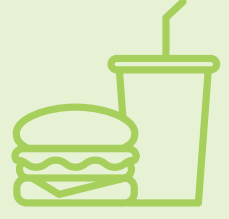


NYC এর ন্যায্য কর্মসম্প্রদায় আইন ফাস্ট ফুড কর্মীদের সুরক্ষা দেয়

উপভোক্তা এবং কর্মী সুরক্ষা বিভাগ (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) NYC এর ন্যায্য কর্মসম্প্রাহ আইন প্রয়োগ করে ফাস্ট ফুড কর্মীদের সুরক্ষা দেয়। DCWP নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারীদের জন্য এই সারাংশ তৈরী করেছে। এতে গুরুত্বপূর্ণ নতুন অধিকারগুলি অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। প্রায়শই জিজ্ঞাসিত প্রশ্ন সহ, আরও তথ্যের জন্য nyc.gov/workers দেখুন।

দ্রষ্টব্য:

- নিয়োগকর্তারা কর্মচারীদের শাস্তি দিতে, দণ্ডিত করতে, প্রতিশোধ নিতে পারেন না অথবা কর্মচারীদের বিরুদ্ধে এমন কোনো পদক্ষেপ নিতে পারেন না যা NYC আইনের অধীনে তাদের অধিকার প্রয়োগে বাধা দেয় বা আটকায়। কর্মীদের অবিলম্বে প্রতিশোধ নেওয়ার বিষয়ে DCWP-র সাথে যোগাযোগ করা উচিত। বুকলেটের পিছনে দেখুন।
- NYC আইন অভিবাসন স্থিতি ব্যতিরেকেই কর্মীদের আচ্ছাদিত করে।



NYC এর ন্যায্য কর্মসম্প্রাহ আইন সম্পর্কে

26শে নভেম্বর, 2017 থেকে কার্যকর

ফাস্ট ফুড নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই কর্মীদের কাজের অনুমানযোগ্য সময়সূচী এবং নতুন কর্মীদের নিয়োগের আগে আরও বেশি ঘন্টা কাজ করার সুযোগ দিতে হবে।

নতুন 4ঠা জুলাই, 2021 কার্যকর

ফাস্ট ফুড নিয়োগকর্তারা ন্যায্য কারণ বা বৈধ অর্থনৈতিক কারণ ছাড়া কাজ থেকে বরখাস্ত করতে বা কর্মীদের ছাঁটাই করতে বা তাদের সময়কে 15% এর বেশি হ্রাস করতে পারেন না।

আচ্ছাদিত নিয়োগকর্তারা

নিয়োগকর্তারা - উপ-ঠিকাদার এবং সাময়িক সহায়তা সংস্থাগুলি সহ - যাদের কর্মীরা NYC এর একটি ফাস্ট ফুডের দোকানে কিছু নির্দিষ্ট কাজ সম্পাদন করেন। *আচ্ছাদিত কর্মচারীদের বিভাগ দেখুন।*

একটি ফাস্ট ফুড দোকান:

- প্রধানত খাবার এবং পানীয় প্রদান করা হয়।
- যেখানে গ্রাহকরা প্রাপ্তনের ভিতরে বা বাইরে খাওয়ার আগে পেমেন্ট করেন।
- সীমিত পরিষেবার সুযোগ দেয়।
- চেইনের একটি অংশ। এবং
- একটি সমন্বিত সংস্থার অংশ বা আলাদাভাবে মালিকানাধীন ফ্র্যাঞ্চাইজি হিসাবে দেশ জুড়ে 30 বা তার অধিক সংস্থার মধ্যে একটি।

অন্য ধরনের প্রতিষ্ঠান যেমন মলের মধ্যে অবস্থিত ফাস্ট ফুডের দোকানগুলি NYC আইনের অধীনে আচ্ছাদিত।

আচ্ছাদিত কর্মচারীরা

NYC-তে ফাস্ট ফুডের দোকানে নিম্নোক্ত কাজগুলির মধ্যে কমপক্ষে একটি কার্য সম্পাদন করেন এমন কর্মচারীরা:

- পরিষ্কার করা
- রাঁনা করা
- গ্রাহক পরিষেবা
- খাবার বা পানীয় প্রস্তুতি
- দোকানের বাইরে ডেলিভারি করা
- নিয়মিত রক্ষণাবেক্ষণের কাজ
- নিরাপত্তা
- সরবরাহ বা সরঞ্জাম মজুত করা

অধিকার বিষয়ক বিজ্ঞপ্তি

নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই নীচে বর্ণিত বিজ্ঞপ্তিটি NYC কর্মস্থলের এমন জায়গায় পোস্ট করতে হবে যেখানে কর্মীরা সহজেই এটি দেখতে পায়।

- NYC ফাস্ট ফুড কর্মীদের অধিকার

নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই এই বিজ্ঞপ্তিটি ইংরাজীতে এবং যেকোনো অন্য ভাষায় যা কর্মস্থলের কমপক্ষে 5 শতাংশ কর্মচারীদের প্রাথমিক ভাষা, যদি DCWP-এর ওয়েবসাইট nyc.gov/workers-তে পাওয়া যায়পোস্ট করতে হবে।

কর্মচারীদের অধিকারের সারাংশ

26শে নভেম্বর, 2017 থেকে কার্যকর



কাজের প্রথম দিনে অথবা তার আগে লিখিতভাবে দেওয়া নিয়মিত এবং প্রথম কাজের সময়সূচী



কাজের সময়সূচীর 14 দিনের (2 সপ্তাহের) অগ্রিম বিজ্ঞপ্তি শিফট শুরু 14 দিনের মধ্যে লিখিত সময়সূচীতে যেকোনও অন্তর্ভুক্তির জন্য লিখিতভাবে কর্মীর সম্মতি



সমস্ত সময়সূচী পরিবর্তনের 14 দিনের কম সময় দেওয়া বিজ্ঞপ্তির জন্য প্রিমিয়াম পে-নীচে সারণী দেখুন



কর্মীর লিখিত সম্মতি সহ *clopening** শিফটে কাজ করার জন্য \$100 প্রিমিয়াম



নিয়োগকর্তার নতুন কর্মচারীদের নিয়োগ করার আগে নতুন উপলভ্য শিফটে কাজ করার জন্য ছাঁটাই করা বা বর্তমান কর্মীদের অগ্রাধিকার প্রদান

*একটি *clopening* মানে হল 2 দিন ধরে 2 শিফটে কাজ করা যখন প্রথম শিফট একটি দিন সমাপ্ত করে এবং দুটি শিফটের মধ্যে 11 ঘন্টার কম ব্যবধান থাকে।

নতুন 4ঠা জুলাই, 2021 কার্যকর



ন্যায্য কারণ ছাড়া 30 দিনের শিক্ষানবিশকালের পরে বরখাস্ত করা যায় না

- নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই কর্মীদের পুনরায় প্রশিক্ষণ এবং উন্নতির সুযোগ দিতে হবে।
- যদি উন্নতি না হয়, নিয়োগকর্তারা এক বছরে একাধিক শাস্তিমূলক সতর্কবার্তা দেওয়ার পরেই কেবলমাত্র কর্মীদের বরখাস্ত করতে পারে।
- কাজের দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে গুরুতর (ভীষণ) ব্যর্থতার জন্য একাধিক সতর্কতার প্রয়োজন নেই।



ব্যবসায় মন্দার কারণে পুনর্গঠিত না হলে অথবা নিয়োগকর্তা বন্ধ না করে দিলে কোনও ছাঁটাই নেই

- ছাঁটাই অবশ্যই বরিষ্ঠতার বিপরীত ক্রমে করতে হবে, সবচেয়ে বেশিদিন কাজ করা কর্মীদের সবার শেষে ছাঁটাই করতে হবে।
- ছাঁটাই হওয়া কর্মীদের নতুন শিফটে কাজ করার জন্য প্রথম অগ্রাধিকার থাকবে।



নিয়োগকর্তার কাছ থেকে ন্যায্য কারণে অথবা অর্থনৈতিক কারণে বরখাস্ত করা, সময় কমিয়ে দেওয়া, বা ছাঁটাইয়ের জন্য লিখিত ব্যাখ্যা

নিয়োগকর্তার সময়সূচী সর্বশেষ-মিনিটে পরিবর্তনের জন্য প্রিমিয়াম পারিশ্রমিক হার:

বিজ্ঞপ্তির পরিমাণ	অতিরিক্ত সময়ের জন্য রেট	যদি সময়ের ওপর কোনও প্রভাব না পড়ে তাহলে তার রেট	সময় কমে যাওয়ার রেট
14 দিনেরও কম সময়ের বিজ্ঞপ্তি	পরিবর্তন পিছু 10 ডলার	পরিবর্তন পিছু 10 ডলার	পরিবর্তন পিছু 20 ডলার
7 দিনেরও কম সময়ের বিজ্ঞপ্তি	পরিবর্তন পিছু 15 ডলার	পরিবর্তন পিছু 15 ডলার	পরিবর্তন পিছু 45 ডলার
24 ঘন্টার ও কম সময়ের বিজ্ঞপ্তি	পরিবর্তন পিছু 15 ডলার	পরিবর্তন পিছু 15 ডলার	পরিবর্তন পিছু 75 ডলার

আপনি যখন একটি সময়সূচী পরিবর্তন করতে সম্মত হন তখন আপনি প্রিমিয়াম বেতনের অধিকার ছেড়ে দেন না।

প্রিমিয়াম বেতনের প্রয়োজন হয় না যখন:

- নিয়োগকর্তা বন্ধ করেছে এইসব কারণে: কর্মীদের নিরাপত্তা বা নিয়োগকর্তার সম্পত্তির প্রতি হুমকি; জনসাধারণের অত্যাবশ্যকীয় পরিষেবাগুলির ক্ষেত্রে ব্যর্থতা; গণপরিবহন ব্যবস্থা বন্ধ থাকা; আগুন, বন্যা বা অন্যান্য প্রাকৃতিক দুর্যোগ; সরকার ঘোষিত জরুরি অবস্থা।
- কর্মী লিখিতভাবে শিফটের সময় পরিবর্তন করার অনুরোধ করেন।
- এক কর্মচারী অন্য কর্মীর সাথে শিফট বদল করেন।
- নিয়োগকর্তাকে পরিবর্তিত শিফটের জন্য আবশ্যিকভাবে অতিরিক্ত সময়ের জন্য বেতন দিতে হবে।

রেকর্ড রাখা

নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই নীচে বর্ণিত ইলেকট্রনিক কমপ্লায়ন্স রেকর্ড তিন (3) বছরের জন্য অবশ্যই নীচে বর্ণিত ইলেকট্রনিক কমপ্লায়ন্স রেকর্ড রাখতে হবে। যদি কোনো নিয়োগকর্তা রেকর্ড রাখতে সমর্থ না হন বা দেখাতে না পারেন, তাহলে কর্মীরা আদালতে অভিযোগ জানালে, তাদের অনুকূলে একটি "rebuttable presumption" পাবেন। এর মানে হল, নিয়োগকর্তারা যে NYC আইন লঙ্ঘন করেন নি সেটা প্রমাণ করার দায়িত্ব তাদেরই উপর বর্তায়।

26শে নভেম্বর, 2017 থেকে কার্যকর

নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই এর রেকর্ড রাখতে হবে:

- কর্মী ঘন্টা প্রতি সপ্তাহে
- তারিখ, সময় এবং অবস্থান সহ প্রতিটি কর্মীর কাজ করা শিফটগুলি
- প্রতি দিনের নিয়মিত সময়সূচী যা কর্মীদের দেওয়া হয়েছে
- যখন দরকার হবে কর্মীদের *clopenings* এ কাজ করা এবং সময়সূচীর পরিবর্তন করার জন্য লিখিত সম্মতি
- প্রতিটি লিখিত সম্মতি যা কর্মীদেরকে দেওয়া হয়েছে
- তারিখ, সময় এবং পরিমাণ সহ প্রতিটি কর্মীর সমস্ত প্রিমিয়াম পেমেন্ট

নতুন 4ঠা জুলাই, 2021 কার্যকর

নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই দেখানোর জন্য রেকর্ড রাখতে হবে:

- কর্মচারীদের বরখাস্ত করার ন্যায্য কারণ
- কর্মচারীর ছাঁটাইয়ের জন্য বৈধ অর্থনৈতিক ন্যায্যতা
- বরখাস্ত, ছাঁটাই, অথবা কমে যাওয়া ঘন্টার বিজ্ঞপ্তিগুলি যা কর্মীদেরকে দেওয়া হয়েছে
- ছাঁটাই হওয়া কর্মীদের পুনরায় নিয়োগ বা আরও বেশি ঘন্টা দেওয়ার চেষ্টাগুলি

অভিযোগ

➔ DCWP-তে অভিযোগ দায়ের করুন

nyc.gov/workers দেখুন অথবা 311 নম্বরে (212-NEW-YORK NYC এর বাইরে) যোগাযোগ করুন এবং "ন্যায্য কর্মসপ্তাহের আইন" এর জন্য বলুন।

DCWP একটি তদন্ত পরিচালনা করবে এবং অভিযোগের সমাধান করার চেষ্টা করবে। আইন দ্বারা প্রকাশের প্রয়োজন না হলে DCWP অভিযোগকারীর পরিচয় গোপন রাখবে।

2রা সেপ্টেম্বর, 2021, থেকে শুরু করে, DCWP ভুলভাবে বের করে দেওয়া সম্পর্কে অভিযোগ গ্রহণ করবে।

➔ আদালতে একটি মামলা দায়ের করুন

দ্রষ্টব্য: কর্মচারীরা একই সময়ে DCWP-র কাছে অভিযোগ এবং আদালতে দাবি করতে পারেন না।

4ঠা জুলাই 2021 থেকে শুরু করে, যে কর্মীরা বিশ্বাস করেন যে তাদেরকে ন্যায্য কারণ ছাড়াই বরখাস্ত করা হয়েছে বা বৈধ অর্থনৈতিক কারণ ছাড়াই তাদের ছাঁটাই করা হয়েছে তারা স্টেট আদালতে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন এবং পুনর্বহাল, বেতন ফেরত চাওয়া এবং অন্যান্য অনুদান চাইতে পারেন।

➔ একটি সালিসি প্রক্রিয়া দায়ের করুন (শুধুমাত্র নতুন বিধান)

1লা জানুয়ারী, 2022 থেকে শুরু করে, যে কর্মীরা বিশ্বাস করেন যে তাদেরকে ন্যায্য কারণ ছাড়াই বরখাস্ত করা হয়েছে বা বৈধ অর্থনৈতিক কারণ ছাড়াই তাদের ছাঁটাই করা হয়েছে তারা DCWP-এর দ্বারা পরিচালিত একটি প্রোগ্রামের মাধ্যমে সালিসির অনুরোধ করতে পারেন।

DCWP এর সাথে যোগাযোগ করুন

nyc.gov/workers দেখুন, OLPS@dca.nyc.gov এ ইমেল করুন অথবা 311 নম্বরে যোগাযোগ করুন এবং "ন্যায্য কর্মসপ্তাহের আইন" এর জন্য বলুন।



সমৃদ্ধশালী কমিউনিটি সৃষ্টি করার উদ্দেশ্যে, NYC উপভোক্তা এবং কর্মচারী সুরক্ষা বিভাগ (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) নিউ ইয়র্কে বসবাসকারীদের দৈনন্দিন আর্থিক জীবনগুলিকে সুরক্ষিত এবং উন্নত করে।