

# NEW YORK স্টেটের বেতন সমেত অসুস্থতার ছুটি FAQ

New York স্টেটের সমস্ত বেসরকারি খাতের কর্মচারীরা এখন শিল্প, পেশা, পার্ট-টাইম স্থিতি, অতিরিক্ত সময় ছাড়ের স্থিতি এবং মরসুমী স্থিতি নির্বিশেষে স্টেটের নতুন অসুস্থ এবং সুরক্ষিত ছুটি আইনের আওতায় অন্তর্ভুক্ত।

আইনে পাঁচ বা ততোধিক কর্মচারী থাকা নিয়োগকর্তাদের, তাদের কর্মচারীদের বেতন সমেত অসুস্থ ও সুরক্ষিত ছুটি প্রদান করা আবশ্যিক। পাঁচজনের কম কর্মচারী এবং মোট আয় \$1 মিলিয়ন বা তার কম থাকা ব্যবসার ক্ষেত্রে কর্মচারীদের অবৈতনিক ও সুরক্ষিত ছুটি প্রদান করা আবশ্যিক।

## ছুটির সংখ্যা

কর্মচারীরা তাদের নিয়োগকর্তার অধীনে থাকা কর্মচারীর সংখ্যার উপর নির্ভর করে প্রচুর অসুস্থতার ছুটি পাবেন:

কর্মচারীর সংখ্যা	নিয়োগকারী অসুস্থ ছুটির আবশ্যিক শর্ত
0 - 4	পূর্বের কর বছরে যদি মোট আয় <b>\$1 মিলিয়ন বা তার কম</b> হয়, তাহলে নিয়োগকর্তাকে প্রতি ক্যালেন্ডার বছরে 40 ঘন্টা পর্যন্ত <b>অবৈতনিক</b> অসুস্থ ছুটি প্রদান করতে হবে।
0 - 4	পূর্বের কর বছরে যদি মোট আয় <b>\$1 মিলিয়নের বেশি</b> হয়, তাহলে নিয়োগকর্তাকে প্রতি ক্যালেন্ডার বছরে 40 ঘন্টা পর্যন্ত <b>বেতন সমেত</b> অসুস্থ ছুটি প্রদান করতে হবে।
5 - 99	প্রতি ক্যালেন্ডার বছরে <b>40</b> ঘন্টা পর্যন্ত <b>বেতন সমেত</b> অসুস্থ ছুটি।
100+	প্রতি ক্যালেন্ডার বছরে <b>56</b> ঘন্টা পর্যন্ত <b>বেতন সমেত</b> অসুস্থ ছুটি।

একটি 1 জানুয়ারী - 31 ডিসেম্বরের একটি ক্যালেন্ডার বছর কর্মচারীদের গণনার উদ্দেশ্যে অবশ্যই ব্যবহার করা হবে। যেসকল ক্ষুদ্র নিয়োগকর্তা \$1 মিলিয়নের কম আয়ের রিপোর্ট করেছেন তাদের কর্মচারীদের অসুস্থ ছুটি দেওয়ার প্রয়োজন নেই, তবে তাদের অতিরিক্ত বরাদ্দ ছুটির সময় প্রদান করতে হবে। অন্যান্য উদ্দেশ্যের ক্ষেত্রে, ছুটির ব্যবহার এবং অর্জিত ছুটি সহ, নিয়োগকর্তা কোনও 12-মাসের সময়কাল বোঝাতে একটি ক্যালেন্ডার বছর নির্ধারণ করতে পারেন।

## সংজ্ঞা

### এই আইনের উদ্দেশ্যগুলির ক্ষেত্রে কে "পরিবারের সদস্য" হিসাবে যোগ্য?

"পরিবারের সদস্য" হিসাবে কর্মচারীর সন্তান, স্বামী/স্ত্রী, সম্পর্কে থাকা কোনও সঙ্গী/সঙ্গিনী, পিতামাতা, ভাইবোন, নাতি/নাতনি, বা দাদু/ঠাকুমা; এবং একজন কর্মচারীর স্বামী/স্ত্রী বা সম্পর্কে থাকা কোনও সঙ্গী/সঙ্গিনীর সন্তান বা পিতামাতাকে নির্ধারণ করা হয়েছে। জন্মদাতা, পালক, সৎ, বা দত্তক নেওয়া পিতামাতা, বা একজন কর্মচারীর আইনি অভিভাবক বা কর্মচারী যখন নাবালক ছিলেন সেই সময় পিতামাতার কাজ করা কোনও ব্যক্তি (লোকো প্যারেন্টিস)-কে "পিতামাতা" হিসাবে নির্ধারণ করা হয়েছে। জন্ম দেওয়া, দত্তক বা পালিত সন্তান, আইনগতভাবে সন্তান, বা পিতামাতার কাজ করা কোনও ব্যক্তি (লোকো প্যারেন্টিস) হিসাবে একজন কর্মচারীর সন্তানকে "সন্তান" হিসাবে নির্ধারণ করা হয়েছে।

### ক্যালেন্ডার বছর কাকে বলে?

কর্মচারীদের মোট সংখ্যা নির্ধারণ করতে, "ক্যালেন্ডার বছর"-এর অর্থ 1 জানুয়ারী থেকে 31 ডিসেম্বর পর্যন্ত 12-মাসের সময়কাল। অন্যান্য উদ্দেশ্যের ক্ষেত্রে, ছুটির ব্যবহার এবং অর্জিত ছুটি সহ, নিয়োগকর্তা কোনও 12-মাসের সময়কাল বোঝাতে একটি ক্যালেন্ডার বছর নির্ধারণ করতে পারেন।

### কোনও নিয়োগকর্তার কোনও কর্মচারীকে অসুস্থ ছুটি নেওয়ার পরিবর্তে টেলিকমিউটে বা বাড়ি থেকে কাজ করানোর প্রয়োজন আছে?

না। কোনও নিয়োগকর্তার কোনও কর্মচারীকে অসুস্থ ছুটি নেওয়ার পরিবর্তে বাড়ি থেকে বা টেলিকমিউটে কাজ করানোর প্রয়োজন নেই। কিন্তু একজন নিয়োগকর্তা একজন কর্মচারীকে বিকল্প হিসাবে বাড়ি থেকে কাজ করা বা টেলিকমিউটিং-এ কাজ করার কথা বলতে পারেন। যদি কর্মচারীরা স্বৈচ্ছায় বাড়ি থেকে বা টেলিকমিউটে কাজ করতে সম্মত হন তবে কর্মচারীরা বেতন সমেত বা অবৈতনিক অসুস্থ ছুটি ধরে রাখবেন যা তাঁরা অর্জন করেছেন।

## অর্জিত

**এই আইনের আওতায় বেতন সমেত অসুস্থ ছুটি ব্যবহার করার সময় কর্মচারীরা অসুস্থ ছুটি অর্জন করে যাচ্ছেন কি?**

না। এই আইনের আওতায় কর্মচারীদের কেবলমাত্র কাজকর্মের জন্য ছুটির সময়টি প্রদান করা প্রয়োজন, অসুস্থ ছুটির সময় ব্যবহার করে ব্যয় করা ঘণ্টার জন্য নয়।

**কর্মচারীরা কি কাজ না করার সময়ের জন্য প্রাপ্ত বেতনের ক্ষেত্রে ছুটি অর্জন করেন?**

না। কর্মচারীরা ঘণ্টায় কাজ না করার পারিশ্রমিকের ক্ষেত্রে ছুটি অর্জন করতে পারেন না, যেমন বোনাস বা কল-টাইমের-সাপেক্ষে। যদিও, কলে-থাকা সময়, প্রশিক্ষণের সময়, ভ্রমণের সময় সহ যে সময় "ঘণ্টায় কাজ" হিসাবে বিবেচিত, সেটি ছুটি অর্জনের উদ্দেশ্যে অবশ্যই গণনা করতে হবে।

**আইনে বিধান দেওয়া হয়েছে যে কর্মচারীরা প্রতি ত্রিশ ঘণ্টা কাজ করে অন্তত এক ঘণ্টার হারে অসুস্থ ছুটি অর্জন করেন। 50 জন কর্মচারী সহ মাঝারি আকারের ব্যবসায় কোনও কর্মচারী যদি একটি ক্যালেন্ডার বছরে 1,200 ঘণ্টার বেশি কাজ করে তাহলে নিয়োগকর্তাকে কি 40ঘণ্টারও বেশি বেতন সমেত অসুস্থ ছুটি প্রদান করতে হবে?**

না। যেকোনও ক্যালেন্ডার বছরে 5 থেকে 99 জন কর্মচারী থাকা কোনও নিয়োগকর্তার জন্য, এই আইনে বিধান দেওয়া হয়েছে যে প্রতি ক্যালেন্ডার বছরে প্রতিটি কর্মচারীকে 40 ঘণ্টা পর্যন্ত বেতন সমেত অসুস্থ ছুটি প্রদান করা প্রয়োজন। যদিও কোনও নিয়োগকর্তা তাদের কর্মচারীদের জন্য অতিরিক্ত বেতন সমেত অসুস্থ ছুটির সময় সরবরাহ করতে পারেন, তাদের এটি করার প্রয়োজন নেই।

## অনুমোদিত ব্যবহার

**পুলিশের সাথে যোগাযোগ না হলে বা অপরাধীকে দোষী সাব্যস্ত না করা হলে কোনও কর্মচারী সুরক্ষিত ছুটি ব্যবহার করতে পারবেন কি?**

হ্যাঁ। সুরক্ষিত ছুটির জন্য কোনও কর্মচারীর যোগ্যতা আইন প্রয়োগকারী বা অপরাধমূলক দোষী সাব্যস্ত করার প্রতিবেদনের উপর নির্ভর করে না।

**যদি কোনও জনস্বাস্থ্য জরুরী অবস্থার কারণে কোনও নিয়োগকর্তাকে অস্থায়ীভাবে বন্ধ করার নির্দেশ দেওয়া হয়, তবে কর্মচারীরা বন্ধ থাকার সময়কালে অসুস্থ ছুটি ব্যবহার করতে পারেন কি?**

এই পরিস্থিতিতে স্বাস্থ্য সংক্রমণের ঝুঁকি এবং স্বাস্থ্যের অন্যান্য বিবেচনাসহ স্বাস্থ্যগত জরুরী অবস্থার উপর নির্ভর করে ঘটনার সত্যতাটি নির্দিষ্ট করার মাধ্যমে অসুস্থ ছুটির ব্যবহার করা যেতে পারে আবার নাও যেতে পারে। অর্জিত অসুস্থ ছুটি কোনও কর্মচারী কোনও মানসিক বা শারীরিক অসুস্থতা, আঘাত বা স্বাস্থ্যের অবস্থার ক্ষেত্রে প্রতিরোধমূলক যত্নের জন্য ব্যবহার করতে পারেন।

এই আইনের আওতায় অসুস্থ ছুটি আলাদা এবং কোয়ারেন্টাইন বা আলাদা থাকার ক্ষেত্রে একটি সতর্কতা বা বাধ্যতামূলক নির্দেশের সাপেক্ষে কর্মচারীদের জন্য অতিরিক্ত কোয়ারেন্টাইন ছুটি যা কোভিড-19 সম্পর্কিত (ধারা 25, 2020-এর আইনে), এবং কোভিড-19 ছুটির ব্যবহার কোনও প্রভাব ফেলে না বা অন্যথায় কোনও কর্মচারীর বেতন সমেত অসুস্থ ছুটি অর্জন বা প্রয়োগটি ব্যবহার করবে না। কোভিড-19 ছুটি সম্পর্কিত আরও তথ্য উপলব্ধ [paidfamilyleave.ny.gov/covid19](https://www.paidfamilyleave.ny.gov/covid19)-এ।

**কোনও কর্মচারী কি চিকিৎসক, দত্ত চিকিৎসক, চক্ষু চিকিৎসক, বা অন্যান্য রুটিন অ্যাপয়েন্টমেন্টের জন্য অসুস্থ ছুটি ব্যবহার করতে পারেন?**

হ্যাঁ। কর্মীদের যখন কোনও অবস্থার জন্য বা প্রতিরোধমূলক চিকিৎসাগত যত্নের জন্য চিকিৎসার প্রয়োজন হয় তখন অ্যাপয়েন্টমেন্টের জন্য অসুস্থ ছুটি ব্যবহার করতে পারেন।

**অসুস্থ ছুটিতে কোনও ব্যক্তির মৃত্যুর কারণে ছুটি নেওয়ার বিষয়টি কি অন্তর্ভুক্ত? যখন কোনও কর্মচারীর পরিবারে কোনও ব্যক্তির মৃত্যু হয় তখন কি তারা অসুস্থ ছুটি ব্যবহার করতে পারেন?**

অর্জিত অসুস্থ ছুটি ব্যবহারের অনুমতিযোগ্য কারণগুলির মধ্যে কোনও ব্যক্তির মৃত্যুর কারণে ছুটি নেওয়ার সময়কালটি অন্তর্ভুক্ত নয়। তবে, নিয়োগকর্তাদের তাদের চিকিৎসা করা বা চিকিৎসাগত যত্নের পাশাপাশি অসুস্থতা, আঘাত বা কোনও অবস্থার ক্ষেত্রে প্রতিরোধমূলক যত্নের প্রয়োজনের আছে কিনা সেগুলির নির্বিশেষে অবশ্যই কোনও মানসিক বা শারীরিক অসুস্থতা, আঘাত বা স্বাস্থ্যের অবস্থার জন্য অসুস্থ ছুটি সরবরাহ করতে হবে।

## কে যোগ্য?

কোনও নিয়োগকর্তা অসুস্থ ছুটি দেওয়ার জন্য দায়বদ্ধ হওয়ার আগে কাজ করার ক্ষেত্রে কোনও ন্যূনতম সময়কাল আছে কি? না। আইনের আওতায় কর্মচারীরা ছুটি অর্জনের জন্য অবিলম্বে যোগ্য।

কোনও কর্মচারীর অসুস্থ ছুটি ব্যবহার করার আগে কাজ করার ক্ষেত্রে কোনও ন্যূনতম সময়কাল আছে কি?

কোনও কর্মচারী অসুস্থ ছুটি ব্যবহার করার আগে কাজ করার ক্ষেত্রে কোনও ন্যূনতম সময়কাল নেই। তবে, যদি কোনও নিয়োগকর্তা কোনও ক্যালেন্ডার বছরের শুরুতে প্রয়োজনীয় সংখ্যক অসুস্থ ছুটি প্রদান না করেন বা অন্যথায় তাঁর কাছে কোনও অসুস্থ ছুটি নীতি যা আইনের প্রয়োজনীয়তাগুলি অতিক্রম করে যায় সেটি না থাকলে, কোনও কর্মচারীকে কোনও ছুটি অর্জনের আগে কমপক্ষে 30 ঘন্টা কাজ করতে হবে।

যদি কোনও ব্যবসায় যৌথভাবে দুটি ব্যক্তির মালিকানাধীন থাকে এবং ব্যবসা আইনের আওতায় প্রয়োজন অনুসারে অসুস্থ ছুটি দিতে ব্যর্থ হয় তবে কোন মালিক দায়বদ্ধ থাকবেন?

উভয় মালিকই আইন মেনে চলার ক্ষেত্রে ব্যর্থতার জন্য যৌথভাবে এবং পৃথকভাবে দায়বদ্ধ থাকবেন। "নিয়োগকর্তা" শব্দটিতে কোনও ব্যক্তি, পৌরসভা, সীমাবদ্ধ দায়বদ্ধতা সংস্থা, বা যেকোন পেশা, শিল্প, বাণিজ্য, ব্যবসা, বা পরিষেবাতে কোনও ব্যক্তিকে নিযুক্ত করে এমন সমিতি অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

যদি 15 টি পূর্ণ-সময়কালের, সারা বছরের কর্মচারীদের একটি ব্যবসা মরসুমী অনুসারে পার্ট-টাইম কর্মীদের নিয়োগ করে, তবে নিয়োগকর্তাকে কি এই পার্ট-টাইম মরসুমী কর্মীদের অসুস্থ ছুটি দিতে হবে?

হ্যাঁ। এই আইনের উদ্দেশ্যগুলির ক্ষেত্রে, একজন কর্মচারীকে নির্ধারণ করা হয় "যেকোনও চাকরিতে কোনও নিয়োগকর্তা দ্বারা নিযুক্ত কোনও ব্যক্তি।" যদি কোনও নিয়োগকর্তার পাঁচ বা ততোধিক কর্মচারী থাকে তবে 100 এরও কম হয়, মরসুমী পার্ট-টাইম কাজ করা কর্মচারী সহ সমস্ত কর্মচারী প্রতি 30 ঘন্টা কাজ করার জন্য একটি বেতন সমেত অসুস্থ ঘন্টা অর্জন করতে পারবেন।

শুধুমাত্র তিনজন কর্মচারী নিয়ে কিন্তু এক মিলিয়ন ডলারের বেশি উপার্জন সহ একটি ছোট ব্যবসা কি কর্মীদের বেতন সমেত ছুটি প্রদান করতে পারে?

চার বা তার থেকে কম লোক নিযুক্ত একটি ব্যবসায় মোট আয় এক মিলিয়ন ডলারের বেশি হলে বেতন সমেত অসুস্থ ছুটি প্রদান বাধ্যতামূলক।

কোনও নিয়োগকর্তাকে NEW YORK স্টেটের বাইরে টেলিকমিউট করা কোনও কর্মচারীদের কি অসুস্থ ছুটি প্রদান করতে হবে?

টেলিকমিউট করা কর্মচারীরা যখন New York স্টেটে শারীরিকভাবে কাজ করছেন তখন কেবল তাদের কয়েক ঘন্টার ক্ষেত্রে আইনে অন্তর্ভুক্ত, এমনকি যদি নিয়োগকর্তা শারীরিকভাবে New York স্টেটের বাইরে অবস্থান করে।

NEW YORK স্টেটের মধ্যে যদি কোনও নিয়োগকর্তার একাধিক ব্যবসায়িক অবস্থান থাকে এবং প্রতিটি অবস্থানে চার বা তার চেয়ে কম কর্মচারী থাকে, তবে নিয়োগকর্তাকে কি আইনের আওতায় বেতন সমেত অসুস্থ ছুটি প্রদান করতে হবে?

এই পরিস্থিতিতে কর্মচারীদের মোট সংখ্যা নির্ধারণ করতে, নিয়োগকর্তা সমস্ত অবস্থানের মোট কর্মচারীদের সংখ্যা গণনা করবেন। উদাহরণস্বরূপ, যদি একটি স্থানে 3 জন কর্মচারী এবং অপর একটি স্থানে 4 জন কর্মচারী কাজ করতেন তবে নিয়োগকর্তার 7 জন কর্মচারী থাকতেন এবং প্রতিটি ক্যালেন্ডারে বছরে প্রতিটি কর্মচারীর জন্য তাঁকে 40 ঘন্টা পর্যন্ত বেতনের অসুস্থ সময়টি প্রদান করার প্রয়োজন হত।

কোনও কর্মচারীর অভিवासন স্থিতি, আইনের আওতায় অসুস্থ ছুটির অধিকারী কিনা সেটিকে প্রভাবিত করে কি?

না। এই আইনের আওতায় অসুস্থ ছুটির সুবিধাগুলির জন্য তাদের যোগ্যতায় একজন কর্মচারীর অভিवासন স্থিতি কোনও প্রভাব ফেলে না।

## স্বদেশী কর্মচারীরা এই আইনের অন্তর্ভুক্ত কি?

স্বদেশী কর্মচারীরা রাষ্ট্রীয় স্বদেশী কর্মী বিলের অধিকারের আওতায় ছুটির পাশাপাশি আইনের আওতায় তাদের মালিকের অধীনে থাকা কর্মচারীর সংখ্যার উপর নির্ভর করে ছুটি সুরক্ষার জন্য যোগ্য, রাষ্ট্রীয় স্বদেশী কর্মী বিলের অধিকারটি [labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm](http://labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm)-এ উপলব্ধ।

## অলাভজনক নিয়োগকারীদের ক্ষেত্রে ছাড় রয়েছে কি?

না। অলাভজনক নিয়োগকারীদের অবশ্যই আইন মেনে চলতে হবে।

## ছুটির বৃদ্ধি

### কোনও কর্মচারী কাজের দিনে অর্ধেক কাজ করে অসুস্থ ছুটি ব্যবহার করতে পারেন?

এই আইনের আওতায় কোনও নিয়োগকর্তা অসুস্থ ছুটি ব্যবহারের জন্য সর্বাধিক বর্ধিত পরিমাণ হিসাবে চার ঘন্টা নির্ধারণ করতে পারেন। কোনও কর্মচারী প্রয়োজন হিসাবে চার ঘন্টা অর্জিত অসুস্থ ছুটি ব্যবহার করতে পারেন (বা তার চেয়ে কম, যদি কোনও নিয়োগকর্তা অসুস্থ ছুটির ব্যবহারের ক্ষেত্রে স্বল্পসংখ্যক বর্ধিত করতে দেয় যেমন এক বা দুই ঘন্টা)।

## পারিশ্রমিকের হার

### যে কমিশন, একদর ভিত্তিতে বা অন্যান্য ঘন্টা ছাড়া অন্য হিসাবের ভিত্তিতে কোনও কর্মচারীদের বেতন দেয় তবে সেই সকল কর্মচারীরা কীভাবে অসুস্থ ছুটি পাবেন?

যখন কর্মচারীরা ঘন্টা ছাড়া অন্য হিসাবের ভিত্তিতে বেতন পান, তাদের অসুস্থ ছুটির অর্জনটি কর্ম সম্পাদন করার সময়ের দৈর্ঘ্য অনুসারে নির্ধারণ করা হয়।

### কোনও কর্মচারী যদি অতিরিক্ত সময়ে কাজ করার ঘন্টায় ছুটি ব্যবহার করেন, তবে নিয়োগকর্তাকে কি অতিরিক্ত সময়ের হারের বেতন দিতে হবে?

না। আইনের আওতায় কর্মীদের ছুটির সময়ের জন্য তাদের স্বাভাবিক বেতন প্রদান করতে হবে।

### নিয়োগকর্তাদের কি ছুটির সময়ে না পাওয়া টিপস এবং গ্রাচুইটির জন্য কর্মচারীদের অর্থ প্রদান করতে হবে?

না। নিয়োগকর্তাদের না পাওয়া টিপস বা গ্রাচুইটির জন্য কর্মচারীদের অর্থ প্রদানের প্রয়োজন হয় না, তবে নিয়োগকর্তারা ছুটির সময়ের জন্য একটি টিপ ক্রেডিট নাও নিতে পারেন এবং অবশ্যই কর্মচারীকে তাদের স্বাভাবিক বেতনের হার বা প্রযোজ্য ন্যূনতম মজুরির মধ্যে যেটি বেশি সেটি প্রদান করতে হবে।

### আতিথেয়তা শিল্পে এমন কোনও ব্যবসা যা কর্মচারীদের অসুস্থ ছুটি ব্যবহার করার সময় সাধারণত কর্মচারীদের একটি বখশিশ পারিশ্রমিক (টিপ ক্রেডিট / ভাতার অনুমতি দেয়) প্রদান করতে পারে কি?

না। কোনও নিয়োগকর্তা সাধারণত তাদের শিল্পের (আতিথেয়তা শিল্প পারিশ্রমিক নির্দেশ অনুসারে) ন্যূনতম পারিশ্রমিকের প্রয়োজনীয়তার সাপেক্ষে কোনও জমা করা অর্থ হিসাবে একটি বখশিশ ভাতা ব্যবহার করেন, তাঁরা কর্মচারীদের অর্জিত অসুস্থ ছুটির ক্ষেত্রে সেটি করতে পারবেন না। বেতনের হার অবশ্যই কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বিধিবদ্ধ ন্যূনতম পারিশ্রমিকের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে।

### যদি কোনও কর্মচারীকে বিভিন্ন কাজের জন্য বিভিন্ন হারে বেতন দেওয়া হয় তবে কী হবে?

যে কর্মচারীদের একাধিক হারে বেতন দেওয়া হয় তাদের অবশ্যই এই সকল হারের ভারযুক্ত গড়ের ভিত্তিতে আইনের আওতায় ছুটির জন্য বেতন দিতে হবে। ভারযুক্ত গড় হল সেই সপ্তাহে নিয়মিত কাজের মোট বেতন ভাগ কাজ করা ঘন্টার মোট সংখ্যা। অতিরিক্ত সময় ছাড়প্রাপ্ত কর্মচারীগণ যাদের প্রতি ঘন্টার ভিত্তিতে বেতন দেওয়া হয়, তাদের কর্মক্ষেত্রের নিয়মিত হার প্রাপ্তির সময়, কর্মনিয়োগের শর্তাবলী এবং অন্যথায় প্রয়োজন না হলে প্রতি কাজের সপ্তাহে 40 ঘন্টা কাজ হিসাবে অনুমান করা হয়। যাইহোক, উপরে উল্লিখিত হিসাবে, নিয়োগকর্তাদের কেবল ছুটির সময়কালে কোনও কর্মচারীর বেতনের হার হ্রাস করার ক্ষেত্রে নিষেধাজ্ঞা রয়েছে।

## চাকরি ছাড়ার শেষে নিয়োগকর্তাদের কি অব্যবহৃত ছুটির জন্য কর্মচারীদের বেতন দেওয়া প্রয়োজন?

নিয়োগকর্তার নিজস্ব লিখিত ছুটি নীতি সহ অন্য কোনও চুক্তি বা নীতি দ্বারা আবশ্যিক না থাকলে, নিয়োগকর্তাদের এই আইনের আওতায় চাকরি ছাড়ার শেষে অব্যবহৃত অসুস্থ ছুটির জন্য কর্মচারীদের অর্থ প্রদানের প্রয়োজন হয় না। মরসুমী কর্মচারীরা যারা বর্তমানে চাকরিটি করার মাধ্যমে নিয়োগকর্তার সঙ্গে সম্পর্ক রাখেন তারা চাকরির ক্ষেত্রে এই ধরনের বিরতির মাধ্যমে তাদের অর্জিত ছুটিটি বজায় রাখেন।

## বিকল্প অর্জন পদ্ধতি

### কোনও নিয়োগকর্তা পার্ট-টাইম কর্মচারীদের জন্য ফ্রন্ট-লোড অর্জন করতে পারেন?

হ্যাঁ। প্রতিটি ক্যালেন্ডার বছরের শুরুতে, কোনও নিয়োগকর্তা পার্ট-টাইম কর্মচারীদের অসুস্থ ছুটির সময়গুলি প্রদান করতে পারেন যেগুলি তারা প্রত্যাশিত প্রতি ঘন্টা 30 ঘন্টা কর্মচারী হওয়ার ক্ষেত্রে অসুস্থ ছুটির এক ঘন্টার হারে অর্জিত হারে প্রত্যাশিত সময়ের উপর ভিত্তি করে অর্জন করবেন। তবে, যদি নিয়োগকর্তাকে 40 ঘন্টারও কম সময়ের জন্য চাপ দেন, তবে নিয়োগকর্তাকে এখনও কর্মচারীর ঘন্টা কাজ করা এবং অসুস্থ ছুটি অর্জনের বিষয়টি দেখতে হবে কারণ একজন পার্ট-টাইম কর্মচারী প্রত্যাশিত ঘন্টার তুলনায় আরও বেশি ঘন্টা কাজ করতে পারে। যদি কর্মচারী প্রত্যাশিত ঘন্টার তুলনায় আরও বেশি ঘন্টা কাজ করেন তবে নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই প্রতি 30 ঘন্টার জন্য এক ঘন্টা হারে ছুটি অর্জন করার অনুমতি দিতে হবে, যতক্ষণ না কোনও ক্যালেন্ডার বছরে ফ্রন্ট-লোড সহ অতিরিক্ত অর্জিত অসুস্থ ছুটির পরিমাণ 40 ঘন্টা সমান হয়। যেসকল কর্মচারীরা কোনও ক্যালেন্ডার বছরে 40 ঘন্টারও কম সময়ে ফ্রন্ট-লোডেড হয়ে থাকেন তাহলে তারা যদি অর্জন করে থাকেন তবে তাদের কোনও ক্যালেন্ডার বছরে 40 ঘন্টা পর্যন্ত অসুস্থ ছুটি ব্যবহারের অনুমতি দিতে হবে। একজন নিয়োগকর্তা 40 ঘন্টারও কম সময়ের জন্য ফ্রন্ট-লোড করলে তাদের অবশ্যই কর্মচারীদের নতুন ক্যালেন্ডারে বছরে 40 ঘন্টা পর্যন্ত অব্যবহৃত অসুস্থ ছুটি নেওয়ার অনুমতি দিতে হবে, ফ্রন্ট-লোডিং-এর পাশাপাশি নতুন ক্যালেন্ডার বছরে একজন নিয়োগকর্তার প্রত্যাশা অনুসারে একজন কর্মচারী যত সংখ্যক ছুটি অর্জিত করতে পারবেন সেটিও প্রদান করতে হবে। অনুস্মারক: যদি নিয়োগকর্তা কর্মীদের ব্যবহার এবং অর্জনের হিসাব না করে থাকেন তবে নিয়োগকর্তা নতুন ক্যালেন্ডার বছরে নীতি পরিবর্তন করতে পারবেন না যেহেতু কর্মচারীরা অব্যবহৃত অসুস্থ ছুটি নিতে এবং নতুন ক্যালেন্ডার বছরের শুরুতে এই সময়গুলি ব্যবহারের অধিকারী।

## সম্মিলিত দরকষাকষি চুক্তি

### 30 সেপ্টেম্বর, 2020 বা তার পরে যৌথ দর কষাকষির চুক্তিগুলির জন্য কী প্রয়োজন?

আইনটি আরও বিধান দেয় যে, 30 সেপ্টেম্বর, 2020-তে বা তার পরে যৌথ দরকষাকষি চুক্তিগুলি বিভিন্ন ছুটির সুবিধার জন্য সরবরাহ করতে পারে, দীর্ঘকালীন এই ধরনের সুবিধাগুলি আইন দ্বারা প্রয়োজনীয় "কর্মীদের জন্য তুলনামূলক সুবিধা" হয় এবং চুক্তি যেটি বিশেষত শ্রম আইনের ধারা 196-b এর বিধানসমূহকে স্বীকৃতি দেয়। এই ধরনের স্বীকৃতি আইনে ছুটির সঙ্গে তুলনামূলক হিসাবে বিবেচিত কোনও সুবিধাও নির্দিষ্টভাবে চিহ্নিত করতে হবে।

### একটি সম্মিলিত দর কষাকষির চুক্তিতে রাষ্ট্রীয় অসুস্থ ছুটির চাহিদাগুলি স্বীকার করার প্রয়োজন আছে, বা সাধারণ রেফারেন্স যথেষ্ট কি?

এই আইনের প্রয়োজনীয়তাগুলি পূরণ করার জন্য, 30 সেপ্টেম্বর, 2020-এর পরে যা চুক্তি হয়েছিল তা অবশ্যই শ্রম আইন ধারা 196-b-তে উল্লেখ করতে হবে। DOL সুপারিশ করে যে "কর্মচারীদের জন্য তুলনামূলক সুবিধা" বিভ্রান্তি বা ভুল বোঝাবুঝি এড়ানোর জন্য চুক্তিতে স্পষ্টভাবে চিহ্নিত এবং লেবেলযুক্ত হওয়া উচিত।

## অন্যান্য ছুটি আইনসমূহ

আমি WESTCHESTER কাউন্টিতে থাকি, যা স্বদেশী কর্মচারীদের নিয়োগকর্তার অধীনে থাকা কর্মচারীর সংখ্যার নির্বিশেষে প্রতি বছর 40 ঘন্টা ছুটি প্রদান করে। এটি এখনও আইন?

Westchester কাউন্টি আইন বর্তমানে বিধান দেয় যে স্বদেশী কর্মচারীরা প্রতি 7 দিনের কাজ করার ক্ষেত্রে এক ঘন্টার হারে অসুস্থ ছুটি অর্জন করেন এবং নিয়োগকর্তার অধীনে থাকা কর্মচারীর সংখ্যার নির্বিশেষে প্রতি বছর 40 ঘন্টা পর্যন্ত অসুস্থ ছুটি ব্যবহার করতে পারবেন। এই সুবিধাগুলি Westchester কাউন্টিতে থাকা স্বদেশী কর্মচারীদের জন্য এখনও উপলব্ধ।

আমি NEW YORK সিটিতে থাকি এবং আমি NEW YORK সিটি বেতন সমেত সুরক্ষিত ও অসুস্থ ছুটি আইনে অন্তর্ভুক্ত। আমি কি এই আইনের জন্য সিটির কাছে অভিযোগ দায়ের করতে পারি?

New York সিটি, New York সিটির বেতন সমেত সুরক্ষিত এবং অসুস্থ ছুটি আইনের বিধানগুলি এমনভাবে প্রয়োগ করতে পারে যে এই ধরনের বিধানগুলি শ্রম অধ্যক্ষ দ্বারা নির্ধারিত হিসাবে সর্বনিম্ন ঘন্টা বা ন্যূনতম সময়ের জন্য প্রয়োজনীয়তাগুলি পূরণ করে বা New York স্টেট বেতন সমেত অসুস্থ ছুটি আইনে ব্যবহার করতে পারে।

বেতন সমেত পারিবারিক ছুটি নিয়মিতভাবে বেতন সমেত অসুস্থ ছুটির সঙ্গে ব্যবহার করা যেতে পারে (উদা: তিন দিন বেতন সমেত অসুস্থ ছুটি, দুই দিনের বেতন সমেত পারিবারিক ছুটি)?

যদি নিয়োগকর্তা অনুমতি দেন তবে কেবল পেড ফ্যামিলি লিভ (Paid Family Leave) (PFL)-এর সময় কেবল অসুস্থ ছুটি ব্যবহার করাতে বেছে নিতে পারে। PFL-এর একই সময়ে অসুস্থ ছুটি গ্রহণের ফলে কর্মচারী ছুটির সম্পূর্ণ বা আংশিক বেতন পেতে পারে। তবে, কোনও কর্মচারী PFL সুবিধা গ্রহণের সময় তাদের সম্পূর্ণ পারিশ্রমিকের চেয়ে বেশি গ্রহণ করতে পারবেন না।

স্টেট এবং যুক্তরাষ্ট্রীয় প্রয়োজনীয়তাগুলি অধিক্রমণ কী?

New York স্টেট বেতন সমেত অসুস্থ আইন অন্যান্য স্টেট এবং যুক্তরাষ্ট্রীয় ছুটির প্রয়োজনীয়তার থেকে স্বাধীনভাবে পরিচালিত করে এবং তাই অন্য কোনও রাজ্য বা ফেডারেল ছুটির অধিকার ছাড়াও অর্থ প্রদান করতে হবে।

## কর্মীদের অধিকার ও সুরক্ষাসমূহ

NEW YORK শ্রম আইন বিভাগের 196-বি এর আওতায় ছুটির প্রয়োজনীয়তা কি কোনও ক্যালেন্ডার বছরের শেষে মেয়াদোত্তীর্ণ হয়ে যায়?

বছরে কোনও কর্মচারীর অব্যবহৃত অসুস্থ ছুটি অবশ্যই পরবর্তী ক্যালেন্ডারের বছরে যুক্ত হতে হবে। যদিও, নিয়োগকর্তারা কর্মচারীর ব্যবহারের ক্ষেত্রে কোনও ক্যালেন্ডার বছরের মধ্যে যে পরিমাণ ঘন্টা ব্যবহার করতে পারবেন সেটি সীমাবদ্ধ থাকতে পারে (যেমন, 100 বা তার বেশি কর্মচারীযুক্ত নিয়োগকারীদের ক্ষেত্রে 56 ঘন্টা এবং 99 বা তার চেয়ে কম কর্মচারীযুক্ত নিয়োগকারীদের ক্ষেত্রে 40 ঘন্টা)। এরফলে কোনও কর্মচারীকে কোনও ক্যালেন্ডার বছরে তাদের যে সংখ্যক অনুমোদিত ছুটি ব্যবহার করার অনুমতি দেওয়া হয় তার চেয়ে বেশি পরিমাণে ছুটির ভারসাম্য তিনি বজায় রাখতে পারেন।

যখন ছুটির ব্যবহারটি সীমিত তখন অসুস্থ ছুটি ব্যবহার না করে পরবর্তী সময়ে যুক্ত করার সুবিধাগুলি কী?

অসুস্থ ছুটি যখন একটি নতুন ক্যালেন্ডার বছরের মধ্যে যুক্ত করা হয়, তখন কোনও কর্মচারী ছুটি অর্জন করার অপেক্ষা না করে সরাসরি এটি ব্যবহার করতে সক্ষম হন।

যদি কোনও কর্মচারী তার অসুস্থ ছুটি ব্যবহার করতে চান তবে কোনও কর্মচারী কোনও নিয়োগকর্তা কোনও শিফট/কাজ করার জন্য অন্য কোনও কর্মচারী খুঁজে দেওয়ার জন্য সেই কর্মচারীকে বলতে পারেন কি?

না। আইনের অধীনে নির্ধারিত যে কোনও কারণে কোনও কর্মচারী অসুস্থ ছুটি ব্যবহার করছেন, তাই কোনও নিয়োগকর্তাকে কোনও অতিরিক্ত পূর্বশর্ত দেওয়ার প্রয়োজন নেই।

কোনও কর্মচারীকে তাঁর অর্জিত অসুস্থ ছুটি ব্যবহারের আগে নিয়োগকর্তাকে কতগুলি নোটিশ দিতে হবে?

আইনের আওতায় সুনির্দিষ্ট নোটিশ বা সময়সীমার প্রয়োজনীয়তা নেই, তবে শর্ত থাকে যে, অর্জিত অসুস্থ ছুটি ব্যবহারের আগে নিয়োগকর্তাকে মৌখিক বা লিখিত অনুরোধ করা হয়, যদি নিয়োগকর্তা অনুমতি না দেন।

**কোনও কর্মচারীর পদোন্নতি হলে, হীনপদস্থ হলে বা কোনও সংস্থার মধ্যে আলাদা অবস্থান গ্রহণ করলে কি অসুস্থ ছুটি স্থানান্তরিত করা হয়?**

হ্যাঁ। যদি কোনও কর্মচারী একই নিয়োগকর্তার কাছে অবস্থান, ভূমিকা, বা স্থান পরিবর্তন করেন তাহলে ছুটি অর্জন কমে যাওয়া বা অন্যথায় সীমাবদ্ধ নাও হতে পারে। এই আইনের আওতায় বেতন সমেত অসুস্থ ছুটি অবশ্যই ছুটির সময় কর্মচারীর বেতনের হারে প্রদান করতে হবে।

**যদি কোনও সংস্থা মালিকানা পরিবর্তন করে বা অন্য সত্তার সঙ্গে একত্রিত হয়, তবে কি কর্মচারীর অসুস্থ ছুটি অর্জনটি প্রভাবিত হবে?**

এটি নির্ভর করবে। আইনের অধীনে অসুস্থ ছুটি দেওয়ার বাধ্যবাধকতা একজন কর্মচারীর নিয়োগকারী হিসাবে কোনও ব্যক্তি বা সত্তার অবস্থান থেকে উদ্ভূত হয় এবং একক নিয়োগকর্তার মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয় কারণ শ্রম আইন "যৌথ" নিয়োগকারীদের উপর এই ধরনের বাধ্যবাধকতা আরোপ করে (যারা এক বা একাধিক ব্যক্তির সঙ্গে কোনও ব্যক্তিকে নিয়োগ করেন)।

অবৈতনিক ছুটির জন্য দাবির তদন্ত করার সময়, যদি পরিস্থিতি এমন হয় যে কর্মচারী, প্রকৃতপক্ষে পরিবর্তিত নিয়োগকর্তা এবং তাদের প্রাক্তন নিয়োগকর্তার হয়ে আর কাজ না করে তাহলে DOL নির্ধারিত ক্ষেত্রে কেস-বাই-কেস ভিত্তিতে নিয়োগকর্তাদের অবিচ্ছিন্ন বাধ্যবাধকতার মূল্যায়ন করবে। উপরে উল্লিখিত হিসাবে, কর্মচারীরা শ্রম বিভাগে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন **888-469-7365** নম্বরে কল করে।

**কোনও নিয়োগকর্তা যদি তাঁর কর্মচারীদের প্রয়োজনীয় অসুস্থ ছুটি না প্রদান করেন তবে কী শাস্তি পেতে হবে?**

New York স্টেট শ্রম আইনের অধীনে, অসুস্থ ছুটির মতো কর্মচারীদের সুবিধাগুলি প্রদান করতে ব্যর্থতা, কর্মচারীদের পারিশ্রমিক প্রদানে ব্যর্থতার সমতুল্য। কোনও নিয়োগকর্তা যদি আইনের আওতায় তাদের কর্মচারীদের অসুস্থ ছুটি প্রদান করতে ব্যর্থ হন, তবে তারা দেওয়ানি / প্রশাসনিক পদক্ষেপ এবং / অথবা ফৌজদারি জরিমানার সাপেক্ষে শাস্তি দেওয়া যেতে পারে, এর মধ্যে রয়েছে তবে সীমাবদ্ধ নয়, মজুরির আওতাভুক্তির পুরো পরিমাণ, 100% পূর্বে নির্ধারিত ক্ষতি এবং দেওয়ানের মোট পরিমাণ দ্বিগুণ করার পরিমাণে জরিমানার মূল্যায়ন করার আদেশ।

**আমার নিয়োগকর্তা যদি আইন অনুযায়ী প্রয়োজনীয় আমাকে অসুস্থ ছুটি প্রদান না করেন তবে আমি কী করব?**

কর্মচারীরা শ্রম বিভাগে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন **888-469-7365** নম্বরে কল করে।

## বিবিধ

**কোনও নিয়োগকর্তার কি এমন নীতি থাকতে পারে যা কর্মীদের অন্যান্য কর্মচারীদের অব্যবহৃত ছুটি প্রদান করার অনুমতি দেয়?**

হ্যাঁ। কোনও নিয়োগকর্তার এমন একটি নীতি থাকতে পারে যা কর্মচারীদের অন্য কর্মচারীদের অব্যবহৃত ছুটি প্রদান করতে দেয়, যতক্ষণ নীতিটি সম্পূর্ণ স্বেচ্ছায় থাকে।

**কোনও নিয়োগকর্তা অসুস্থ ছুটির অপব্যবহার করেন এমন কোনও কর্মচারীকে শৃঙ্খলাবদ্ধ করতে পারেন কি?**

হ্যাঁ। কোনও নিয়োগকর্তা যারা আইনের আওতায় প্রদত্ত বিধি ব্যতীত অন্য কোনও উদ্দেশ্যে ছুটি ব্যবহার করেন বা যারা এই ধরনের ছুটি নেওয়ার ক্ষেত্রে তাদের নিয়োগকর্তাকে মিথ্যা বলেন, এমন কর্মচারীর বিরুদ্ধে তাঁকে ছাটাই করা সহ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নিতে পারেন।

অতিরিক্ত FAQs, বিধি এবং আরও অনেক কিছু সহ New York স্টেটের বেতন সমেত অসুস্থ ছুটি সম্পর্কে আরও তথ্যের জন্য, অনুগ্রহ করে [ny.gov/paidsickleave](http://ny.gov/paidsickleave)-এ যান।