NYC
Bill de Blasio
Mayor

Department of Consumer Affairs
Julie Menin
Commissioner

HINDI

सवेतन बीमारी अवकाश: नियोक्ताओं को क्या जानने की ज़रूरत है

कुछ निश्चित नियोक्ताओं को 1 अप्रैल 2014 से न्यूयॉर्क सिटी के Earned Sick Time Act (Paid Sick Leave Law) [अर्जित बीमारी समय अधिनियम (सवेतन बीमारी अवकाश कानून)] का पालन करना होगा। कानून के तहत, इसके अंतर्गत आने वाले कर्मचारियों के पास स्वयं या परिवार के किसी सदस्य की देखभाल और उपचार के लिए बीमारी के अवकाश का उपयोग करने का अधिकार है।

उपभोक्ता कार्य विभाग (Department of Consumer Affairs - DCA) ने नियोक्ताओं को कानून के तहत उनकी ज़िम्मेदारियों के बारे में मार्गदर्शन देने के लिए यह पत्रक तैयार किया। उपयुक्त होने पर DCA इस पत्रक को नवीनतम रूप देगा। कृपया पत्रक के नीचे तारीख नोट करें। कानून और कानून के बारे में अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न पढ़ने के लिए **nyc.gov/PaidSickLeave**पर जाएं।

नियोक्ता जिनके लिए बीमारी का अवकाश प्रदान करना ज़रूरी है

कर्मचारियों की संख्या	प्रति कैलेंडर वर्ष बीमारी के अवकाश की मात्रा	सवेतन या अवेतन बीमारी अवकाश	भुगतान की दर
5 या अधिक *एक कैलेंडर वर्ष में 80 से अधिक घंटे काम अवश्य किया हो*	40 घंटे तक	सवेतन	नियमित घंटा दर लेकिन 8 प्रति घंटा (न्यूनतम वेतन) से कम नहीं
1-4 *एक कैलेंडर वर्ष में 80 से अधिक घंटे काम अवश्य किया हो*	40 घंटे तक	अवेतन	लागू नहीं
1 या अधिक घरेलू कामगार *प्रति कैलेंडर वर्ष में 80 से अधिक घंटे काम अवश्य किया हो और उसी नियोक्ता द्वारा कम से कम 1 वर्ष तक काम पर रखा गया हो*	2 दिन	सवेतन	नियमित घंटा दर लेकिन 8 प्रति घंटा (न्यूनतम वेतन) से कम नहीं

*ध्यान दें: "कैलेंडर वर्ष" का अर्थ किसी नियोक्ता द्वारा निर्धारित 12 महीने की नियमित और लगातार समयावधि है।

ध्यान दें: अगर आपके यहाँ ऐसी मौजूदा नीति है जिसमें कर्मचारियों को बीमारी के अवकाश का उपयोग करने की अनुमति देती है, तो आपकी नीति को कानून की अपेक्षाएं पूरी करना आवश्यक है या वे इससे बेहतर होनी चाहिए।

नियोक्ता जिनके कर्मचारी कानून के अंतर्गत नहीं आते

ऐसे कर्मचारी कानून के अंतर्गत नहीं आते जो किसी कैलेंडर वर्ष में 80 घंटे या इससे कम काम करते हैं; केंद्रीय सरकार के कार्य अध्ययन कार्यक्रमों में शामिल विद्यार्थी; ऐसे कर्मचारी जिनके कार्य की योग्य छात्रवृत्ति कार्यक्रमों द्वारा क्षतिपूर्ति की जाती है; सरकारी एजेंसियों के कर्मचारी; शारीरिक थेरपिस्ट, व्यावसायिक थेरपिस्ट, बोली भाषा रोग-वैज्ञानिक, श्रवण-वैज्ञानिक जिन्हें न्यूयॉर्क राज्य के शिक्षा विभाग द्वारा लाइसेंस दिया गया है अगर वे इच्छा के अनुसार कार्य पर आते हैं, अपना स्वयं का कार्य कार्यक्रम निर्धारित करते हैं, उनके पास उनके पास भेजे गए किसी काम को अस्वीकार या स्वीकार करने की योग्यता है, और उन्हें औसत वार्षिक वेतन का भुगतान किया जाता है, जो संघीय न्यूनतम वेतन का कम से कम चार गुणा है; ऐसे स्वतंत्र ठेकेदार जो New York State Labor Law (न्यूयॉर्क राज्य श्रम कानून) के तहत किसी कर्मचारी की परिभाषा को पूरा नहीं करते; कार्य अनुभव कार्यक्रमों में प्रतिभागी; सामूहिक सौदेबाज़ी करार के अधीन निश्चित कर्मचारी। सामूहिक सौदेबाज़ी करारों के मामले में, कर्मचारी उस स्थिति में कानून के अंतर्गत नहीं आते अगर करार व्यक्त रूप से कानून के प्रावधान से छूट प्रदान करता है और तुलनीय लाभ प्रदान करता है। फिर भी, सामूहिक सौदेबाज़ी करारों के अंतर्गत आने वाले निर्माण या कराना उद्योग के कर्मचारियों के लिए, कानून उस स्थिति में लागू नहीं होता अगर करार व्यक्त रूप से कानून के प्रावधान से छूट प्रदान करता है। सामूहिक सौदेबाज़ी करारों के बारे में मार्गदर्शन के लिए **nyc.gov/PaidSickLeave**पर अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न पढ़ें।

कर्मचारी अ धकारों का नोटिस

कर्मचारी	वह तारीख जिस पर कर्मचारियों को ल खत नोटिस देय होता है
नए *पहली बार 1 अप्रैल 2014 को या इसके बाद नियोजित*	रोजगार का पहला दिन
मौजूदा *1 अप्रैल 2014 से पहले नियोक्ता के लए पहले से कार्यरत*	1 मई 2014

आपको प्रत्येक कर्मचारी को कर्मचारी के बीमारी के अवकाश के अ धकार का ल खत नोटिस प्रदान करना आवश्यक है जिसमें बीमारी के अवकाश का संग्रहण और इसका उपयोग, शकायत दर्ज करने का अ धकार और बदला लए जाने से मुक्त रहने का अ धकार शा मल है। आपको शुरू होने की तारीख और समाप्ति की तारीख सहित अपना कैलेंडर वर्ष अवश्य बताना होगा। कर्मचारियों के पास अंग्रेज़ी में और, अगर DCA की वेबसाइट पर उपलब्ध हो, तो उनकी प्राथ मक भाषा में नोटिस प्राप्त करने का अ धकार है। नोटिस nyc.gov/PaidSickLeave पर उपलब्ध है।

बीमारी के अवकाश का संग्रहण और उपयोग - महत्वपूर्ण तारीखें

	संग्रहण की दर	संग्रहण आरंभ होने की तारीख	तारीख जब बीमारी का अवकाश उपयोग के लए उपलब्ध होता है
कर्मचारी	1 घंटा - कार्य कए गए प्रत्येक 30 घंटों के लए	1 अप्रैल 2014 *(मौजूदा कर्मचारी)*	30 जुलाई 2014 *(मौजूदा कर्मचारी)*
		रोजगार का पहला दिन *(नया कर्मचारी)*	रोजगार के पहले दिन के बाद 120 दिन *(नया कर्मचारी)*
घरेलू कामगार	कार्यस्थल पर 1 वर्ष के बाद 2 दिन	DCA, nyc.gov/PaidSickLeave पर मार्गदर्शन प्रदान करेगा	DCA, nyc.gov/PaidSickLeave पर मार्गदर्शन प्रदान करेगा

अपवाद: अगर कोई कर्मचारी कसी ऐसे सामूहिक सौदेबाज़ी करार द्वारा इसके अंतर्गत आते हैं जो 1 अप्रैल 2014 को लागू हो, तो कर्मचारी उस तारीख से शुरू करते हुए, जिस पर करार समाप्त होता है, सटी के कानून के तहत बीमारी के अवकाश का संग्रहण आरंभ कर देता है।

रिकॉर्ड का रखरखाव

आपको कम से कम तीन वर्ष तक कानून का अनुपालन करने के दस्तावेज़ी रिकॉर्ड रखने होंगे और इनका रखरखाव करना होगा। आपको कोई स्वास्थ्य संबंधी सूचना तब तक गोपनीय रखनी होगी जब तक कर्मचारी आपको इसका खुलासा करने की अनुमति न दे या जब तक इसका खुलासा करना कानून द्वारा अपे क्षत न हो। आपको नोटिस दिए जाने पर दिन के कसी सहमत समय पर रिकॉर्ड DCA को उपलब्ध कराने होंगे।

अ ग्रम नोटिस

अगर आवश्यकता का पहले से अनुमान लगाया जा सकता हो, तो आप बीमारी के अवकाश का उपयोग करने के कसी कर्मचारी के इरादे के सात दिन तक के अ ग्रम नोटिस की मांग कर सकते हैं। अगर आवश्यकता का पहले से अनुमान नहीं लगाया जा सकता है, तो आप कसी कर्मचारी से व्यावहारिक (तर्कसंगत) होने पर जल्दी से जल्दी नोटिस दिए जाने की मांग कर सकते हैं।

ल खत प्रमाण

आप उस स्थिति में कसी लाइसेंसयुक्त स्वास्थ्य देखभाल प्रदाता से ल खत प्रमाण उपलब्ध कराने की मांग कर सकते हैं जब कोई कर्मचारी तीन से अ धक लगातार कार्यदिवसों का बीमारी के अवकाश के रूप में उपयोग करता है। Paid Sick Leave Law (सवेतन बीमारी अवकाश कानून) आपके स्वास्थ्य देखभाल प्रदाता को बीमारी के अवकाश के च कत्सकीय कारण बताने की अपेक्षा करने से मना करता है। खुलासा अन्य कानूनों द्वारा अपे क्षत हो सकता है। आप कसी कर्मचारी से इस बारे में ल खत सत्यापन देने की अपेक्षा कर सकते हैं क कर्मचारी ने बीमारी के अवकाश का बीमारी के अवकाश के उद्देश्यों के लए उपयोग कया है।

उपयोग न कया गया बीमारी का अवकाश

कोई कर्मचारी 40 घंटे तक के उपयोग न कए गए बीमारी के अवकाश को अगले कैलेंडर वर्ष में ले जा सकता है। फर भी, आपको कसी कर्मचारी से केवल प्रति कैलेंडर वर्ष में 40 घंटे तक के बीमारी के अवकाश का उपयोग करने देने की ज़रूरत होती है। आप कैलेंडर वर्ष के अंत में उपयोग न कए गए बीमारी के अवकाश के लए कसी कर्मचारी को भुगतान करने का निर्णय कर सकते हैं लेकन आपके लए यह अपेक्षत नहीं है। कर्मचारी उस स्थिति में बीमारी का अवकाश आगे नहीं ले जा सकते जब आप उन्हें उपयोग न कए गए बीमारी के अवकाश के लए भुगतान करते हैं और आप कर्मचारी को सवेतन बीमारी अवकाश की वह मात्रा प्रदान करते हैं जो नए कैलेंडर वर्ष के पहले दिन पर नए कैलेंडर वर्ष के लए कानून की अपेक्षाओं को पूरा करती हो या इससे अधक हो।

बदला लेना

आप कसी कर्मचारी द्वारा बीमारी के अवकाश का अनुरोध करने या इसका उपयोग करने के लए उससे बदला नहीं ले सकते। बदले में कानून के अंतर्गत आश्वासन दिए गए कसी अधकार का उपयोग करने वाले या उपयोग करने का प्रयास करने वाले कसी कर्मचारी के वरुद्ध कोई धमकी, दंड, कार्यमुक्त करना, पदावनति, निलंबन या कसी कर्मचारी के घंटों में कमी या कसी कर्मचारी के वरुद्ध कोई प्रतिकूल रोजगार कार्रवाई शामल है।

शकायतें

अगर कोई कर्मचारी DCA के यहाँ शकायत दर्ज करता है, तो DCA लखत उत्तर के लए आपसे डाक द्वारा संपर्क करेगा। आपको 30 दिनों के भीतर DCA को उत्तर देना होगा। DCA शकायत का समाधान करने के लए आपके और कर्मचारी के साथ काम करेगा। हम अनुपालन करने में भी आपकी सहायता करेंगे।

उल्लंघन का नोटिस

अगर आपको उल्लंघन का नोटिस प्राप्त होता है, तो आपके पास सुनवाई के बिना उल्लंघन का समाधान करने का अवसर होगा या आप DCA के न्याय-निर्णय न्यायाधकरण (Adjudication Tribunal) में कसी निष्पक्ष जज के सामने पेश हो सकते हैं।

ध्यान दें: 1 अप्रैल 2014 से शुरू करते हुए सभी नियोक्ताओं को कानून का अनुपालन करना होगा। 1 अक्तूबर 2014 तक, निम्नलखत नियोक्ताओं के पास दंड के बिना अनुपालन सुनिश्चित करने का अवसर होगा और 1 अक्तूबर 2014 से पहले पहला उल्लंघन इन नियोक्ताओं के वरुद्ध नहीं माना जाएगा:

- 1 से 19 कर्मचारियों वाले नियोक्ता
- अमरीकी डपार्टमेंट ऑफ लेबर की उत्तर अमरीकी उद्योग वर्गीकरण प्रणाली (North American Industry Classification System - NAICS) के क्षेत्र 31, 32 या 33 में सूचीबद्ध निर्माण व्यवसाय। पूरी सूची के लए, http://www.bls.gov/oes/current/naics2_31-33.htm पर जाएं:

प्रश्न पूछने हैं? क्या आप कानून को समझने के लए कसी प्रशक्षण में भाग लेना चाहते हैं?

311 (NYC से बाहर 212-NEW-YORK) पर फोन करें और सवेतन बीमारी अवकाश के बारे में सूचना माँगें