

এই প্রকাশনাটি 21শে মার্চ তারিখের নিরিখে আপডেট করা হয়েছে এবং তথ্য অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।
এছাড়াও অনুগ্রহ করে nyc.gov/workers নিরীক্ষণ করুন।

নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারীদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ তথ্য:

NYC-তে নতুন করোনাভাইরাস (COVID-19) এর ব্যাপ্তি বন্ধ করার জন্য কর্মক্ষেত্রের আইন সম্বন্ধে আপডেট

NYC উপভোক্তা ও কর্মী সুরক্ষা বিভাগ (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) দ্বারা সৃষ্ট, এই প্রকাশনার মধ্যে রয়েছে নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারীদের জন্য সিটি শ্রম আইনগুলির একটি সারসংক্ষেপ, যাতে আপনি আপনার কর্মক্ষেত্রে COVID-19 এর প্রভাব মোকাবিলা করতে পারেন।

এছাড়াও স্টেট ও ফেডারেল শ্রম আইনগুলি রয়েছে যা NYC কর্মক্ষেত্রগুলিকে নিয়ন্ত্রণ করে। এই প্রকাশনা প্রাসঙ্গিক বিভাগগুলিতে কিছু আপডেট করেছে। অতিরিক্ত তথ্যের জন্য ny.gov/COVIDpaysickleave এবং dol.gov/agencies/whd/pandemic নিরীক্ষণ করুন।

এছাড়াও এই প্রকাশনায় ব্যবসা এবং কর্মীদের জন্য সিটি ও স্টেটের রিসোর্সগুলি সম্বন্ধে তথ্য দেওয়া রয়েছে।

বৈষম্য এবং প্রতিশোধ নেওয়ার প্রবণতা বেআইনি।

অভিবাসনের স্থিতি নির্বিশেষে NYC এর কর্মীদের অধিকার আছে। NYC আইনের অধীনে, নিম্নলিখিত ক্ষেত্রগুলি বেআইনি:

- কোনো কর্মচারীকে বরখাস্ত করা অথবা দূরে রাখা অথবা কেবলমাত্র কর্মচারীর জাতি বা জাতীয় মূল্যের কারণে কর্মক্ষেত্রে অন্যের সঙ্গে বিচ্ছিন্ন করে রাখা (সেল্ফ-কোয়ারেন্টাইন)।
- সেই কর্মচারীদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়া যারা তাদের কর্মক্ষেত্রের অধিকার—ব্যবহার করে—অথবা ব্যবহার করতে চায়, যেমন অসুস্থতার ছুটির ব্যবহার, প্রিমিয়াম বেতনের অনুরোধ অথবা কাজের সময়সূচির পরিবর্তন। প্রতিশোধের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত যেকোনো হুমকি, শাস্তি, বরখাস্তকরণ, পদাবনতি, স্থগিতাদেশ অথবা কাজের সময় হ্রাস অথবা কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত অন্য কোনো নেতিবাচক পদক্ষেপ।

NYC এর সবেতন নিরাপদ ও অসুস্থতার ছুটির আইন

এই আইনটি NYC এর যেকোনো আয়তনের ব্যবসা অথবা অলাভজনক সংস্থার কর্মচারীদের আওতাভুক্ত করে, যার অন্তর্ভুক্ত:

- পার্ট-টাইম কর্মচারীগণ
- ফুল-টাইম কর্মচারীগণ
- অস্থায়ী কর্মচারীগণ
- দিন প্রতি এবং "অন কল" কর্মচারীগণ
- নথি বহির্ভূত কর্মচারীগণ
- এমন কর্মচারী যারা পরিবারের সদস্য তবে মালিক নন
- এমন কর্মচারীগণ যারা NYC এর বাইরে বসবাসকারী তবে NYC-তে কর্মরত
- তত্ত্বাবধানের দায়িত্ব থাকা কর্মচারীগণ

কর্মচারীরা তাদের কর্মনিয়োগের প্রথম দিনের পরে 120 দিনের অসুস্থতার ছুটি ব্যবহার শুরু করতে পারেন।

এই আইনের অধীনে:

- কর্মচারীরা প্রত্যেক পঞ্জীকৃত 40 ঘন্টা পর্যন্ত (5 দিন) অসুস্থতার ছুটি পান।
 - 5 জন বা তার বেশি কর্মচারী থাকা ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানে ছুটি *সবেতন*
 - 5 জনের কম থাকা ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানে ছুটি *অবৈতনিক*
- কর্মচারীরা নিজেদের জন্য অথবা পরিবারের কোনো সদস্যের জন্য অসুস্থতার ছুটি ব্যবহার করতে পারেন, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত এমন যেকোনো ব্যক্তি যার ঘনিষ্ঠ মেলামেশা কর্মচারীর নিজ পরিবারের সমতুল্য, এবং তাদের সমস্ত পর্যাপ্ত কাজের সময় এককালীন ব্যবহার করতে পারেন।
- অসুস্থতার ছুটি ব্যবহার করার সময় নিজেদের সিস্টেম কভার করার জন্য কর্মচারীদের কাউকে খুঁজতে হবে না।
- কর্মচারীরা নিজেদের জন্য অথবা পরিবারের কোনো সদস্যের কোনো অসুস্থতা, আঘাত অথবা স্বাস্থ্য পরিস্থিতি নির্ণয়, পরিশেষা অথবা চিকিৎসা বা প্রতিরোধমূলক চিকিৎসা বিষয়ক পরিচর্যার কারণে অসুস্থতার ছুটি ব্যবহার করতে পারেন (উদাহরণস্বরূপ, COVID-19 এর উপসর্গগুলি লক্ষ্য করার জন্য বাড়িতে থাকা)। অসুস্থতার ছুটি ব্যবহারের গ্রহণযোগ্য কারণগুলির উদাহরণ:
 - কর্মচারী অসুস্থ বোধ করছেন অথবা COVID-19 এর উপসর্গগুলি দেখা গেছে।
 - কর্মচারীর ফ্লু বা COVID-19 এর পরীক্ষা করা হয়েছে।
 - কর্মচারী কোয়ারেন্টাইন অবস্থায় রয়েছে—যা স্টেট অথবা ফেডারেল আইনের দ্বারাও আওতাভুক্ত হতে পারে—অথবা প্রতিরোধমূলক উদ্দেশ্যগুলির স্বার্থে নিজেই বিচ্ছিন্ন হয়ে থাকতে পারেন।
 - কোয়ারেন্টাইনের বাধ্যতামূলক বা পূর্বাধিক সতর্কতামূলক আদেশের অধীনে পরিবারের কোনো সদস্যের জন্য কর্মচারী পরিচর্যা।

- কর্মচারীরা অসুস্থতার ছুটি ব্যবহার করতে পারেন যখন কোনো সরকারি কর্মকর্তা সর্বসাধারণের জরুরি স্বাস্থ্য পরিস্থিতির কারণে কাজকর্ম অস্থায়ীভাবে **বন্ধ** করেন। কর্মস্থল অস্থায়ীভাবে বন্ধ থাকাকালীন সময়কাল কভার করার জন্য কর্মচারীরা অর্জিত অসুস্থতার ছুটি 40 ঘন্টা পর্যন্ত ব্যবহার করতে পারেন।
- কর্মচারীরা অসুস্থতার ছুটি ব্যবহার করতে পারেন যখন কোনো সরকারি কর্মকর্তা সর্বসাধারণের জরুরি স্বাস্থ্য পরিস্থিতির কারণে নিজেদের শিশুদের স্কুল অথবা শিশু পরিচর্যা পরিষেবা **বন্ধ** রাখেন।
- কর্মচারীদের কাছ থেকে নিয়োগকর্তাদের কোনো চিকিৎসা বিষয়ক নথিপত্র প্রয়োজন হবে না, যদি না তারা *ধারাবাহিকভাবে 3 দিনের বেশি অনুপস্থিত থাকেন।*

12ই মার্চ, Bill de Blasio করোনানাভাইরাস সম্পর্কে জরুরি অবস্থার স্থিতি ঘোষণা করেন।

15ই মার্চ, মেয়র de Blasio 16ই মার্চ থেকে শুরু করে 20শে এপ্রিল পর্যন্ত সরকারি স্কুলগুলি বন্ধ করে দেন।

16ই মার্চ, মেয়র de Blasio নতুন সীমাবদ্ধতাগুলি নিয়ে একটি কার্যনির্বাহী আদেশ স্বাক্ষর করেন যা নির্দিষ্ট কিছু ব্যবসার কার্যকারিতা বন্ধ করে অথবা সীমিত করে, যেমন জিম, নাইটক্লাব, সিনেমা থিয়েটার, ছোট থিয়েটার হাউস, কনসার্ট ভেন্যু এবং সিনিয়ার সেন্টার।

20শে মার্চ, গভর্নর Andrew M. Cuomo 22শে মার্চ রাত 8টা থেকে কার্যকর হওয়ার একটি কার্যনির্বাহী আদেশ স্বাক্ষর করেন, যেটির ফলে নিউ ইয়র্কের অনাবশ্যিক কর্মসূচীকে বাড়িতে থাকতে হবে।

অফিসিয়াল আপডেটের জন্য nyc.gov/coronavirus দেখুন অথবা **692-692** নম্বরে **COVID** টেক্সট করুন।

** বার্তা এবং ডেটার রোট ধার্য করা হতে পারে।*

আপনার পরিষেবা প্রদানকারীর কাছ থেকে দেখে নিন।

DCWP সমস্ত কর্মচারী, গ্রাহক এবং জনসাধারণকে সুরক্ষিত করতে অতিরিক্ত পদক্ষেপ নেওয়ার জন্য কর্মচারীদের উৎসাহিত করে:

- **কর্মচারীদের অতিরিক্ত ছুটি প্রদান করুন প্রয়োজনে।**
 - NYC আইন অসুস্থতার ছুটির জন্য একটি সম্পূর্ণ মাত্রা নির্ধারণ করেছে, তবে অসুস্থতা, কোয়ারেন্টাইন অথবা COVID-19 এর সঙ্গে সম্পর্কিত অন্যান্য ব্যবহারের জন্য কর্মচারীদের অতিরিক্ত ছুটির প্রয়োজন হলে DCWP নিয়োগকর্তাদের তা অনুমোদন করার জন্য উৎসাহিত করে।
 - কোনো নিয়োগকর্তা ইতিমধ্যেই 40 ঘন্টার বেশি অসুস্থতার ছুটি দিতে পারেন, যেটি COVID-19 এর ব্যাপ্তি থামানোর একটি গুরুত্বপূর্ণ সরঞ্জাম।
 - নিয়োগকর্তারা ইতিমধ্যে অতিরিক্ত অসুস্থতার ছুটি না দিয়ে থাকলে, যেকোনো অতিরিক্ত ছুটি সবেতন অথবা অবৈতনিকভাবে দেওয়া যেতে পারে।
- **যে কর্মচারীরা অসুস্থ বোধ করছেন অথবা COVID-19 এর উপসর্গ দেখা দিয়েছে এমন কর্মচারীদের বাড়িতে থাকা আবশ্যিক এবং এটি স্পষ্ট করে তাদের জানাতে হবে যে বাড়িতে থাকার জন্য কোনো রকম শাস্তি হবে না।**
 - কর্মচারীদের আইনিভাবে ধার্য 40 ঘন্টার থেকে বেশি অসুস্থতার ছুটি ব্যবহার করতে হতে পারে এবং নিজেদের কাজে ফিরে আসা নিরাপদ বলে নিশ্চিত না হওয়া পর্যন্ত তাদের বাড়িতে থাকা উচিত, তবে সাথে তাদের চাকরি তাদের জন্যই থাকবে বলে নিশ্চয়তা দিতে হবে।
 - অসুস্থ কর্মচারীরা বাড়িতে থাকলে তা COVID-19 ছড়িয়ে পড়া রোধ করতে সাহায্য করবে।

নিচে COVID-19 এর সাথে সম্পর্কিত সিটি, স্টেট এবং ফেডারেল আইনগুলির একটি রূপরেখা দেওয়া হল।

আইন	কর্মী সংখ্যা	অসুস্থতার ছুটির পরিমাণ	অসুস্থতার ছুটির জন্য বেতনের হার	অসুস্থতার ছুটি ব্যবহার করার জন্য গ্রহণযোগ্য কারণ	
নিউ ইয়র্ক সিটির সবেতন নিরাপদ ও অসুস্থতার ছুটির আইন† আরও তথ্যের জন্য নিউ ইয়র্ক সিটির ওয়েবসাইট দেখুন।	5 বা তার বেশি	40 ঘন্টা অবধি	সবেতন: <ul style="list-style-type: none"> নিয়মিত ঘন্টায় রেট তবে বর্তমান ন্যূনতম মজুরির থেকে কম নয় 	<ul style="list-style-type: none"> কর্মচারী বা পরিবারের কোনো সদস্যের অসুস্থতা, আঘাত অথবা স্বাস্থ্য পরিস্থিতির নির্ণয়, পরিষেবা অথবা চিকিৎসা বা প্রতিরোধমূলক চিকিৎসা বিষয়ক পরিচর্যার কারণে যখন সরকারি কর্মকর্তা সর্বসাধারণের জরুরি স্বাস্থ্য পরিস্থিতির কারণে কর্মচারীর কর্মস্থল অথবা শিশুর স্কুল অথবা শিশু পরিচর্যা পরিষেবা বন্ধ করেন 	
	1-4	40 ঘন্টা অবধি	অবৈতনিক		
নিউ ইয়র্ক স্টেটের জরুরি অবস্থার COVID-19 সঙ্কীর্ণ সবেতন অসুস্থতার ছুটি কার্যকর 18ই মার্চ, 2020 আরও তথ্যের জন্য নিউ ইয়র্ক সিটির ওয়েবসাইট দেখুন।	1-10	কোয়ারেন্টাইন অথবা আইসোলেশনের সময়সীমা	<i>ব্যবসায়িক উপার্জন আগের বছর \$1 মিলিয়নের কম হলে:</i> <ul style="list-style-type: none"> অবৈতনিক (সমস্ত দিন) 	<ul style="list-style-type: none"> সরকারি-আদেশপ্রাপ্ত কোয়ারেন্টাইন অথবা আইসোলেশন* <p><i>*যেখানে ফেডারেল এবং স্টেট আইনগুলি বাধ্যতামূলক কোয়ারেন্টাইন সমাপ্তিত হয়, সেখানে ফেডারেল আইন প্রযোজ্য হয়। ফেডারেল আইনের অনুমতির বাইরে অতিরিক্ত যতটা সুবিধাদি কর্মীদের দেওয়া সম্ভবপর সেই পর্যন্ত স্টেট আইন প্রযোজ্য হয়।</i></p> <p><i>দ্রষ্টব্য: কর্মীরা বাধ্যতামূলক কোয়ারেন্টাইন বা আইসোলেশনের জন্য নিজেদের অসুস্থতার ছুটি ব্যবহার করার পরে সবেতন পারিবারিক ছুটি অথবা অক্ষমতা সুবিধা ব্যবহার করতে পারেন।</i></p> <p><i>স্টেট আইনের অধীনে সবেতন অসুস্থতার ছুটি কর্মীর সিটি আইনের অধীনে অর্জিত অসুস্থতার ছুটির সাথে অতিরিক্তভাবে রয়েছে।</i></p>	
	11-99	কোয়ারেন্টাইন অথবা আইসোলেশনের সময়সীমা	<i>ব্যবসায়িক উপার্জন আগের বছর \$1 মিলিয়নের বেশি হলে:</i> <ul style="list-style-type: none"> সবেতন (অন্তত 5 দিন) অবৈতনিক (বাকি দিন) 		
	100+	কোয়ারেন্টাইন অথবা আইসোলেশনের সময়সীমা	<ul style="list-style-type: none"> সবেতন (অন্তত 5 দিন) অবৈতনিক (বাকি দিন) 		
			<ul style="list-style-type: none"> সবেতন (অন্তত 14 দিন) 		
ফেডারেল পরিবারগুলির প্রথম করোনভাইরাসের প্রতিক্রিয়া সম্পর্কিত আইন† কার্যকর 2রা এপ্রিল, 2020 <i>কোনো ব্যবসাকে ফেডারেল আইন আওতাভুক্ত করলেও, এটি সিটি এবং স্টেটের আইনগুলির আবশ্যিক শর্তগুলিকে দুর্বল করে না, যা কর্মীদের আরো অধিকার এবং আরো ভাল সুবিধা দেয়।</i> আরো তথ্যের জন্য মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের শ্রম দপ্তর (U.S. Department of Labor, DOL) এর ওয়েবসাইট দেখুন।	500 অবধি*	ফুল-টাইম কর্মচারী:	নিয়মিত বেতনের হার সর্বাধিক: <ul style="list-style-type: none"> \$511 প্রতিদিন <i>এবং</i> \$5,110 সর্বমোট 	<ul style="list-style-type: none"> বাধ্যতামূলক কোয়ারেন্টাইন অথবা আইসোলেশন ডাক্তারের সুপারিশকৃত সেক্স-কোয়ারেন্টাইন COVID-19 এর উপসর্গগুলির কারণে চিকিৎসা বিষয়ক রোগনির্ণয় 	
	<i>*মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের DOL 50 বা তার কম কর্মচারী থাকা নির্দিষ্ট নিয়োগকর্তাদের ব্যতিক্রম করে প্রবিধান ইস্যু করতে পারে।</i>				পার্ট-টাইম কর্মচারী:
					ফুল-টাইম কর্মচারী:
					পার্ট-টাইম কর্মচারী:
		ফুল-টাইম কর্মচারী:		<ul style="list-style-type: none"> পরিবারের একজন সদস্যের জন্য পরিচর্যা বাধ্যতামূলক অথবা ডাক্তারের সুপারিশকৃত কোয়ারেন্টাইনের অধীনে শিশুর পরিচর্যা, স্কুল বা শিশু পরিচর্যার কেন্দ্র বন্ধ থাকার কারণে অথবা COVID-19 এর কারণে শিশু পরিচর্যা প্রদানকারী উপলব্ধ না থাকায় প্রাসঙ্গিক ফেডারেল এজেন্সিগুলির দ্বারা নির্ধারিত অন্য কোনো উল্লেখযোগ্যভাবে সদৃশ্যপূর্ণ পরিস্থিতি 	
		পার্ট-টাইম কর্মচারী:			

† কর্মীরা NYC এর [অস্থায়ী সময়সূচি পরিবর্তনের আইন](#) এর অধীনে অবৈতনিক ছুটি হিসাবে অতিরিক্ত 2 দিন পাওয়ার যোগ্য হতে পারেন।

† কর্মীরা পরিবার এবং চিকিৎসা বিষয়ক ছুটির আইন (Family and Medical Leave Act, FMLA) এর অধীনে সম্প্রসারিত সবেতন বা অবৈতনিক ছুটি পাওয়ার যোগ্য হতে পারে।

NYC এর অস্থায়ী সময়সূচি পরিবর্তনের আইন

এই আইনের অধীনে:

- কর্মীরা নির্দিষ্ট ব্যক্তিগত ঘটনাগুলির জন্য নিজেদের সময়সূচি প্রতি বছরে দু'বার পরিবর্তন করার অনুরোধ করতে পারেন, যা মোটের উপর 2 দিনের বেশি নয়।
 - অস্থায়ী সময়সূচি পরিবর্তনের মধ্যে দূরবর্তী স্থান থেকে কাজ করা, কর্মক্ষেত্রে দেরিতে আসা এবং পরে যাওয়া, স্বল্প-মেয়াদী অবৈতনিক ছুটি ব্যবহার করা অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে।
- এই 2 দিন একজন কর্মীর অসুস্থতার ছুটির সঙ্গে অতিরিক্তভাবে থাকে।
- একটি অস্থায়ী সময়সূচির পরিবর্তন থেকে পাওয়া বিরতির সময় সবেতন বা অবৈতনিক হতে পারে।

ব্যক্তিগত ঘটনাগুলির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত:

- অপ্রাপ্তবয়স্ক কোনো ব্যক্তিকে পরিচর্যা প্রদান অথবা পরিচর্যা প্রাপক।
- আবশ্যিক সুবিধাদির জন্য কোনো আইনি কার্যধারায় উপস্থিতি।
- গ্রহণযোগ্য অসুস্থতার ছুটি ব্যবহারের জন্য ছুটি নেওয়া, কোয়ারেন্টাইন সমেত।

অস্থায়ী সময়সূচি পরিবর্তনের গ্রহণযোগ্য ব্যবহারের উদাহরণ হল:

- কর্মী এমন কোনো শিশুর পরিচর্যা করছেন যার স্কুল বা ডেকেয়ার বন্ধ আছে COVID-19 এর কারণে।

DCWP এগুলি করার জন্য নিয়োগকর্তাদের উৎসাহিত করে:

- প্রয়োজনে কর্মীদের অতিরিক্ত অস্থায়ী সময়সূচি পরিবর্তন ব্যবহার করার সুযোগ দিন।

NYCএর Fair Workweek আইন

এই আইনের অধীনে, ফাস্ট ফুড এবং রিটেল কর্মচারীদের পরিবর্তিত সময়সূচি সমেত অবশ্যই কাজের সময়সূচি সংক্রান্ত শ্রমিকের আগাম বিজ্ঞপ্তি দিতে হবে। ফাস্ট ফুড কর্মচারীদের অবশ্যই নির্দিষ্ট সময়সূচি পরিবর্তনের জন্য একটি প্রিমিয়াম প্রদান করতে হবে।

কর্মচারীরা অনিশ্চিত হলে, আইনটি আপনার ব্যবসা আওতাভুক্ত করে কিনা তা জানতে, nyc.gov/workers দেখুন।

দ্রষ্টব্য:

12ই মার্চ, মেয়র de Blasio সংস্থাগুলির জন্য সীমাবদ্ধতা এবং নির্দেশিকা সমেত একটি জরুরি অবস্থার স্থিতি ঘোষণা করেন।

16ই মার্চ, মেয়র de Blasio নতুন সীমাবদ্ধতাগুলি নিয়ে একটি [কর্মনির্বাহী আদেশ](#) স্বাক্ষর করেন যা নির্দিষ্ট কিছু ব্যবসার কার্যকলাপ বন্ধ করে অথবা সীমিত করে।

20শে মার্চ, গভর্নর Andrew M. Cuomo 22শে মার্চ রাত 8টা থেকে কার্যকর হওয়ার একটি [কর্মনির্বাহী আদেশ](#) স্বাক্ষর করেন, যেটির ফলে নিউ ইয়র্কের অনাবশ্যিক কর্মীদের বাড়িতে থাকতে হবে।

ফাস্ট ফুড নিয়োগকর্তা + কর্মচারীদের জন্য সময়সূচির পরিবর্তন এবং প্রিমিয়াম বেতন নিয়ে তথ্য

আইন অনুযায়ী, কেবলমাত্র ডেলিভারি/টেকআউট পরিষেবার মতো সীমিত কার্যকলাপ নিয়ে ব্যবসা খোলা থাকলেও, সময়সূচি পরিবর্তনের জন্য কর্মচারীরা অবশ্যই প্রিমিয়াম বেতন পাবেন।

নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই 14 দিনের কম বিজ্ঞপ্তি সমেত সময়সূচি পরিবর্তনের জন্য শ্রমিকের প্রিমিয়াম বেতন দিতে হবে, নিম্নলিখিত পরিস্থিতিতে:

- আপনি কোনো কর্মচারীকে কোনো অসুস্থ সহকর্মীর সিস্টে কভার করার অনুরোধ করলেন, এবং সেই কর্মচারী সেটি স্বীকার করলেন।
- আপনি সূচিত সিস্টে বাতিল করেন বা কর্মীর চাকরির সূচিত সিস্টের সংখ্যা বা কাজের সময় কমান এমনকী ব্যবসা ধীরে চললেও।
- আপনি ডেলিভারি অথবা টেকআউটের জন্য খোলা রেখেছেন এবং কোনো কর্মীকে অন্য সিস্টে বা অতিরিক্ত কাজের সময় কাজ করার জন্য অনুরোধ করেছেন—এমনকী সিটি বা স্টেট জরুরি অবস্থার স্থিতি ঘোষণা করাকালীন সময়েও।

নিয়োগকর্তা নিম্নলিখিত পরিস্থিতিতে শ্রমিকের প্রিমিয়াম বেতন দিতে বাধ্য *নন*:

- কোনো কর্মচারী অসুস্থ বা কোয়ারেন্টাইন হওয়ার কারণে তাকে কর্মস্থলে না থেকে বাড়িতে থাকার অনুরোধ করলে।
- সিটি বা স্টেট একটি জরুরি অবস্থা ঘোষণা করেছে যা ব্যবসায়িক **বন্ধ** করে দিয়েছে।
- দুজন কর্মচারীর মধ্যে একজন অসুস্থ বা কোয়ারেন্টাইন হওয়ার কারণে ঐচ্ছিকভাবে সিস্টেম লেনদেন করলে।

রিটেন নিয়োগকর্তা + কর্মচারীদের জন্য সময়সূচির পরিবর্তন এবং প্রিমিয়াম বেতন নিয়ে তথ্য

নিয়োগকর্তারা:

- কোনো কর্মীকে 72 ঘন্টার কম সময়ের মধ্যে বিজ্ঞপ্তি দিয়ে অতিরিক্ত কাজের সময় কাজ করাতে বা কোনো অসুস্থ সহকর্মীর জন্য কোনো সিস্টেম কভার করাতে পারবেন না, যদি না সেই কর্মী লিখিতভাবে সম্মতি জানান।
- 72 ঘন্টার কম সময়ের মধ্যে বিজ্ঞপ্তি দিয়ে কোনো কর্মীর একটি সিস্টেম বাতিল করতে বা কর্মীর কাজের সময় হ্রাস করতে পারবেন না, যদি না সেই কর্মী লিখিতভাবে সম্মতি জানান।
- যে কর্মীরা কভারেজ দিচ্ছেন তারা এই অতিরিক্ত কাজের সময়ের জন্য নিজেদের নিয়মিত ঘন্টায় হার উপার্জন করে।

নিয়োগকর্তা:

- প্রয়োজন অনুযায়ী কর্মীর সম্মতি ছাড়া সিস্টেম নির্ধারণ করতে পারেন 72 ঘন্টার বেশি সময় হাতে নিয়ে বিজ্ঞপ্তি দিলে।
- প্রয়োজনে 72 ঘন্টার কম সময়ের মধ্যে বিজ্ঞপ্তি দিয়ে সিস্টেম বাতিল করতে বা কাজের সময় কমাতে পারেন যখন সিটি বা স্টেট একটি জরুরি অবস্থা ঘোষণা করেছে যা ব্যবসায়িক **বন্ধ** করে দিয়েছে।
- কোনো অসুস্থ সহকর্মীর সিস্টেম কভার করতে কর্মচারীদের ঐচ্ছিকভাবে কাজ করার জন্য বলতে পারেন, যতক্ষণ পর্যন্ত আপনি কাজ করতে সম্মত কর্মচারীদের থেকে লিখিত সম্মতি পাচ্ছেন।

NYC এর ফ্রিলান্স কোনো বিনামূল্যের আইন নয়

এই আইনের অধীনে:

- \$800 বা তার বেশি মূল্য থাকা এমন সমস্ত চুক্তিগুলিকে লিখিতভাবে নথিভুক্ত রাখতে হবে। লিখিত চুক্তিকে অবশ্যই স্পষ্টভাবে জানাতে হবে কোন কাজ ফ্রিলান্সাররা করবেন; কাজের জন্য কত বেতন পাবেন; এবং কোন তারিখে ফ্রিলান্সাররা বেতন পাবেন। ফ্রিলান্সার এবং নিয়োগ করা পার্টীদের অবশ্যই এই লিখিত চুক্তির একটি প্রতিলিপি নিজেদের কাছে রাখতে হবে।
- ফ্রিলান্সারদের নিজেদের অধিকার ব্যবহার করার থেকে বিরত করার জন্য নিয়োগের পার্টীদের তরফ থেকে ফ্রিলান্সারদের জরিমানা করা, হুমকি দেওয়া, ব্ল্যাকলিস্ট করা অথবা অন্যভাবে ভয় দেখিয়ে নিবৃত্ত করা বেআইনি, এই আইনের অধীনে।
- সমস্ত সম্পূর্ণ করা কাজের জন্য নিয়োগ করা পার্টীদের অবশ্যই ফ্রিলান্সারদের অর্থ পরিশোধ করতে হবে। এই চুক্তিতে দেওয়া তারিখের মধ্যে বা আগে ফ্রিলান্সারদের পেমেন্ট পেতে হবে। চুক্তিতে কোনো পেমেন্টের তারিখ দেওয়া না থাকলেও, ফ্রিলান্সার কাজ শেষ করার 30 দিনের মধ্যে নিয়োগের পার্টীরা ফ্রিলান্সারদের অর্থ পরিশোধ করতে বাধ্য।

শ্রমিকের অভিযোগ এবং জরুরি অবস্থা প্রয়োগকরণের সময়কাল এবং প্রযোজ্য কার্যনির্বাহী আদেশ

DCWP:

- NYC কর্মস্থলের আইনগুলির প্রয়োগকরণ অবিরত রাখবে।
- সেই শ্রমিকদের থেকে পাওয়া অভিযোগগুলিকে অগ্রাধিকার দেবে যারা উপার্জনের জন্য নিজেদের সক্ষমতার উপর আসা অবিলম্ব প্রভাব নিয়ে রিপোর্ট করেছেন, যেমন শেষ-মুহুর্তে সূচিত সময় কমানো হয়েছে অথবা অসুস্থতার ছুটির জন্য অর্থ প্রদানে ব্যর্থতা।
- সরল বিশ্বাস, দায়িত্বের কথা মাথায় রেখে এবং নিয়োগকর্তার বৈধ ব্যবসাকে বিবেচনা করে দ্রুত সমাধানে অগ্রাধিকার দেবে যা কর্মীদের সম্পূর্ণ করে তোলে।

আরো তথ্যের জন্য:

- **311** নম্বরে ফোন করুন। “সবেতন নিরাপদ ও অসুস্থতার ছুটি” অথবা “ন্যায্য কাজের সপ্তাহ” বলুন।
- OLPS@dca.nyc.gov-তে ইমেল করুন।
- nyc.gov/workers দেখুন

কর্মক্ষেত্র নিয়ে অভিযোগ দাখিল করতে:

- **311** নম্বরে ফোন করুন। “সবেতন নিরাপদ ও অসুস্থতার ছুটি” অথবা “ন্যায্য কাজের সপ্তাহ” বলুন।
- OLPS@dca.nyc.gov-তে ইমেল করুন।
- nyc.gov/workers দেখুন

NYC এবং স্টেটের অন্যান্য সুবিধাদি এবং সহায়তা

বেকার ভাতা

আপনি আপনার চাকরি হারিয়ে থাকলে, আপনি বেকার ভাতার সুবিধাগুলি দাবি করতে পারেন।

নিউ ইয়র্ক স্টেট সেই ব্যক্তিদের জন্য বেকার ভাতার সুবিধাগুলিতে 7-দিনের অপেক্ষার সময়সীমায় ছাড় দিয়েছে যাদের করোনা ভাইরাসের ফলে বন্ধ অবস্থা বা কোয়ারেন্টাইনের কারণে কাজ নেই।

বেকার স্ব সংস্থানগুলির জন্য nyc.gov/coronavirus দেখুন, যার মধ্যে রয়েছে:

[বেকার ভাতার সুবিধাদি এবং স্বাস্থ্য বিমা সম্পর্কিত FAQs](#)

[COVID-19 এর কারণে বেকার থাকা ব্যক্তিদের জন্য আরো তথ্য এবং সংস্থান](#)

আরো তথ্যের জন্য অথবা আবেদন করতে:

- দেখুন labor.ny.gov
- ফোন করুন 1-888-209-8124 (ইংরেজি); 1-888-469-7365 (অন্য সমস্ত ভাষা)।

NYC ফুড স্ট্যাম্প এবং নগদ সহায়তা

এটির জন্য আবেদন করতে ACCESS HRA (a069-access.nyc.gov) দেখুন:

- পরিপূরক পুষ্টি সহায়ক কর্মসূচি (Supplemental Nutrition Assistance Program, SNAP/ফুড স্ট্যাম্প)।
- নগদ সহায়তা।

ছোট ব্যবসায়ীদের জন্য আর্থিক সহায়তা

সহায়তার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- **কম-সুদের ঋণ:** বিক্রয় 25% বা তার থেকে বেশি হ্রাস পেতে দেখেছে এমন 100 জনের কম কর্মচারী সংশ্লিষ্ট ব্যবসায়ীরা লোকসানকে লাভে পরিণত করার জন্য \$75,000 পর্যন্ত বিনা সুদে (জিরো ইন্টারেস্ট) ঋণ পাওয়ার যোগ্য হবে।
- **কর্মী ধরে রাখার অনুদান:** 5 জনের কম কর্মী সমন্বিত ছোট ব্যবসায়ীরা কর্মচারীদের ধরে রাখার জন্য সাহায্যার্থে দুই মাসের জন্য বেতন সংক্রান্ত খরচের 40% আওতাধীন করতে একটি অনুদান পাওয়ার যোগ্য হবে।

আরো তথ্যের জন্য:

- দেখুন nyc.gov/SBS