



WNYCOSH कामदार केन्द्र 2495 मेन स्ट्रिट, सुइट 438 बफेलो,  
NY 14214

फोन:(716) 833-5416

[www.wnycosh.org](http://www.wnycosh.org)

WNYCOSH कामदार केन्द्र हटलाइन (716) 206-3550

[info@wnycosh.org](mailto:info@wnycosh.org)

WNYCOSH Worker Center  
2495 Main Street, Suite 438 Buffalo,  
NY 14214  
Phone: (716) 833-5416 [www.wnycosh.org](http://www.wnycosh.org)  
WNYCOSH Worker Center Hotline  
(716) 206-3550  
[info@wnycosh.org](mailto:info@wnycosh.org)

"परिचय"	4
"वेतन और कार्य समय"	9
"संसाधन"	10
निष्कासन	14
"संसाधन"	15
"स्वास्थ्य और सुरक्षा"	18
"संसाधन"	19
"संगठन बनाने का आपका अधिकार".	22
"संसाधन"	23
"पारिवारिक और चिकित्सा अवकाश".	26
"संसाधन"	27
"NYS वेतनिक बीमारी अवकाश"	29
"संसाधन"	30
"NYS वेतनिक प्रीनेटल अवकाश"	32
"संसाधन"	33
"NYS वेतनिक पारिवारिक अवकाश"	35
"संसाधन"	40
"भेदभाव"	43
"संसाधन"	44
"यौन उत्पीड़न"	47

"संसाधन" _____	48
"घरेलू हिंसा के लिए व्यवस्था". _____	49
"संसाधन" _____	50
"विकलांगता और सुविधाएँ" _____	52
"संसाधन" _____	53
"कार्यस्थल पर दुर्व्यवहार" _____	54
"संसाधन" _____	55
"किशोर श्रमिक" _____	57
"संसाधन" _____	58
"कर्मचारियों का मुआवजा" _____	62
"संसाधन" _____	63
"NYS विकलांगता" _____	43
"संसाधन" _____	64
"बेरोज़गारी बीमा" _____	65
"संसाधन" _____	67
"पूर्व गिरफ्तारी रिकॉर्ड" _____	68
"संसाधन" _____	70
"व्यक्तिगत अधिकार" _____	71
"संसाधन" _____	75

## परिचय

यह पुस्तिका NY राज्य में श्रमिकों के अधिकारों, अधिक गहन जानकारी और सहायता प्राप्त करने के स्रोतों, और आपके कार्यस्थल में अपने अधिकारों का पालन करने और अपनी चिंताओं को व्यक्त करने के सुझावों पर बुनियादी जानकारी प्रदान करती है। हमने इस पुस्तक में आपको उपयोगी और सटीक जानकारी देने की पूरी कोशिश की है, लेकिन कानून और प्रक्रियाएँ अक्सर बदलती रहती हैं। यह जानकारी राज्य और संघीय कानून दोनों पर आधारित है, और यह अप्रैल 2025 तक की स्थिति को दर्शाती है। वेस्टर्न न्यूयॉर्क काउंसिल ऑन ऑक्यूपेशनल सेफ्टी एंड हेल्थ (WNYCOSH) वर्कर सेंटर श्रमिकों को जानकारी, तकनीकी सहायता, श्रमिकों के अधिकारों की शिक्षा, स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रशिक्षण, नेतृत्व विकास, श्रमिकों की पैरवी और कोएलिशन/आंदोलन निर्माण प्रदान करता है। WNYCOSH की स्थापना 1979 में श्रमिकों, पर्यावरण और सार्वजनिक स्वास्थ्य कार्यकर्ताओं द्वारा की गई थी। इसकी स्थापना सम्मेलन का आयोजन लव कैनाल और गोodyर संयंत्र, न्यूयॉर्क में जहरीले प्रदूषणों और बीमारियों के बारे में सार्वजनिक जागरूकता बढ़ाने के लिए किया गया था। 45 वर्षों से अधिक समय से, WNYCOSH ने श्रमिक संघों, स्वास्थ्य और सुरक्षा कार्यकर्ताओं, सार्वजनिक स्वास्थ्य समर्थकों और व्यक्तियों का एक सदस्य आधार बनाया है। WNYCOSH ने 50,000 से अधिक श्रमिकों को सीधे प्रशिक्षण प्रदान किया है ताकि वे खतरों की पहचान कर सकें, उनका मूल्यांकन कर सकें, और एक सुरक्षित कार्य वातावरण बना सकें।

पिछले 45 वर्षों में हजारों नाराज, आहत और डरे हुए श्रमिकों से निपटते हुए, हमें यह देखकर आश्चर्य हुआ कि श्रमिकों के अधिकारों के बारे में सार्वजनिक जागरूकता कितनी कम है, यह देखकर चौंका कि नियोक्ता नियमित रूप से कर्मचारियों के साथ असम्मानजनक और अन्यायपूर्ण तरीके से व्यवहार करते हैं, और यह देखकर आश्चर्य हुआ कि श्रमिकों के पास पश्चिमी न्यूयॉर्क में कार्यस्थल अधिकारों का सारांश देने वाली कोई एक पुस्तिका या हैंडबुक नहीं है। हमें उम्मीद है कि हम ऐसी पुस्तिका बनाने में सफल रहे हैं। नियोक्ताओं के खिलाफ जो श्रमिकों के अधिकारों को मुनाफे के लिए बेचने, या जिनके पास कम नैतिक मानक या बुरी नीयतें हैं, सबसे अच्छा बचाव यह है कि आप अपने कार्यस्थल पर एक यूनियन का आयोजन करें, जो कार्यस्थल पर गरिमा और अधिकारों को सुनिश्चित करने में बहुत मदद करेगा। यदि आपके पास कोई यूनियन नहीं है, तो भी आप अपने अधिकार को उचित तरीके से पेश करने के लिए कुछ कदम उठा सकते हैं। आप अपने अधिकारों और नियोक्ता के कार्यों को नियंत्रित करने वाले कानूनों के बारे में जानकारी एकत्र कर सकते हैं; जवाब देने का सबसे अच्छा तरीका मूल्यांकन कर सकते हैं; समस्या का दस्तावेजीकरण कर सकते हैं; मदद के लिए उचित सरकारी और गैर-सरकारी एजेंसियों से संदर्भ प्राप्त कर सकते हैं; और अपने मामले की पैरवी करने के लिए समुदाय और श्रमिकों का समर्थन प्राप्त कर सकते हैं।

जबकि यह पुस्तिका इस प्रक्रिया में आपकी सहायता कर सकती है, यह सामान्य जानकारी प्रदान करती है और केवल एक मार्गदर्शिका के रूप में उपयोग की जानी चाहिए। यह किसी नियोक्ता के विशिष्ट आचरण या किसी सार्वजनिक या निजी एजेंसी के कार्यों पर कानूनी सलाह देने का उद्देश्य नहीं है। इन पृष्ठों में उल्लिखित कानूनों और नीतियों की प्रत्येक प्रावधान या व्याख्या का विस्तृत विवरण इस पुस्तक के दायरे से बाहर है। यदि आपको अपनी विशेष स्थिति के बारे में कोई सवाल है, तो आपको एक वकील से परामर्श करना चाहिए या वर्कर सेंटर से संपर्क करना चाहिए।

## वेतन और घंटे

### मुझे कितना न्यूनतम वेतन मिलना चाहिए?

पश्चिमी न्यूयॉर्क में, सभी श्रमिकों को प्रति घंटे कम से कम \$15.50 (31 दिसंबर 2024 तक) भुगतान किया जाना चाहिए, यदि आप सप्ताह में 40 घंटे तक काम करते हैं। सामान्य रूप से, भले ही आपको प्रति कार्य यूनिट (पीस रेट) पर वेतन दिया जाता हो, आपके वेतन का औसत न्यूनतम वेतन के बराबर होना चाहिए, जितने भी घंटे आपने किसी सप्ताह में काम किए हों। इस आवश्यकता के कुछ अपवाद हैं। पार्ट-टाइम बेबीसिटर और कैम्प काउंसलर को इस नियम से बाहर रखा गया है, और रेस्टोरेंट और होटल के खाद्य सेवा श्रमिकों को जो टिप्स प्राप्त करते हैं, उन्हें कम वेतन (विशेष रूप से, 31 दिसंबर 2024 तक \$10.35 प्रति घंटा) दिया जा सकता है, जब तक कि उनके टिप्स और वेतन का कुल योग न्यूनतम वेतन के बराबर न हो।

अतिरिक्त जानकारी के लिए, हॉस्पिटैलिटी इंडस्ट्री के श्रमिकों के बारे में वेतन जानकारी NYS (न्यूयॉर्क राज्य) श्रम विभाग की वेबसाइट पर देखें। कृपया ध्यान दें कि खाद्य सेवा से संबंधित नहीं होने वाले होटल श्रमिकों को टिप्स की विभिन्न मात्रा के लिए अलग-अलग नियमों का पालन करना होता है।

कृषि श्रमिकों को आमतौर पर वही न्यूनतम वेतन मानक लागू होते हैं जो ऊपर बताया गए हैं। हालांकि, इस नियम के कुछ अपवाद हैं और नियोक्ताओं को कुछ चीजों को वेतन से कटौती करने की अनुमति है, जैसे भोजन और आवास। यह श्रमिक नियमन का एक जटिल क्षेत्र है; कृषि श्रमिकों के नियमों का पूर्ण विवरण जानने के लिए, NYS श्रम विभाग की वेबसाइट पर जाएं।

पश्चिमी न्यूयॉर्क में, होम हेल्थकेयर श्रमिकों के लिए न्यूनतम वेतन 31 दिसंबर 2024 तक प्रति घंटे \$18.10 है। होम हेल्थकेयर से संबंधित विशिष्ट मानकों के बारे में अधिक जानकारी के लिए, NYS श्रम विभाग की वेबसाइट पर जाएं।

### ओवरटाइम क्या है और मुझे कितना वेतन मिलना चाहिए?

यदि आप एक सप्ताह में 40 घंटे से अधिक काम करते हैं, तो आपको प्रत्येक ओवरटाइम घंटे के लिए अपने नियमित दर से 1.5 गुना भुगतान किया जाना चाहिए। उदाहरण के लिए, यदि आपका नियमित दर \$20 प्रति घंटा है, तो आपको प्रत्येक ओवरटाइम घंटे के लिए \$30 भुगतान किया जाना चाहिए। कुछ कर्मचारी, जैसे कि कुछ वेतनभोगी कर्मचारी और पेशेवर, ओवरटाइम वेतन के नियम से बाहर होते हैं। हालांकि, कई वेतनभोगी कर्मचारी, यदि वे आमतौर पर उद्यम का संचालन करने या उसकी नीति निर्धारित करने में शामिल नहीं होते हैं, तो उन्हें सप्ताह में 40 घंटे से अधिक काम करने पर ओवरटाइम वेतन का अधिकार होता है। अन्य श्रमिक, जैसे होम हेल्थ एडे और रहने वाले घरेलू श्रमिक, ओवरटाइम के लिए केवल राज्य न्यूनतम वेतन के 1.5 गुना का हक रखते हैं, न कि उनके नियमित दर का। रहने वाले श्रमिकों को भी ओवरटाइम वेतन तब तक नहीं मिलता जब तक कि उन्होंने एक सप्ताह में कम से कम 44 घंटे काम न किया हो।

## **"कंप टाइम" क्या है? क्या मेरा नियोक्ता इसे ओवरटाइम वेतन के स्थान पर उपयोग कर सकता है?**

कंपेन्सेटरी टाइम (या "कंप टाइम") वह समय है जो काम से छुट्टी के रूप में दिया जाता है, ओवरटाइम वेतन के बदले। अधिकांश घंटेवार कर्मचारियों के लिए, जो निजी क्षेत्र में काम करते हैं, ओवरटाइम वेतन के बदले कंप टाइम देना (भले ही कर्मचारी की मांग पर) अवैध है। हालांकि, सार्वजनिक कर्मचारियों के लिए कुछ शर्तों के तहत अपवाद हैं। इस विषय पर एक शानदार चर्चा "वर्कप्लेस फेयरनेस" वेबसाइट पर मिल सकती है।

**नोट:** ये वेतन वृद्धि केवल न्यूयॉर्क सिटी मेट्रोपॉलिटन क्षेत्र के बाहर काम करने वाले श्रमिकों के लिए लागू होती हैं। न्यूयॉर्क सिटी या उसके आसपास काम करने वाले श्रमिकों के लिए एक अलग न्यूनतम वेतन शेड्यूल है, जिसे यहां देखा जा सकता है।

## **मुझे कब भुगतान किया जाएगा?**

कर्मचारियों को समय पर भुगतान किया जाना चाहिए। अधिकांश मामलों में, इसका मतलब है हर एक या दो हफ्ते में भुगतान। आपका वेतन पूरे काम का होना चाहिए, जिसमें वे गतिविधियाँ भी शामिल हैं जिन्हें नियोक्ता कभी-कभी "घड़ी से बाहर" मानते हैं, जैसे कि शिफ्ट खत्म होने के बाद पैसे निकालना, मशीनरी स्थापित करना, काम सीखना, या अगले शिफ्ट के कर्मचारियों को रिपोर्ट देना। कमीशन वाले विक्रेताओं को कम से कम मासिक रूप से भुगतान किया जाना चाहिए, और उस महीने के बाद के महीने के अंतिम दिन से पहले उनका कमीशन भुगतान किया जाना चाहिए।

## **कैसे पता लगाएं कि मुझे वादा किए गए वेतन का भुगतान किया जा रहा है?**

NYS श्रम कानून के तहत, आपको जब किसी नए काम पर नियुक्त किया जाता है, तो आपको अपनी सामान्य समय दर, ओवरटाइम दर (यदि लागू हो) और नियमित वेतन दिवस के बारे में लिखित सूचना दी जानी चाहिए, जो आप समझ सकें। आपको यह सूचना काम शुरू करने से पहले दी जानी चाहिए, और आपको एक बयान पर हस्ताक्षर करना होगा कि आपने यह सूचना प्राप्त की है।

## **मेरे वेतन से क्या कटौती हो सकती है और क्या नहीं हो सकती?**

अधिकांश वेतन चेक में कुछ पैसे काटे जाते हैं, और आपके नियोक्ता को आपको एक लिखित विवरण देना होता है कि क्या क्या कटौती की गई है। सामाजिक सुरक्षा, कर (जो जानकारी आपने अपने कर रोकने के रूप में नियोक्ता को दी है), और कोई वेतन गार्निशमेंट या न्यायालय द्वारा आदेशित भुगतान जैसे कि बाल समर्थन, कटौती की जा सकती हैं। अन्य भुगतान जैसे कि स्वास्थ्य या विकलांगता बीमा, यूनिजन शुल्क, पेंशन, यूनाइटेड वे, या 401(k) योगदान भी काटे जा सकते हैं, लेकिन केवल अगर आपने पहले इसे लिखित रूप में अनुमोदित किया हो। कुछ मामलों में (मुख्य रूप से होटल, रेस्तरां और खेतों में काम करने वाले कर्मचारियों के लिए), नियोक्ता आपके वेतन से भोजन या आवास के लिए पैसे भी काट सकते हैं; हालांकि, ऐसी भत्तों का मूल्य और आपकी घंटे की दर मिलाकर न्यूनतम वेतन से बराबर या अधिक होना चाहिए। यह अवैध है कि आपका नियोक्ता आपको किसी भी प्रकार के

किकबैंक की मांग करे, चोरी या नुकसान के लिए भुगतान काटे, या खराब काम या कैश रजिस्टर की कमी के लिए कटौती करे। आपको यूनिफॉर्म खरीदने या साफ करने की लागत नहीं चुकानी चाहिए, अगर इससे आपकी घंटों की दर न्यूनतम वेतन से कम हो जाती है।

### **स्वतंत्र ठेकेदार क्या है?**

नियोक्ता कभी-कभी कर्मचारियों को स्वतंत्र ठेकेदार के रूप में वर्गीकृत कर देते हैं, जबकि वे वास्तव में नियमित कर्मचारी होते हैं जिन्हें ओवरटाइम, श्रमिकों के मुआवजे, बेरोज़गारी बीमा और उपलब्ध लाभों का हक होता है। सामान्य तौर पर, आप केवल तभी स्वतंत्र ठेकेदार होते हैं यदि आप सभी निम्नलिखित योग्यताओं को पूरा करते हैं:

1. बिना नियमित दिशा-निर्देश के काम करते हैं
2. अन्य ग्राहकों को समान सेवाएँ प्रदान करने के लिए स्वतंत्र हैं
3. अस्थायी आधार पर काम करते हैं
4. एक स्वतंत्र व्यवसाय, पेशा या पेशे में संलग्न हैं

स्वतंत्र ठेकेदारों को नियमित श्रमिकों की कुछ सुरक्षा से छूट प्राप्त होती है। अगर आपको यकीन नहीं है कि आप स्वतंत्र ठेकेदार हैं या आपका नियोक्ता आपको गलत वर्गीकृत कर रहा है, तो कृपया श्रमिक केंद्र से संपर्क करें।

### **क्या मेरा बॉस मुझे सप्ताहांत और रात्रि शिफ्ट में काम करने के लिए मजबूर कर सकता है?**

जी हाँ, आपको ऐसे समय में काम करने के लिए कहा जा सकता है जो असुविधाजनक हो। अगर आप 18 वर्ष से अधिक हैं, तो आम तौर पर इस पर कोई प्रतिबंध नहीं है कि आप एक दिन या सप्ताह में कितने घंटे काम कर सकते हैं, या कौन से दिन आप काम करेंगे या नहीं। हालांकि, अधिकांश कर्मचारियों को प्रत्येक सप्ताह कम से कम एक दिन (24 लगातार घंटे) का अवकाश प्राप्त होता है।

### **विश्राम के बारे में क्या?**

अगर आप 6 घंटे से अधिक की शिफ्ट करते हैं, तो आपको कम से कम 30 मिनट का निरंतर भोजन अवकाश मिलना चाहिए। भोजन अवकाश के लिए नियोक्ता को भुगतान करने की कोई कानूनी आवश्यकता नहीं है, जब तक कि आपको उस समय के दौरान काम करने के लिए न कहा गया हो। आपको अन्य विश्राम या ब्रेक अवधि देने की कोई कानूनी आवश्यकता नहीं है। हालांकि, अगर नियोक्ता संक्षिप्त विश्राम अवधि प्रदान करता है, तो उन्हें काम के समय के रूप में गिनना होगा।

### **अवकाश या बीमार अवकाश की कितनी आवश्यकता है?**

न्यू यॉर्क में एक वेतनित बीमार अवकाश कानून है, साथ ही वेतनित पारिवारिक अवकाश और वेतनित प्रेनेटल अवकाश भी है। इन कानूनों के बारे में अधिक जानकारी उनके संबंधित खंडों में उपलब्ध है। इसके अलावा, कोई अन्य वेतनित अवकाश, छुट्टियाँ, या व्यक्तिगत अवकाश प्रदान करने की कोई कानूनी आवश्यकता नहीं है, जो कि

कानून में उल्लिखित नहीं है। नियोक्ता इन लाभों को प्रदान कर सकते हैं या यह एक यूनियन अनुबंध के माध्यम से प्रदान किए जा सकते हैं। नियोक्ता को इन लाभों से संबंधित नीतियों की लिखित सूचना कर्मचारियों को देनी चाहिए या कार्यस्थल में पोस्ट करनी चाहिए।

### **मैं एक प्रवासी/शरणार्थी श्रमिक हूं। क्या ये कानून और नियम मुझ पर लागू होते हैं?**

एक शब्द में, "हां!" सभी श्रमिकों, चाहे वे प्रवासी, शरणार्थी, या अमेरिकी नागरिक हों, दस्तावेजित हों या नहीं, समान कानूनों से सुरक्षित होते हैं। न्यू यॉर्क राज्य श्रम विभाग की प्रवासी नीतियों और मामलों की डिवीजन (877-466-9757) प्रवासी श्रमिकों के मुद्दों में सहायता कर सकती है, और न्यू यॉर्क इमिग्रेशन कोलिशन के पास रोजगार संबंधित उपयोगी जानकारी है। WNYCOSH का प्रवासी श्रमिकों के लिए पृष्ठ और संसाधन अनुभाग में अधिक जानकारी उपलब्ध है।

### **अगर मुझे वह भुगतान नहीं मिला है जो मुझे मिलना चाहिए, तो मैं क्या कर सकता हूं?**

WNYCOSH श्रमिक केंद्र से सहायता प्राप्त करने के लिए संपर्क करें। आप NYS श्रम विभाग के श्रम मानकों डिवीजन में एक अवैतनिक वेतन शिकायत भी दायर कर सकते हैं। सहायता के लिए नीचे दिए गए फोन नंबरों पर कॉल करें या DOL की वेबसाइट पर जाएं। उस पृष्ठ से आप आधिकारिक शिकायत प्रपत्र डाउनलोड और प्रिंट कर सकते हैं।

## संसाधन

### सहायता प्राप्त करना:

- NYS श्रम विभाग: <https://dol.ny.gov/>
- 1(888) 469-7365
- यूएस श्रम विभाग: [www.dol.gov](http://www.dol.gov)
- 1(866) 487-2365

### सूचना के लिए:

- कार्यस्थल निष्पक्षता: <https://www.workplacefairness.org/payhours>

## निलम्बन (Termination)

### मैं अभी नौकरी से निकाल दिया गया हूँ। क्या मुझे इस समाप्ति के खिलाफ लड़ने का कोई अधिकार है?

इसका उत्तर "हां" या "नहीं" हो सकता है, जो स्थिति पर निर्भर करता है। यूनियन और कई सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारी अनुबंधों या नीतियों द्वारा संरक्षित होते हैं, जो बिना उचित कारण के निकाले जाने से रोकते हैं। यूनियनाइज्ड कर्मचारियों को समाप्ति के मामले में तुरंत यूनियन प्रतिनिधि की सहायता लेनी चाहिए। अधिकांश गैर-यूनियन संघीय, राज्य और स्थानीय सरकारी कर्मचारी नागरिक सेवा कानूनों द्वारा संरक्षित होते हैं, जो अनुचित समाप्ति के मुद्दे से निपटते हैं। निजी क्षेत्र, गैर-यूनियन नौकरियां अलग हैं। न्यू यॉर्क एक "एंप्लॉयमेंट एट विल" राज्य है, जिसका मतलब है कि एक निजी क्षेत्र का नियोक्ता आपको अच्छे कारण, बुरे कारण या बिना किसी कारण के निकाल सकता है, और इस पर आपके पास कोई कानूनी कार्रवाई का अधिकार नहीं होता। आप निकाल दिए जा सकते हैं, भले ही आप सबसे वरिष्ठ कर्मचारी हों, आपका प्रदर्शन उत्कृष्ट हो और आपकी उपस्थिति पूरी तरह से सही हो। यह बेहद अनुचित प्रतीत हो सकता है... और यह सच में है!

### लेकिन उन्होंने कर्मचारी हैंडबुक की प्रक्रियाओं का उल्लंघन किया!

यदि किसी कर्मचारी की समाप्ति किसी लिखित या अप्रत्यक्ष रोजगार अनुबंध का उल्लंघन करके की गई है, तो कर्मचारी को नियोक्ता के खिलाफ पुनः बहाली और खोए हुए वेतन के लिए मुकदमा दायर करने का अधिकार हो सकता है। कुछ मामलों में, कर्मचारी मैनुअल्स को अप्रत्यक्ष रोजगार अनुबंध के रूप में पाया गया है। यदि आपकी समाप्ति मैनुअल में उल्लिखित शर्तों का उल्लंघन करती है, तो WNYCOSH श्रमिक केंद्र से संपर्क करें।

### मुझे लगता है कि यहाँ भेदभाव का मुद्दा है...

नियोक्ता किसी कर्मचारी को उसके जाति, रंग, धर्म, लिंग/लिंग पहचान, यौन अभिव्यक्ति, यौन अभिरुचि, राष्ट्रीय मूल, आयु, गिरफ्तारी रिकॉर्ड, नागरिकता या आप्रवासी स्थिति, सजा का रिकॉर्ड, वैवाहिक स्थिति, सैन्य स्थिति, पारिवारिक स्थिति, घरेलू हिंसा पीड़ित स्थिति, गर्भावस्था या विकलांगता के आधार पर निकाल नहीं सकते। यदि आपको लगता है कि आपकी समाप्ति भेदभावपूर्ण कृत्य थी जैसा कि ऊपर परिभाषित किया गया है, तो इसे NYS मानव अधिकार विभाग या U.S. समान रोजगार अवसर आयोग को रिपोर्ट करें। आप निजी मुकदमा भी दायर कर सकते हैं।

आप तब भी संरक्षित हो सकते हैं यदि आपके साथ भेदभाव उस आधार पर किया गया हो कि आप उन लोगों के रिश्ते या संबद्धता के आधार पर हैं जो ऊपर उल्लिखित श्रेणियों में से एक या अधिक के सदस्य हैं।

नियोक्ता सामान्य रूप से कार्यस्थल के बाहर के राजनीतिक/मनोरंजन गतिविधियों के आधार पर भेदभाव करने से मना करते हैं, जब तक वे आपके काम के कर्तव्यों में हस्तक्षेप न करें या नियोक्ता के व्यापार के साथ टकराव न करें। संघ में सदस्यता या संगठनात्मक गतिविधियों के आधार पर भेदभाव भी संरक्षित है, लेकिन यह आपके समन्वित गतिविधि के अधिकार के रूप में है। यदि आप किसी संघ के सदस्य हैं, तो यदि आपको लगता है कि

आपके नियोक्ता द्वारा आपके सदस्यता या अभाव के लिए भेदभाव किया जा रहा है, तो अपने स्टूवर्ड या स्थानीय संघ से परामर्श करें। यदि आपको संगठनात्मक गतिविधियों के लिए भेदभाव किया जा रहा है, तो आप राष्ट्रीय श्रमिक संबंध बोर्ड से शिकायत कर सकते हैं या अगले कदमों के लिए श्रमिक केंद्र से सहायता ले सकते हैं।

### **क्या अन्य परिस्थितियाँ हैं जो समाप्ति को अवैध बना सकती हैं?**

यदि आपकी बर्खास्तगी प्रतिशोध के रूप में हुई थी, अर्थात् यदि आपने किसी पर्यावरणीय या सार्वजनिक सुरक्षा के उल्लंघन की रिपोर्ट की थी (या इस अवैध आचरण में भाग लेने से मना किया था), तो आपको एक वकील से परामर्श करना चाहिए या संबंधित एजेंसी से संपर्क करना चाहिए। उदाहरण के लिए, अपने नियोक्ता को पर्यावरणीय सुरक्षा एजेंसी में अवैध रूप से रासायनिक कचरे का डंपिंग रिपोर्ट करना, OSHA के पास शिकायत दर्ज करना या कार्यस्थल में सुरक्षा चिंताओं को उठाना।

यदि आपकी बर्खास्तगी आपके या सहकर्मियों द्वारा किए गए किसी भी भेदभाव के खिलाफ दावे में भाग लेने के कारण हुई थी, तो आपको EEOC (<http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>), NYS मानव अधिकार विभाग (<https://dhr.ny.gov/complaint>) में शिकायत दर्ज करनी चाहिए और एक वकील से परामर्श करना चाहिए।

यदि आपकी बर्खास्तगी किसी भी वैध राजनीतिक या मनोरंजन गतिविधियों में भाग लेने के कारण हुई थी, तो अपने समय पर, तो वकील से परामर्श करें।

यदि आपकी समाप्ति मेडिकल या पारिवारिक कारणों से अवकाश लेने के कारण हुई है, तो वह समय परिवार और चिकित्सा अवकाश अधिनियम (FMLA) के तहत संरक्षित हो सकता है। अधिक जानकारी के लिए पृष्ठ 17 देखें।

आपको अन्य कारणों से भी निकाला जा सकता है, जिन्हें गलत तरीके से समाप्ति माना जा सकता है। WNYCOSH श्रमिक केंद्र आपकी विशिष्ट परिस्थितियों का मूल्यांकन करने में मदद कर सकता है और यदि उचित हो, तो एक सक्षम रोजगार वकील के पास संदर्भित कर सकता है।

### **मैं विकलांगता या श्रमिक मुआवजा अवकाश पर रहते हुए निकाल दिया गया!**

आपके नियोक्ता को यह अधिकार नहीं है कि वह आपको विकलांगता या श्रमिक मुआवजा लाभ के लिए दावा करने के कारण निकाल दे, लेकिन वह आपको तब बदल सकते हैं जब आप काम करने में सक्षम नहीं होते। आपका नौकरी तब तक आपके लिए आरक्षित नहीं रखा जा सकता जब तक कि आपका अवकाश FMLA के तहत कवर न हो, या आप किसी संघ अनुबंध के तहत कवर न हों, जो विकलांगता या श्रमिक मुआवजा अवकाश के दौरान पुनः बहाली के अधिकार प्रदान करता हो। कुछ सार्वजनिक कर्मचारियों के पास भी सीमित पुनः बहाली के अधिकार होते हैं।

## **ठीक है, मेरी बर्खास्तगी कानूनी थी, लेकिन फिर भी अनुचित थी। मैं क्या कर सकता हूँ?**

यूनियन कर्मचारियों को किसी भी बर्खास्तगी से निपटने में स्पष्ट रूप से लाभ होता है – एक उचित कारण की आवश्यकता, अनुबंधात्मक अधिकार, एक शिकायत प्रक्रिया, सहायता के लिए यूनियन प्रतिनिधि, और एक तटस्थ तीसरे पक्ष द्वारा मध्यस्थता की संभावना। यदि आपके पास यूनियन नहीं है, तो आपको इसे खुद ही हल करना होगा और अकेले ही आगे बढ़ना होगा। पुनः बहाली के लिए प्रयास करते समय, गहरी सांस लें और हमेशा शांत रहें। गुस्से में लिखे गए पत्र या आक्रामक प्रतिक्रिया नियोक्ता के लिए यह साबित करने का मौका देती है कि वे आपको निकालने में सही थे। आपको उपयुक्त प्रतिक्रिया शीघ्र से शीघ्र देनी चाहिए – जैसे ही आपको समाप्ति की सूचना प्राप्त हो।

पहले, कर्मचारियों के मामले को संभालने के लिए नियोक्ता की नीति जानने के लिए व्यक्तिगत या मानव संसाधन विभाग से संपर्क करें (शिकायतें)। आपके नियोक्ता की शिकायत नीति की जानकारी भी यहाँ मिल सकती है।

**आपके कर्मचारी हैंडबुक में।** इस प्रक्रिया का पालन करें और बर्खास्तगी के बारे में एक लिखित शिकायत दर्ज करें। संक्षिप्त और तथ्यात्मक रहें; आलोचनात्मक या कठोर भाषा से बचें।

दूसरे, अगर कोई शिकायत नीति नहीं है, तो सब कुछ खत्म नहीं हुआ है। जानें कि आपको पुनः बहाल करने का अधिकार किसके पास है और जिन व्यक्तियों तक आप पहुंच सकते हैं, उनकी क्रमबद्ध स्थिति का पता लगाएं। एक निजी बैठक का अनुरोध करें, जिसमें आप यह समझा सकें कि आप अपनी नौकरी क्यों रखना चाहते हैं और नियोक्ता को आपकी आवश्यकता क्यों है, और देखें कि क्या वे आपकी मदद कर सकते हैं। लचीला होने के साथ-साथ आत्मविश्वास से भरे रहें। आपको किसी अन्य विभाग में ट्रांसफर स्वीकार करना पड़ सकता है (विशेष रूप से यदि बर्खास्तगी का कारण पर्यवेक्षक के साथ कठिनाई थी), वेतन कटौती स्वीकार करनी पड़ सकती है, या आप परफॉर्मेंस खराब होने के कारण बर्खास्त किए जाने पर काम पर वापस आने के लिए प्रोबेशन स्थिति स्वीकार कर सकते हैं।

## **क्या बर्खास्तगी के समय "फ्रिंज बेनिफिट्स" का भुगतान किया जाता है?**

हां। आपको किसी भी अर्जित अवकाश वेतन का भुगतान किया जाना चाहिए, जब तक कि आपके नियोक्ता ने लिखित में (आमतौर पर आपके कर्मचारी हैंडबुक या अलग नीति पत्र या बुलेटिन बोर्ड पोस्टिंग में) यह न कहा हो कि बर्खास्तगी के समय अर्जित अवकाश वेतन को समाप्त कर दिया जाएगा। आप "अदायगी न किए गए वेतन सप्लीमेंट्स के लिए दावा" यहाँ डाउनलोड और प्रिंट कर सकते हैं।

## **मुझे एक सेवरेन्स (Severance) समझौता प्रस्तावित किया गया था; क्या मुझे इसे साइन करना चाहिए?**

नहीं, आपको सेवरेन्स समझौता साइन करने की बाध्यता नहीं है, और आपको एक वकील से बिना बात किए इसे साइन नहीं करना चाहिए। न्यू यॉर्क राज्य में, श्रमिकों को एक सेवरेन्स समझौते की समीक्षा करने के लिए 21 दिन

तक का समय मिलता है और साइन करने के बाद 7 दिन होते हैं, जिसमें वे अपनी साइनिंग को रद्द कर सकते हैं। जबकि यह समय काफी लंबा लगता है, यह महत्वपूर्ण है कि आप शीघ्र सहायता प्राप्त करें, ताकि यदि आपको अतिरिक्त प्रश्नों या चिंताओं के साथ फॉलो-अप करना हो, तो आप सक्षम हों। यह समझना जरूरी है कि आप सेवरेन्स समझौते में क्या प्राप्त कर रहे हैं और क्या त्याग रहे हैं। यदि आपको लगता है कि आपकी बर्खास्तगी भेदभाव या उत्पीड़न के कारण हुई है, तो यह विशेष रूप से महत्वपूर्ण है कि आप एक वकील से बात करें।

यदि आप सेवरेन्स समझौता साइन करते हैं जिसमें एकमुश्त राशि या समय के साथ भुगतान किया जाता है, तो यह बेरोजगारी के दावे को प्रभावित कर सकता है। सुनिश्चित करें कि आपने सभी भुगतान जो प्राप्त किए हैं या प्राप्त करेंगे, उन्हें सही तरीके से शामिल किया है। आपको इनकार किया जा सकता है और जब आपका सेवरेन्स भुगतान समाप्त हो जाएगा, तो आपको फिर से आवेदन करना पड़ सकता है। यदि आप सुनिश्चित नहीं हैं, तो सहायता के लिए NYS श्रम विभाग को कॉल करें।

### **मैं अवैध रूप से कार्यरत हूँ, क्या मैं फिर भी दावा कर सकता हूँ?**

हां। अवैध रूप से कार्यरत श्रमिकों के लिए बर्खास्तगी या अन्य कार्यस्थल मुद्दों पर दावा करते समय सबसे बड़ा खतरा उनके नियोक्ता से प्रतिशोध हो सकता है। प्रतिशोध अवैध है, लेकिन यह होता है, और अवैध रूप से कार्यरत श्रमिकों के लिए खतरे में नियोक्ता द्वारा आपके आप्रवासी स्थिति को इमिग्रेशन और कस्टम्स एनफोर्समेंट (ICE) को रिपोर्ट करने की धमकी दी जा सकती है या रिपोर्ट किया जा सकता है। न्यू यॉर्क राज्य श्रम विभाग आपकी आप्रवासी स्थिति को रिपोर्ट नहीं करेगा यदि आप उनके साथ दावा करते हैं। यदि आप अपने नियोक्ता की अनधिकृत कार्य स्थितियों, वेतन चोरी, भेदभाव, या किसी अन्य मुद्दे की रिपोर्ट करने का सोच रहे हैं, तो WNYCOSH श्रमिक केंद्र से सहायता प्राप्त करें।

## संसाधन (Resources)

### मदद प्राप्त करना:

- NYS मानव अधिकार विभाग: 716-847-7632 <https://dhr.ny.gov/complaint>
- US समान रोजगार अवसर आयोग: 800-669-4000 <http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>
- NYS श्रम विभाग, आप्रवासी नीतियां और मामले: 877-466-9757 <https://labor.ny.gov/immigrants/index.shtm>

### जानकारी के लिए:

- कार्यस्थल निष्पक्षता: <https://www.workplacefairness.org/terminationunemployment>

## स्वास्थ्य और सुरक्षा

### क्या कामकाजी स्थान पर सुरक्षा और स्वास्थ्य से संबंधित कोई कानून हैं?

हां, OSHA (ऑक्यूपेशनल सेफ्टी एंड हेल्थ एडमिनिस्ट्रेशन) और PESH (NYS पब्लिक एम्प्लॉयीज़ सेफ्टी एंड हेल्थ) श्रमिकों के अधिकारों की सुरक्षा करते हैं ताकि वे एक सुरक्षित और स्वस्थ कार्यस्थल में काम करें। आपके नियोक्ता को एक ऐसा कार्यस्थल प्रदान करना होता है, जो पहचानी गई खतरों से मुक्त हो, और उन्हें सुरक्षा मानकों और नियमों का पालन करना होता है। ये मानक:

- श्रमिकों को जिन खतरनाक रसायनों का सामना करना पड़ सकता है, उनकी मात्रा सीमित करते हैं।
- कुछ सुरक्षा अभ्यासों और उपकरणों के उपयोग को अनिवार्य करते हैं।
- आपको शिकायत दर्ज करने और OSHA निरीक्षण की सुविधा का अधिकार देते हैं।
- नियोक्ताओं को श्रमिकों को रसायनों और अन्य खतरों के बारे में प्रशिक्षण देने की आवश्यकता होती है।
- सुरक्षा मुद्दों को उठाने पर श्रमिकों को प्रतिशोध से सुरक्षा प्रदान करते हैं।

### क्या मुझे उन रसायनों के बारे में कोई जानकारी प्राप्त करने का अधिकार है, जिनसे मैं काम करता हूँ?

हां, OSHA का हेजर्ड कम्युनिकेशन स्टैंडर्ड कहता है कि आपके नियोक्ता को आपको किसी भी रासायनिक उत्पाद के साथ काम करने या उससे संपर्क करने से पहले प्रशिक्षण देना आवश्यक है। यह प्रशिक्षण आपको खतरों के बारे में जानकारी देनी चाहिए, यह बताना चाहिए कि आप कैसे जान सकते हैं कि आप अधिक संपर्क में आ रहे हैं, और यह भी बताना चाहिए कि आप अपनी सुरक्षा कैसे कर सकते हैं। नियोक्ताओं को आपको रासायनिक जानकारी पत्र (Safety Data Sheets - SDS) प्रदान करने की आवश्यकता होती है, जो एक ऐसी भाषा में होनी चाहिए जिसे आप समझ सकें। सभी उत्पादों को स्पष्ट रूप से और सही तरीके से लेबल किया जाना चाहिए।

### क्या मुझे स्वास्थ्य और सुरक्षा के बारे में कोई अन्य जानकारी प्राप्त करने का अधिकार है?

हां, अगर आपके नियोक्ता, OSHA या आपके नियोक्ता द्वारा नियुक्त कोई व्यक्ति कार्यस्थल पर कोई निगरानी (रसायनों के लिए हवा की जांच, शोर के स्तर की जांच, या विकिरण मापने) करता है, तो आपको ऐसे परीक्षणों के परिणाम अनुरोध करने का अधिकार है। आपके पास अपने चिकित्सा रिकॉर्ड प्राप्त करने का भी अधिकार है, जिसमें सभी चिकित्सा परीक्षण शामिल हैं, बिना किसी शुल्क के। अंततः, OSHA अधिकांश नियोक्ताओं को OSHA के उद्धारण पत्र कार्यस्थल पर पोस्ट करने और सभी रिपोर्ट किए गए कार्य-संबंधी चोटों और बीमारियों का वार्षिक लॉग (OSHA 300 लॉग) रखने की आवश्यकता होती है। आपको इस लॉग की एक प्रति प्राप्त करने का अधिकार है। इस जानकारी को प्राप्त करने के लिए, अपने नियोक्ता से एक दिनांकित, लिखित अनुरोध करें (एक प्रति रखें)। यदि अगले कार्य दिवस के अंत तक यह प्रदान नहीं किया जाता है, तो आप OSHA के पास शिकायत दर्ज कर सकते हैं। यूनियन श्रमिकों के लिए, OSHA 300 लॉग की एक प्रति 7 कैलेंडर दिनों के भीतर एक अधिकृत प्रतिनिधि को प्रदान की जानी चाहिए।

## **अगर मुझे सुरक्षा खतरों के बारे में चिंता है तो मुझे क्या करना चाहिए?**

आपको अपनी स्थिति के बारे में अपने पर्यवेक्षक या नियोक्ता से बात करनी चाहिए और उनसे उस खतरे को सुधारने का अनुरोध करना चाहिए। यदि आपके पास एक यूनियन है, तो अपने यूनियन स्टूवर्ड से संपर्क करें। आप यह भी अनुरोध कर सकते हैं कि OSHA निरीक्षक आपके कार्यस्थल पर आएँ, यदि आपको लगता है कि खतरनाक परिस्थितियाँ या उल्लंघन हैं। आप ऑनलाइन शिकायत दर्ज कर सकते हैं, क्षेत्रीय OSHA कार्यालय को पत्र लिख सकते हैं (130 S. Elmwood Avenue, Suite 500, Buffalo, NY 14202-2465) या (716-551-3053) पर कॉल कर सकते हैं और समस्याओं को पहचान सकते हैं और अपने नियोक्ता का नाम शामिल कर सकते हैं। अगर आप चाहें तो OSHA आपके नाम को गोपनीय रखेगा। आपके पत्र में उन सभी खतरों की एक विस्तृत सूची होनी चाहिए, जो आप जानते हैं या सोचते हैं कि आपके कार्यस्थल पर मौजूद हैं। यह निरीक्षक को यह जानने में मदद करेगा कि उसे क्या देखना है और निरीक्षण को अधिक प्रभावी बनाएगा। आप OSHA के पास गुमनाम शिकायत भी दर्ज कर सकते हैं या WNYCOSH जैसी संस्था या किसी अन्य व्यक्ति से भी शिकायत दर्ज करवा सकते हैं।

## **क्या मेरा नियोक्ता मुझसे प्रतिशोध ले सकता है?**

आपके पास एक सुरक्षित कार्य वातावरण की मांग करने का अधिकार है, बिना किसी सजा के डर के। यह अवैध है कि नियोक्ता किसी श्रमिक को स्वास्थ्य और सुरक्षा समस्याओं को उठाने या रिपोर्ट करने के लिए, या सुरक्षा और स्वास्थ्य समितियों या OSHA निरीक्षणों में भाग लेने के लिए दंडित, भेदभाव या अनुशासनित करे। अगर आपको लगता है कि प्रतिशोध लिया गया है, तो आपको अपने नियोक्ता की कार्रवाई से 30 दिनों के भीतर OSHA के पास शिकायत दर्ज करनी चाहिए।

## **क्या मैं उस काम को अस्वीकार कर सकता हूँ जो मुझे गंभीर खतरे में डाल सकता है?**

OSHA श्रमिकों को खतरनाक काम से इनकार करने के लिए पर्याप्त सुरक्षा नहीं प्रदान करता है। काम से इनकार करने के लिए आवश्यक शर्तें शायद ही पूरी होती हैं, और श्रमिकों को एक कठिन निर्णय का सामना करना पड़ता है - खतरनाक स्थिति में काम करना या काम से इनकार करना और बर्खास्तगी या अनुशासन का जोखिम उठाना। अगर आप किसी गंभीर सुरक्षा खतरे का सामना कर रहे हैं, तो सबसे अच्छा काम यह है कि आप OSHA इमिनेंट डेंजर हॉटलाइन पर कॉल करें: 800-321-OSHA (6742)। जहाँ आप काम कर रहे हैं, खतरे के बारे में जानकारी दें और अपना नाम और टेलीफोन नंबर बताएं। यदि OSHA मानता है कि तत्काल खतरा मौजूद है (जैसे असुरक्षित scaffolding पर काम करना), तो वे तुरंत निरीक्षक को काम स्थल पर भेजेंगे।

## **क्या अगर हमारा कार्यस्थल OSHA मानकों को पूरा कर रहा है, तो वह सुरक्षित है?**

संभवतः नहीं। उदाहरण के लिए, आपका नियोक्ता OSHA के रासायनिक संपर्क सीमा को पूरा कर सकता है, लेकिन कई रसायनों को यह साबित किया गया है कि वे OSHA द्वारा निर्धारित कानूनी सीमाओं पर या उससे नीचे स्वास्थ्य पर प्रभाव डाल सकते हैं। नए रसायन किसी भी समय कार्यस्थल में पेश किए जा सकते हैं, जिनके लिए OSHA ने सीमा निर्धारित नहीं की है। याद रखें, OSHA उन सभी कार्यस्थल खतरों को कवर नहीं करता है, जो

मौजूद होते हैं, विशेष रूप से एर्गोनॉमिक खतरों जैसे पीठ और लगातार तनाव चोटें, या खतरों जैसे गर्मी और ठंड तनाव।

### **क्या मुझे करना चाहिए अगर मुझे लगता है कि मेरे कार्यस्थल की हवा मुझे बीमार कर रही है?**

आधुनिक, अत्यधिक इन्सुलेटेड इमारतों में अपर्याप्त या खराब रखरखाव वाली वेंटिलेशन प्रणालियां (जिनमें खिड़कियां नहीं खुलती!) कई श्वसन संबंधी बीमारियां (जैसे अस्थमा) उत्पन्न कर सकती हैं, जो धुंआ, फफूंदी और हवा में मौजूद वायरस से होती हैं। अन्य इनडोर एयर क्वालिटी (IAQ) खतरे में एसीटेटोस, कार्बन मोनोक्साइड, डीजल उत्सर्जन, ओजोन, रेडॉन गैस, और वाष्पशील कार्बनिक यौगिक (VOCs) शामिल हैं। दुर्भाग्यवश, OSHA के पास इनडोर एयर क्वालिटी के बारे में कोई प्रकाशित मानक नहीं है, केवल सामान्य दिशानिर्देश हैं, जो केवल तभी लागू होते हैं जब वे OSHA सामान्य कर्तव्य खंड का उल्लंघन करते हैं। यह श्रमिकों पर है, व्यक्तिगत रूप से और सामूहिक रूप से (यदि उनके पास यूनियन है) IAQ समस्याओं को हल करने का प्रयास करने के लिए, प्रबंधन के साथ मिलकर संदूषण के स्रोत को समाप्त करें। आपको अपने पर्यवेक्षक और यूनियन स्टूवर्ड को सूचित करना चाहिए जैसे ही आपको संदेह हो कि आप एयर क्वालिटी से संबंधित बीमारी का शिकार हो सकते हैं। यदि बीमारी स्पष्ट हो जाती है तो यह आपके लिए कार्यस्थल से बाहर रहकर बेहतर महसूस हो सकती है। अच्छे रिकॉर्ड रखना महत्वपूर्ण है, क्योंकि यदि आपकी बीमारी बढ़ जाती है और आपको काम छोड़ने की जरूरत पड़ती है, तो आपको श्रमिक मुआवजा दावा दर्ज करना पड़ सकता है। इस विषय पर अच्छी जानकारी के स्रोत

हैं: <http://www.osha.gov/SLTC/indoorairquality/index.html> [www.epa.gov/iaq](http://www.epa.gov/iaq) विद्यालय श्रमिकों के लिए विशिष्ट जानकारी (लेकिन अन्य के लिए भी उपयोगी) यहां पाई जा सकती है: [www.epa.gov/iaq/schools](http://www.epa.gov/iaq/schools)

### **मैं एक प्रवासी/शरणार्थी श्रमिक हूँ – क्या मुझे कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा की समान सुरक्षा मिलती है?**

हां! प्रवासी और शरणार्थी श्रमिकों को कार्यस्थल पर चोट और बीमारी का अधिक जोखिम हो सकता है, लेकिन सभी श्रमिकों को उनके आव्रजन स्थिति के बावजूद सुरक्षित और स्वस्थ कार्यस्थल का समान अधिकार है।

### **क्या कोई चिकित्सा सुविधाएं हैं जो यह निर्धारित करने में मदद कर सकती हैं कि मेरी चोट या बीमारी कार्य से संबंधित है?**

हां, ECOMC में स्थित **Center for Occupational & Environmental Medicine** कार्यस्थल से संबंधित चिकित्सा स्थितियों, जिनमें इनडोर एयर गुणवत्ता से संबंधित समस्याएं भी शामिल हैं, का निदान और उपचार करने में विशेषज्ञ है। संपर्क जानकारी के लिए "Getting Help" नीचे देखें।

## संसाधन:

### मदद प्राप्त करना:

- **WNYCOSH**  
716-833-5416  
2495 Main Street, Suite 438 Buffalo, NY 14214  
[www.wnycosh.org](http://www.wnycosh.org)
- **OSHA**  
716-551-3053  
[www.osha.gov/workers.html](http://www.osha.gov/workers.html)
- **NYS Public Employee Safety & Health**  
716-847-7133
- **Center for Occupational & Environmental Medicine at ECMC**  
716-898-5858  
<https://www.ecmc.edu/health-services-and-doctors/center-for-occupational-environmental-medicine/>

### जानकारी के लिए:

- **NYS Dept. of Labor Division of Safety and Health**  
[http://www.labor.ny.gov/workerprotection/safetyhealth/DOSH\\_PROGRAMS.shtm](http://www.labor.ny.gov/workerprotection/safetyhealth/DOSH_PROGRAMS.shtm)
- **Workplace Fairness**  
<https://www.workplacefairness.org/healthsafetyinjury>

## आपका संघ बनाने का अधिकार

### संघ मुझे कैसे मदद कर सकता है?

सभी कार्यक्षेत्रों में श्रमिक एकजुट होकर अपने अधिकार, लाभ और कार्यस्थल पर एक आवाज प्राप्त करने के लिए संघों में शामिल होते हैं। संघों के माध्यम से श्रमिक आम तौर पर बेहतर वेतन, लाभ, कार्य की स्थिति और कार्यों को करने के तरीके पर नियंत्रण प्राप्त करते हैं। लगभग सभी संघ अनुबंध "स्वतंत्र रोजगार" स्थिति को समाप्त करते हैं, जिससे "सिर्फ कारण" साबित करना आवश्यक हो जाता है, इससे कर्मचारियों के लिए असुरक्षा, तनाव और भय कम हो जाता है।

### संघ अनुबंध क्या है?

संघ के सदस्य, जो आमतौर पर संघ कर्मचारी की मदद से, प्रबंधन के साथ मिलकर एक कानूनी रूप से बाध्यकारी अनुबंध पर बातचीत करते हैं। यह अनुबंध आपके रोजगार की शर्तों और नियमों को निर्धारित करता है। इसमें सामान्यतः वेतन और लाभ, अनुशासन (बिना किसी उचित कारण के बर्खास्तगी पर रोक लगाना और अन्य अनुशासनात्मक मामलों के लिए प्रक्रियाएं स्थापित करना) और शिकायतों को हल करने के लिए एक औपचारिक **गंभीरता-न्याय प्रणाली** शामिल होती है।

### क्या मैं संघ में शामिल होने के लिए पात्र हूँ?

संघ बनाने का अधिकार संघीय और राज्य कानूनों द्वारा अधिकांश कर्मचारियों को दिया गया है। ये कानून कर्मचारियों को सामूहिक बातचीत के उद्देश्य से एकजुट होने, अपने रोजगार की शर्तों पर बातचीत करने, और निजी क्षेत्र में आपसी सहायता और सुरक्षा के लिए अन्य संगठित गतिविधियों में भाग लेने का अधिकार देते हैं। निजी क्षेत्र में, पर्यवेक्षक, प्रबंधक और कुछ अन्य प्रकार के कर्मचारी इन सुरक्षा उपायों से बाहर हो सकते हैं। न्यूयॉर्क राज्य में अब खेत श्रमिकों को संघ बनाने का अधिकार है। खेत श्रमिकों के अधिकारों और सुरक्षा के बारे में अधिक जानकारी के लिए, आप **Farm Laborers Fair Labor Practices Page** देख सकते हैं: <https://dol.ny.gov/farm-laborers-fair-labor-practices-act>

### “संगठित गतिविधियाँ” क्या हैं?

नेशनल लेबर रिलेशन एक्ट कर्मचारियों को "संगठित गतिविधियों" में भाग लेने का अधिकार देता है, भले ही वे एक संघ से संरक्षित न हों। संगठित गतिविधियाँ तब होती हैं जब दो या दो से अधिक कर्मचारी कार्यस्थल की स्थिति को बेहतर बनाने के प्रयास में एकजुट होते हैं। उदाहरण के लिए, दो श्रमिकों का बॉस से उच्च वेतन के बारे में बात करना या एक श्रमिक का छुट्टी के समय में वृद्धि के बारे में खुद और दूसरों की ओर से बोलना। यदि किसी नियोक्ता द्वारा आपकी संगठित गतिविधि के अधिकार का उल्लंघन किया जाता है, तो आप **National Labor Relations Board (NLRB)** में शिकायत दर्ज कर सकते हैं। जबकि यह गतिविधि तकनीकी रूप से संरक्षित है, एक औपचारिक रूप से मान्यता प्राप्त संघ और सामूहिक सौदेबाजी समझौते के बिना, आप अभी भी एक "स्वतंत्र

श्रमिक" माने जाएंगे, और यदि आपको NLRB के सामने यह साबित करना पड़े कि आपके संगठित गतिविधि अधिकार का उल्लंघन हुआ है तो आपको यह साबित करना होगा।

### **मैं अपने कार्यस्थल पर संघ कैसे बना सकता हूँ?**

किसी नियोक्ता को संघ को पहचानने और उसके साथ बातचीत करने की आवश्यकता होती है, जो कर्मचारियों द्वारा बहुमत से चुना जाता है। संघ बनाने के लिए आपको उस संघ से मदद की आवश्यकता होगी, जिसमें आप शामिल होने का प्रयास कर रहे हैं। यह आमतौर पर एक राष्ट्रीय संघ होता है, जिसके स्थानीय संघ या इकाइयाँ होती हैं।

### **संघ बनाने में मदद के लिए मुझे किससे संपर्क करना चाहिए?**

कई श्रमिक संघ हैं जो इस मामले में मदद कर सकते हैं। अधिकांश संघ किसी विशेष उद्योग या सेवा क्षेत्र पर केंद्रित होते हैं, इसलिए उस संघ से संपर्क करना, जो आपके कार्यस्थल को समझता हो, सबसे अच्छा तरीका है। उदाहरण के लिए, लकड़हारे संघ बनाने के लिए बेकर्स संघ से संपर्क करना सही नहीं होगा! **WNYCOSH Worker Center** या **Area Labor Federation** (नीचे दिए गए फोन नंबर) से मार्गदर्शन प्राप्त करें। वे आपको इस महत्वपूर्ण पहले कदम में सही दिशा में मार्गदर्शन करने में खुशी महसूस करेंगे।

### **अगर मेरे नियोक्ता हमारे संघ बनाने के प्रयास का विरोध करते हैं तो क्या होगा?**

कानून के अनुसार, आपका नियोक्ता किसी भी श्रमिक को संघ गतिविधियों के कारण सजा नहीं दे सकता है या भेदभाव नहीं कर सकता है। नियोक्ता संघ समर्थन के कारण कर्मचारियों को निकाल नहीं सकता, न ही उन्हें पदावनति, स्थानांतरण, अनुशासन या पुनः असाइन कर सकता है। नियोक्ता उन कर्मचारियों को जो संघ का समर्थन नहीं करते हैं, उन्हें पदोन्नति, नौकरी की असाइनमेंट, वेतन और अन्य कार्य स्थितियों में संघ के समर्थकों से अधिक प्राथमिकता नहीं दे सकता है।

नियोक्ता संघ गतिविधि को हतोत्साहित करने के लिए कर्मचारियों को निकालने या उनके पहले से प्राप्त लाभ या विशेषाधिकार छीनने का प्रयास नहीं कर सकता। आपके पास यह अधिकार है:

- संघ बनाने के बारे में बैठकें आयोजित करने के लिए भाग लेने का।
- संघ साहित्य पढ़ने, वितरित करने और चर्चा करने का (यदि आप इसे कार्य के गैर-कार्य क्षेत्रों में और गैर-कार्य समय, जैसे ब्रेक या लंच समय में करते हैं)।
- अधिकांश कार्यस्थलों पर संघ बटन, टी-शर्ट, स्टिकर, टोपी या अन्य सामग्री पहनने का।
- नियोक्ता से संघ को मान्यता देने और इसके साथ बातचीत करने के लिए एक कार्ड पर हस्ताक्षर करने का।

- वेतन, कार्य समय, कार्य स्थितियों और अन्य नौकरी से संबंधित मुद्दों के बारे में याचिकाएं या शिकायतें दर्ज करने का (सार्वजनिक क्षेत्र में, यह गतिविधि संघ बनाने के प्रयास का हिस्सा होनी चाहिए)।
- अन्य कर्मचारियों से संघ का समर्थन प्राप्त करने, संघ कार्ड पर हस्ताक्षर करने या याचिका या शिकायत दर्ज करने के लिए कहने का।

### **अगर मुझे संघ गतिविधि के कारण भेदभाव का सामना करना पड़े तो कौन मदद करेगा?**

अपने संघ बनाने के अधिकार से कानूनी रूप से संरक्षित होने के बावजूद, कुछ नियोक्ता श्रमिकों को संगठित करने से रोकने के लिए काफी प्रयास करते हैं, जिसमें श्रमिक कानून का उल्लंघन करने वाले व्यवहार भी शामिल होते हैं। यदि आपको लगता है कि आपके नियोक्ता ने आपके संघ से जुड़ने या उसका समर्थन करने का अधिकार या कार्यस्थल पर आवाज़ रखने का अधिकार उल्लंघन किया है, तो आप **NLRB (नेशनल लेबर रिलेशन बोर्ड)** या **PERB (पब्लिक एंप्लॉयमेंट रिलेशंस बोर्ड)** में आरोप दायर कर सकते हैं। इसके अलावा, आप अपने संघ से या जिस संघ से आप जुड़ने का प्रयास कर रहे हैं, उससे संपर्क कर सकते हैं। NLRB में आरोप छह महीने के भीतर और PERB में चार महीने के भीतर दायर किए जाने चाहिए।

अपने मामले को मजबूत बनाने के लिए, किसी भी घटनाओं को नोट करें, जैसे नियोक्ता द्वारा धमकियां, उत्पीड़न या उन श्रमिकों के खिलाफ सजा देना जो संघ बनाने की कोशिश कर रहे हैं। घटना का समय, तारीख, स्थान, घटना का विवरण, जो लोग शामिल थे और गवाहों के नाम दर्ज करें। NLRB और PERB आपके नियोक्ता को श्रमिकों के संघ गतिविधियों में हस्तक्षेप बंद करने का आदेश दे सकते हैं और इसके कारण हुई किसी भी कार्रवाई को पलटने या श्रमिकों को पिछली भुगतान देने का आदेश दे सकते हैं।

**संसाधन:**

**मदद प्राप्त करना:**

- **WNY Area Labor Federation**  
716-852-0375
- **National Labor Relations Board**  
[www.nlr.gov](http://www.nlr.gov)  
**Buffalo Office**  
716-551-4931
- **Public Employment Relations Board, Buffalo Office**  
716-847-3449

**व्यक्तिगत संघों के बारे में जानकारी के लिए:**

- **AFL-CIO**  
<https://aflcio.org/>

## परिवार और चिकित्सा अवकाश (FMLA)

**FMLA (फैमिली एंड मेडिकल लीव एक्ट)** एक संघीय कानून है जो कई कर्मचारियों को बीमारी, परिवार के सदस्य की देखभाल, या बच्चे के जन्म या गोद लेने के लिए हर साल 12 सप्ताह तक बिना वेतन के अवकाश लेने का अधिकार देता है। नियोक्ता योग्य कर्मचारियों को FMLA का उपयोग करने से रोक नहीं सकते, और न ही किसी कारण से उन्हें काम से अनुपस्थित होने के लिए दंडित कर सकते हैं।

### FMLA अवकाश क्या है?

FMLA अवकाश तब होता है जब आपको एक गंभीर स्वास्थ्य स्थिति के कारण काम से बाहर रहना पड़ता है, जैसे कि अपने बच्चे, पति या पत्नी या माता-पिता की देखभाल करना, या अपनी खुद की गंभीर स्वास्थ्य स्थिति के इलाज के लिए। यह आपको बच्चे के जन्म, गोद लेने, नवजात या हाल ही में गोद लिए गए बच्चे की देखभाल करने या किसी बच्चे को संरक्षित देखभाल के लिए अपने पास रखने का अवकाश भी देता है।

### क्या मैं FMLA अवकाश के लिए पात्र हूँ?

आप इस बिना वेतन के अवकाश के पात्र होते हैं यदि आप किसी सार्वजनिक या निजी नियोक्ता, या एक गैर-लाभकारी संगठन के लिए काम करते हैं जिसमें 50 या उससे अधिक कर्मचारी हैं, आपने वहां कम से कम 12 महीने काम किया है, और आपने पिछले 12 महीनों में कम से कम 1,250 घंटे काम किए हैं (लगभग आधे समय के बराबर)।

### क्या होगा अगर मेरे बच्चे या मुझे गला खराब हो और घर रहना पड़े?

आप केवल FMLA अवकाश के पात्र हैं यदि आप, आपके बच्चे, पति या पत्नी या माता-पिता को एक गंभीर स्वास्थ्य स्थिति है। FMLA के तहत, गंभीर स्वास्थ्य स्थिति वह बीमारी, चोट, शारीरिक या मानसिक स्थिति होती है जिसमें निम्नलिखित में से एक या अधिक शामिल होते हैं:

- 3 से अधिक लगातार कैलेंडर दिनों की क्षमता की कमी, और इसमें स्वास्थ्य सेवा प्रदाता द्वारा निरंतर इलाज की आवश्यकता
- अस्पताल में एक रात की ठहराव और/या किसी भी प्रकार का फॉलो-अप उपचार
- गर्भावस्था के कारण कोई भी अवधि की अक्षमता, या गर्भवती होने के दौरान देखभाल
- एक क्रोनिक गंभीर स्वास्थ्य स्थिति के कारण अक्षमता की कोई भी अवधि, स्थायी रूप से विकलांग स्थिति या इसके इलाज के लिए
- एक ऐसी स्थिति जिसके लिए एक अवधि की अक्षमता को रोकने के लिए कई उपचारों की आवश्यकता हो जो तीन दिनों से अधिक चले

क्या मेरी FMLA अवकाश की मांग को अस्वीकार किया जा सकता है?

यदि अवकाश का कारण FMLA के तहत योग्य है, और आप एक योग्य कर्मचारी हैं, तो आपका बॉस इसे किसी भी कारण से अस्वीकार नहीं कर सकता (जैसे उत्पादन, आपके ऑपरेशन में महत्व आदि)। नियोक्ता आपको चिकित्सा अवकाश के स्थान पर हल्के काम करने का आदेश भी नहीं दे सकता। आप 12 सप्ताह का अवकाश एक बार में ले सकते हैं, या पूरे वर्ष में अलग-अलग समय पर, या यहां तक कि आंशिक दिनों के रूप में (जैसे प्रत्येक सप्ताह आधे दिन, या एक सप्ताह में 1 दिन और अगले सप्ताह 2 दिन, जैसे किसी क्रोनिक स्थिति के इलाज के लिए)।

मुझे FMLA अवकाश प्राप्त करने के लिए क्या करना होगा?

आपको यह सुनिश्चित करना चाहिए कि यदि आपका FMLA अवकाश अनुमानित है, तो कम से कम 30 दिन पहले सूचना दें। यदि यह अनुमानित नहीं है, तो यथाशीघ्र सूचना दें। आपको अपने नियोक्ता को अवकाश के कारण के बारे में सूचित करना आवश्यक है और यदि अवकाश एक गंभीर स्वास्थ्य स्थिति के कारण है तो आपको एक स्वास्थ्य सेवा प्रदाता से प्रमाण पत्र प्रदान करने की आवश्यकता हो सकती है। नियोक्ता को पर्याप्त जानकारी दें ताकि वे जान सकें कि यह FMLA अवकाश है।

मुझे अपने अधिकारों के बारे में FMLA अवकाश के बारे में जानकारी नहीं थी, जब तक कि मैं काम से बाहर नहीं हो गया!

दुर्भाग्यवश, यदि आपने उचित सूचना नहीं दी, तो आपको FMLA अवकाश का अधिकार नकारा जा सकता है। एक अपवाद है: कवर किए गए नियोक्ताओं को कर्मचारियों को FMLA लाभ, अधिकार और दायित्वों के बारे में लिखित रूप में सूचित करने की आवश्यकता होती है। एक बुलेटिन बोर्ड पोस्टर और कर्मचारी हैंडबुक में FMLA का वर्णन इस सूचना का सामान्य उदाहरण है। यदि आपका नियोक्ता उपरोक्त में से कुछ नहीं करता है, तो आपको FMLA के तहत सुरक्षा का अधिकार होगा, भले ही आपने समय पर अपनी अवकाश की सूचना नहीं दी हो। FMLA अस्वीकार करने के खिलाफ सबसे अच्छी सुरक्षा यह है कि आप अपने अधिकारों को जानें, इसलिए अपने कार्यस्थल पर बुलेटिन बोर्ड पढ़ें और अपनी कर्मचारी हैंडबुक का अध्ययन करें।

अगर मैं लंबी छुट्टी पर हूँ, तो क्या मुझे अपनी नौकरी और लाभ खोने का डर है?

चाहे आप एक सप्ताह के लिए बाहर हों या 12 सप्ताह के लिए, जब आप लौटेंगे, तो आपको आपकी पूर्व स्थिति (या समान स्थिति) में बहाल किया जाना चाहिए, बिना वरिष्ठता या लाभों के किसी नुकसान के। एक "समान" स्थिति का मतलब है कि इसमें लगभग समान वेतन, लाभ, कौशल और जिम्मेदारियां होनी चाहिए। आपका नियोक्ता आपके अवकाश के दौरान आपकी सभी स्वास्थ्य लाभों को बनाए रखेगा।

क्या मुझे FMLA अवकाश का उपयोग करने के लिए दंडित किया जा सकता है?

आपको किसी भी तरह से दंडित या भेदभाव नहीं किया जा सकता है यदि अवकाश FMLA द्वारा कवर किया गया है। FMLA के तहत अनुपस्थिति को इस प्रकार के कारणों से दंडित नहीं किया जा सकता है:

- अनुपस्थिति नीति के तहत अंक जोड़ना
- वेतन वृद्धि या पदोन्नति को अस्वीकार करना
- खराब मूल्यांकन के आधार पर

संसाधन

**मदद प्राप्त करना:**

- **US Department of Labor (FMLA प्रशासन)**  
<http://www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla.htm>  
**Buffalo** 716-842-2950

**जानकारी के लिए:**

- **Workplace Fairness**  
[www.workplacefairness.org/familyleave](http://www.workplacefairness.org/familyleave)

## "पारिवारिक और चिकित्सा अवकाश". (NYS Paid Sick Leave)

NYS Paid Sick Leave को अप्रैल 2020 में लागू किया गया था, ताकि सभी निजी क्षेत्र के कर्मचारियों को बीमारी और चोट के कारण अवकाश लेने का अधिकार मिल सके। इस अवकाश की अवधि और क्या आपको इसके लिए भुगतान किया जाएगा, यह आपके नियोक्ता के आकार पर निर्भर करता है।

कौन-कौन कवर है?

सभी निजी क्षेत्र के कर्मचारी, जो न्यू यॉर्क राज्य में काम करते हैं, चाहे नियोक्ता का आकार कोई भी हो, इस कानून के तहत कवर किए गए हैं।

किस लिए अवकाश का उपयोग किया जा सकता है?

### बीमार अवकाश (Sick Leave):

- मानसिक या शारीरिक बीमारी, चोट, या स्वास्थ्य स्थिति के लिए, चाहे वह पहले से निदान की गई हो या इलाज की आवश्यकता हो या नहीं।
- मानसिक या शारीरिक बीमारी, चोट या स्वास्थ्य स्थिति के निदान, देखभाल, या उपचार के लिए; या चिकित्सा निदान या रोकथाम के लिए।

**सुरक्षित अवकाश (Safe Leave):** वेतनयुक्त बीमार अवकाश का उपयोग तब भी किया जा सकता है जब कोई कर्मचारी या उसके परिवार का सदस्य घरेलू हिंसा, पारिवारिक अपराध, यौन अपराध, उत्पीड़न, या मानव तस्करी का शिकार हुआ हो। कर्मचारी इस समय का उपयोग निम्नलिखित के लिए कर सकते हैं:

- घरेलू हिंसा शरणालय, बलात्कार संकट केंद्र, या अन्य सेवा कार्यक्रम से सेवाएँ प्राप्त करने के लिए
- सुरक्षा योजना बनाने, अस्थायी या स्थायी रूप से स्थानांतरित होने, या अन्य कदम उठाने के लिए, जिससे कर्मचारी या उनके परिवार के सदस्यों की सुरक्षा बढ़ सके
- एक वकील या अन्य सामाजिक सेवा प्रदाता से मिलकर जानकारी और सलाह प्राप्त करने के लिए, और किसी भी आपराधिक या नागरिक प्रक्रिया में भाग लेने के लिए
- कानून प्रवर्तन के साथ शिकायत या घरेलू घटना रिपोर्ट दर्ज करने के लिए
- जिला अभियोजक के कार्यालय से मिलकर मामले की जानकारी प्राप्त करने के लिए
- बच्चों को नए स्कूल में दाखिल कराने के लिए
- कर्मचारी या उसके परिवार के सदस्य की सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए अन्य आवश्यक कदम उठाने के लिए

## मुझे कितना अवकाश मिलता है?

आपके पास उपलब्ध अवकाश की मात्रा आपके नियोक्ता के आकार पर निर्भर करती है। न्यू यॉर्क राज्य ने एक न्यूनतम सीमा निर्धारित की है, जिसका मतलब है कि नियोक्ता कर्मचारियों को आवश्यक अवकाश से अधिक देने का चुनाव कर सकते हैं, और संघीकृत कर्मचारी अपने अनुबंध में अधिक बीमार अवकाश के लिए बातचीत कर सकते हैं।

### **बीमार अवकाश की मात्रा:**

- यदि आपके नियोक्ता के पास 4 या उससे कम कर्मचारी हैं और उनकी वार्षिक शुद्ध आय \$1 मिलियन या उससे कम है, तो उन्हें 40 घंटे तक का बिना वेतन बीमार अवकाश देना होगा।
- यदि आपके नियोक्ता के पास 4 या उससे कम कर्मचारी हैं और उनकी वार्षिक शुद्ध आय \$1 मिलियन या उससे अधिक है, तो उन्हें 40 घंटे तक का वेतनयुक्त बीमार अवकाश देना होगा।
- यदि आपके नियोक्ता के पास 5-99 कर्मचारी हैं, तो उन्हें 40 घंटे तक का वेतनयुक्त बीमार अवकाश देना होगा।
- यदि आपके नियोक्ता के पास 100 या अधिक कर्मचारी हैं, तो उन्हें 56 घंटे तक का वेतनयुक्त अवकाश देना होगा।

## कितने दिन का अवकाश एक बार में लिया जा सकता है?

आपके नियोक्ता यह निर्धारित कर सकते हैं कि आपका अवकाश नियमित अंतराल में लिया जाए, लेकिन न्यूनतम समय 4 घंटे से अधिक नहीं हो सकता। इसका मतलब है कि कुछ नियोक्ता आपको 4 घंटे के अंतराल में अवकाश लेने की आवश्यकता कर सकते हैं, जबकि कुछ 1 घंटे के अंतराल में कर सकते हैं, आदि। आपका नियोक्ता आपको उनके अवकाश उपयोग नीति के बारे में जानकारी देने का जिम्मेदार है।

## क्या मैं वेतनयुक्त बीमार अवकाश लेने पर अपनी नौकरी खो सकता हूँ?

नहीं, आपके नियोक्ता को आपको बीमार अवकाश लेने पर कोई प्रतिशोध नहीं देना होगा। यदि आप बीमार अवकाश लेते हैं, तो आपको आपकी पहले की स्थिति में काम पर वापस आने दिया जाना चाहिए।

## मैं एक संघ में हूँ, लेकिन हमारी बीमार अवकाश नीति इन मानकों को पूरा नहीं करती...

सितंबर 2020 के बाद लागू किए गए सामूहिक सौदेबाजी समझौतों में राज्य की वेतनयुक्त बीमार अवकाश नीतियों के "समान लाभ" होने चाहिए। इसका मतलब है कि विभिन्न अवकाश कार्यक्रमों या लाभों को मिलाकर राज्य द्वारा निर्धारित मानक को पूरा किया जा सकता है। आपका अनुबंध "लेबर लॉ सेक्शन 196-ब" का उल्लेख करना चाहिए, ताकि यह पुष्टि हो सके कि यह राज्य द्वारा निर्धारित मानकों को पूरा करता है। यदि आपको यकीन नहीं है, तो अपने संघ स्टूवर्ड या स्थानीय कार्यालय से संपर्क करें, ताकि आप अपने अनुबंध के बारे में समझ सकें।

## संसाधन

- न्यू यॉर्क राज्य वेतनयुक्त बीमार अवकाश वेबसाइट  
<https://www.ny.gov/programs/new-york-paid-sick-leave>
- NYS श्रम विभाग का एंटी-रिटेलिएशन यूनिट  
888-52-LABOR या [LSAsk@labor.ny.gov](mailto:LSAsk@labor.ny.gov)

## NYS सवेतन प्रसवपूर्व अवकाश (NYS Paid Prenatal Leave)

**NYS Paid Prenatal Leave** 1 जनवरी 2025 से लागू हुआ और यह न्यू यॉर्क राज्य में सभी निजी क्षेत्र के कर्मचारियों के लिए उपलब्ध है।

मुझे कितने घंटे अवकाश मिल सकते हैं?

प्रत्येक कर्मचारी को साल में 20 घंटे तक का वेतनयुक्त प्रेनेटल अवकाश मिल सकता है, जो अन्य वेतनयुक्त अवकाश के अलावा है।

प्रेनेटल अवकाश का उपयोग किसलिए किया जा सकता है?

प्रेनेटल अवकाश का उपयोग गर्भावस्था से संबंधित स्वास्थ्य सेवाओं के लिए किया जा सकता है। इसमें शामिल हैं:

- शारीरिक परीक्षा
- चिकित्सा प्रक्रियाएँ
- निगरानी
- परीक्षण
- गर्भावस्था से संबंधित स्वास्थ्य देखभाल प्रदाताओं के साथ चर्चा
- गर्भावस्था के बाद की देखभाल
- प्रजनन उपचार

क्या मेरा नियोक्ता मेरी छुट्टी की मांग को अस्वीकार कर सकता है?

नहीं, यदि आपके पास अवकाश लेने के लिए समय उपलब्ध है, तो आपका नियोक्ता आपकी प्रेनेटल अवकाश की मांग को अस्वीकार नहीं कर सकता।

मैंने अभी काम शुरू किया है, क्या मुझे अवकाश का समय मिलेगा?

हां, 1 जनवरी 2025 से सभी निजी क्षेत्र के कर्मचारियों को साल में 20 घंटे का वेतनयुक्त प्रेनेटल अवकाश मिलेगा। इस अवकाश का उपयोग करने के लिए न्यूनतम कामकाजी समय की आवश्यकता नहीं है।

क्या मुझे यह बताने की आवश्यकता है कि मैं अवकाश क्यों ले रहा हूँ?

नहीं, यदि अवकाश एक योग्य कारण के लिए लिया जा रहा है, तो आपको अपने नियोक्ता को यह बताने की आवश्यकता नहीं है कि आप अवकाश क्यों ले रहे हैं। आपका नियोक्ता आपसे व्यक्तिगत या चिकित्सा जानकारी नहीं मांग सकता।

अवकाश का अनुरोध उसी प्रक्रिया का पालन करके करें, जो आपके नियोक्ता ने अन्य प्रकार के अवकाश के लिए निर्धारित की है। आप इस अवकाश को एक घंटे के हिसाब से भी ले सकते हैं।

संसाधन

NYS वेतनयुक्त प्रेनेटल अवकाश FAQ

<https://www.ny.gov/new-york-state-paid-prenatal-leave/information-employees>

- नौकरी में प्रतिशोध के लिए न्यू यॉर्क राज्य श्रम विभाग

कॉल करें: 1-888-52-LABOR या ईमेल करें: [LSASK@labor.ny.gov](mailto:LSASK@labor.ny.gov)

- भेदभाव के लिए न्यू यॉर्क राज्य मानव अधिकार विभाग

कॉल करें: 1-888-392-3644 या ऑनलाइन शिकायत दर्ज करें।

न्यू यॉर्क राज्य का वेतनयुक्त पारिवारिक अवकाश (NYS Paid Family Leave)

## NYS सवेतन पारिवारिक अवकाश/NYS Paid Family Leave

न्यू यॉर्क राज्य का **वेतनयुक्त पारिवारिक अवकाश** जनवरी 2018 में लागू हुआ था। यह नीति न्यू यॉर्क राज्य में अधिकांश निजी कर्मचारियों को नई संतान के साथ बंधन बनाने, गंभीर स्वास्थ्य स्थितियों के साथ रिश्तेदारों की देखभाल करने, या सैन्य सेवा के लिए परिवार के सदस्यों के मदद के लिए संरक्षित और भुगतान की गई छुट्टी प्रदान करती है।

कौन कवर है?

यह नीति उन कर्मचारियों के लिए लागू है जो:

- **पूर्णकालिक कर्मचारी** हैं और हर सप्ताह 20 घंटे से अधिक काम करते हैं (कम से कम 26 लगातार हफ्तों तक)
- **अर्ध-पूर्णकालिक कर्मचारी** हैं जो हर सप्ताह 20 घंटे से कम काम करते हैं (कम से कम 175 असतत दिनों तक)

क्या मेरी आप्रवासन / नागरिकता स्थिति मायने रखती है?

नहीं, ऊपर दिए गए कर्मचारियों को नागरिकता या आप्रवासन स्थिति की परवाह किए बिना कवर किया जाता है।

मैं अवकाश का उपयोग किसलिए कर सकता हूँ?

1. **नई संतान:** आप नए बच्चे के साथ बंधन बनाने के लिए अवकाश का उपयोग कर सकते हैं, चाहे वह बच्चा जन्मा हो, गोद लिया गया हो, या पालक में हो। यह अवकाश बच्चे के जन्म या आगमन के बाद शुरू होता है और आप इसे पहले 12 महीनों के भीतर कभी भी ले सकते हैं।
2. **रिश्तेदारों की देखभाल:** आप गंभीर स्वास्थ्य स्थितियों से पीड़ित रिश्तेदारों की देखभाल करने के लिए यह अवकाश ले सकते हैं। इसमें शामिल हैं:
  - पति/पत्नी, जीवनसाथी
  - बच्चे, स्टेपचाइल्ड
  - माता-पिता, स्टेपपेरेंट्स
  - ससुराल के माता-पिता, दादी/दादा, पोते/पोती, भाई/बहन गंभीर स्वास्थ्य स्थितियाँ, जैसे कि अस्पताल में भर्ती होना, सर्जरी, और उपचार की आवश्यकता।
3. **सैन्य कर्तव्यों और सेवा:** यदि कोई पति/पत्नी, जीवनसाथी, बच्चे या माता-पिता विदेश में तैनात हो या तैनाती के बारे में सूचित किया गया हो, तो आप उनके सैन्य कर्तव्यों और सेवा से जुड़ी परिस्थितियों में मदद करने के लिए पारिवारिक अवकाश का उपयोग कर सकते हैं।

## अवकाश की अवधि

अवकाश की अवधि **12 सप्ताह** प्रति वर्ष होती है, और आपको आपके औसत साप्ताहिक वेतन का **67%** मिलेगा। आप इस अवकाश को पूरी दिन की छुट्टियों या एक साथ भी ले सकते हैं। अवकाश की यह अवधि प्रत्येक वर्ष के हिसाब से रिसेट हो जाती है।

इस अवकाश का भुगतान कौन करता है?

वेतनयुक्त पारिवारिक अवकाश कर्मचारियों द्वारा पेरोल योगदान के माध्यम से वित्तपोषित होता है। इसके बारे में अधिक जानकारी और भुगतान का अनुमान लगाने के लिए एक कैलकुलेटर भी उपलब्ध है।

## संसाधन

- NYS वेतनयुक्त पारिवारिक अवकाश कैल्कुलेटर  
<https://www.ny.gov/paid-family-leave>
- न्यू यॉर्क राज्य श्रम विभाग के संपर्क विवरण  
कॉल करें: 1-888-52-LABOR  
ईमेल करें: [LSASK@labor.ny.gov](mailto:LSASK@labor.ny.gov)

## NYS सवेतन पारिवारिक अवकाश (NYS Paid Family Leave)

न्यूयॉर्क राज्य का भुगतान परिवार अवकाश (Paid Family Leave) नीति 2018 में प्रभावी हुई थी। यह नीति न्यूयॉर्क राज्य में अधिकांश निजी कर्मचारियों को कवर करती है और उन्हें नए बच्चों के साथ संबंध बनाने, गंभीर स्वास्थ्य स्थितियों वाले परिवार के सदस्य की देखभाल करने, या परिवार के सदस्य के सैन्य सेवा में तैनाती के समय सहायता करने के लिए संरक्षित और भुगतान किए गए समय की छुट्टी प्रदान करती है।

कौन कवर किया गया है? (Who is covered?)

यदि आप एक **पूर्णकालिक निजी कर्मचारी** हैं जो प्रति सप्ताह 20 घंटे से अधिक काम करते हैं (26 लगातार हफ्तों के बाद) या **अंशकालिक निजी कर्मचारी** हैं जो प्रति सप्ताह 20 घंटे से कम काम करते हैं (175 गैर-निरंतर कार्यदिवसों के बाद), तो आप इस नीति के तहत कवर किए गए हैं।

- **आपकी नागरिकता या आप्रवासी स्थिति** मायने नहीं रखती—सभी कर्मचारी कवर किए गए हैं।

आप छुट्टी का उपयोग किसके लिए कर सकते हैं?

### 1. नया बच्चा:

- आप छुट्टी का उपयोग नए बच्चे (जन्म, गोद लेने, या पालक बच्चे) के साथ संबंध बनाने के लिए कर सकते हैं।
- छुट्टी केवल बच्चे के जन्म/आवागमन के बाद शुरू होती है (जब तक कि गोद लेने की प्रक्रिया के लिए काम से अनुपस्थिति आवश्यक न हो)। माता-पिता इस छुट्टी को बच्चे के जन्म या आगमन के बाद पहले 12 महीनों में कभी भी ले सकते हैं।

### 2. रिश्तेदार की देखभाल:

- गंभीर स्वास्थ्य स्थितियों वाले रिश्तेदारों की देखभाल के लिए छुट्टी उपलब्ध है।
- **नजदीकी रिश्तेदार** में शामिल हैं:
  - पति/पत्नी, घरेलू साथी, बच्चे, सौतेले बच्चे, माता-पिता, सौतेले माता-पिता, सास-ससुर, दादा-दादी, पोते-पोती, और भाई-बहन।
- गंभीर स्वास्थ्य स्थितियां वे होती हैं जिनमें अस्पताल में भर्ती या स्वास्थ्य सेवा प्रदाता द्वारा निरंतर उपचार/देखभाल की आवश्यकता होती है, जैसे कि कैंसर उपचार, गहन चिकित्सा, या सर्जरी और ठीक होने की प्रक्रिया।

### 3. सैन्य सेवा:

- यदि आपके पति/पत्नी, घरेलू साथी, बच्चा, या माता-पिता विदेश में तैनात हैं या तैनाती की सूचना मिली है, तो आप सैन्य सेवा से संबंधित समस्याओं में मदद करने के लिए छुट्टी का उपयोग कर सकते हैं।

## छुट्टी की अवधि:

- प्रति वर्ष **12 सप्ताह तक**।
- आप **67%** अपने औसत साप्ताहिक वेतन के अनुसार भुगतान प्राप्त करेंगे।
- छुट्टी को पूरे दिन के एकल रूप में या एक साथ लिया जा सकता है। आपका अवकाश प्रत्येक वर्ष में एक बार उस तारीख से रिसेट हो जाता है, जिस दिन से आपने पहली बार अवकाश लिया था।

## इसे कौन भुगतान करता है?

- **नौकरी में कर्मचारी द्वारा वेतन कटौती** के माध्यम से भुगतान परिवार अवकाश का वित्तपोषण किया जाता है।

## कैसे अवकाश के लिए आवेदन करें?

1. **अपने नियोक्ता को सूचित करें** कम से कम 30 दिन पहले यदि आपको छुट्टी की आवश्यकता है।
2. आपको अवकाश के लिए अलग-अलग प्रकार के फॉर्म भरने होंगे (जैसे कि बांडिंग, परिवार की देखभाल, या सैन्य सेवा के लिए)।
  - अधिक जानकारी के लिए आप [यहां क्लिक कर सकते हैं](#)।

## परिवार और चिकित्सा अवकाश अधिनियम (FMLA):

- यदि आपकी छुट्टी **NYS भुगतान परिवार अवकाश और FMLA** दोनों के तहत योग्य है, तो आपको एक ही समय में इन छुट्टियों का उपयोग करना चाहिए। आप इन्हें अलग-अलग समय पर भी ले सकते हैं यदि आपके पास विभिन्न प्रकार के योग्य घटनाएँ हैं।

भेदभाव से सुरक्षा:

- **आपको अवकाश लेने के कारण भेदभाव, अनुशासन, वेतन या लाभ में कमी, या निकालने का सामना नहीं करना पड़ेगा।** आपके नियोक्ता को छुट्टी के अंत में आपको उसी या समान पद पर बहाल करना होगा।
- यदि आपको लगता है कि आपके साथ भेदभाव किया गया है, तो **WNYCOSH कार्यकर्ता केंद्र** से संपर्क करें।

संसाधन

मदद प्राप्त करें

न्यू यॉर्क राज्य वेतनयुक्त पारिवारिक अवकाश हॉटलाइन:

1 (844) 337-6303

<https://paidfamilyleave.ny.gov/>

अवकाश फॉर्म

<https://paidfamilyleave.ny.gov/form-pfl-3-pfl-family-care-leave>

वेतनयुक्त पारिवारिक अवकाश लाभ कैलकुलेटर

<https://paidfamilyleave.ny.gov/PFLbenefitscalculator>

## Discrimination/ भेदभाव

### भेदभाव क्या है?

भेदभाव का मतलब है कि आपको एक कर्मचारी या नौकरी के आवेदनकर्ता के रूप में किसी और से अलग तरीके से व्यवहार किया जाता है क्योंकि आप एक संरक्षित वर्ग से संबंधित हैं। संघीय कानून उन नियोक्ताओं को कवर करता है जिनके पास 15 या उससे अधिक कर्मचारी हैं और यह निम्नलिखित आधारों पर भेदभाव को प्रतिबंधित करता है:

- आयु
- गर्भावस्था
- विकलांगता
- जाति
- धर्म
- राष्ट्रीय उत्पत्ति
- लिंग
- आनुवंशिक जानकारी
- प्रतिशोध

न्यूयॉर्क राज्य का कानून उन नियोक्ताओं को कवर करता है जिनके पास चार या उससे अधिक कर्मचारी हैं और यह उपरोक्त कारकों के अलावा निम्नलिखित आधारों पर भेदभाव को प्रतिबंधित करता है:

- यौन अभिविन्यास
- वैवाहिक स्थिति
- सैन्य स्थिति
- घरेलू हिंसा के शिकार व्यक्ति की स्थिति
- गिरफ्तारी रिकॉर्ड

### भेदभाव किस तरह का हो सकता है?

भेदभाव नियोक्ता द्वारा किए गए किसी भी प्रत्यक्ष कार्य का परिणाम हो सकता है, जैसे कि निकालना, पदावनत, पदोन्नति में विफलता, फिर से नियुक्ति, वेतन, घंटे या रोजगार की अन्य शर्तें/स्थितियाँ। यह अवैध है कि नियोक्ता इन निर्णयों को उपरोक्त किसी भी कारण से आधारित करें।

भेदभाव **उत्पीड़न** के रूप में भी हो सकता है। इसमें आपत्तिजनक टिप्पणियाँ, पूर्वाग्रहपूर्ण धारणाएँ, अवांछित मज़ाक, धमकी, शारीरिक उत्पीड़न, या अपमानजनक नामों का उपयोग शामिल हो सकता है, जो उपरोक्त कारणों में से किसी एक पर आधारित हो। एक अकेली टिप्पणी आमतौर पर उत्पीड़न के रूप में नहीं मानी जाती, जब तक

कि वह बहुत गंभीर या अपमानजनक न हो। हालांकि, यदि यह बार-बार हो रहा है और यह आपके काम को नकारात्मक रूप से प्रभावित करता है, तो इसे भेदभाव माना जा सकता है।

यदि कोई सहकर्मी आपको उत्पीड़ित कर रहा है और आपने भेदभाव की रिपोर्ट की है, लेकिन कुछ नहीं किया गया है तो नियोक्ता भी जिम्मेदार हो सकता है। इसके अलावा, यदि नियोक्ता एक ऐसी नीति बनाता है जो इन संरक्षित समूहों में से किसी एक को अनुपातहीन रूप से प्रभावित करती है, तो भी यह भेदभाव हो सकता है।

क्या नियोक्ता को कर्मचारी के धार्मिक विश्वासों के अनुसार अनुकूलन करने की आवश्यकता है?

हां, नियोक्ता को कर्मचारी के **सचेत धार्मिक विश्वासों** के अनुसार अनुकूलन करना आवश्यक हो सकता है, जैसे कि विशेष कपड़े, छुट्टियाँ, सौंदर्य रचनाएँ या आहार के लिए अनुमति देना, जब तक कि ऐसा करना नियोक्ता पर **अत्यधिक कठिनाई** न डालता हो। एक अनुकूलन को अस्वीकृत माना जा सकता है यदि यह नियोक्ता के लिए अत्यधिक कठिनाई पैदा करता है, और यह प्रत्येक मामले के आधार पर निर्धारित किया जाएगा।

क्या यह नीति प्रवासी/शरणार्थी श्रमिकों पर लागू होती है?

संघीय और राज्य भेदभाव कानून सभी कर्मचारियों को कवर करते हैं, चाहे उनकी नागरिकता या कार्य अनुमोदन स्थिति कुछ भी हो। नियोक्ता "अवैध" श्रमिक के खिलाफ उतना भेदभाव नहीं कर सकते जितना वे किसी अन्य कर्मचारी के खिलाफ कर सकते हैं। यदि कोई कर्मचारी विदेशी देश में जन्मा है, विदेशी प्रतीत होता है, या उसका विदेशी नाम या लहजा है, तो उसे अन्य कर्मचारियों से अलग तरीके से व्यवहार नहीं किया जा सकता।

क्या यह गर्भावस्था के लिए भी लागू है?

हां, **संघीय गर्भावस्था भेदभाव अधिनियम** नियोक्ताओं को एक श्रमिक को उसके गर्भावस्था, प्रसव, या संबंधित चिकित्सा स्थिति के कारण निकालने, पदावनत करने या दंडित करने से रोकता है। जब तक गर्भवती महिला अपने कार्य कार्यों को कर सकती है, नियोक्ता उसे काम पर रखने से मना नहीं कर सकते या काम करने से रोक नहीं सकते। अगर श्रमिक गर्भावस्था के कारण काम करने में असमर्थ है, तो नियोक्ता को उसे किसी अन्य अस्थायी रूप से विकलांग श्रमिक की तरह व्यवहार करना होगा, जैसे कि कार्यों में संशोधन करना, वैकल्पिक कार्य सौंपना, विकलांगता अवकाश और कार्य पर लौटने के विकल्प प्रदान करना।

क्या साक्षात्कार या आवेदन में ऐसे सवाल हैं जिनका मुझे जवाब देने की आवश्यकता नहीं है?

आयु, जाति, धर्म, वैवाहिक स्थिति, राष्ट्रीय उत्पत्ति, विकलांगता और अन्य व्यक्तिगत विशेषताओं से संबंधित सवाल अवैध हैं। उदाहरण के लिए, आपसे यह सवाल नहीं किया जा सकता है:

- क्या आप संयुक्त राज्य अमेरिका के नागरिक हैं? (सही सवाल: क्या आपको अमेरिका में काम करने का अधिकार है?)

- आप कहां जन्मे थे? आपके माता-पिता कहां जन्मे थे?
- आपकी मातृभाषा क्या है? (सही सवाल: आप कौन सी भाषाएँ पढ़, बोल, या लिख सकते हैं?)
- आपकी उम्र कितनी है? (सही सवाल: क्या आप 18 वर्ष से ऊपर हैं?)
- आपने कॉलेज कब स्नातक किया? (सही सवाल: आपने कितने स्तर की शिक्षा पूरी की है?)
- आपकी वैवाहिक स्थिति क्या है?
- आपके साथ कौन रहता है?
- क्या आप परिवार बनाने की योजना बनाती हैं?
- आपके कितने बच्चे हैं? आप बच्चों के लिए क्या करते हैं?
- आप किन सामाजिक संगठनों से संबंधित हैं? (सही सवाल: क्या आप किसी ऐसे समूह से संबंधित हैं जो इस नौकरी को करने की आपकी क्षमता से संबंधित है?)

क्या मेरा नियोक्ता मेरी शिकायत पर प्रतिशोध ले सकता है?

यदि आपको लगता है कि आपके कार्यस्थल पर भेदभाव हो रहा है, तो आपके पास एक **शिकायत दायर करने का अधिकार** है। यह अवैध है कि नियोक्ता आपको निकालें, पदावनत करें, उत्पीड़न करें, या अन्यथा प्रतिशोध लें, क्योंकि आपने संरक्षित गतिविधियों में भाग लिया है।

संरक्षित गतिविधियाँ में शामिल हैं:

- भेदभाव का आरोप लगाना
- कार्यस्थल पर हो रहे भेदभाव के बारे में नियोक्ता को शिकायत करना
- भेदभावपूर्ण कार्यों में भाग लेने से मना करना
- भेदभाव जांच में भाग लेना

अगर मुझे लगता है कि भेदभाव हो रहा है, तो मुझे क्या करना चाहिए?

1. घटनाओं, तिथियों, गवाहों और साक्ष्यों को शामिल करते हुए एक **जर्नल रखें**।
2. सहकर्मियों से भेदभाव के बारे में बात करें – हो सकता है आप अकेले कर्मचारी न हों जो भेदभाव का सामना कर रहे हों।
3. अपने नियोक्ता को समझाएं कि आपको क्यों लगता है कि आपको अन्यायपूर्ण तरीके से व्यवहार किया जा रहा है और अगर आपके नियोक्ता के पास शिकायत प्रक्रिया है, तो उसका उपयोग करें।
4. यदि आप एक यूनियन सदस्य हैं, तो अपने **संचालक या अधिकारी** से संपर्क करें।

अगर आपको इस विषय पर और जानकारी चाहिए, तो बेझिजक पूछें!

## **Resources**

Getting Help  
Equal Employment Opportunity Commission

[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)  
1-800-669-4000

NYS Division of Human Rights

<https://dhr.ny.gov/>

1-888-392-3644

For Information  
Workplace Fairness

<https://www.workplacefairness.org/employment-discrimination/>

## यौन उत्पीड़न (Sexual Harassment)

### यौन उत्पीड़न क्या है?

यौन उत्पीड़न वह अवांछित यौन उन्नति, यौन सेवा की मांग और अन्य मौखिक या शारीरिक यौन व्यवहार है, जब:

- आपका इस व्यवहार को स्वीकार करना या अस्वीकृत करना इस बात को प्रभावित कर सकता है कि क्या आप अपनी नौकरी बनाए रखते हैं या पदोन्नति प्राप्त करते हैं, कोई अच्छा काम असाइनमेंट या कोई अन्य नौकरी लाभ प्राप्त करते हैं; या
- यह व्यवहार आपकी कार्य प्रदर्शन में अनुचित रूप से हस्तक्षेप करता है या एक भयावह, शत्रुतापूर्ण या आपत्तिजनक कार्य वातावरण उत्पन्न करता है।

यौन उत्पीड़न करने वाला व्यक्ति पुरुष या महिला हो सकता है, दूसरे लिंग का सदस्य या समान लिंग का सदस्य भी हो सकता है।

### क्या आप मुझे यौन उत्पीड़न के कुछ उदाहरण दे सकते हैं?

यौन उत्पीड़न में आने वाले कुछ व्यवहारों के उदाहरण हैं:

- यौन सेवा के लिए दबाव डालना;
- आपके डेस्क या कार्य क्षेत्र पर अश्लील सामग्री छोड़ना;
- छूना, “गोडिंग” करना, थपथपाना, गले लगाना;
- ललचाना, सीटी बजाना, फ्लिर्टियाँ कसना या बड़बड़ाना;
- “स्वीटहार्ट,” “बेबी,” या “हनी” जैसे तुच्छ शब्दों का उपयोग करना;
- यौन चिढ़ाना और मज़ाक;
- यौन या अपमानजनक प्रकार की कार्टून, पोस्टर या चित्र लगाना;
- व्यक्तिगत सवाल पूछना, किसी के सामाजिक या यौन जीवन के बारे में झूठ बोलना या अफवाह फैलाना;
- यौन टिप्पणी करना या इशारे करना और वास्तविक या प्रयास किए गए यौन हमले।

यौन उत्पीड़न तब ही माना जाएगा जब उत्पीड़न का व्यवहार अवांछित हो। यह जरूरी नहीं कि यौन इच्छाओं से प्रेरित हो, और यौन उत्पीड़न के लिए उत्पीड़न करने वाले और पीड़ित का लिंग समान या विपरीत हो सकता है।

### अगर मुझे यौन उत्पीड़न हो रहा है तो मेरे नियोक्ता को क्या करना चाहिए?

यौन उत्पीड़न अवैध है, और कोई भी कर्मचारी इसे सहन करने के लिए मजबूर नहीं किया जाना चाहिए। एक नियोक्ता को यौन उत्पीड़न की शिकायतों की जांच करनी चाहिए और उत्पीड़न को समाप्त करने के लिए उचित कार्रवाई करनी चाहिए। रोकथाम सबसे अच्छा तरीका है: नियोक्ताओं को कर्मचारियों को यह स्पष्ट रूप से बताना

चाहिए कि यौन उत्पीड़न सहन नहीं किया जाएगा, उनके पास एक प्रभावी शिकायत प्रक्रिया होनी चाहिए, और जब कोई कर्मचारी शिकायत करता है, तो तुरंत और उचित कार्रवाई करनी चाहिए।

**अगर मुझे यौन उत्पीड़न हो रहा है तो मुझे क्या करना चाहिए?**

आपके लिए यह जरूरी नहीं है कि आप सीधे उत्पीड़न करने वाले को यह बताएं कि उनका व्यवहार अवांछित है, लेकिन आपको यह सुनिश्चित करना चाहिए कि आप, यदि आपके पास कोई यूनियन है, या आप जिसे नामित करें, प्रबंधन को अपनी शिकायत के बारे में सूचित करें। आपको उत्पीड़न की घटनाओं का लिखित रिकॉर्ड भी रखना चाहिए। यदि आपके नियोक्ता के पास एक शिकायत प्रक्रिया है, तो आपको उसे उपयोग करना चाहिए।

अगर आपको इस विषय पर और जानकारी चाहिए, तो कृपया मुझसे पूछें!

**क्या मेरे नियोक्ता के पास यौन उत्पीड़न नीति होनी चाहिए?**

**हां।** न्यूयॉर्क राज्य (NYS) के कानून के तहत, सभी नियोक्ताओं को एक यौन उत्पीड़न रोकथाम नीति रखना आवश्यक है जो श्रम विभाग और मानवाधिकार विभाग के मानकों को पूरा करती हो।

नीतियाँ निम्नलिखित को शामिल करनी चाहिए:

- यौन उत्पीड़न पर रोक लगानी चाहिए।
- निषिद्ध व्यवहार के उदाहरण देने चाहिए।
- लागू संघीय, राज्य और स्थानीय कानूनों को शामिल करना चाहिए।
- एक शिकायत फॉर्म और प्रक्रिया होनी चाहिए, जो समयबद्ध और गोपनीय हो।
- कर्मचारियों को उनके अधिकारों के बारे में सूचित करना चाहिए और यह बताना चाहिए कि यौन उत्पीड़न की शिकायतों का समाधान कैसे किया जाएगा।
- यह घोषित करना चाहिए कि यौन उत्पीड़न कर्मचारी की अनुशासनहीनता का रूप है और उत्पीड़न करने वालों तथा प्रबंधकों/सुपरवाइजर्स के खिलाफ सजा लागू की जाएगी जो जानबूझकर इसे जारी रखने की अनुमति देते हैं।
- उन व्यक्तियों के खिलाफ प्रतिशोध पर रोक लगानी चाहिए जो यौन उत्पीड़न की शिकायत करते हैं या जांच में सहायता करते हैं।

नियोक्ताओं को सभी कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न पर वार्षिक प्रशिक्षण प्रदान करना होगा। प्रशिक्षण और संसाधनों के मानक नीचे दिए गए हैं।

मैंने अपने नियोक्ता के पास शिकायत की, लेकिन कुछ नहीं हुआ

यौन उत्पीड़न एक अवैध लिंग भेदभाव का रूप है, और आप **समान रोजगार अवसर आयोग (EEOC)** या **न्यूयॉर्क राज्य मानवाधिकार विभाग (DHR)** में रोजगार भेदभाव के आरोप दायर कर सकते हैं।

- **EEOC** आरोपों को अंतिम उत्पीड़न घटना होने के 180 दिनों के भीतर दायर किया जाना चाहिए, जिसे राज्य शिकायत दायर करने पर बढ़ाया जा सकता है।
- **DHR** आरोपों को तीन वर्षों के भीतर दायर किया जाना चाहिए।
- आप एक व्यक्तिगत आरोप या एक समूह (जिसे "कक्षा कार्रवाई" कहा जाता है) के हिस्से के रूप में आरोप दायर कर सकते हैं।
- आप न्यूयॉर्क के मानवाधिकार कानून का उल्लंघन करने पर राज्य अदालत में मुकदमा भी दायर कर सकते हैं, हालांकि शिकायत दायर करने से पहले मुकदमा दायर करने पर प्रतिबंध हो सकते हैं।

## संसाधन /Resources

### **मदद प्राप्त करना**

- समान रोजगार अवसर आयोग (EEOC)  
[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)  
1-800-669-4000
- NYS मानवाधिकार विभाग  
<https://dhr.ny.gov>  
1-888-392-3644
- यौन उत्पीड़न मॉडल नीति + प्रशिक्षण  
<https://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/sexual-harassment-prevention-model-policy-and-training>

### **जानकारी के लिए**

- कार्यस्थल समानता  
<https://www.workplacefairness.org/harassment/>

## "घरेलू हिंसा के कारण मिलने वाली सुविधाएँ" (Domestic Violence Accommodations)

न्यूयॉर्क राज्य मानवाधिकार कानून के तहत, आपको घरेलू हिंसा के शिकार होने के कारण भेदभाव से सुरक्षा प्राप्त है। क्या मेरी नौकरी से निकाला जा सकता है यदि मेरे पास सुरक्षा आदेश है और अपराधी कार्यस्थल पर आता है?

**नहीं।** आपका नियोक्ता आपको इस कारण से काम से नहीं निकाल सकता है कि उसे आपके घरेलू हिंसा के शिकार होने का पता चला है। यदि अपराधी सुरक्षा आदेश का उल्लंघन करता है या कार्यस्थल पर उत्पीड़न करता है, तो पुलिस को बुलाया जाना चाहिए।

क्या मैं घरेलू हिंसा के कारण स्थानांतरण के लिए समय ले सकता हूँ?

आमतौर पर **हां।** आपके नियोक्ता को घरेलू हिंसा के कारण छुट्टी देने का इंतजाम करना होगा, जब तक कि इससे कोई अत्यधिक कठिनाई न हो। स्वास्थ्य बीमा को छुट्टी के दौरान जारी रखा जाना चाहिए। यदि संभव हो, तो अग्रिम सूचना दी जानी चाहिए। छुट्टी निम्नलिखित कारणों के लिए ली जा सकती है:

- पीड़ित या उसके बच्चे के लिए चिकित्सा उपचार।
- घरेलू हिंसा शेल्टर, कार्यक्रम, या बलात्कार संकट केंद्र से सेवाएँ प्राप्त करना।
- मानसिक परामर्श प्राप्त करना, जिसमें पीड़ित बच्चे के लिए भी शामिल है।
- सुरक्षा योजना बनाने या सुरक्षा बढ़ाने के लिए कदम उठाना, जिसमें अस्थायी या स्थायी पुनर्वास भी शामिल है।
- कानूनी सेवाएँ प्राप्त करना, अभियोजन में सहायता करना, या अदालत में उपस्थिति देना।

क्या मुझे अपने नियोक्ता को दस्तावेज़ीकरण प्रदान करना होगा?

यदि आप चिकित्सा उपचार के कारण, अदालत में उपस्थिति, या घरेलू हिंसा से संबंधित किसी अन्य कारण से काम से अनुपस्थित होते हैं, तो आपका नियोक्ता आपसे दस्तावेज़ीकरण प्रदान करने की मांग कर सकता है।

यदि मुझे घरेलू हिंसा के कारण अपनी नौकरी छोड़नी पड़ी, तो क्या मैं बेरोजगारी भत्ते के लिए योग्य हूँ?

**हां,** आप योग्य हो सकते हैं। न्यूयॉर्क राज्य कानून के तहत, घरेलू हिंसा से संबंधित परिस्थितियों के कारण नौकरी छोड़ना "सही कारण" हो सकता है। जब आप अपनी क्लेम दायर करेंगे, तो इसे उल्लेख करें। यह भत्ते प्राप्त करने में समय लगा सकता है या आपको अपील करनी पड़ सकती है।

मुझे लगता है कि मेरा नियोक्ता मुझे घरेलू हिंसा के कारण भेदभाव कर रहा है, मुझे क्या करना चाहिए?

आप **NYS मानवाधिकार विभाग** में एक शिकायत दायर कर सकते हैं। आपको भेदभाव होने की घटना के 3 वर्षों के भीतर शिकायत दायर करनी होगी। अधिक जानकारी के लिए भेदभाव के बारे में देखें।

संसाधन

- **NYS विभाग श्रम FAQ**  
<https://dol.ny.gov/domestic-violence-and-ui-benefits-frequently-asked-questions>
- **घरेलू हिंसा के पीड़ितों के लिए रोजगार अधिकार**  
<https://dhr.ny.gov/system/files/documents/2024/04/nysdhr-domestic-violence-employment.pdf>
- **24 घंटे न्यूयॉर्क राज्य घरेलू और यौन हिंसा हॉटलाइन**  
(800) 942-6906
- **NYS स्पैनिश घरेलू हिंसा हॉटलाइन**  
(800) 664-5880  
<https://www.vipmujeres.org>

## "विकलांगता और सुविधाएँ" (Disability and Accommodation)

**अमेरिकन विद डिसएबिलिटीज एक्ट (ADA)** और **न्यूयॉर्क राज्य मानवाधिकार कानून (HRL)** विकलांगता वाले व्यक्तियों को रोजगार में भेदभाव से सुरक्षा प्रदान करते हैं।

विकलांगता क्या है?

**ADA** के तहत, अगर आपके पास शारीरिक या मानसिक impairment है जो आपकी प्रमुख जीवन गतिविधियों में से एक या अधिक में महत्वपूर्ण रूप से बाधा डालता है, जैसे सुनना, बोलना, चलना, सांस लेना, मैनुअल कार्य करना, उठाना, काम करना, या अपनी देखभाल करना, तो आपको विकलांगता मानी जाती है। आप तब भी कवर किए जाते हैं अगर आपके पास विकलांगता का रिकॉर्ड हो या दूसरों द्वारा आपको विकलांगता माना जाए, भले ही आपको विकलांगता न हो। **HRL** के तहत विकलांगता की परिभाषा और व्यापक है, और आप ऐसे किसी अवस्था के लिए कवर हो सकते हैं जो **ADA** के तहत नहीं आती।

अगर मुझे विकलांगता है, तो **ADA** मुझे क्या सुरक्षा प्रदान करता है?

दोनों कानून विकलांग व्यक्तियों के खिलाफ भेदभाव को रोकते हैं – नौकरी आवेदन प्रक्रिया, नौकरी में चयन, बर्खास्तगी, पदोन्नति, वेतन, प्रशिक्षण और रोजगार की अन्य शर्तों, स्थितियों और विशेषाधिकारों में। इसके अलावा, दोनों कानूनों में नियोक्ता को एक उचित सुविधा प्रदान करने की आवश्यकता होती है ताकि कर्मचारी नौकरी के आवश्यक कार्यों को कर सके (**ADA**) या नौकरी को उचित तरीके से कर सके (**HRL**)।

क्या सभी नियोक्ता इन कानूनों के तहत कवर होते हैं?

**ADA** निजी क्षेत्र के नियोक्ताओं को कवर करता है जिनमें 15 या उससे अधिक कर्मचारी हैं और सभी राज्य और स्थानीय सरकारें और रोजगार एजेंसियाँ। **HRL** नियोक्ताओं को कवर करता है जिनमें 4 या अधिक कर्मचारी हैं।

उचित सुविधा की आवश्यकता क्या है?

अगर आप विकलांग हैं या विकलांग हो जाते हैं, तो आपके नियोक्ता को ऐसा परिवर्तनों (कार्यस्थल के वातावरण या काम करने के तरीके में बदलाव) को लागू करना होगा ताकि आप काम कर सकें। यह सुविधा उचित होनी चाहिए और नियोक्ता पर कोई अत्यधिक कठिनाई नहीं डालनी चाहिए (यानि इसमें महत्वपूर्ण कठिनाई या खर्च नहीं होना चाहिए)। नियोक्ता, विशेष रूप से बड़े नियोक्ता, आम तौर पर यह साबित करने में कठिनाई महसूस करते हैं कि "अत्यधिक कठिनाई" है, क्योंकि अधिकांश सुविधाएँ उनके संसाधनों के मुकाबले महंगी नहीं होती हैं। हालांकि नियोक्ता को सुविधा प्रदान करने की आवश्यकता है, विकलांग कर्मचारी के रूप में आपको यह पहल करनी होती है

कि कौन सा परिवर्तन काम करने के लिए संभव बनाएगा या आपको उचित सुविधा खोजने में नियोक्ता की मदद प्राप्त करनी होती है।

उचित सुविधाओं के कुछ उदाहरण क्या हो सकते हैं?

प्रत्येक विकलांग कर्मचारी और नियोक्ता अपनी रचनात्मकता का उपयोग कर सकते हैं या बाहरी सहायता प्राप्त कर सकते हैं (नीचे देखें) यह निर्धारित करने के लिए कि क्या सबसे अच्छा है, लेकिन यहां कुछ उदाहरण दिए गए हैं:

- मौजूदा उपकरणों को उपयोग योग्य बनाना – उपकरण या डेस्क की ऊंचाई को संशोधित करना, बधिरो के लिए दूरसंचार स्थापित करना या कंप्यूटर स्क्रीन मैग्नीफायर इंस्टॉल करना
- कार्यों को फिर से संरचित करना – असाइनमेंट बदलना, काम के समय सारणी को इस तरह से संशोधित करना ताकि नियमित चिकित्सा उपचार संभव हो सके, या उन कर्मचारियों के लिए टेलीवर्क की अनुमति देना जो घर पर रह सकते हैं
- एक पाठक या दुभाषिये की सेवा प्रदान करना

यदि आपको और उदाहरण या सहायता चाहिए, तो आप मुझे और पूछ सकते हैं!

क्या एक नियोक्ता नौकरी साक्षात्कार में मेरी विकलांगता के बारे में पूछ सकता है?

अगर आप नौकरी के लिए आवेदन कर रहे हैं, तो एक नियोक्ता यह नहीं पूछ सकता कि आप विकलांग हैं या नहीं, आपकी विकलांगता की प्रकृति या गंभीरता के बारे में, और न ही आपको कोई चिकित्सा परीक्षण करवाने के लिए मजबूर कर सकता है। अगर नियोक्ता को आपकी विकलांगता के बारे में जानकारी है, तो आपको यह पूछा जा सकता है कि आप नौकरी के कार्यों को कैसे पूरा करेंगे और क्या किसी सुविधा की आवश्यकता होगी। नौकरी का प्रस्ताव मिलने के बाद, आपको चिकित्सा परीक्षण करवाने के लिए कहा जा सकता है।

मुझे लगता है कि मैं भेदभाव का शिकार हूँ। मुझे क्या करना चाहिए?

विकलांगता के आधार पर भेदभाव से आपकी सुरक्षा का अधिकार **U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)** और **NYS Division of Human Rights** द्वारा लागू किया जाता है। यह हमेशा अच्छा विचार है कि आप सभी घटनाओं का लिखित रिकॉर्ड रखें, जिसमें भेदभाव का वर्णन हो – क्या कहा गया, समय और स्थान, और गवाह। जितना संभव हो सटीक और तथ्यात्मक रहें। आप एक या दोनों एजेंसियों में से किसी में भी शिकायत दर्ज कर सकते हैं, यह इस बात पर निर्भर करता है कि क्या हुआ है और आपके नियोक्ता कौन हैं। अगर आप निश्चित नहीं हैं कि आप भेदभाव का सामना कर रहे हैं, तो कृपया **WNYCOSH** या नीचे दिए गए संसाधनों से संपर्क करें।

## संसाधन

### मदद प्राप्त करना:

- **Equal Employment Opportunity Commission (EEOC):** [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)
  - टेलीफोन: 1-800-669-4000
- **NYS Division of Human Rights:** <https://dhr.ny.gov/>
  - टेलीफोन: 1-888-392-3644
- **US Department of Justice, ADA Enforcement:** <https://www.ada.gov/>
  - टेलीफोन: 1-800-514-0301
- **Job Accommodation Network:** <https://askjan.org/>
  - टेलीफोन: 1-800-232-9675
- **Workstation Accommodation Modifications Information: WNYCOSH**
  - टेलीफोन: 716-833-5416
  - पता: 2495 Main Street, Suite 438, Buffalo, NY 14214

## कार्यस्थल पर "उत्पीड़न" (Bullying)

### बुलिंग या उत्पीड़न क्या है?

बुलिंग लगातार, अपमानजनक व्यवहार है, जिसका उद्देश्य लक्ष्य को परेशान, अपमानित या धमकाना होता है। कार्यस्थल का बुली एक बॉस हो सकता है जो कर्मचारियों की लगातार आलोचना करता है, उन्हें नीचा दिखाता है, या उनके आत्म-सम्मान को नुकसान पहुँचाता है; एक पर्यवेक्षक जो कर्मचारियों को अत्यधिक काम करता है और उनका शोषण करता है; या एक सहकर्मी भी हो सकता है। बुलिंग मानसिक हिंसा है। बुलिंग की रणनीतियों में शामिल हैं:

- दूसरों को गलतियों के लिए गलत तरीके से दोषी ठहराना
- कामकाजी प्रदर्शन की अनावश्यक आलोचना और छोटी-मोटी खामियों की तलाश करना
- असंगत रूप से मांग करना या आवश्यक जानकारी और संसाधन देना नकारना
- चिल्लाना, गाली-गलौज, अपमान (अपमानजनक व्यवहार) या नौकरी जाने की धमकी देना
- मनमाने नियमों का असंगत रूप से पालन करना
- सामाजिक बहिष्कार करना
- किसी और के काम का श्रेय छीनना

### कार्यस्थल पर बुलिंग कितना आम है?

एक अध्ययन के अनुसार, हर पांच में से एक अमेरिकी कर्मचारी ने पिछले वर्ष में विनाशकारी बुलिंग का अनुभव किया है। महिलाओं को पुरुषों की तुलना में अपने बॉस द्वारा बुलिंग का सामना करने की अधिक संभावना होती है, चाहे बॉस महिला हो या पुरुष। बुलिंग यौन उत्पीड़न या जातिवाद भेदभाव की तुलना में कहीं अधिक आम है।

### क्या बुलिंग हानिकारक है?

बुलिंग कार्य प्रदर्शन और स्वास्थ्य दोनों पर असर डालती है। तनाव, चिंता और गुस्सा परेशान कर्मचारियों में इकट्ठा हो सकते हैं, जिससे तनाव संबंधित बीमारियाँ, छुट्टी लेना और पारिवारिक और वैवाहिक जीवन पर नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है। जो कर्मचारी बुलिंग का शिकार होते हैं, वे अक्सर अपना 10-50% समय अपनी रक्षा करने, समर्थन के लिए नेटवर्क बनाने, स्थिति के बारे में सोचने, मनोबल कम होने, और कम प्रभावी तरीके से काम करने में बर्बाद कर देते हैं। कार्यस्थल और लाभ भी कम होते हैं, क्योंकि डर, गुस्सा और तनाव कामकाजी माहौल को जहर बना देते हैं, जिससे उत्पादकता घटती है, अनुपस्थिति, कर्मचारियों का पलायन, श्रमिकों का मुआवजा दावा, और यहां तक कि मुकदमेबाजी बढ़ जाती है।

### क्या बुलिंग अवैध है?

बुलिंग अवैध हो सकती है यदि यह किसी गैरकानूनी कारण (नीचे देखें) पर आधारित हो या यदि यह आपराधिक व्यवहार में बदल जाती है। यह किसी यूनियन अनुबंध का उल्लंघन भी हो सकता है जिसमें "सम्मान और गरिमा" का खंड होता है। इसके अलावा, कानून आपके नियोक्ता, बॉस या पर्यवेक्षक को यह नहीं कहता कि वह आपके प्रति

दयालु, निष्पक्ष या अच्छा हो। हालांकि यह अप्रिय या अन्यायपूर्ण हो सकता है, जब तक कि यह किसी अवैध कारण पर आधारित न हो, तब तक कार्यस्थल पर एक तानाशाह या बुली बॉस या सहकर्मी होना अवैध नहीं है।

### **बुलिंग और अवैध भेदभाव में क्या अंतर है?**

कानून यह आवश्यक करता है कि आपका बॉस आपको उत्पीड़ित न करे, भेदभाव न करे या आपको आपकी उम्र, जाति, रंग, लिंग, यौन अभिविन्यास, राष्ट्रीय उत्पत्ति, विश्वास, धर्म या विकलांगता के कारण भिन्न तरीके से न ट्रीट करे। यदि बुली आपको इन कारणों में से किसी एक या अधिक कारणों से निशाना बना रहा है, तो यह अवैध हो सकता है (भेदभाव अनुभाग देखें)। बुलिंग आमतौर पर इन कारणों में से किसी के आधार पर नहीं होती है, बल्कि यह किसी व्यक्ति की कमजोर स्थिति का फायदा उठाने के बारे में होती है। यह अक्सर बुली की अपनी अक्षमता, असुरक्षा और खराब सामाजिक कौशल से संबंधित होती है, और दूसरे व्यक्ति या समूह को आक्रामक तरीके से नीचा दिखाने, उन पर हमला करने, और उन्हें नियंत्रण में रखने की इच्छा होती है।

### **बुलिंग व्यवहार का जवाब कैसे दें?**

विशेषज्ञों के अनुसार, यदि आप कार्यस्थल पर बुलिंग का शिकार हो रहे हैं, तो निम्नलिखित कदम उठाने की सलाह दी जाती है:

- परिवार और दोस्तों से समर्थन प्राप्त करें
- यदि बुली सहकर्मी है, तो घटना की रिपोर्ट अपने पर्यवेक्षक को करें
- तनाव संबंधित स्वास्थ्य समस्याओं के लिए पेशेवर मदद लें
- बुलिंग की घटनाओं का एक जर्नल रखें और गवाहों से बयान प्राप्त करें
- बुली के खिलाफ एक मामला तैयार करें, यूनियन अनुबंध की भाषा या आंतरिक नीतियों का उल्लंघन पहचानें, और उन उच्च अधिकारियों की पहचान करें जो आपकी मदद कर सकते हैं
- स्पष्ट करें कि आप क्या चाहते हैं (स्थानांतरण, मुआवजा, सेवरेस पैकेज या कुछ और)
- वरिष्ठ प्रबंधन से मिलें (जितना संभव हो ऊँचा)
- आप एक वकील से भी सलाह ले सकते हैं

### **संसाधन**

#### **मदद प्राप्त करना:**

- **Workplace Bullying Institute:**
- <https://workplacebullying.org/>
- **NY Healthy Workplace Advocates:**
- [https://nyhwa.org/bg\\_nyhwa.org/what/](https://nyhwa.org/bg_nyhwa.org/what/)

## किशोर श्रमिकों के अधिकार (Teen Workers)

**किशोरों पर लागू कार्य प्रतिबंध क्या हैं?** यदि आप 18 वर्ष से कम हैं, तो आपके नियोक्ता आपसे निम्नलिखित कार्य नहीं करवा सकते हैं:

- विद्युत लकड़ी काटने, लिफ्टिंग, स्लाइसिंग या बेकिंग मशीनों का उपयोग, या लगभग किसी भी पावर-चालित मशीन का संचालन
- निर्माण कार्य, जिसमें मलबा उखाड़ना, विध्वंस, छत का काम, उत्खनन या ऊंची सतह या छत से बाहरी पेंटिंग करना
- मोटर वाहन पर सहायक के रूप में काम करना
- किसी भी लकड़ी काटने या खनन संचालन में काम करना
- और कई अन्य कार्य जो प्रतिबंधित हैं – अधिक जानकारी के लिए नीचे सूचीबद्ध संसाधनों से संपर्क करें

यदि आप 16 वर्ष से कम हैं, तो ऊपर सूचीबद्ध कार्यों के अतिरिक्त, नियोक्ता आपसे निम्नलिखित कार्य नहीं करवा सकते:

- फैक्ट्री में काम (सिवाय एक बंद कार्यालय में कार्यालयीय कार्य के)
- धोने, पीसने, काटने, छीलने, दबाने या मिश्रण करने वाली मशीनों के साथ काम करना
- मशीनों की बेल्ट को साफ, तेल लगाना या समायोजित करना

यदि आप 14 वर्ष से कम हैं, तो सामान्य रूप से सभी प्रकार की नौकरी प्रतिबंधित हैं (सिवाय कुछ विशेष कार्यों के जैसे समाचार पत्र वितरण और फल या सब्जी की कटाई), और यह कार्य कुछ नियमों के तहत किया जा सकता है।

## किशोरों पर लागू कार्य घंटे के प्रतिबंध क्या हैं?

- **12 या 13 वर्ष की आयु में:** यदि आपके पास फार्म कार्य का परमिट है, तो आप:
  - एक दिन में 4 घंटे से अधिक नहीं काम कर सकते
  - स्कूल सत्र के दौरान सुबह 9 बजे से पहले या शाम 4 बजे के बाद काम नहीं कर सकते
  - जब स्कूल सत्र समाप्त हो, तो सुबह 7 बजे से पहले और शाम 7 बजे के बाद काम नहीं कर सकते
- **14 या 15 वर्ष की आयु में:** नियोक्ता आपको निम्नलिखित कार्य करने के लिए नहीं कह सकते:
  - स्कूल के घंटों में काम नहीं कर सकते
  - स्कूल दिन में 3 घंटे से अधिक या अन्य दिनों में 8 घंटे से अधिक काम नहीं कर सकते
  - स्कूल सत्र के दौरान रात 7 बजे के बाद काम नहीं कर सकते
  - गर्मियों में रात 9 बजे के बाद काम नहीं कर सकते
  - स्कूल सप्ताह में 18 घंटे या गैर-स्कूल सप्ताह में 40 घंटे से अधिक काम नहीं कर सकते
  - एक सप्ताह में 6 दिन से अधिक काम नहीं कर सकते
- **16 या 17 वर्ष की आयु में:** नियोक्ता आपको निम्नलिखित कार्य करने के लिए नहीं कह सकते:

- स्कूल सत्र के दौरान सोमवार से गुरुवार तक 4 घंटे से अधिक नहीं काम कर सकते
- शुक्रवार, शनिवार, रविवार या छुट्टियों में 8 घंटे से अधिक काम नहीं कर सकते
- स्कूल सप्ताह में 28 घंटे या स्कूल सत्र के दौरान 48 घंटे से अधिक काम नहीं कर सकते
- यदि स्कूल सत्र में है, तो रात 10 बजे के बाद या स्कूल सत्र के दौरान मध्यरात्रि के बाद काम नहीं कर सकते, बिना माता-पिता की अनुमति के

यदि आप 16 या 17 वर्ष के हैं, स्कूल में नहीं हैं, और आपके पास पूर्णकालिक रोजगार प्रमाणपत्र है, तो आप एक वयस्क कर्मचारी की तरह काम कर सकते हैं। हालांकि, 18 वर्ष की आयु तक, आप वही काम नहीं कर सकते जो कानून में प्रतिबंधित है।

कुछ विशेष कार्यों जैसे बेबीसिटर, सड़कों पर व्यापार, गोल्फ कैडी, फार्म श्रमिक, समाचार पत्र वाहक, कलाकार और मॉडल के लिए इन नियमों में कुछ छूट हो सकती है।

### **किशोरों के लिए वेतन नियम क्या हैं?**

सभी श्रमिकों की तरह, किशोरों को कम से कम न्यूनतम वेतन (2025 में \$15.50 प्रति घंटा) प्राप्त करना चाहिए। किशोरों को सभी काम किए गए घंटे या घंटों के हिस्से के लिए भुगतान किया जाना चाहिए और 40 घंटे प्रति सप्ताह से अधिक काम करने पर उन्हें ओवरटाइम भुगतान (साधारण दर का डेढ़ गुना) प्राप्त करना चाहिए।

### **क्या किशोरों को संघ में शामिल होने का अधिकार है?**

हाँ, किशोरों के पास संघों में शामिल होने का अधिकार है, जैसे कि अन्य श्रमिकों को है। किशोरों के पास यह अधिकार है कि वे अन्य श्रमिकों के साथ मिलकर उनके कार्य स्थितियों में सुधार करने के लिए सामूहिक क्रियाओं में भाग लें।

### **वर्किंग पेपर्स (कामकाजी प्रमाणपत्र) क्या होते हैं?**

18 वर्ष से कम आयु के सभी व्यक्तियों को, जिनमें हाई स्कूल के स्नातक और जो स्कूल छोड़ चुके हैं, काम शुरू करने से पहले वर्किंग पेपर्स (जिसे रोजगार प्रमाणपत्र या अनुमति पत्र भी कहा जाता है) प्राप्त करना आवश्यक है। कुछ अपवाद होते हैं, जैसे कैडी, बेबीसिटर, और 16 वर्ष या उससे अधिक आयु के कॉलेज छात्र जो एक गैर-लाभकारी कॉलेज में काम करते हैं। वर्किंग पेपर्स स्थानीय स्कूल प्रणाली द्वारा जारी किए जाते हैं।

### **मैं अपने स्वास्थ्य और सुरक्षा को नौकरी पर कैसे सुरक्षित रख सकता हूँ?**

- सबसे पहले, यह याद रखें कि काम के घंटों और किस प्रकार के कार्य की कानूनी प्रतिबंधितताओं का उद्देश्य आपकी सुरक्षा करना है।
- किसी भी खतरनाक काम से बचें जो कानूनी रूप से प्रतिबंधित हो, और लंबी शिफ्टों से बचें, क्योंकि थके हुए श्रमिकों को चोट लगने का खतरा अधिक होता है।

- अपने आसपास के वातावरण के प्रति सतर्क रहें और उन खतरों की पहचान करें जो चोट या बीमारी का कारण बन सकते हैं, जैसे कि बिना सुरक्षा के मांस काटने वाली मशीनें या रासायनिक पदार्थ।
- आपके नियोक्ता को किसी भी स्वास्थ्य या सुरक्षा खतरों के बारे में प्रशिक्षण देने की जिम्मेदारी है; यह सुनिश्चित करें कि आपको वह प्रशिक्षण मिल रहा है।
- यदि आपके पास कोई सवाल या चिंता है, तो जो भी आप कर रहे हैं, उसे रोकें और अपने पर्यवेक्षक से पूछें।

## संसाधन

किशोर श्रमिकों के अधिकारों के बारे में अधिक जानकारी के लिए आप नीचे दिए गए संसाधनों का उपयोग कर सकते हैं:

- **U.S. Department of Labor - Youth Employment** [www.dol.gov](http://www.dol.gov)
- **New York State Department of Labor - Employment of Minors** <https://dol.ny.gov/employment-minors>

## किशोर श्रमिकों के लिए संसाधन (Resources)

किशोर श्रमिकों को यह प्रोत्साहित किया जाना चाहिए कि यदि वे कार्यस्थल पर अपनी सुरक्षा को लेकर चिंतित हैं, कार्यस्थल पर कुछ असुविधाजनक हो रहा है (जैसे यौन उत्पीड़न या जातीय भेदभाव), या यदि उन्हें लगता है कि बाल श्रम कानूनों का उल्लंघन हो रहा है, तो वे किसी वयस्क से संपर्क करें, जैसे परिवार के सदस्य या शिक्षक। अधिक जानकारी या कार्रवाई करने में मदद के लिए निम्नलिखित संसाधनों से संपर्क करें:

1. **न्यूयॉर्क राज्य श्रम विभाग (NYS Department of Labor)**  
फोन: 716-847-7141  
वेबसाइट: <https://dol.ny.gov/youthworkers>
2. **यू.एस. श्रम विभाग (U.S. Department of Labor)**  
फोन: 716-842-2950  
वेबसाइट: [www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/Kidspages.htm](http://www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/Kidspages.htm)
3. **WNYCOSH (Western New York Council on Occupational Safety and Health)**  
फोन: 716-833-5416  
पता: 2495 Main Street, Suite 438 Buffalo, NY 14214

## न्यूयॉर्क राज्य कार्यकर्ता मुआवजा (Workers' Compensation)

**कार्यकर्ता मुआवजा** उन श्रमिकों के लिए प्रदान किया जाता है जो कार्य से संबंधित चोट या बीमारी के कारण विकलांगता या मृत्यु का शिकार होते हैं, चाहे दोष किसका हो।

*कार्यकर्ता मुआवजा अधिनियम के तहत अधिकार और जिम्मेदारियाँ*

### 1. चिकित्सा देखभाल (Medical Care)

आपको उचित और सही चिकित्सा देखभाल का अधिकार है, जो आपकी चोट या बीमारी के प्रभावों को ठीक करने या राहत देने के लिए हो। इसमें चिकित्सा, शल्य चिकित्सा, नर्सिंग और अस्पताल सेवाएं शामिल हैं। इसके अलावा, आपको चिकित्सा उपचार प्राप्त करने के लिए किसी भी उचित परिवहन लागत की पुनः प्राप्ति का अधिकार है।

### 2. वेतन - हानि लाभ (Wage Loss Benefits)

आपको साप्ताहिक मुआवजा लाभ का अधिकार है, जो तब तक दावा किया जा सकता है जब तक विकलांगता और वेतन हानि बनी रहती है। ये मुआवजा लाभ आपकी विकलांगता की सीमा के आधार पर पूर्ण या आंशिक विकलांगता दर पर दिए जा सकते हैं। यदि स्थायी विकलांगता है, तो आपको एक निर्धारित राशि या एकमुश्त पुरस्कार भी मिल सकता है। प्रत्येक वर्ष मुआवजा लाभ की अधिकतम साप्ताहिक राशि समायोजित की जाती है, और यह जानकारी यहां मिल सकती है।

### 3. शीघ्र भुगतान (Prompt Payment)

मुआवजा लाभ का त्वरित भुगतान कानून द्वारा अनिवार्य है। यदि कोई विवाद नहीं है और कार्य से अनुपस्थिति सात (7) दिन से अधिक है, तो पहले भुगतान का प्रेषण उस दिन के 18 (18) दिन के भीतर होना चाहिए जब नियोक्ता को चोट के बारे में सूचना प्राप्त हो।

### 4. शीघ्र रिपोर्टिंग (Prompt Reporting)

कार्य से संबंधित दुर्घटना या बीमारी के विवरण को जितनी जल्दी हो सके अपने नियोक्ता, पर्यवेक्षक या जिम्मेदार व्यक्ति को रिपोर्ट करना आवश्यक है, और यदि आप किसी संघ के सदस्य हैं तो अपने संघ प्रतिनिधि को भी सूचित करना चाहिए।

### 5. सुनवाई का अधिकार (Right to Hearing)

यदि आपको लगता है कि आपको कानून द्वारा प्रदान किए गए अधिकारों से वंचित किया जा रहा है, तो आपको प्रशासनिक न्यायाधीश के समक्ष सुनवाई का अधिकार है, और आप सभी सुनवाईयों में कानूनी प्रतिनिधित्व का अधिकार रखते हैं।

### 6. व्यावसायिक पुनर्वास (Vocational Rehabilitation)

यदि आप अपने पूर्व प्रशिक्षण या अनुभव के आधार पर किसी काम को करने में असमर्थ हैं, तो आपको व्यावसायिक पुनर्वास का अधिकार है, जिसमें परामर्श, मार्गदर्शन, विशेष नौकरी की नियुक्ति और अल्पकालिक पुनः प्रशिक्षण शामिल हैं।

## कानूनी सुरक्षा (Legal Protection)

कानून एक घायल श्रमिक की सुरक्षा करता है जो कार्यस्थल पर हुई चोट से विकलांगता का दावा करने के लिए मुआवजा चाहता है। यह अवैध है यदि कोई नियोक्ता एक श्रमिक के खिलाफ भेदभाव करता है जिसने या जो मुआवजा का दावा करने में सहायता करता है।

कार्यस्थल पर चोट के मामले में क्या करें

### चरण 1: चिकित्सा देखभाल (Medical Care)

सर्वप्रथम, जितनी जल्दी हो सके प्राथमिक उपचार या आवश्यक चिकित्सा उपचार प्राप्त करें। आपको अपने डॉक्टर, पोडियाट्रिस्ट या Chiropractor को चुनने का अधिकार है, बशर्ते कि वह व्यक्ति उस प्रकार की चोट का इलाज करने के लिए श्रमिक मुआवजा बोर्ड द्वारा प्रमाणित हो। यदि मामला विवादित नहीं है, तो आपके नियोक्ता या उनके बीमा कंपनी द्वारा चिकित्सा उपचार का भुगतान किया जाएगा। अगर मामला विवादित है, तो सुनवाई होगी ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि चिकित्सा बिलों के लिए कौन जिम्मेदार है। यदि श्रमिक मुआवजा बोर्ड यह निर्णय करता है कि आपका मुआवजा दावा मान्य नहीं है, तो आपको चिकित्सा बिलों के लिए जिम्मेदार ठहराया जाएगा।

### चरण 2: संघ प्रतिनिधि (Union Representative)

यदि आप किसी यूनियन का हिस्सा हैं, तो जितनी जल्दी हो सके अपने यूनियन स्टूवर्ड और यूनियन हॉल से संपर्क करें। वे आपको आपके अधिकारों के बारे में सलाह देंगे और चिकित्सा सहायता, बीमारी और स्वास्थ्य लाभ, और कानूनी सलाह प्राप्त करने में आपकी सहायता करेंगे।

### चरण 3: दुर्घटना रिपोर्ट (Accident Report)

अपने यूनियन प्रतिनिधि या एक वकील से परामर्श करने के बाद, आपको अपनी चोट के बारे में जितना जल्दी हो सके अपने पर्यवेक्षक या फोरमैन को सूचित करना चाहिए। यदि आप दुर्घटना के 30 दिन के भीतर या किसी कार्य-प्रेरित बीमारी के कारण विकलांगता होने के 30 दिन बाद अपने नियोक्ता को लिखित रूप में सूचित नहीं करते हैं, तो आप श्रमिक मुआवजा लाभ का दावा करने का अधिकार खो सकते हैं। दुर्घटना रिपोर्ट भरते समय सावधानी बरतें। रिपोर्ट में दुर्घटना कैसे हुई और कौन सी असुरक्षित परिस्थितियाँ थीं, इसका स्पष्ट रूप से उल्लेख करें। यह रिपोर्ट प्रत्येक शरीर के अंग को सूचीबद्ध करें जो चोटिल हुए थे, भले ही आपको चोट हल्की लगे।

#### **चरण 4: बयान (Statements)**

आपको श्रमिक मुआवजा के लिए एक दावा फॉर्म C-3 भरने की आवश्यकता है। यह C-3 फॉर्म आपको अपने नियोक्ता को देना होगा और इसे श्रमिक मुआवजा बोर्ड के नजदीकी कार्यालय में भेजना होगा (बोर्ड ऑफिस की सूची यहां दी गई है)। यदि यह दो (2) वर्षों के भीतर नहीं किया जाता है, तो आप लाभ का दावा करने का अधिकार खो सकते हैं।

आपको किसी भी व्यक्ति को बयान देने की आवश्यकता नहीं है जो नियोक्ता, ठेकेदार या उनके बीमा प्रतिनिधि का प्रतिनिधित्व करता हो, बिना पहले कानूनी सलाह प्राप्त किए। सबसे सरल सलाह यह है कि कभी भी बयान न दें। यदि आप बयान देने का निर्णय लेते हैं, तो इसे केवल अपने यूनियन प्रतिनिधि या वकील की उपस्थिति में दें। एक बार जब बयान रिकॉर्ड या साइन हो जाता है, तो इसे बाद में आपके खिलाफ उपयोग किया जा सकता है। इसलिए, बयान केवल अपने यूनियन प्रतिनिधि या वकील से परामर्श करने के बाद ही दें।

#### **चरण 5: रिकॉर्ड रखें (Keep Records)**

यह महत्वपूर्ण है कि एक घायल श्रमिक किसी भी व्यक्तिगत खर्च को रिकॉर्ड में रखें जो चोट के कारण हुआ हो। तारीखें, समय, चिकित्सा उपचार या अस्पताल में भर्ती, परिवहन लागत और मील, गवाहों के नाम और चोट के कारण होने वाले विकलांगता, दर्द और पीड़ा और जीवनशैली में बदलाव को दर्ज करें। यह हैंडबुक और दैनिक लॉग इन आवश्यकताओं को पूरा करने में प्रभावी साबित हो सकती है।

#### **तेस्रो-पक्ष कानूनी कारबाही: एक अतिरिक्त अधिकार (Third-Party Legal Action: An Additional Right)**

श्रमिक मुआवजा कवरेज के अलावा, घायल श्रमिक को किसी तीसरे पक्ष के खिलाफ मुकदमा दायर करने का अधिकार है, जिसकी लापरवाही ने कार्यस्थल पर चोट में योगदान किया हो। कृपया कार्य दुर्घटना के बाद तीसरे पक्ष के मुकदमे के अधिकारों की समीक्षा करने के लिए एक वकील से संपर्क करें। न्यूयॉर्क राज्य की विधानमंडल ने निर्माण श्रमिकों को शारीरिक हानि से बचाने और कार्यस्थल पर खतरनाक स्थितियों को समाप्त करने के लिए कानून बनाए हैं। संगठनित श्रमिकों के प्रयासों से पहले "निर्माण स्थल" कानून 1885 में बने थे और समय-समय पर संशोधित और सुदृढ़ किए गए। ये कानून अब निर्माण स्थल के मालिकों और सामान्य ठेकेदारों को सभी श्रमिकों के लिए एक सुरक्षित कार्यस्थल प्रदान करने की आवश्यकता रखते हैं। निर्माण स्थल पर घायल श्रमिक अब साइट मालिक और सामान्य ठेकेदार के खिलाफ एक नागरिक मुकदमा दायर कर सकते हैं और श्रमिक मुआवजा कवरेज प्राप्त करने के अलावा साइट मालिक और सामान्य ठेकेदार से पूर्ण मौद्रिक क्षतिपूर्ति प्राप्त करने के हकदार हैं। ये नागरिक क्षति मुआवजा लाभों के समान सीमित नहीं होते हैं और इनमें दर्द और पीड़ा, स्थायी चोट, पूर्ण आय की हानि, और विकलांगता के कारण जीवनशैली में होने वाले बदलावों के लिए मौद्रिक पुरस्कार शामिल हो सकते हैं।

## क्या मुझे वकील की आवश्यकता है? (Do I Need a Lawyer?)

एक बार जब चोट हो जाती है और चिकित्सा उपचार प्राप्त कर लिया जाता है, तो यह सवाल उठता है: “क्या मुझे वकील की आवश्यकता है?” आपको हमेशा एक अनुभवी वकील से सलाह लेनी चाहिए, क्योंकि यह सलाह निःशुल्क उपलब्ध है। जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, आपको श्रमिक मुआवजा प्रणाली द्वारा प्रदान किए गए सीमित लाभों से समझौता करने की आवश्यकता नहीं है। न्यूयॉर्क राज्य की विधानमंडल ने आपको न्यूयॉर्क राज्य श्रम कानून के तहत कार्यस्थल की चोट के लिए पूर्ण क्षति प्राप्त करने के लिए एक अतिरिक्त व्यापक नागरिक उपाय प्रदान किया है।

## अन्य आय के स्रोत (Other Sources of Income)

### **विकलांगता (Disability)**

यदि आपकी मुआवजा दावा बीमा कंपनी द्वारा चुनौती दी जाती है या यदि आपको कार्य से बाहर की चोट या बीमारी के कारण विकलांगता हो जाती है, तो आप विकलांगता लाभ के पात्र हो सकते हैं। यह प्रणाली कार्यस्थल मुआवजा प्रणाली की तुलना में कम पैसे देती है और सीमित समय तक लाभ प्रदान करती है।

## **सामाजिक सुरक्षा विकलांगता बीमा**

यह संघीय सामाजिक सुरक्षा प्रणाली का हिस्सा है। आपको अपनी नौकरी के माध्यम से भुगतान करना चाहिए। यह प्रणाली दीर्घकालिक कुल विकलांगता या स्थायी विकलांगता वाले लोगों के लिए है। पात्र होने के लिए, यदि आपकी आय इकतीस (31) वर्ष या उससे अधिक है, तो आपको सामाजिक सुरक्षा में कम से कम दस (10) वर्षों तक योगदान करना चाहिए। इस प्रणाली में आवश्यक समय इकतीस (31) वर्ष से कम आयु के श्रमिकों के लिए कम किया गया है। विकलांगता की आवश्यकताएँ बहुत कड़ी हैं। आपको यह दस्तावेज़ीकरण करना होगा कि आप काम करने में असमर्थ हैं। लाभ आपके औसत आय के आधार पर होते हैं। यदि आप फिर श्रमिक मुआवजा लाभ प्राप्त करते हैं, तो आपके संघीय विकलांगता भुगतान कम हो सकते हैं।

## **मेडिकेड**

श्रमिक मुआवजा चिकित्सा देखभाल लागत को शामिल करता है, लेकिन विकलांगता प्रणाली नहीं करती। यदि आपके बिल बहुत अधिक हैं और आपका पारिवारिक आय बहुत कम है, तो आप मेडिकेड के पात्र हो सकते हैं, जो उन लोगों के लिए राज्य द्वारा संचालित स्वास्थ्य देखभाल कार्यक्रम है जो डॉक्टर के बिल का भुगतान करने में असमर्थ हैं। यहां तक कि अगर आप मुआवजा प्रणाली के माध्यम से चिकित्सा देखभाल प्राप्त कर रहे हैं, तो आपकी आय में गिरावट आपके परिवार के अन्य सदस्यों को मेडिकेड के लिए पात्र बना सकती है। इसके लिए अपने शहर या काउंटी के सामाजिक सेवाओं विभाग से संपर्क करें।

## **सप्लीमेंटल न्यूट्रिशन असिस्टेंस प्रोग्राम (SNAP)**

यदि आप और आपका परिवार केवल नकद लाभ पर जीने की कोशिश कर रहे हैं, तो आपकी आय इतनी कम हो सकती है कि आप सप्लीमेंटल न्यूट्रिशन असिस्टेंस प्रोग्राम (SNAP) के लिए पात्र हों। आप यहां ऑनलाइन SNAP लाभ के लिए आवेदन कर सकते हैं।

## **यूनियन लाभ**

यह जानने के लिए अपने स्थानीय यूनियन से संपर्क करें कि क्या आप किसी यूनियन संबंधित बीमारी और स्वास्थ्य कल्याण लाभ के पात्र हैं।

## **संसाधन**

### **सहायता प्राप्त करना**

### **न्यूयॉर्क राज्य श्रमिक मुआवजा बोर्ड**

(877) 632-4996

राज्य भर में जिला कार्यालय स्थित हैं। एक विस्तृत सूची और मानचित्र यहां पाया जा सकता है। दावेकर्ता सूचना पैकेट, C-3 फॉर्म (और अन्य दावा फॉर्म), ऑनलाइन दावा प्रक्रिया, और सामान्य जानकारी [www.wcb.ny.gov](http://www.wcb.ny.gov) पर उपलब्ध है।

श्रमिक मुआवजा पर अधिक विस्तृत जानकारी के लिए, कृपया हमारे श्रमिक मुआवजा पृष्ठ पर जाएं: <https://wnycosh.org/workercenter/comp/>

## NYS विकलांगता (NYS Disability)

### NYS विकलांगता क्या है?

न्यूयॉर्क राज्य विकलांगता लाभ वह नकद भुगतान है जो उन श्रमिकों को किया जाता है जो काम से बाहर चोट या बीमारी का शिकार होते हैं। कवर किए गए नियोक्ता को यह बीमा रखना आवश्यक होता है, जो अस्थायी रूप से विकलांग श्रमिकों को साप्ताहिक लाभ प्रदान करेगा।

### क्या मैं कवर किए गए नियोक्ता के लिए काम करता हूँ?

हां, अधिकांश मामलों में यदि आप कम से कम चार सप्ताह से काम कर रहे हैं। कुछ अपवादों में खेत मजदूर, सरकारी कर्मचारी, रेलवे या समुद्री कर्मचारी और धार्मिक संगठनों के कुछ कर्मचारी शामिल हैं।

### क्या NYS विकलांगता बीमा के लिए कर्मचारियों से कोई शुल्क लिया जाता है?

शायद। नियोक्ताओं से यह अपेक्षित नहीं है कि वे कर्मचारियों से NYS विकलांगता बीमा लागत का हिस्सा लें, लेकिन वे इस लाभ को प्रदान करने की लागत को कवर करने के लिए प्रति सप्ताह 60 सेंट से अधिक नहीं काट सकते। कुछ नियोक्ता अतिरिक्त लागत पर सप्लीमेंटल विकलांगता लाभ (जैसे AFLAC) भी प्रदान करते हैं। ऐसे योजनाएं NYS विकलांगता के साथ मिलकर एक श्रमिक की खोई हुई आय का सभी या लगभग सभी हिस्सा प्रतिस्थापित कर सकती हैं।

### NYS विकलांगता के तहत मुझे कौन से लाभ मिलेंगे?

NYS विकलांगता आपके औसत साप्ताहिक वेतन का 50% देती है, जो अधिकतम \$170/सप्ताह तक होती है। सात दिन की प्रतीक्षा अवधि के बाद, लाभ अधिकतम 26 सप्ताह तक दिए जाते हैं। श्रमिक मुआवजे के विपरीत, चिकित्सा खर्चों की जिम्मेदारी दावेदार की होती है।

### क्या मैं गर्भावस्था या मातृत्व अवकाश पर होने पर NYS विकलांगता लाभ प्राप्त कर सकता हूँ?

कई मामलों में, हां। यदि आपकी गर्भावस्था और/या मातृत्व अवकाश से जटिलताएं उत्पन्न होती हैं और आपके पास यह प्रमाणपत्र है कि आप काम करने में असमर्थ हैं, तो आप पात्र होंगे। आप विकलांगता लाभ और भुगतानित पारिवारिक अवकाश लाभ एक ही समय पर नहीं प्राप्त कर सकते।

### मैं FMLA अवकाश पर हूँ। क्या मैं NYS विकलांगता के लिए पात्र हूँ?

बिल्कुल! वास्तव में, FMLA अवकाश पर होने का मतलब है कि आपका नियोक्ता आपकी चिकित्सा बीमा की लागत का उनका हिस्सा बनाए रखने के लिए बाध्य है, इसलिए आपकी विकलांगता स्थिति से संबंधित चिकित्सा खर्चों के लिए आपकी जिम्मेदारी कम होगी। यदि आप काम से महत्वपूर्ण समय तक अनुपस्थित रहने की उम्मीद करते हैं क्योंकि आपको काम से बाहर चोट या बीमारी लगी है, तो आपको FMLA अवकाश के लिए आवेदन करना चाहिए (यदि आप पात्र हैं) और साथ ही NYS विकलांगता के लिए दावा भी करना चाहिए। "पारिवारिक और चिकित्सा अवकाश" पृष्ठ 15 देखें।

## **मुझे दो सप्ताह पहले निकाला गया था और फिर मेरी टांग टूट गई, क्या मैं अभी भी NYS विकलांगता के लिए पात्र हूँ?**

हां। यदि आपने चार सप्ताह से कम समय पहले तक नौकरी खो दी है या आप बेरोजगारी लाभ प्राप्त कर रहे हैं, तो आप अभी भी पात्र हैं। बेशक, आप बेरोजगारी और विकलांगता लाभ एक ही समय पर प्राप्त नहीं कर सकते।

## **क्या मेरा नियोक्ता मुझे चिकित्सा परीक्षा करवाने के लिए कह सकता है?**

हां, नियोक्ता के चयनित चिकित्सा प्रदाता द्वारा, लेकिन यह एक सप्ताह में एक से अधिक बार नहीं हो सकता और नियोक्ता की लागत पर। परीक्षाएं एक उचित समय और स्थान पर होनी चाहिए।

## **यदि मैं विकलांग हो जाता हूँ, तो दावा दाखिल करने की कोई समय सीमा है?**

हां। आपको विकलांग होने के 30 दिनों के भीतर अपना दावा दाखिल करना होगा।

## **ठीक है, मुझे लगता है कि मैं पात्र हूँ। मैं दावा कैसे दाखिल करूँ?**

यदि आप वर्तमान में नौकरी पर हैं या चार सप्ताह से कम समय के लिए बेरोजगार हैं, तो DB-450 दावा फॉर्म अपने वर्तमान या आखिरी नियोक्ता के साथ दाखिल करें। यदि आप चार सप्ताह से अधिक समय तक काम से बाहर हैं, तो DB-300 दावा फॉर्म भरें और इसे फॉर्म पर दिए गए पते पर मेल करें। किसी भी स्थिति में, आपके स्वास्थ्य देखभाल प्रदाता को फॉर्म के भाग B को पूरा करना होगा। श्रमिक मुआवजा बोर्ड NYS विकलांगता दावों का प्रबंधन करता है, और फॉर्म उनकी वेबसाइट पर ऑनलाइन उपलब्ध हैं या नीचे सूचीबद्ध किसी एक जिला कार्यालय से कॉल करके प्राप्त किए जा सकते हैं।

## **संसाधन**

### **सहायता प्राप्त करना**

**NYS श्रमिक मुआवजा बोर्ड जिला कार्यालय**

877-632-4996

<http://www.wcb.ny.gov/content/main/Contact.jsp>

## **बेरोजगारी बीमा (Unemployment Insurance)**

बेरोजगारी बीमा श्रमिकों के लिए एक महत्वपूर्ण क्षेत्र है, जिसमें समय-समय पर परिवर्तन होते रहते हैं। इस अनुभाग में कुछ जानकारी – खासतौर पर आधिकारिक संपर्क नंबरों और लाभ की राशि एवं अवधि के बारे में – बदल सकती है। ताजे अपडेट के लिए सबसे अच्छा स्रोत न्यूयॉर्क राज्य श्रम विभाग (NYS DOL) की वेबसाइट है, <https://dol.ny.gov/>

### **मैंने अभी अपनी नौकरी खो दी है। क्या मुझे बेरोजगारी लाभ मिल सकता है?**

हां, अधिकांश मामलों में। कुछ अपवादों में अवैध प्रवासी जो किसी भी पेशे में काम करते हैं, बेबीसिटर, धार्मिक संगठनों के कुछ कर्मचारी, कैडी, कुछ सरकारी कर्मचारी, स्वतंत्र ठेकेदार, रेलवे कर्मचारी, कुछ कमीशन सेल्सपर्सन, और आमतौर पर, वे लोग जिनकी आय कर योग्य नहीं होती। यदि आपने कवर किए गए नियोक्ता के लिए काम किया है, पिछले 15 महीनों के लिए निर्धारित आय और काम से संबंधित मापदंडों को पूरा किया है, और आपको किसी भी कारण से नौकरी से निकाल दिया गया है सिवाय कार्यस्थल पर गलत आचरण या अपराध करने के, तो आप लाभ के पात्र होंगे। उदाहरण के लिए, आप लाभ के पात्र होंगे यदि आपको खराब प्रदर्शन, बीमारी के कारण उपस्थित नहीं होने या सिर्फ इसलिए निकाल दिया गया कि आपके बॉस को आप पसंद नहीं आए या उन्होंने अपने भतीजे को नौकरी पर रखना चाहा। यदि आपने बिना उचित कारण के अपनी नौकरी छोड़ दी है, तो लाभ नकारा जा सकता है। यदि आप हड़ताल पर हैं या लॉकआउट किए गए हैं, तो लाभ सात सप्ताह तक विलंबित हो सकते हैं।

### **मेरे पास नौकरी छोड़ने का उचित कारण था। क्या मैं फिर भी लाभ प्राप्त कर सकता हूँ?**

शायद। यदि आपने उचित कारण से नौकरी छोड़ी, जैसे कि वेतन न मिलना या यौन उत्पीड़न या अवैध भेदभाव का शिकार होना, तो आप लाभ के पात्र हो सकते हैं। प्रत्येक मामला अपनी विशेषताओं पर आधारित होता है, और यह संभव है कि शुरू में आपका दावा नकारा जाएगा। आपको अपना मामला प्रस्तुत करने के लिए सुनवाई का अनुरोध करना होगा – इसके बारे में आगे इस अनुभाग में जानकारी दी गई है।

### **मैं दावा कैसे दाखिल करूँ?**

आप NYSDOL टेलीफोन क्लेम्स सेंटर से जानकारी प्राप्त कर सकते हैं (नीचे देखें), लेकिन आपको फोन (888-209-8124) पर कॉल करके या ऑनलाइन <https://dol.ny.gov/> पर आवेदन करना होगा। बेरोजगार होने के पहले सप्ताह में अपना दावा दाखिल करें। आपको अपनी सामाजिक सुरक्षा संख्या, ड्राइवर लाइसेंस संख्या या अन्य पहचान प्रमाण, घर का पता और फोन नंबर, और पिछले 18 महीनों में आपके सभी नियोक्ताओं के नाम और पते की जानकारी देनी होगी। अपने आवेदन में पूरी तरह से सत्य रहें क्योंकि गलत बयान से लाभ का दावा अस्वीकृत हो सकता है। एक बार जब आपका दावा प्रोसेस और मंजूर हो जाता है, तो आप हर सप्ताह लाभ प्राप्त करने के लिए एक अलग नंबर (वर्तमान में 888-581-5812) पर कॉल करेंगे या DOL वेबसाइट पर जाकर दावा करेंगे।

### **मैं कितने समय तक लाभ प्राप्त कर सकता हूँ?**

सामान्यतः आप एक वर्ष की अवधि में 26 सप्ताह तक लाभ प्राप्त कर सकते हैं। कुछ परिस्थितियों में, जैसे कि यदि आप किसी स्वीकृत प्रशिक्षण कार्यक्रम में नामांकित हैं, तो 26 सप्ताह से अधिक समय तक पूर्ण लाभ मिल सकते हैं। यह जानने का सबसे अच्छा तरीका है कि आप कितने समय तक लाभ के पात्र हैं, NYSDOL की वेबसाइट पर

Benefits Calculator का उपयोग करना, <https://dol.ny.gov/>। बस अपनी मूल दावा फाइलिंग की तिथि दर्ज करें और कैलकुलेटर आपको बताएगा कि आप कितने सप्ताह के लाभ के पात्र हैं।

### **मैं कितना लाभ प्राप्त करूंगा?**

हर पूर्ण सप्ताह के बेरोजगारी के लिए, आपको उस अवधि के दौरान आपके औसत कुल साप्ताहिक वेतन का लगभग आधा मिलेगा, जिसका उपयोग आपके लाभ दर की गणना करने के लिए किया गया था, अधिकतम लाभ \$504 तक।

### **क्या मेरे लाभों में कटौती या रोकथाम हो सकती है जब मैं इन्हें प्राप्त करना शुरू कर दूँ?**

हां, यदि आप जो अपेक्षित है, वह नहीं करते हैं। अपेक्षाएँ यह हैं कि आप सक्रिय रूप से काम की तलाश करेंगे और उस खोज का रिकॉर्ड रखेंगे। यदि आपको किसी ऐसे काम का प्रस्ताव दिया जाता है, जिसमें आप प्रशिक्षित हैं और जो आपके क्षेत्र में उस प्रकार के काम के लिए प्रचलित वेतन प्रदान करता है, तो आप उस नौकरी को ठुकरा नहीं सकते। आपको नई नौकरी तक पहुंचने के लिए लंबी दूरी तय करने की आवश्यकता हो सकती है। हालांकि, यदि यात्रा में असमाजिक दूरी या लागत शामिल हो, तो आपको नौकरी स्वीकार करने के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता है। आपको उपलब्ध और काम करने के लिए तैयार होना चाहिए। उदाहरण के लिए, यदि आप बीमार या घायल हैं, बीमार रिश्तेदार की देखभाल कर रहे हैं, या किसी अन्य कारण से उपलब्ध नहीं हैं, तो आपके लाभ को निलंबित या घटित किया जा सकता है। सुनिश्चित करें कि आप श्रम विभाग को सभी काम की जानकारी दें और प्राप्त सभी भुगतान का रिकॉर्ड रखें।

### **क्या मुझे काम की तलाश करने या नौकरी प्रशिक्षण में मदद मिल सकती है?**

आपके स्थानीय श्रम विभाग के करियर सेंटर में इन सवालों के जवाब मिल सकते हैं। वहां आपको अपने काम के कौशल और रुचियों का मूल्यांकन करने, रिज्यूमे तैयार करने, नौकरी के लीड ढूंढने और इंटरनेट और अन्य संसाधनों का उपयोग करके रोजगार प्राप्त करने में मदद मिलेगी। वे राज्य और संघीय नौकरी प्रशिक्षण कार्यक्रमों और अन्य शैक्षिक अवसरों से भी जोड़ सकते हैं। बेरोजगारी के लिए पात्रता की आवश्यकताओं के हिस्से के रूप में आपको अपने स्थानीय करियर सेंटर में नियुक्तियों में भाग लेने की आवश्यकता हो सकती है।

### **मैंने सभी आवश्यकताओं का पालन किया और फिर भी मेरे लाभ का दावा अस्वीकृत कर दिया गया। अब क्या करें?**

यदि आप किसी भी निर्णय से असहमत हैं, तो आपको निर्णय के आपके पास पहुंचने के 30 दिनों के भीतर उस कार्यालय को सूचित करना होगा कि आप एक प्रशासनिक न्यायाधीश (ALJ) के सामने सुनवाई की मांग करते हैं। यदि आपका दावा अस्वीकृत हो जाता है या आपके लाभ को घटित किया जाता है, या यदि आपको लगता है कि आपका नियोक्ता आपके कार्य छोड़ने के कारण के बारे में गलत है, या यदि आपकी रोजगार की अवधि, वेतन दर, या किसी अन्य मुद्दे पर विवाद है, तो आपको एक सुनवाई का अनुरोध (लिखित रूप में) करना चाहिए। सामान्यतः अपील प्रक्रिया में पहली सुनवाई फोन के माध्यम से होती है, जो एक सम्मेलन कॉल के रूप में होती है, जिसमें ALJ, आपका नियोक्ता, और आप शामिल होते हैं। सुनवाई में, आप और नियोक्ता दोनों साक्ष्य प्रस्तुत कर सकते हैं और गवाहों से गवाही प्राप्त कर सकते हैं। आप ALJ से आवश्यक दस्तावेज या गवाहों को सम्मन करने का भी

अनुरोध कर सकते हैं। यदि आपको मामला खुद संभालने में असहज महसूस हो रहा है, तो आप ऐसे मामलों में अनुभव रखने वाले वकील को नियुक्त करने पर विचार कर सकते हैं। वकील को केवल तब भुगतान किया जाता है जब आप केस जीतते हैं, और अपील बोर्ड को शुल्क की स्वीकृति देनी होती है। प्रस्तुत किए गए साक्ष्य के आधार पर, ALJ यह निर्णय करेगा कि क्या आप लाभ के पात्र हैं। यदि आपको निर्णय से असहमत हैं, तो आप अपील बोर्ड से अपील कर सकते हैं। आपको निर्णय के आपके पास पहुंचने के 20 दिनों के भीतर अपील दाखिल करनी होगी।

## **संसाधन**

### **सहायता प्राप्त करना**

**NYS श्रम विभाग टेलीफोन क्लेम्स सेंटर:**

888-209-8124

**NYS DOL वेबसाइट:** <https://dol.ny.gov/>

**बफेलो का लीगल एड ब्यूरो, इंक/ Legal Aid Bureau of Buffalo, Inc.**

716-853-9555

<http://www.legalaidbuffalo.org>

## **पूर्व गिरफ्तारी रिकॉर्ड**

**यदि मैं नौकरी के साक्षात्कार के लिए जाता हूँ, क्या मुझे अपनी गिरफ्तारी रिकॉर्ड के बारे में कुछ पूछा जा सकता है?**

नहीं। न्यूयॉर्क राज्य मानव अधिकार कानून के तहत, अधिकांश नियोक्ताओं और लाइसेंसिंग एजेंसियों (एक अपवाद: कानून प्रवर्तन नौकरियां) को यह पूछना अवैध है कि आवेदक किसी ऐसी गिरफ्तारी का खुलासा करें या चर्चा करें जो दोषसिद्धि में नहीं बदली। यही कानून सार्वजनिक और निजी नियोक्ताओं को किसी भी गिरफ्तारी के आधार पर नौकरी से मना करने या किसी भी प्रकार से भेदभाव करने से भी रोकता है, जो दोषसिद्धि में नहीं बदली।

## **ठीक है, वे मेरी गिरफ्तारी के बारे में नहीं पूछ सकते। फिर दोषसिद्धि के बारे में क्या?**

यह नियोक्ताओं और लाइसेंसिंग एजेंसियों के लिए कानूनी है कि वे व्यक्तियों से उनके पिछले आपराधिक दोषसिद्धियों के बारे में पूछें। एक दोषी निवेदन को दोषसिद्धि के समान माना जाता है।

## **क्लीन स्लेट एक्ट के बारे में क्या?**

न्यूयॉर्क का क्लीन स्लेट एक्ट 2024 में प्रभावी हुआ, जिसके तहत कई दोषसिद्धि रिकॉर्ड को एक निश्चित समय के बाद सील किया जाएगा, जब तक कोई और घटना नहीं होती, और 2027 तक ये रिकॉर्ड सामान्य पृष्ठभूमि जांचों में नहीं दिखाई देंगे। एक बार रिकॉर्ड सील हो जाने के बाद, वे अधिकांश पृष्ठभूमि जांचों पर नहीं दिखाई देंगे। कानून में कानून प्रवर्तन उद्देश्यों के लिए अपवाद हैं; उन उद्योगों के लिए लाइसेंसिंग या रोजगार जहां आपराधिक पृष्ठभूमि जांच अनिवार्य है; जब एक अंगूठे के निशान-आधारित पृष्ठभूमि जांच की जाती है; बच्चों, वृद्धों या अन्य संवेदनशील समूहों के साथ काम करने वाली नौकरियों में काम करने के लिए रोजगार देने में; जब कोई व्यक्ति गन लाइसेंस, वाणिज्यिक चालक लाइसेंस प्राप्त करने की कोशिश कर रहा है, या सार्वजनिक आवास के लिए आवश्यक है। यह कानून केवल न्यूयॉर्क राज्य में रिकॉर्ड को प्रभावित करता है और संघीय दोषसिद्धियों या अन्य राज्यों में दोषसिद्धियों पर लागू नहीं होता है।

## **क्या मुझे अपनी दोषसिद्धि के रिकॉर्ड के कारण रोजगार से मना किया जा सकता है?**

न्यूयॉर्क राज्य सुधार कानून और NYS मानव अधिकार कानून पूर्व अपराधियों को उनकी दोषसिद्धियों के कारण अनुचित तरीके से नौकरियों या व्यावसायिक लाइसेंसों से मना करने से बचाते हैं। यह अवैध है कि किसी पूर्व अपराधी को उनकी पूर्व दोषसिद्धियों के कारण नौकरी या लाइसेंस से मना किया जाए, जब तक कि उस व्यक्ति की दोषसिद्धि नौकरी से "सीधे संबंधित" न हो, या उस व्यक्ति को नियुक्त करने से लोगों या संपत्ति की सुरक्षा के लिए "अवास्तविक जोखिम" उत्पन्न न हो। यह यह भी अवैध बनाता है कि कोई नियोक्ता ऐसी नीति अपनाए जो किसी व्यक्ति को आपराधिक इतिहास के कारण न नियुक्त करे, जब तक कि कानून उन्हें ऐसा करने के लिए अनिवार्य न करे।

## **कैसे पता कर सकता हूँ कि मेरी दोषसिद्धि नौकरी से "सीधे संबंधित" है?**

"सीधे संबंधित" का उदाहरण एक व्यक्ति होगा जिसे गबन के लिए दोषी ठहराया गया हो और वह बैंक टेलर की नौकरी के लिए आवेदन कर रहा हो। इस व्यक्ति की गबन के लिए दोषसिद्धि इस मामले में नौकरी से संबंधित मानी जा सकती है, लेकिन यदि वह मशीन ऑपरेटर की नौकरी के लिए आवेदन कर रहा होता, तो यह संबंधित नहीं

होता। व्यवहार में, यह निर्धारित करना कि आपकी दोषसिद्धि इतनी नौकरी से संबंधित है कि इसे रोजगार से मना करने का कारण बनाया जा सके, को केस-दर-केस आधार पर निर्धारित करना होगा। आपराधिक अपराध और नौकरी के कर्तव्यों के बीच संबंध के अलावा, अन्य कारक जो विचार किए जाएंगे, उनमें अपराधों की गंभीरता, अपराधों के बाद का समय, पुनर्वास का प्रमाण आदि शामिल हैं।

### **क्या पूर्व अपराधियों के लिए कोई संघीय सुरक्षा है?**

चूंकि अल्पसंख्यक समूहों को श्वेतों की तुलना में अधिक दर पर गिरफ्तार और दोषी ठहराया जाता है, न्यायालयों ने यह पाया है कि गिरफ्तारी या आपराधिक रिकॉर्ड के आधार पर नौकरियां न देने वाली नीतियों का जातीय भेदभावपूर्ण प्रभाव पड़ता है। कुछ मामलों में, इस कारण से, आपराधिक रिकॉर्ड के आधार पर नौकरी से मना करना संघीय नागरिक अधिकार कानूनों के तहत अवैध जातीय भेदभाव हो सकता है।

### **मुझे लगता है कि मेरे अधिकारों का उल्लंघन हुआ है। मुझे क्या करना चाहिए?**

यदि आपको लगता है कि आपको दोषसिद्धि में न बदलने वाली गिरफ्तारी के बारे में अवैध पूर्व-नौकरी पूछताछ की गई है, या आपको ऐसे गिरफ्तारियों के कारण नौकरियों या व्यावसायिक लाइसेंसें से मना किया गया है, या यदि आपको ऐसा लगता है कि आपको पूर्व आपराधिक दोषसिद्धियों के कारण रोजगार या व्यावसायिक लाइसेंस से मना किया गया है, तो नीचे दी गई किसी एजेंसी से संपर्क करें। कुछ मामलों में, आप एक मुकदमा दायर करने के लिए भी पात्र हो सकते हैं।

**संसाधन**

**सहायता प्राप्त करना**

**NYS मानव अधिकार विभाग**, NYS Division of Human Rights

<https://dhr.ny.gov/> | 888-392-3644

**बफेलो का लीगल एड ब्यूरो, इंक.** Legal Aid Bureau of Buffalo, Inc.

716-853-9555 | <http://www.legalaidbuffalo.org>

**कैदी भी इंसान हैं**, Prisoners are People Too

<http://www.prp2inc.org> | 716-834-8438

**केंद्र रोजगार के अवसर**: Center for Employment Opportunities

<http://ceoworks.org/our-offices/buffalo> | 716-842-6320

## **व्यक्तिगत अधिकार Personal Rights**

### **मुझे चिंता है कि मेरी व्यक्तिगत फाइल में मेरे बारे में बहुत सारी गलत जानकारी हो सकती है, मैं क्या कर सकता हूँ?**

आपकी व्यक्तिगत फाइल में आमतौर पर वह जानकारी होती है जो आपने या आपके नियोक्ता ने दी है, जिसमें कुछ व्यक्तिगत जानकारी, कार्यस्थल रिकॉर्ड जैसे वेतन, घंटे, अर्जित लाभ, और यदि आपके पास अनुशासनात्मक नोटिस हैं तो वे भी शामिल हो सकते हैं। वास्तव में, हालांकि, आपके नियोक्ता को आपके बारे में जो भी जानकारी इकट्ठा और रखनी है, उस पर बहुत कम नियंत्रण होता है। इसमें प्रदर्शन मूल्यांकन, सहकर्मियों या ग्राहकों की टिप्पणियां, संदर्भ या आपके बारे में नियोक्ता द्वारा रखी गई कोई भी अन्य जानकारी शामिल हो सकती है।

### **क्या मैं अपनी फाइल में क्या है, यह पता लगा सकता हूँ?**

किसी भी संघीय या NYS कानून के तहत आपको अपनी व्यक्तिगत फाइल तक पहुंच प्राप्त करने, उसकी प्रतियां बनाने, या उसमें जो कुछ भी है, उस पर आपत्ति जताने का अधिकार नहीं है। (कुछ अन्य राज्यों में यह अधिकार होता है)। आप अपनी व्यक्तिगत फाइल को देखने के लिए अनुरोध कर सकते हैं, लेकिन आपके नियोक्ता को इसका पालन करने की आवश्यकता नहीं है। आप यह भी लिखित रूप में अनुरोध कर सकते हैं कि फाइल में कुछ जानकारी गोपनीय रखी जाए – जैसे स्वास्थ्य जानकारी या, शायद, पते और फोन नंबर (उदाहरण के लिए, अगर आपको घरेलू हिंसा का डर हो)। फिर भी, नियोक्ता को इस अनुरोध को पूरा करने की कानूनी आवश्यकता नहीं है।

### **क्या मेरा नियोक्ता मेरे काम के दौरान मेरी जासूसी कर सकता है?**

किसी भी परिसंपत्ति के मालिक या प्रबंधक को फिटिंग रूम, वॉशरूम, शावर या किसी होटल या मोटल के अतिथि कक्ष जैसी जगहों की निगरानी के लिए दर्पण, पीपहोल, कैमरा, वीडियो रिकॉर्डर, या अन्य देखने वाले उपकरणों का उपयोग करने की अनुमति नहीं है। अवैध अवलोकन के शिकार व्यक्ति मानसिक कष्ट के लिए मुकदमा दायर कर सकते हैं। सार्वजनिक स्थानों की वीडियो निगरानी पर कोई कानूनी प्रतिबंध नहीं है, इसलिए एक नियोक्ता कार्यस्थल के उन क्षेत्रों की निगरानी के लिए कैमरे स्थापित कर सकता है जिन पर ऊपर उल्लिखित प्रतिबंध लागू नहीं होते, जैसे हॉलवे, लॉबी, कार्य क्षेत्र और पार्किंग लॉट। नियोक्ता को यूनियन गतिविधियों पर जासूसी करने की अनुमति नहीं है।

### **क्या मेरा नियोक्ता मेरी फोन कॉल्स सुन सकता है या ईमेल चेक कर सकता है?**

लागू संघीय कानूनों के तहत, जैसे कि 1986 का इलेक्ट्रॉनिक कम्युनिकेशंस प्राइवैसी एक्ट और स्टोर्ड कम्युनिकेशंस एक्ट, एक नियोक्ता आपकी फोन बातचीत की निगरानी कर सकता है यदि कम से कम एक पक्ष से पहले सहमति प्राप्त हो या यदि फोन का उपयोग नियोक्ता के व्यापार के सामान्य कार्य में किया जा रहा हो। आपकी ईमेल को कम से कम एक पक्ष की सहमति से एक्सेस किया जा सकता है। सहमति “स्पष्ट” हो सकती है, जैसे कि यदि आपने निगरानी और/या एक्सेस करने की सहमति देने वाला एक फॉर्म साइन किया हो, या यह “अनुमानित” हो सकती है यदि आपको सूचित किया गया हो कि नियोक्ता निगरानी करेगा और/या एक्सेस करेगा। यदि निगरानी या एक्सेस सहमति पर आधारित है, तो यह सहमति की सीमा से अधिक नहीं हो सकती। वायर या इलेक्ट्रॉनिक संचार के प्रदाता के रूप में काम करने वाले नियोक्ताओं को संचार की निगरानी और एक्सेस करने में कुछ अधिक स्वतंत्रता होती है। यदि आप नियोक्ता द्वारा प्रदान किए गए कंप्यूटर या ईमेल पते का उपयोग कर रहे

हैं, तो वे नियोक्ता की संपत्ति हैं और उन्हें बिना आपकी अनुमति या जानकारी के एक्सेस या मॉनिटर किया जा सकता है।

**न्यू यॉर्क में, यह एक गंभीर अपराध है यदि किसी फोन कॉल या व्यक्तिगत बातचीत की निगरानी की जाए या इलेक्ट्रॉनिक संचार को बिना कम से कम एक पक्ष की सहमति के रिकॉर्ड किया जाए या इंटरसेप्ट किया जाए।**

### **न्यू यॉर्क राज्य कानून और नियोक्ता के अधिकार:**

#### **क्या मेरा नियोक्ता मेरी इलेक्ट्रॉनिक संचार की निगरानी कर सकता है?**

न्यू यॉर्क राज्य कानून नियोक्ताओं को यह आवश्यकता देता है कि वे कर्मचारियों को नियुक्ति के समय लिखित रूप में सूचित करें कि उनकी इलेक्ट्रॉनिक संचार की निगरानी की जाएगी, और कर्मचारियों को लिखित रूप में स्वीकृति पत्र पर हस्ताक्षर करवाएं। इसके अलावा, नियोक्ता को निगरानी के बारे में स्पष्ट रूप से सूचित करने के लिए एक दृश्य स्थान पर सूचना पोस्ट करनी चाहिए। हालांकि, न्यू यॉर्क में कानून किसी पीड़ित को मुकदमा करने की अनुमति नहीं देता, लेकिन अगर कानून का उल्लंघन किया जाता है, तो न्यू यॉर्क राज्य अटॉर्नी जनरल इस पर दंडात्मक कार्रवाई कर सकते हैं। संघीय कानून के तहत पीड़ितों को उल्लंघन के लिए मुकदमा करने का अधिकार होता है।

#### **क्या मेरा नियोक्ता मेरी डेस्क या व्यक्तिगत संपत्ति की तलाशी ले सकता है?**

न्यू यॉर्क में निजी क्षेत्र के कर्मचारी सामान्यतः अपनी लॉकर, डेस्क या कार्य क्षेत्र की तलाशी के खिलाफ कोई सुरक्षा नहीं रखते हैं। आपका नियोक्ता आपको सूचित कर सकता है कि सभी व्यक्तिगत सामान, जैसे कि ब्रीफकेस और हैंडबैग, तलाशी के अधीन हैं। हालांकि, आपका नियोक्ता किसी सील किए हुए पत्र या निजी संचार को खोलने या पढ़ने का अधिकार नहीं रखता। अगर तलाशी अत्यधिक आक्रामक तरीके से की जाती है, तो आपको मानसिक आघात के लिए दावा करने का अधिकार हो सकता है। सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों को अमेरिकी और न्यू यॉर्क संविधान के तहत अतिरिक्त सुरक्षा मिल सकती है।

#### **क्या नियोक्ता मेरी क्रेडिट हिस्ट्री या जीवनशैली के बारे में जानकारी प्राप्त कर सकता है?**

फेयर क्रेडिट रिपोर्टिंग एक्ट (FCRA) के तहत, नियोक्ता को किसी बाहरी एजेंसी जैसे कि डिटेक्टिव एजेंसी या क्रेडिट ब्यूरो से आपकी व्यक्तिगत विशेषताओं, जीवनशैली, चरित्र, सामान्य प्रतिष्ठा या क्रेडिट स्थिति के बारे में रिपोर्ट प्राप्त करने की अनुमति नहीं है, जब तक नियोक्ता आपको पहले लिखित रूप में सूचित न करे कि इस तरह की रिपोर्ट प्राप्त की जा सकती है और आपने इस जांच के लिए पहले से लिखित सहमति न दी हो। इसके अलावा, नियोक्ता को आपको FCRA के तहत आपके अधिकारों की स्पष्ट लिखित सूचना प्रदान करनी होगी। यदि नियोक्ता रिपोर्ट के आधार पर आपके खिलाफ नकारात्मक कदम उठाने का इरादा रखता है, जैसे कि आपको नौकरी पर नहीं रखना या आपकी नौकरी को समाप्त करना, तो नियोक्ता को पहले रिपोर्ट की एक प्रति प्रदान करनी

होगी। FCRA का पालन संघीय व्यापार आयोग (FTC) द्वारा किया जाता है। FCRA उल्लंघन के शिकार लोग मुकदमा दायर कर सकते हैं।

### **क्या नियोक्ता अनिवार्य ड्रग परीक्षण कर सकता है?**

यदि आप न्यू यॉर्क में निजी क्षेत्र में काम कर रहे हैं, तो आपको अनिवार्य, निराधार या गलत ड्रग परीक्षण के खिलाफ बहुत कम सुरक्षा प्राप्त है, भले ही आपके नियोक्ता को ड्रग उपयोग का संदेह न हो। एकमात्र अपवाद कैनाबिस (गांजा) है, जिस पर नियोक्ता कर्मचारियों या आवेदकों को परीक्षण नहीं कर सकते, सिवाय कुछ विशेष परिस्थितियों के। कुछ नौकरियों, जैसे परिवहन सेवाओं, कानून प्रवर्तन, और कुछ संघीय ठेकेदारों को संघीय या राज्य कानून के तहत नियमित ड्रग परीक्षण की आवश्यकता हो सकती है। अगर आप सार्वजनिक क्षेत्र में काम करते हैं, तो पूरे कार्यबल का परीक्षण करना आमतौर पर अनुमत नहीं है। आप अमेरिकन विद डिसेबिलिटीज एक्ट (ADA) के तहत सुरक्षा प्राप्त कर सकते हैं, जैसे कि अगर कोई सकारात्मक परीक्षण किसी ऐसे ड्रग के लिए किया गया है जिसे एक विकलांगता के लिए कानूनी रूप से निर्धारित किया गया है।

### **क्या कैनाबिस का उपयोग प्रभावित करता है? न्यू यॉर्क राज्य में यह वैध है।**

न्यू यॉर्क राज्य में 21 वर्ष से ऊपर के वयस्कों के लिए कैनाबिस का उपयोग कानूनी है। नियोक्ता कर्मचारियों के खिलाफ काम के समय के बाहर, काम के घंटों में और न ही काम की संपत्ति या उपकरणों पर कैनाबिस का उपयोग करने के लिए भेदभाव नहीं कर सकते। हालांकि, नियोक्ता काम के घंटों के दौरान (उदाहरण के लिए, लंच ब्रेक या जब आप "ऑन-काल" होते हैं) कैनाबिस के उपयोग को प्रतिबंधित कर सकते हैं या इसे अपनी संपत्ति पर लाने से रोक सकते हैं।

कर्मचारी गोपनीयता और अधिकारों के बारे में नियोक्ता की कार्रवाई:

**1. कार्यस्थल पर मारिजुआना का उपयोग:** यदि कोई और कानून या संघीय फंडिंग की आवश्यकताएँ हैं, तो नियोक्ता को कार्यस्थल पर मारिजुआना के उपयोग को प्रतिबंधित करने की आवश्यकता हो सकती है। अगर आप कार्यस्थल पर अवसादित होते हैं और यह आपके प्रदर्शन को प्रभावित करता है, तो आपका नियोक्ता आपके खिलाफ कार्रवाई कर सकता है, जैसे कि यदि आप उपकरणों या मशीनरी का उपयोग करते हैं। हालांकि, मारिजुआना के लिए ड्रग परीक्षण से यह साबित नहीं होता कि आप काम पर अवसादित हैं, और नियोक्ता केवल विशिष्ट परिस्थितियों में ही परीक्षण कर सकते हैं। इसके अलावा, यदि आप सिर्फ मारिजुआना की गंध लेते हैं, तो इसे अवसादिता का प्रमाण नहीं माना जाता है।

**2. झूठे पॉलीग्राफ टेस्ट:** निजी क्षेत्र के कर्मचारियों के लिए, **कर्मचारी पॉलीग्राफ सुरक्षा अधिनियम (EPPA)** सामान्य रूप से नियोक्ताओं को कर्मचारियों से झूठे पॉलीग्राफ टेस्ट लेने के लिए नहीं कहने या किसी कर्मचारी को टेस्ट लेने से मना करने के लिए नकारात्मक कार्रवाई करने से रोकता है। हालांकि, यदि नियोक्ता किसी आर्थिक हानि की जांच कर रहे हैं, तो वे परीक्षण कर सकते हैं, लेकिन यह स्वैच्छिक होना चाहिए, और कर्मचारी को उनके अधिकारों और अन्य विवरणों के बारे में लिखित सूचना दी जानी चाहिए। न्यूयॉर्क राज्य में **मनोवैज्ञानिक तनाव मूल्यांकनों (PSEs)** का उपयोग करने के लिए नियोक्ताओं को अनुमति नहीं है। उल्लंघनों के लिए आपराधिक आरोप और मुकदमे का सामना करना पड़ सकता है।

**3. आनुवंशिक जानकारी:** न्यूयॉर्क के **मानव अधिकार कानून** के तहत, कोई नियोक्ता कर्मचारियों से आनुवंशिक परीक्षण करने के लिए नहीं कह सकता, न ही वे कर्मचारियों के आनुवंशिक परीक्षण परिणामों को बिना सहमति के प्राप्त कर सकते हैं। हालांकि, अगर कोई आनुवंशिक परीक्षण कार्यस्थल में खतरों को कम करने के लिए आवश्यक है (जैसे कि यदि किसी कर्मचारी में कोई आनुवंशिक दोष है जो कार्यस्थल में संभावित खतरों को बढ़ा सकता है), तो नियोक्ता इस परीक्षण को आवश्यक बना सकते हैं, लेकिन केवल लिखित सहमति के साथ।

**4. व्यक्तित्व या ईमानदारी परीक्षण:** नियोक्ता आपसे व्यक्तित्व या "ईमानदारी" परीक्षण करने के लिए कह सकते हैं, लेकिन इस पर कोई विशेष संघीय या न्यूयॉर्क राज्य कानून नहीं हैं। ये परीक्षण आमतौर पर काम के प्रदर्शन या फिटनेस से जुड़े गुणों का मूल्यांकन करने के लिए किए जाते हैं। हालांकि, अगर इन परीक्षणों से कोई संरक्षित समूह (जैसे जाति, लिंग, या विकलांगता के आधार पर) बाहर हो जाता है, तो यह अवैध माना जा सकता है। इसके अलावा, **अमेरिकन विद डिसएबिलिटीज एक्ट (ADA)** के तहत, यदि ये परीक्षण किसी चिकित्सा स्थिति से जुड़े गुण का माप करते हैं, तो वे अवैध हो सकते हैं।

**5. राजनीतिक गतिविधियाँ:** न्यूयॉर्क में, आपका नियोक्ता आपको कानूनी राजनीतिक गतिविधियों के लिए आमतौर पर **नौकरी से निकालने या भेदभाव करने** के लिए नहीं कह सकता, जब वह गतिविधि आपके कार्य समय के बाहर, नियोक्ता की संपत्ति से बाहर, और बिना नियोक्ता की उपकरण या संपत्ति का उपयोग किए की जा रही

हो। यह सुरक्षा उस समय लागू होती है जब राजनीतिक गतिविधियाँ कानूनी होती हैं और आपके कार्य प्रदर्शन में हस्तक्षेप नहीं करतीं।

## सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों के लिए विशिष्ट नियम:

सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों के लिए कुछ अलग नियम लागू होते हैं, क्योंकि उन्हें **संविधान द्वारा प्रदत्त अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता** (free speech) की सुरक्षा भी प्राप्त होती है, जो **संयुक्त राज्य अमेरिका और न्यूयॉर्क राज्य** दोनों के संविधान में निहित है। सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारी अतिरिक्त संवैधानिक और कानूनी सुरक्षा से भी लाभान्वित हो सकते हैं। यह सुरक्षा नियोक्ता द्वारा भेदभाव, अनुचित निगरानी, या अन्य प्रकार की उल्लंघनों से उन्हें बचाती है।

### संसाधन:

#### 1. न्यूयॉर्क सिविल लिबर्टीज यूनियन (NYCLU)

वे अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता और अन्य नागरिक अधिकारों के उल्लंघन के मामलों में मदद कर सकते हैं।

वेबसाइट: [www.nyclu.org](http://www.nyclu.org)

वेस्टर्न न्यूयॉर्क क्षेत्रीय कार्यालय:

2. 716-332-4658

#### 2. प्राइवेसी राइट्स क्लियरिंगहाउस

यह संगठन आपकी गोपनीयता और संबंधित अधिकारों के बारे में जानकारी और सहायता प्रदान करता है।

वेबसाइट: [www.privacyrights.org](http://www.privacyrights.org)

#### 3. नेशनल वर्क राइट्स इंस्टीट्यूट

यह संगठन श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा के लिए काम करता है।

वेबसाइट: [www.workrights.org](http://www.workrights.org)

#### 4. न्यूयॉर्क राज्य मारिजुआना FAQ

मारिजुआना से संबंधित जानकारी के लिए न्यूयॉर्क राज्य का आधिकारिक FAQ।

वेबसाइट: New York State Cannabis FAQ

<https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/10/p420-cannabisfaq-10-08-21.pdf>

यह हैंडबुक टॉम्पकिन्स काउंटी वर्कर्स' सेंटर के वर्कर्स' राइट्स हैंडबुक से अनुकूलित की गई है। इसके योगदानकर्ताओं में फ्रेंक जे. डोल्से एस्कवायर, एना फालिकॉव एस्कवायर, मार्शल बर्ट्रम, डैनियल मैग्वायर, शिवाली हरिभक्ति, लेलेनिया माउंटरे, ब्रायन ब्राउन-कैशडॉलर, सुजैन डोनोवन, एल्टन डेनिक्स, रेबेका नेरियस, और टिम हार्टिगन शामिल हैं।

इस हैंडबुक के मूल प्रकाशन में कई लोगों का योगदान था। सबसे पहले और महत्वपूर्ण बात यह है कि पूर्व विधानसभा सदस्य मार्टी लस्टर के समर्थन और प्रयासों के बिना यह संभव नहीं हो पाता, जिन्होंने इस उद्देश्य के लिए न्यू यॉर्क राज्य स्थानीय पहल अनुदान (New York State Local Initiative Grant) प्राप्त किया। कॉर्टलैंड वर्कर्स' राइट्स बोर्ड और टॉम्पकिन्स काउंटी वर्कर्स' सेंटर उन व्यक्तियों की समर्पण की सराहना करते हैं जिन्होंने इस हैंडबुक के लेखन, संपादन, डिज़ाइन और लेआउट में योगदान दिया: कार्ल फॉयर, डेब्रा कीथ, मार्क कीथ, बेटी लार्टिन पॉवेल, रॉन पॉवेल, और लिंडा स्मिथ। हम विशेष रूप से जिम मैककॉली का धन्यवाद करना चाहते हैं, जिनकी अमूल्य कानूनी सलाह ने इस हैंडबुक की सामग्री की सटीकता सुनिश्चित करने में मदद की, और NYS विधानसभा सदस्य बारबरा लिफ्टन का भी धन्यवाद करना चाहते हैं, जिन्होंने मार्टी लस्टर के श्रमिकों के अधिकारों और आर्थिक न्याय के सिद्धांतों को बनाए रखा।

अंत में, इस दूसरे संस्करण का निर्माण मिडस्टेट एजुकेशन और सर्विस फाउंडेशन और टॉम्पकिन्स काउंटी वर्कर्स' सेंटर की नेतृत्व टीम के सहयोग और वित्तीय समर्थन के बिना संभव नहीं होता। यह हैंडबुक कॉपीराइट से सुरक्षित है। इसे पूरी तरह से पुनः उत्पादित नहीं किया जा सकता है, सिवाय इसके कि कॉर्टलैंड वर्कर्स' राइट्स बोर्ड और मिडस्टेट एजुकेशन और सर्विस फाउंडेशन से अग्रिम लिखित अनुमति प्राप्त हो। इसके अंश समीक्षा, शैक्षिक या व्यक्तिगत उपयोग के उद्देश्य से ही कॉपी किए जा सकते हैं। यह संयुक्त राज्य अमेरिका में यूनियन श्रमिकों द्वारा मुद्रित किया गया है।