



WNYCOSH कामदार केन्द्र

2495 मेन स्ट्रीट, सुइट 438 बफेलो, NY 14214

फोन: (716) 833-5416

www.wnycosh.org

WNYCOSH कामदार केन्द्र हटलाइन (716) 206-3550

info@wnycosh.org

WNYCOSH Worker Center

2495 Main Street, Suite 438 Buffalo, NY 14214

Phone: (716) 833-5416 www.wnycosh.org

WNYCOSH Worker Center Hotline

(716) 206-3550

info@wnycosh.org

परिचय	5
वेतन र घण्टाहरु	6
"स्रोतहरु"	10
"निलम्बन"	11
"स्रोतहरु"	15
"स्वास्थ्य र सुरक्षा"	16
"स्रोतहरु"	19
"तपाईंको संघ गठन गर्ने अधिकार".	20
"स्रोतहरु"	23
"परिवार र चिकित्सा बिदा"	24
"स्रोतहरु"	26
"न्यू यर्क राज्यको भुक्तानी बिरामी बिदा"	27
"स्रोतहरु"	29
"न्यू यर्क राज्यको भुक्तानी गर्भवती बिदा".	30
"स्रोतहरु"	31
"न्यू यर्क राज्यको भुक्तानी पारिवारिक बिदा".	31
"भेदभाव"	34

"स्रोतहरू" _____	37
"यौन उत्पीडन". _____	38
"स्रोतहरू" _____	39
"घरेलु हिंसा व्यवस्थापन" or "घरेलु हिंसाका लागि अनुकूलन". _____	41
"स्रोतहरू" _____	42
"अस्वस्थता र व्यवस्थापन" or "विकलांगता र अनुकूलन" _____	43
"स्रोतहरू" _____	45
"कार्यस्थल धम्की" or "कार्यस्थलमा धम्की दिनु". _____	46
"स्रोतहरू" _____	52
" कर्मचारी क्षतिपूर्ति" _____	53
"स्रोतहरू" _____	57
"न्यू योर्क राज्य अपाङ्गता" _____	58
"स्रोतहरू" _____	44
"बेरोजगारी बिमा" _____	45
"स्रोतहरू" _____	47
"अघिल्लो गिरफ्तारी रेकर्ड". _____	48
"स्रोतहरू" _____	49

"व्यक्तिगत अधिकारहरु"

50

"स्रोतहरु"

53

परिचय

यस पुस्तिकाले न्यूयॉर्क राज्यमा कामदारहरूको अधिकारको बारेमा आधारभूत जानकारी, थप गहन जानकारी र सहयोगका स्रोतहरू, र कार्यस्थलमा तपाईं कसरी आफ्नो विचार स्पष्ट रूपमा व्यक्त गर्न र आफ्ना अधिकारहरू दाबी गर्न सक्नुहुन्छ भन्ने बारेमा सुझावहरू प्रदान गर्दछ। हामीले यस पुस्तकमा तपाईंलाई उपयोगी र सही जानकारी दिन सक्दो प्रयास गरेका छौं, तर कानून र प्रक्रियाहरू बारम्बार परिवर्तन भइरहेका छन्। जानकारी राज्य र संघीय कानून दुवैमा आधारित छ, र यो अप्रिल 2025 सम्मको हो।

पश्चिमी न्यूयॉर्क व्यावसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्य परिषद् (WNYCOSH) कार्यकर्ता केन्द्रले कामदारहरूलाई जानकारी, प्राविधिक सहयोग, कामदार अधिकार शिक्षा, स्वास्थ्य र सुरक्षा तालिम, नेतृत्व विकास, कामदार वकालत र गठबन्धन/आन्दोलन निर्माणको समर्थन प्रदान गर्दछ।

WNYCOSH को स्थापना 1971 मा श्रम, वातावरणीय र सार्वजनिक स्वास्थ्य कार्यकर्ताहरूले गरेका थिए। लभ क्यानल र नियाग्रा फल्स, NY मा रहेको गुडइयर प्लान्टमा विषाक्त जोखिम र रोगहरूको बारेमा जनचेतना फैलाउन स्थापना सम्मेलन आयोजना गरिएको थियो। ४५ वर्षभन्दा बढी समयदेखि, WNYCOSH ले श्रम संघहरू, स्वास्थ्य र सुरक्षा कार्यकर्ताहरू, सार्वजनिक स्वास्थ्य अधिवक्ताहरू र व्यक्तिगत सदस्यहरूको एक ठूलो आधार निर्माण गरेको छ। WNYCOSH ले 50,000 भन्दा बढी कामदारहरूलाई प्रत्यक्ष तालिममार्फत जोखिमहरू पहिचान गर्न, मूल्याङ्कन गर्न र नियन्त्रण गर्न र सुरक्षित कार्य वातावरण सिर्जना गर्न सशक्त बनाएको छ।

विगत ४५ वर्षमा हजारौं पीडित, क्रोधित र भयभीत कामदारहरूसँग व्यवहार गर्दा, हामीले कामदारहरूको अधिकारको बारेमा कति कम जनचेतना छ भन्ने कुरा देख्यौं। रोजगारदाताहरूले कर्मचारीहरूसँग नियमित रूपमा अनादरपूर्ण र अनुचित व्यवहार गर्ने प्रवृत्ति देखाउने गरेकोमा हामी चिन्तित छौं, र पश्चिमी न्यूयॉर्कमा कार्यस्थल अधिकारको संक्षेपमा प्रस्तुत गर्ने कुनै पुस्तिका वा स्रोत उपलब्ध नगरेकोमा हामी अचम्भित छौं। हामी आशा गर्दछौं कि हामीले यस्तो पुस्तिका तयार गर्न सफल भएका छौं।

नाफाको लागि कामदार अधिकारको व्यापार गर्ने, वा कम नैतिक मापदण्ड वा खराब मनसाय भएका रोजगारदाताहरूविरुद्ध अहिलेसम्मको सबैभन्दा राम्रो प्रतिरक्षा भनेको तपाईंको कार्यस्थलमा संघ व्यवस्थित गर्नु हो। यसले काममा मर्यादा र अधिकार सुनिश्चित गर्न धेरै मद्दत गर्नेछ।

यदि तपाईंको संघ छैन भने, निष्पक्ष व्यवहार पाउने आफ्नो अधिकारलाई जोड दिन तपाईंले अझै पनि गर्न सक्ने धेरै कुराहरू छन्। तपाईं आफ्नो अधिकार र रोजगारदाताको कार्यहरू नियन्त्रण गर्ने कानूनहरूको बारेमा जानकारी सङ्कलन गर्न सक्नुहुन्छ, प्रतिक्रिया दिने उत्तम तरिकाको मूल्याङ्कन गर्न सक्नुहुन्छ, समस्या दस्तावेज गर्न सक्नुहुन्छ, मद्दतको लागि उपयुक्त सरकारी र गैर-सरकारी एजेन्सीहरूमा सिफारिसहरू प्राप्त गर्न सक्नुहुन्छ, र तपाईंको मुद्दाको वकालत गर्न समुदाय र श्रम सहयोग प्राप्त गर्न सक्नुहुन्छ।

यद्यपि यो पुस्तिकाले तपाईंलाई यस प्रक्रियामा सहयोग गर्न सक्छ, यसले सामान्य जानकारी मात्र प्रदान गर्दछ र

यसलाई केवल मार्गदर्शकको रूपमा प्रयोग गर्न सकिन्छ। यो रोजगारदाताको विशिष्ट आचरण वा कुनै सार्वजनिक वा निजी एजेन्सीको कार्यहरूको बारेमा कानूनी सल्लाह प्रदान गर्नको लागि होइन। यी पृष्ठहरूमा उल्लिखित कानून र नीतिहरूको प्रत्येक प्रावधान वा व्याख्याको विस्तृत विवरण यस पुस्तकको दायरा भन्दा बाहिर छ। यदि तपाईंको विशेष परिस्थितिको बारेमा कुनै प्रश्नहरू छन् भने, तपाईंले एक वकिलसँग परामर्श गर्नुपर्छ वा कामदार केन्द्रमा सम्पर्क गर्नुपर्छ।

प्रति घण्टा ज्याला

मैले पाउने न्यूनतम ज्याला कति हुनुपर्छ?

पश्चिमी न्यूयोर्कमा, तपाईंले हप्तामा ४० घण्टासम्म गर्ने कुनै पनि कामको लागि सबै कामदारहरूलाई प्रति घण्टा कम्तिमा \$15.15 (डिसेम्बर 31, 2024 सम्म) प्राप्त हुनु पर्छ। सामान्यतः तपाईंलाई टुक्रा दरमा भुक्तानी गरिए पनि, तपाईंको तलब दिइएको हप्तामा काम गरेको सबै घण्टाको न्यूनतम ज्यालाको औसत हुनुपर्छ। यस नियममा केही अपवादहरू छन्। अंशकालिक बच्चा देखभालकर्मीहरू र क्याम्प सल्लाहकारहरूलाई यस नियमबाट छुट दिइएको छ, र रेस्टुरेन्ट र होटलका खाना सेवा कामदारहरूलाई, जसले टिप्स कमाउँछन्, तिनीहरूलाई कम ज्याला (विशेष गरी, डिसेम्बर 31, 2024 सम्म प्रति घण्टा (\$10.35) दिनु पर्छ, जबसम्म उनीहरूको टिप्स र ज्यालाको कुल रकम न्यूनतम ज्यालासम्म पुग्दैन।

आतिथ्य उद्योगका कामदारहरूको बारेमा थप जानकारीको लागि, NYS श्रम विभागको वेबसाइटमा जानुहोस्। कृपया ध्यान दिनुहोस् कि खाद्य सेवा बाहेक टिप्स प्राप्त गर्ने होटल कामदारहरूले टिप्स भत्ताहरूको फरक मात्राको अधीनमा छन्।

सामान्यतः कृषि कामदारहरू पनि माथि उल्लेखित न्यूनतम ज्याला मापदण्डहरूमा समावेश हुन्छन्। यद्यपि, नियममा केही अपवादहरू छन्, र केही अवस्थाहरूमा रोजगारदाताले तलबबाट कटौती गर्न अनुमति पाउँछन्, जसमा खाना र बसोबास समावेश छन्। यो श्रम नियमनको जटिल क्षेत्र हो; कृषि श्रम नियमहरूको पूर्ण विवरणको लागि, NYS श्रम विभागको वेबसाइटमा जानुहोस्।

पश्चिमी न्यूयोर्कमा, डिसेम्बर 31, 2024 सम्म घरेलु स्वास्थ्य सेवा कामदारहरूको न्यूनतम ज्याला प्रति घण्टा \$18.10 छ। विशिष्ट घरेलु स्वास्थ्य सेवा मापदण्डहरूको बारेमा थप जानकारीको लागि, NYS श्रम विभागको वेबसाइटमा जानुहोस्।

ओभरटाइम के हो र मलाई कति तलब दिनुपर्छ?

यदि तपाईंले हप्तामा ४० घण्टाभन्दा बढी काम गर्नुहुन्छ भने, तपाईंलाई प्रत्येक ओभरटाइम घण्टाको लागि तपाईंको नियमित दरको 1.5 गुणा भुक्तानी गर्नुपर्छ। उदाहरणका लागि, यदि तपाईंको नियमित दर \$20 /घण्टा हो भने, तपाईंलाई प्रत्येक ओभरटाइम घण्टाको लागि \$30 भुक्तानी गर्नुपर्छ। केही कर्मचारीहरू, जस्तै केही तलब पाउने कर्मचारीहरू र पेशेवरहरू, ओभरटाइम तलबको आवश्यकता बाट मुक्त छन्। यद्यपि, धेरै तलब पाउने कर्मचारीहरू हप्तामा 40 घण्टाभन्दा बढी काम गरेबापत ओभरटाइम भुक्तानीको हकदार हुन्छन्, यदि तिनीहरूले सामान्यतः उद्यम सञ्चालन गर्ने वा यसको समग्र पाठ्यक्रम वा नीतिहरू निर्धारण गर्ने काममा संलग्न नभए भने।

अन्य कर्मचारीहरू, जस्तै घरेलु स्वास्थ्य सहयोगीहरू र बस्ने घरेलु कामदारहरू, ओभरटाइमको लागि राज्यको न्यूनतम ज्यालाको 1.5 गुणा मात्र हकदार हुन्छन्, उनीहरूको नियमित दर होइन। बस्ने कामदारहरू पनि हप्तामा कम्तिमा ४४ घण्टा काम नगरेसम्म ओभरटाइम भुक्तानीको लागि योग्य हुँदैनन्।

"कम्प टाइम" के हो? के मेरो रोजगारदाताले मलाई ओभरटाइम तिर्नुको सट्टा यसलाई प्रयोग गर्न सक्छ?

क्षतिपूर्ति समय (वा "कम्प टाइम") भनेको कामबाट छुट्टी हो जुन ओभरटाइम ज्यालाको सट्टा दिइन्छ। निजी क्षेत्रमा काम गर्ने अधिकांश घण्टा काम गर्ने कर्मचारीहरूको लागि, ओभरटाइम तलबको सट्टा (कर्मचारीको अनुरोधमा पनि) कम्प टाइम प्रदान गर्नु गैरकानूनी छ। सार्वजनिक कर्मचारीहरूको लागि केही अपवादहरू छन्, जसको आधारमा विशेष सर्तहरू लागू हुन्छन्। यस विषयमा थप जानकारी कार्यस्थल निष्पक्षता वेबसाइटमा पाउन सकिन्छ।

नोट: यी ज्याला वृद्धिहरू न्यूयोर्क शहर महानगर क्षेत्र बाहिरका कामदारहरूमा मात्र लागू हुन्छन्। न्यूयोर्क शहर वा वरपरका कामदारहरूको न्यूनतम ज्याला तालिका फरक हुन्छ, जुन यहाँ पाउन सकिन्छ।

मलाई कहिले तलब दिनुपर्छ?

कामदारहरूलाई तुरुन्तै तलब दिनु पर्छ। प्रायः, यसको अर्थ प्रत्येक एक वा दुई हप्तामा तलब भुक्तानी गर्नु हो। तपाईंको तलबले तपाईंले गरेको सबै कामको समय समेट्नुपर्छ, जसमा रोजगारदाताले कहिलेकाहीँ "अफ द क्लक" भन्ने गतिविधिहरू पनि समावेश गर्न सक्छन्। यस्ता गतिविधिहरूमा सिफ्ट समाप्त भएपछि नगद निकाल्ने, मेसिनरी सेटअप गर्ने, काम सिक्ने, वा अर्को सिफ्टका कामदारहरूलाई रिपोर्ट दिने कार्यहरू समावेश छन्।

कमिसनमा आधारित सेल्सपर्सनहरूको तलब कम्तिमा मासिक आधारमा भुक्तानी गर्नुपर्छ, र उनीहरूको कमिसन कमाएको महिनाको अन्तिम दिनभन्दा पछि भुक्तानी गर्न सकिँदैन।

मलाई प्रतिज्ञा गरिएको भुक्तानी भइरहेको छ कि छैन भनेर म कसरी थाहा पाउन सक्छु?

NYS श्रम कानूनले तपाईंलाई कुनै नयाँ काममा पहिलो पटक काममा राख्दा तपाईंले बुझ्ने भाषामा तपाईंको सिधा समयको ज्याला दर, ओभरटाइम ज्याला दर (लागू भएमा) र नियमित तलब दिनको लिखित सूचना दिन आवश्यक बनाएको छ। तपाईंलाई काममा शुरू गर्नु अघि यो सूचना दिनु पर्छ, र तपाईंले सूचना प्राप्त गरेको पुष्टि गर्ने कागजातमा हस्ताक्षर गर्नुपर्छ।

मेरो तलबबाट के कटौती गर्न सकिन्छ र के गर्न सकिँदैन?

धेरैजसो तलबमा केही पैसा कटौती गरिन्छ, र तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई के के रकम काटिएको हो भन्ने लिखित विवरण दिनुपर्छ। सामाजिक सुरक्षा, करहरू (तपाईंले आफ्नो कर रोक्का फारमहरूमा रोजगारदातालाई दिएको जानकारीमा आधारित रकम), र कुनै पनि ज्याला गार्निशमेन्ट वा बाल सहयोग जस्ता अदालतले आदेश दिएको भुक्तानीहरू कटौती गर्न सकिन्छ।

अन्य भुक्तानीहरू, जस्तै स्वास्थ्य वा अशक्तता बीमा, युनियन बक्यौता, पेन्सन, युनाइटेड वे, वा 401(k) योगदानहरू, कटौती गर्न सकिन्छ, तर यस्ता कटौतीहरूमा तपाईंले पहिले लिखित रूपमा सहमति जनाएको हुनु पर्छ।

कसैले तपाईंको तलबबाट खाना वा बसोबासको लागि पैसा काट्न सक्छ, विशेषतः होटल, रेस्टुरेन्ट र कृषि कामदारहरूको अवस्थामा, यद्यपि त्यस्ता भत्ताहरूको मूल्य र तपाईंको घण्टाको तलब न्यूनतम ज्यालासम्म बराबर वा बढी हुनुपर्छ।

तपाईंको रोजगारदाताले किकब्याक माग्नु, चोरी वा क्षतिग्रस्त सम्पत्ति, कम काम वा नगद दर्ता अभावको लागि भुक्तानी कटौती गर्नु गैरकानूनी हो। यदि यस कारणले तपाईंको घण्टाको दर न्यूनतम ज्यालाभन्दा कम हुन्छ भने, तपाईंलाई पोशाक किन्न वा सफा गर्ने लागत तिर्न आवश्यक छैन।

स्वतन्त्र ठेकेदार के हो?

रोजगारदाताहरूले कहिलेकाहीँ कर्मचारीहरूलाई स्वतन्त्र ठेकेदारको रूपमा गलत वर्गीकरण गर्छन्, जबकि वास्तवमा तिनीहरू नियमित कर्मचारी हुन् जसले ओभरटाइम, कामदारको क्षतिपूर्ति, बेरोजगारी बीमा र उपलब्ध सुविधाहरूको हकदार हुन्छन्। सामान्यतः यदि तपाईंले निम्नलिखित सबै योग्यताहरू पूरा गर्नुहुन्छ भने मात्र तपाईं स्वतन्त्र ठेकेदार हुनुहुन्छ:

- १) तपाईंले नियमित निर्देशन बिना काम गर्नुहुन्छ।
- २) तपाईं अन्य ग्राहकहरूलाई समान सेवाहरू प्रदान गर्न स्वतन्त्र हुनुहुन्छ।
- ३) तपाईं अस्थायी आधारमा काम गर्नुहुन्छ।
- ४) तपाईं स्वतन्त्र व्यवसाय, पेशा, वा पेशामा संलग्न हुनुहुन्छ।

स्वतन्त्र ठेकेदारहरूलाई नियमित कामदारहरूको केही सुरक्षाबाट छुट दिइएको छ।

यदि तपाईं स्वतन्त्र ठेकेदार हुनुहुन्छ कि होइन भन्ने कुरा स्पष्ट हुनुहुन्न वा तपाईंलाई लाग्छ कि तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई गलत रूपमा वर्गीकृत गरेको छ भने, कृपया कामदार केन्द्रमा सम्पर्क गर्नुहोस्।

के मेरो हाकिमले मलाई सप्ताहन्त र रात्रि शिफ्टमा काम गराउन सक्छ?

हो, तपाईंलाई असुविधाजनक घण्टामा काम गर्न आवश्यक पर्न सक्छ। यदि तपाईं 18 वर्षभन्दा माथि हुनुहुन्छ भने, सामान्यतः तपाईंलाई एक दिन वा हप्तामा कति घण्टा काम गर्न सक्नुहुन्छ भन्ने कुरा वा कुन दिन तपाईंले काम गर्न सक्नुहुन्छ भन्ने कुरामा कुनै विशेष प्रतिबन्ध छैन। यद्यपि, धेरैजसो कामदारहरू प्रत्येक हप्ता कम्तिमा एक दिन (लगातार 24 घण्टा) बिदा पाउने हकदार छन्।

ब्रेकको बारेमा के?

यदि तपाईंले 6 घण्टाभन्दा बढीको शिफ्टमा काम गर्नुहुन्छ भने, तपाईंलाई कम्तिमा 30 मिनेटको निर्बाध खाना समय दिनु पर्छ। रोजगारदाताहरूलाई खाना अवधिको लागि भुक्तानी गर्ने कुनै कानूनी आवश्यकता छैन, जबसम्म तपाईंलाई त्यस समयमा काम गर्नुपर्ने छैन। तपाईंलाई अन्य ब्रेकहरू वा आराम अवधि दिइने कुनै कानूनी आवश्यकता छैन। यद्यपि, यदि रोजगारदाताले छोटो समयको लागि आराम अवधिको व्यवस्था गर्दछ भने, ती ब्रेकहरूलाई काम गर्ने समयको रूपमा गणना गर्नुपर्छ।

कति बिदा वा बिरामी बिदा आवश्यक छ?

न्यूयोर्क राज्यमा भुक्तानी गरिएको पारिवारिक बिदा र भुक्तानी गरिएको प्रसवपूर्व बिदा सहित भुक्तानी गरिएको बिरामी बिदा सम्बन्धी कानूनहरू लागू छन्। यी कानूनहरूको बारेमा थप जानकारी तिनीहरूको प्रत्येक खण्डमा पाउन सकिन्छ। कानूनले तोकेको बिदा र व्यक्तिगत बिदा बाहेक, रोजगारदाताहरूलाई थप भुक्तानी गरिएको बिदा दिने कुनै आवश्यकता छैन। यस्ता बिदाहरू युनियन सम्झौतामा पनि समावेश हुन सक्छ। रोजगारदाताले कर्मचारीहरूलाई लिखित रूपमा सूचित गर्नुपर्छ वा कार्यस्थलमा यी सुविधाहरूको नीतिहरू पोस्ट गर्नुपर्छ।

म एक आप्रवासी/शरणार्थी कामदार हूँ। के यी कानून र नियमहरू मलाई लागू हुन्छन्?

"हो!" सबै कामदारहरू, चाहे उनीहरू आप्रवासी, शरणार्थी, वा अमेरिकी नागरिक हुन्, कागजातित या कागजातविहीन, एउटै कानूनद्वारा समेटिएका छन्। NYS श्रम विभागको आप्रवासी नीति र मामिला विभाग (877-466-9757) ले आप्रवासी कामदारका मुद्दामा मदत गर्न सक्छ, र न्यूयॉर्क आप्रवासन गठबन्धनसँग रोजगारीसँग सम्बन्धित उपयोगी जानकारी छ। आप्रवासी कामदारहरूको लागि WNYCOSH को पृष्ठले थप प्रश्नहरूको जवाफ दिन सक्छ र स्रोत खण्डमा फेला पार्न सकिने थप जानकारी समावेश गर्दछ।

यदि मलाई मेरो ऋण तिर्न बाँकी छ भने म के गर्न सक्छु?

सहायताको लागि WNYCOSH कामदार केन्द्रमा सम्पर्क गर्नुहोस्। तपाईंले NYS श्रम विभागको श्रम मानक विभागमा भुक्तानी नगरिएको ज्याला उजुरी पनि दर्ता गर्न सक्नुहुन्छ। सहयोगको लागि तल सूचीबद्ध फोन नम्बरहरू मध्ये एकमा कल गर्नुहोस्, वा यहाँ DOL वेबसाइटमा जानुहोस्। त्यहाँबाट तपाईं आधिकारिक उजुरी फारम डाउनलोड र प्रिन्ट गर्न सक्नुहुन्छ।

स्रोतहरू

मदत प्राप्त गर्दै

NYS श्रम विभाग <https://dol.ny.gov/>

1(888) 469-7365

अमेरिकी श्रम विभाग

www.dol.gov

1(866) 487-2365

जानकारीको लागि

कार्यस्थल निष्पक्षता

बर्खास्त

मलाई भर्खरै बर्खास्त गरियो। के मलाई बर्खास्तको विरुद्ध लड्ने कुनै अधिकार छ?

परिस्थितिमा निर्भर गर्दै, उत्तर "हो" वा "होइन" हुन सक्छ। संघ र धेरै सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरूलाई उचित कारण बिना बर्खास्त गरिनु निषेध गर्ने सम्झौताहरू र नीतिहरू द्वारा सुरक्षित गरिन्छ। संघीकृत कामदारहरूले बर्खास्त भएको अवस्थामा तुरुन्तै संघ प्रतिनिधिको सहयोग लिनुपर्छ। धेरैजसो गैर-युनियन संघीय, राज्य र स्थानीय सरकारी कर्मचारीहरू अनुचित बर्खास्तको मुद्दासँग सम्बन्धित विभिन्न निजामती सेवा कानूनहरूको दायरामा समावेश छन्।

निजी क्षेत्रका गैर-युनियन जागिरहरू फरक हुन्छन्। न्यूयार्क राज्य एक "इच्छामा रोजगार" राज्य हो, जसको अर्थ निजी क्षेत्रका रोजगारदाताले तपाईंलाई राम्रो कारण, नराम्रो कारण, वा कुनै कारण बिना पनि बर्खास्त गर्न सक्नेछन्, र यसको विरुद्धमा तपाईंलाई कानूनी सहारा प्राप्त हुँदैन। तपाईं सबैभन्दा वरिष्ठ कर्मचारी भए पनि, तपाईंको प्रदर्शन उत्कृष्ट भए पनि, र तपाईंको उपस्थिति उत्तम भए पनि तपाईंलाई बर्खास्त गर्न सकिन्छ। यो अत्यन्तै अनुचित लाग्न सक्छ, तर यो कानूनी रूपमा मान्य छ।

तर तिनीहरूले कर्मचारी पुस्तिकामा प्रक्रियाहरू उल्लङ्घन गरे!

लिखित वा निहित रोजगार सम्झौतामा उल्लङ्घन गरी गरिएको बर्खास्तगीले कर्मचारीलाई रोजगारदातासँग पुनः रोजगार र गुमाएका ज्याला बारे मुद्दा दायर गर्न अधिकार दिन सक्छ। केही अवस्थामा, कर्मचारी म्यानुअलहरूले रोजगारीको निहित सम्झौता सिर्जना गरेको पाइन्छ। यदि तपाईंको बर्खास्तगीले म्यानुअलमा उल्लिखित सर्तहरू उल्लङ्घन गर्छ भने, कृपया WNYCOSH कार्यकर्ता केन्द्रमा सम्पर्क गर्नुहोस्।

मलाई लाग्छ यहाँ भेदभावको समस्या छ...

रोजगारदाताले कर्मचारीलाई जाति, रंग, सम्प्रदाय, धर्म, लिङ्ग/लिङ्ग पहिचान वा अभिव्यक्ति, यौन झुकाव, राष्ट्रिय उत्पत्ति, उमेर, गिरफ्तारी रेकर्ड, नागरिकता वा आप्रवासन स्थिति, दोषी अभिलेख, वैवाहिक स्थिति, सैन्य स्थिति, पारिवारिक स्थिति, घरेलु हिंसा पीडित स्थिति, गर्भावस्था, वा अशक्तताको आधारमा बर्खास्त गर्न सक्दैन।

यदि तपाईंलाई लाग्छ कि तपाईंको बर्खास्तगी माथि उल्लेखित आधारमा भेदभावपूर्ण छ भने, यसलाई NYS मानव अधिकार विभाग वा अमेरिकी समान रोजगार अवसर आयोगमा रिपोर्ट गर्नुहोस्। तपाईं व्यक्तिगत मुद्दा पनि सुरु गर्न सक्नुहुन्छ।

यदि तपाईं माथि सूचीबद्ध एक वा धेरै वर्गका सदस्य हुनुहुन्छ र तपाईंलाई भेदभाव गरिएको छ भने, तपाईं सुरक्षित हुन सक्नुहुन्छ।

रोजगारदाताहरूलाई सामान्यतया काम बाहिर राजनीतिक/मनोरञ्जनात्मक गतिविधिहरूमा आधारित भेदभाव गर्न निषेध गरिएको छ, जबसम्म तिनीहरूले तपाईंको काम कर्तव्यहरूमा हस्तक्षेप गर्दैनन् वा तपाईंको रोजगारदाताको व्यवसायसँग द्वन्द्व गर्दैनन्।

संघमा सदस्यता वा यसको आयोजना गतिविधिमा आधारित भेदभाव पनि सुरक्षित छ, यसरी तपाईंको संयुक्त गतिविधिको अधिकारको अंशको रूपमा। यदि तपाईं संघको सदस्य हुनुहुन्छ भने, यदि तपाईंलाई लाग्छ कि तपाईंको सदस्यता वा यसका अभावका कारण तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई भेदभाव गरिरहेको छ भने, तपाईंको भण्डारी वा स्थानीय संघसँग परामर्श गर्नुहोस्। यदि तपाईंलाई गतिविधि आयोजना गरेकै कारण भेदभाव गरिएको छ भने, तपाईंले राष्ट्रिय श्रम सम्बन्ध बोर्डमा उजुरी दर्ता गर्न सक्नुहुन्छ, वा अर्को चरणमा मद्दतको लागि कामदार केन्द्रलाई सम्पर्क गर्न सक्नुहुन्छ।

श्रम कानूनको धारा २१५-ए

धारा २१५-ए ले निश्चित टिकट कोटा पूरा गर्न असफल भएका कारण कर्मचारीहरू विरुद्ध भेदभावलाई गैरकानूनी बनाउँछ। यसमा पार्किङ प्रवर्तन अधिकारीहरू, प्रहरी अधिकारीहरू, र कानून उल्लङ्घन गर्ने कारणले टिकट जारी गर्ने अन्य कर्मचारीहरू समावेश छन्। यसको बारेमा यहाँ थप जानकारी प्राप्त गर्न सकिन्छ।

कुन अन्य परिस्थितिहरूले बर्खास्तीलाई अवैध बनाउन सक्छ?

यदि तपाईंको बर्खास्ती तपाईंको हिवसलब्लोअर भएको कारणले हो, अर्थात्, तपाईंले पर्यवेक्षक वा सार्वजनिक एजेन्सीलाई कानूनको उल्लङ्घनको रिपोर्ट गर्नुभएको छ जसले सार्वजनिक स्वास्थ्य वा सुरक्षामा पर्याप्त र विशिष्ट खतरा उत्पन्न गरेको हो, तपाईंले एक वकिलसँग परामर्श गर्नुपर्छ वा उपयुक्त एजेन्सीलाई सम्पर्क गर्नुपर्छ। उदाहरणका लागि, तपाईंको रोजगारदातालाई विषाक्त फोहोरको अवैध डम्पिङको बारेमा वातावरणीय संरक्षण एजेन्सीलाई रिपोर्ट गर्नु, OSHA मा उजुरी दर्ता गर्नु, वा कार्यस्थलमा सुरक्षा समस्याहरू उठाउनु समावेश छ।

यदि तपाईंको बर्खास्ती कुनै भेदभाव विरोधी दावीमा तपाईंको सहभागिताको कारण हो भने, तपाईंले EEOC (<http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>) वा NYS मानव अधिकार विभाग (<https://dhr.ny.gov/complaint>) मा उजुरी दर्ता गर्नुपर्छ र एक वकिलसँग परामर्श गर्नु पर्छ।

यदि तपाईंको बर्खास्ती कानूनी राजनीतिक वा मनोरञ्जनात्मक गतिविधिहरूमा सहभागिताका कारण हो भने, तपाईंले एक वकिलसँग परामर्श गर्नुपर्छ।

यदि तपाईंको बर्खास्ती चिकित्सा वा पारिवारिक कारणले बिदा लिनेसँग सम्बन्धित छ भने, तपाईंको बिदा परिवार र चिकित्सा बिदा ऐन (FMLA) अन्तर्गत सुरक्षित हुन सक्छ। थप जानकारीको लागि पृष्ठ १७ हेर्नुहोस्।

तपाईंलाई अन्य कारणहरूले गर्दा बर्खास्त गर्न सकिन्छ जुन गलत बर्खास्तको रूपमा मान्न सकिन्छ। WNYCOSH कार्यकर्ता केन्द्रले तपाईंको विशेष परिस्थितिहरूको मूल्याङ्कन गर्न मदद गर्न सक्छ र उपयुक्त भएमा तपाईंलाई सक्षम रोजगार वकिलको सल्लाह दिन सक्छ।

मलाई अपाङ्गता वा कामदार क्षतिपूर्ति बिदामा हुँदा बर्खास्त गरिएको थियो!

तपाईंले अपाङ्गता वा कामदार क्षतिपूर्ति लाभको लागि दावी दायर गर्नुभएको कारणले तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई बर्खास्त गर्न सक्दैन। तर, यदि तपाईं काम गर्न असमर्थ हुनुहुन्छ भने, तपाईंलाई प्रतिस्थापन गर्न सकिन्छ। तपाईंको काम तपाईं काममा फर्कन सक्षम नभएसम्म रोकिएको हुन सक्छ, जबसम्म तपाईंको बिदा FMLA अन्तर्गत समेटिएको छैन, वा तपाईं अपाङ्गता वा कामदार क्षतिपूर्ति बिदामा हुँदा फिर्ता अधिकार प्रदान गर्ने युनियन सम्झौतामा समावेश भएको छैन। केही सार्वजनिक कर्मचारीहरूसँग सीमित फिर्ता अधिकारहरू पनि छन्।

ठीक छ, मेरो बर्खास्ती कानूनी थियो, तर अझै पनि यो अनुचित थियो। म के गर्न सक्छु?

संघीय कर्मचारीहरूलाई बर्खास्तीका सबै प्रक्रियामा फाइदा हुन्छ, जस्तै उचित कारणको आवश्यकता, सम्झौताका अधिकार, गुनासो प्रक्रिया, युनियन प्रतिनिधिहरूसँग सहयोग र तटस्थ तेस्रो पक्षद्वारा मध्यस्थता। यदि तपाईंसँग युनियन छैन भने, तपाईंले यसलाई पत्ता लगाउन र प्रक्रिया अघि बढाउन आफैँले काम गर्नु पर्छ। पुनर्स्थापना गर्ने प्रयास गर्दा, सधैं शान्त रहन प्रयास गर्नुहोस् र गहिरो सास लिनुहोस्। गुस्सामा लेखिएको पत्रले मात्र तपाईंको रोजगारदातालाई यो पुष्टि गर्नेछ कि उनीहरूले तपाईंलाई बर्खास्त गर्न उचित काम गरे। तपाईंले सकेसम्म चाँडो उपयुक्त प्रतिक्रिया दिनु आवश्यक छ - बर्खास्तीको सूचना प्राप्त गरेपछि।

पहिले, कर्मचारी गुनासोहरूको नीतिबारे जानकारी लिनका लागि कर्मचारी वा मानव संसाधन विभागमा जानुहोस्। तपाईंको रोजगारदाताको गुनासो नीतिको बारेमा जानकारी तपाईंको कर्मचारी पुस्तिकामा पनि पाउन सकिन्छ। यो प्रक्रिया पालना गर्नुहोस् र बर्खास्तीको बारेमा लिखित गुनासो दर्ता गर्नुहोस्। संक्षिप्त र तथ्यपरक हुनुहोस्; आलोचनात्मक वा कठोर भाषाबाट बच्नुहोस्।

दोस्रो, यदि कुनै गुनासो नीति छैन भने, सबै कुरा हराएको छैन। तपाईंलाई पुनर्स्थापित गर्ने र कमान्डको श्रृंखलामा सकेसम्म उच्च पदमा पुग्ने शक्ति कससँग छ, भनेर पत्ता लगाउनुहोस्। तपाईं आफ्नो जागिर किन राख्न चाहनुहुन्छ र रोजगारदातालाई तपाईंलाई किन चाहिन्छ, भन्ने कुरा व्याख्या गर्न निजी बैठकको अनुरोध गर्नुहोस् र हेर्नुहोस् कि तिनीहरूले तपाईंलाई किन मदद गर्न सक्छन्। लचिलो र आत्मविश्वासी हुन तयार रहनुहोस्। तपाईंले अर्को विभागमा स्थानान्तरण स्वीकार गर्नुपर्ने हुन सक्छ (विशेष गरी यदि बर्खास्ती पर्यवेक्षकसँगको कठिनाइसँग सम्बन्धित थियो भने), तलब कटौती, वा परिवीक्षाको आधारमा काममा फर्कन सहमत हुनुपर्ने हुन सक्छ (यदि कथित खराब प्रदर्शन बर्खास्तीको आधार थियो भने)।

के कुनै "फ्रिन्ज बेनिफिटहरू" बर्खास्तीमा भुक्तानी योग्य छन्?

हो, तपाईंको रोजगारदाताले लिखित रूपमा (सामान्यतया तपाईंको कर्मचारी पुस्तिका वा छुट्टै नीति पत्र वा बुलेटिन बोर्ड पोस्टिङमा) उल्लेख नगरेसम्म, तपाईंलाई कुनै पनि जम्मा भएको बिदा तलबको लागि भुक्तानी गरिनुपर्छ, जबसम्म तपाईंको रोजगारदाताले रोजगारी समाप्त भएपछि जम्मा भएको बिदा तलब जफत गर्ने नीति लागू नगरेको हो भने। तपाईं यहाँ "बेतलबी ज्याला पूरकहरूको लागि दावी" डाउनलोड र प्रिन्ट गर्न सक्नुहुन्छ।

मलाई बिदा सम्झौता प्रस्ताव गरिएको थियो; के मैले यसमा हस्ताक्षर गर्नुपर्छ?

होइन, तपाईं विच्छेद सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्न बाध्य हुनुहुन्न, र तपाईंले वकिलसँग कुरा नगरी हस्ताक्षर गर्नु हुँदैन। न्यूयार्क राज्यमा, कामदारहरूसँग हस्ताक्षर गर्नु अघि विच्छेद सम्झौताको समीक्षा गर्न २१ दिनसम्मको समय हुन्छ र हस्ताक्षर गरेपछि आफ्नो हस्ताक्षर रद्द गर्न ७ दिनको अवधि हुन्छ। त्यो समय थोरै लामो लाग्न सक्छ, तर यदि तपाईंलाई थप प्रश्न वा चिन्ताहरूको साथ फलो-अप गर्न आवश्यक छ भने, छिटो सहयोग खोज्नु महत्वपूर्ण छ। विच्छेद सम्झौतामा तपाईंले के प्राप्त गर्दै हुनुहुन्छ र तपाईंले के त्याग्दै हुनुहुन्छ, भन्ने कुरा बुझ्नु महत्वपूर्ण छ। यदि तपाईंलाई लाग्छ कि तपाईंको बर्खास्ती भेदभाव वा उत्पीडनको कारणले भएको हो भने, वकिलसँग कुरा गर्नु विशेष गरी महत्वपूर्ण छ।

यदि तपाईंले समयसँगै एकमुष्ट रकम वा भुक्तानीहरू समावेश गर्ने विच्छेद सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्नुभयो भने, यसले बेरोजगारी दावीलाई असर गर्न सक्छ। तपाईंले प्राप्त गर्नुभएको वा प्राप्त गर्ने सबै भुक्तानीहरू सही रूपमा समावेश गर्न

निश्चित गर्नुहोस्। तपाईंलाई अस्वीकार गर्न सकिन्छ र तपाईंको विच्छेद भुक्तानी समाप्त भएपछि पुनः फाइल गर्न आवश्यक पर्दछ। यदि तपाईं निश्चित हुनुहुन्न भने, सहयोगको लागि NYS श्रम विभागलाई कल गर्नुहोस्।

म कागजातविहीन छु, के म अझै पनि दाबी फाइल गर्न सक्छु?

हो, कागजात नभएका कामदारहरूले जागिरबाट बर्खास्त वा अन्य कार्यस्थल समस्याहरूको बारेमा दाबी गर्दा तपाईंको रोजगारदाताबाट प्रतिशोध लिने सबैभन्दा ठूलो जोखिम हुन्छ। प्रतिशोध गैरकानूनी छ, तर यो हुन्छ, र कागजात नभएका कामदारहरूको लागि जोखिमहरूमा रोजगारदाताहरूले तपाईंको आप्रवासन स्थिति रिपोर्ट गर्ने धम्की दिने वा अध्यागमन र भन्सार प्रवर्तनलाई रिपोर्ट गर्ने समावेश हुन सक्छ। यदि तपाईंले उनीहरूसँग दाबी दायर गर्नुभयो भने, न्यूयार्क राज्य श्रम विभागले अध्यागमन स्थिति रिपोर्ट गर्ने छैन। यदि तपाईं असुरक्षित काम गर्ने अवस्था, ज्याला चोरी, भेदभाव, वा अन्य कुनै समस्याको लागि आफ्नो रोजगारदातालाई रिपोर्ट गर्ने बारे सोच्दै हुनुहुन्छ भने, सहयोगको लागि WNYCOSH कामदार केन्द्रलाई सम्पर्क गर्नुहोस्।

Sources

Getting Help

NYS Human Rights Department: 716-847-7632 <https://dhr.ny.gov/complaint>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission: 800-669-4000

<http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>

NYS DOL Immigration Policy and Affairs Department: 877-466-9757

<https://labor.ny.gov/immigrants/index.shtm>

For Information:

Workplace Fairness <https://www.workplacefairness.org/terminationunemployment>

स्वास्थ्य र सुरक्षा

के काममा सुरक्षा र स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित कुनै कानूनहरू छन्?

OSHA (व्यावसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्य प्रशासन) र PESH (NYS सार्वजनिक कर्मचारी सुरक्षा र स्वास्थ्य) ले सुरक्षित र स्वस्थ कार्यस्थलमा कामदारहरूको अधिकारको रक्षा गर्दछन्। तपाईंको रोजगारदाताले मान्यता प्राप्त खतराबाट मुक्त एक कार्यस्थल प्रदान गर्नुपर्छ, र तिनीहरूले सुरक्षा मापदण्ड र नियमहरू पालना गर्नुपर्छ। यी मापदण्डहरूमा समावेश छन्:

- खतरनाक रसायनहरूको मात्रा सीमित गर्नुहोस् जुन कामदारहरूले सम्पर्क गर्न सक्छन्।
- निश्चित सुरक्षा अभ्यासहरू र उपकरणहरूको प्रयोग अनिवार्य गर्नुहोस्।
- तपाईंलाई उजुरी दर्ता गर्ने र OSHA निरीक्षण प्राप्त गर्ने अधिकारको ग्यारेन्टी गर्नुहोस्।
- रोजगारदाताहरूले रासायनिक र अन्य खतराहरूको बारेमा कामदारहरूलाई तालिम दिनु पर्छ।
- सुरक्षा चिन्ताहरू उठाएकोमा प्रतिशोधबाट कामदारहरूलाई जोगाउनुहोस्।

के म काम गर्ने रसायनहरूको बारेमा कुनै जानकारीको हकदार छु?

OSHA को जोखिम सञ्चार मानकले भन्छ कि तपाईंले कुनै पनि रासायनिक उत्पादनसँग काम गर्नु अघि वा सम्पर्कमा आउनु अघि तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई तालिम दिनुपर्छ। तालिमले तपाईंलाई खतराहरूको बारेमा जानकारी गराउनुपर्छ, तपाईंलाई अत्यधिक जोखिम भइरहेको छ कि छैन भनेर कसरी थाहा पाउन सक्नुहुन्छ, र तपाईं कसरी आफूलाई सुरक्षित राख्न सक्नुहुन्छ भनेर बताउनुपर्छ। रोजगारदाताहरूले तपाईंलाई रासायनिक जानकारी पानाहरूमा पहुँच दिनुपर्छ, जसलाई तपाईंले बुझ्ने भाषामा सुरक्षा डेटा पानाहरू (SDS) भनिन्छ। सबै उत्पादनहरू स्पष्ट र उचित रूपमा लेबल गरिएको हुनुपर्छ।

के म कुनै अन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा जानकारीको हकदार छु?

हो, यदि तपाईंको रोजगारदाता, OSHA वा तपाईंको रोजगारदाताद्वारा नियुक्त गरिएको कसैले कुनै कार्यस्थल अनुगमन (जस्तै, रसायनहरूको लागि हावा परीक्षण, आवाजको स्तर परीक्षण, वा विकिरण मापन) गर्छ भने, तपाईंलाई अनुरोधमा त्यस्ता परीक्षणहरूको नतिजा प्राप्त गर्ने अधिकार छ। तपाईंलाई आफ्नो कुनै पनि मेडिकल रेकर्ड, सबै मेडिकल परीक्षाहरू सहित, निःशुल्क राख्ने अधिकार पनि छ। अन्तमा, OSHA ले धेरैजसो रोजगारदाताहरूलाई कार्यस्थलमा OSHA उद्धरणहरू पोस्ट गर्न र रिपोर्ट गरिएका सबै काम-सम्बन्धित चोटपटक र रोगहरूको वार्षिक लग (OSHA 300 लग) राख्न आवश्यक छ। तपाईंलाई यो लगको प्रतिलिपि प्राप्त गर्ने अधिकार छ। यो जानकारी प्राप्त गर्न, आफ्नो रोजगारदातालाई मितिबद्ध, लिखित अनुरोध दिनुहोस् (प्रतिलिपि राख्नुहोस्)। यदि यो अर्को व्यावसायिक दिनको अन्त्यसम्ममा प्रदान गरिएको छैन भने, तपाईं OSHA मा उजुरी दर्ता गर्न सक्नुहुन्छ। युनियनमा आवद्ध कामदारहरूको लागि, अनुरोध गरेको 7 क्यालेन्डर दिन भित्र OSHA 300 लगको प्रतिलिपि आधिकारिक प्रतिनिधिलाई उपलब्ध गराउनु पर्छ।

यदि म सुरक्षा जोखिमको बारेमा चिन्तित छु भने मैले के गर्नुपर्छ?

परिस्थितिको बारेमा आफ्नो पर्यवेक्षक वा रोजगारदातासँग कुरा गर्नुहोस् र उनीहरूलाई जोखिम सुधार गर्न भन्नुहोस्।

यदि तपाईंसँग युनियन छ भने, आफ्नो युनियन भण्डारीलाई सम्पर्क गर्नुहोस्। यदि तपाईंलाई खतरनाक अवस्था वा उल्लङ्घनहरू छन् भन्ने लाग्छ भने, तपाईंले OSHA निरीक्षकलाई आफ्नो कार्यस्थलमा आउन अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ। तपाईं यहाँ अनलाइन उजुरी दर्ता गर्न सक्नुहुन्छ, क्षेत्र OSHA कार्यालय (130 S. Elmwood Avenue, Suite 500, Buffalo, NY 14202-2465) मा पत्र लेख्न सक्नुहुन्छ, वा समस्याहरू पहिचान गर्दै र तपाईंको नाम र तपाईंको रोजगारदाताको नाम समावेश गर्दै (716-551-3053) मा कल गर्न सक्नुहुन्छ। यदि तपाईंले तिनीहरूलाई त्यसो गर्न अनुरोध गर्नुभयो भने, OSHA ले तपाईंको नाम गोप्य राख्नेछ। तपाईंको पत्रमा तपाईंले थाहा पाउनुभएको वा तपाईंको कार्यस्थलमा अवस्थित

रहेको ठान्ने सबै खतराहरूको विस्तृत सूची समावेश गर्नुपर्छ। यसले निरीक्षकलाई के खोज्ने भनेर जान्न मद्दत गर्नेछ र निरीक्षणलाई अझ प्रभावकारी बनाउनेछ। तपाईंले गुमनाम रूपमा OSHA उजुरीहरू दर्ता गर्न सक्नुहुन्छ वा WNYCOSH जस्तो संस्था वा अन्य व्यक्तिलाई तपाईंको लागि उजुरी दर्ता गराउन सक्नुहुन्छ।

के मेरो नियोक्ताले मेरो विरुद्ध बदला लिन सक्छ?

तपाईंलाई सजायको डर बिना सुरक्षित कार्य वातावरणको माग गर्ने अधिकार छ। स्वास्थ्य र सुरक्षा समस्याहरू उठाएको वा रिपोर्ट गरेकोमा, वा सुरक्षा र स्वास्थ्य समितिहरू वा OSHA निरीक्षणहरूमा भाग लिएकोमा कुनै पनि कामदारलाई दण्डित गर्नु, भेदभाव गर्नु वा अनुशासन दिनु रोजगारदाताले गैरकानूनी हो। यदि तपाईंलाई लाग्छ कि तपाईंको विरुद्ध प्रतिशोध गरिएको छ भने, तपाईंको रोजगारदाताको कारबाहीको समयदेखि ३० दिन भित्र OSHA मा उजुरी दर्ता गर्नुहोस्।

के म मलाई गम्भीर खतरामा पार्न सक्ने काम अस्वीकार गर्न सक्छु?

OSHA ले खतरनाक काम अस्वीकार गर्ने कामदारहरूलाई पर्याप्त रूपमा सुरक्षा गर्दैन। काम गर्न अस्वीकारलाई औचित्य दिन आवश्यक सर्तहरू विरलै पूरा हुन्छन् र कामदारहरूले कठिन निर्णयको सामना गर्न सक्छन् - खतरनाक अवस्थामा काम गर्ने वा काम गर्न अस्वीकार गर्ने र बर्खास्त गर्ने वा अनुशासनको जोखिम लिने। यदि तपाईंले गम्भीर सुरक्षा जोखिमको सामना गर्नुभयो भने, गर्नु पर्ने सबैभन्दा राम्रो कुरा -OSHA 800-321 (6742) मा OSHA आकस्मिक खतरा हटलाइनमा कल गर्नु हो। तपाईं जहाँ काम गर्दै हुनुहुन्छ, जोखिम, र तपाईंको नाम र टेलिफोन नम्बर निर्दिष्ट गर्नुहोस्। यदि OSHA सहमत छ कि एक आसन्न खतरा अवस्थित छ (जस्तै असुरक्षित मचानमा काम गर्ने जसले तुरुन्तै मृत्यु वा गम्भीर शारीरिक हानिको जोखिम समावेश गर्छ), तिनीहरूले तुरुन्तै कार्यस्थलमा एक निरीक्षक पठाउनेछन्।

यदि हामीले OSHA मापदण्डहरू पूरा गरिरहेका छौं भने के मेरो कार्यस्थल सुरक्षित छ?

सम्भवतः छैन। उदाहरणका लागि, तपाईंको रोजगारदाताले OSHA को रासायनिक एक्सपोजर सीमाहरू पूरा गरिरहेको हुन सक्छ, तर धेरै रसायनहरूले OSHA द्वारा निर्धारित कानूनी सीमाहरू वा तल स्वास्थ्य प्रभाव पार्ने प्रमाणित भएका छन्। नयाँ रसायनहरू कुनै पनि समयमा कार्यस्थलमा परिचय गराउन सकिन्छ जसको लागि कुनै OSHA सीमाहरू सेट गरिएको छैन। सम्झनुहोस्, OSHA ले अवस्थित सबै कार्यस्थल जोखिमहरू, विशेष गरी एर्गोनोमिक खतराहरू जस्तै पछाडि र दोहोरिने तनाव चोटहरू वा गर्मी र चिसो तनाव जस्ता खतराहरू समेट्दैन।

यदि मलाई लाग्छ कि मेरो कार्यस्थलको हावाले मलाई बिरामी बनाइरहेको छ भने म के गर्न सक्छु?

धेरै आधुनिक, उच्च इन्सुलेटेड भवनहरूमा (इयालहरू नखुल्ने!) अपर्याप्त वा खराब रूपमा मर्मत गरिएको भेन्टिलेसन प्रणालीहरूले धुवाँ, दुसी र हावामा रहेका भाइरसहरूको कारणले गर्दा श्वासप्रश्वास रोगहरू (जस्तै दम) निम्त्याउन सक्छ। अन्य भित्री वायु गुणस्तर (IAQ) जोखिमहरूमा एस्बेस्टोस, कार्बन मोनोअक्साइड, डिजेल निकास, ओजोन, रेडोन ग्यास, र वाष्पशील जैविक यौगिकहरू (VOCs) समावेश छन्। दुर्भाग्यवश, OSHA सँग भित्री वायु गुणस्तर नियन्त्रण गर्ने कुनै प्रकाशित मापदण्डहरू छैनन्, केवल सामान्य दिशानिर्देशहरू जुन OSHA सामान्य कर्तव्य खण्ड उल्लङ्घनको स्तरमा नपुगेसम्म लागू गर्न सकिँदैन। प्रदूषणको स्रोत हटाउन व्यवस्थापनसँग काम गरेर IAQ समस्याहरू समाधान गर्ने प्रयास गर्ने कामदारहरूको व्यक्तिगत र सामूहिक रूपमा (यदि तिनीहरूसँग छ भने, तिनीहरूको संघ मार्फत) कामदारहरूको हो। तपाईंले वायु गुणस्तर-सम्बन्धित रोगबाट पीडित हुन सक्ने शंका लाग्ने बित्तिकै आफ्नो पर्यवेक्षक र संघ भण्डारीलाई सूचित गर्नुपर्छ। यदि तपाईं कार्यस्थलबाट टाढा राम्रो महसुस गर्नुहुन्छ भने यस्तो रोग स्पष्ट हुन सक्छ। यदि तपाईंको रोगले तपाईंलाई

कामबाट निकाल्न बाध्य पार्ने बिन्दुमा पुग्यो भने, राम्रो कागजात महत्वपूर्ण भएकोले रेकर्ड राख्नुहोस्, र तपाईंले कामदार क्षतिपूर्ति दाबी फाइल गर्न आवश्यक छ। यस विषयमा जानकारीको राम्रो स्रोतहरू समावेश छन्:

<http://www.osha.gov/SLTC/indoorairquality/index.html>

www.epa.gov/iaq

स्कूल कर्मचारीहरूको लागि विशेष जानकारी (तर अरुको लागि उपयोगी) यहाँ पाउन सकिन्छ:

www.epa.gov/iaq/schools

म एक आप्रवासी/शरणार्थी कामदार हूँ - के मेरो कार्यस्थलमा एउटै स्वास्थ्य र सुरक्षा सुरक्षा छ?

हो! आप्रवासी र शरणार्थी कामदारहरूले प्रायः कार्यस्थलमा चोटपटक र रोगको उच्च जोखिमको सामना गर्छन्। सबै कामदारहरूको आप्रवासन स्थिति जस्तोसुकै भए पनि सुरक्षित र स्वस्थ कार्यस्थलमा समान अधिकार छ।

के त्यहाँ कुनै चिकित्सा सुविधाहरू छन् जसले मेरो चोटपटक वा रोग कामसँग सम्बन्धित छ कि छैन भनेर निर्धारण गर्न मद्दत गर्न सक्छ?

हो, ECMC मा व्यावसायिक र वातावरणीय चिकित्सा केन्द्रले कार्यस्थलको चिकित्सा अवस्थाहरूको निदान र उपचारमा विशेषज्ञता दिन्छ, जसमा भित्री हावाको गुणस्तरसँग सम्बन्धित हुन सक्ने अवस्थाहरू पनि समावेश छन्। सम्पर्क जानकारीको लागि तल "मद्दत प्राप्त गर्दै" हेर्नुहोस्।

स्रोतहरू

मद्दत प्राप्त गर्दै

WNYCOSH

Seven One Six - Eight Three Three - Five Four One Six

Two Four Nine Five Main Street, Suite Four Thirty-Eight Buffalo, NY One Four Two One Four

<https://www.wnycosh.org/>

OSHA

Seven One Six - Five Five One - Three Zero Five Three

www.osha.gov/workers.html

NYS सार्वजनिक कर्मचारी सुरक्षा र स्वास्थ्य

Seven One Six - Eight Four Seven - Seven One Three Three

ECMC मा व्यावसायिक र वातावरणीय चिकित्सा केन्द्र

Seven One Six - Eight Nine Eight - Five Eight Five Eight

<https://www.ecmc.edu/health-services-and-doctors/center-for-occupational-environmental-medicine/> **जानकारीको लागि**

NYS सुरक्षा र स्वास्थ्य विभागको श्रम विभाग

http://www.labor.ny.gov/workerprotection/safetyhealth/DOSH_PROGRAMS.shtm

कार्यस्थल निष्पक्षता

<https://www.workplacefairness.org/healthsafetyinjury>

संघ गठन गर्ने तपाईंको अधिकार

संघले मलाई कसरी मदद गर्न सक्छ?

जीवनका सबै क्षेत्रका कामदार व्यक्तिहरू काममा अधिकार, सुविधाहरू र आवाज प्राप्त गर्न संघहरूमा एकसाथ सामेल हुन्छन्। संघहरूले वार्ता गर्छन् र सामान्यतया राम्रो तलब, सुविधाहरू, काम गर्ने अवस्था र कामदारहरूको काम कसरी गरिन्छ भन्ने बारेमा आफ्नो भनाइ प्राप्त गर्छन्। लगभग सबै संघ सम्झौताहरूले कर्मचारीहरूको लागि "इच्छा अनुसार रोजगार" स्थिति समाप्त गर्दछन् जसले गर्दा बर्खास्ती प्रभावकारी हुनु अघि "उचित कारण" प्रमाणित गर्न आवश्यक पर्दछ, जसले गर्दा कामदारहरूको लागि असुरक्षा, तनाव र डर कम हुन्छ।

संघ सम्झौता भनेको के हो?

संघका सदस्यहरू, सामान्यतया संघ कर्मचारी-व्यक्तिको सहयोगमा, कानुनी रूपमा बाध्यकारी सम्झौता वार्ता गर्न व्यवस्थापनसँग बस्छन्। सम्झौताले तपाईंको रोजगारीको सर्त र सर्तहरू सेट गर्दछ। यसमा सामान्यतया तलब र सुविधाहरू, अनुशासन (उचित कारण बिना बर्खास्ती निषेध गर्ने र अन्य अनुशासनात्मक मामिलाहरूको लागि प्रक्रियाहरू स्थापना गर्ने) र गुनासोहरू समाधान गर्न औपचारिक गुनासो-मध्यस्थता प्रक्रिया स्थापना गर्ने सम्बन्धी प्रावधानहरू समावेश छन्।

के म संघमा सामेल हुन योग्य छु?

संघीय र राज्य कानूनहरूले अधिकांश कर्मचारीहरूलाई सामूहिक सौदाबाजी, रोजगारीका सर्तहरू र सर्तहरू वार्ता गर्ने र निजी क्षेत्रमा, पारस्परिक सहायता र सुरक्षाको लागि अन्य संयुक्त गतिविधिहरूमा संलग्न हुने अधिकारको ग्यारेन्टी दिन्छन्। यसमा आफ्नो रोजाइको संघलाई व्यवस्थित गर्ने, सामेल हुने र समर्थन गर्ने अधिकार समावेश छ। निजी क्षेत्रमा, पर्यवेक्षकहरू, प्रबन्धकहरू र केही अन्य प्रकारका कर्मचारीहरूलाई यी सुरक्षाहरूबाट बहिष्कृत गरिएको छ। न्यूयोर्क राज्यका कृषि कामदारहरूलाई अब संघ गठन गर्ने अधिकार छ। कृषि कामदारहरूको लागि विशिष्ट अधिकार र सुरक्षाको बारेमा थप जानकारीको लागि, यहाँ कृषि मजदुरहरूको निष्पक्ष श्रम अभ्यास पृष्ठ हेर्नुहोस्: <https://dol.ny.gov/farm-laborers-fair-labor-practices-act>

"कन्सर्टेड गतिविधिहरू के हुन्?"

राष्ट्रिय श्रम सम्बन्ध ऐनले कामदारहरूलाई संगठित संघको सुरक्षा बिना "कन्सर्टेड गतिविधिहरू" मा संलग्न हुने अधिकार दिन्छ। काम गर्ने अवस्था सुधार गर्ने प्रयासमा दुई वा बढी कामदारहरू एकसाथ सामेल हुँदा कुनै पनि समयमा संयुक्त गतिविधिहरू हुन्छन्। उदाहरणहरूमा दुई कामदारहरूले हाकिमसँग उच्च ज्यालाको बारेमा कुरा गर्ने, वा एक कामदारले आफ्नो वा आफ्नो तर्फबाट र अरुको तर्फबाट बढी बिदाको समयको बारेमा बोल्ने समावेश हुन सक्छ। यदि कुनै रोजगारदाताले तपाईंको संयुक्त गतिविधिको अधिकार उल्लङ्घन गर्छ भने तपाईंले राष्ट्रिय श्रम सम्बन्ध बोर्ड (NLRB) मा अनुचित श्रम अभ्यास उजुरी दर्ता गर्न सक्नुहुन्छ। यस्तो गतिविधि प्राविधिक रूपमा सुरक्षित भए तापनि, औपचारिक रूपमा मान्यता प्राप्त युनियन र सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता बिना तपाईंलाई अझै पनि स्वेच्छाले काम गर्ने कर्मचारी मानिन्छ, तपाईंको रोजगारदाताको इच्छाको अधीनमा र यदि तपाईंले NLRB लाई तपाईंको संयुक्त गतिविधि अधिकार उल्लङ्घन भएको प्रमाणित गर्न आवश्यक छ भने। युनियन गठन गर्नाले तपाईं र तपाईंका सहकर्मीहरूलाई कानुनी सुरक्षाको पूर्ण मापन दिन सक्छ।

मेरो कार्यस्थलमा संघ गठन गर्ने बारेमा म कसरी जाने?

संघ गठन गर्ने प्रक्रिया थाहा पाउनका लागि तपाईंले निम्नलिखित कदमहरू अनुसरण गर्न सक्नुहुन्छ:

1. **संघको बारेमा जानकारी प्राप्त गर्नुहोस्:** तपाईंको क्षेत्रमा र उद्योगमा उपलब्ध संघहरूको बारेमा थाहा पाउनुहोस्। संघहरूले तपाईंलाई अधिक अधिकार र सुरक्षा प्रदान गर्न सक्ने छन्।
2. **सहकर्मीहरूको सहयोग खोज्नुहोस्:** संघ गठनको प्रक्रिया सामूहिक क्रियाकलाप हो, त्यसैले तपाईंले अन्य सहकर्मीहरूलाई पनि यसमा सामेल गर्नुपर्नेछ।
3. **संघ गठनका लागि प्रक्रिया सुरु गर्नुहोस्:** संघको प्रतिनिधि वा वकीलसँग परामर्श गर्नुहोस् जसले संघ गठनको लागि कानूनी प्रक्रिया मार्गदर्शन गर्न सक्छ। यसमा, एक युनियन चुनाव प्रक्रिया र कर्मचारीहरूको मतदान समावेश हुन सक्छ।
4. **समान विचार राख्ने सहकर्मीहरूलाई प्रेरित गर्नुहोस्:** यसमा लामो समय लाग्न सक्छ, त्यसैले तपाईंको सहकर्मीहरूको समर्थन प्राप्त गर्नु महत्वपूर्ण छ।
5. **संघको अधिकार र जिम्मेवारी बुझ्नुहोस्:** तपाईंलाई संघका अधिकार र जिम्मेवारीहरू बुझ्नु महत्वपूर्ण छ, त्यसैले कसम पनि प्राप्त गर्नुअघि सबै जानकारी प्राप्त गर्नुहोस्।

संघ गठन गर्दा तपाईंले निश्चित गर्नु पर्छ कि तपाईंको कदमहरू कानूनी र सही प्रक्रियामा आधारित छन्, ताकि तपाईंलाई र तपाईंका सहकर्मीहरूलाई सबै कानूनी सुरक्षा र लाभहरू प्राप्त गर्न सकिन्छ।

रोजगारदाताले बहुमत कर्मचारीहरूले रोजेको संघलाई चिन्नु पर्छ र सौदाबाजी गर्नुपर्छ। संघ गठन गर्न, तपाईंले सामेल हुन खोजिरहनुभएको संघबाट तपाईंलाई ब्याकअप र व्यावहारिक मद्दत चाहिन्छ। यो सामान्यतया एक राष्ट्रिय संघ हो जसमा स्थानीय सम्बद्ध वा एकाइहरू छन्।

युनियन गठन गर्न मद्दत लिन मैले कसलाई सम्पर्क गर्नुपर्छ?

धेरै श्रमिक संघहरू छन् जसले मद्दत गर्न सक्छन्। तिनीहरूमध्ये धेरैजसो विशेष प्रकारको उद्योग वा सेवाको प्रकारमा केन्द्रित हुन्छन्, त्यसैले तपाईंको कार्यस्थल बुझ्ने व्यक्तिलाई सम्पर्क गर्नु राम्रो सुरुवात हो। काठ काट्नेहरूलाई व्यवस्थित गर्न मद्दत गर्न बेकरको संघलाई बोलाउनु उत्तम विकल्प नहुन सक्छ! यो महत्वपूर्ण पहिलो चरणमा मार्गदर्शनको लागि WNYCOSH कार्यकर्ता केन्द्र वा क्षेत्र श्रम महासंघ (तल फोन नम्बरहरू) मा सम्पर्क गर्नुहोस्। तिनीहरू तपाईंलाई सही दिशामा डोर्‍याउन खुसी हुनेछन्।

यदि मेरो रोजगारदाताले युनियन व्यवस्थित गर्ने हाम्रो प्रयासको विरोध गर्छ भने के हुन्छ?

कानूनले भन्छ कि तपाईंको रोजगारदाताले युनियन गतिविधिको कारणले कुनै पनि कामदारलाई दण्डित गर्न वा भेदभाव गर्न सक्दैन। रोजगारदाताले कर्मचारीहरूलाई उनीहरूको युनियन समर्थनको कारणले बर्खास्त गर्न, कामबाट निकाल्न, अनुशासन दिन, स्थानान्तरण गर्न वा पुनः नियुक्त गर्न सक्दैन, न त ती कुनै पनि काम गर्ने धम्की दिन सक्छ। रोजगारदाताले पदोन्नति, जागिर असाइनमेन्ट, ज्याला र अन्य काम गर्ने अवस्थाहरूमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको तुलनामा युनियनलाई समर्थन नगर्ने कर्मचारीहरूलाई समर्थन गर्न सक्दैन।

रोजगारदाताले कर्मचारीहरूलाई हटाउन वा युनियन गतिविधिलाई निरुत्साहित गर्न कर्मचारीहरूलाई पहिले नै भएका सुविधाहरू वा विशेषाधिकारहरू हटाउन सक्दैन। तपाईंलाई निम्न अधिकार छः • युनियनमा सामेल हुने बारे छलफल गर्न बैठकहरूमा भाग लिने

• जबसम्म तपाईं काम नगर्ने समयमा, जस्तै ब्रेक वा खाजाको समयमा गैर-कार्य क्षेत्रहरूमा यो गर्नुहुन्छ तबसम्म युनियन साहित्य पढ्ने, वितरण गर्ने र छलफल गर्ने (नोटः स्वास्थ्य सेवा संस्थाहरूमा नियमहरू बढी प्रतिबन्धित छन्)

• धेरैजसो कार्यस्थलहरूमा काममा युनियन बटन, टी-शर्ट, स्टिकर, टोपी वा अन्य वस्तुहरू लगाउनुहोस्

• तपाईंको रोजगारदातालाई युनियन पहिचान गर्न र मोलमोलाई गर्न अनुरोध गर्ने कार्डमा हस्ताक्षर गर्नुहोस्

- ज्याला, घण्टा, काम गर्ने अवस्था र अन्य कामका मुद्दाहरूसँग सम्बन्धित निवेदनहरूमा हस्ताक्षर गर्नुहोस् वा गुनासोहरू दर्ता गर्नुहोस् (सार्वजनिक क्षेत्रमा, यो गतिविधि युनियन गठन गर्ने प्रयासको हिस्सा हुनुपर्छ)

अन्य कर्मचारीहरूलाई युनियनलाई समर्थन गर्ने, युनियन कार्ड वा निवेदनमा हस्ताक्षर गर्ने वा गुनासोहरू दर्ता गर्ने अनुरोध गर्नुहोस्

यदि मलाई युनियन गतिविधिको लागि भेदभाव गरिएको छ भने कसले मद्दत गर्नेछ?

युनियन गठन गर्ने तपाईंको कानुनी रूपमा संरक्षित अधिकारको बावजुद, केही रोजगारदाताहरूले कामदारहरूलाई संगठित हुनबाट रोक्न धेरै हदसम्म जान्छन्, जसमा श्रम कानूनको स्पष्ट उल्लङ्घन गर्ने आचरणमा संलग्न हुनु समावेश छ। यदि तपाईंलाई लाग्छ कि तपाईंको रोजगारदाताले युनियनमा सामेल हुने वा समर्थन गर्ने वा काममा आवाज उठाउने तपाईंको

अधिकार उल्लङ्घन गरेको छ भने, तपाईंले NLRB वा PERB (सार्वजनिक रोजगार सम्बन्ध बोर्ड) मा आरोपहरू दर्ता गर्न सक्नुहुन्छ। साथै आफ्नो युनियन वा तपाईंले सामेल हुन खोजिरहेको युनियनलाई सम्पर्क गर्नुहोस्। तपाईं विरुद्ध गैरकानूनी कारबाही वा आचरण भएको छ महिना भित्र NLRB मा आरोपहरू दर्ता गरिनुपर्छ (PERB को लागि चार महिना भित्र)। तपाईंको मुद्दामा मद्दत गर्ने, रोजगारदाताले युनियन बनाउन खोजिरहेका कामदारहरूलाई धम्की, उत्पीडन वा सजाय जस्ता कुनै पनि घटनाहरूको नोट राख्नुहोस्। समय, मिति, स्थान, घटनाको विवरण, को संलग्न थियो र कुनै पनि साक्षीको नाम समावेश गर्नुहोस्। NLRB र PERB ले तपाईंको रोजगारदातालाई कर्मचारी अधिकारमा हस्तक्षेप गर्न रोक्न र फिर्ता भुक्तानी प्रदान गर्ने वा कामदारहरूलाई उनीहरूको युनियन गतिविधिको लागि कुनै पनि कारबाही उल्टाउन आदेश दिन सक्छ।

स्रोतहरू

मद्दत प्राप्त गर्दै

WNY क्षेत्र श्रम महासंघ: 716-852-0375

राष्ट्रिय श्रम सम्बन्ध बोर्ड: www.nlrb.gov

भैंस कार्यालय: 716-551-4931

सार्वजनिक रोजगार सम्बन्ध बोर्ड, बफेलो कार्यालय: 716-847-3449

पारिवारिक तथा चिकित्सा बिदा

पारिवारिक तथा चिकित्सा बिदा ऐन (FMLA) एक संघीय कानून हो जसले धेरै कामदारहरूलाई बिरामी पर्दा, परिवारका सदस्यहरूको हेरचाह गर्न, वा बच्चा जन्माउन वा धर्मपुत्र ग्रहण गर्न प्रत्येक वर्ष १२ कार्य हप्तासम्म बेतलबी बिदा लिने अधिकार दिन्छ। रोजगारदाताहरूले योग्य कर्मचारीहरूलाई FMLA प्रयोग गर्नबाट रोक्न सक्दैनन्, न त FMLA-स्वीकार्य कारणहरूले गर्दा काम छुटेकोमा कुनै पनि तरिकाले दण्ड दिन सक्छन्।

FMLA बिदा भनेको के हो?

FMLA बिदा भनेको गम्भीर स्वास्थ्य अवस्था भएको बच्चा, पति वा आमाबाबुको हेरचाह गर्न वा आफ्नो गम्भीर स्वास्थ्य अवस्थाको हेरचाह गर्न कामबाट टाढा हुनुपर्दा हो। यसले तपाईंलाई बच्चा जन्माउने, धर्मपुत्र ग्रहण गर्ने, नवजात शिशु वा भर्खरै धर्मपुत्र ग्रहण गरिएको बच्चाको हेरचाह गर्ने, वा तपाईंसँग पालनपोषण हेरचाहमा राखिएको बच्चाको हेरचाह गर्ने अधिकार पनि दिन्छ।

के म FMLA बिदाको लागि योग्य छु?

यदि तपाईं सार्वजनिक वा निजी रोजगारदाता, वा ५० वा सोभन्दा बढी कर्मचारीहरू भएको गैर-नाफामुखी संस्थामा काम गर्नुहुन्छ, कम्तिमा १२ महिनादेखि त्यहाँ कार्यरत हुनुहुन्छ, र बिदा अघि १२ महिनामा कम्तिमा १,२५० घण्टा (लगभग आधा समय) काम गर्नुभएको छ भने तपाईं यो बेतलबी बिदाको हकदार हुनुहुन्छ।

यदि मेरो बच्चा वा मलाई घाँटी दुखेको छ र घरमै बस्नुपरेको छ भने के हुन्छ?

यदि तपाईं, तपाईंको बच्चा, पति वा आमाबाबुको गम्भीर स्वास्थ्य अवस्था छ भने मात्र तपाईं FMLA बिदाको हकदार हुनुहुन्छ। FMLA अन्तर्गत, गम्भीर स्वास्थ्य अवस्था भनेको कुनै पनि रोग, चोटपटक, कमजोरी, वा शारीरिक वा मानसिक अवस्था हो जसमा निम्न मध्ये एक वा बढी समावेश हुन्छन्:

- लगातार ३ क्यालेन्डर दिनभन्दा बढीको अशक्तताको अवधि, जसमा स्वास्थ्य सेवा प्रदायकद्वारा निरन्तर उपचार पनि समावेश हुन्छ
- अस्पतालमा रातभर बस्नु र/वा कुनै पनि फलोअप उपचार
- गर्भावस्थाको कारणले गर्दा वा प्रसवपूर्व हेरचाहको लागि अशक्तताको कुनै पनि अवधि
- पुरानो गम्भीर स्वास्थ्य अवस्थाको कारणले गर्दा अशक्तताको कुनै पनि अवधि, स्थायी रूपमा अशक्त हुनु

दुर्घटना वा उपचार दुवैको लागि

- तीन दिनभन्दा बढी समयसम्म रहने अशक्तताको अवधिलाई रोक्न धेरै उपचार आवश्यक पर्ने अवस्था

के FMLA बिदामा जाने मेरो अनुरोध अस्वीकार गर्न सकिन्छ?

यदि बिदाको कारण FMLA अन्तर्गत योग्य छ, र तपाईं एक योग्य कर्मचारी हुनुहुन्छ भने, तपाईंको हाकिमले कुनै पनि कारणले (उत्पादन, अपरेशनमा तपाईंको महत्त्व, आदि) यसलाई अस्वीकार गर्न सक्दैनन्। न त तपाईंलाई चिकित्सा बिदाको सट्टा हल्का-ड्युटी काम गर्न भन्न सकिन्छ। तपाईंले १२ हप्ता एक पटकमा, वा वर्षको फरक समयमा लिन सक्नुहुन्छ, वा यसलाई आंशिक दिनको रूपमा पनि लिन सक्नुहुन्छ (हप्ताको १/२ दिन, वा हप्ताको १ दिन र अर्को हप्ताको २ दिन, पुरानो अवस्थाको उपचारको लागि भन्नुहोस्)।

मेरो FMLA बिदा प्राप्त गर्न मैले के गर्नुपर्छ?

यदि तपाईंको FMLA बिदाको आवश्यकता अनुमानित छ भने तपाईंले कम्तिमा ३० दिनको सूचना प्रदान गर्नुपर्छ। यदि यो अनुमानित छैन भने, सकेसम्म चाँडो सूचना दिनुहोस्। तपाईंले आफ्नो रोजगारदातालाई कारणको बारेमा जानकारी गराउन आवश्यक छ।

बिदा र यदि बिदा गम्भीर स्वास्थ्य अवस्थाको कारणले हो भने स्वास्थ्य सेवा प्रदायकबाट प्रमाणीकरण प्रदान गर्न आवश्यक पर्न सक्छ। आफ्नो रोजगारदातालाई पर्याप्त जानकारी दिनुहोस् ताकि उनीहरूलाई थाहा होस् कि यो FMLA बिदा हो।

म कामबाट बाहिर नभएसम्म FMLA बिदाको मेरो अधिकारको बारेमा मलाई थाहा थिएन!

दुर्भाग्यवश, तपाईं भाग्यमानी हुन सक्नुहुन्छ। यदि तपाईंले उचित सूचना दिन असफल हुनुभयो भने, FMLA बिदाको तपाईंको हकदारता अस्वीकार हुन सक्छ। अपवाद: कभर गरिएका रोजगारदाताहरूले FMLA सुविधाहरू, अधिकार र दायित्वहरूको लिखित रूपमा कर्मचारीहरूलाई सूचित गर्न आवश्यक छ। बुलेटिन बोर्ड पोस्टर र कर्मचारी पुस्तिकामा FMLA को विवरण पर्याप्त सूचनाको विशिष्ट उदाहरणहरू हुन्। माथिको कुरा तपाईंको रोजगारदाताले असफल भएमा, तपाईंले आफ्नो बिदाको समयमै सूचना दिनुभएन भने पनि, तपाईंलाई FMLA अन्तर्गत सुरक्षाको हकदार बनाउनेछ। FMLA अस्वीकार विरुद्धको उत्तम सुरक्षा भनेको आफ्नो अधिकारहरू जान्नु हो, त्यसैले काममा बुलेटिन बोर्ड पढ्नुहोस् र आफ्नो कर्मचारी पुस्तिका अध्ययन गर्नुहोस्।

यदि म लामो समयको लागि बाहिर छु भने, के म मेरो जागिर र सुविधाहरू गुमाउन सक्छु?

तपाईं एक हप्ताको लागि बाहिर हुनुहुन्छ वा १२ हप्ताको लागि, तपाईंको फर्कने बित्तिकै, तपाईंलाई वरिष्ठता वा सुविधाहरू गुमाउनु नपर्ने गरी तपाईंको पहिलेको पद (वा समकक्ष पद) मा पुनर्स्थापित गरिनुपर्छ। "समान" पदको अर्थ यसले लगभग समान तलब, सुविधाहरू, सीप र जिम्मेवारीहरू प्रदान गर्नुपर्छ। तपाईं बिदामा हुँदा तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंका सबै स्वास्थ्य लाभहरू पनि जारी राख्नु पर्छ।

के मलाई FMLA बिदा प्रयोग गरेकोमा दण्डित गर्न सकिन्छ?

यदि बिदा FMLA द्वारा कभर गरिएको छ भने काम छुटेकोमा तपाईंलाई कुनै पनि हिसाबले दण्डित वा भेदभाव गर्न सकिँदैन। त्यसकारण, FMLA अन्तर्गत अनुपस्थितिहरूलाई उपस्थिति नीति अन्तर्गत अंकको रूपमा, तलब वृद्धि वा पदोन्नति अस्वीकार गर्ने कारणको रूपमा, खराब मूल्याङ्कनको आधारको रूपमा, वा अन्य कुनै नकारात्मक तरिकाले प्रयोग गर्न सकिँदैन।

स्रोतहरू

मद्दत प्राप्त गर्दै

अमेरिकी श्रम विभाग (FMLA प्रशासन): <http://www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla.htm>

बफेलो: 716-842-2950

जानकारीको लागि

कार्यस्थल निष्पक्षता: www.workplacefairness.org/familyleave

NYS तलबी बिरामी बिदा

NYS तलबी बिरामी बिदा भनेको के हो?

NYS तलबी बिरामी बिदा अप्रिल २०२० मा लागू गरिएको थियो, जसले गर्दा सबै निजी क्षेत्रका कर्मचारीहरूले बिरामी र चोटपटकको लागि बिदाको पहुँच सुनिश्चित गर्न सकियोस्। कति समय र तपाईंलाई त्यो समयको लागि क्षतिपूर्ति दिइन्छ भन्ने कुरा रोजगारदाताको आकारमा निर्भर गर्दछ।

कसलाई कभर गरिएको छ?

न्यूयोर्क राज्यका सबै निजी क्षेत्रका कर्मचारीहरू कभर गरिएका छन्, रोजगारदाताको आकारलाई ध्यान नदिई।

म केको लागि बिदा प्रयोग गर्न सक्छु?

बिदा बिदा:

- मानसिक वा शारीरिक रोग, चोटपटक, वा स्वास्थ्य अवस्थाको लागि, बिदाको अनुरोधको समयमा निदान गरिएको छ वा चिकित्सा हेरचाह आवश्यक छ कि छैन भन्ने कुरालाई ध्यान नदिई

- मानसिक वा शारीरिक रोग, चोटपटक वा स्वास्थ्य अवस्थाको निदान, हेरचाह, वा उपचारको लागि; वा चिकित्सा निदान वा निवारक हेरचाहको आवश्यकता

सुरक्षित बिदा:

कामदार वा परिवारको सदस्य घरेलु हिंसा, पारिवारिक अपराध, यौन अपराध, पीछा वा मानव बेचबिखनको शिकार भएको बेला कामबाट अनुपस्थितिको लागि पनि भुक्तान गरिएको बिरामी बिदा प्रयोग गर्न सकिन्छ।

कामदारहरूले समयको प्रयोग निम्न कार्यहरू गर्न सक्छन्:

- घरेलु हिंसा आश्रय, बलात्कार संकट केन्द्र, वा अन्य सेवा कार्यक्रमबाट सेवाहरू प्राप्त गर्न
- सुरक्षा योजनामा भाग लिन, अस्थायी वा स्थायी रूपमा स्थानान्तरण गर्न, वा अन्य कार्यहरू गर्न कर्मचारी वा कर्मचारीको परिवारका सदस्यहरूको सुरक्षा बढाउन
- वकिल वा अन्य सामाजिक सेवा प्रदायकसँग भेट्न जानकारी र सल्लाह प्राप्त गर्न, र कुनै पनि फौजदारी वा नागरिक कार्यवाहीको लागि तयारी गर्न वा भाग लिन
- कानून प्रवर्तनसँग उजुरी वा घरेलु घटना रिपोर्ट दर्ता गर्न
- जिल्ला वकिलको कार्यालयसँग भेट्न
- बच्चाहरूलाई नयाँ विद्यालयमा भर्ना गर्न
- कर्मचारी वा

कर्मचारीको परिवारको सदस्यको स्वास्थ्य वा सुरक्षा सुनिश्चित गर्न वा कर्मचारीसँग सम्बद्ध वा काम गर्नेहरूलाई सुरक्षा गर्न आवश्यक पर्ने अन्य कुनै पनि कार्यहरू गर्न।

मसँग कति बिरामी बिदा छ?

तपाईंसँग भएको बिरामी बिदाको मात्रा तपाईंको रोजगारदाताको आकारमा निर्भर गर्दछ। न्यूयॉर्क राज्यले एउटा तल्ला तय गरेको छ, जसको अर्थ रोजगारदाताहरूले कर्मचारीहरूलाई आवश्यक भन्दा बढी बिरामी बिदा दिन छनौट गर्न सक्छन्, र संधीय कामदारहरूले सम्झौतामा बढी बिरामी बिदाको लागि मोलमोलाई गर्न सक्छन्। बिरामी बिदाको रकम:

- यदि तपाईंको रोजगारदातासँग ४ वा सोभन्दा कम कर्मचारीहरू छन् र वार्षिक \$१ मिलियन वा सोभन्दा कम खुद आम्दानी छ भने, उनीहरूले ४० घण्टासम्मको तलबी बिरामी बिदा प्रदान गर्नुपर्छ

यदि तपाईंको रोजगारदातासँग ४ वा सोभन्दा कम कर्मचारीहरू छन् र वार्षिक \$१ मिलियन वा सोभन्दा बढी खुद आम्दानी छ भने, उनीहरूले ४० घण्टासम्मको तलबी बिरामी बिदा प्रदान गर्नुपर्छ

- यदि तपाईंको रोजगारदातासँग ५-९९ कर्मचारीहरू छन् भने, उनीहरूले ४० घण्टासम्मको तलबी बिरामी बिदा प्रदान गर्नुपर्छ
- यदि तपाईंको रोजगारदातासँग १०० वा सोभन्दा बढी कर्मचारीहरू छन् भने, उनीहरूले ५६ घण्टासम्मको तलबी बिदा प्रदान गर्नुपर्छ

म एक पटकमा कति दिन बिदा लिन सक्छु?

तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंको बिदा नियमित वृद्धिमा लिन आवश्यक पार्न सक्छ, तर न्यूनतम रकम ४ घण्टाभन्दा बढी हुन सक्दैन। यसको अर्थ केही रोजगारदाताहरूले तपाईंलाई ४ घण्टाको वृद्धिमा बिदा लिन आवश्यक पार्न सक्छन्, जबकि अरुले १ घण्टाको वृद्धि, आदि गरेर गर्न सक्छन्। तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंको बिरामी बिदा कसरी प्रयोग गर्ने भन्ने बारे आफ्ना नीतिहरूको बारेमा तपाईंलाई जानकारी गराउन आवश्यक छ।

यदि मैले तलब बिरामी बिदा प्रयोग गरेँ भने के म मेरो जागिर गुमाउनेछु?

तपाईंको रोजगारदाताले बिरामी बिदा लिएकोमा तपाईं विरुद्ध बदला लिन सक्दैन। यदि तपाईंले बिरामी बिदा लिनुभयो भने, तपाईंलाई तपाईंको बिदा अघि भएको काममा फर्कन अनुमति दिनुपर्छ। म एक संघमा छु, तर हाम्रो बिरामी बिदा नीतिले यी मापदण्डहरू पूरा गरेको देखिँदैन...

स्रोतहरू

सप्टेम्बर २०२० पछि लागू गरिएका सामूहिक सौदाबाजी सम्झौताहरूमा राज्यको तलब बिरामी बिदा नीतिहरूसँग "तुलनात्मक लाभहरू" हुनु आवश्यक छ। यसको अर्थ राज्यले तोकेको मापदण्ड पूरा गर्न धेरै बिदा कार्यक्रमहरू वा

सुविधाहरूलाई संयुक्त गर्न सकिन्छ। तपाईंको सम्झौताले राज्यले तोकेको मापदण्ड पूरा गर्छ भन्ने कुरा पुष्टि गर्न श्रम कानूनको धारा 196-ख लाई सन्दर्भ गर्नुपर्छ। यदि तपाईं निश्चित हुनुहुन्न भने, तपाईंको सम्झौताले कसरी काम गर्छ भनेर बुझ्नको लागि आफ्नो युनियन स्टुअर्ड वा स्थानीय कार्यालयसँग जाँच गर्नुहोस्।

स्रोतहरू

न्यूयोर्क राज्यको तलबी बिरामी बिदा वेबसाइट

<https://www.ny.gov/programs/new-york-paid-sick-leave>

NYS श्रम विभागको प्रतिशोध विरोधी एकाइ

888-52-LABOR वा LSAsk@labor.ny.gov

NYS सशुल्क प्रसूति बिदा

न्यूयॉर्क राज्यले जनवरी 1, 2025 देखि सशुल्क प्रसूति बिदा प्रदान गर्न थाल्यो। यो कानूनले राज्यका सबै निजी क्षेत्रका कर्मचारीहरूलाई समेटेको छ।

NYS सशुल्क प्रसूति बिदा मैले कति घण्टा लिन सक्छु?

अन्य तलबी बिदाहरू बाहेक वार्षिक 20 घण्टासम्म।

NYS सशुल्क प्रसूति बिदा म केका लागि प्रयोग गर्न सक्छु?

गर्भावस्थासँग सम्बन्धित स्वास्थ्य सेवाहरूको लागि बिदा प्रयोग गर्न सकिन्छ। यसमा समावेश छन्:

- शारीरिक परीक्षण
- चिकित्सा प्रक्रियाहरू
- अनुगमन
- परीक्षण
- गर्भावस्थासँग सम्बन्धित स्वास्थ्य सेवा प्रदायकहरूसँग छलफल
- गर्भावस्था हेरचाहको अन्त्य
- प्रजनन उपचार

मलाई मेरो रोजगारदाताले मलाई बिदा अस्वीकार गर्न सक्छन्?

यदि तपाईंसँग प्रयोग गर्नको लागि समय उपलब्ध छ भने, तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंको भुक्तानी प्रसवपूर्व बिदाको अनुरोध अस्वीकार गर्न सक्दैनन्।

मैले भर्खरै काम सुरु गरेको छु, के मसँग बिदाको समय छ?

हो, सबै निजी क्षेत्रका कर्मचारीहरू जनवरी 1, 2025 देखि सुरु हुने गरी वर्षमा 20 घण्टा तलबी प्रसूति बिदाको हकदार छन्। बिदामा पहुँच पाउनको लागि काम गरेको न्यूनतम समय छैन।

के मैले मेरो रोजगारदातालाई म किन बिदा लिइरहेको छु भनेर बताउनुपर्छ?

छैन। तपाईंले बिदा लिनुको कारण आफ्नो रोजगारदातालाई खुलासा गर्नुपर्दैन, जबसम्म बिदा योग्य कारणले लिइएको हो। तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंको व्यक्तिगत वा चिकित्सा जानकारी माग्न सक्दैन।

तपाईंले अन्य प्रकारका बिदाका लागि जस्तै प्रक्रिया पालन गर्दै बिदाको लागि अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ। तपाईं एक घण्टाको वृद्धिमा बिदा लिन सक्नुहुन्छ।

स्रोतहरू

- [NYS भुक्तानी गरिएको प्रसूति बिदा FAQ](#)
- प्रतिशोध: न्यूयॉर्क राज्य श्रम विभाग 1-888-52-LABOR, ईमेल: LSASK@labor.ny.gov
- भेदभाव: न्यूयॉर्क राज्य मानव अधिकार विभाग 1-888-392-3644 (फोन गरेर वा अनलाइन उजुरी दर्ता गरेर)

NYS सशुल्क पारिवारिक बिदा

जनवरी 2018 मा, न्यूयॉर्क राज्यको सशुल्क पारिवारिक बिदा नीति लागू भएको थियो। यस नीतिले न्यूयॉर्क राज्यका अधिकांश निजी कर्मचारीहरूलाई समेटेछ र नयाँ बच्चासँग नजिक जानु, गम्भीर स्वास्थ्य अवस्थाका आफन्तहरूको हेरचाह गर्नु, वा परिवारका सदस्यहरू सक्रिय सैन्य सेवामा हुँदा सहयोग गर्न सुरक्षित र तलबी समय बिदा प्रदान गर्दछ।

को कभर गरिएको छ?

यदि तपाईं निम्नमध्ये एक हुनुहुन्छ भने, तपाईं नीतिद्वारा कभर गरिन्छ:

- पूर्ण-समय निजी कर्मचारी जसले प्रति हप्ता 20 घण्टा भन्दा बढी काम गर्दछ (काममा लगातार 26 हप्ता पछि)
- अंशकालिक निजी कर्मचारी जसले प्रति हप्ता 20 घण्टा भन्दा कम काम गर्दछ (175 गैर-लगातार दिन काम पछि)

के मेरो आप्रवासन/नागरिकता स्थितिले फरक पार्छ?

होइन। माथि सूचीबद्ध सबै कर्मचारीहरू नागरिकता वा आप्रवासन स्थितिको पर्वाह नगरी कभर गरिएका छन्।

म बिदा केको लागि प्रयोग गर्न सक्छु?

नयाँ बच्चा

तपाईंले नयाँ बच्चासँग बन्धन बनाउन बिदा प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ, चाहे त्यो बच्चा जन्मिएको होस्, धर्मपुत्र ग्रहण गरिएको होस् वा पालनपोषण गरिएको होस्। बच्चाको जन्म/आगमन पछि मात्र बिदा सुरु हुन्छ (धर्मपुत्र ग्रहण गर्दा कामबाट अनुपस्थिति आवश्यक छैन)। बच्चाको जन्म र/वा आगमन पछिको पहिलो 12 महिनामा आमाबाबुले कुनै पनि समयमा बिदा लिन सक्दछन्।

आफन्तहरूको हेरचाह

गम्भीर स्वास्थ्य अवस्था भएका नजिकका आफन्तहरूको हेरचाह गर्न बिदा उपलब्ध छ। नजिकका आफन्तहरूमा समावेश छन्:

- पति/पत्नी
- घरेलु साझेदारहरू
- बच्चा
- सौतेनी छोराछोरीहरू
- आमाबाबु
- सौतेनी आमाबाबु
- सासु-ससुरा
- हजुरबा, हजुरआमा
- नातिनातिना
- दाजुभाइ, दिदीबहिनी

गम्भीर स्वास्थ्य अवस्थाहरू

गम्भीर स्वास्थ्य सेवा सुविधामा बिरामी हेरचाह वा स्वास्थ्य सेवा प्रदायकद्वारा निरन्तर उपचार/पर्यवेक्षण समावेश गर्ने अवस्थाहरू। उदाहरणहरूमा क्यान्सर उपचार, गहन उपचार, वा शल्यक्रिया र स्वास्थ्यलाभ समावेश छन्।

सैन्य कर्तव्य र सेवा

यदि तपाईंको पति/पत्नी, घरेलु साझेदार, बच्चा, वा आमाबाबु विदेशमा तैनाथ छन् वा आसन्न तैनाथीको बारेमा सूचित गरिएको छ भने, तपाईं तिनीहरूको तैनाथीबाट उत्पन्न हुने परिस्थितिहरूमा सहयोग गर्न तलबयुक्त पारिवारिक बिदा प्रयोग गर्न योग्य हुनुहुन्छ।

बिदा कति लामो छ?

बिदा प्रति वर्ष 12 हप्तासम्म हुन्छ, जबकि तपाईंको औसत साप्ताहिक तलबको 67% प्राप्त हुन्छ। तपाईंले आफ्नो बिदा पूरा दिनको वृद्धिमा वा एकैचोटि सबै लिन सक्नुहुन्छ। तपाईंले लिन सक्ने बिदाको रकम तपाईंले पहिलो पटक बिदा लिएको दिनदेखि प्रत्येक वर्ष रिसेट हुन्छ। उदाहरणका लागि, यदि तपाईंले पहिलो पटक मे 7, 2025 मा बिदा लिनुभयो भने, तपाईंको बिदाको रकम मे 7, 2026 मा रिसेट हुनेछ।

यसको लागि कसले भुक्तानी गर्छ?

भुक्तानी गरिएको पारिवारिक बिदा कर्मचारीहरूको तलब योगदान मार्फत वित्त पोषित गरिन्छ। तपाईंले कति तिर्नुहुन्छ भनेर अनुमान गर्न क्यालकुलेटर यस खण्डको स्रोतहरूमा समावेश गरिएको छ।

मैले बिदाको लागि कसरी आवेदन दिने?

यदि तपाईंलाई पारिवारिक बिदा चाहिन्छ भन्ने कुरा समय अगावै थाहा छ भने, तपाईंले आफ्नो बिदा सुरु हुनुभन्दा कम्तीमा 30 दिन अघि आफ्नो रोजगारदातालाई सूचित गर्नुपर्छ। यदि त्यो सम्भव छैन भने, तपाईंले आफ्नो रोजगारदातालाई सकेसम्म चाँडो जानकारी दिनु पर्छ।

तपाईंले फारमहरू पेश गर्नुपर्नेछ। प्रत्येक प्रकारको बिदाको लागि छुट्टाछुट्टै फारमहरू छन्: बन्धन, पारिवारिक हेरचाह, र सैन्य तैनाती।

तपाईंको दाबीले तपाईंले प्राप्त गर्ने अन्य सुविधाहरूलाई कसरी असर गर्न सक्छ भन्ने बारे प्रश्नहरू सहित, दावी दर्ता गर्न मद्दतको लागि, (844) 337-6303 मा निःशुल्क NYS सशुल्क पारिवारिक बिदा हटलाइनमा सम्पर्क गर्नुहोस्।

परिवार र चिकित्सा बिदा ऐनको बारेमा के हो?

यदि तपाईंको बिदा NYS सशुल्क पारिवारिक बिदा र पारिवारिक चिकित्सा बिदा ऐन दुवै अन्तर्गत योग्य छ भने, तपाईंले एकै समयमा बिदा लिनुपर्छ। यदि तपाईंसँग योग्य हुने फरक घटनाहरू छन् भने, तपाईं FMLA र सशुल्क पारिवारिक बिदा अन्तर्गत फरक समयमा बिदा लिन सक्नुहुन्छ।

के मलाई बिदा लिएकोमा भेदभाव गर्न वा बर्खास्त गर्न सकिन्छ?

होइन। रोजगारदाताहरूलाई भेदभाव गर्न, अनुशासन दिन, तलब वा सुविधाहरू घटाउन, वा सशुल्क पारिवारिक बिदा अनुरोध गरेकोमा तपाईंलाई बर्खास्त गर्न अनुमति छैन। तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंको बिदाको अन्त्यमा तपाईंलाई उही वा तुलनात्मक पदमा पुनर्स्थापित गर्नुपर्नेछ। यदि तपाईंलाई लाग्छ कि तपाईंलाई भेदभाव गरिएको छ वा प्रतिशोध गरिएको छ भने, कृपया WNYCOSH कार्यकर्ता केन्द्रमा सम्पर्क गर्नुहोस्।

स्रोतहरू

मद्दत प्राप्त गर्दै

न्यूयोर्क राज्य तलब पारिवारिक बिदा हटलाइन 1 (844) 337-6303 <https://paidfamilyleave.ny.gov/>

बिदा फारामहरू

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

भुक्तानी पारिवारिक बिदा लाभ क्याल्कुलेटर

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

भेदभाव

भेदभाव भनेको के हो?

भेदभाव भनेको कर्मचारी वा जागिर आवेदकको रूपमा, तपाईं संरक्षित वर्गमा भएको कारणले गर्दा अरु कसैभन्दा फरक व्यवहार गरिन्छ। संघीय कानूनले 15 वा बढी कर्मचारीहरू भएका रोजगारदाताहरूलाई समेटेछ र निम्न आधारमा भेदभावलाई निषेध गर्दछ:

- उमेर
- गर्भावस्था
- अशक्तता
- दौड
- रङ
- धर्म
- राष्ट्रिय उत्पत्ति • सेक्स
- आनुवंशिक जानकारी
- प्रतिशोध

न्यूयॉर्क राज्यको कानूनले चार वा बढी कर्मचारीहरू भएका रोजगारदाताहरूलाई समेटेछ र माथिका कारकहरूका साथै तलका कारकहरूमा आधारित भेदभावलाई निषेध गर्दछः

- यौन अभिमुखीकरण
- वैवाहिक स्थिति
- सैन्य स्थिति
- घरेलु हिंसा पीडित स्थिति
- गिरफ्तार रेकर्ड

भेदभाव कस्तो देखिन्छ?

नागरिकता/आप्रवास स्थिति • पारिवारिक स्थिति

लैंगिक पहिचान/अभिव्यक्ति

- आयको कानूनी स्रोत
- आनुवंशिक विशेषताहरू पूर्वनिर्धारित गर्ने

भेदभावले प्रत्यक्ष रोजगारी कार्यको परिणाम हुन सक्छ, जस्तै बर्खास्त, पदावनति, प्रवर्द्धन गर्न असफलता, पुनः नियुक्ति, तलब, घण्टा, वा रोजगारीका अन्य सर्तहरू/सर्तहरू। माथि सूचीबद्ध कुनै पनि कारकहरूको आधारमा रोजगारदाताहरूले यी निर्णयहरू गर्नु गैरकानूनी छ।

भेदभाव उत्पीडनको रूपमा पनि हुन सक्छ। यसमा माथि सूचीबद्ध कारकहरू मध्ये एकको आधारमा आपत्तिजनक टिप्पणीहरू, रूढीवादी, अनावश्यक मजाकहरू, धम्की, शारीरिक उत्पीडन, वा अपमानजनक नाम-बोलाउने प्रयोग समावेश हुन सक्छ। एउटा छुट्टै टिप्पणी सामान्यतया उत्पीडन मान्न पर्याप्त हुँदैन, जबसम्म यो अत्यन्त गम्भीर वा आपत्तिजनक हुँदैन। यद्यपि, यदि यो पुनः भइरहेको छ र यसले तपाईंको कामलाई नकारात्मक रूपमा असर गर्छ भने, यो भेदभाव हुन सक्छ। यदि कुनै सहकर्मीले तपाईंलाई उत्पीडन गरिरहेको छ र तपाईंले भेदभावको रिपोर्ट गर्नुभयो, तर यसलाई रोक्न केही गरिएन भने, रोजगारदाता अझै पनि जिम्मेवार हुन सक्छ। थप रूपमा, यदि रोजगारदाताले यी संरक्षित समूहहरू मध्ये एकका मानिसहरूलाई असमान रूपमा असर गर्ने नीति बनायो भने भेदभाव हुन सक्छ।

यसबाहेक, रोजगारदाताले कर्मचारीको इमानदारीपूर्वक राखिएको धार्मिक विश्वासहरू, जस्तै विशेष लुगा, बिदा, ग्रिमिड अभ्यासहरू, वा खानाको लागि भत्ताहरू समायोजन गर्न पनि आवश्यक हुन सक्छ, जबसम्म त्यसो गर्दा अनुचित कठिनाइ थोपेँदैन। यदि यसले रोजगारदातालाई अनुचित कठिनाइ निम्त्याउँछ भने आवासलाई अनुचित मान्न सकिन्छ। यो केस-दर-केस आधारमा निर्धारण गरिन्छ।

के यो आप्रवासी/शरणार्थी कामदारहरूमा लागू हुन्छ?

संघीय र राज्य भेदभाव कानूनहरूले अमेरिकामा रहेका सबै कर्मचारीहरूलाई उनीहरूको नागरिकता वा कामको योग्यतालाई ध्यान नदिई सुरक्षा दिन्छन्। नियोक्ताहरूले कुनै पनि अन्य कर्मचारी विरुद्ध भेदभाव गर्न सक्ने भन्दा "अवधिकृत" कामदार विरुद्ध भेदभाव गर्न सक्दैनन्। विदेशमा जन्मिएको, विदेशी जस्तो देखिने वा विदेशी नाम वा उच्चारण भएको कर्मचारीलाई अन्य कर्मचारीहरूभन्दा फरक व्यवहार गर्न पाइँदैन।

के यो गर्भावस्थामा पनि लागू हुन्छ?

हो, संघीय गर्भावस्था भेदभाव ऐनले नियोक्ताहरूलाई उनको गर्भावस्था, प्रसव वा सम्बन्धित चिकित्सा अवस्थाको कारणले कामदारलाई बर्खास्त गर्न, पदोन्नति गर्न वा अनुशासन दिनबाट रोक्छ। गर्भवती महिलाले आफ्नो काम गर्न सक्ने भएसम्म, रोजगारदाताले उनलाई काममा राख्न अस्वीकार गर्न वा काम गर्नबाट निषेध गर्न सक्दैन। यदि कुनै कामदार गर्भावस्थाको कारणले काम गर्न असमर्थ छ भने, रोजगारदाताले उनलाई अन्य कुनै पनि अस्थायी रूपमा अशक्त कामदार जस्तै व्यवहार गर्नुपर्छ, उदाहरणका लागि, परिमार्जित कार्यहरू, वैकल्पिक असाइनमेन्टहरू, अशक्तता बिदा र काममा फर्कने विकल्पहरू प्रदान गरेर।

के अन्तर्वार्ता वा आवेदनमा त्यस्ता प्रश्नहरू छन् जसको जवाफ दिनु पर्दैन?

उमेर, जाति, धर्म, वैवाहिक स्थिति, राष्ट्रिय उत्पत्ति, अशक्तता र अन्य व्यक्तिगत विशेषताहरू सम्बन्धी प्रश्नहरू गैरकानूनी छन्। उदाहरणका लागि, तपाईंलाई सोध्न सकिँदैन:

- के तपाईं संयुक्त राज्य अमेरिकाको नागरिक हुनुहुन्छ? (ठीक छ प्रश्न: के तपाईं अमेरिकामा काम गर्न अधिकृत हुनुहुन्छ?)
- तपाईं कहाँ जन्मनुभएको थियो? तपाईंका आमाबाबु कहाँ जन्मनुभएको थियो?

तपाईंको मातृभाषा के हो? (ठीक छ: तपाईं कुन भाषाहरू पढ्नुहुन्छ, बोल्नुहुन्छ वा लेख्नुहुन्छ?)

- तपाईंको उमेर कति हो? (ठीक छ: तपाईं १८ वर्षभन्दा माथि हुनुहुन्छ?)
- तपाईंले कलेजबाट कहिले स्नातक गर्नुभयो? (ठीक छ: तपाईंले कुन स्तरको शिक्षा पूरा गर्नुभएको छ?)
- तपाईंको वैवाहिक स्थिति के हो?

तपाईंसँग को बस्छ?

- के तपाईं परिवार राख्ने योजनामा हुनुहुन्छ?
- तपाईं कति जना बच्चाहरू हुनुहुन्छ? तपाईं बाल हेरचाहको लागि के गर्नुहुन्छ?

तपाईं कुन सामाजिक संस्थाहरूसँग सम्बन्धित हुनुहुन्छ?

(सही प्रश्न: के तपाईं कुनै समूहहरूसँग सम्बन्धित हुनुहुन्छ जुन तपाईंको काम गर्ने क्षमतासँग सान्दर्भिक छन्?)

के मैले दाबी दायर गरेमा मेरो रोजगारदाताले बदला लिन सक्छ?

यदि तपाईंलाई लाग्छ कि तपाईंको कार्यस्थलमा भेदभाव भइरहेको छ भने, तपाईंसँग दाबी दायर गर्ने अधिकार छ। कुनै पनि कर्मचारीले संरक्षित गतिविधिमा संलग्न भएको कारणले गर्दा रोजगारदाताले उसलाई बर्खास्त गर्नु, पदावनत गर्नु, उत्पीडन गर्नु, वा अन्यथा बदला लिनु गैरकानूनी हो।

संरक्षित गतिविधिमा निम्न समावेश छन्:

- भेदभावको आरोप दर्ता गर्नु
- कार्यस्थलमा हुने भेदभावको बारेमा आफ्नो रोजगारदातालाई गुनासो गर्नु
- भेदभावपूर्ण कार्यहरूमा भाग लिन अस्वीकार गर्नु
- भेदभावको अनुसन्धानमा भाग लिने

यदि मलाई लाग्छ कि भेदभाव भइरहेको छ भने, मैले के गर्नुपर्छ?

- घटनाहरू, मितिहरू, साक्षीहरू र प्रमाणहरू समावेश गर्ने जर्नल राख्नु
- सहकर्मीहरूसँग भेदभावको बारेमा कुरा गर्नु – तपाईं भेदभावको सामना गर्ने एकमात्र कर्मचारी नहुन सक्नुहुन्छ
- आफ्नो रोजगारदातालाई व्याख्या गर्नुहोस् कि तपाईंलाई किन लाग्छ कि तपाईंलाई अनुचित व्यवहार गरिएको छ, र यदि तपाईंको रोजगारदातासँग उजुरी प्रक्रिया छ भने, यसलाई प्रयोग गर्नुहोस्
- यदि तपाईं संघ सदस्य हुनुहुन्छ भने, आफ्नो भण्डारी वा अधिकारीलाई सम्पर्क गर्नुहोस्

स्रोतहरू

मद्दत प्राप्त गर्दै

समान रोजगार अवसर आयोग

www.eeoc.gov

1-800-669-4000

NYS मानव अधिकार विभाग

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

1-888-392-3644

जानकारीको लागि

कार्यस्थल निष्पक्षता

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

यौन उत्पीडन

यौन उत्पीडन भनेको के हो?

यौन उत्पीडन भनेको अवांछनीय यौन प्रस्ताव, यौन अनुग्रहको लागि अनुरोध, र यौन प्रकृतिको अन्य मौखिक वा शारीरिक आचरण हो, जब:

- यस आचरणको लागि तपाईंको समर्पण वा अस्वीकृतिले तपाईंको जागिर राख्नु, पदोन्नति प्राप्त गर्नु, राम्रो कामको असाइनमेन्ट, वा कुनै अन्य जागिर लाभ प्राप्त गर्नमा असर पार्न सक्छ; वा
- यो व्यवहारले तपाईंको कार्यसम्पादनमा अनुचित रूपमा हस्तक्षेप गर्दछ र डरलाग्दो, शत्रुतापूर्ण, वा आपत्तिजनक कार्य वातावरण सिर्जना गर्दछ।

यौन उत्पीडन अपराधी पुरुष वा महिला, विपरीत लिङ्गको सदस्य वा समान लिङ्गको सदस्य हुन सक्छ।

के तपाईं मलाई यौन उत्पीडनका केही उदाहरणहरू दिन सक्नुहुन्छ?

यौन उत्पीडनका व्यवहारका उदाहरणहरूमा समावेश छन्:

- यौन अनुग्रहको लागि दबाब
- तपाईंको डेस्क वा कार्य क्षेत्रमा छोडिएको अश्लील सामग्री
- शारीरिक सम्पर्क जस्तै छुनु, "गुस्नु," थप्पड मार्नु, अँगालो हाल्नु
- बोल्नु, सिट्टी बजाउनु, क्याटकल गर्नु वा कराउनु
- "प्रिय," "बेब" वा "हनी" जस्ता अपमानजनक शब्दहरू प्रयोग गर्नु
- यौन जिस्क्याउनु र मजाकहरू
- यौन वा अपमानजनक प्रकृतिका कार्टून, पोस्टर वा रेखाचित्र पोस्ट गर्नु
- व्यक्तिगत प्रश्नहरू सोध्नु, झूट बोल्नु, वा कसैको सामाजिक वा यौन जीवनको बारेमा अफवाह फैलाउनु
- यौन टिप्पणी वा इशारा गर्नु र वास्तविक वा यौन दुर्व्यवहारको प्रयास गर्नु

दुर्व्यवहार मानिनको लागि, दुर्व्यवहार गर्ने व्यक्तिको व्यवहार अवांछनीय हुनुपर्छ।

दुर्व्यवहार गर्ने व्यक्ति पीडितको पर्यवेक्षक, रोजगारदाताको एजेन्ट, अर्को क्षेत्रमा पर्यवेक्षक, सहकर्मी, ठेकेदार वा गैर-कर्मचारी हुन सक्छ। पीडित र दुर्व्यवहार गर्ने व्यक्ति दुवै लिङ्गका हुन सक्छन्। दुर्व्यवहार गर्ने व्यक्ति पीडितको जस्तै वा विपरीत लिङ्गको हुन सक्छ, र दुर्व्यवहार यौन इच्छाबाट प्रेरित हुनु आवश्यक छैन। पीडित दुर्व्यवहार गरिएको व्यक्ति हुनु पर्दैन; यो आपत्तिजनक आचरणबाट प्रभावित जो कोही पनि हुन सक्छ।

यदि म यौन दुर्व्यवहारमा परेको छु भने मेरो रोजगारदाताले के गर्नुपर्छ?

यौन दुर्व्यवहार गैरकानूनी छ, र कुनै पनि कर्मचारीलाई यो सहन बाध्य पार्नु हुँदैन। रोजगारदाताले यौन

दुर्व्यवहारका उजुरीहरूको अनुसन्धान गर्नुपर्छ र उपयुक्त कारबाही गर्दै दुर्व्यवहार अन्त्य गर्नुपर्छ। रोकथाम उत्तम नीति हो: रोजगारदाताहरूले कर्मचारीहरूलाई स्पष्ट रूपमा बताउनुपर्छ कि यौन दुर्व्यवहार सहन गरिने छैन, प्रभावकारी उजुरी प्रक्रिया हुनुपर्छ, र कर्मचारीले गुनासो गर्दा तुरुन्तै र उपयुक्त कारबाही गर्नुपर्छ।

यदि म यौन दुर्व्यवहारको शिकार भएँ भने मैले के गर्नुपर्छ?

तपाईंले दुर्व्यवहार गर्ने व्यक्तिलाई आचरण अवांछनीय छ भनेर सिधै जानकारी गराउनु पर्दैन, तर तपाईंले, यदि तपाईंसँग छ भने, तपाईंको संघ वा तपाईंले तोक्नुभएको व्यक्तिले व्यवस्थापनलाई तपाईंको गुनासोको बारेमा जानकारी गराउनु पर्छ। तपाईंले दुर्व्यवहारका घटनाहरूको लिखित रेकर्ड पनि राख्नु पर्छ। यदि तपाईंको रोजगारदातासँग उजुरी प्रक्रिया छ भने, तपाईंले यसलाई प्रयोग गर्न आवश्यक छ।

के मेरो रोजगारदातासँग यौन उत्पीडन नीति हुनुपर्छ?

हो। NYS कानून अन्तर्गत, सबै रोजगारदाताहरूले श्रम विभाग र मानव अधिकार विभागको मापदण्डहरू पूरा गर्ने यौन उत्पीडन रोकथाम नीति हुनु आवश्यक छ।

नीतिहरूमा निम्न हुनुपर्छ:

- यौन उत्पीडन निषेध
 - निषेधित आचरणका उदाहरणहरू प्रदान गर्नुहोस्
 - लागू हुने संघीय, राज्य र स्थानीय कानूनहरू समावेश गर्नुहोस्
 - समयमै र गोप्य प्रक्रियाको लागि उजुरी फारम र प्रक्रिया समावेश गर्नुहोस्
 - कर्मचारीहरूलाई उनीहरूको अधिकार र यौन उत्पीडन उजुरीहरूलाई कसरी सम्बोधन गर्न सकिन्छ भन्ने बारे जानकारी दिनुहोस्
 - यौन उत्पीडन कर्मचारी दुर्व्यवहारको एक रूप हो र यो आचरणमा संलग्न व्यक्तिहरू र जानाजानी यसलाई जारी राख्न अनुमति दिने प्रबन्धकहरू/पर्यवेक्षकहरू विरुद्ध प्रतिबन्ध लगाइनेछ भनी बताउनुहोस्
 - यौन उत्पीडनको रिपोर्ट गर्ने वा अनुसन्धानमा सहयोग गर्ने व्यक्तिहरू विरुद्ध बदला लिन निषेध गर्नुहोस्
- नियोक्ताहरूले सबै कर्मचारीहरूलाई यौन उत्पीडनमा वार्षिक प्रशिक्षण प्रदान गर्न अनुमति दिनुपर्छ। प्रशिक्षण र स्रोतहरूको लागि मापदण्डहरू तल फेला पार्न सकिन्छ।

मैले मेरो नियोक्तासँग गुनासो दायर गरें, तर केही भएन
यौन उत्पीडन यौन भेदभावको एक गैरकानूनी रूप हो, र तपाईंले समान रोजगार अवसर आयोग (EEOC) वा
NYS डिभिजन अफ ह्युमन राइट्स (DHR) मा रोजगारी भेदभावको आरोप फाइल गर्न सक्नुहुन्छ । EEOC
शुल्कहरू उत्पीडनको अन्तिम घटना भएको 180 दिन भित्र दायर गरिनुपर्छ, जुन तपाईंले राज्य उजुरी दायर गर्दै
हुनुहुन्छ भने लम्बिन सक्छ। DHR आरोपहरू तीन वर्ष भित्र दायर गरिनुपर्छ। तपाईं एक व्यक्तिको रूपमा वा
समूहको भागको रूपमा ("वर्गीय कारबाही" भनेर चिनिन्छ) आरोप दर्ता गर्न सक्नुहुन्छ। तपाईंले न्यूयॉर्कको मानव
अधिकार कानूनको उल्लङ्घनको लागि राज्य अदालतमा मुद्दा दायर गर्न पनि सक्नुहुन्छ। उजुरी दर्ता गर्नु अघि
मुद्दा दायर गर्न प्रतिबन्ध हुन सक्छ।

स्रोतहरू

मद्दत प्राप्त गर्दै

समान रोजगार अवसर आयोग

www.eeoc.gov

1-800-669-4000

मानव अधिकारको NYS डिभिजन

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

1-888-392-3644

यौन उत्पीडन मोडेल नीति + प्रशिक्षण

<https://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/sexual-harassment-prevention-model-policy-and-training>

जानकारीको लागि

कार्यस्थल निष्पक्षता

<https://www.workplacefairness.org/harassment/>

घरेलु हिंसा सम्बन्धी सुविधा

न्यूयोर्क राज्य मानव अधिकार कानून अन्तर्गत, घरेलु हिंसाको पीडितको रूपमा तपाईं भेदभावबाट सुरक्षित हुनुहुन्छ।

मेरो सुरक्षा आदेश छ, के मेरो रोजगारदाताले पीडक कार्यस्थलमा आएमा मलाई बर्खास्त गर्न सक्छ?

होइन। यदि तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंको घरेलु हिंसा पीडितको स्थिति थाहा पाए भने, तपाईंलाई बर्खास्त गर्न सक्दैन। यदि पीडकले सुरक्षा आदेश उल्लङ्घन गर्छ वा कार्यस्थलमा दुर्व्यवहार गर्दछ भने, तुरुन्तै प्रहरीलाई सूचित गर्नु आवश्यक छ।

के म घरेलु हिंसाको कारणले सन्ने समय लिन सक्छु?

सामान्यतः हो। तपाईंको रोजगारदाताले घरेलु हिंसाका कारण आवश्यक पर्ने बिदा दिनुपर्नेछ, जबसम्म यसले अनावश्यक कठिनाई सिर्जना गर्दैन। बिदाको अवधिमा तपाईंको स्वास्थ्य बीमा सक्रिय रहनु पर्छ। यदी सम्भव हो भने, अग्रिममा सूचना दिनु उपयुक्त हुन्छ। बिदा लिन सकिने कारणहरूमा निम्नलिखित समावेश छन्:

- पीडित वा पीडित भएका बच्चाको चिकित्सा उपचार
- घरेलु हिंसा आश्रय, कार्यक्रम, वा बलात्कार संकट केन्द्रबाट सेवा प्राप्त गर्नु
- पीडित भएका बच्चासहित मनोवैज्ञानिक परामर्श
- सुरक्षा योजना तयार गर्नु वा सुरक्षा बढाउने कदमहरू, जसमा अस्थायी वा स्थायी स्थानान्तरण समावेश हुन सक्छ
- कानुनी सेवाहरू प्राप्त गर्नु, अभियोजनमा सहयोग गर्नु, वा अदालतमा उपस्थित हुनु

के मैले मेरो रोजगारदातालाई कागजातहरू प्रदान गर्नुपर्छ?

यदि तपाईं चिकित्सा उपचार, अदालतमा उपस्थित हुने, वा घरेलु हिंसासँग सम्बन्धित अन्य कारणले कामबाट अनुपस्थित हुनुहुन्छ भने, तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई कागजातहरू प्रस्तुत गर्न अनुरोध गर्न सक्छ।

घरेलु हिंसाको कारणले मैले मेरो जागिर छोड्नु पर्यो, के म बेरोजगारीको लागि योग्य छु?

हो, तपाईं योग्य हुन सक्नुहुन्छ। NYS कानून अनुसार, घरेलु हिंसासँग सम्बन्धित कारणले जागिर छोड्नु "राम्रो कारण" मानिन्छ। दावी दर्ता गर्दा यस कुरालाई ध्यानमा राख्नुहोस्। तपाईंको सुविधाहरू प्राप्त गर्न वा अपील गर्न केही समय लाग्न सक्छ।

मलाई लाग्छ कि मेरो रोजगारदाताले घरेलु हिंसाको कारणले म विरुद्ध भेदभाव गरिरहेको छ, म के गर्न सक्छु?

तपाईं NYS मानव अधिकार विभागमा उजुरी दर्ता गर्न सक्नुहुन्छ। भेदभावको घटना भएको ३ वर्ष भित्र तपाईंले उजुरी दर्ता गर्नुपर्छ। थप जानकारीका लागि भेदभावको बारेमा हेर्नुहोस्।

स्रोतहरू

- NYS श्रम विभागको FAQ:
<https://dol.ny.gov/domestic-violence-and-ui-benefits-frequently-asked-questions>
- घरेलु हिंसाका पीडितहरूका लागि रोजगार अधिकार:
<https://dhr.ny.gov/system/files/documents/2024/04/nysdhr-domestic-violence-employment.pdf>
- २४ घण्टा न्यूयॉर्क राज्य घरेलु तथा यौन हिंसा हटलाइन:
(800) 942-6906
- NYS स्पेनिश घरेलु हिंसा हटलाइन:
(800) 664-5880
<https://www.vipmujeres.org>

अपाङ्गता र आवास

अमेरिकी अपाङ्गता ऐन (ADA) र न्यूयॉर्क राज्य मानव अधिकार कानून (HRL) ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारीमा भेदभावबाट सुरक्षा प्रदान गर्छन्।

अपाङ्गता भनेको के हो?

ADA अन्तर्गत, तपाईंलाई अपाङ्गता मानिन्छ यदि तपाईंको शारीरिक वा मानसिक कमजोरीले तपाईंलाई प्रमुख जीवन गतिविधिहरूमा—जस्तै सुन्ने, बोल्ने, हिँड्ने, सास फेर्ने, हातले काम गर्ने, उठाउने, काम गर्ने, र आफ्नो हेरचाह गर्ने कार्यहरू—सीमित गर्दछ। यदि तपाईंको अपाङ्गताको रेकर्ड छ वा अरुले तपाईंलाई अपाङ्गता भएको मान्छन् भने पनि तपाईं ADA द्वारा कभर हुनुहुन्छ, भन्ने तपाईंको स्थिती वास्तवमा यस्तो छैन। HRL अन्तर्गत, अपाङ्गताको परिभाषा अझ फराकिलो छ, र तपाईं ADA द्वारा कभर नगरिएका अवस्थाहरूका लागि पनि कभर हुन सक्नुहुन्छ।

यदि मसँग अपाङ्गता छ भने ADA ले मलाई के सुरक्षा प्रदान गर्दछ?

दुबै कानूनले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसँग भेदभाव गर्नु निषेध गर्दछ—जस्तै जागिर आवेदन प्रक्रियाहरू, भर्ना, बर्खास्तगी, पदोन्नति, क्षतिपूर्ति, प्रशिक्षण, र अन्य रोजगार सम्बन्धी शर्तहरूमा। यसका अतिरिक्त, यी कानूनहरूले रोजगारदातालाई उचित आवास प्रदान गर्न बाध्य बनाउँछ ताकि कर्मचारीले कामको आवश्यक कार्यहरू (ADA अन्तर्गत) पूरा गर्न वा उचित तरिकाले काम गर्न सकून् (HRL अन्तर्गत)।

के सबै रोजगारदाताहरू यी कानूनहरूको दायरामा पर्छन्?

ADA ले १५ वा सोभन्दा बढी कर्मचारी भएका निजी क्षेत्रका रोजगारदाताहरू र सबै राज्य र स्थानीय सरकारहरू तथा रोजगार एजेन्सीहरूलाई समेट्छ। HRL ले ४ वा सोभन्दा बढी कर्मचारी भएका रोजगारदाताहरूलाई समेट्छ।

उचित आवास आवश्यकता के हो?

यदि तपाईं अपाङ्गता भएका व्यक्ति हुनुहुन्छ भने, तपाईंको रोजगारदाताले कामको वातावरणमा वा कार्य गर्ने तरिकामा आवास (परिवर्तन) गर्न आवश्यक छ ताकि तपाईं अझै पनि काम गर्न सक्नुहुनेछ। आवास उचित र व्यावसायिक रूपमा व्यवहार्य हुनुपर्छ, र यसले रोजगारदातामा अनुचित कठिनाइ उत्पन्न गर्नु हुँदैन (जस्तै महँगो लागत वा अन्य जटिलताहरू)। सामान्यतया, रोजगारदाताहरूका लागि "अनुचित कठिनाइ" प्रमाणित गर्नु गाह्रो हुन्छ, विशेष गरी ठूलो आकारका रोजगारदाताहरूमा, किनकि धेरै आवासहरूको लागि अतिरिक्त स्रोतहरू आवश्यक पर्दैन। यद्यपि, रोजगारदाताले आवास प्रदान गर्नुपर्छ, र तपाईं, अपाङ्गता भएका कर्मचारीले, काम गर्न सम्भव बनाउन के परिवर्तनहरू गर्न सकिन्छ भन्ने सुझाव दिन वा रोजगारदातालाई उपयुक्त आवास पत्ता लगाउन मद्दत गर्न पहल गर्नु पर्छ।

के तपाईं उचित आवासका केही उदाहरणहरू दिन सक्नुहुन्छ?

प्रत्येक अपाङ्गता भएका कामदार र रोजगारदाताले रचनात्मक समाधानहरू लागू गर्न सक्छन् वा बाह्य मद्दत लिन सक्छन्।

(तलका उदाहरणहरू हेर्नुहोस्) त्यसो गर्दा उत्तम समाधान पत्ता लगाउन, तर यहाँ केही उदाहरणहरू दिइएका छन्:

- अवस्थित उपकरणहरूलाई प्रयोग गर्न योग्य बनाउने—उपकरण वा डेस्कको उचाइ समायोजन गर्ने, बहिरा कर्मचारीका लागि टेलिकन्फरेन्स सेटअप गर्ने, वा कम्प्युटर स्क्रिन म्याग्निफायर जडान गर्ने।

- कामहरूको पुनर्संरचना गर्ने - असाइनमेन्टहरू परिवर्तन गर्ने, नियमित चिकित्सा उपचार सम्भव हुने गरी कार्य तालिका परिमार्जन गर्ने, वा घरबाहिर हुन सक्ने कामदारहरूको लागि टेलिकन्फरेन्स अनुमति दिने

- पाठक वा दोभाषे प्रदान गर्ने

के एक रोजगारदाताले जागिर अन्तर्वातामा मेरो असक्षमता बारे सोध्न सक्छ?

यदि तपाईं जागिरको लागि आवेदन दिँदै हुनुहुन्छ भने, रोजगारदाताले तपाईंलाई तपाईं अपाङ्ग हुनुहुन्छ कि हुनुहुन्न, तपाईंको अपाङ्गताको प्रकृति वा गम्भीरताको बारेमा सोध्न सक्दैन वा तपाईंलाई मेडिकल जाँच गराउन आवश्यक पर्दैन। यदि रोजगारदातालाई तपाईंको अपाङ्गताको बारेमा थाहा छ भने, तपाईंलाई कामको कर्तव्य कसरी पूरा गर्न सक्नुहुन्छ र आवास आवश्यक छ कि छैन भनेर वर्णन गर्न सोध्न सकिन्छ। जागिर प्रस्ताव पछि तपाईंले मेडिकल जाँच गराउन आवश्यक पर्न सक्छ।

मलाई लाग्छ म भेदभावको शिकार हुँ। मैले के गर्नुपर्छ?

अपाङ्गता भेदभावबाट सुरक्षित हुने तपाईंको अधिकार अमेरिकी समान रोजगार अवसर आयोग (EEOC) र NYS मानव अधिकार विभागद्वारा लागू गरिन्छ। भेदभावको विवरण सहित सबै घटनाहरूको लिखित रेकर्ड राख्नु सधैं राम्रो विचार हो - के भनिएको थियो, समय र स्थान, र साक्षीहरू। सकेसम्म तथ्यपरक र विशिष्ट हुनुहोस्। के भयो र तपाईंको रोजगारदाता को हो भन्ने आधारमा तपाईं एक वा दुवै एजेन्सीहरूसँग उजुरी दर्ता गर्न सक्नुहुन्छ। यदि तपाईंलाई भेदभाव भइरहेको छ कि छैन भन्ने कुरामा निश्चित हुनुहुन्न भने, कृपया WNYCOSH वा तल सूचीबद्ध स्रोतहरू मध्ये एकमा सम्पर्क गर्नुहोस्।

स्रोतहरू

मद्दत प्राप्त गर्दै

- समान रोजगार अवसर आयोग: www.eeoc.gov
फोन: 1-800-669-4000
- NYS मानव अधिकार विभाग: <https://dhr.ny.gov/>
फोन: 1-888-392-3644
- अमेरिकी न्याय विभाग, ADA प्रवर्तन: <https://www.ada.gov/>
फोन: 1-800-514-0301
- जब आवास नेटवर्क: <https://askjan.org/>
फोन: 1-800-232-9675
- कार्यस्थल आवास परिमार्जनहरू WNYCOSH बारे जानकारीको लागि
फोन: 716-833-5416
ठेगाना: 2495 मुख्य सडक, सुइट 438, बफेलो, NY 14214

कार्यस्थलमा धम्की

धम्की वा उत्पीडन भनेको के हो?

धम्की भनेको निरन्तर र दुर्व्यवहारपूर्ण व्यवहार हो जसले लक्षित व्यक्तिलाई निराश, अपमानित वा धम्की दिएको महसुस गराउँछ। कार्यस्थलमा धम्की दिने व्यक्ति एक हाकिम हुन सक्छ जसले निरन्तर कर्मचारीहरूको आलोचना गर्छ, अपमान गर्छ, र कमजोर बनाउँछ; एक पर्यवेक्षक जसले आफ्नो अधीनस्थलाई अत्यधिक काम गर्न र शोषण गर्न रमाउँछ। धम्की मनोवैज्ञानिक हिंसा हो। धम्की दिने रणनीतिहरूमा निम्न समावेश छन्:

- त्रुटिहरूको लागि अरूलाई अनुचित रूपमा दोष लगाउनु
- कामको प्रदर्शनको अनुचित आलोचना र तुच्छ गल्ती खोज्नु
- अनुचित मागहरू गर्नु वा आवश्यक जानकारी र स्रोतहरूलाई अस्वीकार गर्नु
- चिच्याउनु, अपमान गर्नु, वा जागिर गुमाउने धम्की दिनु
- मनमानी नियमहरूको असंगत कार्यान्वयन
- सामाजिक बहिष्कार गर्नु
- अर्काको कामको लागि श्रेय चोर्नु

कार्यस्थलमा धम्की कति सामान्य छ?

एक अध्ययनका अनुसार, पाँच मध्ये एक अमेरिकी कामदारले विगत एक वर्षमा विनाशकारी धम्की भोगेका छन्। महिलाहरू पुरुषहरूभन्दा बढी धम्कीको शिकार हुन्छन्, चाहे उनीहरूको हाकिम पुरुष होस् वा महिला। यौन उत्पीडन वा जातीय रूपमा भेदभावपूर्ण व्यवहार भन्दा धम्की धेरै सामान्य छ।

के धम्की हानिकारक छ?

धम्कीले कामको प्रदर्शन र स्वास्थ्य दुवैमा नकारात्मक असर पुर्याउन सक्छ। धम्की दिइएको कामदारमा तनाव, चिन्ता र क्रोध बढ्न सक्छ जसले तनावसँग सम्बन्धित रोगहरू, बिरामी समय, र पारिवारिक तथा वैवाहिक जीवनमा नकारात्मक प्रभाव पार्न सक्छ। धम्कीको शिकार कर्मचारीहरू आफ्नो समयको १०-५०% काममा बचाव गर्न, सहयोगको लागि सञ्जालमा, परिस्थितिको बारेमा सोच्न, निराश हुन र कम कुशलतापूर्वक काम गर्न बिताउँछन्। कार्यस्थलको मनोबल र नाफामा पनि कमी आउँछ, जसले कार्य वातावरणलाई विषाक्त बनाउँछ, उत्पादकता घटाउँछ, र अनुपस्थिति, कर्मचारीको कारोबार, कामदारको क्षतिपूर्ति दावी, र मुद्दाहरू पनि बढाउँछ।

के धम्की अवैध छ?

धम्की अवैध हुन्छ यदि यसले गैरकानूनी कारणमा आधारित हुन्छ (जस्तै, भेदभाव वा उत्पीडन), वा यदि यो आपराधिक व्यवहारको सीमा पार गर्छ भने। यसले "सम्मान र मर्यादा" खण्ड भएको संघ सम्झौतासमेत उल्लङ्घन गर्न सक्छ। यसभन्दा बाहिर, कानूनले तपाईंको रोजगारदाता, हाकिम, वा सुपरिवेक्षकलाई तपाईंलाई राम्रो व्यवहार गर्न, निष्पक्ष हुन, वा दयालु हुन आवश्यक गर्दैन। यद्यपि कुनै पनि हाकिम वा सहकर्मीको व्यवहार अप्रिय वा अनुचित भए तापनि, जबसम्म यसले कानूनी सीमा पार गर्दैन, धम्की दिने कार्य अहिले गैरकानूनी छैन।

धम्की अवैध भेदभावबाट कसरी फरक छ?

कानूनले तपाईंको हाकिमले तपाईंलाई तपाईंको उमेर, जाति, रंग, लिङ्ग, यौन झुकाव, राष्ट्रिय उत्पत्ति, धर्म, धर्म वा अपाङ्गताको कारणले गर्दा तपाईंलाई उत्पीडन नगर्न, तपाईं विरुद्ध भेदभाव गर्न वा फरक व्यवहार गर्न नपरोस् भन्ने आवश्यकता गर्दछ। यदि धम्की दिने व्यक्तिले तपाईंलाई यी मध्ये एक वा बढी कारणले लक्षित गरिरहेको छ भने, यो गैरकानूनी हुन सक्छ (भेदभाव सम्बन्धी खण्ड हेर्नुहोस्)। धम्की सामान्यतया यी कारकहरू मध्ये एकको कारणले व्यक्तिमा निर्देशित हुँदैन; यो सामान्यतया लिने बारे हो

कार्यस्थलमा धम्की

धम्की वा उत्पीडन भनेको के हो?

धम्की भनेको निरन्तर, दुर्व्यवहारपूर्ण व्यवहार देखाउनु हो जसले लक्षित व्यक्तिलाई निराश, अपमानित वा धम्की दिएको महसुस गराउन गरिएको हुन्छ। कार्यस्थलमा धम्की दिने व्यक्ति एक हाकिम हुन सक्छन जसले निरन्तर कर्मचारीहरूको आलोचना गर्छन, अपमान गर्छन र कमजोर बनाउँछन; एक पर्यवेक्षक जो आफ्नो मुनिका व्यक्तिहरूलाई वा सहकर्मीलाई अत्यधिक काम गर्न र शोषण गर्न रमाउँछ; । धम्की भनेको मनोवैज्ञानिक हिंसा हो। धम्की दिने रणनीतिहरूमा समावेश छन्:

- त्रुटिहरूको लागि अरूलाई अनुचित रूपमा दोष लगाउने
- कामको प्रदर्शनको अनुचित आलोचना र तुच्छ गल्ती खोज्ने
- अनुचित मागहरू गर्ने वा आवश्यक जानकारी र स्रोतहरूलाई अस्वीकार गर्ने

- चिच्याउने र चिच्याउने अपमान, अपमान (अपमान) वा जागिर गुमाउने धम्की
- मनमानी नियमहरूको असंगत कार्यान्वयन
- सामाजिक बहिष्कार
- अर्काको कामको लागि श्रेय चोर्ने

कार्यस्थलमा धम्की कति सामान्य छ?

एउटा अध्ययनले अनुमान गरेको छ कि ५ मध्ये १ अमेरिकी कामदारले विगत एक वर्षमा विनाशकारी धम्की भोगेका छन्। महिलाहरू पुरुषहरू भन्दा पुरुष होस् वा महिला, आफ्नो हाकिमबाट धम्की पाउने सम्भावना बढी हुन्छ। यौन उत्पीडन वा जातीय रूपमा भेदभावपूर्ण व्यवहार भन्दा धम्की धेरै सामान्य छ।

के धम्की हानिकारक छ?

धम्कीले कामको प्रदर्शन र स्वास्थ्य दुवैलाई असर गर्छ। धम्की दिइएको कामदारमा तनाव, चिन्ता र क्रोध बढ्न सक्छ जसले गर्दा तनाव-सम्बन्धित रोग, बिरामी समय, र परिवार र वैवाहिक जीवनमा नकारात्मक प्रभाव पर्दछ। धम्की दिइएको कर्मचारीहरूले आफ्नो समयको १०-५०% काममा आफ्नो बचाउमा, सहयोगको लागि सञ्जालमा, परिस्थितिको बारेमा सोच्न, निराश हुन र कम कुशलतापूर्वक काम गर्न बिताउन सक्छन्। कार्यस्थल र नाफा पनि कम मनोबल, डर, क्रोध र तनावबाट पीडित हुन सक्छ जसले कार्य वातावरणलाई विषाक्त बनाउँछ, उत्पादकता घटाउँछ र अनुपस्थिति, कर्मचारीको कारोबार, कामदारको क्षतिपूर्ति दावी, र मुद्दा पनि बढाउँछ।

के धम्की अवैध छ?

यदि यो गैरकानूनी कारणमा आधारित छ (तल हेर्नुहोस्) वा यदि यो आपराधिक व्यवहारमा सीमा पार गर्छ भने धम्की अवैध छ। यो "सम्मान र मर्यादा" खण्ड भएको संघ सम्झौताको उल्लङ्घन पनि हुन सक्छ। यसभन्दा बाहिर, कानूनले तपाईंको रोजगारदाता, हाकिम वा सुपरिवेक्षकलाई तपाईंसँग राम्रो व्यवहार गर्न, निष्पक्ष हुन वा दयालु हुन आवश्यक गर्दैन। जतिसुकै अप्रिय वा अनुचित भए पनि, जबसम्म यसले ती मध्ये कुनै एक सीमा पार गर्दैन, हाकिम वा सहकर्मीको लागि अत्याचारी वा धम्की दिने व्यक्ति राख्नु हाल गैरकानूनी छैन।

धम्की अवैध भेदभावबाट कसरी फरक छ?

कानूनले तपाईंको हाकिमले तपाईंलाई तपाईंको उमेर, जाति, रंग, लिङ्ग, यौन झुकाव, राष्ट्रिय उत्पत्ति, धर्म, धर्म वा अपाङ्गताको कारणले गर्दा तपाईंलाई उत्पीडन नगर्न, तपाईं विरुद्ध भेदभाव गर्न वा फरक व्यवहार गर्न नपरोस् भन्ने आवश्यकता गर्दछ। यदि धम्की दिने व्यक्तिले तपाईंलाई यी मध्ये एक वा बढी कारणले लक्षित गरिरहेको छ भने, यो गैरकानूनी हुन सक्छ (भेदभाव सम्बन्धी खण्ड हेर्नुहोस्)। धम्की सामान्यतया यी कारकहरू मध्ये एकको कारणले व्यक्तित्वमा निर्देशित हुँदैन; यो सामान्यतया लिने बारे हो

किशोर श्रमिकहरू

त्यहाँ 18 वर्ष मुनिका युवा कामदारहरूलाई सुरक्षा गर्न संघीय र राज्य दुवै कानूनहरू छन्। कामको मात्रा र प्रकार तपाईंको उमेर, शैक्षिक स्थिति, अभिभावकको अनुमति, र अन्य कारकहरूमा निर्भर गर्दछ।

किशोरीहरूलाई कस्ता काम प्रतिबन्धहरू लागू हुन्छन्?

यदि तपाईं 18 वर्ष मुनिको हुनुहुन्छ भने, तपाईंको हाकिमले तपाईंलाई निम्न अनुरूप गर्न भन्न सक्दैनन्:

- विद्युतीय काठको काम, लिफ्टिङ, स्लाइसिङ वा बेकिंग मेसिन, वा लगभग कुनै पनि शक्ति-संचालित मेसिन प्रयोग गर्नुहोस्
- निर्माणमा काम गर्नुहोस्, जसमा भत्काउने, भत्काउने, छाना बनाउने, उत्खनन गर्ने वा बाहिरी रंग लगाउने काम समावेश छ

उच्च सतह वा छानाबाट

- मोटर गाडीमा सहयोगीको रूपमा काम गर्नुहोस्
- कुनै पनि काठको काठ वा खानी सञ्चालनमा काम गर्नुहोस्
- प्रतिबन्धित धेरै अन्य कार्यहरू - थप जानकारीको लागि तल सूचीबद्ध स्रोतहरू मध्ये एकलाई सम्पर्क गर्नुहोस्

यदि तपाईं 16 वर्ष मुनिको हुनुहुन्छ भने, माथि सूचीबद्ध कामहरू बाहेक, तपाईंको हाकिमले तपाईंलाई निम्न गर्न भन्न सक्दैनन्:

- कारखानामा काम गर्नुहोस् (बन्द कार्यालयमा लिपिक बाहेक)
- मेसिनरी धुने, पिस्ने, काट्ने, स्लाइसिङ गर्ने, थिच्ने वा मिसाउने काम गर्नुहोस्
- मेसिनरीमा बेल्ट सफा गर्ने, तेल लगाउने, पुछ्ने वा समायोजन गर्ने काम गर्नुहोस्

यदि तपाईं 14 वर्ष मुनिको हुनुहुन्छ भने, सबै रोजगारी (बच्चाको हेरचाह गर्ने सहित) सामान्यतया प्रतिबन्धित हुन्छ, अखबार डेलिभरी र फलफूल वा तरकारी कटाई जस्ता निश्चित कार्यहरू बाहेक अंशकालिक, अनियमित आधारमा। केही अन्य अपवादहरू पनि छन्।

किशोरीहरूलाई कामको घण्टाको बारेमा कस्ता प्रतिबन्धहरू लागू हुन्छन्?

यदि तपाईं 12 वा 13 वर्षको हुनुहुन्छ र तपाईंसँग फलफूल वा तरकारी टिप्नको लागि कृषि कार्य अनुमति छ भने, तपाईंले काम गर्न सक्नुहुन्न:

- दिनमा 8 घण्टाभन्दा बढी
- बिहान 9 बजेभन्दा पहिले वा साँझ 8 बजेपछि जब स्कूल सत्र चलिरहेको हुन्छ
- बिहान 9 बजेभन्दा पहिले र साँझ 7 बजेपछि जब स्कूल सत्र चलिरहेको हुँदैन

यदि तपाईं 14 वा 15 वर्षको हुनुहुन्छ भने, तपाईंको हाकिमले तपाईंलाई काम गराउन सक्दैनन्:

- स्कूल समयमा
- स्कूलको दिनमा 3 घण्टाभन्दा बढी वा अन्य दिनहरूमा 4 घण्टा
- स्कूल सत्र चलिरहेको बेला साँझ 7 बजेपछि
- राति 9 बजेपछि गर्मीमा

- स्कूल हप्तामा 18 घण्टाभन्दा बढी वा स्कूल बाहिरको हप्तामा ४० घण्टा
 - कुनै पनि हप्तामा 6 दिनभन्दा बढी
- यदि तपाईं 16 वा 17 वर्षको हुनुहुन्छ भने, तपाईंको हाकिमले तपाईंलाई काम गराउन सक्दैनन्:
- स्कूल सत्र चलिरहेको बेला सोमबारदेखि बिहीबार ४ घण्टाभन्दा बढी
 - शुक्रबार, शनिबार, आइतबार वा बिदामा ८ घण्टाभन्दा बढी
 - स्कूल हप्तामा 28 घण्टाभन्दा बढी वा स्कूल सत्र नभएको बेला 48 घण्टा, अर्थात् स्कूल बिदा वा गर्मी बिदा)

स्कूल सुरु हुँदा 10 बजे भन्दा ढिलो वा आमाबाबुको सहमति बिना स्कूल बिदा हुँदा मध्यरात भन्दा ढिलो, यदि तपाईं 16 वा 17 वर्षको हुनुहुन्छ, स्कूलमा हुनुहुन्न र पूर्ण-समय रोजगार प्रमाणपत्र छ भने, तपाईंले वयस्क कामदार जतिकै घण्टा काम गर्न सक्नुहुन्छ। यद्यपि, तपाईं 18 वर्षको नभएसम्म, तपाईंले गर्न अनुमति दिइएको कामको प्रकारको रूपमा माथि सूचीबद्ध गरिएका प्रतिबन्धहरूको अधीनमा हुनुहुन्छ।

बेबीसिटर, स्ट्रिट ट्रेड, गल्फ क्याडी, फार्म मजदुर, अखबार वाहक, कलाकार र मोडेलहरूको लागि यी नियमहरूमा केही अपवादहरू छन्। यदि तपाईं पारिवारिक फार्म वा पारिवारिक स्वामित्वको व्यवसायमा काम गर्दै हुनुहुन्छ भने, अन्य नियमहरू लागू हुन सक्छन्। थप जानकारीको लागि तलका स्रोतहरू जाँच गर्नुहोस्।

किशोरीहरूलाई कुन ज्याला नियमहरू लागू हुन्छन्?

सबै कामदारहरू जस्तै, युवाहरूलाई कम्तिमा न्यूनतम ज्याला, हाल (2025) \$15.50 /घण्टा तिर्नुपर्छ।

युवाहरूलाई उनीहरूले काम गरेको सबै घण्टा वा घण्टाको केही भागको लागि भुक्तानी गरिनुपर्छ र प्रति हप्ता 40 भन्दा बढी काम गरेको सबै घण्टाको लागि ओभरटाइम तलब (उनीहरूको नियमित दरको डेढ गुणा) पाउनुपर्छ।

के किशोरकिशोरीहरूलाई युनियनमा सामेल हुने अधिकार छ?

हो, युनियन अधिकारको कुरा गर्दा किशोरकिशोरीहरू र अन्य कुनै पनि कामदारहरू बीच कुनै भिन्नता छैन। सबै कामदारहरूले जस्तै किशोरकिशोरीहरूलाई पनि युनियनहरूमा संयुक्त कार्यमा अन्य कामदारहरूसँग सामेल हुने वा अन्यथा कुरा गर्ने र आफ्नो काम गर्ने अवस्था सुधार गर्ने अधिकार छ।

कार्यपत्रहरू के हुन्?

18 वर्ष मुनिका सबै व्यक्तिहरू, जसमा हाई स्कूल स्नातकहरू र स्कूल छोडेकाहरू समावेश छन्, काम सुरु गर्नु अघि काम गर्ने कागजातहरू (रोजगार प्रमाणपत्र वा अनुमतिपत्र पनि भनिन्छ) प्राप्त गर्नुपर्छ। केही अपवादहरू छन्, जसमा क्याडीहरू, बेबीसिटरहरू र 16 वर्ष वा सोभन्दा माथिका कलेज विद्यार्थीहरू छन् जो गैर-नाफामुखी कलेजमा कार्यरत छन्। कार्यपत्रहरू स्थानीय विद्यालय प्रणालीद्वारा जारी गरिन्छ।

काममा मेरो स्वास्थ्य र सुरक्षाको रक्षा गर्न म के गर्न सक्छु?

सुरुमा, सम्झनुहोस् कि काम गर्ने घण्टा र तपाईंलाई गर्न अनुमति दिइएको कामको प्रकारमा कानुनी प्रतिबन्धहरू तपाईंलाई चोट लाग्नबाट जोगाउन मद्दत गर्न डिजाइन गरिएको हो।

कानूनद्वारा निषेधित कुनै पनि सम्भावित खतरनाक काम नगर्नुहोस् वा लामो समयसम्म काम नगर्नुहोस् जसले थकान निम्त्याउँछ - थकित कामदारहरू घाइते हुन्छन्! आफ्नो वरपरको वातावरण बारे सचेत रहनुहोस् र चोटपटक वा रोग निम्त्याउन सक्ने खतराहरू, असुरक्षित मासु स्लाइसरहरू वा रसायनहरू जस्ता चीजहरू पहिचान गर्नुहोस्। तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंले सामना गर्न सक्ने कुनै पनि स्वास्थ्य वा सुरक्षा खतराको बारेमा प्रशिक्षण प्रदान गर्न आवश्यक छ; तपाईंले त्यो प्रशिक्षण पाइरहनुभएको छ भनी सुनिश्चित गर्नुहोस्। यदि तपाईंसँग कुनै प्रश्न वा चिन्ता छ भने, तपाईंले के गरिरहनुभएको छ भनेर रोक्नुहोस् र आफ्नो पर्यवेक्षकलाई सोध्नुहोस्। थप जानकारीको लागि, यस पुस्तिकाको पृष्ठ 12 मा "स्वास्थ्य र सुरक्षा" हेर्नुहोस्।

स्रोतहरू

मद्दत प्राप्त गर्दै

किशोर कामदारहरूले आफ्नो सुरक्षाको बारेमा चिन्तित भएका, काममा कुनै पनि कुरा असहज महसुस गरेका (जस्तै, यौन उत्पीडन वा जातीय भेदभाव) वा यदि उनीहरूले बाल श्रम कानूनहरू उल्लङ्घन भइरहेको देख्छन् भने, तिनीहरूलाई कुनै वयस्क, जस्तै परिवारको सदस्य वा शिक्षकलाई सम्पर्क गर्न प्रोत्साहित गरिनुपर्छ। थप जानकारी वा कारबाही गर्न मद्दतको लागि, निम्न मध्ये एकलाई सम्पर्क गर्नुहोस्:

- **NYS श्रम विभाग**
फोन: 716-847-7141
वेबसाइट: <https://dol.ny.gov/youthworkers>
- **अमेरिकी श्रम विभाग**
फोन: 716-842-2950
वेबसाइट: www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/Kidspages.htm
- **WNYCOSH**
फोन: 716-833-5416
ठेगाना: 2495 Main Street, Suite 438, Buffalo, NY 14214

कामदार क्षतिपूर्ति

न्यूयॉर्क राज्य कामदार क्षतिपूर्ति

कामदार क्षतिपूर्ति कामसँग सम्बन्धित चोटपटक वा रोगको परिणामस्वरूप अशक्तता वा मृत्युको लागि प्रदान गरिन्छ, यसमा कसको गल्तीको कुरा नगरी।

श्रमिक क्षतिपूर्ति ऐन अन्तर्गत अधिकार र दायित्व

चिकित्सा हेरचाह

तपाईंको पुनर्वासको लागि आवश्यक उचित र उपयुक्त चिकित्सा हेरचाह प्राप्त गर्ने अधिकार छ, जसले चोट वा रोगको प्रभावलाई सुधारन वा छुटकारा पाउन मद्दत गर्दछ। यसमा चिकित्सा, शल्यक्रिया, नर्सिङ, र अस्पताल सेवाहरू समावेश छन्। साथै, तपाईं चिकित्सा उपचार प्राप्त गर्नको लागि लाग्ने यातायात लागतको लागि पनि प्रतिपूर्ति पाउन योग्य हुनुहुन्छ।

ज्याला गुमाउने लाभहरू

तपाईंलाई साप्ताहिक क्षतिपूर्ति लाभ प्राप्त गर्ने अधिकार छ, जुन तपाईंको अशक्तता र ज्याला गुमाउने अवधि अनुसार जारी रहन सक्छ। यी लाभहरू तपाईंको अशक्तताको स्तर (कुल वा आंशिक) मा निर्भर गर्दै भुक्तानी गरिन्छ। तपाईं स्थायी अशक्तता लागि तालिका अनुसार वा एकमुष्ट पुरस्कार प्राप्त गर्न पनि योग्य हुन सक्नुहुन्छ। अधिकतम साप्ताहिक क्षतिपूर्ति लाभ प्रत्येक वर्ष समायोजन गरिन्छ, र यसको जानकारी यहाँ फेला पार्न सकिन्छ।

शीघ्र भुक्तानी

लाभहरूको तुरुन्त भुक्तानी कानूनद्वारा अनिवार्य गरिएको छ। यदि कुनै विवाद छैन भने, रोजगारदाता चोटपटकको सूचना प्राप्त गरेको अठार (18) दिन भित्र पहिलो भुक्तानी गर्नुपर्नेछ।

शीघ्र रिपोर्टिङ

कामसँग सम्बन्धित दुर्घटना वा रोगको विवरण तपाईंले सकेसम्म चाँडो आफ्नो रोजगारदाता, पर्यवेक्षक, वा जिम्मेवार अन्य व्यक्तिलाई रिपोर्ट गर्नुपर्छ। साथै, यदि तपाईं संघको सदस्य हुनुहुन्छ भने, तपाईंको संघ प्रतिनिधिलाई पनि जानकारी दिनुहोस्।

सुनुवाईको अधिकार

यदि तपाईंलाई कानूनद्वारा प्रदान गरिएका अधिकारहरू अस्वीकार गरिएको जस्तो लाग्छ भने, तपाईं प्रशासनिक कानून न्यायाधीश समक्ष सुनुवाईको हकदार हुनुहुन्छ। साथै, तपाईंलाई सबै सुनुवाईमा कानूनी सल्लाहकार द्वारा प्रतिनिधित्व गर्ने अधिकार पनि छ।

व्यावसायिक पुनर्स्थापना

यदि तपाईं अघिल्लो प्रशिक्षण वा अनुभव भएको काम गर्न असमर्थ हुनुहुन्छ भने, तपाईं परामर्श, मार्गदर्शन, विशेष जागिर नियुक्ति, र छोटो अवधिको पुनः तालिम सहित व्यावसायिक पुनर्स्थापनाको हकदार हुनुहुन्छ।

कानूनी संरक्षण

कानूनले एक घाइते कामदारलाई सुरक्षा दिन्छ जसले काममा भएको चोटको परिणामस्वरूप अशक्तताको लागि क्षतिपूर्ति दाबी गर्न चाहन्छ। यदि कुनै कामदारले क्षतिपूर्तिको दाबी गरेको छ वा सहयोग गरिरहेको छ भने, रोजगारदाताले उक्त कामदारलाई भेदभाव गर्नु गैरकानूनी हो।

काम गर्दा भएको चोटको घटनामा के गर्ने

चरण १: चिकित्सा हेरचाह

सकेसम्म चाँडो प्राथमिक उपचार वा अन्य आवश्यक चिकित्सा उपचार प्राप्त गर्नुहोस्। तपाईंलाई आफ्नो उपचारका लागि चिकित्सक, पोडियाट्रिस्ट, वा हाडजोर्नी विशेषज्ञ छान्ने अधिकार छ, बशर्तै कि उक्त चिकित्सकलाई तपाईंको चोटको प्रकारको उपचार गर्न कामदार क्षतिपूर्ति बोर्डले अधिकृत गरेको होस्। यदि मुद्दा विवादित छैन भने, आवश्यक उपचारका लागि भुक्तानी तपाईंको रोजगारदाता वा तपाईंको रोजगारदाताको बीमा कम्पनीले सिधै गर्नेछ। यदि मुद्दा विवादित छ भने, चिकित्सा बिलहरूको जिम्मेवारी निर्धारण गर्न सुनुवाई गरिनेछ। यदि बोर्डले तपाईंको कामदार क्षतिपूर्ति दाबी अस्वीकृत गरेको खण्डमा, तपाईंलाई चिकित्सा बिलहरूको लागि जिम्मेवार ठहराउन सकिन्छ।

चरण २: संघ प्रतिनिधि

यदि तपाईं संघको सदस्य हुनुहुन्छ भने, सकेसम्म चाँडो आफ्नो संघ प्रतिनिधि र संघ हललाई सम्पर्क गर्नुहोस्। तिनीहरूले तपाईंलाई तपाईंको अधिकारहरूको बारेमा सल्लाह दिनेछन् र चिकित्सा सहायता, बिरामी र स्वास्थ्य लाभहरू, साथै कानूनी सल्लाह प्राप्त गर्न मद्दत गर्नेछन्।

चरण ३: दुर्घटना रिपोर्ट

तपाईंको संघ प्रतिनिधि वा वकिलसँग परामर्श गरेपछि, तपाईंले आफ्नो सुपरिवेक्षक वा फोरम्यानलाई चोटपटकको बारेमा सकेसम्म चाँडो सूचित गर्नुपर्छ। यदि तपाईंले दुर्घटना भएको मिति पछि ३० दिन भित्र वा पेशागत रोगबाट अशक्त भएको ३० दिन भित्र वा तपाईंको कामको प्रकृतिको कारणले त्यस्तो रोग हुन सक्छ भनेर थाहा पाएपछि, तपाईंले आफ्नो रोजगारदातालाई लिखित रूपमा जानकारी नदिएमा, तपाईंले कामदार क्षतिपूर्ति लाभहरूको अधिकार गुमाउन सक्नुहुन्छ। दुर्घटना रिपोर्ट दर्ता गर्दा ध्यान दिनुहोस्। यो रिपोर्टले दुर्घटना कसरी भएको थियो र कुन असुरक्षित अवस्थाहरू रहेका थिए भन्ने कुरा स्पष्ट रूपमा उल्लेख गर्नु आवश्यक छ। यसले तपाईंको शरीरको प्रत्येक भागलाई सूचीबद्ध गर्नुपर्छ जुन चोटपटकको शिकार भएको हो, चाहे तपाईंलाई चोट सामान्य वा थोरै लागेको भए पनि।

चरण ४: बयानहरू

तपाईंले फारम C-3 मा कामदार क्षतिपूर्तिको लागि दावी पूरा गर्न आवश्यक छ। यो C-3 फारम तपाईंको रोजगारदातालाई उपलब्ध गराउनु पर्छ र कामदार क्षतिपूर्ति बोर्डको नजिकको कार्यालयमा पठाइनुपर्छ (बोर्ड कार्यालयहरूको सूची यहाँ समावेश छ)। यदि यो दुर्घटना भएको मितिबाट वा पेशागत रोगबाट अशक्त भएको मितिबाट दुई (२) वर्ष भित्र गरिएन भने, तपाईंले लाभहरूको आफ्नो अधिकार गुमाउन सक्नुहुन्छ (यदि फारम C-3 तपाईंको युनियन हल वा रोजगारदाताबाट उपलब्ध छैन भने, यो कामदार क्षतिपूर्ति बोर्डको नजिकको कार्यालयमा लेखेर वा फोन गरेर प्राप्त गर्न सकिन्छ)।

तपाईंलाई आवश्यक छैन र पहिले कानुनी सल्लाह प्राप्त नगरी रोजगारदाता, ठेकेदार, वा तिनीहरूका बीमा प्रतिनिधिहरूको प्रतिनिधित्व गर्ने कुनै पनि व्यक्तिलाई बयान दिनु हुँदैन।

सबैभन्दा सरल सल्लाह भनेको कहिल्यै पनि बयान नदिनु हो। यदि तपाईंले त्यसो गर्न रोज्नुभयो भने, यो तपाईंको संघ प्रतिनिधि वा तपाईंको वकिलको उपस्थितिमा मात्र गर्नुपर्छ। टेप-रेकर्ड वा हस्ताक्षर गरेपछि, त्यो बयान पछिको मितिमा तपाईंको विरुद्धमा प्रयोग गर्न सकिन्छ। त्यसकारण, तपाईंको संघ प्रतिनिधि वा वकिलसँग परामर्श नगरी बाहेक बयान दिनु हुँदैन।

चरण ५: रेकर्ड राख्नुहोस्

घाइते कामदारले चोटपटकको परिणामस्वरूप भएको कुनै पनि खर्चको सही रेकर्ड राख्नु महत्वपूर्ण छ। मिति, समय, चिकित्सा उपचार, वा अस्पताल भर्ना, यातायात लागत र माइलेज, साक्षीहरूको नाम र चोटपटकको परिणामस्वरूप भएको चल्तिरहेको अशक्तता, पीडा र पीडा र जीवनशैलीमा परिवर्तनको सामान्य रूपरेखा रेकर्ड गर्नु महत्वपूर्ण छ। यो पुस्तिका र दैनिक लग यी आवश्यकताहरू पूरा गर्न प्रभावकारी साबित हुन सक्छ।
तेस्रो-पक्ष कानुनी कारबाही: अतिरिक्त अधिकार

कामदारहरूको क्षतिपूर्ति कभरेज बाहेक, घाइते कामदारलाई कुनै पनि तेस्रो-पक्ष विरुद्ध मुद्दा दायर गर्ने अधिकार छ जसको लापरवाहीले काममा चोट पुऱ्याएको छ। काम दुर्घटना पछि तपाईंको सम्भावित तेस्रो-पक्ष मुद्दा दायर अधिकारहरूको समीक्षा गर्न कृपया एक वकिलसँग परामर्श गर्नुहोस्। न्यूयोर्क राज्यको व्यवस्थापिकाले निर्माण कामदारहरूलाई शारीरिक हानिबाट जोगाउन र कार्यस्थलबाट खतरनाक अवस्थाहरू उन्मूलन गर्न कानून पनि बनाएको छ। संगठित श्रमको प्रयास मार्फत, पहिलो "निर्माण स्थल" कानूनहरू १८८५ मा लागू गरियो र निरन्तर संशोधन र सुदृढ पारिएको छ। यी कानूनहरूले अब निर्माण स्थल मालिकहरू र सामान्य ठेकेदारहरूलाई साइटमा रहेका सबै कामदारहरूलाई काम गर्न सुरक्षित स्थान प्रदान गर्न आवश्यक छ। निर्माण स्थलमा घाइते भएका कामदारले अब साइट मालिक र सामान्य ठेकेदार विरुद्ध नागरिक मुद्दा दायर गर्न सक्छ र कामदार क्षतिपूर्ति कभरेज प्राप्त गर्नुको साथै साइट मालिक र सामान्य ठेकेदारबाट पूर्ण मौद्रिक क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्न हकदार हुन सक्छ। यी नागरिक क्षतिहरू सीमित वा सीमित छैनन् (जस्तै कामदार क्षतिपूर्ति लाभहरू) र पीडा र पीडा, स्थायी चोटपटक, कमाईको पूर्ण हानि र सीमान्त लाभहरू, र अपाङ्गताको कारण जीवनशैलीमा हुने कुनै पनि परिणामस्वरूप परिवर्तनहरूको लागि मौद्रिक पुरस्कारहरू समावेश हुन सक्छन्।

के मलाई वकिल चाहिन्छ?

एक पटक चोट लागेपछि र चिकित्सा ध्यान प्राप्त गरेपछि, प्रश्न सधैं उठ्छ: "के मलाई वकिल चाहिन्छ?" तपाईंले सधैं अनुभवी वकिलको सल्लाह लिनुपर्छ किनभने यस्तो सल्लाह निःशुल्क उपलब्ध छ। माथि उल्लेख गरिएझैं, तपाईंले कामदार क्षतिपूर्ति प्रणालीद्वारा प्रदान गरिएका सीमित लाभहरूमा सम्झौता गर्नुपर्दैन। न्यूयोर्क राज्यको व्यवस्थापिकाले तपाईंलाई कार्यस्थलमा भएको चोटपटकको लागि पूर्ण क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्न न्यूयोर्क राज्य श्रम कानून अन्तर्गत थप व्यापक नागरिक उपचार प्रदान गरेको छ।

आयका अन्य स्रोतहरू

अपाङ्गता

यदि तपाईंको क्षतिपूर्ति दावी बीमा वाहकद्वारा विवादित छ वा यदि तपाईं काम बाहिरको चोटपटक वा रोगबाट अशक्त हुनुहुन्छ भने, तपाईं अशक्तता लाभहरूको लागि योग्य हुन सक्नुहुन्छ। यो प्रणालीले कामदार क्षतिपूर्ति प्रणाली भन्दा बढी सीमित अवधिको लागि कम पैसा प्रदान गर्दछ।

सामाजिक सुरक्षा अपाङ्गता बीमा

यो संघीय सामाजिक सुरक्षा प्रणाली को एक हिस्सा हो। तपाईंले आफ्नो काम मार्फत भुक्तान गर्नुभएको हुनुपर्छ। यो दीर्घकालीन पूर्ण असक्षमता वा स्थायी असक्षमता भएका व्यक्तिहरूको लागि हो। योग्य हुनको लागि, यदि तपाईं 31 (31) वा माथिको हुनुहुन्छ भने, तपाईंले कम्तिमा दश (10) वर्षको लागि सामाजिक सुरक्षामा योगदान गरेको हुनुपर्छ। यस प्रणालीमा आवश्यक समय एकतीस (३१) भन्दा कम उमेरका कामदारहरूको लागि घटाइएको छ।

अशक्तता आवश्यकताहरू धेरै कडा छन्। तपाईंले काम गर्न असमर्थ हुनुहुन्छ भनेर कागजात गर्न सक्षम हुनुपर्छ। लाभहरू समय अवधिमा तपाईंको औसत कमाईमा आधारित हुन्छन्। यदि तपाईंले त्यसपछि कामदार क्षतिपूर्ति लाभहरू प्राप्त गर्नुभयो भने, तपाईंको संघीय अशक्तता भुक्तानीहरू घटाउन सकिन्छ।

मेडिकेड

कामदार क्षतिपूर्तिमा चिकित्सा हेरचाह लागत समावेश छ, तर अशक्तता प्रणालीमा छैन। यदि तपाईंको बिलहरू धेरै उच्च छन् र तपाईंको पारिवारिक आम्दानी धेरै कम छ भने, तपाईं मेडिकेडको लागि योग्य हुन सक्नुहुन्छ, डाक्टर बिलहरू तिर्न असमर्थ व्यक्तिहरूको लागि एक राज्य स्वास्थ्य सेवा कार्यक्रम। यदि तपाईं क्षतिपूर्ति प्रणाली मार्फत चिकित्सा हेरचाह प्राप्त गर्दै हुनुहुन्छ भने पनि, तपाईंको कमाईमा आएको गिरावटले तपाईंको परिवारका अन्य सदस्यहरूलाई मेडिकेडको लागि योग्य बनाउन सक्छ। आफ्नो शहर वा काउन्टी सामाजिक सेवा विभागसँग जाँच गर्नुहोस्।

पूरक पोषण सहायता कार्यक्रम

यदि तपाईं र तपाईंको परिवार केवल नगद लाभहरूमा बाँच्न खोज्दै हुनुहुन्छ भने, तपाईंको आम्दानी पूरक पोषण सहायता कार्यक्रम (SNAP) को लागि योग्य हुन पर्याप्त कम हुन सक्छ। तपाईं यहाँ SNAP लाभहरूको लागि अनलाइन आवेदन दिन सक्नुहुन्छ।

युनियन लाभहरू

तपाईं कुनै पनि संघ-सम्बन्धित रोग र स्वास्थ्य कल्याण लाभहरूको हकदार हुनुहुन्छ वा छैन भनी हेर्नको लागि आफ्नो स्थानीय संघसँग जाँच गर्नुहोस्।

संसाधन

मद्दत पाउँदै

न्यूयॉर्क राज्य कामदार क्षतिपूर्ति बोर्ड

(877) 632-4996

जिल्लाका कार्यालयहरू राज्यभर रहेका छन्। एक विस्तृत सूची र नक्सा यहाँ पाउन सकिन्छ।

दावीकर्ता जानकारी प्याकेटहरू, C-3 फारमहरू (र अन्य दाबी फारमहरू), अनलाइन दाबी प्रशोधन, र सामान्य जानकारी यहाँ पाउन सकिन्छ: www.wcb.ny.gov

कामदार क्षतिपूर्तिको बारेमा थप विस्तृत जानकारीको लागि, कृपया हाम्रो श्रमिक क्षतिपूर्ति पृष्ठमा जानुहोस्:

<https://wnycosh.org/workercenter/comp>

NYS अपाङ्गता

NYS अपाङ्गता भनेको के हो?

न्यूयोर्क राज्य अपाङ्गता लाभहरू काम नगरी चोटपटक वा रोगबाट पीडित कामदारहरूलाई गरिने नगद भुक्तानी हुन्। कभर गरिएका रोजगारदाताहरूले अस्थायी रूपमा अशक्त कामदारहरूलाई साप्ताहिक लाभ प्रदान गर्ने बीमा बोक्न आवश्यक छ।

के म कभर गरिएका रोजगारदाताको लागि काम गर्छु?

हो, धेरैजसो अवस्थामा, यदि तपाईं कम्तिमा चार हप्तादेखि काममा हुनुहुन्छ भने। केही अपवादहरूमा खेतीपाती गर्ने कामदार, सरकारी कर्मचारी, रेलमार्ग वा समुद्री कामदार र धार्मिक संस्थाका केही कर्मचारीहरू समावेश छन्।

के NYS अपाङ्गता बीमाको लागि कर्मचारीहरूलाई कुनै लागत छ?

सायद। रोजगारदाताहरूले NYS अपाङ्गता बीमा लागतको एक हिस्साको लागि कर्मचारीहरूलाई शुल्क लिन आवश्यक छन् तर यो लाभ प्रदान गर्ने लागत अफसेट गर्न प्रति हप्ता 60 सेन्ट भन्दा बढी कटौती गर्न सक्दैनन्। केही रोजगारदाताहरूले अतिरिक्त लागतमा पूरक अपाङ्गता लाभहरू (AFLAC एउटा उदाहरण हो) पनि प्रस्ताव गर्छन्। NYS अपाङ्गतासँग संयोजनमा यस्ता योजनाहरूले प्रायः कामदारको हराएको ज्यालाको सबै वा लगभग सबै प्रतिस्थापन गर्दछन्।

NYS अपाङ्गता अन्तर्गत मैले के फाइदाहरू प्राप्त गर्नेछु?

NYS अपाङ्गताले तपाईंको औसत साप्ताहिक ज्यालाको ५०% भुक्तानी गर्छ, अधिकतम \$१७०/हप्ता सम्म। सात दिनको प्रतीक्षा अवधि पछि, अधिकतम २६ हप्ताको लागि लाभहरू भुक्तानी गरिन्छ। कामदार क्षतिपूर्ति भन्दा फरक, चिकित्सा खर्च दावीकर्ताको जिम्मेवारी हो।

यदि म गर्भावस्था वा मातृत्व बिदामा छु भने के म NYS अपाङ्गता लाभहरू सङ्कलन गर्न सक्छु?

धेरै अवस्थामा, हो। यदि तपाईंले आफ्नो गर्भावस्था र/वा मातृत्व बिदाबाट जटिलताहरू अनुभव गर्नुभयो र तपाईं काम गर्न असमर्थ हुनुहुन्छ भन्ने चिकित्सा प्रमाणपत्र छ भने, तपाईं योग्य हुनुहुनेछ। तपाईंले एकै समयमा अशक्तता लाभहरू र भुक्तानी गरिएको पारिवारिक बिदा लाभहरू सङ्कलन गर्न सक्नुहुन्न।

म FMLA बिदामा छु। के म NYS अपाङ्गताको लागि योग्य छु?

निश्चित रूपमा! वास्तवमा, FMLA बिदामा हुनुको अर्थ तपाईंको रोजगारदाता तपाईंको चिकित्सा बीमाको लागतको आफ्नो हिस्सा कायम राख्न बाध्य छ, त्यसैले तपाईंको अशक्त अवस्थसँग सम्बन्धित चिकित्सा खर्चहरूको लागि तपाईंको दायित्व कम हुनेछ। यदि तपाईं कामबाट बाहिर चोटपटक वा बिरामीबाट पीडित हुनुहुन्छ र कामबाट महत्वपूर्ण समय छुट्ने अपेक्षा गर्नुहुन्छ भने, यदि तपाईं योग्य हुनुहुन्छ भने तपाईंले FMLA बिदाको लागि आवेदन दिनुपर्छ, साथै NYS अशक्तताको लागि दाबी पेश गर्नुपर्छ। "पारिवारिक र चिकित्सा बिदा," पृष्ठ १५ हेर्नुहोस्।

मलाई दुई हप्ता अघि बिदा दिइएको थियो र त्यसपछि मेरो खुट्टा भाँचिएको थियो, के म अझै पनि NYS अशक्तताको लागि योग्य छु?

हो। यदि तपाईं चार हप्ता भन्दा कम समयदेखि बेरोजगार हुनुहुन्छ वा तपाईंले बेरोजगारी क्षतिपूर्ति सङ्कलन गर्दै हुनुहुन्छ भने तपाईं अझै पनि योग्य हुनुहुन्छ। अवश्य पनि, तपाईंले एकै समयमा बेरोजगारी र अशक्तता दुवै लाभ सङ्कलन गर्न सक्नुहुन्न।

Unemployment Insurance-बेरोजगारी बीमा

बेरोजगारी बीमा कामदारहरूको लागि रुचिको क्षेत्र हो जुन कहिलेकाहीँ परिवर्तन हुन्छ। यस खण्डमा केही जानकारी - प्रायः आधिकारिक सम्पर्क नम्बरहरू र लाभहरूको रकम र अवधिको बारेमा - परिवर्तनको विषय हो।

अद्यावधिक जानकारीको उत्तम स्रोत न्यूयोर्क राज्य श्रम विभाग

(NYS DOL) website: <https://dol.ny.gov/> हो

मैले भर्खरै मेरो जागिर गुमाएँ। के म बेरोजगारी लाभहरू प्राप्त गर्न सक्छु?

सक्नुहुन्छ, धेरैजसो अवस्थामा, केही अपवादहरू हुन्छन् कुनै पनि पेशामा कार्यरत कागजात नभएका आप्रवासीहरू, बेबी-सिटरहरू, धार्मिक संस्थाका केही कर्मचारीहरू, क्याडीहरू, केही सरकारी कर्मचारीहरू, स्वतन्त्र ठेकेदारहरू, रेलमार्ग कामदारहरू, केही कमिसन बिक्रीकर्ताहरू र सामान्यतया, जसको कमाई कर योग्य छैन। यदि तपाईंले कभर गरिएको रोजगारदाताको लागि काम गर्नुभयो भने, अघिल्लो 15 महिनाको लागि निश्चित आय र काम मापदण्डहरू पूरा गर्नुभयो, र तपाईंको जागिरबाट निकालिएको थियो वा दुर्व्यवहार वा तपाईंको रोजगारीसँग सम्बन्धित अपराध बाहेक कुनै पनि कारणले बर्खास्त गरिएको थियो भने, तपाईं लाभहरूको लागि योग्य हुनुहुन्छ। उदाहरणका लागि, यदि तपाईंलाई खराब प्रदर्शन,

बिरामीको कारण उपस्थिति समस्याहरू, वा तपाईंको हाकिमले तपाईंलाई मन नपरेको कारणले वा उनीहरूको भतिजालाई काममा राख्न चाहेको कारणले गर्दा पनि बर्खास्त गरिएको थियो भने तपाईं लाभहरूको लागि योग्य हुनुहुन्छ। यदि तपाईंले राम्रो कारण बिना आफ्नो अन्तिम जागिर छोड्नुभयो भने लाभहरू अस्वीकार गर्न सकिन्छ। यदि तपाईं हडतालमा हुनुहुन्छ वा बन्द गरिएको छ भने लाभहरू सात हप्ताको लागि ढिलाइ हुनेछ।

मेरो जागिर छोड्ने राम्रो कारण थियो। के म अझै पनि लाभहरू प्राप्त गर्न सक्छु?

सायद। यदि तपाईंले राम्रो कारणले छोड्नुभयो भने, उदाहरणका लागि, ज्याला नपाएको वा यौन उत्पीडन वा गैरकानूनी भेदभावको शिकार हुनु, तपाईं लाभहरूको हकदार हुन सक्नुहुन्छ। प्रत्येक मुद्दाको आफ्नै योग्यतामा न्याय गरिन्छ, र यो सम्भव छ कि सुरुमा तपाईंको दाबी अस्वीकार गरिनेछ। तपाईंले आफ्नो मुद्दाको पक्षमा सुनुवाइको लागि अनुरोध गर्नुपर्नेछ - थप जानकारीको लागि यस खण्डको अन्तिम अनुच्छेद हेर्नुहोस्। म कसरी लाभहरूको लागि दाबी दायर गर्छु?

तल हेर्नुहोस्, तर तपाईंले फोन मार्फत आवेदन दिनुपर्छ (टच-टोन फोनबाट 888-209-8124 टोल-फ्रीमा कल गर्नुहोस्) वा <https://dol.ny.gov/> मा अनलाइन। तपाईं बेरोजगार भएको पहिलो हप्तामा आफ्नो दाबी दायर गर्नुहोस्। तपाईंलाई आवश्यक पर्ने जानकारीमा तपाईंको सामाजिक सुरक्षा नम्बर, ड्राइभर इजाजतपत्र नम्बर वा अन्य सकारात्मक पहिचान, तपाईंको घरको ठेगाना र फोन नम्बर, र पछिल्लो १८ महिनामा सबै रोजगारदाताहरूको नाम र ठेगानाहरू समावेश छन्। आफ्नो आवेदनमा पूर्ण रूपमा सत्यवादी हुनुहोस् किनभने गलत कथनले लाभहरू अस्वीकार गर्न सक्छ। तपाईंको दाबी प्रशोधन र स्वीकृत भएपछि, तपाईंले बेरोजगार

भएको प्रत्येक हप्ता लाभहरू दाबी गर्न फरक नम्बर (हाल ८८८- ५८१-५८१२) मा कल गर्नुहुनेछ वा DOL वेबसाइटमा अनलाइन जानुहुनेछ।

म कति समयसम्म लाभहरू प्राप्त गर्न सक्छु?

सामान्यतया, तपाईंले एक वर्षको अवधिमा २६ हप्तासम्म लाभहरू प्राप्त गर्न सक्नुहुन्छ। केही परिस्थितिहरूमा, पूर्ण लाभहरू २६ हप्ता भन्दा बढीको लागि भुक्तानीयोग्य हुन सक्छ - उदाहरणका लागि, यदि तपाईं स्वीकृत प्रशिक्षण कार्यक्रममा भर्ना हुनुभएको छ भने। तपाईं कति समयसम्म लाभहरूको लागि योग्य हुनुहुनेछ भनेर निर्धारण गर्ने उत्तम तरिका भनेको NYSDOL वेबसाइट, <https://dol.ny.gov/> मा रहेको लाभ क्याल्कुलेटर प्रयोग गर्नु हो। केवल तपाईंको मूल दावी फाइल गर्ने मिति प्रविष्ट गर्नुहोस् र क्याल्कुलेटरले तपाईंलाई कति हप्ताको लाभहरूको हकदार हुनुहुन्छ भनेर बताउनेछ।

मैले कति प्राप्त गर्नेछु?

प्रत्येक पूरा हप्ताको बेरोजगारीको लागि, तपाईंले आफ्नो लाभ दर गणना गर्न प्रयोग गरिएको अवधिमा तपाईंको औसत कुल साप्ताहिक ज्यालाको लगभग आधा प्राप्त गर्नुहुनेछ, अधिकतम \$५०४ लाभ सम्म।

के मैले प्राप्त गर्न थालेपछि मेरा लाभहरू कटौती वा रोकिन सक्छन्?

हो, यदि तपाईंले तपाईंबाट अपेक्षा गरिएको काम गर्नुभएन भने। अपेक्षा गरिएको कुरा के हो भने तपाईंले सक्रिय रूपमा काम खोज्नुहुनेछ र त्यो खोजको रेकर्ड राख्नुहुनेछ। यदि तपाईंले तालिम प्राप्त कामको लागि जागिरको प्रस्ताव अस्वीकार गर्न सक्नुहुन्न, र जसले तपाईंको क्षेत्रमा त्यस प्रकारको कामको लागि प्रचलित ज्याला तिर्छ। नयाँ जागिरमा पुग्नको लागि तपाईंले लामो दूरीको यात्रा गर्नुपर्ने हुन सक्छ। यद्यपि, यदि यात्रामा अनुचित दूरी वा लागत समावेश छ भने तपाईंले जागिर स्वीकार गर्न आवश्यक नहुन सक्छ। तपाईं उपलब्ध र काम गर्न तयार हुनुपर्छ। उदाहरणका लागि, यदि तपाईं बिरामी वा घाइते हुनुहुन्छ, बिरामी आफन्तको हेरचाह गर्दै हुनुहुन्छ, वा अन्यथा अनुपलब्ध हुनुहुन्छ भने, तपाईंको लाभहरू निलम्बन वा घटाउन सकिन्छ। श्रम विभागलाई सबै काम रिपोर्ट गर्नुहोस् र प्राप्त सबै भुक्तानीहरूको रेकर्ड राख्नुहोस्।

के म काम वा जागिर तालिम खोज्न मद्दत पाउन सक्छु?

यी प्रश्नहरूको जवाफ पाउनको लागि तपाईंको स्थानीय श्रम विभाग करियर सेन्टर जाने ठाउँ हो। त्यहाँ तपाईंले आफ्नो जागिर सीप र रुचिहरूको मूल्याङ्कन गर्ने, बायोडाटा तयार गर्ने, जागिर लिडहरू ढूँढा गर्ने र रोजगारी खोज्न इन्टरनेट र अन्य स्रोतहरू प्रयोग गर्ने बारे जानकारी र मद्दत पाउनुहुनेछ। तिनीहरूले तपाईंलाई राज्य र संघीय जागिर तालिम कार्यक्रमहरू र अन्य शैक्षिक अवसरहरूको विस्तृत विविधतामा जडान गर्न पनि मद्दत गर्ने

सकन्छन्। बेरोजगारीको लागि योग्यता आवश्यकताहरूको भागको रूपमा तपाईंले आफ्नो स्थानीय करियर केन्द्रमा भेटघाटहरूमा उपस्थित हुन आवश्यक पर्ने सकछ।

मैले सबै आवश्यकताहरूको पालना गर्ने र मेरो लाभ दावी अझै पनि अस्वीकार गरिएको थियो। अब के?

यदि तपाईं कुनै पनि निर्णयसँग असहमत हुनुहुन्छ भने, तपाईंसँग प्रशासनिक कानून न्यायाधीश (ALJ) समक्ष सुनुवाइ चाहनुहुन्छ भनेर कार्यालयलाई सूचित गर्न निर्धारण पठाइएको ३० दिन पछि तपाईंले सुनुवाइको लागि अनुरोध गर्नुपर्छ। यदि तपाईंको दावी अस्वीकार गरियो वा तपाईंको लाभ घटाइयो भने, यदि तपाईंलाई लाग्छ कि तपाईंको हाकिम तपाईंले जागिर छोड्नुको कारणको बारेमा गलत छ, वा तपाईंको रोजगारीको अवधि, ज्याला दर, वा कुनै अन्य कुराको बारेमा विवाद छ भने तपाईंले सुनुवाइको लागि (लिखित रूपमा) अनुरोध गर्नुपर्छ। सामान्यतया, पुनरावेदन प्रक्रियामा पहिलो सुनुवाइ टेलिफोन मार्फत गरिन्छ, जुन ALJ, तपाईंको रोजगारदाता र तपाईं बीचको सम्मेलन कलको रूपमा हुन्छ। सुनुवाइमा, तपाईं र रोजगारदाताले प्रमाण प्रस्तुत गर्न र साक्षीहरूको गवाही लिन सक्नुहुन्छ। तपाईं ALJ लाई आवश्यक कागजातहरू वा साक्षीहरूलाई समन गर्न पनि अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ। यदि तपाईं आफैँले मुद्दा ह्यान्डल गर्न असहज महसुस गर्नुहुन्छ भने, तपाईं त्यस्ता मुद्दाहरूमा अनुभव भएको वकिल राख्न सक्नुहुन्छ। तपाईंले मुद्दा जित्नुभयो भने मात्र वकिलले भुक्तानी पाउँछ, र पुनरावेदन बोर्डले शुल्क स्वीकृत गर्नुपर्छ। प्रस्तुत गरिएको प्रमाणको आधारमा, ALJ ले तपाईं लाभहरूको हकदार हुनुहुन्छ कि हुनुहुन्न भन्ने निर्णय गर्नेछ। यदि तपाईं निर्णयसँग असहमत हुनुहुन्छ भने, तपाईं पुनरावेदन बोर्डमा अपील गर्न सक्नुहुन्छ। निर्णय तपाईंलाई पठाइएको २० दिन पछि तपाईंसँग अपील दायर गर्नको लागि छ।

Resources

Getting Help

NYS Department of Labor Telephone Claims Center 888-209-8124

NYSDOL Website

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

Legal Aid Bureau of Buffalo, Inc. 716-853-9555 <http://www.legalaidbuffalo.org>

पूर्व गिरफ्तारी रेकर्ड

यदि म जागिरको अन्तर्वाताको लागि जान्छु भने, के मलाई मेरो गिरफ्तारी रेकर्डको बारेमा केहि सोध्न सकिन्छ? सोधिन्न, न्यूयोर्क राज्य मानव अधिकार कानूनले धेरैजसो रोजगारदाताहरू र इजाजतपत्र एजेन्सीहरू (एक अपवाद: कानून प्रवर्तन कार्यहरू) लाई आवेदकहरूलाई कुनै पनि गिरफ्तारी खुलासा गर्न वा छलफल गर्न सोध्नु गैरकानूनी मनेकोछ जसले दोषी ठहराएको छैन। उही कानूनले सार्वजनिक र निजी रोजगारदाताहरूलाई जागिर अस्वीकार गर्न, वा कुनै पनि तरिकाले भेदभाव गर्न निषेध गर्दछ, कुनै पनि गिरफ्तारी जसले दोषी ठहराएको छैन। ठीक छ, तिनीहरूले मेरो गिरफ्तारी बारे सोध्न सक्दैनन्। दोषी ठहरको बारेमा के हो?

नियोक्ताहरू र इजाजतपत्र एजेन्सीहरूले व्यक्तिहरूलाई आपराधिक क्रियाकलापकोलागि विगतको दोषी ठहरको बारेमा सोध्नु कानूनी छ। दोषी बयान भनेको दोषी ठहर जस्तै हो।

क्लिन स्लेट ऐनको बारेमा के हो?

न्यूयोर्कको क्लिन स्लेट ऐन 2024 मा लागू भयो, जस अन्तर्गत धेरै दोषी ठहर रेकर्डहरू निश्चित समय पछि 2027 सम्ममा कुनै पनि थप घटना बिना बन्द गरिनेछ। एक पटक रेकर्डहरू बन्द भएपछि, तिनीहरू धेरैजसो पृष्ठभूमि जाँचहरूमा देखा पर्ने छैनन्। कानून प्रवर्तन उद्देश्यका लागि अपवादहरू छन्; आपराधिक पृष्ठभूमि जाँच गर्न आवश्यक पर्ने विशिष्ट उद्योगहरूको लागि इजाजतपत्र वा रोजगारी; फिंगरप्रिन्ट-आधारित पृष्ठभूमि गरिएको रोजगारी; बालबालिका, वृद्धवृद्धा वा अन्य कमजोर जनसंख्या जस्ता समूहहरूसँग काम गर्न सक्ने कामहरूमा व्यक्तिलाई रोजगारी विस्तार गर्ने; जब कुनै व्यक्ति बन्दुक इजाजतपत्र, व्यावसायिक चालक अनुमतिपत्र, वा सार्वजनिक आवासको लागि आवश्यक पर्ने ठाउँमा खोजिरहेको हुन्छ। यो कानूनले न्यूयोर्क राज्यमा रेकर्डहरूलाई मात्र असर गर्छ र संघीय दोषी वा अन्य राज्यहरूमा दोषी ठहरिएकाहरूमा लागू हुँदैन।

के मलाई मेरो दोषी ठहरिएको रेकर्डको कारणले रोजगारी अस्वीकार गर्न सकिन्छ?

न्यूयोर्क राज्य सुधार कानून र NYS मानव अधिकार कानूनले पूर्व अपराधीहरूलाई उनीहरूको दोषी ठहरिएका कारणले अनुचित रूपमा जागिर वा पेशागत इजाजतपत्र अस्वीकार गर्नबाट जोगाउँछ। कुनै पनि पूर्व अपराधीलाई उसको विगतको दोषी ठहर (हरू) को कारणले जागिर वा इजाजतपत्र अस्वीकार गर्नु गैरकानूनी छ जबसम्म त्यो व्यक्तिको दोषी ठहर (हरू) प्रश्नमा रहेको कामसँग "प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित" छैन, वा व्यक्तिलाई काममा राख्नाले मानिसहरू वा सम्पत्तिको सुरक्षामा "अव्यावहारिक जोखिम" सिर्जना गर्नेछ। यसले रोजगारदाताले आपराधिक इतिहास भएका कुनै पनि व्यक्तिलाई कानूनद्वारा त्यसो गर्न आवश्यक नभएसम्म काममा नराख्ने नीति राख्नुलाई पनि गैरकानूनी बनाउँछ।

मेरो अभियोग जागिरसँग "प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित" छ कि छैन भनेर म कसरी भन्न सक्छु?

"प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित" को उदाहरण त्यस्तो व्यक्ति हुनेछ जसलाई हिनामिनाको लागि दोषी ठहराइएको छ र बैंक टेलरको रूपमा जागिरको लागि आवेदन दिन्छ। यस व्यक्तिको हिनामिनाको लागि दोषी ठहर यस उदाहरणमा जागिरसँग सम्बन्धित मान्न सकिन्छ तर यदि तिनीहरू मेसिन अपरेटरको रूपमा जागिरको लागि आवेदन

गरिरहेका थिए भने त्यस्तो हुने छैन। व्यवहारमा, तपाईंको अभियोग रोजगारी अस्वीकार गर्ने औचित्य प्रमाणित गर्ने कामसँग सम्बन्धित छ कि छैन भनेर केस-दर-केस आधारमा निर्धारण गर्नुपर्छ। आपराधिक अपराध र काम कर्तव्यहरू बीचको सम्बन्धको अलावा, विचार गरिने अन्य कारकहरूमा अपराधको गम्भीरता, अपराध पछि बितिसकेको समय, पुनर्स्थापनाको प्रमाण र यस्तै कुराहरू समावेश छन्।

के पूर्व-अपराधीहरूका लागि कुनै संघीय सुरक्षा छ?

अल्पसंख्यकहरूलाई गोराहरू भन्दा बढी दरमा पक्राउ र दोषी ठहराइने भएकोले, अदालतहरूले पक्राउ वा आपराधिक रेकर्डको आधारमा जागिर अस्वीकार गर्ने नीतिहरूले जातीय रूपमा भेदभावपूर्ण प्रभाव पारेको पाएका छन्। त्यसकारण, केही अवस्थामा, आपराधिक रेकर्डको आधारमा काम गर्न अस्वीकार गर्नु संघीय नागरिक अधिकार कानून अन्तर्गत गैरकानूनी जातीय भेदभाव हुन सक्छ।

मलाई लाग्छ कि मलाई मेरो अधिकारबाट वञ्चित गरिएको छ। मैले के गर्न सक्छु?

यदि तपाईंलाई लाग्छ कि तपाईंलाई पक्राउको बारेमा गैरकानूनी पूर्व-रोजगार सोधपुछ गरिएको छ जुन दोषी ठहरिएको छैन वा त्यस्ता पक्राउहरूको कारणले गर्दा जागिर वा पेशागत इजाजतपत्र अस्वीकार गरिएको छ वा तपाईंलाई विगतको आपराधिक अभियोग(हरू) को कारणले रोजगार वा पेशागत इजाजतपत्र अस्वीकार गरिएको छ भन्ने लाग्छ भने, तलका एजेन्सीहरू मध्ये एकलाई सम्पर्क गर्नुहोस्। केही अवस्थामा, तपाईं मुद्दा दायर गर्ने अधिकार पनि पाउन सक्नुहुन्छ।

Resources

Getting Help

NYS Division of Human Rights <https://dhr.ny.gov/> 888-392-3644

Legal Aid Bureau of Buffalo, Inc. 716-853-9555 <http://www.legalaidbuffalo.org>

Prisoners are People Too

<http://www.prp2inc.org>

716-834-8438

Center for Employment Opportunities

<http://ceoworks.org/our-offices/buffalo>

716-842-6320

व्यक्तिगत अधिकार

मेरो कर्मचारी फाइलमा मेरो बारेमा धेरै गलत जानकारी हुन सक्छ भन्ने कुरामा म चिन्तित छु म के गर्न सक्छु? तपाईंको कर्मचारी फाइलमा सामान्यतया तपाईंले रोजगारदातालाई थाहा भएको वा दिनुभएको जानकारी समावेश हुन्छ, जसमा केही व्यक्तिगत जानकारी, ज्याला र घण्टा जस्ता कार्यस्थल रेकर्डहरू, आर्जित सुविधाहरू, यदि तपाईंसँग छ भने हप्काइहरू समावेश छन्। वास्तवमा, यद्यपि, रोजगारदाताहरूले चाहेमा तपाईंको बारेमा के जानकारी सङ्कलन गर्न र राख्न सक्छन् भन्ने कुरामा धेरै नियन्त्रण छैन। यसमा तपाईंले नदेखेको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, सहकर्मी वा ग्राहकहरूबाट टिप्पणीहरू, सन्दर्भहरू वा तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंमाथि राखेको कुनै अन्य जानकारी समावेश हुन सक्छ।

के म मेरो फाइलमा के छ भनेर पत्ता लगाउन सक्छु?

तपाईंको कर्मचारी फाइलमा के छ भनेर पहुँच गर्ने, प्रतिलिपिहरू बनाउने वा प्रतिस्पर्धा गर्ने अधिकार दिने कुनै संघीय वा NYS कानूनहरू छैनन्। (केही अन्य राज्यहरूले यो अधिकार प्रदान गर्छन्।) तपाईं आफ्नो कर्मचारी फाइल हेर्न अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ, र गर्नुपर्छ, तर तपाईंको रोजगारदाताले पालना गर्न आवश्यक छैन। तपाईंले फाइलमा भएका केही जानकारीहरू गोप्य राख्न लिखित रूपमा अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ - स्वास्थ्य जानकारी वा, सायद, ठेगानाहरू र फोन नम्बरहरू (उदाहरणका लागि, यदि तपाईं घरेलु हिंसाको बारेमा चिन्तित हुनुहुन्छ भने)। फेरि, रोजगारदाताले अनुरोधको पालना गर्नु पर्ने कुनै कानुनी आवश्यकता छैन।

के मेरो रोजगारदाताले काममा मेरो जासुसी गर्न सक्छ?

कुनै पनि परिसरको मालिक वा प्रबन्धकले फिटिंग कोठा, शौचालय, शौचालय, बाथरूम, वाशरूम, नुहाउने ठाउँ, वा होटल वा मोटेलका पाहुनाहरूलाई तोकिएको कुनै पनि कोठाको भित्री भाग अवलोकन गर्न ऐना, पिपोल, क्यामेरा, भिडियो रेकर्डर, वा अन्य हेर्ने उपकरण स्थापना वा प्रयोग गर्न सक्दैन। गैरकानूनी अवलोकनका पीडितहरूलाई भावनात्मक पीडाको लागि मुद्दा हाल्ने अनुमति दिइएको छ। सार्वजनिक स्थानहरूको भिडियो निगरानी प्रतिबन्धित गर्ने कुनै कानून छैन, त्यसैले रोजगारदाताले माथिको निषेधले समेटिएका कार्यस्थलका क्षेत्रहरू, जस्तै हलवे, लबी, कार्य क्षेत्र र पार्किङ स्थलहरू कभर गर्ने क्यामेराहरू स्थापना गर्न सक्छ। रोजगारदाताहरूलाई संघ गतिविधिहरूमा जासुसी गर्न अनुमति छैन।

के मेरो रोजगारदाताले मेरो फोनमा कलहरू सुन्न वा इमेल जाँच गर्न सक्छ?

लागू हुने संघीय कानूनहरू, १९८६ को इलेक्ट्रोनिक सञ्चार गोपनीयता ऐन र भण्डारण गरिएको सञ्चार ऐन अन्तर्गत, रोजगारदाताले कुराकानीको कम्तिमा एक पक्षको पूर्व सहमतिमा वा रोजगारदाताको व्यवसायको सामान्य पाठ्यक्रममा प्रयोग हुने एक्सटेन्सन फोन मार्फत तपाईंको फोन कुराकानीहरूको निगरानी गर्न सक्छ। तपाईंको इमेलहरू सञ्चारको कम्तिमा एक पक्षको पूर्व सहमतिमा पहुँच गर्न सकिन्छ। सहमति "व्यक्त" गर्न सकिन्छ, जस्तै यदि तपाईंले अनुगमन र/वा पहुँच गर्न विशेष रूपमा सहमति प्रदान गर्ने फारममा हस्ताक्षर गर्नुभयो भने; वा यदि तपाईंलाई सूचित गरिएको छ कि

रोजगारदाताले निगरानी र/वा पहुँच गर्नेछ भने यो "निहित" हुन सक्छ। यदि अनुगमन वा पहुँच सहमतिमा आधारित छ भने, यो सहमतिको दायरा भन्दा बढी हुन सक्दैन। तार वा इलेक्ट्रोनिक सञ्चारका प्रदायकहरू रोजगारदाताहरूसँग सञ्चारको निगरानी र पहुँचमा केही हदसम्म ठूलो अक्षांश हुन्छ। यदि तपाईं रोजगारदाताले प्रदान गरेको कम्प्युटर, वा इमेल ठेगाना प्रयोग गर्दै हुनुहुन्छ भने, तिनीहरू रोजगारदाताको सम्पत्ति हुन् र तपाईंको अनुमति वा ज्ञान बिना पहुँच वा निगरानी गर्न सकिन्छ।

न्यूयोर्कमा, टेलिफोन कल वा व्यक्तिगत कुराकानीको निगरानी वा रेकर्ड गर्नु वा छलफल वा सञ्चारमा कम्तिमा एक पक्षको सहमति बिना इलेक्ट्रोनिक सञ्चारमा अवरोध वा पहुँच गर्नु एक अपराध हो। न्यूयोर्क राज्यको कानूनले इलेक्ट्रोनिक सञ्चारको निगरानी गर्ने रोजगारदाताहरूलाई लिखित रूपमा काममा राख्दा कर्मचारीहरूलाई सूचित गर्न, कर्मचारीहरूलाई लिखित स्वीकृतिमा हस्ताक्षर गर्न, र अनुगमनको सूचना सुस्पष्ट स्थानमा पोस्ट गर्न आवश्यक छ, दुई संघीय कानूनहरूले पीडितहरूलाई उल्लङ्घनको लागि मुद्दा हाल्ने अनुमति दिन्छ, तर न्यूयोर्कले अझै पीडितलाई मुद्दा हाल्ने अनुमति दिँदैन, यद्यपि NYS महान्यायाधिवक्ताले कानून तोडेको छ भने। संघीय सम्झौताहरूले कहिलेकाहीँ रोजगारदाताको अनुगमन गर्ने अधिकारमा सीमाहरू स्थापित गर्दछ। सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरूलाई अमेरिका र न्यूयोर्क संविधान अन्तर्गत थप सुरक्षा हुन सक्छ। यी कानूनहरू अत्यन्तै जटिल छन्, र यदि तपाईंलाई चिन्ता छ भने तपाईंले कानुनी सल्लाह लिनुपर्छ।

के मेरो रोजगारदाताले मेरो डेस्क वा व्यक्तिगत सम्पत्ति खोज्न सक्छ?

न्यूयोर्कमा निजी क्षेत्रका कर्मचारीहरूलाई सामान्यतया आफ्नो लकर, डेस्क वा कार्य क्षेत्रहरूको खोजी विरुद्ध कुनै सुरक्षा हुँदैन। तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई सूचित गर्न सक्छ कि ब्रीफकेस र ह्यान्डब्याग जस्ता सबै व्यक्तिगत सामानहरू खोजीको अधीनमा छन्। तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई छाप लगाइएको पत्र वा निजी सञ्चार खोल्न वा पढ्न सक्दैन। यदि खोजी अत्यन्तै दुर्व्यवहारपूर्ण तरिकाले गरिएको छ भने, तपाईंसँग भावनात्मक पीडाको जानाजानी प्रहारको दाबी हुन सक्छ। सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरूलाई अमेरिका र न्यूयोर्क संविधान अन्तर्गत थप सुरक्षाहरू हुन सक्छन्।

के रोजगारदाताले मेरो क्रेडिट इतिहास प्राप्त गर्न वा मेरो जीवनशैलीको बारेमा जानकारी प्राप्त गर्न सक्छ?

फेयर क्रेडिट रिपोर्टिङ ऐन (FCRA) ले रोजगारदातालाई बाहिरी एजेन्सी, जस्तै जासूस एजेन्सी वा क्रेडिट ब्यूरोलाई तपाईंको व्यक्तिगत विशेषताहरू, जीवनशैली, चरित्र, सामान्य प्रतिष्ठा वा क्रेडिट स्थितिको बारेमा अनुसन्धान गर्न र रिपोर्ट गर्न अनुरोध गर्न अनुमति दिँदैन जबसम्म रोजगारदाताले तपाईंलाई पहिले लिखित रूपमा सूचित नगरेको हुन्छ कि यस्तो रिपोर्ट प्राप्त गर्न सकिन्छ र तपाईंले अनुसन्धानको लागि आफ्नो अग्रिम लिखित सहमति दिनुभएको छैन। साथै, तपाईंलाई FCRA अन्तर्गत तपाईंको अधिकारहरूको स्पष्ट लिखित सूचना प्रदान गर्नुपर्छ। यदि कुनै रोजगारदाताले रिपोर्टको आधारमा तपाईंलाई काममा राख्न अस्वीकार गर्ने वा तपाईंलाई बर्खास्त गर्ने जस्ता तपाईंको विरुद्ध प्रतिकूल कारबाही गर्न चाहन्छ भने, रोजगारदाताले पहिले तपाईंलाई रिपोर्टको प्रतिलिपि दिनुपर्छ। FCRA अन्तर्गत तपाईंसँग अतिरिक्त अधिकारहरू छन्। FCRA संघीय व्यापार आयोगद्वारा लागू गरिएको छ। FCRA उल्लङ्घनका पीडितहरूलाई मुद्दा दायर गर्न अनुमति छ।

के रोजगारदाताले अनिवार्य औषधि परीक्षण गर्न सक्छ?

यदि तपाईं न्यूयॉर्कको निजी क्षेत्रमा काम गर्नुहुन्छ भने, तपाईंको रोजगारदाताले लागूपदार्थको प्रयोगको शंका गर्ने कुनै राम्रो कारण नभए पनि, तपाईंलाई अनिवार्य, अन्धाधुन्ध वा गलत औषधि परीक्षणहरू विरुद्ध थोरै सुरक्षा छ। अपवाद भांगको लागि हो, जसको लागि रोजगारदाताहरूलाई आवेदकहरू वा कर्मचारीहरूको परीक्षण गर्न अनुमति छैन, विशेष परिस्थितिहरूमा बाहेक। केही कामहरू, जस्तै यातायात सेवाहरू, कानून प्रवर्तन, र केही संघीय ठेकेदारहरूमा संघीय वा राज्य कानून अन्तर्गत नियमित औषधि परीक्षण आवश्यक पर्न सक्छ। यदि तपाईं सार्वजनिक क्षेत्रमा काम गर्नुहुन्छ भने, सम्पूर्ण कार्यबलको कम्बल परीक्षण सामान्यतया अनुमति छैन। तपाईंलाई अमेरिकी अपाङ्गता ऐन अन्तर्गत सुरक्षित गर्न सकिन्छ, जस्तै कानूनी रूपमा अपाङ्गताको लागि तोकिएको औषधिको लागि सकारात्मक परीक्षणको मामलामा।

रोजगारदाताहरूले कर्मचारीहरूको समूहलाई औषधि परीक्षणको लागि अलग गर्न सक्दैनन्, जस्तै उमेर, जाति, लिङ्ग, वा अन्य संरक्षित समूहहरूमा आधारित परीक्षण।

गाँजाको बारेमा के हो? न्यूयॉर्क राज्यमा यो कानूनी छ

न्यूयॉर्क राज्यमा २१ वर्षभन्दा माथिका वयस्कहरूले गाँजा सेवन गर्न सक्छन्। रोजगारदाताहरूलाई कार्यस्थल बाहिर, कामको घण्टा बाहिर, र कार्यस्थलको सम्पत्ति वा उपकरणमा वा प्रयोग नगरेकोमा कर्मचारीहरू विरुद्ध भेदभाव गर्न अनुमति छैन। रोजगारदाताहरूलाई कामको समयमा

51

गाँजाको प्रयोग निषेध गर्न अनुमति छ (उदाहरणका लागि, तपाईंको खाजाको विश्राममा वा तपाईं "अन-कल" हुँदा) वा आफ्नो सम्पत्तिमा गाँजा ल्याउन। रोजगारदातालाई अर्को कानून अन्तर्गत कारबाही गर्न वा संघीय कोष वा सम्झौताहरूद्वारा गाँजाको प्रयोग निषेध गर्न आवश्यक पर्न सक्छ। यदि तपाईं काममा उच्च हुनुहुन्छ भने यसले तपाईंको कार्यसम्पादनलाई असर गर्छ, तपाईंको रोजगारदाताले तपाईं विरुद्ध कारबाही गर्न सक्छ। यदि तपाईंको गाँजाको प्रयोगले कार्यस्थलको स्वास्थ्य र सुरक्षालाई असर गर्छ भने, उदाहरणका लागि, यदि तपाईं अझै पनि उच्च हुनुहुन्छ र मेसिनरी वा उपकरण प्रयोग गर्दै हुनुहुन्छ भने, यो पनि मामला हो। गाँजाको लागि लागूपदार्थ परीक्षणले प्रमाणित गर्दैन कि कर्मचारी काममा बिग्रिएको थियो र रोजगारदाताहरूलाई निश्चित परिस्थितिहरू बाहेक परीक्षण गर्न अनुमति छैन, न त गाँजा जस्तो गन्धले कमजोरीको प्रमाण दिन्छ।

के रोजगारदाताले मलाई झूटो पत्ता लगाउने परीक्षण गराउन सक्छ?

निजी क्षेत्रका कर्मचारीहरूका लागि, सामान्यतया हुँदैन। कर्मचारी पोलिग्राफ संरक्षण ऐन (EPPA) ले निजी क्षेत्रका रोजगारदाताहरूलाई कुनै पनि प्रकारको झूटो पत्ता लगाउने परीक्षण लिन सोध्न वा आवश्यक पार्न र झूटो पत्ता लगाउने परीक्षण लिन अस्वीकार गरेकोमा कर्मचारी विरुद्ध कुनै पनि प्रतिकूल कारबाही गर्न निषेध गर्दछ। आर्थिक क्षतिको अनुसन्धान समावेश गर्ने सीमित अपवाद अन्तर्गत, रोजगारदाताले कर्मचारीलाई पोलिग्राफ परीक्षण लिन सोध्न सक्छ,

तर आवश्यक पर्दैन, र रोजगारदाताले पहिले कर्मचारीलाई EPPA अन्तर्गत उसको अधिकारको साथै परीक्षाको बारेमा अन्य जानकारीको लिखित सूचना प्रदान गर्न आवश्यक छ। पोलिग्राफको प्रयोगको सम्बन्धमा EPPA अन्तर्गत केही अन्य अपवादहरू छन्। यद्यपि न्यूयोर्कमा झूटो पता लगाउने वा पोलिग्राफहरू कभर गर्ने सामान्य कानून छैन, "मनोवैज्ञानिक तनाव मूल्याङ्कनकर्ताहरू" (PSE) को प्रयोग कडा रूपमा निषेध गरिएको छ। PSE त्यस्ता उपकरणहरू हुन् जसले आवाजको उतारचढाव वा स्वर तनावको आधारमा सत्यता मापन गर्ने अनुमान गरिन्छ। रोजगारदाताले कर्मचारी वा सम्भावित कर्मचारीलाई PSE परीक्षण गराउन अनुरोध वा सुझाव पनि दिन सक्दैन। PSE सम्बन्धी निषेधहरू उल्लङ्घन गर्ने रोजगारदाताले दुष्कर्म गर्छ र पीडितले उसलाई मुद्दा हाल्न सक्छ।

के रोजगारदाताले मेरो आनुवंशिक जानकारी पता लगाउन सक्छ?

न्यूयोर्कको मानव अधिकार कानून अन्तर्गत, रोजगारदाताले रोजगारीको अवस्थाको रूपमा कुनै व्यक्तिलाई आनुवंशिक परीक्षण अनुरोध गर्न, आवश्यक पार्न वा व्यवस्थापन गर्न सक्दैन, र रोजगारदाताले व्यक्तिको आनुवंशिक परीक्षणको नतिजा प्राप्त गर्न सक्दैन। यद्यपि, यदि यो प्रत्यक्ष रूपमा व्यावसायिक वातावरणसँग सम्बन्धित छ जहाँ विशेष आनुवंशिक असामान्यता भएका कर्मचारी वा आवेदक बढ्दो जोखिममा हुन सक्छ भने रोजगारदाताले विशेष आनुवंशिक परीक्षणको आवश्यकता पर्न सक्छ। आनुवंशिक परीक्षण गर्नु अघि लिखित सूचित सहमति दिनुपर्छ।

के रोजगारदाताले मलाई "व्यक्तित्व" वा "इमानदारी" परीक्षण गराउन सक्छ?

संभवतः, हो। आवेदक वा कर्मचारीको व्यक्तित्व वा "इमानदारी" मापन गर्ने परीक्षणहरू अहिले सामान्य हुँदै गइरहेका छन्, तर तिनीहरूको प्रयोगको बारेमा कुनै विशेष संघीय वा न्यूयोर्क राज्य कानूनहरू छैनन्। यी सामान्यतया कागज र पेन्सिल परीक्षणहरू हुन्छन्, यद्यपि कहिलेकाहीँ तिनीहरू इन्टरनेट वा टेलिफोनमार्फत, टच-टोन विधि प्रयोग गरेर पनि दिइन्छ। यदि यी परीक्षणहरूको प्रयोगले भेदभाव विरोधी कानूनद्वारा संरक्षित वर्गका व्यक्तिहरूको असमान संख्यालाई जागिरबाट बहिष्कृत गर्छ भने, तिनीहरूको प्रयोग गैरकानूनी हुन सक्छ। यदी यी परीक्षणहरूले कुनै विशेष चिकित्सा अवस्थासँग सम्बन्धित विशेषताको जाँच गर्छ भने, तिनीहरूले अमेरिकी अपाङ्गता ऐनको उल्लङ्घन पनि गर्न सक्छन्। थप जानकारीको लागि भेदभाव खण्डमा उल्लेखित एजेन्सीहरूको सूचीमा हेर्नुहोस्।

के मलाई मेरो राजनीतिक गतिविधिहरूको कारण बर्खास्त गर्न सकिन्छ?

न्यूयोर्क राज्यको कानून अनुसार, रोजगारदाताले सामान्यतः कर्मचारीलाई कामका घण्टा बाहिर, रोजगारदाताको परिसर बाहिरको कानूनी राजनीतिक गतिविधिहरूको कारणले बर्खास्त गर्न वा अन्यथा भेदभाव गर्न सक्दैन, जबसम्म त्यस्ता गतिविधिहरूमा रोजगारदाताको उपकरण वा सम्पत्तिको प्रयोग समावेश हुँदैन। सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरूमा केही फरक नियमहरू लागू हुन्छन्, जसमा अमेरिकी र न्यूयोर्क राज्यको संविधानका अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता प्रावधानहरू पनि समावेश छन्। सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरूसँग थप संवैधानिक र वैधानिक सुरक्षाहरू पनि हुन सक्छन्।

स्रोतहरू

मद्दत प्राप्त गर्दै

- न्यूयॉर्क नागरिक स्वतन्त्रता संघ: www.nyclu.org
- पश्चिमी न्यूयॉर्क क्षेत्रीय कार्यालय: 716-332-4658
- गोपनीयता अधिकार क्लियरिङ्गहाउस: www.privacyrights.org
- राष्ट्रिय कार्य अधिकार संस्थान: www.workrights.org
- न्यूयॉर्क राज्य क्यानाबिस FAQ

यो पुस्तिका टम्पकिन्स काउन्टी वर्क्स सेन्टरको वर्क्स राइट्स ह्यान्डबुकबाट रूपान्तरित गरिएको हो। योगदानकर्ताहरूमा प्रयाङ्क जे. डोल्से एस्क्यु., अन्ना फालिकोभ एस्क्यु., मार्शल बर्ट्राम, डेनियल म्यागुइर, शिवली हरिभक्ति, लेलेनिया माउट्रे, ब्रायन ब्राउन-क्यासडोलर, सुसान डोनोभान, एल्टन डेनेभ्स, रेबेका नेरियस र टिम हार्टिगन समावेश छन्।

धेरै मानिसहरूले यस पुस्तिकाको मूल प्रकाशनमा योगदान पुर्याएका थिए। पहिलो र प्रमुख कुरा, यो पूर्व सभासद मार्टी लस्टरको समर्थन र प्रयास बिना सम्भव हुने थिएन, जसले यस उद्देश्यका लागि न्यूयार्क राज्य स्थानीय पहल अनुदान सुरक्षित गरेका थिए। कोर्टल्याण्ड वर्क्स राइट्स बोर्ड र टम्पकिन्स काउन्टी वर्क्स सेन्टरले यस पुस्तिकाको लेखन, सम्पादन, डिजाइन र लेआउटमा निम्न व्यक्तिहरूको समर्पणलाई कृतज्ञतापूर्वक स्वीकार गर्दछ: कार्ल फ्युअर, डेब्रा कीथ, मार्क कीथ, बेटी लार्टिन पावेल, रोन पावेल र लिन्डा स्मिथ। हामी जिम म्याककाउलीलाई पनि विशेष धन्यवाद दिन चाहन्छौं, जसको अमूल्य कानुनी सल्लाहले यस पुस्तिकाको सामग्रीको शुद्धता सुनिश्चित गर्न मद्दत गर्‍यो, र कामदारहरूको अधिकार र आर्थिक न्यायको लागि मार्टी लस्टरको सैद्धान्तिक अडान कायम राखेकोमा NYS विधानसभा महिला बारबरा लिफ्टनलाई। अन्तमा, मिडस्टेट शिक्षा र सेवा फाउन्डेसन र टम्पकिन्स काउन्टी श्रमिक केन्द्रको नेतृत्व टोलीको निरन्तर सहयोग र आर्थिक सहयोग बिना यो दोस्रो पुस्तिका संस्करणको उत्पादन सम्भव हुने थिएन।

यो पुस्तिका प्रतिलिपि अधिकारद्वारा सुरक्षित छ। कोर्टल्याण्ड श्रमिक अधिकार बोर्ड र मिडस्टेट शिक्षा र सेवा फाउन्डेसन, १२३ एस. कायुगा सेन्ट, सुइट २०४, इथाका, NY १४८५० को अग्रिम लिखित अनुमति बिना यसलाई पूर्ण रूपमा पुनः उत्पादन गर्न सकिँदैन। अंशहरू समीक्षा, शैक्षिक वा व्यक्तिगत प्रयोगको उद्देश्यका लागि मात्र प्रतिलिपि गर्न सकिन्छ। युनियन लेबर द्वारा संयुक्त राज्य अमेरिकामा छापिएको।

