



বেতন হার এবং বেতনের দিন প্রাপ্তিস্বীকার ও বিজ্ঞপ্তি  
New York স্টেটের শ্রম আইন (State Labor Law)-এর ধারা 195.1-এর অধীনে  
সাময়িক সাহায্যের সংস্থার কর্মচারীদের জন্য বিজ্ঞপ্তি

1. সাময়িক সাহায্যের সংস্থার তথ্য

নাম:

যে নামে ব্যবসা করে (DBA)-এর নাম:

FEIN (ঐচ্ছিক):

প্রকৃত ঠিকানা:

চিঠি পাঠানোর ঠিকানা:

ফোন:

2. বিজ্ঞপ্তি দেওয়া হয়েছে:

নিযুক্তির সময়

বেতন হার(গুলি) বদলানোর আগে, দাবি করা  
ভাতা বা বেতনের দিন

3. বেতনের দিন (একটিতে টিক দিন):

নিয়মিত বেতনের দিন: \_\_\_\_\_

অজানা: বেতনের দিনের ভিত্তি হল বরাদ্দ  
করা সংস্থার বেতনের দিন।

4. বেতন হার (একটিতে টিক দিন):

অ্যাসাইনমেন্টের জন্য গড় মজুরির হার:

কর্মচারীদের বেতনের হার (গুলি):

\$ \_\_\_\_\_ প্রতি \_\_\_\_\_

\$ \_\_\_\_\_ প্রতি \_\_\_\_\_

\$ \_\_\_\_\_ প্রতি \_\_\_\_\_

5. গৃহীত ভাতাসমূহ:

কিছু না

টিপস \_\_\_\_\_ ঘণ্টা প্রতি

আহার \_\_\_\_\_ আহার প্রতি

বাসস্থান \_\_\_\_\_

অন্যান্য \_\_\_\_\_

6. বেতন হল:

সাপ্তাহিক

দ্বি-সাপ্তাহিক

অন্যান্য: \_\_\_\_\_

7. ওভারটাইমের বেতন হার:

\$ \_\_\_\_\_ ঘণ্টা প্রতি

NYS এর বেশিরভাগ কর্মীর জন্য এই হার  
নিয়মিত বেতনের অন্ততপক্ষে 1 ½ গুণ হওয়া  
আবশ্যিক, কর্মসপ্তাহ প্রতি 40 ঘণ্টা (কিছু বিশেষ  
আবাসিক কর্মচারীদের জন্য 44 ঘণ্টা) করে  
কাজের অতিরিক্ত প্রতি ঘণ্টার জন্য। সাময়িক  
সাহায্যের সংস্থাকে প্রতি কর্মসপ্তাহ চলাকালীন  
বরাদ্দ করা যাবতীয় কাজে কাজ করার যাবতীয়  
ঘণ্টা গণনা করতে হবে। কিছু কিছু কাজের  
ক্ষেত্রে ওভারটাইমের বেতন কেবল ন্যূনতম  
মজুরির 1½ গুণ হতে হয়। আপনি আপনাকে  
বরাদ্দ করা কাজ পেলে আপনার নিয়োগকর্তা  
আপনাকে ওভারটাইমের হার ও সেই কারণ বলে

দেবেন যার জন্য আপনি সেই কাজের জন্য  
ওভারটাইম পাওয়ার যোগ্য নন।

8. কর্মীর প্রাপ্তিস্বীকার:

এই তারিখে, আমি আমার বেতন, ওভারটাইম রেট  
(যোগ্য হলে), ভাতা এবং বেতনের তারিখ থাকা  
বিজ্ঞপ্তি পেয়েছি। আমি আমার নিয়োগকর্তাকে  
আমার প্রাথমিক ভাষা কী তা বলেছি।

আমার প্রাথমিক ভাষা হলো

\_\_\_\_\_’  
এবং আমাকে আমার মাতৃভাষায় এই বেতনের  
বিজ্ঞপ্তিটি দেওয়া হয়েছে

ছাপানো কর্মচারীর নাম

আবেদনকারী/কর্মচারীর স্বাক্ষর

তারিখ

প্রস্তুতকর্তার নাম ও পদ

কর্মচারীর এই ফর্মের একটি স্বাক্ষরিত প্রতিলিপি  
পাওয়া আবশ্যিক। নিয়োগকর্তার মূল নথিটি 6  
বছরের জন্য রেখে দেওয়া আবশ্যিক।

অনুগ্রহ করে মনে রাখবেন: কোনও কর্মচারীকে  
সমপরিমাণ কাজের জন্য তার বিপরীত লিঙ্গের  
কোনও কর্মচারীর থেকে কম বেতন দেওয়া  
বেআইনি। এছাড়াও নিয়োগকর্তারা কর্মচারীদেরকে  
তাদের মজুরি নিয়ে সহকর্মীদের সঙ্গে আলোচনা  
করার থেকে নিষেধ করতে পারেন না।