

WE ARE YOUR DOL



Department  
of Labor

# LACTATION नियोक्ताओं के लिए जानकारी

कार्यस्थल पर नर्सिंग कर्मचारियों को स्तनपान कराने का अधिकार

## कार्यस्थल पर कर्मचारियों को स्तनपान कराने का अधिकार

न्यूयॉर्क स्टेट श्रम कानून धारा 206-c के अनुसार कर्मचारियों को ब्रेक टाइम की गारंटी दी जाती है, ताकि वे काम पर स्तनपान करा सकें।

### शामिल कारोबार

यह कानून न्यूयॉर्क राज्य में सभी सार्वजनिक और निजी नियोक्ताओं पर लागू होता है, भले ही कारोबार का आकार या प्रकृति कुछ भी हो।

### नियोक्ता की अधिसूचना शर्तें

सभी कर्मचारियों को स्तनपान कराने के लिए अवैतनिक अवकाश लेने के अधिकार के बारे में सभी नियोक्ताओं को सूचित करना आवश्यक है। कर्मचारियों को नियुक्त किए जाने पर और उसके बाद वर्ष में एक बार सूचित किया जाना चाहिए। बच्चे के जन्म के बाद काम पर लौटने वाले हर कर्मचारी को भी उनके नियोक्ता द्वारा उनके अधिकारों के बारे में फिर से बताया जाना चाहिए। एक नियोक्ता के तौर पर, आप अपने कर्मचारियों को ईमेल या मुद्रित प्रति के माध्यम से न्यूयॉर्क स्टेट डिपार्टमेंट ऑफ लेबर (NYSDOL) की नीति प्रदान करके इस अधिकार के बारे में सूचित कर सकते हैं। यह पॉलिसी [on.ny.gov/breastmilkexpression](http://on.ny.gov/breastmilkexpression) पर उपलब्ध है। स्तनपान कराने के लिए स्थान निर्दिष्ट किए जाने पर नियोक्ता को सभी कर्मचारियों को सूचित करना चाहिए।

### नियोक्ता की अधिसूचना शर्तें

जो कर्मचारी कार्यस्थल पर स्तनपान कराना चाहती हैं, उन्हें मातृत्व अवकाश से काम पर लौटने से पहले अपने नियोक्ताओं को अग्रिम रूप से सूचित करना चाहिए। कर्मचारियों को लिखित रूप से नियोक्ताओं को सूचित करना चाहिए। यह अनुरोध ईमेल, पाठ संदेश, लिखित संचार, या किसी चैट-आधारित ऐप के माध्यम से भेजा जा सकता है जिसे आपका संगठन नियमित रूप से संचार के लिए उपयोग करता है, जिससे आपको संदेश को बनाए रखने की अनुमति मिलती है। नियोक्ताओं को कर्मचारियों को सलाह देनी चाहिए कि वे अपनी लिखित अधिसूचना में नीचे दी गई जानकारी शामिल करें: प्रत्याशित वापसी की तारीख, कार्य दिवस के दौरान उन्हें कितने ब्रेक की आवश्यकता है और स्तनपान कराने के लिए संभावित पसंदीदा समय के बारे में विवरण। अनुरोध प्राप्त होने पर, नियोक्ता को कर्मचारी को पांच (5) दिनों के भीतर लिखित में जवाब देना चाहिए।

### स्तनपान कराने के अधिकार की अवधि

बच्चे के जन्म के बाद तीन साल तक कार्यस्थल पर स्तनपान कराने के लिए ब्रेक ले सकती है।

### ब्रेक की अवधि

नियोक्ताओं को अपने कर्मचारियों को हर अवैतनिक अवकाश के लिए कम से कम 20 मिनट देना चाहिए। कर्मचारी चाहें तो छोटे ब्रेक ले सकते हैं। जरूरत पड़ने पर कर्मचारियों को और समय दिया जाना चाहिए।

## कार्य दिवस के दौरान ब्रेक की आवृत्ति और शेड्यूलिंग

नियोक्ताओं को कर्मचारियों को स्तनपान कराने के लिए हर तीन घंटे में कम से कम एक बार ब्रेक लेने की अनुमति देनी चाहिए। हर कर्मचारी अलग होता है और नियोक्ताओं को ज़रूरी होने पर अधिक लगातार ब्रेक के लिए कर्मचारियों की ज़रूरतों को समायोजित करना चाहिए।

### ब्रेक का अन्य ब्रेक टाइम पर प्रभाव

अगर कोई कर्मचारी स्तनपान कराने के लिए अवैतनिक अवकाश लेने का विकल्प चुनता है, तो नियोक्ता के तौर पर, आप उस समय को कर्मचारी के नियमित भुगतान अवकाश या भोजन के समय से नहीं घटा सकते। इसके अलावा, अगर कोई कर्मचारी नियमित भुगतान अवकाश समय का उपयोग करने का फैसला लेता है, तो उस समय का भुगतान किया जाना चाहिए, भले ही इसका उपयोग स्तनपान कराने के लिए किया जा रहा हो। कर्मचारी अपने नियमित रूप से निर्धारित भुगतान अवकाश या भोजन अवधि के ठीक पहले या बाद में इन ब्रेक को लेने का विकल्प भी चुन सकते हैं। उदाहरण के लिए, कर्मचारी 30 मिनट का लंच ब्रेक ले सकता है और फिर अपने लंच ब्रेक के बाद कुल 50 मिनट में से स्तनपान कराने करने के लिए 20 मिनट का ब्रेक ले सकता है।

### ब्रेक टाइम की भरपाई करना

नियोक्ताओं के लिए यह आवश्यक है कि वे कर्मचारियों को उनकी सामान्य शिफ्ट से पहले या बाद में काम करने दें ताकि स्तनपान कराने में लगने वाले अवैतनिक ब्रेक समय की भरपाई की जा सके, जब तक कि यह समय सामान्य कामकाजी घंटों के दौरान होता है। हालांकि, इस बार कर्मचारी को समय की भरपाई करने की ज़रूरत नहीं है।

### ब्रेक का भुगतान करने की ज़रूरत नहीं है

स्तनपान कराने के लिए कर्मचारियों को ब्रेक के समय के लिए नियोक्ता को भुगतान नहीं करना पड़ता है। कर्मचारियों के पास स्तनपान कराने के लिए अपने नियमित भुगतान वाले ब्रेक या भोजन के समय का उपयोग करने का विकल्प होता है, लेकिन उन्हें ऐसा करने की ज़रूरत नहीं होती है। स्तनपान कराने वाले कर्मचारी के लिए नियोक्ता को नियमित रूप से भुगतान किए जाने वाले किसी भी नियमित अवकाश का भुगतान करना जारी रखना चाहिए। नियोक्ता किसी कर्मचारी से स्तनपान कराते समय, काम को पूरा करने के लिए नहीं कह सकते हैं, हालांकि, अगर कोई कर्मचारी स्वेच्छा से ऐसा करने का निर्णय लेता है, तो आपको उस समय के लिए कर्मचारी को मुआवजा देना होगा।

### स्तनपान कराने के लिए जगह उपलब्ध कराना

नियोक्ताओं को कर्मचारियों को कार्य क्षेत्र के पास एक निजी कमरा या अन्य स्थान प्रदान करना चाहिए, जहां वे स्तनपान करा सकें। अगर नियोक्ता एक समर्पित स्तनपान कक्ष प्रदान नहीं कर सकता है, तो इसके बजाय अस्थायी रूप से खाली कमरे का उपयोग किया जा सकता है। अंतिम उपाय के रूप में, क्यूबिकल का उपयोग किया जा सकता है, लेकिन यह कम से कम सात फीट ऊंची दीवारों से पूरी तरह से घिरा होना चाहिए। विशिष्ट स्थान से जुड़ी शर्तें [on.ny.gov/breastmilkexpression](https://www.on.ny.gov/breastmilkexpression) के बारे में ज़्यादा जानकारी के लिए, कृपया NYS DOL की स्तनपान कराने से संबंधित नीति की समीक्षा करें। अगर आपको लगता है कि आप किसी कर्मचारी को स्तनपान कराने के लिए कोई स्थान प्रदान नहीं कर सकते हैं, तो आपको NYS DOL के श्रम मानक विभाग से परामर्श करना चाहिए।

### बाथरूम प्रतिबंधित है।

स्तनपान कराने के लिए नियोक्ता की ओर से प्रदत्त जगह रेस्टरूम या टॉयलेट स्टॉल नहीं हो सकता।

### स्तनपान कक्ष से जुड़ी शर्तें

जिस स्थान पर स्तनपान कराती हैं, उसमें एक कुर्सी और छोटी मेज या अन्य फ्लैट सरफेस, विद्युत आउटलेट (यदि कार्यस्थल में बिजली है), अच्छी प्राकृतिक या कृत्रिम रोशनी और स्वच्छ पानी की आपूर्ति तक पहुंच होनी चाहिए। अगर रेफ्रिजरेटर है, तो कर्मचारियों को दूध को स्टोर करने के लिए जगह का उपयोग करने की अनुमति दी जानी चाहिए।

### स्तनपान कक्ष की गोपनीयता

नियोक्ता की ओर से उपलब्ध कराया गया कमरा या स्थान अन्य कर्मचारियों, ग्राहकों या जनता के सदस्यों के लिए तब खुला नहीं हो सकता है, जब वे स्तनपान करा रही हों। इसमें फंक्शनल लोक वाला दरवाज़ा होना चाहिए या क्यूबिकल के मामले में, एक संकेत चेतावनी होना चाहिए कि जगह उपयोग में है और दूसरों के लिए सुलभ नहीं है। अगर उस जगह खिड़कियाँ हैं, तो वे खिड़कियाँ ढकी हुई होनी चाहिए।

## भेदभाव और प्रतिशोध प्रतिबंधित है

नियोक्ता को किसी भी कर्मचारी के खिलाफ किसी भी तरह से भेदभाव या प्रतिशोध नहीं करना चाहिए, जो कार्यस्थल पर स्तनपान कराने का विकल्प चुनती हैं या जो NYS DOL को शिकायत दर्ज करती हैं। विभाग प्रतिशोध के आरोपों को बहुत गंभीरता से लेते हैं और तुरंत इसकी जांच करेंगे।

## शिकायत प्रक्रिया

कोई भी पक्ष इस कानून का पालन न करने का आरोप लगाते हुए NYS DOL के श्रम मानक विभाग के पास एक गोपनीय शिकायत दर्ज कर सकता है।

## इसी तरह के संघीय कानून

फेयर लेबर स्टैंडर्ड एक्ट में हालिया संशोधन भी नर्सिंग माताओं के कार्यस्थल पर स्तनपान कराने के अधिकारों की सुरक्षा करते हैं। अधिक जानकारी के लिए, अमेरिकी श्रम विभाग के वेतन प्रभाग से **1-866-4USWAGE** पर संपर्क करें। संघीय PUMP अधिनियम 2023 में लागू हुआ। कार्यस्थल पर स्तनपान कराने वाले लगभग सभी कर्मचारियों के लिए सुरक्षा का विस्तार हुआ है। PUMP अधिनियम के तहत, बच्चे के जन्म के बाद एक वर्ष तक ब्रेक और पर्याप्त स्थान प्रदान नहीं करने वाले कोई भी बीमाकृत कर्मचारी अमेरिकी श्रम विभाग के पास शिकायत दर्ज कर सकते हैं या अपने नियोक्ताओं के खिलाफ मुकदमा दायर कर सकते हैं। ज़्यादा जानकारी के लिए, कृपया [dol.gov/agencies/whd/pump-at-work](http://dol.gov/agencies/whd/pump-at-work) पर जाएं।

## अतिरिक्त जानकारी

NYS DOL ने कार्यस्थल पर स्तनपान कराने के लिए कर्मचारियों के अधिकारों से जुड़ी नीति जारी की है। वह नीति, जो नियोक्ताओं को सभी कर्मचारियों को प्रदान करनी चाहिए, यह [on.ny.gov/breastmilkexpression](http://on.ny.gov/breastmilkexpression) पर ऑनलाइन उपलब्ध है। इसके अलावा, आप NYS DOL को **1-888-52-LABOR** पर कॉल कर सकते हैं, NYS DOL को [LSAsk@labor.ny.gov](mailto:LSAsk@labor.ny.gov) पर ईमेल कर सकते हैं या ज़्यादा जानकारी के लिए निकटतम श्रम मानक विभाग के कार्यालय पर जा सकते हैं। हमारे कार्यालयों की एक सूची [labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/lstdists.shtm](http://labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/lstdists.shtm) पर उपलब्ध है।