

# WE ARE YOUR DOL



শ্রম মানক বিভাগ (Division of Labor Standards)

## শ্রম কর্মীদের বেতনের বিজ্ঞপ্তি ও কাজের চুক্তি

এই বিজ্ঞপ্তিটি সঠিকভাবে সম্পূর্ণ করা হলে এগুলি পূরণ করবে:

- NYS শ্রম আইন (NYS Labor Law) এর ধারা 195 এর বেতন বিজ্ঞপ্তি বিধি
- অনুচ্ছেদ 190, শ্রমের ন্যূনতম মজুরির আদেশ (Farm Minimum Wage Order) এর লিখিত কাজের চুক্তির বিধিসমূহ

### 1. নিয়োগকর্তার তথ্য

নাম: \_\_\_\_\_ ফোন: \_\_\_\_\_

যে নামে ব্যবসা করে (DBA), তার নাম: \_\_\_\_\_

ভৌত ঠিকানা: \_\_\_\_\_

ডাক ঠিকানা: \_\_\_\_\_

ফেডারেল এমপ্লয়ার আইডেন্টিফিকেশন নম্বর (FEIN) (ঐচ্ছিক): \_\_\_\_\_

2. বিজ্ঞপ্তি দেওয়া হয়েছে:  নিয়োগের সময়  বেতনের হার, দাবি করা ভাতায় বা কর্মচারীদের বেতনদানের নির্দিষ্ট দিন পরিবর্তনের আগে

3. কর্মীরা যেখানে কাজ করবেন সেই নির্দিষ্ট স্থান: \_\_\_\_\_

### 4. যে ধরনের কাজ সম্পাদন করতে হবে:

5. ঘন্টা: \_\_\_\_\_

6. নিয়োগকর্তা প্রদত্ত আবাসনের ব্যবস্থার বর্ণনা দিন, যদি কিছু থাকে, যার মধ্যে পড়বে ঘরের সংখ্যা ও রান্নাবান্নার ব্যবস্থা:

7. কর্মীদের নিয়মিত ঘন্টা প্রতি বেতন হার(সমূহ) এবং ওভারটাইমের বেতন হার: \_\_\_\_\_

ভিত্তি নির্দেশ করুন; ঘন্টা, শিফট, দিন, সপ্তাহ প্রতি বেতন অথবা ইউনিট পিছু। (ইউনিটের ক্ষমতা লিখুন।)

হার: \_\_\_\_\_ প্রতি: \_\_\_\_\_ ওভারটাইমের হার: \_\_\_\_\_

হার: \_\_\_\_\_ প্রতি: \_\_\_\_\_ ওভারটাইমের হার: \_\_\_\_\_

ওভারটাইমের হার ন্যূনতম সময়ের জন্য এবং নিয়মিত হারের দেড়গুণ হওয়া আবশ্যিক। বেতন হার ঘন্টাভিত্তিক না হলে ওভারটাইমের হার কিছু ব্যতিক্রম সহ কর্মীর সপ্তাহের বিভিন্ন বেতন হারের ভারযুক্ত গড়ের 1½ হওয়া আবশ্যিক।

8. বেতন দেওয়ার দিন: \_\_\_\_\_ সপ্তাহান্তের জন্য: \_\_\_\_\_

9. বেতনের পুনরাবৃত্তির হার: সাপ্তাহিক: \_\_\_\_\_ অন্যান্য: \_\_\_\_\_

### 10. যদি কোনও ভাতা ন্যূনতম মজুরিতে দেওয়া হয়, উল্লেখ করুন:

দৈনিক আহারের সংখ্যা: \_\_\_\_\_ প্রতিটি আহারের মূল্য: \$ \_\_\_\_\_

যদি কোনো যদি কোনো মরশুমি অভিবাসী কর্মী দুই সপ্তাহ সময়কালের মধ্যে \$254.00 -এর চেয়ে কম আয় করে, তাহলে ন্যূনতম পারিশ্রমিকের অংশ হিসাবে মিলের জন্য তাঁকে কোনো ভাতা দেওয়া হবে না।

বাসস্থান এবং ইউটিলিটি: \$ \_\_\_\_\_

বাসস্থান এবং ইউটিলিটি ভাতা অভিবাসী মৌসুমী কর্মী ছাড়া সকল কর্মীদের জন্য দেওয়া হবে। \*অভিবাসী মৌসুমী কর্মীর বাসস্থান এবং ইউটিলিটির জন্য কোনো ভাতা, ন্যূনতম মজুরির অংশ হিসাবে বিবেচিত হবে না।

জিনিসপত্রে বেতন দেওয়া \$ \_\_\_\_\_ নির্দিষ্ট করুন: \_\_\_\_\_

11. বেতন তালিকার সমস্ত পরিকল্পিত বিয়োগ (যেমন, স্বাস্থ্যবিমা, অবসরকালীন অবদান, অন্যান্য):

12. নিয়োগকর্তা বেতনসহ অসুস্থতার ছুটি দিয়েছেন

13. নিয়োগকর্তার দেওয়া সুবিধাগুলি (যেমন, অবকাশ, ব্যক্তিগত দিন, ছুটির দিন, শোক সংক্রান্ত ছুটি, অন্যান্য):

14. চাকরির আনুমানিক সময়কাল: শুরুর তারিখ: \_\_\_\_\_ সমাপ্তির তারিখ: \_\_\_\_\_

15. চাকরির অর্থ-বহির্ভূত নিয়ম ও শর্তাবলী (যেমন, পরিবহন পাওয়া, চিকিৎসা পরিশেবা, শিশু পরিচর্যা, স্কুল ইত্যাদি):

16. ইউনিয়নের অধিভুক্তি এবং প্রতিনিধির যোগাযোগের তথ্য, যদি থাকে: \_\_\_\_\_

NYS-এ, ক্ষেত্রের কর্মীদের শ্রম সংগঠন তৈরির অধিকার আছে, যার মধ্যে রয়েছে তাতে যোগদান করা, সহায়তা করা এবং তাদের নিজস্ব প্রতিনিধির মাধ্যমে একসাথে বেতন নিয়ে আলোচনা করার অধিকার। ক্ষেত্রের কর্মীরা যদি শ্রমের অবস্থা এবং সংগঠন সম্পর্কে একে অপরের সাথে কথা বলেন, তাহলে তাঁরা প্রতিশোধ এবং কর্মচ্যুতি সহ যেকোনো কিছু থেকে সুবক্ষিত থাকবেন। তবে, ক্ষেত্রের কর্মীদের ধর্মঘট করার অধিকার নেই।

17. বিশ্রামের দিন: \_\_\_\_\_

নিয়োগকর্তারা ক্ষেত্র শ্রমিকদের তাদের বিশ্রামের দিনে কাজ করতে বাধ্য করতে পারেন না। ক্ষেত্রের কর্মীদের অবশ্যই নির্ধারিত ছুটির দিনে স্বেচ্ছায় কাজ করার সময় এবং তাদের নিয়মিত বেতনের হারের দেড় গুণ দিতে হবে। এই বিধানের কোনো অংশই ক্ষেত্র কর্মীকে তার বিশ্রামের দিনে কাজ করার বিষয়ে বাধা দেয় না, তবে শর্ত থাকে যদি নিয়োগকর্তা কর্মীকে বিশ্রামের দিনে কাজ করা সমস্ত ঘণ্টার জন্য ন্যূনতম নিয়মিত বেতনের দেড় গুণ হারে ক্ষতিপূরণ দেন (যদি মোট ওভারটাইম থ্রেশহোল্ডকে অতিক্রম না করে)।

18. কর্মী স্বীকৃতি এবং নিশ্চিতকরণ:

আজকের দিনে, আমাকে আমার বেতন হার, ওভারটাইমের হার, ভাতাগুলি এবং বেতনের নির্দিষ্ট দিন সম্পর্কে জানানো হয়েছে। আমি নিশ্চিত করছি যে আমি আমার নিয়োগকর্তাকে আমার মাতৃভাষা কী তা জানিয়েছি।

আমার মাতৃভাষা হলো \_\_\_\_\_,

এবং আমাকে আমার মাতৃভাষায় এই বেতনের বিস্তৃতি দেওয়া হয়েছে।

কর্মীর নাম (মুদ্রিত করুন): \_\_\_\_\_

স্বাক্ষর: \_\_\_\_\_ তারিখ: \_\_\_\_\_

19. প্রস্তুতকারকের নাম (মুদ্রিত করুন): \_\_\_\_\_ পদবি: \_\_\_\_\_

কর্মচারীর এই নথির একটি স্বাক্ষরিত প্রতিলিপি পাওয়া আবশ্যিক। নিয়োগকর্তার একটি প্রতিলিপি 6 বছর ধরে সংরক্ষিত

## অতিরিক্ত তথ্য:

NYS শ্রম আইনের ধারা 195: নিয়োগকর্তাদের এই বিজ্ঞপ্তিতে দেওয়া তথ্য সকল কর্মচারীকে নিয়োগের সময় লিখিতভাবে প্রদান করা আবশ্যিক।

নিয়োগকর্তাদের কর্মচারীদের পরিবর্তনের সময়ের কমপক্ষে সাতটি ক্যালেন্ডার দিবস আগে বিজ্ঞপ্তিতে পরিবর্তিত তথ্য সম্পর্কে লিখিতভাবে অবহিত করা আবশ্যিক, যদি না এই ধরনের পরিবর্তন কর্মচারীদের মজুরি বিবৃতিতে প্রতিফলিত হয়ে থাকে। তৎসঙ্গেও, এমনকি সেই পরিবর্তনগুলি কর্মচারীর মজুরির বিবৃতিতে প্রতিফলিত হয়ে থাকলেও, নিয়োগকর্তা কোনও কাজ সম্পাদনের আগে কর্মচারীকে অবহিত না করে কর্মচারীর হার(গুলি) কমাতে পারবেন না।

নিয়োগকর্তার অসুস্থতার ছুটি, অবকাশ, ব্যক্তিগত ছুটি, ছুটির দিন ও ঘন্টা সংক্রান্ত তাদের নীতি কর্মচারীদেরকে লিখিতভাবে প্রদান করা অথবা প্রকাশ্য স্থানে টাঙিয়ে দেওয়া আবশ্যিক।

নিয়োগকর্তাদের তাদের বেতন তালিকার রেকর্ড 6 বছর ধরে সংরক্ষিত রাখা আবশ্যিক।

ক্ষেত্র কর্মীদের জন্য NYS ন্যূনতম মজুরির আদেশ: নিয়োগকর্তাদের এগুলি একটি প্রকাশ্য স্থানে টাঙিয়ে দেওয়া আবশ্যিক:

- সাধারণভাবে প্রযোজ্য কোনও কাজের চুক্তির একটি প্রতিলিপি **এবং**
- NYS শ্রম বিভাগের জারি করা ক্ষেত্রের ন্যূনতম মজুরির বিধিগুলির সারসংক্ষেপ করা একটি পোস্টিং।

কোনও কর্মচারীকে বিপরীত লিঙ্গের কর্মচারীদের তুলনায় অথবা সুরক্ষিত শ্রেণীর হওয়ার কারণে কম বেতন দেওয়া বেআইনি।

নিয়োগকর্তারা কর্মচারীদেরকে মজুরি নিয়ে সহকর্মীদের সঙ্গে আলোচনা করার থেকে নিষেধ করতে পারবেন না।

নিয়োগকর্তারা কর্মচারীদের বেতনের ইতিহাস সম্পর্কে জিজ্ঞাসাবাদ করতে পারবেন না।