नेपाली / *NEPALI*

कर्मचारी अधिकार तथा जिम्मेवारीहरूको सूचना
संघीय परिवार र चिकित्सा बिदा ऐन (*FMLA*)

आधारभूत बिदा अधिकार

संघीय *FMLA* अन्तर्गत **हरेक पात्रो वर्ष (जनवरी १-डिसेम्बर ३१) मा** १२ हप्तासम्मको तलब बिनाको, सुरक्षित गरिएको बिदा पाउने अधिकार *University of Wisconsin–Madison* का योग्य कर्मचारीहरूसँग यी कारणहरूका लागि हुन्छ:

- गर्भावस्था, शिशु जन्म अघिको स्वास्थ्य स्याहार वा शिशु जन्मको कारणले गर्दाको अशक्तता;
- जन्म पछि शिशुको स्याहार सुसार वा *adoption* वा धर्मपुत्र/-पुत्री (*foster*) जिम्मेवारीका लागि;
- गम्भीर स्वास्थ्य अवस्था भएका कर्मचारीको श्रीमान/श्रीमती, छोरा वा छोरी वा बुवा आमाको स्याहारका लागि।
- कर्मचारीको काम गर्न नसक्ने बनाउने गम्भीर स्वास्थ्य अवस्थाका लागि।

संघीय सैनिक परिवार बिदा अधिकारहरू

सक्रिय सैनिक सेवा (*active duty*) मा तैनाथ वा आकस्मिक परिचालन (*contingency operation*) को समर्थनमा आह्वान गरिएका (*call to status*) *National Guard* वा *Reserves* मा समावेश श्रीमान/श्रीमती, छोरा, छोरी वा बुवा आमा हुने योग्य कर्मचारीहरूले आफ्नो १२ हप्ते बिदाको अधिकार केही योग्य आवश्यकताहरूका लागि चलाउन पाउन सक्छन्। योग्य आवश्यकताहरूमा केही सैनिक कार्यक्रमहरूमा उपस्थित हुने, वैकल्पिक बालबच्चा हेरचाहको प्रबन्ध गर्ने, केही आर्थिक तथा कानुनी प्रबन्धहरूको सम्बोधन गर्ने, केही परामर्शका बैठकहरूमा उपस्थित हुने र तैनाथ भएर फर्केपछि हुने बैठकहरू (*post-deployment reintegration briefings*) मा उपस्थित हुने कुराहरू समावेश हुन सक्छन्।

FMLA मा एक विशेष बिदाको अधिकार छ जसले योग्य कर्मचारीहरूका लागि एक १२ महिनाको अवधिभरि समावेश सेनाका सदस्यको हेरचाह गर्नका लागि२६ हप्तासम्मको बिदा लिने अनुमति दिन्छ। समावेश सेनाका सदस्य भनेको हालका सशस्त्र बलका सदस्य हुन्, जसमा *National Guard* वा *Reserves* का सदस्यहरू समावेश छन्, जसलाई कर्तव्य पालना गर्दा वा सक्रिय सेवाका क्रममा गम्भीर चोट लागेको वा बिमारी झेल्नु पऱ्यो; जसका कारण उनीहरू आफ्नो कर्तव्य पूरा गर्न चिकित्सकीय रूपमा अयोग्य हुन सक्छन् र जसले हाल उपचार, स्वास्थ्यलाभ वा थेरापी गराइरहेका छन्, वा जो *outpatient* को अवस्थामा छन्, वा जो अस्थायी अशक्तताको अवकाश पाउने सूचीमा छन्।

सुविधा र सुरक्षाहरू

FMLA बिदाको बेलामा, रोजगारदाताले "सामूहिक स्वास्थ्य बीमा" अन्तर्गतको कर्मचारीको स्वास्थ्य बीमा कर्मचारीले काम गरेको सरह नै कायम राख्नुपर्दछ। मानव संसाधन कार्यालयलाई सम्पर्क गर्नुहोला – सुविधा सेवालाई 262-5650 वा benefits@ohr.wisc.edu मार्फत बीमा प्रीमियमहरू वा तपाईंको सुविधाहरूको बारेमा अरू कुनै प्रश्नहरू छलफल गर्न।

FMLA बिदाबाट काममा फर्किएपछि, प्रायजसो कर्मचारीहरूलाई पहिलेको वा बराबर तलब, सुविधा वा रोजगारका अन्य नियम हुने बराबर कार्यपदहरूमा राखिनुपर्छ। यदि तपाईंको बिदा *FMLA* अधिकार भन्दा पछाडिसम्म लिनुपर्ने भयो भने, तपाईंको *FMLA* अन्तर्गतको काममा फर्किँदाको अधिकार हुँदैन। काममा फर्किँदाका अधिकारहरू उपलब्ध भएमा लागू सामूहिक सौदाबाजी सहमति, प्रशासकीय संहिता वा विश्वविद्यालयको नीति अन्तर्गत हुनेछन्।

FMLA बिदाको प्रयोगले गर्दा कर्मचारीको बिदा शुरू हुनु अघि जम्मा भएका कुनै पनि रोजगार सुविधा हराउनु हुँदैन।

योग्यताका आवश्यकताहरू

University of Wisconsin–Madison का कर्मचारीहरू (जसमा *fixed-term finite* कर्मचारीहरू समावेश छन्) *FMLA* अन्तर्गत योग्य छन् यदि उनीहरूले यी मापदण्ड पूरा गरे भने:

- *राज्य (*State*) द्वारा १२ महिनासम्म रोजगारमा राखिएको (लगातार हुन आवश्यक छैन); ***अनि***
- *FMLA* अन्तर्गतको अनुरोध गरिएको बिदा शुरू हुनुभन्दा तुरुन्तै अघिको १२ महिनाको अवधिमा *राज्य (*State*) का लागि कम्तीमा १,२५० घण्टा (जसमा तलब पाइने बिदा समावेश छैन) काम गरेको;
- अनि ७५ माइल भित्रमा रोजगारदाताले कम्तीमा ५० जना कर्मचारीहरूलाई रोजगारमा राखिएको।

*"राज्य (*State*)" मा *UW* प्रणालीका सबै क्याम्पसहरू र राज्यका एजेन्सीहरू समावेश हुन्छन्

गम्भीर स्वास्थ्य अवस्थाको परिभाषा

एक गम्भीर स्वास्थ्य अवस्था कुनै बिमारी, चोटपटक, अशक्तता वा शारीरिक वा मानसिक अवस्था हो जसमा स्वास्थ्य स्याहार परिसरमा रातभरि बस्नुपर्ने वा कर्मचारीलाई आफ्नो काम गर्न रोक्ने, योग्य परिवारको सदस्यलाई स्कूल वा अन्य दैनिक गतिविधिमा भाग लिन रोक्ने अवस्था जसको लागि स्वास्थ्य सेवा प्रदायक मार्फत निरन्तर उपचार गर्ने कुराहरू समावेश छन्।

केही अवस्थाहरूको अधीन बमोजिम, निरन्तर उपचारको आवश्यकता तीन पात्रो दिन जसमा स्वास्थ्य सेवा प्रदायकसँगको कम्तीमा दुईपटकको भेटघाट गरेको वा एकपटकको भेटघाट र निरन्तर उपचार वा गर्भावस्थाको कारण अशक्तता वा दीर्घकालीन अवस्थाहरूका कारण अशक्ततालेपनि पूरा गर्न सक्दछन्। अरू अवस्थाहरू निरन्तर उपचारको परिभाषा अन्तर्गत पर्न सक्छन्।

बिदाको प्रयोग

कर्मचारीले आफ्नो बिदाको अधिकार एकैपटकमा चलाउन आवश्यक छैन। स्वास्थ्य अवस्थाको आवश्यकता अनुसार, बिदा काम गर्ने दिनको बीच बीचमा (*intermittently*) वा घटाइएको बिदा तालिकाको रूपमा लिन मिल्छ। काममा अनुपयुक्त तरिकाले असर नपार्ने तरिकाले योजना बनाइएको स्वास्थ्य उपचारको लागि कर्मचारीहरूले सकेसम्म प्रयास गर्नुपर्दछ। योग्य आवश्यकताका कारण काम गर्ने दिनको बीच बीचमा पनि बिदा लिन सकिन्छ।

तलब नपाइने *FMLA* बिदाको सट्टामा तलब पाइने बिदा चलाउने

कर्मचारीहरू *FMLA* मा बस्दा बिरामी बिदा वा कुनै पनि प्रकारको तलब पाइने उपलब्ध बिदा चलाउन पाउँछन्। *FMLA* बिदाको लागि तलब पाइने बिदा चलाउनका लागि कर्मचारीहरूले कामको सामान्य तलब पाइने बिदा नीतिहरूको पालना गर्नुपर्दछ।

कर्मचारीका जिम्मेवारीहरू

कर्मचारीहरूले *FMLA* लिनुपर्ने आवश्यकता देखिएमा ३० दिनको अग्रिम सूचना प्रदान गर्न आवश्यक हुन्छ। ३० दिनको सूचना प्रदान गर्न सम्भव नभएमा, कर्मचारीले सकेसम्म चाँडो सूचना प्रदान गर्नुपर्दछ र सामान्यतया कामको फोन गरेर थाहा दिनुपर्ने (*call-in*) विधिको पालना गर्न आवश्यक हुन्छ।

रोजगारदाताले बिदा *FMLA* सुरक्षा अन्तर्गत योग्य छ कि छैन निर्धारण गर्न सहयोगका लागि र बिदाको अपेक्षा गरिएको अवधि सहितको पर्याप्त जानकारी कर्मचारीहरूले प्रदान गर्न आवश्यक छ। पर्याप्त जानकारीमा कर्मचारीले काम उपयुक्त तरिकाले गर्न नसक्ने, परिवारको सदस्यले दैनिक गतिविधिहरू गर्न नसक्ने, अस्पतालमा भर्ना हुनुपर्ने वा स्वास्थ्य सेवा प्रदायकद्वारा निरन्तर उपचारको आवश्यक हुने वा सेनामा हुने परिवारको सदस्यको बिदा समर्थन गर्नुपर्ने परिस्थितिहरू समर्थन गर्न आवश्यक हुने जस्ता कुराहरू समावेश हुन सक्छन्। कर्मचारीहरूले रोजगारदातालाई यो पनि खबर गर्नुपर्दछ यदि अनुरोध गरिएको बिदा पहिले नै *FMLA* बिदाको रूपमा लिइएको वा प्रमाणित भएको हो भने। कर्मचारीहरूले बिदा आवश्यकता समर्थन गर्ने प्रमाणीकरण र आवधिक पुन: प्रमाणीकरण पनि प्रदान गर्न आवश्यक हुन सक्छ।

रोजगारदाताका जिम्मेवारीहरू

समावेश रोजगारदाताहरूले बिदा अनुरोध गर्ने कर्मचारीहरूलाई *FMLA* को लागि योग्य छन् या छैनन् जानकारी प्रदान गर्नुपर्दछ। यदि कर्मचारीहरू योग्य छन् भने, सूचनामा कुनै पनि थप जानकारीका साथसाथै कर्मचारीका अधिकार र जिम्मेवारीहरू सबै समावेश गर्नुपर्दछ। यदि कर्मचारीहरू योग्य छैनन् भने, रोजगारदाताले योग्य नहुने कारण प्रदान गर्न आवश्यक हुन्छ।

समावेश रोजगारदाताहरूले बिदा अनुरोध गर्ने कर्मचारीहरूलाई बिदा *FMLA* अन्तर्गत सुरक्षित गरिएको रूपमा तोकिन्छन् या तोकिँदैनन् साथसाथै सो बिदा कर्मचारीको बिदा अधिकार अन्तर्गत कति घण्टाको लागि गनिन्छ, खबर गर्न आवश्यक हुन्छ। यदि रोजगारदाताले बिदा *FMLA* अन्तर्गत सुरक्षित गरिएको होइन भन्ने निर्धारण गरे भने, रोजगारदाताले कर्मचारीलाई खबर गर्न आवश्यक हुन्छ।

रोजगारदाताहरूले गर्ने गैर कानुनी कार्यहरू

FMLA ले कुनै पनि रोजगारदाताले यसो गर्न गैर कानुनी बनाउँछ:

- *FMLA* अन्तर्गत प्रदान गरिएको कुनै पनि अधिकारको प्रयोगमा हस्तक्षेप गर्न, रोक्न वा अस्वीकार गर्न।
- कुनै व्यक्तिलाई यी कारणहरूले गर्दा कामबाट निकाल्न वा भेदभाव गर्न: *FMLA* ले गैर कानुनी बनाएको अभ्यासको विरोध गर्दा वा *FMLA* अन्तर्गत वा सोसँग सम्बन्धित कुनै पनि काममा संलग्न हुँदा।

कार्यान्वयन

रोजगारदाताको संघीय *FMLA* उल्लङ्घन विरुद्ध कुनै कर्मचारीले अमेरिकी श्रम विभागसँग गुनासो फाइल गर्न सक्नेछन् वा निजी मुद्दा हाल्न सक्नेछन्। *FMLA* ले भेदभाव निषेध गर्ने कुनै संघीय वा राज्यको कानुनलाई असर गर्दैन वा व्यापक परिवार वा स्वास्थ्य बिदा अधिकारहरू प्रदान गर्ने कुनै राज्य वा स्थानीय कानुन वा सामूहिक सौदाबाजी सहमतिलाई विस्थापन गर्दैन।

****

विस्कन्सिन परिवार र चिकित्सा बिदा ऐन (*WFMLA*)

विस्कन्सिन *FMLA* बिदाको आधारभूत अधिकार

Wisconsin FMLA अन्तर्गत **हरेक पात्रो वर्ष (जनवरी १-डिसेम्बर ३१)** मा योग्य *University of Wisconsin–Madison* कर्मचारीहरूसँग यी अधिकार छन्:

- तपाईंको आफ्नै गम्भीर स्वास्थ्य अवस्थाका लागि २ हप्ताका तलब नपाइने स्वास्थ्य बिदा;
- गम्भीर स्वास्थ्य अवस्था हुने तपाईंको बालबच्चा, श्रीमान/श्रीमती, बुवा आमा, सासू ससुरा, सँगै बस्ने साथी (*domestic partner*) वा सँगै बस्ने साथीको बुवा आमाहरूका लागि २ हप्ताका तलब नपाइने पारिवारिक बिदा; अनि
- तपाईंको शिशुको जन्म वा *adoption* को लागि ६ हप्ताको तलब नपाइने पारिवारिक बिदा।

***WFMLA* योग्यताका आवश्यकताहरू**

**University of Wisconsin–Madison* का कर्मचारीहरू (जसमा *fixed-term finite* कर्मचारीहरू समावेश छन्) *WFMLA* अन्तर्गत योग्य छन् यदि उनीहरूले यी मापदण्ड पूरा गरे भने:

- *राज्य (*State*) द्वारा लगातार ५२ हप्तासम्म रोजगारमा राखिएको भएमा अनि
- गएको ५२ हप्ताको अवधिभरि कम्तीमा १,००० घण्टा (जसमा तलब पाइने बिदा जस्तै कि तलब पाइने अवस्थामा समावेश) का लागि *राज्य (*State*) का लागि काम गरेको।

*"राज्य (*State*)" मा *UW* प्रणालीका सबै क्याम्पसहरू र राज्यका एजेन्सीहरू समावेश हुन्छन्

"बिदाको प्रयोग (*Use of Leave*)" र "तलब नपाइने *FMLA* को बिदाको सट्टामा तलब पाइने बिदा चलाउने" *FMLA* को खण्डहरू *WFMLA* बिदाका लागि पनि लागू हुन्छन्।

UW–Madison का लागि यसमा आधारित:
Federal Register Appendix C देखि भाग 825
OSER-DCLR-203 (03/04/2013)

अक्टोबर १४, २०२१ मा समीक्षा गरिएको