

PL514 (Rev 1)

পিতৃত্বকালীন ছুটি এবং বেতন

একটি মূল সারসংক্ষেপ

সরকার কর্মরত মা-বাবাদের সাহায্য করায় অঙ্গীকারবদ্ধ। ‘প্যাটার্নিটি লীভ’ (paternity leave) বা পিতৃত্বকালীন বিশেষ ছুটি ও বেতন পাওয়া-সংক্রান্ত কিছু অধিকার সম্প্রতি প্রবর্তন করা হয়েছে এবং এগুলি ভোগ করার সুযোগ সেইসব কর্মচারীরা পাবে যাদের সন্তানরা 6 এপ্রিল 2003 তারিখে বা তার পরে জন্মাবে বলে প্রত্যাশা করা হচ্ছে কিংবা জন্মেছে।

একই সময়ে, সরকার মাতৃত্বকালীন বিশেষ ছুটির মেয়াদ ও বেতনের পরিমাণ প্রসারিত করে ও বাড়িয়ে দত্তক সন্তান গ্রহণকারী মা-বাবাদের বেতনসহ ছুটি ভোগ করার অধিকার, এবং ছোট বাচ্চাদের মা-বাবাদের আরো নমনীয় বা সুবিধাজনক সময়ে ও পরিস্থিতিতে কাজ করার জন্য আবেদন করার অধিকার প্রবর্তন করেছে। মা-বাবার দায়িত্ব পালনের জন্য ছুটি পাওয়ার অধিকার এবং তাদের উপরে নির্ভরশীল ব্যক্তিদের দেখাশোনা করার সময় পাওয়ার সুযোগসহ, এইসব অধিকার কর্মক্ষেত্র ও পারিবারিক জীবনের মধ্যে উপযুক্ত ভারসাম্য বজায় রাখার জন্য আগের চাইতে অনেক বেশী সুযোগ মা-বাবাদের দেবে, এবং এগুলি ব্যবসা-বাণিজ্য ও কাজকর্মের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়ার সাথে সাথে দক্ষতা বৃদ্ধিতেও সাহায্য করবে।

এই প্রচারপত্রে পিতৃত্বকালীন বিশেষ ছুটি ও বেতন পাওয়ার অধিকার সম্পর্কে কিছু মূল তথ্য দেওয়া হয়েছে। বিস্তারিত বর্ণনা এর মধ্যে দেওয়া হয়নি, এবং এটাকে আইনের সরকারীভাবে অনুমোদিত বিবৃতি বলে ধরে নেওয়া উচিত হবে না।

কর্মচারীরা কোন শিশুকে দত্তক নেওয়ার পরেও পিতৃত্বকালীন বিশেষ ছুটি ও বেতন পাওয়ার অধিকার তাদের উপরে বর্তাবে। আরো বিস্তারিত বিবরণের জন্য প্রচারপত্র অ্যাডপ্টিভ পেরেন্টস্ - রাইটস্ টু লীভ অ্যান্ড পে (Adoptive parents - rights to leave and pay) বা দত্তক গ্রহণকারী মাতাপিতারা - ছুটি ও বেতন পাওয়ার বিভিন্ন অধিকার (PL 515) দেখুন (এটা পাওয়া যাবে এই ঠিকানায় : www.dti.gov.uk/er/individual/adopt-pl515.htm কিংবা DTI পাবলিকেশনস্ অর্ডারলাইন থেকে - এদের সঙ্গে যোগাযোগ করার বিবরণ ‘অতিরিক্ত তথ্য’ অংশে দেওয়া হয়েছে)।

এই প্রচারপত্রের সর্বাধুনিক সংস্করণ এবং একটা বিস্তারিত নির্দেশিকা ওয়ার্কিং ফাদারস্ - রাইটস্ টু লীভ অ্যান্ড পে (Working fathers - rights to leave and pay) বা কর্মরত পিতারা - ছুটি ও বেতন পাওয়ার বিভিন্ন অধিকার (PL 517) ইন্টারনেট-এ পাওয়া যায় www.dti.gov.uk/er/paternity.htm এই ঠিকানায় কিংবা DTI পাবলিকেশনস্ অর্ডারলাইন থেকে (এদের সঙ্গে যোগাযোগ করার বিবরণ ‘অতিরিক্ত তথ্য’ অংশে দেওয়া হয়েছে)। কর্মসংস্থান বা নিয়োগ-সংক্রান্ত বিভিন্ন বিষয়ে আরো বিস্তারিত জানার জন্য www.dti.gov.uk/er দেখুন।

ফেব্রুয়ারী 2003

পিতৃত্বকালীন বিশেষ ছুটি ও বেতন

একটি শিশুর জন্মের পরে, পিতৃত্বকালীন বিশেষ ছুটি ও বেতন-সংক্রান্ত বিভিন্ন অধিকার যোগ্য কর্মচারীদের ঐ শিশুর যত্ন নেওয়ার জন্য অথবা তার মাকে সহায়তা দেওয়ার জন্য বেতনসহ ছুটি নেওয়ার অধিকার প্রদান করে।

শুরু হওয়ার তারিখ

যেঁসব কর্মচারীর সন্তানরা 6 এপ্রিল 2003 তারিখে বা ঐ তারিখের পরে জন্মাবে বলে প্রত্যাশা করা হচ্ছে, তারা পিতৃত্বকালীন বিশেষ ছুটি ও বেতন-সংক্রান্ত নতুন ব্যবস্থাদির দ্বারা উপকৃত হবে।

যেঁসব কর্মচারীর সন্তানরা 6 এপ্রিল 2003 তারিখে বা ঐ তারিখের পরে জন্মাবে বলে প্রত্যাশা করা হচ্ছে, তাদের সন্তানদের জন্ম প্রত্যাশিত সময়ের আগে হলেও তারা পিতৃত্বকালীন বিশেষ ছুটি নিতে ও বেতন পেতে পারবে।

যেঁসব কর্মচারীর সন্তানরা 6 এপ্রিল 2003 তারিখের আগে জন্মাবে বলে প্রত্যাশা করা হচ্ছে কিন্তু যাদের সন্তানরা 6 এপ্রিল 2003 তারিখে বা ঐ তারিখের পরে প্রত্যাশিত সময়ের চেয়ে দেরীতে জন্মাবে তারা পিতৃত্বকালীন বিশেষ ছুটি নিতে পারবে ও বেতন পাবে (এই ক্ষেত্রে পরিস্থিতি সম্পর্কে জানানোর বিশেষ ব্যবস্থা প্রযোজ্য হবে)।

যোগ্যতা

পিতৃত্বকালীন বিশেষ ছুটি পাওয়ার যোগ্যতা অর্জনের জন্য কর্মচারীদের নিচের শর্তগুলি অবশ্যই পূরণ করতে হবে। তাদের অবশ্যই -

- শিশুর লালনপালনের দায়িত্ব নিতে হবে বা তারা ঐ দায়িত্ব পালন করতে পারবে এমন প্রত্যাশা করা হবে
- শিশুর স্বাভাবিক জন্মদাতা পিতা অথবা তার মায়ের স্বামী কিংবা পার্টনার বা জীবনসাথী হতে হবে
- তাদের নিয়োগকারীর জন্য একটানা 26 সপ্তাহ কাজ করে থাকতে হবে যার শেষ সপ্তাহ হবে শিশুর জন্মের প্রত্যাশিত তারিখের আগের পঞ্চদশ, অর্থাৎ পনেরো নম্বর সপ্তাহ

নিয়োগকারীরা তাদের কর্মচারীদের কাছে একটা 'সেলফ সার্টিফিকেট' চাইতে পারে (আরো বিবরণের জন্য নিচে দেখুন) যা হলো তাদের নিজেদের দেওয়া লিখিত প্রমাণ যে তারা যোগ্যতার এইসব শর্ত পূরণ করেছে।

পিতৃত্বকালীন বিশেষ ছুটির মেয়াদ

যোগ্য কর্মচারীরা হয় এক সপ্তাহ কিংবা একটানা দুই সপ্তাহ পিতৃত্বকালীন বিশেষ ছুটি নিতে পারবে (মাকে মাঝে দিন বাদ দিয়ে নয়)।

তারা তাদের ছুটি শুরু করতে পারবে -

- শিশুর জন্মের তারিখ থেকে (সেটা প্রত্যাশিত তারিখের আগে বা পরে যাই হোক), অথবা
- শিশুর জন্মের তারিখের পরে (সেটা প্রত্যাশিত তারিখের আগে বা পরে যাই হোক) নির্বাচিত কয়েক দিন বা সপ্তাহ থেকে, অথবা
- যে সপ্তাহে শিশুর জন্ম হতে পারে বলে প্রত্যাশা করা হচ্ছে তার প্রথম দিনের পরের কোন নির্বাচিত তারিখ থেকে

শিশুর জন্মের সপ্তাহের বা তার পরের সপ্তাহের যে কোন দিন থেকে ছুটি শুরু হতে পারে কিন্তু তার মেয়াদ অবশ্যই শেষ হবে -

- শিশুর জন্মের প্রকৃত তারিখের 56 দিনের মধ্যে, অথবা

- যদি শিশুর জন্ম আগে হয়ে যায়, তাহলে জন্মের প্রকৃত তারিখ থেকে শুরু করে জন্মের প্রত্যাশিত সপ্তাহের প্রথম দিনের পরে 56 দিন পর্যন্ত সময়ের মধ্যে।

মায়ের একবার গর্ভধারণের ফলে একটি শিশুর বা একটির বেশী শিশুর জন্মের দরুণ কর্মচারীরা কেবল একবারই বিশেষ ছুটি পেতে পারবে।

সংবিধিবদ্ধ পিতৃত্বকালীন বেতন

অধিকাংশ কর্মচারীই, তাদের পিতৃত্বকালীন ছুটির মেয়াদের মধ্যে, তাদের নিয়োগকারীর কাছ থেকে স্ট্যাটুটরী প্যাটনিটি পে (SSP) বা সংবিধিবদ্ধ পিতৃত্বকালীন বেতন পাওয়ার যোগ্য।

নিয়োগকারীরা সংবিধিবদ্ধ পিতৃত্বকালীন বেতন দিয়ে থাকে হয় 1 সপ্তাহের কিংবা পর পর 2 সপ্তাহের জন্য, কর্মচারী যেমন বেছে নিয়েছে। সংবিধিবদ্ধ পিতৃত্বকালীন বেতন দেওয়া হয় স্ট্যাটুটরী ম্যাটিনিটি পে (SMP) বা সংবিধিবদ্ধ মাতৃত্বকালীন বেতনের সাধারণ হারের মতো একই হারে - এপ্রিল 2003 থেকে, এই হার হবে প্রতি সপ্তাহে £100 পাউন্ড অথবা গড়পড়তা সাপ্তাহিক আয়ের 90% যদি এই আয় £100 পাউন্ডের কম হয়।

যে কোন পিতৃত্বকালীন বেতনের মেয়াদ 6 এপ্রিল 2003 তারিখের আগে শুরু হলে তা দেওয়া হয়ে থাকে এপ্রিল 2002 থেকে শুরু হওয়া সংবিধিবদ্ধ মাতৃত্বকালীন বেতনের সাধারণ হারের মতো একই হারে - প্রতি সপ্তাহে £75 পাউন্ড।

যে সব কর্মচারীর সাপ্তাহিক গড় আয় ন্যাশনাল ইনসিওর্যান্স হিসাবের বিচারে আয়ের নিম্নতর সীমার (Lower Earnings Limit) নিচে (এপ্রিল 2002 থেকে সপ্তাহে £75 পাউন্ড) তারা SSP পাওয়ার যোগ্য বিবেচিত হয় না। যে সব কর্মচারী SSP পাওয়ার যোগ্য নয়, অথবা যারা স্বাভাবিকভাবে কম বেতন পেয়ে থাকে, তারা পিতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করার সময়ে ইনকাম সাপোর্ট পেতে পারে। হাউজিং বেনিফিট, কার্ডিনাল ট্যাক্স বেনিফিট, ট্যাক্স ক্রেডিটস্ অথবা শিশুর স্টার্ট ম্যাটিনিটি গ্র্যান্ট-এর মতো কোন একটা অনুদানের মাধ্যমে অতিরিক্ত আর্থিক সহায়তাও পাওয়া যেতে পারে। আপনার স্থানীয় জবসেন্টার প্লাস্ দফতর কিংবা সোশ্যাল সিকিউরিটি দফতর থেকে আরো বিস্তারিত বিবরণ পাওয়া যাবে।

পিতৃত্বকালীন বিশেষ ছুটি নেওয়ার ইচ্ছার বিজ্ঞপ্তি

শিশুর জন্মের প্রত্যাশিত তারিখের আগের পনেরো সপ্তাহের শেষের মধ্যেই কর্মচারীদের পিতৃত্বকালীন ছুটি নেওয়ার ইচ্ছার কথা তাদের নিয়োগকারীদের অবশ্যই জানিয়ে দিতে হবে, যদি না সেটা যুক্তিসঙ্গতভাবে বাস্তবসম্মত না হয়ে থাকে। তারা তাদের নিয়োগকারীদের অবশ্যই জানাবে -

- শিশুর জন্মের প্রত্যাশিত সপ্তাহ
- তারা 1 সপ্তাহের অথবা 2 সপ্তাহের ছুটির মধ্যে কোন্টা চায়
- কখন থেকে তারা তাদের ছুটি শুরু করতে চায়

যে তারিখ থেকে কর্মচারীরা তাদের ছুটি শুরু করতে চায় তার সম্পর্কে তাদের মত তারা পরিবর্তন করতে পারে যদি তারা কমপক্ষে 28 দিন আগে তাদের নিয়োগকারীদের সে কথা জানিয়ে দেয় (যদি না সেটা যুক্তিসঙ্গতভাবে বাস্তবসম্মত না হয়ে থাকে)। যে তারিখ থেকে কর্মচারীরা কোন SSP পাওয়া শুরু করার প্রত্যাশা করছে সেটাও তাদের অবশ্যই নিয়োগকারীদের কমপক্ষে 28 দিন আগে জানিয়ে দিতে হবে, যদি না সেটা যুক্তিসঙ্গতভাবে বাস্তবসম্মত না হয়ে থাকে।

সেলফ সার্টিফিকেট

কর্মচারীদের SSP পাওয়ার যোগ্যতার প্রমাণস্বরূপ একটা পূরণ করা 'সেলফ সার্টিফিকেট' বা নিজস্ব শংসাপত্র তাদের অবশ্যই তাদের নিয়োগকারীদের দিতে হবে। নিয়োগকারীদের এবং কর্মচারীদের ব্যবহারের জন্য (যদি তারা সেটা ব্যবহার করতে চায়) একটা নমুনা সেলফ সার্টিফিকেট *ওয়ার্কিং ফাদারস্ - রাইটস্ টু লীভ অ্যান্ড পে (PL 517)* প্রচারপত্রে দেওয়া হয়েছে যা ইন্টারনেট-এ পাওয়া যায় www.dti.gov.uk/er/paternity.htm এই ঠিকানায় কিংবা DTI পাবলিকেশনস্ অর্ডারলাইন থেকে (এদের সঙ্গে যোগাযোগ করার বিবরণ 'অতিরিক্ত তথ্য' অংশে দেওয়া হয়েছে)। পিতৃত্বকালীন ছুটি পাওয়ার যোগ্যতার প্রমাণস্বরূপ নিয়োগকারীরাও একটা পূরণ করা

সেলফ সার্টিফিকেট চাইতে পারে। এই সেলফ সার্টিফিকেট-এর মধ্যে অবশ্যই এই মর্মে ঘোষণা থাকবে যে কর্মচারী যোগ্যতার নির্দিষ্ট কিছু শর্ত পূরণ করেছে এবং আগাম বিজ্ঞপ্তি দেওয়ার প্রয়োজনের অংশ হিসাবে উপরোক্ত তথ্য তার মধ্যে থাকবে।

একটা পূরণ করা সেলফ সার্টিফিকেট পেশ করার মাধ্যমে, কর্মচারীরা পিতৃত্বকালীন ছুটি ও বেতনের ব্যাপারে বিজ্ঞপ্তি ও প্রমাণ দেওয়ার দুই শর্তই পূরণ করতে পারবে। নিয়োগকারীদের অন্য আরো কিছু যাচাই ক'রে দেখার দরকার হবে না।

চুক্তিসাপেক্ষ সুযোগ-সুবিধাসমূহ

কর্মচারীরা তাদের পিতৃত্বকালীন ছুটির পুরো মেয়াদে তাদের নিয়োগের সঙ্গে সম্পর্কিত স্বাভাবিক নিয়মকানুন ও শর্তাবলী অনুসারে বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধা লাভ করার অধিকারী, তাদের মজুরি বা বেতনের সঙ্গে সম্পর্কিত শর্তাবলীর ক্ষেত্রে ছাড়া (যদি না তাদের নিয়োগের চুক্তিতে অন্য কোন শর্ত থেকে থাকে)। তবে, অধিকাংশ কর্মচারীই এই মেয়াদের জন্য SSP পাওয়ার যোগ্য বিবেচিত হবে। কোন কর্মচারীর যদি পিতৃত্বকালীন ছুটির সাথে সাথে সংবিধিবদ্ধ অধিকার ভোগ করার চুক্তিসাপেক্ষ অধিকারও থাকে, তাদের মধ্যে যেটা তার জন্য বেশী লাভজনক সেটারই সুযোগ সে নিতে পারে। যে পিতৃত্বকালীন বিশেষ বেতন পাওয়ার চুক্তিসাপেক্ষ অধিকার তার আছে তার পরিমাণ তার প্রাপ্য SSP-এর পরিমাণ কমিয়ে দেবে।

পিতৃত্বকালীন ছুটির পরে আবার কাজে যোগ দেওয়া

পিতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করার পরে আবার একই কাজে যোগ দেওয়ার অধিকার কর্মচারীদের আছে।

ক্ষতি বা বরখাস্ত হওয়ার বিরুদ্ধে সুরক্ষা

পিতৃত্বকালীন ছুটি নেওয়ার জন্য, অথবা নেওয়ার চেষ্টা করার জন্য, কোনরকম অন্যায় আচরণের বা বরখাস্ত হওয়ার ঝুঁকির বিরুদ্ধে কর্মচারীদের সুরক্ষাবিধানের ব্যবস্থা আছে। যেসব কর্মচারীর বিশ্বাস যে তাদের প্রতি অন্যায় আচরণ করা হয়েছে তারা একটা 'এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনাল' বা নিয়োগ-সংক্রান্ত সালিশ সভার কাছে অভিযোগ পেশ করতে পারে।

প্রাপ্য অর্থ আদায়ে নিয়োগকারীদের সুযোগ

নিয়োগকারীরা তাদের কর্মচারীদের যে পরিমাণ স্ট্যাটুটরী প্যাটান্টি পে (SSP) বা সংবিধিবদ্ধ পিতৃত্বকালীন বেতন দিচ্ছে সেটা তারা স্ট্যাটুটরী ম্যাটান্টি পে (SMP) বা সংবিধিবদ্ধ মাতৃত্বকালীন বেতনের মতো একইভাবে ফেরত পাওয়ার দাবি জানাতে পারে। যে পরিমাণ অর্থ নিয়োগকারীরা দিচ্ছে তার 92% তারা ফেরত পেতে পারে, এবং যারা ক্ষুদ্র নিয়োগকারীদের ছাড় পাওয়ার যোগ্য তারা 100% এবং সেই সাথে SSP বাবদে ন্যাশনাল ইনসিওর্যান্স খাতে নিয়োগকারীর দেওয়া অংশের ক্ষতিপূরণ হিসাবে একটা অতিরিক্ত পরিমাণ অর্থও দাবি করতে পারে।

পরিবারের জন্য অন্যান্য বন্ধুভাবাপন্ন অধিকার

নমনীয় বা সুবিধাজনক সময়ে ও পরিস্থিতিতে

কাজ করার জন্য আবেদন করার অধিকার

অল্প বয়সী, বা প্রতিবন্ধকতাসম্পন্ন, শিশুদের মা-বাবাদের জন্য নমনীয় বা সুবিধাজনক সময়ে ও পরিস্থিতিতে কাজ করার জন্য আবেদন করার অধিকার প্রবর্তিত হতে চলেছে। যেসব যোগ্য কর্মচারী ছয় বছরের কম বয়সী শিশুদের, অথবা আঠারো বছরের কম বয়সী ছেলেমেয়েদের মা-বাবা, তারা 6 এপ্রিল 2003 তারিখ থেকে নমনীয় বা সুবিধাজনক সময়ে ও পরিস্থিতিতে কাজ করার অধিকার পাবে। তারা এই ধরনের অনুরোধ জানালে নিয়োগকারীদের কর্তব্য হবে গুরুত্বের সঙ্গে তা বিবেচনা করা।

ফ্লেক্সিবল ওয়ার্কিং - দ্য রাইট টু অ্যাপ্লাই (Flexible working - the right to apply) বা নমনীয় পরিস্থিতিতে কাজ করা - আবেদন করার অধিকার (PL 516) সম্পর্কে কিছু মূল তথ্য প্রদানকারী একটা প্রচারপত্র www.dti.gov.uk/er/individual-pl516.htm এই ঠিকানায় পাওয়া যায় কিংবা DTI পাবলিকেশনস্ অর্ডারলাইন থেকে এটা সংগ্রহ করা যেতে পারে (এদের সঙ্গে যোগাযোগ করার বিবরণ 'অতিরিক্ত তথ্য' অংশে দেওয়া হয়েছে)।

মাতৃকালীন অধিকারসমূহে পরিবর্তন

মাতৃকালীন ছুটি ও বেতনের মেয়াদ বাড়ানোর এবং বর্ধিত হারে মাতৃকালীন বেতন দেওয়ার জন্য বর্তমান মাতৃকালীন অধিকারসমূহের পরিবর্তন করা হচ্ছে। যেসব মহিলার সন্তানের জন্ম দেওয়ার প্রত্যাশিত সপ্তাহ 6 এপ্রিল 2003 তারিখে বা ঐ তারিখের পরে শুরু হবে তারা নতুন মাতৃকালীন ছুটি ও বেতন-সংক্রান্ত অধিকারসমূহের দ্বারা উপকৃত হবে।

ম্যাটনিটি লীভ - চেঞ্জেস্ (Maternity leave - changes) বা মাতৃকালীন ছুটি - কিছু পরিবর্তন (PL 507) সম্পর্কে কিছু মূল তথ্য প্রদানকারী প্রচারপত্র - এবং পুরানো ও নতুন মাতৃকালীন অধিকারসমূহ সম্পর্কে পূর্ণাঙ্গ নির্দেশিকা সম্বলিত ম্যাটনিটি রাইটস্ - এ গাইড ফর এমপ্লয়ারস্ অ্যান্ড এমপ্লয়ীজ্ (Maternity rights - a guide for employers and employees) বা মাতৃকালীন অধিকারসমূহ - নিয়োগকারীদের ও কর্মচারীদের জন্য নির্দেশিকা (PL 958) নামে পুস্তিকার দুই সংস্করণ - www.dti.gov.uk/er/maternity.htm এই ঠিকানায় পাওয়া যায়। DTI পাবলিকেশনস্ অর্ডারলাইন থেকেও এই প্রচারপত্র সংগ্রহ করা যায় (এদের সঙ্গে যোগাযোগ করার বিবরণ 'অতিরিক্ত তথ্য' অংশে দেওয়া হয়েছে)।

দত্তক সন্তান গ্রহণকারী মাতাপিতাদের বেতনসহ ছুটি ভোগ করার অধিকার

দত্তক সন্তান গ্রহণকারী ব্যক্তিদের জন্য বিশেষ ছুটি ও বেতন-সংক্রান্ত একটা অধিকার প্রবর্তন করা হচ্ছে। এই অধিকার ভোগ করতে পারবে যেসব ব্যক্তি কোন শিশুকে দত্তক নিচ্ছে তারা, অথবা দত্তক গ্রহণকারী কোন দম্পতীর মধ্যে যে কোন একজন। ঐ দম্পতীর অন্যজনের, অথবা একজন দত্তক গ্রহণকারীর স্বামী বা স্ত্রী অথবা পার্টনার বা জীবনসার্থীর জন্যও পিতৃকালীন বিশেষ ছুটি ও বেতনের অধিকার প্রবর্তিত হতে চলেছে। 6 এপ্রিল 2003 তারিখে বা ঐ তারিখের পরে যেসব কর্মচারী দত্তক সন্তান গ্রহণ করবে তারা এইসব দত্তকগ্রহণ এবং পিতৃকালীন বিশেষ ছুটি ও বেতনের অধিকার ভোগ করতে পারবে।

মা-বাবার দায়িত্ব পালনের জন্য ছুটি পাওয়ার এবং নির্ভরশীল লোকজনের দেখাশোনা করার সময় পাওয়ার অধিকার

যেসব কর্মচারী - মা এবং বাবা উভয়েই - তাদের নিয়োগকারীদের জন্য এক বছর কাজ করা শেষ করেছে তারা তাদের সন্তানের যত্ন নেওয়ার জন্য 13 সপ্তাহের (বিনা বেতনের) ছুটি পাওয়ার অধিকারী। মা-বাবাদের জন্য এই বিশেষ ছুটি সাধারণতঃ সন্তানের জন্মের তারিখ থেকে শুরু করে 5 বছর পর্যন্ত নেওয়া যায়, অথবা দত্তক গ্রহণের ক্ষেত্রে ঐ প্রক্রিয়া সম্পন্ন হওয়ার তারিখের পাঁচ বছর পর্যন্ত (অথবা শিশুর 18 বছরের জন্মদিন পর্যন্ত, যদি সেটা আগে হয়) নেওয়া যায়।

প্রতিবন্ধী শিশুদের মা-বাবারা শিশুর 18 বছরের জন্মদিন পর্যন্ত 18 সপ্তাহ মেয়াদের মা-বাবার দায়িত্ব পালনের জন্য ছুটি পাওয়ার অধিকারী (আগে এই ছুটির মেয়াদ ছিল 13 সপ্তাহ), যদি তারা যোগ্যতা অর্জনকারী সময় পর্যন্ত কাজ করে থাকে।

এছাড়াও সমস্ত কর্মচারী তাদের উপরে নির্ভরশীল ব্যক্তিদের সঙ্গে সম্পর্কিত কোন জরুরী বা অপ্রত্যাশিত পরিস্থিতির মোকাবেলা করার প্রয়োজনে তাদের কাজ থেকে যুক্তিসঙ্গত সময়ের জন্য (বিনা বেতনের) ছুটি নেওয়ার অধিকারী।

এইসব অধিকার সম্পর্কে পূর্ণাঙ্গ নির্দেশিকা সম্বলিত পুস্তিকা পেরেন্টাল লীভ (Parental leave) বা মাতাপিতার দায়িত্ব পালনের জন্য ছুটি (PL 509) এবং টাইম অফ ফর ডিপেন্ডেন্টস্ (Time off for dependents) বা নির্ভরশীল ব্যক্তিদের দেখাশোনা করার সময় পাওয়া (URN 99/1186) পাওয়া যায় এই ঠিকানায় : www.dti.gov.uk/er/regs.htm অথবা DTI পাবলিকেশনস্ অর্ডারলাইন থেকেও এগুলি সংগ্রহ করা যায় (এদের সঙ্গে যোগাযোগ করার বিবরণ 'অতিরিক্ত তথ্য' অংশে দেওয়া হয়েছে)।

অতিরিক্ত তথ্য

- নিয়োগকারীরা এবং কর্মচারীরা উভয়েই পিতৃত্বকালীন ও মাতৃত্বকালীন ছুটি ও বেতন-সংক্রান্ত বিভিন্ন অধিকার সম্পর্কে ওয়াকিবহাল হওয়ার জন্য DTI ইন্টারঅ্যাক্টিভ গাইড্যান্স সাইট (www.tiger.gov.uk) ব্যবহার করতে পারে।
- এই প্রচারপত্রে উল্লিখিত পুস্তিকাগুলি 0870 1502 500 নম্বরে টেলিফোন করে DTI পাবলিকেশনস্ অর্ডারলাইন থেকে সংগ্রহ করা যাবে অথবা ইন্টারনেট-এও এগুলি চাওয়া যেতে পারে এই ঠিকানায় : www.dti.gov.uk/publications
- নিয়োগকারীরা SSP সম্পর্কে আরো তথ্য পেতে পারে ইনল্যান্ড রেভিনিউ-এর কাছ থেকে (www.inlandrevenue.gov.uk/employers) যারা নিয়োগকারীদের সাহায্যের জন্য E15 পে অ্যান্ড টাইম অফ ওয়ার্ক ফর পেরেন্টস্ (Pay and time off work for parents) বা মা-বাবাদের জন্য বেতন ও কাজ থেকে সময় ছাড় পাওয়া নামে একটা পুস্তিকা প্রকাশ করে। অতিরিক্ত সাহায্যের জন্য নিয়োগকারীরা হেলপলাইন 0845 714 3143 নম্বরে টেলিফোন করতে পারে।
- বিভিন্ন আইন-সংক্রান্ত বিষয়ে, যেমন নতুন অধিকারসমূহ, উত্তম আচরণবিধি সম্পর্কে নির্দেশিকা ইত্যাদি, আরো পরামর্শ পাওয়া যায় ACAS (www.acas.org.uk) থেকে, তাদের ন্যাশনাল হেলপলাইন 08457 474747 নম্বরে টেলিফোন করে।
- ছোট ব্যবসা প্রতিষ্ঠানগুলি কর্মসংস্থান-সংক্রান্ত আইনকানুনে পরিবর্তন সম্পর্কে তাদের দৃষ্টি আকর্ষণ করার জন্য এবং সর্বাধুনিক তথ্য পাওয়ার জন্য www.businesslink.org এই ওয়েবসাইট-এ গিয়ে নিজেদের নাম নথিভুক্ত করতে পারে।
- কর্মসংস্থান-সংক্রান্ত আইনকানুনের সমস্ত ক্ষেত্র সম্পর্কে প্রয়োজনীয় তথ্য সাধারণতঃ অ্যাকাউন্ট্যান্টরা, বিভিন্ন সিটিজেনস্ অ্যাডভাইস ব্যুরো, নিয়োগকারীদের সংগঠনগুলি, আইনবিষয়ক উপদেষ্টারা, 'লো পে' বা কম বেতন-সংক্রান্ত কাজ করে এমন ইউনিটগুলি, বিভিন্ন ট্রেড ইউনিয়ান বা শ্রমিক সংগঠন এবং আরো বেশ কিছু বেসরকারী ক্ষেত্রের ও স্বেচ্ছামূলক সংস্থা সরবরাহ করতে পারবে।