

**ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප  
නවතම සංශෝධනය**

**පැයට ඩොලර් 30**

**මෙය 2013 මැයි 1 වන දා සිට බලාත්මක වේ**

**ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ ආබාධිත  
පුද්ගලයන්ගේ ඵලදායිතාව ඇගයීම**

**Productivity Assessment for Persons with Disabilities  
under the Statutory Minimum Wage Regime  
(Sinhala version)**



**勞工處**

**Labour Department**



**法定最低工資**  
Statutory Minimum Wage

**ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප : නවතම සංශෝධනය**  
**පැයට ඩොලර් 30, මෙය 2013 මැයි 1 වන දා සිට බලාත්මක වේ**

**ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ ආබාධිත පුද්ගලයන්ගේ ඵලදායීතාව ඇගයීම**

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ ආබාධිත සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ ඔවුන්ට ලැබෙන ප්‍රතිලාභ අවම වැටුප් ආඥා පනත ("MWO") 2011 මැයි 1 වන දින සිට බලාත්මක වන අතර ව්‍යවස්ථාපිත අවම ආරම්භක වැටුප ("SMW") පැයට ඩොලර් 28 ක් වේ. ආබාධිත සේවකයන්ද ඒ සමාන ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුපේ රැකවරණයට හිමිකම් ලබන අතර පැයකට ඩොලර් 28 ට නොඅඩු අවම වැටුපක් ඔවුන්ට හිමිය. කෙසේ වුවද, සමහර ආබාධිත පුද්ගලයන් සේවයේ යෙදවීමේදී ඇති විය හැකි දුෂ්කරතා සලකා බලා, ආබාධිත තත්ත්වය නිසා සිය ඵලදායීතා මට්ටම අඩු වන ආබාධිත පුද්ගලයන්ට, ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුපට නොඅඩු වැටුපක් ගෙවිය යුතුද, නැතහොත් තම ඵලදායීතාවයට සරිලන වැටුපක් ගෙවිය යුතුද යන්න තීරණය කර ගැනීම සඳහා තම ඵලදායීතාවය සැලකිල්ලට ලක් කරනවාද නැද්ද යන්න තීරණය ගැනීමේ අයිතිවාසිකම ආබාධිත පුද්ගලයාට ලැබෙන පරිදි සුවිශේෂී වැටුප් සැලසුමක්ද අවම වැටුප් ආඥා පනත යටතේ ක්‍රියාත්මක වේ.

අපහරණය වැළැක්වීමට ඵලදායීතා ඇගයීම (ඇගයීම) සිදු කිරීමට තෝරා ගැනීමේ අයිතිය සේවා යෝජකයාට නොව ආබාධිත පුද්ගලයාට ලබා දී ඇත. ඇගයීමට ලක් නොවීමට තීරණය කරන ආබාධිත පුද්ගලයින්ට සිය සේවා යෝජකයා විසින් අවම වැටුප් ආඥා පනතට අනුව ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුපට නොඅඩු මුදලක් ගෙවිය යුතුය.

**ඇගයීම සිදු කිරීම සඳහා වන නිර්ණායක සහ ක්‍රියා පිළිවෙත්**

ඇගයීමක් ලබා ගැනීමේ අයිතිය ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා කම්කරු සහ සුභසාධන කාර්යාංශයේ පුනරුත්ථාපනය පිළිබඳ මධ්‍යම ලියාපදිංචි කිරීමේ කාර්යාලය මගින් නිකුත් කරන ලබන වලංගු "ආබාධිත පුද්ගලයන් සඳහා වූ ලියාපදිංචි කාඩ්පතක්" තිබිය යුතුය. "ආබාධිත පුද්ගලයන් සඳහා වූ ලියාපදිංචි කාඩ්පතක්" ලබා ගැනීම සඳහා වන ඉල්ලුම්පත්‍රය කම්කරු සහ සුභසාධන කාර්යාංශයේ පුනරුත්ථාපනය පිළිබඳ මධ්‍යම ලියාපදිංචි කිරීමේ කාර්යාලයෙන්, පුනරුත්ථාපනය පිළිබඳව කටයුතු කරන රාජ්‍ය නොවන ආයතනවලින් සහ ස්වදේශ කටයුතු දෙපාර්තමේන්තුවේ දිස්ත්‍රික් කාර්යාල වෙතින් ලබා ගත හැක. එය කම්කරු සහ සුභසාධන කාර්යාංශයේ මුල් පිටුවෙන්ද ලබා ගත හැක. ([www.lwb.gov.hk/eng/forms/](http://www.lwb.gov.hk/eng/forms/)). "ආබාධිත පුද්ගලයන් ලියාපදිංචි කිරීමේ කාඩ්පතක්" නිකුත් කිරීමට සහ අලුත් කිරීමට ගාස්තුවක් අය නොකෙරේ. "ආබාධිත පුද්ගලයන් සඳහා වූ ලියාපදිංචි කාඩ්පතක්" පිළිබඳ 2810 3859, 2810 3861 හෝ 2810 3841 යන දුරකථන අංකවලින් විමසිය හැක.

2011 මැයි 1 වන දින අවම වැටුප් ආඥා පනත ක්‍රියාවට නැංවීමෙන් අනතුරුව, අලුතින් සේවයට බැඳුණු ආබාධිත පුද්ගලයින් පරිවාස කාලයක් ගත කිරීමට ("පරිවාස කාල සීමාව") තම සේවය ආරම්භ කිරීමට පෙර සේවා යෝජකයා සමඟ එකඟ විය හැකිය <sup>සාහස</sup>. පරිවාස කාල සීමාවේ අරමුණ නම් ඵලදායීතා ඇගයීමට ලක් වීමට පෙර සේවා පරිසරයට හුරු පුරුදු වී රැකියාවේ ස්ථාපිත වීමට ආබාධිත පුද්ගලයන්ට අවස්ථාවක් ලබා දීමයි. යෝග්‍යතාවය පරීක්ෂා කිරීමේ කාල සීමාව සති 4ක් හෝ ආබාධිත පුද්ගලයාගේ ඵලදායීතා ඇගයීම සම්පූර්ණ කරන දිනය දක්වා කාල සීමාව යන දෙකින් වඩාත් කෙටි කාල සීමාවයි. පරිවාස කාල සීමාව අතරතුරදීද ආබාධිත පුද්ගලයා සේවා කොන්ත්‍රාත්තුව අනුව සේවා යෝජකයා විසින් සේවයෙහි යොදවන ලද සේවකයකු ලෙස සැලකෙන අතර ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුපේ අගයෙන් 50%ට නොඅඩු වැටුපක් ලැබිය යුතුය. ආබාධිත පුද්ගලයා සහ සේවා යෝජකයා පරිවාස කාලය අවසන් වීමට පෙර එය දීර්ඝ කිරීමට ඒකාබද්ධ ඉල්ලුම්පත්‍රයක් ඉදිරිපත් කළහොත්, කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව අතිවිශේෂ අවස්ථාවන්හිදී පරිවාස කාලය දීර්ඝ කරනු ඇත. විස්තර සඳහා අංක 2717 1771 මගින් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව අමතන්න.

සටහන: 2011 මැයි මස 01 වැනි දින අවම වැටුප් ආඥා පනත ක්‍රියාවට නැංවීමෙන් පසුව, දැනටමත් සේවයේ නිරත ආබාධිත පුද්ගලයන්ටද තමා සම්බන්ධයෙන් ඵලදායීතා ඇගයීමක් සිදු කරන ලෙස ඉල්ලා සිටිය හැක. රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ සඳහන් කොන්දේසි සහ ඇගයීම සිදු කරන ලෙස ඉල්ලා සිටින අවස්ථාව වන විට රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව යටතේ සිදු කිරීමට නියමිත කාර්යයන්හි ස්වභාවය අතර වෙනසක් නොමැත්තේ නම්, ආබාධිත පුද්ගලයන්ට පරිවාස කාලයකට යටත් නොවී සෘජුවම ඇගයීමට භාජනය විය හැකිය. කෙසේ වුවද රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ සඳහන් කොන්දේසි සහ ඇගයීම සිදු කරන ලෙස ඉල්ලා සිටින අවස්ථාව වන විට සිදු කිරීමට නියමිත කාර්යයන්හි ස්වභාවය අතර වෙනසක් ඇත්නම්,

එම වෙනස ක්‍රියාත්මක වීමට පෙර, පරිවාස කාලයකට යටත්වීම සඳහා තම සේවා යෝජකයා සමඟ එකඟතාවයකට එළඹීමට ආබාධිත පුද්ගලයින්ට හැකියාව ඇත.

**ඇගයීමට ලක්වීම**

රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව යටතේ නියම කෙරෙන කාර්යයන් ඉටුකිරීමෙහිලා ආබාධිත පුද්ගලයන්ගේ ඵලදායිතාවය ඔවුන්ගේ ආබාධිත තත්ත්වයට බලපානවාද නැද්ද යන වග සහ බලපාන ප්‍රමාණය තීරණය කිරීමේ අරමුණින් මෙම ඇගයීම පවත්වන බැවින්, ආබාධිත පුද්ගලයා සේවය කරන ස්ථානයේදීම ඇගයීම පැවැත්විය යුතුය.

අනුමත කරන ලද ඇගයුම්කරුවෙකු ("ඇගයුම්කරුවෙකු") විසින් ඇගයීම් සිදු කළ යුතුය. ඇගයීම සිදු කිරීම සඳහා ආබාධිත පුද්ගලයෙකුට ඕනෑම ඇගයුම්කරුවෙකු තෝරා ගත හැකිය. ඇගයුම්කරුවෙකු, ඔහු/ඇය නියෝජනය කරන ආයතනයේ (හෝ ඊට අනුබද්ධිත ආයතනයක) හෝ ඔහු/ඇය නිර්දේශ කරන ලද ආයතනයේ (හෝ ඊට අනුබද්ධිත ආයතනයක) හෝ සේවය කරන ආබාධිත පුද්ගලයෙකු සඳහා ඵලදායිතා ඇගයීමක් සිදු නොකළ යුතුය.

ඇගයුම්කරුවන් පිළිබඳ තොරතුරු අනුමත ඇගයුම්කරුවන් පිළිබඳ ලේඛනයේ දක්වා ඇත. ආබාධිත පුද්ගලයෙකුට කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ වෙබ් අඩවියේ මුල් පිටුව ([www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)) පිරික්සා අනුමත ඇගයුම්කරුවකු සොයා ගත හැක; නැතහොත් රාජකාරී වේලාවන් තුළ (ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දිනවල හැර සඳුදා සිට සිකුරාදා දක්වා පෙ.ව. 9 සිට ප.ව. 1 දක්වා සහ ප.ව. 2 සිට ප.ව. 6.15 දක්වා) කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ පහත සඳහන් කර ඇති කාර්යාලවලින් ඇගයුම්කරුවන් පිළිබඳ ලේඛනය පිළිබඳ පිරික්සා බැලිය හැක:

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අංශය - (Statutory Minimum Wage Division)  
1/F, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, Hong Kong

වරණාත්මක ස්ථාපන අංශය - (Selective Placement Division)

- හොංකොං කාර්යාලය: G/F, East Wing, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, HK
- කොව්ලූන් කාර්යාලය: G/F, Ngau Tau Kok Government Offices, 21 On Wah Street, Ngau Tau Kok, Kowloon
- නිව් ටෙරිටරීස් කාර්යාලය: 2/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories

ආබාධිත පුද්ගලයා, සේවා යෝජකයා සහ ඇගයුම්කරු විසින් එකඟ වන දිනකදී ඇගයීම සිදු කළ යුතුය. අවම වැටුප් ආඥා පනතට අනුකූලව පරිවාස කාලයකට යටත් වීමට ආබාධිත පුද්ගලයා තෝරා ගතහොත්, ඇගයීම මූලික වශයෙන් පරිවාස කාලය තුළ සිදු කළ යුතුය.

රජය විසින් ඇගයුම්කරුවන්ගේ ගාස්තුව දරනු ලැබේ. ආබාධිත පුද්ගලයා හෝ සේවා යෝජකයා ඇගයුම්කරුට හෝ වෙනත් කිසිම පුද්ගලයකුට ඇගයීම වෙනුවෙන් කිසිම ගාස්තුවක් නොගෙවිය යුතුය.

**අනුමත ඇගයුම්කරුවන් පිළිබඳ නිර්ණායක**

- අනුමත ඇගයුම්කරුවන්ට පහත සඳහන් ආකාරයේ පුද්ගලයන් ඇතුළත් වේ:
  - පුර්වාසන්න 7ක කාල සීමාව තුළ ආබාධිත පුද්ගලයන් සේවයේ යෙදවීම සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය පුනරුත්ථාපනය හෝ අනෙකුත් සේවා සැපයීම් පිළිබඳ වර්ෂ 3කට නොඅඩු පළපුරුද්දක් ඇති ලියාපදිංචි ව්‍යවෘත්තික විකිත්සක/ලියාපදිංචි භෞත විකිත්සක/ලියාපදිංචි සමාජ සේවකයෙකු

- පුර්වාසන්න වර්ෂ 10ක කාල සීමාව තුළ ආබාධිත පුද්ගලයන් සේවයේ යෙදවීම සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය පුනරුත්ථාපනය හෝ අනෙකුත් සේවා සැපයීම පිළිබඳ සමස්ත වශයෙන් වර්ෂ 5කට නොඅඩු පළපුරුද්දක් සහිත ආයතනයක/ආයතනවල දැනට සේවයේ යෙදී සිටින හෝ යෙදී සිට ඇති සහ අනුමත ඇගයුම්කරුවෙකු විමට පිළිගත් ආයතනයක/ආයතනවල නිර්දේශයක් ලබා ඇති වෘත්තීය පුනරුත්ථාපන නිලධාරියෙකු

නිලධාරියෙකු අනුමත ඇගයුම්කරුවකු බවට පත් වීම සඳහා, සුදුසුකම්ලත් සියලු පුද්ගලයන් කමිකරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් සංවිධානය කරනු ලබන පුහුණුව සතුටුදායක ලෙස සම්පූර්ණ කළ යුතුය.

**ඇගයීම පිළිබඳ මූලික මූලධර්ම**

ඇගයීම සිදු කිරීමට පෙර, ඇගයුම්කරු අවම වැටුප් ආඥා පනතේ අදාළ විධිවිධාන යටතේ සේවා යෝජකයාට සහ ආබාධිත පුද්ගලයාට හිමි වන අයිතිවාසිකම් සහ වගකීම් පිළිබඳව ඔවුන්ට පැහැදිලි කර දිය යුතුය. විශේෂයෙන් ඇගයීමක් ලබා ගැනීමේ අයිතිය ඇත්තේ ආබාධිත පුද්ගලයා සතුව මිස සේවා යෝජකයා සතුව නොවේ. ඇගයුම්කරු ඇගයීම පවත්වන කාලසීමාව පුරාවටම මධ්‍යස්ථ සහ අපක්ෂපාති විය යුතුය. ඇගයීම සිදු කිරීමේදී ඇගයුම්කරු විසින් සිදු කළ යුතු කාර්යය කටයුතු සහ ඇගයුම්කරුගේ අනෙකුත් අභිරාමයන් අතර ගැටුමක් ඇති නොවන බවට ඇගයුම්කරු වග බලා ගත යුතු වේ.

**ඇගයීමේ ක්‍රියා පිළිවෙත සහ ක්‍රමය**

ඇගයීම සිදුකිරීමේදී, ඇගයුම්කරු විසින් සේවා යෝජකයාගෙන්, ආබාධිත පුද්ගලයාගෙන් සහ සුදුසු නම් (එම සේවා යෝජකයා විසින්ම සේවයේ යොදවා ඇති ආබාධිත පුද්ගලයා සිදුකරන වැඩ කටයුතුම හෝ ඒ හා සමාන වෙනත් වැඩකටයුතු සිදුකරන සේවකයන් වැනි) ආබාධිත පුද්ගලයා සිදු කරන වැඩ කටයුතු පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා ගැනීම සඳහා යොදා ගත හැකි වෙනත් අදාළ පුද්ගලයන්ගෙන්, (වැඩවල ස්වභාවය, අවශ්‍යතා සහ වැඩ පිළිබඳ ක්‍රියා පිළිවෙත්ද ඇතුළුව) ආබාධිත පුද්ගලයා විසින් සිදුකරනු ලබන වැඩ පිළිබඳව සවිස්තර තොරතුරු එක්රැස් කළ යුතුය. එක්රැස් කරගන්නා ලද වැඩ පිළිබඳ තොරතුරු පදනම් කරගෙන, වැඩ කිරීමේ වේගය, වැඩ ප්‍රමාණය, වැඩ ප්‍රමිතිය හෝ වැඩ ඉටු කිරීම සඳහා වන වෙනත් අවශ්‍යතා වැනි ඇගයීමේදී සලකා බැලීමට සුදුසු සාධක මොනවාදැයි තීරණය කිරීම සඳහා ඇගයුම්කරු තම වෘත්තීමය විශේෂඥ ඥානය යොදා ගත යුතුය. එසේ තෝරා ගන්නා සාධකවලට අනුකූලව එක්රැස්කරගන්නා ලද කාර්යසාධන දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීම වැනි සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කරමින් ඇගයුම්කරු ආබාධිත පුද්ගලයාගේ ඵලදායිතාවය ඇගයිය යුතුය. අදාළ සියලු කරුණු හා සාක්ෂි සලකා බැලීමෙන් අනතුරුව, ආබාධිත පුද්ගලයාට තම උපරිම හැකියාවෙන් යුතුව වැඩ කල නොහැකි වන යම් හේතුවක් නිසා ඇගයීම සිදු කරන දිනයේදී ආබාධිත පුද්ගලයාගේ කාර්යසාධනය සහ ඵලදායිතා මට්ටමට අහිතකර බලපෑමක් සිදු වේ යැයි ඇගයුම්කරුට හැඟී යන්නේ නම්, ආබාධිත පුද්ගලයාගේ ඵලදායිතා මට්ටම සාධාරණ ලෙස ඉහළ අගයකට ගැනීමට ඇගයුම්කරුවාට හැකියාව ඇත.

**ඇගයීමේ ප්‍රතිඵල**

ඇගයුම්කරු ඇගයීම සිදු කිරීමෙන් අනතුරුව, හැකි ඉක්මණින් ආබාධිත පුද්ගලයාගේ ඵලදායිතා මට්ටම දක්වමින් ඔහුට සහ සේවා යෝජකයාට ඇගයීම් සහතිකයක් නිකුත් කළ යුතුය. (“සහතිකය”). ඇගයුම්කරු විසින් සහතිකය අත්සන් කළ විට ඇගයීම සම්පූර්ණ වේ. ඇගයීම සම්පූර්ණ වූ පසු, ආබාධිත පුද්ගලයාට එම සේවා යෝජකයා සමඟ එම වැඩය සඳහාම තවත් ඇගයීමක් ලබා ගත නොහැක.

පරිවාස කාලසීමාව තුළදී ඇගයීම සම්පූර්ණ කළ විට හෝ ආබාධිත පුද්ගලයාට පරිවාස කාලයකට යටත් වීමට අවශ්‍ය නොවන විට, සේවා යෝජකයා සහ ආබාධිත සේවකයා විසින් සහතිකයට අනු අත්සන් යොදන ලද පළමු දින සිටම ආබාධිත පුද්ගලයාට අදාළ අවම වැටුප් මට්ටම, සහතිකයේ සඳහන් අගයන ලද ඵලදායිතා මට්ටමට අඩු නොවිය යුතුය, එනම්:

ඇගයීමෙන් පසුව සේවකයාගේ අවම වැටුප් මට්ටම	=	ඇගයීම් සහතිකයේ අගයන ලද කාර්ය සාධන මට්ටම	×	ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුපේ අගය (එනම් පැයට ඩොලර් 28)
---	---	---	---	--

පරිවාස කාලසීමාව ඉකුත් වීමෙන් පසුව ඇගයීම සම්පූර්ණ කළහොත්, ආබාධිත සේවකයා සහ සේවා යෝජකයා විසින් සහතිකය අනු අත්සන් කිරීමෙන් පසුව, සහතිකයේ දක්වා ඇති ඵලදායීතා මට්ටමට සමානුපාතික අවම වැටුප, පරිවාස කාලසීමාව ඉකුත් වන පළමු දින සිට අතීතයට බලපාන ලෙස ක්‍රියාත්මක වනු ඇත.

**ඇගයීම සිදු කිරීමෙන් පසුවද, සහතිකයේ දක්වා ඇති අගයන ලද ඵලදායීතා මට්ටමට සමානුපාතික අවම වැටුප තවදුරටත් වලංගුභාවයෙන් පවත්වා ගැනීම සඳහා ආබාධිත පුද්ගලයා සතුව කාඩ්පතක් තිබීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.** කල් ඉකුත් වීමේ දිනයක් සහිත ආබාධිත පුද්ගල ලියාපදිංචි කිරීමේ කාඩ්පතක් කල් ඉකුත් වීමට පෙර හැකි ඉක්මනින් අලුත් කළ යුතුය. එසේ නැතහොත් සේවා යෝජකයාට "ආබාධිත පුද්ගලයන් සඳහා වූ ලියාපදිංචි කාඩ්පත" අවලංගු වූ පසු ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුපේ අගයට නොඅඩු මුදලක් ගෙවීමට සිදුවනු ඇත. එමනිසා සේවකයා සහ සේවා යෝජකයා යන දෙදෙනාම "ආබාධිත පුද්ගලයන් ලියාපදිංචි කිරීමේ කාඩ්පත" කල් ඉකුත් වන දිනය පිළිබඳ අවධානය යොමු කළ යුතුය.

ආබාධිත සේවකයා හෝ සේවා යෝජකයා හෝ සහතිකය අත්සන් කිරීමට අපොහොසත් වූ අවස්ථාවක ඇගයීම සම්පූර්ණ කළ දිනට පසු දින සිට ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුපේ අගයට නොඅඩු ප්‍රමාණයක් ආබාධිත සේවකයා වෙත ගෙවිය යුතුය.

**ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප ක්‍රියාත්මක කිරීමට පෙර අතුරු සහන ක්‍රියා පිළිවෙතක් තෝරාගෙන ඇති දැනට සේවයේ යෙදී සිටින ආබාධිත සේවකයන්**

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් නිර්දේශ කොට ඇති ඇගයීමක් ආරම්භ කිරීම සඳහා තෝරා ගැනීමේ ආකෘති පත්‍රය (Option Form) සම්පූර්ණ කර 2011 මැයි මස 01 වැනි දිනට පෙර සේවා යෝජකයා සහ ආබාධිත පුද්ගලයා යන දෙදෙනාම එයට අත්සන් යෙදීම මගින්, අවම වැටුප් ආඥා පනත ක්‍රියාත්මක කිරීමට පෙර එනම් 2011 මැයි මස 01 වැනි දිනට පෙර සිට සේවයේ යෙදී සිටින ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අගයට අඩු (එනම් පැයට ඩොලර් 28ට අඩු) වැටුපක් ලබන ආබාධිත සේවකයන්ට, 2011 මැයි මස 01 වැනි දින ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප ක්‍රියාත්මක වීමෙන් පසු ඕනෑම අවස්ථාවක ඇගයීමක් ආරම්භ කළ හැක. ඇගයීම සිදු කිරීම සඳහා නිශ්චිත කාල සීමාවක් නොමැති අතර අදාළ වැඩ කටයුතු ඉටුකිරීම සඳහා සිය වර්තමාන සේවා යෝජකයා විසින් ආබාධිත පුද්ගලයාව සේවයෙහි යොදවා ඇති තාක්කල් සහ ඔහු සතුව වලංගු "ආබාධිත පුද්ගලයන් සඳහා වූ ලියාපදිංචි කාඩ්පතක්" තිබෙන තාක් කල් ඇගයීම සිදු කළ හැක. ඇගයීම සිදු කිරීමට පෙර, ආබාධිත පුද්ගලයන්ගේ වර්තමාන රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවට අනුකූල වැටුප් මට්ටමට නොඅඩු මුදලක් සඳහා වූත් නිමිකම් පායි. එම කාල සීමාවේදී ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් මට්ටමට සිදු කෙරෙන ඕනෑම වෙනසක්ද ඔවුන්ට අදාළ වේ. ඇගයීමක් ආරම්භ කිරීමේ තීරණය වලංගු භාවයට පත් කිරීමට නම්, සේවයේ යෙදී සිටින ආබාධිත පුද්ගලයන් සතුව 2011 මැයි මස 01 වැනි දිනට පසුව වලංගු "ආබාධිත පුද්ගලයන් ලියාපදිංචි කාඩ් පතක්" තිබිය යුතු බව සැලකිල්ලට ගත යුතුය.

**විමසීම්**

අවම වැටුප් ආඥා පනත (608 වැනි පරිච්ඡේදය) අර්ථ දැක්විය යුත්තේ එහි මුල් පිටපතට අනුකූලවය. අවම වැටුප් ආඥා පනත, [www.legislation.gov.hk/eng/index.htm](http://www.legislation.gov.hk/eng/index.htm) යන වෙබ් ලිපිනයේ දැක්වෙන අධිකරණ අමාත්‍යාංශයේ ද්විභාෂා නීති තොරතුරු පද්ධතියෙහි දක්වා ඇත. වැඩිදුර තොරතුරු පහත සඳහන් මාර්ග භාවිතයෙන් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවෙන් ලබා ගත හැක :

පැය 24 ක්ෂණික ඇමතුම් දුරකථන මාර්ගය	2717 1771 (ක්ෂණික ඇමතුම් දුරකථන මාර්ගය මෙහෙයවනු ලබන්නේ "1823" ඇමතුම් මධ්‍යස්ථානය මගිනි)
විද්‍යුත් තැපෑල	<a href="mailto:enquiry@labour.gov.hk">enquiry@labour.gov.hk</a> (ඔබේ විමසීමට වැඩ කරන දින පහක් ඇතුළත පිළිතුරු ලැබෙනු ඇත. එසේ කළ නොහැකි නම් ඔබට තොරතුරු පිණිස අතුරු පිළිතුරක් ලැබෙනු ඇත. )



ෆැක්ස්	ෆැක්ස් අංකය : 3101 4705
තැපෑල	ලිපිනය: ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අංශය (Statutory Minimum Wage Division) 1/F, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, Hong Kong

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව