



## सांविधिक न्यूनतम वेतन की संक्षिप्त गाइड

**\$30** प्रति घंटे  
1 मई, 2013 से प्रभावी

**Concise Guide to Statutory Minimum Wage  
(Hindi version)**

## **Corresponding amendments arising from the implementation of Statutory Paternity Leave**

From 27 February 2015, male employees with child born on or after this date are entitled to 3 days' paternity leave if they fulfil other requirements as stipulated in the Employment Ordinance (EO). In connection with this amendment, for the parts relating to relevant benefits of EO and requirement to keep wage and employment records in this booklet, please refer to the original text of EO itself. You may also visit <http://www.labour.gov.hk> for details.



सांविधिक न्यूनतम वेतन (SMW) 1 मई, 2013<sup>1</sup> से प्रभावी हुआ है और प्रारंभिक SMW दर 30 डॉलर प्रति घंटा है। संक्षेप में, किसी भी वेतन अवधि में किसी कर्मचारी को देय वेतन, जब वेतन अवधि में काम किए गए कुल घंटों की संख्या के औसत पर निकाला जाए तो यह, SMW की दर से कम नहीं होना चाहिए।

इस पुस्तिका का उद्देश्य कुछ महत्वपूर्ण SMW आवश्यकताओं की व्याख्या सरल शब्दों में करना है। यह ध्यान दिया जाना चाहिए न्यूनतम वेतन अध्यादेश (Cap. 608) की व्याख्या अपने मूल पाठ के आधार पर की जानी चाहिए। अध्यादेश का पूरा पाठ न्याय विभाग की द्विभाषीय कानून सूचना प्रणाली के वेबसाइट [www.legislation.gov.hk](http://www.legislation.gov.hk) पर अपलोड कर दिया गया है।

### अध्यादेश की कवरेज

SMW सभी कर्मचारियों पर लागू होता है, चाहे वे मासिक आधार, दैनिक आधार, प्रति घंटा दर आधार, स्थायी, अनियमित, पूर्णकालिक, अंशकालिक या अन्य कर्मचारी हैं, और भले ही वे रोजगार अध्यादेश में परिभाषित एक सतत अनुबंध<sup>2</sup> के तहत कार्यरत हैं या नहीं। इस में निम्नलिखित शामिल नहीं हैं:

- \* वे व्यक्ति जिन पर रोजगार अध्यादेश लागू नहीं होता है<sup>2</sup>
- \* लिव-इन (जहां नौकरी हो वहीं रहने वाले) घरेलू श्रमिक<sup>3</sup>, किसी भी लिंग या जाति के
- \* छात्र इंटरन अथवा विमुक्त छात्र रोजगार की अवधि के दौरान प्रशिक्षु<sup>3</sup> और इनके साथ कार्य अनुभव छात्र<sup>3</sup>

SMW विकलांग और सक्षम कर्मचारियों पर समान रूप से लागू होता है। न्यूनतम वेतन अध्यादेश के तहत विशेष व्यवस्था प्रदान की गई है ताकि विकलांग व्यक्तियों के पास उत्पादकता मूल्यांकन के लिए विकल्प का अधिकार हो। कृपया विस्तृत जानकारी के लिए, *संक्षिप्त संदर्शिका सांविधिक न्यूनतम वेतन व्यवस्था के तहत विकलांग व्यक्तियों के लिए उत्पादकता का मूल्यांकन* करने के लिए संक्षिप्त गाइड देखें।

### न्यूनतम वेतन की रकम

किसी भी वेतन अवधि के संबंध में एक कर्मचारी का देय वेतन न्यूनतम वेतन की राशि से कम नहीं होना चाहिए, कर्मचारी के देय वेतन की गणना निम्नानुसार होनी चाहिए:

$$\boxed{\text{न्यूनतम वेतन}} = \boxed{\text{वेतन की अवधि में कर्मचारी द्वारा किए गए कार्य के घंटों की कुल संख्या}} \times \boxed{\text{SMW दर (अर्थात 30 डॉलर, 1 मई 2013 से प्रभावी)}}$$

## किए गए (कार्य के) घंटों की संख्या के संदर्भ में

न्यूनतम वेतन की गणना प्रयोजन के लिए, कार्य घंटों (घंटे के किसी भी भाग सहित) में कोई भी समय शामिल है जिस दौरान, कर्मचारी, रोजगार के अनुबंध के अनुसार या समझौते के अनुसार या नियोक्ता के निर्देशन पर:

- \* रोजगार के स्थान पर उपस्थिति होता है, भले ही उसे उस समय कार्य या प्रशिक्षण प्रदान किया गया है; अथवा
- \* अपने रोजगार के सिलसिले में यात्रा कर रहा है, जिसमें रोजगार का स्थान जो कि हांगकांग के बाहर है और यह उसका सामान्य रोजगार का स्थान नहीं है के अलावा अपने निवास की जगह और रोजगार के स्थान पर के बीच की यात्रा (किसी भी दिशा में) शामिल नहीं है।

रोजगार के स्थान का मतलब कोई भी ऐसा स्थान, जहां एक कर्मचारी, रोजगार के अनुबंध करार के अनुसार या नियोक्ता के निर्देशन पर, कार्य करने या प्रशिक्षण प्राप्त करने के प्रयोजन से उपस्थित होता है।

न्यूनतम वेतन अध्यादेश के अलावा, यदि विचाराधीन समय को रोजगार अनुबंध या नियोक्ता के साथ समझौते के तहत कर्मचारी द्वारा किए गए कार्य घंटे माना गया है, ऐसे समय को न्यूनतम वेतन की गणना में शामिल किया जाना चाहिए।

**उदाहरण 1:** एक कर्मचारी सामान्य रूप से अपने रोजगार के अनुबंध के अनुसार शाम 6:00 तक काम करता है। एक दिन, वह नियोक्ता के निर्देशन पर 6:00 से 7:00 के लिए अतिरिक्त समय (समयोपरि) काम करता है। यह एक घंटे का अतिरिक्त समय (समयोपरि) न्यूनतम वेतन की गणना करने के लिए एक कार्य घंटा होता है।

**उदाहरण 2:** एक कर्मचारी हांगकांग की एक कंपनी में काम करता है। अपने निवास स्थान और अपनी कंपनी के बीच की गई यात्रा में बिताया गया समय न्यूनतम वेतन की गणना करने के लिए कार्य घंटे नहीं है। एक दिन, नियोक्ता के निर्देशन पर, कर्मचारी अपनी कंपनी से कुछ दस्तावेज देने के लिए ग्राहक के कार्यालय की यात्रा करता है और फिर अपनी कंपनी में वापस आता है। अपनी कंपनी और ग्राहक के कार्यालय के बीच यात्रा करने में बिताया गया समय न्यूनतम वेतन की गणना करने के लिए कार्य घंटा होता है।

## वेतन अवधि के संबंध में कर्मचारी को देय मजदूरी

SMW के लिए मजदूरी के परिभाषा रोजगार अध्यादेश के तहत दी गई परिभाषा से संबंधित है। जब तक अन्यथा निर्दिष्ट न हो, रोजगार अध्यादेश में "मजदूरी" का मतलब सभी पारिश्रमिक, आय, भत्ते यात्रा भत्ते, उपस्थिति भत्ते, कमीशन, ओवरटाइम भुगतान, टिप और सेवा शुल्क हैं, किए गए अथवा किए जाने वाले कार्यों के लिए किसी कर्मचारी को देय भुगतान जिसे धनराशि के रूप में व्यक्त किया जा सकता है, किसी भी तरह नामित अथवा परिगणित। हालांकि इसमें कुछ अपवाद<sup>2</sup> हैं।

चूंकि न्यूनतम वेतन की गणना में वह समय शामिल नहीं है, जिन घंटों पर काम नहीं किया गया है, कर्मचारी को ऐसे किसी भी समय के लिए किया गया भुगतान (उदाहरण के लिए अवकाश वेतन, छुट्टी का वेतन, वार्षिक अवकाश वेतन, मातृत्व अवकाश वेतन, बीमारी भत्ता, आदि) को न्यूनतम वेतन की गणना करने के लिए कर्मचारी को देय वेतन (अर्थात "देय वेतन") के भाग के रूप में नहीं गिना जाना चाहिए। न्यूनतम वेतन अध्यादेश यह भी निर्धारित करता है कि क्या वेतन अवधि के संबंध में कुछ और राशि को देय वेतन के रूप में गिना जाना चाहिए ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि क्या मजदूरी न्यूनतम वेतन की आवश्यकताएं पूरा करता है नहीं।

यदि वेतन अवधि के संबंध में एक कर्मचारी को देय मजदूरी न्यूनतम वेतन से कम होती है, वह उस अंतर (अर्थात "अतिरिक्त पारिश्रमिक") का भुगतान प्राप्त करने का अधिकारी है। कर्मचारी के रोजगार के अनुबंध में यह प्रावधान आवश्यक किया जाना चाहिए कि कर्मचारी उस वेतन अवधि के संबंध में अतिरिक्त पारिश्रमिक प्राप्त करने का हकदार है। अतिरिक्त पारिश्रमिक भी अन्य संबंधित कानून के तहत हकों की गणना में लागू होता है।

न तो न्यूनतम वेतन अध्यादेश में यह निर्धारित है कि और न ही रोजगार अध्यादेश यह निर्धारित करता है कि भोजन अवकाश अथवा भोजन के लिए ब्रेक और आराम दिनों का भुगतान किया जाना चाहिए। क्या भोजन अवकाश और आराम दिन अवकाश वेतन के साथ दिए गए हैं या अन्यथा, ये मुद्दे कर्मचारियों और नियोक्ताओं के बीच में किए जाना चाहिए क्या भोजन अवकाश काम किए गए घंटे हैं और/या वेतन सहित, क्या आराम दिन वेतन सहित हैं, न्यूनतम वेतन की गणना करने के लिए मजदूरी की अवधि, वेतन गणना, हिसाब और कमीशन का भुगतान की व्यवस्था, आदि प्रासंगिक होते हैं। जहां आवश्यक हो नियोक्ताओं और कर्मचारियों को रोजगार की शर्तों पर आम सहमति का प्रयास करना चाहिए जो श्रम प्रबंधन संवाद और परामर्श के माध्यम से, वैध, उपयुक्त और उचित आधारों पर आधारित है। रोजगार अध्यादेश के अनुसार, नियोक्ताओं को कर्मचारियों के रोजगार के नियम और शर्तों को एकतरफा परिवर्तन नहीं करना चाहिए। श्रम विभाग नियोक्ताओं और कर्मचारियों की समस्याओं को हल करने और आम सहमति तक पहुँचने के लिए सहायता के लिए सदैव तत्पर है। अगर कर्मचारियों को संदेह है कि उनके रोजगार के अधिकार को कम आंका गया है तो वे श्रम विभाग से सहायता प्राप्त कर सकते हैं। श्रम विभाग सक्रिय रूप से इस तरह के मामलों पर कार्रवाई करेगा।

### उदाहरण 3: 1 मई 2013 से प्रभावी, SMW दर प्रति घंटे 30 डॉलर

मान लिया जाये कि

- \* रोजगार के अनुबंध के अनुसार निम्नलिखित रोजगार के शर्तें हैं:
  - पारिश्रमिक: रविवार के आराम दिनों के साथ प्रति माह 7,000 डॉलर
  - सोमवार से शनिवार - प्रतिदिन 8 घंटे काम प्लस 1 घंटा भोजन के लिए ब्रेक
- \* एक महीने में (मजदूरी की अवधि) 30 दिन (4 रविवार सहित), कुल काम 208 घंटे (26 दिन X 8 घंटे)

---

परिदृश्य (1) बिना वेतन के भोजन अवकाश अथवा भोजन के लिए ब्रेक और अवकाश दिन

गणना

- (i) इस महीने में कार्य घंटों की कुल संख्या के हिसाब से न्यूनतम वेतन: 6,240 डॉलर (208 घंटे X 30 डॉलर)
- (ii) इस महीने के संबंध में कर्मचारी को देय मजदूरी<sup>4</sup>: 7,000 डॉलर
- \* चूंकि इस उदाहरण में (ii), (i) तुलना में कम नहीं है, अतः न्यूनतम वेतन की आवश्यकता पूरी की जाती है और नियोक्ता को किसी भी अतिरिक्त पारिश्रमिक का भुगतान करने की आवश्यकता नहीं है।

---

परिदृश्य (2) वेतन के साथ भोजन अवकाश अथवा भोजन के लिए ब्रेक<sup>5</sup> और वेतन के बिना अवकाश दिन

गणना

- (i) इस महीने में कार्य घंटों की कुल संख्या के हिसाब से न्यूनतम वेतन: 6,240 डॉलर (208 घंटों X 30 डॉलर)
- (ii) इस महीने के संबंध में कर्मचारी को देय मजदूरी<sup>6</sup>: 6,222 डॉलर (7,000 डॉलर - 778 डॉलर भोजन के ब्रेक का भुगतान<sup>7</sup>)
- \* चूंकि इस उदाहरण में (ii), (i) की तुलना में कम है, कर्मचारी को 7,000 डॉलर मासिक वेतन का भुगतान करने के अलावा, नियोक्ता को न्यूनतम वेतन की आवश्यकता को पूरी करने के लिए 18 डॉलर (6,240 डॉलर - 6,222 डॉलर) का अतिरिक्त पारिश्रमिक का भुगतान भी करना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल 7,018 डॉलर का भुगतान किया जाना चाहिए।

परिदृश्य (3) वेतन के बिना भोजन अवकाश अथवा भोजन के लिए ब्रेक और वेतन के साथ अवकाश दिन<sup>8</sup>

गणना

- (i) इस महीने में कार्य घंटों की कुल संख्या के हिसाब से न्यूनतम वेतन: **6,240 डॉलर** (208 घंटे X 30 डॉलर)
- (ii) इस महीने के संबंध में देय मजदूरी<sup>6</sup>:  
6,067 डॉलर (7,000 डॉलर - 933 डॉलर अवकाश दिन का वेतन<sup>9</sup>)
- \* चूंकि इस उदाहरण में (ii), (i) की तुलना में कम है, कर्मचारी को न्यूनतम वेतन की आवश्यकता को पूरा करने के लिए **7,000 डॉलर** मासिक वेतन का भुगतान करने के अलावा, नियोक्ता को न्यूनतम वेतन की आवश्यकता को पूरी करने के लिए **173 डॉलर** (6,240 डॉलर - 6,067 डॉलर) के अतिरिक्त पारिश्रमिक का भुगतान भी करना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल **7,173 डॉलर**<sup>10</sup> का भुगतान किया जाना चाहिए।

परिदृश्य (4) भोजन अवकाश अथवा भोजन के लिए ब्रेक<sup>5</sup> और अवकाश दिन<sup>8</sup> दोनों सहित का वेतन भुगतान

गणना

- (i) इस महीने में कार्य घंटों की कुल संख्या के हिसाब से न्यूनतम वेतन: **6,240 डॉलर** (208 घंटे X 30 डॉलर)
- (ii) इस महीने के संबंध में देय मजदूरी<sup>6</sup>:  
5,393 डॉलर (7,000 डॉलर - 933 डॉलर अवकाश दिन का वेतन<sup>9</sup> - 674 डॉलर भोजन के ब्रेक का भुगतान<sup>11</sup>)
- \* चूंकि इस उदाहरण में (ii), (i) की तुलना में कम है, कर्मचारी को न्यूनतम वेतन की आवश्यकता को पूरा करने के लिए **7,000 डॉलर** कर्मचारी के मासिक वेतन का भुगतान करने के अलावा, नियोक्ता को न्यूनतम वेतन की आवश्यकता को पूरी करने के लिए **847 डॉलर** (6,240 डॉलर - 5,393 डॉलर) के अतिरिक्त पारिश्रमिक का भुगतान भी करना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल **7,847 डॉलर** का भुगतान किया जाना चाहिए।

## अपराध

रोजगार अध्यादेश के तहत न्यूनतम मजदूरी राशि का भुगतान करने में विफलता मजदूरी प्रावधानों का उल्लंघन है। रोजगार अध्यादेश के अनुसार, यदि एक नियोक्ता जो जानबूझकर और उचित कारण के बिना कर्मचारी को देय वेतन का भुगतान करने में विफल होता है, तो उस पर मुकदमा चलाया जा सकता है, और दोषी पाए जाने पर, उसे 350,000 डॉलर का जुर्माना और तीन साल के लिए कारावास की सजा दी जा सकती है।

## अनुबंध द्वारा अपवाद

रोजगार के अनुबंध का जो भी प्रावधान न्यूनतम वेतन अध्यादेश के द्वारा कर्मचारी को प्रदत्त किसी भी अधिकार, लाभ या सुरक्षा को नष्ट या कम करने के अभिप्राय वाला होगा, वह अमान्य होगा।

## नियोक्ता के द्वारा कर्मचारी के कार्य घंटों का कुल संख्या का रिकॉर्ड रखना

रोजगार अध्यादेश के तहत नियोक्ता के द्वारा रखे गए मजदूरी और रोजगार के रिकॉर्डों में वेतन अवधि में कर्मचारी के कार्य घंटों (एक घंटे के किसी भी हिस्से सहित) की कुल संख्या शामिल होनी चाहिए यदि:

- \* SMW कर्मचारी पर लागू होता है, **और**
- \* उस वेतन अवधि के संबंध में देय वेतन प्रति माह 12,300 डॉलर<sup>12</sup> से कम हैं।

इसलिए, जब एक मजदूरी अवधि के संबंध में देय मजदूरी प्रति माह 12,300 डॉलर<sup>12</sup> की मौद्रिक सीमा से कम हैं, तो नियोक्ता को उस वेतन अवधि में कर्मचारी द्वारा काम किए घंटों की कुल संख्या का रिकॉर्ड रखने के लिए आवश्यक होती है। हालांकि, नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को भुगतान न्यूनतम वेतन से कम नहीं होनी चाहिए, चाहे किये गये कार्य घंटों की कुल संख्या का रिकॉर्ड रखने की जरूरत है या नहीं।

नियोक्ताओं को कर्मचारियों के कार्य घंटों की कुल संख्या का रिकॉर्ड रखने के लिए आवश्यकता से छूट देने में मासिक मौद्रिक सीमा (12,300 डॉलर<sup>12</sup>) के संबंध में, मजदूरी की परिभाषा न्यूनतम वेतन अध्यादेश में दी गई परिभाषा के समान ही है। कर्मचारी को किसी ऐसे समय की वेतन अवधि के लिए किया गया भुगतान, जो काम किए गए घंटे नहीं है (जैसे छुट्टी के दिन का वेतन, अवकाश वेतन, वार्षिक छुट्टी वेतन, मातृत्व अवकाश वेतन, बीमारी भत्ता, आदि), को उस वेतन अवधि के संबंध में देय मजदूरी के भाग के रूप में नहीं गिना जाना चाहिए। इसलिए, यह निर्धारण करने में कि वेतन अवधि के संबंध में कर्मचारी का देय मजदूरी मासिक मौद्रिक सीमा से कम है या नहीं, इन भुगतानों को जहां लागू हो, शामिल नहीं किया जाना चाहिए।

नियोक्ता और कर्मचारी को उपस्थिति, कार्य घंटों, मजदूरी आदि से संबंधित उचित रिकॉर्ड रखना चाहिए, यह रिकॉर्ड उनके संबंधित अधिकारों और लाभों की रक्षा कर सकता है और अनावश्यक विवादों से बचने में उनकी मदद कर सकता है।



## नोट:

- <sup>1</sup> यदि 1 मई 2013 वेतन अवधि के अंतर्गत आता है, तो किसी भी कार्य घंटे के लिए 1 मई 2013 पर या उसके के बाद न्यूनतम मजदूरी की गणना के लिए SMW दर डॉलर 30 लागू होता है।
- <sup>2</sup> कृपया विस्तृत जानकारी के लिए *रोजगार अध्यादेश के संक्षिप्त गाइड* को देखें।
- <sup>3</sup> कृपया परिभाषा के लिए न्यूनतम वेतन अध्यादेश को देखें।
- <sup>4</sup> परिदृश्य (1) (बिना वेतन भोजन के लिए ब्रेक और अवकाश दिन) में कर्मचारी उस समय के लिए भुगतान करने के हकदार नहीं है जो कार्य घंटे नहीं है, तो उस महीने के संबंध में उसकी देय मजदूरी की गणना करते समय उसकी पारिश्रमिक में से किसी कटौती की आवश्यकता नहीं है।
- <sup>5</sup> न तो न्यूनतम वेतन अध्यादेश और न ही रोजगार अध्यादेश यह निर्धारित करता है कि भोजन के लिए ब्रेक का भुगतान किया जाना चाहिए या नहीं। भोजन के लिए ब्रेक वेतन के साथ हैं या नहीं यह नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच रोजगार की शर्तों के आधार पर आपसी सहमति से तय किया जाना चाहिए। फिर भी, न्यूनतम वेतन अध्यादेश के तहत यदि एक कर्मचारी का भोजन का ब्रेक भी कार्य घंटों की परिस्थितियों के अन्तर्गत आता है (कृपया ऊपर दिए गए "कार्य घंटे" को देखें), तो न्यूनतम मजदूरी की गणना करते समय में ऐसे समय को शामिल किया जाना चाहिए।
- <sup>6</sup> न्यूनतम वेतन अध्यादेश के तहत, ऐसा कोई भी समय जो कार्य घंटे नहीं है, के लिए कर्मचारी को किया गया भुगतान आवश्यक रूप से देय मजदूरी के रूप में नहीं गिना जाना चाहिए।
- <sup>7</sup> क्या भोजन का ब्रेक भुगतान के साथ या बिना हैं, और भोजन के ब्रेक के वेतन की गणना पद्धति नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच तय किए जाने वाले मुद्दे होते हैं। इस उदाहरण में, यह माना जाता है कि एक महीने में (4 अवकाश दिन और 26 कार्य दिनों सहित) 30 दिन होते हैं। परिदृश्य (2) के लिए (वेतन के साथ भोजन के लिए ब्रेक और वेतन के बिना अवकाश दिन), उस महीने के संबंध में भोजन के लिए ब्रेक का वेतन 778 डॉलर (यानी 7,000 डॉलर ÷ 26 दिन ÷ 9 घंटे X 26 भोजन के लिए ब्रेक) होगा। भोजन के ब्रेक का भुगतान उस महीने के वेतन की राशि भिन्न हो सकती है यदि प्रासंगिक महीने में कार्य दिवसों की संख्या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत गणना पद्धति, इस उदाहरण से अलग है। व्याख्या प्रयोजन के लिए, इस उदाहरण में आंकड़े निकटतम पूर्णांक के रूप में हैं।
- <sup>8</sup> न तो न्यूनतम वेतन अध्यादेश और न ही रोजगार अध्यादेश यह निर्धारित करता है कि अवकाश दिन का भुगतान किया जाना चाहिए या नहीं। अवकाश दिन वेतन के साथ हैं या नहीं यह नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच रोजगार की शर्तों के आधार पर आपसी सहमति से तय किया जाना चाहिए।

- <sup>9</sup> क्या अवकाश दिन वेतन के साथ हैं या नहीं यह नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच रोजगार की शर्तों के आधार पर आपसी सहमति से तय किया जाना चाहिए। इस उदाहरण में, यह माना जाता है कि एक महीने में (4 अवकाश दिन सहित) 30 दिन होते हैं। उस महीने के संबंध में अवकाश दिन का वेतन 933 डॉलर (यानी डॉलर 7,000 ÷ 30 दिनों X 4 बाकी दिन) होगा। अवकाश दिन की वेतन की राशि भिन्न हो सकती है यदि कैलेंडर दिनों की संख्या प्रासंगिक महीने में अवकाश दिवसों की संख्या या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत गणना पद्धति, इस उदाहरण से अलग है। व्याख्या प्रयोजन के लिए, इस उदाहरण में आंकड़े निकटतम पूर्णांक के रूप में हैं।
- <sup>10</sup> अवकाश दिन की वेतन की राशि भिन्न हो सकती है यदि कैलेंडर दिनों की संख्या प्रासंगिक महीने में अवकाश दिवसों की संख्या या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत गणना पद्धति, इस उदाहरण से अलग है। उदाहरण के लिए, यदि अवकाश दिन के भुगतान के लिए सहमत हुए गणना पद्धति प्रति घंटे 30 डॉलर X 8 घंटे है, उस महीने में अगर 4 दिनों का अवकाश भुगतान 960 डॉलर (यानी प्रति घंटे 30 डॉलर X 8 घंटे X 4 अवकाश दिन) होगा। यदि उस महीने 31 दिन हैं तो (4 अवकाश दिन और 27 कार्य दिवसों सहित), महीने में कार्य घंटों की कुल संख्या पर आधारित न्यूनतम वेतन की राशि 6,480 डॉलर (यानी 27 दिन X 8 घंटे X 30 डॉलर) होगी। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल 7,440 डॉलर (अवकाश के दिन का वेतन सहित) का भुगतान किया जाना चाहिए।
- <sup>11</sup> क्या भोजन अवकाश अथवा भोजन का ब्रेक भुगतान के साथ या बिना हैं, और भोजन के ब्रेक के वेतन की गणना पद्धति नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच तय किए जाने वाले मुद्दे होते हैं। इस उदाहरण में, यह माना जाता है कि एक महीने में (4 अवकाश दिन और 26 कार्य दिनों सहित) 30 दिन होते हैं। परिदृश्य (4) (भोजन के लिए ब्रेक और अवकाश दिन दोनों सहित का भुगतान), उस महीने के संबंध में भोजन के लिए ब्रेक का वेतन 674 डॉलर (यानी 7,000 डॉलर ÷ 30 दिन ÷ 9 घंटे X 26 भोजन के लिए दिया गया ब्रेक) होगा। भोजन के ब्रेक का भुगतान उस महीने के वेतन की राशि भिन्न हो सकती है यदि प्रासंगिक महीने में कार्य दिवसों की संख्या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत गणना पद्धति, इस उदाहरण से अलग है। व्याख्या प्रयोजन के लिए, इस उदाहरण में आंकड़े निकटतम पूर्णांक के रूप में हैं।
- <sup>12</sup> 1 मई, 2013 से प्रभावी, नियोक्ताओं द्वारा कर्मचारियों का कार्य घंटों की कुल संख्या का रिकॉर्ड रखने के की आवश्यकता पर मौद्रिक सीमा 11,500 डॉलर से 12,300 डॉलर प्रति माह संशोधित किया गया है।

## पूछताछ

पूछताछ हॉटलाइन: 2717 1771 (24 घंटे हॉटलाइन "1823" के द्वारा नियंत्रित किया जाता है)

श्रम विभाग के लेबर रिलेशंस डिवीजन के कार्यालय में व्यक्तिगत पूछताछ

हाँग काँग	
हांगकांग ईस्ट	34/एफ, रेवेन्यू टॉवर, 5 ग्लोसस्टर रोड, हांगकांग
हांगकांग वेस्ट	3/एफ, वेस्टर्न मैजिस्ट्रेसी बिल्डिंग, 2ए पोकफुलाम रोड, हांगकांग
काँवलून	
काँवलून ईस्ट	रूम 1206, 12/एफ, स्टेलेक्स हाउस, 698 प्रिंस एडवर्ड रोड ईस्ट, सैन पो कांग, हांगकांग
काँवलून वेस्ट	रूम 1009, 10/एफ, च्युंग शा वॉन रोड, 303 च्युंग शा वान रोड, शैम शुई पो, काँवलून
काँवलून साउथ	2/एफ, मॉगकोक गवर्मेन्ट ऑफिसिस, 30 लयून वॉन स्ट्रीट, मॉगकोक, काँवलून
क्वुन टोंग	6/एफ, काँवलून ईस्ट गवर्मेन्ट ऑफिसिस, 12 लेई यू मुन रोड, क्वुन टोंग, काँवलून
नए प्रदेश	
चून वान	5/एफ, चूनवान गवर्मेन्ट ऑफिसिस, 38 साई लाउ कोक रोड, चून वान, नए प्रदेश
क्वाइ चुंग	6/एफ, क्वाइ हिंग गवर्मेन्ट ऑफिसिस, 166-174 हिंग फोंग रोड, क्वाइ चुंग, नए प्रदेश
टुएन मुन	यूनिट 2, ईस्ट विंग, 22/एफ, टुएन मुन सेंट्रल स्क्वायर, 22 होई विंग रोड, टुएन मुन, नए प्रदेश
शा टिन और ताई पो	रूम 304-313, 3/एफ, शा टिन गवर्मेन्ट ऑफिसिस, 1 श्युंग वो चे रोड, शा टिन, नए प्रदेश

श्रम विभाग का होमपेज: [www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)