法定最低工資
Statutory Minimum Wage

वैधानिक न्यूनतम वेतन दर के लिए संक्षिप्त मार्गदर्शिका

Concise Guide to Statutory Minimum Wage
(Hindi version)

$43.1

प्रति घंटा

1 मई 2026 से प्रभावी

勞工處
Labour Department

वैधानिक न्यूनतम वेतन (SMW) ने एक सालाना रिव्यू लागू किया है, जिसमें हर साल SMW रेट का रिव्यू इस फ़ॉर्मूले के हिसाब से किया जाता है:

SMW में समायोजन की वार्षिक दर (%) = हेडलाइन उपभोक्ता मूल्य सूचकांक (A) (CPI(A)) मुद्रास्फीति (नोट) (शून्य की निचली सीमा के अधीन) + [(नवीनतम वर्ष में वास्तविक सकल घरेलू उत्पाद (GDP) की विकास दर - नवीनतम दशक में वास्तविक GDP की प्रवृत्ति विकास दर) × 20%] (आर्थिक विकास कारक) आर्थिक विकास कारक एक प्रतिशत बिंदु की ऊपरी सीमा और शून्य की निचली सीमा के अधीन है।

(नोट: यह हेडलाइन CPI(A) में वर्ष-दर-वर्ष परिवर्तन की दर को संदर्भित करता है।)

SMW रेट 1 मई 2026[1] से $42.1 प्रति घंटे से बढ़ाकर $43.1 कर दिया गया है। संक्षेप में, किसी वेतन अवधि में एक कर्मचारी को देय वेतन, जब वेतन अवधि में काम के घंटों का औसत किया जाए तो SMW दर से कम नहीं होनी चाहिए।

इस पत्रक का उद्देश्य कुछ प्रमुख SMW आवश्कताओं की आसान शब्दों में व्याख्या करना है। न्यूनतम वेतनअध्यादेश (कैप. 608) की व्याख्या इसके मूल पाठ पर आधारित होनी चाहिए। अध्यादेश का पूरा पाठ हाँग-काँग न्याय विभाग की वेबसाइट के ईलेजिस्लेशन **www.elegislation.gov.hk** पर अपलोड किया गया है।

अध्यादेश का कवरेज

SMW सभी कर्मचारियों पर लागू होता है, चाहे वे मासिक-दर, दैनिक-दर, घंटावार-दर, स्थायी, आकस्मिक, पूर्णकालिक, अंशकालिक या अन्य कर्मचारी हों, और चाहे वे रोजगार अध्यादेश में परिभाषित किसी निरंतर अनुबंध[2] के अंतर्गत कार्यरत हों या नहीं, जिनमें निम्नलिखित अपवाद हैं:

- ऐसे व्यक्ति जिन पर रोजगार अध्यादेश लागू नहीं होता है[2]
- लिव-इन घरेलू मजदूर[3], चाहे उनका लिंग, नस्ल या राष्ट्रीयता कुछ भी हो
- निर्दिष्ट छात्र इंटर्न[3] एवं मुक्ति वाली छात्रों को रोज़गार दिए जाने की अवधि के दौरान कार्य अनुभव वाले छात्र[3]

अक्षमता वालेकर्मचारी भी SMW की वैसी ही सुरक्षा के हकदार हैं जैसा सक्षम-शरीर वाले कर्मचारियों को प्राप्त है। न्यूनतम वेतन अधिनियम अक्षमता वाले कर्मचारियों को एक विशेष व्यवस्था प्रदान करता है जो लिए उत्पादकता मूल्यांकन से गुजरने और मूल्यांकन के परिणाम के आधार पर वेतन प्राप्त करने का विकल्प देती है। विस्तृत विवरण के लिए, कृपया वैधानिक न्यूनतम वेतन व्यवस्था के अंतर्गत अक्षमता वाले कर्मचारियों के लिए उत्पादकता मूल्यांकन के लिए संक्षिप्त मार्गदर्शिका *(Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime)* देखें।

न्यूनतम वेतन की राशि

किसी भी वेतन अवधि के दौरान एक नियोक्ता द्वारा एक कर्मचारी को देय वेतन निम्न रूप से गणना की गई न्यूनतम वेतन राशि से कम नहीं होनी चाहिए:

न्यूनतम वेतन	**=**	**वेतन अवधि में कर्मचारी द्वारा काम किए गए कुल घंटे**	**X**	**SMW दर (अर्थात 1 मई 2026 से $43.1 प्रति घंटा)**

काम किए गए घंटे

न्यूनतम वेतन की गणना के उद्देश्य से, काम किए गए घंटे में (घंटे के किसी भी हिस्से सहित) वे सभी समय शामिल हैं, जब कर्मचारी रोज़गार के अनुबंध के अनुसार या नियोक्ता से सहमति या उसके निर्देश पर:

- रोज़गार के स्थान पर उपस्थित हो, चाहे उस दौरान उसको काम दिया गया हो या उसे प्रशिक्षण दिया गया हो; अथवा
- रोज़गार के संबंध में यात्रा कर रहा हो, उसके आवास स्थान और रोज़गार के स्थान की यात्रा (किसी भी दिशा में) को छोड़कर (उसके रोज़गार के स्थान के अलावा जो हाँग-काँग से बाहर है और जो सामान्यत: उसका रोजगार का स्थान नहीं है) को छोड़कर।

रोज़गार के स्थान का मतलब है कोई भी स्थान जहां पर कर्मचारी, रोज़गार के अनुबंध के अनुसार या नियोक्ता से समझौते के तहत या उसके निर्देश पर काम करने या प्रशिक्षण प्राप्त करने के उद्देश्य से उपस्थित हो।

न्यूनतम वेतन अध्यादेश के अलावा, अगर किसी समय को कर्मचारी द्वारा नियोक्ता के साथ अनुबंध या समझौते के तहत काम किए गए घंटों के रूप में माना जाता है, तो ऐसे समय को न्यूनतम वेतन की गणना में शामिल किया जाना चाहिए।

उदाहरण 1: एक कर्मचारी अपने रोज़गार के अनुबंध के अनुसार शाम 6 बजे तक काम करता है। एक दिन, वह नियोक्ता के निर्देश पर शाम 6 बजे से 7 बजे तक ओवरटाइम काम करता है। न्यूनतम वेतन की गणना में इस एक घंटे के ओवरटाइम को भी शामिल किया जाना चाहिए।

उदाहरण 2: एक कर्मचारी हाँग-काँग में काम करता है। उसके निवास स्थान और कंपनी के बीच यात्रा करने में लगाया गया समय न्यूनतम वेतन की गणना में शामिल नहीं किया जाता है। एक दिन, नियोक्ता के निर्देश पर, कर्मचारी दस्तावेजों को वितरित करने के लिए कंपनी से ग्राहक के कार्यालय तक यात्रा करता है और फिर वापस कंपनी में लौटता है। कंपनी और ग्राहक के कार्यालय के बीच यात्रा करने में लगने वाला समय भी न्यूनतम वेतन की गणना में शामिल किया जाता है।

वेतन की अवधि के संबंध में कर्मचारी को देय वेतन

SMW के लिए वेतन की परिभाषा को रोज़गार अध्यादेश के अनुरूप रखा गया है। जब तक रोज़गार अध्यादेश में निर्दिष्ट नहीं किया जाता है, तब तक "वेतन" का अर्थ है सभी पारिश्रमिक, आय, भत्ते, यात्रा भत्ते, उपस्थिति भत्ते, कमीशन, ओवरटाइम वेतन, टिप्स और सेवा शुल्क, कैसे भी नामित या गणना किया गया हो, पैसे से व्यक्त होने में सक्षम, किसी कार्य के पूरा हो जाने या किए जाने के संबंध में किसी कर्मचारी को देय, कुछ छूट के अधीन[2]

चूँकि न्यूनतम वेतन की गणना में वह समय शामिल नहीं किया जाता जिन घंटों में काम नहीं किया गया है, कर्मचारी को किसी भी ऐसे समय के लिए किया गया भुगतान जो काम के घंटों के अंतर्गत नहीं आता है (उदाहरण के लिए, आराम के दिन का वेतन, छुट्टी का वेतन, वार्षिक छुट्टी का भुगतान, मातृत्व अवकाश का भुगतान, पितृत्व अवकाश का भुगतान, बीमारी भत्ता, आदि) को न्यूनतम वेतन की गणना के लिए वेतन की अवधि के संबंध में कर्मचारी को देय वेतन (अर्थात "देय वेतन") के हिस्से के रूप में नहीं गिना जाना चाहिए। न्यूनतम वेतन अध्यादेश यह भी निर्धरित करता है कि क्या निश्चित रकम को विशिष्ट स्थितियों में देय वेतन के रूप में गिना जाना चाहिए ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि वेतन न्यूनतम वेतन की आवश्यक्ता के प्रावधान को पूरा करती है या नहीं।

अगर वेतन की अवधि के दौरान कर्मचारी को देय वेतन न्यूनतम वेतन से कम हो, तो कर्मचारी को इस फर्क का भुगतान किया जाना चाहिए **(अर्थात "अतिरिक्त पारिश्रमिक")**। कर्मचारी के रोज़गार का अनुबंध यह सुनिश्चित करने के लिए किया जाना चाहिए कि वह उस वेतन की अवधि के दौरान अतिरिक्त पारिश्रमिक का हकदार है। अतिरिक्त पारिश्रमिक अन्य प्रासंगिक कानून के तहत अधिकार की गणना में भी लागू होता है।

न तो न्यूनतम वेतन अध्यादेश और न ही रोज़गार अध्यादेश यह बताता है कि भोजन अवकाश और आराम के दिन का भुगतान किया जाना चाहिए या नहीं। क्या भोजन अवकाश और आराम के दिन वेतन के साथ ही या अन्यथा रोज़गार की शर्तें हैं जैसा कि नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमति है। क्या भोजन अवकाश और/या आराम के दिन को काम किए गए घंटे माना जाना चाहिए, क्या वेतन की अवधि, वेतन गणना, कमीशन भुगतान की व्यवस्था आदि न्यूनतम वेतन की गणना में प्रासंगिक है। जहां आवश्यक हो, नियोक्ताओं और कर्मचारियों को श्रम-प्रबंधन संचार और परामर्श के माध्यम से कानूनी, समझदार और उचित आधार पर रोज़गार की शर्त पर आम सहमति लेनी चाहिए। रोज़गार अध्यादेश के अनुसार, नियोक्ताओं को कर्मचारियों के रोज़गार के नियम और शर्तों को कर्मचारियों के हिसाब से अलग-अलग नहीं करना चाहिए। यदि कर्मचारियों को संदेह है कि उनके रोजगार अधिकारों को कमजोर किया गया है, तो वे श्रम विभाग से परामर्श कर सकते हैं। श्रम विभाग उचित सहायता प्रदान करने के लिए प्रतिबद्ध है।

उदाहरण 3: $43.1 प्रति घंटा की SMW दर **1 मई 2026 से प्रभावी**

यह मानते हुए

- रोज़गार के अनुबंध के अनुसार:
    - रविवार को आराम के दिन सहित $11,000 प्रति माह का पारिश्रमिक
    - सोमवार से शनिवार - प्रति दिन 9 घंटे का काम और साथ ही प्रतिदिन 1 घंटे का भोजन अवकाश
- 30 दिनों के एक महीने (वेतन की अवधि) (4 रविवार सहित), काम किए गए घंटे की कुल संख्या 234 घंटे है (26 दिन X 9 घंटे)

परिदृश्य (1) भोजन अवकाश और आराम के दिन के लिए कोई भुगतान नहीं

गणना

(i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम वेतन: **$10,085.4** (234 घंटे X $43.1)

(ii) इस महीने देय वेतन[4]: $11,000

- इस उदाहरण में, चूंकि (ii) (i) से कम नहीं है, न्यूनतम वेतन की शर्त पूरी होती है और नियोक्ता को किसी भी अतिरिक्त पारिश्रमिक का भुगतान करने की आवश्यकता नहीं होती है।

परिदृश्य (2) भोजन अवकाश के लिए भुगतान[5]; और आराम के दिन के लिए कोई भुगतान नहीं

गणना

(i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम वेतन: **$10,085.4** (234 घंटे X $43.1)

(ii) इस महीने देय वेतन[6]: $9,900 ($11,000– $1,100 भोजन अवकाश भुगतान [7])

- उदाहरण में, चूंकि (ii) (i) से कम है, **$11,000** के कर्मचारी के मासिक वेतन का भुगतान करने के अलावा, इसलिए नियोक्ता को न्यूनतम वेतन की शर्त को पूरा करने के लिए **$185.4** ($10,085.4 – $9,900) का अतिरिक्त पारिश्रमिक भी देना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल **$11,185.4** ($11,000 + $185.4) का भुगतान किया जाना चाहिए।

परिदृश्य (3) भोजन अवकाश के लिए कोई भुगतान नहीं; और आराम के दिन के लिए भुगतान[8]

गणना

(i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम वेतन: **$10,085.4** (234 घंटे X $43.1)

(ii) इस महीने देय वेतन[6]: $9,533.3 ($11,000 – $1,466.7 आराम के दिन का भुगतान[9])

- इस उदाहरण में, चूंकि (ii) (i) से कम है, **$11,000** के कर्मचारी के मासिक वेतन का भुगतान करने के अलावा, इसलिए नियोक्ता को न्यूनतम वेतन की आवश्यकता को पूरा करने के लिए **$552.1** ($10,085.4– $9,533.3) का अतिरिक्त पारिश्रमिक भी देना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल **$11,552.1** ($11,000 + $552.1) का भुगतान किया जाना चाहिए।[10]

परिदृश्य (4) भोजन अवकाश[5] और आराम के दिन[8] दोनों के लिए भुगतान

गणना

(i) इस महीने काम किए गए कुल घंटों के अनुसार न्यूनतम वेतन: **$10,085.4** (234 घंटे X $43.1)

(ii) इस महीने देय वेतन[6]: $8,580 ($11,000 – $1,466.7 आराम के दिन का भुगतान[9] – $953.3 भोजन अवकाश का भुगतान[11])

- इस उदाहरण में, चूंकि (ii) (i) से कम है, **$11,000** के कर्मचारी के मासिक वेतन का भुगतान करने के अलावा, नियोक्ता को न्यूनतम वेतन की शर्त को पूरा करने करने के लिए **$1,505.4** ($10,085.4 – $8,580)) का अतिरिक्त पारिश्रमिक भी देना होगा। इस प्रकार, कर्मचारी को कुल **$12,505.4** ($11,000 + $1,505.4) का भुगतान किया जाना चाहिए।

अपराध

रोज़गार अध्यादेश के तहत न्यूनतम वेतन राशि का भुगतान करने में विफलता वेतन प्रावधानों का उल्लंघन है । रोज़गार अध्यादेश के अनुसार, एक नियोक्ता जो जानबूझकर से और बगैर तर्कसंगत कारण से किसी कर्मचारी को वेतन का भुगतान करने में विफल हो जाता है जब यह देय हो तो वह अभियोजन के लिए उत्तरदायी होता है, तो दोषी ठहराए जाने पर $350,000 का जुर्माना और तीन वर्ष के कारावास की सजा हो सकती है। जब एक वेतन अपराध कार्पोरेट निकाय द्वारा सहमति या मिलीभगत करके किया गया सिद्ध हो जाए, या कार्पोरेट निकाय के किसी भी निदेशक, प्रबंधक, सचिव या निकाय के अन्य समान अधिकारी द्वारा किसी भी उपेक्षा करने के कारण हो, तो ऐसे व्यक्ति को ऐसे अपराध के लिए दोषी माना जाएगा और वह समान दंड के लिए लिए जवाबदेह होता है।

कोई अनुबंध मुक्ति नहीं

रोज़गार के अनुबंध का कोई भी प्रावधान जो न्यूनतम वेतन अध्यादेश द्वारा कर्मचारी को प्रदत्त किसी भी अधिकार, लाभ या संरक्षण को समाप्त या कम करता है, अवैधानिक माना जाएगा।

नियोक्ताओं को कर्मचारी द्वारा काम किए गए घंटो की कुल संख्या का रिकॉर्ड रखना होगा

रोज़गार अध्यादेश के तहत नियोक्ता द्वारा रखे गए वेतन और रोज़गार रिकॉर्ड में वेतन की अवधि के दौरान कर्मचारी द्वारा काम किए गए कुल घंटे की संख्या (प्रत्येक घंटे के सभी हिस्से सहित) शामिल होनी चाहिए यदि:

- SMW कर्मचारी पर लागू होता है; **<u>और</u>**
- वेतन की अवधि के संबंध में कर्मचारी को देय वेतन $17,600 प्रति माह से कम है[12]

इसलिए, जब कर्मचारीयों को वेतन की अवधि के संबंध में देय वेतन $17,600 प्रति माह[12], की मासिक मौद्रिक सीमा से कम होती है, तो नियोक्ता को उस वेतन की अवधि में कर्मचारी द्वारा काम किए गए कुल घंटों की संख्या का रिकॉर्ड रखना ज़रूरी होता है। नियोक्ता को कर्मचारी को न्यूनतम वेतन से कम भुगतान नहीं करना चाहिए, भले ही काम किए गए कुल घंटों का रिकॉर्ड रखने की आवश्यकता हो या नहीं।

नियोक्ताओं को कर्मचारियों द्वारा काम किए गए कुल घंटों के रिकॉर्ड रखने की शर्त में छूट मिलने के लिए मासिक मौद्रिक सीमा (अर्थात $17,600[12]) के लिए वेतन की परिभाषा न्यूनतम वेतन अध्यादेश के समान है। कर्मचारी को किसी भी ऐसे समय के लिए किया गया भुगतान, जो काम के घंटों के अंतर्गत नहीं आता है (जैसे आराम के दिन का भुगतान, अवकाश का भुगतान, वार्षिक अवकाश का भुगतान, मातृत्व अवकाश का भुगतान, पितृत्व अवकाश का भुगतान, बीमारी भत्ता, आदि) की वेतन की अवधि के दौरान देय वेतन के भाग के रूप में गणना नहीं करनी चाहिए। इसलिए, यह निर्धारित करने में कि किसी कर्मचारी को देय वेतन मासिक मौद्रिक कैप से कम नहीं है, ये भुगतान, जहां लागू हो, शामिल नहीं किए जाने चाहिए।

नियोक्ताओं और कर्मचारियों को अपने संबंधित अधिकारों और लाभों की सुरक्षा के लिए उपस्थिति, काम किए गए घंटे, वेतन आदि के संबंध में उचित रिकॉर्ड रखना चाहिए और अनावश्यक विवादों से बचने में मदद करनी चाहिए।

ज़्यादा जानकारी

वैधानिक न्यूनतम वेतन: नियोक्ताओं और कर्मचारियों के लिए संदर्भ मार्गदर्शिका

नोट्स:

1 अगर 1 मई 2026 किसी कर्मचारी के वेतन अवधि में आता है, तो उस वेतन अवधि के लिए न्यूनतम मज़दूरी की गणना में 1 मई 2026 को या उसके बाद काम के घंटे पर $43.1 प्रति घंटे की SMW दर लागू होगी।

2 कृपया ***रोज़गार अध्यादेश की संक्षिप्त मार्गदर्शिका*** *(A Concise Guide to the Employment Ordinance)* देखें । *(https://www.labour.gov.hk/eng/public/ConciseGuide.htm)*।

3 कृपया परिभाषाओं के लिए न्यूनतम वेतन अध्यादेश देखें।

4 चूँकि इस उदाहरण में परिदृश्य (1) (भोजन अवकाश और आराम के दिन के लिए कोई भुगतान नहीं) के अंतर्गत कर्मचारी उस समय के भुगतान के लिए हकदार नहीं है, जो काम किए गए घंटों में नहीं आते हैं, उसके देय वेतन की गणना में पारिश्रमिक में कोई कटौती करने की आवश्यकता नहीं है।

5 चाहे भोजन अवकाश के लिए भुगतान किया जाता हो या नहीं और भोजन अवकाश के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है। फिर भी, यदि किसी कर्मचारी का भोजन अवकाश न्यूनतम वेतन अध्यादेश के अंतर्गत काम किए गए घंटों की परिस्थितियों में आता है (कृपया ऊपर दिए गए **"काम किए गए घंटे"** अनुभाग देखें), तो उस स्थिति में न्यूनतम वेतन की गणना में शामिल किया जाना चाहिए।

6 न्यूनतम वेतन अध्यादेश के अनुसार, एक कर्मचारी को किया गया कोई भी भुगतान जो किए गए काम के घंटों में नहीं आता है उसकी गणना देय वेतन के हिस्से के रूप में नहीं की जानी चाहिए।

7 चाहे भोजन अवकाश के लिए भुगतान किया जाता है या नहीं और भोजन अवकाश के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है। इस उदाहरण में, यह माना गया है कि एक महीने में 30 दिन होते हैं (4 आराम के दिन और 26 कार्यदिवस शामिल हैं)। परिदृश्य (2) के लिए (भुगतान सहित भोजन अवकाश, और बगैर भुगतान के आराम के दिन), उस महीने भोजन अवकाश का भुगतान $1,100 होगा (अर्थात $11,000 ÷ 26 दिन÷ 10 घंटे x 26 भोजन अवकाश)। भोजन अवकाश के भुगतान की राशि भिन्न हो सकती है यदि संबंधित महीने में कार्यदिवसों की संख्या या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत इसकी गणना करने की विधि इस उदाहरण से अलग है। समझाने के उद्देश्य से, इस उदाहरण में संख्याएं निकटतम दस सेंट माने गए हैं।

8 चाहे आराम के दिन के लिए भुगतान किया जाता हो या नहीं और आराम दिन के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है।

9 चाहे आराम के दिन के लिए भुगतान किया जाता हो या नहीं और आराम दिन के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है। इस उदाहरण में, यह माना गया है एक महीने में 30 दिन होते हैं (4 आराम के दिन शामिल है)। उस महीने आराम के दिन का भुगतान $1,466.7 (अर्थात $11,000 ÷ 30 दिन x 4 आराम के दिन) होगा। आराम के दिन के भुगतान की राशि भिन्न हो सकती है यदि कैलेंडर में दिए गए दिनों की संख्या या संबंधित महीने में आराम के दिनों की संख्या या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत इसकी गणना करने की विधि इस उदाहरण से अलग है। समझाने के उद्देश्य से, इस उदाहरण में आँकड़े निकटतम दस सेंट पर गिने गए हैं।

10 आराम के दिन के भुगतान की राशि भिन्न हो सकती है यदि कैलेंडर में दिए गए दिनों की संख्या या संबंधित महीने में आराम के दिन की संख्या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत इसकी गणना करने की विधि इस उदाहरण से अलग है। उदाहरण के लिए, यदि आराम के दिन के भुगतान के लिए सहमत गणना विधि $43.1 प्रति घंटा x 9 घंटे है, उस महीने में 4 आराम के दिनों के लिए भुगतान $1,551.6 (अर्थात $43.1प्रति घंटा x 9 घंटे x 4 आराम के दिन) होगा। यदि उस महीने में 31 दिन हैं (4 आराम के दिन और 27 कार्यदिवसों सहित), तो महीने के लिए काम किए गए कुल घंटों के आधार पर न्यूनतम वेतन की राशि $10,473.3 (अर्थात 27 दिन x 9 घंटे x $43.1) होगी। इस प्रकार, कर्मचारी को न्यूनतम मज़दूरी आवश्यक्ताओं के पूरा करने के लिए कुल $12,024.9 (अर्थात $10,473.3 + $1,551.6) का भुगतान किया जाना चाहिए ।

11 चाहे भोजन अवकाश के लिए भुगतान किया जाता हो या नहीं और भोजन अवकाश के भुगतान की गणना नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत रोज़गार की शर्तों के आधार पर की जाती है। इस उदाहरण में, यह माना गया है एक महीने में 30 दिन होते हैं (4 आराम के दिन और 26 कार्य दिवस शामिल हैं)। परिदृश्य (4) के लिए (भोजन अवकाश और आराम के दिन दोनों के लिए भुगतान), उस महीने भोजन अवकाश का भुगतान $953.3 होगा (यानी $11,000 ÷ 30 दिन ÷ 10 घंटे x 26 भोजन अवकाश)। भोजन अवकाश के भुगतान की राशि भिन्न हो सकती है यदि कैलेण्डर में दिए गए दिनों की संख्या या संबंधित महीने में कार्यदिवसों की संख्या या नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहमत इसकी गणना करने की विधि इस उदाहरण से अलग है। समझाने के उद्देश्य से, इस उदाहरण में आंकड़े निकटतम दस सेंट माने गए हैं।

12 1 मई 2026 से, नई SMW दर की प्रभावी तिथि के अनुरूप, मौद्रिक कैप मासिक $17,200 से बढ़कर $17,600 प्रति माह हो जाएगी।

पूछताछ

24-घंटे पूछताछ हॉटलाइन: **2717 1771** ("1823" द्वारा संभाली जाने वाली)

श्रम विभाग के श्रम संबंध संभाग के कार्यालयों में व्यक्तिगत पूछताछ: इस सूची को अगस्त 2026 में अंतिम रूप दिया गया था और संबंधित कार्यालयों के पते में परिवर्तन हो सकता है। नवीनतम विवरण के लिए, कृपया वेब पेज www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm पर जाएँ या 24 घंटे की हॉटलाइन को 2717 1771 पर कॉल करें।

श्रम विभाग का होमपेज: www.labour.gov.hk

Hong Kong

Hong Kong East	12/F, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong.
Hong Kong West	Units 904-906, 9/F, Infinitus Plaza, 199 Des Voeux Road Central, Sheung Wan, Hong Kong

Kowloon

Kowloon East	UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.
Kowloon West	Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Sham Shui Po, Kowloon.
Kowloon South	2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mong Kok, Kowloon.
Kwun Tong	Units 801-806, 8/F, Tower 1, Millennium City 1, 388 Kwun Tong Road, Kwun Tong, Kowloon.

New Territories

Tsuen Wan	5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories.
Kwai Chung	6/F, Kwai Hing Government Offices, 166 - 174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories.
Tuen Mun	Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories.
Shatin & Tai Po	Rooms 304 - 313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.

(Hindi version)
2026