法定最低工資
Statutory Minimum Wage

# वैधानिक न्यूनतम ज्यालासम्बन्धी संक्षिप्त गाइड

Concise Guide to Statutory Minimum Wage (Nepali version)

## $43.1

## 1 मे 2026 देखि लागू हुने

勞工處
Labour Department

**वैधानिक न्यूनतम ज्याला (SMW) ले वार्षिक समीक्षा लागू गरेको छ, जसमा SMW दर प्रत्येक वर्ष निम्न सूत्र अनुसार समीक्षा गरिन्छः**

> SMW को वार्षिक समायोजन दर (%) = शीर्षक उपभोक्ता मूल्य सूचकाङ्क (A) (CPI(A) को मुद्रास्फीति(नोट) (शून्यको तल्लो सीमाको अधीनमा रहेर) + [(लेटेस्ट वर्षको वास्तविक कुल गार्हस्थ उत्पादन (GDP) को वृद्धि दर – लेटेस्ट दशकको वास्तविक GDP को प्रवृत्तिगत वृद्धि दर) × 20%] ( आर्थिक वृद्धि कारक) आर्थिक वृद्धि कारकको अधिकतम सीमा एक प्रतिशत बिन्दु र न्यूनतम सीमा शून्य हुनेछ।
>
> (नोटःयसले शीर्षक CPI(A) मा वर्ष-दर-वर्षमा भएको परिवर्तन दरलाई जनाउँछ।)

1 **मे 2026 देखि लागू हुने गरी SMW दर प्रति घण्टा $42.1 बाट बढाएर $43.1 गरिएको छ[1] । संक्षेपमा, कुनै पनि ज्याला अवधिमा कमर्चारीलाई दिनुपर्ने ज्याला उक्त अवधिमा काम गरेको कुल घण्टालाई औसतमा हिसाब गर्दा** SMW **दरभन्दा कम हुनु हुँदैन।**

यस पुस्तिकाको उद्देश्य भनेको SMW का केही प्रमुख आवश्यकताहरूलाई सरल शब्दमा व्याख्या गर्नु हो। न्यूनतम ज्याला अध्यादेश (अध्याय 608) को व्याख्या मूल पाठमा आधारित हुनु पर्छ। अध्यादेशको पूर्ण पाठ हङकङ न्याय विभागको इलेक्ट्रोनिक-विधानको वेबसाइट **www.elegislation.gov.hk** मा अपलोड गरिएको छ।

## अध्यादेशले समेट्ने क्षेत्र

SMW मासिक दर, दैनिक दर, प्रति घण्टाको दर, स्थायी, अनौपचारिक, पूर्णकालिक, अंशकालिक आधारमा काम गर्ने र निम्न अपवादका साथ रोजगार अध्यादेशमा परिभाषित गरिएअनुसार निरन्तर करारअन्तर्गत[2] काम गर्ने वा नगर्ने सबै कर्मचारीमा लागू हुन्छः

- रोजगार अध्यादेशमा लागू नहुने व्यक्तिहरु[2]
- रोजगारदाताको घरमै बस्ने घरेलु कामदार, लिङ्ग, जाति वा राष्ट्रियता जे-जस्तो भए पनि , लिङ्ग, जाति वा राष्ट्रियता जे-जस्तो भए पनि
- निर्दिष्ट विद्यार्थी इन्टर्नहरूका साथै छुट दिइएको विद्यार्थी रोजगारको अवधिमा काम गरिरहेका अनुभवी विद्यार्थीहरू[3]

**असक्षमता भएका कर्मचारीहरू पनि असक्षमता नभएका कर्मचारीहरू जस्तै SMW को समान संरक्षणको हकदार हुनुहुन्छ। न्यूनतम ज्याला अध्यादेशअनुसार आफ्नो रोजाइमा उत्पादकत्वको मूल्याङ्कन गर्ने र मूल्याङ्कनको नतिजाका आधारमा ज्याला प्राप्त गर्ने विशेष व्यवस्था मिलाइने छ। विवरणहरूका लागि, कृपया** ***वैधानिक न्यूनतम ज्याला व्यवस्थाअन्तर्गत असक्षमता भएका कर्मचारीहरूका लागि उत्पादकत्व मूल्याङ्कनसम्ब न्धी क्षिप्त मार्गदर्शक*** *(Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime)* **हेर्नुहोस्।**

## न्यूनतम ज्याला रकम

कुनै पनि ज्याला अवधिको सन्दर्भमा रोजगारदाताले कर्मचारीलाई तिर्ने ज्याला निम्नानुसार गणना गरिएको न्यूनतम ज्यालाको रकमभन्दा कम हुनु हुँदैन:

**न्यूनतम ज्याला** = **ज्याला पाउने अवधिमा कामदारले काम गरेको कुल घण्टा** X **SMW दर (अर्थात्, 1 मे 2026 देखि $43.1 प्रति घण्टाको दर लागू हुन्छ)**

## काम गरेको समय (घण्टा)

न्यूनतम ज्याला हिसाब गर्नका लागि, काम गरेको घण्टा (एक घण्टाको कुनै भाग भए पनि) भन्नाले कर्मचारीले रोजगार सम्झौताबमोजिम वा रोजगारदातासँगको सम्झौता वा निर्देशनअनुसार काम गरेको कुनै पनि समय हो:

- उक्त समयमा कामदारलाई काम वा तालिम दिइएको वा नदिइएको भए पनि रोजगारीको स्थानमा उपस्थित भएको; वा
- कर्मचारी बस्ने ठाउँ र काम गर्ने ठाउँ (काम गर्ने ठाउँ हङकङबाहिर भएको र सामान्य काम गर्ने स्थान नभएको अवस्थामा बाहेक) बिचको यात्रा (कुनै पनि दिशामा) बाहेक कर्मचारीले कामको सिलसिलामा यात्रा गरेको।

रोजगारीको स्थान भन्नाले रोजगारीको सम्झौताअनुसार वा सम्झौताअनुसार वा रोजगारदाताको निर्देशनमा, काम गर्ने वा तालिम प्राप्त गर्ने उद्देश्यले कर्मचारी उपस्थित हुने कुनै पनि स्थानलाई जनाउँछ।

न्यूनतम ज्याला अध्यादेशबाहेक कर्मचारीले रोजगार सम्झौता वा रोजगारदातासँगको निर्देशनअनुसार घण्टाको हिसाबले काम गरेको खण्डमा उक्त समय न्यूनतम ज्याला हिसाब गर्दा उल्लेख गर्नु पर्छ।

**उदाहरण 1:**कर्मचारीले आफ्नो रोजगार सम्झौताअनुसार साँझ 6 बजेसम्म काम गर्नुहुन्छ। एक दिन उक्त कर्मचारीले रोजगारदाताको निर्देशनमा साँझ 6 बजेदेखि 7 बजेसम्म ओभरटाइम काम गर्नुहुन्छ। यो एक घण्टाको ओभरटाइम पनि न्यूनतम ज्याला हिसाब गर्दा समावेश हुन्छ।

**उदाहरण 2:** कर्मचारी हङकङमा काम गर्नुहुन्छ। उक्त कर्मचारीले आफ्नो निवास स्थानदेखि आफ्नो कम्पनीसम्म जाँदा बिताएको समय न्यूनतम ज्यालाको हिसाबमा समावेश हुँदैन। एक दिन रोजगारदाताको निर्देशनमा कर्मचारी आफ्नो कम्पनीबाट कुनै सेवाग्राहीका कागजात पुर्‍याउन भनेर सेवाग्राहीको कार्यालयसम्म जानुहुन्छ र आफ्नो कम्पनीमा फर्कनुहुन्छ। न्यूनतम ज्याला गणना गर्नका लागि कर्मचारीले कम्पनी र ग्राहकको कार्यालयबिच यात्रा गर्दा बिताएको समय पनि काम गरेको घण्टा हो।

## ज्याला पाउने अवधिमा कर्मचारीले पाउने ज्याला

**SMW का लागि भएको ज्यालाको परिभाषा धेरै हदसम्म रोजगार अध्यादेशसँग मिल्दोजुल्दो छ।** कर्मचारी अध्यादेशमा अन्यथा व्याख्या नभएको खण्डमा, "ज्याला" भन्नाले यात्रा भत्ता, उपिस्थिति भत्ता, कमिसन, ओभरटाइम भुक्तानी, टिप्स तथा सेवा शुल्कलगायत सबै पारिश्रमिक, कमाइ, भत्ता हो, यद्यपि कुनै कर्मचारीले गरेको काम वा जिम्मेवारी पाएको कामको सम्बन्धमा कर्मचारीले पैसाको हिसाब गर्न सकिने वा मूल्याङ्कन गर्न सकिने गरी पाएको भुक्तानी भने अपवाद हुन सक्छ[2]।

**न्यूनतम ज्यालाको हिसाबमा काम नगरेको समय समावेश नहुने भएकाले कर्मचारीलाई काम नगरेको कुनै पनि समयबापत गरिने भुक्तानी (उदाहरणका लागि, विश्राम गर्ने दिनको भुक्तानी, बिदाको भुक्तानी, वार्षिक बिदाको भुक्तानी, सुत्केरी बिदाको भुक्तानी, पितृत्व बिदाको भुक्तानी, बिरामी भत्ता, आदि) लाई न्यूनतम ज्यालाको हिसाब गर्दा ज्याला पाउने अवधिमा कर्मचारीले पाउने ज्याला (उदाहरणका लागि, "भुक्तानीयोग्य ज्याला" को भागका रूपमा समावेश गर्नु हुँदैन।** न्यूनतम ज्यालासम्बन्धी अध्यादेशले ज्यालाले न्यूनतम ज्यालाको आवश्यकता पूरा गर्नुहुन्छ वा गर्नुहुन्न भन्ने निर्धारण गर्नका लागि विशेष परिस्थितिहरूमा निश्चित रकमहरू भुक्तानीयोग्य ज्यालामा पर्छन् कि पर्दैनन् भन्ने पनि तय गर्छ।

ज्याला अविधमा कर्मचारीले पाउने ज्याला न्यूनतम ज्यालाभन्दा कम छ भने उहाँले फरक **(अर्थात् "अतिरिक्त पारिश्रमिक")** भुक्तानी पाउनु पर्छ। ज्याला पाउने अविधमा अतिरिक्त पारिश्रमिकको हकदार हुने गरी कर्मचारीको रोजगारको सम्झौतामा उल्लेख गरिनु पर्छ। अतिरिक्त पारिश्रमिक अन्य सान्दर्भिक कानुनअन्तर्गत अधिकारहरूको गणना गर्दा पनि लागू हुन्छ।

न्यूनतम ज्यालासम्बन्धी अध्यादेश र रोजगार अध्यादेशमध्ये कुनैले पनि खाना खाने समय र विश्राम गर्ने दिनको ज्याला दिनु पर्ने बारेमा केही उल्लेख गर्दैनन्। खाना खाने समय र विश्राम गर्ने दिनको ज्याला समावेश गर्न पनि सकिन्छ वा अन्यथा रोजगारदाता र कर्मचारीबिच सम्झौता गर्न पनि सकिन्छ। खाना खाने समय काम गरेको घण्टामा जोडिन्छ र/वा तलबी हुन्छ, विश्राम गर्ने दिनबापतको भुक्तानी दिइन्छ भने ज्यालाको अवधि, ज्यालाको हिसाब, कमिसनको हिसाब र भुक्तानी व्यवस्था, आदि न्यूनतम ज्यालाको हिसाबमा सान्दर्भिक हुन्छन्। आवश्यक परेको खण्डमा, रोजगारदाता र कर्मचारीले श्रम-व्यवस्थापन सञ्चार र परामर्शमार्फत कानुनी, संवदेनशील र तार्किक आधारमा रोजगार सम्झौता तय गर्नु पर्छ। रोजगार अध्यादेशकाअनुसार, रोजगारदाताले एकपक्षीय रूपमा कर्मचारीको रोजगारका नियम तथा सर्तहरूमा फरक पार्नु हुँदैन। यदि कर्मचारीहरूलाई रोजगारीसम्बन्धी आफ्ना अधिकारहरू उल्लङ्घन भएको शंका भयो भने, ऊनीहरूले त्यससम्बन्धमा श्रम विभागसँग परामर्श गर्न सक्छन्। श्रम विभाग आवश्यक तथा उपयुक्त सहयोग प्रदान गर्न प्रतिबद्ध छ।

**उदाहरण 3: 1 मे 2026 देखि लागू हुने $43.1** प्रति घण्टाको SMW दर मानौँ

- रोजगार करारअनुसार:
    - आइतवार विश्राम गर्ने दिनसहित $11,000 प्रति महिनाको दरमा पारिश्रमिक
    - सोमवारदेखि शनिवारसम्म – प्रति दिन 9 घण्टाको कार्य र दैनिक 1 घण्टा खाना खाने समय

- 30 दिन (4 आइतवारसहित) को एक महिना (ज्याला अवधि) मा काम गरेको कुल घण्टा 234 घण्टा (26 दिन x 9 घण्टा) हुन्छ

---

***परिदृश्य (1) बेतलबी खाना खाने समय र विश्राम गर्ने दिनहरू***

हिसाब

(i) यो महिना काम गरेको कुल घण्टाका आधारमा न्यूनतम ज्याला: **$10,085.4** (234 घण्टा × $43.1)

(ii) यो महिना पाउनु पर्ने ज्याला[4]: $11,000

- यस उदाहरणमा, (ii) भन्दा (i) कम नभएकाले न्यूनतम ज्यालाको आवश्यकता पूरा हुन्छ र रोजगारदाताले कुनै अतिरिक्त पारिश्रमिक तिर्न आवश्यक पर्दैन।

---

***परिदृश्य (2) तलबी खाना खाने समय[5]; बेतलबी विश्राम गर्ने दिनहरू***

हिसाब

(i) यो महिना काम गरेको कुल घण्टाका आधारमा न्यूनतम ज्याला: **$10,085.4** (234 घण्टा × $43.1)

(ii) यो महिना पाउनु पर्ने ज्याला[6]: $9,900 ($11,000– $1,100 खाना खाने समयबापतको भुक्तानी[7])

- यस उदाहरणमा, (ii) भन्दा (i) कम भएकाले, कर्मचारीलाई **$11,000** को मासिक ज्याला भुक्तानी गर्नुबाहेक रोजगारदाताले न्यूनतम ज्यालाको आवश्यकता पूरा गर्न **$185.4** ($10,085.4 – $9,900) को अतिरिक्त पारिश्रमिक पनि भुक्तानी गर्नुपर्छ। यसरी, कर्मचारीलाई कुल **$11,185.4** ($11,000 + $185.4) भुक्तानी गर्नु

***परिदृश्य (3) बेतलबी खाना खाने समय; र तलबी विश्राम गर्ने दिन[8]***

हिसाब

(i) यो महिना काम गरेको कुल घण्टाका आधारमा न्यूनतम ज्याला: **$10,085.4** (234 घण्टा × $43.1)

(ii) यो महिना पाउनु पर्ने ज्याला[6]: $9,533.3 ($11,000 – $1,466.7 विश्राम गर्ने दिनबापतको भुक्तानी)[9]

- यस उदाहरणमा, (ii) भन्दा (i) कम भएकाले, कर्मचारीलाई **$11,000** को मासिक ज्याला भुक्तानी गर्नुबाहेक रोजगारदाताले न्यूनतम ज्यालाको आवश्यकता पूरा गर्न **$552.1** ($10,085.4 – $9,533.3) को अतिरिक्त पारिश्रमिक पनि भुक्तानी गर्नु पर्छ। यसरी, कर्मचारीलाई कुल **$11,552.1** ($11,000 + $552.1) भुक्तानी गर्नु पर्छ।[10]

---

***परिदृश्य (4) तलबी खाना खाने समय[5] र विश्राम गर्ने दिन[8] दुवै***

हिसाब

(i) यो महिना काम गरेको कुल घण्टाका आधारमा न्यूनतम ज्याला: **$10,085.4** (234 घण्टा × $43.1)

(ii) यो महिना पाउनु पर्ने ज्याला[6]: $8,580 ($11,000 – $1,466.7 विश्राम गर्ने दिनबापतको भुक्तानी[9] – $953.3 खाना खाने समयबापतको भुक्तानी[11])

- यस उदाहरणमा, (ii) भन्दा (i) कम भएकाले, कर्मचारीलाई **$11,000** को मासिक ज्याला भुक्तानी गर्नुबाहेक रोजगारदाताले न्यूनतम ज्यालाको आवश्यकता पूरा गर्न **$1,505.4** ($10,085.4 – $8,580) को अतिरिक्त पारिश्रमिक पनि भुक्तानी गर्नु पर्छ। यसरी, कर्मचारीलाई कुल **$12,505.4** ($11,000 + $1,505.4) भुक्तानी गर्नु पर्छ।

## अपराध

न्यूनतम ज्याला रकम भुक्तानी गर्न असफल भएमा रोजगार अध्यादेशअन्तर्गत ज्यालाका प्रावधानहरूको उल्लङ्घन भएको मानिन्छ। रोजगार अध्यादेशकाअनुसार, कुनै रोजगारदाताले जानीजानी र कुनै विशेष कारणविना नै कुनै कर्मचारीलाई आवश्यक पर्दा ज्याला दिन असफल भएमा उक्त रोजगारदातालाई अभियोग लाग्ने छ र दोषी ठहरिएको खण्डमा $350,000 जरिवाना र तीन वर्षको जेल सजाय हुन्छ। कुनै निकायले संस्थाका कुनै पनि निर्देशक, व्यवस्थापक, सचिव वा अन्य समान पदाधिकारीको सहमति वा सहभागीमा वा कुनै लापरवाहीका कारणले भएको ज्यालादारी अपराध गरेको प्रमाणित भएमा उक्त व्यक्तिलाई माथिको अपराधको दोषी मानिने छ र दोषी ठहरिएमा समान सजायको भागीदार हुने छ।

## कुनै करार नहुने सम्बन्धमा

न्यूनतम ज्यालासम्बन्धी अध्यादेशकाअनुसार कर्मचारीलाई दिएको कुनै पनि अधिकार, लाभ वा संरक्षणलाई समाप्त गर्ने वा घटाउने काम गर्ने रोजगारीको सम्झौताको कुनै पनि प्रावधान अमान्य हुने छ।

## रोजगारदाताले कर्मचारीले काम गरेको कुल घण्टाको रेकर्ड राख्ने सम्बन्धमा

निम्न अवस्थामा, रोजगार अध्यादेशअन्तर्गत रोजगारदाताले राखेको ज्याला र रोजगारी रेकर्डहरूमा कर्मचारीले ज्याला अवधिमा काम गरेको कुल घण्टा (एक घण्टाको कुनै भागसहित) समावेश गर्नु पर्छः

- कमर्चारीमा SMW लागू हुने भएमा; **र**
- कमर्चारीले ज्याला अविधमा पाउनु पर्ने ज्याला प्रति महिना $17,600 भन्दा कम भएमा[12]।

त्यसकारण, कर्मचारीले ज्याला अविधमा पाउनु पर्ने ज्याला $17,600 प्रति महिना[12]को मासिक मौद्रिक क्यापभन्दा कम हुँदा रोजगारदाताले त्यो ज्याला अविधमा कर्मचारीले काम गरेको कुल घण्टाका रेकर्डहरू राख्नु पर्छ। कर्मचारीले काम गरेको कुल घण्टाको रेकर्ड राख्नु पर्ने वा नपर्ने भए पनि रोजगारदाताले कर्मचारीलाई न्यूनतम ज्यालाभन्दा कम ज्याला दिनु हुँदैन।

कर्मचारीहरूले काम गरेको कुल घण्टाको रेकर्ड राख्न छुटाएका रोजगारदाताका हकमा मासिक मौद्रिक क्याप (अर्थात् $17,600[12]) का लागि ज्यालाको परिभाषा न्यूनतम ज्याला अध्यादेशमा उल्लेख भएअनुसार छ। कर्मचारीलाई काम नगरेको कुनै पनि समयबापत गरिने भुक्तानी (उदाहरणका लागि, विश्राम गर्ने दिनको भुक्तानी, बिदाको भुक्तानी, वार्षिक बिदाको भुक्तानी, सुत्केरी बिदाको भुक्तानी, पितृत्व बिदाको भुक्तानी, बिरामी भत्ता, आदि) लाई ज्याला पाउने अवधिमा कर्मचारीले पाउने ज्यालाको भागका रूपमा समावेश गर्नु हुँदैन। त्यसकारण, कर्मचारीले पाउनु पर्ने ज्याला मासिक मौद्रिक क्यापभन्दा कम छैन भनेर निर्धारण गर्दा लागूयोग्य भएको बेलामा यी भुक्तानीहरू समावेश गर्नु हुँदैन।

**रोजगारदाता र कर्मचारीहरूले आ-आफ्ना अधिकार र लाभहरू सुरक्षित गर्न र अनावश्यक विवादहरू आउन नदिनका लागि उपस्थिति, काम गरेको समय, ज्याला, आदिका सम्बन्धमा उचित रेकर्डहरू राख्नु पर्छ।**

थप जानकारी

**वैधानिक न्यूनतम ज्याला: रोजगारदाता र कर्मचारीहरूको लागि सन्दर्भ निर्देशिकाहरू**

**द्रष्टव्य:**

1 1मे 2026 कुनै कर्मचारीको ज्याला अवधि भित्र पर्छ भने, उक्त ज्याला अवधिको न्यूनतम ज्याला हिसाब गर्दा 1 मे 2026 मा वा सोभन्दा पछि काम गरेको कुनै पनि घण्टामा $43.1 प्रति घण्टाको SMW दर लागू हुन्छ।गू

2 कृपया ***रोजगार अध्यादेशको संक्षिप्त मार्गदर्शक*** ***(A Concise Guide to the Employment Ordinance)*** हेर्नुहोस् *(https://www.labour.gov.hk/Eng/public/ConciseGuide.htm)*

3 कृपया परिभाषाहरूका लागि न्यूनतम ज्यालासम्बन्धी अध्यादेश हेर्नुहोस्।

4 यस उदाहरणमा परिदृश्य (1) (बेतलबी खाना खाने समय र विश्राम गर्ने दिनहरू) अन्तर्गतको कर्मचारीले काम नगरेको समयबापत भुक्तानी पाउन हकदार नभएकाले उक्त कर्मचारीले पाउनु पर्ने ज्यालाको हिसाब गर्दा कर्मचारीको पारिश्रमिकबाट कुनै कटौती गर्न आवश्यक छैन।

5 खाना खाने समयको भुक्तानी दिन सकिन्छ वा अन्यथा र खाना खाने समयको भुक्तानी हिसाब विधि रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसार रोजगार सर्तहरूका अनुसार गरिन्छ। यद्यपि, कर्मचारीको खाना खाने समय न्यूनतम ज्याला अध्यादेशअन्तर्गत काम गरेको समयका परिस्थितिहरूमा पर्छ भने (कृपया माथि उल्लिखित **"काम गरेको समय"** खण्ड हेनुर्होस्), न्यूनतम ज्यालाको हिसाब गर्दा उक्त समय समावेश गर्नु पर्छ।

6 न्यूनतम ज्याला अध्यादेशकाअनुसार, काम गरेको घण्टा बाहेकको कुनै पनि समयको लागि कर्मचारीलाई गरिएको भुक्तानीलाई भुक्तानीयोग्य ज्यालाको भागका रूपमा गणना गर्नु हुँदैन।

7 खाना खाने समयबापत भुक्तानी दिन सकिन्छ वा अन्यथा र खाना खाने समयको भुक्तानी गणना विधि रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसार रोजगार सर्तहरूका अनुसार गरिन्छ। यस उदाहरणमा, महिनामा 30 दिन मानिएको छ (आराम गर्ने 4 दिन र काम गर्ने 26 दिनसहित)। परिदृश्य (2) (तलबी खाना खाने समय; र बेतलबी विश्राम गर्ने दिनहरू) मा त्यो महिनाको खाना खाने समयको ज्याला $1,100 (अथार्त्, $11,000 ÷ 26 दिन ÷ 10 घण्टा x खाना खाने 26 वटा विश्राम) हुन्छ। सान्दर्भिक महिनामा काम गर्ने दिन वा रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसारको गणना विधि यस उदाहरणभन्दा फरक भएमा खाना खाने समयको भुक्तानीको रकम फरक हुन सक्छ। दृष्टान्तको उद्देश्यका लागि, यो उदाहरणमा अङ्कहरूलाई नजिकको दस सेन्टमा शून्यान्त गरिएको छ।

8 विश्राम गर्ने दिनको भुक्तानी दिन सकिन्छ वा अन्यथा विश्राम गर्ने दिनको भुक्तानी गणना विधि रोजगारदाता र कर्मचारीहरूबिचको सहमतिअनुसार रोजगार सर्तहरू हुन्।

9 विश्राम गर्ने दिनको भुक्तानी दिए वा नदिए तापनि विश्राम गर्ने दिनको भुक्तानी गणना विधि रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसार रोजगार सर्तहरूका अनुसार गरिन्छ। यस उदाहरणमा, महिनामा 30 दिन मानिएको छ (आराम गर्ने 4 दिनसहित)। त्यो महिनाको विश्राम गर्ने दिनको भुक्तानी $1,466.7(अर्थात् $11,000 ÷ 30 दिन × विश्राम गर्ने 4 दिन) हुने छ। सान्दर्भिक महिनामा पात्रो दिन वा विश्राम गर्ने दिन वा रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसारको गणना विधि यस उदाहरणभन्दा फरक भएमा विश्राम गर्ने दिन समयको भुक्तानीको रकम फरक हुन सक्छ। दृष्टान्तको उददेश्यका लागि, यो उदाहरणमा अङ्कहरूलाई नजिकको दस सेन्टमा शून्यान्त गरिएको छ।

10 सान्दर्भिक महिनामा पात्रो दिन वा विश्राम गर्ने दिन वा रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसारको गणना विधि यस उदाहरणभन्दा फरक भएमा विश्राम गर्ने दिन समयको भुक्तानीको रकम फरक हुन सक्छ। उदाहरणका लागि, विश्राम गर्ने दिनको भुक्तानीका लागि सहमत भएको गणना विधि प्रति घण्टा $43.1 को दरले × 9 घण्टा हो भने, त्यस महिनामा विश्राम गर्ने 4 दिनको भुक्तानी $1,551.6 (अर्थात् $43.1 प्रति घण्टा × 9 घण्टा × विश्राम गर्ने 4 दिन) हुने छ। त्यो महिनामा 31 दिन (विश्राम गर्ने 4 दिन र काम गर्ने 27 दिनसहित) छ भने, त्यस महिनामा काम गरेको कुल घण्टामा आधारित न्यूनतम ज्यालाको रकम $10,473.3 (अर्थात् 27 दिन × 9 घण्टा × $43.1) हुने छ। यसरी, न्यूनतम ज्यलाको आवश्यकता पूरा गर्न कर्मचारीलाई कुल $12,024.9 (अर्थात् $10,473.3 + $1,551.6) भुक्तानी गर्नु पर्छ।

11 खाना खाने समयबापत भुक्तानी दिन सकिन्छ वा अन्यथा र खाना खाने समयको भुक्तानी गणना विधि रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसार रोजगार सर्तहरूका अनुसार गरिन्छ। यस उदाहरणमा, महिनामा 30 दिन मानिएको छ (आराम गर्ने 4 दिन र काम गर्ने 26 दिनसहित)। परिदृश्य (4) (तलबी खाना खाने समय र विश्राम गर्ने दिन) मा त्यो महिनाको खाना खाने समयको ज्याला $953.3 (अथार्त्, $11,000 ÷ 30 दिन ÷ 10 घण्टा × खाना खाने 26 वटा विश्राम) हुन्छ। सान्दर्भिक महिनामा पात्रो दिन वा काम गर्ने दिन वा रोजगारदाता र कर्मचारीबिचको सहमतिअनुसारको गणना विधि यस उदाहरणभन्दा फरक भएमा खाना खाने समयबापतको भुक्तानीको रकम फरक हुन सक्छ। दृष्टान्तको उद्देश्यका लागि, यो उदाहरणमा अङ्कहरूलाई नजिकको दस सेन्टमा शून्यान्त गरिएको छ।

12 1 मे 2026 देखि लागू हुने गरी, नयाँ SMW दर लागू हुने मितिअनुसार मासिक मौद्रिक क्याप रकम $17,200 बाट बढाएर $17,600 प्रति महिना बनाइएको छ।

## सोधपुछहरू

24 घण्टे सोधपुछ हटलाइन 2717 1771 ("1823" द्वारा सञ्चालित)

**श्रम विभागको श्रम सम्बन्ध डिभिजन कार्यालयमा प्रत्यक्ष उपस्थित भएर गरिने सोधपुछ:**
यो सूचीलाई अगस्ट 2026 मा अन्तिम रूप दिइएको थियो र सान्दर्भिक कार्यालयका ठेगानाहरू परिवर्तन हुन सक्छन्। नवीनतम विवरणका लागि, कृपया वेब पेज www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm मा जानुहोस् वा 24 घण्टा उपलब्ध हुने हटलाइन 2717 1771 मा कल गर्नुहोस्।

**श्रम विभागको गृहपृष्ठ:** 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. |

(Nepali version)
2026