法定最低工資
Statutory Minimum Wage

ਵਿਧਾਨਕ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ (ਸਟੈਚੂਟਰੀ ਮਿਨੀਮਮ ਵੇਜ) ਲਈ ਸੰਖੇਪ ਗਾਈਡ

Concise Guide to Statutory Minimum Wage
(Punjabi version)

$43.1

ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ

1 ਮਈ 2026 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੈ

勞工處
Labour Department

ਵਿਧਾਨਕ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ (SMW) ਨੇ ਇੱਕ ਸਾਲਾਨਾ ਸਮੀਖਿਆ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ SMW ਦਰ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਹਰ ਸਾਲ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਫਾਰਮੂਲੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ:

> SMW ਵਿੱਚ ਸਮਾਯੋਜਨ ਦੀ ਸਾਲਾਨਾ ਦਰ (%) = ਮੁੱਖ ਖਪਤਕਾਰ ਮੁੱਲ ਸੂਚਕਾਂਕ (A) (CPI(A)) ਮਹਿੰਗਾਈ(ਨੋਟ)(ਜ਼ੀਰੋ ਦੀ ਘੱਟ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅਧੀਨ) + [(ਨਵੀਨਤਮ ਸਾਲ ਵਿੱਚ ਅਸਲ ਕੁੱਲ ਘਰੇਲੂ ਉਤਪਾਦ GDP) ਦੀ ਵਿਕਾਸ ਦਰ - ਹਾਲੀਆ ਦਹਾਕੇ ਵਿੱਚ ਅਸਲ GDP ਦੀ ਰੁਝਾਨਵਿਕਾਸ ਦਰ) × 20%] (ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਕਾਰਕ) ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਕਾਰਕ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਬਿੰਦੂ ਦੀ ਉੱਪਰਲੀ ਸੀਮਾ ਅਤੇ ਜ਼ੀਰੋ ਦੀ ਘੱਟ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ। (ਨੋਟ: ਇਹ ਸਿਰਲੇਖ CPI(A) ਵਿੱਚ ਸਾਲ-ਦਰ-ਸਾਲ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਦਰ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ।)

1ਮਈ 2026 ਤੋਂ SMW ਦਰ $42.1 ਤੋਂ ਵਧਾ ਕੇ $43.1 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ' । ਸੰਖੇਪ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਵਧੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਜਦੋਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਸੰਖਿਆ ਤੋਂ ਔਸਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, SMW ਦਰ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ।।

ਇਸ ਪਰਚੇ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ SMW ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਬੁਨਿਆਦੀ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਸਰਲ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਸਮਝਾਉਣਾ ਹੈ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ (ਕੈਪ. 608) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਇਸਦੇ ਮੂਲ ਪਾਠ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦਾ ਪੂਰਾ ਪਾਠ ਨਿਆਂ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਹਾਂਗ ਕਾਂਗ ਈ-ਲੇਜਿਸਲੇਸ਼ਨ ਦੀ ਵੈੱਬਸਾਈਟ **www.elegislation.gov.hk** 'ਤੇ ਅੱਪਲੋਡ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੀ ਕਵਰੇਜ

SMW ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਮਹੀਨਾਵਾਰ, ਦਿਨ, ਘੰਟਾਵਾਰ, ਸਥਾਈ, ਅਸਥਾਈ, ਫੁੱਲਟਾਈਮ-, ਪਾਰਟਟਾਈਮ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ, ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੱਕ ਨਿਰੰਤਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ[2] ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਅਪਵਾਦ ਹਨ:

- ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ[2]
- ਨਿਵਾਸੀ ਘਰੇਲੂ ਕਰਮਚਾਰੀ[3], ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਿੰਗ, ਨਸਲ ਜਾਂ ਕੌਮੀਅਤ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ
- ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਇੰਟਰਨ[3], ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ[3] ਦੀ ਛੋਟ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਦੇ ਤਜਰਬੇ ਵਾਲੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀ[3]

ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੀ ਯੋਗ ਸਰੀਰ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਂਗ SMW ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਵਸਥਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਵੇਰਵਿਆਂ ਲਈ, ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਵਿਧਾਨਕ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਸਮਰਥਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਲਈ ਸੰਖੇਪ ਗਾਈਡ *(Concise Guide to Productivity Assessment for Employees with Disabilities under the Statutory Minimum Wage Regime)* ਵੇਖੋ।

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਰਕਮ

ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਵਧੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗਿਣੀਆਂ ਗਈਆਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਰਕਮ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ:

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ = **ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਸੰਖਿਆ** X **SMW ਦਰ (ਅਰਥਾਤ $43.1 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ 1 ਮਈ 2026 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੈ)**

ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟੇ (ਇੱਕ ਘੰਟੇ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਸਮੇਤ) ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਸਮਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਹੈ:

- ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿਚ, ਭਾਵੇਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਨੂੰ ਕੰਮ ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ; ਜਾਂ
- ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਯਾਤਰਾ ਕਰਨਾ, ਉਸ ਦੇ ਨਿਵਾਸ ਸਥਾਨ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਥਾਨ (ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਥਾਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜੋ ਹਾਂਗ ਕਾਂਗ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦਾ ਆਮ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਥਾਨ ਨਹੀਂ ਹੈ) ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਯਾਤਰਾ (ਦੋਵਾਂ ਦਿਸ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚ) ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਥਾਨ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕੋਈ ਵੀ ਅਜਿਹੀ ਥਾਂ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿੱਚ ਹੈ।

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੇਕਰ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਸਮਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦੁਆਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ 1: ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸ਼ਾਮ 6 ਵਜੇ ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਦਿਨ, ਉਹ ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮ 6 ਵਜੇ ਤੋਂ ਸ਼ਾਮ 7 ਵਜੇ ਤੱਕ ਓਵਰਟਾਈਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਘੰਟੇ ਦਾ ਓਵਰਟਾਈਮ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਘੰਟਾ ਵੀ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ 2: ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਾਂਗ ਕਾਂਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸਦੇ ਨਿਵਾਸ ਸਥਾਨ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿਚਕਾਰ ਸਫ਼ਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਬਿਤਾਇਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟੇ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ। ਇੱਕ ਦਿਨ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਲਈ ਆਪਣੀ ਕੰਪਨੀ ਤੋਂ ਗਾਹਕ ਦੇ ਦਫਤਰ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਫਿਰ ਆਪਣੀ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਸਦੀ ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਗਾਹਕ ਦੇ ਦਫਤਰ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸਫ਼ਰ ਵਿੱਚ ਬਿਤਾਇਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ ਵੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟੇ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ

SMW ਲਈ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਨਾਲ ਇੰਨ-ਬਿੰਨ ਮੇਲ ਖਾਂਦੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ, "ਮਜ਼ਦੂਰੀ" ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਸਫ਼ਰੀ ਭੱਤੇ, ਹਾਜ਼ਰੀ ਭੱਤੇ, ਕਮਿਸ਼ਨ, ਓਵਰਟਾਈਮ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਸੁਝਾਅ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਖਰਚੇ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਮਿਹਨਤਾਨੇ, ਕਮਾਈਆਂ, ਭੱਤੇ, ਭਾਵੇਂ ਮਨੋਨੀਤ ਜਾਂ ਗਣਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੋਣ, ਪੈਸੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜਾਂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ, ਕੁਝ ਛੋਟਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ[2]।

ਕਿਉਂਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਉਸ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਨਹੀਂ ਹੈ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਸਾਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਪਿਤਰਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਬਿਮਾਰੀ ਭੱਤਾ, ਆਦਿ) ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (ਅਰਥਾਤ "ਵੇਤਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ")। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਇਹ ਵੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੁੱਝ ਰਕਮਾਂ ਨੂੰ ਖਾਸ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਵਜੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਜੇਕਰ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਅੰਤਰ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ (**ਅਰਥਾਤ "ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨਾ"**)। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਹੋਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਨਾ ਤਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਖਾਣੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕੀ ਖਾਣੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ। ਕੀ ਖਾਣੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਹੈ, ਕੀ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਹਨ, ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ, ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ, ਗਣਨਾ ਅਤੇ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਬੰਧ, ਆਦਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿੱਚ ਢੁਕਵੇਂ ਹਨ। ਜਿੱਥੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿਰਤ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਸੰਚਾਰ ਅਤੇ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਦੁਆਰਾ ਕਾਨੂੰਨੀ, ਸਮਝਦਾਰ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਸਹਿਮਤੀ ਬਣਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਇਕਤਰਫਾ ਨਹੀਂ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਖਦਸ਼ਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਢੁਕਵੀਂ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਨ 3: 1 ਮਈ 2026 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ $43.1 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਦੀ SMW ਦਰ ਮੰਨਣਾ

- ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ:
  - ਐਤਵਾਰ ਨੂੰ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਨਾਲ $11,000 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਮਿਹਨਤਾਨਾ
  - ਸੋਮਵਾਰ ਤੋਂ ਸ਼ਨੀਵਾਰ - 9 ਘੰਟੇ ਦਾ ਕੰਮ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ 1-ਘੰਟੇ ਦੇ ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ
- 30 ਦਿਨਾਂ (4 ਐਤਵਾਰਾਂ ਸਮੇਤ) ਦੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ (ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ) ਵਿੱਚ, ਕੁੱਲ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ 234 ਘੰਟੇ (26 ਦਿਨ × 9 ਘੰਟੇ) ਹੈ

ਦ੍ਰਿਸ਼ (1) ਭੋਜਨ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ

ਗਣਨਾ

(i) ਇਸ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ: **$10,085.4** (234 ਘੰਟੇ x $43.1)

(ii) ਇਸ ਮਹੀਨੇ[4] ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ:$11,000

- ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ, ਕਿਉਂਕਿ (ii) (i) ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਪੂਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਦ੍ਰਿਸ਼ (2) ਮਜ਼ਦੂਰੀ[5] ਦੇ ਨਾਲ ਭੋ ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ; ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ

ਗਣਨਾ

(i) ਇਸ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ: **$10,085.4** (234 ਘੰਟੇ x $43.1)

(ii) ਇਸ ਮਹੀਨੇ[6] ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ:
$9,900 ($11,000 – $1,100 ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ)

- ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ, ਕਿਉਂਕਿ (ii) (i) ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ **$11,000**ਦੀ ਮਾਸਿਕ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ **$185.4** ($10,085.4 - $9,900) ਦਾ ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਵੀ ਅਦਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੁੱਲ **$11,185.4** ($11,000 + $185.4) ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਦ੍ਰਿਸ਼ (3) ਮੁਫ਼ਤ ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ; ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ[8] ਕੀਤਾ ਦਿਨ

ਗਣਨਾ

(i) ਇਸ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ: **$10,085.4** (234 ਘੰਟੇ x $43.1)

(ii) ਇਸ ਮਹੀਨੇ[6] ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ: $9,533.3 ($11,000 – $1,466.7 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ[9])

- ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ, ਕਿਉਂਕਿ (ii) (i) ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ **$11,000** ਦੀ ਮਾਸਿਕ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ **$552.1** ($10,085.4 - $9,533.3) ਦਾ ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਵੀ ਅਦਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੁੱਲ $**11,552.1** ($11,000 + $552.1) ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।[10]

ਦ੍ਰਿਸ਼ (4) ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ[5] ਅਤੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ[8]

ਗਣਨਾ

(i) ਇਸ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ: **$10,085.4** (234 ਘੰਟੇ x $43.1)

(ii) ਇਸ ਮਹੀਨੇ[6] ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ: $8,580 ($11,000 – $1,466.7 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ[9] – $953.3 ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ[11])

- ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ, ਕਿਉਂਕਿ (ii) (i) ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ **$11,000** ਦੀ ਮਾਸਿਕ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਨਿਯੋਕਤਾ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ **$1,505.4** ($10,085.4 - $8,580) ਦਾ ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਵੀ ਅਦਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੁੱਲ **$12,505.4** ($11,000 + $1,505.4) ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਅਪਰਾਧ

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜੋ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਚੰਗੇ ਕਾਰਨ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਦੇਣਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, 'ਤੇ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ, ਜੇਕਰ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ $350,000 ਜੁਰਮਾਨਾ ਅਤੇ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੀ ਕੈਦ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਇਹ ਸਾਬਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਪਰਾਧ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਮੈਨੇਜਰ, ਸਕੱਤਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸਮਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਜਾਂ ਮਿਲੀਭੁਗਤ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਪਰਾਧ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਹੈ ਅਤੇ, ਜੇਕਰ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੀ ਹੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਅਧੀਨ।

ਕੋਈ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ

ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਜੋ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰਾਂ, ਲਾਭਾਂ ਜਾਂ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਰੱਦ ਹੈ।

ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਗਿਣਤੀ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਸੰਖਿਆ (ਇੱਕ ਘੰਟੇ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਸਮੇਤ) ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ:

- SMW ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ; **ਅਤੇ**
- ਉਸ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ[12] $17,600 ਤੋਂ ਘੱਟ ਹਨ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਦੋਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ $17,600 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ[12] ਦੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਮੁਦਰਾ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੁੱਲ ਘੰਟਿਆਂ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਕੁੱਲ ਘੰਟੇ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਮਾਸਿਕ ਮੁਦਰਾ ਸੀਮਾ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ $17,600[12]) ਲਈ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ, ਜੋ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੁੱਲ ਘੰਟਿਆਂ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਵਾਂਗ ਹੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਭੁਗਤਾਨ ਜੋ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟੇ ਨਹੀਂ ਹਨ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਆਰਾਮ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਸਾਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਪਿਤਰਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਬੀਮਾਰੀ ਭੱਤਾ, ਆਦਿ) ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਕਿ ਕੀ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਮੁਦਰਾ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਹਨਾਂ ਭੁਗਤਾਨਾਂ ਨੂੰ, ਜਿੱਥੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਅਤੇ ਬੇਲੋੜੇ ਵਿਵਾਦਾਂ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਹਾਜ਼ਰੀ, ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟੇ, ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਦਿ ਦਾ ਸਹੀ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ

ਵਿਧਾਨਕ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ: ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਸੰਦਰਭ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼

ਨੋਟ:

1 ਜੇਕਰ 1 ਮਈ, 2026 ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ $43.1 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਦੀ SMW ਦਰ ਉਸ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ 1 ਮਈ 2026 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਘੰਟੇ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

2 ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ***ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਲਈ ਇੱਕ ਸੰਖੇਪ ਗਾਈਡ*** *(A Concise Guide to the Employment Ordinance)* ਵੇਖੋ *(https://www.labour.gov.hk/eng/public/ConciseGuide.htm)*

3 ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਲਈ ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਵੇਖੋ।

4 ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ ਦ੍ਰਿਸ਼ (1) (ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟੇ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਸਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਕਟੌਤੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ।

5 ਕੀ ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ, ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਾਣੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ (ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਉਪਰੋਕਤ **"ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ"** ਦੇ ਭਾਗ ਨੂੰ ਵੇਖੋ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

6 ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਭੁਗਤਾਨ ਜੋ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

7 ਕੀ ਭੋਜਨ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਹਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ 30 ਦਿਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ (4 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਅਤੇ 26 ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਸਮੇਤ)। ਦ੍ਰਿਸ਼ (2) ਲਈ (ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਨਾਲ ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ; ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ), ਉਸ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਖਾਣੇ ਦੀ ਬਰੇਕ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ $1,100 ਹੋਵੇਗੀ (ਅਰਥਾਤ $11,000 ÷ 26 ਦਿਨ ÷ 10 ਘੰਟੇ × 26 ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ)। ਭੋਜਨ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਰਕਮ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜਾਂ ਇਸਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਅੰਕੜਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਦਸ ਸੈਂਟ ਅੰਕਾਂ ਤੱਕ ਗੋਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

8 ਭਾਵੇਂ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਹੋਣ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਤੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ।

9 ਭਾਵੇਂ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਹਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਤੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ 30 ਦਿਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ (4 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਸਮੇਤ)। ਉਸ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ $1,466.7 ਹੋਵੇਗੀ (ਅਰਥਾਤ $11,000 ÷ 30 ਦਿਨ × 4 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ)। ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਰਕਮ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੈਲੰਡਰ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜਾਂ ਇਸਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਅੰਕੜਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਦਸ ਸੈਂਟ ਅੰਕਾਂ ਤੱਕ ਗੋਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

10 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਰਕਮ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੈਲੰਡਰ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜਾਂ ਇਸਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਜੇਕਰ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਲਈ ਸਹਿਮਤੀ ਅਨੁਸਾਰ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ $43.1 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ × 9 ਘੰਟੇ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ 4 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ $1,551.6 ਹੋਵੇਗੀ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ $43.1 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ × 9 ਘੰਟੇ × 4 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ)। ਜੇਕਰ ਉਸ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ 31 ਦਿਨ ਹਨ (4 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਅਤੇ 27 ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਸਮੇਤ), ਤਾਂ ਮਹੀਨੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਸੰਖਿਆ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਰਕਮ $10,473.3 (ਜਿਵੇਂ ਕਿ 27 ਦਿਨ × 9 ਘੰਟੇ × $43.1) ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁੱਲ ਮਿਲਾ ਕੇ $12,024.9 ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ $10,473.3 + $1,551.6)।

11 ਕੀ ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਹਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਦੇ ਸਮਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ 30 ਦਿਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ (4 ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਅਤੇ 26 ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਸਮੇਤ)। ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ (4) ਲਈ (ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਨਾਲ ਭੋਜਨ ਦੇ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਦੋਵੇਂ), ਉਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਖਾਣੇ ਦੀ ਬਰੇਕ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਮਹੀਨਾ $953.3 ਹੋਵੇਗਾ (ਅਰਥਾਤ $11,000 ÷ 30 ਦਿਨ ÷ 10 ਘੰਟੇ × 26 ਭੋਜਨ ਦਾ ਸਮਾਂ)। ਖਾਣੇ ਦੀ ਬਰੇਕ ਪੇਅ ਦੀ ਰਕਮ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੈਲੰਡਰ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜਾਂ ਇਸਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿਧੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਅੰਕੜਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਉਦਾਹਰਨ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਦਸ ਸੈਂਟ ਅੰਕਾਂ ਤੱਕ ਗੋਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

12 1 ਮਈ 2026 ਤੋਂ, ਨਵੀਂ SMW ਦਰ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਮਿਤੀ ਦੇ ਨਾਲ, ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਮੁਦਰਾ ਸੀਮਾ $17,200 ਤੋਂ ਵਧਾ ਕੇ $17,600 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਪੁੱਛਗਿੱਛ

24-ਘੰਟੇ ਉਪਲੱਬਧ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਹੌਟਲਾਈਨ: 2717 1771 (“1823” ਦੁਆਰਾ ਸੰਭਾਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ)

ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਲੇਬਰ ਰਿਲੇਸ਼ਨ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ ਤੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕਰੋ: ਇਸ ਸੂਚੀ ਨੂੰ ਅਗਸਤ 2026 ਵਿੱਚ ਅੰਤਮ ਰੂਪ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਦਫਤਰਾਂ ਦੇ ਪਤੇ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਅ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਨਵੀਨਤਮ ਵੇਰਵਿਆਂ ਲਈ ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਵੈਬ ਪੇਜ www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm ’ਤੇ ਜਾਉ ਜਾਂ 2717 1771 ਦੀ 24 ਘੰਟੇ ਦੀ ਹੌਟਲਾਈਨ ਤੇ ਕਾਲ ਕਰੋ।

ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦਾ ਹੋਮਪੇਜ: 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.

(Punjabi version)
2026