

ਕਾਨੂੰਨੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਪਾਰਜ
ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਲਈ ਸੰਖੇਪ
ਗਾਈਡ

**Concise Guide to Productivity Assessment
for
Persons with Disabilities under
the Statutory Minimum Wage Regime
(Punjabi Version)**



勞工處

Labour Department



法定最低工資
Statutory Minimum Wage

ਇਸ ਕਿਤਾਬਚੇ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕਾਨੂੰਨੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ (SMW) ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਵਿਧੀ ਦੇ ਮੁੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਸਰਲ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਸਮਝਾਉਣਾ ਹੈ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਆਰਡੀਨੈਂਸ (MWO) (ਹਾਂਗ ਕਾਂਗ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਅਧਿਆਇ 608) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਇਸਦੇ ਮੂਲ ਪਾਠ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। MWO ਦਾ ਪੂਰਾ ਪਾਠ ਡਿਪਾਰਟਮੈਂਟ ਆਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਦੀ ਹਾਂਗ ਕਾਂਗ ਈ-ਲੈਜਿਸਲੇਸ਼ਨ ਵੈੱਬਸਾਈਟ www.elegislation.gov.hk 'ਤੇ ਅਪਲੋਡ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਅਗਸਤ 2024 ਨੂੰ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ

ਕਾਨੂੰਨੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ

- MWO 1 ਮਈ 2011 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। SMW ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਯੋਗ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੋਵੇਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ SMW ਦਰ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਾ ਹੋਣ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ।
- ਕੁਝ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਦਰਪੇਸ਼ ਸੰਭਾਵਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, MWO ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਇੱਛਾ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣਕਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰ ਸਕਣ।
- ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਹ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਧੀਨ ਲੋੜੀਂਦਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਉਸਦੀ ਅਪੰਗਤਾ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਕੀ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ SMW ਦਰ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦਰ 'ਤੇ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- MWO ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸਿਰਫ਼ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹੈ, ਨਾ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ। ਜਿਹੜੇ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਚੋਣ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ SMW ਦਰ ਤੱਕ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦਾ ਫਲੋ ਚਾਰਟ

ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਕਿਰਤ ਅਤੇ ਭਲਾਈ ਬਿਊਰੋ ਦੇ ਪੁਨਰਵਾਸ ਲਈ ਕੇਂਦਰੀ ਰਜਿਸਟਰੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਇੱਕ ਵੈੱਬ "ਅਪਾਹਜ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਡ" ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਵੇਰਵੇ ਪੰਨਾ 10 'ਤੇ ਹਨ।



ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ, **ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ**, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤੀ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਲਾਂਕਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣ ਅਤੇ ਬਸੇਰਾ ਕਰਨ ਲਈ 4 ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਇੱਕ ਪਰਖ ਅਵਧੀ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। MWO ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਅਨੁਸਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਅਜ਼ਮਾਇਸ਼ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ ਉਜਰਤ ਦਾ ਪੱਧਰ SMW ਦਰ ਦੇ 50% ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ।



ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦੇ "ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਰਜਿਸਟਰ" ਵਿੱਚੋਂ ਚੁਣੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣਕਰਤਾ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ 1



ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣਕਰਤਾ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਸਲ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਕੰਮ ਬਾਰੇ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਇਕੱਠੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਢੁਕਵੇਂ ਕਾਰਕਾਂ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਢੁਕਵੇਂ ਤਰੀਕਿਆਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ 2



ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣਕਰਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ "ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੀ ਡਿਗਰੀ 'ਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ" (**ਅੰਤਿਕਾ** ਵਿੱਚ ਨਮੂਨਾ) ਜਾਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੀ ਫੀਸ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦੁਆਰਾ ਸਹਿਣ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਨੋਟ 3

- ਨੋਟ 1: ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣਕਰਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਰਜਿਸਟਰਡ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਥੈਰੇਪਿਸਟ, ਰਜਿਸਟਰਡ ਫਿਜ਼ੀਓਥੈਰੇਪਿਸਟ, ਰਜਿਸਟਰਡ ਸਮਾਜਿਕ ਵਰਕਰ ਅਤੇ ਤਜਰਬੇ ਵਾਲੇ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਪੁਨਰਵਾਸ ਪ੍ਰੈਕਟੀਸ਼ਨਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। "ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣਕਰਤਾਵਾਂ ਦਾ ਰਜਿਸਟਰ" ਹੋਮਪੇਜ (www.labour.gov.hk) ਅਤੇ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਦਫਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਵੇਰਵੇ ਪੰਨਾ 10 'ਤੇ ਹਨ।
- ਨੋਟ 2: ਮੁਲਾਂਕਣ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਢੁਕਵੇਂ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ, ਕੰਮ ਦੀ ਮਾਤਰਾ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਗਤੀ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਹੋਰ ਲੋੜਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਢੁਕਵੇਂ ਢੰਗ ਸਾਈਟ 'ਤੇ ਨਿਰੀਖਣ, ਉਪਰੋਕਤ ਕਾਰਕਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਡੇਟਾ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨਾ, ਆਦਿ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।
- ਨੋਟ 3: ਮੁਲਾਂਕਣ ਪੂਰਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਉਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਉਸੇ ਕੰਮ ਲਈ ਕੋਈ ਹੋਰ ਮੁਲਾਂਕਣ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਉਜਰਤ ਪੱਧਰ

ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਪੂਰਾ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਲ ਅਤੇ "ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੀ ਡਿਗਰੀ 'ਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ" (ਮੁਲਾਂਕਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ) 'ਤੇ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਸਤਖਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ ਤੋਂ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਲਾਂਕਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਵਿੱਚ ਦੱਸੀ ਗਈ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੀ ਡਿਗਰੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦਰ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ:

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਪੱਧਰ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਮੁਲਾਂਕਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ	=	ਮੁਲਾਂਕਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਡਿਗਰੀ	X	SMW ਦੀ ਦਰ#
---	---	---	---	------------

ਜੇਕਰ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ 'ਤੇ ਦਸਤਖਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਪੂਰਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ SMW ਦਰ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਾ ਹੋਣ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ, ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵੈਧ "ਅਪਾਹਜ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਡ" ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਮੁਲਾਂਕਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਵਿੱਚ ਦੱਸੀ ਗਈ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੀ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤੀ ਡਿਗਰੀ ਨੂੰ ਵੈਧ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ "ਅਪਾਹਜ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਡ" ਅਵੈਧ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਵਾਲੀ SMW ਦਰ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਾ ਹੋਣ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ।

#ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਵੀਨਤਮ SMW ਦਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਵਿਧੀ 'ਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ-ਉੱਤਰ

ਪ੍ਰ1:	ਕੀ ਸਾਰੇ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਵਿੱਚੋਂ ਗੁਜ਼ਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ?
ਉ1:	ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਹਾਲਾਤਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਇਹ ਚੁਣ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਹੈ ਨਹੀਂ। MWO ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਵਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸਿਰਫ਼ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਕੋਲ ਹੈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਕੋਲ ਨਹੀਂ। ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਜੇ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਚੋਣ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ SMW ਦਰ ਤੱਕ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਪ੍ਰ2:	ਕੀ ਕੋਈ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਕੋਲ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਡ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ "ਅਪਾਹਜ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਡ" ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਹ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ?
ਉ2:	ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਇੱਕ ਵੈਬ "ਅਪਾਹਜ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਡ" ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੁਲਾਂਕਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ, ਉਸਨੂੰ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੀ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤੀ ਡਿਗਰੀ ਨੂੰ ਵੈਬ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇੱਕ ਵੈਬ "ਅਪਾਹਜ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਡ" ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਪ੍ਰ3:	ਕੀ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਪਰਖ ਕਾਲ ਦੌਰਾਨ SMW ਦਰ ਦੇ 50% 'ਤੇ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਦੇਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ?
ਉ3:	MWO ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਪਰਖ ਕਾਲ ਦੌਰਾਨ ਤਨਖਾਹ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹਨ ਜੋ ਕਿ SMW ਦਰ ਦੇ 50% ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ।

ਪ੍ਰ 4:	ਜੇਕਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪਰਖ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਪੂਰਾ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ?
ਉ4:	ਇਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ, "ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੀ ਡਿਗਰੀ ਬਾਰੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ" ਵਿੱਚ ਦੱਸੀ ਗਈ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਡਿਗਰੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ ਦਰ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇ ਕਾਊਂਟਰਸਾਈਨਿੰਗ ਉੱਤੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਅਜ਼ਮਾਇਸ਼ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਿਛਲੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਤੇ ਲੈਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਪ੍ਰ 5:	ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪਰਖ ਦੀ ਮਿਆਦ 4 ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕੀ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪਰਖ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਧਾ ਸਕਦੇ ਹਨ?
ਉ 5:	ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪਰਖ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨਹੀਂ ਵਧਾ ਸਕਦੇ। ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਉਹ ਸਾਂਝੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ ਪਰਖ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਤ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪਰਖ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕਿਰਤ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਅਸਾਧਾਰਨ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪਰਖ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ 4 ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਤੱਕ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਭਾਵ ਕੁੱਲ 8 ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ)।

ਪ੍ਰ 6:	ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪਰਖ ਅਵਧੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਅਵਧੀ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਆਪਸ ਵਿੱਚ ਵੱਖਰਾ ਹੈ?
ਉ 6:	MWO ਅਧੀਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪਰਖ ਅਵਧੀ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਲਾਂਕਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਦੇ ਆਦੀ ਹੋਣ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਸੈਟਲ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪਰਖ ਅਵਧੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਅਵਧੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਭਾਵੇਂ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪਰਖ ਅਵਧੀ ਵਿੱਚੋਂ ਗੁਜ਼ਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਅਵਧੀ ਦੀ ਲੋੜ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੰਬੰਧਿਤ ਲੰਬਾਈ (ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੈ) ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਪ੍ਰ 7:	ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਪੂਰਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕੀ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?
ਉ 7:	"ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੀ ਡਿਗਰੀ 'ਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ" ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮੁਲਾਂਕਣ ਨਤੀਜਾ ਸਿਰਫ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਅਸਮਰੱਥਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਮੁਲਾਂਕਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਉਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਉਸੇ ਕੰਮ ਲਈ ਕੋਈ ਹੋਰ ਮੁਲਾਂਕਣ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਭਿੰਨਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੋਰ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਵਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

ਪ੍ਰ 8:	ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣਕਾਰਾਂ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਕਿਵੇਂ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ?
ਉ 8:	ਸਾਰੇ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣਕਾਰਾਂ ਕੋਲ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਪੁਨਰਵਾਸ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਲੋੜੀਂਦਾ ਤਜਰਬਾ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਗਿਆਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕਿਰਤ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ MWO ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣਕਾਰਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਕਿ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਹੋਰ ਹਿੱਤਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਟਕਰਾਅ ਪੈਦਾ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਨੇ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਹਨ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਧਿਆਨ ਰੱਖੇਗਾ।

ਪੁੱਛਗਿੱਛਾਂ

24-ਘੰਟੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਹੋਟਲਾਈਨ : 2717 1771 (“1823” ਦੁਆਰਾ ਵਿਵਸਥਿਤ)

ਈਮੇਲ : enquiry@labour.gov.hk

ਫੈਕਸ : 3101 4705

ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਕਿਰਤ ਸਬੰਧ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ:

<p><u>Hong Kong</u> <u>Hong Kong East</u> 12/F, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong.</p>	<p><u>Hong Kong West</u> 3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong.</p>
<p><u>Kowloon</u> <u>Kowloon East</u> UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.</p>	<p><u>Kowloon West</u> Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Kowloon.</p>
<p><u>Kowloon South</u> 2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon.</p>	<p><u>Kwun Tong</u> Units 801-806, 8/F, Tower 1, Millennium City 1, 388 Kwun Tong Road, Kwun Tong, Kowloon</p>
<p><u>New Territories</u> <u>Tsuen Wan</u> 5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories.</p>	<p><u>Kwai Chung</u> 6/F, Kwai Hing Government Offices, 166-174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories.</p>
<p><u>Tuen Mun</u> Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories.</p>	<p><u>Shatin & Tai Po</u> Rooms 304-313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.</p>

"ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਰਜਿਸਟਰ" ਨੂੰ ਵੇਖਣ ਲਈ ਦਫਤਰਾਂ ਦੇ ਪਤੇ:

ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਡਿਵੀਜ਼ਨ

1/F, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, Hong Kong.

ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਚੋਣਵੀ ਪਲੇਸਮੈਂਟ ਡਿਵੀਜ਼ਨ

Hong Kong ਦਫਤਰ

G/F, East Wing, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, Hong Kong.

Kowloon ਦਫਤਰ

G/F, Ngau Tau Kok Government Offices, 21 On Wah Street,
Ngau Tau Kok, Kowloon.

New Territories ਦਫਤਰ

2/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road,
Tsuen Wan, New Territories.

"ਅਪਾਹਜ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਡ" ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਕਿਵੇਂ ਦੇਣੀ ਹੈ?

- "ਅਪਾਹਜ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਡ" ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਫਾਰਮ ਕਿਰਤ ਅਤੇ ਭਲਾਈ ਬਿਊਰੋ (LWB) ਦੇ ਪੁਨਰਵਾਸ ਲਈ ਕੇਂਦਰੀ ਰਜਿਸਟਰੀ, ਗੈਰ-ਸਰਕਾਰੀ ਪੁਨਰਵਾਸ ਸੰਗਠਨਾਂ ਜਾਂ ਗ੍ਰਹਿ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਦਫਤਰਾਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸਨੂੰ LWB ਦੇ ਹੋਮਪੇਜ www.lwb.gov.hk ਤੋਂ ਵੀ ਡਾਊਨਲੋਡ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- "ਅਪਾਹਜ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਡ" ਨਵਾਂ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਵੀਨੀਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਫੀਸ ਨਹੀਂ ਲਈ ਜਾਂਦੀ। "ਅਪਾਹਜ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਡ" ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਲਈ, ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ LWB ਦੇ ਪੁਨਰਵਾਸ ਲਈ ਕੇਂਦਰੀ ਰਜਿਸਟਰੀ ਨੂੰ 2180 9384 'ਤੇ ਕਾਲ ਕਰੋ।

"ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੀ ਡਿਗਰੀ 'ਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ" ਦਾ ਨਮੂਨਾ

**Minimum Wage Ordinance (Cap. 608) Section 7 of Schedule 2
Certificate of Assessment on the Degree of Productivity
of Persons with Disabilities**

Important Notes:

1. This Certificate of Assessment (this Certificate) is only applicable to the employee concerned for performing the work and duties for the employer as specified in Part 1 of this Certificate.
2. This Certificate should be completed in triplicate. The employee with disabilities and the employer should each keep an original copy and the remaining one be submitted to the Labour Department by the approved assessor (the assessor). The employer should keep this Certificate in the workplace for inspection by authorised officers of the Labour Department.
3. The assessment of the degree of productivity (the assessment) of the employee is completed when this Certificate is signed by the assessor.
4. **(i) If the assessment is completed during the trial period of employment as stipulated in Section 2 of Schedule 2 to the Minimum Wage Ordinance (MWO), or the employee is not required to undergo the trial period of employment, the statutory minimum wage (SMW) rate applicable to the employee should be commensurate with the assessed degree of productivity as stated in this Certificate on and from the first day after the countersigning of this Certificate by both the employee and employer; (ii) if the assessment is completed after the expiry of the trial period of employment, the SMW rate applicable to the employee which is commensurate with the assessed degree of productivity as stated in this Certificate will take retrospective effect on and from the first day after the expiry of the trial period of employment upon the countersigning of this Certificate by both the employee and employer; (iii) if either the employee or the employer fails to sign on this Certificate, the assessed degree of productivity as stated in this Certificate will not take effect under the MWO, thus the employee should be remunerated at no less than the prescribed minimum hourly wage rate as stipulated in Schedule 3 to the MWO on and from the first day after the completion of the assessment.**
5. The employer should handle the performance appraisals and salary reviews of the employee with disabilities according to the pay system which applies to employees with and without a disability alike.
6. The employee with disabilities or the employer may contact the Statutory Minimum Wage Division of the Labour Department (Tel: 2852 3846, Fax: 3101 4705 or Email: smw@labour.gov.hk) if they have any views, queries or complaints on the assessment (including the performance of the assessor, the assessment result, the assessment mechanism, etc).

Statement on collection and use of personal data:

1. In addition to providing for use by the assessor in conducting the assessment, the personal data collected by the assessor during the course of assessment will be forwarded to the Labour Department for the handling of matters in relation to the assessment, enforcement of relevant labour legislation or for statistical and research purposes.
2. All parties concerned (including employer, employee, the assessor, etc.) should comply with the requirements of the Personal Data (Privacy) Ordinance (Cap. 486) in handling the personal data collected through the assessment.

Please use a dark pen and write properly in BLOCK LETTERS.

Part 1 (To be completed by the assessor and all blanks must be filled out)

I hereby confirm that I have conducted this assessment in accordance with Schedule 2 to the MWO and Minimum Wage (Assessment Methods) Notice. The details are as follows:

(I) Particulars of employee

Name in Chinese: _____ HK Identity Card No.: ()

Name in English (full name in BLOCK LETTERS): _____ Sex: male/female*

Serial No. of Registration Card for People with Disabilities: _____ Valid to: Permanent/ (dd) (mm) (yy)*

Type(s) of disability (Please put a ✓ in the appropriate box(es) below according to the information shown on the Registration Card for People with Disabilities, more than one box can be selected):

- Hearing impairment Visual impairment Physical disability Speech impairment
Intellectual disability Mental illness Autism Visceral disability/Chronic illness
Attention Deficit/Hyperactivity Disorder Specific Learning Difficulties

(II) Particulars of employer

Name of employer (Chinese): _____
(English): _____
Company/Employer's Business Registration Certificate No./
Other registration no. (please specify the relevant ordinance)*: _____
Address of company/employer*: _____

(III)Details of the assessment of the degree of productivity

Trial period of employment (only applicable to the trial period of employment undergone in accordance with Section 2 of Schedule 2 to the MWO)

- Yes (from ____ (dd) ____ (mm) ____ (yy) to the day on which the assessor signed on this Certificate/
____ (dd) ____ (mm) ____ (yy)*)
 No trial period of employment

Date of assessment: ____ (dd) ____ (mm) ____ (yy)
(Please specify the commencement and completion dates respectively if lasted for more than one day)
Post title of employee: _____
Duties of work of employee: _____
Assessed degree of productivity is: _____ %

Signature of the assessor: _____ Assessor No.: _____
Name of the assessor: _____ Date: _____

Part 2 (To be countersigned by the employee and employer)

1. We have read carefully the "Important Notes" and all parts of this Certificate.
2. We genuinely believe that the assessor has conducted the assessment as stated in Part 1 of this Certificate in accordance with the MWO.
3. We fully understand that our countersigning below does not mean we must continue our employment relationship.

Signature of employee: _____ Date: _____
Contact tel./fax* no.: _____

Signature of company's
representative/employer*: _____ Date: _____
Name of company's
representative/employer*: _____ Post title: _____

Company/Employer* chop: _____ Contact tel. no.: _____
*Please delete as appropriate

SMW ਵਿਵਸਥਾ ਅਧੀਨ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਵਿਧੀ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਨਾਲ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੈ। ਸਬੰਧਤ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਮੁਲਾਂਕਣ ਵਿਧੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ 'ਤੇ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ:

- ਅਸੀਂ ਨੋਟ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ SMW ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖ ਰਹੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਅਪਾਹਜਤਾਵਾਂ ਕਾਰਨ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਵਾਉਣ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦਰ 'ਤੇ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਕਲਪ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ SMW ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ 'ਤੇ ਸੰਭਾਵੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰਨਾ ਹੈ। (ਸ਼੍ਰੀ ਚੌਗ ਕਿਨ-ਫਾਈ, ਹਾਂਗ ਕਾਂਗ ਜੁਆਇੰਟ ਕੌਂਸਲ ਫਾਰ ਪੀਪਲ ਵਿਦ ਡਿਸਏਬਿਲਿਟੀਜ਼ ਦੇ ਤਤਕਾਲੀ ਚੇਅਰਪਰਸਨ)
- ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਹਮਰੁਤਬਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹਨ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਉੱਦਮ SMW ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ 'ਤੇ SMW ਦਰ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਾ ਹੋਣ 'ਤੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਹਨ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਵਾਇਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ, ਮੁਲਾਂਕਣ ਵਿਧੀ ਪ੍ਰਤੀ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਪ੍ਰਤੀਕਿਰਿਆ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਨ। (ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਡੇਬੋਰਾ ਵਾਨ, ਹਾਂਗ ਕਾਂਗ ਜੁਆਇੰਟ ਕੌਂਸਲ ਫਾਰ ਪੀਪਲ ਵਿਦ ਡਿਸਏਬਿਲਿਟੀਜ਼ ਦੀ ਤਤਕਾਲੀ ਉਪ-ਚੇਅਰਪਰਸਨ)
- ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਪਿਆਂ ਲਈ, ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮੌਕੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਪੱਧਰ ਨੂੰ ਕਈ ਵਾਰ ਦੂਸਰਾ ਵਿਚਾਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਵਿਧੀ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਦੇਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਹੋਰ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਵੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮੌਕੇ ਵਧ ਸਕਣ। (ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਜੂਲੀ ਲੀ, ਪ੍ਰੀ-ਸਕੂਲ ਅਪਾਹਜ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਮਾਪਿਆਂ ਦੀ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਦੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕਮੇਟੀ ਮੈਂਬਰ)
- ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਪੁਨਰਵਾਸ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਤਜਰਬੇਕਾਰ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਮੁੱਚੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਚੰਗੀ ਹੈ। ਕੁਝ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਹ ਟਿੱਪਣੀ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਹੁਨਰਾਂ ਦੀ ਚੰਗੀ ਸਮਝ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਬਹੁਤ ਸੁਚਾਰੂ ਰਹੀ ਹੈ। (ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਕੈਂਡੀ ਸ਼ਮ, ਹਾਂਗ ਕਾਂਗ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਦੀ ਤਤਕਾਲੀ ਮੁੱਖ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਸੇਵਾ))

ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦਾ ਹੋਮਪੇਜ

www.labour.gov.hk

(Punjabi Version)

8/2024