ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ ආබාධිත පුද්ගලයන්ගේ

ඵලදායිතාවය ඇගයීම සදහා වු සංක්ෂිප්ත මාර්ගෝපදේශය

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

勞工處
Labour Department

法定最低工資
Statutory Minimum Wage

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් ක්‍රමය (   ) යටතේ ආබාධිත සේවකයින්ගේ ඵලදායිතා ඇගයීමේ යාන්ත්‍රණයෙහි ප්‍රධාන අංගයන් ඉතා සරලව විස්තර කර දීම මෙම පොත් පිංචෙහි අරමුණ වේ **අවම වැටුප් ආඥාපනතේ (වගන්තිය 608) අර්ථකථනය එහි මුල් ලියවිල්ල පදනම් කර ගෙන සිදු කළ යුතු බව ඇති බව සැලකිල්ලට ගත යුතුය. මෙහි සම්පූර්ණ ලේඛනය ආඥාපනත අධිකරණ දෙපාර්තමේන්තුවේ හොංකොං විද්‍යුත් නීති සම්පාදන වෙබ් අඩවිය වන www.elegislation.gov.hk තුළට ඇතුළත් කර තිබේ.**

ආබාධිත සේවකයින් ද අනෙක් පුද්ගලයන් හා සමානව රැකවරණය සඳහා හිමිකම් ලබයි.

විශේෂ වැඩපිළිවෙල තෝරාගත් පුද්ගලයන්. සංශෝධිත අනුපාතයට අනුව ගණනය කරනු ලබන වැටුප් ගණයට වඩා නොඅඩු වැටුපකට හිමිකම් කියයි.

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ ආබාධිත සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම්

- ආබාධිත සහ ආබාධිත නොවන සේවකයින් යන දෙපාර්ශ්වයටම එක හා සමානව ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අදාල වේ. එම නිසා ආබාධිත සේවකයින් ද, ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අනුපාතයකට, නොඅඩු වැටුපකට හිමිකම් කියයි. සමහර ආබාධිත සේවකයින්ට මුහුණ දීමට සිදුවිය හැකි වෘත්තිය දුෂ්කරතා සැලකිල්ලට ගනිමින් තම ආබාධිත තත්ත්වය නිසා ඵලදායිතා මට්ටම අඩු විය හැකි අබාධිත සේවකයින්ට තම ඵලදායිතාව ඇගයීමට ලක් කර, තම ඵලදායිතාවයට සරිලන වැටුපක් ලබා ගැනීමට තෝරා ගැනීමේ හිමිකම ලැබෙන පරිදි සුවිශේෂ වැටුප් සැලසුමක්ද ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් නීතිකරණය යටතේ සලසා දී තිබේ.

ආබාධිත සේවකයින් සඳහා වූ ඵලදායිතා ඇගයීම් ගැලීම් සටහන.

ආබාධිත සේවකයා ඵලදායිතා ඇගයීම ඉල්ලා සිටීමේදී ඔහු / ඇය සතුව වලංගු ආබාධිත පුද්ගලයින් සඳහා වූ ලියාපදිංචි කාඩ්පතක් තිබිය යුතුය.

(1 සටහන)

↓

ආබාධිත සේවකයින් ඇගයීමට භාජනයට පෙර, රැකියාවේ කාර්ය කටයුතුවලට හැඩ ගැසීම සහ පුරුදුවීම සඳහා සති 4 ට නොවැඩි පරීක්ෂණ කාල සීමාවකට භාජනය වීමට, රැකියාව ආරම්භ කිරීමට පෙර සේවා යෝජකයා සමග එකග වීමට 7 ආබාධිත සේවකයෙකුට හැකියාව ඇත. ආබාධිත සේවකයා සහ සේවා යෝජකයා අතර එකගතාවය ඇති වූ පරිදි, මෙම රැකියාවේ පරීක්ෂණ කාල සීමාව ඇතුළත සේවකයාට ගෙවනු ලබන වැටුප් මට්ටම, ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුපෙන් 50% කට වඩා නොඅඩු විය යුතුයි.

↓

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ අනුමත ඇගයුම්කරුවන්ගේ ලේඛනය අතුරින් තෝරා ගන්නා අනුමත ඇගයුම්කරුවා සමග ආබාධිත සේවකයා පෞද්ගලිකව සම්බන්ධ විය යුතුය.

(2 සටහන)

↓

අනුමත ඇගයුම්කරු ආබාධිත සේවකයා සේවය කරන සේවා ස්ථානයේදීම ඇගයීම සිදු කරන අතර, සේවය පිළිබඳ සවිස්තර තොරතුරු රැස්කර, සැලකිල්ලට ගතයුතු අදාළ කරුණු සහ ගැලපෙන ඇගයීමේ ක්‍රම තෝරා ගනියි.

(3 සටහන)

↓

අනුමත ඇගයුම්කරු ආබාධිත සේවකයින්ට සහ සේවායෝජකයින්ට ඇගයීමේ ප්‍රතිඵල පිළිබඳ විස්තර කර, ''ඵලදායිතා මට්ටම මත ඇගයීමේ සහතිකය '' (නිදර්ශකය පරිශිෂ්ඨයේ ඇත) නිකුත් කරයි. අනුමත ඇගයුම්කරුගේ ගාස්තුව කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් දරනු ලබයි.

(4 සටහන)

1 සටහන - ''ආබාධිත පුද්ගලයින් සඳහා වු ලියාපදිංචි කාඩ්පත '' නිකුත් කරනු ලබන්නේ, කම්කරු සහ සුභසාධන කාර්යාංශයෙහි පුනරුත්ථාපන සඳහා වු මධ්‍යම ලියාපදිංචි කිරීමේ කාර්යාලය විසිනි. විස්තර 13 වැනි පිටුවේ ඇත.

2 සටහන - අනුමත ඇගයුම්කරුවන් අතරට, ලියාපදිංචි වෘත්තිය චිකිත්සකයින්, ලියාපදිංචි භෞතචිකිත්සකයින්, ලියාපදිංචි සමාජ සේවකයින් සහ අවශ්‍ය පළපුරුද්දු සහිත වෘත්තිමය පුනරුත්ථාපන වෘත්තිකයින් ඇතුලත් වේ. ලියාපදිංචි අනුමත ඇගයුම්කරුවන්ගේ නාමලේඛනය / www.labour.gov.hk. යන වෙබ් අඩවියේ මුල් පිටුවෙන් සහ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ අදාල කාර්යාල වලින් ලබාගත හැකිය, විස්තර 12 වැනි පිටුවේ ඇත.

3 සටහන - කාර්යයන්හි ගුණාත්මකභාවය, කාර්ය කටයුතු සිදු කරන වේගය, සිදුකරන කාර්ය කටයුතු වල ප්‍රමාණය හෝ කාර්ය කටයුතු සිදු කිරිම සඳහා අවශ්‍ය වෙනත් අවශ්‍යතා යන කරුණු අදාල සාධක වලට ඇතුළත් වේ. වැඩ බිම තුලදී සිදු කරන අධික්ෂණයන්, ඉහත කරුණු සම්බන්ධයෙන් දත්ත විශ්ලේෂණයන් ආදිය ඇගයීමේ යෝග්‍ය ක්‍රමෝපායන් ලෙස සැලකේ.

4 සටහන - ඇගයීම නිම කිරීමෙන් පසු ආබාධිත සේවකයා, එම සේවා යෝජකයා සමග එම කාර්ය සඳහා තවදුරටත් ඇගයීම්වලට භාජනය නොවිය යුතුයි.

ඵලදායිතා ඇගයීමෙන් පසු ආබාධිත සේවකයින්ගේ වැටුප් මට්ටම.

- ඵලදායිතා ඇගයීම සම්පූර්ණ කිරීමෙන් පසු සහ ආබාධිත සේවකයා සහ සේවායෝජකයා විසින් ඵලදායිතා මට්ටම මත ඇගයීමේ සහතිකය අනුඅත්සන් කළ දිනට පසු දින සිට සේවායෝජකයා විසින් ආබාධිත සේවකයා හට සහතිකයේ සදහන් ඵලදායිතා මට්ටමට සරිලන වැටුප් අනුපාතයකට නොඅඩු වැටුපක් ගෙවිය යුතුයි.

ඇගයීමෙන් පසු සේවායෝජකයා විසින් සහතිකයේ සදහන් අගයන ලද ව්‍යවස්ථාපිත අවම ආබාධිත සේවකයාට ගෙවිය යුතු අවම වැටුප් මට්ටම	=	ඵලදායිතා මට්ටම	x	වැටුප් ප්‍රමාණය

\# බලාත්මකව පවතින නවීනතම ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් පරිමාණයට අනුව අනාගතයේදී වෙනස් විය හැකිය

- ආබාධිත සේවකයා හෝ සේවායෝජකයා හෝ ඵලදායිතා මට්ටම මත ඇගයීමේ සහතිකය අනුඅත්සන් කිරීමට අපොහොසත් වුවහොත් ඵලදායිතා තක්සේරුව සම්පූර්ණ කල දින සිට (සේවායෝජකයා විසින් ආබාධිත සේවකයාට) ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් පරිමාණයට නොඅඩු වැටුපක් ගෙවිය යුතුය.

- යෝග්‍යතා තක්සේරුවෙන් පසුවත් අගයන ලද ඵලදායිතා මට්ටම වලංගුව පවත්වා ගැනීම සදහා ආබාධිත සේවකයා සතුව ආබාධිත පුද්ගලයින් සදහා වු ලියාපදිංචි කාඩ්පත තිබිය යුතුයි. එසේ නොමැති වුවහොත් ආබාධිත පුද්ගලයින් සදහා වු ලියාපදිංචි කාඩ්පත අවලංගු වු විට සේවායෝජකයා විසින් ආබාධිත සේවකයාට ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් පරිමාණයට වඩා නොඅඩු වැටුප් ගෙවිය යුතුයි.

අවම වැටුප් ආඥාපනත ක්‍රියාත්මක කිරීමට පෙර ආබාධිත සේවාදායකයින් සඳහා වු සංක්‍රාන්තික වැටුප් ගෙවීමේ සැකසුම.

- කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් නිශ්චය කොට තිබෙන ''විකල්ප පත්‍රිකාව'' 2011 මැයි මස 1 වැනි දිනට පෙර සම්පුර්ණ කර අත්සන් තැබීම මගින්, අවම වැටුප් ආඥාපනත යටතේ සංක්‍රාන්තික වැටුප් ගෙවීමේ සැකසුම තෝරාගත් සේවයේ යෙදී සිටින ආබාධිත සේවා දායකයින්ට, තම තමාගේ පෞද්ගලික තත්ත්වයන් සහ අවශ්‍යතා සැලකිල්ලට ගැනීමෙන් අනතුරුව ඵලදායිතා ඇගයීම ඉල්ලා සිටීමට (එනම්, 3 වැනි පිටුවේ දැක්වෙන ඇගයීමේ ගැලීම් සටහනේ සඳහන්කොට ඇති පරිදි කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ ''අනුමත ඇගයුම්කරුවන්ගේ නාම ලේඛනය'' තුළින් තෝරා ගන්නා අනුමත ඇගයුම්කරු සමග සම්බන්ධ වීමට) ඕනෑම අවස්ථාවක හැකියාව ඇත. සේවයේ යෙදී සිටින ආබාධිත සේවා දායකයින්ගේ ආබාධිතයන් සඳහා වු ලියාපදිංචි කාඩ්පත අවලංගු වුවහොත් හෝ ඵලදායිතා ඇගයීමට පෙර යෙදී සිටි සේවයේ ඔහු / ඇය තවදුරටත් නිරත නොවන්නේ නම්, සේවයේ යෙදී සිටින ආබාධිත සේවකයා විසින් සංක්‍රාන්තික වැටුප් ගෙවීමේ සැකසුම සේවයේ යෙදී සිටින ආබාධිත සේවකයෙකු විසින් තෝරා ගනු ලැබීම නිෂ්ප්‍රභ වී යනු ඇත.

- ඵලදායිතා ඇගයීම සම්පුර්ණ කිරීමට පෙර මෙම සේවයේ යෙදී සිටින මෙම ආබාධිත සේවකයින් ඒ අයගේ මුල් වැටුප් අනුපාතය එලෙසම පවත්වා ගනී. එම අතරතුර කාලයේදී ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අනුපාතය අනුව ලබා ගන්නා වැටුප් අනුපාතය ඒ අයට අදාල වේ. එනම් වෙනස් කර ගැනීමේදි ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අනුපාතය අනුව මුල් වැටුප් අනුපාතයේ ප්‍රතිශතය සංශෝධිත ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අනුපාතයෙන් ගුණ කිරීම මගින් එම අනුපාතය වෙනස් කිරීමය.

ඇගයීමසම්පුර්ණකිරීමටපෙර සේවායෝජකයාවිසින්ආබාධිත සේවකයා වෙත ගෙවිය යුතු අවම වැටුප් මට්ටම	=	විකල්පපත්‍රිකාවේ සඳහන්වැටුප් පරිමාණයෙ ප්‍රතිශතය	x	බලාත්මකව පවතින නවතම ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් පරිමාණය ІІ

\# බලාත්මකව පවතින නවතම ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් පරිමාණයට අනුව අනාගතයේදී යෝග්‍ය ලෙස සකස් විය හැකිය.

- ඇගයීමෙන් පසු ආබාධිත සේවකයන්ගේ වැටුප් මට්ටම තීරණය කරනු ලබන්නේ, ''ඵලදායිතා මට්ටම මත ඇගයීම් සහතිකයේ'' සඳහන් ඵලදායිතා මට්ටම අනුවය

.

ඵලදායිතා ඇගයීම් යාන්ත්‍රණයේ ප්‍රශ්න සහ පිළිතුරු.

ප්‍රශ්න 1	සියලුම ආබාධිත සේවකයින් ඵලදායිතා ඇගයීමට භාජනය විය යුතුද ?
පිළිතුරු 1	සේවයට බඳවාගත් ආබාධිත සෙවයකයින් සඳහා ඔවුන්ව ඇගයීමට පෙනී සිටිනවාද නැද්ද යන්න හෝ ඔවුන්ගේ පුද්ගලික තත්ත්වයන් හෝ අවශ්‍යතා පිළිබඳ විශේෂයෙන්ම සැලකීමට අවශ්‍ය වන්නේද නැද්ද යන්න තෝරා ගැනීමට හැකියාව ඇත්තේ ආබාධිත සේවකයින්ට මිස සේවායෝජකයින්ට නොවේ. ඇගයීම සිදු කිරීමට තෝරා නොගන්නා ආබාධිත සේවකයින් සඳහා ඒ අයගේ සේවායෝජකයින් එම අයට ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් පරිමානයට නොඅඩු වැටුපක් ගෙවිය යුතුයි. 2011 මැයි 01 වන දාට පෙර සිටම සේවයේ යෙදී සිටි සහ සංක්‍රාන්තික වැටුප් ගෙවීමේ සැකසුම තෝරාගත් ආබාධිත සේවකයින් සඳහා ඔවුන්ට ඕනෑම වෙලාවක ඇගයීම ඉල්ලා සිටිය හැක. ඇගයීම සම්පූර්ණ කිරීමට පෙර ඔවුන්ට තමන්ගේ මුල් වැටුප් අනුපාතය ඒ ආකාරයෙන්ම පවත්වා ගෙනයා හැක. ඒ අතරතුර කාලයේ දී ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අනුපාතයට සිදු කරන වෙනස්කම් ද ඒ අයට අදාළ වේ.

ප්‍රශ්න 2	වලංගු ආබාධිත පුද්ගලයන් සඳහා වන ලියාපදිංචි කාඩ්පතක් නොමැති ආබාධිත සේවා දායකයෙකුට ඒ සඳහා ඉල්ලුම් කිරීමට පෙර ඵලදායිතා ඇගයීමට අයදුම් කළ හැකි ද ?
පිළතුරු 2	ආබාධිත සහිත සේවාදායකයකු ඇගයීමට අයදුම් කිරීම සඳහා හිමිකම ලැබීමට වලංගු ආබාධිත පුද්ගලයින් සඳහා වන වලංගු භාවය පවත්වා ගැනීමට ඵලදායිතාවේ ප්‍රමාණය ඇගයීම සඳහා ආබාධිත පුද්ගලයින් සඳහා වු ලියාපදිංචි කාඩ්පතක් තිබිය යුතුයි.

ප්‍රශ්න 3	ආබාධිත සේවාදායකයින්ට පරික්ෂණ කාලසීමාව තුළදී ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් පනතින් 50% ක් වැටුප් වශයෙන් ලබා දීමට නීතිමය බලයක් ලබාගෙන තිබේද ?
පිළිතුරු 3	ආබාධිත සේවාදායකයීන්ට හා සේවා යෝජකයින්ට පරීක්ෂණ කාලය තුලදී වැටුප් පරිමාණය ගැන එකගතාවයකට පැමිණිමට හැකියවක් තිබෙන අතර එය ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් පනතින් 50 කට අඩු නොවිය යුතුය.

ප්‍රශ්න 4	ආබාධිත සේවාදායකයකු පරික්ෂණ කාලසීමාව අවසන්වීමෙන් පසුව ඵලදායිතා ඇගයීම සම්පූර්ණ කලහොත් සේවා යෝජකයෙකු ඔහුට වැටුප් ගෙවනුයේ කෙසේද ?
පිළිතුරු 4	මෙම තත්ත්වයන් යටතේ ව්‍යවස්ථානුකුල අවම වැටුප් අනුපාතය ඵලදායිතා ප්‍රමාණය මත සහතිකයේ සඳහන් ඵලදායිතා ප්‍රමාණය සමග සමානුපාතික වේ. එය ආබාධිත සේවකයා සහ සේවායෝජකයා සහතිකය අනුඅත්සන් කිරීම මත රැකියාවේ පරීක්ෂණ කාල සීමාව අවසන් වීමෙන් පසුව එලඹෙන මුල් දිනයේ දි හා එදින සිට අතීතයටද බලපාන ලෙස ගත යුතුයි.

ප්‍රශ්න 5	රැකියාවේ පරික්ෂණ කාල සීමාව සති 4 කට වඩා වැඩි නොවිය යුතුයි ආබාධිත සේවාදායකයාට සහ සේවායෝජකයාට රැකියාවේ පරික්ෂණ කාල සීමාව තමතමාගේ කැමැත්ත පරිදි දීර්ඝ කළ හැකිද?
පිළිතුරු 5	ආබාධිත සේවාදායකයාට සහ සේවායෝජකයින්ට රැකියාවේ පරික්ෂණ කාල සීමාව තමන්ටම අවශ්‍ය පරිදි දීර්ඝ කර ගැනීමට නොහැකිය. විශේෂ හේතූන් මත පරික්ෂණ කාල සීමාව දීර්ඝ කර ගැනීමට මුල් පරික්ෂණ කාල සීමාව අවසන් වීමට පෙර දෙපාර්ශ්වයම එකතු වී එම කාලය දීර්ඝ කර ගැනීම සම්බන්ධයෙන් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව වෙත අයදුම්පතක් ඉදිරිපත් කළ යුතුයි. විශේෂිත අවස්ථාවන්හිදී කම්කරු කොමසාරිස්වරයාට රැකියාවේ පරික්ෂණ කාල සීමාව සති 4 ක් දක්වා දීර්ඝ කළ හැකිය.

ප්‍රශ්න 6	රැකියාවේ පරික්ෂණ කාලසීමාවේ සැකසුම සහ පරිවාස කාල සීමාව අන්‍යෝන්‍ය ලෙස සාධාරණද ?
පිළිතුරු 6	අවම වැටුප් ආඥාපනත යටතේ රැකියාවක පරික්ෂණ කාල සීමාව අරමුණ නම්, ආබාධිත සේවාදායකයකුට නිසිආකාරයෙන් සේවා පරිසරයකට හුරු වීමට සහ ඇගයීමට යටත් වීමට පෙර සේවයට ස්ථාපිත වීමට අවකාශය ලබා දීමයි. අවම වැටුප් ආඥාපනතට අනුව, රැකියයවේ කාල සීමාව පරිවාස කාලසීමාවට සමාන නොවේ. එම නිසා ආබාධිත සේවාදායකයකු වුවත් ඵලදායිතා ඇගයීමට අයද සිටියත්, සහ රැකියාවේ තත්ත්ව පරීක්ෂණ කාල සීමාවකට යටත් ව සිටියත්, තම සේවා කොන්ත්‍රාත්තුව යටතේ තමන්ට පරිවාස කාල සීමාවක් අවශ්‍ය ද යන වග සහ එහි කාල සීමාව කොපමණ ද යන්න (අවශ්‍ය නම්) යන කරුණු පිලිබදව සේවා යෝජකයා සමග වෙන්වූ එකගතාවයකට පැමිණිය හැකිය.

ප්‍රශ්න 7	ඵලදායිතා ඇගයීම සම්පූර්ණ කිරීමෙන් අනතුරුව එම ඇගයීමෙන් ලද ප්‍රතිඵල ආබාධිත සේවකයින් අනාගතයේ සිදුකරන සියලුම කාර්යයන් කෙරෙහි අදාළ වන්නේද ?
පිළිතුරු 7	ඵලදායිතා ප්‍රමාණය මත ඇගයීම් සහතිකයේ සදහන් ඇගයීම් ප්‍රතිඵල අදාළ වනුයේ සහතිකයේ සදහන් සහ ආබාධිත සේවකයා විසින් සේවායෝජකයා වෙත සිදුකළ යුතු රැකියාවේ ගිවිස ගත් කාර්යයන් සදහා පමණි. ආබාධිත සේවකයා එකම සේවායෝජකයා යටතේ එකම කාර්යයන් වෙනුවෙන් තවදුරටත් ඇගයීමක් සිදු නොකළ යුතුයි. කෙසේ හෝ ආබාධිත සේවකයා වෙනත් සේවායෝජකයෙකු වෙත සේවය කරනවා නම් හෝ රැකියා කොන්ත්‍රාත් යටතේ නියම කර ඇති කාර්ය ස්වභාවයේ වෙනසක් වන්නේ නම් හෝ ඔහුට/ ඇයට වෙනත් ඇගයීමක් ඉල්ලා සිටීමට අයිතිවාසිකමක් ඇත.

ප්‍රශ්න 8	අනුමත කල ඇගයුම්කරුගේ අපක්ෂපාතීභාවය සහතික කරන්නේ කෙසේද ?
පිළිතුරු 8	සියලුම අනුමත ඇගයුම්කරුවන්ට ආබාධිත පුද්ගලයින්ට අදාළ රැකියාවන්ට සම්බන්ධ වෙනත් සේවාවන්හි හෝ වෘත්තිමය පුනරුත්ථාපනය පිළිබද වෘත්තිමය දැනුම සහ අවශ්‍ය පලපුරුදුද තිබේ. අනුමත ඇගයුම්කරුවන් ඒ අයගේ හැකියාවන් මත කම්කරු කොමසාරිස් විසින් අනුමත කරනු ලබන අතර, අවම වැටුප් ආඥාපනතේ අවශ්‍යතාවයන්ට අනුව ඇගයීම සිදුකිරීමේදී, කරුණුමත පදනම්ව හා අපක්ෂපාතී-ත්වයෙන් යුතුව සිදුකළ යුතුයි. තවද අනුමත ඇගයීමක් තම රාජකාරියක් සිදුකරන අතරවාරයේදී ගැටුම් ඇති නොකර ගැනීම තම යුත-කමක් ලෙස සලකා කටයුතු කළ යුතුයි. අනුමත තක්සේරුකරුවන් වෙත කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව ලබා දී ඇති පුහුණුව හා මාර්ගෝපදේශ අනුවම කටයුතු සිදු කළ යුතුය.

විමසීම

විමසීම් සඳහා ක්ෂණික ඇමතුම් - 27171771

(පැය 24 ක්ෂණික ඇමතුම් දුරකථන මාර්ගය මෙහෙයවනු ලබන්නේ 1823 ඇමතුම් මධ්‍යස්ථානය මගිනි)

විද්‍යුත් තැපැල් : enquiry@labour.gov.hk

ෆැක්ස් - 31014705

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ කම්කරු සබඳතා අංශයේ කාර්යාලයන්හි විමසීම් කළ යුතු පුද්ගලයා

Hong Kong

Hong Kong East Office
12/F, 14 Taikoo Wan Road,
Taikoo Shing,
Hong Kong.

Hong Kong West Office
3/F, Western Magistracy Building,
2A Pokfulam Road,
Hong Kong.

Kowloon

Kowloon East Office
UGF,
Trade and Industry Tower,
3 Concorde Road, Kowloon.

Kowloon West Office
Room 1009, 10/F,
Cheung Sha Wan Government Offices,
303 Cheung Sha Wan Road,
Shamshuipo, Kowloon.

Kowloon South Office
2/F, Mongkok Government Offices,
Luen Wan Street,
Mongkok, Kowloon.

Kwun Tong Office
Units 801-806, 8/F, Tower 1,
Millennium City 1,
388 Kwun Tong Road,
Kwun Tong, Kowloon

New Territories

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

Kwai Chung Office
6/F, Kwai Hing Government Offices,
166 - 174 Hing Fong Road,
Kwai Chung, New Territories.

Tuen Mun Office
Unit 2, East Wing, 22/F,
Tuen Mun Central Square,
22 Hoi Wing Road,
Tuen Mun, New Territories.

Sha Tin & Tai Po Office
Rooms 304 - 313, 3/F,
Sha Tin Government Offices,
1 Sheung Wo Che Road,
Sha Tin, New Territories.

අනුමත තක්සේරු කරුවන්ගේ ලේඛනය උඩමතු බැලීම (browsly) කළහැකි වු කාර්යාලයන්හි ලිපිනයන්

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අංශය

I/F ,Harbour Building, 38 පියර් රෝඩ්, සෙන්ට්‍රල්, හොං කොං

පත්වීම් සිදුකරන අංශය,

හොං කොං කාර්යාලය

පි/එන් ඊස්ට් වින්ග්, හාර්බර් බිල්ඩින්, 38 පියර් රෝඩ්, සෙන්ට්‍රල්, හොං කොං

කොව්ලුන් කාර්යාලය

පී/එන් න්ගෝ ටෝ කොක් රජයේ කාර්යාලය

21 ඔන් චොෂ් ස්ට්‍රිට් න්ගෝ ටෝ කොක් කොව්ලුන්

නව ප්‍රාන්ත කාර්යාලය

2/එන් සුයෙන් වෑන් රජයේ කාර්යාල

38 සායි ලෝ කොක් රෝඩ්, සුයෙන් වෑන් නිව් ටෙරිටරින්

''ආබාධිත පුද්ගලයින් සඳහා ලියාපදිංචි කාඩ්පතක්'' අයදුම් කරන්නේ කෙසේද ?

- ''ආබාධිත පුද්ගලයින් සඳහා වු ලියාපදිංචි කාඩ්පතක්'' සඳහා අයදුම්පත් රාජ්‍ය කටයුතු දෙපාර්තමේන්තුවේ දිස්ත්‍රික් කාර්යාල වලින් හෝ රාජ්‍ය නොවන පුනරුත්ථාපන සංවිධානයට සම්බන්ධ කම්කරු සහ සුභසාධන කාර්යාංශයේ පුනරුත්ථාපනය සඳහා වු මධ්‍යම ලියාපදිංචි කිරීමේ කාර්යාලයෙන් ලබා ගත හැකිය. තවද එම අයදුම්පත කම්කරු සහ සුභසාධක කාර්යාංශයේ www.lwb.gov.hk යන වෙබ් අඩවියේ මුල් පිටුවෙන් බාගත කළ හැකිය.

- ''ආබාධිත පුද්ගලයින් සඳහා වු ලියාපදිංචි කාඩ්පත්'' අලුතෙන් නිකුත් කිරීමට සහ තිබෙන කාඩ්පත් අලුත් කිරීම සඳහා කිසිදු මුදලක් අය නොකෙරේ. '' ආබාධිත පුද්ගලයින් සඳහා වු ලියාපදිංචි කාඩ්පත් '' හා සම්බන්ධ විමසීම් සඳහා කම්කරු සහ සුභසාධන කාර්යාංශයේ 2810 2300 යන අංක ඔස්සේ අමතන්න.

නිදර්ශකය පරිශිෂ්ඨයේ ඇත ''ඵලදායිතා මට්ටම මත ඇගයීමේ සහතිකය ''

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

<u>Important Notes</u>:

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. **<u>(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</u>**.
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).

<u>Statement on collection and use of personal data</u>:

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.

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

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: <u>male/female</u>*

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

1

SMW-02/2011 (Rev Oct 2013)

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*

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ වෙබ් අඩවියේ මුල් පිටුව

www.labour.gov.hk

(Sinhala Version)

11/2020