



# ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප පිළිබඳ සංක්ෂිප්ත මාර්ගෝපදේශය

Concise Guide to Statutory Minimum Wage (Sinhala version)

පැයකට ඩොලර්

# 34.5

මෙය 2017 මැයි 1 වන දා සිට බලපැවැත්වෙන වේ



勞工處  
Labour Department



වන දින සිට ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් (ව්‍ය. අ. වැ.) ප්‍රමාණය වන පැයකට බොලර් 34.5 ක්‍රියාත්මක වනුයේ 2017 මැයි මස 1 වන<sup>1</sup> දින සිට වේ. සාරාංශ ලෙස, වැටුප් කාලයක් සම්බන්ධයෙන් සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු වැටුප්, වැටුප් කාලය තුළ සේවය කළ පැය ගණනේ එකතුවට වඩා සාමාන්‍යය ගණනය කළ විට ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් අනුපාතයට වඩා අඩු නොවිය යුතුය.

මෙම අත් පත්‍රිකාවෙහි අරමුණ වනුයේ ප්‍රධාන ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප සඳහා වන අවශ්‍යතා සමහරක් සරල ලෙස විස්තර කිරීමය. 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 නොංකොං විද්‍යුත් නීති සම්පාදන වෙබ් අඩවිය වන [www.elegislation.gov.hk](http://www.elegislation.gov.hk) තුළට ඇතුළත් කර තිබේ.

## ආඥා පනතේ ආචරණය

සේවකයින් මාසික වැටුප් ලැබුවද, දෛනික වැටුප් ලැබුවද, ස්ථිර, අනියම්, පූර්ණකාලින, අර්ධකාලින හෝ වෙනත් ආකාරයක සේවකයකු වුවද, පහත දැක්වෙන ව්‍යතිරේක සහිතව සේවා නියුක්ති ආඥාපනතේ අර්ථ දැක්වා ඇති අඛණ්ඩ ගිවිසුමක්<sup>2</sup> යටතේ සේවයේ නියුක්ත කර සිටියද, නොසිටියද සියලුම සේවකයින් සඳහා මෙම ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප අදාළ වේ:

- ❖ සේවානියුක්ති ආඥාපනත අදාළ නොවන තැනැත්තන්<sup>2</sup>
- ❖ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය හා ජාතිය කුමක් වුවද සේවා ස්ථානයේ නේවාසිකව සිටින ගෘහ සේවක/ සේවිකාවන්<sup>3</sup>
- ❖ නිදහස් කළ ශිෂ්‍ය සේවානියුක්ති කාලයක් තුළ සිටින නිශ්චිත සීමාසහිත සිසුන්<sup>3</sup> මෙන්ම සේවා අත්දැකීම් සහිත සිසුන්<sup>3</sup>

ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ටද ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප අදාළ වේ. අවම වැටුප් ආඥාපනත යටතේද විශේෂ විධිවිධාන සැලසෙන අතර එබැවින් ඔවුනට එලදායිතා ඇගයීමකට යටත් වනවාද යන්නත් ඇගයීම මත පදනම්ව වැටුප් ලබා ගන්නේද යන්නත් තෝරා ගැනීමේ අයිතිය ඇත්තේය. විස්තර සඳහා, කරුණාකර *අවම වැටුප් ආඥාපනත යටතේ ආබාධිත පුද්ගලයින් සඳහා වන එලදායිතා ඇගයුම් පිලිබඳ විශේෂ විධිවිධාන පත්‍රිකාව* බලන්න.

## අවම වැටුප් ප්‍රමාණය

වැටුප් ලැබිය යුතු කිසියම් කාල පරිච්ඡේදයක් සම්බන්ධයෙන් සේවකයෙකුට ගෙවනු ලබන වැටුප් පහත පරිදි ගණනය කරනු ලබන අවම වැටුප් ප්‍රමාණයට වඩා අඩු නොවිය යුතුය:

අවම වැටුප	=	වැටුප් ලැබිය යුතු කාල පරිච්ඡේදය තුළ සේවා දායකයින් විසින් සේවය කරන මුළු පැය ගණන	x	ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් ප්‍රමාණය (එනම් බොලර් 34.5 2017 මැයි 1 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි)
-----------	---	--	---	---

# වැඩ කළ පැය ගණන

අවම වැටුප් ගණනය කිරීම සඳහා, වැඩ කළ පැය ගණනට (කිසියම් පැය කොටසක්ද ඇතුළුව), සේවානියුක්ති කොන්ත්‍රාත්තුව හෝ ගිවිසුම හෝ සේවා නියුක්තිකයාගේ උපදෙස් අනුව සිටින කිසියම් සේවා කාලයක් ඇතුළත් වේ :

- ❖ සේවකයාට සේවය කිරීම සඳහා හෝ පුහුණුවක් ලැබීම සඳහා හෝ යන දෙකින් කුමක් හෝ සඳහා සේවානියුක්ති ස්ථානයකට පැමිණ සිටින විට; හෝ
- ❖ හොංකොං වෙතින් බැහැරව පිහිටා ඇති සහ සාමාන්‍ය සේවා නියුක්ති ස්ථානය නොවන ස්ථානයකදී පදිංචි ස්ථානය සහ සේවය කරන ස්ථානය අතර ගමන් කිරීම (කුමන හෝ දිගාවකට) හැර, රැකියාවට අදාළ ගමනක නිරත වීම.

රැකියා ස්ථානය යනු, සේවානියුක්ති කොන්ත්‍රාත්තුව හෝ ගිවිසුම හෝ සේවා නියුක්තිකයාගේ උපදෙස් අනුව කිසියම් කාර්යයක් කිරීමට හෝ පුහුණුවක් ලැබීමට හෝ සේවකයා සිටින ඕනෑම ස්ථානයක් වේ.

අවම වැටුප් ආඥාපනත හැර, සේවානියුක්ති කොන්ත්‍රාත්තුව හෝ ගිවිසුම අනුව ප්‍රශ්නගත කාලය වැඩ කළ කාලය පැය ලෙස සැලකුවහොත්, එම කාලය අවම වැටුප් ගණනය කිරීමට ඇතුළත් කළ යුතුය.

**නිදසුන 1 :** සේවකයෙකු සිය සේවානියුක්ති ගිවිසුම යටතේ ප.ව. 6 දක්වා සේවය කරයි. එක් දිනක් සේවා නියුක්තිකයාගේ මෙහෙයවීම අනුව ප.ව. 6 සිට ප.ව. 7 දක්වා අතිකාල සේවයෙහි යෙදේ. මෙම අතිකාල පැය ද අවම වැටුප ගණනය කිරීම සඳහා සේවය කළ පැයකි.

**නිදසුන 2 :** සේවකයකු හොංකොංහි සමාගමක සේවය කරයි. සිය නේවාසික ස්ථානය සහ සිය සමාගම අතර ගමන් කිරීම සඳහා ගත කළ කාලය අවම වැටුප ගණනය කිරීම සඳහා වැඩ කළ පැය ගණනක් ලෙස නොසැලකේ. එක් දිනක් සේවා නියුක්තිකයාගේ උපදෙස් මත, කිසියම් ලිපි ලේඛනයක් භාර දීම සඳහා සිය සමාගමේ සිට සේවාදායකයාගේ කාර්යාලය වෙත ගොස් සිය සමාගම වෙත ආපසු පැමිණෙයි. සිය සමාගම සහ ගනුදෙනුකරුවාගේ කාර්යාලය අතර ගමන් කිරීම සඳහා ගත කළ කාලය අවම වැටුප ගණනය කිරීම සඳහා වැඩ කළ පැය ලෙස සැලකේ.

**වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්**

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් සඳහා වන වැටුප් පිළිබඳ අර්ථකථනය වෙනත් ආකාරයකට අර්ථකථනය කොට සේවානියුක්ති ආඥාපනතේ අර්ථකථනය හා සමීප ලෙස බැඳී පවතී. නිශ්චිතව දක්වා නොමැති නම් හැර, සේවානියුක්ති ආඥාපනත තුළ “වැටුප්” යනු සියලු වේතන, ඉපයීම්, ගමන් දීමනා, පැමිණීමේ දීමනාද, ඇතුළුව දීමනා, කොමිස් මුදල්, අතිකාල ගෙවීම්, තුටු පඬුරු සහ සේවා ගාස්තු අදහස් කෙරෙන නමුත්, ඒවා මුදල් ලෙස ප්‍රකාශ කළ හැකි, පැවරිය හැකි හෝ ගණනය කිරීමට හැකි යම් යම් බැහැර කිරීම්<sup>2</sup> වලට යටත්ව ඉටු කළ වැඩ සඳහා සේවකයින්ට ගෙවීම් සිදු කළ හැකි දේ අදහස් කෙරේ.

අවම වැටුප් ගණනය කිරීමේදී වැඩ නොකළ කාලය ඉවත් කෙරෙන බැවින්, වැඩ නොකළ කාලයට සේවකයාට සිදු කරනු ලබන කිසියම් ගෙවීමක් (හිදු: නිවාඩු දින ගෙවීම්, වාර්ෂික නිවාඩු ගෙවීම්, මාතෘ නිවාඩු ගෙවීම්, පිතෘ නිවාඩු ගෙවීම් අසනීප දීමනා, ආදිය අවම වැටුප් ගණනය කිරීමේදී සේවකයා වෙත ගෙවිය යුතු වැටුප්වල කොටසක් ලෙස ගණන් නොගත යුතුය. වැටුප් අවම වැටුප් තත්ත්වය සපුරාලන්නේද යන්න තීරණය කිරීමට වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය සම්බන්ධයෙන් ගෙවිය යුතු වැටුප් ලෙස වෙනත් මුදලක් ගණන් ගන්නේද යන්න සඳහා වන විධිවිධානද අවම වැටුප් ආඥාපනත මගින් සලසයි.

වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදයක් සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප් අවම වැටුපට වඩා අඩු නම්, ඔහු එම වැටුප් වෙනස (එනම්, “අතිරේක වේතනයක්”) ලබා ගැනීමට හිමිකම් ලබයි. සේවකයින්ගේ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව එම වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය තුළ අතිරේක වේතනයකට හිමිකම් ලබා දීම සඳහා යොදා ගත යුතුය. වෙනත් අදාළ නීති සම්පාදන යටතේ හිමිකම් ගණනය කිරීමේදීද අතිරේක වේතනය අදාළ වේ.

ආහාර විවේකය සහ විවේක දින සඳහා ගෙවීම් කළ යුතු බවට අවම වැටුප් ආඥා පනතින් හෝ සේවා නියුක්ති ආඥාපනතින් නිර්දේශ නොකෙරේ. ආහාර විවේකය සහ විවේක දිනයන් සඳහා ගෙවීම් කළ යුතුද නැද්ද යන්න සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර එකඟ විය යුතු කරුණකි. ආහාර විවේකය යනු වැඩ කළ පැය ගණනක්ද සහ/හෝ වැටුප් සහිතද යන්න, විවේක දිනයන් සඳහා වැටුප් ගෙවන්නේද යන්න, වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය, වැටුප් ගණනය කිරීම, කොමිස් මුදල් ගණන් ගැනීම සහ ගෙවීම සඳහා වන වැඩ පිළිවෙල ආදිය අවම වැටුප් ගණනය කිරීමේදී අදාළ වේ. දැනට මෙම කරුණු හා අදාළව දැනට ක්‍රියාත්මකව ඇති රැකියා නියමයන් අපැහැදිලි නිසා සහ/හෝ මූල්‍ය බර දරා ගැනීමේදී සේවා යෝජකයින්ට සැබෑ වශයෙන්ම ගැටළු තිබීම හේතුවෙන් ඒවා පැහැදිලි කර ගැනීමට අවශ්‍ය නම්, නීත්‍යානුකූල, සංවේදී සහ සාධාරණ පදනමකින් එකඟතාවයක් වෙත ප්‍රභා වීම සඳහා කම්කරු කළමනාකරණ සන්නිවේදන සහ කතිකාවක් තුළින් පුරුණ කාර්ය මණ්ඩල අදහස් විමසීමක් සිදු කළ යුතුය. සේවා නියුක්ති ආඥාපනත අනුව, සේවා නියුක්තිකයින් ඒකපාර්ශ්වික ලෙස සේවා දායකයින්ගේ සේවා නියුක්ති නියමයන් හා කොන්දේසිවලින් බැහැර නොවිය යුතුය. සේවා යෝජකයින්ට සහ සේවකයින්ට තම ගැටළු විසඳා එකඟතාවයක් කරා ප්‍රභා වීම සඳහා සේවායෝජකයින්ට සහ සේවකයින්ට සහාය ලබා දීමට කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව සුදානම් කිරීම සිටියි. තම අයිතිවාසිකම් කඩ වී ඇති බවට සේවකයින්ට හැඟී ගියහොත්, ඔවුන්ට කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවෙන් උපකාර ඉල්ලා සිටිය හැකිය. කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව එවැනි අවස්ථාවලදී ඉතා උදෙසාගැනීමට කටයුතු කරනු ඇත.

**නිදසුන 3 : 2017 මැයි 1 දින සිට ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප ඩොලර් 34.5**

**අනුමාන කිරීම**

- ❖ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව අනුව පහත දැක්වෙන සේවා නියුක්ති නියමයන් අනුමාන කිරීම:
  - ❖ ඉරිදා දිනවල විවේක සහිතව මසකට ඩො. 7,500 බැගින් වූ වේතනයක්
  - ❖ වැඩ කරන පැය ගණන – සඳුදා සිට සෙනසුරාදා දක්වා දිනකට පැය 8ක් සහ දිනපතා පැය – 1 ආහාර විවේකය
- ❖ දින 30 වැටුප් කාලයක් තුළ (ඉරිදා දින 4 ඇතුළුව), වැඩ කරන මුළු පැය ගණන පැය 208ක් වේ (දින 26 × පැය 8)

.....  
**අවස්ථාව (1) වැටුප් නොමැති ආහාර විවේකය සහ විවේක දින**

**ගණනය කිරීම**

- (i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණනට අනුව අවම වැටුප: **ඩොලර් 7,176** (පැය 208 × ඩොලර් 34.5)
  - (ii) මෙම මාසය සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්<sup>4</sup> : **ඩොලර් 7,500**
- ❖ මෙම නිදසුනේදී, (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු නොවන බැවින්, සේවකයාගේ අවම වැටුප් අවශ්‍යතාව සපුරා තිබේ. ඒ අනුව, සේවකයා වෙත අතිරේක වැටුපක් ගෙවීම අවශ්‍ය නොවේ.

.....  
**අවස්ථාව (2) වැටුප් සහිත ආහාර විවේකය<sup>5</sup>, සහ වැටුප් රහිත විවේක දින**

**ගණනය කිරීම**

- (i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණන අනුව අවම වැටුප: **ඩොලර් 7,176** (පැය 208 × ඩොලර් 34.5)
  - (ii) මෙම මාසය සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්<sup>6</sup> : **ඩොලර් 6,667** (ඩොලර් 7,500 – ඩොලර් 833 ආහාර විවේක ගෙවීම<sup>7</sup>)
- ❖ මෙම නිදසුනේදී, (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු බැවින්, සේවකයාගේ මාසික වැටුප වන **ඩොලර් 7,500** ගෙවීමට අමතරව, අවම වැටුප් අවශ්‍යතාවය සපුරාලීම පිණිස **ඩොලර් 509** (ඩොලර් 7,176 – ඩොලර් 6,667) ක අතිරේක වැටුපක් ගෙවිය යුතු වේ. ඒ අනුව, සේවකයා වෙත **ඩොලර් 8,009** (ඩොලර් 7,500 + ඩොලර් 509) මුළු මුදලක් ගෙවිය යුතු වේ.

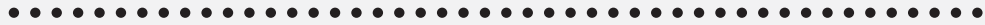
**අවස්ථාව (3) වැටුප් රහිත ආහාර විවේකය; සහ වැටුප් සහිත විවේක දින**

ගණනය කිරීම

(i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණන අනුව අවම වැටුප: **ඩොලර් 7,176**  
(පැය  $208 \times$  ඩොලර් 34.5)

(ii) මෙම මාසය සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්<sup>6</sup>: ඩොලර් 6,500 (ඩොලර් 7,500 - ඩොලර් 1,000 විවේක දින ගෙවීම්<sup>9</sup>)

❖ මෙම නිදසුනේදී, (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු බැවින්, සේවකයාගේ මාසික වැටුප වන **ඩොලර් 7,500** ගෙවීමට අමතරව, අවම වැටුප් අවශ්‍යතාවය සපුරාලීම පිණිස **ඩොලර් 676** (ඩොලර් 7,176 - ඩොලර් 6,500) ක අතිරේක වැටුපක් ගෙවිය යුතු වේ. ඒ අනුව, සේවකයා වෙත **ඩොලර් 8,176<sup>10</sup>** (ඩොලර් 7,500 + ඩොලර් 676) ක මුළු මුදලක් ගෙවිය යුතු වේ.



**අවස්ථාව (4) වැටුප් සහිත ආහාර විවේකය සහ විවේක දින**

ගණනය කිරීම

(i) මෙම මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු පැය ගණන අනුව අවම වැටුප : **ඩොලර් 7,176**  
(පැය  $208 \times$  ඩොලර් 34.5)

(ii) මෙම මාසය සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප්<sup>6</sup> : ඩොලර් 5,778 (ඩොලර් 7,500 - ඩොලර් 1,000 විවේක දින වැටුප්<sup>9</sup> - ඩොලර් 722 ආහාර විවේක ගෙවීම්<sup>11</sup>)

❖ මෙම නිදසුනේදී, (ii) යන්න (i) ට වඩා අඩු බැවින්, සේවකයාගේ මාසික වැටුප වන **ඩොලර් 7,500** ගෙවීමට අමතරව, අවම වැටුප් අවශ්‍යතාවය සපුරාලීම පිණිස **ඩොලර් 1,398** (ඩොලර් 7,176 - ඩොලර් 5,778) ක අතිරේක වැටුපක් ගෙවිය යුතු වේ. ඒ අනුව, සේවකයා වෙත **ඩොලර් 8,898 ක** (ඩොලර් 7,500 + ඩොලර් 1,398) මුළු මුදලක් ගෙවිය යුතු වේ.

අවම වැටුප ගෙවීමට අපොහොසත් වීම වැටුප් විධිවිධාන උල්ලංඝනය කිරීමක් වනු ඇත. සේවනියුක්ති ආඥාපනත යටතේ, ගෙවීමට නියමිත අවස්ථාවේදී සේවකයාට වැටුප් ගෙවීම කිසියම් සේවයෝජකයෙකු විසින් නිතරම හෝ සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව පැහැර හරින්නේ නම්, නඩු පැවරීමකට යටත් වන අතර, වැරදිකරු විමෝචන අනතුරුව, ඩොලර් 350,000 ක දඩ මුදලකට සහ වසර තුනක සිර දඬුවමකට යටත් වේ.

**විධිවිධාන බල නොපැවැත්වෙන අවස්ථා**

අවම වැටුප් ආඥාපනත මගින් සේවකයාට ලබා දී ඇති කිසියම් අයිතිවාසිකමක්, ප්‍රතිලාභයක් හෝ ආරක්ෂාවක් ශුන්‍ය කරන හෝ අඩු කරන හෝ සේවනියුක්ති කොන්ත්‍රාත්තුවේ ඕනෑම විධිවිධානයක් බල රහිත වේ.

**සේවාදායකයා වැඩ කළ මුළු පැය ගණන සේවයෝජකයා විසින් සටහන් කර තබා ගත යුතුය**

සේවනියුක්ති ආඥා පනතේ සේවා යෝජකයෙකු ලෙස තබා ගනු ලබන වේතන සහ සේවා නියුක්ති වාර්තාවල කිසියම් වැටුප් කාල සීමාවක් තුළ සේවකයෙකු විසින් සේවය කළ සම්පූර්ණ පැය ගණන පහත අවස්ථාවන්හිදී ඇතුළත් කළ යුතුය:

- ❖ ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් සේවකයාට අදාළ වේ නම්; **සහ**
- ❖ වැටුප් කාල පරිච්ඡේදය සම්බන්ධයෙන් ගෙවිය යුතු වැටුප් මසකට ඩොලර් 14,100 කට වඩා අඩු නම්<sup>12</sup>.

එම නිසා, වැටුප් කාල පරිච්ඡේදයක් සම්බන්ධයෙන් සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු වැටුප් මසකට<sup>12</sup> රුපියල් ඩොලර් 14,100 කට වඩා අඩු වන විට, සේවයෝජකයා විසින් එම වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය තුළ වැඩ කර ඇති මුළු පැය ගණන පිළිබඳ වාර්තාවක් තබා ගත යුතුය. කෙසේවෙතත්, වැඩ කළ මුළු පැය ගණන පිළිබඳව වාර්තා තබා ගැනීම අවශ්‍ය වුවත් නැතත්, සේවයෝජකයා විසින් සේවකයාට අවම වැටුපට වඩා නොඅඩු වැටුපක් ගෙවීම අනිවාර්ය වේ.

සේවයෝජකයින් සිය සේවකයින් වැඩ කළ මුළු පැය ගණන පිළිබඳ වාර්තා තබා ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයෙන් නිදහස් කරන මාසික මූල්‍ය සීමාව (එනම් ඩොලර් 14,100<sup>12</sup>) සම්බන්ධයෙන් සැලකූ විට, වැටුප් පිළිබඳ අර්ථකථනය අවම වැටුප් ආඥා පනතේ එම අර්ථකථනයට සමාන වේ. කිසියම් වැඩ නොකළ පැය ගණනක් (එනම් නිවාඩු දින ගෙවීම්, වාර්ෂික නිවාඩු දීමනාව, අසනීප නිවාඩු, මාතෘ නිවාඩු දීමනාව, පිතෘ නිවාඩු ගෙවීම්, විවේක දින දීමනාව වැනි) සඳහා සේවකයා වෙත සිදු කරන ලද ගෙවීමක් වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදය සම්බන්ධයෙන් ගෙවිය යුතු වැටුපක කොටසක් ලෙස ගණන් නොගත යුතුය. එම නිසා, කිසියම් වැටුප් හිමි කාල පරිච්ඡේදයක් සඳහා සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු වැටුප මාසිකව මූල්‍ය සීමාවට වඩා අඩු නොවන්නේද යන්න තීරණය කිරීමේදී, අදාළ අවස්ථාවන්හිදී මෙම ගෙවීම් ඇතුළත් නොකළ යුතුය.

පැමිණීම, වැඩ කළ පැය ගණන, වැටුප් ආදිය සම්බන්ධයෙන් සේවයෝජකයින්ට සහ සේවකයින්ට නියමිත වාර්තා පවත්වා ගෙන යා හැකිනම්, මෙමගින් ඔවුන්ගේ අදාළ හිමිකම් සහ ප්‍රතිලාභ ආරක්ෂා කර ගැනීමට හා අනවශ්‍ය ව්‍යාකූල තත්වයන් මකනවාට ගැනීමට හැකි වේ.

**සටහන් :**

- 1 2017 මැයි මස 1 දින සිට වැටුප් කාලයක් තුළ වන දිනයක් නම්, එම වැටුප් කාලය සඳහා අවම වැටුප ගණනය කිරීමේ දී 2017 මැයි 1 වන දින හෝ ඊට පසු වැඩ කරන ලද ඕනෑම පැයක් සඳහා ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප වන්නේ ඩොලර් 34.5 කි.
- 2 කරුණාකර සේවා නියුක්ති ආඥා පනත සඳහා සංක්ෂිප්ත මග පෙන්වීමක් බලන්න.
- 3 අර්ථදැක්වීම් සඳහා කරුණාකර අවම වැටුප් ආඥාපනත බලන්න.
- 4 අවස්ථාව (1) (ආහාර විවේක කාලයන් සහ වැටුප් රහිත විවේක දින) යටතේ සේවකයා වැඩ නොකළ පැය ගණන් සඳහා ගෙවීම් ලැබීමට හිමිකම් නොලබන හෙයින්, ගෙවිය යුතු වැටුප් ගණනය කිරීමේදී ඔහුගේ වැටුපෙන් කිසිදු අඩු කිරීමක් සිදු කිරීම අවශ්‍ය නොවේ.
- 5 ආහාර විවේකය සඳහා ගෙවීම් කළ යුතුද නැතිද සහ ආහාර විවේකය සඳහා සිදු කරන ගෙවීම් ගණනය කරන්නේ කෙසේද යන්න සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර එකඟ විය යුතු කරුණකි. කෙසේ වෙතත්, අවම වැටුප් ආඥාපනත අනුව, කිසියම් සේවකයෙකුගේ ආහාර විවේකයද වැඩ කළ පැය ගණනට (කරුණාකර ඉහත “වැඩ කළ පැය ගණන” වගන්තිය බලන්න) අයත් වේ නම්, එවැනි කාලයක් අවම වැටුප ගණනය කිරීමේදී ඇතුළත් කළ යුතුය.
- 6 අවම වැටුප් ආඥාපනත අනුව, වැඩ නොකළ පැය ගණනක් සඳහා සිදු කරන ගෙවීම් ගෙවිය යුතු වැටුප් ගණනය කිරීමේ කොටසක් ලෙස නොසැලකිය යුතුය.
- 7 ආහාර විවේකය සඳහා ගෙවීම් කළ යුතුද නැතිද සහ ආහාර විවේකය සඳහා සිදු කරන ගෙවීම් ගණනය කරන්නේ කෙසේද යන්න සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර එකඟ විය යුතු කරුණකි. වත්මන් නිදසුනේදී, මාසයකට දින 30ක් (විවේක දින 4 සහ වැඩ කරන දින 26ක් සහිත ) ඇති බවට උපකල්පනය කෙරේ. අවස්ථාව 2 සඳහා (වැටුප් සහිත ආහාර විවේකය; සහ වැටුප් රහිත විවේක දින), එම මාසය සඳහා ආහාර විවේක ගෙවීම ඩොලර් 833 (එනම් ඩොලර් 7,500 ÷ දින 26 ÷ පැය 9 x ආහාර විවේක 26) ක් වේ. අදාළ මාසයේ වැඩ කරන දින ගණන වෙනස් වුවහොත් සහ සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එහි ගණනය කරන ආකාරය පිළිබඳව මීට වඩා වෙනස් ලෙස එකඟ වී ඇත්නම්, ආහාර විවේකය සඳහා වන ගෙවීම් ප්‍රමාණය මෙම නිදසුනේ දක්වා ඇති ගෙවීම් ප්‍රමාණයට වඩා වෙනස් විය හැකිය. පැහැදිලි කිරීමේ කාර්යය සඳහා, වර්තමාන නිදසුනේ සංඛ්‍යා ආසන්න පූර්ණ සංඛ්‍යාවන් වෙත වටයා තිබේ.
- 8 විවේක දින සඳහා ගෙවීම් කරන්නේද නැත්ද යන්න සහ ආහාර විවේකයන් සඳහා ගෙවීම් කළ යුතුද නැත්ද යන්න සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර එකඟ විය යුතු කරුණකි.
- 9 විවේක දින සඳහා ගෙවීම් කරන්නේද නැත්ද යන්න සහ ආහාර විවේකයන් සඳහා ගෙවීම් කළ යුතුද නැත්ද යන්න සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර එකඟ විය යුතු කරුණකි. මෙම නිදසුනේදී, මාසය තුළ දින 30ක් (නිවාඩු දින 4ක්ද ඇතුළුව) තිබෙන බවට උපකල්පනය කෙරේ. මාසය හා අදාළ විවේක දින ගෙවීම ඩොලර් 1,000 (එනම් ඩොලර් 7,500 ÷ දින 30 x විවේක දින 4)ක් වනු ඇත. අදාළ මාසයේ ලිප් දින සංඛ්‍යාව සහ විවේක දින සංඛ්‍යාව හෝ සේවායෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකඟ වී ඇති පරිදි එහි ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය මෙම නිදසුනේ දක්වා ඇති ක්‍රමයට වඩා වෙනස් නම් විවේක දින ගෙවීම වෙනස් වනු ඇත.



- 10 අදාළ මාසයේ ලිඟ් දින සංඛ්‍යාව සහ විවේක දින සංඛ්‍යාව හෝ සේවයෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකඟ වී ඇති පරිදි එහි ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය මෙම නිදසුනේ දක්වා ඇති ක්‍රමයට වඩා වෙනස් නම් විවේක දින ගෙවීම වෙනස් වනු ඇත. නිදසුනක් ලෙස, එකඟ වී ඇති විවේක දින ගෙවීම් ක්‍රමය පැයකට බොලර් 34.5 x පැය 8 නම් මාසය සඳහා විවේක දින ගෙවීම බොලර් 1,104 (එනම් පැයකට බොලර් 34.5 x පැය 8 x විවේක දින 4)ක් වනු ඇත. මාසය සඳහා දින 31ක් ඇත්නම් (විවේක දින 4 සහ වැඩ කරන දින 27), මාසය සඳහා වැඩ කළ මුළු වැඩ කළ පැය ගණන මත පදනම් ව අවම වැටුප් ප්‍රමාණය බොලර් 7,452 (එනම් දින 27 x පැය 8 x බොලර් 34.5)ක් වනු ඇත. ඒ අනුව සේවකයා වෙත මුළු වශයෙන් බොලර් 8,556ක් ගෙවිය යුතුය (එනම් බොලර් 7,452+ 1,104).
- 11 ආහාර විවේකය වැටුප් සහිතද හෝ රහිතද යන්න සහ ආහාර විවේක සඳහා වන ගෙවීම් ගණනය කරන ආකාරය ආදිය සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකඟ විය යුතු කරුණු වේ. මෙම නිදසුනේදී, මාසය තුළ දින 30ක් තිබෙන බවට උපකල්පනය කෙරේ (විවේක දින 4 සහ වැඩ කරන දින 26). අවස්ථාව 4 සඳහා (ආහාර විවේකය සහ විවේක දින යන දෙක සඳහාම ගෙවනු ලැබේ), එම මාසය හා අදාළ ආහාර විවේක ගෙවීම් බොලර් 722(එනම් බොලර් 7,500 ÷ දින 30 ÷ පැය 9 x ආහාර විවේක 26) ක් වනු ඇත. අදාළ මාසයේ ලිඟ් දින සංඛ්‍යාව සහ වැඩ කරන දින සංඛ්‍යාව හෝ සේවයෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර එකඟ වී ඇති පරිදි එහි ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය මෙම නිදසුනේ දක්වා ඇති ක්‍රමයට වඩා වෙනස් නම් ආහාර විවේක ගෙවීම් ප්‍රමාණය වෙනස් වනු ඇත. පැහැදිලි කිරීමේ කාර්යය සඳහා, වර්තමාන නිදසුනේ සංඛ්‍යා ආසන්න පූර්ණ සංඛ්‍යාවන් වෙත වටයා තිබේ.
- 12 2017 මැයි 1 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක පරිදි මූල්‍ය සීමාව මාසිකව බොලර් 13,300 සිට 14,100 දක්වා වැඩි කෙරේ.

## විමසීම්

පැය 24 ක්ෂණික ඇමතුම් දුරකථන මාර්ගය : **2717 1771**  
(මෙහෙයවනු ලබන්නේ 1823)

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ කම්කරු සබඳතා අංශයේ කාර්යාල නිලධාරීන්  
හමු වී විමසීම් කිරීම

### Hong Kong

Hong Kong East	12/F, CityPlaza Three, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong.
Hong Kong West	3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, 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, Shamshuipo, Kowloon.
Kowloon South	2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon.
Kwun Tong	6/F, Kowloon East Government Offices, 12 Lei Yue Mun 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.

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තු වෙබ් අඩවියේ මුල් පිටුව: [www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)