

হংকংয়ে কর্মরত বিদেশী গৃহ কর্মীগণের জন্য নিয়োগ অধ্যাদেশের উপড় বক্তব্য
এবং জেনে রাখার জন্য অন্যান্য বিষয়াবলী

ব্রিফিং এর রূপরেখা

- মানসম্পন্ন কর্মসংস্থান চুক্তি
- মজুরি প্রদান
- বিশ্রামের দিন, ছুটির দিন এবং ছুটি
- অসুস্থতা ভাতা, মাতৃত্ব সুরক্ষা এবং পিতৃত্বকালীন ছুটি
- কর্মসংস্থান চুক্তির অবসান
- শ্রম বিবাদ এবং কাজের সময়ে আঘাত
- গুরুত্বপূর্ণ পরামর্শ
- আরো তথ্য

বিদেশী গৃহ কর্মীদের অধিকার এবং সুবিধাবলি:

হংকং সরকারের বিশেষ প্রশাসনিক অঞ্চল, (HKSAR) হংকং-এ কর্মরত সকল বিদেশী গৃহকর্মীর (FDHs) অধিকার এবং সুবিধার সুরক্ষার জন্য দৃঢ়ভাবে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।

মানসম্মত কর্মসংস্থান চুক্তি

- বিদেশী গৃহকর্মী (FDHs) নিয়োগের জন্য HKSAR সরকার কর্তৃক স্বীকৃত নথির একমাত্র অংশ।
- হংকং-এ বিদেশী গৃহকর্মী নিয়োগের চাকরির শর্তাবলী উল্লেখ করে।

মানসম্মত কর্মসংস্থান চুক্তির অধীনে আপনি যা পাওয়ার অধিকারী:

- বিদেশী গৃহকর্মীদের ন্যূনতম অনুমোদিত মজুরি (চুক্তি স্বাক্ষরের সময় নিয়োগকর্তাগণ তাদের গৃহ কর্মীদেরদের কে প্রচলিত ন্যূনতম অনুমোদিত মজুরির চেয়ে কম দিতে পারবেন না)
- বিনামূল্যে খাদ্য, বা পরিবর্তে খাদ্য ভাতা
- নিয়োগকর্তার বাসভবনে যুক্তিসঙ্গত গোপনীয়তার সাথে বিনামূল্যে বাসস্থান (অনুপযুক্ত বাসস্থানের উদাহরণঃ সামান্য গোপনীয়তার সাথে করিডোরে তৈরি করা বিছানায় ঘুমানো, বিপরীত লিঙ্গের একজন প্রাপ্তবয়স্ক/কিশোরীর সাথে একটি রুম ভাগ করে নেওয়া ইত্যাদি)
- চাকুরীকালীন অসুস্থতা বা ব্যক্তিগত আঘাত জনিত কারণে বিনামূল্যে (যখন FDH তার নিজের ইচ্ছায় এবং তার নিজের ব্যক্তিগত উদ্দেশ্যে হংকং ত্যাগ করে, এ সময় বাতিল), চিকিৎসা পরামর্শ, হাসপাতালে রক্ষণাবেক্ষণ সহ জরুরী দাঁতের চিকিৎসা।
- মুক্ত প্যাসেজ হংকং-এ আপনার উৎপত্তিস্থল থেকে এবং সমাপ্তিতে তার আপনার চুক্তির মেয়াদ শেষ হয়ে যাওয়ার পরে, বিনামূল্যে রিটার্ন প্যাসেজ তোহ / তার উৎপত্তিস্থল, দৈনিক খাদ্য এবং \$ 100 এর ভ্রমণ ভাতা প্রদান করে।
- যথোপযুক্ত সরকারি কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আরোপিত সমস্ত প্রয়োজনীয় নথি যেমন মেডিকেল পরীক্ষার ফি, প্রাসঙ্গিক কনসুলেট দ্বারা প্রমাণীকরণ ফি, ভিসা ফি, বীমা ফি, প্রশাসনিক ফি বা ফিলিপাইন ওভারসিজ এমপ্লয়মেন্ট অ্যাডমিনিস্ট্রেশন ফি বা অনুরূপ অন্যান্য ফি প্রদান।

বাইরের দিকের জানালা পরিষ্কার করার একটি ধারাঃ

- যে জানালাটি পরিষ্কার করা হচ্ছে তাতে একটি গ্রিল লাগানো থাকবে যা লক করা বা এমনভাবে সুরক্ষিত থাকবে যাতে গ্রিলটিকে খুলে না যায়: এবং
- FDH এর বাহু ছাড়া শরীরের কোন অংশ জানালার ধারের বাইরে যেন প্রসারিত না হয়।

চুক্তি নবায়নের পর ছুটির ছুটি (ধারা 13)

যদি উভয় পক্ষ বিদ্যমান চুক্তির মেয়াদ শেষ হওয়ার পরে নতুন চুক্তিতে প্রবেশ করতে সম্মত হয় তবে FDH , একটি পুরানো চুক্তির মেয়াদ শেষ হওয়ার পরে এবং একটি নতুন চুক্তি শুরু হওয়ার আগে* নিয়োগকর্তার ব্যয়ে কমপক্ষে 7 দিনের জন্য ছুটির জন্য তার জন্মস্থানে ফিরে আসবে।

* হংকংয়ে থাকার মেয়াদ বাড়ানোর জন্য পূর্বানুমোদন না দেওয়া পর্যন্ত অভিবাসন পরিচালক কর্তৃক

মম্বানী ছুটি কি প্রদান করা হবে না হবে, তা SEC এ নির্ধারণ করা শর্তগুলির উপর নির্ভর করবে।

মানসম্মত কর্ম সংস্থান চুক্তির জন্য নোট করার মতো পয়েন্ট

- স্বাক্ষর করার আগে নিশ্চিত হয়ে নিন যে আপনি মানসম্মত কর্ম সংস্থান চুক্তির বিষয়বস্তু বুঝতে পেরেছেন।
- আপনার স্বাক্ষরিত মানসম্মত কর্ম সংস্থান চুক্তির আসল কপি রাখুন।
- মানসম্মত কর্ম সংস্থান চুক্তিতে কোনো মিথ্যা তথ্য (মজুরি এবং কর্মসংস্থানের ঠিকানা সহ) প্রদান করা উচিত নয় অন্যথায় এটি করার জন্য আপনি ফৌজদারি অপরাধের জন্য দায়ী হতে পারেন।

পাওনা পরিশোধের ফরম

মজুরি আকারে প্রদান করা যেতে পারে

- চেক করুন
- স্বয়ংক্রিয় অর্থপ্রদান
- নগদ
- মজুরি মেয়াদের শেষ দিনের মেয়াদ শেষ হওয়ার পরে মজুরি বকেয়া হবে এবং ৭ দিনের বেশি পরে পরিশোধ করা উচিত নয়।
- নিয়োগকর্তা যদি অর্থপ্রদানের নির্ধারিত তারিখ থেকে ৭ দিনের মধ্যে বিদেশী গৃহকর্মী (FDH) মজুরি পরিশোধ করতে ব্যর্থ হন, তাহলে তাকে:
 - ◆ বকেয়া মজুরির সুদ দিতে হবে
 - ◆ কাঠগড়ায় দাঁড়াতে হবে এবং দোষী সাব্যস্ত হলে, HK\$ ৩৫০,০০০ জরিমানা এবং তিন বছরের জন্য কারাদণ্ড হবে।

যদি প্রদত্ত মজুরি কর্মসংস্থান চুক্তিতে নির্ধারিত পরিমানের চেয়ে কম হয়:

- ◆ নিয়োগকর্তার সাথে মিলিয়ে নিন;
- ◆ যে মজুরি পরিশোধ করা হয়নি তার প্রাপ্তি স্বীকার করবেন না; এবং
- ◆ কম অর্থপ্রদানের ক্ষেত্রে - শ্রম বিভাগের শ্রম সম্পর্ক বিভাগে অভিযোগ করুন।

মজুরি কর্তন

- FDH-এর অবহেলা বা ব্যর্থতার কারণে নিয়োগকর্তার পণ্য বা সম্পত্তির ধ্বংস বা ক্ষতির কারণে;
- যে কোনো একটি ক্ষেত্রে HK\$৩০০ এর সীমা সাপেক্ষে;
- মোট কর্তন মজুরি সময়ের মধ্যে মজুরির এক-চতুর্থাংশের বেশি হওয়া উচিত নয়।
- অনুপস্থিতির সময়কালের সমানুপাতিক একটি সমষ্টির বেশি কাজ থেকে অনুপস্থিতি;
- মজুরির অগ্রিম বা অতিরিক্ত পরিশোধের পুনরুদ্ধার (মোট পরিমাণ মজুরি সময়ের মধ্যে মজুরির এক-চতুর্থাংশের বেশি হওয়া উচিত নয়);
- FDH-এর লিখিত অনুরোধে তার করা ঋণ পুনরুদ্ধার;
- FDH-এর মজুরি থেকে যে কোনো আইনের অধীনে কর্তন অনুমোদিত।

অনুপস্থিতি ব্যতীত যেকোন একটি মজুরি মেয়াদে করা মোট কর্তন, অবশ্যই সেই সময়ের জন্য প্রদেয় মজুরির ৫০% এর বেশি হওয়া উচিত নয়।

একজন নিয়োগকর্তা যিনি একজন কর্মচারীর মজুরি থেকে বেআইনিভাবে কর্তন করেন তার বিরুদ্ধে মামলা করা হবে এবং দোষী সাব্যস্ত হলে, HK\$১০০,০০০ জরিমানা এবং এক বছরের জন্য কারাদণ্ড হবে।

বিশ্রামের দিন, ছুটির দিন এবং ছুটি

একজন FDH এর জন্য ৭ দিনের মধ্যে অন্তত একদিন বিশ্রামের দিন থাকা উচিত।

- একটি বিশ্রাম দিন হল একটি অবিচ্ছিন্ন সময়কাল যা ২৪ ঘন্টার কম নয়।
- বিশ্রামের দিনগুলি নিয়মিত বা অনিয়মিত ভিত্তিতে দেওয়া যেতে পারে।
- নিয়োগকর্তা অবশ্যই একজন FDH কে বিশ্রামের দিনে কাজ করতে বাধ্য করবেন না, না হলে তিনি আইন লঙ্ঘন করবেন।
- একজন FDH তার বিশ্রামের দিনে স্বেচ্ছায় কাজ করতে পারে।

প্রতিস্থাপিত বিশ্রামের দিন

FDH-এর সম্মতিতে, বিশ্রামের দিন অন্য দিনে প্রতিস্থাপিত করা যেতে পারে।

প্রতিস্থাপিত বিশ্রামের দিনটি অবশ্যই মূল বিশ্রাম দিবসের আগে বা তার পরে ৩০ দিনের মধ্যে একই মাসের মধ্যে দিতে হবে।

সংবিধিবদ্ধ ছুটির দিন

নিয়োগকর্তা FDH কে বিধিবদ্ধ ছুটি দেয়া উচিত। তিনি নিয়োগকর্তার জন্য কতদিন কাজ করেছেন এ বিষয় এখানে অপ্রয়োজনীয়।

যদি FDH বিধিবদ্ধ ছুটির আগে ৩ মাস বা তার বেশি সময় ধরে নিয়োগকর্তার দ্বারা একটানা নিযুক্ত থাকে, তাহলে তিনি ছুটির বেতন পাওয়ার অধিকারী।

সমস্ত FDH, তাদের পরিষেবার দৈর্ঘ্য নির্বিশেষে, এক বছরে নিম্নলিখিত বিধিবদ্ধ ছুটির অধিকারী:

1. 1 জানুয়ারি
2. চন্দ্র নববর্ষ (LNY) দিবস
3. LNY দ্বিতীয় দিন
4. LNY তৃতীয় দিন
5. চিং মিং ফেস্টিভাল
6. শ্রমিক দিবস (1 মে)
7. টুয়েন এনজি উৎসব
8. HKSAR প্রতিষ্ঠা দিবস (1 জুলাই)
9. চাইনিজ মিড-অটাম ফেস্টিভ্যালের পরের দিন
10. চুং ইয়েং উৎসব
11. জাতীয় দিবস (1 অক্টোবর)
12. চাইনিজ উইন্টার সোলস্টিস ফেস্টিভ্যাল বা ক্রিসমাস ডে

2022 থেকে শুরু করে, বিধিবদ্ধ ছুটি ক্রমশ বৃদ্ধি করে 17 দিন করা হবে।

বছর নতুন সংযোজিত বিধিবদ্ধ ছুটি

2022 13. বুদ্ধ জয়ন্তি

2024 14. বড়দিনের পর প্রথম সপ্তাহের দিন

- 2026 15. ইস্টার সোমবার
2028 16. গুড ফ্রাইডে
2030 17. গুড ফ্রাইডে পরের দিন

বিকল্প বিধিবদ্ধ ছুটির দিন

যদি একজন FDH একটি বিধিবদ্ধ ছুটিতে কাজ করে থাকে, তাহলে নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই তাকে/তার বিকল্প ছুটি দিতে হবে। বিধিবদ্ধ ছুটির আগে বা পরে ৬০ দিনের মধ্যে একটি বিকল্প ছুটি দেয়া উচিত এবং তা ৪৮ ঘন্টার পূর্বে অবশ্যই তাকে জানাতে হবে।

একটি বিধিবদ্ধ ছুটি প্রদানের পরিবর্তে অর্থপ্রদান অনুমোদিত নয়।

যদি একটি বিধিবদ্ধ ছুটি বিশ্রামের দিনে পড়ে, তবে বিশ্রামের পরের দিন ছুটি দেয়া উচিত।

বার্ষিক ছুটি

একজন FDH একই নিয়োগকর্তার সাথে ১২ মাসের প্রতি মেয়াদে কাজ করার পরে অর্থপ্রদান সহ বার্ষিক ছুটি পাওয়ার অধিকারী।

কাজের ব্যাপ্তি	১-২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯ অথবা তার উপর
প্রদত্ত বার্ষিক ছুটির দিনের সংখ্যা	৭	৮	৯	১০	১১	১২	১৩	১৪

অসুস্থতা ভাতা

একজন FDH অসুস্থতা ভাতা পাওয়ার অধিকারী যদি:

- তিনি পর্যাপ্ত সংখ্যক বেতনসহ প্রদত্ত অসুস্থতার দিন জমা করেছেন;

- নেওয়া অসুস্থ ছুটি টানা ৪ দিনের কম হবেনা; এবং
- অসুস্থতার ছুটি একটি সঠিক চিকিৎসা সনদ দ্বারা সমর্থিত হবে।

বেতনযুক্ত অসুস্থতার দিনগুলি জমা করার উপায়:

চাকরির মাসের সংখ্যা	বেতনযুক্ত অসুস্থতার দিনগুলি প্রতি মাসে জমা হয়
প্রথম 12 মাস	2 দিন
এর পরে	4 দিন

- সংচিত করা যাবে সর্বাধিক দিনের সংখ্যা: 120 দিন
- অসুস্থতা ভাতার দৈনিক হার =
FDH গড় দৈনিক মজুরির 4/5 গুণ
- এটি সাধারণ বেতনের দিনের পর অপর পর প্রদান করা উচিত নয়।

মাতৃত্ব সুরক্ষা

- একজন মহিলা FDH 14 সপ্তাহের বেতনসহ মাতৃত্বকালীন ছুটির জন্য যোগ্য, যদি তিনি:
 1. নির্ধারিত মাতৃত্বকালীন ছুটি শুরু হওয়ার ঠিক আগে কমপক্ষে 40 সপ্তাহের জন্য নিযুক্ত করা হয়েছে;
 2. তার গর্ভাবস্থা নিশ্চিত হওয়ার পর (উদাহরণস্বরূপ একটি চিকিৎসকের সাক্ষরণ দিয়ে তার গর্ভাবস্থা নিশ্চিত করে এবং তার কাজদার কাছে গর্ভাবস্থা এবং মাতৃত্বকালীন ছুটি নেওয়ার উদ্দেশ্য বের করার পর) তিনি তার নিয়োগকর্তাকে গর্ভাবস্থা নোটিস দিয়েছে; এবং
 3. নিয়োগকর্তার প্রয়োজনে কারাবাসের প্রত্যাশিত তারিখ উল্লেখ করে একটি মেডিকেল সার্টিফিকেট তৈরি করেছেন।

* যেসব মহিলা FDHs 11 ডিসেম্বর 2020 এর আগে কারাবন্দী রয়েছেন তারা

10 সপ্তাহের বেতনসহ মাতৃত্বকালীন ছুটি পাওয়ার অধিকারী।

- মাতৃত্বকালীন ছুটির বেতনের দৈনিক হার =
FDHs গড় দৈনিক মজুরির 4/5 গুণ
- এটি সাধারণ বেতনের দিনের পর অপর পর প্রদান করা উচিত নয়।

পিতৃত্বকালীন ছুটি

- একজন যোগ্য পুরুষ FDH এর পক্ষে যদি তার স্ত্রী / জীবনসঙ্গীর প্রতিযোগানের প্রতিটি বন্ধনের জন্য 5 দিনের পিতৃত্ব ছুটির অধিকারী হয় তবে:
 1. পিতৃত্বকালীন ছুটির দিনের ঠিক আগে কমপক্ষে 40 সপ্তাহের জন্য নিযুক্ত করা হয়েছে; এবং
 2. সন্তানের জন্ম শংসাপত্র প্রদান করেছে, তার নাম সন্তানের পিতা হিসাবে লেখা হয়েছে
- পিতৃত্বকালীন ছুটির বেতনের দৈনিক হার =
FDH গড় দৈনিক মজুরির 4/5 গুণ

কর্মসংস্থান চুক্তির অবসান

যে কোনো পক্ষই চুক্তি বাতিল করতে পারে:

- লিখিতভাবে এক মাসের নোটিশ; বা
- নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের পেমেন্ট;

সমাপ্তি অর্থপ্রদান অন্তর্ভুক্ত হতে পারে:

- বকেয়া মজুরি;
- নোটিশের পরিবর্তে অর্থপ্রদান, যদি থাকে;
- প্রাপ্য বার্ষিক ছুটি না নিলে তার পরিবর্তে অর্থপ্রদান;
- দীর্ঘ চাকুরীর জন্য মজুরী / চাকুরী থেকে ছাটাই এর জন্য মজুরী, যেখানে উপযুক্ত;
- কর্মস্থান চুক্তির অধীনে অন্য যে কোনও অর্থ প্রদান, যেমন বিনামূল্যে রিটার্ন প্যাসেজ, খাবার এবং ভ্রমণ ভাতা

নোটিশ ছাড়া সংক্ষিপ্ত সময়ে বরখাস্ত বা পরিবর্তে অর্থপ্রদান

যদি FDH:

- ইচ্ছাকৃতভাবে একটি বৈধ এবং যুক্তিসঙ্গত আদেশ অমান্য করে;
- নিজে অসদাচরণ করে;
- জালিয়াতি বা অসততার জন্য দোষী; বা
- অভ্যাসগতভাবে তার কর্তব্য অবহেলা করে।

না জানিয়ে পদত্যাগ বা পরিবর্তে অর্থ প্রদান

একজন FDH নিয়োগকর্তাকে নোটিশ বা অর্থ প্রদান ছাড়াই চুক্তি বাতিল করতে পারে যদি সে:

- সহিংসতা বা রোগ দ্বারা শারীরিক বিপদের যৌক্তিক আশঙ্কা করে;
- নিয়োগকর্তা দ্বারা যদি দুর্ব্যবহারের সম্মুখীন হয়; বা
- ৫ বছরের কম সময়ের জন্য নিযুক্ত করা হয়েছে এবং নিযুক্ত কাজের ধরণের জন্য স্থায়ীভাবে অযোগ্য হিসাবে চিকিৎসাগতভাবে প্রত্যয়িত।

বরখাস্তের ক্ষতিপূরণ

একজন FDH বরখাস্তের জন্য মজুরী পাওয়ার অধিকারী যদি সে:

- বরখাস্তের আগে নিয়োগকর্তা ২৪ মাসের কম সময় পরিষেবা গ্রহণ করে; এবং
- বরখাস্ত করা হয়েছে বা অপ্রয়োজনীয়তার কারণে নির্দিষ্ট মেয়াদী চুক্তি নবায়ন করা হচ্ছে না

দীর্ঘ সেবার জন্য মজুরী

একজন FDH দীর্ঘ সেবা প্রদানের জন্য মজুরী পাবার অধিকারী হবে যদি তিনি কম পক্ষে পাঁচ বছরের জন্য একটানা কাজ করেন এবং তিনি:

- বরখাস্ত করা হয়েছে বা গুরুতর অসদাচরণ বা অপ্রয়োজনীয়তা ব্যতীত অন্য কারণে নির্দিষ্ট মেয়াদের চুক্তি নবায়ন করা হচ্ছে না;
- চাকরিরত অবস্থায় মারা যান;
- অসুস্থতার কারণে পদত্যাগ করেন এবং উপযুক্ত চিকিৎসা পত্র তৈরি করতে সক্ষম হন;

৬৫ বছর বয়সে বার্ধক্যের কারণে পদত্যাগ করেন।

বিচ্ছেদ পেমেন্ট বা দীর্ঘ পরিষেবা প্রদানের গণনা

- (মাসিক মজুরি x ২/৩) x গণনাযোগ্য বছরের মজুরী
- একটি অসম্পূর্ণ বছরের পরিষেবা অনুপাত ভিত্তিতে গণনা করা উচিত
- একটি FDH একই সাথে বিচ্ছেদ পেমেন্ট এবং লং সার্ভিস পেমেন্ট উভয়ের অধিকারী হবে না

কর্মসংস্থান চুক্তি সমাপ্তির উপর সংবিধিবদ্ধ বিধিনিষেধ

একজন নিয়োগকর্তা একজন FDH কে বরখাস্ত করবেন না:

- যিনি গর্ভবতী বলে নিশ্চিত হয়েছেন এবং গর্ভাবস্থার নোটিশ দিয়েছেন;
- যিনি বেতনভোগী অসুস্থ ছুটিতে আছেন;
- প্রাসঙ্গিক শ্রম আইন প্রয়োগের কারণে প্রমাণ বা তথ্য দেওয়ার কারণে;
- ট্রেড ইউনিয়ন সদস্যপদ এবং কার্যক্রমের জন্য;
- কর্মচারীর ক্ষতিপূরণের জন্য কর্মচারীর সাথে একটি চুক্তি করার আগে বা মূল্যায়নের শংসাপত্র ইস্যু করার আগে।

কর্মসংস্থান চুক্তি সমাপ্তির উপর সংবিধিবদ্ধ বিধিনিষেধ

অপরাধ এবং শাস্তি

উপরোক্ত পরিস্থিতিতে একজন FDH কে বরখাস্ত করা হলে একজন নিয়োগকর্তা বিচার এর সম্মুখীন হবেন এবং দোষী সাব্যস্ত হলে \$১০০,০০০ জরিমানা দিতে হবে।

কর্মসংস্থান সুরক্ষা

একজন FDH নিম্নলিখিত পরিস্থিতিতে তার নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধে কর্মসংস্থান সুরক্ষার জন্য দাবি করতে পারে:

- অযৌক্তিক বরখাস্ত (২৪ মাসের কম সময়ের জন্য নিযুক্ত হলে);
- অযৌক্তিক এবং বেআইনি বরখাস্ত

বরখাস্তের ৫ টি বৈধ কারণ হলো:

- কর্মচারীর আচরণ
- তার কাজ সম্পাদনের জন্য কর্মচারীর ক্ষমতা বা যোগ্যতা
- ব্যবসায়ের রিডালেন্সি বা অন্যান্য প্রকৃত অপারেশনাল প্রয়োজনীয়তা
- বিধিবদ্ধ প্রয়োজনীয়তা (অর্থাৎ কোনও কর্মচারীকে তার মূল অবস্থানে কাজ চালিয়ে যাওয়ার অনুমতি দেওয়া আইনের পরিপন্থী হবে)
- অন্যান্য উল্লেখযোগ্য কারণ

শ্রম ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত কর্মসংস্থান সুরক্ষার প্রতিকারগুলির মধ্যে রয়েছে:

- পুনর্বহাল
- পুনরায় সম্পৃক্ততা
- টার্মিনাল পেমেন্ট
- ক্ষতিপূরণ (শুধুমাত্র অযৌক্তিক এবং বেআইনি বরখাস্তের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য)

শ্রম বিরোধ

শ্রম বিরোধ

বিবাদের স্থিতির সময়, আপনি আপনার নিয়োক্তার বাসস্থানের নিকটতম শ্রম সম্পর্ক বিভাগের শাখার দিকে অধিকার করতে পারেন।

- বিনামূল্যে পরামর্শ

- অবাধ ও স্বেচ্ছাসেবী সমঝোতা কর্মসংস্থান অধ্যাদেশ এবং কর্মসংস্থান চুক্তির অধীনে দাবির জন্য, যদি সমঝোতার মাধ্যমে কোনও নিষ্পত্তি না করা যায়
- দাবিগুলি বিচারের জন্য শ্রম ট্রাইব্যুনাল বা মাইনর এমপ্লয়মেন্ট ক্লেম অ্যাডজুডিকেশন বোর্ডের কাছে প্রেরণ করা হবে

ব্যবহারিক গাইড এবং সংক্ষিপ্ত গাইড

- উপরের তথ্যগুলি কেবলমাত্র প্রধান বিধিবদ্ধ এবং চুক্তিগত বিধানগুলির হাইইটলাগুলি নির্ধারণ করে যার সাথে FDHs সাধারণত সম্পর্কিত
- কর্মসংস্থানের অধিকার এবং সুবিধাগুলির বিশদ বিবরণের জন্য, দয়া করে ব্যবহারিক গাইড এবং EO সংক্ষিপ্ত গাইডটি দেখুন

গুরুত্বপূর্ণ পরামর্শ

লিভ-ইন প্রয়োজনীয়তা এবং মোতায়েনের সীমাবদ্ধতা

তুমি শুধু করবে

- গার্হস্থ্য দায়িত্ব পালন
- আপনার ভিসায় আপনার নিয়োগকর্তার নাম উল্লেখ করা হয়েছে, এবং
- স্ট্যান্ডার্ড এমপ্লয়মেন্ট চুক্তির ধারা 3 এ উল্লিখিত ঠিকানায় নিয়োগকর্তার বাসভবনে বসবাস করুন
আপনার খণ্ডকালীন চাকরি করা উচিত নয়
- অবৈধভাবে কাজ করা নিষিদ্ধ

চুক্তি পূর্ববর্তী সমাপ্তির ব্যবস্থানটি দুরূপযোগ করবেন না

- ইমিগ্রেশন ডিপার্টমেন্ট (ImmD) গত 12 মাসে অকাল চুক্তি বাতিলের সংখ্যা এবং কারণ সহ ভিসা আবেদনগুলি নিবিড়ভাবে যাচাই করে।

- যদি কোনও FDH যুক্তিসংগত কারণ ছাড়াই ব্যবস্থার অপব্যবহার করে বলে সন্দেহ করা হয় -> হংকংয়ে FDH হিসাবে কাজের জন্য তার ভবিষ্যতের আবেদন প্রত্যাখ্যান করা যেতে পারে
- যদি "জব-হোপিং" সন্দেহ করা হয় তবে একটি FDH ImmD সহায়ক নথি সরবরাহ করার জন্য অনুরোধ করা যেতে পারে, নিম্নলিখিতগুলি সহ তবে সীমাবদ্ধ নয়:
 - পূর্ববর্তী স্ট্যান্ডার্ড কর্মসংস্থান চুক্তি
 - পূর্ববর্তী ভিসা আবেদন বা হংকং ভ্রমণ
 - চাকরির অবসান সম্পর্কিত রেকর্ড (যেমন রেফারেন্স লেটার, পদত্যাগ/ সমাপ্তি পত্র, নিয়োগকর্তাদের সাথে স্বাক্ষরিত নিষ্পত্তি ফর্ম, নিয়োগকর্তাদের কাছ থেকে প্রাপ্ত বিমান টিকিটের অনুলিপি)
 - নিয়োগকর্তাদের কাছ থেকে প্রাপ্ত অন্য কোনও কর্মসংস্থান রেকর্ড (যেমন মজুরি রেকর্ড, ছুটি এবং ছুটির রেকর্ড)

ব্যক্তিগত সনাক্তকরণ নথি এবং কর্মসংস্থান রেকর্ড রাখা

- আপনার **পাসপোর্ট এবং HKID কার্ড** নিজে রাখুন (অন্য কোনও ব্যক্তির আপনার জন্য আপনার সনাক্তকরণ নথি রাখা উচিত নয়)
- আপনার কর্মসংস্থানের অধিকার সুরক্ষিত করতে আপনার কর্মসংস্থানের **রেকর্ড** রাখুন, যার মধ্যে রয়েছে:
 - মজুরি রেকর্ড
 - ছুটি এবং অসুস্থ ছুটির রেকর্ড
 - চাকরি চ্যুতির রেকর্ড
- এমন নথিতে স্বাক্ষর করবেন না যা আপনি বোঝেন না বা সম্মত হন না

এমপ্লয়মেন্ট এজেন্সি (EA)

- EA কে নির্ধারিত কমিশন ব্যতীত অন্য কোনও ব্যয় বা ফি প্রদান করবেন না, যেমন রেজিস্ট্রেশন ফি, রিজার্ভেশন ফি, ফটোকপি ফি
- কর্মসংস্থান সংস্থাকে অর্থ প্রদান করবেন না
 - আপনার নিয়োগকর্তা সহ তৃতীয় পক্ষের মাধ্যমে, অথবা
 - EA দ্বারা অনুরোধ বা পরামর্শ দেওয়া হলেও কোনও আর্থিক পরিষেবা সংস্থা থেকে অর্থ ধার করে

কর্মসংস্থান সংস্থাগুলির জন্য কোড অফ প্র্যাকটিস (CoP)

চাকরিপ্রার্থীদের নিরাপত্তা বাড়াতে CoP জারি করা হয়েছিল। EAs' সেবা ব্যবহার করার সময়, সমস্ত EAs অবশ্যই:

- চাকরিচাহিদাদের সাথে সেবা চুক্তি তৈরি করুন
- চাকরিপ্রার্থীদের পেমেন্ট রসিদ প্রদান করুন
- চাকরিপ্রার্থীদের মূল স্বাক্ষরিত স্ট্যান্ডার্ড এমপ্লয়মেন্ট চুক্তি ফেরত দিন
- চাকরিপ্রার্থীদের তাদের মাতৃভাষায় একটি নমুনা স্ট্যান্ডার্ড এমপ্লয়মেন্ট চুক্তি প্রদান করুন
- চাকরিপ্রার্থীদের সুরক্ষা বাড়ানোর জন্য CoP জারি করা হয়েছিল। EAs' র পরিষেবাগুলি ব্যবহার করার সময়, সমস্ত EAs অবশ্যই আবশ্যিক:
 - চাকরিচাহিদাদের সাথে সেবা চুক্তি তৈরি করুন
 - চাকরিপ্রার্থীদের পেমেন্ট রসিদ প্রদান করুন
 - চাকরিপ্রার্থীদের মূল স্বাক্ষরিত স্ট্যান্ডার্ড এমপ্লয়মেন্ট চুক্তি ফেরত দিন
 - চাকরিপ্রার্থীদের তাদের মাতৃভাষায় একটি নমুনা স্ট্যান্ডার্ড এমপ্লয়মেন্ট চুক্তি প্রদান করুন

এমপ্লয়মেন্ট এজেন্সি পোর্টাল (www.eaa.labour.gov.hk)

- তাগালগ, ইন্দোনেশিয়ান, থাই ইত্যাদিতে EAs জড়িত করার বিষয়ে তথ্য অ্যাক্সেস।
- হংকং-এ কোনও EA বৈধ লাইসেন্স আছে কিনা তা পরীক্ষা করুন
- জেলা এবং প্লেসমেন্ট টাইপের মতো বিভিন্ন অনুসন্ধানের মানদণ্ড অনুসারে EAs সংক্ষিপ্ত করুন
- দরকারী রেফারেন্স উপকরণ এবং প্রকাশনাগুলি পান, যার মধ্যে রয়েছে: EAs জন্য অনুশীলনের কোড, EAs দোষী সাব্যস্ত করণ সম্পর্কিত প্রেস বিজ্ঞপ্তি, EA লাইসেন্স বাতিল / প্রত্যাহান ইত্যাদি।

কর্মসংস্থান সংস্থার বিরুদ্ধে অভিযোগ

আপনি EAs পোর্টালে **অনলাইন অভিযোগ ফর্মের মাধ্যমে** লাইসেন্সবিহীন অপারেশন, অতিরিক্ত কমিশন বা EA জন্য কোড অফ প্র্যাকটিস মেনে না চলার বিষয়ে EA বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের **করতে পারেন**।

কাজের আঘাত

- যদি কোনও কর্মচারী আহত হন বা তার চাকরির সময় উদ্ভূত দুর্ঘটনার ফলে মারা যান - > তার নিয়োগকর্তা কর্মচারী ক্షতিপূরণ অধ্যাদেশের অধীনে ক্ষতিপূরণ প্রদানের জন্য সাধারণভাবে দায়বদ্ধ।
- একজন আহত কর্মচারীকে যত তাড়াতাড়ি সম্ভব দুর্ঘটনার নোটিশ দেওয়া উচিত
- তাত্ক্ষণিক নোটিশ দিতে ব্যর্থতা কর্মচারীদের ক্ষতিপূরণ দাবিকে বিপন্ন এবং বিলম্বিত করতে পারে

আর্থিক ব্যবস্থাপনা

- বিচক্ষণতার সাথে আপনার ব্যক্তিগত অর্থ পরিচালনা করুন এবং ঋণ নেওয়া এড়িয়ে চলুন
- ঋণের স্তূপ এড়ানোর জন্য ঋণ নেওয়ার আগে সাশ্রয়ী মূল্য এবং পরিশোধের ক্ষমতা বিবেচনা করুন
- কর্মসংস্থান সংস্থাপনিকে আপনার আর্থিক বিষয়ে জড়িত হতে দেবেন না
- এমন কোনও আর্থিক নথিতে স্বাক্ষর করবেন না যা আপনি বোঝেন না বা সম্মত হন না

স্ক্যাম সম্পর্কে সতর্ক থাকুন

- **শুধুমাত্র বিশ্বস্ত এবং নির্ভরযোগ্য পক্ষের সাথে লেনদেন পরিচালনা করুন**
- **আপনার নাম** ID, ব্যাঙ্ক একাউন্ট নম্বর, এবং PIN যারা অপরিচিত সাথে ভাগ করবেন না।
- **আপনার যদি কোনও সন্দেহ থাকে তবে লেনদেনটি বন্ধ করুন** এবং পুলিশকে রিপোর্ট করার বিষয়টি বিবেচনা করুন

অ্যান্টি-মানি লন্ডারিং

অন্যের কাছে আপনার ব্যাংক অ্যাকাউন্ট ভাড়া, ধার বা বিক্রি করবেন না

- আপনার অ্যাকাউন্টকে অবৈধ উদ্দেশ্যে অপব্যবহার করা থেকে বিরত রাখুন

গুরুত্বপূর্ণ পরামর্শ - দরকারী সংখ্যা

- আপনি যদি কোনো শারীরিক নির্যাতনের সম্মুখীন হন বা আপনার ব্যক্তিগত নিরাপত্তা ঝুঁকির মধ্যে থাকে, অবিলম্বে পুলিশের জরুরি হটলাইন ৯৯৯ এ কল করুন।

- আপনি যদি আপনার নিয়োগকর্তা বা অন্য ব্যক্তির সাথে নির্বিশেষে HK তে বা HK এর বাইরের জায়গায় কাজ করার জন্য বেআইনিভাবে মোতায়েন হন, বা অ-দেশীয় দায়িত্ব পালন করেন, অনুগ্রহ করে ইমিগ্রেশন বিভাগের হটলাইন ২৮২৪১৫৫১ এ কল করুন।

অনুসন্ধান ও অভিযোগ

- শ্রম সংক্রান্ত বিষয়ে অনুসন্ধান এবং অভিযোগের জন্য, দয়া করে শ্রম বিভাগের কাছ থেকে পরামর্শ নিন:

☎ ডেডিকেটেড FDH হটলাইন: 2157 9537 (সকাল ৪ টা থেকে রাত 10 টা পর্যন্ত 11 টি ভাষায় ব্যাখ্যা সেবা সহ)

✉ অনুসন্ধান ইমেল: fdh-enquiry@labour.gov.hk

👤 শ্রম সম্পর্ক বিভাগের শাখা কার্যালয়সমূহ

সহজ তথ্য কার্ড

আপনার এই কার্ডটি নিজের কাছে নিবিড়ভাবে রাখা উচিত এবং অবিলম্বে সংশ্লিষ্ট বিভাগগুলিতে অবৈধ কাজগুলি রিপোর্ট করা উচিত।



আরও তথ্য

বিদেশী গার্হস্থ্য সহায়ক পোর্টাল (www.fdh.labour.gov.hk)

পোর্টালটি হংকংয়ে FDHs কর্মসংস্থান সম্পর্কিত তথ্য সরবরাহ করে, যার মধ্যে রয়েছে:

- FDHs আমদানি সংক্রান্ত নীতি
- শ্রম আইন এবং FDHs নিয়োগের জন্য স্ট্যান্ডার্ড এমপ্লয়মেন্ট চুক্তির অধীনে FDHs এবং তাদের নিয়োগকর্তাদের অধিকার এবং বাধ্যবাধকতা সম্পর্কে প্রকাশনা এবং প্রচার সামগ্রী

বিদেশী গৃহকর্মীদের পোর্টাল – অনলাইন অনুসন্ধান/অভিযোগ ফর্ম

আপনি হংকং-এ আপনার কর্মসংস্থান সংক্রান্ত একটি অনুসন্ধান/অভিযোগ দায়ের করতে নিম্নলিখিত অনলাইন ফর্মটি পূরণ করতে পারেন।

অন্যান্য FDH প্রকাশনা

www.fdh.labour.gov.hk/bengali/publication.html

ভিডিও - হংকংয়ে FDHs জন্য ব্যবহারিক কিট:

www.fdh.labour.gov.hk/en/publication.html#5