

हांगकांग में काम करने वाले विदेशी घरेलू सहायकों के लिए रोजगार अध्यादेश और अन्य

बिंदुओं पर ध्यान देना

संक्षेप की रूपरेखा

- ♦ मानक रोजगार अनुबंध
- ♦ वेतन भुगतान
- ♦ आराम के दिन, अवकाश और छुट्टी
- ♦ बीमारी भत्ता, मातृत्व सुरक्षा और पितृत्व अवकाश
- ♦ रोजगार अनुबंध की समाप्ति
- ♦ श्रम विवाद और कार्य पर चोट लगने की घटनाएं
- ♦ महत्वपूर्ण सलाह
- ♦ अग्रिम जानकारी

विदेशी घरेलू सहायकों के अधिकार और लाभ

हांगकांग विशेष प्रशासनिक क्षेत्र (HKSAR) सरकार हांगकांग में काम कर रहे सभी विदेशी घरेलू सहायकों (FDH) के अधिकारों और लाभों की रक्षा के लिए दृढ़ता से प्रतिबद्ध है।

मानक रोजगार अनुबंध

FDH को नियोजित करने के लिए HKSAR सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त दस्तावेज़ का एकमात्र टुकड़ा।

हांगकांग में FDH के रोजगार के नियमों और शर्तों को निर्दिष्ट करता है।

मानक रोजगार अनुबंध के तहत, आप इसके हकदार हैं:

- ♦ न्यूनतम स्वीकार्य मजदूरी (नियोक्ताओं को अनुबंध पर हस्ताक्षर करते समय अपने FDH का भुगतान मौजूदा न्यूनतम स्वीकार्य वेतन से कम नहीं करना चाहिए।)
- ♦ मुफ्त भोजन, या बदले में भोजन भत्ता
- ♦ नियोक्ता के निवास पर उचित गोपनीयता के साथ निः शुल्क आवास (अनुपयुक्त आवास के उदाहरण: गलियारे में बने बिस्तरों पर थोड़ी गोपनीयता के साथ सोना, विपरीत लिंग के वयस्क/किशोर के साथ एक कमरा साझा करना, आदि)
- ♦ रोजगार की अवधि के दौरान हुई बीमारी या व्यक्तिगत चोट के लिए मुफ्त चिकित्सा उपचार (उस अवधि को छोड़कर जिसके दौरान एफडीएच अपनी इच्छा से और अपने निजी उद्देश्यों के लिए हांगकांग छोड़ देता है), जिसमें चिकित्सा परामर्श, अस्पताल में रखरखाव और आपातकालीन दंत चिकित्सा शामिल है।
- ♦ आपके मूल स्थान से हांगकांग के लिए मुफ्त मार्ग और आपके अनुबंध की समापन या समाप्ति पर, दैनिक भोजन और 100 डॉलर की यात्रा भत्ते के साथ उसके मूल स्थान पर मुफ्त वापसी मार्ग प्रदान किया जाता है।
- ♦ चिकित्सा परीक्षा शुल्क, संबंधित वाणिज्य दूतावास द्वारा प्रमाणीकरण शुल्क, वीजा शुल्क, बीमा शुल्क, प्रशासन शुल्क या शुल्क जैसे फिलीपींस प्रवासी रोजगार प्रशासन शुल्क, या संबंधित द्वारा लगाए गए समान प्रकृति के अन्य शुल्क जैसे सभी आवश्यक दस्तावेज प्राप्त करने के लिए खर्चों की प्रतिपूर्ति सरकारी प्राधिकारी।

बाहर की ओर की खिड़कियों की सफाई पर एक खंड:

- साफ की जा रही खिड़की में एक ग्रिल लगी होती है जिसे इस तरह से लॉक या सुरक्षित किया जाता है कि ग्रिल को खुलने से रोका जा सके; तथा
- FDH के निकाय का कोई भी हिस्सा बाजुओं को छोड़कर खिड़की के किनारे से आगे नहीं होना चाहिए।

अनुबंध नवीकरण पर अवकाश अवकाश (खंड 13)

- यदि दोनों पक्ष मौजूदा अनुबंध की समाप्ति पर नए अनुबंध में प्रवेश करने के लिए सहमत होते हैं, तो FDH , पुराने अनुबंध की समाप्ति पर और नए अनुबंध * के शुरू होने से पहले, नियोक्ता के खर्च पर कम से कम 7 दिनों के लिए छुट्टी के लिए अपने मूल स्थान पर लौट आएगा।
- जब तक कि हांगकांग में रहने के विस्तार के लिए पूर्व अनुमोदन आव्रजन निदेशक द्वारा नहीं दिया जाता है
- अवकाश का भुगतान किया जाता है या अवैतनिक यह SEC में सहमत शर्तों पर निर्भर करेगा।

मानक रोजगार अनुबंध के लिए ध्यान देने योग्य बातें

- ♦ सुनिश्चित करें कि आप हस्ताक्षर करने से पहले मानक रोजगार अनुबंध की सामग्री को समझते हैं।
- ♦ अपने हस्ताक्षरित मानक रोजगार अनुबंध की मूल प्रति अपने पास रखें।
- ♦ अपने मानक रोजगार अनुबंध में कोई भी गलत जानकारी (आपके वेतन और रोजगार के पते सहित) प्रदान नहीं करनी चाहिए अन्यथा ऐसा करने के लिए आप आपराधिक अपराध के लिए

उत्तरदायी हो सकते हैं।

भुगतान का प्रकार

मजदूरी का भुगतान के रूप में किया जा सकता है

- ♦ जाँच
- ♦ स्वचालित भुगतान
- ♦ नकद

मजदूरी की अवधि के अंतिम दिन की समाप्ति पर मजदूरी देय हो जाएगी, और मजदूरी अवधि की समाप्ति के बाद 7 दिनों के बाद भुगतान नहीं किया जाना चाहिए।

यदि नियोक्ता भुगतान की नियत तारीख से 7 दिनों के भीतर FDH मजदूरी का भुगतान करने में विफल रहता है, तो वह है:

- ♦ बकाया मजदूरी पर ब्याज का भुगतान करना आवश्यक
- ♦ अभियोजन के लिए उत्तरदायी और, दोषसिद्धि पर, HK\$350,000 का जुर्माना और तीन वर्ष के कारावास के लिए।

यदि भुगतान की गई मजदूरी रोजगार अनुबंध में निर्धारित से कम है:

- ♦ नियोक्ता के साथ जाँच करें;
- ♦ भुगतान न की गई मजदूरी की प्राप्ति की पावती न दें; तथा
- ♦ कम भुगतान के मामले में - श्रम विभाग के श्रम संबंध विभाग को रिपोर्ट करें।

वेतन कटौती

- ♦ FDH की लापरवाही या चूक के कारण नियोक्ता के सामान या संपत्ति के नुकसान या नुकसान के कारण;
- ♦ किसी एक मामले में HK\$300 की सीमा के अधीन;
- ♦ कुल कटौती वेतन अवधि में मजदूरी के एक चौथाई से अधिक नहीं होनी चाहिए।

अन्य वैध कटौती:

- ♦ काम से अनुपस्थिति, अनुपस्थिति की अवधि के अनुपात में राशि से अधिक नहीं;
- ♦ अग्रिम की वसूली या मजदूरी का अधिक भुगतान (कुल राशि मजदूरी अवधि में मजदूरी के एक चौथाई से अधिक नहीं होनी चाहिए);
- ♦ FDH के लिखित अनुरोध के साथ FDH को किए गए ऋण की वसूली;
- ♦ FDH के वेतन से की जाने वाली किसी भी अधिनियम के तहत अधिकृत कटौतियां।

किसी एक वेतन अवधि में अनुपस्थिति को छोड़कर, कुल कटौती उस अवधि के लिए देय मजदूरी के 50% से अधिक नहीं होनी चाहिए।

एक नियोक्ता जो किसी कर्मचारी के वेतन से अवैध कटौती करता है, उस पर मुकदमा चलाया जा सकता है और, दोष सिद्ध होने पर, HK\$100,000 का जुर्माना और एक वर्ष के कारावास की सजा हो सकती है।

विश्राम के दिन, अवकाश और छुट्टियां

एक FDH के पास 7 दिनों की प्रत्येक अवधि में कम से कम एक विश्राम दिन होना चाहिए।

- ♦ आराम का दिन कम से कम 24 घंटे की निरंतर अवधि है।
- ♦ आराम के दिन नियमित या अनियमित आधार पर दिए जा सकते हैं।
- ♦ नियोक्ता को किसी FDH को आराम के दिनों में काम करने के लिए बाध्य नहीं करना चाहिए, अन्यथा वह कानून का उल्लंघन करेगा।
- ♦ एक FDH अपने आराम के दिनों में स्वेच्छा से काम कर सकता है।

विश्राम दिवस

एफडीएच की सहमति से, आराम के दिन को दूसरे दिन बदला जा सकता है।

एवजी विश्राम दिवस मूल विश्राम दिवस से पहले उसी महीने के भीतर या उसके बाद 30 दिनों के भीतर दिया जाना चाहिए।

वैधानिक अवकाश

नियोक्ता को FDH वैधानिक अवकाश देना चाहिए, भले ही उसने नियोक्ता के लिए कितने समय तक काम किया हो।

यदि FDH को नियोक्ता द्वारा वैधानिक अवकाश से 3 महीने या उससे अधिक समय तक लगातार

नियोजित किया गया है, तो वह अवकाश वेतन का हकदार है।

सभी FDH, उनकी सेवाओं की अवधि के बावजूद, एक वर्ष में निम्नलिखित वैधानिक छुट्टियों के हकदार हैं:

1. 1 जनवरी
2. चंद्र नव वर्ष (LNY) दिवस
3. LNY का दूसरा दिन
4. LNY का तीसरा दिन
5. छिंगमिंग महोत्सव
6. श्रम दिवस (1 मई)
7. तुएन एनजी महोत्सव
8. HKSAR स्थापना दिवस (1 जुलाई)
9. चीनी मध्य शरद ऋतु महोत्सव के बाद का दिन
10. चुंग येग महोत्सव
11. राष्ट्रीय दिवस (1 अक्टूबर)
12. चीनी शीतकालीन संक्रांति महोत्सव या क्रिसमस दिवस

2022 से शुरू होकर, वैधानिक छुट्टियों को उत्तरोत्तर बढ़ाकर 17 दिन कर दिया जाएगा।

वर्ष	नए जोड़े गए वैधानिक अवकाश
2022	13. बुद्ध का जन्मदिन
2024	14. क्रिसमस दिवस के बाद पहला कार्यदिवस
2026	15. ईस्टर सोमवार

2028	16. गुड फ्राइडे
2030	17. गुड फ्राइडे के अगले दिन

वैकल्पिक वैधानिक अवकाश

- यदि FDH ने वैधानिक अवकाश पर काम किया है, तो नियोक्ता को उसे वैकल्पिक अवकाश देना चाहिए। एक वैकल्पिक अवकाश वैधानिक अवकाश से पहले या बाद में 60 दिनों के भीतर और कम से कम 48 घंटे पूर्व सूचना के साथ दिया जाना चाहिए।
- वैधानिक अवकाश देने के बदले भुगतान की अनुमति नहीं है।
- यदि कोई वैधानिक अवकाश विश्राम के दिन पड़ता है, तो विश्राम के दिन के बाद वाले दिन को अवकाश दिया जाना चाहिए।

वार्षिक अवकाश

एक FDH एक ही नियोक्ता के साथ 12 महीने की प्रत्येक अवधि की सेवा के बाद भुगतान वार्षिक छुट्टी का हकदार है।

सेवा के वर्ष	1-2	3	4	5	6	7	8	9 या अधिक
भुगतान किए गए वार्षिक अवकाश के दिनों की संख्या	7	8	9	10	11	12	13	14

बीमारी भत्ता, मातृत्व सुरक्षा और पितृत्व अवकाश

बीमारी भत्ता

एक FDH बीमारी भत्ते का हकदार है यदि:

- उसने पर्याप्त संख्या में सवैतनिक बीमारी के दिनों को संचित किया है;
- ली गई बीमारी की छुट्टी लगातार 4 दिनों से कम नहीं है; तथा
- बीमारी की छुट्टी एक उपयुक्त चिकित्सा प्रमाण पत्र द्वारा समर्थित है।

पेड सिकनेस दिनों को जमा करने का तरीका:

सेवा के महीनों की संख्या	हर महीने जमा होने वाले पेड सिकनेस डे।
पहले 12 महीने	2 दिन
उसके बाद	4 दिन

- जमा किए जाने वाले दिनों की अधिकतम संख्या: 120 दिन
- बीमारी भत्ते की दैनिक दर =

FDH की $4/5$ x औसत दैनिक मजदूरी

- यह सामान्य वेतन दिवस से बाद में भुगतान नहीं किया जाना चाहिए।

मातृत्व संरक्षण

- एक महिला FDH 14 सप्ताह के भुगतान मातृत्व अवकाश * की निरंतर अवधि के लिए पात्र है

यदि वह:

1. निर्धारित मातृत्व अवकाश शुरू होने से ठीक पहले 40 सप्ताह से कम समय के लिए

नियोजित नहीं किया गया है;

2. गर्भावस्था की सूचना दी है और गर्भावस्था की पुष्टि होने के बाद अपने नियोक्ता को मातृत्व अवकाश लेने का इरादा दिया है (उदाहरण के लिए नियोक्ता को अपनी गर्भावस्था की पुष्टि करने वाला चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करना); और
3. नियोक्ता द्वारा आवश्यक होने पर कारावास की अपेक्षित तिथि को निर्दिष्ट करते हुए एक चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत किया है।

* महिला FDHs जिसका कारावास 11 दिसंबर 2020 से पहले होता है,

10 सप्ताह के भुगतान मातृत्व अवकाश के हकदार हैं।

- मातृत्व अवकाश वेतन की दैनिक दर =

FDH की $4/5$ x औसत दैनिक मजदूरी

- यह सामान्य वेतन दिवस से बाद में भुगतान नहीं किया जाना चाहिए।

पितृत्व अवकाश

- एक पत्र पुरुष FDH अपने पति / साथी के प्रत्येक कारावास के लिए 5 दिनों के पितृत्व अवकाश का हकदार है यदि वह:
 1. पितृत्व अवकाश के दिन से ठीक पहले 40 सप्ताह से कम समय के लिए नियोजित नहीं किया गया है; और
 2. बच्चे का जन्म प्रमाण पत्र प्रदान किया है, जिसमें उसका नाम बच्चे के पिता के रूप में दर्ज किया गया है

- पितृत्व अवकाश वेतन की दैनिक दर = FDH की 4/5 x औसत दैनिक मजदूरी

रोजगार अनुबंध की समाप्ति

कोई भी पक्ष निम्नलिखित के साथ अनुबंध समाप्त कर सकता है:

- ♦ लिखित में एक महीने का नोटिस; या
- ♦ नोटिस के बदले एक माह का भुगतान

समाप्ति भुगतान में शामिल हो सकते हैं:

- ♦ बकाया वेतन
- ♦ नोटिस के बदले भुगतान, यदि कोई हो;
- ♦ किसी भी गैर-वार्षिक अवकाश के बदले भुगतान;
- ♦ लंबी सेवा भुगतान / विच्छेद भुगतान, जहां उपयुक्त हो;
- ♦ रोजगार अनुबंध के तहत कोई अन्य भुगतान, जैसे मुफ्त वापसी मार्ग, भोजन और यात्रा भत्ता

बिना सूचना या बदले में भुगतान के सारांश बर्खास्तगी

एक नियोक्ता बिना किसी नोटिस या भुगतान के अनुबंध को समाप्त कर सकता है यदि FDH:

- ♦ जानबूझकर एक वैध और उचित आदेश की अवज्ञा करता है;
- ♦ खुद को गलत व्यवहार करता है;
- ♦ धोखाधड़ी या बेईमानी का दोषी है; या
- ♦ आदतन अपने कर्तव्यों के प्रति लापरवाह रहता है।

नोटिस के बिना इस्तीफा या बदलें में भुगतान

एक FDH नियोक्ता को बिना किसी सूचना या भुगतान के अनुबंध को समाप्त कर सकता है यदि वह:

- ♦ हिंसा या बीमारी से होने वाले शारीरिक खतरे से उचित रूप से डरता है;
- ♦ नियोक्ता द्वारा दुर्व्यवहार के अधीन है; या
- ♦ कम से कम 5 वर्षों के लिए नियोजित किया गया है और चिकित्सकीय रूप से प्रमाणित है कि वह काम के प्रकार के लिए स्थायी रूप से अनुपयुक्त है।

विच्छेद भुगतान

एक FDH विच्छेद भुगतान का हकदार है यदि वह:

- ♦ समाप्ति से पहले एक ही नियोक्ता के साथ कम से कम 24 महीने की सेवा है; तथा
- ♦ को खारिज कर दिया गया है या अतिरेक के कारण निश्चित अवधि के अनुबंध का नवीनीकरण नहीं किया जा रहा है।

लंबी सेवा भुगतान

एक FDH लंबी सेवा भुगतान का हकदार है यदि उसने लगातार पांच साल से कम समय तक काम

किया है, और वह:

- ♦ खारिज कर दिया गया है या गंभीर कदाचार या अतिरेक के अलावा अन्य कारणों से निश्चित अवधि के अनुबंध का नवीनीकरण नहीं किया जा रहा है;
- ♦ रोजगार के दौरान मर जाता है;
- ♦ खराब स्वास्थ्य और उपयुक्त चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने में सक्षम होने के आधार पर

इस्तीफा देता है;

65 वर्ष की आयु में वृद्धावस्था के आधार पर इस्तीफा दे देता है।

सेवरेंस भुगतान या लंबी सेवा भुगतान की गणना

- ♦ (मासिक वेतन x 2/3) x गणना योग्य वर्षों की सेवा
- ♦ अपूर्ण वर्ष की सेवा की गणना आनुपातिक आधार पर की जानी चाहिए
- ♦ एक FDH एक साथ सेवरेंस भुगतान और लंबी सेवा भुगतान दोनों का हकदार नहीं होगा।

रोजगार अनुबंध की समाप्ति पर वैधानिक प्रतिबंध

- ♦ एक नियोक्ता FDH को खारिज नहीं करेगा:
- ♦ जिसने गर्भवती होने की पुष्टि की है और गर्भावस्था की सूचना दी है;
- ♦ जो सवैतनिक बीमार अवकाश पर है;
- ♦ प्रासंगिक श्रम कानून के प्रवर्तन के कारण साक्ष्य या सूचना देने के कारण;
- ♦ ट्रेड यूनियन सदस्यता और गतिविधियों के लिए;
- ♦ कर्मचारी के मुआवजे के लिए या मूल्यांकन का प्रमाण पत्र जारी करने से पहले कर्मचारी के साथ समझौता करने से पहले।

रोजगार अनुबंध की समाप्ति पर वैधानिक प्रतिबंध

अपराध और दंड

उपरोक्त परिस्थितियों में एक FDH को खारिज करने वाला नियोक्ता अभियोजन के लिए उत्तरदायी है

और, दोष सिद्ध होने पर, \$100,000 का जुर्माना लगाया जा सकता है।

रोजगार सुरक्षा

एक FDH निम्नलिखित स्थिति में अपने नियोक्ता के खिलाफ रोजगार सुरक्षा के उपचार के लिए दावा कर सकता है:

- अनुचित बर्खास्तगी (कम से कम 24 महीने के लिए नियोजित);
- अनुचित और गैरकानूनी बर्खास्तगी

बर्खास्तगी के 5 वैध कारण हैं:

- कर्मचारी का आचरण
- अपने काम को करने के लिए कर्मचारी की क्षमता या योग्यता
- व्यवसाय की अतिरेक या अन्य वास्तविक परिचालन आवश्यकताएं
- वैधानिक आवश्यकताएं (यानी किसी कर्मचारी को अपनी मूल स्थिति में काम करना जारी रखने की अनुमति देना कानून के विपरीत होगा)
- अन्य महत्वपूर्ण कारण

श्रम न्यायाधिकरण द्वारा प्रदान किए जाने वाले रोजगार संरक्षण के उपायों में शामिल हैं:

- पुनर्नियुक्ति
- पुनः सगाई
- टर्मिनल भुगतान
- मुआवजा (केवल अनुचित और गैरकानूनी बर्खास्तगी के मामले के लिए लागू)

श्रम विवाद

श्रम विवाद

विवाद के मामले में, आप अपने नियोक्ता के निवास स्थान के निकट तम श्रम संबंध प्रभाग के शाखा कार्यालय से संपर्क कर सकते हैं।

- नि: शुल्क परामर्श
- मुक्त और स्वैच्छिक सुलह

रोजगार अध्यादेश और रोजगार अनुबंध के तहत दावों के लिए, यदि सुलह के माध्यम से कोई समझौता नहीं किया जा सकता है

- दावों को निर्णय के लिए श्रम न्यायाधिकरण या लघु रोजगार दावा अधिनिर्णय बोर्ड को भेजा जाएगा।

व्यावहारिक गाइड और संक्षिप्त गाइड

- उपर्युक्त जानकारी केवल प्रमुख वैधानिक और संविदात्मक प्रावधानों की मुख्य विशेषताओं को निर्धारित करती है जिनके साथ FDHs आम तौर पर संबंधित हैं।
- रोजगार अधिकारों और लाभों के विवरण के लिए, कृपया व्यावहारिक गाइड और EO संक्षिप्त गाइड देखें।

महत्वपूर्ण सलाह

लिव-इन आवश्यकता और परि नियोजन पर प्रतिबंध

केवल आप करेंगे

- घरेलू कर्तव्यों का पालन करना
- आपके नियोक्ता के लिए आपके वीजा पर नामित है, और
- मानक रोजगार अनुबंध के खंड 3 पर उल्लिखित पते पर नियोक्ता के निवास में निवास करें

आपको अंश कालिक नौकरी नहीं करनी चाहिए।

- काम की अवैध तैनाती प्रतिबंधित है

अनुबंध की समय पूर्व समाप्ति के लिए व्यवस्था का दुरुपयोग न करें

- आरजन विभाग (ImmD) वीजा आवेदनों की बारी की से जांच करता है, जिसमें पिछले 12 महीनों में समय से पहले अनुबंध समाप्त करने की संख्या और कारण शामिल हैं।
- यदि किसी FDH को उचित कारणों के बिना व्यवस्था का दुरुपयोग करने का संदेह है - > हांगकांग में FDH के रूप में काम के लिए उसके भविष्य के आवेदनों को अस्वीकार कर दिया जा सकता है।
- यदि "जॉब-होपिंग" का संदेह है, तो एक FDH से ImmD को सहायक दस्तावेज प्रदान करने का अनुरोध किया जा सकता है, जिसमें निम्न लिखित शामिल हैं, लेकिन निम्न लिखित तक सीमित नहीं हैं:

- पिछले मानक रोजगार अनुबंध
- पिछले वीजा आवेदन या हांगकांग की यात्राएं
- रोजगार की समाप्ति पर रिकॉर्ड (उदाहरण के लिए संदर्भ पत्र, इस्तीफे / समाप्ति पत्र,

नियोक्ताओं के साथ हस्ताक्षर किए गए निपटान फॉर्म, नियोक्ताओं से प्राप्त हवाई टिकट

की प्रति)

- नियोक्ता ओं से प्राप्त कोई अन्य रोजगार रिकॉर्ड (जैसे मजदूरी रिकॉर्ड, छुट्टी और छुट्टी रिकॉर्ड)

व्यक्तिगत पहचान दस्तावेजों और रोजगार रिकॉर्ड रखना

- अपना **पासपोर्ट और HKID कार्ड** स्वयं रखें (किसी अन्य व्यक्ति को आपके लिए अपने पहचान दस्तावेज नहीं रखने चाहिए)
- अपने रोजगार अधिकारों की रक्षा के लिए अपने **रोजगार रिकॉर्ड** रखें, जिनमें शामिल हैं:
 - मजदूरी रिकॉर्ड
 - छुट्टी और बीमार छुट्टी रिकॉर्ड
 - रोजगार की समाप्ति पर रिकॉर्ड
- उन दस्तावेजों पर हस्ताक्षर न करें जिन्हें आप समझ नहीं पाते हैं या जिनसे आप सहमत नहीं हैं।

रोजगार एजेंसी (EA)

- EA को निर्धारित कमीशन के अलावा किसी भी खर्च या शुल्क का भुगतान न करें, जैसे पंजीकरण शुल्क, आरक्षण शुल्क, फोटोकॉपी शुल्क।
- रोजगार एजेंसी को भुगतान न करें
 - अपने नियोक्ता सहित तीसरे पक्ष के माध्यम से, या
 - EA द्वारा अनुरोध या सुझाव दिए जाने पर भी किसी भी वित्तीय सेवा कंपनियों से पैसा उधार

लेना

रोजगार एजेंसियों के लिए आचार संहिता (CoP)

CoP नौकरी चाहने वालों की सुरक्षा बढ़ाने के लिए जारी किया गया था। EAs' की सेवाओं का

उपयोग करते समय, सभी EAs को चाहिए:

- नौकरी चाहने वालों के साथ सेवा समझौता तैयार करें
- नौकरी चाहने वालों को भुगतान रसीद प्रदान करें
- नौकरी चाहने वालों को मूल हस्ताक्षरित मानक रोजगार अनुबंध वापस करें
- नौकरी चाहने वालों को उनकी मातृ भाषा में एक नमूना मानक रोजगार अनुबंध प्रदान करें
- CoP नौकरी चाहने वालों की सुरक्षा बढ़ाने के लिए जारी किया गया था। EAs' की सेवाओं का

उपयोग करते समय, सभी EAs को चाहिए:

- नौकरी चाहने वालों के साथ सेवा समझौता तैयार करें
- नौकरी चाहने वालों को भुगतान रसीद प्रदान करें
- नौकरी चाहने वालों को मूल हस्ताक्षरित मानक रोजगार अनुबंध वापस करें
- नौकरी चाहने वालों को उनकी मातृभाषा में एक नमूना मानक रोजगार अनुबंध प्रदान करें

रोजगार एजेंसियां पोर्टल (www.eaa.labour.gov.hk)

- तागालोग, इंडोनेशियाई, थाई, आदि में EAs को संलग्न करने के बारे में जानकारी तक पहुंच।
- जांचें कि क्या EA के पास हांगकांग में वैध लाइसेंस है
- जिला और प्लेसमेंट प्रकार जैसे विभिन्न खोज मानदंडों द्वारा EAs को शॉर्टलिस्ट करें

- उपयोगी संदर्भ सामग्री और प्रकाशन प्राप्त करें, जिनमें शामिल हैं: EAs के लिए आचार संहिता, EA की दोषसिद्धि, EAs लाइसेंसों के नवीकरण के निरसन/इनकार आदि से संबंधित प्रेस विज्ञप्तियां।

रोजगार एजेंसियों के खिलाफ शिकायतें

आप EA पोर्टल पर ऑनलाइन शिकायत फॉर्म के माध्यम से बिना लाइसेंस के संचालन, अधिक कमीशन वसूलने या EAs के लिए आचार संहिता का पालन न करने पर EAs के खिलाफ शिकायत दर्ज कर सकते हैं।

काम की चोटें

- यदि किसी कर्मचारी को उसके रोजगार के दौरान उत्पन्न दुर्घटना के परिणाम स्वरूप चोट लगती है या उसकी मृत्यु हो जाती है, > उसका नियोक्ता सामान्य रूप से कर्मचारी मुआवजा अध्यादेश के तहत मुआवजे का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी है।
- एक घायल कर्मचारी को जल्द से जल्द दुर्घटना की सूचना नियोक्ता को देनी चाहिए।
- शीघ्र नोटिस देने में विफलता कर्मचारियों के मुआवजे के दावे को खतरे में डाल सकती है और देरी कर सकती है।

वित्तीय प्रबंधन

- अपने व्यक्तिगत वित्त को समझ दारी से प्रबंधित करें और ऋण लेने से बचें।
- कर्ज के ढेर से बचने के लिए उधार लेने से पहले सामर्थ्य और पुनर्भुगतान क्षमता पर विचार करें।
- रोजगार एजेंसियों को अपने वित्तीय मामलों में शामिल न होने दें।

- किसी भी वित्तीय दस्तावेज पर हस्ताक्षर न करें जिसे आप समझ नहीं पाते हैं या सहमत नहीं हैं।

घोटालों के प्रति सतर्क रहें

- केवल भरोसेमंद और विश्वसनीय पार्टियों के साथ लेनदेन का संचालन करें
- अजनबियों के सामने खुलासा न करें अपनी व्यक्तिगत जानकारी जैसे कि अपना नाम, ID कार्ड नंबर, बैंक खाता संख्या और PIN का खुलासा न करें।
- यदि आपको कोई संदेह है, तो लेनदेन बंद करें और पुलिस को रिपोर्ट करने पर विचार करें।

एंटी-मनी लॉन्ड्रिंग

अपने बैंक खातों को दूसरों को किराए पर न दें, उधार न दें या न बेचें।

- अपने खाते को गैर कानूनी उद्देश्यों के लिए दुरुपयोग होने से रोकें

महत्वपूर्ण सलाह – उपयोगी नंबर

यदि आप किसी भी शारीरिक शोषण का सामना करते हैं या आपकी व्यक्तिगत सुरक्षा खतरे में है, तो तुरंत पुलिस आपातकालीन हॉटलाइन 999 पर कॉल करें।

यदि आप अपने नियोक्ता या किसी अन्य व्यक्ति की परवाह किए बिना एचके में या एचके के बाहर के स्थानों में काम करने के लिए अवैध रूप से तैनात हैं, या गैर-घरेलू कर्तव्यों का पालन करते हैं, तो कृपया आप्रवासन विभाग हॉटलाइन 2824 1551 पर कॉल करें।

पूछताछ और शिकायतें

- श्रम मामलों के बारे में पूछताछ और शिकायतों के लिए, कृपया श्रम विभाग से

निम्नलिखित के माध्यम से सलाह लें:

☎ समर्पित FDH हॉटलाइन: 2157 9537 (सुबह 8 बजे से रात 10 बजे तक 11 भाषाओं में व्याख्या सेवा के साथ)

📧 पूछताछ ईमेल: fdh-enquiry@labour.gov.hk

👤 श्रम संबंध प्रभाग के शाखा कार्यालय

आसान सूचना कार्ड

आपको इस कार्ड को अपने पास बारी की से रखना चाहिए और संबंधित विभागों को तुरंत अवैध कृत्यों की रिपोर्ट करनी चाहिए।



अधिक जानकारी

विदेशी घरेलू सहायक पोर्टल (www.fdh.labour.gov.hk)

पोर्टल हांगकांग में FDHs के रोजगार से संबंधित जानकारी प्रदान करता है, जिसमें शामिल हैं:

- FDHs के आयात पर नीति
- श्रम कानूनों और FDHs को काम पर रखने के लिए मानक रोजगार अनुबंध के तहत FDHs और

उनके नियोक्ताओं के अधिकारों और दायित्वों पर प्रकाशन और प्रचार सामग्री

विदेशी घरेलू सहायक पोर्टल - ऑनलाइन पूछताछ/शिकायत प्रपत्र

आप हांगकांग में अपने रोजगार से संबंधित पूछताछ/शिकायत दर्ज करने के लिए निम्नलिखित ऑनलाइन फॉर्म भर सकते हैं।

अन्य FDH प्रकाशन

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

वीडियो - हांगकांग में FDHs के लिए व्यावहारिक किट:

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