

## रोजगारी अध्यादेशको संक्षेप र हडकडमा काम गर्ने विदेशी घरेलु सहयोगीकालागि

### अन्य ध्यान दिनु पर्ने कुराहरू

#### ब्रीफिङ्गको रूपरेखा

- ♦ मानक रोजगार सम्झौता
- ♦ ज्यालाको भुक्तानी
- ♦ विश्राम दिन, बिदा र बिदा
- ♦ बिरामी भत्ता, मातृत्व सुरक्षा र पितृत्व बिदा
- ♦ रोजगार सम्झौताको समाप्ति
- ♦ श्रम विवाद र कार्य चोटहरू
- ♦ महत्त्वपूर्ण सल्लाह
- ♦ थप जानकारी

#### विदेशी घरेलु सहयोगीहरूको अधिकार र लाभहरू

हडकड विशेष प्रशासनिक क्षेत्र (HKSAR) सरकार हडकडमा काम गर्ने सबै विदेशी घरेलु सहयोगी (FDHs) को अधिकार र सुविधाको रक्षा गर्न दृढतापूर्वक प्रतिबद्ध छ।

#### मानक रोजगार सम्झौता

HKSAR सरकारले FDH लाई रोजगारी दिनको लागि मान्यता दिएको कागजातको मात्र टुक्रा हो।

हडकडमा FDHs को रोजगारीका सर्तहरू र सर्तहरू निर्दिष्ट गर्दछ।

मानक रोजगार सम्झौता अन्तर्गत, तपाईं हकदार हुनुहुन्छ:

- ◆ न्यूनतम स्वीकार्य पारिश्रमिक (नियोक्ताहरूले आफ्नो FDH हरू सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्दा प्रचलित न्यूनतम स्वीकार्य ज्याला भन्दा कम तिर्नु पर्छ।)
- ◆ निः शुल्क खाना, वा सट्टामा खाना भत्ता
- ◆ रोजगारदाताको निवासमा उचित गोपनीयता सहित निः शुल्क आवास (अनुपयुक्त आवासका उदाहरणहरूः थोरै गोपनीयताको साथ करिडोरमा बनेको ओछ्यानमा सुत्ने, विपरीत लिङ्गका वयस्क/किशोरसँग कोठा साझा गर्ने, आदि हो)।
- ◆ बिरामी वा व्यक्तिगत चोटपटकको लागि निःशुल्क चिकित्सा उपचार रोजगारीको अवधिमा (FDH ले आफ्नो इच्छाले र आफ्नै व्यक्तिगत उद्देश्यका लागि हडकड छोडेको अवधि बाहेक), चिकित्सा परामर्श, अस्पतालमा मर्मत सम्भार र आपतकालीन दन्त उपचार हुन्छ।
- ◆ तपाईंको मूल ठाउँदेखि हंगकंगमा निशुल्क प्रवेश र तपाईंको सम्झौताको अन्त्य वा समाप्तिमा, उसको/उनको मूल स्थानमा निशुल्क फिर्ता मार्ग, दैनिक खाना र \$100 यात्रा भत्ता प्रदान गरिन्छ ।
- ◆ सबै आवश्यक कागजातहरू प्राप्त गर्नको लागि खर्चको प्रतिपूर्ति जस्तै चिकित्सा परीक्षण शुल्क, सान्दर्भिक वाणिज्य दूतावासबाट प्रमाणीकरण शुल्क, भिसा शुल्क, बीमा शुल्क, प्रशासन शुल्क वा फिलीपीन्स वैदेशिक रोजगार प्रशासन शुल्क जस्ता शुल्कहरू, वा सरकारी अधिकारीहरू सम्बन्धितले लगाएको समान प्रकृतिको अन्य शुल्कहरू हो।

#### बाहिरी-फेसिङ इयालहरू सफा गर्ने एउटा खण्डः

- सफा गरिँदै आएको इयालमा ग्रिल जडान गरिएको छ जुन ग्रिललाई खोल्नबाट रोक्ने तरिकाले बन्द वा सुरक्षित गरिएको छ; र

- FDH को शरीरको कुनै पनि भाग हातहरू बाहेक झ्यालको छेउभन्दा बाहिर फैलिएको छैन।

### संविदाको पुनः नविकरणमा बिदा अवकाश (क्लाउज 13)

- यदि दुवै पक्ष विद्यमान करार को म्याद समाप्त भए पछि नयाँ करारमा प्रवेश गर्न सहमत भएमा, FDH , पुरानो सम्झौताको समाप्ति पछि र नयाँ सम्झौता सुरु हुनु भन्दा पहिले \* रोजगार दाता को खर्चमा कम्तिमा 7 दिनको लागि छुट्टीको लागि आफ्नो मूल स्थानमा फर्कनेछ।
- यदि हाँगकडमा रहेको अवधि बढी गर्नका लागि निर्वाचन बिभाग का निर्देशकबाट पूर्वमा मान्यता प्राप्त गरिएको नगरे भने
- बिदा अवकाश पर्वाही वा अपर्वाही छ भनेको SEC मा जनाइएको शर्तहरूमा निर्भर गर्दछ।

### मानक रोजगार सम्झौताको लागि ध्यान दिनुपर्ने बिन्दुहरू

- ♦ तपाईंले हस्ताक्षर गर्नु अघि मानक रोजगार सम्झौताको सामग्री बुझ्नुभएको सुनिश्चित गर्नुहोस्।
- ♦ तपाईंको हस्ताक्षर गरिएको मानक रोजगार सम्झौताको मूल प्रतिलिपि राख्नुहोस्।
- ♦ तपाईंको मानक रोजगार सम्झौतामा कुनै पनि गलत जानकारी (तपाईंको ज्याला र रोजगारी ठेगाना सहित) उपलब्ध गराउनु हुँदैन अन्यथा तपाईं त्यसो गर्दा आपराधिक अपराधको लागि उत्तरदायी हुन सक्नुहुन्छ।

### भुक्तानी फारम

तलब को रूपमा भुक्तानी गर्न सकिन्छ

- ◆ चेक
- ◆ स्वतः भुक्तानी
- ◆ नगद

ज्याला अवधि समाप्त भएको अन्तिम दिनमा ज्याला भुक्तानी हुनेछ, र ज्याला अवधि समाप्त भएको 7 दिन पछि भुक्तानी गरिनु हुँदैन।

यदि नियोक्ताले भुक्तान गरेको मिति देखि 7 दिन भित्र FDH पारिश्रमिक तिर्न असफल भएमा, उनी निम्न हुन्:

- ◆ बाँकी ज्यालामा ब्याज तिर्न आवश्यक छ
- ◆ अभियोजन र दोषी ठहरिएमा, HK \$ 350,000 को जरिवाना र तीन वर्षको लागि जेल सजाय हुन सक्छ।

यदि भुक्तानी गरिएको ज्याला रोजगार सम्झौतामा तोकिएको भन्दा कम छ भने:

- ◆ नियोक्ता सँग जाँच गर्नुहोस्;
- ◆ भुक्तानी नगरिएको ज्यालाको रसिद स्वीकार नगर्नुहोस्; र
- ◆ कम भुक्तानीको अवस्थामा - श्रम विभागको श्रम सम्बन्ध विभागमा रिपोर्ट गर्नुहोस्।

### ज्याला कटौती

- ◆ FDH को लापरवाही वा पूर्वनिर्धारित कारणले गर्दा नियोक्ताको सामान वा सम्पत्तिको क्षति वा हानिको कारण;
- ◆ कुनै एक मामला मा HK \$ 300 को सीमा को अधीनमा;

- ◆ कुल कटौती ज्याला अवधिमा ज्यालाको एक चौथाइ भन्दा बढी हुनु हुँदैन।
- ◆ अनुपस्थितिको अवधिको अनुपातमा कामबाट अनुपस्थित हुनु;
- ◆ ज्यालाको अग्रिम वा बढी भुक्तानीको असुली (कुल रकम ज्याला अवधिमा ज्यालाको एक चौथाइ भन्दा बढी हुनु हुँदैन);
- ◆ FDH को लिखित अनुरोधको साथ FDH लाई गरिएको ऋणको पुनः प्राप्ति;
- ◆ FDH को ज्यालाबाट बनाइने कुनै पनि कानून अन्तर्गत अधिकृत कटौती हो।

Total deductions, excluding absence, made in any one wage period **must not exceed 50% of the wages** payable for that period.

कुनै एक ज्याला अवधिमा गरिएको अनुपस्थिति बाहेक कुल कटौतीहरू त्यो अवधिको लागि भुक्तानी हुने ज्यालाको 50% भन्दा बढी हुनु हुँदैन।

कर्मचारीको पारिश्रमिकबाट अवैध कटौती गर्ने नियोक्तालाई कारबाही र दोषी ठहरिएमा HK \$ 100,000 जरिवाना र एक वर्षको लागि जेल सजाय हुनेछ।

### विश्राम दिन, बिदा र बिदाहरू

FDH ले 7 दिनको प्रत्येक अवधिमा कम्तिमा एक विश्राम दिन हुनुपर्छ।

- ◆ विश्राम दिन भनेको 24 घण्टाभन्दा कमको निरन्तर अवधि हो।
- ◆ विश्राम दिनहरू नियमित वा अनियमित आधारमा प्रदान गर्न सकिन्छ।
- ◆ नियोक्ताले FDH लाई विश्राम दिनहरूमा काम गर्न बाध्य पार्नु हुँदैन, अन्यथा उसले कानूनको उल्लङ्घन गर्नेछ।

- ◆ FDH ले आफ्नो विश्राम दिनहरूमा स्वैच्छिक रूपमा काम गर्न सक्छ।

### प्रतिस्थापित विश्राम दिनहरू

FDH को सहमति सँग, विश्राम दिन अर्को दिन प्रतिस्थापन गर्न सकिन्छ।

प्रतिस्थापित विश्राम दिन मूल विश्राम दिन अघि वा त्यस पछि 30 दिन भित्र एकै महिना भित्र प्रदान गरिनु पर्छ।

### वैधानिक बिदाहरू

नियोक्ताले नियोक्ताको लागि कति समय काम गरेको भएता पनि FDH वैधानिक बिदाहरू प्रदान गर्नुपर्छ।

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

यदि FDH वैधानिक बिदाको 3 महिना वा सो भन्दा बढी समयको लागि रोजगारदाता द्वारा लगातार काम गरेको छ भने, ऊ/उनी छुट्टी तलबको हकदार छन्।

### वैकल्पिक वैधानिक बिदाहरू

यदि FDH ले वैधानिक बिदामा काम गरेको छ भने, नियोक्ताले उसलाई वैकल्पिक बिदा दिनु पर्छ।

वैकल्पिक बिदा वैधानिक बिदाको अघि वा पछि 60 दिन भित्र र 48 घण्टा भन्दा कम पूर्व सूचना संग

प्रदान गरिनु पर्छ।

वैधानिक बिदाको सट्टामा भुक्तानी अनुमति छैन।

यदि कुनै वैधानिक बिदा विश्रामको दिनमा परेको छ भने, विश्राम दिनको भोलिपल्ट विदा दिनुपर्छ।

### बार्षिक बिदा

एउटै नियोक्तासँग 12 महिनाको प्रत्येक अवधि सेवा गरेपछि एक FDH सशुल्क वार्षिक बिदाको हकदार हुन्छ।

सेवा को वर्ष	1-2	3	4	5	6	7	8	9 वा माथि
भुक्तान गरिएको वार्षिक बिदाको दिनहरूको सङ्ख्या	7	8	9	10	11	12	13	14

### बिरामी भत्ता, मातृत्व सुरक्षा र पितृत्व बिदा

#### बिरामी भत्ता

FDH बिरामी भत्ताको हकदार छ यदि:

- उसले/उनले पर्याप्त सशुल्क बिरामी दिनहरू जम्मा गरेको छ;
- लिइएको बिरामी बिदा लगातार 4 दिन भन्दा कम छैन; र
- बिरामी बिदा उपयुक्त चिकित्सा प्रमाणपत्र द्वारा समर्थित छ।



पर्वाही बिमारी को दिन हरू जम्मा गर्ने तरिका:

सेवा को महिना को सङ्ख्या	प्रत्येक महिनामा जम्मा गरिएको पर्वाही बिमारी को दिन हरू
पहिलो 12 महिना	2 दिन
त्यसपछि	4 दिन

- संचित हुने दिन हरू को अधिकतम सङ्ख्या: 120 दिन
- बिरामी भत्ताको दैनिक दर =  
4/5 एक्स FDH की औसत दैनिक मजदूरी
- यो सामान्य वेतन दिन भन्दा पछि भुक्तान गर्नु हुँदैन

#### मातृत्व सुरक्षा

- एक महिला FDH लगातार 14 हप्ताको भुक्तान गरिएको प्रसूति बिदाको लागि योग्य छ \* यदि उसले:
  1. समय समयमा निर्धारित गरिएको मातृत्व अवकाशको प्रारम्भ भएपछि 40 हप्ता भन्दा कमै पछि काम गरेको छ;
  2. उनीले गर्भावस्थाको पुष्टि गरिएको पछि (उदाहरणका लागि, उनले गर्भावस्थाको पुष्टि गर्दै चिकित्सक प्रमाणपत्र अपनाउँदा) आफ्नो नियोक्तालाई गर्भावस्था र मातृत्व अवकाश लिनका इरादा दिएका छिन; र

3. यसका आवश्यकता छ भने उद्घाटन की पूर्वमा उमेरको सम्भावित मिति निर्दिष्ट गर्ने चिकित्सक प्रमाणपत्र प्रस्तुत गरेका छन्।

11 डिसेम्बर 2020 भन्दा पहिले थुनिएका महिला FDHs हरू ले

10 हप्ताको तलबी प्रसूति बिदा पाउँछन्।

- मातृत्व अवकाश वेतनको दैनिक दर =  
4/5 एक्स FDH की औसत दैनिक मजदूरी
- यो सामान्य वेतन दिन भन्दा पछि भुक्तान गर्नु हुँदैन

#### पितृत्व छोड्नुहोस्

- एक योग्य पुरुष FDH आफ्नो पति / पत्नी / साथीको प्रत्येक कारावासको लागि 5 दिन को पितृत्व अवकाशको हकदार छ यदि उसले:
  1. पितृत्व बिदाको दिन भन्दा ठीक अघि 40 हप्ता भन्दा कम को लागि काम गरिएको छ; र
  2. बच्चाको जन्म प्रमाणपत्र प्रदान गरेको छ, उसको नाम बच्चाको बुबाको रूपमा प्रविष्ट गरिएको छ
- पितृत्व अवकाश वेतन को दैनिक दर =  
4/5 एक्स FDH की औसत दैनिक मजदूरी

#### रोजगार सम्झौताको समाप्ति

कुनै पनि पक्षले निम्नसँग सम्झौता समाप्त गर्न सक्छ:

- ♦ लिखित रूपमा एक महिनाको सूचना; वा
- ♦ सूचनाको सट्टामा एक महिनाको भुक्तानी

समाप्ति भुक्तानी समावेश हुन सक्छ:

- ♦ बकाया पारिश्रमिक;
- ♦ सूचनाको सट्टामा भुक्तानी, यदि कुनै हो;
- ♦ कुनै पनि वार्षिक बिदाको सट्टामा भुक्तानी;
- ♦ लामो सेवा भुक्तानी / विच्छेद भुक्तानी, जहाँ उपयुक्त हुन्छ;
- ♦ रोजगार सम्झौता अन्तर्गत कुनै पनि अन्य भुक्तानी, जस्तै नि: शुल्क फिर्ता मार्ग, खाना र यात्रा भत्ता

### सूचना वा सट्टामा भुक्तानी बिना सारांश खारेज

नियोक्ताले FDH को सट्टामा बिना सूचना वा भुक्तानी बिना सम्झौता समाप्त गर्न सक्छ:

- ♦ जानाजानी कानुनी र उचित आदेशको अवज्ञा गर्दै;
- ♦ आफैलाई दुर्व्यवहार गर्छ;
- ♦ धोखाधडी वा बेइमानीको दोषी छ; वा
- ♦ आफ्नो कर्तव्यप्रति बानीले बेवास्ता गर्छ।

### सूचना वा सट्टामा भुक्तानी बिना राजीनामा

FDH ले नियोक्तालाई सूचना वा भुक्तानी बिना नै सम्झौता समाप्त गर्न सक्छ यदि उसले/उनले:

- ♦ हिंसा वा रोगले शारीरिक खतरालाई उचित रूपमा डराउँछ;
- ♦ रोजगारदाता द्वारा दुर्व्यवहारको अधीनमा छ; वा

- ♦ कम्तिमा 5 वर्षको लागि रोजगारी गरिएको छ र संलग्न कामको प्रकारको लागि स्थायी रूपमा अयोग्य भएको रूपमा चिकित्सकीय रूपमा प्रमाणित छ।

### विच्छेद भुक्तानी

FDH विच्छेद भुक्तानीको हकदार छ यदि उसले/उनी:

- ♦ समाप्ति अघि उही नियोक्तासँग 24 महिना भन्दा कम सेवा छैन; र
- ♦ रिडन्डन्सीको कारणले खारेज गरिएको छ वा निश्चित अवधिको सम्झौता नवीकरण गरिएको छैन।

### लामो सेवा भुक्तानी

FDH लामो सेवा भुक्तानीको लागि हकदार छ यदि उसले/उनले पाँच वर्ष भन्दा कम समयसम्म

लगातार काम गरेको छ, र उसले:

- ♦ खारेज गरिएको छ वा निश्चित अवधिको सम्झौता गम्भीर दुराचार वा अनावश्यकता बाहेक अन्य कारणले नवीकरण भइरहेको छैन;
- ♦ रोजगारीको क्रममा मृत्यु;
- ♦ अस्वस्थ स्वास्थ्यको आधारमा राजीनामा दिनुहोस् र उपयुक्त चिकित्सा प्रमाणपत्र पेश गर्न सक्षम हुनुहुन्छ;

65 वर्षको उमेरमा वृद्धावस्थामा राजीनामा दिने हो ।

### विच्छेद भुक्तानी वा लामो सेवा भुक्तानीको गणना

- ♦ (मासिक ज्याला x 2/3) x गणनायोग्य सेवाहरूको वर्ष
- ♦ अपूर्ण वर्षको सेवालार्इ प्रो-रटा आधारमा गणना गर्नुपर्छ

- ♦ एक FDH एक साथ विच्छेद भुक्तानी र लामो सेवा भुक्तानी दुवैको हकदार हुनेछैन

### रोजगार सम्झौताको समाप्तिमा वैधानिक प्रतिबन्धहरू

रोजगारदाताले FDH खारेज गर्दैन:

- ♦ जो गर्भवती भएको पुष्टि भएको छ र गर्भावस्थाको सूचना दिएको छ;
- ♦ जो सशुल्क बिरामी बिदामा छन्;
- ♦ सान्दर्भिक श्रम कानूनको कार्यान्वयनको कारणले प्रमाण वा जानकारी दिएको कारणले;
- ♦ ट्रेड युनियन सदस्यता र गतिविधिहरूको लागि हो;
- ♦ कर्मचारीको क्षतिपूर्तिको लागि कर्मचारीसँग सम्झौता गर्नु अघि वा मूल्याङ्कन प्रमाणपत्र जारी गर्नु अघि हो।

### रोजगार सम्झौताको समाप्तिमा वैधानिक प्रतिबन्धहरू

अपराध र दण्ड

माथिको परिस्थितिमा FDH खारेज गर्ने नियोक्ता अभियोजन र दोषी ठहरिएमा, \$100,000 को

जरिवानाको लागि उत्तरदायी हुन्छ।

### रोजगार संरक्षण

FDH ले निम्न परिस्थितिमा आफ्नो नियोक्ता विरुद्ध रोजगार सुरक्षाको उपचारको लागि दाबी गर्न

सक्छ:

- ♦ अव्यावहारिक बर्खास्तगी (24 महिना भन्दा कमको लागि कार्यरत);
- ♦ अनुचित र गैरकानूनी बर्खास्तगी

बर्खास्तगी को लागि 5 वैध कारणहरू हुन्:

- कर्मचारीको आचरण
- कर्मचारीको क्षमता वा योग्यता आफ्नो कार्य सम्पादन को लागि
- अनावश्यकता वा व्यवसायको अन्य वास्तविक परिचालन आवश्यकता हरू
- वैधानिक आवश्यकता हरू (अर्थात् यो कानून को विपरीत हुनेछ कि एक कर्मचारीलाई उसको मूल स्थितिमा काम गर्न जारी राख्नु अनुमति दिन्छ)
- अन्य महत्वपूर्ण कारणहरू

श्रम न्यायाधिकरण द्वारा प्रदान गरिने रोजगार संरक्षणको लागि उपचारहरू समावेश छन्:

- पुनर्स्थापना
- पुनः संलग्नता
- टर्मिनल भुक्तानी
- क्षतिपूर्ति (अनुचित र गैरकानूनी बर्खास्तगीको मामलाको लागि मात्र लागू हुन्छ)

## श्रम विवाद

### श्रम विवाद

विवाद भएमा रोजगार दाता को निवास स्थान नजिकै को श्रम सम्बन्ध महाशाखाको शाखा कार्यालयमा सम्पर्क गर्न सकिनेछ ।

- निः शुल्क परामर्श

- स्वतन्त्र र स्वैच्छिक मेलमिलाप

रोजगार अध्यादेश र रोजगार करार अन्तर्गत दावीको लागि, यदि सम्झौता मार्फत कुनै समाधान हुन सकेन भने

- दावीहरू श्रम न्यायाधिकरण वा माइनर इम्प्लोयमेन्ट क्लेम्स एडजुडिकेसन बोर्डमा निर्णयको लागि पठाइनेछ।

#### व्यावहारिक मार्गदर्शिका र संक्षिप्त मार्गदर्शिका

- माथिको जानकारीले प्रमुख वैधानिक र संविदात्मक प्रावधानहरूको हाइलाइट हरू मात्र सेट गर्दछ जुन FDHs सामान्यतया सम्बन्धित छन्
- रोजगार अधिकार र लाभहरू को विवरणको लागि, कृपया व्यावहारिक गाइड र EO संक्षिप्त गाइड हेर्नुहोस्

#### महत्वपूर्ण सल्लाह

#### लाइभ-इन आवश्यकता र तैनातीमा प्रतिबन्ध

तपाईं मात्र हुनेछ

- घरेलू कर्तव्यों को पूरा करें
- तपाईंको भिसामा नामकरण गरिएको तपाईंको नियोक्ताको लागि, र
- मानक रोजगार सम्झौताको खण्ड 3 मा उल्लिखित ठेगानामा रोजगारदाताको निवासमा बस्नुहोस्

तपाईंले पार्ट-टाइम रोजगारी लिनु हुँदैन

- कामको अवैध तैनाती निषेधित छ

करारको समय अगावै समाप्तिको व्यवस्थाको दुरुपयोग न गर्नुहोस्

- अध्यागमन विभाग (ImmD) ले भिसा आवेदनहरूको नजिकबाट जाँच गर्दछ, जसमा पछिल्लो 12 महिनामा समयभन्दा पहिले करार समाप्तिको संख्या र कारणहरू समावेश छन्।
- यदि FDH उचित कारण बिना व्यवस्थाको दुरुपयोग गरेको शंका छ भने- > हङकङमा FDH को रूपमा कामको लागि उसको भविष्यको आवेदनहरू अस्वीकार गर्न सकिन्छ।
- यदि "जाँब-होपिंग" को शंका छ भने, एक FDH लाई ImmD लाई समर्थन कागजातहरू प्रदान गर्न अनुरोध गर्न सकिन्छ, जसमा निम्न समावेश छ तर सीमित छैन:
  - अघिल्लो मानक रोजगार सम्झौताहरू
  - अघिल्लो भिसा आवेदन हरू वा हङकङको भ्रमणहरू
  - रोजगारको समाप्तिमा रेकर्डहरू (उदाहरणका लागि सन्दर्भ पत्रहरू, राजीनामा / समाप्ति पत्रहरू, नियोक्ताहरू सँग हस्ताक्षर गरिएको सेटलमेन्ट फारमहरू, नियोक्ताहरू बाट प्राप्त हवाई टिकटको प्रतिलिपि)
  - नियोक्ता हरू बाट प्राप्त कुनै पनि अन्य रोजगार रेकर्ड हरू (उदाहरण का लागि ज्याला रेकर्ड हरू, छुट्टी र बिदा रेकर्डहरू)



व्यक्तिगत पहिचान कागजात हरू र रोजगार रेकर्ड हरू राख्ने

- आफ्नो राहदानी र HKID कार्ड आफै राख्नुहोस् (कुनै पनि अन्य व्यक्तिले तपाईंको लागि तपाईंको पहिचान कागजातहरू राख्नु हुँदैन)
- तपाईं को रोजगार अधिकारहरूको सुरक्षाको लागि तपाईं को रोजगार रेकर्ड हरू राख्नुहोस्, सहित:
  - मजदूरी रिकॉर्ड
  - छुट्टी र बिरामी छुट्टी रेकर्डहरू
  - रोजगार को समाप्ति मा रेकर्ड
- आफूले नबुझेका वा सहमत नभएका कागजातहरूमा हस्ताक्षर न गर्नुहोस्

रोजगार एजेन्सी (EA)

- EA लाई तोकिएको कमिसन बाहेक अन्य कुनै पनि खर्च वा शुल्कहरू भुक्तानी न् गर्नुहोस् , जस्तै दर्ता शुल्क, आरक्षण शुल्क, फोटोकपी शुल्क
- रोजगार एजेन्सीलाई भुक्तानी न् गर्नुहोस्
  - तपाईंको नियोक्ता सहित तेस्रो पक्षमार्फत, वा
  - EA द्वारा अनुरोध वा सुझाव दिए पनि कुनै पनि वित्तीय सेवा कम्पनीहरूबाट पैसा उधारो गरेर

रोजगार एजेन्सीहरू को लागि अभ्यास कोड (CoP)

CoP नौकरी चाहने लोगों की सुरक्षा बढाने के लिए जारी किया गया था। EAs'

## को सेवाहरू प्रयोग गर्दा, सबै EAs :

- जागिर खोज्नेहरू सँग सेवा सम्झौता कोर्नुहोस्
- जागिर खोज्नेहरूलाई भुक्तानी रसिदहरू प्रदान गर्नुहोस्
- काम खोज्नेहरूलाई मूल हस्ताक्षर गरिएको मानक रोजगार सम्झौता फिर्ता गर्नुहोस्
- उनीहरूको मातृभाषामा नमूना मानक रोजगार अनुबंध को साथ नौकरी खोज्नेहरू प्रदान गर्नुहोस्
- CoP नौकरी खोज्दै छानेलाई सुरक्षित गर्नका लागि जारी गरिएको थियो। EAs' को सेवाहरू प्रयोग गर्दा, सबै EAsहरू आवश्यक पर्दछ:

- जागिर खोज्नेहरू सँग सेवा सम्झौता कोर्नुहोस्
- जागिर खोज्नेहरूलाई भुक्तानी रसिदहरू प्रदान गर्नुहोस्
- काम खोज्नेहरूलाई मूल हस्ताक्षर गरिएको मानक रोजगार सम्झौता फिर्ता गर्नुहोस्
- जागिर खोज्नेहरू सँग सेवा सम्झौता कोर्नुहोस्

## रोजगार एजेन्सी पोर्टल ([www.eaa.labour.gov.hk](http://www.eaa.labour.gov.hk))

- तागालोग, इन्डोनेसियाली, थाई, आदिमा संलग्न EAsहरूमा जानकारीमा पहुँच।
- हडकडमा EA सँग वैध इजाजतपत्र छ कि छैन जाँच गर्नुहोस्
- जिल्ला र प्लेसमेन्ट प्रकार जस्ता विभिन्न खोजी मापदण्डहरू द्वारा EAs सर्तलिस्ट गर्नुहोस्
- उपयोगी सन्दर्भ सामग्री र प्रकाशनहरू प्राप्त गर्नुहोस्, जसमा: EAsहरूको लागि अभ्यासको कोड, EAsको सजायसँग सम्बन्धित प्रेस विज्ञप्तिहरू, EA इजाजतपत्र

हरू को नवीकरण रद्द / अस्वीकार, आदि।

### रोजगार एजेन्सीहरू विरुद्ध उजुरीहरू

तपाईं EAs पोर्टलमा अनलाइन गुनासो फारम मार्फत **EAs** हरू विरुद्ध बिना

इजाजतपत्र सञ्चालन, अधिक शुल्क कमिशन वा **EA हरू को** लागि अभ्यास कोड को

पालना नगरे को **मा उजुरी दायर गर्न** सक्नुहुनेछ।

### काममा चोट

- यदि कुनै कर्मचारीले आफ्नो रोजगारीको क्रममा र निज को रोजगारीको क्रममा भएको दुर्घटनाको परिणाम स्वरूप चोटपटक लागेमा वा मृत्यु भएमा > निजको रोजगारदाताले सामान्यतया कर्मचारी क्षतिपूर्ति अध्यादेश अन्तर्गत क्षतिपूर्ति भुक्तानी गर्न उत्तरदायी हुन्छ ।
- घाइते कर्मचारीले जतिसक्दो चाँडो रोजगार दाता लाई दुर्घटनाको सूचना दिनुपर्छ
- शीघ्र सूचना दिन नसकेमा कर्मचारीको क्षतिपूर्तिको दाबी जोखिममा पर्न सक्छ र विलम्ब हुन सक्छ

### वित्तीय व्यवस्थापन

- आफ्नो व्यक्तिगत वित्तलाई बुद्धिमानी पूर्वक व्यवस्थापन गर्नुहोस् र ऋण नलिनुहोस्
- ऋणधुप्रिनबाट जोगिन उधारो लिनु अघि किफायती र भुक्तान गर्ने क्षमता लाई विचार गर्नुहोस्
- रोजगार एजेन्सीहरूलाई तपाईंको वित्तीय मामिलामा संलग्न हुन नदिनुहोस्

- तपाईंले न बुझेको वा सहमत नभएको कुनै पनि वित्तीय कागजातमा हस्ताक्षर नगर्नुहोस्

### घोटेलाहरू प्रति सजग रहनुहोस्

- **भर पर्दो र भर पर्दो** पार्टीहरू सँग मात्र लेनदेन सञ्चालन गर्नुहोस्
- **अपरिचित व्यक्तिहरू लाई** तपाईं को व्यक्तिगत जानकारी जस्तै तपाईं को नाम, **ID** कार्ड नम्बर, बैंक खाता नम्बर र PIN प्रकट नगर्नुहोस्
- **यदि तपाईंलाई कुनै शङ्का छ भने, लेनदेन रोक्नुहोस्** र प्रहरीलाई रिपोर्ट गर्न विचार गर्नुहोस्

### सम्पत्ति शुद्धीकरण विरोधी

आफ्नो बैंक खाता भाडामा नलिनुहोस्, उधारो नदिनुहोस् वा अरूलाई बेचुहोस्

- श्रम सम्बन्धी सोधपुछ तथा उजुरीको लागि कृपया श्रम विभागबाट यस मार्फत सल्लाह लिनुहोस् :

### **महत्त्वपूर्ण सल्लाह - उपयोगी नम्बरहरू**

यदि तपाईं कुनै शारीरिक दुर्व्यवहारको सामना गर्नुहुन्छ वा तपाईंको व्यक्तिगत सुरक्षा जोखिममा छ भने, तुरुन्तै पुलिस आपातकालीन हटलाइन 999 मा कल गर्नुहोस्।

यदि तपाईं आफ्नो रोजगारदाता वा अन्य व्यक्तिसँग वा गैर-घरेलु कर्तव्यहरू लिनु भए तापनि HK मा वा HK बाहिरका ठाउँहरूमा गैरकानूनी रूपमा काम गर्न खटिएको छ भने, कृपया अध्यागमन विभाग हटलाइन 2824 1551 मा कल गर्नुहोस्।

## सोधपुछ र गुनासो

- श्रम सम्बन्धी सोधपुछ तथा उजुरीको लागि कृपया श्रम विभागबाट यस मार्फत सल्लाह

लिनुहोस् :

☎ डेडिकेटेड FDH हटलाइन: 2157 9537 (बिहान 8 देखि 10 बजे सम्म 11

भाषाहरूमा व्याख्या सेवाको साथ)

✉ सोधपुछ ईमेल: [fdh-enquiry@labour.gov.hk](mailto:fdh-enquiry@labour.gov.hk)

👤 श्रम सम्बन्ध महाशाखाका शाखा कार्यालयहरू

## सजिलो जानकारी कार्ड

तपाईंले यो कार्ड आफैलाई नजिकबाट राख्नुपर्छ र अवैध कार्यहरू सम्बन्धित विभागहरूमा

तुरुन्तै रिपोर्ट गर्नुपर्दछ।



## थप जानकारी

विदेशी घरेलू सहायक पोर्टल ([www.fdh.labour.gov.hk](http://www.fdh.labour.gov.hk))

पोर्टलले हङकङमा FDHs हरू को रोजगारसँग सम्बन्धित जानकारी प्रदान गर्दछ, जसमा

निम्न समावेश छन्:

- FDHs को आयात पर नीति
- श्रम कानून अन्तर्गत FDHs र तिनका रोजगार दाता हरू को अधिकार र दायित्व हरू र FDHs भर्ती गर्नका लागि मानक रोजगार सम्झौताको बारेमा प्रकाशन र प्रचार सामग्री

विदेशी घरेलु सहयोगी पोर्टल - अनलाइन सोधपुछ / उजुरी फारम

हङकङमा रहेको आफ्नो रोजगारीको सम्बन्धमा सोधपुछ/उजुरी फाइल गर्नको लागि तपाईंले निम्न अनलाइन फारम पूरा गर्न सक्नुहुन्छ।

अन्य FDH प्रकाशनहरू

[www.fdh.labour.gov.hk/nepali/publication.html](http://www.fdh.labour.gov.hk/nepali/publication.html)

भिडियो - हङकङमा FDHs हरू को लागि व्यावहारिक किट:

[www.fdh.labour.gov.hk/en/publication.html#5](http://www.fdh.labour.gov.hk/en/publication.html#5)