

與僱用員工相關的其他法例

就僱用員工的安排，殘疾人士院舍須遵守其他相關法例的要求，詳情如下：

(1) 薪酬

僱員的薪酬必須符合《最低工資條例》（第 608 章）的規定，並與學歷、職責及表現相稱。薪級表應定期檢討，並於有需要時因應當時經濟狀況而考慮作出調整。

(2) 病假

根據《僱傭條例》（第 57 章）第 37 條的規定，僱主必須備存僱員的有薪病假日紀錄。適當地備存僱員的病假紀錄是反映良好職業健康及安全工作方式的重要指標之一，而此舉亦有助及早發現傳染病爆發。此外，僱員因病請假超過 2 個工作天，應出示醫生證明書。符合《僱傭條例》第 VII 部「疾病津貼」規定的僱員，可獲得疾病津貼。

(3) 產假／侍產假

受《僱傭條例》保障的懷孕僱員／合資格男性僱員，可按該條例第 III 部「生育保障」／第 IIIA 部「侍產假」的規定，享有產假及產假薪酬／侍產假及侍產假薪酬。此外，根據《僱傭條例》第 15B 條的規定，僱主必須備存僱員放取產假及收取產假薪酬的紀錄。

(4) 年假

符合《僱傭條例》第 VIIIA 部「有薪年假」規定的合資格僱員，可按有關條文規定放取有薪年假。

(5) 終止合約

除《僱傭條例》及有關合約條款在符合《僱傭條例》下另有規定外，僱傭合約的任何一方均可按合約以口頭或書面方式通知對方其終止合約的意向，並給予對方適當的通知期或代通知金，而終止該合約。《僱傭條例》第 II 部載有有關終止僱傭合約的規定。

(6) 僱員補償保險

根據《僱員補償條例》（第 282 章），作為僱主的殘疾人士院舍營辦人必須投購僱員補償保險，以承擔僱主在法律（包括普通法）之下的責任，否則不得僱用僱員（包括全職及兼職員工）從事任何工作。

(7) 強制性公積金

強制性公積金是根據《強制性公積金計劃條例》（第 485 章）成立的退休保障制度。作為僱主的殘疾人士院舍營辦人必須遵守有關規定。凡年滿 18 歲但未滿 65 歲的僱員，都必須參加已註冊強積金計劃或其他經核准的退休保障計劃及遵守條例的規定。

(8) 輸入勞工

營辦人必須優先聘用本地勞工，在確實未能在本港聘得所需人手時，才應申請輸入勞工。如獲批經「院舍輸入護理員特別計劃」或「補充勞工優化計劃」（前稱「補充勞工計劃」）輸入勞工，營辦人及主管必須嚴格遵守香港法例、有關上述輸入勞工計劃以及政府就該等計劃訂定的「標準僱傭合約」（標準合約）的規定。如營辦人違反任何勞工或入境法例（包括《僱傭條例》、《僱員補償條例》、《入境條例》和職業安全及健康法例），須負上法律責任。此外，營辦人如違反相關法例、標準合約或上述輸入勞工計劃的相關規定，會被行政制裁，即所獲得的輸入勞工配額／批准會被撤銷，而隨後達兩年的期間內亦不會獲准參與有關輸入勞工計劃。

(9) 其他

殘疾人士院舍的人事政策必須符合《僱傭條例》指定的條件及規定。

個人資料

營辦人有責任確保在使用（包括披露及轉移）住客及／或僱員的個人資料符合《個人資料（私隱）條例》（第 486 章），詳情可參閱《殘疾人士院舍實務守則》第八章 8.10 段及個人資料私隱專員公署網站（<https://www.pcpd.org.hk>）。