

I do it right.



GUIDE ON EMPLOYMENT LAWS FOR EMPLOYERS

雇主的雇佣资讯

PANDUAN MENGENAI UNDANG-UNDANG PEKERJAAN UNTUK PARA MAJIKAN

முதலாளிகளுக்கான வேலை நியமனச்
சட்ட வழிகாட்டி

A WORKRIGHT INITIATIVE



If you are hiring employees in Singapore, you have certain obligations under the Employment Act. Besides specifying the minimum terms and conditions of employment, the Employment Act also spells out the rights and responsibilities of employees and employers under a contract of service. In addition, if your employee is a Singapore Citizen or Singapore Permanent Resident, you are required to pay Central Provident Fund (CPF) contributions for them. We hope that you will find this brochure useful in providing some basic information on the Employment Act and the CPF Act.

A happy employee
is a great asset
to any business!

Which employees are covered under The Employment Act?

The Employment Act covers every employee¹ (regardless of nationality) who is under a contract of service with an employer, except:

- Managers and executives who earn basic monthly salaries of more than \$4,500
- Seafarers
- Domestic workers
- Statutory board and government employees



¹ Except Part IV of the Employment Act which applies mainly to workmen and employees with basic monthly salaries not exceeding \$4,500 and \$2,500 respectively. Part IV of the Employment Act does not apply to managers and executives.

Payment of Salary

Salary and overtime pay must be paid to your employees at least once a month and according to this timeline:

	Payment Deadline	Example (Salary Period: 1 Jan to 31 Jan 2014)
Salary	Within 7 days after the end of the salary period	Salary must be paid by 7 Feb 2014
Overtime Pay	Within 14 days after the end of the salary period	Overtime pay must be paid by 14 Feb 2014

Working Hours[#]

Contractual hours (excludes break time and overtime) of work should not be more than 8 hours a day **OR** 44 hours a week.

Example

Working Hours	Lunch Break	Hours Worked for the Day	Hours Worked for the Week (assuming 5.5 day week)
9.00am to 6.00pm	1 hour	8 hours	$8 \times 5.5 = 44$ hours

All work done in excess of the contractual hours specified above is considered as overtime work. Overtime allowance is payable at 1.5 times the hourly basic rate if you require your employees to work overtime. In general, including overtime, total working hours should not exceed 12 hours a day.

Rest Days[#]

You should provide your employees at least **one rest day every week without pay**. If they work on their rest day, you should pay them based on these terms:

Hours Worked	Half Day or Less		More than Half Day to Full Day	
Situation	At employer's request	At employee's request	At employer's request	At employee's request
Pay (Basic Rate)	One day's pay	Half-day's pay	Two days' pay	One day's pay

[#] This applies mainly to workmen and employees with basic monthly salaries not exceeding \$4,500 and \$2,500 respectively.

Public Holidays, Sick Leave and Annual Leave

Public Holidays

Your employees are entitled to **11 paid public holidays per year²** or payment-in-lieu or a replacement day-off. If they work on a public holiday, they should be given an extra day's salary on top of that day's salary.

² The public holidays are New Year's Day, Chinese New Year (two days), Good Friday, Labour Day, Vesak Day, National Day, Hari Raya Puasa, Hari Raya Haji, Deepavali and Christmas Day.

Sick Leave

Your employees are entitled to 14 days of paid outpatient sick leave and 60 days of hospitalisation leave per year if they have:

- worked with you for at **least 3 months**
- obtained a **medical certificate** from the company doctor or a government doctor, and
- **informed you** of the sick leave within 48 hours.

For new employees, the number of days of paid sick leave that they are entitled to depends on their service period:

No. of Months of Service Completed of A New Employee	Paid Outpatient Non-Hospitalisation Leave (Days)	Paid Hospitalisation ³ Leave (Days)
3 months	5	15
4 months	8	30
5 months	11	45
6 months	14	60
thereafter	14	60

³ Employees are deemed to be hospitalised if they are certified by a doctor to be in need of hospitalisation. They do not necessarily have to be warded in a hospital.

Annual Leave[#]

Your employees are entitled to a minimum of 7 days paid annual leave if they have worked at least 3 months for you. The number of annual leave depends on the employment contract but should not be less than the following:

#This applies mainly to workmen and employees with basic monthly salaries not exceeding \$4,500 and \$2,500 respectively.

Years of Service	Annual Leave (Days)
1	7
2	8
3	9
4	10
5	11
6	12
7	13
8 and more	14

What about part-time employees?

If you hire part-time employees, i.e. those who work less than 35 hours a week under a contract of service, their employment benefits should be pro-rated according to the number of hours worked. This includes paid public holidays, sick leave, annual leave and childcare leave.



Work life is so much better when my boss does the right thing!

CPF Contributions

You are required to pay CPF contributions for all employees who are Singapore Citizens/ Singapore Permanent Residents (SPRs) earning more than \$50 per month⁴. This is applicable even if they are hired on a part-time/ ad-hoc/ contract basis or during their probation period.

⁴ CPF contributions are not payable for these cases:

- Students who work during their gazetted school holidays (CPF contributions are payable for students who work in November/ December after completing their 'A' level examinations)
- Tertiary students employed under training programmes approved by National University of Singapore, Nanyang Technological University, Singapore Management University, Singapore Institute of Technology, Singapore University of Technology and Design, Nanyang Polytechnic, Ngee Ann Polytechnic, Republic Polytechnic, Singapore Polytechnic, Temasek Polytechnic or Institute of Technical Education.
- Employees working overseas



A boss who knows my employment rights. I like!

How are CPF contribution rates determined?

CPF contribution rates are determined by three factors:

- Employee's age group
- Employee's wage band
- Employee's citizenship i.e. Singapore Citizen or Singapore Permanent Resident (SPR)*

*Contributions for 1st and 2nd Year SPRs are at graduated rates.

Computation of CPF Contributions

The CPF contributions payable to your employees are computed based on the total wages that they earn each month. The tables below show the different types of payments that CPF contributions are payable and not payable for:

CPF Payable
Basic wages
Overtime pay
Cash incentives (e.g. Good Service Awards)
Allowances (e.g. for meal, laundry, transport etc.)
Commissions (e.g. sales commissions)
Bonuses

CPF Non-Payable
Reimbursements (i.e. amounts claimed, supported by receipts, for actual expenses incurred while performing official duties)
Termination benefits (e.g. retirement gratuity, retrenchment pay, ex gratia payment, salary in lieu of notice)
Gifts in kind (e.g. shopping vouchers)

To calculate how much CPF contributions you should pay, visit [www.cpf.gov.sg](http://www cpf gov sg) and under Calculators and Games, select CPF Contribution Calculator (under Starting Work).

Do You Know?

- If your employee earns more than \$50 but less than \$500 in a month, they are not required to make CPF contributions on their part. All CPF contributions must be paid solely by you.
- With CPF contributions, eligible employees can receive Workfare Income Supplement (WIS). Visit www.workfare.sg for more details.
- CPF contributions are computed in whole numbers.

Non-compliance

As an employer, it is your obligation under the Employment Act and the CPF Act to provide basic employment rights to your employees. By doing so, you and your employees can benefit from government schemes such as the Special Employment Credit and the Workfare Income Supplement Scheme. Most employers do it right, so don't be the minority! There are heavy penalties for non-compliance:

Non-compliance of the Employment Act

- Fine of between \$3,000 and \$15,000 and/or maximum 6 months' jail
- Fine of between \$6,000 and \$30,000 and/or maximum 12 months' jail for subsequent offenders

Non-compliance of the CPF Act

- Late payment interest charged at 18% per annum (1.5% per month)
- Fine of up to \$5,000 and no less than \$1,000 per offence and/or up to 6 months jail term
- Fine of up to \$10,000 and no less than \$2,000 per offence and/or 12 months jail term for subsequent offenders
- Fine of up to \$10,000 and/or up to 7 years' imprisonment if deductions from the employee's share of CPF contributions are withheld from the CPF Board

Do You Know?

- You have a grace period of 14 days after the end of each month to make CPF contributions for your employees. If the 14th day of the grace period falls on a Saturday, Sunday or Public Holiday, the CPF contributions can be paid by the next working day.

**Need more information on
Employment Act and CPF Act?**



visit
www.mom.gov.sg/workright
or email
workright@mom.gov.sg

身为雇主，您在新加坡征聘雇员时必须遵守新加坡的《雇佣法令》。除了指定的基本条款外，《雇佣法令》也要求雇主与雇员依据彼此的合约条款，负担起一定的责任与义务。此外，如果您雇用新加坡公民或永久居民，就必须为他们缴交公积金(CPF)。这份手册收集了关于《雇佣法令》及《公积金法令》的一些基本资讯。

开心的员工就是
我最大的资产！

哪一些雇员能在《雇佣法令》下受惠？

《雇佣法令》照顾每一位在受聘合约下受雇的雇员¹，
(不分国籍)，唯下列职位除外：

- 基本月薪超过 \$4,500 的经理及行政主管
- 海员
- 家庭雇佣
- 法定机构及政府雇员

¹ 不包含《雇佣法令》第四章：主要适用于基本薪金分别不超过 \$4,500 及 \$2,500 的劳工及雇员。《雇佣法令》的第四章不适用于经理及行政主管。



薪金事项

雇主必须根据以下时间表，每月至少支付一次工资及加班费给雇员：

	薪金支付期限	例如 (薪金周期：2014年1月1日至1月31日)
薪金	薪金周期结束后 的7天内	薪金必须在2014年 2月7日前支付
加班费	薪金周期结束后 的14天内	加班费必须在2014年 2月14日前支付

工作时数[#]

合约内指定的每日工时(不包括休息时间及超时)不能超过8小时，或每周不超过44小时。

例如

工时	午休	每日工时	每周工时 (假定每周5.5个工作日)
上午9时至 傍晚6时	1小时	8小时	$8 \times 5.5 = 44$ 小时

任何在合约指定工时以外的工作时间都属于超时工作。如果您需要雇员做超时工作，公司必须支付1.5倍的超时津贴。一般上，包括超时工作时数在内，雇员每天的总工作时间不能超过12小时。

休息日[#]

身为雇主，您必须每周给予雇员至少一天无薪休息日。如果雇员在休息日工作您就必须根据以下条例支付超时工资：

工时	半天或更少		超过半天至一天	
情况	雇主要求	雇员自愿	雇主要求	雇员自愿
薪金(基本薪)	一天工资	半天工资	两天工资	一天工资

[#] 主要适用于基本薪金分别不超过 \$4,500 及 \$2,500 的劳工及雇员。

公共假期、病假及年假

公共假期

雇主需让雇员每年获得11天有薪公共假期²，或可用薪金代替或以休假取代公共假期。如果雇员在公共假期工作，雇主除了需支付该日的薪金外，还必需付另一天的额外薪金。

²公共假期包括新年、农历新年(两天)、耶稣受难日、劳动节、卫塞节、国庆日、开斋节、哈芝节、屠妖节及圣诞节。

病假

每一位雇员每年有权获得14天门诊病假及60天住院病假，如果他们：

- 至少在您的公司工作满三个月
- 从公司安排的医生或政府医生获得病假单，及
- 在48小时内通知您有关病假

新雇员可根据以下服务及工作时间获得病假：

新雇员已工作满	门诊有薪病假 (天数)	住院有薪病假 ³ (天数)
3 个月	5	15
4 个月	8	30
5 个月	11	45
6 个月	14	60
之后	14	60

³雇员如果经医生诊断必须住院，他有权即刻获得住院病假，而无需等到住院后才批准。

年假[#]

您的雇员如果在公司任职达三个月，就有权获得至少7天的有薪年假。年假的天数依雇佣合约中所列而定，但不能少过图表所示：

服务年数	年假 (天数)
1	7
2	8
3	9
4	10
5	11
6	12
7	13
8 年及以上	14

#主要适用于基本薪金分别不超过 \$4,500 及 \$2,500 的劳工及雇员。

兼职雇员如何？

雇主依雇佣合约，聘请每周工时少过35个小时的兼职雇员，他们的工作福利将根据所做的工时按比例计算。兼职雇员的福利包括：公共假期、病假、年假及育儿假

我工作愉快，因为
我的老板做得正确！



缴交公积金

雇主必须为他们所聘请，每月赚取超过\$50的所有新加坡雇员/永久居民雇员缴交公积金⁴。这包括为所聘请的兼职雇员/临时雇员/合约雇员、或试用期的雇员缴交公积金。

* 以下情况不需缴交公积金：

- 在公例学校假期工作的 学生(但学生若在‘A’水准考试后的11月/12月份工作，雇主就必须为他们缴交公积金)
- 在由以下学府所批准的培训计划下受雇的高等教育学生：新加坡国立大学、南洋理工大学、新加坡管理大学、新加坡科技学院、新加坡科技大学、南洋理工学院、义安理工学院、共和理工学院、新加坡理工学院、淡马锡理工学院或工艺教育学院。
- 海外雇员

懂得照顾员工权益的老板，就是好老板！



如何确定公积金缴交率？

公积金缴交率取决于下列三个要素：

- 雇员的年龄层
- 雇员的工资层
- 雇员的公民身份：新加坡公民或新加坡永久居民(SPR)*

*入籍第一或第二年的新加坡永久居民的公积金将以渐进税率缴付。

公积金的计算

雇员的公积金缴交额将根据他们每月赚取的总薪金计算。下表显示应缴付及不必缴付公积金的薪金类型：

应缴交公积金	不必缴交公积金
基本薪金	报销事宜 (即：报销执行公务时的实际开支， 并有收据为证)
加班费	终止职务的赔偿 (例如：退休酬金、裁员工资、特惠 津贴、工作通知期的代通薪金)
现金奖励(例如良好服务奖)	
津贴(例如膳食、洗衣、交通津贴等)	
佣金(例如销售佣金)	
花红	非现金礼品 (例如：购物礼券)

雇主若想查阅应支付给雇员的公积金数额，请浏览：

www cpf gov sg 在 Calculators and Games 下选择 CPF Contribution Calculator (列于 Starting Work 下)。

您知道吗？

- 您的雇员的每月薪金若超过\$50但低于\$500，雇员本身将不需要缴交公积金。雇主必须独自承担公积金的缴交。
- 缴交公积金后，符合资格的雇员将可获得就业补助金(WIS)。欲知详情，请浏览www.workfare.sg。
- 公积金将以整数计算。

若不遵守条款

身为雇主，在《雇佣法令》及《公积金法令》下，您有责任为雇员提供基本的雇佣权益。执行这些权益后，雇主和雇员都能获得政府的补助福利，如特别就业补贴以及就业补助金。大部分雇主都负起了他们应尽的责任。因此，您身为雇主也不应该例外。任何不遵守条规的雇主将会受到严重的惩罚：

若违反《雇佣法令》：

- 初犯者罚款介于\$3,000到\$15,000之间或监禁长达6个月，或两者兼施
- 重犯者罚款介于\$6,000到\$30,000 (不少于\$6,000) 之间或监禁长达12个月，或两者兼施

若违反《公积金法令》：

- 迟缴交公积金将必须缴付18%年利的利息(每月1.5%)
- 初犯者罚款介于\$1,000到\$5,000之间或监禁长达6个月，或两者兼施
- 重犯者罚款介于\$2,000到\$10,000之间或监禁长达12个月，或两者兼施
- 如果雇主隐瞒公积金局有关雇员的公积金缴交，雇主会被罚款高达\$10,000或监禁长达7年，或两者兼施

您知道吗？

- 为雇员缴交公积金，每月都有14天宽限期。如果宽限期的第14天落在星期六、星期天或公共假期，雇主可在隔天的工作日缴交。

**欲知道有关《雇佣法令》及
《公积金法令》的详情：**



请浏览

www.mom.gov.sg/workright

或电邮至

workright@mom.gov.sg

Jika anda mengambil pekerja di Singapura, anda terikat dengan beberapa kewajipan di bawah Akta Pekerjaan. Selain dari menetapkan syarat dan penentuan minima untuk pekerjaan tersebut, Akta Pekerjaan juga menjelaskan hak-hak dan tanggungjawab bagi para pekerja dan majikan di bawah kontrak perkhidmatan. Tambahan pula, jika pekerja anda adalah seorang warganegara Singapura atau penduduk tetap Singapura, anda harus mencarum ke Simpanan Wang Pekerja (CPF) mereka. Kami harap risalah ini bermanfaat kepada anda dalam memberikan beberapa informasi asas tentang Akta Pekerjaan dan Akta CPF.

Seorang pekerja yang gembira adalah aset yang sangat besar kepada apa saja perniagaan!

Siapakah para pekerja yang dilindungi di bawah Akta Pekerjaan?

Akta Pekerjaan melindungi setiap pekerja¹ (tanpa mengira kewarganegaraan) yang mempunyai kontrak perkhidmatan dengan majikannya, kecuali:

- Para pengurus dan eksekutif yang menerima gaji bulanan asas melebihi \$4,500
- Pelaut
- Pembantu rumah tangga
- Para pekerja lembaga berkanun dan pemerintah

¹ Kecuali Bahagian IV daripada Akta Perkerjaan yang berlaku khusus kepada gaji bulanan asas yang tidak melebihi \$4,500 bagi pekerja buruh dan yang tidak melebihi \$2,500 bagi para pekerja lain. Bahagian IV tidak terpakai pengurus dan eksekutif.



Pembayaran Gaji

Pembayaran gaji dan bayaran lebih masa harus dibayar ke para pekerja anda sekurang-kurangnya sebulan sekali dan menurut garis masa ini:

	Tarikh Akhir	Contoh (Tempoh Gaji: 1 Jan hingga 31 Jan 2014)
Gaji	Dalam masa 7 hari selepas tempoh gaji terakhir	Gaji harus dibayar pada 7 Feb 2014
Bayaran Lebih Masa	Dalam masa 14 hari selepas tempoh gaji terakhir	Bayaran lebih masa harus dibayar pada 14 Feb 2014

Waktu Kerja[#]

Waktu kontrak kerja (tidak termasuk waktu rehat dan waktu kerja lebih masa) tidak seharusnya melebihi 8 jam sehari **ATAU** 44 jam seminggu.

Contoh

Waktu Kerja	Rehat Makan Tengahari	Jangka masa Kerja Pada Hari Tersebut	Jangka masa kerja untuk Seminggu (andainya 5.5 hari seminggu)
9.00pagi hingga 6.00petang	1 jam	8 jam	$8 \times 5.5 = 44$ jam

Semua kerja yang dilakukan berlebihan daripada waktu kontrak yang ditentukan di atas adalah dianggap kerja lebih masa. Elaun lebih masa boleh dibayar pada 1.5 kali kadar asas sejam sekiranya anda memerlukan pekerja anda untuk bekerja lebih masa. Pada umumnya, termasuk lebih masa, jumlah waktu kerja tidak dibenarkan lebih daripada 12 jam sehari.

Hari-Hari Rehat[#]

Anda harus memberi para pekerja anda sekurang-kurangnya **atu hari rehat setiap minggu tanpa gaji**. Jika mereka bekerja pada hari cuti mereka, anda harus membayar mereka berdasarkan syarat-syarat yang berikut:

Jangka masa Kerja	Setengah Hari atau Kurang		Lebih dari Setengah Hari hingga Sepenuh Hari	
Situasi	Atas Permintaan Majikan	Atas Permintaan Pekerja	Atas Permintaan Majikan	Atas Permintaan Pekerja
Gaji (Kadar Asas)	Gaji satu hari	Gaji Setengah-hari	Gaji dua hari	Gaji satu hari

[#] Ini berlaku khusus kepada gaji bulanan asas yang tidak melebihi \$4,500 bagi para pekerja buruh dan tidak melebihi \$2,500 bagi para pekerja lain.

Cuti Umum, Cuti Sakit dan Cuti Tahunan

Cuti Umum

Para pekerja anda berhak menerima **11 cuti umum bergaji setahun²** atau bayaran-sebagai-ganti atau penggantian hari cuti. Jika mereka bekerja pada hari cuti umum, mereka harus diberi tambahan sehari gaji di atas gaji pada hari tersebut.

² Cuti Umum adalah Tahun Baru, Tahun Baru Cina (dua hari), Good Friday, Hari Buruh, Hari Vesak, Hari Kebangsaan, Hari Raya Puasa, Hari Raya Haji, Deepavali dan Hari Krismas.

Cuti Sakit

Para pekerja anda layak menerima 14 hari cuti sakit bergaji sebagai pesakit luar dan 60 hari cuti rawatan hospital jika mereka telah:

- bekerja dengan anda **sekurang-kurangnya selama 3 bulan**
- mendapat **surat doktor** daripada doktor syarikat anda atau doktor pemerintah, dan
- **memberitahu anda akan** cuti sakit mereka dalam masa **48 jam**.

Untuk para pekerja baru, jumlah hari cuti sakit bergaji yang layak mereka terima bergantung pada tempoh perkhidmatan mereka:

Tempoh Khidmat Lengkap Pekerja Baru	Cuti Bergaji Pesakit Luar tanpa Rawatan Hospital (Hari)	Cuti Bergaji Rawatan Hospital ³ (Hari)
3 bulan	5	15
4 bulan	8	30
5 bulan	11	45
6 bulan	14	60
Selepas itu	14	60

³ Para pekerja dianggap telah dirawat dihospital sekiranya mereka disahkan oleh doktor supaya memerlukan rawatan hospital. Mereka tidak perlu dimasukkan ke wad hospital.

Cuti Tahunan[#]

Para pekerja yang telah bekerja sekurang-kurangnya 3 bulan untuk anda, layak mendapat minima 7 hari cuti tahunan bergaji. Jumlah cuti tahunan bergantung pada kontrak pekerjaan tetapi haruslah tidak kurang daripada yang berikut:

#Ini berlaku khusus kepada gaji bulanan asas yang tidak melebihi \$4,500 bagi para pekerja buruh dan tidak melebihi \$2,500 bagi para pekerja lain.

Tahun Perkhidmatan	Cuti Tahunan (Hari)
1	7
2	8
3	9
4	10
5	11
6	12
7	13
8 dan lebih	14

Bagaimana pula para pekerja sambilan?

Jika anda mengambil pekerja sambilan, misalnya mereka yang bekerja kurang daripada 35 jam seminggu di bawah perkhidmatan berkontrak, faedah pekerjaan mereka seharusnya dikira mengikut kadar pro rata jumlah tempoh kerja mereka. Ini termasuk cuti umum berbayar, cuti sakit, cuti tahunan dan cuti penjagaan anak.



Hidup bekerja adalah lebih baik apabila majikan saya melakukan yang betul!

Caruman CPF

Anda perlu membayar caruman CPF untuk semua para pekerja jika mereka adalah warganegara Singapura/ penduduk tetap Singapura (SPR) yang berpendapatan lebih daripada \$50 sebulan⁴. Ini dikenakan mahupun mereka bekerja secara sambilan/ berkontrak/ separuh masa atau dalam tempoh percubaan.

⁴ Caruman CPF tidak dibayar bagi yang berikut:

- Pelajar yang bekerja semasa cuti sekolah (caruman CPF boleh dibayar untuk pelajar yang bekerja pada bulan November/ Disember setelah selesai peperiksaan peringkat A')
- Para pelajar pendidikan tinggi yang bekerja di bawah program-program latihan yang diiktiraf oleh Universiti Nasional Singapura, Universiti Teknologi Nanyang, Universiti Pengurusan Singapura, Institut Teknologi Singapura, Universiti Teknologi dan Rekabentuk Singapura, Politeknik Nanyang, Politeknik Ngee Ann, Politeknik Republik, Politeknik Singapura, Politeknik Temasek atau Institut Pendidikan Teknikal
- Para pekerja di luar negara



Seorang majikan yang tahu hak pekerjaan saya. Saya suka!

Bagaimanakah kadar caruman CPF ditentukan?

Kadar caruman CPF anda ditentukan oleh tiga perkara:

- Kumpulan usia pekerja anda
- Jalur Gaji pekerja anda
- Kewarganegaraan pekerja anda iaitu Warganegara Singapura atau Penduduk Tetap Singapura (SPR)*

*Pencaruman pada kadar yang berperingkat untuk SPR Tahun Pertama dan Kedua.

Pengiraan Caruman CPF

Caruman CPF yang dibayar ke para pekerja anda dikira berdasarkan jumlah gaji yang mereka terima setiap bulan. Darjah dibawah menunjukkan kaedah pembayaran untuk caruman CPF yang boleh dan tidak boleh dibayar:

Dibayar CPF	Tidak Dibayar CPF
Gaji asas	Pembayaran balik (iaitu jumlah beresit yang dituntut untuk perbelanjaan semasa menjalankan tugas rasmi)
Bayaran lebih masa	Faedah penamatan pekerjaan (seperti ganjaran persaraan, bayaran pengurangan tenaga kerja, bayaran sukarela, gaji sebagai ganti notis)
Tunai Insentif (seperti Anugerah Perkhidmatan Terbaik)	
Elaun (seperti makanan, cucian pakaian, pengangkutan dan lain-lain)	
Komisen (seperti komisen penjualan)	
Bonus	Pemberian dalam bentuk budi (seperti baucar membeli-belah)

Untuk mengira jumlah caruman CPF yang anda perlu bayar, lungsuri ke [www.cpf.gov.sg](http://www cpf gov sg) dan di bawah laman Calculators and Games, pilih CPF Contribution Calculator (di bawah Starting Work).

TAHUKAH ANDA?

- Jika pekerja anda berpendapatan lebih dari \$50 tetapi kurang dari \$500 sebulan, mereka tidak perlu mencarum ke CPF. Semua caruman CPF haruslah dibayar oleh anda sepenuhnya.
- Dengan caruman CPF, para pekerja yang layak boleh menerima Skim Tambahan Pendapatan Daya Kerja (WIS). Kunjungi ke www.workfare.sg untuk maklumat lanjut
- Caruman CPF dikira dalam angka penuh.

Ketidakpatuhan

Di bawah Akta Pekerjaan dan Akta CPF, anda sebagai majikan bertanggungjawab memperuntukkan hak pekerjaan asas kepada pekerja-pekerja anda. Dengan melakukan demikian, anda dan para pekerja anda boleh mendapat manfaat daripada pelbagai skim kerajaan seperti Kredit Pekerjaan Istimewa dan Skim Tambahan Pendapatan Daya Kerja. Kebanyakan majikan melakukannya dengan betul, maka janganlah menjadi yang minoriti! Mereka yang tidak mematuhi akan menerima denda yang berat.

Bagi yang tidak patuh pada Akta Pekerjaan

- Denda antara \$3,000 dan \$15,000 dan/atau penjara sehingga 6 bulan
- Denda antara \$6,000 dan \$30,000 dan/atau penjara sehingga 12 bulan bagi mereka yang melakukan kesalahan berturut-turut

Non-compliance of the CPF Act

- Kadar faedah sebanyak 18% setahun (1.5% setiap bulan) bagi lewat bayar
- Denda sehingga \$5,000 dan tidak kurang daripada \$1,000 bagi setiap kesalahan dan/atau penjara sehingga 6 bulan
- Denda sehingga \$10,000 dan tidak kurang daripada \$2,000 bagi setiap kesalahan dan/atau penjara sehingga 12 bulan bagi mereka yang melakukan kesalahan berturut-turut
- Denda sehingga \$10,000 dan/atau penjara sehingga 7 tahun jika potongan bahagian caruman CPF dari pihak pekerja ditahan daripada Lembaga CPF

TAHUKAH ANDA?

- Anda mempunyai tempoh tangguh selama 14 hari selepas setiap akhir bulan untuk mencarum CPF para pekerja anda. Jika tempoh tangguh hari ke 14 jatuh pada hari Sabtu, Ahad atau Hari Cuti Umum, caruman CPF boleh dibayar pada hari kerja berikutnya.

**Ingin ketahui maklumat lanjut tentang
Akta Pekerjaan dan Akta CPF?**



Lungsuri
www.mom.gov.sg/workright
atau emel
workright@mom.gov.sg

நீங்கள் சிங்கப்பூரில் தொழிலாளர்களை வேலைக்குச் சேர்க்கும்போது, வேலை நியமனச் சட்டத்தின்கீழ் உங்களுக்குச் சில கடமைகள் இருக்கின்றன. வேலை நியமனத்தின் குறைந்தபடச் சிதிகளையும் நிபந்தனைகளையும் குறிப்பிடுவதோடு, சேவை ஒப்பந்தத்தின்கீழ் தொழிலாளர்களுக்கும் முதலாளிகளுக்கும் இருக்கும் உரிமைகளையும் பொறுப்புகளையும் கூட வேலை நியமனச் சட்டம் வரையறுக்கிறது. அதோடு, உங்களது தொழிலாளர் சிங்கப்பூர் குழுமகளாக அல்லது சிங்கப்பூர் நிரந்தரவாசியாக இருந்தால், அவர்களுக்கு நீங்கள் மத்திய சேமசிதி (மசேநிதி) சுர்தாவும் கட்டவேண்டும். வேலை நியமனச் சட்டம், மசேநிதி சட்டம் ஆகியவை பற்றிய சில அடிப்படை விவரங்களை வழங்குவதில் இந்தக் கையீடு உங்களுக்குப் பயனுள்ளதாக அமையும் என நம்புகிறோம்.

மகிழ்ச்சியான தொழிலாளர் எல்லாத் தொழில்களுக்கும் மகத்துளை சொத்துவார்!

வேலை நியமனச் சட்டத்தின்கீழ் எந்த தொழிலாளர்கள் இடம்பெறுகின்றன?

ஒரு முதலாளியுடன் சேவை ஒப்பந்தத்தின்கீழ் வேலை செய்யும் ஒவ்வொரு தொழிலாளரும்¹ (எந்த நாட்டவராக இருந்தாலும்) வேலை நியமனச் சட்டத்தின்கீழ் இடம்பெறுகிறார், இவர்களைத் தவிர்த்து:

- \$4,500 க்கும் மேற்பட்ட அடிப்படை மாத சம்பளம் பெறும் மேலாளர்கள் மற்றும் நீர்வாகிகள்
- கடலோடுகள்
- வீட்டுப் பணிப்பெண்கள்
- வாரியம் மற்றும் அரசாங்க ஊழியர்கள்

¹அடிப்படை மாத சம்பளம் முறையில் \$4,500 மற்றும் \$2,500 என்கூட்கு மிகால் வரும் தொழிலாளிகள் மற்றும் அறிக்கைத் துறையியாக வாந்தக்கூறு வேலை நியமனச் சட்டம் பகுதி IV நீங்களை வேலையைப்படிச் சட்டத்தின் பகுதி IV மேலாளர்கள் மற்றும் நீர்வாகிகளுக்குப் பராந்தது.



சம்பளம் கொடுக்கும் முறை

சம்பளமும் மிகைநேர ஊதியமும் மாதத்திற்குக் குறைந்தது ஒருமுறை, பின்வரும் கால வரையறையின்படி உங்கள் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கப்படவேண்டும்:

சம்பளம்	சம்பளம் கொடுப்பதற்கான காலக்கெடு	எடுத்துக்காட்டு (சம்பளக் காலக்கெடு: 1 ஜூலை முதல் 31 ஜூலை 2014)
சம்பளம்	சம்பளக் காலக்கட்டம் முடிவடைந்து 7 நாட்களுக்குள்	சம்பளம் 7 பிப்ரவரி 2014 தேதிக்குள் கொடுக்கப்படவேண்டும்
மிகைநேர ஊதியம்	சம்பளக் காலக்கட்டம் முடிவடைந்து 14 நாட்களுக்குள்	மிகைநேர ஊதியம் 14 பிப்ரவரி 2014 தேதிக்குள் கொடுக்கப்படவேண்டும்

வேலை நேரம்#

வேலை ஒப்பந்த நேரம் (ஓய்வு நேரமும் மிகைநேரமும் உள்ளடங்கவில்லை) ஒரு நாளுக்கு 8 மணி நேரத்திற்கு அல்லது ஒரு வாரத்திற்கு 44 மணி நேரத்திற்கு மேற்போகக்கூடாது.

எடுத்துக்காட்டு

வேலை நேரம்	மதிய உணவு நேரம்	ஒரு நாளில் வேலை செய்த மணிக்குறைம்	ஒரு வாரத்தில் வேலை செய்த மணிக்குறைம் (வாரத்தில் 5.5 நாள் வேலை என்ற அடிப்படையில்)
நாளை 9.00 மணி முதல் மாலை 6.00 மணி	ஒரு மணி நேரம்	8 மணி நேரம்	$8 \times 5.5 = 44$ மணிக்குறைம்

மேலை குறிப்பிடப்பட்ட ஒப்பந்த நேரத்திற்குமேல் செய்யப்படும் அனைத்து வேலையை மிகைநேர வேலையாகக் கருத்திடும். உங்கள் தொழிலாளர்கள் மிகைநேர வேலை செய்தால், ஒரு மணி நேரத்திற்கான அடிப்படை சம்பளத்தில் 1.5 மடங்கு தொகையை மிகைநேர ஊதியமாக வழங்கவேண்டும். பொதுவாக, மிகைநேர வேலையையும் சேர்த்து, ஒரு நாளின் மொத்த வேலை நேரம் 12 மணி நேரத்திற்குமேல் போகக்கூடாது.

ஓய்வு நாட்கள்#

உங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு ஒவ்வொரு வாரமும் சம்பளம் இல்லாமல் குறைந்தது ஓர் ஓய்வு நாளை நீங்கள் துவேண்டும். ஓய்வு நாளில் அவர்கள் வேலை செய்தால், பின்வரும் விதிகளின் அடிப்படையில் நீங்கள் அவர்களுக்குச் சம்பளம் கொடுக்கவேண்டும்:

வேலை செய்த மணிக்குறைம்	அன்ற நாள் அல்லது அதைவிடக் குறைவு	அன்ற நாளுக்குமேல் முதல் முழுநாள் வரை
குழந்தை	முதலாளியின் வேண்டுகோளின் பேரில்	தொழிலாளியின் வேண்டுகோளின் பேரில்
சம்பளம் (அப்பட. விதிம்)	ஒரு நாளுக்குரிய சம்பளம்	அன்ற நாளுக்குரிய சம்பளம்

தீடு அடிப்படை மாத சம்பளமாக முறையே \$4,500 மற்றும் \$2,500 களுக்கு மிகாமல் பெறும் தொழிலாளிகள் மற்றும் அயியர்களுக்கு முக்கியமாகப் பொருத்தக்ரது.

பொது விடுமுறை நாட்கள், மருத்துவ விடுப்பு மற்றும் ஆண்டு விடுப்பு

பொது விடுமுறை நாட்கள்

உங்கள் தொழிலாளர்கள் ஓவ்வொர் ஆண்டும் சம்பளத்துடன் 11 பொது விடுமுறை நாட்கள்² அல்லது அதற்கு கான் ஊதியம் அல்லது அதற்குப் பதிலாக வேற்றாரு நாளில் விடுப்பு பூர்த் தகுதி பெறுகின்றனர். அவர்கள் பொது விடுமுறை நாளன்று வேலை செய்தால், அன்றைய நாளின் சம்பளத்துடன், கூடுதலாக ஒரு நாளுக்குரிய சம்பளமும் அவர்களுக்குத் தூப்படவேண்டும்.

² புத்தாண்டு தினம், சீஸப் புத்தாண்டு (இரண்டு நாட்கள்), புதித வெள்ளி, தொழிலாளர் தினம், விசாக தினம், தேசிய தினம், நேரன்டப் பெருநாள், ஹல்தூப் பெருநாள், தீவாளி, கிரிஸ்மஸ் ஆகியவை பொது விடுமுறை நாட்கள்.

மருத்துவ விடுப்பு

உங்கள் தொழிலாளர்கள் பின்வரும் குழ்நிலைகளில் ஓராண்டில் சம்பளத்துடன் 14 நாட்களிலுள்ள நோயாளி மருத்துவ விடுப்பும், 60 நாட்கள் மருத்துவமனை விடுப்பும் பூர்த் தகுதி பெறுவார்கள்.

- உங்களிடம் குறைந்து 3 மாதங்களம் வேலை செய்திருக்கவேண்டும்
- நிறுவனத்தின் மருத்துவர் அல்லது அரசாங்க மருத்துவரிடம் மருத்துவச் சான்றிதழ் பெற்றிருக்க வேண்டும், மற்றும்
- மருத்துவ விடுப்பு பற்றி 48 மணி நேரத்திற்குள் உங்களிடம் தொழியப்படுத்தியிருக்க வேண்டும்

புதிய தொழிலாளர்கள், சம்பளத்துடன் மருத்துவ விடுப்பு எடுக்கக்கூடிய நாட்களின் எண்ணிக்கை, அவர்களது சேவை காலகட்டத்தைப் பொறுத்திருக்கும்:

புதிய தொழிலாளர்கள் வேலை செய்த மாதங்களின் எண்ணிக்கை	சம்பளத்துடன் வெள்ளியாயாளி மருத்துவ விடுப்பு (நாட்கள்)	சம்பளத்துடன் மருத்துவமனை ³ விடுப்பு (நாட்கள்)
3 மாதங்கள்	5	15
4 மாதங்கள்	8	30
5 மாதங்கள்	11	45
6 மாதங்கள்	14	60
அதற்குப் பிறகு	14	60

³ மருத்துவமனையில் தங்க வேண்டிய அவசியம் இருப்பதாக மருத்துவர் சான்றிக்கூற தொழிலாளர்கள் மருத்துவமனையில் இருப்பதாகக் கருதப்படுவர். அவர்கள் மருத்துவமனையின் படிக்கைப்பிரிவில் சேர்க்கப்பட்டிருக்கவேண்டிய அவசியமில்லை.

ஆண்டு விடுப்பு*

உங்கள் தொழிலாளர்கள் உங்களிடம் குறைந்தது
 3 மாதகாலம் வேலை செய்திருந்தால், குறைந்தபட்சம்
 7 நாட்கள் சம்பளத்துடன் ஆண்டு விடுப்பு பெறத் தகுதி
 பெறுவார்கள். ஆண்டு விடுப்பின் எண்ணிக்கை
 வேலை நியமன ஒப்பந்தத்தைப் பொறுத்திருக்கும்.
 ஆனால், பின்வருவதைவிடக் குறைவாக
 இருக்கக்கூடாது:

இது அடிப்படை மாத சம்பளமாக முறையே \$4,500 மற்றும் \$2,500 களுக்கு மிகால் மற்றும் தொழிலாளிகள் மற்றும் குழாய்களுக்கு முக்கியமாகப் பொருந்துகிறது.

பகுதியிருத் தொழிலாளர்களின் நிலை என்ன?

நீங்கள் பகுதியிருத் தொழிலாளர்களை, ஆசூது சேவை ஒப்பந்தத்தின்கீழ் ஒரு வாரத்தில் 35 மணி நேரத்திற்குக் குறைவாக வேலை செய்யவர்களை, வேலைக்குச் சேர்த்திருந்தால், அவர்கள் வேலை செய்யும் மணியிருத்தின் அடிப்படையில் அவர்களது வேலை நியமனச் சலுகைகள் நிர்ணயிக்கப்படவேண்டும். சம்பளம் தூப்படும் பொது விழுமுறை நாட்கள், மருந்துவ விடுப்பு, ஆண்டுவிடுப்பு, குறந்தைப் பராமரிப்பு விடுப்பு ஆகியவை இதில் உள்ளடங்கும்.



என் முதலாளி சரியானதைச்
 செய்யும்போது வேலை
 வாழ்க்கை மேலும் சிறப்பாகிறது!

சேவை ஆண்டுகாலம்	ஆண்டு விடுப்பு (நாட்கள்)
1	7
2	8
3	9
4	10
5	11
6	12
7	13
8 மற்றும் அதற்குமேல்	14

மத்திய சேமநிதி சந்தா

மாதத்திற்கு \$50க்கு மேல் சம்பளம் பெறும் ஸிங்கப்பூர் குழுமக்கள் / ஸிங்கப்பூர் நிரந்தரவாசிகள் அனைவருக்கும் நீங்கள் மத்திய சேமநிதி சந்தா செலுத்தவேண்டும்⁴. அவர்கள் பகுதி நேரமாக / அங்கப்போது / ஒப்பந்த அடிப்படையில் வேலைக்குச் சேர்க்கப்பட்டிருந்தாலும் அல்லது அவர்கள் நன்னடத்தைக் காலகட்டத்தில் இருந்தாலும் இந்த விதிமுறை பொருந்தும்.

* பின்வருமிவருக்கு தடியை செய்தி சந்தா செலுத்தக் கூடாவில்லை

• அரசாங்கக் குழுவித்த பள்ளி விழுமுறை நாட்களில் வேலை செய்யும் மாணவர்கள் ("A") நிலைத் தேர்வு எழுதி முடித்தறிகு, நம்பி/சுமப் மாதங்களில் வேலை மாதங்களில் வேலை செய்யும் மாணவருக்கு மத்திய சேமநிதி சந்தா செலுத்தவேண்டும்⁵)

• ஸிங்கப்பூர் தேர்வு மல்கலைக்கழகம், நாள்யாங்க் தொழில்நுட்ப மக்களைக்கழகம், ஸிங்கப்பூர் தொழில்நுட்ப நிறுவனம், ஸிங்கப்பூர் தொழில்நுட்ப மற்றும் வளமைப் பக்களைக்கழகம், நாள்யாங்க் பாலிடி கீவிக், நீ ஜூன் பாலிடி கீவிக், ரிப்பிளிக் பாலிடி கீவிக், ஸிங்கப்பூர் பாலிடி கீவிக் கல்வி நிறுவனத்தால் அங்கீர்க்கப்பட்ட பரிசீச் தீப்பக்களின் கீழ் வெலைக்கு அமர்த்தப்படுள்ள முன்றாம் நிலை மாணவர்கள்.

• வெளிநாட்டில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள்

எனது வேலை நியமன உரிமைகளை
அறிந்திருக்கும் முதலாளி.
எனக்குப் பிடிக்கும்!



மத்திய சேமநிதி சந்தா விகிதங்கள் எவ்வாறு நிர்ணயிக்கப்படுகின்றன?

உங்களது மத்திய சேமநிதி சந்தா விகிதம் மூன்று அம்சங்களின் அடிப்படையில் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது:

- தொழிலாளர்களின் வயதுக் குழு
- தொழிலாளர்களின் ஊதிய வரம்பு
- தொழிலாளர்களின் குடியரிமை, அதாவது, சிங்கப்பூர் அல்லது சிங்கப்பூர் நிரந்தரவாசி (SPR)*

* 1 மற்றும் 2 ஐம் ஆண்டு சிங்கப்பூர் நிரந்தரவாசிகளுக்கான (SPR) சந்தாக்கள், படிநிலை விகிதங்களில்.

மத்திய சேமநிதி சந்தா கணக்கீடு

உங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு ஓவ்வொரு மாதமும் செலுத்தப்படவேண்டிய மத்திய சேமநிதி சந்தா, அவர்கள் ஓவ்வொரு மாதமும் கூட்டும் மொத்த சம்பாத்தின் அடிப்படையில் கணக்கிடப்படுகிறது. எந்தெந்த வழங்குகளுக்கு மத்திய சேமநிதி சந்தா செலுத்தவேண்டும், எவ்வறுக்குச் செலுத்த வேண்டியதில்லை என்பதைப் பின்வரும் அட்வணைகள் காட்டுகின்றன:

மத்திய சேமநிதி சந்தா செலுத்தப்பட வேண்டியவை
அடிப்படை சம்பளம்
மிகைநேர ஊதியம்
ரொங்கக் சன்மானங்கள் (எ.கா. நற்சேவை விருதுகள்)
அலவுள்ள (எ.கா. உணவு, சலவை, போக்குவரத்து போன்றவற்றிற்கு)
தருத் ஊதியம் (எ.கா. விற்பனைத் தாநு பங்கீட்டுத்தொகை)
போன்ற

மத்திய சேமநிதி சந்தா செலுத்தப்பட வேண்டாதவை
செலவு சடு தொகைகள் (அதாவது, அதிகாரத்துறை பணிகளைச் செய்திம் போது ஏற்பட செலவுகளை சடு செய்கூத்துக்கூக், ஆதார இரசித்துகளுடன் கோரப்படும் தொகைகள்)
வேலை துண்டிப்பு சுலகக்கள் (அதாவது, ஓய்வுதியம், ஆட்குறைப்பு சம்பளம், சேவைகாலச் சன்மானம், வேலைநீரிக்க அறிநிப்புக்குப் பதிலாக ஈடான சம்பளம்)
அன்பளிப்புப் பொருட்கள் (எ.கா. கடை பற்றுச்சீட்டுகள்)

நிஃ்கள் எவ்வளவு மத்திய சேமநிதி சந்தா கட்டவேண்டும் என்பதைக் கணக்கிட, www.cpf.gov.sg இணையத்தளத்திலிருப்பு வருகையிலிருது, "கணக்குப்பொருள்களும் விளையாட்டுகளும்" பகுதியின்கீழ், "மத்திய சந்தா கணக்குப்பொருளையத்" தோங்குதலுக்காகம் ("வேலை தொடர்ச்சுதல்" பகுதியின்கீழ்).

உங்களுக்குத் தெரியுமா?

- உங்களது தொழிலாளர் மாதத்திற்கு \$50க்கு மேல், ஆனால் \$500க்குக் குறைவாகச் சம்பளம் பெற்றால், அவர்கள் தங்கள் பங்கிற்கு மத்திய சேமனிதி சுந்தா செலுத்தத் தேவையில்லை. மத்திய சேமனிதி சுந்தா முழுவதையும் நீங்கள் மட்டுமே கட்டவேண்டும்.
- மத்திய சேமனிதி சுந்தாவன், தகுதிபெறும் தொழிலாளர்கள் வேலைநலன் துணை வருமானம் (WIS) பெறலாம். மேல்விவரங்களுக்கு www.workfare.sg பார்க்கவும்.
- மத்திய சேமனிதி சுந்தாக்கள் முழு எண்களாகக் கணக்கிடப்படும்.

உடன்பா நிலை

இரு முதலாளியாக, வேலை நியமனச் சட்டம், மத்திய சேமனிதி சட்டம் ஆகியவற்றின்கீழ் உங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு அடிப்படை வேலை நியமன உரிமைகளை வழங்குவது உங்களது கடமை. இவ்வாறு செய்வதன்மூலம், நீங்களும் உங்கள் தொழிலாளர்கள் சிறப்பு வேலை நியமன உதவிகளைக் கொடுக்க, வேலைநலன் துணை வருமானத் திட்டம் போன்ற அரசாங்கத் திட்டங்களின்மூலம் பலனடையலாம். பெரும்பாலான முதலாளிகள் சரியாகச் செய்கிறார்கள். எனவே நீங்கள் சிறபான்மையினராக இருக்காதீர்கள்! சட்டத்திற்கு உடன்பாவிட்டால் கடுமேயான தண்டனைகள் விடிக்கப்படும்:

வேலை நியமனச் சட்டத்திற்கு உடன்பா நிலை

- \$ 3,000 மற்றும் \$ 15,000 கிடையே அபராதம் மற்றும் / அல்லது அதிகப்பட்சம் 6 மாதங்கள் சிறைத்தண்டனை
- மேன்கும் குற்றம் புரியவர்களுக்கு \$ 6,000 மற்றும் \$ 30,000 கிடையே அபராதம் மற்றும் / அல்லது அதிகப்பட்சம் 12 மாதங்கள் சிறைத்தண்டனை

மத்திய சேமனிதிச் சட்டத்திற்கு உடன்பா நிலை

- தாமதமாகச் செலுத்தப்படும் கடன்களுக்கு 18% வட்டி விடிக்கப்படும் (மாதத்திற்கு 1.5%)
- \$ 5,000 வரை அபராதம் மற்றும் குற்றம் ஒன்றுக்கு \$ 1,000க்கு குறையாத அபராதம் மற்றும் / அல்லது 6 மாதங்கள் வரை சிறைத்தண்டனை
- மேன்கும் குற்றம் புரியவர்களுக்கு \$ 10,000 வரை அபராதம் மற்றும் குற்றம் ஒன்றுக்கு \$ 2,000க்கு குறையாத அபராதம் மற்றும் / அல்லது 12 மாதங்கள் வரை சிறைத்தண்டனை
- மத்திய சேமனிதி பங்களிப்புகளுக்கான ஜஸ்டிசியரின் பங்கிலிருந்து மேற்கொள்ளப்படும் பணம் கழித்தல்கள் மத்திய சேமனிதி வாரியத்தால் நிறுத்தி வைக்கப்படும் படசத்தில் \$ 10,000 வரை அபராதம் மற்றும் / அல்லது 7 ஆண்டுகள் வரை சிறைத்தண்டனை

உங்களுக்குத் தெரியுமா?

- உங்கள் தொழிலாளர்களின் மத்திய சேமனிதி சந்தாவைச் செலுத்துவதற்கு ஒவ்வொரு மாதத்தின் முடிவிலும் 14 நாட்கள் வரை கால அவசாஸம் தூப்படுகிறது. கால அவசாக்டின் 14வது நாள் சனிக்கிழமை, ஞாயிற்றுக்கிழமை அல்லது போது விடுமுறை நாளாக இருந்தால், மத்திய சேமனிதி சந்தாவை அடுத்த வேலை நாளில் செலுத்தலாம்.

**வேலை நியமனச் சுட்பம், மத்திய சேமனிதி சுட்பம்
ஆகியவை பற்றி மேல்விவரம் தேவையா?**



பார்க்கவும்.

www.mom.gov.sg/workright

அல்லது மின்னஞ்சல்

workright@mom.gov.sg

Notes

Need help? Call:

1800-221-9922

Email: workright@mom.gov.sg

**Don't just do it,
but do it right!**



A WORKRIGHT INITIATIVE



MINISTRY OF
MANPOWER

