

# 私立学校处理教职员聘用事宜的注意事项

## I. 概要

1. 为保障学校利益及维持公正，学校应制订公开、公平、具透明度及竞逐性的聘用制度，并订立一套有关聘任事宜的指引及正式甄选程序。

## II. 招聘事宜

1. 当刊登招聘广告时，学校应留意广告所载的资料，不应存有任何形式的歧视，包括种族、宗教、性别、婚姻状况、怀孕、残疾及家庭岗位(例如单亲人士)等。
2. 校方须根据一套因应有关工作要求而厘定的准则，就候选人在有关工作上所表现的优点和能力进行甄选。
3. 学校须成立甄选委员会，约见初步入选的申请人。委员会成员的组成应视乎有关职位空缺的工作要求而定，可以包括一位校董会/法团校董会成员、校长以及一位熟悉有关职务的资深教师或资深行政人员。该委员会须评估申请人是否适合担当有关职务，并推荐最符合要求的申请人。
4. 为避免利益冲突的情况，任何人士若其本人或家庭成员与该招聘职位有任何利益关系，便不得参与有关的甄选工作。其他可构成利益冲突的具体事例，包括候选人为该甄选委员会成员的家人、亲属、私交或获承诺的人士。甄选委员会成员及校董亦须申报任何可能出现利益冲突的情况。
5. 学校应正式记录候选人的评审结果，并把所有与雇佣相关的个人资料在特定期间内妥为保存。学校如对《个人资料(私隐)条例》有疑问，应向香港个人资料私隐专员公署查询。

### III. 教职员的聘任

1. 为确保教育的质素，学校应优先聘用已受训教师任教。
2. 为确保职位申请人<sup>註 1</sup>符合聘任条件及方便甄选，学校须仔细查阅申请人的资历文件，包括其教师注册证及/或前任雇主发出的服务证明书。此外，在正式聘用新教职员之前，私立学校的校监宜先查明该员是否已全部履行与前雇主所签合约的各项规定，以免对各有关方面构成不便。
3. 学校须要求申请人在职位申请表及/或其他相关的文件内申报是否曾在香港或其他地方被裁定干犯刑事罪行，或是否涉及任何在进行中的刑事诉讼或调查，包括但不限于被警方逮捕或拘捕，或曾遭取消/拒绝教师注册，或是否正被学校或教育局调查有关其专业失德的指控，并提供详情。学校并须在职位申请表及/或其他相关文件列明受聘人如有故意虚报资料/隐瞒重要事实，可能面对被刑事检控的严重后果，而学校亦可能会将其解雇。学校在职位申请表上明确征得申请者的同意后可向教育局申请将其教师注册资料向学校发放；学校亦可在征得申请人同意后，向其前任雇主查询其工作表现，以确保该人士为适合及适当人选。
4. 学校须采用性罪行定罪纪录查核机制，在聘用程序的最后阶段，要求准雇员进行性罪行定罪纪录查核以核实其申报的性罪行定罪纪录，并妥善保存查核纪录，让学校在知情的情况下甄选合适雇员担任校内工作。详情请参阅教育局通告第 7/2021 号。学校可浏览香港警务处性罪行定罪纪录查核网页(<http://police.gov.hk/scrc>)，以了解查核机制的实施详情，包括计划守则及申请程序。
5. 学校必须确保所聘用的教师是检定教员，如有关教师并非检定教员但已具备所需的资格，亦须在上任前申请注册为检定教员。只有在没有合适的检定教员可供学校雇用的情况下，

---

<sup>註 1</sup> 申请人包括临时/合约聘用条款聘用、兼职的教职员，日薪代课教师/人员、教学助理、以及课外活动教练/导师及/或服务承办商所安排在学校工作的人员/自雇人士。

学校才可向教育局申请批准雇用符合相关资格的申请人为学校的准用教员。学校须确保受聘而未注册的教师在上任前提交注册申请。当有关准用教员停止受雇于许可证指明的学校时，该准用教员许可证将被视作无效。检定教员和准用教员的申请书(包括申请须知)，可从教育局网站取得，网址为 <http://www.edb.gov.hk/>。

6. 校监须代表校董会/法团校董会签发聘书给所有教师，列明服务条件、薪金以及终止聘用的条件，并须在教师的聘书正本及所有副本内签署。此外，学校应在教职员合约内订明受聘人如遭刑事起诉，应立即向校方报告，以及故意虚报资料/隐瞒重要事实的后果(包括纪律处分)。
7. 各学校校监在拟定教师聘书时，请参考「聘书」及「服务条件」样本，并且按个别情况加以增删。不过，在作出增删前，必须留意《雇佣条例》第 70 条的规定。该条文如下：

「雇佣合约的任何条款，如看来使本条例赋予雇员之任何权利、利益或保障终绝或减少，即属无效。」

8. 本局建议校监按需要把相关的要求如教师语文能力要求、校长资格认证要求加入「服务条件」的“其他条件”内。
9. 各校校监亦请注意，根据《雇佣条例》第 11 条，雇主可在以下情况下无须给予通知或代通知金而将任何雇员停职不超过 14 天——
  - (a) 当雇主根据第 9 条的规定，有权因下述理由(故意违背命令、习惯性疏忽、严重行为不检、欺诈、不忠实行为或雇主根据普通法无须给予通知而终止合约的理由)立即将雇员解雇时，可以停职作为纪律处分；
  - (b) 在雇主决定是否根据第 9 条行使权利立即将雇员解雇前，暂时将其停职；或
  - (c) 当雇员因其雇佣引起或与其雇佣有关的事宜遭刑事检控

时，而该刑事法律程序尚未有结果前，暂时将其停职。

10. 在上述 9 的情况下，如刑事法律程序未能于 14 天内完结，停职期可延长至刑事法律程序完结为止。由于学校是否将雇员停职属于校董会/法团校董会的责任，因此校监可考虑在聘用合约内加上有关停职程序的条文。不过，此举非属必要。
11. 在任何情况下，私立学校应确保聘用条件完全符合《教育条例》、《教育规例》、《雇佣条例》，以及其他有关条例(如《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》、《家庭岗位歧视条例》及《种族歧视条例》)的规定。
12. 有关学校聘任教学及非教学人员须注意的事项，请参阅教育局通告第 7/2021 号。

(2021 年 8 月修订)