

有关资助学校教学人员病假事宜 常见问题和解答

问题 1： 常额教师如何累积有薪病假？

答案 1： 常额教师在资助学校服务的首年，可享有 28 天有薪病假。其后每服务满一年，可享有全年共 48 天有薪病假。有薪病假最高可累积至 168 天。全职或兼职的月薪常额或临时教师，亦享有同等的病假。然而，教师如中断服务超逾一年，将会丧失积存的病假。

问题 2： 假设教师 A、B 及 C 在学年结束时分别有积存病假 120 天、128 天及 168 天，在新学年开始时，学校应否把有关教师每年可享有的有薪病假 48 天全数记入其积存病假总额？

答案 2： 就教师 A 的个案，由于积存病假总额在上学年结束时不超过 120 天，学校可在新学年开始时，继续按年把教师可享有的有薪病假预先记入其积存总额。学校可参阅载于教育局通告第 1/2006 号附录中的示例一。

有关教师 B 的个案，由于积存病假总额在上学年结束时已超过 120 天，学校需按月更新教师的积存病假额，以记入服务每满一个月累积 4 天的有薪病假。学校可参阅载于教育局通告第 1/2006 号附录中的示例二。

至于教师 C 的个案，由于积存病假总额在上学年结束时已达 168 天的上限，学校需按月更新教师的积存病假额，以记入服务每满一个月累积 4 天的有薪病假。学校可参阅载于教育局通告第 1/2006 号附录中的示例二。

学校须确保负责人员清晰了解有关病假的计算原则，正确计算教职员的假期，并妥善保存有关记录。

问题 3： 就常额教师放取病假，学校须审核哪些文件？

答案 3： 常额教师如申请病假超逾两天，必须出示有效的医生证明书。有效的医生证明书是指由注册医生、注册中医或注册牙医签发的医生证明书。教师应按医生证明书放取病假；同时，学校亦须按照有关医生证明书所列的日期悉数扣减病假额。

问题 4： 当常额教师在放取病假期间遇上法定假日，学校应如何计算其病假日数？

答案 4： 当常额教师在放取有薪病假期间遇上法定假日，学校不需要将与法定假日重迭的病假日数从有关教师的积存病假额中扣除。

然而，当常额教师在放取无薪病假期间遇上法定假日，在计算教师的无薪病假日数时，法定假日须计算在内，但学校须自行承担

教师在该法定假日的薪金。由 2012/13 学年起，学校可运用「营办津贴」 / 「扩大的营办津贴」的盈余，支付以薪金津贴聘请的教职员在放取无薪病假期间，因法定假日所衍生的开支。

问题 5：倘若在资助学校任职的常额教师在学年结束前离职，学校应如何计算其有薪病假额？

答案 5：在资助学校任职的常额教师在学年结束前离职，如有薪病假为预支性质，学校需要按比例计算教师任职期间可享有的有薪病假日数。如有关日数出现小数，学校应上舍 / 下舍至最接近的 0.5 或 1 天。为方便说明，请参阅以下例子：

例 1：首年入职的常额教师

(a) 该名教师在 2017 年 9 月 1 日入职资助学校，并于 2018 年 4 月 1 日离职

(b) 在学校服务的首年，便享有有薪病假 28 天

(c) 假设该名教师在任职该校期间从没放取病假，截至离职当天为止，其有薪病假额应为

$$28 \text{ 天} \times \frac{212}{365} = 16.5 \text{ 天}$$

例 2：常额教师已有累积病假额

(a) 该名教师在 2015 年 9 月 1 日入职资助学校，并于 2018 年 4 月 1 日离职

(b) 在 2015/16 学年(入职首年)，他 / 她可享有 28 天有薪病假。随后在 2016/17 及 2017/18 学年初，学校继续按年把可放取的 48 天有薪病假预先记入其积存总额

(c) 假设该名教师在任职该校期间从没放取病假，截至离职当天为止，该名教师的有薪病假额应为

$$28 \text{ 天} + 48 \text{ 天} + (48 \text{ 天} \times \frac{212}{365}) = 104 \text{ 天}$$

问题 6：常额教师在放取无薪病假期间可否累积有薪病假？

答案 6：常额教师在放取无薪病假期间仍可累积有薪病假，但该等有薪病假须待教师无薪病假完结后方可使用。

问题 7：倘常额教师放取无薪病假最后一日之翌日为星期六，随后紧接的星期一为正常上课天，教师的无薪病假日数会如何计算？

答案 7：如该常额教师放取无薪假期属无薪产假、病假或肺病特别假期，则教师之薪酬将由该无薪假期最后一日之翌日恢复支付。

[其他数据：倘常额教师放取无薪假期并非产假、病假或肺病特别假期，而其假期最后一日之翌日为星期六，教师须于该星期六向学校报到并复工以恢复薪酬支付，否则该星期六及随后紧接的星期日将被视为无薪假期之延续。]

问题 8：如现职教师转职至资助学校 B 任职常额教师，其积存病假额在转职后可否予以保留及使用？

答案 8：如在转职至资助学校 B 任职常额教师前，该教师是资助学校 A 的常额教师：

	转职前的任职情况	中断服务 超逾一年 (有/没有)	转校 ¹ (有/没有)	在转职后，积存病假额可否予以保留及使用 (可以/不可以)
(a)	资助学校 A 常额教师	没有	有	可以
(b)	资助学校 A 常额教师	有	有	不可以

如在转职至资助学校 B 任职常额教师前，该教师是资助学校的合约教师（非常额）或在其他类别学校任职：

	转职前的任职情况	转校 ¹ (有/没有)	在转职后，积存病假额可否予以保留及使用 (可以/不可以)
(c)	资助学校 B 合约教师	没有 (同一雇主并连续性受雇)	可以 ²
(d)	资助学校 A 合约教师	有	不可以
(e)	按位津贴学校/ 官立学校/ 直接资助学校/ 私立学校教师	有	不可以

¹ 指转职至另一所资助学校任职常额教师

² 由于该教师接续受聘为常额教师时已在同一所学校服务（同一雇主），该教师在原校担任合约教师期间按《雇佣条例》所累积的有薪病假可予以保留及使用。然而，若有关教师的积存有薪病假额包含按《雇佣条例》所累积的病假时，可持续累积的有薪病假最多为 120 天，直至其根据《资助则例》所提供的有薪病假累积至超过 120 天，便可根据《资助则例》持续累积有薪病假至最多 168 天。