

## 资助小学 处理超额教师的安排

各资助小学（不包括特殊学校）应采取下列所载的各项纾缓措施，以解决可能出现的超额教师（包括学生辅导教师）情况。同时，学校亦应参考和遵循《教育条例》、《资助则例》和《学校行政手册》内各相关章节的条文行事。

### 原校调配 / 吸纳超额教师

2. 学校应参考教育局就 2026/27 学年班级结构及教职人员编制所发出的函件，按核准班数改变（如有）而调整的教学人员编制，评估教师超额的情况。倘学校出现超额教师，应先在原校吸纳，包括填补所有因教师流失（即在职教师退休及辞职等）、增加班数（如有）或其他原因（例如在新措施下增设的教席）而出现的教职空缺。我们亦鼓励学校在合适的情况下采取下列各项措施，以减少超额教师的人数：

#### (a) 聘用原校的超额教师填补空缺 / 临时教职

- (i) 学校应聘用原校的超额教师，填补校内为期一年或以上的临时教职空缺。如学校获发由公帑新增的教席，也应优先考虑以原校的超额教师填补这些空缺。
- (ii) 学校可运用现有的资源（例如学校发展津贴、学习支援津贴等）来增聘人手，为有不同需要的学生提供更完善的支援，以及协助学校推行融合教育。
- (iii) 学校亦可因应学校的需要，运用营办开支整笔津贴 / 扩大的营办开支整笔津贴的余款或学校经费的余款去增设额外的教席，以提升学生的学习效能。

#### (b) 共享教职

在教师自愿参与和不影响学生学习的原则下，我们鼓励学校在确定超额教师人选前，订出共享教职的计划。学校可征询有关教师的意见，自行订定共享教职的模式。有关资助学校以共享教职方式填补教职空缺的详情，可参阅载于教育局网页的「资助学校处理共享教职指引」（<http://www.edb.gov.hk> > 学校行政及管理 > 一般行政 > 有关学校教职员 > 聘任事宜 > [资助学校处理共享教职指引](#)）。

#### (c) 教师放取无薪假期

经仔细审视教师申请无薪假期所提出的理据后，资助学校校董会 / 法团校董会应遵照教育局通告第 1/2006 号「资助学校批假事宜」所载的原则，以及载于教育局网页的「教职员批假指引」（<http://www.edb.gov.hk> > 学校行政及管理 > 一般行政 > 有关学校

教职员 > [教职员批假指引](#)) 考虑批准教师放取为期一年或以上的无薪假期。法团校董会亦应参考「学校行政手册补编」的附录 H 行事。尚未成立法团校董会的学校须事先征得教育局的批准，让教师放取无薪假期。

### **办学团体调配超额教师**

3. 营办超过一所学校的办学团体，须先自行调配辖下学校的超额教师，以填补其属校的教职空缺（包括核准教职人员编制以外的教师职位）。若内部调配后仍有教职空缺，我们鼓励这些学校考虑聘任其他学校的超额教师来填补空缺；而在其他条件相若下，学校应考虑优先聘任已受训的教师（即检定教员）。若超额教师的人数较空缺为多，办学团体须制订一套调配准则，以填补辖下学校的所有空缺。由于调配工作需时，各办学团体在辖下学校得悉 2026/27 学年的班级结构及教职人员编制后，应立即因应 2026/27 学年各属校的教师人手进行首轮调配工作。同一办学团体辖下的学校日后如有空缺，亦须如数吸纳其他属校尚未觅得教职的超额教师。办学团体如能及早完成调配工作，实有助解决超额教师情况，并方便余下的超额教师向其他学校寻找教职。

4. 至于超额的学生辅导教师方面，营办超过一所学校的办学团体，须调配这些超额教师（如有）往辖下其他学校，以填补因学生辅导教师退休和辞职而出现的空缺。

5. 有关超额教师（包括各主任级教师及学生辅导教师）的调配及相关的行政安排，请参阅[附件](#)。

### **确定超额教师的相关安排**

6. 倘学校未能就上述第 2 至 5 段所载的措施吸纳其所有超额教师，校董会 / 法团校董会须咨询校内教师，制订一套客观、公平和具透明度的校本准则，以厘定超额教师离校的先后次序，以及其后因出现空缺而留任的超额教师的优次<sup>1</sup>。

7. 校董会 / 法团校董会亦须设立一套上诉机制，就处理超额教师的情况，为教师和校方提供有效的沟通途径。同时，办学团体有责任确保属下学校能贯彻一致地执行学校所制订的准则和上诉机制。在不影响教师考虑其他安排的原则下，校董会 / 法团校董会应在适当的时候将已制定甄别超额教师的准则和上诉机制记录在案及通知所有教师。

---

<sup>1</sup> 若日后有其他常额教师离职而出现空缺，学校须按已厘定的超额教师留任优次，填补此职位空缺。

8. 学校须于 **2026 年 4 月 30 日或之前** 填报附录 I(c)甲部，向教育局呈报未能为原校或同一办学团体学校所吸纳的超额教师名单（如有）。学校须呈报的超额教师只限于学校在 2025/26 学年核准教职人员编制内聘用的常额教师（包括学生辅导教师）。

### **为超额教师提供的协助**

9. 为协助超额教师（包括超额的学生辅导教师）到其他资助小学寻找教职，教育局推行下列措施：

#### **(a) 收集教职空缺的资料**

由 **2026 年 4 月 13 日** 开始，学校须填报附录 II，向教育局呈报 2026/27 学年所有预期的教职（包括全职及兼职）空缺资料<sup>2</sup>（如有），以供超额教师查询。

#### **(b) 提供「资助小学教师个人资料表」**

超额教师可利用教育局提供的「资助小学教师个人资料表」（附录 I(b)），以便向其他资助小学直接申请相关教职。

#### **(c) 协助聘用超额教师**

根据 2026 年 1 月 6 日发出的教育局通函第 14/2026 号「资助小学 2026 年 9 月小二至小六年级学生人数预测及填补教师职位空缺的相关安排」第 7 段所述，「由 **2026 年 2 月 1 日至本学年结束为止**，所有教席空缺均应由临时教师填补」。学校聘用教师填补 2026/27 学年出现的教职空缺时，应优先考虑聘用超额教师。

#### **(d) 保留公积金账目**

合资格的超额教师倘若未能在 2026/27 学年觅得资助学校的常额教席，可向所属地区的高级学校发展主任申请保留其补助 / 津贴学校公积金的账目，其首年的申请，无须提交文件以证明他们正在积极寻找资助学校的教职。第一年后，超额教师如需要继续申请保留其账目，则须如常提交相关资料，以证明其有可能重返资助学校任职常额教师。申请程序及相关详情载于教育局网页（<http://www.edb.gov.hk> > 学校行政及管理 > 一般行政 > 有关学校教职员 > 公积金 > [供款人停止向公积金供款须知](#)）。

10. 学校必须采取适当措施，减少超额教师的人数。面对学龄人口呈现结构性下降，教育局必须从长远及大局规划教育的未来发展，因时制宜，按实

---

<sup>2</sup> 所呈报的教职空缺包括学校于吸纳原校的超额教师后尚有的教职空缺、学校预期因增加班数、增设新职位、在职教师退休和辞职、以公帑增设的临时教职空缺，以及因在职教师放取进修假期或借调等而出现为期一年或以上的空缺。

际情况，平稳有序减少过多的学位供应，以利教育生态健康发展，并把握契机，善用资源，聚焦提升教育质素。教育局会持续检视各项与应对学龄人口变化相关的政策，适时优化有关安排，确保教育生态能持续发展。本局相信，在各办学团体及学校的全力支持和通力合作下，超额教师情况可得以解决。

11. 有关「2026/27 学年资助小学处理超额教师的安排」之工作流程已简述于附录 I 供学校参考。

## **查询**

12. 如对有关收集教职空缺资料及呈报尚余超额教师名单有任何查询，请致电 2892 6375 与教师行政 1 组联络。如有其他查询，请与所属地区的学校发展主任联络。

2026 年 3 月 17 日

## 超额教师的调配及 相关的行政安排

### 一般原则

1. 办学团体可聘任校长，以填补校长空缺，但所有因升级或调职所出现的空缺必须予以保留，以便由属校的超额教师填补，或聘任本年度的其他超额教师。
2. 教职调配的首轮工作完成后，倘办学团体辖下学校随后出现空缺，办学团体亦须如数吸纳其他属校已向教育局呈报但尚未觅得教职的超额教师。办学团体须以附录 I(c)乙部的表格通知教育局有关安排。

### 办学团体调配教师

3. 被办学团体调配往辖下其他学校填补空缺的超额教师，学校原则上亦须核实他们申报的性罪行定罪纪录，以保障学生安全。校董会 / 法团校董会亦可考虑此内部调配的特殊情况，商议是否要求被调配的超额教师进行性罪行定罪纪录查核。如校董会 / 法团校董会经深入讨论后，决定豁免有关教师进行性罪行定罪纪录查核，须将理据记入会议纪录内，妥为存档。此外，学校须遵从教育局通告第 14/2023 号「加强保障学童的措施：学校教学及非教学人员的聘任」所载的措施，当中包括但不限于在征求被调配的教师的同意后，向教育局申请发放其教师注册资料。有关详情，请参阅教育局通告第 14/2023 号及载于教育局网页的相关问与答 (<http://www.edb.gov.hk> > 学校行政及管理 > 一般行政 > 有关学校教职员 > [聘任事宜](#))。
4. 被办学团体调配至辖下另一所学校填补空缺的超额教师，原则上属新聘任教师，必须在《基本法及香港国安法》测试取得及格成绩，方可获考虑聘用。有关详情，请参阅教育局通告第 13/2022 号「新聘任教师《基本法及香港国安法》测试要求」及教育局网页 (<http://www.edb.gov.hk> > 学校行政及管理 > 一般行政 > 有关学校教职员 > [新聘任教师《基本法及香港国安法》测试要求](#))。
5. 至于主任级教师的调配，办学团体应按照优先顺序采取以下步骤：
  - (a) 倘学校因核准班数调整而影响校内各主任级教师的核准编制（包括担任副校长的高级小学学位教师、学生辅导主任级教师及额外英文科主任级教师），及 / 或引致校长的职级高于核准编制的职级，营办超过一所资助小学的办学团体须尽力把各超额主任调往辖下另一所有相应主任职级实缺的学校，以填补各种主任级职位的空缺。办学团体亦须确保各属校校长的实际职级不超出核准的校长职级，在需

要时调派高于核准编制职级的校长至另一所有相应校长职级实缺的学校。但是，学校或其办学团体须留意合乎填补有关主任空缺的学历、培训及相关工作经验要求，以便调配合适的超额主任填补有关的空缺。

- (b) 自 2019/20 学年教师职位全面学位化政策推行后，被办学团体调配至另一所学校的超额助理教席教师，如已持有认可本地学士学位（或同等资历），可改编为小学学位教师。如超额助理教席教师已持有认可资历，但选择不改编至小学学位教师，或尚未持有认可学位资历，则当他 / 她被调配至另一所学校时，仍可继续担任助理教席职位。然而，吸纳该超额助理教席教师的学校须抵销相应数目的小学学位教师职位，直至该助理教席教师自然流失，或符合相关资格并选择改编至小学学位教师为止。
- (c) 办学团体如有充分理由以一所属校的主任级教师（包括担任副校长的高级小学学位教师，但不包括学生辅导主任级教师、额外英文科主任级教师、小学学位教师（课程发展）及属晋升职级的特殊教育需要统筹主任）实缺及 / 或校长职级抵销另一所属校所有相关的超额主任级教师及 / 或实际职级超出核准编制职级的校长，则必须逐次记录采取「抵销」安排的详细理据，以免有人质疑学校处理失当。同时，以实缺供「抵销」安排的属校，如提名员工晋升，须确保学校整体上没有实际职级超出核准编制职级的情况。为此，学校应留意核准的额外英文科主任级教师、小学学位教师（课程发展）、学生辅导教师职位及属晋升职级的特殊教育需要统筹主任，并不可用作抵销本校或属同一办学团体另一学校的超额主任级教师。

6. 倘学校是办学团体营办的唯一资助小学，或办学团体的其他属校并无主任级（包括担任副校长的高级小学学位教师）教职空缺 / 合适职级的校长职位空缺，可作调配或「抵销」之用，则超额主任级教师（包括担任副校长的高级小学学位教师、学生辅导教师、额外英文科主任级教师）及原来职级高于核准职级的校长须降职担任较低的合适职级教席。至于超额 0.5 助理教席 / 小学学位教师的学生辅导教师，可考虑降为 0.5 文凭教师 / 0.5 助理小学学位教师。

### **有关超额主任级教师（包括担任副校长的高级小学学位教师）、高于核准职级的校长及超额的学位教师的薪酬安排**

7. 根据按工论酬的原则，营办超过一所学校的办学团体应先把高于核准职级的人员调配至其他属校，以填补职级与其支薪点相称的职位，或纠正高于核准职级的情况。有关的办学团体及学校须及早尽力处理此事。倘若没有可供调配的职位空缺，2026/27 学年的超额主任级教师（包括担任副校长的高级小学学位教师）以及高于核准职级的校长（包括 2026 年 9 月 1 日前的个案），可向所属地区的学校发展组申请保留其在 2026 年 8 月 31

日的支薪点，但在获得回升至先前职级前不会享有增薪。此项安排只是特殊的临时安排，有机会时须予以修正。

8. 自 2019/20 学年教师职位全面学位化政策推行后，公营学校核准编制内的所有教席（包括主任级教席）均为学位教师职位，因此，学校在处理超额教师的人事调配安排时，原则上应以学位教师职位的编制为基础。如高于核准编制职级的助理教席教师因核准班数调整而降职至文凭教师，而该教师因未持有认可学士学位或个人理由，未能改编至助理小学学位教师，学校须以相应数目的助理小学学位教师职位抵销有关教师降职后所持的文凭教师职位，并可按现行机制为有关教师向教育局申请保留其支薪点。由于助理教席在学位教师职系的相应晋升职级属小学学位教师，当小学学位教师职位出现空缺时，学校应让有关教师回复至原来的助理教席，并需抵销该小学学位教师职位空缺，直至有关助理教席教师自然流失，或符合相关资格并选择改编至小学学位教师为止。
9. 如有关降职的非学位教师已持有认可学士学位，学校须征询并按其意愿，根据所订定的校本机制，让他们改编为降职后相应职级的学位教师，但在改编后，其保留支薪点的安排（包括已获批准的申请）将不再适用，其超额主任级教师的身份亦将不会获保留。有关教师在学位教师职系内的薪金和晋升安排将按现行机制和要求处理，与一般由非学位教师职系改编至学位教师职系的教师相同。必须留意的是，学校在处理降职的非学位教师时，须让有关教师充份了解留任在非学位教师职系和改编至学位教师职系的相关后续安排和权益，确保他们在知情的情况下作出选择，以及按个人需要作专业发展的安排。
10. 如学校有多于一位高于核准编制职级的教师因核准班数调整而降职（当中有可能包括学位教师和非学位教师），当出现主任级职位空缺时，学校须按其预先订定的校本机制，决定该些教师回复至较高职级的先后次序。
11. 原则上，自 2019/20 学年教师职位全面学位化政策推行后，学校不会因核准编制内的学位教师职位数目不足而须安排在职学位教师担任非学位教师职位。此外，所有在 2019/20 学年前因核准班数调整导致核准编制内学位教师职位数目减少而须担任合适的助理教席或文凭教师职位的超额学位教师（包括学位学生辅导教师），亦应已在 2019/20 学年回复相应职级的学位教师职位，因此学校不需要再为此作特别支薪安排的申请。
12. 学校在分配工作给高于核准职级的人员时，应遵守公平原则。接受保留高于核准职级的人员（包括高于核准职级的校长和降职主任级教师）的特别支薪安排的申请通知通常于每年 8 月 / 9 月发出。学校就高于核准职级的人员的特别支薪安排提出申请时，须同时附上计划书，说明如何纠正高于核准职级的情况。