

「學校行政主任」入職培訓課程 – 資助學校聘任事宜

2020年10月

(一) 學校的教職員

- 教育局每年會向資助學校提供資源，供學校聘請教職員和支付日常開支
- 教育局每年按學校的班級結構及不同的改善計劃，批核學校的教職員編制
- 學校須按編制內訂明的職級和人員數目聘任相關員工
- 學校可按校本情況，適當地運用現金津貼聘用不同的教職員，支援學校運作

(一) 學校的教職員(續)

教職員的類別

編制內

(根據核准班級結構及教師與班級比例計算的教職員數額，以及按各項特定改善計劃下提供的教職員職位)

教學人員：

- 薪金津貼 (Salaries Grant)

非教學人員：

- 薪金津貼 (Salaries Grant)

編制外

(學校運用現金津貼自行聘請)

可供聘用教學及非教學人員的現金津貼，例如：

- 學校發展津貼 (Capacity Enhancement Grant)
- 整合代課教師津貼 (Teacher Relief Grant)

可供聘用非教學人員的現金津貼，例如：

- 行政津貼 (Admin Grant) /
修訂的行政津貼 (Revised Admin Grant)
- 學校行政主任津貼
(School Executive Officer Grant)

(二) 整合代課教師津貼 (TEACHER RELIEF GRANT)

- 在2005/06學年開始，向設法團校董會學校提供的其中一項支援措施
- **目的：**
 - 精簡聘請代課教師以暫代休假教師的行政程序
 - 提高學校運用資源的靈活性
 - ➔ 令學校享有更多財政支援和更大的自主權，以便策劃人力調配工作
- **特色：**
 - 提供一筆全年經常性現金津貼，以聘請代課教師（暫代休假 < 30 日的常額教師）
 - 可凍結編制 ($\leq 10\%$) 申領現金津貼
- **使用範圍：**
 - 聘請臨時代課教師或與教學有關的人員
 - 購買與教育相關的服務
 - 因應校本需要，聘請社工、教育心理學家或專業導師等

(二) 整合代課教師津貼(續) (TEACHER RELIEF GRANT)

TRG的組成部分

全年經常性
現金津貼^{註1}
(TRG-AR)

+

申請發還
代課教師
津貼^{註2}

+

可供選擇的現
金津貼^{註3}
(TRG-Optional)

註1： 一筆過現金津貼，聘請代課教師以暫代休假<30日的常額教師；

註2： 如教師放取≥30日的假期，可向教育局申請發還聘請代課教師款項

註3： 用以凍結職位，可凍結的職位不包括校長、以英語為母語的英語教師、學生輔導教師、小學課程統籌主任、特殊教育需要統籌主任及特殊教育需要支援老師職位

- 如學校有一位或以上的**過剩教師**，該學年內將**不會**獲發TRG-AR或**不可以**凍結職位以申領TRG-Optional
- 可累積**餘款**至該年度**全年撥款額3倍**；若有**赤字**，可使用「**擴大的營辦開支整筆津貼**」(EOEBG)的餘款或學校本身經費填補

詳情可參閱載於教育局網頁的有關指引

➤ 主頁 > 學校行政及管理 > 財務管理 > 津貼資料 >

為設法團校董會學校而提供的整合代課教師津貼

網頁

(三) 員工聘任的理念及原則

理念

- 員工是學校最重要的資產，員工的質素和效能是學校成功的要素
- 校董會/法團校董會作為學校教職員的僱主，應妥善及公平地處理員工聘任有關事宜，以免影響員工士氣和削弱管理層在工作上的問責效能

(三) 員工聘任的理念及原則(續)

原則

• 遵照相關法例/規定

- ◆ 教育規例第76, 77條

- ◆ 相關資助則例

- ◆ 學校行政手冊第七章

- ◆ 教育局不時發出的通告/指引

- 教育局通告 第5/2005號「學校教職員的聘任」

- 教育局通函 第179/2011號「性罪行定罪紀錄查核機制」

- 教育局通告 第10/2017號「善用教學人力資源」

- 教育局通告 第3/2020號「加強保障學童的措施：學校教學與非教學人員的聘用」

- ◆ 僱傭條例及其他相關條例

- ◆ 性罪行定罪紀錄查核、防止校園性騷擾政策

(三) 員工聘任的理念及原則(續)

原則

- 制定清晰的政策和程序，甄選適合人士
- 避免涉及任何形式的歧視
- 避免任何已出現/可能出現的利益衝突
- 確保擬聘用的教職員符合聘任的要求，並決定其僱用的條款
- 確保在聘任教職員前已完成所需的聘任程序（包括校董會/法團校董會的批准）

教育規例

第76條

教員的聘用或解僱須由校董批准

- (1) 如任何教員將受僱在學校—
- (a) 擔任某個在小學資助則例、中學資助則例或特殊學校資助則例所規定的職員編制之內的教員職位；或
 - (b) 而僱用為期不少於6個月，
- 其聘用須由學校的多數校董批准。
- (2) 如任何教員是受僱在學校—
- (a) 擔任某個在小學資助則例、中學資助則例或特殊學校資助則例所規定的職員編制之內的教員職位；或
 - (b) 而僱用為期不少於6個月，
- 其解僱須在校董會或法團校董會(視何者屬適當而定)的會議上由學校的多數校董批准。

教育規例

第77條

聘用教員

管理當局須負責向所有教員發出聘書，其中須列明——

- (a) 服務條件；
- (b) 薪級；及
- (c) 終止聘用的條件。

網頁

資助則例

- 《資助則例》已規定必須將特定的條款納入教師的服務條件內(包括終止聘用和其他條款)。
- 《資助則例》的各項條款應一併閱讀，而有關係款應與服務合約的條款一致。
- 簽訂合約雙方(即學校及教師)應知悉《資助則例》的相關條款，並有責任遵守該些條款。
- 合約上的附帶條件應符合《資助則例》的規定及其他教育政策。

(四) 學校批核權限

聘請	SMC	IMC
基本職級教師	✓	✓
校長	✗	✗
晉升職級教師	✗	✓
年滿60歲教師	✗	✗
以英語為母語的臨時英語教師	✗	✗

- 註：1. 學校未獲授權的聘任，需要得到教育局常任秘書長的批准。
2. 學校可自行聘請所有代課教師(包括月薪臨時教師及日薪代課教師)及以現金津貼聘請的合約教師。

(五) 聘用教職員的注意事項

網頁

主頁 > 學校行政及管理 > 一般行政 > 有關學校教職員 > 聘任事宜



聘任事宜

聘任相關表格 (● 更新 於2019年11月)

● 資助學校教學人員/專責人員

● 教職員晉升 [DOC](#) [PDF](#) (● 更新 於2020年6月)

● 署任安排 (有待責任) [DOC](#) [PDF](#)

● 為方便行政而作出的署任安排 [DOC](#) [PDF](#)

● 署任安排 (署任津貼率由90%調整至100%的通知) [DOC](#) [PDF](#)

● 署任安排 (署任教師休假/缺勤超逾連續3天以上而須調整署任津貼的通知) [DOC](#) [PDF](#)

● 中學教員改編為學位教師 [DOC](#) [PDF](#)

● 小學教員改編為學位教師 [DOC](#) [PDF](#)

指引及注意事項

● 《學校行政手冊》- 第七章「人事管理」

● 資助學校招聘程序核對表 [DOC](#) [PDF](#) (● 更新 於2020年5月)

- 《學校行政手冊》 - 第七章「人事管理」
- 資助學校招聘程序核對表

(五) 聘用教職員的注意事項 (續)

I. 開展招聘工作之前：

- 校董會/法團校董會通過遴選準則及指定的遴選程序
- 將所有職位空缺在報章上刊登
- 清楚列明有關職位的最低要求

(五) 聘用教職員的注意事項 (續)

II. 成立獨立遴選委員會：

成員包括學校主要伙伴的代表。

- 考慮所有的申請
- 根據既定的準則和程序，安排所有合資格的申請人進行面試，甄選準則可包括：
 - 理念及視野
 - 品格
 - 知識和技能
 - 工作表現及經驗
 - 教學熱誠
 - 健康狀況

(五) 聘用教職員的注意事項 (續)

III. 聘任有關教師前，了解應聘者是否：

- 曾參加教師提早退休計劃
- 曾干犯刑事罪行
- 曾干犯性罪行
- 曾遭取消/拒絕教師註冊

詳情可參閱

- 教育局通函 第179/2011號「性罪行定罪紀錄查核機制」
- 教育局通告 第3/2020號「加強保障學童的措施：學校教學與非教學人員的聘用」

(五) 聘用教職員的注意事項 (續)

IV. 聘用手續：

- 決定員工的類別

資助學校職員的類別：

教學人員	編制內	編制內的常額教師
		界定合約期的常額教師
	非編制內	月薪臨時教師 / 日薪代課教師
		以現金津貼（例如整合代課教師津貼）聘請的合約教師
非教學人員	編制內	以薪金津貼聘請的非教學人員
	非編制內	以行政津貼/修訂的行政津貼/現金津貼聘請的非教學人員

(五) 聘用教職員的注意事項 (續)

- 按照**相關法例/規定**訂定僱用/服務合約的條款及細則
- 讓員工清楚知悉退休福利安排

教學人員		非教學人員	
編制內的 常額 教師	合約教師	以 薪金津貼/行政津貼/修訂的行政津貼 支薪的非教學人員	合約非教學人員
津貼/補助學校公積金	強制性公積金計劃	學校公積金/強積金計劃或強制性公積金計劃	強制性公積金計劃

津貼/補助學校公積金計劃

- 所有根據《資助則例》獲准聘用的教學人員（臨時教師以及年逾55歲並首次受聘於資助學校的教師除外）均需參加津貼/補助學校公積金計劃。
- 如供款人因暫停受聘為資助學校正規(**常額**)教師而停止向公積金供款（即使短暫停止供款），但由於有可能重返資助學校任職正規(**常額**)教師而希望暫時保留其公積金帳目，他應盡快向教育局常任秘書長申請保留其公積金帳目。

學校公積金/強積金計劃

- 在學校與僱員的雙方同意下，有關僱員可按相關規定及安排獲得高於現行強制性公積金計劃條例所訂明的僱主供款，並以雙方簽訂的服務合約為準。

(五) 聘用教職員的注意事項 (續)

- 如聘用以薪金津貼支薪的教職員，填妥有關的聘任表格，並確保有關資料與合約上的資料一致
- 於教育局網頁下載聘任表格

主頁 > 學校行政及管理 > 一般行政 > 有關學校教職員 > 聘任事宜

聘任表格 ( 更新) 於2020年5月)

● 資助學校聘任教學人員表格

● 資助小學 [DOC](#) [PDF](#)

● 填表注意事項的示例 [PDF](#)

● 資助中學 [DOC](#) [PDF](#)

● 填表注意事項的示例 [PDF](#)

● 資助特殊學校 [DOC](#) [PDF](#)

● 填表注意事項的示例 [PDF](#) ( 更新) 於2020年6月)

● 教師個人資料更改通知書 [PDF](#)

- 按所聘用人員的類別，填妥適當聘任表格（教學人員/非教學人員）
- 交教育局公積金組
- 同時遞交有關表格的副本予所屬的高級學校發展主任
- 學校備存副本供有需要時查核

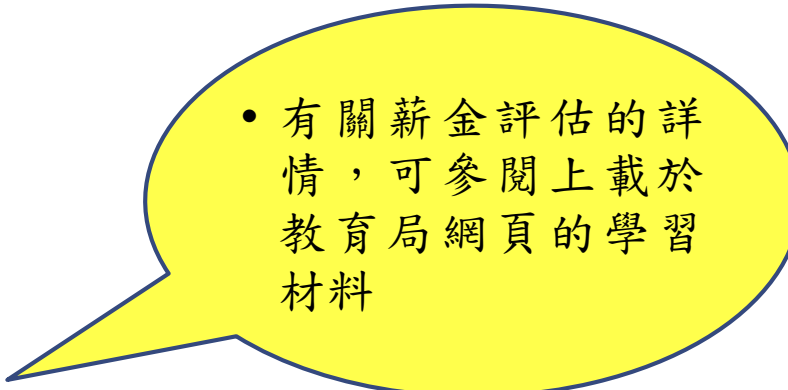
網頁

(五) 聘用教職員的注意事項 (續)

- 為員工進行薪酬評估，包括查閱員工曾受聘學校所發出的服務證明書
- 如資助學校的薪金評估不準確，其校董會/法團校董會有責任作出安排，以取回或補回有關教職員獲多支付或少支付的薪金。

主頁 > 學校行政及管理 > 一般行政 > 有關學校教職員 > 資助學校薪金評估

- [薪金評估指南](#)
- [資助學校員工的一般換算安排](#)
- [評估教師薪金的常見困難](#)
- [資助學校薪金評估學習材料](#)
- [參考資料](#)

- 
- 有關薪金評估的詳情，可參閱上載於教育局網頁的學習材料

網頁

(五) 聘用教職員的注意事項 (續)

V. 完成招聘工作後：

- 保留甄選記錄，以備查閱
- 按《個人資料(私隱)條例》處理申請人資料

(六) 終止聘用教職員的注意事項

終止聘用

- 校董會/法團校董會，作為學校教職員的僱主，必須就員工的操守及工作表現訂定清晰的要求。
- 如教師表現未如理想，校董會/法團校董會應事先就其表現列明清晰的期望，給予指導及支援，並在考慮終止僱用前，給予教師合理的時間及改進的機會。
- 解僱常額教師的決定必須具備有真正及充足理由，而校方亦已遵守僱傭條例及所有相關《資助則例》下的程序，包括採取所有相關的步驟及給予足夠通知期。
- 所有在《資助則例》下有關終止聘用的條文應一併閱讀。

(七) 晉升及署任

- 根據學校的組織架構，明確界定各個專責職位的分工，並讓教員清楚知悉。
- 成立晉升遴選委員會，並按既定準則甄選合資格的員工。
- 甄選制度應該公開、公平和具透明度。
- 校董會應確保校內已有空缺，而申請人亦符合《資助則例》內就有關職級所訂明的晉升要求。
- 在晉升或署任安排的生效日期前須完成所需的程序(包括校董會/法團校董會的批准)。
- 有關校長職位的晉升及署任，仍須經教育局批准。

詳情可參閱

- 教育局通告 第8/2004號「署任安排和發放署任津貼」
- 教育局通告 第30/2000號「資助學校教員/專責人員的晉升、署任、改編職系及專責人員通過考績關限事宜」

(八) 服務證明書

- 註明離職原因及其他相關僱傭資料

- 內容應包括：

- ▶ 上任及離職日期
- ▶ 獲聘職級
- ▶ 全職或兼職（如屬兼職，應註明佔全職工作的比例）
- ▶ 撥款來源
- ▶ 曾放取的無薪假期日數
- ▶ 離職前支取的月薪/薪金薪級點
- ▶ 增薪日期

讓新僱主可以準確地進行薪酬評估。

- 如員工要求學校在服務證明書外，再發出一份沒有顯示部分項目的離職證明書，校方必須讓員工知悉他有責任向新任學校提供完整的僱傭資料
- 樣本可參考本局網站內的「聘任事宜」網頁

(九) 特別/異常情況

學校應避免：

- 沒有根據相關《資助則例》及有關法例處理終止聘用教師事宜。
- 不必要地以有時限合約期的形式聘用界定合約期的常額教師。
- 聘請全年的臨時教師填補核准編制內的常額教席的實任空缺。
- 不必要地長期凍結晉升職位。

(十) 區域教育服務處的角色

- 批核班級結構及學校核准**編制**
- **監察**編制內教師的聘任(尤其有超額/過剩教師的學校)
- **處理**學校的**申請**
- 監察學校對教職員的人事管理及聘用事宜，並於適當時予以**提醒**
- 妥善**保存**及更新學校核准編制內的員工**資料**
- **解答**學校**查詢**

(十一) 思考問題

問一：如有常額教師在學期中離職，而學校未能於短時間內聘請合適人選，可否暫時聘請年滿60歲的臨時教師去填補核准編制內的常額教席空缺？

答一：根據《教育條例》，任何人如在受僱期間開始時已年滿60歲，不得被僱用為資助學校的教員或校長；但這規定不適用於以下情況—

- (a) 受僱人於資助學校教員不能執行職責時被僱用為臨時替代人；或
- (b) 受僱人的職位並不在該資助學校經常任秘書長不時批准的教職員編制之內。

按以上原則，60歲以上的人士只可受聘擔任資助學校代課教師或編制外的合約教師。上述學校應繼續尋找合適教師。

(十一) 思考問題 (續)

問二：如有常額教師離職，而學校未能於短時間內聘請合適人選，可否暫時聘請非學位的臨時教師去填補核准編制內的常額教席空缺？

答二：在教師職位全面學位化的政策下，由2019/20學年起，資助學校核准編制內的教師職位均全屬學位教師職位。原則上，除中斷服務不超逾一年的現職常額非學位教師或超額教師，學校不可直接聘任非學位教師。

然而，如有常額教師放取核准假期，學校應盡量聘請持有認可學士學位的代課教師。換句話說，持有認可學士學位者應獲得優先考慮。