

# 教師改編職系及晉升安排

## (一) 教師改編職系及晉升程序

### 準備工作

校董會/法團校董會安排員工改編職系或晉升時，應先行考慮以下因素：

- 教師編制內確實出現有關職位的名額/空缺<sup>1</sup>
- 有關職位的工作與所屬職級的職責相符
- 員工的職位和職責分配能夠配合學校的均衡發展及長遠規劃



### 釐訂遴選準則及成立遴選委員會

校董會/法團校董會負責釐定及批核各項遴選準則、評核辦法和遴選程序，以及成立一個遴選委員會執行有關程序。<sup>2</sup>



### 公布有關資料及邀請申請

校董會/法團校董會在校內公布有關職位的申請名額/空缺數目、職責說明、資歷要求、遴選準則<sup>3</sup>、遴選程序、遴選委員會的成員組合，以及公布結果日期等，並邀請員工提出申請。<sup>4</sup>



### 正式遴選

- 遴選委員會審查所有申請書，根據遴選準則定出合資格申請人的名單。
- 如申請人當中未有具備適當資格的人選，則宜中止遴選程序，待日後才進行另一次遴選工作。
- 遴選委員會負責與所有合資格的申請人進行面試，並須將觀察結果或是否值得推薦的理由記錄在案。<sup>5</sup>
- 如有需要，學校應要求有關的候選教師向香港學術及職業資歷評審局申請就其非本地學歷進行評審。



### 推選申請人

遴選委員會向校董會/法團校董會推薦合適的申請人改編職系或晉升。



### 公布結果

校董會/法團校董會批准改編職系/晉升人選後，須把結果通知當事人和全體員工。<sup>6</sup>

- 校董會/法團校董會應設立上訴渠道，例如設立一個獨立的覆核小組，專責處理一些落選者所作出的投訴。覆核結果須以書面妥為記錄。
- 為公平起見，覆核小組的人選應與遴選委員會的人選有所不同。



### 確定職位及評定薪金

校董會/法團校董會負責發信給有關教師，確定改編職系/晉升的職級、生效日期及薪金細節，並須填妥有關的改編職系/晉升事宜的表格，交予教育局的公積金組/經常津貼組和學校所屬的學校發展組。

## 備注

- <sup>1</sup>

  - 校董會/法團校董會須注意有關職位於《資助則例》內訂明的入職條件、教學經驗/晉升的規定，以及培訓要求。
  - 營辦超過一所資助小學的辦學團體，其所屬小學的晉升職位原則是合併計算的，有關詳情，請參閱教育局的相關通告及指引。校董會/法團校董會須與辦學團體確定晉升職位的空缺數目，才作出有關安排。
- <sup>2</sup>

  - 除確保申請人符合《資助則例》內就有關職級所訂明的要求外，校董會/法團校董會亦可另訂要求，以配合校本的需要。有需要時，更可在充分徵詢校內人員的意見後，對遴選準則進行檢討。
- <sup>3</sup>

  - 遴選委員會應根據多項準則，包括知識及技能、工作表現及經驗、專業精神、理念、視野及性格等，評核申請改編職系及晉升的教員。而教員是否具備領導才能、專業能力及教學熱誠等特質，尤其重要。
  - 遴選委員會應把候選人在特定時間內的考績報告一併考慮。
- <sup>4</sup>

  - 基於用人唯才的聘用原則，法團校董會擁有酌情權，決定直接聘任教職員出任校長以外的晉升職位，以配合學校的運作和發展需要。有關安排的準則必須預先公布，而有關決定必須有充分理由，並得到法團校董會多數校董支持。
  - 學校可按情況透過內部通告/報章廣告邀請合資格的人員申請填補懸空/晉升的職位。
- <sup>5</sup>

  - 評審結果須記錄在評核表格上，並妥為存檔。
  - 學校須注意受評人在遴選工作完畢後有權查閱其評核記錄，因此，候選人獲推薦或不獲推薦的原因，須在評核表格上列明。
  - 申請人如屬現職僱員，評核表格可保存至該僱員離職後一年；如屬校外申請人，有關文件可保存至遴選工作完成後一年，或任何申索/上訴/投訴決議後一年，以時間較後者為準。
  - 至於各遴選委員會就改編職系/晉升工作提交的報告，則可保存至不超過遴選工作完成後兩年，或任何申索/上訴/投訴決議後一年，以時間較後者為準。
- <sup>6</sup>

  - 遴選委員會須在指定日期公布遴選結果，並將結果書面通知所有申請者。
  - 遴選結果應隨時可供查考，以便覆核。因此，校董會/法團校董會務須留意，不論是事實或評估性的資料，均可公開。
  - 處理個人資料時，必須遵守《個人資料(私隱)條例》訂明的有關規定。

## (二) 注意事項

- 校董會/法團校董會須就教師的改編職系及晉升事宜，制定一套校本指引和程序，讓所有教學人員清楚知悉，並按既定程序及準則辦理。學校應適時檢視有關指引和程序，有需要時作出修訂。
- 校董會/法團校董會須按學校的組織架構，明確界定各個專責職位(包括改編職系及晉升的職位)的職責和分工，並讓有關人員清楚知悉。遴選改編職系及晉升人選時，應按有關職務/職位要求而訂定遴選準則。
- 遴選制度(包括相關指引和程序)應該公開、公平和具透明度。為避免任何人員受到歧視，校董會/法團校董會在制訂有關制度時應參考有關平等機會的法例、相關的僱傭實務守則、《學校行政手冊》、《香港教育專業守則》及其他有關條例。
- 校董會/法團校董會應與校內人員商議後通過遴選程序及準則(例如筆試安排、面試次數、公布結果的時間等)，並正式記錄在案，及向全體員工公布。在邀請員工申請改編職系或晉升時，校董會/法團校董會須再次公布有關遴選程序及準則。
- 所有遴選程序均須由一個獨立的遴選委員會處理，該委員會須根據遴選準則評估申請人是否適合擔當有關職務，並就最能符合要求的申請人向校董會/法團校董會作出推薦。
- 為確保遴選決定公平公正，所有參與遴選或批核過程的人士(包括申請人、校董、校長及教職員)，均須避免利益衝突。如申請人是遴選委員會/覆核小組任何成員的家人、親屬、私交或獲承諾的人士，必須申報利益。此外，任何人士如其本人或其家庭成員與該改編職系職位或晉升職位的申請人有任何利益關係，便不得參與有關的遴選委員會/覆核小組。至於其他情況，遴選委員會/覆核小組的成員須申報/避免出現利益衝突的情況。申報個人利益的成員可否繼續參與遴選/處理上訴的工作，則由委員會的主席決定。有關人士所申報的資料及主席的決定應正式記錄在案。
- 在一般情況下，改編職系及晉升的生效日期不具追溯效力。因此，學校須在教師改編職系/晉升職位的生效日期前完成所需的程序(包括校董會/法團校董會的批准)。
- 教育條例第53及57(2)條和《資助則例》訂明校長的聘任、晉升或署任必須由教育局常任秘書長批准。
- 有關甄選校長的各項規定，校董會/法團校董會須參考「甄選及聘任校長」小冊子。