

學校人事管理工作一覽表

法團校董會作為學校教職員的僱主，需要制訂人事管理的政策。下表按學校人事管理涉及的不同範疇列舉了一些思考問題，以供校董參考。

範疇	思考問題	✓ / ✗
聘用	1. 有否制訂甄選的準則和程序並記錄在案，確保學校的聘任公開、公平和具透明度？	<input type="checkbox"/>
	2. 有否成立遴選委員會，並按既定的甄選準則和程序進行面試或技能測試？	<input type="checkbox"/>
	3. 有否確保參與甄選或批核程序的人士已適切地就潛在或實際的利益衝突作出聲明，並就任何利益衝突另派人員接替有關工作？	<input type="checkbox"/>
	4. 有否採用性罪行定罪紀錄查核機制，在聘用程序的最後階段要求準僱員進行查核，並妥善保存查核紀錄？	<input type="checkbox"/>
	5. 有關的聘任（例如：聘用條件、甄選程序等）是否符合《教育條例》、《教育規例》、《資助則例》、《僱傭條例》、其他本港法例（例如反歧視條例），以及教育局不時發出的通告的規定？	<input type="checkbox"/>
	6. 教學人員的聘用是否由學校的多數校董批准？	<input type="checkbox"/>
	7. 有否在聘任生效日期前完成所需的程序，包括法團校董會的批准？	<input type="checkbox"/>
	8. 有否確保甄選及批核結果妥為記錄？	<input type="checkbox"/>
	9. 有否定期檢視甄選及批核的準則和程序？	<input type="checkbox"/>
晉升及 繼任安排	1. 有否明確界定及讓有關人員清楚知悉各個晉升職位的分工？	<input type="checkbox"/>
	2. 有否採取公平公開的晉升程序，例如公布申請手續、甄選準則及面試安排等？	<input type="checkbox"/>

範疇	思考問題	✓ / ✗
<p>晉升及 繼任安排</p>	<p>3. 有否成立晉升遴選委員會，並按既定準則甄選合資格的員工？</p> <p>4. 有否在晉升生效日期前完成所需的程序，包括法團校董會的批准？</p> <p>5. 有否把晉升結果通知當事人和全體員工？</p> <p>6. 有否設立獨立渠道處理落選者提出的上訴／投訴？</p> <p>7. 有否定期檢視甄選準則和程序，並適當地徵詢有關教職員的意見？</p> <p>8. 有否確保教師在實任晉升時，已經符合相關的晉升培訓要求？</p> <p>9. 有否配合學校發展和教育政策的要求，及早計劃教學人員的繼任安排？</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>表現管理</p>	<p>1. 有否因應學校的實際情況，建立適切的考績機制，以評核員工表現，並讓各員工知悉有關評核準則？</p> <p>2. 有否設立上訴機制，由法團校董會或其委任的委員會負責處理上訴個案？</p> <p>3. 有否定期檢視評核的內容和方法，確保評核能真正反映員工表現？</p> <p>4. 有否表揚教師的良好表現，鼓勵其發展優質教學？</p> <p>5. 有否責成學校盡快跟進表現欠佳的教職員，確保其承擔責任？</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>專業發展</p>	<p>1. 於釐定員工專業發展政策時，有否評估員工的強項和弱點，並適當地徵詢員工的意見？</p>	<p><input type="checkbox"/></p>

範疇	思考問題	✓ / ✗
專業發展	2. 員工專業發展政策能否配合學校的抱負、辦學使命和發展需要，並以學生的教育利益為依歸？ 3. 有否推動校內專業發展文化，例如營造有利學習的環境，以及就員工培訓及發展提供資源？ 4. 配合落實教師專業階梯，有否促導學校有計劃地將相關的培訓要求及內容，加入校本教師持續專業發展計劃？ 5. 有否促導學校跟進新入職教師完成相關的培訓課程及進修時數？	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
紀律處分及解僱	1. 有否制訂一套具透明度、公平及合理的程序及機制，以處理教職員的不當行為？ 2. 紀律處分員工時，有否遵從《教育條例》、《教育規例》、資助則例、《僱傭條例》、其他本港法例及教育局不時發出的通告行事？ 3. 在採取任何紀律行動前（除須即時革職外），有否盡力確保已向有關員工提供所需要的支援和指導，以作改善，並給予其糾正的機會？ 4. 有否設立機制，供不滿的員工投訴／申請上訴？ 5. 對表現未符理想的員工所採取的紀律處分行動有否記錄在案？ 6. 教學人員的解僱是否具真正及充足的理由，並在法團校董會的會議上由多數校董批准？ 7. 有否定期檢討紀律處分的政策？	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
溝通渠道	1. 有否建立有效的正式及非正式溝通機制，使參與文化在教師、家長和校友等主要學校持分者當中扎根，確保他們適度參與學校管理和決策？ 2. 當制訂／修訂學校相關政策／措施時，有否蒐集教職員的意見，以加強教職員對學校的歸屬感，營造協作文化的校風？	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

範疇	思考問題	✓ / ✗
溝通渠道	3. 如法團校董會處理的人事管理事宜涉及專業範疇，有否尋求第三者（例如心理學家或律師）的支援？	<input type="checkbox"/>
處理投訴機制	1. 有否訂立一套公平、公正和具認受性的校本機制，處理校內及校外人士的投訴／上訴，並定期／按需要作出檢視？ 2. 學校處理投訴的機制是否兼備調解處理方式及考慮，以期盡早以調解方式處理與持分者的分歧，讓雙方重建互信及維持和諧關係？ 3. 會否因應事件的性質及嚴重性，邀請如法團校董會校董及辦學團體代表和獨立人士等成立專責小組，處理某些特別投訴／上訴個案？	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
利益衝突	1. 有否參考廉政公署的相關文件，制定校本紀律守則，分別列明校董及教職員須遵守的行為標準，並定期傳閱？ 2. 有否要求校董或教職員避免涉及任何實質存在或被視為有利益衝突的情況，例如避免接受有公事往來人士所提供的款待？ 3. 有否要求校董或教職員申報／披露任何可能影響（或被視為影響）其履行職務時所作的判斷或行動的利益衝突情況？ 4. 有否為法團校董會設立的委員會訂立申報／披露利益衝突的機制？ 5. 有否設立機制，處理及記錄所有已申報的利益衝突，包括減少有關利益衝突而採取的行動？	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

就人事管理事宜相關規定的詳情，可參閱「資助學校一般行政事宜一覽表」。

<https://www.edb.gov.hk/tc/sch-admin/regulations/checklist/index.html>

教育局

2020年8月