

(香港理工大學教職員協會用箋)

## 就立法會教育事務委員會於2002年3月18日舉行的會議 提交的意見書

本意見書首先概述香港理工大學(下稱“**理大**”)現時設有的教職員上訴及申訴程序。此等程序載於教職員手冊內。**理大**所有教職員均可透過教職員內聯網瀏覽教職員手冊。本意見書繼而載述改善**理大**系主任行政工作表現的建議。最後，本文件就香港城市大學(下稱“**城大**”)近日發生的事件表達意見。

### 教職員上訴及申訴程序

如**理大**教職員擬提出的申訴與續約事宜無關，必須以書面向系主任提出上訴。無論上訴是否直接針對系主任，此項規定依然適用。系主任須嘗試在學系層面解決有關問題。如系主任未能排解糾紛，便會把該個案轉介所屬學院院長或副校長。學院院長或副校長須嘗試透過採取任何他認為適當或必要的行動，解決有關問題。如院長或副校長未能就有關事宜達成上訴人可接納的決定，該個案會轉介校長，而校長須把個案轉介**申訴委員會**考慮。

申訴委員會的成員包括由教務委員會委員互選而選出的主席、一名從所屬的學院院務委員會選出的一組教職員中挑選的委員、一名從非教學部門選出的一組職員中挑選的委員、一名由**理大**教職員協會(下稱“**教職員協會**”)主席提名的委員，以及一名由主席經諮詢委員會其他委員後，從校外人士中增選的額外委員。申訴委員會作出決定，須採取不記名投票方式，以多數票一方的決定為依歸。

委員會須就個案向校長提交報告，包括就該個案提出建議。校長就個案作出裁決時，須盡可能充分參考申訴委員會的報告，惟其裁決不受報告內的建議所約束。根據此等程序，校長的裁決不得成為上訴或申訴的題目。

如教職員受屈涉及其學系內的同事，有關問題通常都能夠在學系層面解決。然而，當他們認為他們的憤懣是由系主任的作為所引致，他們一般都認為須透過學系以外的機制解決問題。根據程序規定，如教職員擬就系主任的作行提出上訴，必須向同一人(即系主任)提出上訴，教職員對此項規定表示猜疑及懷疑，是可以理解的。

**教職員協會**原則上贊成有關規定所包含的專業精神，就是在學系層面迅速疏導教職員的憤懣，以及在學系內發展更長遠的自我監察文化。多年來，**教職員協會**的人員須花上頗多時間向前來求助的教職員闡釋

此種精神。在某些個案中，為了增加教職員對程序的信心，**教職員協會**亦曾派出人員，在上訴人與系主任會晤進行談判期間，以‘朋友’身份支持上訴人。

儘管如此，**教職員協會**認為，**理大**宜採取適當行動提高教職員對教職員上訴及申訴程序的信心。

### **教職員因續約事宜感到受屈而提出上訴**

**理大**教職員如希望就續聘事宜的決定提出上訴，應致函校長。校長可使用任何他認為適當的方法處理上訴個案。他可把上訴個案轉介管理層高層人員，或成立專責小組處理上訴個案，管理層高層人員或專責小組會覆檢所有相關文件，並與系主任、督導有關學系的高層人員(院長或副校長)及上訴人面談。

教職員對程序中欠缺透明度深表關注。**教職員協會**認為，**理大**應採取適當行動，使有關就續聘程序提出上訴的程序更公開及具透明度。其中一項可採取的行動，是要求申訴委員會考慮某些與續約事宜的決定有關的上訴。

### **改善系主任的行政工作表現**

**教職員協會**瞭解到，**理大**教職員對部分學系的系主任在履行行政職責方面的表現質素深感關注，並十分歡迎設立額外的監察及督導機制。**教職員協會**認為，**理大**應認真考慮：

- (a) 為教職員尤其是不屬於學系管理層的員工設立機制，以便他們評核系主任的行政工作表現，教職員或可採用定期評審方式進行評核；
- (b) 試行輪流委任制度，由系內教職員輪流擔任系主任一職。

### **城大近日發生的合約糾紛**

**教職員協會**察悉城大法律學院近日發生的續約糾紛，並對此深表遺憾。該會認為，如城大設有正確上訴程序，有關糾紛應已在較早階段得到解決。

2002年3月13日