

一九九九年五月十七日會議
資料文件

立法會教育事務委員會

教資會資助的高等教育院校的行政事宜

目的

本資料文件旨在闡述各大學教育資助委員會（教資會）資助院校管治機構的成員組合、運作方式及委任校長和院校其他教職員的權力，以及院校的上訴機制。

校董會

2. 教資會資助院校是法定的自主機構。每間院校根據相關的條例，設有本身的管理架構。這些架構均包括一個管治機構（稱作校董會），以及一個負責教務事宜的機構（稱作教務會或教務委員會）。部分院校另設有一個行政或諮詢機構。

3. 每間院校的相關條例，均就各個校董會的委任事宜和成員組合，作出規定。為確保各校董會有均衡的成員組合，八間教資會資助院校的校董會的成員，均有教職員和學生代表，以及來自商界、專業界別和學術界的校外人士。這些校董會的成員組合，已按各間院校相關條例所規定的成員類別，表列於**附件 A**。

4. **附件 A** 的列表顯示，有兩間院校（即香港中文大學（中大）和香港大學（港大））的校董會合共設有 8 個席位，由立法會議員互選出任。除此之外，另外三間院校的校董會亦合共有 5 位成員是立法會議員，他們是以個人身分獲行政長官委任的。

校董會的權力和運作

5. 各院校的相關條例已訂明各校董會的權力。一般來說，這些校董會有權處理院校的財政、人事編制、產業和其他行政事務。這些權力包括：

- (a) 審批每年的財政預算；
- (b) 委任和終止聘用校長以及院校所有教學和行政人員；
- (c) 審批聘用及服務條款和條件；以及
- (d) 制訂規程，以便更有效地實施相關規管條例的條文。

6. 各校董會的會議和程序，分別載於各院校的相關條例。一般的規定是：

- (a) 校董會會議須在主席指定的時間和地點舉行。一九九八年，教資會資助院校的各個校董會舉行全體會議的次數，由二至四次不等。
- (b) 有六間院校校董會會議的法定人數，是當時成員的半數。至於中大和港大方面，由於校董會的成員人數較多，約四分之一成員即達到法定人數。
- (c) 如有出席的成員在校董會會議即將審議的事項中有利害關係，則該成員須申報其利益的性質，如校董會提出要求，該成員須於有關事項審議期間退席，而且在任何情況下不得就該事項投票。
- (d) 校董會可透過傳閱文件及郵遞投票的方式處理校務。
- (e) 各校董會可為一般或特別目的成立和委出其認為適當的委員會，而這些委員會的部分成員，可以由非校董會的人士組成。現時每個院校的校董會平均設立了約四至六個委員會，負責處理財政、產業及人事等事務。
- (f) 校董會可把部分權力轉授各委員會、校長及院校的其他教職員。不過，條例訂明有某些權力不得轉授，包括委任校長、審批員工的聘用條款及條件、通過財政預算以及訂立規程的權力。

委任院校校長及教職員的權力

7. 八間教資會資助院校的相關條例均賦權各院校的校董會委任本身的校長及其他教職員。就大部分院校而言，除校長一職外，聘任教職員的權力，均按擬聘人員的職級，轉授予不同的委員會或院校的行政部門。校董會保留委任及終止聘任校長，以及訂定教職員聘用條款的權力。

上訴機制

8. 如有教職員不滿院校行政部門就與聘任有關或其他方面的事宜所作的決定，該人員可因應情況，向所屬院校的校董會或行政部門轄下的有關委員會，或向校長提出上訴。教職員可從教職員手冊及校方所發出的通告，清楚了解有關的上訴機制及程序。設立上訴機制及程序，旨在確保整個上訴過程不但確實是公平合理，也被視為公平合理。舉例來說，投訴者和被投訴者均有機會就上訴當局接獲的任何資料或證據作出回應。此外，任何與投訴有直接利害關係的人，均不得成為上訴當局的成員。

9. 另外，劉慧卿議員曾於一九九九年三月十九日為審核一九九九至二零零零年度開支預算草案的財務委員會特別會議上問及各院校是否有為聘任事宜設立上訴機制，而張文光議員也曾於一九九九年五月十二日的立法會會議上提過一條同類的問題（見問題第十八條）。我們在書面回覆這兩條問題時，已詳細說明各間院校在這方面的上訴機制。該兩條問題的書面答覆分別載於**附件 B**和**附件 C**，以供參閱。

教育統籌局

一九九九年五月

大學教育資助委員會資助院校校董會成員組合

	當然成員	行政長官 委任成員 (註一)	立法會議員	教職員	學生及校友	校董會或校 長委任及其 他類別成員	成員 總數 (註二)
香港城市大 學校董會	校長(1) 常務副校長(1) 副校長(4) 各學院院長(5) 學生會會長(1) 評議會主席(1)	9名直接委任 9名由校董會推薦 不多於3名公職 人員	-	2名由合資格教職 員選出,並由行政 長官委任 1名由教務會提 名,並由行政長官 委任的教務成員	學生會會長 (當然成員) 評議會主席 (當然成員)		37
	小計: 13	小計: 21	-	小計: 3	小計: 2	-	
香港浸會大 學校董會	校長(1) 副校長(3) 各學院院長(6) 學生會會長(1)	15名直接委任 3名由香港浸信會 聯會提名	2名 (以個人身分 獲行政長官委 任)	2名由合資格教職 員選出,並由行政 長官委任 2名由教務議會提 名,並由行政長官 委任	學生會會長 (當然成員)		33
	小計: 11	小計: 18	小計: 2	小計: 4	小計: 1	-	
嶺南學院校 董會	校長(1)	8名直接委任 18名由嶺南教育 機構提名 9名由以上成員提 名	1名 (以個人身分 獲行政長官委 任)	3名由合資格教職 員選出,並由行政 長官委任	1名由嶺南大 學香港同學會 提名,並由行 政長官委任的 校友		40
	小計: 1	小計: 35	小計: 1	小計: 3	小計: 1	-	
香港中文大 學校董會	校長(1) 副校長(3) 各學院及研究 院 院長(8) 書院院長(4) 司庫(1)	6名直接委任	3名由立法會 議員互選產生	7名由各學院教員 選出的院長(當然 正成員) 4名由書院院務委 員會選任的書院 院務委員 3名由教務會選任 的教務成員	3名由評議會 選任的評議會 成員	8名由書院 校董會選任 的書院校董 6名由校董 會委任的終 身校董 6名由校董 會選任	56
	小計: 17	小計: 6	小計: 3	小計: 14	小計: 3	小計: 20	
香港教育學 院校董會	校長(1) 副校長(1)	不多於14名直接 委任 最少1名,但不多 於3名公職人員	-	3名由合資格的教 職員選任 1至3名由教務會 提名,並由行政長 官委任的教務會 成員	1名由校長委 任的學生代表 (即學生會會 長)	(見“學生 及校友” 欄)	26
	小計: 2	小計: 17	-	小計: 6	小計: 1	小計: 1	

	當然成員	行政長官委任成員 (註一)	立法會議員	教職員	學生及校友	由校董會或校長委任及其他類別	成員總數(註二)
香港理工大學校董會	校長(1) 副校長(1)	20名由行政長官委任 (其中不多於2名公職人員)	2名 (以個人身分獲行政長官委任)	2名由合資格的教職員選任 1名由教務委員會中選任	1名由行政長官委任的校友會成員 1名由學生選出,並由校董會委任的學生代表	2名由校長提名的院長 (另見“學生及校友”欄)	29
	小計: 2	小計: 20	小計: 1	小計: 3	小計: 2	小計: 3	
香港科技大學校董會	校長(1) 副校長(3) 各學院院長(4) 評議會主席(1)	不多於9名直接委任 不多於9名由校董會推薦 不多於3名公職人員	-	不多於3名由教務委員會提名,並由行政長官委任的教務委員	評議會主席 (當然成員)	-	33
	小計: 9	小計: 21	-	小計: 3	小計: 1	-	
香港大學校董會	校監(1) 副校監(1) 校長(1) 首席副校長(1) 副校長(4) 司庫(1) 教務長(1) 校務委員(39) 教務委員(160) 畢業生議會副主席及書記(2)	不多於20名直接委任	5名由立法會議員互選產生	教務委員(當然成員)	畢業生議會副主席及書記(2)(當然成員) 12名由畢業生議會常務委員會互選產生 另有5名校務委員是校董會的當然成員: ● 1名由本科選舉的學生代表 ● 1名由研究生選舉的學生會會長(1) ● 研究生會主席(1) ● 校友會會長(1)	5名由校董會委任 6名終生成員 3名由補助學校協會選出 3名由香港津貼中學議會選出	262
	小計: 約 211(扣除身分重疊的成員)	小計: 20	小計: 5	小計: 160	小計: 19	小計: 17	

註一： 此欄並不包括由選舉或其他途徑產生,再由行政長官委任的教職員或學生／校友代表。

註二： 表中所示各類別成員的數目,是有關條例所訂明該類別成員的最多名額。基於各種實際原因,某些名額可能暫時從缺。此外,由於有成員屬於多過一個類別,所以“成員總數”一欄所顯示的數字可能小於小計的總和。

各局編號

--

問題編號

--

口頭提問

**審核一九九九至二零零零年度
開支預算草案**
管制人員對書面／補充問題的答覆

總目： 190 大學教育資助委員會 分目：

綱領： 大學教育資助委員會

管制人員： 大學教育資助委員會秘書長

司長／局長： 教育統籌局局長

問題： 受教資會資助院校合約教職員與常額人員的比例；過去十二個月內被終止僱用的合約教職員人數；各院校處理不合理革職的機制；收到教職員投訴被不合理的數字。

提問人： 劉慧卿議員

答覆： 下表撮述所需的資料：

	香港城市大學	香港浸會大學	嶺南學院	香港中文大學	香港教育學院	香港理工大學	香港科技大學	香港大學
合約教職員與常額人員的比例	16%比 84%	35%比 65%	40%比 60%	12%比 88%	40%比 60%	60%比 40%	18%比 82%	30%比 70%
終止僱用								
■ 約滿#	6	3	8	20	4	19	17	0
■ 退休	34	5	11	37	15	20	12	0
■ 身故	0	0	0	0	0	1	0	0
■ 院校主動終止僱用								
● 不續約	15	4	4	0	0	4	4	35
● 送達所需的通知書	0	0	1	3	1	0	0	0
● 革職	1	0	0	1	0	0	0	0
總數	56	12	24	61	20	44*	33	35
收到教職員投訴被不合理的數字	0	1	0	0	0	0	0	1

* 總數包括 11 個一般職系人員及初級人員

數字包括所有合約年期為兩年或以上的合約教職員，但不包括研究助理及教學助理，及以長俸制聘用的的全職教職員。

受教資會資助院校
處理教職員投訴合約／僱傭事宜的機制／程序

附件	院校名稱
A(1)	香港城市大學（城大）
A(2)	香港浸會大學（浸大）
A(3)	嶺南學院（嶺南）
A(4)	香港中文大學（中大）
A(5)	香港教育學院（教育學院）
A(6)	香港理工大學（理大）
A(7)	香港科技大學（科大）
A(8)	香港大學（港大）

院校：香港城市大學

教職員類別	程序
全體教職員	<p><u>以工作表現評估為依據而進行的上訴</u></p> <p>公布： 人力資源處處長就教學人員的編制程序發出的一般通告公布有關程序。</p> <p>程序： 如有關審批委員會決定解僱某教職員，而有關教職員欲針對此事提出上訴，則可循下列一套訂明的程序提出：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 有關教職員必須在收到審批委員會的決定後三個星期內，以書面向校長提出上訴，上訴書須詳述上訴理由。 ● 校長會決定須否委任上訴監督。 ● 上訴監督（通常由校長委派副校長出任）會決定審理上訴的程序。 ● 上訴監督獲校長轉授權力，其決定為最終決定。 ● 上訴監督並不會就個別上訴個案向校董會匯報。至於不獲續約的資料，則會載於提交校董會的編制統計表內。
	<p><u>以紀律處分程序為依據而進行的上訴</u></p> <p>公布 規限教職員紀律的規例訂明了有關程序。</p> <p>程序 針對紀律委員會的裁斷和建議而提出上訴的程序如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 答辯人可在接到紀律委員會書面報告後七個工作天內，就報告所載任何事項以書面向校長作出進一步申述。 ● 在考慮了書面報告所載的所有事項，以及答辯人和其他有關各方進一步的書面申述後，校長會決定採取哪些恰當的行動。 ● 校長如決定解僱答辯人，須向校董會提交報告。 ● 校長的決定即為最終決定。 <p>紀律委員會由校董會的編制及服務條件委員會主席根據規限教職員紀律的規例訂下的程序和組成部分成立。</p>

院校：香港浸會大學

教職員類別	程序
<p>教學及行政人員</p>	<p>公布 教職員手冊闡述處理教學及行政人員上訴的程序</p> <p>程序 因評審委員會對工作表現的評審結果而不獲續約的教職員，可循下列既定程序提出上訴：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 有關教職員可以書面直接向校長提出上訴，上訴書須列舉所有理由和證據； ● 在審議上訴理由後，校長可授權評審委員會基於新呈交的證據重開會議，再次審議有關個案，或召開另一評審委員會，又或自行決定採取其他恰當措施； ● 把上訴結果通知有關教職員前，校長有絕對酌情權，決定是否接見有關教職員，及／或是否接納評審委員會重新審議個案後的意見； ● 評審委員會的成員組織載於<u>附錄 1</u>； ● 校長對評審委員會重新審議個案的意見所作的決定，即為最終決定。 <p>被校董會轄下紀律研訊委員會或人事管理委員會解僱的實任教學或行政人員，可向校董會提出上訴，而校董會的決定，即為最終決定。</p>
<p>輔助人員及職工</p>	<p>公布 處理輔助人員及職工上訴的程序，分別載於有關的服務條件小冊子。</p> <p>程序 遭終止聘任的人員，可以書面向行政副校長暨秘書長提出上訴，而副校長暨秘書長的決定，即為最終決定。 因行為失當而遭解僱的輔助人員，可向校董會委任的紀律研訊委員會提出上訴，而紀律研訊委員會的決定，即為最終決定。 行為不當的職工，可由校長予以解僱，而校長的決定為最終決定。</p>

I. 教學人員工作表現評審委員會成員組織

主席：學務副校長

核心成員：

- 學術研究委員會主席
- 一名院長，每年輪任

其他成員：

- 有關學院的院長（如其本身為核心成員，則由一名其他學院的院長出任）
- 有關學院的一名高級教學人員
- 其他學院的一名高級教學人員

II. 行政人員工作表現評審委員會成員組織

主席：行政副校長暨秘書長

成員：

- 有關院長／部門主管
- 其他部門一名高級非教學人員（接受評審的行政人員如屬助理秘書長／高級助理秘書長或同等職級，則由部門主任級人員出任會較為適合）；
- 教務議會一名高級教學人員
- 秘書處人事部主任

院校：嶺南學院

教職員類別	程序
全體教職員	<p>公布</p> <p>關於未獲續約的上訴，可向上訴委員會提出。上訴委員會是根據《嶺南學院條例》（第 422 章第 16 條）在校務會轄下成立的。上訴委員會的決定，即為最終決定。</p> <p>下文摘錄自《學院概覽》：</p> <p><u>上訴委員會之權責範圍</u></p> <p>審議及裁決教職員因不獲續約而提出之上訴，並就此向校務會提交報告。上訴委員會所作決定，即為最終決定。</p> <p><u>委員</u></p> <p>主席： 由校務委員出任，惟該委員不得為校務會轄下教職員事務委員會之成員。</p> <p>委員：</p> <ul style="list-style-type: none"> — 校務委員一人，惟該委員不得為教職員事務委員會之成員 — 校長 — 有需要時，主席可增補委員，惟名額不得超過兩名

院校： 香港中文大學

教職員類別	程序
<p>教務人員或同等職級的行政人員</p>	<p>部門終止聘用員工的建議須交由行政與規劃委員會審理。</p> <p>被終止聘用的人員可親身或委派一名代表（不是法律代表）出席行政與規劃委員會會議作出申辯。他如欲就行政與規劃委員會終止聘用的決定提出上訴，應向校長提出。校長對有關上訴作出適當考慮，並在需要時徵詢其他方面的意見後，可接納原來的建議或決定進行覆核。無論如何，行政與規劃委員會的建議會提交大學校董會，由校董會考慮有關上訴，然後作出最後決定。</p> <p>校董會的決定即為最終決定。</p> <p>於合約期滿前由校方主動終止聘用的程序與上述相似。</p> <p>行政與規劃委員會的成員包括校長、副校長及其他大學主管人員。</p>
<p>行政、專業及一般職系人員，以及初級人員</p>	<p>部門須將終止聘用的決定提交人事處。人事處會就事件作出調查和覆證，並與有關人員或他委派的一名代表（不是法律代表）會晤讓他就事件作出申辯。有關人員可在人事處發出解僱信前，就所屬單位終止聘用的決定經人事處總主任，按情況向行政事務委員會或教師審議委員會提出書面上訴。有關委員會將委任一個常設委員小組審理上訴。常設委員小組的決定即為最終決定。</p> <p>行政事務委員會的成員包括校長、一名副校長及主要行政部門主管人員。</p> <p>教師審議委員會的成員包括一名副校長和所有書院及學院的院長。</p>

註：上訴程序必須符合所有有關法例、大學的服務條件和合約條款的規定。

院校： 香港教育學院

教職員類別	程序
全體教職員	<p>公布</p> <p>處理教職員投訴僱傭合約事宜的程序，載於教職員手冊、行政公告和通告。</p> <p>程序</p> <p>關於全體教職員事務（包括不予續約）的正式上訴，均由校董會轄下人事委員會的教職員遴選及檢討分委會審理。對任何上訴的覆核，一般會在接獲上訴後的兩個月內完成，有關教職員會接獲正式的回覆。</p> <p>人事委員會教職員遴選及檢討分委會就教職員提出有關無理解僱的上訴所作出的決定為最終決定。</p>

院校：香港理工大學

教職員類別	程序
全體教職員	<p>公布</p> <p>教職員的上訴和申訴程序載於教職員手冊，所有教職員均可透過大學的內聯網查閱。</p> <p>程序</p> <p>這些程序適用於因不同理由被解僱的教職員，包括一般職系人員和職工。整套程序指引的副本載於<u>附錄 1</u>。</p>

員工申訴程序

緒言

1. 下列情況不能用作提出申訴的理由：(a)不獲校方續約；(b)獲校方續聘，但採合約形式而非退休金制。
2. 匿名信件將不受理。
3. 根據離職條例第 3 條附錄 A，本申訴程序不會影響退休金制教學人員及同級行政人員就他們的僱用條件向校董會提出申訴的權利。

員工申訴程序

4. 任何員工如欲提出申訴，須以書面提交個案予其部門主管。即使其部門主管可能是投訴對象之一，個案亦必須首先遞交予部門主管。
5. 可是，如申訴涉及貪污，身體騷擾或傷人等指控，而部門主管又是投訴對象之一，員工可直接向學院院長遞交申訴個案（若個案涉及學術部門的主管），或是向有關副校長遞交申訴個案（若個案涉及非學術部門的主管）。
6. 所有申訴個案須同時遞交一份副本予申訴委員會的秘書存案。
7. 部門主管接獲有關申訴後，必須會見申訴申訴雙方，試圖在部門層面尋求解決方法。會面時申訴雙方均可攜同一名‘朋友’出席，但此人必須為本大學員工。部門主管可要求其中一方或雙方提供有關文件。若部門主管是被投訴者，他應該與有關員工討論，試圖解決問題。
8. 部門主管若未能就有關事件作出裁決，便應該把該個案轉介所屬學院院長（若申訴屬於學術性質），或轉介有關副校長（若申訴屬於非學術性質）。

9. 若部門主管已就申訴作出裁決，但有關員工對所作裁決仍有不滿，他可選擇另行向學院院長或向有關副校長（視乎其申訴的性質而定）遞交其申訴個案及支持申訴的證據。
10. 當學院院長或副校長接獲申訴個案（上述第 5，第 8 或第 9 段中所述之情況），應採取適當或必須的行動去解決問題，其中包括會見申訴雙方。他亦可要求其中一方或雙方提供有關文件。會面其間，申訴雙方各可攜同一名‘朋友’出席，但此人必須為大學員工。
11. 如果院長或副校長認為自己不能對該申訴作出任何裁決，或認為該申訴很嚴重或很複雜的話，他可向校長提議將該申訴轉介申訴委員會作安排。校長既可以將該申訴轉介申訴委員會，也可以採取他認為合適或必須的任何行動去解決問題。
12. 如果院長或副校長已有裁決，但是有關員工不滿意該裁決，他可選擇將該申訴呈交予校長。校長或將該申訴呈交申訴委員會，或採取任何他認為合適或必須的行動去解決問題。
13. 如果校長不將該申訴轉介申訴委員會，而選擇自行處理該申訴，但該員工仍然不滿意的話，員工可遞交其個案予申訴委員會作考慮。
14. 申訴委員會應詳細調查該申訴，審察所有有關的文件，並分別與申訴雙方面談。申訴委員會可採取任何恰當或必要的行動，包括向有關人士索取進一步的資料或證據。
15. 申訴委員會可委任小組委員會和／或要求大學管理層調查有關事實，然後向該會匯報。
16. 申訴雙方會被邀請出席申訴委員會的會議。雙方均有機會為自己的立場說話，並可各自攜帶一個‘朋友’，該位‘朋友’必須是大學的員工。該‘朋友’在申訴委員會的會議上是觀察者，不可以參與討論。
17. 如果面談時有他人在場，申訴雙方便應再次分別與委員會面談，並有權評論有其他人在場時所收集的資料，或提供進一步的資料。

18. 申訴委員會在接獲申訴後兩個月內，須就該個案向校長提交報告，包括就該個案提出建議。如報告不能在限期前提交，委員會須向校長提供書面解釋，並盡快提交報告。
19. 校長就個案作出裁決時，須盡可能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。根據本程序，校長的裁決不能成為申訴的題目。

申訴委員會的成員

20. 每年，申訴委員會的成員會根據該會的組成規定選出或以抽籤方式決定。人事處處長須為委員會委任一位長期秘書，秘書不是委員會的成員。申訴委員會主席可特別為某個案委任一位增選委員。為維持委員會議事的貫徹性及連續性，每屆委員的任期以一年為下限。

申訴委員會會議的法定人數

21. 申訴委員會會議的法定人數為全部委員人數減一的數目。不過，當委員會就個案作出決定和結論時，所有委員必須在場。

申訴委員會的決定

22. 申訴委員會作出決定，須採取不記名投票方式，以多票數一方的決定為依歸。除主席外，所有委員均有一票；而主席則只能作決定性投票。如票數相同，委員會須再進行討論，然後進行第二次投票。如票數仍然相同，主席可運用其決定性投票作出決定。

申訴委員會的文件

23. 秘書須將委員會的決定留檔，並負責投票過程及將投票紀錄留檔。
24. 申訴個案的有關文件，被投訴者有權閱覽。同樣地，對申訴的任何書面回應，提出申訴的員工亦有權閱覽。此外，申訴委員會須將所有決定書面通知申訴雙方。
25. 申訴委員會的報告應列為‘機密’文件，提出申訴的員工、被投訴者以及對案件感興趣的校董會均只能個人閱覽，不能流傳。

申訴案件的結束

26. 如個案在提交申訴委員會前已獲得解決，或如校長在研究申訴委員會的報告後作出了裁決，個案便算結束。

惡意行爲的處理

27. 考慮申訴個案的可能惡行前，首先假定校內的同事均為大學的利益著想，也均為自己身為其中一份子的大學社群著想。大學社群存在一個概念：各員工均應以德相待。故此，杜絕惡行的首要條件是各人自律謹慎，避免惡意行爲。除非有足夠證據證明某方行爲不合理，否則，無論申訴個案最後結論如何，委員會將假設申訴雙方均確實相信自己的行爲合理。
28. 在特別情況下，如申訴委員會認為申訴的任何一方真的惡意對待對方，委員會須在報告中說明。如要採取相應行動，則須由校方高層作出有關決定。

院校：香港科技大學

教職員類別	程序
教務人員	<p>公布</p> <p>有關程序和政策載於教師手冊，大學所有教職員亦可通過大學電腦網絡，查閱這些資料。</p> <p>撮錄自教師手冊：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 申請人在接獲通知負面決定後，可以書面向院長提交呈請，就該項決定提出上訴。作出呈請時，須提交一份明確的陳述書，述明上訴的理據。 ● 如是由學系作出負面決定，則初次提出的上訴，應由學院招聘及實任委員會審理；如並非由學系作出決定，則有關上訴應由大學招聘及實任委員會負責審理。至於大學招聘及實任委員會已參與覆核的個案，副校長（學術）得委任一個專責上訴委員會審理上訴，委員會成員由包括有關學院／學系／組別以外的高級教務人員組成。 ● 上訴如遭學院招聘及實任委員會駁回，有關人員可就委員會的決定向大學招聘及實任委員會提出上訴。 ● 如學院招聘及實任委員會判定上訴得直，則上訴申請會轉交院長，然後進行覆核，覆核程序與有關學系和系主任沒有提出負面建議的個案所採用的程序相同。 ● 大學聘用及實任委員會或專責上訴委員會（視乎情況而定）如決定駁回上訴，則其決定即為最終決定。 ● 如大學聘用及實任委員會或專責上訴委員會（視乎情況而定）決定上訴得直，則上訴申請會轉交副校長（學術），他會在諮詢校長意見後，作出最後決定。
非教務人員	<p>有關規定與教務人員的規定相若，就是申請人可就負面決定向較高層次而又沒有參與作出原先決定的機關提出上訴。有關機關可委任專責委員會審理上訴個案。</p>

院校：香港大學

教職員類別	程序
全體教職員	根據《香港大學條例》規程 XIX 第 2(1)段，校務委員會的其中一項權力，是處理僱員的申訴。所謂申訴，是指一名或一群僱員投訴大學其他僱員或任何學生，而該投訴仍懸而未決。有關程序已在員工手冊中清楚列明，有關摘錄載於附錄 1。
以實任聘用合約形式聘任的教師	以實任聘用合約形式聘任的教師，均受有關‘好的因由’的規例保障，而教師的終止聘任則受‘以“好的因由”終止聘任教學人員的程序’所規管（見附錄 2）。
以固定合約形式聘任的教師	以固定合約形式聘任的教師，可就有關遴選委員會按其工作表現所作的決定提出上訴。詳情請參閱“以固定合約形式僱用的「職工服務規例」第一類員工及「職工服務規例」第一類（臨床醫學人員）員工的續約程序”第 7 條（見附錄 3）。

教職員冤情伸訴

解決教職員冤情伸訴程序

源起

根據大學法規第十九章「校務委員會之權力」第 2(1)段，「校務委員會有權…接受大學成員及受大學僱用人士的投訴並加以裁決，及為上述投訴人伸冤」。以下所列明的程序是由校務委員會所訂，以協助在其轄定的範圍內解決僱員（非大學僱員之大學成員除外）的投訴及冤情。

大學校務委員會釐訂這些程序，用意是提供一種辦法，使某一僱員或僱員集體投訴另一僱員或某一學生時，其投訴可以得到公平受理的途徑，若有可能，並得以解決。校務委員會雖然不打算把投訴當作類似司法形式審理，不過認為有需要制訂若干正式的規定，去保障投訴者和被投訴者雙方的權益。但是，校務委員會希望訴訟的處理程序在訂定的指引下，儘可能非正式地進行，以期用各有關人士都能感到滿意的方式來把冤情伸訴加以解決。

校務委員會認為要用到這些程序去處理冤情伸訴是最後不得已的辦法，仍然期望有關教職員及其同事、主管上司、部門主任或學院院長等人，盡力把投訴事件在部門之內解決。

程序

定義

- 一、本程序適合於「職工服務規例」第一類、「職工服務規例」第一類（臨床醫學人員）、「職工服務規例」第二、三、四類以及其他臨時僱用合約聘用的全職或兼職僱員。

- 二、「冤情」指任何未能解決的投訴，由一僱員或一組僱員集體投訴任何其他僱員（依上節界定者）或任何本校生（依大學法規第一章界定的學生）。

- 三、下列事件不屬本程序所處理的「冤情」範圍之內：

- （甲）任何有其他適當途徑受理上訴的事件（包括學生投訴教職員的事件）。
- （乙）任何正由其他途徑審理中的事件。
- （丙）任何已成為本校某一委員會作出決定的事項。
- （丁）與校外人士的任何紛爭。
- （戊）牽涉貪污或刑事行為的任何事件。

冤情審理小組成員名單

- 四、本校設一有成員三人的冤情審理小組（「小組」）：

- （甲）主席一人，由校務委員會委任，以非本校僱員或校務委員會委員為限。
- （乙）校務委員會委任其成員中一人，以校外人士為限。
- （丙）校務委員會中的教務委員會兩名代表之一，由資深者擔任。

第一及第二類的兩名成員，委任的年期為三年，期滿得繼續獲委任。

投訴的初步考慮

- 五、任何僱員如有本程序處理範圍內的投訴，經非正式途徑而未能解決，得自行決定把事件轉介給直屬上司，或部門主任或所屬學院院長，請求處理。接獲該僱員的投訴後，上述的管理人員須清楚辨明投訴的性質並設法解決。
- 六、若上述部門內的調解失敗，該僱員須以書面方式把投訴轉呈校長處理。
- 七、校長將不受理匿名投訴，但在這初步階段若認為有充份理由，得同意不把投訴人的身份向被投訴人透露。
- 八、在收到上述第七段規定可予受理的投訴後，若情況未清楚，校長會查詢有關人士曾經用過何種非正式的方法解決。如果校長認為還有其他適當辦法可想，會建議投訴人照上述第五段所述的途徑尋求協助。不過，如果他認為所有非正式的途徑已試過而仍未能解決，他將會通知被投訴人該項投訴性質，請其提出答辯。校長在考慮過被投訴人的答辯後，會採取他認為恰當的辦法去處理，其辦法可能包括下列幾種的一個或多個：
 - （甲） 如認為屬無關重要事件或是惡意製造的事端，會不受理該項投訴。
 - （乙） 考慮用非正式的辦法由他自己給予解決。
 - （丙） 把投訴轉介給適當人士或委員或大學校內某一部門作探入調查或處理。
 - （丁） 把投訴轉介給適當的公共部門如警務處或廉政公署去處理。
 - （戊） 把投訴轉介給小組處理。

校長在決定採取何種辦法去處理後，會通知投訴人及被投訴人。

- 九、 如果校長決定不把投訴轉交冤情審理小組而採取其他辦法，要伸訴冤情的僱員可要求冤情審理小組處理其投訴，該小組若認為事件屬其權限之內，會接納要求審理其事。

小組的初步考慮

- 十、 由校長或投訴人把冤情轉介給小組處理，如屬下列情況，小組會不予受理：
 - （甲） 投訴人繼續不願意把身份向被投訴人披露；或
 - （乙） 該投訴被認為屬無關重要的事件或是惡意製造的事端；或
 - （丙） 根據上述第三段列明該投訴不在小組權限之內。
- 十一、若不屬於上述第十段的情況而小組受理該投訴，小組會成立一調查委員會（「委員會」）處理其事。

調查委員會的工作範圍

- 十二、委員會最少有委員三人，其一屬小組的成員，並擔任委員會主席。其他委員由小組決定。小組認為適合，可委任教職員或本校學生擔任調查委員會委員，但不能委任與投訴有直接利害關係的，或是曾參與用非正式途徑去調解其事的人士。教務長應為委員會委任一名秘書。

十三、 調查委員會的職責及權限為：

- (甲) 深入調查投訴事件。
- (乙) 向校務委員會
 - (一) 報告調查結果；及
 - (二) 提出解決的建議。

無論以任何形式，委員會本身均無處理投訴的決定權。

十四、 調查委員會有權要求投訴人親身或以書面提出證據，亦有權決定向其他人士要求提供證據。委員會隨時可徵詢法律界人士意見。

十五、 為有助調查，委員會若認為有需要時，得查閱大學有關文件。

調查委員會的組成

十六、 小組在成立調查委員會時，會以書面通知投訴人及被投訴人，同時各會附上「程序」一份；被投訴人另外會收到以機密方式處理的投訴人書面投訴書一份。

十七、 小組將為委員會挑選主席和其他委員，並把建議的名單書面通知投訴及被投訴雙方。兩方均可反對所建議的一名或多名委員（但不能反對主席的人選），以書面向小組提出反對的理由。若小組認為反對的理由充份，將不會委任該人士而另選他人，而投訴人及被投訴人得再次提出反對。這個挑選委員的過程會繼續直至小組斷定投訴及被投訴雙方已再無理由反對任何委員會委員為止。

投訴及被投訴雙方的權利

十八、 投訴人及被投訴人有下列權利：

- (甲) 出席調查委員會的聆訊；
- (乙) 向調查委員會提出證據；
- (丙) 傳召証人作供（或請求委員會代為傳召証人）；及
- (丁) 帶同一同事或顧問出席，在向委員會作供或答辯時，該名人士可代表其發言。

投訴與被投訴雙方，以及陪同出席的同事或顧問，應注意訴訟的保密性質，並負有保密的責任。

十九、 投訴與被投訴雙方會被要求在聆訊前指定的期限以書面提出：是否希望提交更多證據；是否親身出席聆訊及會否帶同一同事或顧問出席；及是否希望委員會代為傳召任何人。他須以書面向委員會列明該陪同出席的同事或顧問的姓名及身份，以及他請求委員會代為傳召的証人的姓名及身份。

二十、 關於調查委員會聆訊的日期、時間和地點，投訴與被投訴雙方會在不少於七天之前收到通知。

調查的處理方式

廿一、 調查委員會有權根據下列指引自行決定調查程序：

- (甲) 作出認為恰當的調查，尋找及接納認為有關的證據，包括向投訴人及出席聆訊的其他人發問。
- (乙) 准許投訴人（或陪同出席的同事或顧問）向被投訴人或任何証人發問質詢。
- (丙) 准許被投訴人（或陪同出席的同事或顧問）向投訴人或任何証人發問質詢。
- (丁) 可分開會見投訴人與被投訴人。
- (戊) 投訴及被投訴雙方毋須出席每一次的聆訊。
- (己) 對對方或任何第三者在調查過程中向委員會提交的、而委員會又認為必須答覆、澄清或証實的資料或證據，投訴及被投訴雙方都應得到作出回應的機會。

調查委員會報告書

- 廿二、 委員會會儘快完成調查及訴訟的工作，通常由成立起一個月之內。
- 廿三、 完成調查後，委員會會向校務委員會提交調查結果及建議的報告。校務委員會在收到報告後兩個月內開會研究，並在發給校務委員該報告的副本時，也同時給予投訴及被投訴雙方各一份副本（但會提方醒雙方該報告屬機密文件，在校務委員會接納報告內所提的建議之前，不會就報告採取任何行動）。
- 廿四、 在收到調查報告後，校務委員會會決定應採的解決辦法。教務長應知會投訴人及被投訴者有關校務委員會之決定。

- 廿五、 在訴訟過程中的各階段，各有關人士在處理該投訴、其內情細節以及委員會的調查報告時必須嚴格保密。對未經授權而洩露與報告有關的任何資料、內情細節或文件的行為，校務委員會會採取適當行動處理。

解僱步驟

- 廿六、 按此等程序第六段所述，校長不應處理任何已遭其部門主管建議終止僱用合約之僱員所作之投訴，直至有關方面對該建議考慮完畢為止。如該僱員之合約未被終止，則可考慮其投訴。
- 廿七、 根據此等程序第六段之安排，當一名僱員提出投訴，校方即不會接受及考慮任何終止其僱員合約之建議，直至有關投訴已按此等程序處理妥當為止。

集體投訴

- 廿八、 由一群僱員所作出的集體投訴，必須明確及牽涉其中每一人，方能作集體投訴處理。該群僱員須委派一人代表發言，並作為訴訟程序中的投訴人。

校長

- 廿九、 若校長為被投訴人，校務委員會主席將代替校長在伸訴程序中所擔當的角色。

終止聘任

以「好的因由」終止聘任教學人員的程序

摘自香港大學條例

- 2.(2) 為施行本條例，“好的因由”一詞當用於免職、罷免成員身分或罷免職分以及用於條例及規程所指定的大學成員、主管人員和教師時，指無能力有效率地執行有關職位的職責、疏於職守或使任職者不適宜繼續任職的公職上或私下的不當行為。
- 12.(9) 教師指講座教授、教授、講師及規程指定為教師的其他人。教師由校務委員會聘任。校務委員會不得終止任何教師的聘任，但如該委員會在對有關事實妥為作出調查，及在接獲教務委員會就該項調查結果所提供的意見後，認為有好的因由終止聘任，則不在此限。
- (10) 儘管有第(6)及(9)款的規定，任何主管人員或教師，如 —
- (a) 在校務委員會所決定的退休年齡過後獲聘任或繼續受僱；或
 - (b) 其受僱屬臨時、兼任或試用性質，
- 則可按照其服務合約的條款或以任何其他合法理由將其免職而無須提出任何免職理由。
- (11) 如不服校務委員會終止聘任任何主管人員或教師的決定，可向校監提出上訴。

程序

- 一、 校長有權自行提議執行程序以「好的因由」終止某教學人員的聘任，有關程序可根據下列其中一個情況提出：
 - a. 校長收到一次或多次的投訴，指某教師無能力有效率地執行有關職位的職責、疏於職守或行爲不當（不論有關投訴是否連同解僱該教師的建議）；或
 - b. 校長本人相信（不論其基於何種原因），某教師無能力有效率地執行有關職位的職責、疏於職守或行爲不當，並有理由認爲本應作出投訴。
- 二、 當校長決定此等根據第一段 a 及 b 副段情況所指的行動或失職（若表面證據確鑿）可能是條例(2)及(12.9)所述的解僱教學人員的「好的因由」，他應將事件交與教務長處理，經界定對該教師所作的指控後，將事件交由探討充分解僱理由委員會（簡稱委員會）就所提指控進行調查。
- 三、 根據規程十四第二節條文，委員會有權決定會議程序，並可以因應情況採取任何恰當的方法調查有關指控，委員會可採取的行動主要有：
 - a. 就有關指控的任何情況徵求書面聲明。
 - b. 傳召証人作供
 - c. 傳召有關教師作供
- 四、 該名教師將有權：
 - a. 收到作爲委員會部分證據的任何書面聲明副本。
 - b. 親身或以書面方式（或同時採取這兩種方法）向委員會作出聲明，就有關書面証供或有關指控的一般情況或是兩者作出回應。
 - c. 旁聽委員會對証人的提問及向証人作出提問。
 - d. 在一名校內成員或法律代表陪同下出席委員會的會議。
- 五、 爲避免日後就證據出現爭拗，委員會可安排將全部或部分會議過程錄音及／或如實筆錄。

- 六、 委員會應就有關指控情況所得出的調查結果提交報告書，惟不應就該教師的終止聘任與否作出任何建議。
- 七、 委員會報告應呈交校長審閱。如調查所得獲校長同意不應作出指控，應通知有關教師並且不可再向該老師採取任何行動。若情況相反，校長應將報告書提交教務委員會，請教委會就有關調查結果給予意見。不論以上那個情況，校長也要同時將報告書副本交該名教師及他認為與事件有關連的人士參考。
- 八、 根據規程十四第二節條文內容，教務委員會有權決定其會議程序，該會應考慮如何就委員會的調查結果作出建議，並因應情況，採取各種恰當的方法。如果教務委員會願意的話，可透過小組委員會採取行動。小組委員會跟教務委員會同樣有權決定本身的會議程序，亦會考慮如何就委員會的調查結果作出建議，並可因應情況而採取各種恰當的方法。該教師亦有權向教務委員會提交書面陳詞。
- 九、 教務委員會經考慮（不論經由該會本身或屬下小組委員會）委員會的報告後，須將報告書呈交校務委員會，並向校務委員會建議採取以下其中一項行動：
 - a. 「好的因由」並未充分成立，不會解僱該名教師。
 - b. 「好的因由」充分成立，惟因出現舒緩情況，故不會解僱該名教師。
 - c. 「好的因由」充分成立，解僱該名教師。同時，教務委員會應通知該名教師，該會向校務委員會所作的建議。
- 十、 在接獲教務委員會就調查結果作出的建議後，校務委員會應決定是否將該名教師解僱。該教師應有權向校務委員會提交書面陳詞。如校務委員會決定終止該教師的任命，應提出終止理由。
- 十一、 校務委員會將知會該教師有關決定。若作出終止聘任決定，須通知該教師他有權根據條例第十二條十一款向校監提出上訴。

468/998

修訂

香港大學
 固定合約僱員續約程序
 (詳情請參閱文件 124/798 修訂本)

事項	三年期合約 (1998年7月1日至 2001年6月30日)*	兩年期合約 (1998年7月1日至 2000年6月30日)*
約滿前九個月僱員事務部 向系主任發出催辦函	2000年10月1日	1999年10月1日
如職位繼續開設，登招聘 廣告。若系主任知會僱員 事務部主任在職人員決定 申請。僱員事務主任會請 系主任對在職員工進行整 體進度評檢。在合理情況 下，系主任可建議將現時 合約延長一次，限期一年 半，毋須刊登招聘廣告。	由開始日起計，整體進度 評檢須於八個星期內完 成。 例如：評檢日由2000年11 月1日起，整個程序應於 2000年12月31日完成。	由開始日起計，整體進度 評檢須於八個星期內完 成。 例如：評檢日由1999年11 月1日起，整個程序應於 1999年12月31日完成。
如建議續聘，系主任應考 慮以下一種方式： (a) 再簽固定合約，年期以 最低限度四年為宜； (b) 長期的固定合約加中 期評檢； (c) 試用／實任聘用合約。	遴選委員會最多可用一個 月時間就新聘或續聘作出 決定。 例如：2001年1月31日系 主任隨即將遴選委員會的 決定（包括以何種方式聘 任）告知徵聘組以開展工 作。整個過程由催辦函至 遴選委員會作出決定為 止，為期約五個月。 例如：2001年2月28日	遴選委員會最多可用一個 月時間就新聘或續聘作出 決定。 例如：2001年1月31日系 主任隨即將遴選委員會的 決定（包括以何種方式聘 任）告知徵聘組以開展工 作。整個過程由催辦函至 遴選委員會作出決定為 止，為期約五個月。 例如：2000年2月28日
只可就固定合約續約程序 提出上訴。		

* 舉例日期

一九九八年十月初訂

一九九九年一月修訂

香港大學

以固定合約形式僱用的「職工服務規例」第一類員工
及「職工服務規例」第一類（臨床醫學人員）員工的續約程序

- 一、大學僱員事務部主任會於該員工合約屆滿前九個月向有關係主任發出催辦函。
- 二、系主任須決定：
 - (a) 根據學院的教學部門主管工作守則（文件 401/1095），該職位是否繼續按同一級別及相同的學術策略方向聘任；及
 - (b) 與學院轄下資源調配委員會商討是否有經繼續聘任。
- 三、若該職位可以繼續開設，將刊登廣告作公開招聘。該職位的現任人員可以提出申請及按第四段所述要求進行整體評檢。
- 四、系主任應通知僱員事務部主任有關僱員的決定，而後者將會請系主任採取整體進度評檢方式來評定該僱員在現任合約期間的工作表現，並以此作為根據及提出建議，決定該僱員與其他申請者作公開競爭時能否再次獲聘。有關規定評檢過程必須於提議進行日期起八個星期內完成。
- 五、當整體評檢完成後確定可以再次聘任，系主任須考慮採用以下其中一種方式以符合學系及該僱員兩者的最佳利益，考慮事項包括學系的學術策略方向、經費情況、系內固定合約員工及試用／實任員工的比重，以及其他有關的情況：
 - (a) 再簽固定合約，年期以最低限度四年為宜；或
 - (b) 長期的固定合約加中期評檢，此方法有助決定應否讓合約直至約滿為止，或於評檢之時應否再訂新約；新約內容會修訂原約餘下時間，至於適用於該段時間的條件，會在長期合約的相等時間內適用；或
 - (c) 試用／實任聘用合約，至於試用期部分，可由有關遴選委員會的主席決定全部或部分豁免。
- 六、續簽合約的決定須由審批初次聘任的遴選委員會作主，委員會可授權主席代行；惟決定不續約及需要進行聆訊，則不能授權主席代辦。
- 七、除涉及固定合約續約程序外，不會出現上訴情況。

- 八、系主任或僱員均可就委員會的議決程序提供額外參考文件，提出上訴以反對委員會的決定。系主任不能出任接受上訴的委員會的成員，若委員會要求，可會見系主任及／或僱員以澄清或解釋情況。如系主任以財政或學術理由提出不續約建議，有關僱員不得上訴。
- 九、儘管第三至五節條文規定，在特殊及合理的情況下，系主任最多可建議將現時合約延長一次，延長期限不超過一年半，並將表現評檢工作押後至合約最新屆滿日之前九個月進行。若干特殊情況可以考慮類似的延期方式，例如新近更換系主任，續約條件與僱員即將應付的考試合格與否有關，或爭取多些時間以招聘另一名員工。
- 十、即使獲得第二次及以後的固定合約聘任，並不等如可享有該職位或已獲實際聘任。
- 十一、整個過程，由發出第一節所述的催辦函至獲得決定為止，最長時限應為五個月。應參考校方製訂的指引，以公平、一致及透明的機制為基，在合理的時限內填補職位空缺。
- 十二、如系主任在僱員固定合約後欲建議將僱員由固定合約轉為試用／實任聘用，有關建議須經由有關的遴選委員會或由主席代表該會詳細考慮，然後再將轉為試用／實任聘用的建議交校長或其代表審批。
- 十三、如僱員表現已按前文所列程序進行評檢，系主任可向遴選委員會主席提出建議，考慮將該僱員試用期減至十八個月，並於試用滿十二個月後進行第二次試用評檢，與第一類員工／第一類（臨床醫療）員工的試用／實任聘用所列的第二次試用評檢規定一致。
- 十四、每名候選人獲得固定合約聘任後都會獲發續約程序乙份以供參考。

僱員事務部編印

一九九五年二月初版

一九九五年十一月修訂

一九九八年九月三十日修訂

一九九九年一月修訂

立法會問題第十八條
(書面答覆)

會議日期：一九九九年五月十二日

提問者：張文光議員

作答者：教育統籌局局長

問題：

關於透過大學教育資助委員會獲資助的專上院校的教職員不獲延任或被解僱事宜，政府可否告知本會，是否知悉：

- (一) 各院校所訂的教職員退休年齡；
- (二) 年屆退休年齡的教職員須符合甚麼條件才得以延任；
- (三) 哪些院校有法例或規程規管教職員的退休年齡及延任事宜，規管的詳情為何；其他院校根據甚麼準則規管該等事宜，以及該等規管的詳情；
- (四) 各院校設有甚麼機制、處事程序及評審準則，以處理解僱教職員事宜；及
- (五) 各院校有否就解僱教職員事宜設立上訴機制；若有，
 - (i) 該等機制的運作方式為何；
 - (ii) 該等機制以甚麼準則評估有關的解僱決定；及
 - (iii) 該等機制的成員的代表性及人數為何，有否包括校內行政人員、教職員代表及校外人士？

答覆：

主席：

(一)、(二)及(三)

各教資會資助院校均有就退休年齡訂立本身的規則，亦有訂明在指定退休年齡過後延長服務的條件。詳情載於附件 A。

(四)及(五)

所有教資會資助院校均各自設有機制／程序，處理解僱教職員及這方面的上訴事宜。有關詳情已清楚載明於各院校所編印的教職員手冊及發出的行政通告等文件，所有教職員均可查閱。在有需要時，院校的校長和管理高層也會參與有關的工作。在某些情況下，校董會也會參與其事，甚至會成立由校內和校外代表組成的特別委員會，以審理個別個案。有關處理解僱事宜的詳情，載於附件 B。

有關教職員如不滿校方的解僱決定，可因應情況，向由所屬院校的校董會或行政部門所設的有關委員會，或向院校校長提出上訴。有關詳情載於附件 C。這些上訴機制及程序，旨在確保整個過程確實是，也被示為公平合理的。舉例來說，上訴機制的成員一般都包括高層管理人員、教職員代表和一些校外人士，例如校董會中不屬院校教職員的成員。此外，投訴者和被投訴者均有機會就任何所呈交上訴的資料或證據作出回應。再者，任何與投訴有直接利益關係的人，都不得成為上訴當局的成員。另外，有關教職員如認為有充分理據，打算採取法律行動或循其他既定途徑提出投訴／請願，他們也可以這樣做。

教資會資助院校有關退休年齡的規則及程序

院校	退休年齡	在退休年齡過後延長服務的條件／準則	訂明退休年齡及／或延任條件／準則的文件
城大	<p><u>由一九九九年一月一日起生效：</u> 65 歲</p> <p><u>一九九九年一月一日前：</u> 60 歲</p>	<p>爲了推動大學的研究和教學工作，校方會特別考慮聘任或延任已過正常退休年齡（65 歲）的國際知名優秀學者。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 發給所有教職員的行政通告
浸大	60	<p>只會在職務上有需要的情況下，才考慮教職員在正常退休年齡後延長聘任期的要求。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 教職員服務條款 ● 發給所有教職員的通告 ● 教職員手冊
嶺南學院	65	<p>校務會會按學院的建議，按個別情況考慮是否讓個別教職員在退休年齡過後繼續留任。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 教職員服務條款
中大	60	<p>如校董會有最少三分之二與會校董表決通過，可要求任何年滿 60 歲的教職員繼續留任，留任期會由校董會決定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 教職員服務條款 ● 《香港中文大學條例》（第 1109 章）規程 22

院校	退休年齡	在退休年齡過後延長服務的條件／準則	訂明退休年齡及／或延任條件／準則的文件
教育學院	60	退休年齡過後的聘任，會以職務需要作為考慮根據。例如招聘接任人員方面已證實有困難，及／或需要有關人員繼續進行一項對院校極為重要的工作／項目。	<ul style="list-style-type: none"> 發給教職員的行政通告 教職員手冊
理大	60	校方會按服務需要和有關人員是否稱職等因素，特別考慮退休後延長服務／再度聘任的事宜。	<ul style="list-style-type: none"> 有關服務條件的文件 教職員手冊
科大	65	正常退休年齡過後如繼續聘用某員，須獲校董會批准，但理由須非常充分。	<ul style="list-style-type: none"> 僱傭合約
港大	60	<p>教學人員和非教學人員的延任申請，由退休審核委員會審批。考慮應否准予延任的首要因素，是留用有關人員是否切合大學的最佳利益。就教學人員而言，這方面可按下列準則衡量：</p> <p>(a) 教學表現；</p> <p>(b) 研究工作的表現；以及</p> <p>(c) 參與行政事務或具備對某學系有特殊價值的專長。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 《職工服務規例》小冊子 職工手冊——有關退休年齡過後延長聘任程序（《職工服務規例》第一類）及《職工服務規例》第一類（臨床醫學人員）的部分

說明：

城大 香港城市大學
 浸大 香港浸會大學
 嶺南 嶺南學院
 中大 香港中文大學

教育學院 香港教育學院
 理大 香港理工大學
 科大 香港科技大學
 港大 香港大學

教資會資助院校的解僱規則和程序

院校	解僱機制／程序和準則	有關文件
城大	<p>解僱教職員是依據工作表現評估和紀律處分程序的既定程序進行。</p> <p>工作表現評估：</p> <p>繼續聘任員工的主要準則包括-</p> <p>(i) 年齡（如大學就退休年齡的規定）；</p> <p>(ii) 員工是否稱職；</p> <p>(iii) 是否繼續需要該職員所執行的職務；以及</p> <p>(iv) 可動用的資源。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 就教學人員和非教學人員的編制發出的一般通告 ● 規管教職員紀律的規例

院校	解僱機制／程序和準則	有關文件
	<p>紀律處分程序：</p> <p>校方會成立紀律委員會，負責審議和調查任何指稱違規行為，並向校長建議所應採取的行動。違規行為指有關教職員違反在合理情況下預期他們應可達致並與其在大學的身分相稱的行為標準。紀律委員會最少須由下列三類成員組成：</p> <p>(a) 副校長和院長，或相等職級的教學及行政人員；</p> <p>(b) 一名教務會成員，從教務會提名的五人小組中選出；</p> <p>(c) 一名教職員諮詢委員會（教學及相等職級行政人員）成員，由該委員會的職方提名；以及</p> <p>(d) 一名或多名校董會成員，包括聘用及服務條件委員會主席，惟他們不得為大學本身的教職員。</p> <p>校長在考慮過各有關事宜後，會決定應採取的適當行動。</p>	
浸大	<p>由校董會委出的紀律研訊委員會或人事管理委員會在進行適當的研訊後，可將教學和行政職系責任人員免任。有關人員可出席研訊作出陳詞，校方亦須在委員會舉行研訊前，以書面形式通知有關人員各項指控。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 教職員的服務條款 ● 發給教職員的通告 ● 教職員手冊

院校	解僱機制／程序和準則	有關文件
嶺南	<p>學院設有解僱表現“欠佳”人員的既定程序。表現“欠佳”是指教職員未能履行合約責任，例如粗魯無禮、怠慢延誤、欠缺效率、執行職務時未能稱職或工作不及規定標準或素質。</p> <p>學院設有一個三層的機制，根據工作表現處理續約和解僱事宜：</p> <p>(a) 教學或非教學人員審核委員會負責按工作表現審議續約申請或解僱建議的個案；</p> <p>(b) 校務會轄下的教職員事務委員會會在考慮過兩個審核委員會的建議後，作出決定或提出建議供校務會審批；以及</p> <p>(c) 校務會可處理所有教職員事務，包括終止聘用的事宜。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 通告 • 教職員手冊 • 電子郵件

院校	解僱機制／程序和準則	有關文件
中大	<p><u>在試用期中的教職員</u></p> <p>在《香港中文大學條例》及規程的規限下，校方可按指定的通知期，以書面形式發出終止聘用的通知，或以薪金代替通知期，隨時終止聘用任何試用期中的教職員。</p> <p><u>實任的教職員</u></p> <p>在《香港中文大學條例》及規程的規限下，校方可按指定的通知期，以書面形式發出終止聘用的通知，或以薪金代替通知期，隨時終止聘用任何實任的教職員。終止聘用某員的原因，通常與該員行為失當或工作表現差劣有關。由有關教職員所屬單位提出的終止聘用建議／決定，會呈交人事處集中審議和處理，以確保所有終止聘用的建議均有充分的理由和證據支持，而且有關行動亦完全符合服務條款、《僱傭條例》、《香港中文大學條例》（特別是規程 24）及其他有關條例相關條文的規定。有關方面會邀請提出終止聘用建議的人員和有關教職員表達意見。有關教職員可親自及／或委派代表（並非法律代表）就有關個案發言。該等建議／決定會交由校董會或獲校董會授權的機構研究。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 教職員服務條款第 6(c)/7(c)條 • 《香港中文大學條例》（第 1109 章）規程 24

院校	解僱機制／程序和準則	有關文件
教育學院	<p>教職員如疏忽職守或故意拒絕執行職務，或以任何形式作出失當行為，校方可根據紀律處分程序，予以解僱。所有紀律處分個案均會由院長委出的紀律審查委員會負責調查。委員會由首席副校長擔任主席，成員包括副校長、學系主任和一名校董會成員（並非學院本身的教職員），並由一名僱員觀察員列席會議。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 發給教職員的行政通告 ● 教職員手冊
理大	<p>校董會擁有解僱理大教職員的權力，假如某教職員在任何時間疏忽職守或拒絕履行任何職責，或以任何形式作出失當行為（不論是否與其職位有關），有關學系的主任在進行審慎的檢討和徵詢過學系內高級教職員的意見後，可向校長提出充分理由，並輔以證據作為支持，要求校長進行審議。校方會成立一個獨立的調查委員會，對有關個案進行調查。有關的教職員有權在一位人士其自行選擇的（必須為理大本身的教職員）的陪同下，在委員會席前應訊和陳詞。調查委員會會在研訊後就調查結果向理大的管理當局提交報告。如果調查結果證實有充分理由解僱有關教職員，調查報告會經由校長呈交校董會討論和決定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 服務條件

院校	解僱機制／程序和準則	有關文件
科大	<p>對於教學人員的工作表現，校方設有嚴格的檢討程序，由學系、學院和大學三個層面進行詳細討論。校長或校董會（視乎有關教職員的職級而定）在考慮檢討結果後，可決定解僱某員。科大評估教學人員表現的一般準則是：</p> <p>(a) 教學成效；</p> <p>(b) 研究工作和學術方面的成就；以及</p> <p>(c) 在大學、專業和公職方面的服務。</p> <p>科大的僱傭合約更規定，科大<u>不得</u>只因受聘人按照其在課堂上討論學科內容、在其特別專長的領域進行研究，以及在發表研究工作的成果方面所享有的自由而作出或不作出任何行為而解僱該員，除非教務委員會認為該員所作出或不作出的行為導致該員未能達到大學所要求的標準，則另當別論。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 僱傭合約 • 教職員手冊

院校	解僱機制／程序和準則	有關文件
港大	<p>就受“好的因由”規定保障的教師而言：</p> <p>校務委員會不得終止聘任，但如該委員會在對有關事實妥為調查，及在接獲教務委員會所提供的意見後，認為有“好的因由”終止聘任，則不在此限。</p> <p>職位的職責、疏於職守或使任職者不適宜繼續任職的公職上或私下的不當行為。</p> <p>就《職工服務規例》第二和第三類僱員（即一般及初級職員）而言：</p> <p>終止聘用專責小組在進行適當審議後，可把《職工服務規例》第二和第三類的僱員免職。該小組成員包括副校長（人力資源）、另一學院轄下教學部門的主管和僱員事務部主任。有關僱員可在大學另一位人員陪同下，親身到專責小組席前應訊。有關僱員可向人事管理委員會提出上訴，反對專責小組的決定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 《香港大學條例》（第 1053 章）第 2(2)和 12(9)條 • 職工手冊——有關“終止聘任”的部分

教資會資助院校的上訴程序

院校	就解僱提出上訴的機制／程序和準則
城大	<p>基於工作表現評估而被終止聘用的教職員，可以書面向校長提出上訴。校長會決定須否委任上訴監督。上訴監督（通常由校長委派副校長出任）會決定審理上訴的程序。上訴監督獲校長轉授權力，其決定即為最終決定。終止聘用的資料，會定期向校董會滙報。</p> <p>因紀律處分程序而被終止聘用的教職員，可以書面向校長提出上訴。在考慮紀律委員會提交的書面報告所載的所有事項，以及答辯人和其他有關各方進一步的書面申述後，校長會決定採取哪些恰當的行動。校長如決定駁回上訴，須向校董會提交報告。校長的決定即為最終決定。</p>
浸大	<p>任何教職員如因紀律研訊委員會或人事管理委員會的決定而不再獲聘用，可向大學校董會提出上訴；校董會的決定，即為最終決定。</p> <p>校董會的成員包括來自校外的成員、由有資格的大學教職員互選產生的成員，以及由大學教務議會選出的成員等。</p> <p>校董會有權不時制訂規例，闡明進行該等上訴的形式、方式和程序。</p>
嶺南	<p>有一套全面的機制，處理教職員因工作表現關係不獲續約，或遭終止僱用而提出的上訴。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 實任教職員可向校務會提出上訴，校務會通常會委任專責委員會處理有關上訴； ● 教學人員和職級相當於講師或以上的非教學人員，可向上訴委員會提出上訴。上訴委員會由一名非教職員的校務委員出任主席，委員包括

院校	就解僱提出上訴的機制／程序和準則
	<p>一名校務委員（該委員不得為教職員事務委員會成員）、校長和兩名增委委員（他們為校外人士，上訴委員會或需要他們的專業意見，以便作出決定）；以及</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 其他非教學人員可向另一“上訴委員會”提出上訴。該委員會由副校長出任主席，委員包括兩名部門主管、一名教學人員和一名行政人員（該人員不得為部門主管）及兩名增委委員（校內及校外人士）。
中大	<p>終止聘任人員的建議須交由行政與規劃委員會審議。該人員可親自或提名代表（不得是法律代表）出席行政與規劃委員會會議，就有關個案發言。行政與規劃委員會由校長出任主席，其他成員包括副校長和其他大學人員。</p> <p>獲聘任的人如欲就行政與規劃委員會終止其聘任的決定提出上訴，應向校長提出。校長對有關上訴作出適當考慮，並在需要時徵詢其他方面的意見後，可接納原來的決定或進行覆核。無論如何，行政與規劃委員會的決定會提交大學校董會，由校董會考慮有關上訴，然後作出最後決定。校董會的決定即為最終決定。</p>
教育學院	<p>針對解僱教職員等事宜提出的正式上訴，會提交校董會人事委員會教職員遴選及檢討分委會審理。該分委會的主席由人事委員會的副主席出任，本身須屬非教職員的校董會成員。分委會其他成員包括最多三名校董會成員（其中一名是由教職員選舉產生的代表）和校長。</p>
理工大學	<p>任何教職員如欲提出上訴或申訴（包括與遭解僱有關的事項），應以書面陳述其個案，然後送交所屬系的系主任／部門主管。該份陳述書的副本亦應同時送交申訴委員會。有關個案會由系主任／部門主管、院長、副校長或校長（視乎何者適合而定）審議。如這些人員未能作出決定，或有關教職員不滿其決定，則該</p>

院校	就解僱提出上訴的機制／程序和準則
	<p>宗個案可轉交申訴委員會審議。</p> <p>申訴委員會的成員組合如下：</p> <p>主席：一名主席及一名候補主席，由教務委員會成員互選產生，並須來自兩個不同的學院。</p> <p>委員：</p> <p>(a) 一名委員及一名候補委員，由不同於主席及候補主席所屬的學院院務委員會選出的四人名單之中，以抽籤方式選出。</p> <p>(b) 一名委員及一名候補委員，由下述教學部門／小組從其成員中選出的人員名單之中，以抽籤方式選出：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教務處（包括各學院辦事處） 2. 物業處 3. 財務處 4. 資訊科技處 5. 圖書館 6. 人事處 7. 科研及深造課程辦事處 8. 學生事務處 9. 工業中心 10. 校長室、教學發展處、傳訊及公共事務處、專業及持續教育中心、教學媒體製作服務處、學術及專業合作事務處、工業發展（人才培訓）

院校	就解僱提出上訴的機制／程序和準則
	<p>處、工業發展（科技資源）處，以及其他非教學部門／單位。</p> <p>(c) 一名委員及一名候補委員，由香港理工大學教職員協會提名。</p> <p>(d) 另一名增選委員可由主席與三位委員商討後從大學以外委任。該名委員的任期以增選其席位以處理的個案所需時間為限。</p> <p><u>註：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 委員會委員的任期為一年。現任委員可競選連任。校長、常務副校長、副校長及學生不得擔任委員會職位。 2. 任何委員如與上訴或申訴個案的任何當事人同屬一個學系／部門，以及／或任何委員就某宗上訴或申訴個案申報利益，則該名委員不得參與委員會對該宗個案的審議工作，而其席位應由候補委員補上。 3. 任何人士只可以一種身分擔任委員會職位。
科大	<p>接到終止聘用通知書的教職員，可以書面就有關決定向上訴機構提出上訴。上訴機構是較高一級的負責機構。</p> <ol style="list-style-type: none"> a) 學院的教學人員委員會和學院院長； b) 大學的教學人員委員會和副校長（學術）； c) 校長；以及 d) 校董會。 <p>在每個層面，上訴機構可視乎每個個案的情況，委出一個上訴委員會，成員包括校內及／或校外人士。此</p>

院校	就解僱提出上訴的機制／程序和準則
	外，大學教務委員會之下亦設有一個學術操守委員會。
港大	校務委員會在接到教務委員會的要求後，會處理教職員就「探討充分解僱理由委員會」的決定提出的上訴。校務委員會作出決定後，會通知有關的教職員，而教職員可向校監提出上訴。