

二零零零年四月十七日會議
參考資料

**立法會教育事務委員會
大學教育資助委員會資助院校的行政事宜 —
申訴及上訴程序和
各大學管治機構成員出席會議的記錄**

引言

立法會教育事務委員會(委員會)在一九九九年九月二十七日會議上，討論了教資會資助院校的申訴及上訴程序。政府承諾會 —

- (a) 向各院校轉達議員就院校申訴及上訴程序的公平和透明度所表示的關注，並向委員會匯報院校的回應；以及
- (b) 向委員會匯報香港浸會大學(浸大)和香港中文大學(中大)就公開其管治機構成員出席會議的記錄一事所作的決定。

本文件載述上述兩個事項的最新資料。

申訴及上訴程序

2. 政府根據議員在前數次會議上提出的意見，以及申訴專員公署及其他相類機構發出的相關指引，擬備了一份考慮事項清單(副本已於二零零零年二月十六日送交委員會秘書)。該份清單旨在協助作為自主法定機構並獲授權處理內部事務的院校，檢討校內現行的申訴及上訴程序。該份考慮事項清單和各間院校的回應現載於附件 A。院校提供的資料反映有關申訴及上訴程序的現況，但院校的人員仍可隨時提出改善現有程序的建議。

出席會議的記錄

3. 正如我們在二零零零年二月十六日向委員會秘書提交的初步報告所述，浸大和中大校董會已同意，如有公眾提出要求，校方會公開日後校董會成員出席會議的記錄。不過，浸大校董會認為公開成員以往出席會議的記錄並不恰當，因為校董會成員在接受任命時，並未獲告知這些記錄會予公開。中大校董會亦已徵詢各成員的意見，但未能取得成員一致同意公開過去出席會議記錄。如委員會提出要求，中大校董會會提供個別已表示同意公開其過去出席記錄的成員的有關資料。

4. 由一九九九年九月開始，各教資會資助院校管治機構中由行政長官新委任／再度委任的成員在接受任命之前，已獲告知他們的出席記錄會應公眾的要求予以公開。

教育統籌局
二零零零年四月

教資會資助院校處理申訴及上訴的機制

A. 架構

1. 所採用的機制是否全面，足以涵蓋各類有關升職、終止受僱、不續約及紀律處分等事宜的投訴／上訴？

院校	回應
香港城市大學(城大)	設有訂明的程序，處理就人事方面的決定(包括有關的審核委員會就晉升、終止僱用等事宜作出的決定)而提出的上訴。倘涉及解僱有關員工，便須向校董會提交報告。
香港浸會大學(浸大)	已制定上訴程序，以處理各類投訴／上訴(包括晉升、通過關限、聘任覆檢、終止聘任等事宜)。該等程序已在有關的政策文件內闡明。
嶺南大學(嶺大)	在校董會及大學管理當局轄下設有三個常務委員會，負責就各類事宜(包括終止僱用、不予續約、行為不檢及不道德行為等)的上訴進行聆訊和裁決。
香港中文大學(中大)	設有處理終止僱用和有關上訴的既定程序，涵蓋各級教職員，包括教學人員、行政人員、一般職系人員，以及初級人員。
香港教育學院(教育學院)	學院訂有全面的機制，以處理各類投訴／上訴。這些投訴／上訴會按其性質轉介給有關的委員會(例如人事委員會轄下的教職員遴選及檢討分委會、紀律審查委員會、申訴委員會和平等機會委員會等)，以便委員會根據既定政策進行研究和覆檢。
香港理工大學(理大)	香港理工大學已制訂一套教職員上訴及申訴程序(以下簡稱“有關政策”)，作為處理各類投訴／上訴的依據。
香港科技大學(科大)	科大訂有一套程序，處理各類人事決定(包括不予續約和不予實任等)的上訴，另外亦訂有處理特定問題(例如違反學術操守和性騷擾)的投訴的程序。如有其他投訴，在性質上未能引用上述類別程序處理，一貫的做法，就是由有關的管理層考慮——每宗個案的投訴人均有權向高一級的管理人員提出上訴，最終甚至可訴諸於大學校董會的裁決。
香港大學(港大)	是。大學有清晰及既定的機制，處理申訴及上訴。這些機制建立於處理不同與人事有關的事宜(如終止聘任，遣散超額員工及退休等)的程序之中。

2. 有否清楚界定不同階段，並確切列明各階段的程序和各級人員的責任？

院校	回應
城大	有。
浸大	有。
嶺大	有。
中大	有。
教育學院	有。
理大	有。
科大	有。各項既定的程序已制訂不同管理層／委員會處理正式投訴的程序和責任。
港大	有。

3. 各層次的投訴／上訴途徑是否開放，使各級及各類職員(何如職級較低的員工及合約僱員)均容易提出投訴？

院校	回應
城大	是。
浸大	是。
嶺大	在發出終止聘用或不予續約通知時，校方會告知有關教職員可就終止聘用或不獲續約提出上訴的權利，以及有關上訴程序。
中大	是。
教育學院	是。
理大	是。上訴及申訴渠道開放予全體教職員，不論他們職級高低或服務年期長短，均可容易使用這些渠道。
科大	是。各職級職員均充分享有提出申訴的權利。教職員如需要任何諮詢服務，可隨時與人事處聯絡。該處會就現有的選擇及渠道提供意見。
港大	是。有關的指引已列明若有僱員受到某決定的不利影響，該僱員應獲告知其向大學當局上訴的權利。

4. 在什麼程度上投訴／上訴機制有院校管理層以外的人士參與？例如，會否由大學管理層以外的人士或由一個成員主要是院校管理層以外人士的小組或委員會作最終決定／裁定？

院校	回應
城大	<ul style="list-style-type: none"> • 如任何職系的員工被指稱違反事項，則處理該個案的紀律委員會的成員當中，會有一名經互選產生並由教職員諮詢委員會提名的教職員代表。 • 如紀律處分程序的對象是一名教學及相等職級行政職員，則紀律委員會內亦會有一名或以上身兼校董會成員的外界人士。
浸大	<ul style="list-style-type: none"> • 校董會轄下的上訴委員會負責處理就辭退教職員的決定提出的上訴。該委員會由一名非浸大教職員的校董會成員擔任主席，成員亦包括另一名身兼校董會成員的外界人士。 • 上訴委員會所有成員均應從未參與原來辭退教職員的決策過程。 • 上訴委員會的建議會提交校董會主席批准，而主席的決定即為最終決定。
嶺大	<p>三個上訴委員會中，有兩個由校董會設立，成員大部分為非嶺大教職員的校董會成員；而另一個則由大學管理層設立，成員為嶺大的教職員，但校方也可委任校外增選委員加入這個上訴委員會。此外，為確保公平起見，委員會成員如與上訴人同屬一個部門，則不可審理該上訴人的個案。</p>
中大	<p>終止聘用及與此有關的上訴／申訴個案的建議／決定，會交由校董會或獲校董會授權的團體進行研究，而校董會的決定即為最終決定。</p>
教育學院	<p>教育學院轄下的委員會中，大部分均有一名或多名經選舉產生並身兼校董會成員的教職員代表出任成員；這些代表均獨立於院校管理層。至於教職員遴選及檢討分委會，則由經選舉產生的教職員代表及校外人士組成。</p>
理大	<p>根據既定的政策指引，校方每年均須組設申訴委員會，負責調查由校長轉介或由教職員直接提出的上訴及申訴個案。申訴委員會的成員包括由大學教職員互選的代表、香港理工大學教職員協會代表，以及由校外人員擔任的增選委員。</p>

院校	回應
科大	有關續約和責任方面的覆檢，大學會按照個別程序的規定，徵詢校外專家的獨立意見。最終的上訴權力機關是大學的校董會，其成員大多是獨立於大學管理層的校外人員。
港大	教職員申訴小組的主席不得由大學僱員或校務委員會委員出任，成員方面則會包括一名校務委員會外界成員。至於涉及終止聘用和超額安排的程序，有關僱員可由大學另一名人員陪同應訊；如個案涉及校方以“好的因由”終止聘用某教學人員，則該名教學人員可由法律代表陪同應訊。

5. 院校內是否有正式 / 常設的辦事處，作為接受設訴 / 上訴的首個聯絡點，同時確保這些投訴 / 上訴是根據正確程序處理？

院校	回應
城大	有，由人力資源處負責。
浸大	有，有關的政策指引已訂明初步接受各類投訴 / 上訴個案的負責部門。
嶺大	有，由有關的上訴委員會秘書負責處理。
中大	有，有關程序已訂明初步接受各級員工提出投訴 / 上訴的負責部門。
教育學院	有，與聘任有關的事宜由人力資源處負責，而有關平等機會的個案則由學生事務處處理。
理大	有，由人事處處長委任的申訴委員會秘書處理。
科大	有，由不同程序所訂明的負責人員 / 委員會 / 高級行政人員處理，教職員亦可隨時向人事處提出投訴。
港大	有。有關的指引中已訂明初步接受上訴的負責部門。

B. 運作

6. 上述機制是否簡單易用？例如，投訴者是否需要處理煩冗的文件工作，才能提出投訴？

院校	回應
城大	是。有關教職員毋須擬備繁複的文件。投訴人只須向人力資源處提交書面投訴。

院校	回應
浸大	是。只要投訴人以書面向初步接受投訴的部門提出投訴，有關機制便可隨即展開運作。投訴人毋須擬備繁複的文件。
嶺大	是。有關教職員只須以書面向相關的常務委員會秘書申述其上訴意圖，便可即時展開上訴程序。
中大	是。有關的教職員只須提出書面投訴，詳述投訴／申訴事項的細節。
教育學院	是。教職員只須以中文或英文提出書面投訴，陳述投訴細節，但毋須擬備繁複的文件。
理大	根據教職員的上訴及申訴程序(簡稱“有關政策”)，“任何教職員如欲提出上訴或申訴，應以書面陳述其個案”。由於校方沒有對投訴人所採用的語文(即中文或英文)或投訴的內容施加限制，因此欲投訴的教職員不會因有所顧慮而卻步。
科大	是。投訴人只須提出書面上訴／投訴，述明其上訴／投訴理據便可。某些程序更訂明投訴人在擬備投訴書時可要求負責人員協助。因此，教職員不會因為須擬備繁複的文件而放棄投訴。
港大	是。如僱員要行使其上訴權，他可將這決定及有關的理據以書面向當局提出。投訴人提出投訴時毋須擬備繁複的文件。

7. 是否有清楚的成文規定，可防止管理階層對上述機制作出不當的干預或影響？

院校	回應
城大	有。所有程序均須嚴格遵守。對程序的任何改動或偏離，必須獲有關委員會的同意。管理層是不可能不當地影響有關機制的。
浸大	有。實任教職員就校方所作出的辭退決定而提出的上訴，須由校董會處理。校董會下會設立上訴委員會，處理該等上訴。上訴委員會由一名非大學教職員的校董會成員擔任主席，成員還包括另一名校董會外界成員。上訴委員會所有成員，必須從未參與原來辭退教職員的決策過程。
嶺大	有。由於處理投訴／上訴的機制，是由校董會屬下常務委員會管理(有關支援及技術人員的內部上訴委會則屬例外)，因此，管理層顯然不能不當地影響及干預申訴程序。

院校	回應
中大	有。終止聘用教職員的建議和決定會由人事處統籌處理，以確保是按照適當程序辦理，而終止聘用的行動亦須完全符合大學的服務條款，《香港中文大學》條例及大學規程、《僱傭條例》及其他有關條例的相關條文。大學並會確保這類終止聘用建議有實質理據支持。
教育學院	有。學院設有下列機制，防止管理層施加不當影響： (a) 清楚訂明各個委員會的職權範圍，以杜絕人為操控的可能性；以及 (b) 委員會成員通常會包括經選舉產生的教職員代表及／或獨立於院校管理層的校外人士。
理大	有。由於申訴委員會是獨立單位，由來自不同層面的代表組成，因此，管理層對有關機制施加不當影響和干預的情況，相信不會發生。
科大	有。校方訂有明確程序，而上訴途徑可上達大學校董會。這些安排應可有效地預防大學管理層施加不當影響。
港大	有。舉例來說，根據規定由校董會成立的申訴委員會的三名成員中，其中兩名必須為非大學僱員。

8. 是否有清楚的成文規定，可防止被投訴者或在有關投訴中有直接利益的人士在任何階段參與處理投訴的事宜？

院校	回應
城大	有。被投訴或與投訴有直接利害關係的人士不會參與處理有關投訴。他們會被要求提供資料和數據，協助調查該宗申訴。
浸大	有。就辭退甲類服務條件實任教職員而言，雖然有關的系主任會出席調查委員會作供，但不會參與作出最終決定。
嶺大	有。上訴委員會的成員不但要遵從明確的程序，也必須遵守有關利益衝突的規則。紀律及操守委員會的工作程序亦防止任何被投訴者在任何階段參與處理本身所涉投訴。
中大	有。被投訴的一方不會參與處理本身所涉投訴。他必須按照大學的要求，提供資料或作出解釋。

院校	回應
教育學院	有。一般來說，凡與投訴有直接利害關係的人士，以及將會參與紀律處分程序或曾嘗試就有關投訴進行調解的人士，均不得擔任投訴／上訴的委員會的成員。委員會成員通常須事先向委員會申報利害關係。
理大	有。雖然“有關政策”並未訂定明確的規則，防止被投訴者參與處理有關投訴，但已訂有明確的指引，述明委員會應如何客觀和獨立地處理上訴或申訴個案。
科大	有。在任何情況下，被投訴或與投訴有直接利害關係的人士，均不得參與處理有關投訴。如有需要，他們會被要求提供資料，以協助調查。此外，校方亦訂有規則，訂明在處理投訴的每個階段，投訴只會交由跟前一階段的決定無關的人士處理，以便重新作出全面和公正的考慮。
港大	有。如果被投訴的人士是一名系主任，該宗投訴初步會由學院院長處理；如果校長本身遭投訴，則會由校務委員會主席代其處理申訴程序。

9. 保密程度是否足以保障投訴人的私隱？

院校	回應
城大	是。所有資料都會以絕對保密的方式處理。
浸大	是。所有上訴／投訴個案均會以絕對保密的方式處理。投訴人和其他當事人的私隱，均會按照《個人資料(私隱)條例》的規定獲得保障。
嶺大	是。各項機制的有關程序規定，整個處理程序均須在絕對保密的情況下進行，而個案各方當事人的私隱亦須根據法例規定予以保障。
中大	是。所有與個案有關的資料均會以絕對保密的方式處理。
教育學院	是。所有投訴均會以絕對保密方式處理。教育學院一向致力恪守保密原則，並會嚴格遵照《個人資料(私隱)條例》的規定，保障投訴人的利益和私隱。
理大	是。“有關政策”已訂明任何時間均須嚴格遵守“保密”原則，因此投訴人的私隱將可獲得保障。
科大	是。所有投訴均以絕對保密方式處理。任何參與覆核程序的人士如違反保密原則，將被視為嚴重違反專業操守，並會被處以適當的懲罰。

院校	回應
港大	是。所有研訊皆以保密方式進行。涉反研訊及調查的各方均會被提醒研訊的保密性和他們保密的責任。校董會會就未獲授權而透露關於報告的資料、細節或文件的行為採取適當的行動。

10. 投訴個案中的各有關人士，是否有足夠機會提供資料及證據以支持其立場？

院校	回應
城大	是。如屬涉及人事決定的個案，有關教職員可自行決定向審核委員會提供哪些證據，以證明其應獲擢升或續約等。如屬紀律研訊，答辯人有權向紀律委員會提交書面陳述、傳召證人和出席委員會的聆訊。
浸大	是。在考慮有關續約／通過關限／晉升的個案時，有關方面會請個案所涉及的教職員提供證據，以支持其立場。在考慮有關辭退的個案時，所涉及的教職員有權出席有關委員會的研訊，提交資料或證據以申辯、傳召證人，以及按其意願由同事陪同應訊。
嶺大	是。根據有關程序，投訴／上訴個案的各方當事人在整個處理過程中，均有充分機會提交資料和文件，以支持其立場。
中大	有。大學會在覆核過程中進行適當的諮詢。有關的受聘人有機會提出意見，以及提供其認為有助大學覆核有關個案的資料。
教育學院	有。上訴／投訴個案的各方當事人都有權出席委員會的研訊、向委員會提交證據，以及在調查過程中傳召有關事件的證人。
理大	有。“有關政策”訂明，在調查過程中，上訴或申訴個案的雙方當事人都會獲得接見，並且有權就獲接見的其他人士所提供的資料發表意見，以及在適當時進一步提供資料。此外，“有關政策”又訂明，上訴或申訴所針對的一方，應獲提供載述上訴或申訴內容的相關文件。同樣，提出上訴或申訴的教職員亦應獲提供對方所作的書面回應。
科大	有。有關各方都會有充分機會提交其認為與個案有關的資料／證據。

院校	回應
港大	有。有關僱員可呈交充分的上訴理據，並可親自向處理上訴的組織陳述其個案。

11. 有沒有公布處理投訴／上訴的服務承諾？何如，有沒有規定在一個時限內給予回應或進行聆訊？

院校	回應
城大	有。就紀律聆訊而言，校方已就進行聆訊、給予回應和作出決定等程序訂明時限。
浸大	有。現行政策已訂有明確時限。在處理有關辭退實任教職員的上訴個案方面，校方已就相關上訴委員會的成立、召開會議和就其決定提交報告，以及把上訴結果通知有關教職員等程序訂明時限。
嶺大	有。有關程序已列明接獲投訴／上訴後各項跟進行動的時間表，以及完成整個程序的時限。如未能按既定時間表行事，則須向校董會或校長解釋。
中大	所有投訴／上訴均會盡快處理，而部分指引亦有清楚註明處理個案的時限。
教育學院	有。有關各階段處理投訴／上訴的具體時限，已於相關的政策文件內公布。
理大	有。“有關政策”規定須於兩個月內向校長提交報告，否則，申訴委員會須以書面向校長解釋。
科大	有。處理上訴的具體時限已在既定程序中清楚列明。至於訂明程序範圍以外的投訴，大學內部亦有指引，要求有關人員盡快處理該等投訴。
港大	有。例如關於遣散過剩員工的個案，所有上訴必須在合理及可行的時間內及在給予員工通知期限屆滿前盡快提交校董會。

12. 有沒有向投訴人充分解釋當局所作出的最終決定、所採取的行動或不採取行動的理由？

院校	回應
城大	會。紀律委員會會把一份書面報告交予答辯人。報告會載錄紀律委員會提出有關建議的各項理由。至於人事方面的決定，校方會透過系主任向有關教職員解釋。
浸大	會。個案所涉及的教職員會獲書面通知有關委員會所作的決定。
嶺大	會。如有關教職員提出要求，校方會向上訴人詳細解釋作出最終決定的理由。如有關投訴涉及紀律事宜，校方亦會向投訴人詳細解釋作出行動或不作出行動的理由。
中大	會。校方會把有關上訴／投訴的所有決定正式知會有關教職員。
教育學院	會。個案審結後，投訴人會獲書面通知有關委員會的最終決定，以及作出該項決定的詳盡理由。
理大	會。投訴個案的雙方當事人會獲書面通知有關申訴委員會所作的一切決定。
科大	會。如上訴／投訴個案的決定涉及合約聘用事宜，校方通常會透過有關上訴人／投訴人的系主任，通知他有關最終決定以及作出該決定的理由。
港大	會。根據規定，申訴人必須獲知會最終決定。

13. 是否設有作出糾正或補救措施的機制？有沒有明文規定這些措施須盡速進行？

院校	回應
城大	是。如認為推翻原來決定或採取補救措施是適當之舉，校方會通知及要求有關方面採取適當行動。
浸大	是。如認為有需要推翻原來決定或採取補救措施，有關方面會盡快跟進有關的決定。
嶺大	是。如有關違反紀律個案的決定獲得推翻，校方會採取補救措施。
中大	是。有關程序會按照大學服務條款、《香港中文大學條例》及大學規程、《僱傭條例》和其他有關條例的規定進行。

院校	回應
教育學院	是。調查完成後，各有關委員會可視乎情況所需，建議推翻原來決定或採取直接補救措施。校方會盡快跟進委員會所作決定。
理大	雖然“有關政策”並無提及推翻原來決定或採取補救措施的事宜，但如上訴個案結果顯示有需要採取補救行動，校長會馬上付諸實行。
科大	是。處理投訴的委員會／負責人員可着令推翻原來決定或採取補救措施。在此情況下，校方會盡快採取適當行動。
港大	是。如果原來決定被推翻，校方會盡快採取補救措施。

C. 透明度和監察

14. 在制訂或更改有關機制時，曾否諮詢各級員工？

院校	回應
城大	是。在制訂監管教職員紀律的規則時，校方已徵詢教職員諮詢委員會的意見，該委員會的成員已包括由教職員互選產生的代表。
浸大	是。在主要的人事政策方面，如有任何變更，均須經由教學人員和非教學人員組成的有關委員會詳細討論，再提交校董會審議。校董會的成員也包括了由教職員互選產生的代表。
嶺大	是。在制定重要的人事政策，或其後對該等政策作出重大修訂時，校方通常會先徵詢教職員的意見。教職員可以書面方式及／或在全體教職員均可參加的論壇上，發表他們對有關政策擬稿的意見。
中大	是。在制訂有關終止聘用和不予實任的上訴程序時，已徵詢兩個教職員協會的意見。
教育學院	是。在制定或建議修訂投訴／上訴機制時，校方都會透過公開論壇及／或講師協會等途徑，徵詢教職員的意見。有關建議亦會經人事委員會或校董會深入討論，然後予以通過。校董會的成員已包括由教職員互選產生的代表和校外人士。

院校	回應
理大	是。教職員上訴及申訴程序是多年前由一個小組負責制定的，小組成員包括當時的教職員代表及由政府獨立委任加入校董會的外界人士。校方已徵詢過前理工學院教職員協會的意見，並把收到的意見納入有關程序內，然後才提交校董會正式通過。
科大	是。在制定有關程序之前，校方廣泛徵詢了有關教職員的意見。在學系和學院層面，各學系的事務委員會和各學院的顧問委員會亦對有關程序展開廣泛討論；最後進至大學層面，由大學教務委員會作最後辯論和通過。
港大	是。終止聘用／裁員／申訴規則的修訂建議，必須先交由教職員服務條例委員會考慮，然後才可提交校務委員會審議。教職員協會和職員協會可各派一名代表加入教職員服務條例委員會，由此可見，校方有讓職方代表加入負責制訂終止聘用和申訴規則的委員會。

15. 各投訴／上訴渠道是否已有足夠宣傳？

院校	回應
城大	有。透過大學內聯網的人力資源處網頁，教職員可以很方便地查閱上訴的渠道和程序。
浸大	有。上訴／申訴程序臚列於職員手冊及刊載服務條件的小冊子中。
嶺大	有。校方透過校內的電腦網絡，公告上訴委員會的職能及上訴程序。此外，校內各部門均存備一本教職員手冊，載述有關程序，供教職員參考。
中大	有。教職員手冊載有關於不予實任的上訴程序。校方在制定有關不予實任及解僱教職員的上訴程序時，已分別通知中文大學教師協會及中文大學職員協會。
教育學院	有。校方已透過電郵、內部通告、內聯網和教職員手冊等，廣泛宣傳各種投訴／上訴渠道。

院校	回應
理大	有。“有關政策”已公告周知，並載於《員工手冊》內。員工可透過教職員內聯網在大學網頁查閱《僱員手冊》的資料。“有關政策”清楚訂明各個上訴機制以及在不同層面處理上訴個案各方的職責。此外，分發予個別教職員有關服務條件的文件，亦載有解僱個案的上訴及申訴程序，為教職員提供向大學校董會提出上訴的另一途徑，以尋求最終裁決。這些程序全部以中英文刊載，員工可向人事處索閱。
科大	有。有關程序載於僱員手冊內，員工亦可在大學的教職員內聯網上取得有關資料。
港大	有。處理教職員就合約聘用事宜提出投訴的程序和政策，載於僱員手冊內，員工亦可透過互聯網取得有關資料。

16. 是否有適當措施讓員工監察有關機制？

院校	回應
城大	有。校董會內兩名由教職員互選產生的成員會參與審議和通過有關政策。
浸大	有。校方會透過通告和教職員手冊等途徑，公布上訴程序。教職員可隨時向人事部提出意見。此外，人事方面的政策如要作出重大修訂，須由有教職員或經互選產生的教職員代表出任成員的委員會和校董會詳加考慮。
嶺大	有。校董會負責審議各項政策和作出決定，其中部分成員是由教職員互選產生的，部分則由教務會的教學人員互選產生的。由於各常務委員會須在隨後一次的校董會會議上向校董會匯報常務委員會的各項工作，因此，上述兩類校董會成員可就有關機制提出意見，以及在有需要時提出修訂建議。
中大	有。教職員可隨時自行或透過職工會提出建議。校方亦定期與職工會舉行聯席諮詢委員會會議，以便討論與人事和政策有關的事宜。
教育學院	是。教職員可隨時向人力資源處表達意見及提出建議，以改善現有的申訴機制。所有意見／建議均會獲校方認真考慮。各委員會內亦有經互選產生的教職員代表，他們亦會參與監察申訴機制的工作。

院校	回應
理大	是。如前文所述，教職員的上訴及申訴程序獲校董會通過前，校方曾諮詢香港理工大學教職員協會的意見，而通過後亦進行了廣泛宣傳。校方認為教職員的上訴及申訴程序既公平而又具透明度，同時，校方亦已制定適當的措施，以協助教職員監察申訴機制的運作。
科大	由於主要的政策審批機關(例如大學教務委員會和校董會)內均有教職員代表，因此，教職員可繼續監察既定的申訴程序。
港大	是。如上文第 14 條所述。