

第3章

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

審計署進行了一項審查，以審查8間大學教育資助委員會(教資會)資助院校釐定職員薪酬福利條件及獎助學金的基準。

2. 在公開聆訊開始時，**教育統籌局局長李國章教授**作出申報，聲明他在1996年8月1日至2002年7月31日期間擔任香港中文大學(中大)校長。在審計署署長報告書涵蓋的期間內，他曾參與中大的政策制訂工作。

3. **教育統籌局局長**繼而發表序辭。他表示：

——教育統籌局(教統局)歡迎審計署提出的各項建議，這些建議與政府就香港高等教育的未來發展所訂定的政策一致；

——政府當局同意，將教資會資助院校職員的薪酬與公務員薪金掛鈎的做法已不再切合時宜。因此，當局於2003年4月向立法會財務委員會(財委會)提交建議，提出解除對大學薪酬結構的規管。該項建議已獲得財委會通過。由2003年7月1日起，各院校可自行決定究竟保留其現行的薪酬福利制度，還是應就此制訂新的制度。在此背景下，政府當局同意審計署的建議，認為各院校的管治組織應就其本身的薪酬福利條件(包括約滿酬金及假期)進行檢討，並訂立一套有效的機制，供日後進行周年薪酬調整時採用；

——由於大學職員的薪金開支主要來自公帑，各院校顯然有責任披露這方面的資料，以提高透明度及問責性。政府當局同意各院校應披露有關其薪酬結構，以及高級教學和行政人員附帶福利及薪酬福利條件(不論是以公帑還是非政府經費支付)詳情的資料；

——關於向大學校長支付額外薪酬的事宜，若有關院校只動用非政府經費，並且獲得該院校本身的管治組織通過，教統局原則上並不反對此項安排。在解除對各院校薪酬結構的規管後，向大學校長支付額外薪酬的安排將無須經政府及財委會批准，但各院校有責任向捐款人／公眾全面披露有關資料，而在釐定高級職員的薪酬福利時，應確保薪酬與職位相稱，並顧及有關職位的責任輕重及市場上相若職位的薪金水平；

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

——至於約滿酬金及假期管理的問題，教統局大致上同意審計署的建議。此外，教統局明白各院校必須履行其合約責任，而在修改其在職人員服務條款及條件時，亦須符合《僱傭條例》的規定；及

——關於獎助學金的管理，教統局同意各院校應檢討向研究生提供獎助學金的安排，以及訂定清晰的審批準則。各院校亦須就釐定獎助學金金額制訂清晰的政策。

4. **香港科技大學校長及大學校長會召集人朱經武教授**亦於聆訊席上發表序辭，全文載於**附錄33**。簡要而言，他表示：

——香港的高等教育界在過去10年取得長足的發展。有更多年青人獲得接受大學教育的機會，這對於前人而言只是夢想。勞動人口的教育水平提高，有助本地經濟維持競爭力。此外，各院校亦在不同研究範疇建立優厚的實力。在若干範疇中，本港院校的研究能力及成就更已臻國際水平；

——高等教育院校在多方面對本港社會作出價值重大的貢獻。價值並非僅是金錢成本。衡工量值式審計可有助檢討大學在運作上的成本效益，但高等教育的價值，不能單以幣值量度。一向以來，高等教育院校審慎管理所獲撥付的公共資源，並在適當顧及透明度、問責性及生產力的原則下管理這些資源；

——香港高等教育院校的辦學環境與其他國家有很大分別。為了保持國際間的競爭力，香港的大學不能單單依靠在本地招聘人才以滿足其需求。可是，外地教研人員必須克服舉家移居他處，融入一個截然不同的生活環境的困難。因此，各院校需付出額外酬金，吸引海外教研人員接受本地大學的職位，而對現正處於發展階段的部分院校而言，此情況尤其真切；

——把本地教研人員與美國相若職級教研人員的平均薪酬作一簡單比較，對於了解真實情況未必有太大幫助。在美國，除薪酬福利條件不同外，各大學支付的薪酬亦視乎教研人員的職責及表現而存在極大差異。舉例而言，大學校長的薪酬福利條件可介乎逾100萬美元至10萬美元的水平。此

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

外，教研人員的薪金亦會視乎不同情況而有極大差別，甚至可出現一些情況，若干教研人員的薪金較大學校長、市長、州長優厚，以至最近更超越美國總統的薪酬；

——在比較香港與英國的情況時，亦須小心審慎。英國在過去10年由於支付的薪酬缺乏競爭力而流失了不少人才。單以過去10年來說，盛極一時的牛津大學及劍橋大學，便曾嘗試延攬美國一些最卓越的學者，特別是由英國赴美發展的學者回流英國，但並不成功；及

——如要把大學發展成為世界級學府，金錢是必要的元素。不難發現的是，在教授的薪酬與發展一個偉大社會和經濟體系所需的人才之間，存在一種簡單而頗為可靠的相互關係，不論在不同國家、州分甚或大學體系內，情況皆然。大學是香港的重大資產。一如所有其他資產，其價值可以增加，但增值是個漫長的過程。然而，它亦可能會在一夜貶值。但願藉着這次機會，可進一步提升本地大學教育這項重要資產的價值，使之成為區內高等教育的路向明燈。

薪酬結構

5. 據審計署署長報告書第2.53至2.57段所載，各院校校長的薪酬水平，是政府對相若職級的公務員職位及海外大學校長的薪酬作出有系統比較後訂定的，並於1996年6月經財委會通過。審計署審核各院校校長的薪酬福利條件後，發現有6所大學使用非教資會撥款，以支付較高薪金或現金津貼的方式，向其校長支付額外薪酬，所涉數額為財委會所批准薪金款額的3%至98%不等。在一宗個案中，每月支付的現金津貼款額約為177,000元，其中包括每月約138,000元代替房屋福利及度假旅費的津貼。只有一所大學曾向政府當局提出支付額外薪酬一事，並獲其同意。

6. 委員會亦察悉，根據審計署署長報告書第2.65(e)段所載大學教育資助委員會秘書長作出的回應，教資會認為應容許各院校管治組織作出靈活安排，自行決定其校長的薪酬福利條件，但只可動用非政府經費支付有關開支。在這方面，各院校應恪守“透明度”及“外界參與”這兩項一般原則。

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

7. 在這背景下，委員會詢問：

——各院校是否須向教統局提出申請，尋求後者批准其動用非政府經費向校長支付額外薪酬；及

——教資會有否就“透明度”及“外界參與”這兩項原則訂定指引，以及各院校是否均知悉該兩項原則。

8. **教育統籌局局長及大學教育資助委員會秘書長張寶德先生**回應時表示：

——由於上述安排只涉及非政府經費，各院校無須向教統局申請批准；及

——在上次薪酬檢討後，教資會已致函告知各院校，以政府撥款支付的薪酬若出現任何變動，均須尋求立法會的批准。若動用非政府經費支付有關開支，則沒有這要求。在2003年3月，一所院校就這方面向教資會尋求指引。因此，教資會訂定了指引，強調須恪守“透明度”及“外界參與”這兩項原則。各院校均完全知悉這些原則。

9. 委員會察悉，香港理工大學(理大)向其校長支付每月約177,000元現金津貼。委員會就有關經費的來源提出查詢，並詢問理大校董會可否對支付現金津貼一事進行討論及作出批准。

10. **香港理工大學校董會主席胡應湘爵士**答稱：

——該筆現金津貼並非由公帑或給予理大的捐款支付。有關經費是理大自行爭取得來的款項，例如透過與商業機構合作進行的項目；

——該項現金津貼由兩部分組成，分別是首長級薪級表第8點薪酬與首長級薪級表第10點薪酬的98%的差額及房屋福利，兩者所涉及的款額分別為約30,000元及約130,000元。向校長支付額外薪酬的原因，是使其薪酬水平與香港大學(港大)、中大、香港科技大學(科大)及香港城市大學(城大)校長的薪酬看齊；

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

- 至於房屋福利方面，根據校長的聘用條件，理大須向其提供住所。理大過去一直支付校長所租住住所的租金、差餉、管理費、公用事業服務收費及維修費用。理大認為如向校長支付現金津貼以取代房屋福利和度假旅費津貼，大學所支付的開支總額將會較低。此外，他本人亦反對花費金錢為租住處所進行裝修，因為每當有新校長上任，理大均須再次支付裝修費用；及
- 向校長支付現金津貼的決定由校長事務委員會作出，該委員會的成員包括理大校董會內若干校外成員。校長事務委員會的決定具有極高透明度。理大校董會一直把處理細節事宜(例如校長享有的旅費津貼)的權力，轉授予校長事務委員會。

11. 香港理工大學校董會秘書曾慶忠先生補充：

- 由於理大是一所大機構，需要處理的事務繁多，因此，理大校董會設立了不同的委員會及常務委員會，以處理不同範疇的工作，例如策略計劃及籌款事宜。在胡應湘爵士出任校董會主席及他本人出任校董會秘書之前，校董會已設立校長事務委員會，負責處理與校長聘用合約有關的事宜。校長事務委員會是獲得校董會適當轉授權力的委員會；及
- 校長事務委員會負責監察校長的表現及處理續訂校長聘用合約的事宜，包括在續約時擬訂聘用條件的細節。按照慣常做法，校長事務委員會不會向校董會匯報其決定的詳情。同樣地，校長事務委員會就校長現金津貼所作的決定，亦未有向校董會作出匯報。然而，如有任何校董會成員希望得悉有關詳情，理大的政策是會向他們披露全部資料。

12. 委員會察悉香港理工大學校董會主席及校董會秘書所作出的回應，並指出《香港理工大學條例》第9(3)(c)條訂明，理大校董會不得將批准大學僱用的人的服務條款及條件(大學僱用的非全職的人或臨時僱用的人除外)的權力轉授予任何委員會。委員會詢問，在此情況下，理大認為其有否遵守該條例第9(3)(c)條的規定行事。委員會亦要求理大提供校長事務委員會就有關校長現金津貼的決定進行討論的紀錄。

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

13. **香港理工大學校董會主席**在公開聆訊席上及其2003年5月24日函件(附錄34)中表示：

- 理大認為理大校董會已遵從《香港理工大學條例》第9(3)(c)條的規定，因為校董會確擁有並行使其權力及責任，**通過大學內**除兼職及暫聘員工以外的**所有類別及級別員工的標準服務條款及條件**，包括薪級或薪酬範圍、假期類別、房屋福利類別、醫療及牙科福利和保險、差旅及教育津貼等，以及有關條件的適用範圍；
- 就校長或前理工學院院長而言，他們的服務條款及條件均由校董會批准通過。現任校長的一般服務條款及條件是由校董會在校長最初於1991年就任時釐定的；
- 校長事務委員會的成立與運作，實際上是以80年代或更早期的理工學院院長事務委員會的慣例為藍本。校長事務委員會或以前的院長事務委員會所處理的事務，包括執行和實施服務條款及條件的細節。此外，該委員會亦曾根據校董會訂定的服務條款及條件架構，處理與若干事項有關的細節，包括所享有的旅費、機票的等級、本地住宿租金限額、本地家傭薪金、由大學支付的公用事業服務收費限額，以及非實報實銷的酬酢津貼等；
- 為確保有外界的參與，校長事務委員會由校董會內若干校外成員組成。校長事務委員會現時由校董會7名包括校董會主席在內的校外成員組成，並由校董會主席擔任委員會的主席；
- 理大相信《香港理工大學條例》的相關條文並非用以規定，理大每名僱員的個別薪酬福利條件的每一細節，均須由校董會全體成員決定及通過。此舉既不恰當亦不切實際，因為校董會應處理大學的政策事宜，而不可能兼顧或處理全校約3 000名僱員的人事細節；及
- 為正視該條例第9(3)(c)條可能衍生不同釋義的問題，理大擬尋求教資會及政府的進一步澄清，並修訂或修改《香港理工大學條例》，以免校董會淪為人力資源部門。

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

14. 關於校長事務委員會所作討論的紀錄，**香港理工大學校董會主席**在同一函件夾附了校長事務委員會的有關文件，供委員會參閱。他同時表示，關於給予校長現金津貼的決定，是校長事務委員會成員經事先非正式討論後，於2001年7月28日通過書面表決文件作出的。當時的校長事務委員會由校董會6名包括校董會主席在內的校外成員組成，並由校董會主席擔任委員會的主席。有關事宜獲得校長事務委員會成員一致通過。

15. **香港理工大學校董會主席**在2003年7月4日函件(**附錄35**)中回應委員會的進一步查詢時表示：

——在校長事務委員會通過有關建議後，校長的聘書與聘用合約已作出相應修訂。沿用過往的做法，有關修訂並無呈交理大校董會通過；及

——理大校董會在其第三十四次會議上一致肯定理大在這方面的立場及處理方法，且認同有關做法並無違反《香港理工大學條例》第9(3)(c)條的規定。在該次會議上，校董會的校外成員亦獲悉有關校長薪酬的細節。

16. 委員會就理大有否遵從《香港理工大學條例》第9(3)(c)條的規定，徵詢教資會的意見。

17. **大學教育資助委員會秘書長**在2003年7月9日函件(**附錄36**)中指出，《香港理工大學條例》第9(3)(c)條的詮釋屬法律事宜，由教資會就此條文作出確實詮釋並不合適。然而，在運作層面上，教資會可理解理大校董會有需要把某些重複的工作交由轄下委員會處理。至於應作出何種安排或如何立法，則超越了教資會的職權範圍。

18. 應委員會所請，**審計署署長**就此事提出其意見。他在2003年7月31日函件(**附錄37**)中表示：

——每月向校長支付約177,000元現金津貼以代替房屋福利及度假旅費津貼的安排，與理大校董會通過批准的一般服務條款及條件有顯著差別。即使撇開法律問題不談，為審慎行事起見，亦理應尋求校董會批准這項安排。在此方面，他注意到理大校董會其後已在2003年6月24日舉行的第三十四次會議上肯定大學對此事的立場和做法。校董會的校外

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

成員也在該次會議上得悉校長薪酬福利條件的細節。為加強管治和問責程度，大學日後所提供的薪酬福利條件倘與一般服務條款及條件出現顯著差別，應事先尋求校董會的批准；及

——鑒於《香港理工大學條例》第9(3)(c)條可能出現不同的詮釋，理大擬尋求政府／教資會的進一步澄清，並修訂或修改有關條例。為免生疑問，並為了加強管治和公眾問責程度，當局應在該條例內清楚訂明，服務條款及條件如出現顯著的差別，必須事先尋求校董會的批准。

19. 委員會曾參閱財委會於1996年6月28日審議的財委會FCR(96-97)30號文件(附錄38)，並察悉政府建議把部分院校校長(包括理大校長)的薪級定於首長級薪級表第8點時，已考慮到根據政府的資助政策，受資助機構員工的服務條件應大致與公務員相類職系相若，而不得較其優厚。該文件第5段亦指出，“顧問亦認為，本港院校校長的薪酬水平……按現金薪酬總額計算，比新加坡院校校長的薪酬低很多，**但按薪津總額計算，則大致相若**”。

20. 根據上述財委會文件，委員會認為，各院校校長的薪津福利總額(即包括底薪及現金津貼)看來應受“不得優於”公務員的原則規限。委員會質疑，理大向其校長每月支付現金津貼以代替房屋福利及度假旅費津貼，以致其薪酬總額高於財委會所通過的薪酬款額，這項安排是否有違“不得優於”公務員的原則。

21. 委員會又得悉，理大校長在受聘於另一所大學時，曾根據自置居所資助計劃領取居所津貼，為期約達6年之久。委員會詢問，在這情況下，理大向其校長每月支付現金津貼以代替房屋福利及度假旅費津貼的安排，有否違反自置居所資助計劃的條件，例如在享用期方面的限制。

22. **香港理工大學校董會主席**在2003年7月4日函件中答稱：

——校長事務委員會在通過每月向校長支付現金津貼以代替房屋福利及度假旅費津貼的建議時，並不認為這是支付予校長一筆比財委會批准款額更高的“薪金”總額，或這項安排可能會違反“不得優於”原則；及

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

——校長事務委員會認為在向校長提供房屋福利及度假旅費津貼方面，委員會採取了彈性安排，既沒有因而令理大耗費太多經費，亦沒有動用公帑。該現金津貼是用以支付校長有權享有的上述福利，它本身並非薪金。

23. **大學教育資助委員會秘書長**在2003年7月9日函件中表示：

——按教資會的理解，“不得優於”原則只在涉及公帑的情況下適用。由於理大是以非政府經費向校長每月支付津貼以代替其房屋福利及度假旅費津貼，因此教資會認為這安排並沒有違反“不得優於”的原則；及

——由於每月支付予理大校長的現金津貼並非以公帑繳付，同時亦不屬於政府資助的居所資助計劃下的項目，因此教資會認為120個月享用期的限制並不適用。

24. 委員會從審計署署長報告書第2.57段得悉，理大有大量空置的高級職員宿舍。審計署認為，理大有需要研究可否利用空置的高級職員宿舍，為管理層要員提供居所，以代替將房屋福利折算為現金津貼的安排。在此方面，委員會詢問理大何以未有利用其空置的高級職員宿舍為校長提供居所，以充分善用現有資源。

25. **香港理工大學校董會主席**解釋：

——理大過往曾研究這項建議，但有關構思不獲接納，因為由高級職員宿舍改建而成的校長居所，並不切合大學校長的身份。校長的居所應具有合理的寬敞面積，而且地點良好。由於港大、中大、科大、城大及理大的校長屬於同一職級，他們應獲提供水準相若的居所。在這方面，港大及科大較為幸運，可為其校長提供甚具氣派的府第；及

——政府過往曾批撥一幅土地，供理大興建學生宿舍之用。當時，他曾建議理大應在學生宿舍頂樓建造優質的頂層住所。可是，由於擔心把校長居所與學生宿舍建在同一地點會侵犯校長的私隱，是項建議並未獲得接納。

26. 委員會要求取得各教資會資助院校為其校長提供的住所的比較資料，並詢問：

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

——是否訂有任何關於向各院校校長提供居所的標準；及

——不為其校長提供居所的院校作出的其他安排。

27. **大學教育資助委員會秘書長**在2003年5月26日函件(**附錄39**)中，就現時各院校為其校長提供居所的安排提供資料。他並告知委員會：

——現時並沒有一套為大學校長提供居所的標準，但基於傳統歷史的理由，某些院校會在校園內為校長提供居所。然而，這種住所的性質與“校長職務寓所”較為相近，而並非員工宿舍。該等寓所很多時會用作舉行院校活動；及

——香港教育學院(教院)及中大並沒有為其校長提供居所，因為他們在未被委任為校長前已參加了居所資助計劃。理大亦沒有為其校長提供居所，因為校長每月獲支付現金津貼以代替房屋福利及度假旅費津貼。

28. 委員會察悉理大校長所獲支付的現金津貼的一部分，是用作補償其薪金與若干其他院校校長薪金之間的差額。委員會詢問，在解除對大學薪酬結構的規管，並將之與公務員薪酬脫鉤後，各院校是否可自行訂定其校長的薪金，以及有關薪金可否以公帑支付。

29. **教育統籌局局長**及**大學教育資助委員會秘書長**解釋：

——財委會在1996年批准對各院校校長的薪級作出修訂後，港大、中大及科大校長的薪金水平均因而下調。財委會在審議有關的薪級時，並未接納教資會的建議，讓該3間大學的管治組織作出靈活處理，以便在任校長的合約屆滿而再與他們簽訂新合約時，可給予他們與當時相同的薪金(以金額計算)，但有關薪金的款額將被凍結，直至首長級薪級表第8點的薪金追上同一水平為止。經與各院校進行商討後，政府當局及教資會同意各院校可運用非政府經費，向其校長支付較首長級薪級表第8點薪金水平為高的薪金。然而，如各院校以政府經費支付較高薪金，則須先行獲得財委會的批准；

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

——在大學薪酬結構與公務員薪酬脫鈎後，各院校的管治組織可自行訂定其校長及職員的薪金水平。在這情況下，各院校應訂立具透明度，且有充分外界參與的薪酬福利條件制度。教資會會向各院校發出指引，以確保他們恪守透明度及外界參與這兩項原則；及

——解除對大學薪酬結構的規管並不涉及資助的增減。政府會繼續按照各院校校長現時的薪級向各院校作出撥款，而各院校可自行決定如何調配所獲批撥的款項。

30. 關於披露大學高級職員的薪酬福利條件，委員會察悉審計署在審計署署長報告書第2.51段中建議，各院校有需要公開披露高級教學及行政人員的薪酬福利條件，以提高其透明度及公眾問責程度。委員會詢問各院校校長對此建議有何意見。

31. **香港科技大學校長及大學校長會召集人**表示他歡迎這項建議，因為透明度及問責性是重要的原則，所有院校均會朝這個方向行事。然而，由於高等教育界即將面對多項變革，他希望在實施時間安排方面可容許各院校作出靈活處理。

32. **香港大學校長徐立之教授**亦表示，他贊同有關建議。事實上，他在加拿大工作時亦須向公眾披露其薪金。

33. **香港中文大學校長金耀基教授**表示：

——中大有頗多“行政”職位如副校長及書院院長，均由受薪擔任實任教學職位的教授出任，他們雖同時執行額外的行政職務，但只會獲發象徵式的職務津貼。因此，披露副校長及書院院長的薪金，實際上等於披露個別教授的薪金；及

——他雖同意披露教授的薪幅，但反對披露個別教授的薪酬。至於各院校校長的薪酬福利條件，他同意可予披露。

34. **嶺南大學校長陳坤耀教授**補充：

——他並不反對以薪金級別形式披露教授的薪酬水平；及

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

——由於大學職員的薪金是與須每年經財委會批准的公務員薪級掛鈎，大學不同職系職員的薪金水平已具有一定透明度。此外，講座教授職系教學人員的薪金不得超逾講座教授級平均薪金上限。

35. 香港高等院校教職員會聯會主席及中文大學教師協會理事岑嘉評教授表示：

——香港高等院校教職員會聯會(高等院校教職員會)支持大學不同職系人員的薪金應公開及具有透明度，但公開及維持透明度並不足夠。在大學薪酬結構與公務員薪酬脫鈎的情況下，當局對大學將缺乏監管，因大學可自行決定如何使用政府批撥的款項。高等院校教職員會憂慮如大學的管治組織決定大幅提高院校校長的薪金而削減教學人員的薪金，將沒有上訴渠道供大學職員就有關決定作出申訴；及

——解除對大學薪級規管的措施及審計署署長的報告書，均對教學人員的士氣造成不良影響。他希望各院校校長會與高等院校教職員會及前線教學人員保持溝通。

36. 大學教育資助委員會秘書長在2003年5月26日函件中回應委員會的詢問時表示，教資會即將與各院校及政府當局就披露教學及管理人員薪酬的指引展開討論，有關指引將根據提高“透明度”及“外界參與”的原則訂定。視乎討論的進度，教資會預期有關指引將於半年內(即2003年11月底前)備妥。

37. 委員會從審計署署長報告書第2.58至2.60段得悉，在8間教資會資助院校當中，有7間院校的財務部主管是最高薪的非教研人員(校長及副校長除外)。審計署認為，部分院校財務部主管的薪金，看來高於公務員體系中相類職級人員的薪金。各院校日後招聘財務部主管時，有必要同時考慮這因素，以訂定恰當的薪金水平。委員會詢問各院校校長對審計署的觀察所得有何意見。

38. 香港大學校長回應時表示：

——這問題基本上與如何評定財務部主管的價值有關。他對於政府部門財務部主管的工作並不了解，因此不能就其工作與香港大學財務處長的工作應如何比較作出評論；

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

——一如他在審計署署長報告書第2.67段中指出，香港大學財務處長除負責一般財務事宜外，還同時兼任香港大學物業處顧問、香港大學教研發展基金公司秘書，並負責監察港大的效率促進小組，以及與港大各附屬公司保持聯繫和統籌附屬公司的運作。港大認為支付予其財務處長的薪金是物有所值的；及

——事實上，港大的財務處長曾獲其他機構邀請加盟。對於他最終接納港大提出的聘用建議並同意留任港大，大學方面感到欣喜。

39. **香港中文大學校長**對港大校長的意見表示贊同。他進一步表示，鑒於大學財務部主管的工作範圍繁複，將其薪酬水平與私營機構而非政府財務人員的薪酬作出比較，會較為恰當。

40. **審計署署長陳彥達先生**表示，在釐定適當的薪酬水平時，應就大學薪金進行有系統的比較。由於大學薪級與公務員薪酬掛鉤，審計署認為將大學財務部主管的薪金與公務員體系相類職位(即庫務職系)人員的薪酬作出比較，是恰當的做法。

41. 為確定各院校財務部主管的薪酬福利條件是否恰當，委員會詢問：

——政府當局有否參與釐定各院校財務部主管職位的職級及薪酬福利條件水平；及

——教資會認為各院校財務部主管的職責輕重及薪酬水平，應與大型政府部門還是大型私營機構(如地鐵有限公司)的財務部主管作出比較。

42. **大學教育資助委員會秘書長**在2003年5月26日函件中答稱：

——8所教資會資助院校是由各院校根據個別大學條例成立的校董會管理。在2003年7月1日解除對大學薪酬結構的規管前，各院校須根據財委會通過的薪級表釐定其薪酬，包括適用於大學高層管理人員如財務部主管的大學教學人員和對等職級行政人員的劃一薪級表。可是，在整體撥款制度

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

及院校自主精神下，政府當局及教資會均沒有介入釐定院校個別職位級別的工作；

——由於大學的運作有別於政府或任何其他機構，因此，教資會認為將大學財務部主管與政府財務部主管或其他機構財務人員的薪酬福利條件作出比較，未必完全適合；及

——對不同機構的職位薪酬作出比較，本身存在一定困難，相同名稱的職位往往在其工作性質及內容、所需技能和專長及需要承擔的責任方面各有不同。然而，作為有用的參考資料，財務長(或其他地方所稱的司庫)通常是大學的財務總監，是大學管理層中最高3個階層的成員。

43. 據審計署署長報告書第2.28段所載，儘管香港以至全球高等教育界已經歷巨大變化，但對於由70年代沿用至今仿照英國當時的做法制訂，將大學薪級與公務員薪酬掛鈎的現行機制，30多年來卻從未作出任何檢討或更改。

44. 審計署署長報告書第2.37至2.39段進一步指出，與其他英語國家大學教研人員的平均薪酬相比，本港大學教研人員的平均薪酬似乎普遍偏高。審計署認為，日後檢討大學薪酬結構時，實有必要適當考慮先進國家如美國、英國、澳洲及加拿大教研人員的薪酬水平。

45. 委員會詢問，政府當局及各院校校長對審計署的觀察所得及建議有何意見。**教育統籌局局長**回應時表示：

——儘管英國已於1991年將大學教學人員薪酬與公務員薪酬脫鈎，但本港確實未有相對應對大學薪級與公務員薪酬掛鈎的機制作出檢討；及

——關於本港大學教學人員的薪酬屬於偏高還是偏低，實難以作出判斷，各人對這問題會有不同的看法。此外，其他國家的大學與香港高等院校的情況亦有不同。舉例而言，英國的生活指數較香港低。美國的教研人員每年只獲發9個月薪金。因此，政府當局支持解除對大學薪酬結構的規管，使各院校可自行採用切合本身情況，並可與全球各地高等院校競爭的薪酬福利制度。

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

46. **香港大學校長**表示，港大現正全面檢討其管治及管理架構。該項檢討同時涵蓋港大的整體人力資源政策，以應付校內及校外的轉變，包括政府解除對大學薪酬結構的規管。該項檢討的一部分工作，是因應政府解除對大學薪酬結構的規管而訂定新的薪酬福利制度。

47. **香港中文大學校長**表示：

——一如審計署署長報告書指出，本港大學教研人員的平均薪酬低於美國公立博士學位大學的教研人員。事實上，在過去20年，本港大學一直與公立博士學位大學爭奪市場中的高薪人才，而非平均薪酬的人才。在這方面，香港一直能夠吸引國際學術社會中的優秀人才來港服務。以中大為例，在過去5年從海外招聘的新入職人員當中，有58%來自美國的著名大學；及

——本港大學教學人員的薪酬優厚。然而，他們的薪酬並非超乎比例地偏高，尤其是與私營及公營機構中相若專業職位(如律師及會計師)的薪酬水平相比。

48. **香港科技大學校長及大學校長會召集人**補充：

——他完全同意難以就本港及其他地區的大學薪酬作出比較。純粹就本港和美國教研人員的平均薪酬互作比較，亦不恰當。雖然美國教研人員每年只獲發9個月薪金，但他們可從研究工作賺取額外收入；

——本港大學須支付較高薪酬，以吸引海外學者接受在另一環境的新職位。另一個需要支付較高薪酬的原因是，香港為學者提供的研究環境較為遜色；及

——各院校均接納大學須注意問責性及透明度，並盡量訂定公平的薪酬福利制度，因為大學的支出來自公帑。審計署署長報告書可為各院校提供良好的參考基準。與此同時，當局亦應容許各院校作出靈活處理，以訂定切合其需要的薪級表。

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

49. 香港理工大學校董會主席表示：

- 大學的最重要使命是善用政府撥款及私人捐款，為社會的下一代提供教育。本港各所大學對社會貢獻良多。舉例而言，醫生及醫護人員最近在對抗嚴重急性呼吸系統綜合症一役中所作出的貢獻，實無庸置疑，而他們當中有不少是港大及中大的畢業生；
- 大學在使用納稅人金錢方面理應小心謹慎。與此同時，在規劃未來的發展路向時，亦不應貶抑大學的價值及貢獻，更不可犧牲大學教育的質素；及
- 本地教授的起薪點實際上並不算高。所有教授均經過長年累月的努力研讀，才取得其博士學位。若大學薪酬的吸引力不足，將無法聘得優秀的教授。

50. 委員會提及高等院校教職員會2003年5月12日的意見書(附錄40)，以及審計署2003年5月13日的回應(附錄41)。香港高等院校教職員會聯會副主席及香港大學教職員會主席陳志煒博士回答委員會的詢問時表示：

- 香港的大學教研人員須在夜間及星期六和星期日教授兼讀課程，但未有就這些職務獲發任何額外薪酬。此外，他們每周須工作5天半，但英美教研人員每周只須工作5天。因此，本地教研人員的工作量較為繁重；及
- 審計署僅就香港與其他國家的大學薪酬作出比較，而未有顧及不同地方的不同情況，這做法並不恰當。

51. 審計署署長回應時表示，審計署曾諮詢各院校若干教授，並得悉部分教授兼讀課程的教學人員的確獲發額外薪酬。雖然審計署希望在進行帳目審查的過程中諮詢更多職員甚至學生，但由於時間及資源有限，而該8間院校的學生及教學人員數目眾多，因此未能辦到。

52. 關於香港科技大學校長及大學校長會召集人在其序辭中表示，“英國在過去10年由於支付的薪酬缺乏競爭力而流失了不少人才”，委員會要求他提供證實這說法的資料。委員會亦詢問各院校為何集中延攬美國的教研人員，而不考慮其他英語國家如印度及巴基斯坦的人才。

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

53. **香港科技大學校長及大學校長會召集人**表示，在現時的全球化環境下，不論是來自印度、巴基斯坦還是其他地方的最優秀人才，均會被吸引到美國。因此，各院校必須在美國物色世界一流的教研人才。他在2003年8月4日函件(附錄42)中提供資料，支持他在序辭中就英國情況所提出的說法。

54. 應委員會要求，**香港科技大學署理校長**在2003年5月26日函件(附錄43)中提供資料，說明本地大學能夠從國際間吸納哪些優秀教研人員。該函件及**香港科技大學署理校長**2003年7月11日的函件(附錄44)，亦載有各院校就其在招聘及挽留人才方面的困難所作的闡述。

55. 委員會從審計署署長報告書第2.73(a)段得悉，雖然教院主要提供學位及深造課程，但該校教研人員的薪級明顯低於其他7所教資會資助院校。委員會詢問，這情況對於教院吸引優秀人才的能力有何影響。

56. **香港教育學院校長莫禮時教授**回應時表示，教院在吸引具備本地經驗的職員方面確實存在困難，因為該校的薪酬較其他7所教資會資助院校為低，差幅約為20%。此外，教院未獲正名為大學，亦嚴重影響該校對學生的吸引力。

57. **教育統籌局局長**在公開聆訊席上及2003年7月10日函件(附錄45)中回應時表示：

——基於歷史的發展，適用於在其他教資會資助院校任教學位程度的教學人員的劃一薪級表，並未延展至適用於教院，主要原因在於教院早期開辦的課程大多屬副學位程度課程。隨着當局由2003年7月1日開始解除對各教資會資助院校薪級的規管，教院與其他教資會資助院校一樣，可自行為各級課程的教學人員靈活制訂其薪酬福利條件；及

——至於教院的地位，政府已將之升格為頒授學位機構。由2004至05學年開始，教院所有中、小學教師職前培訓課程的畢業生均為學位持有人。

58. 委員會詢問，各院校因應政府即將解除對其薪級的規管而制訂新的薪酬福利制度的工作，現今進展如何。**大學教育資助委員會秘書長**在2003年5月26日函件中表示，根據將大學薪酬與公務員薪酬脫鈎的建議，各院校可自行決定是否採用本身的薪酬福利制度。若院校決定採

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

取脫鈎安排，該措施的實施時間亦將由其酌情決定。在同一函件中，他就各院校這方面工作的進展提供資料。

59. 至於政府當局的參與，**教育統籌局局長**在2003年5月27日函件(附錄46)中指出，教統局一直與教資會和財經事務及庫務局研究解除規管後撥款予各院校的具體安排，以便各院校可推行新的薪酬福利制度。

約滿酬金

60. 委員會關注到，一如審計署署長報告書第3.6至3.10段指出，部分院校在1999年5月至2002年10月期間，未有遵從政府向非專業及支援人員支付約滿酬金的指引行事。不少新聘人員均獲支付底薪15%的約滿酬金，而非有關指引所訂明的10%。

61. 委員會亦從審計署署長報告書第3.16(a)段得悉，中大於1999年並沒有即時實施經修訂的約滿酬金比率，因為中大打算待政府落實對公務員服務條款及福利的改革後，才一次過推行所有新措施。因應委員的要求，**香港中文大學財務長**在2003年5月16日函件(附錄47)中，提供了記錄中大當時考慮有關事宜的文件。

62. **香港教育學院副校長(資源及行政服務)倪偉耀先生**回答委員會的詢問時表示，由於教院的薪級遜於其他院校，因此，教院校董會希望待其他院校作出決定後，才實施經修訂的約滿酬金比率。教院校董會已於2002年年底通過由2003年4月1日開始修訂有關比率。

63. 委員會詢問理大在這方面有何決定。**香港理工大學校長潘宗光教授**答稱，理大會連同即將進行的薪酬福利條件檢討，一併審慎研究約滿酬金的水平，並以底薪10%作為有關檢討的其中一項指標。

64. **嶺南大學校長**表示：

——嶺南大學(嶺大)並沒有漠視政府所訂的約滿酬金指引。在接獲有關指引後，嶺大曾多次就約滿酬金的安排進行討論。然而，嶺大當時並沒有實施經修訂的約滿酬金比率，因為該校打算跟從其他院校的安排。此外，把支薪點在總薪級表第34點以下的人員的約滿酬金比率訂為10%，而支薪點較

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

高的人員的約滿酬金比率則訂為15%，嶺大原則上對這安排的理據存疑；及

——嶺大現已通過把支薪點在總薪級表第34點以下的人員的約滿酬金比率修訂為10%。

假期的管理

65. 委員會指出，根據審計署署長報告書第4.9段所載審計署的意見，在各院校的假期福利方面，先前的指導原則所訂，有關資助機構職員的服務條款及條件須與公務員大致相若而不得優於公務員的規定，過往並未獲得嚴格遵循。因此，部分院校職員目前依然享有較相類職級公務員優厚的假期福利。

66. 審計署署長報告書第4.7段的表六顯示，就可享有過往所訂假期福利條件的非臨牀教研人員及同等職級的高級行政人員而言，港大職員可享有的假期福利是各院校之冠。據第4.28段所載，港大得悉過半數合資格享有如此優厚假期福利的職員，仍會在校內工作10年以上。委員會詢問，港大有否訂定任何有效措施，解決職員享有過多假期所帶來的問題。

67. **香港大學校長及香港大學財務處長林炳麟先生**回應時表示：

——在解決有關問題時，港大必須履行合約規定的責任，並受到《僱傭條例》的條文所約束。有關條文規定，在未經僱員同意的情況下單方面更改服務條款及條件，將有可能引起訴訟；

——港大現正檢討其整體人力資源政策，並希望在一年內訂定較有效的措施，以解決職員享有過多假期所帶來的問題；

——在港大5 000名職員當中，只有約388人可享有長假期。他們的假期可累積至最多365天，而超出限額的假期將會自動註銷。事實上，這些職員積存的假期數目超出限額並被註銷的情況頗為普遍。此外，部分職員在休假期間仍然進行研究或其他教學工作；及

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

——這些職員離職時會對港大構成財政負擔，因為他們可以把積存未取的假期兌現。為應付職員離職時將未放取假期兌現的開支，港大會凍結其他職位。

68. **香港大學校長辦公室高級助理教務長**在2003年5月22日函件(附錄48)中提供撮錄資料，述明可享有長假期的港大職員的註銷假期情況。

為研究課程研究生提供的獎助學金

69. 委員會從審計署署長報告書第5.6段的表十得悉，根據各院校在回答審計署的查詢時所提供的院校紀錄或資料，所有院校為研究課程研究生提供獎助學金的全部或部分原因，是為了向他們提供資助。審計署在第5.7段中指出，作為一種資助，獎助學金只應提供予確實有財政需要的學生。然而，各院校幾乎向所有研究生發放獎助學金，而沒有評估其實際的財政需要。

70. 另一方面，據審計署署長報告書第5.30(e)段所載，各院校校長表示研究生獎助學金屬於獎學金，而不是單純為了應付個別學生財政需要的資助計劃。委員會詢問：

——為何各院校回應審計署的查詢時所提供的資料，與它們其後作出的回覆出現差異；及

——各院校校長是否同意各院校現行提供獎助學金的政策及規例不盡清晰，特別是關於獎助學金是否旨在提供資助的問題。

71. **香港大學校長**表示，為研究生提供獎助學金的目的，是給予某種形式的財政誘因，吸引優秀學生從事研究工作。

72. **嶺南大學校長**解釋：

——所提供的資料出現差異，原因在於難以界定獎助學金的定義。事實上，為研究生提供的獎助學金，是介乎按學生成績而發放的獎學金，與給予有財政困難的學士學位學生的

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

貸款及助學金之間的款項。“Stipend”一詞並沒有對應的中文用詞；及

——嶺大並沒有訂明學生須在學業成績上達致何種最低要求，才可獲發放獎助學金，因為嶺大已就研究課程研究生的入學資格訂定嚴格準則。

73. 香港浸會大學校長吳清輝教授補充：

——由於研究經費有限，各大學只會招收學業成績優異及潛質優厚的學生為研究生。申請人的數目往往較所提供的研究生學位為多。即使訂明學生須在學業成績上達致的最低要求，各院校仍應以學業成績以外的其他準則評審申請人的資格，例如有關的經驗；及

——研究生獎助學金並非一項資助計劃。研究生不會因為其家境富裕而不獲發獎助學金。這種做法與國際慣常做法一致。

74. 香港理工大學校長表示：

——他完全同意沒有任何一所大學會將經費白白浪費在不適合的研究生身上，因為大學須就每名研究生投入大量教師的時間及研究經費；

——每所大學均有本身的研究政策。就理大而言，該校強調的是應用及專業培訓。不少研究生均具有工作經驗，並希望獲取更高級的學位以發展事業。雖然部分學生的學業成績稍欠理想，但他們的經驗足以令其在研究工作上取得優異表現。以理大提供的設計課程為例，學業成績優異的學生未必是出色的設計師。因此，在決定將獎助學金發放予誰人時，應將每名學生的質素、經驗及其他成就一併納入考慮範圍內；及

——不少研究生均預期是財政獨立，無需依靠家人資助。獎助學金可用作支持他們的生活開支，讓他們全身投入研究工作。在美國，所有研究生均獲發獎助學金，但這既非獎學金，亦不是財政資助。獎助學金類似某種形式的薪酬福利，是學生為大學從事研究職務而獲發放的款項。

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

75. 委員會關注到，由於未有就釐定及檢討獎助學金金額訂立有教資會參與的正式協調機制，因此各院校在招收研究生時可能會互相競爭，將其獎助學金金額訂在高於學生實際所需的水平。

76. **香港城市大學校長張信剛教授**回應時表示：

——就城大而言，獎助學金主要是按學業成績而發放的某種形式的獎學金。給予獎助學金的目的是培養人才。把全部焦點放在獎助學金的定義上，或各所大學提供獎助學金金額的輕微差別之上，是不必要或不恰當的；及

——有關各院校應劃一所提供獎助學金金額的建議，與政府解除對大學劃一薪級表的規管，從而促進8所院校之間競爭的做法實有矛盾。

77. 委員會詢問，政府當局及教資會對審計署觀察所得有何意見。

78. **教育統籌局局長**回應時表示，教統局同意各院校應檢討發放獎助學金予研究生的安排，並訂定清晰的審批準則。教統局會就此與教資會進行磋商。

79. **大學教育資助委員會秘書長**表示，高等教育界很清楚獎助學金並非完全相等於財政資助或獎學金。原則上，各院校的獎助學金主要是按學業成績發放。教資會將與各院校商討，以便設立釐定及檢討獎助學金金額的正式協調機制。

80. 據審計署署長報告書第5.20(c)段所載，儘管同期的綜合消費物價指數不斷下降，但中大及科大由1997至98年度起一直均有增加其獎助學金金額。委員會詢問，中大為何沒有遵從本身的政策，按情況需要削減獎助學金金額，以反映生活費用的轉變。

81. **香港中文大學財務長陳鎮榮先生**解釋，與其他7所院校的獎助學金金額相比，中大現時發放的13,615元獎助學金金額只屬中等之數。中大雖訂有因應生活費用定期檢討其獎助學金金額的政策，但該校同時亦須維持其競爭力，以吸引有意報讀的研究生。中大已因應目前的經濟環境，在2003至04年度將獎助學金金額調低1,000元。

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

82. **香港科技大學校長及大學校長會召集人**表示，科大在檢討其獎助學金金額時，須考慮該校與海外大學爭奪優秀研究生的競爭力。他同意在釐定有關金額時，應同時將生活費用納入考慮範圍內。科大現正就此事進行研究。

83. **香港理工大學校長**表示，由於生活費用下降，理大已於2003至04年度將其獎助學金金額調低2,000元，現時的獎助學金金額為13,500元。理大過往所給予的獎助學金金額偏高，原因是該校並沒有為研究生提供學生宿舍，他們必須自行租賃住所。由於現時已設有宿舍供研究生入住，因此便將有關金額調低。

84. **嶺南大學校長**表示，由於經費不足，該校獎助學金金額的減幅較綜合消費物價指數的跌幅為大。

85. **結論及建議** 委員會：

薪酬結構

——對以下情況表示關注：

- (a) 儘管香港以至全球高等教育界已經歷巨大變化，但對於由70年代沿用至今仿照英國當時的做法制訂，將大學薪級與公務員薪酬掛鈎的現行機制，30多年來卻從未作任何檢討或更改；
- (b) 與其他英語國家大學教研人員的平均薪酬相比，本港大學教研人員的平均薪酬似乎普遍偏高；
- (c) 與公務員體系中相類職級人員的薪酬水平相比，大學教育資助委員會(教資會)資助院校的部分管理層要員的薪酬水平似乎偏高；及
- (d) 雖然教資會資助院校獲撥巨額公帑，但現時並無任何公開披露其高級職員薪酬的指引；

——對以下情況深表關注：

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

- (a) 香港理工大學(理大)從其非政府經費支付每月約177,000元的現金津貼予其校長，當中包括每月約138,000元代替房屋福利及度假旅費津貼。因此，理大校長的每月現金薪酬總額(即底薪加現金津貼)不僅高於財務委員會通過的薪酬款額，更是各院校校長之冠；及
- (b) 理大的校長事務委員會事先未有就向其校長每月支付代替房屋福利及度假旅費津貼的現金津貼一事，尋求理大校董會的批准，此舉似乎違反了《香港理工大學條例》第9(3)(c)條的規定，因為該條文訂明理大校董會不得將批准大學僱用的人的服務條款及條件(大學僱用的非全職的人或臨時僱用的人除外)的權力轉授予任何委員會；

——認為即使撇開法律問題不談，為審慎行事起見，校長事務委員會理應事先尋求理大校董會的批准；

——察悉：

- (a) 鑒於政府決定解除對大學薪酬結構的規管並將之與公務員薪酬脫鉤，部分院校現正為其職員制訂新的薪酬結構，而其他院校則會進行全面檢討，以考慮制訂新的薪酬結構；及
- (b) 教資會將與各院校及政府當局磋商，訂立公開披露各院校高級職員薪酬的指引，而有關指引預期將於2003年11月底前備妥；

——建議：

- (a) 各院校應：
 - (i) 在全面檢討其薪酬結構時，適當考慮國際間大學教研人員的薪酬水平及本地的薪酬趨勢轉變；

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

- (ii) 在進行上述全面檢討工作時，與大學聯合薪酬委員會磋商，以便訂立一套有效的機制，供日後進行周年薪酬調整工作時採用；
 - (iii) 審慎檢討所有管理層要員現時的薪酬福利，並在此方面研究可否利用空置的高級職員宿舍為管理層要員提供居所，以代替將房屋福利折算為現金津貼的安排；
 - (iv) 進行檢討，以求在運用從非政府來源取得的經費方面，盡量提高其透明度及問責性；及
 - (v) 與政府當局磋商，檢討大學聯合薪酬委員會日後的角色及職能，包括該委員會為本地及國際間大學職員薪酬作有系統的比較，並就本地及國際間大學職員薪酬福利資料進行交流的角色；
- (b) 理大應進一步檢討《香港理工大學條例》第9(3)(c)條的效力及其正當的應用；及
- (c) 鑒於香港教育學院最近獲升格為頒授學位機構，教育統籌局局長應確保該院校獲提供與其他7所教資會資助院校同等的足夠資源；

約滿酬金

——對下述情況表示關注：部分院校在1999年5月至2002年10月期間，未有遵從政府向非專業及支援人員支付約滿酬金的指引行事；

——察悉：

- (a) 部分院校已削減其非專業及支援人員的約滿酬金比率，而其他院校(理大除外)將會削減該比率；及
- (b) 理大會審慎研究其非專業及支援人員的約滿酬金水平，並以底薪10%作為有關檢討的其中一項指標；

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

假期的管理

——對以下情況表示關注：

- (a) 就假期福利而言，按先前的資助指導原則所訂，資助機構職員的服務條款及條件不得優於公務員，但各院校過往並無嚴格遵守這項原則；
- (b) 結果，部分院校職員目前可享有較相類職級公務員優厚的假期福利；及
- (c) 為應付職員享有過多假期所帶來的問題，部分院校實施經常性及／或一次過的假期兌現計劃，但該計劃對有關院校構成沉重的財政負擔，特別是在財政緊絀的時候；

——察悉各院校部分教研人員在休假期間仍然進行研究及其他教學工作，並認為應對此作出鼓勵及讚揚；

——知悉：

- (a) 在解除對大學薪酬結構的規管並將之與公務員薪酬脫鉤後，各院校將可自行訂定其薪酬福利條件，包括可享有的假期福利；及
- (b) 香港大學(港大)現正檢討其整體人力資源政策，並希望可在一年內訂定較有效的措施，以解決其職員享有過多假期的問題；

——建議各院校應：

- (a) 審慎評估部分教研人員及同等職級的高級行政人員享有過多假期，對整體人手需求有何影響；
- (b) 採取更有效的措施，以解決職員享有過多假期所帶來的問題；

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

- (c) 在實施任何經常性或一次過的假期兌現計劃前，先徵詢教資會的意見；
- (d) 研究能否推行一套經修訂的積存年假規例，以減少日後可能積存的未放取假期數目；及
- (e) 探討以其他途徑及方法減少未放取的長假期，例如對職員的休假計劃作出更妥善的管理；

為研究課程研究生提供的獎助學金

——對以下情況表示關注：

- (a) 各院校現行提供獎助學金的政策及規例不盡清晰，特別是關於獎助學金是否旨在提供資助的問題；
- (b) 除港大外，所有院校均沒有訂定明確的規定，訂明學生須在學業成績上達致何種最低要求，才合資格獲發放以給予獎學金為目的的獎助學金；
- (c) 由於沒有就提供獎助學金訂立明確的既定政策，包括釐定及檢討獎助學金金額的基準和機制，因而可能出現有關金額只是隨意訂定的危險；及
- (d) 在各院校之間並無訂立釐定及檢討獎助學金金額的正式協調機制；

——知悉教資會已答允與各院校商討，以便設立釐定及檢討獎助學金金額的正式協調機制；

——建議各院校應：

- (a) 根據各院校提供獎助學金的政策，檢討現時發放獎助學金的準則；及
- (b) 考慮就以給予獎學金為目的的發放的獎助學金，清楚訂明對學生學業成績的最低要求，包括所需的有關經

大學教育資助委員會資助院校 —— 職員薪酬福利條件及獎助學金

驗，以確保這類獎學金只會頒發予符合所訂要求的學生；及

跟進行動

——希望當局繼續向其報告：

- (a) 在實行政府解除對大學薪酬結構的規管並將之與公務員薪酬脫鈎的決定時，各院校檢討其薪酬結構及自行訂定其薪酬福利條件的進展；
- (b) 訂立披露各院校高級職員薪酬的指引，以提高這些院校的透明度及公眾問責性的進展；
- (c) 各院校為了提高在運用從非政府來源取得的經費方面的透明度及問責性而進行的任何檢討的進展；
- (d) 就大學聯合薪酬委員會日後的角色及職能所作檢討的結果；
- (e) 理大就《香港理工大學條例》第9(3)(c)條的效力及其正當的應用作出任何進一步檢討的結果；
- (f) 教育統籌局局長為確保香港教育學院獲提供與其他7所教資會資助院校同等的足夠資源而採取的措施；
- (g) 理大檢討其非專業及支援人員約滿酬金水平的結果；
- (h) 港大為解決其職員享有過多假期的問題而訂定的措施；
- (i) 各院校為解決職員享有過多假期及將假期兌現所帶來的問題而實施各項措施的進展；及
- (j) 各院校為改善獎助學金的管理，包括設立釐定及檢討獎助學金金額的正式協調機制而實施各項措施的進展。