

教育事務委員會

委員在 2007 年 4 月 16 日會議上提出的問題

方案一

- (a) 教職員是否有權選擇轉職到香港城市大學其他學院，而不是由城大管理層決定？

如教職員希望轉職到城大其他學院，可遞交申請。根據大學的轉職政策，聘用部門可決定聘用最適合的員工填補職位空缺。

大學會定期和及時地向專上學院的教職員發電郵通知，以傳遞大學各部門的空缺資訊。大學並將採取其他措施以協助他們轉職到大學各部門，例如：

- (1) 通知招聘人員部門的主管在這批專上學院的教職員當中可能有符合空缺要求的專才，及
- (2) 設立輔導轉職的專責單位就個別教職員的專長和轉職機會進行詳細比配，並為他們作適當的轉職安排。

- (b) 成功轉職至城大其他學院的員工的薪酬和聘用條款會否改變？如會改變，改變的理由是什麼？

根據大學的一貫政策，教職員在轉職至相同職級的職位時，他們的薪酬和聘用條款將保持不變。如轉職至不同職級的職位時（如升遷），他們的薪酬和福利將相應調整，唯其他聘用條款將維持不變。

方案三

- (c) 選擇繼續以大學公積金形式受聘的教職員將受聘於那個僱主？

他們將會繼續受聘於城大。

- (d) 如城大繼續是這些教職員的僱主，為甚麼要求他們簽署新的聘用合約和依循專上學院將來的薪酬調整（如適用）？

選擇方案三的教職員將無需簽署新的聘用合約。

但是，有關教職員將需要依循專上學院將來的薪酬調整。在自負盈虧而沒有教資會的撥款資助模式下，同時面對兩類教職員聘用條件的差距，專上學院有需要自行制訂薪酬調整，並且對兩類教職員實施統一的薪酬調整機制。

- (e) 繼續以大學公積金形式受聘的教職員的薪酬和聘用條款會否改變？改變聘用條款權誰屬？聘用條款是否包括惟有基於合理原因才能終止僱用的條款？

本方案的要旨在於維持教職員的薪金於 2008 年 6 月水平和其他現有福利（包括房屋、子女教育津貼、年假等），儘管以大學條款聘用的現任教職員和以專上學院條款新聘用的教職員兩者的整體薪酬福利差距可高達 200%。專上學院自 2004 年開

始，一直參照大學的人事及管理政策和規則逐步制訂相關政策及規則。除了下述各項外，教職員的聘用條款將維持不變：

- 依循專上學院的薪酬架構和各職級的薪金上下限。如有關教職員現時的薪金已超越專上學院該職級的薪金上限，他們將特別獲准保留目前的薪金水平。
- 教職員將來的薪酬調整，將由專上學院決定。

至於誰掌握改變聘用條款權的問題，根據僱用合約的修改條款，大學保留修改教職員聘用條件的權利，但有關修改不得回溯，以致教職員在新條文實施前的服務所得薪金、津貼或累積福利受到削減。

有關以合理原因終止僱用的條款則保留不變。

其他

- (f) 大學是否有計劃讓經驗豐富的教職員留任，以準備推行大學四年制和繼續提供副學位課程？

由於要在 2012 年實施大學四年制課程，大學必須逐步增聘教職員。大學承諾留任經驗豐富的員工為大學四年制作準備，並繼續提供高質素的副學士學位課程。

正如在(a)項提及，大學會定期和及時地向專上學院的教職員發電郵通知，以傳遞大學各部門的空缺資訊。大學並將採取其他措施以協助他們轉職到大學各部門，例如通知招聘人員部門的主管在這批專上學院的教職員當中可能有符合空缺要求的專才，及設立輔導轉職的專責單位就個別教職員的專長和轉職機會進行詳細比較，並為他們作適當的轉職安排。由於實施大學四年制後的學生人數將由公開競投學生人數的辦法分配，最後人數很難預估，要確定屆時實際需要的教職員人數目前或許言之過早。

根據大學的一貫政策，非教學的行政人員空缺一般是先作內部招聘，以便職員(包括專上學院職員)優先申請；如校內沒有合適人選，大學才會進行公開招聘。

有關調配到香港城市大學專上學院的教職員薪酬政策的最新進展

有關以大學公積金形式受聘的學院教職員聘用問題，學院過渡安排特別小組提出的三個建議方案，是根據(i) 讓優秀教職員留任；(ii) 繼續提供優質教育服務；(iii) 盡量滿足教職員的期望為原則而訂立的。小組審慎考慮教職員對三個方案的意見後，現正準備提交建議方案予大學校董會審批。