



教育工作人員總工會

(香港工會聯合會、香港文職及專業人員總會 屬會)

地址：九龍尖沙咀漆咸道南 111-113 號美華閣 2 樓

電話：2384 2026

傳真：2385 3344

網址：www.eegu.org.hk

(2011-2013)

名譽會長

曾鈺成
鄭耀棠

會務顧問

王國興
陳婉嫻
黃智美
梁啟力
曹宏威博士

法律顧問

鄭志堅大律師

會長

余綺華

副會長

廖俊權
趙善安
譚耀宗

理事

余麗霞 黃香蓮
林榮隆 蔡學富
盧幹強 余啟津
李劍平 羅健威
曾憲江 翁碩城
吳彩珠 伍敬華

核數師

吳明藻

總幹事

譚建新

副總幹事

陳思敏

幹事

莊月華 李小姐
曹敏琪 張錦輝
鄧惠嫦 馮燕薇
倪鐸星 夏慧敏
劉鴻輝 葉玉儀
黃雅欣 陳靜
葉世銘 錢麗芳

致立法會

公務員及資助機構員工事務委員會

政府學校教師薪酬問題意見書

摘要

自二零零零年，不斷有政府學校教師向教育局投訴他們之薪酬較擁有相同資歷和教學年資的資助學校教師為低，違反政府既定之薪酬政策（如「健康轉任」政策）。問題之源頭在於政府學校和資助學校之薪酬釐定方法不盡相同。導致這差異的原因是在這十多年來，公務員事務局和教育局（兩局）不依政府政策去制訂釐定薪酬之條例及安排。在此，本會促請兩局需承擔責任，「依法辦事」，解決這十多年的行政失誤。兩局也應以「健康轉任」政策作為理順基礎來劃一政府學校和資助學校之薪酬釐定方法，徹底解決政府學校教師薪酬問題。

在政府學校教師薪酬問題上，兩局「依法辦事」可分為有兩個層面：

第一個層面乃制訂條例。根據政府之薪酬政策和原則來制訂相關條例和安排，以用作釐訂教師薪酬。相關之薪酬政策及原則主要有三項：

1. 「健康轉任」政策：不應使教師因轉校而待遇上新不如舊，或對他們轉任的是資助或政府學校有所區分。

2. 「不能優於」原則（至 2003）：資助機構僱員的薪酬不應比政府架構內相若職級的薪酬優厚。

3. 薪酬原則：不會容許現職公務員的待遇較在相同入職職級中年資較淺的公務員為低。

第二個層面是執行。根據第一個層面所制訂的條例和安排釐訂教師薪酬。從本會所接到的個案進行個別性分析後，證實教育局在第二個層面上的確做得非常好。可是，當本會把眾多個案集合一起進行整體性比較後，發現部分政府學校教師之薪酬釐訂結果不是「違反常理」，就是「違反政府既定之薪酬政策和原則」。由此推斷，兩局在第一個層面上一定出現了遺漏，以致無論第二個層面做得如何出色，結果仍會出現「有法不依」的情況（此處之“法”是指政府薪酬原則和政策）。「有法不依」、「違反常理」的情況如下：

1. 資助中學文憑教師(CM)轉任為學位教師(GM)時，他持有學位後的 CM 教學年資可計算在 GM 的認可經驗增薪(ICE)，但在官立中學卻不可以，違反「健康轉任」政策。
2. 資助中學之認可經驗(ICE)的累積是以月做單位，但官立中學卻以一整年做單位，違反「健康轉任」政策。
3. 已持有學位資歷之教師於在職 CM 時取得教育文憑後，轉職為 GM，教育局並未按薪常會的建議之原意給予兩個增薪點，有違常理。
4. 在二零零零年六月，教育署之行政通告第 31/2000 號，其附錄 VI 並無列有 ICQ 的薪酬計算示例，以致新入職官立中學的教師沒有獲得 ICQ，此乃行政遺漏。
5. 在二零零二年一月，教育局違反薪常會的建議，擅自另加條文，收緊同工獲得這 ICQ 的條件；有法不依。
6. 在二零零七年政府調高新入職薪酬時，教育局擅自改變公務員事務局(CSB)對受影響教師所給予的定義，令一些受影響教師未能得到應得之調薪；有法不依。

7. 在二零零零年及二零零七年實施新入職薪酬時，都分別加入“特別安排”以作補充。但結果仍有違反政府既定薪酬政策和原則的情況出現；有法不依。

8. CSB 回覆立法會公務員及資助機構員工事務委員會於二零一零年九月之提問中，指出適用於資助學校的“重估”方法並不適用於政府學校教師。但回覆沒有進一步指出，當資助中學 CM 轉職至 GM 時，他的薪酬會較如他轉職至政府學校 AEO 為高，違反「健康轉任」政策。還有，在回覆中，CSB 竟錯誤引用文件！CSB 指出“重估”方法載於《資助則例》，但事實卻並無其事；此為「行政失誤」。

「善用公帑」並不是「唔用公帑」，而是要「用得其所」，「應用就要用」。政府絕不能以「善用公帑」為藉口，剋扣前線公務員的薪酬，帶頭做「無良僱主」。還有，政府和每位市民都應奉公守法，也有責任去捍衛香港賴以安穩繁榮之基石—法治。本會要求兩局(CSB 和 EDB)「依法辦事、按政策及常理辦事」，糾正在制訂薪酬條例及安排時已出現的失誤及遺漏，正視政府學校教師薪酬問題之源頭—政府學校教師之薪酬釐定方法有別於資助中學。兩局亦需對受影響政府學校同工補加適當的增薪點，及補回以往多年的欠薪。

背景

1.1 自二零零零年九月有政府學校教師第一次以書面方式向當時之教育署投訴署方錯誤計算政府學校教師薪酬，至今已經歷了十一個年頭，但問題仍未得到解決。原因是兩局(教育局(EDB)及公務員事務局(CSB))不認同多項釐定薪酬條例及安排違反政府薪酬指引(實例見附錄一)，只是把問題無了期地拖延。受影響的政府學校教師有數百名，他們每月所少收之薪酬由千餘至萬餘不等，情況嚴重。

1.2 在與兩局之接觸當中，本會發現兩局經常答非所問(見附錄二)、不跟常理闡釋條文(見附錄三)及不斷拖延(見附錄四)。例如兩局經常胡說政府學校教師的薪酬釐定方法需和十六萬公務員完全一樣，要緊跟公務員守則(CSR)才是(見附錄三第 1 段)。在拖延方面，兩局常以問題複雜，不能在短時間內回答為由，一切容“後”再議。

政府薪酬原則及薪酬政策

2.1 一貫以來，對於公務員之薪酬釐定方法，都在公務員守則(CSR)中一一羅列，如 CSR130(文件不能公開傳閱)。但基於當時之實況，政府在不同時期都制訂若干政策及原則作為薪酬釐定指引，而該等指引是凌駕一般 CSR 的運用。影響著政府學校教師薪酬的政策及原則主要有三項：

2.2 「健康轉任」(Healthy Turnover)政策(1999 年至今)

政府的政策是積極鼓勵教師到不同學校任教，基於這個政策理由，我們不應使教師因轉校而待遇上新不如舊，或對他們轉任的是資助或政府學校有所區分(詳見文件 CSBCR/PG/4-085-001/2/99C 第 10 段及 CSBCR/PG/4-085-001/46-2 第 20 段(見附錄五))。即是說，政府學校和資助學校的在職教師在薪酬方面應當作同一組別處理，薪酬釐定方法也應一致；不然的話，教師在資助和政府學校間轉任時，其薪酬就必定出現「有所區分」之差異，違反「健康轉任」政策。仍需強調，基於教師組別的獨特性，政府學校教

師的薪酬釐定方法並非和十六萬公務員完全一樣(見附錄三第 1 段)。

2.3 「不能優於」(No Better Than)原則 (1998 年至 2003)

根據資助政策，資助機構僱員的薪酬不應比政府架構內相若職級的薪酬優厚(詳見文件 CSBCR/PG/4-085-01/2/99 第 14 段)(見附錄六)。

2.4 薪酬原則

政府不會容許現職公務員(因而年資較深)的待遇較在相同入職職級中年資較淺的公務員(如有特別原因，例如按相關經驗給予遞增薪點除外)為低。在運用此薪酬原則時，先要了解在公務員體系裏，**公務員的年資並不同其相關經驗**(公務員的**年資**由入職一刻起計，實為“排名”，其論述為‘深淺’，不為時期之長短；**相關經驗**是時期之長短，以多少年來計算，很易和‘年資’一詞混淆)。例如一位已有五年相關經驗(因而獲得五個遞增薪點)的新入職者，在其入職時，雖然他的薪酬會較已入職一年之現職公務員為高，但他的年資仍為最淺。這也解釋了為何有此合乎常理之‘特別原因’。若然沒有這薪酬原則，公務員就會不斷離職而後再入職，務求成為新入職者以獲得較高之薪酬。所以，此薪酬原則對公務員的流動起了穩定作用，此為常理。

2.5 若然出現基於 CSR 所釐定的薪酬有違任何薪酬政策或原則時，公務員事務局局長便需運用 CSR4 或 CSR130(5)(**文件不能公開傳閱**)賦予的酌情權對相關條例及安排作適當調適，務使所釐定的薪酬完全符合政府所訂立的政策及原則為準，「依法¹辦事」。

兩局之行政失誤及遺漏詳解

3. 兩局違反政府薪酬指引的實例太多(見附錄一)，經分析整理後，其失誤及遺漏大致可歸納為以下五類別：

¹ 此處之“法”是指政府之薪酬原則及政策，並非那些根據政策和原則而制訂之條例或安排。

3.1 認可經驗增薪點(ICE)之三個‘認可’失誤

3.1.1 在資助中學，學位教師的 ICE (Incremental Credit for Experience)被訂為獲得相關資歷(即認可大學學位)後的教學年資。即是說，當文憑教師(CM)轉任為學位教師(GM)時，他擁有學位後的 CM 教學年資也會計算在 ICE 內。也因如此，**資助中學的學位教師之 ICE 也稱為「學位後之教學年資」**(post-qualification experience (PQE))(見附錄七，甲項)。這安排是根據資助則例(中學)的附錄 4/附錄 E 第 6 項(d)(見附錄八)，經由教育局常任秘書長同意才可給予。但在官立中學的助理教育主任(AEO)(等同資助中學的學位教席)，ICE 之定義是跟據 CSR，**其著眼點為「相關經驗」及「招聘困難」**。

3.1.2 對於「**相關經驗**」，教育局基於 CM 和 AEO 的工作範疇有別，所以在官立中學任職 CM 時之 PQE 並不計算入轉職 AEO 時的 ICE。教育局沒有考慮政府學校教師的薪酬釐定方法可有別於十六萬公務員的事實，一方面承認資助中學的學位教師的 PQE，但另一面卻只跟據 CSR 來否定官立中學 AEO 的 PQE。這措施明顯已違反「**健康轉任**」政策（因教師在資助和政府學校間轉任時，其薪酬會出現「有所區分」之差異）及「**不能優於**」原則。教育局是否「有法不依」？此為第一個‘認可’失誤。

3.1.3 至於「**招聘困難**」，資助則例(中學)並無這限制，所以資助中學可以在全無招聘困難下也能給予入職者 ICE，這措施明顯違反了「**健康轉任**」政策（因教師在資助和政府學校間轉任時，其薪酬會出現「有所區分」之差異）及「**不能優於**」原則。教育局是否「有法不依」？此為第二個‘認可’失誤。

3.2 增薪日期之釐定失誤

資助中學之認可經驗(ICE)的累積是以一個月做單位。如某教師在九月一日時已累積了六個月 ICE，這教師的增薪日期便是來年三月一日(見附錄七，乙項)。但如這教師在九月一日入職政府學校的話，這教師的增薪日期便是來年九月一日，即每年都有六個月比資助中學相同經驗之同工得到較低的薪酬。這安排

是否已違反了 CSB 所發出的指引(CSBC No.12/94) (文件不能公開傳閱)? 又因兩者之薪酬每年都有六個月出現「有所區分」之差異，這措施是否也違反了「健康轉任」政策及「不能優於」原則? 教育局是否「有法不依」? 此為第三個「認可」失誤。

3.3 給予資歷增薪點(ICQ)之三個「行政失誤」例子

3.3.1 根據公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)(1989)之建議原意，凡獲得學位教師教育文憑(或相關証書)之學位教師和助理教育主任都應額外給予兩個增薪點(見附錄九)。但教育局只從字面上取其表面意思，即是只在下述兩情況，教育局才給予額外兩個資歷增薪點(ICQ) (資助則例(中學)之附錄 4/附錄 E 第 6 項(b)和(e) (見附錄九))：

- (i) 同工為直接入職學位教師(direct entrant)；或
- (ii) 在職學位教席期間(serving GM)取得相關資格。

薪常會並非一個專責教育的機構，根本不會知悉教師的工作實況之複雜。所以，在落實薪常會的建議時，教育局會加入細節以作完善。例如教育局在《資助則例》中加入細節列明，如學位教師在獲得教師教育文憑時已達頂薪，他便不會獲得如薪常會所建議的兩個額外資歷增薪點，此為常理。可是，教育局並沒有就以下情況加入細節補充：某教師先入職 GM，為期一年。之後轉職為 CM，為期一年。其後用一年時間完成全日制學位教師教育文憑課程，再度任職 GM。這時，此同工並非直接入職 GM，也不是在任職 GM 期間取得相關資格，所以以上兩個條件都未能符合，這同工能否如薪常會所建議的原意而獲得兩個額外資歷增薪點? 教育局會否給予一個「反常理」之答案? 這行政遺漏令薪常會的建議未能切實地執行，有法不依，偏離其原意，教育局有責任加入細節以作完善。此為第一個「行政失誤」例子。

3.3.2 另外，在二零零零年六月二十六日，教育局所發出的通告竟出現遺漏。當時之教育署所發出的教育署行政通告第 31/2000 號，通告第十一段闡述新僱員入職資助學校時，其因按認可經驗(ICE)或認可資歷(ICQ)而獲遞加增薪的薪酬之計算方法；計算示例載於通告之附錄 VI(見附錄十)。翻閱附錄 VI，卻沒有列出如通

告第十一段所指之按 ICQ 而獲遞加增薪的薪酬計算方法示例！是否漏印了？因當年入職政府學校的新僱員之 ICQ 的給予也需參考資助學校之計算方法，所以和資助學校的新僱員一樣，入職政府學校的新僱員也沒有獲得應有之 ICQ。此為第二個「行政失誤」例子。

3.3.3 薪常會(1989)對凡獲得學位教師教育文憑之學位教師和助理教育主任給予額外兩個增薪點(ICQ)的建議，是經由當時的港督會同行政局同意，下達行政指命，再經由立法局通過，政府內有關部門都必須依「法」執行。但於二零零二年一月二十一日，教育局發出教育局通告第 1/2002 號(見附錄十一)，不但沒有糾正上述 3.3.1 及 3.3.2 的失誤，還反而擅自另加條文，進一步收緊同工獲得這兩個額外增薪點的條件。教育局能否不遵從行政長官的指命？能否不遵從立法會所通過的條例？教育局能否「有法不依」？此為第三個「行政失誤」例子。

3.4 教育局不依循公務員事務局之指示之「行政失誤」

在二零零七年政府調高新入職薪酬時，會出現某些職系的新入職薪酬會高於現有入職薪酬。根據政府薪酬原則，政府需調高在較高的入職薪酬實施前受聘擔任入職職級的公務員的薪酬。這些「受影響的現職公務員」是在二零零零年四月一日或以後受聘至公務員隊伍，而現時仍任職於基準獲上調的資歷組別中的入職職級的人員(見 CSBC No.9/2007 第十三段(文件不能公開傳閱)、CSBCR/PG/4-085-001/46-2 第十五段(見附錄十二)或立法會文件 EC(2007-08)7 第十二段(見附錄十二))。但教育局在執行調薪時卻另加條文限制，令一些本來被介定為受影響政府學校教師變為不受影響，以致他們未能得到應得的合理調薪。教育局是否有權不遵從行政長官的指命？是否有權不遵從立法會所通過的條例？教育局是否「有法不依」？

3.5 新入職薪酬實施時的調薪安排之五個「行政失誤」

3.5.1 當二零零零年實施較低之新入職薪酬時，也同時對現

職公務員之轉職薪酬予以‘特別安排’，以避免轉職後之薪酬‘新不如舊’。但奈何當日之‘特別安排’未盡完善，有遺漏之處，引致部份現職教師在轉職及轉任政府學校時(如由資助學校 CM 轉職至官中 AEO)，根據條例及‘特別安排’所釐定之薪酬結果，違反了政府之既有政策（見附錄一第 1 節及第 5 節之示例），但兩局一直未有妥善處理。教育局是否「有法不依」？此為調薪安排中的第一個「行政失誤」。

3.5.2 至二零零七年實施較高之新入職薪酬時，為了符合薪酬原則，避免新入職者的薪酬反高於現職公務員的薪酬，政府採納‘一般換算安排’(normal conversion arrangement)。這安排雖不是‘全面換算安排’(full conversion arrangement)，但仍符合薪酬原則，因薪酬原則是容許年資較深之公務員和年資較淺之公務員有相同的薪酬。明顯地，問題就在當新入職者帶有相關之工作經驗增薪點(ICE) (如三年)時，他的薪酬便有機會高於已入職多年(如七年)之現職公務員，這是否違反了薪酬原則的原意(見附錄二第 2 段文件一結尾之附註)？此為調薪安排中的第二個「行政失誤」。在此容本會補充，本會並非反對一般換算安排。但如運用一般換算安排後會得出違反政府之既定薪酬政策和原則時，政府便需引入‘特別安排’予以補充，務求全無違反政策之情況發生，以免「知法犯法」。

3.5.3 在公務員隊伍裏，上述 3.5.2 之問題只出現在那些仍承認入職公務員前之相關工作經驗及給予增薪點(ICE)安排之部門，如教育局內之政府學校教師。對於二零零七年，帶有 ICE 之新入職政府學校教師的薪酬高於具有相同(或甚至具有較多)工作經驗之現職政府學校教師，有教育局官員有以下之解釋：薪酬原則只適用於比較現職公務員和無帶 ICE 之新入職者，如新入職者帶有 ICE 就不需和現職公務員作比較，這也就是其特別原因(如按相關經驗給予遞增薪點除外)。如這官員之解讀是正確的話，便會有如下荒謬之情況出現：只有三年 ICE 之新入職者的薪酬比一個已在職七年的公務員的薪酬還高！是否要政府學校教師先行離職，然後再入職才可得到較高而又合法的薪酬？這完全違反此薪酬原則之用意，用來穩定公務員體系。此為調薪安排中的第三個「行政失誤」。

3.5.4 在二零零八年十月二十日會議上，立法會公務員及資助機構員工事務委員會(公資會)曾要求 CSB 就下述情況提供資料：當局在二零零七年八月調高學位教師和助理小學學位教師等學位職級的入職薪酬，部分在二零零七年八月或以後由文憑教師轉職至學位職級的資助學校教師所收取的薪酬，高於那些在二零零七年八月之前轉職的文憑教師。**這個簡單問題，CSB 也要拖延兩年才作回應！** 二零一零年九月，CSB 就上述所提事項作出一個‘避重就輕’之解說(見附錄十三)。CSB 在回應中雖已清楚指出適用於資助學校的“重估”方法並不適用於公務員(如政府學校教師)，但卻沒有進一步說明：資助學校文憑教師轉職至學位職級，並在轉職後支取按“重估”方法釐定薪酬，其薪酬便有機會高於如他轉職至政府學校助理教育主任(相等於資助學校的學位教師職級)，導致他在轉職轉校時，他的待遇會因他轉任的是資助或政府學校而有所區分，違反了「健康轉任」政策。CSB 在制訂調薪安排時，未有重視政府學校教師的薪酬釐定方法並非和十六萬公務員完全一樣的事實，又忽略了「健康轉任」政策之運用，CSB 是否「有法不依」？此為調薪安排中的第四個「行政失誤」。

3.5.5 拖延了兩年，CSB 在回應公資會於二零一零年九月之提問中，仍出現一個「錯誤引用文件」的實例！在回覆裏的第二段，CSB 有以下陳述：

2. 資助學校文憑教師轉職至學位教師...的薪酬評估規則載於相關的《資助則例》。根據規則，轉職教師的薪酬，將按“轉職後支取現薪”的安排釐定，即在轉職至學位職級後繼續支取任職文憑教師時所支取的薪酬；或按“重估”方法，根據有關學位職級當時的入職薪酬，另加按年計算的經驗遞加增薪(如有的話)釐定，兩者以較高者為準。...

可是，翻閱整份《資助則例》，並無載有如 CSB 所指的“重估”方法(見附錄十四)。仍需向 CSB 查問，此“重估”方法載在那份文件？此為調薪安排中的第五個「行政失誤」。

七項訴求

4 於 2010 年 2 月，本會聯同立法會潘佩璆議員向教育局副秘書長(三)投訴有關事宜。其後得到教育局的書面回覆顯示教育局全無誠意解決局方「有法不依」之情況及政府學校教師的薪酬問題。於 2010 年 8 月，本會聯同立法會譚耀宗議員向公務員事務局首席助理秘書長(薪酬及假期)徐曉露女士投訴有關事宜。其後得到的書面回覆亦只是舊調重彈，顯示徐女士也無意去糾正教育局過往十年之行政失誤及遺漏。在此，本會要求兩局合力糾正在制訂薪酬條例及安排時已出現的失誤與遺漏，正視政府學校教師薪酬問題之**源頭**。兩局需「**依法辦事**」、「**依政策辦事**」、「**依常理辦事**」，回應政府學校教師以下七項訴求：

4.1 對在 2000 年至 2003 年入職或轉職(例如由 CM 轉職至 AEO)的所有政府學校教師的入職或轉職薪酬重新評估審核，**不應「只按條例辦事」，而是要「按政策辦事」**。審核結果必需完全符合政府對公營學校所訂下的薪酬政策及原則。如重新評估後的入職或轉職薪酬高於該同工當年入職或轉職時的薪酬，教育局應即時對該受影響同工補加適當的增薪點，及補回以往多年的欠薪。

4.2 對在 2004 年或以後入職或轉職(例如由 CM 轉職至 AEO)的所有政府學校教師的入職或轉職薪酬重新評估審核，**不應「只按條例辦事」，而是要「按政策辦事」**。審核結果必需完全符合「健康轉任」政策及薪酬原則。如重新評估後的入職或轉職薪酬高於該同工當年入職或轉職時的薪酬，教育局應即時對該受影響同工補加適當的增薪點，及補回以往多年的欠薪。

4.3 對在 2000 年或以後入職的所有政府學校教師的增薪日期重新審核，要「**依法辦事**」。審核結果必需符合當時公務員事務局就增薪日期的釐訂所發出的指引(CSBC No.12/94 及 CSR133(3) **(文件不能公開傳閱)**) 和「健康轉任」政策及薪酬原則。教育局應即時調整受影響同工的增薪日期，及補回以往多年的欠薪。

4.4 對那些符合公務員事務局在 2007 年調薪安排中對受影響公務員所訂的定義(CSBC No.9/2007 第十三段 **(文件不能公開傳**

閱))，而在其後卻未因此而獲得任何增薪點的 AEO 同工，應即時給予三個增薪點，及補回以往幾年的欠薪，糾正當年教育局「有法不依」之失誤。

4.5 重新檢視教育局對政府學校教師的 ICE 之定義，「按政策辦事」。對當年局方的行政失誤予以糾正，使政府學校和資助中學同工享有相同的 ICE 安排，這才符合「健康轉任」政策及「不能優於」原則。教育局應即時對受影響政府學校同工補加適當的增薪點，及補回以往多年的欠薪。

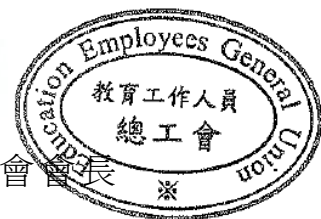
4.6 對因取得學位教師教育文憑資格而獲得增薪點的安排重新檢視，要「依法辦事」，必需符合薪常會於 1989 年的建議原意，切實糾正當年教育局的行政遺漏，向受影響同工補加兩個增薪點，及補回以往多年的欠薪。

4.7 多年來，問題之源頭在於官立中學 AEO 之薪酬釐定方法一直有別於資助中學 GM 之釐定方法。現在是一個上佳時機，在薪酬釐定方面，把 AEO 和 GM 作同一組別處理；教育局大可運用「健康轉任」(Healthy Turnover)政策作為其「理順基礎」。

政府和每位市民都應奉公守法。對於政府部門「有法不依」，本會和全港市民一樣，絕對不會接受。還有，政府是要「善用公帑」，但「善用公帑」並不同「唔用公帑」，而是要「用得其所」，「應用就要用」。政府絕不能以「善用公帑」為藉口，剋扣前線公務員的薪酬，帶頭做「無良僱主」。本人謹代表本會致函公務員及資助機構員工事務委員會，期望議員能催促公務員事務局及教育局「按政策及常理辦事，奉公守法」。兩局需緊依政府既定之薪酬政策及原則作為指引，切實解決政府學校教師的薪酬問題，還香港一羣優秀的政府學校教師一個公道。

余綺華

教育工作人員總工會會長
余綺華謹啓



二零一一年六月十日

教育局在計算政府學校教師薪酬時 未能符合政府薪酬指引之情況

1. 2000-2003 年入職或轉職(如由 CM 轉職至 AEO)的政府學校教師的薪酬問題之兩個例子：

例 1.1 (GM→AEO\2000)

日期	津校→政府學校 教師 A (GM→AEO)	津校 教師 B (GM,無轉職)
1-9-1997	初入職津校 GM, 薪酬= 17	
1-9-1998	ICE = 1, 薪酬= 17 +1 = 18	
1-9-1999	ICE = 2, 薪酬= 17 +2 = 19	
31-8-2000	完成兼讀制教育文憑, 薪酬= 19	
1-9-2000	新入職為政府學校 AEO ICE = 3 薪酬 = ? = 20 by May Chan	ICE = PQE* = 3 薪酬= 17 + 3 + 2 = 22 (ICE ⇒ +3, ICQ⇒ +2)
教師 X 和教師 D 職級及職責都相若， 違反「健康轉任」政策及「不能優於」原則		

*PQE = post-qualification experience

May Chan (EDB SEO(Pay & Leave)):
不肯正面回答, 只重複「薪酬」二字之
不同理解.

例 1.2 (津校 CM→AEO\2000)

日期	津校→政府學校 教師 A (CM→AEO)	津校 教師 B (CM→GM)	註
31-8-1998	3-1997 受聘於津校， 入職 GM ICE= 2.8，薪酬= 19		
1-9-1998	轉職為津校 CM ICE= 2.8	初入職津校 CM 薪酬= 12	
31-8-1999	ICE= 3.8 轉職前薪酬= 17	薪酬= 17	
1-9-1999	就讀全日制教育文憑	ICE = PQE* = 1 入職津校 GM 薪酬= 17 + 1 = 18	
31-8-2000	完成全日制教育文憑， 無斷職， ICE= 3.8	完成兼讀制教育文憑 薪酬= 18	
1-9-2000	受聘於政府學校，入職 AEO ICE= 2.8 薪酬(1)= 17 薪酬(2)= 12 + 2 + 2 = 16 (ICE ⇒ +2, ICQ⇒ +2) 薪酬= (1)和(2)中之較 高者 = 17	ICE = PQE = 2 獲得 ICQ+2 點 薪酬= 18 + 1 + 2 = 21 (ICE ⇒ +1, ICQ⇒ +2)	違反「健康轉任」政 策 及 「不能優於」原則

*PQE = post-qualification experience

2. 2004 年或以後入職或轉職(如由 CM 轉職至 AEO)的政府學校教師的薪酬問題之兩個例子：

例 2.1 (政府學校 CM→AEO\2009)

日期	津校→政府學校 教師 A (CM→AEO)	津校 教師 B (CM→GM)	註
1995	獲得 ACTE		Adv Cert 等同 Dip Ed
31-8-1996	獲得認可大學學位資歷		
1-9-1996	CM (津校)	CM	
31-8-1997	ICE = 1	獲得認可大學學位資歷	
1-9-1997	GM (津校)	ICE = 0	
31-8-1998	ICE = 2	ICE = 1	
1-9-1998	斷職	ICE = 1	
31-8-1999	斷職	ICE = 2	
1-9-1999	CM (政府學校), ICE = 2	ICE = 2	
1-9-2000	ICE = 3	ICE = 3	
...	...	...	
1-9-2008	ICE = 11, 薪酬 = 24	ICE = 11, 薪酬 = 24	CM 頂薪 = 24
1-9-2009	由 CM 轉職 AEO ICE = 1, 薪酬 = 24 + 1 = 25	受聘於津校, 入職 GM ICE = PQE* = 12 薪酬(1) = 24 + 1 = 25 薪酬(2) = 17 + 12 + 2 = 31 (ICE ⇒ +12, ICQ ⇒ +2) 薪酬 = (1)和(2)中之較高者 = 31	違反「健康轉任」政策

*PQE = post-qualification experience

例 2.2 (津校 CM→AEO\2009)

日期	津校→政府學校 教師 A (CM→AEO)	津校 教師 B (CM→GM)	註
31-8-2005	完成全日制教育文憑		
1-9-2005	初入職津校 CM, 薪酬= 12		
1-9-2006	ICE = 1, 薪酬= 12 + 1 = 13		
1-8-2007	調薪: CM→+1pt, 薪酬= 13 + 1 = 14		
1-9-2007	ICE = 2, 薪酬= 14 + 1 = 15		
1-9-2008	ICE = 3, 薪酬= 15 + 1 = 16		
1-9-2009	受聘於政府學校,入職 AEO ICE= 0 薪酬= 16 + 1 = 17	受聘於津校,入職 GM ICE= PQE* = 4 薪酬(1)= 16 + 1 = 17 薪酬(2)= 17 + 4 + 2 = 23 (ICE ⇒ +4, ICQ⇒ +2) 薪酬= (1)和(2)中之較高者 = 23	違反「健康轉任」政策

*PQE = post-qualification experience

3. 2000 年或以後入職的政府學校教師的增薪日期之計算問題

例 3 (增薪日期之計算)

	ICE	ICQ	詳情	註
政府學校 受影響 教師 A (AEO)	3.5 一樣	+ 2 一樣	2001-9-1 入職政府學校， 增薪日被重新定為緊接 一年的九月一日，ICE 只 以一整年來計算，即是說 ICE 不能全獲計算。	和年資及職級都一樣之津 校教師 B 比較，政府學校 教師 A 每年都有 6 個月得 到較低之薪酬！ 違反當時政府對官津校之 資助政策中的「不能優 於」原則或「健康轉任」 政策
津校 教師 B (GM)			2001-9-1 入職津校， 增薪日為緊接一年的三 月一日，ICE 是以一整月 來計算，即是說 ICE 全獲 計算。	

4. 在 2007 年調薪安排中受影響公務員的定義(CSBC No.9/2007 第十三段)問題

例 4 (政府學校 2007 調薪)

日期	津校→政府學校 教師 A (CM→AEO)	津校→政府學校 教師 B (GM→AEO)	註
31-8-1998	3-1997 受聘於津校， 入職 GM. ICE= 2.8, 薪酬= 19	1997-9-1 初入職津校 GM. ICE= 1, 薪酬= 17	
1-9-1998	轉職為津校 CM ICE= 2.8	完成兼讀制教育文憑 ICE= 1	
31-8-1999	ICE= 3.8 轉職前薪酬= 17	ICE= 2, 薪酬= 18	
31-8-2000	完成全日制教育文憑 無斷職, ICE= 3.8 (謝萬誠回應: 此處 教師 A 之 ICE= 2.8.)	斷職一年 ICE= 2	
1-9-2000	受聘於政府學校， 入職 AEO, 年資較深 薪酬= 17 (轉職後支取現薪的 安排, 但無 ICQ+2)	受聘於政府學校， 入職 AEO, 年資較淺 薪酬= 12 +2 +2 = 16 因為教師 C 斷職一年， 所以起薪點為 12. (ICE⇒+2, ICQ⇒+2)	在入職前教師 A 之 ICE 較多，在入職後 在 Seniority List 裏排 名 因而較教師 B 為 高，教師 A 年資較 深，教師 B 年資較 淺，教師 A 也合理地 較教師 B 高薪。
1-9-2001	年資較深, 薪酬= 18	年資較淺, 薪酬= 17	教師 A 合理地較教師 B 高薪。
1-9-2002	年資較深, 薪酬= 19	年資較淺, 薪酬= 18	
...	...	...	
1-9-2006	年資較深, 薪酬= 23	年資較淺, 薪酬= 22	
1-8-2007	不被納入調薪行列。 年資較深 薪酬 = 23 (ICE = 8.8 by 謝萬誠)	被納入調薪行列。 一般換算及特別安排下， ⇒ +3 pay pts 年資較淺 薪酬 = 22 + 3 = 25 (ICE = 8)	同年入職政府學校， 年資較淺之教師 B 的 薪酬竟然反高過資年 較深之教師 A 的薪酬！ 違反政府薪酬原則

5. 政府學校教師之認可經驗增薪點(ICE)之計算問題

教育局在計算助理教育主任教席的 ICE 時，並不將擁有文憑教席之 PQE 計算入 ICE，反觀資助中學的學位教師卻可以。這措施明顯地違反「健康轉任」政策及/或「不能優於」原則。見下三例：

例 5.1 (津校 CM→AEO\1999)

日期	津校→政府學校 教師 A (CM→AEO)	津校 教師 B (CM→GM)	註
31-8-1996	取得學士學位		
1-9-1996	初受聘於津校,入職 CM ICE= 0, 薪酬= 12		
1-9-1997	ICE= 1, 薪酬= 13		
1-9-1998	ICE= 2, 薪酬= 14 完成兼讀制教育文憑		
1-9-1999	受聘於政府學校,入職 AEO ICE= 0 薪酬= 17 + 2 = 19	受聘於津校,入職 GM ICE= PQE* = 3 薪酬= 17 + 3 + 2 = 22 (ICE ⇒ +3, ICQ⇒ +2)	違反「健康轉任」 政策 及 「不能優於」原則

*PQE = post-qualification experience

例 5.2 (津校 CM→AEO\2000)

日期	津校→政府學校 教師 A (CM→AEO)	津校 教師 B (CM→GM)	註
31-8-1997	取得學士學位		
1-9-1997	受聘於津校,入職 CM ICE = 0, 薪酬= 12	初聘於津校,入職 CM ICE = 0, 薪酬= 12	
1-9-1998	ICE = 1, 薪酬= 13	ICE = 1, 薪酬= 13	
1-9-1999	ICE = 2, 薪酬= 14 完成兼讀制教育文憑	ICE = 2, 薪酬= 14 完成兼讀制教育文憑	
1-9-2000	受聘於政府學校,入職 AEO ICE = 0 薪酬(1)= 14 + 1 = 15 薪酬(2)= 12 + 0 + 2 = 14 (ICE ⇒ +0, ICQ⇒ +2) 薪酬= (1)和(2)中之較 高者 = 15	受聘於津校,入職 GM ICE = PQE* = 3 薪酬= 12 + 3 + 2 = 17 (ICE ⇒ +3, ICQ⇒ +2)	違反「健康轉任」 政策 及 「不能優於」原則

*PQE = post-qualification experience

例 5.3(即例 2.1) (政府學校 CM→AEO\2009)

日期	津校→政府學校 教師 A (CM→AEO)	津校 教師 B (CM→GM)	註
1995	獲得 ACTE		Adv Cert 等同 Dip Ed
31-8-1996	獲得認可大學學位資歷		
1-9-1996	CM (津校)	CM	
31-8-1997	ICE = 1	獲得認可大學學位資歷	
1-9-1997	GM (津校)	ICE = 0	
31-8-1998	ICE = 2	ICE = 1	
1-9-1998	斷職	ICE = 1	
31-8-1999	斷職	ICE = 2	
1-9-1999	CM (政府學校), ICE=2	ICE = 2	
1-9-2000	ICE = 3	ICE = 3	
...	...	...	
1-9-2008	ICE = 11, 薪酬 = 24	ICE = 11, 薪酬 = 24	CM 頂薪 = 24
1-9-2009	由 CM 轉職 AEO ICE = 0, 薪酬 = 24 + 1 = 25	受聘於津校,入職 GM ICE = PQE* = 12 薪酬(1) = 24 + 1 = 25 薪酬(2) = 17 + 12 + 2 = 31 (ICE ⇒ +12, ICQ ⇒ +2) 薪酬 = (1)和(2)中之較高者 = 31	違反「健康轉任」 政策

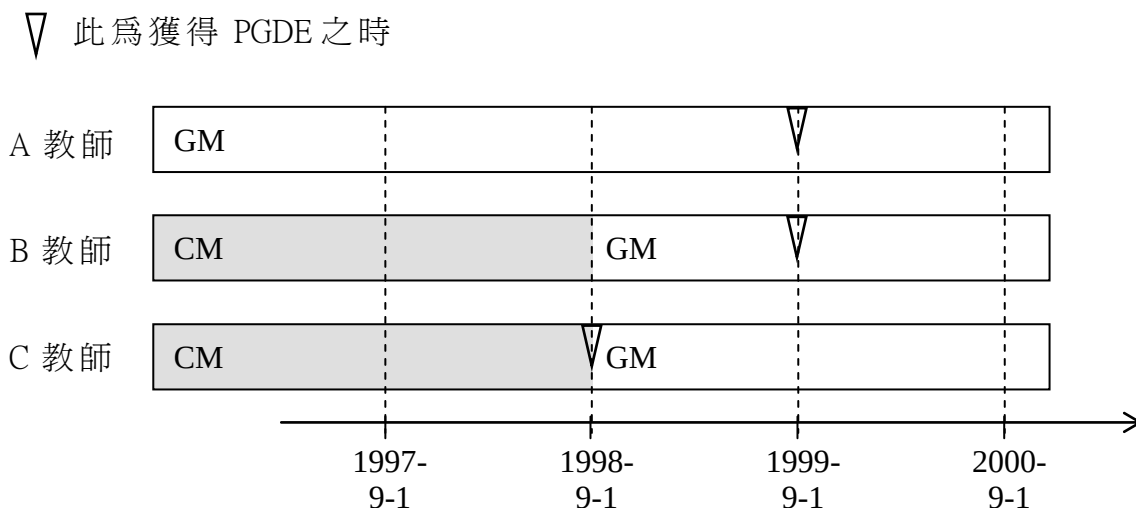
*PQE = post-qualification experience

6. 政府學校教師之認可資歷增薪點(ICQ)之計算問題

根據公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)(1989)之建議原意，凡獲得學位教師教育文憑(或相關証書)之學位教師和助理教育主任都應額外給予兩個增薪點。但教育局只從字面上取其表面意思，即是只在下述兩情況，教育局才額外給予兩個資歷增薪點：

- (i) 同工為直接入職學位教師；或
- (ii) 在職學位教席期間取得相關資格。

在落實薪常會的建議時，教育局未有加入細節以作完善，使薪常會的建議能切實地執行，以致偏離其原意及違反政府薪酬原則及薪酬政策。見下示例：



A 教師和 B 教師都可享有兩個資歷增薪點(ICQ)，但 C 教師卻不能(雖然 C 教師比 A 教師和 B 教師更早獲得相關証書)；只因 C 教師不是於在職學位教席期間取得相關資格。

兩局答非所問之例子

1. 二零一零年，本會經公務員及資助機構員工事務委員會向 CSB 投訴 EDB 所沿用的薪酬釐定條例及安排違反政府薪酬政策和原則，但 CSB 的回覆（見下信件）卻答非所問地詳細解釋‘一般換算安排’及‘入職薪酬調查’！本會在此重申本會並非投訴一般換算安排及入職薪酬調查之結果。

政府總部 公務員事務局 香港中環雪廠街 11 號 中區政府合署西座		CIVIL SERVICE BUREAU GOVERNMENT SECRETARIAT WEST WING CENTRAL GOVERNMENT OFFICES 11 ICE HOUSE STREET HONG KONG
本函檔號 Our Ref.: CSBCR SF(4)/PG/4-085-001/46-2 來函檔號 Your Ref.:	電話號碼 Tel. No.: 2810 3112 傳真號碼 Fax No.: 2147 3292 電郵地址 E-mail Address: csbts@csb.gov.hk 網址 Homepage Address: http://www.csb.gov.hk	
香港中環 昃臣道 8 號 立法會大樓 立法會公務員及資助機構員工事務委員會秘書 [經辦人：袁家寧女士]		
袁女士：		
有關教師薪酬的意見書		
謝謝你四月二十二日來信，將教育工作人員總工會的意見書轉交我們。		
據我們了解，教育局曾與教育工作人員總工會討論教師薪酬的事宜。在仔細研究該會的意見書後，我們察悉教育局已依循有關的規則，去釐定官立學校教師的薪酬。至於資助學校方面，教育局亦確認已依循有關的資助規則，去釐定資助學校教師的薪酬。就公務員事務局而言，我們希望藉此機會闡述採用<u>一般換算安排</u>及<u>轉職後支取現薪安排</u>的原因(這兩項安排或會影響教師的薪酬)，以供委員會備考。		

根據更完備的公務員薪酬調整機制，入職薪酬調查每三年進行一次，把公務員文職職系的入職薪酬，與私營機構內要求相類學歷及／或經驗的職位的入職薪酬比較。視乎調查的結果，公務員職系基本職級的入職薪酬可能上調、下調或維持不變。

採用一般換算安排，是為了把入職薪酬調查的結果應用於在職人員。根據這項安排，當某一基本職級的入職薪酬下調時，屬該職級的在職人員的薪酬會維持不變。換言之，在職人員會得到保障，因應用入職薪酬調查結果而調低入職薪酬的措施，不會對他們構成影響。另一方面，當某一基本職級的入職薪酬上調時，受影響的在職人員的薪酬如低於新入職薪酬，便會把其薪酬上調至新的較高入職薪點；如在職人員的薪酬相等於或高於新入職薪酬，便會把其薪酬上調一個薪點，但以所屬職級的頂薪點為限。

一般換算安排是平衡的做法，一方面能保障在職人員不受調低入職薪酬影響，另一方面亦能在入職薪酬上調時，對其薪酬作出合理(但未必是十足)的調整。採用這個做法是基於公平的原則，以維持有關安排的公信力，並考慮到須妥善運用公帑的因素。

由於資助學校教師是按公務員薪級表支薪，因此入職薪酬的調整方式與公務員相同。而按照政府對資助學校的資助政策，一般換算安排對他們同樣適用。

鑑於教育專業的獨特性，以及有需要鼓勵教師在公營學校之間轉職，當局自二零零零年起實施轉職後支取現薪的安排。根據這項安排，公營學校的在職教師在資助學校之間或在資助學校與官立學校之間轉職時(在同一或相約職組內)，在沒有中斷服務的情況下，便可支取現薪。根據轉職後支取現薪安排所釐定的薪酬，應凌駕於按新入職薪酬另加按相關教學經驗遞加增薪(如適用)計算所得的薪酬，以確保不論入職薪酬上調或下調，有關安排亦是公平一致的。

除了一般換算安排和轉職後支取現薪安排之外，我們了解教師的薪酬亦受多項因素所影響，包括於何時受聘、受聘時所適用的薪金評估規則，以及有關教師的服務記錄。我們已把教育工作人員總工會的意見書副本轉交教育局，以供備考，並請該局作適當跟進。

謝謝委員會對此事宜的關注。

公務員事務局局長
(孫玉菡代行)

二零一零年六月三十日

2. 以上的例子並非第一次出現，最早可追溯至二零零七年六月，CSB 回答立法會議員質詢時出現過。那時 CSB 的回覆和上述例子一樣，只不斷重複‘一般換算安排(normal conversion arrangement)’及‘入職薪酬調查(SSS)’二者之細節，完全避開議員們的質詢（見下兩份文件），堪稱‘經典’。

文件一：

LCQ5: Normal conversion arrangement for Starting Salaries Survey

Following is a question by the **Hon Emily Lau** and an oral reply by the **Secretary for the Civil Service, Miss Denise Yue**, on normal conversion arrangement for Starting Salaries Survey in the Legislative Council today (June 6, 2007).

On the April 1, 2000, the Executive Authorities adjusted the starting salaries of civilian and disciplined grades downwards by one to six pay points. On the basis of the findings of a survey of the starting salaries in the private sector, the Executive Authorities decided on the 15th of last month to adjust the starting salaries of some civilian grades and most disciplined grades upwards by one to five pay points. As for serving civil servants appointed on or after April 1, 2000, their salaries will be brought up to the same level as the new starting salaries if they are below the new starting salaries for the respective ranks; and their salaries will be increased by one pay point, subject to the maximum pay point of their respective ranks, if they are the same or higher than the new starting salaries for their respective ranks. In this connection, will the Executive Authorities inform this Council:

- (a) whether members of the public have reflected to them the view that the new starting salaries for certain grades are too high or too low; if so, of the details;
- (b) given that serving civil servants appointed on or after April 1, 2000 will only be given an additional pay point even though their length of service is as long as seven years, whether the authorities have reviewed if this arrangement is **fair** to them; and

- (c) whether the authorities will, in the light of the length of service of these serving civil servants, review their salaries afresh; if not, of the reasons for that?

Reply: (883/1300 words for SSS, 281/1300 words for normal conversion arrangement !!)

Madam President,

As regards part (a) of the question, the Civil Service Bureau has so far received around ten written comments from members of the public (excluding civil servants) on civil service starting salaries. Their views, which are not supported by detailed rationales, are that the starting salaries for some grades including teachers, engineers, liaison officers and administrative officers are higher than those offered in the market.

The civil service starting salaries are determined in accordance with the educational qualification method as recommended by the Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service (hereafter refer to as "Standing Commission"). Briefly, the benchmark salary for each qualification group (QG) is determined having regard to the entry pay for jobs in the private sector requiring similar qualifications. The starting salaries for ranks within each QG are in general the same as the relevant benchmark. For those grades with special job requirements or recruitment difficulties, the starting salaries of their entry ranks are set at one or a few points higher than the relevant benchmark. The recommended starting salaries for the civil service are determined in accordance with the established mechanism. They are based on the results of the 2006 Starting Salaries Survey (SSS) and the application packages endorsed by the Chief Executive-in-Council. Our recommended starting salaries revisions are supported by the Standing Commission and the Standing Committee on Disciplined Services Salaries and Conditions of Service (hereafter referred to as "Disciplined Services Committee"). The staff sides of the four central consultative councils and the representatives of the four service-wide civil service unions also consider our recommendations acceptable.

As regards parts (b) and (c) of the question, i.e. the adoption of the normal conversion arrangement for affected serving civil servants, I would like to provide the following consolidated reply.

Madam President, the last SSS was conducted in 1999, which resulted in the lowering of starting salaries from one to at most six pay points for a majority of the entry ranks took effect on April 1, 2000. The starting pay for the remaining entry ranks remained unchanged at that time. In the light of the results of the recently-completed 2006 SSS and the application packages, the Government decided to increase the starting salaries for certain ranks by one to at most five pay points, while the starting salaries for the rest would remain unchanged. If our recommendations are approved by the Establishment Subcommittee and the Finance Committee, new recruits to those ranks with increase in starting salaries may be paid higher than serving civil servants appointed on or after April 1, 2000 at lower starting salaries. From the point of view of staff management, we need to reasonably and suitably adjust the salaries for affected serving staff.

SSSs were conducted from time to time in the past. There is a span of ten years between the 1999 SSS and 1989 SSS, and another span of seven years between the 1999 SSS and the 2006 SSS. In view of the rapidly changing landscape of the private sector in respect of starting salaries, a SSS will be conducted periodically at three-yearly interval starting from 2006. That a SSS will be conducted regularly every three years - rather than on an irregular basis with considerable span between two SSSs - is an important component of the improved civil service pay adjustment mechanism. This is supported by the Standing Commission, the Disciplined Services Committee, the staff sides representatives of the four central consultative councils and the four service-wide staff unions.

In the light of the above-mentioned fundamental change, we have to carefully consider and balance the interests and concerns of the public at large and those of the affected serving civil servants before deciding what conversion arrangement should be adopted. While the 2006 SSS reveals that the starting salaries for some grades should be increased, we are not in a position to foretell what the results of the 2009 SSS, the 2012 SSS and the SSSs to be conducted every three years thereafter will be. There are possibilities that the results will indicate a need for either upward adjustment, downward adjustment or remained unchanged.

In accordance with the established practice, serving civil servants will retain their existing, higher pay when a SSS results in the lowering of starting salaries. If, having regard to the 2006 SSS and its application packages, the Government increased the salaries for affected serving civil servants in full, i.e. including all the annual increments, omitted points/incremental jumps (if any), and incremental credits for relevant years of experience (if any) they have earned, and in the event that the results of the 2009 or 2012 SSSs showed that the starting salaries should be adjusted downwards and in accordance with established practices, the pay of serving officers will not be affected, the public will call such arrangement into question and will consider this against the principle of evenhandedness. Adopting full conversion this time round without any risk of downward adjustment in future (as affected serving civil servants are shielded from the risk of downward adjustment in pay arising from future SSSs) would give rise to public outcry, as this goes against the principle of even-handedness. The public would also question whether this is a prudent use of public monies.

Having regard to the above-mentioned considerations, we consider that the normal conversion arrangement strikes a right balance between the legitimate concern of the public for even-handedness in treatment and prudent use of public monies on the one hand, and the need for reasonably and suitably increasing the salaries for affected serving civil servants on the other. The normal conversion arrangement ensures that serving civil servants would be protected against downward adjustments to starting salaries arising from a SSS, while providing suitable upward adjustment to pay (when a SSS results in the increase in starting salaries) so that the pay for affected serving civil servants will be equal to the new starting salaries or one point higher than their existing salaries. We consider that the normal conversion arrangement puts in place a fair and reasonable mechanism for dealing with the possible ups and downs in starting salaries arising from each SSS to be conducted every three years.

Madam President, the **normal conversion arrangement** has been adopted for a long time. Since its inception in 1979, the Standing Commission has been recommending such a **conversion arrangement**. For the current **SSS**, it re-affirms that the **normal conversion arrangement** should be applied to affected serving civil servants. The staff sides of the four central consultative councils and the representatives of the four service-wide civil service unions also consider the **normal conversion arrangement** acceptable.

Under the **normal conversion arrangement**, some serving civil servants may be paid on par with new recruits, or one point higher than their existing salaries. We appreciate that some of the serving civil servants may consider that such an arrangement does not fully take into account their experience and years of service.

I would like to take this opportunity to emphasise once again that we do value the contribution made by serving civil servants. Pay, while important, is not the sole factor reflecting the experience and years of service of serving civil servants. **Serving civil servants, while they may be paid on par with or slightly higher than new recruits**, would be in a far more advantageous position when it comes to consideration for promotion and acting appointment. Furthermore, civil service fringe benefits, such as the Government's contribution rate for civil service provident fund and, in the case of the disciplined services grades, the allocation of departmental quarters, are linked to years of service. While serving civil servants may be paid on par with new recruits, they are in a more favourable position than new recruits in terms of promotion opportunities and the provision of fringe benefits.

Thank you.

Wednesday, June 6, 2007

這並不正確！問題出在當新入職者帶有相關之工作經驗增薪點(ICE)時(如兩年)，他的薪酬便有機會高於具有相同(或甚至具有較多)工作經驗(如七年)之現職公務員，這就違反了薪酬原則。

議員在質詢 CSB 余宗怡局長時錯用了字眼，令余局長有機可乘，避開問題核心。問題不在於是否公平(fair)，而是在於 CSB 在制定薪酬釐訂安排時，有否**違反**政府既有之薪酬政策／原則。

資料文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

政府當局就有關把二零零六年入職薪酬調查結果
應用於公務員的動議的回應

引言

在二零零七年五月二十一日的事務委員會會議上，委員討論把二零零六年入職薪酬調查結果應用於公務員一事，並通過動議如下：

“本委員會建議進一步完善 12 個資歷組別新基準，同時認為政府對於二零零零年四月一日或之後受聘的公務員及資助學校教師的換算安排既不公平又不合理，並促請政府以充份尊重舊入職公務員的年資經驗為原則重新檢討以上安排。”

2. 本文件載述政府當局對上述動議的回應。

....

為受影響在職公務員而設的換算安排

問題不在於是否公平合理，而是在於 CSB 在制定薪酬釐訂安排時，有否違反政府既有之薪酬政策／原則。

7. 我們已考慮事務委員會就有關以充份尊重受影響的舊入職公務員的年資經驗為原則，重新檢討換算安排的觀點。

8. 我們希望重申，對受影響在職公務員(及資助學校教師和非教學人員)採用“一般換算”安排，是公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)自一九七九年成立以來，一直的建議。薪常會已再次確認，在把二零零六年入職薪酬調查結果應用於公務員時，建議採用“一般換算”安排。

9. 我們較早前已告知事務委員會，入職薪酬調查以後將會定期進行。這與以往的情況不同。一九九九年入職薪酬調查與一九八九年入職薪酬調查時隔十年，而二零零六年入職薪酬調查又與一九九九年入職薪酬調查相隔七年。有鑑於私人市場的入職薪酬變化日益頻繁，從 2006 年起，入職薪酬調查將每三年進行一次。入職薪酬調查定期、每三年進行一次，是政府制定更完備的公務員薪酬調整機制的重要一環。有鑑於此，政府必需深思熟慮，小心衡量公眾和受影響的在職公務員的利益和關注，而決定公務員入職薪酬在上調及下調時，採取何種換算安排調整在職公務員的薪酬。

10. 政府在二零零零年入職薪酬下調時所採取的立場是在職公務員的薪酬不會因應新入職薪酬的下調，而作相應的調整。在保障在職人員的薪酬不會調低的同時，我們應確保在職公務員在入職薪酬作上調時的換算安排能作出適度的平衡。由於入職薪酬調查每三年進行一次，而每一次的入職薪酬調查可能引致部分、所有、或沒有公務員職系的入職薪酬需作上調或下調故此這個制度至為重要。舉例來說，在二零零七年入職薪酬上調時，如果政府以全面換算安排處理受影響公務員的薪酬，而倘若二零零九年入職薪酬調查引致在二零一零年的入職薪酬需作下調，但當時在職的公務員卻因為上述的保障，而無需調低薪金的話，公眾會嚴重質疑政府違背公平一致的原則以及沒有妥善運用公帑。

11. 我們非常重視在職公務員及資助學校在職教師和非教學人員的貢獻。在一般換算安排下，一些具經驗的在職人員的支薪點或會與新聘人員相同，或比他們高出一個支薪點，但在當局考慮晉升或署任安排時，年資較長的在職公務員會較佔優勢。此外，在職公務員的年資亦是決定政府為在職人員在公務員公積金計劃及補助/津貼學校公積金下所作的供款比率。至於紀律部隊方面，年資較長的在職公務員在編配部門宿舍時亦會較為優先。

12. 在權衡以上各項因素後，我們依然認為，對於受影響的在職公務員及資助學校受影響的在職教師和非教學人員來說，採用一般換算安排是恰當的(但須根據特別安排按認可資歷給予教學人員職系遞加增薪)。我們希望再次重申，我們已就受影響公務員的換算安排諮詢四個公務員中央評議會職方代表，以及四個跨部門工會代表。它們均接受一般換算安排。

公務員事務局
二零零七年六月

兩局胡亂闡釋條文之例子

1. 兩局經常指出，政府學校教師也為公務員，所以其薪酬釐定方法也需和十六萬公務員一樣，要緊跟公務員守則(CSR)。可是，跟據 CSBCR/PG/4-085-001/2/99C 第十段明確指出(見下文節錄)，政府學校教師之薪酬釐定方法是會有別於十六萬公務員。CSBCR/PG/4-085-001/2/99C 第十段：

10. 另一個同樣備受爭議的問題，是政府和資助學校的在職教師在薪酬方面應否當作一個組別處理。政府的政策是積極鼓勵教師到不同學校任教，基於這個政策理由，我們不應使教師因轉校而待遇上新不如舊，或對他們轉任的是資助或政府學校有所區分。因此，我們容許三類教學職系¹的教師在資助和政府機構之間轉任時，可獲得一如公務員的轉職薪酬安排，即他們可在轉校時保留原有薪酬，不會在薪酬上有所損失。同一安排亦適用於按非公務員合約條款受聘的政府教師。我們曾考慮是項安排是否適合於其他組別，但發現並無其他可直接作比較的情況。故此上述例外安排不會延伸至任何其他組別。

2. 教育局經常指出，政府學校教師的‘薪酬’並非單單是每月所獲得的薪金，還需把房屋津貼、子女教育津貼和醫療津貼等計入政府學校教師的‘薪酬’內，所以在運用「不能優於」(No Better Than)原則 (1998 年至 2003)時，不宜把政府學校教師的‘薪酬’和津校教師的‘薪酬’作簡單直接比較。但實情是受影響政府學校教師為二零零零年後受聘擔任入職職級的教師(如 CM 和 AEO)，已沒有房屋津貼及子女教育津貼。至於醫療津貼，因這並非現金報酬(也不列入稅收項目)，政府之一貫做法是不計入員工之‘薪酬’。由此可見，對於政府學校的 CM 和 AEO 而言，政府學校教師的‘薪酬’實和津校教師的‘薪酬’一樣，每月只有一項，即是現金報酬，並無其他，所以兩者的薪酬是可以直接比較。這可由 EDB 之 EMBC31-2000C 中第三段得以引證：

3. 上述檢討對資助學校有以下影響：

(a) 根據政府的資助政策，受資助機構的員工薪酬，不應較公務員相若職級的薪酬為高。因此，在公務員實施修訂基準及新入職薪酬後，資助學校亦須對相若職級新僱員的入職薪酬作出相應調整，並實行新的支薪模式；



Education Bureau
16/F Wu Chung House
213 Queen's Road East, Wan Chai, Hong Kong

中華人民共和國香港特別行政區政府總部教育局
Education Bureau
Government Secretariat, The Government of the Hong Kong Special Administrative Region
The People's Republic of China

本局檔號 Our Ref.: EDB(PR)/F&A/85/1/5C(4)

電話 Telephone: 2892 6129

來函檔號 Your Ref.:

傳真 Fax Line: 2891 7454

12 November 2010

Mr YUNG Shek-shing
Chairman of the Remuneration Concern Group
Union of Government School Teachers
c/o Queen's College

Dear Mr Yung,

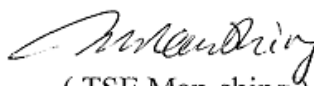
....

As regards the further points raised by you at the discussion amongst you, Ms Wong and Ms Lisa Lai on 20.10.2010 which touches on policy issues, we need to consult the relevant policy divisions. Given the

implications and complexity of the issue, it would be hard to envisage the result of and the time required for the deliberation. We shall keep you informed of the progress.

Yours sincerely,

不斷拖延！


(TSE Man-shing)

for Permanent Secretary for Education

c.c. PAS(CS)(Pay and Leave) of CSB)
Federation of Education Bureau Staff Associations) w/o encl.

寄件人: "csbpl@csb.gov.hk" <csbpl@csb.gov.hk>

收件人: kingsly@ymail.com

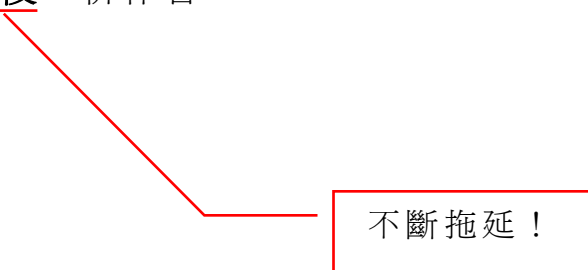
傳送日期: 2011/3/9 (三) 4:28:19 PM

主題: 有關政府學校教師薪酬問題

余會長:

謝謝 貴會本年三月四日的電郵，轉寄 貴會致行政長官的信。本局正與相關部門跟進有關事宜，並會盡快詳細回覆。來信夾附 貴會於二零一零年十二月八日致公務員事務局局長的信件，本局已於同年十二月十日認收，詳細回覆容後一併作答。

公務員事務局局長
(陳珮詩代行)



不斷拖延！

「健康轉任」(Healthy Turnover)政策(1999 年至今)

1999-12-14 CSBCR/PG/4-085-001/2/99C 第 10 段:

10. 另一個同樣備受爭議的問題，是政府和資助學校的在職教師在薪酬方面應否當作一個組別處理。政府的政策是積極鼓勵教師到不同學校任教，基於這個政策理由，我們不應使教師因轉校而待遇上新不如舊，或對他們轉任的是資助或政府學校有所區分。因此，我們容許三類教學職系¹的教師在資助和政府機構之間轉任時，可獲得一如公務員的轉職薪酬安排，即他們可在轉校時保留原有薪酬，不會在薪酬上有所損失。同一安排亦適用於按非公務員合約條款受聘的政府教師。我們曾考慮是項安排是否適合於其他組別，但發現並無其他可直接作比較的情況。故此上述例外安排不會延伸至任何其他組別。

2007-5-15 CSBCR/PG/4-085-001/46-2 第 20 段:

(b) “轉職後支取現薪”的安排

20. 二零零零年四月一日前，在釐訂教師在新聘任(包括在公營學校之間轉職，即在官立學校與資助學校之間或在資助學校之間轉職)的薪酬時，一直以來的做法都是按轉職時適用的入職薪酬另加按相關認可教學經驗給予遞加增薪的做法來計算的。不過，自二零零零年四月當局根據一九九九年入職薪酬檢討結果調低文憑教師和學位教師的入職薪酬後，上述做法已有改變。根據行政長官會同行政會議在二零零零年所決定的新方法，在“轉職後支取現薪”的安排下，二零零零年四月一日前受聘的在職教師，從某公營學校轉往另一公營學校任教時，可保留其較高的薪酬。這項“轉職後支取現薪”的安排，是為了配合政府鼓勵公營學校之間健康的教師人事更替的政策，確保教師在官立與資助學校之間轉職時收入不會有所損失。

「不能優於」(No Better Than)原則 (1998 年至 2003)

1999-7-20 之 CSBCR/PG/4-085-001/2/99:

14. 在一九九九至二零零零年度，政府資助金的開支達 750 億元，佔政府經常開支的 40%除少數例外情況外，政府資助機構僱員同樣按照公務員薪級表支薪。此外，**根據現行資助政策，資助機構僱員的薪酬不應比政府架構內相若職級的薪酬優厚**，因此，公務員入職薪酬如有任何改變，同樣會適用於資助機構的新聘人員。...

Example e(ii): Counting Pre-qualification Teaching Experience Inappropriately (Secondary School)

1. Case: A GM was appointed in an aided secondary school on 1.9.05.
The qualifications and history of the teacher were as follows:

- (i) Qualifications: Teacher Certificate (3 yr) NCE 11.7.92
BEd HKU 1.6.01
- (ii) Experience: CM in secondary school: 1.9.92 - 31.8.01
GM in the same school (by regrading): 1.9.01 - 31.8.03
- (iii) Previous Salary: MPS Pt. 24 (adjusted), Incremental Date = 1.9 (as at 31.8.03)

....

3. Correct Salary Assessment:

- (i) Salary Scale: MPS Pt. 12 + 2 (ICQ[^]) - 33
- (ii) Steps:

Date	MPS	Remarks
1.6.01 - 31.5.02	14	
1.6.02 - 31.5.03	15	
1.6.03 - 31.8.03	16	
1.9.03 - 31.8.05	-	no teaching experience

(甲)
3(ii): GM 之 ICE 由 1.6.01(仍為 CM) 起計，並非 1.9.01。

- (iii) Conclusion:

(乙) { MPS Pt. : 16 (delinked) (as at 1.9.05)
Incremental Date : 1.6
Next Increment : 1.6.06

4. Analysis of the Case:

- (i) The teacher was regraded from CM to GM by carrying the salary point of the former post to the new post (i.e. fit-in arrangement). After a break in service of 2 years, the teacher was appointed as GM and should only be eligible for the starting pay of the new teaching post, i.e. Point 12, plus relevant post-qualification experience. Post-qualification experience considered for ICE should refer to relevant teaching experience gained after a teacher had obtained the entry qualification required for appointment to the specific rank. Thus, the post-degree ICE should be 2 years and 3 months, i.e. from 1.6.01 to 31.8.03 inclusive.
- (ii) Mistake(s) made by the school: School had mistakenly counted all teaching experience gained after the teacher had obtained the Teacher Certificate as post-qualification experience. Actually, only post-degree experience could be counted as ICE when the teacher rejoined the GM pay scale on 1.9.05 after the break in service of 2 years.

5. Reference: Guide to Salary Assessment (Aided Secondary School) – Section A.6 of Appendix 3

[^] Incremental Credit for Qualification * Incremental Credit for Experience

資助則例(中學)的附錄 4/附錄 E 第 6 項(d)

CODE OF AID FOR SECONDARY SCHOOLS (SEPTEMBER 1994)

6. Any Other Remarks :
- (a) Direct entrants with a Degree, but no Post- Graduate Certificate in Education or Teacher's Certificate or equivalent qualification acceptable to the Permanent Secretary, will enter at the minimum of the salary scale;
-
- (d) Entrants having teaching experience acceptable to the Permanent Secretary will be awarded increments in the salary scale;

Hong Kong
Standing Commission on Civil Service
Salaries and Conditions of Service

Report No. 26

THIRD AND FINAL REPORT
ON
1989 SALARY STRUCTURE REVIEW

....

Graduate Grades

3.9 Education Officer

This grade is primarily deployed on teaching and administrative duties in secondary schools. To give recognition to the important role of the teaching profession and to attract more high-calibre recruits, we recommend that the basic entry pay of the grade should be raised by one point to new MPS 17.

直接入職學位教師
(direct entrant)

We share the Department's view that proper teacher training is necessary for competent performance of the job and consider that this should be reflected in the pay scale. We accordingly recommend that appointees with a Post-graduate Certificate in Education or a Teacher's Certificate, or equivalent, should enter at new MPS 19. Appointees without a proper teaching qualification should be encouraged to undergo in-service training to obtain a Post-graduate Certificate in Education. Upon acquiring the Certificate, these officers should be awarded two increments. As at present, however, they should not be allowed to proceed beyond new MPS 27 or be promoted without acquiring a proper teaching qualification.

在職學位教席期間
(serving GM)

CODE OF AID FOR SECONDARY SCHOOLS (SEPTEMBER 1994) (being amended since 2008), 《資助則例(中學)》的附錄 4/附錄 E 第 6 項(b)和(e):

6. Any Other Remarks :

(a) Direct entrants with a Degree, but no Post- Graduate Certificate in Education or Teacher's Certificate or equivalent qualification acceptable to the Permanent Secretary, will enter at the minimum of the salary scale;

(b) **Direct entrants** with a Degree plus an appropriate Post- Graduate Certificate in Education or Teacher's Certificate or an equivalent qualification acceptable to the Permanent Secretary will enter at the third point in the salary scale;

直接入職學位教師
(direct entrant)

.....

(e) **Serving Graduate Masters/Mistresses** who acquire an appropriate Post-Graduate Certificate in Education or an equivalent qualification acceptable to the Permanent Secretary after pursuing a full-time or part-time course will be awarded two additional increments if they entered at the first point in accordance with paragraph 6(a) or have not been previously awarded additional increments on the strength of such, provided that the maximum of the salary scale is not exceeded;

在職學位教席期間
(serving GM)

檔號：ED(SCH) S/49/91

教統局通告第 31/2000 號

(前編號為教育署行政通告第 31/2000 號)

[注意：本通告應交——

(a) 各資助中、小學(包括特殊學校)校監及
校長——備辦；及

(b) 官立、按位津貼、買位及直接資助學校校
監及校長——備考。]

對資助學校人員實施經修訂的入職薪酬

....

(ICE) / (ICQ)

按認可經驗/資歷遞加增薪及以較低資歷入職

(ICE) / (ICQ)

11. 按認可經驗/資歷獲遞加增薪的新僱員入職時，可支取起薪點對上的某一個薪點。有關示例載於附錄 VI。同樣，新僱員如未具備所需資格或經驗，則入職薪點可能會低於起薪點。倘若該職位的起薪點是脫鉤薪級表的一個薪點，則這些人員的入職薪酬，應屬脫鉤薪級表上較高或較低的薪點。這些教職員如符合《資助則例》有關增薪的規定(如適用)，會按調整後薪級表獲遞加增薪。按脫鉤薪級表支薪的人員到達所屬職級的頂薪點時如表現令人滿意，可在下一年轉按調整後薪級表支薪。

....

附錄 VI

把起薪點跟進遞加增薪脫鉤的例子

總薪級表薪點	第 0 年	第 1 年	第 2 年	第 3 年	第 4 年	第 5 年
薪酬趨勢淨指標	0%	2%	2%	2%	2%	2%
11	16,095	16,417	16,745	17,080	17,422	17,770
10	15,160	15,463	15,772	16,088	16,410	16,738
9	14,300	14,586	14,878	15,175	15,479	15,788
8	13,425	13,694	13,967	14,247	14,532	14,822
7	12,595	12,847	13,104	13,366	13,633	13,906
6	11,820	12,056	12,298	12,543	12,794	13,050

受聘人員 C 在第 3 年加入基準職級(總薪級表第 6 點)，並因具有認可經驗而獲 1 個遞加增薪點。他/她的薪酬將按以下方式按年遞增：

(ICE)

第 3 年：總薪級表第 7 點：12,595 元(脫鉤)

第 4 年：總薪級表第 8 點：14,532 元(調整後)

第 5 年：總薪級表第 9 點：15,788 元(調整後)

此附錄 VI
並無闡述
按認可資
歷(ICQ)而
獲遞加增
薪的薪酬
計算方法!

檔號：ED(SCH)S/49/91

教育局通告第 1/2002 號

(前編號為教育統籌局通告第 1/2001 號)

(前編號為教育署行政通告第 1/2002 號)

[注意：本通告應交——

(a) 各資助學校校監及校長——備辦；及

(b) 官立、按位津貼及直接資助學校
校監及校長——備考。]

資助學校教師的薪酬安排事宜

摘要

本通告旨在公布有關資助學校未接受師資訓練教師薪酬關限的訂定及按認可資歷發放的遞加增薪，以及校長的薪酬安排。本通告應與於二零零零年六月二十六日發出的[教育署行政通告第 31/2000 號](#)一併閱讀。

背景

2. [教育署行政通告第 31/2000 號](#)《對資助學校人員實施經修訂的入職薪酬》公布，鑑於資助學校及官立學校的教學職系(即文憑教師職系、小學學位教師職系及教育主任/學位教師職系)均屬同一類別，資助及官立學校教師受聘於上述三個職系的基本職級，在沒有中斷服務的情況下，會享有相同的「特別薪酬安排」(詳情載於上述行政通告附錄VII)。儘管經修訂的入職薪酬已實施，此「特別薪酬安排」令有關教師轉職後所領取的薪酬，通常不會低於原本職位的薪酬。

3. **參照公務員的現行安排及為保持資助學校在薪酬安排上的一致性**，本通告公布下列有關資助學校教師的薪酬安排。

(乙) 按認可資歷遞加增薪

7. 由非學位職級轉任學位教師或助理小學學位教師職位的未受訓教師，在取得認可的師資訓練資歷後，可獲考慮發放額外的增薪點。

(a) 現行安排

由非學位職級轉任學位教師或助理小學學位教師職位的未受訓教師，在取得認可的師資訓練資歷後，如果在入職學位職級時，是以當時有關職級的最低點為起薪點，或以往並無因師資訓練資歷而獲得額外增薪，則可獲得兩個額外的增薪點，惟其薪酬不得超越有關職級的頂薪點。

(b) 新安排

EDB 擅自另加條文，進一步限制同工獲得兩個額外增薪點。

由二零零三年九月一日起，由非學位職級轉任學位教師或助理小學學位教師職位的未受訓教師，在取得認可的師資訓練資歷後，將按以下安排發放增薪點：

- (i) 如該教師在入職時以當時學位教師或助理小學學位教師職級的最低點為起薪點（在二零零零年四月起經修訂的起薪點為總薪級表第 12 點，而修訂前為總薪級表第 17 點），將可獲得兩個額外的增薪點，惟其薪酬不得超越有關薪級的頂薪點；或
- (ii) 如該教師在入職時以高於當時學位教師或助理小學學位教師職級的最低點一個薪點為起薪點（在二零零零年四月起為總薪級表第 13 點，而入職薪酬修訂前為總薪級表第 18 點），將可獲得一個額外的增薪點，惟其薪酬不得超越有關薪級的頂薪點；或
- (iii) 如該教師在入職時以高於當時學位教師或助理小學學位教師職級的最低點兩個薪點或以上為起薪點（例如基於「特別薪酬安排」而保有其原本非學位職級的支薪點），則不會獲得額外的增薪點。

...

教育署署長
鄭文耀代行

二零零二年一月二十一日

‘受影響的現職公務員’之定義：

檔號:CSBCR/PG/4-085-001/46-2

立法會參考資料摘要

二零零六年入職薪酬調查結果及 把調查結果應用於公務員

引言

在二零零七年五月十五日的會議上，行政會議建議，行政長官指
令—

....

受影響的在職公務員的換算安排

(b) 受二零零六年入職薪酬調查影響的現職公務員數目

15. 由於某些職系的新入職薪酬會高於現有入職薪酬，因此，我們必須解決如何調整在較高的入職薪酬實施前受聘擔任入職職級的公務員的薪酬。因為從人事管理角度來看，我們不會容許現職公務員(因而年資較深)的待遇較在相同入職職級中年資較淺的公務員(如有特別原因，例如按相關經驗給予遞增薪點除外)為低。我們估計，約 12,200 名現職公務員(截至二零零七年一月)會因為入職薪酬的調高而受影響，其中屬於文職職系的約有 5,000 人，屬於紀律部隊職系的約有 7,200 人。這些員工是在二零零零年四月一日或以後受聘至公務員隊伍，而現時仍任職於基準獲上調的資歷組別中的入職職級的人員(受影響的現職公務員)。

....

負責人員

CSB 對‘受影響的現職公務員’之定義。

35. 有關參考摘要的查詢，請與公務員事務局首席助理秘書長孫玉菡先生聯絡(電話：2810 3112)

公務員事務局

二零零七年五月十五日

ITEM FOR ESTABLISHMENT SUBCOMMITTEE OF FINANCE COMMITTEE

APPLICATION OF THE FINDINGS OF THE 2006 STARTING SALARIES SURVEY TO THE CIVIL SERVICE

....

(e) Conversion Arrangement for Affected Serving Civil Servants

12. The recommended revised starting salaries for the entry ranks of the concerned civilian and disciplined grades are higher than the existing starting salaries (determined having regard to the findings of the 1999 Starting Salaries Review), which have been implemented since April 2000. Accordingly, we need to adjust the pay of those civil servants who were appointed to these entry ranks since April 2000 and are continuing to serve on these ranks upon the implementation of the recommended revised starting salaries. This is necessary because a serving civil servant should not be paid less than his junior in the same rank (unless for very special reasons such as the award of additional increments for relevant previous experience). We estimate that around 12 200 serving civil servants (as at January 2007), made up of around 5 000 in civilian grades and 7 200 in disciplined grades, would be affected by the recommended revised starting salaries (hereafter referred to as “affected serving civil servants”).

....

Civil Service Bureau
June 2007

CSB 對 ‘受影響的現職
公務員’ 之定義。

資料文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

在二零零八年十月二十日會議上所提事項的回應

委員在二零零八年十月二十日舉行的公務員及資助機構員工事務委員會會議上，要求當局就下述情況提供資料：由於當局在二零零七年八月調高學位教師和助理小學學位教師等學位職級的入職薪酬，部分在二零零七年八月或以後由文憑教師轉職至這些學位職級的資助學校教師所收取的薪酬，高於那些在二零零七年八月之前轉職的文憑教師。出現這個情況的原因現闡釋如下。

2. 資助學校文憑教師轉職至學位教師／助理小學學位教師的薪酬評估規則載於相關的《資助則例》。根據規則，轉職教師的薪酬，將按“轉職後支取現薪”的安排釐定，即在轉職至學位職級後繼續支取任職文憑教師時所支取的薪酬；**或按“重估”方法，根據有關學位職級當時的入職薪酬，另加按年計算的經驗遞加增薪(如有的話)釐定，兩者以較高者為準。**因此，當學位職級的入職薪酬調高後，由文憑教師轉職至學位職級，並在轉職後支取按“重估”方法釐定薪酬的文憑教師，**其薪酬可能高於在入職薪酬調高前轉職的文憑教師。**

3. 在**官立學校**任職的教師將不會出現這情況。這是因為公務員文憑教師轉職至助理教育主任(助理教育主任相等於資助學校的學位教師職級)或助理小學學位教師這些學位職級時，其薪酬是按照《公務員事務規例》所載的安排釐定，有關的安排與《資助則例》的相關規定不同。具體來說，有關的**《公務員事務規例》並不按照“重估”方法釐定薪酬**(見上文第2段)。根據有關的《公務員事務規例》，轉職至學位職級的文憑教師一般應按這些職級的現行入職薪酬支薪。如文憑教師目前領取的薪酬高於有關學位職級的現行入職薪酬，其轉職後的薪酬會按一公式計算，該公式會把文憑教師及有

關學位職級的現行入職薪酬考慮在內，以轉職教師現行薪酬的對上一個薪點為限。實際上，他們轉職至助理教育主任／助理小學學位教師後，會繼續支取任職文憑教師時的現行薪酬（與適用於資助學校的“轉職後支取現薪”安排類近）。由於“重估”方法並不適用於公務員，在這些學位職級的入職薪酬調高後，轉職至助理教育主任／助理小學學位教師的文憑教師，在一般情況下，其薪酬不會高於入職薪酬調高前轉職的文憑教師。

公務員事務局
二零一零年九月

Guides to Appointment
Aided Secondary Schools
Graduate Master/Mistress

....

6. Any Other Remarks :

....

(h) The salary scale and incremental date of a Graduate Master/Mistress regraded from the rank of Senior Assistant Master/Mistress, Assistant Master/Mistress or Certificated Master/Mistress will be determined as follows:

- (i) If immediately before regrading, his/her pay is less than the minimum of the pay scale of the new office, he/she will receive the minimum. The new incremental date will be determined by the date of regrading.
- (ii) If his/her pay is the same or more than the minimum and not more than the maximum of the pay scale of the new office, he/she will continue to receive his/her existing pay in the former post. The new incremental date will be determined by the date of regrading;
- (iii) If he/she is regraded on his/her incremental date, for the purpose of these rules, his/her pay before regrading will be taken to be the pay he/she would have received on that date had he/she not been regraded; and
- (iv) If the date of regrading falls on or between the 1st and the 15th day of the month, the incremental date will be taken to be the first day of that month. If the date of regrading falls on or between the 16th day and the end of the month, the incremental date will be taken to be the first day of the following month.

並無載有 CM 轉職 GM 是可按“重估”方法來釐定其薪酬。

(updated on 1 September 2008)