

# 資助學校處理教職員聘用事宜的注意事項

## I. 概要

1. 為保障學校利益及維持公正，學校應制訂公開、公平、具透明度及競逐性的聘用制度，並訂立一套有關聘任事宜的指引及正式甄選程序。

## II. 招聘事宜

1. 學校應將所有職位空缺進行公開招聘。當刊登招聘廣告時，學校應留意廣告所載的資料，不應存有任何形式的歧視，包括種族、宗教、性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾及家庭崗位(例如單親人士)等。
2. 校董會/法團校董會須預先確定初步甄選的準則，並記錄在案。
3. 學校收到應聘申請後，應即時蓋印收件日期，並妥為記錄，以免遺漏。
4. 初步甄選工作應由兩位或以上的人員共同處理。如因教職員數目所限，未能避免由一位人員單獨處理初步甄選，則須把未能符合初步甄選的申請妥為保存，供另一位人員(如校監或校董會/法團校董會成員)抽查，以確保不會遺漏任何合資格的申請人。

## III. 甄選程序

1. 校方須根據一套因應有關工作要求而釐定的準則，就候選人在有關工作上所表現的優點和能力進行甄選。

2. 學校須成立甄選委員會，約見初步入選的申請人。委員會成員的組成應視乎有關職位空缺的工作要求而定，可以包括一位校董會/法團校董會成員、校長以及一位熟悉有關職務的資深教師或資深行政人員。該委員會須評估申請人是否適合擔當有關職務，並推薦最符合要求的申請人。
3. 為避免利益衝突的情況，任何人士若其本人或家庭成員與該招聘職位有任何利益關係，便不得參與有關的甄選工作。其他可構成利益衝突的具體事例，包括候選人為該甄選委員會成員的家人、親屬、私交或獲承諾的人士。甄選委員會成員及校董亦須申報任何可能出現利益衝突的情況。
4. 甄選委員會應設立客觀的評審制度，包括預先訂定評審準則和劃一的甄選準則，以及設定評審表格供個別委員記錄其評審結果。
5. 學校應正式記錄並妥為保存候選人的評審結果。學校應妥為保存所有與僱傭相關的個人資料。有關員工個人資料檔案應包括的資料及該等資料的存放期，學校可參考學校行政手冊第 7.4.5 段、附錄 7 及附錄 8。學校如對《個人資料(私隱)條例》有疑問，應向香港個人資料私隱專員公署查詢。

#### IV. 教職員的聘任

1. 為確保教育的質素，學校應優先聘用已受訓教師任教。
2. 為確保職位申請人<sup>註 1</sup>符合聘任條件及方便甄選，學校須仔細查閱申請人的資歷文件，包括其教師註冊證及/或前任僱主發出的服務證明書。此外，在正式聘用新教師之前，資助學校的校監宜先查明該名教師是否已全部履行與前僱主所簽合約

---

<sup>註 1</sup> 申請人包括臨時/合約聘用條款聘用、兼職的教職員、學校自行聘請的以英語為母語的英語教師、日薪代課教師/人員、以其他現金津貼聘用的教職員、教學助理，以及課外活動教練/導師及/或服務承辦商所安排在學校工作的人員/自僱人士。

的各項規定，以免對各有關方面構成不便。

3. 學校應要求申請人在職位申請表及/或其他相關的文件內申報是否曾在香港或其他地方被裁定干犯刑事罪行，或曾遭取消/拒絕教師註冊，並提供詳情<sup>註 2</sup>；若學校對擬聘用教師的註冊資格有懷疑，可要求應徵者向教育局申請將其註冊及相關資料，向學校發放；亦可在徵得申請人同意後，向前任僱主查詢其工作表現，以確保聘任人選恰當。
4. 香港警務處已在 2011 年 12 月 1 日推行性罪行定罪紀錄查核機制<sup>註 3</sup>。為加強保障學生的福祉，教育局強烈建議學校採用查核機制以確知準僱員是否曾有性罪行定罪紀錄，並在聘用程序的最後階段要求準僱員進行查核。查核紀錄的申請須由準僱員自願提交。假如校董會/法團校董會決定不要求某幾類準僱員或個別準僱員進行查核，須在校董會/法團校董會會議上，深入討論作出該決定的原因，並將有關理據記入會議紀錄內，妥為存檔。有關詳情，學校可參閱教育局通函第 179/2011 號。
5. 學校必須確保所聘用的教師是檢定教員，如有關教師並非檢定教員但已具備所需的資格，亦須在上任前申請註冊為檢定教員。只有在沒有合適的檢定教員可供學校僱用的情況下，學校才可向教育局申請批准僱用符合相關資格的申請人為學校的准用教員。學校須確保在他們上任前，已為他們申請教員許可證。當有關准用教員停止受僱於許可證所指明的學校時，該准用教員許可證將被視作無效。檢定教員和准用教員的申請書(包括申請須知)，可從教育局網站取得，網址為 <http://www.edb.gov.hk/>。
6. 校監須代表校董會/法團校董會簽發聘書給所有教師，列明服

---

<sup>註2</sup>學校應向應徵者聲明拒絕提供所需資料及/或故意虛報資料/隱瞞重要事實的後果(例如有關求職申請將不獲受理；即使已獲錄用，有關聘任亦可遭終止)。學校亦應知會應徵者，若他們曾干犯罪行，並不一定不予錄用。

<sup>註3</sup>性罪行定罪紀錄查核屬行政機制，讓聘請僱員從事與兒童有關工作及與精神上無行為能力人士有關工作的僱主，得以查核準僱員有否性罪行定罪紀錄。此機制旨在幫助僱主評定求職者是否適合擔任與兒童或精神上無行為能力人士有關的工作，並加強保護兒童及精神上無行為能力人士，使他們免受性侵犯。性罪行定罪紀錄查核機制的詳情，載於香港警務處的網頁(<http://www.police.gov.hk/scrc>)。

務條件、薪金以及終止聘用的條件，並須在教師的聘書正本及所有副本內簽署。此外，學校應在教職員合約內訂明受聘人如遭刑事起訴，應立即向校方報告，以及故意虛報資料/隱瞞重要事實的後果(包括紀律處分)。

7. 各資助學校的校監在擬定教師聘書時，請參考「聘書」及「服務條件」樣本，並且按個別情況加以增刪。不過，在作出增刪前，必須留意《僱傭條例》第 70 條的規定。該條文如下：

「僱傭合約的任何條款，如看來使本條例賦予僱員之任何權利、利益或保障終絕或減少，即屬無效。」

8. 本局建議校監按需要把相關的要求如教師語文能力要求、校長資格認證要求加入「服務條件」的“其他條件”內。
9. 各校校監亦請注意，根據《僱傭條例》第 11 條，僱主可在以下情況下無須給予通知或代通知金而將任何僱員停職不超過 14 天—
  - (a) 當僱主根據第 9 條的規定，有權因下述理由(故意違背命令、習慣性疏忽、嚴重行為不檢、欺詐、不忠實行為或僱主根據普通法無須給予通知而終止合約的理由)立即將僱員解僱時，可以停職作為紀律處分；
  - (b) 在僱主決定是否根據第 9 條行使權利立即將僱員解僱前，暫時將其停職；或
  - (c) 當僱員因其僱傭引起或與其僱傭有關的事宜遭刑事檢控時，而該刑事法律程序尚未有結果前，暫時將其停職。
10. 在上述 9 的情況下，如刑事法律程序未能於 14 天內完結，停職期可延長至刑事法律程序完結為止。任何教師停職超過兩天，校方可按逐日聘用條件延聘一名代課教師。由於學校是否將僱員停職屬於校董會/法團校董會的責任，因此校監可考慮在聘用合約內加上有關停職程序的條文。不過，此舉非屬必要。

11. 各校監須留意，小學、中學及特殊學校的《資助則例》內有關「聘任初期為試用期」條文所述的「永久」二字，是用作分辨合資格教師(見各《資助則例》附錄「學校聘用各職系人員所需之資歷」各附件所作的規定)及臨時非合格教師的聘用。如有需要，學校亦應於合約中清楚說明，在校董會/法團校董會及有關教師同意下，校方會定期與教師續約。不少學校現已實行這種做法。
12. 至於終止聘用教師方面，如教師因工作表現欠佳遭解僱，資助學校必須遵從有關的《資助則例》的相關附錄(即《中學資助則例》附錄 7 和 8、《小學資助則例》附錄 8 和 9、《特殊學校資助則例》附錄 8 和 9 及設有法團校董會資助學校適用的《資助學校資助則例匯編》第 6 章)所列明的程序辦理。如因其他理由終止聘用教師，學校則須遵照有關的《資助則例》(即《中學資助則例》第 57 條、《小學資助則例》第 57 條、《特殊學校資助則例》第 62 條，以及設有法團校董會資助學校適用的《資助學校資助則例》第 13.5 條)所列明的通知規定辦理。
13. 在任何情況下，資助學校應確保聘用條件完全符合《教育條例》、《教育規例》、《資助則例》、《僱傭條例》，以及其他有關條例(如《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》)的規定。

(2011 年 12 月修訂)