

## 教育局通告第 10/2017 號

### 善用教學人力資源

[註：本通告應交 —

- (a) 各資助學校校監及校長 — 備辦；
- (b) 各官立、按位津貼、直接資助及私立學校校監及校長 — 備考及適用者備辦；以及
- (c) 各組主管 — 備考]

### 摘要

本通告旨在向學校發出「善用教學人力資源」指引及籲請學校遵照指引為教師提供合適及穩定的工作環境；亦邀請學校呈報教師及教學助理的資料。此通告取代於二零一六年八月十七日發出的教育局通告第9/2016號。

### 詳情

2. 教育局十分重視學校為教師提供穩定的工作環境，以提升教師的專業水平和士氣，促進優質教育。一直以來，教育局按照既定的教師與班級比例（班師比）、學校的核准班級數目及特定計劃（例如為支援學業成績稍遜學生而增設的學位教師，以及為統籌課程而增設的小學課程統籌主任）為公營學校提供常額編制教席，並給予學校各項現金津貼支援學校的發展。此項安排既可維持公營學校教師團隊的穩定性，又為學校提供靈活調撥資源的空間。學校可根據校本管理的精神，按校情和學生的需要，以現金津貼聘請額外的教學人員、輔助人員、僱用外間服務及/或購置學與教的資源，以配合學校不同時期的發展需

要，更有效地提升學與教的質素。

3. 本局會經常審視為學校提供教學人力資源的情況，作合適的跟進。由2017/18學年起，公營中、小學（包括特殊學校）的班師比劃一增加0.1，為學校提供額外的教師人手，推展各項教育措施，提升教育質素。由此項措施增設的教席皆為學位教席，現階段暫不會計入學位教師職位的比例及教師的晉升職位。為建立穩定的教師團隊，學校在填補新增的教師職位時，須吸納原校過剩教師、聘任現職合約教師，或其他擁有專長並適合該些職位的人選<sup>1</sup>。學校亦不應凍結這些職位以申領現金津貼。同時，本局會增加特殊學校的教師和專職醫療人員人手及資源，當中包括為開辦核准小學班級少於六班的特殊學校提供一名助理小學學位教師（課程發展）。此外，本局會把關愛基金下的特殊教育需要統籌主任試驗計劃恆常化。由2017/18學年起，在三年內分階段於每一所公營普通中、小學增設一個教席，以便學校安排一名專責教師擔任特殊教育需要統籌主任，支援融合教育。

4. 學校可以現金津貼按照個別合約條款聘用合約教師；他們是常額編制以外的教學人員，亦會肩負教育學生的重要責任。教育局一直鼓勵學校履行良好僱主的責任，在釐訂合約教師的薪酬待遇時，要充分考慮同類職位的薪酬水平和工作條件，以確保合約教師的待遇與其職責相稱。我們鼓勵學校在聘任合約教師時，按照常額教師的薪級表計算其薪酬，以及提供與常額教師相若的假期，並讓他們獲得專業培訓的機會。學校亦應設立公開、公平、具實證及透明度的校本機制，按客觀的準則，以妥善和合理的甄選程序填補常額編制內的教席空缺，包括在2017/18學年透過增加班師比及其他措施所提供的額外教席，讓合適的合約教師獲轉聘為常額教師。

5. 為減輕教師的工作量，替他們創造更多空間，以提升教學效能和教育質素，在教育局提供的各項現金津貼當中，部份津貼例如「學校發展津貼」的用途可包括聘請教學助理。學校聘

---

<sup>1</sup> 按照現行做法，學校可根據校本機制，甄選合適的教師填補新增的學位教席空缺，包括改編校內合資格的非學位教師為學位教師。在這情況下，學校亦須運用因改編職系而產生的非學位教席空缺，吸納原校過剩教師、聘任現職合約教師，或其他擁有專長並適合該些職位的人選。

用的教學助理，可協助教師預備教材及處理其他與教學有關的職務。此外，學校亦可使用「學習支援津貼」聘用教學助理，協助教師為有特殊教育需要的學生提供額外的小組或個別指導和課後輔導等服務。一般來說，學校可因應相關津貼的用途和校本的不同需要，為教學助理安排合適的工作。另一方面，教育局理解部分學校在運用本身經費僱用員工時，會自訂不同職銜，惟該等職位如屬教學工作，應聘請合約教師，而非聘用輔助人員（包括教學助理）擔任教學工作<sup>2</sup>。

6. 整體而言，學校明白良好僱主的責任，並遵行善用由教育局所提供的資源的使用原則，在聘請合約教師時，為他們提供合理的服務條件和工作安排。我們籲請學校就聘任事宜與相關教員保持良好的溝通，關顧他們職業發展的需要，並在符合第四段所述的原則下，將合適的合約教師有序地轉聘為常額教師，以提高員工的士氣。

7. 有關教職員的聘任事宜，學校可參閱教育局通告第5/2005號；在運用各項津貼聘用教學及非教學人員時，亦可參閱教育局每年就「資助學校的營辦開支整筆津貼、擴大的營辦開支整筆津貼及綜合家具及設備津貼」所發出的通函內有關良好僱主的相關段落（現行通函編號為第114/2016號）。同時，我們籲請學校通力合作，遵照附錄所載的「善用教學人力資源」指引，妥善運用校內教學人力資源，給予教學人員合理的待遇和適切的支援。

## 呈報及更新「電子化服務入門網站」內教師及教學助理的資料

8. 就教學人員方面，學校必須為所有月薪教師（包括以薪金津貼支薪的常額及臨時教師，以及使用政府撥款或其他經費聘用的合約教師）在「電子化服務入門網站」上開設戶口<sup>3</sup>，並透過該網站按照實際情況，向教育局呈報和適時更新校內教師的

---

<sup>2</sup> 原則上，學校不應聘用輔助人員擔任教學工作。然而，師資培訓大學普遍要求修讀在職兼讀制師資培訓課程的人士，須從事教育工作；本局了解有正在修讀這些課程的教學助理會要求學校安排少量教節，讓其可完成有關課程所需的教學實習部份。在這特別的情況下，學校可儘量因應該員工的職業發展需要，提供少量教節，以協助其完成有關培訓課程。

<sup>3</sup> 詳情請參閱教育局通函第103/2017號「電子化服務入門網站—管理教師的個人資料二零一七／一八學年資料更新及「電子化服務入門網站」簡介會」

資料，包括他們任教的科目、教擔和佔全職工作的比例等。學校也需呈報所有教學助理的資料。請校長提醒教師和相關教職人員呈報和更新資料的重要性，確保系統內的資料完整。同時，學校應善用有關資料，檢視和分析教師的專業背景和教學資歷，妥善規劃和管理校本教學人力資源，促進教師專業發展，為學生提供優質教育。教育局亦有提供可供教學助理報讀的培訓課程。相關教職人員開設戶口後，除可登入本局的「培訓行事曆平台」報名參加合適的專業培訓課程外，還可在網站上建立和更新「個人資料概覽」，了解和規劃個人的專業培訓需要和發展。

## 查詢

9. 如有查詢，請與所屬地區的高級學校發展主任聯絡。

教育局常任秘書長

容寶樹代行

二零一七年七月二十日

## 「善用教學人力資源」指引

### 核准編制以外的合約教師

1. 如學校以現金津貼聘請教學人員，應聘請合約教師擔任教學工作。輔助人員（包括教學助理）一般從事協助設計及製作教材、統籌及/或帶領活動、協助文書處理及個別或小組輔導等工作。學校不應聘請輔助人員（包括教學助理）擔任教學工作<sup>1</sup>。學校在聘請教師或輔助人員時，應採用合適的職銜以清楚反映其工作性質。
2. 若合約教師的教學工作量、上課節數、任教的科目、級別及班級數目和其他工作與相應職級的常額教師相若，學校應參考該合約教師的資歷和經驗，給予該教師合理的薪酬及假期（包括病假）；並應以同一機制處理合約教師與常額教師於非上課日的工作安排。
3. 學校應給予合約教師合理的工作量和職務，為他們提供適當的培訓及專業發展機會和適用的考績安排。
4. 學校如使用經常津貼（如「學校發展津貼」）或特定計劃/措施的撥款聘請合約教師，應盡可能以全學年聘請，並按學校的人力資源規劃情況，盡量為他們訂定較長的合約年期。

### 以界定合約期方式聘用的常額教師

5. 以界定合約期方式聘用的常額教師屬核准編制內的常額教師，其薪酬及假期福利，包括向補助/津貼學校公積金供款，聘用和解僱事宜與一般常額教師無異，也須遵照《資助則例》和相關條例/規例的要求辦理。
6. 除非學校在運作上具實際需要及切實理由，否則不應以界

---

<sup>1</sup> 原則上，學校不應聘用輔助人員擔任教學工作。然而，師資培訓大學普遍要求修讀在職兼讀制師資培訓課程的人士，須從事教育工作；本局了解有正在修讀這些課程的教學助理會要求學校安排少量教師，讓其可完成有關課程所需的教學實習部份。在這特別的情況下，學校可儘量因應該員工的職業發展需要，提供少量教師，以協助其完成有關培訓課程。

定合約期方式聘用常額教師。學校更不應以此聘任形式作為人事管理手段。

7. 根據《資助則例》首次受聘於資助學校的常額教師一般須經兩年的試用期，因此，學校毋須以此為理由而以界定合約期方式聘用常額教師以決定是否作長期聘用。

### 臨時教師

8. 在一般情況下，學校不應聘用全年的臨時教師，填補核准編制內的教席空缺。學校應聘用常額教師填補有關空缺。

### 善用核准編制內的教師職位

9. 現時容許學校選擇凍結不超過10%的核准編制內的教師職位以申領現金津貼，目的是讓學校得到更多財政支援和更大的自主權，以便靈活地策劃人力調配工作、安排員工接受專業培訓、舉辦學生學習活動，以及聘用不同類別的員工。為建立穩定的教師團隊，學校應善用核准編制內的教師職位，聘任常額教師。除非學校有實際需要，否則不應凍結教師職位以申領現金津貼。
10. 如果學校長期凍結晉升職位（包括主任或副校長的職位）或凍結過多晉升職位，可能導致校內中層領導人員兼顧過多的責任範疇，削弱管理能力，加重校內教師工作的負擔，影響學校的長遠發展。為促進學校的持續發展，學校應做好人力資源管理，及早規劃和培訓中層領導人員，並適時甄選合適的教師填補晉升職位空缺，以協助學校推展各項教育措施。
11. 本局籲請各中小學善用在2017/18學年透過增加班師比及其他措施所提供的額外教席，並不應凍結這些職位以申領現金津貼；學校應讓現時已在學校工作的合約教師及超額教師填補有關教席，以建立穩定的教師團隊，並吸引年輕優秀及具教學熱誠的人才在教師專業團隊服務。
12. 學校在聘任以薪金津貼支薪的教師時，須按本局所批核的教師編制，並確保其遞交本局有關申領薪金津貼的教師聘任資料與相關教師的聘書及服務條件中所列的職級相符。

學校不得以其他津貼支付額外薪酬予核准編制內的全職教師以執行額外職務，此做法並不符合運用本局發放津貼的原則及規則。

### 訂立校本機制

13. 校董會或法團校董會應根據學校的中長期人力資源規劃，訂立人力資源管理及發展方案。我們鼓勵學校與持分者充分討論後，設立公開、公平、具實證及透明度的校本機制，按客觀的準則，妥善和合理的甄選程序填補常額編制教席的空缺，包括提供機會有序地讓合適的合約教師聘任為常額教師。
14. 即使學校未能提供機會予合約教師聘任為常額教師，又或學校因某種原因未能續聘合約教師，若同一辦學團體的學校或屬不同辦學團體的友校，如有合適的教席空缺，在公開、公平及具透明度的聘用程序下，提供機會讓合適的合約教師，可以在教育界持續發展。
15. 學校應增加教師編制及未來人手規劃的透明度，讓合約教師清楚知悉學校聘用教師的情況，以便規劃個人職業發展路向。

### 聘書/服務合約

16. 校董會或法團校董會須向所有教師發出聘書，其中須列明服務條件、薪級及終止聘用的條件。為確保教師得悉其聘用詳情，學校亦應在聘書列明教師的職級<sup>2</sup>（如文憑教師、助理小學學位教師、學位教師等）、類別（如常額教師、以界定合約期方式聘用的常額教師、合約教師或臨時教師）、全職或兼職、向補助/津貼學校公積金或強制性公積金供款等。學校在擬定聘書時可參考載於本局網頁的「教師聘書」、「服務條件」以及「應聘書」樣本，並按個別情況及需要予以增刪，但條款必須符合香港法例，《資助則例》（如適用）等相關條文，及教育局常任秘書長不時向學校發出的指示。此外，學校與教師簽約前，應給予教

---

<sup>2</sup> 如學校聘請合約教師，應參考《資助則例》所列的聘任資歷和職務要求，並根據教師的職責，包括教學工作量、上課節數、任教的科目、級別及班級數目和其他工作訂定其職級。

師合理時間細閱和查詢聘書/服務合約的內容，並提供已簽署的聘書/服務合約副本，讓教師備存。

### 服務證明書

17. 在教師（包括合約教師）離職時，學校應向教師發出列明相關僱傭資料的服務證明書。一般而言，教師轉職至其他學校任教時，須向新僱主提供前僱主發出的服務證明書，其內容應包括上任及離職日期、獲聘職級<sup>2</sup>、全職或兼職（如屬兼職，應註明佔全職工作的比例）、撥款來源、以及無薪假期日數等，讓新僱主參考，以準確計算其薪金、增薪日期及病假福利等。學校可參考載於本局網頁的「服務證明書」樣本，並按校本情況修訂。

教育局

二零一七年七月二十日