

**2004年6月21日會議
資料文件**

立法會教育事務委員會

大學教育資助委員會資助院校在解除薪級表的規管後的 教職員薪酬制度

目的

應委員會的要求，本文件旨在告知議員，自二〇〇三年七月一日起解除大學教育資助委員會（教資會）資助院校教職員薪級表的規管後，各院校所進行的有關檢討及其後實施的改革的情況。

背景

2. 從一九七〇年代起，教資會資助院校各個薪級表一直與公務員的薪酬掛鈎。不過，這種薪級掛鈎的做法已經過時。它不但妨礙院校更新其薪酬制度，亦削弱其招聘人才的國際競爭力。有見及此，在二〇〇二年進行的高等教育檢討中，政府接納教資會的建議，解除對院校薪級表的規管。

3. 立法會教育事務委員會及財務委員會（財委會）曾先後於二〇〇三年討論有關事宜。財委會批准由二〇〇三年七月一日起，按照下述兩項原則，解除對教資會資助院校薪級表的規管：

- (a) 個別院校可自行決定其薪酬制度。這些制度可建基於當時與公務員薪酬掛鈎的薪級表，或可完全從新訂定的機制；以及
- (b) 解除對大學薪酬的規管，並不涉及資源的增減。

院校不會因此而獲得較少的撥款。

4. 透過解除下述規管，教資會資助院校可靈活地釐定其教職員薪酬及房屋福利：

- (a) 免除各個獲批准的薪級表須應用於教資會資助院校教職員的規定；
- (b) 對於在二〇〇三年七月一日或以後獲聘用的教職員而言，解除院校須提供居所資助計劃作為他們唯一可享有房屋福利的規定。各院校可自由運用整體補助金的資源及現有的職員宿舍，自行訂定為有關教職員提供的房屋福利；以及
- (c) 作為過渡安排，保留所有於二〇〇三年七月一日前聘用的現職教職員參加居所資助計劃的資格。

教資會資助院校教職員薪酬制度的檢討及已實施改革的最新情況

5. 自二〇〇三年七月解除院校薪級表的規管生效起，所有教資會資助院校已就其員工的薪酬福利制度進行檢討，這些檢討目前正處於不同的階段。截至二〇〇四年六月初，三間院校——嶺南大學（嶺大）、香港中文大學（中大）及香港理工大學（理大）——已經完成它們的檢討工作，並已開始推行新的薪酬福利制度。而其餘五間教資會資助院校，即香港科技大學（科大）、香港城市大學（城大）、香港浸會大學（浸大）、香港教育學院（教院）及香港大學（港大）則仍在檢討階段，例如正在諮詢員工、把檢討建議呈交有關院校的校董會考慮及/或批核等。

嶺南大學（嶺大）

6. 在二〇〇三年年初，嶺大已完成教學及非教學人員的職級架構及薪級檢討。在進行檢討時，嶺大把重點放於在財政縮減的情況下，為履行其學術使命所需之整體人力資源，並參考本地及海外高等教育界的職級及薪酬架構趨勢。

7. 在整個檢討過程中，員工均可就有關建議提出意見，而校方亦透過會議、退修會議、教職員大會和電郵向員工搜集意見。在適當地考慮員方的意見後，嶺大與教職員在最後的方案及其執行的細節上達成共識。

8. 在新的薪酬福利制度下，嶺大把教學與非教學人員的薪級 / 薪酬範圍往下調，令調整後的薪酬福利架構具備充份的空間，以便嶺大招聘和挽留人才，並反映市場的趨勢。此外，嶺大亦理順及簡化教學及非教學人員的職級架構，使之更能配合嶺大的人力需求，並同時為員工提供合理的晉升機會。

9. 嶺大校董會於二〇〇三年十月八日通過新的職級架構及薪酬福利制度，並於同日正式實施。

香港中文大學（中大）

10. 自二〇〇二年起，中大就教學及非教學職系的員工管理及薪酬福利制度推行數項改革，以便更有效地保證員工的工作表現，及妥善運用資源。自二〇〇三年七月起，中大已實行數項新措施及安排。在教學職系方面，中大已：

- (a) 實施更具彈性的薪酬管理方式，適度調整薪酬水平，以吸納及挽留表現優秀的教員；以及
- (b) 採用薪酬與工作表現掛鈎的機制，取代按年自動增薪的做法。在新措施下，中大以定額薪酬聘用教學人員，並每兩年進行一次工作表現評核，以審定有關人員的在職薪酬調整幅度。

在非教學職系方面，中大已：

- (a) 在釐定僱員入職薪酬及計算增薪點時，收緊評核相關工作經驗的標準；以及
- (b) 調整原來依循個別職系薪級表逐年增薪的做法，僱員需每服務兩年才可獲增薪一點。

11. 除了上述措施外，中大於二〇〇三年年中曾參照本地人力市場相類職系的薪酬數據，就大學現有非教學職系的薪酬水平作比較研究。是項研究於二〇〇三年年底完成，結果顯示選作比較參考的非教學職位，其薪酬水平一般高於本地市場相類職位的薪酬水平。中大校董會遂決定由二〇〇四年三月一日起，下調大學非教學職系的薪酬水平。該薪酬調整適用於二〇〇四年三月一日或以後入職的員工，以及於二〇〇四年三月一日或以後有人事變動的現職員工（例如續約、重新聘任於另一個職位/部門、更改為永久聘用制或升職等）。

12. 在推行上述新安排前，中大已透過不同渠道廣泛諮詢員工，例如大學管理層與工會直接對話、公開論壇、大學聯席諮詢委員會的定期會議，以及透過學院與學系收集員工意見。

香港理工大學（理大）

13. 理大已於二〇〇四年年初就員工薪酬及福利架構完成全面性的檢討。是次檢討範圍主要包括：教學及非教學員工的薪酬福利架構；僱員類別；本地及相關的國際市場（如適用）相類似職位的薪酬福利狀況；以及聘任和晉升機制。

14. 在二〇〇四年三月，理大校董會通過一套適用於二〇〇四年四月一日或以後新聘任的員工新的薪酬福利條件，其要點如下：

- (a) 新聘任員工的薪酬及福利條件與公務員體系脫鈎；
- (b) 新聘僱員的薪酬依照其所屬職位組別的薪酬幅度來釐定。每個職位組別之薪酬幅度經參考有關的市場薪酬幅度制訂，但並沒有固定的增薪點。新薪酬架構中各職位組別僱員的最低及最高薪酬及其附帶福利，比以往與公務員體系掛鈎時較低；以及
- (c) 取消按年「自動」增薪的措施。理大會在檢訂全體僱員薪酬，並在考慮其他因素後（包括個別僱

員的定期表現評核結果、在有關職位組別薪幅內僱員薪金所處的水平、政府的資助情況、有關職位於市場的現行薪金趨勢等)，才決定會否調整薪酬。

15. 雖然上述新的薪酬福利制度並不適用於現職員工，為增加透明度及進行建設性的溝通，理大於落實及推行新方案前，亦曾廣泛諮詢及收集現職員工的意見。

香港科技大學（科大）

16. 現時科大仍就非教學人員的薪酬結構進行檢討。然而，自二〇〇三年起，科大已就其員工薪酬福利條款推行新的措施及安排。於教學人員而言，科大自二〇〇三年七月起已實施一套新的學系職級及薪酬制度，把大學舊有薪級表內的各個薪級合併為一個新的薪級表，用以釐定教授、副教授及助理教授的薪酬。自動增薪亦已被新機制取代，此後薪酬調整的幅度，會根據每兩年對有關教學人員表現的評審而決定。

17. 在推行以上新的職級及薪酬制度前，校方曾舉辦公開論壇，向所有教學人員介紹有關方案，並邀請員工給予意見。有關方案在呈交科大的校董會批准前，已得到教務委員會同意。

18. 就非教學人員的薪酬制度方面，科大亦實施臨時措施，向下調整在二〇〇三年十一月以後所聘員工的起薪點。科大亦已在實行有關措施前知會香港科技大學教職員協會。此外，科大已於二〇〇四年初成立非教學人員薪酬檢討工作小組，檢討非教學人員的薪酬架構。

香港城市大學（城大）

19. 城大最近已完就教學及非教學人員現行的薪級表、房屋福利及薪酬調整機制方面的檢討。該檢討是由校內的教學及非教學人員組成的小組負責。在參考檢討結果後，城大管理層正建議一套包括削減起薪點及頂點薪酬的薪級表，以適用於二〇〇四年七月一日或之後受聘的新入職教學及非教學人員。建議中每一職系的薪級表將有明確的薪酬範

圍，範圍內將有固定的增薪薪級。此外，該檢討並提出以下適用於現職及新聘職員的建議：

- (a) 員工將不獲自動增薪。取而代之，城大會每年進行檢討，以決定會否加薪。如決定加薪，將按有關薪級表的薪級增薪，但亦需視乎有關人員的工作表現及大學的整體財政狀況；以及
- (b) 隨著居所資助計劃的結束，為善用空置的職員宿舍，合資格享用房屋福利的新入職職員將獲安排入住職員宿舍，並需支付相等於薪金百分之 7.5 的金額作為租金。在沒有空置職員宿舍的情況下，大學則會發放非實報實銷的現金津貼，金額按職級而定，每月由港幣 8,000 元至 15,000 元不等。

20. 在草擬有關方案時，城大管理層適當地考慮了員工意見，當中包括透過會議、公開討論會及向管理層直接反映而來自教職員協會、教職員諮詢委員會及個別人士的意見。最終的方案將於本月底交予城大校董會考慮。

香港浸會大學（浸大）

21. 浸大於二〇〇三年六月成立的督導委員會，在兩個工作小組協助下，開展了教職員薪酬及福利架構的檢討工作。檢討工作現已接近完成。檢討及 / 或探討的範圍包括以下各方面：

- (a) 現時薪酬及福利架構的優點及缺點；
- (b) 其他可行的薪酬及福利架構模式；
- (c) 浸大薪酬及福利條件對比於本地及國際市場中相類工作條件的競爭力；
- (d) 新的薪酬及福利架構的可行模式；
- (e) 可能實施的新架構對現職同事的影響；
- (f) 就初步方案諮詢員工的意見；以及
- (g) 向浸大校董會提交最終建議。

22. 在二〇〇四年四月至六月期間，浸大透過公開論壇、小組諮詢會議、對焦小組會議、走訪各學院舉行諮詢會議、以及按要求而進行的個別小組討論，就檢討諮詢員工。

此外，浸大亦不時告知員工有關檢討的最新進度及解答員工經常提出的問題。

23. 經諮詢員工及工作小組的觀察後，委員會已於檢討報告內提出一系列的建議，並於六月初透過兩次公開論壇及委員會通訊向員工介紹有關建議。檢討報告預計將於本月底呈交浸大校董會考慮。

香港教育學院（教院）

24. 教院於本年初開始進行員工薪酬及福利檢討，以便就與公務員薪酬脫鈎後可能推行的新薪酬福利機制提出建議。該檢討現時正在進行中，並將參考適用於院校的本地及國際薪酬水平，作全面的職位評估及釐定市場基準。檢討的主要範圍包括工資、職位名稱、職級及福利。

25. 校方已於二〇〇四年三月舉行的員工大會上向員工簡介薪酬及福利檢討計劃之目的及時間表，並將於未來數月繼續與員工溝通及進行諮詢。是項檢討預計於二〇〇四年內完成，而有關結果將於年底呈交教院校董會。

香港大學（港大）

26. 政府當局於二〇〇三年七月起解除對院校教職員薪酬的規管後，港大藉此機會成立了八個工作小組，就校內人力資源策略和政策的各個範疇，進行全面檢討。是項檢討範圍包括教學人員的職級名稱、聘用教學人員的模式、教學人員的晉升機會、薪酬架構與聘用條款、校外執業、工作表現評估與員工發展、學術領導的策略性管理、以及退休年齡與終身聘任。

27. 檢討工作分兩個階段進行。第一階段的檢討涵蓋教學人員，而第二階段則為非教學人員。就第一階段的檢討，港大計劃於二〇〇四年九月底前呈交方案予大學校務委員會，並在得到核准後於二〇〇五年一月實施。建議中適用於教學人員的新架構是根據以下的原則設計：

- (a) 薪酬架構應以表現為基礎，並具競爭力及與市場相應。薪級表將有重疊部分，以便教員仍可在沒

有構成太大的財務費用下有晉升機會；

- (b) 增薪制度將完全以個別員工的能力及表現作基礎，以取替現行的每年自動增薪。若有增薪，將按工作表現每兩年增薪一次，而工作表現會以正式的表現檢討制度進行評估。對於傑出表現者，港大或會發放一筆過款項作為獎勵；
- (c) 新的聘用模式將體現港大致力為教員的事業發展設置明確路向，並確立以表現為基礎的聘用策略；以及
- (d) 訂出合理的聘用條件，以吸引並挽留人才，並且控制支出。

28. 在二〇〇四年二月，有關教學人員的薪酬改革建議諮詢文件已於港大內聯網及以電郵發佈。此外，港大亦進行了多個公開研討會向教職員解釋新政策和策略，並藉此與教員交換意見。經過廣泛諮詢後，員工意見已轉交不同的工作小組作進一步審議。另一輪的諮詢亦已在各工作小組修訂其有關改革建議後，於六月初展開。

29. 至於第二階段的檢討，鑑於所牽涉職級的數量及複雜性，港大預計將於 2004/05 學年內完成檢討，並呈交大學校務委員會審議。正如第一階段的安排，校方亦將就第二階段檢討諮詢員工。

未來路向

30. 綜合上述的情況，在政府當局解除對院校教職員薪酬方面的規管後，所有教資會資助院校已藉此機會就其員工的薪酬福利制度進行檢討。檢討所探討的不同方案涵蓋範圍廣泛，而院校亦已考慮本地及國際的情況。

31. 教資會秘書處歡迎院校的檢討工作。有關檢討不獨是在建立一個切合需要的管治架構時，院校要考慮的重要一環，亦符合優良的人力資源管理及有效運用公帑的原則。政府尊重院校在有需要的情況下，按本身的步伐，修改其有關

教職員薪酬制度的決定。政府會確保院校所獲得的資助不會因解除對院校薪級表的規管而有所減少。

教育統籌局

二〇〇四年六月