私立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. 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。

3. 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。

4. 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。

5. 學校應正式記錄候選人的評審結果，並把所有與僱傭相關的個人資料在特定期間內妥為保存。學校如對《個人資料(私隱)條例》有疑問，應向個人資料私隱專員公署查詢。

III. 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[註1]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，在正式聘用新教職員之前，私立學校的校監宜先查明該員是否已全部履行與前僱主所簽合約的各項規定，以免對各有關方面構成不便。

3. 學校須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遭取消/拒絕其教師註冊資格；就其所知，教育局是否曾就其專業失德行為，發出譴責/警告/勸喻信；就其所知，是否曾被/正被學校或教育局調查有關其專業失德的指控；是否曾在香港或其他地方被裁定干犯刑事罪行；以及就其所知，是否涉及任何在進行中的刑事訴訟或調查(包括但不限於被警方逮捕或拘捕)，並提供詳情。學校並須在職位申請表及/或其他相關文件列明受聘人如有虛報資料/隱瞞重要事實，可能面對被刑事檢控，而學校亦可能會將其解僱。學校亦須了解應徵者的個人背景，並作審慎考慮，包括查閱應徵者的前任僱主發出的服務證明書，並在徵得應徵者同意後，向其前任僱主查詢其工作表現，包括是否曾被或正被調查有關其專業失德的指控；獲得應徵者的同意後，向教育局申請將其教師註冊資料向學校發放[註2]；如發現應徵者有專業失德或違法行為，學校應向其查詢詳情和要求提供證明。無論學校聘用與否，相關結果須經法團校董會/校董會討論並紀錄在案；以及如應徵者不同意上述查詢或查核，而學校仍擬聘用該人士，必須向教育局說明理由。

4. 在聘用程序的最後階段，學校必須要求準僱員進行性罪行定罪紀

[註1] 申請人包括臨時/合約聘用條款聘用、兼職的教職員，日薪代課教師/人員、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。

[註2] 提供的資料包括：擬聘用教師的教師註冊是否有效、其教師註冊/申請曾否遭取消/拒絕、曾否就教師註冊收到教育局發出的譴責/警告/勸喻信或本局是否正在審視其教師註冊資格。學校須將有關回覆存檔，以備查核。

錄查核，以確定其申報的性罪行定罪紀錄屬實，並妥善保存查核紀錄。學校可參考教育局相關網頁(教育局網頁→學校行政及管理→一般行政→有關學校教職員→聘任事宜)及瀏覽香港警務處性罪行定罪紀錄查核網頁(http://police.gov.hk/scrc)，以了解查核機制的實施詳情，包括計劃守則及申請程序。

5. 教師註冊是法例要求，學校應密切跟進每一位教師的註冊狀況，必須確保所有教師均已按照法例要求辦妥註冊手續。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。學校須確保受聘而未註冊的教師在上任前提交註冊申請。當有關准用教員停止受僱於許可證指明的學校時，該准用教員許可證將被視作無效。有關教師註冊的詳情，請參閱教育局網頁(教育局網頁→教師相關→資格、培訓與發展→資格→教師註冊)。

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. 各學校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。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. 在任何情況下，私立學校應確保聘用條件完全符合《教育條例》、《教育規例》、《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。

12. 有關學校聘任教學及非教學人員須注意的事項，請參閱教育局通告第14/2023號。

(2024年8月修訂)