

# 學校如何處理 教師隊伍全面學位化

鄧振強  
11.10.2018



# 教師薪酬制度

- 依據政府的公務員薪酬政策，各職系之間依據**資歷基準制度 (Qualification Benchmark System)**而訂定。入職資歷要求相若的職系，按廣分職級法分為不同資歷組別，同一資歷組別內各職系的薪酬架構大致相近。
- 同一**職系 (Grade)**內各**職級 (Rank)**各自包括一系列**薪點 (Pay Scale)**。一般而言，公務員如果工作表現令人滿意，會在所屬職級的薪級表內，每年獲得一個**增薪點 (Increment)**，直至達到頂薪點為止。
- 教育職系：

**GM (15+2-33)** → SGM (34-39) → PGM (38-41) → PII (40-44)/PII(45-49)

**CM (14-24)** → AM (25-29) → SAM (30-33) → PAM (34-36)

**APSM (15+2-29)** → PSM (30-33) → SPSM (34-35) → HMII(35-39)/HMI(38-41)

# 薪酬制度原則

1. 補償性原則
2. 公平性原則要求薪酬分配全面考慮員工的**績效**、**能力**及**勞動強度**、**責任**等因素，考慮外部競爭性、**內部一致性**要求，達到薪酬的**內部公平**、外部公平和**個人公平**。
3. 透明性原則薪酬方案公開。
4. 激勵性原則要求薪酬與員工的貢獻掛鉤。
5. 競爭性原則要求薪酬有利於吸引和留住人才。
6. 經濟性原則要求比較投入與產出效益。
7. 方便性原則要求內容結構簡明、計算方法簡單和管理手續簡便。

# 非學位職級教師的想法 vs 校長的想法

1. 補償性原則 - 政府和學校的虧欠
2. 公平性原則 - 個人公平。其他教師:內部公平
3. 透明性原則 - 學校處理轉職級的程序
4. 激勵性原則要求薪酬與員工的貢獻掛鉤。P
5. 競爭性原則要求薪酬有利於吸引和留住人才。P
6. 經濟性原則要求比較投入與產出效益。P
7. 方便性原則要求內容結構簡明、計算方法簡單和管理手續簡便。

# 關注問題

## 1. 學校處理轉職級的程序 (透明性原則)

如何申請

名額 (分梯次)

重新聘任 (Re-appointment) vs 晉升 (Promotion) (激勵性原則)

選拔標準

決策人員

諮詢教師? IMC 討論及通過? 行規?

## 2. 如何避免高薪低用? (經濟性原則)

績效、能力、勞動強度、責任等

# 關注問題

## 3. 公平

外部公平：辦學團體的一致做法 / 行規

內部公平：該批員工 vs 同事相比，雙方都覺得公平

可行方法：

設定指標工作 (benchmark jobs) / 排序

Job A - 教低班+班主任+ECA

Job B - 教 DSE +班主任+ECA

Job C - 教低班+助理英文科科主任

Job D - 教低班+班主任+ PTA負責人

Job E - 教DSE班+助理訓導主任

Job F - 教低班+音樂科主任+ECA

# 關注問題

## 4. 如何利用績效評估

考慮過去的考績結果？3年？5年？  
特別因是次全面學位化進行的評估  
留意「近因效應」

## 5. 可以設定行業的標準嗎？

**GM (15+2-33) : GM1(15+2-24) → GM2(25-33)**

**CM (14-24) → AM (25-29) → SAM (30-33)**

**APSM (15+2-29) → PSM (30-33)**