

第 10 章

香港特別行政區政府

政府一般收入帳目

政府部門

大學教育資助委員會秘書處

大學教育資助委員會資助院校
職員薪酬福利條件及獎助學金

香港審計署

二零零三年三月三十一日

大學教育資助委員會資助院校 職員薪酬福利條件及獎助學金

目 錄

	段數
撮要及主要審計結果	
第 1 部分：引言	1.1
背景	1.2
大學教育資助委員會	1.3 – 1.4
教資會資助的院校	1.5 – 1.7
教資會的高等教育檢討	1.8
審計署對教資會資助院校的帳目審查	1.9
高等教育成本高昂	1.10
教資會資助院校的職員薪酬福利	1.11 – 1.12
審計署對教資會資助院校的職員薪酬福利條件及獎助學金的帳目 審查	1.13 – 1.14
港大的整體回應	1.15
第 2 部分：薪酬結構	2.1
服務條款及條件	2.2 – 2.3
大學高級職員的薪酬結構	2.4 – 2.11
檢討大學的薪酬結構	2.12 – 2.22
審計署對薪酬結構的意見	2.23 – 2.60
審計署對薪酬結構的建議	2.61 – 2.62
政府當局及各院校的回應	2.63 – 2.74
第 3 部分：約滿酬金	3.1
背景	3.2 – 3.3
支付公務員約滿酬金的條款	3.4 – 3.5
關於向資助機構人員支付約滿酬金的政府指引	3.6 – 3.7
審計署對支付約滿酬金的意見	3.8 – 3.10
審計署對支付約滿酬金的建議	3.11
政府當局及各院校的回應	3.12 – 3.22
第 4 部分：假期的管理	4.1
背景	4.2
可享有的假期	4.3

目 錄 (續)

	段數
審計署對假期管理的意見	4.4 – 4.29
審計署對假期管理的建議	4.30
政府當局及各院校的回應	4.31 – 4.41
第 5 部分：為研究課程研究生提供的獎助學金	5.1
為研究課程研究生提供獎助學金	5.2 – 5.4
教資會有關獎助學金的政策	5.5
審計署對獎助學金管理的意見	5.6 – 5.24
審計署對獎助學金管理的建議	5.25 – 5.26
政府當局及各院校的回應	5.27 – 5.38
附錄 A：大學聯合薪酬委員會的職權範圍及成員組合	
附錄 B：二零零二年十二月香港與英國大學非臨牀教研人員除稅前薪金對比 (未按生活費用調整)	
附錄 C：二零零二年十二月香港與美國大學非臨牀教研人員除稅前薪金對比 (未按生活費用調整)	
附錄 D：二零零二年十二月香港與英國大學非臨牀教研人員除稅前薪金對比 (按生活費用調整後)	
附錄 E：二零零二年十二月香港與美國大學非臨牀教研人員除稅前薪金對比 (按生活費用調整後)	
附錄 F：由二零零零年四月一日起入職薪酬降低的政府職系	
附錄 G：薪金不設上限的高級行政人員實例	
附錄 H：二零零二年法定和公共機構高層管理人員薪酬檢討涉及的十一家法定和公共機構	
附錄 I：城大 不同類別職員可享有的假期	
附錄 J：浸大 不同類別職員可享有的假期	
附錄 K：嶺大 不同類別職員可享有的假期	
附錄 L：中大 不同類別職員可享有的假期	
附錄 M：教院 不同類別職員可享有的假期	

目 錄 (續)

附錄 N：理大 不同類別職員可享有的假期

附錄 O：科大 不同類別職員可享有的假期

附錄 P：港大 不同類別職員可享有的假期

附錄 Q：根據綜合消費物價指數自 1997–98 年度起計的跌幅削減獎助學金金額後估計在
2001–02 年度所節省的獎助學金開支

附錄 R：中文版從略

大學教育資助委員會資助院校 職員薪酬福利條件及獎助學金

撮要及主要審計結果

引言

A. 大學教育資助委員會(教資會)是非法定的諮詢委員會，負責就香港高等教育院校的發展和撥款需要向政府提供意見。教資會由秘書處給予支援。秘書處的主管為教資會秘書長，是負責交代教資會各項開支(包括撥給各高等教育院校的款項)的管制人員。在2002-03年度，高等教育的核准預算達135億元，佔政府教育總開支的28%，以政府開支總額計算則佔5%。香港共有八間高等教育院校通過教資會接受政府撥款，這八間院校為香港城市大學、香港浸會大學、嶺南大學、香港中文大學、香港教育學院、香港理工大學、香港科技大學和香港大學(港大)(第1.2至1.5段)。

帳目審查

B. 審計署最近對教資會資助院校進行衡工量值式審查。審查範圍包括三大項，分別是：(a) 管治方式、策略規劃、財務匯報及表現匯報；(b) 一般行政事務；以及(c) 職員薪酬福利條件及獎助學金。本報告審查的是教資會資助院校的職員薪酬福利條件及獎助學金。帳目審查的目的，是審核各院校的薪酬福利條件及發給研究課程研究生的獎助學金(第1.9及1.13段)。

C. 審計署發現有若干地方需予改善，包括薪酬結構(下文D至I段)、約滿酬金(下文J段)、假期的管理(下文K段)，以及為研究生提供的獎助學金(下文L及M段)。

薪酬結構

D. 自一九七零年十月以來，本港大學非臨牀教學人員的薪酬結構，一直跟隨當時英國大學的薪級模式。按照這個基礎，本港講座教授級平均薪金釐訂為政府高級政務主任薪級表頂薪點的143.8%。高級行政人員的薪金，其薪級表與非臨牀教學人員相同。在審批釐訂大學教研人員及行政人員薪酬的準則時，行政局(即現時的行政會議)在一九七一年六月獲悉，如英國大學的薪酬結構的模式和對比關係出現重大長遠的轉變，則本港大學的薪酬應作出相應的調整，以計及已轉變的薪酬對比關係(第2.4、2.11及2.24段)。

E. **英國大學薪酬結構的改變** 審計署注意到，自一九九二年以來，英國大學教學人員的薪酬已沒有與當地公務員的薪酬掛鉤。目前，英國大學教學人員的薪酬由高等教育人員聯合協商委員會商訂，或由個別院校自行釐訂。雖然英國大學的薪酬結構已經改變，但這三十多年來，本港政府與教資會從未全面檢討本港大學薪酬結構。考慮到政府最近決定解除對大學薪酬的規管，將之與公務員薪酬的脫鉤，審計署認為，各院校應全面檢討其職員薪酬結構，以期設立新的薪酬制度。此外，審計署注意到，政府及教資會一直倚靠大學聯合薪酬委員會檢討薪酬結構。隨着政府解除對大學薪酬的規管，有必要檢討大學聯合薪酬委員會未來的角色及功能。審計署認為，大學聯合薪酬委員會在為大學職員薪酬作有系統的比較，並交流有關薪酬資料方面，日後都應扮演重要的角色 (第 2.26 至 2.30 段)。

F. **與外國大學教研人員薪金的比較** 審計署的分析顯示，在計及生活費用的差距後，本港大學教研人員的平均除稅前薪金一般較英國及美國的教研人員為高。與外國大學教研人員薪金的比較顯示，本港大學教研人員一般薪酬優厚。本港大學從世界各地招聘教研人員的做法由來已久。有見及此，審計署認為，日後檢討大學薪酬結構時，有需要顧及外國教研人員的薪酬水平 (第 2.32 至 2.38 段)。

G. **本港薪酬趨勢的轉變** 為維持與政府高級政務主任的薪酬掛鉤，即使有關的公務員基準資歷組別 (即專業 / 學位及相關職系，以及教育 (學位) 職系) 的入職薪酬已在二零零零年四月削減約 20%，非臨牀教學人員及高級行政人員的入職薪酬基本上並無調整。結果，部分非臨牀教學及相關的支援人員現時的入職薪酬，較政府對等職系的入職薪酬高。鑑於大學薪酬脫鉤，審計署認為，各院校應考慮削減該等教研人員的入職薪酬，以便與本地薪酬水平一致 (第 2.42 段)。

H. **披露大學高級職員的薪酬福利條件** 雖然各院校獲撥巨額公帑，目前並無規定院校必須披露高級職員的薪酬福利條件。審計署認為，為符合本地及海外公營機構的良好做法，院校有需要公開披露高級教學及行政人員的薪酬，以提高透明度和公眾問責程度。為確保披露資料的安排一致及相若，教資會有需要向院校發出指引，就須披露的資料，訂明起碼的要求 (第 2.46 及 2.51 段)。

I. **主要管理職位的薪酬福利** 院校校長的薪酬水平由政府釐訂，並於一九九六年六月獲立法局 (即現時的立法會) 財務委員會 (財委會) 通過。審計署在審核院校校長的薪酬福利條件後，發現六間院校使用非教資會的撥款，以較高月薪或現金津貼的方式，支付其校長額外的薪酬。不過，究竟支付額外薪酬的安排是否需要政府明文批准，則無從知曉。審計署能夠確定的是，只有一間院校曾就支付校長額外薪酬一事，向當時的教育統籌局局長申請，並獲得批准。此外，審計署並不清楚，在大學薪酬福利脫鉤後，經財委會批准的薪級點是否仍然適用，以及是否可以公帑支付

額外的薪金。審計署亦注意到，在八間院校之中，有七間院校的財務長為最高薪的非教研人員(校長及副校長除外)。審計署認為，部分院校財務長的薪金水平，看來高於公務員體系中相類職級人員的薪金(第2.52、2.54至2.56、2.58及2.60段)。

約滿酬金

J. 一九九九年五月，財經事務及庫務局就有關向資助機構按合約條款聘用的人員支付約滿酬金的事宜，向所有局長及管制人員發出指引《庫務局通函第10/99號》。有關指引訂明，向非專業及支援人員支付的約滿酬金，通常釐訂於不超過底薪的10%。審計署發現，由一九九九年五月至二零零二年十月期間，許多新受聘的非專業及支援人員獲發給15%的約滿酬金。這些個案不符合財經事務及庫務局指引的規定，因此而多付款額可達1,340萬元。審計署認為，各院校須審慎地重新評估是否有充分理據向非專業及支援人員支付底薪15%的約滿酬金(第3.6、3.8至3.10段)。

假期的管理

K. 現時，院校新聘職員可享有的假期與新的公務員附帶福利條件一致。然而，在職的非臨牀教研人員及同等職級的高級行政人員，如在假期計劃修訂前入職(在九十年代至二零零零年代初的期間入職)，他們仍可享受較優厚的假期福利，可享有的假期總額也較相類職級的公務員為多。審計署認為，就假期福利來說，資助機構職員的服務條款及條件不得優於公務員，但部分院校過往並無嚴格遵守這項指導原則。結果，有部分院校職員目前依然可以享有較相類職級公務員優厚的假期福利。為應付職員享有過多假期所帶來的問題，多間院校均實施經常性或一次過的假期兌現計劃。審計署認為，經常性假期兌現計劃對有關院校構成了沉重的財政負擔，各院校須審慎考慮日後應否推行這類計劃。審計署亦認為，把假期兌換為現金(不論是經常性還是一次過的計劃)，變相增加有關職員的福利，導致他們的聘用條款及條件較相類職級的公務員優厚(第4.4、4.5、4.9、4.22至4.24、4.27及4.28段)。

為研究課程研究生提供的獎助學金

L. *提供獎助學金的目的* 各院校在全日制研究生的標準修業期內，為他們提供獎助學金。部分院校以資助及給予獎學金為目的為研究生提供獎助學金。至於其他院校，則只以資助為目的提供獎助學金。關於以資助為目的提供獎助學金方面，各院校都向差不多全部研究生發放獎助學金而沒有評估其實際的財政需要。關於以給予獎學金為目的提供獎助學金方面，只有港大已訂明領取獎助學金的學生學業成績的最低要求(第5.4、5.6、5.7、5.10及5.11段)。

M. **釐訂獎助學金金額** 在釐訂和檢討獎助學金的金額時，各院校均考慮大學畢業生的平均入職薪酬、生活費用，以及本港其他大學所提供獎助學金的金額。審計署注意到，院校的平均每月獎助學金金額較大學畢業生的平均入職薪酬為高。考慮到本港大學畢業生的平均入職薪酬持續下降，各院校須審慎檢討目前的獎助學金金額。鑑於生活費用由1997-98年度起計已顯著下降，獎助學金金額理應下調。如按照綜合消費物價指數由1997-98年度起計的跌幅，削減獎助學金金額，獎助學金的總支出估計可每年節省約8,200萬元。審計署認為，各院校應充分考慮到近年生活費用已告下降，審慎檢討目前的獎助學金金額。審計署又注意到，院校均不欲單方面削減獎助學金金額，擔心此舉會令有意報讀該院校的研究生轉而報讀其他院校。由於缺乏一個有教資會參與的正式統籌機制，以釐訂和檢討獎助學金金額，因此各院校在招收研究生時，可能會互相競爭，將其獎助學金金額訂在高於學生實際所需的水平（第 5.15、5.18 及 5.21 至 5.24 段）。

審計署的建議

N. 審計署提出以下各項主要建議，認為大學教育資助委員會秘書長應：

薪酬結構

- (a) 檢討大學聯合薪酬委員會今後的角色和職能，屆時需要研究今後大學聯合薪酬委員會應否擔當重要角色為大學職員薪酬作有系統的比較，並交流有關薪酬福利的資料（第 2.62(a) 段）；
- (b) 考慮是否需要擴大大學聯合薪酬委員會的成員組合，加入更多獨立的外間人士，包括政府及教資會的代表（第 2.62(b) 段）；
- (c) 發出指引，就所有院校須披露的高級教學人員和行政人員薪酬資料，訂明起碼的要求，藉此提高院校的透明度，並加強公眾問責程度（第 2.62(c) 段）；
- (d) 澄清經財委會於一九九六年六月批准的薪級點是否仍然適用；以及大學薪酬與政府脫鉤後，用公帑支付大學職員額外薪金是否可予接受（第 2.62(d) 段）；

獎助學金的管理

- (e) 要求政府澄清有關以資助形式向非本地研究生提供獎助學金的政策（第 5.26(a)段）；及

(f) 考慮在各院校之間設立正式的統籌機制，以釐訂和檢討獎助學金金額 (第 5.26(b) 段)。

O. 審計署提出以下各項主要建議，指出各院校應：

薪酬結構

(a) 在日後執行政府的決策，解除對大學薪酬結構的規管，並將之脫鉤時，進行一次全面檢討，考慮為其職員制定新的薪酬結構 (第 2.61(a) 段)；

(b) 全面檢討薪酬結構時，認真考慮：

(i) 英國當地大學薪酬結構的轉變 (第 2.61(b)(i) 段)；

(ii) 各國大學教研人員的薪酬水平 (第 2.61(b)(ii) 段)；及

(iii) 本地的薪酬趨勢變化 (第 2.61(b)(iii) 段)；

(c) 在推行上文提出的全面檢討工作時，與大學聯合薪酬委員會磋商，訂立一套有效的機制，供今後每年調整薪酬時採用 (第 2.61(c) 段)；

(d) 審慎檢討全體管理層要員現時的薪酬福利條件 (第 2.61(d) 段)；

約滿酬金

(e) 在設立新的薪酬福利制度前，確保在支付約滿酬金時遵從財經事務及庫務局的有關指引 (第 3.11(a) 段)；

(f) 在制定新的薪酬福利制度時，根據目前的就業市場情況，審慎檢討削減其職員約滿酬金比率的空間 (第 3.11(b)段)；

假期的管理

(g) 審慎評估部分教研人員及同等職級的高級行政人員可享有過多假期，對院校整體人手需求的影響 (第 4.30(a) 段)；

(h) 採取更有效的措施，以解決因職員享有過多假期所引致的問題 (第4.30(b) 段)；

(i) 在推行任何假期兌現計劃前，先徵詢教資會的意見 (第 4.30(c) 段)；

(j) 審慎考慮日後應否推行經常性假期兌現計劃 (第 4.30(d) 段)；

- (k) 研究能否推行一套經修訂的積存年假規則，以減少日後可能積存未放取的假期 (第 4.30(e) 段)；
- (l) 研究減少未放取的長假期的其他途徑及方法，例如透過更妥善地管理職員的休假計劃 (第 4.30(f) 段)；

獎助學金的管理

- (m) 根據各院校提供獎助學金的政策，檢討發放獎助學金的現有準則 (第 5.25(a) 段)；
- (n) 若獎助學金是以資助為目的發放，考慮學生的實際財政需要，檢討提供獎助學金的現行安排 (第 5.25(b) 段)；
- (o) 就以給予獎學金為目的發放獎助學金問題，考慮清楚訂明對學生學業成績的最低要求 (第 5.25(c) 段)；
- (p) 在獎助學金的管理政策中，清楚訂明釐訂和檢討獎助學金金額的基準及機制 (第 5.25(d) 段)；及
- (q) 考慮下列情況，檢討現行的獎助學金金額是否適當：
 - (i) 大學畢業生持續下降的平均入職薪酬 (第 5.25(e)(i) 段)；及
 - (ii) 近年的生活費用已經下降 (第 5.25(e)(ii) 段)。

政府當局及教資會資助院校的回應

P. 政府當局同意審計署的建議。大致而言，各教資會資助院校亦已得悉並接納審計署大部分的建議。

第 1 部分：引言

1.1 本部分闡述這份帳目審查報告的背景和目的。

背景

1.2 高等教育是教育制度中重要的一環。在 2002–03 年度，高等教育的核准預算達 135 億元，佔政府教育開支總額的 28%，以政府開支總額計算則佔 5%。

大學教育資助委員會

1.3 大學教育資助委員會 (教資會) 是非法定的諮詢委員會，負責就香港高等教育院校的發展和撥款需要向政府提供意見。教資會並無法定或行政權力。教資會由香港特別行政區行政長官委任，成員包括 1 名主席和 21 名委員，而該會及其附屬委員會的委員包括來自本地或海外高等教育院校的學者。教資會由秘書處給予支援。秘書處的主管為教資會秘書長，是負責交代教資會各項開支 (包括撥給各高等教育院校的款項) 的管制人員。

1.4 教資會的主要功能是：

- (a) 就香港高等教育的發展和撥款事宜，向政府提供意見；
- (b) 負責管理政府給予受教資會資助的高等教育院校的撥款；
- (c) 維持並提高教資會資助院校在教學、學習和研究方面的質素；及
- (d) 監察院校的活動，確保其具效率和效益。

教資會資助的院校

1.5 目前香港共有八間高等教育院校通過教資會接受政府撥款。這八間院校按英文字母順序排列如下：

- (a) 香港城市大學 (城大)；
- (b) 香港浸會大學 (浸大)；
- (c) 嶺南大學 (嶺大)；
- (d) 香港中文大學 (中大)；
- (e) 香港教育學院 (教院)；
- (f) 香港理工大學 (理大)；

(g) 香港科技大學 (科大)；及

(h) 香港大學 (港大)。

1.6 在 2000–01 學年 (通常由九月至翌年八月)，八間院校共有 59 408 名全日制學生和 22 064 名兼讀制學生 (註 1)。上述八間教資會資助院校在下文簡稱院校。

1.7 每一間院校都享有自主權，各自根據本身的法定條例成立，並設有自己的校董會。各院校在課程和學術水準的控制、職員和學生的甄選，以及資源分配方面都有相當大的自由。院校的風格各異，對香港教育、文化和經濟發展所作的貢獻也各不相同。正如教資會報告書《二零零一年資料與統計數字》所述，八間院校可根據其特色分類如下：

(a) *中大、科大和港大*：集中開辦提供學士學位和更高學位的課程，重點放在學術和研究工作上；

(b) *城大和理大*：開辦一系列課程，包括副學位程度、學士學位程度和研究院課程，特別着重專業和職業教育；

(c) *浸大和嶺大*：目標在於提供廣泛通識教育，而非專科專業訓練；及

(d) *教院*：提供一系列教師專業課程。

教資會的高等教育檢討

1.8 二零零一年五月，教育統籌局局長委託教資會全面檢討高等教育。檢討工作由英國愛丁堡大學校長宋達能勳爵領導，他也是教資會資深委員。檢討範圍涵蓋高等教育的各主要範疇，包括大學的管治機制。二零零二年三月，教資會發表名為《香港高等教育》的檢討報告 (下稱《宋達能報告》)。教資會就《宋達能報告》進行公眾諮詢後，在二零零二年九月向教育統籌局局長提交最後建議。政府接納教資會的大部分建議，並在二零零二年十一月公布進一步發展香港高等教育的藍圖。

註 1：在 59 408 名全日制學生中，10 284 人為副學位程度學生；44 241 人為學士學位程度學生；1 593 人為研究院修課課程學生；3 290 人為研究院研究課程學生。在 22 064 名兼讀制學生中，8 365 人為副學位程度學生；3 365 人為學士學位程度學生；9 662 人為研究院修課課程學生；672 人為研究院研究課程學生。

審計署對教資會資助院校的帳目審查

1.9 基於上述背景，審計署最近對各院校進行衡工量值式審查。鑑於這課題內容廣泛，審計署把帳目審查分為三大項，並以下列三份獨立報告公布審查結果：

- (a) 大學教育資助委員會資助院校 職員薪酬福利條件及獎助學金 (本報告的主題)；
- (b) 大學教育資助委員會資助院校 管治方式、策略規劃、財務匯報及表現匯報 (《審計署署長第四十號報告書》第 8 章)；及
- (c) 大學教育資助委員會資助院校 一般行政事務 (《審計署署長第四十號報告書》第 9 章)。

高等教育成本高昂

1.10 在世界各地，高等教育的成本都非常高昂，而香港也不例外。關於香港高等教育的學生單位成本，是以教資會資助院校受資助活動的每年總開支 (註2) 除以“相等於全日制” (註3) 的學生人數。在 2001-02 至 2003-04 的三年期內，估計平均的學生單位成本為每年 226,360 元。

教資會資助院校的職員薪酬福利

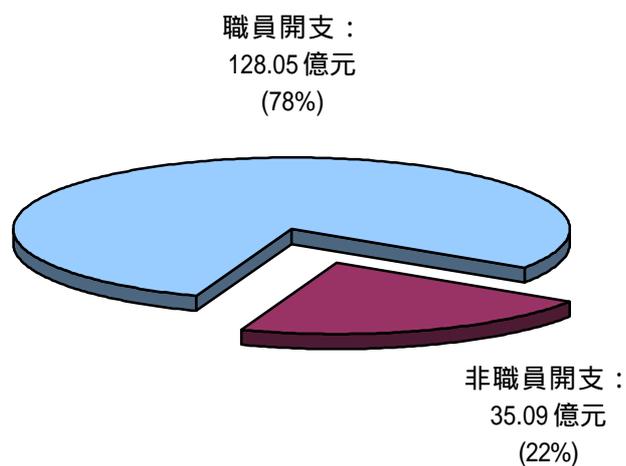
1.11 職員薪酬福利是各院校最大的開支項目。在 2001-02 年度，各院校共聘用 19 528 名“相等於全日制”職員，其薪金由教資會資助。在同年，由教資會資助的職員總開支達 128.05 億元，佔各院校受資助活動總開支 (即 163.14 億元) 的 78%。下文圖一顯示把 2001-02 年度各院校的總開支分為職員開支及非職員開支的分項數字。下文圖二是把 2001-02 年度各院校的職員開支分為薪金及其他附帶福利所作的分析。該圖顯示在 2001-02 年度薪金佔職員總開支 75%。

註 2：教資會資助院校的收入包括教資會的資助金、所收取的學費及其他收入。在 2001-02 年度，教資會資助活動的總開支達 163.14 億元。

註 3：“相等於全日制”在呈報一間高等教育院校的大約人數時用以計算職員或學生人數的單位。兼職職員 (或以分段時間聘用的職員) 按工作時間的比例計算，兼讀學生則根據課程的一般修讀期按比例計算。

圖一

2001-02 年度各院校
總開支 (163.14億元 — 註) 的分項數字



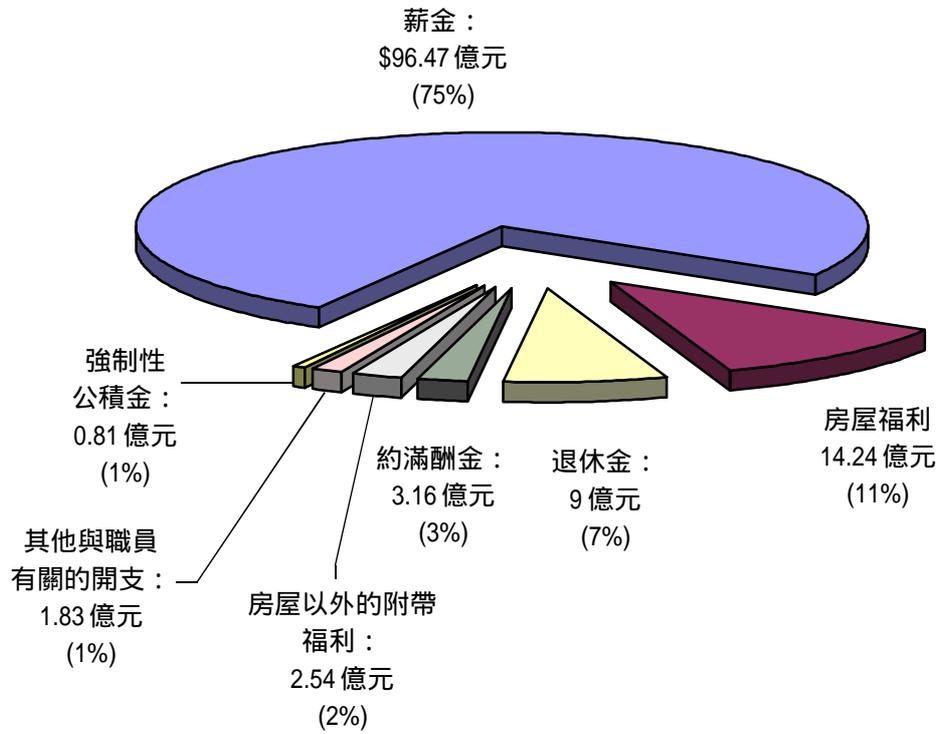
資料來源：教資會的記錄

註： 各院校的進一步分項數字如下：

院校	職員開支 (億元)	非職員開支 (億元)	總計 (億元)
中大	25.37	9.10	34.47
港大	26.77	6.99	33.76
理大	21.97	5.95	27.92
城大	20.25	4.18	24.43
科大	15.17	4.49	19.66
教院	7.54	2.31	9.85
浸大	7.93	1.49	9.42
嶺大	3.05	0.58	3.63
總計	<u>128.05</u>	<u>35.09</u>	<u>163.14</u>

圖二

2001-02 年度各院校的職員開支(128.05 億元)分析



資料來源：教資會的記錄

1.12 除職員薪酬福利外，在大學修讀教資會資助的全日制哲學碩士或哲學博士學位的研究課程研究生可獲發給獎助學金 (以資助或給予獎學金為目的發放)。在2001-02年度，各院校所發放的獎助學金總額約為 6.99 億元 (見下文第 5 部分)。

審計署對教資會資助院校的職員薪酬福利條件及獎助學金的帳目審查

1.13 審計署進行了一項帳目審查，作為對各院校進行衡工量值式審計工作的一部分，以審查各院校釐訂職員薪酬福利條件及獎助學金的基準。這項帳目審查集中研究以下各方面：

- (a) 薪酬結構 (第 2 部分)；
- (b) 約滿酬金 (第 3 部分)；
- (c) 假期的管理 (第 4 部分)；及
- (d) 為研究課程研究生提供的獎助學金 (第 5 部分)。

審計署的審查顯示，有需要檢討各院校的薪酬福利條件及發給研究課程研究生的獎助學金。

1.14 在帳目審查期間，審計署查閱了八間院校及教資會秘書處的記錄，並與有關的職員會面。審計署謹此多謝他們的充分合作。

港大的整體回應

1.15 香港大學校長就整項帳目審查工作 (包括三份獨立的審計報告 見上文第 1.9 段) 擬備了一份綜合聲明。這份聲明的目的是向有關伙伴 (包括立法會政府帳目委員會及市民大眾) 提供有關高等教育的學術、道德及社會價值觀的背景資料，讓他們在正確的背景理解有關的審計報告。港大的綜合聲明夾附在《審計署署長第四十號報告書》第 8 章“大學教育資助委員會資助院校 管治方式、策略規劃、財務匯報及表現匯報”附錄 A。

第 2 部分：薪酬結構

2.1 本部分檢討各院校職員的薪酬結構，並探討可予改善的範疇。

服務條款及條件

2.2 按薪級和責任輕重劃分，各院校職員大致可分為三個主要類別，如下文表一顯示：

表一
各院校職員分類

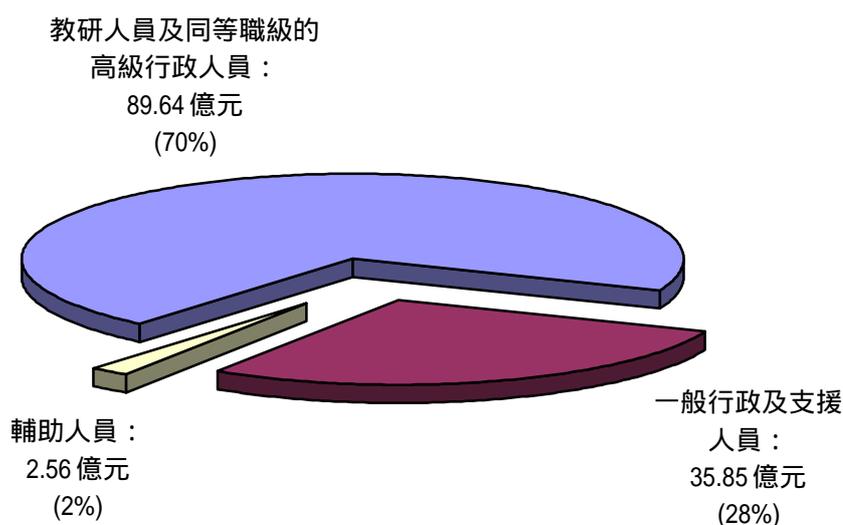
類別	職員所屬職系	相類公務員薪級表
教研人員及同等職級的高級行政人員	屬於該類別的職員主要包括： (a) 臨牀教師： (i) 講座教授； (ii) 教授； (iii) 高級講師；及 (iv) 講師； (b) 非臨牀教師： (i) 講座教授； (ii) 教授； (iii) 高級講師； (iv) 講師；及 (v) 助理講師； (c) 高級行政人員；及 (d) 高級研究人員。	臨牀教師的薪級表與政府 / 醫院管理局 (醫管局) 公職醫生至顧問醫生職系的薪級表掛鉤。 非臨牀教師 (負責學位程度課程) 的薪級表與政府高級政務主任的薪級表掛鉤。 非臨牀教師 (負責非學位程度課程) 及教院教師的薪級表與公務員總薪級表掛鉤。 同等職級的高級行政及研究人員的薪級表跟隨上文 (b) 項所述非臨牀教師的薪級表，惟教院除外 (其薪級表與公務員總薪級表及首長級薪級表掛鉤)。
一般行政及支援人員	屬於該類別的職員主要為行政、教學和研究支援人員。	一般行政及支援人員的薪級表與公務員總薪級表掛鉤。
輔助人員	屬於該類別的人員主要為從事體力勞動工作的人員，例如清潔工人和護衛員。	輔助人員的薪級表與公務員第一標準薪級表掛鉤。

資料來源：各院校的記錄

2.3 下文圖三顯示2001-02年度達128.05億元的職員開支分析。如該圖所示，教研人員和同等職級的高級行政人員(以下簡稱大學高級職員)的開支，佔職員總開支的70%。

圖三

2001-02年度按類別劃分的職員開支分析



資料來源：各院校的記錄

大學高級職員的薪酬結構

非臨牀教學人員

2.4 自一九七零年十月以來，本港大學非臨牀教學人員的薪酬結構，一直跟隨當時英國大學的薪級模式(即大學薪酬與政府政務職系的薪酬掛鉤)。一九七零年十月一日，英國非臨牀講座教授級平均薪金(註4)，相等於主管(英國政府的一個政務職系)薪級表頂薪點的143.8%。政府與本港大學採用了相若的連繫，把講座教授級平均薪金釐訂為政府高級政務主任薪級表頂薪點的143.8%(註5)。

註4：講座教授級平均薪金是指大學所有講座教授職系人員薪金的平均數。

註5：一如當時的立法局於一九九四年通過的安排，教院所有教學人員的薪金都與總薪級表掛鉤。就薪金而言，教院沒有提供講座教授職級的職位。教院最高職級教學人員(即首席講師)的月薪由71,490元至88,425元(由二零零二年十月一日起生效)。

2.5 就講座教授職系的非臨牀教學人員而言，院校設有最低薪金，但並無上限。這是由於大學只須確保講座教授級平均薪金並無超逾高級政務主任薪級表頂薪點的143.8% (以下簡稱講座教授級平均薪金上限)。在2002-03年度，講座教授級平均薪金上限為每月127,155元(註6)，而講座教授級最低薪金則為每月102,800元。

2.6 就其他職系的非臨牀教學人員而言，其薪級表是透過一項百分率對比關係與講座教授級平均薪金上限掛鉤，與英國在一九七零年所採用者相同。講座教授級平均薪金上限、教授／高級講師綜合薪級表，以及講師／助理講師綜合薪級表之間的百分率對比關係如下：

- 教授／高級講師薪級表的頂薪點為講座教授級平均薪金上限的78.5%。在2002-03年度，該薪級表由每月72,020元至99,815元(註7)；及
- 講師／助理講師薪級表的頂薪點和起薪點分別為講座教授級平均薪金上限的60.9%和26.6%。在2002-03年度，該薪級表由每月33,765元至77,435元(註8)。

2.7 當政府政務職系的薪酬作出修訂時，大學非臨牀教學人員的薪酬會按上文第2.4至2.6段所述的百分率對比關係重新計算。

臨牀教學人員

2.8 院校(主要為港大及中大)的臨牀教學人員是按另一個薪級表支薪，該薪級表與政府／醫管局公職醫生至顧問醫生職系的薪級表有特殊連繫。關於與醫管局醫生並肩工作的臨牀教學人員，另有一項協議(一九九三年五月一日開始生效)訂明這些臨牀教學人員與醫管局醫生之間的薪酬對等關係。這些臨牀教學人員享有醫管局同等職級的薪酬福利條件，包括醫管局的每月現金津貼(見下文第2.10段)、房屋津貼及可享有的假期。

2.9 政府與大學就釐訂臨牀教學人員薪酬的事宜，所議訂的現行安排如下：

- (a) **臨牀講座教授** 臨牀講座教授是按講座教授級薪幅支薪。臨牀講座教授的薪級表並無上限，但有固定的最低薪金。與非臨牀教學人員的情況一樣，實施管制的方法是就所有臨牀講座教授的平均薪金設定最高限額(即臨牀講座教授平均薪金上限)。臨牀講座教授平均薪金上限是按醫管局所聘顧問醫生頂薪點

註6：在2002-03年度，高級政務主任的頂薪點為每月88,425元。因此，講座教授級平均薪金上限為每月127,155元(即88,425元×143.8%)。

註7：根據2002-03年度講座教授級平均薪金上限每月127,155元計算(上文第2.5段)，最高薪金為每月99,815元(即約127,155元×78.5%)。

註8：在2002-03年度，講座教授級平均薪金上限為每月127,155元(上文第2.5段)。因此，講師／助理講師的最高薪金為每月77,435元(即約127,155元×60.9%)。有關薪級表的起薪點為頂薪點的43.6%，這相等於講座教授級平均薪金上限的26.6%(即43.6%×60.9%)。因此，2002-03年度的起薪點為每月33,765元。

的 120.83% 計算 (註 9)，但有關數字不得超逾首長級薪級表第 7 點的 97.5% (即 2002–03 年度每月 171,800 元——註 10)。講座教授級薪幅的最低數字為首長級薪級表第 4 點 (即 2002–03 年度每月 145,665 元)；

- (b) **臨牀教授** 臨牀教授的薪金，是對比醫管局按第二點 (即首長級薪級表第 3 點) 所聘顧問醫生的薪金計算的。臨牀教授薪級表的頂薪點為臨牀高級講師薪級表頂薪點的 105.56%。在 2002–03 年度，臨牀教授薪級表由每月 135,500 元至 143,575 元 (註 11)；
- (c) **臨牀高級講師** 臨牀高級講師的薪級表與醫管局按較低的兩個薪點 (即首長級薪級表第 2 及 3 點) 所聘顧問醫生的薪級表相同。在 2002–03 年度，臨牀高級講師的薪級表由每月 117,040 元 (即首長級薪級表第 2 點的最低薪金) 至每月 136,015 元 (即首長級薪級表第 3 點的最高薪金)；及
- (d) **臨牀講師** 臨牀講師的薪級表由取自公務員總薪級表的若干薪點組成，是醫管局醫生和高級醫生薪級表的結合。在 2002–03 年度，臨牀講師的薪級表由每月 35,535 元至 88,425 元。

2.10 關於與醫管局醫生並肩工作的臨牀教學人員，如獲聘任人員所擔任的職位是在有關大學指定的日期或之前 (即港大為一九九八年三月三十一日；中大為一九九八年五月二十五日) 刊登招聘廣告的，則有關人員亦可享有每月現金津貼，津貼額共分三級，即 60%、37% 及 22% (註 12) 的實際薪金或醫管局同等職級頂薪點 (註 13)，兩者取其較少者。但是，如獲聘任人員所擔任的職位是在此兩個指定的有關日期當日之後刊登招聘廣告的，則有關人員可於每個薪點享有一筆固定津貼額 (2002–03 年度由每月 6,054 元至 63,984 元)。

註 9：醫管局所聘顧問醫生的頂薪點為首長級薪級表第 4 點 (即 2002–03 年度每月 145,665 元)。顧問醫生是根據評級，按首長級薪級表第 2、3 和 4 點的上升薪級點支薪。因此，在 2002–03 年度，臨牀講座教授的平均薪金不應超逾每月 176,007 元 (即 145,665 元 × 120.83%)。

註 10：在 2002–03 年度，首長級薪級表第 7 點的薪金為每月 176,205 元。因此，臨牀講座教授的平均薪金不應超逾 171,800 元 (即 176,205 元 × 97.5%)。

註 11：在 2002–03 年度，臨牀高級講師的頂薪點為每月 136,015 元 (下文第 2.9(c) 段)。因此，臨牀教授的頂薪點為 143,575 元 (即 136,015 元 × 105.56%)。

註 12：如獲聘任人員的職位是在一九九七年一月一日至一九九八年年中 (港大為一九九八年三月三十一日；中大為一九九八年五月二十五日) 期間刊登招聘廣告的，則有關的現金津貼額會進一步細分為包括一筆固定津貼及一筆彈性津貼 (即就該三項現金津貼額而言，分別為 17.25% + 42.75%、13.82% + 23.18%，以及 13.75% + 8.25%)。彈性津貼的發放，須受防止享用雙重房屋福利的規則管限。

註 13：按 2002–03 年度的薪金水平，醫管局同等職級頂薪點為每月 150,110 元 (臨牀講座教授職系)；每月 136,015 元 (臨牀教授及臨牀高級講師職系)；每月 88,425 元 (臨牀講師職系第 7 至 11 點)；每月 74,075 元 (臨牀講師職系第 3 至 6 點)；以及每月 46,810 元 (臨牀講師職系第 1 至 2 點)。

高級行政人員

2.11 高級行政人員的薪金，其薪級表與非臨牀教學人員相同(見上文第 2.4 至 2.7 段)。

檢討大學的薪酬結構

與公務員薪酬結構的連繫

2.12 臨牀與非臨牀教學及同等職級的高級行政人員的薪級表須經政府正式批准。根據教資會的《程序便覽》(註 14)，其他服務條款及條件無須獲得政府正式批准，但必須與政府所訂者相若。如對更改職員條款及條件有任何問題，應向教資會尋求有關比較條款及條件的意見。教資會的《程序便覽》亦訂明，各院校須遵守資助政策。該政策規定，受資助機構職員的服務條款及條件必須大致相近但不得優於相類職級的公務員。此外亦規定院校由公帑撥付其退休金計劃的款項不可超出平均薪金的 15%。

薪酬調整機制

2.13 基本上，大學職員的薪酬每年均跟隨公務員薪酬進行調整。立法會財務委員會(財委會)已通過，公務員薪級表的任何調整同時適用於大學職員。

2.14 由於大學的非臨牀教學人員及高級行政人員的薪金與政府高級政務主任薪級表的頂薪點掛鉤，每當政府政務職系薪酬作出調整時，有關大學的薪酬便會重新計算(見上文第 2.7 段)。同樣，每當與公務員薪級表掛鉤的醫管局人員的薪酬作出調整時，亦須據此重新計算臨牀教學人員的薪酬(見上文第 2.8 至 2.10 段)。

2.15 教學人員及同等職級的高級行政人員的薪級表需經政府批准。七所大學會就所有教學及同等職級人員的薪酬調整事宜，透過大學聯合薪酬委員會，向政府提交文件。大學聯合薪酬委員會由七所大學代表組成，其職權範圍及成員組合載於附錄 A。

2.16 其餘大學職員職系(即一般行政及支援人員，以及輔助人員 見上文第 2.2 段表一)的薪酬，是仿照總薪級表及第一標準薪級公務員職系的薪酬而釐訂，無須經政府正式批准。不過，這些職系的服務條款及條件，須符合上文第 2.12 段中提到的資助政策。因此，這些職系的薪酬亦會按公務員薪酬調整而修訂。

2.17 自二零零二年十月一日起，月薪 47,590 元以上的公務員，減薪 4.42%；月薪介乎 15,520 元至 47,590 元的公務員，減薪 1.64%；而月薪低於 15,520 元的公務員，則減薪 1.58%。各院校跟隨該薪酬調整機制，自同日起相應削減其職員的薪酬。因此，各院校職員的薪酬與公務員薪酬的對比關係維持不變。

註 14：教資會的《程序便覽》是教資會、政府及各院校理解相互倚賴角色的基礎。各院校人員、政府人員及教資會秘書處職員在處理院校事宜時，須遵守這套便覽的指引。

公務員體制改革中的起薪及福利檢討

2.18 大致而言，各院校均依循政府在公務員體制改革中採取的調整起薪及福利措施。在一九九八年推行的公務員體制改革中，政府實施多項改革措施，包括：

- (a) *調整起薪水平* 為了使公務員薪酬基準與私人機構看齊，政府自二零零零年四月一日起落實新的起薪水平。新的薪酬適用於所有新聘人員及調任的在職人員；及
- (b) *修訂附帶福利條件* 二零零零年六月，政府為新聘人員訂定新的附帶福利條件，包括停止發放本地教育津貼、修訂假期賺取率、推出新的年假旅費安排及非實報實銷的房屋福利。經修訂的附帶福利適用於二零零零年六月一日或之後受聘的公務員。

2.19 為配合公務員起薪及附帶福利條件的修訂，各院校已採取下列措施：

- (a) 在二零零零年年中採用新的公務員總薪級表 第一標準薪級表入職薪點，適用於資歷組別、薪級及工作性質與公務員入職職系直接對等的大學職系（八間院校在二零零零年四月至七月期間實施）；
- (b) 二零零零年七月（中大）和八月（港大）削減臨牀教學及同等職級人員的入職薪酬；及
- (c) 為某個日期或之後新聘的人員引入新的附帶福利條件（八間院校在二零零一年年中至二零零二年年初期間實施）。新的附帶福利條件包括扣減可享有的假期。

大學職員薪酬與公務員薪酬脫鉤

2.20 《宋達能報告》提出的其中一項主要建議，是將各院校職員的服務條款及條件與公務員的薪酬及服務條件脫鉤。報告認為，現時掛鉤的做法，會削弱院校在國際上的競爭力，而將兩者脫鉤則可讓院校自由制定各自的薪酬福利條件，吸納和留住最優秀的教學人員。

2.21 經就《宋達能報告》進行公眾諮詢後，行政會議在二零零二年十一月決定解除對院校職員薪酬的規管，並將之與公務員薪酬脫鉤，但各院校可選擇是否及何時引入各自的薪酬福利條件。

2.22 雖然解除對院校職員薪酬的規管，並將之與公務員薪酬脫鉤的做法，並不涉及資助的增減，但行政會議亦在二零零二年十一月決定將與院校進行磋商，以達致提高效率、節省開支的目標，與政府部門在2004-05年度及2005-06至2007-08年度的三年期內採取的節省成本措施的效果一致。

審計署對薪酬結構的意見

英國大學薪酬結構的轉變

2.23 上文第 2.4 至 2.7 段提及，本港大學薪酬與公務員掛鉤，是以英國一九七零年的情形為依據。一九七一年六月，當時總督會同行政局通過釐訂本港大學教研及行政人員薪酬的準則：

- (a) 本港大學薪酬應依循英國大學的薪酬模式；
- (b) 本港大學與政務職系薪酬的關係，應類似英國大學與政務職系薪酬的關係；
及
- (c) 講師 / 助理講師起薪點與頂薪點的比率應與英國大學相同。

2.24 一九七一年六月，行政局(即現時的行政會議)獲悉，當局採用上述準則，用意在於套用當時英國公務員與大學薪酬的關係。如有證據顯示，上述關係出現重大長遠的轉變，便會加以檢討。換言之，如果英國大學薪酬結構的模式和對比關係(包括大學與政府政務職系薪酬的關係)出現重大長遠的轉變，而不是輕微的變化或調整，則本港大學的薪酬應調整，以計及已轉變的薪酬對比關係(見上文第 2.7 及 2.14 段)。

2.25 二零零二年六月，審計署請英國高等教育資助局(英國教資局 註15)就以下問題提供意見：

- (a) 自一九七零年以來，英國大學的薪級模式有否重大轉變；及
- (b) 英國大學教學人員的薪酬是否仍與公務員掛鉤。

2.26 二零零二年七月，英國教資局答覆審計署，自一九七零年以來，英國大學的薪級模式已有了重大轉變。該局表示，自一九九二年以來，英國大學教學人員的薪酬已沒有與當地公務員掛鉤。目前，英國大學教學人員的薪酬由高等教育人員聯合協商委員會(Joint Negotiating Committee for Higher Education Staff)商訂，或由個別院校自行釐訂。

2.27 雖然英國大學教學人員的薪酬結構已經改變，但這三十多年來本港政府與教資會從未全面檢討本港大學薪酬結構。大學聯合薪酬委員會在一九八零年、一九九零年及一九九四年曾檢討大學薪酬，但並未向政府建議大幅更改大學薪酬結構。該委員會一九九四年的檢討，並未反映(一九九二年)英國的大學與公務員政務職系薪酬關係的重大轉變。審計署認為，釐訂英國大學薪酬水平的機制在一九九二年出現的重大轉變，構成薪酬對

註 15：英國教資局(Higher Education Funding Council for England)屬於撥款機構，負責分配公帑予英國大學和學院，作教學及研究之用。此外，該局在確保高等教育界的問責程度及促進良好做法方面，舉足輕重。

比關係長遠的重大轉變。因此，根據一九七一年六月行政局備忘錄載列的條件(見上文第2.23及2.24段)，全面檢討本港大學薪酬結構，理應早於十年前的九十年代初進行。

2.28 上文第2.21段提及，政府在二零零二年十一月公布，決定將大學薪酬與公務員薪酬脫鉤。各院校可自行決定是否及何時引入各自的薪酬福利制度。當局在二零零三年二月就解除對大學薪酬的規管向立法會教育事務委員會提交一份文件，根據該份文件：

- (a) 教資會資助院校各薪級自七十年代以來都仿照英國當時的做法，與公務員薪酬掛鉤。雖然香港以至全球高等教育界已經歷巨大變化，但掛鉤機制及其基礎從未檢討或更改；
- (b) 根據二零零二年高等教育檢討(見上文第1.8段)，教資會認為，與公務員薪酬掛鉤的機制已經過時，更兼與全球解除規管的趨勢背道而馳；
- (c) 現時規定大學與公務員薪酬掛鉤的國家為數不多；及
- (d) 目前大學講座教授與高級政務主任薪金掛鉤的做法，是以一個在三十多年前釐訂的百分比為基礎，極為過時。

審計署認為，各院校亟需進行全面檢討職員薪酬結構，以期設立新的薪酬福利制度。

2.29 此外，審計署注意到，政府及教資會一直倚靠各大學通過大學聯合薪酬委員會自行檢討薪酬結構。根據附錄A所載的職權範圍，該委員會須“考慮各院校教學人員薪級對比關係的變動，向政府提交意見書”。目前，該委員會全由各大學代表組成(見附錄A)，並沒有政府或教資會的代表。除該委員會外，並無獨立機制定期檢討大學薪酬結構。審計署認為，可擴大大學聯合薪酬委員會的成員組合，加入更多獨立的外間人士，包括政府及教資會的代表，以改善該委員會現時的檢討機制。

2.30 政府最近決定解除對大學薪酬的規管，故有必要檢討大學聯合薪酬委員會未來的角色及職能。審計署認為，大學聯合薪酬委員會在為大學職員薪酬作有系統的比較，並交流有關薪酬福利的資料方面，無論在本地(七間院校 註16)抑或國際層面(尤其是先進國家的大學)，日後都應發揮重要的職能。政府與教資會在這方面應可提供有用的意見。審計署認為，政府應聯同教資會，檢討大學聯合薪酬委員會未來的角色及職能。

與外國大學教研人員薪金比較

2.31 香港的大學薪金制度(教院除外)已沿用三十多年，其間釐訂大學薪金水平時，並未有系統地比較本港與海外大學的薪金。政府最近決定解除規管大學薪酬及將之與公務

註16：除教院外，所有院校的教研人員及同等職級的高級行政人員的薪金都跟隨英國在一九九二年之前採用的模式，與公務員薪級表掛鉤。一如上文第2.2段表一所述，教院教師/高級行政人員的薪酬與公務員總薪級表及首長級薪級表掛鉤。

員薪級脫鉤。有見及此，審計署認為，既然本港大學很多的教研人員從世界各地聘任，各大學必須顧及國際高等教育的薪酬趨勢。

大學非臨牀教研人員除稅前薪金比較 (未按生活費用調整)

2.32 *與英國對比(未按生活費用調整)* 本港大學的薪酬結構和學術人員職級結構一向以英國為藍本，因此，本港與英國大學的薪酬可在相同的基礎上比較。附錄B列出本港與英國大學非臨牀教研人員除稅前薪金的對比。從附錄中可見，二零零二年十二月，本港大學教研人員(除稅前及未按生活費用調整)的薪金較英國高(46%至141%)，其中高級教研人員(即講座教授、教授及高級講師)除稅前薪金遠高於英國同等職級(95%至141%)。此外，基於本港稅率遠低於英國，除稅後薪金差距更大。

2.33 *與美國對比(未按生活費用調整)* 與其他英語國家，例如澳洲、加拿大、新西蘭和英國相比，美國大學教研人員平均薪酬水平一般最高。香港沿用英國制度，大學教研人員的職級結構與美國有別，因此不宜把本港與美國大學的薪酬直接按職級比較。舉例來說，與香港相比，美國的教授職銜通常涵蓋較多不同學術地位的學者。同樣，在美國職銜為講師的人員，未必等同本港同一職銜的人員。此外，通常在美國的大學每年只發放九個月的合約薪金予教研人員。換言之，根據僱傭合約，其餘三個月一般不會發薪(註17)。由於香港與美國的大學教研人員的職級結構和發薪制度有別，只能籠統比較兩地大學的薪酬。因此，審計署已按各級教研人員的加權平均年薪，全面比較大學的年薪水平。附錄C列出香港與美國大學非臨牀教研人員除稅前薪金的對比，把本港大學與美國三類公立大學(即博士學位、綜合及學士學位大學 註18)薪金水平作出比較。從附錄C可見，二零零二年十二月，本港大學各級教研人員(除稅前及未按生活費用調整)的加權平均薪金較美國上述三類公立大學為高(55%至109%)。此外，基於本港稅率實質上低於美國，除稅後薪金差距更大。

註17：美國的大學教研人員在三個月的暑假／學期間的假期通常不會獲支任何合約薪酬。在這三個月，他們只有擔任額外工作，例如在暑假期間擔任教學工作，才會獲支額外薪酬。他們亦可賺取其他的外間收入(這些收入並非大學的合約薪酬)。這些收入主要來自從事外間的顧問／研究工作。至於本港的大學教研人員則獲支12個月薪酬，然而，他們一般在暑假／學期間的假期只擔任有限的教學工作。此外，如香港的教研人員擔任僱傭合約沒有涵蓋的額外工作，包括外間工作(例如顧問工作)，他們同樣可獲得額外收入。由於(香港及美國的教研人員的)這些額外收入並非有關院校支付的合約薪酬，而是從事額外工作(包括外間工作)所得，因此，審計署認為，在比較香港與美國的大學薪酬水平時，不應把這些收入計算在內。

註18：美國的大學一般分為以下三種主要類別：

- (a) 博士學位大學：開辦多類博士程度課程，並着重提供博士程度的教育；
- (b) 綜合大學：開辦多類研究院課程，但博士程度課程所佔比重不大；及
- (c) 學士學位大學：以開辦本科生課程為主，研究院課程所佔比重不大。

大學非臨牀教研人員除稅前薪金比較 (按生活費用調整後)

2.34 **生活費用調整** 根據近期的國際調查，本港生活費用一般較英國和美國為高。要比較三地的實際薪酬水平，須計及生活費用調整。本港大學從海外招聘學者的做法十分普遍。有鑑於此，審計署採用一套根據一項外籍人士生活費用的國際調查而釐訂的生活費用調整指數。二零零二年七月發表的二零零二年 Finfacts 全球生活費用調查 (註 19) 顯示，香港屬於全球生活費用最高的城市。據調查所得，二零零二年，香港、英國和美國的平均生活費用指數分別為124.2、73及77.2。換言之，居港外籍人士的生活費用較英國和美國分別高70% (即 $[124.2 - 73] \div 73$) 及61% (即 $[124.2 - 77.2] \div 77.2$)。不過，由於近年本港持續通縮，生活費用的差距一直不斷收窄。

2.35 **與英國對比 (按生活費用調整後)** 附錄D列出二零零二年十二月，按生活費用調整後，香港跟英國大學非臨牀教研人員除稅前薪金的對比。從附錄可見，計及生活費用的差距後，本港大學教研人員，特別是高級教研人員 (即講座教授、教授及高級講師)，除稅前薪金一般仍較英國為高。舉例來說，按生活費用調整後，本港講座教授的薪金，仍比英國講座教授高41%。若按除稅後薪金計算，香港與英國大學薪金的差距 (見附錄D) 更進一步擴大。

2.36 **與美國對比 (按生活費用調整後)** 附錄E列出二零零二年十二月，按生活費用調整後，香港與美國大學各級教研人員 (除稅前) 的加權平均薪金對比。從附錄可見，在計及生活費用的差距後，本港大學各級教研人員 (除稅前) 的加權平均薪金：

- (a) 較美國公立博士學位大學稍低 (3%)；
- (b) 較美國公立綜合大學高 (16%)；及
- (c) 較美國公立學士學位大學高 (30%)。

基於本港稅率實質上低於美國，若按除稅後薪金計算，附錄 E 所列的本港大學與美國公立綜合及學士學位大學薪金的差距更大。本港大學各教研人員的除稅後薪金大概會較美

註 19：Finfacts是愛爾蘭主要的商業／金融／電子商業資訊網站，為商界管理人員和金融產品用戶提供多類的最新資訊。二零零二年Finfacts 全球生活費用調查涵蓋全球144 個城市，計算每個城市逾200個項目的相對價格，包括房屋、食物、衣物和家庭用品、交通及娛樂。發表數據旨在協助跨國公司釐訂外籍人員的薪酬津貼。

國公立博士學位大學為高(註20)。審計署注意到，根據教資會《程序便覽》所述的院校角色和使命(註21)，並非所有本港院校均應列作博士學位大學。

2.37 香港與外國大學非臨牀教研人員薪金的對比結果載於上文第2.32至2.36段，有關結果顯示，本港大學教研人員一般薪酬優厚，主要因為政府三十多年前把講座教授級平均薪金與公務員體系的高級政務主任薪金掛鉤。

2.38 本港大學從世界各地招聘教研人員的做法由來已久。有見及此，審計署認為，日後檢討大學薪酬結構時，有需要顧及先進國家，例如美國、英國、澳洲及加拿大教研人員的薪酬水平。

2.39 審計署認同，本港大學的薪金必須足以吸引世界各地符合條件的學者。不過，鑑於香港與其他英語社會教研人員平均薪金的差距，審計署認為，各院校日後招聘大學教研人員時，有必要檢討可否調整他們的薪酬水平，以便與相關的國際基準一致。隨着薪酬脫鉤，各院校實有需要考慮訂立新的職員薪酬結構。

本港薪酬趨勢的轉變

2.40 鑑於近年本港的薪酬日趨下降，政府於一九九八年全面檢討公務員入職薪酬，目標之一，是確定公務員入職薪酬是否仍與私營機構同等資歷的職員相若。檢討結果顯示，公務員入職薪酬較私營機構為高。為了收窄公務員與市場薪酬的差距，多個不同資歷組別的文職職系，由二零零零年四月一日起調低入職薪酬6%至31%。公務員入職薪酬因應檢討結果削減的數據載於附錄F。

2.41 公務員入職薪酬調整後，各大學於二零零零年四月一日採納新的公務員入職薪點；與公務員入職職系在資歷組別、薪級及工作性質方面直接對等的大學職系，會採用上述入職薪點。各大學亦參照政府的政策，根據與醫管局薪級掛鉤的安排，調整臨牀教學及同等職系人員的入職薪酬。

註20：在香港工作的美國公民在香港所賺取的收入須繳付美國入息稅(同時亦須繳付香港入息稅)。儘管如此，在香港院校工作的美國公民一般仍可受惠於香港的較低稅率，這是由於設有外地入息稅項寬免(例如二零零二年美國公民在外地所賺取，而可算為不須繳付美國稅的最高收入款額為80,000美元，即大約624,000港元)。此外，在香港工作的美國公民可繼續取得的各項稅項扣減。

註21：根據教資會《程序便覽》第1.22段，港大、中大和科大集中開辦學士學位和更高學位的課程，重點放在學術和研究工作上；理大和城大開辦一系列，包括文憑和研究院課程，特別着重專業和職業教育；浸大和嶺大正發展為以頒授學位為主的大學，目標在於提供廣泛通識教育，而非專科專業訓練。教院專注於職前師資培訓，並為學前、學校及職業教育的教師及其他教育工作者開辦在職進修課程、專業訓練及增強課程。

2.42 不過，為維持非臨牀教學及高級行政人員的薪酬與政府高級政務主任掛鉤，即使有關的公務員基準資歷組別(即專業/學位及相連職系，以及教育(學位)職系)的入職薪酬已削減約20%(見附錄F)，該等人員的入職薪酬基本上並無調整。結果，部分非臨牀教學人員及相關的支援人員現時的入職薪酬，較政府對等職系高20.4%至23.4%。鑑於解除大學薪酬的規管/脫鉤，審計署認為，各院校應考慮削減該等教研人員的入職薪酬，以便與本地薪酬水平一致。

薪酬調整機制

2.43 審計署認為，隨着大學薪酬解除規管/脫鉤，各大學有必要訂立有效的機制，以便日後每年調整薪酬。在這方面，大學聯合薪酬委員會應擔當重要角色。

披露大學高級職員的薪酬福利

2.44 雖然大學現行的薪酬結構與公務員掛鉤(如屬臨牀教學人員，則與醫管局掛鉤)，各院校可靈活釐訂個別講座教授的薪金水平，只要講座教授級平均薪酬不超越講座教授級平均薪金上限便可。

2.45 各院校亦可靈活釐訂部分高級行政人員，例如財務長、物業總監及教務長的薪金水平。一如講座教授職系，該等高級行政人員的薪酬設有限，但並無設有上限。薪金不設上限的高級行政人員實例見附錄G。

2.46 雖然各院校獲撥巨額公帑，目前並無規定院校必須披露高級職員的薪酬福利條件。審計署認為，應提高講座教授級及大學其他高級職員薪酬福利政策的透明度，藉此加強各院校公眾問責程度。

2.47 審計署注意到，近年來，公眾愈來愈關注到有若干主要公共機構的管理人員薪酬政策既缺乏透明度，亦有欠公正。政府為回應公眾的關注，在二零零二年一月委託顧問研究十一家法定及公共機構高層管理人員的薪酬，對象是最高三層的人員。是項檢討涵蓋的十一家法定及公共機構一覽表載於附錄H。

2.48 二零零二年六月，顧問完成研究，提出的建議包括公共機構行政總監及其他高層管理人員的薪酬福利條件應該向公眾披露。這項安排與外國(例如英國)的做法一致。顧問建議，檢討所涵蓋的公共機構，暫時採用香港證券交易所上市公司的披露守則。此外，顧問建議，長遠來說，應效法已發展國家，更詳細披露行政總監的薪酬福利。至於其他職級，上述機構應披露第二及第三層管理人員合計或平均薪酬福利資料。

2.49 二零零二年六月，政府當局接納顧問的建議，認為有關的公共機構應：

- (a) 即時採用香港證券交易所上市公司的披露守則，換言之，必須披露五名最高層管理人員的薪酬福利，說明他們在不同薪酬級別的支薪額，但無須披露他

們的身分。本港某些公共機構所發表的財務報告已遵從上述披露規定，例如香港機場管理局、香港金融管理局、九廣鐵路公司、強制性公積金計劃管理局、香港地下鐵路公司及證券及期貨監察事務委員會；及

- (b) 由二零零三年開始，披露行政總監整套薪酬福利條件，包括底薪、津貼、不定額薪酬的目標、主要福利和額外津貼，以及任何薪酬調整。至於其他級別，只須披露第二及第三層管理人員合計或平均薪酬資料。

2.50 此外，審計署注意到，某些先進國家就公開披露大學高層職員的資料有具體規定。例如：

- (a) **英國** 由英國教資局資助的高等教育院校，均須在發表的財務報告詳細披露校長及其他較高薪職員的薪酬。根據英國教資局的《2002-03年度高等教育院校帳目指引》，該局資助的院校必須披露下列資料：

(i) 校長實際薪俸總額，包括花紅（無須披露詳情）。薪俸的定義包括：

- 酬金及按百分比計算的津貼；
- 開支津貼（可徵收英國入息稅）；
- 根據長俸計劃付給校長的款項；及
- 校長所得非現金福利的估計現金值（特別是股份認購權、公司汽車、津貼貸款（包括按揭補助金，以及房屋福利））；

(ii) 薪津達七萬英鎊或以上的高薪職員，以每個一萬英鎊薪酬級別列出。年中才入職的職員，如收取全年薪酬便屬上述薪級的話，其薪酬亦須披露；及

(iii) 校長或每年薪津逾七萬英鎊的高薪職員離職的補償或應付補償詳情；

- (b) **加拿大** 根據一九九六年通過的《安大略省公營機構薪金披露法令》(Ontario's Public Sector Salary Disclosure Act)，安大略省政府發表了一份年薪十萬加元或以上的公營機構僱員集錄。接受該省公帑資助的機構必須披露上述僱員的姓名、職位、薪金及應課稅福利。法例旨在訂立更公開、問責程度更高的政府制度，讓納稅人可以把某機構的表現與該機構管理人員的薪酬作一比較。在加拿大，年薪十萬加元或以上的僱員，通常是機構的高級職員。該法例亦可讓納稅人更詳細知道其繳納稅款的用途。所有須披露薪金的機構（包括大學），以及表示並無僱員年薪達十萬加元或以上的機構集錄，均已上載財政部互聯網網頁，供市民大眾查閱；及

- (c) 澳洲 在維多利亞省及西澳洲省，所有付予大學職員每年逾十萬澳元的薪津，必須以每個一萬澳元薪酬級別的形式表列出來。

2.51 審計署認為，依從適用於本地及海外公營機構的良好做法，院校有需要公開披露高級教學及行政人員的薪酬，以提高透明度及公眾問責程度。為確保披露資料的安排一致及相若，教資會有需要向院校發出指引，就須披露的資料，訂明起碼的要求。

主要管理職位的薪酬福利與參考基準的比較

2.52 大學講座教授和高級行政人員的薪酬具透明度及予以披露，有助更全面訂立院校職員薪酬的參考基準。審計署最近審閱院校高級職員的薪酬福利條件，揀選首長(即校長)和其他最高薪的非教研人員(副校長除外)為對象，把他們的薪酬與相類的公務員職位作一比較。審計結果見下文第 2.53 至 2.60 段。

校長薪酬

2.53 院校校長的薪金，是一九九五年九月政府根據教資會委託顧問所進行的檢討而釐訂。顧問檢討的考慮因素如下：

- (a) 院校校長及高級公務員職責性質和範圍近年的轉變；
- (b) 根據政府的資助政策，受資助機構員工的服務條款應與公務員相類職系大致相若，但不得更為優厚；及
- (c) 亞太區、英國及美國以英語為教學語言的著名外國大學，其校長的薪酬福利條件。

2.54 根據顧問檢討結果，政府決定

- (a) 港大、中大、科大、理大及城大的校長與政府決策局局長屬同一職位評值範圍(即首長級薪級表第 8 點 在二零零二年十一月一日，月薪為 181,700 元)；
- (b) 浸大校長與政府第一組部門的首長屬同一職位評值範圍(即首長級薪級表第 7 點 在二零零二年十一月一日，月薪為 176,205 元)；及
- (c) 嶺大和教院的校長與政府第二組部門的首長屬同一職位評值範圍(即首長級薪級表第 6 點 在二零零二年十一月一日，月薪為 163,205 元)。

立法局財委會於一九九六年六月通過校長的薪級點。院校校長在二零零二年十一月一日每月薪酬詳見下文表二。

表二

二零零二年十一月一日

院校校長每月薪酬

薪酬屬於左列級別的校長人數

薪金級別	每月底薪	每月現金津貼 (註 1)	每月現金薪酬總額 (即底薪 + 現金津貼)
350,001 元 – 360,000 元			1
：			
：			
250,001 元 – 260,000 元			1
：			
：			
220,001 元 – 230,000 元			1
210,001 元 – 220,000 元	2		1
：	(註 2)		
：			
：			
180,001 元 – 190,000 元	3		2
170,001 元 – 180,000 元	1	1	1
160,001 元 – 170,000 元	2		1
：			
：			
70,001 元 – 80,000 元		1	
：			
：			
10,001 元 – 20,000 元			
1 元 – 10,000 元		3	
0 元		3	
	—	—	—
	8	8	8
	==	==	==

資料來源：各院校的記錄

註 1：現金津貼記入非教資會撥款帳目。一名校長的現金津貼介乎 170,001 元與 180,000 元，當中包括每月約 138,000 元現金津貼，以代替房屋福利和度假旅費津貼。

註 2：首長級薪級表第 8 點以上的薪金 (在二零零二年十一月一日，月薪為 181,700 元) 記入非教資會撥款帳目。

2.55 審計署在審核校長的薪酬福利條件後，發現六所大學使用非教資會撥款，以較高薪金或現金津貼的方式，支付其校長額外的薪酬(見上文第2.54段表二)，數額為經財委會批准的薪金的3%至98%不等。在一宗個案中，涉及的金額約為每月177,000元，並以現金津貼方式支付(其中包括每月約138,000元的現金津貼，用以取代房屋福利和度假旅費津貼)。

2.56 審計署注意到，校長的薪酬水平是政府在有系統地與相類的公務員職位和海外大學校長的薪酬作出比較後訂定的(見上文第2.53及2.54段)，並於一九九六年六月經立法局財委會討論後通過(見上文第2.54段)。不過，究竟支付額外薪酬的安排是否需要政府明文批准，則無從知曉。審計署能夠確定的是，只有一所大學曾就使用非政府經費，並以現金津貼方式支付校長的額外薪金一事，向當時的教育統籌局局長申請，並獲得批准。此外，審計署並不清楚，在大學薪酬福利與政府脫鉤(見上文第2.21段)後，經財委會批准的薪級點是否仍然適用，以及是否可在指定的薪級點上，以公帑支付額外的薪酬。

2.57 在研究其中一位校長的薪酬福利條件的問題，包括把房屋福利和度假旅費津貼以現金支付，每月約達138,000元(見上文第2.55段)的安排時，審計署亦發現到，截至二零零二年十月三十一日，該大學有相當多的高級職員宿舍空置。審計署認為，該大學實有需要研究可否利用空置的高級職員宿舍作為管理層要員的居所，代替以現金支付房屋福利的安排。

最高薪非教研人員(校長及副校長除外)的薪酬福利

2.58 下文表三所示為截至二零零二年十一月一日，最高薪非教研人員(校長及副校長除外)的每月薪酬福利。審計署注意到，在八間院校之中，有七間院校的財務長(註22)為最高薪的非教研人員。

註22：各院校財務部主管的職銜各有不同(財務處處長/財務長/總務長)。在本報告中，統稱為財務長。

表三

二零零二年十一月一日
各院校最高薪非教研人員 (校長及副校長除外) 的每月薪酬福利

薪金級別	薪金級別內的人員數目 (註 1)
170,001 元至 180,000 元	1 (註 2)
160,001 元至 170,000 元	1
150,001 元至 160,000 元	
140,001 元至 150,000 元	
130,001 元至 140,000 元	2
120,001 元至 130,000 元	2 (註 3)
110,001 元至 120,000 元	1
100,001 元至 110,000 元	2
100,000 元或以下	

資料來源：各院校的記錄

註1： 上表所列最高薪的非教研人員均沒有收取每月現金津貼。

註2： 在這些最高薪的非教研人員中，最高薪的一位(薪金介乎170,001元至180,000元)並非財務長。這位非教研人員是以合約方式聘用，負責有關大學兩項主要非經常開支項目。據該大學表示，聘用這名人員令該校無需就這些項目聘請外界顧問並支付顧問費，因而得以節省開支。有關的職工成本已記入這些項目的非經常撥款。教資會亦支持該校為提高效率和效益而聘用這名員工。

註3： 截至二零零二年十一月一日，一間院校有兩名最高薪的非教研人員收取相同月薪，其中一人是財務長。

2.59 財務部主管的薪金主要按任職機構的性質和規模而定。在2001-02年度，各院校的總開支(包括教資會和非教資會的撥款)由4.25億元至49.23億元不等(註23)。審計署認為，與財務長相類的公務員職位，應為一個大型政府部門的財務部主管。在公務員體系中，一個在2001-02年度開支為4億元至50億元的中型至大型政府部門，其財務部主管為高級庫務會計師或總庫務會計師，而只有每年開支逾50億元的規模龐大政府部門(例如教育署、社會福利署、香港警務處和水務署)才會由庫務署助理署長出任財務部主管。整個政府的會計事務主管是庫務署署長。下文表四列出公務員體系內相關的庫務職系人員的薪金基準。

註23：各院校於2001-02年度的總開支(包括教資會和非教資會的撥款)如下：

	(億元)
港大	49.23
中大	43.21
理大	37.49
城大	29.47
科大	23.08
浸大	14.70
教院	11.10
嶺大	4.25
總計	<u>212.53</u>

表四

政府庫務職系人員的職能、職銜及薪金

職能	政府職位 (支薪點)	二零零二年十一月一日 的月薪
整個政府的會計事務主管	庫務署署長 (首長級薪級表第 5 點)	154,700 元
規模龐大的政府部門 (例如香港警務處) 及香港 房屋委員會的財務部主管 (註)	庫務署助理署長 (首長級薪級表第 2 點)	117,040 元至 124,305 元
中型至大型的政府部門的 財務部主管	高級庫務會計師 或 總庫務會計師 (總薪級表第 45 點至 第 49 點或首長級 薪級表第 1 點)	76,755 元至 88,425 元 或 98,595 元至 104,615 元
小型至中型的政府部門的 財務部主管	高級庫務會計師或 以下職級 (總薪級表第 49 點或以下)	88,425 元或以下

資料來源：公務員薪級表

註：審計署認為，就預算規模及主要職責的複雜程度／重要性而言，房屋委員會財務部主管需負的責任(即使並非高於)最小相當於教資會資助院校財務長需負的責任。在 2001-02 年度，房屋委員會的開支總額達 265.91 億元。這個數額甚至高於八間院校的開支總額總和(見上文第 2.59 段註 23)。房屋委員會財務部主管負責領導和管理委員會的各項財務事宜，包括管理委員會的投資活動及現金流量。截至二零零二年三月三十一日，房屋委員會的投資額達 107.39 億元，這個數目遠超教資會各資助院校的投資額。此外，他還需負責安排足夠的財政資源，以達致房屋委員會的建屋目標和應付核心業務運作所需，包括與政府之間的財務安排和向資本市場和銀行界集資。

2.60 審計署認為，按現有的基準，院校校長既等同公務員體系中首長級薪級表第 6 點至第 8 點的人員(經立法會財委會批准——見上文第 2.54 段)，那麼用相對的基準，把各院校的財務長視作等同總庫務會計師(首長級薪級表第 1 點的人員)或庫務署助理署長(首長級薪級表第 2 點的人員)，也算恰當。以二零零二年十一月一日計算，當時屬於除副校

長外的最高薪行政人員的七位財務長，兩位的薪金與總庫務會計師(首長級薪級表第1點的人員)的薪金相若，一位與庫務署助理署長(首長級薪級表第2點的人員)相若，其餘四位與首長級薪級表第2點或以上的人員相若。其中最高薪的一位財務長(月薪為160,001元至170,000元)，薪金與公務員體系中首長級薪級表第6點與第7點之間的人員相若，比負責整個政府的會計事務主管的庫務署署長的薪金還要高。這樣的職級實際上屬於公務員體系基準中等同大學校長的職級。審計署認為，部分院校的財務長的薪金，看來高於公務員體系中相類職級人員的薪金。各院校日後招聘財務長時，要考慮這點來定出恰當的薪金水平。

審計署對薪酬結構的建議

2.61 審計署建議各院校的管治組織：

- (a) 在日後執行政府的決策，解除對大學薪酬結構的規管，並將之脫鉤時，進行一次全面檢討，考慮為其職員制定新的薪酬結構(見上文第2.28及2.39段)；
- (b) 全面檢討院校的薪酬結構時，認真考慮：
 - (i) 英國當地大學薪酬結構的轉變，尤其是英國大學職員的薪金現在已經不再與當地政府僱員的薪金掛鉤(見上文第2.26及2.27段)；
 - (ii) 各國大學教研人員的薪酬水平(見上文第2.38段)；及
 - (iii) 本港的薪酬趨勢變化，就此，有需要審慎研究，若不削減教研人員的入職薪金，使之與本地的薪酬水平一致，是否有充分的理據(見上文第2.42段)；
- (c) 在推行上文提出的全面檢討工作時，與大學聯合薪酬委員會磋商，訂立一套有效的機制，供今後每年調整薪酬時採用(見上文第2.43段)；及
- (d) 審慎檢討全體管理層要員現時的薪酬福利條件(見上文第2.52至2.60段)；此外，也要研究可否利用空置的高級職員宿舍作為管理層要員的居所，代替以現金支付房屋福利的安排(見上文第2.57段)。

2.62 審計署建議大學教育資助委員會秘書長與教育統籌局局長磋商：

- (a) 檢討大學聯合薪酬委員會今後的角色和職能，屆時需要研究今後大學聯合薪酬委員會應否擔當重要角色為大學職員薪酬作有系統的比較，並交流有關本地和海外大學職員薪酬福利的資料(見上文第2.30段)；
- (b) 考慮是否需要擴大大學聯合薪酬委員會的成員組合，加入更多獨立的外間人士，包括政府及教資會的代表(見上文第2.29段)；

- (c) 發出指引，就所有院校須披露的高級教學人員和行政人員薪酬資料，訂明起碼的要求，藉此提高院校的透明度，並加強公眾問責程度，例如以薪酬級別的形式披露高級教學及行政人員的薪酬水平 (見上文第 2.51 段)；及
- (d) 澄清經財委會在一九九六年六月批准的薪級點是否仍然適用；以及大學職員的薪酬與政府脫鉤後，用公帑支付大學職員額外的薪金是否可予接受 (見上文第 2.56 段)。

政府當局及各院校的回應

2.63 教育統籌局局長大致上同意審計署對薪酬結構的建議。他表示：

- (a) 在高等教育檢討這個範疇，政府當局接受教資會提出解除對大學薪酬規管的建議，取消大學薪酬與公務員薪級表掛鉤的強制規定。院校可以自由決定是否及何時訂定本身的薪酬方案，以及方案所涵蓋範圍；
- (b) 行政會議最近 (在二零零三年二月二十五日) 決定政府應取消資助指引中“大學薪酬不得比公務員優厚”原則，而教資會資助院校獲豁免遵行監管資助機構高級職員薪酬的新訂指引；
- (c) 在上述背景情況下，他同意審計署的建議，認為每間院校的管治組織應全面檢討院校本身的薪酬福利條件，包括管理層要員的薪酬福利條件 (見上文第 2.61(a)、(b) 及 (d) 段)，並且為日後每年的薪酬調整訂立有效機制 (見上文第 2.61(c) 段)；
- (d) 他亦同意審計署的建議，指大學聯合薪酬委員會的角色、職能及成員組合應予檢討 (見上文第 2.62(a) 及 (b) 段)。在這方面，他得悉院校有意見指由於個別院校情況各異，要在全部院校訂立或實施一套統一的薪酬結構或調整機制，或屬不可行，尤以是在脫鉤的情況下；
- (e) 由於大學職員的薪金開支主要來自公帑，故此院校顯然有責任披露這方面的資料，藉此提高透明度和公眾問責程度。他同意院校的薪酬結構 (包括附帶福利) 及高級教學和行政人員的薪酬福利條件詳情 (不論以公帑或非政府經費支付)，亦須予以披露。他將與教資會商討，然後發出具體指引，並考慮到本港和海外的良好做法，從而令到各院校所披露的資料更一致和更容易作出比較 (見上文第 2.62(c) 段)；及
- (f) 關於上文第 2.56 段所提及利用非政府經費支付大學校長額外薪金的獨立個案，教育統籌局表示，倘若院校建議只動用非政府經費而且得到大學校董會通過，則該局並不反對。他認為，若院校薪酬免受規管，則有關事項無須得到政府及財委會批准；不過，院校有責任向捐款人 / 公眾作出全面披露，而

在釐訂高級職員薪酬福利時，應保持薪酬與職位相稱，顧及有關職位的責任輕重和市場上相若職位的薪金（見上文第 2.62(d) 段）。

2.64 財經事務及庫務局局長表示：

- (a) 難以對公務員隊伍中沒有相類職位的教研人員採取“不得優於”指引；及
- (b) 就上文第 2.56 及 2.62(d) 段而言，為解除對大學職員薪酬的規管，並將之與公務員薪酬脫鉤，教育統籌局將徵求財委會同意，以撤銷該委員會先前通過的薪級點。如財委會同意這項要求，該等薪級點在脫鉤後將不再適用。

2.65 大學教育資助委員會秘書長表示：

- (a) 教資會在二零零二年進行的高等教育檢討提出多項建議，其中一項為取消大學薪酬結構與公務員薪級表強制掛鉤規定，解除對大學薪酬的管制。這項建議得到政府當局支持，並快將送交立法會財委會考慮。在取消強制掛鉤後，院校可視乎本身情況，自行訂立合適的薪酬福利條件制度，爭取世界各地的人才；
- (b) 關於上文第 2.62(a) 段，教資會認為檢討大學聯合薪酬委員會的角色和成員組合實屬有利之舉，但指出大學聯合薪酬委員會並非隸屬教資會。由於現時有建議院校薪酬免受規管，故此，這項檢討應由院校自行進行；
- (c) 關於上文第 2.62(b) 段，在大學聯合薪酬委員會加入政府當局或教資會代表的建議，須視乎實際情況予以考慮。事實上，在薪酬脫鉤的情況下，當局不會規定或期待院校制訂統一的薪酬結構或共同的調整機制。倘若如此，則可能只須在院校間設立資訊交流或統籌組織便可；
- (d) 關於上文第 2.62(c) 段，教資會接納審計署的建議，同意為加強公眾問責程度，並與其他資助或公共機構披露資料的做法看齊，各院校須在顧及良好行政管理和保障私隱的前提下，披露高層職員的薪酬福利資料。教資會將與政府當局及院校進行洽商，訂立披露資料指引；及
- (e) 關於上文第 2.62(d) 段，教資會認為應給予院校管治組織靈活性，自行決定院校校長的薪酬福利條件，以解決招聘／挽留人才問題，但只可動用非政府經費來應付這方面的額外開支。關於這方面，院校應恪守“透明度”及“外界參與”這兩項一般原則。在這事上，“透明度”應包括向公眾、有關監管組織及非政府經費的捐贈者披露重要資料。“外界參與”則應透過積極邀請獨立人士加入決策過程進行。

2.66 各院校校長提交聯合回應。他們表示：

關於上文第2.61(a)及(c)段

- (a) 香港的大學薪酬結構，並非單純是職員工作的回報，更須吸引和挽留具備國際水平的職員，使香港的高等教育日後能夠穩步發展。審計署就薪酬結構所提出的建議，必須配合這個較大前提。各院校校長接納必須訂立合適而健全的機制，以便對教研人員的服務條款及條件作有系統的檢討。大學聯合薪酬委員會（因應政府意願而成立的委員會）為各院校的薪酬進行綜合檢討和磋商。過去多年，經政府批核而獲院校採納的薪酬，一直有助院校招聘合適人才；
- (b) 這份審計報告發表時，適值各高等教育院校面對相當的波動。今時今日，高水平的大學必須面對全球開放的學術環境。故此，院校在衡量這份報告所建議作出改變的潛在和實際影響時，必須以建議會否影響大學為香港履行全部職能的能力來作依歸；

關於上文第2.61(b)段

- (c) 提供學位及博士程度課程的大學，其職員薪酬水平的釐訂準則最初在一九七零年訂立。大學薪酬與公務員薪級之間“掛鉤”的決定是當年考慮到英國公務員與英國大學的相關職系薪酬保持一定的比例有其優點，故此香港跟隨這做法；事實上英國本身的公務員與大學職位的薪酬亦沒有正式關係。這個掛鉤關係，當時實際上已經全面評審公務員與大學職位薪酬結構下的履歷、職務和責任之後才作出，而且得到有關方面（包括政府）全部同意在香港施行；
- (d) 英國在一九九二年的改變（見上文第2.27段）並非“脫鉤”，因為根本沒有掛鉤。英國改變薪酬結構，目的在於配合取消大學與理工學院的分界，而當時亦正值理工學院轉為大學。一九九二年前已成立的大學，薪酬結構一直沒有重大改變。《宋達能報告》給予現時香港院校的建議，根本與英國一九九二年的情況全不相同；
- (e) 香港大專院校辦學的環境，與其他地方相差很大，這點不容置疑。香港的大學已經在國際間確立地位，而本地可供招聘的人才，根本不足以應付這些大學的需要。早於九十年代初期，由於高等教育快速擴展，加上在一九九七年前出現人才流失問題，故此教資會主動提出加強招聘和挽留教研人員，先後在一九九一年資助進行聯合海外招聘，並且在一九九六年廣為徵求挽留優質人員的方法。為了在全球競爭激烈的高等教育界保持國際聲譽，香港給予的條款須能吸引海外學者接受本港大學的聘用。薪俸及服務條件必須吸引，才足以令海外學者甘願面對困難，舉家來到一個社會和教育環境截然不同的地

方。要使所有學術層面的學者認同香港的大學在國際上具備競爭力，申請來港工作，則本港院校須提供足夠的研究學位，並提供具吸引力的研究機會；

- (f) 過去十年，英國若干具權威報告，即一九九七年的《迪林報告》(the Dearing Report 1997)、一九九九年的《貝特報告》(the Bett Report 1999)，以及二零零一年的《英聯邦高等教育管理服務報告》(the Commonwealth Higher Education Management Service Report 2001)，先後指出由於大學教研人員的薪酬水平與私營及公營機構中相若專業職位的水平相差擴大，肯定對大學造成打擊。英國大學因為薪酬差距而出現的人才流失問題，香港絕不希望遇到同類情況；
- (g) 關於香港與其他國家的教研人員薪酬比較，應該在恰當的基礎上進行。舉例說，美國的教研人員收取的薪酬只涵蓋為期九個月的學年；其餘時間，大學方面並無限制教研人員須擔任多少有報酬的工作，而報酬的水平亦無限制。倘若考慮到這些因素而作出所需的調整，則可能不宜指北美大學人員平均的薪酬明顯低於香港的教研人員(參閱上文第2.33段註17的審計署意見)。須注意的是，美國的高等教育制度遠遠談不上全國統一。實際上，香港教研人員的薪酬遠低於美國的頂級大學。此外，美國公民在世界各地的收入均須繳稅。香港的院校主要從海外招聘教研人員，其中不少來自北美，而這些來自北美的教研人員得為世界各地的收入全部繳付稅項(參閱上文第2.36段註20的審計署意見)。倘若院校缺乏資源支付香港的教研人員薪酬，定會嚴重影響本地大專院校職位的吸引力，這是明顯不過的；
- (h) 香港經濟現時受到多種不利因素影響，故此大學薪酬結構日後的檢討，必須依據確定的事實，而且須對事實作出恰當的詮釋，清楚顯示本地大學日後將受到的全面影響；

關於上文第2.61(d)段

- (i) 關於大學非教研人員與政府內所選擇的對等人員的薪酬比較，亦應在適當的基礎上進行。在這方面，院校的財務長與公務員中庫務職系人員之間的比較，須充分顧及這兩類專業人員的職務範疇和複雜程度的差別(參閱上文第2.59段表四的附註的審計署意見)；及
- (j) 他們認為可以利用非政府經費來為大學最高級人員提供合適的薪酬方案。院校現正強調有需要尋求非政府經費，如捐贈、捐助等。由於這些經費並非公帑，故此大學必須享有自主權，可以自由運用。當局若削減院校這方面的自由，則會影響院校推行本身的目標，亦不會有助香港高等教育的發展。

2.67 香港大學校長表示，對於審計署就財務長薪酬水平的意見(見上文第2.60段)，港大希望指出，該校的財務長除負責一般財務事宜外，還同時兼任港大物業處顧問、港大教研發展基金公司秘書(由港大成立的獨立公司，負責籌款和投資學術研究活動)，亦負

責監察大學的效率促進小組，並與港大的各附屬公司保持聯繫和統籌附屬公司的運作 (參閱上文第 2.59 段表四的附註的審計署意見)。

2.68 香港中文大學校長表示：

關於上文第2.61(a) 段

- (a) 中大得悉現時適宜就薪酬結構進行全面檢討，藉以提出有助吸引和挽留合適人才的薪酬福利條件；

關於上文第2.61(b) 段

- (b) 中大同意在進行薪酬結構全面檢討時，必須考慮全部有關因素，包括國際及本地薪酬趨勢。不過，有一點必須清楚的是，為努力建立國際地位，中大並非與一般院校爭取優秀人才。故此，中大的薪酬不應與平均的薪酬作比較，更絕對不應與最低的薪酬水平作比較；
- (c) 中大希望重申，在探討香港與英國兩地教研人員的薪酬時，必須留意英國教研職位與其他職位的薪酬水平差距愈趨嚴重，而且英國的薪酬水平持續下降。故此，審計署總結指香港的教研人員薪酬比英國高，實在須要顧及英國教研人員的薪酬遠遠低於英國公營 / 私營界別的薪酬，亦遠低於其他國家教研人員的薪酬；
- (d) 中大提供 61 項博士學位課程、123 項碩士學位課程及 90 項學士學位課程。故此，中大應該歸類為博士學位大學。正如審計署報告指出，美國公立博士學位大學的平均薪酬，是根據美國大學每年只須工作九個月的情況而得出。中大認為要公平比較香港與美國兩地大學教研人員的薪酬水平，須以教研人員付出相同工作時間為基礎。換言之，教研人員的年薪須作調整，方法有二，其一是對美國大學薪酬加權上調，另一方法是對香港的大學薪酬作折讓。不論何者，結果都是得出 33% 這個系數 (參閱上文第 2.33 段註 17 的審計署意見)；
- (e) 中大希望指出，該校矢志在教學和研究兩方面取得優異成績，並且成為國際公認的研究大學。為配合上述目標，中大多年來一直從美國的頂級大學，如洛杉磯的加州大學、柏克萊的加州大學、芝加哥大學及麻省理工學院，招聘國際學者到中大任職。這些大學聘有不同範疇的世界級學者，而所支付的薪酬比美國博士學位大學的平均薪酬約高 10% 至 15%。事實上，中大一直與公立博士學位大學競爭的是市場中的高薪人才，而不是平均薪酬的人才；
- (f) 根據中大過往五年 (一九九八年至二零零二年) 的招聘數據，中大從海外新聘的人員中，58% 來自北美洲。中大在招聘人員方面，一直在國際上爭奪最高薪學者；

關於上文第2.61(c) 段

- (g) 中大得悉審計署建議院校與大學聯合薪酬委員會磋商，為日後的每年薪酬調整訂立機制。倘若訂立這樣的機制，則目的不應只限於使到院校職員的薪酬與本地薪酬水平保持一致，亦應容許本地院校的薪酬參考國際上的大學人員薪酬，並且亦應確保大學得到穩定的經費支持；

關於上文第2.61(d) 段

- (h) 中大得悉審計署建議檢討大學管理層要員的薪酬福利條件。在作出任何比較或檢討前，實在須要顧及不同院校的獨特情況和責任。舉例說，中大某些“行政”職位（如副校長及書院院長）是由本身實任教學職位的高級教學人員出任，同時執行額外的行政職務，而只獲發象徵式的職務津貼；
- (i) 中大希望重申，把大學的財務長與政府的會計事務主管比較，並非很恰當。大學財務長的職務性質和範圍遠較廣泛，肩負大量的庫務和財政規劃職能，包括管理薪俸、退休金和公積金福利、採購、投資、管理膳食和工商企業拓展。基於院校的財務長工作範圍繁複，中大認為或許與私營機構的財政人員而非與政府的薪酬水平相比才較為恰當（參閱上文第 2.59 段表四的附註的審計署意見）。中大得悉，根據一項最近的財務界高級人員薪酬水平調查報告，財務監督的薪酬為每月 100,000 元至 250,000 元，尚未計及附帶福利和花紅；

關於上文第2.62(a) 及 (b) 段

- (j) 中大同意就大學聯合薪酬委員會的角色、職能及成員組合進行檢討，而最好能夠讓院校參與其中；

關於上文第2.62(c) 段

- (k) 關於建議披露高層行政人員薪酬一事，須顧及某些大學的業務管理模式。舉例說，以中大而言，不少“行政”職位均由本身實任教學職位的高級教學人員出任。披露個別教授的薪酬，或會在同儕間造成壓力，並引致薪金跳增和香港成本上升；及

關於上文第2.62(d) 段

- (l) 中大歡迎教資會澄清財委會在一九九六年六月批准的薪級點在日後是否仍然適用，以及有否關於支付大學職員額外薪金安排的指引。

2.69 香港理工大學校長表示：

- (a) 關於上文第2.61(d)段，基於大學校長職位的性質，部分院校的校長獲配特別的房舍，以舉辦一些不宜在普通高級職員宿舍舉行的官式聚會。故此，院校應該獲准視乎情況作出安排，以切合所需，尤其是當經費並非來自公帑時；及
- (b) 關於上文第2.56及2.62(d)段，教資會向來都認為大學管治組織在給予院校校長報酬一事上應享有靈活性，以克服招聘／挽留人才的困難，亦可因為校長表現優異而從非政府經費給予獎勵。

2.70 香港城市大學校長表示，關於上文第2.42段，城大已因應本地薪酬趨勢的改變，採取下述措施：

- (a) 二零零零年十二月，城大校董會批准把教學助理的起薪由總薪級表第16點降為第12點。經修訂的薪級為總薪級表第12至18點，使到各學系在招聘教學助理執行部分基礎教學工作上，享有更大靈活性；
- (b) 該校較多聘用一級導師（總薪級表第23至33點）及二級導師（總薪級表第17至22點）擔任教學工作，這兩個職系的起薪點低於講師職系；及
- (c) 該校已考慮為非教資會資助活動的非教研職位訂立一系列薪幅及職銜，並為教資會資助而薪級較低的職位訂出更適合的職銜。

2.71 香港科技大學校長亦表示，除上文第2.66段所述各院校校長的聯合回應外，他並無特別意見。

2.72 香港浸會大學校長表示：

- (a) 關於上文第2.27段所述的審計署意見，他希望指出，在九十年代初期，政府作出政策決定，落實快速擴展香港的高等教育，當時各院校接受這項挑戰，在國際上進行大型的教研人員招聘。據估計，院校在一九九零至一九九五年間共須招聘3 500名教研人員，加入本港的高等教育工作行列；
- (b) 關於上文第2.43段所述的審計署意見，雖然他同意應考慮本地的薪酬趨勢，但對於“過分依從趨勢”以及利用這種趨勢作為教研人員日後新設的薪酬結構和薪酬水平的決定或主要因素，則持保留意見，因為香港的院校仍須繼續在國際上招聘人員。故此，新設的薪酬結構及福利條件必須足以維持香港院校的競爭力，除了吸引世界各地最優秀的學者來港工作外，更能使他們留在香港工作；
- (c) 關於上文第2.58至2.60段所述審計署對院校財務長薪酬水平的意見，他認為不應把財務長從多個高級行政人員中凸顯出來。此外，在沒有充分顧及兩類

專業人士的職責範圍和複雜程度存有的差別，貿然把財務長與公務員中的庫務職系人員比較，實不恰當（參閱上文第 2.59 段表四的附註的審計署意見）；

- (d) 關於上文第 2.61(a) 段所述審計署建議全面檢討薪酬結構一事，當與公務員薪級脫鉤的決定落實時，浸大校董會自然會進行全面檢討。屆時，該校樂於探討第 2.61(b) 及 (d) 段所述的審計署建議。按照現時迹象，浸大校董會傾向批准脫鉤，但須視乎以下因素：
 - (i) 審核政府提出有關建議的實施詳情；
 - (ii) 仔細考慮脫鉤可帶來的得益；及
 - (iii) 給予充足時間以便向職員進行充分諮詢；及
- (e) 關於上文第 2.61(c) 段，由於脫鉤主要目的在於盡量給予各院校靈活性，可以自行訂定薪酬結構及薪酬福利條件，從而最善用既有資源，提升競爭力，故此該校看不出有需要為日後的薪酬調整定出機制。

2.73 香港教育學院校長表示：

- (a) 教院雖然主要提供學位及深造課程，但教研人員的薪級明顯低於其他七間教資會資助院校；
- (b) 七所大學根據大學薪級表支付薪酬予教研及同等職級的行政人員，而教院自一九九四年成立以來，一直採用當時立法局特別批核的薪級表。教院現行的薪酬結構，在一九九四年由當年的立法局通過，適用於香港的公帑資助副學位課程院校。不過，現時教院大部分的學生（2002-03 年度為 56%，2003-04 年度為 64%）均就讀學位及深造文憑課程；
- (c) 有鑑於此，這份報告內所談及的大學薪級表、大學聯合薪酬委員會、大學薪酬結構、講座教授級人員薪幅、講座教授 / 教授 / 大學高級講師 / 大學講師 / 大學助理講師等職系、臨牀教學人員及同等職級的高級行政人員，一概不適用於教院。這份報告所提述的“大學”並不包括教院，而報告內有關“大學”的意見亦不適用於教院；及
- (d) 關於上文第 2.61 段，教院校董會將就教院現行薪酬結構與政府薪級及條件完全脫鉤一事進行商討，然後作出決定，屆時教院將會進行全面檢討，以便為所有職員訂定出一套合適的薪酬福利條件。教院會確保新訂的薪酬結構包含有效機制，供日後調整薪酬時使用。倘若政府最終決定停止撥款予各院校為新職員提供居所資助計劃及其他任何形式的房屋資助，則教院會考慮利用空置的高級職員宿舍供職員住用。

2.74 嶺南大學校長表示：

- (a) 關於上文第 2.61(a) 段，嶺大理解到財務及人力資源的管理，需要更高的靈活性和問責性，嶺大亦會審慎研究脫鉤建議及所衍生的事宜；
- (b) 關於上文第 2.61(b) 段，嶺大認為教研人員的薪酬福利條件不單須與依據國際間大學教研人員的薪酬水平比較為基準，其他因素如有關人員的家庭用於搬遷和適應生活的費用，以及為個別人員提供的研究環境，亦應計入整套薪酬福利條件，以便有效招聘和挽留職員，尤其是海外僱員；
- (c) 關於上文第 2.61(c) 段，嶺大的增薪一向都以優異表現為依歸，而表現欠佳的職員並不會獲得增薪；
- (d) 關於上文第 2.61(d) 段，嶺大過往數年，多次因應相關界別的最新發展，把握機會檢討大部分高級管理人員的薪酬福利條件。另一方面，由於嶺大並無高級職員宿舍，故此使用高級職員宿舍這項建議，並不適用於嶺大；及
- (e) 關於上文第 2.62(c) 段，嶺大並不反對以薪金級別形式披露高級職員的薪酬水平。

第 3 部分：約滿酬金

3.1 本部分檢討各院校管理約滿酬金的事宜，並探討可予改善的地方。

背景

3.2 各院校的職員，主要是按可享退休金制度或合約條款受聘。按可享退休金制度受聘的職員，會加入一項退休金/公積金計劃，獲僱主作出相當於僱員底薪某個百分比的供款。至於按合約條款受聘的職員，則會在圓滿完成合約時獲支付一筆酬金。

3.3 政府的資助政策規定，資助機構員工的服務條款及條件，不應較政府為相類政府職系所提供者優厚。根據這項資助政策，各院校基本上按政府的條款向其職員支付約滿酬金。

支付公務員約滿酬金的條款

3.4 向按公務員合約條款受聘的人員支付的約滿酬金，是在考慮所涉職系的招聘情況，以及有關的薪酬福利條件的競爭力後釐訂的，而約滿酬金水平不得高於按常額及可享退休金條款受聘的公務員的退休金間接成本。在一九九九年前，所支付的約滿酬金比率為合約期內薪酬的任何一個百分比，上限為 25%。自當時以來，因應市場和招聘情況，按合約條款受聘加入專業職系及政務主任職系的人員，其約滿酬金的比率一直釐訂為底薪的 15%。就個別仍有招聘困難的職系而言，如理據充分，可繼續獲支付最高按 25% 比率計算的約滿酬金。

3.5 二零零二年六月，公務員事務局在《公務員事務局通告第 9/2002 號》內公布，部門 / 職系首長可批准不超過底薪 15% 的約滿酬金比率。在該通告內，公務員事務局訂明為個別職位釐訂約滿酬金比率時，應考慮以下兩個因素：

- (a) *有關職位的技能要求* 對學歷、專業及 / 或專門技能或經驗有高要求的職位，可能需要訂定較高的約滿酬金，以吸引所需人才；及
- (b) *招聘情況* 如所需人才是市場渴求的，又或合適人選為數極少，可能需要訂定較高的約滿酬金，以吸引合適的應徵者。

關於向資助機構人員支付約滿酬金的政府指引

3.6 一九九九年五月，財經事務及庫務局就有關向資助機構按合約條款聘用的人員支付約滿酬金的事宜，向所有局長及管制人員發出指引(《庫務局通函第 10/99 號》)。有關的指引訂明：

- (a) 根據資助政策，資助機構應按不超過 15% 的比率向以附帶酬金的條款聘用的專業人員支付約滿酬金；
- (b) 因應市場情況，向非專業及支援人員支付的約滿酬金，通常釐訂於不超過底薪的 10%；
- (c) 上述酬金比率應即時適用於新聘任職位；
- (d) 如續訂現行合約，按照政府的做法，資助機構可繼續按先前合約的比率支付約滿酬金，惟有關比率不得超過合約期內底薪總額的 25%；及
- (e) 如管制人員同意資助機構向個別職位支付高於指定比率的約滿酬金，應就所涉及的財政承擔，事先徵求財經事務及庫務局的同意。

3.7 一九九九年七月，教資會秘書長向所有院校發出函件，表示政府已調整最近按合約條款聘用的人員的約滿酬金比率。上述《庫務局通函第 10/99 號》的副本夾附於該函件，供有關院校參考。

審計署對支付約滿酬金的意見

3.8 審計署曾對一九九九年五月至二零零二年十月期間各院校所有首次簽訂的新僱傭合約進行帳目審查。審計署發現，其中 1 032 份合約未有依循財經事務及庫務局就支付約滿酬金發出的指引，有關指引訂明，向非專業及支援人員支付的約滿酬金，比率不得釐訂於超過底薪的 10% (見上文第 3.6(b) 段)。在這些不遵守指引的個案當中，有關僱員為一般行政及支援人員，全部支薪點均低於總薪級表第 34 點 (即相當於政府非專業職系人員的支薪點)。自財經事務及庫務局於一九九九年五月發出指引以來，這些人員獲支付按底薪 15% 的比率計算的約滿酬金。有關個案的詳情撮述於下文表五。

表五

在一九九九年五月至二零零二年十月期間
向新聘用的一般行政及支援人員支付
按底薪 15% 的比率計算的約滿酬金

院校	合約數目 (註 1)	期間支付 的酬金 (註 2)	截至二零零二年 十月三十一日須 支付的酬金 (註 2)	期間支付 的額外酬金 (註 3)	截至二零零二年 十月三十一日須 支付的額外酬金 (註 4)
		(千元)	(千元)	(千元)	(千元)
中大	367	6,229	5,937	2,076	1,979
港大	305	5,712	6,521	1,904	2,174
理大	172	3,944	3,567	1,315	1,189
教院	125	2,426	3,387	809	1,129
嶺大	56	1,209	1,080	403	360
浸大	7	330	15	110	5
科大	0	0	0	0	0
城大	0	0	0	0	0
總計	1032	19,850	20,507	6,617	6,836

資料來源：各院校提供的資料

註 1：就總薪級表第 34 點以下的一般行政及支援人員來說，只有各院校在一九九九年五月至二零零二年十月期間按 15% 的約滿酬金比率與他們首次簽訂的新僱傭合約才包括在內。完全由私人撥款支付的僱傭合約並不包括在內。

註 2：所支付 / 須支付的酬金 (即底薪的 15%) 包括僱主為有關僱員作出的強制性公積金計劃供款。

註 3：所支付的額外酬金，相等於在一九九九年五月至二零零二年十月期間所支付的酬金 (按底薪 15% 的比率計算) 與假如酬金比率依據有關的財經事務及庫務局指引釐訂為 10% 所應支付的酬金之間的差距。

註 4：須支付的額外酬金，相等於截至二零零二年十月三十一日所累算但未支付的酬金與假如酬金比率依據有關的財經事務及庫務局指引釐訂為 10% 所應累算的酬金之間的差距。

3.9 如上文表五所示，倘若自財經事務及庫務局於一九九九年五月發出指引以來，所有按合約條款聘用的一般行政及支援人員(支薪點低於總薪級表第34點)的酬金比率均釐訂於10%，所支付的酬金總額應減少約660萬元。同樣，截至二零零二年十月三十一日須支付的酬金，亦會減少約680萬元。合共節省的款額可達1,340萬元。

3.10 向按合約條款新聘用的一般行政及支援人員(支薪點低於總薪級表第34點)支付按底薪15%的比率計算的約滿酬金，並不符合財經事務及庫務局於一九九九年五月發出的有關指引所載的規定。審計署認為，在目前就業市場情況下，各院校須審慎地重新評估是否有充分理據向非專業及支援人員支付底薪15%的約滿酬金，而非財經事務及庫務局的有關指引所訂明的10%。

審計署對支付約滿酬金的建議

3.11 審計署建議，每所院校的管治組織應：

- (a) 在根據政府把大學薪酬與公務員薪酬脫鉤的新措施而設立新的薪酬福利制度前，確保遵從財經事務及庫務局的有關指引，在向一般行政及支援人員支付約滿酬金時，不論是簽訂的合約還是續訂合約，酬金比率均不得超過底薪的10%(見上文第3.10段)；及
- (b) 在為其院校制定新的薪酬福利制度時，根據目前就業市場情況，審慎檢討削減其職員約滿酬金比率的空間(見上文第3.10段)。

政府當局及各院校的回應

3.12 教育統籌局局長表示，他同意審計署就支付約滿酬金的建議(見上文第3.11段)。

3.13 財經事務及庫務局局長表示，一俟行政長官會同行政會議決定撤銷以“不得優於”原則為前提的資助指引，他將公布取消財經事務及庫務局就資助機構人員的約滿酬金制訂的指引。

3.14 大學教育資助委員會秘書長表示，教資會預期在大學職員薪酬脫鉤後，各院校可按就業市場的情況，自行訂定薪酬福利條件。在此期間，各院校應遵從財經事務及庫務局的指引，但法律和合約責任則必須予以履行。

3.15 香港大學校長同意審計署就支付約滿酬金的建議。他表示：

- (a) 儘管財經事務及庫務局已於一九九九年五月發出指引，港大為大部分按固定期限合約僱用，總薪級表第34點以下的人員，保留15%的約滿酬金，是為了與港大為實職聘任人員所支付的員工退休福利供款看齊，以及在聘用和挽留優秀員工方面，與本地大部分院校一致；

- (b) 他同意審計署在上文第 3.11(a) 段提出的建議，儘管政府建議由二零零三年七月一日起把院校薪酬與公務員薪級表脫鉤 (根據這個建議，各院校，包括港大，可自行訂定服務條款及條件)。在此過渡期，港大已把在一般情況下提供的約滿酬金比率削減至 10%，而這項措施已即時生效；及
- (c) 就審計署在上文第 3.11(b) 段提出的建議，港大同意，假如院校職員脫離公務員薪酬的建議獲立法會通過 (屆時港大需要建立用以釐訂薪酬和服務條件的制度)，研究各類合約的約滿酬金比率，將會是檢討工作的一環。與此有關的各項因素，包括市場情況、需要聘用和挽留優秀人員 (特別是有卓越成就的學者)，以及港大的財政和運作情況等，都會充分考慮。正如港大最近進行的管治與管理的檢討所建議，有需要成立一個薪酬福利委員會，並委任具適當資歷的人士，擔任專職的人力資源管理總監。該委員會的主要工作，是研究港大在當前情況，以及在薪酬不受規管的情況下，如何訂立新制度和程序。

3.16 香港中文大學校長表示，審計署提議該校按目前就業市場的情況，檢討中大職員約滿酬金比率下調的空間。他對此表示謝意。他又表示：

- (a) 一九九九年，教資會請各院校參考財經事務及庫務局就約滿酬金發出的指引。中大並沒有即時實施經修訂的約滿酬金比率。中大注意到，政府稍後會推行更多關於公務員服務條款和福利的改革，因此決定，待政府在這方面的改革落實後，才一次過推行所有新措施，以免年內不同時間加入中大的職員，會有多套不同的薪酬福利條件；
- (b) 由二零零三年一月一日起，按乙類服務條款及相類服務條件受聘僱員，其約滿酬金比率已下調至 10%。修訂的比率，不僅適用於“非專業”職級，還適用於總薪級表第 34 點以下的“專業”人員；
- (c) 中大各個自負盈虧的單位已採用較靈活的安排，不再單以服務年期的長短為發放約滿酬金的依據，而是把部分約滿酬金與表現掛鉤，只有表現良好的員工，才獲發放約滿酬金；及
- (d) 中大會繼續檢討這個課題。

3.17 香港理工大學校長表示：

- (a) 理大的一貫政策是，以可享有退休福利的條件聘用所有非專業及支援人員，僱主的供款為 15%。為解決退休金的資金及財政預算不明朗等問題，這類人員才以享有約滿酬金的合約條款受聘，這只是過渡安排。由於當時政府快將推出有關公務員服務條款及條件的改革，而這些改革可能會對大學職員的薪酬福利條件有影響，校方便把約滿酬金的水平維持在 15% 的水平，以期保持與姊妹院校的做法一致；及

(b) 不過，理大在快將進行的薪酬福利條件檢討中，會審慎研究約滿酬金的水平。

3.18 香港城市大學校長表示，目前該校各類職員的約滿酬金比率，已與財經事務及庫務局指引所規定的一致。

3.19 香港科技大學校長表示，他對支付約滿酬金的建議並無特別意見。

3.20 香港浸會大學校長表示，採納審計署在上文第 3.11 段的建議，絕無困難，因為浸大現正採用的，正是審計署所提出的建議。他又表示：

(a) 實際上，由一九九九年一月起，浸大已採取措施，削減非專業及支援人員的約滿酬金比率至 10%；及

(b) 關於在薪酬脫鉤後訂定新薪酬福利條件的問題，他預期會跟隨現行的做法，除非有一些個案 (但預計不多) 因市場壓力等考慮因素，而需要不按常規辦理。

3.21 香港教育學院校長表示，教院校董會已通過，把總薪級表第 33 點及以下的非教研人員的約滿酬金比率下調至底薪的 10%。新修訂的比率由二零零三年四月一日起適用於所有這類新聘的人員，以及在二零零三年九月一日續約的所有這類在職人員 (見上文第 3.11 段)。

3.22 嶺南大學校長表示，就上文第 3.11(a) 及 (b) 段，嶺大現正檢討人手編制的制度，而有關全體職員的約滿酬金的安排，亦會一併研究。

第 4 部分：假期的管理

4.1 本部分檢討各院校管理假期的工作，並探討可予改善的地方。

背景

4.2 除薪金外(見第 2 部分)，院校職員的服務條款及條件均無須由政府正式批准。然而，根據教資會的《程序便覽》，院校屬下職員的服務條款及條件受指導原則所規限，必須大致相近但不得優於公務員的服務條款。

可享有的假期

4.3 院校的職員享有年假，當中包括每年可享有的各類假期(在不同的院校或稱為例假、長假期、短假期及事假)。下文把所有這些假期統稱為年假。職員根據聘用條款及條件可享有的年假主要視乎以下因素而定：

- (a) 職員所屬的類別(見上文第 2.2 段表一)；及
- (b) 受聘時間。

附錄 I 至 P 撮述八間院校(城大、浸大、嶺大、中大、教院、理大、科大及港大)在不同時間聘用的各類職員可享有的假期。

審計署對假期管理的意見

部分大學職員可享有的假期福利 較相類職級的公務員優厚

4.4 如上文第 2.18(b) 及 2.19(c) 段所述，現時，院校新聘職員可享有的假期與二零零零年六月開始推行的新的公務員附帶福利條件一致。至於院校新聘的非臨牀教研人員及同等職級的高級行政人員，他們可享有的假期與相類職級的政府首長級人員相同：

- (a) 服務未滿十年的僱員可享有 22 個工作天的假期；及
- (b) 服務滿十年或以上的僱員可享有 26 個工作天的假期。

4.5 然而，在職的非臨牀教研人員及同等職級的高級行政人員，如在假期計劃修訂前入職(在九十年代至二零零零年代初的期間入職 — 見附錄 I 至 P)，他們仍可享受較優厚的假期福利，可享有的假期總額也較相類職級的公務員為多。在香港“歷史較悠久”的大學(即港大及中大)，這情況尤為明顯。

4.6 截至二零零二年六月三十日，仍有 3 962 名職員可享有上述較為優厚的假期福利，佔院校教研人員及同等職級的高級行政人員總數約 54%。

4.7 審計署曾就那些在上文第 4.5 段所述的假期計劃修訂前加入該八間院校的非臨牀教研人員及同等職級的高級行政人員可享有的年假，與相類職級的公務員可享有的年假進行比較。為求在相同的基礎上比較院校職員與公務員可享有的不同年假福利，審計署假定有關人員在該年內放取他們可享有的全數年假，並以工作天(而不是曆日)表達可享有的年假。在二零零零年六月前加入政府的首長級薪級表第 4 點以下的人員(見下文表六註 1)，以 12 個月為一周期，每周期的假期賺取率為 40.5 天(服務滿十年或以上的人員)或 31 天(服務未滿十年的人員)。由於這些休假天不能賺取假期，假定有關人員在該年內放取他們可享有的全數年假(各院校普遍採用這個做法)，則在該年內賺取的假期分別為 36.5 天或 28.5 天。以此為基礎，根據計算公務員假期所須遵守的“12 天放假規定”(註 24)，首長級公務員可享有的年假如下：

- (a) 首長級薪級表第 4 點以下而服務滿十年或以上的人員可享有 28.5 至 36.5 個工作天的假期；及
- (b) 首長級薪級表第 4 點以下而服務未滿十年的人員可享有 22.5 至 28.5 個工作天的假期。

下文表六撮述比較所得的結果。

註 24：公務員 12 天放假規定的運算方法如下：

- (a) 如果放取的假期為 12 天或以下，可以半天為計算單位放取，並按工作天計算(即任何置於假期之間的公眾假期、星期日、星期六下午和短周星期六上午，都不算作假期)；及
- (b) 如果放取的假期超過 12 天，便須以一整天為計算單位放取，並按曆日計算(即任何置於假期之間的公眾假期、星期日、星期六下午和短周星期六上午，都算作假期)。

舉例來說，首長級薪級表第 4 點以下而服務滿十年或以上的人員可享有的年假是 36.5 個工作天(以每次放取 12 天或不足 12 天假期計算)或 28.5 個工作天(以每次放取超過 12 天假期計算)。因此，他實際可享有的年假為介乎 28.5 至 36.5 個工作天之間，視乎他如何放取年假而定。

表六

非臨牀教研人員及同等職級的高級行政人員
(在可得假期減少前加入院校者) 可享有的年假
與相類職級公務員可享有的年假的比較

	聘用日期	可享有的年假 (工作天)	
政府：	二零零零年六月前	22.5 至 36.5 (註 1)	
院校：		非臨牀 教研人員	同等職級的 高級行政人員
港大 (見附錄 P)	一九九五年三月前	62 (註 2)	55
中大 (見附錄 L)	一九九七年五月前	55	55
嶺大 (見附錄 K)	二零零一年七月前	49	49/35 (註 3)
理大 (見附錄 N)	一九九五年七月前	47	47
浸大 (見附錄 J)	二零零二年一月前	47	47
城大 (見附錄 I)	一九九三年七月前	47	47
科大 (見附錄 O)	二零零一年九月前	45	45
教院 (見附錄 M)	二零零二年四月前	36	22/28/36 (註 4)

資料來源：政府的記錄及各院校的記錄

註 1： 在二零零二年十一月一日，有 20 名非臨牀教研人員及同等職級的高級行政人員的薪金，是相等於或多於首長級薪級表第 4 點的公務員的薪金。在可得假期減少前加入各院校的職員共有 3 962 名 (見上文第 4.6 段)，上述 20 名職員只佔其中的 0.5%。在該 3 962 名職員中，幾乎全部 (佔 99.5%) 的薪金均與首長級薪級表第 4 點以下的人員相若，因此，審計署以首長級薪級表第 4 點以下的公務員可享有的年假 (即 22.5 至 36.5 個工作天 — 見上文第 4.7 段)，與上述職員可享有的年假進行比較。

註 2： 可享有的假期包括港大職員手冊所載的指定例假 (在二零零二年共有 62 個工作天)，以及 41 個工作天的長假期。據港大職員手冊所載，非臨牀教研人員可以在任何時間放取長假期，但長假期必須包括七月及八月的暑假 (已納入指定例假的休假天內)。未放取的長假期可累積至最多 365 天，並可以在離職或退休時兌換為現金。本表內的比較假定了非臨牀教研人員在該年內放取可享有的全數年假 (見上文第 4.7 段)，因此，非臨牀教研人員可享有的 41 個工作天的長假期已納入該 62 個工作天的指定例假內。

註 3： 根據首長級薪級表或講座教授級薪幅受聘的高級行政人員可享有 49 天年假。至於其他高級行政人員只有 35 天年假。

註 4： 首長級薪級表第 1 點或以下的人員可享有的假期是 22 個工作天 (服務未滿十年者) 或 28 個工作天 (服務滿十年或以上者)；首長級薪級表第 1 點以上的人員則可享有 36 個工作天的假期。

4.8 上文表六顯示，整體來說，在可享有假期減少後才受聘到各院校(教院除外)任職的非臨牀教研人員及同等職級的高級行政人員，他們可享有的假期較相類職級的首長級公務員高 23% 至 176% (註 25)。

4.9 審計署認為，就院校提供的假期福利來說，資助機構職員的服務條款及條件必須大致相近但不得優於公務員，但部分院校過往並無嚴格遵守這項指導原則。結果，有部分院校職員目前依然可以享有較相類職級公務員優厚的假期福利。

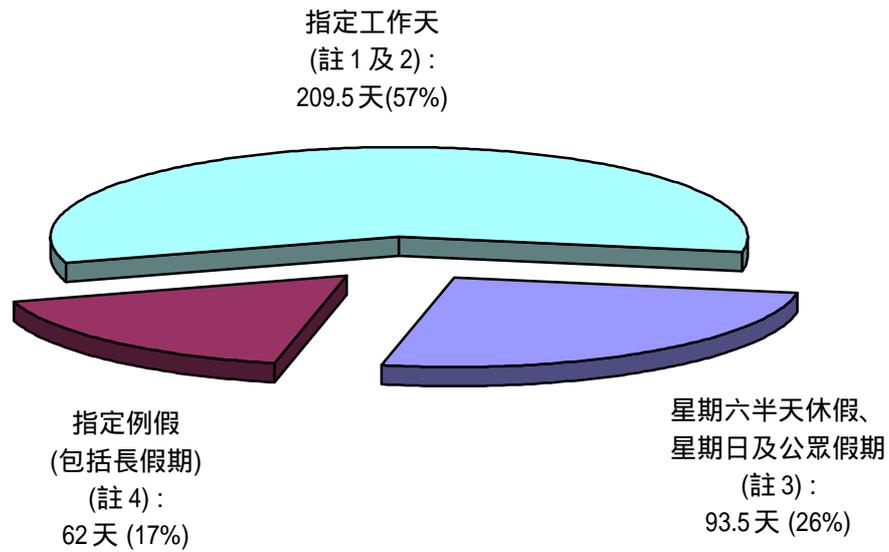
部分大學職員可享有的假期似乎過多

4.10 從上文表六可見，港大有部分職員可享有的假期日數是各院校最優厚的，其中尤以一九九六年四月二十五日前受聘的非臨牀教研人員為然，他們可享有 62 天的年假(包括指定例假/長假期)。下文圖四顯示這些港大非臨牀教研人員在二零零二年可享有的假期及指定工作天。

註 25：如上文表六顯示，院校職員與公務員可享有的假期最多相差 176% (即 $[62 - 22.5] \div 22.5$)，最少相差 23% (即 $[45 - 36.5] \div 36.5$)。

圖四

在一九九六年四月二十五日前加入港大的非臨牀教研人員
在二零零二年內的指定工作天及可享有的假期



資料來源：港大的記錄

註 1：非臨牀教研人員二零零二年可享有的假期總額如下：

93.5 天 + 62 天 = 155.5 天。

註 2：指定工作天有 209.5 天 (即 365 天 - 155.5 天)。

註 3：二零零二年共有 52 個星期日、17 天公眾假期、49 個屬工作天的星期六 (或 24.5 天休假)，合共有 93.5 天假期 (52 天 + 17 天 + 24.5 天)。

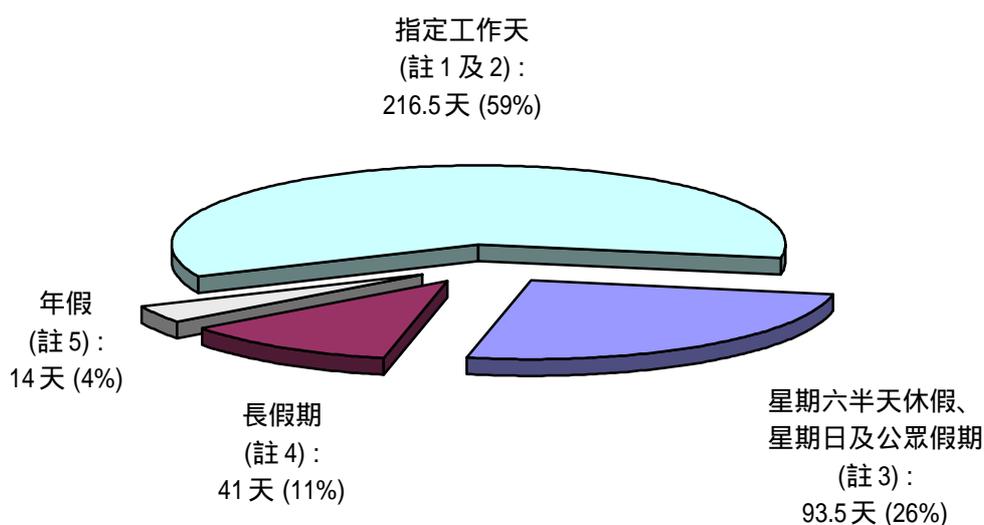
註 4：根據港大職員手冊所載，指定例假是十二月二十日至一月一日、四月二十三日至四月三十日、七月一日至八月三十一日 (即二零零二年的 62 個工作天)。41 個工作天的長假期當作已納入指定例假的休假天之內 (見上文第 4.7 段表六註 2)。因此，這些職員每年可享有 62 個工作天的假期。

4.11 為了在一年內放取可享有的全數假期，在一九九六年四月二十五日前加入港大的非臨牀教研人員必須在一年內有 43% (即如上文圖四顯示的 100% - 57%) 的時間無須上班，當中包括星期六 (半天休假)、星期日、公眾假期及指定例假。截至二零零二年六月三十日，有 288 名非臨牀教研人員仍可享受有如此優厚的假期福利。

4.12 至於在一九九五年三月前加入港大的高級行政人員，下文圖五顯示他們在二零零二年可享有的假期及指定工作天。

圖五

在一九九五年三月前加入港大的高級行政人員
在二零零二年內的指定工作天及可享有的假期



資料來源：港大的記錄

註1：高級行政人員二零零二年可享有的假期總額如下：

$93.5 \text{ 天} + 41 \text{ 天} + 14 \text{ 天} = 148.5 \text{ 天}$ 。

註2：指定工作天合共216.5天(即365天 - 148.5天)。

註3：二零零二年共有52個星期日、17天公眾假期、49個屬工作天的星期六(或24.5天休假)，合共有93.5天假期(52天 + 17天 + 24.5天)。

註4：長假期的賺取率為可賺假服務期的六分之一。假設一名高級行政人員在一年內放取他可享有的全數年假(各院校普遍採用這個做法)，他每年便可賺取52個曆日的長假期(365天 ÷ (1 + 6))。以折算因子0.786(以每星期5.5個工作天為基礎，即5.5 ÷ 7)計算，52個曆日可折算為41個工作天(即52 × 0.786)。

註5：在一九九五年三月前加入港大的高級行政人員可享有14天年假。

4.13 上文圖五顯示，在一九九五年三月前加入港大的高級行政人員在一年內可以有41% (即如上文圖五顯示的100% - 59%) 的時間無須上班，當中包括星期六 (半天休假)、星期日及公眾假期。截至二零零二年六月三十日，有118名高級行政人員仍可享有如此優厚的假期福利。

4.14 根據上文分析所得，港大非臨牀教研人員及高級行政人員在可得假期減少前所享有的假期福利似乎過多。審計署分析了過去三年港大合資格職員放取長假期的情況，分析結果撮述於下文表七。

表七

在 1999-2000 至 2001-02 年度
港大合資格職員放取長假期情況的分析

	1999-2000		2000-01		2001-02	
	職員 人數	百分比	職員 人數	百分比	職員 人數	百分比
0 天	153	36%	134	32%	151	36%
1 - 10 天	71	17%	78	18%	69	16%
11 - 20 天	38	9%	49	12%	51	12%
21 - 30 天	21	5%	29	7%	34	8%
31 - 60 天	66	15%	66	15%	66	15%
60 天以上	76	18%	69	16%	54	13%
總計	425	100%	425	100%	425	100%

資料來源：港大的記錄

4.15 上文表七顯示，大部分合資格的港大職員並無放取每年可享有的全數長假期。過去三年，大部分合資格的職員 (平均約70%) 每年放取30天或以下的長假期。此外，很多合資格的職員 (平均約三分之一) 一年內完全沒有放取任何長假期。

4.16 由於可享有的假期福利優厚，很多非臨牀教研人員及同等職級的高級行政人員累積了大量未放取的假期。這些職員在離開任職的大學時，可以把未放取的假期兌換為現金，因此，他們積存未放取的假期總額就成為該大學所須承擔的重大財務責任。審計署分析了合資格職員所積存未放取的長假期，以及假設因有關職員在二零零二年六月三十日後即離開港大而須支付的假期兌現款額。審計署的分析結果撮述於下文表八。

表八

截至二零零二年六月三十日
港大合資格職員積存未放取的長假期的分析

	365 天		301 至 364 天		201 至 300 天		200 天或以下		總計	
	職員 人數	金額 (註) (千元)	職員 人數	金額 (註) (千元)	職員 人數	金額 (註) (千元)	職員 人數	金額 (註) (千元)	職員 人數	金額 (註) (千元)
教研人員										
講座教授	10	17,544	11	17,387	2	2,002	7	4,602	30	41,535
教授	13	18,422	12	17,330	9	9,069	9	4,048	43	48,869
高級講師	14	20,858	20	26,454	18	17,602	25	10,093	77	75,007
講師	40	44,731	34	35,611	38	28,813	45	14,657	157	123,812
	77	101,555	77	96,782	67	57,486	86	33,400	307	289,223
高級 行政人員	31	34,401	49	48,681	21	16,000	17	5,213	118	104,295
總計	108	135,956	126	145,463	88	73,486	103	38,613	425	393,518
	(25%)	(34%)	(30%)	(37%)	(21%)	(19%)	(24%)	(10%)	(100%)	(100%)

資料來源：港大的記錄

註： 這是假設因有關職員在二零零二年六月三十日後即離開港大而須支付的假期兌現款額。

4.17 上文表八顯示，截至二零零二年六月三十日，在 425 名合資格的港大職員中，有 234 (即 108 + 126) 人，即是過半數 (或 55%) 的合資格職員有超過 300 天積存未放取的長假期。截至二零零二年六月三十日，港大就兌現全部積存未放取的假期所須承擔的財務責任合計為 3.94 億元。其實，在截至二零零二年六月三十日的港大資產負債表中，已有 3.9 億元的準備金用以支付職員的假期福利開支。其他院校亦已在其財務報表中安排類似的準備金 (註 26)。

4.18 審計署認為，有關職員累積了如此大量未放取的假期，主要是因為港大以前給予在一九九六年四月二十五日前聘用的教研人員及在一九九五年三月前聘用的同等職級的高級行政人員的可享有假期過多。當一九九六年四月推行新的教學人員年假計劃時，港大校務委員會注意到，由於有關職員積存大量未放取的假期，校方必須在他們離職時把未放取假期兌換為現金，為了應付這方面所需的開支，校方唯有凍結其他職位，以致會對職員人手造成壓力，對教學工作造成不利的影響。

4.19 就人力策劃而言，在計算港大所需的教學人員總數時，應考慮到教學人員可享有的假期。一如上文所述，港大早前給予職員優厚的假期福利，因而需要額外的教學人員，以應付教學及研究工作的需求。審計署認為港大有需要進行檢討，以期：

- (a) 審慎評估部分職員享有過多假期，對整體人手需求及港大的長遠財政狀況有何影響；及
- (b) 採取更多有效的措施，解決因職員享有過多假期而引致的問題。

同樣地，其他大學 (指所有院校但不包括教院)，如校內有職員仍然享有早年所訂較公務員休假條款更優厚的假期福利 (見上文第 4.7 段表六)，亦須進行檢討。

註 26：就各院校用以支付截至二零零二年六月三十日職員可享有的假期而作出的準備金如下：

	(百萬元)
中大	420
港大	390
理大	279
城大	150
科大	32
嶺大	6
浸大	0
教院	0
總計	<u>1,277</u>

高級行政人員假期福利優厚的背景

4.20 為大學職員提供優厚假期福利的政策，在很多年前訂立，當時全港只有港大一所大學。正如港大校務委員會一九九三年十二月的文件所載，職員可享有長假期的政策在很久以前訂立，以讓職員有數星期的時間乘船前往英國，然而，大學須推廣其與時並進的現代化形象，這項政策與此不符。為此，港大在一九九五年三月修訂非教學人員的假期計劃，並在一九九六年四月修訂教學人員的假期計劃(見附錄P)，而在職人員可享有的假期則不受影響。截至二零零二年六月三十日，港大有425名職員(見上文第4.16段表八)仍然享有從前所訂的優厚休假條款。

4.21 優厚休假條款的適用範圍涵蓋高級行政人員。其他大學也一直實行這種過時的作法，至數年前才停止。

假期兌現

4.22 為應付職員享有過多假期所帶來的問題，港大、中大、科大、理大及城大這五間院校實施經常性或一次過的假期兌現計劃。

4.23 *經常性假期兌現計劃* 中大、理大及城大這三所大學推行經常性假期兌現計劃，容許合資格的職員每年把最多30天尚未放取的積存假期兌換為現金，詳情如下：

- (a) *中大* 中大推行的經常性假期兌現計劃，適用於在一九九零年一月一日至一九九七年十二月三十一日期間，根據一九九零年長假期計劃受聘的教研人員及同等職級的高級行政人員。截至二零零二年六月三十日，共有451名職員根據這項計劃享有假期福利。2001-02年度支付兌現假期所用的款額為4,200萬元。由1997-98年度至2001-02年度這五年內，支付兌現假期所用的款額共達2.2億元；
- (b) *理大* 理大在一九九八年六月首度推行假期兌現計劃，當時是以一次過的形式推行，但後來成為定期實施的計劃(見下文第4.24(d)段)。由1997-98年度至2001-02年度這五年內，共有319宗假期兌現申請，涉及的兌現款額共達2,300萬元；及
- (c) *城大* 城大在一九九六年六月首度推行經常性假期兌現計劃，容許教研人員及同等職級的高級行政人員把因為人手需求而未能放取淨盡的假期兌換為現金，使系主任得以更靈活地編排人手。二零零一年，城大推行一次過的假期兌現計劃，並於同年停止經常性假期兌現計劃(見下文第4.24(e)段)。由1997-98年度至2001-02年度這五年內，有關經常性假期兌現的申請共有503宗，涉及的兌現款額共達3,000萬元。

4.24 一次過的假期兌現計劃 港大、中大、科大、理大及城大這五間院校推行一次過的假期兌現計劃，詳情如下：

- (a) **港大** 二零零零年六月，港大校務委員會通過就所有合資格享有長假期的教資會資助職員推行長假期兌現計劃。根據這項計劃，合資格的職員可把最多365天尚未放取的長假期兌換為現金。職員在選擇兌現長假期後，便不得再享有長假期，而須遵守新的年假計劃(在一九九五年或一九九六年推出)。在587名合資格的職員中，只有144人(或25%)選擇把假期兌換為現金。他們共兌現了47 288天未放取的假期，涉及的兌現款額為1.57億元，相當於每名職員約110萬元。二零零二年，港大校務委員會通過另一項類似的長假期兌現計劃，訂明新的二零零二年年假計劃(見附錄P)適用於選擇兌現長假期的職員。截至二零零二年六月三十日，在餘下425名(見上文第4.16段表八)合資格享有長假期的職員中，只有37人(或9%)選擇把假期兌換為現金，涉及的兌現款額為4,400萬元，相當於每名職員約120萬元。兌現計劃推出後，仍然有388名職員合資格享有長假期；
- (b) **中大** 中大向教研人員及同等職級的高級行政人員推行新的二零零二年年假計劃(見附錄L)時，提供在職職員一次過的選擇，讓他們轉用新的假期計劃。選擇轉用新計劃的職員，其積存未放取的長假期獲兌換為現金。截至二零零二年六月三十日，在合資格享有長假期的268名職員中，只有36人(或13%)選擇把假期兌換為現金。他們兌現的未放取假期共10 404天，涉及的兌現款額為3,800萬元，相當於每名職員約110萬元；
- (c) **科大** 二零零一年年底，科大校董會批准校方一次過以款項代替積存假期，然後實施積存年假的新規例(見附錄O)。新規例由二零零一年九月一日起生效，規定不論以任何條款聘用的職員，可以把最多14天的假期延至下一個假期年才放取；未放取的假期不得以款項代替，惟終止聘用的情況除外。由於規則有所更改，合資格的職員可選擇一次過以款項代替積存假期，或者選擇在兩年或四年內放取所有積存假期(積存假期28天或以下者可在兩年內放取、積存假期超過28天者則可在四年內放取)，藉以清除其核准積存假期。在1 897名合資格的職員中，共有1 626名(或86%)職員選擇把假期兌換為現金，涉及的兌現款額為9,000萬元；
- (d) **理大** 一九九八年六月，理大校董會的常務委員會通過在1997-98年度實行一次過的假期兌現計劃。根據該計劃，教研人員或同等職級的高級行政人員可選擇把積存例假兌換為現金，兌現例假總額的上限相等於一個月的底薪。在1997-98年度，共有171名職員選擇把假期兌換為現金，涉及款額合共1,200萬元。這項計劃的對象，只是那些因為特別的人手需求而無法把可享有的假期放取淨盡的職員。理大各系主任須嚴格執行這項準則，並與職員適當地策

劃和安排，務求將來不會積存過多假期。這項假期兌現計劃原訂只在1997-98年度推行一次，但結果由該年度起，成為每年推出一次的計劃（見上文第4.23(b)段）；及

- (e) 城大 如上文第4.23(c)段所述，城大在二零零一年六月實行一次過假期兌現計劃，並於同年停止在一九九六年推出的經常性假期兌現計劃。教研人員或同等職級的高級行政人員，可把最多60天的假期兌換為現金；一般職系及初級職系人員可兌現的假期上限為21天，導師及高級導師則為23天。獲批准把假期兌現的職員共有1538人，佔合資格申請的職員總人數的70%，涉及的兌現款額合共8,200萬元。

4.25 審計署知道，各院校已採取一些積極的措施，以解決以往給予其職員過多可享有假期的問題。這些措施包括：

- (a) 修訂假期計劃（八間院校從九十年代開始，多次修訂職員的假期計劃），以減少新聘職員可享有的假期；及
- (b) 推出各項假期兌現計劃（見上文第4.22至4.24段）。

4.26 正如上文第4.4及4.5段所述，現時各院校所有新聘職員可享有的假期，與相類職級的公務員相同。不過，由於修訂的假期計劃不適用於院校的在職職員，在職職員可享有的優厚假期福利不受影響，因此，職員享有過多假期而引致的問題依然未能解決。

4.27 部分院校倚賴經常性假期兌現計劃，以清除職員尚未放取的假期（見上文第4.23段）。經常兌現未放取的假期，會對有關院校構成沉重的財政負擔，尤以財政緊絀的時候為甚。審計署認為，經常兌現假期，變相增加有關職員的福利，導致他們的聘用條款及條件較相類職級的公務員優厚。這違背了政府的資助政策。根據教資會的《程序便覽》，各院校應該就其職員與公務員兩者的聘用條款及條件是否相若的問題，徵詢教資會的意見。各院校須審慎考慮日後應否推行經常性假期兌現計劃。

4.28 港大及中大以兌現長假期的方式，向在職職員“購回”過多的假期，但其假期兌現計劃不大成功（見上文第4.24(a)及(b)段）。兩間院校（港大/中大）只有少數職員為兌現積存未放的假期，而選擇轉用條款大為遜色的新假期計劃。一次過把假期兌換為現金的做法，與經常性假期兌現計劃一樣，會變相增加有關職員的福利（見上文第4.27段）。因此，各院校須就其職員與公務員兩者的聘用條款及條件是否相若的問題，徵詢教資會的意見。如上文第4.24(a)段所述，港大在二零零二年推行假期兌現計劃後，仍有388名職員享有舊有的優厚休假條款。根據港大的分析，約有55%合資格享有如此優厚假期福利的職員，仍會在校內工作十年以上。校方如不採取更有效的措施，則因為職員享有過多假期而引致的問題，未來十年似乎依然無法解決。審計署認為，港大須採取更有效的措施，以解決職員享有過多假期的問題。

4.29 如上文第 4.24(c) 段所述，科大已利用一次過的假期兌現計劃，落實有關積存年假的新規例。根據新規例，不論以任何條款聘用的職員，可以把最多 14 天的假期延至下一個假期年才放取；未放取的假期不得以款項代替，惟終止聘用的情況除外。審計署認為，其他院校應該參考科大處理積存年假的做法，研究能否採取類似的措施，院校也應該研究有助減少積存未放取長假期的其他途徑及方法，例如透過更妥善地管理職員的休假計劃。

審計署對假期管理的建議

4.30 審計署建議各院校應：

- (a) 審慎評估部分教研人員及同等職級的高級行政人員可享有過多假期，對院校整體人手需求的影響 (見上文第 4.19(a) 段)；
- (b) 採取更有效的措施，以解決因職員享有過多假期所引致的問題，例如採用類似二零零二年處理減薪時所用的方法，即尋求有關職員同意接受新修訂假期計劃，以期促請有關人員轉用更切合實際的新休假條款 (見上文第 4.19(b) 段)；
- (c) 考慮到院校職員與公務員兩者的聘用條款及條件大致相若的問題，在推行任何假期兌現計劃前 (不論是經常性還是一次過的計劃)，先徵詢教資會的意見 (見上文第 4.27 及 4.28 段)；
- (d) 鑑於假期兌現計劃確實變相增加有關職員的福利，以致他們的聘用條款及條件較相類職級的公務員為佳，所以須審慎考慮日後應否推行經常性假期兌現計劃 (見上文第 4.27 段)；
- (e) 研究能否推行一套經修訂的積存年假規例，以減少日後可能積存未放取的假期 (見上文第 4.29 段)；及
- (f) 研究減少未放取的長假期的其他途徑及方法，例如透過更妥善地管理職員的休假計劃 (見上文第 4.29 段)。

政府當局及各院校的回應

4.31 教育統籌局局長同意審計署對假期管理的建議 (見上文第 4.30 段)。在這方面，他備悉各院校的意見，有關意見指出在改動在職職員服務條款和條件一事上，院校須符合《僱傭條例》(第 57 章) 的規定，亦須遵守合約條款。

4.32 財經事務及庫務局局長表示：

- (a) 在跟進審計署就假期的管理提出的建議時，各院校須顧及以下各點：

- (i) 把大學職員薪酬與公務員薪酬脫鉤的政策決定；
 - (ii) 審計署建議 (見上文第 2.61(b) 段) 在決定各院校職員的薪酬福利條件 (包括薪金和其他附帶福利) 時，應參考國際做法和市場趨勢；及
 - (iii) 政府當局最近宣布決定撤銷“不得優於”原則為前提的資助指引(見上文第 2.63(b) 段)；及
- (b) 他支持審計署的意見，也就是個別院校容許職員把尚未放取的假期兌換為現金的做法，會對院校構成額外的財政負擔，以及使他們需從整筆撥款中，重行調撥公帑，以供兌現假期。他認為，即使沒有提出與公務員服務條款若若的問題，兌現假期的做法亦應予檢討，以確保公帑的使用符合成本效益。

4.33 大學教育資助委員會秘書長表示歡迎審計署建議院校評估職員享有過多假期及假期兌現計劃的相關問題，以及採取有效措施解決問題。在院校職員薪酬與公務員薪酬脫鉤情況下，院校將可自行訂定本身的薪酬福利方案，包括可享有的假期，但第 4.30 段所載建議仍可提供有用的參考。

4.34 香港大學校長表示接納審計署在上文第 4.30 段就評估部分港大職員可享有的假期提出的建議，並正施行多項措施以處理相關的問題。他表示，自一九九五年起，港大已在這方面採取有關的行動。他又指出：

- (a) 就上文第 4.30(a) 段而言，港大分別於一九九五年及一九九六年着手處理行政人員及教研人員的假期問題。在指定日期後加入港大的職員不再享有長假期。此外，自二零零零年六月以來，港大曾兩度推行一次過假期兌現計劃，以游說轄下職員轉用新假期計劃。這兩個計劃的結果顯示，可享有長假期的職員減少 30.8%；
- (b) 就上文第 4.30(b) 段而言，在嘗試要求職員轉用新假期計劃時，港大必須履行合約規定的責任；同時亦受《僱傭條例》的條文所約束。根據有關條文，在未經僱員同意的情況下，單方面更改服務條款及條件，可能引起訴訟。港大已在法律許可的範圍內，盡可能進行有關的工作，今後仍會這樣做。由於在減薪時所採用的方法同樣適用於所有職員，但享有長假期的情況則涉及少數港大職員，而這些人員的人數亦不斷下降，因此，採用同一方法未必合宜；
- (c) 就上文第 4.30(c) 段而言，港大在一九九四年至一九九七年這三年期內成立了未放取假期儲備金，教資會亦得悉此事。兩次假期兌現計劃所需的開支，均從這個教資會確認的未放取假期儲備金中撥付。推行兩次假期兌現計劃的目的是讓職員得以在離開港大前，把未放取的假期兌現。考慮到先前所述，港大認為，假期兌現計劃應與教資會確認的未放取假期儲備金的目的吻合；

- (d) 就上文第 4.30(d) 段而言，港大並無推行任何經常性的假期兌現計劃；及
- (e) 就上文第 4.30(e) 及 (f) 段而言，職員積存的假期數目超出限額並不罕見，因為職員素以執行職務及部門／單位的需要為先。因此，他們未必可在配合本身／家庭需要的時間放取足夠的長假期。儘管要求職員定期休假可減輕港大在這方面的責任，而校方亦應鼓勵職員盡可能在其方便的時候休假，但港大認為，僱員對職務的承擔仍應放在首位。此外，自一九九五年推行新的假期計劃後，積存大量假期的問題已得到解決。

4.35 香港中文大學校長表示：

- (a) 關於上文第 4.30(a) 及 (b) 段，其中建議院校評估職員享有過多假期的影響，其實中大早已進行有關評估，並會持續進行。由於享有過多假期的職員屬少數，而且這類舊有的假期條款仍包含在這些職員的僱傭合約中，故此中大在處理時務須非常小心謹慎，確保不會違法；
- (b) 關於上文第 4.30(c) 及 (d) 段，中大知悉以薪酬代替假期安排可能會對經常帳預算造成負擔，並會研究如何在法律容許的情況下減少以薪酬代替假期；
- (c) 關於上文第 4.30(e) 及 (f) 段，中大同意應就年假事宜持續檢討有關規例，以及在適當情況下，對適用的職員訂定新措施。不過，須注意的是，合約中訂明須對在職職員履行的責任，不可以單方面更改；
- (d) 過往按中大的甲類服務條款及相類服務條件受聘僱員（主要為教研人員）的可享有假期，是根據歷史、政治及社會因素而定出，而且緊貼參照按海外條款受聘的公務員。中大於一九九五年實施劃一聘用條款，在此之前，按海外條款受聘的職員佔按甲類服務條款及相類服務條件受聘僱員的 30%（註 27）。由於當時的教研人員需要時間擔任研究和其他教學工作，但並無獲得進修假期，故此有合理的需要給予他們較多假期；
- (e) 教研人員並無指定的工作時間，而是完全由大學決定。很多教研人員均須每日長時間工作；

註27：依照上文第4.7段及表六的可享有年假比較所採用的基礎，按海外條款受聘公務員的可享有年假由 29.5 至 52 日不等（總薪級表第 34 點至首長級薪級表第 3 點人員）。故此，按海外條款受聘的中大職員（在中大於一九九五年實施劃一聘用條款之前），他們的可享有年假為 55 日（上文第 4.7 段表六），仍比按海外條款受聘的公務員多出 6% 至 86% 不等。

- (f) 中大依照公務員所採用的原則，“新”假期計劃適用於在新的薪酬福利條件生效當日或以後聘任的“新”職員。在職職員不受影響。須注意的是，舊假期計劃中的假期賺取率和累積限額屬於職員服務條款／聘書所訂明的合約條款。作為良好僱主，中大須履行合約責任，不可在未取得有關職員同意情況下，單方面更改合約責任；
- (g) 為了盡量在合法的情況下使職員從“舊”假期條款轉制到“較新”計劃，中大其實已採取了過渡安排，要求在職職員因續聘而引致職位或服務條款改變時，轉制到經修改的假期條款；
- (h) 一九九零年長假期計劃，是為改進人力規劃而實施的。這項計劃有助限制職員累積過多假期，亦使職位空缺更快得到填補，更有助避免因為多名有積存假期的人員在年內離開大學而出現的預算問題。大學認為以薪酬代替假期安排能夠有效減低大學在累積假期方面的負擔。教資會早已得知一九九零年長假期計劃，而且並無表示反對。以薪酬代替假期安排設有上限，每年最多只限30個曆日，而職員在年內賺得但未有放取的餘下假期則會註銷。這項安排不應視作變相增加有關職員的福利，因為這安排事實上能夠節省開支，除了為大學提供額外人手外，亦有利於學生的學術活動；及
- (i) 一九九零年長假期計劃已於一九九七年終止。不過，某些在職職員的僱傭合約仍然訂有以薪酬代替假期這項條款，故此中大必須履行合約，繼續這項安排。

4.36 香港理工大學校長表示，理大會視乎本身的合約責任，根據脫鉤建議，在快將進行的薪酬福利條件檢討中考慮職員的可享有假期。他亦表示：

- (a) 關於假期兌現，該校一直嚴格限制這方面的批核，而且按實際需要而予以批核，職員只會收取所兌現假期的薪金部分。故此，該校認為利用假期兌現安排取得資深人員服務，實屬具成本效益的措施；及
- (b) 由於該校已嚴格執行限制職員積存假期，亦採用改良的假期資訊系統，改善假期的規劃，故認為假期管理問題將會得到解決。

4.37 香港城市大學校長表示：

- (a) 就上文第 4.30(a) 及 (b) 段而言，城大為減輕在合約上的長期財務責任，並為吸引職員轉用較嚴格的假期積存計劃，採取了多項措施，在二零零一年推行的一次過假期兌現計劃就是其中一項。自從二零零一年推行此計劃後，校方便嚴格執行規定，任何在結算限期後仍積存未放取的假期，必被註銷。二零零二年，326 名職員積存未放取相等於 4 424.5 天的年假已被註銷；

- (b) 就上文第4.30(c)段而言，基於法律規定和合約理由，城大不能單方面更改適用於在職職員的舊休假條款。由於要解決問題，以及處理各個職責範疇之間的資源分配事宜，推行假期兌現計劃是最適當的方法之一；加上這些純屬院校事務，因此，城大認為沒有需要特別向教資會提出申請；
- (c) 就上文第4.30(d)段而言，職員在兌現假期時，只收取其整套薪酬福利金的薪金部分。城大讓職員兌現假期，實際上節省了被兌現的假期所涉及的房屋及退休金福利，因為校方在職員放取假期或放取離職前假期時，必須支付這些福利。隨着校方在二零零一年推行一次過假期兌現計劃，經常性假期兌現計劃已在二零零二年終止。鑑於未來數年財政依然緊絀，校方給予新入職人員的假期亦會減少，因此，日後不大可能推出經常性的假期兌現計劃；
- (d) 就上文第4.30(e)段而言，為了減輕城大的長遠法律及合約的責任，城大的教研人員及同等職級的行政人員最多可結轉至下一年的年假日數只有11天至23天不等；及
- (e) 就上文第4.30(f)段而言，嚴格執行把積存未放取假期註銷的做法，有助解決假期累積過多的情況。校方亦已提醒各系主任為其職員訂定休假計劃。

4.38 香港科技大學校長表示，他對假期的管理並無特別意見。

4.39 香港浸會大學校長表示：

- (a) 浸大正準備探討上文第4.30(a)、(b)、(e)及(f)的審計署建議。與此同時，浸大須注意對在職職員負有履行合約規定的責任，因此不能單方面對他們實施新的條款及條件；
- (b) 浸大一向審慎管理職員的假期。從浸大是少數沒有推行任何假期兌現計劃的院校一事，已足可證實這點。因此，上文第4.30(c)及(d)段的審計署建議不適用於浸大；及
- (c) 就上文第4.21段而言，浸大在休假安排上並沒有全盤跟隨歷史較悠久的大學。相對來說，浸大的休假條文並不及歷史較悠久的大學優厚。不過，由於浸大需與歷史較悠久的大學共同競爭同一批國際及本地學術人才，因此，浸大別無選擇，必須提供與該等大學相若的條件。在一九九零年至一九九五年期間，這方面的競爭尤其激烈。

4.40 香港教育學院校長表示，儘管教院的休假條文一向合理和恰當，但該校會注意積存假期造成的財政承擔，並已在一般儲備中預留足夠款項作這項用途。教院注意到審計署在這份報告內對科大所實施的一次過假期兌現計劃的意見（見上文第4.24(c)及4.29段），並將探討採取類似措施以減低職員積存的假期數目，以及鼓勵職員每年放取例假（見上文第4.30段）。

4.41 嶺南大學校長表示，嶺大沒有出現職員享有過多假期和假期兌現等問題。嶺大實施的職員休假計劃一向非常簡單有效。屬舊休假條款的教研人員可享有49天年假作為例假和作研究用途。這些假期當中，有一半須在暑假放取。所有這些假期如未有放取，便會被註銷。屬新休假條款的教研人員可享有的假期已減少，而且全部不可兌現。至於非教研人員，嶺大要求所有單位主管在每個假期年開始時為屬下職員制訂每年休假計劃，並作出所需安排，使職員在離職前悉數放取未放取的假期。因此，該校已把尚未放取的積存假期所造成的財政承擔減至最低。

第 5 部分：為研究課程研究生提供的獎助學金

5.1 本部分檢討各院校(註 28) 如何管理為研究課程研究生提供的獎助學金，以及探討可予改善的地方。

為研究課程研究生提供獎助學金

5.2 各院校按月發給獎助學金予修讀全日制哲學碩士或哲學博士學位課程的研究課程研究生(以下簡稱研究生)，以確保學生無須擔心要另謀收入來源以供求學之用，使他們可全力以赴，專心進修。雖然領取獎助學金的學生通常須擔任教學及有關研究的職責，但他們並不視作院校的僱員。此外，獎助學金亦不是他們工作所得的薪酬，因此他們無須繳交入息稅。

5.3 領取獎助學金的學生可能會被要求在院校所定的期間內，在督導下擔任達若干小時的教學輔助或其他職責(包括對領取獎助學金的學生有教育裨益的研究及其他活動)(見下文第 5.17 段表十二)。教資會已表明，提供獎助學金的目的，是為了促進學生的學術及職業發展，而不是為教研人員提供有技術的廉價人手。

5.4 各院校在全日制研究生的標準修業期內(由兩至四年不等，視乎所修讀的研究院研究課程而定)，為他們提供獎助學金。在 2001-02 年度，各院校動用了 6.99 億元，為研究生提供獎助學金。下文表九顯示在 2001-02 年度獎助學金開支的分析。

註 28：由於教院目前並無開辦研究院研究課程，因此，此部分的審查結果和意見不適用於教院。

表九

2001-02 年度獎助學金開支的分析

院校	領取獎助學金的人數	平均每月發給的獎助學金數額 (註)	獎助學金開支總額
	(a)	(b)	(c) = (a) x (b) x 12
		(元)	(億元)
中大	1 246	13,615	2.04
港大	1 056	13,800	1.75
科大	842	14,728	1.49
城大	397	14,508	0.69
理大	382	16,448	0.75
浸大	146	13,964	0.24
嶺大	24	10,154	0.03
合計	4 093	14,235	6.99

資料來源：教資會的記錄

註： 教院並無開辦研究院研究課程。

教資會有關獎助學金的政策

5.5 根據教資會有關管理獎助學金的現行政策，各院校須：

- (a) 就獎助學金的管理訂定明確政策，以確保能適當及公平地提供獎助學金，並就公帑的運用作出交代；
- (b) 按照學生的實際需要和其他有關的規定來釐訂獎助學金金額；及
- (c) 定期進行檢討，以確保獎助學金金額定於合理的水平。

審計署對獎助學金管理的意見

提供獎助學金的目的

5.6 在七間開辦教資會資助的研究院研究課程的院校當中，有四間（即港大、理大、科大及城大）以資助及給予獎學金為目的，為研究生提供獎助學金。至於其餘三間院校（即中大、浸大及嶺大），則只以資助為目的提供獎助學金。下文表十撮錄了各院校發放獎助學金的目的及所需學業成績的最低要求。

表十

各院校發放獎助學金的目的 及所需學業成績的最低要求

院校	發放獎助學金的目的	所需學業成績的最低要求	截至二零零二年 六月三十日，領取 獎助學金的全日制 研究生所佔的百份比
港大	資助及給予獎學金	乙級一等榮譽學位 或以上	94%
理大	資助及給予獎學金 (註 1)	並無註明 (註 2)	100%
科大	資助及給予獎學金	並無註明 (註 2)	95% 以上 (註 3)
城大	資助及給予獎學金 (註 1)	並無註明 (註 2 及 4)	100%
中大	資助	並無註明 (註 2)	100%
浸大	資助 (註 1)	並無註明 (註 2)	100%
嶺大	資助	並無註明 (註 2)	96%

資料來源：各院校的記錄

註 1： 上述資料由各院校應審計署的查詢而提供。在各院校的記錄內，並無清楚載列提供獎助學金的目的。

註 2： 基本上所有全日制研究生均有資格領取獎助學金。

註 3： 有關數字由科大根據二零零二年六月三十日的情況所作的最佳估計而提供。

註 4： 城大有關研究生獎助學金的規定訂明，研究生獎助學金是根據學業成績發放給經甄選的全日制研究生。獎助學金的發放須獲導師及學系推薦。校方主要考慮學生的學習進度，以及其在執行學系所指派與學術有關的職務時的表現，決定是否繼續發放獎助學金。如學生在這些方面的表現未如理想，校方會中止或暫停發放其獎助學金。

5.7 **以資助為目的提供的獎助學金** 各院校為研究生提供獎助學金，完全或有部分原因是為了向他們提供資助。作為一項資助，獎助學金只應提供予確實有財政需要的學生。不過，各院校都向差不多全部的研究生發放獎助學金而沒有評估其實際的財政需要(見上文第5.6段表十)。

5.8 **為非本地學生提供獎助學金** 一般來說，政府的政策是只為香港居民提供資助(例如綜合社會保障援助)。不過，各院校現時亦為非本地研究生提供以資助為目的的獎助學金(註29)。在2001-02年度，約有1 460名非本地研究生領取獎助學金(佔各院校研究生總人數約36%)，估計涉及約2.52億元開支。正如上文第5.5(a)段所述，目前教資會只要求各院校須確保能夠適當及公平地提供獎助學金，並在管理獎助學金時，就公帑的運用作出交代。審計署不能確定，關於為非本地學生提供以資助為目的的獎助學金，目前政府是否訂有明確的政策。審計署認為，關於為非本地研究生提供資助，在政府沒有明確政策的情況下，則各院校只應以給予獎學金為目的向他們發給有關款項(見下文第5.10至5.12段)。鑑於這涉及龐大的經常開支，審計署認為，教資會有需要請政府澄清有關以資助形式為非本地研究生提供獎助學金的政策。

5.9 **為本地學生提供獎助學金** 就本地學生而言，各院校沒有向這些學生進行入息審查，以確定他們的財政需要。假設本地研究生的財政狀況與學士學位學生相若，則只有43%本地研究生(註30)確實需要獲得資助。按這個比率計算，大約57%(即100% - 43%)領取獎助學金的本地研究生可能並非確實需要獲得資助。因此，提供獎助學金所需的款項每年有可能減少達2.55億元(即6.99億元 × 57% × 64%，後者為本地學生比率)。對於審計署就此事提出的意見，各院校校長已共同作出回應，以澄清下列各點：

- (a) 各院校實際上是根據學生在學術上的表現而非其財政需要來發放獎助學金，因此，他們認為不宜就此進行入息審查。此外，向研究生發放獎助學金時不進行入息審查，亦是國際上的做法；及
- (b) 假如在此事上，各院校現行的政策和規例有欠清晰，日後可加以糾正。

審計署認為，各院校現行的政策和規例有欠清晰，特別是關於獎助學金實際是否旨在提供資助這點(見上文第5.6段表十)。各院校有需要澄清現行的政策，並參照這些政策，檢討發放獎助學金的準則。

註29：約90%的非本地研究生是來自內地的學生，其餘為來自其他國家的學生。

註30：審計署注意到，在2001-02年度，本地專上學生資助計劃只為43%合資格學生提供助學金，該計劃是一項須經入息審查的計劃，目的是為有需要的大專生提供資助。根據該計劃發給的助學金數額平均每年為24,276元(或每月2,023元)，遠低於發給研究生的獎助學金金額(在2002-03年度每月由11,000元至15,600元不等 見下文第5.17段表十二)。

5.10 以給予獎學金為目的提供的獎助學金 其中四間院校 (即港大、理大、科大及城大)，除以資助為目的提供獎助學金外，亦以給予獎學金為目的為研究生提供獎助學金 (見上文第 5.6 段表十)。若旨在給予獎學金，便只應發放獎助學金給學業成績優異的學生。審計署的研究發現，舉例來說，澳洲研究生獎勵計劃 (註 31) 只頒發給擁有甲級榮譽學位 (或同等學業成績) 的學生。不過，理大、科大及城大沒有訂明新生獲發獎助學金所需學業成績的最低要求。截至二零零二年六月三十日，在該三間院校就讀的研究生當中，有逾 90% 獲發獎助學金 (見上文第 5.6 段表十)。

5.11 港大採用的原則是把獎助學金與學業成績掛鉤。港大的政策是向每名全日制研究生新生頒發獎助學金，但他們至少須擁有乙級一等榮譽學位。審計署注意到，在過去幾年，香港約有 40% 大學畢業生獲得這項榮譽。不過，實際上，港大豁免這項學業成績的最低要求的做法亦非罕見。根據港大二零零一年二月至二零零二年一月期間的註冊統計數字，約有 12% 研究生新生獲豁免這項學業成績的最低要求而獲發給獎助學金。在獲豁免的個案當中，有關學生畢業時只獲得乙級二等榮譽學位或以下的成績。過去幾年，香港約有 85% 大學畢業生擁有乙級二等榮譽學位或以上的成績。審計署認為，港大發放獎助學金時，應盡量依照既定的學業成績要求。

5.12 至於理大、科大及城大方面，由於在發放獎助學金時，並無明確訂明學業成績的最低要求，學業成績屬平均以下的學生可能會獲發放以給予獎學金為目的的獎助學金。審計署認為，各院校有需要訂定明確的規定，並公布學生在學業成績上需達致的最低要求，才合資格獲發放 (以給予獎學金為目的) 獎助學金。

釐訂獎助學金金額

5.13 教資會規定，各院校應根據學生的實際需要釐訂獎助學金金額，並定期進行檢討，確保有關金額定於合理的水平 (見上文第 5.5(b) 及 (c) 段)。中大已訂立政策，訂明獎助學金金額會因應生活費用定期檢討。除中大外，其他為研究生提供獎助學金的院校並無既定政策，訂明：

釐訂獎助學金金額的基準；及

定期檢討獎助學金金額的機制。

5.14 審計署認為，關於獎助學金的管理，包括釐訂和檢討其金額的基準及機制方面，在缺乏既定政策的情況下，有關金額可能只是隨意訂定。

註 31：澳洲研究生獎勵計劃 (Australian Postgraduate Awards Scheme) 由澳洲政府的教育科學和訓練部門 (Department of Education, Science and Training) 管理，目的是協助高等教育界發展有效的研究及研究訓練制度，以維持和加強澳洲的知識基礎和研究能力。在二零零三年，全日制學生獲發給的獎助學金金額約為每年 83,000 港元。此外，大部分大學都自行撥出資源為研究生提供額外的獎學金，並按學業成績遴選獲發放獎學金的學生。

5.15 根據由院校因應審計署的查詢所提供的資料，各院校釐訂和檢討獎助學金金額時最普遍考慮的因素為：

- (a) 大學畢業生的平均入職薪酬；
- (b) 生活費用；及
- (c) 本港其他大學提供的獎助學金金額。

下文表十一綜述釐訂和檢討獎助學金金額時考慮的因素。

表十一

教資會資助院校
釐訂和檢討獎助學金金額時考慮的因素

考慮的因素

院校	大學畢業生的 平均入職薪酬	生活費用	本港其他大學提供 的獎助學金金額	其他
城大	×	×	✓	教資會的撥款數額 經濟情況
浸大	✓	✓	✓	×
嶺大	✓	✓	✓	大學的財政狀況
中大	✓	✓	✓	×
理大	✓	✓	✓	×
科大	×	✓	✓	×
港大	×	×	✓	×

說明： ✓ = 會考慮
× = 不會考慮

資料來源： 各院校提供的資料

畢業生的平均入職薪酬

5.16 如上文表十一所示，在七間為研究生提供獎助學金的院校當中，有四間院校聲稱在釐訂和檢討獎助學金金額時，已考慮大學畢業生的平均入職薪酬。審計署同意，這是釐訂獎助學金金額的適當基準，理由是大學畢業生的平均入職薪酬大致反映市場所定的入息水平，當中已考慮一切有關因素，包括經濟情況。

5.17 雖然各院校都不把獎助學金視作薪酬，但研究生須擔任教學及有關研究的工作(或“培訓”)，作為領取獎助學金的條件。在各院校所發放的獎助學金金額當中，部分反映了學生須為院校擔任的工作。下文表十二顯示有關的獎助學金金額，以及各院校的學生為領取獎助學金而須擔任工作的最高時數。

表十二

在 2002-03 年度的獎助學金金額及 學生為領取獎助學金而須擔任的工作量

院校	每月的獎助學金金額	學生每月須擔任 工作(或“培訓”)的 最高時數
中大	13,615 元	52
浸大(註)	12,250 元 / 12,750 元 / 13,250 元	52
嶺大	11,000 元	52
科大(註)	14,500 元 / 15,000 元 / 15,500 元	30
理大	15,500 元	26
城大	14,500 元	26
港大	15,600 元	21
	14,900 元	17
	14,200 元	13
	13,500 元	8

資料來源：各院校的記錄

註：獎助學金金額分為三級，分別發給第一、二及三年修讀的學生。

5.18 上文表十二顯示，各院校所定的每月獎助學金金額大致相若(2002–03年度由11,000元至15,600元不等)。在2002–03年度，七間為研究生提供獎助學金的院校平均每月發給的獎助學金金額約為13,800元。審計署注意到，這個平均的每月獎助學金金額高於本港大學畢業生的平均入職薪酬，即每月約13,300元(截至二零零一年十二月—註32)。五間院校(即港大、中大、科大、理大及城大)提供的獎助學金金額，較大學畢業生的平均入職薪酬為高。審計署認為，該五間院校目前提供的獎助學金金額，已超過這個市場基準。此外，有關學生須擔任工作的最高時數(由每月8至52小時不等—見上文第5.17段表十二)，遠較全職工作的工作時數為低。因此，考慮本港大學畢業生正在下降的平均入職薪酬，各院校須審慎檢討目前的獎助學金金額。

生活費用

5.19 如上文表十一所示，在該七間為研究生提供獎助學金的院校當中，有五間聲稱在釐訂和檢討獎助學金金額時，已考慮到生活費用的因素。根據教資會的獎助學金政策，各院校釐訂獎助學金金額時，須考慮學生的實際需要，並進行定期檢討，以確保獎助學金金額定於合理的水平(見上文第5.5(b)及(c)段)。審計署認為，在釐訂和檢討獎助學金金額時，生活費用是一項非常重要的考慮因素，因為生活費用的轉變，對滿足學生實際需要的獎助學金金額有直接的影響。下文表十三顯示，自1997–98年度起，各院校提供的每月獎助學金金額的轉變。

註32：這是本港全日制大學畢業生從事全職工作的整體平均每月入職薪酬，根據教資會截至二零零一年十二月三十一日的最新統計數字計算所得的。事實上，略高於半數的大學畢業生只賺取每月8,300元至12,500元的入職薪酬。鑑於香港近期經濟不景，有迹象顯示大學畢業生的平均入職薪酬會持續下降。

表十三

在 1997-98 至 2002-03 年度期間
各院校提供的每月獎助學金金額的轉變

院校	1997-98	1998-99	1999-2000	2000-01	2001-02	2002-03	1997-98 至 2002-03 年度期間 的轉變百分率 (註 1)
	(元)	(元)	(元)	(元)	(元)	(元)	
中大	12,840	13,615	13,615	13,615	13,615	13,615	6.0%
科大	14,840	15,500	15,500	15,500	15,500	14,500 15,000 15,500 (註 2)	1.1%
港大	14,750	15,500	15,500	13,500 14,200 14,900 15,600 (註 3)	13,500 14,200 14,900 15,600 (註 3)	13,500 14,200 14,900 15,600 (註 3)	-1.4%
城大	14,750	15,000	15,000	14,500	14,500	14,500	-1.7%
理大	16,165	17,100	16,245	16,245	16,000	15,500	-4.1%
浸大	14,750	13,000 15,500	13,000 15,500	13,000 15,500	13,500	12,250 12,750 13,250 (註 2)	-13.6%
嶺大	13,510	13,510	13,510	11,000	11,000	11,000	-18.6%

資料來源：教資會的記錄

註1： 如同一院校有多個獎助學金金額，則採用獎助學金金額的中間數來計算轉變的百分率。例如，在計算科大獎助學金金額的轉變百分率時，採用的2002-03年度獎助學金金額為15,000元。

註2： 獎助學金金額分為三級，分別發給第一、二及三年修讀的學生。

註3： 每月獎助學金有四個不同的金額，分別發給須擔任不同時數工作的學生（見上文第5.17段表十二）。

5.20 審計署注意到，截至二零零二年十一月，綜合消費物價指數由1997-98年度起計已下跌12.3% (註33)，反映了生活費用由1997-98年度起計的累積下降幅度。然而，從上文表十三可以見到：

- (a) 只有浸大及嶺大已充分削減獎助學金金額，減幅與綜合消費物價指數由1997-98年度起計的跌幅相若；
- (b) 港大、城大及理大的獎助學金金額按淨額計算，減幅甚微，遠低於由1997-98年度起計的累計通縮；及
- (c) 儘管同期的綜合消費物價指數不斷下降，但中大及科大的獎助學金金額由1997-98年度起甚至有所增加。其中特別是，雖然中大的政策訂明，獎助學金金額會因應生活費用定期檢討 (見上文第5.13段)，但看來中大並無遵從本身的政策，按照情況需要削減獎助學金金額，以反映生活費用的轉變。

5.21 審計署認為，鑑於生活費用由1997-98年度起顯著下降，獎助學金金額理應下調。如按照綜合消費物價指數由1997-98年度起計的跌幅，削減獎助學金金額，獎助學金的總支出估計可每年節省約8,200萬元。計算詳情載於附錄Q。

5.22 根據上文的分析，審計署認為，各院校應充分考慮到近年生活費用已告下降，審慎檢討目前的獎助學金金額，特別是有五間院校 (即中大、科大、港大、城大及理大) 並無充分削減獎助學金金額，以反映生活費用的改變 (見上文第5.20段)，該等院校的獎助學金金額看來仍有即時下調的空間。

與本港其他大學提供的獎助學金金額的比較

5.23 如上文表十一所示，所有院校均聲稱在釐訂和檢討獎助學金金額時，已考慮本港其他院校提供的獎助學金金額。審計署認為，對於各院校如何釐訂獎助學金金額，這項因素看來十分重要，因為各院校均不欲單方面削減獎助學金金額，擔心此舉會令有意報讀該院校的研究生轉而報讀其他院校。下文表十四列出部分院校就該院校與本港其他院校提供的獎助學金金額的比較所表達的意見，以作說明。

註33：截至一九九八年二月二十八日 (1997-98學年的中間點)，綜合消費物價指數為107.3。截至二零零二年十一月三十日 (審計期間最新的綜合消費物價指數公布當日)，綜合消費物價指數為94.1。因此，綜合消費物價指數已下跌12.3% (即 $(107.3 - 94.1) \div 107.3 \times 100\%$)。

表十四

部分院校就其獎助學金金額和改變金額將造成的
影響表達的意見

院校	與其他院校的比較	考慮及決定的因素
城大	城大注意到，與本港其他院校比較，城大提供的每月獎助學金金額，處於中間水平。	<ul style="list-style-type: none"> 為保持大學的競爭力，城大決定 2002–03 年度的每月獎助學金金額維持不變，即仍為 14,500 元。
中大	中大注意到，港大和科大的每月獎助學金金額分別為 13,500 元及 14,500 元。	<ul style="list-style-type: none"> 中大建議把 2003–04 年度的獎助學金金額減至 12,615 元。 不過，中大決定，如其他姊妹院校 (特別是港大和科大) 的獎助學金金額維持在目前水平，即較中大的獎助學金金額為高，中大將須重新考慮獎助學金金額的減幅。
理大	理大注意到，在本港各院校當中，理大提供的每月獎助學金金額最高。即使將每月獎助學金金額由 16,000 元減至 15,500 元，理大仍是每月獎助學金金額最高的院校。(當時，其他院校的每月獎助學金金額約由 12,000 元至 15,000 元不等)。	<ul style="list-style-type: none"> 理大認為，每月獎助學金金額如少於 15,500 元，或會削弱招生的競爭力。 基於這個考慮，理大決定把 2002–03 年度的每月獎助學金金額減至 15,500 元。
港大	港大注意到，科大無意削減每月 15,500 元的獎助學金金額，而中大的獎助學金金額則為 13,615 元。	<ul style="list-style-type: none"> 港大原來建議把 2000–01 年度的每月獎助學金金額由 15,500 元減至 12,500 元。 有意見關注到，削減獎助學金金額或會削弱港大招生的競爭力。 港大最後決定把 2000–01 年度每月獎助學金金額下限提高 1,000 元，即由 12,500 元調高至 13,500 元。

資料來源：各院校的記錄

5.24 審計署認為，由於缺乏一個有教資會參與的正式統籌機制，以釐訂和檢討獎助學金金額，因此各院校在招收研究生時，可能會互相競爭，將其獎助學金金額訂在高於學生實際所需的水平。

審計署對獎助學金管理的建議

5.25 審計署建議，各院校應：

- (a) 根據各院校以資助或 / 及給予獎學金為目的提供獎助學金的政策，檢討發放獎助學金的現有準則 (見上文第 5.9 及 5.12 段)；
- (b) 若獎助學金是以資助為目的發放，考慮學生的實際財政需要，檢討提供獎助學金的現行安排 (見上文第 5.7 及 5.9 段)。關於這點，各院校可考慮設立按比例相應增減的獎助學金，以確保所提供的獎助學金金額，符合學生實際的財政需要 (見上文第 5.9 段)；
- (c) 就以給予獎學金為目的發放獎助學金問題，考慮清楚訂明對學生學業成績的最低要求，以確保這類獎學金只頒發予具備所需學業成績的學生 (見上文第 5.12 段)。只有在特殊情況下，學生才可獲豁免有關的要求 (見上文第 5.11 段)；
- (d) 在獎助學金的管理政策中，清楚訂明釐訂和檢討獎助學金金額的基準及機制 (見上文第 5.14 段)；及
- (e) 考慮下列情況，檢討現行的獎助學金金額是否適當：
 - (i) 大學畢業生持續下降的平均入職薪酬 (見上文第 5.18 段)；及
 - (ii) 近年的生活費用已經下降 (見上文第 5.21 及 5.22 段)。

5.26 審計署建議，大學教育資助委員會秘書長應：

- (a) 要求政府澄清有關以資助形式向非本地研究生提供獎助學金的政策 (見上文第 5.8 段)；及
- (b) 考慮在各院校之間設立正式的統籌機制，以釐訂及檢討獎助學金金額 (見上文第 5.23 及 5.24 段)。

政府當局及各院校的回應

5.27 教育統籌局局長表示，他大致同意審計署就獎助學金的管理提出的建議。他表示：

- (a) 他同意審計署的建議，就是各院校應檢討發放獎助學金予研究生的現行安排，並訂定清晰的審批準則，特別是提供獎助學金作為資助，因為政府已為這些有財政需要的學生設有學生資助計劃(見上文第5.25(a)、(b)及(c)段)；
- (b) 他同意院校在釐訂和檢討獎助學金金額方面的政策應清晰，並包含大學畢業生平均入職薪酬及生活費用的最新變化(見上文第5.25(d)及(e)段)；及
- (c) 政府會就向非本地研究生提供獎助學金的政策與教資會磋商，並會考慮設立統籌機制，以便釐訂及檢討獎助學金金額(見上文第5.26(a)及(b)段)。

5.28 財經事務及庫務局局長表示，他對獎助學金的事宜並無特別意見。

5.29 大學教育資助委員會秘書長表示：

- (a) 就向研究生提供獎助學金一事，教資會並沒有為研究生獎助學金提供獨立撥款。現行政策是一般助學金或獎學金的經費，不能從整筆撥款中支付，但那些就讀經教資會核准的研究院研究課程的學生，則屬例外。如屬這類學生，有關院校獲授權提供資助，以獎勵及協助他們，使這些具質素的學生可盡展所長；
- (b) 雖然各院校在發放及管理獎助學金方面，有獨立自主權，但教資會贊成審計署在上文第5.25段提出的建議，就是各院校應設立公平及具透明度的機制，並因應生活費用及就業市場情況加以檢討；
- (c) 關於上文第5.26(a)段，只要研究生獎助學金如獎學金一般，是根據學生的成績是否優異而發放，便無須區分本地學生和非本地學生。學術研究是大學不可或缺的工作，而國際參與是學術研究能否取得成就的重要因素。倘若非本地學生被拒諸門外，香港要發展成為國際高等教育樞紐的策略目標便會遇到障礙；及
- (d) 關於上文第5.26(b)段，教資會將就應否設立正式統籌機制一事，與各院校作進一步討論。

5.30 各院校校長提交聯合回應。他們表示：

關於上文第5.25段

- (a) 各院校會分別清楚記錄用以釐訂及檢討獎助學金金額的基準及機制；並會充分考慮各項因素，包括在本報告所提及的因素(即大學畢業生入職薪酬和生活費用的變動)；

關於上文第5.26(a)段

- (b) 各院校認為在獎助學金的問題上，非本地研究生與本地研究生應一視同仁。這兩類學生均應繼續享有領取獎助學金的資格，因為發放獎助學金的目的，是要吸引優秀學生在本港從事研究工作。否則，香港在招攬國際間成績優異的研究生的競爭力，會嚴重被削弱。香港要邁向知識型的經濟，才會繁榮興旺。如本港的經濟要朝着這個方向發展，就要擁有一批具備高度才幹的人才，勝任與世界各地的對等人員互相交流。若要吸引各地學者來港共同進行研究，提供一個國際性及具跨國文化的學術環境是最理想的做法；
- (c) 各院校會就此事考慮設立正式的統籌機制；

整體回應

- (d) 研究生獎助學金的價值，不能單靠成本多寡來衡量。大學的兩大核心工作是探索和傳授知識。研究帶來創新發明和新發現，為政府的政策制訂工作提供資料，使我們對處身的世界有更深認識，透過教學，則可為日後社會培育有學識和具多方面才能的領袖，造福社會。教學和研究人員是學術研究工作的推進器。這些人員的培訓和發展，早在他們尚是研究生階段已開始，歷時長久，牽涉不少資源，更需長遠投資；
- (e) 研究生獎助學金屬於獎學金，並不是單純為了應付學生財政需要的資助計劃，亦不是僱傭關係的薪金。任何涉及獎助學金的檢討，均須顧及這些獎助學金的性質和設立原意。在這方面，各院校校長指出：
 - (i) 修課碩士課程的學生，很多都有全職工作，修讀課程是為了增進專業知識及提升職業技能，使事業有更遠大的發展。有別於修課碩士課程的學生，研究生一般都希望日後投身學術界，擔任學術研究及教學人員，又或在公司或研究機構擔任研究員。這些學員大部分為全日制學生，年齡都在二十出頭或二十五歲左右，預期應可經濟獨立（即無須倚賴家人供養）。因此，他們需要獲提供一些支援，使他們可專心致志，從事全職研究工作，而無須因擔心生計以致無法專心鑽研學問。大學遂以獎助學金形式提供財政援助；
 - (ii) 不過，比起財政援助，這類獎助學金有更深遠意義。全球各地世界一流的大學為吸引傑出學者開拓學術新領域，紛紛成立獎學金。一所大學如欠缺優秀的研究生，就不可稱為世界一流的大學。設立獎學金，成為吸引頂尖人才的方法之一；

- (iii) 因此，研究生的取錄，是以學生的學業成績和繼續進修的決心為基礎。有些院校有訂定獲發放獎助學金所需學業成績的最低要求，有些院校則沒有設最低要求。在後一類的院校中，校方認為學生日後取得成功的潛在能力，除學業成績外，其他的因素，例如對研究工作的投入程度，亦應列入評估範圍，使校方可從整體的角度考慮學生的能力，以決定誰可獲發放獎助學金。至於前一類院校，已訂明獲發獎助學金所須擁有的最低學位類別。應澄清這些院校一直有嚴格遵從既定的學業成績規定。通常來說，標準是乙級一等榮譽學位或以上，但在很多情況下，申請人可被視為已取得同等成績。目前已有一套既定機制，按每宗申請的個別情況作出考慮。在很多情況下，申請人除擁有乙級二等榮譽學位外，還取得碩士學位及 / 或曾發表經鑑定的學術論著，顯示其學術成就值得豁免符合最低要求。這類申請人與擁有乙級一等榮譽學位的申請人比較，毫不遜色。在其他情況下，校方亦會豁免非香港學位持有人遵守這項規定，因為這類學位通常不會以本地的學位分類制度為根據。在比對平均積分點和等級與榮譽學位的分類時，偶爾會有一些較難歸類的個案，依相關委員會的看法，疑點利益應歸於申請人；及
- (iv) 研究生所擔任的教育及研究工作應視為訓練過程的一環。他們以研究生獎助學金收受者身分從事的任何工作，必須具教育意義。校方本意就是為研究生提供基本培訓，以及在教學方面的入職培訓，這些培訓對其日後的事業發展有莫大裨益。值得注意的是，研究生不可視為院校的僱員，而其領取的獎助學金與教學工作量的多寡並無關連，這些工作只是訓練的一環，因此不應把獎學金理解為薪酬。

5.31 香港大學校長亦表示，除上文第 5.30 段所述各院校校長的聯合回應外，他並沒有特別意見。

5.32 香港中文大學校長亦表示，他會參考審計署就檢討獎助學金的發放所提出的建議。他更表示，由 2003-04 學年起，中大會把獎助學金金額由每月 13,615 元下調至 12,615 元。

5.33 香港理工大學校長亦表示，除上文第 5.30 段所述各院校校長的聯合回應外，他並沒有特別意見。

5.34 香港城市大學校長亦表示：

- (a) 就上文第 5.25(c) 段，城大有些學系規定，學生須符合最低的學業成績要求，才獲續發獎助學金。城大會考慮在大學層面訂定頒發和續發獎助學金的學術要求，並且在所有學院和學系應用；

(b) 關於上文第5.25(d)段，城大會依照審計署的建議，清楚記錄用以釐訂及檢討獎助學金金額的基準及機制；及

(c) 關於上文第5.25(e)段，城大現正檢討現行的獎助學金金額，並會考慮審計署就釐訂及檢討獎助學金金額所建議的各項因素。

5.35 香港科技大學校長亦表示，除上文第 5.30 段所述各院校校長的聯合回應外，他並沒有特別意見。

5.36 香港浸會大學校長亦表示：

(a) 就上文第 5.30 段所載各院校校長聯合回應的前提下，浸大認為跟進審計署在上文第 5.25 段的建議並無困難；及

(b) 就上文第 5.26 段的審計署建議，浸大歡迎在各院校之間設立統籌機制，以便釐訂及檢討獎助學金金額。

5.37 香港教育學院校長並沒有就獎助學金的管理提出意見 (因為本部分的報告並不適用於教院)。

5.38 嶺南大學校長沒有其他意見。

大學聯合薪酬委員會的職權範圍及成員組合

I. 職權範圍

(a) 考慮下列事項並向政府提交意見書：

- (i) 院校教學及同等職系人員的薪級表的一般修訂，而建議修訂的原因，是生活費用有變，或具備相類資歷的人士在香港或其他地方受僱擔任相類職位的薪酬有變；及
- (ii) 院校教學人員薪級對比關係的變動。

(b) 酌情：

- (i) 代表院校接納或拒絕政府提出增加或更改大學薪級的建議；或
- (ii) 請院校校董會就上述建議發出指示。

(c) 把下列文件的副本送交各院校校董會及教資會：

- (i) 根據上文 (a)(i) 及 (ii) 項向政府提交的意見書；及
- (ii) 委員會代表院校接納或拒絕的政府提議。

II. 成員組合

每間院校派出以下三名代表：

- (a) 司庫；
- (b) 校長 (或其代表)；及
- (c) 一名職員。

III. 主席

港大、中大及科大的司庫輪流擔任主席，每屆任期三年。

IV. 秘書

由主席所屬的大學委任。

附錄 B
(參閱第 2.32 段)

二零零二年十二月
香港與英國大學非臨牀教研人員除稅前薪金對比
(未按生活費用調整)

	年薪 (港幣千元)			
	講座教授	教授 / 高級講師	講師	助理講師
(A) 香港	最低：1,234	864 至 1,198	556 至 929	405 至 519
(B) 英國 (註)	最低：513	442 至 540	330 至 472	278 至 319
(A) 較 (B) 高：	141%	95% 至 122%	68% 至 97%	46% 至 63%

資料來源：教資會的記錄及英國教資局提供的資料

註： 薪級根據英國高等教育人員聯合協商委員會的全國協商安排議定。金額按 (二零零二年十二月三十一日的匯率) 1 英鎊兌 12.55 港元計算。

二零零二年十二月
香港與美國大學非臨牀教研人員除稅前薪金對比
(未按生活費用調整)

	年薪 (港幣千元)				各職級的加權 平均薪金
	講座教授 (註 1)	教授 / 高級講師 (註 1)	講師 (註 1)	助理講師 (註 1)	
(A) 香港 (註 2)	1,380	1,031	743	462	856
(B) 美國 (註 3)					
	教授 (註 1)	副教授 (註 1)	助理教授 (註 1)	講師 (註 1)	
(C) 博士學位大學	699	492	416	338	551
(D) 綜合大學	568	451	370	288	460
(E) 學士學位大學	503	409	342	280	409

各職級教研人員的加權平均薪金 (註 1) :

(A) 較 (C) 高 55%

(A) 較 (D) 高 86%

(A) 較 (E) 高 109%

資料來源：教資會的記錄和美國大學教授協會 (American Association of University Professors) 編製的數據 (二零零二年四月十九日在《高等教育記事報》(Chronicle of Higher Education) 發表)

註 1：一如上文第 2.33 段所述，香港與美國大學教研人員的職級結構有別，因此不宜把香港與美國大學的薪酬直接按職級比較。

註 2：講座教授級平均薪金 = (講座教授級最低薪金 + 講座教授級平均薪金上限) ÷ 2。至於教授 / 高級講師或以下職級，平均薪金 = (最低薪金 + 最高薪金) ÷ 2。

註 3：數字代表美國公立博士學位大學全職教研人員的薪金，不包括 2001-02 年度醫學院教研人員。金額按 1 美元兌 7.8 港元計算。

二零零二年十二月
香港與英國大學非臨牀教研人員除稅前薪金對比
(按生活費用調整後)

	年薪 (港幣千元)			
	講座教授	教授 / 高級講師	講師	助理講師
(A) 香港	最低：1,234	864 至 1,198	556 至 929	405 至 519
(B) 英國 (註)	最低：873	752 至 919	561 至 803	473 至 543
(A) 較 (B) 高	41%	15% 至 30%	-1% 至 16%	-14% 至 -4%

資料來源：教資會的記錄、由英國教資局提供的資料，以及二零零二年Finfacts 全球生活費用調查結果

註：英國大學的薪金按以下方式調整：附錄B 的對應數字乘以生活指數因子，即乘以 $124.2 \div 73$ (見上文第2.34 段)。

二零零二年十二月
香港與美國大學非臨牀教研人員除稅前薪金對比
(按生活費用調整後)

	年薪 (港幣千元)				各職級的加權 平均薪金
	講座教授 (註 1)	教授 / 高級講師 (註 1)	講師 (註 1)	助理講師 (註 1)	
(A) 香港 (註 2)	1,380	1,031	743	462	856
(B) 美國 (註 3)					
	教授 (註 1)	副教授 (註 1)	助理教授 (註 1)	講師 (註 1)	
(C) 博士學位大學	1,125	792	669	544	886
(D) 綜合大學	914	726	595	463	740
(E) 學士學位大學	809	658	550	450	658

各職級教研人員的加權平均薪金 (註 1) :

(A) 較 (C) 低 3%

(A) 較 (D) 高 16%

(A) 較 (E) 高 30%

資料來源：教資會的記錄、美國大學教授協會編製的數據(二零零二年四月十九日在《高等教育記事報》發表)，以及二零零二年Finfacts 全球生活費用調查結果

註 1：一如上文第 2.33 段所述，香港與美國大學教研人員的職級有別，因此不宜把香港與美國大學的薪酬直接按職級比較。

註 2：講座教授級平均薪金 = (講座教授級最低薪金 + 講座教授級平均薪金上限) ÷ 2。至於教授 / 高級講師或以下職級，平均薪金 = (最低薪金 + 最高薪金) ÷ 2。

註 3：鑑於兩地生活費用的差距，2001-02 年度美國大學的薪金 (審計期間未有 2002-03 年度的數據) 按以下方式調整：附錄 C 的對應數字乘以生活指數因子，即乘以 124.2 ÷ 77.2 (見上文第 2.34 段)。

附錄 F
三之一
(參閱第 2.40 及 2.42 段)

由二零零零年四月一日起入職薪酬降低的政府職系

資歷組別	二零零零年	二零零零年	支薪點	減薪 / 減幅 :	
	四月一日前的 入職薪酬	四月一日起的 入職薪酬		薪酬	百分率
無需中學會考 五科及格職系	總薪級表 第 1 點 8,625 元	總薪級表 第 0 點 8,125 元	1	500 元	5.8%
中學會考證書 職系	總薪級表 第 3 點 9,785 元	總薪級表 第 2 點 9,180 元	1	605 元	6.2%
高級文憑職系	總薪級表 第 13 點 18,140 元	總薪級表 第 11 點 16,095 元	2	2,045 元	11.3%
文憑職系	總薪級表 第 10 點 15,160 元	總薪級表 第 6 點 11,820 元	4	3,340 元	22.0%
中學會考證書 加一年訓練或 中四程度加兩 年訓練	總薪級表 第 7 點 12,595 元	總薪級表 第 3 點 9,785 元	4	2,810 元	22.3%
高級證書職系 加經驗	總薪級表 第 13 點 18,140 元	總薪級表 第 11 點 16,095 元	2	2,045 元	11.3%
工藝及技能 / 學徒證書職系 加經驗	總薪級表 第 6 點 11,820 元	總薪級表 第 5 點 11,115 元	1	705 元	6.0%

附錄 F
三之二
(參閱第 2.40 及 2.42 段)

資歷組別	二零零零年	二零零零年	支薪點	減薪 / 減幅：	
	四月一日前的 入職薪酬	四月一日起的 入職薪酬		薪酬	百分率
大學入學試及 格職系	總薪級表 第 10 點 15,160 元	總薪級表 第 4 點 10,420 元	6	4,740 元	31.3%
專業及相連職 系 第一組： 專業機構會籍	總薪級表 第 27 點 35,285 元	總薪級表 第 22 點 28,075 元	5	7,210 元	20.4%
專業及相連職 系 第二組： 榮譽學位	總薪級表 第 27 點 35,285 元	總薪級表 第 22 點 28,075 元	5	7,210 元	20.4%
學位及相連 職系	總薪級表 第 16 點 21,010 元	總薪級表 第 11 點 16,095 元	5	4,915 元	23.4%
第一標準薪級 表職系	第一標準 薪級表 第 1 點 9,785 元	第一標準 薪級表 第 0 點 8,615 元	1	1,170 元	12.0%
教育職系：					
非學位職系	總薪級表 第 14–19 點 19,055 元 – 24,320 元	總薪級表 第 12–17 點 17,100 元 – 22,075 元	2	1,955 元 – 2,245 元	9.2%– 10.3%

附錄 F
三之三
(參閱第 2.40 及 2.42 段)

資歷組別	二零零零年	二零零零年	支薪點	減薪 / 減幅：	
	四月一日前的 入職薪酬	四月一日起的 入職薪酬		薪酬	百分率
學位職系	總薪級表	總薪級表	5	4,975 元 –	20.7%–
	第 17–25 點	第 12–20 點		6,660 元	22.5%
	22,075 元 – 32,190 元	17,100 元 – 25,530 元			

資料來源：立法會文件及《公務員薪俸及服務條件常務委員會報告書》

薪金不設上限的高級行政人員實例

1. 院長 / 學生事務總監
2. 總監 (電腦中心)
3. 總監 (英語中心)
4. 總監 (專業進修學院)
5. 物業總監
6. 財務處處長 / 財務長 / 總務長
7. 土地發展總監
8. 圖書館館長
9. 教務長 / 學術秘書長

資料來源：各院校的記錄

註1： 據城大表示，就城大而言，在上文所列舉的九個例子中，有五個的薪金均設有上限。

註2： 據浸大表示，雖然浸大的校長和副校長按固定薪點支薪，所有其他高級行政人員(這些人員為各行政辦事處的主管)均按副秘書長或高級助理秘書長的薪級表支薪，而這些薪級表每個均有上下限。

二零零二年法定和公共機構高層管理人員薪酬檢討涉及的
十一家法定和公共機構

香港機場管理局

香港金融管理局 (註)

香港生產力促進局

香港科技園公司

香港旅遊發展局

香港貿易發展局

九廣鐵路公司

強制性公積金計劃管理局

香港地下鐵路公司

證券及期貨事務監察委員會

市區重建局

資料來源：立法會相關文件

註： 檢討範圍亦包括香港金融管理局兩家附屬公司 外匯基金投資有限公司和香港按揭證券有限公司。

城大
在不同時間受聘的不同類別職員可享有的假期

職員類別	一九九三年 七月一日前	一九九三年 七月一日至 一九九九年 四月三十日	一九九九年 五月一日至 二零零一年 十二月三十一日	二零零二年 一月一日 或以後
(A) 教研人員及同等職 級的高級行政人員				
(i) 教研人員				
— 可享有 的假期	例假： 兩年任期內有 91 個曆日 (= 35 個工作天) (註 1) 事假： 12 個工作天 總計： 47 個工作天	年假： 46 個工作天	不變	年假： 22 / 26 個 工作天 (註 3)
— 假期積 存限額	例假： 由上一屆任期 結轉的例假 (以 曆日計算) 如在 現屆任期完結 時仍積存未放 便會自動註銷 事假：無	年假： 23 個工作天 可結轉入下 一個假期年 (註 2)	不變	年假： 11 / 13 個 工作天 (註 3) 可結轉入 下一個假期 年 (註 2)

附錄 I
三之二
(參閱第 4.3、4.5 及 4.7 段)

職員類別	一九九三年 七月一日前	一九九三年 七月一日至 一九九九年 四月三十日	一九九九年 五月一日至 二零零一年 十二月三十一日	二零零二年 一月一日 或以後
(ii) 非教研人員				
— 可享有的假期	例假： 兩年任期內有 91 個曆日 (= 35 個工作天) (註 1) 事假： 12 個工作天 總計： 47 個工作天	年假： 46 個工作天	年假： 30 至 40 個 工作天 (視乎服務 年資而定)	年假： 22 / 26 個 工作天 (註 3)
— 假期積存限額	例假： 由上一屆任期結 轉的例假 (以曆 日計算) 如在現 屆任期完結時 仍積存未放便 會自動註銷 事假：無	年假： 23 個工作天 可結轉入下 一個假期年 (註 2)	年假： 15 至 20 個 工作天 (視乎服務年 資而定) 可結轉入下一 個假期年 (註 2)	年假： 11 / 13 個 工作天 (註 3) 可結轉入 下一個假 期年 (註 2)
(B) 一般行政及支援人員				
— 可享有的假期	年假： 21 / 30 個 工作天 (註 3)	不變	不變	年假： 18 / 22 個 工作天 (註 3)

(參閱第 4.3、4.5 及 4.7 段)

職員類別	一九九三年 七月一日前	一九九三年 七月一日至 一九九九年 四月三十日	一九九九年 五月一日至 二零零一年 十二月三十一日	二零零二年 一月一日 或以後
— 假期積 存限額	年假： 42 / 60 個 工作天 (註 3) 可結轉入下一個 假期年 (註 2)	不變	不變	年假： 36 / 44 個 工作天 (註 3) 可結轉入 下一個假期 年 (註 2)

(C) 輔助人員

— 可享有的假期	年假： 14 / 21 個 工作天 (註 3)	不變	不變	年假： 14 / 18 個 工作天 (註 3)
— 假期積 存限額	年假： 28 / 42 個 工作天 (註 3) 可結轉入 下一個假期年 (註 2)	不變	不變	年假： 28 / 36 個 工作天 (註 3) 可結轉入 下一個假期 年 (註 2)

資料來源：城大的記錄

註 1：以折算因子 0.786 把曆日折算為工作天 (即每 7 個曆日折算為 5.5 個工作天)。

註 2：假期年是由一年的十月一日起至下一年的九月三十日止。

註 3：較多的日數適用於服務滿十年或以上的職員。

浸大
在不同時間受聘的不同類別職員可享有的假期

職員類別	二零零二年一月一日前	二零零二年一月一日或以後
(A) 教研人員及同等職級 的高級行政人員		
(i) 教研人員		
— 可享有的假期	年假： 45 個曆日 (註 1) (= 35 個工作天 – 註 2) 大學假期： 6 個工作天 事假： 6 個工作天 總計：47 個工作天	年假： 22 / 26 個工作天 (註 3) 大學假期： 6 個工作天 總計： 28 / 32 個工作天 (註 3)
— 假期積存限額	年假：91 個曆日 大學假期：無 事假：無	年假： 44 / 52 個工作天 (註 3)
(ii) 非教研人員		
— 可享有的假期	年假： 45 個曆日 (註 1) (= 35 個工作天 – 註 2) 事假： 12 個工作天 總計：47 個工作天	年假： 22 / 26 個工作天 (註 3)
— 假期積存限額	年假： 91 個曆日 事假：無	年假： 44 / 52 個工作天 (註 3)

附錄 J
二之二
(參閱第 4.3、4.5 及 4.7 段)

職員類別	二零零一年七月一日前	二零零一年七月一日或以後
(B) 一般行政及支援人員		
— 可享有的假期	年假： 21 / 30 工作天 (註 3)	年假： (i) 18 / 22 個工作天 (註 4) (ii) 14 / 18 個工作天 (註 5)
— 假期積存限額	年假：無	年假： (i) 36 / 44 個工作天 (註 4) (ii) 28 / 36 個工作天 (註 5)
(C) 輔助人員		
— 可享有的假期	年假： 14 / 21 個工作天 (註 3)	年假： 14 / 18 個工作天 (註 3)
— 假期積存限額	年假：無	年假： 28 / 36 個工作天 (註 3)

資料來源：浸大的記錄

註1： 在二零零二年一月一日前受聘的教研人員及同等職級的高級行政人員每服務7天可得1天年假 (即每年45個曆日 = $365 \div (1 + 7)$)。

註2： 以折算因子0.786把曆日折算為工作天 (即每7個曆日折算為5.5個工作天)。

註3： 較多的日數適用於服務滿十年或以上的職員。

註4： 這是支取總薪級表第12點或以上薪金的職員可享有的年假日數。較多的日數適用於服務滿十年或以上的職員。

註5： 這是支取總薪級表第12點以下薪金的職員可享有的年假日數。較多的日數適用於服務滿十年或以上的職員。

嶺大
在不同時間受聘的不同類別職員可享有的假期

職員類別	二零零一年七月一日前	二零零一年七月一日或以後
(A) 教研人員及同等職級 的高級行政人員		
(i) 教研人員 (講師及以上職級)		
— 可享有的假期	年假： 49 個工作天	年假： 22 / 26 個工作天 (註 2)
— 假期積存限額	年假： 67 個工作天 (註 1)	年假： 44 / 52 個工作天 (註 2)
(ii) 教研人員 (高級語言導師、 高級授課導師、 語言導師、 授課導師)		
— 可享有的假期	年假： 35 個工作天	年假： 22 / 26 個工作天 (註 2)
— 假期積存限額	年假： 67 個工作天 (註 1)	年假： 44 / 52 個工作天 (註 2)
(iii) 教研人員 (助理語言導師、 助理授課導師)		
— 可享有的假期	年假： 27 個工作天	年假： 18 / 22 個工作天 (註 2)
— 假期積存限額	年假： 67 個工作天 (註 1)	年假： 36 / 44 個工作天 (註 2)

附錄 K
三之二
(參閱第 4.3、4.5 及 4.7 段)

職員類別	二零零一年七月一日前	二零零一年七月一日或以後
(iv) 非教研人員 (校長、副校長、 協理副校長、 總務長及教務長)		
— 可享有的假期	年假： 49 個工作天	年假： 22 / 26 個工作天 (註 2)
— 假期積存限額	年假： 67 個工作天	年假： 44 / 52 個工作天 (註 2)
(v) 非教研人員 (上文(A)(iv) 一項 所列人員以外的 職員)		
— 可享有的假期	年假： 35 個工作天	年假： 22 / 26 個工作天 (註 2)
— 假期積存限額	年假： 67 個工作天	年假： 44 / 52 個工作天 (註 2)
(B) 一般行政及支援人員		
(i) 行政、研究及 同等職級的人員		
— 可享有的假期	年假： 28 個工作天	年假： 18 / 22 個工作天 (註 2)
— 假期積存限額	年假： 67 個工作天	年假： 36 / 44 個工作天 (註 2)

職員類別	二零零一年七月一日前	二零零一年七月一日或以後
(ii) 初級研究、技術及支援人員		
— 可享有的假期	年假： 21 個工作天	年假： 18 / 22 個工作天 (註 2)
— 假期積存限額	年假： 67 個工作天	年假： 36 / 44 個工作天 (註 2)
(C) 輔助人員		
— 可享有的假期	年假： 14 個工作天	年假： 14 / 18 個工作天 (註 2)
— 假期積存限額	年假： 67 個工作天	年假： 28 / 36 個工作天 (註 2)

資料來源：嶺大的記錄

註 1： 教研人員的進修假期計劃如已獲研究及研究生課程委員會批准，可向校長申請繼續累積其超過積存限額而仍未放取的假期作為進修用途。凡為進修目的而累積的超過積存限額的未放取年假，將會被註銷而不獲補償。

註 2： 較多的日數適用於服務滿十年或以上的職員。

(參閱第 4.3、4.5、4.7 及 4.24(b) 段)

中大

在不同時間受聘的不同類別職員可享有的假期

職員類別	一九九零年	一九九零年	一九九七年	一九九八年	二零零二年 一月一日 或以後
	一月一日前	一九九七年 四月三十日	一九九七年 十二月三十一日	二零零一年 十二月三十一日	

(A) 教研人員及同等職級的高級行政人員

(i) 非臨牀教師

— 可享有 的假期	長假期： 52 個曆日 (註 1) (= 41 個 工作天) (註 2)	—	長假期： 52 個曆日 (註 1) (= 41 個 工作天) (註 2)	—	長假期： 52 個曆日 (註 1) (= 41 個 工作天) (註 2)	年假： 22 / 26 個 工作天 (註 3)
	例假 / 年假： 14 個 工作天		年假： 14 個 工作天		年假： 14 個 工作天	
	總計： 55 個 工作天		總計： 55 個 工作天		總計： 55 個 工作天	
— 假期積 存限額	長假期： 360 個曆日 (註 4)	—	長假期： 無 (註 5)	—	長假期： 180 個曆日 (註 6)	年假： 34 / 42 個 工作天 (註 3)
	例假 / 年假：無		年假：無		年假：無	

(參閱第 4.3、4.5、4.7 及 4.24(b) 段)

職員類別	一九九零年	一九九零年	一九九七年	一九九八年	二零零二年
	一月一日前	一月一日至一九九七年四月三十日	一月一日至一九九七年十二月三十一日	一月一日至一九九八年十二月三十一日	

(ii) 臨牀教師

— 可享有 的假期	長假期： 52 個曆日 (註 1) (= 41 個 工作天) (註 2)	—	長假期： 52 個曆日 (註 1) (= 41 個 工作天) (註 2)	—	長假期： 52 個曆日 (註 1) (= 41 個 工作天) (註 2)	年假： 22 / 26 個 工作天 (註 3)
	例假 / 年假： 14 個 工作天		年假： 14 個 工作天		年假： 14 個 工作天	
	總計： 55 個 工作天		總計： 55 個 工作天		總計： 55 個 工作天	
— 假期積 存限額	長假期： 360 個曆日 (註 4)	—	長假期： 無 (註 5)	—	長假期： 180 個曆日 (註 6)	年假： 34 / 42 個 工作天 (註 3)
	例假 / 年假：無		年假：無		年假：無	

(iii) 根據醫管局
條款受聘的
臨牀教師

— 可享有 的假期	年假： 21 / 28 個工作天 (註 3)	—	不變	—	不變	不變
--------------	---------------------------------	---	----	---	----	----

附錄 L
四之三

(參閱第 4.3、4.5、4.7 及 4.24(b) 段)

職員類別	一九九零年	一九九零年	一九九七年	一九九八年	二零零二年
	一月一日前	一月一日至 一九九七年 四月三十日	一月一日至 一九九七年 十二月三十一日	五月一日至 二零零一年 十二月三十一日	
— 假期積 存限額	年假： 32 / 46 個工作天 (註 3)	—	不變	—	不變

(iv) 非教師

— 可享有的假期	長假期： 52 個曆日 (註 1) (= 41 個 工作天) (註 2)	長假期： 52 個曆日 (註 1) (= 41 個 工作天) (註 2)	—	年假： 36 至 44 個工作天 (視乎服務 年資而定)	—	年假： 22 / 26 個 工作天 (註 3)
	年假： 14 個 工作天	年假： 14 個 工作天				
	總計： 55 個 工作天	總計： 55 個 工作天				
— 假期積 存限額	長假期： 360 個曆日 (註 4)	長假期： 無 (註 5)	—	年假： 26 至 78 個工作天 (視乎服務 年資而定)	—	年假： 34 / 42 個 工作天 (註 3)
	年假：無	年假：無				

附錄 L
四之四

(參閱第 4.3、4.5、4.7 及 4.24(b) 段)

職員類別	一九九八年 十二月一日前	一九九八年 十二月一日至 二零零一年 十二月三十一日	二零零二年 一月一日 或以後
(B) 一般行政及支援人員			
— 可享有的假期	年假： 21 / 30 個工作天 (註 7)	年假： 21 / 30 個工作天 (註 3)	年假： 18 / 22 個工作天 (註 3)
— 假期積存限額	年假： 42 / 60 個工作天 (註 7)	年假： 11 至 50 個工作天 (視乎服務年資而定)	年假： 26 / 34 個工作天 (註 3)
(C) 輔助人員			
— 可享有的假期	年假： 14 / 21 個工作天 (註 7)	年假： 14 / 21 個工作天 (註 3)	年假： 14 / 18 個工作天 (註 3)
— 假期積存限額	年假： 28 / 42 個工作天 (註 7)	年假： 4 至 32 個工作天 (視乎服務年資而定)	年假： 18 / 26 個工作天 (註 3)

資料來源：中大的記錄

註 1：長假期的賺取率為每服務 6 天可賺取 1 天 (即每年 52 個曆日 = $365 \div (1 + 6)$)。

註 2：以折算因子 0.786 把曆日折算為工作天 (即每 7 個曆日折算為 5.5 個工作天)。

註 3：較多的日數適用於服務滿十年或以上的職員。

註 4：累積的長假期不得超過 12 個月。在計算長假期的積存限額時，以 30 個曆日為 1 個月。因此，積存限額為 360 個曆日。

註 5：在每年的六月三十日會發放最多 1 個月的累積長假期代金。在每年的九月十五日，截至前一個曆年六月三十日為止已累積而未放取或未以假期代金作補償的長假期，將會被註銷而沒有任何補償。

註 6：累積的長假期不得超過 6 個月。在計算長假期的積存限額時，以 30 個曆日為 1 個月。因此，積存限額為 180 個曆日。

註 7：較多的日數適用於服務滿十個假期年或以上的職員。假期年是由一年的八月一日起至下一年的七月三十一日止。

教院
在不同時間受聘的不同類別職員可享有的假期

職員類別	二零零二年四月一日前	二零零二年四月一日或以後
(A) 教研人員及同等職級 的高級行政人員		
(i) 教研人員 (總薪級表第 25 點至首長級薪級 表第 1 點) 及管 理層的高級人員 (首長級薪級表 第 1 點以上)		
— 可享有的假期	例假： 45.5 個曆日 (註 1) (= 36 個工作天 – 註 2)	年假： 22 / 26 個工作天 (註 4)
— 假期積存限額	例假： 90 個曆日 + 存假餘額 (註 3)	年假： 44 / 52 個工作天 (註 4)
(ii) 其他高級行政人員 (總薪級表第 34 點 至首長級薪級表 第 1 點)		
— 可享有的假期	例假： 30 / 40 個曆日 (註 4) (= 22 / 28 個工作天 – 註 5)	年假： 22 / 26 個工作天 (註 4)
— 假期積存限額	例假： 90 個曆日 + 存假餘額 (註 3)	年假： 44 / 52 個工作天 (註 4)

附錄 M
三之二
(參閱第 4.3、4.5 及 4.7 段)

職員類別	二零零二年四月一日前	二零零二年四月一日或以後
(B) 一般行政及支援人員 (總薪級表第 0 至 33 點)		
— 可享有的假期	例假： (i) 30 / 40 個曆日 (註 6) (= 22 / 28 個工作天 – 註 5) (ii) 21 / 30 個曆日 (註 8) (= 15.5 / 22 個工作天) (註 7)	年假： 18 / 22 個工作天(註 4)
— 假期積存限額	例假： 90 個曆日 + 存假餘額 (註 3)	年假： 36 / 44 個工作天 (註 4)
(C) 輔助人員		
— 可享有的假期	例假： 14 / 21 個曆日 (註 4) (= 10.5 / 15.5 個工作天) (註 9)	年假： 14 / 18 個工作天 (註 4)
— 假期積存限額	例假： 90 個曆日 + 存假餘額 (註 3)	年假： 28 / 36 個工作天 (註 4)

資料來源：教院的記錄

註 1：在二零零二年四月一日前受聘的教研人員及在首長級薪級表第 1 點以上的高級行政人員每服務 7 天可享有 1 天例假 (即每年 45.5 個曆日 = $365 \div (1 + 7)$)。

註 2：以折算因子 0.786 把曆日折算為工作天 (即每 7 個曆日折算為 5.5 個工作天)。

註 3：對於截至一九九八年十一月三十日已累積超過 90 天例假的職員，其超出 90 天的假期餘數可納入存假餘額內。

註 4：較多的日數適用於服務滿十年或以上的職員。

註 5：假設這些職員在全年的服務期內並無放取假期，他們便可享受 30 或 40 個曆日的例假 (註 4)。如果在該年內放取全數可享有的假期，他們可享有的假期會減至 28 或 36 個曆日 [$28 = 365 \div (1 + (365 \div 30))$ 、 $36 = 365 \div (1 + (365 \div 40))$]，再以折算因子 0.786 把曆日折算為工作天 (即每 7 個曆日折算為 5.5 個工作天)，結果算出他們可享有的假期為 22 或 28 個工作天 ($22 = 28 \times 5.5 \div 7$ 、 $28 = 36 \times 5.5 \div 7$)。

- 註6：這是支取總薪級表第25至33點薪金的職員可享有的年假日數。較多的日數適用於服務滿十年或以上的職員。
- 註7：假設這些職員在全年的服務期內並無放取假期，他們便可享有21或30個曆日的例假(註4)。如果在該年內放取全數可享有的假期，他們可享有的假期會減至20或28個曆日〔 $20 = 365 \div (1 + (365 \div 21))$ 、 $28 = 365 \div (1 + (365 \div 30))$ 〕，再以折算因子0.786把曆日折算為工作天(即每7個曆日折算為5.5個工作天)，結果算出他們可享有的假期為15.5或22個工作天($15.5 = 20 \times 5.5 \div 7$ 、 $22 = 28 \times 5.5 \div 7$)。
- 註8：這是支取總薪級表第25點以下薪金的職員可享有的年假日數。較多的日數適用於服務滿十年或以上的職員。
- 註9：假設這些職員在全年的服務期內並無放取假期，他們便可享有14或21個曆日的例假(註4)。如果在該年內放取全數可享有的假期，他們可享有的假期會減至13.5或20個曆日〔 $13.5 = 365 \div (1 + (365 \div 14))$ 、 $20 = 365 \div (1 + (365 \div 21))$ 〕，再以折算因子0.786把曆日折算為工作天(即每7個曆日折算為5.5個工作天)，結果算出他們可享有的假期為10.5或15.5個工作天($10.5 = 13.5 \times 5.5 \div 7$ 、 $15.5 = 20 \times 5.5 \div 7$)。

理大

在不同時間受聘的不同類別職員可享有的假期

職員類別	一九九五年 七月一日前	一九九五年 七月一日至 一九九八年 八月三十一日	一九九八年 九月一日至 二零零一年 六月二十一日	二零零一年 六月二十二日 或以後
(A) 教研人員及同等職 級的高級行政人員				
(i) 教研人員				
— 可享有 的假期	例假： 45 個曆日 (註 1) (= 35 個工作天) (註 2) 理大假期： 12 個工作天 總計： 47 個工作天	例假： 34 個工作天 理大假期： 12 個工作天 總計： 46 個工作天	例假： 34 個工作天 事假： 12 個工作天 總計： 46 個工作天	年假： 22 / 26 個 工作天 (註 3)
— 假期積 存限額	例假： 由上一屆任期 結轉的例假 (以 曆日計算) 如在 現屆任期完結 時仍積存未放 便會自動註銷 理大假期：無	例假： 68 個工作天 理大假期： 無	例假： 68 個工作天 事假： 無	年假： 44 / 52 個 工作天 (註 3)

附錄 N
三之二
(參閱第 4.3、4.5 及 4.7 段)

教職員類別	一九九五年 七月一日前	一九九五年 七月一日至 一九九八年 八月三十一日	一九九八年 九月一日至 二零零一年 六月二十一日	二零零一年 六月二十二日 或以後
(ii) 非教研人員				
— 可享有的假期	例假： 45 個曆日 (註 1) (= 35 個工作天) (註 2) 事假： 12 個工作天 總計： 47 個工作天	例假： 34 個工作天 事假： 12 個工作天 總計： 46 個工作天	不變	年假： 22 / 26 個 工作天 (註 3)
— 假期積存限額	例假： 由上一屆任期結 轉的例假 (以曆 日計算) 如在現 屆任期完結時 仍積存未放便 會自動註銷 事假：無	例假： 68 個工作天 事假： 無	不變	年假： 44 / 52 個 工作天 (註 3)
(B) 一般行政及支援人員				
— 可享有的假期	年假： 21 / 30 個 工作天 (註 3)	不變	不變	年假： 18 / 22 個 工作天 (註 3)
— 假期積存限額	年假： 42 / 60 個 工作天 (註 3)	不變	不變	年假： 36 / 44 個 工作天 (註 3)

附錄 N
三之三
(參閱第 4.3、4.5 及 4.7 段)

職員類別	一九九五年 七月一日前	一九九五年 七月一日至 一九九八年 八月三十一日	一九九八年 九月一日至 二零零一年 六月二十一日	二零零一年 六月二十二日 或以後
(C) 輔助人員				
— 可享有的假期	年假： 14 / 21 個 工作天 (註 3)	不變	不變	年假： 14 / 18 個 工作天 (註 3)
— 假期積存限額	年假： 28 / 42 個 工作天 (註 3)	不變	不變	年假： 28 / 36 個 工作天 (註 3)

資料來源：理大的記錄

註1： 在一九九五年七月一日前受聘的教研人員及同等職級的高級行政人員，每服務7天可享有1天假期(即每年45個曆日 = $365 \div (1 + 7)$)。

註2： 以折算因子0.786把曆日折算為工作天(即每7個曆日折算為5.5個工作天)。

註3： 較多的日數適用於服務滿十年或以上的職員。

(參閱第 4.3、4.5、4.7 及 4.24(c) 段)

科大

在不同時間受聘的不同類別職員可享有的假期

職員類別	二零零一年九月一日前	二零零一年九月一日或以後
(A) 教研人員及同等職級 的高級行政人員		
— 可享有的假期	年假： 42 個曆日 (註 1) (= 33 個工作天 - 註 2)	年假： 22 / 26 個工作天 (註 3)
	短假期： 12 個工作天	
	總計：45 個工作天	
— 假期積存限額	年假： 二零零一年九月一日前： 實任人員： 182 個曆日 合約人員每服務滿一年： 14 個曆日	年假： 14 個工作天 (註 4)
	二零零一年九月一日或以後： 14 個曆日 (註 4)	
	短假期：無	
(B) 一般行政及支援人員		
— 可享有的假期	年假： 21 / 30 個工作天 (註 3)	年假： 18 / 22 個工作天 (註 3)

(參閱第 4.3、4.5、4.7 及 4.24(c) 段)

職員類別	二零零一年九月一日前	二零零一年九月一日或以後
一 假期積存限額	年假： 二零零一年九月一日前： 42 / 60 個工作天 (註 3)	年假： 14 個工作天 (註 4)
	二零零一年九月一日或以後： 14 個工作天 (註 4)	

(C) 輔助人員

一 可享有的假期	年假： 14 / 21 個工作天 (註 3)	年假： 14 / 18 個工作天 (註 3)
一 假期積存限額	年假： 二零零一年九月一日前： 28 / 42 個工作天 (註 3)	年假： 14 個工作天 (註 4)
	二零零一年九月一日或以後： 14 個工作天 (註 4)	

資料來源：科大的記錄

註1： 在二零零一年九月一日前受聘的教研人員及同等職級的高級行政人員，每完成一年的服務期，可享有六個曆周的年假(即每年42個曆日)，或根據服務月數按比例計算所享有的年假。

註2： 以折算因子0.786把曆日折算為工作天(即每7個曆日折算為5.5個工作天)。

註3： 較多的日數適用於服務滿十年或以上的職員。

註4： 科大由二零零一年九月一日開始實施有關累積年假的新規例。根據新規例，有關職員可以把最多14天的假期延後至下一個假期年放取。

(參閱第 4.3、4.5、4.7、4.20 及 4.24(a) 段)

港大

在不同時間受聘的不同類別職員可享有的假期

職員類別	一九九六年 四月二十五日前	一九九六年 四月二十五日至 二零零一年 十二月三十一日		二零零二年 一月一日 或以後
(A) 教研人員及同等職級 的高級行政人員				
(i) 非臨牀教師				
— 可享有的假期	長假期： 52 個曆日 (註 1) (= 41 個工作天) (註 2)	年假： 44 個工作天	年假： 22 / 26 個工作天 (註 5)	
	指定例假： 62 個工作天 (註 3)			
	總計： 62 個工作天 (註 4)			
— 假期積存限額	365 個曆日	年假： 78 個工作天	年假： 34 / 42 個工作天 (註 5)	

附錄 P
四之二

(參閱第 4.3、4.5、4.7、4.20 及 4.24(a) 段)

職員類別	一九九六年 四月二十五日前	一九九六年 四月二十五日至 二零零一年 十二月三十一日	二零零二年 一月一日 或以後
(ii) 臨牀教師			
— 可享有的假期	長假期： 52 個曆日 (註 1) (= 41 個工作天) (註 2)	年假： 44 個工作天	年假： 22 / 26 個工作天 (註 5)
	年假： 7 個工作天		
	總計： 48 個工作天		
— 假期積存限額	365 個曆日	年假： 78 個工作天	年假： 34 / 42 個工作天 (註 5)
(iii) 按醫管局條款 受聘的臨牀教師			
— 可享有的假期	年假： 21 / 28 個工作天 (註 5)	不變	不變
— 假期積存限額	年假： 32 / 46 個工作天 (註 5)	不變	不變

附錄 P
四之三

(參閱第 4.3、4.5、4.7、4.20 及 4.24(a) 段)

職員類別	一九九五年 三月一日前	一九九五年 三月一日至 二零零一年 十二月三十一日	二零零二年 一月一日 或以後
(iv) 非教師			
— 可享有的假期	長假期： 52 個曆日 (註 1) (= 41 個工作天) (註 2)	年假： 22 至 44 個工作天 (視乎薪金及服務年 資而定)	年假： 22 / 26 個工作天 (註 5)
	年假： 14 個工作天		
	總計： 55 個工作天		
— 假期積存限額	長假期： 365 個曆日	年假： 34 至 78 個工作天 (視乎薪金及服務年 資而定)	年假： 34 / 42 個工作天 (註 5)
	年假： 28 個工作天		
(B) 一般行政及支援人員			
— 可享有的假期	年假： 21 / 30 個工作天 (註 5)	年假： 22 至 44 個工作天 (視乎薪金及服務年 資而定)	年假： 18 / 22 個工作天 (註 5)
— 假期積存限額	年假： 42 / 60 個工作天 (註 5)	年假： 34 至 78 個工作天 (視乎薪金及服務年 資而定)	年假： 26 / 34 個工作天 (註 5)

附錄 P
四之四

(參閱第 4.3、4.5、4.7、4.20 及 4.24(a) 段)

職員類別	一九九五年 三月一日前	一九九五年 三月一日至 二零零一年 十二月三十一日	二零零二年 一月一日 或以後
(C) 輔助人員			
— 可享有的假期	年假： 14 / 21 個工作天 (註 5)	不變	年假： 14 / 18 個工作天 (註 5)
— 假期積存限額	年假： 28 / 42 個工作天 (註 5)	不變	年假： 18 / 26 個工作天 (註 5)

資料來源：港大的記錄

註1：長假期的賺取率為每服務6天可賺取1天(即每年52個曆日 = $365 \div (1 + 6)$)。

註2：以折算因子0.786把曆日折算為工作天(即每7個曆日折算為5.5個工作天)。

註3：根據港大職員手冊所載，指定例假是十二月二十日至一月一日、四月二十三日至四月三十日及七月一日至八月三十一日。在二零零二年內，這些假期涵蓋了62個工作天。

註4：職員所放取的長假期必須包括七月及八月(已納入指定例假內)，惟取得特別豁免者例外。因此，他們可享有62個工作天的假期。

註5：較多的日數適用於服務滿十年或以上的職員。

根據綜合消費物價指數自 1997-98 年度起計的跌幅
削減獎助學金金額後
估計在 2001-02 年度所節省的獎助學金開支

院校	在 2001-02 年度獲得獎助學金的人數	在 1997-98 年度的每月獎助學金金額	按綜合消費物價指數調整後 2001-02 年度的每月獎助學金金額 (註)	在 2001-02 年度的每月平均獎助學金金額	估計在 2001-02 年度節省的獎助學金開支
	(a)	(b)	(c) = (b) × (100-12.3)%	(d)	(e) = [(d)-(c)]×(a)×12
		(元)	(元)	(元)	(百萬元)
中大	1 246	12,840	11,261	13,615	35
科大	842	14,840	13,015	14,728	17
港大	1 056	14,750	12,936	13,800	11
理大	382	16,165	14,177	16,448	10
城大	397	14,750	12,936	14,508	7
浸大	146	14,750	12,936	13,964	2
嶺大	24	13,510	11,848	10,154	0
總計	4 093				82

資料來源：教資會的記錄及教資會資助院校提供的資料

註：按綜合消費物價指數調整後 2001-02 年度的每月獎助學金金額，是按 1997-98 年度至 2001-02 年度期間綜合消費物價指數的累積跌幅 (即 12.3% - 見上文第 5.20 段) 調整 1997-98 年度的獎助學金金額計算。