

香港浸會大學教職員工會

Hong Kong Baptist University Faculty and Staff Union

團結 • Solidarity 自主 • Autonomy 公義 • Justice

工會通訊 (一四一)

真相系列 (三)

各位同工：

自本會於二月十日刊出工會通訊 (一三五) 一位被減薪給大學用作獎金的同事給吳校長的公開信後，我們並無收到校長的回信。同時，人事部於二月十六日發出的人事部第 2/2006 號通告：新薪酬及福利架構 -- 特別津貼。通告內並特別註明：『在「新架構」下，學院 / 部門可以透過提供「特別津貼」，來確認某些同事需要長時間兼負一些額外工作的貢獻，而這些額外工作通常與大學 / 學院 / 部門的特別計劃 / 項目 / 發展活動有關。提供「特別津貼」的準則，是基於同事工作量的考慮，而並非獎金或花紅。』同事對於此通告是否表示人事部已代校長作出回應，相信要同工們自己猜測吧！

另本會的工會通訊 (一三七) 真相系列 (一) 及 (一三九) 真相系列 (二) 後，本會便收到部份收到所謂「特別津貼」的同事消息，對於人事部的有關通告，有以下質詢 / 疑問：

1. 通告內容：有關學院內教學與非教學人員的「特別津貼」，可以由學系主任建議，經學院院長審核，再交由學務副校長審批；而在行政部門工作的非教學人員的「特別津貼」，則可由直屬主管提交予部門主管考慮，再經所屬副校長或校長審批。

質詢：有學院內同事透露，一直以來系內會議從沒有對該項決定 / 建議作出任何討論；而新制從本年一月一日起實施以來不足一個月，超過兩個部門及一個學院便可經過數重關卡，包括系主任、院長、學務副校長審核及審批，更快的是還可於財務處每月整理出糧前辦好，可於一月份內一起派給同工？

2. 在提出建議時，學院院長 / 部門主管需要提供合理的原因，例如同事在獲得特別津貼的時段需參予的工作和作出的貢獻。

質詢：有同事透露，同事在詢問上司或部門主管自己是何時或會否將來需參與什麼的工作及如何被上司評估工作有作出貢獻等問題時，上司是沒有實質的答案。而有學院及部門派發此「特別津貼」是整體學院及部門同一時間派發，是否代表整個學院或部門的同事也同時『在工作上作出貢獻？』至於何為『合理的原因』，以什麼為準則？由誰定論？

3. 「特別津貼」可以在指定時段內每月提供，但首次不應多於 12 個月，(繼後需要再作檢討)；或可以在同事肩負完特別項目後一次過提供；但無論是每月或一次過提供的津貼，都不應超過同事基本月薪的 10% (x12 個月)。在特別情況下，「特別津貼」如超過同事基本月薪的 10% 或超過 12 個月，必須先獲得學務副校長(教學人員)或行政副校長暨秘書長(非教學人員)的特別批核。

質詢：有同事透露，為什麼同一部門的同事，收取「特別津貼」是因職級而有不同派發的時間？例如某職級以上的同事是於一次過派發，某職級以下的同事是按月派發？當同事詢問上司時此問題時，也得不到合理的回覆。而這種派發的方法是由誰決定，又以什麼為準則？

4. 各學院 / 部門現時計劃提供「特別津貼」時，應使用「非教資會」款項，及與捐款無關的款項。

質詢：人事部、物業處、財務處那來數量不少的「非教資會」款項，可以足夠於同一時間派發「特別津貼」給整個部門的同事？

5. 學院/部門在提供「特別津貼」前，應先與學院/部門內各學系主任/支部主管仔細討論給予「特別津貼」的原因，及與有關同事溝通。

質詢：有同事透露，至今上司或部門主管從未與同事溝通，是否表示同事將不會有「特別津貼」派發？如部份同事的工作並無特出之處，因而不會有『合理的原因』以致無「特別津貼」派發？而部份收到「特別津貼」的同事，上司也沒有向他們交代派發「特別津貼」一事，只表示出糧時將會多了一些錢，也不會表示多了甚麼數目。

祝

新春快樂！

香港浸會大學教職員工會謹啟
二零零六年三月六日