



會務報告

(二零一二至二零一三年度)

會長：郭園

三三四新學制已推行了一年多，雖已塵埃落定，中大職協仍密切關注新學制下有關同事們的工作量。工作壓力及超時工作等影響。各會員如遇到上述問題，歡迎向本會反映，俾能將有關情況適時向校方表達，商討解決辦法。

爭取員工福利、工作環境素質改善及工作持續發展機會

申訴程序：

大學經與職協磋商後終於設立職員申訴程序，可惜大部份同事都不知有此申訴途徑。大學同意舉辦研討會及講座以提升同事對有關程序的認識。由於經職協轉介的申訴個案迅速增加，大學正計劃優化計劃，考慮設立「正向工作關係及工作間衝突管理」，又建議同事於問題發生初期便將個案送交有關部門處理。大學已聘請調停專家在個案於正式投訴前進行和解。

職協更成功促使大學加強中層管理人員之相關培訓、培養優良的管理模式及推廣員工心理健康教育。職協極力主張公開報導不良行為的實例，以提升全體員工的關注及對犯事者作出警惕，並建議大學制訂基本辦公室守則，員工相處應以禮待人為宗旨。若有不當行為，應如公務員事務局一般，最終責任應由部門主管承擔。

超時工作補償：

職協已獲校方確認所有部門均有法律責任提供部份乙類及丙類同事超時工作補償。同事須清楚明白獲得超時工作補償必須先得到部門主管批准及填寫表格(近日修訂)存檔。超時工作可以補假或支付超時津貼補償。

績效評核：

職協不斷努力建議改善績效評核制度。今年大學人事處抽樣檢查 20 部門，檢視 240 個案(約為 4,000 非教學人員總數的 5%)。結果顯示 70%處理恰當；20%評核報告內容太簡單，需要重寫；10%則有程序上的錯誤。故此還需要持續培訓評核員及加強受評核僱員對績效評核的認知。職協歡迎同事提供任何懷疑不恰當的績效評核個案，以便跟進。

雙向績效評核：

雖然不獲大學認同，職協仍堅持及努力爭取相向績效評核。

安全的工作條件：

職協獲會員知會後已透過有關部門修正一個危險工作操作個案。工作安全極為重要，職協籲請各同事如對工作安全有任何疑慮，及早向本會反映，以便跟進。

合約員工轉成長期聘任：

經職協多年的努力，合約轉長期聘任的制度終於 2008 年開始實施。自此，超過 400 名合約同事成功轉為長期聘任。合約及長期聘任比例由 70:30 減至現時的 50:50。在 2013 年的 82 個推薦個案中，其

中 79 個獲得成功轉任。職協會繼續注視進度，希望長期聘任的同事比例最少達到全數職員的 80%。

工作量：

職協收到不少有關過量工作的投訴。我們驚訝地發現有些部門管理人員跟前線人員人數相若，形成不夠人手從事實務工作！職協屢次詢問及關注部門經費的優先次序，為何總有經費聘請高薪的高層人員，卻不增加基層的務實工作人手？職協遂要求大學檢討不同部門的人事架構。

活動場地：

職協曾與學生事務處開會爭取活動場地。並將安排會見程伯中副校長。

非教職員 65 歲退休：

公務員事務局現正進行延長公務員退休年齡的可行性研究，初步結果可望於 2014 前公佈。大學承諾緊密留意結果。現時，大學仍堅持由部門主管按表現及運作需要才提出延任推薦。職協要求程序透明，以減少誤解、不滿和防範不公平事件發生。

取消 55 歲退休評核

職協多年來均要求取消 55 歲門檻評核，因現時表現未符合大學要求的同事，大學已可透過現行的績效評核制度在該員工年屆 55 歲前作出恰當的處理，所以年齡不應是最終考慮的問題，大學現同意取消全面性的 55 歲評核，以免造成臨界該年齡的員工有不必要的憂慮。

退休人士福利：

- 體育部同意讓經大學認可的退休人士在指定時間內享用運動設施。職協仍繼續與有關部門商議使用泳池的安排，議案剛於師生中心委員會通過，但仍需等待大學行政與計劃委員會通過。
- 現時退休同事可享用圖書館設施，職協正商討讓其配偶亦可使用有關設施。
- 大學仍在考慮推出退休卡，讓退休同事都可如在職同事般享有餐飲及購物優惠。

退休人士醫療保險計劃：

現正跟保險公司商議退休人士醫療保險計劃。並敦促大學舉辦公開論壇作諮詢，以便選擇一個適合大多數同事的計劃。

不正當的遣散員工個案：

職協要求設立機制以防止部門主管以不正確手法遣散員工，包括安排新工種後，又以無需此工種為理由去遣散員工，大學聲稱目前此類個案極少，但承諾如有類似情況將會徹查。

加強部門內部諮詢機制：

鑑於近日因有些部門更改職稱及重配工作的個案令同事不滿，職協籲請大學確保部門內保持良好的溝通以減少不必要的誤會。

加強自助查詢系統之資訊：

職協要求大學，除年假外，同事亦可透過網上的自助查詢系統查閱績效評核的評分及有薪病假日數。

額外門診服務計劃：

於 2013 年 7 月屆滿的額外門診服務計劃，現已續期三年。

薪酬調整：

大學校董會同意繼續跟隨公務員薪酬調整幅度(無論上調或下調)，直至 2016 年再作檢討。

校巴司機工作條件：

職協關注校巴司機在酷熱天氣下工作，建議購買「清涼背心」，經試驗後效果並不理想。職協繼而建議在休息處備有大量冷開水讓司機小休時能迅速降溫。

特惠補償金：

於 2013 年 1 月 1 日起，同事在職身故之特惠補償金已由 HK\$ 40,000 增至 HK\$ 200,000。

醫療事故及賠償保險事項：

職協提出員工醫療事故及賠償保險之漏洞，故財務處及商務組成功將醫護人員之醫療事故賠償的墊底費大幅減低。

性騷擾檢討委員會：

職協向檢討委員會反映，事項包括委員會之成員應該包括工會成員，至於論壇時間應該安排於午間，諮詢結果可透過電郵或信件發放。

校董成員守則：

職協建議的校董會成員守則已完成，但因校董會重組修章仍在教育局討論中，所以未能實施。

穿梭巴士線路：

第 10 苑 穿梭巴士站取消後，對居民做成不便，應職協要求，交通處已設臨時車站設於環迴北路及士林路交匯處，以方便 10 苑及 11 苑居民。

資助職協活動：

職協要求大學資助活動多年不果。資助工會是大學關懷員工的一種表示，職協希望大學能慎重考慮建議。

會見校長：

校長承諾跟進以下事項：轉職假期安排、設立機制、協助/安排同事約滿後轉職至其他單位、舉辦周年校慶活動以增加歸屬感、增設管理層的培訓課程、增加政策及統計數字的透明度、讓合約員工轉為長期聘任、副校長到訪各部門以加強溝通、申訴制度、「辦公室欺凌」零容忍、退休年齡延至 65 歲、性騷擾委員會的報告、職員活動場地等。

「會員茶敘」：

會員茶敘上討論退休年齡、諮詢簡報會舉行之時間、性騷擾投訴程序、績效評核(PRDS)、投訴電郵賬戶等事宜。

2013 集思會：

職協在集思會上檢討會務並討論未來發展。會上決定：舉辦廣東兩天遊、撤走基金投資、確定顧問名

單、跟進 65 歲退休年齡、採用集體負責制、康樂與福利活動需填表格作紀錄、回覆學生會的查詢、邀請新任人事處處長及財務長出席歡迎午餐、爭取活動場地、大學需向部門主管重申職協幹事及會員在不影響工作情況下可出席工會活動及處理工會事務、成立資訊發放小組、跟進同事因升職而轉為合約僱員後福利減少、考慮設置燈箱報告板、將職協名稱明顯地張貼在協會辦公室玻璃窗上、推出會員招募獎勵計劃、介紹會員及新會員均獲贈禮券等。

新任人事處處長及財務長歡迎午餐：

職協幹事邀約新任人事處處長利順琮女士及財務長陳林月萍女士出席歡迎午餐，交流意見。

訪問香港大學職員協會

職協幹事於 9 月 21 日訪問香港大學職員協會交流工會事務。職協驚歎香港大學職員協會擁有 3000 平方呎會所可供舉辦各項活動，香港大學並為其協會聘請 3 位全職僱員！職協要求中大仿效香港大學關顧員工工會的做法。

本會活動及會員福利

- 定期舉辦展銷會。
- 定期集體購買健康產品（如綠養坊、卡道斯健康產品、鴻福堂套裝券等）。
- 多類興趣班：太極班，集體舞班，健康舞班，古箏班、國畫班等。
- 2012至13年度活動多項，包括：

2012 年 11 月 9 日	周年晚宴	假大埔新達廣場潮江春舉行
2012 年 11 月 16 日	講座：「冬季中醫保健秘笈 – 高血脂」	主講：中文大學中醫學院-梁頌名教授
2012 年 12 月 14 日	秋冬蛇饗	假香港洋酒食品超級市場職員協會舉行
2013 年 3 月 10 日	新春行大運	行程包括：參觀沙頭角村及雕堡、粉嶺士多啤梨園、青松觀享用齋宴菜餚、荃灣鴻福堂涼茶文化館
2013 年 3 月 22 日	與會員午間茶聚	以茶聚形式，讓會員輕鬆地表達對職協和中大的意見，該等意見可協助職協日後為大家解決問題、以及爭取福利時，作為重要的參考資料
2013 年 7 月 14	2013 港島一天遊	行程包括：香港動植物公園、午餐於利景酒店、香港海事博物館、展城館
2013 年 10 月 26-27 日	惠東兩天團	行程包括：惠東巽寮灣、海龜島自然保護區、豐渚園、惠州西湖、參觀惠州博物館等

每月第二個星期二

幹事例會

每月第一個星期二至四(5 月至 8 月除外)

展銷活動

回顧及展望

過去一年職協儘管非常繁忙，但仍然有大量職員福利工作需要跟進。現誠請各位會員盡力邀請同事加入成為我們的一份子並積極參加我們的活動，要讓我們更成功地攜手同心共創更美好的工作環境及爭取員工福利，你們的大力支持不可或缺。