

要求合理加薪：加薪幅度及執行方法

背景

- 中大於 2004 年實施薪酬節流措施，除跟隨公務員減薪共 6% 外，合約非教學人員按級別額外減薪 4%（甲類）或 10%（乙、丙類），物業管理處長約員工則以不同形式額外減 6%。
- 政府即將調整公務員薪酬及提高部份職位的起薪點，與此同時，根據人力資源管理學會統計，2004 至 2006 年間本港薪酬平均增幅累積為 4.45%。隨著本校薪酬與公務員及私人機構之差距愈來愈大，大學將更難聘請及挽留人才，長遠將影響機構穩定性及教育質素。
- 根據立法會財務委員會於 2003 年 4 月 11 日通過關於解除院校薪酬規管的文件：

10. 為向院校保證，解除對大學教職員薪級的規管並非為了減省開支，政府會繼續參照解除規管前的情況，根據現有機制調整經常補助金內與薪酬有關的開支部分，以反映公務員薪金的調整(不論上調或下調)。具體而言，在調整與薪酬有關的開支部分時，這部分的數額會根據解除規管前實際用於與薪酬有關的開支比率而釐定。舉例來說，如在生效日期前，教資會界別的經常開支中有 65% 是用以支付與薪酬有關的開支，我們會根據公務員定期的薪酬調整，調整這個比例的撥款額。此外，訂定有關撥款額的調整幅度時，也會參照解除規管前教資會界別員工的薪酬組別分布情況。

(<http://www.legco.gov.hk/yr02-03/chinese/fc/fc/papers/f03-05c.pdf>)

要求

1. 員工總會的加薪要求為：
 - 教學人員及 2004 年 4 月前入職長約非教學員工：4.62% 至 4.96%（跟隨公務員生活指數調整）
 - 合約非教學人員及 2004 年 4 月後入職長約非教學員工：4.62% 至 4.96% + 8%（跟據 2004 年的減薪措施，合約及新入職非教學人員中，高層減幅為 6% + 4%，中下層減幅為 6% + 10%，是次加薪須考慮上中下層的差異）
 - 物業管理處長約員工：4.62% 至 4.96% + 5%
 - 以上為第一階段，第二階段應檢討個別職位薪酬水平；個別職位如導師、園藝工友、二級行政主任等，一般認為薪酬水平不合理，應予以上調。
2. 有關政府因應公務員薪酬調整而額外發放的撥款，本會要求：
 - 校方必須全數用於提高現有員工薪酬。

- 倘該筆撥款不足以支付現時人手編制的跟隨公務員 4.62%至 4.96% 的加幅，大學應該負擔額外的開支，使得中大員工能按生活指數調整提高薪金。
- 現時大學裡有大量自負盈虧課程的同事，這批員工很大機會不能受惠於政府的額外撥款；校方應負擔這筆支出，避免校內出現「二等員工」。