

維港兩岸風景如畫，是其中一個最能代表香港的特色景點。不過，原來藏於維港之下的海底風光，更是別有洞天。在特區政府環境及自然保育基金資助下，香港城市大學海洋污染國家重點實驗室團隊首次對維港的海底生態系統進行調查，發現高達35種固着性表棲生物物種，包括4種黑珊瑚物種、16種石珊瑚物種和15種八放珊瑚物種。團隊更在佛堂洲地區首次發現了高密度扇貝，並觀察到如短吻粗吻海龍和青海海牛等標誌性的海洋生物。負責人指是次還發現一些年輕珊瑚，是維港水質得到改善的有力證明，團隊並以新穎的水下測繪技術製作維港海底生物地圖，既讓政府管理作為參考，亦與公眾和船隻運營商共享地圖，以減少對珊瑚的損害。

◆香港文匯報記者 姬文風

城 大海洋污染國家重點實驗室副主任陳荔昨日介紹，是次項目涵蓋了維港的自然海岸線，並包括將軍澳附近和香港島的東部地區，採用創新的水下測繪技術全面評估了該地區的棲息地狀況。「我們平常不會留意維港水底的狀況，更不會知道當中有生物存在，也就不會保護它們，今次研究就是希望讓大家都能看到它們的存在。」

他續指，團隊利用專業的水肺潛水員，繪製維多利亞港內硬珊瑚和軟珊瑚棲息地的地圖。當中包括使用海底攝影設備對自然底棲棲息地進行初步篩檢，水下資訊系統進行水下地圖繪製，以及地理資訊系統和珊瑚面積估

都大擬引入「工學結合」模式育專才

香港文匯報訊（記者 姬文風）香港都會大學近日公布「2024—2028 策略發展計劃」，當中提到疫情令社會對新科技的應用和依賴日增，促進新經濟發展，作為大學必須致力改進課程，讓學生作好準備，在投身社會時能夠適應新常態。為此，該校策略發展計劃分為六大策略重點及 54 項承諾，表明會投放更多資源發展研究生課程，並引入「工學結合」的教育模式，及推出以創業思維為主題的大學核心科目單元等，同時會為校園發展綠色地帶，增加更多實驗室和教學空間。

都大的策略發展計劃經過多次修訂及磋商，並向校友、教職員、學生社群等不同持

份者諮詢，月前獲校董會審批通過。據介紹，計劃的核心重點是「教育」和「研究」，同時強調「人的因素」對實踐大學使命至關重要，因此計劃落實「人才」和「聯繫」兩個範疇，連同「校園」和「管治」兩項，成為推動兩個核心策略的四個重點領域。

而計劃提出的六大策略重點包括「人才培育」、「為知識世界作出貢獻」、「建立優秀團隊」、「與合作夥伴攜手貢獻社會」、「打破校園局限 振翅高飛」、「倡導共同願景 落實指導原則」。

其中提到，隨着以科技推動的經濟在本港以至大灣區各地騰飛，大眾對持續進修和專業發展抱有更高期望，都大會投放更多資源

發展研究生課程；希望引入「工學結合」的教育模式，促進學生事業發展，並滿足社會對專才的渴求；推出以創業思維為主題的大學核心科目單元，並將進一步在課程中加入有關創業精神和環球視野的內容，以豐富學生的學習體驗。

策略發展計劃亦提到，大學了解研究生對教研工作的重要性，正建立可持續的研究生團隊，就策略項目進行研究，並將投入更多資源以促進這方面的發展；基於大學聚焦發展專業、事業導向課程，對地方的需求因而增加，尤其是實驗室和教學空間，將騰出更多空間以滿足需要，包括為校園發展物色地點，並會提升校園基礎建設和設施。

議員促內地任教資歷列港師增薪點

香港文匯報訊 縮班殺校潮下，學校教師職位漸減，部分教師轉到大灣區港子弟學校任教後回流香港就職，間接遭到減薪。香港教育工作者工會昨日表示，近日接獲零星個案指，教師回流後，內地教學經驗無法計算作增薪點，有損權益。

立法會議員朱國強促請教育局優化現行薪金評估機制，認可於內地學校任教的資歷作增薪點。教工會主席黃建豪亦建議，局方應完善評薪機制，列出認可學校名單供老師參考，減少評薪不穩定性而引發的糾紛，同時促進兩地的教育發展。

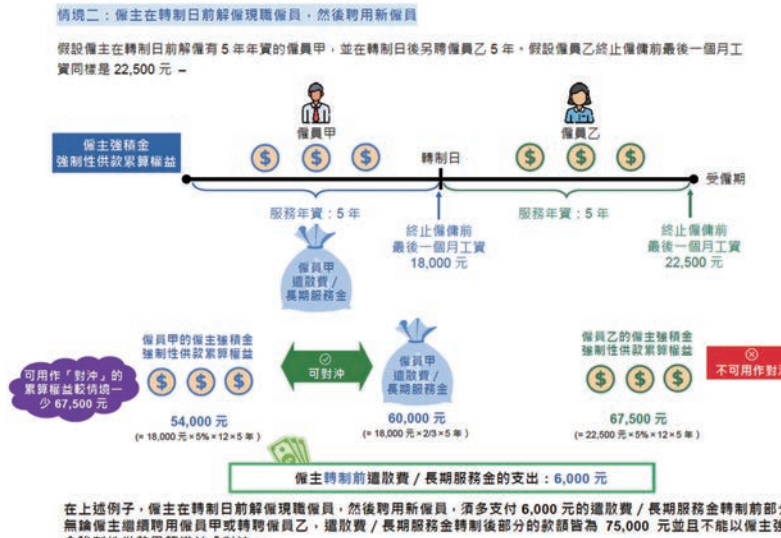
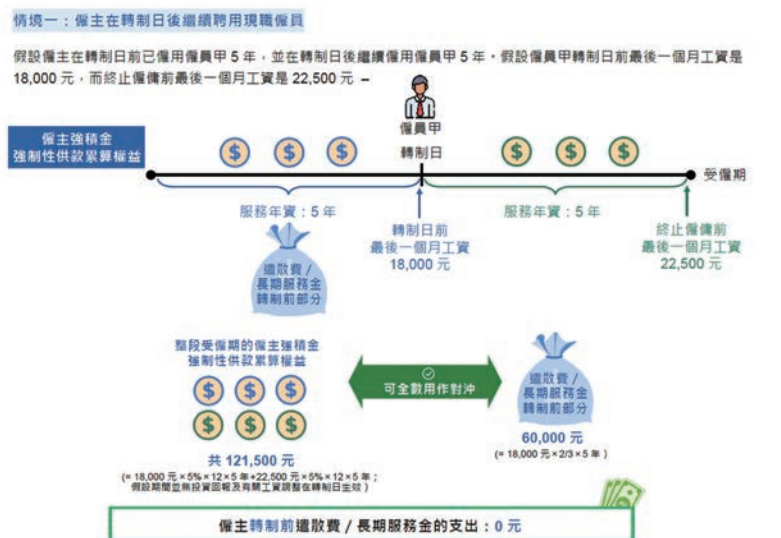
對於本港教師到內地學校任教後回流香港就職，教工會認為，有利兩地教育及文化互通，學習不同地方的教學模式，從中啟發及提升教學素質，對老師、學校及學生帶來益處。然而，在現行制度下，無法確保回流就職教師的薪金安排，將減低教師赴內地任教的意趣。基於沒有明確規定，學校未有將內地教學經驗計算作增薪點，須待薪金核實小組審視及決定。

取消強積金「對沖」生效前 解僱僱員並不划算

政府將於2025年5月1日（即轉制日）實施取消使用僱主的強制性公積金（強積金）強制性供款累算權益「對沖」遣散費及長期服務金（長服金）的安排（「對沖」安排）。在轉制日後，僱主不可使用其強積金強制性供款累算權益，「對沖」僱員的遣散費或長服金。僱主的強積金自願性供款累算權益，以及按僱員服務年數支付的酬金，則可繼續用於「對沖」遣散費或長服金。

**僱主在轉制日前解僱僱員
並不能節省遣散費或長服金**

取消「對沖」安排不具追溯力。在轉制日後，現職僱員的遣散費或長服金會分為轉制前及轉制後兩部分；僱主的強積金供款（不論是轉制日前、當日或之後的供款，亦不論是強制性或自願性供款）累算權益可繼續用以「對沖」僱員的遣散費或長服金轉制前部分。再者，轉制前部分會以轉制日當時的工資及服務年資計算，故無論僱員在轉制日後的工資有否增加或年資繼續增長，遣散費或長服金轉制前部分已經確定且不會改變。另一方面，僱主如保留現職僱員，該僱員的僱主強積金供款累算權益會繼續增長，日後可用以「對沖」其遣散費或長服金轉制前部分，參考例子如右圖：

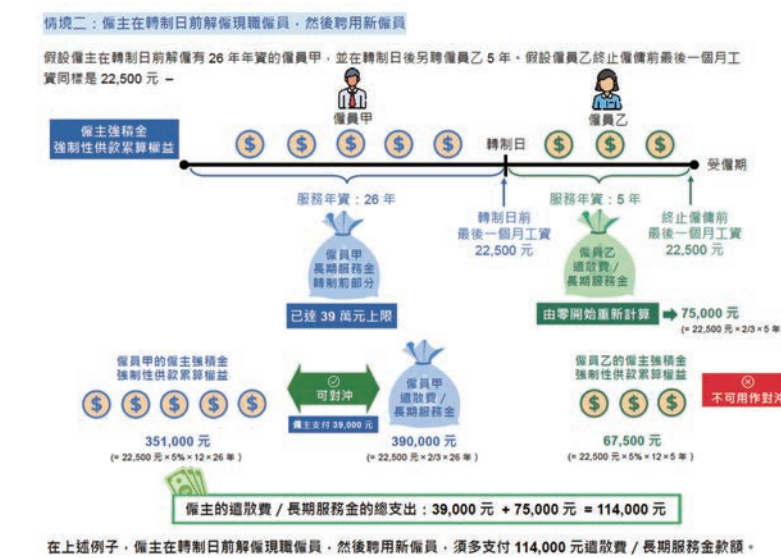
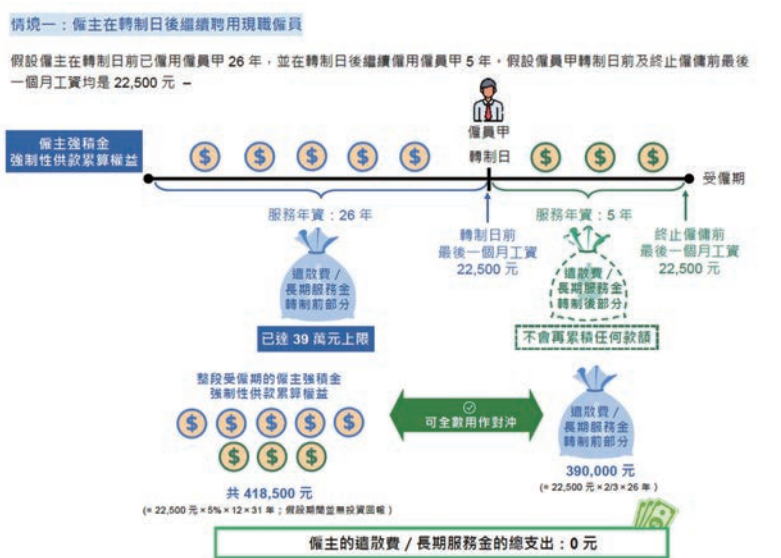


轉制日後，遣散費或長服金總額（即遣散費或長服金轉制前部分及轉制後部分的總和）仍以39萬元為限，超出39萬元上限的款額須從轉制後部分扣減，亦即從遣散費或長服金不可「對沖」的部分減去。

如現職僱員遣散費或長服金款額在轉制前已達39萬元，在轉制日後繼續受聘，其遣散費或長服金款額都不會再增加。相反，如僱主在轉制日前解僱僱員然後再聘用新僱員，新聘僱員的遣散費或長服金須重新累計至最高39萬元，且全數不能以僱主的強積金供款累算權益「對沖」，僱主的總支出會比保留現職僱員高，參考例子如右圖：

備存僱員工資紀錄

僱主必須備存現職僱員在轉制日前12個月的工資紀錄，直至有關僱員離職後6個月為止，以便日後有需要時計算僱員的遣散費／長服金轉制前部分。



在上述例子，僱主在轉制日前解僱現職僱員，然後聘用新僱員，須多支付 114,000 元遣散費 / 長期服務金款額



為協助僱主適應政策轉變，政府會向僱主提供為期25年的資助，分擔僱主取消「對沖」後的遣散費及長服金支出。想了解更多點取消「對沖」安排及「政府資助計劃」詳情和有關計算方法，歡迎瀏覽專題網站<https://www.op.labour.gov.hk/tc/main.html>，或者使用網站內的計算工具「計得掂」！