

## 常见问题

### [雇主篇](#) | [见习生篇](#)

#### 雇主篇：

**1. 雇主资格其中一项条件是要有与政府或私人机构签订为期不少于一年的树木检查及 / 或树木工作相关的合约，然而部分树艺公司为分判商，与政府并无直接合约关系，该分判商是否可以符合要求成为合资格雇主？**

雇主只要证明相关的合约为期不少于一年的，不论是与私人机构或政府(或其承办商)签订，均视为符合此项条件。

**2. 每间公司雇用的见习生人数有否上限？**

每间公司可雇用的见习生人数不设上限，但不能超出合资格导师与见习生的比例上限。树艺师/树木风险评估员 / 树木工作监督导师与见习生之比例最高为 1:4。如雇主安排助理导师协助培训，助理导师与树艺师见习生、树木风险评估员见习生或树木工作监督之比例最高为 1:2，换言之于导师及助理导师共同指导的树艺师见习生、树木风险评估员见习生或树木工作监督见习生之比例则最高为 2:6。

而攀树员/攀树及链锯操作员见习生导师与见习生的比例最高则为 1:3。如雇主安排助理导师协助培训，助理导师与攀树员见习生或攀树及链锯操作员见习生之比例最高为 1:1，因此导师及助理导师共同指导的攀树员见习生或攀树及链锯操作员见习生之比例则最高为 2:4。

若某公司有两名符合树艺师见习生/ 树木风险评估员见习生 / 树木工作监督见习生导师资格的导师，该公司便可雇用 8 名树艺师见习生/ 树木风险评估员见习生 / 树木工作监督见习生。在两名符合资格的导师及两名符合资格的助理导师共同指导下，该公司便可雇用 12 名树艺师见习生/ 树木风险评估员见习生 / 树木工作监督见习生，如此类推。

详情可参考计划架构文件第 5.6.6 及 5.6.7 段。

**3. 雇主的现有的雇员是否可以参加见习生计划成为见习生？**

符合见习生计划下见习生资格要求的雇员可以参加，但申请须由雇主提出并经议会/学院审批。

**4. 计划对培训导师在现职公司的工作年资有否要求？是否必须为全职员工？**

本计划对培训导师于现职公司的工作年资没有指定要求，担任树艺师见习生/ 树木风险评估员见习生 / 树木工作监督见习生的导师须具有不少于 7 年从事树木护养、树木风险评估及管理的经验，担任攀树员见习生/攀树及链锯操作员见习生的导师须具有不少于 3 年从事树木护养及攀爬经验。

培训导师必须为全职方式及月薪直接聘用（详情请参阅《雇佣条例》第 57 章连续性合约的定义），并符合相关见习生计划内对导师的其他资历要求包括学术、专业资格等条件及与见习生的比例。雇主须确保见习生在培训期间任何时段均获安排合格的导师进行培训。培训导师的更替必须获得议会/学院同意。

**5. 如导师同时拥有成为树艺师和攀树员见习生导师的资格，能否兼任两者导师？**

若导师所属的公司分别符合作为聘请树艺师见习生/ 树木风险评估员见习生 / 树木工作监督见习生及攀树员见习生/攀树及链锯操作员见习生公司的资格要求，在导师与树艺师见习生/ 树木风险评估员见习生 / 树木工作监督见习生之比例为最高 1:4 及与攀树员见习生/攀树及链锯操作员见习生之比例为最高为 1:3 的要求下，该导师如兼任两类工种的导师，比例最高只可为 2 名树艺师见习生和 2 名攀树员见习生。

如雇主安排助理导师协助培训，而培训导师及助理导师同时符合工种(一)及(二)见习生培训导师的资历要求，于导师及助理导师共同指导下，比例最高为 3 名树艺师见习生/树木风险评估员见习生/树木工作监督见习生和 3 名攀树员见习生/攀树及链锯操作员见习生。

详情可参考计划架构文件第 5.6.9 段。

**6. 同一名培训导师能否为不同公司的见习生提供培训？**

为确保见习生有适当和足够的指导，每名培训导师只可为其所属的公司的见习生提供培训，不能兼任其他公司的培训导师。议会/学院会记录本计划下所有见习生及培训导师的数据，并进行检视，违规的雇主可能会被取消培训津贴。

**7. 如培训导师在培训期间离职，雇主公司的员工中没有合格的培训导师，议会/学院将有何安排？**

如培训导师在培训期间离职，雇主须于获离职通知后立即通知议会/学院，申请转换培训导师。若雇主公司的员工中没有合格的培训导师，见习生之培训期会被暂时停止，培训津贴亦会以培训导师的离职日开始暂停发放。若雇主未能在获离职通知后 3 个月内聘请合格的员工填补培训导师空缺，培训计划会被终止。见习生须自行选择留任原雇主，直至新培训导师上任，或转职至合格的新雇主，以完成培训，而培训真空期不可多于 9 个月，否则已完成的培训将作废。

**8. 如雇用应届准毕业生，但其毕业证书或证明文件尚未发出，雇主是否仍可参加计划？**

雇主仍可参加计划，但须在补交见习生毕业证书或证明文件后方可申请发还培训津贴。若见习生最后未能成功毕业，是项参与计划的申请会被取消，雇主将不会获得任何培训津贴的发还。

**9. 雇主须支付见习生实力巩固训练课程的费用吗？**

实力巩固训练课程为见习生计划训练内容之一，由议会/学院或其指定机构或组织举办，雇主毋须支付费用。唯雇主必须允许见习生出席实力巩固训练课程，并如工作日一般向见习生支付薪金。

议会/学院将提供见习生出席训练课程的纪录予雇主，以跟进无理缺席。

**10. 若见习生于培训期间考获相关专业资格，见习生是否能获发奖金，雇主是否仍可获发还培训津贴？**

见习生必须完成指定培训期及通过培训评核，在培训期间或在完成培训后 1 年内考获相关专业资格均可以分段形式申请奖金。详情可参考计划架构文件第 5.11 段。

除非见习生在培训期间离职，否则雇主仍可获发还培训津贴。

**11. 如见习生在培训期内离职，未能完成整个培训期，雇主能否获发还培训津贴？**

如见习生在培训期间离职或被雇主解雇，雇主必须立即通知议会/学院。若雇主 / 见习生退出计划而有合理解释，并为议会/学院接受，议会/学院将依照见习生最后一个工作日，按比例发还培训津贴予雇主。

**12. 雇员可否同时参与成为树艺师见习生/树木风险评估员见习生/树木工作监督见习生及攀树员见习生/攀树及链锯操作员见习生？**

为确保有适当和足够的培训，雇员不能同时参与成为多于一项工种的见习生。

如攀树员见习生在培训期间有意成为攀树及链锯操作员见习生，须于完成培训前至少一个月向议会/学院递交相关申请。

见习生篇：

**1. 如何参与见习生计划？**

本计划采用「先聘请、后培训」方式，由雇主提出申请。雇主亦须获得雇员同意，方可申请。

**2. 若现时尚未获发毕业证书，应届准毕业生是否符合参加资格？**

应届准毕业生仍可参加计划，但须在补交见习生毕业证书或证明文件后方可申请发还培训津贴。若见习生最后未能成功毕业，是项参与计划的申请会被取消，雇主将不会获得任何培训津贴的发还。

**3. 雇员可否同时参与成为树艺师见习生/树木风险评估员见习生/树木工作监督见习生及攀树员见习生/攀树及链锯操作员见习生？**

为确保有适当和足够的培训，雇员不能同时参与成为多于一项工种的见习生。

如攀树员见习生在培训期间有意成为攀树及链锯操作员见习生，须于完成培训前至少一个月向议会/学院递交相关申请。

#### **4. 议会/学院会如何跟进见习生的培训进度？**

本见习生计划已拟定了培训方案，见习生须于培训期内达到方案内容要求的水平，雇主及导师必须提供适当及充足的培训，协助见习生达到培训方案中不同领域所规定的能力水平。见习生须每月提交进度报告，议会/学院每年进行最少 3 次探访或实地巡查或电话访问，向见习生和导师了解培训进度，以确保培训妥善进行。此外，见习生须在培训期间参与由议会/学院或其指定机构或组织举办的实力巩固训练课程，亦须出席期中及终期评核，并在终期评核取得合格成绩，方可视为完成培训。

#### **5. 见习生是否需要支付实力巩固训练课程的费用？**

实力巩固训练课程为见习生计划训练内容之一，由议会/学院或其指定机构或组织举办，见习生毋须支付费用。雇主需允许见习生出席实力巩固训练课程，并如工作日一般向见习生支付薪金。

#### **6. 若见习生在培训期间转到另一间公司工作，可否在新公司完成余下的培训吗？**

见习生可于培训期内转职至另一位雇主乙次。惟该雇主须向议会 / 学院递交新的申请并为议会 / 学院所接受，见习生方可继续进行未完成的培训，而雇主亦只可申请余下培训期的津贴。

见习生须于离职后 6 个月内转职至新雇主方可继续未完成的培训，否则已完成的培训将被作废，而见习生亦不能再次申请同一工种类别的培训。树艺师见习生、树木风险评估员见习生和树木工作监督见习生会视为同一的工种类别。同样地，攀树员见习生和攀树及链锯操作员见习生也会视为同一的工种类别。此项安排亦适合于获原有雇主重聘的见习生。

#### **7. 若见习生于培训期间考获相关专业资格，见习生是否能获发奖金？**

见习生必须完成整个培训期及通过培训评核，在培训期间或在完成培训后 1 年内考获相关专业资格，方可申领相关奖金。除非见习生在培训期间离职，否则雇主仍可获发还培训津贴。

有关以分段形式申请奖金的资料，请参考计划架构文件第 5.11 段。