

常見問題

[僱主篇](#) | [見習生篇](#)

僱主篇：

1. 僱主資格其中一項條件是要有與政府或私人機構簽訂為期不少於一年的樹木檢查及 / 或樹木工作相關的合約，然而部分樹藝公司為分判商，與政府並無直接合約關係，該分判商是否可以符合要求成為合資格僱主？

僱主只要證明相關的合約為期不少於一年，不論是與私人機構或政府(或其承辦商)簽訂，均視為符合此項條件。

2. 每間公司僱用的見習生人數有否上限？

每間公司可僱用的見習生人數不設上限，但不能超出合資格導師與見習生的比例上限。樹藝師/樹木風險評估員 / 樹木工作監督導師與見習生之比例最高為 1:4。如僱主安排助理導師協助培訓，助理導師與樹藝師見習生、樹木風險評估員見習生或樹木工作監督之比例最高為 1:2，換言之於導師及助理導師共同指導的樹藝師見習生、樹木風險評估員見習生或樹木工作監督見習生之比例則最高為 2:6。

而攀樹員/攀樹及鏈鋸操作員見習生導師與見習生的比例最高則為 1:3。如僱主安排助理導師協助培訓，助理導師與攀樹員見習生或攀樹及鏈鋸操作員見習生之比例最高為 1:1，因此導師及助理導師共同指導的攀樹員見習生或攀樹及鏈鋸操作員見習生之比例則最高為 2:4。

若某公司有兩名符合樹藝師見習生/ 樹木風險評估員見習生 / 樹木工作監督見習生導師資格的導師，該公司便可僱用 8 名樹藝師見習生/ 樹木風險評估員見習生 / 樹木工作監督見習生。在兩名符合資格的導師及兩名符合資格的助理導師共同指導下，該公司便可僱用 12 名樹藝師見習生/ 樹木風險評估員見習生 / 樹木工作監督見習生，如此類推。

詳情可參考計劃架構文件第 5.6.6 及 5.6.7 段。

3. 僱主的現有的僱員是否可以參加見習生計劃成為見習生？

符合見習生計劃下見習生資格要求的僱員可以參加，但申請須由僱主提出並經議會/學院審批。

4. 計劃對培訓導師在現職公司的工作年資有否要求？是否必須為全職員工？

本計劃對培訓導師於現職公司的工作年資沒有指定要求，擔任樹藝師見習生/ 樹木風險評估員見習生 / 樹木工作監督見習生的導師須具有不少於 7 年從事樹木護養、樹木風險評估及管理的經驗，擔任攀樹員見習生/攀樹及鏈鋸操作員見習生的導師須具有不少於 3 年從事樹木護養及攀爬經驗。

培訓導師必須為全職方式及月薪直接聘用（詳情請參閱《僱傭條例》第 57 章連續性合約的定義），並符合相關見習生計劃內對導師的其他資歷要求包括學術、專業資格等條件及與見習生的比例。僱主須確保見習生在培訓期間任何時段均獲安排合資格的導師進行培訓。培訓導師的更替必須獲得議會/學院同意。

5. 如導師同時擁有成為樹藝師和攀樹員見習生導師的資格，能否兼任兩者導師？

若導師所屬的公司分別符合作為聘請樹藝師見習生/ 樹木風險評估員見習生 / 樹木工作監督見習生及攀樹員見習生/攀樹及鏈鋸操作員見習生公司的資格要求，在導師與樹藝師見習生/ 樹木風險評估員見習生 / 樹木工作監督見習生之比例為最高 1:4 及與攀樹員見習生/攀樹及鏈鋸操作員見習生之比例為最高為 1:3 的要求下，該導師如兼任兩類工種的導師，比例最高只可為 2 名樹藝師見習生和 2 名攀樹員見習生。

如僱主安排助理導師協助培訓，而培訓導師及助理導師同時符合工種(一)及(二)見習生培訓導師的資歷要求，於導師及助理導師共同指導下，比例最高為 3 名樹藝師見習生/樹木風險評估員見習生/樹木工作監督見習生和 3 名攀樹員見習生/攀樹及鏈鋸操作員見習生。

詳情可參考計劃架構文件第 5.6.9 段。

6. 同一名培訓導師能否為不同公司的見習生提供培訓？

為確保見習生有適當和足夠的指導，每名培訓導師只可為其所屬的公司的見習生提供培訓，不能兼任其他公司的培訓導師。議會/學院會記錄本計劃下所有見習生及培訓導師的資料，並進行檢視，違規的僱主可能會被取消培訓津貼。

7. 如培訓導師在培訓期間離職，僱主公司的員工中沒有合資格的培訓導師，議會/學院將有何安排？

如培訓導師在培訓期間離職，僱主須於獲離職通知後立即通知議會/學院，申請轉換培訓導師。若僱主公司的員工中沒有合資格的培訓導師，見習生之培訓期會被暫時停止，培訓津貼亦會以培訓導師的離職日開始暫停發放。若僱主未能在獲離職通知後 3 個月內聘請合資格的員工填補培訓導師空缺，培訓計劃會被終止。見習生須自行選擇留任原僱主，直至新培訓導師上任，或轉職至合資格的新僱主，以完成培訓，而培訓真空期不可多於 9 個月，否則已完成的培訓將作廢。

8. 如僱用應屆準畢業生，但其畢業證書或證明文件尚未發出，僱主是否仍可參加計劃？

僱主仍可參加計劃，但須在補交見習生畢業證書或證明文件後方可申請發還培訓津貼。若見習生最後未能成功畢業，是項參與計劃的申請會被取消，僱主將不會獲得任何培訓津貼的發還。

9. 僱主須支付見習生實力鞏固訓練課程的費用嗎？

實力鞏固訓練課程為見習生計劃訓練內容之一，由議會/學院或其指定機構或組織舉辦，僱主毋須支付費用。唯僱主必須允許見習生出席實力鞏固訓練課程，並如工作日一般向見習生支付薪金。

議會/學院將提供見習生出席訓練課程的紀錄予僱主，以跟進無理缺席。

10. 若見習生於培訓期間考獲相關專業資格，見習生是否能獲發獎金，僱主是否仍可獲發還培訓津貼？

見習生必須完成指定培訓期及通過培訓評核，在培訓期間或在完成培訓後 1 年內考獲相關專業資格均可以分段形式申請獎金。詳情可參考計劃架構文件第 5.11 段。

除非見習生在培訓期間離職，否則僱主仍可獲發還培訓津貼。

11. 如見習生在培訓期內離職，未能完成整個培訓期，僱主能否獲發還培訓津貼？

如見習生在培訓期間離職或被僱主解僱，僱主必須立即通知議會/學院。若僱主 / 見習生退出計劃而有合理解釋，並為議會/學院接受，議會/學院將依照見習生最後一個工作日，按比例發還培訓津貼予僱主。

12. 僱員可否同時參與成為樹藝師見習生/樹木風險評估員見習生/樹木工作監督見習生及攀樹員見習生/ 攀樹及鏈鋸操作員見習生？

為確保有適當和足夠的培訓，僱員不能同時參與成為多於一項工種的見習生。

如攀樹員見習生在培訓期間有意成為攀樹及鏈鋸操作員見習生，須於完成培訓前至少一個月向議會/學院遞交相關申請。

見習生篇：

1. 如何參與見習生計劃？

本計劃採用「先聘請、後培訓」方式，由僱主提出申請。僱主亦須獲得僱員同意，方可申請。

2. 若現時尚未獲放畢業證書，應屆準畢業生是否符合參加資格？

應屆準畢業生仍可參加計劃，但須在補交見習生畢業證書或證明文件後方可申請發還培訓津貼。若見習生最後未能成功畢業，是項參與計劃的申請會被取消，僱主將不會獲得任何培訓津貼的發還。

3. 僱員可否同時參與成為樹藝師見習生/樹木風險評估員見習生/樹木工作監督見習生及攀樹員見習生/ 攀樹及鏈鋸操作員見習生？

為確保有適當和足夠的培訓，僱員不能同時參與成為多於一項工種的見習生。

如攀樹員見習生在培訓期間有意成為攀樹及鏈鋸操作員見習生，須於完成培訓前至少一個月向議會/學院遞交相關申請。

4. 議會/學院會如何跟進見習生的培訓進度？

本見習生計劃已擬定了培訓方案，見習生須於培訓期內達到方案內容要求的水平，僱主及導師必須提供適當及充足的培訓，協助見習生達到培訓方案中不同領域所規定的能力水平。見習生須每月提交進度報告，議會/學院每年進行最少 3 次探訪或實地巡查或電話訪問，向見習生和導師了解培訓進度，以確保培訓妥善進行。此外，見習生須在培訓期間參與由議會/學院或其指定機構或組織舉辦的實力鞏固訓練課程，亦須出席期中及終期評核，並在終期評核取得合格成績，方可視為完成培訓。

5. 見習生是否需要支付實力鞏固訓練課程的費用？

實力鞏固訓練課程為見習生計劃訓練內容之一，由議會/學院或其指定機構或組織舉辦，見習生毋須支付費用。僱主需允許見習生出席實力鞏固訓練課程，並如工作日一般向見習生支付薪金。

6. 若見習生在培訓期間轉到另一間公司工作，可否在新公司完成餘下的培訓嗎？

見習生可於培訓期內轉職至另一位僱主乙次。惟該僱主須向議會 / 學院遞交新的申請並為議會 / 學院所接受，見習生方可繼續進行未完成的培訓，而僱主亦只可申請餘下培訓期的津貼。

見習生須於離職後 6 個月內轉職至新僱主方可繼續未完成的培訓，否則已完成的培訓將被作廢，而見習生亦不能再次申請同一工種類別的培訓。樹藝師見習生、樹木風險評估員見習生和樹木工作監督見習生會視為同一的工種類別。同樣地，攀樹員見習生和攀樹及鏈鋸操作員見習生也會視為同一的工種類別。此項安排亦適合於獲原有僱主重聘的見習生。

7. 若見習生於培訓期間考獲相關專業資格，見習生是否能獲發獎金？

見習生必須完成整個培訓期及通過培訓評核，在培訓期間或在完成培訓後 1 年內考獲相關專業資格，方可申領相關獎金。除非見習生在培訓期間離職，否則僱主仍可獲發還培訓津貼。

有關以分段形式申請獎金的資料，請參考計劃架構文件第 5.11 段。