

立法會

公務員及資助機構員工事務委員會

二零零零年十月三十日會議

公務員管理簡介

公務員事務局的主要工作目標是確保政府擁有一支誠實、可靠、有效率和為市民提供優質服務的公務員隊伍。

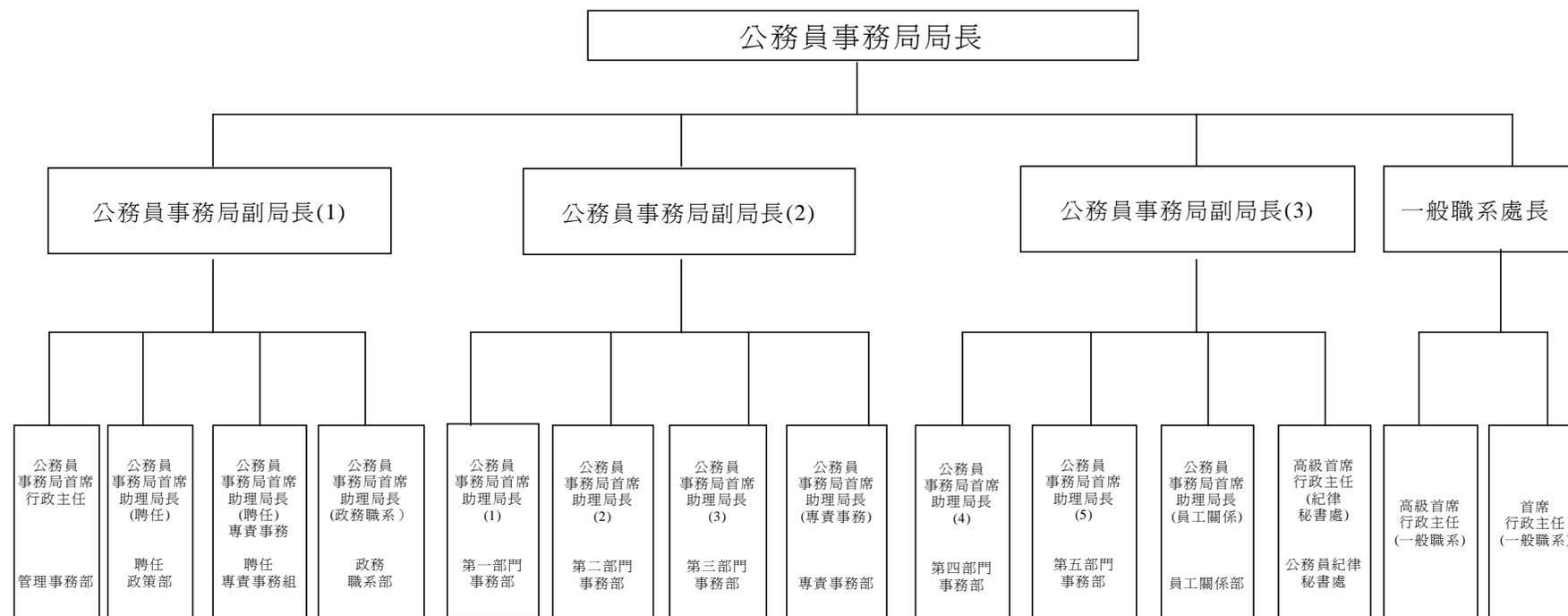
2. 公務員事務局局長下，有三位副局長及一位一般職系處長。詳情請參閱附件甲之組織表。

3. 公務員事務局局長轄下有兩個執行機構，分別為法定語文事務署及公務員培訓處，前者負責制定及推行公事上使用中英雙語的政策，後者設計及提供為在職公務員而設的管理，語言，資訊科技及職業訓練和中國研讀課程。

4. 有關公務員事務局的各项主要工作範疇及一些重要政策的最新發展，請參閱附件乙之簡介。

公務員事務局  
二零零零年十月

# 公務員事務局組織圖



## 公務員管理簡介

### 目錄

	頁
管理公務員隊伍：概覽	1
獨立諮詢組織	2
公務員的聘任	3 – 4
公務員的聘用條款與入職制度	5 – 8
公務員體制改革	9 – 10
公務員薪酬制度	11 – 13
公務員表現管理制度檢討	14
公務員附帶福利	15
公務員的行為和紀律	16 – 17
員工關係	18 – 19
公務員退休政策	20 – 21
一般職系人員的管理	22
公務員培訓發展	23 – 24
法定語文的應用情況	25 - 26



## 管理公務員隊伍：概覽

有關公務員的管理，主要受三份重要文件所規限：《公務人員（管理）命令》、《公務人員（紀律）規例》和《公務員事務規例》。

2. 《公務人員（管理）命令》（《命令》）是行政長官參照行政會議的意見，於一九九七年七月根據《基本法》第四十八（四）條制定的。《命令》列明，行政長官有權根據該命令聘任、解僱和紀律處分公務人員（《基本法》稱呼公務員的用語）、處理公務人員的申訴、制定紀律規例，以及把某些權力和職務轉授他人。這些規定，大部分都是改編自一九九七年七月一日之前在本港施行的《英皇制誥》和《殖民地規例》中相應的條文。制定該《命令》使管理公務員方面的基本架構得以延續。

3. 《公務人員（紀律）規例》（《規例》）是根據《命令》而制定的，並規管紀律處分的事宜及解僱公務員的程序。除了部分須受各有關條例管限其紀律的公務人員（主要是紀律部隊員佐級人員）外，該規例適用於其餘大部分公務人員。《命令》及《規例》已於二零零零年修訂，以實施簡化紀律程序的有關安排。

4. 《公務員事務規例》是行政長官制定或授權制定的行政規例。這套規例詳列了公務人員的聘用條款和服務條件，以及在紀律和工作表現方面應該符合的標準，是管職雙方在公務員的日常管理上主要的參考依據。公務員事務局會發出各種通告及通函，以對各條規例作出補充和闡釋。公務員事務局局長獲得授權，可以修訂、補充、施行、解釋和批准豁免遵行《公務員事務規例》。

## 獨立諮詢組織

### 公務員敘用委員會

公務員敘用委員會於一九五零年成立，是根據香港法例第 93 章《公務員敘用委員會條例》成立的獨立法定機構。委員會的職責是就公務員的聘用、晉升和紀律事宜，向行政長官提供意見。根據《公務員敘用委員會條例》規定，委員會須有主席一名，委員人數不得少於兩名或多於八名，全部均由行政長官委任。現時委員會的主席為鮑文先生，委員人數共八名。

公務員的薪俸及服務條件事宜，是由其他三個獨立組織向政府提供意見。

### 首長級薪俸及服務條件常務委員會

2. 首長級薪俸及服務條件常務委員會的職責是經常檢討首長級的結構以及該級人員的服務條件。該委員會的主席為利漢釗先生，並有四名非官方的委員。

### 公務員薪俸及服務條件常務委員會

3. 公務員薪俸及服務條件常務委員會於一九七九年一月成立，負責就有關非首長級公務員(不包括司法人員及紀律職系人員)薪俸、服務條件及薪酬結構的原則和措施，向政府提出意見。薪常會現由楊家聲先生擔任主席，其成員共有七人，全部屬於非官方人士。

### 紀律人員薪俸及服務條件常務委員會

4. 紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)是獨立的諮詢組織，成立於一九八九年，負責就有關紀律人員的薪酬和服務條件事宜，向行政長官提交意見。紀常會的主席為劉健儀議員，並有七名非官方的委員。紀常會共有三個常設小組委員會，即一般紀律人員小組委員會、廉政公署人員小組委員會和警務人員小組委員會，各由一名紀常會員出任主席。

# 公務員的聘任

## 引言

香港公務員的聘任政策是建基於**公開及公平競爭的原則**。公務員職位空缺，都通過富競爭性的遴選過程，以揀選最優秀而合乎資格的應徵者來填補。我們的宗旨是「用人以才」。

## 招聘

2. 公務員基本職級的空缺，通常以招聘的方式來填補。當晉升職級出現空缺時，除了可以晉升的方式來填補外，在必須及有充分理據的情況下（例如必須引入在職系中缺乏的外界技能及專門知識，或沒有合乎資格及合適的人員可以晉升時），這些空缺亦可以招聘的方式來填補。招聘的對象可以是公務員隊伍內其他職系的合適人選（在職轉任），或公務員隊伍以外的人選（公開招聘）。職位空缺資料會透過內部職位空缺通告發放，或刊登於本地報章或互聯網上。

3. 所有申請人必須符合基本入職要求方會獲得考慮。每一職系及職級的入職要求一般都是因應有關職系/職級的工作需要，而就學歷、專業資格、專門技能、工作經驗、語文能力及其他的質素或品性等要求，作出釐定。在釐定學歷及專業資歷的時候，通常會以香港教育制度以下所頒授的學歷/資歷作為標準。持有在香港以外所頒授的學歷/資歷的人士，亦可申請。但他們的申請只會在其所持的學歷/資歷被評審為與入職要求相若時，才會獲考慮。

4. 符合入職要求的申請人，要通過富競爭性的遴選過程。申請人或須通過筆試或其他技能測驗，以證明有關技能達致一定水平並可勝任工作，或用以決定申請人的優先次序名單，才會被邀請參加面試。就個別公務員職系而言，遴選委員會會以申請人的才能及表現來進行挑選。招聘的職位若屬公務員敍用委員會的管轄範圍以內，則聘任的建議必須事先徵詢該委員會的意見，以確保招聘過程公平及公正。獲選者亦須通過其他招聘程序，包括體格檢驗及操守審查等，以確保他們適合受聘。

## 晉升

5. 公務員職系中較高職級的空缺（晉升職級），通常以晉升的方式來填補。這些空缺，是提升職系中較低職級的人員來填補。公務員的晉升，是以有關人員的品格、能力、經驗及晉升職位所要求的學歷或資歷所決定。晉升並非長期服務的回報。獲晉升的人員，一定要是最優秀的人員，並且有能力應付較高級職位的工作。只有在其他因素未能分辨出最優異和最合適的人選時，年資才會被考慮。所有符合資格的人員，不論屬於何種聘用條款，都會在相同的標準下，獲得考慮。

6. 我們在晉升過程中強調公平和高透明度。所有符合資格的人員均會獲通知晉升選拔工作的開展，並會由職系中高級人員組成的晉升選拔委員會考慮。凡晉升人員至公務員敘用委員會管轄下的職位或首長級職位，公務員敘用委員會及公務員事務局可以派遣觀察員監察晉升選拔委員會的工作。晉升的職位若是在公務員敘用委員會管轄範圍以內，晉升建議必須徵詢該委員會意見。

## 聘任政策及條件

7. 爲了應付長遠需要，政府致力建立一支兩文三語（通曉中英文，能操廣東話、普通話及英語）的公務員隊伍。因此，自一九九五年八月一日起，所有公務員職系在招聘人員時，都必須訂立所需的中文及英文水準。

8. 根據《基本法》第九十九條，在一九九七年七月一日或以後新聘的公務員，必須是永久性居民。但在《基本法》第九十九條及第一百零一條另有規定者則不在此限。例如，《基本法》第一百零一條規定，香港特別行政區政府在必要時可從香港特別行政區以外聘請合格人員擔任專門或技術職務。

9. 作爲香港最大的僱主，政府致力聘用殘疾人士，希望能透過工作幫助殘疾人士重新投入社會。我們致力確保殘疾人士得到公平機會，使他們與其他申請人同獲考慮。殘疾人士在申請政府職位時，只要符合受聘條件，便會自動獲得面試機會。部門如果確認該殘疾人士適合受僱於所申請的職位，則會適當地優先考慮聘用他們。

## 公務員的聘用條款與入職制度

### 本地與海外條款

在一九九九年以前，獲政府聘用的應徵者分「本地」和「海外」(或「非本地」)兩類人士，而兩者分別是按本地條款和按海外條款受聘，享有不同的服務條件。基於歷史原因，海外條款包括較佳的房屋福利、較高的假期賺取率和較多的度假旅費，讓海外人員能定居香港，及與原居地親人重聚。

2. 政府的一貫政策，是希望盡量聘用一班視政府工作為長期事業的公務員。因此，本地應徵者通常會獲長期聘用，並在退休後享有退休金(「**本地長俸條款**」)。新聘人員通常須先經過一段試用期(一般為期兩年)，才會獲確實聘用為常額編制人員。

3. 除了本地長俸條款外，政府部門會在需要時，按合約條款聘用本地應徵者(「**本地合約條款**」)，例如當有關職級在招聘合適的應徵者時出現困難，又或是因特別的職務需要而只須在固定期限內聘用人員。合約有固定期限(可長達三年)，合約人員於約滿後可享有一筆酬金，酬金數目通常佔該人員在合約期內所賺取的基本薪金總額的一個百分比。

4. 另一方面，為落實公務員本地化政策，政府由一九八五年三月二十八日起，已停止按**海外長俸條款**聘用海外應徵者，他們只會按**本地合約條款**受聘。在上述日期前受聘的在職海外合約人員，可在一九九二年六月三十日前，申請轉按海外長俸條款受聘，但部門在批准有關申請時，必須確定在未來五年內，不甚可能有符合資格及合適的本地替代人選。自此，政府已不再批准按海外長俸條款聘任人員。

### 劃一聘用條款

5. 隨著時代的轉變，保留兩套不同的條款(即本地條款和海外條款)以招聘和保留人員的需要已日漸減少。在諮詢員方後，當局於一九九九年一月一日實施了一套劃一聘用條款及服務條件(「**劃一條款**」)，以取代本地與海外有別的服務條件。自此，所有新入職人員，不論是否本地應徵者，均以相同的一套聘用條款受聘(「**劃一長俸條款**」及「**劃一合約條款**」)，在職人員則繼續以原有的聘用條款及服務條件受聘。

## 按月聘用條款

6. 按月聘用條款主要適用於第一標準薪級表職位的人員(主要是負責體力工作的初級人員)。按月聘用條款的聘任，可以給予一個月通知而終止。按這類條款受聘的人員，如符合香港退休金法例的有關條件，亦可享有退休金。

## 新入職制度與聘用條款

7. 公務員體制改革的其中一部分，是推行一套新入職制度及新的聘用條款，以達致在公務員聘任制度引入更大靈活性的目標。改革的目的是在制度的穩定性及靈活性中取得合理平衡，以便在公務員架構的各層次吸納最佳人選。另一方面，改革可以使制度與時並進，配合外界環境的急劇發展和轉變。

8. 自公務員體制改革於一九九九年三月開始以來，政府就新入職制度及聘用條款制訂了多項詳細建議，向員方及其他諮詢組織進行諮詢。在制訂建議時，我們遵照公務員體制改革的「穩中求變」及「循序漸進」的原則，並充分考慮各部門和職系的運作需求及管理需要。諮詢完成後，政府於二零零零年六月一日為新入職公務員實施新入職制度及新聘用條款和服務條件。

9. 在新入職制度下，新入職人員會首先于試用期內受聘，然後再以固定條款聘用，經此兩階段後，才會獲考慮以長期條款受聘。這制度的目的是提供機會予新入職人員證明適合續聘，以及讓管方觀察他在職系發展的潛質和能力。對於那些有興趣繼續任職公務員，並已證明適合在職系發展的新入職人員，政府會根據有關職系的招聘政策，按更具保障的條款長期聘用，以便挽留人才。

10. 具體上，大多數公務員職系會採用一套基本入職制度，即新入職人員首先以新試用條款受聘，一般為期三年。圓滿地完成試用期後，該人員會獲考慮通過試用關限及按新合約條款在固定期限內續聘(可長達三年)。圓滿地完成合約條款聘用後，若該人員符合在職系長期發展的有關準則及要求，便可以按當時適用的長期聘用條款受聘。

11. 新入職制度給予各職系靈活性，制訂招聘政策和建議修訂基本入職制度，以配合管理需要或運作需求。例如政務職系要求對新入職人員的潛質和能力有更嚴謹的觀察，因此只會當有關人員晉升至高級政務主任的職級時，才會獲考慮按長期條款聘用。另一方面，紀律部隊表示，由於有保安及穩定的要求，以及需要人員忠誠及全力以赴地執行有危險的職務，部隊特別需要長期受聘的人員。因此，所有紀律人員職系會在新入職人員圓滿完成三年試用期後，直接以當時適用的長期條款受聘。

12. 新的試用條款及合約條款不會享有長俸，但會符合在二零零零年十

二月起生效的全港性強制性公積金（強積金）制度。政府已聘請顧問，為按新長期條款受聘的人員，研究設立以公積金計劃為基礎的新退休福利制度的可行性。

13. 新入職制度只適用於二零零零年六月一日以後受聘的新入職人員，現職公務員不會受影響，他們在晉升或轉任時，只要沒有中斷服務，便可以保留原有的聘用條款及服務條件。

14. 按各種條款聘用的公務員數目的分項數字，載列於附錄。

## 公務員實際員額（截止二零零零年七月一日）

	首長級人員	高級管理人員/ 專業人員	其他	總數
本地常額及可享退休金條款	1 090 [51] <sup>1</sup> (85.9%) <sup>2</sup>	3 061 [62] (92.4%)	155 123 [19] (86.0%)	<b>159 274</b> <b>[132]</b> <b>(86.2%)</b>
本地合約條款	30 {23} <sup>3</sup> (2.4%)	55 {28} (1.7%)	633 {27} (0.4%)	<b>718</b> <b>{78}</b> <b>(0.4%)</b>
退休後以本地合約條款重行聘用 <sup>4</sup>	29 (2.3%)	43 (1.3%)	1 631 (0.9%)	<b>1 703</b> <b>(0.9%)</b>
本地按月聘用條款或其他各式條款	3 (0.2%)	7 (0.2%)	20 739 (11.5%)	<b>20 749</b> <b>(11.2%)</b>
海外常額及可享退休金條款	103 (8.1%)	83 (2.5%)	30 (0.0%)	<b>216</b> <b>(0.1%)</b>
海外合約條款	10 (0.8%)	60 (1.8%)	347 (0.2%)	<b>417</b> <b>(0.2%)</b>
退休後按海外合約條款重行聘用 <sup>5</sup>	2 (0.2%)	1 (0.0%)	-	<b>3</b> <b>(0.0%)</b>
劃一常額及可享退休金條款	-	-	1397 (0.8%)	<b>1 397</b> <b>(0.8%)</b>
劃一合約條款	2 (0.2%)	1 (0.0%)	264 (0.1%)	<b>267</b> <b>(0.1%)</b>
劃一按月聘用條款或其他各式條款	-	-	107 (0.1%)	<b>107</b> <b>(0.1%)</b>
<b>總數</b>	<b>1 269</b> <b>(100%)</b>	<b>3 311</b> <b>(100%)</b>	<b>180 271</b> <b>(100%)</b>	<b>184 251</b> <b>(100%)</b>

註：

- [ ] 表示由本地模式合約條款而轉按本地長俸條款受聘的前海外人員數目。行中數字已將 [ ] 內數目計算在內。
- ( ) 表示總數的百分比。這些百分比的總和也許因約數而有些微偏差。
- { } 表示擁有香港永久性居民身分，並已轉按本地模式合約條款受聘的前海外人員數目。行中數字已將 { } 內數目計算在內。
- 退休後重行受僱的本地人員適用的合約條款。
- 退休後重行受僱的海外人員適用的合約條款。
- 截至二零零零年七月一日，還沒有人員按新的聘用條款（即新試用條款或新合約條款）受聘。

# 公務員體制改革

## 背景

在一九九九年三月，我們發表《公務員體制改革諮詢文件》。主要的目的是推出各項建議革新公務員管理體制，務求令制度更靈活，讓我們作好準備以面對和回應社會的變遷和市民的訴求。根據第一階段諮詢的回應，我們在各政策範疇上鈎劃更詳細的建議，透過工作小組與職方代表以及部門／職系管理層展開詳盡商討，使一系列的建議得以陸續推行。

## 實施改革建議

2. 在推行《公務員體制改革》上，我們已如期在十八個月內落實多項措施。重點如下-

- 為使我們的薪酬基準更貼近私營機構，我們已為文職職系及紀律部隊實施新入職薪酬水平，生效日期為二零零零年四月一日。新的入職薪酬適用於所有新聘人員及內部轉職人員。
- 在二零零零年六月一日我們為新聘員工制定一套新的附帶福利條件，包括修訂假期賺取率、度假旅費福利新安排及非實報實銷的房屋福利。
- 我們亦為新聘人員制定新入職制度及聘用條款，並在二零零零年六月一日生效。這套新條款可以使我們的聘任制度更具靈活性。
- 在二零零零年四月我們引進精簡紀律處分程序的措施，並設立獨立的秘書處以持平及公正的態度集中處理紀律個案。
- 我們已發出指引闡述須嚴格執行給予增薪的規定，並對工作表現未達標準的員工須加強引用《公務員事務規例》有關暫停及延期發放增薪的條例。指引在二零零零年十月一日生效。我們會監察上述指引推行的情況。
- 我們引入補償退休計劃，讓個別按常額及可享退休金條款聘用的首長級公務員提早退休，以助改善政府機構組織。我們已公布有關計劃的詳細程序，並會監察計劃實施的情況。
- 我們已為指定的 59 個人手過剩或預期人手過剩的職系制定自願退休計劃。我們在七月推出這項計劃，截止申請日期為二零零零年十月三日，已約有一萬一千名員工在截止前遞交申請。

我們現正處理有關的申請，我們會確保計劃能妥當地施行，而不會影響我們的服務。

3. 爲了達到控制公務員編制的目的，由公務員事務局局長及庫務局局長共同擔任主席的聯合委員會已研究過各局／部門提出在二零零零至零一年度的人力計劃及招聘人手申請。由於有些服務必須由公務員提供，不能由其他服務機構代替，聯合委員會截至二零零零年九月十五日，已例外批准 30 個職系在二零零零至零一年度從外間招聘人手，填補 920 個職位。新的入職薪酬、新的入職制度及聘用條款、新的附帶福利條件均適用於這些新聘人員。

### **跟進尙待發展的改革建議**

4. 此外，我們尙有數項需時較長才可推行的改革建議，包括-

- 在我們的制度內逐步引入工作表現獎勵元素，以獎勵表現優異員工。我們建議在一些志願部門以試驗形式設立以團隊爲本的表現獎賞。並將會與該些部門及其員工共同研製合適的計劃。
- 爲二零零零年六月一日或之後獲聘的新聘人員實施一項新的公務員退休福利計劃，以取代長俸制度。一項詳細的顧問研究現已展開。顧問研究分兩階段進行：第一階段研究公務員公積金計劃的可行性及計劃的設計，此階段現正進行中；在進入第二階段有關計劃的推行情況前，我們會與員方和其他有關人士進行諮詢。

5. 我們引入的種種改變能爲公務員隊伍提供所需的靈活性和能力，讓我們更能夠切合社會的需要；能爲公務員提供一個更具積極進取和建設性的工作文化；以更有效地建立一個以表現爲本、服務爲根的管理文化。

6. 我們會繼續以謹慎及富觸覺性的態度，並充分考慮公務員以及大眾市民的意見，推行獲通過的改革建議。我們並會繼續與職方及部門／職系管理層對餘下的改革項目進行磋商。

7. 培訓與發展也是落實公務員體制改革的重要手段。我們會在本財政年度的稍後時間向財務委員會申請撥款，提供有關公務員體制改革的課程，例如人事管理、評核員工表現、管職關係、公積金制度等等，藉此爲提供所需的技術和知識，並建立新的服務文化。

# 公務員薪酬制度

## 薪酬架構

現時公務員是按其職系及職級所屬的薪級表支薪。不同職系分屬下列不同薪級表，而職系內的各個職級，其薪級則由該薪級表上一系列薪點組成，以二級行政主任為例，其薪酬起薪點為總薪級表第 12 點，而頂薪點為總薪級表第 27 點。如符合《公務員事務條例》的規定，公務員通常按其所屬薪級每年增薪一次，直至到達其薪級的頂薪點。在公務員架構中，紀律部隊以外的大部分非首長級公務員都是按總薪級表支薪。

2. 此外，司法人員及廉政公署人員則分別按司法人員薪級表及廉政公署人員薪級表支薪。

## 薪酬政策

3. 公務員薪酬政策的目標，是以合理足夠的報酬，來吸引、挽留和激勵合適的人才，為市民提供效率及效益兼備的服務。薪酬的水平，必須是公務員和廣大市民都認為公平合理的。在釐訂公務員薪酬時，除了奉行上述原則外，與私營機構大致相若也是一項重要的考慮因素。

## 公務員薪酬調整

4. 政府的公務員薪酬調整政策，是每年調整薪酬一次，調整幅度應大致上與私營機構相若。其它考慮因素則包括生活費用的變動，本地經濟狀況，財政收支預算，職方的加薪要求及對公務員士氣的影響等。

5. 為了確保公務員薪酬能跟隨私營機構的水平，政府每年會進行一次薪酬趨勢調查，以了解私營機構薪酬的變動狀況。自從 1974 年以來，政府已使用薪酬趨勢調查制度。該項調查是由公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)屬下獨立的薪酬研究調查組負責進行。

6. 薪酬趨勢調查所涵蓋的期限，由對上一年的 4 月 2 日起至本年的 4 月 1 日止。調查的對象，包括所有每周工作時數達正常時數 75% 或以上，而基本薪金相當於公務員非首長級三個薪金級別的全職僱員。在計算基本薪金的增幅時，因以下因素而給予僱員增薪的項目均包括在內：生活費用、薪酬市值一般的變動、普遍經濟狀況和公司業績、勞績獎賞和級內遞增薪額。基本薪金以外的額外酬金變動，如年終花紅等，不論是固定的或非固定的，亦列入計算範圍。

7. 上述調查將會得出三個薪酬趨勢總指標，每個指標代表每個薪金級別中所有受調查僱員的加權平均加薪幅度。隨後，薪酬趨勢調查委員會便會商定這些資料的內容。委員會的代表成員，分別來自職方、政府管理階層、薪常會，以及紀律人員薪酬及服務條件常務委員會。

8. 政府會從這些薪酬趨勢總指標中，扣除公務員增薪點薪金開支，作為釐定公務員薪酬調整淨指標的基礎。

## 公務員薪級表

總薪級表

第一標準薪級表

警務人員薪級表

一般紀律人員(指揮官級)薪級表

一般紀律人員(主任級)薪級表

一般紀律人員(員佐級)薪級表

首長級(律政人員)薪級表

首長級薪級表

見習職級薪級表

技術員學徒薪級表

技工學徒薪級表

## 公務員表現管理制度檢討

### 背景

在去年三月發表的《公務員體制改革諮詢文件》中，我們建議在公務員體制內逐步引入工作表現獎勵元素，並改善現行的工作表現管理制度。我們的目的是：

- 要使我們的表現管理制度成為更有效的管理工具，能夠最終用以區分表現良好和表現差劣的員工，並能配合實施一個更講求表現的獎勵制度；以及
- 增設管理工具，以激勵及獎賞員工。

2. 在檢討工作的第一階段，我們改革了現行的增薪制度，以及引入改善表現管理制度元素。

### 下一階段的工作

3. 有關上述項目的諮詢工作帶出了另一個重點，是我們有需要為表現一向優異或已達頂薪點的員工發掘獎勵方式。對於員工支持引入工作表現獎勵制度，我們深感高興。不過，鑑於工作表現獎勵屬具爭議性的課題，而管方及員方均對在公務員體系中引入工作表現獎勵的可行性存有相當的保留和懷疑，我們需謹慎處理。這正是我們正在跟進的工作。我們建議在一些志願部門以試驗形式設立以團隊為本的表現獎賞，並將會與該些部門及其員工共同研製合適的計劃。

## 公務員附帶福利

### 提供附帶福利的基本原則

政府向公務員提供附帶福利的基本原則是，參考私營機構的做法和安排，並按公務員職級的高低和服務年資提供該等福利。我們亦打算朝着“整筆薪酬”這一方向推行改革。爲了配合上述工作，我們在一九九九／二零零零年度檢討了公務員的附帶福利。經徵詢員工的意見和立法會在二零零零年五月批准撥款後，我們公布了新的附帶福利條件，這些條件亦成爲政府爲那些在二零零零年六月一日或之後受聘的新入職公務員提供新的聘用條款及服務條件的一部分。

### 附帶福利條件的內容

2. 新的附帶福利條件包括已修訂的假期、度假旅費和房屋福利。政府會繼續提供醫療及牙科福利。現把上述福利概述如下。

#### 假期及度假旅費福利

3. 在新的附帶福利條件下，我們已調整公務員的假期，使他們的假期與私營機構僱員的假期更趨一致。爲了作出靈活安排和易於管理，我們會容許有關人員在離職時，把積存假期折算爲現金。此外，我們會向首長級人員提供非實報實銷的度假旅費，但只限有關人員本人，家屬不包括在內。

#### 房屋福利

4. 房屋福利方面，我們已大大精簡現行制度，向合資格人員提供爲期最多 120 個月的非實報實銷現金津貼，以取代各類房屋福利計劃。鑑於津貼屬非實報實銷性質，我們不會向領取現金津貼的人員提供首期貸款。至於初級公務員，則會繼續獲提供公務員公共房屋配額。他們如在政府連續服務至少 20 年，則會獲提供非實報實銷的現金津貼，作爲另一選擇。我們亦已停止向非紀律部隊的新聘人員提供部門宿舍(爲職位需要而設的宿舍除外)。至於紀律部隊的房屋福利，保安局現正另行檢討。

#### 醫療及牙科福利

5. 公務員、領取退休金的退休人員及其家屬均可免費在本港接受由政府(衛生署)或醫院管理局提供的診治、檢驗和醫藥服務，但住院則須繳付費用。政府牙科診所也免費爲他們提供牙科診療(包括脫牙及補牙)，假牙及牙科用具則須收費。我們現正檢討這些醫療及牙科福利。

# 公務員的行為和紀律

## 引言

當局決意維持公務員的良好操守和行為。我們會致力加強公務員的良好行為標準，並對行為失當的人員嚴格執行紀律處分。

## 基本原則

2. 公務員必須竭力維護政府的利益。在與市民交往時，他們必須誠實正直，並且不得 —

(a) 處於其私人利益與公職之間出現衝突的情況或參與此等活動，或令政府聲名受損；

(b) 利用公職謀取私利；或

(c) 導致本身誠信受質疑。

## 紀律處分

3. 公務員如有下列行為，可遭受紀律處分 —

(a) 未有遵守政府規例或政府訓令；

(b) 行為失當；或

(c) 導致政府聲名受損。

4. 公務員須遵守《公務人員(管理)命令》及《公務人員(紀律)規例》所載的紀律條文。紀律部隊人員，則須受部隊本身的條例、規例和規則的紀律條文約束。

5. 正式紀律處分程序須合乎自然公義的準則。所有與紀律處分程序有關的資料及文件會送達被控人員。他們有權對其所遭受的議論及批評作出辯白及申訴。這類紀律處分是用以處理嚴重的失當行為或屢犯不改輕微失當行為，包括擅離職守、未經批准擔任外間工作、疏忽職守或違抗上司命令。至於較輕微或個別失當行為(例如上班遲到)，則可採取非正式紀律處分，包括發出口頭或書面警告。

6. 採取紀律處分的目的，除了要懲處行為失當的公務員外，還要使他們改過自新和遏阻其他公務員觸犯類似的失當行為。當局會視乎

失當行為或刑事罪行的輕重程度，施以正式紀律處分，懲處方式可包括譴責、嚴厲譴責、經濟懲罰、降職、迫令退休或革職。當局對已獲確實聘用的常額編制人員處以懲罰前，必須諮詢公務員敘用委員會的意見。

7. 在推行公務員改革計劃中，我們已全面檢討了現行的公務員紀律處分機制。檢討結果包括在二零零零年四月設立了公務員紀律秘書處，以集中處理正式紀律處分個案；並組成一批在處理紀律事宜方面富經驗的人員擔任紀律聆訊；及精簡紀律程序以加快完成紀律行動。我們預期紀律個案在新的安排下能更快速及有效率地進行。

### 提高良好行為標準的措施

8. 除執行紀律處分外，我們亦致力提高公務員的誠信及操守。我們向所有新入職的公務員簡介防止貪污事宜，以及其他避免利益衝突情況的良好管理措施。新受聘人員均獲派發節錄自《防止賄賂條例》、《接受利益公告》和《公務員事務規例》關於利益衝突的指引和規則。這些指引和規則每季或半年會傳閱一次，提醒公務員有關受賄或未經許可接受禮物及款待的嚴重後果。(這類提示另會在聖誕節和農曆新年前發出。)我們亦已派發與每位公務員一本簡便的良好行為指南，加強他們對各級人員良好行為標準的認識。我們也經常向高級管理人員發出參考資料，以協助他們促進機構內各級公務員的良好操守信念及防止貪污情況的發生。

9. 我們更會不斷檢討《公務員事務規例》，以便就公務員隊伍應有的標準和信念，為管理人員和員工提供清晰及適合時宜的指引。此外，各部門也會定期檢討本身的程序，以加強監管責任和避免常見的失當行為再度發生。我們亦舉辦研討會和訓練課程，以加強公務員對操守標準的認識。

# 員工關係

## 引言

政府十分重視公務員隊伍的良好員工關係，深信這是人力資源管理不可或缺的一環。公務員事務局設有員工關係部，專責有關員工關係的政策事宜，以及員工福利和獎勵計劃。這些計劃包括公務員建議書、嘉獎信、長期服務公費旅行獎勵、長期優良服務獎勵和退休紀念品計劃、員工福利基金和員工濟急基金、員工投訴程序、渡假居和公務員通訊。員工關係部亦在促進員工關係方面擔當積極和重要的角色，經常向各部門管職雙方提供意見和協助。

## 原則

2. 政府素以協商的方法來促進員工關係，因為政府相信管職雙方若有良好的溝通和諒解，便可達致良好員工關係。

## 現況

3. 公務員體系內設有行之有效的諮詢架構：中央層面有中央評議會，部門層面有協商委員會。政府可透過這些架構，向個別員工、公務員工會和員工組織，徵詢他們對服務條件、工作環境以及工作方面等廣泛問題的意見。

## 中央評議會

4. 現時共有四個中央評議會，分別是成立於 1968 年的高級公務員評議會(高評)，成立於 1982 年的第一標準薪級公務員評議會(一評)和警察評議會(警評)，以及成立於 1990 年的紀律部隊評議會(紀評)。

5. 每個評議會均有管方和職方代表出席。管方成員主要來自公務員事務局和處理職方關注事項的決策局，而職方成員則全部由公務員工會提名。政府的政策是：員工的服務條款和條件若有重大修改，例如每年的薪酬調整，政府必定會事先徵詢各中央評議會職方的意見。

## 部門協商委員會

6. 政府鼓勵有超過 100 名員工的部門成立部門協商委員會，管方成員由部門管理人員擔任，而職方成員則由部門員工自行推選，或由其工會提名的代表組成。公務員事務局亦有派代表出席，解釋中央政府的政策和措施，並充當中央政府與部門之間的橋樑。現時在 65 個局和部門內共設有 87 個部門協商委員會，它們討論的事項通常與部門有關，例如部門內的諮詢安排、福利和康樂活動等。

## 公務員退休政策

### 退休政策

一般來說，公務員年屆指定的正常退休年齡便須退休。政府為公務員訂定退休年齡的政策，目的是令公務員隊伍不斷加入新血，並使較年青的人員對本身的職業前途抱有期望。

2. 退休金法例規定，除了紀律部隊人員須按退休金法例訂明的不同退休年齡退休外，按可享退休金條款受聘的公務員在舊退休金計劃和新退休金計劃下的正常退休年齡分別為五十五歲及六十歲。按合約或其他條款聘任的公務員若超過六十歲通常不會獲得聘用。除特別情況外，政府一般亦不會考慮繼續聘用已超過退休年齡的員工。

### 首長級職位接任計劃

3. 退休是公務員職系中首長級人員的主要流失原因。提升對下職級的合適公務員，是填補首長級高層人員離職後職位空缺的重要方法。為了確保這些高層職位得以順利接任，必須有一些合適人選可以肩負起更高責任。因此，當局有一個行之有效的首長級職位接任計劃機制，用以監察個別部門首長級人員的流失情況，以及計劃接任安排。

4. 透過首長級職位接任計劃機制，公務員事務局局長每年（或在有須要時每半年一次）親自會見個別部門首長和其所屬的決策局局長，藉此檢討首長級人員的變動，研究可接任首長級職位的合適人選，商討人員接任長遠事宜，以及探討高級人員所需的訓練和其他在職發展需要。首長級職位接任計劃每半年按最新情況修訂一次。

5. 這制度一直運作良好，使當局可以保持一些人員準備接任首長級的職位。當局會繼續維持首長級職位接任計劃機制，以確保公務員隊伍中有足夠人選，可以隨時擔當重任，發揮領導才能。

### 退休後/約滿後就業

6. 根據退休金法例，任何退休公務員如有意在退休後兩年內（局長級人員則為三年）經營生意，或在政府以外的機構受僱工作，而這些業務或工作主要是在香港進行，便須事先徵得政府批准。政府在給予這類批准時會視乎需要訂立條件，包括設定禁止該退休公務員退休後在外間工作的期限，或規限該員從事工作的範圍。這機制的目的是確保

退休公務員不會從事任何可能與其從前所擔任的政府職位有利益衝突或令政府尷尬的工作。若退休公務員在未徵得事先批准的情況下受僱工作或經營生意，有關當局可暫停發放其退休金。

7. 自一九九七年一月起，首長級薪級表第 3 點及以上的新訂合約人員，亦包括在這項政策內，以加強現在的監察制度。在新的政策下，首長級薪級表第 3 點及以上的合約人員，如在合約屆滿後一年內就業，亦須事先徵得政府批准。

8. 爲了確保這項政策能適當地實施，政府在一九八七年十月成立獨立的退休公務員就業申請諮詢委員會。這委員會負責就處理這類申請所採用的一般原則和標準，向政府提供意見。委員會亦會就個別首長級人員在退休後或合約屆滿後提出的就業申請提供意見。委員會由行政長官委任的四位非官方成員組成。公務員事務局局長是委員會的當然成員。

## 一般職系人員的管理

一般職系人員是由中央當局招聘和管理的人員，派駐政府各局和部門，公務員事務局負責管理若干一般職系，安排有關人員在多個不同政府辦事處工作。局內負責管理一般職系的工作單位如下：政務職系部負責管理約有 500 名人員的政務職系；一般職系處負責 9 個其他一般職系，統稱為行政職系、文書職系和秘書職系，其編制如下：

	<u>職系</u>	<u>編制</u> <u>(截至 2000 年 8 月 31 日)</u>
行政職系	行政主任	2,152 人
文書職系	文書主任 文書助理 辦公室助理員	25,027 人
秘書職系	機密檔案室助理 私人秘書 打字督導 打字員 電話接線生	3,968 人

管理工作包括招聘、職位調派、晉升選拔、培訓發展和職業輔導。

## 引言

香港特別行政區政府相信，必須有完善的培訓發展計劃才可使公務員盡展所長，令部門更有效地發揮功能，從而為市民提供優質服務。完善的員工培訓發展計劃，可提高部門的工作效率，這是由於培訓工作：

- 有助宣揚部門的理想、使命和基本信念；
- 令員工獲得所需的知識和技能，從而達致部門所訂定的目標和標準；
- 有助員工改善工作表現並改變工作態度和行爲；以及
- 使員工作好準備，以適應政治、經濟及管理環境的改變，俾能應付不斷提高的工作要求。

2. 在推行公務員體制改革的過程中，當局制定了多項培訓發展計劃，向公務員灌輸新的服務文化，並幫助他們學習必要的技能和知識，以助推行各項新措施。

## 指導原則

3. 公務員培訓發展計劃的指導原則，是課程設計力求令員工改善工作表現，以及鞏固公務員制度的基本原則和信念。為達致這個目標，當局按策略制定公務員培訓發展計劃，務求兼顧政府和公務員不斷轉變的需要。

## 目前情況

4. 公務員培訓處(培訓處)是政府的中央培訓機構。該處籌辦多種課程，配合各級人員的培訓需要，從而協助落實中央的政策措施。主辦的課程包括：

- (a) 管理和顧客服務課程；
- (b) 語文和傳意課程；

(c) 資訊科技課程；以及

(d) 中國研習課程。

5. 在策劃和設計培訓課程時，培訓處會與各部門及職系首長緊密合作，使課程能配合所需。如有需要，該處會借調訓練主任到部門，擔任內部培訓經理。該處也會為部門提供有關人力資源發展的諮詢和內部顧問服務，並會蒐集學員對課程的評價和意見，以便作出改善。

6. 在培訓處提供服務的同時，各部門亦為員工提供職業訓練，使他們獲得所需的專業及技術知識和技能，從而發揮效率，提供服務。

7. 政府十分重視公務員的培訓。我們會於二零零一至二零零四年期間，推出一個為期三年的培訓發展計劃，藉以加強公務員的培訓。為了落實這計劃，我們將於這財政年度向立法會財務委員會申請五千萬元，為員工提供培訓，以助落實公務員體制改革措施，並推廣公務員自學和不斷進修的文化，以及為自願離職計劃下選擇留任的員工，提供培訓和其他協助，以便適應調職和重行調配。

# 法定語文的應用情況

## 引言

我們的施政方針，是培養和維持一支中英兼擅，能操流利廣東話、普通話和英語的公務員隊伍。

## 主導原則

2. 我們致力推動政府在公事上多用中文，並力求提高公務員講、寫中文的能力。同時，由於香港是個國際都會，英文的運用非常重要，因此公務員也要維持和不斷提高英文水平。

## 目前情況

3. 目前，政府對內和對外的溝通，都是雙語並用的。在內部溝通方面，公務員會視乎實際效用和運作上的需要而選用中文或英文。與公眾溝通時，政府發布的公告、通告、報告、刊物等，會因應對象而選用中文或英文，甚或中英對照。至於各類正式會議，也會視乎需要而安排即時傳譯服務。

4. 我們會繼續推動政府在公事上多用中文，以培養中英兼擅的公務員隊伍，貫徹既定的施政方針。為此，我們採取了下列措施：

### (a) 入職語文要求

根據一般規定，在一九九五年八月一日或之後聘用的公務員，必須通曉中、英文。

### (b) 培訓

我們為公務員提供普通話、中文寫作、中文文書處理、廣東話和漢字（為不諳廣東話人員而設）的訓練。此外，我們推行了一項為期三年的計劃，為文書、秘書和行政職系人員提供中文文書處理訓練和電腦設備。這項耗資 1.128 億元的計劃，已於一九九九年完成。

(c) 支援

我們有需要為各局和部門提供諮詢和支援服務，以配合推廣中文的工作。為此，法定語文事務署設立電話查詢服務、編製一系列《政府公文寫作手冊》和辭彙，並製備用於中文文書處理器的公文格式範本，以及為多個局和部門編訂常用公文樣本。此外，該署編製的個人電腦系統通用中文字庫，可方便使用者通過電子媒介交換中文文件檔案和資料。