

## 立法會參考資料摘要

### 有關文職首長級職系及紀律部隊職系架構檢討的兩份報告書

#### 引言

在二零零九年十月二十日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**—

- (a) 接納首長級薪俸及服務條件常務委員會(下稱“首長級薪常會”)在其《第十一號報告書》所提出的建議，惟有關日後進行全面檢討的時間的建議須稍作調整(第 11 及 12 段)；
- (b) 接納紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(下稱“紀常會”)在其《紀律部隊職系架構檢討報告書》所提出的建議，惟有關日後進行全面檢討的時間、初級警務人員／員佐級職系首個晉升職級的頂薪點，以及偵緝津貼名稱的建議須稍作調整(第 34、40、41 及 42 段)；
- (c) 待立法會財務委員會的批准，兩個職系架構檢討報告書中提出的薪酬及增薪點建議，以及受影響職級內現職人員的相關換算安排，其生效日期應追溯至二零零九年四月一日(第 47 及 49 段)；
- (d) 待立法會財務委員會的批准，為下述可享退休金的文職首長級及紀律部隊公務員計算其退休金福利作出一項特別安排：以二零零八年十一月二十七日至二零零九年三月三十一日期間作為退休／辭職前最終服務日(包括離職前休假)的人員，在該段期間去世而獲死亡撫恤金的人員，或在該段期間因公受傷／死亡而獲額外退休金／受養人退休金的人員(第 50 段)；以及
- (e) 有關工作相關津貼及重整“直通薪級安排”的建議，應由獲適當批核後翌月的第一天起生效，另外，在完成所需的行政安排後實施有關規定工作時數及開設新職系／職級的建議(第 48 段)。

2. 二零零八年十一月二十七日發出的立法會公務員及資助機構員工事務委員會文件(編號:CB(1)310/08-09(01))已夾附首長級薪常會的《第十一號報告書》及紀常會的《紀律部隊職系架構檢討報告書》。該兩份報告書也可在以下網址下載：<http://www.legco.gov.hk/yr08-09/chinese/panels/ps/papers/ps1215cb1-310-1-c.pdf>。印文本會在有需要時提供。

## 理據

### (A) 首長級職系架構檢討

3. 文職首長級職系包括按首長級薪級支薪的職位(截至二零零九年六月共有 1 118 個)(下稱“首長級非律政人員”),以及按首長級(律政人員)薪級支薪的職位(截至二零零九年六月共有 109 個)(下稱“首長級律政人員”<sup>1</sup>)。文職首長級職系架構檢討由首長級薪常會負責。在進行檢討時,首長級薪常會考慮到政府的公務員薪酬政策是提供足夠的薪酬去招聘、挽留和激勵合適人才,以及確保公務員薪酬是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的。此外,首長級薪常會亦考慮到首長級職系是公務員隊伍中不可或缺的一部分以及下列主要因素:

- (a) 自上次在一九八九年進行整體檢討後,首長級職系的職務、職責和工作量不斷擴大,性質也更為複雜;
- (b) 私營機構裏與首長級職系職責相若的人員的薪酬。不過,由於首長級公務員與私營機構職位有基本差異,不應把兩者的薪酬作機械式的連接<sup>2</sup>;
- (c) 首長級職系在士氣、挽留人員及事業發展方面的情況;
- (d) 員工及部門/職系管方提交的意見;以及
- (e) 較廣泛的公眾利益,包括財政和經濟因素。

### (I) 首長級薪常會的檢討結果和建議

#### (1) 首長級架構

4. 首長級非律政人員有 10 個職級(即首長級薪級第 1 點至第 10 點),首長級律政人員則有 7 個職級(即首長級(律政人員)薪級第 1 至第 7 點)。隨着問責制推行後,兩類人員的最高層職級均已不再適用。因此,首長級薪常會建議刪除首長級薪級第 9 點/第 10 點和首長級(律政人員)薪級第 7 點的職級<sup>3</sup>。

---

<sup>1</sup> 例子包括律政專員、副首席政府律師、助理首席律師等。

<sup>2</sup> 這些差異包括:浮動薪酬是私營機構薪酬的重要組成部分,但首長級公務員的薪酬則沒有浮動薪酬;在私營機構,高層遞進級別的職位薪酬會有大幅跳升的情況,而在公務員隊伍,由一個首長級職級到另一個首長級職級,其薪酬則只是按級漸增;職業保障以及首長級公務員的工作環境穩定等。

<sup>3</sup> 首長級薪級第 9 點/第 10 點分別是財政司司長和政務司司長從前所屬公務員職位的職級,首長級(律政人員)薪級第 7 點則是律政司司長從前所屬公務員職位的職級。

## (2) 紀律部隊首長的薪酬

5. 首長級薪常會亦就各紀律部隊首長的薪酬(但不包括紀律部隊首長以外的首長級人員的薪酬，這些人員的薪酬事宜屬紀常會的職權範圍<sup>4</sup>)作出建議，認為應繼續與首長級非律政人員指定職級的薪級看齊<sup>5</sup>。

## (3) 首長級薪酬

6. 由於私營機構裏與首長級職系職責相若的職位的薪酬(下稱“市場相類職位”)是職系架構檢討其中一個主要考慮因素，首長級薪常會委託顧問就私營機構的薪酬安排提供意見，以及進行市場薪酬比較調查。首長級薪常會經考慮顧問的意見後，提出下列建議：

- (a) 首長級公務員的薪酬應與市場相類職位薪酬中的“固定薪酬”部分作比較<sup>6</sup>；
- (b) 首長級薪級第 1 點／第 2 點和第 3 點／第 4 點職級的定位分別應為市場薪酬的上四分位值及中位值。如與市場定位的薪酬差異為正負 15% 這個差距內應視為可以接受的水平；以及
- (c) 不宜為首長級薪級第 5 點或以上的職級設定薪酬水平市場定位。這些職級的薪酬基本上應按與較低首長級職級的內部對比關係來釐定。

7. 根據上文所述的準則，以及以二零零八年四月一日為參照日期的市場薪酬比較調查結果，首長級薪常會指出首長級薪級第 1 點／第 2 點及第 3 點／第 4 點的薪酬<sup>7</sup>，分別低於市場相類職位的“固定薪酬”的上四分位值及中位值(但差距不超過負 15%)；而首長級薪級第 5 點／第 6 點的薪酬則顯著低於市場相類職位的的中位值<sup>8</sup>(差距超過負 15%)。鑑於二零零八年九月發生

---

<sup>4</sup> 紀常會的職權範圍明確訂明，紀常會不會就各紀律部隊首長的薪俸及服務條件提出建議。因此，當局要求首長級薪常會在進行文職首長級職系架構檢討時，把各紀律部隊首長包括在內，以確保紀律部隊首長與文職部門首長之間，繼續維持適當的內部薪酬對比關係。

<sup>5</sup> 廉政專員及警務處處長的薪酬應與首長級薪級第 8 點看齊；懲教署署長、海關關長、消防處處長及入境事務處處長的薪酬應與首長級薪級第 6 點看齊；以及政府飛行服務隊總監的薪酬應與首長級薪級第 3 點看齊。

<sup>6</sup> 可作比較的市場相類職位的薪酬可分為：“基本薪金”(即底薪加固定獎金)、“固定薪酬”(即“基本薪金”加固定現金津貼)及“現金報酬總額”(即“固定薪酬”加浮動薪酬和其他非固定現金福利)。

<sup>7</sup> 這份文件所提到的首長級公務員薪酬沒有將行政會議在二零零九年六月二十三日決定的 5.38% 減薪計算在內。為了落實執行這個決定，當局已向立法會提交《公職人員薪酬調整條例草案》，該條例草案現正由法案委員會審議。

<sup>8</sup> 若比較市場相類職位的“基本薪金”部分，首長級薪級第 1 點至第 4 點的薪酬高出市場中位值或與之相若，但首長級薪級第 5 點／第 6 點則低於市場中位值。若比較“現金報酬總額”，所有首長級職級(首長級薪級第 1 點除外)的薪酬都比市場中位值低 15% 以上。

金融海嘯，首長級薪常會因應當局的要求，委託顧問以二零零九年四月一日為參照日期，更新其市場薪酬比較調查。調查結果顯示，上述與私營機構薪酬比較的結果依然適用<sup>9</sup>。首長級薪常會已再次確認其職系架構檢討報告書內的建議。

8. 經考慮市場薪酬比較結果及其他相關因素(見上文第 2 段)，首長級薪常會認為宜維持現行首長級律政人員及非律政人員薪級各薪點的幣值不變，並且改善現時的增薪安排，原因是一個在某職級工作多年的首長級人員，一般會比剛晉升至該職級的人員有更佳工作表現。具體來說，首長級薪常會建議在各個文職首長級職級的現行薪級加設一個增薪點，而發放所有增薪點的相隔年期，應劃一為在所屬職級服務滿兩年，並且只有工作表現良好的人員才會獲發增薪點。首長級薪常會又建議在職系架構檢討報告書提交當局的日期後實施上述建議。

#### (4) 進行檢討的時間

9. 首長級薪常會注意到，自二零零零年六月起受聘的公務員，均不是按可享退休金條款聘用，而且這個組別的部分人員會於數年內晉身首長級行列。首長級薪常會認為這情況或會影響政府挽留和激勵員工，因此，該會認為政府宜在較短的時間內，例如兩至四年後，再次檢討首長級人員的薪酬事宜，以考慮首長級的薪酬福利是否足以挽留和激勵人員，特別是那些不符合資格領取公務員退休金的人員。

### (II) 員工的意見

10. 員工一般都支持首長級薪常會的建議。部分員工要求盡早落實與增薪點有關的建議(見上文第 8 段)，以及為退休的人員作出特別安排。

### (III) 決定

11. 行政長官會同行政會議決定接納首長級薪常會在其《第十一號報告書》所提出的所有建議，惟有關日後進行全面檢討的時間的建議須稍作調整(見下文第 12 段)。理由如下：

- (a) 各項建議的理據，以及成立於一九六三年的首長級薪常會作為獨立諮詢委員會的公信力；
- (b) 實施有關增薪點的建議後，首長級各職級的薪酬仍低於私營機構相若職級人員薪酬的上四分位值／中位值(以“固定薪酬”比較)，而較高職級的薪酬差距依然非常大；

---

<sup>9</sup> 二零零九年的調查結果顯示，在金融海嘯後，若比較“現金報酬總額”(不論以中位值或上四分位值計算)，私營機構較各首長級薪級的薪酬優勢均稍為收窄，這是私營機構浮動薪酬部分減少所致。

- (c) 只有在所屬職級服務滿所需年期及表現良好的人員，才符合資格獲取建議的額外增薪點；
- (d) 所涉及的額外財政開支有限；以及
- (e) 維持現時文職首長級人員和紀律部隊首長級人員的薪酬對比關係(行政長官會同行政會議決定接納關乎紀律部隊首長級人員的類似增薪點建議(見下文第 21 段))。

12. 我們關注意政府有需要挽留首長級公務員人才。就此，我們同意首長級薪常會建議在大約兩至四年內(見上文第 9 段)再次檢討首長級薪酬的背後理念。但為更具彈性的安排，行政長官會同行政會議決定應在有需要時邀請首長級薪常會為文職首長級人員進行職系架構檢討。

## **(B) 紀律部隊職系架構檢討**

13. 目前共有七支紀律部隊：

- (a) 五支一般紀律部隊，即懲教署、香港海關、消防處、政府飛行服務隊及入境事務處。其紀律部隊職位(截至二零零九年六月共有 24 459 個)包括“員佐級”、“主任級”及“首長級”職系人員；
- (b) 香港警務處(警隊)。其紀律部隊職位(截至二零零九年六月共有 27 799 個)包括“初級警務人員”、“警務督察及警司”和“首長級”職系人員(這些職系與上述一般紀律部隊的“員佐級”、“主任級”及“首長級”職系人員相若)；以及
- (c) 廉政公署。其紀律部隊職位(截至二零零九年六月共有 1 075 個)包括“調查員”、“主任級”及“首長級”職系人員。

14. 進行職系架構檢討時，紀常會同樣考慮到首長級薪常會所顧及的主要因素(見上文第 3 段，但有關與私營機構相類職位的薪酬比較的因素除外，因為私營機構內並無與紀律部隊相類的職位可作比較)。具體來說，除了政府的薪酬政策外，紀常會考慮了下列各點：

- (a) 紀律部隊(不包括廉政公署，該署人員屬公職人員而非公務員)是公務員隊伍中不可或缺的一部分；

- (b) 按平均方法衡量適用於個別紀律部隊職系及職級的工作因素和特殊因素<sup>10</sup>；
- (c) 自上次紀律部隊的全面檢討(由凌衛理委員會在一九八八年進行<sup>11</sup>)各紀律部隊的工作性質、職務、職責及工作量更趨繁複；
- (d) 招聘和挽留人員，以及事業發展方面的情況；
- (e) 員工管理和士氣；
- (f) 各紀律部隊部門管理層及人員在非正式會議(37次)和探訪(16次)中提出的意見及在其提交的意見書(441份)載述的意見；以及
- (g) 較廣泛公眾利益，包括財政及經濟因素。

## **(I) 紀常會的檢討結果和建議**

15. 紀常會了解，各紀律部隊對於職系架構檢討期待已久，而職方更殷切期望他們的薪酬及服務條件會得到改善。紀常會非常明白各紀律部隊的部分意見存有分歧，必須從中取得適當的平衡。經考慮所有相關因素後，紀常會合共提出了 90 項建議。下文概述紀常會的主要建議。

### *(1) 概括性建議*

16. 紀常會作出的概括性意見和建議，其中較重要的包括：

- (a) 由於紀律部隊與公務員文職部門的工作環境非常不同，而每個紀律部隊各有本身獨特之處，把紀律部隊和有關的文職人員進行直接比較或在各紀律部隊之間進行直接比較，既不可能也不恰當；
- (b) 除非有強而有力的理由，否則不應更改現時各紀律部隊之間多年以來建立的薪酬對比關係；
- (c) 紀律部隊首長級人員與文職首長級人員現行的薪酬對比關係應維持不變；

---

<sup>10</sup> 這些工作因素為：資歷、技能和知識、體格要求、個人須肩負的責任、工作範圍和複雜程度、以及採取行動的酌情權/自由。特殊因素為：工作壓力、辛勞、危險、紀律、自由受到限制、社交隔離、工作時數、須隨時奉召出動、輪班模式，以及所費心力的程度。

<sup>11</sup> 政府飛行服務隊在一九八八年尚未成立。凌衛理檢討沒有涵蓋廉政公署。一九八八年底，凌衛理委員會主席凌衛理先生應當局的邀請，另行對廉政公署的職系進行檢討，促使當局為廉政公署人員另設獨立的薪級表。

- (d) “廣分職級”原則應繼續適用於所有紀律部隊的“主任級”職系(其基本職級除外)，這是由於這些職系在管理和指揮方面的共通職責，比他們其他方面的工作更為重要，但也應顧及基於個別職系的獨特情況而存在的差異；
- (e) 現時個別“主任級”職系的基本職級所採用的“直通薪級安排”<sup>12</sup>不應進一步擴展，理由是原先設立這安排的理據早已不適用；
- (f) 各紀律部隊職系現行的基本職級入職學歷要求(即“員佐級/初級警務人員”職系要求香港中學會考五科及格；“主任級”職系要求香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良)應維持不變，以待當局在考慮高中及高等教育新學制(一般稱為“334”學制)的實施情況後全面檢討；
- (g) 如有關的紀律部隊管理層要求取消多個“員佐級/初級警務人員”職系低於會考五科及格的較低入職學歷<sup>13</sup>，當局會積極考慮，因為這種招聘模式的成效已大大減少；
- (h) 由於不乏合適應徵者，並且須避免招聘資歷過高的應徵者，所以不應為“員佐級/初級警務人員”基本職級新聘人員設立額外入職薪點，即使他們的學歷高於規定的要求。而且，“員佐級/初級警務人員”職系與“主任級”職系兩者之間應有明確區分<sup>14</sup>；
- (i) 應定期檢討紀律部隊職系架構和薪酬水平，例如每六年進行一次，以確保有關的薪酬福利能繼續招聘、挽留和激勵具備合適才能的人士為紀律部隊服務。

## (2) 薪酬及增薪點

17. 對於一般紀律部隊(政府飛行服務隊除外)的“員佐級”職系及警隊的“初級警務人員”職系，紀常會建議：

---

<sup>12</sup> 有關職級分別是警務督察、消防隊長和廉政主任(丙)。根據“直通薪級安排”，這些基本職級與較高一個職級之間既沒有職能上的分別，而基本職級與較高一個職級之間也不存在從屬關係。有關的基本職級人員在通過資格檢定考試和在所屬職級完成指定服務年期後，可以立即自動晉升至較高一個職級。此外，有關基本職級的薪級與較高一個職級的整個薪級重疊。因此，有關的基本職級人員即使在升職考試中不及格，仍然可以按較長的薪級逐步爬升至較高職級的頂薪點，縱然所需時間較其他通過升職考試的人員為長。

<sup>13</sup> 較低入職學歷(即為中學會考三科及格，及/或完成中五課程(入境事務助理員及工藝教導員(懲教事務)職系除外，這兩個職系並無訂立較低入職學歷)是多個入職薪點安排的其中一部分。這種特別的聘任方式旨在擴大紀律部隊的招聘對象範圍。

<sup>14</sup> 假如為“員佐級/初級警務人員”職系而設的多個入職薪點安排擴展至包括較入職基準為高的學歷(即香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良及學位程度)，則會與現時訂明同等學歷要求的“主任級”職系的多個入職薪點安排重疊。

(a) 考慮到有關人員的工作範圍不斷擴大，職務愈來愈複雜：

(i) 這些職系基本職級的薪級的頂薪點應提高一個薪點；

(ii) 首個晉升職級的薪級的起薪點及頂薪點應分別提高一個薪點(懲教署一級懲教助理職級除外，其頂薪點應提高兩個薪點<sup>15</sup>)；以及

(iii) 第二個晉升職級的薪級的起薪點及頂薪點應分別提高一個薪點和兩個薪點；

(b) 為激勵基本職級(工藝教導員(懲教事務)除外<sup>16</sup>)的資深人員繼續竭誠服務，維持他們的士氣，以及解決挽留人才的問題，應把長期服務增薪點由目前的兩個薪點增至四個薪點<sup>17</sup>，並向在所屬職級服務滿 12 年、18 年、24 年及 30 年而工作表現良好的人員，每隔六年發放一個長期服務增薪點；以及

(c) 給予關員職級一個跳薪點以激勵有關人員提升才能，並給予消防隊目(控制)職級一個跳薪點，以助解決挽留人才的問題，而兩個職級的人員在所屬職級服務滿五年並通過升級檢定考試後，方可獲這個跳薪點。這與其他相類的“員佐級”職級(例如救護員、消防員、警員等)的現行安排相符。

18. 對於一般紀律部隊(政府飛行服務隊除外)和警隊的“主任級”職系，紀常會建議：

(a) 由於這些職系的工作範圍不斷擴大，而且職務愈來愈複雜，因此，這些職系基本職級薪級的頂薪點應提高一個薪點，而所有晉升職級薪級的起薪點和頂薪點應分別提高一個薪點；

(b) 為了更能任人唯才，日後入職警務督察和消防隊長職級(該兩個職級均設有“直通薪級安排”)人員的薪級，頂薪點應低於高級督察和高

---

<sup>15</sup> 有別於大部分其他設有三個職級的“員佐級”職系，懲教助理職系只設有兩個職級。由於一級懲教助理的薪級橫跨其他“員佐級”職系的第一個及第二個晉升職級的薪級，紀常會建議把一級懲教助理的頂薪點提高兩個薪點，與有關其他“員佐級”職系第二個晉升職級的建議相符。

<sup>16</sup> 一九八九年，紀常會曾考慮懲教署署長提出為工藝教導員(懲教事務)職級加設長期服務增薪點的要求。紀常會拒絕這項要求，並指出“由於……長期服務增薪點皆因特殊理由而設立，而非各紀律部隊所有招聘職級均可普遍獲得，因此……長期服務增薪點不能視作理所應得的。”(紀常會首份報告書第 4.17 段)

<sup>17</sup> 設立長期服務增薪點，目的是嘉許“員佐級／初級警務人員”職系基本職級內年資長而忠誠能幹的人員。由於紀律部隊獨特的指揮架構所限，頗多人員因缺乏晉升機會，直至退休時仍停留在基本職級。現時設有兩個長期服務增薪點，服務分別滿 18 年及 25 年而工作表現良好的人員，可各獲得一個長期服務增薪點。

級消防隊長薪級一個薪點，而只有在有關人員通過檢定考試和在所屬職級服務滿指定年期後才可進入第一個晉升職級的薪級。但是，在職人員<sup>18</sup>應沿用現行安排(即使未能通過升級檢定考試，亦可以增薪方式直達第一個晉升職級的薪級)；以及

- (c) 至於沒有“直通薪級安排”的“主任級”職系(只有一個職級的工藝導師(懲教事務)職系除外)的基本職級，為肯定和激勵有才幹並處於事業發展中期的人員，該等人員在所屬職級服務滿五年及八年，並通過升級檢定考試後，可分別獲得一個跳薪點。

19. 與其他一般紀律部隊不同，政府飛行服務隊並無明確區分的“員佐級”職系。在首長級以下，共有四個職系，即空勤主任職系、飛機工程師職系、飛行技術員職系和機師職系。紀常會建議：

- (a) 由於在過去多年來，上述職系的工作範圍不斷擴大，而且職責愈來愈複雜，因此，這些職系基本職級<sup>19</sup>薪級的頂薪點應提高一個薪點，而這些職系晉升職級薪級的起薪點和頂薪點應分別提高一個薪點；
- (b) 為解決挽留三級空勤主任人才的問題，以及認同該職級人員須具備更多和更高技術，三級空勤主任如通過第一、二及四各級<sup>20</sup>的資格檢定考試，可分別獲得一個跳薪點；以及
- (c) 為鼓勵二級機師提高技術水平和認同他們須執行更艱巨的職責，他們如取得直升機和定翼機兩類駕駛執照，可獲得兩個跳薪點，以及如取得儀表飛行等級，可在海岸和日間離岸搜救行動中擔任機長，也可獲得兩個跳薪點。兩者的先決條件是有關人員須經常執行一級機師飛行職務。

20. 與其他紀律部隊不同，廉政公署的兩個職系(即廉政主任及廉政調查員)的架構，並沒有明確區分為“員佐級”和“主任級”。經考慮到反貪污工作的環境所出現的轉變、工作範圍不斷擴大、職責愈來愈複雜、挽留人員及其他相關因素，紀常會建議：

- (a) 廉政調查員(服務)、廉政監督及廉政主任(丙)各薪級的頂薪點應提高一個薪點；廉政調查員(主隊)及助理廉政主任薪級的頂薪點應提高兩

---

<sup>18</sup> 包括在實施新職級架構前有關“員佐級／初級警務人員”職系(就警務督察而言為初級警務人員職系；就消防隊長而言為消防員“員佐級”職系)的在職人員。

<sup>19</sup> 見習機師屬訓練職級，因此紀常會建議無須更改其薪級。在今次職系架構檢討中，二級機師是被視為機師職系的基本職級。

<sup>20</sup> 三級空勤主任的考試共分 5 級。現時，通過第三級資格檢定考試的人員可獲得兩個跳薪點，而通過第五級資格檢定考試的人員，可另外獲得兩個增薪點。把紀常會建議增設的三個跳薪點計算在內，則三級空勤主任共有七個跳薪點。

個薪點；廉政主任(乙)、廉政主任(甲)、高級廉政主任、高級廉政監督及總廉政監督薪級的起薪點和頂薪點應分別提高一個薪點；

- (b) 為解決挽留人才的問題，廉政調查員(主隊)、助理廉政主任及廉政主任(丙)人員在第二份合約開始時，可獲一個跳薪點，但跳薪後薪酬不得超逾所屬薪級的頂薪點；以及
- (c) 廉政主任(丙)職級(該職級設有“直通薪級安排”)的薪級，頂薪點應低於廉政主任(乙)薪級一個薪點，而只有在有關人員在通過檢定考試和在所屬職級服務滿指定年期後，才可進入廉政主任(乙)的薪級。這項安排應只適用於日後招聘的人員，而現職人員<sup>21</sup>的權益不會受新安排影響(這項建議與上文第 18(b)段有關警務督察和消防隊長的建議類似，該兩個職級亦設有“直通薪級安排”)。

21. 有關七支紀律部隊首長級(部門首長以下)各個職級人員的薪酬，紀常會的建議與首長級薪常會就文職首長級人員所提出的建議相同(見上文第 8 段)，即紀律部隊首長級各個職級的現行薪級會向上加設一個增薪點，並劃一每隔兩年發放增薪點給在所屬職級工作表現良好的人員。有關的建議將可維持紀律部隊首長級人員與文職首長級人員各職級之間現時的薪酬對比關係。

(3) 工作相關津貼<sup>22</sup>

22. 紀常會建議：

- (a) 偵緝津貼的名稱應予更改；
- (b) 提高潛水津貼額<sup>23</sup>；
- (c) 應就臥底職務增設一項工作相關津貼<sup>24</sup>，予執行臥底職務不少於 30 天的總督察或以下職級人員，或其他紀律部隊的同級人員；
- (d) 偵緝津貼額應每年(而非每兩年)調整一次；

---

<sup>21</sup> 包括在實施新職級架構前擔任助理廉政主任職級和廉政調查員職系的人員。

<sup>22</sup> 工作相關津貼是發放給員工的額外報酬，作為員工執行額外職務的補償。這些工作並非有關人員所屬職系或職級的一般工作，並且在釐定他們的薪級時亦沒有計及。經長時間諮詢管職雙方後，當局在二零零七年十月完成各項支付予紀律部隊人員的工作相關津貼的全面檢討。有關建議獲紀常會支持，並予以實施。

<sup>23</sup> 第一級潛水津貼額應由一般紀律人員(員佐級)薪級表第 1 點的 5%(674 元)提高至 6%(809 元)；而第二級潛水津貼額，則應由該薪點的 10%(1,348 元)增加至 15%(2,022 元)。

<sup>24</sup> 建議的津貼額為警務人員薪級表第 1 點的 18%(2,824 元)。

- (e) 繼續發放給予輔助醫療救護車主管的特別津貼，以待管理層根據院前護理提供者和其他輔助醫療服務的協作情況，進一步就制訂適當的持續專業發展架構和穩健的資歷評審制度進行檢討；
- (f) 為消防員職系開設一項分為兩級的津貼，由消防處管理層與當局及有關人員制訂細節；以及
- (g) 當局應盡快完成檢討有關懲教署及警務處紀律部隊人員獲發的駐守偏遠地區津貼及相關額外津貼，以及懲教署人員獲發的通宵隨時候召的特別津貼。

#### (4) 規定工作時數

23. 根據一貫原則，公務員的全部時間均受政府支配。這項原則在有關的《公務員事務規例》及聘用條款中訂明。規定工作時數是計算公務員薪金時所依據的工作時數，以及計算逾時工作前所須完成的工作時數。規定工作時數分兩種形式表達：一種是總工作時數(即包括膳食時間)，另一種是淨工作時數(即不包括膳食時間)。現時各紀律部隊的規定工作時數，載於附件 A。

24. 紀常會注意到，紀律部隊人員的規定工作時數，視乎運作需要而定，並取決於各紀律部隊的整體職責、員額編制及當時實際人力情況。因此，紀律部隊的規定工作時數各有不同，以配合服務需要，而任何減少規定工作時數的建議，均須按個別情況審視，並須符合下述三項先決條件：即不需額外財政資源、不涉及額外人手，以及維持為市民提供的服務水平<sup>25</sup>。基於這些考慮因素，紀常會支持香港海關把其規定工作時數由每周 51 小時減至 48 小時的建議，但該建議必須符合上述三項先決條件。紀常會鼓勵消防處管理層與員工和當局進一步探討，可否在符合上述三項先決條件的前提下，逐步縮短消防組人員的工作時數的可行性；如情況需要及合適，可先推行試驗計劃。

#### (5) 開設新職系／職級

25. 鑑於反貪污工作的需求有所轉變，紀常會原則上支持為廉政公署廉政主任職系新設一個總廉政主任的職級(相等於首長級薪級第 1 點)；以及新設一個法證會計師職系，當中共有三個職級(即總法證會計師、高級法證會計師及法證會計師)，其薪級分別等同於首長級薪級第 1 點、高級專業職級和專業職級。

#### (6) 醫療及牙科福利

26. 由於按合約條款(及二零零零年六月或之後)受聘的公務員，在退休後均不符合資格享有醫療及牙科福利，因此紀常會建議不應把公務員醫療及牙

---

<sup>25</sup> 在過去，紀常會曾支持警務人員在符合該三項先決條件下減少規定工作時數。

科福利的適用範圍，擴大至涵蓋廉政公署的已退休合約人員。紀常會亦建議當局應考慮改善向因公受傷員工所提供的醫療服務，並在過渡期間採取切實可行的措施。

## **(II) 部門管理層及職方的意見**

27. 當局由二零零八年十二月至二零零九年二月期間，與紀律部隊評議會職方、政府紀律部隊人員總工會的代表，以及警察評議會職方進行了廣泛的諮詢。由於所收到的意見複雜，當局於二零零九年五月及六月與來自懲教署、香港海關、消防處、政府飛行服務隊及入境事務處的紀律部隊評議會職方和政府紀律部隊人員總工會的主要成員協會及警察評議會職方進行了另一輪諮詢。各員工組織提交的所有意見書全文，載於**附件 B**。下文列出當中一些重要的事項。

### **(1) 一般紀律部隊**

28. 紀律部隊評議會職方及紀律部隊人員總工會作為代表五支一般紀律部隊的工會，就五支紀律部隊共同關注的事項提交了聯合意見書。他們最重要的訴求為：(一)紀常會所提出的建議的生效日期應追溯至二零零九年四月一日，以及(二)現時一般紀律部隊與警隊的薪酬對比關係不應變差。他們亦就紀常會的建議，提出下列重點的改善要求：

- (a) 所有紀律部隊的薪酬及職系架構應予劃一；
- (b) “直通薪級安排”應擴大至包括懲教署、香港海關、消防處(救護主任職系)、政府飛行服務隊及入境事務處的“主任級”職系；以及
- (e) 五支一般紀律部隊的所有職系及職級的規定工作時數應予削減及劃一，並與西方國家的水平看齊，以及應提供額外財政及人力資源，以落實削減規定工作時數的建議。

29. 五支一般紀律部隊的個別員工協會提出與部門或職系相關的要求，較重要事項包括：

- (a) **懲教署**：有關駐守偏遠地區津貼、相關額外津貼、以及執行通宵隨時候召的特別津貼的建議應盡早落實，不應拖延；
- (b) **香港海關**：有關服務滿五年的關員在通過升級檢定考試後可獲跳薪點的建議應立即實施；
- (c) **消防處**：應在消防隊長職級繼續保留現行的“直通薪級安排”。輔助醫療津貼應繼續發放，除非有更理想形式及水平的補償，否則不應取消這項津貼。符合資格執行類似救護車主管所擔當的輔助醫療職務的救護員，應獲一個跳薪點或津貼；

- (d) 政府飛行服務隊：政府飛行服務隊所有職系的薪級應予提高，尤其是三級空勤主任職級的入職薪酬應提升至與救護主任職級的入職薪酬相同的水平；以及
- (e) 入境事務處：入境事務助理員職系三個職級的薪級應予提高至與一般紀律部隊相若“員佐級”職系薪級相同的水平。而入境事務主任職系基本職級薪級的起薪點應予提高至其他一般紀律部隊“主任級”職系相若職級的薪級相同的水平。

30. 對於部門員工協會在意見書中提出的上述要求，五支一般紀律部隊的部門管理層普遍表示支持。

## (2) 警隊

31. 警察評議會職方對紀常會報告書感到失望，但不打算拒絕接納該報告書。警察評議會職方指這次早應進行的檢討所提出的建議遠低於警務人員的期望，既沒有適當考慮警隊日益繁重和複雜的職責，亦沒有肯定警務人員的工作；既沒有顧及其事業發展和重視警隊人手，亦未解決士氣低落的問題。警察評議會職方不同意紀常會只遵循既定的公務員薪酬政策，並以提供足夠的報酬，以招聘、挽留和激勵具備合適才幹的人，而非吸納“最具才幹的人”加入警隊作為目標。此外，“初級警務人員”職級相對於文書主任職級的薪酬優勢縮窄，警察評議會職方亦對此表示關注，並要求任何超出紀常會建議範圍的改善措施，都只應適用於警務人員，因為警務工作獨特，尤其是警隊所擔當的是“最先和最終執法機關”的角色。警察評議會職方就紀常會的建議提出下列重點的改善要求：

### “初級警務人員”職系

- (a) 警員職級的頂薪點應增加兩個薪點，而建議給予這個職級的四個長期服務增薪點應每隔四年發給在所屬職級服務滿 12 年、16 年、20 年及 24 年而工作表現良好的警員<sup>26</sup>；
- (b) 警長職級的頂薪點應增加四個薪點；
- (c) 警署警長職級的起薪點及頂薪點應分別增加四個及三個薪點；
- (d) 以“良”／“優”等成績通過警長升級檢定考試的警員，其薪點應可即時擢升至服務滿 12 年的長期服務增薪點的建議薪點，並獲給予高級警員<sup>27</sup>的職銜；

---

<sup>26</sup> 目前，長期服務增薪點發給服務滿 18 年及 25 年而工作表現良好的警員。

<sup>27</sup> 高級警員是職銜名稱而非職級。

- (e) 由於現時已沒有職級使用警務人員薪級表首數個薪點(分別是第 1、1a 及 2 點)，因此這些薪點應予以撤銷；而警務人員薪級表第 3 點及其後的薪點應重新編為第 1 點，依此類推。該建議的影響是根據警務人員薪級表第 1 點規定百分比而釐定的多項工作相關津貼會相應增加，因為新的第 1 點的金額會高於現時第 1 點的金額；

#### “主任級” 職系

- (f) 所有“主任級”職系(即由督察至高級警司)職級的薪級，應至少高於一般紀律部隊相若職級薪級一個薪點；
- (g) 根據經修訂的“直通薪級安排”，高級督察職級薪級的頂薪點應增加兩個薪點；

#### 警務處處長以下的“首長級”人員

- (h) 總警司相對於相類文職首長級薪級第 1 點職級人員的薪酬優勢，應由現時的 3% 增加至 5%；警務處助理處長及警務處高級助理處長相對於相類文職首長級薪級第 2 點及第 3 點職級人員的薪酬優勢，則應為 3%；而發放增薪點的相隔年期，應為在所屬職級服務滿一／三／五年或二／三／四年，或按年增薪，而每個增薪額則按比例減少；

#### 實施安排

- (i) 紀常會就警隊提出的建議和上述額外改善措施的實施日期，應追溯至紀常會向當局提交報告當日(即二零零八年十一月二十七日)；以及
- (j) 重新釐定警務人員薪級表，把非首長級警務人員(由警員至高級警司職級)薪級內每個薪點的增薪金額劃一為 4%(現時這些薪點的增薪金額由 2.5% 至 5.5% 不等)。

32. 警務處管理層大致上支持警察評議會職方提出的要求。

#### (3) 廉政公署

33. 該署員工要求增設更多跳薪點和設立長期服務增薪點(與上文第 17(b)段建議予“初級警務人員／員佐級”職系的安排相同)。他們亦再次要求把醫療及牙科福利擴展至惠及廉政公署退休後的合約人員，有關的要求獲廉政公署管理層支持。

### (III) 決定

#### (1) 整體情況

34. 基於以下主要因素，行政長官會同行政會議決定接納紀常會《紀律部隊職系架構檢討報告書》的所有建議，但須按下文第 40、41 及 42 段稍作調整：

- (a) 各項建議的理據，包括建議是否有助維持紀律部隊的穩定及工作效率；以及成立於一九八九年的紀常會作為獨立諮詢委員會的公信力；
- (b) 部門管理層及職方的意見和想法，以及建議對紀律部隊人員士氣的影響；
- (c) 在紀律部隊內部和對文職公務員的連帶影響；對當局、紀律部隊及公務員隊伍的形象和公信力可能造成的影響；
- (d) 對政府財政的影響；以及
- (e) 市民的意見。

35. 下文重點說明當中一些較為重要的項目。

#### (2) 薪酬對比關係及薪酬對等

36. 紀常會指出，除非有強而有力的理由，否則不應更改現時各紀律部門之間的薪酬對比關係(見上文第 16(b)段)。紀常會得悉，紀律部門之間現時的薪酬對比關係，反映了以往多次檢討的詳細審議結果(特別是一九八八年凌衛理委員會所進行的全面檢討，以及紀常會在九十年代就個別特定問題進行的專題檢討)。我們同意並接受有關的建議。

37. 紀常會建議，“直通薪級安排”(在 1971 年首先實施)不應擴展至其他“主任級”職系(見上文第 16(e)段)。我們同意紀常會的意見，認為原則上，每個職級的角色和職責應該明確界定，而薪酬也應該與其職責相稱；每個職級的職位也應該按職能上的需要而開設；由一個職級晉升至另一職級，應該建基於個別人員的表現和職能上的需要。

#### (3) 檢討的時間

38. 鑑於紀常會關注到上次的全面檢討與當局今次的職系架構檢討相隔了約二十年，遂建議應定期為紀律部隊進行職系架構檢討，例如大約每六年進行一次(見上文第 16(i)段)。我們亦明白紀常會在作出有關建議時是有見於當局會每六年為非首長級文職職系公務員進行一次薪酬水平調查。

39. 我們認為，基本上薪酬水平調查和職系架構檢討的性質各不相同。薪酬水平調查是一項基準薪酬的調查，旨在確定政府支付予非首長級文職職系(在私營機構內可以找到相類職位的職系)公務員的薪酬，是否與私營機構相類職位人員的薪酬大致相若。鑑於有需要確保公務員薪酬不會與市場薪酬明顯脫軌，並考慮到調查所需的時間和資源等因素，行政會議同意每六年進行一次薪酬水平調查(見文件第 XCC(2007)34 號)。調查結果會根據既定框架，應用於文職職系公務員的薪級表，並按紀律部隊與文職職系公務員薪級的內部對比關係，應用於紀律部隊薪級表上。另一方面，職系架構檢討的目的，則旨在確定紀律部隊人員的工作和職責有否重大改變，因而可能需要修訂有關職系的架構及／或薪級。

40. 我們雖然理解紀常會建議將來定期進行檢討的背後理念，但為了在執行上更具彈性，行政長官會同行政會議決定紀律部隊的職系架構檢討或有關七支紀律部隊的架構、薪酬和服務條件的全面檢討，應在紀律部隊的工作性質、職責有重大改變，以及出現確實的招聘和挽留人才等問題時才按需要進行。行政長官會同行政會議又決定，當局、個別紀律部隊的部門管理層或各紀律部隊的職方可以提出理據要求進行職系架構檢討。有關的要求會先徵詢紀常會的意見，然後提交行政會議議決。

#### (4) 薪酬及增薪點

41. 行政長官會同行政會議決定，“初級警務人員／員佐級”職系(即警長及有關紀律部隊的相若職級<sup>28</sup>)的第一個晉升職級的頂薪應提高兩個薪點(而非紀常會在上文第 17(a)(ii)段所建議的一個薪點)。這是因為當按照紀常會的建議，在“初級警務人員／員佐級”職系的基本職級設置四個長期服務增薪點時(見上文第 17(b)段)，這些職系的基本職級與下一個晉升職級的薪酬差距會被大幅縮窄，如獲得全部四個長期服務增薪點的警員，薪酬與其警長上司的頂薪差距會由 17.6% 縮窄至 10.6%。一般紀律部隊的員佐級職系亦會出現類似問題(薪酬差距由大約 21.6% 縮窄至 14.8%)。這不但對在職警長及相若職級人員造成士氣問題，亦可能打擊初級職級人員的晉升意慾。紀常會同樣對此表示關注。在報告書發表後，紀常會已要求當局探討解決問題的方法。按照有關的調整，警長與警員兩個職級的薪酬差距會擴闊至 14%，而一般紀律部隊內與警長相若職級和其相關入職職級之間的薪酬差距，亦會擴闊至 18%。

#### (5) 工作相關津貼

42. 除了關於偵緝津貼名稱的建議(見上文第 22(a)段)外，行政長官會同行政會議決定接納紀常會就工作相關津貼所提的其他建議。經徵詢部門管理層和職方的意見後，行政長官會同行政會議決定偵緝津貼的名稱應維持不變。經諮詢相關的部門管理層後，我們已就為消防員職系開設一項兩級津貼的建議(見上文第 22(f)段)，現行駐守偏遠地區津貼及相關額外津貼，以及通

---

<sup>28</sup> 即消防隊目、救護隊目、高級關員及高級入境事務助理員職級。

宵隨時召特別津貼(見上文第 22(g)段)，制訂 / 修訂了實施架構，詳情載列於附件 C。

#### (6) 規定工作時數

43. 公務員沒有劃一的規定工作時數。由於個別職系的工作性質不同，包括有關人員在規定工作時間內的辛勞程度，所以直接比較不同職系的規定工作時數，並不恰當。正如紀常會提出的建議，如香港海關能符合下述三項先決條件：不需額外財政資源；不涉及額外人手，以及維持為市民提供的服務水平，我們接納該部門把轄下紀律部隊員工的規定工作時數，由每周 51 小時減至 48 小時(見上文第 24 段)。

#### (7) 醫療及牙科福利

44. 我們同意紀常會的建議(見上文第 26 段)，認為不應把公務員醫療及牙科福利的適用範圍，擴大至涵蓋廉政公署已退休的合約人員。作為暫行的紓緩措施，我們計劃准許因公受傷或患有職業病的紀律部隊職系和文職職系公務員，獲發還私營醫療服務的開支，但不得超逾《僱員補償條例》<sup>29</sup>規定的每日最高限額。這項安排是給予因公受傷或職業病個案中的公務員在現時可獲醫院管理局(醫管局)和衛生署提供免費醫治和服務的資格外的額外紓緩措施。同時，我們現正與醫管局探討可否改善在其設施內為因公受傷或患有職業病的公務員提供的醫療服務。實施有關改善措施後，當局便會終止暫行的紓緩措施。

### (C) 首長級及紀律部隊職系架構檢討的共同關注事項

#### (I) 實施日期

45. 以往首長級薪常會的建議大都追溯至較早的日期生效(即包括追溯至報告書提交報告當日或翌月生效；或追溯至該歷年或財政年度首日生效)。首長級薪常會的上一份報告書在一九八九年六月提交，相關建議由一九八九年十月一日起生效(以配合另一個獨立諮詢委員會，即公務員薪俸及服務條件常務委員會<sup>30</sup>(下稱“薪常會”)有關薪酬的報告書內所提建議的實施日期)。

46. 紀常會交由當局訂定建議的實施日期。以往就實施日期所採納的做法不盡相同。舉例來說，一九八八年凌衛理委員會的薪酬相關建議，大部分都

---

<sup>29</sup> 《僱員補償條例》(香港法例第 282 章)訂明，凡對身為住院病人或非住院病人的僱員進行醫治，或對在任何一天同時身為住院病人及身為非住院病人的僱員進行醫治，其僱主須付的每日最高醫療費分別為 200 元或 280 元。

<sup>30</sup> 薪常會於一九七九年成立，目前的職權範圍是就非首長級公務員(司法人員及紀律人員除外)的薪酬、服務條件及薪俸結構的原則和措施，向行政長官提供意見及建議。

追溯至一九八八年四月一日(委員會獲委任當日)生效<sup>31</sup>；而紀常會在其首次檢討中提出的建議(檢討目的是研究在一九八八年檢討中提出的事項)，則追溯至一九八八年四月一日或一九八九年二月一日生效；以及紀常會在一九九二年及一九九八年進行兩項為有關“初級警務人員”職系特設的檢討的建議，則在較後的日期(即在行政會議議決及／或立法會財務委員會通過後)實施。

47. 經考慮過受影響公務員的訴求，而另一方面亦顧及到香港的經濟狀況及包括須審慎運用公帑的較廣泛公眾利益，行政長官會同行政會議決定兩份職系架構檢討報告書內(連同經稍作調整的部份)有關薪酬及與增薪點相關的建議的實施日期，應追溯至二零零九年四月一日。

48. 行政長官會同行政會議又決定，紀常會提出的工作相關津貼建議，以及重整警務督察／高級督察、消防隊長／高級消防隊長和廉政主任(乙／丙)等職級的“直通薪級安排”的建議，應在建議獲有關當局通過後翌月的第一天生效。行政長官會同行政會議亦決定，當局應在緊接完成所需的行政安排後，實施有關香港海關人員規定工作時數和廉政公署開設新職系／職級的建議。

## (II) 換算安排

49. 行政長官會同行政會議決定為受影響職級的在職人員就兩份職系架構檢討報告書內(連同經稍作調整的部份)有關薪酬及增薪的建議實施附件 D所載的薪級換算安排。該換算安排遵循既定的做法而訂。

## (III) 為可享退休金人員的特別安排

50. 鑑於下述可享退休金的首長級人員和紀律部隊人員，對當局公布兩份職系架構檢討報告書後會調整其薪酬抱有合理期望，行政長官會同行政會議決定為他們制訂特別安排，用以計算他們的退休金福利。有關人員包括：在二零零八年十一月二十七日至二零零九年三月三十一日期間作為最終服務日期而退休/辭職(包括退休前休假)，並基於紀律以外理由離職，或在該段期間去世而獲死亡撫恤金，又或在該段期間因公受傷／死亡而獲額外退休金／受養人退休金的人員。我們會向這些人員在他們離開政府前的最後一日的薪金上額外發放一日特別津貼，數額相等於兩份職系架構檢討報告書內(連同經稍作調整的部份)有關薪酬及增薪的建議如在當日實施他們將可收取的金額(按薪金折算)，與他們在同日實際收取的金額(按薪金折算)的差額。通過這項特別津貼建議，他們便可收取更高退休福利。

---

<sup>31</sup> 修訂紀律部隊津貼的建議除外，這些建議經立法會財務委員會通過後，由一九八九年二月一日起生效。

#### (IV) 立法會財務委員會的批准

51. 我們會按需要將有關建議呈交予立法會人事編制小組委員會及財務委員會作批准。

#### 諮詢

52. 我們已就兩份職系架構檢討報告書內的檢討結果及建議諮詢包括部門管理層和職方在內的相關各方。我們亦已在立法會公務員及資助機構員工事務委員會的三次會議(即二零零八年十二月十五日、二零零九年一月十九日及二零零九年七月七日)上，討論了兩份職系架構檢討報告書(以及關於選定非首長級文職職系的第三份報告書)。

#### 決定的影響

53. 實施兩份職系架構檢討報告書內的建議(及有關的調整)符合《基本法》，包括《基本法》內有關人權的規定。該些建議對可持續發展、生產力和環境沒有影響。

54. 落實建議(不包括為退休公務員而設的特別安排和在廉政公署開設新職級/職位)每年會在公務員薪酬方面帶來約 8 億 7 百萬<sup>32</sup> 元額外開支，其中約 2 千 2 百萬元為文職首長級人員的薪酬開支，而紀律部隊人員的額外薪酬開支約為 7 億 8 千 5 百萬元，當中包括落實稍為調整初級警務人員/員佐級職系第一個晉升職級的頂薪點的建議(即增加兩個薪點而非紀常會建議的一個薪點)而引致約為 5 千萬元的額外開支。

55. 至於為受影響公務員計算退休福利的特別安排，發放一日薪金特別津貼的額外開支微不足道。由此引致的額外退休金折算為一筆過的退休酬金約為 4 千萬元(屬一次性支出)。

56. 至於資助界別，現時並無中央政策要求所有資助機構把其員工的薪酬架構與公務員薪級表掛鈎。除了因年度公務員薪酬調整而對那些按公務員薪酬調整作為價格變動計算因子而調整其資助額的資助機構外，其他牽涉公務員薪酬的檢討一般無須調整政府提供予資助機構的資助額。這些非經常性牽涉公務員薪酬的檢討，只有在特殊的情況下(尤其是資助學校的教學人員)－即政府因政策原因要求有關資助機構的員工依照相關的公務員薪酬表支薪，並承諾按此資助有關的薪酬開支－才會影響某些特定的資助機構。由於這次

---

<sup>32</sup> 當中不包括支付予在二零零九年四月一日或之後退休的相關職系公務員的額外退休金，以及與津貼相關的開支(為消防員職系開設的兩級津貼除外)。此外，有關的財政估算亦不包括實施暫行的紓緩措施，准許因公受傷或患有職業病的紀律部隊職系和文職職系公務員，獲發還私營醫療服務開支，而引致每年約 2 千萬元的額外開支。

的職系架構檢討不牽涉教學職系，所以它對資助界別的影響(如有的話)極為有限。

## 宣傳安排

57. 我們會把決定告知首長級薪常會、紀常會、立法會公務員及資助機構員工事務委員會、政府各局及部門首長、四個中央評議會的職方、四個主要公務員工會和有關公務員。我們會發出新聞稿和安排發言人回答傳媒查詢。

## 負責人員

58. 有關參考資料摘要的查詢，可與公務員事務局首席助理秘書長孫玉菡先生聯絡(電話：2810 3112)

公務員事務局

二零零九年十月二十日

## 現時紀律部隊人員的規定工作時數

現時紀律部隊的規定工作時數，是按服務條件和運作需要，經長時間逐漸設定的。下表載列現時的情況：

部門	紀律部隊人員的規定總工作時數
懲教署	49 小時
香港海關	51 小時
消防處	54 小時[消防員／消防隊長職系(消防)] 48 小時[消防員／消防隊長職系(控制)] 48 小時[救護員職系] 44 小時[救護主任職系]
政府飛行服務隊	44 小時
廉政公署	44 小時
入境事務處	44 小時
警務處	48 小時

**紀律部隊職系架構檢討報告書  
諮詢期內收到的意見書**

**(請於以下網址下載相關文件)**

[http://www.csb.gov.hk/tc\\_chi/info/1985.html](http://www.csb.gov.hk/tc_chi/info/1985.html)

## 為消防處人員開設一項兩級津貼及檢討 駐守偏遠地區津貼及相關額外津貼，以及通宵隨時候召特別津貼

### (1) 為消防處人員開設的兩級津貼

我們諮詢消防處管理層後，制訂了這項按月發放給合資格人員的兩級津貼的細節，並獲紀常會接納。要符合資格領取這項津貼，有關人員須履行需要具備特別才能的職務，還須面對極大的危險、風險和辛勞。概括來說，第一級津貼(津貼額為一般紀律人員(員佐級)薪級表第 1 點的 5%)將發放給合資格執行管道搜救、特別救援隊基本職務和先遣急救員職務的消防員職系人員。第二級(技術救援)津貼(消防人員的津貼額為一般紀律人員(員佐級)薪級表第 1 點的 10%，而救護人員的津貼額則為該薪點的 5%<sup>1</sup>)將發放給合資格在災難事件及緊急事故<sup>2</sup>中，履行特別搜救／急救職務的技術救援隊隊員。第二級(機動應變)津貼(津貼額為一般紀律人員(員佐級)薪級表第 1 點的 10%)將發放給機動應變隊和各消防局內合資格處理危險物料和應付化學、生物、幅射和核事故的消防員職系人員。有關人員須按調配安排履行相關職務不少於每月總工作時數的 50%，方可領取相關津貼。

### (2) 駐守偏遠地區津貼及相關額外津貼，以及通宵隨時候召特別津貼

我們已與有關部門管理層完成檢討駐守偏遠地區津貼及相關額外津貼，以及執行通宵隨時候召的特別津貼。我們的建議亦已獲紀常會接納。概括來說，我們建議按現行準則繼續發放有關津貼，如有需要，則每年根據指定機制檢討和調整津貼額，並把駐守偏遠地區津貼項目 A(身體勞累及社交生活受到限制的補償)的領取資格，擴大至懲教署和警隊內合資格的紀律部隊人員，而這項目應按照一條新的指定公式計算。

- 
- 1 發給消防人員和救護人員的第二級(技術救援)津貼(津貼額為一般紀律人員(員佐級)薪級表第 1 點的 5%)，在於肯定他們具備的特別才能和專門知識，以及在履行搜救／急救職務時須面對極大的危險、風險和辛勞。而另一部分按該薪點 5%發放給消防人員的津貼，在於肯定他們具備操作各類重型、專門和高度複雜搜救工具的特別才能和專門知識。
  - 2 這類事故包括高空、狹隘空間／下水道／隧道、倒塌樓宇、重大道路交通事故、地震及海嘯等救援工作。

## 受影響首長級和紀律部隊的在職人員的薪級換算安排

我們將於實施日期為在職公務員實施下列薪級換算安排：

- (a) 如紀律部隊首長級以下職級人員薪級的起薪點和頂薪點都獲提高：
  - (i) 公務員的薪酬如低於修訂薪級的起薪點，則應按新訂的起薪點支薪；
  - (ii) 公務員的薪酬如與新訂的起薪點相同或較其為高，則應轉入該新薪級內高一個的薪點；以及
  - (iii) 修訂薪級的頂薪如比舊薪級的頂薪高兩個薪點或以上，而公務員按舊薪級支領頂薪已有一年或以上，則應改按較其現時薪點高兩個的薪點支薪；
  
- (b) 如紀律部隊首長級以下職級人員的薪級只有頂薪點獲提高：
  - (i) 公務員的薪酬如低於舊薪級的頂薪點，則應轉入修訂薪級內的同一薪點；
  - (ii) 公務員如按舊薪級支領頂薪，則應轉入修訂薪級內對上一個較高的薪點；以及
  - (iii) 修訂薪級的頂薪如比舊薪級的頂薪高兩個薪點或以上，而公務員按舊薪級支領頂薪已有一年或以上，則應改按較其現時薪點高兩個的薪點支薪；
  
- (c) 如在文職首長級職級、紀律部隊首長級職級和紀律部隊首長級以下職級加設新增薪點／跳薪點：在職公務員的薪級應一如新增薪安排是在他們任職現時職級首天已實施，換算適用於其所屬職級的有關增薪點。換言之，在決定有關人員是否有資格獲得增薪點／跳薪點時，該員在所屬職級工作表現良好的所有年期均計算在內。

為免生疑問，如某職級的薪級既經修訂，也同時加設了新跳薪點，上述的薪級換算安排應同時實施，但須視乎有關職級的新頂薪點而定。