

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

公務員署任安排

目的

本文件提供有關公務員署任安排的資料。

背景

2. 署任是一項非實任職位的安排，其目的在於委派人員執行懸空職位的職務。署任並不是職級懸空時必然的安排，管方只應在確有運作需要而必須派員執行懸空職位的職務時，才作出署任安排。一般而言，如有需要填補較高職級的空缺，管方會召開晉升選拔委員會/遴選委員會，以甄選合適人員填補有關空缺。

在何種情況下可作出署任安排

甲.有長期運作需要的常額職位

3. 就常額職位而言，如確定有關職位有長期運作和管理需要而需予以保留，在下列情況下，當局可作出署任安排：

- (a) 有關職位有長期運作需要，但未能物色足夠適合實際晉升或可安排於該較高職級作考驗的人員；或
- (b) 讓有關人員署任較高職級的空缺，以考驗該員是否適合實際晉升。

乙.正進行檢討的常額職位

4. 如當局正在檢討某些常額職位的長期服務需要，這些職位便不應派員實任，否則會影響在檢討後而可能須進行的重組或刪減職位計劃。在未有檢討結果前，作為過渡安排，當局可以署任填補有關空缺。

丙.有時限的職位

5. 有些職位是有時限的，並不可當作可供晉升的職位而派員實任，否則日後會出現人手過剩的情況。就此，當局可在該職位成立的時限期間派員署任，或派員實任。如當局派員實任有關職位，則須派員署任相等數目的同一職級職位。此舉是為了確保該職級的人數不會多於可供晉升職位的數目。

丁.現職人員暫時缺勤

6. 此外，無論是常額或有時限的職位，如職位的現職人員因事(例如放取例假／病假、接受培訓、借調等)暫時缺勤，當局可派員署任，以繼續處理有關職務。

管理署任安排的機制

7. 甄選合適人員署任和檢討署任安排的機制已於《公務員事務規例》列明，公務員事務局並會不時頒布指引，以作補充。根據現行規定和規例，管方在安排署任時，應遵循以下程序：

- (a) 如署任安排為期或預計為期超過六個月，應由負責批准實任的適當主管當局批核，並定期檢討是否有需要繼續作出署任安排；以及
- (b) 如署任安排為期超過六個月，批核當局應按一般的實任程序（即透過晉升選拔/遴選委員會）甄選合適人員署任。如有關職位屬公務員敘用委員會的職權範圍¹，管方須就遴選的安排徵詢該委員會的意見，確保遴選程序公平公正。

8. 公務員事務局局長負責批准首長級薪級第 2 點或以上級別人員實任。就首長級薪級第 2 點及以上級別職位的署任安排而言，如署任安排為期超過六個月，則一律須經公務員事務局審核，確保已妥為遵照有關程序甄選署任人員，以及檢討署任安排。至於首長級薪級第 1 點及以下級別的職位，則由部門首長／職系首長以及各適當職級的人員負責批准實任。

統計數字

9. 如上文第 8 段所述，由於負責批准實任的主管當局有所不同，因此，公務員事務局並無關於首長級薪級第 1 點或以下級別職位署任安排的中央統計數字。就這一次性的題問，我們已要求所有部門首長／

¹即頂薪點為總薪級第 26 點或以上的職位

職系首長提供相關的統計數字。在過去三年至 2007 年 3 月 31 日止，曾署任較高職級，以執行有關職位職務累計合共 24 個月或以上的人員，總數有 2 083 人。安排署任的主要理由如上文第 3 至 6 段所述，詳細的分項數字載於附件。

總結

10. 我們認為有需要保留公務員的署任機制，因署任安排是管方作為考驗有關人員是否適合實際晉升和配合運作需要的一個重要途徑。我們會不時檢討署任安排的有關指引，作出適當的改善。公務員事務局亦會提醒各政策局和部門必須採取妥善的管理措施，審慎檢討是否需要繼續作出署任安排，並在實際可行的情況下，盡量派員實任，以填補較高職級的空缺。

公務員事務局

二零零七年六月

<u>派員署任的理由</u>	<u>署任人數</u>
沒有足夠的合適人員實任有關職位(第 3(a)段)	687
在派員實任前，考驗有關人員的能力(第 3(b)段)	754
當局正檢討有關職位的長期服務需要(第 4 段)	326
開設有關職位是有時限的(第 5 段)	270
有關職位的現職人員暫時缺勤(第 6 段)	46
總計：	<hr/> 2 083