

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

公務員事務局的職責及目標概覽

目的

本文件旨在向委員闡述公務員事務局的主要職責及政策目標。

公務員事務局的主要職責

2. 公務員事務局主要負責制訂和執行管理公務員隊伍的政策。為此，我們致力培養一支具抱負、幹勁和知識技術水平的公務員團隊，能夠為市民提供優質服務，並恪守公務員的核心價值。具體來說，公務員事務局的主要職責包括：

- (a) 整體管理政府的人力資源(包括公務員及按非公務員聘用條款受聘的僱員，但不包括法官、司法人員、廉政公署職員及政治委任官員)；制訂人力資源管理的整體政策，並向其他決策局和部門(各局／部門)就推行有關政策事宜提供意見；
- (b) 制訂培訓政策和提供通才訓練，並向各局／部門提供培訓方面的支援；以及
- (c) 協助政府實施法定語文政策¹。

主要政策目標

3. 公務員事務局在履行上文第 2 段所述的職責時，以下文所述的七項主要政策目標為依據。

¹ 根據《基本法》第九條，香港特別行政區的行政機關、立法機關和司法機關，除使用中文外，還可使用英文，英文也是正式語文。

(A) 訂明並維護公務員的基本信念

4. 公務員隊伍是香港特別行政區政府的骨幹，協助在任的行政長官及政府制訂、解釋和執行政策；執行各項行政事務；向市民提供服務；以及履行執法和規管職能。政治任命官員須為各項政策決定承擔政治責任，而公務員則有行政責任，須提供持平及客觀的意見，並貫徹執行有關決定。二零零九年九月公布的《公務員守則》，訂明公務員必須恪守下述基本信念：

- (a) 堅守法治；
- (b) 誠實可信、廉潔守正；
- (c) 行事客觀、不偏不倚；
- (d) 政治中立；
- (e) 對所作決定及行動負責；以及
- (f) 盡忠職守、專業勤奮。

5. 在維護上述基本信念和訂明操守準則方面，公務員事務局已發出並會定期檢討適用於全體公務員的規例、規則及指引，規管公務員避免利益衝突、接受利益及款待，以及申報私人投資等事宜。個別局／部門亦可因應本身的具體運作情況，為其員工制訂附加指引。

6. 政府採取預防、教育與培訓以及制裁三管齊下的措施，致力維持公務員隊伍的誠信和操守。預防的重點在於制訂清晰的政策及指引，並建立適當的制衡機制。在教育與培訓方面，政府會持續向各級公務員提供誠信教育與培訓。至於制裁方面，政府絕不姑息干犯罪行或行為不當的人員，尤其是涉及在其公職違反誠信或濫用職權者，當局必會對有關違紀人員採取紀律處分行動，務求收懲罰、阻嚇和令違紀人員改過自新之效。所有紀律個案均在依循適當程序規定並符合自然公平原則的情況下，迅速處理。

(B) 為公務員隊伍招聘優秀人才，並確保接任暢順

7. 政府的聘任政策以公開及公平競爭為原則。符合基本入職要求的申請人，需通過富競爭性的遴選過程，按才幹、潛質和表現，以及招聘職級所要求的資歷及經驗接受評核。政府亦已推行措施，確保少數族裔及殘疾人士在投考政府職位時，與其他申請人一樣，享有平等機會。

8. 公務員事務局局長會定期親自會晤常任秘書長和部門首長，審視個別部門和職系的接任情況，以便及早發現任何接任問題，並適時採取應對措施。

9. 為協助各局／部門培育有潛質的人員接任，公務員事務局轄下的公務員培訓處提供各項領導及管理培訓課程。具備潛質的人員更會獲贊助到海外著名院校修讀高級行政管理課程。此外，部門職系人員會獲安排到不同崗位或借調到決策局工作，以增進閱歷和擴闊視野。

(C) 確保公務員有合理的服務條款及條件

10. 政府的公務員薪酬政策，是提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵具合適才幹的人，並透過保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，讓公務員和他們所服務的市民都認為公務員薪酬公平合理。政府定期進行三項市場調查，以比較公務員薪酬和私營機構薪酬。該三項調查分別為薪酬趨勢調查，用以確定私營機構在年度之間的薪酬調整²；每三年一次的入職薪酬調查，用以比較公務員文職職系的入職薪酬與資歷要求相若的私營機構職位的入職薪酬；以及每六年一次的薪酬水平調查，用以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬大致相若。

11. 公務員按其聘用條款、職級、服務年資及其他相關規例，享有多項附帶福利。一般來說，公務員根據退休金法例或公務員公積金計劃，享有退休福利。公務員、領取退休金人員及其合資格家屬亦享有衛生署和醫院管理局提供的醫療及牙科福利。多年來，我們已採取一系列措施，改善公務員醫療及牙科福利。

12. 至於按非公務員聘用條款受聘的人員，聘用他們的各局／部門可按市場情況，以及其他相關考慮因素，自行釐定聘用條件，但整體上這些條件不得遜於《僱傭條例》所規定者，也不得較適用於職級或職責相若的公務員的聘用條款和條件為佳。

² 行政長官會同行政會議釐定公務員的年度薪酬調整時，會考慮每年薪酬趨勢調查得出的薪酬趨勢淨指標，以及其他相關因素(包括香港的經濟狀況、生活費用的變動、政府的財政狀況、職方的薪酬調整要求和公務員士氣)。

(D) 在公務員隊伍中推廣持續進修的文化

13. 政府致力為其僱員(特別是公務員)提供學習機會，讓他們具備所需的技能、知識和工作態度，為公眾提供優質服務。各局／部門會為員工提供職業訓練，以配合工作崗位的要求；而公務員培訓處則主要提供切合公務員一般培訓需要的培訓課程，例如有關領導及管理、語文及溝通技巧、國家事務和《基本法》等課程。此外，公務員培訓處亦就人力資源管理為各局／部門提供顧問諮詢服務，並在政府內推廣持續進修的文化。

(E) 維持一支精簡而高效率的政府工作隊伍

14. 公務員隊伍為落實政府推行的新政策及措施提供重要支援。我們會協助各局／部門通過內部重行調配、重訂優次、精簡程序、重整工序等措施提升效率，同時在理據充足的情況下開設新職位，以增加人手應付新增的工作。就此，我們在二零零七至零八年度至二零一五至一六年度期間，每年增加公務員人手約1%至1.5%。預計截至二零一七年三月三十一日的公務員編制為178 495個職位，較上個財政年度增長約1.3%；而截至二零一六年八月底，公務員的實際編制為176 208個職位。

15. 我們會視乎情況，在公務員編制以外聘請非公務員僱員以增補人手。如服務需求是有時限的、會受市場波動影響，或只需僱用工作少於公務員規定工作時數的人手等，個別局／部門可根據非公務員合約僱員計劃聘用非公務員合約僱員。另一方面，政府也會使用中介公司僱員(即中介公司根據服務合約提供並安排在各局／部門監督下工作的人手)應付緊急、未能預見或為期甚短的服務需求。我們已在另一份委員會會議文件闡述政府聘用非公務員合約僱員的最新情況。

(F) 與公務員隊伍建立緊密的伙伴關係並表揚傑出員工

16. 政府要有效提供服務，必須有賴一支積極進取及精益求精的公務員團隊。因此，我們十分重視與各級同事建立伙伴合作關係。公務員事務局局長亦以身作則增加探訪個別部門的次數，務求了解各部門最新的工作成果和面對的新挑戰，並與前線員工就受關注的議題直接交換意見。我們亦推動部門管理層與屬下團隊積極對話，就部門願景尋求一致看法、訂立共同目標，並檢討實際成果。

17. 政府無論在中央或部門層面均設有員工協商組織。在中央層面，我們設有四個中央公務員評議會，分別為高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會、警察評議會和紀律部隊評議會。政府會通過這些中央協商組織，就影響公務員服務條件的議題諮詢員工，並就共同關注的事項交換意見。此外，政府亦不時就涉及整體公務員的議題，諮詢跨部門工會。在部門層面，各局／部門共設有約 90 個部門協商委員會，藉此加強管職雙方的了解和合作。

18. 由於市民對政府的期望不斷提高，公務員執行日常職務時往往承受重大壓力。除了增加人手外，我們亦會繼續充分善用各種嘉許計劃，包括公務員優質服務獎勵計劃、公務員事務局局長嘉許狀計劃、嘉獎信計劃，以及長期優良服務公費旅行獎勵計劃，以表揚表現良好的公務員和提高公務員隊伍的士氣。

(G) 協助公務員有效運用法定語文

19. 我們在公務員使用法定語文方面訂立了指引和標準，並為各局／部門提供多項語文支援服務，包括翻譯及傳譯服務，又編製辭彙和公文寫作手冊，供公務員參考。我們亦不時舉辦語文培訓課程和學習計劃，提升政府人員使用法定語文的能力。

徵詢意見

20. 請委員閱悉本文件的內容。

公務員事務局
二零一六年十一月