

進行二零零六年公務員薪酬水平調查：  
-最後報告書

---

2007 年 4 月

呈交公務員事務局

由華信惠悅顧問有限公司撰寫  
香港港灣道 30 號新鴻基中心二十七及二十九樓

# 目錄

章	頁
I 引言	2
II 職位配對和資料蒐集	4
III 薪酬水平調查的結果	9
IV 非現金附帶福利及報酬	14

## 附件

- 1 調查方法摘要
- 2 職位檢視過程的主要工作步驟
- 3 公務員比較職位之職責說明書樣本
- 4 職位配對步驟的流程表
- 5 資料蒐集組合
- 6 資料蒐集步驟的流程表
- 7 參與調查的公司名單
- 8 可與私營機構配對的公務員職位
- 9 被歸納在 19 個職位屬系/職位級別組合的公務員比較職位

# I. 引言

## 背景

- 1.1 香港特別行政區政府的公務員事務局於二零零五年六月委聘華信惠悅顧問有限公司(簡稱華信惠悅)，進行一項薪酬水平調查，以確定公務員的薪酬與私營機構是否大致相若。調查的方法，即廣義界定的職位屬系及職位級別法，是政府委聘的第一階段顧問所制定，並經吸納在二零零四/零五年的廣泛諮詢中收集的意見所修訂，而最終獲政府所採納。
- 1.2 華信惠悅作為第二階段顧問的工作包括調查的前期預備工作，蒐集與公務員比較職位大致相若的私營機構職位的薪酬資料以及整合和分析調查蒐集所得的資料。在進行上述工作時，我們一直依照的調查方法，並採納一些我們在進行調查工作的過程中，認為是合適及需要的輕微技術修訂。第一階段顧問制定的詳細調查方法已詳列於二零零四年十一月出版的《最後報告書 - 公務員薪酬水平調查方法》以及於二零零五年三月出版的《公務員薪酬水平調查方法 - 繼當局於二零零四年十一月至二零零五年一月進行廣泛諮詢後擬定的修訂建議報告》。有關的調查方法摘要請見**附件 1**。
- 1.3 進行薪酬水平調查包括三個主要步驟，分別為：職位檢視；職位配對和資料蒐集；以及資料整合和分析。為確定公務員比較職位在工作性質相關方面的詳情，華信惠悅在公務員事務局、職系／部門管理人員、部門協商委員會、員工工會／協會和在職者代表的緊密合作及參與下，於二零零五年十二月至二零零六年六月期間，進行了詳細及深入的職位檢視過程。在職位檢視過程中，華信惠悅共與 1,399 位在職者代表進行了 214 次職位檢視會面。整個過程共編撰了 360 份就 61 個公務員比較職系中 193 個公務員比較職級的職責說明書。有關詳細的職位檢視過程的情況已詳列於二零零六年九月出版的《進行公務員薪酬水平調查 - 職位檢視工作報告》。有關職位檢視過程的步驟請見**附件 2**。
- 1.4 華信惠悅根據於二零零六年九月所敲定的職責說明書，進行實際調查工作的第二步，即在參與的私營公司進行職位配對及資料蒐集。華信惠悅共邀請了 208 間公司參與調查，當中大約有 100 間公司初步確定參與。在二零零六年九月至十一月期間，華信惠悅成功與 99 間公司進行了職位配對會面，並成功從 97 間參與的公司蒐集到與薪酬相關的資料。本報告的第 II 章將詳述職位配對的工作，包括我們確定為能與公務員比較職位配對的職位的資料。
- 1.5 在 97 間參與的公司中蒐集到與薪酬相關的資料後，華信惠悅依照第一階段顧問建議的方法，進行資料整合工作。整合後的數據會為 5 個根據在公務員總薪級表(職位級別 1 中包括第一標準薪級)的範圍所界定的職位級別分別提供一個私營機構薪酬指標。第 III 章詳列有關的私營機構薪酬指標。

- 1.6 第二階段顧問的主要工作是確定私營機構的薪酬水平，但華信惠悅亦根據公務員事務局의 指示蒐集了在私營機構向配對職位提供非現金附帶福利及報酬的政策資料。有關的資料闡述在第 IV 章中。
- 1.7 薪酬水平調查，尤其是深入的職位檢視過程，有賴公務員事務局、職系／部門管理人員、部門協商委員會、員工工會／協會和在職者代表的協助下，才能得以順利完成。參與調查的公司的合作更是不可缺少的。在此，華信惠悅感謝所有在參與調查的公司中曾抽出寶貴的時間，專業地提供與薪酬、員工福利政策相關的資料的人士。

## II. 職位配對和資料蒐集

### 概要

2.1 職位配對是薪酬水平調查中一項重要的步驟。華信惠悅逐一到訪 99 間答應參與調查的公司，並根據職位的工作性質，工作內容，須承擔責任的輕重，以及一般資歷和經驗要求，尋找職位配對。我們在為期三個月的職位配對過程中，與參與的私營公司的人力資源主管／指定代表會面。

2.2 所有參與調查的公司均獲發共 360 份的職責說明書(樣本載於附件 3)、一套資料蒐集組合，以及協助它們提供所要求的薪酬資料及福利政策的指示及指引。在職位配對會面後，如有需要及按情況適合，華信惠悅會透過跟進會面或通電，向參與調查的公司解答它們的問題，並按它們的需要，提供進一步的資料。

2.3 我們成功蒐集到來自 97 間公司的資料。此數目達到第一階段顧問所要求的 70 至 100 間私營公司數目。

### 資料蒐集步驟

2.4 華信惠悅職員根據參與公司的人力資源主管／指定代表所提供的資料及協助，負責尋找相配的職位。基於公務員與私營機構在本質上的差異，第一階段顧問已提出，要在兩個界別中尋找在各個範疇都能完全相配的職位是不可行亦是不可能的。故此，職位配對旨在確保獲配對的職位在工作內容、工作性質、須承擔責任的輕重，以及一般資歷和經驗要求是否大致相若。職位配對不應是一項量化兩者在工作相關範疇上有否若干百分比重迭的機械式工作。

2.5 華信惠悅的職員會按各工作相關範疇的性質，運用專業的判斷，決定公務員比較職位是否有私營機構配對職位。

2.6 爲了確保由不同的華信惠悅職員所進行的職位配對也能保持一致，我們制定了記錄及覆檢的機制。在此機制下，華信惠悅職員與參與公司的人力資源主管／指定代表討論後，首先就公務員比較職位的職責說明書中列出的工作相關範疇及性質，評估它所建議配對的職位是否大致相若。華信惠悅職員在完成每一配對後會填寫一份職位配對表格，以進行職位配對的記錄工作。華信惠悅職員除了根據個別工作相關範疇及性質評估兩者的職位是否大致相若外，他們亦會在考慮各工作相關範疇及性質，包括公務員及私營機構職位獨有的職責及特點後，判斷它們在整體上是否大致相若。

2.7 當華信惠悅前線職員完成職位配對後，華信惠悅的高級職員便會覆檢它們完成的職位配對表格，以確保職位配對妥當，並確保由不同的華信惠悅職員在不同的參與調查公司所進行的職位配對也能保持一致。如有需要，我們會再次聯絡私營公司的人力資源主管／指定代表，覆檢及審視職位配對的詳情及考慮是否有需要更改所獲配對的職位。職位配對的工作流程表，載於附件 4。

### 資料蒐集及覆檢

2.8 華信惠悅向每一參與調查的公司分發一套資料搜集組合。該資料搜集組合(見附件 5)包括一份試算表、一份問卷、以及一份參考指引，以引導參與調查的公司提供所要求的薪酬資料，以及非現金附帶福利的政策資料。除此之外，我們亦向參與公司提供所需的協助。我們特別向各參與公司解釋各項現金報酬的分類及如何將有關資料妥當地填進試算表中。

2.9 當參與公司交回資料時，華信惠悅會覆檢所填報的薪酬資料是否符合調查方法，並確定所有所需的資料均有妥當地填報。

2.10 為確保所收集的數據妥當，就處於最高及最低範圍(即同一比較職位的最高 10%及最低 10%)內的私營機構配對職位資料，華信惠悅高級職員(有別於負責職位配對的高級職員)會進行覆核。覆核包括覆檢職位配對表格。這步驟有助華信惠悅人員進一步確定職位配對無誤。如確定職位配對不妥當，相關的資料將會被剔除調查範圍內。如有需要，華信惠悅高級職員會與有關人力資源主管／指定代表商討，以索取進一步資料及／或進行所需的澄清。資料蒐集的工作流程表，請參考附件 6。

### 職位配對結果

2.11 華信惠悅成功蒐集了來自 97 間參與公司的薪酬相關資料。有關詳情載於附件 7。

#### 參與公司按經濟行業及員工人數的分佈

2.12 共有 97 間參與公司提供薪酬相關的資料，它們按經濟行業的分佈如下 –

經濟行業	公司數目
社區、社會及個人服務	16
建造業	20
金融、保險、地產及商業服務	19
酒店及飲食業	5
製造業	9
運輸、倉庫、通訊及公用事業	13
批發、零售及進 / 出口貿易	15

2.13 該些公司按員工人數的分佈如下 –

員工人數	公司數目
100 至 300 名員工	25
301 至 500 名員工	13
501 至 1000 名員工	24
1001 至 5000 名員工	29
5001 名員工或以上	6

#### 能找到配對的公務員比較職級

2.14 在薪酬水平調查的 61 個公務員比較職系中的 193 個公務員比較職級當中，華信惠悅共找到 60 個公務員比較職系中的 166 個公務員比較職級的配對。有關能找到配對的職級及不能找到配對的職級清單，請見**附件 8**。

#### 每個職位屬系的參與公司數目

2.15 根據第一階段顧問建議的調查方法，每個職位屬系最少要搜集來自 10 間私營公司的薪酬資料，以確保搜集的資料具意義及代表性。調查所得的數據已符合這項要求，詳情如下：-

職位屬系	公司數目
職位屬系 1: 文書及秘書屬系	44
職位屬系 2: 內部支援屬系	68
職位屬系 3: 公共服務屬系	41
職位屬系 4: 工務屬系	53
職位屬系 5: 操作支援屬系	46

#### 職位屬系及職位級別的統計

2.16 193 個公務員比較職級共歸納為 19 個分別由不同的職位屬系和職位級別組成的組合(請見**附件 9**)。務求達到更有效的統計數字，除了上文 2.15 段的要求外，華信惠悅還採納了一項**技術修定**。該修定要求在每一個職位組合中，最少須有來自 10 間公司的薪酬資料。在是次調查中，共有 17 個職位組合符合此要求。有兩個職位組合，即職位屬系 4 的職位級別 1 及職位屬系 5 的職位級別 2，提供薪酬資料的公司數目少於 10 間，故此我們在數據整合的過程中，剔除這兩個職位組合。我們認為這做法並不會影響 5 個職位級別的薪酬指標在統計上的有效性。然而，我們認為如數據整合包括這兩個資料不足的組合，則會有對職位級別 1 及職位級別 2 的薪酬指標造成有所偏頗的風險。

2.17 與公務員比較職位大致相若的私營機構比較職位，被劃分為 5 個廣義界定的職位屬系及 5 個廣義界定的職位級別，並得出私營機構的在每個職位級別的整體薪

酬指標。這 5 個職位屬系已在 2.15 段中表列出來，而 5 個職位級別是根據公務員總薪級表及第一標準薪級表(只限職位級別 1)的範圍而界定。詳情如下：

職位級別	薪酬範圍 (於二零零六年四月一日的幣值)	
職位級別 1	第一標準薪級表 0 – 13 總薪級表 0 – 10	(\$8,144 - \$10,615) (\$7,674 - \$14,330)
職位級別 2	總薪級表 11 – 23	(\$15,215 - \$27,790)
職位級別 3	總薪級表 24 – 33	(\$29,100 - \$43,940)
職位級別 4	總薪級表 34 – 44	(\$45,240 - \$69,615)
職位級別 5	總薪級表 45 – 49	(\$72,135 - \$83,105)

2.18 下表顯示出在 17 個職位組合中有提供資料的公司數目，以及每一組合中，能找到大致相約配對的公務員比較職位數目 –

		職位屬系				
		職位屬系 1	職位屬系 2	職位屬系 3	職位屬系 4	職位屬系 5
職位級別	職位級別 1	-32 間公司 -佔合共 3 個比較職級中的 3 個	-10 間公司 -佔合共 2 個比較職級中的 2 個	-13 間公司 -佔合共 5 個比較職級中的 4 個		-46 間公司 -佔合共 10 個比較職級中的 10 個
	職位級別 2	-40 間公司 -佔合共 2 個比較職級中的 2 個	-54 間公司 -佔合共 14 個比較職級中的 12 個	-30 間公司 -佔合共 13 個比較職級中的 11 個	-49 間公司 -佔合共 20 個比較職級中的 19 個	
	職位級別 3		-61 間公司 -佔合共 17 個比較職級中的 16 個*	-31 間公司 -佔合共 12 個比較職級中的 12 個*	-40 間公司 -佔合共 19 個比較職級中的 18 個*	
	職位級別 4		-55 間公司 -佔合共 16 個比較職級中的 14 個*	-23 間公司 -佔合共 14 個比較職級中的 12 個*	-36 間公司 -佔合共 28 個比較職級中的 18 個*	
	職位級別 5		-29 間公司 -佔合共 10 個比較職級中的 7 個	-10 間公司 -佔合共 10 個比較職級中的 7 個	-29 間公司 -佔合共 10 個比較職級中的 10 個	

\* 16 個職級橫跨職位級別 3 及 4。這些職級會出現於上表兩次，但在計算於上文第 2.14 段的職級總數時，這些職級只當作一個計算。

## 公務員和私營機構比較職位的獨有的特點

2.19 華信惠悅顧問在職位檢視會面中，找到一些公務員比較職位中獨有的特點(例如對私人投資的嚴格限制)及獨有的職責(例如執行法例)。這些獨有的特點及職責在相對的私營機構職位是沒有的。這些獨有的特點/職責已在提供予參與公司的相關公務員比較職位的職責說明書中以粗體顯示，並在職位配對表格中反映。同樣地，華信惠悅顧問亦記錄了私營機構配對職位獨有，而公務員比較職位沒有的特點/職責，並記錄在職位配對表格中。有關資料可確保其後的薪酬比較會在洽當的情況下進行。

### III. 薪酬水平調查的結果

#### 數據整合方法

3.1 數據整合有兩種方法。一是以機構一般薪酬安排計算方法，二是以在職者一般薪酬安排計算方法。在機構一般薪酬安排計算方法下，不論每間公司的僱員數目，它們在數據整合所佔的比重均是一樣的。而在職者一般薪酬安排計算方法則與加權平均計算方法所相類似，即每間公司所佔的比重與在該公司中被列為大致相若的僱員數目的比例類同。

3.2 第一階段顧問建議在薪酬水平調查上使用機構一般薪酬安排計算方法。我們同意，由於公務員隊伍是與市場上個別公司競爭人才，故此在考慮公務員薪酬上，理應是個別公司的薪酬政策而非個別僱員的薪酬最為重要。

#### 結果

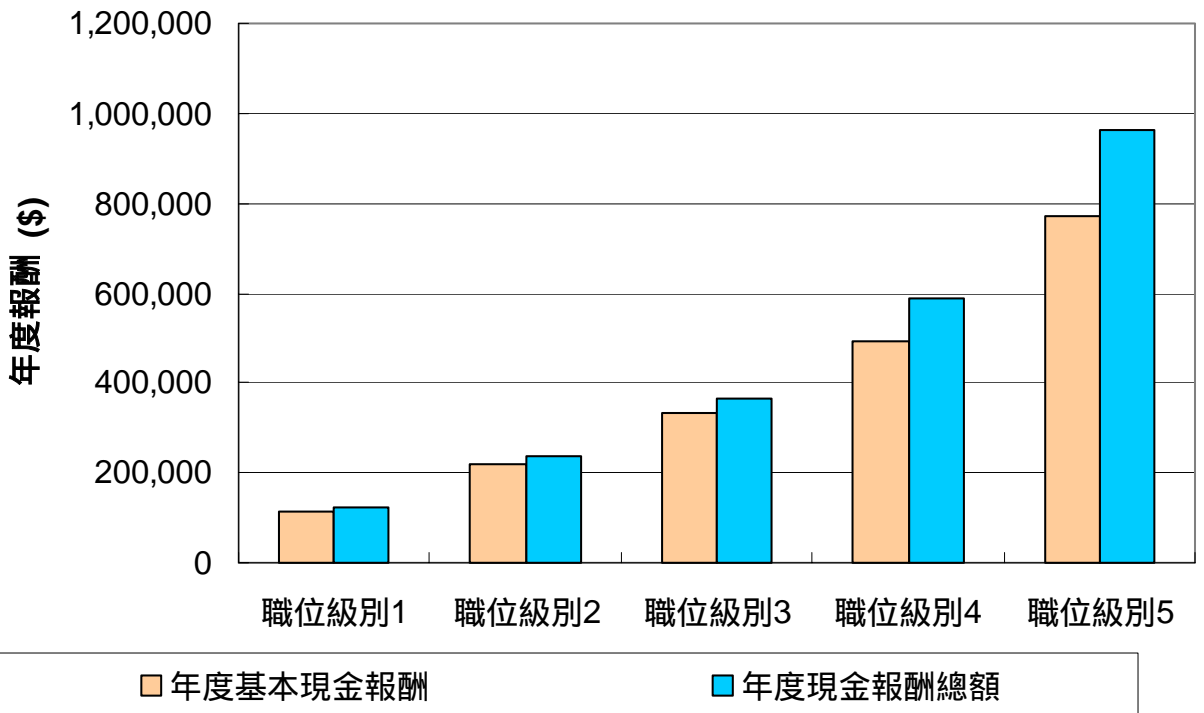
3.3 依照機構一般薪酬安排計算方法，華信惠悅將從私營機構蒐集回來的薪酬相關資料(以二零零六年四月一日為參照日期)進行整合，得出 5 個職位級別的薪酬指標:

	<i>市場中位數(P50)</i>		<i>市場上四分位值(P75)</i>	
	年度基本現金報酬(\$)	年度現金報酬總額(\$)	年度基本現金報酬(\$)	年度現金報酬總額(\$)
職位級別 1	114,904	124,560	129,148	135,113
職位級別 2	220,281	237,501	253,330	280,758
職位級別 3	331,341	363,574	396,704	457,722
職位級別 4	491,245	587,893	608,540	794,965
職位級別 5	772,595	962,435	937,425	1,106,342

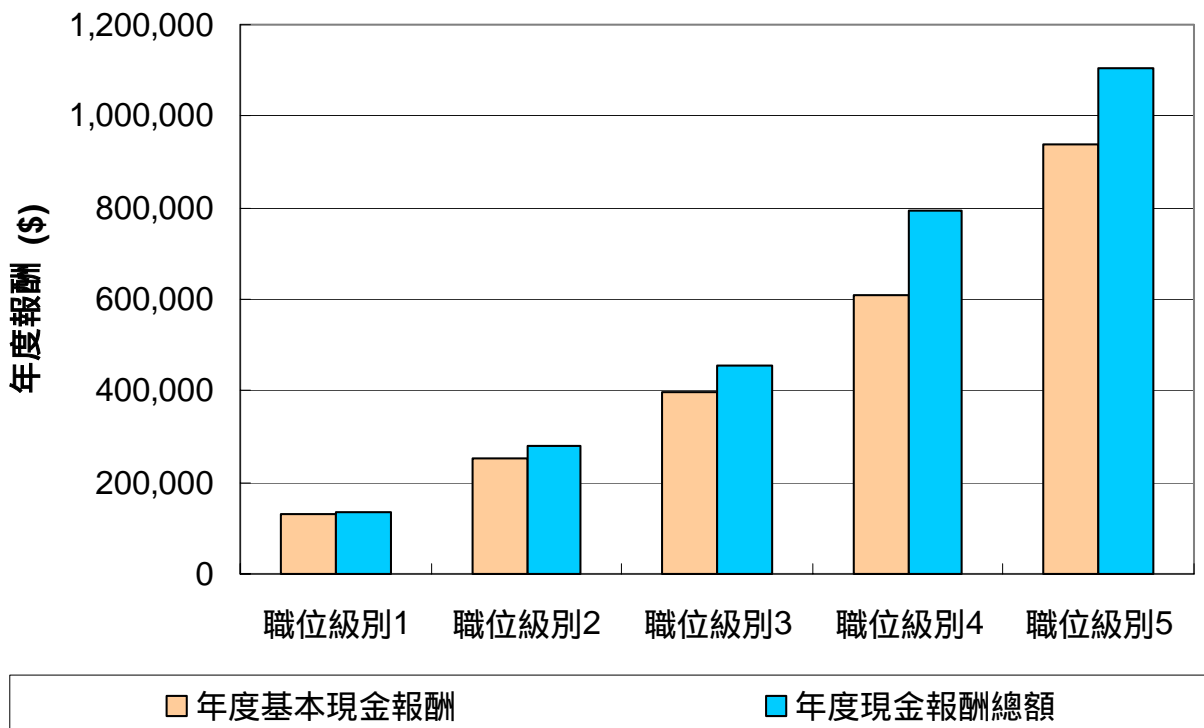
3.4 上述的年度基本現金報酬數字包括基本薪酬及在合約上保證發放的獎金。除了基本薪酬及合約上保證發放的獎金外，年度現金報酬總額亦包括按情況發放的獎金，浮動薪酬，及其他以現金發放的津貼及附帶福利。中位數(P50)表示的薪酬水平將發放最高薪酬的首百分之五十的公司與其餘的公司作出區分。上四分位值(P75)表示的薪酬水平將發放最高薪酬的首百分之二十五的公司與其餘的百分之七十五的公司作出區分。

3.5 上述的結果以圖表顯示如下:

### 市場薪酬指標 (P50)



### 市場薪酬指標 (P75)

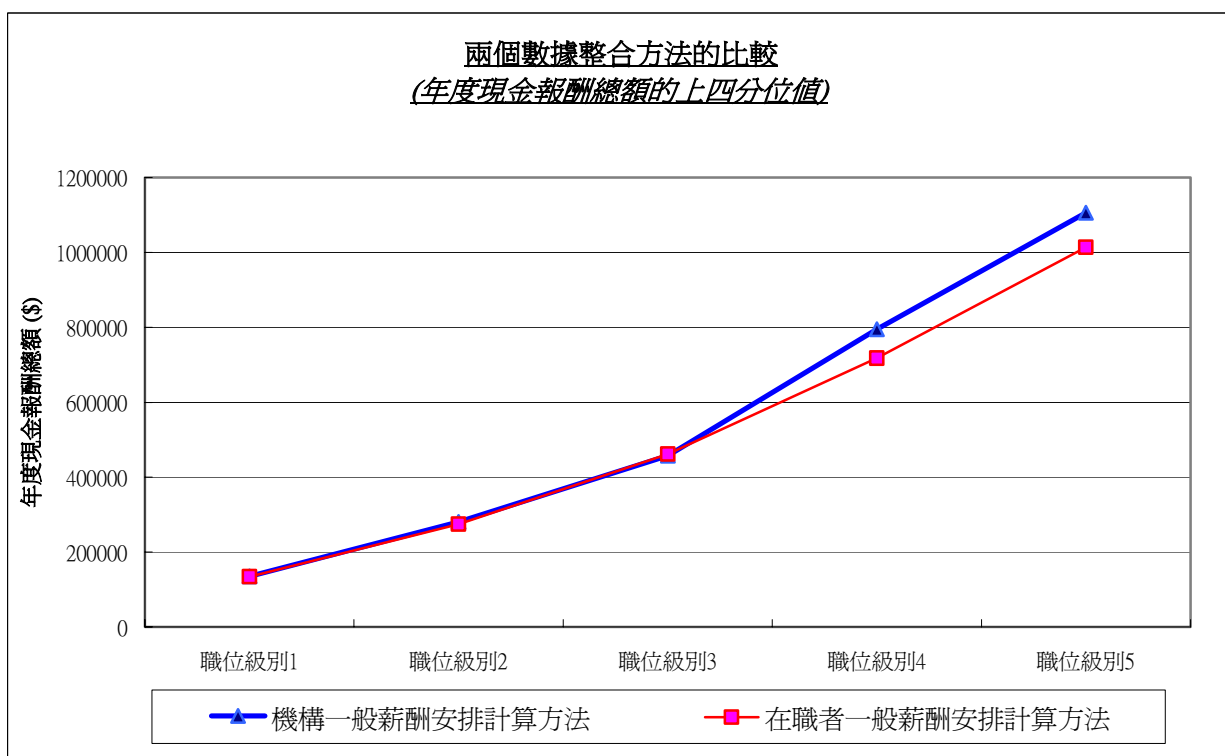
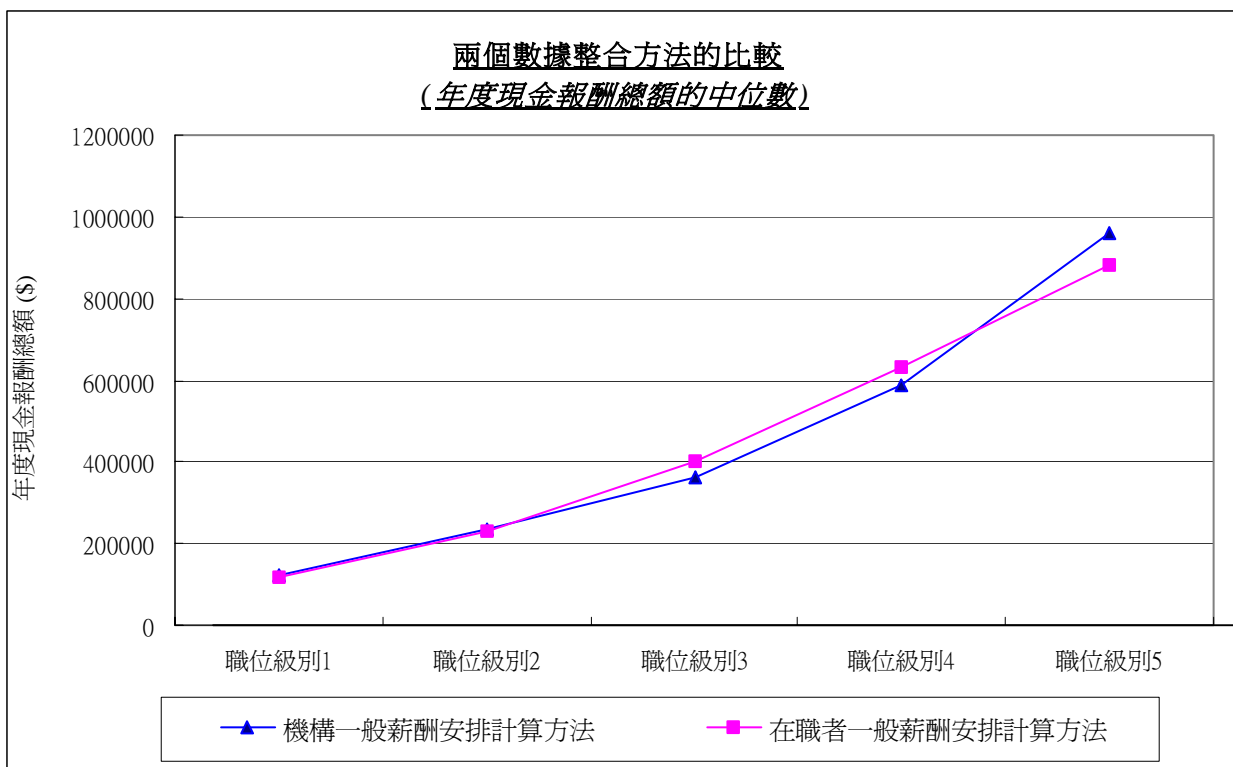


## 敏感度測試結果

### 敏感度測試一：以在職者一般薪酬安排計算方法整合薪酬數據

3.6 第一階段顧問建議以在職者一般薪酬安排計算方法整合所蒐集的薪酬數據，以進行敏感度測試。我們進行了有關測試，結果顯示，以機構一般薪酬安排計算方法及在職者一般薪酬安排計算方法，就 5 個職位級別的基本薪酬及現金報酬總額上，分別有平均 5% 及 4% 的差異。我們認為兩者在結果上的差異不大。

3.7 下列為以年度現金報酬總額中位數及上四分位值進行的兩個敏感度測試的結果圖表：



敏感度測試二:剔除了與房屋署獨有的兩個公務員比較職系配對的私營機構職位薪酬數據

3.8 華信惠悅亦按政府的要求，進行了另一敏感度測試。該測試剔除了與房屋署兩個職系 (即屋宇事務助理及房屋事務經理) 配對的私營機構職位薪酬數據。進行該測試的原因是這兩個職系相關的公務員比較職位大部份的工會／協會及一些在職者代表並沒有參與職位檢視過程。敏感度測試結果顯示在 5 個職位級別的年度基本薪

酬及年度現金報酬總額中，平均有少於 1%的差異。這顯示薪酬水平調查涵蓋或剔除與房屋署這兩個職系配對的私營機構職位薪酬數據，均對結果影響不大。

### 在職位配對開始後所收到的職責說明書意見

3.9 在整個顧問調查項目過程中，華信惠悅職員不時收到公務員就有關職責說明書的意見。儘管有些意見於敲定職責說明書最後定稿的期限後，甚至部分更在我們開始職位配對後才提交，華信惠悅均儘量將意見收納於職責說明書中。事實上，華信惠悅以兩次更正稿的形式，就那些在職位配對工作開始後才提交的意見，發佈給參與調查的私營公司，以確保參與的私營公司於提交配對職位的薪酬相關資料前，均獲知會進一步的修正。就一些私營公司已經開始提交數據(即在二零零六年十一月中)後才收到的一些少數意見，華信惠悅，因應調查的進度，再無法進一步修正相關的職責說明書。然而，我們已評估及確定這些意見對職位配對及結果影響不大。

## IV. 非現金附帶福利及報酬

4.1 華信惠悅職員在薪酬水平調查中資料蒐集工作的同時，亦搜集了參與私營公司在提供非現金附帶福利及報酬的政策資料。相關的政策資料包括：(1) 退休計畫；(2) 子女教育福利；(3) 房屋福利；(4) 旅費及與旅遊相關的福利；(5) 年假；(6) 醫療保險；(7) 長期獎勵；(8) 轎車；以及 (9) 會所會籍。然而，並非所有參與的私營的公司均提交所有類別的非現金附帶福利及報酬的資料，而有些公司則沒有全部共 5 個職位級別的員工。

4.2 參與公司為僱員提供各類不同的**退休福利**計畫。一些公司按規定向僱員參與的強制性公積金計畫支付法定供款<sup>1</sup> (強積金最低供款)。除了法定供款外，一些僱主還支付額外供款(強積金補足供款)。一些僱主向受《職業退休計畫條例》(第 426 章)規管的基金供款(《職業退休計畫條例》界定供款)或向其他界定利益計畫供款。下表列出參與公司所提供的各類退休福利：

職位級別	公司數目			
	只支付強積金最低供款	只支付強積金補足供款	強積金最低供款 + 《職業退休計畫條例》界定供款 / 界定利益	強積金補足供款 + 《職業退休計畫條例》界定供款 / 界定利益
職位級別 5	16	15	37	25
職位級別 4	16	15	39	26
職位級別 3	16	15	43	23
職位級別 2	16	15	43	23
職位級別 1	19	14	42	22

4.3 有部分公司會因應僱員的服務年資，提高強積金補足供款計畫的供款額。下表列出在強積金補足供款計畫下，僱主為服務年資超逾十年的僱員支付供款的資料：

1

根據《強制性公積金計畫條例》(第485章)，僱主須向強制性公積金計畫供款，款額相等於僱員有關入息的5%，以最高入息水平(現時為每月20,000元)為限。當局會不時檢討最高入息水平。

職位級別	供款額(%)					
	最低值	下四分位值	中位值	上四分位值	最高值	平均值
職位級別 5	5.00	7.00	10.00	10.00	17.00	8.95
職位級別 4	5.00	5.00	10.00	10.00	17.00	8.50
職位級別 3	5.00	5.00	8.75	10.00	12.50	8.10
職位級別 2	5.00	5.00	8.75	10.00	12.50	8.10
職位級別 1	5.00	5.00	7.50	10.00	12.00	7.89

4.4 只有一間參與公司為職位級別 5 的僱員提供子女教育福利(非以現金支付)。

4.5 下表撮述了提供房屋福利(非以現金支付)的公司的數目:

職位級別	公司數目			
	按揭資助計劃	實際居所	其他	總數
職位級別 5	13	3	1	17
職位級別 4	12	2	1	15
職位級別 3	11	1	1	13
職位級別 2	11	1	1	13
職位級別 1	10	1	1	12

4.6 以下資料為提供旅費及與旅遊有關福利(非現金形式)的公司數目:

職位級別	公司數目
職位級別 5	3
職位級別 4	2
職位級別 3	2
職位級別 2	2
職位級別 1	2

4.7 一些公司按僱員的服務年資給予額外年假，年資愈長，年假愈多，有關的資料如下：

職位級別	給予額外假期的公司的數目	沒有給予額外假期的公司的數目
職位級別 5	42	50
職位級別 4	54	41
職位級別 3	64	32
職位級別 2	79	17
職位級別 1	86	10

4.8 下表列出在有提供資料予我們的公司中僱員的基本年假的資料：

職位級別	日數					
	最低值	下四分位值	中位值	上四分位值	最高值	平均值
職位級別 5	10.00	16.50	20.00	22.00	30.00	19.15
職位級別 4	10.00	14.00	16.50	20.00	30.00	16.77
職位級別 3	10.00	11.00	14.00	16.13	24.00	14.03
職位級別 2	7.00	10.00	12.00	12.50	22.00	12.21
職位級別 1	7.00	10.00	11.50	12.00	18.00	11.16

4.9 部份公司為服務年期較長(一般為五至十年)的僱員提供更優越的年假，詳情如下：

職位級別	日數					
	最低值	下四分位值	中位值	上四分位值	最高值	平均值
職位級別 5	14.00	18.75	20.00	24.00	32.00	21.26
職位級別 4	14.00	16.75	20.00	21.00	30.00	19.53
職位級別 3	14.00	15.00	16.50	20.00	30.00	17.36
職位級別 2	14.00	14.00	15.50	18.00	30.00	16.47
職位級別 1	14.00	14.00	15.00	17.00	30.00	15.82

4.10 有些公司為僱員提供的醫療保險，所包括的項目各有不同，詳情如下：

職位級別	公司數目				
	診療	住院	分娩福利	健康檢查	牙科診療
職位級別 5	93	89	92	38	21
職位級別 4	96	92	95	35	19
職位級別 3	97	93	96	31	13
職位級別 2	97	93	94	31	11
職位級別 1	96	91	92	31	10

4.11 部份有為僱員提供醫療保險的公司亦有要求僱員供款，詳情如下：

職位級別	公司數目			
	僱員無須供款	僱員須供款		
		某一百分比的保費	定額保費	其他
職位級別 5	90	2	0	2
職位級別 4	93	2	0	2
職位級別 3	92	2	0	4
職位級別 2	91	2	0	5
職位級別 1	90	2	0	5

4.12 有些公司提供長期獎勵計畫(非以現金支付)，釐訂獎勵的價值的參照年期往往超過一年。有關詳情如下：

職位級別	公司數目		
	認股權計劃	受限制股份計劃	其他以非現金方式發放的獎勵計劃
職位級別 5	20	4	2
職位級別 4	16	1	1
職位級別 3	9	1	1
職位級別 2	5	1	1
職位級別 1	4	1	1

4.13 一些參與公司為僱員提供轎車作私人用途，公司數目如下：

職位級別	公司數目
職位級別 5	23
職位級別 4	4
職位級別 3	0
職位級別 2	0
職位級別 1	0

4.14 一些公司還支付使用車輛(由僱主提供的轎車或僱員自備的車輛)所需費用，詳情如下：

職位級別	公司數目			
	貴賓車司機	經常成本	公司停車位	住宅停車位
職位級別 5	7	18	17	8
職位級別 4	0	3	3	1
職位級別 3	0	0	0	0
職位級別 2	0	0	0	0
職位級別 1	0	0	0	0

4.15 一些參與的公司為僱員提供會所會籍。詳情如下:

職位級別	提供的會所會籍 (公司數目)					
	1 間會所	2 間會所	3 間會所	4 間會所	> 4 間會所	數目不限
職位級別 5	13	4	1	1	1	11
職位級別 4	4	2	0	0	0	2
職位級別 3	2	0	0	0	0	2
職位級別 2	0	0	0	0	0	2
職位級別 1	0	0	0	0	0	0

4.16 有關福利的提供形式簡列如下:

職位級別	公司數目		
	支付債券費用	支付入會費	支付月費
職位級別 5	16	27	27
職位級別 4	3	8	5
職位級別 3	2	4	3
職位級別 2	0	2	2
職位級別 1	0	0	0

## 調查方法摘要

### I. 比較公務員職位和私營機構職位的方法以及選取比較職位的方法

#### 選取公務員比較職位的準則

為確保被選取的公務員比較職位<sup>2</sup>在公務員隊伍中具代表性，和有合理的私營機構配對職位，第一階段顧問建議採用下列準則選取公務員比較職位 -

- (a) 公務員比較職位應在很多間私營機構內找到可作合理配對的職位，而這些職位在工作性質、技術、資歷和經驗要求各方面大致相若；
- (b) 公務員比較職位<sup>2</sup>在公務員隊伍中應具代表性：每個公務員比較職系的編制不應少於 100 個職位。
- (c) 整體來說，被選取的比較職位應能涵蓋不同公務員薪級表、不同職業範疇、不同的職位級別，及不同政府部門；
- (d) 應能就各職位級別選取足夠數目的比較職位，以確保調查結果的可靠性；及
- (e) 用作配對和蒐集私營機構薪酬數據的比較職位的數目對參與調查的私營機構來說應該是合理和應付得來的，以免這些機構對於參與薪酬水平調查卻步。

#### 調查範圍

2. 第一階段顧問建議調查範圍不應包括一些在私營機構沒有相類職位可作比較的公務員職系和職級。這些職系和職級包括紀律部隊職系及一些在私營機構沒有相類職位可作比較的非首長級文職職系。第一階段顧問亦建議調查範圍不應包括屬首長級薪級表的公務員職級。因為這些職位沒有可作合理配對的私營機構職位，而如要為首長級職位進行職位比較，必需採用另一種職位比較方法(即工作因素比較法)。第一階段顧問建議屬醫護界別、教育界別和社會福利界別的公務員職系不應納入調查範圍內作為比較職位。因為那些設有可與上述職系作合理配對的職位的私營機構現時或在過去五年內，在釐定薪酬水平或調整薪酬時，都是以公務員薪級表或

公務員的薪酬調整作為主要的考慮因素，所以這些私營機構不會被納入調查範圍內。

## II. 將比較職位按職位屬系及職位級別分類

3. 在第一階段顧問建議的廣義界定的職位屬系及職位級別法下，公務員比較職位會與在各與工作相關方面(如工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重及一般的資歷和經驗要求)大致相若的私營機構職位配對。第一階段顧問建議被選取的公務員比較職位及大致相若的私營機構比較職位應被歸納入五個職位屬系和五個職位級別內，以便將公務員職位和那些在工作內容和性質方面大致相若（按此歸納入同一個職位屬系）及在需承擔責任的輕重、一般的資歷和經驗要求方面大致相若（按此歸納入同一個職位級別）的私營機構職位作薪酬比較。數據因而可以較有系統地按在各與工作相關方面大致相若的職位進行分析，為薪酬比較提供更有用的資料。這五個職位屬系分別為文書及秘書屬系、內部支援屬系、公共服務屬系、工務屬系和操作支援屬系，而五個職位級別按公務員薪級表上的對應薪點劃分，包括職位級別 1(總薪級表第 0-10 點及第一標準薪級表第 0-13 點)、職位級別 2 (總薪級表第 11-23 點)、職位級別 3 (總薪級表第 24-33 點)、職位級別 4(總薪級表第 34-44 點)及職位級別 5 (總薪級表第 45-49 點)。

4. 為使公務員職位與私營機構職位配對得宜，第一階段顧問建議負責的顧問與部門或職系管理人員及在職者代表會面，為所有公務員比較職位進行一項嚴謹的職位檢視程序，以確定有關職位的工作性質和特性。在建議的職位檢視程序中蒐集的資料，有助負責的顧問全面了解各公務員比較職位，從而製備詳細的職責說明書，以在參與調查的私營機構內找出配對職位，確保職位配對及數據蒐集適當地進行。

## III. 選取納入調查範圍的私營機構

5. 第一階段顧問建議以下選取納入調查範圍的私營機構的準則：

- (a) 被選取的機構應被普遍認為是穩健良好的僱主，在工資和薪酬方面，有一套合理和有系統的管理方法。
- (b) 被選取的機構應有足夠數目可與公務員比較職位作合理配對的職位。
- (c) 被選取的機構應在所屬行業中被視為具代表性的僱主，而僱員一般達 100 名或以上。但如將一些機構納入調查範圍內可涵蓋更多的比較職

位，而這些機構又能符合其他揀選準則的話，我們可對私營機構僱員人數的準則作彈性處理。這項準則不會令僱員人數少於 100 人的機構不被納入調查範圍內。

- (d) 被選取的機構應根據適用於香港的因素及考慮，而並非根據適用於香港以外的因素和考慮，釐定薪酬水平。
- (e) 被選取的機構並非以公務員薪級表或公務員薪酬調整作為決定其員工薪酬水平或薪酬調整的主要考慮因素，或在過去五年內沒有這樣做。
- (f) 被選取的機構如屬香港同一集團的公司，若是跟隨各自所屬的經濟行業情況制定其薪酬安排，則有關機構應被視為獨立的機構。可規定同一集團不可有多於某一數目的附屬機構參與調查。
- (g) 被選取的機構總體來說應廣泛代表各經濟行業。
- (h) 應該有足夠數目的機構參與調查，確保每個職位屬系可自至少十間機構蒐集數據。
- (i) 調查範圍應包括 70 至 100 間機構。

#### **IV. 數據資料**

6. 由於公務員的報酬安排在結構組成上與私營機構有異，為求達至更全面的比較，第一階段顧問建議蒐集私營機構內所有現金報酬的數據，包括底薪、固定獎金（例如年終固定獎金）、現金津貼和浮動薪酬，

7. 第一階段顧問建議可藉進行薪酬水平調查，蒐集有關私營機構為員工提供的福利和津貼的資料。

#### **V. 蒐集數據程序**

8. 第一階段顧問**建議**蒐集數據程序的主要步驟包括向可能參與調查的私營機構發出邀請、確定這些機構是否符合揀選準則、配對職位、蒐集數據、核實及確認數據。

9. 職位配對是十分重要的程序，第一階段顧問**建議**調查顧問與每間參與調查的機構代表會面，確認配對職位。顧問亦應研究有關資料，以確保每個私營機構比較職位在各方面都能與用以在參與調查的私營機構中找出相應比較職位而製備的職責說明書所述的職位作合理配對。

## VI. 數據分析

10. 當計算每一個職位屬系的薪酬指標時，第一階段顧問**建議**採用機構一般薪酬安排計算方法。在這個方法下，各機構內屬該職位屬系職位級別的職位薪酬安排數據結合統整而成，而每間機構不論其員工數目，所佔比重都一樣。

11. 由於公務員體系與私營機構的報酬組合結構不同，我們**建議**計算以下兩種現金報酬數據組合的上四分位值、中位值、下四分位值及平均值，然後進行分析：

(a) **年度基本薪酬** — 即底薪及合約訂明的固定獎金；及

(b) **年度現金報酬總額** — 即年度基本薪金及任何其他現金報酬（包括現金津貼、浮動薪酬），但不包括那些因為特殊工作環境（例如超時工作或工作地點）或員工個別情況（例如發還員工墊支的工作開支）而支付的報酬。

## 職位檢視過程的主要工作步驟

時間	工作步驟
二零零五年十二月	華信惠悅顧問有限公司(華信惠悅)提交了詳述如何進行職位檢視工作的中期報告書，並隨即推展職位檢視程序的工作
二零零五年十二月至二零零六年四月	由職系／部門管理人員在徵詢部門協商委員會及員工工會／協會的意見後，為每個公務員比較職位填妥工作分析問卷，及提名在職者代表
二零零六年二月至五月	華信惠悅根據工作分析問卷所蒐集的資料為公務員比較職位擬備約 360 份工作簡介擬稿
二零零六年三月至六月	華信惠悅與約 1 400 名來自不同部門/職系的在職者代表進行約 220 次職位檢視會面
二零零六年五月至七月	華信惠悅修訂工作簡介擬稿，然後把經修訂的工作簡介擬稿提交職系／部門管理人員、諮詢小組、部門協商委員會及員工工會／協會，以在定稿前再諮詢他們的意見
二零零六年七月	華信惠悅向諮詢小組匯報職位檢視的結果

# 公務員比較職位之職責說明書樣本

## 公務員比較職位的職責說明書

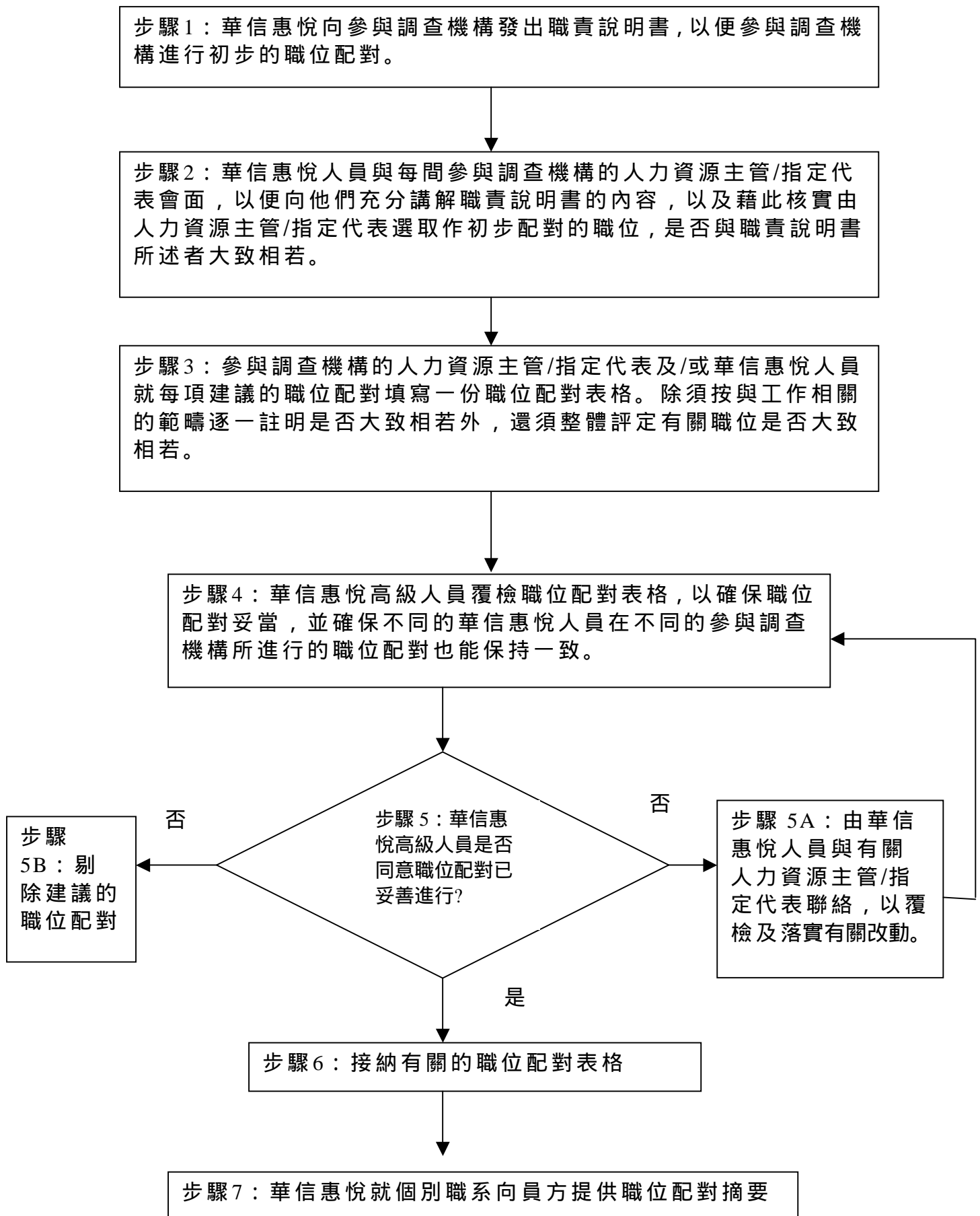
比較職系	: 技工
比較職級	: 技工 (園務)
職系性質	: 共通
職位屬系	: 操作支援
職位級別	: 操作人員
職位角色:	<p>技工(園務)屬操作人員職位。技工會在上級的指示下辦事。主要職責是在郊野公園、公園、公共屋邨 擔任園務、樹木保養及花木種植、照料雀鳥和哺乳類動物等工作。須督導初級員工。視乎所調派的崗位，技工會在高級技工、康樂助理員、康樂事務經理、農林助理員、農林督察、總屋宇事務助理、屬高級屋宇事務助理或管工等職系同事的督導下工作。</p>
一般職責:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 繁殖植物，包括 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 操作園藝機械</li> <li>• 繁殖植物、生產作物和收集種子</li> <li>• 使用農藥及殺蟲劑防治害蟲和清除雜草</li> <li>• 照料和栽植花木，工作包括繁殖、施肥、灌溉</li> <li>• 為草地、路邊、斜坡及官地剪草</li> <li>• 郊野公園場地開拓，保養，維修，包括石工，木工，雕刻，泥水，扎鐵，燒焊，一般機械保養及維修</li> </ul> </li> <li>2. 植樹植林，包括 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 修剪樹木</li> <li>• 植樹和植林、保養樹木和植林區，以及照料植物；</li> <li>• 砍伐樹木和處理木材</li> <li>• 鋸除危險樹木</li> <li>• 種植和護理樹木</li> </ul> </li> <li>3. 撲滅山火，包括 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 執行火災候命值勤任務和撲滅山火</li> <li>• 減輕火災的危險程度和防火</li> </ul> </li> <li>4. 照料雀鳥和哺乳類動物</li> <li>5. 進行生態、林木調查</li> <li>6. 在颱風訊號懸掛期間，疏通淤塞的渠道，繫固樹木和執行緊急任務</li> <li>7. 提供在職培訓給一級或二級工人</li> <li>8. 導督及協助訓練合約員工</li> </ol>

<p>9. 在上司指示下或自發性地, 設計郊野公園內設施, 使其能更方便公眾使用</p> <p>10. 有需要時, 回答市民的查詢</p>
<p>一般入職資歷和工作經驗要求：</p> <p>內部聘任：</p> <p>11. 最少三年相關工作經驗</p> <p>12. 能操流利粵語</p> <p>13. 技能測驗合格</p> <p>14. 具備督導員工的潛質或能力</p> <p>直接聘用：</p> <p>15. 具備小學六年級的中英文程度</p> <p>16. 最少三年相關工作經驗，持有相關技能的認可證書或學徒訓練資格者可獲優先考慮</p> <p>17. 能操流利粵語</p> <p>18. 技能測驗合格</p> <p>19. 具備督導員工的潛質或能力</p> <p>入職後：</p> <p>20. 因應崗位要求，須懂有關工作守則和附例</p> <p>21. 須接受訓練，例如照料雀鳥和哺乳類動物、高樹工作的訓練</p> <p>22. 對工作要有一定認識，能夠忍受惡劣的工作環境，體格良好，以及有禮貌</p> <p>23. 按工作需要，須考取某些專業牌照，如鏟車牌、貨車牌</p> <p>24. 現職技工一般已在職系具備 13 - 21 年的工作經驗</p>
<p>其他較少見的職責/職務：</p> <p>25. 農業工作，包括</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 參與農場工作，協助飼養禽畜和種植作物</li> <li>• 栽植農作物和在田間進行特殊耕作</li> <li>• 協助調製禽畜飼料</li> <li>• 飼養和照料動物</li> <li>• 駕駛翻七機及拖拉機</li> </ul>
<p>服務對象：包括</p> <p>26. 使用郊野公園的人士</p> <p>27. 使用康文署設施的公眾人士</p> <p>28. 屋邨租戶</p>
<p>其他相關特點：</p>

29. 可能需要在交通不便的偏遠地區工作，而且通常須在天氣惡劣時前往
30. 須執行戶外工作
31. 須不定時工作／輪班工作
32. 颱風時須當值執勤
33. 須穿著制服
34. 視乎崗位需要，技工亦會與承辦商員工合作和協助監察他們的表現。
35. 須餵飼動物、雀鳥、爬蟲、修樹。
36. 在高風險性環境下工作，例如餵飼雀鳥時，要接觸雀鳥，有機會感染禽流感。
37. 一般不會有定期的崗位調派安排。如運作及有關職類需要，員工只會在所屬職類的崗位調配。
38. 駕駛「山貓」鏟泥機及農夫車

註：一如其他公務員比較職位，這個比較職位也具備一般公務員所獨有的某些特點(例如較嚴謹的行為準則、事業發展較為規範化等)。

職位配對的步驟的流程表



## 公務員薪酬水平調查

### 就填寫現金報酬項目數據輸入表格 的參考指引

#### 一般事項

1. 請你提供以下資料
  - (a) **第一部份(薪酬水平調查)**：發放給貴機構每一個比較職位的每一個在職者所有與現金報酬項目相關的數據，比較職位是指哪些在職位配對過程中被選取為與相關公務員比較職位大致相若的配對職位；及
  - (b) **第二部份(入職薪酬調查)**：發放給貴機構各入職職位的入職薪酬(包括所有現金報酬項目)，這些職位須與公務員入職職位有類似的入職要求。
2. 所提供的資料應以截至 2006 年 4 月 1 日為準(即調查的參照日期)。
3. 所提供的報酬數據須以適用於香港的因素及考慮而釐定，而不是香港境外的因素及考慮。
4. 為確保有關數據得以保密，你毋須提供貴機構名稱或有關僱員的名字。
5. 那些由海外僱員短暫留港出任的職位或只是負責某指定工作項目而出任的職位的薪酬數據，毋須包括在內。

#### 第一部份：薪酬水平調查

##### 一般資料

##### **第一欄 - 公司代碼 (“CoCode”)**

6. 各參與機構須填寫一份數據輸入表格。為確保貴機構的名稱能保持機密，華信惠悅已在本欄填上分配給貴機構的公司代碼。

**第二欄 - 職位代碼 (“WW\_job\_code”)**

7. 在職位檢視程序中，我們已從貴機構選取了一些比較職位。華信惠悅已為每個比較職位設定了一個職位代碼，並填於本欄內。

**第三欄 - 僱員號碼 (“EENO”)**

8. 就每個比較職位而言，貴機構可能有多於一位在職者。請你提供各比較職位的所有在職者的資料。請你給每位在職者一個代碼並填於本欄內。<sup>1</sup>
9. 為免生疑問，你毋須提供任何有關在職者的名字。

**第四欄 - 在職者的出生日期 (“DOB”)**

10. 請於本欄提供所有相關在職者的出生日期。

**第五欄 - 聘任在職者的日期 (“DOH”)**

11. 請於本欄提供聘用在職者在貴機構工作的日期。

**第六欄 - 擔任目前職位的日期 (“DOJ”)**

12. 請提供在職者開始擔任目前職位的日期。

**第七欄 - 職位的最低入職工作經驗要求 (“MinExp”)**

13. 請提供在職者最少須具有多少年的相關工作經驗，才有資格受聘於此職位。

**第八欄 - 在職者的相關工作年資 (“RelExp”)**

14. 請提供在職者在其現工作領域所擁有的相關工作總年資。

**現金報酬項目**

15. 請提供支付給在職者的所有現金報酬項目的總額，不論是否須實報實銷，包括底薪(第 9 欄)、固定獎金(第 10 欄)、房屋

---

<sup>1</sup> 若提供所有在職者的數據會有困難，我們希望你能提供各比較職位的平均數據，與及計算有關平均數據時所涉及的在職者數目。

津貼(第 11 欄)、教育津貼(第 12 欄)、旅費津貼(第 13 欄)、其他現金津貼(第 14 欄)及實際發放的浮動報酬(第 15 欄)。

16. 下列那些因應某些特有或個別情況而發放的現金津貼則不包括在內：

(i) 因應個別情況而發放的現金項目(例如發還員工墊支的實際開支，或發放現金以取代按實報實銷形式發還員工墊支的某些開支)。例子包括：

(a) 因超時工作、或在非正常工作時間內工作、或在偏遠地方工作、或取代發還員工因工作而墊支的合理實際開支而發放的交通和膳食津貼；及

(b) 實報實銷的娛樂津貼，代替發還實際的花費。

(ii) 因應某間機構或某間機構內某類職位特有的工作情況而發放的現金項目，例子包括：

(c) 因某些職位的工作情況而發放的津貼，如因超時工作、輪班工作、在偏遠地方工作、在颱風訊號懸掛期間工作、執行厭惡性工作或危險工作等發放的津貼；及

(d) 不論超時工作實際時數或輪班當值的實際次數而發放的定額超時工作津貼或輪班工作津貼。

(iii) 在私營機構內只有很少數例子以現金支付的某些員工福利項目。例子包括：

(e) 僱主向員工發還員工直接支付的門診醫療費用，而非透過醫療保險計劃向員工支付有關費用。在大部份情況下，這些福利以非現金提供，或透過醫療保險計劃提供，而非向員工直接支付現金。

17. 至於非以現金支付給僱員的福利/報酬政策資料，我們會透過夾附的問卷來蒐集有關資料。

**第 9 欄 - 底薪 (“Salary”)**

18. 請以 2006 年 4 月 1 日為調查的參考日期，提供發放給在職者的年薪金額(即以 2006 年 4 月 1 日的月薪乘 12 個月)。

**第 10 欄 - 固定獎金 (“G\_Bonus”)**

19. 除了第 9 欄所提供的底薪外，請提供以截至 2006 年 4 月 1 日收取薪金的月數計算的年度獎金總額(基於合約而發放或慣性發放)(例如若有發放第 13 個月的薪金，固定獎金即為 1 個月底薪)。

**第 11 欄 - 年度房屋津貼 (“HS\_Allow”)**

20. 請提供 2006 年 4 月 1 日前 12 個月，以現金支付給在職者的房屋津貼總額。

**第 12 欄 - 年度教育津貼 (“Edu\_Allow”)**

21. 請提供 2006 年 4 月 1 日前 12 個月，以現金支付給在職者的子女教育津貼總額(如適用的話，應包括前赴學校的旅費津貼)。

**第 13 欄 - 年度旅費津貼 (“Pass\_Allow”)**

22. 請提供 2006 年 4 月 1 日前 12 個月，以現金支付給在職者及其配偶/子女的旅費津貼總額。

**第 14 欄 - 其他現金津貼 (“Other\_Allow”)**

23. 請提供 2006 年 4 月 1 日前 12 個月，以現金支付給在職者的任何其他津貼總額(例如泊車津貼)。

**第 15 欄 - 實際發放的浮動報酬 (“Var\_Com”)**

24. 請提供 2006 年 4 月 1 日前 12 個月，根據個人表現或機構業績，以現金發放給在職者的浮動報酬總額(例如分紅、獎勵酬金等)。

## 第二部份：入職薪酬調查

25. 請按下文第 26 段所述的不同資歷組別提供貴機構入職職位的薪酬資料。入職薪酬是指員工在聘用首年計及試用期結束後經調整的薪酬(如曾作調整的話)。入職職位是指貴機構內有關工作類別的第一層職位，與公務員入職職級具相類的資歷要求，並與相關的公務員比較職位大致相若。

26. 請就下列資歷組別提供其入職薪酬：

資歷組別 1 : 中五程度或以下及 0 至 1 年工作經驗  
(毋須在香港中學會考取得五科合格的職系)

資歷組別 2 : 香港中學會考取得五科合格及 0 至 1 年工作經驗  
(中學會考證書職系)

資歷組別 3 : 持有高級文憑或文憑及 0 至 1 年工作經驗  
(高級文憑及文憑職系)

資歷組別 4 : 持有高級證書及三年工作經驗  
(技術督察及相連職系)

資歷組別 5 : 持有有關證書或曾接受學徒訓練及 2 年工作經驗  
(技術人員、督導及相連職系第一組)

資歷組別 6 : 具備工藝和技能及工作經驗，或曾接受學徒訓練，及 2-3 年工作經驗  
(技術人員、督導及相連職系第二組)

資歷組別 8 : 持有專業學會會員資格或同等資格，有關資格或可能要求資格持有人必須具備工作經驗，視乎行業而定

資歷組別 9 : 須持有學位及 0 至 1 年工作經驗  
(學位及相連職系)

資歷組別 10 : 強壯體魄及能閱讀中文  
(第一標準薪級職系)

(A) 個別入職職位

27. 除了第一部份第 4 至第 8 欄的資料毋須在入職薪酬調查下提供外，第 1 至第 3 欄與第一部份第 1 至第 3 欄，及第 5 至第 11 欄與第一部份第 9 至 15 欄所提供的入職薪酬資料是相同的。

**第 4 欄 - 資歷代碼 (“QG\_code”)**

28. 請於本欄填上相關在職者所屬的資歷組別的資歷代碼(例如 QG1 代表資歷組別 1)。

(B) 個別資歷組別

**第 3 欄 - 現金報酬平均總額 (“Ave\_total\_cash”)**

29. 請於本欄填上發放給貴機構內各資歷組別(如適用的話)所有入職職位(包括比較職位及非比較職位)的現金報酬總額(即相等於上文(A)部份第 5 至 11 欄的項目)的平均數。

**第 4 欄 - 涉及職位總數 (“No\_of\_jobs”)**

30. 請提供上文第 29 段用以計算平均數的有關入職職位總數。

由華信惠悅顧問有限公司撰寫

## 公務員薪酬水平調查

### 提供現金報酬項目數據 - 數據輸入表格

(註：下列表格為樣本，當中所有數字僅作示例，並非真實數據。)

#### 第一部份：薪酬水平調查

1. CoCode	2. WW_job_code	3. EENO	4. DOB	5. DOH	6. DOJ	7. MinExp	8. RelExp	9. Salary	10. G_Bonus	11. HS_Allow	12. Edu_Allow	13. Pass_Allow	14. Other_Allow	15. Var_Com
A001	JF1/JL2/01	1234	1.1.1960	7.1.1989	12.1.1999	2	6	150000	1	0	30000	0	3000	10000
A001	JF3/JL4/02	2345	2.1.1962	7.1.1990	7.1.2000	10	16	500000	1	30000	30000	10000	10000	60000

#### 第二部份：入職薪酬調查

##### (A) 個別入職職位

1. CoCode	2. WW_job_code	3. EENO	4. QG_code	5. Salary	6. G_Bonus	7. HS_Allow	8. Edu_Allow	9. Pass_Allow	10. Other_Allow	11. Var_Com
A001	JF1/JL1/01	3456	QG2	90000	1	0	3000	0	5000	10000
A001	JF4/JL2/01	4567	QG4	160000	1	10000	5000	0	5000	10000
A001	JF3/JL3/01	5678	QG8	300000	1	20000	10000	10000	140000	30000

##### (B) 個別資歷組別

1. CoCode	2. QG_code	3. Ave_total_cash	4. No_of_jobs
A001	QG1	110000	50
A001	QG3	180000	25

## 公務員薪酬水平調查

有關提供以下報酬/福利的政策資料的問卷 –

- (a) 現金報酬項目；及
- (b) 非以現金支付的僱員報酬/福利

公司代碼 : \_\_\_\_\_

僱員類別 : 本地

職位類別 : 屬職位級別 1 的職位 (職位代碼為 xxx, xxx, 等等)  
[註：相同問卷會應用於其他職位級別]

調查參照日期 : 2006 年 4 月 1 日

由華信惠悅顧問有限公司撰寫



# 內容

## 項目

I.	公司資料 .....	II
II.	現金報酬項目	
	II-1 底薪 .....	II 1
	II-2 現金津貼 .....	II 1
	II-3 固定獎金 .....	II 5
	II-4 浮動報酬 .....	II 5
	II-5 入職薪酬 .....	II 6
III.	非以現金支付的僱員報酬/福利	
	III-1 為員工提供的退休計劃 .....	III 1
	III-2 子女教育福利(非以現金支付) .....	III 3
	III-3 房屋福利(非以現金支付) .....	III 3
	III-4 給僱員及其配偶/子女的旅費及旅遊相關的福利(非以現金支付).....	III 5
	III-5 可享的年假 .....	III 5
	III-6 醫療保險 .....	III 6
	III-7 長期獎勵 .....	III 7
	III-8 公司轎車 .....	III 9
	III-9 會所會籍 .....	III 9

## 項目 I – 公司資料

---

日期： \_\_\_\_\_

### I-1. 公司資料

- a. 公司代碼 \_\_\_\_\_
- b. 聯絡人： 姓名： \_\_\_\_\_ 姓名： \_\_\_\_\_  
                  職位： \_\_\_\_\_ 職位： \_\_\_\_\_  
                  電話： \_\_\_\_\_ 電話： \_\_\_\_\_  
                  傳真： \_\_\_\_\_ 傳真： \_\_\_\_\_
- c. 僱員數目(月薪計)： 本地： \_\_\_\_\_

## 項目 I – 公司資料

---

### I-2. 員工流失狀況

- a. 過去 12 個月內自動辭職的正式僱員數目
- b. 12 個月前正式僱員數目
- c. 目前正式僱員數目
- d. 員工流失率

#### 公司整體員工流失狀況 (只限本地員工)

_____
_____
_____
_____ %

註： 計算員工流失率的方程式 (項目 d)

$$= \frac{\text{過去 12 個月內自動辭職的正式僱員數目}}{(12 \text{ 個月前正式僱員數目} + \text{目前正式僱員數目}) \times 0.5}$$

$$= \frac{a}{(b + c) \times 0.5}$$

## 項目 II – 現金報酬項目

### II-1. 底薪

	本地管理層	本地非管理層
a. 每年進行薪酬檢討的次數	<input type="radio"/> 一次 <input type="radio"/> 兩次 <input type="radio"/> 其他	<input type="radio"/> 一次 <input type="radio"/> 兩次 <input type="radio"/> 其他
b. 進行薪酬檢討的月份 (例如：1 月為 01，2 月為 02，如此類推，以及 99 為在職周年日)	_____ _____	_____ _____

### II-2. 現金津貼

#### II-2.1 子女教育津貼

II-2.1A 本地就學 (如沒有的話，請跳至問題 II-2.1B)

有                       沒有

a. 最低服務年資要求

加入後  
 試用期後  
 經 \_\_\_\_\_ 月後

b. 受惠子女數目最高限額

子女 \_\_\_\_\_ 名  
 無限制  
 其他 \_\_\_\_\_

c. 提供的最高金額

每年最高的現金津貼 HK\$ \_\_\_\_\_  
 實報實銷所佔比率 \_\_\_\_\_ %，每年上限為 HK\$ \_\_\_\_\_  
 不設限額，跟市場比率  
 其他 \_\_\_\_\_

## 項目 II – 現金報酬項目

---

d. 年齡限制/涵蓋的教育程度

- 沒有限制
- 直至完成中學
- 直至完成大學
- 直至 \_\_\_\_\_ 歲
- 其他 \_\_\_\_\_

### II-2.1B 海外就學

- 有
- 沒有

a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經 \_\_\_\_\_ 月後

b. 受惠子女數目最高限額

- 子女 \_\_\_\_\_ 名
- 無限制
- 其他 \_\_\_\_\_

c. 提供的最高金額

- 每年最高的現金津貼 HK\$ \_\_\_\_\_
- 實報實銷所佔比率 \_\_\_\_\_ %，每年上限為 HK\$ \_\_\_\_\_
- 不設限額，跟市場比率
- 其他 \_\_\_\_\_

d. 年齡限制/涵蓋的教育程度

- 沒有限制
- 直至完成中學
- 直至完成大學
- 直至 \_\_\_\_\_ 歲
- 其他 \_\_\_\_\_

## 項目 II – 現金報酬項目

---

### e. 航空外遊

#### i. 航空外遊次數

- 每兩年一次
- 每年一次
- 一年兩次
- 其他 \_\_\_\_\_

### II.2.2 房屋福利

- 有
- 沒有

#### a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經 \_\_\_\_\_ 月後

#### b. 福利類別

- 現金津貼(請回答 II-2.2A)
- 實報實銷租金 (請回答 II-2.2B)
- 額外支付的住屋費用 (請回答 II-2.2C)

### II-2.2A 現金津貼

現金津貼最高限額

- 每月 HK\$ \_\_\_\_\_
- 佔月薪比率 \_\_\_\_\_ %
- 其他 \_\_\_\_\_

### II-2.2B 實報實銷租金

實報實銷租金的最高限額

- 每月 HK\$ \_\_\_\_\_
- 按月薪比率 \_\_\_\_\_ %
- 其他 \_\_\_\_\_

## 項目 II – 現金報酬項目

---

### II-2.2C 與住屋相關的費用

請在下列選出需支付的項目：

- 差餉
- 管理費
- 水/電/煤
- 家庭傭工
- 電話費
- 長途電話
- 傢具
- 維修
- 其他 \_\_\_\_\_

### II-2.3 給僱員及其配偶/子女的旅費及與旅遊相關的福利

- 有                       沒有

a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經 \_\_\_\_\_ 月後

b. 福利類別

- 現金津貼，每年最高限額 HK\$ \_\_\_\_\_
- 實報實銷，每年最高限額 HK\$ \_\_\_\_\_
- 其他 \_\_\_\_\_

### II-2.4 其他現金津貼

- 有                       沒有

a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經 \_\_\_\_\_ 月後

b. 津貼類別

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 項目 II – 現金報酬項目

---

### c. 金額

- 每月 HK\$ \_\_\_\_\_
- 按基本年薪比較 \_\_\_\_\_ %
- 其他 \_\_\_\_\_

### II-3 固定獎金

- 有                       沒有

#### a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經 \_\_\_\_\_ 月後

#### b. 有否考慮以按表現發放的浮動獎金來代替固定獎金？

- 有                       否

### II-4 浮動報酬（例如花紅、獎勵花紅等）

- 有                       沒有

#### a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經 \_\_\_\_\_ 月後

#### b. 過去 12 個月實際浮動報酬數額（以基本年薪比率計算）

\_\_\_\_\_ %

#### c. 浮動報酬的依據為何？

- 公司業績
- 部門/業務單位的表現
- 個人表現
- 其他 \_\_\_\_\_

## 項目 II – 現金報酬項目

---

### II-5 入職薪酬

- a. 假如在職者的實際資歷高出職位原來的要求，會否給予入職職位較高的報酬？

<input type="radio"/> 會	<input type="radio"/> 否
-------------------------	-------------------------

<input type="checkbox"/> 按基本年薪比率_____ %
<input type="checkbox"/> 其他_____

## 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

### III-1 為員工提供的退休計劃

#### III-1.1 提供的計劃類型

- 只提供最基本的強制性公積金計劃
- 只提供強積金增益計劃
- 最基本的強制性公積金計劃 + 職業退休計劃最後供款計劃 / 最後薪金計劃
- 強制性公積金增益計劃 + 職業退休計劃最後供款計劃 / 最後薪金計劃

#### a. 僱主供款(佔薪酬的比率)

基本供款比率: \_\_\_\_\_ %  
5年服務供款率: \_\_\_\_\_ %  
10年服務供款率: \_\_\_\_\_ %  
\_\_\_\_\_年的最高供款比率 \_\_\_\_\_ %

#### b. 僱員供款

有                       沒有

基本供款率: \_\_\_\_\_ %  
5年供款率: \_\_\_\_\_ %  
10年供款率: \_\_\_\_\_ %  
\_\_\_\_\_年的最高供款比率 \_\_\_\_\_ %

#### c. 正常退休

- 最後供款計劃**: 僱主百份百(100%)的供款和僱員供款及其增生利息
- 最後供款計劃**: 最後所得薪酬 x 年資 \_\_\_\_\_
- 混合式的福利計劃**: 大於的僱主百份百(100%)供款和僱員供款及其增生利息  
或最後所得薪酬 x 年資 \_\_\_\_\_
- 與離職福利一樣
- 其他 \_\_\_\_\_

## 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

### d. 離職福利

採用最後供款計劃的公司，只須填寫 **歸屬百份比**

採用最後薪金計劃的公司，只須填寫 **系數**

採用混合式的福利計劃的公司，請填寫 **系數及歸屬百份比**

離職年資	系數:	歸屬:
0<=YOS<1:	_____	_____ %
1<=YOS<2:	_____	_____ %
2<=YOS<3:	_____	_____ %
3<=YOS<4:	_____	_____ %
4<=YOS<5:	_____	_____ %
YOS=10:	_____	_____ %
YOS=15:	_____	_____ %
YOS=20:	_____	_____ %
_____年的最高供款比率_____ %		

### III-1.2 強制性公積金計劃

#### a. 薪金定義

- 每月基本薪金
- 每月基本薪金+ 固定獎金
- 相等於與強積金相關的收入
- 其他 \_\_\_\_\_

#### b. 薪金最高限額

- 不設薪金最高限額
- 薪金最高限額為 HK\$ \_\_\_\_\_

#### c. 僱主供款 (佔月薪比率) (包括 5% 相關收入的強制性供款)

基本供款率: \_\_\_\_\_ %  
5 年供款率: \_\_\_\_\_ %  
10 年供款率: \_\_\_\_\_ %  
\_\_\_\_\_ 年的最高供款比率 \_\_\_\_\_ %

### 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

d. 僱員供款

有                       沒有

僱員供款 (佔月薪比率) (包括 5% 相關收入的強制性供款)

基本供款率: \_\_\_\_\_ %  
5 年供款率: \_\_\_\_\_ %  
10 年供款率: \_\_\_\_\_ %  
\_\_\_\_\_ 年的最高供款比率 \_\_\_\_\_ %

e. 正常退休

僱主百份百的供款和僱員供款及其增生利息  
 與離職福利一樣  
 其他 \_\_\_\_\_

f. 僱主增益供款的歸屬比例

歸屬比率於 \_\_\_\_\_ 年開始，比率為 \_\_\_\_\_ %  
於 \_\_\_\_\_ 年完全歸屬

#### III-2 子女教育福利 (非以現金支付)

有                       沒有

a. 最低服務年資要求

加入後  
 試用期後  
 經 \_\_\_\_\_ 月後

b. 所提供的具體福利詳情

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### III-3 房屋福利 (非以現金支付)

有                       沒有

## 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經\_\_\_\_\_月後

b. 福利類別

- 按揭補助計劃 (請回答 III-3.1)
- 實際住屋 (請回答 III-3.2)
- 其他 \_\_\_\_\_

### III-3.1 按揭補助計劃

a. 所提供的福利類別

- 樓宇貸款 (請回答 b 及 c 項)
- 利息津貼 (請回答 d 項)

b. 最高貸款額

- HK\$ \_\_\_\_\_
- 月薪：\_\_\_\_\_月
- 佔購入價或估價的比率 \_\_\_\_\_ %
- 其他 \_\_\_\_\_

c. 僱員支付的利息

- \_\_\_\_\_ %
- 最優惠利率 + \_\_\_\_\_ %
- 最優惠利率 - \_\_\_\_\_ %
- 最優惠利率 x \_\_\_\_\_
- 按揭率 x \_\_\_\_\_
- 按揭率 - \_\_\_\_\_ %
- 其他 \_\_\_\_\_

d. 僱主支付的利息

- \_\_\_\_\_ %

## 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

### III-3.2 實際住屋

a. 住屋安排

- 公司租住物業  
 公司擁有物業

b. 僱員所需供款

- 有                       沒有

- 每月 HK\$ \_\_\_\_\_  
 佔基本月薪 \_\_\_\_\_ %  
 其他 \_\_\_\_\_

### III-4 給僱員及其配偶/子女的旅費及與旅遊相關的福利(非以現金支付)

- 有                       沒有

a. 最低服務年資要求

- 加入後  
 試用期後  
 經 \_\_\_\_\_ 月後

b. 所提供的具體福利詳情

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### III-5 可享的年假

a. i. 會否因應服務年資而增加年假？(如否，請跳至問題 b)

- 會                       否

ii. 獲得額外有薪假期的最低服務年資

\_\_\_\_\_ 年

### 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

b. 請具體說明按照服務年資而享有的有薪假期(一年/工作日)

年 = 1	_____ 日
年 = 5	_____ 日
年 = 10	_____ 日
上限為:	
年 = _____;	_____ 日

#### III-6. 醫療保險

a. 最低服務年資要求

<input type="radio"/> 加入後
<input type="radio"/> 試用期後
<input type="radio"/> 經_____月後

b. 僱員保障範圍

i. 僱員可享有哪些醫療福利？

<input type="checkbox"/> 門診
<input type="checkbox"/> 入院
<input type="checkbox"/> 分娩
<input type="checkbox"/> 身體檢查
<input type="checkbox"/> 牙科護理
<input type="checkbox"/> 額外醫療附加保障

ii. 僱員就僱員保險費所需的供款

<input type="radio"/> 免費福利 – 毋須供款
<input type="radio"/> 須供款
<input type="radio"/> 佔保險費比率_____%
<input type="radio"/> 每年 HK\$ _____
<input type="radio"/> 其他 _____

c. i. 家屬福利

<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 沒有
-------------------------	--------------------------

### 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

- 整個家庭
- 只有配偶獲得
- 只有子女獲得
- 其他 \_\_\_\_\_

ii. 家屬可享有哪此醫療福利？

- 門診
- 入院
- 分娩
- 身體檢查
- 牙科護理
- 額外醫療附加保障

iii. 家屬福利是否免費？

- 免費福利 – 毋須供款
- 須供款
  - 佔保險費比率 \_\_\_\_\_ %
  - 每年 HK\$ \_\_\_\_\_
  - 其他 \_\_\_\_\_

#### III-7. 長期獎勵（釐定獎勵的價值的參照期超過一年）（如沒有，跳至問題 III-7.1）

- 有
- 沒有

a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經 \_\_\_\_\_ 月後

b. 長期獎勵計劃類型

- 表現單位\* (現金)計劃，每年最高 HK\$ \_\_\_\_\_
- 認股權計劃\*\* (請回答問題 c)
- 內部股票認購計劃\*\*\*, 最多可獲 \_\_\_\_\_ 股份
- 其他 \_\_\_\_\_

## 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

\* 於指定日期發放現金予有關員工。獎賞是因達到預先設定的目標而發放。

\*\* 於指定期限以指定價位認購股票的權利。

\*\*\* 當限制解除後，持有者可轉讓股票，通常在受僱了一定時間後。

### c. 認股權

#### i. 頒贈股權頻率

- 每半年一次
- 每年一次
- 每兩年一次
- 沒有既定模式
- 其他

#### ii. 用以選取個別股權受惠者準則

- 個人表現
- 自由判斷
- 所有合資格接受獎勵的員工
- 其他 \_\_\_\_\_

#### iii. 個別頒授因素

- 獎勵多少是按薪酬而定
- 獎勵多少是按員工職系/級別而定
- 獎勵多少完全自由決定

### III-7.1 認購股票計劃

- 有
- 沒有

#### a. 所設的最高限額

- 按基本年薪比率 \_\_\_\_\_ %
- \_\_\_\_\_ 股票
- 其他 \_\_\_\_\_

### 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

b. 股價

- 固定價格，每股 HK\$ \_\_\_\_\_
- 按股價折讓 \_\_\_\_\_%
- 其他 \_\_\_\_\_

#### III-8. 公司轎車（私人用途）

- 有                       沒有

a. 請具體說明合資格享用的員工

_____
_____
_____

b. 員工是否合資格享用下列福利？

- 提供汽車司機
- 汽車行駛費用
- 公司停泊車位
- 住家停泊車位

#### III-9. 會所會籍（例如：深灣遊艇俱樂部，顯達鄉村俱樂部，香港賽馬會）

- 有                       沒有

a. 請具體說明合資格享用的員工

_____
_____
_____

b. 由公司支付的費用類別？

- 債券
- 入會費
- 月費

### 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

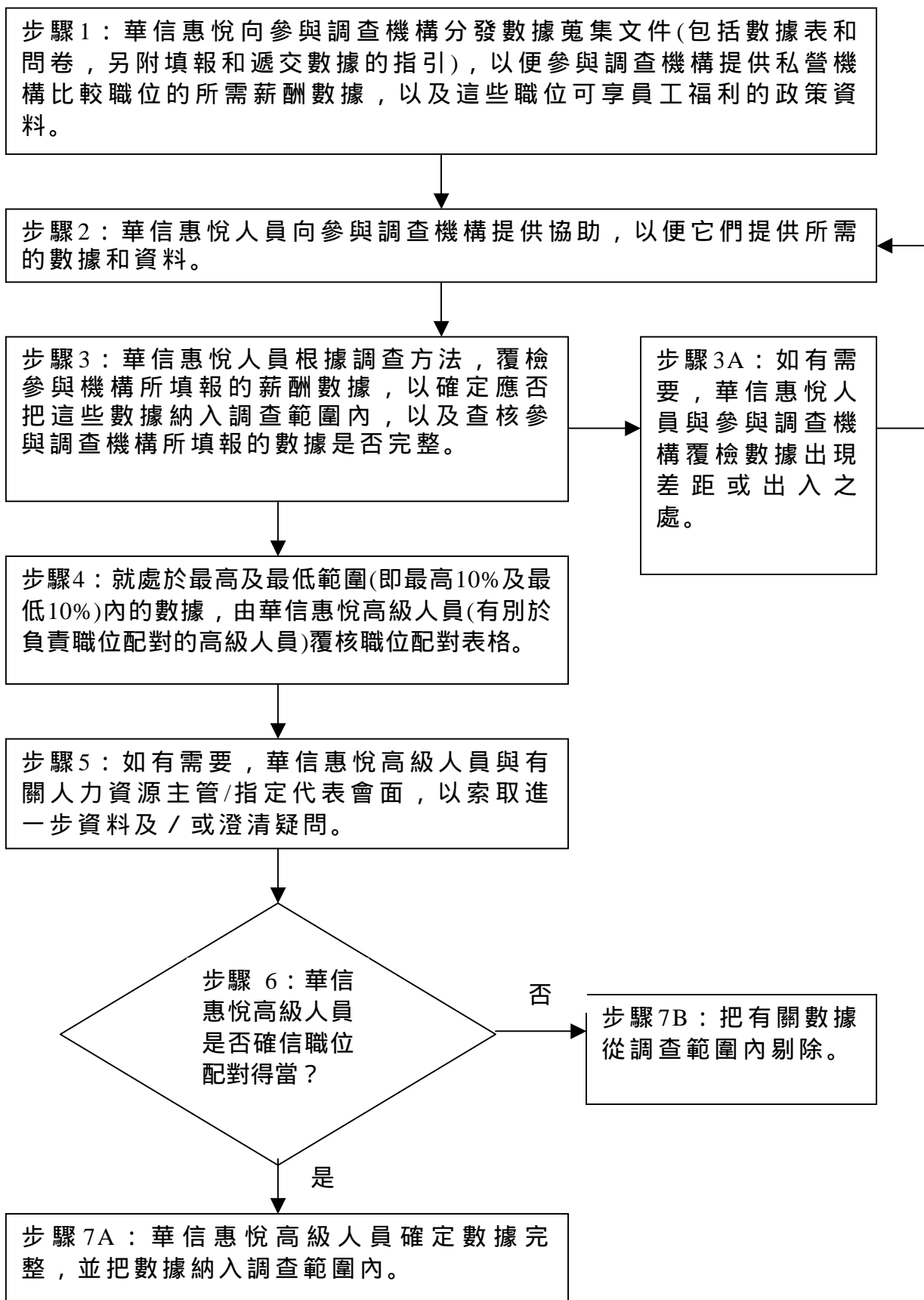
---

c. 允許加入會所的最高限額

\_\_\_\_\_ 間

不設限額

資料蒐集步驟的流程表



參與調查的公司名單

附件7

機構名稱	
尼爾森(中國)有限公司 香港機場管理局 安盛保險有限公司 東亞銀行有限公司 黃志明建築工程師有限公司 國泰航空有限公司 震雄集團有限公司 其士國際有限公司 中電控股有限公司 大昌貿易行有限公司 威寧謝香港有限公司 瑞士大昌洋行有限公司 戴德梁行 杜邦中國有限公司 依利安達國際(香港)有限公司 衡和化學廢料處理有限公司 愛普生香港有限公司 輝固(香港)工程顧問有限公司 金門建築有限公司 青洲英坭(集團)有限公司 恒隆有限公司 恒生銀行有限公司 孩之寶遠東有限公司 HP 協興建築有限公司 香港航空發動機維修服務有限公司 香港飛機工程有限公司 香港會議展覽中心 香港鄉村俱樂部 港龍航空有限公司 香港小輪(集團)有限公司 香港房屋協會 香港賽馬會 香港旅遊發展局 香港貿易發展局 香港洲際酒店 匯豐 新昌營造集團有限公司 希慎興業有限公司 ISS服務系統香港有限公司 嘉科工程顧問有限公司 怡和機器有限公司 怡和太平洋有限公司 太古公司 德昌電機工業製造廠有限公司 嘉華建材有限公司 九廣鐵路公司 畢馬威會計師事務所 連卡佛(香港)有限公司 李錦記有限公司 利豐(貿易)有限公司 強制性公積金計劃管理局 馬哥孛羅酒店集團 茂盛(亞洲)工程顧問有限公司 邁進(香港)有限公司 美亞鋁廠有限公司	

機構名稱	
現代貨箱碼頭有限公司 摩托羅拉亞太有限公司 萬隆工程顧問有限公司 地鐵公司 新世界第一巴士服務有限公司 香港海洋公園 東方海外貨櫃航運有限公司 奧的斯電梯(香港)有限公司 電訊盈科有限公司 培生教育出版北亞洲有限公司 飛利浦電子香港有限公司 羅兵咸永道有限公司 新輝建築有限公司 上海商業銀行 香港喜來登酒店 瑞安建業有限公司 信興電器服務中心有限公司 信興電器貿易有限公司 森那美香港有限公司 南華早報出版有限公司 渣打銀行(香港)有限公司 電視廣播有限公司 九龍巴士控股有限公司 富城物業管理有限公司 市區重建局 維他奶國際集團有限公司 永安百貨有限公司	
<i>Sub-total (小計)</i>	83
<i>Anonymous (不願提供名稱)</i>	14
<b>Grand Total (總計)</b>	<b>97</b>

可與私營機構配對的公務員職位

職位屬系 和 職位級別	公務員比較職位
屬系1級別1	助理文書主任 文書助理 二級私人秘書
屬系1級別2	文書主任 一級私人秘書
屬系2級別1	二級電腦操作員 二級物料供應員
屬系2級別2	二級會計主任 二級系統分析／程序編製主任 助理產業測量師 助理新聞主任 助理物料供應主任 助理物業估價測量師 一級電腦操作員 二級行政主任 二級法定語文主任 高級電腦操作員 二級統計主任 一級物料供應員
屬系2級別3	一級會計主任 一級系統分析／程序編製主任 助理電腦操作經理 產業測量師* 一級行政主任 政府律師* 新聞主任 一級法定語文主任 高級二等律政書記 高級統計主任 高級物料供應員 高級物業估價主任 一級統計主任 統計師* 物料供應主任 庫務會計師*
屬系2級別4	總物料供應主任 電腦操作經理 產業測量師* 政府律師* 首席新聞主任 高級會計主任 高級行政主任 高級新聞主任 高級一等律政書記 高級法定語文主任 高級物料供應主任 系統經理 庫務會計師* 物業估價測量師*
屬系2級別5	總行政主任 總新聞主任 高級產業測量師 高級政府律師 高級系統經理 高級庫務會計師 高級物業估價測量師
屬系3級別1	二級文化工作助理員 郵務員 郵差 節目助理
屬系3級別2	助理評稅主任 二級助理郵務監督 二級助理勞工事務主任

職位屬系 和 職位級別	公務員比較職位
	二級助理康樂事務經理 文化工作副經理 助理節目主任 房屋事務主任 二級聯絡主任 二級職業安全主任 高級郵務員 二級運輸主任
屬系3級別3	評稅主任* 一級助理郵務監督 副房屋事務經理 一級助理勞工事務主任 一級助理康樂事務經理 一級聯絡主任 文化工作經理 一級職業安全主任 節目主任 高級助理評稅主任 郵務主任 一級運輸主任
屬系3級別4	評稅主任* 總聯絡主任 郵務監督 分區職業安全主任 房屋事務經理 康樂事務經理 特級節目主任 高級分區職業安全主任 高級聯絡主任 文化工作高級經理 高級節目主任 高級運輸主任
屬系3級別5	文化工作總經理 總節目主任 總運輸主任 副總職業安全主任 高級評稅主任 高級郵務監督 高級房屋事務經理
屬系4級別1	二級監工
屬系4級別2	助理建築師 助理屋宇裝備工程師 助理屋宇裝備督察 助理屋宇測量師 助理工程監督 助理機電工程師 助理電氣督察 助理電子工程師 助理電子督察 助理工程師 助理土力工程師 助理工程督察 助理屋宇保養測量師 助理機械督察 助理工料測量師 助理結構工程師 測量主任 技術主任 一級監工
屬系4級別3	建築師* 屋宇裝備工程師* 屋宇裝備督察 屋宇測量師* 工程監督 機電工程師* 電氣督察 電子工程師* 電子督察

職位屬系 和 職位級別	公務員比較職位
	工程師*
	土力工程師*
	工程督察
	屋宇保養測量師*
	機械督察
	工料測量師*
	高級測量主任
	高級技術主任
	結構工程師*
屬系4級別4	建築師*
	屋宇裝備工程師*
	屋宇測量師*
	總技術主任
	機電工程師*
	電子工程師*
	工程師*
	土力工程師*
	屋宇保養測量師*
	首席測量主任
	首席技術主任
	工料測量師*
	高級工程監督
	高級電氣督察
	高級電子督察
	高級工程督察
	高級機械督察
	結構工程師*
屬系4級別5	高級建築師
	高級屋宇裝備工程師
	高級屋宇測量師
	高級機電工程師
	高級電子工程師
	高級工程師
	高級土力工程師
	高級屋宇保養測量師
	高級工料測量師
	高級結構工程師
屬系5級別1	技工
	屋宇事務助理
	管工
	工目
	汽車司機
	產業看管員
	高級技工
	高級屋宇事務助理
	一級工人
	二級工人
屬系5級別2	巡察員
	高級管工

\* 職級橫跨兩個職位級別。如配對職位橫跨兩個級別,當作統計與公務員比較職位大致相若的私營機構職位配對時,只會算一次。

#### 不可與私營機構配對的公務員職位

職位屬系 和 職位級別	公務員比較職位
屬系2級別2	律政書記
	物業估價主任
屬系2級別3	物業估價測量師#
屬系2級別4	首席物業估價主任
	統計師#
屬系2級別5	總法定語文主任
	首席物料供應主任
	高級統計師
屬系3級別1	一級文化工作助理員
屬系3級別2	高級文化工作助理員
	高級郵差
屬系3級別4	勞工事務主任

職位屬系 和 職位級別	公務員比較職位
屬系3級別5	高級康樂事務經理
	總康樂事務經理
	首席聯絡主任
	高級勞工事務主任
屬系4級別2	助理水務督察
屬系4級別3	水務督察
屬系4級別4	總電子督察
	總測量主任
	總技術主任 (屋宇裝備)
	總技術主任 (工程監督)
	總技術主任 (電氣督察)
	總技術主任 (工程督察)
	總技術主任 (機械督察)
	總技術主任 (水務督察)
	高級屋宇裝備督察
高級水務督察	
屬系5級別2	高級巡察員

# 職級橫跨兩個職位級別。共有29個職級(包括兩個職級橫跨兩個級別(即: 統計師 和 物業估價測量師, 有私營機構配對在別的職位級別) 是找不到私營機構配對的。如不包括橫跨兩個職位級別及在其他職位級別找到私營機構配對的職級, 共有27個職級是找不到私營機構配對的。

被歸納在 19 個職位屬系/職位級別組合的公務員比較職位

	職位屬系1 文書及秘書屬系	職位屬系2 內部支援屬系	職位屬系3 公共服務屬系	職位屬系4 工務屬系	職位屬系5 操作支援屬系
<b>職位級別 1</b>  MPS 0 - 10, MOD I 0 - 13 [\$7,674 - \$14,330]	助理文書主任 文書助理 二級私人秘書	二級電腦操作員 二級物料供應員	二級文化工作助理員 郵務員 郵差 節目助理 一級文化工作助理員	二級監工	技工 屋宇事務助理 管工 工目 汽車司機 產業看管員 高級技工 高級屋宇事務助理 一級工人 二級工人
<b>職位級別 2</b>  MPS 11-23 [\$15,215-\$27,760]	文書主任 一級私人秘書	二級會計主任 二級系統分析 / 程序編製主任 助理產業測量師 助理新聞主任 助理物料供應主任 助理物業估價測量師 一級電腦操作員 二級行政主任 二級法定語文主任 高級電腦操作員 二級統計主任 一級物料供應員 律政書記 物業估價主任	助理評稅主任 二級助理郵務監督 二級助理勞工事務主任 二級助理康樂事務經理 文化工作副經理 助理節目主任 房屋事務主任 二級聯絡主任 二級職業安全主任 高級郵務員 二級運輸主任 高級文化工作助理員 高級郵差	助理建築師 助理屋宇裝備工程師 助理屋宇裝備督察 助理屋宇測量師 助理工程監督 助理機電工程師 助理電氣督察 助理電子工程師 助理電子督察 助理工程師 助理士力工程師 助理工程督察 助理屋宇保養測量師 助理機械督察 助理工料測量師 助理結構工程師 測量主任 技術主任 一級監工 助理水務督察	巡察員 高級管工 高級巡察員
<b>職位級別 3</b>  MPS 24-33 [\$29,100-\$43,940]		一級會計主任 一級系統分析 / 程序編製主任 助理電腦操作經理 產業測量師* 一級行政主任 政府律師* 新聞主任 一級法定語文主任 高級二等律政書記 高級統計主任 高級物料供應員 高級物業估價主任 一級統計主任 統計師* 物料供應主任 庫務會計師* 物業估價測量師*	評稅主任* 一級助理郵務監督 副房屋事務經理 一級助理勞工事務主任 一級助理康樂事務經理 一級聯絡主任 文化工作經理 一級職業安全主任 節目主任 高級助理評稅主任 郵務主任 一級運輸主任	建築師* 屋宇裝備工程師* 屋宇裝備督察 屋宇測量師* 工程監督 機電工程師* 電氣督察 電子工程師* 電子督察 工程師* 士力工程師* 工程督察 屋宇保養測量師* 機械督察 工料測量師* 高級測量主任 高級技術主任 結構工程師* 水務督察	
<b>職位級別 4</b>  MPS 34-44 [\$45,240-\$69,615]		總物料供應主任 電腦操作經理 產業測量師* 政府律師* 首席新聞主任 高級會計主任 高級行政主任 高級新聞主任 高級一等律政書記 高級法定語文主任 高級物料供應主任 系統經理 庫務會計師* 物業估價測量師* 首席物業估價主任 統計師*	評稅主任* 總聯絡主任 郵務監督 分區職業安全主任 房屋事務經理 康樂事務經理 特級節目主任 高級分區職業安全主任 高級聯絡主任 文化工作高級經理 高級節目主任 高級運輸主任 勞工事務主任 高級康樂事務經理	建築師* 屋宇裝備工程師* 屋宇測量師* 總技術主任 機電工程師* 電子工程師* 工程師* 士力工程師* 屋宇保養測量師* 首席測量主任 首席技術主任 工料測量師* 高級工程監督 高級電氣督察 高級電子督察 高級工程督察 高級機械督察 結構工程師* 總電子督察 總測量主任 總技術主任 (屋宇裝備) 總技術主任 (工程監督) 總技術主任 (電氣督察) 總技術主任 (工程督察) 總技術主任 (機械督察) 總技術主任 (水務督察) 高級屋宇裝備督察 高級水務督察	
<b>職位級別 5</b>  MPS 45-49 [\$72,135-\$83,105]		總行政主任 總新聞主任 高級產業測量師 高級政府律師 高級系統經理 高級庫務會計師 高級物業估價測量師 總法定語文主任 首席物料供應主任 高級統計師	文化工作總經理 總節目主任 總運輸主任 副總職業安全主任 高級評稅主任 高級郵務監督 高級房屋事務經理 總康樂事務經理 首席聯絡主任 高級勞工事務主任	高級建築師 高級屋宇裝備工程師 高級屋宇測量師 高級機電工程師 高級電子工程師 高級工程師 高級士力工程師 高級屋宇保養測量師 高級工料測量師 高級結構工程師	

\* 橫跨職位級別 3 及 4 的職級