

## 立法會公務員及資助機構員工事務委員會

### 公務員嘉獎計劃

#### 目的

政府一直致力透過各項公務員嘉獎計劃鼓勵公務員精益求精，竭誠為市民提供優質服務。本文件向委員匯報各項相關計劃及其最新的實施情況。

#### 背景

2. 公務員團隊是特區政府的骨幹。公務員的能力和效率，是政府施政的成功關鍵。本屆政府在行政長官的領導下致力推動政府治理體系改革，強化管治效能。我們一直建構公務員積極有為、勇於擔當和盡忠竭誠的文化，並持續提出多項政策措施，持續優化公務員管理制度，包括推進獎罰分明制度，務求建設一支高效專業、竭誠為民服務的公務員隊伍。在嘉獎工作表現優異的公務員方面，公務員事務局分別在二零二三年推出「行政長官表揚榜」獎勵計劃，以及在二零二四年優化「公務員事務局局長嘉許狀計劃」，以公開表揚具示範作用的團隊或人員，並鼓勵更多優秀及年青的同事在工作崗位上發揮所長，服務市民。本局將繼續透過各項公務員嘉獎計劃，嘉許工作表現出色和盡忠職守的公務員。

3. 公務員嘉獎計劃的重點在於嘉許工作表現優秀的人員，能獲嘉獎是對他們工作一份極大的肯定，也是一份榮譽。雖然大部分嘉許計劃都沒有實物獎勵，但均能起到樹立優良服務榜樣，鼓勵不斷求進的作用。

## 公務員嘉獎計劃

### (a) 「行政長官表揚榜」獎勵計劃

4. 政府在二零二三年推出「行政長官表揚榜」獎勵計劃，公開表揚具示範作用的團隊或人員，獲表揚的貢獻可包括不同範疇，例如帶領機構文化革新、克服艱難完成「不可能」任務、節省資源又大幅提升效率，以至超標超額完成重要項目等。每次獲表揚的團隊或人員必須是極為出色的表現方會獲得表揚。
5. 二零二五年「行政長官表揚榜」獎勵計劃<sup>1</sup>已於二零二五年七月頒發予兩支得獎團隊，分別為前赴緬甸地震災區救援的特區救援隊（下稱「特區救援隊」）和啟德體育園開幕跨部門籌備專組（下稱「啟德體育園開幕籌備專組」）。「特區救援隊」的得獎成員包括保安局、消防處及入境事務處的公務員團隊。「特區救援隊」在二零二五年三月緬甸大地震發生時迅即趕赴地震重災區之一曼德勒執行搜救工作，在餘震不斷和酷熱高溫的災區環境下，完成 61 次搜救行動，覆蓋 57 個地點，並與國家救援隊聯合行動，成功救出一名被困超過 125 小時的倖存者，並挖掘出兩具遇難者遺體，充分發揮團隊合作精神，為公務員團隊樹立良好榜樣。
6. 「啟德體育園開幕籌備專組」由文化體育及旅遊局、保安局、公務員事務局、運輸及物流局、香港警務處及運輸署的人員組成，在短短五個月內為啟德體育園這個香港歷來最大型的體育基建完成了約 20 場測試活動，包括五場大規模演練，動員約 14 萬人次公務員參與，全面測試啟德體育園和周邊設施的承載能力，為二零二五年三月一日順利舉行的開幕典禮，以及緊接的多項大型活動做好準備，彰顯公務員的卓越能力和高效表現。
7. 我們透過多元化渠道廣泛宣傳兩支得獎團隊的得獎好故事，包括與香港電台攜手製作 23 分鐘電視特輯，於二零二五年八月在港台電視 31 的黃金時段(晚上八時至八時半)首播，並在往後兩個月內，於港台電視 31 及 32 作多次

---

<sup>1</sup> 二零二三年「行政長官表揚榜」獎項由前赴土耳其地震災區執行搜救任務的香港特區救援隊獲得。二零二四年「行政長官表揚榜」獎項由律政司、保安局和香港警務處組成的《基本法》第二十三條立法專責小組獲得。

重播。短片亦上載至社交平台及安排在港鐵車站和車廂及超過 500 個政府場地播放。此外，得獎隊伍的優秀表現，獲得超過 30 家香港及內地電子、印刷及網上媒體廣泛報道，有效提升公眾對得獎好故事的認識。

### **(b) 公務員事務局局長嘉許狀計劃**

8. 公務員事務局局長每年都會甄選工作表現持續優秀的人員，透過專為公務員而設的嘉許狀計劃加以表揚。獲嘉許人員必須至少連續在最近五年工作表現優秀，才符合嘉許計劃的資格。每年的目標嘉許名額為 100 個，亦即每 10 000 名公務員中才有六位能獲此獎。提名由常任秘書長或部門／職系首長提出，經由公務員事務局及其他決策局／職系代表組成的獎勵計劃委員會推薦，最後由公務員事務局局長選出獲嘉許的人員。每位獲嘉許人員都會獲頒嘉許狀和紀念獎章。政府自二零二四年起取消向獲獎人員頒授旅行獎勵的年資下限，只要獲獎人員之前從未獲得旅行獎勵，則無論年資長短，均可獲頒發嘉許狀計劃下的旅行獎勵<sup>2</sup>。此舉清楚地釋出訊息：政府看重的是公務員的貢獻而不是他們的年資，鼓勵年資淺的公務員有優秀表現，同樣值得表揚。獲嘉許人員的個人檔案會有嘉許記錄，以表揚他們的卓越表現。

9. 在二零二五年獲得嘉許的 100 名公務員，來自 39 個決策局／部門（下稱「局／部門」），涵蓋 55 個不同職系，包括專業及技術職系、紀律部隊和一般職系。當中，共有 16 位服務年資未滿 20 年的獲獎人員因應優化措施而獲發旅行獎勵，較二零二四年首次推出優化措施時多四位；年資最淺獲嘉許的公務員只有八年的年資。我們期望上述優化措施可以進一步激勵公務員（包括年資較淺的公務員）不斷求進。

### **(c) 長期優良服務旅行獎勵計劃**

10. 長期優良服務旅行獎勵計劃目的在表揚及獎勵長期服務而表現優良的現職公務員。所有本地非首長級人員，如已連續服務滿 20 年或以上，工作表現持續優良，均符合資格獲得考慮，每人在整個公務員生涯中只可獲此獎項一次。

---

<sup>2</sup> 旅行獎勵金額是參照長期優良服務旅行獎勵計劃的安排而制定，以一次性及實報實銷形式發放。一名同行人士可獲相同的旅行金額。

獎勵金額以實報實銷形式發放，獲獎人員可彈性選擇一名同行人士使用獎勵金額作一次性旅行。二零二六至二零二七財政年度的獎勵金額為每位 27,250 元。每年的獎勵名額根據每 27 名符合服務年資的人員給予一個配額(1:27)釐定，二零二六至二零二七財政年度的獎勵名額約 1 400 個。在大多數情況下，因工作表現持續優良而符合資格獲考慮的公務員比獎項名額為多，部門管理層需要仔細評核，挑選最合適的人員頒發此獎勵<sup>3</sup>。

#### **(d) 公務員優質服務獎勵計劃**

11. 公務員優質服務獎勵計劃目的在表揚服務卓越的部門團隊、激勵團隊合作及創新求進精神，以及推廣以民為本及「同一個政府」的公共服務文化。計劃設有跨部門「同一個政府」卓越獎及部門卓越獎兩大類別。部門獎包括公共服務、專門服務、內部服務、危機應變，以及繼續與創新科技及工業局合辦的創新及科技獎。上次舉辦這個獎勵計劃是二零二二年，我們在今年再度舉辦，年初已開始接受提名，共收到 56 個局／部門提交的 120 個提名項目。

12. 獎勵計劃採用兩個階段的嚴格評審，第一階段評選小組為不同行業的資深從業員，為每個獎項選出晉級最後評審階段的項目。最後評審成員包括立法會議員、專業團體代表、中央評議會職方代表，以及決策局首長級人員。他們將面見晉級隊伍，並選出金、銀、銅及優異獎的得主。

13. 本局暫定於本年第三季舉行頒獎典禮，表揚各得獎部門團隊。我們會把公務員竭誠為市民服務的努力和成果製作成短片，加以宣傳和推廣，包括上載社交媒體、專題網站及在政府／公眾場地播放。此外，得獎好故事和個案會編製成內部培訓教材，並邀請得獎團隊透過研討會分享經驗和心得，讓其他公務員得以從中學習。

#### **(e) 香港特別行政區授勳及嘉獎制度**

14. 公務員如在工作上有重大貢獻，可在香港特區授勳及嘉獎制度下獲授勳銜及嘉獎。多年來，不少公務員獲頒授紫

---

<sup>3</sup> 計劃的得獎人員需要在獎勵有效期內(一般為在獲獎的財政年度內或退休前休假結束之前(以較早者為準))使用旅行獎勵出發到香港以外地方旅遊。

荊勳章、英勇勳章、紀律部隊和廉政公署獎章、榮譽勳章及行政長官獎狀。二零二五年，共有 175 名公務員按照這制度獲得嘉獎，當中包括 94 人獲頒授各類獎章和 81 人獲頒授行政長官公共服務獎狀。政府每年都會公布整份授勳及嘉獎名單。每年的頒授儀式在禮賓府舉行，由行政長官親自向獲嘉獎者頒授勳章或嘉許狀。

#### **(f) 嘉獎信計劃**

15. 除上述計劃外，常任秘書長和部門首長亦會透過嘉獎信計劃向符合準則的人員頒發嘉獎信，有關準則包括：至少連續在最近三年工作表現優秀；或在提高所屬的局／部門的工作效率或提升其形象方面有重大貢獻；或表現傑出或行為英勇而值得特別表揚。提名可在全年任何時間提出，評審工作由各局／部門自行成立的嘉獎委員會負責，委員會主席由首長級人員擔任。一如公務員事務局局長嘉許狀計劃，有關人員的個人檔案亦會有其獲頒嘉獎信的記錄。在二零二五年，各局／部門共發出約 6 000 封嘉獎信。

#### **宣傳工作**

16. 公務員的傑出表現如能獲得公眾的認同及讚賞，不但有助維持他們對提供公共服務的熱忱，亦有助同儕學習和吸引有志向有能力的人士加入公務員行列。我們會持續加大力度，透過多元渠道，向公眾說好公務員的好故事。繼於二零二五年七至十月廣泛宣傳「行政長官表揚榜」兩支得獎團隊的好故事，我們繼續在二零二五年「公務員事務局局長嘉許狀」計劃得獎者之中，精選十個具代表性的好故事，與香港電台聯合製作電視節目《同心為民 公務員好故事》。該節目於二零二六年三月下旬至四月初，一連十晚在港台電視 31 的黃金時段首播，並安排在二零二六年第二季作多次重播。為進一步提升宣傳效益，短片及精華片段同期在超過 40 個港鐵車站（當中包括多個高客流量的車站）的月台屏幕和車廂電視、超過 500 個政府場地及政府的社交媒體（包括公務員事務局的社交平台專頁（Facebook、Instagram 和微博），以及政府新聞網和政府青少年網站（Youth.gov.hk）的 YouTube 頻道）播放。我們亦會善用不同實體活動播放相關短片，例如在香港貿易發展局舉辦的教育及職業博覽公務員

事務局展區播放，以擴展宣傳覆蓋面。此外，我們亦安排得獎者接受報紙及電子媒體訪問，向公眾展示他們的工作態度、信念、成就和矢志服務社會的熱忱。

## 其他激勵及支援公務員的措施

17. 我們除了會繼續善用上述各項嘉獎計劃，嘉許表現良好的人員，亦會為有需要的同事提供支援，包括為公務員提供有關情緒健康方面的培訓。公務員事務局已委託非政府機構為超過 60 個局／部門的員工提供壓力管理輔導熱線服務，協助員工處理由工作及其他個人問題引致的壓力。有關服務包括電話和面談輔導，以及轉介服務。另外，約有十個部門自行為其員工提供輔導服務。此外，公務員事務局與服務機構定期為各局／部門舉辦壓力管理工作坊，部分工作坊加入了應對突發事件的情緒管理內容，協助同事調節情緒，提升他們處理壓力的能力和技巧。

18. 公務員事務局局長亦會每年到訪個別部門，了解各部門最新的工作成果和面對的新挑戰，與前線員工直接交換意見和作出鼓勵。我們亦推動部門管理層與員工(尤其是前線員工)保持密切溝通，從而促進雙互的了解和雙方的伙伴關係，並培養員工的歸屬感。

## 外間獎項和嘉許

19. 除了政府設立的嘉獎計劃，政府部門不時也獲外間機構的獎項和嘉許，例如於二零二五年十一月頒發的申訴專員嘉許獎，有六個政府部門分別獲公營機構獎(金、銀、銅獎)、調解獎、科技應用及創意獎，以及客戶服務獎；另有九組團隊來自 12 個政府部門獲頒隊伍獎，以及 49 名來自 25 個部門的政府僱員獲頒個人獎。除此之外，亦有政府部門獲得不同國際獎項，例如：發展局及轄下部門(即屋宇署、土木工程拓展署、渠務署、機電工程署、水務署)，以及路政署在二零二六年三月第五十一屆日內瓦國際發明展獲得 36 項獎項，當中包括一項沙特阿拉伯王國教育部一沙特創新卓越獎以及七項評審團嘉許金獎。此外，發展局及工務部門亦在二零二五年六月頒發的英國新工程合約組織「Martin Barnes」

獎項中，獲得九項獎項，包括兩項極具份量的大獎，分別是水務署憑石湖墟再造水廠獲得的「氣候變化應對方案」大獎及發展局獲得的「卓越貢獻」大獎。這些獎項充分反映有關工作備受認同。這些榮譽和嘉許，對於獲獎團隊和同事亦起著重要的鼓勵作用。本局亦會透過局方的社交媒體和《公務員通訊》向社會各界和公務員宣傳這些好故事。

## 總結

20. 本屆政府致力建構公務員積極有為、勇於擔當和盡忠竭誠的文化。我們一直著力加強賞罰分明的公務員管理制度，在「賞」方面透過推行以上的各項嘉許計劃繼續嘉許、表揚有出色表現，能成為楷模的公務員，激勵公務員不斷求進；同時利用不同的媒介和平台把公務員的好故事傳播出去。在「罰」方面，我們近年簡化了對工作表現持續欠佳者的處理，及著力提升紀律機制的效率和效能。最近一年我們更為行政長官建立的「部門首長責任制」和相關的「行政責任兩級調查機制」，訂定相關的附屬法例和操作指引，同時即將敲定公務員評核機制的強化措施，以更有效地區分工作表現出色和欠佳的公務員，做到獎懲兼備，賞罰分明。

## 徵詢意見

21. 請委員察悉上文有關各項公務員嘉獎計劃及其實施情況的資料，並提供意見。

公務員事務局  
二零二六年五月