

立法會公務員及資助機構員工事務委員會 檢討工作相關津貼

目的

當局已就公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)及紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)分別對立職人員及紀律部隊的工作相關津貼提出的建議，諮詢職方及部門管方的意見。本文件是向委員會簡報收集到的意見，以及公務員事務局的初步看法。

背景

2. 工作相關津貼是發放給公務員的額外報酬，作為執行額外工作的補償，這些工作並非有關人員所屬職系或職級的一般工作，並且是於釐定其薪酬時沒有計及的。目前，公務員的職系是按其入職學歷要求被廣分為不同的資歷組別，並根據各公務員職位所要求的主要入職學歷訂定基準薪點。個別入職職級的起薪點，是根據有關的資歷基準和其他與工作性質有關的因素而釐定。

3. 工作相關津貼並非附帶福利。這些津貼必須有充分的運作需要和符合一套規管原則，才可發放。這些原則包括：員工不應純粹因為取

得或具備某項技能或資格而獲得工作相關津貼；不應因採用新科技或改善操作方法所導致職務上的更改而發放工作相關津貼等。現時適用於卹職人員及紀律部隊的工作相關津貼的規管原則，載於附件 A。

4. 工作相關津貼分為四大類，分別是額外職務津貼(適用於卹職人員)及紀律部隊附加職務津貼、辛勞津貼(不適用於紀律部隊)、輪班工作津貼(不適用於紀律部隊)及特別津貼。這四類津貼的詳情見附件 B。

工作相關津貼的檢討

5. 薪常會上次是在一九八六年全面檢討有關工作相關津貼的政策。紀常會於一九八九年就向紀律部隊發放工作相關津貼，採納相若的政策原則。一九九九年，當局決定再次全面檢討這些津貼。因此，薪常會和紀常會分別就卹職人員和紀律部隊的工作相關津貼，進行了獨立檢討。檢討範圍並不包括屬於附帶福利的津貼(例如教育津貼)、逾時工作津貼及其有關津貼和署任津貼(後兩者已另行檢討)。

6. 上述兩個諮詢組織已就工作相關津貼的規管原則、津貼的分類及津貼額的釐定機制，以及日後的檢討和監察機制，向當局提供意見。薪常會並建議就發給卹職人員的工作相關津貼，實施六個月的暫緩批

核期，以便部門首長逐一檢討各項津貼，並確定其發放的理據。紀常會已自行就紀律部隊的各項津貼，進行了檢討。

7. 在新常會及紀常會進行檢討的同時，政府帳目委員會因應一九九九年發出的《審計署署長第 33 號報告書》，認為當局應設立一個機制，定期檢討公務員各項津貼的理據，並在考慮審計署署長的關注、員工數值的考慮因素、對公共開支的問責性、私營機構在人力資源方面的普遍做法，以及員工的反應後，及早廢除那些不合時宜或在現今環境下不再合適的津貼。

職方及部門管方對新常會及紀常會作出的提議的意見

8. 我們已就新常會及紀常會分別為職人員及紀律部隊作出的工作相關津貼檢討的建議，諮詢四個中央評議會職方的意見。諮詢期於二零零二年二月結束。同時，我們亦已徵詢各部門管方對建議的意見。有關兩個諮詢組織的建議以及職方和部門管方的回應，載於下列各段。

I. 概況

諮詢組織的建議

9. 新常會和紀常會均再次肯定工作相關津貼的作用是在特定情況下用以補足公務員薪酬。特別是鑑於公務員職系採用廣分職級法，新常

會同意如要將所有工作相關津貼併入各職級或職系的薪酬內，一方面不符合成本效益，實際上亦難以執行。

部門及職方的意見

10. 部門管方和職方對於工作相關津貼在公務員制度中的作用，並無異議。高級公務員評議會(高評會)及第一標準薪級公務員評議會更強調，政府有需要繼續就正當職務以外而未有在薪酬上反映的工作，向員工作出補償。

II. 工作相關津貼的原則

諮詢組織的建議

11. 薪常會對於大部分的現行原則再予確定，但建議修改其中三項。該三項原則為：降低工作相關津貼的申領資格(第 1 項原則)、刪去有關職務須佔去“相當多時間”這一原則(第 2 項原則)，以及澄清有關“固有職務”的原則(第 3 項原則)。另一方面，紀常會認為，所有紀律部隊領取工作相關津貼的現行原則依然適用。

12. 薪常會和紀常會就工作相關津貼的現行原則作出的建議列載於附件 A。下文討論薪常會建議修改的原則。

(a) 降低申領資格

13. 目前，ㄱ職職系ㄱ作相關津貼的其中一項原則是，總薪級表第 33 點(47,590 元)以上的公務員不能領取這類津貼。這是由於在此薪級點以上的職級的薪酬乃概括地反映了同等職級內的不同職責，因此毋須向這些職級發放ㄱ作相關津貼。此外，政務及專業職系人員不能申領ㄱ作相關津貼。薪常會建議，把ㄱ職職系現時的ㄱ作相關津貼資格上限，與逾時ㄱ作津貼的資格上限看齊。換言之，只有所屬職級的頂薪點是總薪級表第 25 點(32,955 元)或以下，而起薪點是總薪級表第 19 點(24,900 元)或以下，即現時可領取逾時ㄱ作津貼的人員，才有資格領取ㄱ作相關津貼。政務及專業職系人員如舊不能申領ㄱ作相關津貼。薪常會提出這項建議，是要強調政府的一貫政策，就是執行管理ㄱ作或肩負相若責任的人員，不應一成不變地按照職務表ㄱ作，亦不應在執行新增或額外職責時獲得額外津貼。另一方面，紀常會並沒有建議把紀律部隊ㄱ作相關津貼的資格上限(即警務人員薪級表第 47 點或一般紀律人員(主任級)薪級表第 31 點)，與紀律人員逾時ㄱ作津貼的資格上限(即警務人員薪級表第 47 點或一般紀律人員(主任級)薪級表第 25 點)看齊。

部門的意見

14. ㄱ職部門／局對這一建議持不同意見。一些部門對薪常會的建議持強烈的保留態度，他們的意見摘述如下：

- (a) 逾時工作津貼及工作相關津貼的作用有別，前者是補償員工在規定工作時數以外所做的工作，並可以補假作為補償；而工作相關津貼是補償正常職務以外的額外工作，而這些工作並未在有關人員的所屬薪級表中反映。此外，工作相關津貼並不能以其他形式的補償代替。
- (b) 逾時工作是可以避免和盡量減少的，但獲發放工作相關津貼的有關工作則基於運作上的需要而必須執行。舉例來說，一些公務員須輪班工作或在颱風／黑色暴雨警告生效期間上班，但他們的薪酬並沒有計及這些情況，在這種情況下，他們便可獲發輪班工作津貼或颱風當值津貼／黑色暴雨警告津貼。這些工作均為運作上的需要，如果只限逾時工作津貼資格上限以下的公務員才可申領工作相關津貼，並不恰當。
- (c) 紀常會並無建議把紀律人員的工作相關津貼資格上限與紀律人員逾時工作津貼的資格上限看齊。

15. 另一方面，一些職部門支持降低工作相關津貼的申領資格，認為有關建議符合政府的一貫原則，就是位於管理階層的公務員，不應因為擔任額外職務而獲得酬勞。

16. 至於紀律部隊的部門，大部分紀律部門均贊成紀常會保留現時資格上限的建議。他們認為不應把工作相關津貼資格上限與紀律人員逾時工作津貼的資格上限看齊，主要原因如下：

- (a) 紀律人員逾時工作津貼及工作相關津貼的作用有別。前者是補償規定工作時數以外所做的工作，而後者則是補償有關職系及職級正常職務以外的額外工作。逾時工作可以補假作償，但與獲發工作相關津貼的工作則不能以其他形式補償；
- (b) 紀律部隊與ㄚ職人員的工作有根本上的分別，故此採用不同的申領資格是合理的。在這方面，紀常會已再次確定現時紀律部隊申領工作相關津貼的資格仍然恰當；及
- (c) 領取這些津貼的人員都是運作人員，而非執行管理職務的人員。

職方的意見

17. 紀律部隊評議會(紀評會)ㄚ持紀常會的建議，認為毋須降低紀律部隊申領工作相關津貼的資格。高評會亦反對降低ㄚ職職系申領津貼的資格，認為把逾時工作津貼和工作相關津貼的申領資格看齊並不合理，因為逾時工作可以補假作償，而工作相關津貼的有關工作則不能以其他方式補償。

公務員事務局의 初步看法

18. 我們了解新常會建議背後的理據，即逾時工作津貼及工作相關津貼都是用以補償員工額外的工求，包括在正常職務或正常工作時數以外的額外工作。另一方面，我們亦明白逾時工作津貼可以補假作償，但工作相關津貼則不能以其他方式的補償代替。我們需要進一步研究諮詢期間收到的意見，以及這建議對公務員的影響，才作決定。

(b) 删除“相當多時間”的原則

諮詢組織的建議

19. 新常會建議删去“除非額外或特殊職務佔用一位職員相當多時間，否則不應獲發工作相關津貼”這一原則。新常會提出這項建議，是考慮到這項原則在推行方面難以保持一致，以及有需要讓部門更靈活地發放工作相關津貼，以激勵員工更快捷及有效率地為公眾提供服務。

部門的意見

20. 大部分部門認為，雖然發放工作相關津貼的重點應放在運作的需要上，而非執行有關工作所用的時間上，但他們亦認為執行有關工作的頻次或所用的時間，仍然是一個重要的考慮因素。他們又認為一旦取消這項原則，可能會導致發放津貼的準則變得模糊，並可能引起管方與員工之間就某些工作應否獲發津貼產生爭論。故此，他們認為應

該更改這項原則，把重點放在運作的需要上，但同時亦顧及到執行有關工作所需的時間。

職方的意見

21. 高評會和紀評會均認為不應取消這項原則，因為在決定應否發放工作相關津貼時，須一併考慮運作需要和執行有關工作所用的時間。

公務員事務局의 初步看法

22. 我們同意薪常會的意見，重點應放在運作需要而非執行有關工作所用的時間上，但我們亦認為，在決定應否發放工作相關津貼時，執行工作的頻次和所用的時間仍應是其中的考慮因素。我們現正研究是否應該修改這項原則，而並非將之取消，並視乎需要與兩個諮詢組織再行商討。

(c) 澄清“固在職務”的原則

諮詢組織的建議

23. 根據既定原則，如果某個工作因素(例如工作上需要一些特別或特殊技能、或工作涉及特別職責、或員工須輪班工作)適用於某個職系 75%以上的人員，有關的職務便應視作該職系的固有職務，並相應地在薪級表中反映。但如任何一項因素適用於該職系少於 75%的人員，當局或會考慮發放工作相關津貼，因為在薪級表中反映這些職務

並不符成本效益。換言之，固有職務是指有關職系或職級一般執行的正常職務。

24. 現行的原則是，“除非在有關職系的新級結構不能反映全部固有職務，否則不應為固有職務發放工作相關津貼”。新常會就這項原則提出兩點意見。首先，有關部門需要確保在執行固有職務或該職系的正常職務時，不會獲發工作相關津貼。政府職位的工作範圍和運作模式，應該因應服務需求的改變和外環境的發展而不斷演進。某項職務以往並非被視為有關職系或職級的“固有職務”，在現今情況下可能已成為該職系或職級的固有職務。部門管方有責任就轄下的職系和職級的職責範圍定期作出檢討和修訂，研究這些人員是否經常需要執行有關職務，以及考慮是否應該繼續發放工作相關津貼。

25. 新常會提出的另一意見是“誰的固有職務”。現行原則並無就此作出界定，但一直以來，“固有職務”被視為有關職系和職級的固有職務。不過，新常會建議澄清這個用詞的含義，應指有關部門的固有職務。新常會建議更改該項原則為“公務員在執行部門的固有職務時是不應獲發工作相關津貼的。換句話說，由部門直接聘任的公務員在執行部門的固有職務時不得領取工作相關津貼，除非有關職系的新級架構未能足以反映該等固有職務”。新常會認為，由部門直接聘用的人員應該清楚知道其職責和工作環境，因此不應向他們發放工作相關津貼作為獎勵。

部門的意見

26. 有些部門不贊成建議的修訂，並提出下述意見：

- (a) 雖然，由部門直接聘用的共通職系¹人員應該知悉其職責範圍和工作環境，但實際上，不同部門的共通職系仍然劃一採用相同的薪級表，而這些薪級表未必計及個別部門的固有職務，有關部門卻不能自行為有關職系另定薪級表。在這情況下，政府不應只因為員工是由有關部門直接聘用而停止發放工作相關津貼。
- (b) 每個部門負責的職務均十分廣泛，很難判斷何種職務應被界定為某個部門的固有職務。薪常會的建議亦沒有說明如何界定一個部門的固有職務，這樣在執行這個建議時，會有實質的困難。
- (c) 部門職系和共通職系的人員在同一部門內可能需被調到不同的崗位工作，或需輪流擔任某些工作。雖然這些人員獲聘用時應該知悉招聘崗位的職責、工作環境及薪酬，但他

¹ 共通職系的人員採用相同的職系/職級名稱和薪級表，但他們是由各部門各自聘請及管理，例如技工職系和管工職系。

們未必清楚知道所有他們有可能執行的所有崗位的工作範圍。

- (d) 如沒有工作相關津貼，部門管方在調配員工擔任同一職級中較複雜或辛勞的工作時，可能會遇到困難。

職方的意見

27. 高評會和第一標準薪級公務員評議會均認為，如某些職務未有在所屬薪級表中反映，有關員工應繼續獲發放工作相關津貼以作補償。

公務員事務局의 初步看法

28. 部門管方和職方所提出的意見有其道理。我們需進一步考慮如何針對薪常會的意見，同時顧及職方提出的意見，制訂解決方案。我們可能需與兩個諮詢組織再行商討解決這問題의 各種可行做法。

III. 津貼分類與津貼額的釐定機制

諮詢組織的建議

29. 正如上文第 4 段所述，現有的工作相關津貼分為四大類，其中額外職務津貼及辛勞津貼再細分為數個副類別。津貼額方面，部分津貼採用標準津貼額(如辛勞津貼(厭惡性職務)的津貼額是每月 656 元或總薪級表第 1 點的 7.6%)，部分則採用非標準津貼額(津貼額視個別津

貼的情況而定)。大部分的津貼額均定為總薪級表第 1 點的某個百分比。

30. 為了釐清發放津貼的目的，薪常會建議，把現有的工作相關津貼劃分為四大類：額外職務津貼、辛勞津貼、颱風／黑色暴雨警告當值津貼及輪班工作津貼，不再設有副類別。建議的津貼類別，於附件 C 簡述。薪常會又建議取消標準津貼額與非標準津貼額的區分，以及建議須檢討各項津貼的現行津貼額，以確定這些津貼額是否依然恰當。經確定的津貼額不再與總薪級表上的薪級點掛鉤，而應根據低層薪金級別公務員每年的薪酬調整幅度調整。至於新的津貼額，則應集中透過一套內部基準制度釐定。

部門及職方的意見

31. 各部門幾乎一致同意或不反對上述建議。高評會和第一標準薪級公務員評議會則關注到建議的新分類方法(例如取消額外職務津貼的副類別)未知能否公平地反映額外職務的不同複雜程度，以及會否引致某些津貼被取消。

公務員事務局의 初步看法

32. 建議的新分類方法不會直接導致任何現有的津貼被取消。重新分類後，同一類別內的津貼仍會有不同的津貼額。但根據薪常會的建議，個別部門首長須檢討及確定他們職權範圍內的各项津貼及其津貼

額是否依然恰當。因此，薪常會就津貼分類和津貼額的釐定機制所提出的建議，應足以顧及不同複雜程度的額外職務。

IV. 暫緩批核期與日後的檢討機制

諮詢組織的建議

33. 薪常會建議就立職職系領取的工作相關津貼，實施六個月的暫緩批核期，以便部門首長按最新的職責說明及修訂後的發放津貼原則，逐一檢討其職權範圍內的所有工作相關津貼(除了輪班工作津貼及颱風／黑色暴雨警告當值津貼，這兩項津貼是在指定的工作情況下而發放的)，提出發放津貼的理據，以及確定現行的津貼額是否依然恰當。在暫緩批核期內，所有工作相關津貼的金額會被凍結。除非獲得特別批准，否則不得設立新的津貼或向新的申請人發放現有津貼。現有津貼可繼續發放，直至部門進行檢討後認為沒有充分理據，將須立即取消該項津貼。所有津貼除非經檢討後有足夠理據支持繼續發放，否則最遲必須於暫緩批核期屆滿時停止發放。

34. 正如上文第 6 段所述，紀常會已自行檢討各項紀律部隊的工作相關津貼，紀常會建議除停止向新聘人員發放廉政公署職位津貼²外，其

² 廉政公署自二零零零年六月起自行停止向新聘人員發放廉政公署職位津貼。

他工作相關津貼應繼續發放。因此，紀律部隊必須實施暫緩批核期以檢討各項津貼。

35. 至於日後的檢討及監察安排，薪常會建議在暫緩批核期過後，在部門確定應繼續發放哪些津貼後，所有工作相關津貼必須獲得有關決策局的支持，並經公務員事務局批准才可發放，而且設有時限，最長為兩年。時限屆滿後，有關津貼須再經檢討，如有充分理據支持，方可繼續發放。紀常會認為，目前有關紀律部隊工作相關津貼的管理及檢討制度可算健全。不過，由當局設立一個中央監察機制，或可提供更完善的控制。

部門的意見

36. 各部門大致上不反對實施建議的暫緩批核期以及監察和檢討的機制，部門亦同時就實施暫緩批核期的實際安排提出意見。例如，停止向新的申請人發放津貼這一建議在某些情況下未必恰當(例如有關職務須由員工輪流執行)。部門亦就設立一個中央審批機關的利弊提出意見。

職方的意見

37. 各中央評議會的職方並不反對實施建議的暫緩批核期，但高評會和第一標準薪級公務員評議會均強調，當局應在暫緩批核期間全面諮詢受影響的員工。高評會又認為，在暫緩批核期間因職務上或職位的

改變而具資格領取工作相關津貼的員工，應可繼續領取津貼。該會贊成新常會建議的工作相關津貼行政管理制度。

公務員事務局의 初步看法

38. 我們大致同意現時工作相關津貼的檢討及監察機制有改善的空間。設立一個新的制度，以確保部門定期檢討其工作相關津貼，並即時停止發放那些不合理的津貼，是可取的做法。由於部門對新常會建議於暫緩批核期間需就所有工作相關津貼作出檢討的具體安排提出了一些意見，我們會仔細考慮應如何改善有關安排。我們留意到部門對於集中審批工作相關津貼制度所提出的意見。我們初步的看法是，即使將來集中由公務員事務局負責審批有關津貼，在整個審批過程中，我們仍須倚重部門的協助。公務員事務局會着重確保部門是否嚴謹依從工作相關津貼的規管原則，並確保不同部門在處理有關工作相關津貼的事宜時的做法一致。我們會就新常會建議的暫緩批核期及日後的檢討機制所引起的具體事宜再作考慮，以避免不必要地令工作相關津貼的行政管理安排變得複雜。

方言津貼

39. 中譯主任、警察翻譯主任及法庭傳譯主任，如果通曉經核准的方言³(不包括粵語)並通過有關的方言考試，以及擔任傳譯工作，便可每月獲發方言津貼。

40. 政府帳目委員會在回應《審計署署長第 33 號報告書》時表示，當局應在諮詢法定語文專員、警務處處長及司法機構政務長後，檢討現時不論有關人員使用方言的頻次，一律向中譯主任、警察翻譯主任及法庭傳譯主任發放方言津貼的做法；以及審慎研究是否仍應把普通話列為可申領津貼的方言。

最新情況

41. 我們已經與中譯主任職系的管方商討了這個問題，他們徵詢過職方的意見後，我們決定由二零零二年四月一日起，停止向中譯主任發放普通話方言津貼。我們作出這個決定，是考慮到中譯主任應為政府兩文三語政策的推行者。根據過往的情況，中譯主任在提供傳譯服務時很少需要使用其他方言，故此，由二零零二年四月一日起，我們會停止向中譯主任就提供其他方言傳譯服務而發放方言津貼。

³ 經核准的方言包括普通話、廈門話、潮州話、福州話、客家話、海南話、鶴佬話、上海話及台山話。

42. 至於警察翻譯主任及法庭傳譯主任，我們正與該兩個職系的管方商討改善現行制度的措施，討論已接近完成階段。兩個職系的管方現正就建議的措施徵詢職方的意見。我們擬在二零零二年上半年實施新的制度。

公務員事務局

二零零二年三月

工作相關津貼的規管原則
公務員薪俸及服務條件常務委員會(新常會)
與紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)
在工作相關津貼檢討中提出的建議

適用於職人員的一般原則 及新常會的建議	適用於紀律人員的一般原則 及紀常會的建議
<p>1. 工作相關津貼的申領資格，應以總薪級表第 34 點為上限(即總薪級表第 33 點或以下的人員才可領取津貼)。政務及專業職系人員沒有資格申領津貼。</p> <p>新常會建議的修訂原則如下：</p> <p>"申領工作相關津貼的上限應與申領逾時工作津貼的上限重新統一。即是說，只有在職級頂薪點為總薪級表第 25 點或以下及起薪點為總薪級表第 19 點或以下，現時符合申領逾時工作津貼的公務員，才有申領工作相關津貼的資格。政務及專業職系公務員均無申領工作相關津貼的資格。"</p>	<p>1. 一般來說，只有負責運作職務的人員才可享有津貼的資格，可獲發津貼的最高職級限制應為警務人員薪級表第 47 點或一般紀律人員薪級表(主任級)第 31 點的人員。</p> <p>紀常會建議保留這項原則。</p>

<p>適用於立職人員的一般原則 及新學會的建議</p>	<p>適用於紀律人員的一般原則 及紀學會的建議</p>
<p>2. 除非額外或特殊職務佔用一位職員相當多時間，否則不應獲發工作相關津貼。</p> <p>新學會建議刪除這項原則。</p>	<p>2. 與立職人員的原則 2 相同。</p> <p>紀學會建議保留這項原則。</p>
<p>3. 除非有關職系的新級結構令致其薪級表未能反映全部固有職務，否則不應為固有職務發放工作相關津貼。</p> <p>新學會建議的修訂原則如下：</p> <p>“公務員在執行部門的固有職務時是不應獲發發放工作相關津貼的。換句話說，由部門直接聘用的公務員在執行部門的固有職務時不得領取工作相關津貼，除非有關職系的薪級結構未能足以反映該等固有職務”。</p>	<p>3. 與立職人員的原則 3 相同。</p> <p>紀學會建議保留這項原則。</p>
<p>4. 不應因採用新科技或改善操作方法所導致職務上的更改，發放工作相關津貼。</p> <p>新學會建議保留這項原則。</p>	<p>4. 與立職人員的原則 4 相同。</p> <p>紀學會建議保留這項原則。</p>

<p>適用於立職人員的一般原則 及新學會的建議</p>	<p>適用於紀律人員的一般原則 及紀學會的建議</p>
<p>5. 僅獲得或擁有一門技能或一項資歷者，不應獲發工作相關津貼。如一位公務員受命使用額外技能或資歷執行職務，而此等情況又經常發生，方可考慮發放津貼。</p> <p>新學會建議保留這項原則。</p>	<p>5. 與立職人員的原則 5 相同。</p> <p>紀學會建議保留這項原則。</p>
<p>6. 倘各職員須定時花超過百分之五十的時間，執行獲發給津貼的額外職務，則應檢討該有關職位，以決定可否將其另編職系、修改有關職位的職責說明、安排職員輪流處理這些職務，或繼續發給津貼等，以定出何者較適合及合乎實際需要。</p> <p>新學會建議保留這項原則。</p>	<p>6. 與立職人員的原則 6 相同。</p> <p>紀學會建議保留這項原則。</p>
<p>7. 倘調整職員薪級表的成本效益未如理想，而將該等職位另編職系或安排職員輪流擔任這些職務等辦法均未合乎實際，則有理由繼續發放工作相關津貼給有關職員。</p> <p>新學會建議保留這項原則。</p>	<p>7. 與立職人員的原則 7 相同。</p> <p>紀學會建議保留這項原則。</p>

<p>適用於立職人員的一般原則 及新學會的建議</p>	<p>適用於紀律人員的一般原則 及紀學會的建議</p>
<p>8. 除經個別考慮，認為每項津貼均符合領取有關津貼的原則及準則外，不可發給多項津貼。</p> <p>新學會建議保留這項原則。</p>	<p>8. 與立職人員的原則 8 相同。</p> <p>紀學會建議保留這項原則。</p>
	<p>9. 就紀律人員而言，倘額外職務比日常職務更為吃力更重要的要求或價值高於正常職務（例如，更加危險、壓力更大或風險更大），而且原來的日常職務並不因此而被取代，則有關人員應獲發津貼。</p> <p>紀學會建議保留這項原則。</p>
	<p>10. 就紀律人員而言，倘發放津貼的因素適用於有關職級內至少 75% 的人員，則應調整該職級的薪級表，而非向個別人員發放津貼。</p> <p>紀學會建議保留這項原則。</p>

工作相關津貼的主要類別

立職人員	紀律人員
<p>1. 額外職務津貼</p>	<p>1. 紀律部隊附加職務津貼</p>
<p>- 補償給那些須要執行他們同職系或職級人員正常工作範圍以外的工作的員工。有關津貼可分為下列副類別：</p>	
<p>額外職務津貼（第一級附加職務）</p> <p>- 補償須執行額外職務的員工，而該員工須具備某些技能或通過考試方可執行職務。例如，除司機外，執行駕駛職務的員工可領取這項津貼。</p>	<p>紀律部隊附加職務津貼（一般）</p> <p>- 例如補償須定期使用呼吸器執行職務的人員。</p>
<p>額外職務津貼（第二級附加職務）及額外職務津貼（第二級附加職務 — 另類）</p> <p>- 補償須執行額外職務的員工，而該員工須具備專門技能，或通過一個高級考試。例如，須處理放射性物料的員工可領取這項津貼。</p>	<p>紀律部隊附加職務津貼（駕駛）— 第一級及第二級</p> <p>- 補償須執行駕駛職務或駕駛特殊車輛的員工。</p>
<p>額外職務津貼（責任）</p> <p>- 發放給那些須執行較高級的額外職務，但不適宜安排署理職位給他們的員工。例如公務員執行非公務員職位的職務，而這些</p>	<p>紀律部隊附加職務津貼（潛水）— 第一級及第二級</p> <p>- 補償已通過消防處主辦的有關潛水課程，並須經常執行潛水職務的員工。</p>

立職人員	紀律人員
<p>較高級的職務並不是同職級的員工須要執行的。</p>	<p>名級及名副類別的紀律部隊附加</p> <p>職務津貼（海事）。</p> <p>- 發放給在海上工作的紀律人員，而這些人員須要經常運用航海/輪機技能執行職務。</p>
<p>2. 辛勞津貼</p> <p>- 補償員工在工作上遇到的額外辛勞。辛勞津貼分為：</p> <p>辛勞津貼（厭惡性職務）</p> <p>- 例如，發放給處理屍體的員工。</p> <p>辛勞津貼（危險職務）</p> <p>- 例如，發放給在工作時，須接觸有毒氣體的員工。</p> <p>辛勞津貼（酌情發放）</p> <p>- 發放給在工作上遇到厭惡性和危險職務以外的辛勞工作的員工。如發放給在八號或以上颱風訊號懸掛時，執行職務的員工的颱風</p>	<p>不適用於紀律部隊人員</p>

立職人員	紀律人員
風當值津貼。	
3. 輪班工作津貼 - 補償因員工須不定時工作而帶來的不便，而政府沒有為該員工在工作地點或附近提供居所。	不適用於紀律部隊人員
4. 特別津貼	2. 特別津貼
- 在某些情況下，須要發放津貼給員工，但這些津貼並不屬於以上任何類別。因此，設立特別津貼來應付此種情況。例如，發放給經常執行偵緝職務的紀律人員的偵緝職務津貼；發放給在郊野公園撲救山火的立職人員的特別津貼。	

新學會建議工作相關津貼的類別

1. 額外職務津貼

- 發放給那些須要經常執行額外職務的員工，而該等職務是同職系或職級的員工不須要執行的。
- 該職務必須根據有關員工的職責說明審訂為額外職務。員工須要掌握新的工作技巧或承擔新的責任來執行這些職務，而他們同職系或職級的員工不須要掌握這些工作技巧或承擔這些責任。
- 職務是否屬於額外，可由部門首長根據有關員工的最新職責說明來審訂。

2. 辛勞津貼

- 發放給那些須要在他們相同職系或職級的員工通常不會遇到的工作環境裏工作的員工，而該等工作環境可能會引致他們身體受到損傷或殘障。

3. 颱風/黑色暴雨警告當值津貼

- 發放給須在特定的天氣情況如八號或以上颱風訊號懸掛時或黑色暴雨警告訊號發出時工作的員工。

4. 輪班工作津貼

- 補償員工擔當輪班工作，而他們同職系或職級的員工一般來說都無須擔當輪班工作。