

公務員敘用委員會 年報2013

目錄

前言	5
第一章	公務員敍用委員會：概況	6
第二章	公務員招聘：檢討及意見	12
第三章	公務員晉升選拔：檢討及意見	16
第四章	表現管理及員工培育	22
第五章	其他公務員聘任事宜	27
第六章	公務員紀律：檢討及意見	31
第七章	訪問	35
第八章	鳴謝	36
附錄 I	公務員敍用委員會主席及委員簡歷	37
附錄 II	公務員敍用委員會秘書處組織架構圖	41
附錄 III	經委員會提供意見的個案	42
附錄 IV	經委員會提供意見的招聘個案	43
附錄 V	經委員會提供意見的晉升選拔個案	44
附錄 VI	經委員會提供意見的其他公務員聘任事宜	45
附錄 VII	經委員會提供意見的紀律個案	46

前言



今年是我出任公務員敘用委員會主席的第九年。回顧過去，令我引以為榮的是，委員會一直堅定不移，積極執行職務，確保公務員聘任、晉升和紀律處分制度妥善公平。

委員會剛於二零一零年慶祝了六十周年紀念。多年來，委員會的主要職責維持不變，即就公務員的聘任、晉升和紀律事宜，向行政長官提供意見。過去十年，委員會除日常審議各局和部門提交的個案外，也與當局攜手合作，致力檢討和精簡程序、理順規則和做法，以及制定和檢討政策，以期現行制度更具效率效益、更見公平公正。在來年及以後的日子，委員會定必繼續全力履行這些職責。

二零一三年是工作繁重的一年。繼上一年後，經委員會提供意見的個案總數再度超過1 000宗。本年報回顧委員會過去一年的工作，在不公開有關的局/部門名稱的情況下，於不同章節論述經委員會處理的一些重要和棘手個案，目的是分享委員會的觀察所得，以便各局/部門日後處理類似的聘任和紀律個案時知所警惕。本年報亦概述委員會過去數年所進行的主要政策檢討。至於仍待處理的事項，當局已承諾跟進，委員會亦定當繼續監察進展。

年內，委員陳玉樹教授離任。陳教授盡心服務六載，建議精闢，貢獻良多，我在此謹致謝忱。同時，我也歡迎唐偉章教授於二零一三年十二月加入委員會。

我十分榮幸能於過去九年出任委員會主席。任內所得的經驗令我更加確信，公正無私的聘任制度、良好的員工表現管理和嚴謹的紀律處分機制，對維持公務員隊伍的優良質素不可或缺。要確保機制及運作程序妥善公平，以取信於人，委員會所發揮的制衡作用十分重要。在這方面，現任和前任委員付出寶貴時間和心血，提出真知灼見，建樹良多。我藉此機會，向他們致以懇切的謝意。我也衷心感謝公務員事務局局長及其屬下高級人員、各局/部門首長及其團隊同事，他們在與委員會的事務往來中，一向予以合作、理解和支持。最後，我要向委員會秘書處全體人員致謝。他們一直克盡厥職、竭誠服務，全力協助委員會的工作。



公務員敘用委員會主席吳榮奎

第一章 公務員敘用委員會：概況

1.1 委員會於一九五零年成立，是就公務員的聘任、晉升及紀律事宜，向行政長官提供意見的首要法定諮詢機構。委員會的職權範圍在《公務員敘用委員會條例》及其附屬規例（香港法例第93章）中訂明。委員會的使命，是維護公務員聘任和晉升制度公平公正，以及確保公務員紀律處分機制公允持正，懲罰原則總體一致。

委員會成員

1.2 根據《公務員敘用委員會條例》，委員會有一名主席和不少於兩名而不多於八名委員。成員全部由行政長官委任，並有擔任公職或服務社會的經驗。現任立法會議員、香港公務員和司法機構人員不得加入委員會。



公務員敘用委員會主席及委員

1.3 二零一三年委員會成員名單如下：

主席：	
吳榮奎先生，GBS，JP	由二零零五年五月起
委員：	
陳玉樹教授，SBS，JP	二零零七年十二月至二零一三年十一月
羅榮生先生，BBS，JP	由二零零九年五月起
彭玉榮先生，BBS，JP	由二零一零年二月起
蔡克剛先生，BBS，JP	由二零一零年五月起
李李嘉麗女士，SBS	由二零一二年二月起
蔡惠琴女士，JP	由二零一二年二月起
陳志新先生，IDS	由二零一二年二月起
柯黃秋梅女士	由二零一二年七月起
唐偉章教授，JP	由二零一三年十二月起
秘書：	
何琇玲女士	由二零一二年六月起

主席及各委員的簡歷載於附錄I。



公務員敍用委員會會議

第一章 公務員敘用委員會：概況

委員會秘書處

1.4 委員會由一個小規模的秘書處支援，職員均為公務員，分別來自行政主任、秘書及文書職系。截至二零一三年年底，委員會秘書處共有編制職位27個，其組織架構圖載於附錄II。

委員會的角色和職能

1.5 委員會的主要職責是就公務員聘任、晉升及紀律事宜向行政長官提供意見。除少數例外情況¹，委員會就聘任及晉升事宜提供意見的範圍限於中、高職級公務員，包括最高月薪達總薪級表第26點（現為41,195元）或以上的職位，至常任秘書長、部門首長和相若職位的人員。截至二零一三年年底，公務員編制職位共有168 546個，其中屬委員會職權範圍內的有39 350個。

1.6 根據《公務員敘用委員會條例》第6(2)條，政務司司長、財政司司長、律政司司長、審計署署長，以及司法機構司法人員、廉政公署人員和香港警務處紀律人員等職位，均不在委員會的職權範圍內。此外，在政治委任制度下各局長、副局長和政治助理的聘任事宜也無須交由委員會處理。

1.7 至於紀律事宜，所有甲類人員的紀律個案（《公務員敘用委員會條例》訂明不適用的人員的個案除外）均由委員會處理。“甲類人

員”指獲委任並已確實受聘擔任編制職位的人員或屬公務員公積金計劃成員的人員，實際上包括所有公務員，惟試用人員、合約人員和部分按第一標準薪級表支薪的人員除外。截至二零一三年年底，在委員會有關紀律事宜的職權範圍內的甲類人員約有111 800人。

1.8 委員會審閱各局和部門提交的建議時，會視乎需要提出問題，以確保建議合理而相關程序是以公平妥善的方式進行。委員會會於仔細審議後才提出問題或意見，而各局/部門須就有關問題作出解釋或提供理據。有時，各局/部門會因應委員會的意見修改其建議。在其他時候，經相關局/部門詳加解釋或提供更多理據後，委員會會認同他們的建議恰當。委員會在處理有關建議時如發現有偏離既定程序或慣例的情況或有員工表現管理方面的問題，也會促請相關局/部門留意，並在有需要時提供建議，幫助解決有關的問題。此外，委員會亦會按照所獲授的法定權限，處理公務員就與本身有直接和實際利益關係的事宜提出的申述。

1.9 另外，凡由行政長官轉交涉及公務員的事宜，委員會亦須提供意見。就聘任、晉升和紀律方面的政策和程序，以及各項與人力資源管理相關的檢討和發展事宜，委員會也會向公務員事務局局長提供意見。

1 以下各類個案，不論所涉人員職級高低，必須徵詢委員會的意見：
— 終止聘用、不予續約、提供任期較正常為短的合約；
— 終止或延長試用期/試任期、不批准通過試用/試任關限；以及
— 根據《公務人員（管理）命令》第12條着令為公眾利益着想而退休。

1.10 委員會通常以傳閱文件的方式處理事務。遇到重大的政策事宜、複雜的個案或牽涉重要原則的個案，則會開會討論，並會邀請公務員事務局的代表和部門的高層管理人員出席，向委員會解釋有關事宜或個案的背景，但委員會會獨立地就有關事宜提供意見。

委員會執行職責的保密和公正原則

1.11 《公務員敘用委員會條例》第12(1)條規定，委員會的主席或委員或任何其他人，不得向未獲授權的人士發布或披露與根據該條例提交委員會的事項有關的任何資料。《公務員敘用委員會條例》第13條訂明，任何人不得影響或企圖影響委員會或委員會的主席或任何委員的決定。法律條文為委員會機密和公正地執行職責訂定清晰保障。

工作目標

1.12 在處理晉升及紀律個案方面，委員會的目標是在接獲各局/部門的建議後六個星期內，提供意見或作出正式回應。委員會已根據自二零零八年以來實施各項簡化招聘工作措施所得的經驗，由二零一一年起把完成處理招聘個案的目標時間，由六個星期縮短至四個星期。

委員會的工作概況

1.13 年內，委員會就1 028項建議提供意見，涵蓋招聘、晉升選拔和紀律個案，以及其他與聘任有關的事宜。委員會對673項建議提出疑問，其中有156項(23%)經局/部門考慮委員會的意見後作出修訂，並重新向委員會

提交。年內，所收到的建議全部在目標時間內處理。有關個案的分項數字以及二零一三年與先前四年同類數字的比較，載於附錄III。

1.14 年內，委員會完成審理13宗與聘任和紀律事宜有關的申述個案。經詳細審查後，委員會認為所有個案的申述理據均不成立。委員會另外收到六宗投訴，由於所涉事宜不屬於委員會的職權範圍，已全部轉交有關部門跟進。

1.15 除處理個別個案外，委員會亦致力檢討和簡化程序、理順規則和做法，以及發展和檢討現行政策。過去數年，在委員會的努力下，當局已就多項政策事宜進行檢討和研究，並發出各項指引、通告和訓練教材。有關的措施摘要載於下文各段。

招聘

1.16 委員會與公務員事務局於二零零七至二零零八年間合作進行了公務員職位吸引力研究。公務員職位能夠維持足夠的競爭力，以吸引優秀人才加入並挽留有能者，至為重要。因此，公務員事務局在上述研究完成後，一直透過定期調查，密切留意公務員職位的吸引力、挽留新聘人員的成效，以及高級人員辭職和提前退休等情況。

1.17 在委員會與公務員事務局通力合作下，當局自二零零七年以來就招聘公務員的安排實施了一系列簡化和改善措施。當局因應委員會提出的意見，修訂《聘任工作指引》內關於“招聘”的單元，並於二零一零年三月公

第一章 公務員絀用委員會：概況

布，供各局/部門參考。當局亦根據委員會在審閱招聘建議過程中的各項觀察，就相關事宜進行檢討和發出修訂或補充指引，例如政府聘用殘疾人士事宜（時為二零零七年十月，其後於二零一零年六月進一步修訂指引），以及在招聘工作中採用篩選準則事宜（時為二零一二年一月）。

- 1.18** 年內，當局根據委員會的建議，檢討並改良了標準申請表格（GF340）及網上申請系統，以期減少不合資格的公務員職位申請數目。當局也在委員會要求下，開始檢討現行給予具備相關工作經驗的新入職公務員遞加增薪點的制度，以及對實行合併編制的職系進行檢討。有關詳情載於第二章。當局預期在來年向委員會匯報檢討結果和建議。委員會亦會繼續留意當局現正就招聘過程中的《基本法》知識評核而進行的檢討。

晉升選拔

- 1.19** 過去數年，當局完成了兩項因應委員會要求而進行的主要檢討，包括因應委員會對倒置形結構職系的接任問題的關注而對所有公務員職系進行的職系結構檢討，以及跨專業職位空缺填補安排的檢討。這兩項議題的最新進展，詳載於第三章。
- 1.20** 委員會亦與當局合作，就晉升選拔工作制訂新指引和確立良好做法。在這方面，當局於二零一零年二月公布《聘任工作指引》內關於“晉升選拔”的新修訂單元；於二零一零年六月推出關於如何進行晉升選拔工作的網上訓練教材；以及於二零一一年十二月發

出《晉升選拔/遴選工作遵從事項清單》，以協助各有關人員檢視晉升選拔工作，確保有關工作按正確恰當的程序進行。此外，當局根據委員會的建議，就處理涉及未完結刑事或紀律程序的晉升選拔個案，以及計算晉升職位空缺的方法，分別於二零一零年二月及二零一二年十二月向各局/部門發出新的指引。至於在合併編制下通過晉升點而升職的生效日期，委員會已於二零一三年建議當局檢討和釐清決定該日期的原則。有關詳情載於第三章。

員工表現管理及員工培育

- 1.21** 委員會與當局攜手合作，強化員工表現管理制度以及推廣員工全面發展和接任計劃。委員會在這方面的努力，促使當局於二零零九年十一月公布經修訂的《工作表現管理指引》；二零一零年十二月出版新小冊子《接任計劃指引》；二零一一年一月發出一套新的《依時填寫評核報告強化措施指引》；以及二零一一年三月發表新的《員工全面發展指南》。這些參考材料涵蓋人力資源管理的各個基本和重要範疇，為各級人力資源管理人員提供方便實用的參考資料。
- 1.22** 在委員會要求下，當局於二零一一年就“公務員表現管理的做法”進行調查。經考慮調查結果及委員會的意見和建議，當局加強了《工作表現管理指引》的內容，並於二零一三年六月公布最新版本。委員會與當局繼續致力在公務員隊伍中落實各項措施，進一步推廣良好的工作表現管理方法。有關詳情載於第四章。

紀律

- 1.23** 在委員會的努力和當局積極回應下，公務員紀律處分政策和機制在過去數年得以理順並改善。在二零零六年，當局就處理與誠信有關的紀律處分個案的大原則取得委員會的同意。根據委員會提出的意見和要求，當局在其後數年已完成檢討和修訂盜竊（店舖盜竊）罪行和涉及性的不當行為/罪行的懲罰準則；實施新的懲罰機制，在釐定公務員現時干犯與公務有關的交通違例事項的處分時，不把該員多年前所牽涉性質較為輕微的同類事件考慮在內；修訂向涉及不當行為或罪行個案的人員發出免職告誡的安排；以及實施新安排，就與公務無關，且符合所有訂明條件的輕微交通違例個案，讓公務員無須呈報有關的刑事法律程序和定罪事實。
- 1.24** 年內，當局根據委員會的建議，發出指引以處理殘疾公務員工作表現欠佳或行為不當的個案。此外，委員會與當局攜手合作，制定指引以適當處理涉及監禁刑罰的刑事定罪個案，並檢討簡易紀律處分對通過試用關限所產生的限制。有關事項的詳情載於第六章。

互聯網網頁

- 1.25** 委員會設有網頁，網址如下：
<http://www.psc.gov.hk>
- 網頁載有委員會的資料，包括角色和職能、現有成員名單、委員會執行職務的方式，以及秘書處的組織架構。委員會年報（二零零一年及以後）可在網上瀏覽及下載。
- 1.26** 網頁也載有索引，臚列自二零零一年以來，委員會年報內引述委員會就有關公務員招聘、聘任、紀律及其他人力資源管理事宜提出的建議和意見，旨在為各局/部門的人力資源管理人員和一般讀者提供快速搜尋所需資料的參考指引。

第二章 公務員招聘：檢討及意見

2.1 招聘公務員的工作由公務員事務局及政府各局/部門負責。有關工作可以用公開或內部招聘形式進行。委員會負責監察中、高級公務員² 職位空缺的招聘程序，審視有關甄選準則，並就聘用建議提出意見。假如局/部門在招聘過程中遇到程序上的問題，委員會會向他們提供意見。

2.2 香港特別行政區政府在一九九七年七月一日成立後，新聘用的公務員必須符合《基本法》第九十九條的規定，即“在香港特別行政區政府各部門任職的公務人員必須是香港特別行政區永久性居民。本法第一百零一條對外籍公務人員另有規定者或法律規定某一職級以下者不在此限。”公務員的聘用條款也經歷了變更。在二零零零年六月之前，新聘公務員通常會先按試用條款受聘兩年，然後獲考慮按長期聘用條款聘用。政府於二零零零年六月一日實施新的入職制度，基本職級的新聘人員通常須先經過一段觀察期，即三年試用加三年合約（“3+3”制度），才獲考慮實聘為長期聘用制人員。委員會於二零零八年對“3+3”制度下的過長考核期表示關注，擔心影響公務員職位的吸引力，並且不利於挽留人才。在檢討“3+3”制度後，政府修改入職制度，由二零一零年七月一日起，把“3+3”制度下緊隨三年試用期之後的三年合約期撤銷。自此，基本職級的新聘人員，如完成規定試用期而表現良好，

並完全符合有關的規定和職務需要，通常會獲考慮按長期聘用條款聘用。

二零一三年經委員會提供意見的招聘個案

2.3 二零一三年，委員會就126次招聘工作提供意見，共涉及1 092個職位空缺，當中1 017個（分別屬於116次招聘工作）是以公開招聘方式填補，其餘75個（分別屬於十次招聘工作）是以內部聘任方式填補。這些聘任個案的分項數字以及二零一三年與先前四年的建議聘任人數比較，載於附錄IV。

改善招聘制度

2.4 委員會一直與當局合力簡化和改進公務員招聘程序，以及理順相關的規則和步驟。過去數年實施的主要改善措施和簡化程序安排摘要，載於第一章第1.17段。詳情可參閱過往的年報。在二零一三年，委員會繼續與當局緊密合作，處理有關改善公務員招聘程序的尚待完成工作。下文各段概述委員會提出的意見及建議，以及當局在年內所實施的改善措施。

減少不合資格的公務員職位申請數目的措施

2.5 如先前兩份年報所述，委員會注意到，自二零零八年三月全面恢復公開招聘公務員以來，各局/部門在招聘工作中接獲的不合資格申請為數甚多。進行招聘的局/部門為處理這些不合資格的申請須耗費寶貴資源，亦

² 就招聘而言，這是指職級的最高月薪不少於總薪級表第26點的訂明金額（現為41,195元）或同等薪點金額的人員，但不包括：(i) 屬於非學位及非專業職系的基本職級人員；以及(ii) 訂明不在委員會職權範圍內的司法人員、廉政公署人員及香港警務處紀律職系人員。

令招聘過程延長。為持續改善公務員招聘制度並加快招聘程序，委員會已建議當局在標準申請表格（GF340）內增設“重要資料清單”作為提示，以及在網上申請系統設置足夠的核對點，以期更有效確保應徵者妥善填寫申請表格，避免資料不全或不確。

- 2.6** 當局因應委員會的意見，修訂了標準申請表格，並在網上申請系統設置核對點，要求應徵者確認已符合所選職位的入職要求，並已夾附/將遞交有關招聘廣告訂明須提交的證明文件。當局由二零一三年三月二十日起採用經修訂的表格和系統。委員會會與當局合作，留意上述措施的成效，並繼續研究方法進一步改善公務員招聘制度的成效。

按工作經驗給予遞加增薪點

- 2.7** 根據現行政策，招聘部門可在下述情況下，給予具備有關工作經驗的新入職公務員遞加增薪點（“經驗增薪點”）：

- (a) 由於沒有具備指定最低資歷的應徵者應徵，或這類應徵者數目不足或質素不佳，以致該職級面對嚴重的招聘困難；以及
- (b) 基於運作理由，部門有特定需要（並非只是因為較為可取）招聘具備相關工作經驗的人員擔任有關職位。

如有足夠數目的合適應徵者願意按正常入職薪點受聘，部門會優先聘用這些應徵者，而不會在該次招聘中給予經驗增薪點。是否給

予經驗增薪點，視乎每次招聘的情況而定。因此，即使是同一職級，部門有時會在招聘時給予經驗增薪點，有時不會。

- 2.8** 根據現時制度，給予經驗增薪點一事須視乎是否有足夠數目的合適應徵者願意在沒有經驗增薪點的情況下加入政府而定。委員會擔心這個制度不容易明白，而且部門就同一職級在不同的招聘工作中或會採取不同的安排，也會引起公平的問題。因此，委員會要求當局全面檢討現行給予經驗增薪點的制度，並擬定客觀實在的準則，用以釐定某個職級是否面對嚴重招聘困難而有充分理由採用經驗增薪點來吸引合適的應徵者。當局正根據委員會的建議，制訂有關的安排細節，並會徵詢各局/部門對擬議安排的意見，然後向委員會匯報。委員會會繼續留意當局進行檢討的進展。

合併編制的職系

- 2.9** 在合併編制的職系，每個組成職級的職位數目並無特定限制，聘任當局可批准較低職級人員通過晉升點而晉升至較高職級，但須符合當前的安排、準則和規定。

- 2.10** 如二零一二年年報所載述，委員會關注到某部門已十多年沒有就轄下一些合併編制職系的較低職級進行招聘工作，而該等職系的較低職級並無在職人員。該部門表示，這是由於在就業市場中具備相關較高職級所需經驗

第二章 公務員招聘：檢討及意見

和知識的人選一直足夠。委員會理解，在一些實行合併編制的專業職系中，較低職級是培訓職級，旨在為合適人選提供獲得所需專業資格和經驗的機會，以便透過進一步的培訓和進修，以及在其專業領域累積所需的工作經驗，成為完全符合專業資格的人士。然而，該部門的有關職系實行合併編制，卻並不是為了這個目的，因為有關的較低職級人員無須具備特定專業資格便可晉升至較高職級。該等職系長久以來一直沒有較低職級的人員在職，難免令人質疑在運作上是否有需要保留該等較低職級。因此，委員會已要求當局檢視該部門繼續在有關職系實行合併編制的理據。

2.11 年內，委員會審議招聘個案時，發現另有若干部門亦已長時間沒有招聘其轄下合併編制職系的較低職級人員。鑑於這個情況，委員會認為上述檢討工作不應只局限於某一部門，因此已要求當局全面研究公務員隊伍內的合併編制安排，研究內容包括但不限於：

- (a) 探討合併編制的形成背景，並確定其背後的政策原意；
- (b) 確定按原意作出的合併編制安排，是否仍切合相關需要；若然，則實施情況是否符合原擬的目的及管理架構；

- (c) 檢討那些長時間沒有招聘較低職級人員的職系是否有需要維持合併編制；
- (d) 確定應採用何種機制，讓較低職級人員通過晉升點晉升至較高職級，並確定各個合併編制職系在其晉升機制中所採用的做法是否一致；
- (e) 檢討合併編制職系中較低職級人員在試用期內獲擢升至較高職級背後的理念及理據；以及
- (f) 檢討合併編制職系的聘用要求，確定是否有需要把由較低職級晉升至較高職級的準則與直接入職較高職級的條件看齊。

對此，當局已就公務員隊伍內的合併編制安排展開全面檢討，並預期會在二零一四年初向委員會提交進度報告。

對招聘個案的意見

為招聘工作計算空缺數目

2.12 根據既定做法，倘若合適應徵者數目超過當時的空缺數目，招聘委員會可擬備一份候補名單，以備日後聘任。候補名單一般會在招聘委員會報告所作建議獲批准當日生效，為期一年或直至下一次招聘工作展開為止（以較早者為準）。有關聘任當局可在候補名單失效前延長其有效期，條件是新一輪招聘工作尚未展開。

2.13 年內，某部門進行招聘時，計算了遠達兩年的預期空缺，作為該次招聘須予填補的空缺數目。委員會亦留意到，其中一些空缺只在招聘委員會所擬候補名單的一般有效期（即一年）結束後才會出現。委員會明白，招聘工作中擬填補的空缺數目可計及多久之後出現的空缺，並無明確準則，而聘任當局亦可

批准把候補名單的有效期延長。儘管如此，委員會已向該部門提出，應認真檢討是否適宜因應填補候補名單失效後出現的預期空缺而延長候補名單的有效期。延長有效期，不但會令部門失去招聘其他比候補者具備有更佳資歷的人選的機會，還會剝奪即將符合入職資格的有意應徵者的申請機會。

第三章 公務員晉升選拔：檢討及意見

3.1 委員會的其中一項主要職能，是就中、高級公務員職位³的晉升事宜提供意見，目的是確保當局公平地考慮所有合資格人員的條件，並且按才幹和表現甄選最實至名歸的人員。在審核各局/部門提交的晉升建議時，委員會不但查核晉升選拔的程序是否恰當，還會就晉升選拔的工作及相關的表現管理做法提出意見，以期作出改善。此外，委員會亦與公務員事務局攜手合作，力求公務員晉升選拔制度公平公正，更趨完善。

二零一三年經委員會提供意見的晉升個案

3.2 二零一三年，經委員會提供意見的晉升個案有669宗，涉及6 702名人員。二零一三年晉升選拔個案的分項數字以及與先前四年同類數字的比較，載於附錄V。

委員會提出的檢討工作

3.3 委員會就晉升選拔工作的程序是否適當提出意見，並與當局緊密合作，更妥善確保現行的晉升選拔機制公平健全。過去數年當局因應委員會的意見而實施的各項改善措施已於本報告第一章第1.19及1.20段撮述。二零一三年，當局完成了多項由委員會提出的檢討，進一步提高公務員晉升制度的成效。下文各段概述委員會提出的意見、各項檢討的進行情況及最新發展。

倒置形結構職系的檢討

3.4 委員會認為職系的倒置形結構（即第一層晉升職級的職位數目較基本職級為多）不能長久維持，因為日後會沒有足夠的基本職級人員接任高一個職級的職位。此外，在其中一些呈現倒置形結構的職系，仍在試用期的年資尚短基本職級人員可能會因此匆匆獲安排提早署任第一層晉升職級。在委員會要求下，當局在二零零七年檢討所有公務員職系的結構，並推行多項監察措施，控制倒置形的職系結構。監察措施包括通過每年的資源分配工作，嚴格控制在第一層晉升職級開設的職位數目；每年檢討這些職系的情況；以及每三年安排一次全面檢討工作，監察所有公務員職系的結構改變。

3.5 二零一一年對所有公務員職系進行的首次三年一度檢討顯示，呈現倒置形結構的職系數目減少，而有關職系的結構倒置程度大都有所改善。當局總結檢討，承諾：(a) 在每年的資源分配工作中，繼續嚴謹審查26個倒置形結構職系開設第一層晉升職級職位的建議；(b) 在這26個職系中，繼續每年對六個曾委任尚在試用期的人員在第一層晉升職級長期署任的職系進行檢討；(c) 要求其餘20個職系每年提交進度報告，以便監察和適時跟進；以及(d) 繼續每三年一次對所有公務員職系進行職系結構檢討。

3 就晉升選拔而言，這是指屬委員會有關聘任事宜的正常職權範圍內的中、高級人員（職級的最高月薪不少於總薪級表第26點的訂明金額（現為41,195元）或同等薪點金額的人員），當中不包括訂明不在委員會職權範圍內的司法人員、廉政公署人員及香港警務處紀律職系人員。

3.6 委員會雖然認為首次三年一度檢討的結果大致正面，但亦指出當局應：(a) 訂出更清晰的時間表，糾正有關職系的倒置形結構；(b) 採取積極步驟定期監察這些職系，查究是否有理據在第一層晉升職級開設較多職位；以及(c) 即使能為有關職系的倒置形結構提出解釋理由，亦採取步驟以免倒置程度惡化。

3.7 當局同意每年向委員會匯報這方面的進展，首份年度報告已於二零一三年年初提交委員會，闡述26個選定的倒置形結構職系的發展情況及當局建議的未來路向。雖然大部分職系的職級結構已逐漸改善，但在該26個職系當中，只有一個不再呈現倒置形結構，而有些職系的情況仍未如理想。然而，情況未如理想的職系亦已建議採取補救措施，並提出暫定時間表，糾正倒置形職系結構。當局已承諾繼續實施現行的監察措施，並嚴謹審查有關職系的情況。涵蓋所有公務員職系的第二次三年一度檢討會於二零一四年進行，檢討結果會在該年內向委員會匯報。

3.8 此外，委員會在審議晉升選拔個案時，留意到一些倒置形結構職系的管方在未能挑選到足夠的基本職級人員晉升或署任高一個職級時，便利用第一層晉升職級的空缺，在基本職級長期開設編制以外職位，並聘任新入職人員填補這些職位。委員會認為編制以外職

位屬暫時性質，不應用作長期聘任。編制以外職位的設定期限一般為12個月，局/部門以按試用條款(三年試用期)受聘的新入職人員填補這些職位，是假設了聘任當局會繼續開設這些職位。有鑑於此，委員會已要求當局與有關的職系管方協力停止有關安排，並糾正職級架構。

3.9 當局經研究有關事宜後，同意委員會的意見，認為有關職系管方繼續利用高一個職級的空缺開設基本職級的編制以外職位以作聘任，做法既不理想，也不適當。因應上述意見，一個職系的管方已停止這個做法，而該職系內所有按此做法開設的編制以外職位亦已撤銷。其他有關職系的管方亦已制訂時間表，逐步取消這個做法。委員會已要求當局密切留意有關逐步取消編制以外職位的進展，並促請有關職系管方採取更果斷步驟，糾正職系的倒置形結構問題。當局亦已承諾實施監察機制，防止其他呈現倒置形結構的職系可能採取與上述類似的不當做法。委員會會留意監察機制的實施情況。

跨專業(包括雙專業)職位的檢討

3.10 發展局及其轄下分別屬規劃及地政組和工務組的部門的跨專業職位，可由兩個或以上不同專業的人員擔任。一直以來，發展局及有關部門在其跨專業職位出現空缺時，會首先嘗試調派相關職系的實任職級人員填補。如

第三章 公務員晉升選拔：檢討及意見

未能以同級調職安排填補這些職位空缺，便會進行內部聘任⁴，讓下一職級人員提出申請。經過六個月的署任以待實任⁵後，有關人員若證實適合出任有關的跨專業職位，便可獲考慮快速擢升。

3.11 委員會關注到上述安排是否公平，尤其擔心的情況是獲選擔任跨專業職位的人員在原屬職系的晉升選拔中，被評為閱歷不足而尚未適宜擔當較高職級的職責。此外，獲選人員在有關職位工作滿一般的三年任期後會返回原屬職系。因此，跨專業職位空缺每三年便出現一次，提供了跨序晉升的機會，令獲選人員在不公平情況下得益。有見及此，委員會要求當局進行全面檢討，理順填補這些跨專業職位空缺的安排。於是，自二零零八年一月起，當局已暫停透過內部聘任填補跨專業職位空缺的安排。

3.12 二零一一年，當局完成了相關的檢討，並建議跨專業職位的數目應由116個大幅減少至22個。保留跨專業性質的職位，主要涉及工程計劃管理職能，故此須引入不同專業的人員。檢討結果亦建議設立一個跨專業遴選委員會，負責挑選最合適的人員出任跨專業職位，任期一般為三年，有關人員在任期完結後須返回原屬職系。在遴選過程中，跨專業

遴選委員會考慮的人選包括：(a) 與有關的跨專業職位同等職級並獲原屬相關職系首長提名的人員；以及(b) 在合資格職系的核准晉升/署任名單內的下一級人員，惟有關人選須獲原屬相關職系首長提名，確認為適合並可以擔當該跨專業職位，為期三年。當局不會再透過內部聘任填補跨專業職位空缺。

3.13 委員會認為當局的檢討建議大致上可以接受。這些建議大都符合委員會向當局表達的意見。長遠來說，當局應考慮可否把餘下的22個跨專業職位轉為相關專業職系下的主流職位，這樣便無須再利用特殊機制填補這些職位空缺。

3.14 當局在二零一二年十二月及二零一三年八月分別向委員會匯報落實檢討建議的進展。於二零一三年六月，檢討報告建議改為主流職位的94個跨專業職位，全部已經轉為主流職位或從跨專業職位計劃中剔除。至於設立跨專業遴選委員會一事，當局已試行有關安排，並根據年內得到的實際經驗作出改良。當局亦因應委員會的要求，承諾在二零一四年匯報有關落實跨專業遴選委員會安排的進一步發展和餘下22個跨專業職位的檢討結果。

4 在跨專業職位的內部聘任安排下，所有有關職系中低一職級的專業人員都會獲邀申請填補該跨專業職位空缺。獲選的應徵者須首先以署任以待實任的形式在該職位署任，通常為期至少半年。如該人員在署任期內表現令人滿意，而其原屬職系的首長亦確認其在有關職位工作滿一般的三年任期後，可返回其原屬職系擔任較高職級，則該人員便可在原屬職系獲得擢升。如原屬職系的首長不作出有關確認，則獲選的應徵者只能在三年任期內在指定的職位繼續署任，然後返回原屬職系。

5 如當局認為某人員在各方面均大致適合執行較高職級的職務，並已準備好接受進一步考驗以證明確實能勝任較高職級，則該員會獲安排署任較高職級以待實任。這類署任安排一般為期六個月，但亦可作改動。

3.15 雙專業職位也屬跨專業職位的一種，可由兩個不同專業的人員填補。委員會留意到年內有關雙專業職位的晉升個案，認為保留雙專業職位的理據亦有需要作出檢討，因此已要求當局按照跨專業職位安排的解決方法檢討此事。當局已承諾在二零一四年檢討雙專業職位，並向委員會匯報檢討結果。

合併編制下通過晉升點升職的生效日期釐定原則

3.16 公務員的晉升分為以下兩種：

- (a) 通過晉升點 — 這是指在核准的整體合併編制內職位數目並無特定限制的各個職級之間的晉升。聘任當局可批准員工通過晉升點而晉升至較高職級，但須符合政府當前訂明的安排、準則、條件和規定（當中包括品格、才幹，以及較高職級的任何規定資歷及/或經驗）；以及
- (b) 通過晉升關限 — 這是指由較低職級至較高職級的晉升，而該兩個職級各有其特定編制。聘任當局可批准員工通過晉升關限而晉升至較高職級，但須符合政府當前訂明的安排、準則、條件和規定（當中包括品格、才幹，以及較高職級的任何規定資歷及/或經驗），亦須視乎較高職級是否有空缺。

3.17 在兩宗通過晉升點而升職的個案中，有關人員可能涉及刑事案件。委員會在考慮這些個案時留意到當局曾在二零一零年發出一份補

充指引，載述假如晉升選拔工作須考慮涉及未完結刑事/紀律個案的員工時，應如何處理。然而，該指引是否同時適用於晉升關限和晉升點，卻並不清楚。委員會遂要求當局檢討此事。

3.18 經檢討後，當局已確認二零一零年所頒布的補充指引同樣適用於通過晉升點而升職的個案，惟須作出適當調整，以配合晉升關限和晉升點個案的不同情況（例如署任安排並不適用於晉升點的情況）。當局已根據委員會的建議，提醒各局/部門留意指引，並說明指引同時適用於晉升關限和晉升點。

對晉升選拔個案的意見

3.19 年內，委員會就局/部門的晉升建議提供意見時，繼續提醒局/部門注意各有關事項。倘若發現晉升選拔委員會的建議有不當之處，委員會會要求晉升選拔委員會及聘任當局覆檢有關建議，並在有需要時作出修改。在晉升建議中仍然見到的一些常見錯誤包括：未能準確計算晉升職位空缺數目；在沒有充分理由之下，建議停止獲上一個晉升選拔委員會建議署任的人員的署任；以及沒有覆檢署任超過六個月的個案。委員會已告知有關的局/部門適當的做法和程序，以免日後的晉升選拔工作出現類似錯誤。此外，委員會還提出其他值得多加留意的意見，詳情載於下文各段。

第三章 公務員晉升選拔：檢討及意見

計算晉升職位空缺的數目以及在同一次晉升選拔工作中劃一所考慮職級的評核周期完結日

3.20 年內，委員會注意到某部門在晉升選拔工作中採用晉升職級的評核周期完結日（與合資格較低職級的評核周期完結日不同）作為晉升職位空缺數目的截算日。《聘任工作指引》並沒有清晰訂明在晉升選拔工作中應採用合資格較低職級的評核周期完結日還是晉升職級的評核周期完結日作為晉升職位空缺數目的截算日。儘管如此，根據既定做法，合資格人員的晉升條件應在取得新一輪工作表現評核報告時予以覆檢。就此，當局同意，在晉升選拔工作中應該只計算預期在合資格較低職級的當前評核周期內出現的可供晉升職位空缺。

3.21 在審議另一次晉升選拔工作的建議時，委員會注意到同一合資格職級的人員的評核周期有三個不同的完結日。為確保所有合資格人員的相對優劣得以公平比較，委員會認為，在同一次晉升選拔工作中所考慮的同一職系合資格人員，不論是否屬同一職級，都應採用相同的評核周期完結日。假如在同一次晉升選拔工作中也須考慮來自不同職系的合資格人員，便應在可行範圍內盡量劃一不同的評核周期完結日，無論如何，評核周期完結日的距離不可超過三個月。有關部門已聽取委員會的建議，在下個評核周期劃一有關職級所有人員的評核周期完結日。

3.22 為免各局/部門做法不一，亦為確保晉升選拔工作公平進行，委員會已要求當局在《聘任工作指引》中訂明上述做法，供各局/部門參考。

擬備和提交晉升選拔委員會報告

3.23 晉升選拔委員會通常應在上一個評核周期完結日起計六個月內召開。各局/部門應在召開晉升選拔委員會會議後兩個月內將晉升選拔委員會報告提交公務員敘用委員會審閱。委員會注意到，二零一三年延遲進行晉升選拔工作的個案數目（在總數669宗個案中有14宗，即2%）高於二零一二年（在總數623宗個案中有5宗，即1%），情況令人失望。此外，仍有超過10%的晉升選拔委員會報告未能在兩個月內提交。

3.24 延遲召開晉升選拔委員會和遲交晉升選拔委員會報告，會阻延晉升選拔委員會的選拔工作，亦會令晉升選拔委員會的建議未能適時實施，這既不符合員工利益，亦非良好的員工管理做法。委員會就這些晉升選拔個案提供意見時，已提醒有關的局/部門在目標期限內從速進行晉升選拔工作並向委員會提交晉升選拔委員會報告。委員會已要求延遲召開晉升選拔委員會及/或遲交晉升選拔委員會報告的局/部門解釋原因。委員會日後會繼續提出同樣的要求。委員會亦已要求當局加緊提醒各局/部門盡快提交晉升選拔委員

會報告，而無論如何，報告應於晉升選拔委員會達成建議當日起計兩個月內提交，不得延誤。

晉升選拔委員會所需的審議時間

3.25 年內，委員會注意到一些晉升選拔委員會需要極長時間才達成建議。其中，有一個晉升選拔委員會共用了八個星期才達成建議。委員會已要求該部門檢討和精簡晉升選拔程序，以確保晉升選拔委員會在合理時間內完成審議。該部門進行檢討後，已在其後的晉升選拔工作中把晉升選拔委員會的審議時間縮短至三個星期。由於晉升選拔委員會通常應能在一次會議（最多兩次）內完成審議，該部門已因應委員會的要求，承諾繼續探討日後的晉升選拔委員會會議可否進一步縮短時間。

輪流署任職位及未符合《公務員事務規例》的規定

3.26 委員會在審視一項在二零一三年進行的晉升選拔工作時，注意到某部門自二零一一年十一月起安排兩名人員輪流署任一個職位空缺，而兩人都未獲先前任何一個晉升選拔委員會建議署任。由於署任安排會為期六個月以上（實際上已經如此），該部門理應在取得截至二零一一年十月三十一日的相關周年評核報告後召開晉升選拔委員會，挑選合適人員填補空缺。委員會已提醒該部門：（a）甄選人員署任職位超過六個月時，須確保符合《公務員事務規例》的相關規定，而即使當時沒有晉升職位空缺，也應由遴選/晉升選拔委員會進行覆

檢；以及（b）除非有充分理由，否則應避免安排輪流署任。如有關職位確有需要安排輪流署任，遴選/晉升選拔委員會須在建議輪流署任安排時陳述理據，並評估如何能夠減少上司下屬關係“逆轉”的情況。

使用錯誤的工作表現評核表格

3.27 在年內進行的一次晉升選拔工作中，某部門錯誤使用較低職級的評核表格來填寫兩名合資格人員的工作表現評核報告。為此，委員會要求該部門覆檢在表格中給予兩人的評級，特別是關鍵才能的評級。該部門在覆檢後表示，雖然評核人員誤把他對兩人的評核報告列印在較低職級專用的評核表格上，但他實際上是按照兩人的實任職級作出評核，因此無須修改評級或評核內容。為確保上司使用正確的表格填寫下屬的表現評核報告，該部門已承諾採取多項措施，包括加入標記以清楚識別不同職級的工作表現評核表格、向評核人員和加簽人員發出提示、由評核委員會覆核等。

晉升選拔委員會報告內的資料不準確

3.28 在審議一次晉升選拔工作的建議時，委員會發現有晉升選拔委員會報告的附件所載資料與相關員工的評核報告內容有出入。雖然有關部門確認晉升選拔委員會在考慮有關人員的晉升條件和作出建議時，是參考有關人員的員工評核報告而非該附件，但委員會已鄭重提醒該部門須確保提供給晉升選拔委員會作考慮和提交給本委員會以徵詢意見的任何資料（尤其是有關合資格人選的資料）必須是準確和最新的資料。

第四章 表現管理及員工培育

4.1 委員會的首要工作之一，是與當局攜手合作，強化公務員隊伍的工作表現管理制度，務求進一步讓員工發揮潛能，各展所長。委員會非常重視全面的員工發展，重點包括為各級員工的事業發展制訂有系統的計劃、適當增進員工的工作閱歷，以及安排他們接受培訓。過去數年，委員會促使當局在這些範疇推行的主要措施載於第一章第1.21及1.22段。委員會將繼續探討可予改善的地方，向當局建議如何進一步提升現行制度和做法的成效。

公務員的表現管理

4.2 委員會和當局一直致力改善表現管理制度。經修訂的《工作表現管理指引》於二零零九年十一月公布。除提供詳盡資料，協助各局/部門了解有效的員工表現管理制度的基本原則和目標外，該指引亦羅列最佳做法，供各局/部門在設計和推行本身的制度時作為參考。因應委員會的要求，當局於二零一一年十二月進行了一項調查（“二零一一年調查”），範圍涵蓋公務員隊伍中約400個職系、1 100個職級，目的是檢討推行《工作表現管理指引》所載的表現管理方法的成效。

4.3 當局於二零一二年八月向委員會匯報二零一一年調查的結果，當中顯示各局/部門普遍能有效推行委員會及公務員事務局倡議的表現管理方法。委員會備悉，各局/部門努力

推行良好的表現管理方法，包括提升評核委員會的運作成效、採用以才能為本的表現評核模式，以及促使評核人員依時撰寫評核報告和作出全面評核。為進一步改善表現管理制度，當局承諾會參考二零一一年調查的結果及過去數年在處理表現管理事宜方面取得的經驗，實施多項措施。當局分別於二零一三年八月和十一月向委員會匯報了實施這些措施的進展。有關措施撮錄於下文各段。

最新的表現管理指引和良好做法

4.4 二零一三年六月，當局發出公務員事務局通告第6/2013號，頒布有關公務員隊伍表現管理的最新指引和良好做法，亦發出一份經更新的《工作表現管理指引》。上述通告和新的《工作表現管理指引》都參考了二零一一年調查的結果，並納入委員會的意見和建議。當中重點包括依時撰寫評核報告和作出全面和理據充分的評核的重要性；部門首長、職系首長和評核人員在表現管理方面的責任；以及評核委員會的角色和運作。

採用以才能為本的工作表現評核模式

4.5 當局又在二零一三年六月發出公務員事務局通函第9/2013號，宣布修訂以“才能為本”的通用工作表現評核報告表格（GF1及GF94），並推出員工評核報告表格（便箋形式）。當局修訂以“才能為本”的通用工作表現評核報告表格，目的是：鼓勵評核人員在評核下屬的表現時力求全面，內容有事實根

據；精細修訂評級準則的說明；以及簡化表格，以便適時完成評核工作。上述經修訂表格的主要內容如下：

- (a) 表格加入一個特設部分供評核人員評述受評人為進一步發展事業應在哪些方面繼續作出改善。有關修訂又強調，評核人員作出的評核須有充分的事實依據；
- (b) 評級準則的說明經過修訂，清晰界定所採用的評級準則，以確保各方的理解一致；
- (c) 表格中說明，為下屬作出全面而適時的評核，是評核人員本身的關鍵才能之一；以及
- (d) 有關須知已作修訂，以清楚說明假如受評人正署任較高職級的職位，則應按其署任職級的要求評核該員的表現，而按其實任職級的要求評核其才能。

設立評核委員會

4.6 一如《工作表現管理指引》訂明，評核委員會的主要職能，是確保在同一職級內，用於各人員的評核準則一致，而且評級公平（包括工作表現、才能和晉升能力方面的評級）。雖然二零一一年調查的所有受訪者都把評核委員會的成效評為“有效”或“非常有效”，但在調查所涵蓋的職級當中，只有33%設有評核委員會。因此，委員會要求當局研究：(a) 有關職級曾否就不設立評核委員會一事提出充分理據；以及(b) 應否鼓勵有關職級設立或重設評核委員會，以協調評核準則。

4.7 因應上述情況，當局在二零一二年十二月對並未設立評核委員會的職級進行調查（“二零一二年調查”），集中審視編制達50人或以上的職級。至於編制少於50人的職級，當局認為這些職級的編制相對較小，因此較易統一評核準則，而無須設立評核委員會。當局已於二零一三年十一月向委員會匯報調查結果。

4.8 二零一二年調查的結果顯示，各局/部門不設立評核委員會的五個主要原因如下：

- (a) 有關職系只有一個職級，並無晉升職級；
- (b) 有關職級的工作相對簡單，因而較容易統一評核準則；
- (c) 評核人員和加簽人員的人數少，因而較容易統一評核準則；
- (d) 有關職級內各人員的職責相近，因而已採用相同或只有輕微差異的評核準則；以及
- (e) 已有強效的職系管理措施，確保評核準則一致，尤以編制人數較多的職系為然。

4.9 二零一二年調查亦顯示有關的局/部門已採取下述措施以確保評核準則一致：

- (a) 每年為評核人員和加簽人員舉辦簡報會，介紹表現管理的最佳做法；
- (b) 在定期的管理工作會議上，與評核人員和加簽人員討論評核準則以及在表現評核方面察覺到的有欠妥善之處；

第四章 表現管理及員工培育

- (c) 高級人員事先商討評核準則，並取得共識；
- (d) 培訓評核人員和加簽人員，並提供關鍵才能列表、有關須知和補充說明，以協助他們統一評核準則；以及
- (e) 職系管理層定期提醒評核人員和加簽人員，必須按評級準則的定義進行評核。

4.10 當局雖然認為評核委員會機制須因應個別局/部門的特定情況審慎推行，但亦承諾繼續監察有關情況，以及在相關職級的考慮因素和情況有變時，向他們提供有關設立評核委員會的意見和協助。委員會已要求當局再接再厲，繼續鼓勵各局/部門設立評核委員會，並擔當更積極的角色，確保已採用評核委員會的職系妥為運用機制。

培訓

4.11 培訓對幫助各級員工了解本身在表現管理方面的角色和職責十分重要。當局採納委員會的建議，繼續為表現管理制度下的不同使用者（包括須履行職系管理職能的人員）提供更多特定的培訓，讓他們學習如何撰寫評核報告、進行評核會見、處理表現有問題的員工等。當局亦承諾製作網上教材，加入有關執行表現評核工作的短片和互動環節，進一步協助各局/部門了解表現管理的基本原則，並推行良好做法。教材分階段推出，第一階段的內容已於二零一三年十一月發表，

涵蓋三個單元，即 (a) 工作表現管理 — 簡介；(b) 工作表現評核系統；以及 (c) 工作表現評核。當局承諾會於二零一四年發表第二階段內容。

未來路向

4.12 改良表現管理制度，精益求精，是一個持續過程。委員會得悉，當局會對有關制度（包括評核委員會的運作事宜）進行另一次檢討，並會於二零一四年向委員會匯報結果。委員會將繼續留意下次檢討的結果，並會在有需要時提出意見和建議。

關於表現管理事宜的意見

4.13 年內，委員會就局/部門的各項建議提出意見時，繼續留意表現管理方法是否良好，並給予建議。主席更親自致函有關部門/職系首長，促請他們就須予改善之處採取適當行動。下文各段載列一些值得留意的意見。

評核人和加簽人對受評人的工作表現和是否適合晉升的評核分歧極大

4.14 在審議有關延長一名人員的署任以待實任⁶安排的建議時，委員會留意到，評核人和加簽人對該員工作表現的評核有重大分歧。為免再次出現類似情況，委員會認為，在安排該員開始署任以待實任前，應擬備並商定一份清單，明確界定該員應履行的職責和訂

6 見第三章註釋5。

明評核該員表現的客觀準則。評核人和加簽人在評核員工表現時，或會得出不同結論。在此情況下，他們須提供實質證據及詳細資料，以支持所作評核。

嚴重逾期填寫評核報告

4.15 在審議一項晉升建議時，委員會留意到，大多數合資格人員過去數年的評核報告，均在晉升選拔委員會會議即將召開前由評核人及/或加簽人一次過撰寫。撰寫評核報告，不僅是為了評核個別人員的晉升條件，其另一個重要目的，是透過適時評核和提出意見，監察受評人的工作表現，並確定其培訓和發展需要。逾期撰寫報告有違這個目的。委員會已促請有關部門首長明確並鄭重提醒員工，無論某年會否召開晉升選拔委員會以考慮晉升人選，評核人及加簽人都務須在每個評核周期結束後，依時填寫評核報告。

晉升選拔委員會對受評人工作表現的意見並未見於評核報告

4.16 在一次晉升選拔工作中，晉升選拔委員會指出一些人員在工作表現方面須予改善之處，但這些資料並未見於有關人員的評核報告。委員會認為，晉升選拔委員會的責任，是根據合資格人員的評核報告所載評核結果，對其工作表現和是否適合晉升，作出評核。因此，評核報告應對受評人作出客觀、全面和公平的評核，以期向受評人提出坦誠及建設性的意見，並讓晉升選拔委員會得以評核受評人是否適合晉升。委員會已提醒有關部門

要求督導人員在評核報告內明確地評價下屬的工作表現，除提述受評人的長處外，亦應具體指出可予改善之處。晉升選拔委員會成員對有關人員工作表現的所知，只屬補充性質，不應凌駕評核報告所載的評核結果。

修訂工作表現評級

4.17 在審議一個晉升選拔委員會的建議時，委員會留意到覆核人員在修訂一名人員的整體工作表現評級時，只表示以該員在工作表現評核的各個項目所得評級而論，其整體工作表現為“優”的評級屬過高，應修訂為“良”；除此之外，該覆核人員沒有提出其他理據。然而，委員會留意到，在15個經評核的項目中，該員有13項獲評為“A”級，其餘兩項為“B”級。修訂該員整體工作表現評級的理由並不清晰。委員會已建議該部門提醒覆核人員在修訂受評人的工作表現評級時，應提供清晰合理的理據。

員工培育及接任計劃

4.18 公務員隊伍的員工培育工作，不單是為了培育人員晉升，亦是一項為了提升人員和部門表現的重要和持續工作。委員會認為，各部門/職系首長必須謹記，他們有責任促進員工的事業發展。委員會一直倡議，各部門/職系首長應制訂全面的員工發展計劃，包括作出周詳安排以增進員工的工作閱歷和推行有系統的職位調派政策及培訓計劃。職系管方亦應定期與職系成員會面，討論他們的事業發展計劃。委員

第四章 表現管理及員工培育

會認為，即使某人員已被評為達到其事業發展的極限，管方若能關懷員工，制訂良好的員工發展計劃，仍可激勵該員繼續積極作出貢獻。良好的員工發展計劃和完善的表現管理及晉升制度，對接任計劃的成效，亦起着關鍵作用。為了向各局/部門提供實際參考以便擬定員工發展及接任計劃，當局分別於二零一零年十二月和二零一一年三月發出《接任計劃指引》和《員工全面發展指南》；委員會的意見已收錄其中。

4.19 委員會留意到各部門/職系首長在年內繼續發掘及栽培潛質優厚的初級人員，為接任工作做好準備，並採取各項措施培育員工，例如職位調派、駐政府總部見習計劃，以及適當的培訓及發展課程等。至於暫時缺乏合適晉升人選的部門，委員會已要求他們採取更積極的措施，確保接任安排順利妥當。

4.20 要接任安排順利妥當，必須有良好的員工發展計劃，亦必須能準確預期員工的流失情況。雖然目前高級人員提前離職的情況不算嚴重，但各部門/職系首長仍應密切留意55歲至60歲組別內人員提前離職的數字。假如提前離職的情況成為趨勢，則足以令人憂慮。委員會已促請當局訂立機制，了解這個年齡組別的高級人員最新的事業前途計劃，並採取適當措施應付可能出現的接任問題。委員會欣悉，公務員事務局局長已在首長級人員接任計劃會議上，要求各部門首長盡早確定轄下高級人員的退休計劃，並在制訂其部門的首長級人員接任計劃時，考慮有關資料。委員會將繼續留意公務員隊伍的整體接任情況。

第五章 其他公務員聘任事宜

5.1 委員會另外一項重要職責，是就繼續聘用或終止聘用公務員的事宜提供意見。這類個案涵蓋不予續約或終止合約、提供任期較正常為短的合約、不批准或延遲批准通過試用或試任關限、首長級人員根據補償退休計劃⁷提早退休，以及根據《公務人員(管理)命令》⁸第12條為公眾利益着想而着令退休等情況。此外，委員會也就續聘(包括延長服務及退休後不中斷服務而重行受僱)、借調⁹、開放職位安排¹⁰、頒發政府培訓獎學金¹¹，以及修訂適用於高職級的在職公務員的聘用條款¹²等，提供意見。委員會於二零一三年就上述聘任事宜提供意見的個案統計數字以及與先前四年數字的比較，載於附錄VI。

根據《公務人員(管理)命令》第12條着令為公眾利益着想而退休

5.2 根據《公務人員(管理)命令》第12條着令退休，並非紀律處分或懲罰，而是為公眾利益着想，基於下列原因而採取的行政措施：

- (a) “工作表現持續欠佳” — 員工雖然已獲管方給予機會證明其工作能力，但表現仍未能達到要求；或
- (b) “失去信心” — 管方已對員工失去信心，不能再委派他執行公職。

被着令為公眾利益着想而退休的人員可獲發給退休福利。如屬按可享退休金條款受聘的

7 補償退休計劃在二零零零年首次推出。批核當局假如確信：

- (a) 某名首長級常額編制人員從現任職位退休，有助所屬部門或職系在組織上作出改善；或
- (b) 管方難以把該名人員安置在其他政府工作崗位；

便可根據管理理由，讓首長級常額編制人員退休，以便在組織上作出改善和維持首長級人員應有的高水平。

被要求退休的人員會事先獲得通知和給予機會作出申述。由公務員事務局常任秘書長主持(如被要求退休的人員屬首長級薪級表第8點或同等薪點(當中不包括各主要官員，除非行政長官另有指示)，則由公務員事務局局長主持)的小組委員會會考慮每宗個案，並會就建議有關人員退休一事徵詢本委員會的意見。

- 8 《公務人員(管理)命令》是由行政長官根據《基本法》第四十八條第四款發出的行政命令，當中列出行政長官在管理公務員隊伍方面(包括紀律事宜)的權力。
- 9 借調是暫時免除某人員的實任職務，以有時限和非實任的方式，安排該員填補另一個不屬於其本身職系的職位。一般而言，假如某部門在一段短時間內需要某些技能或專長來配合運作，而具備這些技能或專長的人員只能在另一個公務員職系中找到，該部門便會考慮借調另一職系的人員填補轄下的職位。
- 10 開放職位安排是指把合約人員所擔任屬於晉升職級的職位，開放給目前出任該職位的人員及其他低一級的合資格人員競逐。這項安排適用於本身是永久性居民而又希望按本地模式條款續約的海外合約人員，以及申請按現行條款續約的其他合約人員。
- 11 政府培訓獎學金旨在讓本地應徵者在取得所需資格後，由在香港招聘合資格人員有困難的職系聘用。獲發獎學金的人員在完成培訓，辦妥招聘手續後，會獲聘用出任指定職位。一如其他招聘工作，對於經遴選獲推薦批給獎學金並最終會獲政府聘任的人選，部門/職系首長須徵詢委員會的意見。
- 12 按本地合約條款或本地模式合約條款或劃一合約條款受聘的人員，均有資格申請轉為按本地或劃一常額及可享退休金條款受聘，但是否獲批則視乎下列因素而定：(a) 服務需要；(b) 申請人的中文程度是否足以有效履行有關職務(如適用)；(c) 申請人的工作表現和品行；以及(d) 申請人的健康情況。

第五章 其他公務員聘任事宜

人員，其退休金會延至他達到法定退休年齡時發放。如屬按公務員公積金計劃條款受聘的人員，則可按有關計劃的規則，獲發放政府自願性供款帶來的累算權益。

5.3 年內，有15個局/部門轄下共19名人員根據《公務人員(管理)命令》第12條所訂程序受到密切觀察。當局接到委員會分別在二零一二年和二零一三年提出的意見後，已於二零一三年根據第12條着令兩名工作表現持續欠佳的人員退休。另有兩名人員改善了表現，達到應有水平，因而從觀察名單中除名。截至年底，仍有15名人員受到密切觀察。此外，當局根據委員會在二零一二年給予的意見，基於失去信心的原因而在二零一三年着令一名人員退休。

5.4 委員會在處理與晉升選拔有關的工作而審核員工評核報告時，會繼續留意可能須根據第12條採取行動的個案，提醒部門適當跟進。委員會也會密切監察部門管方是否果斷地採取這項行政措施。

延長/終止試用期

5.5 如先前的年報所指出，部門/職系首長應按嚴格標準考慮試用人員是否適合繼續留任，亦應重視有關人員的品行是否良好，不應以延長試用期替代終止聘用。此事在實施經修改的入職制度後尤應注意，因為根據新制度，試用人員完成三年試用期後一般即可

轉為按長期聘用條款受聘。如試用人員的表現、品行或態度明顯欠佳，部門/職系首長應認真考慮在任何時間或在試用期屆滿時，終止聘用有關人員。

5.6 為協助部門/職系首長處理終止試用人員的聘用或延長其試用期的個案，委員會擬訂了一些應當遵守的準則，並在二零一一年年報第5.9段中特別闡述。關於按人員以往在政府的工作經驗縮短其試用期，委員會的意見和看法亦已詳載於二零一一年年報第5.10及5.11段。當局已因應委員會的建議，把上述準則和意見納入有關適當處理試用人員的指引，並於二零一二年一月分發各部門/職系首長。

5.7 二零一三年，委員會就72宗涉及延長試用人員試用期的個案提供意見，大部分個案都是因為試用人員工作表現及/或品行偶有缺失，又或由於健康問題長期離開工作崗位，而有關的局/部門認為應再給予時間，讓他們證明本身適宜長期受聘。

5.8 終止試用的個案由二零一一年的三宗大幅增至二零一二年的13宗後，委員會於二零一三年就這類個案提供意見的數字稍為回落至11宗。大部分個案與試用人員工作表現及/或品行欠佳有關。終止試用的個案在過去兩年有所增加，反映部門/職系首長決意嚴格處理那些未達到通過試用關限的要求和標準的

人員。委員會認為，倘若試用人員已得到充分的機會證明自己能夠勝任工作，並獲得指導及培訓，但工作表現仍有缺失，則應被終止試用。若試用人員品行有問題，而在給予適當勸諭及警告後仍無顯著改善，當局應迅速採取行動，終止該員的試用。

5.9 年內，委員會注意到一些職系管方在處理表現欠佳的試用人員時，做法有可予改善之處。有一宗個案，試用人員在三年試用期內，工作表現一直被評為“4”級（即僅僅符合最低可接受標準，工作表現有待改善）。雖然該員的上司發現其工作表現有缺點後，已加以輔導，但卻沒有向他發出勸誠信，正式告知他須予改善的不足之處。在試用期屆滿時，該員的上司仍推薦他通過試用關限，直至有關部門首長覆檢該試用人員的工作表現時，才發現他並不適合通過試用關限，其試用期應予延長。委員會認為，有關部門處理這宗個案的手法有明顯可予改善之處。其實部門管方（取其最廣闊的定義，即包括部門/職系首長以至前線督導人員）和試用人員一開始便應商定試用人員的應有表現水平，此舉可確保督導人員及/或職系管方在知悉試用人員未達到應有表現水平時，能夠迅速採取適當行動，例如多加指導、輔導和發出勸誠信。

5.10 委員會在審議有關兩名同一職系人員延長試用期的建議時，發現並關注到其中一人的首四個試用期評核報告，以及另一人的所有試用期評核報告，均在他們的三年試用期接近屆滿時才填寫。委員會質疑，在沒有妥為填寫評核報告的情況下，有關職系首長如何能得知試用人員的工作表現欠佳，並採取適當跟進行動，向他們作出所需的勸諭、提供輔導和支援。嚴重逾期填寫評核報告，亦可能令試用人員失去及早改善不足之處的機會。因應委員會的要求，有關職系首長已採取措施，在試用人員首年服務期屆滿後，直接催促評核人和加簽人為試用人員填寫逾期未交的評核報告。若發現有評核人或加簽人慣性或嚴重逾期填寫工作表現評核報告，職系首長會親自向該評核人或加簽人發出勸誠信，而有關信件會存入有關人員的評核報告檔案，以作記錄。

已屆退休年齡後續聘及於續聘期間晉升

5.11 根據《公務員事務規例》第270(4)條¹³、275(3)(d)條¹⁴及277(4)(d)條¹⁵訂明的現行政策，退休後不中斷服務而重行受僱的公務員及已屆正常退休年齡後延長服務的公務員（下稱“續聘人員”），如果服務期距離最後離職前休假不少於12個月，通常有資格獲考慮晉升。

13 適用於舊退休金計劃人員的《公務員事務規例》第270(4)條訂明，“退休後不中斷服務而重行受僱的公務員，如果服務期距離最後離職前休假不少於12個月，通常有資格獲考慮晉升”。舊退休金計劃人員須在年滿55歲時退休。

14 適用於新退休金計劃人員的《公務員事務規例》第275(3)(d)條訂明，“延長服務或退休後不中斷服務而重行受僱的公務員，如果服務期距離最後離職前休假不少於12個月，通常有資格獲得考慮晉升”。按新退休金計劃受僱的文職人員須在年滿60歲時退休，但一九八七年七月一日前入職的公務員可選擇在55歲至60歲期間的任何時間退休。至於紀律部隊人員，則須在年滿55歲或57歲時退休，視乎職級而定。

15 《公務員事務規例》第277(4)(d)條適用於在正常退休年齡之前已取得可享最高退休金資格並於退休後不中斷服務而重行受僱的新退休金計劃人員。該條訂明，“退休後不中斷服務而重行受僱的公務員，如果服務期距離最後離職前休假不少於12個月，通常有資格獲得考慮晉升。”

第五章 其他公務員聘任事宜

5.12 委員會明白，在一九八零年代初，當局面對公務員編制急速擴張及移民潮湧現的情況，因而讓續聘人員符合資格獲考慮晉升，原意是提供誘因，令具備才幹和經驗的人員在年屆55歲的正常退休年齡後留任。然而，時至今日，這個考慮因素已不再存在，因為現時公務員在正常退休年齡後獲繼續僱用的主要原因，是為了解決斷層問題，或為了在指定的短暫期間借重有關人員的專長，以便在關鍵階段繼續跟進重大項目，直至圓滿完成。事實上，《公務員事務規例》第268(1)(c)條訂明，批准續聘已屆退休年齡的公務員的條件之一，是他的留任不得阻礙較低級人員的晉升。倘續聘人員於重行受僱/延長服務期間獲得晉升，便會造成矛盾，因為讓有關人員留任是為了有充裕時間栽培年輕人員，但有關人員獲得晉升，卻又剝奪了那些年輕人員嘗試擔任較高職級、為承擔較重大職責做好準備的機會。

5.13 由於續聘人員獲考慮晉升的資格備受關注，委員會向當局建議，在處理已屆正常退休年齡人員重行受僱/延長服務的申請時，除了須符合慣常的規定（即要有強烈的接任及/或運作需要、不得阻礙其他合資格人員晉升，以及有關人員須有良好表現）之外，亦應採取以下保障措施：

- (a) 除非情況非常特殊，否則重行受僱/延長服務的年期不應超過12個月。如有必要申請較長年期，聘任當局應考慮先給予12個月任

期，而在接到再延任的申請時才覆檢有關個案；以及

- (b) 有關部門/職系管方應提供明確的接任計劃，清楚列出已物色的接任人選，以及在有關時期內培養接任人選的具體培訓發展計劃。

5.14 當局贊同委員會所建議的原則（見上文第5.13(a)段），並承諾會繼續嚴格審核有關在已屆退休年齡後續聘的申請，確保只有理據充分的個案，才會獲得批准。當局並已規定，各局/部門提交這類申請時，須一併提供如上文第5.13(b)段所述的有關培養接任人選的具體接任計劃。

5.15 當局充分備悉委員會的意見，即鑑於公務員現今的整體情況與一九八零年代初不同，續聘人員的晉升資格及《公務員事務規例》的相關條文均有檢討的必要。在這方面，委員會得悉當局正進行一項研究，評估公務員的人手和退休情況，並檢視各個可能方案，藉以在香港未來十年人口老化及公務員自然流失率較平常為高的背景下，續聘已屆退休年齡的人員。由於研究結果對續聘已屆退休年齡人員的政策有導向作用，當局認為配合上述研究工作，檢討關乎續聘人員晉升資格的《公務員事務規例》條文，是合適做法。當局已承諾就研究工作的整體進展，特別是檢討續聘人員的晉升資格一事，把最新情況告知委員會。

第六章 公務員紀律：檢討及意見

6.1 無論在執行職務時或在私人生活中，公務員都必須恪守崇高的誠信和操守標準。如違反任何政府規例或正式指令、作出不當行為、干犯刑事罪行（無論是否關乎公務）或令公務員隊伍的聲譽受損，都可能受到紀律處分。公務員隊伍有一套明確和行之有效的機制，就指稱涉及行為不當的個案迅速展開調查。在進行公平的聆訊後，如確定有關公務員行為不當，便會嚴格執行紀律處分，絕不姑息。所有紀律個案會按照規定，依循適當方式和程序，並按自然公正原則盡快處理，確保證實行為不當的公務員得到適時和恰當的懲罰，以收懲前治後之效。

簡易紀律行動

6.2 如公務員干犯輕微不當行為（例如偶爾遲到、輕度違反政府規例等），有關的局/部門在完成內部調查後，可向該員發出口頭或書面警告，而無須進行正式紀律聆訊。被口頭或書面警告的人員通常在一年內不得晉升或獲委任。這類簡易紀律行動可讓局/部門迅速

處理性質輕微的個別不當行為，以儆效尤。處理這類個案，無須徵詢委員會的意見。

正式紀律行動

6.3 對於被指屢犯輕微不當行為或干犯較嚴重不當行為的公務員，有關的局/部門可向他們採取正式紀律行動。至於被法院裁定干犯刑事罪行的公務員，紀律處分當局在考慮有關法律程序後，即可對該員作出懲處，而無須進行任何其他程序。一般而言，對文職職系的公務員和紀律部隊職系的高級公務員¹⁶採取的正式紀律行動，會以《公務人員（管理）命令》為依據。對紀律部隊職系的中級和初級公務員採取的正式紀律行動，則根據相關紀律部隊法例進行。

紀律懲處

6.4 如公務員被法院裁定干犯刑事罪行，又或在進行正式紀律程序後證實行為不當，紀律處分當局可施加的懲罰包括譴責¹⁷、嚴厲譴責¹⁸、降級¹⁹、迫令退休²⁰及革職²¹。若單

16 一般指懲教署、香港海關、消防處及香港警務處內職級相等於監督（警司）/助理監督或以上職級的公務員。政府飛行服務隊高級公務員的刑事罪行和違紀行為分別受《公務人員（管理）命令》及《政府飛行服務隊（紀律）規例》規管。入境事務處的所有紀律職系人員均受《公務人員（管理）命令》規管，而入境事務助理員職系的某些違紀行為亦受《入境事務條例》規管。

17 譴責是正式紀律行動中最輕微的懲罰。遭譴責的人員在兩至三年內不得晉升或獲委任。這項懲罰一般適用於干犯較輕微且屬個別事件的不當行為/刑事罪行的人員。

18 嚴厲譴責通常會令有關人員在三至五年內不得晉升或獲委任。一般會建議向干犯較嚴重不當行為/刑事罪行或屢犯輕微不當行為/刑事罪行的人員施加這種懲罰。

19 降級是嚴厲懲罰。與嚴厲譴責一樣，降級通常也會令有關人員在三至五年內不得晉升或獲委任，以致他們喪失晉升資格和蒙受巨大經濟損失。按可享退休金福利條款受聘的人員如被處以降級懲罰，其所得退休金會按其降級後所屬職級的薪酬計算。降級後的薪酬和年資排名由公務員事務局局長決定。被處以降級懲罰的人員，通常會支取假設他一直在該較低職級工作而可得薪點的薪金。

20 遭迫令退休的人員可獲發給全部或部分的退休福利。如屬按可享退休金福利條款受聘的人員，則當他到達法定退休年齡才會獲發延付退休金。

21 革職是最嚴重的懲罰形式，因為有關人員會喪失所有退休福利（除卻來自強制性公積金計劃或公務員公積金計劃下的政府強制性供款的累算權益）。

第六章 公務員紀律：檢討及意見

靠這些懲罰不足以反映不當行為或罪行的嚴重程度，或未能收懲前治後之效，但較高級別的懲罰卻不適用或並不合理，則當局處以這些懲罰（革職和降級除外）時可另加金錢上的懲罰²²。

委員會在紀律個案中的諮詢角色

6.5 委員會在公務員紀律制度中擔當重要角色。《公務人員（管理）命令》第18條²³規定，除《公務員敘用委員會條例》訂明不適用的人員的個案²⁴外，當局按《公務人員（管理）命令》第9、10或11條處罰甲類人員之前，必須先徵詢委員會的意見。甲類人員實際上包括所有公務員，只有試用人員、合約人員及某些按第一標準薪級表支薪的人員不屬此類。截至二零一三年年底，就紀律事宜而言，在委員會職權範圍內的甲類人員約有111 800人。

6.6 委員會就紀律個案提供意見時，會依據公平、公正和公務員處分尺度總體一致的原則。決定懲罰輕重的主要考慮因素是有關不當行為或刑事罪行的性質和嚴重程度。其他相關考慮因素包括類似不當行為或刑事罪行

的慣常懲處、是否有從寬處理的理由，以及有關公務員的職級和服務及紀律記錄等。

6.7 委員會在提供意見前，會考慮有關的局/部門和公務員紀律秘書處所提交的觀點和論據。假如該局/部門與秘書處有不同意見，雙方的觀點均須提交委員會考慮。

二零一三年經委員會提供意見的紀律個案

6.8 二零一三年，委員會就44宗紀律個案的懲罰方式提供意見。以委員會職權範圍內111 800名甲類人員計算，所佔比例約為0.04%。這些紀律個案按刑事罪行/不當行為類別和有關人員薪金組別劃分的分項數字，載於附錄VII。

6.9 紀律個案的數目雖然較二零一二年的38宗有輕微上升，但仍然只佔全體甲類人員的一個很小比例。這反映絕大部分公務員秉持崇高的品行及紀律標準，不負眾望。這有賴當局多年來努力不懈，透過培訓、舉辦研討會、頒布和更新規則及指引，向各級公務員推廣良好品行及誠信標準，促使公務員了解並秉持應有的操守標準。委員會將一如以往，保

22 目前共有三種金錢上的懲罰，即“罰款”、“減薪”和“停止或延遲增薪”。

23 除紀律部隊職系的中級或以下人員受有關紀律部隊法例約束外，公務員一般而言均受《公務人員（管理）命令》的紀律條文規管。如在根據相關紀律部隊法例處理的紀律個案中，處分當局是行政長官（或其授權代表），政府會根據《公務員敘用委員會條例》第6(1)(d)條，就懲罰方式徵詢委員會的意見，惟該條例第6(2)條訂明不適用的人員的個案除外。

24 見第一章第1.6段。

持警覺，並與當局通力合作，確保紀律個案的處理，符合公平、公正原則，而公務員的紀律處分尺度總體一致。

對重要紀律事宜的檢討和相關意見

6.10 委員會除了考慮向其徵詢意見的每宗紀律個案所處懲罰的輕重是否恰當外，還會監察紀律處分機制的運作。在審核當局的建議時，委員會會就可予改善之處提出意見，並提議與當局進行檢討和討論，以期理順現行的紀律處分政策及程序，以及制訂最新的懲罰尺度。下文各段載述在二零一三年內檢討的重要事項，以及委員會的意見和建議。

處理涉及殘疾公務員工作表現欠佳或行為不當的個案

6.11 如過往的年報所述，對於涉及患有精神病或懷疑患有精神病人員的紀律個案處理時間過長，委員會曾於二零零八年表示關注。委員會認為，當局應適當更新指引，向各局和部門說明應如何在顧及《殘疾歧視條例》（第487章）和《個人資料（私隱）條例》（第486章）的規定之下，處理這類紀律個案。

6.12 當局已因應委員會的意見檢討此事，並擬訂了一套處理工作表現欠佳或行為不當個案的最新原則和指引，不單適用於患有精神病的人員，亦涵蓋各類殘疾公務員。諮詢過委員會及職方後，當局於二零一三年三月以公務員事務局通告的形式頒布最新的原則和指

引，並於二零一三年六月為各局/部門舉辦有關該通告的研討會，由出席的平等機會委員會代表解釋《殘疾歧視條例》（第487章）的法律規定及主要法律概念。由於最新指引的成效尚待觀察，委員會已要求當局在兩年內根據獲取的經驗進行檢討。目前，當局已承諾向各局/部門收集意見，並會向委員會匯報最新情況。

簡易紀律懲處對通過試用關限的限制

6.13 根據現行的公務員入職制度，新聘的基本職級人員通常會按試用條款受聘，為期三年。該員在完成試用期後，如表現令人滿意，管方會考慮批准該員通過試用關限，並按長期聘用條款繼續聘用。如試用人員因干犯輕微不當行為或罪行而曾被口頭或書面警告，根據現行做法，該員通常在警告發出當日起計一年內不得晉升或獲委任。在該員的試用期屆滿時，如管方認為他適合繼續留任，但其警告所產生的限制仍未失效，則其通過試用關限的日期會延後，而其試用期會延長至有關的限制失效為止。

6.14 在考慮關於一名在試用期行將屆滿時干犯輕微罪行的試用人員延遲通過試用關限的建議時，委員會注意到在等待紀律行動結果期間，該員的試用期已被延長六個月。部門向有關人員發出警告後，建議再延長該員的試用期一年，以配合該項警告所訂的一年限制期。因此，該員的試用期實際上由於一宗

第六章 公務員紀律：檢討及意見

輕微罪行而被建議延長近一年半。為期這樣長的延期看來對有關試用人員並不公平。此外，這宗個案亦帶出一個問題，即試用人員在不同時間被警告會導致不同對待。假如警告在試用期初期發出，有關限制會在該員到期通過試用關限之前已經失效。然而，假如警告在臨近試用期屆滿時發出，則有關人員通過試用關限的日期勢將延後。委員會認為這種出現不同待遇的情況應予檢討。

6.15 對於因干犯輕微不當行為/罪行而被警告，但有關的局/部門認為宜給予機會讓其留任的試用人員，委員會認為公平而合理的做法是不論警告在何時發出，也應按固定期限延長其試用期，以便進一步觀察該員是否適合實聘為常額編制人員。當局正在諮詢各局/部門，積極制訂合適安排，以期統一這類個案的試用期延長時限。當局會在徵詢委員會的意見後公布有關的新安排。

處理涉及監禁刑罰的刑事定罪個案的適當行動

6.16 如二零零七年年報所述，委員會非常嚴肅看待涉及監禁刑罰的刑事定罪個案，認為如有關人員被判處長達三個月或以上的監禁刑罰，當局便須慎重考慮是否值得讓該員留任。年內，委員會提醒當局，除了向有關人員施予適當懲處外，各局/部門亦應在該員被監禁期間，採取適當的跟進行動。委員會認為，不論有關人員被監禁時間的長短，他在服刑期間理應被停職並扣起全部薪酬，其在囚的期間亦不應用以計算退休福利。雖然《公務人員（管理）命令》和《公務人員（紀律）規例》已有條文規管人員的停職和停薪安排，但這類個案應如何跟進，卻沒有清晰指引。當局因應委員會的要求，現正制訂指引協助各局/部門就這類涉及監禁的個案採取適當行動。委員會會留意此事的發展，並在有需要時提供意見和建議。

第七章 訪問

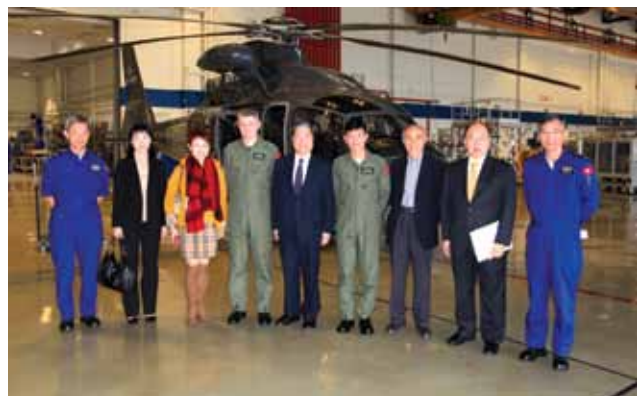
7.1 年內，委員會主席聯同委員探訪了創新科技署、環境保護署和政府飛行服務隊，與這些部門的高層管理人員就招聘、晉升、表現管理、紀律等共同關注的課題交換意見。委員會訪問創新科技署時，參觀了標準及校正實驗所。此行令委員會對該署的角色及運作，特別是為香港保存物理測量參考標準這項重要服務，加深了認識。委員會亦參觀了環境保護署的港島西廢物轉運站，看到轉運站的實際運作情況，並對香港廢物管理策略有更深入的了解。透過政府飛行服務隊高級人員的全面介紹和帶領參觀飛機庫，委員會更加明瞭服務隊的工作及其為市民提供的重要服務。



公務員敘用委員會主席吳榮奎先生（右二）與委員柯黃秋梅女士（右三）及陳玉樹教授（右四），在創新科技署署長王榮珍女士（左二）陪同下，參觀該署的標準及校正實驗所。



公務員敘用委員會主席吳榮奎先生（右五）與委員羅榮生先生（右二）、蔡惠琴女士（左三）、蔡克剛先生（左四）及李李嘉麗女士（左五），在環境局常任秘書長王倩儀女士（左六）陪同下，參觀環境保護署的港島西廢物轉運站。



公務員敘用委員會主席吳榮奎先生（中）與委員蔡克剛先生（右二）、羅榮生先生（右三）及蔡惠琴女士（左三），在政府飛行服務隊總監陳志培先生（右四）陪同下，參觀服務隊的飛機庫。

第八章 鳴謝

8.1 年內，公務員事務局局長鄧國威先生及屬下人員繼續鼎力支持，並協助委員會執行各項工作，委員會深表感激。各局的常任秘書長、各部門首長及高層人員對委員會的提問和建議予以細心理解，衷誠合作，委員會在這裏一併致謝。

8.2 一如以往，委員會秘書處職員繼續向委員會提供全力支援，審核部門建議，表現卓越，效率非凡。委員會秘書及其屬下團隊竭誠盡心，支持委員會的工作，主席及各委員謹此衷心致謝。

附錄 I 公務員絨用委員會主席及委員簡歷



吳榮奎先生，GBS，JP

香港大學社會科學榮譽學士、香港大學教育碩士、
英國特許秘書及行政人員公會資深會員、香港特許秘書公會資深會士
委員會主席（二零零五年五月一日獲委任）

吳先生曾是資深公務員，一九七一年加入政務職系，退休前擔任的高級職位計有副銓敘司（人事管理）（一九八五至八七年）、公務員薪俸及服務條件常務委員會秘書長（一九八九至九一年）、布政司辦公室轄下行政署長（一九九一至九四年）、憲制事務司（一九九四至九七年）及運輸局局長（一九九七至二零零二年）。



陳玉樹教授，SBS，JP

香港中文大學工商管理學士、柏克萊加州大學工商管理碩士、
柏克萊加州大學經濟學文學碩士、柏克萊加州大學財務學哲學博士
委員會委員（二零零七年十二月一日獲委任，至二零一三年十一月三十日離任）

陳教授是“香港特別行政區行政會議成員、立法會議員及政治委任制度官員薪津獨立委員會”委員、司法人員薪俸及服務條件常務委員會委員、莎莎國際控股有限公司的獨立非執行董事。



羅榮生先生，BBS，JP

香港大學榮譽文學士、香港最高法院律師、國際公證人、
中華人民共和國司法部委託公證人及仲裁員
委員會委員（二零零九年五月二十三日獲委任）

羅先生是何耀棣律師事務所顧問、藝術博物館諮詢委員會主席、社會福利諮詢委員會主席、香港紅十字會主席、中國紅十字會理事、藝術發展諮詢委員會委員、離職公務員就業申請諮詢委員會委員。

附錄 I 公務員絨用委員會主席及委員簡歷



彭玉榮先生，BBS，JP

香港中文大學社會科學榮譽學士、香港中文大學工商管理碩士、
英國特許銀行學會會士、香港銀行學會資深會士
委員會委員 (二零一零年二月一日獲委任)

彭先生現職東亞銀行有限公司高級顧問，現為香港大學的僱員退職公積金計劃(1988)、第三類僱員退休金計劃及僱員公積金信託人。他出任香港中文大學伍宜孫書院院監會主席、崇基學院校董、專業進修諮詢委員會委員。他並擔任香港城市大學司庫暨校董會成員及顧問委員會委員、東華學院校董、香港能仁專上書院司庫暨校董、嶺南(大學)學院(廣州)董事會董事。



蔡克剛先生，BBS，JP

倫敦大學法學碩士、香港最高法院律師、國際公證人、
中華人民共和國司法部委託公證人
委員會委員 (二零一零年五月一日獲委任)

蔡先生是蔡克剛律師事務所合伙人、香港大學校董會成員、香港城市大學校董會成員。



李李嘉麗女士，SBS

香港中文大學歷史學文學碩士、香港會計師公會會員
委員會委員 (二零一二年二月一日獲委任)

李李嘉麗女士曾是資深公務員，一九七六年十二月加入政府為二級會計主任。她於二零零九年一月退休，退休前擔任庫務署署長。她現時是通訊事務管理局成員。



蔡惠琴女士，JP

香港理工大學社會工作學士、香港人力資源管理學會資深會員
委員會委員 (二零一二年二月一日獲委任)

蔡女士是泰田、麥基爾國際顧問有限公司總經理。她曾於二零零一至零五年擔任香港人力資源管理學會會長，現為該會理事會成員。她目前也是香港公開大學的人力資源委員會主席和校董會成員、持續專業進修聯盟主席、香港房屋委員會委員、法律援助服務局成員、平等機會委員會委員。她曾出任薪酬趨勢調查委員會主席、公務員薪俸及服務條件常務委員會委員、中央政策組成員、僱員再培訓局委員、個人資料(私隱)諮詢委員會成員。



陳志新先生，IDS

香港大學榮譽文學士、香港中文大學法學博士
委員會委員 (二零一二年二月十日獲委任)

陳先生於一九七四年加入廉政公署，曾出任該署防止貪污處處長十一年，並於二零零七年擔任社區關係處處長。他於二零零八年退休，現任香港青年旅舍協會行政委員會成員。

附錄 I 公務員敍用委員會主席及委員簡歷



柯黃秋梅女士

香港大學社會科學榮譽學士
委員會委員 (二零一二年七月六日獲委任)

柯黃秋梅女士曾於二零零五年六月一日至二零零六年九月三十日期間擔任公務員敍用委員會委員。她於二零一一年退休，退休前在渣打銀行(中國)有限公司擔任人力資源總監。她現時是香港童軍總會職員事務委員會成員。

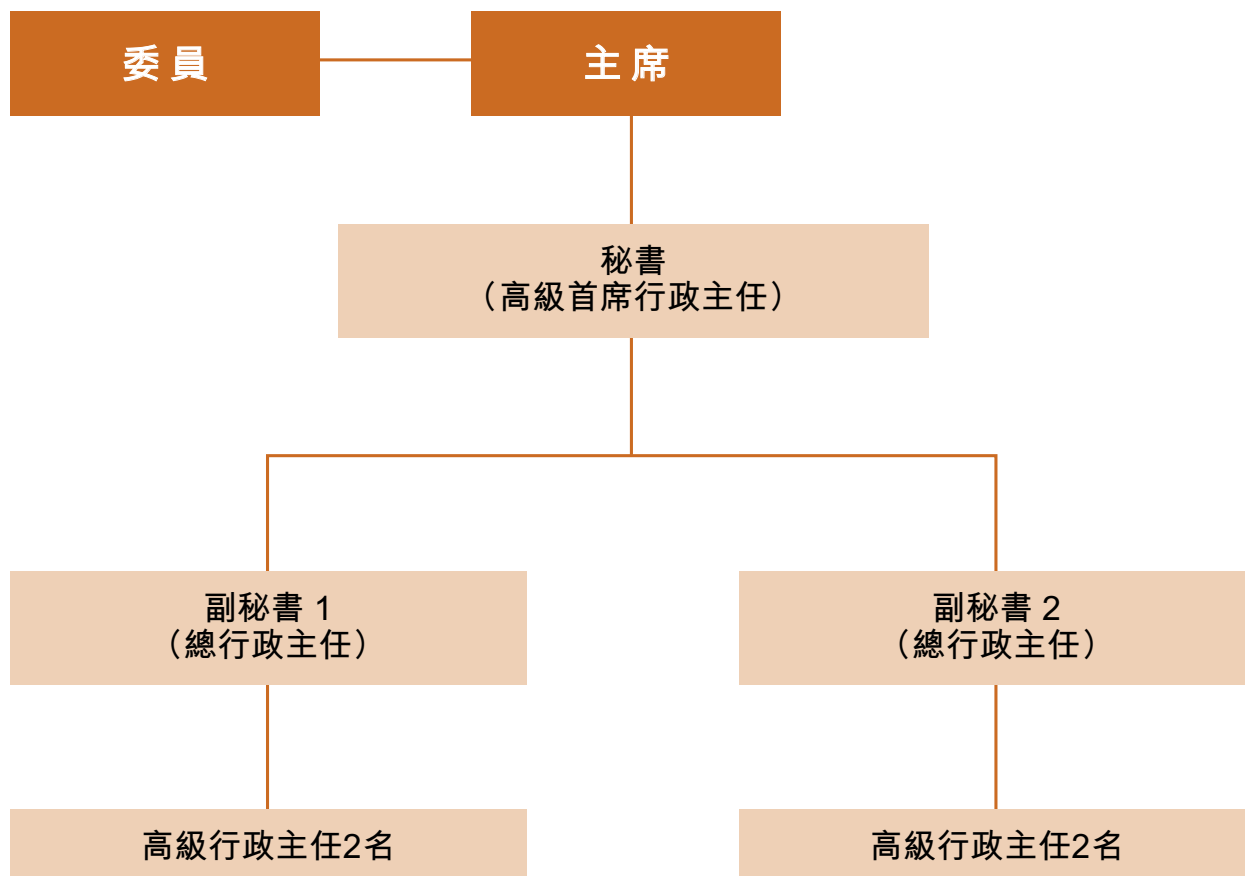


唐偉章教授，JP

俄勒岡州州立大學理學士、柏克萊加州大學理學碩士、
柏克萊加州大學哲學博士、美國機械工程師學會院士、香港工程科學院院士
委員會委員 (二零一三年十二月一日獲委任)

唐教授是香港理工大學校長、綠色運輸試驗基金督導委員會主席、廉政公署貪污問題諮詢委員會委員、創新及科技督導委員會委員、推動使用電動車輛督導委員會委員。

附錄 II 公務員絨用委員會秘書處組織架構圖



編制

首長級行政主任	1
行政主任職系	6
文書人員職系	16
秘書職系	3
貴賓車司機職系	1

27

附錄 III 經委員會提供意見的個案

類別	經委員會提供意見的個案數目				
	2009	2010	2011	2012	2013
招聘	126	93	106	121	126
晉升/署理職位	568	585	595	623	669
其他公務員 聘任事宜	178	138	184	276	189
紀律	69	50	51	38	44
合計	941	866	936	1 058	1 028
(a) 委員會曾提出疑問 的個案數目	446	512	565	669	673
(b) 在委員會提出 疑問後作出修訂 的個案數目	122	122	99	99	156
(b) / (a)	27%	24%	18%	15%	23%

附錄 IV 經委員會提供意見的招聘個案

聘用條款	二零一三年建議聘任人數	
	公開招聘	內部聘任
試用	929	3
合約	49	1
試任	39	71
小計	1 017	75
合計	1 092	

	與過去數年比較				
	2009	2010	2011	2012	2013
招聘個案數目	126	93	106	121	126
建議聘任人數	1 116	878	1 004	1 030	1 092
建議聘任的本地應徵者	1 115	877	996	1 029	1 092
建議聘任的非永久性居民	1	1	8	1	0

附錄 V 經委員會提供意見的晉升選拔個案

類別	獲建議人員數目				
	2009	2010	2011	2012	2013
晉升	1 631	1 459	1 489	1 542	2 154
候補晉升	84	64	41	69	108
署理職位以待責任 或候補署理職位以 待責任	270	273	352	304	361
署理職位以方便行政 或候補署理職位以 方便行政	3 124	2 892	3 386	3 203	4 079
合計	5 109	4 688	5 268	5 118	6 702

	2009	2010	2011	2012	2013
晉升選拔個案數目	568	585	595	623	669
涉及的職級數目	354	351	339	353	393

附錄 VI 經委員會提供意見的其他公務員聘任事宜

類別	個案數目				
	2009	2010	2011	2012	2013
不予續約	0	2	0	2	1
提供任期較正常為短的合約	0	2	7	1	0
• 因工作表現或品行操守問題	0	0	0	0	0
• 為配合有關人員的60歲生辰	0	2	4	1	0
• 為配合服務需要	0	0	3	0	0
續約或延長合約期	24	21	20	27	13
不批准通過試任關限	6	4	1	1	0
不批准通過試用關限	3	4	3	13	11
延遲批准通過試任關限	32	14	12	9	8
延遲批准通過試用關限	20	43	72	152*	72
首長級人員根據 補償退休計劃提早退休	1	0	0	0	0
根據《公務人員(管理)命令》 第12條着令退休	4	1	1	4	1
延任或退休後重行受僱	11	12	13	13	8
• 首長級人員	5	6	5	7	3
• 非首長級人員	6	6	8	6	5
借調	4	3	4	4	7
開放職位安排	6	1	2	0	2
檢討署任安排	10	7	2	3	6
更新《聘任指南》	56	21	40	47	60
修訂聘用條款	0	3	7	0	0
政府培訓獎學金	1	0	0	0	0
合計	178	138	184	276	189

* 包括100宗涉及同一職系的試用人員未能在三年試用期內取得通過試用關限所需資格的個案。

附錄 VII 經委員會提供意見的紀律個案

二零一三年按涉案人員薪金組別劃分的個案數目

懲罰方式	個案數目			
	涉案人員薪金組別			合計
	總薪級表 第13點及以下 或同等薪點	總薪級表 第14至33點 或同等薪點	總薪級表 第34點及以上 或同等薪點	
革職	0	5	3	8
迫令退休 + 罰款	0	0	0	0
迫令退休	2	3	0	5
降級	0	0	0	0
嚴厲譴責 + 減薪	0	1	0	1
嚴厲譴責 + 罰款	6	10	0	16
嚴厲譴責	2	5	0	7
譴責 + 罰款	3	0	0	3
譴責	3	0	1	4
合計	16	24	4	44

附錄 VII 經委員會提供意見的紀律個案

二零一三年按刑事罪行/不當行為類別劃分的個案數目

懲罰方式	個案數目						合計
	刑事罪行			不當行為			
	違反交通規則	盜竊	其他 ²⁵	疏忽職守、不履行職責或不遵照指示、監督不力及不服從上級	不守時、擅離職守、棄職潛逃	其他 ²⁶	
革職	0	1	5	0	2	0	8
迫令退休	0	0	4	0	0	1	5
較輕微的懲罰	3	6	12	1	1	8	31
合計	3	7	21	1	3	9	44

與過去數年比較

懲罰方式	2009	2010	2011	2012	2013
革職	2	6	3	2	8
迫令退休	12	11	9	8	5
較輕微的懲罰	55	33	39	28	31
合計	69	50	51	38	44

25 包括欺詐、欺騙、作出虛假陳述、普通襲擊、猥褻侵犯、索取及接受利益、賭博及其他。

26 包括使用偽造文件、未經批准索取及接受貸款、未經批准從事外間工作、在工作間打鬥等。