

公務員敘用委員會

2021 年報

公務員敍用委員會

2021 年報

目錄

主席前言	1
第一章	公務員敘用委員會概況	4
第二章	公務員聘任	11
第三章	對招聘個案的意見	22
第四章	對晉升選拔個案的意見	25
第五章	表現管理及員工培育	34
第六章	公務員紀律	41
第七章	訪問	49
第八章	鳴謝	50
附錄 I	公務員敘用委員會主席及委員簡歷	51
附錄 II	公務員敘用委員會秘書處組織架構圖	57
附錄 III	經委員會提供意見的個案	58
附錄 IV	經委員會提供意見的招聘個案	59
附錄 V	經委員會提供意見的晉升選拔個案	60
附錄 VI	經委員會提供意見的延長服務及 退休後重行受僱個案	61
附錄 VII	經委員會提供意見的延長 / 終止 試用期 / 試任期個案	62
附錄 VIII	經委員會提供意見的其他公務員聘任事宜	63
附錄 IX	經委員會提供意見的紀律個案	64

主席前言



公務員敘用委員會每年都會發表報告，回顧過去一年的工作。二零二一年的年報標記着委員會又完成了一年成果豐碩的工作。個案數目方面，年內創新高，達 1 379 宗，而我們處理最多的仍是招聘和晉升選拔個案。

過去兩年，香港一如世界各地，奮力遏止 2019 冠狀病毒病蔓延。正當香港連續 80 日沒有錄得本地確診個案，令我們得以喘息，默默地期望疫情或可告一段落之際，傳播力更強的 Omicron 變異病毒株，卻再襲港，引發第五波疫情。在二零二二年首季高峰期間，每天感染個案數字攀升到 50 000 宗。下筆之際，數字稍見回落。為抗擊疫情公務員團隊不論職級和職責、有否接受過訓練，全都動員起來奮力對抗這場前所未有的疫戰。委員會會與公務員團隊同行，共同齊心抵禦和戰勝疫情，好讓生活能重歸正常。

主席前言

在這期間，委員會慶幸能夠維持我們的工作，並按定下的服務承諾完成各項法定職責。去年，除了恆常的任務外，行政長官特別委託委員會參與由公務員事務局局長牽頭，檢視公務員中最核心、最高級別人員的選拔和聘任機制。「能者居之」一直是委員會的信念，也是以此原則審議每項推薦晉升或招聘建議，以確保獲聘任的人選是合理和應當的。

政府致力物色最合適的人選出任高層要職，有助政府施行良政善治。對於在二零二一年十二月成立的公務員學院，委員會表示歡迎。政府成立公務員學院取代原有的公務員培訓處，是具長遠策略和視野的決定，深明須拓闊和重整各級公務員的培訓需要，讓公務員更好地裝備自己，應對新時代和迎接當下和未來的使命。委員會期望，學院能制訂更有系統和更切合需要的培訓課程，提升公務員隊伍的知識和技能的同時，更可加強管理員工表現的培訓。對於政府提出重點加強國家事務研習，加深公務員對《基本法》的認識，委員會表示支持。今年正值香港特別行政區成立二十五周年，公務員必須勇於承擔份內責任，在「一國兩制」之下為香港謀福祉和積極為國家發展作出貢獻。

委員會於二零二一年完成的工作，分別載於本報告八個章節內。各章節大致按委員會的法定職責範疇劃分。相關章節載錄了一些值得參考的個案，同時加入委員會的意見和建議。我們希望有關個案可作參考，以未盡完善之處作為提醒，以期精益求精。委員會會繼續以獨立公正的態度，竭力履行我們的職責。

藉着發表年報的機會，我衷心感謝各委員給與的堅實支持和精闢意見。我要特別向服務委員會六年並已離任的委員麥業成先生和劉麥嘉軒女士致意。同時，熱切歡迎在年內加入委員會的雷鼎鳴教授。

主席前言

此外，我要感謝公務員事務局局長和其團隊積極協助落實委員會各項建議和意見。我亦代表委員會全體委員向秘書處秘書和全體同事致意，感謝他們在過去一年堅定不移、盡心盡力工作。我們能夠完滿履行工作的承諾，他們的不懈努力實功不可沒。

Handwritten signature of Liu Wai-hin in black ink, consisting of three characters: 劉, 吳, 惠.

公務員敘用委員會主席劉吳惠蘭

第一章

公務員敘用委員會概況

- 1.1 公務員敘用委員會是獨立的法定機構，負責就公務員的聘任、晉升和紀律事宜，向行政長官提供意見。委員會的使命，是維護公務員聘任和晉升制度公平公正，以及確保公務員恪守紀律。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。

委員會成員

- 1.2 按照《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。二零二一年委員會成員名單如下：



公務員敘用委員會會議

第一章

公務員敘用委員會概況



公務員敘用委員會會議

主席	
劉吳惠蘭女士，GBS，JP	由二零一四年五月起
委員	
麥業成先生，BBS，JP	二零一五年五月至二零二一年五月
劉麥嘉軒女士，BBS，JP	二零一六年二月至二零二二年一月
李聯偉先生，BBS，JP	由二零一六年五月起
黃嘉純先生，SBS，JP	由二零一八年二月起
伍謝淑瑩女士，SBS	由二零一八年二月起
梁高美懿女士，SBS，JP	由二零一八年七月起
雷添良先生，SBS，JP	由二零一八年七月起
陳鎮仁博士，GBS，JP	由二零一九年十二月起
雷鼎鳴教授，BBS，JP	由二零二一年六月起
秘書	
鄭鳳櫻女士	由二零一八年十月起

主席及各委員的簡歷載於附錄 I。

第一章

公務員敘用委員會概況

秘書處

1.3 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、秘書和文書職系。截至二零二一年年底，委員會秘書處共有編制職位 33 個，其組織架構圖載於附錄 II。

任務和職能

1.4 委員會的職責屬諮詢性質。除了在《公務員敘用委員會條例》第 6(2) 條指明的少數例外情況¹，委員會就聘任及晉升事宜提供意見的範圍涵蓋最高月薪達總薪級表第 26 點（於二零二一年年底為 53,500 元）或以上的公務員職位，至常任秘書長和部門首長。中華人民共和國香港特別行政區（香港特區）《基本法》所訂明香港特區行政機關主要官員的聘任事宜，不在委員會職權範圍內。截至二零二一年六月底，公務員編制職位共有 192 209 個，其中屬委員會職權範圍的有 50 209 個。然而，以下各類個案，不論所涉人員職級高低，均需徵詢委員會的意見：

- (a) 在公務員事務局通告第 8/2003 號和該局所發出相關補充指引訂明的情況下終止合約（包括不予續約）及按合約條款或新長期聘用條款續聘；
- (b) 終止或延長試用期或試任期；
- (c) 不批准通過試用或試任關限；以及

1 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。

第一章

公務員敘用委員會概況

- (d) 根據《公務人員（管理）命令》² 第 12 條為公眾利益着想而着令退休。
- 1.5 在紀律事宜方面，《公務人員（管理）命令》第 18 條³ 規定，除《公務員敘用委員會條例》訂明不適用的人員的個案外，政府按《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⁴ 成員的人員，除試用人員、合約人員和部分按第一標準薪級表支薪的人員，涵蓋了所有公務員。截至二零二一年六月底，屬委員會紀律事宜職權範圍的甲類人員約有 120 000 人。
- 1.6 委員會也會按照法定權限，處理公務員就與其本身有直接和實際利益關係的事宜而提出的申述。另外，委員會須就行政長官轉交的公務員事宜提供意見，也會就聘任、晉升和紀律方面的政策和程序，以及各項人力資源管理事宜，向公務員事務局局長提供意見。

運作模式

- 1.7 委員會一般以傳閱文件的方式處理事務。遇有重大的政策事宜、複雜或牽涉重要原則的個案，委員會會召開會議討論。公務員事務局的代表和各局 / 部門的高層管理人員或會獲邀出席會議，向委員會解釋有關事宜或個案的背景，但委員會聽取後會獨立作出決定。

- 2 《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。
- 3 一般而言，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。
- 4 公務員公積金計劃屬退休福利制度，適用於二零零零年六月一日或之後按新長期聘用條款受聘的公務員。

第一章

公務員敘用委員會概況

- 1.8 委員會審閱各局 / 部門提交的建議，主要目的是確保建議理據充分，並且是按照訂明程序和既定指引達至。為此，委員會有一套嚴謹的制度審核部門的建議，在進行審核時或會要求相關的局 / 部門作出解釋和提供補充資料。有時各局 / 部門會在考慮委員會的意見後，修訂建議；也有些時候，委員會經審議相關的局 / 部門所作詳細解釋後，會信納建議是值得支持的。委員會亦會就管方應留意的事宜，向相關的局 / 部門提供建議或作出提醒。委員會的最終目的是促使公務員隊伍在管理聘任、晉升和紀律處分制度方面精益求精。

保密和公正原則

- 1.9 《公務員敘用委員會條例》第 12(1) 條規定，委員會主席或委員或任何其他人士，不得向未獲授權的人士發布或披露任何在該條例下提交委員會的資料。《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主席或委員的決定。上述條文提供清晰和穩固的法律依據，確保委員會在保密情況下，公正無私地執行職責。

工作目標

- 1.10 在處理晉升和紀律個案方面，委員會的目標是在接獲各局 / 部門的建議後六個星期內，提出意見或作出正式回應。至於招聘個案，委員會的目標是在接獲各局 / 部門的建議後四個星期內，提出意見或作出回應。

二零二一年的工作

- 1.11 二零二一年，委員會就 1 379 項建議提供意見，涵蓋招聘、晉升和紀律個案，以及其他與聘任有關的事宜。委員會對 886 項建議提出質詢，當中 158 項（18%）經有關的局 / 部門考慮委員會的意見後作出修訂，

第一章

公務員敘用委員會概況

並重新向委員會提交。年內，委員會所收到的建議全部都在目標時間內處理完成。有關個案的分項數字和二零二一年與先前四年同類數字的比較，載於附錄 III。

- 1.12 每一宗在委員會職權範圍內提出的申述，委員會都會仔細審查，嚴肅處理，然後作出回覆。在過程中如發現各局 / 部門的工作有不足或不妥當之處，委員會會向相關的局 / 部門提出意見，以作出糾正。
- 1.13 年內，委員會處理了六宗與聘任事宜有關的申述。全部個案經委員會詳細審視後，裁定申述不成立。
- 1.14 除了申述外，委員會也有接獲各類性質的投訴。無論投訴是否屬於我們的法定職權範圍，所有投訴均會獲嚴謹處理。委員會從相關的局 / 部門取得事實和資料後，會詳細考慮投訴的內容，並在仔細審視後回覆。若投訴事宜不屬委員會的職權範圍，委員會秘書處會轉交相關的局 / 部門直接回覆。
- 1.15 委員會一向致力確保公務員聘任、晉升和紀律的執行工作能完全符合相關政策和程序要求。儘管員工培訓和發展工作是部門和職系管方的日常職責，委員會一直有和公務員事務局合作，攜手推動以全面統理的方針制訂周詳和最切合公務員隊伍需要的人力資源管理策略。具體而言，我們期望各局 / 部門為管理、培育和激勵員工建立和營造理想環境，讓他們把握發展香港的機遇和挑戰，並維持香港的良好管治。二零二一年，委員會延續了早前推展的措施，繼續委派秘書處人員出席為行政職系人員和職系管方舉辦的培訓班和工作坊。政府必須好好裝備有關人員，讓他們掌握所需的知識和技能履行人力資源管理的職能，才能確保招聘、試用人員管理、晉升和表現管理制度得以穩妥施行，並完全符合公務員政策和規則。我們喜見收到的回應正面。委員會秘書處

第一章

公務員敘用委員會概況

人員的參與有助加強委員會和各局 / 部門的溝通，還能讓負責擬備建議供委員會審議的人員更了解委員會的標準和要求，最終雙方的工作效率也得以提升。此外，委員會會繼續藉探訪各局 / 部門的時機，就雙方共同關注的範疇和事宜，作出磋商。

互聯網網頁

1.16 委員會設有網頁，網址如下：

<https://www.psc.gov.hk>

網頁載有委員會的資料，包括任務和職能、現任成員名單、委員會執行職務的方式，以及秘書處的組織架構。委員會自二零零一年以來的年報可在網頁上瀏覽和下載。

1.17 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公務員招聘、聘任、紀律和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捷徑，以便快速搜尋所需資料。

第二章

公務員聘任

- 2.1 維持一支盡忠職守、堅守法治、行事客觀、不偏不倚的公務員隊伍，對政府有效管治極為重要。公務員作為香港特區政府的骨幹，必須堅守和落實「一國兩制」。因此，在聘任公務員方面，必須極為嚴格，確保只有最合適的優秀人才方可獲聘，加入公務員隊伍。
- 2.2 二零二一年，委員會審議了 1 379 項建議，並作出意見，當中 1 350 項與聘任有關，其餘 29 項則與品行及紀律有關。所有建議都是各局 / 部門努力工作的成果。各局 / 部門共進行了 157 項招聘工作和 742 項晉升選拔工作，以填補新的職位空缺和補充所需人手。這兩項數字的背後涉及數以千萬計的申請人和合資格人員，他們的入職申請和晉升資格必須經委員會仔細評核。此外，委員會亦就 26 項延長服務或退休後重行受僱的建議提供意見，其中 25 項為按照公務員事務局二零一七年六月公布的經調整機制作出的續聘建議。另有 247 宗涉及延長或終止試用期或試任期的個案，其餘 178 宗則為其他與聘任有關的個案。
- 2.3 除就個別建議提供意見外，委員會亦會與公務員事務局緊密合作，就新訂的聘任政策提供意見，務求改善和精簡聘任程序，並按需要提出檢討事項。本章詳細闡述委員會在這方面的工作。

公務員招聘

- 2.4 招聘公務員的工作由公務員事務局及各局 / 部門負責。招聘可以用公開招聘或內部聘任方式進行，亦可以兩者並用。對於須向委員會提交建議的個案⁵，我們必須信納有關的遴選標準客觀、招聘程序恰當。

5 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(二零二一年年底為53,500元)或同等薪點金額的人員，但不包括：(a)屬於非學位及非專業職系的基本職級人員；以及 (b)訂明不在委員會職權範圍內的司法人員、廉政公署人員和香港警務處紀律職系人員。

第二章

公務員聘任

各局 / 部門在招聘工作採用新的篩選準則前，必須徵詢委員會意見，以確保有關準則公平合適。我們也會向各局 / 部門建議各項改善招聘程序效率和成效的措施，以便盡早向獲選應徵者發出聘書。

- 2.5 二零二一年，委員會一共就 157 項招聘工作提供意見，涉及 1 597 個職位空缺，當中 1 545 個（分屬 150 項招聘工作）是以公開招聘方式填補，其餘 52 個（分屬七項招聘工作）則以內部聘任方式填補。這些聘任個案的分項數字和二零二一年與先前四年的建議聘任人數比較表，載於附錄 IV。委員會就年內審議的招聘建議所提出的一些具體意見，載於第三章。

《基本法》測試

- 2.6 自二零零八年九月起，公務員職位招聘程序中設有考核《基本法》知識一環。學歷要求定於完成中學階段程度或以上的公務員職位，應徵者均須參加《基本法》測試，成績會佔其整體表現評分的一個適當比重。為鼓勵公務員學習和加深認識《基本法》，公務員事務局經檢討後決定所有由二零二一年八月六日起刊登的公務員招聘，有關職位的入職條件必須包括在《基本法》測試取得及格成績。公務員職位的申請人無論在其他方面表現的評分如何，都必須在《基本法》測試取得及格成績，方會獲考慮聘用。委員會全力支持把認識《基本法》列為加入公務員隊伍的必要入職條件。至於下一步工作，公務員事務局承諾會檢視和更新《基本法》測試的考核內容，把《中華人民共和國香港特別行政區維護國家安全法》納入考核範圍，務求反映招聘職位的要求。委員會樂意在公務員事務局的檢討過程中提供意見。

第二章

公務員聘任

公務員晉升選拔

- 2.7 在公務員晉升選拔方面，委員會的職能是就公務員的晉升事宜⁶向政府提供意見，確保政府採用公平公正的晉升制度，選拔最合適和能幹的人員升任較高職級的職務。在審議各局 / 部門提交的晉升建議時，委員會須信納選拔程序恰當穩妥，不論合資格人員是按何種條款受聘，他們的晉升機會均會按才幹、經驗、工作表現、品格及晉升職位所規定的資格(如有)等準則，得到公平且充分的考慮。此外，委員會亦會就晉升選拔工作和管理員工表現的相關事宜提出意見，以求改善不足之處，務使整套公務員晉升選拔制度更趨完善。
- 2.8 年內，經委員會審議的晉升選拔建議有 742 項，一共有 9 634 名人員獲得推薦晉升或署任。公務員要獲得晉升，必須靠自己的能力爭取，以用人唯才的原則進行選拔。競爭大多是激烈的。因此晉升選拔委員會的建議必須經得起監察的考驗，而對於委員會的提問，必須提供充分的理由和客觀證據作支持。上述個案的分項數字及與先前四年同類數字的比較，載於附錄 V。委員會審議該等建議後所提出的一些具體意見，載於第四章。

招聘和晉升選拔工作的利益申報

- 2.9 為防止公務員聘任出現任何實際或可被視為構成利益衝突的情況，政府設有行之有效的利益申報機制，以監督公務員的招聘和晉升選拔工作。擔任招聘 / 晉升選拔委員會主席和成員的人員須在展開工作前，申報其與合資格應徵者 / 候選人員之間，有否構成或可被視為構成

⁶ 根據委員會的職權範圍，有關中、高級人員(職級的最高月薪不少於總薪級表第26點的訂明金額或同等薪點金額的人員)的晉升建議，必須提交委員會審議和徵詢意見，當中不包括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。

第二章

公務員聘任

利益衝突的關係。聘任當局會考慮申報關係的親疏程度，以及相關的實際 / 可被視為構成利益衝突的情況，以決定應當採取的措施。聘任當局可指示更改招聘 / 晉升選拔委員會的組合，或要求相關主席或委員在招聘 / 晉升選拔委員會暫時避席，或不參與評審其已申報關係的應徵者 / 候選人員。

- 2.10 公務員事務局經徵詢委員會的意見後，於二零二一年十一月完成檢討，決定簡化利益申報機制。擔任招聘 / 晉升選拔委員會主席或成員的人員如申報與某應徵者 / 候選人員之間的利益關係，而該段關係在先前的招聘 / 晉升選拔工作已曾申報，並獲同一聘任當局考慮，則只要申報詳情不變，而聘任當局沒有要求採取任何緩解措施（例如主席或成員在招聘 / 晉升選拔委員會暫時避席，或不參與評審其已申報關係的應徵者 / 候選人員），便無須再次作出申報。委員會支持上述修訂，認為在保障機制健全和減少繁文縟節之間取得平衡，是明智之舉。公務員事務局在宣布簡化申報程序的同時，透過各局 / 部門，提醒獲委任為晉升選拔委員會主席或成員的人員，在申報利益時作出審慎的判斷。

延長公務員服務年期

- 2.11 政府在二零一五年一月宣布延長公務員的服務年期，並在諮詢委員會後，由二零一七年六月起全面落實較最後延長服務期為長及經調整的繼續受僱（下稱「繼續受僱」）機制。

繼續受僱計劃

- 2.12 繼續受僱計劃所訂的遴選程序是參照晉升及招聘委員會的運作模式，讓合資格人員經遴選後繼續受僱。如有關職位屬委員會的職權範圍，則其繼續受僱建議須徵詢委員會的意見。年內，各局 / 部門提交了 25 項繼續受僱建議，供委員會審議延長服務申請。當中 126 名人員得到

第二章

公務員聘任

委員會支持，獲准延長服務，為期約四個月至四年半不等。二零二一年經委員會提供意見的延長服務或退休後重行受僱個案的分項數字，以及與先前四年同類數字的比較，載於附錄 VI。

2.13 年內，公務員事務局按計劃完成繼續受僱計劃的檢討。檢討結果再次確認，繼續受僱計劃不但為各局 / 部門提供途徑挽留富經驗的公務員，讓各局 / 部門的服務得以維持，亦有助填補短期的人手空缺，以及利便接任安排，對於個別職系備受退休高峰期影響的職級尤甚。公務員事務局參考繼續受僱計劃推行以來所得的經驗，就處理最後延長服務申請（受僱期不多於 120 天）⁷ 的部分安排作出調整，由二零二一年九月起，最後延長服務的受僱期無論是由有關人員達到退休年齡後開始還是在人員完成繼續受僱後開始，所有申請均會由《公務員事務規例》第 276(4) 條所載的批核當局，根據公務員事務局通告第 2/2016 號處理和批核，而無須再徵詢委員會的意見。公務員事務局向我們確切表明，人員在繼續受僱計劃的受僱期連同最後延長服務的受僱期合計最長仍按現行政策以五年為限。委員會欣悉有關部門 / 職系首長在考慮和審批在繼續受僱計劃下的申請時，已充分考慮有關的審批準則，以保障現職人員的利益和避免晉升機會受阻。委員會會繼續監察繼續受僱計劃的運作，有需要時會向公務員事務局提供意見。

試用 / 試任人員的管理

2.14 規定受聘人員須經過試用 / 試任期的安排，有多個目的，包括：

(a) 讓受聘人員有機會證明自己適合繼續受聘為公務員；

7 根據《公務員事務規例》第 276(4) 條，公務員可基於運作需要或個人理由申請在達到退休年齡後作最後延長服務，為期不超過 120 天（在該延長服務期內所賺取的假期不計在內），有關申請可由相關部門 / 職系首長或公務員事務局局長（如申請人為部門首長）批核。

第二章

公務員聘任

- (b) 讓聘任當局評核受聘人員的工作表現及品行，以確定其是否適合聘用；
以及
- (c) 讓受聘人員有時間取得相關職位規定的額外資格或通過所需考試。

為保持試用 / 試任制度穩妥施行，部門 / 職系首長負有監督試用 / 試任人員管理工作的權責，包括提供所需培訓、指導和輔導，以協助他們適應工作。各局 / 部門除須持續監察這些人員的工作表現和定時提供意見外，亦須適時採取行動，處理任何在試用或試任期內出現的問題。

2.15 為了維持一支實力強大的公務員隊伍，部門 / 職系首長應以嚴格標準評核試用 / 試任人員的工作表現和品行，確保只有在各方面均合適的人員才能通過試用 / 試任關限。根據公務員事務局頒布的指引及《公務員事務規例》，終止試用 / 試任不是懲罰。在試用 / 試任期內任何時間，如有關人員在工作表現 / 品行方面未能達到所要求，又或其態度出現問題，經督導人員及 / 或職系管方指導和給予意見後仍無顯著改善，則有關部門 / 職系首長應及早採取果斷行動，根據《公務員事務規例》第 186 / 200 條終止其服務，而無需等待試用 / 試任期完結或訴諸紀律處分程序。

2.16 各局 / 部門不應用延長試用 / 試任期代替終止聘用，亦不應純粹為了讓受聘人員有更多時間證明自己能勝任有關工作而延長其試用 / 試任期。根據《公務員事務規例》第 183(5) / 199(3) 條，在一般情況下，試用 / 試任期不得延長，除非有關人員因患病或放取進修假期而暫時離開崗位，以致當局沒有足夠機會評核該人員是否適合通過試用 / 試任關限，又或該人員在符合勝任標準或取得通過試用 / 試任關限所需資格方面暫時遇到不能控制的情況，才作考慮。只有在非常特殊的情況下，該人員雖尚未完全符合勝任標準，但確實而明顯展示有能力於延長的試用 / 試任期內達到標準，其試用 / 試任期才應獲得延長。此外，

第二章

公務員聘任

各局 / 部門不得隨意決定試用 / 試任期延長多久，而應充分考慮每宗個案的情況和理據，並評估管方決定有關人員可否通過試用 / 試任關限所需的時間。

2.17 二零二一年，委員會錄得合共 69 宗終止人員試用 / 試任期的個案，數目較二零二零年的 26 宗上升 165%。在這些個案中，56 宗是與人員工作表現 / 品行欠佳有關，其餘的則涉及試用人員不按 / 拒絕 / 不理會規定，沒有簽署聲明擁護《基本法》、效忠香港特區、盡忠職守和對香港特區政府負責⁸。年內另有 178 宗建議延長試用 / 試任期的個案，大部分個案都是因為人員工作表現偶有失準、品行有輕微缺失或由於健康問題長期缺勤，又或有待取得職位規定的資格才能繼續受聘等，而有關的局 / 部門認為可再給予時間，讓他們證明適合長期受聘 / 通過試任關限。這些個案的分項數字和與先前四年同類數字的比較，載於附錄 VII。

評核是否適合通過試用 / 試任關限

2.18 各局 / 部門普遍都能恪守採用嚴格的標準，以評核人員是否適合通過試用 / 試任關限。然而，委員會留意到，在部分個案中有前線管理人員未能妥善督導員工。委員會在審視的一宗終止聘用個案中，關注到有一名試用人員長時間干犯多項不當行為，部門卻是在接獲投訴和經調查後才揭發問題。如督導人員有進行定期檢查，而非單靠電話通訊和每周口頭匯報作為監督，本應可採取主動，終止有關試用人員的服務。該個案顯示局 / 部門有需要調整並革新員工督導的管理策略，尤其是對外派人員的監管。委員會已建議該部門檢討現行做法，及可考慮採用創新科技，以協助督導人員更好地履行監管職責。雖然市民投訴可

8 二零二零年十月，公務員事務局要求所有在二零二零年七月一日或之後加入香港特區政府的公務員聲明擁護《基本法》、效忠香港特區、盡忠職守和對香港特區政府負責。二零二一年一月，公務員事務局把聲明要求擴大至涵蓋所有在二零二零年七月一日之前受聘的公務員。

第二章

公務員聘任

以反映人員的表現，但主動監察和確保優質服務是管理人員不可推卸的責任。

試用 / 試任人員的表現管理

2.19 評核報告是管理員工工作表現制度的重要一環，既是監察和評核員工表現的工具，亦可用於籌劃培育員工之上。對試用 / 試任人員而言，適時就他們的表現給予意見尤其重要，因為這些人員有必要知道其表現如何，讓他們有機會改善不足之處。在一宗延長人員試任期的個案中，委員會發現，在試任期間撰寫的六份評核報告中，有三份逾期撰寫，其中有一份更逾期達 14 個月，情況令人失望。此外，該三份評核報告中的書面評語幾乎完全相同。此舉有違工作表現評核作為評核工具的目的，未能評核受評人在指定期間內的工作進展或其他表現。委員會已建議職系管方借鑑該宗個案，提醒其職系人員應勤於職守，妥善履行工作表現管理職務。

適時提交建議

2.20 根據《公務員事務規例》第 186(4) 條 / 200(4) 條的規定，屬委員會職權範圍的延長或終止試用 / 試任期建議，應盡可能在相關試用 / 試任期屆滿前最少兩個月提交委員會。委員會認為，如因沒有及時處理這類個案而令有關人員未能在試用 / 試任期屆滿前得悉管方的決定，是極不理想的。

2.21 有一宗個案，部門就一名正接受執法機關調查的人員，徵求委員會對押後批准其通過試用關限的意見。但建議是在通過試用關限日期屆滿後才向委員會提交。雖然部門的職系管方清楚知道該人員正接受調查，但卻延至試用期臨近屆滿時，才通知部門的聘用組。委員會認為，如該兩個組別之間能有緊密的溝通和加強協調，該個案便可及早處理，並

第二章

公務員聘任

適時提交委員會審議。委員會已要求該部門檢討內部處理程序並改善相關的匯報和監察機制。

- 2.22 在另一宗個案中，一名人員持續放取病假，因應其病假日數和其後一段時間只執行輕省職務，其試用期因而須予延長。延長試用期的目的是讓有關部門可根據再召開的醫事委員會的意見，全面評估該人員是否適宜執行其主要職務。然而，該部門忽略了需要在延長期內計算取得醫事委員會意見所需的時間，結果要將試用期再度延長。由於尋求醫事委員會的意見是整個過程中的關鍵一環，委員會建議該部門在考慮延長試用期的適當期限，把要安排醫事委員會所需的時間計算在內，以省卻一再延長試用期的行政工作。

由於被發出口頭 / 書面警告而延長試用 / 試任期

- 2.23 根據公務員事務局通告第 5/2015 號，試用人員如被口頭或書面警告⁹，前者的試用期會被延長六個月，後者則會延長一年，並會因此不獲發增薪¹⁰。由於不論警告於何時發出，試用期均會由原來的屆滿日期起開始延長，管方應在警告發出後立即徵詢委員會對延期的意見，而無須等待試用期即將屆滿才作出。然而，委員會在年內仍發現不少延遲提交要求延長試用期的個案。
- 2.24 在一宗延長試用期的個案中，管方在向人員發出警告一年後才提交個案徵詢委員會的意見。由於管方必須在獲得委員會意見後，才可向被

9 口頭或書面警告是一種簡易紀律行動，適用於公務員干犯輕微不當行為（例如偶爾遲到）的個案。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。這類個案無須徵詢委員會的意見。被口頭或書面警告的人員會受到限制，在一段時間內不得晉升或獲委任。

10 如有關人員的試用期被延長且因此導致他有金錢損失，該名人員在延長的試用期內不會獲發增薪，其增薪日期亦會永久延後一段相同時間。在延長的試用期完結時，聘任當局會考慮該人員的工作表現是否令人滿意，以及是否信納該人員完全符合該職系的長期實聘要求，以決定是否確實聘任該人員為該職級的人員。

第二章

公務員聘任

警告人員發出延長其試用期的正式通知，委員會關注到，所發出警告的懲處和阻嚇作用在隔了此段時間後會被削弱。我們認為管方應在發出警告後盡快通知有關人員延長其試用期的後果。委員會留意到該部門已不止一次有類似延後工作的情況，因此已要求該部門的高層管理人員檢討內部處理程序，以及在制度層面處理委員會關注的問題。必要時公務員事務局可給予協助。

其他公務員聘任事宜

2.25 二零二一年，委員會就 178 宗其他聘任個案提供意見，包括續約、不予續約或延長合約期、根據《公務人員（管理）命令》第 12 條為公眾利益着想而着令退休、借調¹¹、開放職位安排¹²、檢討署任安排和更新《聘任指南》¹³ 等事項。這些個案的分項統計數字和與先前四年數字的比較，載於附錄 VIII。

根據《公務人員（管理）命令》第 12 條為公眾利益着想而着令退休

2.26 根據《公務人員（管理）命令》第 12 條為公眾利益着想而着令退休，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：

- 11 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。
- 12 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和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。
- 13 《聘任指南》是部門就個別職級擬備的正式文件，說明各職級在招聘或晉升方面所需的資歷、要求和聘用條款。各局和部門須經常更新其職權範圍內各職系《聘任指南》所載的入職條件、聘用條款和職責說明，並提交公務員事務局批准。

第二章

公務員聘任

- (a) 工作表現持續欠佳：員工雖然已獲管方給予機會證明其能力，但工作表現仍未能達到要求；或
- (b) 失去信心：管方因對員工失去信心，無法再委以公職。

為公眾利益着想而被着令退休的人員可獲得退休福利。如屬按可享退休金條款受聘的人員，其退休金會延至其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，獲發放來自政府自願性供款的累算權益。

2.27 年內，經委員會審議後根據《公務人員（管理）命令》第 12 條為公眾利益着想而着令退休的個案有 73 宗，除了一宗是基於人員工作表現持續欠佳，其餘所有個案都是由於人員不按 / 拒絕 / 不理會規定，沒有簽署聲明擁護《基本法》、效忠香港特區、盡忠職守和對香港特區政府負責，令管方對其失去信心。至於工作表現持續欠佳的個案，除了上文所述經引用第 12 條並完成處理的個案外，年內有四名人員經密切觀察後，被剔出觀察名單，當中一名人員被管方根據第 12 條為公眾利益着想而着令其退休，其餘三人是基於健康考慮而被管方暫緩執行第 12 條行動。截至二零二一年年底，仍有三名人員因工作表現持續欠佳而仍在接受密切觀察。

2.28 委員會在處理晉升選拔建議而審視員工評核報告時，會繼續提醒各局 / 部門留意可能須根據第 12 條採取行動的個案，以便作適當跟進。委員會也會密切監察部門管方有否果斷並適時採取此項行政措施。

第三章

對招聘個案的意見

- 3.1 政府必須招攬人才，為公務員隊伍注入新血，才能延續一支穩定而實力充沛的公務員隊伍，達到提供成效兼備優質服務的目標。為應付人手需要和服務需求，各局 / 部門需定期進行招聘工作。遴選過程嚴謹且競爭激烈。委員會支持當局在招聘公務員時，按用人唯才和公平競爭的原則，選出最適合的應徵者出任公務員職位。我們除要確保招聘程序恰當穩妥，行政效率也不能忽視，好讓政府可以與私營機構競逐人才和優秀人選。
- 3.2 憑着多年來累積的經驗和清晰的指引，局 / 部門的各項招聘工作都能按照公務員招聘政策順利進行。《聘任工作指引》訂有規則，規管招聘工作妥善進行。為方便各局 / 部門擬備建議提交委員會並確保建議符合要求，我們建議公務員事務局考慮制訂附有全部所需資料清單的範本。一如去年年報所述，建議得到公務員事務局積極回應，範本於二零二一年二月頒布實施，並被納入《聘任工作指引》，供各局 / 部門參考使用。委員會樂見範本為各局 / 部門和委員會秘書處的工作帶來效益。不但效率得以提升，完成招聘工作所需時間亦得以縮短。在各局 / 部門需奮力對抗 2019 冠狀病毒病一再變異的疫情下，能有此成績，實在難得。雖然有部分招聘工作稍有延誤，但整體都能按計劃完成，沒有一項需要中止。

招聘報告的質素

- 3.3 各局 / 部門的整體工作除符合規則和程序外，委員會留意到招聘委員會報告的質素亦有顯著改善。委員會在去年審議眾多招聘委員會的建議時，對其中三個個案印象尤其深刻。三個招聘委員會就每名應徵者甄選面試表現所作的評語詳盡和具說服力，加上有應徵者背景的簡介和招聘委員會推薦應徵者的理據，對委員會的審議工作大有幫助。委員會在無須跟進提問下，加快了招聘進程，讓部門可以盡快向

第三章

對招聘個案的意見

獲錄取應徵者發出聘書。委員會認為招聘委員會的出色工作應加以表揚，同時表達讚賞。

評核準則

3.4 為確保只有最合適人選才獲聘任，招聘委員會的首要任務是釐定一套用以評核應徵者是否適合受聘的必備條件。已釐定的評核準則亦需與職位要求相符。雖然招聘委員會通常訂有評分機制作甄選之用，但委員會發現一些招聘委員會沒有就個別評核項目的評分訂定比重。因此引致有應徵者有可能在主要範疇所得評分極低的情況下，仍能因總分及格而通過遴選。就此關注，我們已建議有關部門檢討評核準則，並考慮為各項準則設定合適比重，確保取得總分及格而同時在各個主要評核範疇均及格的應徵者才獲揀選。我們欣見該部門在去年的招聘工作採納委員會的意見。

應徵者資格

3.5 公務員在通過最初的觀察期後，一般會把政府工作視為終身職業。因此，延攬符合入職要求並具備所需才能的人才至為重要。招聘部門必須在招聘廣告及 / 或職位空缺通告清楚準確列明職位的最新入職要求。年內，委員會發現有一部門進行招聘工作時，在招聘廣告 / 職位空缺通告沿用了過時的入職要求。幸好，沒有影響到招聘工作。最終獲推薦聘用的應徵者，全部都能符合及時更新的入職要求。在另一項招聘工作，部門在最初審核程序中誤把十名不合資格應徵者計算在內，但卻淘汰了一名合資格應徵者。有關錯誤經委員會查詢後獲更正。雖然這兩項招聘工作沒有因為有關疏忽造成無可補救的結果，但委員會認為如果負責人員保持警覺，在招聘程序中確保資料準確，便可避免有關疏忽。為免同樣問題再次發生，委員會已建議有關部門設立更嚴謹的核對機制。

第三章

對招聘個案的意見

- 3.6 委員會在去年審核另外兩項招聘建議時，發現各有一名被認為適合聘任的應徵者不獲發聘書。據部門解釋，在甄選面試後，再核對兩名應徵者的資歷時，發現兩人未能符合訂明的入職要求。委員會詳細檢視後，觀察到事實上兩名應徵者在出席甄選面試前已提供證明文件。有關部門理應當場核實他們的資格，並取消其甄選面試。除了涉及不必要的行政工作外，讓不合資格的應徵者參加甄選面試會引起混亂，影響招聘結果的可靠性。委員會已提醒該兩個部門在日後審核應徵者的資歷時，要加倍謹慎。

聘任的候補名單

- 3.7 根據一貫做法，如合適應徵者的人數超過即時可供填補的空缺數目，招聘委員會可制訂候補名單供日後聘任。候補名單的長短應參考預計的空缺數目和過往的拒絕受聘率等因素而作出。候補名單的有效期，通常是由招聘委員會報告建議獲批日期起計一年內或直至下次招聘工作展開前為止，兩者以較早者為準。相關聘任當局可在候補名單屆滿前，批准延長名單的有效期，條件是新一輪的招聘工作尚未展開。
- 3.8 委員會審議某個招聘委員會的建議時，關注到該招聘委員會建議了很長的候補名單，名單上約有 150 名應徵者，而有待填補的空缺約只有 20 個。雖然候補名單的有效期可延長，但委員會認為保留候補名單的時間太長，有礙部門吸納市場最優秀人才加入公務員隊伍。再者，在該項招聘工作之後才獲取符合職位資格的準應徵者，也可能會因為候補名單太長而失去申請有關工作的機會。委員會已建議該部門審慎評估未來是否仍有必要訂立長的候補名單，以及延長候補名單有效期。

第四章

對晉升選拔個案的意見

- 4.1 公務員的晉升以優秀表現，有能者得之為原則。晉升不是既有的權利，也不是對長期服務者的獎勵。人員須展示在各方面都能勝任較高職級職務的要求，才可獲晉升。委員會協助政府採用公平公正的選拔制度，確保最能幹的人員才獲晉升。
- 4.2 委員會就秘書處職員審視晉升選拔建議的工作，訂立了很高的標準。在審議各局 / 部門提交的晉升建議時，委員會要求和必須信納晉升選拔工作程序妥當，並遵守相關的《公務員事務規例》和既定的規則和程序。年內，在遵行有關規定方面，我們喜見各局 / 部門在過去一年的表現都能保持在高的水平。但有部分個案仍有改善空間。我們已把觀察所得和意見告知有關的局 / 部門，現列舉一些值得留意的個案加以說明，為各局 / 部門提供參考之餘，也可適當地予以提醒。

晉升選拔委員會報告的質素

- 4.3 委員會除了關注晉升選拔工作整體上是否按規定處理，亦十分重視晉升選拔建議文件的質素。如一份內容清晰、書寫得宜的晉升選拔委員會報告，不單有助我們的審議工作，更可大大節省處理的時間。年內，有兩個部門的表現出色非凡，讓委員會留下特別深刻的印象。除能按《聘任工作指引》的要求，提交全面而準確的資料，更能以實質證據清楚闡明選拔每名獲推薦人員的理據。報告還有就其他實力相若人員的表現，與獲推薦人員作出比較加以評鑑。委員會讚賞有關部門的工作，並鼓勵他們繼續努力保持出色表現。
- 4.4 在審閱一些其他晉升選拔工作的報告時，委員會秘書處發現有些粗心大意的錯誤，須在徵詢委員會意見前作出糾正。去年，這類個案有五宗，錯誤包括空缺數目和合資格人員數目的資料不正確；評核報告與晉升選拔委員會報告所記錄的工作表現評級有出入；以及合資格人員開始署任的日期有誤等。委員會認為，晉升選拔委員會報告提供的所有

第四章

對晉升選拔個案的意見

資料理當準確無誤，一般應被推定為無需再作複查。出現這五宗個案，數目雖然不多，卻反映委員會秘書處仔細審閱的工作不但有其必要值得做，而且應該繼續做。指出這些錯誤，不是要讓有關部門感到尷尬，委員會是希望有關部門接納我們的意見和建議，避免重犯。

- 4.5 《聘任工作指引》訂明部門應為晉升選拔委員會準備所有合資格人員的工作表現評核摘要，以便評核他們的優劣及是否適合晉升。《聘任工作指引》並載有範本以供採用。雖然委員會過去曾作出過意見，但我們仍然發現有兩極的情況：有些摘要非常簡短，而另一些摘要則把評核報告原文照錄，篇幅冗長。但委員會遇到的最大難題，是晉升選拔委員會只是重複該名人員評核報告的評語，卻沒有在人員的個別評審中闡述所作建議的理由。委員會需要知道晉升選拔委員會推薦人員署理職位的依據，或在那些方面該人員需要接受進一步測試署任職位以待實任¹⁴，以及為何不建議實際晉升。對於各局 / 部門一直盡責及積極回應我們的提問和闡釋要求，我們表示欣賞。但有時我們需要等待頗長時間才獲回覆。最終，一些建議或會作出修訂，另有一些經選拔委員會的闡釋及提供更多理據後，建議能令委員會滿意而獲得我們支持。我們認為，如果晉升選拔委員會的報告能提供更詳盡的審議內容和資料，委員會便可更快提供意見，各局 / 部門也能盡早落實晉升選拔工作的建議。

計算晉升和署任職位空缺數目

- 4.6 《聘任工作指引》第 3.5(a) 段載述在進行晉升選拔工作時，如何釐定晉升和署任職位空缺數目的一般原則和方法。在當前評核周期內預計

14 如管方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，則該人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。

第四章

對晉升選拔個案的意見

出現的空缺應計算為可作晉升職位。至於編制以外或有時限職位，倘若有關職位的開設期屆滿前會有足夠的常額編制職位空缺吸納有關的晉升者，亦應計算為可作晉升職位空缺。除當前評核周期的空缺外，各局 / 部門亦應確定在下一個評核周期的首六個月內出現的空缺數目，以便能預先計劃，透過長期署理職位以方便行政¹⁵或以短期署理職位，填補有關空缺。至於能否推薦足夠晉升人員填補所有空缺，則須由晉升選拔委員會經商議後決定。

- 4.7 年內，委員會喜見有一部門的晉升選拔工作，儘管涉及的職位空缺數量較多，但晉升選拔報告能清楚羅列職位空缺情況（包括職位出缺的日期），並提供了自上一次晉升選拔工作後出現變更的最新資料，大大幫助了委員會秘書處的審議工作，確實是值得其他部門仿效的典範。對此出色的工作表現，委員會已向有關部門表達讚賞。
- 4.8 錯誤計算職位空缺數目不但產生問題，還會直接影響符合晉升條件的候選人的公平資格。在一宗個案中，部門沒有注意到有兩名身處晉升職級人員退休在即，因此少算了可晉升職位空缺的數目。在另一宗個案中，部門在計算晉升職位空缺時，沒有察覺有一個常額編制職位空缺會於另一個有時限職位屆滿前出缺，可用以吸納晉升者。又有另一個部門沒有把一個有時限職位空缺計算在內。為釐清職位空缺數量花費了大量時間和人力，但職位空缺資料絕對需要正確掌握，因為委員會最不想見到的是在晉升選拔工作中，有值得晉升的人員因為部門行政出錯或疏忽而不能擢升。委員會已提醒有關部門嚴格遵守相關指引，在計算晉升和署任職位空缺數目時必須更加謹慎。

15 根據《公務員事務規例》第166(6)條，人員如不宜即時晉升，但獲評估為較其他人員更具執行較高職級職務的潛質，又或雖然被認為表現較優，但因無實職和長期空缺而未獲得晉升，則當局會作出署理職位以方便行政的安排。在這情況下，當局應定期檢討署任安排。

第四章

對晉升選拔個案的意見

晉升生效日期

4.9 根據《公務員事務規例》第 125 條，人員實際升職的生效日期通常為較高職級中出現空缺的日期；或有關人員開始執行較高職位職務的日期；又或該員獲評定有能力履行較高職位全部職務的日期（通常是晉升選拔委員會召開日期），以最後的日期為準。一些晉升選拔委員會對釐定部分獲推薦人員的晉升生效日期，似乎混淆不清。根據委員會的觀察，他們忽略了當晉升選拔委員會召開時，獲推薦晉升人員實際上已連續無間斷執行較高職級的職務。原先的建議經委員會詢問後作出修訂，有關人員最終按《公務員事務規例》第 125 條獲推薦晉升，而生效日期為晉升選拔委員會召開日期。

候選人員資格

4.10 晉升選拔委員會的主要工作，是要公正評核所有合資格人選的晉升資格，並選出最優秀的人員晉升。如未能準確決定候選人員的資格，會令人質疑晉升選拔委員會的誠信。所以晉升選拔委員會必須把所有合資格人員納入考慮之列，同時剔除不合資格的人員。

4.11 年內，委員會在審閱兩項晉升建議時，發現有人員誤被遺漏而未獲考慮。在第一宗個案中，由於兩名人員如獲晉升，實際服務期不足 12 個月，因而在該項晉升選拔工作中不獲考慮¹⁶。然而，有關的晉升選拔委員會忽略了一點，雖然合資格人員身處職級的退休年齡訂明為 55 歲，但晉升職級則為 57 歲。因此，他們不應一早被剔除。在第二宗個案中，有關的晉升選拔委員會誤把被借調至另一機構的人員視為

16 根據《公務員事務規例》第109(1)(a)條，(a)由晉升生效日期起計，實際服務期不足12個月的人員；(b)正在另一職系試任的人員；以及(c)正接受政府培訓獎學金的人員，通常不獲考慮晉升。

第四章

對晉升選拔個案的意見

在接受試任，而沒把他列為符合資格的人選^{見註16}。經委員會秘書處詢問後，問題得以更正，委員會已提醒有關部門日後釐定人員的資格時要加倍小心。

- 4.12 把不符合資格的人員納入考慮晉升之列，亦屬嚴重錯誤，不應容許這種情況發生。如晉升職級涵蓋多個職責組別，候選人必須具備相關職責組別的指定專業資格，方可獲考慮晉升。委員會在審議某個組別的晉升建議時，留意到在上一輪晉升選拔工作被納入考慮之列的兩名候選人，在是次晉升選拔工作被視為不合資格。部門解釋指該兩名人員所具備的資格經再次審核後，發現並非屬所需具備的指定專業資格。幸好該兩名人員在上一次和今次的晉升選拔工作中均沒有獲推薦晉升，事件並無造成無法補救的結果，但有此疏忽，實有損部門的專業形象。我們已提醒該部門，在進行晉升選拔工作前，必須確認所有候選人所具備的資格，謹慎從事。我們認為部門不應只倚賴人事組職員進行資格審核，並已要求職系管方查核和確認候選人所具備的專業資格。

篩選準則

- 4.13 根據《聘任工作指引》第 3.21 段，若合資格人員數目眾多，晉升選拔委員會可因應晉升職級的職務擬定篩選準則，令合資格人數較易處理。此舉有助晉升選拔委員會加快工作流程，令行政效率得以提高。但是，若有個別人員表現突出，即使該人員只符合資格準則而不符合篩選準則，晉升選拔委員會也不應因其不符篩選準則而不予考慮。委員會一向主張各局 / 部門審慎擬訂晉升選拔的篩選準則。如符合資格的人數不多，晉升選拔委員會便應考慮所有人選，而不應加設任何篩選準則。晉升選拔委員會除了要考慮所訂準則與以往採納的是否一致外，亦須適當考慮當前晉升選拔工作的職位空缺情況和擬採納準則帶來的實際效果。

第四章

對晉升選拔個案的意見

- 4.14 年內，委員會發現有一個部門召開的兩個晉升選拔委員會，都採用了新的篩選準則，甄別出少量合資格人員詳加考慮，但該兩項晉升選拔的工作涉及合資格人員分別為 18 人和 38 人，人員數量明顯沒有需要再削減。委員會已建議有關部門在日後的晉升選拔工作，檢討所採用的篩選準則是否合適。
- 4.15 在另一項晉升選拔工作，我們發現由於採納過往沿用的篩選準則，經篩選後的初步人數竟少於需待填補空缺的數目。雖然一致的準則是決定採納與否的一項考慮因素，但不應墨守成規而忽視了當前實際情況。這宗個案的晉升選拔委員會，理應考慮放寬篩選準則，甚至取消篩選，擴大競逐晉升的人選數目。委員會已建議有關部門提醒下一輪晉升選拔委員會，在考慮採用篩選準則時格外審慎。

晉升選拔委員會對晉升資格的評審

- 4.16 晉升選拔委員會在評審候選人員，從中選拔適合晉升的人選時，應主要參考有關人員在過往一段時間內（通常為三年）評核報告中所載的表現。晉升選拔委員會成員對候選人員的個人認識，只屬補充性質，不應凌駕評核報告的評核。委員會贊成在評審和比較候選人員的優劣時，應以各人員過往多年的工作表現為依據，不應理會評核報告沒有記錄或反映的傳聞或未經證實的評語。這說明委員會為何格外重視工作表現評核制度，以及對評核報告的質素有嚴格的要求。除了評審候選人員的工作表現和能力，晉升選拔委員會還有責任考慮人員的個人特質，尤其是人員對工作的熱誠和是否竭盡所能履行職務。
- 4.17 在一項晉升選拔工作中，晉升選拔委員會雖然知道數名人員曾多次拒絕部門的邀請，不願接受履行更高職位職責所需的培訓課程，但仍以該些人員工作表現記錄一直良好為由，推薦他們候補署理職位。雖然署任並非晉升的先決條件，但晉升選拔委員會通常會建議安排人員長期署任，

第四章

對晉升選拔個案的意見

藉此確定該人員在各方面都能勝任，才可實任較高級職位。在這宗個案中，有關人員拒絕接受培訓並不單是個人選擇的問題。管方須考慮，有關人員在未接受所需培訓的情況下，會否是合適人選履行和可委以較高級的職務。晉升選拔委員會應我們的要求作出覆檢，其後決定把該數名人員從署任名單中剔除。晉升選拔委員會須緊記，除工作表現良好外，人員必須顯示其具備所需的各項必要素質和特質，才合適委以較高職級。

- 4.18 在另一項晉升選拔工作中，晉升選拔委員會的主席和一名成員雖然知悉一宗反映兩名人選能力不足的事件，卻沒有把事件告知晉升選拔委員會，原因是該事件是在上一個評核周期之後發生，故沒有載述於評核報告內以供晉升選拔委員會審視。在該事件沒有被提及的情況下，晉升選拔委員會根據評核報告內的工作表現評價，一致推薦該兩名人選晉升。晉升選拔委員會的建議其後提交予聘任當局批准通過。聘任當局留意到晉升選拔委員會並沒有獲告知有關事件。在聘任當局的指示下，晉升選拔委員會再次召開，以重新考慮該兩名人選的晉升資格。經審議後，晉升選拔委員會的結論是，應修訂原先的建議，並推薦該兩名人選繼續署理職位以方便行政，再作觀察。委員會讚揚聘任當局能恰如其分盡職批核晉升選拔委員會的建議。我們認為，該名主席和成員應向晉升選拔委員會補充有關資料，因為該事件證明屬實，而且屬關連因素，是委員會應當考慮的。

比較優劣

- 4.19 根據《聘任工作指引》第 3.38 段，晉升選拔委員會在作出建議前，應已覆檢在上一次的晉升選拔中獲推薦署任人員的表現（如有的話）。由於按先前晉升選拔委員會的推薦而署任較高職級的人員，與實任職級的人員所肩負的職責輕重有別，因此不宜把給予他們表現的評級作慣性比較。

第四章

對晉升選拔個案的意見

4.20 在某部門的一項建議中，晉升選拔委員會覆檢八名按先前晉升選拔委員會建議已開始署任人員的晉升資格後，推薦五名未有全年署任工作表現評核的人員實際升職，另外三名人員則署理職位以待實任^{見註14}。由於後三名人員較早開始署任，其署任期內的工作表現是以全面報告形式評核。在同一部門進行的另一次晉升選拔工作中，晉升選拔委員會考慮了三名人員的晉升資格，他們在晉升選拔委員會會議召開前在不同時間開始署任。一名未獲評核署任工作表現的人員獲推薦署理職位以待實任，為期六個月，餘下兩名署任表現獲書面評核的人員則被推薦繼續署任職位以方便行政^{見註15}。委員會詳細審視後，發現兩個晉升選拔委員會慣性地參考評核報告所載的工作表現評級，而忽略了評核涉及不同職級：一個是實任職級，另一個是署任職級。兩個晉升選拔委員會錯誤地比較有關人員的工作表現評級，而沒有充分考慮他們肩負的職責輕重有別。這種比較顯然並不恰當，對有關人員也不公平。兩個晉升選拔委員會應我們的要求作出覆檢後，接納我們的意見，重新檢視有關人員的晉升資格。委員會滿意經修訂後得出公平的結果，並建議有關部門提醒日後的晉升選拔委員會，在審視和比較所有合資格人選的優劣時應更加審慎。在遵循《聘任工作指引》的準則之餘，亦應加深了解既定規則背後的理據。

利益申報

4.21 正如第二章所述，公務員事務局諮詢委員會後，已公布就招聘和晉升選拔工作的利益申報實施簡化安排。有了公務員事務局更清晰的指引，再加上多年來委員會向各局 / 部門提供意見，我們欣見局 / 部門在處理利益申報時大致都能提高警覺，作出適當的決定以避免利益衝突的情況，並符合現行指引。

4.22 在兩宗個案中，委員會對兩名有明顯利益衝突的人員獲推薦為兩個晉升選拔委員會的成員，感到難以理解。在該兩宗個案中，兩人的配偶

第四章

對晉升選拔個案的意見

均在合資格可被考慮人選之列。在作出申報與配偶的關係，並向聘任當局匯報後，兩個聘任當局均指示要撤換該兩名人員決定正確。委員會感到驚訝和關注的是，為何在委任兩人為晉升選拔委員會成員的批核過程沒有發現當中的關係，委任程序仍能繼續進行，直至兩人作出申報才被阻止。由於政府規定公務員必須填報婚姻狀況，以及在聘任期間的任何變更，委員會無法肯定原先的委任是否全因行政疏忽所致，抑或有其他更深層次的問題，須在制度上作出改善。事實上，夫妻兩人任職於同一職系或部門並不罕見，當局一般已設有合適的措施和防火牆，防止任何有可能出現的利益衝突。而職系管方在執行涉及夫妻關係人員的管理時已格外謹慎。委員會因此要求該兩個部門檢視該兩宗個案，日後亦需加倍警惕。

第五章

表現管理及員工培育

- 5.1 管理員工表現和發展員工潛能，是維持一支優質公務員隊伍為市民提供有效服務的關鍵。公務員的工作表現管理制度力求讓員工盡展所長、發揮潛能，也是用作確定員工培訓需要的重要管理工具。

公務員表現管理

- 5.2 要建立盡責高效的公務員隊伍，政府必須設有健全的表現管理制度。管理員工表現是建基於以公正客觀為原則的評核制度，就此，各級督導人員須為員工訂定評核準則，監察員工工作表現。他們同時有責任就下屬的表現作出全面和適時的評核。由於各局 / 部門提交晉升建議供委員會審核時，會一併呈交相關人員的評核報告，因此委員會有機會定期檢視各局 / 部門有否貫徹和妥善執行表現管理制度。委員會除了給予局 / 部門具體意見和建議外，也有提議公務員事務局及前公務員培訓處檢視和探討新措施，以加強表現管理制度的功能和目的。
- 5.3 正如我們在二零二零年的年報所述，前公務員培訓處在聽取委員會的意見後，與五個部門合作，就部門的評核報告檢視了表格的設計和評級表，以反映和更切合有關職系的需要。去年，再多四個部門與該處攜手，更新了部門評核表格。經修訂後，評級表的各項評級現在有更明確的界定，相信有助評核人評核和判別不同人員的工作表現。該處又為十九個部門安排切合各自需要的培訓班，重點協助督導人員提升管理員工表現的技巧。此外，該處又舉辦了兩個專為部門職系主管而設的培訓課程，重點提升溝通和人事管理技巧。
- 5.4 管理員工工作表現需要管理層持續的關心，也是所有主管職級的日常職務。我們留意到，當局為約 4 600 名人員，舉辦了約 190 個有關工作表現管理原則和撰寫工作表現評核報告技巧的培訓課程。在疫情期間，因應保持社交距離措施所需，約有 20 個這類課程是在網上舉行。

第五章

表現管理及員工培育

此外，除了在二零二零年推出兩個網上學習平台外，二零二一年十一月亦推出了一個新平台，方便各級人員獲取或更新有關工作表現管理事宜的知識。委員會欣悉，參與者對課程反應正面，認為課程內容適切有用。

對管理工作表現事宜的意見

- 5.5 委員會會繼續留意各局 / 部門在管理員工工作表現方面需要改善的地方。以下段落載述委員會在二零二一年所提出部分值得注意的意見和建議。

全面如實撰寫評核報告

- 5.6 為善用工作表現管理制度，評核人必須按事實和客觀意見如實作出獨立的評核。在一項晉升選拔工作中，委員會發現其中一名人員雖然已署任了一段長時間並在整體工作表現取得最高評級，但晉升選拔委員會不信納該名人員已具備擔任較高職級所需的資歷和才能，認為該員仍需接受進一步考驗。與評核人就該名人員的工作表現所給予的非常正面評價大不相同。經我們查詢後，部門才清楚解釋該評核人隸屬另一職系，實際上對相關職系和職級的主要職責和所需才能不甚了解。該評核人是根據該名人員在處理日常職務的表現作出評核，而這些都不是相關職系的主流工作，加上與職系管方沒有充分的溝通。委員會同意職系管方必須制定劃一的工作表現標準，以評核職系所有人員。由於該職系的人員或會被調派到各局 / 部門工作，職系主管必須確保有關督導人員清楚知道該職級的要求。由於在公務員隊伍中類似性質的員工調配安排並不罕見，委員會籲請所有職系主管借鑑此個案，並制訂適當指引，確保所有職系人員，不論是由該職系人員直接督導或由其他職系人員督導，其工作表現均要妥善評核。

第五章

表現管理及員工培育

- 5.7 在審閱另一項停止一名人員署理職位以方便行政任命的建議時，委員會發現評核報告中的工作表現評級與評核人員所給予的負面敘述評語並不一致。直至晉升選拔委員會再闡釋該名人員署任期內的工作表現後，委員會才決定接受其建議。委員會已要求有關部門向相關評核人和加簽人講解情況，提醒他們必須根據評核標準評核有關人員署任期內的工作表現。覆核人在監察和維持劃一評核尺度方面也應發揮作用。如有需要，應作出調整並告知評核人員。
- 5.8 優質的評核報告不僅可為晉升選拔委員會提供主要參考，也可為晉升選拔委員會的建議提供支持理據。委員會對某個部門就某職級的評核工作印象尤為深刻。所有評核報告均妥善撰寫，評核人和加簽人的評語具說服力和條理分明，而所有工作表現評級均有充分證據支持。委員會欣賞有關人員的工作並表示讚揚。

管理有特殊健康問題的員工

- 5.9 部門首長 / 職系首長負有確保有效管理轄下人員 / 職系的責任，對於未達標準的人員須盡早採取行動處理，尤其是受特殊健康情況影響工作表現的人員。肩負督導責任的管理人員應監察員工在工作場地的相處情況，並主動處理任何衝突。採取紀律行動並非糾正人員表現或不當行為的唯一方法。督導人員應找出問題根源，制訂合適行動協助有關人員。年內，有部門建議就一名被發現屢次毀壞辦公室財物的員工採取正式紀律行動。雖然有關行為屬刑事性質，表面上不可接受，但原來管方忽視了該員有特殊健康狀況更深的原因。經調查後，有關部門同意委員會的意見，認為該個案有可從輕處理的理由，有關員工無需為其毀壞行為負上全責。部門經慎重考慮後決定對員工不作處分。我們已促請職系首長提升前線督導人員的人事管理技巧，並建議前線人員及早向上級報告不尋常情況好讓管理層及早介入。

第五章

表現管理及員工培育

5.10 就上文提及的個案，委員會在檢視該員過往的評核報告後，留意到該員的表現評級一直被評為令人滿意，但報告並無提及該員多年來因特殊健康理由而獲分配輕省職務。督導人員未有明確交代該員是否達到工作要求的程度，亦沒有全面如實地反映該員的能力和表現。該員不獲告知自己的不足，更沒有獲指導應如何改進。委員會已建議有關部門不但要提醒該督導人員，更要為所有督導人員提供培訓，以助他們改善管理員工和撰寫評核報告的技巧。

就評核周期撰寫正式的評核報告

5.11 按照《公務員事務規例》第 236(2) 條的規定，當出現人事變動時，如調職安排是在上次報告後三至六個月內出現，便須在有關人員離開所任職位前，由該員為下屬或由上司為該員以便箋形式擬備評核報告；如距離上次報告的時間超過六個月，便須以正式的評核報告表格填寫報告。在某項遴選工作中，我們發現一名員工在其評核人的督導下雖然只工作了短短幾個月，其評核報告卻以正規的周年報告形式撰寫，但沒有資料顯示該評核人曾徵詢員工前任上司的意見，管方亦不曾按照規定就員工較早前的表現要求另行撰寫評核報告。此外，《工作表現管理指引》第 2.1.7 段訂明，如在評核年度內有多於一位評核人為受評人撰寫評核報告，應至少有一份報告是以全面的評核報告表格撰寫，以便對受評人的表現、才能和潛質作出詳盡評核。我們在一項晉升選拔工作觀察到，在評核年度內不同評核人就某員工撰寫評核報告，但全部報告均以便箋形式撰寫。委員會已提醒有關部門指示評核人和相關支援行政人員，閱讀和重溫相關指引，以助他們就撰寫員工評核報告作出適當安排。

管理措施和妥善備存文件記錄

5.12 為確保表現管理制度穩妥施行，部門首長 / 職系首長應密切監察員工的品行和表現，定期向他們提供意見，按情況盡早採取所需行動，例如

第五章

表現管理及員工培育

發出勸諭信、展開簡易或正式紀律懲處、終止聘用等。對於獲晉升選拔委員會推薦而長期署任的人員，管方評審他們在署任期內的表現時，應尤其嚴謹。管方應給予他們足夠機會，在較高職級展現所長，而督導人員則有責任指導他們，協助他們達到所需標準。當發現人員有弱點或需要加強的地方，應毫不含糊地及早清楚提示。此外，應妥善備存文件記錄，以便管方採取適當管理措施，以及規劃有關人員的發展需要。

- 5.13 年內，委員會收到某晉升選拔委員停止一名員工署理職位以方便行政任命的建議。雖然晉升選拔委員會報告已報備充分理據支持有關建議，但委員會發現，該晉升選拔委員會聲稱督導人員曾向該員指出其弱點，並加以忠告，但有關忠告卻沒有詳細妥善記錄在案。文件記錄不完整，可能會引起有關員工質疑，也不利謀劃該人員的發展需要。委員會已建議該部門作適當跟進，以及向該員提供職業輔導。相比之下，委員會欣悉另一個部門就一名工作表現記錄欠佳的試用人員，能夠妥善記錄對該員展開的一系列管理措施。我們留意到，在發現該員出現力有不逮的跡象，其上司便馬上採取行動，引導該員作出改善。該員除得到口頭指導和輔導外，還收到書面建議需要改善的地方。管方為了讓該員清楚知道自己的工作表現欠佳，就該員撰寫評核期較短的特別評核報告，並與該員面談，並暫停發放增薪以作示警。由於管方能採取循序漸進的管理措施，延長該員的試用期實為有理有據。委員會已向有關部門表示讚賞。

評核委員會

- 5.14 設立評核委員會是為了確保同一職級的評核標準一致，以求評級公允。根據《工作表現管理指引》，評核委員會須在評核標準出現差異時校平和調節評核報告的評級。評核委員會亦應就其對原有評級所作的調整提出具體意見。評核委員會對個別評核報告所提出的意見應妥為記錄，有關副本亦應存放於受評人的評核報告檔案內。

第五章

表現管理及員工培育

- 5.15 二零二一年，委員會欣悉評核委員會的運作大致暢順有效。在部分個案中，委員會希望評核委員會能採取所需步驟，作出實際調整，而非純粹記錄認為某一評級過高的意見。我們發現在少數個案中，加簽人 / 覆核人就評核人的評級作出調整，卻沒有提供理由。我們認為，有關人員如能就調整評級作簡單解釋，可以幫助管理層了解評級出現差異背後的理據。有關部門對我們的建議作出正面回應，並承諾會採取措施加強評核委員會的運作。
- 5.16 為配合和完善評核委員會的職能，管方必須根據評核委員會的意見和建議，適時採取恰當的跟進行動。某部門的評核委員會雖然認真作出評核並建議應向相關評核人員尋求解釋，但委員會關注到該評核委員會的建議未獲執行和跟進。委員會認為情況並不理想，因為評核委員會提出的意見可能對評核報告中的工作表現評核有影響。雖然該部門對我們就個別人選的查詢作出回應，但我們建議該部門加強評核委員會的功能，確保評核人對人員作出的表現評核能與有關職級訂明的標準完全一致。

員工培育及接任計劃

- 5.17 委員會一直主張訂定全面的員工發展策略，包括為各級員工制訂周詳的事業發展職位調派政策和有系統的培訓計劃。完善的員工發展計劃有助提升員工的才能，讓他們作好準備承擔更多不同職責，亦有助建立人才庫，令部門員工能順利接任。為此，職系管方有責任確保員工有適當的調職安排，以達致發展事業，增進閱歷和獲取經驗的目的。
- 5.18 年內，委員會發現各局 / 部門有些人員長時間留在同一崗位。儘管這些情況通常是出於迫切的服務或運作需要，但委員會認為職系管方應有更積極的行動。有一些個案是有關人員本身不願意接受新崗位。鑑於職位調派應由管方主導，委員會認為，對於那些已留在同一崗位

第五章

表現管理及員工培育

太長時間但表示不希望調職的人員，職系管方也應檢視有關個案。職系管方固然應與職系人員保持溝通以了解他們的意願，但為配合運作和服務需要，管方對調職安排的主導權不應受影響。職系管方應向有關人員強調職位調派的好處，並激勵他們增廣閱歷，提升晉升競爭力。

第六章

公務員紀律

- 6.1 公務員必須克盡厥職，對在任的香港特區行政長官和香港特區政府完全忠誠，並竭盡所能履行職務。公務員理應在執行職務時恪守崇高的品行和紀律標準；而作為公務員隊伍的一員，所有公務員在行事時均有責任秉持較普通市民更高的標準。政府非常重視公務員的品行和誠信操守，並對行為不當或違法的公務員採取零容忍態度。政府會視乎有關人員所犯不當行為或罪行的性質和嚴重程度，作出行政處分或紀律懲處。政府設有行之有效的公務員紀律處分機制，對被指涉及行為不當的個案，會按照自然公義的原則，並且依循適當方式和程序的精神和規定，進行全面調查。
- 6.2 委員會與政府攜手合作，致力維持公務員隊伍最高的品格標準。《公務人員(管理)命令》第18條¹⁷規定，除《公務員敘用委員會條例》¹⁸訂明不適用人員的個案外，政府按《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。除試用人員、合約和部分按第一標準薪級表支薪的人員，甲類人員差不多包括所有公務員。截至二零二一年六月底，屬委員會紀律事宜職權範圍的甲類人員約有120 000人。
- 6.3 在審議紀律個案並就個案向各局 / 部門提供意見時，委員會須公正地考慮每宗個案的情況，並須信納建議的懲處尺度公平一致和相稱，同時顧及要達到懲前治後的目的。雖然參考先例有助維持懲處總體一致，但我們亦須考慮其他相關因素，尤其是政府公信力和聲譽可能受損的程度。懲處的標準亦須與時並進，並符合社會的期望。政府必須彰顯維持公務員隊伍的崇高品行和誠信操守的決心，以贏得市民的信任和信心。

17 請參閱第一章第1.5段。

18 請參閱第一章第1.4段。

第六章

公務員紀律

二零二一年經委員會提供意見的紀律個案

6.4 年內，委員會就 29 宗已按《公務人員（管理）命令》所訂正式紀律程序處理的紀律個案提供意見。以委員會職權範圍內的 120 000 名甲類人員計算，所佔比例約為 0.02%。紀律個案數字在近年一直處於低水平，顯示絕大部分公務員均能秉持應有的崇高品行和紀律標準。公務員事務局向委員會承諾會努力不懈，透過提供培訓、舉辦研討會、發布和更新規則及指引等，向各級公務員推廣良好品行和誠信標準。我們留意到，公務員事務局在去年舉辦了更多經驗分享會，讓公務員認識在日常工作中可能出現易犯的錯誤，格外留意提防。公務員紀律秘書處延續出訪部門的工作，與多個部門管方進行交流，以期促進雙方處理紀律個案的效率。委員會歡迎有關措施，並期待這些工作取得良好成果。委員會會繼續與公務員事務局合作，精簡程序，以便紀律個案可盡快結案。委員會已提醒各局 / 部門，個案遲遲未能完結，不但反映效率不佳，作出懲處的目的亦可能發揮不到預期的效果，令涉事人員不能及時從中汲取教訓。

6.5 委員會在二零二一年處理的 29 宗紀律個案，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 IX。在這些個案中，約有一半（即 15 宗）的涉案公務員最終被開除（「迫令退休」¹⁹ 或「革職」²⁰）。至於其餘 14 宗個案之中，有九宗處以「嚴厲譴責」²¹，

19 遭迫令退休的人員或可獲發全部或部分退休福利。如屬按可享退休金福利條款受聘的人員，則要待到法定退休年齡才會獲發延付退休金。

20 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（在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除外）。

21 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。當局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。

第六章

公務員紀律

十宗另加「罰款」²²，三宗另加「減薪」²³。這些懲罰足以反映有關人員所犯錯誤行為的嚴重性，亦讓所有人知道公務員隊伍的品行和紀律不容妥協而有所警惕。

對紀律事宜的檢討及意見

6.6 在審議各局 / 部門提交的紀律個案時，委員會不但會考慮懲罰輕重是否恰當和就個案提出意見，還會檢視人員干犯有關罪行 / 不當行為的情節，若有牽涉其他因素，會作出建議以作預防。委員會建議的方法或需在制度層面作出改變，例如改善成效欠佳或不合時宜的監察機制。此外，員工督導也可能是需要檢視的範疇。因此，委員會除了就個案本身提供意見外，還會提供其它概括性的建議，讓有關的局 / 部門考慮採納。委員會年內提出的評論、意見和建議，載於下文各段。

涉及與性有關罪行紀律個案的懲處

6.7 委員會要求所有公務員均需奉公守法，對所有違法的行為予以譴責。早在上一份年度報告，委員會留意到在刑事罪行個案中，涉及偷拍裙底的罪行和定罪個案數目有上升趨勢。隨著互聯網廣泛使用，大量含有不雅和色情成分的相片和影片透過智能電話和手提電腦等創新裝置迅速傳播，令人反感。遺憾的是，我們見到涉及與性有關罪行紀律個案的數目，在年內進一步上升（由二零一八年的零宗，二零一九年兩宗，

22 罰款是最常用的金錢懲罰。根據二零零九年九月一日起生效的以薪金為基準的罰款計算方法，罰款額以相等於涉案人員一個月實職薪金為上限。

23 減薪是一種金錢懲罰，方法是從有關人員的薪酬中扣減一至兩個增薪點。享有與薪金掛鈎津貼或福利的人員如被處以減薪懲罰，以致在減薪後不再按可享該等津貼或福利的薪點支薪，則該員原先享有的津貼或福利便會被調低或暫停發放。涉案人員若經既定的工作表現評核機制評核，顯示其工作表現和行為操守令人滿意，便可「賺回」遭扣減的薪點。與「罰款」相比，減薪可起更大的懲戒作用，而且更具「改過」功能，推動有關人員在工作表現和行為操守方面持續達到應有標準，以「賺回」遭扣減的薪點。

第六章

公務員紀律

二零二零年三宗，增至二零二一年七宗）。就此，委員會歡迎政府制定《2021年刑事罪行（修訂）條例》，針對窺淫、非法拍攝和窺視私密部位²⁴等行為訂立特定罪行，並訂明這些行為最高可處監禁五年。在公務員隊伍中，干犯這類個案或許只是少數，但在性質上令人厭惡非常，應受到嚴厲譴責。政府強力對付這類個案的決心，委員會予以大力支持。

- 6.8 公務員事務局應委員會的要求，於二零二零年檢討了偷拍裙底罪行的懲罰基準。經檢討後，當局加重了對案情嚴重個案的懲罰，以突顯政府對這類違法行為的不快。去年經委員會處理的七宗涉及裙底和與性有關的罪行，按加重了的懲罰標準，當中五宗最終處以開除的懲罰。其餘兩宗的涉案人員，雖因案情和有特殊從寬處理因素而獲予最後機會繼續留任，但他們仍受到重罰，以反映其不當行為的嚴重性。我們會與公務員事務局繼續合作，定期檢討懲罰標準。

懲罰標準

- 6.9 社會對公務員品行和紀律的期望日益提高。委員會已向公務員事務局表達要切合社會的期望，當局就違規公務員施行的紀律懲罰標準不但要與不當行為相稱，更應讓公眾看到有關標準能有助維持公務員隊伍的良好聲譽，以獲取市民對公務員的信任和信心。在決定罰則時，雖然應適當參考慣用的罰則，維持尺度整體一致只應是考慮因素之一。各局 / 部門的紀律處分當局應更審慎考慮涉案人員的職責和所擔任職位的性質。

24 過往，干犯上述罪行的犯案人會被控以「遊蕩」、「公眾地方內擾亂秩序行為」、「破壞公眾體統」和「有犯罪或不誠實意圖而取用電腦」。

第六章

公務員紀律

6.10 在違反交通規例的罪行方面，雖然有特定的法律條文規管違法行為，但考慮到有關罪行可對整體道路使用者構成風險，公務員不管是否有公務在身，駕駛時都應格外小心，保持警惕，樹立良好榜樣。因此，違法公務員的職級越高，面對的懲罰應更嚴厲。在一宗個案中，委員會發現一名肩負監督和執法職責的高級人員被發現嚴重超速駕駛後，只被所屬部門口頭勸諭²⁵。直至委員會提出質疑後，該部門才檢視有關個案，並改為向該名人員發出口頭警告。在另一宗個案中，一名高級人員在一宗交通意外中導致兩名市民輕傷，被裁定「不小心駕駛」罪名成立，之後被部門書面勸諭。委員會認為，如果所有駕駛者都能對作為司機應有的意識，時刻遵守和遵從所有交通和道路使用法例，交通意外便可避免。尤甚的是受僱執行駕駛職務的人員，不論是否在執勤，都要加倍留心安全駕駛和保持良好的駕駛態度。在涉及司機職系人員的紀律個案中，委員會對屢次違規的人員尤為關注。我們認為，如果違規人員有從先前所犯而被定罪中汲取教訓，便不會重蹈覆轍，犯上相同或其他的過錯，所以再犯者應受到更嚴厲的處罰。就一名有違規記錄和在短時間內屢次被定罪的人員，我們已敦促該部門管方要以嚴格標準，監察和對待。至於負責管理司機職系的管方，更要制定恰當的標準。

正式紀律個案的處理

6.11 為達到預期的懲前治後效果，紀律懲罰尺度固然須拿捏得當，盡早作出決定和迅速行動同樣重要。遲遲未能採取紀律行動不但延誤公義伸張，也會削弱和影響政府維持有效的公務員紀律處分制度和效率的公信力。

25 口頭和書面勸諭屬行政措施，並非紀律處分，目的是提醒有關人員糾正表現不足之處或性質輕微的個別不當行為。

第六章

公務員紀律

- 6.12 在多宗紀律個案中，委員會發現調查個案至提交建議用上的時間很長。在兩宗個案中，有關部門用了約三年時間。至於其他個案，一般都需時一至兩年。委員會明白，一些個案牽涉複雜的情況和問題，並非完全可由部門控制，例如因抗疫而實施在家工作的安排，但部門可精簡和壓縮一些程序，加強協調，以達商定行動之效。委員會已敦促有關部門與公務員紀律秘書處檢討紀律程序，找出縮短處理時間的方法。
- 6.13 《公務人員（管理）命令》第 11 條訂明，當局可向被裁定犯了刑事罪行的人員作出處罰而無須進行進一步的紀律聆訊和研訊，要求與第 9 條和第 10 條下的控罪不同。因此，委員會期望這類個案可較快完結。由此引伸，當局在處理性質輕微的不當行為而採用的簡易紀律行動，能更適時和迅速。在一宗個案中，有關部門用了五個月多才向一名干犯非刑事和簡單交通罪行的司機發出書面警告。委員會已提醒有關部門和職系管方，應設立更完善的監察機制讓部門盡快處理類似個案，並對干犯人員作出適時處分，以收懲罰之效。

停職

- 6.14 根據《公務人員（管理）命令》²⁶ 第 13 條着令人員停止職務屬於行政措施。當管方認為在完成有關刑事調查 / 法律程序或紀律調查 / 程序前，為釐清涉及的操守疑點而容許有關人員繼續執行職務有違公眾利益時，有需要停止該員行使其公職的權力和職能，即可採取這項措施。

- 26 在顧及所有相關因素後，當局可按以下情況着令人員停止職務：
- (a) 如當局已經或行將根據《公務人員(管理)命令》第10條針對該人員而展開紀律程序，而有關程序可能導致該人員被免職，該人員便應根據《公務人員(管理)命令》第13(1)(a)條被停職；
 - (b) 如執法機關已經或相當可能會針對該人員展開刑事法律程序，而當局可能在該人員被定罪後根據《公務人員(管理)命令》第11條展開紀律程序並導致其被免職，該人員便應根據《公務人員(管理)命令》第13(1)(b)條被停職；或
 - (c) 如該人員正就其行為接受研訊，而讓其繼續行使職位的權力及職能有違公眾利益，該人員便應根據《公務人員(管理)命令》第13(1)(c)條被停職。

第六章

公務員紀律

停職並非懲罰，局 / 部門的管方在評估容許該員繼續工作所涉風險的負面影響時，應作全盤考慮並應顧及所有相關因素，包括有關被指稱的罪行 / 不當行為與人員職務之間可能產生的衝突、人員罪行 / 不當行為的性質和嚴重程度、以及會否損害 / 危及市民大眾等，着令有關人員停職的決定也應適時作出。

- 6.15 二零二一年，委員會在兩宗紀律個案中留意到有關部門在着令違規人員停職時，行事可以更為迅速果斷。一宗個案的涉事前線人員因干犯多項與職務有關的罪行而被捕，但獲准在法院定下審訊日期前繼續在同一崗位工作。委員會認為，有關部門沒有充分考慮該被指稱罪行的性質和對其公職可能引起的嚴重衝突。我們認為，較為審慎的做法是在該人員被捕後即時着令其停職。在另一宗個案，涉事人員所干犯的行為惡劣，可引用《公務人員（管理）命令》第 10 條的紀律程序予以開除。考慮到干犯行為的敏感性和性質，尤其對該員的工作有很高的操守要求，委員會認為管方應作出更果斷的決定，着令該員停職。委員會已就該兩宗個案建議有關部門，日後如有個案涉及操守風險而有所疑慮，部門應作更審慎的判斷，迅速停止人員的職務。如有疑問，應徵詢公務員事務局的意思。

員工意識

- 6.16 根據《公務人員（紀律）規例》第 13(1) 條，公務員如遭受刑事檢控，不論有關刑事法律程序會否令該員遭刑事定罪，都必須向所屬的局 / 部門申報。委員會關注有人員被揭發沒有遵守申報規定，令所屬的局 / 部門未能對其個案及時作出所需的考慮和行動。很多人員聲稱他們並不知道有關規定，或以為有關規定並不適用於自己。委員會喜見公務員事務局同意檢討此事，並計劃建議各局 / 部門提醒所有人員須遵守有關規定，否則可能遭受處分。我們建議除了發出書面指引外，還可特別向新入職人員作口頭簡介，以加強他們的認知。

第六章

公務員紀律

6.17 委員會在審視一宗違反《接受利益公告》個案時，留意到同一部門內另有數名人員同樣在未經許可下接受貸款。雖然該部門已經常定期公布 / 重新傳閱相關指引，但據我們觀察，有關指引是經部門內聯網或政府電郵，以電子方式發出或重新傳閱，在戶外或前線工作的員工未必能輕易取閱。管方應因應員工的工作條件，考慮選用其他合適方式讓員工取閱資料，知悉有關規則。

第七章

訪問

- 7.1 委員會主席聯同委員於二零二一年六月探訪康樂及文化事務署（康文署）。訪問活動中，委員會與康文署就公務員聘任、員工表現管理、員工培育和接任計劃方面的多項課題交換意見。委員會聽取康文署簡介工作，並在部門人員帶領下參觀香港藝術館和九龍公園，對部門的工作和運作，以及該署為市民提供優質康樂文化服務的重要職責，加深了認識。



二零二一年六月二十五日探訪康樂及文化事務署

第八章

鳴謝

- 8.1 公務員事務局局長聶德權先生和局內的同事一直竭力支持和協助委員會執行各項工作，委員會衷心感謝。年內，各常任秘書長、部門首長和高層人員對委員會的提問和建議給予充分合作和理解，委員會亦特此致謝。

附錄 I

公務員敘用委員會主席及委員簡歷



劉吳惠蘭女士，GBS，JP

香港大學榮譽文學士

委員會主席（二零一四年五月一日獲委任）

劉吳惠蘭女士於一九七六年十月加入政府任職政務主任，其後34年先後服務多個政策局及部門，曾擔任的主要職位包括食物環境衛生署署長（二零零零至零二年）、環境運輸及工務局常任秘書長（環境）（二零零二至零四年）、房屋及規劃地政局常任秘書長（規劃及地政）（二零零四至零七年）和商務及經濟發展局常任秘書長（通訊及科技）（二零零七至零八年）。她於二零零八年七月獲委任為商務及經濟發展局局長，於二零一一年四月離任。



麥業成先生，BBS，JP

香港大學理學士、倫敦大學法學士、香港中文大學工商管理碩士、倫敦政治經濟學院法學碩士、英國有效爭議解決中心認可調解員、英國特許仲裁員學會會員

委員會委員（二零一五年五月二十三日至二零二一年五月二十二日）

麥先生是執業大律師及認可調解員，並曾出任香港大律師公會大中華事務委員會主席逾十年。他也是漁民特惠津貼上訴委員會主席、保險事務上訴審裁處上訴委員團委員和財務匯報局程序覆檢委員會委員。

附錄 I

公務員敘用委員會主席及委員簡歷



劉麥嘉軒女士，BBS，JP

執業會計師

委員會委員（二零一六年二月一日至二零二二年一月三十一日）

劉麥嘉軒女士目前是政府助學金聯合委員會主席、強制性公積金計劃管理局主席、法律援助服務局成員和外匯基金諮詢委員會委員。她曾擔任畢馬威中國合伙人。



李聯偉先生，BBS，JP

香港城市大學榮譽院士、英格蘭及威爾斯特許會計師公會資深會員、英國特許公認會計師公會資深會員、香港會計師公會資深會員
委員會委員（二零一六年五月一日獲委任）

李先生為力寶有限公司董事總經理兼行政總裁、力寶華潤有限公司和香港華人有限公司的執行董事兼行政總裁，李先生亦為新世界發展有限公司和聯合醫務集團有限公司的獨立非執行董事，該等公司均為香港上市公眾公司。多年來，李先生曾擔任不同政府委員會的委員或主席，涉及的範疇包括醫療衛生、教育、法律、金融、會計、文化及娛樂、廣播、防止貪污和食物及環境衛生。李先生現為香港兒童醫院醫院管治委員會主席和醫院管理局公積金計劃投資委員會委員。

附錄 I

公務員敘用委員會主席及委員簡歷



黃嘉純先生，SBS，JP

香港大學法律學士、香港中文大學教育碩士、
律師、公證人、中國委托公證人

委員會委員（二零一八年二月一日獲委任）

黃先生是胡百全律師事務所合伙人及聯席主席。他目前擔任香港城市大學校董會、社會福利諮詢委員會的主席和香港青年協會當然委員。黃先生曾擔任香港律師會會長和語文教育及研究常務委員會主席。他曾是市區重建局非執行董事、證券及期貨事務監察委員會非執行董事、香港金融管理局外匯基金諮詢委員會委員、司法人員薪俸及服務條件常務委員會委員以及教育統籌委員會當然委員。



伍謝淑瑩女士，SBS

香港中文大學社會科學學士、倫敦大學法學士、
麥基爾大學城市規劃碩士、香港大學法學碩士
(仲裁及排解爭端)、香港規劃師學會資深會員、
英國特許仲裁員學會會員

委員會委員（二零一八年二月一日獲委任）

伍謝淑瑩女士於一九七七年二月加入政府任職助理規劃師（後改稱助理城市規劃師）。她於二零一零年六月退休，退休前擔任規劃署署長。她現時是離職公務員就業申請諮詢委員會委員。

附錄 I

公務員敘用委員會主席及委員簡歷



梁高美懿女士，SBS，JP

香港大學名譽院士、香港大學社會科學學士
委員會委員（二零一八年七月一日獲委任）

梁高美懿女士於一九七五年投身銀行界。她曾擔任香港上海滙豐銀行董事兼總經理、恒生銀行副董事長兼行政總裁和創興銀行副主席及行政總裁。她於二零一八年退休，現時是中國農業銀行股份有限公司、第一太平有限公司和新鴻基地產發展有限公司的獨立非執行董事。她也是藝術發展諮詢委員會副主席、前任行政長官及政治委任官員離職後工作諮詢委員會委員、香港賽馬會董事、香港大學司庫及校務委員會成員、香港科技大學商學院顧問委員會成員和香港法律改革委員會非當然成員。

附錄 I

公務員敘用委員會主席及委員簡歷



雷添良先生，SBS，JP

香港會計師公會資深會員

委員會委員（二零一八年七月一日獲委任）

雷先生於一九七八年加入羅兵咸永道會計師事務所。他於二零一八年退休，退休前在羅兵咸永道擔任高級顧問。雷先生曾擔任香港會計師公會會長，現為證券及期貨事務監察委員會和教育統籌委員會的主席。多年來，他曾擔任自資專上教育委員會、政府助學金聯合委員會、首長級薪俸及服務條件常務委員會和僱員補償保險徵款管理局的主席。



陳鎮仁博士，GBS，JP

委員會委員（二零一九年十二月一日獲委任）

陳博士是大興紡織有限公司執行董事，現任香港浸會大學校董會暨諮議會主席、保險業監管局非執行董事和香港工業總會名譽會長。他曾任職業訓練局、香港生產力促進局和青年教育、就業和培訓專責小組的主席，以及教育統籌委員會當然成員和香港公開大學校董會成員。

附錄 I

公務員敘用委員會主席及委員簡歷



雷鼎鳴教授，BBS，JP

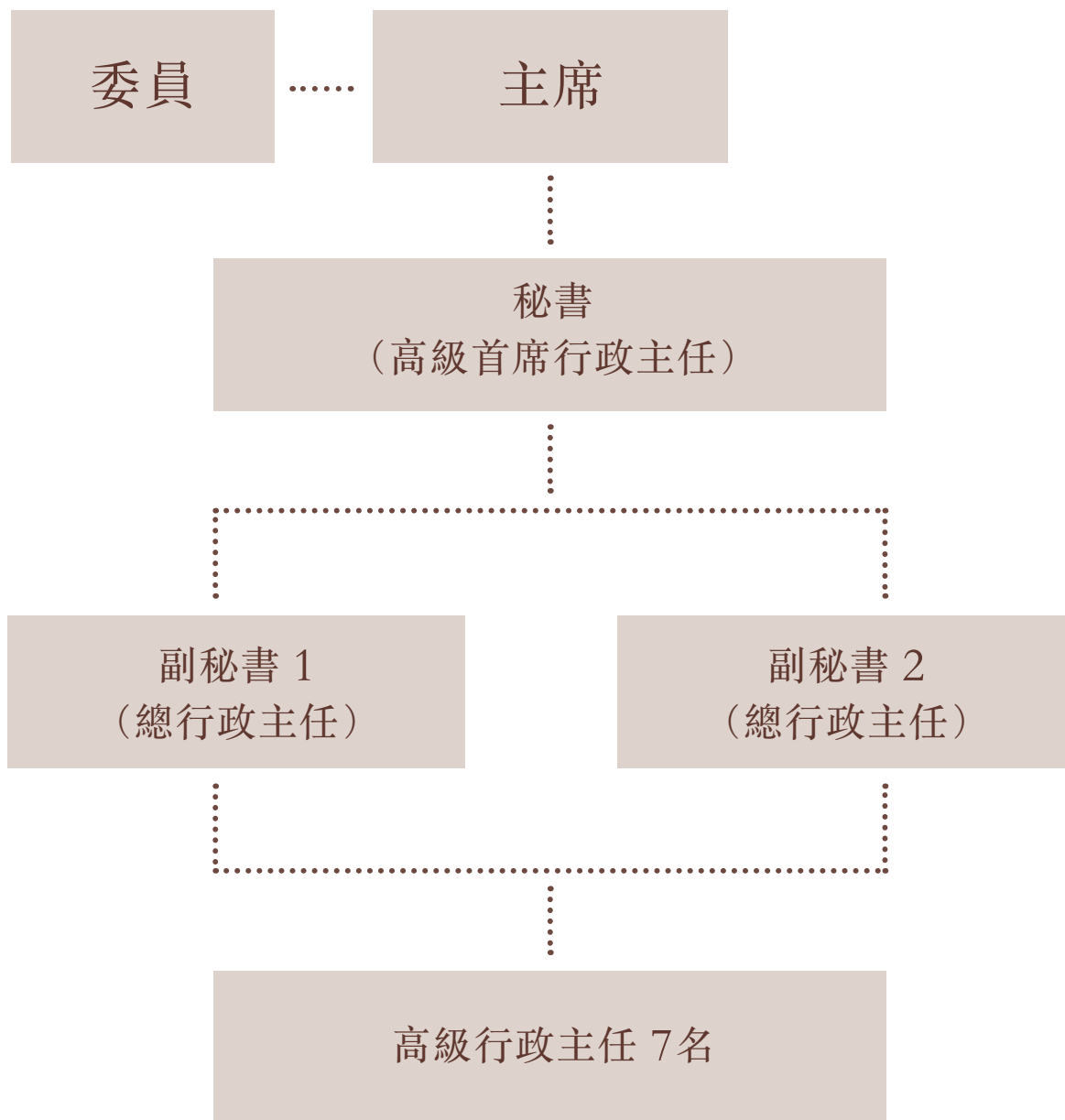
芝加哥大學經濟學學士、明尼蘇達大學經濟學
博士

委員會委員(二零二一年六月一日獲委任)

雷教授是香港科技大學榮休教授、兼任教授和榮譽大學院士，現時是香港藝術中心監督團非官方成員。多年來，他曾擔任不同政府委員會的委員，涉及的範疇包括教育、就業、房屋策略、土地供應、人口政策和財政計劃、扶貧和退休保障。

附錄 II

公務員敘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	9
文書人員職系	19
秘書職系	3
貴賓車司機職系	1

33

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				
	2017	2018	2019	2020	2021
招聘	169	165	197	140	157
晉升/署理職位	672	724	715	704	742
延長服務或退休後重行受僱	20	23	26	22	26
延長或終止試用期/試任期	163	140	148	173	247
其他公務員聘任事宜	49	42	40	91	178
紀律	36	40	36	29	29
合計	1 109	1 134	1 162	1 159	1 379
(a) 委員會提出疑問的個案數目	788	795	887	853	886
(b) 在委員會提出疑問後作出修訂的個案數目	135	142	156	162	158
(b) / (a)	17%	18%	18%	19%	18%

附錄 IV

經委員會提供意見的招聘個案

聘用條款	2021年建議聘任人數	
	公開招聘	內部聘任
試用	1 417	1
合約	45	0
試任	83	51
小計	1 545	52
合計	1 597	

	與過去數年比較				
	2017	2018	2019	2020	2021
招聘個案數目	169	165	197	140	157
建議聘任人數	1 601	1 873	1 944	1 471	1 597
建議聘任的本地應徵者	1 601	1 871	1 944	1 471	1 597
建議聘任的非永久性居民	0	2	0	0	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				
	2017	2018	2019	2020	2021
晉升	2 169	2 752	2 830	2 601	3 178
候補晉升	291	368	330	450	272
署理職位以待實任 或候補署理職位以待實任	478	393	412	322	325
署理職位以方便行政 或候補署理職位以方便行政	4 417	5 568	5 628	5 508	5 859
合計	7 355	9 081	9 200	8 881	9 634

	2017	2018	2019	2020	2021
晉升選拔個案數目	672	724	715	704	742
涉及的職級數目	411	430	443	413	439

附錄 VI

經委員會提供意見的延長服務及退休後重行受僱個案

類別	2021年獲建議人員數目		
	首長級	非首長級	合計
根據2017年6月1日起經調整機制提交較最後延長服務為長的退休年齡後繼續受僱的個案	10	116	126
最後延長服務/退休年齡後重行受僱的個案	1	0	1
合計	11	116	127

	與過去數年比較				
	2017	2018	2019	2020	2021
獲提供意見的延長服務或退休後重行受僱個案數目	20	23	26	22	26
涉及首長職級的建議	9	11	9	10	9
涉及非首長職級的建議	11	12	17	12	17

附錄 VII

經委員會提供意見的延長/終止試用期/試任期個案

類別	個案數目				
	2017	2018	2019	2020	2021
終止試任期	0	2	4	1	3
終止試用期	8	10	7	25	66
小計	8	12	11	26	69
延長試任期	12	10	17	11	10
延長試用期	143	118	120	136	168
小計	155	128	137	147	178
合計	163	140	148	173	247

附錄 VIII

經委員會提供意見的其他公務員聘任事宜

類別	個案數目				
	2017	2018	2019	2020	2021
不予續約	1	0	1	0	3
續約或延長合約期	2	3	1	4	3
根據《公務人員(管理)命令》 第 12 條着令退休	1	0	0	1	73
借調	7	1	3	4	2
開放職位安排	1	2	2	0	0
檢討署任安排	12	5	5	8	5
更新《聘任指南》	25	31	28	74	92
合計	49	42	40	91	178

附錄 IX

經委員會提供意見的紀律個案

(a) 二零二一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點至33點 或同等薪點	總薪級表 第34點及以上 或同等薪點	
革職	5	3	1	9
迫令退休+扣減 退休金	0	0	0	0
迫令退休+罰款	0	0	0	0
迫令退休	4	2	0	6
降級	0	0	0	0
嚴厲譴責+減薪	0	1	2	3
嚴厲譴責+罰款	2	3	0	5
嚴厲譴責	1	0	0	1
譴責+罰款	4	1	0	5
譴責	0	0	0	0
合計	16	10	3	29

附錄 IX

經委員會提供意見的紀律個案

(b) 二零二一年按刑事罪行/不當行為類別劃分的個案數目

懲罰方式	個案數目				
	刑事罪行			不當 ²⁷ 行為	合計
	違反交通規則	盜竊	其他 ²⁸		
革職	0	0	4	5	9
迫令退休	0	1	5	0	6
較輕的懲罰	4	3	4	3	14
合計	4	4	13	8	29

(c) 與過去數年比較

懲罰方式	2017	2018	2019	2020	2021
革職	6	3	4	4	9
迫令退休	5	11	6	8	6
較輕的懲罰	25	26	26	17	14
合計	36	40	36	29	29

27 包括沒有履行職務、擅離職守、接受未經批准的貸款等。

28 包括襲擊、偽造、未經許可索取或接受利益、偷拍裙底等。