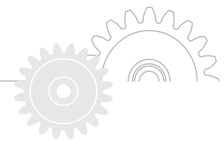
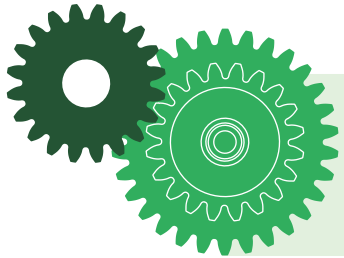


目錄

主席前言		1
第一章	公務員敘用委員會概況	3
第二章	公務員聘任	12
第三章	招聘	23
第四章	晉升和人力資源管理	28
第五章	公務員紀律	39
第六章	訪問	51
第七章	鳴謝	52
<hr/>		
附錄 I	公務員敘用委員會主席及委員簡歷	53
附錄 II	公務員敘用委員會秘書處組織架構圖	60
附錄 III	經委員會提供意見的建議	61
附錄 IV	經委員會提供意見的招聘建議	62
附錄 V	經委員會提供意見的晉升選拔建議	63
附錄 VI	經委員會提供意見的延長服務及退休後重行受僱建議	64
附錄 VII	經委員會提供意見的延長 / 終止試用 / 試任期建議	65
附錄 VIII	經委員會提供意見的其他公務員聘任事宜	66
附錄 IX	經委員會提供意見的紀律建議	67





主席前言



二零二二年退休離開公務隊伍後，我深感榮幸能夠在二零二三年五月獲委任為公務員敘用委員會主席。香港需要積極有為的政府，帶領我們應對未來的挑戰，變中向前求進。公務員作為政府的骨幹，必須盡忠竭誠、勤奮高效。即使公務員的招聘、晉升和紀律機制已經十分成熟，委員會仍然擔當重要職責，確保機制公平公正，並就公務員政策、機制和程序向公務員事務局提供意見，務求公務員隊伍維持卓越表現。我會在歷任主席及委員奠定的穩固基礎上，與各位現任委員攜手合作，使委員會繼續對公務員體制發揮應有的制衡監察作用。

在過去一年，委員會繼續履行法定職責，就各局／部門提交的各項建議提供意見。隨着2019冠狀病毒病疫情結束，政府運作全面復常，年內所接獲的建議數目多達1 353項。我們喜見整體上各局／部門按訂明的規則和規例，暢順和有效執行招聘及晉升選拔工作，以確保程序恰當和公正。他們致力提高紀律處分程序的效率，恪守嚴格標準，委員會對此亦表示讚賞。然而，委員會發現在一些個案中，局／部門的工作仍有可以改進的地方，我們已就值得關注的事項和可予改善之處提出意見。本報告書各章收錄了當中部分個案作實例研究，並就關注的事項表達意見及改善的建議。



此外，委員會繼續與政府緊密合作，推行多項強化公務員管理的措施。行政長官在《2022年施政報告》提出更新《公務員守則》，以及簡化為公眾利益着令工作表現持續欠佳公務員退休的機制，政府已就此制定建議，委員會全力支持。我們衷心感謝公務員事務局의 詳盡解說，並與我們深入討論，讓我們在提供意見時可作參考。委員會欣悉當局已於去年九月推出着令工作表現持續欠佳公務員退休的簡化機制，並期待更新版《公務員守則》在二零二四年頒布。

委員會的另一個工作重點，是推動局／部門以全方位模式管理人力資源，務求與時並進，滿足市民日益殷切的期望。年內，委員會在審核建議時，繼續就各局／部門人力資源措施的不足之處提出意見。我們鼓勵各局／部門在制訂招聘、晉升、員工發展和接任策略時應高瞻遠矚，以期建立一支穩健和可持續的公務員隊伍，為市民提供服務。

本報告書介紹委員會在二零二三年的工作，並收錄了一些值得注意且具重要學習價值的個案，希望可為人力資源管理人員提供便捷的參考資料。當中所提出的關注事項和個案

研究，亦旨在使高層管理人員明白他們肩負重任，要帶領員工追求卓越、不斷求進。展望將來，我們會堅定不移、公正無私，繼續履行法定職能，就聘任、晉升和紀律事宜向政府提供意見。

我謹此衷心感謝各位委員充分給予支持，提出真知灼見。我尤其要向帶領委員會九年的劉吳惠蘭女士和服務委員會六年並已離任的委員黃嘉純先生和伍謝淑瑩女士致謝，並熱切歡迎於二零二四年二月加入的林偉喬先生和黃冠文先生。

公務員事務局局長及其團隊積極落實委員會各項建議和意見，我深表感激。最後，我謹向委員會秘書和委員會秘書處全體職員致意，感謝他們在過去一年克盡厥職、不辭勞苦為委員會工作。

公務員敘用委員會主席
鄭美施

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，以及確保維繫嚴格的公務員紀律標準。委員會的職權範圍在《公務員敘用委員會條例》和其附屬規例(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。二零二三年委員會成員名單如下：



公務員敘用委員會主席及委員與公務員事務局局長及常任秘書長合照



公務員絀用委員會會議



歡送前公務員絀用委員會主席劉吳惠蘭女士



公務員絀用委員會會議



主席	
鄭美施女士，GBS，JP	由二零二三年五月起
劉吳惠蘭女士，GBS，JP	二零一四年五月至二零二三年四月
委員	
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
梁高美懿議員，SBS，JP	由二零一八年七月起
雷添良先生，GBS，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
陳瑞娟女士，BBS	由二零二二年五月起
龔楊恩慈女士，BBS，JP	由二零二二年五月起
秘書	
鄭鳳櫻女士，JP	由二零一八年十月起

主席和各委員的簡歷載於附錄 I。



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。截至二零二三年底，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，委員會就聘任和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（於二零二三年年底為 57,390 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。截至二零二三年六月底，公務員編制職位共約 192 000 個，其中屬委員會職權範圍的約有 55 000 個。然而，以下各類個案，不論所涉公務人員職級高低，均須徵詢委員會的意見：

- (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）和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，但公務員事務局在二零二三年十一月訂明和公布的若干涉及病假和輕省職務的延長試用期或試任期個案除外；
- (c) 不批准通過試用或試任關限；以及
- (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 根據《公務員敘用委員會條例》第6(2)條，審計署署長、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，入境事務處處長和海關關長屬公務員主要官員職位，其任命無須徵詢委員會的意見。

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。



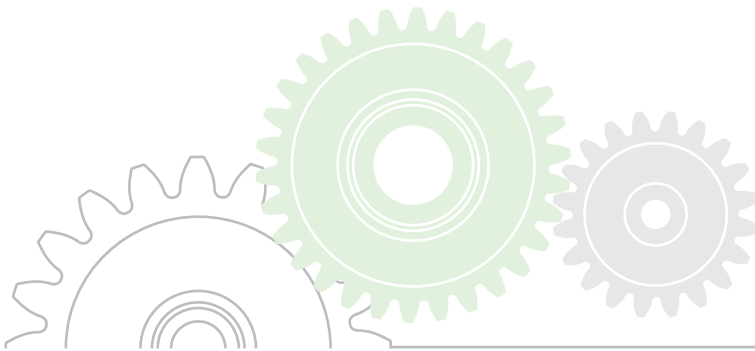
1.5 在紀律事宜方面，《公務人員（管理）命令》第 18 條³ 規定，除《公務員敘用委員會條例》訂明不適用的公務人員的個案外，政府按《公務人員（管理）命令》第 9、10 或 11 條處罰甲類人員之前，必須先徵詢委員會的意見。甲類人員指獲委任並已確實受聘擔任編制職位的人員或屬公務員公積金計劃⁴ 成員的人員，即除試用人員、合約人員和部分按第一標準薪級表支薪的人員外，涵蓋了所有公務員。截至二零二三年六月底，屬委員會紀律事宜職權範圍的甲類人員約有 123 000 人。

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。



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) 條訂明不適用的公務人員的個案除外。

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。



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作出。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，委員會在審議相關的局／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，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。





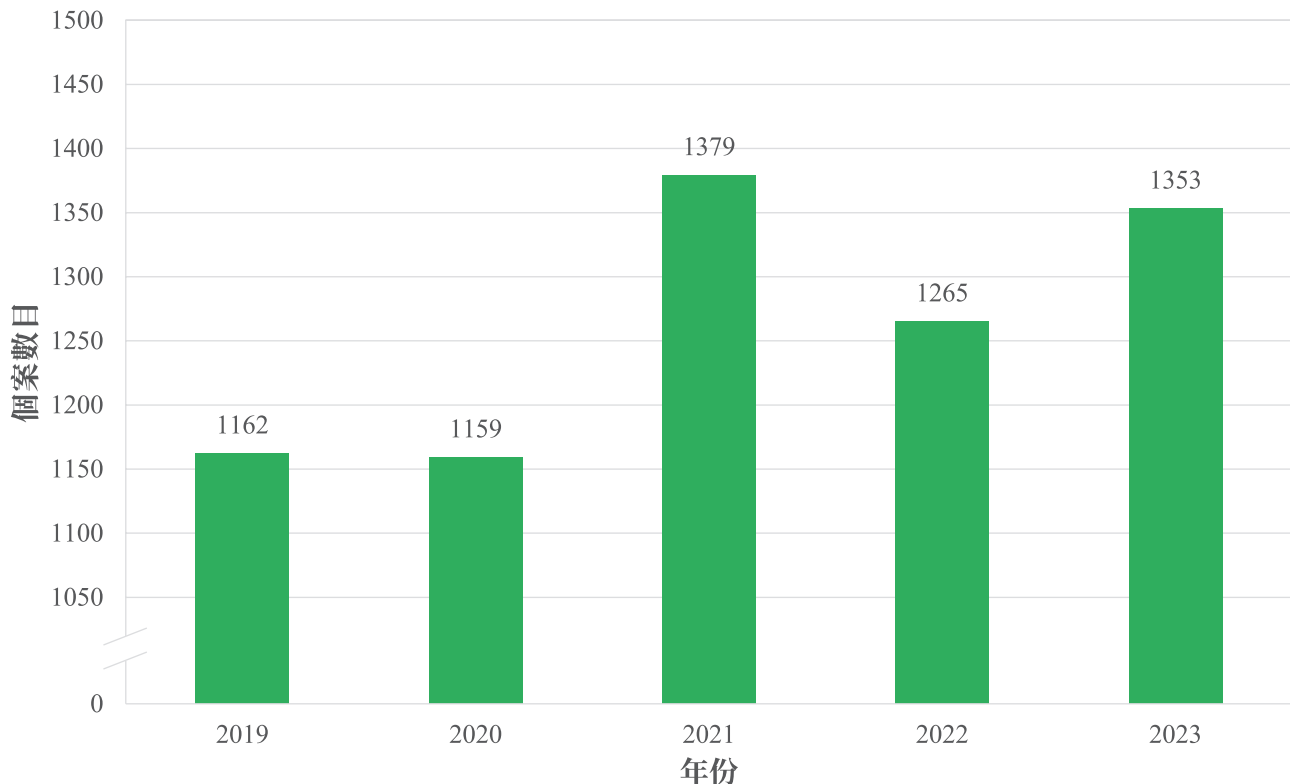
二零二三年的工作

1.10 二零二三年，委員會就 1 353 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 874 項建議提出質詢，當中 135 項（15%）經有關的局 / 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，委員會所收到的建議全部都在目標時間內處理完畢⁵。有關個案的分項數字和二零二三年與先前四年同類數字的比較，載於附錄III。

1.11 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。



2019年至2023年經委員會提供意見的個案數目



5 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。

1.12 除了申述外，委員會也有接獲各類性質的投訴。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。

1.13 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符合相關政策和程序要求，並在局／部門之間

達到一致性。儘管員工培訓和發展工作是部門和職系管方的基本職責，委員會一直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，讓他們能夠把握發展香港的機遇和挑戰，並維持香港的良好管治。



公務員學院院長郭蔭庶先生及公共領導培訓中心總監譚詠堃女士向委員會介紹他們的工作



1.14 二零二三年，委員會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以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，和評核及審視員工工作表現的制度得以穩妥施行，並完全符合公務員政策和規則。我們喜見收到的回應是正面的。委員會秘書處人員的參與也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，委員會會繼續探訪各局／部門，就雙方共同關注的範疇和事宜作出磋商。



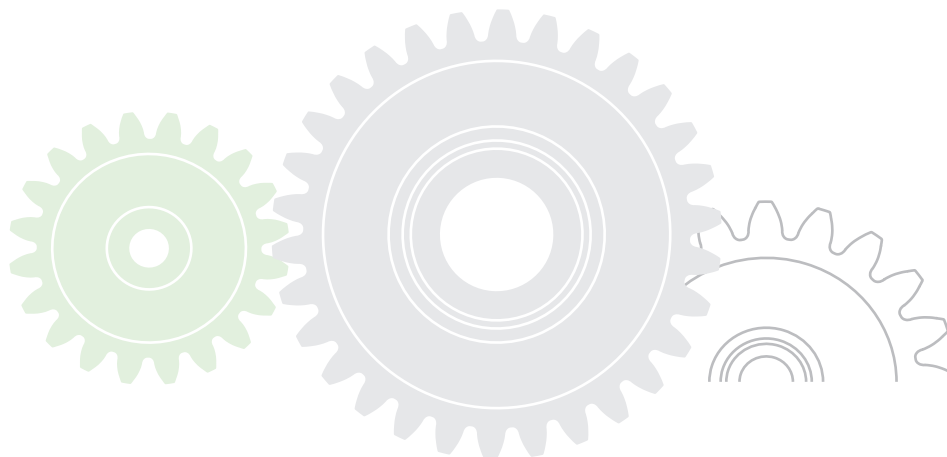
互聯網網頁

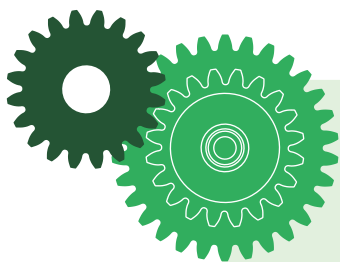
1.15 委員會設有網頁，網址如下：

<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。

1.16 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

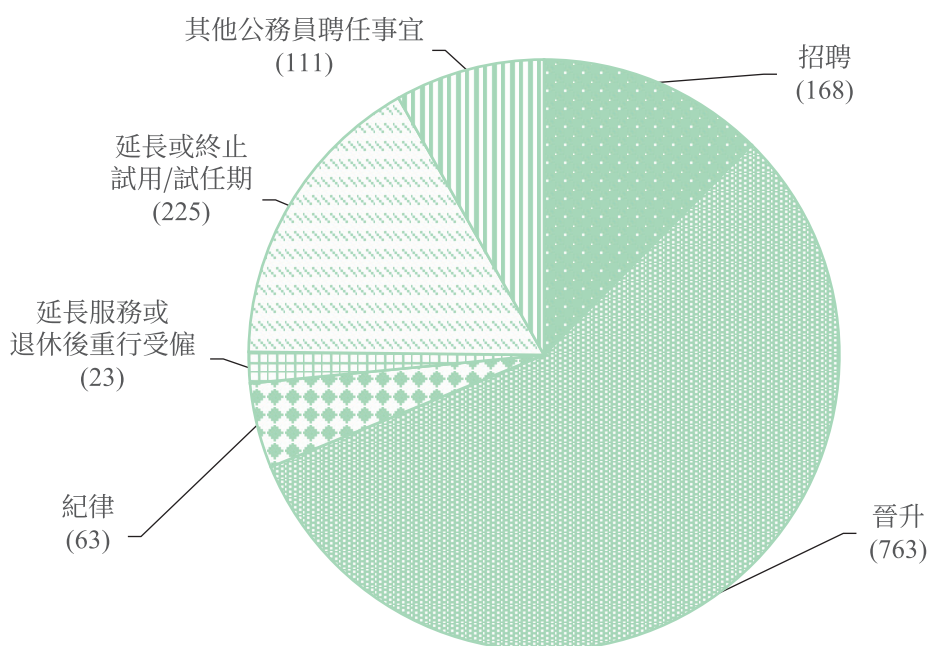
2.1 公務員作為香港特區政府的骨幹，必須堅守和落實「一國兩制」方針、維護國家安全、擁護《基本法》和捍衛法治。維持一支忠於政府、克盡厥職、致力為民服務、行事客觀、不偏不倚的公務員隊伍，對政府有效管治極為重要。有見及此，在聘任公務員方面，必須極為嚴格，確保只有最



合適的優秀人才方可獲聘加入公務員隊伍。

2.2 二零二三年，委員會審議了 1 353 項個別建議，並提出意見，分項數字如下：

2023年經委員會提供意見的1 353項建議分項數字

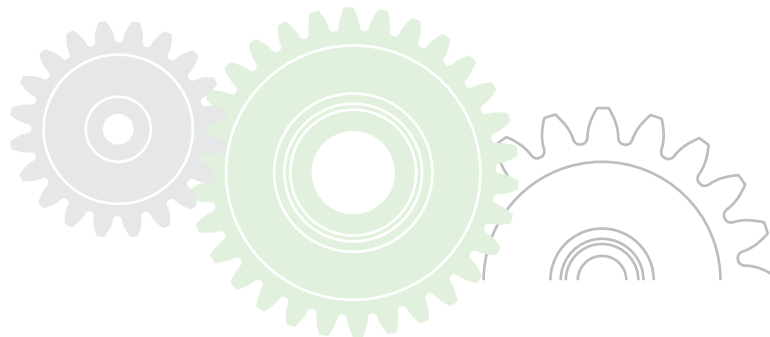




公務員招聘

2.3 除就個別建議提供意見外，委員會亦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，讓聘任制度更加完善和高效。公務員事務局特別依據行政長官在《2022 年施政報告》中公布有關優化公務員管理制度的施政措施，建議簡化根據《公務人員（管理）命令》第 12 條為公眾利益着令工作表現持續欠佳公務員退休的現行機制，並就此於年內徵詢委員會的意見。本章概括闡述委員會各方面的工作。

2.4 招聘公務員的工作是由公務員事務局和各局 / 部門負責。招聘工作可以用公開招聘或內部聘任方式進行，亦可以兩者並用。對於必須提交委員會審議的個案⁶，我們須信納有關的遴選標準客觀、招聘程序恰當。各局 / 部門如在進行招聘時決定引用新的篩選準則，必須先徵詢委員會的意見，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，以便可盡早向獲取錄的應徵者發出聘書。

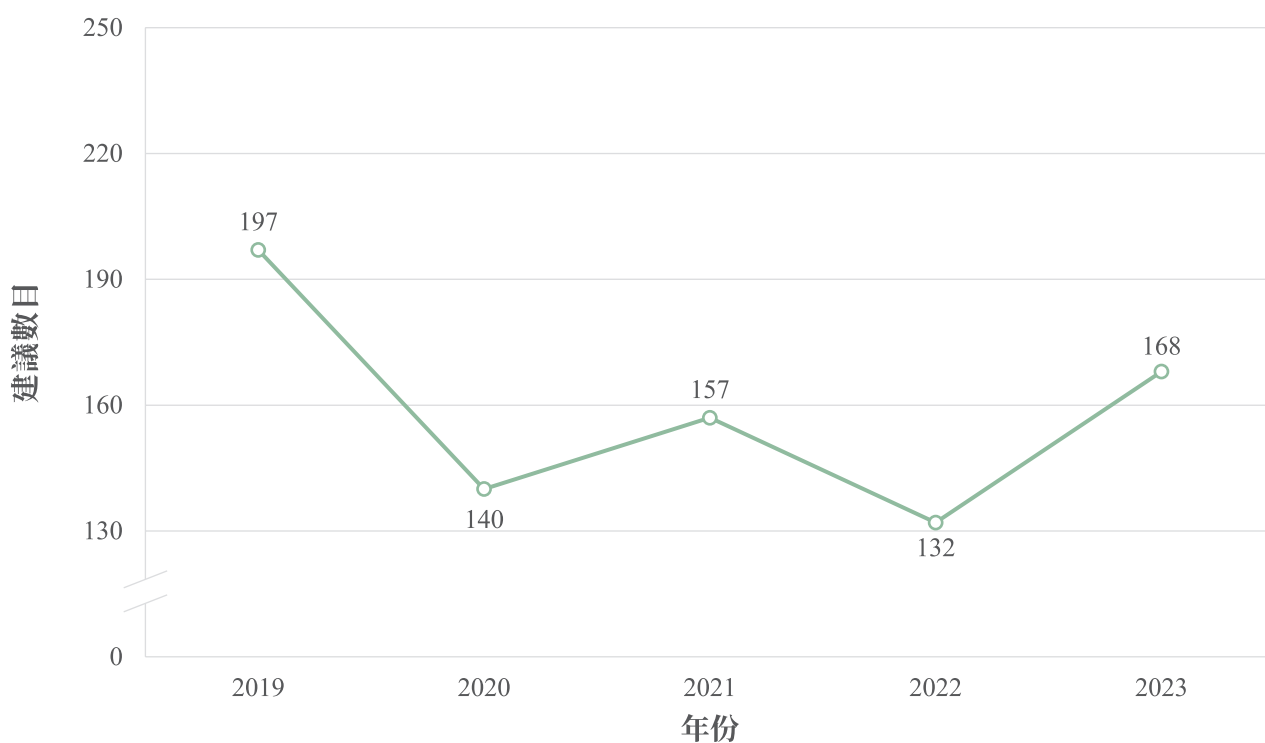


6 就招聘而言，這是指職級的最高月薪不少於總薪級表第26點的訂明金額（二零二三年年底為 57,390 元）或同等薪點金額的人員，但不包括：(a) 屬於非學位和非專業職系的基本職級人員；以及 (b) 訂明不在委員會職權範圍內的司法人員、廉政公署人員和香港警務處紀律職系人員。

2.5 二零二三年，委員會一共就 168 項招聘建議提供意見，共涉及 1 887 個職位空缺，當中 1 800 個（分屬 159 項招聘建議）是以公開招聘方式填補，其餘 87 個（分屬九項招聘建議）則

以內部聘任方式填補。這些聘任建議的分項數字載於附錄IV。在過去五年經委員會提供意見的招聘建議數目如下：

2019年至2023年
經委員會提供意見的招聘建議數目



委員會就年內審議的招聘建議所提出的更多意見，載於第三章。



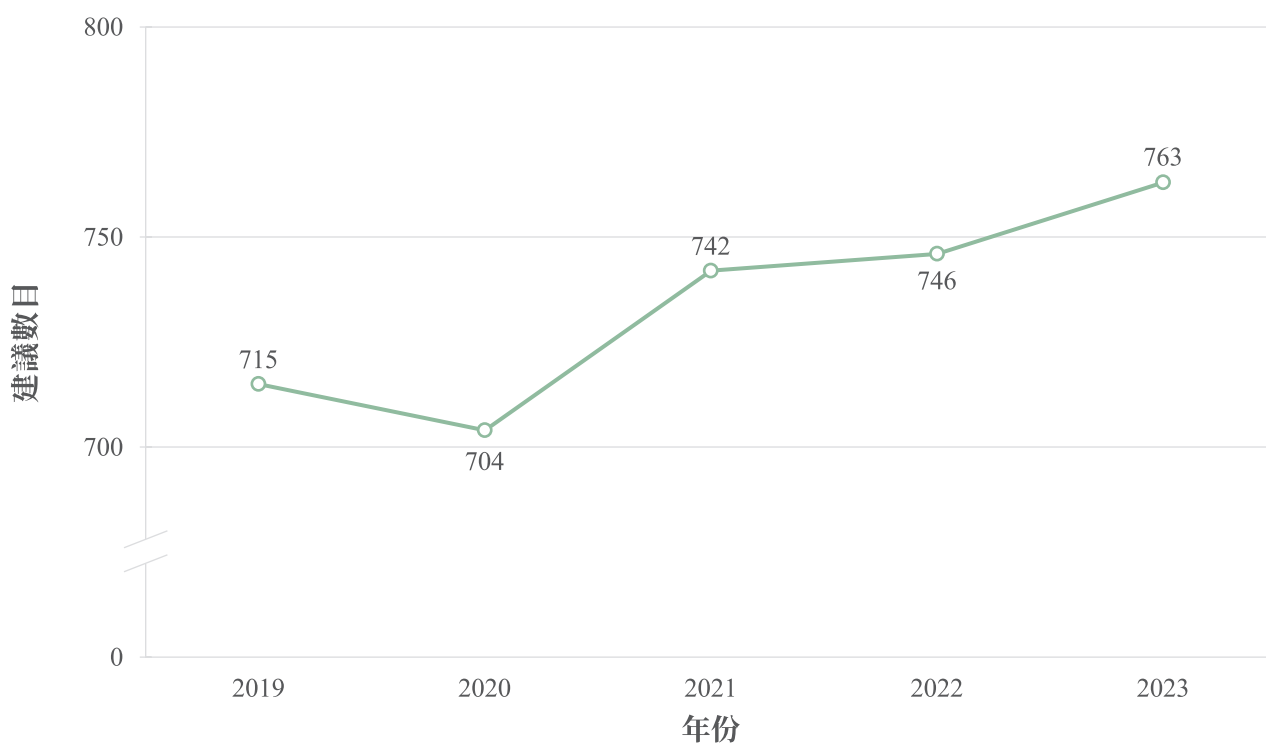
公務員晉升選拔

2.6 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⁷ 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公務人員履行較高職級的職責。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，他們的晉升資格均會按才幹、經驗、工作表現、品格和晉升職位所規定的資格（如有）

等客觀準則，得到充分且持平的考慮。委員會亦會就晉升選拔工作和評核及審視員工工作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完善高效。

2.7 二零二三年，經委員會提供意見的晉升選拔建議有 763 項，共 10 407 名人員獲得推薦晉升或署任。在過去五年經委員會提供意見的晉升建議數目如下：

2019年至2023年
經委員會提供意見的晉升選拔建議數目



⁷ 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、廉政公署人員和香港警務處紀律職系人員。



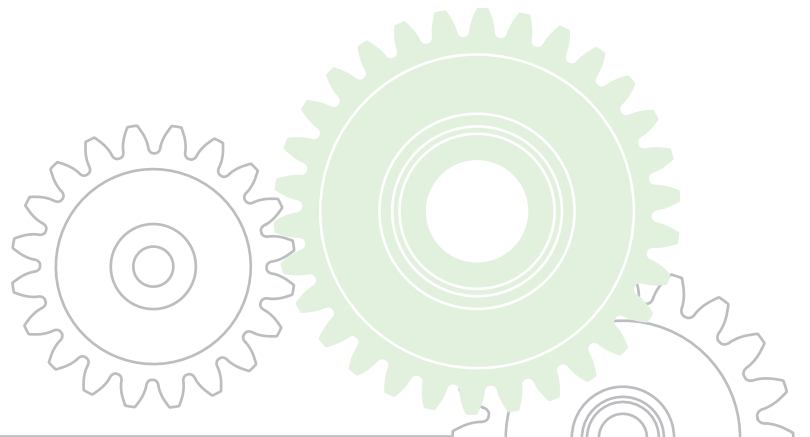
2.8 公務員要獲得晉升，必須靠自己的能力爭取，因此會有一番競爭。局／部門的晉升選拔建議必須通過委員會的審議，而在回應委員會的提問時，必須提供充分理由和客觀證據作支持。上述建議的分項數字和與先前四年同類數字的比較，載於附錄V。委員會審議該等建議後所提出的一些具體意見，載於第四章。

延長公務員服務年期

2.9 政府在二零一五年一月宣布延長公務員服務年期的決策，並在諮詢委員會後，自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⁸（下稱「繼續受僱」）機制。

繼續受僱計劃

2.10 繼續受僱計劃所訂的遴選程序參照了晉升和招聘選拔的運作模式，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，則繼續受僱建議須徵詢委員會的意見。年內，委員會審議了23項繼續受僱建議，共支持75名人員的延長服務申請，為期四個月至累計五年不等。二零二三年經委員會提供意見的延長服務或退休後重行受僱建議的分項數字，以及與先前四年同類數字的比較，載於附錄VI。



8 按照長期聘用條款受聘的公務員可基於運作需要或個人理由申請在達到其訂明退休年齡後作最後延長服務，為期不超過120天，唯須受政府不時公布並在提出申請時生效的任何適用安排及準則規限。



試用／試任公務人員的管理

2.11 規定受聘公務人員須經過試用／試任期的安排，有以下多個目的：

- (a) 給予受聘人員機會證明自己適合繼續受聘為公務員；
- (b) 讓聘任當局評核受聘人員的工作表現和品行，以確定其是否適合繼續受聘為公務員；以及
- (c) 讓部分特定公務員職位的受聘人員有時間取得職位所需的資格或通過指定考試，以繼續受聘為公務員。

為保持試用／試任制度穩妥施行，部門／職系首長肩負監督試用／試任公務人員管理工作的職責，包括為相關人員提供所需培訓、指導和輔導，以協助他們適應工作。各局／部門除了要持續監察這些人員的工作表現和就此定時提供意見，亦須留意實際情況，適時採取果斷行動，處理任何在試用或試任期內出現的問題。

2.12 為了維持一支高質素的公務員隊伍，部門／職系首長必須以嚴格的勝任標準評核試用／試任公務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，繼續獲得聘用。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，如有關公務人員在工作表現／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 條／第 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。

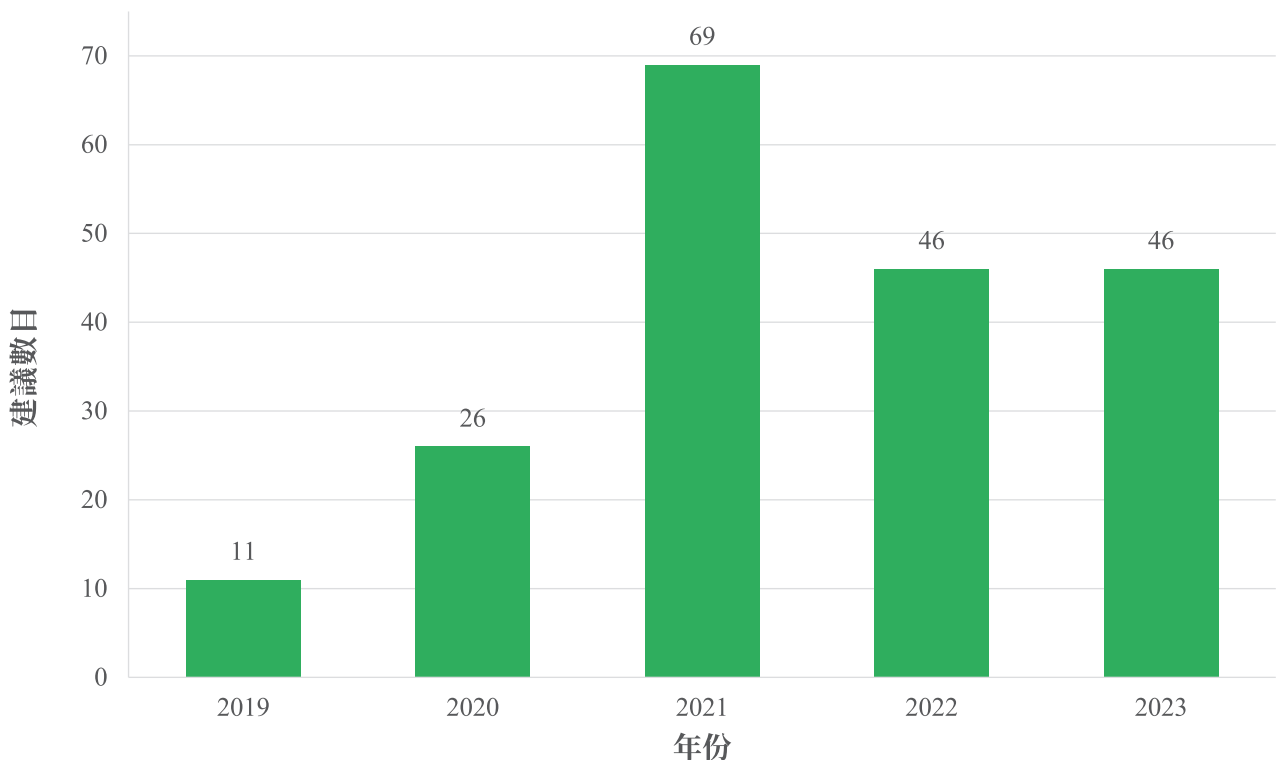


2.13 雖然新入職公務人員應獲得公平機會，讓他們能夠在政府發展自己長遠的事業，但各局 / 部門不應以延長試用 / 試任期取代終止聘用，亦不應純粹為了讓受聘人員有更多時間證明自己能勝任有關工作而延長其試用 / 試任期。根據《公務員事務規例》第 183(5) 條 / 第 199(3) 條，在一般情況下，試用 / 試任期不得延長，除非有關公務人員因患病或放取進修假期而暫時離開崗位，以致當局沒有足夠機會評核該人員是否適合通過試用 / 試任關限，又或該人員在符合勝任標準或取得通過試用 / 試任關限所需資格方面暫時遇到不能控制的情

況，才獲考慮延長試用 / 試任期。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，但能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，各局 / 部門不該隨意決定試用 / 試任期延長多久，而是應充分考慮每宗個案的情況和理據，並評估管方決定有關公務人員可否通過試用 / 試任關限所需的時間。

2.14 二零二三年，委員會錄得合共 46 宗終止公務人員試用 / 試任期的建議。這些建議大部分與人員工作表現及 / 或品行欠佳有關。

2019年至2023年
經委員會提供意見的終止試用/試任期建議數目

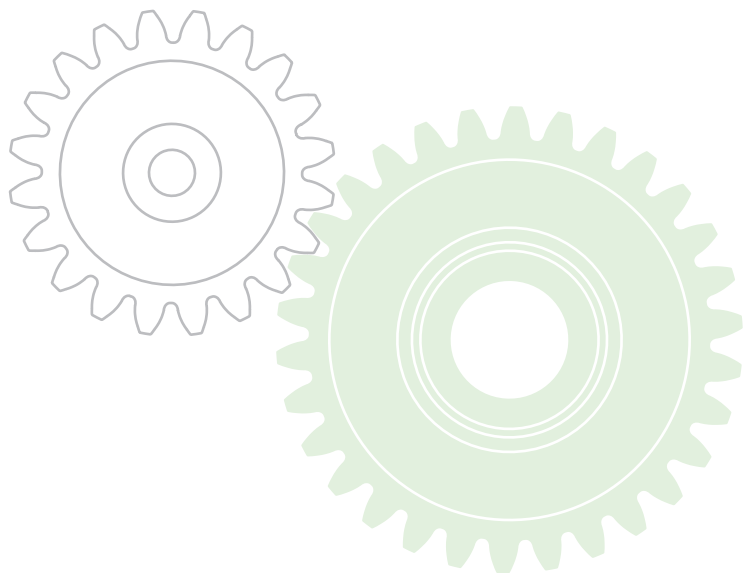




加強部門對試用／試任公務人員採取簡易紀律行動監察的先導計劃

2.15 年內另有 179 宗延長試用／試任期的建議，大部分個案都是因為有關公務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時間缺勤，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，讓他們證明自己適合長期受聘／通過試任關限。這些建議的分項數字和與先前四年同類數字的比較，載於附錄VII。

2.16 各局／部門採取的簡易紀律行動⁹不屬於委員會的職權範圍，管方在作出口頭或書面警告前無須徵詢委員會的意見。不過，委員會留意到一些局／部門向干犯不當行為的試用／試任公務人員發出警告時，所採納的標準並不一致。公務員事務局已應委員會的要求於二零二三年四月推行先導計劃，加強監察對試用／試任公務人員採取的簡易紀律行動，特別是部門所採納的標準方面。獲挑選參與先導計劃的部門共有四個，分別是衛生署、消防處、食物環境衛生署和康樂及文化事務署。公務員事務局會根據先導計劃實施一年以來的運作情況，檢視計劃的成效和思考未來路向。委員會喜見公務員事務局竭力推行先導計劃，其間定期向上述部門收集意見。



9 簡易紀律行動包括口頭和書面警告，旨在讓部門主管人員和前線主管人員迅速糾正和阻止性質輕微的不當行為，以收懲前治後之效。口頭警告一般會令有關人員在獲發警告當日起計半年內不得晉升或獲委任（包括署任），而書面警告則一般會令有關人員在獲發警告當日起計一年內不得晉升或獲委任（包括署任）。在限制期間，有關人員一般不會獲考慮晉升或委任。



其他公務員聘任事宜

2.17 二零二三年，委員會就 111 宗其他聘任建議提供意見，涵蓋不予續約或延長合約期、借調¹⁰、開放職位安排¹¹、檢討署任安排和更新《聘任指南》¹²等事項。這些建議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

2.18 根據《公務人員(管理)命令》第12條為公眾利益而着令退休，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：

- (a) 工作表現持續欠佳：公務人員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：管方因對公務人員失去信心，無法再委以公職。

為公眾利益着想而被着令退休的公務人員可獲得退休福利。如屬按可享退休金條款受聘的公務人員，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公務人員，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。

- 10 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，安排該人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。
- 11 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。
- 12 《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《聘任指南》所載其職權範圍內各職系的入職條件、聘用條款和職責說明，並提交公務員事務局批准。



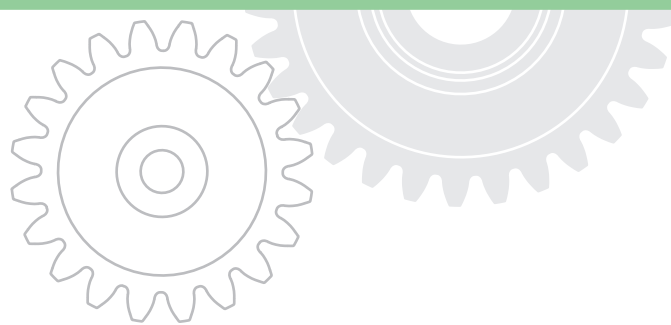
2.19 去年，公務員事務局已按行政長官在《2022年施政報告》中提出的措施，檢視和簡化第12條所訂的程序，對工作表現持續欠佳的公務員加強管理，以及加快採取必要行動的流程。公務員事務局在諮詢委員會和收集管方及職方意見後，在二零二三年九月

公布簡化機制。在有關機制下，展開第12條行動的門檻維持不變¹³，在執行上則推出多項優化措施，務求及早終止聘用工作表現持續未能達至其職級應有標準（儘管所屬局／部門已提供協助及輔導）的公務員。



簡化機制下的重點措施包括：

- (a) 刪減邀請有關人員提交申述的次數；
- (b) 豁免要求設立獨立委員會就第12條個案向部門首長提供意見；
- (c) 簡化「觀察期」的程序；以及
- (d) 強制規定根據現行程序和做法，向有關人員暫停／延期發放增薪。



13 如協助有關公務人員改進的措施不奏效，而且其工作表現欠佳[指在六級制中整體評級為第“五”級（即表現欠佳）或第“六”級（即表現差劣）]合共為期不少於六個月，政府可啟動第12條機制。



2.20 除了舉辦簡介會和制定程序指引，以便簡化機制有效推行，公務員事務局亦向各局／部門重申，督導人員應如實評核下屬表現，不可姑息工作表現持續欠佳的公務員，並鼓勵各局／部門善用簡化機制。此外，公務員事務局已提醒部門／職系首長親自留意可能須根據第 12 條採取行動的個案，以及處理中的第 12 條個案，確保有關個案根據簡化程序處理而進度合理。此外，公務員事務局已採納委員會的建議，敦促尚未使用標準六級制作整體評分的局／部門，在其評核表格中採用有關評級制，以助執行第 12 條行動和確保政府內部的工作表現評核標準一致。

2.21 年內，有九個局／部門轄下共九名公務人員因工作表現持續欠佳而受到密切觀察¹⁴。當中一宗個案，政府在徵詢

委員會的意見後，該名工作表現持續欠佳的公務人員已於二零二四年一月被着令退休。另外一名公務人員在觀察期結束後，其個案在提交委員會進行諮詢之前已經自行辭職。截至二零二三年年底，餘下七名公務人員仍接受密切觀察。

2.22 委員會支持政府積極主動對工作表現持續欠佳的公務員加強管理。公務員事務局下一步將致力與部門管方緊密合作，務求更妥善監察可能須根據第 12 條採取行動的個案，以及處理中的第 12 條行動個案。此外，我們會在處理晉升建議時繼續提醒各局／部門留意可能須根據第 12 條採取行動的個案，以期公務員隊伍維持高水準表現，並確保涉及工作表現持續欠佳公務員的個案處理恰當。



14 就該九宗個案當中，有五宗是根據二零零五年所修訂的公務員工作表現持續欠佳處理機制進行，而另外四宗則是根據二零二三年頒布的簡化機制處理。



第三章

招聘

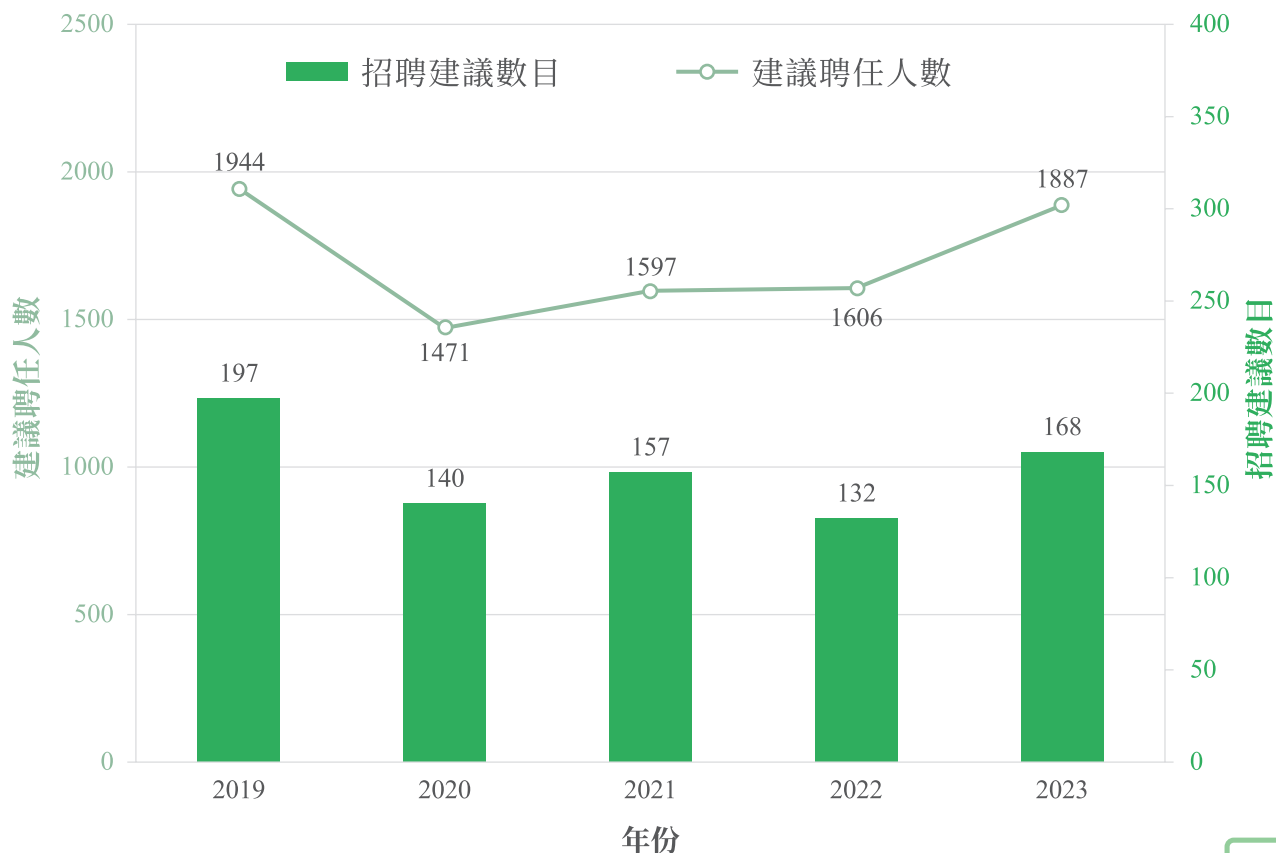
3.1 政府必須招攬人才，為公務員隊伍注入新血，才能維持一支穩定而實力強大的公務員隊伍，達到提供成效兼備的優質服務的目標。為應付人手需要和服務需求，各局 / 部門須定期進行招聘工作。遴選過程嚴謹且競爭激烈。委員會支持當局在招聘公務員時，按用人唯才和公平競爭的原則，選出最合適的應徵者出任公務員職位。我們除了要確保招聘程序恰當穩妥，行政效率也不容忽視，好讓政府可以與私營機構競逐優秀人才。

二零二三年經委員會提供意見的招聘個案

3.2 二零二三年，委員會就168項招聘建議提供意見。隨着社會在2019冠狀病毒病疫情後全面復常，委員會欣悉各局 / 部門普遍已加快招聘程序，而招聘工作亦大致暢順及有效地進行。各局 / 部門在進行招聘工作時，均有遵循公務員政策和規則，並在預期出現人手流失之前作出適當準備，及早計劃和進行招聘工作。過去五年，經委員會提供意見的招聘個案數目如下：



2019年至2023年
經委員會提供意見的招聘建議數目



3.3 年內，委員會喜見有些部門提交的招聘結果報告質素優良。有關報告均能就每名應徵者提供適切的資料，就應徵者面試的表現作出具說服力的評語，並能就其建議簡潔和清楚地闡述出所考慮的因素，便利了委員會的審議工作，效率亦因此而提升。

3.4 然而，個別部門的招聘結果報告就個別應徵者面試表現撰寫的評核，在質素方面仍有可改進之處，主要是以下兩方面：

- (a) 評語過於簡短和籠統，讓人難以區分各應徵者的表現；以及
- (b) 評語如出一轍或有欠清晰，不足以支持其建議。

雖然招聘結果報告中顯示個別應徵者所得的評級和評分清晰，面試結果也沒有受到影響，但委員會提醒有關部門日後在撰寫評核時提出更具體的評語，更清晰反映個別應徵者在甄選面試中的表現，以支持其建議。

擴闊招聘範圍至下一屆畢業的大學本科生和研究生

3.5 政府要提供優質的公共服務，關鍵在於能否在瞬息萬變、競爭激烈的勞工市場中招募人才。委員會支持政府多管齊下，吸引更多求職者加入公務員隊伍，尤以青年人為然。我們必須擴大招聘範圍，以招攬年輕尖子應徵。

3.6 由二零二三年六月一日起，各局 / 部門獲准按其人力資源及實際運作需要，擴闊招聘範圍至下一屆畢業的大學本科生或研究生，讓他們投考需學士學位或研究生學歷的公務員職位。在這項新安排下，獲取錄的下屆畢業生會提前得到有條件聘任，即只須符合特定條件，包括在指定時間內取得所需學歷，便可在畢業後入職。不論應徵者於何年入職，負責招聘工作的局 / 部門應在評核所有應徵者時一視同仁。

3.7 委員會全力支持上述措施，因為這項措施不僅為有志服務社會的人士提供就業保障，亦可讓青年人更好地規劃他們的事業發展路向。更重要的是，此舉有助各局 / 部門及早物色表現優秀的應徵者。

達致招聘目標的針對性方法

3.8 社會雖已復常，但委員會留意到去年有少數部門未能達到招聘目標，因有些職系面對招聘困難。儘管招聘部門努力開展適時的招聘工作，但仍然長時間未能聘得足夠的合適人選填補所有職位空缺，這樣會妨礙相關部門暢順運作和作出交接安排，情況並不理想。

3.9 鑑於取錄人數會受多項因素影響，例如競爭激烈的勞工市場，或是符合相關工作特定要求的技術人才短缺等，委員會促請局 / 部門找出問題的根源，從而制訂有效措施以達致招聘目標。去年，委員會欣悉三個部門主動採取靈活的策略以應付招聘時遇到的困難。有關個案摘要見於下文。

個案 3A

某部門認為其入職體能測試有調整空間，因此修訂了指定紀律部隊職系的入職要求，以吸引更多有能者應徵。另一方面，有關的職系管方並沒有忽略保持新入職公務人員體能的重要性，一直密切監察他們的情況，在必要時加強入職訓練，以確保他們具備良好的體能，足以執行職務。

個案 3B

香港公營醫療系統多年來面對不少挑戰，人手短缺是其中一個重大的問題。為確保醫療專業人員的人手穩定和充足，政府開闢了新途徑，招聘合資格非本地培訓的醫療專業人員來港執業。他們現在可以新形式申請註冊，並在本港公營醫療機構工作。

為了吸引更多應徵者，有一部門容許合資格非本地培訓醫療專業人員並屬香港永久性居民申請公務員職位。如他們獲選受聘，其僱用條款和條件會與本地培訓人員相同。

個案 3C

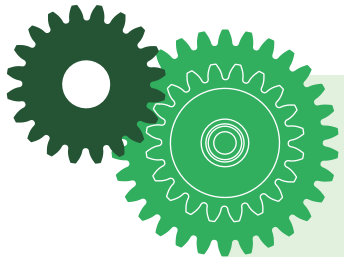
另一部門連續四年未能填補所有空缺，在聽取委員會的意見後，主動採用具針對性的策略以解決在招聘上遇到的困難。該部門察悉應徵者需要在取得資歷後具備相關工作經驗才符合入職資格，因此市場上達到規定要求的人數有限。為使更多人有機會投考相關職位，該部門經協商後，除了把計算所需經驗的截算日期延後，還增加了畢業生的實習名額，協助他們獲得所需經驗以便取得有關行業的專業資格，同時讓他們加深了解政府的運作。

3.10 我們欣見相關部門盡心處理持續出現的人手問題，同時維持專業水準，在招聘和委任過程中保持客觀，不偏

不倚。為配合政府積極吸納人才的政策，委員會鼓勵職系 / 部門首長在制訂招聘策略時勇於作為。



“ 在達致招聘目標方面遇到不同程度難處的局 / 部門，應該高瞻遠矚，審慎評估當前情況，按需要修訂其招聘策略，以確保能穩定地吸納人才。 ”



第四章

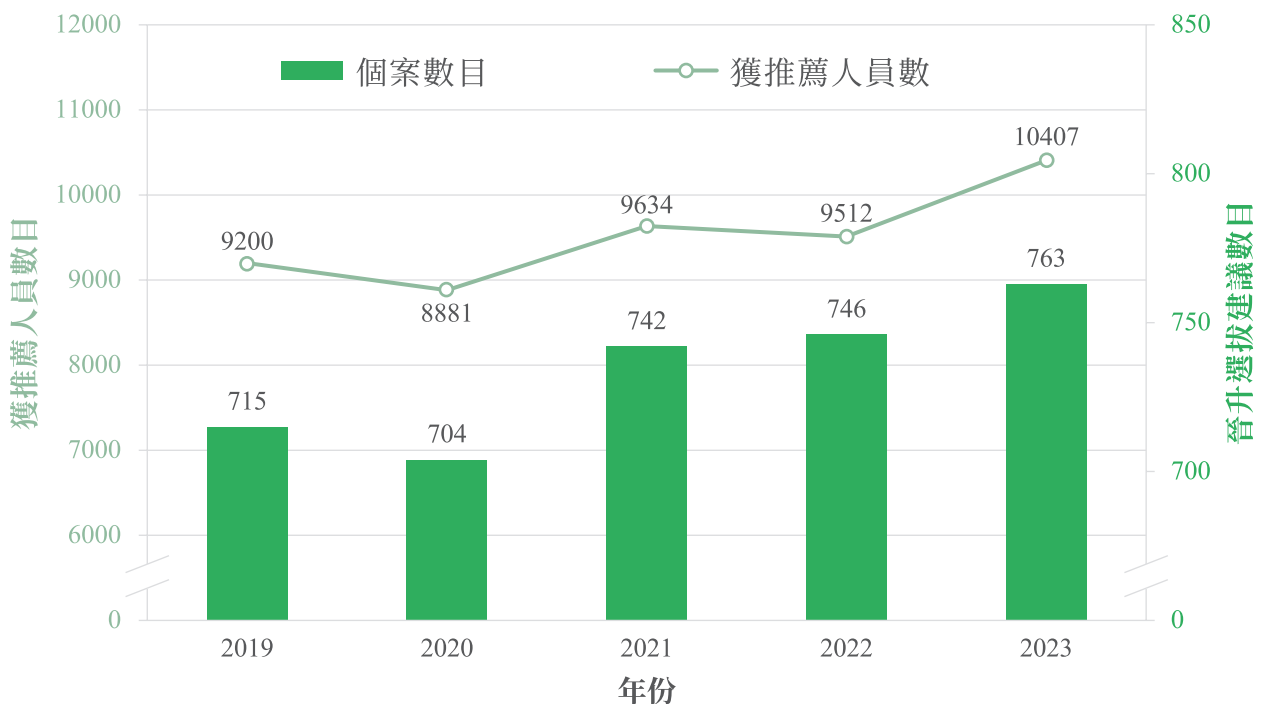
晉升和人力資源管理

4.1 公務員隊伍以晉升方式填補較高職級空缺，是行之有效的機制，為公務員提供發展事業機會，建立晉升階梯，並有利各局／部門的員工接任和暢順運作。公務員的晉升以能者居之和公平競爭為原則，必須靠自己的能力爭取。晉升不是既有的權利，也不是對長期服務者的獎勵。委員會就晉升選拔建議提出的意見，有助政府通過透明公正的程序，甄選和推薦優秀的公務人員晉升。

二零二三年經委員會提供意見的晉升選拔建議

4.2 年內，委員會就 763 項晉升選拔建議提供意見，創近年新高。晉升選拔結果報告大多內容清晰、書寫合宜。委員會亦喜見各局／部門整體上繼續遵行相關的《公務員事務規例》及既定的規則和程序。過去五年，經委員會提供意見的晉升選拔建議數目如下：

2019年至2023年經委員會提供意見的晉升選拔建議數目





人力資源管理

4.3 人力資源管理採用按部就班和有策略的方法，評核及審視員工的工作表現。良好的人力資源管理措施有助實現機構目標，提高服務生產力和質素。委員會在審核晉升選拔建議時，如發現局 / 部門的人力資源管理措施有不足之處，會提出意見。本章載述委員會的一些具體意見，供各局 / 部門參考。

善用需待填補空缺

4.4 晉升是對有能力和表現優秀公務人員的肯定，他們需要展示在各方面都能勝任較高職級職務的要求才可獲晉升。同時，晉升可鼓勵有抱負的公務人員不斷改善、致力求進。為了讓有能力的公務人員發揮潛能和滿足他們對晉升的期望，各局 / 部門應充分善用現有的職位空缺，讓優秀的公務人員可早日獲得擢升，這點至為重要。

4.5 委員會明白在一些晉升選拔工作中，會有小量空缺因各種合理原因而未獲填補，例如合適人選不足。然而，如果部門缺乏充分理據而沒有適時填補所有可作晉升的空缺，或是在進行晉升選拔工作後仍有頗大比例可作晉升的空缺未獲填補，我們會採取跟進行動。舉例而言，委員會留意到某部門在確切釐定晉升生效日期方面出現混淆不清的情況，以致可作晉升的空缺長時間未獲填補，令獲推薦晉升的一名公務人員一直不必要地等待。在委員會秘書處查詢後，最終該人員的晉升日期可以提前生效。委員會已要求該部門提醒負責相關工作範疇的公務人員，在日後進行晉升選拔工作時要清晰了解相關的政策和規定。

4.6 委員會特別關注到在另一些個案中，即使部門有足夠合資格且能幹的人選，但在連續幾年的晉升選拔工作，仍有不少可供晉升的空缺未獲填補。個案 4A 和個案 4B 說明需要相關部門管方着手解決的情況。

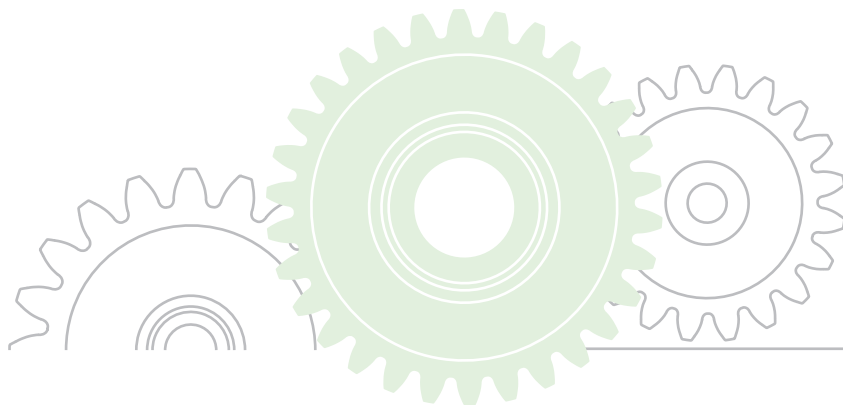


個案 4A

過去數年，某職系內兩個職級的晉升選拔工作中均未能物色到足夠人員填補所有待填補的空缺。這個問題於二零二三年仍然持續，在該兩個職級在晉升選拔工作後，仍有超過一半的空缺未獲填補。

值得注意的是，雖然有一批符合資格的人選在評核期內表現優異，但皆不獲推薦長期署任以測試其是否勝任較高職級。然而，這些未獲推薦的人選當中，有部分過往曾獲部門安排斷斷續續地作短期署任，每次六個月，以填補人手空缺。這些人選在晉升選拔中卻未獲正式推薦署任可供晉升空缺，實在不明所以。

委員會表達關注後，部分原本落選的公務人員經重新審視後獲推薦長期署任，以測試他們是否能履行較高職級的職責。儘管未獲填補的空缺數目有所減少，委員會已要求部門管方認真檢視其人力資源管理措施，並按《公務員事務規例》所規定的甄選程序安排署任，盡量避免間歇性的短期署任。在日後的晉升選拔工作中亦應檢視甄選標準，推薦更多有潛質的優秀人選署任可供晉升空缺以測試是否勝任較高職級，盡早填補空缺。





個案 4B

在一個部門的若干職級，雖然有合資格的優秀人選可供考慮晉升，但在二零二三年的晉升選拔工作中仍然有大量空缺未獲填補，佔待填補空缺的總數高達五成。委員會注意到，出現這種情況的原因之一，是這些未獲填補空缺當中，有大部分是過去數年為推行各項措施而開設的新職位，該部門可能無法在單一次晉升選拔工作中填補所有空缺。不過，委員會也注意到，該部門把培訓要求列為晉升準則之一。結果，超過五成相關公務人員未能符合這項要求，因而限制了符合資格獲考慮晉升的人選數目，令問題惡化。

與個案4A相似，這部門同樣安排不獲推薦人選以短期署任方式填補原可供晉升的空缺，從而應付個別辦公室的運作需要。委員會注意到，基於運作上的原因，這些署任安排通常會持續一段頗長時間，即直至翌年晉升選拔工作結束為止。

在委員會提出意見後，更多合資格的人選獲重新檢視，並正式被推薦長期署任可供晉升空缺。此舉有助減少部門為運作需要而安排大量落選的公務人員長時間署任空缺。

該部門高層管理人員聽取委員會的意見後，予以積極回應，加強人力資源管理措施，並承諾在日後進行的晉升選拔工作中，逐步減少未獲填補空缺的百分比。此外，該部門還採取了更多措施，鼓勵和協助相關職系人員達到既定的培訓要求，以增加合資格人選的數目。委員會對該部門的努力予以讚賞。

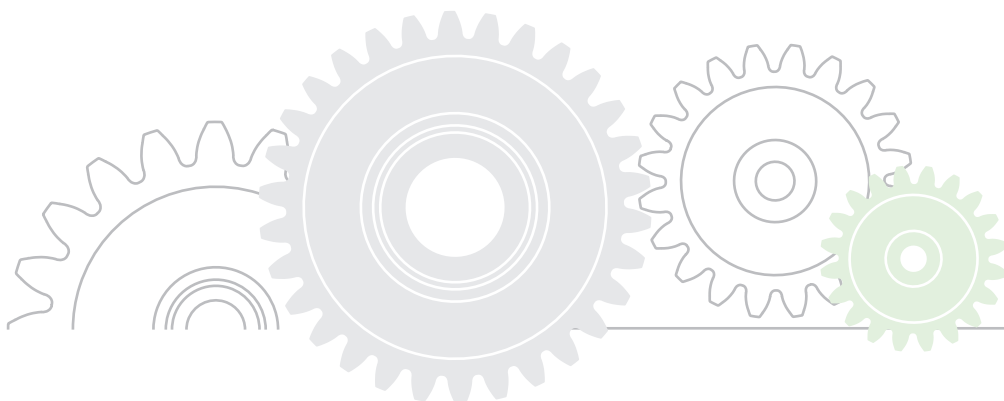


“ 高層管理人員不應忽視晉升選拔過程中空缺不獲填補的深遠影響，因為此舉既不利於員工發展和接任計劃，更會影響員工士氣。 ”

員工培育

4.7 培育員工是人力資源管理不可或缺的一環。委員會一直主張訂定全面的員工培育策略，包括為各級員工的事業發展而制訂周詳的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工作表現和才能，讓他們作好準備承擔更多不同職責，亦有助部門就員工接任建立人才庫。

4.8 年內，委員會發現一些極具潛質和能力的人選因其閱歷不足或被派駐的職位缺乏考驗而不獲推薦晉升。雖然為配合部門運作需要，公務人員的職位調派有時或會未能如期作出安排，但無論如何，職系管方必須在確保部門能有效運作的同時，盡量顧及個別公務人員的事業發展需要，務求在兩者之間取得平衡。個案 4C 和個案 4D 說明在評核有關人選的晉升資格時，不應過於着重其職位調派記錄。





個案 4C

在晉升選拔過程中，委員會發現當中一名人選被確認為極具潛質，能勝任較高職級的職責，卻因為他在現時職位無須管理下屬，未能全面測試其員工管理能力，而不予推薦晉升。

通過職位調派增加公務人員閱歷，是管方的責任，因此在考慮公務人員的晉升資格時，不應過度強調他們在某方面因未經考驗而未能評估的工作表現。應委員會的要求，有關部門修訂了對該名人選的建議，讓其署任高一級職位接受測試，而他的員工管理技巧亦可在署任期間得到評核。

個案 4D

在另一項晉升選拔建議中，委員會留意到即使有空缺需待填補，一批實力相若的公務人員仍未獲推薦晉升，理由是他們閱歷不足或所履行的職責要求較低。

一如個案 4C，委員會認為公務人員工作閱歷不足或出任職務要求較低的崗位，是管方而非該人員可以控制的，因此不應過度影響其晉升資格。應委員會要求，該些公務人員的晉升資格被重新檢視，最終獲得推薦長期署任以測試他們能力的機會。



“職系管方應制訂全面的職位調派計劃，為職系人員提供公正、平等的機會，讓他們接觸各種工作範疇及不同工作環境，從而培育足夠合資格晉升的人才。”





4.9 委員會在審議另一項建議時，發現某職級的大部分公務人員被評為缺乏所需的專業知識和才能，以致他們的晉升前景受到限制。個案4E載述有關情況。



個案 4E

由於該職系對其職系人員的責任和才能要求甚高，被考慮的人選須明顯具備潛能及所需特質才可獲選試任高一級職位。儘管很多合資格人選工作表現優良，在最近的評核報告中整體工作表現亦獲評為「優異」或「良好」（即六個等級中的最高兩級），但經督導人員評核，他們仍需在實任職級累積經驗。在相關的晉升選拔建議中，有關人選因此不獲推薦長期署任，導致大部分可供晉升空缺未獲填補。

委員會亦留意到，有關晉升職級中未獲填補空缺的百分比由二零二零年約30%上升至二零二三年70%的高水平。委員會對有關職系所需的專業知識及才能並無異議，但關注到在有空缺需待填補的情況下，為何不讓工作表現優良的合資格人選署任更高職級，藉此測試他們的能力。

當較低職級連年出現大量空缺未獲填補，這現象會對較高職級的接任計劃構成不良影響，亦突顯有關部門培育人才工作的不足。委員會明白部門一直有為具潛質的公務人員提供緊密指導、安排合適的職位調派和委以富挑戰性的工作，藉此讓他們做好準備承擔較高職級的職責，但我們已建議部門密切監察人手狀況，並貫徹執行有關措施以應付接任需要。



4.10 在晉升選拔工作中，偶爾會出現個別公務人員選擇退出晉升選拔行列的情況，導致可供考慮的合資格人選數目減少。委員會認為，有關職系管方不應低估這個情況的影響。他們應主動找出有關員工不願晉升的理由，並盡力激勵他們追求個人和事業發展。

接任計劃

4.11 接任計劃是全面的人力資源管理策略中另一不可或缺的環節。良好的接任計劃是確保接任安排暢順的必要條件，尤以各局 / 部門的首長級人員為然。不少合資格公務人員因將屆退休年齡，而沒有足夠時間證明是否適合擔任更高職位，限制了晉升選拔工作中可供甄選的能幹人選數目。我們從個案 4F 可見在首長級人員接任方面遇到的重大困難。

個案 4F

有一部門出現重大的接任問題。在六名首長級薪級第1點及以上的在職公務人員中，有五人將於短短 10 個月內退休，令可供考慮接任高級首長級職位的合資格人選受到限制。其中一個職級的晉升選拔工作更未能覓得任何接任人選。有見相關首長級人員即將退休，該部門不得不從速進行繼續受僱遴選工作，考慮延長即將退休人員的服務，以應付運作和接任需要。

這種情況極度不可取。得悉聘任當局曾就這情況多次提出意見，若該部門予以採納，並及時進行晉升選拔工作，上述情況本應可以避免。個案中闡述的重大接任問題亦反映出部門在首長級公務人員接任的計劃工作方面有待改善。

委員會已建議該部門的高層管理人員制訂穩健的培訓和事業發展計劃，加快培育更多資歷較淺但具有潛質的公務人員。委員會亦已提醒負責該部門內務管理的政策局密切監察部門內首長級公務人員的繼任情況。



“ 由於培育人才需時，高層管理人員應高瞻遠矚，及早推行員工接任計劃。 ”

評核及審視員工的工作表現

4.12 評核及審視員工的工作表現是人力資源管理不可或缺的一環。部門 / 職系首長更負有整體責任，確保評核及審視轄下員工 / 職系工作表現的管理制度有效運作，使他們的工作表現得到適時、準確、全面、如實和客觀的評核。過寬和過嚴的評核，都會扭曲評核及審視工作表現的目標。

4.13 年內，委員會發現部分職系的晉升選拔建議一如往年，評核報告整體評級獲評為最高級別的百分比仍然偏高，不少評核人員依然傾向給予絕大多數合資格公務人員的工作表現相同評級。

4.14 委員會明白部門在考慮候選人的晉升資格不會只着眼於他們工作表現的評級，同時亦會兼顧其評核報告內的詳細書面評語，就他們是否有能力和適合晉升作出全盤評估。不過，給予絕大多數合資格公務人員相同的工

作表現評級，會難以從工作表現記錄中識別出真正的優異者，從而作出理據充分的建議。評核受評人的工作表現時，應善用設有多個等級的評級表，按逐級漸進的區分方式進行評估，以表揚出眾的成績和識別不同的工作表現。如此一來，受評人便更能了解自己在同儕中的表現如何，從而力爭進步空間。因此，委員會已要求相關局 / 部門向督導人員講解全面如實撰寫評核報告和確切反映下屬工作表現的好處。

4.15 公務員的評核制度屬三層架構，評核人、加簽人和覆核人須按事實和觀察所得作出適時、如實和獨立的評核。部門 / 職系首長有責任確保評核人 / 加簽人 / 覆核人清楚了解既定的評核標準，並予以應用在撰寫、加簽或覆核下屬的工作表現評核。然而，委員會在年內發現一些如下文個案 4G 及個案 4H 所載述的不足之處。



個案 4G

委員會在審核一項只有一個可作晉升空缺的晉升選拔建議時，注意到覆核人在最近一次評核中只把一名受評人評為「可以勝任高一級的職責」，而其他受評人則全部被評為「尚未可以勝任」，包括另外兩名在所有評核項目中均獲評核人和加簽人給予最高評級的受評人。評核報告顯示該兩名出色的受評人表現毫無缺點，但覆核人的評核令人費解，或會使人對他們還需符合什麼條件才能晉升感到疑惑。

評核公務人員是否適合晉升時，應只考慮該人員的表現、關鍵才能和潛質。工作表現評核應如實反映該人員在評核期內的表現，以便各局 / 部門妥善推行人才培育和接任計劃等各項人力資源管理策略。其他不相關的因素，例如受評人的服務年資和是否有足夠晉升空缺等，都不應予以考慮，以免導致表現優異人員被低估。

個案 4H

在另一項建議中，一名公務人員連續數年獲評核人和加簽人評為「清楚展示有能力承擔高一級職位的職責」，但覆核人卻連續數次認為他「尚未可以勝任高一級的職責」。然而，該受評人對覆核人的意見卻一無所知，因此對多年來在年度晉升選拔工作中未獲推薦頗感不服。

具透明度的評核制度要求覆核人或管方如就評核人或加簽人的評核持相反意見時，須向有關受評人清楚提出他們的意見。倘若一開始便這樣做，應可避免不必要的猜疑和爭議。

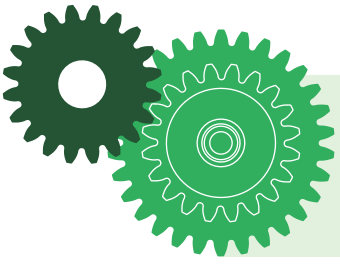


“ 坦誠溝通對員工管理能否成功推行至關重要。及時向公務人員給予意見能引導他們發展和進步。 ”

4.16 公務員事務局應委員會的要求，在二零二四年一月致函各局 / 部門，闡明覆核人在評核及審視員工工作表現方面的重要角色，和就覆核人對評核持不同意見時的適當處理方法等

事宜。覆核人是有效執行評核制度的最佳人選，而且責無旁貸。委員會相信各局 / 部門會繼續與公務員事務局攜手合作，培養公務員隊伍任人唯才的文化。






第五章

公務員紀律

5.1 公務員必須盡忠職守、勤奮實幹，竭力為市民提供優質服務。為了維持廉潔高效的公共服務，以及保持市民對政府的信任，公務員必須時刻恪守崇高的品行和紀律標準。為此，政府設有行之有效的紀律處分機制，懲處違反政府規則和規例或觸犯法例的公務員，令公義得以彰顯。

5.2 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¹⁵規定，除《公務員敘用委員會條例》訂明不適用人員¹⁶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、合約人員和



部分按第一標準薪級表支薪的人員外，甲類人員差不多包括所有公務員。截至二零二三年六月底，屬委員會紀律事宜職權範圍的甲類人員約有123 000人。

5.3 委員會就紀律個案所提供的意見，是建基於事實和客觀證據，並有相關局／部門進行的全面調查支持。不當行為或罪行的性質和嚴重程度是委員會的主要考慮因素，委員會亦須確保適用於全體公務員的紀律標準維持總體一致，被控人員作出申述的權利得到保障，同時須確保紀律個案的處理能與時並進，符合公眾期望。

15 請參閱第一章第 1.5 段。

16 請參閱第一章第 1.4 段。



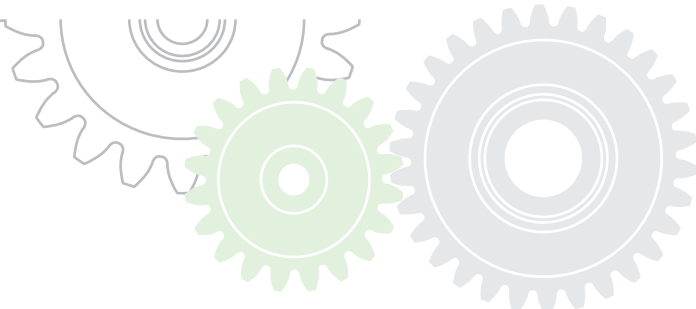
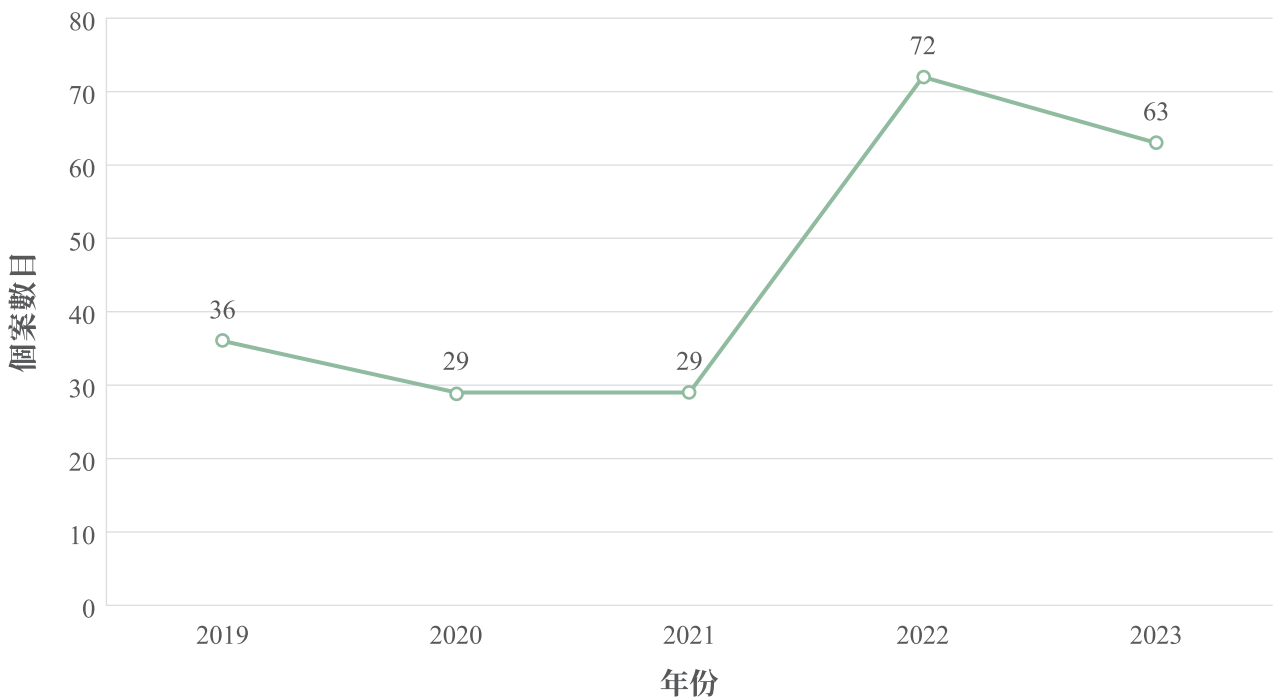
二零二三年經委員會提供意見的紀律個案



5.4 年內，委員會就 63 項已按《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。如下方折線圖所示，有關數字比較二零二二年輕微回落。以委員會職權範圍內的 123 000 名甲類人員計算，個案總數所佔比例約為 0.05%。紀律個案百分

比一直處於低水平，顯示絕大部分公務員都能秉持應有的崇高品格和紀律標準。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。

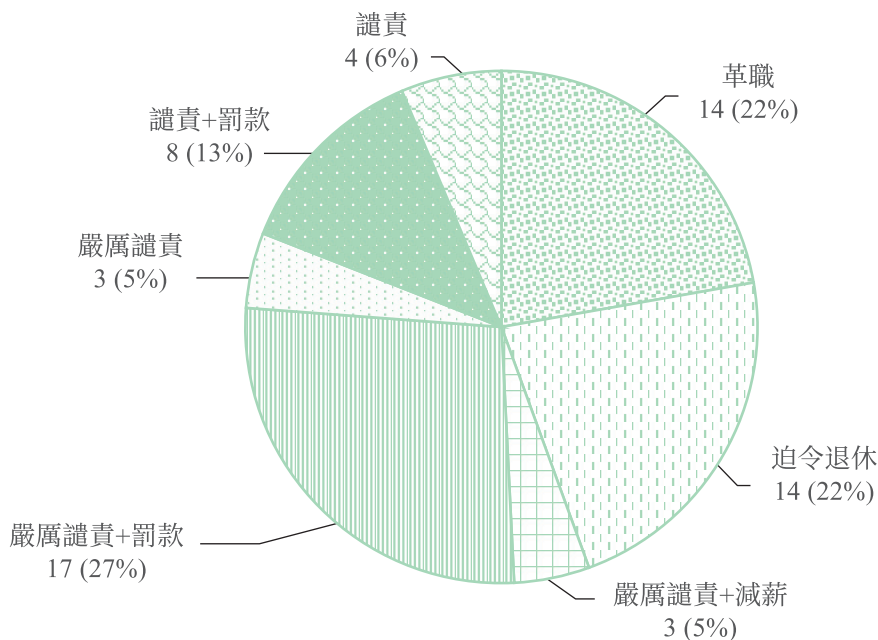
2019年至2023年
經委員會提供意見的紀律個案數目



5.5 委員會在二零二三年處理的 63 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。如下方圓形圖所示，接近一半的涉案公務員最終被開除（「迫令退休」¹⁷ 或「革職」¹⁸），超過

三分之一個案處以「嚴厲譴責」¹⁹，而約 45% 個案另加金錢懲罰（「罰款」²⁰ 或「減薪」²¹）。從這些數字可見，當局對行為不當或干犯刑事罪行的公務員絕不姑息。

2023年經委員會提供意見的紀律個案分項數字
(按懲罰方式劃分)



- 17 遭迫令退休的人員或可獲得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，則要待到達法定退休年齡才會獲發延付退休金。
- 18 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政府和成員強制性供款的累算權益除外）。
- 19 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。
- 20 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。
- 21 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，則該人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。



對紀律事宜的檢討和意見

- 5.6 委員會一直與政府緊密合作，尋求和制訂管理公務員的最佳做法，並加以推廣。隨着社會對政府及公務員的期望和要求日益提高，正如《行政長官2022年施政報告》所指出，政府認為有必要更新《公務員守則》（《守則》），以闡明公務員的憲制角色和責任，並述明現今公務員須恪守的基本信念和操守準則。委員會全力支持有關措施。公務員事務局在二零二三年十二月就更新版《守則》諮詢委員會，隨後展開員工諮詢，並向立法會公務員及資助機構員工事務委員會作簡報。我們期望更新版《守則》在二零二四年頒布。
- 5.7 委員會亦與公務員事務局緊密合作，推行《行政長官2022年施政報告》所提出的建議，以優化公務員紀律機制。我們已要求公務員事務局定期檢討紀律懲罰標準，以符合社會的期望。為達到預期的懲前治後效果，早作決定和迅速行動同樣重要。因此，我們認為公務員事務局應領導

部門檢討現行處理紀律個案的流程，尋求方法提升效率和成效。我們欣悉公務員事務局積極回應委員會的意見。

- 5.8 此外，我們樂見公務員紀律秘書處繼續出訪局／部門，以研究如何提升它們處理紀律個案的效率。公務員紀律秘書處深明紀律個案能否順利完成，取決於被委派處理個案人員的調查技巧。因此，該秘書處積極回應委員會的建議，在年內開辦紀律個案調查工作的能力提升工作坊，對象並不限於執行聘任工作的人員，亦包括負責日常員工管理的部門管理人員。委員會將繼續與公務員事務局合作，並提出意見和建議，協助該局推展培訓計劃。
- 5.9 委員會在審議個案時，除了考慮懲罰輕重是否恰當外，還會提出其他意見，並與公務員事務局商討改善處理紀律個案或員工管理的方法。下文各段重點載述我們在年內提出的一些意見和建議。



人員調職和停職

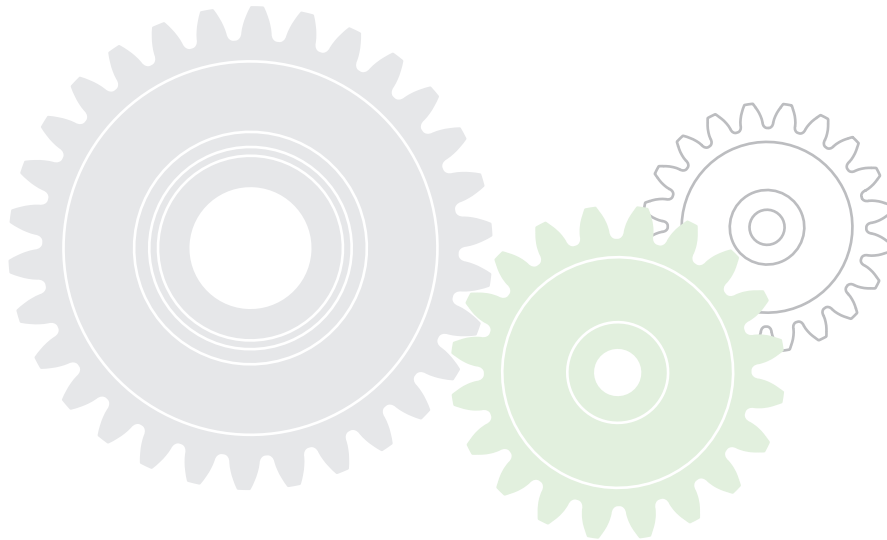


5.10 根據既定機制，在刑事或紀律調查 / 程序尚未完結前，有關的局 / 部門獲授權引用《公務人員（管理）命令》第 13 條²²，着令有關公務人員停止職務和行使其公職的權力和職能。停職只屬行政措施，並非假定該公務人員有罪。管方在評估容許有關人員繼續工作所涉風險時，應全面顧及所有相關因素。如果正考慮對停職人員採取紀律行動予以開除，則不應讓該人員復職。

5.11 決定應否把有關公務人員停職或讓其復職時，各局 / 部門應：

- (a) 充分考慮重要因素，例如該人員被指干犯的刑事罪行 / 不當行為的性質和嚴重程度、與其公職可能產生的衝突、會否損害 / 危及市民大眾，及市民大眾對該人員留任的反應和觀感等；以及
- (b) 果斷和審慎地進行有關程序，尤其當發現不當行為與該人員的職務相關時。

個案 5A 說明當部門需要將涉案人員停職時，行事果斷迅速至為重要。



22 在顧及所有相關因素後，當局可按以下情況着令有關公務人員停止職務：

- (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開除，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開除，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。

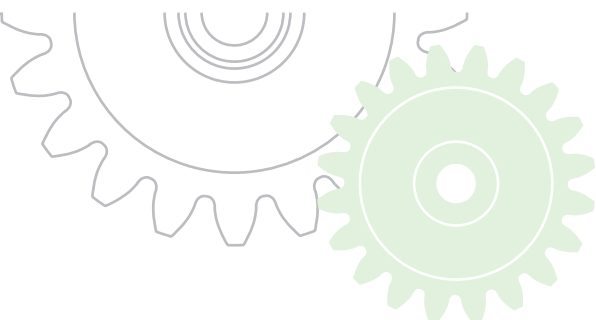
個案 5A

一名公務人員在處理櫃位職務時，有機會與市民接觸，並可以取閱他們的個人資料。他由於面臨破產，無法借貸，於是濫用客戶的個人資料以供自己貸款。一名受害人向該人員所屬部門投訴後，其不當行為才被揭發，部門並向警方報案。在涉及指稱罪行的刑事調查進行期間，該公務人員仍獲准繼續擔任櫃位職務逾兩年，直到被控「公職人員行為失當罪」後才遭停職。最終，該人員因被定罪而受到革職處分。

涉案人員當時被指干犯的罪行引起市民投訴，並與其櫃位職務有直接衝突，牽涉濫用職權，有關罪行的性質毫無疑問是嚴重的。准許破產的人員在刑事調查期間繼續透過經常接觸市民而取得其個人資料，顯然並不恰當，因為該人員有可能重犯同一罪行。事實上，案情顯示涉案人員在干犯有關罪行前，上司已知道他無力償債，並且多次向同事借貸不果。倘若部門當時能根據處理員工無力償債事宜的規則，及時禁止他處理敏感資料，他未必有機會干犯有關罪行。

5.12 即使某些指稱的刑事罪行 / 不當行為嚴重程度未必足以構成開除的紀律處分，各局 / 部門決定讓涉案人員復職時，仍應根據其職級和工作性質等因素，審慎檢視他們是否適宜繼續留

任原來職位 / 崗位。個案 5B 顯示，部門應審慎考慮涉案人員的職位安排，以免對辦公室運作造成不良影響。



個案 5B

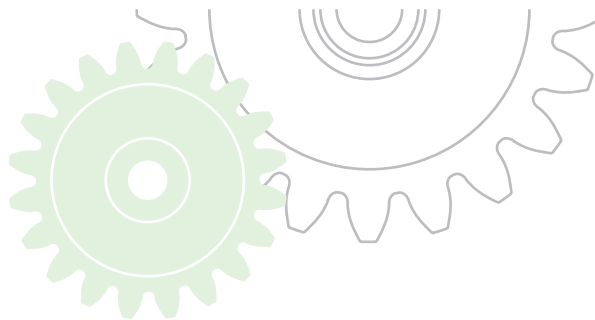
一名公務人員被裁定在其工作及獲委以執法職務的地區干犯與職務無關的罪行。紀律處分當局建議對他作出開除以外的懲罰，並容許他復職，但卻讓他重返原來崗位。

涉案人員是中級人員，擔任督導職位，在返回原職後，仍須與其他執法機關緊密合作，在同一地區履行執法職務。

委員會認為，鑑於其干犯的刑事罪行，讓該人員在同一崗位及地區繼續執行公務，可能會產生負面觀感。部門聽取委員會的意見後，最終把該人員調往另一區的辦事處工作。

5.13 正如上文所述，督導人員若能提高警惕，及早察覺工作間出現異常情況，並採取適當的員工管理 / 調職措施以減低潛在風險，理應可以對一些刑事罪行 / 不當行為防患於未然。誠然，重行調配員工或把其停職可能會為辦公室運作帶來一些不便 / 困難，在相關刑事 / 紀律研訊耗時較

長的情況下尤以為然。不過，政府必須事事以公眾利益為先。各局 / 部門在決定是否把員工停職或讓其復職時，必須小心謹慎，充分考慮相關的主要因素。部門或職系管方在有需要時應主動介入，給予督導和支援。如有疑問，應諮詢公務員事務局。

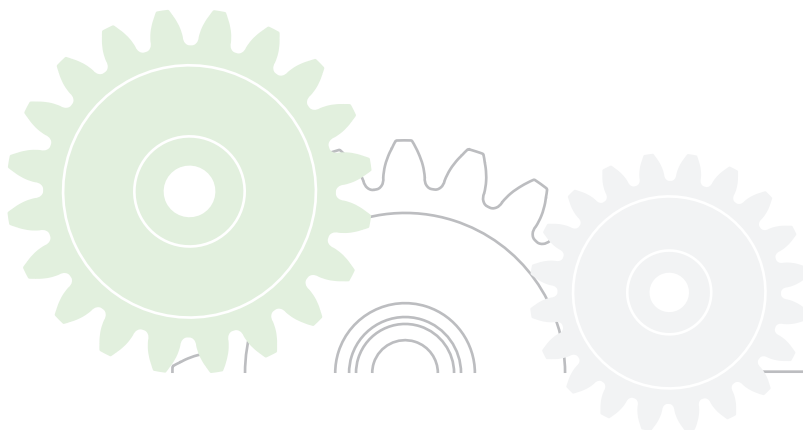




員工意識

5.14 根據《公務人員（紀律）規例》第 13 (1) 條，公務員如涉及刑事法律程序，須向所屬的局 / 部門呈報，若觸犯與公職無關的若干交通違例事項則獲豁免呈報²³。委員會關注到，在去年接獲的多宗紀律個案當中均發現有公務員沒有遵守呈報規定，而他們通常聲稱並不知道有此項規定，或以為有關規定並不適用於其個案。這種漏報行為使局 / 部門未能及時考慮有關個案並作出所需的行動。在一宗嚴重個案中，一名涉案人員沒有呈報先前被定罪一事，管方未有就此及時對該人員作出紀律處分，以致他一年後再犯同一罪行，最後被開除。

5.15 有鑑於此，委員會喜見公務員事務局對有關情況積極作出檢討。二零二三年七月二十八日，該局發出公務員事務局通告第 4/2023 號，加強呈報規定。公務員如被執法機關拘捕，不論最終有否被檢控，一律須予呈報。這樣，有關的局 / 部門便可及早考慮是否需要把該人員停職或作出其他適當的行政安排。公務員事務局亦接納委員會的建議，於二零二三年十一月向各局 / 部門發出指引和備忘，提醒他們為所有新入職和現職人員舉辦簡介會 / 複修課程，讓員工對呈報規定加深認識和了解，明白不遵守該規定會受到嚴厲的紀律處分。委員會歡迎局方採取上述措施和指引，並期望有關措施有助減少違規情況。



23 公務員事務局通告第 2/2009 號就「根據《公務人員（紀律）規例》報告與公職無關的交通違例事項」訂明，有關作出呈報的規定，適用於被控觸犯刑事罪行或被傳召到刑事司法管轄權法庭以被告人身分應訊的人員；但因觸犯與公職無關的輕微交通違例事項而涉及的刑事法律程序和定罪則除外。



5.16 除沒有呈報刑事法律程序外，違反《接受利益（行政長官許可）公告》是另一項常見的違紀行為；即使局／部門已按規定定期向所有人員再行傳閱相關指引，但涉案人員往往將違規情況歸咎於他們不知道有關規則所致。在去年一宗經委員會提供意見的個案中，違法人員在一段長時間內多次得到上司和數名同事借出超過訂明限額的貸款。不論該個案是否反映有關人員整體上對相關法定要求欠缺認識，委員會已促請相關部門檢視是否需要改善有關規則的傳閱安排，以及向其員工提供協助／輔導，特別是初級人員，讓他們了解到有責任必須完全遵守有關規則。

5.17 負責提供公共服務的部門，一般已訂立更加仔細的規則和制度，確保以公平公開的方式為市民提供服務，同時避免引起市民投訴或令欺詐活動有機可乘。雖然員工絕少違規，但委員會關注到某部門去年多次發現有員工沒有遵守部門訂明的規則，濫用職權協助他人獲取公共服務，因而被懲

處。部門固然須提供培訓，讓前線職員具備豐富的工作知識，但同樣重要的是向他們灌輸正確觀念，了解公平分配有限公共資源的原則，並使他們自覺須秉持公務員應有的崇高操守。就此，委員會已要求該部門檢視其現行的督管機制和加強員工培訓，以免濫用職權的情況再次發生。

員工管理和改善措施

5.18 毫無疑問，涉案人員必須為其不當行為負責。同時，各局／部門應時刻保持警覺，確保部門運作／制度的督管／監察機制行之有效。遇有與職務有關的罪行／不當行為發生，督導人員和管方有責任找出任何助長有關行為的溫床或環境因素，並立刻採取補救行動，以防類似的不當行為再次發生。在一宗個案中，涉案人員在非辦公時間進入辦公室，盜取由其部門拾獲和保管屬於市民的失物。有見於個案牽涉前線人員的職責和市民的財物，委員會在提供意見時，要求該部門全面檢視有關程序，以堵塞任何漏洞。



5.19 從個案 5C 及個案 5D 可見，有效做好日常員工管理的工作，是讓公務員秉持崇高品行、嚴守紀律的關鍵。

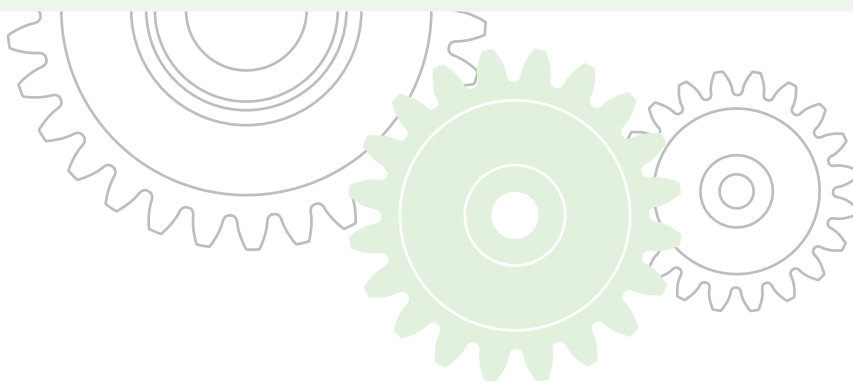


個案 5C

一名公務人員連續多次以各種輕症為由向其部門申請病假，但沒有提供診斷詳情。即使該人員已經放取所有例假，又未有就所有缺勤日子提供有效的醫生證明書，其上司仍以其過往腿患的病歷為由一直恩恤處理，未有對該人員擅離職守展開正式紀律程序，而只是再三提醒其需就病假申請呈交有效的醫生證明書，以及擅離職守會帶來的嚴重後果。然而，該人員無視有關提示，後期更拒絕回應上司。

有關個案雖已上報部門總部，管方卻未有介入，主導採取更強硬的行動。由於部門遲遲沒有行動，該人員擅離職守的情況再持續兩個月，部門才對其採取正式的紀律行動，處以革職作為懲罰。

委員會認為，部門如果一開始就按既定指引，對該人員涉嫌濫用病假一事作出適當的管理行動，本應可以阻止有關情況發生。



個案 5D

在另一宗個案中，一名初級公務人員被發現把其辦公室的一個文件檔案丟棄在位於同一辦公大樓內另一樓層，屬於另一個部門的垃圾桶。該人員雖然承認未經批准銷毀官方檔案，但並不認為其不當行為性質嚴重，非但堅稱自己是出於好意才協助辦公室處置舊檔案，更責怪上司不贊同其做法。該人員繼而表示，過往曾以碎紙機銷毀其他檔案。政府考慮所有相關因素後，最終對該人員作出譴責和罰款作為懲罰。

委員會進一步審查此個案後，得悉該人員歷年來已11次遭口頭 / 書面勸諭，原因是他在執行職務期間發生不符合要求、不履行職務、不服從上級或行為不當等各種問題，當中眾多問題與他漠視辦公室程序和 / 或違反上司指示有關。然而，其上司 / 分科管理層從未對其採取任何紀律行動，包括簡易紀律行動，而只是運用行政措施處理。即使他們知道該人員對此不予重視，亦未有採取進一步行動。

部門對涉案人員一再犯錯過分寬容，處理手法明顯過分寬鬆，處理態度亦實屬值得商榷，委員會已就此向該部門表示深切關注。如果該部門及早對涉案人員處以較重的懲罰並予以譴責，理應可讓該人員明白必須恪守紀律，或許不會屢次干犯有關的不當行為。

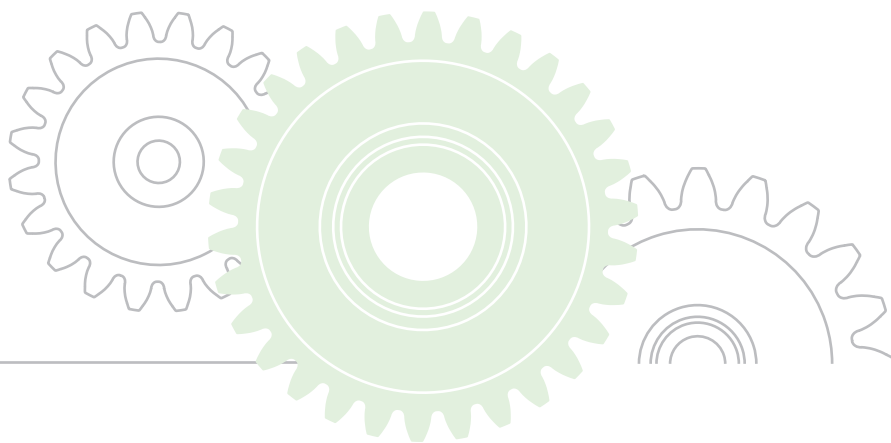


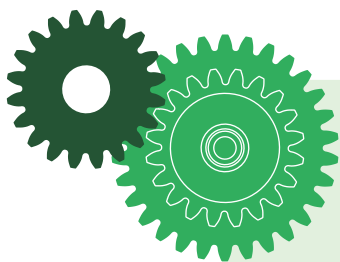
5.20 以上個案所述蓄意無視紀律、公然違反規則的行為，不但反映涉案人員行為不當，亦顯示其上司及管方管理能力欠佳。局／部門應定期進行檢視及突擊檢查，確保其員工管理機制行之有效。各局／部門亦應提醒前線督

導人員，需以負責任的態度處理行為不當的個案，亦要清楚知道如何處理員工屢犯不當行為的問題。在有需要時，高層管理人員應給予指示，以採取果斷的行動。



“有效做好日常員工管理的工作，是讓公務員秉持崇高品行、嚴守紀律的關鍵。”





第六章

訪問

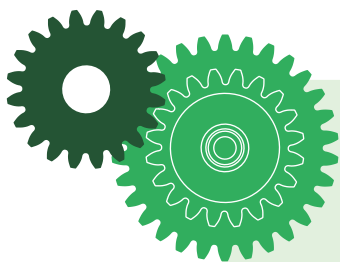
6.1 委員會主席聯同委員於二零二三年十一月探訪教育局。訪問活動中，委員會與教育局就公務員聘任、評核及審視員工工作表現和員工發展方面的多項課題交換意見。委員會聽取教育局簡介工作，並在該局人員帶領下參觀九龍塘教育服務中心、九龍塘



官立小學和官立嘉道理爵士中學（西九龍），對教育局的政策工作和運作，以及該局提供優質學校教育、促進學生全面發展和啟發他們個別潛能的重要職責，加深了認識。



二零二三年十一月探訪教育局



第七章

鳴謝

7.1 公務員事務局局長楊何蓓茵女士及局內同事一直竭力支持和協助委員會執行各項工作，委員會衷心感激。年內，各常任秘書長、部門首長和高層人員就委員會的提問及建議予以充分合作和理解，委員會亦對此深表謝意。





附錄 I

公務員敘用委員會主席及委員簡歷



鄭美施女士，GBS，JP

香港大學榮譽文學士

委員會主席

(二零二三年五月一日獲委任)

鄭美施女士曾是資深公務員，於一九八七年九月加入政務職系，其後34年先後服務多個政策局及部門。鄭女士退休前擔任的主要職位包括政府物流服務署署長（二零一三至一五年）、海事處處長（二零一五至一九年）和環境局常任秘書長／環境保護署署長（二零一九至二一年）。



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至二零二三年四月三十日)

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，並於二零一一年四月離任。



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)

黃嘉純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、香港青年協會理事會委員和香港賽馬會董事。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和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。她曾擔任離職公務員就業申請諮詢委員會委員。

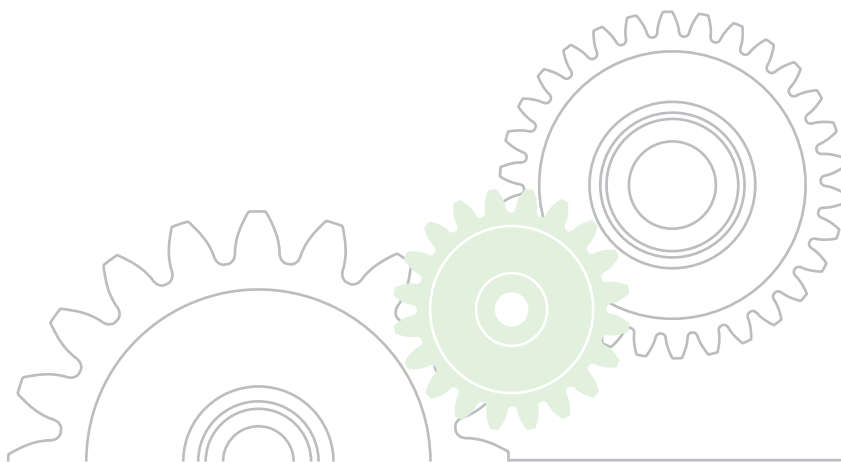


梁高美懿議員，SBS，JP

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，曾任全國政協委員，現時是行政會議非官守議員。此外，她是中國農業銀行股份有限公司、中國移動有限公司、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、文化委員會成員、香港賽馬會名譽董事、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。





雷添良先生，GBS，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)

雷添良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大學教育資助委員會的主席。多年來，他曾擔任教育統籌委員會、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。雷先生是全國人民代表大會的港區代表。



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)

陳鎮仁博士是大興紡織有限公司總裁，現任香港浸會大學校董會及諮議會主席、司法人員薪俸及服務條件常務委員會主席、保險業監管局非執行董事、香港專業及資深行政人員協會副會長和香港工業總會名譽會長。他曾任香港青年技能大賽常務委員會、職業訓練局和香港生產力促進局的主席。



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)

雷鼎鳴教授是香港科技大學榮休教授、兼任教授和榮譽大學院士，亦是澳門科技大學講座教授、發展經濟學研究所所長。他現時是特首政策組專家組成員和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。





陳瑞娟女士，BBS

悉尼大學經濟學學士
香港會計師公會資深會員
委員會委員

(二零二二年五月一日獲委任)

陳瑞娟女士是安永大中華區主席辦公室資深顧問。在出任此職位前，她擔任安永香港及澳門地區主管合伙人。她現任全國政協委員、中華全國婦女聯合會香港特別行政區特邀代表、香港總商會理事會常務副主席、證券及期貨事務監察委員會非執行董事、稅務局服務承諾關注委員會委員，以及香港特區政府 BEPS 2.0 諮詢小組成員。陳女士曾擔任香港金融管理局外匯基金諮詢委員會委員、香港競爭事務委員會委員、強制性公積金計劃上訴委員會委員、香港環境及自然保育基金委員會委員，以及通訊事務管理局辦公室電訊服務用戶及消費者諮詢委員會委員。





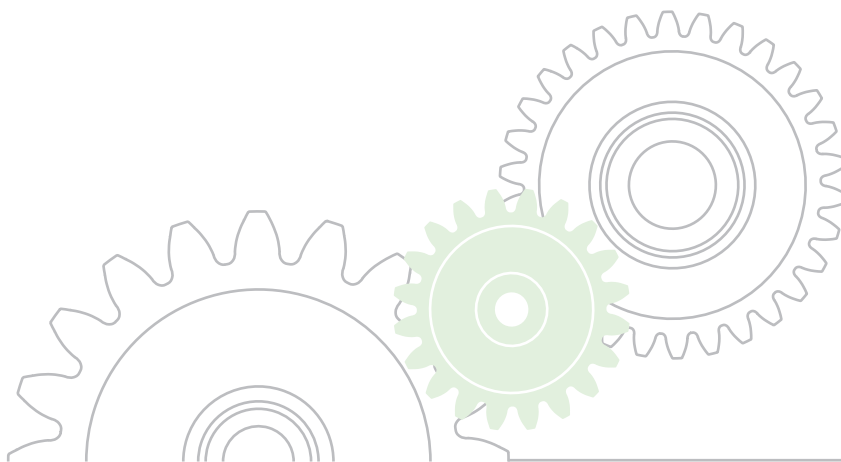
龔楊恩慈女士，BBS，JP

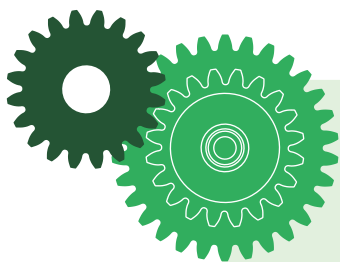
南加州大學工商管理學士(會計)

委員會委員

(二零二二年五月一日獲委任)

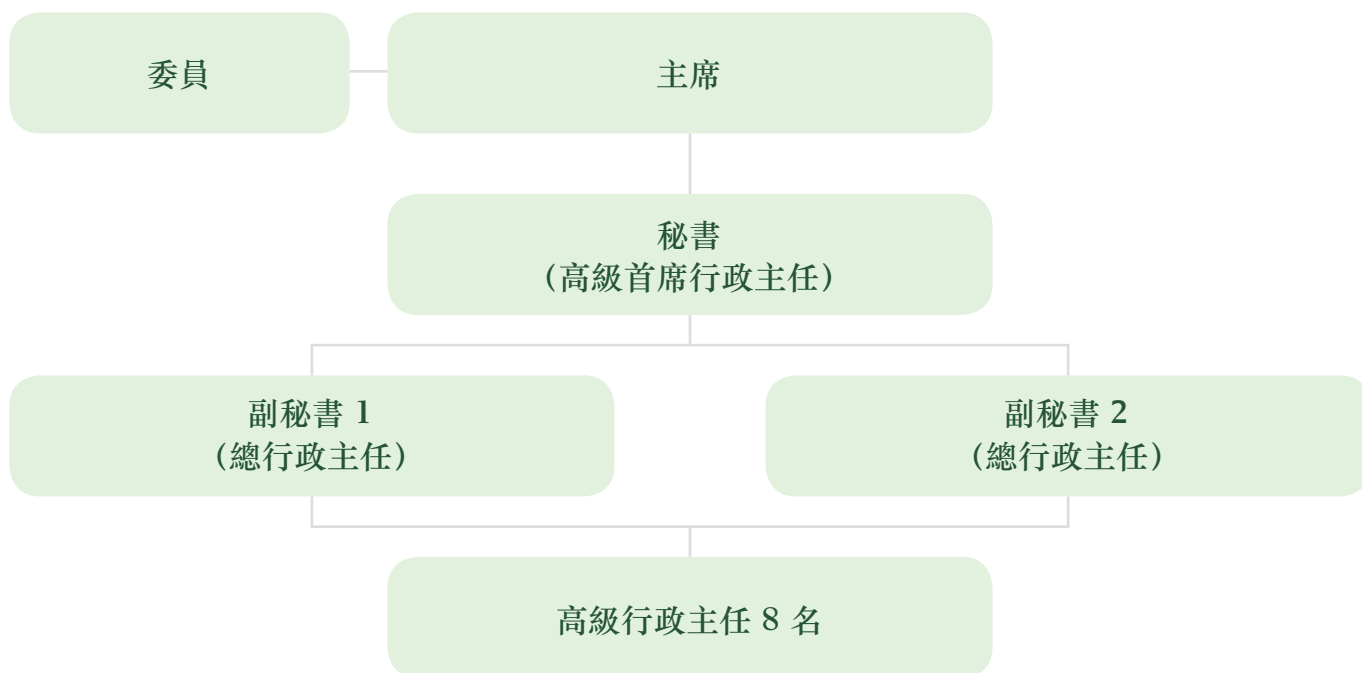
龔楊恩慈女士擔任中國銀行(香港)有限公司(中銀香港)副總裁至二零二二年七月退休，並於二零二二年八月獲委任為顧問，也是中銀香港慈善基金董事和香港公益金董事。她目前是首長級薪俸及服務條件常務委員會主席、香港旅遊發展局成員、香港故宮文化博物館董事局成員、香港兒童醫院醫院管治委員會成員、醫院管理局粵港澳大灣區諮詢委員會成員、打擊洗錢及恐怖分子資金籌集覆核審裁處委員、香港中文大學校董會成員，以及香港賽馬會董事。在金融領域方面，她是香港僱主聯合會銀行及財務業組主席。她曾擔任證券及期貨事務監察委員會轄下諮詢委員會委員，以及香港金融管理局外匯基金諮詢委員會轄下金融基建及市場發展委員會委員。





附錄 II

公務員敘用委員會秘書處組織架構圖



編制

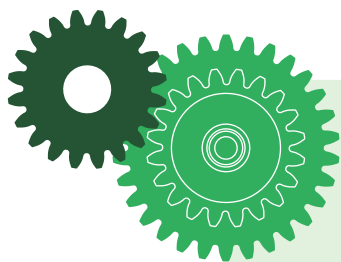
首長級行政主任	1
行政主任職系	10
文書人員職系	18
秘書職系	3
貴賓車司機職系	1



附錄 III

經委員會提供意見的建議

類別	經委員會提供意見的建議數目				
	2019	2020	2021	2022	2023
招聘	197	140	157	132	168
晉升 / 署理職位	715	704	742	746	763
延長服務或退休後重行受僱	26	22	26	23	23
延長或終止試用 / 試任期	148	173	247	196	225
其他公務員聘任事宜	40	91	178	96	111
紀律	36	29	29	72	63
合計	1 162	1 159	1 379	1 265	1 353
(a) 委員會提出質詢的建議數目	887	853	886	812	874
(b) 在委員會提出質詢後作出修訂的建議數目	156	162	158	162	135
(b) / (a)	18%	19%	18%	20%	15%



附錄 IV

經委員會提供意見的招聘建議

聘用條款	2023 年建議聘任人數	
	公開招聘	內部聘任
試用	1 605	0
合約	39	2
試任	156	85
小計	1 800	87
合計	1 887	

	與過去數年比較				
	2019	2020	2021	2022	2023
招聘個案數目	197	140	157	132	168
建議聘任人數（全為本地應徵者）	1 944	1 471	1 597	1 606	1 887



附錄 V

經委員會提供意見的晉升選拔建議

類別	獲推薦人員數目				
	2019	2020	2021	2022	2023
晉升	2 830	2 601	3 178	2 968	3 310
候補晉升	330	450	272	381	316
署理職位以待實任或候補署理職位以待實任	412	322	325	313	349
署理職位以方便行政或候補署理職位以方便行政	5 628	5 508	5 859	5 850	6 432
合計	9 200	8 881	9 634	9 512	10 407

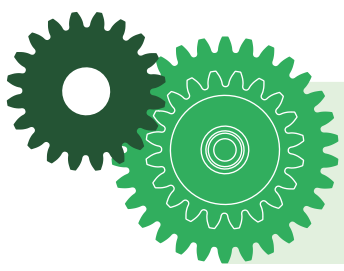


附錄 VI

經委員會提供意見的延長服務及退休後重行受僱建議

類別	2023 年獲推薦人員數目		
	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建議	9	66	75

	與過去數年比較				
	2019	2020	2021	2022	2023
獲提供意見的延長服務或退休後重行受僱建議數目	26	22	26	23	23
涉及首長職級的建議	9	10	9	10	7
涉及非首長職級的建議	17	12	17	13	16

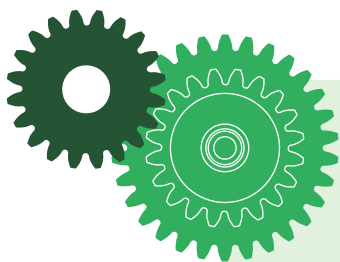


附錄 VII

經委員會提供意見的延長／終止試用／試任期建議

類別	建議數目				
	2019	2020	2021	2022	2023
終止試任期	4	1	3	6	1
終止試用期	7	25	66	40	45
小計	11	26	69	46	46
延長試任期	17	11	10	7	15
延長試用期	120	136	168	143	164
小計	137	147	178	150	179
合計	148	173	247	196	225





附錄 VIII

經委員會提供意見的其他公務員聘任事宜

類別	建議數目				
	2019	2020	2021	2022	2023
不予續約	1	0	3	2	2
續約或延長合約期	1	4	3	1	0
根據《公務人員（管理）命令》第 12 條着令退休	0	1	73	0	1
借調	3	4	2	1	1
開放職位安排	2	0	0	0	0
檢討署任安排	5	8	5	4	11
更新《聘任指南》	28	74	92	88	95
同級聘任	0	0	0	0	1
合計	40	91	178	96	111





附錄 IX

經委員會提供意見的紀律建議

(a) 二零二三年按涉案人員薪金組別劃分的建議數目

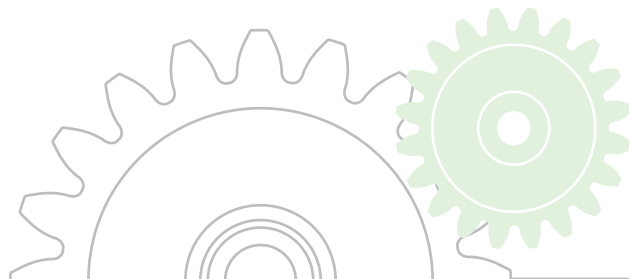
懲罰方式	建議數目			
	涉案人員薪金組別			合計
	總薪級表 第13點及以下 或同等薪點	總薪級表 第14點至第33點 或同等薪點	總薪級表 第34點及以上 或同等薪點	
革職	5	6	3	14
迫令退休 + 扣減退休金	0	0	0	0
迫令退休 + 罰款	0	0	0	0
迫令退休	8	6	0	14
降級	0	0	0	0
嚴厲譴責 + 減薪	0	2	1	3
嚴厲譴責 + 罰款	5	9	3	17
嚴厲譴責	2	0	1	3
譴責 + 罰款	6	1	1	8
譴責	3	1	0	4
合計	29	25	9	63

(b) 二零二三年按刑事罪行／不當行為類別劃分的建議數目

懲罰方式	建議數目				
	刑事罪行			不當行為 ²⁴	合計
	違反交通規則	盜竊	其他 ²⁵		
革職	0	2	6	6	14
迫令退休	0	0	7	7	14
較輕的懲罰	6	3	10	16	35
合計	6	5	23	29	63

(c) 與過去數年比較

懲罰方式	2019	2020	2021	2022	2023
革職	4	4	9	32	14
迫令退休	6	8	6	5	14
較輕的懲罰	26	17	14	35	35
合計	36	29	29	72	63



24 包括擅離職守、未經批准借貸、未經批准從事外間工作、濫用職權等。

25 包括欺詐、襲擊、與性有關的罪行、管有危險藥物、未經許可索取或接受利益等。