

章節

前言	2
第一章 公務員敘用委員會：概況	3-6
第二章 公務員招聘：檢討及意見	7-13
第三章 公務員晉升選拔：檢討及意見	14-18
第四章 加強員工表現管理制度及全面的員工培育方針	19-22
第五章 其他公務員聘任事宜	23-26
第六章 公務員紀律：檢討及意見	27-32
第七章 訪問	33
第八章 鳴謝	34

附錄

附錄 I 委員會秘書處提供意見後曾作修訂的建議	35
附錄 II 委員會主席及委員簡介	36-38
附錄 III 公務員敘用委員會秘書處組織架構圖	39
附錄 IV 晉升選拔個案審核程序流程圖	40
附錄 V 如何在網上搜尋委員會年報中論及的事項	41-43
附錄 VI 二零一一年公開和內部招聘建議聘用的人數(按聘用條款列出)	44
附錄 VII 二零一一年徵詢委員會意見的其他公務員聘任事宜(按類別劃分)	45
附錄 VIII 二零一一年徵詢委員會意見的紀律個案 (按不當行為或刑事罪行類別和懲罰方式劃分的數字)	46
附錄 IX 二零一一年徵詢委員會意見的紀律個案 (按涉案人員薪金組別和懲罰方式劃分的數字)	47



委員會的工作在二零一一年穩步推行。年內，我們提供意見的個案仍以涉及公務員的聘任、晉升和紀律事宜居多。委員會亦就本身職權範圍內的公務員管理事宜，繼續與當局跟進未完成的檢討。

委員會近年一直促請當局密切留意公務員職位的吸引力和公務員在不同階段離職的趨勢。這是為了確保公務員隊伍能繼續吸引和挽留優秀人才。有關此事的最新研究結果於本報告第二章第2.14至2.25段概述。

此外，委員會在新聘人員延長試用期指引（第五章）、倒置形結構職系（第三章）及填補跨專業職位空缺（第三章）等方面進行的檢討工作，亦取得良好進展。

委員會認為公務員隊伍必須採用全面的綜合人力資源管理策略，涵蓋人力資源管理的主要元素，包括人力及接任計劃、聘任、工作表現管理、員工關係及事業發展，以便更有效達致接任計劃及員工培育的目標。委員會很高興見到這方面的進展令人鼓舞。有關的進展在本年報第四章扼述。

為確保公務員秉持崇高的誠信及操守標準，委員會全力支持當局以堅決態度維持公務員隊伍的良好紀律，並採取有效措施杜絕任何違紀行為。過去數年，違紀個案為數極少。委員會相信，這是香港公務員品格高尚、守正不阿的明證。委員會將繼續監察紀律處分機制的運作，確保就紀律個案提供意見時，符合公平、公正及整體一致的原則。本年報第六章載述委員會在這個範疇的工作概況。

一如以往，委員會在年內工作繁忙，但成果豐碩。各委員提供了不少真知灼見，作出寶貴貢獻，我謹此衷心致謝。



吳榮奎

公務員敘用委員會主席

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機構。

角色和職能

1.2 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）已有訂明。委員會的使命，是要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。

1.3 除少數個別情況¹外，委員會就聘任及晉升事宜提供的意見，其範圍僅限於高職級公務員，包括頂薪點達總薪級表第26點（現為37,465元）或以上的職位，至常任秘書長、部門首長和職位相若的人員。截至二零一一年年底，在委員會職權範圍內的公務員編制職位有37,918個。

1.4 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，自二零零二年七月一日推行問責制，並於其後進一步發展政治委任制度後，各局長、副局長和政治助理均非公務員職位，其聘任事宜也無須交由委員會處理。

1.5 至於紀律事宜，所有甲類人員²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。甲類人員實際上包括試用人員、合約人員和部分按第一標準薪級表支薪的人員以外的所有公務員。截至二零一一年年底，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。委員會提供意見予根據《公務人員（管理）命令》第9³、10⁴和11⁵條對人員採取正式紀律程序的個案；至於採取簡易紀律行動而以口頭或書面警告作懲處的輕微行為不當個案，則無須徵詢委員會的意見。

1.6 委員會審閱各局和部門提交的建議時，如有需要，會提出問題，以確保建議合理而相關程序是以公平、審慎和妥善的方式進行。委員會每次都進行仔細審議然後才提出問題及意見，而當局須就有關問題作出解釋或提出理據。很多時，當局會因應委員會的意見修改其建議。有時，經當局詳加解釋或提供更多理據後，委員會會認同當局的建議恰當。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管理方面的問題，也會請當局留意，並在有需要時建議採取措施以解決有關問題。

1.7 委員會也處理屬委員會法定權限內有關公務員就本身有直接和實際利益關係的事宜提出的申

1 以下各類個案，不論所涉職級高低，必須徵詢委員會的意見：
- 終止聘用、不獲續約或提供任期較正常為短的合約；
- 終止及延長試用期或試任期和拒絕通過試用或試任關限；以及
- 根據《公務人員（管理）命令》第12條為公眾利益着想而退休。

2 根據《公務人員（管理）命令》，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，即屬甲類人員。

3 如指稱的不當行為經查證後並非嚴重至足以令有關人員被免職，當局會根據《公務人員（管理）命令》第9條採取正式紀律行動。

4 如指稱的不當行為經查證後可令有關人員被革職或迫令退休，當局會根據《公務人員（管理）命令》第10條採取行動。

5 根據《公務人員（管理）命令》第11條，如任何人員被裁定犯了刑事罪行，紀律處分當局在考慮法院就有關控罪進行的法律程序後，即可對該員處以當局認為公正的懲罰，而無須進行任何其他程序。

述。年內，委員會處理了六宗與聘任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理據均不成立。委員會另外收到17宗投訴，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。

1.8 此外，委員會須就任何由行政長官轉介而與公務員有關的事宜，提供意見。委員會也充當公務員事務局局長的“智囊團”，就聘任、晉升和紀律方面的政策和程序，以及各式各樣與人力資源管理相關的檢討和發展事宜，提供意見。

委員會執行職責的保密和公正原則

1.9 《公務員敘用委員會條例》第12(1)條規定，委員會的主席或委員或任何其他人士，不得向任何未獲授權的人發布或披露所知悉與根據該條例而轉介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

1.10 年內，委員會就936項建議提供意見，涵蓋招聘和晉升工作、紀律個案和其他與聘任有關的事宜。委員會對其中565項建議提出疑問；公務員事務局和有關部門考慮委員會的意見後，修訂其中99項（佔18%），並向委員會重新提交建議。有關個案的分項數字載於附錄I。

1.11 在處理晉升及紀律個案方面，委員會的目標是在接獲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起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。年內，所收到的建議全部在目標時間內獲得處理。

委員會成員

1.12 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。



公務員敘用委員會成員

1.13 二零一一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：	
羅家駿先生，SBS，JP	(由二零零六年二月起)
簡金港生女士	(由二零零六年二月起)
黃美春女士，JP	(由二零零六年七月起)
陳玉樹教授，BBS，JP	(由二零零七年十二月起)
羅榮生先生，BBS，JP	(由二零零九年五月起)
彭玉榮先生，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)
秘書：	
陳鄭蘊玉女士，JP	(由二零零九年九月起)

主席及委員的簡介載於附錄 II。

委員會秘書處

1.14 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。截至二零一一年年底，委員會秘書處共有編制職位 27 個，其組織架構圖載於附錄 III。

工作方法

1.15 委員會秘書處會仔細審閱公務員事務局以及其他局/部門提交的建議，如有需要會要求他們進一步作出澄清或提出更多理據，然後才尋求委員會的意見。委員會秘書處所處理的工作，以晉升選拔個案居多。這些個案的審核程序流程圖載於附錄 IV。

1.16 委員會通常以傳閱文件的方式處理事務。重大的政策事宜和性質複雜或牽涉重要原則的個案，則會開會討論。公務員事務局的代表和部門的高層管理人員會獲邀請出席會議，向委員會解釋有關事宜或個案的背景，但委員會會獨立地達致本身意見。

互聯網網頁

1.17 委員會設有網頁，網址如下：
<http://www.psc.gov.hk>

委員會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（由二零零一年起）可在網上瀏覽，也可從網頁下載⁶。

1.18 網頁也載有索引，臚列委員會年報自二零零一年以來所述有關公務員招聘、任命、紀律及其他人力資源管理事宜的委員會建議和意見，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。本年報附錄 V 則載有指引，列出步驟，說明如何利用網上“搜尋”功能，在有關的年報中快速直接地找尋所需資料。

⁶ 委員會年報的印行本也可在公共圖書館和各區民政事務處索閱。

- 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。招聘工作可以公開⁷或內部⁸形式進行。委員會的職能是監察高級公務員⁹職位空缺的招聘程序，以及就有關甄選準則和聘用建議提出意見。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（香港特區）政府在一九九七年七月一日成立後，新聘用的公務員必須是香港特區永久性居民。根據《基本法》第一百零一條，如永久性居民當中沒有合資格和合適人選，專業及技術職位可由沒有永久性居民身分的合資格人選填補。
- 2.3** 過去十年，公務員的聘任條款出現了一些變更。在二零零零年六月之前，新聘公務員不論屬何職級，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，在該日或之後加入政府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”入職制度），才獲考慮被實聘為長期聘用制人員。委員會於二零零八年向政府表示關注，擔心在“3+3”制度下考核期過長，不利於公

務員隊伍吸引和挽留人才。在公務員事務局檢討“3+3”制度，並經諮詢有關各方後，政府於二零一零年實施經修改的入職制度，把先前“3+3”制度下緊隨三年試用期之後的三年合約期撤銷。在二零一零年七月一日或之後受聘加入基本職級的人員，如完成三年試用期而表現良好，在符合有關職系和職務的需要下，通常會獲考慮按長期聘用條款聘用。

二零一一年招聘情況總覽

- 2.4** 由二零零七年四月開始，當局對未納入第二輪自願退休計劃¹⁰的職系，撤銷全面暫停公開招聘的規定¹¹，至於納入自願退休計劃的職系，其暫停公開招聘五年的規定亦已於二零零八年三月期滿。隨後，行政長官在二零零八年年底宣布推出一系列創造職位的措施，政府加快招聘公務員，在二零零八年十二月至二零一零年三月期間提供7 700個就業機會¹²。政府已全面恢復公開招聘公務員的工作。經過二零零七至二零零九年的大幅增加後，招聘工作在最近兩年已趨穩定（雖然二零一一年新聘人員數目仍略高於二零一零年）。

7 對於基本職級、未能由內部擢升人員填補職位的晉升職級或有特別需要的職位，當局會進行公開招聘。

8 內部招聘的職位只供所有或某些組別的在職公務員申請。

9 就招聘而言，這是指屬委員會正常職權範圍內聘任的高職級人員（即頂薪點達總薪級表第26點（現為37,465元）及以上或同等薪點的人員），當中不包括：(i) 頂薪點達總薪級表第26點及以上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。

10 為達到政府在二零零六至零七年度或之前把公務員編制縮減至約16萬個職位的目標，當局採取了多項措施，其中一項是在二零零三年三月推出第二輪自願退休計劃，讓229個已確定或預計會有過剩人手的指定職系的人員自願離職。結果，約有5 300宗根據該計劃提出的申請獲得批准。

11 按照二零零三年四月一日至二零零七年四月一日生效的全面暫停公開招聘人員的規定，在不影響公務員整體編制的前提下，通常會容許內部招聘；如要進行公開招聘，則須經聯席委員會（由政務司司長和財政司司長共同擔任主席，並由公務員事務局局長擔任委員）特別批准。

12 行政長官於二零零八年十二月金融風暴席捲全球之際宣布，政府會推出一系列振興經濟和舒緩失業情況的措施，包括創造職位。政府會加快招聘公務員，提供約7 700個就業機會。這些職位都屬公務員職位空缺，並會透過二零零八年十二月至二零一零年三月舉行的公開招聘填補。

2.5 年內，委員會就106宗共涉及1 004個職位的招聘個案提供意見，當中91宗是經由公開招聘填補職位的個案，其餘15宗是以內部聘任方式填補職位的個案。另由於沒有合適本地人選，有八名獲建議招聘的人員為非香港特區永久性居民。這些聘任的分項數字，以及二零一一年與先前三年獲建議聘任人數的比較，載於附錄VI。

I. 二零一一年委員會就現行規則及程序提出的改善建議

2.6 過去數年，委員會與當局聯手推行多項改善措施，簡化公務員招聘程序，以縮短處理時間。改善措施及簡化程序的安排，詳載於二零零八年及二零零九年年報。二零一一年，委員會繼續探討方法進一步提高各局/部門招聘措施的成效，並向當局提出了多項改進和理順現行規則及程序的建議。下文各段概述委員會在年內提出的意見及改善建議。

(a) 減少公務員職位的不合資格申請數目的措施

2.7 自二零零八年三月全面恢復公開招聘公務員以來，多個局/部門均發現，在招聘工作中接獲的申請多得不勝負荷。二零一一年，委員會就某些局/部門的公務員職位聘任建議提供意見時，注意到有關職位的不合資格申請為數甚多。委員會認為這情況並不理想，因為處理不合資格的申請，不但浪費資源，而且亦難免令招聘過程延長。

2.8 委員會認為，不合資格申請的比例偏高，或可歸因於：

(i) 招聘廣告載述的入職要求不夠明確(例如要求具備“相關”工作經驗，但沒有實際說明有哪些工作類別/範疇被視為與招聘職位“相關”)。一些應徵者可能因而誤以為本身符合所投考公務員職位的職務要求。

(ii) 至於招聘廣告訂明須在申請時提交證明文件¹³的情況，應徵者可能忽略了這項要求又或對須遞交的文件類別有所誤解，以致其申請未能符合資格(即不獲考慮)。

(iii) 求職者採用“漁翁撒網”方式，凡有職位刊登招聘廣告均應徵，以致不加選擇地使用或濫用現行招聘機制。公務員職位網上申請系統的方便易用，亦助長了這個情況。

2.9 委員會不斷努力，務求進一步提高公務員招聘制度的成效和加快招聘程序，並已為此請當局考慮在標準申請表格內增設“重要資料清單”作為提示，方便應徵者向進行招聘的局/部門遞交申請書前核對。建議的清單可提醒應徵者，務須確定本身符合所投考職位的資歷要求，並在申請書夾附一切所需資料及文件。至於網上申請系統，委員會亦已請當局審視其設計，考慮可否設置足夠的監控點，更有效確保應徵者妥善填寫申請表，以免資料不全或不確。委員會會繼續留意這方面的發展。目前，

13 根據現行指引，應徵者如持有本港以外院校所頒授的資歷，須在申請時把資歷證明文件(文憑或證書、成績單等)副本送交招聘人手的局/部門，以便進行資歷評審工作。如應徵者持有由本港院校所頒授的資歷，有關的局/部門不應要求他們在遞交申請書時附上資歷證明文件副本，除非運作上有此需要，例如該局/部門必須取得這些資料，才能決定是否發信邀請應徵者參加招聘考試或遴選面試。該局/部門可在應徵者參加招聘考試或遴選面試時，把其成績單及文憑與職位申請書上填寫的資料核對，以驗明是否準確無訛。

如委員會在部門/職系的個別招聘工作中發現大量不合資格的申請，委員會會籲請有關部門/職系首長注意，以便他們採取更具針對性的措施。

(b) 內部聘任與公開招聘

2.10 年內有一宗個案，委員會在審議招聘委員會有關錄取應徵者填補某“學位及相連職系”基本職級¹⁴的兩個空缺的建議時，留意到招聘部門選擇只進行內部聘任，理由是空缺數目少，如進行公開招聘，應徵人數預料會過多。委員會認為作為常規做法，無論空缺數目多少，亦應為基本入職職級進行公開招聘。只透過內部聘任為基本職級招聘人員，做法並不恰當，理由如下。第一，這會大大縮減應徵者的人數及組合，不利進行招聘的局/部門吸納人才。第二，內部聘任無助減少政府的整體職位空缺數目，因為此舉只會令獲錄取的應徵者原來任職的局/部門出現相應數目的空缺。再者，為填補轉職人員騰空的職位，更可能須另外進行招聘工作，浪費人力物力。第三，內部聘任會剝奪公眾人士加入該職系的公平機會，有礙引進新血及新思維。委員會認為，只有在公務員隊伍可能會人手過剩，一如全面暫停招聘公務員期間的情況，又或因某些職系的需要或特殊情況而有其他特別理由時，才應考慮進行內部聘任。鑑於委員會的關注，有關招聘部門已撤銷該項內部聘任安排，並重新進行內部聘任暨公開招聘工作，以填補該等空缺。因應委員會的建議，公務員事務局已提醒各局/部門，說明

公開招聘是填補公務員基本入職職級空缺的常規做法，以及在個別招聘工作中決定進行內部或公開招聘時應考慮的因素。

(c) 在招聘工作中採用篩選準則

2.11 部分招聘工作涉及的合資格申請人數目很大，有關的招聘部門會徵求委員會的意見，考慮採用篩選準則，把接受面試的申請人減少至一個易於處理的數目，這做法並不罕見。年內，委員會在審核各局/部門提交的招聘建議時，發現各局/部門提出了不同的篩選準則，包括工作經驗的長短、高於所需最低資格的學歷或專業水平，以及在招聘考試中取得的分數等。在制訂招聘工作的篩選準則方面，似乎並無特定的規範。

2.12 委員會認為，作為一般規則，除非出現特殊情況，否則每年都應採用一致的篩選準則，以免令人覺得有關招聘部門操控篩選準則，偏袒某類應徵者。至於招聘考試的地位，如果目的是要評估基本語文能力及其他重要的工作能力，便應視作一項基本要求。在招聘考試中取得的分數便可用作篩選工具，以決定邀請哪些申請人參加遴選面試。把學歷及經驗要求提升至高於適當水平，並不恰當。擁有更佳或更高資歷的申請人不一定更為合適，因為他們未必具備勝任有關職位的條件或能力。此外，以工作經驗為篩選準則，可能會令優秀應徵者，尤其是對有志以公務員為職業的新近畢業大學生，失去公平競爭的機會。

14 有關職級的入職條件包括取得由本港大學頒授的學士學位或同等學歷。

2.13 委員會認為此事十分重要，因為招聘工作採用的篩選準則將對獲選受聘者的組合，以及長遠而言對公務員的質素有重大影響。因應委員會的建議，公務員事務局已提醒各局/部門在擬備篩選準則時須考慮的事項。

II. 公務員職位的吸引力和挽留人才的能力

2.14 公務員職位維持足夠的競爭力，以吸引優秀人才加入並挽留有能者，至為重要。委員會與公務員事務局於二零零七至零八年度聯手進行了公務員職位吸引力研究。研究結果顯示，政府仍然用人唯才，可吸引優秀人才加入公務員隊伍。公務員事務局承諾繼續注視有關發展，並定期進行調查，以掌握有關公務員職位吸引力的最新資料。除此以外，委員會亦認為在適當情況下，應把研究範圍擴大至涵蓋高級公務員的流失及其他相關問題。基本上，研究工作應涵蓋下列各方面：

- (a) 公務員職位的吸引力 — 須研究公務員職位以薪酬及服務條件、工作性質及事業發展而言，是否具吸引力；
- (b) 挽留新聘人員 — 應收集有關新聘人員流失原因的數據；

(c) 高級人員辭職 — 應收集有關高級人員突然辭職的統計數字，以評估這情況是否有增加的趨勢及原因為何；以及

(d) 高級人員提前退休 — 應就提前退休個案（即人員在年屆55至60歲時退休¹⁵）的數目收集資料，因為這類個案可能打亂部分職系的接任計劃，做成青黃不接。因此，亦有必要找出可能導致高級人員提前退休的原因。

2.15 在進行上述研究時，公務員事務局要求各局/部門提供由二零一零年四月至二零一一年三月（二零一零至一一年度）整整十二個月內的相關招聘統計數字，並透過自願和不記名的調查，整理有關應徵者拒絕受聘和在職公務員辭職和提早退休的原因。有關統計數字和調查結果撮述於以下各段。

招聘

2.16 根據各局/部門提供的招聘數字，各局/部門在二零一零至一一年度共發出8 374份聘書¹⁶，其中不接受聘任的有1 103人，即拒絕受聘率為13%。當中涉及309項在調查期間或之前進行的招聘工作。這些招聘工作共接獲793 547份申請書，其中498 123份（63%）符合所需的資格。

¹⁵ 參加新退休金計劃的人員年滿60歲便到期退休。然而，在一九八七年七月一日前受聘而參加了新退休金計劃的人員可選擇於年屆55至60歲期間退休。

¹⁶ 數字包括應徵者拒絕受聘後而向其他應徵者就同一職位再發的聘書。

2.17 大部分招聘工作（189項，即佔61%）涉及“中層”薪金級別的職位¹⁷。這個組別應徵者拒絕受聘率亦最高（6 150份聘書中有880宗（即佔14%）不接受聘任的個案），比公務員職位應徵者的整體拒絕受聘率13%略高。

2.18 有286名不接受聘任的應徵者回應了有關問題，說明其拒絕受聘的最主要原因。根據他們提供的資料，過半數是因為已決定受聘擔任另一個公務員職位或留任原職。只有約十分之一的受訪者表示，拒絕受聘是因為已接受私營機構聘任。

辭職

2.19 二零一零至一一年度，共有624名在職公務員辭職，整年的辭職率為0.4%¹⁸，這比率與一九九六至九七年度以來的過去15年內每年平均辭職率0.43%相若。過半數辭職人員（341名，即佔55%）在政府的服務年資少於三年，而大部分尚在試用期。首長級公務員的辭職率為0.55%（1 262名首長級公務員中有7人辭職），比率與一九九六至九七年度以來首長級公務員每年平均辭職率0.48%相若。

2.20 根據201名辭職人員提供的資料，有58人（29%）是因為接受了私營機構聘任，39人

（19%）是由於婚姻或家庭原因，而30人（15%）是為了進修而辭職。一些辭職人員表示，晉升前景、薪金、工作滿足感或附帶福利方面的改善應最能鼓勵他們留在政府工作。雖然已決定辭職，部分辭職人員對公務員職位提供的職業穩定性感到滿意，也有人表示因自己曾經能為社會服務而感到自豪。

提早退休

2.21 在這項研究中，提早退休的定義涵蓋以下兩類情況：

甲類：人員根據《公務員事務規例》第332條及相關的退休金法例於不同年齡退休¹⁹；以及

乙類：人員在一九八七年七月一日前受聘，選擇了新退休金計劃並按《退休金利益條例》於年屆55至60歲期間退休。

2.22 二零一零至一一年度共有861人提早退休（甲類個案327宗，乙類個案534宗），數目低於過去15年的每年提早退休平均人數996人。然而，二零一零至一一年度共有534宗乙類個案，比自一九九九至二零零零年度以來錄得的每年平均366宗乙類個案為高。增加的乙類個案分布在各薪金級別中，包括“首長級”級

17 薪金級別以公務員職級的薪級表作依據：(1) 首長級：首長級薪級表第1至8點或同等薪點，現為106,600元及以上；(2) 高層：總薪級表第34點或同等薪點至首長級薪級表起點或同等薪點對下一個薪點，現為53,060元至95,595元；(3) 中層：總薪級表第10至33點或同等薪點，現為16,855元至51,670元；以及(4) 低層：總薪級表第10點以下或同等薪點，現為16,855元以下。

18 辭職率是按辭職人員的總數（624人）除以於二零一零年三月三十一日的公務員實際員額（即156 573人）計算。

19 甲類退休情況包括：(a) 紀律部隊員佐級以外人員按舊退休金計劃於(i) 年屆45至50歲期間以健康欠佳或充分的恩恤理由或個人理由退休；以及於(ii) 年屆50至55歲期間退休；(b) 紀律部隊員佐級人員於(i) 年屆45至55歲期間按舊退休金計劃退休；以及於(ii) 年屆50至55歲期間按新退休金計劃退休；以及(c) 紀律部隊高層/首長級人員按新退休金計劃於年屆55至57歲期間退休。

別。二零一零至一一年度，共有三宗屬甲類及19宗屬乙類的首長級人員提早退休個案。屬甲類的首長級人員提早退休個案(3人)比自一九九九至二零零零年度以來的每年平均7宗為少，但乙類的數目(19人)卻較每年平均16人為高。

2.23 最常見的提早離職原因包括“提早退休”(255名受訪者中有146人提出這個原因，即佔57%)、“健康原因”(40人，即佔16%)及“婚姻或家庭原因”(24人，即佔9%)。大部分受訪者表示，“薪金”、“工作壓力”、“工作滿足感”及“晉升前景”如有改善，最能鼓勵他們留在政府工作。

調查工作的觀察結果

2.24 調查結果再次證實公務員職位對求職者仍具吸引力，證據包括收到大量的合資格申請(平均超過50名合資格申請人競爭一個職位)、拒絕受聘率很低(13%)，以及拒絕受聘者當中有大部分表示拒絕受聘原因是已獲其他政府職位錄取。公務員的辭職率，包括高級人員在內，在過去15年一直很低。屬乙類個案的提早退休人員數目高於每年平均數字，可能是因為公務員編制在上世紀八零年代大幅增長，在這段期間受聘而後來選擇新退休金制度的人員現已開始進入55至60歲的年齡組別。

2.25 委員會注意到，是次調查的結果與二零零七至零八年度的研究結果類似，即公務員職位仍具吸引力。鑑於國際金融環境日益動盪，很可能為私營機構就業市場帶來很多不明朗因素，公務員職位提供的穩定性應能吸引並挽留人才，特別是中層及低層薪金級別的人員。然而，高層人才於事業中期辭職或提早退休，似有上升趨勢，令人關注。這可能會打亂部分職系的接任計劃，做成青黃不接。委員會已要求當局密切監察情況。假如有跡象顯示高層人員提早離職個案的上升趨勢持續，當局應積極採取行動解決問題。

III. 個案研究

(a) 在欠缺充分理據下拒絕申請

2.26 根據規管公務員招聘事宜的現行指引，在招聘工作中如要求申請人在申請階段提交證明文件，招聘部門須在招聘廣告中清楚說明所需文件類別，並註明假如申請人沒有提供所有所需資料(包括證明文件)，申請將不獲考慮。委員會在審核一項招聘工作的建議時，觀察到招聘部門以申請人沒有提供證明文件為理由，拒絕其申請，但招聘廣告並未說明申請人須提交該證明文件。此外，廣告內亦沒有註明，假如申請人沒有提供所有所需資料，其申請將不獲考慮。這種做法可以引致投訴，甚或延誤招聘程序。委員會其後提醒該部門須嚴格依循有關進行招聘工作的現行指引，如在招聘過程中遇到程序上的問題，應盡早徵詢公務員事務局的意見。

(b) 助理專業人員的招聘工作

2.27 如二零一零年年報所述，委員會觀察到，各部門招聘助理專業人員的做法並不一致。有些部門不考慮具備專業資格的申請人，但亦有部門堅持認為不應把資歷過高的應徵者摒諸門外而拒絕考慮聘任他們為助理專業人員。委員會注意到，助理專業職級屬見習職級，為合適的應徵者提供機會，讓他們透過在個別專業範疇接受進一步培訓、學習及汲取工作經驗，取得必需的專業資歷，成為具正式資格的專業人員。鑑於助理專業職級旨在訓練人員，委員會認為，已經具備專業職級正式資格的應徵者顯然並非助理專業職級的目標人選，因此應該在招聘程序中被剔除。在委員會要求下，有關決策局進行檢討，並決定停止聘任合資格的專業人士填補助理專業職位空缺。招聘部門須在助理專業職位的招聘廣告中清楚說明，符合專業職級入職要求的應徵者將不獲考慮為出任助理專業職位的人選。

2.28 然而，委員會注意到，在其後一宗個案中，招聘部門並沒有在一個助理專業職級的招聘廣告註明，已經具備專業職級正式資格的應徵者不會獲考慮。該部門獲告知委員會上述意見後，須停止該次招聘工作，重新進行另一次招聘，並在招聘廣告中清楚說明，具備專業資格的應徵者不會獲考慮。公務員事務局已根據委員會的建議提醒有關的局/部門須在助理專業職級招聘廣告中清楚說明，具備專業資格的應徵者不會獲考慮，確保政府在招聘助理專業人員時做法一致。

(c) 按工作經驗給予新入職人員遞加增薪點

2.29 根據現行政策，招聘部門可在下述情況下，向具備有關經驗的新入職公務員給予遞加增薪點（經驗增薪點）：

(i) 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

(ii) 基於運作理由，部門有特定需要（並非只是因為較為可取）招聘具備特別寶貴工作經驗的人員擔任有關職位。

如有足夠數目的應徵者願意按正常入職薪酬受聘，部門會優先聘用這些應徵者，亦不會在該次招聘工作中給予經驗增薪點。是否給予經驗增薪點，視乎每次招聘工作的情況而定。因此，對於同一招聘職級，有時會在招聘工作中給予經驗增薪點，有時不會。

2.30 在審核招聘部門的建議時，委員會得悉有一名屬招聘職級的試用人員在部門進行新一輪招聘工作時，再申請同一職級的職位。有關人員顯然希望在新一次招聘工作中獲發更多經驗增薪點。委員會認為這類申請浪費部門人力物力，因為部門須處理有關人員的申請和安排面試，但整個程序無助該職級吸納新血，減少空缺數目。委員會認為有需要阻遏這類申請，已要求公務員事務局研究此事。

3.1 晉升選拔是公務員制度的重要一環。委員會的其中一項主要職能，是就高級公務員職位²⁰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卓越和實至名歸的人員。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，並會就晉升選拔的工作及表現管理的做法提出意見，以期作出改善。此外，委員會並與公務員事務局攜手合作，力求公務員晉升選拔制度更趨完善。

二零一一年委員會就晉升個案提供意見的概要

3.2 二零一一年，經委員會提供意見的晉升個案有595宗，回顧二零一零年和二零零九年則分別有585宗及568宗。二零一一年的個案涉及5 268名人員，分項數字載於下表：

二零一一年經委員會提供意見的晉升相關任命個案

(a)	1 489人獲得晉升*
(b)	41人列入晉升候補名單
(c)	340人獲委任署理職位以待實際升職 ²¹
(d)	12人列入署理職位以待實際升職候補名單
(e)	2 224人獲委任署理職位以方便行政 ²²
(f)	1 162人列入署理職位以方便行政候補名單 ²³

總數5 268人

* 晉升人員填補的空缺分屬339個職級²⁴，其中60個是首長級職位。

I. 委員會提出的檢討工作

3.3 委員會繼續就個別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。年內，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，以及相關事宜的最新發展。

(a) 倒置形結構職系的檢討

3.4 一如二零零七年年報所述，委員會關注到有些職系的最低兩個職級出現倒置形結構²⁵。這個不尋常的職級結構，代表有關職系的基本職級人員數目可能不足以應付高一級職級的接任需要，導致尚在試用期的初級人員匆匆獲安排署

20 就晉升選拔而言，這是指屬委員會正常職權範圍內聘任的高職級人員（即頂薪點達總薪級表第26點（現為37,465元）及以上或同等薪點的人員），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。

21 人員如獲當局認為大致在各方面均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能勝任較高職級，則會獲安排署理較高職級以待實際升職。這類署理安排一般為期六個月，但亦可作改動。

22 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，但因無實職及長期空缺而未能獲得晉升，則當局會作出署理職位以方便行政的安排。

23 列入署理職位以方便行政候補名單人員的數目，包括用以填補下次晉升選拔工作之前預期出現及突然出現的空缺的人員。

24 合資格人員的數目遠超晉升人員的數目。在一些晉升選拔工作中，經篩選後由晉升選拔委員會詳加考慮的合資格人員超過300名。

25 倒置形結構指第一層晉升職級的職位數目，多於基本職級的職位數目。

任，以填補第一層晉升職級的空缺。此外，基本職級的職位數目偏低，也令人質疑這些職位的作用。當局因應委員會的意見，在二零零七年檢討公務員所有職系（約390個）的職級結構，找出職系結構倒置程度²⁶相對較高的十個職系²⁷。當局並且推行多項監察措施，控制有關職系的職級結構。這些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；每年檢討該十個職系的情況；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職級結構改變。

3.5 當局在二零一零年就上述十個職系進行周年檢討工作，結果顯示當中五個職系的職級結構普遍有所改善。兩個目標職系²⁸的倒置程度也有緩和。當局承諾密切監察這些職系的職級結構，也會繼續提醒職系首長，必須維持所管轄職系的職級結構健康和切實可行，並在適當時協助他們理順有關職系的職級結構。二零一零年周年檢討工作的詳情，載於委員會的二零一零年年報。

3.6 委員會認為，除非倒置形結構有職能上的理據支持，或是屬於近年出現問題所造成的臨時及過渡情況，否則這種結構長遠而言並不合理可行。有鑑於此，委員會要求當局在二零一一年進行三年一度的全體公務員職系檢討工作中，更嚴格地評估倒置職系結構的理據及在管理方面帶來的影響。委員會已要求當局檢討多個範

疇，包括是否須在基本職級開設更多職位、可否重訂部分第一層晉升職位的職級、是否適宜委任尚在試用期的人員署任較高職級，以及為第一層晉升職級進行直接招聘。

3.7 二零一一年，當局就全部391個公務員職系的職級結構完成三年一度的檢討，結果顯示呈倒置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。檢討也確定，職系出現倒置結構的主要原因大多是二零零三年至二零零八年的暫停招聘，其他原因則包括基於運作理由而在第一層晉升職級開設職位、為控制公務員人數而刪除基本職級的職位，以及因自願退休計劃而刪除基層職位。當局表示，倒置形結構對任何職系而言，均屬不可取。當局總結檢討，承諾：

- (i) 在每年的資源分配工作中，嚴謹審查有關職系開設晉升職級職位的建議；
- (ii) 繼續每年對那些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；
- (iii) 要求其他有關職系每年提交進度報告，內容包括在推行改善措施以便監察和及早跟進問題方面所取得的進展；以及
- (iv) 繼續每三年一次對所有公務員職系進行職級結構檢討。

26 倒置程度是按第一層晉升職級職位數目與基本職級職位數目的比例計算而得出。

27 該十個職系包括系統分析/程序編製主任、牙科技術員、入境事務助理員、督學(學位)、勞工督察、勞工事務主任、管理參議主任、無線電機匠、律師及貿易主任職系。

28 該兩個職系的結構倒置程度高，導致須安排經驗少於三年的基本職級人員，以署任方式填補第一層晉升職級的空缺。

3.8 委員會認為當局進行三年一度檢討的結果大致正面。委員會留意到呈現倒置結構的職系的職位比例，普遍有所改善，但亦指出當局須加強以下範疇的工作。當局須訂出更清晰的時間表，矯正呈現倒置結構職系的情況。此外，亦須確定在第一層晉升職級進行直接招聘的職系呈現倒置結構是否有理據支持，並且在這些情況下，採取步驟積極定期監察該等職系，查究有否理據在第一層晉升職級開設較多職位，從而確保開設的職位確屬恰當，而且沒有尚在試用期的人員過早署任，作為暫時填補空缺的過渡安排。即使能為有關職系的倒置結構提出解釋理由，當局亦必須採取步驟以免倒置程度惡化。當局已同意每年向委員會匯報這方面的進展。

(b) *以內部聘任形式循環快速擢升人員填補跨專業職位是否公平*

3.9 根據委員會過去數年的觀察，有些部門一直以來在某些專業職位（尤其是跨專業性質的職位）出現空缺時，會首先嘗試調派在原屬相關職系擔任責任職級的人員填補。如未能作出同級調職安排以填補這些指定專業職位，便會進行內部聘任²⁹，讓下一職級人員提出申請，以期在六個月的署任以待實任^{見21}後，透過快速擢升安排填補這些職位空缺。二零零八年，委員會

向當局表示關注這種安排是否公平，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。此外，在這個制度下，這些指定的跨專業職位空缺每三年便出現一次，為獲選人員提供不按年資晉升的機會，構成獲選人員在不公平情況下得益。有見及此，委員會要求公務員事務局和相關決策局進行檢討，理順填補這些跨專業職位的安排。作為檢討完成前的臨時措施，自二零零八年一月以來，透過內部聘任填補跨專業職位空缺的安排一直暫停。

3.10 二零一一年，當局完成所有指定跨專業職位的全面檢討，所得結論是須繼續指定某些專業職位為跨專業職位，因為該等專業職位明顯需要多種技能，超出個別職系的關鍵專業才能範疇。雖然如此，當局經嚴謹檢討所有指定職位後，會大幅減少跨專業職位的數目。保留作跨專業職位的職位數目很少，主要涉及工程計劃管理職能，故此須引入不同領域的專業人員。這些跨專業職位，可以透過同級調職，由相同職級人員填補空缺；又或由跨專業遴選委員會嚴格遵照原屬職系的晉升/遴選委員會所提出而且獲委員會贊同的建議，推薦下一級人員晉升、署任以待實任或署任以方便行政，從而填補有關空缺。調任到跨專業職位的時間，通常以三年為限。

29 根據內部聘任安排，相關部門內所有合適職系（包括相關的原屬職系）低一職級的專業人員都會獲邀申請填補該指定專業職位空缺。獲邀的應徵者須以署任以待實任的形式在該職位署任至少半年。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晉升。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一般的三年任期內在指定的職位繼續署任，然後返回原屬職系。

3.11 委員會認為當局的建議大致上可以接受。這些建議大都符合委員會過去兩年向當局表達的意見，包括：透過理順指定未分流首長級職位為跨專業職位，以及把跨專業職位重新分類為有關職級/職系下的主流職位，減少跨專業職位的數目；為跨專業職位訂立恰當的遴選程序；停止以往透過內部聘任形式邀請低一級人員提出申請的做法；把出任跨專業職位的時間固定，以此作為常規；認許有關人員擔任跨專業職位的經驗，作為其原屬職系晉升所需的主流工作經驗。另一方面，委員會認為，長遠來說，當局應可把餘下的跨專業職位分配予不同專業領域，故此無須再利用特殊機制填補這些職位空缺。委員會已邀請當局考慮委員會的意見。

(c) 各局/部門處理晉升選拔個案的情況

3.12 委員會明白，一些局/部門一直努力改善進行晉升工作的做法。公務員隊伍中的不少良好做法，已在委員會過往的年報闡述，以供各局/部門參考，又或併入公務員事務局《聘任工作指引》中有關“晉升”的新修訂單元及說明如何進行晉升選拔工作的網上訓練教材³⁰。不過，正如委員會二零一零年年報中指出，委員會發覺在某些部門，參與晉升選拔委員會工作和負責聘任事宜的人員，似乎並不熟悉晉升選拔的

基本原則，在評估合資格人員晉升條件方面，亦出現概念上的問題。儘管委員會已在過往的晉升選拔工作中加以澄清，但部分人員在同一個局/部門內進行晉升選拔工作時仍一再犯上同類錯誤³¹，使晉升選拔個案在部門層面受到不當延誤。

3.13 為協助各局/部門進一步加快處理晉升選拔個案，委員會秘書處另行編訂了一份《晉升選拔/遴選工作遵從事項清單》，供各局/部門就晉升建議徵求委員會意見時填寫。該份清單旨在協助各局/部門的有關人員作出檢討，確保晉升選拔或遴選工作的程序恰當，晉升選拔委員會報告所提的資料充足準確，而提出的建議屬合理。清單亦要求各局/部門在每次晉升選拔工作中提供相關的表現管理數據，以及說明有何措施加強監控逾期填寫報告的個案。清單擬稿曾交給一些大部門試用，證實確有效用。當局已參考該清單，更新目前通用的標準表格GF131。公務員事務局已於二零一一年十二月公布該清單供所有政府部門使用。

II. 委員會的其他意見

(a) 延遲遞交晉升選拔委員會報告的情況

3.14 年內，委員會觀察到一些局/部門需時超過三個月才能提交晉升選拔委員會建議。委員會認

³⁰ 為進一步提高公務員晉升選拔制度的質素，委員會認為必須透過更集中的培訓計劃，加強督導人員對恰當進行晉升選拔程序的認識。委員會已促請公務員事務局就晉升選拔事宜製作單元形式的網上訓練教材。第一階段的教材以錄影短片的形式製作，說明如何妥善召開晉升選拔委員會。各政府部門自二零零九年十二月起已可從內聯網觀看有關短片。第二階段包括12個單元，已於二零一零年六月推出。

³¹ 較常見的錯誤包括：未能準確評估空缺數目；晉升生效日期不當；晉升選拔委員會的建議並無往績或充分理據支持；在沒有充分理由之下提出建議，安排獲上一個委員會建議署任的人員停止署任；在判定晉升條件時過分看重評核報告內工作表現評級的量化比較，而在比較實力相當者的相對才能時沒有提供評價資料；以及直接把署任人員的署任工表現與責任人員的工作表現作比較等。

為，除非晉升選拔工作的規模特別龐大，否則會預期各局/部門一般可在召開晉升選拔委員會會議後兩個月內提交有關晉升選拔建議的報告。延遲遞交晉升選拔委員會報告，不利於獲推薦晉升人員的事業發展。舉例來說，獲推薦署理職位以待實際升職的人員須待取得委員會的意見後，其署任才可生效。因此，延遲遞交有關報告，會延遲他們的晉升，亦會使晉升選拔委員會為獲推薦人員所作的事業前途發展計劃和調職安排延遲實行。委員會呼籲各局/部門注視問題，並致力加快晉升選拔委員會報告的擬備和遞交工作。

(b) 更新《聘任指南》

3.15 《聘任指南》是就不同職系內各個別職級擬備的聘任事項清單，讓處理人事工作的人員有所依循。各局/部門均須擬備《聘任指南》，作為每個職系內各個別職級的正式參考文件，內容

須列明各職級在招聘或晉升方面的所需資歷、聘用要求及條款，以及其他相關資料。根據現行做法，各局/部門均須持續更新轄下各職系的《聘任指南》，並須在作出更改時徵求公務員事務局批准。委員會在審核各部門二零一一年提交的招聘和晉升個案時，察覺到不少《聘任指南》(尤其是用於晉升職級者)，已有十年或更長時間沒有更新。委員會認為，若有關的《聘任指南》是有需要的話，則應持續更新，以反映入職資歷或要求的改變。有鑑於此，委員會已要求公務員事務局考慮《聘任指南》是否仍有需要；若有的話，則須提醒各局/部門加大力度，在下一輪晉升選拔工作展開前完成《聘任指南》的更新工作。目前而言，委員會秘書處會在處理部門提交的報告時留意，一旦發現任何晉升職級的《聘任指南》已經過時，會提醒有關局/部門在下一輪晉升選拔工作展開前完成更新工作。

4.1 過去數年，委員會的首要工作之一，是與政府攜手合作，改善公務員隊伍的員工表現管理制度，務求進一步讓員工發揮潛能，提升工作效率。委員會認為，對於公務員隊伍的接任與員工培育，必須倡導全面的統理方針，制訂詳盡的人力資源管理策略。委員會的決心和努力，促使政府頒布了一些指引和最佳做法示例，供各局/部門參考。當中包括二零零九年十一月頒布經修訂的《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整套新的《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》。委員會在員工表現管理及員工培育方面的工作詳情，已載於二零零九及二零一零年年報的第五和第六章。本章重點載述年內各部門/職系首長在強化其員工培育與員工表現管理制度方面所取得令人鼓舞的進展，以及委員會在這些範疇持續進行的工作。

I. 加強員工表現管理制度

4.2 委員會在過去數年已採取多項措施，協助各局/部門強化其員工表現管理制度，包括就晉升選拔個案向相關的局/部門提供意見時，亦同時建議一些良好的工作表現管理措施。在某些個案中，主席更親自去信有關的部門/職系首長，促請他們採取補救行動，處理所發現的問題。經修訂的《工作表現管理指引》收納了很多由委員會提出的意見。修訂指引也提供全面資料，協助各局/部門了解有效的員工表現

管理制度的主要原則及目的，並舉例說明良好做法，供各局/部門在設計和推行本身的制度時參考。

4.3 年內，委員會欣悉各部門/職系首長已更深入認識到在部門內設立有效的員工表現管理制度的重要性。據觀察所得，一些首長已借鏡委員會年報及經修訂的《工作表現管理指引》內闡述的良好工作表現管理措施，銳意改善其部門的制度。下文各段概述當中一些部門/職系首長在二零一一年內取得的持續進展和成果。

(a) 部門/職系首長在加強工作表現管理方面的持續改善

(i) 督導人員依時填寫評核報告

4.4 一些局/部門按委員會的建議，引進了改善措施以解決其轄下職系人員延遲填寫評核報告的問題。在其中一個部門，其轄下一個超過1 100人的職級的延遲填寫員工評核報告個案數目，在二零零九至二零一一年間持續大幅下降。能有這樣的改善，是因為部門採取了措施，要求有關的督導人員須書面解釋為何延遲填寫評核報告。這項措施證實能有效發揮阻嚇作用。在另一部門，由於高層首長級人員介入，部門內一個有1 600多人的職級的延遲填寫評核報告個案比率，由二零一零年的78%大幅下降至二零一一年的39%。該部門內一些其他職級在依時填寫評核報告方面亦有明顯改善。

4.5 為解決一個部門職系遲交評核報告的問題，有一位部門首長在二零一零至一一年度評核周期引進了一套改善措施，包括訂立一個類似委員會秘書處所設計的“填寫評核報告時間表”，夾附於每份評核表格，以確保不同層次的人員都按照目標日期填寫報告。此外，亦規定遲交報告的評核人員須書面解釋遲交的原因，並把不遵從限期規定的個案上報部門首長。結果，這個職系內兩個職級的延遲填交評核報告個案數目，分別由二零零九至一零年度的74%及43%，大幅下降至二零一零至一一年度的23.8%及2.9%。另一部門亦加強這方面的工作，除向督導人員個別發出呼籲外，亦制訂“報告進度監察表格”，務求確保報告準時填交。據報這些措施實施後，情況有所改善。

4.6 另有一個部門鼓勵所有調派到不同局/部門的職系成員與部門首長合力應付遲交評核報告的問題，並一同展示解決問題的決心。還有一位職系首長已承諾會加強力度，採取更嚴厲的措施，促使某個職系的評核人員遵守有關依時填寫評核報告的通告和最新指引，確保依時填交報告。

(ii) 適時召開晉升選拔委員會

4.7 據觀察所得，大部分局/部門已訂立措施以加快晉升選拔工作。他們均能遵守委員會提倡的目標時間表，即是在上一個評核周期完結日起計六個月內進行晉升選拔或遴選工作。年內，

一位部門首長按照委員會的建議，認真檢討延遲召開晉升選拔或遴選委員會的問題。經檢討後，該部門首長親自保證會採取果斷措施，改善轄下多個職系和職級在填交員工評核報告方面的機制，務求在更早時間召開晉升選拔或遴選委員會。

(iii) 確保評核準則一致

4.8 為確保評核準則一致，有一個部門遵從委員會的建議，提醒相關覆核人員注意本身在監督評核準則及評審質素方面的角色。年內，一些覆核人員已採取一個良好做法，就是把工作表現評核報告中各項評級的調整，適當地通知相關的評核人員及/或受評人員。

(b) 改善現行表現管理制度的政策和措施

(i) 解決延遲填寫評核報告問題的針對性措施

4.9 委員會認為，衡量評核人員本身在管理員工方面的表現時，應考慮該員是否盡責依時填寫評核報告。委員會過去數年不斷努力廣泛推廣依時填寫評核報告的做法，在二零零八及二零零九年取得顯著改善，但改善的勢頭似乎未能在二零一零年持續。某些部門故態復萌，遲交評核報告。因此，委員會認為有需要採取更堅決的立場，以維持各部門依時填寫評核報告的文化。在公務員事務局二零一一年一月新頒布的《依時填寫評核報告強化措施指引》中，委員會要求考慮在評核表格內附加說明，強調依時填

寫評核報告的重要性，以及相關各方（即受評人、評核人員及加簽人員）在確保依時填寫評核報告方面的責任。說明的內容應包括以下事項：即使受評人沒有遞交評核報告表格，其督導人員仍會按本身對受評人職責的所知填寫其評核報告；以及評核人員或加簽人員如果在填寫評核報告方面出現不當延誤，則應記錄在他們本身的評核報告內。委員會亦認為，不應排除採取較強硬措施的可能，務求有關人員依時填寫評核報告。委員會已促請公務員事務局考慮就個別經常延遲填寫員工評核報告的人員，採取更具針對性的措施。

(ii) 倡議全面評核的文化

4.10 委員會認同當局的意見，認為良好的表現管理制度應能促進管方作出客觀和公平的評核，並讓員工得悉督導人員坦誠及具建設性的意見。為此，督導人員應明確地評價下屬的工作表現，在評核報告內除說明受評人的長處外，亦應具體指出可進一步改善的地方。全面評核旨在發揮積極作用，鼓勵受評人在其才能範疇精益求精，不斷進步，從而發展事業。為促進全面評核，可考慮要求督導人員就受評人應專注和努力以求持續改善的具體範疇提出意見。為此，委員會已請當局檢討員工評核表格，以確定是否有改善的空間，使其更方便填寫，並適當地預留地方，讓督導人員就受評人為進一步發展事業而應努力或留意的範疇作出評核。督導人員應把重點放在“發展和鼓勵”方面，評

語須帶正面含義，而非批評受評人表現不佳。公務員事務局已承諾在二零一二年年初檢討採用以才能為本的工作表現評核模式及通用工作表現評核表格時，一併跟進此事，以便找出可以改善和簡化的地方。

(iii) 檢討評核委員會³²的運作成效

4.11 二零零九年十一月發出的經修訂《工作表現管理指引》清楚訂明評核委員會的適當角色與功能及其運作方式（詳情見委員會二零零九年年報第五章第22至23頁）。委員會已要求公務員事務局在該指引發出後兩年內檢討評核委員會的運作成效。為此，公務員培訓處已在二零一一年年底開始就評核委員會的運作成效進行調查。詳細檢討結果會在委員會下一份年報中匯報。

(iv) 採用以才能為本的工作表現評核模式

4.12 多年來，委員會一直倡議採用以才能為本的工作表現評核模式，以便更準確評估受評人的潛質和晉升能力。在經修訂的《工作表現管理指引》中，亦提倡採用以才能為本的評核模式這良好方法，因為該評核模式可提升工作表現評核的客觀及透明度。為協助適合採用以才能為本的評核模式的職級或職系發展和轉用這個評核模式，公務員事務局已在二零零八及二零零九年推出新一套以才能為本的通用工作表現評核表格，供不同薪級的人員使用。在二零一一

32 公務員事務局通告第10/2009號鼓勵各局/部門設立以職級為本的評核委員會，負責平衡和協調評核報告的評級、監察員工表現，以及識別表現欠佳或表現優秀的員工並採取適當行動。

年，適合在評核表格中採用以才能為本的評核模式的650個職級（分別屬於230個職系）中，超過九成已採用這個表現評核模式。其餘的合適職級，亦會在二零一二/一三年度採用有關模式。一直以來，公務員培訓處向有需要的部門提供協助，以落實這項改革。在委員會要求下，公務員培訓處已開始進行調查，檢視這個評核模式的最新推展情況。公務員培訓處亦會藉此機會檢討部門評核表格內用以評核受評人整體表現和晉升能力的評級表。檢討結果會在委員會下一份年報中匯報。

II. 公務員隊伍的接任與發展：全面的員工培育方針

4.13 當局獲委員會提供不少意見，其後在二零一零年十二月及二零一一年三月分別出版新小冊子《接任計劃指引》及發出《員工全面發展指南》，後者就人力資源管理的五個主要元素（人

力及接任計劃、聘任、工作表現管理、員工關係及員工培育）的相互關係詳加闡述。隨着當局發出這些指引，各局/部門應更易於擬定員工發展計劃，為轄下不同職系的各級員工制訂有系統的職位調派政策和計劃，讓員工擴闊工作見識和接受培訓。在這方面，委員會欣悉某部門已在持續發展人力資源方面取得重大進展。該部門除為轄下不同職系/職級員工制訂培訓及發展措施，更就其一個核心業務範疇，與本地及海外大學合作，研究和開發最新的技術。這項合作計劃讓該部門的員工得以開拓視野、擴闊眼界。此外，該部門亦成立了內部培訓組，成員包括部門內不同職系及運作組別的同事。成立培訓組的目的，是讓員工承傳和拓展專業知識，同時為特定的運作範疇建立全面的知識基礎，以改善有關服務的未來規劃。委員會非常欣賞該部門主動而有系統地策劃員工發展計劃。

5.1 委員會另外一個重要職責，是就繼續聘用或終止聘用公務員的聘任事宜提供意見。這類個案涵蓋不獲續約或終止合約、提供任期較正常為短的合約、因品行或表現問題而拒予或延長通過試用或試任關限、首長級人員根據補償退休計劃³³提早退休，以及根據《公務人員（管理）命令》第12條為公眾利益着想而退休等情況。此外，委員會也就其他與聘任有關的個案，例如退休後延任或重行受僱、借調³⁴、開放職位安排³⁵、頒發政府培訓獎學金³⁶，以及修訂適用於高職級³⁷的在職公務員的聘用條款³⁸等，提供意見。委員會於二零一一年曾就上述聘任事宜提供意見的統計數字，載於附錄 VII。

1. 根據《公務人員（管理）命令》第12條為公眾利益着想而退休

5.2 根據《公務人員（管理）命令》第12條退休，並非紀律行動或懲罰，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”一員工雖然已獲管方給予機會證明工作能力，但表現仍未能達到要求；或

(b) “失去信心”一管方已對員工失去信心，不能再委派他執行公職。

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人員，其退休金會延至他達到法定退休年齡當日才發放。如屬按公務員公積金計劃條款受聘的人員，只要符合有關計劃的規則，他在離職時便可獲發放政府自願性供款帶來的累算權益。

5.3 年內，15個局/部門轄下共24名人員根據第12條所訂程序受到密切觀察。當局在徵詢委員會的意見後，根據第12條着令其中一名人員因為工作表現持續欠佳而退休。截至年底，仍有17名人員受到密切觀察；另有兩名人員因表現有所改善，達到應有水平，已從觀察名單中除名；其餘四名人員已經離職或將會離職，原因包括辭職、因喪失工作能力而遭着令退休，以及按紀律程序革職。

5.4 委員會在審核與晉升選拔有關的員工評核報告時，會繼續留意或須根據第12條採取行動的個案，提醒部門採取適當跟進行動。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。

33 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) 管理層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（如屬首長級薪級表第8點或同級，當中不包括各主要官員（除非另獲行政長官授權），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委員會的意見。

34 借調是暫時免除某人員的責任職務，以有時限和非責任的方式，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。

35 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。

36 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。

37 就招聘而言，這是指委員會有關聘任的一般職權範圍涵蓋的高職級人員[即頂薪點達總薪級表第26點（現為37,465元）及以上或同等薪點的人員]，當中不包括：(a) 頂薪點達總薪級表第26點或以上的非學位及非專業職系基本職級人員；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。

38 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，但須視乎下列各點而定：(a) 服務需要；(b) 申請人的中文程度能否讓其有效履行職務（如適用）；(c) 申請人的表現和品行；以及 (d) 申請人的健康情況。

II. 延長試用期

5.5 一如委員會二零一零年的年報指出，部門/職系首長須審慎評估試用人員是否做好準備和適合轉為按長期聘用條款受聘。委員會認為，對於表現或品行明顯未達應有水平的試用人員，不應給予額外時間讓他們通過試用關限，而應終止試用。背後的理念是現時有公開和公平的招聘程序，並按嚴格標準甄選最佳的聘任人選。既獲錄用，有關人員理應不負所望。一方面，僱主應致力為試用人員提供培訓、意見、指導、指引和輔導，讓他們融入工作和所屬機關。另一方面，試用人員應全力以赴，證明適合擔任有關工作。三年試用期足以讓僱主進行評估，以及讓試用人員證明以自己的能力，應獲長期聘任。

5.6 年內，委員會觀察到，各局和部門就延長試用人員試用期的建議增多。這個情況可能是兩個因素所致。首先，在二零一零年年中實施經修改的入職制度³⁹後，“3+3”聘任制度便終止。部門/職系首長似乎認為時間縮短，不足以評估部份試用人員是否適合實聘為常額編制人員，因而傾向以延長試用期的方式解決問題。對於曾在政府服務的個別受聘人員，部門/職系首長有權考慮該員先前的政府工作經驗，酌情縮短其試用期，但縮短時間不得超過一般規定試用期的一半。這項安排也許亦令問題惡

化。縮減後的試用期可能會太短，不足以讓試用人員證明自己是否勝任工作。另一個可能因素是部門/職系首長對《公務員事務規例》所訂明有關考慮延長試用期的基本原則了解不足。

5.7 委員會認為當局必須整理現行規則和要求，協助部門/職系首長處理延長試用期的個案。為此，委員會已制訂一些準則，內容於下文有關段落重點說明。

建議準則

(a) 終止試用

5.8 委員會認為，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。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無須引用紀律程序的情況下，在任何時間或在試用期屆滿時終止聘用有關人員。《公務員事務規例》第186(1)及(2)條⁴⁰是採取有關行動的根據。

(b) 延長試用期

5.9 根據觀察所得，有些局/部門或傾向提出延長試用期的建議，目的是再給予機會讓試用人員證明自己勝任工作。《公務員事務規例》第183(5)條⁴¹清楚訂明，聘任當局只應在例外的

³⁹ 根據經修改的入職制度，基本職級新聘人員須按合約條款受聘三年（即“3+3”制度的第二階段）才獲考慮按長期聘用條款聘任為公務員的規定已經撤銷。在二零一零年七月一日或以後受聘的新聘人員在圓滿完成三年試用期後，便會獲考慮按長期聘用條款聘任。

⁴⁰ 《公務員事務規例》第186(1)條訂明，聘任當局可在無須引用紀律程序的情況下（但須視乎公務員敘用委員會的意見），終止試用人員的聘用。根據《公務員事務規例》第186(2)條，聘任當局如認為試用人員因性情、品格欠佳，或行為不當，或辦事效率欠佳，或其他原因而不應繼續留任，可終止他的聘用。

⁴¹ 《公務員事務規例》第183(5)條訂明，在一般情況下，試用期一經訂定即不得延長，除非有關人員沒有足夠機會證明他適宜通過試用關限，例如因患病或放取進修假期而暫時離開職位，或在取得所需資格方面暫時有非其所能控制的阻滯。試用期不應純粹為了讓有關人員有更多時間證明他勝任工作而延長。

情況下考慮延長試用期，而不應視之為常規。日後在審議延長試用期的個案時，委員會會要求有關部門/職系首長考慮以下事項：

- (i) 職系管方是否已告知試用人員通過試用關限的要求和所須達到的表現水平；
- (ii) 有關督導人員是否已在日常督導中盡力就試用人員的表現水平、品行、態度或其他相關工作範疇提供培訓、指導、輔導或意見；
- (iii) 部門管方在試用期內是否已給予試用人員所需協助或指引，讓他改善已知的弱點；
- (iv) 訂定有關延長試用期期限的理由。如建議延長試用期是為了更詳細評估試用人員是否適合通過試用關限，須為試用人員訂定他須達到的特定目標或須完成的特定工作；以及
- (v) 試用人員須在延長的試用期內證明自己已提升至特定水平或就某些範疇作出改善，以及要求試用人員在延長的試用期內達到預期水平是否實際。

(c) 縮短試用期

5.10 根據《公務員事務規例》第183(3)條⁴²，對於曾按非公務員條款在政府工作，而後獲錄取按試用條款受聘擔任類似或相若職責的公務員

職級的個別受聘人員，如情況合理和適宜，聘任當局可行使酌情權，縮短其規定的試用期。隨著“3+3”聘任制度終止，部門/職系首長似乎已收緊把試用人員實聘為長期常額編制人員的程序。委員會認為，縮短試用期可能也是導致這個情況的其中一個因素。按二零一一年觀察所得，在經修改的入職制度的過渡安排下，有不少牽涉試用期縮減了一年半（即三年試用期的一半）的新聘人員須延遲按新長期聘用條款聘任的個案。把試用期縮短至一年半，是否足以評估試用人員是否適合按長期條款實聘，存在疑問。

5.11 委員會認為，根據《公務員事務規例》縮短試用期是一項酌情而非必須使用的安排，因此不應呆板地應用。聘任當局在行使權力按人員以往在政府的工作經驗縮短其試用期時，應更為審慎。當局應充分考慮有關的公務員職位與“等同”的合約職位在工作要求、應有的表現水平、職責輕重等方面是否相若。聘任當局按《公務員事務規例》第183(3)條行使酌情權，縮短個別受聘人員的試用期時，應確保有充足時間觀察試用人員的表現和品行，以及評估他是否適合在試用期後繼續受聘於政府。

5.12 公務員事務局已按委員會的建議，提醒部門/職系首長參考委員會的意見和看法，以恰當的方式處理延長試用期的個案。

⁴² 《公務員事務規例》第183(3)條訂明，非常額編制人員如果轉任另一職位，聘任當局可因應工作性質或其他管理因素，把該員在新職位的試用期縮短，但縮短時間不得超過該員在原有職位的試用期或已完成的服務期，而無論如何也不得超過新職位規定的試用期的一半。

III. 個案研究

(a) 依時填寫試用人員的評核報告

5.13 委員會在處理一名人員延長試用期的個案時留意到，涵蓋該人員最初的一年半試用期的三份評核報告，都在接近其三年試用期結束時撰寫。委員會認為這是不可接受的，並已提醒有關職系首長，撰寫評核報告的重要性，不單在於晉升選拔，而亦在於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。在這宗個案中，逾期填寫評核報告所造成的後果尤其嚴重，因為可能剝奪了試用人員早日就已確定的弱點努力改善的機會。委員會得悉，有關職系管方及後已向有關評核人員發出了勸誡文件，提醒該員必須依時填寫試用人員的評核報告。

(b) 終止試用人員的服務

5.14 在一宗個案中，一名試用人員以合約僱員身分工作約兩年後，按試用條款獲聘任等同的公務員職位，試用期縮減至一年半。他的評核人員和加簽人員均認為他的工作表現僅僅達到所要求的標準。此外，他的工作態度亦有待改善，因為他不願意不定時工作（這是他受聘時訂明的一項條件），休假前亦未有知會上司須趕急處理的事項。儘管該員的工作表現和工作態度遠遠未能令人滿意，有關部門仍建議延長他的試用期。經覆檢後，該部門確定讓該員留任的理據不足，於是修訂建議，終止該員的服務。委員會認為，各局/部門應密切監察及嚴謹評核試用人員的工作表現，包括他們的行為和工作態度。倘若試用人員已得到充分的機會及適時獲得所需的指導和培訓以讓他們證明自己能夠勝任工作，但工作表現或行為仍有缺失，則應被終止試用。

6.1 無論在執行職務時還是在私人生活中，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、作出任何形式的不當行為、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，就所有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、違反性質輕微的政府規例等），有關局/部門在完成內部調查後，可向有關公務員發出口頭或書面警告⁴³，而無須進行正式紀律聆訊。這類簡易紀律行動可讓管方迅速處理性質輕微的個別不當行為，以儆效尤。

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的不當行為（例如屢次擅離職守、濫用職權、蓄意罔顧正式指令等），或被法院裁定干犯刑事罪行的公務員，有關局/部門可向他們採取正式紀律行動。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⁴⁴採取的正式紀律行動，以《公務人員（管理）命令》⁴⁵為依據。對紀律部隊職系的中級和初級公務員⁴⁶採取的正式紀律行動，則根據相關紀律部隊法例⁴⁷進行。

紀律懲處

6.4 在進行正式紀律程序後，如證實有關公務員干犯了不當行為或被法院裁定干犯刑事罪行，紀律處分當局可施加的懲罰包括譴責⁴⁸、嚴厲譴責⁴⁹、降級⁵⁰、迫令退休⁵¹及革職⁵²。若單靠這些懲罰不足以反映不當行為或罪行的嚴重性，或達致所需的懲前治後之效，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⁵³。

43 被口頭或書面警告的人員通常在一年內不會獲得晉升或委任。採取簡易紀律處分行動的個案，無須徵詢委員會的意見。

44 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。政府飛行服務隊的高級公務員的違紀行為和罪行分別受《政府飛行服務隊（紀律）規例》（第322A章）及《公務人員（管理）命令》規管。入境事務處的所有紀律人員職系均受《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《入境事務隊條例》（第331章）規管。

45 《公務人員（管理）命令》是由行政長官根據《基本法》第48條第4款發出的行政命令，當中列出行政長官管理公務（包括紀律事宜）的權力。

46 交通督導員職系是香港警務處的一個文職職系，他們的違紀行為和罪行分別受《交通督導員（紀律）規例》（第374J章）及《公務人員（管理）命令》規管。

47 紀律部隊法例是指《香港海關條例》（第342章）、《消防條例》（第95章）、《政府飛行服務隊條例》（第322章）、《入境事務隊條例》（第331章）、《警隊條例》（第232章）及《監獄條例》（第234章）。就本章而言，紀律部隊法例亦包括《交通督導員（紀律）規例》（第374J章）。

48 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違紀行為/罪行的人員。

49 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違紀行為/罪行或屢犯輕微違紀行為/罪行的人員施加這種懲罰。

50 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，通常會支取假設他沒有晉升或獲委任而一直繼續在晉升前職級工作時可賺取的薪點。

51 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，當他到達法定退休年齡才會獲發延付退休金。

52 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）。

53 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”。

委員會就紀律個案提供意見的責任

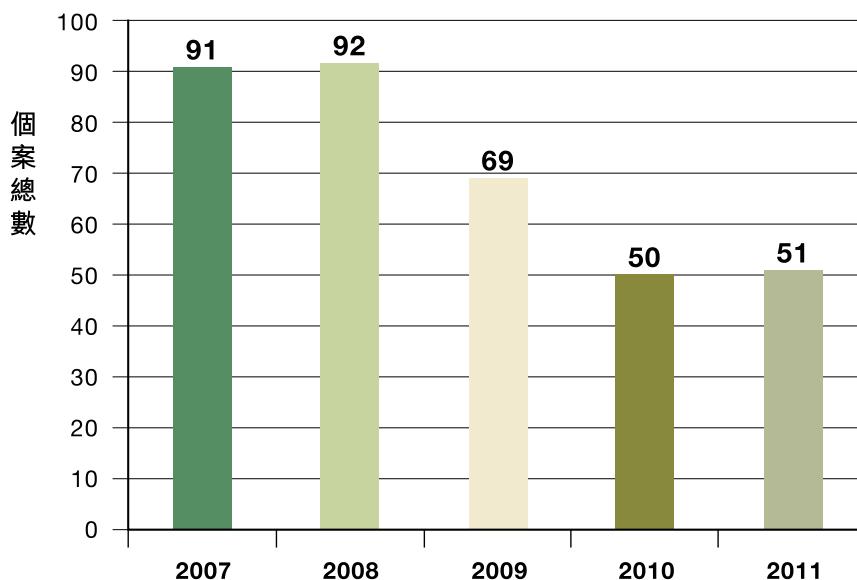
- 6.5** 委員會在公務員紀律制度中擔當重要角色。《公務人員(管理)命令》第18條規定，除《公務員敘用委員會條例》訂明不適用的人員的個案⁵⁴，以及按簡易紀律處分行動發出警告的個案外，當局在處罰按《公務人員(管理)命令》⁵⁵第9、第10及第11條懲治的甲類人員⁵⁶前，必須先徵詢委員會的意見。甲類人員實際上包括所有公務員，只有試用人員、合約人員及某些按第一標準薪級表支薪的人員不屬此類。截至二零一一年年底，就紀律事宜而言，在委員會職權範圍內的甲類人員約有111 800人。
- 6.6** 委員會就紀律個案提供意見時，會依據公平，公正和公務員處分總體一致的原則。委員會決定懲罰的輕重時，主要考慮有關不當行為或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、有否從寬處理的理由，以及涉案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，會認真考慮公務員紀律秘書處和有關的局/部門所提交的觀點和論據。假如秘書處與該局/部門對懲罰的輕重有不同意見，雙方的觀點均須提交委員會考慮。

二零一一年委員會提供意見的紀律個案概況

- 6.8** 二零一一年，委員會就51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，所佔比例不足0.05%。若與二零零九年的69宗和二零一零年的50宗個案相比，整體情況變化不大。下圖顯示過去五年經委員會提供意見的紀律個案比較數字：



⁵⁴ 參閱第一章第1.4段。

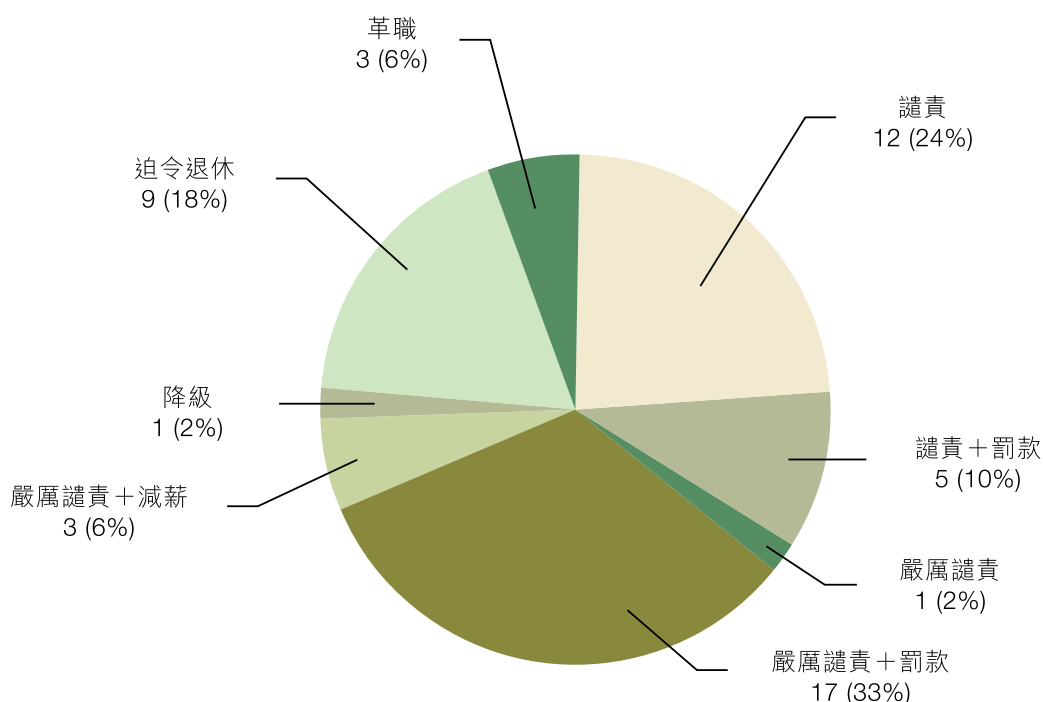
⁵⁵ 除紀律部隊職系的中級或以下人員受有關紀律部隊法例約束外，公務員一般而言均受《公務人員(管理)命令》的紀律條文規管。如在根據有關紀律部隊法例處理的紀律個案中，處分當局是行政長官(或其授權代表)，政府會根據《公務員敘用委員會條例》第6(1)(d)條，就懲罰方式徵詢委員會的意見，惟該條例第6(2)條訂明不適用的人員的個案除外。

⁵⁶ 根據《公務人員(管理)命令》，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，即屬甲類人員。

6.9 委員會很高興見到過去數年紀律個案數目極少，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，向各級公務員推廣良好品行及誠信標準。當局在這方面的工作包括提供培訓、舉辦研討會、發布和更新規則及指引等，促使公務員了解並秉持應有的操守標準。不過，我們不應自滿，必須繼續合力維持一支達到崇高操守和品格標準的公務員隊伍。委員會將一如以往，保持警覺，與當局通力合作，確保處理紀律個案時，符合公平、公正原則，而公務員的處分安排總體一致。

6.10 委員會於年內提供意見的51宗紀律個案按不當行為或罪行類別和懲罰方式細分的數字，載於附錄 VIII。按涉案人員薪金組別和懲罰方式作出的分析，載於附錄 IX。在這51宗個案中，有12宗（佔23.5%）所涉公務員最終遭免職（“迫令退休”或“革職”）；而處以“降級”的個案則有一宗（佔2%）。處以“嚴厲譴責”另加金錢懲罰（“罰款”⁵⁷或“減薪”⁵⁸）的個案則有20宗（佔39.2%）。“嚴厲譴責”另加金錢懲罰，是僅次於免職和降級的最重懲罰。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。下表數字是按懲罰方式劃分委員會在二零一一年提供意見的51宗個案：

按懲罰方式劃分的數字



57 罰款是最常用的金錢懲罰。根據二零零九年九月一日生效以薪金為基準的計算罰款額方法，罰款額以相等於涉案人員一個月實職薪金為上限。

58 減薪是一種金錢上的懲罰，方法是從有關人員的薪酬中扣減一至兩個增薪點。享有與薪金相關的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，則該員原先享有的該等津貼或福利便須作出調整或暫停發放。涉案人員經既定的工作表現評核機制評核後，其工作表現和行為操守如令人滿意，則可“賺回”遭扣減的薪點。與“罰款”相比，減薪可起更大的懲戒作用，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所定標準，以“賺回”遭扣減的薪點。

對主要紀律事宜的檢討和相關的意見

6.11 委員會除了考慮向其徵詢意見的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。在審核部門建議時，委員會會就可予改善的地方提出意見，然後建議當局為此進行檢討和討論，以期理順現行的紀律處分政策或程序，並制訂新政策或程序和懲罰尺度。下文各段載述在二零一一年檢討的主要事項，以及委員會的意見和建議。

處理涉及懷疑精神病患人員的紀律個案

6.12 正如二零零八年及二零一零年的年報所述，委員會曾經對涉及已知曾患精神病人員的紀律個案處理時間過長，表示關注。委員會明白，這些個案甚為棘手，而且較為敏感，例如須要求涉案人員出席醫事委員會，以評估其整體精神狀況⁵⁹，但當局須徵得涉案人員同意，才可召開醫事委員會。儘管如此，委員會認為，這些個案的處理時間漫長，可能會令曾患精神病的人員受到不必要的壓力困擾。當局已就委員會的建議作出回應，與各局和部門跟進，檢討有哪些調查程序和召開醫事委員會的安排可以加快。

6.13 委員會也關注到因為處理涉及懷疑精神病患人員的紀律個案時有所限制，各局和部門都顯得過於謹慎，甚或未有採取行動。各局和部門作為僱主，倘不能要求行為不當但懷疑患有精神病的僱員出席醫事委員會以確定其病情，實屬

不合情理。各局和部門往往對工作間的這類人員採取容忍態度，導致辦事處的和睦氣氛及效率受損。委員會認為，由於《殘疾歧視條例》和《個人資料(私隱)條例》的要求備受關注，當局應向各局和部門提供適當指引，說明應如何處理涉及懷疑或自稱患有精神病的人員的紀律個案，以釋疑慮。當局尤其應提醒各局和部門留意懷疑精神病患人員的行為問題，確保有關個案妥為記錄，以便盡快跟進。當局在考慮了委員會的意見後，現正修訂有關的通告及制訂一些指引，供各局和部門在處理涉及患有精神病和其他殘疾的人員的個案時使用。待徵詢過各局和部門以及相關機構的意見後，有關的通告和指引預計會於2012年發出。

較多以“降級”和“減薪”作為懲罰

6.14 在一些紀律處分個案中，有必要另加金錢上的懲罰，但不適宜罰款，又或一個月薪金的最高罰款額不足以發揮紀律處分所應有的懲治作用。為此，委員會已促請當局視乎情況考慮作出以往甚少採用的降級或減薪懲罰，以起較持久的懲治作用。儘管基於管理原因，以及當涉案人員屬基本職級時，難以施行“降級”懲罰，委員會得悉二零零八年及二零一一年各有一宗處以“降級”懲罰的個案。二零零零至二零零七年間的記錄顯示，委員會沒有就另加“減薪”這種金錢上懲罰的紀律處分個案提供意見，但這類“減薪”個案在二零零八至二零一一年間卻有21宗，顯示當局決意實行委員會的建議。

⁵⁹ 根據《銓敘科通告第20/80號》，部門一經知悉某人員行為不當，並懷疑他患上精神病，便應勸令他出席醫事委員會，由醫事委員會評定他的整體精神狀況，並提供意見，評論他的精神狀況是否可為他的不當行為開脫，或作為減輕責任的理由，以及以他的健康情況，是否適宜出席紀律研訊。

前公務員因紀律理由而喪失退休金

6.15 向參加舊退休金計劃和新退休金計劃的人員批予退休金利益的事宜，分別受《退休金條例》(第89章)和《退休金利益條例》(第99章)規管。根據《退休金條例》第14(2)條和《退休金利益條例》第27(2)條，如有向當局證明某人員有以下的情況，則當局可“拒絕批予該人員退休金”或“取消或扣減已批予該人員的退休金”：

- (a) 該人員在政府針對他進行紀律處分程序期間退休，或為逃避該等紀律處分程序而已經辭職⁶⁰；並且
- (b) 假若完成或進行上述的紀律處分程序，該等處分程序本會被公務員敘用委員會認為會導致該人員被革職，或導致該人員被政府行使紀律懲處權而迫令退休，並會扣減已批予他的退休金利益。

6.16 當局在決定“拒絕批予退休金”或“取消或扣減已批予的退休金”前，須先考慮委員會的意見。

6.17 委員會關注到在數宗個案中，當局顧慮到在某些人員離職前向他們採取紀律行動在法律上是否恰當，因而未能根據相關的退休金法例，貫徹擬採取的行動，即拒絕向有關人員批予退休

金。這些個案似乎顯示，紀律處分機制有可改善的空間。委員會認為當局應仔細研究這些個案帶來的後果，亦應考慮檢討是否須進一步改善相關的紀律處分程序，以便盡快展開紀律處分程序，目的是確保縱使涉案人員藉辭職或退休逃避紀律處分或制裁，如情況適當，他們仍會按相關的退休金法例而喪失退休金。當局已承諾跟進委員會的意見。

訂明人員代表員工協會或其他組織接受利益

6.18 根據《防止賄賂條例》第3條，任何訂明人員⁶¹未得行政長官一般或特別許可而索取或接受任何利益，即屬犯罪。不過，為免《防止賄賂條例》第3條嚴重影響訂明人員作為普通市民的私生活，當局發出《接受利益(行政長官許可)公告》(公告)，闡明訂明人員在何種情況下已獲行政長官的一般許可，以私人身分索取或接受某些利益。除公告訂明的情況外，索取及接受利益均須申請特別許可。根據公告第4條，公務員可以在指定情況下，以私人身分索取或接受商人、商號、公司、機構或會社所給予的任何“受限制”利益⁶²，但須受下列條件限制：

- (a) 非訂明人員也可按照同等條件享有這些利益；以及
- (b) 給予利益者與該員並無公事往來。

60 《退休金條例》第14(2)條並無就“為逃避該等紀律處分程序而已經辭職”這種情況作出規定，因為這並不適用於參加舊退休金計劃的人員。這些人員若辭職，便會喪失全部退休金利益。

61 《防止賄賂條例》第2條界定，“訂明人員”指擔任政府轄下受薪職位的人，不論該職位屬永久或臨時性質。所有人員，包括公務員及政府以非公務員條款聘用的人員，都是訂明人員。

62 該四類指定“受限制”利益包括 (a) 禮物，不論是金錢還是物件；(b) 折扣；(c) 貸款；以及 (d) 機票費、船費及車費。

6.19 公務員以成員或幹事身分代表員工協會或其他非公務員協會或同樂會（例如專業學會、體育會等）索取或接受利益，正如自己索取或接受利益一樣，必須遵照公告的規定，確保已取得所需許可。假如符合公告的相關規定（包括有關人員不得與給予利益者有公事往來），公務員可以索取或接受社交活動的贊助、折扣等利益。假如索取或接受任何利益（即使屬於公告所許可者）而導致或可能導致私人利益與其公職或所任職位之間出現實際或表面上的利益衝突，或令政府聲譽受損，有關人員可能會遭受紀律處分。

6.20 委員會觀察到，與工程有關的職系，其公務員由於工作性質包括經常與承建商公事往來。他們以成員或幹事身分代表其所屬專業學會向承建商索取或接受利益時，很容易在過程中違反《防止賄賂條例》的條文。委員會已要求發展局工務科諮詢公務員事務局，已確保有足夠和全面的相關指示及指引，以提醒有關人員，尤其是與工程有關的專業職系人員，注意《防止賄賂條例》和公告內禁止未經許可索取及接受利益的條文。當局應提醒員工，在任何情況下均不應索取及接受會使自己在執行職務時要報答人情、損害本身或政府的聲譽或引致任何可能或實際出現利益衝突的利益。

處理涉案人員以健康理由申請因喪失工作能力而退職的紀律個案

6.21 委員會在對一宗迫令某人員退休作為懲罰的紀律個案提供意見時，得悉該員在紀律處分程序

期間，以健康理由申請根據《公務員事務規例》第365條因喪失工作能力而退職⁶³。經徵詢公務員事務局的意見後，有關部門決定擱置該員的申請，直至該員的紀律處分程序結束為止。如最終對該人員的紀律個案處以免職以外的懲罰，有關部門便會恢復處理該人員的申請。

6.22 過去數年也有數宗個案，其中涉案人員在紀律處分程序期間，申請因喪失工作能力而退職。委員會得悉，根據現行做法，有關部門應徵詢公務員事務局品行紀律事務部的意見，按個別情況決定，紀律行動與因喪失工作能力而退職，何者應獲優先考慮。一般的考慮因素包括：

- (a) 不當行為/罪行的嚴重程度；
- (b) 有關人員的病情（因喪失工作能力而退職的理據）與其不當行為/罪行之間的關係（如有）；以及
- (c) 紀律處分程序所處的階段。

一般而言，若有關罪行/不當行為的嚴重程度足以判處免職的懲罰，而有關人員的病情與其不當行為/罪行並無因果關係，加上紀律處分程序已接近完成，則紀律行動應獲優先考慮。委員會支持上述一般原則，並認為應把該項原則通知各局/部門，以供參考。

⁶³ 根據《公務員事務規例》第365條，如果醫學證據足以令批核當局信納，按可享退休金福利條款受聘的人員因精神欠妥或身體衰弱，以致不能執行職務，而該健康欠佳的情況可能是永久的，則當局可着令該員退休。公務員因喪失工作能力而被着令退休或終止聘用，會根據有關的退休金法例即時獲發退休金福利。

7.1 年內，委員會主席聯同委員訪問了消防處、食物環境衛生署（食環署）和衛生署，與這些部門的高層管理人員就共同關注的課題交換意見。在訪問消防處期間，委員會參觀了消防通訊中心及西九龍救援訓練中心，大大增加了委員會對消防處工作的認識，並深入了解其為市民提供的寶貴服務。委員會訪問食環署時，參觀了文錦渡食品管制中心，加深了解該署進行的輻射污染監測和其他與食物安全有關的工作。委員會亦參觀衛生防護中心的設施，對衛生署的服務有了更深入的認識，這些服務對本港的傳染病防控至為重要。



公務員敘用委員會主席吳榮奎先生（右二）與委員蔡克剛先生（右四）、羅榮生先生（左二）和簡金港生女士（左三）在消防處處長盧振雄先生（右三）陪同下參觀該署的西九龍救援訓練中心。



公務員敘用委員會主席吳榮奎先生（右二）與委員黃美春女士（左一）和羅家駿先生（左二）在食物環境衛生署署長梁卓文先生（左三）陪同下參觀該署的文錦渡食品管制中心。



公務員敘用委員會主席吳榮奎先生（左一）與委員陳玉樹教授（左二）、蔡克剛先生（左三）和黃美春女士（左四）在衛生署署長林秉恩醫生（右二）陪同下參觀該署的衛生防護中心。

8.1 公務員事務局局長及屬下人員一直鼎力支持，並協助委員會的各項工作，尤其是俞宗怡局長向來虛懷若谷，積極回應委員會的意見。在她竭力推動下，多項待辦的檢討和研究工作得以在年內完成，委員會深表感激。年內，各常任秘書長、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，效率非凡，殊堪讚賞。委員會秘書及屬下團隊竭誠服務，表現卓越，貢獻良多，主席及各委員謹此衷心致謝。

類別	公開/ 內部招聘	晉升/ 署任職位	延任/ 不予續聘 ⁶⁴	其他聘任 相關個案 ⁶⁵	紀律	總數
曾提供意見的建議	106	595	96	88	51	936
(a) 曾提出疑問的 建議	40	408	73	30	14	565
(b) 在提出疑問後 作出修訂的建議	2	83	12	0	2	99
(b) / (a)	5%	20%	16%	0%	14%	18%

與過去數年的比較

年份	2009	2010	2011
曾提供意見的建議總數	941	866	936
(a) 曾提出疑問的建議	446	512	565
(b) 在提出疑問後作出修訂的建議	122	122	99
(b) / (a)	27%	24%	18%

64 延任/不予續聘的個案包括不獲續約、提供任期較正常為短的合約、新聘人員遭延長/拒予通過試用/試任關限、首長級人員根據補償退休計劃提早退休，以及根據《公務人員(管理)命令》第12條為公眾利益着想而迫令退休。

65 其他聘任相關個案包括續約/延長合約期、退休後重行受僱/延任、覆檢因運作需要而作出的署任安排、開放職位安排、借調、修訂聘用條款、頒發政府獎學金和更新《聘任指南》。

**吳榮奎先生，GBS，JP**

委員會主席(二零零五年五月一日獲委任)

職業：公務員敘用委員會主席

學歷：香港大學榮譽社會科學學士、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

吳榮奎先生是資深公務員，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)。

**羅家駿先生，SBS，JP**

委員會委員(二零零六年二月一日獲委任)

職業：商人

學歷：香港大學榮譽理學士

羅先生是聯強國際(香港)有限公司總裁兼執行長，也是公務員薪俸及服務條件常務委員會主席、離職公務員就業申請諮詢委員會委員、“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”委員和首長級薪俸及服務條件常務委員會委員。



簡金港生女士

委員會委員(二零零六年二月一日獲委任)

職業：香港賽馬會人力資源及持續發展總監

學歷：香港大學榮譽文學士、香港中文大學工商管理碩士、倫敦大學文學碩士

簡金港生女士是僱員再培訓局委員和語文教育及研究常務委員會委員。



黃美春女士，JP

委員會委員(二零零六年七月一日獲委任)

職業：顧問

學歷：倫敦大學倫敦政治經濟學院理學士(經濟學)、
英格蘭及威爾斯特許會計師公會會員

黃女士是撲滅罪行委員會委員，同時也是志鴻科技國際控股有限公司的獨立非執行董事。



陳玉樹教授，BBS，JP

委員會委員(二零零七年十二月一日獲委任)

職業：嶺南大學校長

學歷：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

陳教授是社會福利諮詢委員會主席、關愛基金督導委員會教育小組委員會主席、外匯基金諮詢委員會委員、“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和關愛基金督導委員會委員，同時也是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

委員會委員(二零零九年五月二十三日獲委任)

職業：何耀棣律師事務所顧問

學歷：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

羅先生是藝術博物館諮詢委員會主席，也是香港紅十字會副主席、中國紅十字會理事和醫院管理局輸血服務管治委員會委員。他同時是離職公務員就業申請諮詢委員會委員。



彭玉榮先生，JP

委員會委員(二零一零年二月一日獲委任)

職業：東亞銀行有限公司高級顧問

學歷：香港中文大學榮譽社會科學學士、香港中文大學工商管理碩士、
英國銀行學會副會員、香港銀行學會資深會員

彭先生是香港科技園公司董事會成員、香港城市大學校董會成員、財務匯報局程序覆檢委員會委員、香港貿易發展局金融服務諮詢委員會委員、香港中文大學崇基學院校董會董事和東華專上書院有限公司校董暨司庫。



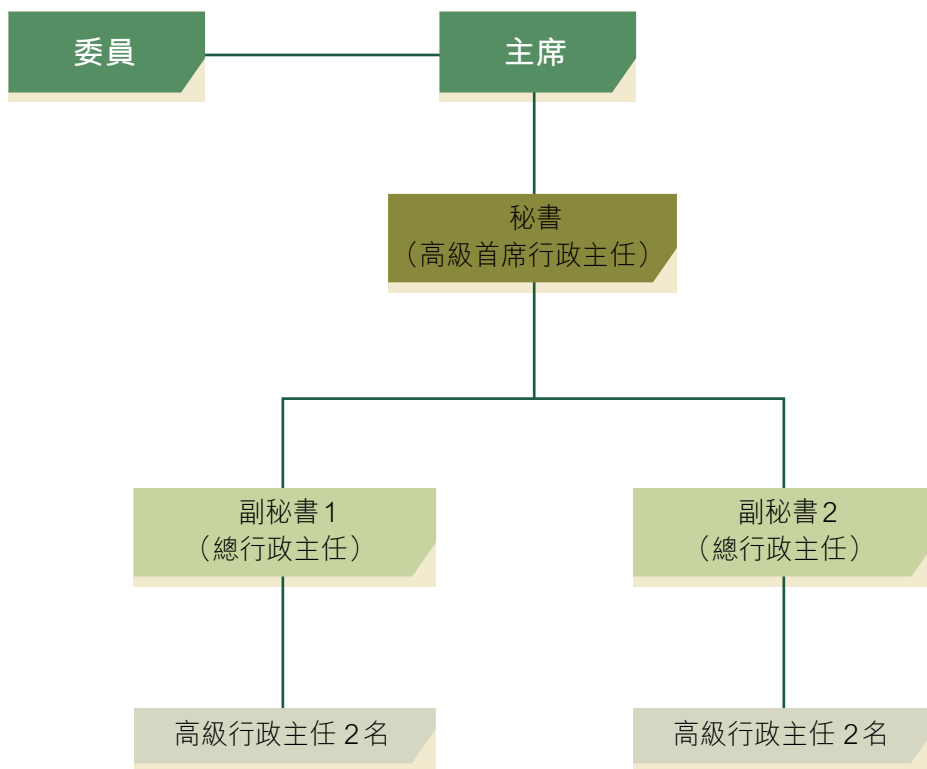
蔡克剛先生，BBS，JP

委員會委員(二零一零年五月一日獲委任)

職業：蔡克剛律師事務所合夥人

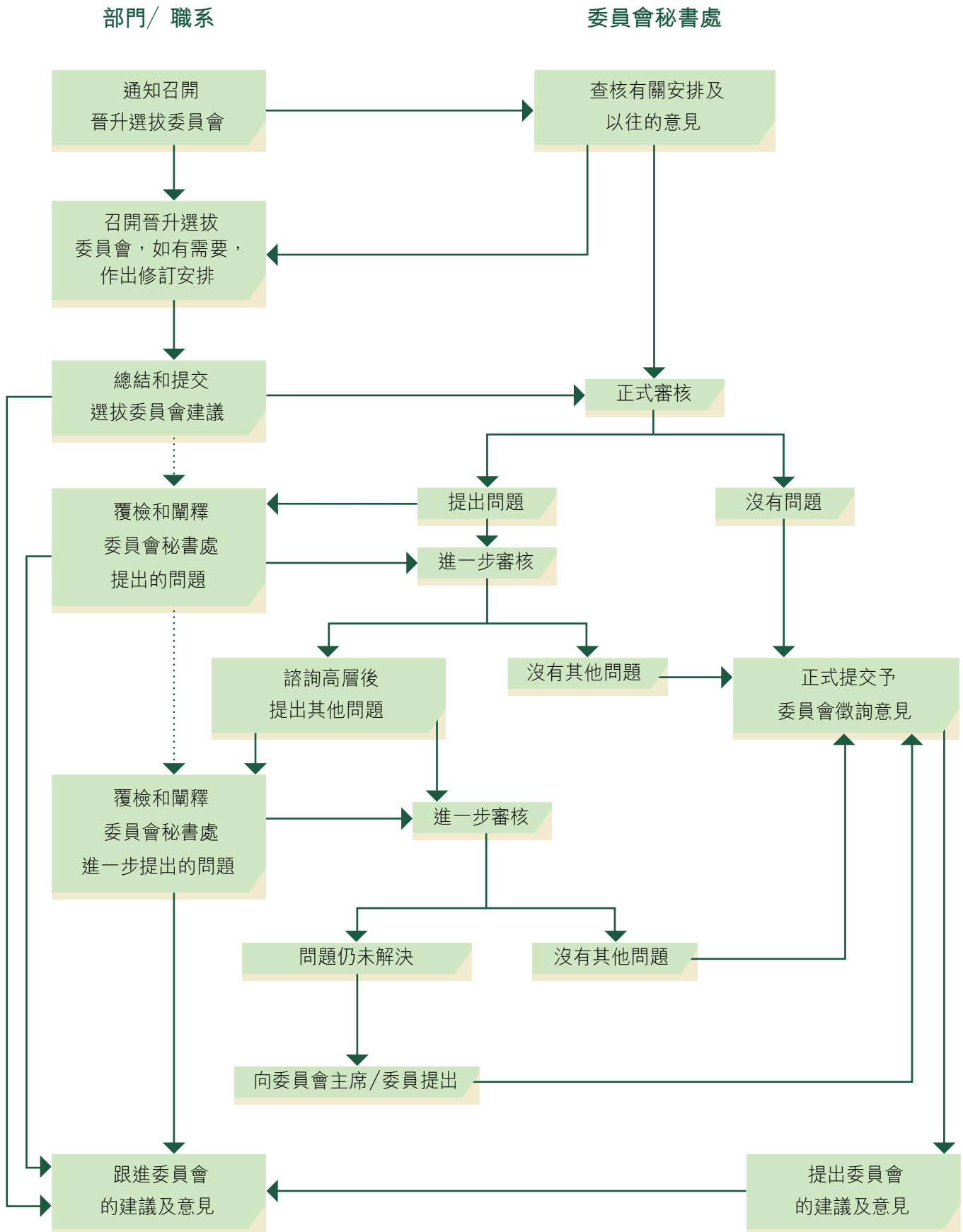
學歷：倫敦大學法學碩士、香港最高法院律師、國際公證人、
中華人民共和國司法部委託公證人

蔡先生是香港工業總會理事會增選委員和香港大學校董會成員。



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



委員會自二零零一年以來的年報，已上載委員會網頁 <http://www.psc.gov.hk>，供公眾查閱。下文列出步驟，說明如何在網上搜尋年報中論及的事項。

要在網上搜尋年報中論及的事項，有兩個方法：(A) 按類目搜尋；以及 (B) 按關鍵字搜尋。

(A) 按類目搜尋

舉例，要搜尋委員會過往曾就“晉升選拔委員會報告”提出的建議和意見，可依循以下步驟：

- 步驟 ①：在網頁左邊的垂直選項欄點擊“周年報告書”
- 步驟 ②：從類目下拉選單中選擇“晉升”
- 步驟 ③：從分類下拉選單中選擇“晉升選拔委員會報告”
- 步驟 ④：點擊“搜尋”



搜尋結果顯現後，可點擊有關檔案，查閱所需資料。



(B) 按關鍵字搜尋

舉例，要搜尋委員會過往曾就“紀律研訊”提出的建議和意見，可依循以下步驟：

- 步驟 ①：在網頁左邊的垂直選項欄點擊“周年報告書”
- 步驟 ②：從關鍵字下拉選單中選擇“紀律研訊”
- 步驟 ③：點擊“搜尋”



搜尋結果顯現後，可點擊有關檔案，查閱所需資料。



二零一一年公開和內部招聘建議聘用的人數
(按聘用條款列出)

建議聘用的人數		
公開招聘		
•	按試用條款受聘	890
•	按合約條款受聘	28
•	按試任條款受聘	31
	小計	949
內部招聘		
•	按試用條款受聘	1
•	按合約條款受聘	1
•	按試任條款受聘	53
	小計	55
	合計	1 004

與過去數年比較				
年份	招聘個案數字	建議聘用的本地 應徵者人數	建議聘用的非永久性 居民人數	合計
2011	106	996	8	1 004
2010	93	877	1	878
2009	126	1 115	1	1 116
2008	116	1 934	1	1 935

其他公務員聘任事宜	個案數目
不獲續約	0
提供任期較正常為短的合約	
<ul style="list-style-type: none"> ● 因工作表現或品行操守問題 (0) ● 為配合有關人員的60歲生辰⁶⁶(4) ● 為配合服務需要 (3) 	7
續約或延長合約期	20
拒予通過試任關限	1
拒予通過試用關限	3
延長試任關限	12
延長試用關限	72
首長級人員根據補償退休計劃提早退休	0
根據《公務人員(管理)命令》第12條退休 ⁶⁷	1
退休後重行受僱或延任	
<ul style="list-style-type: none"> ● 首長級人員 (5) ● 非首長級人員 (8) 	13
借調	4
開放職位安排	2
修訂聘用條款	7

66 根據《公務員事務規例》第280及281條，除非情況非常特殊，否則合約公務員在年滿60歲後，不會獲考慮繼續聘用。

67 根據《公務人員(管理)命令》第12條退休，並非紀律行動，也不是懲罰，而是為公眾利益着想，基於工作表現持續欠佳或失去信心的理由而採取的行政措施。

二零一一年徵詢委員會意見的紀律個案 (按不當行為或刑事罪行類別和懲罰方式劃分的數字)

懲罰方式	不當行為或刑事罪行類別						合計
	違反交通規則的個案	盜竊罪行	第一及第二欄以外的刑事定罪個案 *	疏忽職責、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	其他不當行為 **	
革職	0	1	1	0	1	0	3
迫令退休	0	1	8	0	0	0	9
較輕微的懲罰	6	4	15	7	1	6	39
合計	6	6	24	7	2	6	51
註：	<p>(a) 委員會在二零一一年就51宗紀律個案提供意見。</p> <p>(b) 在51宗紀律個案當中，有36宗是當事人被法庭裁定罪名成立後予以懲罰。</p> <p>(c) 至於其餘15宗紀律個案，有1宗所涉及的人員棄職潛逃。</p> <p>* 包括索取或接受利益、詐騙、在公眾地方作出猥褻行為、身為公職人員行為不當、使用虛假文書及其他。</p> <p>** 包括未經批准借貸、提供虛假資料，以及遭刑事起訴而不及早報告。</p>						

二零一一年徵詢委員會意見的紀律個案 (按涉案人員薪金組別和懲罰方式劃分的數字)

懲罰方式	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	1	2	0	3
迫令退休 + 罰款	0	0	0	0
迫令退休	3	1	5	9
降級	0	0	1	1
嚴厲譴責 + 減薪	1	2	0	3
嚴厲譴責 + 罰款	5	12	0	17
嚴厲譴責	1	0	0	1
譴責 + 罰款	5	0	0	5
譴責	6	5	1	12
合計	22	22	7	51