

公务员叙用委员会 二零零一年年报

目录

I.	年内回顾	1
II.	委员会的职权范围	1
III.	委员会成员及秘书处	3
IV.	招聘、晋升选拔及纪律	5
V.	纪律处分政策和程序	12
VI.	委员会的综合意见及建议	14
VII.	个案研究	18
VIII.	访问及其它活动	21
IX.	鸣谢	21

附录

附录 1	委员会秘书处提供意见后曾作修订的建议	22
附录 2	委员会主席及委员简介	23
附录 3	委员会秘书处组织架构	25
附录 4	二零零一年高层首长级人员(D3 或以上)的晋升 / 任命 ..	26
附录 5	二零零一年聘用和晋升(按薪俸组别列出)及 有关事宜的分项统计数字	27

I. 年内回顾

对委员会和秘书处来说，二零零一年是忙碌的一年，因为政府取消了暂停招聘公务员的措施、晋升空缺有限竞争因而愈加激烈，以及着重处理纪律问题。

在聘任和晋升方面，往往被人忽略的，是除了受聘和晋升的实际人数外，还有大量合格候选人，也是需要仔细评审的。在每项聘任或晋升选拔之前，各部门和委员会都要经过一番努力，才选出最值得擢升的人员。

与纪律有关的政策和程序，仍须不断检讨。委员会也与政府一样，认为公务员必须保持崇高的操守。虽然可以参考过去的案例来衡量惩罚是否适当，但也须因应当前的情况作出调整。此外，确保各部门的做法一致，亦十分重要。公务员事务局和委员会不断构思更好的纪律政策和有关的程序。

委员会就各部门和公务员事务局提交的建议提出意见，只是为了一个目的：就是要精简和改善政策、程序和处事方法。我探访各部门首长，也是一个交流意见和建议的机会。各部门首长积极响应，委员会特此致谢。

委员会的资深委员谢法新先生和朱佩莹女士已经退任。他们多年来对委员会贡献良多，鼎力支持和提供宝贵意见，我谨此向他们致意。同时，我欢迎新任委员一陈清霞女士及王英伟先生。



主席 鲍文

II. 委员会的职权范围

委员会于一九五零年成立，是一个独立法定机构，《公务员絀用委员会条例》及其附属规例(香港法例第 93 章)订明委员会的职权范围。

委员会的主要职责，是就高职级公务员的聘用及晋升事宜，向行政长官提供意见，所涉及的职位包括顶薪点为每月薪金 34,505 元(总薪级表第 26 点)或以上，至局长、部门首长级及职位相若的人员。截至二零零一年年底，在委员会职权范围内的设定公务员职位一共有 35 718 个。

根据《公务员絀用委员会条例》的规定，政务司司长、财政司司长、律政司司长、审计署署长，以及司法机构、香港警务处及廉政公署人员的聘用事宜，不在委员会的职权范围内。

其它职责

委员会亦会就下列事项提供意见：

- 公务员在委员会法定权限内就其有直接和实际利益的事宜提出的申述；
- 延长 / 中止试用 / 试任服务；
- 按合约条款聘任；
- 除《公务员絀用委员会条例》订明的人员外，所有甲类公务员(注 1)的纪律个案。不过，委员会已表明乐于就《公务人员(管理)命令》机制下有关试用人员及合约人员的纪律个案，提供意见。

此外，委员会亦须就任何由行政长官转介而与公务员有关的事宜，提供意见。

注 1：根据《退休金利益规例》(香港法例第 99A 章)，“甲类公务员”指受聘担任设定职位，并在退休或辞职时实任设定职位的人员。除了试用人员、合约人员和第一标准薪级人员外，实际上包括了所有公务员。

咨询角色

委员会只担任咨询角色，并无执行权力。公务员事务局和政府各部门负责招聘、晋升和面试工作，并向委员会提交建议，征询意见。不过，委员会发挥监察作用，确保甄选程序公平、审慎及妥善进行。部门须响应委员会的意见，澄清或解释所提建议。委员会审议建议时，如果发现偏离既定程序 / 做法的情况或人事管理问题，便会促请部门注意，并建议改善的方法。

人力资源管理：政策和措施

委员会继续充当公务员事务局局长的“智囊团”，凡与聘用、晋升和纪律有关的政策和程序，以及与检讨和制定人力资源管理方法有关的事宜，政府都会征询委员会的意见。

此外，当局曾向委员会演示文稿拟议的公务员公积金计划。委员指出，委员会所关心的，是公务员因纪律问题，以至他们在公务员公积金计划中政府自愿性供款的部分，会因而被扣起、没收和追讨的建议程序。当局表示稍后会就这些事宜咨询委员会。

使命及工作目标

委员会的职责，是确保公务员的聘用及晋升制度公平公正，并且是以工作表现为依据，不受政治背景或压力所影响。

年内，委员会就 1 209 项建议提供意见，涵盖范围包括招聘和晋升工作、纪律个案和其它与聘用有关的事宜。委员会秘书处对其中 380 项建议提出疑问，公务员事务局和有关部门考虑秘书处的意见后，修订其中 211 项(占 56%)，并向委员会重新提交建议。有关个案的分项数字载于附录 1。

在处理招聘、晋升及纪律个案时，委员会的目标是在接获建议后四至六个星期内，正式提供意见或作出响应。年内，在接获的 1 209 项建议中，超过 93.9%是在目标时间内处理。其余大型和较繁复的建议，则需要较长时间处理。

111. 委员会成员及秘书处

根据法例，委员会须有一名主席，以及不少于两名或多于八名委员。成员全部由行政长官委任，并有担任公职或服务社会的经验。立法会议员、香港公务员和司法机构人员不得加入委员会，退休公务员则不在此限。

成员名单

二零零一年委员会成员名单如下：

主席	鲍文先生，JP	(由一九九六年八月起)
委员	谢法新先生，JP	(由一九九二年二月至二零零二年一月)
	郑维志先生，JP	(由一九九三年七月起)
	梁国辉博士，BBS，JP	(由一九九四年五月起)
	黄杨素琼女士，JP	(由一九九五年六月起)
	朱佩莹女士，JP	(由一九九五年十二月至二零零一年十一月)
	周永成先生，JP	(由一九九八年二月起)
	庞辉先生，JP	(由一九九八年二月起)
	成小澄博士，JP	(由一九九九年六月起)
	陈清霞女士，JP	(由二零零一年十二月起)
秘书	陈赵展眉女士	(由一九九五年十二月起)

主席及委员的简介载于附录2。

委员会秘书处

秘书处由一小队行政主任、秘书和文书职系人员组成，竭诚为委员会提供服务。接获公务员事务局及政府部门提交的建议后，秘书处会先行详细审议，如有需要，会要求有关方面进一步澄清及解释，然后呈交委员会征询意见。

年内，委员会秘书处继续积极响应政府的资源增值计划，只在有需要时租用商用车辆，不再保留部门的自用车，因而删减一个汽车司机职位，并把部门的自用车交回政府车辆管理处。秘书处的最新组织架构图见附录3。

工作方式

委员会的工作通常以传阅文件的方式进行。如须讨论政策事宜、复杂的或涉及重要原则问题的个案，才会开会商议。委员会亦会邀请部门的高级管理层人员出席会议。陈述所关注的事宜，让委员会多了解部门面对的问题。

年内，司法机构政务长及食物环境卫生署署长曾应邀出席委员会会议，讨论具争议性的纪律个案。

委员会网页

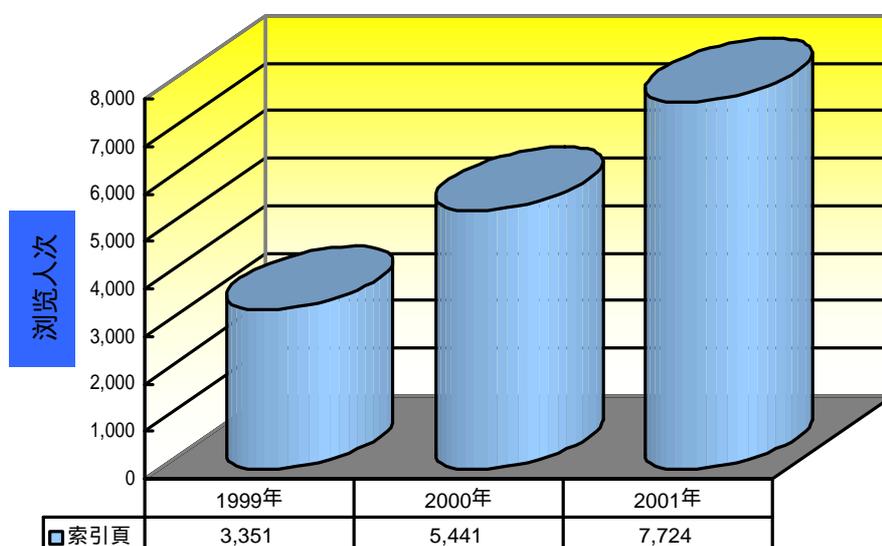
委员会网页可透过政府信息中心或在下列网址浏览：

<http://www.csb.gov.hk/hkgcsb/psc>

委员会的网页载有委员会的基本资料，包括其角色及职责、现有成员名单、执行职务的程序，以及秘书处的组织架构。此外，委员会年报(自一九九六年起)亦可在网页上浏览及下载。去年的年报每月平均有 87 人次浏览(注 2)。

年内，共有 7 724 人次浏览委员会的网页，与二零零零年比较，增加 42%，可见愈来愈多人关注委员会的工作。过往三年的浏览人次数字比较如下：

浏览委员会网页人次统计



注 2：公共图书馆和各区民政事务处亦有年报的硬复本供索阅。

委员会在数码政府合署的网页

委员会的网页已于二零零一年一月上载至数码政府合署，为部门及决策局人员提供另一个方便快捷的途径，得悉委员会对聘用及纪律事宜的程序和政策的一般看法和最新意见。希望有助他们拟备建议提交委员会。这个网页深受数码政府合署的使用者欢迎，去年共有 4 586 人次浏览。

IV. 招聘、晋升选拔及纪律

招聘

招聘工作由公务员事务局及政府各部门进行。委员会的职责，是监察有关程序，以及就审查准则和聘用建议等提供意见。

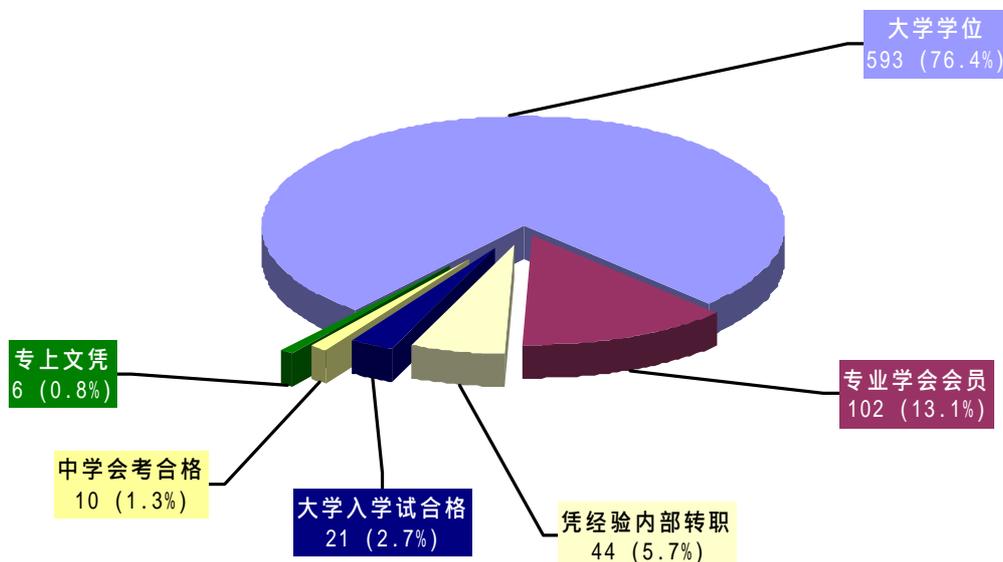
二零零一年四月，政府取消暂停招聘公务员的措施，新聘公务员的人数再度上升。年内，委员会建议以招聘方式填补的职位空缺共有 776 个，分属 66 个职级（注 3）。这些聘任的分项数字于下表列出：

二零零一年招聘人数	
	人数
在本港报章刊登广告后新聘用的人员	
• 试用	377
• 临时按月聘用条款	58
• 转职(部门或职系之间)	27
• 合约条款	33
通过其它途径新聘用的人员(例如内部转职、 申请长期悬空职位)	
• 试用	64
• 合约	3
• 转职(部门或职系之间)	214
合计	776
与过去数年的数字比较：	
年份	新招聘人数
1999	343
2000	240
2001	776

注 3： 招聘广告刊登后收到的申请，亦须经委员会评审。申请人数远超上表显示的新招聘人数，例如，一个纪律部队职系的空缺有 8 000 多人申请，另一个学位职系的空缺亦有 3 000 多人申请。

下图列出获录用者的学历分项数字：

二零零一年按学历列出的新聘人数



本港专上教育近年不断扩展，在本地考取专业资格的机会增加，加上政府提供海外培训计划，皆使当局可以在本港招聘到永久性居民，填补几乎所有空缺。事实上，自香港特别行政区政府于一九九七年成立以来，按照《基本法》第一百零一条的规定，部门须在具永久居留身分的应征者中，找不到足够资格及适当的人选，才可招聘非永久性居民填补专业及技术职位。

去年委员会建议由非永久性居民填补的职位空缺共有 4 个，包括 3 个高级民航事务主任(高级营运督察)及 1 个副首席政府律师。

二零零一年建议由非永久性居民填补的职位空缺

部门 / 职位	1999	2000	2001
民航处			
高级民航事务主任(航空营运督察)	1	1	-
高级民航事务主任(高级营运督察)	-	-	3
律政司			
副首席政府律师	-	-	1
	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>4</u>

高级民航事务主任(高级营运督察)是一个需要高技术的专门职位，应征者须持有专业飞机驾驶执照及具备丰富经验。鉴于本港缺乏合资格的适当人选，因此需要从海外招聘非永久性居民出任。至于副首席政府律师一职，任职者须具备商业法在某些指定范畴的工作经验。由于香港同样缺乏富有处理复杂商业法例案件经验的律师，因此也欢迎非永久居民应征，结果聘用了一名非永久居民。

目前在政府任职的海外合约公务员，主要是由于运作需要和他们的专业才能而得以留任。他们取得永久居留身分并符合语文和其它规定后，可以申请转为按本地条款受聘。

特别聘任

由于政府要执行的职务范围极为广泛，公务员未必具备所有专责职务所需的专门知识，因此有时需要特别聘任专才。这些受聘者不会与公务员竞逐晋升，当局也会定期检讨是否有需要继续聘用他们。

年内，委员会曾就一个以特别聘任方式(注4)填补的职位，提供意见。

二零零一年征询委员会意见的特别聘用职位

部门 / 职位	数目
经济局	
电力顾问	1

与过去数年的数字比较：

年份	特别聘用的职位数目
1999	4
2000	3
2001	1

注4：获聘用的人员并非担任设定公务员职位。

经济局负责规划二零零八年以后本港电力供应规管制度的未来方向。由于公务员之中缺乏具备所需专门知识和技术的人才，可以研究及制定电力供应的新规管架构，因此，经济局内开设电力顾问职位(首长级薪级表第3点)，提供所需的专业意见和协助。

晋升

年内，共有1 240个职位空缺采用晋升方式填补，委员会对晋升建议提供意见。这些职位分属352个职级(注5)，其中157个是首长级空缺，包括60个高层首长级空缺(见附录4)。一直以来，委员会最关心的是评核准则虽不一致，但不值得擢升的人员不会获得晋升。委员会欣见大多数部门在召开晋升选拔委员会(晋选会)之前成立评核委员会，研究评核报告，务求评核准则一致。

注5：合格人员的数目远超获得晋升的人数。在一些晋升选拔中，供晋选会详加考虑的合格的人员超过300名。

投诉 / 上诉

年内，委员会处理 6 宗与晋升有关的申述 / 投诉。经详细审查后，委员会接纳部门就其中 5 宗个案提交的调查结果。委员会亦建议有关部门，应把这类与晋升有关的申述告知下一个晋选会。

唯一一宗投诉得直的个案，来自一封举报一名获晋升人员行为不当的匿名信件。部门详细调查有关投诉，重开晋选会，结果修改其建议。由于涉及的不当行为显示该名人员确实有不足之处，因此，部门认为他还未适合晋升。委员会建议部门会见该名人员，向他清楚讲述作出有关决定的原因。另一方面，由于投诉信是在部门建议尚未获部门首长通过，更未提交委员会之前收到，因此，委员会建议部门应采取严格的保密措施，防止晋升建议外泄。

此外，委员会收到另外 3 宗有关其它事宜的投诉，分别与续约、员工工作表现评核制度，与及晋升所需的培训有关。虽然首两宗投诉个案经调查后证明投诉不能成立，委员会仍促请有关部门改善程序上发现欠理想的地方。在第三宗投诉个案，投诉人要求部门承认他修读的培训课程符合晋升所需的条件。部门重新研究有关资料后，决定接纳投诉人的要求。委员会更建议部门向员工公布所有认可的课程。

续约 / 延长合约

二零零一年，委员会就 100 名人员的续约事宜提供意见，其中 9 人按海外条款、43 人按本地条款及 48 人按划一聘用条款受聘。委员会在提供意见时，建议部门提醒有关合约人员，他们如符合资格，可申请转为按常额及可享退休金的条款受聘。

委员会亦就 64 宗延长合约的个案提供意见。其中 2 宗按海外条款、46 宗按本地条款及 16 宗按划一聘用条款延任。

退休后延任 / 重行受雇

委员会曾就 3 宗申请根据退休金计划退休后重行受雇的个案提供意见，全部都因运作需要获得批准。年内，委员会并无接获根据新退休金计划在达到正常退休年龄后，要求延任的申请。

拒予通过 / 延长试用 / 试任关限

委员会坚决认为试用 / 试任人员不应“自动”获确实聘任为常额编制人员，并且一向呼吁部门必须认真地评核试用 / 试任人员的工作表现。委员会乐见大部分部门已经这样做，并在试用 / 试任期内尽量观察这些人员的表现。如果有足够理由证明须进一步测试这些人员的表现，惯常的做法是把试用 / 试任期延长 12 个月，以便管方有充裕时间确定该名人员是否有进步及适宜确实聘任。如果试用 / 试任人员显然不称职，部门亦不再等试用 / 试任期届满，即主动中止其试用 / 试任。

去年，共有 39 名人员获延长试用 / 试任，另有 14 名人员被中止服务。分项统计数字如下：

试用 / 试任	1999	2000	2001
• 延长 6 个月或以下	13	12	19 (注 6)
• 延长 8 个月	-	-	1
• 延长 12 个月	10	21	18
• 延长 18 个月	-	-	1
• 延长 2 年	1	-	-
• 遭中止服务	29	19	14
总数	53	52	53

注 6：这些人员大部分因放取病假 / 分娩假或需要时间取得所需资格，所以需要延长试用 / 试任期，而延长的时间亦因而较短。

开放职位安排

年内，委员会就 17 宗采用开放职位安排的个案提供意见。开放职位是指把合约人员所担任属于晋升职级的职位，开放给该名人员及其它低一级的合格人员竞逐。这项安排适用于本身是永久居民而希望按本地模式条款续约的海外人员，以及申请按现行条款续约的其它合约人员。

本地化政策—转为按本地常额及可享退休金条款聘用

年内，共有 20 名公务员申请由本地合约 / 本地模式合约条款，转为按可享退休金条款受聘，其中 12 名为本地合约制人员，另外 8 名则是本地模式合约制人员。

曾在二零零一年征询委员会意见的聘用和晋升个案(按薪俸组别列出)及有关事宜的分项数字，载于附录 5。

《公务人员(管理)命令》第12条——着令为公众利益着想而退休

根据《公务人员(管理)命令》第 12 条着令某员退休，并非纪律行动，也不是惩罚，而是为公众利益着想，基于下列原因而采取的行政措施：

- (a) “失去信心”—有关人员在纪律程序进行期间会被停职，因为管方已对他失去信心，不能委派他执行公职；以及
- (b) “工作表现持续欠佳”—有关人员已遭当局警告，表示正考虑着令他退休，但准许他继续执行职务，以便评估他在观察期间的工作表现是否已改善至可接受的水平。

年内，委员会就 7 宗有关第 12 条的个案提供意见，其中两名人员因管方对他们失去信心而须退休，另外 5 名人员则因工作表现持续欠佳而须退休。

补偿退休计划

补偿退休计划在年内实施，让属于常额编制的首长级人员提早退休，以便改善部门组织及维持首长级公务员的质素。计划须在管理上确有需要，并在批核当局认为完全符合下列条件时才可实施：

- (a) 有关人员从现任职位退休，有助所属部门或职系改善组织；以及
- (b) 管理层难以把有关人员安置在其它政府工作岗位。

去年，共有 10 名人员根据这个计划退休，他们事前均接到通知及有机会申辩。一个由政务司司长担任主席的委员会先逐一审议每宗个案，然后请委员会就要求有关人员退休的建议提供意见。委员会开会详细研究每宗个案，所有建议都获得委员会全力支持。

纪律个案

除《公务员叙用委员会条例》订明的少数人员外，涉及甲类公务员(见第 2 页注 1)的纪律个案，均由委员会提供意见。去年经委员会提供意见的纪律个案，比二零零零年增加 42 宗(44%)。委员会不会主动采取行动，但一向鼓励当局调查公务员的失当行为，而公务员纪律秘书处为精简纪律程序而做的工作，亦有一定帮助。委员会在年内对 136 宗纪律个案提供意见，其中有 43%涉及总薪级表第 14 点(在二零零一年年底而言，即月薪 19,510 元)或以上人员，而对这些人施加惩罚，由公务员事务局局长负责。委员会提供意见时，是以公平公正为原则，并会考虑每宗个案失当行为的性质和严重程度、当事人的服务纪录、减轻或加重惩罚的理由、是否涉及法律诉讼，以及以往案例的判罚。

年内，因刑事罪名成立的纪律个案达 52 宗，比二零零零年的 31 宗为多，原因大概是由于管方决心加强纪律管理，因而对违纪人员采取正式纪律行动。以违反交通规例的刑事案为例，以往多数只会发出警告，甚或发信劝诫，现在在理据充足时，大多会采取正式纪律行动。

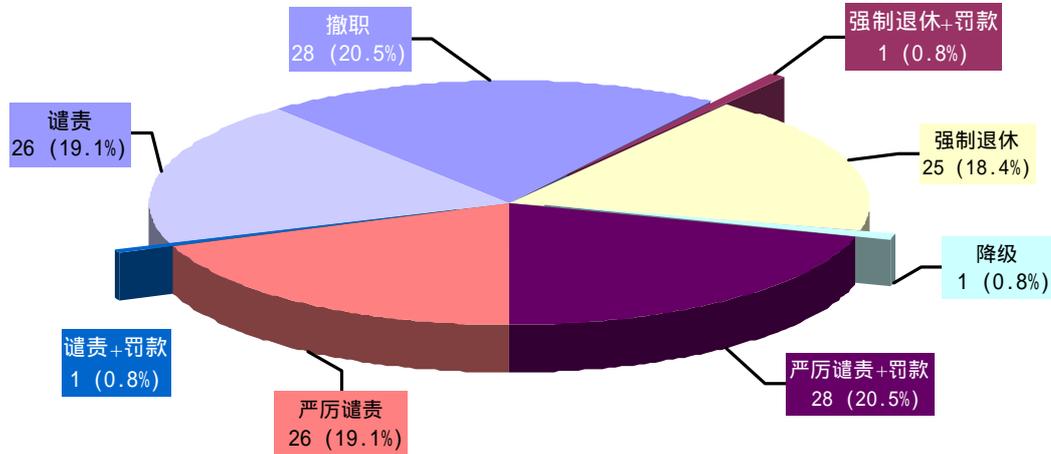
下表分析年内委员会建议作出的惩罚。

征询委员会意见的纪律个案： 二零零一年内处理的违纪/刑事个案及建议的惩罚							
违纪/刑事个案类别							
惩罚	与贪污 有关罪行	盗窃罪行	第一及 第二栏 以外的 罪行	滥用职权、 疏忽职责、 失去信心、 表现差劣	不守时、 擅离职守、 弃职潜逃	其它 (接受未经批 准的借贷、 外间工作、 虚报津贴等)	合计
撤职	2	1	6	1	13	5	28
强制退休 + 罚款	-	1	-	-	-	-	1
强制退休	-	1	7	7	3	7	25
较轻微的 惩罚	-	10	24	11	14	23	82
合计	2	13	37	19	30	35	136 (注 7)
与过去数年的数字比较			1999	115			
			2000	94			
			2001	136			
注 7：(a) 在136宗个案中，有52宗所涉及的人员已由法庭裁定刑事罪名成立。							
(b) 至于其余84宗，有11宗所涉及的人员已弃职潜逃。							
(c) 在136宗个案中，委员会曾就5宗涉及纪律人员的个案(包括1宗涉及警队的个案)提供非正式意见。							
(d) 上表包括7宗根据《公务人员(管理)命令》第12条处理的个案。							

二零零一年内建议的惩罚 按薪俸组别划分的分项数字			
惩罚	薪俸组别		
	总薪级表第 13 点或 以下或同等薪点	总薪级表第 14 至 33 点或同等薪点	总薪级表第 34 点或 以上或同等薪点
撤职	15	10	3
强制退休 + 罚款	-	-	1
强制退休	13	10	2
降级	-	-	1
严厉谴责 + 罚款	13	12	3
严厉谴责	18	8	-
谴责 + 罚款	1	-	-
谴责	17	8	1
合计	77	48	11

二零零一年内所建议惩罚的分析

解雇：39.7%
(撤职+强制退休)



V. 纪律处分政策和程序

当局决心维持一支廉洁、可靠和高效率的公务员队伍，委员会对此十分支持。事实上，我们一直紧密合作，致力精简纪律程序，制定合适的惩罚基准。

委员会在年内提出的意见和建议，载于下文各段。

免职

委员会不断鼓励管方对行为失当的公务员，应采取果断行动，绝不迟疑，并施以适当的惩罚，以维持公务员的高度诚信和良好操守。如果有人员行为严重失当或屡犯不改，管方应决断地将他免职。委员会曾与公务员事务局举行多次会议，商讨在什么情况下应该引用革职或迫令退休这两种免职方式。革职会令有关人员丧失全部退休金福利，因此必须为此制定合适的基准。

公务员事务局认为，对于严重的违纪行为，特别是会被刑事定罪的蓄意违纪行为，除非有充分和特殊的理由可从轻处分，否则违纪人员应遭革职。委员会会继续就这项难题与公务员事务局交换意见，以得出一些清晰的指针。

迫令退休兼扣减退休金

目前，被免职的公务员，如属于被迫令退休，可保留所有退休金福利；如属于被革职，则会丧失所有退休金福利。委员会认为，在行为严重失当但又不至于要革职的情况下，可以采用另一选择，即迫令退休兼扣减退休金的处分，因为革职将导致丧失所有福利，是极严苛的处分。事实上，《退休金利益条例》内已订明可引用这种处分的适用情况。为求简单起见，委员会建议这种处分只用于不至于要革职但只判以迫令退休则惩罚太轻的个案上。为避免在厘定扣减退休金额方面引起争议，扣减退休金的上限应定为 25%。若有个案不至于要革职但又不符合《退休金利益条例》内可扣减退休金的准则，委员会建议采用迫令退休兼罚款的处分。年内当局曾经在处理一宗个案时，施行这种特殊处分，委员会建议当局可继续采用。公务员事务局的立场是在考虑任何修订时，必须以保持公务员的崇高操守为大前提，而且不会被视作政府打算降低革职处分的标准。

公务员敍用委员会对涉及乙类人员正式纪律个案提出的意见

现时，根据《公务人员（管理）命令》，委员会只就当局对甲类人员（即以常额条款聘用的人员）建议的处分提供意见，而不包括乙类人员，即在试用期、第一标准薪级和以合约条款聘用的人员。由于推行“三加三”新入职制度的关系，新入职人员必须经过六年的试用兼合约期，才能转为甲类人员（以前只有两年试用期），乙类人员的人数因而将会大幅增加。委员会认为有需要也就试用和合约人员的纪律个案提供意见，以确保所有公务员得到一致和公平的对待。由于没有理由只把第一标准薪级的人员置于委员会的职权范围外，委员会表示乐意也审议有关个案并提供意见。公务员事务局同意在研究把第一标准薪级人员转为总薪级人员时，一并考虑这些建议，并在咨询部门管方有关这项转换薪级表的方案时，把纪律事宜包括在内。

按非正式纪律行动施加的罚款

主席探访部门时，曾有部门建议在理据充足的情况下，应可更弹性地判处罚款，或授权部门首长在确信证实有行为失当的情况下，就一些轻微的失当行为施以定额罚款的处分。这样便毋须为轻微的违纪行为召开正式纪律聆讯。公务员事务局已答应考虑这些建议。

延迟通过试用 / 试任关限并须蒙受金钱损失

委员会经常提醒部门，在观察试用 / 试任人员是否适宜长期聘用期间，如对其整体能力有怀疑，便应采取果断行动中中止试用 / 试任期。只有在理由充分的情况下，才应延长试用 / 试任期。委员会注意到，如果有关人员在各方面均适合长期聘用，但因为遭到投诉而正接受调查，部门往往会建议延长其试用 / 试任期，并且毋须该名人员蒙受金钱损失。委员会认为该名人员理应先蒙受金钱损失，假如日后证实他是清白的，又在各方面均适合确实聘用，便应发还扣起的增薪，并且适当地追溯他的年资排名。公务员事务局接纳这项建议，稍后会正式公布新安排。

委员会认为，如果调查结果显示有关投诉非常严重，对有关人员的操守和是否适宜留任构成疑问，部门便毋须等候正式纪律程序，即可中止该名人员的试用 / 试任期。视乎个别情况，如该人员已被刑事起诉，亦毋须等候法庭聆讯结果，便可中止试用 / 试任期。

根据《防止贿赂条例》而被定罪的惩罚

根据《防止贿赂条例》而被定罪的违纪行为，并非全都涉及贪污，例如未经许可借贷，或出示虚假文件企图瞒骗上司。有些部门纯粹因为有关人员在《防止贿赂条例》下被定罪而倾向建议较重的惩罚。部门应该紧记，在量刑时，考虑重点是违纪行为的性质和严重程度，而非是否按《防止贿赂条例》提出起诉。

对个别人员的惩罚作用

有时部门会主张因应违纪人员的个人情况而判以较重的惩罚，以加强惩罚作用。举例来说，如果有关人员将于短期内退休，或已经擢升至最高职级，再无机会晋升，部门其中一个做法是：除予以严厉谴责外，还加上额外罚款，原因是严厉谴责及其带来与晋升/聘任有关的限制，均不能发挥实质惩罚效用。委员会认为，在这种情况下，额外罚款的做法有违公平原则。纪律处分当局应考虑是否有值得从轻处分或加重惩罚的因素，再针对不当行为的严重程度作出适当的惩处。

VI. 委员会的综合意见及建议

年内，委员会继续与部门紧密联络，就人力资源管理措施和问题，以及聘任、晋升选拔和员工管理的事宜交换意见。主席参加了重要而复杂的遴选及晋升选拔工作，委员会委员亦以观察员身分列席个别会议。此外，主席继续探访部门，与部门首长讨论部门遇到的特别事情、纪律事宜及大家共同关注的其它课题。这些探访都能达到预期效果，对双方均有裨益。

委员会乐于见到不少部门已改善其人力资源管理措施，以及提高所递交的建议的质素，但仍然不时发现一些违反既定规则和措施的做法。下文会指出主要的毛病，以及委员会在过去一年就这些问题提出的解决方案。委员会促请各部门首长及部门秘书注意下列特别提出的事件，避免在日后提交的建议内犯上类似错误。

晋升选拔

空缺情况

基于空缺数目是决定推荐晋升或署任安排的重要考虑因素。因此部门秘书有责任向委员会尽量如实汇报此数字。曾经有一个个案，经委员会秘书处详细审阅后，发现该部门只汇报了一半的空缺数目，其后更发现部分没有呈报的空缺，基于运作需要，正由一些资历很浅兼未有具备所需专业资格的人员署任。这种安排是不恰当的，因为基于运作需要而安排的署任也应该符合公平的原则。如果部门预期有关的署任安排会长达六个月或以上，就必须根据《公务员事务规例》第 160(1)(b)条作出检讨。委员会已忠告这个部门必须妥当处理日后的署任安排。

遴选准则

有些部门以有关人员的经验年资及其上司对他们是否适宜晋升所作的评核来筛选入围人员。另外有部门只单一考虑后者作为筛选准则。这个做法是过犹不及—有关人员在评核期内的整体工作表现，也应该是考虑因素。有一个部门便因只采用了“是否适宜晋升”这个筛选准则，令一些一贯取得“良”以至“优”评级的人员被摒于入选名单之外，而评级只属不过不失的人员却入选。委员会已建议这个部门改善评核标准和遴选安排。

晋升面试

有些部门建议透过面试选拔晋升人员，但委员会认为，晋升选拔一般应该以评核报告和上司推荐等书面凭据为依归。除非有真正需要，否则委员会不赞成进行晋升面试。为了令遴选过程更加顺利，委员会已要求这些部门提高工作表现评核的可靠性，加强职系管理层的角色及安排不同人士轮流出任晋选会委员，从而改善部门的表现管理制度。

过于着重近期的工作表现

根据《公务员事务规例》第 109(1)(a)条，在选拔人员填补较高职级的空缺时，应以有关人员的品格、才干和经验为准则，并且通常会考虑有关人员在一段时间内（例如过去三年）的工作表现和行为。有一个部门的晋选会决定推荐一名资历尚浅的人员晋升，原因是他最近一年的工作表现最为突出。不过，委员会发现另外有两名资历比他长三至八年的人员未获推荐，这两人过去几年的工作表现评级一直都是“良”以至“优”，即使不比该员好，也绝不逊色。委员会建议这个部门应该考虑候选人在过去数年的往绩，调整晋选会只着重最近期工作表现的做法。经过进一步检讨后，这个部门同意其中一名资历较深的人员更值得晋升，继而修改其晋升建议。

提早透露晋选会的推荐名单

部门有责任确保推荐晋升的名单在公布前绝对保密。有一宗个案的情况是，部门在正式宣布晋选会的推荐名单前，管理层中止了一名落选人员的署任安排，使该名候选人在委员会尚未正式提出意见前，已就其落选作出投诉。委员会再次提醒各部门须把晋选会的推荐名单保密。

职业辅导

在晋升选拔工作中，表现优良的人选往往超过可晋升职位的数目，而年资长的人员可能因为竞争激烈而被淘汰。理想的做法，是管方与这些人员会晤，提供职业辅导。不过，人数太多时这个方法并不可行。在这个情况下，管方便应拣选个别人员提供职业辅导，例如，以下这几类人员便应获优先安排：工作表现良好或正在署任，并且对升级满怀希望的人员；或在指定范畴有需要加以改进的人员；又或晋选会成员曾运用个人对有关人员的认识作出负面批评，这些人员便应获知会有关批评。

其实，管方绝对不应纯粹因为委员会没有作出建议而不安排职业辅导会晤。反之，管方应主动行事。另一方面，个别人员亦可主动要求会晤。

晋升选拔工作的原则

委员会鉴于若干晋升选拔都有不按常规之处，故特别提醒各部门须遵守下列一般原则：

备取名单的有效期—备取名单应在当前的评核期届满时便告失效，而不是所订明的“六个月”或“直至明年”。随着新一轮的评核报告产生，有关人员在评核期内的工作表现及相应是否值得晋升的情况亦会改变，因此须召开新的晋选会，而上届晋选会拟定的备取名单便告失效。

晋升编制以外职位的生效日期—如果在编制以外的职位被取消时，有常额职位可以容纳有关人员，则编制以外的职位也可供晋升，而且只要符合《公务员事务规例》第 125 条的规定，生效日期甚至可以追溯。

署任的优先次序及停止署任的决定性因素—当编制以外的职位取消而有人须停止署任时，应根据有关人员署任时的工作表现和运作需要安排次序。上届晋选会建议的署任排名与此并无直接关系。

检讨署任安排—因运作需要而安排的署任，如果已经或预期将会超过六个月，须由晋选会予以检讨。至于经由晋选会建议的署任安排，亦应在有新一轮的评核报告后由下届晋选会检讨。前一类署任安排亦可同时予以检讨。曾有部门只是在六个月期满后检讨署任安排而没有召开晋选会，甚或没有进行任何检讨。更有甚者，就是数年也不召开应该每年召开一次的晋选会，以致有些长期的署任从未经检讨。为公平竞争起见，尽管并无实职空缺可供晋升，仍应每年召开晋选会，检讨长期的署任。

招聘

透过遴选面试评核应征者

有时，遴选委员会(遴委会)采用机械化的遴选方式，只要应征者面试时取得高分便获推荐。举例说，有一个遴委会在其撰写的评论内，提到对一名应征者理解较复杂问题的能力有怀疑，因而不能确定其工作能力，但仍然因其得分高而予以推荐。另一个个案是一名应征者因为总得分最高而获推荐担任一份职务与计算机有关的工作，但是他在工作知识方面的分项得分并不及格。各部门必须紧记，应征者的得分应该与遴委会的评论相称，部门作出建议时必须合情合理。

按组别聘请员工

有一个部门最初为获推荐的候选人按部门内不同的组别，各自拟备一份录取名单。由于有关职级未有正式按职责分工，因此实不宜分组别聘请，而应该按照获选者的整体得分排列录取次序。这个部门其后已相应修订其建议。

工作表现评核制度

欠缺工作表现评核报告

延误撰写工作表现评核报告是常见的陋习，而年内委员会发现最严重的个案，是整个职级的员工报告已数年没有撰写，直至召开晋选会为止，以致出现一次过撰写一名高级人员五年以来的工作表现评核报告的情况。由于评核报告是工作表现管理制度不可或缺的部分，必须尽快完成，以确保员工的表现，不论好坏，都能及时并适当地得到认同或得以矫正。委员会亦促请这个部门的首长，即使不须进行晋升选拔工作，也应严守工作表现评核制度。

正确处理评核报告的重要性

在处理评核报告时，委员会关注到若干部门延误递交评核报告的问题。曾经有一个个案是有半数最新一轮的年度员工评核报告，复核人在晋选会开会后才完成评核工作。另一个极端的个案，是评核人在晋选会开会后才撰写员工报告，即晋选会根本没有有关人员表现评核的最新资料。还有一个个案，是评核报告在晋选会开会后遗失了，补写的报告七个月后才备妥。这些不当做法的确令人不满，委员会已提醒有关部门必须认真处理这些问题，确保类似事件不再发生。

降低评核报告的评级

加签人和复核人的责任，是就评核人给予受评人的评级和评论是否恰当发表意见，并在有需要时予以调整。协调小组(如有的话)亦应视乎需要执行这项评级工作。如果受评人就其评核报告提出上诉，主管人员应进行复核，如理由充分，便应作出修改。不过，在一宗上诉个案内，评核人在受评人表示不同意评核内容后，在覆检评核报告时进一步把评分降级。委员会认为此举不可接受，因为原有的报告应该是已经按照划一的标准如实撰写的。委员会已促请公務員事務局局長考虑公布这项原则供各部门遵守。

有必要撰写详尽的报告

部分人员因调职 / 转换评核人以致在评核周期内没有一份详尽的报告，年内只有数份以便笺形式撰写的报告。此举对有关人员并不公平，因为以便笺形式撰写的报告不会评核该员的关键才能，因此也不能反映其潜质。委员会已通知部门，若在年终评核时，有关人员已在位超过三个月，便须撰写一份详尽的报告。此举亦方便晋选会进行评核。

评级过高

虽然不少部门已竭力确保工作表现评核制度可靠、公平和准确，但在一些部门中，评级过高依然是一个严重的问题。在一个极端的个案中，在进入晋升层的106人当中，有八成取得“优”的评级，使晋选会难以分辨谁人的表现最为优秀。委员会已促请这个部门收紧评级标准。

准确和一致的评核标准

如何作出如实和准确的评核，是一个存在已久、必须及早正视的问题。评核准则参差不一，会令晋选会在比较晋升人选的优劣时倍感困难。举例来说，有人在“面对市民的态度”一项取得“良”的评级，但却曾因对市民不礼貌而遭口头警告；又或在“守时”一项取得“良”的评级，但却曾被警告不应再迟到，实在非常讽刺。评核人应紧记，为维持评核制度的可靠性和成效，必须如实和准确地评核员工的表现。

试用 / 试任关限的个案

因未取得所需资格而延迟通过试用关限

委员会处理部门就这类个案提出的建议时，发现对于仍未取得确实聘任所需资格的试用人员，有些部门往往会自动延长其试用期。各部门必须注意，除了情有可原的情况外，试用期不应自动延长。鉴于有关资格是履行该职级的职务所必须的，并且与工作表现有关，因此，即使有充分理由延长试用期，有关人员也应因此蒙受金钱损失。

处理因健康理由以至表现受影响的试用人员

去年，委员会遇到几宗个案，有部门对于表现和操守均未如理想的试用人员，不但没有中止其服务，反而建议延长试用期，理由是他们的健康出现问题，因此，有必要作进一步观察。其中有一、两宗个案更涉及因公受伤而且赔偿问题尚待解决，使情况更为复杂。尽管工作表现受健康状况影响的人员，应该得到适度的容忍和体谅，委员会也认为不宜让这些个案一再拖延，尤其是那些涉及工作表现持续欠佳或行为不当的个案。至于涉及因公受伤的个案，委员会已建议政府检讨可否在法定架构下容许若干程度的弹性，以及研究处理这些个案的最佳办法。

VII. 个案研究

委员会在年内处理的个案中，部份揭露了部门在推行既定政策和程序方面，有不足之处。另外一些个案则反映部门采取了良好的措施。以下特别提出其中五宗个案，委员会希望部门会感到兴趣，并藉此协助它们寻求改善人力资源管理的措施。

个案壹—壹宗处理失当的晋升选拔个案

背景

某部门在二零零一年二月召开晋选会，考虑截至二零零零年三月的评核报告，并且在提交晋选会报告时有不适当的延误。

问题所在

虽然晋选会须详细考虑的人选只有 45 个，但是晋选会的报告在五个月后才交到公务员事务局。虽然可供晋升的空缺只有 6 个，但晋选会推荐 4 人升级及 17 人列入备取署任名单。晋选会报告内对个别人员所作的评核又流于千篇一律，而且没有比较各人的优劣，更未能在一些旗鼓相当的入选人员之间分出高下。公务员事务局与部门多番通信后，把备取名单上的人数删减至两人，并于二零零一年十一月就经修改的建议向委员会征询意见。因此，委员会在晋选会开会差不多九个月后，才可以根据评核期早已于 20 个月前结束的评核报告提出意见。

结论

这是众多晋升选拔工作有严重延误的最差例子之一。不但晋选会很迟才召开，而且处理程序过分缓慢。评核报告迟迟未完成，亦是导致延误的原因。部门在二零零零年没有如期召开晋选会会议，结果没有检讨数个员工在一九九八至九九年间开始的署任安排。

委员会促请有关部门首长注意这个问题，并强烈建议部门在再有空缺的情况下，应该尽早召开下一届晋选会，以选拔条件适合的人员署任。委员会亦提出，在适当时候检讨署任人员的表现，实属必要。

个案二—晋升的生效日期

背景

在一次晋升选拔中，某部门建议把某人员的晋升生效日期，订在晋升建议获得委员会接纳的当日。委员会认为，把晋升生效日期推前至该人员出任较高职位后，并获晋选会确认各方面的表现都适合晋升的日期，对该人员比较公平。

问题所在

部门处理这次晋升选拔工作时严重延误。晋选会在评核周期完结后五个月才召开晋选会，又在五个月后，才把建议提交委员会征询意见。由于委员会秘书处还需要请部门澄清部分建议内容，所以晋升选拔工作完成之日，已经是上一个评核周期完结后一年。如果以建议获接纳当日为晋升生效日期，有关人员就会无故蒙受损失。有鉴于此，委员会认为宜追溯晋升的生效日期。

部门初时坚持其原本建议，指这是他们的惯常做法，但最终都接纳了委员会的建议，把晋升生效日期大为推前（即晋选会开会后七天）。

结论

委员会认为，如果部门迅速进行整个晋升选拔程序，并尽早向委员会提交建议，那么把晋升生效日期订在建议获接纳当日，也不成问题。如果再出现严重延误，定会损害员工士气。部门应小心考虑到员工的利益，而不应让他们成为管理层耽误工作的牺牲品。

个案三—部门在委员会提出意见前即复核 / 修订建议

背景

一名资历较浅但过去三年一直表现突出的人员被晋选会视为极具潜质，因而获推荐署理较高职级六个月以待实任。在署理以待实任的名单上，他甚至排名在两名较资深的人员之前。由于有足够空缺供该三名人员署任，委员会秘书处遂通知部门毋须把他们区分先后次序。

事情发展

考虑上述意见时，有关部门首长亦同时覆检晋选会的建议。由于除了该名年资较浅的人员外，所有获推荐署理以待实任的人员均已因长期署任而经过考验，部门首长于是修订晋选会就该人员提出的建议，由署理以待实任改为为方便行政而署任，该员须在较高职级上接受全面考验，才由下一个晋选会评核他整体而言是否适合晋升。

结论

有关部门重视晋升选拔工作，令人感到欣慰。部门首长自发地扩大覆检范围，不但覆检署理以待实任人员的优先次序，还修改建议，把该员的署任安排由署理以待实任改为长期署任。

个案四—提早中止试用服务

背景

一名受聘试用两年的专业人员未能达到所需标准。委员会提出意见后，部门在该员试用期届满前即中止其服务。另一宗个案涉及一名受聘试用三年的人员。该员因为在第一年的海外训练期间表现欠佳而遭中止服务。

部门采取的行动

有关专业人员在第一份和第二份试用评核报告内，已有不能胜任的迹象，但整体表现仍维持在“常”的水平。该员的表现第三份试用评核报告内则退步至“可”的水平。部门在处理这名表现欠佳的人员时迅速采取行动，为他撰写为期三个月的特别评核报告，以密切监察其表现，并且在第三份评核报告完成不久后即向他发出劝诫信，敦促他改善表现，并预先警告他未能达到应有水准的后果。由于该员的表现每况愈下，又在为期三个月的特别评核报告中取得“差”的整体评级，部门于是当机立断，在其试用期届满前即中止试用。

在第二个个案中，有关的试用人员在完成一个月的入职培训后被派往海外参加为期 12 个月的训练课程。其整体表现在首份试用评核报告中被评为“未达水平”，既未能掌握基本的技术，又两度未能通过一般进度测试。部门已为该员额外支付训练费用，让他接受补修训练。尽管海外训练学校和部门管方不断加以辅导，该员仍没有明显改善，部门因此对该员是否适合继续受训极表怀疑，认为他没有当上该职系人员的条件。于是迅速采取行动，在其第八个月的试用期中止其训练及服务。

结论

有关部门不待试用期结束即及早行动，中止两名人员的服务，委员会深表赞赏。如果试用 / 试任人员表现明显欠佳，部门便应采取迅速果断的行动，在试用 / 试任期间中止其服务。

个案五—中止试用正遭受检控的人员

背景

一名按试用条款受聘的专业人员，被廉政公署就其涉及入职前的专业操守指控调查。他因此被停职，其后被复职，但在职位调派时受到限制。最后，他被控“串谋行骗”。由于部门已无信心指派他执行与其专业身分相称的职务，遂再次把他停职，并向委员会建议延长他的试用期，等待案件审结。

事情发展

对于该员被控上述罪名以致其专业操守受到质疑，委员会表示非常关注。由于他是否适宜继续受聘受到质疑，而且部门没有信心指派他负责任何职务，因此他已无法证明自己是否适合担任有关职位，亦不宜接受进一步的考验。委员会认为，部门应考虑根据《公务员事务规例》第 186 条，中止他的试用期而毋须引用纪律程序。部门考虑到委员会的观点而法律意见亦予肯定后，最终同意该宗刑事案件令人质疑他是否适宜继续受聘。因此，部门修订了原先的建议。

结论

委员会赞同修订后的建议，该人员最后遭中止试用。

委员会认为，试用人员不能享有继续受聘的权利，亦不应以为继续受聘是合理的期望。聘任当局如果认为，就整体适合程度而言或基于其它理由试用人员不应留任，即可根据《公务员事务规例》第 186 条，中止其试用期而毋须引用纪律程序。与革职不同，中止服务并非惩处，而是依据聘用合约采取的行动。法律意见亦同意在这情况下，由于有关人员已获悉中止聘用的原因，而其申述亦已获得适当考虑，因此自然公正的原则已根据《公务员事务规例》第 186 条载述的程序得到遵守。

VIII. 访问及其它活动

委员会继续与海外有关的机构 / 委员会保持密切联系。在本报告涵盖期内，埃及总领事 Aly Galal Bassiouny 先生曾在二零零一年七月二十六日探访委员会主席，另外，一个由 Thang Van Phuc 博士(副部长及组织及人事政府委员会副主席)率领的越南代表团在二零零一年九月五日到访委员会。我们向代表团简介了委员会的角色及职能，并就双方关注的课题进行讨论和交流意见。

二零零一年十月二十三日，委员会主席邀请政务司司长曾荫权先生与全体委员共进午餐。他欢迎委员会提出的各项新建议，鼓励委员会继续提供不偏不倚的意见，并强调当局对此非常重视。

IX. 鸣谢

过去一年，公务员事务局局长及其属下职员继续大力支持并协助委员会各方面的工作，部门首长和高层人员亦对委员会的提问和建议，给予衷诚合作和协助，委员会谨此衷心致谢。

委员会主席和委员也要向秘书陈赵展眉女士及其勤奋的属员致意。他们一如既往，对委员会全力支持，贡献良多，在审核部门的建议时，更见保持高度效率及水平。

附录 1

委员会秘书处提供意见后曾作修订的建议

二零零一年委员会秘书处提供意见后曾作修订的建议						
数目	类别	招聘	晋升	续约 / 退休后重行受雇	纪律	其它*
	曾提供意见的建议		287	455	175	136
(a) 曾提出质疑的建议		58	233	14	22	53
(b) 在提出质疑后作修订的建议		44	138	1	16	12
(b) / (a)		76%	59%	7%	73%	23%
与过去数年的数字比较						
年份		1999	2000	2001		
曾提供意见的建议总数		1 441	1 069	1 209		
(a) 曾提出质疑的建议		419	430	380		
(b) 在提出质疑后作修订的建议		165	181	211		
(b) / (a)		39%	42%	56%		

* 有关署任职位、通过关限、开放职位、修订聘用条款及聘任指引等的建议。

委员会主席及委员简介

鲍文先生，JP

委员会主席（一九九六年八月一日获委任）

职业：公务员敍用委员会主席

学历：香港大学文学士

鲍文先生终身为香港政府服务。他在一九六六年八月加入政务职系，退休前担任的高级职位计有副铨敍司(聘任)(一九八六至八八年)、区域市政总署署长(一九八八至九一年)、市政总署署长(一九九一至九三年)及运输司(一九九三至九六年)。

谢法新先生，JP

委员会委员（一九九二年二月一日至二零零二年一月三十一日）

职业：国民建设(香港)有限公司副董事长

学历：英国剑桥大学文学硕士

谢法新先生担任公职的经验非常丰富，曾在前工商署、财政科及经济科出任多个高级职位达 30 年之久。他最后担任的职位是保安司(一九八二至八八年)，其后借调廉政公署出任廉政专员(一九八八至九一年)。

郑维志先生，JP

委员会委员（一九九三年七月十五日获委任）

职业：永泰出口商有限公司及富联集团有限公司主席

学历：工商管理学士、工商管理硕士

郑先生是香港总商会主席，也是香港大学校务委员会、香港科技大学大学顾问委员会及城市规划委员会的成员。

梁国辉博士，BBS，JP

委员会委员（一九九四年五月一日获委任）

职业：泓略顾问有限公司主席

学历：哲学博士

梁博士现任香港教育学院校董会副主席及香港科技大学校董会成员。他也是大律师纪律审裁组，以及香港特别行政区行政会议成员及立法会议员薪津独立委员会的成员。

黄杨素琼女士，JP

委员会委员（一九九五年六月一日获委任）

职业：香港多间私人公司的董事

学历：内外科医学士（新加坡大学）

黄杨素琼女士是伊利沙伯医院管治委员会、拔萃女书院家长教师会及退休公务员就业申请咨询委员会的成员。

朱佩莹女士，JP

委员会委员（一九九五年十二月一日至二零零一年十一月三十日）

职业：史蒂文生黄律师事务所律师

学历：法学士（香港大学）、法学研究生证书（香港大学）

朱女士曾在一九九三年十一月十四日至二零零一年十一月十三日期间，担任尚存配偶及子女抚恤金计划的委员。她也是香港律师会家事法律委员会主席及平等机会委员会成员。

周永成先生，JP

委员会委员（一九九八年二月一日获委任）

职业：周生生集团国际有限公司集团董事兼总经理

学历：理学士、理学硕士

周先生是香港城市大学校董会成员，香港演艺院校董教务委员会主席，也是香港管弦乐团执行委员会委员，并担任香港话剧团有限公司主席。

庞辉先生，JP

委员会委员（一九九八年二月一日获委任）

职业：绍荣钢铁有限公司常务董事

学历：理学士、香港工程师学会资深会员、香港运输学会资深会员

庞先生是香港理工大学顾问委员会和律师纪律审裁组的成员。

成小澄博士，JP

委员会委员（一九九九年六月一日获委任）

职业：香港管理专业协会总干事

学历：荣誉文学士、工商管理硕士、工商管理博士、管理学会资深会员

成博士是选举管理委员会的成员。

陈清霞女士，JP

委员会委员（二零零一年十二月一日获委任）

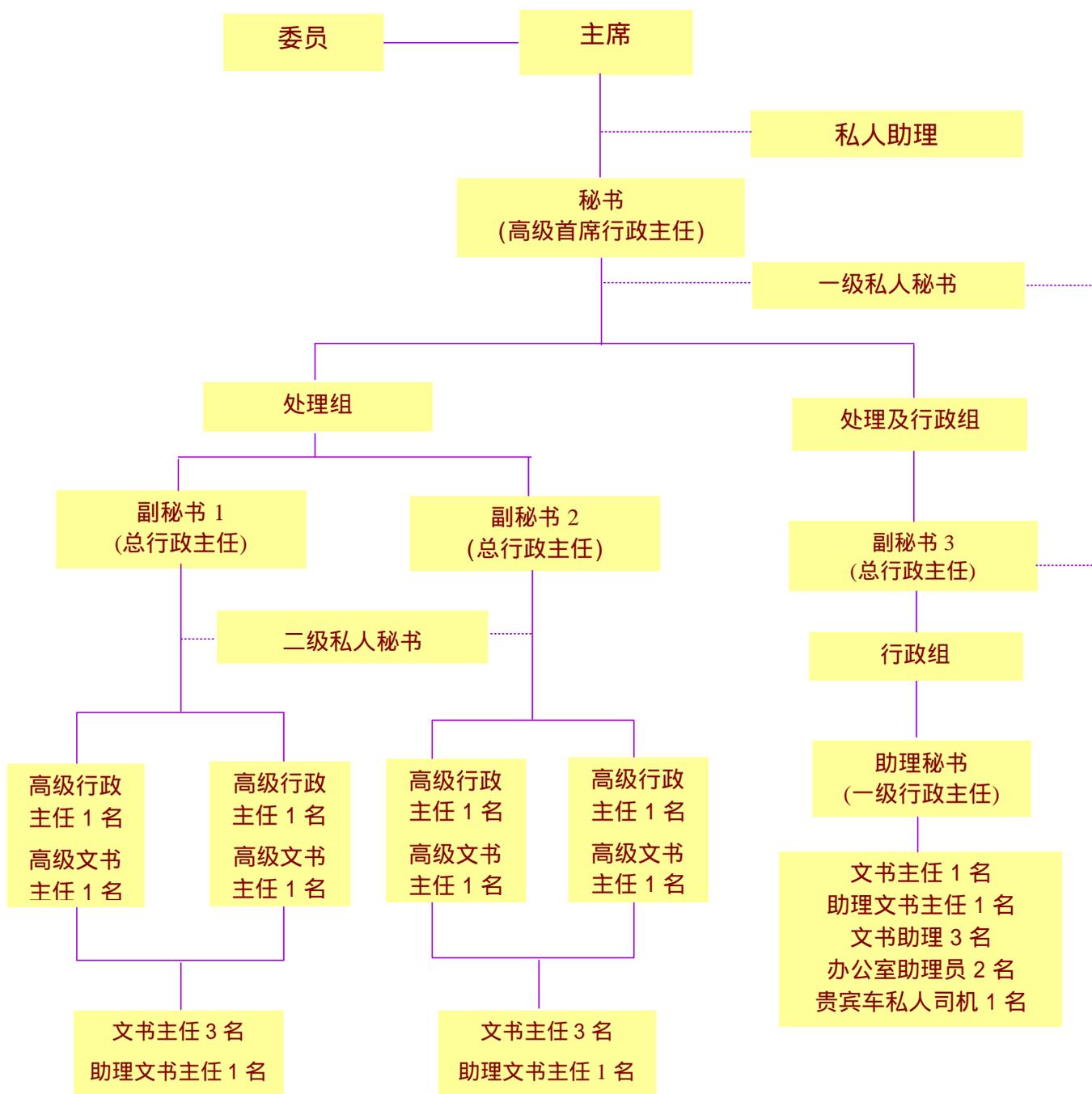
职业：博凯律师事务所暨祖伟仕律师行的高级合伙人、多间公司的董事

学历：法学士、理学士、中国法律文凭

陈女士是医院管理局的成员，并且是其公众投诉委员会、香港眼科医院及九龙医院的主席。她也是香港考试局成员，以及入境事务审裁处审裁员。

附录 3

委员会秘书处组织架构



编制

首长级行政主任	1
行政主任职系	8
文书主任职系	19
秘书职系	3
贵宾车司机职系	1

32

附录 4

二零零一年高层首长级人员(D3或以上)的晋升/任命

征询委员会意见 填补的高层首长级职位空缺(按薪级列出)	
首长级薪级表	空缺数目
D8	5
D6/DL6/C4	13
D5	1
D4	6
D3/DL3/C3	35
合计	60#

在 60 个空缺中, 37 个由晋升方式填补、5 个由署理以待实任方式填补、10 个由为方便行政而署理的方式填补、2 个由任命方式填补、1 个由续约方式填补、1 个由退休后重行受雇方式填补及 4 个由调派政务主任方式填补。

征询委员会意见晋升/任命的部门首长	
职位名称	首长级薪级表
税务局局长	D6
水务署署长	D6
电讯管理局总监	D6
海关关长*	C4
信息科技署署长*	D5
土地注册处处长*	D4
政府化验师	D3

* 任命部门职系以外人员担任部门首长

注

- C 一般纪律人员(指挥官级)
- D 首长级人员
- DL 首长级(律政人员)

附录 5

二零零一年聘用和晋升(按薪俸组别列出)及有关事宜的分项统计数字

二零零一年征询委员会意见填补的职位空缺(按薪俸组别列出)

薪俸组别				
填补空缺方式	总薪级表 第 26-44 点	总薪级表 第 45-49 点	首长级 薪级表	一般纪律人员 薪级表
在本港刊登广告后聘用	374	4	2	115
通过其它途径聘用(例如： 内部转职、申请长期悬空 职位)	242	1	1	37
海外招聘	-	3	1	-
晋升	770	192	157	121
续约 / 延长合约	150	10	4	-
退休后重行受雇	-	1	2	-
开放职位安排	7	4	6	-
借调	-	-	5	-
小计	1 543	215	178	273
所涉及的空缺总数*				2 209
与过去数年的数字比较：				
年份	征询委员会 意见的空缺数目	建议在本港 招聘人员填补 的空缺数目	建议招聘 非本港永久居民 填补的空缺数目	建议招聘 非本港永久居民 填补的空缺所占的 百分率
1998	3 721	3 715	6	0.2%
1999	2 070	2 069	1	0.05%
2000	1 522	1 521	1	0.07%
2001	2 209	2 205	4	0.18%

* 共接获 1 209 份建议

二 零 零 一 年 其 它 与 聘 用 有 关 的 事 项

二 零 零 一 年 内 曾 征 询 委 员 会 意 见 的 其 它 与 聘 用 有 关 的 事 项 如 下 :

聘任指引	<u>职级数目</u> 19
个别人士的申述书	<u>个案数目</u> 9
延长 / 不批准通过	<u>人员数目</u>
<div style="display: inline-block; vertical-align: middle;"> { </div> <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; margin-left: 5px;"> 试用关限 试任关限 </div>	38 15
修订聘用条款：	
(由本地合约条款转为可享退休金条款)	12
(由本地模式合约条款转为可享退休金条款)	8
晋升候补名单	79
为方便行政而署理职位	2 019
署理以待实任	318
署理以待实任候补名单	<u>9</u>
合计人员数目	2 498