

公务员叙用委员会 年报2013

目录

前言	5
第一章 公务员叙用委员会：概况	6
第二章 公务员招聘：检讨及意见	12
第三章 公务员晋升选拔：检讨及意见	16
第四章 表现管理及员工培育	22
第五章 其他公务员聘任事宜	27
第六章 公务员纪律：检讨及意见	31
第七章 访问	35
第八章 鸣谢	36
附录 I 公务员叙用委员会主席及委员简历	37
附录 II 公务员叙用委员会秘书处组织架构图	41
附录 III 经委员会提供意见的个案	42
附录 IV 经委员会提供意见的招聘个案	43
附录 V 经委员会提供意见的晋升选拔个案	44
附录 VI 经委员会提供意见的其他公务员聘任事宜	45
附录 VII 经委员会提供意见的纪律个案	46

前言



今年是我出任公务员叙用委员会主席的第九年。回顾过去，令我引以为荣的是，委员会一直坚定不移，积极执行职务，确保公务员聘任、晋升和纪律处分制度妥善公平。

委员会刚于二零一零年庆祝了六十周年纪念。多年来，委员会的主要职责维持不变，即就公务员的聘任、晋升和纪律事宜，向行政长官提供意见。过去十年，委员会除日常审议各局和部门提交的个案外，也与当局携手合作，致力检讨和精简程序、理顺规则和做法，以及制定和检讨政策，以期现行制度更具效率效益、更见公平公正。在来年及以后的日子，委员会定必继续全力履行这些职责。

二零一三年是工作繁重的一年。继上一年后，经委员会提供意见的个案总数再度超过1 000宗。本年报回顾委员会过去一年的工作，在不公开有关的局/部门名称的情况下，于不同章节论述经委员会处理的一些重要和棘手个案，目的是分享委员会的观察所得，以便各局/部门日后处理类似的聘任和纪律个案时知所警惕。本年报亦概述委员会过去数年所进行的主要政策检讨。至于仍待处理的事项，当局已承诺跟进，委员会亦定当继续监察进展。

年内，委员陈玉树教授离任。陈教授尽心服务六载，建议精辟，贡献良多，我在此谨致谢忱。同时，我也欢迎唐伟章教授于二零一三年十二月加入委员会。

我十分荣幸能于过去九年出任委员会主席。任内所得的经验令我更加确信，公正无私的聘任制度、良好的员工表现管理和严谨的纪律处分机制，对维持公务员队伍的优良质素不可或缺。要确保机制及运作程序妥善公平，以取信于人，委员会所发挥的制衡作用十分重要。在这方面，现任和前任委员付出宝贵时间和心血，提出真知灼见，建树良多。我藉此机会，向他们致以恳切的谢意。我也衷心感谢公务员事务局局长及其属下高级人员、各局/部门首长及其团队同事，他们在与委员会的事务往来中，一向予以合作、理解和支持。最后，我要向委员会秘书处全体人员致谢。他们一直克尽厥职、竭诚服务，全力协助委员会的工作。



公务员叙用委员会主席吴荣奎

第一章 公务员叙用委员会：概况

1.1 委员会于一九五零年成立，是就公务员的聘任、晋升及纪律事宜，向行政长官提供意见的首要法定谘询机构。委员会的职权范围在《公务员叙用委员会条例》及其附属规例（香港法例第93章）中订明。委员会的使命，是维护公务员聘任和晋升制度公平公正，以及确保公务员纪律处分机制公允持正，惩罚原则总体一致。

委员会成员

1.2 根据《公务员叙用委员会条例》，委员会有一名主席和不少于两名而不多于八名委员。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。现任立法会议员、香港公务员和司法机构人员不得加入委员会。



公务员叙用委员会主席及委员

1.3 二零一三年委员会成员名单如下：

主席：	
吴荣奎先生，GBS，JP	由二零零五年五月起
委员：	
陈玉树教授，SBS，JP	二零零七年十二月至二零一三年十一月
罗荣生先生，BBS，JP	由二零零九年五月起
彭玉荣先生，BBS，JP	由二零一零年二月起
蔡克刚先生，BBS，JP	由二零一零年五月起
李李嘉丽女士，SBS	由二零一二年二月起
蔡惠琴女士，JP	由二零一二年二月起
陈志新先生，IDS	由二零一二年二月起
柯黄秋梅女士	由二零一二年七月起
唐伟章教授，JP	由二零一三年十二月起
秘书：	
何琇玲女士	由二零一二年六月起

主席及各委员的简历载于附录I。



公务员叙用委员会会议

第一章 公务员叙用委员会：概况

委员会秘书处

1.4 委员会由一个小规模的秘书处支援，职员均为公务员，分别来自行政主任、秘书及文书职系。截至二零一三年年底，委员会秘书处共有编制职位27个，其组织架构图载于附录II。

委员会的角色和职能

1.5 委员会的主要职责是就公务员聘任、晋升及纪律事宜向行政长官提供意见。除少数例外情况¹，委员会就聘任及晋升事宜提供意见的范围限于中、高职级公务员，包括最高月薪达总薪级表第26点（现为41,195元）或以上的职位，至常任秘书长、部门首长和相若职位的人员。截至二零一三年年底，公务员编制职位共有168 546个，其中属委员会职权范围内的有39 350个。

1.6 根据《公务员叙用委员会条例》第6(2)条，政务司司长、财政司司长、律政司司长、审计署署长，以及司法机构司法人员、廉政公署人员和香港警务处纪律人员等职位，均不在委员会的职权范围内。此外，在政治委任制度下各局长、副局长和政治助理的聘任事宜也无须交由委员会处理。

1.7 至于纪律事宜，所有甲类人员的纪律个案（《公务员叙用委员会条例》订明不适用的人员的个案除外）均由委员会处理。“甲类人

员”指获委任并已确实受聘担任编制职位的人员或属公务员公积金计划成员的人员，实际上包括所有公务员，惟试用人员、合约人员和部分按第一标准薪级表支薪的人员除外。截至二零一三年年底，在委员会有关纪律事宜的职权范围内的甲类人员约有111 800人。

1.8 委员会审阅各局和部门提交的建议时，会视乎需要提出问题，以确保建议合理而相关程序是以公平妥善的方式进行。委员会会于仔细审议后才提出问题或意见，而各局/部门须就有关问题作出解释或提供理据。有时，各局/部门会因应委员会的意见修改其建议。在其他时候，经相关局/部门详加解释或提供更多理据后，委员会会认同他们的建议恰当。委员会在处理有关建议时如发现有偏离既定程序或惯例的情况或有员工表现管理方面的问题，也会促请相关局/部门留意，并在有需要时提供建议，帮助解决有关的问题。此外，委员会亦会按照所获授的法定权限，处理公务员就与本身有直接和实际利益关系的事宜提出的申述。

1.9 另外，凡由行政长官转交涉及公务员的事宜，委员会亦须提供意见。就聘任、晋升和纪律方面的政策和程序，以及各项与人力资源管理相关的检讨和发展事宜，委员会也会向公务员事务局局长提供意见。

1 以下各类个案，不论所涉人员职级高低，必须徵询委员会的意见：
— 终止聘用、不予续约、提供任期较正常为短的合约；
— 终止或延长试用期/试任期、不批准通过试用/试任关限；以及
— 根据《公务人员（管理）命令》第12条着令为公众利益着想而退休。

1.10 委员会通常以传阅文件的方式处理事务。遇到重大的政策事宜、复杂的个案或牵涉重要原则的个案，则会开会讨论，并会邀请公务员事务局的代表和部门的高层管理人员出席，向委员会解释有关事宜或个案的背景，但委员会会独立地就有关事宜提供意见。

委员会执行职责的保密和公正原则

1.11 《公务员叙用委员会条例》第12(1)条规定，委员会的主席或委员或任何其他人，不得向未获授权的人士发布或披露与根据该条例提交委员会的事项有关的任何资料。《公务员叙用委员会条例》第13条订明，任何人不得影响或企图影响委员会或委员会的主席或任何委员的决定。法律条文为委员会机密和公正地执行职责订定清晰保障。

工作目标

1.12 在处理晋升及纪律个案方面，委员会的目标是在接获各局/部门的建议后六个星期内，提供意见或作出正式回应。委员会已根据自二零零八年以来实施各项简化招聘工作措施所得的经验，由二零一一年起把完成处理招聘个案的目标时间，由六个星期缩短至四个星期。

委员会的工作概况

1.13 年内，委员会就1 028项建议提供意见，涵盖招聘、晋升选拔和纪律个案，以及其他与聘任有关的事宜。委员会对673项建议提出疑问，其中有156项(23%)经局/部门考虑委员会的意见后作出修订，并重新向委员会

提交。年内，所收到的建议全部在目标时间内处理。有关个案的分项数字以及二零一三年与先前四年同类数字的比较，载于附录III。

1.14 年内，委员会完成审理13宗与聘任和纪律事宜有关的申述个案。经详细审查后，委员会认为所有个案的申述理据均不成立。委员会另外收到六宗投诉，由于所涉事宜不属于委员会的职权范围，已全部转交有关部门跟进。

1.15 除处理个别个案外，委员会亦致力检讨和简化程序、理顺规则和做法，以及发展和检讨现行政策。过去数年，在委员会的努力下，当局已就多项政策事宜进行检讨和研究，并发出各项指引、通告和训练教材。有关的措施摘要载于下文各段。

招聘

1.16 委员会与公务员事务局于二零零七至二零零八年间合作进行了公务员职位吸引力研究。公务员职位能够维持足够的竞争力，以吸引优秀人才加入并挽留有能者，至为重要。因此，公务员事务局在上述研究完成后，一直透过定期调查，密切留意公务员职位的吸引力、挽留新聘人员的成效，以及高级人员辞职和提前退休等情况。

1.17 在委员会与公务员事务局通力合作下，当局自二零零七年以来就招聘公务员的安排实施了一系列简化和改善措施。当局因应委员会提出的意见，修订《聘任工作指引》内关于“招聘”的单元，并于二零一零年三月公

第一章 公务员叙用委员会：概况

布，供各局/部门参考。当局亦根据委员会在审阅招聘建议过程中的各项观察，就相关事宜进行检讨和发出修订或补充指引，例如政府聘用残疾人士事宜（时为二零零七年十月，其后于二零一零年六月进一步修订指引），以及在招聘工作中采用筛选准则事宜（时为二零一二年一月）。

1.18 年内，当局根据委员会的建议，检讨并改进了标准申请表格（GF340）及网上申请系统，以期减少不合格的公务员职位申请数目。当局也在委员会要求下，开始检讨现行给予具备相关工作经验的新入职公务员递加增薪点的制度，以及对实行合并编制的职系进行检讨。有关详情载于第二章。当局预期在来年向委员会汇报检讨结果和建议。委员会亦会继续留意当局现正就招聘过程中的《基本法》知识评核而进行的检讨。

晋升选拔

1.19 过去数年，当局完成了两项因应委员会要求而进行的主要检讨，包括因应委员会对倒置形结构职系的接任问题的关注而对所有公务员职系进行的职系结构检讨，以及跨专业职位空缺填补安排的检讨。这两项议题的最新进展，详载于第三章。

1.20 委员会亦与当局合作，就晋升选拔工作制订新指引和确立良好做法。在这方面，当局于二零一零年二月公布《聘任工作指引》内关于“晋升选拔”的新修订单元；于二零一零年六月推出关于如何进行晋升选拔工作的网上训练教材；以及于二零一一年十二月发

出《晋升选拔/遴选工作遵从事项清单》，以协助各有关人员检视晋升选拔工作，确保有关工作按正确恰当的程序进行。此外，当局根据委员会的建议，就处理涉及未完结刑事或纪律程序的晋升选拔个案，以及计算晋升职位空缺的方法，分别于二零一零年二月及二零一二年十二月向各局/部门发出新的指引。至于在合并编制下通过晋升点而升职的生效日期，委员会已于二零一三年建议当局检讨和厘清决定该日期的原则。有关详情载于第三章。

员工表现管理及员工培育

1.21 委员会与当局携手合作，强化员工表现管理制度以及推广员工全面发展和接任计划。委员会在这方面的努力，促使当局于二零零九年十一月公布经修订的《工作表现管理指引》；二零一零年十二月出版新小册子《接任计划指引》；二零一一年一月发出一套新的《依时填写评核报告强化措施指引》；以及二零一一年三月发表新的《员工全面发展指南》。这些参考材料涵盖人力资源管理的各个基本和重要范畴，为各级人力资源管理人员提供方便实用的参考资料。

1.22 在委员会要求下，当局于二零一一年就“公务员表现管理的做法”进行调查。经考虑调查结果及委员会的意见和建议，当局加强了《工作表现管理指引》的内容，并于二零一三年六月公布最新版本。委员会与当局继续致力在公务员队伍中落实各项措施，进一步推广良好的工作表现管理方法。有关详情载于第四章。

纪律

- 1.23** 在委员会的努力和当局积极回应下，公务员纪律处分政策和机制在过去数年得以理顺并改善。在二零零六年，当局就处理与诚信有关的纪律处分个案的大原则取得委员会的同意。根据委员会提出的意见和要求，当局在其后数年已完成检讨和修订盗窃（店舖盗窃）罪行和涉及性的不当行为/罪行的惩罚准则；实施新的惩罚机制，在厘定公务员现时干犯与公务有关的交通违例事项的处分时，不把该员多年前所牵涉性质较为轻微的同类事件考虑在内；修订向涉及不当行为或罪行个案的人员发出免职告诫的安排；以及实施新安排，就与公务无关，且符合所有订明条件的轻微交通违例个案，让公务员无须呈报有关的刑事法律程序和定罪事实。
- 1.24** 年内，当局根据委员会的建议，发出指引以处理残疾公务员工作表现欠佳或行为不当的个案。此外，委员会与当局携手合作，制定指引以适当处理涉及监禁刑罚的刑事定罪个案，并检讨简易纪律处分对通过试用关限所产生的限制。有关事项的详情载于第六章。

互联网网页

- 1.25** 委员会设有网页，网址如下：

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

网页载有委员会的资料，包括角色和职能、现有成员名单、委员会执行职务的方式，以及秘书处的组织架构。委员会年报（二零零一年及以后）可在网上浏览及下载。

- 1.26** 网页也载有索引，胪列自二零零一年以来，委员会年报内引述委员会就有关公务员招聘、聘任、纪律及其他人力资源管理事宜提出的建议和意见，旨在为各局/部门的人力资源管理人员和一般读者提供快速搜寻所需资料的参考指引。

第二章 公务员招聘：检讨及意见

2.1 招聘公务员的工作由公务员事务局及政府各局/部门负责。有关工作可以用公开或内部招聘形式进行。委员会负责监察中、高级公务员² 职位空缺的招聘程序，审视有关甄选准则，并就聘用建议提出意见。假如局/部门在招聘过程中遇到程序上的问题，委员会会向他们提供意见。

2.2 香港特别行政区政府在一九九七年七月一日成立后，新聘用的公务员必须符合《基本法》第九十九条的规定，即“在香港特别行政区政府各部门任职的公务人员必须是香港特别行政区永久性居民。本法第一百零一条对外籍公务人员另有规定者或法律规定某一职级以下者不在此限。”公务员的聘用条款也经历了变更。在二零零零年六月之前，新聘公务员通常会先按试用条款受聘两年，然后获考虑按长期聘用条款聘用。政府于二零零零年六月一日实施新的入职制度，基本职级的新聘人员通常须先经过一段观察期，即三年试用加三年合约（“3+3”制度），才获考虑实聘为长期聘用制人员。委员会于二零零八年对“3+3”制度下的过长考核期表示关注，担心影响公务员职位的吸引力，并且不利于挽留人才。在检讨“3+3”制度后，政府修改入职制度，由二零一零年七月一日起，把“3+3”制度下紧随三年试用期之后的三年合约期撤销。自此，基本职级的新聘人员，如完成规定试用期而表现良好，

并完全符合有关的规定和职务需要，通常会获考虑按长期聘用条款聘用。

二零一三年经委员会提供意见的招聘个案

2.3 二零一三年，委员会就126次招聘工作提供意见，共涉及1 092个职位空缺，当中1 017个（分别属于116次招聘工作）是以公开招聘方式填补，其余75个（分别属于十次招聘工作）是以内部聘任方式填补。这些聘任个案的分项数字以及二零一三年与先前四年的建议聘任人数比较，载于附录IV。

改善招聘制度

2.4 委员会一直与当局合力简化和改进公务员招聘程序，以及理顺相关的规则和步骤。过去数年实施的主要改善措施和简化程序安排摘要，载于第一章第1.17段。详情可参阅过往的年报。在二零一三年，委员会继续与当局紧密合作，处理有关改善公务员招聘程序的尚待完成工作。下文各段概述委员会提出的意见及建议，以及当局在年内所实施的改善措施。

减少不合格的公务员职位申请数目的措施

2.5 如先前两份年报所述，委员会注意到，自二零零八年三月全面恢复公开招聘公务员以来，各局/部门在招聘工作中接获的不合格申请为数甚多。进行招聘的局/部门为处理这些不合格的申请须耗费宝贵资源，亦

² 就招聘而言，这是指职级的最高月薪不少于总薪级表第26点的订明金额（现为41,195元）或同等薪点金额的人员，但不包括：(i) 属于非学位及非专业职系的基本职级人员；以及(ii) 订明不在委员会职权范围内的司法人员、廉政公署人员及香港警务处纪律联系人员。

令招聘过程延长。为持续改善公务员招聘制度并加快招聘程序，委员会已建议当局在标准申请表格（GF340）内增设“重要资料清单”作为提示，以及在网上申请系统设置足够的核对点，以期更有效确保应徵者妥善填写申请表格，避免资料不全或不确。

- 2.6** 当局因应委员会的意见，修订了标准申请表格，并在网上申请系统设置核对点，要求应徵者确认已符合所选职位的入职要求，并已夹附/将递交有关招聘广告订明须提交的证明文件。当局由二零一三年三月二十日起采用经修订的表格和系统。委员会会与当局合作，留意上述措施的成效，并继续研究方法进一步改善公务员招聘制度的成效。

按工作经验给予递加增薪点

- 2.7** 根据现行政策，招聘部门可在下述情况下，给予具备有关工作经验的新入职公务员递加增薪点（“经验增薪点”）：

- (a) 由于没有具备指定最低资历的应徵者应徵，或这类应徵者数目不足或质素不佳，以致该职级面对严重的招聘困难；以及
- (b) 基于运作理由，部门有特定需要（并非只是因为较为可取）招聘具备相关工作经验的人员担任有关职位。

如有足够数目的合适应徵者愿意按正常入职薪点受聘，部门会优先聘用这些应徵者，而不会在该次招聘中给予经验增薪点。是否给

予经验增薪点，视乎每次招聘的情况而定。因此，即使是同一职级，部门有时会在招聘时给予经验增薪点，有时不会。

- 2.8** 根据现时制度，给予经验增薪点一事须视乎是否有足够数目的合适应徵者愿意在没有经验增薪点的情况下加入政府而定。委员会担心这个制度不容易明白，而且部门就同一职级在不同的招聘工作中或会采取不同的安排，也会引起公平的问题。因此，委员会要求当局全面检讨现行给予经验增薪点的制度，并拟定客观实在的准则，用以厘定某个职级是否面对严重招聘困难而有充分理由采用经验增薪点来吸引合适的应徵者。当局正根据委员会的建议，制订有关的安排细节，并会徵询各局/部门对拟议安排的意见，然后向委员会汇报。委员会会继续留意当局进行检讨的进展。

合并编制的职系

- 2.9** 在合并编制的职系，每个组成职级的职位数目并无特定限制，聘任当局可批准较低职级人员通过晋升点而晋升至较高职级，但须符合当前的安排、准则和规定。

- 2.10** 如二零一二年年报所载述，委员会关注到某部门已十多年没有就辖下一些合并编制职系的较低职级进行招聘工作，而该等职系的较低职级并无在职人员。该部门表示，这是由于在就业市场中具备相关较高职级所需经验

第二章 公务员招聘：检讨及意见

和知识的人选一直足够。委员会理解，在一些实行合并编制的专业职系中，较低职级是培训职级，旨在为合适人选提供获得所需专业资格和经验的机会，以便透过进一步的培训和进修，以及在其专业领域累积所需的工作经验，成为完全符合专业资格的人士。然而，该部门的有关职系实行合并编制，却并不是为了这个目的，因为有关的较低职级人员无须具备特定专业资格便可晋升至较高职级。该等职系长久以来一直没有较低职级的人员在职，难免令人质疑在运作上是否有需要保留该等较低职级。因此，委员会已要求当局检视该部门继续在有关职系实行合并编制的理据。

2.11 年内，委员会审议招聘个案时，发现另有若干部门亦已长时间没有招聘其辖下合并编制职系的较低职级人员。鉴于这个情况，委员会认为上述检讨工作不应只局限于某一部门，因此已要求当局全面研究公务员队伍内的合并编制安排，研究内容包括但不限于：

- (a) 探讨合并编制的形成背景，并确定其背后的政策原意；
- (b) 确定按原意作出的合并编制安排，是否仍切合相关需要；若然，则实施情况是否符合原拟的目的及管理架构；

- (c) 检讨那些长时间没有招聘较低职级人员的职系是否有需要维持合并编制；
- (d) 确定应采用何种机制，让较低职级人员通过晋升点晋升至较高职级，并确定各个合并编制职系在其晋升机制中所采用的做法是否一致；
- (e) 检讨合并编制职系中较低职级人员在试用期内获擢升至较高职级背后的理念及理据；以及
- (f) 检讨合并编制职系的聘用要求，确定是否需要把由较低职级晋升至较高职级的准则与直接入职较高职级的条件看齐。

对此，当局已就公务员队伍内的合并编制安排展开全面检讨，并预期会在二零一四年初向委员会提交进度报告。

对招聘个案的意见

为招聘工作计算空缺数目

2.12 根据既定做法，倘若合适应徵者数目超过当时的空缺数目，招聘委员会可拟备一份候补名单，以备日后聘任。候补名单一般会在招聘委员会报告所作建议获批准当日生效，为期一年或直至下一次招聘工作展开为止（以较早者为准）。有关聘任当局可在候补名单失效前延长其有效期，条件是新一轮招聘工作尚未展开。

2.13 年内，某部门进行招聘时，计算了远达两年的预期空缺，作为该次招聘须予填补的空缺数目。委员会亦留意到，其中一些空缺只在招聘委员会所拟候补名单的一般有效期（即一年）结束后才会出现。委员会明白，招聘工作中拟填补的空缺数目可计及多久之后出现的空缺，并无明确准则，而聘任当局亦可

批准把候补名单的有效期延长。尽管如此，委员会已向该部门提出，应认真检讨是否适宜因应填补候补名单失效后出现的预期空缺而延长候补名单的有效期。延长有效期，不但会令部门失去招聘其他比候补者具备有更佳资历的人选的机会，还会剥夺即将符合入职资格的有意应徵者的申请机会。

第三章 公务员晋升选拔：检讨及意见

3.1 委员会的其中一项主要职能，是就中、高级公务员职位³的晋升事宜提供意见，目的是确保当局公平地考虑所有合格人员的条件，并且按才干和表现甄选最实至名归的人员。在审核各局/部门提交的晋升建议时，委员会不但查核晋升选拔的程序是否恰当，还会就晋升选拔的工作及相关的表现管理做法提出意见，以期作出改善。此外，委员会亦与公务员事务局携手合作，力求公务员晋升选拔制度公平公正，更趋完善。

二零一三年经委员会提供意见的晋升个案

3.2 二零一三年，经委员会提供意见的晋升个案有669宗，涉及6 702名人员。二零一三年晋升选拔个案的分项数字以及与先前四年同类数字的比较，载于附录V。

委员会提出的检讨工作

3.3 委员会就晋升选拔工作的程序是否适当提出意见，并与当局紧密合作，更妥善确保现行的晋升选拔机制公平健全。过去数年当局因应委员会的意见而实施的各项改善措施已于本报告第一章第1.19及1.20段撮述。二零一三年，当局完成了多项由委员会提出的检讨，进一步提高公务员晋升制度的成效。下文各段概述委员会提出的意见、各项检讨的进行情况及最新发展。

倒置形结构职系的检讨

3.4 委员会认为职系的倒置形结构（即第一层晋升职级的职位数目较基本职级为多）不能长久维持，因为日后会没有足够的基本职级人员接任高一个职级的职位。此外，在其中一些呈现倒置形结构的职系，仍在试用期的年资尚短基本职级人员可能会因此匆匆获安排提早署任第一层晋升职级。在委员会要求下，当局在二零零七年检讨所有公务员职系的结构，并推行多项监察措施，控制倒置形的职系结构。监察措施包括通过每年的资源分配工作，严格控制在第一层晋升职级开设的职位数目；每年检讨这些职系的情况；以及每三年安排一次全面检讨工作，监察所有公务员职系的结构改变。

3.5 二零一一年对所有公务员职系进行的首次三年一度检讨显示，呈现倒置形结构的职系数目减少，而有关职系的结构倒置程度大都有所改善。当局总结检讨，承诺：(a) 在每年的资源分配工作中，继续严谨审查26个倒置形结构职系开设第一层晋升职级职位的建议；(b) 在这26个职系中，继续每年对六个曾委任尚在试用期的人员在第一层晋升职级长期署任的职系进行检讨；(c) 要求其馀20个职系每年提交进度报告，以便监察和适时跟进；以及(d) 继续每三年一次对所有公务员职系进行职系结构检讨。

3 就晋升选拔而言，这是指属委员会有关聘任事宜的正常职权范围内的中、高级人员（职级的最高月薪不少于总薪级表第26点的订明金额（现为41,195元）或同等薪金金额的人员），当中不包括订明不在委员会职权范围内的司法人员、廉政公署人员及香港警务处纪律职系人员。

3.6 委员会虽然认为首次三年一度检讨的结果大致正面，但亦指出当局应：(a) 订出更清晰的时间表，纠正有关职系的倒置形结构；(b) 采取积极步骤定期监察这些职系，查究是否有理据在第一层晋升职级开设较多职位；以及(c) 即使能为有关职系的倒置形结构提出解释理由，亦采取步骤以免倒置程度恶化。

3.7 当局同意每年向委员会汇报这方面的进展，首份年度报告已于二零一三年年初提交委员会，阐述26个选定的倒置形结构职系的发展情况及当局建议的未来路向。虽然大部分职系的职级结构已逐渐改善，但在该26个职系当中，只有一个不再呈现倒置形结构，而有些职系的情况仍未如理想。然而，情况未如理想的职系亦已建议采取补救措施，并提出暂定时间表，纠正倒置形职系结构。当局已承诺继续实施现行的监察措施，并严谨审查有关职系的情况。涵盖所有公务员职系的第二次三年一度检讨会于二零一四年进行，检讨结果会在该年内向委员会汇报。

3.8 此外，委员会在审议晋升选拔个案时，留意到一些倒置形结构职系的管方在未能挑选到足够的基本职级人员晋升或署任高一个职级时，便利用第一层晋升职级的空缺，在基本职级长期开设编制以外职位，并聘任新入职人员填补这些职位。委员会认为编制以外职

位属暂时性质，不应用作长期聘任。编制以外职位的设定期限一般为12个月，局/部门以按试用条款(三年试用期)受聘的新入职人员填补这些职位，是假设了聘任当局会继续开设这些职位。有鉴于此，委员会已要求当局与有关的职系管方协力停止有关安排，并纠正职级架构。

3.9 当局经研究有关事宜后，同意委员会的意见，认为有关职系管方继续利用高一个职级的空缺开设基本职级的编制以外职位以作聘任，做法既不理想，也不适当。因应上述意见，一个职系的管方已停止这个做法，而该职系内所有按此做法开设的编制以外职位亦已撤销。其他有关职系的管方亦已制订时间表，逐步取消这个做法。委员会已要求当局密切留意有关逐步取消编制以外职位的进展，并促请有关职系管方采取更果断步骤，纠正职系的倒置形结构问题。当局亦已承诺实施监察机制，防止其他呈现倒置形结构的职系可能采取与上述类似的不当做法。委员会会留意监察机制的实施情况。

跨专业(包括双专业)职位的检讨

3.10 发展局及其辖下分别属规划及地政组和工务组的部门的跨专业职位，可由两个或以上不同专业的人员担任。一直以来，发展局及有关部门在其跨专业职位出现空缺时，会首先尝试调派相关职系的实任职级人员填补。如

第三章 公务员晋升选拔：检讨及意见

未能以同级调职安排填补这些职位空缺，便会进行内部聘任⁴，让下一职级人员提出申请。经过六个月的署任以待实任⁵后，有关人员若证实适合出任有关的跨专业职位，便可获考虑快速擢升。

3.11 委员会关注到上述安排是否公平，尤其担心的情况是获选担任跨专业职位的人员在原属职系的晋升选拔中，被评为阅历不足而尚未适宜担当较高职级的职责。此外，获选人员在有关职位工作满一般的三年任期后会返回原属职系。因此，跨专业职位空缺每三年便出现一次，提供了跨序晋升的机会，令获选人员在不公平情况下得益。有见及此，委员会要求当局进行全面检讨，理顺填补这些跨专业职位空缺的安排。于是，自二零零八年一月起，当局已暂停透过内部聘任填补跨专业职位空缺的安排。

3.12 二零一一年，当局完成了相关的检讨，并建议跨专业职位的数目应由116个大幅减少至22个。保留跨专业性质的职位，主要涉及工程计划管理职能，故此须引入不同专业的人员。检讨结果亦建议设立一个跨专业遴选委员会，负责挑选最合适的人员出任跨专业职位，任期一般为三年，有关人员在任期完结后须返回原属职系。在遴选过程中，跨专业

遴选委员会考虑的人选包括：(a) 与有关的跨专业职位同等职级并获原属相关职系首长提名的人员；以及(b) 在合资格职系的核准晋升/署任名单内的下一级人员，惟有关人选须获原属相关职系首长提名，确认为适合并可以担当该跨专业职位，为期三年。当局不会再透过内部聘任填补跨专业职位空缺。

3.13 委员会认为当局的检讨建议大致上可以接受。这些建议大都符合委员会向当局表达的意见。长远来说，当局应考虑可否把余下的22个跨专业职位转为相关专业职系下的主流职位，这样便无须再利用特殊机制填补这些职位空缺。

3.14 当局在二零一二年十二月及二零一三年八月分别向委员会汇报落实检讨建议的进展。于二零一三年六月，检讨报告建议改为主流职位的94个跨专业职位，全部已经转为主流职位或从跨专业职位计划中剔除。至于设立跨专业遴选委员会一事，当局已试行有关安排，并根据年内得到的实际经验作出改良。当局亦因应委员会的要求，承诺在二零一四年汇报有关落实跨专业遴选委员会安排的进一步发展和余下22个跨专业职位的检讨结果。

4 在跨专业职位的内部聘任安排下，所有有关职系中低一职级的专业人员都会获邀申请填补该跨专业职位空缺。获选的应徵者须首先以署任以待实任的形式在该职位署任，通常为至少半年。如该人员在署任期内表现令人满意，而其原属职系的首长亦确认其在有关职位工作满一般的三年任期后，可返回其原属职系担任较高职级，则该人员便可在原属职系获得擢升。如原属职系的首长不作出有关确认，则获选的应徵者只能在三年任期内在指定的职位继续署任，然后返回原属职系。

5 如当局认为某人员在各方面均大致适合执行较高职级的职务，并已准备好接受进一步考验以证明确实能胜任较高职级，则该员会获安排署任较高职级以待实任。这类署任安排一般为期六个月，但亦可作改动。

3.15 双专业职位也属跨专业职位的一种，可由两个不同专业的人员填补。委员会留意到年内有关双专业职位的晋升个案，认为保留双专业职位的理据亦有需要作出检讨，因此已要求当局按照跨专业职位安排的解决方法检讨此事。当局已承诺在二零一四年检讨双专业职位，并向委员会汇报检讨结果。

合并编制下通过晋升点升职的生效日期厘定原则

3.16 公务员的晋升分为以下两种：

- (a) 通过晋升点 — 这是指在核准的整体合并编制内职位数目并无特定限制的各个职级之间的晋升。聘任当局可批准员工通过晋升点而晋升至较高职级，但须符合政府当前订明的安排、准则、条件和规定（当中包括品格、才干，以及较高职级的任何规定资历及/或经验）；以及
- (b) 通过晋升关限 — 这是指由较低职级至较高职级的晋升，而该两个职级各有其特定编制。聘任当局可批准员工通过晋升关限而晋升至较高职级，但须符合政府当前订明的安排、准则、条件和规定（当中包括品格、才干，以及较高职级的任何规定资历及/或经验），亦须视乎较高职级是否有空缺。

3.17 在两宗通过晋升点而升职的个案中，有关人员可能涉及刑事案件。委员会在考虑这些个案时留意到当局曾在二零一零年发出一份补

充指引，载述假如晋升选拔工作须考虑涉及未完结刑事/纪律个案的员工时，应如何处理。然而，该指引是否同时适用于晋升关限和晋升点，却并不清楚。委员会遂要求当局检讨此事。

3.18 经检讨后，当局已确认二零一零年所颁布的补充指引同样适用于通过晋升点而升职的个案，惟须作出适当调整，以配合晋升关限和晋升点个案的不同情况（例如署任安排并不适用于晋升点的情况）。当局已根据委员会的建议，提醒各局/部门留意指引，并说明指引同时适用于晋升关限和晋升点。

对晋升选拔个案的意见

3.19 年内，委员会就局/部门的晋升建议提供意见时，继续提醒局/部门注意各有关事项。倘若发现晋升选拔委员会的建议有不当之处，委员会会要求晋升选拔委员会及聘任当局覆检有关建议，并在有需要时作出修改。在晋升建议中仍然见到的一些常见错误包括：未能准确计算晋升职位空缺数目；在没有充分理由之下，建议停止获上一个晋升选拔委员会建议署任的人员的署任；以及没有覆检署任超过六个月的个案。委员会已告知有关的局/部门适当的做法和程序，以免日后的晋升选拔工作出现类似错误。此外，委员会还提出其他值得多加留意的意见，详情载于下文各段。

第三章 公务员晋升选拔：检讨及意见

计算晋升职位空缺的数目以及在同一次晋升选拔工作中划一所考虑职级的评核周期完结日

3.20 年内，委员会注意到某部门在晋升选拔工作中采用晋升职级的评核周期完结日（与合资格较低职级的评核周期完结日不同）作为晋升职位空缺数目的截算日。《聘任工作指引》并没有清晰订明在晋升选拔工作中应采用合资格较低职级的评核周期完结日还是晋升职级的评核周期完结日作为晋升职位空缺数目的截算日。尽管如此，根据既定做法，合资格人员的晋升条件应在取得新一轮工作表现评核报告时予以覆检。就此，当局同意，在晋升选拔工作中应该只计算预期在合资格较低职级的当前评核周期内出现的可供晋升职位空缺。

3.21 在审议另一次晋升选拔工作的建议时，委员会注意到同一合资格职级的人员的评核周期有三个不同的完结日。为确保所有合资格人员的相对优劣得以公平比较，委员会认为，在同一次晋升选拔工作中所考虑的同一职系合资格人员，不论是否属同一职级，都应采用相同的评核周期完结日。假如在同一次晋升选拔工作中也须考虑来自不同职系的合资格人员，便应在可行范围内尽量划一不同的评核周期完结日，无论如何，评核周期完结日的距离不可超过三个月。有关部门已听取委员会的建议，在下个评核周期划一有关职级所有人员的评核周期完结日。

3.22 为免各局/部门做法不一，亦为确保晋升选拔工作公平进行，委员会已要求当局在《聘任工作指引》中订明上述做法，供各局/部门参考。

拟备和提交晋升选拔委员会报告

3.23 晋升选拔委员会通常应在上一个评核周期完结日起计六个月内召开。各局/部门应在召开晋升选拔委员会会议后两个月内将晋升选拔委员会报告提交公务员叙用委员会审阅。委员会注意到，二零一三年延迟进行晋升选拔工作的个案数目（在总数669宗个案中有14宗，即2%）高于二零一二年（在总数623宗个案中有5宗，即1%），情况令人失望。此外，仍有超过10%的晋升选拔委员会报告未能在两个月内提交。

3.24 延迟召开晋升选拔委员会和迟交晋升选拔委员会报告，会阻延晋升选拔委员会的选拔工作，亦会令晋升选拔委员会的建议未能适时实施，这既不符合员工利益，亦非良好的员工管理做法。委员会就这些晋升选拔个案提供意见时，已提醒有关的局/部门在目标期限内从速进行晋升选拔工作并向委员会提交晋升选拔委员会报告。委员会已要求延迟召开晋升选拔委员会及/或迟交晋升选拔委员会报告的局/部门解释原因。委员会日后会继续提出同样的要求。委员会亦已要求当局加紧提醒各局/部门尽快提交晋升选拔委员

会报告，而无论如何，报告应于晋升选拔委员会达成建议当日起计两个月内提交，不得延误。

晋升选拔委员会所需的审议时间

3.25 年内，委员会注意到一些晋升选拔委员会需要极长时间才达成建议。其中，有一个晋升选拔委员会共用了八个星期才达成建议。委员会已要求该部门检讨和精简晋升选拔程序，以确保晋升选拔委员会在合理时间内完成审议。该部门进行检讨后，已在其后的晋升选拔工作中把晋升选拔委员会的审议时间缩短至三个星期。由于晋升选拔委员会通常应能在一次会议（最多两次）内完成审议，该部门已因应委员会的要求，承诺继续探讨日后的晋升选拔委员会会议可否进一步缩短时间。

轮流署任职位及未符合《公务员事务规例》的规定

3.26 委员会在审视一项在二零一三年进行的晋升选拔工作时，注意到某部门自二零一一年十一月起安排两名人员轮流署任一个职位空缺，而两人都未获先前任何一个晋升选拔委员会建议署任。由于署任安排会为期六个月以上（实际上已经如此），该部门理应在取得截至二零一一年十月三十一日的相关周年评核报告后召开晋升选拔委员会，挑选合适人员填补空缺。委员会已提醒该部门：（a）甄选人员署任职位超过六个月时，须确保符合《公务员事务规例》的相关规定，而即使当时没有晋升职位空缺，也应由遴选/晋升选拔委员会进行覆

检；以及（b）除非有充分理由，否则应避免安排轮流署任。如有关职位确有需要安排轮流署任，遴选/晋升选拔委员会须在建议轮流署任安排时陈述理据，并评估如何能够减少上司下属关系“逆转”的情况。

使用错误的工作表现评核表格

3.27 在年内进行的一次晋升选拔工作中，某部门错误使用较低职级的评核表格来填写两名合资格人员的工作表现评核报告。为此，委员会要求该部门覆检在表格中给予两人的评级，特别是关键才能的评级。该部门在覆检后表示，虽然评核人员误把他对两人的评核报告列印在较低职级专用的评核表格上，但他实际上是按照两人的实任职级作出评核，因此无须修改评级或评核内容。为确保上司使用正确的表格填写下属的表现评核报告，该部门已承诺采取多项措施，包括加入标记以清楚识别不同职级的工作表现评核表格、向评核人员和加签人员发出提示、由评核委员会覆核等。

晋升选拔委员会报告内的资料不准确

3.28 在审议一次晋升选拔工作的建议时，委员会发现有晋升选拔委员会报告的附件所载资料与相关员工的评核报告内容有出入。虽然有关部门确认晋升选拔委员会在考虑有关人员的晋升条件和作出建议时，是参考有关人员的员工评核报告而非该附件，但委员会已郑重提醒该部门须确保提供给晋升选拔委员会作考虑和提交给本委员会以徵询意见的任何资料（尤其是有关合资格人选的资料）必须是准确和最新的资料。

第四章 表现管理及员工培育

4.1 委员会的首要工作之一，是与当局携手合作，强化公务员队伍的工作表现管理制度，务求进一步让员工发挥潜能，各展所长。委员会非常重视全面的员工发展，重点包括为各级员工的事业发展制订有系统的计划、适当增进员工的工作阅历，以及安排他们接受培训。过去数年，委员会促使当局在这些范畴推行的主要措施载于第一章第1.21及1.22段。委员会将继续探讨可予改善的地方，向当局建议如何进一步提升现行制度和做法的成效。

公务员的表现管理

4.2 委员会和当局一直致力改善表现管理制度。经修订的《工作表现管理指引》于二零零九年十一月公布。除提供详尽资料，协助各局/部门了解有效的员工表现管理制度的基本原则和目标外，该指引亦罗列最佳做法，供各局/部门在设计 and 推行本身的制度时作为参考。因应委员会的要求，当局于二零一一年十二月进行了一项调查（“二零一一年调查”），范围涵盖公务员队伍中约400个职系、1 100个职级，目的是检讨推行《工作表现管理指引》所载的表现管理方法的成效。

4.3 当局于二零一二年八月向委员会汇报二零一一年调查的结果，当中显示各局/部门普遍能有效推行委员会及公务员事务局倡议的表现管理方法。委员会备悉，各局/部门努力

推行良好的表现管理方法，包括提升评核委员会的运作成效、采用以才能为本的表现评核模式，以及促使评核人员依时撰写评核报告和作出全面评核。为进一步改善表现管理制度，当局承诺会参考二零一一年调查的结果及过去数年在处理表现管理事宜方面取得的经验，实施多项措施。当局分别于二零一三年八月和十一月向委员会汇报了实施这些措施的进展。有关措施撮录于下文各段。

最新的表现管理指引和良好做法

4.4 二零一三年六月，当局发出公务员事务局通告第6/2013号，颁布有关公务员队伍表现管理的最新指引和良好做法，亦发出一份经更新的《工作表现管理指引》。上述通告和新的《工作表现管理指引》都参考了二零一一年调查的结果，并纳入委员会的意见和建议。当中重点包括依时撰写评核报告和作出全面和理据充分的评核的重要性；部门首长、职系首长和评核人员在表现管理方面的责任；以及评核委员会的角色和运作。

采用以才能为本的工作表现评核模式

4.5 当局又在二零一三年六月发出公务员事务局通函第9/2013号，宣布修订以“才能为本”的通用工作表现评核报告表格（GF1及GF94），并推出员工评核报告表格（便笺形式）。当局修订以“才能为本”的通用工作表现评核报告表格，目的是：鼓励评核人员在评核下属的表现时力求全面，内容有事实根

据；精细修订评级准则的说明；以及简化表格，以便适时完成评核工作。上述经修订表格的主要内容如下：

- (a) 表格加入一个特设部分供评核人员评述受评人为进一步发展事业应在哪些方面继续作出改善。有关修订又强调，评核人员作出的评核须有充分的事实依据；
- (b) 评级准则的说明经过修订，清晰界定所采用的评级准则，以确保各方的理解一致；
- (c) 表格中说明，为下属作出全面而适时的评核，是评核人员本身的关键才能之一；以及
- (d) 有关须知已作修订，以清楚说明假如受评人正署任较高职级的职位，则应按其署任职级的要求评核该员的表现，而按其实任职级的要求评核其才能。

设立评核委员会

4.6 一如《工作表现管理指引》订明，评核委员会的主要职能，是确保在同一职级内，用于各人员的评核准则一致，而且评级公平（包括工作表现、才能和晋升能力方面的评级）。虽然二零一一年调查的所有受访者都把评核委员会的成效评为“有效”或“非常有效”，但在调查所涵盖的职级当中，只有33%设有评核委员会。因此，委员会要求当局研究：(a) 有关职级曾否就不设立评核委员会一事提出充分理据；以及(b) 应否鼓励有关职级设立或重设评核委员会，以协调评核准则。

4.7 因应上述情况，当局在二零一二年十二月对并未设立评核委员会的职级进行调查（“二零一二年调查”），集中审视编制达50人或以上的职级。至于编制少于50人的职级，当局认为这些职级的编制相对较小，因此较易统一评核准则，而无须设立评核委员会。当局已于二零一三年十一月向委员会汇报调查结果。

4.8 二零一二年调查的结果显示，各局/部门不设立评核委员会的五个主要原因如下：

- (a) 有关职系只有一个职级，并无晋升级级；
- (b) 有关职级的工作相对简单，因而较容易统一评核准则；
- (c) 评核人员和加签人员的人数少，因而较容易统一评核准则；
- (d) 有关职级内各人员的职责相近，因而已采用相同或只有轻微差异的评核准则；以及
- (e) 已有强效的职系管理措施，确保评核准则一致，尤以编制人数较多的职系为然。

4.9 二零一二年调查亦显示有关的局/部门已采取下述措施以确保评核准则一致：

- (a) 每年为评核人员和加签人员举办简报会，介绍表现管理的最佳做法；
- (b) 在定期的管理工作会议上，与评核人员和加签人员讨论评核准则以及在表现评核方面察觉到的有欠妥善之处；

第四章 表现管理及员工培育

- (c) 高级人员事先商讨评核准则，并取得共识；
- (d) 培训评核人员和加签人员，并提供关键才能列表、有关须知和补充说明，以协助他们统一评核准则；以及
- (e) 职系管理层定期提醒评核人员和加签人员，必须按评级准则的定义进行评核。

4.10 当局虽然认为评核委员会机制须因应个别局/部门的特定情况审慎推行，但亦承诺继续监察有关情况，以及在相关职级的考虑因素和情况有变时，向他们提供有关设立评核委员会的意见和协助。委员会已要求当局再接再厉，继续鼓励各局/部门设立评核委员会，并担当更积极的角色，确保已采用评核委员会的职系妥为运用机制。

培训

4.11 培训对帮助各级员工了解本身在表现管理方面的角色和职责十分重要。当局采纳委员会的建议，继续为表现管理制度下的不同使用者（包括须履行职系管理职能的人员）提供更多特定的培训，让他们学习如何撰写评核报告、进行评核会见、处理表现有问题的员工等。当局亦承诺制作网上教材，加入有关执行表现评核工作的短片和互动环节，进一步协助各局/部门了解表现管理的基本原则，并推行良好做法。教材分阶段推出，第一阶段的内容已于二零一三年十一月发表，

涵盖三个单元，即 (a) 工作表现管理 — 简介；(b) 工作表现评核系统；以及 (c) 工作表现评核。当局承诺会于二零一四年发表第二阶段内容。

未来路向

4.12 改良表现管理制度，精益求精，是一个持续过程。委员会得悉，当局会对有关制度（包括评核委员会的运作事宜）进行另一次检讨，并会于二零一四年向委员会汇报结果。委员会将继续留意下次检讨的结果，并会在有需要时提出意见和建议。

关于表现管理事宜的意见

4.13 年内，委员会就局/部门的各项建议提出意见时，继续留意表现管理方法是否良好，并给予建议。主席更亲自致函有关部门/职系首长，促请他们就须予改善之处采取适当行动。下文各段载列一些值得留意的意见。

评核人和加签人对受评人的工作表现和是否适合晋升的评核分歧极大

4.14 在审议有关延长一名人员的署任以待实任⁶安排的建议时，委员会留意到，评核人和加签人对该员工作表现的评核有重大分歧。为避免再次出现类似情况，委员会认为，在安排该员开始署任以待实任前，应拟备并商定一份清单，明确界定该员应履行的职责和订

6 见第三章注释5。

明评核该员表现的客观准则。评核人和加签人在评核员工表现时，或会得出不同结论。在此情况下，他们须提供实质证据及详细资料，以支持所作评核。

严重逾期填写评核报告

4.15 在审议一项晋升建议时，委员会留意到，大多数合格人员过去数年的评核报告，均在晋升选拔委员会会议即将召开前由评核人及/或加签人一次过撰写。撰写评核报告，不仅是为了评核个别人员的晋升条件，其另一个重要目的，是透过适时评核和提出意见，监察受评人的工作表现，并确定其培训和发展需要。逾期撰写报告有违这个目的。委员会已促请有关部门首长明确并郑重提醒员工，无论某年会否召开晋升选拔委员会以考虑晋升人选，评核人及加签人都务须在每个评核周期结束后，依时填写评核报告。

晋升选拔委员会对受评人工作表现的意见并未见于评核报告

4.16 在一次晋升选拔工作中，晋升选拔委员会指出一些人员在工作表现方面须予改善之处，但这些资料并未见于有关人员的评核报告。委员会认为，晋升选拔委员会的责任，是根据合格人员的评核报告所载评核结果，对其工作表现和是否适合晋升，作出评核。因此，评核报告应对受评人作出客观、全面和公平的评核，以期向受评人提出坦诚及建设性的意见，并让晋升选拔委员会得以评核受评人是否适合晋升。委员会已提醒有关部门

要求督导人员在评核报告内明确地评价下属的工作表现，除提述受评人的长处外，亦应具体指出可予改善之处。晋升选拔委员会成员对有关人员工作表现的所知，只属补充性质，不应凌驾评核报告所载的评核结果。

修订工作表现评级

4.17 在审议一个晋升选拔委员会的建议时，委员会留意到覆核人员在修订一名人员的整体工作表现评级时，只表示以该员在工作表现评核的各个项目所得评级而论，其整体工作表现为“优”的评级属过高，应修订为“良”；除此之外，该覆核人员没有提出其他理据。然而，委员会留意到，在15个经评核的项目中，该员有13项获评为“A”级，其余两项为“B”级。修订该员整体工作表现评级的理由并不清晰。委员会已建议该部门提醒覆核人员在修订受评人的工作表现评级时，应提供清晰合理的理据。

员工培育及接任计划

4.18 公务员队伍的员工培育工作，不单是为了培育人员晋升，亦是一项为了提升人员和部门表现的重要和持续工作。委员会认为，各部门/职系首长必须谨记，他们有责任促进员工的事业发展。委员会一直倡议，各部门/职系首长应制订全面的员工发展计划，包括作出周详安排以增进员工的工作阅历和推行有系统的职位调派政策及培训计划。职系管方亦应定期与职系成员会面，讨论他们的事业发展计划。委员

第四章 表现管理及员工培育

会认为，即使某人员已被评为达到其事业发展的极限，管方若能关怀员工，制订良好的员工发展计划，仍可激励该员继续积极作出贡献。良好的员工发展计划和完善的表现管理及晋升制度，对接任计划的成效，亦起着关键作用。为了向各局/部门提供实际参考以便拟定员工发展及接任计划，当局分别于二零一零年十二月和二零一一年三月发出《接任计划指引》和《员工全面发展指南》；委员会的意见已收录其中。

4.19 委员会留意到各部门/职系首长在年内继续发掘及栽培潜质优厚的初级人员，为接任工作做好准备，并采取各项措施培育员工，例如职位调派、驻政府总部见习计划，以及适当的培训及发展课程等。至于暂时缺乏合适晋升人选的部门，委员会已要求他们采取更积极的措施，确保接任安排顺利妥当。

4.20 要接任安排顺利妥当，必须有良好的员工发展计划，亦必须能准确预期员工的流失情况。虽然目前高级人员提前离职的情况不算严重，但各部门/职系首长仍应密切留意55岁至60岁组别内人员提前离职的数字。假如提前离职的情况成为趋势，则足以令人忧虑。委员会已促请当局订立机制，了解这个年龄组别的高级人员最新的事业前途计划，并采取适当措施应付可能出现的接任问题。委员会欣悉，公务员事务局局长已在首长级人员接任计划会议上，要求各部门首长尽早确定辖下高级人员的退休计划，并在制订其部门的首长级人员接任计划时，考虑有关资料。委员会将继续留意公务员队伍的整体接任情况。

第五章 其他公务员聘任事宜

5.1 委员会另外一项重要职责，是就继续聘用或终止聘用公务员的事宜提供意见。这类个案涵盖不予续约或终止合约、提供任期较正常为短的合约、不批准或延迟批准通过试用或试任关限、首长级人员根据补偿退休计划⁷提早退休，以及根据《公务人员(管理)命令》⁸第12条为公众利益着想而着令退休等情况。此外，委员会也就续聘(包括延长服务及退休后不中断服务而重行受雇)、借调⁹、开放职位安排¹⁰、颁发政府培训奖学金¹¹，以及修订适用于高职级的在职公务员的聘用条款¹²等，提供意见。委员会于二零一三年就上述聘任事宜提供意见的个案统计数字以及与先前四年数字的比较，载于附录VI。

根据《公务人员(管理)命令》第12条着令为公众利益着想而退休

5.2 根据《公务人员(管理)命令》第12条着令退休，并非纪律处分或惩罚，而是为公众利益着想，基于下列原因而采取的行政措施：

- (a) “工作表现持续欠佳”——员工虽然已获管方给予机会证明其工作能力，但表现仍未能达到要求；或
- (b) “失去信心”——管方已对员工失去信心，不能再委派他执行公职。

被着令为公众利益着想而退休的人员可获发给退休福利。如属按可享退休金条款受聘的

7 补偿退休计划在二零零零年首次推出。批核当局假如确信：

- (a) 某名首长级常额编制人员从现任职位退休，有助所属部门或职系在组织上作出改善；或
- (b) 管方难以把该名人员安置在其他政府工作岗位；

便可根据管理理由，让首长级常额编制人员退休，以便在组织上作出改善和维持首长级人员应有的高水平。

被要求退休的人员会事先获得通知和给予机会作出申述。由公务员事务局常任秘书长主持(如被要求退休的人员属首长级薪级表第8点或同等薪点(当中不包括各主要官员，除非行政长官另有指示)，则由公务员事务局局长主持)的小组委员会会考虑每宗个案，并会就建议有关人员退休一事徵询本委员会的意见。

- 8 《公务人员(管理)命令》是由行政长官根据《基本法》第四十八条第四款发出的行政命令，当中列出行政长官在管理公务员队伍方面(包括纪律事宜)的权力。
- 9 借调是暂时免除某人员的实任职务，以有时限和非实任的方式，安排该员填补另一个不属于其本身职系的职位。一般而言，假如某部门在一段短时间内需要某些技能或专长来配合运作，而具备这些技能或专长的人员只能在另一个公务员职系中找到，该部门便会考虑借调另一职系的人员填补辖下的职位。
- 10 开放职位安排是指把合约人员所担任属于晋升职级的职位，开放给目前出任该职位的人员及其他低一级的合格人员竞逐。这项安排适用于本身是永久性居民而又希望按本地模式条款续约的海外合约人员，以及申请按现行条款续约的其他合约人员。
- 11 政府培训奖学金旨在让本地应徵者在取得所需资格后，由在香港招聘合格人员有困难的人员聘用。获发奖学金的人员在完成培训，办妥招聘手续后，会获聘用出任指定职位。一如其他招聘工作，对于经遴选获推荐批给奖学金并最终会获政府聘任的人选，部门/职系首长须徵询委员会的意见。
- 12 按本地合约条款或本地模式合约条款或划一合约条款受聘的人员，均有资格申请转为按本地或划一常额及可享退休金条款受聘，但是否获批则视乎下列因素而定：(a) 服务需要；(b) 申请人的中文程度是否足以有效履行有关职务(如适用)；(c) 申请人的工作表现和品行；以及(d) 申请人的健康情况。

第五章 其他公务员聘任事宜

人员，其退休金会延至他达到法定退休年龄时发放。如属按公务员公积金计划条款受聘的人员，则可按有关计划的规则，获发放政府自愿性供款带来的累算权益。

5.3 年内，有15个局/部门辖下共19名人员根据《公务人员（管理）命令》第12条所订程序受到密切观察。当局接到委员会分别在二零一二年和二零一三年提出的意见后，已于二零一三年根据第12条着令两名工作表现持续欠佳的人员退休。另有两名人员改善了表现，达到应有水平，因而从观察名单中除名。截至年底，仍有15名人员受到密切观察。此外，当局根据委员会在二零一二年给予的意见，基于失去信心的原因而在二零一三年着令一名人员退休。

5.4 委员会在处理与晋升选拔有关的工作而审核员工评核报告时，会继续留意可能须根据第12条采取行动的个案，提醒部门适当跟进。委员会也会密切监察部门管方是否果断地采取这项行政措施。

延长/终止试用期

5.5 如先前的年报所指出，部门/职系首长应按严格标准考虑试用人员是否适合继续留任，亦应重视有关人员的品行是否良好，不应以延长试用期替代终止聘用。此事在实施经修改的入职制度后尤应注意，因为根据新制度，试用人员完成三年试用期后一般即可

转为按长期聘用条款受聘。如试用人员的表现、品行或态度明显欠佳，部门/职系首长应认真考虑在任何时间或在试用期届满时，终止聘用有关人员。

5.6 为协助部门/职系首长处理终止试用人员的聘用或延长其试用期的个案，委员会拟订了一些应当遵守的准则，并在二零一一年年报第5.9段中特别阐述。关于按人员以往在政府的工作经验缩短其试用期，委员会的意见和看法亦已详载于二零一一年年报第5.10及5.11段。当局已因应委员会的建议，把上述准则和意见纳入有关适当处理试用人员的指引，并于二零一二年一月分发各部门/职系首长。

5.7 二零一三年，委员会就72宗涉及延长试用人员试用期的个案提供意见，大部分个案都是因为试用人员工作表现及/或品行偶有缺失，又或由于健康问题长期离开工作岗位，而有关的局/部门认为应再给予时间，让他们证明本身适宜长期受聘。

5.8 终止试用的个案由二零一一年的三宗大幅增至二零一二年的13宗后，委员会于二零一三年就这类个案提供意见的数字稍为回落至11宗。大部分个案与试用人员工作表现及/或品行欠佳有关。终止试用的个案在过去两年有所增加，反映部门/职系首长决意严格处理那些未达到通过试用关限的要求和标准的

人员。委员会认为，倘若试用人员已得到充分的机会证明自己能够胜任工作，并获得指导及培训，但工作表现仍有缺失，则应被终止试用。若试用人员品行有问题，而在给予适当劝谕及警告后仍无显著改善，当局应迅速采取行动，终止该员的试用。

5.9 年内，委员会注意到一些职系管方在处理表现欠佳的试用人员时，做法有可予改善之处。有一宗个案，试用人员在三年试用期内，工作表现一直被评为“4”级（即仅仅符合最低可接受标准，工作表现有待改善）。虽然该员的上司发现其工作表现有缺点后，已加以辅导，但却没有向他发出劝诚信，正式告知他须予改善的不足之处。在试用期届满时，该员的上司仍推荐他通过试用关限，直至有关部门首长覆检该试用人员的工作表现时，才发现他并不适合通过试用关限，其试用期应予延长。委员会认为，有关部门处理这宗个案的手法有明显可予改善之处。其实部门管方（取其最广阔的定义，即包括部门/职系首长以至前线督导人员）和试用人员一开始便应商定试用人员的应有表现水平，此举可确保督导人员及/或职系管方在知悉试用人员未达到应有表现水平时，能够迅速采取适当行动，例如多加指导、辅导和发出劝诚信。

5.10 委员会在审议有关两名同一职系人员延长试用期的建议时，发现并关注到其中一人的首四个试用期评核报告，以及另一人的所有试用期评核报告，均在他们的三年试用期接近尾声时才填写。委员会质疑，在没有妥为填写评核报告的情况下，有关职系首长如何能得知试用人员的工作表现欠佳，并采取适当跟进行动，向他们作出所需的劝谕、提供辅导和支援。严重逾期填写评核报告，亦可能令试用人员失去及早改善不足之处的机会。因应委员会的要求，有关职系首长已采取措施，在试用人员首年服务期届满后，直接催促评核人和加签人为试用人员填写逾期未交的评核报告。若发现有评核人或加签人惯性或严重逾期填写工作表现评核报告，职系首长会亲自向该评核人或加签人发出劝诚信，而有关信件会存入有关人员的评核报告档案，以作记录。

已届退休年龄后续聘及于续聘期间晋升

5.11 根据《公务员事务规例》第270(4)条¹³、275(3)(d)条¹⁴及277(4)(d)条¹⁵订明的现行政策，退休后不中断服务而重行受雇的公务员及已届正常退休年龄后延长服务的公务员（下称“续聘人员”），如果服务期距离最后离职前休假不少于12个月，通常有资格获考虑晋升。

13 适用于旧退休金计划人员的《公务员事务规例》第270(4)条订明，“退休后不中断服务而重行受雇的公务员，如果服务期距离最后离职前休假不少于12个月，通常有资格获考虑晋升”。旧退休金计划人员须在年满55岁时退休。

14 适用于新退休金计划人员的《公务员事务规例》第275(3)(d)条订明，“延长服务或退休后不中断服务而重行受雇的公务员，如果服务期距离最后离职前休假不少于12个月，通常有资格获得考虑晋升”。按新退休金计划受雇的文职人员须在年满60岁时退休，但一九八七年七月一日前入职的公务员可选择在55岁至60岁期间的任何时间退休。至于纪律部队人员，则须在年满55岁或57岁时退休，视乎职级而定。

15 《公务员事务规例》第277(4)(d)条适用于在正常退休年龄之前已取得可享最高退休金资格并于退休后不中断服务而重行受雇的新退休金计划人员。该条订明，“退休后不中断服务而重行受雇的公务员，如果服务期距离最后离职前休假不少于12个月，通常有资格获得考虑晋升。”

第五章 其他公务员聘任事宜

5.12 委员会明白，在一九八零年代初，当局面对公务员编制急速扩张及移民潮涌现的情况，因而让续聘人员符合资格获考虑晋升，原意是提供诱因，令具备才干和经验的人员在年届55岁的正常退休年龄后留任。然而，时至今日，这个考虑因素已不再存在，因为现时公务员在正常退休年龄后获继续雇用的主要原因，是为了解决断层问题，或为了在指定的短暂期间借重有关人员的专长，以便在关键阶段继续跟进重大项目，直至圆满完成。事实上，《公务员事务规例》第268(1)(c)条订明，批准续聘已届退休年龄的公务员的条件之一，是他的留任不得阻碍较低级人员的晋升。倘续聘人员于重行受雇/延长服务期间获得晋升，便会造成矛盾，因为让有关人员留任是为了有充裕时间栽培年轻人员，但有关人员获得晋升，却又剥夺了那些年轻人员尝试担任较高职级、为承担较重大职责做好准备的机会。

5.13 由于续聘人员获考虑晋升的资格备受关注，委员会向当局建议，在处理已届正常退休年龄人员重行受雇/延长服务的申请时，除了须符合惯常的规定（即要有强烈的接任及/或运作需要、不得阻碍其他合资格人员晋升，以及有关人员须有良好表现）之外，亦应采取以下保障措施：

- (a) 除非情况非常特殊，否则重行受雇/延长服务的年期不应超过12个月。如有必要申请较长年期，聘任当局应考虑先给予12个月任

期，而在接到再延任的申请时才覆检有关个案；以及

- (b) 有关部门/职系管方应提供明确的接任计划，清楚列出已物色的接任人选，以及在有关时期内培养接任人选的具体培训发展计划。

5.14 当局赞同委员会所建议的原则（见上文第5.13(a)段），并承诺会继续严格审核有关在已届退休年龄后续聘的申请，确保只有理据充分的个案，才会获得批准。当局并已规定，各局/部门提交这类申请时，须一并提供如上文第5.13(b)段所述的有关培养接任人选的具体接任计划。

5.15 当局充分备悉委员会的意见，即鉴于公务员现今的整体情况与一九八零年代初不同，续聘人员的晋升资格及《公务员事务规例》的相关条文均有检讨的必要。在这方面，委员会得悉当局正进行一项研究，评估公务员的人手和退休情况，并检视各个可能方案，藉以在香港未来十年人口老化及公务员自然流失率较平常为高的背景下，续聘已届退休年龄的人员。由于研究结果对续聘已届退休年龄人员的政策有导向作用，当局认为配合上述研究工作，检讨关乎续聘人员晋升资格的《公务员事务规例》条文，是合适做法。当局已承诺就研究工作的整体进展，特别是检讨续聘人员的晋升资格一事，把最新情况告知委员会。

第六章 公务员纪律：检讨及意见

6.1 无论在执行职务时或在私人生活中，公务员都必须恪守崇高的诚信和操守标准。如违反任何政府规例或正式指令、作出不当行为、干犯刑事罪行（无论是否关乎公务）或令公务员队伍的声誉受损，都可能受到纪律处分。公务员队伍有一套明确和行之有效的机制，就指称涉及行为不当的个案迅速展开调查。在进行公平的聆讯后，如确定有关公务员行为不当，便会严格执行纪律处分，绝不姑息。所有纪律个案会按照规定，依循适当方式和程序，并按自然公正原则尽快处理，确保实行行为不当的公务员得到适时和恰当的惩罚，以收惩前治后之效。

简易纪律行动

6.2 如公务员干犯轻微不当行为（例如偶尔迟到、轻度违反政府规例等），有关的局/部门在完成内部调查后，可向该员发出口头或书面警告，而无须进行正式纪律聆讯。被口头或书面警告的人员通常在一年内不得晋升或获委任。这类简易纪律行动可让局/部门迅速

处理性质轻微的个别不当行为，以儆效尤。处理这类个案，无须徵询委员会的意见。

正式纪律行动

6.3 对于被指屡犯轻微不当行为或干犯较严重不当行为的公务员，有关的局/部门可向他们采取正式纪律行动。至于被法院裁定干犯刑事罪行的公务员，纪律处分当局在考虑有关法律程序后，即可对该员作出惩处，而无须进行任何其他程序。一般而言，对文职职系的公务员和纪律部队职系的高级公务员¹⁶采取的正式纪律行动，会以《公务人员（管理）命令》为依据。对纪律部队职系的中级和初级公务员采取的正式纪律行动，则根据相关纪律部队法例进行。

纪律惩处

6.4 如公务员被法院裁定干犯刑事罪行，又或在进行正式纪律程序后证实行为不当，纪律处分当局可施加的惩罚包括谴责¹⁷、严厉谴责¹⁸、降级¹⁹、迫令退休²⁰及革职²¹。若单

16 一般指惩教署、香港海关、消防处及香港警务处内职级相等于监督（警司）/助理监督或以上职级的公务员。政府飞行服务队高级公务员的刑事罪行和违纪行为分别受《公务人员（管理）命令》及《政府飞行服务队（纪律）规例》规管。入境事务处的所有纪律职系人员均受《公务人员（管理）命令》规管，而入境事务助理员职系的某些违纪行为亦受《入境事务队条例》规管。

17 谴责是正式纪律行动中最轻微的惩罚。遭谴责的人员在两至三年内不得晋升或获委任。这项惩罚一般适用于干犯较轻微且属个别事件的不当行为/刑事罪行的人员。

18 严厉谴责通常会令有关人员在三至五年内不得晋升或获委任。一般会建议向干犯较严重不当行为/刑事罪行或屡犯轻微不当行为/刑事罪行的人员施加这种惩罚。

19 降级是严厉惩罚。与严厉谴责一样，降级通常也会令有关人员在三至五年内不得晋升或获委任，以致他们丧失晋升资格和蒙受巨大经济损失。按可享退休金福利条款受聘的人员如被处以降级惩罚，其所得退休金会按其降级后所属职级的薪酬计算。降级后的薪酬和年资排名由公务员事务局局长决定。被处以降级惩罚的人员，通常会支取假设他一直在该较低职级工作而可得薪点的薪金。

20 遭迫令退休的人员可获发给全部或部分的退休福利。如属按可享退休金福利条款受聘的人员，则当他到达法定退休年龄才会获发延付退休金。

21 革职是最严重的惩罚形式，因为有关人员会丧失所有退休福利（除却来自强制性公积金计划或公务员公积金计划下的政府强制性供款的累积权益）。

第六章 公务员纪律：检讨及意见

靠这些惩罚不足以反映不当行为或罪行的严重程度，或未能收惩前治后之效，但较高级别的惩罚却不适用或并不合理，则当局处以这些惩罚（革职和降级除外）时可另加金钱上的惩罚²²。

委员会在纪律个案中的谘询角色

6.5 委员会在公务员纪律制度中担当重要角色。《公务人员（管理）命令》第18条²³规定，除《公务员叙用委员会条例》订明不适用的人员的个案²⁴外，当局按《公务人员（管理）命令》第9、10或11条处罚甲类人员之前，必须先徵询委员会的意见。甲类人员实际上包括所有公务员，只有试用人员、合约人员及某些按第一标准薪级表支薪的人员不属此类。截至二零一三年年底，就纪律事宜而言，在委员会职权范围内的甲类人员约有111 800人。

6.6 委员会就纪律个案提供意见时，会依据公平、公正和公务员处分尺度总体一致的原则。决定惩罚轻重的主要考虑因素是有关不当行为或刑事罪行的性质和严重程度。其他相关考虑因素包括类似不当行为或刑事罪行

的惯常惩处、是否有从宽处理的理由，以及有关公务员的职级和服务及纪律记录等。

6.7 委员会在提供意见前，会考虑有关的局/部门和公务员纪律秘书处所提交的观点和论据。假如该局/部门与秘书处有不同意见，双方的观点均须提交委员会考虑。

二零一三年经委员会提供意见的纪律个案

6.8 二零一三年，委员会就44宗纪律个案的惩罚方式提供意见。以委员会职权范围内111 800名甲类人员计算，所占比例约为0.04%。这些纪律个案按刑事罪行/不当行为类别和有关人员薪金组别划分的分项数字，载于附录VII。

6.9 纪律个案的数目虽然较二零一二年的38宗有轻微上升，但仍然只占全体甲类人员的一个很小比例。这反映绝大部分公务员秉持崇高的品行及纪律标准，不负众望。这有赖当局多年来努力不懈，透过培训、举办研讨会、颁布和更新规则及指引，向各级公务员推广良好品行及诚信标准，促使公务员了解并秉持应有的操守标准。委员会将一如以往，保

22 目前共有三种金钱上的惩罚，即“罚款”、“减薪”和“停止或延迟增薪”。

23 除纪律部队职系的中级或以下人员受有关纪律部队法例约束外，公务员一般而言均受《公务人员（管理）命令》的纪律条文规管。如在根据相关纪律部队法例处理的纪律个案中，处分当局是行政长官（或其授权代表），政府会根据《公务员叙用委员会条例》第6(1)(d)条，就惩罚方式徵询委员会的意见，惟该条例第6(2)条订明不适用的人员的个案除外。

24 见第一章第1.6段。

持警觉，并与当局通力合作，确保纪律个案的处理，符合公平、公正原则，而公务员的纪律处分尺度总体一致。

对重要纪律事宜的检讨和相关意见

6.10 委员会除了考虑向其徵询意见的每宗纪律个案所处惩罚的轻重是否恰当外，还会监察纪律处分机制的运作。在审核当局的建议时，委员会会就可予改善之处提出意见，并提议与当局进行检讨和讨论，以期理顺现行的纪律处分政策及程序，以及制订最新的惩罚尺度。下文各段载述在二零一三年内检讨的重要事项，以及委员会的意见和建议。

处理涉及残疾公务员工作表现欠佳或行为不当的个案

6.11 如过往的年报所述，对于涉及患有精神病或怀疑患有精神病人员的纪律个案处理时间过长，委员会曾于二零零八年表示关注。委员会认为，当局应适当更新指引，向各局和部门说明应如何在顾及《残疾歧视条例》（第487章）和《个人资料（私隐）条例》（第486章）的规定之下，处理这类纪律个案。

6.12 当局已因应委员会的意见检讨此事，并拟订了一套处理工作表现欠佳或行为不当个案的最新原则和指引，不单适用于患有精神病的人员，亦涵盖各类残疾公务员。谘询过委员会及职方后，当局于二零一三年三月以公务员事务局通告的形式颁布最新的原则和指

引，并于二零一三年六月为各局/部门举办有关该通告的研讨会，由出席的平等机会委员会代表解释《残疾歧视条例》（第487章）的法律规定及主要法律概念。由于最新指引的成效尚待观察，委员会已要求当局在两年内根据获取的经验进行检讨。目前，当局已承诺向各局/部门收集意见，并会向委员会汇报最新情况。

简易纪律惩处对通过试用关限的限制

6.13 根据现行的公务员入职制度，新聘的基本职级人员通常会按试用条款受聘，为期三年。该员在完成试用期后，如表现令人满意，管方会考虑批准该员通过试用关限，并按长期聘用条款继续聘用。如试用人员因干犯轻微不当行为或罪行而曾被口头或书面警告，根据现行做法，该员通常在警告发出当日起计一年内不得晋升或获委任。在该员的试用期届满时，如管方认为他适合继续留任，但其警告所产生的限制仍未失效，则其通过试用关限的日期会延后，而其试用期会延长至有关的限制失效为止。

6.14 在考虑关于一名在试用期行将届满时干犯轻微罪行的试用人员延迟通过试用关限的建议时，委员会注意到在等待纪律行动结果期间，该员的试用期已被延长六个月。部门向有关人员发出警告后，建议再延长该员的试用期一年，以配合该项警告所订的一年限制期。因此，该员的试用期实际上由于一宗

第六章 公务员纪律：检讨及意见

轻微罪行而被建议延长近一年半。为期这样长的延期看来对有关试用人员并不公平。此外，这宗个案亦带出一个问题，即试用人员在不同时间被警告会导致不同对待。假如警告在试用期初期发出，有关限制会在该员到期通过试用关限之前已经失效。然而，假如警告在临近试用期届满时发出，则有关人员通过试用关限的日期势将延后。委员会认为这种出现不同待遇的情况应予检讨。

- 6.15** 对于因干犯轻微不当行为/罪行而被警告，但有关的局/部门认为宜给予机会让其留任的试用人员，委员会认为公平而合理的做法是不论警告在何时发出，也应按固定期限延长其试用期，以便进一步观察该员是否适合实聘为常额编制人员。当局正在咨询各局/部门，积极制订合适安排，以期统一这类个案的试用期延长时限。当局会在徵询委员会的意见后公布有关的新安排。

处理涉及监禁刑罚的刑事定罪个案的适当行动

- 6.16** 如二零零七年年报所述，委员会非常严肃看待涉及监禁刑罚的刑事定罪个案，认为如有关人员被判处长达三个月或以上的监禁刑罚，当局便须慎重考虑是否值得让该员留任。年内，委员会提醒当局，除了向有关人员施予适当惩处外，各局/部门亦应在该员被监禁期间，采取适当的跟进行动。委员会认为，不论有关人员被监禁时间的长短，他在服刑期间理应被停职并扣起全部薪酬，其在囚的期间亦不应用以计算退休福利。虽然《公务人员（管理）命令》和《公务人员（纪律）规例》已有条文规管人员的停职和停薪安排，但这类个案应如何跟进，却没有清晰指引。当局因应委员会的要求，现正制订指引协助各局/部门就这类涉及监禁的个案采取适当行动。委员会会留意此事的发展，并在有需要时提供意见和建议。

第七章 访问

7.1 年内，委员会主席联同委员探访了创新科技署、环境保护署和政府飞行服务队，与这些部门的高层管理人员就招聘、晋升、表现管理、纪律等共同关注的课题交换意见。委员会访问创新科技署时，参观了标准及校正实验所。此行令委员会对该署的角色及运作，特别是为香港保存物理测量参考标准这项重要服务，加深了认识。委员会亦参观了环境保护署的港岛西废物转运站，看到转运站的实际运作情况，并对香港废物管理策略有更深入的了解。透过政府飞行服务队高级人员的全面介绍和带领参观飞机库，委员会更加明了服务队的工作及其为市民提供的重要服务。



公务员叙用委员会主席吴荣奎先生（右二）与委员柯黄秋梅女士（右三）及陈玉树教授（右四），在创新科技署署长王荣珍女士（左二）陪同下，参观该署的标准及校正实验所。



公务员叙用委员会主席吴荣奎先生（右五）与委员罗荣生先生（右二）、蔡克刚先生（左四）及李李嘉丽女士（左五），在环境局常任秘书长王倩仪女士（左六）陪同下，参观环境保护署的港岛西废物转运站。



公务员叙用委员会主席吴荣奎先生（中）与委员蔡克刚先生（右二）、罗荣生先生（右三）及蔡惠琴女士（左三），在政府飞行服务队总监陈志培先生（右四）陪同下，参观服务队的飞机库。

第八章 鸣谢

8.1 年内，公务员事务局局长邓国威先生及属下人员继续鼎力支持，并协助委员会执行各项工作，委员会深表感激。各局的常任秘书长、各部门首长及高层人员对委员会的提问和建议予以细心理解，衷诚合作，委员会在这里一并致谢。

8.2 一如以往，委员会秘书处职员继续向委员会提供全力支援，审核部门建议，表现卓越，效率非凡。委员会秘书及其属下团队竭诚尽心，支持委员会的工作，主席及各委员谨此衷心致谢。

附录 I 公务员叙用委员会主席及委员简历



吴荣奎先生，GBS，JP

香港大学社会科学荣誉学士、香港大学教育硕士、
英国特许秘书及行政人员公会资深会员、香港特许秘书公会资深会士
委员会主席（二零零五年五月一日获委任）

吴先生曾是资深公务员，一九七一年加入政务职系，退休前担任的高级职位计有副銓叙司（人事管理）（一九八五至八七年）、公务员薪俸及服务条件常务委员会秘书长（一九八九至九一年）、布政司办公室辖下行政署长（一九九一至九四年）、宪制事务司（一九九四至九七年）及运输局局长（一九九七至二零零二年）。



陈玉树教授，SBS，JP

香港中文大学工商管理学士、柏克莱加州大学工商管理硕士、
柏克莱加州大学经济学文学硕士、柏克莱加州大学财务学哲学博士
委员会委员（二零零七年十二月一日获委任，至二零一三年十一月三十日离任）

陈教授是“香港特别行政区行政会议成员、立法会议员及政治委任制度官员薪津独立委员会”委员、司法人员薪俸及服务条件常务委员会委员、莎莎国际控股有限公司的独立非执行董事。



罗荣生先生，BBS，JP

香港大学荣誉文学士、香港最高法院律师、国际公证人、
中华人民共和国司法部委托公证人及仲裁员
委员会委员（二零零九年五月二十三日获委任）

罗先生是何耀棣律师事务所顾问、艺术博物馆咨询委员会主席、社会福利咨询委员会主席、香港红十字会主席、中国红十字会理事、艺术发展咨询委员会委员、离职公务员就业申请咨询委员会委员。

附录 I 公务员叙用委员会主席及委员简历



彭玉荣先生，BBS，JP

香港中文大学社会科学荣誉学士、香港中文大学工商管理硕士、
英国特许银行学会会士、香港银行学会资深会士
委员会委员（二零一零年二月一日获委任）

彭先生现职东亚银行有限公司高级顾问，现为香港大学的雇员退职公积金计划（1988）、第三类雇员退休金计划及雇员公积金信托人。他出任香港中文大学伍宜孙书院院监会主席、崇基学院校董、专业进修咨询委员会委员。他并担任香港城市大学司库暨校董会成员及顾问委员会委员、东华学院校董、香港能仁专上书院司库暨校董、岭南（大学）学院（广州）董事会董事。



蔡克刚先生，BBS，JP

伦敦大学法学硕士、香港最高法院律师、国际公证人、
中华人民共和国司法部委托公证人
委员会委员（二零一零年五月一日获委任）

蔡先生是蔡克刚律师事务所合伙人、香港大学校董会成员、香港城市大学校董会成员。



李李嘉丽女士，SBS

香港中文大学历史学文学硕士、香港会计师公会会员
委员会委员（二零一二年二月一日获委任）

李李嘉丽女士曾是资深公务员，一九七六年十二月加入政府为二级会计主任。她于二零零九年一月退休，退休前担任库务署署长。她现时是通讯事务管理局成员。



蔡惠琴女士，JP

香港理工大学社会工作学士、香港人力资源管理学会资深会员
委员会委员（二零一二年二月一日获委任）

蔡女士是泰田、麦基尔国际顾问有限公司总经理。她曾于二零零一至零五年担任香港人力资源管理学会会长，现为该会理事会成员。她目前也是香港公开大学的人力资源委员会主席和校董会成员、持续专业进修联盟主席、香港房屋委员会委员、法律援助服务局成员、平等机会委员会委员。她曾出任薪酬趋势调查委员会主席、公务员薪俸及服务条件常务委员会委员、中央政策组成员、雇员再培训局委员、个人资料（私隐）咨询委员会成员。



陈志新先生，IDS

香港大学荣誉文学士、香港中文大学法学博士
委员会委员（二零一二年二月十日获委任）

陈先生于一九七四年加入廉政公署，曾出任该署防止贪污处处长十一年，并于二零零七年担任社区关系处处长。他于二零零八年退休，现任香港青年旅舍协会行政委员会成员。

附录 I 公务员叙用委员会主席及委员简历



柯黄秋梅女士

香港大学社会科学荣誉学士

委员会委员（二零一二年七月六日获委任）

柯黄秋梅女士曾于二零零五年六月一日至二零零六年九月三十日期间担任公务员叙用委员会委员。她于二零一一年退休，退休前在渣打银行（中国）有限公司担任人力资源总监。她现时是香港童军总会职员事务委员会成员。



唐伟章教授，JP

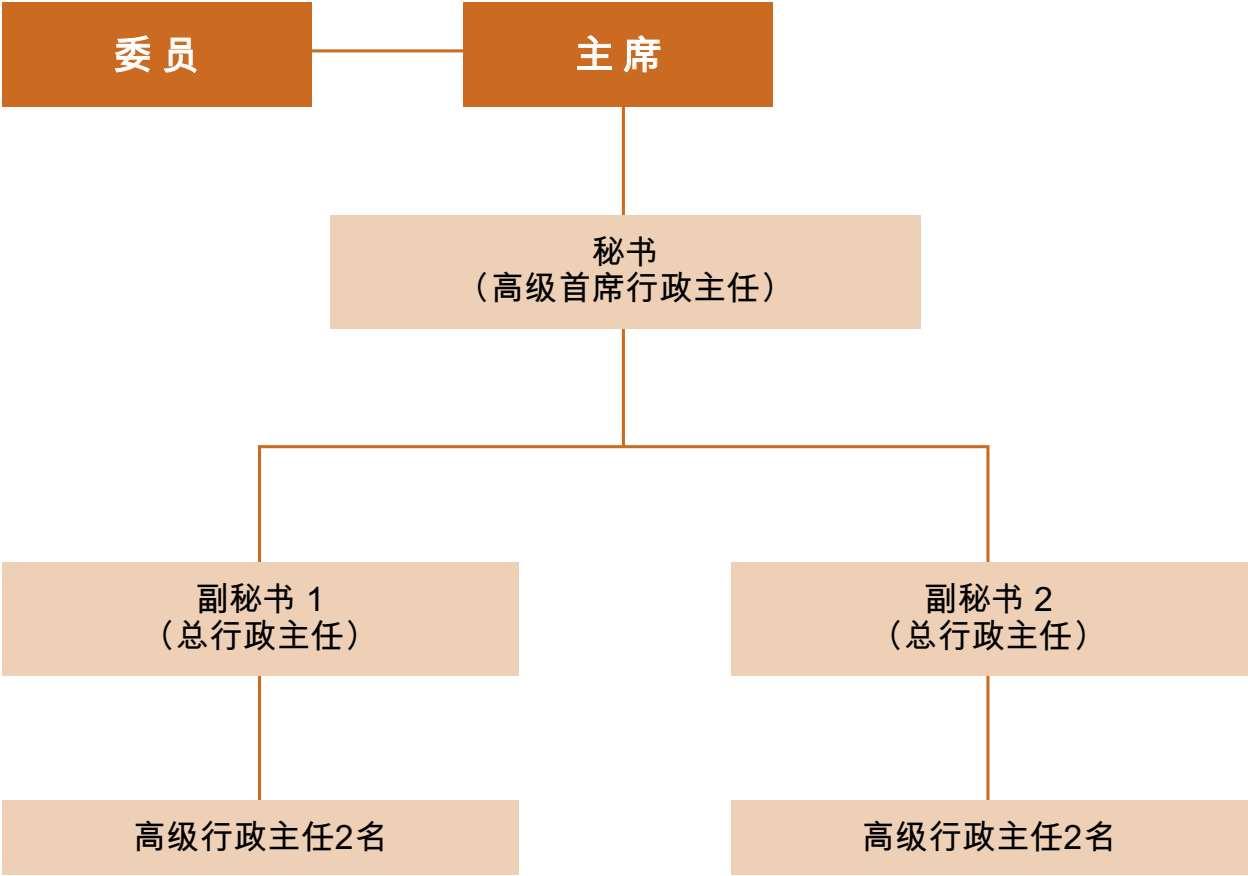
俄勒冈州州立大学理学士、柏克莱加州大学理学硕士、

柏克莱加州大学哲学博士、美国机械工程师学会院士、香港工程科学院院士

委员会委员（二零一三年十二月一日获委任）

唐教授是香港理工大学校长、绿色运输试验基金督导委员会主席、廉政公署贪污问题咨询委员会委员、创新及科技督导委员会委员、推动使用电动车辆督导委员会委员。

附录 II 公务员叙用委员会秘书处组织架构图



编制

首长级行政主任	1
行政主任职系	6
文书人员职系	16
秘书职系	3
贵宾车司机职系	1

27

附录 III 经委员会提供意见的个案

类别	经委员会提供意见的个案数目				
	2009	2010	2011	2012	2013
招聘	126	93	106	121	126
晋升/署理职位	568	585	595	623	669
其他公务员 聘任事宜	178	138	184	276	189
纪律	69	50	51	38	44
合计	941	866	936	1 058	1 028
(a) 委员会曾提出疑问 的个案数目	446	512	565	669	673
(b) 在委员会提出 疑问后作出修订 的个案数目	122	122	99	99	156
(b) / (a)	27%	24%	18%	15%	23%

附录 IV 经委员会提供意见的招聘个案

聘用条款	二零一三年建议聘任人数	
	公开招聘	内部聘任
试用	929	3
合约	49	1
试任	39	71
小计	1 017	75
合计	1 092	

	与过去数年比较				
	2009	2010	2011	2012	2013
招聘个案数目	126	93	106	121	126
建议聘任人数	1 116	878	1 004	1 030	1 092
建议聘任的 本地应徵者	1 115	877	996	1 029	1 092
建议聘任的 非永久性居民	1	1	8	1	0

附录 V 经委员会提供意见的晋升选拔个案

类别	获建议人员数目				
	2009	2010	2011	2012	2013
晋升	1 631	1 459	1 489	1 542	2 154
候补晋升	84	64	41	69	108
署理职位以待实任 或候补署理职位以 待实任	270	273	352	304	361
署理职位以方便行政 或候补署理职位以 方便行政	3 124	2 892	3 386	3 203	4 079
合计	5 109	4 688	5 268	5 118	6 702

	2009	2010	2011	2012	2013
晋升选拔个案数目	568	585	595	623	669
涉及的职级数目	354	351	339	353	393

附录 VI 经委员会提供意见的其他公务员聘任事宜

类别	个案数目				
	2009	2010	2011	2012	2013
不予续约	0	2	0	2	1
提供任期较正常为短的合约	0	2	7	1	0
• 因工作表现或品行操守问题	0	0	0	0	0
• 为配合有关人员的60岁生辰	0	2	4	1	0
• 为配合服务需要	0	0	3	0	0
续约或延长合约期	24	21	20	27	13
不批准通过试任关限	6	4	1	1	0
不批准通过试用关限	3	4	3	13	11
延迟批准通过试任关限	32	14	12	9	8
延迟批准通过试用关限	20	43	72	152*	72
首长级人员根据 补偿退休计划提早退休	1	0	0	0	0
根据《公务人员(管理)命令》 第12条着令退休	4	1	1	4	1
延任或退休后重行受雇	11	12	13	13	8
• 首长级人员	5	6	5	7	3
• 非首长级人员	6	6	8	6	5
借调	4	3	4	4	7
开放职位安排	6	1	2	0	2
检讨署任安排	10	7	2	3	6
更新《聘任指南》	56	21	40	47	60
修订聘用条款	0	3	7	0	0
政府培训奖学金	1	0	0	0	0
合计	178	138	184	276	189

* 包括 100 宗涉及同一职系的试用人员未能在三年试用期内取得通过试用关限所需资格的个案。

附录 VII 经委员会提供意见的纪律个案

二零一三年按涉案人员薪金组别划分的个案数目

惩罚方式	个案数目			
	涉案人员薪金组别			合计
	总薪级表 第13点及以下 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点及以上 或同等薪点	
革职	0	5	3	8
迫令退休 + 罚款	0	0	0	0
迫令退休	2	3	0	5
降级	0	0	0	0
严厉谴责 + 减薪	0	1	0	1
严厉谴责 + 罚款	6	10	0	16
严厉谴责	2	5	0	7
谴责 + 罚款	3	0	0	3
谴责	3	0	1	4
合计	16	24	4	44

附录 VII 经委员会提供意见的纪律个案

二零一三年按刑事罪行/不当行为类别划分的个案数目

惩罚方式	个案数目						
	刑事罪行			不当行为			合计
	违反交通规则	盗窃	其他 ²⁵	疏忽职守、不履行职务或不遵照指示、监督不力及不服从上级	不守时、擅离职守、弃职潜逃	其他 ²⁶	
革职	0	1	5	0	2	0	8
迫令退休	0	0	4	0	0	1	5
较轻微的惩罚	3	6	12	1	1	8	31
合计	3	7	21	1	3	9	44

与过去数年比较

惩罚方式	2009	2010	2011	2012	2013
革职	2	6	3	2	8
迫令退休	12	11	9	8	5
较轻微的惩罚	55	33	39	28	31
合计	69	50	51	38	44

25 包括欺诈、欺骗、作出虚假陈述、普通袭击、猥亵侵犯、索取及接受利益、赌博及其他。

26 包括使用伪造文件、未经批准索取及接受贷款、未经批准从事外间工作、在工作间打斗等。