

公务员叙用委员会

年报
2018

公务员叙用委员会

2018 年报

目录

主席前言	1
第一章 公务员叙用委员会概况	3
第二章 公务员聘任	9
第三章 对招聘个案的意见	20
第四章 对晋升选拔个案的意见	23
第五章 表现管理及员工培育	31
第六章 公务员纪律	36
第七章 访问	41
第八章 鸣谢	43
附录 I 公务员叙用委员会主席及委员简历	44
附录 II 公务员叙用委员会秘书处组织架构图	50
附录 III 经委员会提供意见的个案	51
附录 IV 经委员会提供意见的招聘个案	52
附录 V 经委员会提供意见的晋升选拔个案	53
附录 VI 经委员会提供意见的延长服务及 退休后重行受雇个案	54
附录 VII 经委员会提供意见的延长 / 终止 试用期 / 试任期个案	55
附录 VIII 经委员会提供意见的其他公务员聘任事宜	56
附录 IX 经委员会提供意见的纪律个案	57

主席前言



多年以来，委员会一直同步发表印刷版和电子版年报。二零一八年的年报标志着数码报告的开始，以示委员会致力履行保护环境的责任。随着互联网和流动通讯科技的普及，数码报告将扩阔我们的读者层，令阅览委员会的年报变得更快捷容易。

二零一八年对委员会来说，同样是工作繁重且成果丰硕的一年。就个案数量而言，经委员会提供意见的建议总数达 1 134 宗。在这个数字背

后有为数更多的人员，在年内于各局和部门进行的晋升选拔及招聘工作当中竞逐晋升及聘任机会，填补现有及新增空缺。公务员队伍编制录得 3% 的增长，幅度是多来年未见的，故此，与晋升和聘任相关的工作有所增加，对委员会来说实属意料中事。报告的第三和第四章列举了委员会严谨慎密的审核工作，和各局和部门努力用心提交的建议。委员会与各局和部门都是抱着用人唯才的同一目标，甄选出优秀和实至名归的合适人选，以期延续一支既专业高效，并具备优良的品行和纪律的公务员队伍。

委员会在审议过程会提出适切的意见和建议，一些值得注意的个案载于第二至第五章。委员会的用意不是

要查找各局和部门在工作上的错失，而是希望透过委员会提出的意见，改善政策、程序和做法上的不当和不足之处。所列举的个案亦可供参考之用。

值得鼓舞的是，涉及人员行为失当或损害廉洁的纪律个案数字持续偏低，惟当中亦有违法及干犯刑事罪行个案，令委员会较感可惜。当局采取的纪律处分和所作的惩罚，清楚显示政府坚决维护公务员队伍良好的品行标准。委员会已促请各局和部门提醒其人员时刻保持警惕，确保纪律处分制度有效执行。香港必须维持公务员队伍可靠的公信力，才能不负其良好声誉。

我十分感谢各位委员多年来的贡献和坚实的支持。我特

别向服务委员会六年并已离任的委员柯黄秋梅女士致意。同时，我也热切欢迎在年内加入委员会的黄嘉纯先生、伍谢淑莹女士、梁高美懿女士和雷添良先生。

此外，我衷心感谢公务员事务局局长及其团队，他们从不松懈积极回应和跟进委员会所提的意见。最后，我向委员会秘书处全体同事致以衷心谢意，当中有已离任的委员会秘书梁敏仪女士，感谢他们在过去一年竭诚为委员会提供支援。

A handwritten signature in black ink, reading '劉吳惠蘭' (Liu Wuhuilan) in a cursive style.

公务员叙用委员会主席刘吴惠兰

第一章

公务员叙用委员会概况

1.1 公务员叙用委员会是独立的法定机构，负责就公务员的聘任、晋升及纪律事宜，向行政长官提供意见。委员会的使命，是维护公务员聘任和晋升制度公平公正，以及确保公务员恪守纪律。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。

委员会成员

1.2 按照《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。二零一八年委员会成员名单如下：



公务员叙用委员会主席及委员

主席	
刘吴惠兰女士, GBS, JP	由二零一四年五月起
委员	
李李嘉丽女士, SBS	由二零一二年二月至二零一八年一月
蔡惠琴女士, JP	由二零一二年二月至二零一八年一月
陈志新先生, IDS	由二零一二年二月至二零一八年一月
柯黄秋梅女士	由二零一二年七月至二零一八年六月
唐伟章教授, JP	由二零一三年十二月起
麦业成先生, BBS, JP	由二零一五年五月起
刘麦嘉轩女士, JP	由二零一六年二月起
李联伟先生, BBS, JP	由二零一六年五月起
黄嘉纯先生, SBS, JP	由二零一八年二月起
伍谢淑莹女士, SBS	由二零一八年二月起
梁高美懿女士, SBS, JP	由二零一八年七月起
雷添良先生, SBS, JP	由二零一八年七月起
秘书	
梁敏仪女士	由二零一七年九月至二零一八年十月
郑凤樱女士	由二零一八年十月起

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

秘书处

1.3 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。截至二零一八年年底，委员会秘书处共有编制职位 32 个，其组织架构图载于附录 II。

任务和职能

1.4 委员会的职责属谘询性质。除了在《公务员叙用委员会条例》第 6(2) 条指明的少数例外情况¹，委员会就聘任及晋升事宜提供意见的范围涵盖最高月薪达总薪级表第 26 点（于二零一八年年底为 50,825 元）或以上的职位，至常任秘书长和部门首长。在政治委任制度下各局长、副局长和政治助理的

聘任事宜无须徵询委员会的意见。截至二零一八年年底，公务员编制职位共有 183 480 个，其中属委员会职权范围的有 45 975 个。然而，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：

- (a) 在公务员事务局通告第 8/2003 号和该局所发出相关补充指引订明的情况下终止合约(包括不予续约)及按合约条款或新长期聘用条款续聘；
- (b) 终止或延长试用期或试任期；
- (c) 不批准通过试用或试任关限；以及
- (d) 根据《公务人员(管理)命令》²第 12 条为公众利益着想而着令退休。

1 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。

2 《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。

1.5 在纪律事宜方面，《公务人员(管理)命令》第 18 条³ 规定，除《公务员叙用委员会条例》订明不适用的人员的个案外，政府按《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⁴ 成员的人员，除试用人员、合约人员和部分按第一标准薪级表支薪的人员，涵盖了所有公务员。截至二零一八年年底，属委员会职权范围的甲类人员约有 115 700 人。

1.6 委员会也会按照法定权限，处理公务员就与其本身有直接和实际利益关系的事宜而提出的申述。另外，委员会须就行政长官转交涉及公务员的事宜提供意见，也会就聘任、晋升和纪律方面的政策和程序，以及各项人力资源管理事宜，向公务员事务局局长提供意见。

运作模式

1.7 委员会一般以传阅文件的方式处理事务。遇有重大的政策事宜、复杂或牵涉重要原则的个案，委员会召开会议进行讨论。公务员事务局的代表和部门的高层管理人员或会获邀出席会议，向委员会解释有关事宜或个案的背景，但委员会听取后会作出独立的决定。

1.8 委员会审阅各局和部门提交的建议，主要目的是确保建议理据充分，并且是按照所需程序和既定指引达致。为此，委员会有一套严谨的制度审核部门提交的建议，在进行审核时或会要求相关的局 / 部门作出解释和提供补充资料。各局 / 部门有时会在考虑委员会的意见后，修改其建议；其他时候，委员会经审议相关的局 / 部门所作详细解释后，会信纳建议是值得支持的。委员会亦会就值得管方留意

3 一般而言，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。

4 公务员公积金计划属退休福利制度，适用于二零零零年六月一日或之后按新长期聘用条款受聘的公务员。

第一章

公务员叙用委员会概况

的事宜，向相关的局 / 部门提供建议或作出提醒。委员会的最终目的是促使公务员队伍在管理聘任、晋升和纪律处分制度方面精益求精。

保密和公正原则

1.9 《公务员叙用委员会条例》第 12(1) 条规定，委员会主席或委员或任何其他人员，不得向未获授权的人士发布或披露任何在该条例下提交委员会的资料。《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主席或委员的决定。上述条文提供清晰和稳固的法律依据，确保委员会在保密的情况下，公正无私地执行职责。

工作目标

1.10 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，提出意见或作出正式回应。至于招聘个案，委员会的目标是在接获各局 / 部门的建议后四个星期内，提出意见或作出回应。

二零一八年的工作

1.11 二零一八年，委员会就 1 134 项建议提供意见，涵盖招聘、晋升和纪律个案，以及其他与聘任有关的事宜。委员会对 795 项建议提出质询，当中 142 项 (18%) 经有关的局 / 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，委员会所收到的建议全部都在目标时间内处理完成。有关个案的分项数字以及二零一八年与先前四年同类数字的比较，载于附录 III。

1.12 每一宗在委员会职权范围内提出的申述，委员会都会仔细审查，严肃处理，然后作出回覆；不具名的投诉亦同样一丝不苟处理，只是未能作出回覆而已。年内，委员会处理了 12 宗与聘任事宜有关的申述。全部个案经委员会详细审视后，裁定申述不成立。委员会另外收到三宗投诉，由于所涉事宜不属于委员会的职权范围，已转交相关的局 / 部门跟进。

1.13 委员会一直致力确保各局 / 部门贯彻一致地执行公务员的聘任、晋升及纪律方面的政策和程序。虽然员工培训和发展工作是部门和职系管方的核心职责，委员会仍会致力推行最切合公务员队伍需要的行事方式。委员会在处理各局 / 部门提交的建议时，如发现任何偏离既定程序 / 做法的情况和员工管理方面的问题，除了会提醒相关局 / 部门注意外，亦会提出建议处理有关问题。二零一八年，委员会继续派出秘书处的人员出席为行政主任举办的培训班 / 工作坊。这些平台有助加强委员会和各局 / 部门的沟通，亦让负责拟备建议供委员会审议的人员更了解委员会的标准和要求，从而令双方的工作效率也有所提升。

互联网网页

1.14 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，包括任务和职能、现任成员名单、委员会执行职务的方式，以及秘书处的组织架构。委员会二零零一年及以后的年报可在网页上浏览，并可供下载。

1.15 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員和一般读者提供捷径，以便快速搜寻所需资料。

第二章

公务员聘任

2.1 公务员聘任的原则是「用人以才」。除了选拔才德兼备的人员外，委员会亦须确保遴选过程稳妥公允，所有合资格人选均得到充分和全面的考虑。二零一八年，委员会审议了1 134 项建议，并作出意见，当中1 094 项与聘任有关，其余 40 项则与品行及纪律有关。所有建议都是局和部门的工作成果，当中包括 165 项招聘工作和 724 项晋升选拔工作。局和部门在提交建议前必先要仔细评核大量合资格的人选，获聘任和晋升的实际人数未必能反映个中的工作量而被忽略。此外，委员会亦就 23 宗延长服务或退休后重行受雇个案提供意见，其中 21 宗为按照公务员事务局二零一七年六月公布的经调整机制进行的续聘工作。另有 140 宗涉及延长或终止试用期或试任期的个案，其余42宗则为其他与聘任有关的个案。

2.2 除了就个别建议提供意见外，委员会也会与公务员事务局合作，寻求改善和精简聘任程序，并按情

况提出检讨事项。本章详细阐述委员会在这方面的工 作。

公务员招聘

2.3 招聘公务员的工作是由公务员事务局及政府各局 / 部门负责。招聘可以用公开招聘或内部聘任方式进行，亦可以两者并用。对于须向委员会提交建议的个案⁵，委员会会查核遴选标准是否客观、招聘程序是否恰当，并审视相关筛选准则(如建议采用)，以确保公平一致。委员会也会就招聘程序向各局 / 部门建议改善措施，以提升招聘工作的效率和效能。

2.4 二零一八年，委员会一共就 165 项招聘工作提供意见，涉及 1 873 个职位空缺，当中 1 763 个(分属 156 项招聘工作)是以公开招聘方式填补，其余 110 个(分属九项招聘工作)则以内部聘任方式填补。这些聘任个案的分项数字以及二零一八年与先前四年的建议聘任人数比较表，载于附录 IV。委员

5 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(于二零一八年年底为50,825元)或同等薪点金额的人员，但不包括：(a)属于非学位及非专业职系的基本职级人员；以及(b)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。

会就年内审议的招聘建议而提出的一些具体意见，载于第三章。

公务员晋升选拔

2.5 在公务员晋升选拔方面，委员会的职能是就中、高级公务员职位⁶的晋升事宜，向政府提供意见，确保政府采用公平公正的晋升制度，选拔最合适及能干的人员担任较高职级的职务。在审议各局 / 部门提交的晋升建议时，委员会要确定选拔程序恰当稳妥，不论合格人员是按何种条款受聘，他们的晋升条件均按才干、经验、工作表现、品格及晋升职位所规定的资格 (如有) 等准则，得到公平和充分的考虑。此外，委员会亦会就晋升选拔工作的执行及员工表现管理的相关事宜提出意见，以改善制度的不足，使整套公务员晋升选拔制度更趋完善。

2.6 年内，经委员会提供意见的晋升个案有 724 宗，涉及 9 081 名人员。这些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。委员会审议该等建议后所提出的一些具体意见载于第四章。

延长公务员服务年期

2.7 为了应对人口老化带来的挑战，以及预计未来数年公务员流失的情况，政府于二零一五年一月宣布采取一系列措施，延长公务员的服务年期，包括提高新入职公务员的退休年龄、精简离职后从事外间工作的规管机制、公布聘用退休公务员的退休后服务合约计划、修订最后延长服务的安排，以及落实经调整的继续受雇机制，容许较最后延长服务期为长的继续受雇期 (下称「继续受雇」)。

2.8 此外，为配合增加劳动力的目标和回应现职公务员同事的诉求，行政长官在《2017 年施政报告》中宣布，在二零零零年六月一日与二零一五年五月三十一日之间入职政府的现职公务员，将可自愿选择在 65 岁 (文职职系) 或 60 岁 (纪律

6 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 点的订明金额或同等薪点金额的人员)，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。

第二章

公务员聘任

部队职系)退休(下称「选择延迟退休」)。

继续受雇计划

2.9 继续受雇计划参考了晋升及招聘委员会的运作模式建立遴选制度，合资格人员通过遴选过程后可获考虑继续受雇。如有关职位属委员会的职权范围内，则其继续受雇建议须征询委员会的意见。年内，委员会就 21 项继续受雇建议提供意见，当中涉及 65 名人员的延长服务申请。二零一八年的延长服务或退休后重行受雇个案 (包括继续受雇个案)的分项数字，以及与先前四年同类数字的比较，载于附录 VI。

2.10 在审阅继续受雇建议时，委员会除了要确定各局 / 部门能遵从既定程序之外，亦须信纳建议的理据。为确保申请人的继续受雇期能在他们停止实际服务前生效，各局 / 部门必须事先妥善计划并适时进行相关的晋升及继续受雇遴选工作。根据《聘任工作指引》第 6.19 及 6.32 段，继续受雇遴选委员会须于遴选周期开始前最少三个月召开，

而遴选委员会报告则须于遴选会议结束后三星期内提交公务员事务局以作谘询。不过，有部门在进行个别继续受雇遴选工作时，未有在相关遴选周期开始前三个月召开遴选委员会。在一宗个案中，部门用了超过三个月时间，才完成继续受雇遴选委员会报告并提交公务员事务局。在另一宗个案中，部门只给予委员会约两星期时间审议和评核继续受雇遴选委员会的建议。若该部门能早作计划，事先定出合适的工作进程，应可避免此等延误。委员会已要求公务员事务局联同该部门制定改善方法。除了这几宗个案外，委员会欣悉继续受雇计划得以顺利推展，遴选工作能遵照《聘任工作指引》的规定进行。

2.11 公务员事务局获委员会支持，在有足够理据的情况下，批准个别局 / 部门作出特别的继续受雇安排，以应付其特定的人手需求和情况。总结经验后，公务员事务局于二零一八年六月及十月向各局 / 部门发出补充说明，厘清继续受雇计划当中两项执行细节的原意和释义。其中一项是要求各局 / 部门在邀请较高职级的公务员申请继续

受雇于同一职系的较低职级时，必须先得到公务员事务局同意；另一项则是提醒各局 / 部门在一般情况下，不应考虑继续雇用已获批准最后延长服务的人员。公务员事务局的管理层应委员会的邀请，出席于二零一八年十二月举行的委员会会议，向委员报告推行继续受雇计划的进展。委员会知悉公务员事务局一直密切监察继续受雇计划的推行情况，委员会亦会继续审视计划的运作，有需要时会向公务员事务局提供意见。

选择延迟退休

2.12 公务员事务局在二零一八年一月徵询委员会的意见后，在同年二月至四月就选择延迟退休计划谘询全体公务员。公务员事务局在取得行政长官会同行政会议的批准后，在二零一八年七月二十七日推出选择延迟退休计划，选择期为两年，由二零一八年九月十七日开始。政府亦作出一次性特别安排，批准某些原本不合格的公务员延长服务，以便他们选择延迟退休。根据公务员事务局向委员会的报告，约 23 % 的合资格公务员已于

二零一八年十二月中之前选择延迟退休。公务员事务局在二零一八年十二月提交进度报告后，委员会已要求该局在选择期结束前再次向委员会提供最新的资料。

延长 / 终止试用 / 试任期

2.13 规定受聘人员须经过试用 / 试任期的安排，有多个目的，包括：

- (a) 提供机会让试用人员证明自己适合受聘；
- (b) 让聘任当局评核试用人员的工作表现及品行，以确定其是否适合聘用；以及
- (c) 让试用人员有时间取得相关职位要求的额外资格或通过所需的考试。

部门应为试用 / 试任人员提供所需的培训、指导和辅导，以协助他们适应工作，并安排督导人员持续监察及评核他们的工作表现。如有关人员因品行及 / 或工作表现欠佳而不适合留任或续聘，当局应把握时机，在试用 / 试任期内终止其服

第二章

公务员聘任

务。为了维持一支有实力的公务员队伍，部门 / 职系首长应以严格标准评核试用 / 试任人员的工作表现和品行，确保只有在各方面均合适的人员才能通过试用 / 试任关限。

在试用 / 试任期内任何时间，有关人员的工作表现或品行如未达到所要求，又或其态度出现问题，而经辅导及给予意见后仍无显著改善，则有关部门 / 职系首长应及早采取行动，认真考虑在试用 / 试任期完结前根据《公务员事务规例》第 186/200 条终止其服务。

2.14 局 / 部门不应以延长试用 / 试任期作为终止聘用的替代，或以此作为让试用人员有更多时间证明自己的能力。根据《公务员事务规例》第 183(5)/199(3) 条，在一般情况下，试用 / 试任期不得延长，除非有关人员因患病或放取进修假期而暂时离开岗位，以致当局没有足够机会评核他是否适合通过试用 / 试任关限，又或该人员在符合胜任标准或在取得通过试用 / 试任关限所需资格方面暂时遇到他不能控制的情况，才作考虑。只有在非常特殊的情

况下，当尚未完全符合胜任标准的人员明显展示有能力于延长的试用 / 试任期内达到标准，其试用 / 试任期才应获得延长。

2.15 经委员会提供意见的终止试用 / 试任个案数目由二零一七年的八宗增至二零一八年的 12 宗，所有个案均与有关人员工作表现及 / 或品行欠佳有关。至于建议延长试用 / 试任期的个案则由二零一七年的 155 宗减至二零一八年的 128 宗，大部分个案都是因为有关人员工作表现偶有失准、品行稍有缺失或由于健康问题长期离开工作岗位，而有关的局 / 部门认为需要再给予时间，让他们证明适合长期受聘 / 通过试任关限。这些个案的分项数字及与先前四年同类数字的比较，载于附录 VII。

适时提交延长试用 / 试任期建议

2.16 根据《公务员事务规例》第 186(4)/200(4) 条的规定，属委员会职权范围的延长或终止试用 / 试任期建议，应尽可

能在有关人员的试用 / 试任期届满前最少两个月提交委员会。委员会认为这类个案若因没有及时处理而令有关人员未能在试用 / 试任期届满前得悉管方的决定，是极不理想的。

2.17 年内，委员会发现有一建议延长试任期的个案是在试任期届满后才提交委员会。委员会对此极表关注。委员会发觉延误的部分原因是处理有关人员的工作表现评核需时，但主要是因为提交委员会的建议文件没有送递委员会秘书处。直至职系管方在事发三个月后查询个案进度，才发现有关问题。就这宗个案，有关的职系首长已按委员会作出的建议立即采取措施改

善其档案备存系统，包括文件收发和档案去向记录，以追查及追踪个案进度。职系首长在事件发生后引入电子登记册，监察所有尚未完成个案的进度。委员会备悉有关的改善措施，并已要求职系首长检视措施的成效，确保同类事件日后不再发生。

在发出口头 / 书面警告后适时采取行动延长试用期

2.18 根据公务员事务局通告第 5/2015 号，试用人员如被口头或书面警告⁷，不论警告于试用期内何时发出，前者的试用期会被延长六个月，后者则会延长一年，并会因此不获发增薪⁸。处理

- 7 口头或书面警告是一种简易纪律行动，适用于公务员干犯轻微不当行为(例如偶尔迟到)的个案。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。这类个案无须徵询委员会的意见。被口头或书面警告的人员会受到限制，在一段时间内不得晋升或获委任。
- 8 如有关人员的试用期被延长且因此导致他有金钱损失，该名人员在延长的试用期内不会获发增薪，其增薪日期亦会永久延后一段相同时间。在延长的试用期完结时，聘任当局会考虑该人员的工作表现是否令人满意，以及是否信纳该人员完全符合该职系的长期实聘要求，以决定是否确实聘任该人员为该职级的人员。

第二章

公务员聘任

这类个案须按《公务员事务规例》第 186(3)⁹ 及 186(4)¹⁰ 条的规定进行。按委员会的要求，公务员事务局已在二零一八年一月再次提醒各局 / 部门应在发出警告后尽快跟进延长试用期的工作，而无须等待试用期届满后才提出。

2.19 在若干延长试用期的个案中，委员会注意到有部门在发出警告后相隔一或两年才提交建议委员会审议。部门解释是因为要进一步观察试用人员在被警告后的工作表现，以确定他们是否适合留任受聘。委员会认为，为了令警告制度能发挥惩前治后的功效，部门应立即采取跟进行动，延长受警告人员的试用期。此举方可令有关人员纠正错误和改善表现。委员会已提醒有关

部门 / 职系管方日后在处理延长试用期的个案时，严格遵守公务员事务局的指引。

加强职系管方与用户部门的沟通

2.20 如上文第 2.13 段所述，部门应为试用 / 试任人员提供所需的培训、指导和辅导，以协助他们胜任工作。虽然督导人员最适合监察和评核其下属的工作表现，委员会认为，职系管方亦有责任监察其职系人员在试用 / 试任期间的工作表现及品行，并应尽快采取补救措施，处理工作表现欠佳或行为品行或有缺失的人员。在整段试用期 / 试任期内，职系管方更应与用户部门保持密切沟通，以及早识别和纠正任何发生问题的个案。

9 《公务员事务规例》第186(3)条订明，在决定终止试用人员的聘用或拒绝/押后批准该员通过试用关限而导致他有金钱损失前，当局必须：

- (a) 用书面通知该员，当局有意终止他的聘用或拒绝 / 押后批准他通过试用关限；
- (b) 向该员说明原因，或概述他的个人缺点，以解释为何有意终止他的聘用或拒绝 / 押后批准他通过试用关限；以及
- (c) 给该员七个历日的时间递交任何申述书。

在作出决定前，聘任当局须考虑该员的申述书，并在适当情况下徵询委员会的意见。

10 关于《公务员事务规例》第186(4)条的规定，请参阅上文第2.16段。

2.21 委员会在审阅某职系管方拒绝让一名人员通过试任关限的建议时，认为尽管有关情况复杂，若职系管方能密切监察该个案的事态发展，及早适当介入处理，应可更早就个案作出决定，更早将建议提交委员会，不至出现延误。

其他公务员聘任事宜

2.22 委员会就其他公务员聘任事宜提供意见，包括不予续约或因偏离入职制度下一般进程或涉及甄选或优劣比较而提供任期较正常为短的合约；以及根据《公务人员(管理)命令》第 12 条为公众利益着想而退休等等。此外，委员会也就借调¹¹、开放职位安排¹²、检讨署任安排和更新《聘任指南》¹³ 等

事项提供意见。二零一八年，委员会就 42 宗上述类别的个案提供意见。这些个案的分项统计数字及与先前四年数字的比较，载于附录 VIII。

根据《公务人员(管理)命令》 第 12 条为公众利益着想而 着令退休

2.23 根据《公务人员(管理)命令》第 12 条为公众利益着想而着令退休，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，但其能力及表现仍未能达到要求；或

11 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。

12 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。

13 《聘任指南》是部门就个别职级拟备的正式文件，说明各职级在招聘或晋升方面所需的资历、要求和聘用条款。各局和部门须经常更新其职权范围内各职系《聘任指南》所载的入职条件、聘用条款和职责说明，并提交公务员事务局批准。

第二章

公务员聘任

- (b) 管方因对员工失去信心，无法再委派他执行公职。

为公众利益着想而被着令退休的人员可获得退休福利。如属按可享退休金条款受聘的人员，其退休金会延至其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，获发放来自政府自愿性供款的累算权益。

- 2.24 年内，有八个局 / 部门辖下共九名人员受到密切观察。其中一名因表现已改善至应有水平，而被剔出观察名单。截至年底，仍有八名人员受到密切观察。

- 2.25 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，提醒各局 / 部门作适当跟进。委员会也会密切监察部门管方有否果断并适时采取此项行政措施。

由委员会提出检讨的工作进展

倒置形结构的职系

- 2.26 公务员职系内，若第一层晋升职级的职位数目较基本职级为多，会被归类为倒置形结构。这类职系结构因缺乏足够的基本职级人员接任高一级的职位，长远不能持续。当中有些职系可能会安排仍在试用期而年资尚短的基本职级人员过早署任第一层晋升职级的职位。在委员会要求下，公务员事务局已检视所有公务员职系的结构，并推行多项监察措施，以控制有关职系的倒置形结构。监察措施包括透过每年的资源分配工作，严格控制在第一层晋升职级开设职位的数目；每年检讨这些职系的情况；以及每三年安排一次全面检讨，监察所有公务员职系的结构变化。

- 2.27 公务员事务局于二零一七年进行了每三年一度的公务员职系检

讨，识别出 15 个呈倒置形结构的职系，以进行详细研究，并于二零一八年向委员会提交有关研究的进展报告。与二零一七年年进行三年一度检讨时的情况比较，该 15 个选定职系中有十个的职系结构有所改善，其中一个职系更成功透过开设更多基本职级职位来纠正倒置形结构，另有一个职系的情况维持不变，余下四个职系的倒置形结构情况则稍微恶化，但当中三个职系的管方预期，职系结构的情况最迟会在二零一八年年年底有所改善。其余一个职系早前已完成编制检讨，鉴于该职系的工作要求高且性质复杂，公务员事务局接纳该职系基于职务需要，有理由采用倒置形结构。至于安排试用人员长期署任的个案则只有一宗，而该名试用人员获安排署任时已在所属职级任职将近三年。有关职系预期最迟可于二零一八年年年底纠正倒置形结构问题。

2.28 公务员事务局已承诺继续密切监察所有公务员职系，包括：

- (a) 每三年进行一次职级架构检讨；以及
- (b) 透过每年的资源分配工作，控制呈倒置形结构的职系在晋升职级开设职位的数目。

2.29 据公务员事务局汇报，上述 15 个职系中，大部分已进一步改善其结构。有见及此，委员会认为纠正倒置形职系结构的进度大致令人满意。公务员事务局已承诺于二零二零年年进行每三年一次的检讨，并会向委员会报告检讨结果。委员会会继续留意有关情况。

双专业职位

2.30 发展局及其辖下分属规划及地政组和工务组各部门的双专业职位，

第二章

公务员聘任

可由两个不同专业的人员出任。由于填补这些职位空缺的安排可能会引来随意任命的批评，委员会已要求公务员事务局进行检讨，提出保留这些职位的理据。在 27 个经公务员事务局及发展局检讨的双专业职位当中，九个已改为单一专业职位，另有一个由于属暂时性质且有运作需要，经考虑后获得保留。至于其余 17 个双专业职位，相关部门已于二零一六年进一步检讨了其中 15 个职位，并确认须维持有关职位的双专业性质，及继续沿用现行的调派机制，以填补空缺。至于余下两个隶属另一部门的双专业职位，公务员事务局已于二零一八年三月向委员会汇报检讨结果。

2.31 在最新一轮检讨中，有关部门已重新审视将该两个双专业职位改为单一专业职位的可行性。经考虑当前的运作需要和接任计划后，部门认为有需要维持有关职位的双专业性质。至于填补该两个双专业职位的安排，部门一直透过召开合并晋升选拔委员会，同时考虑两个专业内合格的人员。部门认为，目前的填补机制对两个职系的人员都公平，行之有效，而且得到职方接受。部门承诺会继续安排担任该两个职位的人员轮换工作，以符合运作需要和增加他们的工作经验，以利他们日后事业发展。部门建议维持有关职位的双专业性质和沿用目前的填补机制，并得到发展局和公务员事务局支持。在审视检讨结果后，委员会亦认为建议可以接受。

第三章

对招聘个案的意见

3.1 政府必须延揽人才，为公务员队伍注入新血，才能维持一支稳定而实力强健的公务员队伍，为市民提供成效兼备的优质服务。招聘过程必须严谨，方能选贤任能。为此，委员会支持当局按公平竞争的原则，公开招聘公务员。

3.2 在审阅招聘建议时，委员会不但要确保有关建议符合既定规则和程序，亦十分重视书写建议的质素。对于在招聘工作方面表现出色或成果显著的局 / 部门，委员会会加以赞赏和表扬，以作鼓励。就两项招聘建议，委员会对招聘委员会能就每位应徵者在甄选面试的表现作出既详尽又具体的评核，深表赞赏。甄选的评语提供了充分和具说服力的理据，足以支持招聘委员会的建议。委员会想特别指出，该招聘委员会所提交的报告，除了清楚交代招聘工作的基本资料 (包括空缺职位、招聘委员会成员，以及主席和成员所作的利益申报)，亦有详尽说明所采纳的程序，以至招聘委员会就其建议所作考虑等事项。委员会认为该招聘委员会表现出色，由于报告详尽，委员会无须跟进提问事项，因此节省及加速了委

员会审核建议的时间。年内，其他招聘工作在缩短处理时间方面仍有待改善。就一些不足和尚欠妥善之个案，委员会提出的一些具体意见在本章载述，供各局 / 部门参考。

招聘工作的处理时间

3.3 委员会认为，在竞逐人才上应该分秒必争。各局 / 部门如能妥善准备，为招聘工作作出周详筹划，空缺便可尽早填补。年内，委员会喜见各局 / 部门的大部分招聘工作所需的时间，一般都较以前为快，相信是因为各局 / 部门参考了委员会以往的建议，推行了简化招聘程序的措施。有两宗个案，委员会认为相关的局 / 部门若能更灵活变通，处理时间应能缩短更多。委员会得悉负责这两宗个案的招聘委员会，虽已完成撰写报告，但由于有招聘委员会主席或成员正在休假，未能在报告上签署作实，部门因此未能提交报告予委员会审核。委员会认为如果获聘任当局同意，招聘委员会可先提交报告拟稿让委员会作初步审核，待有关成员签名后尽快将报告补回，便不用浪费时间。委员会已建议有关部门在

第三章

对招聘个案的意见

筹划日后的招聘工作时，应确定委员会主席 / 成员能够参与全程的工作。管方在决定招聘委员会成员的人选时，亦应以此作为考虑。

评核准则

3.4 公务员在通过最初的观察期后一般会视之为终身职业。因此，延揽合适的人才至为重要。为此，当局在展开招聘工作前会拟订评核表格，厘定合适和全面的评核准则，务求在各方面评核应徵者能否符合工作岗位的要求。年内，委员会发现一些招聘工作的评核表格在设计上未尽完善。在一宗个案中，委员会留意到招聘职位的聘任要求并不包括应徵者须具备一定的工作经验，但评核表格却设定应徵者须在该项获取合格分数才符合遴选要求。若没有相关工作经验的应徵者，按此项评核准则，应难以被视为适合聘任。尽管在该次招聘工作中，所有出席面试的应徵者都有不同程度的工作经验，亦没有应徵者纯粹基于这个理由而被淘汰，委员会认为评核表格所设定的准则必须反映其遴选目标及聘任要求，并提醒该部门在展开下次招聘工作前作出检讨。

3.5 公务员事务局因应委员会年内所提的观察，向各局 / 部门发出附加指引，协助各局 / 部门订定招聘面试采用的评核标准和设计面试评核表格，同时提供了可加快招聘程序的实用小建议，以助各局 / 部门策划和筹备招聘工作。委员会欢迎公务员事务局的正面回应，相信有关指引会对各局 / 部门会有所助益。

招聘面试的后勤安排

3.6 恪守程序公平和遵循恰当程序，是公务员招聘工作的基石。所有出席招聘面试的应徵者均应得到平等机会，及按照设定的时间作面试前的准备。

3.7 在一个招聘个案，应徵者需要在面试初段就指定题目以口述形式，讲述对该题目的意见。每名应徵者均获得 15 分钟时间准备。但部分应徵者却因之前的应徵者面试超时，间接延长了他们实际准备的时间。为确保所有应徵者都能获得公平对待，及避免有应徵者无端占优，部门决定为所有应徵者再重新举行面试。有赖部门小心协调，每

名出席新一轮面试的应徵者均同样获得 15 分钟准备时间。重新进行面试令招聘工作延长了约四个月，为此而需加调资源应付。尽管情况不如理想，但委员会接纳并支持该部门的决定，使所有应徵者在竞逐同一个工作机会时，均能获得公平及平等的待遇。委员会已提醒该部门日后筹划和进行招聘工作时，不要忽略后勤支援的重要，并建议该部门在进行面试时安排足够的支援人手。

利益申报

3.8 公务员事务局因应委员会的观察所得和意见，于二零一七年四月公布规管招聘和晋升选拔工作的利益申报修订指引，并将之纳入《聘任工作指引》。委员会乐见，年内获委任的招聘 / 晋升选拔委员会主席和成员，对利益申报的警觉意识，普遍有所提高。然而，委员会留意到，在二零一八年一宗招聘个案中，有一名招聘委员会成员仅以口头方式，申报当日有两名参加面试的

应徵者是他的朋友，聘任当局知悉后口头批准将该两名应徵者调往另一招聘委员会进行面试。根据相关指引，利益申报应在进行面试前以书面方式呈报，以便聘任当局决定采取合适的措施¹⁴，然后纪录在案，以兹实行。

3.9 该部门承认，在处理上述个案的利益申报时，在程序上确有偏差。该名招聘委员会成员已作出补救，补作书面申报，并取得聘任当局的事后批准。鉴于该名成员与两名应徵者的关系不算密切，而聘任当局亦已口头同意作出调动，安排他们由该名申报成员没有参与的另一个招聘委员会负责面试，委员会接纳有关程序上的偏差没有令是次招聘的公正性受损。然而，委员会已提醒该部门日后应加倍审慎，确保所有招聘委员会成员贯彻遵行《聘任工作指引》有关利益申报的规定，此外亦要确保负责统筹招聘工作的人员熟习有关安排和记录利益申报的规则和程序，以协助招聘委员会主席和成员按相关指引，作出申报。

14 聘任当局可决定更改招聘委员会的成员组合，或指令相关成员暂时避席或不参与评审有关人员的条件，视乎所申报关系的亲疏程度而定。假如所申报关系属于「直系亲属」(例如相关人员的配偶)，则聘任当局应撤换主席 / 有关成员。

第四章

对晋升选拔个案的意见

4.1 公务员要获得晋升，必须靠自己的能力赚取得来。晋升不是必然，亦不是既有的权利，也不是对长期服务者的奖励。委员会须确定获晋升的人员是具备出色的才干和潜质，而甄选他们的过程是公平公正的。

4.2 二零一八年，委员会继续以严谨审慎的态度审视晋升选拔建议。遵从既定规则和程序，是委员会对各局 / 部门的最起码要求。年内，委员会欣悉各局 / 部门在遵行有关规定方面，整体都能有高水平的表现。然而，有部分个案仍有改善空间。委员会已把观察所得和意见告知有关的局 / 部门。下文各段载述一些值得留意的个案，以作说明之用，为各局 / 部门提供参考之余，也可适当地予以提醒。

计算晋升及署任职位空缺数目

4.3 为了让合适而又有能力的人员发挥潜能，履行更高职位的职责，为市民服务，各局 / 部门应善用所有职位空缺。《聘任工作指引》第 3.5(a) 段载述在进行晋升选拔工作时计算晋升和署任职位空缺数目的一般原则和方法。当前评核周期内预计出现的空缺应计算作晋升职位空缺。除当前评核周期的空缺外，各局 / 部门亦应确定在下一个评核周期的首六个月内出现的空缺数目，以便能预先计划如何填补有关空缺(例如透过长期署理职位以方便行政¹⁵ 或短期署理职位以作填补)。倘若在编制以外或有时限职位的开设期届满前会有足够的常额编制职位空缺以吸纳有关的晋升者，则该等编制以外或有时限职位

15 人员如不宜即时晋升，但获评估为较其他人员更具执行较高职级职务的潜质，又或虽然被认为表现较优，但因无实职及长期空缺而未获得晋升，则当局会作出署理职位以方便行政的安排。在这情况下，署任安排应按《公务员事务规例》第166(6)条定期检讨。

亦应计算作晋升职位空缺。在确定晋升职位空缺数目并在寻求和徵得所需政策许可后，各局／部门便可展开晋升选拔工作。至于能否全数晋升人员填补所有空缺，则须由晋升选拔委员会经商议决定。根据政府的晋升政策，晋升选拔委员会应客观公平地考虑所有合格人员，只有最合适及能干的人员才应获推荐晋升。

4.4 尽管计算晋升和署任职位空缺数目的规则已明确载于《聘任工作指引》，但有些局／部门在二零一八年提交委员会的建议中仍有错误计算空缺数目的情况。在一宗个案中，委员会发现尽管先前两年已多次指出其错漏，但部门仍错误计算晋升和署任职位空缺的数目。虽然有关误算不至于令晋升选拔委员会的建议作废，但委员会秘书处用了颇长时间才成功与有关部门厘清问题。结果令委员会用了更多时间完成审议工作，也令落实晋升选拔委员会建议的时间受阻，不但影响了获选拔人员的事业发展，对部门的运作也是不利。委员会已要求部门向职系首长报告上述问题，并须提醒负责人员日后筹备晋升选拔工作时，

必须充份了解《聘任工作指引》的相关条文。

4.5 在另一部门进行的多项晋升选拔工作中，委员会留意到部门在先前的晋升选拔工作中并未计算某些已知的职位空缺数目，亦没有把这些空缺纳入该次晋升选拔，原因是行将退休人员的退休日期或预定开设新职位的日期等资料，并未在相关的晋升选拔委员会召开前更新。结果，本来可让人员晋升的空缺无法尽早填补。在另一部门的一项晋升选拔工作中，由于有一名人员推迟了退休前休假的开始日期，导致晋升职位空缺减少，惟有关改动在晋升选拔委员会召开后才被发现。从上述个案可见，问题可能源于部门的组织架构过于细分，亦反映出相关组别之间欠缺沟通。委员会已就此向有关部门建议必须加强交换和更新资讯。在另一个案，委员会秘书处经查询后才得悉，晋升选拔委员会是清楚知道有一些职位预计会出现空缺，却没有将之纳入当前的晋升选拔工作，理由是出现空缺的日期较接近下一次晋升选拔工作的预定时间。假如晋升选拔委员会在提交的报告记录和交代个中原因，

第四章

对晋升选拔个案的意见

许多用于核实空缺数目的时间，便可省回。

召开晋升选拔委员会和提交 晋升选拔委员会报告

4.6 又另一个案，部门即使知道在数个有时限职位的开设期届满前会有常额职位空缺出现，可用作晋升，但却没有把该等有时限职位计算作晋升职位空缺。该部门解释，有时限职位的开设期可能会缩短，把这些职位计算作晋升职位空缺或会导致员额超出编制。在避免员额超出编制风险之余，委员会认为部门也应按实际情况评估有时限职位的持续需要。而该个案的实际情况显示，相关有时限职位在常额职位空缺出现前取消的机会实在不大。该部门理应把这些职位计算在内，好让优秀的人员尽早获得晋升，善用所有空缺。在另一项晋升选拔工作中，有关部门少算空缺数目，误把具备晋升所需资历的人员数目当作晋升职位空缺数目。事实上，前者只会影响在晋升选拔工作中获考虑的合资格人员数目，而非空缺数目。就上述两宗个案，委员会已建议部门，在计算晋升职位空缺时参考《聘任工作指引》内的指引，并在有需要时谘询公务员事务局及厘清计算方法。

4.7 晋升选拔委员会一般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把晋升选拔委员会报告提交委员会审议。延迟召开晋升选拔委员会和延迟提交晋升选拔委员会报告，不但不利各局 / 部门善用人手资源以应付运作需要，还会影响各局 / 部门的人员培育计划及建议晋升人员的调职安排。

4.8 二零一八年，延迟进行晋升选拔工作的数目有三宗，反映局 / 部门整体上都能够遵行规定。该三个晋升选拔委员会是在上一个评核周期完结后第七或八个月召开。根据部门解释，有关延误主要是由于需时检视人手需要、确认晋升选拔委员会的成员组合和成员能否出任，以及等候未完成撰写的评核报告。委员会认为，提早着手筹备晋升选拔的工作，部份延误可以减少。但关键是，若合资格人员的评核报告未全部备妥，晋升选拔委员会是无法召开的。逾期撰写评核报告一直是委员会关注的问题。

4.9 二零一八年，未能在两个月内向委员会提交晋升选拔委员会报告的个案数目，由二零一七年的 35 宗（占总数 672 宗的 5%）增至二零一八年的 62 宗（占总数 724 宗的 9%）。虽然逾期提交报告的时间大部分都少于一个月，但在该 62 宗个案中，仍有 20% 逾期一至两个月。某部门向委员会提交八份晋升选拔委员会报告，其中五份逾期十日到一个半月。委员会关注逾期提交晋升选拔委员会报告的情况恶化。各局 / 部门逾期提交报告的主要理由是需优先处理其他事务，例如委员会成员工作繁忙，以及须同时处理其他晋升选拔、招聘和继续受雇申请的工作。委员会明白部门的工作繁重，但逾期提交晋升选拔委员会报告有违既定指引，亦会影响职位调派的时间表及员工的事业发展计划。委员会已一再建议有关的局 / 部门制订妥善的工作计划，并调配足够资源，务求准时提交报告。

不召开晋升选拔委员会

4.10 委员会在年内审阅一项晋升选拔工作的建议时，留意到尽管在二零一七年已有晋升职位空缺出现，但部门当时并没有召开晋升选拔委员会。该部门解释，当时有部分合格的候选人员被暂时派驻政策局¹⁶，无法执行部门职务，所以没有进行晋升选拔工作。部门于是在没有选拔程序下，安排人员临时署任有关空缺以应付运作需要。委员会听取部门的解释后，认为部门错误理解晋升选拔工作的目的。人员离开原有岗位接受培训 / 暂驻其他部门，不应影响其获考虑晋升或署任职位的资格。人员会否获选拔应由晋升选拔委员会按照《公务员事务规例》和《聘任工作指引》订明的政策和指引，经商议后决定。该部门原应在二零一七年召开晋升选拔委员会，透过恰当的选拔程序审视所有合格人员(包括暂驻政策局的人员)，选拔出合适的人员来填补空缺。

16 根据政策局暂驻计划，有潜质的部门人员有机会于政策局执行助理秘书长(总薪级表第45至49点)及以上职级(或同等职级)的职务。透过参与其专业范畴以外的项目或工作，暂驻人员可以扩阔视野，发挥潜能。

第四章

对晋升选拔个案的意见

筛选准则

4.11 根据《聘任工作指引》第 3.21 段，晋升选拔委员会应考虑所有合格的候选人员。若合格人员数目众多，晋升选拔委员会可根据晋升职级的职务拟定筛选准则。委员会一向提倡各局 / 部门在进行晋升选拔工作时，以合理和灵活的方式应用筛选准则。采用一致的筛选准则固然重要，但也不应墨守成规而忽视当前的职位空缺情况或候选人员数目。去年，委员会在多份晋升建议中，仍发现有晋升选拔委员会采纳过往沿用的筛选准则，未有充分考虑情况已有改变。在一项晋升选拔工作中，由于晋升选拔委员会采纳过往沿用的筛选准则，结果全数 30 名合格人员经「筛选」后全部入选。这样的筛选不但没有实际作用，更会令人质疑晋升选拔委员会是否真正明白筛选的作用。在另外一些个案中，除经筛选后的初步人选外，晋升选拔委员会又再加入多名不符筛选准则的人员，作进一步考虑。虽然晋升选拔委员会的做法是容许的，但这样会令人质疑其采用的筛选准则是否恰当，甚或从开始时就不应

采用。委员会已建议有关部门日后应审慎检视有何理据和是否有需要采用相同的筛选准则。

向委员会提交的资料不全

4.12 总结过往处理各局 / 部门不时提出的一般查询和就指引提出的查询，公务员事务局于二零一八年五月发出《聘任工作指引》修订本，载有经修订的晋升选拔委员会报告范本，以供各局 / 部门参考。委员会欣悉，有了更清晰的指引和参考资料后，各晋升选拔委员会提交的报告，在内容和质素方面都普遍有所提升。在少数个案中，委员会仍发现有资料不全或资料不确定的情况。此类情况值得关注，对各局 / 部门和员工均有提示作用。在某部门提交的晋升建议，晋升选拔委员会推荐多名人员晋升，并建议由晋升选拔委员会召开当日起生效。获推荐人员据报当时正署任晋升职级，但晋升选拔委员会报告并没有注明各人开始署任的日期。委员会向部门提问后发现，在获推荐的人员当中，有部分是在晋升选拔委员会召开后不久才获安排署任。推荐他们在晋升选拔委员会召开

当日实际升职的做法不符合《公务员事务规例》第 125 条的规定¹⁷。晋升选拔委员会应委员会的要求，重新检视所有获推荐晋升人员的晋升资格，并修订原先的建议，改为推荐他们在开始执行较高职位职务当日，作为升职的生效日期。委员会支持晋升选拔委员会的修订建议。由此个案可见，遗漏的资料对厘定升职的生效日期至为重要。

- 4.13 委员会已建议有关部门日后在晋升选拔委员会报告中提供合格人员的署任详情。另外，我们亦提醒部门，晋升选拔委员会的成员和相关支援人员必须熟习《聘任工作指引》所载有关公务员晋升的原则、规则和规例。

晋升选拔委员会推荐人员署理职位以方便行政时考虑的事项

- 4.14 根据《公务员事务规例》第 166(2) 条，部门只应在有需要和有充分理据的情况下，安排某员署任较高的职级，从而观察并评

估他是否适合实任该职；又或因实任人员暂时缺勤，安排人员以实任人员的身分代为执行职务和职责，以应付管理或工作需要。年内，委员会发现，即使某些人员在预计职位空缺出现后开始署任，其实际服务期也只剩下数个月，但晋升选拔委员会仍然建议他们候补署理职位以方便行政。委员会认为晋升选拔委员会未有充分考虑预计职位空缺出现的时间，做法有欠周详，问题更甚的是在该项晋升选拔工作中，晋升选拔委员会其实是能够挑选到足够的合格人员，填补所有预计出现的职位空缺。委员会已建议有关部门提醒日后的晋升选拔委员会，在考虑候选人的晋升资格时应更加审慎，在推荐合适的人员晋升 / 署任时，考虑所有相关因素。

处理获任命署理职位以方便行政的人员

- 4.15 委员会在审议某晋升选拔委员会的建议时，发现有一名获任命署理

17 《公务员事务规例》第125条订明通过升职关限人员实际升职日期的厘定准则。升职的生效日期通常为较高职级中出现空缺的日期；或有关人员开始执行较高职位职务的日期；又或该员获评定有能力履行较高职位全部职务的日期(通常是晋升选拔委员会召开日期)，以最后的日期为准。

第四章

对晋升选拔个案的意见

职位以方便行政的人员，虽然有上司及职系管方给予不断的指导和辅导，其行为仍持续出现问题。职系管方没有采取适当的管理措施，检视该署理职位以方便行政的任命安排，而是决定把个案交由将会召开的晋升选拔委员会处理。最后，晋升选拔委员会建议停止该名人员署理职位以方便行政的任命。鉴于该名人员的署任表现欠佳加上行为不检，委员会认为晋升选拔委员会的建议合理，并信纳管方已给予该名人员足够时间和机会作出改善。委员会认为职系管方早应采取行动，果断处理问题，而非留待晋升选拔委员会处理。委员会已建议职系管方日后应主动处理有问题的员工。

利益申报

4.16 正如第三章第 3.8 段所述，公务员事务局于二零一七年四月公布利益申报的修订指引，有关指引已纳入《聘任工作指引》。根据《聘任工作指引》第 3.16 段，假如晋升选拔委员会主席或成员申报，在评审某合资格候选人员时可能利益冲突，则聘任当局应考虑所涉

关系的亲疏程度，以及相关的实际 / 可被视为构成利益冲突的情况，然后决定是否需要更改晋升选拔委员会的组合；如否，则暂时避席或不参与评审有关候选人员的做法是否足够。委员会认为聘任当局在处理利益冲突的申报时，审慎保守为上。在审议某部门的晋升选拔建议时，委员会发现其中一名晋升选拔委员会成员已申报他是一名合资格人员的朋友。部门声称该名成员是职系主管，若不委任他为晋升选拔委员会成员，或会引起职系人员的揣测。就此，聘任当局决定当讨论到有关候选人员时，该名成员应暂时避席。根据申报资料，该名成员经常与有关的候选人员结伴旅行，这种关系可被视为有潜在利益冲突。鉴于两人持续的关系，委员会已建议聘任当局在委任晋升选拔委员会成员时，考虑职系人员忧虑，以及职系管方日后参与晋升选拔工作时可被视为构成利益冲突或有实际冲突而产生的问题。

4.17 在另一项晋升选拔工作中，某位晋升选拔委员会成员申报一名候选人员为他的「好友」。聘任当局在考虑所有相关因素，包括所申报

的聚会频密程度后，决定该名成员不应参与评审有关候选人员。委员会认为聚会的频密程度只是衡量关系是否密切的间接指标，聘任当局应索取更多有关两人关系的资料，以决定他们有没有实际或可被视为构成利益冲突的情况。委员会已提醒部门日后考虑晋升选拔委员会成员的利益申报时，应该更为谨慎。

4.18 在审议一宗晋升选拔个案时，委员会发现有两名评核委员会成员申报他们与两名候选人员是朋友，并决定在评核委员会会议上，不参与评核该两名人员。他们在获委任加入其后的晋升选拔委员会时亦作出相同的申报。聘任当局决定他们可

继续担任晋升选拔委员会成员，并认为他们可参与评核所有合格人员（包括该两名有关候选人员）。委员会考虑已申报的关系后，认为较为审慎的做法是采用类似评核委员会所作的安排，不让该两名成员参与评审有关候选人员，以免构成潜在利益冲突。委员会已提醒部门，日后考虑晋升选拔委员会成员的利益申报时应加倍谨慎，并采取更一致的处理方法。

4.19 委员会信纳有关晋升选拔委员会成员均是持平中立，委员会提出的意见，无损他们所作的判断。经审阅提交的报告后，委员会接纳晋升选拔委员会的建议是公平而且理据充分的。

第五章

表现管理及员工培育

5.1 管理员工表现和发展员工潜能，对维持一支高水平的优质公务员队伍至为重要。委员会支持当局采取全面的员工发展方针，包括为各级员工订立周详的事业发展计划，并配合适当的培训，让员工增进合适的工作阅历。

公务员表现管理

5.2 為了讓公務員能更好提升表現和發揮潛能，委員會多年來一直與公務員事務局合作，加強公務員隊伍的表現管理制度。委員會如發現個別的局 / 部門在执行上有不足之處，會建議有關的局 / 部門向公務員培訓處尋求協助，以解決問題。年內，公務員培訓處按照委員會的建議，與數個部門合作，加強在管理員工表現方面的工作。部分部門職系按需要檢討和修訂了員工評核報告表格。公務員培訓處亦為職系人員提供培訓，加深他們對人力資源管理和良好做法的認識。此外，公務員培訓處更舉辦簡報會，介紹新採用的以才能為本的評核報告表格，幫助職系人員使用新表格來評核員工的工作表現。

5.3 委員會欣悉公務員培訓處在二零一八年繼續為各局 / 部門舉辦管理員工表現工作坊。據悉，公務員培訓處為各級人員（包括屬於初級職級的前線主管）舉行了約 115 個以中文和英文撰寫表現評核報告的工作坊，以及應 18 個局 / 部門的要求，舉辦了 41 個切合他們需要的培訓班 / 簡報會。

对工作表现管理事宜的意见

5.4 委員會會繼續留意有關管理員工表現的事宜，並提出建議，完善有待改善的地方。下列段落載述部分值得留意的事項。

依时撰写评核报告

5.5 工作表現管理在全面的人力資源管理策略上是重要的一環，也是人力資源管理決策的基石。在整個過程中，督導人員必須密切監察下屬的表現，適時提供具建設性的意見；評核報告則是支援和協助員工發展不可或缺的工具。逾期撰寫評核報告會削弱評核報告的功用，亦會剝奪受評人及早知悉其表現優劣的機會，令受評

人不能及时作出改善。委员会经常强调，评核报告作为管理员工表现的工具，应准时填写。逾期撰写评核报告无助激励员工士气，更会造成连锁效应，影响晋升选拔委员会会议的召开，表现优秀的人员的晋升时间也可能因此受到影响。

5.6 虽然委员会再三强调按时填写评核报告的重要性，但逾期撰写评核报告的问题在二零一八年仍常有发生，情况令人失望。在为数不少的晋升建议中，委员会发现虽然有关的局 / 部门已在《晋升选拔 / 遴选工作遵从事项清单》报称已备妥所有评核报告，但覆核人每每是在评核周期完结后超过三个月才完成其负责的部分。《工作表现管理指引》规定，除了评核人和加签人外，覆核人亦有责任依时完成评核报告。委员会已提醒有关的局 / 部门，日后进行选拔工作时，须依照《工作表现管理指引》监督员工评核报告的撰写工作，并需按指引点算逾期报告的数目。各局 / 部门应提醒评核人、加签人和覆核人依时完

成员工评核报告。未能准时完成撰写评核报告反映他们自身的督导和管理能力，他们自己的晋升机会亦因此受到影响。

5.7 在其中一份晋升建议中，委员会发现多份评核报告已连续两年有逾期撰写的情况，原因是有关覆核人在随后一年召开晋升选拔委员会前不久才一次过填写由他负责的部分。虽然部门在对上一年无需就有关职级进行晋升选拔工作，但覆核人应以身作则，树立良好的榜样，依时撰写员工评核报告。撰写员工工作表现评核报告不应只是为了进行晋升选拔。委员会已提醒有关部门，不论是否需要来年在进行晋升选拔工作，部门仍应清楚及郑重责成有关督导人员依时撰写员工工作表现评核报告。我们亦会继续促请各局 / 部门管方加倍努力，解决逾期撰写评核报告的问题。

5.8 基于试用 / 试任人员的聘任性质，依时撰写评核报告对他们来说更是重要。在一宗延长试用期的个案中，委员会发现评核人、加签人和覆核人花了差不多 18 个

第五章

表现管理及员工培育

月才完成试用人员的评核报告。在另一宗涉及试用人员工作表现退步的个案中，委员会发现评核人及加签人用了一个多月的时间撰写评核报告，而覆核人则另外用了两个月时间覆核该报告。结果，部门只能在评核周期完结后四个月，才向该试用人员发出劝诫信，载列管方关注的事项，惟此时已到期提交下一个为期三个月的特别评核报告，藉此监察该人员的工作表现。延误撰写评核报告不但影响部门采取管理行动，亦会令部门无法监察试用人员的工作表现，以及尽早提供机会，让他们能努力作出改善，证明自己适合通过试用关限。委员会已建议有关部门清楚及郑重地责成有关督导人员遵守员工评核时间表，有效管理员工的工作表现。部门管方亦应采取适当措施，确保督导人员准时撰写试用人员的评核报告。

试用 / 试任人员的工作表现管理

5.9 在审议某部门拒绝批准一名人员通过试任关限的建议时，委员会发现，虽然部门察觉在一年试任期的首十个月内，该员的工作表现一直未能达标，亦没有改善，但部门在试任期快将完结时才会见该员和发出劝诫信。委员会认为部门若发现人员不能胜任，应把握时间果断处理。委员会已建议有关部门及职系管方均应按《公务员事务规例》第 233 条的规定¹⁸，处理工作表现欠佳的员工。

工作表现评核标准

5.10 在审议部门于年内提交一些职系的晋升选拔委员会建议时，委员会发现评核人在三年的评审期内均倾向把受评人的工作表现评为「良好」，或评级表的第二个

18 根据《公务员事务规例》第233条，如公务员因一般品行、才能、性情或工作态度等任何原因，以致工作散漫或未尽全力，一经发现，部门应马上当面或书面提出忠告，无须待填写每年度的评核报告时才提出。

级别。在另一宗个案，所有合资格人员一律获得「良好」的评级。虽然晋升选拔委员会不应只着眼于工作表现的评级，而是要兼顾评核报告内的详细书面评语，作出全盘考虑，但给予全部或绝大部分人员相同的评级，会令晋升选拔委员会难以比较和识别个别人员的表现孰优孰劣。委员会除要求有关部门检视评核标准外，亦已请职系管方责成所有督导人员要如实撰写评核报告，并应严谨地判别受评人的不同才能，好让相关的晋升选拔委员会掌握坚实的理据，评估个别受评人是否适合晋升。我们亦已促请覆核人致力因应个别职级的评核准则和应有的工作表现标准，调节评核报告的评级。

5.11 在审议晋升选拔建议时，委员会会细阅所有合资格人员的工作表现评核报告，并须信纳报告内的评核能够为建议提供足够理据。年内，委员会发现部分评核报告的整体工作表现评级与关键才能评级不符。有两宗个案的评核人虽然已就受评人工作表现的不足之处提供书面评语，并在

若干项关键才能给予较低评级，但受评人的整体工作表现仍获评为「良好」。在另一宗个案中，一名在新职级试任的人员在连续两个试任表现评核报告中获「常」的整体评级，显示其工作表现达到应有水平且间中高于标准；不过，在该等报告的书面评语部分，受评人则被指工作表现有严重不足，不能达到有关职级的关键要求。这些评核前后不一的个案虽然并不常见，但所有督导人员和评核人亦应引以为鉴。委员会已要求相关部门清楚指示有关的评核人熟习评核制度和标准，并提醒相关的职系管方及 / 或覆核人按情况调节评核报告的评级。

评核委员会

5.12 设立评核委员会是为了确保同一职级的评核标准一致，以求评级公允(包括工作表现、关键才能和晋升能力方面的评级)。评核委员会负责在评核标准出现差异时校平和调节评核报告的评级。根据《工作表现管理指引》，评核委员会协调评级时应作整体

第五章

表现管理及员工培育

考虑，避免硬性使用一套公式，根据受评人获得的个别项目评分计算该员的整体评级。

5.13 委员会在二零一七年审阅一项晋升选拔建议时，发现评核委员会以统计运算方式，将受评人所得的评级调节至设定的分布比率。委员会当时建议有关部门检讨评核委员会的运作模式，确保评核委员会按照《工作表现管理指引》内订明的原则和指引运作。可是，委员会在二零一八年审议同一职级的晋升选拔建议时，仍发现有相当数量的人员在整体工作表现和个别能力方面获相同评级。给不同人员相同的评级，会令晋升选拔委员会难以比较和识别合格人员的表现优劣。年内，委员会审议该部门其他晋升选拔建议时亦发现类似问题。为回应委员会对此的关注，该部门已承诺，在二零一八 / 一九年度评核周期为有关职系实行以才能为本的评核报告表格后，会检讨评核委员会的运作方式。委员会支持该部门推行上述措施，并会拭目以待检讨结果。

员工培育及接任计划

5.14 培育员工是人力资源管理不可或缺的一环。完善的员工发展计划有助提升员工的能力，让他们作好准备以承担更多不同职责，以助建立人才库，令部门员工能顺利接任。为此，管理层可采取一些关键措施，例如提供培训和利用职位调派增进员工的阅历。

5.15 在审议一项晋升选拔建议时，委员会欣悉有关的职系管方为基本职级和高一级职位的人员引入公平且具透明度的职位调派和发展计划。在这个计划下，基本职级人员不论年资，均获安排轮流担任负责督导工作的岗位（即职能组别的副主管），让他们能够在入职初期涉猎管理和行政工作。至于高一级的人员，亦要求他们在指定期间轮流领导不同的职能组别，以期增进他们的知识、领导能力和管理技巧。委员会赞赏职系管方用心制订员工发展计划，让有关职级的所有人员均得到平等机会，在不同的工作岗位测试自己的能力。

第六章

公务员纪律

6.1 公务员不论在执行职务或在私人生活方面，均应时刻恪守崇高的诚信和操守标准。他们若违反政府规例或训令，作出不当行为、干犯刑事罪行（不论是否与其公职有关）或令公务员队伍声誉受损，都可能受到纪律处分。政府设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。若经公正研讯后，证实有关公务员行为不当，当局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，并按自然公义的原则尽快处理，确保实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。

6.2 委员会一直与政府携手，在维持公务员的良好品行方面担当重要角色。《公务人员(管理)命令》第 18 条¹⁹ 规定，除《公务员叙用委员会条例》²⁰ 订明不适

用人员的个案外，政府按《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。除了试用、合约和部分按第一标准薪级表支薪的人员，甲类人员差不多包括所有公务员。截至二零一八年年底，属委员会纪律事宜职权范围的甲类人员约有 115 700 人。

6.3 委员会就纪律个案提供的意见，是建基于事实和客观证据。衡量惩罚轻重，主要取决于违纪行为或刑事罪行的性质和严重程度。在审议惩罚轻重时，委员会一贯致力确保施加的惩处公正，并与公务员整体的惩处尺度一致。尽管一些先例可以用作参考的基准，但委员会会按每宗个案的实际情况作不同的考虑。

6.4 为达到惩前治后的目的，迅速和适时采取纪律行动和施加惩罚，至关重要。

19 请参阅第一章第1.5段。

20 请参阅第一章第1.4段。

第六章

公务员纪律

二零一八年经委员会提供意见的纪律个案

6.5 年内，委员会就 40 宗纪律个案的处罚提供意见。以委员会职权范围内的 115 700 名甲类人员计算，所占比例约为 0.03%。纪律个案数字在近年一直处于低水平，显示绝大部分公务员均能秉持应有的崇高品行及纪律标准。公务员事务局向委员会承诺会努力不懈，透过提供培训、举办研讨会、发布和更新规则及指引等，向各级公务员推广良好品行及诚信标准。委员会欣悉公务员事务

局持续筹办各种培训和经验分享会，分享一些可以引以为鉴的个案和解释纪律处分制度。局方亦有为前线及初 / 中级人员安排分享会，提醒他们格外留意一些容易犯错的地方。

6.6 委员会在二零一八年就 40 宗纪律个案提供意见，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 IX。在这 40 宗个案中，有 14 宗的涉案公务员最终遭免职（「迫令退休」²¹ 或「革职」²²），而处以「严厉谴责」²³ 另加金钱

21 遭迫令退休的人员或可获发全部或部分退休福利。如属按可享退休金福利条款受聘的人员，则要待到达法定退休年龄才会获发延付退休金。

22 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(在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算权益除外)。

23 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。当局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。

惩罚（「罚款」²⁴ 或「减薪」²⁵）的个案则有 12 宗。「严厉谴责」另加金钱惩罚是仅次于免职和「降级」²⁶ 的最严厉惩罚。有关数字印证了当局对行为不检及行为不当人员的坚定立场，彰显当局决心维持和捍衛公务员的良好纪律。委员会会继续无畏无私，履行我们的职责，就纪律个案提供意见。

对纪律事宜的检讨及意见

6.7 委员会除考虑每宗纪律个案的惩罚轻重是否恰当外，还会就不同

个案，向公务员事务局提出磋商讨论，以期精简程序，提高纪律处分制度的效率。我们并促请公务员事务局定期检讨惩罚尺度，务求惩处标准与时并进，符合市民大众的期望。下文各段载述委员会在二零一八年内检讨的重要事项和委员会所作的意见及建议。

有关违返公务员房屋津贴规定的纪律指引

6.8 各局 / 部门采取的简易纪律行动不属于委员会的职权范围。直接来说，管方在作出口头或书面警

24 罚款是最常用的金钱惩罚。根据二零零九年九月一日起生效的以薪金为基准的罚款计算方法，罚款额以相等于是涉案人员一个月实职薪金为上限。

25 减薪是一种金钱惩罚，方法是从有关人员的薪酬中扣减一至两个增薪点。享有与薪金挂钩津贴或福利的人员如被处以减薪惩罚，以致在减薪后不再按可享该等津贴或福利的薪点支薪，则该员原先享有的津贴或福利便会被调低或暂停发放。涉案人员若经既定的工作表现评核机制评核，显示其工作表现和行为操守令人满意，便可「赚回」遭扣减的薪点。与「罚款」相比，减薪可起更大的惩戒作用，而且更具「改过」功能，推动有关人员在工作表现和行为操守方面持续达到应有标准，以「赚回」遭扣减的薪点。

26 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有巨大的金钱损失。按可享退休金福利条款受聘的人员如被处以降级惩罚，其所得退休金会按降级后所属职级的薪酬计算。有关人员在降级后的薪酬和年资排名由公务员事务局局长决定，通常会假设他们一直在该较低职级工作，并按该职级的可得薪点发薪。

第六章

公务员纪律

告前毋须徵询委员会意见。然而，由于口头及 / 或书面警告等惩罚对有关人员的受聘及晋升资格有相应影响，委员会可要求当局提供相关资料作详细审视。在一宗个案中，部门向一名违反公务员房屋福利规则的人员发出口头警告。虽然所犯情节属技术性，但委员会关注予以口头警告惩处与处理其他同类性质个案是否一致。经讨论后，公务员事务局同意委员会的看法，为帮助各局 / 部门在处理涉及简易纪律行动的个案而作出的惩处能做到广泛一致，可增订一些相关指引。就此，公务员事务局经研究后，于二零一八年公布了相关的修订指引。修订后的指引就不同程度的惩罚方法提供了更清晰的考虑因素，应有助各局 / 部门作出适当的决定。

适用于试任人员的简易纪律处分

6.9 简易纪律处分包括口头及书面警告，前者会限制涉事人员的晋升或委任，为期六个月，后者则是一年。被口头或书面警告的试用人员，其试用期亦会被延长。

然而，适用于试任人员的限制期怎样计算却欠清晰。公务员事务局应委员会的要求，覆检了现行针对试任人员采取简易纪律处分的处理程序。为求达至一致，公务员事务局自二零一八年十二月起，要求部门首长 / 职系首长在向试任人员发出口头或书面警告前，必须先询问该局有关限制该员通过试任关限的安排。假以时日 and 辅以清晰的指引，委员会相信一如适用于试用人员的做法，部门 / 职系首长同样可以获赋权对试任人员执行警告制度，而毋须先徵询公务员事务局的意见。

涉及违反交通规则的正式纪律个案

6.10 年内，委员会注意到政府人员违反交通法例（无论是否与执行职务有关）并被定罪的纪律个案数目有所上升，由二零一七年的六宗，增至二零一八年的 16 宗。在这 16 宗个案中，九宗与职务有关。八宗涉及在执行驾驶职务时违反交通法例，被裁定「不小心驾驶」，余下一宗被裁定「危险驾驶」。

6.11 餘下七宗与执行职务无关的个案，其中六名涉事的人员干犯了「酒后驾驶」罪。「酒后驾驶」是严重罪行，危及行人及其他道路使用者安全，后果可以十分严重。尽管涉案人员并非在工作时间内干犯有关罪行，但有关行为极其不当，令人极度怀疑涉案人员是

否适合驾驶和具备驾驶者应有的责任感。委员会认为有关罪行严重，并相信如果涉案人员（无论是否正在执行驾驶职务）能经常保持警惕，小心守法驾驶，是可以避免干犯刑法的。因此，施加的惩罚应显示当局要求高度驾驶安全标准的决心。

第七章

访问

7.1 年内，委员会主席联同委员探访了政府化验所和香港邮政。访问活动中，委员会与部门就公务员聘任、员工表现管理、员工培育和接任计划方面的多项课题交换意见。委员会听取部门的工作简介，并在部门人员带领下参观其辖下各个运作单位，对部门的

职责和运作，以及他们为市民和其他政府部门提供的重要服务，加深了认识。委员会亦探访了新成立的消防及救护学院，并观看多项模拟示范，了解消防处致力为员工提供训练和培育，令他们能应付艰巨的救援工作及紧急行动。



探访中央邮件中心



探访消防及救护学院

7.2 此外，菲律宾总统反贪污委员会 (Presidential Anti-Corruption Commission) 主席 Dante LA Jimenez 先生于

二零一八年十二月率团访问香港。委员会主席与他们会面，就共同关注的事宜交换意见，成果丰硕。



探访政府化验所



与菲律宾总统反贪污委员会会面

第八章

鸣谢

8.1 公务员事务局局长罗智光先生和局内的同事一直鼎力支持和协助委员会执行各项工作，委员会衷心感激。年内，各常任秘书长、部门首长及高层人员对委员会的提问和建议给予充分合作和理解，委员会亦特此致谢。

8.2 一如既往，委员会秘书处全体职员继续尽心为委员会提供支援，在过去一年不辞劳苦，协助委员会高效运作，贡献良多，包括已离任的委员会秘书梁敏仪女士。委员会主席及各委员特此表达谢意。

附录 I

公务员叙用委员会主席及委员简历



刘吴惠兰女士，GBS，JP

香港大学荣誉文学士

委员会主席（二零一四年五月一日获委任）

刘吴惠兰女士于一九七六年十月加入政府任职政务主任，其后三十四年先后服务多个政策局及部门，曾担任的主要职位包括食物环境卫生署署长（二零零零至零二年）、环境运输及工务局常任秘书长（环境）（二零零二至零四年）、房屋及规划地政局常任秘书长（规划及地政）（二零零四至零七年）和商务及经济发展局常任秘书长（通讯及科技）（二零零七至零八年）。她于二零零八年七月获委任为商务及经济发展局局长，于二零一一年四月离任。



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

（由二零一二年二月一日至二零一八年一月三十一日）

李李嘉丽女士于一九七六年十二月加入政府任职二级会计主任。她于二零零九年一月退休，退休前担任库务署署长。她现时是香港铁路有限公司独立非执行董事，也是创新科技署辖下专责小组成员，负责跟进审计署署长就小型企业研究资助计划作出的报告书。

附录 I

公务员叙用委员会主席及委员简历



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、
香港董事学会资深会员
委员会委员

(由二零一二年二月一日至二零一八年一月三十一日)

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。她曾任香港公开大学的人力资源委员会主席和校董会成员，目前是持续专业进修联盟主席。她积极参与多个委员会，包括政府薪酬趋势调查委员会、香港房屋委员会、香港大学就业辅导委员会、香港理工大学和劳工及福利局仲裁小组等。



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

(由二零一二年二月十日至二零一八年一月三十一日)

陈先生于一九七四年加入廉政公署，曾担任该署防止贪污处处长十一年，其后于二零零七年出任社区关系处处长。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。



柯黄秋梅女士

香港大学社会科学荣誉学士、
委员会委员

(由二零一二年七月六日至二零一八年六月三十日)

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。



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)

唐教授于二零零九至二零一八年出任香港理工大学校长，现任廉政公署社区关系市民谘询委员会主席、绿色运输试验基金督导委员会主席、推动使用电动车辆督导委员会委员和廉政公署贪污问题谘询委员会委员。



麦业成先生, BBS, JP

香港大学理学士、伦敦大学法学士、香港中文大学工商管理硕士、伦敦政治经济学院法学硕士、英国有效争议解决中心认可调解员、英国特许仲裁员学会会员

委员会委员 (二零一五年五月二十三日获委任)

麦先生是执业大律师及认可调解员，并出任香港大律师公会大中华事务委员会主席逾十年。他目前也是渔民特惠津贴上诉委员会主席、空运牌照局成员和保险事务上诉审裁处上诉委员团委员。

附录 I

公务员叙用委员会主席及委员简历



刘麦嘉轩女士，JP

执业会计师

委员会委员 (二零一六年二月一日获委任)

刘麦嘉轩女士是毕马威中国合伙人、政府助学金联合委员会主席、强制性公积金计划管理局非执行董事、法律援助服务局成员、外汇基金谘询委员会辖下的金融基建及市场发展委员会委员和香港金融发展局政策研究小组成员。



李联伟先生，BBS，JP

香港城市大学荣誉院士、

英格兰及威尔斯特许会计师公会资深会员、

英国特许公认会计师公会资深会员、

香港会计师公会资深会员

委员会委员 (二零一六年五月一日获委任)

李先生为力宝有限公司董事总经理兼行政总裁、力宝华润有限公司和香港华人有限公司的执行董事兼行政总裁，李先生亦为新世界发展有限公司和联合医务集团有限公司之独立非执行董事，该公司均为香港上市公众公司。多年来，李先生曾担任不同政府委员会的委员或主席，涉及的范畴包括医疗衞生、教育、法律、金融、会计、文化及娱乐、广播、防止贪污和食物及环境衞生。李先生现为香港儿童医院医院管治委员会主席和医院管理局公积金计划投资委员会主席。



黄嘉纯先生，SBS，JP

香港大学法律学士、香港中文大学教育硕士、
律师、公证人、中国委托公证人
委员会委员 (二零一八年二月一日获委任)

黄先生是胡百全律师事务所合伙人及联席主席。他目前担任香港城市大学校董会、语文教育及研究常务委员会和社会福利谘询委员会的主席。黄先生也是证券及期货事务监察委员会非执行董事、香港青年协会当然委员和教育统筹委员会当然委员，并曾担任香港律师会会长、市区重建局非执行董事、香港金融管理局外汇基金谘询委员会委员和司法人员薪俸及服务条件常务委员会委员。



伍谢淑莹女士，SBS

香港中文大学社会科学学士、伦敦大学法学士、
麦基尔大学城市规划硕士、香港大学法学硕士
(仲裁及排解争端)、香港规划师学会资深会员、
英国特许仲裁员学会会员
委员会委员 (二零一八年二月一日获委任)

伍谢淑莹女士于一九七七年二月加入政府任职助理规划师(后改称助理城市规划师)。她于二零一零年六月退休，退休前担任规划署署长。她现时是离职公务员就业申请谘询委员会和古物谘询委员会的委员。

附录 I

公务员叙用委员会主席及委员简历



梁高美懿女士，SBS，JP

香港大学名誉院士、香港大学社会科学学士
委员会委员 (二零一八年七月一日获委任)

梁高美懿女士在一九七五年投身银行界。她曾担任香港上海汇丰银行董事兼总经理、恒生银行副董事长兼行政总裁和创兴银行副主席及行政总裁。她在二零一八年退休，现时是香港交易及结算所有限公司、第一太平有限公司、利丰有限公司和新鸿基地产发展有限公司的独立非执行董事。她也是艺术发展谘询委员会委员、香港赛马会董事、香港大学司库及校务委员会成员和香港科技大学商学院顾问委员会成员。



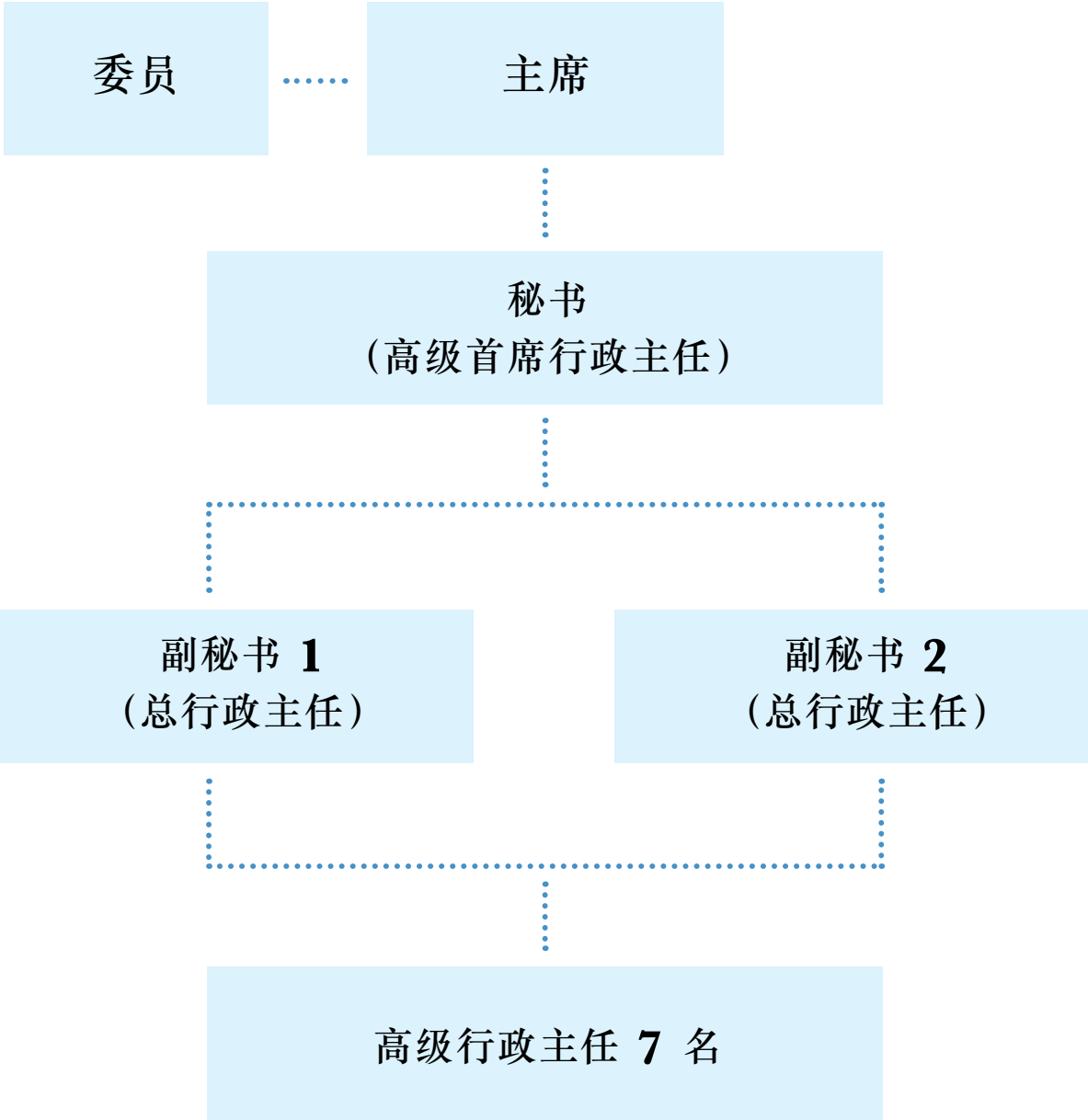
雷添良先生，SBS，JP

香港会计师公会资深会员、
英国及爱尔兰特许会计师协会会员
委员会委员 (二零一八年七月一日获委任)

雷先生于一九七八年加入罗兵咸永道会计师事务所(罗兵咸永道)的伦敦办事处，及至一九八四年返回香港。他于二零一八年退休，退休前在罗兵咸永道担任高级顾问。雷先生曾担任香港会计师公会会长，现为证券及期货事务监察委员会和教育统筹委员会的主席，亦是大学教育资助委员会委员。多年来，他曾担任自资专上教育委员会、政府助学金联合委员会、首长级薪俸及服务条件常务委员会和雇员补偿保险徵款管理局的主席。

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	9
文书人员职系	18
秘书职系	3
贵宾车司机职系	1
	32

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				
	2014	2015	2016	2017	2018
招聘	133	151	161	169	165
晋升/署理职位	682	710	701	672	724
延长服务或退休后重行受雇	16	17	16	20	23
延长或终止试用期/试任期	141	114	134	163	140
其他公务员聘任事宜	76	59	49	49	42
纪律	48	37	47	36	40
合计	1 096	1 088	1 108	1 109	1 134
(a) 委员会曾提出疑问的个案数目	720	767	796	788	795
(b) 在委员会提出疑问后作出修订的个案数目	133	105	113	135	142
(b) / (a)	18%	14%	14%	17%	18%

附录 IV

经委员会提供意见的招聘个案

聘用条款	2018年建议聘任人数	
	公开招聘	内部聘任
试用	1 606	0
合约	49	0
试任	108	110
小計	1 763	110
合计	1 873	

	与过去数年比较				
	2014	2015	2016	2017	2018
招聘个案数目	133	151	161	169	165
建议聘任人数	1 268	1 100	1 398	1 601	1 873
建议聘任的本地应徵者	1 268	1 099	1 397	1 601	1 871
建议聘任的非永久性居民	0	1	1	0	2

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				
	2014	2015	2016	2017	2018
晋升	2 264	1 929	2 224	2 169	2 752
候补晋升	200	216	272	291	368
署理职位以待实任 或候补署理职位以待实任	436	442	397	478	393
署理职位以方便行政 或候补署理职位以方便行政	4 099	4 160	4 636	4 417	5 568
合计	6 999	6 747	7 529	7 355	9 081

	2014	2015	2016	2017	2018
晋升选拔个案数目	682	710	701	672	724
涉及的职级数目	403	401	426	411	430

附录 VI

经委员会提供意见的延长服务及退休后重行受雇个案

类别	2018年获建议人员数目		
	首长级	非首长级	合计
根据2017年6月1日起经调整机制提交较最后延长服务为长的退休年龄后继续受雇的个案	12	53	65
最后延长服务 / 退休年龄后重行受雇的个案	2	0	2
合计	14	53	67

	與過去數年比較				
	2014	2015	2016	2017	2018
获提供意见的延长服务或退休后重行受雇个案数目	16	17	16	20	23
涉及首长职级的建议	9	11	11	9	11
涉及非首长职级的建议	7	6	5	11	12

附錄 VII

经委员会提供意见的延长/终止试用期/试任期个案

类别	个案数目				
	2014	2015	2016	2017	2018
终止试任期	1	1	0	0	2
终止试用期	11	16	11	8	10
小计	12	17	11	8	12
延长试任期	3	13	11	12	10
延长试用期	126	84	112	143	118
小计	129	97	123	155	128
合计	141	114	134	163	140

附錄 VIII

经委员会提供意见的其他公务员聘任事宜

类别	个案数目				
	2014	2015	2016	2017	2018
不予续约	0	1	0	1	0
续约或延长合约期	7	10	11	2	3
根据《公务人员（管理）命令》 第 12 条着令退休	1	0	0	1	0
借调	0	6	3	7	1
开放职位安排	1	3	0	1	2
检讨署任安排	11	10	12	12	5
更新《聘任指南》	56	29	23	25	31
合计	76	59	49	49	42

附錄 IX

经委员会提供意见的纪律个案

(a) 二零一八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点至33点 或同等薪点	总薪级表 第34点及以上 或同等薪点	
革职	3	0	0	3
迫令退休+罚款	1	1	1	3
迫令退休	3	5	0	8
降级	0	0	0	0
严厉谴责+减薪	0	1	0	1
严厉谴责+罚款	6	3	1	10
严厉谴责	0	1	0	1
谴责+罚款	8	1	0	9
谴责	0	3	2	5
合计	21	15	4	40

(b) 二零一八年按刑事罪行 / 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 ²⁷ 行为	合计
	违反交通规则	盗窃	其他 ²⁸		
革职	0	0	2	1	3
迫令退休	0	0	8	3	11
较轻的惩罚	16	2	2	6	26
合计	16	2	12	10	40

(c) 与过去数年比较

惩罚方式	2014	2015	2016	2017	2018
革职	1	5	2	6	3
迫令退休	12	7	12	5	11
较轻的惩罚	35	25	33	25	26
合计	48	37	47	36	40

²⁷ 包括擅离职守、没有听从指示或履行职务、滥用职权等。

²⁸ 包括欺诈、公职人员行为失当、伪造、使用虚假文书等。