

公务员叙用委员会

2021 年报

公务员叙用委员会

2021 年报

目录

主席前言	1
第一章 公务员叙用委员会概况	4
第二章 公务员聘任	11
第三章 对招聘个案的意见	22
第四章 对晋升选拔个案的意见	25
第五章 表现管理及员工培育	34
第六章 公务员纪律	41
第七章 访问	49
第八章 鸣谢	50
附录 I 公务员叙用委员会主席及委员简历	51
附录 II 公务员叙用委员会秘书处组织架构图	57
附录 III 经委员会提供意见的个案	58
附录 IV 经委员会提供意见的招聘个案	59
附录 V 经委员会提供意见的晋升选拔个案	60
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	61
附录 VII 经委员会提供意见的延长/终止 试用期/试任期个案	62
附录 VIII 经委员会提供意见的其他公务员聘任事宜	63
附录 IX 经委员会提供意见的纪律个案	64

主席前言



公务员叙用委员会每年都会发表报告，回顾过去一年的工作。二零二一年的年报标记叙委员会又完成了一年成果丰硕的工作。个案数目方面，年内创新高，达 1 379 宗，而我们处理最多的仍是招聘和晋升选拔个案。

过去两年，香港一如世界各地，奋力遏止 2019 冠状病毒病蔓延。正当香港连续 80 日没有录得本地确诊个案，令我们得以喘息，默默地期望疫情或可告一段落之际，传播力更强的 Omicron 变异病毒株，却再袭港，引发第五波疫情。在二零二二年首季高峰期间，每天感染个案数字攀升到 50 000 宗。下笔之际，数字稍见回落。为抗击疫情公务员团队不论职级和职责、有否接受过训练，全都动员起来奋力对抗这场前所未有的疫战。委员会会与公务员团队同行，共同齐心抵御和战胜疫情，好让生活能重归正常。

主席前言

在这期间，委员会庆幸能够维持我们的工作，并按定下的服务承诺完成各项法定职责。去年，除了恒常的任务外，行政长官特别委托委员会参与由公务员事务局局长牵头，检视公务员中最核心、最高级别人员的选拔和聘任机制。「能者居之」一直是委员会的信念，也是以此原则审议每项推荐晋升或招聘建议，以确保获聘任的人选是合理和应当的。

政府致力物色最合适的人选出任高层要职，有助政府施行良政善治。对于在二零二一年十二月成立的公务员学院，委员会表示欢迎。政府成立公务员学院取代原有的公务员培训处，是具长远策略和视野的决定，深明须拓阔和重整各级公务员的培训需要，让公务员更好地装备自己，应对新时代和迎接当下和未来的使命。委员会期望，学院能制订更有系统和更切合需要的培训课程，提升公务员队伍的知识的同时，更可加强管理员工表现的培训。对于政府提出重点加强国家事务研习，加深公务员对《基本法》的认识，委员会表示支持。今年正值香港特别行政区成立二十五周年，公务员必须勇于承担份内责任，在「一国两制」之下为香港谋福祉和积极为国家发展作出贡献。

委员会于二零二一年完成的工作，分别载于本报告八个章节内。各章节大致按委员会的法定职责范畴划分。相关章节载录了一些值得参考的个案，同时加入委员会的意见和建议。我们希望有关个案可作参考，以未尽完善之处作为提醒，以期精益求精。委员会会继续以独立公正的态度，竭力履行我们的职责。

借着发表年报的机会，我衷心感谢各委员给与的坚实支持和精辟意见。我要特别向服务委员会六年并已离任的委员麦业成先生和刘麦嘉轩女士致意。同时，热切欢迎在年内加入委员会的雷鼎鸣教授。

主席前言

此外，我要感谢公务员事务局局长和其团队积极协助落实委员会各项建议和意见。我亦代表委员会全体委员向秘书处秘书和全体同事致意，感谢他们在过去一年坚定不移、尽心尽力工作。我们能够完满履行工作的承诺，他们的不懈努力实功不可没。

Handwritten signature of Liu Wuhuilan in black ink, consisting of four characters: 刘, 吴, 惠, 兰.

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、晋升和纪律事宜，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。二零二一年委员会成员名单如下：



公务员叙用委员会会议

第一章

公务员叙用委员会概况



公务员叙用委员会会议

主席	
刘吴惠兰女士, GBS, JP	由二零一四年五月起
委员	
麦业成先生, BBS, JP	二零一五年五月至二零二一年五月
刘麦嘉轩女士, BBS, JP	二零一六年二月至二零二二年一月
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
陈镇仁博士, GBS, JP	由二零一九年十二月起
雷鼎鸣教授, BBS, JP	由二零二一年六月起
秘书	
郑风樱女士	由二零一八年十月起

主席及各委员的简历载于附录 I。

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、秘书和文书职系。截至二零二一年年底，委员会秘书处共有编制职位 33 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（于二零二一年年底为 53,500 元）或以上的公务员职位，至常任秘书长和部门首长。中华人民共和国香港特别行政区（香港特区）《基本法》所订明香港特区行政机关主要官员的聘任事宜，不在委员会职权范围内。截至二零二一年六月底，公务员编制职位共有 192 209 个，其中属委员会职权范围的有 50 209 个。然而，以下各类个案，不论所涉人员职级高低，均需征询委员会的意见：

- (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

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。

第一章

公务员叙用委员会概况

- (d) 根据《公务人员（管理）命令》² 第 12 条为公共利益着想而着令退休。
- 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，必须先征询委员会的意见。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。截至二零二一年六月底，属委员会纪律事宜职权范围的甲类人员约有 120 000 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的公务员事宜提供意见，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，委员会会召开会议讨论。公务员事务局的代表和各局 / 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，但委员会听取后会独立作出决定。
- 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。
- 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，就惩罚方式征询委员会的意见，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

- 1.8 委员会审阅各局 / 部门提交的建议，主要目的是确保建议理据充分，并且是按照订明程序和既定指引达至。为此，委员会有一套严谨的制度审核部门的建议，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。有时各局 / 部门会在考虑委员会的意见后，修订建议；也有些时候，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。委员会亦会就管方应留意的事宜，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，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，确保委员会在保密情况下，公正无私地执行职责。

工作目标

- 1.10 在处理晋升和纪律个案方面，委员会的目标是在接获各局 / 部门的建议后六个月内，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 / 部门的建议后四个月内，提出意见或作出回应。

二零二一年的工作

- 1.11 二零二一年，委员会就 1 379 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 886 项建议提出质询，当中 158 项（18%）经有关的局 / 部门考虑委员会的意见后作出修订，

第一章

公务员叙用委员会概况

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和二零二一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。在过程中如发现各局 / 部门的工作有不足或不妥当之处，委员会会向相关的局 / 部门提出意见，以作出纠正。
- 1.13 年内，委员会处理了六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。
- 1.14 除了申述外，委员会也有接获各类性质的投诉。无论投诉是否属于我们的法定职权范围，所有投诉均会获严谨处理。委员会从相关的局 / 部门取得事实和资料后，会详细考虑投诉的内容，并在仔细审视后回覆。若投诉事宜不属委员会的职权范围，委员会秘书处会转交相关的局 / 部门直接回覆。
- 1.15 委员会一向致力确保公务员聘任、晋升和纪律的执行工作能完全符合相关政策和程序要求。尽管员工培训和发展工作是部门和职系管方的日常职责，委员会一直有和公务员事务局合作，携手推动以全面统理的方针制订周详和最切合公务员队伍需要的人力资源管理策略。具体而言，我们期望各局 / 部门为管理、培育和激励员工建立和营造理想环境，让他们把握发展香港的机遇和挑战，并维持香港的良好管治。二零二一年，委员会延续了早前推展的措施，继续委派秘书处人员出席为行政职系人员和职系管方举办的培训班和工作坊。政府必须好好装备有关人员，让他们掌握所需的知识和技能履行人力资源管理的职能，才能确保招聘、试用人员管理、晋升和表现管理制度得以稳妥施行，并完全符合公务员政策和规则。我们喜见收到的回应正面。委员会秘书处

第一章

公务员叙用委员会概况

人员的参与有助加强委员会和各局 / 部门的沟通，还能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，最终双方的工作效率也得以提升。此外，委员会会继续借探访各局 / 部门的时机，就双方共同关注的范畴和事宜，作出磋商。

互联网网页

1.16 委员会设有网页，网址如下：

<https://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。委员会自二零零一年以来的年报可在网页上浏览和下载。

1.17 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、纪律和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 维持一支尽忠职守、坚守法治、行事客观、不偏不倚的公务员队伍，对政府有效管治极为重要。公务员作为香港特区政府的骨干，必须坚守和落实「一国两制」。因此，在聘任公务员方面，必须极为严格，确保只有最合适的优秀人才方可获聘，加入公务员队伍。
- 2.2 二零二一年，委员会审议了 1 379 项建议，并作出意见，当中 1 350 项与聘任有关，其余 29 项则与品行及纪律有关。所有建议都是各局 / 部门努力工作的成果。各局 / 部门共进行了 157 项招聘工作和 742 项晋升选拔工作，以填补新的职位空缺和补充所需人手。这两项数字的背后涉及数以千万计的申请人和合资格人员，他们的入职申请和晋升资格必须经委员会仔细评核。此外，委员会亦就 26 项延长服务或退休后重行受雇的建议提供意见，其中 25 项为按照公务员事务局二零一七年六月公布的经调整机制作出的续聘建议。另有 247 宗涉及延长或终止试用期或试任期的个案，其余 178 宗则为其他与聘任有关的个案。
- 2.3 除就个别建议提供意见外，委员会亦会与公务员事务局紧密合作，就新订的聘任政策提供意见，务求改善和精简聘任程序，并按需要提出检讨事项。本章详细阐述委员会在这方面的工作。

公务员招聘

- 2.4 招聘公务员的工作由公务员事务局及各局 / 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，我们必须信纳有关的遴选标准客观、招聘程序恰当。

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(二零二一年年底为53,500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、廉政公署人员和香港警务处纪律职系人员。

第二章

公务员聘任

各局 / 部门在招聘工作采用新的筛选准则前，必须征询委员会意见，以确保有关准则公平合适。我们也会向各局 / 部门建议各项改善招聘程序效率和成效的措施，以便尽早向获选应征者发出聘书。

- 2.5 二零二一年，委员会一共就 157 项招聘工作提供意见，涉及 1 597 个职位空缺，当中 1 545 个（分属 150 项招聘工作）是以公开招聘方式填补，其余 52 个（分属七项招聘工作）则以内部聘任方式填补。这些聘任个案的分项数字和二零二一年与先前四年的建议聘任人数比较表，载于附录 IV。委员会就年内审议的招聘建议所提出的一些具体意见，载于第三章。

《基本法》测试

- 2.6 自二零零八年九月起，公务员职位招聘程序中设有考核《基本法》知识一环。学历要求定于完成中学阶段程度或以上的公务员职位，应征者均须参加《基本法》测试，成绩会占其整体表现评分的一个适当比重。为鼓励公务员学习和加深认识《基本法》，公务员事务局经检讨后决定所有由二零二一年八月六日起刊登的公务员招聘，有关职位的入职条件必须包括在《基本法》测试取得及格成绩。公务员职位的申请人无论在其他方面表现的评分如何，都必须在《基本法》测试取得及格成绩，方会获考虑聘用。委员会全力支持把认识《基本法》列为加入公务员队伍的必要入职条件。至于下一步工作，公务员事务局承诺会检视和更新《基本法》测试的考核内容，把《中华人民共和国香港特别行政区维护国家安全法》纳入考核范围，务求反映招聘职位的要求。委员会乐意在公务员事务局的检讨过程中提供意见。

第二章

公务员聘任

公务员晋升选拔

- 2.7 在公务员晋升选拔方面，委员会的职能是就公务员的晋升事宜⁶向政府提供意见，确保政府采用公平公正的晋升制度，选拔最合适和能干的人员升任较高职级的职务。在审议各局 / 部门提交的晋升建议时，委员会须信纳选拔程序恰当稳妥，不论合资格人员是按何种条款受聘，他们的晋升机会均会按才干、经验、工作表现、品格及晋升职位所规定的资格(如有)等准则，得到公平且充分的考虑。此外，委员会亦会就晋升选拔工作和管理员工表现的相关事宜提出意见，以求改善不足之处，务使整套公务员晋升选拔制度更趋完善。
- 2.8 年内，经委员会审议的晋升选拔建议有 742 项，一共有 9 634 名人员获得推荐晋升或署任。公务员要获得晋升，必须靠自己的能力争取，以用人唯才的原则进行选拔。竞争大多是激烈的。因此晋升选拔委员会的建议必须经得起监察的考验，而对于委员会的提问，必须提供充分的理由和客观证据作支持。上述个案的分项数字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。

招聘和晋升选拔工作的利益申报

- 2.9 为防止公务员聘任出现任何实际或可被视为构成利益冲突的情况，政府设有行之有效的利益申报机制，以监督公务员的招聘和晋升选拔工作。担任招聘 / 晋升选拔委员会主席和成员的人员须在展开工作前，申报其与合资格应征者 / 候选人员之间，有否构成或可被视为构成

6 根据委员会的职权范围，有关中、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)的晋升建议，必须提交委员会审议和征询意见，当中不包括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

利益冲突的关系。聘任当局会考虑申报关系的亲疏程度，以及相关的实际 / 可被视为构成利益冲突的情况，以决定应当采取的措施。聘任当局可指示更改招聘 / 晋升选拔委员会的组合，或要求相关主席或委员在招聘 / 晋升选拔委员会暂时避席，或不参与评审其已申报关系的应征者 / 候选人员。

- 2.10 公务员事务局经征询委员会的意见后，于二零二一年十一月完成检讨，决定简化利益申报机制。担任招聘 / 晋升选拔委员会主席或成员的人员如申报与某应征者 / 候选人员之间的利益关系，而该段关系在先前的招聘 / 晋升选拔工作已曾申报，并获同一聘任当局考虑，则只要申报详情不变，而聘任当局没有要求采取任何缓解措施（例如主席或委员在招聘 / 晋升选拔委员会暂时避席，或不参与评审其已申报关系的应征者 / 候选人员），便无须再次作出申报。委员会支持上述修订，认为在保障机制健全和减少繁文缛节之间取得平衡，是明智之举。公务员事务局在宣布简化申报程序的同时，透过各局 / 部门，提醒获委任为晋升选拔委员会主席或成员的人员，在申报利益时作出审慎的判断。

延长公务员服务年期

- 2.11 政府在二零一五年一月宣布延长公务员的服务年期，并在谘询委员会后，由二零一七年六月起全面落实较最后延长服务期为长及经调整的继续受雇（下称「继续受雇」）机制。

继续受雇计划

- 2.12 继续受雇计划所订的遴选程序是参照晋升及招聘委员会的运作模式，让合格人员经遴选后继续受雇。如有关职位属委员会的职权范围，则其继续受雇建议须征询委员会的意见。年内，各局 / 部门提交了 25 项继续受雇建议，供委员会审议延长服务申请。当中 126 名人员得到

第二章

公务员聘任

委员会支持，获准延长服务，为期约四个月至四年半不等。二零二一年经委员会提供意见的延长服务或退休后重行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。

2.13 年内，公务员事务局按计划完成继续受雇计划的检讨。检讨结果再次确认，继续受雇计划不但为各局 / 部门提供途径挽留富经验的公务员，让各局 / 部门的服务得以维持，亦有助填补短期的人手空缺，以及利便接任安排，对于个别职系备受退休高峰期影响的职级尤甚。公务员事务局参考继续受雇计划推行以来所得的经验，就处理最后延长服务申请（受雇期不多于 120 天）⁷ 的部分安排作出调整，由二零二一年九月起，最后延长服务的受雇期无论是由有关人员达到退休年龄后开始还是在人员完成继续受雇后开始，所有申请均会由《公务员事务规例》第 276(4) 条所载的批核当局，根据公务员事务局通告第 2/2016 号处理和批核，而无须再征询委员会的意见。公务员事务局向我们确切表明，人员在继续受雇计划的受雇期连同最后延长服务的受雇期合计最长仍按现行政策以五年为限。委员会欣悉有关部门 / 职系首长考虑和审批在继续受雇计划下的申请时，已充分考虑有关的审批准则，以保障现职人员的利益和避免晋升机会受阻。委员会会继续监察继续受雇计划的运作，有需要时会向公务员事务局提供意见。

试用 / 试任人员的管理

2.14 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) 让受聘人员有机会证明自己适合继续受聘为公务员；

7 根据《公务员事务规例》第276(4)条，公务员可基于运作需要或个人理由申请在达到退休年龄后作最后延长服务，为期不超过120天(在该延长服务期内所赚取的假期不计在内)，有关申请可由相关部门 / 职系首长或公务员事务局局长(如申请人为部门首长)批核。

第二章

公务员聘任

- (b) 让聘任当局评核受聘人员的工作表现及品行，以确定其是否适合聘用；
以及
- (c) 让受聘人员有时间取得相关职位规定的额外资格或通过所需考试。

为保持试用 / 试任制度稳妥施行，部门 / 职系首长负有监督试用 / 试任人员管理工作的权责，包括提供所需培训、指导和辅导，以协助他们适应工作。各局 / 部门除须持续监察这些人员的工作表现和定时提供意见外，亦须适时采取行动，处理任何在试用或试任期内出现的问题。

2.15 为了维持一支实力强大的公务员队伍，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。根据公务员事务局颁布的指引及《公务员事务规例》，终止试用 / 试任不是惩罚。在试用 / 试任期内任何时间，如有关人员在工作表现 / 品行方面未能达到所要求，又或其态度出现问题，经督导人员及 / 或职系管方指导和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果断行动，根据《公务员事务规例》第 186 / 200 条终止其服务，而无需等待试用 / 试任期完结或诉诸纪律处分程序。

2.16 各局 / 部门不应用延长试用 / 试任期代替终止聘用，亦不应纯粹为了让受聘人员有更多时间证明自己胜任有关工作而延长其试用 / 试任期。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该人员是否适合通过试用 / 试任关限，又或该人员在符合胜任标准或取得通过试用 / 试任关限所需资格方面暂时遇到不能控制的情况，才作考虑。只有在非常特殊的情况下，该人员虽尚未完全符合胜任标准，但确实而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。此外，

第二章

公务员聘任

各局 / 部门不得随意决定试用 / 试任期延长多久，而应充分考虑每宗个案的情况和理据，并评估管方决定有关人员可否通过试用 / 试任关限所需的时间。

2.17 二零二一年，委员会录得合共 69 宗终止人员试用 / 试任期的个案，数目较二零二零年的 26 宗上升 165%。在这些个案中，56 宗是与人员工作表现 / 品行欠佳有关，其余的则涉及试用人员不按 / 拒绝 / 不理睬规定，没有签署声明拥护《基本法》、效忠香港特区、尽忠职守和对香港特区政府负责⁸。年内另有 178 宗建议延长试用 / 试任期的个案，大部分个案都是因为人员工作表现偶有失准、品行有轻微缺失或由于健康问题长期缺勤，又或有待取得职位规定的资格才能继续受聘等，而有关的局 / 部门认为可再给予时间，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和与先前四年同类数字的比较，载于附录 VII。

评核是否适合通过试用 / 试任关限

2.18 各局 / 部门普遍都能恪守采用严格的标准，以评核人员是否适合通过试用 / 试任关限。然而，委员会留意到，在部分个案中有前线管理人员未能妥善督导员工。委员会在审视的一宗终止聘用个案中，关注到有一名试用人员长时间干犯多项不当行为，部门却是在接获投诉和经调查后才揭发问题。如督导人员有进行定期检查，而非单靠电话通讯和每周口头汇报作为监督，本应可采取主动，终止有关试用人员的服务。该个案显示局 / 部门有需要调整并革新员工督导的管理策略，尤其是对外派人员的监管。委员会已建议该部门检讨现行做法，及可考虑采用创新科技，以协助督导人员更好地履行监管职责。虽然市民投诉可

8 二零二零年十月，公务员事务局要求所有在二零二零年七月一日或之后加入香港特区政府公务员的声明拥护《基本法》、效忠香港特区、尽忠职守和对香港特区政府负责。二零二一年一月，公务员事务局把声明要求扩大至涵盖所有在二零二零年七月一日之前受聘的公务员。

第二章

公务员聘任

以反映人员的表现，但主动监察和确保优质服务是管理人员不可推卸的责任。

试用 / 试任人员的表现管理

2.19 评核报告是管理员工工作表现制度的重要一环，既是监察和评核员工表现的工具，亦可用于筹划培育员工之上。对试用 / 试任人员而言，适时就他们的表现给予意见尤其重要，因为这些人员有必要知道其表现如何，让他们有机会改善不足之处。在一宗延长人员试任期的个案中，委员会发现，在试任期间撰写的六份评核报告中，有三份逾期撰写，其中有一份更逾期达 14 个月，情况令人失望。此外，该三份评核报告中的书面评语几乎完全相同。此举有违工作表现评核作为评核工具的目的，未能评核受评人在指定期间内的工作进展或其他表现。委员会已建议职系管方借鉴该宗个案，提醒其职系人员应勤于职守，妥善履行工作表现管理职务。

适时提交建议

2.20 根据《公务员事务规例》第 186(4) 条 / 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，应尽可能在相关试用 / 试任期届满前最少两个月提交委员会。委员会认为，如因没有及时处理这类个案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。

2.21 有一宗个案，部门就一名正接受执法机关调查的人员，征求委员会对押后批准其通过试用关限的意见。但建议是在通过试用关限日期届满后才向委员会提交。虽然部门的职系管方清楚知道该人员正接受调查，但却延至试用期临近届满时，才通知部门的聘用组。委员会认为，如该两个组别之间能有紧密的沟通和加强协调，该个案便可及早处理，并

第二章

公务员聘任

适时提交委员会审议。委员会已要求该部门检讨内部处理程序并改善相关的汇报和监察机制。

- 2.22 在另一宗个案中，一名人员持续放取病假，因应其病假日数和其后一段时间只执行轻省职务，其试用期因而须予延长。延长试用期的目的是让有关部门可根据再召开的医事委员会的意见，全面评估该人员是否适宜执行其主要职务。然而，该部门忽略了需要在延长期内计算取得医事委员会意见所需的时间，结果要将试用期再度延长。由于寻求医事委员会的意见是整个过程中的关键一环，委员会建议该部门在考虑延长试用期的适当期限，把要安排医事委员会所需的时间计算在内，以省却一再延长试用期的行政工作。

由于被发出口头 / 书面警告而延长试用 / 试任期

- 2.23 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⁹，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¹⁰。由于不论警告于何时发出，试用期均会由原来的届满日期起开始延长，管方应在警告发出后立即征询委员会对延期的意见，而无须等待试用期即将届满才作出。然而，委员会在年内仍发现不少延迟提交要求延长试用期的个案。

- 2.24 在一宗延长试用期的个案中，管方在向人员发出警告一年后才提交个案征询委员会的意见。由于管方必须在获得委员会意见后，才可向被

9 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。这类个案无须征询委员会的意见。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。

10 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

警告人员发出延长其试用期的正式通知，委员会关注到，所发出警告的惩处和阻吓作用在隔了此段时间后会被削弱。我们认为管方应在发出警告后尽快通知有关人员延长其试用期的后果。委员会留意到该部门已不止一次有类似延后工作的情况，因此已要求该部门的高层管理人员检讨内部处理程序，以及在制度层面处理委员会关注的问题。必要时公务员事务局可给予协助。

其他公务员聘任事宜

2.25 二零二一年，委员会就 178 宗其他聘任个案提供意见，包括续约、不予续约或延长合约期、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、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。这些个案的分项统计数字和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

2.26 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：

- 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级别的职位，开放给目前出任该职位的人员和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

- (a) 工作表现持续欠佳：员工虽然已获管方给予机会证明其能力，但工作表现仍未能达到要求；或
- (b) 失去信心：管方因对员工失去信心，无法再委以公职。

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。

2.27 年内，经委员会审议后根据《公务人员（管理）命令》第 12 条为公众利益着想而着令退休的个案有 73 宗，除了一宗是基于人员工作表现持续欠佳，其余所有个案都是由于人员不按 / 拒绝 / 不理睬规定，没有签署声明拥护《基本法》、效忠香港特区、尽忠职守和对香港特区政府负责，令管方对其失去信心。至于工作表现持续欠佳的个案，除了上文所述经引用第 12 条并完成处理的个案外，年内有四名人员经密切观察后，被剔出观察名单，当中一名人员被管方根据第 12 条为公众利益着想而着令其退休，其余三人是基于健康考虑而被管方暂缓执行第 12 条行动。截至二零二一年年底，仍有三名人员因工作表现持续欠佳而仍在接受密切观察。

2.28 委员会在处理晋升选拔建议而审视员工评核报告时，会继续提醒各局 / 部门留意可能须根据第 12 条采取行动的个案，以便作适当跟进。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。

第三章

对招聘个案的意见

- 3.1 政府必须招揽人才，为公务员队伍注入新血，才能延续一支稳定而实力充沛的公务员队伍，达到提供成效兼备优质服务的目标。为应付人手需要和服务需求，各局 / 部门需定期进行招聘工作。遴选过程严谨且竞争激烈。委员会支持当局在招聘公务员时，按用人唯才和公平竞争的原则，选出最适合的应征者出任公务员职位。我们除要确保招聘程序恰当稳妥，行政效率也不能忽视，好让政府可以与私营机构竞逐人才和优秀人选。
- 3.2 凭着多年来累积的经验和清晰的指引，局 / 部门的各项招聘工作都能按照公务员招聘政策顺利进行。《聘任工作指引》订有规则，规管招聘工作妥善进行。为方便各局 / 部门拟备建议提交委员会并确保建议符合要求，我们建议公务员事务局考虑制订附有全部所需资料清单的范本。一如去年年报所述，建议得到公务员事务局积极回应，范本于二零二一年二月颁布实施，并被纳入《聘任工作指引》，供各局 / 部门参考使用。委员会乐见范本为各局 / 部门和委员会秘书处的工作带来效益。不但效率得以提升，完成招聘工作所需时间亦得以缩短。在各局 / 部门需奋力对抗 2019 冠状病毒病一再变异的疫情下，能有此成绩，实在难得。虽然有部分招聘工作稍有延误，但整体都能按计划完成，没有一项需要中止。

招聘报告的质素

- 3.3 各局 / 部门的整体工作除符合规则和程序外，委员会留意到招聘委员会报告的质素亦有显著改善。委员会在去年审议众多招聘委员会的建议时，对其中三个个案印象尤其深刻。三个招聘委员会就每名应征者甄选面试表现所作的评语详尽和具说服力，加上有应征者背景的简介和招聘委员会推荐应征者的理据，对委员会的审议工作大有帮助。委员会在无须跟进提问下，加快了招聘进程，让部门可以尽快向

第三章

对招聘个案的意见

獲錄取應征者發出聘書。委員會認為招聘委員會的出色工作應加以表揚，同時表達讚賞。

评核准则

- 3.4 为确保只有最合适人选才获聘任，招聘委员会的首要任务是厘定一套用以评核应征者是否适合受聘的必备条件。已厘定的评核准则亦需与职位要求相符。虽然招聘委员会通常订有评分机制作甄选之用，但委员会发现一些招聘委员会没有就个别评核项目的评分订定比重。因此引致有应征者有可能在主要范畴所得评分极低的情况下，仍能因总分及格而通过遴选。就此关注，我们已建议有关部门检讨评核准则，并考虑为各项准则设定合适比重，确保取得总分及格而同时在各个主要评核范畴均及格的应征者才获拣选。我们欣见该部门在去年的招聘工作采纳委员会的意见。

应征者资格

- 3.5 公务员在通过最初的观察期后，一般会把政府工作视为终身职业。因此，延揽符合入职要求并具备所需才能的人才至为重要。招聘部门必须在招聘广告及 / 或职位空缺通告清楚准确列明职位的最新入职要求。年内，委员会发现有一部门进行招聘工作时，在招聘广告 / 职位空缺通告沿用了过时的人职要求。幸好，没有影响到招聘工作。最终获推荐聘用的应征者，全部都能符合及时更新的人职要求。在另一项招聘工作，部门在最初审核程序中误把十名不合资格应征者计算在内，但却淘汰了一名合资格应征者。有关错误经委员会查询后获更正。虽然这两项招聘工作没有因为有关疏忽造成无可补救的结果，但委员会认为如果负责人员保持警觉，在招聘程序中确保资料准确，便可避免有关疏忽。为免同样问题再次发生，委员会已建议有关部门设立更严谨的核对机制。

第三章

对招聘个案的意见

- 3.6 委员会在去年审核另外两项招聘建议时，发现各有一名被认为适合聘任的应征者不获发聘书。据部门解释，在甄选面试后，再核对两名应征者的资历时，发现两人未能符合订明的人职要求。委员会详细检视后，观察到事实上两名应征者在出席甄选面试前已提供证明文件。有关部门理应当场核实他们的资格，并取消其甄选面试。除了涉及不必要的行政工作外，让不合资格的应征者参加甄选面试会引起混乱，影响招聘结果的可靠性。委员会已提醒该两个部门在日后审核应征者的资历时，要加倍谨慎。

聘任的候补名单

- 3.7 根据一贯做法，如合适应征者的人数超过即时可供填补的空缺数目，招聘委员会可制订候补名单供日后聘任。候补名单的长短应参考预计的空缺数目和过往的拒绝受聘率等因素而作出。候补名单的有效期，通常是由招聘委员会报告建议获批日期起计一年内或直至下次招聘工作展开前为止，两者以较早者为准。相关聘任当局可在候补名单届满前，批准延长名单的有效期，条件是新一轮的招聘工作尚未展开。
- 3.8 委员会审议某个招聘委员会的建议时，关注到该招聘委员会建议了很长的候补名单，名单上约有 150 名应征者，而有待填补的空缺约只有 20 个。虽然候补名单的有效期可延长，但委员会认为保留候补名单的时间太长，有碍部门吸纳市场最优秀人才加入公务员队伍。再者，在该项招聘工作之后才获取符合职位资格的准应征者，也可能会因为候补名单太长而失去申请有关工作的机会。委员会已建议该部门审慎评估未来是否仍有必要订立长的候补名单，以及延长候补名单有效期。

第四章

对晋升选拔个案的意见

- 4.1 公务员的晋升以优秀表现，有能者得之为原则。晋升不是既有的权利，也不是对长期服务者的奖励。人员须展示在各方面都能胜任较高职级职务的要求，才可获晋升。委员会协助政府采用公平公正的选拔制度，确保最能干的人员才获晋升。
- 4.2 委员会就秘书处职员审视晋升选拔建议的工作，订立了很高的标准。在审议各局 / 部门提交的晋升建议时，委员会要求和必须信纳晋升选拔工作程序妥当，并遵守相关的《公务员事务规例》和既定的规则和程序。年内，在遵行有关规定方面，我们喜见各局 / 部门在过去一年的表现都能保持在高的水平。但有部分个案仍有改善空间。我们已把观察所得和意见告知有关的局 / 部门，现列举一些值得留意的个案加以说明，为各局 / 部门提供参考之余，也可适当地予以提醒。

晋升选拔委员会报告的质素

- 4.3 委员会除了关注晋升选拔工作整体上是否按规定处理，亦十分重视晋升选拔建议文件的质素。如一份内容清晰、书写得宜的晋升选拔委员会报告，不单有助我们的审议工作，更可大大节省处理的时间。年内，有两个部门的表现出色非凡，让委员会留下特别深刻的印象。除能按《聘任工作指引》的要求，提交全面而准确的资料，更能以实质证据清楚阐明选拔每名获推荐人员的理据。报告还有就其他实力相若人员的表现，与获推荐人员作出比较加以评鉴。委员会赞赏有关部门的工作，并鼓励他们继续努力保持出色表现。
- 4.4 在审阅一些其他晋升选拔工作的报告时，委员会秘书处发现有些粗心大意的错误，须在征询委员会意见前作出纠正。去年，这类个案有五宗，错误包括空缺数目和合格人员数目的资料不正确；评核报告与晋升选拔委员会报告所记录的工作表现评级有出入；以及合格人员开始署任的日期有误等。委员会认为，晋升选拔委员会报告提供的所有

第四章

对晋升选拔个案的意见

资料理当准确无误，一般应被推定为无需再作复查。出现这五宗个案，数目虽然不多，却反映委员会秘书处仔细审阅的工作不但有其必要值得做，而且应该继续做。指出这些错误，不是要让有关部门感到尴尬，委员会是希望有关部门接纳我们的意见和建议，避免重犯。

- 4.5 《聘任工作指引》订明部门应为晋升选拔委员会准备所有合格人员的工作表现评核摘要，以便评核他们的优劣及是否适合晋升。《聘任工作指引》并载有范本以供采用。虽然委员会过去曾作出过意见，但我们仍然发现有两极的情况：有些摘要非常简短，而另一些摘要则把评核报告原文照录，篇幅冗长。但委员会遇到的最大难题，是晋升选拔委员会只是重复该名人员评核报告的评语，却没有在人员的个别评审中阐述所作建议的理由。委员会需要知道晋升选拔委员会推荐人员署理职位的依据，或在那些方面该人员需要接受进一步测试署任职位以待实任¹⁴，以及为何不建议实际晋升。对于各局 / 部门一直尽责及积极回应我们的提问和阐释要求，我们表示欣赏。但有时我们需要等待颇长时间才获回覆。最终，一些建议或会作出修订，另有一些经选拔委员会的阐释及提供更多理据后，建议能令委员会满意而获得我们支持。我们认为，如果晋升选拔委员会的报告能提供更详尽的审议内容和资料，委员会便可更快提供意见，各局 / 部门也能尽早落实晋升选拔工作的建议。

计算晋升和署任职位空缺数目

- 4.6 《聘任工作指引》第 3.5(a) 段载述在进行晋升选拔工作时，如何厘定晋升和署任职位空缺数目的一般原则和方法。在当前评核周期内预计

14 如管方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，则该人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。

第四章

对晋升选拔个案的意见

出现的空缺应计算为可作晋升职位。至于编制以外或有时限职位，倘若有关职位的开设期届满前会有足够的常额编制职位空缺吸纳有关的晋升者，亦应计算为可作晋升职位空缺。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，透过长期署理职位以方便行政¹⁵或以短期署理职位，填补有关空缺。至于能否推荐足够晋升人员填补所有空缺，则须由晋升选拔委员会经商议后决定。

- 4.7 年内，委员会喜见有一部门的晋升选拔工作，尽管涉及的职位空缺数量较多，但晋升选拔报告能清楚罗列职位空缺情况（包括职位出缺的日期），并提供了自上一次晋升选拔工作后出现变更的最新资料，大大帮助了委员会秘书处的审议工作，确实是值得其他部门仿效的典范。对此出色的工作表现，委员会已向有关部门表达赞赏。
- 4.8 错误计算职位空缺数目不但产生问题，还会直接影响符合晋升条件的候选人的公平资格。在一宗个案中，部门没有注意到有两名身处晋升职级人员退休在即，因此少算了可晋升职位空缺的数目。在另一宗个案中，部门在计算晋升职位空缺时，没有察觉有一个常额编制职位空缺会于另一个有时限职位届满前出缺，可用以吸纳晋升者。又有另一个部门没有把一个有时限职位空缺计算在内。为厘清职位空缺数量花费了大量时间和人力，但职位空缺资料绝对需要正确掌握，因为委员会最不想见到的是在晋升选拔工作中，有值得晋升的人员因为部门行政出错或疏忽而不能擢升。委员会已提醒有关部门严格遵守相关指引，在计算晋升和署任职位空缺数目时必须更加谨慎。

15 根据《公务员事务规例》第166(6)条，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，但因无实职和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，当局应定期检讨署任安排。

第四章

对晋升选拔个案的意见

晋升生效日期

4.9 根据《公务员事务规例》第 125 条，人员实际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。一些晋升选拔委员会对厘定部分获推荐人员的晋升生效日期，似乎混淆不清。根据委员会的观察，他们忽略了当晋升选拔委员会召开时，获推荐晋升人员实际上已连续不间断执行较高职级的职务。原先的建议经委员会询问后作出修订，有关人员最终按《公务员事务规例》第 125 条获推荐晋升，而生效日期为晋升选拔委员会召开日期。

候选人员资格

4.10 晋升选拔委员会的主要工作，是要公正评核所有合资格人选的晋升资格，并选出最优秀的人员晋升。如未能准确决定候选人员的资格，会令人质疑晋升选拔委员会的诚信。所以晋升选拔委员会必须把所有合资格人员纳入考虑之列，同时剔除不合资格的人员。

4.11 年内，委员会在审阅两项晋升建议时，发现有人员误被遗漏而未获考虑。在第一宗个案中，由于两名人员如获晋升，实际服务期不足 12 个月，因而在该项晋升选拔工作中不获考虑¹⁶。然而，有关的晋升选拔委员会忽略了一点，虽然合资格人员身处职级的退休年龄订明为 55 岁，但晋升职级则为 57 岁。因此，他们不应一早被剔除。在第二宗个案中，有关的晋升选拔委员会误把被借调至另一机构的人员视为

16 根据《公务员事务规例》第109(1)(a)条，(a)由晋升生效日期起计，实际服务期不足12个月的人员；(b)正在另一职系试任的人员；以及(c)正接受政府培训奖学金的人员，通常不获考虑晋升。

第四章

对晋升选拔个案的意见

在接受试任，而没把他列为符合资格的人选^{见注16}。经委员会秘书处询问后，问题得以更正，委员会已提醒有关部门日后厘定人员的资格时要加倍小心。

- 4.12 把不符合资格的人员纳入考虑晋升之列，亦属严重错误，不应容许这种情况发生。如晋升职级涵盖多个职责组别，候选人必须具备相关职责组别的指定专业资格，方可获考虑晋升。委员会在审议某个组别的晋升建议时，留意到在上一轮晋升选拔工作被纳入考虑之列的两名候选人，在是次晋升选拔工作被视为不合资格。部门解释指该两名人员所具备的资格经再次审核后，发现并非属所需具备的指定专业资格。幸好该两名人员在上一次和今次的晋升选拔工作中均没有获推荐晋升，事件并无造成无法补救的结果，但有此疏忽，实有损部门的专业形象。我们已提醒该部门，在进行晋升选拔工作前，必须确认所有候选人所具备的资格，谨慎从事。我们认为部门不应只倚赖人事组职员进行资格审核，并已要求职系管方查核和确认候选人所具备的专业资格。

筛选准则

- 4.13 根据《聘任工作指引》第 3.21 段，若合资格人员数目众多，晋升选拔委员会可因应晋升职级的职务拟定筛选准则，令合资格人数较易处理。此举有助晋升选拔委员会加快工作流程，令行政效率得以提高。但是，若有个别人员表现突出，即使该人员只符合资格准则而不符合筛选准则，晋升选拔委员会也不应因其不符筛选准则而不予考虑。委员会一向主张各局 / 部门审慎拟订晋升选拔的筛选准则。如符合资格的人数不多，晋升选拔委员会便应考虑所有人选，而不加设任何筛选准则。晋升选拔委员会除了要考虑所订准则与以往采纳的是否一致外，亦须适当考虑当前晋升选拔工作的职位空缺情况和拟采纳准则带来的实际效果。

第四章

对晋升选拔个案的意见

- 4.14 年内，委员会发现有一个部门召开的两个晋升选拔委员会，都采用了新的筛选准则，甄别出少量合格人员详加考虑，但该两项晋升选拔的工作涉及合格人员分别为 18 人和 38 人，人员数量明显没有需要再削减。委员会已建议有关部门在日后的晋升选拔工作，检讨所采用的筛选准则是否合适。
- 4.15 在另一项晋升选拔工作，我们发现由于采纳过往沿用的筛选准则，经筛选后的初步人数竟少于需待填补空缺的数目。虽然一致的准则是决定采纳与否的一项考虑因素，但不应墨守成规而忽视了当前实际情况。这宗个案的晋升选拔委员会，理应考虑放宽筛选准则，甚至取消筛选，扩大竞逐晋升的人选数目。委员会已建议有关部门提醒下一轮晋升选拔委员会，在考虑采用筛选准则时格外审慎。

晋升选拔委员会对晋升资格的评审

- 4.16 晋升选拔委员会在评审候选人员，从中选拔适合晋升的人选时，应主要参考有关人员在过往一段时间内（通常为三年）评核报告中所载的表现。晋升选拔委员会成员对候选人员的个人认识，只属补充性质，不应凌驾评核报告的评核。委员会赞成在评审和比较候选人员的优劣时，应以各人员过往多年的工作表现为依据，不应理会评核报告没有记录或反映的传闻或未经证实的评语。这说明委员会为何格外重视工作表现评核制度，以及对评核报告的质量有严格的要求。除了评审候选人员的工作表现和能力，晋升选拔委员会还有责任考虑人员的个人特质，尤其是人员对工作的热诚和是否竭尽所能履行职务。
- 4.17 在一项晋升选拔工作中，晋升选拔委员会虽然知道数名人员曾多次拒绝部门的邀请，不愿接受履行更高职位职责所需的培训课程，但仍以该些人员工作表现记录一直良好为由，推荐他们候补署理职位。虽然署任并非晋升的先决条件，但晋升选拔委员会通常会建议安排人员长期署任，

第四章

对晋升选拔个案的意见

借此确定该人员在各方面都能胜任，才可实任较高级职位。在这宗个案中，有关人员拒绝接受培训并不单是个人选择的问题。管方须考虑，有关人员在未接受所需培训的情况下，会否是合适人选履行和可委以较高级的职务。晋升选拔委员会应我们的要求作出覆检，其后决定把该数名人员从署任名单中剔除。晋升选拔委员会须紧记，除工作表现良好外，人员必须显示其具备所需的各项必要素质和特质，才合适委以较高职级。

- 4.18 在另一项晋升选拔工作中，晋升选拔委员会的主席和一名成员虽然知悉一宗反映两名人选能力不足的事件，却没有把事件告知晋升选拔委员会，原因是该事件是在上一个评核周期之后发生，故没有载述于评核报告内以供晋升选拔委员会审视。在该事件没有被提及的情况下，晋升选拔委员会根据评核报告内的工作表现评价，一致推荐该两名人选晋升。晋升选拔委员会的建议其后提交予聘任当局批准通过。聘任当局留意到晋升选拔委员会并没有获告知有关事件。在聘任当局的指示下，晋升选拔委员会再次召开，以重新考虑该两名人选的晋升资格。经审议后，晋升选拔委员会的结论是，应修订原先的建议，并推荐该两名人选继续署理职位以方便行政，再作观察。委员会赞扬聘任当局能恰如其分尽职批核晋升选拔委员会的建议。我们认为，该名主席和成员应向晋升选拔委员会补充有关资料，因为该事件证明属实，而且属关连因素，是委员会应当考虑的。

比较优劣

- 4.19 根据《聘任工作指引》第 3.38 段，晋升选拔委员会在作出建议前，应已覆检在上一次的晋升选拔中获推荐署任人员的表现（如有的话）。由于按先前晋升选拔委员会的推荐而署任较高职级的人员，与实任职级的人员所肩负的职责轻重有别，因此不宜把给予他们表现的评级作惯性比较。

第四章

对晋升选拔个案的意见

4.20 在某部门的一项建议中，晋升选拔委员会覆检八名按先前晋升选拔委员会建议已开始署任人员的晋升资格后，推荐五名未有全年署任工作表现评核的人员实际升职，另外三名人员则署理职位以待实任^{见注14}。由于后三名人员较早开始署任，其署任期内的工作表现是以全面报告形式评核。在同一部门进行的另一次晋升选拔工作中，晋升选拔委员会考虑了三名人员的晋升资格，他们在晋升选拔委员会会议召开前在不同时间开始署任。一名未获评核署任工作表现的人员获推荐署理职位以待实任，为期六个月，余下两名署任表现获书面评核的人员则被推荐继续署任职位以方便行政^{见注15}。委员会详细审视后，发现两个晋升选拔委员会惯性地参考评核报告所载的工作表现评级，而忽略了评核涉及不同职级：一个是实任职级，另一个是署任职级。两个晋升选拔委员会错误地比较有关人员的工作表现评级，而没有充分考虑他们肩负的职责轻重有别。这种比较显然并不恰当，对有关人员也不公平。两个晋升选拔委员会应我们的要求作出覆检后，接纳我们的意见，重新检视有关人员的晋升资格。委员会满意经修订后得出公平的结果，并建议有关部门提醒日后的晋升选拔委员会，在审视和比较所有合资格人选的优劣时应更加审慎。在遵循《聘任工作指引》的准则之余，亦应加深了解既定规则背后的理据。

利益申报

4.21 正如第二章所述，公务员事务局谘询委员会后，已公布就招聘和晋升选拔工作的利益申报实施简化安排。有了公务员事务局更清晰的指引，再加上多年来委员会向各局 / 部门提供意见，我们欣见局 / 部门在处理利益申报时大致都能提高警觉，作出适当的决定以避免利益冲突的情况，并符合现行指引。

4.22 在两宗个案中，委员会对两名有明显利益冲突的人员获推荐为两个晋升选拔委员会的成员，感到难以理解。在该两宗个案中，两人的配偶

第四章

对晋升选拔个案的意见

均在合资格可被考虑人选之列。在作出申报与配偶的关系，并向聘任当局汇报后，两个聘任当局均指示要撤换该两名人员决定正确。委员会感到惊讶和关注的是，为何在委任两人为晋升选拔委员会成员的批核过程没有发现当中的关系，委任程序仍能继续进行，直至两人作出申报才被阻止。由于政府规定公务员必须填报婚姻状况，以及在聘任期间的任何变更，委员会无法肯定原先的委任是否全因行政疏忽所致，抑或有其他更深层次的问题，须在制度上作出改善。事实上，夫妻两人任职于同一职系或部门并不罕见，当局一般已设有合适的措施和防火墙，防止任何有可能出现的利益冲突。而职系管方在执行涉及夫妻关系人员的管理时已格外谨慎。委员会因此要求该两个部门检视该两宗个案，日后亦需加倍警惕。

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，是维持一支优质公务员队伍为市民提供有效服务的关键。公务员的工作表现管理制度力求让员工尽展所长、发挥潜能，也是用作确定员工培训需要的重要管理工具。

公务员表现管理

- 5.2 要建立尽责高效的公务员队伍，政府必须设有健全的表现管理制度。管理员工表现是建基于以公正客观为原则的评核制度，就此，各级督导人员须为员工订定评核准则，监察员工工作表现。他们同时有责任就下属的表现作出全面和适时的评核。由于各局 / 部门提交晋升建议供委员会审核时，会一并呈交相关人员的评核报告，因此委员会有机会定期检视各局 / 部门有否贯彻和妥善执行表现管理制度。委员会除了给予局 / 部门具体意见和建议外，也有提议公务员事务局及前公务员培训处检视和探讨新措施，以加强表现管理制度的功能和目的。
- 5.3 正如我们在二零二零年的年报所述，前公务员培训处在听取委员会的意见后，与五个部门合作，就部门的评核报告检视了表格的设计和评级表，以反映和更切合有关职系的需要。去年，再多四个部门与该处携手，更新了部门评核表格。经修订后，评级表的各项评级现在有更明确的界定，相信有助评核人评核和判别不同人员的工作表现。该处又为十九个部门安排切合各自需要的培训班，重点协助督导人员提升管理员工表现的技巧。此外，该处又举办了两个专为部门职系主管而设的培训课程，重点提升沟通和人事管理技巧。
- 5.4 管理员工工作表现需要管理层持续的关心，也是所有主管职级的日常职务。我们留意到，当局为约 4 600 名人员，举办了约 190 个有关工作表现管理原则和撰写工作表现评核报告技巧的培训课程。在疫情期间，因应保持社交距离措施所需，约有 20 个这类课程是在网上举行。

第五章

表现管理及员工培育

此外，除了在二零二零年推出两个网上学习平台外，二零二一年十一月亦推出了一个新平台，方便各级人员获取或更新有关工作表现管理事宜的知识。委员会欣悉，参与者对课程反应正面，认为课程内容适切有用。

对管理工作表现事宜的意见

- 5.5 委员会会继续留意各局 / 部门在管理员工工作表现方面需要改善的地方。以下段落载述委员会在二零二一年所提出部分值得注意的意见和建议。

全面如实撰写评核报告

- 5.6 为善用工作表现管理制度，评核人必须按事实和客观意见如实作出独立的评核。在一项晋升选拔工作中，委员会发现其中一名人员虽然已署任了一段长时间并在整体工作表现取得最高评级，但晋升选拔委员会不信纳该名人员已具备担任较高职级所需的资历和才能，认为该员仍需接受进一步考验。与评核人就该名人员的工作表现所给予的非常正面评价大不相同。经我们查询后，部门才清楚解释该评核人隶属另一职系，实际上对相关职系和职级的主要职责和所需才能不甚了解。该评核人是根据该名人员在处理日常职务的表现作出评核，而这些都是相关职系的主流工作，加上与职系管方没有充分的沟通。委员会同意职系管方必须制定划一的工作表现标准，以评核职系所有人员。由于该职系的人员或会被调派到各局 / 部门工作，职系主管必须确保有关督导人员清楚知道该职级的要求。由于在公务员队伍中类似性质的员工调配安排并不罕见，委员会吁请所有职系主管借鉴此个案，并制订适当指引，确保所有职系人员，不论是由该职系人员直接督导或由其他职系人员督导，其工作表现均要妥善评核。

第五章

表现管理及员工培育

- 5.7 在审阅另一项停止一名人员署理职位以方便行政任命的建议时，委员会发现评核报告中的工作表现评级与评核人员所给予的负面叙述评语并不一致。直至晋升选拔委员会再阐释该名人员署任期内的工作表现后，委员会才决定接受其建议。委员会已要求有关部门向相关评核人和加签人讲解情况，提醒他们必须根据评核标准评核有关人员署任期内的工作表现。覆核人在监察和维持划一评核尺度方面也应发挥作用。如有需要，应作出调整并告知评核人员。
- 5.8 优质的评核报告不仅可为晋升选拔委员会提供主要参考，也可为晋升选拔委员会的建议提供支持理据。委员会对某个部门就某职级的评核工作印象尤为深刻。所有评核报告均妥善撰写，评核人和加签人的评语具说服力和条理分明，而所有工作表现评级均有充分证据支持。委员会欣赏有关人员的工作并表示赞扬。

管理有特殊健康问题的员工

- 5.9 部门首长 / 职系首长负有确保有效管理辖下人员 / 职系的责任，对于未达标准的人员须尽早采取行动处理，尤其是受特殊健康情况影响工作表现的人员。肩负督导责任的管理人员应监察员工在工作场地的相处情况，并主动处理任何冲突。采取纪律行动并非纠正人员表现或不当行为的唯一方法。督导人员应找出问题根源，制订合适行动协助有关人员。年内，有部门建议就一名被发现屡次毁坏办公室财物的员工采取正式纪律行动。虽然有关行为属刑事性质，表面上不可接受，但原来管方忽视了该员有特殊健康状况更深的原因。经调查后，有关部门同意委员会的意见，认为该个案有可从轻处理的理由，有关员工无需为其毁坏行为负上全责。部门经慎重考虑后决定对员工不作处分。我们已促请职系首长提升前线督导人员的人事管理技巧，并建议前线人员及早向上级报告不寻常情况好让管理层及早介入。

第五章

表现管理及员工培育

5.10 就上文提及的个案，委员会在检视该员过往的评核报告后，留意到该员的表现评级一直被评为人满意，但报告并无提及该员多年来因特殊健康理由而获分配轻省职务。督导人员未有明确交代该员是否达到工作要求的程度，亦没有全面如实地反映该员的能力和表现。该员不获告知自己的不足，更没有获指导应如何改进。委员会已建议有关部门不但要提醒该督导人员，更要为所有督导人员提供培训，以助他们改善管理员工和撰写评核报告的技巧。

就评核周期撰写正式的评核报告

5.11 按照《公务员事务规例》第 236(2) 条的规定，当出现人事变动时，如调职安排是在上次报告后三至六个月内出现，便须在有关人员离开所任职位前，由该员为下属或由上司为该员以便笺形式拟备评核报告；如距离上次报告的时间超过六个月，便须以正式的评核报告表格填写报告。在某项遴选工作中，我们发现一名员工在其评核人的督导下虽然只工作了短短几个月，其评核报告却以正规的周年报告形式撰写，但没有资料显示该评核人曾征询员工前任上司的意见，管方亦不曾按照规定就员工较早前的表现要求另行撰写评核报告。此外，《工作表现管理指引》第 2.1.7 段订明，如在评核年度内有多于一位评核人为受评人撰写评核报告，应至少有一份报告是以全面的评核报告表格撰写，以便对受评人的表现、才能和潜质作出详尽评核。我们在一项晋升选拔工作观察到，在评核年度内不同评核人就某员工撰写评核报告，但全部报告均以便笺形式撰写。委员会已提醒有关部门指示评核人和相关支援行政人员，阅读和重温相关指引，以助他们就撰写员工评核报告作出适当安排。

管理措施和妥善备存文件记录

5.12 为确保表现管理制度稳妥施行，部门首长 / 职系首长应密切监察员工的品行和表现，定期向他们提供意见，按情况尽早采取所需行动，例如

第五章

表现管理及员工培育

发出劝谕信、展开简易或正式纪律惩处、终止聘用等。对于获晋选拔委员会推荐而长期署任的人员，管方评审他们在署任期内的表现时，应尤其严谨。管方应给予他们足够机会，在较高职级展现所长，而督导人员则有责任指导他们，协助他们达到所需标准。当发现人员有弱点或需要加强的地方，应毫不含糊地及早清楚提示。此外，应妥善备存文件记录，以便管方采取适当管理措施，以及规划有关人员的发展需要。

- 5.13 年内，委员会收到某晋选拔委员停止一名员工署理职位以方便行政任命的建议。虽然晋选拔委员会报告已报备充分理据支持有关建议，但委员会发现，该晋选拔委员会声称督导人员曾向该员指出其弱点，并加以忠告，但有关忠告却没有详细妥善记录在案。文件记录不完整，可能会引起有关员工质疑，也不利谋划该人员的发展需要。委员会已建议该部门作适当跟进，以及向该员提供职业辅导。相比之下，委员会欣悉另一个部门就一名工作表现记录欠佳的试用人员，能够妥善记录对该员展开的一系列管理措施。我们留意到，在发现该员出现力有不逮的迹象，其上司便马上采取行动，引导该员作出改善。该员除得到口头指导和辅导外，还收到书面建议需要改善的地方。管方为了让该员清楚知道自己的工作表现欠佳，就该员撰写评核期较短的特别评核报告，并与该员面谈，并暂停发放增薪以作示警。由于管方能采取循序渐进的管理措施，延长该员的试用期实为有理有据。委员会已向有关部门表示赞赏。

评核委员会

- 5.14 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。根据《工作表现管理指引》，评核委员会须在评核标准出现差异时校准和调节评核报告的评级。评核委员会亦应就其对原有评级所作的调整提出具体意见。评核委员会对个别评核报告所提出的意见应妥为记录，有关副本亦应存放于受评人的评核报告档案内。

第五章

表现管理及员工培育

- 5.15 二零二一年，委员会欣悉评核委员会的运作大致畅顺有效。在部分个案中，委员会希望评核委员会能采取所需步骤，作出实际调整，而非纯粹记录认为某一评级过高的意见。我们发现在少数个案中，加签人 / 覆核人就评核人的评级作出调整，却没有提供理由。我们认为，有关人员如能就调整评级作简单解释，可以帮助管理层了解评级出现差异背后的理据。有关部门对我们的建议作出正面回应，并承诺会采取措施加强评核委员会的运作。
- 5.16 为配合和完善评核委员会的职能，管方必须根据评核委员会的意见和建议，适时采取恰当的跟进行动。某部门的评核委员会虽然认真作出评核并建议应向相关评核人员寻求解释，但委员会关注到该评核委员会的建议未获执行和跟进。委员会认为情况并不理想，因为评核委员会提出的意见可能对评核报告中的工作表现评核有影响。虽然该部门对我们就个别人选的查询作出回应，但我们建议该部门加强评核委员会的功能，确保评核人对人员作出的表现评核能与有关职级订明的标准完全一致。

员工培育及接任计划

- 5.17 委员会一直主张订定全面的员工发展策略，包括为各级员工制订周详的事业发展职位调派政策和有系统的培训计划。完善的员工发展计划有助提升员工的才能，让他们作好准备承担更多不同职责，亦有助建立人才库，令部门员工能顺利接任。为此，职系管方有责任确保员工有适当的调职安排，以达致发展事业，增进阅历和获取经验的目的。
- 5.18 年内，委员会发现各局 / 部门有些人员长时间留在同一岗位。尽管这些情况通常是出于迫切的服务或运作需要，但委员会认为职系管方应有更积极的行动。有一些个案是有关人员本身不愿意接受新岗位。鉴于职位调派应由管方主导，委员会认为，对于那些已留在同一岗位

第五章

表现管理及员工培育

太长时间但表示不希望调职的人员，职系管方也应检视有关个案。职系管方固然应与职系人员保持沟通以了解他们的意愿，但为配合运作和服务需要，管方对调职安排的主导权不应受影响。职系管方应向有关人员强调职位调派的好处，并激励他们增广阅历，提升晋升竞争力。

第六章

公务员纪律

- 6.1 公务员必须克尽厥职，对在任的香港特区行政长官和香港特区政府完全忠诚，并竭尽所能履行职务。公务员理应在执行职务时恪守崇高的品行和纪律标准；而作为公务员队伍的一员，所有公务员在行事时均有责任秉持较普通市民更高的标准。政府非常重视公务员的品行和诚信操守，并对行为不当或违法的公务员采取零容忍态度。政府会视乎有关人员所犯不当行为或罪行的性质和严重程度，作出行政处分或纪律惩处。政府设有行之有效的公务员纪律处分机制，对被指涉及行为不当的个案，会按照自然公义的原则，并且依循适当方式和程序的精神和规定，进行全面调查。
- 6.2 委员会与政府携手合作，致力维持公务员队伍最高的品格标准。《公务人员(管理)命令》第18条¹⁷规定，除《公务员叙用委员会条例》¹⁸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，必须先征询委员会的意见。除试用人员、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。截至二零二一年六月底，属委员会纪律事宜职权范围的甲类人员约有120 000人。
- 6.3 在审议纪律个案并就个案向各局/部门提供意见时，委员会须公正地考虑每宗个案的情况，并须信纳建议的惩处尺度公平一致和相称，同时顾及要达到惩前治后的目的。虽然参考先例有助维持惩处总体一致，但我们亦须考虑其他相关因素，尤其是政府公信力和声誉可能受损的程度。惩处的标准亦须与时俱进，并符合社会的期望。政府必须彰显维持公务员队伍的崇高品行和诚信操守的决心，以赢得市民的信心和信任。

17 请参阅第一章第1.5段。

18 请参阅第一章第1.4段。

第六章

公务员纪律

二零二一年经委员会提供意见的纪律个案

6.4 年内，委员会就 29 宗已按《公务人员（管理）命令》所订正式纪律程序处理的纪律个案提供意见。以委员会职权范围内的 120 000 名甲类人员计算，所占比例约为 0.02%。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和纪律标准。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和诚信标准。我们留意到，公务员事务局在去年举办了更多经验分享会，让公务员认识在日常工作中可能出现易犯的错误，格外留意提防。公务员纪律秘书处延续出访部门的工作，与多个部门管方进行交流，以期促进双方处理纪律个案的效率。委员会欢迎有关措施，并期待这些工作取得良好成果。委员会会继续与公务员事务局合作，精简程序，以便纪律个案可尽快结案。委员会已提醒各局 / 部门，个案迟迟未能完结，不但反映效率不佳，作出惩处的目的亦可能发挥不到预期的效果，令涉事人员不能及时从中汲取教训。

6.5 委员会在二零二一年处理的 29 宗纪律个案，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 IX。在这些个案中，约有一半（即 15 宗）的涉案公务员最终被开除（「迫令退休」¹⁹ 或「革职」²⁰）。至于其余 14 宗个案之中，有九宗处以「严厉谴责」²¹，

19 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。

20 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）。

21 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。

第六章

公务员纪律

十宗另加「罚款」²²，三宗另加「减薪」²³。这些惩罚足以反映有关人员所犯错误行为的严重性，亦让所有人知道公务员队伍的品行和纪律不容妥协而有所警惕。

对纪律事宜的检讨及意见

6.6 在审议各局 / 部门提交的纪律个案时，委员会不但会考虑惩罚轻重是否恰当和就个案提出意见，还会检视人员干犯有关罪行 / 不当行为的情节，若有牵涉其他因素，会作出建议以作预防。委员会建议的方法或需在制度层面作出改变，例如改善成效欠佳或不合时宜的监察机制。此外，员工督导也可能是需要检视的范畴。因此，委员会除了就个案本身提供意见外，还会提供其它概括性的建议，让有关的局 / 部门考虑采纳。委员会年内提出的评论、意见和建议，载于下文各段。

涉及与性有关罪行纪律个案的惩处

6.7 委员会要求所有公务员均需奉公守法，对所有违法的行为予以谴责。早在上一份年度报告，委员会留意到在刑事罪行个案中，涉及偷拍裙底的罪行和定罪个案数目有上升趋势。随著互联网广泛使用，大量含有不雅和色情成分的相片和影片透过智能电话和手提电脑等创新装置迅速传播，令人反感。遗憾的是，我们见到涉及与性有关罪行纪律个案的数目，在年内进一步上升（由二零一八年的零宗，二零一九年两宗，

22 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，罚款额以相等于涉案人员一个月实职薪金为上限。

23 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。

第六章

公务员纪律

二零二零年三宗，增至二零二一年七宗）。就此，委员会欢迎政府制定《2021年刑事罪行（修订）条例》，针对窥淫、非法拍摄和窥视私密部位²⁴ 等行为订立特定罪行，并订明这些行为最高可处监禁五年。在公务员队伍中，干犯这类个案或许只是少数，但在性质上令人厌恶非常，应受到严厉谴责。政府强力对付这类个案的决心，委员会予以大力支持。

- 6.8 公务员事务局应委员会的要求，于二零二零年检讨了偷拍裙底罪行的惩罚基准。经检讨后，当局加重了对案情严重个案的惩罚，以突显政府对这类违法行为的不快。去年经委员会处理的七宗涉及裙底和与性有关的罪行，按加重了的惩罚标准，当中五宗最终处以开除的惩罚。其余两宗的涉案人员，虽因案情和有特殊从宽处理因素而获予最后机会继续留任，但他们仍受到重罚，以反映其不当行为的严重性。我们会与公务员事务局继续合作，定期检讨惩罚标准。

惩罚标准

- 6.9 社会对公务员品行和纪律的期望日益提高。委员会已向公务员事务局表达要切合社会的期望，当局就违规公务员施行的纪律惩罚标准不但要与不当行为相称，更应让公众看到有关标准能有助维持公务员队伍的良好声誉，以获取市民对公务员的信任和信心。在决定罚则时，虽然应适当参考惯用的罚则，维持尺度整体一致只应是考虑因素之一。各局 / 部门的纪律处分当局应更审慎考虑涉案人员的职责和所担任职位的性质。

24 过往，干犯上述罪行的犯案人会被控以「游荡」、「公众地方内扰乱秩序行为」、「破坏公众体统」和「有犯罪或不诚实意图而取用电脑」。

第六章

公务员纪律

6.10 在违反交通规例的罪行方面，虽然有特定的法律条文规管违法行为，但考虑到有关罪行可对整体道路使用者构成风险，公务员不管是否有公务在身，驾驶时都应格外小心，保持警惕，树立良好榜样。因此，违法公务员的职级越高，面对的惩罚应更严厉。在一宗个案中，委员会发现一名肩负监督和执法职责的高级人员被发现严重超速驾驶后，只被所属部门口头劝谕²⁵。直至委员会提出质疑后，该部门才检视有关个案，并改为向该名人员发出口头警告。在另一宗个案中，一名高级人员在一宗交通意外中导致两名市民轻伤，被裁定「不小心驾驶」罪名成立，之后被部门书面劝谕。委员会认为，如果所有驾驶者都能对作为司机应有的意识，时刻遵守和遵从所有交通和道路使用法例，交通意外便可避免。尤甚的是受雇执行驾驶职务的人员，不论是否在执勤，都要加倍留心安全驾驶和保持良好的驾驶态度。在涉及司机职系人员的纪律个案中，委员会对屡次违规的人员尤为关注。我们认为，如果违规人员有从先前所犯而被定罪中汲取教训，便不会重蹈覆辙，犯上相同或其他的过错，所以再犯者应受到更严厉的处罚。就一名有违规记录和在短时间内屡次被定罪的人员，我们已敦促该部门管方要以严格标准，监察和对待。至于负责管理司机职系的管方，更要制定恰当的标准。

正式纪律个案的处理

6.11 为达到预期的惩前治后效果，纪律惩罚尺度固然须拿捏得当，尽早作出决定和迅速行动同样重要。迟迟未能采取纪律行动不但延误公义伸张，也会削弱和影响政府维持有效的公务员纪律处分制度和效率的公信力。

25 口头和书面劝谕属行政措施，并非纪律处分，目的是提醒有关人员纠正表现不足之处或性质轻微的个别不当行为。

第六章

公务员纪律

- 6.12 在多宗纪律个案中，委员会发现调查个案至提交建议用上的时间很长。在两宗个案中，有关部门用了约三年时间。至于其他个案，一般都需时一至两年。委员会明白，一些个案牵涉复杂的情况和问题，并非完全可由部门控制，例如因抗疫而实施在家工作的安排，但部门可精简和压缩一些程序，加强协调，以达商定行动之效。委员会已敦促有关部门与公务员纪律秘书处检讨纪律程序，找出缩短处理时间的方法。
- 6.13 《公务人员（管理）命令》第 11 条订明，当局可向被裁定犯了刑事罪行的人员作出处罚而无须进行进一步的纪律聆讯和研讯，要求与第 9 条和第 10 条下的控罪不同。因此，委员会期望这类个案可较快完结。由此引伸，当局在处理性质轻微的不当行为而采用的简易纪律行动，能更适时和迅速。在一宗个案中，有关部门用了五个月多才向一名干犯非刑事和简单交通罪行的司机发出书面警告。委员会已提醒有关部门和职系管方，应设立更完善的监察机制让部门尽快处理类似个案，并对干犯人员作出适时处分，以收惩罚之效。

停职

- 6.14 根据《公务人员（管理）命令》²⁶ 第 13 条着令人员停止职务属于行政措施。当管方认为在完成有关刑事调查 / 法律程序或纪律调查 / 程序前，为厘清涉及的操守疑点而容许有关人员继续执行职务有违公众利益时，有需要停止该员行使其公职的权力和职能，即可采取这项措施。

- 26 在顾及所有相关因素后，当局可按以下情况着令人员停止职务：
- (a) 如当局已经或行将根据《公务人员(管理)命令》第10条针对该人员而展开纪律程序，而有关程序可能导致该人员被免职，该人员便应根据《公务人员(管理)命令》第13(1)(a)条被停职；
 - (b) 如执法机关已经或相当可能会针对该人员展开刑事法律程序，而当局可能在该人员被定罪后根据《公务人员(管理)命令》第11条展开纪律程序并导致其被免职，该人员便应根据《公务人员(管理)命令》第13(1)(b)条被停职；或
 - (c) 如该人员正就其行为接受研讯，而让其继续行使职位的权力及职能有违公众利益，该人员便应根据《公务人员(管理)命令》第13(1)(c)条被停职。

第六章

公务员纪律

停职并非惩罚，局 / 部门的管方在评估容许该员继续工作所涉风险的负面影响时，应作全盘考虑并应顾及所有相关因素，包括有关被指称的罪行 / 不当行为与人员职务之间可能产生的冲突、人员罪行 / 不当行为的性质和严重程度、以及会否损害 / 危及市民大众等，着令有关人员停职的决定也应适时作出。

- 6.15 二零二一年，委员会在两宗纪律个案中留意到有关部门在着令违规人员停职时，行事可以更为迅速果断。一宗个案的涉事前线人员因干犯多项与职务有关的罪行而被捕，但获准在法院定下审讯日期前继续在同一岗位工作。委员会认为，有关部门没有充分考虑该被指称罪行的性质和对其公职可能引起的严重冲突。我们认为，较为审慎的做法是在该人员被捕后即时着令其停职。在另一宗个案，涉事人员所干犯的行为恶劣，可引用《公务人员（管理）命令》第 10 条的纪律程序予以开除。考虑到干犯行为的敏感性和性质，尤其对该员的工作有很高的操守要求，委员会认为管方应作出更果断的决定，着令该员停职。委员会已就该两宗个案建议有关部门，日后如有个案涉及操守风险而有所疑虑，部门应作更审慎的判断，迅速停止人员的职务。如有疑问，应征询公务员事务局的意见。

员工意识

- 6.16 根据《公务人员（纪律）规例》第 13(1) 条，公务员如遭受刑事检控，不论有关刑事法律程序会否令该员遭刑事定罪，都必须向所属的局 / 部门申报。委员会关注有人员被揭发没有遵守申报规定，令所属的局 / 部门未能对其个案及时作出所需的考虑和行动。很多人员声称他们并不知道有关规定，或以为有关规定并不适用于自己。委员会喜见公务员事务局同意检讨此事，并计划建议各局 / 部门提醒所有人员须遵守有关规定，否则可能遭受处分。我们建议除了发出书面指引外，还可特别向新人职人员作口头简介，以加强他们的认知。

第六章

公务员纪律

6.17 委员会在审视一宗违反《接受利益公告》个案时，留意到同一部门内另有数名人员同样在未经许可下接受贷款。虽然该部门已经定期公布 / 重新传阅相关指引，但据我们观察，有关指引是经部门内联网或政府电邮，以电子方式发出或重新传阅，在户外或前线工作的员工未必能轻易取阅。管方应因应员工的工作条件，考虑选用其他合适方式让员工取阅资料，知悉有关规则。

第七章

访问

7.1 委员会主席联同委员于二零二一年六月探访康乐及文化事务署（康文署）。访问活动中，委员会与康文署就公务员聘任、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。委员会听取康文署简介工作，并在部门人员带领下参观香港艺术馆和九龙公园，对部门的工作和运作，以及该署为市民提供优质康乐文化服务的重要职责，加深了认识。



二零二一年六月二十五日探访康乐及文化事务署

第八章

鸣谢

- 8.1 公务员事务局局长聂德权先生和局内的同事一直竭力支持和协助委员会执行各项工作，委员会衷心感谢。年内，各常任秘书长、部门首长和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。

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34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。



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至二零二一年五月二十二日）

麦先生是执业大律师及认可调解员，并曾出任香港大律师公会大中华事务委员会主席逾十年。他也是渔民特惠津贴上诉委员会主席、保险事务上诉审裁处上诉委员团委员和财务汇报局程序覆检委员会委员。

附录 I

公务员叙用委员会主席及委员简历



刘麦嘉轩女士，BBS，JP

执业会计师

委员会委员（二零一六年二月一日至二零二二年一月三十一日）

刘麦嘉轩女士目前是政府助学金联合委员会主席、强制性公积金计划管理局主席、法律援助服务局成员和外汇基金咨询委员会委员。她曾担任毕马威中国合伙人。



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的独立非执行董事，该等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卫生、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卫生。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委员。

附录 I

公务员叙用委员会主席及委员简历



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、社会福利咨询委员会的主席和香港青年协会当然委员。黄先生曾担任香港律师会会长和语文教育及研究常务委员会主席。他曾是市区重建局非执行董事、证券及期货事务监察委员会非执行董事、香港金融管理局外汇基金咨询委员会委员、司法人员薪俸及服务条件常务委员会委员以及教育统筹委员会当然委员。



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



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)

梁高美懿女士于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。她于二零一八年退休，现时是中国农业银行股份有限公司、第一太平有限公司和新鸿基地产发展有限公司的独立非执行董事。她也是艺术发展咨询委员会副主席、前任行政长官及政治委任官员离职后工作咨询委员会委员、香港赛马会董事、香港大学司库及校务委员会成员、香港科技大学商学院顾问委员会成员和香港法律改革委员会非当然成员。

附录 I

公务员叙用委员会主席及委员简历



雷添良先生，SBS，JP

香港会计师公会资深会员

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。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。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征款管理局的主席。



陈镇仁博士，GBS，JP

委员会委员 (二零一九年十二月一日获委任)

陈博士是大兴纺织有限公司执行董事，现任香港浸会大学校董会暨谘议会主席、保险业监管局非执行董事和香港工业总会名誉会长。他曾任职业训练局、香港生产力促进局和青年教育、就业和培训专责小组的主席，以及教育统筹委员会当然成员和香港公开大学校董会成员。

附录 I

公务员叙用委员会主席及委员简历



雷鼎鸣教授，BBS，JP

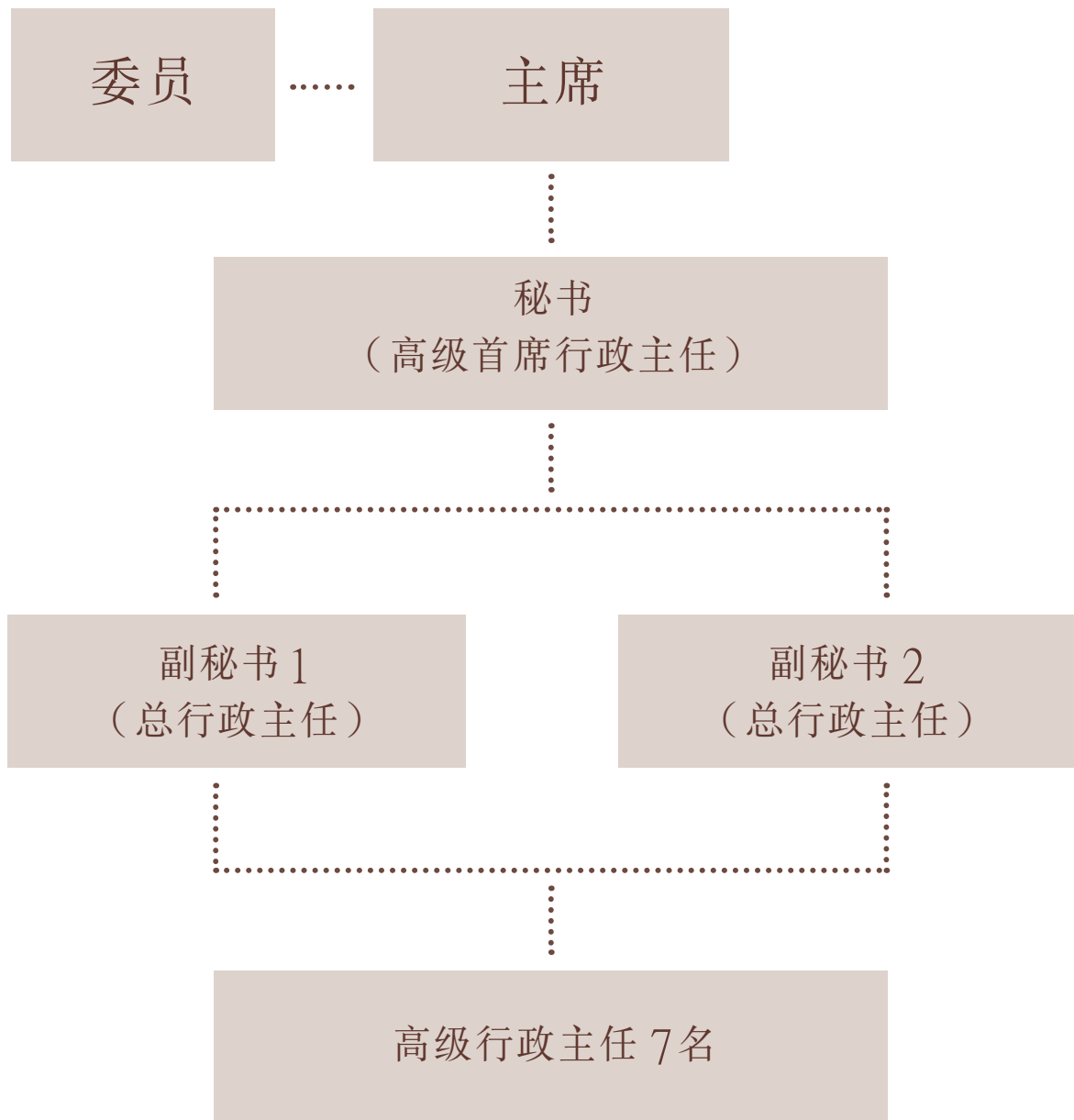
芝加哥大学经济学学士、明尼苏达大学经济学博士

委员会委员(二零二一年六月一日获委任)

雷教授是香港科技大学荣休教授、兼任教授和荣誉大学院士，现时是香港艺术中心监督团非官方成员。多年来，他曾担任不同政府委员会的委员，涉及的范畴包括教育、就业、房屋策略、土地供应、人口政策和财政计划、扶贫和退休保障。

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	19
秘书职系	3
贵宾车司机职系	1

33

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				
	2017	2018	2019	2020	2021
招聘	169	165	197	140	157
晋升/署理职位	672	724	715	704	742
延长服务或退休后重行受雇	20	23	26	22	26
延长或终止试用期/试任期	163	140	148	173	247
其他公务员聘任事宜	49	42	40	91	178
纪律	36	40	36	29	29
合计	1 109	1 134	1 162	1 159	1 379
(a) 委员会提出疑问的个案数目	788	795	887	853	886
(b) 在委员会提出疑问后作出修订的个案数目	135	142	156	162	158
(b) / (a)	17%	18%	18%	19%	18%

附录 IV

经委员会提供意见的招聘个案

聘用条款	2021 年建议聘任人数	
	公开招聘	内部聘任
试用	1 417	1
合约	45	0
试任	83	51
小計	1 545	52
合计	1 597	

	与过去数年比较				
	2017	2018	2019	2020	2021
招聘个案数目	169	165	197	140	157
建议聘任人数	1 601	1 873	1 944	1 471	1 597
建议聘任的本地应征者	1 601	1 871	1 944	1 471	1 597
建议聘任的非永久性居民	0	2	0	0	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				
	2017	2018	2019	2020	2021
晋升	2 169	2 752	2 830	2 601	3 178
候补晋升	291	368	330	450	272
署理职位以待实任 或候补署理职位以待实任	478	393	412	322	325
署理职位以方便行政 或候补署理职位以方便行政	4 417	5 568	5 628	5 508	5 859
合计	7 355	9 081	9 200	8 881	9 634

	2017	2018	2019	2020	2021
晋升选拔个案数目	672	724	715	704	742
涉及的职级数目	411	430	443	413	439

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	2021 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	10	116	126
最后延长服务/退休年龄后重行受雇的个案	1	0	1
合计	11	116	127

	与过去数年比较				
	2017	2018	2019	2020	2021
获提供意见的延长服务或退休后重行受雇个案数目	20	23	26	22	26
涉及首长职级的建议	9	11	9	10	9
涉及非首长职级的建议	11	12	17	12	17

附录 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				
	2017	2018	2019	2020	2021
终止试任期	0	2	4	1	3
终止试用期	8	10	7	25	66
小计	8	12	11	26	69
延长试任期	12	10	17	11	10
延长试用期	143	118	120	136	168
小计	155	128	137	147	178
合计	163	140	148	173	247

附录 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				
	2017	2018	2019	2020	2021
不予续约	1	0	1	0	3
续约或延长合约期	2	3	1	4	3
根据《公务人员(管理)命令》 第12条着令退休	1	0	0	1	73
借调	7	1	3	4	2
开放职位安排	1	2	2	0	0
检讨署任安排	12	5	5	8	5
更新《聘任指南》	25	31	28	74	92
合计	49	42	40	91	178

附录 IX

经委员会提供意见的纪律个案

(a) 二零二一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	5	3	1	9
迫令退休+扣减 退休金	0	0	0	0
迫令退休+罚款	0	0	0	0
迫令退休	4	2	0	6
降级	0	0	0	0
严厉谴责+减薪	0	1	2	3
严厉谴责+罚款	2	3	0	5
严厉谴责	1	0	0	1
谴责+罚款	4	1	0	5
谴责	0	0	0	0
合计	16	10	3	29

附录 IX

经委员会提供意见的纪律个案

(b) 二零二一年按刑事罪行/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	4	5	9
迫令退休	0	1	5	0	6
较轻的惩罚	4	3	4	3	14
合计	4	4	13	8	29

(c) 与过去数年比较

惩罚方式	2017	2018	2019	2020	2021
革职	6	3	4	4	9
迫令退休	5	11	6	8	6
较轻的惩罚	25	26	26	17	14
合计	36	40	36	29	29

27 包括没有履行职务、擅离职守、接受未经批准的贷款等。

28 包括袭击、伪造、未经许可索取或接受利益、偷拍裙底等。