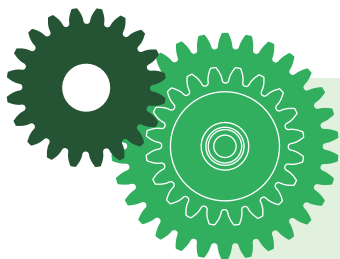


公務員叙用委員会

Public Service Commission

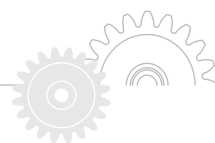


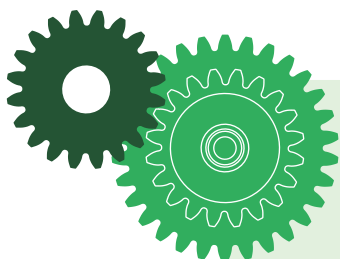
Annual Report | 2023
2023 | 年报



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	12
第三章 招聘	23
第四章 晋升和人力资源管理	28
第五章 公务员纪律	39
第六章 访问	51
第七章 鸣谢	52
附录 I 公务员叙用委员会主席及委员简历	53
附录 II 公务员叙用委员会秘书处组织架构图	60
附录 III 经委员会提供意见的建议	61
附录 IV 经委员会提供意见的招聘建议	62
附录 V 经委员会提供意见的晋升选拔建议	63
附录 VI 经委员会提供意见的延长服务及退休后重行受雇建议	64
附录 VII 经委员会提供意见的延长 / 终止试用 / 试任期建议	65
附录 VIII 经委员会提供意见的其他公务员聘任事宜	66
附录 IX 经委员会提供意见的纪律建议	67





主席前言



二零二二年退休离开公务队伍后，我深感荣幸能够在二零二三年五月获委任为公务员叙用委员会主席。香港需要积极有为的政府，带领我们应对未来的挑战，变中向前求进。公务员作为政府的骨干，必须尽忠竭诚、勤奋高效。即使公务员的招聘、晋升和纪律机制已经十分成熟，委员会仍然担当重要职责，确保机制公平公正，并就公务员政策、机制和程序向公务员事务局提供意见，务求公务员队伍维持卓越表现。我会在历任主席及委员奠定的稳固基础上，与各位现任委员携手合作，使委员会继续对公务员体制发挥应有的制衡监察作用。

在过去一年，委员会继续履行法定职责，就各局／部门提交的各项建议提供意见。随着2019冠状病毒病疫情结束，政府运作全面复常，年内所接获的建议数目多达1 353项。我们喜见整体上各局／部门按订明的规则和规例，畅顺和有效执行招聘及晋升选拔工作，以确保程序恰当和公正。他们致力提高纪律处分程序的效率，恪守严格标准，委员会对此亦表示赞赏。然而，委员会发现在一些个案中，局／部门的工作仍有可以改进的地方，我们已就值得关注的事项和可予改善之处提出意见。本报告书各章收录了当中部分个案作实例研究，并就关注的事项表达意见及改善的建议。



此外，委员会继续与政府紧密合作，推行多项强化公务员管理的措施。行政长官在《2022年施政报告》提出更新《公务员守则》，以及简化为公众利益着令工作表现持续欠佳公务员退休的机制，政府已就此制定建议，委员会全力支持。我们衷心感谢公务员事务局的详尽解说，并与我们深入讨论，让我们在提供意见时可作参考。委员会欣悉当局已于去年九月推出着令工作表现持续欠佳公务员退休的简化机制，并期待更新版《公务员守则》在二零二四年颁布。

委员会的另一个工作重点，是推动局 / 部门以全方位模式管理人力资源，务求与时俱进，满足市民日益殷切的期望。年内，委员会在审核建议时，继续就各局 / 部门人力资源措施的不足之处提出意见。我们鼓励各局 / 部门在制订招聘、晋升、员工发展和接任策略时应高瞻远瞩，以期建立一支稳健和可持续的公务员队伍，为市民提供服务。

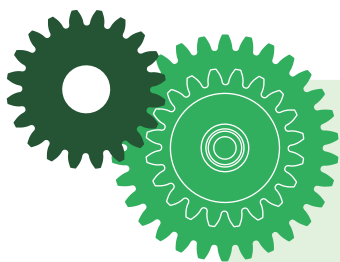
本报告书介绍委员会在二零二三年的工作，并收录了一些值得注意且具重要学习价值的个案，希望可为人力资源管理人员提供便捷的参考资料。当中所提出的关注事项和个案

研究，亦旨在使高层管理人员明白他们肩负重任，要带领员工追求卓越、不断求进。展望未来，我们会坚定不移、公正无私，继续履行法定职能，就聘任、晋升和纪律事宜向政府提供意见。

我谨此衷心感谢各位委员充分给予支持，提出真知灼见。我尤其要向带领委员会九年的刘吴惠兰女士和服务委员会六年并已离任的委员黄嘉纯先生和伍谢淑莹女士致谢，并热切欢迎于二零二四年二月加入的林伟乔先生和黄冠文先生。

公务员事务局局长及其团队积极落实委员会各项建议和意见，我深表感激。最后，我谨向委员会秘书和委员会秘书处全体职员致意，感谢他们在过去一年克尽厥职、不辞劳苦为委员会工作。

公务员叙用委员会主席
郑美施



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，以及确保维系严格的公务员纪律标准。委员会的职权范围在《公务员叙用委员会条例》和其附属规例(香港法例第 93 章)中订明。

委員會成員

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。二零二三年委员会成员名单如下：



公务员叙用委员会主席及委员与公务员事务局局长及常任秘书长合照



公务员叙用委员会会议



欢送前公务员叙用委员会主席刘吴惠兰女士



公务员叙用委员会会议



主席	
郑美施女士，GBS，JP	由二零二三年五月起
刘吴惠兰女士，GBS，JP	二零一四年五月至二零二三年四月
委员	
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
梁高美懿议员，SBS，JP	由二零一八年七月起
雷添良先生，GBS，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
陈瑞娟女士，BBS	由二零二二年五月起
龚杨恩慈女士，BBS，JP	由二零二二年五月起
秘书	
郑凤樱女士，JP	由二零一八年十月起

主席和各委员的简历载于附录 I。



秘书处

1.3 委员会由一个小规模的秘书处支持，职员均为公务员，分别来自行政主任、秘书和文书职系。截至二零二三年底，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 委员会的职责属咨询性质。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，委员会就聘任和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（于二零二三年年底为 57,390 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。截至二零二三年六月底，公务员编制职位共约 192 000 个，其中属委员会职权范围的约有 55 000 个。然而，以下各类个案，不论所涉公务人员职级高低，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）和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，但公务员事务局在二零二三年十一月订明和公布的若干涉及病假和轻省职务的延长试用期或试任期个案除外；
- (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，审计署署长、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，入境事务处处长和海关关属公务员主要官员职位，其任命无须征询委员会的意见。

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。



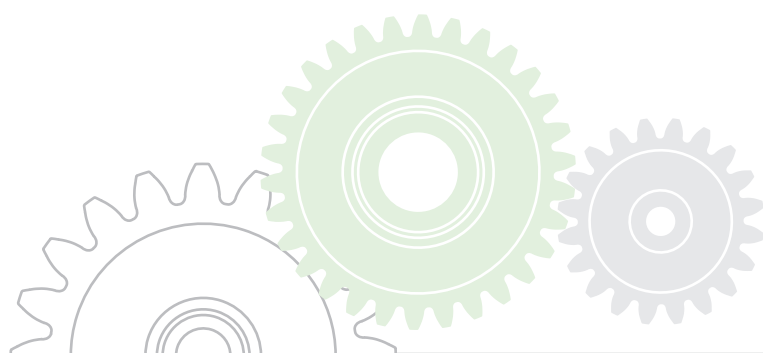
1.5 在纪律事宜方面，《公务人员（管理）命令》第 18 条³ 规定，除《公务员叙用委员会条例》订明不适用的公务人员的个案外，政府按《公务人员（管理）命令》第 9、10 或 11 条处罚甲类人员之前，必须先征询委员会的意见。甲类人员指获委任并已确实受聘担任编制职位的人员或属公务员公积金计划⁴ 成员的人员，即除试用人员、合约人员和部分按第一标准薪级表支薪的人员外，涵盖了所有公务员。截至二零二三年六月底，属委员会纪律事宜职权范围的甲类人员约有 123 000 人。

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。

運作模式

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。



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) 条订明不适用的公务人员的个案除外。

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。



1.8 委員會審閱各局／部門提交的建議，主要目的是確保建議理據充分，並且是按照訂明程序和既定指引作出。為此，委員會有一套嚴謹的制度審核部門的建議，在進行審核時或會要求相關的局／部門作出解釋和提供補充資料。有時各局／部門會在考慮委員會的意見後修訂建議；也有些時候，委員會在審議相關的局／部門所作詳細解釋後，會信納建議是值得支持的。委員會亦會就管方應留意的事宜，向相關的局／部門提供建議或作出提醒。委員會的最終目的是促使公務員隊伍在管理聘任、晉升和紀律處分制度方面精益求精。

保密和公正原則



1.9 《公務員叙用委員會條例》第12(1)條規定，委員會主席或委員或任何其他人，不得向未獲授權的人士發布或披露任何在該條例下提交委員會的資料。《公務員叙用委員會條例》第13條訂明，任何人不得影響或企圖影響委員會或委員會主席或委員的決定。上述條文提供清晰和穩固的法律依據，確保委員會在保密情況下，公正无私地執行職責。





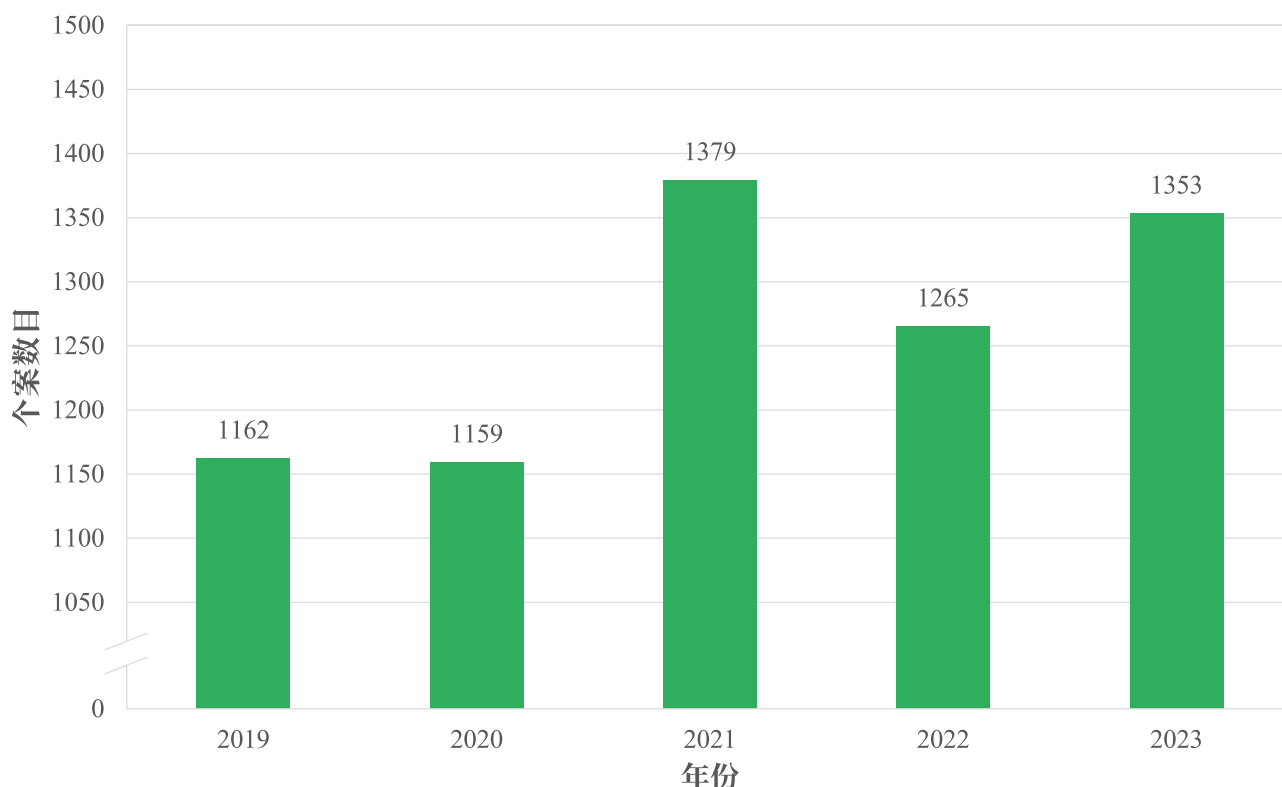
二零二三年的工作

1.10 二零二三年，委员会就 1 353 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 874 项建议提出质询，当中 135 项（15%）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毕⁵。有关个案的分项数字和二零二三年与先前四年同类数字的比较，载于附录III。

1.11 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，然后作出回复。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。



2019年至2023年经委员会提供意见的个案数目



5 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。



1.12 除了申述外，委员会也有接获各类性质的投诉。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，并在仔细审视后回复。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／部门直接回复。

1.13 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符合相关政策 and 程序要求，并在局／部门之间

达到一致性。尽管员工培训和发展工作是部门和职系管方的基本职责，委员会一直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，让他们能够把握发展香港的机遇和挑战，并维持香港的良好管治。



公务员学院院长郭荫庶先生及公共领导培训中心总监谭咏堃女士向委员会介绍他们的工作



1.14 二零二三年，委员会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以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，和评核及审视员工工作表现的制度得以稳妥施行，并完全符合公务员政策和规则。我们喜见收到的回应是正面的。委员会秘书处人员的参与也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，委员会会继续探访各局 / 部门，就双方共同关注的范畴和事宜作出磋商。



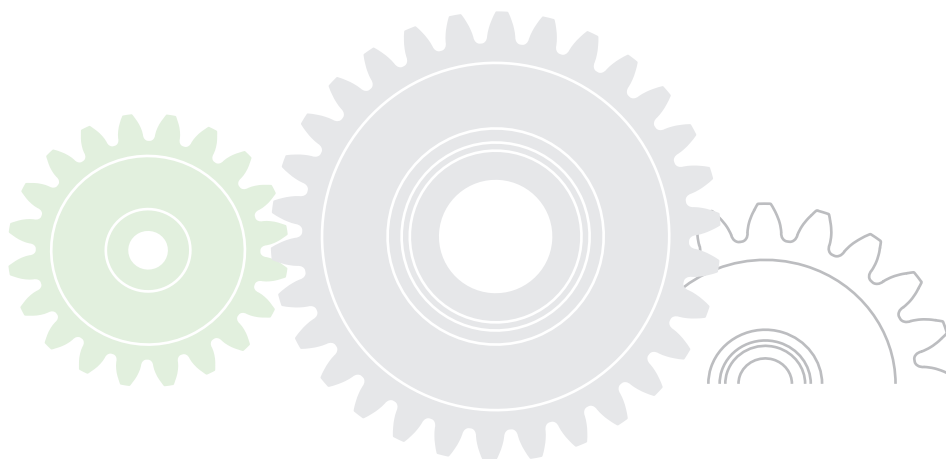
互联网网页

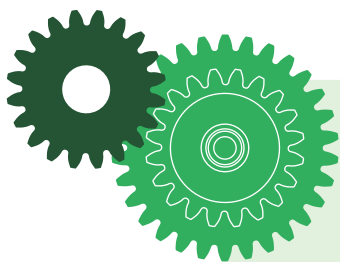
1.15 委员会设有网页，网址如下：

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

网页载有委员会的数据，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。

1.16 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员和一般读者提供捷徑，以便快速搜寻所需资料。





第二章

公务员聘任

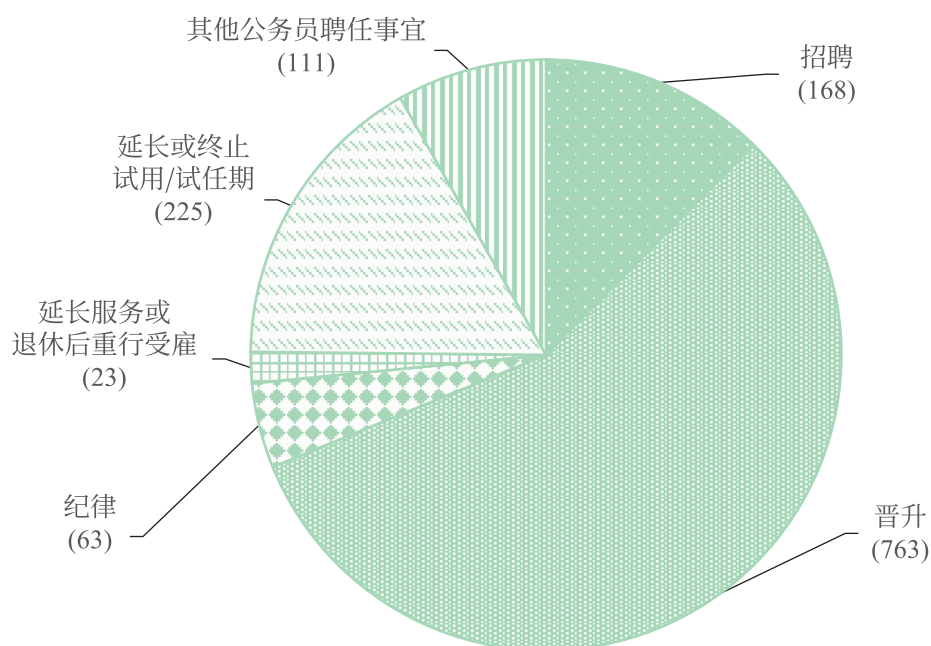
2.1 公务员作为香港特区政府的骨干，必须坚守和落实「一国两制」方针、维护国家安全、拥护《基本法》和捍卫法治。维持一支忠于政府、克尽厥职、致力为民服务、行事客观、不偏不倚的公务员队伍，对政府有效管治极为重要。有见及此，在聘任公务员方面，必须极为严格，确保只有最



合适的优秀人才方可获聘加入公务员队伍。

2.2 二零二三年，委员会审议了 1 353 项个别建议，并提出意见，分项数字如下：

2023年经委员会提供意见的1 353项建议分项数字

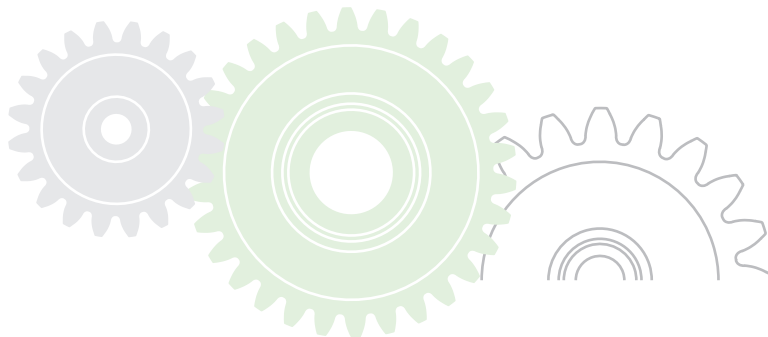




公务员招聘

2.3 除就个别建议提供意见外，委员会亦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，让聘任制度更加完善和高效。公务员事务局特别依据行政长官在《2022 年施政报告》中公布有关优化公务员管理制度的施政措施，建议简化根据《公务人员（管理）命令》第 12 条为公众利益着令工作表现持续欠佳公务员退休的现行机制，并就此于年内征询委员会的意见。本章概括阐述委员会各方面的工作。

2.4 招聘公务员的工作是由公务员事务局和各局 / 部门负责。招聘工作可以用公开招聘或内部聘任方式进行，亦可以两者并用。对于必须提交委员会审议的个案⁶，我们须信纳有关的遴选标准客观、招聘程序恰当。各局 / 部门如在进行招聘时决定引用新的筛选准则，必须先征询委员会的意见，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，以便可尽早向获取录的应征者发出聘书。

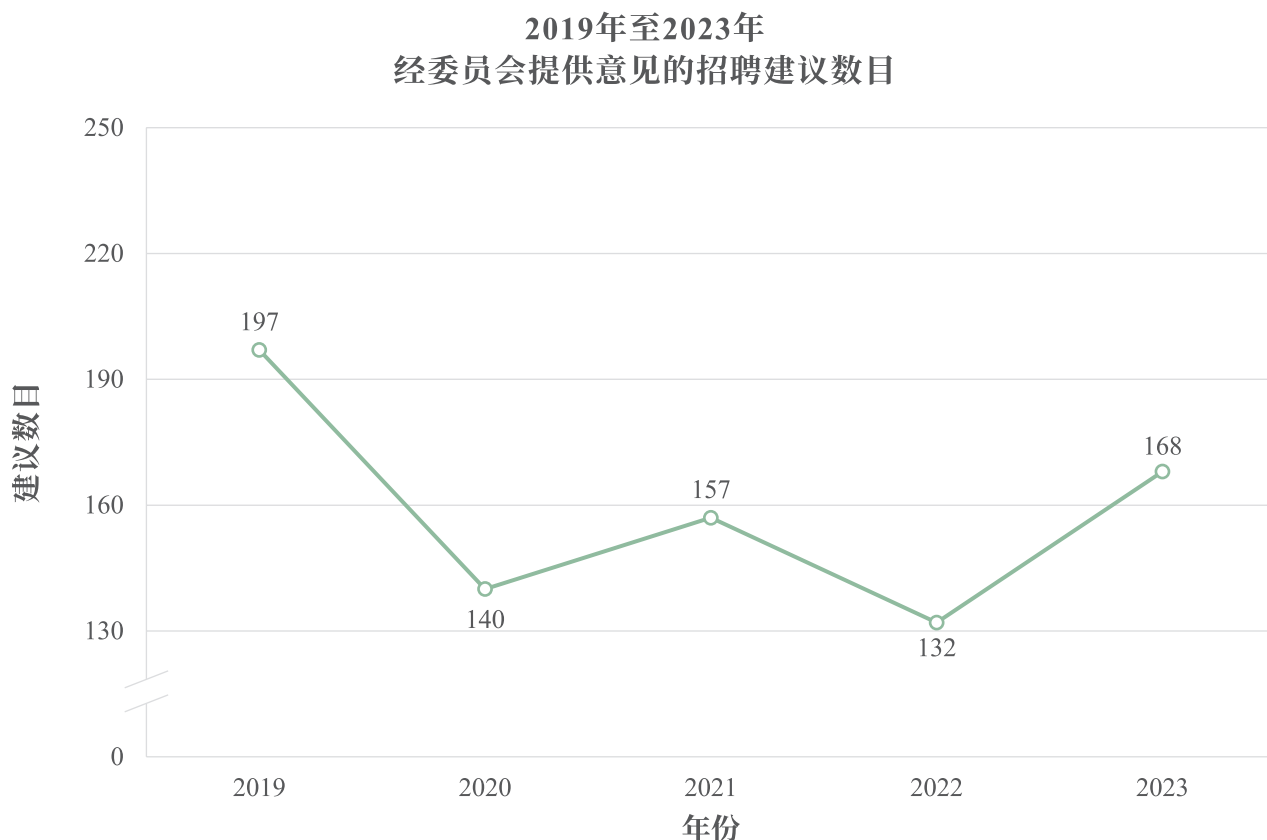


6 就招聘而言，这是指职级的最高月薪不少于总薪级表第26点的订明金额（二零二三年年底为 57,390 元）或同等薪点金额的人员，但不包括：(a) 属于非学位和非专业职系的基本职级人员；以及 (b) 订明不在委员会职权范围内的司法人员、廉政公署人员和香港警务处纪律职系人员。

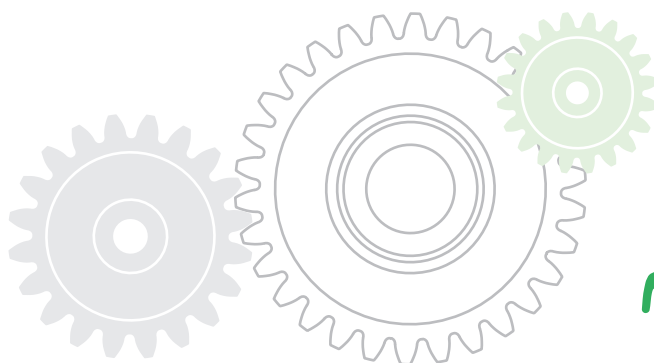


2.5 二零二三年，委员会一共就 168 项招聘建议提供意见，共涉及 1 887 个职位空缺，当中 1 800 个（分属 159 项招聘建议）是以公开招聘方式填补，其余 87 个（分属九项招聘建议）则

以内部聘任方式填补。这些聘任建议的分项数字载于附录IV。在过去五年经委员会提供意见的招聘建议数目如下：



委员会就年内审议的招聘建议所提出的更多意见，载于第三章。





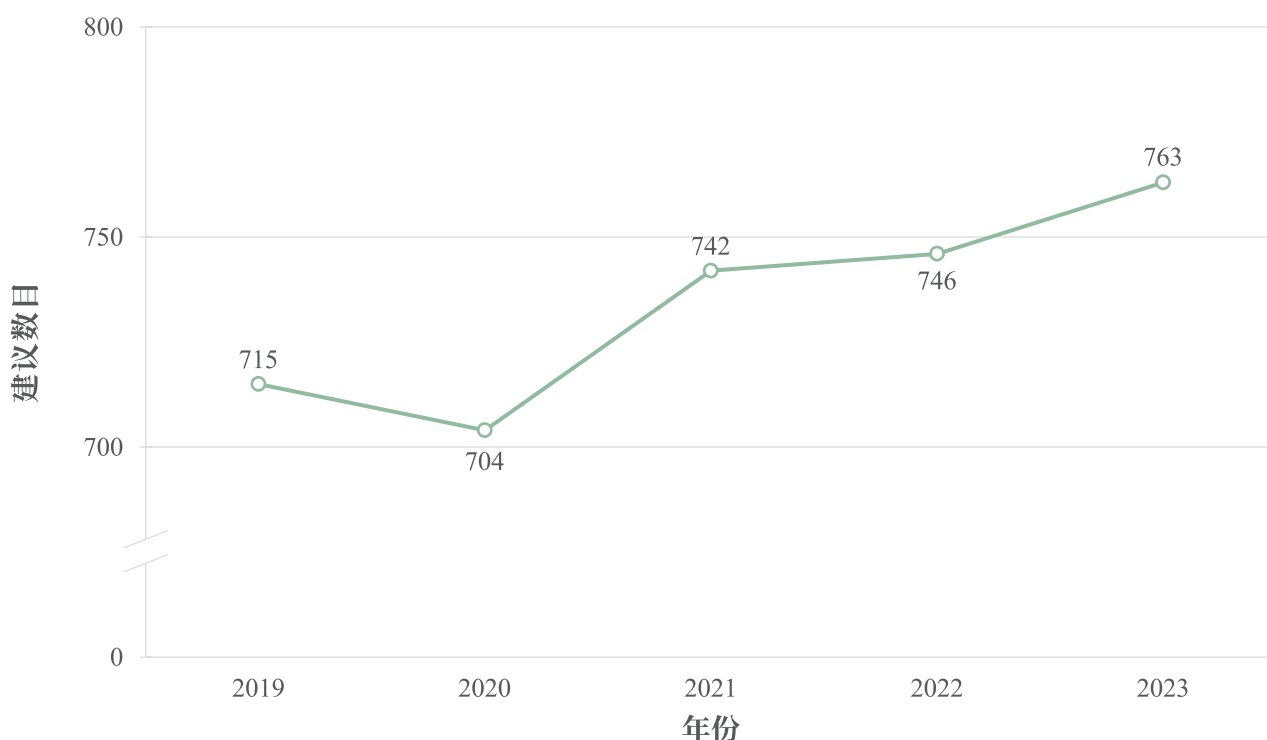
公务员晋升选拔

2.6 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⁷ 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公务人员履行较高职级的职责。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，他们的晋升资格均会按才干、经验、工作表现、品格和晋升职位所规定的资格（如有）

等客观准则，得到充分且持平的考虑。委员会亦会就晋升选拔工作和评核及审视员工工作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完善高效。

2.7 二零二三年，经委员会提供意见的晋升选拔建议有 763 项，共 10 407 名人员获得推荐晋升或署任。在过去五年经委员会提供意见的晋升建议数目如下：

2019年至2023年
经委员会提供意见的晋升选拔建议数目



⁷ 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、廉政公署人员和香港警务处纪律联系人员。



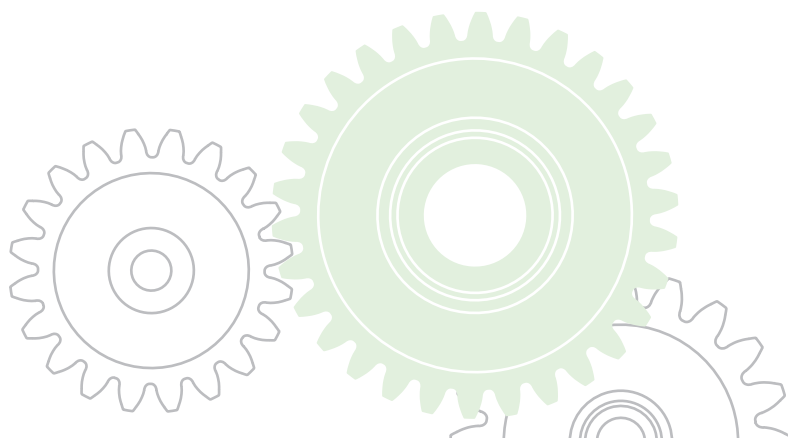
2.8 公务员要获得晋升，必须靠自己的能力争取，因此会有一番竞争。局 / 部门的晋升选拔建议必须通过委员会的审议，而在回应委员会的提问时，必须提供充分理由和客观证据作支持。上述建议的分项数字和与先前四年同类数字的比较，载于附录V。委员会审议该等建议后所提出的一些具体意见，载于第四章。

延长公务员服务年期

2.9 政府在二零一五年一月宣布延长公务员服务年期的决策，并在咨询委员会后，自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⁸（下称「继续受雇」）机制。

继续受雇计划

2.10 继续受雇计划所订的遴选程序参照了晋升和招聘选拔的运作模式，让合资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，则继续受雇建议须征询委员会的意见。年内，委员会审议了23项继续受雇建议，共支持75名人员的延长服务申请，为期四个月至累计五年不等。二零二三年经委员会提供意见的延长服务或退休后重行受雇建议的分项数字，以及与先前四年同类数字的比较，载于附录VI。



8 按照长期聘用条款受聘的公务员可基于运作需要或个人理由申请在达到其订明退休年龄后作最后延长服务，为期不超过120天，唯须受政府不时公布并在提出申请时生效的任何适用安排及准则规限。



试用／试任公务人员的管理

2.11 规定受聘公务人员须经过试用／试任期的安排，有以下多个目的：

- (a) 给予受聘人员机会证明自己适合继续受聘为公务员；
- (b) 让聘任当局评核受聘人员的工作表现和品行，以确定其是否适合继续受聘为公务员；以及
- (c) 让部分特定公务员职位的受聘人员有时间取得职位所需的资格或通过指定考试，以继续受聘为公务员。

为保持试用／试任制度稳妥施行，部门／职系首长肩负监督试用／试任公务人员管理工作的职责，包括为相关人员提供所需培训、指导和辅导，以协助他们适应工作。各局／部门除了要持续监察这些人员的工作表现和就此定时提供意见，亦须留意实际情况，适时采取果断行动，处理任何在试用或试任期内出现的问题。

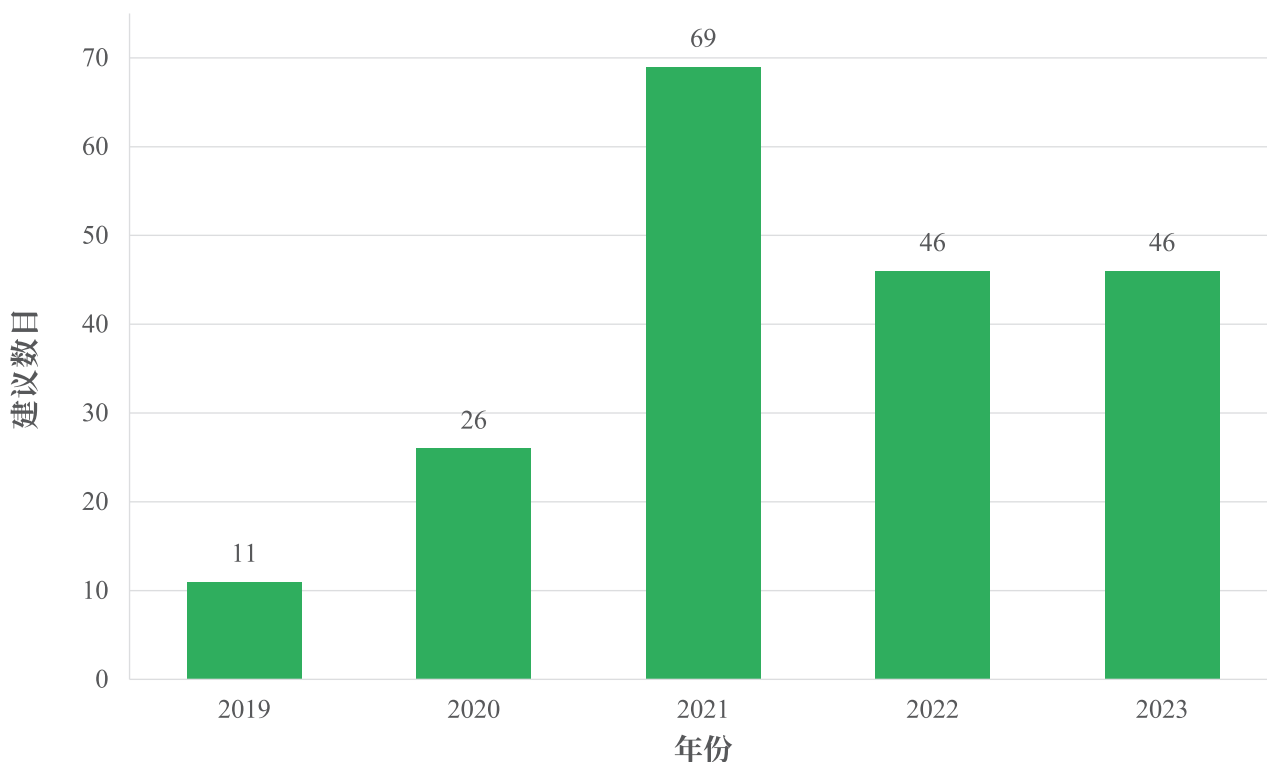
2.12 为了维持一支高质素的公务员队伍，部门／职系首长必须以严格的胜任标准评核试用／试任公务人员的工作表现和品行，确保只有在各方面均合适的人员才能通过试用／试任关限，继续获得聘用。根据公务员事务局颁布的指引及《公务员事务规例》，终止试用／试任不是惩罚。在试用／试任期内任何时间，如有关公务人员在工作表现／品行方面未能达到所要求，又或其态度出现问题，经督导人员及／或职系管方指导和给予意见后仍无显著改善，则有关部门／职系首长应及早采取果断行动，根据《公务员事务规例》第 186 条／第 200 条终止其服务，而无需等待试用／试任期完结或诉诸纪律处分程序。

2.13 虽然新入职公务人员应获得公平机会，让他们能够在政府发展自己长远的事业，但各局 / 部门不应以延长试用 / 试任期取代终止聘用，亦不应纯粹为了让受聘人员有更多时间证明自己能够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) 条 / 第 199(3) 条，在一般情况下，试用 / 试任期不得延长，除非有关公务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，才获考虑延长试用 / 试任期。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，但能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，各局 / 部门不该随意决定试用 / 试任期延长多久，而是应充分考虑每宗个案的情况和理据，并评估管方决定有关公务人员可否通过试用 / 试任关限所需的时间。

2.14 二零二三年，委员会录得合共 46 宗终止公务人员试用 / 试任期的建议。这些建议大部分与人员工作表现及 / 或品行欠佳有关。

2019年至2023年
经委员会提供意见的终止试用/试任期建议数目

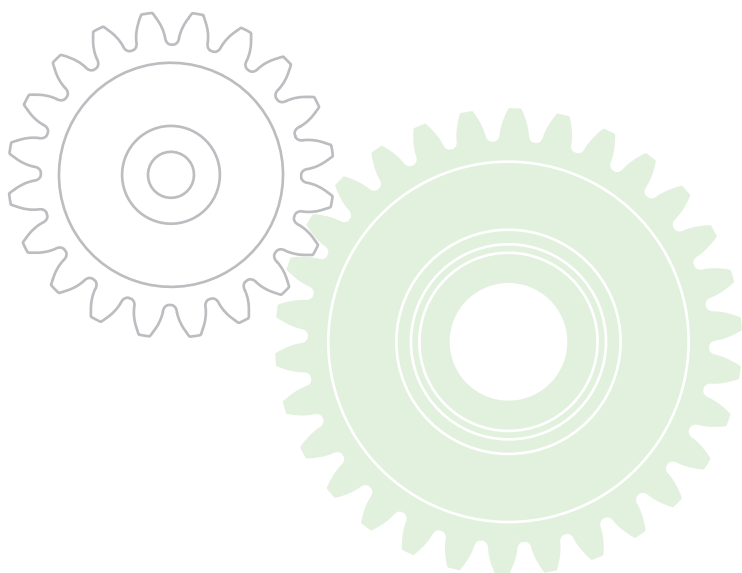




2.15 年内另有 179 宗延长试用 / 试任期的建议，大部分个案都是因为有关公务人员工作表现偶有失准、品行有轻微缺失或由于健康问题长时间缺勤，又或有待取得职位规定的资格才能继续受聘等，而有关的局 / 部门认为可再给予时间，让他们证明自己适合长期受聘 / 通过试任关限。这些建议的分项数字和与先前四年同类数字的比较，载于附录VII。

加强部门对试用／试任公务人员采取简易纪律行动监察的先导计划

2.16 各局 / 部门采取的简易纪律行动⁹不属于委员会的职权范围，管方在作出口头或书面警告前无须征询委员会的意见。不过，委员会留意到一些局 / 部门向干犯不当行为的试用 / 试任公务人员发出警告时，所采纳的标准并不一致。公务员事务局已应委员会的要求于二零二三年四月推行先导计划，加强监察对试用 / 试任公务人员采取的简易纪律行动，特别是部门所采纳的标准方面。获挑选参与先导计划的部门共有四个，分别是卫生署、消防处、食物环境卫生署和康乐及文化事务署。公务员事务局会根据先导计划实施一年以来的运作情况，检视计划的成效和思考未来路向。委员会喜见公务员事务局竭力推行先导计划，其间定期向上述部门收集意见。



9 简易纪律行动包括口头和书面警告，旨在让部门主管人员和前线主管人员迅速纠正和阻止性质轻微的不当行为，以收惩前治后之效。口头警告一般会令有关人员在获发警告当日起计半年内不得晋升或获委任（包括署任），而书面警告则一般会令有关人员在获发警告当日起计一年内不得晋升或获委任（包括署任）。在限制期间，有关人员一般不会获考虑晋升或委任。



其他公务员聘任事宜

2.17 二零二三年，委员会就 111 宗其他聘任建议提供意见，涵盖不予续约或延长合约期、借调¹⁰、开放职位安排¹¹、检讨署任安排和更新《聘任指南》¹² 等事项。这些建议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

2.18 根据《公务人员(管理)命令》第 12 条为公众利益而着令退休，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：公务人员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：管方因对公务人员失去信心，无法再委以公职。

为公众利益着想而被着令退休的公务人员可获得退休福利。如属按可享退休金条款受聘的公务人员，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公务人员，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。

10 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，安排该人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。

11 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。

12 《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《聘任指南》所载其职权范围内各职系的入职条件、聘用条款和职责说明，并提交公务员事务局批准。



2.19 去年，公务员事务局已按行政长官在《2022年施政报告》中提出的措施，检视和简化第12条所订的程序，对工作表现持续欠佳的公务员加强管理，以及加快采取必要行动的流程。公务员事务局在咨询委员会和收集管方及职方意见后，在二零二三年九月

公布简化机制。在有关机制下，展开第12条行动的门槛维持不变¹³，在执行上则推出多项优化措施，务求及早终止聘用工作表现持续未能达至其职级应有标准（尽管所属局／部门已提供协助及辅导）的公务员。



简化机制下的重点措施包括：

- (a) 删减邀请有关人员提交申述的次数；
- (b) 豁免要求设立独立委员会就第 12 条个案向部门首长提供意见；
- (c) 简化「观察期」的程序；以及
- (d) 强制规定根据现行程序和做法，向有关人员暂停／延期发放增薪。



13 如协助有关公务人员改进的措施不奏效，而且其工作表现欠佳[指在六级制中整体评级为第“五”级（即表现欠佳）或第“六”级（即表现差劣）]合共为期不少于六个月，政府可启动第12条机制。



2.20 除了举办简介会和制定程序指引，以便简化机制有效推行，公务员事务局亦向各局 / 部门重申，督导人员应如实评核下属表现，不可姑息工作表现持续欠佳的公务员，并鼓励各局 / 部门善用简化机制。此外，公务员事务局已提醒部门 / 职系首长亲自留意可能须根据第 12 条采取行动的个案，以及处理中的第 12 条个案，确保有关个案根据简化程序处理而进度合理。此外，公务员事务局已采纳委员会的建议，敦促尚未使用标准六级制作整体评分的局 / 部门，在其评核表格中采用有关评级制，以助执行第 12 条行动和确保政府内部的工作表现评核标准一致。

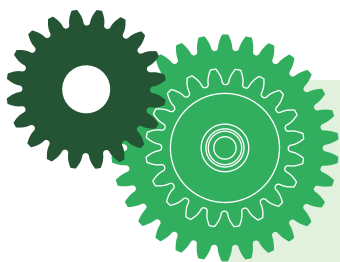
2.21 年内，有九个局 / 部门辖下共九名公务人员因工作表现持续欠佳而受到密切观察¹⁴。当中一宗个案，政府在征询

委员会的意见后，该名工作表现持续欠佳的公务人员已于二零二四年一月被着令退休。另外一名公务人员在观察期结束后，其个案在提交委员会进行咨询之前已经自行辞职。截至二零二三年年底，余下七名公务人员仍接受密切观察。

2.22 委员会支持政府积极主动对工作表现持续欠佳的公务员加强管理。公务员事务局下一步将致力与部门管方紧密合作，务求更妥善监察可能须根据第 12 条采取行动的个案，以及处理中的第 12 条行动个案。此外，我们会在处理晋升建议时继续提醒各局 / 部门留意可能须根据第 12 条采取行动的个案，以期公务员队伍维持高水准表现，并确保涉及工作表现持续欠佳公务员的个案处理恰当。



14 就该九宗个案当中，有五宗是根据二零零五年所修订的公务员工作表现持续欠佳处理机制进行，而另外四宗则是根据二零二三年颁布的简化机制处理。



第三章

招聘

3.1 政府必须招揽人才，为公务员队伍注入新血，才能维持一支稳定而实力强大的公务员队伍，达到提供成效兼备的优质服务的目标。为应付人手需要和服务需求，各局 / 部门须定期进行招聘工作。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，选出最合适的应征者出任公务员职位。我们除了要确保招聘程序恰当稳妥，行政效率也不容忽视，好让政府可以与私营机构竞逐优秀人才。

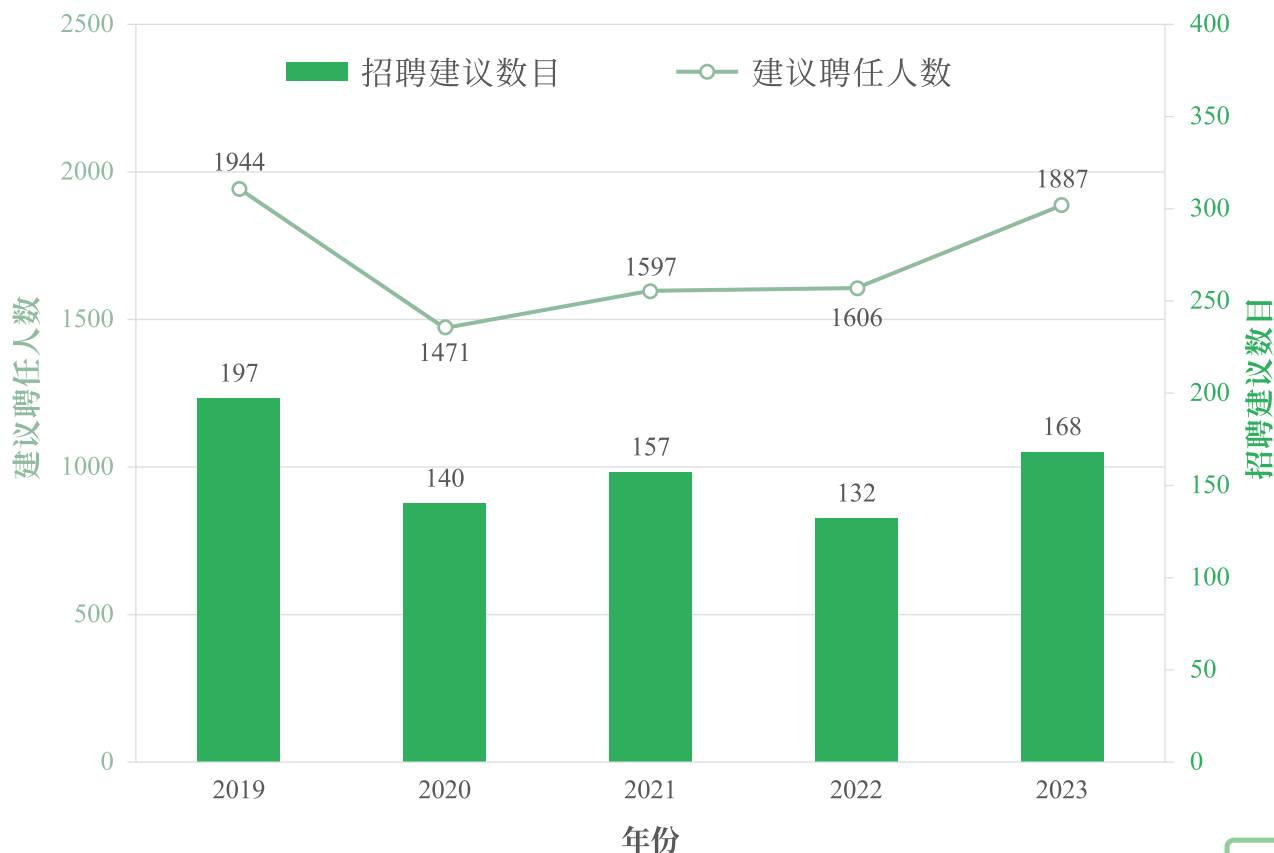
二零二三年经委员会提供意见的招聘个案

3.2 二零二三年，委员会就168项招聘建议提供意见。随着社会在2019冠状病毒病疫情后全面复常，委员会欣慰悉各局 / 部门普遍已加快招聘程序，而招聘工作亦大致畅顺及有效地进行。各局 / 部门在进行招聘工作时，均有遵循公务员政策和规则，并在预期出现人手流失之前作出适当准备，及早计划和进行招聘工作。过去五年，经委员会提供意见的招聘个案数目如下：





2019年至2023年
经委员会提供意见的招聘建议数目



3.3 年内，委员会喜见有些部门提交的招聘结果报告质素优良。有关报告均能就每名应征者提供适切的资料，就应征者面试的表现作出具说服力的评语，并能就其建议简洁和清楚地阐述出所考虑的因素，便利了委员会的审议工作，效率亦因此而提升。

3.4 然而，个别部门的招聘结果报告就个别应征者面试表现撰写的评核，在质素方面仍有可改进之处，主要是以下两方面：

- (a) 评语过于简短和笼统，让人难以区分各应征者的表现；以及
- (b) 评语如出一辙或有欠清晰，不足以支持其建议。

虽然招聘结果报告中显示个别应征者所得的评级和评分清晰，面试结果也没有受到影响，但委员会提醒有关部门日后在撰写评核时提出更具体的评语，更清晰反映个别应征者在甄选面试中的表现，以支持其建议。



扩阔招聘范围至下一届毕业的大学生本科生和研究生

3.5 政府要提供优质的公共服务，关键在于能否在瞬息万变、竞争激烈的劳工市场中招募人才。委员会支持政府多管齐下，吸引更多求职者加入公务员队伍，尤以青年人为然。我们必须扩大招聘范围，以招揽年轻尖子应征。

3.6 由二零二三年六月一日起，各局 / 部门获准按其人力资源及实际运作需要，扩阔招聘范围至下一届毕业的大学生本科生或研究生，让他们投考需学士学位或研究生学历的公务员职位。在这项新安排下，获取录的下届毕业生会提前得到有条件聘任，即只须符合特定条件，包括在指定时间内取得所需学历，便可在毕业后入职。不论应征者于何年入职，负责招聘工作的局 / 部门应在评核所有应征者时一视同仁。

3.7 委员会全力支持上述措施，因为这项措施不仅为有志服务社会的人士提供就业保障，亦能让青年人更好地规划他们的事业发展路向。更重要的是，此举有助各局 / 部门及早物色表现优秀的应征者。

达致招聘目标的针对性方法

3.8 社会虽已复常，但委员会留意到去年有少数部门未能达到招聘目标，因有些职系面对招聘困难。尽管招聘部门努力开展适时的招聘工作，但仍然长时间未能聘得足够的合适人选填补所有职位空缺，这样会妨碍相关部门畅顺运作和作出交接安排，情况并不理想。

3.9 鉴于取录人数会受多项因素影响，例如竞争激烈的劳工市场，或是符合相关工作特定要求的技术人才短缺等，委员会促请局 / 部门找出问题的根源，从而制订有效措施以达致招聘目标。去年，委员会欣悉三个部门主动采取灵活的策略以应付招聘时遇到的困难。有关个案摘要见于下文。



个案 3A

某部门认为其入职体能测试有调整空间，因此修订了指定纪律部队职系的入职要求，以吸引更多有能者应征。另一方面，有关的职系管方并没有忽略保持新入职公务人员体能的重要性，一直密切监察他们的情况，在必要时加强入职训练，以确保他们具备良好的体能，足以执行职务。

个案 3B

香港公营医疗系统多年来面对不少挑战，人手短缺是其中一个重大的问题。为确保医疗专业人员的人手稳定和充足，政府开辟了新途径，招聘合资格非本地培训的医疗专业人员来港执业。他们现在可以新形式申请注册，并在本港公营医疗机构工作。

为了吸引更多应征者，有一部门容许合资格非本地培训医疗专业人员并属香港永久性居民申请公务员职位。如他们获选受聘，其雇用条款和条件会与本地培训人员相同。



个案 3C

另一部门连续四年未能填补所有空缺，在听取委员会的意见后，主动采用具针对性的策略以解决在招聘上遇到的困难。该部门察悉应征者需要在取得资历后具备相关工作经验才符合入职资格，因此市场上达到规定要求的人数有限。为使更多人有机会投考相关职位，该部门经协商后，除了把计算所需经验的截算日期延后，还增加了毕业生的实习名额，协助他们获得所需经验以便取得有关行业的专业资格，同时让他们加深了解政府的运作。

3.10 我们欣见相关部门尽心处理持续出现的人手问题，同时维持专业水准，在招聘和委任过程中保持客观，不偏

不倚。为配合政府积极吸纳人才的政策，委员会鼓励职系 / 部门首长在制订招聘策略时勇于作为。



“在达致招聘目标方面遇到不同程度难处的局 / 部门，应该高瞻远瞩，审慎评估当前情况，按需要修订其招聘策略，以确保能稳定地吸纳人才。”

第四章

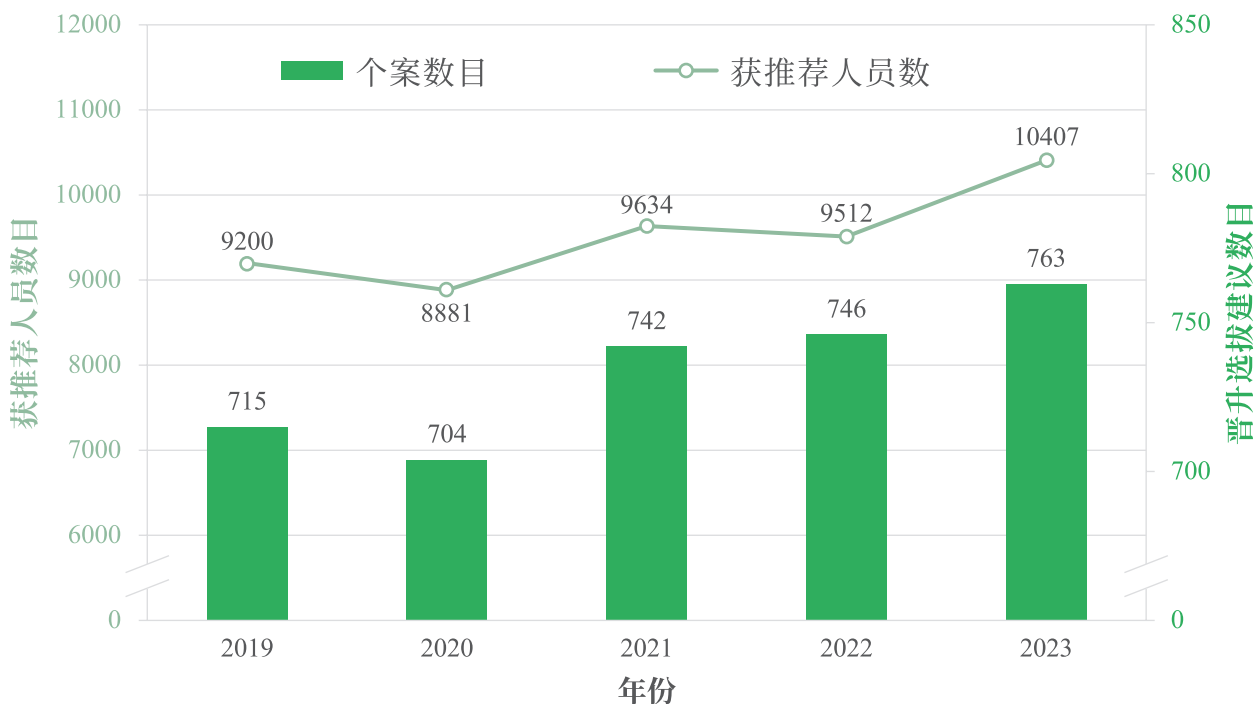
晋升和人力资源管理

4.1 公务员队伍以晋升方式填补较高职级空缺，是行之有效的机制，为公务员提供发展事业机会，建立晋升阶梯，并有利各局 / 部门的员工接任和畅顺运作。公务员的晋升以能者居之和公平竞争为原则，必须靠自己的能力争取。晋升不是既有的权利，也不是对长期服务者的奖励。委员会就晋升选拔建议提出的意见，有助政府通过透明公正的程序，甄选和推荐优秀的公务人员晋升。

二零二三年经委员会提供意见的晋升选拔建议

4.2 年内，委员会就 763 项晋升选拔建议提供意见，创近年新高。晋升选拔结果报告大多内容清晰、书写合宜。委员会亦喜见各局 / 部门整体上继续遵行相关的《公务员事务规例》及既定的规则和程序。过去五年，经委员会提供意见的晋升选拔建议数目如下：

2019年至2023年经委员会提供意见的晋升选拔建议数目





人力资源管理

4.3 人力资源管理采用按部就班和有策略的方法，评核及审视员工的工作表现。良好的人力资源管理措施有助实现机构目标，提高服务生产力和素质。委员会在审核晋升选拔建议时，如发现局 / 部门的人力资源管理措施有不足之处，会提出意见。本章载述委员会的一些具体意见，供各局 / 部门参考。

善用需待填补空缺

4.4 晋升是对有能力和表现优秀公务人员的肯定，他们需要展示在各方面都能胜任较高职级职务的要求才可获晋升。同时，晋升可鼓励有抱负的公务人员不断改善、致力求进。为了让有能力的公务人员发挥潜能和满足他们对晋升的期望，各局 / 部门应充分善用现有的职位空缺，让优秀的公务人员可早日获得擢升，这点至为重要。

4.5 委员会明白在一些晋升选拔工作中，会有小量空缺因各种合理原因而未获填补，例如合适人选不足。然而，如果部门缺乏充分理据而没有适时填补所有可作晋升的空缺，或是在进行晋升选拔工作后仍有颇大比例可作晋升的空缺未获填补，我们会采取跟进行动。举例而言，委员会留意到某部门在确切厘定晋升生效日期方面出现混淆不清的情况，以致可作晋升的空缺长时间未获填补，令获推荐晋升的一名公务人员一直不必要地等待。在委员会秘书处查询后，最终该人员的晋升日期可以提前生效。委员会已要求该部门提醒负责相关工作范畴的公务人员，在日后进行晋升选拔工作时要清晰了解相关的政策和规定。

4.6 委员会特别关注到在另一些个案中，即使部门有足够合资格且能干的人选，但在连续几年的晋升选拔工作，仍有不少可供晋升的空缺未获填补。个案 4A 和个案 4B 说明需要相关部门管方着手解决的情况。

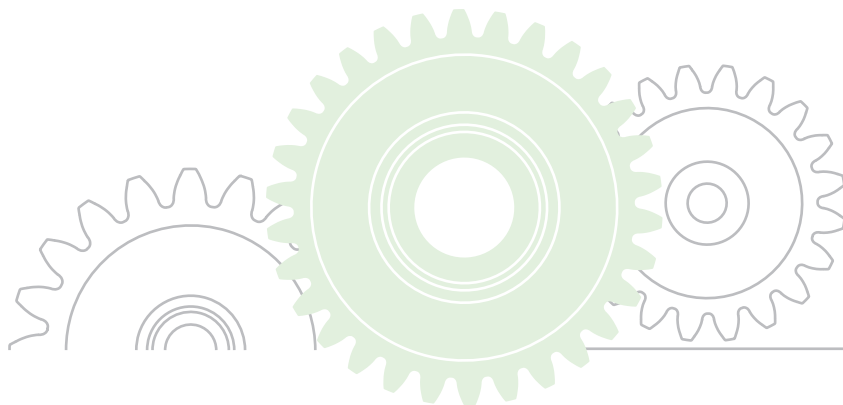


个案 4A

过去数年，某职系内两个职级的晋升选拔工作中均未能物色到足够人员填补所有待填补的空缺。这个问题于二零二三年仍然持续，在该两个职级在晋升选拔工作后，仍有超过一半的空缺未获填补。

值得注意的是，虽然有一批符合资格的人选在评核期内表现优异，但皆不获推荐长期署任以测试其是否胜任较高职级。然而，这些未获推荐的人选当中，有部分过往曾获部门安排断断续续地作短期署任，每次六个月，以填补人手空缺。这些人选在晋升选拔中却未获正式推荐署任可供晋升空缺，实在不明所以。

委员会表达关注后，部分原本落选的公务人员经重新审视后获推荐长期署任，以测试他们是否能履行较高职级的职责。尽管未获填补的空缺数目有所减少，委员会已要求部门管方认真检视其人力资源管理措施，并按《公务员事务规例》所规定的甄选程序安排署任，尽量避免间歇性的短期署任。在日后的晋升选拔工作中亦应检视甄选标准，推荐更多有潜质的优秀人选署任可供晋升空缺以测试是否胜任较高职级，尽早填补空缺。





个案 4B

在一个部门的若干职级，虽然有合资格的优秀人选可供考虑晋升，但在二零二三年的晋升选拔工作中仍然有大量空缺未获填补，占待填补空缺的总数高达五成。委员会注意到，出现这种情况的原因之一，是这些未获填补空缺当中，有大部分是过去数年为推行各项措施而开设的新职位，该部门可能无法在单一次晋升选拔工作中填补所有空缺。不过，委员会也注意到，该部门把培训要求列为晋升准则之一。结果，超过五成相关公务人员未能符合这项要求，因而限制了符合资格获考虑晋升的人选数目，令问题恶化。

与个案4A相似，这部门同样安排不获推荐人选以短期署任方式填补原可供晋升的空缺，从而应付个别办公室的运作需要。委员会注意到，基于运作上的原因，这些署任安排通常会持续一段颇长时间，即直至翌年晋升选拔工作结束为止。

在委员会提出意见后，更多合资格的人选获重新检视，并正式被推荐长期署任可供晋升空缺。此举有助减少部门为运作需要而安排大量落选的公务人员长时间署任空缺。

该部门高层管理人员听取委员会的意见后，予以积极回应，加强人力资源管理措施，并承诺在日后进行的晋升选拔工作中，逐步减少未获填补空缺的百分比。此外，该部门还采取了更多措施，鼓励和协助相关职系人员达到既定的培训要求，以增加合资格人选的数目。委员会对该部门的努力予以赞赏。



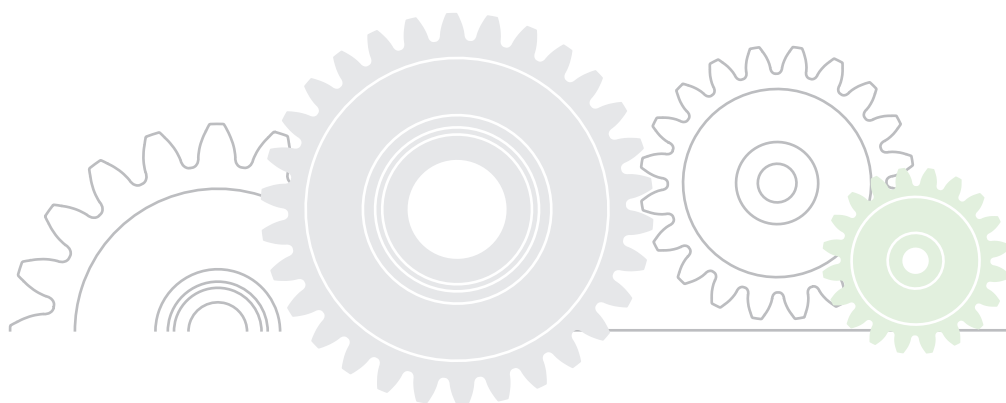
“ 高层管理人员不应忽视晋升选拔过程中空缺不获填补的深远影响，因为此举既不利于员工发展和接任计划，更会影响员工士气。”

”

员工培育

4.7 培育员工是人力资源管理不可或缺的一环。委员会一直主张订定全面的员工培育策略，包括为各级员工的事业发展而制订周详的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工作表现和才能，让他们作好准备承担更多不同职责，亦有助部门就员工接任建立人才库。

4.8 年内，委员会发现一些极具潜质和能力的人选因其阅历不足或被派驻的职位缺乏考验而不获推荐晋升。虽然为配合部门运作需要，公务人员的职位调派有时或会未能如期作出安排，但无论如何，职系管方必须在确保部门能有效运作的同时，尽量顾及个别公务人员的事业发展需要，务求在两者之间取得平衡。个案 4C 和个案 4D 说明在评核有关人选的晋升资格时，不应过于着重其职位调派记录。





个案 4C

在晋升选拔过程中，委员会发现当中一名人选被确认为极具潜质，能胜任较高职级的职责，却因为他在现时职位无须管理下属，未能全面测试其员工管理能力，而不予推荐晋升。

通过职位调派增加公务人员阅历，是管方的责任，因此在考虑公务人员的晋升资格时，不应过度强调他们在某方面因未经考验而未能评估的工作表现。应委员会的要求，有关部门修订了对该名入选的建议，让其署任高一级职位接受测试，而他的员工管理技巧亦可在署任期间得到评核。

个案 4D

在另一项晋升选拔建议中，委员会留意到即使有空缺需待填补，一批实力相若的公务人员仍未获推荐晋升，理由是他们阅历不足或所履行的职责要求较低。

一如个案 4C，委员会认为公务人员工作阅历不足或出任职务要求较低的岗位，是管方而非该人员可以控制的，因此不应过度影响其晋升资格。应委员会要求，该些公务人员的晋升资格被重新检视，最终获得推荐长期署任以测试他们能力的机会。



“ 职系管方应制订全面的职位调派计划，为职系人员提供公正、平等的机会，让他们接触各种工作范畴及不同工作环境，从而培育足够合资格晋升的人才。 ”



4.9 委员会在审议另一项建议时，发现某职级的大部分公务人员被评为缺乏所需的专业知识和才能，以致他们的晋升前景受到限制。个案4E载述有关情况。



个案 4E

由于该职系对其职系人员的责任和才能要求甚高，被考虑的人选须明显具备潜能及所需特质才可获选试任高一级职位。尽管很多合资格人选工作表现优良，在最近的评核报告中整体工作表现亦获评为「优异」或「良好」（即六个等级中的最高两级），但经督导人员评核，他们仍需在实任职级累积经验。在相关的晋升选拔建议中，有关人选因此不获推荐长期署任，导致大部分可供晋升空缺未获填补。

委员会亦留意到，有关晋升职级中未获填补空缺的百分比由二零二零年约30%上升至二零二三年70%的高水平。委员会对有关职系所需的专业知识及才能并无异议，但关注到在有空缺需待填补的情况下，为何不让工作表现优良的合资格人选署任更高职级，藉此测试他们的能力。

当较低职级连年出现大量空缺未获填补，这现象会对较高职级的接任计划构成不良影响，亦突显有关部门培育人才工作的不足。委员会明白部门一直有为具潜质的公务人员提供紧密指导、安排合适的职位调派和委以富挑战性的工作，藉此让他们做好准备承担较高职级的职责，但我们已建议部门密切监察人手状况，并贯彻执行有关措施以应付接任需要。



4.10 在晋升选拔工作中，偶尔会出现个别公务人员选择退出晋升选拔行列的情况，导致可供考虑的合资格人选数目减少。委员会认为，有关职系管方不应低估这个情况的影响。他们应主动找出有关员工不愿晋升的理由，并尽力激励他们追求个人和事业发展。

接任计划

4.11 接任计划是全面的人力资源管理策略中另一不可或缺的环节。良好的接任计划是确保接任安排畅顺的必要条件，尤以各局 / 部门的首长级人员为然。不少合资格公务人员因将届退休年龄，而没有足够时间证明是否适合担任更高职位，限制了晋升选拔工作中可供甄选的能干人选数目。我们从个案 4F 可见在首长级人员接任方面遇到的重大困难。

个案 4F

有一部门出现重大的接任问题。在六名首长级薪级第1点及以上的在职公务人员中，有五人将于短短 10 个月内退休，令可供考虑接任高级首长级职位的合资格人选受到限制。其中一个职级的晋升选拔工作更未能觅得任何接任人选。有见相关首长级人员即将退休，该部门不得不从速进行继续受雇遴选工作，考虑延长即将退休人员的服务，以应付运作和接任需要。

这种情况极度不可取。得悉聘任当局曾就这情况多次提出意见，若该部门予以采纳，并及时进行晋升选拔工作，上述情况本应可以避免。个案中阐述的重大接任问题亦反映出部门在首长级公务人员接任的计划工作方面有待改善。

委员会已建议该部门的高层管理人员制订稳健的培训和事业发展计划，加快培育更多资历较浅但具有潜质的公务人员。委员会亦已提醒负责该部门内务管理的政策局密切监察部门内首长级公务人员的继任情况。



“ 由于培育人才需时，高层管理人员应高瞻远瞩，及早推行员工接任计划。 ”

评核及审视员工的工作表现

4.12 评核及审视员工的工作表现是人力资源管理不可或缺的一环。部门 / 职系首长更负有整体责任，确保评核及审视辖下员工 / 职系工作表现的管理制度有效运作，使他们的工作表现得到适时、准确、全面、如实和客观的评核。过宽和过严的评核，都会扭曲评核及审视工作表现的目标。

4.13 年内，委员会发现部分职系的晋升选拔建议一如往年，评核报告整体评级获评为最高级别的百分比仍然偏高，不少评核人员依然倾向给予绝大多数合资格公务人员的工作表现相同评级。

4.14 委员会明白部门在考虑候选人的晋升资格不会只着眼于他们工作表现的评级，同时亦会兼顾其评核报告内的详细书面评语，就他们是否有能力和适合晋升作出全盘评估。不过，给予绝大多数合资格公务人员相同的工作表现评级，会难以从工作表现记录中识别出真正的优异者，从而作出理据充分的建议。评核受评人的工作表现时，应善用设有多个等级的评级表，按逐级渐进的区分方式进行评估，以表扬出众的成绩和识别不同的工作表现。如此一来，受评人便更能了解自己在同侪中的表现如何，从而力争进步空间。因此，委员会已要求相关局 / 部门向督导人员讲解全面如实撰写评核报告和确切反映下属工作表现的好处。

4.15 公务员的评核制度属三层架构，评核人、加签人和复核人须按事实和观察所得作出适时、如实和独立的评核。部门 / 职系首长有责任确保评核人 / 加签人 / 复核人清楚了解既定的评核标准，并予以应用在撰写、加签或复核下属的工作表现评核。然而，委员会在年内发现一些如下文个案 4G 及个案 4H 所载述的不足之处。



个案 4G

委员会在审核一项只有一个可作晋升空缺的晋升选拔建议时，注意到复核人在最近一次评核中只把一名受评人评为「可以胜任高一级的职责」，而其他受评人则全部被评为「尚未可以胜任」，包括另外两名在所有评核项目中均获评核人和加签人给予最高评级的受评人。评核报告显示该两名出色的受评人表现毫无缺点，但复核人的评核令人费解，或会使人对他们还需符合什么条件才能晋升感到疑惑。

评核公务人员是否适合晋升时，应只考虑该人员的表现、关键才能和潜质。工作表现评核应如实反映该人员在评核期内的表现，以便各局／部门妥善推行人才培育和接任计划等各项人力资源管理策略。其他不相关的因素，例如受评人的服务年资和是否有足够晋升空缺等，都不应予以考虑，以免导致表现优异人员被低估。

个案 4H

在另一项建议中，一名公务人员连续数年获评核人和加签人评为「清楚展示有能力承担高一级职位的职责」，但复核人却连续数次认为他「尚未可以胜任高一级的职责」。然而，该受评人对复核人的意见却一无所知，因此对多年来在年度晋升选拔工作中未获推荐颇感不服。

具透明度的评核制度要求复核人或管方如就评核人或加签人的评核持相反意见时，须向有关受评人清楚提出他们的意见。倘若一开始便这样做，应可避免不必要的猜疑和争议。

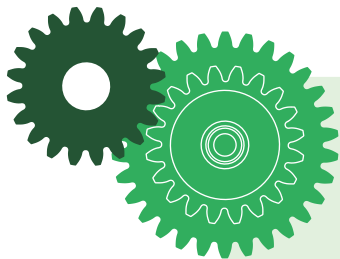


“ 坦诚沟通对员工管理能否成功推行至关重要。及时向公务人员给予意见能引导他们发展和进步。 ”

4.16 公务员事务局应委员会的要求，在二零二四年一月致函各局 / 部门，阐明复核人在评核及审视员工工作表现方面的重要角色，和就复核人对评核持不同意见时的适当处理方法等

事宜。复核人是有效执行评核制度的最佳人选，而且责无旁贷。委员会相信各局 / 部门会继续与公务员事务局携手合作，培养公务员队伍任人唯才的文化。





第五章

公务员纪律

5.1 公务员必须尽忠职守、勤奋实干，竭力为市民提供优质服务。为了维持廉洁高效的公共服务，以及保持市民对政府的信任，公务员必须时刻恪守崇高的品行和纪律标准。为此，政府设有行之有效的纪律处分机制，惩处违反政府规则和规例或触犯法例的公务员，令公义得以彰显。

5.2 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¹⁵规定，除《公务员叙用委员会条例》订明不适用人员¹⁶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、合约人员和



部分按第一标准薪级表支薪的人员外，甲类人员差不多包括所有公务员。截至二零二三年六月底，属委员会纪律事宜职权范围的甲类人员约有123 000人。

5.3 委员会就纪律个案所提供的意见，是建基于事实和客观证据，并有相关局／部门进行的全面调查支持。不当行为或罪行的性质和严重程度是委员会的主要考虑因素，委员会亦须确保适用于全体公务员的纪律标准维持总体一致，被控人员作出申述的权利得到保障，同时须确保纪律个案的处理能与时俱进，符合公众期望。

15 请参阅第一章第 1.5 段。

16 请参阅第一章第 1.4 段。



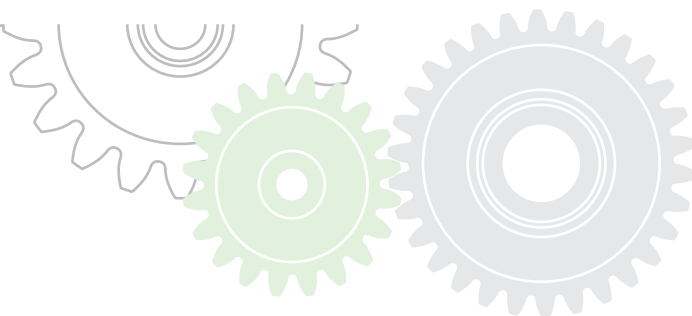
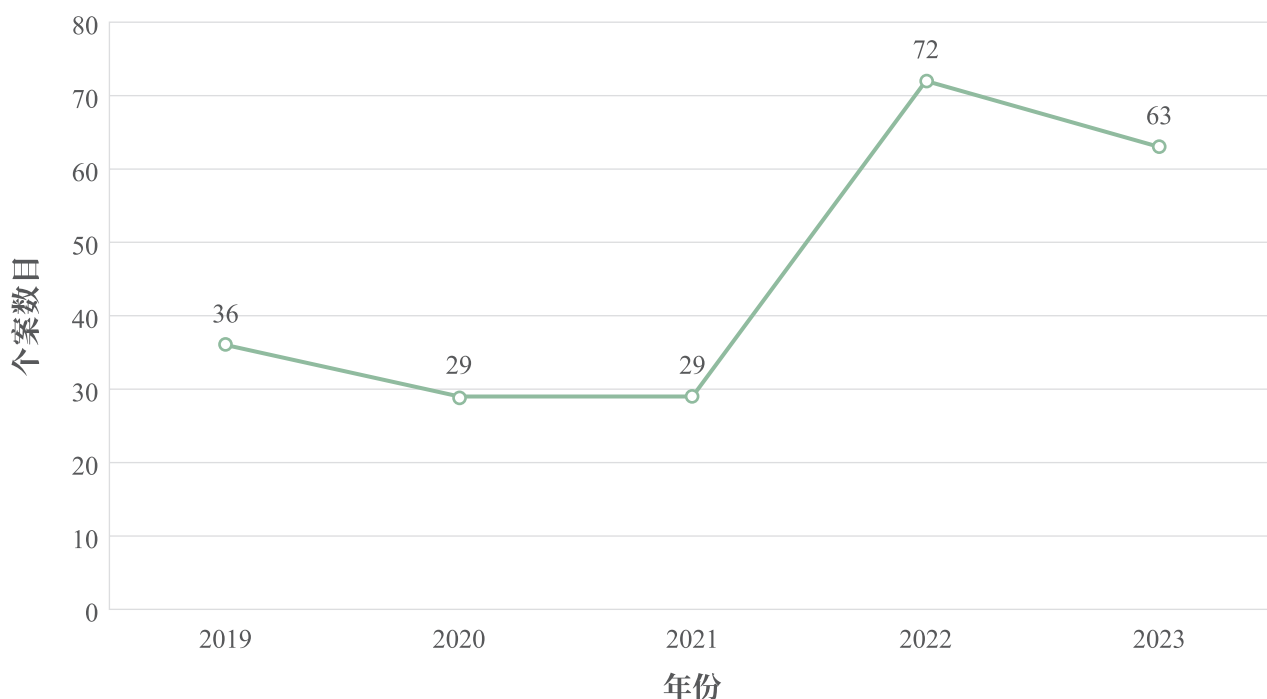
二零二三年經委員會提供意見的紀律個案



5.4 年内，委员会就 63 项已按《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。如下方折线图所示，有关数字比较二零二二年轻微回落。以委员会职权范围内的 123 000 名甲类人员计算，个案总数所占比例约为 0.05%。纪律个案百分

比一直处于低水平，显示绝大部分公务员都能秉持应有的崇高品格和纪律标准。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。

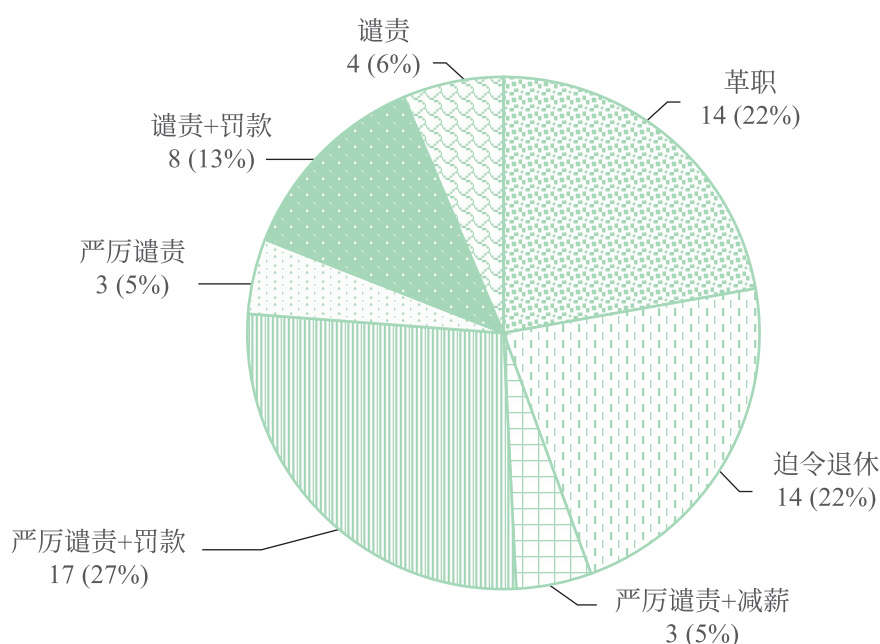
2019年至2023年
经委员会提供意见的纪律个案数目



5.5 委员会在二零二三年处理的 63 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。如下方圆形图所示，接近一半的涉案公务员最终被开除（「迫令退休」¹⁷ 或「革职」¹⁸），超过

三分之一个案处以「严厉谴责」¹⁹，而约 45% 个案另加金钱惩罚（「罚款」²⁰ 或「减薪」²¹）。从这些数字可见，当局对行为不当或干犯刑事罪行的公务员绝不姑息。

2023年经委员会提供意见的纪律个案分项数字
(按惩罚方式划分)



- 17 遭迫令退休的人员或可获得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。
- 18 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政府和成员强制性供款的累算权益除外）。
- 19 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。
- 20 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。
- 21 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，则该人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。



对纪律事宜的检讨和意见

5.6 委员会一直与政府紧密合作，寻求和制订管理公务员的最佳做法，并加以推广。随着社会对政府及公务员的期望和要求日益提高，正如《行政长官2022年施政报告》所指出，政府认为有必要更新《公务员守则》（《守则》），以阐明公务员的宪制角色和责任，并述明现今公务员须恪守的基本信念和操守准则。委员会全力支持有关措施。公务员事务局在二零二三年十二月就更新版《守则》咨询委员会，随后展开员工咨询，并向立法会公务员及资助机构员工事务委员会作简报。我们期望更新版《守则》在二零二四年颁布。

5.7 委员会亦与公务员事务局紧密合作，推行《行政长官2022年施政报告》所提出的建议，以优化公务员纪律机制。我们已要求公务员事务局定期检讨纪律惩罚标准，以符合社会的期望。为达到预期的惩前治后效果，早作决定和迅速行动同样重要。因此，我们认为公务员事务局应领导

部门检讨现行处理纪律个案的流程，寻求方法提升效率和成效。我们欣喜公务员事务局积极回应委员会的意见。

5.8 此外，我们乐见公务员纪律秘书处继续出访局/部门，以研究如何提升它们处理纪律个案的效率。公务员纪律秘书处深明纪律个案能否顺利完成，取决于被委派处理个案人员的调查技巧。因此，该秘书处积极回应委员会的建议，在年内开办纪律个案调查工作的能力提升工作坊，对象并不限于执行聘任工作的人员，亦包括负责日常员工管理的部门管理人员。委员会将继续与公务员事务局合作，并提出意见和建议，协助该局推展培训计划。

5.9 委员会在审议个案时，除了考虑惩罚轻重是否恰当外，还会提出其他意见，并与公务员事务局商讨改善处理纪律个案或员工管理的方法。下文各段重点载述我们在年内提出的一些意见和建议。



人员调职和停职

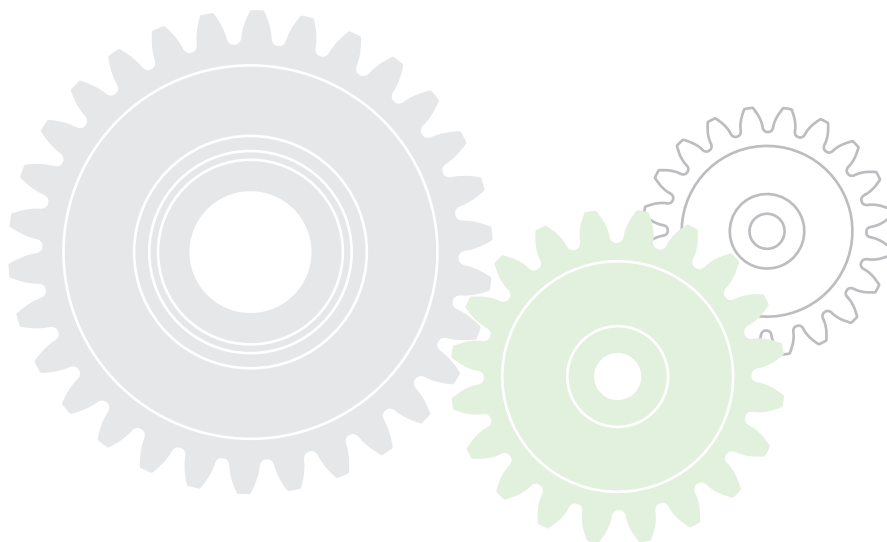


5.10 根据既定机制，在刑事或纪律调查 / 程序尚未完结前，有关的局 / 部门获授权引用《公务人员（管理）命令》第 13 条²²，着令有关公务人员停止职务和行使其公职的权力和职能。停职只属行政措施，并非假定该公务人员有罪。管方在评估容许有关人员继续工作所涉风险时，应全面顾及所有相关因素。如果正考虑对停职人员采取纪律行动予以开除，则不应让该人员复职。

- (a) 充分考虑重要因素，例如该人员被指干犯的刑事罪行 / 不当行为的性质和严重程度、与其公职可能产生的冲突、会否损害 / 危及市民大众，及市民大众对该人员留任的反应和观感等；以及
- (b) 果断和审慎地进行有关程序，尤其当发现不当行为与该人员的职务相关时。

5.11 决定应否把有关公务人员停职或让其复职时，各局 / 部门应：

个案 5A 说明当部门需要将涉案人员停职时，行事果断迅速至为重要。



22 在顾及所有相关因素后，当局可按以下情况着令有关公务人员停止职务：

- (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开除，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开除，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。



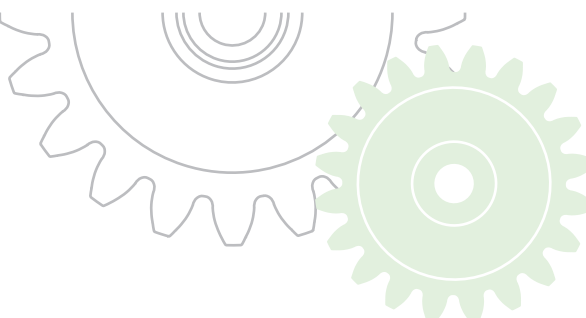
个案 5A

一名公务人员在处理柜位职务时，有机会与市民接触，并可以取阅他们的个人资料。他由于面临破产，无法借贷，于是滥用客户的个人资料以供自己贷款。一名受害人向该人员所属部门投诉后，其不当行为才被揭发，部门并向警方报案。在涉及指称罪行的刑事调查进行期间，该公务人员仍获准继续担任柜位职务逾两年，直到被控「公职人员行为失当罪」后才遭停职。最终，该人员因被定罪而受到革职处分。

涉案人员当时被指干犯的罪行引起市民投诉，并与其柜位职务有直接冲突，牵涉滥用职权，有关罪行的性质毫无疑问是严重的。准许破产的人员在刑事调查期间继续透过经常接触市民而取得其个人资料，显然并不恰当，因为该人员有可能重犯同一罪行。事实上，案情显示涉案人员在干犯有关罪行前，上司已知道他无力偿债，并且多次向同事借贷不果。倘若部门当时能根据处理员工无力偿债事宜的规则，及时禁止他处理敏感资料，他未必有机会干犯有关罪行。

5.12 即使某些指称的刑事罪行 / 不当行为严重程度未必足以构成开除的纪律处分，各局 / 部门决定让涉案人员复职时，仍应根据其职级和工作性质等因素，审慎检视他们是否适宜继续留

任原来职位 / 岗位。个案 5B 显示，部门应审慎考虑涉案人员的职位安排，以免对办公室运作造成不良影响。





个案 5B

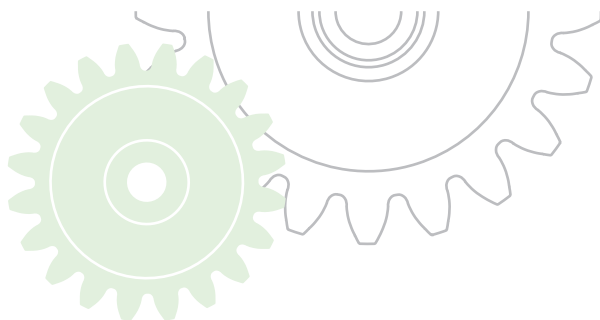
一名公务人员被裁定在其工作及获委以执法职务的地区干犯与职务无关的罪行。纪律处分当局建议对他作出开除以外的惩罚，并容许他复职，但却让他重返原来岗位。

涉案人员是中级人员，担任督导职位，在返回原职后，仍须与其他执法机关紧密合作，在同一地区履行执法职务。

委员会认为，鉴于其干犯的刑事罪行，让该人员在同一岗位及地区继续执行公务，可能会产生负面观感。部门听取委员会的意见后，最终把该人员调往另一区的办事处工作。

5.13 正如上文所述，督导人员若能提高警惕，及早察觉工作间出现异常情况，并采取适当的员工管理 / 调职措施以减低潜在风险，理应可以对一些刑事罪行 / 不当行为防患于未然。诚然，重行调配员工或把其停职可能会为办公室运作带来一些不便 / 困难，在相关刑事 / 纪律研讯耗时较

长的情况下尤以为然。不过，政府必须事事以公众利益为先。各局 / 部门在决定是否把员工停职或让其复职时，必须小心谨慎，充分考虑相关的主要因素。部门或职系管方在有需要时应主动介入，给予督导和支持。如有疑问，应咨询公务员事务局。

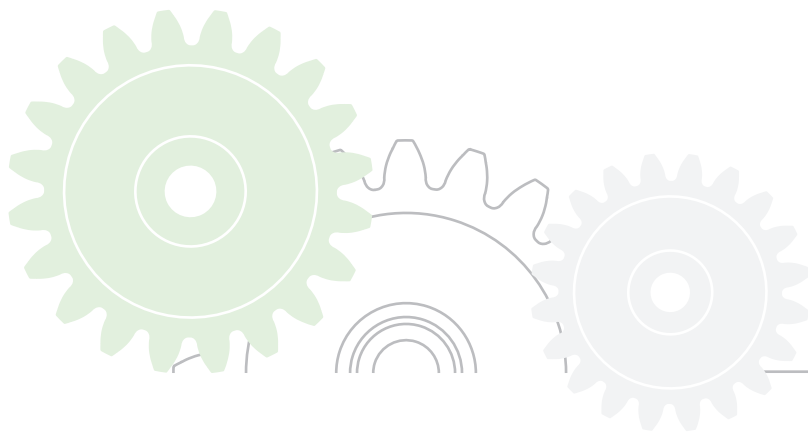




员工意识

5.14 根据《公务人员（纪律）规例》第 13 (1) 条，公务员如涉及刑事法律程序，须向所属的局 / 部门呈报，若触犯与公职无关的若干交通违例事项则获豁免呈报²³。委员会关注到，在去年接获的多宗纪律个案当中均发现有公务员没有遵守呈报规定，而他们通常声称并不知道有此项规定，或以为有关规定并不适用于其个案。这种漏报行为使局 / 部门未能及时考虑有关个案并作出所需的行动。在一宗严重个案中，一名涉案人员没有呈报先前被定罪一事，管方未有就此及时对该人员作出纪律处分，以致他一年后再犯同一罪行，最后被开除。

5.15 有鉴于此，委员会喜见公务员事务局对有关情况积极作出检讨。二零二三年七月二十八日，该局发出公务员事务局通告第 4/2023 号，加强呈报规定。公务员如被执法机关拘捕，不论最终有否被检控，一律须予呈报。这样，有关的局 / 部门便可及早考虑是否需要把该人员停职或作出其他适当的行政安排。公务员事务局亦接纳委员会的建议，于二零二三年十一月向各局 / 部门发出指引和备忘，提醒他们为所有新入职和现职人员举办简介会 / 复修课程，让员工对呈报规定加深认识 and 了解，明白不遵守该规定会受到严厉的纪律处分。委员会欢迎局方采取上述措施和指引，并期望有关措施有助减少违规情况。



23 公务员事务局通告第 2/2009 号就「根据《公务人员（纪律）规例》报告与公职无关的交通违例事项」订明，有关作出呈报的规定，适用于被控触犯刑事罪行或被传召到刑事司法管辖权法庭以被告人身份应讯的人员；但因触犯与公职无关的轻微交通违例事项而涉及的刑事法律程序和定罪则除外。



5.16 除没有呈报刑事法律程序外，违反《接受利益(行政长官许可)公告》是另一项常见的违纪行为；即使局 / 部门已按规定定期向所有人员再行传阅相关指引，但涉案人员往往将违规情况归咎于他们不知道有关规则所致。在去年一宗经委员会提供意见的个案中，违法人员在一段长时间内多次得到上司和数名同事借出超过订明限额的贷款。不论该个案是否反映有关人员整体上对相关法定要求欠缺认识，委员会已促请相关部门检视是否需要改善有关规则的传阅安排，以及向其员工提供协助 / 辅导，特别是初级人员，让他们了解到有责任必须完全遵守有关规则。

5.17 负责提供公共服务的部门，一般已订立更加仔细的规则和制度，确保以公平公开的方式为市民提供服务，同时避免引起市民投诉或令欺诈活动有机可乘。虽然员工绝少违规，但委员会关注到某部门去年多次发现有员工没有遵守部门订明的规则，滥用职权协助他人获取公共服务，因而被惩

处。部门固然须提供培训，让前线职员具备丰富的工作知识，但同样重要的是向他们灌输正确观念，了解公平分配有限公共资源的原则，并使他们自觉须秉持公务员应有的崇高操守。就此，委员会已要求该部门检视其现行的督管机制和加强员工培训，以免滥用职权的情况再次发生。

员工管理和改善措施

5.18 毫无疑问，涉案人员必须为其不当行为负责。同时，各局 / 部门应时刻保持警觉，确保部门运作 / 制度的督管 / 监察机制行之有效。遇有与职务有关的罪行 / 不当行为发生，督导人员和管方有责任找出任何助长有关行为的温床或环境因素，并立刻采取补救行动，以防类似的不当行为再次发生。在一宗个案中，涉案人员在非办公时间进入办公室，盗取由其部门拾获和保管属于市民的失物。有见于个案牵涉前线人员的职责和市民的财物，委员会在提供意见时，要求该部门全面检视有关程序，以堵塞任何漏洞。



5.19 从个案 5C 及个案 5D 可见，有效做好日常员工管理的工作，是让公务员秉持崇高品行、严守纪律的关键。

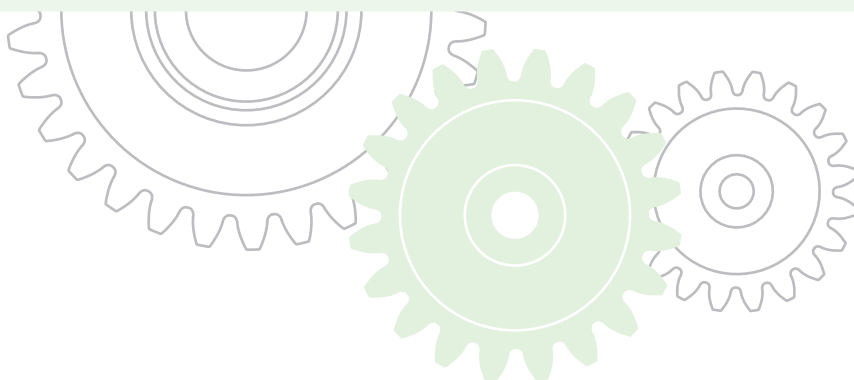


个案 5C

一名公务人员连续多次以各种轻症为由向其部门申请病假，但没有提供诊断详情。即使该人员已经放取所有例假，又未有就所有缺勤日子提供有效的医生证明书，其上司仍以其过往腿患的病历为由一直恩恤处理，未有对该人员擅离职守展开正式纪律程序，而只是再三提醒其需就病假申请呈交有效的医生证明书，以及擅离职守会带来的严重后果。然而，该人员无视有关提示，后期更拒绝回应上司。

有关个案虽已上报部门总部，管方却未有介入，主导采取更强硬的行动。由于部门迟迟没有行动，该人员擅离职守的情况再持续两个月，部门才对其采取正式的纪律行动，处以革职作为惩罚。

委员会认为，部门如果一开始就按既定指引，对该人员涉嫌滥用病假一事作出适当的管理行动，本应可以阻止有关情况发生。





个案 5D

在另一宗个案中，一名初级公务人员被发现把其办公室的一个文件档案丢弃在位于同一办公大楼内另一楼层，属于另一个部门的垃圾桶。该人员虽然承认未经批准销毁官方档案，但并不认为其不当行为性质严重，非但坚称自己是出于好意才协助办公室处置旧档案，更责怪上司不赞同其做法。该人员继而表示，过往曾以碎纸机销毁其他档案。政府考虑所有相关因素后，最终对该人员作出谴责和罚款作为惩罚。

委员会进一步审查此个案后，得悉该人员历年来已11次遭口头 / 书面劝谕，原因是他在执行职务期间发生不符合要求、不履行职务、不服从上级或行为不当等各种问题，当中众多问题与他漠视办公室程序和 / 或违反上司指示有关。然而，其上司 / 分科管理层从未对其采取任何纪律行动，包括简易纪律行动，而只是运用行政措施处理。即使他们知道该人员对此不予重视，亦未有采取进一步行动。

部门对涉案人员一再犯错过分宽容，处理手法明显过分宽松，处理态度亦实属值得商榷，委员会已就此向该部门表示深切关注。如果该部门及早对涉案人员处以较重的惩罚并予以谴责，理应可让该人员明白必须恪守纪律，或许不会屡次干犯有关的不当行为。

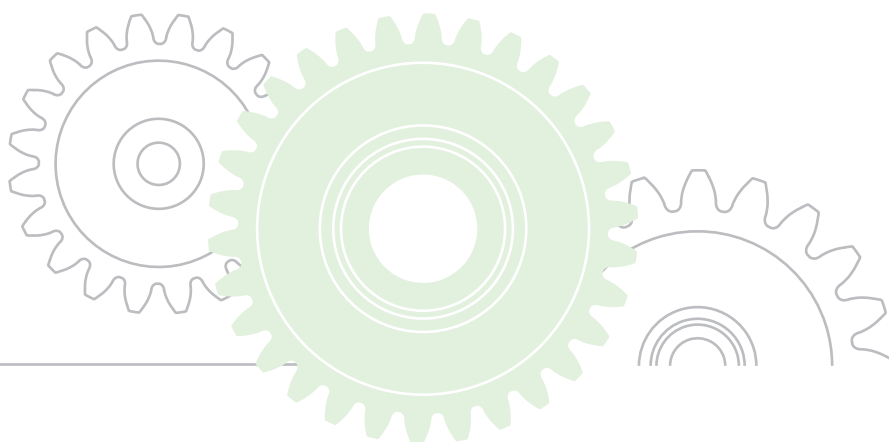


5.20 以上个案所述蓄意无视纪律、公然违反规则的行为，不但反映涉案人员行为不当，亦显示其上司及管方管理能力欠佳。局 / 部门应定期进行检视及突击检查，确保其员工管理机制行之有效。各局 / 部门亦应提醒前线督

导人员，需以负责任的态度处理行为不当的个案，亦要清楚知道如何处理员工屡犯不当行为的问题。在有需要时，高层管理人员应给予指示，以采取果断的行动。



“有效做好日常员工管理的工作，是让公务员秉持崇高品行、严守纪律的关键。”



第六章

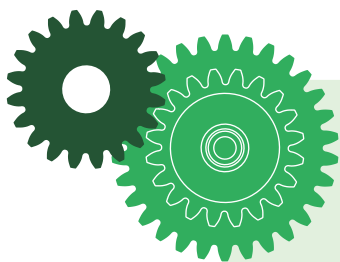
访问

6.1 委员会主席联同委员于二零二三年十一月探访教育局。访问活动中，委员会与教育局就公务员聘任、评核及审视员工工作表现和员工发展方面的多项课题交换意见。委员会听取教育局简介工作，并在该局人员带领下参观九龙塘教育服务中心、九龙塘

官立小学和官立嘉道理爵士中学（西九龙），对教育局的政策工作和运作，以及该局提供优质学校教育、促进学生全面发展和启发他们个别潜能的重要职责，加深了认识。



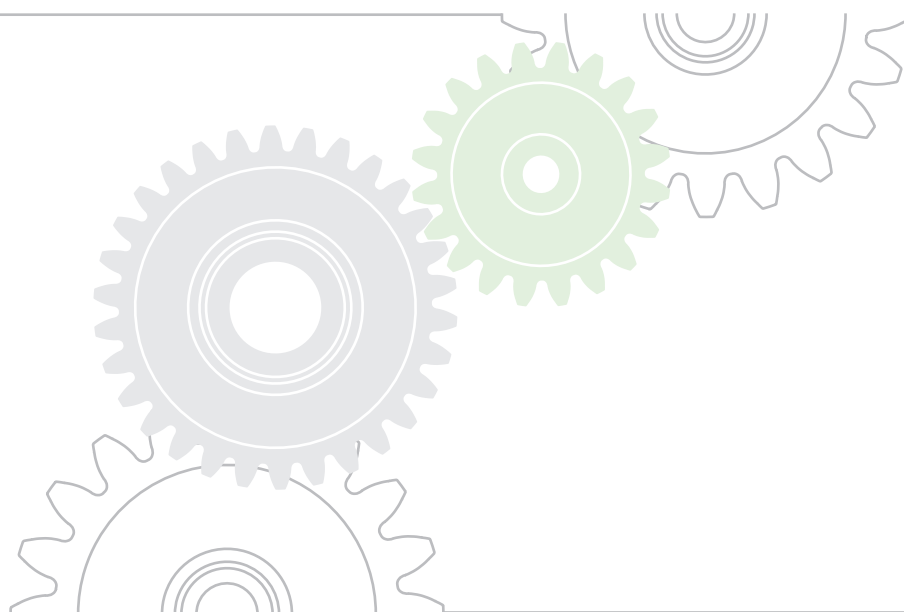
二零二三年十一月探访教育局



第七章

鸣谢

7.1 公务员事务局局长杨何蓓茵女士及局内同事一直竭力支持和协助委员会执行各项工作，委员会衷心感激。年内，各常任秘书长、部门首长和高层人员就委员会的提问及建议予以充分合作和理解，委员会亦对此深表谢意。



附录 I

公务员叙用委员会主席及委员简历



郑美施女士，GBS，JP

香港大学荣誉文学士

委员会主席

(二零二三年五月一日获委任)

郑美施女士曾是资深公务员，于一九八七年九月加入政务职系，其后34年先后服务多个政策局及部门。郑女士退休前担任的主要职位包括政府物流服务署署长（二零一三至一五年）、海事处处长（二零一五至一九年）和环境局常任秘书长／环境保护署署长（二零一九至二一年）。



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至二零二三年四月三十日)

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，并于二零一一年四月离任。



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)

黄嘉纯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、香港青年协会理事会委员和香港赛马会董事。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和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。她曾担任离职公务员就业申请咨询委员会委员。



梁高美懿议员，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，曾任全国政协委员，现时是行政会议非官守议员。此外，她是中国农业银行股份有限公司、中国移动有限公司、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、文化委员会成员、香港赛马会名誉董事、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。





雷添良先生，GBS，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)

雷添良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大学教育资助委员会的主席。多年来，他曾担任教育统筹委员会、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。雷先生是全国人民代表大会的港区代表。



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)

陈镇仁博士是大兴纺织有限公司总裁，现任香港浸会大学校董会及咨议会主席、司法人员薪俸及服务条件常务委员会主席、保险业监管局非执行董事、香港专业及资深行政人员协会副会长和香港工业总会名誉会长。他曾任香港青年技能大赛常务委员会、职业训练局和香港生产力促进局的主席。



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)

雷鼎鸣教授是香港科技大学荣休教授、兼任教授和荣誉大学院士，亦是澳门科技大学讲座教授、发展经济学研究所所长。他现时是特首政策组专家组成员和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。





陈瑞娟女士，BBS

悉尼大学经济学学士

香港会计师公会资深会员

委员会委员

(二零二二年五月一日获委任)

陈瑞娟女士是安永大中华区主席办公室资深顾问。在出任此职位前，她担任安永香港及澳门地区主管合伙人。她现任全国政协委员、中华全国妇女联合会香港特别行政区特邀代表、香港总商会理事会常务副主席、证券及期货事务监察委员会非执行董事、税务局服务承诺关注委员会委员，以及香港特区政府 BEPS 2.0 咨询小组成员。陈女士曾担任香港金融管理局外汇基金咨询委员会委员、香港竞争事务委员会委员、强制性公积金计划上诉委员会委员、香港环境及自然保育基金委员会委员，以及通讯事务管理局办公室电讯服务用户及消费者咨询委员会委员。





龚杨恩慈女士，BBS，JP

南加州大学工商管理学士(会计)

委员会委员

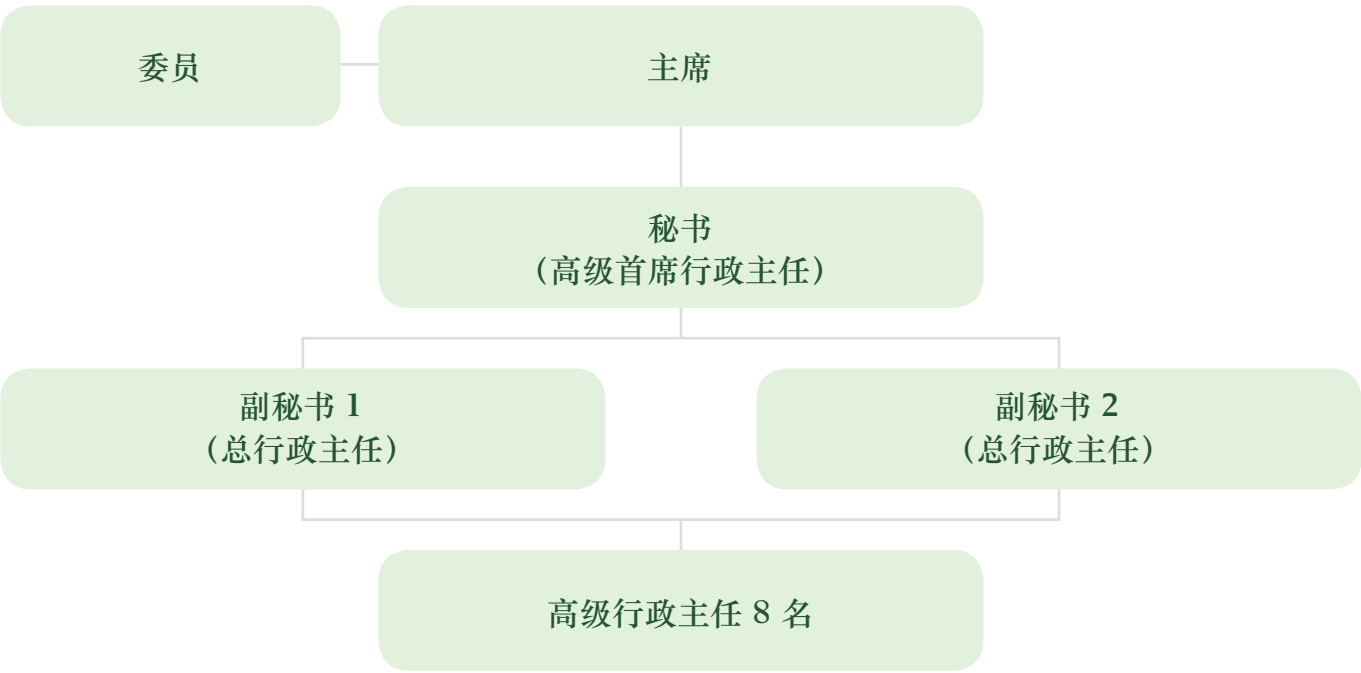
(二零二二年五月一日获委任)

龚杨恩慈女士担任中国银行（香港）有限公司（中银香港）副总裁至二零二二年七月退休，并于二零二二年八月获委任为顾问，也是中银香港慈善基金董事和香港公益金董事。她目前是首长级薪俸及服务条件常务委员会主席、香港旅游发展局成员、香港故宫文化博物馆董事局成员、香港儿童医院医院管治委员会成员、医院管理局粤港澳大湾区咨询委员会成员、打击洗钱及恐怖分子资金筹集复核审裁处委员、香港中文大学校董会成员，以及香港赛马会董事。在金融领域方面，她是香港雇主联合会银行及财务业组主席。她曾担任证券及期货事务监察委员会辖下咨询委员会委员，以及香港金融管理局外汇基金咨询委员会辖下金融基建及市场发展委员会委员。



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		10
文书人员职系		18
秘书职系		3
贵宾车司机职系		1

附录 III

经委员会提供意见的建议

类别	经委员会提供意见的建议数目				
	2019	2020	2021	2022	2023
招聘	197	140	157	132	168
晋升 / 署理职位	715	704	742	746	763
延长服务或退休后重行受雇	26	22	26	23	23
延长或终止试用 / 试任期	148	173	247	196	225
其他公务员聘任事宜	40	91	178	96	111
纪律	36	29	29	72	63
合计	1 162	1 159	1 379	1 265	1 353
(a) 委员会提出质询的建议数目	887	853	886	812	874
(b) 在委员会提出质询后作出修订的建议数目	156	162	158	162	135
(b) / (a)	18%	19%	18%	20%	15%

附录 IV

经委员会提供意见的招聘建议

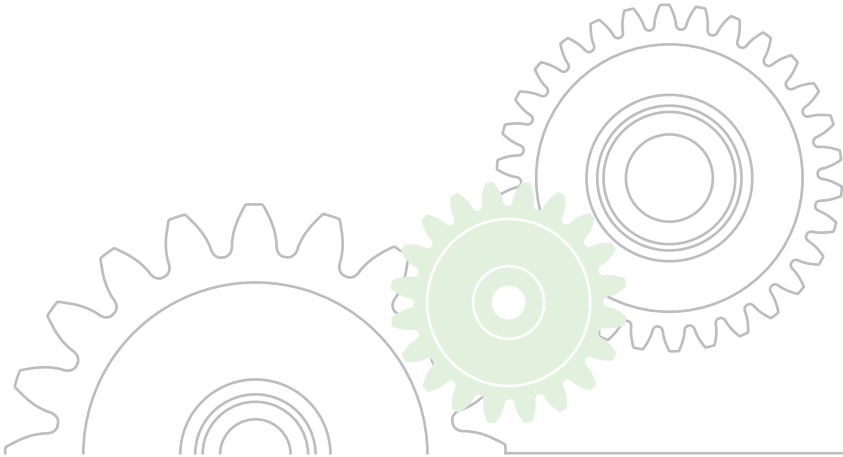
聘用条款	2023 年建议聘任人数	
	公开招聘	内部聘任
试用	1 605	0
合约	39	2
试任	156	85
小计	1 800	87
合计	1 887	

	与过去数年比较				
	2019	2020	2021	2022	2023
招聘个案数目	197	140	157	132	168
建议聘任人数（全为本地应征者）	1 944	1 471	1 597	1 606	1 887

附录 V

经委员会提供意见的晋升选拔建议

类别	获推荐人员数目				
	2019	2020	2021	2022	2023
晋升	2 830	2 601	3 178	2 968	3 310
候补晋升	330	450	272	381	316
署理职位以待实任或候补署理职位以待实任	412	322	325	313	349
署理职位以方便行政或候补署理职位以方便行政	5 628	5 508	5 859	5 850	6 432
合计	9 200	8 881	9 634	9 512	10 407

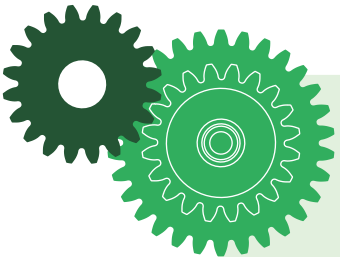


附录 VI

经委员会提供意见的延长服务及退休后重行受雇建议

类别	2023 年获推荐人员数目		
	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建议	9	66	75

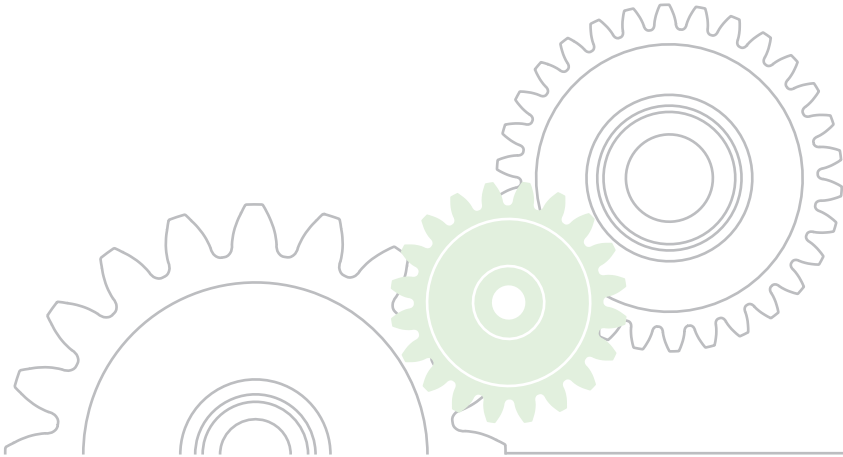
	与过去数年比较				
	2019	2020	2021	2022	2023
获提供意见的延长服务或退休后重行受雇建议数目	26	22	26	23	23
涉及首长职级的建议	9	10	9	10	7
涉及非首长职级的建议	17	12	17	13	16



附录 VII

经委员会提供意见的延长／终止试用／试任期建议

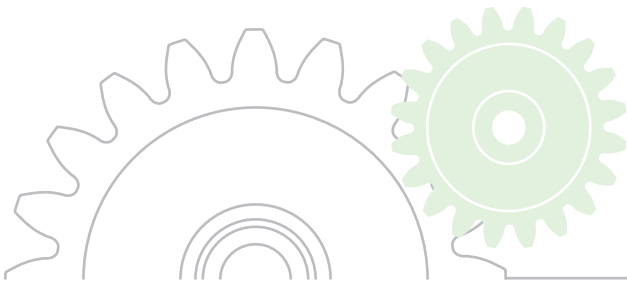
类别	建议数目				
	2019	2020	2021	2022	2023
终止试任期	4	1	3	6	1
终止试用期	7	25	66	40	45
小计	11	26	69	46	46
延长试任期	17	11	10	7	15
延长试用期	120	136	168	143	164
小计	137	147	178	150	179
合计	148	173	247	196	225



附录 VIII

经委员会提供意见的其他公务员聘任事宜

类别	建议数目				
	2019	2020	2021	2022	2023
不予续约	1	0	3	2	2
续约或延长合约期	1	4	3	1	0
根据《公务人员（管理）命令》第 12 条着令退休	0	1	73	0	1
借调	3	4	2	1	1
开放职位安排	2	0	0	0	0
检讨署任安排	5	8	5	4	11
更新《聘任指南》	28	74	92	88	95
同级聘任	0	0	0	0	1
合计	40	91	178	96	111



附录 IX

经委员会提供意见的纪律建议

(a) 二零二三年按涉案人员薪金组别划分的建议数目

惩罚方式	建议数目			
	涉案人员薪金组别			合計
	总薪级表 第13点及以下 或同等薪点	总薪级表 第14点至第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	6	3	14
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	8	6	0	14
降级	0	0	0	0
严厉谴责 + 减薪	0	2	1	3
严厉谴责 + 罚款	5	9	3	17
严厉谴责	2	0	1	3
谴责 + 罚款	6	1	1	8
谴责	3	1	0	4
合计	29	25	9	63



(b) 二零二三年按刑事罪行／不当行为类别划分的建议数目

懲罰方式	建議數目				
	刑事罪行			不當行為 ²⁴	合計
	違反交通規則	盜竊	其他 ²⁵		
革職	0	2	6	6	14
迫令退休	0	0	7	7	14
較輕的懲罰	6	3	10	16	35
合計	6	5	23	29	63

(c) 与过去数年比较

懲罰方式	2019	2020	2021	2022	2023
革職	4	4	9	32	14
迫令退休	6	8	6	5	14
較輕的懲罰	26	17	14	35	35
合計	36	29	29	72	63



24 包括擅离职守、未经批准借贷、未经批准从事外间工作、滥用职权等。

25 包括欺诈、袭击、与性有关的罪行、管有危险药物、未经许可索取或接受利益等。