

二零一一年十月十七日
討論文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會 公務員事務局的政策措施

目的

《二零一一至一二年施政報告》和《施政綱領》載列政府的新措施和各項持續推行的措施。本文件詳述各項涉及公務員事務局的政策措施。

新措施

為公務員提供侍產假

2. 《施政報告》第 95 段指出，“不少外國先進國家設有僱員有薪侍產假以鼓勵生育及推動「家庭友善」政策。政府會帶頭推動，研究向公務員提供有薪侍產假。就立法規定全港僱主向僱員提供侍產假，我們會小心衡量香港的實際情況。”

3. 為此，我們已開始積極考慮為公務員提供有薪侍產假，須考慮的因素包括但不限於如何確保政府有效運作、有薪侍產假的日數、資格準則及放取假期的方式等。我們會諮詢相關持份者的意見，包括部門管方、公務員、四個中央評議會的職方、公務員薪俸和服務條件諮詢組織和立法會等。我們在制訂建議時會充分考慮諮詢過程中所表達的意見。

持續推行的措施

(a) 提供合適的管理方法，協助各局及部門更有效地善用人力資源和提升效率，以繼續控制公務員編制，但同時會充分考慮提供新服務或改善服務所需的額外人手

4. 我們會遵照“大市場、小政府”和審慎管理公共資源的原則，繼續與各局和部門協作，透過內部調配、精簡程序、重整工序等措施，控制人手編制並提升效率。同時，我們會確保各局和部門擁有所需人手，以推行新政策措施並為市民提供優質服務。自二零零七至零八年度以來，公務員編制每年增加約 1%。我們估計，截至二零一二年三月底，公務員編制約有 168 250 個職位；相比二零一一年三月底時則約有 165 080 個職位。

5. 我們會顧及為公務員隊伍注入生力軍的需要，確保公務員隊伍在未來一段日子不會出現接任問題。就大部分公務員職系的空缺，部門和職系首長已進行或會繼續進行公開招聘，以填補這些空缺。在二零一零至一一年度及二零一一至一二年度首五個月，分別有約 5 470 及 3 310 名新聘人員加入公務員隊伍。

(b) 繼續為公務員提供培訓和發展機會，在網上學習平台提供更多元化和更豐富的培訓資源，以及鼓勵公務員善用網上途徑自我充實，以進一步鞏固公務員隊伍持續進修的文化

6. 我們致力為各級公務員提供培訓和發展機會，讓他們能學以致用，掌握所需技能和知識服務市民。我們為中層和高層公務員提供各類管理培訓課程，亦為初級公務員提供工作技能和個人效能方面的培訓，幫助他們提升才能，增強自信，勝任新的職

務。此外，我們已提升公務員易學網網上學習資源的質素和種類，以便公務員持續學習。我們在來年會繼續這方面的工作。

7. 香港與內地的聯繫日趨頻繁，關係日益密切。為此，我們已加強各級公務員的國家事務培訓，由二零一一至一二年度起，把培訓量提高一倍。我們已在學位和專業職系新聘人員的入職課程中，加入有關國家事務研習的新單元。中級公務員方面，我們已增加國家事務研習課程及內地專題考察團的名額。高級公務員方面，我們已與國家行政學院合作，為高層首長級公務員開辦新的國家事務研習考察課程。

8. 為支援局／部門的接任管理工作，我們設有系統化的課程，讓首長級和高級公務員在本港或外地修讀，內容涵蓋領導才能、公共政策、管理及《基本法》的課程。我們亦安排有潛質的部門職系公務員調派不同職位或借調他們到決策局工作，協助有關人員擴闊接觸面和眼界。

(c) 繼續推行《基本法》培訓工作計劃，確保該計劃有系統地進行，切合不同職級及從事不同性質工作的公務員的需要，並成為公務員培訓中不可或缺的一環

9. 為增進公務員對《基本法》的認識，我們自二零零八至零九年度起，展開培訓工作計劃，包括為新入職公務員開辦入門課程、為中級和高級公務員開辦中級和高級課程，以及為各級公務員提供網上課程。此外，我們舉辦了不同活動，以保持公務員(特別是初級和前線人員)學習《基本法》的興趣。來年，我們會繼續落實培訓工作計劃，並會密切跟進有關進展，確保計劃切合不同職級公務員的需要。

(d) 繼續根據更完備的公務員薪酬調整機制，定期進行薪酬趨勢調查、入職薪酬調查及薪酬水平調查，以保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若

10. 政府的公務員薪酬政策，是提供足夠的薪酬去吸引、挽留和激勵有合適才幹的人員，為市民提供有效率和成效兼備的服務，以及透過保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，使公務員和他們所服務的市民都認為公務員薪酬是公平合理的。當局會定期進行三種調查，以比較公務員薪酬和市場薪酬情況。這三種調查為：(i)每六年進行一次的薪酬水平調查，以確定公務員薪酬與私營機構薪酬維持大致相若；(ii)每三年進行一次的入職薪酬調查，以確定公務員隊伍內資歷要求不同的各入職職級的入職薪酬，與私營機構內資歷要求相若的職位的入職薪酬相若，以及(iii)每年進行的薪酬趨勢調查，以確定私營機構薪酬在年度之間的平均變動。

11. 我們一直就每年公務員的薪酬調整，以及因應入職薪酬調查和薪酬水平調查結果而作出的薪酬調整，諮詢四個中央評議會的職方。現時已設有機制，實施每年薪酬調整(即一次過立法調低薪酬及由立法會財務委員會通過調高薪酬)，以及因應入職薪酬調查結果而實施薪酬調整(即由立法會財務委員會通過調高或調低入職薪酬)。我們正考慮下一次薪酬水平調查的相關事宜，稍後會就調整機制諮詢職方意見。

(e) 繼續致力維持及提高公務員隊伍的士氣，並鼓勵各局及部門更充分善用各項嘉獎計劃，表揚傑出的模範員工，推動公務員精益求精

12. 為貫徹透過在個人層面適當嘉許勉勵表現優秀公務員的政策，我們在二零零四年推出年度的“公務員事務局局長嘉許狀

計劃”。在二零一一年十一月舉行的頒獎禮中，將有 77 名來自 32 個局／部門的公務員獲頒嘉許狀。

13. 爲了在部門及工作隊伍層面，表揚公務員隊伍的優秀表現，我們在一九九九年推出“公務員優質服務獎勵計劃”。這項計劃每兩年舉辦一次，旨在表揚那些精益求精、以客爲本，致力向公眾提供優質服務的部門和工作隊伍。獎項分爲隊伍獎、部門獎和部門合作獎。今屆的頒獎禮已於二零一一年九月舉行，共有 45 項來自 29 個參與部門的服務獲頒獎項；我們亦已廣泛宣揚有關部門和隊伍的成功經驗。這項計劃將於二零一三年再次舉行。

(f) 繼續致力維持一套有力及高效的紀律處分制度，以對行爲失當的公務員作出適當懲處。繼續密切監察根據既定程序辭退表現欠佳員工的情況，並持續提升公務員的工作效率和成效

14. 終審法院早前作出裁決，裁定禁止違紀人員在按《警察(紀律)規例》(第 232A 章)進行的紀律聆訊聘用律師代表出席的條文，屬違憲及無效。我們經諮詢本委員會及有關職方後，現正與有關紀律部隊和律政司共同研究，就紀律部隊法例¹下規管紀律事宜的附屬規例草擬所需修訂，以回應終審法院的裁決，以及對紀律處分程序作出其他改善。我們會繼續不時檢討公務員的紀律制度，確保有關制度符合自然公正原則和現今情況的需要。

¹ 紀律部隊法例是指《香港海關條例》(第 342 章)、《消防條例》(第 95 章)、《政府飛行服務隊條例》(第 322 章)、《入境事務隊條例》(第 331 章)、《警隊條例》(第 232 章)及《監獄條例》(第 234 章)，並包括根據這些條例制定的規例／命令(如適用)。就本文件而言，紀律部隊法例亦包括《交通督導員(紀律)規例》(第 374J 章)。

15. 我們會繼續緊密監察根據《公務人員(管理)命令》第 12 條² 辭退表現持續欠佳人員的既定程序的實施情況及成效。我們並會繼續努力不懈，推廣以表現為本的公務員文化，從而提升公務員的工作效率和成效。

未來路向

16. 一如以往，我們會在推展上述措施前與部門管理層和公務員密切磋商，並視乎情況，諮詢議員或向議員匯報有關進展。我們致力維持一支高度廉潔、效率卓著、表現卓越的公務員隊伍，協助香港特別行政區有效施政。

公務員事務局

二零一一年十月

² 《公務人員(管理)命令》是行政長官根據《基本法》第四十八條第(四)項發出的行政命令。該命令第 12 條規定，當局可基於公眾利益而着令工作表現持續欠佳的人員退休。