

立法會參考資料摘要

有關新聘公務員入職制度 及附帶福利條件的建議

引言

在二零零零年三月二十一日的會議上，行政會議建議並由行政長官指令下列有關的建議應予接受：

- (a) 個別政府職系新聘人員的新入職制度(附件 A 第 1 至 9 段)；
- (b) 設立評核委員會機制以加強試用／合約機制(附件 A 第 10 至 12 段)；
- (c) 採用競爭性聘任制度，讓各部門／職系可靈活擴大內部人選範圍以填補晉升職級的空缺，或在有理據支持下從外界招聘人手(附件 A 第 13 至 19 段)；
- (d) 停止向新聘人員發放本地教育津貼(附件 B 第 1 段)；
- (e) 修訂新聘人員享有的假期及度假旅費(附件 B 第 2 至 3 段)；
- (f) 為新聘人員引入新的房屋福利計劃(附件 B 第 4 至 13 段)；以及

- (g) 在當局就公務員醫療及牙科福利進一步研究引入新計劃(附件 B 第 14 至 21 段)期間，新聘人員可沿用現有的醫療及牙科福利制度。

本參考資料摘要向議員簡介上述建議。

背景和論據

2. 政府在一九九九年三月發表《公務員體制改革諮詢文件》，提出一系列建議，包括引入新的入職條款，以取代現行聘用基本職級人員時採用的常額及可享退休金條款；採用更具競爭性的聘任制度填補監督職級的空缺；以及研究為將來的長期聘用制設立公務員公積金計劃是否可行。改革的主要目的，是一方面引入一個較靈活的制度，另一方面維持一個事業發展有序的架構，令公務員隊伍保持穩定和連貫。

3. 在附帶福利方面，我們表示會繼續朝着“總體薪酬”這一方面推行改革，並按照私營機構採用的模式，為新聘人員制定新的附帶福利制度。我們研究過第一階段諮詢工作收集到的意見後，隨即研製詳細的建議，繼而展開更深入的第二階段諮詢。

4. 第二階段諮詢在一九九九年八月展開。來自公務員事務局、四個中央評議會和四大公務員工會的代表，在一九九九年十月成立了入職制度工作小組（工作小組），就有關事宜交換意見。工作小組之下另設三個附屬工作小組，分別研究假期及度假旅費、房屋、醫療及牙科三方面的福利。第四個附屬工作小組其後亦告成立，研究建議以公務員公積金計劃為基礎的新退休福利制度方案，和現正進行的相關顧問研究。

5. 我們聽取職方意見後，現建議設立一套新的入職制度，詳情載於附件 A。建議內容包括：新的入職制度將採用循序漸進的聘用條款，達致以公務員為長遠事業；引入評核委員會機制的概念，以加強監察新聘人員的工作表現；部門管理層為監督職級招聘人手時可彈性擴大人選範圍；以及新入職制度下的退休福利會以建議推行的公務員公積金計劃為基礎。

6. 在附帶福利方面，我們已徵詢職方對下列措施的意見：停止向新聘人員發放本地教育津貼、修訂假期及度假旅費福利、以非實報實銷現金津貼取代現有的各種房屋福利；以及透過保險計劃提供醫療及牙科福利。參考過諮詢工作所收集的意見後，我們就新聘人員的附帶福利條件提出最新建議，詳情載於附件 B。

在職人員的安排

7. 根據我們的構思，新的入職制度及附帶福利條件只適用於新聘人員，留任現有職級或晉升的在職人員均不受影響。我們亦建議轉職至另一職系的在職人員，繼續按照現行的內部轉職安排處理。

8. 對於新的附帶福利，我們會研究應否及如何讓在職人員有選擇新一套條件的機會。

9. 在職人員不會被迫轉往公務員公積金計劃。內部轉職的長俸制人員會繼續按照現行安排處理，並可保留他們的長俸資格。至於可否容許在職人員選擇轉往公務員公積金計劃，則會作為有關顧問研究工作的一部分進行研究。

法律上的影響

10. 《基本法》第一百、一百零二和一百零三條作出多項規定，包括公務人員的薪金、津貼、福利待遇和服務條件及退休公務人員的退休金福利均不得低於原來的標準，而原有關於公務人員的招聘、僱用、考核、紀律、培訓和管理的制度則須予以保留。律政司指出，這些條文的用意主要是確保公務人員不會因過渡而蒙受不利影響，而不是要公務員體制五十年一成不變，也不是要阻止有助香港良好管治的改革或轉變。我們相信建議的改革，作用正是如此。由於新的入職制度和薪酬條件只適用於新聘人員，在職人員不會受影響，因此，在職人員的服務條件較原來標準遜色的問題並不存在。

對財政和人手的影響

11. 若與現行的長俸制比較，新的入職制度，特別是按試用及合約條款聘用新入職人員的安排，將不會引致額外的財政負擔。按試用及合約制聘用的新入職人員，將須加入法定的強制性公積金(強積金)計劃。作為僱主，政府須每月為這些人員向強積金計劃供款，款額為員工入息的 5%或 1,000 元(以金額較少者為準)。我們亦會繼續給予以合約條款受聘的人員一筆約滿酬金，數額應可反映市場情況，目前應不會超逾 25%。

12. 當新入職人員晉升到以長期聘用條款受聘時，會按當時的聘用條款聘用。一項有關長期聘用條款下的公務員公積金計劃的可行性及設計的顧問研究正在進行之中。退休金所引致的開支，並非由每年另行獲得的撥款支付，而是在需要時直接由一般收入帳目撥付。但公務員公積金與退休金不同，公務員公積金需要持續的撥款，作為僱主在員工受僱期內的供款。這項計劃對財政的實際影響，將視乎其最後設計而定。不過，有一點應留意的是，

實施公務員公積金後，退休金總開支只會經過一段長時期才會下降。在過渡期間，退休金開支(一九九九至二零零零年度約為 73 億元)會繼續隨着在職公務員陸續退休而增加。

13. 在停止發放本地教育津貼方面，由於合資格的在職公務員仍會申領津貼，因此短期內不會省回任何款項，但長遠而言，目前用以支付津貼的財政資源(一九九九至二零零零年度約為 2.16 億元)將可節省下來。在假期方面，如果採用上述的招聘模式假設，我們預計理論上每年一共可以節省 890 萬元(包括首長級新聘人員 10 萬元，總薪級第 14 至 49 點新聘人員 430 萬元，總薪級第 13 點或以下或同等薪點新聘人員 450 萬元)。在度假旅費方面，假設每 1 371 的實際總員額中有 0.1%直接聘任的人員合資格享有度假旅費，我們預計每年可以節省 4 萬元。

14. 在房屋方面，適用於新聘人員的新房屋福利計劃，是根據不會為政府帶來額外成本的主要原則制定。由於現有房屋福利計劃下的首期貸款是根據“無所損益”的原則提供，停止發放首期貸款不會為政府省回款項。

15. 隨着處理附帶福利的程序簡化，負責人事管理的人手長遠而言將可縮減。

對經濟的影響

16. 一如所有其他僱主，政府必須提供適合的服務條件，才能爭取所需的人才和專才。新的公務員入職及聘任制度會與私營機構的做法更趨一致。設立公積金形式的新退休福利制度，既可讓政府更清楚計算退休福利的開支，也有助本港金融市場的發展。至於提供附帶福利方面，由於經濟不景，私營機構的聘用條款一

般已作調整。此外，由於有關附帶福利的修訂建議只適用於新聘人員，有關的建議措施對整體勞工市場的影響不會很大。

其他

17. 如有查詢，請致電 2810 3100 與公務員事務局首席助理局長(3)張趙凱渝女士，或致電 2810 3063 與公務員事務局首席助理局長(聘任)陳松青先生聯絡。

公務員事務局

二零零零年四月

建議的新入職制度

聘用新入職人員

我們建議，政府職系基本職級的新入職人員一般應先按試用條款聘用三年，繼而按合約條款聘用（通常三年），然後才可按當時適用的長期聘用條款受聘。因應不同職系在運作上的不同需要，我們進一步建議，可以容許個別職系以職系為基礎，採用經改動的一般入職制度，但有關改動須根據公務員敘用委員會的意見，並獲得公務員事務局事先同意。

2. 在新的公務員入職制度下，按新試用及合約條款聘用的新入職人員將不會享有現行退休金計劃所提供的福利。不過，他們會加入強制性公積金計劃，並可享有制度下的公積金福利。合約條款人員更可享受約滿酬金。

3. 職方普遍的回應是，他們反對實施建議的基本入職制度，原因是新聘人員由入職至獲得就業保障，需時六年，實屬過長。此舉不利於吸引和挽留優秀人才，也有損公務員隊伍的穩定。他們的另一個論據是，這樣長的觀察期在私營機構並非常見。

4. 另一方面，大部分部門／職系管理人員均支持或不反對實施建議的新入職制度，而若干職系則認為他們會需要採用經改動的基本入職制度（見下文第 9 段）。

實施基本入職制度的理據

5. 我們提出新聘人員在獲長期聘用前須經過試用及按定期合約受聘這一基本入職制度時，目的是要在穩定與靈活之間取得適當平衡，並讓有關人員可以有合理的期望轉為長期聘用。

6. 我們瞭解到公務員長期聘用條款的性質獨一無二，因為它附帶一個承諾，就是長遠有序的事業發展、工作穩定，非一般職業可相比。我們亦明白，若要維持一支穩定的公務員隊伍，就需要設有長期聘用制。然而，要求公務員必須有充分確認的良好工作表現記錄，以及在各方面(包括工作原動力、勤奮、工作投入程度、操守及潛質)均顯示適合，才獲得長期聘用及相關的就業保障，是合理不過的。三年的試用期可讓管方評估他們在基本職級的工作能力，接着的定期聘用則可確定他們的較長遠發展潛質和品性，以衡量他們是否適合長期受聘。

7. 我們相信，保持政府工作的吸引力和挽留優秀人才，關鍵在於公務員體制的整體設計、有競爭優勢的薪酬條件、事業發展有序的架構及執行公職所帶來的工作滿足感。鑑於公務員薪酬定在上四分位值的水平，加上附帶福利條件是按私營機構的做法和安排釐定，公務員薪酬應該仍有競爭優勢。尤其是我們的原則，是公務員薪酬和附帶福利條件，應維持在一個能夠提供足夠報酬的水平，足以吸引、挽留和激勵合適人才為市民提供優質服務。

8. 因此，我們認為建議的入職制度，將可為公務員提供一個循序漸進的事業發展階梯和持續遞增的就業保障，以配合其獲充分確認的良好工作表現記錄。我們亦認為，必須以持續六年的良好工作表現，攫取一份可以超過 30 年的長期職業，是合符比例的。

改動基本入職制度

9. 一如部門／職系管理層提出的意見所顯示，基本入職制度必須有改動的空間。因此，我們建議：個別職系如果在管理或運作上有足夠理據支持，便可以改動基本入職制度。根據諮詢所得，建議的基本入職制度可能須作出下述改動：

- (a) 若干必須符合嚴格標準才可晉升至較高職級的高層管理職系或特別職系（例如政務和行政主任職系），都表示會要求有關人員在由入職職級晉升一級後，方可轉為長期聘用制。在此之前，新聘人員在三年試用期屆滿後亦只能以定期方式受聘。這樣才能嚴格而客觀地測試他們的潛能；
- (b) 紀律部隊基於保安和保持穩定的理由，必須由長期聘用人員執行職務，而鑑於員工要肩負危險職務，他們必須忠於部隊、對工作全面投入。因此，紀律部隊表示有需要在新聘人員試用期屆滿後，直接按當時適用的長期聘用制聘用他們；以及
- (c) 專業職系（例如工務部門的工程師職系、法律專業職系和教師職系）經常採用合約條款聘用人手，藉此促進政府與私營機構之間的人才交流，以及迎合不斷轉變的服務需求。這些職系均有興趣以合約條款聘用合資格的專業人士，並在第一份合約屆滿後仍然以合約條款繼續聘用。

試用／評核機制

10. 對於部門應加緊監察試用人員和合約人員的工作表現的建議，職方和部門／職系管理層普遍表示歡迎。他們當中不少人亦支持設立評核委員會機制，以定期評核試用人員是否適合留任或

續約。不過，有些部門則關注到這項建議是否可行和在資源方面所造成的影響。

11. 原則上，部門和職系有責任確保對新聘人員嚴加監察和管理，觀察他們的表現、能力和潛質，並確保員工勝任工作及符合要求的標準。對於按試用和合約條款受聘的人員，管方應採用嚴格標準，確保只有在各方面都適合的人員才可按長期聘用制受聘，而不適合的人員則不應該再獲聘用。

12. 不過，由於不同職系和部門的管理與運作情況各異，我們認為，劃一推行同一評核委員會機制，既無必要也不可能。因此，我們屬意的做法，是鼓勵個別部門／職系管理層自行制定措施加強監察試用人員的表現，並按照公務員事務局發出的指引自行設計和推行評核委員會機制。部門更可研究把這個機制與其他表現管理以及修訂工作表現評核的委員會合併，盡量減省行政工作。

競爭性聘任制度

13. 對於推行競爭性聘任制度，從而更靈活地擴大人選範圍以填補晉升職級的建議，部門／職系管理層普遍表示歡迎，但亦有不少人指出，員工士氣可能是把晉升職級開放予其他在職人員的重要考慮。有些人(尤其是紀律部隊人員)認為，若干晉升職級對經驗和專長有特別要求，把這些職級開放未必可行。

14. 職方大致上不反對這項建議，但重申當局在填補某一職系的晉升職級職位時，必須充分考慮該職系的在職人員的表現、能力和潛質。有人更建議，在決定把填補職位的人選範圍擴大至其他在職人員或外界人士時，在職人員必須獲優先考慮。

15. 一般而言，我們認為部門和職系管理層應享有更大的靈活性，把填補職位的人選範圍擴大至政府內的其他職系或外界人士，以便在填補較高職級時有更多人選可供考慮，或引入部門和職系缺乏的技能、專長和經驗。在有需要時，這個安排應作為另一個選賢與能的選擇，而不是強制遵從的指令或規定。

16. 不過，我們也注意到要照顧在職人員得到合理升遷機會的期望，以及很多政府職位性質特殊，在私營機構中很難找到相同的職位。

17. 因此，我們建議給予部門／職系首長更大靈活性，在填補晉升職級時把考慮的人選範圍擴大至公務員隊伍中的其他人員。特別是，部門／職系首長決定人選範圍時，無須先徵得公務員事務局／公務員敘用委員會同意，但須向他們匯報。不過，在釐定聘任要求和進行甄選程序時，部門／職系首長有責任確保在職人員的表現、能力和潛質得到充分考慮。

18. 另一方面，對於向外界直接招聘人員加入監督職級，我們認為有需要繼續較嚴謹的監察。因此，這類個案仍須獲得公務員事務局批准並徵詢公務員敘用委員會的意見。公務員事務局還會發出指引，協助部門和職系管理層處理這類個案，確保在充分考慮在職人員的表現、能力和潛質，及／或有充分理據引入外界專長和經驗的情況下，才直接招聘外界人士。

19. 為體現良好管理之道，部門／職系首長在落實任何有關擴大人選範圍及訂定甄選要求和準則的建議時，均應先行與員工作出溝通。

長期聘用條款和公務員公積金計劃

20. 我們建議以公務員公積金計劃，作為新入職制度下長期聘用制人員的退休福利制度，而有關的顧問研究正在進行。就公積金計劃的可行性和設計進行的第一階段研究，將於本年七月完成。我們就計劃的推行展開下一階段研究前，會先進行諮詢。視乎第一階段顧問研究所得和就建議的公積金計劃進行諮詢的結果，根據新入職制度獲聘的人員會在他們符合資格時，按當前的長期聘用條款受聘。

建議的附帶福利條件

停止發放教育津貼

目前，所有公務員均有資格申請本地教育津貼，用以支付 19 歲以下子女在本港接受日間中、小學教育的部分學費。不過，自這項津貼在一九七二年實施以來，本地的教育費用已顯著減少，尤其是政府實施了九年免費教育和大幅資助中四以上的教育，資助公務員支付子女的學費，再無必要。因此，我們建議停止向新聘人員提供本地教育津貼。我們透過工作小組徵詢職方的意見時，他們表示贊成建議。

假期和度假旅費

2. 目前，假期賺取率是按職級和年資計算。我們不打算改變這個原則，但建議假期賺取率應更貼近私營機構。最高積存的假期以兩年的可賺取日數為限。有關人員在離開政府時，可把積存假期折算為現金，但因紀律處分而離開者除外。在度假旅費方面，首長級人員及其家屬目前每年或每兩年享有實報實銷並與職級的高低成正比的度假旅費津貼。我們建議繼續向首長級人員提供津貼，但只限有關人員本人，家屬不包括在內。為了讓享有津貼的人員有更大彈性，津貼屬於非實報實銷性質但須課稅，並在每 12 個月的周期結束時發放。

3. 職方認為上述建議可以接受。現行和建議的新聘人員假期和度假旅費福利，撮述於附錄 A。

房屋

4. 新聘人員的新房屋福利是根據下列原則制定：

(a) 所需成本應與現有房屋福利的成本相同；

(b) 應與私營機構的做法和安排大致相若；

(c) 必須易於管理，及為員工提供彈性安排。

5. 我們建議向總薪級第 34 點或以上或同等薪點開始領取津貼的新聘人員提供非實報實銷的現金津貼(現金津貼)，以取代居所資助計劃(居資計劃)和租金津貼計劃。這是服務條件之一。至於總薪級第 22 至 33 點開始領取津貼的新聘人員，則如目前一樣根據配額制度獲提供現金津貼，以取代自置居所資助計劃(置居資助計劃)。享有現金津貼的期間為 120 個月。根據建議的現金津貼的非實報實銷精神和易於管理的原則，我們建議在新的房屋計劃下停止提供首期貸款。

6. 目前，總薪級第 22 點以下的人員均有資格透過公務員公共房屋配額(公屋配額)申請公屋，並在服務 20 年之後，申請置居資助計劃下的配額。由於公屋配額提供多種房屋選擇(即租住公屋、居屋單位、自置居所貸款計劃和可租可買計劃)，因此對初級人員來說是有吸引力的。根據諮詢期內得到的職方意見，我們現在建議應讓初級人員從公屋配額或現金津貼中任擇其一。現金津貼會按類似置居資助計劃下的現行安排提供予服務至少 20 年的人員。有些職方代表要求為初級人員提供公屋配額及現金津貼，為公平起見，我們認為所有新聘人員在新附帶福利條件下應只獲提供一種房屋福利。

7. 在此應順帶指出根據公務員薪俸及服務條件常務委員會進行的一九九九年附帶福利調查，接受調查的 78 家公司中，約八成(即 61 家)沒有向初級人員提供任何房屋福利。不過，我們認為應該繼續向初級人員提供房屋福利。為確保開支維持不變，總薪級第 22 至 33 點與第 22 點以下或同等薪點的新聘人員獲發放現金津貼，須按目前適用於置居資助計劃的配額制度處理。

8. 與居資計劃和置居資助計劃的情況相同，現金津貼會有兩套津貼額：一套適用於由總薪級第 34 點或以上或同等薪點開始領取津貼的新聘人員，另一套適用於由總薪級第 34 點以下或同等薪點開始領取津貼的新聘人員。這兩套津貼額將與居資計劃和置居資助計劃的津貼額相若(見附錄 B)。領取現金津貼的人員會按一個固定津貼表支取津貼，並且只會隨着支薪點增加才獲得較高的津貼額。現金津貼額會每年調整。根據開支維持不變的原則，津貼額會略作調整，以抵銷因取消雙重房屋福利規則而引致的額外開支。目前，除非個別房屋福利計劃另有指明，否則公務員在下列情況下不得享有任何公務員房屋福利：

- (a) 本人或配偶正領取任何公共房屋福利；
- (b) 配偶正領取僱主提供的任何房屋福利；以及
- (c) 配偶在政府或任何公帑資助機構工作期間，已領取全部可享有的房屋福利。

9. 在新的福利計劃下，我們打算免除領取現金津貼的人員遵守這些限制。在推出“非實報實銷”的津貼後，把領取新的房屋福利與婚姻狀況脫鉤，是公平和合邏輯的。不過，取消雙重福利規則會為政府帶來額外開支，因為即使配偶已經或正領取僱主提供的房屋福利，有關的公務員仍可領取現金津貼。因此，我們有

需要調整津貼額，以抵銷額外的開支。為此，我們估計由總薪級第 34 點或以上或同等薪點開始領取現金津貼的人員，他們得到的津貼額會比相應的居資津貼額少 5%左右。

10. 至於由總薪級第 34 點以下或同等薪點開始領取現金津貼的新聘人員，當局原則上可維持開支不變，因為這些新聘人員申領現金津貼，須按目前適用於置居資助計劃的配額制度處理。不過，為了與總薪級第 34 點或以上或同等薪點的新聘人員所得待遇保持一致和公平起見，我們建議由總薪級第 34 點以下或同等薪點開始領取現金津貼的新聘人員得到的津貼額，同樣減少 5%。由於削減津貼額會節省開支，我們會考慮增加適用於總薪級第 34 點以下或同等薪點人員的配額。

11. 由於我們逐漸棄用以實物方式提供房屋福利的做法，並且打算給予員工較大彈性和更多選擇，我們建議停止向非紀律部隊的新聘人員提供部門宿舍（為職位工作需要而設的部門宿舍除外），改為按情況提供非實報實銷的現金津貼或公務員公共房屋配額。至於紀律部隊方面，保安局現正另行檢討。

12. 職方雖然同意大部分的建議，但對停止發放首期貸款的建議則反應強烈。職方認為首期貸款對置業人士，尤其是初級人員來說是非常重要的援助。他們已要求政府研究提供貸款協助員工自置居所的方法。

13. 我們認為，提供首期貸款，並不符合把房屋福利折算為現金和提供非實報實銷津貼的精神。此舉亦與簡化政府房屋津貼的管理工作這一目的背道而馳。目前，居資計劃／置居資助計劃只有約五成參加者申請首期貸款。此外，按合約／試用制聘用的公務員均不合資格申請首期貸款，而大部分的公帑資助機構／私營

公司也沒有向員工提供任何首期貸款。總括而言，我們認為沒有理由要改變在新房屋計劃下不提供首期貸款的決定。

醫療

14. 目前，公務員、領取退休金的退休人員及其家屬（配偶、未滿 19 歲的子女或未滿 21 歲而接受全日制教育或依賴有關人員供養的子女）均可免費在本港接受由政府（衛生署）或醫院管理局提供的診治、驗查及配藥服務，住院時可享較低收費。政府牙科診所也免費為他們提供牙科治療（脫牙及補牙），假牙及牙科用具則須收費。

15. 醫療服務雖然範圍全面，而且不論職級，所有人員及其家屬均可享用，但由於供應有限，公務員往往不能盡享應有權利。因此，我們曾諮詢職方的意見，看看是否適宜採用一個保險模式的計劃，這個計劃的優點是會明確界定福利水平。

16. 就醫療及牙科福利引入保險模式的計劃，對政府來說是個全新概念。我們曾委託顧問訂定詳細方案並建議一套新計劃。職方已獲悉顧問研究的進展和顧問的想法。雖然職方對保險模式制度的意念並無異議，但進行顧問研究及員工諮詢期間有多個問題先後暴露出來，需要再進一步詳細研究。

17. 第一，如要推行一套保險計劃，就要設立一個與政府訂定合約的醫療及牙科服務提供者（診所及醫院）網絡，令政府可以監察服務的質素和收費。對於在該制度下享用服務會受限制，職方表示關注，特別是初級員工，他們認為由於經濟能力所限，他們未必能夠利用保險計劃前往私家醫院及診所求診。到頭來他們還是像普通市民一樣要使用醫院管理局的服務，無疑是被剝奪了享有醫療和牙科福利的權利。

18. 第二，為了監管服務質素和收費，以及防止濫用服務，政府必須設立一套全面的管理、資訊及監察制度，也需要資源負責與服務提供者簽約和洽商，包括訂定收費水平及所提供的服務等。政府還須定期檢討福利水平，並在該計劃下成立一個投訴及上訴制度處理投訴及紛爭。鑑於所涉人數可能十分龐大，整套制度將會非常複雜。

19. 第三，職方堅決認為醫療及牙科福利應如目前一樣惠及退休人士。他們認為，政府始終都要承擔老人的醫療服務費用，把退休人士納入計劃內不過是把資源從政府的一個口袋搬往另一個口袋而已。據我們所知，私營機構的醫療及牙科福利一般只適用於在職員工。由於政府仍在研究本港日後為老人提供醫療福利的問題，在現階段還是暫宜把問題擱置。

20. 第四，提供保險計劃的成本不輕，政府須向這項新計劃注資。另一方面，政府可以從現有公務員的醫療及牙科福利節省的開支，即使有也會很有限，因為現有公務員必然不會接受現有服務遭削減。此外，與目前以預算額為上限的制度不同，這項保險計劃需要不斷撥款，作為僱主在員工受僱期內的供款。

21. 鑑於上述種種複雜問題，我們認為應該再三考慮，才就應否和如何推行新的醫療計劃作出建議。因此，我們建議新聘人員暫時應沿用現行制度。

受傷與死亡

22. 目前，因公受傷或在執行公職期間死亡（不論原因為何）的公務員，均可根據《退休金法例》領取已提高或額外的退休金福利，以及／或根據《僱員補償條例》（第 282 章）領取法定補償。在建議的入職制度下，新聘人員將會按試用及／或合約制聘用，

然後才按可能不再與退休金計劃掛鈎的長期聘用制受聘。退休金計劃提供的福利，可能不會惠及這些人員。

23. 我們的目的，是讓這些按試用及／或合約制聘用人員一旦因公受傷或殉職或在執行公職期間死亡，也可以享有與一般現職人員大致相同的補償及福利。因此，我們會繼續分別為因公受傷和殉職的人員及在執行公職期間死亡的人員提供法定補償及額外福利。至於日後按長期聘用制聘用的人員，他們享有的福利，將由當局為建議的公務員公積金計劃聘請的顧問進行研究。

附件 B 的附錄 A

新聘人員的建議假期及度假旅費福利

假期

職級	建議的假期賺取率 (每年可賺取的工作天日數)	
	服務少於 10 年	服務 10 年或以上
首長級	22	26
總薪級第 14 至 49 點	18	22
第一標準薪級 及總薪級第 1 至 13 點	14	18

度假旅費

職級	建議的最初 度假旅費津貼額*	
	<u>在職人員的現行 度假旅費津貼額</u>	<u>(以每 12 個月 為一周期)</u>
首長薪級第 7 點及以上	每 12 個月\$41,440 元	每 12 個月\$41,440 元
首長薪級第 4 至 6 點	每 12 個月\$21,820 元	每 12 個月\$21,820 元
首長薪級第 1 至 3 點	每 24 個月\$21,820 元	每 12 個月\$10,910 元

* 津貼額與在職人員在計劃開始實施該日可享有的津貼額掛鈎

建議總薪級第 34 點及以上或同等薪點
開始領取現金津貼的津貼金額

首長級薪級 / 總薪級 或 同等薪點	居所資助計劃 的津貼金額 (1.4.2000 起生效) (a)	建議現金津貼 的津貼金額 (b) = (a) x 95%
薪級點	\$	\$
D10	41,600	39,520
D9	41,600	39,520
D8	41,600	39,520
D7	41,600	39,520
D6	41,600	39,520
D5	31,200	29,640
D4	31,200	29,640
D3	31,200	29,640
D2	31,200	29,640
D1	27,730	26,340
MPS49	27,730	26,340
MPS48	27,730	26,340
MPS47	27,730	26,340
MPS46	27,730	26,340
MPS45	27,730	26,340
MPS44	19,650	18,670
MPS43	19,650	18,670
MPS42	19,650	18,670
MPS41	19,650	18,670
MPS40	17,330	16,460
MPS39	17,330	16,460
MPS38	17,330	16,460
MPS37	15,020	14,270
MPS36	15,020	14,270
MPS35	15,020	14,270
MPS34	15,020	14,270

建議總薪級第 34 點以下或同等薪點
開始領取現金津貼的津貼金額

首長級薪級 / 總薪級 或 同等薪點	置居資助計劃 的津貼金額 (1.4.2000 起生效) (a)	建議現金津貼 的津貼金額 (b) = (a) x 95%
Pay Points	\$	\$
D10	18,950	18,000
D9	18,020	17,120
D8	17,210	16,350
D7	17,210	16,350
D6	16,360	15,540
D5	15,420	14,650
D4	15,420	14,650
D3	14,650	13,920
D2	13,760	13,070
D1	13,340	12,670
MPS49	13,120	12,460
MPS48	13,120	12,460
MPS47	12,810	12,170
MPS46	12,610	11,980
MPS45	12,310	11,690
MPS44	11,930	11,330
MPS43	11,930	11,330
MPS42	11,680	11,100
MPS41	11,370	10,800
MPS40	10,730	10,190
MPS39	10,010	9,510
MPS38	9,370	8,900
MPS37	9,070	8,620
MPS36	8,560	8,130
MPS35	8,310	7,890
MPS34	7,790	7,400
MPS33	7,280	6,920
MPS32	6,860	6,520
MPS31	6,340	6,020
MPS30	5,960	5,660
MPS29	5,710	5,420

MPS28	5,530	5,250
MPS27	5,320	5,050
MPS26	5,200	4,940
MPS25	4,900	4,660
MPS24	4,810	4,570
MPS23	4,550	4,320
MPS22	4,390	4,170
MPS21	4,260	4,050
MPS20	4,180	3,970
MPS19	4,050	3,850
MPS18	3,920	3,720
MPS17	3,870	3,680
MPS16	3,750	3,560
MPS15	3,710	3,520
MPS14	3,620	3,440
MPS13	3,540	3,360
MPS12	3,360	3,190
MPS11	3,290	3,130
MPS10	3,240	3,080
MPS9	3,110	2,950
MPS8	2,990	2,840
MPS7	2,850	2,710
MPS6	2,600	2,470
MPS5	2,470	2,350
MPS4	2,290	2,180
MPS3	2,220	2,110
MPS2	2,080	1,980
MPS1	1,960	1,860