

財務委員會 人事編制小組委員會討論文件

2001 年 2 月 21 日

總目 62 – 房屋署 分目 003 可收回的薪金及津貼

請各委員向財務委員會建議，保留下述可由多類專業職系人員出任的編外職位，為期兩年 –

2 個總建築師職位
(首長級薪級第 1 點)(98,250 元至 104,250 元)

問題

房屋署需要保留現有首長級人員的人手，以應付在推行優質居所措施和提高工程策劃管理質素方面不斷增加的工作量。

建議

2. 房屋署署長建議保留兩個可由多類專業職系人員出任的總建築師編外職位¹，為期兩年。

¹ 所有建築專業職系人員均可出任。

理由

背景

3. 1998 年 3 月，財務委員會批准在房屋署開設兩個可由多類專業職系人員出任的總建築師編外職位，開設期為三年，職銜定為工程策劃總經理，以應付不斷增加的建屋量，協助實施精簡的房屋發展程序，以及更清楚區分工程策劃管理和工程建設兩方面的職能。這兩個職位將在 2001 年 3 月 22 日到期撤銷。

4. 在 2001 年 1 月 17 日人事編制小組委員會會議上，房屋署建議保留上述兩個編外職位，為期兩年 [見 EC(2000-01)29 號文件]，理由如下 –

- (a) 目前，房屋署有四名工程策劃總經理，負責 182 個工程項目，涉及單位共 294 000 個。雖然未來兩年建屋量會逐漸減少 (在 2001-02 年度進行 137 個工程項目，共提供 220 000 個單位；在 2002-03 年度則進行 117 個工程項目，共提供 207 000 個單位)，但工程策劃總經理的工作依然沉重；
- (b) 工程策劃總經理須繼續全力協助推行 50 項優質居所措施。他們必須撥出更多時間和精力，確保無論工程項目的詳細設計工作或建築工程，全部都按照法例和房屋委員會 (下稱「房委會」) 的規定籌劃和進行；以及
- (c) 房屋署最近曾委聘顧問就檢討房委會各項發展計劃的建屋程序進行研究。研究報告建議改善現行的工程策劃管理制度。顧問現正仔細研究採用一套全面的工程策劃管理制度，並以外間顧問公司所用制度的原則作為參考。如果實行新制度的話，預計工程策劃總經理將要負責一些新的職務。

人事編制小組委員會委員知悉未來兩年建屋量會逐步減少，因此要求房屋署詳細解釋為何需要繼續保留兩個可由多類專業職系人員出任的總建築師編外職位。房屋署答允會向房屋事務委員會提供補充資料，並徵詢議員的意見，然後再向人事編制小組委員會提交文件，供委員會審議。

補充資料

5. 建屋量多寡，只是衡量工程策劃總經理工作量的其中一個指標。要評估工程策劃總經理的實際工作量，我們必須考慮他們負責的工程策劃管理工作性質日趨複雜，範圍亦日漸擴大。過去一年，房屋署有見及市民對公營房屋的質素要求愈來愈高，推行了多項新的策略和措施，以致工程策劃總經理的工作量大大增加，詳情見下文。

採用因地制宜的設計方式

6. 多年來，房委會一直採用大量生產的模式興建公營房屋，而所建成的房屋設計大多一式一樣。隨着社會發展，市民對住屋環境也較為講究，因此，房委會需要採取積極主動的做法，實行因地制宜和物有所值的建屋策略，以期地盡其用，加強樓宇的特色，使設計多元化，避免全港的公營房屋都給人千篇一律的感覺。2000年7月，房委會轄下的建築小組委員會通過，在四個地盤試行採用因地制宜的新設計方式。預料日後公營房屋的發展路向，將會由原來標準型大廈的劃一設計，逐漸改為因地制宜的設計²。採取因地制宜的設計方式，工程策劃總經理必須因應個別地盤的具體情況，擬定確切的工程計劃設計綱要，並根據每項工程計劃的規格，衡情酌理，定出最佳的設計。同時，又須以因地制宜的原則，全面考慮工程的施工進度計劃和開支預算。上述做法與過往興建標準型大廈的做法大相逕庭，以致工程策劃總經理的工作量增加。

推行優質居所措施

7. 2000年4月，房委會通過推行50項優質居所措施，以提高建築質素。要落實推行這些措施，各個職級和工作崗位的人員必須共同努力。

² 採用因地制宜的設計方式，便可因應個別地盤的具體情況，彈性採用標準型或非標準型大廈的設計，甚或攏和兩者的混合設計。

力，積極參與。在推展下述幾方面工作，工程策劃總經理的參與，尤其重要—

(a) 新訂的採辦策略

建築小組委員會曾在 2000 年 8 月再次檢討現行的採辦策略，並提出四項新策略，即採用設計連施工合約、推行經改良的雙軌投標制度、直接委聘顧問公司和進行公開比賽。以首三項策略來說，工程策劃總經理需要參與的工作較多。採用設計連施工合約，工程策劃總經理必須在施工初期制定清晰、詳細和準確的設計綱要。與傳統做法比較，採用這種合約所涉及的標書評審工作，會較為繁複和困難。至於推行經改良的雙軌投標制度，工程策劃總經理需要出席兩個評審委員會³的會議，全力參與甄選顧問公司的工作。採取直接委聘顧問公司的方法，不同專業界別的轉聘顧問便不再由同一家總顧問公司直接管理。這樣，工程策劃總經理不但要管理更多顧問公司，還要清楚劃分不同專業界別的顧問公司需承擔的職責，以確保直接委聘制度能有效運作。

(b) 加強伙伴合作關係

在工程計劃進行期間，要加強與承建商和顧問的伙伴合作關係，工程策劃總經理必須投入精神和時間，參與其事。2000 年 8 月，建築小組委員會決定在一些選定的工程計劃，實行伙伴合作安排。在新安排下，工程策劃總經理必須積極參與，出席與各承建商／顧問舉行的定期會議／工作坊，並協助推動和培養各工作伙伴之間的合作精神，建立伙伴合作關係。

³ 這兩個委員會分別是預審委員會和設計評審委員會，前者負責預先評審建築設計、工程和屋宇裝備工程顧問公司的資格，後者則負責評審建築設計顧問公司的設計建議書。

(c) 品質控制

在樓宇施工期間，工程策劃總經理必須按編定的時間表，加緊巡視建築地盤，以監察建屋質素。在有需要時，他們會與有關承建商／顧問面談，了解情況。他們會向管理高層指出有問題的地盤，並就補救工程提供意見。為加強人手進行這方面工作，房屋署由 1999 年 3 月起，調派了四名總技術主任(建築工程)，協助工程策劃總經理按時巡視地盤。

上述措施逐步推行後，不單房屋署首長級人員，還有其整個發展及建築處，工作量都大為增加。為了應付因推行上述興建公營房屋新策略和實施優質居所措施所帶來的工作量，房屋署已加強非首長級人員的人手。

8. 基於上文所述的原因，房屋署在運作上實有需要保留上述兩個可由多類專業職系人員出任的編外職位，為期兩年。該兩個職位的職責說明和發展及建築處的組織圖，分別載於附件 1 和附件 2。

附件1和
附件2

對財政的影響

9. 按薪級中點估計，實施這項建議所需增加的年薪開支為 2,426,400 元。實施這項建議所需的每年平均員工開支總額(包括薪金和員工附帶福利開支)為 4,274,000 元。有關款項會向房委會悉數收回。

背景資料

10. 在 2001 年 2 月 5 日房屋事務委員會會議上，議員曾討論有關保留兩個總建築師編外職位為期兩年的建議，並對這項建議表示支持。

公務員事務局的意見

11. 政府已審慎考慮其他方法，包括重行調配人手，並已顧及提高效率和工作能力的需要。我們認為本文件所載的建議從工作需要方面來說是合理的。公務員事務局考慮出任上述擬設職位的人員所須肩負的職責、所掌管的工作範圍和所須參與的專業工作後，認為有關職位的職系、職級和開設期均屬恰當。

首長級薪俸及服務條件常務委員會的意見

12. 由於建議開設的職位屬編外性質，如獲准開設，房屋署會按照議定程序，向首長級薪俸及服務條件常務委員會報告。

房屋署
2001 年 2 月

**工程策劃總經理(1)和(2)
職責說明**

職級：總建築師(首長級薪級第 1 點)(可由建築專業職系人員出任)

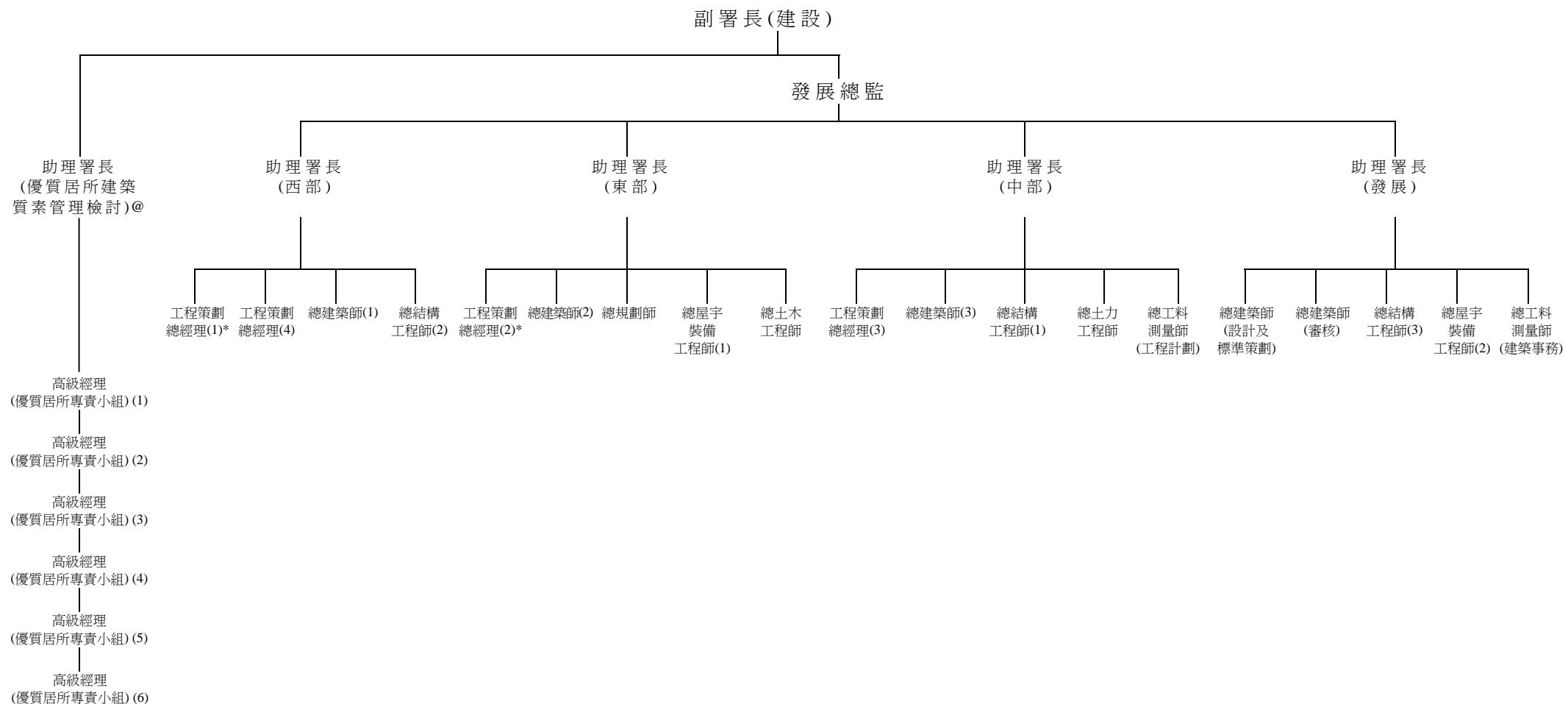
主要職務和職責

就下述職務向房屋署助理署長(首長級薪級第 2 點)負責－

1. 監察所負責的公營房屋計劃各個發展階段的工程進度計劃和財政預算，擬備工程狀況報告，以及協助有關助理署長全面監察公營房屋建屋計劃和財務管理；
2. 協助客戶定出客戶的要求，以及為已納入公營房屋發展計劃監察清單內的地盤，訂立發展規範；
3. 進行統籌工作，就各個選定的建屋地盤進行可行性研究；
4. 監督各設計小組組長擬備發展計劃書，包括公營房屋計劃的概念設計圖則和有關的工程預算；
5. 就公營房屋計劃的推行時間表(如改劃用途地帶、清拆、收回土地、提供基礎設施、平整地盤和申請撥款等工作)，協調各有關部門，確保工作進度符合議定的計劃，並在地區層面解決部門之間的衝突；
6. 確保由各設計小組組長所擬備的計劃設計圖和設計詳圖符合客戶的要求、發展規範和財務規定；
7. 確保由工程合約經理監督進行的地盤工程符合客戶的要求、發展規範和財務規定；
8. 監察各類房屋發展合約的進度和開支，如發現有不符合規定的地方，即與設計小組主管和工程合約經理聯絡，研究糾正辦法；

9. 代表房屋委員會與申訴專員、立法會、區議會、公用事業機構、其他政府部門、地區的有關委員會／跨部門委員會和客戶聯絡，處理與所屬組別工作有關的事宜；
10. 監督組內員工的工作，並監察和統籌有關的工作和人員，以期維持一致的專業水準；
11. 規劃和管理資源，就員工的表現和能力提交報告，以及處理組內各項人力資源管理工作；
12. 確定需要外判的工作，並提出建議，以便提供所需資源和專業服務，務求滿足客戶的要求和落實建屋計劃；以及
13. 協助甄選和委聘顧問公司，並負責管理顧問公司，包括監察他們的表現。

發展及建築處組織圖



註：

@ 獲准開設 18 個月的編外職位

* 建議再保留兩年的編外職位