

**立法會公務員及資助機構員工事務委員會
推行公務員的誠信教育**

目的

本文件旨在向委員匯報公務員事務局在促進公務員廉潔操守方面的工作的最新情況。

誠信管理工作概要

2. 公務員廉潔奉公，是維持有效管治的關鍵。當局致力維持公務員隊伍崇高的誠信和操守，並藉各項規管公務員操守的規則及規例，訂定清晰指引，以防範不當行為。

3. 多年來，本局與廉政公署(廉署)一直與各局 / 部門緊密合作，採取下列三管齊下的措施，提倡並維持公務員的廉潔風氣。

(a) 預防

制定清晰的政策、指引和程序，讓所有公務員有所依循，並在各局 / 部門的運作和服務制度下建立適當的制衡機制。

(b) 教育

不斷向各級公務員推廣良好品行，包括提供入職課程和在職培訓、舉辦研討會，以及發出規則和指引，協助公務員認識並秉持應有的崇高操守標準。

(c) 制裁

公務員如干犯刑事罪行或行為不當，涉及違反誠信或濫用職權，當局絕對不會姑息，對任何這類涉嫌不當行為，均會迅速查明究竟。若經公平和公正的研訊後，有關公務員被裁定行為不當，當局會嚴格執行紀律處分。在截至二零零六年九月的三年半內，共有 104 名公務員因涉及濫用公職身分^(註)的罪行或不當行為而遭受紀律處分，當中 32 名人員(約 31%)遭受離職處分(即迫令退休或革職)。

預防及教育

4. 過去三年，我們推行了多項措施，以加強誠信管理。現把在預防和教育方面的工作綜述如下：

(a) 適用於全體公務員的指引

5. 本局不時檢討適用於全體公務員的品行指引，確保這些指引清晰明確、切合時宜。二零零六年十二月，我們公布有關公務員申報投資事宜的修訂通告，訂明首長級人員如已開始最後休假(即退休前休假)，仍須繼續遵守有關申報投資的規定，直至正式離職。

6. 我們在二零零四年發出有關利益衝突的修訂通告。該修訂通告提供更為詳盡的指引，包括闡述引起利益衝突的常見情況，並在附件臚列構成利益衝突的例子，提醒員工必須避免這些情況。我們又鼓勵部門自行制訂指引，因應員工的工作性質，具體闡述較容易產生利益衝突的情況。下文第 7 段所述由環境運輸及工務局工務科發出的強化指引，便是例子之一。

^(註) 濫用公職身分的不當行為包括：

- (a) 根據《防止賄賂條例》(第 201 章)被定罪；
- (b) 未經批准接受有公事往來人士的利益 / 款待；
- (c) 未經批准為有公事往來人士擔任外間工作；
- (d) 未經批准披露政府資料；
- (e) 濫用政府財物；以及
- (f) 利用藉公職獲取的資料 / 權力謀取私利。

(b) 工務科的加強誠信管理計劃

7. 隨着愈來愈多政府服務外判，我們認同某些範疇須多加注意，例如對承辦商的監督和部門人員在監督承辦商方面如何處理“利益衝突”情況等。為此，在二零零六年，環境運輸及工務局工務科與本局和廉署攜手合作，在該科轄下的工務部門推行加強誠信管理計劃。該科已按照這項計劃，公布誠信管理手冊，並把手冊上載環境運輸及工務局的內聯網，供員工參閱。手冊載列與品行事宜有關的法例規定摘要、公務員規則和最新的部門指引，並就員工應如何處理有公事往來的承辦商和顧問所提供的款待和與他們交往的事宜，提供強化指引。環境運輸及工務局也向轄下工務部門的所有員工和新聘人員派發這份手冊的精要版本，方便參閱。本局、廉署和環境運輸及工務局為這些工務部門的首長級人員合辦了六個有關誠信管理的簡報會，並正為這些工務部門大約 7 700 名前線人員舉辦一連串有關監督承辦商 / 顧問的工作坊，直至二零零七年四月為止。同時，廉署也正為承辦商和其僱員舉辦培訓講座，讓他們明白他們本身和公務員應如何執行日常職務。

(c) 公務員誠信管理資源中心

8. 公務員誠信管理資源中心由本局和廉署攜手開發，自二零零一年投入服務以來，資料不時更新。該電子資源中心匯集了有關誠信管理的資料，方便在部門內負責推廣廉潔守正風氣的管理人員參考。二零零六年十月底，資源中心網頁進行了最近一次的更新，加入一些不當行為的新案例，例如接受有公事往來人士的款待、未經批准借貸或從事外間工作等。連同自二零零四年起上載的不當行為案例，至今已上載的案例涵蓋了多個範疇，包括：擅離職守；虛報出勤時間；上司的督導責任；利益衝突；公職人員行為失當；以及涉及欺詐、偽造、盜竊和襲擊的刑事罪行個案等。

9. 此外，這個設於政府內聯網的資源中心也提供方便參考的各類資料，包括適用於全體公務員的操守規例、公務員誠信相關課題的刊物、部門的操守指引或守則樣本，以及有關操守事宜的常見問答。二零零五年年中，終審法院在一次裁決中界定了根據普通法可

構成“公職人員行為失當”罪行的元素，我們其後按照這項權威性的準則，更新了相關指引，上載至資源中心網頁，並促請部門管理人員協助向各人員發布經更新的指引。

(d) 《公務員良好行為指南》

10. 出版及更新《公務員良好行為指南》（《指南》），是本局在防範和教育方面推廣公務員廉潔守正風氣的另一例子。《指南》在一九九九年初版，以淺白易明的文字闡述各級公務員應有的良好操守。《指南》經修訂後，在二零零五年四月派發予各級公務員及非公務員合約僱員。《指南》的修訂版增添了一個篇章，講述根據普通法可構成“公職人員行為失當”的罪行，以供員工參考，多加警惕。《指南》的附件也載列一些有關公務員操守的常見問答。

(e) 領導論壇

11. 二零零五年六月，本局聯同廉署舉辦題為“誠信為本、卓越管治”的領導論壇，讓商政領袖聚首一堂，交流誠信領導的經驗，探討所面對的新挑戰。論壇共有約 1 000 名商政界高級行政人員參加。

(f) 有關欠債員工的管理

12. 由於各局 / 部門不斷努力加強管理，加上本港的破產數字在過去數年有所下降，公務員無力償債或破產個案數目也持續下降，由二零零二年的 997 宗減至二零零六年的 145 宗。

13. 本局會繼續密切監察公務員欠債的情況，並要求有較多員工欠債的部門定期提交報表。本局已發出適用於全體公務員的指引，提醒各人員審慎理財。各部門會繼續採取積極措施，確保個別人員的私人財務問題不會妨礙公務員隊伍的效率或損害其誠信。舉例來說，警務處除了持續推行健康生活計劃，向員工宣揚身心健康的重要性外，還在二零零五年四月設立“理財資訊網頁”，提供有關審

慎理財的資料。懲教署、食物環境衛生署和康樂及文化事務署也透過講座、部門通訊及網頁，向員工提倡健康生活方式。

(g) 培訓及入職課程

14. 培訓是維持公務員廉潔操守的重要一環。我們定期舉辦防貪課程，促使公務員多加注意，維持應有的高度誠信標準。在截至二零零六年的三年內，我們合共為約 56 000 名各級人員舉辦超過 1 600 項這類培訓課程，當中包括以防貪為題的講座，以及有關誠信操守和避免利益衝突的簡介會。

近期及持續推行的措施

15. 近年，本局和廉署一直致力加強誠信教育，鞏固各局和部門各級公務員的誠信觀念，其中一項主要措施是在二零零四年推行的公務員廉潔操守深化計劃。根據計劃，本局及廉署首長級人員所組成的外展隊造訪了 34 個局 / 部門(員工總數合共約 124 000 名)，討論誠信管理的實務事宜。依據所得經驗和意見，我們在二零零六年十二月推出了誠信領導計劃，並會在未來數年作為重點推展。根據這項計劃，各局和部門會透過高層管理人員的帶領和積極投入，致力推廣廉潔守正的風氣，務求在公務員隊伍內持續發揚誠信文化。為此，各局和部門會在內部一名“誠信事務主任”的統籌和領導下，制訂切合本身需要和工作目標的誠信管理計劃。該名“誠信事務主任”會由局或部門的高層首長級人員擔任，負責主導推廣誠信風氣的活動，並制訂所屬機構的相關策略和工作計劃。

16. 本局會繼續不時豐富誠信管理資源中心的網頁內容，並把該網頁用作“誠信事務主任”的溝通和交流平台。我們正在製備更多案例，上載資源中心。這些案例預計會涵蓋未經許可接受利益、疏忽職守等課題。

17. 待上文第 7 段所述由環境運輸及工務局工務科推行的加強誠信管理計劃完結後，我們便會作出安排，在屬下員工同樣與建築業和

相關行業從業員有廣泛接觸的其他部門，推行類似的誠信推廣計劃。

18. 正如附件臚列的主要數據顯示，在過去五年，公務員整體的貪污個案數字保持穩定。

19. 儘管如此，維持公務員隊伍廉潔守正的工作，絕對不能鬆懈，我們會保持警覺，繼續與廉署和各局 / 部門緊密合作，協力維持公務員隊伍的誠信文化。

公務員事務局

二零零七年二月

	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年
廉署接獲涉及公務員的貪污舉報個案	1587	1638	1541	1286	1161
因貪污和相關罪行而被檢控的公務員人數(註 1)	61	51	50	38	25
被定罪的公務員人數(註 2)	43	25	31	26	16
由廉署轉介局 / 部門考慮採取紀律處分 / 行政措施的個案所涉及的公務員人數(註 3)	188	165	234	161	170

註(1)：年內提出檢控的案件數目。

註(2)：年內提出檢控的案件中被定罪的公務員人數。

註(3)：對於廉署沒有向個別人員提出檢控，但在調查中發現可能有不當 / 違規行為的個案，廉署在徵詢審查貪污舉報諮詢委員會的意見後，可轉介有關局 / 部門考慮採取紀律處分 / 行政措施。

資料來源：廉署