

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

《二零零八至零九年施政報告》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。

《二零零八至零九年施政報告》的新措施

檢討服務承諾

2. 為了提供優質公共服務，並培養以民為本的公共服務文化，政府各局和部門由一九九二年開始訂立服務承諾。至今，約有 50 個直接服務市民的局和部門每年公布和發表服務承諾，讓市民知悉他們提供的各項服務、有關的服務標準，以及達致服務標準的方法。各局和部門會因應情況轉變，定期監察、檢討和改善服務承諾。多年來，服務承諾不但有助改善公共服務，並大大提升政府服務的透明度，使公眾知悉政府機構提供什麼服務，以及如何達致有關服務標準。

3. 為確保服務承諾切合當前情況，及以提高服務素質為焦點，我們會支持部門首長在來年檢討服務承諾。有關檢討將集中在服務承諾的各個主要部分，即“成果”（已達到的目標和按計劃作出的改善）、“目標”（現有目標是否適當和有意義地表達）、“監察”（監察服務表現的安排）和“溝通”（蒐集意見以改善服務、公布和更新服務承諾，以及處理上訴和投訴安排等）。此外，我們也會表揚和推廣在履行服務承諾方面可供借鏡的最佳做法，並會繼續顧客服務培訓工作，支援部門履行服務承諾。

《二零零八至零九年施政綱領》各項持續推行的措施

4. 在《二零零八至零九年施政綱領》「發展民主 提升管治」一章中，有多項持續推行的措施涉及公務員管理事宜。下文闡述有關措施的推行工作。

(a) 透過發出《公務員守則》，就公務員如何在擴大的政治委任制度下與政治任命官員共事，制訂框架

5. 政府在今年較早前進一步發展政治委任制度，增設了副局長和政治助理的兩層政治委任職位。為配合這方面的發展，我們正制訂適用於全體公務員的《公務員守則》。《守則》將列出公務員應堅守的核心價值，公務員與政治委任官員共事時擔任的角色和職責，以及就公務員如何與政治委任官員共事，制訂框架。在公布經敲定的《守則》前，我們會徵詢職方及立法會公務員及資助機構員工事務委員會的意見。

(b) 提供合適的管理方法，協助各局及部門更有效地利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

6. 我們會遵照“大市場、小政府”和審慎管理公共資源的原則，繼續控制公務員編制。我們估計，截至二零零九年三月底，公務員編制約有 164 500 個職位，二零零零年年初高峯期則約有 198 000 個職位。我們會一如既往，繼續與各局和部門商討，協力透過內部調配、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，推行《二零零八至零九年施政報告》內各項新政策措施。

7. 我們也會顧及為公務員隊伍注入生力軍的需要，確保公務員隊伍在一段較長時間內不會出現接任問題。目前，部門／職系首長如認為有需要，可進行公開招聘以填補大部分職系的空缺。至於目前／預期有人手過剩，或屬於過時，或一般經由內部招聘吸納新聘人員的選定職系，則可透過內部招聘來填補空缺，或事先向公務員事務局申請批准進行公開招聘。

(c) 繼續為公務員提供培訓和發展機會。我們亦會在網上學習平台提供更多元化和更豐富的培訓資料，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

8. 為確保公務員隊伍與時並進，體察民情，我們致力為各級公務員提供各種培訓和發展機會，讓他們能學以致用，掌握所需技能和知識。

9. 我們為中層管理人員和高級人員提供各類管理培訓課程，例如有關領導才能、鼓勵公眾參與和民本施政的管理培訓課程。我們也為初

級人員提供培訓，協助他們應付轉變，其中包括加強他們的工作技能和個人效率的訓練，幫助他們提升潛能，增強自信，勝任新的職務。我們在來年會繼續這方面的工作。

10. 多年來，我們不斷通過培訓課程、專題訪問、公務員交流活動及專題網站，加深公務員對國家最新發展形勢的認識。我們現委託清華大學、北京大學、中國外交學院、國家行政學院、中山大學和北京大學深圳研究生院開設國家事務研習課程。我們也在本港提供國家研習培訓，讓公務員深入了解內地政治、社會和經濟的最新發展。與內地進行的公務員交流計劃，現已涵蓋廣東、上海、北京及杭州。另外，我們會繼續加強國家事務專題網站的內容，提供更豐富的學習資訊。

11. 為推動公務員持續進修，我們會繼續提高公務員易學網網上學習資源的質與量。現時，有關語文、資訊科技和管理等範疇的網上課程和參考資料套件已接近 300 個，而與國家研習、健康和壓力管理等課題有關的網上學習資源，也一應俱全。

(d) 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

12. 為增進公務員對《基本法》的認識，我們在二零零八至零九年度展開培訓工作計劃，包括有系統地為新入職人員、中層人員和高層人員，分別開辦《基本法》入門課程、中級課程和高級課程，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)對《基本法》的興趣。來年，我們會繼續推行培訓工作計劃，並會密切跟進計劃的進展，確保計劃切合不同職級公務員的需要。

(e) 在公務員招聘程序中，評核應徵者的《基本法》知識

13. 為提高市民對《基本法》的認知，以及在社區推廣學習《基本法》的風氣，我們由二零零八年九月起，在所有公務員職位招聘程序內加設評核應徵者《基本法》知識的環節。我們會因應不同公務員職位所規定的學歷要求釐訂評核應徵者《基本法》知識的方式。至今，我們曾評核約 45 000 名公務員職位應徵者的《基本法》知識。

(f) 繼續推展有關工作，以制訂可以在日後有效向上和向下調整薪酬的機制，作為更完備的公務員薪酬調整機制中不可或缺的一環

14. 公務員薪酬管理由三個主要部分組成：(i)每六年進行一次薪酬水平調查，以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬大致相若；(ii)每三年進行一次入職薪酬調查，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，是否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。

15. 制訂可有效向上和向下調整薪酬的機制，是更完備的公務員薪酬調整機制中不可或缺的一環。我們已由二零零七年起與職方討論此事，並會在來年繼續與職方進行討論。

(g) 繼續向相關的公務員薪俸及服務條件諮詢組織提供協助，就首長級職系、紀律部隊職系，以及一些在聘任及挽留人員方面有困難的選定文職職系進行職系架構檢討。我們會跟進有關諮詢組織的建議。

16. 二零零七年年底，我們邀請首長級薪俸及服務條件常務委員會、紀律人員薪俸及服務條件常務委員會和公務員薪俸及服務條件常務委員會，分別就首長級職系、紀律部隊職系和在聘任和挽留人員方面有困難的選定文職職系進行職系架構檢討。須進行職系架構檢討的選定非首長級職系，包括獸醫師職系、政府律師職系，以及相關的律師職系和法律援助律師職系。我們預計有關的諮詢組織不久將提交建議。

17. 在接獲建議後，我們會詳加研究，並會徵詢有關部門／職系管理層和職方的意見，以及本事務委員會委員的意見。然後，我們會請行政長官會同行政會議就這些建議作出決定。如果這些獲當局接納的建議涉及公務員職系和職級在職級或薪酬架構方面的變動，我們會再諮詢本事務委員會的意見，並按既定程序，把建議提交立法會人事編制小組委員會和財務委員會批准。

(h) 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

18. 為貫徹透過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“公務員事務局局長嘉許狀計劃”。共有 76 名來自 36 個局

／部門的公務員會在下月(二零零八年十一月)舉行的頒獎禮上獲頒嘉許狀。

19. 我們在一九九九年推出的“公務員優質服務獎勵計劃”，約每兩年舉辦一次。這項計劃旨在表揚那些精益求精、以民為本，致力向公眾提供優質服務的部門和工作隊伍。獎項分為隊伍獎、部門獎和部門合作獎。二零零七年約有 49 個部門參與計劃。得獎部門的成功經驗已獲廣泛宣揚。我們將於二零零八年十月再次舉辦這項計劃。

(i) 繼續致力維持一套有力及高效的紀律處分制度，以對行為失當的公務員作出適當懲處。繼續密切監察辭退表現欠佳員工的精簡程序在實施方面的情況，並持續提升公務員的工作效率和成效

20. 鑑於最近法院就盧維思先生紀律個案司法覆核¹作出的裁決，我們會檢討公務員紀律處分制度的相關事宜，並適當地改善有關程序。檢討的事宜包括被控公務員在紀律處分程序中的法律代表、研訊委員會所採用的舉證準則，以及律政司就公務員紀律處分程序提供意見的多重角色等。我們也會檢討《公務人員(管理)命令》(該命令)第 20 條，該條訂明行政長官須視乎對公眾有利和對個人公正的需要而就公務人員的申述作出考慮和行事。

21. 我們經常檢討和修訂有關辭退工作表現持續欠佳員工的程序，以確保這類個案可從速處理。在二零零五年，我們修訂了在引用該命令第 12 條²採取行動之前處理表現欠佳個案的程序，當中包括把採取第 12 條行動的門檻，由 12 個月表現欠佳降低至六個月。我們會繼續密切監察有關辭退持續表現欠佳員工的修訂程序的實施情況及成效，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。

¹ 二零零七年四月，盧維思先生向原訟法庭申請司法覆核，要求推翻就其紀律研訊所作出的以下各項決定：公務員事務局局長接納研訊委員會研訊結果的決定；行政長官授權政務司司長根據《公務人員(管理)命令》第 20 條就其上訴作出裁決的決定；以及政務司司長裁定獲公務員事務局局長接納的研訊委員會研訊結果維持不變的決定。二零零八年七月，夏正民法官作出裁決，推翻了行政長官、政務司司長和公務員事務局局長的決定。

² 根據該命令第 12 條，當局可為公眾利益而着令工作表現持續欠佳的人員退休。

未來路向

22. 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
二零零八年十月