

紀律人員薪俸及 服務條件常務委員會

紀律部隊職系架構檢討報告書

二零二一年六月

紀律人員薪俸及服務條件常務委員會
Standing Committee on Disciplined Services Salaries and Conditions of Service

本會檔號 Our Ref. : JS/SCDS/GSR/1 (2018)

尊函檔號 Your Ref. :

電 話 Tel. :

中華人民共和國香港特別行政區行政長官
林鄭月娥女士

林太太：

現謹代表紀律人員薪俸及服務條件常務委員會呈上
《紀律部隊職系架構檢討報告書》。報告書載錄本會以及
首長級薪俸及服務條件常務委員會就紀律部隊職系架構檢
討的結果和建議。



紀律人員薪俸及服務條件常務委員會主席
崔康常

連附件

二零二一年六月二十三日

紀律人員薪俸及 服務條件常務委員會

紀律部隊職系架構檢討報告書

二零二一年六月

目錄

	頁數
報告摘要	i
第一章 引言	1
第二章 紀律部隊：概覽	9
第三章 香港警務處	17
第四章 入境事務處	25
第五章 政府飛行服務隊	31
第六章 消防處	37
第七章 香港海關	45
第八章 懲教署	51
第九章 廉政公署	59
第十章 薪級表	65
第十一章 增薪點	91
第十二章 非附帶福利性質的津貼	105
第十三章 職系架構和人手支援	119
第十四章 服務條件和其他事宜	129
第十五章 結語	151

附錄		頁數
附錄 1	紀律人員薪俸及服務條件常務委員會職權範圍	< 1 >
附錄 2	紀律人員薪俸及服務條件常務委員會成員	< 3 >
附錄 3	職系架構檢討小組委員會成員	< 5 >
附錄 4	提交意見書的團體一覽表	< 6 >
附錄 5	在職系架構檢討期間進行的紀律部隊探訪一覽表	< 8 >
附錄 6	紀律部隊的六項工作因素和 11 項特殊因素	< 10 >
附錄 7	警務人員薪級表、一般紀律人員薪級表和廉政公署人員薪級表 (由二零二一年四月一日起)	< 11 >
附錄 8	香港警務處紀律人員職系和職級	< 14 >
附錄 9	香港警務處工作量指標示例	< 16 >
附錄 10	入境事務處紀律人員職系和職級	< 17 >
附錄 11	入境事務處工作量指標示例	< 19 >
附錄 12	政府飛行服務隊紀律人員職系和職級	< 21 >
附錄 13	政府飛行服務隊工作量指標示例	< 25 >
附錄 14	消防處紀律人員職系和職級	< 26 >
附錄 15	消防處工作量指標示例	< 31 >

附錄		頁數
附錄 16	香港海關紀律人員職系和職級	< 33 >
附錄 17	香港海關工作量指標示例	< 35 >
附錄 18	懲教署紀律人員職系和職級	< 37 >
附錄 19	懲教署工作量指標示例	< 40 >
附錄 20	廉政公署紀律人員職系和職級	< 41 >
附錄 21	廉政公署工作量指標示例	< 44 >
附錄 22	建議的警務人員薪級表	< 45 >
附錄 23	建議的紀律人員(員佐級)薪級表	< 46 >
附錄 24	建議的紀律人員(主任級)薪級表	< 47 >
附錄 25	香港警務處初級警務人員職系及警務督察／警司職系的建議薪級表及入境事務處、政府飛行服務隊、消防處、香港海關和懲教署紀律部隊非首長級職級的建議薪級表	< 48 >
附錄 26	建議的廉政公署人員薪級表	< 56 >
附錄 27	廉政公署紀律部隊非首長級職級的建議薪級表	< 57 >
附錄 28	建議的紀律人員(指揮官級)薪級表	< 58 >
附錄 29	紀律部隊人員現有跳薪點	< 59 >

報告摘要

1. 二零一八年十一月，紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)應香港特別行政區政府(政府)邀請，進行紀律部隊職系架構檢討。是次檢討涵蓋香港警務處(警務處)、入境事務處(入境處)、政府飛行服務隊、消防處、香港海關(海關)、懲教署和廉政公署，涉及的紀律部隊人員總數約為 63 000 人，分屬 29 個職系和超過 100 個職級。

2. 紀常會考慮政府的邀請後，決定集中檢討紀律部隊各職系和職級(包括員佐級、主任級和首長級)的薪級和架構。紀常會同時也審視了一些職系架構檢討範圍以外，但無疑與紀律部隊具成效且高效率的工作表現有關，且受員工高度關注的事宜，並提請政府關注或作出跟進。

3. 一如過往的檢討，我們給予所有持份者(包括管方、職方團體和個別員工)機會以書面或在會議期間表達意見。在是次檢討期間，除了邀請紀律部隊管方和職方提交意見書和表達意見外，我們安排了 19 次探訪，造訪七個紀律部隊部門／機關，並與管方和職方團體舉行了多次會議(大部分會議是在探訪紀律部隊部門／機關時一併舉行)。我們共接獲 3 873 份意見書(包括 408 份由紀律部隊管方、職方團體和個別員工提交的意見書，以及 3 465 份支持所屬職方協會意見而內容相若／相同的信件)。雖然在現行職系架構檢討模式下，我們沒有主動徵詢公眾意見，但我們亦收到 1 385 份由市民提交的意見書(大部分是劃一的範本)。對於所有接獲的意見書和意見，紀常會均已整體考慮。此外，在本報告書定稿前，我們與紀律部隊管方和職方團體舉行了最後一輪會議，就初步建議交換意見。

4. 進行職系架構檢討時，我們按紀常會的職權範圍行事。我們特別注意到，紀律部隊是香港特別行政區公務員隊伍中不可或缺的一部分，而政府的公務員薪酬政策，是提供足夠薪酬以吸引、挽留和激勵有合適才幹的人，為市民提供成效與效率兼備的公共服務；並保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，以確保公務員和他們所服務的市

民都認為公務員薪酬是公平的。我們採用一套通用的指導原則和準則，在充分考慮所有相關因素後，研究有關課題、審議各方意見和制訂建議。

5. 在職系架構檢討期間，我們審視每個紀律部隊的獨特情況和特點，並特別考慮自上次在二零零八年進行職系架構檢討後，他們在運作環境方面遇到的重大轉變和挑戰，以及近年紀律部隊職系和職級就招聘、挽留人手、事業發展、員工管理和士氣情況的整體趨勢。我們已考慮所有相關資料和因素，並在平衡各項因素後作出最佳判斷。我們亦與首長級薪俸及服務條件常務委員會(首常會)緊密合作，該會在二零一八年十一月接受政府邀請，就七個紀律部隊部門／機關首長的薪俸及服務條件提供意見。

6. 整個紀律部隊職系架構檢討原定預計在約 18 個月內完成。然而，由於二零一九年發生連串公眾活動及暴力事件，加上受 2019 冠狀病毒病疫情影響，多次原定到紀律部隊部門／機關的探訪和與管方及職方的會晤須押後和重新安排。此外，由於是次職系架構檢討涵蓋各個紀律部隊內所有紀律部隊職系和職級，加上我們收到大量就紀律部隊薪俸及服務條件提出的意見和評論，因此我們花了較多時間去制訂建議。

7. 本報告書載述是次檢討的主要結果、考慮因素和建議，並涵蓋首常會有關紀律部隊首長的檢討結果和建議。如該等建議獲通過，大部分紀律部隊人員的薪酬福利條件在短期和長期均會獲得適當的提升，有利紀律部隊的長遠健康發展，令整體社會受惠。

8. 我們希望藉此機會向紀律部隊致以崇高敬意和衷心謝忱。過去十年，香港在社會、經濟、政治和科技範疇經歷了巨大轉變和遇到前所未有的挑戰，當中尤以二零一九年連串公眾活動及暴力事件和 2019 冠狀病毒病疫情為甚。這些都為紀律部隊的工作增添壓力和複雜性。過去數年局勢動盪，若非紀律部隊(還有必須一提的是其他公務員隊伍)

發揮專業精神和提供卓越服務，香港無法維持穩定和順暢運作。

建議摘要

9. 是次職系架構檢討建議的摘要一覽表載列如下：

	段落
薪級表	第十章
<u>紀律部隊職系(廉政公署職系除外)的薪級</u>	
建議 10.1	10.10
我們建議改善警務處初級警務人員職系的薪級：	
(a) 招聘職級(即警員職級)的最低薪點提高一個薪點和頂薪點提高兩個薪點；	
(b) 第二層職級(即警長職級)的最低薪點提高兩個薪點和頂薪點提高四個薪點；以及	
(c) 最高職級(即警署警長職級)的最低薪點提高兩個薪點和頂薪點提高三個薪點。	
建議 10.2	10.10
我們建議改善警務處督察／警司職系的薪級：	
(a) 非首長級職級的最低薪點和頂薪點分別提高一個薪點；以及	
(b) 調高總警司職級的頂薪點，在警務人員薪級表第 55 點增設一個新的增	

- 薪點，即警務人員薪級表第 55(5) 點。
- 建議 10.3 我們建議改善員佐級職系的薪級(初級警務人員職系和入境處入境事務助理員職系除外)： 10.10
- (a) 所有招聘職級的最低薪點提高一個薪點和頂薪點提高兩個薪點；
 - (b) 所有第二層職級的最低薪點和頂薪點分別提高兩個薪點；以及
 - (c) 所有最高職級的最低薪點提高兩個薪點和頂薪點提高三個薪點。
- 建議 10.4 我們建議改善非首長級主任級職系的薪級(警務處督察／警司職系除外)： 10.10
- (a) 所有招聘職級的最低薪點和頂薪點分別提高一個薪點，但以下職級除外：政府飛行服務隊機師職系的見習機師職級的薪級維持不變；入境處入境事務主任職系的入境事務主任職級、消防處消防隊長／消防區長職系的消防隊長(控制)職級和救護主任職系的救護主任職級的最低薪點提高兩個薪點和頂薪點提高一個薪點；以及
 - (b) 所有晉升職級的最低薪點和頂薪點分別提高一個薪點，但政府飛行服務隊飛機工程師職系的高級飛機工程師職級除外(見下文建議 10.6)。

		段落
建議 10.5	我們建議改善入境處入境事務助理員職級的薪級：	10.12
	<p>(a) 招聘職級(即入境事務助理員職級)的最低薪點和頂薪點分別提高兩個薪點，調高後的最低薪點定於一般紀律人員(員佐級)薪級表新設的薪點(即一般紀律人員(員佐級)薪級表第 4a 點)，金額大約定為一般紀律人員(員佐級)薪級表第 4 點與第 5 點之間的中位數；</p> <p>(b) 第二層職級(即高級入境事務助理員職級)的最低薪點和頂薪點分別提高兩個薪點；以及</p> <p>(c) 最高職級(即總入境事務助理員職級)的最低薪點和頂薪點分別提高兩個和四個薪點，調高後的頂薪點定於一般紀律人員(員佐級)薪級表新設的薪點(即一般紀律人員(員佐級)薪級表第 31a 點)，金額大約定為新增設的一般紀律人員(員佐級)薪級表第 31 點與第 32 點之間的中位數。</p>	
建議 10.6	我們建議高級飛機工程師職級的最低薪點及頂薪點分別提高一個和兩個薪點。	10.16
建議 10.7	我們建議不接納為消防處紀律部隊人員或在懲教署院所內醫院工作的紀律部隊人員設立獨立薪級表的建議。	10.17
建議 10.8	因應我們改善紀律部隊員佐級職系薪級的建議，我們建議在一般紀律人員(員佐	10.19

級)薪級表現有頂薪點(即一般紀律人員(員佐級)薪級表第 29 點)上增設三個新的薪點，即一般紀律人員(員佐級)薪級表第 30、31 及 32 點，薪點遞增率定為 5%；與此同時，在警務人員薪級表增設一個新的薪點，即警務人員薪級表第 33a 點，作為警署警長職級的新頂薪點，金額大約定為警務人員薪級表第 33 點與第 34 點之間的中位數。

- | | | |
|----------|---|-------|
| 建議 10.9 | <p>因應我們改善紀律部隊主任級職系薪級的建議，我們建議：</p> <p>(a) 在警務人員薪級表增設一個新的薪點，即警務人員薪級表第 54b 點，作為高級警司職級的新頂薪點，金額較警務人員薪級表第 54a 點高約 2.5%，以及增設一個新的增薪點，即警務人員薪級表第 55(5) 點，作為總警司職級的新頂薪點，金額大約定為警務人員薪級表第 56(1) 點與第 55(4) 點之間的中位數；以及</p> <p>(b) 在一般紀律人員(主任級)薪級表增設一個新的薪點，即一般紀律人員(主任級)薪級表第 40 點，作為主任級職系非首長級人員最高職級的新頂薪點，金額較一般紀律人員(主任級)薪級表第 39 點高約 2%。</p> | 10.21 |
| 建議 10.10 | <p>我們建議應重新調整警務人員薪級表第 20 至 30 點，使薪點遞增率更平均，幅度介乎 3%至 5%，以維持紀律部隊的內部薪酬對比關係。</p> | 10.22 |

		段落
建議 10.11	我們建議不接納多項有關個別職系薪級的建議。	10.23

同等薪酬

建議 10.12	我們建議不接納純粹或主要基於為達致同等薪酬，或為維持或增加相對於個別職系的薪酬優勢，而要求提高紀律部隊職系薪酬的建議。	10.24
----------	---	-------

一般紀律人員薪級表

建議 10.13	我們建議不接納純粹或主要是為收窄紀律部隊與文職人員的薪酬差距，或使紀律部隊薪酬同等，而劃一／增加／理順一般紀律人員(員佐級)薪級表和一般紀律人員(主任級)薪級表的增薪額，以及減少該兩個薪級表的增薪點數目的建議。	10.25
----------	---	-------

建議 10.14	我們建議不接納把一般紀律人員(員佐級)薪級表、一般紀律人員(主任級)薪級表和一般紀律人員(指揮官級)薪級表合併為單一薪級表的建議。	10.26
----------	---	-------

建議 10.15	我們建議從“一般紀律人員(員佐級)薪級表”、“一般紀律人員(主任級)薪級表”和“一般紀律人員(指揮官級)薪級表”的名稱刪除“一般”的字眼，即把該三個薪級表分別重新命名為“紀律人員(員佐級)薪級表”、“紀律人員(主任級)薪級表”和“紀律人員(指揮官級)薪級表”。	10.27
----------	--	-------

刪除薪點

建議 10.16	我們建議刪除四個屬多餘或不適用的薪點，即警務人員薪級表第 1a 點、一般紀	10.28
----------	---------------------------------------	-------

律人員(員佐級)薪級表第 1a 點、一般紀律人員(主任級)薪級表第 1c 和 1d 點。

廉政公署職系的薪級

建議 10.17 我們建議調高廉政公署職系的薪級： 10.32

- (a) 所有非首長級職級的最低薪點和頂薪點分別提高一個薪點，但以下職級除外：廉政監督職級(見下文(b)項)；以及助理廉政主任職級和廉政調查員(主隊)職級(兩個職級現時均按廉政公署人員薪級表第 4 至 14 點支薪)的最低薪點提高一個薪點和頂薪點提高兩個薪點，即新的薪級應定於廉政公署人員薪級表第 5 至 17 點¹；以及
- (b) 廉政監督職級的最低薪點提高三個薪點，並提高頂薪點至廉政公署人員薪級表第 23 點，以消除現時該職級與高級廉政監督職級的一個薪點薪酬差距。

建議 10.18 因應我們改善廉政公署職系的薪級建議，我們建議增設廉政公署人員薪級表第 44b 點這個新的薪點，作為廉政主任職系和法證會計師職系非首長級人員最高職級的新頂薪點，金額定於較廉政公署人員薪級表第 44a 點高約 2%，相等於新增設的一般紀律人員(主任級)薪級表第 40 點。 10.33

¹ 廉政公署人員薪級表第 15 點並非該兩個職級的遞增薪點。

首長級人員的薪級

- 建議 10.19 我們建議紀律部隊首長級人員現時的薪酬維持不變，警務處總警司職級除外(增設警務人員薪級表第 55(5)點，作為總警司職級的新頂薪點)。 10.36

多個人職薪點和入職資格

- 建議 10.20 我們建議不接納為確認新聘人員具備較高資歷而增設多個人職薪點的建議。 10.39
- 建議 10.21 我們建議把持有登記護士(或註冊護士)資格的二級懲教助理的入職薪點定於一般紀律人員(員佐級)薪級表第 6 點。 10.40
- 建議 10.22 我們建議政府飛行服務隊三級空勤主任職級及飛機技術員職級的入職資格維持不變。 10.41

直通薪級安排

- 建議 10.23 我們建議不接納在紀律部隊延展直通薪級安排的建議。 10.45
- 建議 10.24 我們建議不接納恢復警務處高級督察／督察職級和消防處高級消防隊長／消防隊長職級二零零八年前的直通薪級安排的建議。 10.45

增薪點

第十一章

跳薪點

- 建議 11.1 我們建議為在懲教署二級懲教助理職級、海關關員職級、消防處消防員職級和救護員職級服務滿兩年且工作表現良 11.10

	好的人員增設一個跳薪點。	
建議 11.2	我們建議為在警務處警員職級服務滿三年且工作表現良好的人員增設一個跳薪點。	11.10
建議 11.3	我們建議為入境處入境事務助理員職級增設兩個跳薪點，分別是在該職級服務滿兩年且工作表現良好的人員，可獲一個跳薪點；以及在該職級服務滿五年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲另一個跳薪點。	11.10
建議 11.4	我們建議為在消防處消防隊長(行動)職級和消防隊長(控制)職級服務滿兩年且工作表現良好的人員增設一個跳薪點。	11.11
建議 11.5	我們建議為在警務處督察職級服務滿三年且工作表現良好的人員增設兩個跳薪點。	11.12
建議 11.6	我們建議為在廉政公署助理廉政主任職級開始第二份合約的人員增設一個跳薪點。	11.13
建議 11.7	我們建議政府飛行服務隊飛機工程師職級如獲取指定專業資格，可獲最多兩個跳薪點。	11.15
建議 11.8	我們建議政府飛行服務隊飛機技術員職級如獲取指定認可／授權，可獲最多兩個跳薪點。	11.15
建議 11.9	我們建議重訂政府飛行服務隊二級機師職級現有四個跳薪點，在二級機師職級	11.16

服務滿三年且工作表現良好的人員可獲兩個跳薪點；並為一級機師職級設立兩個跳薪點，分別是在該職級服務滿兩年且工作表現良好的人員，可獲一個跳薪點，以及在該職級服務滿五年且工作表現良好的人員，可獲另一個跳薪點。

- 建議 11.10 我們建議維持政府飛行服務隊三級空勤主任職級現行的跳薪點安排。 11.17

長期服務增薪點

- 建議 11.11 我們建議為在二級懲教助理職級、關員職級、消防員職級、救護員職級、入境事務助理員職級和警員職級服務滿 36 年且工作表現良好的人員增設一個長期服務增薪點。 11.21

首長級人員的增薪點

- 建議 11.12 我們建議維持現行每兩年向紀律部隊首長級人員發放增薪點的安排。 11.26
- 建議 11.13 我們建議維持紀律部隊首長級人員現有增薪點數目，警務處的總警司職級除外。 11.28

非附帶福利性質的津貼

第十二章

工作相關津貼

- 建議 12.1 我們建議維持個別工作相關津貼現行的津貼金額和計算方法，即津貼額與現時的固定薪點掛鈎。 12.4
- 建議 12.2 我們建議維持個別工作相關津貼現行的 12.5

執勤次數資格門檻。

- | | | |
|---------|---|-------|
| 建議 12.3 | 我們建議維持個別工作相關津貼現行的申領資格範圍，但有關管方應詳細審視有關建議，並按情況諮詢公務員事務局、保安局和財經事務及庫務局。 | 12.6 |
| 建議 12.4 | 我們建議維持個別工作相關津貼現行的層級數目，但消防處管方應詳細審視有關建議，並按情況諮詢公務員事務局、保安局和財經事務及庫務局。 | 12.7 |
| 建議 12.5 | 有建議為在懲教署管理的院所醫院定期執行護理支援職務的懲教署人員，增設一項紀律部隊附加職務津貼；亦有建議為經常在封閉和與外界隔絕環境工作的人員(包括在懲教署院所工作的人員)和經常在青山灣入境事務中心和馬頭角羈留中心工作的入境事務人員增設一項工作相關津貼。按既定機制，我們樂意在接獲政府邀請後，就這些建議提供意見。 | 12.10 |
| 建議 12.6 | 有建議為消防處需要特別才能和專門訓練才可執行的職務，或為須面對特殊風險和艱辛工作而無可避免會加重其責任的人員增設工作相關津貼。按既定機制，我們樂意在接獲政府邀請後，就這些建議提供意見。 | 12.11 |
| 建議 12.7 | 有建議向參與為在香港境外身陷困境的香港居民提供援助的外派行動的入境事務人員增設一項工作相關津貼。按既定機制，我們樂意在接獲政府邀請後，就這個建議提供意見。 | 12.12 |

		段落
建議 12.8	我們建議維持工作相關津貼由中央批核的機制。在這機制下，公務員事務局局長獲賦予批准工作相關津貼的權力(不論是就全體公務員或個別情況而言)。	12.16

紀律部隊逾時工作津貼

建議 12.9	我們建議維持現行紀律部隊逾時工作津貼的安排(包括每小時的津貼額和資格範圍)。	12.20
---------	--	-------

署任津貼

建議 12.10	我們建議把紀律部隊合資格支取署任津貼的最短署任期維持在 30 個曆日，和維持現行由中央批核的機制。按照這機制，在《公務員事務規例》沒有指定的情況下，是否發放署任津貼予任何公務員(包括所有紀律部隊人員)，須由公務員事務局局長酌情決定。	12.23
----------	--	-------

本地膳食津貼

建議 12.11	我們建議維持現行就發放本地膳食津貼所採用的規管原則和計算方法。	12.25
----------	---------------------------------	-------

職系架構和人手支援

第十三章

職系架構變動

建議 13.1	我們建議維持政府飛行服務隊空勤主任和飛機技術員兩個職系的現行職系架構。	13.4
建議 13.2	我們建議政府飛行服務隊管方全面檢討空勤主任和飛機技術員兩個職系的架構，包括各職級的職位數目和職能。	13.5

		段落
建議 13.3	我們建議維持懲教署工藝教導員(懲教事務)、工藝導師(懲教事務)和懲教助理職系的現行架構。	13.6
<u>職級審訂和人手支援</u>		
建議 13.4	首常會建議把政府飛行服務隊總監一職由相等於首長級薪級表第 3 點升格至相等於首長級薪級表第 4 點，以及作相應安排，在一般紀律人員(指揮官級)薪級表第 3 點與第 4 點之間增設一個新的薪點，相等於首長級薪級表第 4 點(即一般紀律人員(指揮官級)薪級表第 3a 點)，以及按時增薪的薪級制度。	13.13
建議 13.5	首常會建議入境事務處處長和海關關長的職級不變，薪點維持在現時相等於首長級薪級表第 6 點的水平。	13.14
建議 13.6	我們建議入境事務處副處長和海關副關長的職位維持在現時相等於首長級薪級表第 3 點的水平。	13.14
建議 13.7	我們支持在入境處、消防處、海關和懲教署分別增設一個副處長／副關長／副署長職位，薪點全部定於一般紀律人員(指揮官級)薪級表第 3 點(即相等於首長級薪級表第 3 點)。	13.17
建議 13.8	我們建議就其他涉及增設首長級職位，以及把非首長級職位升格為首長級職位的建議，警務處、入境處、海關、懲教署和廉政公署的管方制訂更詳盡的方案。如獲政府邀請提供意見，我們會從正面角度考慮這些建議。	13.18 及 13.19

服務條件和其他事宜

醫療及牙科福利

- 建議 14.1 我們會積極反映員工就在質和量方面改善公務員醫療及牙科服務的關注和建議，以便政府關注，並鼓勵公務員事務局及其他相關各方應優先處理，考慮採取切實可行的措施，有效改善公務員醫療及牙科服務。 14.5
- 建議 14.2 我們會向公務員事務局轉達與改善為因公受傷員工提供醫療服務有關的建議及員工的關注，以供考慮，並促請該局密切留意和考慮採取措施，以改善現有醫療服務，應付因公受傷員工的需要。我們特別建議公務員事務局徵詢醫院管理局的意見，研究如何加強現時普通科門診診所為因公受輕傷的紀律部隊人員提供的服務。 14.6
- 建議 14.3 我們會向政府轉達有關為在二零零零年六月一日或之後受聘的公務員提供退休後醫療及牙科福利的建議及員工的關注，以供考慮。 14.7
- 建議 14.4 我們會向政府轉達有關把離職後醫療及牙科福利擴大至廉政公署按合約條款受聘的退休人員的建議及員工的關注，以供考慮。 14.8
- 建議 14.5 我們建議為因公受傷以致喪失工作能力而離職的廉政公署人員(不論聘用條款為何和在何時入職)提供終身醫療及牙科福利。 14.9

房屋福利

- 建議 14.6 我們會向保安局和紀律部隊管方轉達與部門宿舍有關的建議和員工的關注，以供考慮，並促請他們積極探討增加宿舍供應的方案和在有理據支持下，滿足員工對部門宿舍設施的更高期望。 14.14
- 建議 14.7 我們會向公務員事務局轉達與適用於全體公務員的房屋福利有關的建議及員工的關注，作進一步研究。在接獲政府邀請時，我們樂意提供意見。 14.15
- 建議 14.8 我們會向政府轉達職方的關注，認為不應只因為檢討後薪級上調而削減他們可居於部門宿舍的時間，以供考慮適當措施回應員工。 14.16

教育津貼

- 建議 14.9 我們會向公務員事務局轉達與教育津貼有關的建議及員工的關注，以供考慮。在接獲政府邀請時，我們樂意提供意見。 14.19
- 建議 14.10 我們促請政府與相關各方合作，採取務實措施，目標是確保人員的子女在校園內外均不會受到傷害，並向人員及其子女提供一切所需的協助。 14.21

其他附帶福利

- 建議 14.11 我們會向公務員事務局轉達各項與其他附帶福利(即可享有的假期及退休福利)有關的建議及員工的關注，以供考慮。在接獲政府邀請時，我們樂意提供意見。 14.25

退休年齡

- 建議 14.12 我們建議公務員事務局定期檢討與退休年齡有關的事宜，並視乎當前情況，有需要時考慮作出調整。 14.29
- 建議 14.13 我們會向公務員事務局轉達與轉授權力予警務處處長批准年屆正常／訂明退休年齡的人員繼續服務有關的建議，以供考慮。 14.30

規定工作時數

- 建議 14.14 考慮到任何減少規定工作時數的建議須符合三項先決條件的既定做法，我們鼓勵有關管方仔細審視有關建議。在相關管方與公務員事務局、保安局和職方詳細考慮有關建議後，當接獲政府邀請，我們樂意研究任何詳細建議和提供意見。 14.36
- 建議 14.15 我們會向相關管方轉達有關把進行若干附帶活動計入人員規定工作時數的建議，以供考慮，相關部門在有需要時諮詢保安局、職方和公務員事務局。 14.37

五天工作周

- 建議 14.16 考慮到任何進一步推行五天工作周模式的建議須符合四項先決條件，我們鼓勵有關管方仔細審視有關建議，並在有需要時諮詢保安局、職方和公務員事務局。 14.38
- 建議 14.17 我們促請有關管方，視乎各相關試行計劃的結果和在符合有關修訂扣假安排的基本原則的前提下，繼續試行修訂扣假 14.39

安排的計劃，並諮詢公務員事務局、保安局和職方，以確定為非按五天工作周模式工作的員工修訂扣假安排是否可行。

其他事宜

- | | | |
|----------|---|-------|
| 建議 14.18 | 我們會向相關管方轉達與工作表現管理和晉升有關的建議，以供審視，在有需要時他們應諮詢公務員事務局、保安局及部門員工，並按既定的公務員政策和機制跟進。 | 14.41 |
| 建議 14.19 | 我們會向相關管方轉達跟部門有關的具體事宜的建議，以供審視，在有需要時他們應諮詢公務員事務局、保安局及部門員工，並按一般程序跟進。 | 14.42 |

結語

第十五章

新舊薪級轉換安排

- | | | |
|---------|---|------|
| 建議 15.1 | 我們建議在實施與薪酬和增薪點有關的建議時，應採用“一般”薪級轉換規則作為基本原則。 | 15.4 |
|---------|---|------|

實施日期

- | | | |
|---------|--|------|
| 建議 15.2 | 我們建議應讓政府靈活決定最適當的生效日期，以實施與薪酬和增薪點有關的建議。 | 15.5 |
| 建議 15.3 | 我們建議所有與工作相關津貼的建議一般而言應在緊接有關當局批准後翌月的第一天生效。 | 15.6 |

		段落
建議 15.4	我們建議人手編制的建議應在有關當局批准的指定日期生效。	15.6

職系架構檢討的頻密程度

建議 15.5	我們贊同二零一八年十月行政長官會同行政會議的決定，每十年進行一次全面的紀律部隊職系架構檢討。	15.7
---------	--	------

第一章

引言

紀常會

1.1 紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)是獨立的諮詢組織，由行政長官委任，負責就紀律部隊的薪俸及服務條件、職系、職級和薪酬架構提供意見。紀常會的職權範圍和成員名單分別載於附錄 1和附錄 2。

1.2 紀律部隊包括七個部門／機關，即香港警務處(警務處)、入境事務處(入境處)、政府飛行服務隊、消防處、香港海關(海關)、懲教署和廉政公署。這些部門／機關有文職職系人員任職，而是次檢討只涵蓋紀律部隊職系。

職系架構檢討

1.3 更完備的公務員薪酬調整機制在二零零七年設立，以配合香港特別行政區政府(政府)的公務員薪酬政策。該機制包括三類不同的調查，即薪酬水平調查¹、入職薪酬調查²和薪酬趨勢調查³。由於大部分(如非全

¹ 薪酬水平調查旨在確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬保持大致相若。該項調查通常每六年進行一次。

² 入職薪酬調查在有需要時進行，旨在比較公務員非首長級文職職系的入職薪酬與資歷及／或經驗要求相若的私營機構職位的入職薪酬。

³ 薪酬趨勢調查每年進行一次，以確定私營機構在年度之間的薪酬變動。為進行調查，非首長級公務員分為三個薪金級別。參與調查的公司須提供因生活費用、一般經濟繁榮和公司業績、薪酬市值的一般變動，以及勞績獎賞和級內遞增薪額而調整僱員的基本薪金和額外酬金的資料。然後按議定的調查方法，整理和分析有關資料，就該三個薪金級別得出每個級別的薪酬趨勢總指標。

部)紀律部隊職系在私營機構無相類職位可作比較，故過往多輪薪酬水平調查和入職薪酬調查的範圍並沒有涵蓋紀律部隊。一直以來的做法是，在諮詢紀常會後，把該等調查結果按紀律部隊與文職職系之間的內部對比關係，應用於紀律部隊。紀律部隊職方認為現行安排既不全面亦不公平，故促請政府就紀律部隊職系進行職系架構檢討。

1.4 鑑於上次職系架構檢討是在十年前進行，政府在考慮紀律部隊表達的意見後，認為是適當時機為紀律部隊職系展開全面的職系架構檢討，以審視整套內部對比關係是否仍然適用和合適。政府於二零一八年十月邀請紀常會為紀律部隊職系內紀律部隊首長以下的職級進行職系架構檢討。紀常會在同年十一月接受政府邀請。另外，政府亦邀請首長級薪俸及服務條件常務委員會(首常會)就各紀律部隊首長的適當薪級和職級進行檢討，有關事宜屬首常會的職責範疇。首常會欣然接受邀請。

職系架構檢討範圍

1.5 是次職系架構檢討主要審視各個紀律部隊內每個職系和職級(包括紀律部隊首長以下的首長級職系和職級)的薪級，涵蓋現時紀律部隊與文職職系之間整套內部對比關係是否仍然適用和合適。在恰當情況下，我們亦審視了個別紀律部隊的職系架構，尤其是應否改變某些職系架構(例如合併職系、合併職級編制和開設新職級)，以及有關改變是否有利相關職系和部門／機關的運作和長遠發展。

1.6 在是次職系架構檢討期間，我們遇到一些屬職系架構檢討範圍以外，但無疑與紀律部隊具成效而高效率的工作表現有關、且受員工高度關注的事宜，例如紀律人員的津貼和服務條件。我們研究和審視有關事宜，並向政府提交我們的意見和看法，供其進一步考慮和研究。

1.7 一如上文指出，由於紀律部隊首長的薪俸及服務條件屬首常會的職責範疇，我們在職系架構檢討制訂初步建議時，已就關乎紀律部隊首長的建議徵詢首常會的意見。首常會的意見已併入本報告書第十一和第十三章。

檢討方法

1.8 紀常會根據職權範圍，採用了兩層架構運作模式進行是次職系架構檢討。根據這個運作模式，紀常會成立了專責小組委員會(職系架構檢討小組委員會)進行職系架構檢討的前期工作。職系架構檢討小組委員會主席由紀常會主席兼任，而職系架構檢討小組委員會成員名單載於附錄 3。

1.9 進行職系架構檢討時，職系架構檢討小組委員會搜集資料、邀請有關各方提交意見書、審議所收到的意見書，以及探訪各紀律部隊和與有關各方會晤。職系架構檢討小組委員會舉行了一連串會議，審議多項事宜，包括所收到的意見書，並制訂建議。紀常會隨後審議職系架構檢討小組委員會提交的建議。

1.10 一如過往檢討採用的做法，在制訂建議前，我們已全面審視和仔細考慮在職系架構檢討期間所收集到的管方和職方意見。為此，我們提供了機會予管職雙方以書面或在會議期間表達意見。我們共接獲 3 873 份意見書(包括 408 份由紀律部隊管方、職方團體和個別員工提交的意見書，以及 3 465 份支持所屬職方協會意見而內容相若／相同的信件)。提交意見書的團體一覽表載於附錄 4。在該 408 份意見書中，有兩份分別載有 84 名和 116 名懲教署人員的簽署；有一份附上 93 份由懲教署人員填寫的問卷；以及有一份載有 367 名海關人員的簽署。儘管在現行職系架構檢討模式下，我們沒有主動徵詢公眾意見，但我們亦收到 1 385 份由市民提交的意見書(大部分是劃一的範本)。雖然我們不會就每份意見書作詳細回應，但我們已仔細和整體考慮所有意見書，

並在適當和必要時索取額外資料和統計數字，以及要求澄清。

1.11 為更深入了解紀律部隊的運作和確切掌握員工的意見和看法，職系架構檢討小組委員會共 19 次造訪該七個紀律部隊部門／機關(附錄 5)。職系架構檢討小組委員會亦藉此機會與管方和職方會晤，商討他們的意見書和建議、聽取他們在工作上的關注事項和挑戰，以及在有需要時要求澄清。

1.12 紀常會和職系架構檢討小組委員會均與紀律部隊管方和職方代表舉行了多次會議，包括警察評議會職方、紀律部隊評議會職方、廉政公署部門職系委員會、其他主要跨部門公務員工會(例如政府紀律部隊人員總工會和香港政府華員會)，以及各部門工會。

1.13 在審議的過程中，職系架構檢討小組委員會遵循下文第 1.15 至第 1.23 段所載的指導原則和主要考慮因素，全面考慮由管方、職方團體和個別員工提交的所有意見書，並顧及紀律部隊的特點和人手情況。職系架構檢討小組委員會在制訂初步建議後，與管方和職方團體舉行了最後一輪會議，在確定最終建議前交換意見。按紀常會的兩層架構運作模式，職系架構檢討小組委員會先把檢討結果和建議提交紀常會考慮和通過，然後紀常會才把本報告書提交行政長官。紀常會在整段檢討期間都給予職系架構檢討小組委員會整體指導。

指導原則和考慮因素

1.14 我們知悉，紀律部隊管方和職方對是次職系架構檢討期待已久，雙方對檢討結果均寄予厚望，期望見到改善，但其形式和程度略有不同。儘管所收到的意見不盡相同，甚至有所矛盾，我們致力以公開、公平的方式，獨立地進行檢討。一如過往的檢討，我們的目標是在考慮所有相關資料、意見和因素後，作出適當的平衡。

一套通用的指導原則

1.15 在進行職系架構檢討時，我們按紀常會的職權範圍行事。為確保公平一致，我們採用了以下一套通用的指導原則，應用於所有紀律部隊：

- (a) 政府的公務員薪酬政策，是提供足夠薪酬以吸引、挽留和激勵有合適才幹的人，為市民提供成效與效率兼備的服務。如可能的話，保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，讓公務員和他們所服務的市民都認為公務員薪酬是公平的；
- (b) 紀律部隊是公務員隊伍中不可或缺的一部分；
- (c) 紀律部隊現時的薪俸及服務條件、職系和職級架構，反映過往檢討的詳細審議結果，特別是一九八八年的凌衛理檢討⁴，以及紀常會其後在一九九零年代和二零零八年進行的檢討。審慎務實的做法是，以既定薪酬原則、現行薪酬架構，以及多年來制定的一般準則作為是次職系架構檢討的起點，然後找出可予改善的地方，並建議針對性的解決方案；
- (d) 隨着社會、經濟和政治形勢不斷轉變，自上次職系架構檢討後，各個紀律部隊在工作性質、職務、職責和工作量方面的任何改變，以及市民對紀律部隊職系的期望，應予考慮；

⁴ 1988年2月，政府邀請公務員薪俸及服務條件常務委員會就紀律部隊(即警務處、入境處、消防處、海關和懲教署)的薪俸及服務條件進行獨立檢討。1988年4月，由凌衛理先生擔任主席的委員會(通稱為“凌衛理委員會”)獲委任進行有關檢討(通稱為“凌衛理檢討”)。

- (e) 紀律部隊各個職系和職級在招聘、挽留人手和事業發展方面的情況，應予充分考慮；
- (f) 各個紀律部隊在員工管理和士氣方面受到的任何影響，應予全面確認；以及
- (g) 任何相關的較廣泛公眾利益，包括財政和經濟因素，亦應予考慮。

考慮因素

1.16 除上述原則外，我們已考慮下文第 1.17 至第 1.23 段重點載述的多項其他相關因素。

內部對比關係和相互比較

1.17 一如第 1.4 段所述，職系架構檢討其中一項主要目的，是檢視現時紀律部隊與文職職系之間整套內部對比關係是否仍然適用和合適。

1.18 顯而易見，紀律部隊角色獨特，私營機構並無相類似職位可作比較。每個紀律部隊亦各有本身獨特之處。我們既不可能亦不宜直接比較各個紀律部隊，或把紀律部隊與文職職系作直接比較。另一方面，紀律部隊的現有對比關係，是經多年仔細討論後確立，已達致適當的平衡，並為持份者所尊重，因此應有充分理據才可改動。

1.19 我們明白，新一輪薪酬水平調查相關工作已經展開，紀律部隊會關注，在應用薪酬水平調查結果時，應否以至如何處理紀律部隊與文職職系之間的內部對比關係。一如過往的薪酬水平調查，如政府就這方面徵詢紀常會的意見，我們樂意在適當情況下研究有關課題。

工作因素、特殊因素和自上次檢討以來的改變

1.20 在一九八八年的凌衛理檢討中，凌衛理委員會就紀律部隊個別職系和職級進行了全面評估，並確認當時紀律部隊的六項工作因素和 11 項特殊因素(附錄 6)用作釐定其薪酬。政府在其後的檢討，均會參考紀律部隊這六項工作因素和 11 項特殊因素，以及每次檢討工作之間的改變，來調整紀律部隊個別職級的薪酬水平，並把一些津貼修訂或納入薪酬內。

1.21 與過往檢討的做法相若，我們繼續以紀律部隊的六項工作因素和 11 項特殊因素為基礎，決定紀律部隊的薪酬，儘管該等工作因素不論是單獨還是合併考慮，都不會轉換(而實際上無法轉換)成精確的公式，來釐定每個職系和職級實際薪酬的合適水平。就是次檢討而言，我們特別留意到，隨着香港社會經濟、法律和政治局勢的不斷轉變，以及過去十年科技和創新的急速發展，自上次職系架構檢討後，紀律部隊在工作性質、職務、職責和工作量方面出現了種種變化。我們同時亦會顧及紀律部隊在招聘、挽留人手、事業發展、員工管理和士氣方面的最新情況。

人力資源管理

1.22 相信大家都理解，要維持一支成效與效率兼備的公務員隊伍，我們不能單靠推行合適的薪酬政策，其他人力資源管理措施亦同樣重要。這些措施包括培育堅韌的團隊精神、提供足夠的人力資源、維持良好的員工關係、建立健全的工作表現管理制度、循序漸進和有系統的員工培訓制度、適當和可預見的事業發展階梯、有效的管理程序和可靠的後勤行政支援。

1.23 在是次職系架構檢討中，一些紀律部隊人員就部門有關的具體事宜提出建議，包括改善工作環境、設備和設施；提供專業培訓；以及資源分配。雖然這些事宜(現載述於第 14.40 及 14.42 段)嚴格來說並不屬於是次職系架構檢討範圍內，我們仍謹請管方能全面審視該等

建議和迅速採取適當跟進行動，以處理員工所關注的事項。就此，我們必須重申，我們在本報告書就薪酬和其他事宜提出的建議，只屬希望協助紀律部隊管職雙方處理他們所面對的種種挑戰所需的整體措施的一部分而已。

第二章

紀律部隊：概覽

2.1 我們在本章將提供七個紀律部隊的概覽，包括他們的編制、適用的薪級表、各類供合資格人員申領的津貼和享有的各類福利，以及簡述整體紀律部隊的工作性質、職務、責任和工作量的轉變。接下來的章節會具體載述各個紀律部隊的情況。我們亦會在本章探討整體紀律部隊一般所面對的人手挑戰。

2.2 截至二零二零年六月三十日，政府總編制有 190 564 個職位，紀律部隊職系的編制約佔三分之一，即七個紀律部隊部門／機關有 62 856 個紀律部隊職位，分屬 29 個職系和超過 100 個職級。詳情載列於表 2.1。

表 2.1：二零二零年六月三十日紀律部隊部門／機關的編制

紀律部隊部門／機關	紀律部隊人員			文職人員	總編制
	職位數目	職系數目	職級數目		
警務處	31 190	3	13	4 611	35 801
入境處	7 376	3	12	1 708	9 084
政府飛行服務隊	248	5	16	60	308
消防處	10 368	5	22	791	11 159
海關	6 164	3	12	1 168	7 332
懲教署	6 379	6	18	729	7 108
廉政公署	1 131	4	20	355	1 486
總數	62 856	29	113	9 422	72 278

2.3 紀律部隊人員按五個薪級表(表 2.2)支薪，詳見附錄 7。

表 2.2：紀律部隊薪級表

薪級表	薪點	適用範圍
警務人員薪級表	1a 至 59	所有警務人員
一般紀律人員(指揮官級)薪級表	1 至 4	一般紀律部隊首長級人員
一般紀律人員(主任級)薪級表	1d 至 39	一般紀律部隊主任級人員
一般紀律人員(員佐級)薪級表	1a 至 29	一般紀律部隊員佐級職系人員
廉政公署人員薪級表	1 至 48	廉政公署所有紀律部隊人員

2.4 紀律部隊人員跟文職人員一樣，有資格申領各項津貼和享有若干福利，包括：

- (a) **工作相關津貼**：工作相關津貼是發放給員工的額外報酬，作為員工執行額外職務的補償。這些工作並非特定職系或職級的一般工作，在釐定相關職系及職級的薪級表時沒有計及。現時，與紀律部隊有關的工作相關津貼共有 20 項；
- (b) **紀律部隊逾時工作津貼**：紀律部隊人員⁵ 如果須在規定工作時數以外執行無可避免的職務，可領取紀律部隊逾時工作津貼(或補假作償)；以及
- (c) **其他津貼及福利**：主要的福利包括醫療及牙科福利、房屋福利、教育津貼、可享有的假期及退休福利。津貼的金額及發放的福利一般會視乎人員的聘用條款、服務年資、薪金水平、其他規管條例，以及個別計劃的條款

⁵ 根據《公務員事務規例》的相關規定，下列公務員符合資格領取紀律部隊逾時工作津貼：

- (a) 按一般紀律人員(員佐級)薪級表支薪的人員；
- (b) 薪級頂薪點在一般紀律人員(主任級)薪級表第 26 點或以下的人員。懲教署總懲教主任職級人員及香港海關助理監督職級人員，如果調派往指定職位，在事先獲得公務員事務局局長批准的情況下，可特別獲准領取這項津貼；
- (c) 薪級頂薪點在警務人員薪級表第 48 點或以下的人員(即總督察或以下職級人員)；以及
- (d) 薪級頂薪點在廉政公署人員薪級表第 35 點或以下的人員。

和條件而定。

2.5 除了全體公務員一般適用的福利外，專為紀律部隊人員而設的特別福利包括：

- (a) 紀律部隊的部門宿舍⁶；
- (b) 公務員公共房屋配額⁷計劃的特別配額⁸及相關協助；
- (c) 根據《退休金利益條例》(第 99 章)和公務

⁶ 根據現行政策，如有足夠的資源，紀律部隊的已婚員佐級人員、警務督察及警司級的本地已婚人員，以及其他紀律部隊部門相類職級的已婚人員，可獲編配紀律部隊的部門宿舍。截至 2021 年 2 月 28 日，約有 23 300 間部門宿舍供紀律部隊人員入住，佔整體公務員部門宿舍 99% 以上。

⁷ 公務員公共房屋配額計劃是一項酌情提供的房屋福利，目的是讓按公務員條款受聘並有至少連續兩年服務年資的初級公務員，有更高機會獲編配公共房屋，有關人員的薪金必須等同或低於：

- (a) 總薪級表第 21 點，而所任職級的薪級表不會達到總薪級表第 25 點或同等薪點；或
- (b) 第一標準薪級表最高薪點第 13 點；或
- (c) 初級警務人員最高薪點(警務人員薪級表第 31 點)；或
- (d) 一般紀律人員(員佐級)薪級表最高薪點第 29 點；或
- (e) 廉政公署初級人員最高薪點(廉政公署人員薪級表第 14 點)。

合資格的紀律部隊人員可循公務員公共房屋配額計劃，申請公共租住房屋或綠表資格證明書，以購買資助出售單位(例如居者有其屋(居屋)計劃／居屋第二市場計劃／綠表置居計劃的單位)。公務員公共房屋配額的數目每年均作檢討。

⁸ 公務員公共房屋配額計劃的特別配額適用於居於部門宿舍，並有連續兩年或以上服務年資和在十年內達到退休年齡的員佐級紀律部隊人員，以及行將退休而非居於部門宿舍的單身紀律部隊人員。

員公積金計劃獲特別加額的退休利益⁹；以及

(d) 福利權益(例如福利基金)¹⁰。

上述薪酬以外的福利，在紀律部隊整套薪酬福利條件中，提供額外誘因，用以吸引、挽留和激勵員工。

紀律部隊工作性質、職務和責任的轉變

2.6 各個紀律部隊工作性質、職務、責任和工作量的轉變，在管方與職方提交的意見書，以及職系架構檢討小組委員會到訪各紀律部隊部門／機關期間舉行的分享會上，均已詳細表述。在此，我們希望重點載述數項對紀律部隊影響較大的轉變：

⁹ 對於訂明退休年齡為 55 或 57 歲(較文職人員的 60 歲退休年齡為早)並根據新退休金計劃(即在 1987 年 7 月 1 日至 2000 年 5 月 31 日期間受聘者；以及在 1987 年 7 月 1 日前受聘但選擇參加新退休金計劃者)，享有退休金的紀律部隊人員，他們可供計算退休金的服務期，會按每服務滿一整年當作增加 0.25 至 1.25 個月的指定比率來計算，但增加後的可供計算退休金的服務期總長，不得超過可獲最高退休金額所需的可供計算退休金的服務期；或假設該人員一直服務至 60 歲時所應有的可供計算退休金的服務期，兩者以較少者為準。同樣地，合資格參加公務員公積金計劃(適用在 2000 年 6 月 1 日或以後受聘，並其後轉為新長期聘用條款的人員的退休福利制度)的紀律部隊人員，除可獲公務員公積金計劃紀律部隊和文職成員都適用的政府強制性供款和自願性供款外，因應紀律部隊人員較文職人員的事業期較短，還可獲相等於基本月薪 2.5% 的特別紀律部隊供款。紀律部隊人員開始參加公務員公積金計劃時，政府會為他們作出一筆過的特別紀律部隊供款，金額相等於紀律部隊人員在試用期內賺取的基本月薪總額的 2.5%。如公務員公積金計劃成員於訂明的退休年齡(即 55/57/60 歲)退休，特別紀律部隊供款的累算權益將全部歸屬和發放給該成員。如紀律部隊人員在訂明的退休年齡之前辭職，政府會沒收特別紀律部隊供款的累算權益，有關權益不會歸屬或發放給該人員。

¹⁰ 每個紀律部隊部門／機關設有多項福利和設施(包括教育基金、福利基金、體育康樂會會所及租用度假屋等)，各有不同。

- (a) **政治環境**：近年香港社會走向兩極，激進主義冒起，導致示威(部分是暴力示威)和大型公眾活動數目急增，增加了紀律部隊人員執法職務的難度和複雜性。傳媒和公眾的監察力度有所增加，亦使紀律部隊的工作量增加，令不少紀律部隊人員面對沉重的壓力；
- (b) **法律規定**：過去十年，本港制定了一些新法例和法例修訂¹¹，擴大了紀律部隊的執法職務範圍，也增加了複雜性。航空業在法例規定上的轉變，也擴大了政府飛行服務隊的工作範圍和複雜性。面對工作環境的改變，紀律部隊人員須學習新知識和技能，以應付因法例轉變而產生的額外工作要求；
- (c) **社會經濟環境**：香港經濟高度全球化，加上人口流動和與內地及其他境外地方的跨境經濟活動不斷增加，對跨境保安問題產生重大影響，例如走私、販運人口、因水貨衍生的違規情況及洗黑錢活動等。本港紀律部隊與內地對等單位和多邊組織相關當局在保安與安全問題上的協作已變得更為緊密。此外，過去十年，大型基建設施¹²相繼啟用，亦使紀律部隊在處理較大人流貨流方面的工作量大增。人口老化和非華裔少數族裔人口增長，亦為紀律部隊帶來新挑戰；

¹¹ 例子包括《打擊洗錢及恐怖分子資金籌集條例》(第 615 章)、《商品說明條例》(第 362 章)、《實體貨幣及不記名可轉讓票據跨境流動條例》(第 629 章)及《私營骨灰龕安置所條例》(第 630 章)。此外，消防處正就《危險品條例》(第 295 章)進行檢討。

¹² 例子包括啟德郵輪碼頭、高速鐵路、港珠澳大橋及香園圍邊境管制站。

- (d) *人口狀況*：由於長者人口增加和生育率逐漸下降，香港面對勞動人口日趨短缺的問題；以及
- (e) *資訊科技*：過去十年，資訊科技發展迅速，對本港網絡安全的潛在威脅日增，增加了科技罪案的數目和複雜性，對打擊罪案構成困難。為了更有效率地履行職務，紀律部隊人員須學習新知識和技能。由於各種社交媒體大行其道，紀律部隊人員受到公眾和傳媒更緊密的監察，而不可靠和甚至虛假的資訊往往更快地在社交媒體平台上散布，在在增加了紀律部隊人員的壓力和工作量。

國家安全職責

2.7 香港國家安全風險自二零一九年起發生急劇變化，而其後於二零二零年六月三十日實施《香港國安法》，為紀律部隊的工作帶來新挑戰。

2.8 《香港國安法》使社會在長時間的暴力後由亂變治，但就鼓吹「港獨」的違法行為和涉及槍械和爆炸品的案件，政府表示有關風險仍然存在。紀律部隊有重要責任，保護香港免受危害國家安全和穩定的風險。這包括防止可能帶來威脅的人、貨、物進入香港；管制危險品；收集情報；以及對在香港發生而可能危害國家安全的相關違法行為採取法律行動。

2.9 《香港國安法》委予警務處特別職責，擔負根本性的責任和職能。該法第十六條特別要求警務處設立維護國家安全的部門，配備執法力量。就此，警務處於二零二零年七月一日成立了國家安全處以執行《香港國安法》，成為特區政府落實維護國家安全的執行機制的中流砥柱。《香港國安法》第十七條規定國家安全處的

職責為收集分析涉及國家安全的情報信息；部署、協調、推進維護國家安全的措施和行動；調查危害國家安全犯罪案件；進行反干預調查和開展國家安全審查；承辦香港特別行政區維護國家安全委員會交辦的維護國家安全工作；以及執行《香港國安法》所需的其他職責。

2.10 《香港國安法》下的新要求，不但增加了警務處的職責的範圍和深度，亦帶來了前所未有的嶄新和艱巨的挑戰，使警務工作更為複雜。負責國家安全的警務人員所面對的一些新風險，包括外國(例如美國)對他們實施(或威脅實施)的制裁。

2.11 從以上可見，毫無疑問，紀律部隊維護國家安全的職能和責任為他們帶來了全新的挑戰與壓力。

2.12 一般而言，香港過去十年在政治、法律和社會經濟環境以及人口狀況的轉變，加上創新科技的迅速發展，使紀律部隊的工作環境更加複雜和艱巨，紀律部隊人員因而須承擔更繁重的職責，面對更大的困難和壓力。為了應付新挑戰，配合變化，紀律部隊人員須承擔新職能和提高技能及知識。我們清楚知道各個紀律部隊部門／機關須履行的職責廣泛而複雜，未能在本章一一盡錄。我們會在接下來的章節闡述各個紀律部隊部門／機關的情況(包括職責、組織架構、人手編制、職系和職級架構、工作因素和特殊因素、上次職系架構檢討後的重大轉變，以及工作量統計數字)，希望並無對任何一方不公平。

紀律部隊的人手挑戰

2.13 在評估紀律部隊的人手挑戰時，我們已全盤考慮和分析過去五年(即由二零一五年四月一日至二零二零年三月三十一日)各個紀律部隊的招聘和挽留人手統計數字及晉升前景，以客觀方式制訂職系架構檢討的建議。

2.14 整體而言，據我們觀察所得，紀律部隊大部分招聘職級都沒有嚴重的招聘困難。一般而言，部門均能甄選到足夠的合適應徵者，就部分職系而言，他們發出的聘書數目往往有多於招聘目標的情況。然而，我們留意到有少數職級的招聘工作不太理想，在過去五年發出的聘書數目持續未達招聘目標人數，或近年招聘情況有不斷惡化的跡象。至於紀律部隊挽留人手的情況，我們已審視人手流失¹³和員工轉職至其他部門／職系的數字，兩者合計顯示職系的員工流失情況。有關數字亦顯示，有少數員佐級職級的人手流失數字較高。事實上，截至二零二一年二月底，紀律部隊職位空缺數目持續偏高，尤以警務處(5 258)、懲教署(510)和消防處(492)為甚。為克服這問題，並考慮到我們在繼後章節更仔細描述各種因素後，我們認為，薪酬福利條件應作提升，以吸引人才加入或挽留紀律部隊的人才。

2.15 在事業發展方面，我們留意到，員工的事業發展受多項因素影響，例如職系的指揮架構、晉升職級是否有空缺、職級人數比例、較高職級在職人員的年齡分布和資歷，以及個別人員的工作表現等。一般視為不理想的事業發展(例如即使工作表現達到標準但仍須極長服務年資才能晉升)或會影響員工士氣。根據我們所收集到的資料顯示，員佐級職系部分招聘職級的人員的晉升前平均服務年資甚長，接近甚或超過 20 年。

2.16 我們認為紀律部隊部門／機關既要挽留資深人員，亦要以生力軍補充自然流失的人手，並同時維持員工士氣，才能維持穩定的人手，這點至為重要。我們會在第十章“薪級表”及第十一章“增薪點”闡述如何在是次職系架構檢討中應對紀律部隊的人手挑戰。

¹³ 除另有指明外，人手流失數字不包括如退休等自然流失的情況。

第三章

香港警務處

3.1 本章將描述警務處的主要角色、其組織及職系架構，與警務處相關的工作因素和特殊因素及其變動，我們認為這些因素對警務人員的薪酬待遇帶來影響。在此以前，我們希望向在每天確實面對各種挑戰和威脅時，仍為維護香港治安和繁榮作出貢獻的每名警務人員，表示謝忱，亦希望將此記錄在案。

3.2 警務處於一八四四年成立，多年來在職能和架構方面已出現不少變化。警隊是政府最先和最終的執法機關，公眾亦認同此點，其職責獨特、且非常廣泛和複雜。警隊根據《警察條例》(第 232 章)運作，全年 365 日，每日 24 小時，不論天氣情況如何，在全港執行各種警務工作，包括保護市民的生命財產、防止和偵查罪案及維持治安等。由二零二零年七月一日起，警隊也肩負執行《香港國安法》的職責。警隊竭力維持治安，使香港繼續成為全球最安全的地方之一。

組織架構

3.3 警務處是編制最大的政府部門，首長是警務處處長，現時屬下有三名警務處副處長(副處長)、五名警務處高級助理處長(高級助理處長)和 16 名警務處助理處長(助理處長)，以及屬文職人員的一名首長級乙級政務官。

3.4 警務處轄下設有六個部門，各部門的主要職責如下：

- (a) ‘甲’部門(行動處)(由一名高級助理處長掌管)，負責制訂一系列廣泛的行動政策和日

常前線行動；

- (b) ‘乙’部門(刑事及保安處)(由一名高級助理處長掌管)，負責防止和調查特定範疇的罪案和保安事宜，例如防止和調查商業罪案、有組織罪案和三合會活動、網絡安全和科技罪案、販毒等，保護顯要人物，對付恐怖活動，以及統籌保安工作；
- (c) ‘丙’部門(人事及訓練處)(由一名高級助理處長掌管)，負責所有主要的人力資源管理職能和香港警察學院的事宜，包括舉辦和提供各種培訓課程；
- (d) ‘丁’部門(監管處)(由一名高級助理處長掌管)，負責資訊科技應用的事宜，通訊網絡和設備保養，推展新措施，以改善警隊為市民提供的服務，以及調查有關警務人員的投訴；
- (e) ‘戊’部門(財務、政務及策劃處)(由一名首長級乙級政務官掌管)，處理文職人員的管理和編制事宜，負責財務管理、法證會計和支援服務，以及策劃和發展警隊的新建築物 and 設施；以及
- (f) ‘國安’部門(國家安全處)(由一名副處長掌管)，負責有關國家安全的事宜和執行《香港國安法》。

人手編制

3.5 截至二零二零年六月三十日，警務處的編制有 35 801 個職位，其中 31 190 個(87.12%)為紀律部隊職位，包括 68 個首長級職位、3 060 個非首長級警務督

察／警司職系職位和 28 062 個初級警務人員職系職位。警務處為編制最大的政府部門。

職系和職級架構

3.6 警務處紀律部隊人員組織架構有 13 個職級，警務人員按警務人員薪級表支薪。有關職系和職級架構及現行的薪級表，詳情載於附錄 8。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

3.7 為確保社會安穩，警隊致力維護法紀、維持治安、防止和偵破罪案，以及保障市民的生命和財產。警隊角色獨特，在執行多元化的職責時面對相當多的挑戰，包括(但不限於)以下各項：

- (a) 警隊是政府最先和最終的執法機關，公眾亦認同此點。警隊肩負維持香港治安的重任，必須應付各種危機，例如騷亂、疫症、天災和恐怖襲擊威脅等，也為其他履行執法職能的部門提供支援；
- (b) 警務人員必須嚴守紀律和接受問責，經常受到傳媒和公眾密切監察。他們保持高度誠信，不得參與工會或某些經界定的政治活動。由於近年社會高度分化、整體社會氣氛緊張，公眾活動頻仍和暴力事件發生，警務人員在履行職務時須承受更大壓力和面對更高風險。他們很容易被激進示威者針對，甚至有家人和子女被起底和欺凌。警務人員以至他們的家屬一直面對的高度風險、艱辛和壓力，或構成警員和督

察職級的招聘情況持續惡化的不利因素，有關情況會於第十一章詳細闡述；

- (c) 警務人員每周規定工作時數為 48 小時，工作艱辛，壓力沉重。大部分警務人員需要輪班，也要在戶外執勤，全天候工作。巡邏警員身上的裝備(包括警槍和子彈、手銬、伸縮警棍和警察對講機)重逾六公斤。在緊急事故和社會事件發生時，他們更須長時間輪班工作超過 12 小時。在應付騷亂的行動中，他們也須穿戴重型防暴裝備。警務人員須時刻保持警覺，應付種種多屬無法預見的情況，並須採取合適的執法行動，包括口頭勸諭以至拘捕行動。警務人員需要面對各種變化莫測的情況，承受身體受傷(甚或死亡)的風險、健康受損的威脅，以及源自各方面(例如持械悍匪、罪行受害者、在執行職務時使用武力和懷有敵意的羣眾)的身心壓力。事實上，多年來，警隊的因公受傷個案數目在各紀律部隊中一直高居首位。無論是輪班模式、執勤地點抑或工作性質，都對警務人員的家庭和社交生活構成負面影響；以及

- (d) 警隊的工作既多元化又複雜。為執行不同種類的職務，警務人員必須接受持續訓練，修讀一般、專科和複修課程。警隊致力為各職級的警務人員提供廣泛的專業培訓，舉辦各種有系統、內容深入廣泛的培訓課程，讓警務人員掌握所需的知識和技能。自願兼任職務隊在一九七零年代開始成立，以靈活和具成本效益的方式為警隊提供所需的額外行動能力、專業知識和重要的專業支援，讓警隊可在有需要時動員具備所需技能及／或專業資格的隊員執行額外職務。現時警隊共有 12 支自願兼任職務隊。

上次職系架構檢討後的重大轉變

3.8 過去十年，政治、經濟、社會和科技環境不斷轉變，為警隊整體的工作性質、職責和工作量帶來不少改變，新職能需要由此出現，指揮架構必須加以配合。有關轉變概述如下：

- (a) **政治環境**：近年香港社會日益分化，激進主義抬頭，導致示威、大型公眾活動和暴力事件數目激增。公眾活動的數目由二零零九年約 4 200 宗大幅增至二零二零年約 10 000 宗，增幅超過 130%。持續的騷亂和廣泛的暴力行為已徹底改變了紀律部隊的工作環境，由於警隊在維護法紀和恢復社會穩定上具有不可取代的角色，因此受到的影響最為嚴重。個別的示威者及激進主義分子採用直接行動和暴力的策略，以及利用互聯網，尤其利用社交媒體作為主要平台，散播反政府的訊息以及爭取更多群眾的支持。由於這類事件數目激增，使用暴力的方式日趨廣泛，警隊需要以堅定、相稱及專業的方式應對。這類事件通常涉及大量群眾，使執法工作愈見困難，與街頭罪案相比，要偵查在公眾活動期間干犯的罪行，難度更大，原因是這些罪案通常在瞬間轉變的混亂情況中發生。二零一四年的非法“佔領運動”標誌着社會上不同階層對法律和秩序的觀念產生長遠變化的開始，當中有不少人認為，為達到某個“崇高”目標可以不擇手段並進行違法行為。傳媒和公眾的監察力度有所增加，也令警隊的工作量增加，不少警務人員承受更大壓力。非法“佔領運動”、二零一六年的旺角騷亂以及二零一九年的反政府示威和騷亂，已於不少公眾人士中灌輸了一定程度反警察的情緒。這些情緒滋長仇恨

犯罪和仇視警務人員及其家人。據我們的分析，我們注意到，不少具敵意的言語及行為，只針對警務人員(不論他們在值勤或休班時)，以至他們的家屬。妨礙公安罪行的數目也激增，二零零九年只有 37 宗，二零二零年約 270 宗，二零一九年更錄得約 970 宗。令人髮指的例子包括使用腐蝕性液體和汽油彈襲擊警務人員，令警務人員及社區遭受前所未聞的危險。在二零一九年社會動盪最嚴重的時候，已婚警察宿舍也成為暴力襲擊的目標，對警務人員的家屬造成了實際的人身傷害和心理傷害。儘管在撰寫本文時，高等法院就針對警務人員的起底行為的禁制令仍然生效，但仇警情緒仍然高漲，加上警務人員的子女在學校和網上遭受欺凌，警務人員及其家屬現在仍受到極大的身心威脅；

- (b) *罪案和保安*：罪案和保安環境日趨複雜，令警務工作走向更多元化。近年世界各地的恐怖主義活動猖獗，許多恐怖主義活動採用“孤狼襲擊”的策略。儘管面對種種挑戰，警隊在防止、制止和應對恐怖事件方面肩負的職責不斷增加。作為國際金融中心，香港也面對更高層次的洗黑錢威脅。過去十年，洗黑錢分子所採用的手法層出不窮，遠較以往複雜。雖然調查洗黑錢活動的工作由不同的執法機關執行，但近 90% 的案件是由警務處處理。此外，過去十年全球日益關注販運人口的問題，隨之制定的新法例和頒布的法庭判決對警務工作影響重大。政府在二零一八年三月成立由政務司司長擔任主席的督導委員會，推出一套打擊販運人口的多元化措施，涵蓋識別受害人、調查、執法、檢控、保護和支援受害人、預防工作和與不同持份者

建立夥伴合作關係等範圍，需要各政策局和部門(包括警務處)配合工作。所有懷疑涉及販運人口的個案均會先轉交警務處跟進。此外，作為《香港國安法》的主要執行機關，警務處自二零二零年七月一日起須肩負有關新增職責；

- (c) **經濟環境**：全球金融市場一體化和科技快速發展帶來無限商機，但同時導致詐騙等罪案頻生。若干種類的騙案(包括網上商業騙案、電話騙案、商務層面的電郵騙案、網上情緣騙案等)不斷增加。警務處已採取綜合策略，應對千變萬化的詐騙案，例如在二零一七年七月成立反詐騙協調中心，加強打擊詐騙案和提高市民對各類騙案的認知。此外，警務處亦一直與內地及海外執法機關合力打擊詐騙案。隨着多項大型基建設施啟用(如啟德郵輪碼頭、高速鐵路、港珠澳大橋和香園圍邊境管制站，以及預計在二零二四年或之前落成啟用的香港國際機場三跑道系統)，交通流量、物流和人流有增無減，為警務工作帶來新挑戰；
- (d) **社會環境**：香港社會和人口不斷變化，也為警務工作帶來新挑戰。由於人口老化，加上長者較易遇上交通意外和騙案，警隊必須多接觸長者，防止意外及罪案發生。過去十年，非華裔少數族裔人口增長，警務處亦已採取各種措施，包括培訓、情報搜集、跨部門合作和執法行動等，應對相關警務工作的轉變。隨着接受教育(尤其是接受高等教育)的機會增加，公民意識亦隨之提升，市民期望公共服務更開放和透明，以及可對提供公共服務的機構問責。此外，警隊積極參與多個大型活動的策劃和籌備工作，包括香港特別行政區成立十

五及二十周年的慶祝活動，以及國家領導人訪港活動。警隊需要為這些大型活動的公共秩序、人群管理及保安工作投入大量資源。最近，警隊於應對 2019 冠狀病毒病爆發的危機時，擔任關鍵的角色，負責執行各項檢疫規定，例如監督居民有序撤離，看守隔離營，追蹤確診個案的接觸者以及追查違反檢疫令的人士；以及

- (e) **科技**：過去十年，科技發展一日千里，市民日益依賴資訊和通訊科技，對本港的網絡安全的潛在威脅與日俱增，科技罪案的數目和複雜程度也增加，對打擊罪案構成困難。電腦相關罪案的數目由二零零九年約 1 500 宗增至二零二零年約 13 000 宗。由於各種社交媒體大行其道，警務人員受到公眾和傳媒更緊密的監察；提供每天 24 小時即時新聞的新網上媒體平台湧現，媒體的查詢激增；以及不可靠甚至是虛假的資訊在社交媒體平台上更早和更快散布等，都增加了警務人員的壓力和工作量。

工作量統計數字

3.9 警務處部分主要服務的工作量統計數字撮錄於**附錄 9**。多年來，警務處一直致力維持香港治安，大部分指標均較二零零九年的數字有所下降。不過，近年警方接獲的 999 求助電話和通過各條警方熱線接獲的電話、檢獲的毒品和走私物品數量均呈上升趨勢。有關交通執法工作的指標數字顯示，因違例泊車而發出的定額罰款通知書數目和檢控超速的個案宗數也有所增加。

第四章

入境事務處

4.1 入境處於一九六一年成立，接手處理由當時的皇家香港警務處負責的入境事務工作。入境處根據《入境事務隊條例》(第 331 章)運作，負責以下兩大範疇的工作：

- (a) 對經海、陸、空三路出入境的人士施行管制；以及
- (b) 為本港居民辦理各類證件，包括處理與《中華人民共和國國籍法》有關的申請及根據《基本法》而提出的居留權聲稱、簽發旅行證件和身份證，以及辦理生死和婚姻登記手續。

組織架構

4.2 入境事務處處長是入境處的首長，屬下有 12 名首長級人員，包括一名副處長、七名助理處長和兩名高級首席入境事務主任，以及屬文職人員的首席行政主任和總系統經理各一名。

4.3 入境處有七個部，各由一名助理處長掌管。各部的的主要職責如下：

- (a) 管制部，負責制定和執行出入境政策，以及檢查經海、陸、空三路出入境的旅客；
- (b) 執法部，負責制定和執行調查、遞解及遣送離境的政策(免遣返聲請人除外)、處理與入境事務有關的檢控、管理青山灣入境

事務中心¹⁴，以及執行和檢討有關對付恐怖活動的工作；

- (c) 遣送審理及訴訟部，負責審理免遣返聲請和處理與這類聲請及執法有關的訴訟個案，包括遣送聲請不獲確立人士離境；
- (d) 簽證及政策部，負責根據現行的入境政策處理來港申請，執行入境前管制；
- (e) 個人證件部，負責提供人事登記服務，並負責簽發身份證、香港特區護照和其他旅行證件；
- (f) 資訊系統部，為部門提供資訊科技支援；以及
- (g) 管理及支援部，為整個部門提供管理支援。

人手編制

4.4 截至二零二零年六月三十日，入境處的編制有 9 084 個職位，其中 7 376 個(81.20%)為紀律部隊職位，包括 11 個首長級職位、2 439 個主任級職位和 4 926 個員佐級職位。

職系和職級架構

4.5 入境處紀律部隊人員組織架構有 12 個職級，人員按一般紀律人員薪級表支薪。有關職系和職級架構及現行的薪級表，詳請載於附錄 10。

¹⁴ 青山灣入境事務中心可收容 500 名根據《入境條例》(第 115 章)可被遣送或遞解離境的被羈留者。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

4.6 入境處的工作是執行出入境管制和為市民辦理身份登記事宜，從而維持公共秩序。部門執行入境前、入境時及入境後的管制職務，工作極具挑戰。入境處的工作特點包括(但不限於)以下各項：

- (a) 人員執行出入境管制工作時，須於管制站查核每名出入境人士的旅遊證件及身份證明文件，並防止疑為不受歡迎的人士入境；
- (b) 人員須按不固定的輪班模式執行輪班工作及夜更職務。逾半數人員被派駐管制站工作，往返工作地點交通時間特別長。在星期日、公眾假期或節日期間，管制站須加強人手，以配合運作上的需要。這樣的工作調配模式，使人員在某程度上與社會隔離，而他們的家庭及社交生活亦受到一定的影響；
- (c) 人員須就入境管制方面作出獨立判斷，因而工作上須承擔很大的個人責任。他們的決定或會引起質疑、投訴、呈請及司法覆核，他們的工作也受到公眾和傳媒的嚴密監察；以及
- (d) 人員亦會被指派調查非法入境及相關罪行，以及被調派往羈留中心工作。他們執行職務時或會承受風險、遭遇危險或受到威嚇，因此在體能上有較高要求，以便能自我保護。

上次職系架構檢討後的重大轉變

4.7 過去十年所經歷的轉變和挑戰，為入境處的工作和職責範疇帶來影響，亦令入境處人員的工作更形複雜，壓力更大。種種轉變概述如下：

- (a) **審理免遣返聲請**：不少人士來港後提出免遣返聲請，當中部分人意圖藉此延長在港的逗留期限。入境處負責處理這類免遣返保護聲請，為此已確立全面措施，針對已入境人士執法，第一步是於二零一四年三月設立平台，即統一審核機制，由專責的入境處人員集中審理各類免遣返聲請。有關人員須接受專業培訓，掌握有關處理這類聲請的評核準則、法律知識及程序，並設立和維持一個資料庫，搜集並更新聲請人原居國家的資料，用以確認聲請人宣稱受到威脅是否屬實，又或用以推翻聲請；
- (b) **專用羈留設施**：二零一零年四月，入境處從懲教署接手管理青山灣入境事務中心，負責看管不獲准在港逗留的人士。入境處人員須遵守與懲教人員相同的紀律準則，自由亦同樣地受到限制，例如當值期間不得與外界通訊，輪班時間長，並要隨時準備應付羈留室內發生前所未有的事情。他們須接受特定防暴訓練，並修讀羈留中心管理課程，以及定期修讀複修課程，以應對遇上反抗的情況；
- (c) **堅決遣送離境**：基於免遣返聲請個案的新趨勢，入境處在日常工作中須採取強制遣送離境行動的情況更為常見。雖然許多遣送離境者接受自願離境，但部分人士在多番上訴後仍須被遣送離境，他們作出頑強反抗的情況亦非罕見；

- (d) *打擊販運人口*：販運人口問題近年越發引起國際關注。入境處與各部門合作，實施嚴厲的出入境管制，並竭力進行調查以遏制有關活動，同時透過與世界各地的執法機關緊密合作，偵破偷運人口活動。入境處制定一套部門適用的培訓指引，讓人員能夠識破偷運人口活動並予以執法；
- (e) *反恐工作*：入境處在反恐方面擔當重要角色，通過情報分析，防止具威脅人士入境。二零一六年，入境處成立專責組別以處理反恐執法工作，該組別其後擴充成為一個科別。入境處前線人員在履行反恐執法職務時，經常要受到無法預料的威脅，因此須接受訓練，以具備能力在各前線管制站及香港境內辨識並對抗潛在威脅；
- (f) *為身在境外的香港居民提供協助*：入境處設立了協助在外香港居民小組，專責為身處境外的有需要香港居民提供協助。此外，入境處提供 24 小時熱線服務，處理港人在海外的求助要求。多年來，隨着越來越多香港居民出外旅遊和工作，求助個案數目增加，性質亦趨多樣化。專責小組如需採取緊急應變行動，會派遣外勤人員前往當地提供協助。近年，該小組曾履行不少緊急應變任務，包括前往日本為在郵輪上因 2019 冠狀病毒病疫情而接受檢疫隔離的香港旅客提供協助；
- (g) *針對水貨活動的執法工作*：自二零一零年代初以來，跨境水貨活動成為熱門爭論話題。入境處制定針對本港水貨活動黑點的執法計劃，同時在出入境關卡加強管制工作；

- (h) *來港的非本地孕婦*：二零一三年，政府實施“零雙非”政策，非本地孕婦除非通過嚴格查核，否則本港醫院不接受其預約分娩服務。其後，入境處進一步加強管制措施，成功控制非本地孕婦在本港醫院分娩的問題；以及
- (i) *創新及科技*：入境處廣泛使用創新科技，以提高運作效率¹⁵。此外，香港與內地的連繫日益緊密，入境處為此制定各項特別安排，例如開設 e-道和專用出入境櫃檯，以方便來港上學的內地跨境學童，以及為經車輛管制站過關的校巴安排“免下車過關檢查”服務。

工作量統計數字

4.8 入境處部分主要服務的工作量統計數字撮錄於附錄 11。我們留意到，整體來說，除二零二零年若干出入境服務的需求因 2019 冠狀病毒病疫情而大減外，入境處各個範疇的工作量均較二零零九年大幅增加，例如入境簽證申請、延長逗留期限申請、香港特區護照申請、經檢查的旅客／車輛／船隻數目，以及在香港以外地方身陷困境的香港居民要求協助的次數。

¹⁵ 例子包括預先通報旅客資料系統，此系統讓旅客在離開登船港前，以電子方式提交個人資料以申請旅遊許可。其他例子包括 e-道(即旅客自助出入境檢查系統)和“離境易”系統(即自助離境系統)。

第五章

政府飛行服務隊

政府飛行服務隊的職責

5.1 政府飛行服務隊於一九九三年四月根據《政府飛行服務隊條例》(第 322 章)成立，以接管當時皇家香港輔助空軍的職務。政府飛行服務隊提供飛行服務，以支援執法行動、搜索及救援工作、緊急空中救護服務、滅火行動、空中測量，以及運送人員和儀器支援不同政府部門的工作。在各種天氣情況下，政府飛行服務隊均提供全日 24 小時飛行服務，負責的搜索及救援範圍覆蓋遠達 1 300 公里的地方，包括香港飛航情報區和香港海上救援協調中心負責的範圍。除了為香港提供服務外，政府飛行服務隊也應民航處和香港海上救援協調中心的要求協助執行任務，航程遠達 1 300 公里南中國海的範圍。

組織架構

5.2 政府飛行服務隊總監是政府飛行服務隊的首長，屬下有四名首長級人員，包括三名總機師和一名總飛機工程師。政府飛行服務隊轄下共有五個分部，分別為：

- (a) 行動部(由一名總機師掌管)，負責監督機組人員和飛機的調派工作，協調飛行服務和緊急服務需要，以及指揮由志願人員組成的輔助隊員組，在救援任務中提供醫療服務；

- (b) 訓練及標準部(由一名總機師掌管)，負責訂定專業標準，以及規劃和執行政府飛行服務隊所有機組人員的培訓發展工作；
- (c) 機構安全部¹⁶(由一名總機師掌管)，負責制定和管理部門內的安全相關措施及跨組別的安全管理事宜，以及就政府飛行服務隊的運作擔當內部審計單位的角色；
- (d) 工程部(由一名總飛機工程師掌管)，負責提供維修保養服務，以及處理與政府飛行服務隊的飛機和特別裝備相關的技術事宜，以支援所有飛行任務和行動；以及
- (e) 行政部(由一名總行政主任掌管)，為整個部門提供行政支援服務。

人手編制

5.3 截至二零二零年六月三十日，政府飛行服務隊的編制有 308 個職位，其中 248 個(80.52%)為紀律部隊職位，包括五個首長級職位和 243 個主任級職位。有別於其他紀律部隊，政府飛行服務隊嚴格來說並沒有員佐級職系¹⁷。

職系和職級架構

5.4 政府飛行服務隊紀律部隊人員組織架構有 16 個職級，人員按一般紀律人員薪級表支薪。有關職系和職級架構及現行的薪級表，詳情載於附錄 12。

¹⁶ 機構安全部於 2016 年 7 月成立。

¹⁷ 空勤主任職系和飛機技術員職系屬混合性質的職系，其薪級橫跨一般紀律人員(員佐級)及一般紀律人員(主任級)的薪級。兩個職系的晉升職級薪級表則相等於主任級薪級的部分。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

5.5 政府飛行服務隊內大部分紀律部隊人員負責執行飛行及拯救任務或工程及維修職務，其運作具備以下特別要點：

- (a) 空勤人員面對的潛在危險和風險相對高，並且須承受頗大壓力。機師和空勤主任需要在各種天氣情況下執行搜索及救援任務，在任務當中，他們可能遇到各類危險、陌生和不可預知的困難。近年有人員在極端惡劣環境下執行任務期間不幸受傷和殉職的事件可為佐證；
- (b) 空勤人員個人責任重大，尤以執行搜索及救援行動為然，因為空勤主任往往是唯一在場的拯救人員，必須作出生死攸關的決定。至於地勤人員，他們負責確保飛機符合適航標準，因此他們的工作對飛行安全發揮極為重要的作用；以及
- (c) 政府飛行服務隊的紀律部隊人員不僅須輪班工作，更須隨時候召，在休班期間出勤執行緊急職務。由於政府飛行服務隊人員的工作性質被動，除非是執行特殊任務，否則他們不會長時間連續執勤。

上次職系架構檢討後的重大轉變

5.6 過去十年，由於工作環境出現重大轉變，政府飛行服務隊的工作因而亦有顯著變化。部分重大轉變概述如下：

- (a) *更先進的機隊和儀器*：在更換舊飛機和儀器後，政府飛行服務隊提供服務的能力大為提升。新的飛機系統和儀器性能複雜，操作人員相應需要具備更多專門知識，以及需要接受額外培訓。維修檢查的次數也須增加；
- (b) *人手的挑戰*：政府飛行服務隊擴大編制，以紓緩人手短缺和應付新的服務需要¹⁸。另一方面，政府飛行服務隊預計，在一九九零年代按本地化計劃招聘的人員會相繼退休，日後將要持續招聘人手彌補，因此需要更着力為員工提供培訓和發展的機會。然而，由於某些職級(例如一級機師)的人手流失率高，不但令政府飛行服務隊的部分努力徒然，更進一步影響解決人手短缺問題的進度；
- (c) *新航空法定要求*：鑑於航空業急速發展，相關的法定和安全要求在過去十年已予提高和修訂，並加入新的專業標準。在飛機保養方面，近年政府飛行服務隊透過使用先進科技和程序，致力提升預防性維修、定期修復及故障修理的能力。在安全管理方面，政府飛行服務隊成立了專責辦公室，監督安全保證系統的實施，指派專責的飛機工程師職系人員負責這個系統內不同的工作，以符合和滿足有關的航空法定要求，因且加重了飛機工程師職系人員的職責；

¹⁸ 新的服務需要包括政府飛行服務隊在搜索及救援(另請參閱第 5.6(g)段)和空中救護服務行動中為傷者提供緊急院前護理服務，市民對更高水平服務的需求日益增加，期望也不斷提高。

- (d) *工程能力提升*：自上次職系架構檢討後，政府飛行服務隊已提升其工程能力，並且承擔額外職責，以符合法例規定和配合部門的運作需要。具經驗的飛機工程師在接受培訓和通過一系列內部評估後，需要承擔額外的職務，例如驗收新的飛機，當中涉及有關適航標準的檢驗、檢查和測試工作；
- (e) *培訓要求的轉變*：政府飛行服務隊一直更新培訓需求，以應付不斷轉變的運作需要，例如為機師進行資格評核，以應付新飛機的先進技術要求；為空勤主任提供緊急院前護理培訓課程和體能訓練，以及為飛機工程師和飛機技術員提供訓練，讓他們懂得維修更先進的飛機和儀器，並加強飛機保養維修方面的能力；
- (f) *行動方面的轉變*：市民對政府飛行服務隊緊急救援服務(例如撤離運送傷病者和搜索及救援服務)的需求不斷增加。由於配備了更先進的儀器，政府飛行服務隊參與的行動更為複雜和創新，例如為維持香港內部安全而與警務處及海關等其他執法機關進行的聯合行動，以及香港境外的各類拯救或協調行動¹⁹。這些行動令致政府飛行服

¹⁹ 過去十年，政府飛行服務隊的若干重要行動彰顯其卓越能力，例如在 2008 年四川大地震中迅速派遣搜索及救援隊前赴四川，進行為期 21 日的救援行動；在 2017 年多個超強颱風吹襲期間，在南中國海進行搜索及救援行動，挽救合共 70 人的性命；以及在 2018 年 4 月由保安局統籌的跨部門反恐專責組成立後，就如何在空中監察、機動應變和救援服務中提供和調配專業空中支援服務。

務隊機隊和人員的服務需求大幅提升²⁰；
以及

- (g) *改善為獲救人士提供的醫療服務*：因應社會的期望與日俱增，政府飛行服務隊亦提升空勤主任為獲救人士提供的院前護理服務水平。在接受加強的訓練後，空勤主任具備更豐富的知識，能夠為獲救人士選取最合適的行動，包括在拯救生命時為病人和傷者提供達輔助醫療水平的護理服務。

政府飛行服務隊現正籌劃於舊啟德機場跑道末端設立新的行動基地(啟德分部)，以及在總部設立模擬飛行訓練中心。兩項新發展項目將會影響政府飛行服務隊日後的人手需求、運作模式和提供服務的能力。

工作量統計數字

5.7 政府飛行服務隊部分主要服務的工作量統計數字撮錄於**附錄 13**。與二零零九年相比，近年總飛行時數大幅增加，特別是用於疏散運送傷病者、直升機救援及支援其他政府部門。然而，用於緊急服務的飛行時數取決於工作環境和一些政府飛行服務隊無法控制的因素，故此工作量的定量統計數字或未能全面反映政府飛行服務隊工作質量上的重大轉變。

²⁰ 政府飛行服務隊在 2009 年和近年的飛行及奉召出勤總次數載述如下：

年份	2009	2017	2018	2019	2020
飛行總次數	4 211	5 734	5 624	4 880	6 112
奉召出勤總次數	1 938	2 395	2 241	2 197	2 520

第六章

消防處

6.1 原隸屬於警隊的消防隊在一八六八年成立，至一九四一年脫離警隊，並於一九六一年改稱為香港消防事務處。消防隊於一九一九年開展緊急救護服務；在一九五三年，政府把所有救護資源(包括非緊急救護服務)轉交消防隊管理。救護服務隨後成為一個獨立單位，自一九七三年起稱為救護總區。

6.2 消防處根據《消防條例》(第 95 章)的權限運作，為市民提供緊急救援服務(從這意義來說，消防處是提供緊急和第一線服務的部門)，負責滅火，海陸救援，在發生火警和其他類型的災難時保護市民的生命財產，制定和執行消防安全政策及措施，就防火措施和減低火警危險提供意見，以及迅速或立即為傷病者提供醫療護理，並送往醫院治理。

組織架構

6.3 消防處處長是消防處的首長，屬下有 19 名首長級人員，包括一名副處長、七名消防總長、一名救護總長、八名副消防總長、一名副救護總長，以及一名屬文職人員的高級首席行政主任。消防處共分為八個總區和一個行政科，主要職責如下：

- (a) 四個按地區劃分的消防行動總區，即港島總區、九龍總區、新界北總區和新界南總區(各由一名消防總長掌管)，負責撲滅火警，在陸上和海上執行拯救生命財產任務，以及定期檢查樓宇內的消防設施和裝備；

- (b) 消防安全總區(由一名消防總長掌管)，負責制定消防安全政策，執行消防安全法例，加強市民的消防安全意識，提高舊式樓宇的消防安全標準，以及審核改善消防安全工程貸款；
- (c) 牌照及審批總區(由一名消防總長掌管)，負責為食肆制定和審批消防安全標準，實施與消防設施有關的政策和程序，並處理承辦商的註冊，監察關於木料倉及使用、貯存、製造和運送危險品的發牌管制工作，以及執行消除火警危險的法例；
- (d) 救護總區(由一名救護總長掌管)，負責提供緊急救護服務和急切轉院運送服務，以及處理離島病人的非緊急轉院運送服務；
- (e) 消防處總部總區(由一名消防總長掌管)，為各行動總區提供政策、規劃、管理及後勤支援，監察消防通訊中心(負責接聽市民的緊急求助電話和調動合適資源往事發現場)和消防及救護學院的運作，處理招聘、訓練及考試、工程及運輸、採購及物流和公關策略的事宜；以及
- (f) 行政科(由一名高級首席行政主任掌管)，為部門的整體管理提供行政支援，並協助管理人力資源及部門的運作開支。

人手編制

6.4 截至二零二零年六月三十日，消防處的編制有 11 159 個職位，其中 10 368 個職位(92.91%)為紀律部隊職位，包括 18 個首長級職位、1 382 個主任級職位和 8 968 個員佐級職位。

職系和職級架構

6.5 消防處紀律部隊人員組織架構有 22 個職級，人員按一般紀律人員薪級表支薪。有關職系和職級架構及現行的薪級表，詳請載於附錄 14。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

6.6 消防處紀律部隊人員共有三大職類功能組別，每組的職務和責任各具挑戰，包括但不限於以下各點：

- (a) *消防組(亦稱為行動／海務組)*：負責滅火和救援、執行防火措施和加強市民消防安全意識的工作。在執行滅火和救援工作時，該組人員須攜帶約 30 公斤的重型裝備，並身穿很厚的保護衣物。他們須面對種種困難險阻，身處變化莫測的危險環境工作(包括火警、爆炸、天災以至涉及生化物品、核輻射劑等重大事故)，亦可能會吸入濃煙，又或要抵受極高溫度、接觸各類有害物質和傳染病等。他們須迅速處理火警召喚，並當機立斷，領導隊伍和與他人合作救急扶危，機智地處理各種情況。由於消防組人員須隨時奉召出勤，要時刻保持高度警覺，並且受到傳媒和公眾密切監察，因此在身心方面都承受壓力；
- (b) *救護組*：負責救護服務的運作。救護組人員必須時刻全神貫注，因為他們須在迫切的時限內作出關乎病人健康及生命的決定和行動。他們快速處理救護召喚時，可能會接觸傳染病（包括導致 2019 冠狀病毒病的病毒）、面對有暴力傾向或情緒不穩定

的病人，以及需要處理厭惡性職務或創傷事件，令健康受一定的威脅，工作既艱辛又危險。面對大量的工作和傳媒及公眾的密切監察，他們抵受壓力工作，為求滿足市民的需求；以及

- (c) *調派及通訊組(又稱控制組)*：負責全盤控制和調配消防和緊急服務所需的滅火及救護資源，並兼顧有關的通訊工作。調派及通訊組人員作為市民第一個接觸點，須在緊逼的承諾時限內，把消防車、救護車、滅火輪、人手及裝備等資源靈活調配到事發現場。在緊急調派人手、消防和救護資源的過程中，他們需要作出果斷和精明的決定。面對日益繁重的工作，以及公眾越來越高的期望和密切監察，他們承受的壓力越來越大。

上次職系架構檢討後的重大轉變

6.7 隨着外部環境的改變，消防處人員各方面職責的複雜程度和範圍在過去十年均大幅增加，令他們面對更大的危險及壓力，工作亦更艱辛。有關轉變概述如下：

- (a) *現代火場的轉變*：現今的家具和家庭用品普遍使用現代合成物料，令閃燃²¹更快發生，燃燒時溫度更高，所產生的煙霧也更濃密和更易致命，令火勢更難控制。“特高摩天”大廈一旦發生火警，滅火工作極為困難，因為該等大廈一般已超出高空救援消防車輛可到達的範圍。另外，空間擠逼加上人們活動頻繁的分間住宅單位，大

²¹ “閃燃”指周邊物件產生的可燃氣體同時燃燒，導致火勢突然迅速擴散。

多存在於單樓梯及缺乏消防設備保護的舊式樓宇內，火警發生風險極高。同樣地，疊滿高身儲物櫃的迷你倉，以及有違例建築工程和逃生通道受阻的舊式樓宇，在火警發生時會對滅火救援行動帶來極大的危險及阻礙；

- (b) *極端天氣情況越趨頻繁和嚴重*：過去多年來，環境溫度急劇上升，極端降雨事件和具破壞力的颱風越趨頻繁。惡劣天氣情況令緊急服務需求大增。颱風襲港時，事故頻生和緊急求助次數上升，把消防處的資源運用推至極限，對消防處人員造成極大負擔。在惡劣天氣下執行緊急行動，工作顯然危險且棘手；
- (c) *大型基建和新建樓宇越趨複雜*：香港大型基建項目越趨複雜，時會涉及遼闊的工程範圍、寬廣的地下空間及深入地底的長隧道。消防處除了在審批圖則及驗收消防裝置時，需要額外工作以制定及處理相應的消防要求；處方亦要為緊急事故未雨綢繆，包括引入嶄新的專業救援技術，以及與內地消防單位合作制定跨境基建設施的應急應對方案。此外，開放式廚房和納米單位(例如實用樓面面積為20平方米或以下的單位)等現代建築設計，其高密度的樓宇設計，令每層有更多單位和住戶，增加燃燒負荷，對消防裝置的監察和執法要求及將來的搜救行動帶來新挑戰；
- (d) *社會環境的轉變*：包括本地人口老化和增長、戶外活動日益受歡迎、公眾活動和暴力事件發生、社交媒體和非專業記者經營的新聞網站興起，以及政府透明度不斷提高。對於前線消防和救護人員，以及消防安全總區和牌照及審批總區的人員而言，

上述轉變不但增加他們的工作量，也加重他們工作時所面對的挑戰，市民亦因此對他們提供優質服務抱有更高期望；

- (e) *商業環境的轉變*：物流業多了使用、貯存和運送危害物質；可燃的回收物料；水貨活動盛行所使用的包裝物料；建築物更廣泛採用光伏²²系統；以及電動車的電池組件，均可能對消防人員構成風險。為此，消防處需依照不同的風險評估制定應急應對方案，及提供消防安全指示予使用者，以期減低風險。除此之外，消防處亦加強巡查及執法力度，以確保消防安全；
- (f) *傳染病種類增加造成更大威脅*：伊波拉病毒、寨卡病毒、中東呼吸綜合症和 2019 冠狀病毒病等新型傳染病的出現，令提供緊急服務的前線人員增加感染嚴重甚至致命疾病的風險；以及
- (g) *新的滅火、救援及救護服務*：為應對不斷轉變的工作環境及日趨複雜的救援行動，消防處主動引入不同的新措施及項目，包括成立不同的行動專隊，為隊員提供加強的專項訓練（例如室內煙火訓練、高空拯救、攀山拯救、坍塌搜救等），以加強人員在不同災難事故現場的滅火救援能力。就救護工作方面，救護人員能提供進階及更適切的院前治理程序。而調派及通訊人員亦會運用一套達國際水平的程序，提供調派後指引服務。

²² 光伏系統是一種發電系統，利用光伏技術產生可用的太陽能，發電能力由數千瓦至數百兆瓦不等。

工作量統計數字

6.8 消防處部分主要服務的工作量統計數字撮錄於附錄 15。我們留意到，與二零零九年相比，消防處大部分服務範疇的工作量均有所增加，特別是檢控和巡查工作。二零二零年，提出檢控和巡查建築物及持牌處所通風系統的次數增加超過三倍。

第七章

香港海關

7.1 海關的歷史可追溯至一九零九年，原稱“緝私隊”，隸屬前出入口管理處。一九六三年，緝私隊取得紀律部隊的地位，並於一九七七年易名為香港海關。一九八二年，海關成為獨立部門。

7.2 目前，海關負責防止走私物品流入本港，保障和徵收應課稅品稅款，緝毒和防止販毒及濫用受管制藥物，保護知識產權，保障消費者權益，監管金錢服務經營者，保障和利便正當工商業，以及維護本港貿易的信譽。

組織架構

7.3 海關關長是海關的首長，屬下有八名首長級人員，包括一名副關長、四名助理關長、兩名總監督，以及屬文職人員的一名高級首席貿易管制主任。海關主要有兩大組成部分，即由紀律部隊人員組成的海關部隊，以及文職職系人員組成的貿易管制處。是次職系架構檢討只涵蓋海關部隊下列四個分處的紀律部隊人員，而每個分處由一名助理關長掌管：

- (a) 行政及人力資源發展處，負責整個海關部隊的人事管理、部門行政、財務管理和員工培訓事宜；
- (b) 邊境及港口處，負責出入口管制事宜；
- (c) 稅務及策略支援處，負責應課稅品事宜，推行香港認可經濟營運商計劃和落實與夥伴海關機構的互認安排，國際海關聯絡和

合作事宜，發展項目的策劃並購置器材，資訊科技發展工作，和貿易單一窗口運作；以及

- (d) 情報及調查處，負責毒品、反走私執法和知識產權事宜，並制訂與海關行動中使用情報和風險管理相關的政策及策略。

人手編制

7.4 截至二零二零年六月三十日，海關的編制有 7 332 個職位，其中 6 164 個(84.07%)為紀律部隊職位，包括七個首長級職位、1 134 個主任級職位和 5 023 個員佐級職位。

職系和職級架構

7.5 海關紀律部隊人員組織架構有 12 個職級，人員按一般紀律人員薪級表支薪。有關職系和職級架構及現行的薪級表，詳情載於附錄 16。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

7.6 海關部隊的職責有以下主要特點：

- (a) 海關職責範圍包括公眾安全、食物安全、利便貿易、保護知識產權和消費者權益，以及禁毒和反走私等。根據工作輪換政策，海關部隊人員須持續學習多個範疇的技能和專門知識，成為通才，從而配合部門多元化的執法職務；

- (b) 大部分海關部隊人員須按不同模式輪班工作，隨時候召工作，不定時和長時間工作，加上工作地點偏遠，工作倍感艱辛²³。人員須在收到突發通知後當值，而且超時工作，或連續工作 24 小時以上且沒有固定用膳時間的情況並不罕見；
- (c) 海關部隊人員在工作上會遇到危險，並須承受風險和面對健康方面的威脅，特別是在邊境管制及海上採取執法行動，以及為打擊走私、販毒和非法買賣應課稅品的“放蛇”行動，當中往往涉及集團式犯罪活動、對方非法使用武器反抗，或惡劣和有風險的環境²⁴。人員在執行任務期間亦可能接觸到有害物質；以及
- (d) 海關部隊人員的行動受到公眾和傳媒密切注視，他們須在執行監視和調查職務時行使酌情權、執行臥底職務、出庭作證，以及在有需要時佩帶槍械，凡此種種均令海關部隊人員身心受壓。

上次職系架構檢討後的重大轉變

7.7 自上次職系架構檢討以來，海關經歷了各項重大發展或轉變，對其工作和職責範疇帶來影響，使工作日趨複雜、員工壓力增加。這些反映特殊工作因素的發展和轉變概述如下：

²³ 截至 2020 年 6 月 30 日，約 82%人員須輪班工作(當中約 53%的人員須通宵輪班工作)及只有約 34.3%人員以五天工作周模式工作。約 52%人員須花長時間前往機場和邊境管制站等偏遠工作地點。

²⁴ 惡劣和有風險環境下工作的例子包括搜查廁所、徹底搜查骯髒的船隻、在不潔的倉庫驗貨、在污染環境下的陸路邊境管制站處理載貨清單、截查走私者的快艇、追截目標車輛，以及為緝私而長途跋涉走在陡峭難行的泥濘山徑上。

- (a) *全球進一步一體化和香港加深與內地融合*：過去十年，全球出現一體化趨勢，以及本港加深與內地融合，旅客和貨運流量因而飆升²⁵。過去數年，隨着新管制站／口岸²⁶啟用，客貨流持續增加，為海關各級人員造成沉重工作壓力。每個新管制站／口岸的運作環境都有不同，在清關程序的模式上亦有轉變。再者，部門竭力打擊本港與內地之間熾熱的水貨活動（如配方粉）。隨着網上購物或電子商貿急速發展，對快捷送遞體積細小的包裹或貨物需求增加，走私者往往利用空運包裹和速遞貨品這些便捷的方法，偷運非法物品。面對這些挑戰，部門需要加強情報分析，在清關過程中應用更先進的科技，以及加強與速遞服務經營者的合作；
- (b) *執行更多法例和部門職能相應增加*：海關肩負更多與民生和履行國際義務息息相關的職責，致使部門執行的法例和職能大幅增加²⁷。執法工作和新職責持續增加，擴大了海關的工作範疇，職能更見複雜，亦加重海關人員的工作量和壓力；
- (c) *利便貿易的角色增強*：鑑於貿易業界期望不斷提高，海關加強其“貿易利便者”角色，更進一步擔當“經濟發展推廣者”的角色。這包括推行資訊科技系統協調和簡化

²⁵ 2018年，旅客流量錄得破記錄的3億500萬人次，與2009年的2億2300萬人次相比，增幅為37%；同期貨運量由5800萬次付運大增至8200萬次，增幅為41%。

²⁶ 新管制站／口岸包括啟德郵輪碼頭、廣深港高速鐵路西九龍站、港珠澳大橋香港口岸和香園圍邊境管制站。

²⁷ 例子包括實施道路貨物電子清關規管機制、打擊走私配方粉、禁制冒起的新式不良營商手法，以及推行跨境運送大量貨幣和不記名可轉讓票據的申報及披露制度。

本地海關處理程序²⁸、提升本地貿易商競爭力的認證計劃²⁹、與內地共同採取的利便措施³⁰，以及區域和國際合作計劃³¹。為配合粵港澳大灣區發展和一帶一路倡議，海關需要探討方法以提升供應鏈保安管理和清關效率；以及

- (d) **新執法策略抗衡新興罪案趨勢**：海關致力制定策略打擊新興罪行。緝毒方面，海關擔當積極角色，透過與外地執法機關的合作和情報互換，偵測和阻止跨境販毒。對於打擊跨境有組織罪行，海關人員努力不懈，追溯犯罪團夥的脈絡，拘捕其主腦和充公犯罪得益。打擊知識產權和網絡罪行方面，海關採取強而有力的措施，提升資訊科技執法能力，進行跨平台網絡巡查，分析龐大的互聯網數據以辨識知識產權罪行和犯權者。在出口管制方面，除了繼續實施嚴格入境管制措施以阻截非法進口外，海關履行更多國際義務，支援國際社會追截經由香港轉運的違禁品。因此，海關人員承擔不斷增加的工作量，職責更為複雜和多樣化，並面對各種新挑戰。

²⁸ 例子包括：(a) 道路貨物資料系統，讓業界在網上預先提交貨物及車輛資料，使海關人員預先進行風險評估，並決定是否需要檢查貨物；以及(b) 貿易單一窗口系統，節省貿易商前往不同政府部門提交個別貿易資料的時間。

²⁹ 根據香港認可經濟營運商計劃，合資格貿易商可獲認證和認可為供應鏈中值得信任的營運商，從而享有清關便利。

³⁰ 例如跨境一鎖計劃，以加快跨境貿易清關。

³¹ 例子包括：(a) 葡萄酒通關徵稅便利措施，為“香港備案葡萄酒出口商”提供清關便利，把葡萄酒轉口付運內地；以及(b) 自由貿易協定中轉貨物便利計劃，提供海關監管服務，確保經香港中轉往內地的貨物沒有於本港再加工，讓貿易商在內地享有關稅優惠，同時推廣本港貨物中轉業。

工作量統計數字

7.8 海關主要服務的工作量統計數字撮錄於附錄 17。整體而言，與二零零九年相比，海關多個服務範疇的工作量大幅增加，例如檢獲應課稅品及應課稅品以外的物品個案數目和價值、簽發的應課稅牌照／許可證數目、就應課稅品徵收的稅款價值，以及為徵收首次登記稅而檢查進口車輛及查核呈報資料的個案數目等，均可反映有關增幅。海關近年的顯著發展使其工作範疇擴大，複雜程度亦有所增加。

第八章

懲教署

8.1 香港懲教服務歷史悠久，可以追溯至一八四一年，香港設立第一所監獄的時候。後來，監獄體系脫離警隊，成為獨立部門。監獄署在一九八二年易名為懲教署，以反映不斷擴展的工作範疇，以及對罪犯更生工作的重視。作為香港刑事司法體系重要的一環，懲教署致力確保以安全、穩妥、人道、合適和健康的環境羈管在囚人士，並提供全面的更生服務，幫助他們重返社會，成為奉公守法的人。香港的懲教制度對改造在囚人士、協助他們更生和社區教育日益重視，經過多年的發展，備受國際推許。

組織架構

8.2 懲教署署長是懲教署的首長，屬下有一名副署長、四名助理署長、兩名懲教事務總監督、一名總經理(懲教署工業組)，以及一名屬文職人員的首長級丙級政務官。懲教署設有五個處，分別為：

- (a) 行動處(由一名助理署長掌管)，負責管理懲教設施，維持設施的保安、秩序和紀律，監督在囚人士的日常活動，以及在設於懲教院所的醫院提供全日 24 小時的基本醫療服務；
- (b) 服務質素處(由一名助理署長掌管)，負責就落實法例條文、規則及規例的工作適時進行檢討；杜絕懲教院所內的非法活動；研究利用科技提升運作和保安工作；以及調查投訴；

- (c) 更生事務處(由一名助理署長掌管)，負責協調更生服務(例如判刑前評估、教育及職業訓練)，以及促進社會對更生人士的支援；
- (d) 人力資源處(由一名助理署長掌管)，負責管理部門的人力資源，並通過各項社區參與及教育計劃落實有關招聘／就業探索方面的策略；以及
- (e) 行政及策劃處(由一名首長級丙級政務官掌管)，負責為部門和懲教設施提供多種支援服務，包括監獄發展／重建工作、資源管理、公共關係和一般行政工作。

人手編制

8.3 截至二零二零年六月三十日，懲教署的編制有 7 108 個職位，其中 6 379 個(89.74%)為紀律部隊職位，包括九個首長級職位，1 215 個主任級職位和 5 155 個員佐級職位。超過 90%的紀律部隊人員在懲教院所工作。

職系和職級架構

8.4 懲教署紀律部隊人員組織架構共有 18 個職級，人員按一般紀律人員薪級表支薪。有關職系和職級架構及現行的薪級表，詳情載於附錄 18。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

8.5 懲教署的主要工作是改變在囚人士，並協助他們更生。該部門職責繁重，且面對極大挑戰，以下各項工作特點尤其值得注意：

- (a) 懲教人員管理的在囚人士來自社會各階層，他們工作時要與在囚人士近距離接觸，並要應付懲教院所內突發的暴力情況，不但面對潛在危險，還承受精神壓力。員工當值時必須時刻保持警覺，適時作出正確的決定；
- (b) 對員工的體能要求相當高，因為他們經常須執行戶外和巡邏職務，並須在當值期間長時間站立；
- (c) 根據懲教署的輪班及輪值制度，員工須經常通宵當值，並且沒有固定的休假日和用膳時間。署內所有紀律人員均要輪班工作，並須奉召出勤和候命工作。截至二零二零年六月三十日，只有約 26.3%的紀律人員每周工作五天；
- (d) 許多懲教院所日漸陳舊，而且大部分院所位處偏遠地區。懲教人員在夜間當值後，往返工作地點的交通時間較長，或須在懲教院所營舍式宿舍通宵留宿，才能趕及在翌日早更上班。懲教院所位置偏遠，加上懲教人員經常頻繁地通宵當值，變相剝削了他們可用的私人時間；以及
- (e) 由於在囚人士人口老化，而大部分在囚人士曾濫用藥物，因此對懲教院所醫療服務的需求十分殷切。懲教人員須承擔額外的

醫護工作³²，例如提供具水準的護理服務、準備醫療記錄，以及到外間醫院藥房領取藥物。

上次職系架構檢討後的重大轉變

8.6 過去十年，懲教署人員的工作性質與職務均有轉變，令人員履行職務時的工作範圍、工作量以至所承受的風險與壓力，均有所增加。有關轉變概述如下：

- (a) *在囚人士的組成和羈管環境越趨複雜*：過去十年，由於在囚人士的人口結構出現轉變，組成更為複雜，令管理院所的挑戰日益嚴峻，當中包括保安風險較高的在囚人士數目持續上升；來自香港以外地方的在囚人士數目不斷增加；過往曾濫用藥物和與不良組織有聯繫的在囚人士比例偏高；在囚人士有挑釁及違反紀律的行為³³；在囚人士健康欠佳，以及其他職務的工作量

³² 以下數字可反映懲教人員額外醫護職務的工作量有所增加：

指標	2010年 [^]	2017年	2018年	2019年	2020年
在囚人士於外間醫院及診所求診數目	10 698	14 614	14 774	16 085	15 246
在囚人士於公立醫院急症室求診數目	1 350	2 191	2 067	1 980	1 722
在囚人士在公立醫院受羈管的日數	2 532	3 968	3 590	3 533	3 698

[^] 沒有 2009 年相關項目的數字。

³³ 2009 年和最近幾年在囚人士違反紀律的統計數字見下表：

指標	2009年	2017年	2018年	2019年	2020年
違反紀律個案數目	3 723	4 521	4 265	3 905	4 332
集體違反紀律個案數目	17	5	8	7	10

上升³⁴。這些轉變會顯著增加保安風險和工作難度，加重懲教人員羈管職務(包括但不限於直接監管在囚人士)的工作量，令他們承受重大的壓力。此外，不少涉嫌參與二零一九年公眾活動及暴力事件而被捕的人士，有鼓吹暴力達其目的之傾向。這些人士一旦被定罪入獄後，懲教人員須加強監獄保安措施和提供更多元化的更生服務，大大加重他們的負擔；

- (b) **醫護和醫療押解職務增加**：過往曾濫用藥物或干犯毒品相關罪行、染有惡習或有相關精神問題的在囚人士的比例上升，以及在囚人士人口普遍老化，對在囚人士的管理造成深遠的影響，面對急劇上升的工作量，懲教人員的身心都承受沉重的壓力。除了懲教院所醫院提供的基本醫療服務以外，按其醫療和健康需要，在囚人士亦要到外間醫院及診所接受較複雜的藥物療程和深切護理，而且懲教人員在執行醫療押解職務期間須保持高度警惕，這大大增加醫療押解服務的需求及對懲教人員造成重大壓力；
- (c) **推展更生工作**：自二零零八年以來，懲教署積極推行多元化和適切的更新計劃³⁵，協助在囚人士改過自新、掌握技能和提升

³⁴ 懲教署採取了措施，加強有關在囚人士非法活動的情報搜集工作和特別搜查行動。自高等法院於 2009 年就一宗在囚人士提出的司法覆核案件作出裁決後，有關違紀行為的審裁有更高的舉證要求，令處理在囚人士違紀個案的工作量和複雜性增加。此外，隨着《在囚人士投票條例》於 2009 年制定，就在囚人士的投票事宜訂立了明確框架，懲教署亦實施新安排，懲教人員須在投票當日或之前日子承擔額外的工作，以確保妥善讓在囚人士行使投票權利。

³⁵ 更生計劃包括罪犯風險與更生需要評估及管理程序、心理服務、福利及輔導服務、教育、切合市場需要的工業及職業訓練、監管等。

自信心，讓他們最終能逐漸重新融入社會。懲教署一直加強在這方面扮演的角色和擴闊工作範圍，向在囚人士提供工作機會與職業訓練，讓他們獲取切合市場需要的工作技能，以及考取外間認可的資歷。懲教署亦相應加強開發產品、重整工作程序和調整生產方法³⁶以迎合市場需要；

(d) *加強社區教育*：懲教署推行更生先鋒計劃，積極擔當社區教育工作者的角色。這項計劃包括一系列活動³⁷，向青少年灌輸減罪意識，當中涉及大量行政工作，工作量繁多³⁸；

(e) *懲教職務的壓力和艱辛*：懲教人員在其他方面面對的挑戰包括：

(i) 需要以公平方式處理在囚人士日益增加的訴求和投訴，令懲教人員承受額

³⁶ 懲教署在工業生產過程中引入和採用新技術或電腦化生產設施，以改善工作流程及產品質素。工藝導師(懲教事務)和工藝教導員(懲教事務)因此須與時並進，汲取和掌握新技術和新機器的知識與技能。

³⁷ 這些活動包括：(a) “面晤在囚人士計劃”於 1993 年 3 月推出，安排青少年學生參觀懲教院所，並與在囚人士面對面交流；(b) “思囚之路”於 2015 年推出，加深學生對香港刑事司法制度、懲教工作及犯罪須付上的沉重代價的認知；(c) “更生先鋒領袖”於 2018 年設立，旨在培育具備良好公民責任意識的未來社會領袖；以及(d) “監獄任務”，是於 2021 年 1 月推出的新教育活動。活動加入智慧監獄的概念，把真實的監獄環境打造成獨一無二的“課室”，讓參加者透過扮演懲教人員，獲得最真實的學習體驗。

³⁸ “更生先鋒計劃”在 2009 年和最近幾年的參加人次載列如下：

2009 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
41 013	39 768	48 153	41 682	6 829*

* 由於 2019 冠狀病毒病疫情，部分以面授方式進行的教育活動在 2019 及 2020 年暫停。在這段期間，懲教署致力循其他途徑推廣社區教育。

外的壓力，工作量增加；

(ii) 需要在各種天氣情況下及惡劣環境中工作；以及

(iii) 輪班模式、工作地點偏遠及社交隔離不但影響員工的健康，更會影響他們的社交和家庭生活；以及

(f) *常規工作以外的額外職務*：本港的紀律部隊之中，只有警務處和懲教署人員曾接受防暴戰術訓練。雖然懲教署面對嚴峻挑戰，在二零一九年公眾活動及暴力事件期間，仍是第一個紀律部隊，挺身而出，調配數以百計的人手擔任警務處的特務警察，協助保障公眾安全，令社會恢復秩序，回復穩定。這些懲教人員不但犧牲自己的休息時間，更須承受可能被起底的風險和不公平的指控。

工作量統計數字

8.7 懲教署部分主要服務的工作量統計數字載列於**附錄 19**。在監獄計劃下的在囚人士收容率從二零零九年的 95.2% 下降至二零二零年的 70.1%，與此同時，大部分在監管期內重新融入社會計劃的成功率與二零零九年相比均有所上升。此外，與二零零九／二零一零年相比，醫療押解、處理懲教院所內的違反紀律行為和安排社區教育活動的工作量(分別載於上文註 32、33 和 38)近年來均持續增加。

第九章

廉政公署

9.1 隨着《廉政公署條例》(第 204 章)的制定，廉政公署於一九七四年成立。廉政公署並不屬公務員體系，廉政專員直接向行政長官負責。該署通過執法、預防和社區教育，三管齊下肅貪倡廉，致力保持香港作為公平公正社會的聲譽。廉政公署獲《廉政公署條例》、《防止賄賂條例》(第 201 章)和《選舉(舞弊及非法行為)條例》(第 554 章)賦予法定權力，調查貪污罪行，把犯案者繩之於法。清廉指數³⁹自一九九五年首次公布以來，香港一直位列全球最廉潔的 20 個經濟體。根據二零二零年清廉指數，香港的廉潔程度在全球 180 個國家／地區中排名第 11 位。

組織架構

9.2 廉政專員是廉政公署的首長，屬下有 17 名首長級人員，包括為一名執行處處長、兩名執行處副處長、一名社區關係處高級助理處長、一名防止貪污處高級助理處長、八名廉政公署助理處長、一名廉政公署秘書、兩名總廉政主任和一名總法證會計師。

9.3 廉政公署下設三個部門，由中央行政總部支援。各部門的主要職責如下：

- (a) 執行處是調查部門(由身兼副廉政專員的執行處處長掌管)，負責接收、審閱和調查懷疑觸犯貪污罪行的舉報；

³⁹ 透明國際(Transparency International)公布的 2020 年清廉指數是通過整合多項數據，把世界各地專家和商界人士對各地公營機構廉潔程度的觀感編製而成的綜合指數。

- (b) 防止貪污處(由防止貪污處高級助理處長掌管)，負責檢視各政府部門及公共機構的工作常規及程序，以修正可能助長貪污的工作方法或程序。此外，該處亦會應私營機構或公眾人士的要求，提供防貪顧問服務；以及
- (c) 社區關係處(由社區關係處高級助理處長掌管)，負責教育市民認識貪污的禍害，並爭取市民對肅貪工作的支持。其轄下七個分區辦事處深入社區，接受有關貪污的舉報和處理有關貪污的查詢。

人手編制

9.4 截至二零二零年六月三十日，廉政公署的編制有 1 486 個職位，其中 1 131 個職位(76.11%)為紀律部隊職位，包括 17 個首長級職位，以及 1 114 個屬於廉政主任⁴⁰、廉政調查員⁴⁰和法證會計師三個職系的職位。

聘用條款

9.5 根據《廉政公署條例》⁴¹，廉政公署人員是公職人員，他們並非公務員。超過 99% 的人員按合約條款受聘(現時每份合約為期兩年半)，而約 79% 的人員以“連

⁴⁰ 跟其他大多數紀律部隊職系不同，廉政主任職系和廉政調查員職系的架構沒有明確區分員佐級和主任級。一般而言，廉政主任職系和廉政調查員職系招聘職級的薪幅大致與員佐級相若，較高職級的薪幅則大致與主任級相若。

⁴¹ 根據《廉政公署條例》(第 204 章)第 8 條，廉政公署人員的僱用受《公務人員(管理)命令》、政府規例以及一般適用於公務人員的行政規則所規限。根據《釋義及通則條例》(第 1 章)第 3 條，公職人員指任何在特區政府擔任受薪職位的人，不論該職位屬長設或臨時性質。

接合約”⁴²形式受聘。職員在圓滿完成合約訂明的任期後，可獲發放該段服務期的約滿酬金。

9.6 合約制可讓廉政公署更靈活處理聘用事宜，以配合運作需要。理論上，招聘工作涵蓋所有職級(包括晉升職級)。如有晉升職級職位出現空缺，而履行職責的先決條件是具備特定知識、技能及／或取得資格後的工作經驗，廉政公署可視乎情況展開招聘工作，以填補該空缺。然而，廉政公署甚少直接招聘晉升職級的人員，因為此舉無可避免會影響現職廉政公署人員的士氣和晉升機會。

職系和職級架構

9.7 廉政公署組織架構有 20 個紀律部隊職級，人員按廉政公署人員薪級表支薪。有關職系和職級架構及現行的薪級表，詳情載於附錄 20。廉政專員不包括在內⁴³。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

9.8 廉政公署通過有效執法、防貪和社區教育，三管齊下肅貪倡廉，職責相重繁重。廉政公署人員在工作時必須面對各種挑戰，其工作特色包括(但不限於)以下各項：

⁴² 根據“連接合約”的條款，人員會連續受聘兩個任期。人員須於第一個任期內達至令人滿意的表現和行為，第二個任期才會開始生效。新聘任的人員不符合資格按“連接合約”形式受聘。

⁴³ 自 1974 年廉政公署成立以來，廉政專員的薪酬一直訂於相等於首長級薪級第 8 點。

- (a) 與其他罪行不同，貪污授受相悅，在所涉各方同意下進行，沒有明確的罪案現場，因此極難調查和在法庭上舉證，尤其是涉及公營機構的貪污罪行，由於疑犯熟悉調查和監察方式，令調查和舉證工作難上加難。調查工作複雜、進行秘密監察和卧底行動，往往令廉政公署人員面對甚高的風險、極大壓力和重重困難，同時會與社會隔離；
- (b) 廉政公署人員面對大量工作，人手緊絀，審訊前準備工作和跟進法庭命令的時限，加上調查行動可能會引致法律後果，還需要出庭作證，應付辯方強大的辯護團隊等，凡此種種，都令他們在調查和檢控的整個過程中承受壓力，工作艱辛，而調查和檢控過程亦牽涉複雜的法律問題，尤以那些涉及商界和大型企業複雜運作的貪污案，或是與貪污有關的複雜詐騙案為甚；以及
- (c) 廉政公署人員必須時刻持守行為和操守方面的嚴格標準，他們必須堅守誠信和公平的原則，不以權位謀私，根據需要嚴守保密原則，也須承受對投資理財、離境、政治立場和社交等個人行為的限制，並在言行上克制而有禮。

上次職系架構檢討後的重大轉變

9.9 過去十年出現的種種轉變，加重了廉政公署人員的職責、工作量和壓力，對廉政公署招聘和挽留合適人才，以及維持高效率隊伍帶來挑戰。有關轉變概述如下：

- (a) **人口狀況的轉變**：隨着資訊、資金和旅客的自由流動，加上資訊和通訊技術發達，令貪污問題無地域界限，廉政公署的工作變得更艱巨；

- (b) *就業市場爭奪人才*：不同司法管轄區的政府均收緊有關打擊洗黑錢、防止賄賂等事宜的規例及須予遵從的規定，並擴大該等規例與規定的涵蓋範圍。因此，金融、保險及銀行業界的私營機構對於處理有關打擊洗黑錢、欺詐案調查、企業管治／合規工作的人才，以及公共監管機構對於處理有關監管工作的人手，需求不斷增加。訓練有素的廉政公署人員具備調查工作經驗，節省了供他們訓練的時間和資源，而成為機構物色人才的目標。同時，私營機構對防貪意識的關注與日俱增。廉政公署須招聘擁有相關工作知識和在不同範疇具經驗的人才，才能面對挑戰和防貪的工作，造成廉政公署須與公營及私營機構爭奪這方面的人才；
- (c) *承擔多邊反貪培訓的新工作*：廉政公署在二零零九年成立廉政建設研究中心⁴⁴後，由二零一七／一八年度起再展新猷，為《聯合國反腐敗公約》的締約國，尤其為“東南亞國家聯盟”成員國和其他“一帶一路”國家提供培訓和諮詢服務，協助各國加強抵禦貪污的能力。此外，《粵港澳大灣區發展規劃》於二零一九年二月公布後，廉政公署須與有關反貪機關緊密合作，確保區內設有健全的反貪制度、有效的防貪機制，及培育深厚的誠信文化。上述新猷和《發展規劃》令廉政公署人員的工作量大增，亦須面對更多挑戰；
- (d) *工作日益困難和越來越具挑戰*：調查工作複雜，往往須部署秘密監察、臥底行動、情報搜集和其他進取策略，當中牽涉的風險較高，而且困難重重和工作壓力大，工作時間

⁴⁴ 廉政建設研究中心(在 2018 年改組後易名為國際聯絡培訓組)的主要工作，是研究和分析本港與國際間的肅貪事宜，以及作為聯絡點，與多邊和內地的反貪機關及學術機構進行合作與交流。

既長又不穩定，同時會有社交隔離問題，並要在各種天氣情況下工作。調查和接著的檢控過程牽涉複雜精細的法律事宜。經濟，金融，公共政策，政治和科技的急劇轉變對調查人員在工作性質，工作要求，責任和工作量帶來重大的影響。人員須與時並進(例如學習電腦鑑證的新技能)，以配合瞬息萬變的環境。根據《選舉(舞弊及非法行為)條例》(第 554 章)調查選舉中的違法行為，仍屬廉政公署的獨特職能。隨着香港憲制框架內各層級選舉安排的發展和改變、不同政治團體錯綜複雜的變化，加上不同界別的需求不斷轉變，以及社交媒體大行其道，有關貪污和非法行為的關注與查詢變得更難處理。在防貪方面，廉政公署已採取應變策略，以應付社會就貪污問題面對的不斷轉變風險和需要；以及

- (e) *招聘和挽留人手*：由於人口結構改變，各方在招聘市場爭聘人手，爭奪人才的情況將會更加激烈。

工作量統計數字

9.10 廉政公署部分主要服務的工作量統計數字撮錄於附錄 21。我們注意到，與二零零九年相比，公私營機構的貪污投訴數字逐漸下降。每年承自往年的調查數目維持在高水平，顯示調查和檢控工作變得更加棘手，罪犯的作案手法更加複雜精細。由於涉及選舉的投訴激增，廉政公署的工作量通常在大型公共選舉(例如在二零一九年)後，會進一步上升。至於與預防貪污和社區教育有關的工作量，則一直處於穩定狀態。

第十章

薪級表

10.1 一如第一章所述，是次職系架構檢討主要審視各個紀律部隊每個職系和職級(包括紀律部隊首長以下的首長級職系和職級)的薪級。我們收到多項有關調高各個紀律部隊職系薪級的建議，涵蓋一系列有關紀律部隊職系薪酬架構的事宜，包括各個紀律部隊職系／職級的薪級；為招聘職級設立多個人職薪點；直通薪級安排；以及其他與紀律部隊薪酬有關較為一般的事宜，例如資歷制度和薪酬調整機制。

相關考慮因素

10.2 政府的公務員薪酬政策，是提供足夠薪酬以吸引、挽留和激勵具合適才幹的人員，為市民提供成效與效率兼備的服務；並在可能情況下，保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，從而確保公務員和他們所服務的市民都認為公務員薪酬是公平的。紀律部隊是公務員隊伍不可或缺的一部分，這項薪酬政策同樣適用於紀律部隊。

10.3 我們已整體仔細審視各項有關薪酬架構的建議，特別注意自上次職系架構檢討以來，各個紀律部隊的工作性質、職務、職責和工作量的轉變，以及該等轉變對釐定各職級和職系適當薪酬水平時所考慮的工作因素和特殊因素的影響，同時特別注意各職系在招聘、挽留人手和事業發展方面的情況。我們亦清楚知道，紀律部隊的現行薪酬架構是先前進行檢討的詳細審議結果。我們認為，以下在先前檢討所採用的考慮因素仍適用於是次檢討：

- (a) 考慮到各紀律部隊職能獨特，以及一九八八年凌衛理委員會所確定的工作因素和特殊因素，每個紀律部隊的薪酬(包括入職薪酬)應予個別釐定；
- (b) 紀律部隊之間的現有對比關係經多年仔細討論後確立，已達致適當的平衡，並為持份者所尊重，因此應有充分理據才可改動；以及
- (c) 紀律部隊薪級表的增薪點數目和增薪額，是多項因素相互作用的結果；該等因素包括指揮架構，以及不同職級和職系的對比關係。劃一增薪額並不能視作薪酬政策目標或準則。再者，嘗試劃一薪級表的增薪額很可能是徒然，原因是在進行年度薪酬調整時，不同調整幅度或會應用於同一薪級表的不同薪節上，以致影響薪酬形態。

分析和建議

工作因素和特殊因素的改變

10.4 我們已在第二至九章闡述各個紀律部隊的概況，以及他們面對的挑戰和困難，並說明各個紀律部隊的工作因素和特殊因素，以及其工作環境在過去十年的重大轉變，以致影響他們的工作性質、職責和工作量。整體而言，工作環境轉變，無疑對所有紀律部隊職系的大部分工作因素和特殊工作因素都有影響。紀律部隊的職責範圍擴大和工作較前複雜，也令紀律部隊人員工作時間更長、運作情況更不確定，以及社交隔離問題更嚴重。紀律部隊人員在高度分化的社會執行職務，也普遍須承受更大工作壓力和困難。為應對社會經濟環境轉變和創新科技發展，紀律部隊人員必須取得與工作相關的新技能和知識。

10.5 在紀律部隊部門／機關中，警務處被公認為既是最先亦是最終的執法機關，在維護香港法治方面肩負較繁重、較廣泛的職責，尤其是在二零一九年發生連串公眾活動和暴力事件期間。社會高度分化，仇警情緒日漸高漲，前線警務人員在這種情況下執行職務須承受更大風險。事實上，根據我們搜集到的數據，過去五年，警務人員在執勤時受傷的個案數字為紀律部隊最多。我們又看到，警司級人員(包括警司職級、高級警司職級和總警司職級人員)的角色和職責有顯著改變。警司級人員除了擔當管理角色，主力負責行政、管理和策劃職務外，亦在前線行動中擔當指揮角色。在發生社會動亂時，他們在現場擔任指揮官，負責策動防暴策略，並在現場管理人手和資源。此外，他們須對隊員的安全和所作的一切決定負起全責，並須在持續的行動中管理隊員的情緒，激勵士氣。在這方面，與大部分其他紀律部隊和文職職系相類職級的人員相比，警司級人員面對較大的風險和工作壓力。另外，由於警務人員的家人和子女容易在網上社交媒體成為欺凌、起底、辱罵和侵犯私隱的對象，警務人員亦較其他紀律部隊人員承受更大心理壓力。在應對 2019 冠狀病毒病疫情方面，警務人員不單要協助所有檢疫設施的保安管理工作、突擊檢查接受隔離人士和社交距離措施的執行情況，以及圍封高風險大廈和安排市民撤離，亦要根據《預防及控制疾病條例》(第 599 章)作實地視察和採取各項執法行動。我們認為，警務人員的薪級應予適當調整，以確認他們的工作性質獨特且極為複雜、須面對極大危險，以及在壓力大的環境下工作。

人力需求的挑戰

10.6 過去五年的整體招聘統計數字顯示，除了警務處外，其他紀律部隊的招聘工作，在吸引足夠合適應徵者方面，一般並無遇到嚴重困難。我們留意到警務處面臨巨大的招聘挑戰，再者，截至二零二一年五月，警務處有超過 5 400 個空缺，情況令人擔憂。至於其他紀律部隊，就招聘以下職級發出的聘書比率一直未如理想或

有下跌趨勢：懲教署的二級懲教助理職級；消防處的消防員職級、救護員職級和消防隊長(行動)職級。

10.7 有關紀律部隊的挽留人手情況，一般而言，紀律部隊職系晉升職級在過去五年的人手流失數字未至於令人十分擔憂。另一方面，整體而言，紀律部隊招聘職級人手流失較多，特別是懲教署的二級懲教助理職級和工藝教導員(懲教事務)職級；海關的關員職級；消防處的消防隊目(控制)職級和消防隊長(行動)職級；政府飛行服務隊的三級空勤主任職級和飛機技術員職級；警務處的督察職級；入境處的入境事務助理員職級；以及廉政公署的助理廉政主任職級和廉政調查員(主隊)職級。

10.8 根據我們所收集到的資料，員佐級職系部分招聘職級人員，晉升前在原職級的平均服務年資頗長。舉例來說，過去五年，二級懲教助理職級、消防員職級和警員職級人員晉升前在原職級的平均服務年資長達接近或甚至超過 20 年。至於主任級職系，招聘職級的事業發展一般較令人滿意。一如我們在第二章闡述，事業發展受多項因素影響。然而，我們確實認同在原職級服務長年期才獲晉升，或會有損員工士氣，以致該等招聘職級人手流失較多。

10.9 我們認為，多年來，各個紀律部隊的職責範圍擴大和工作較前複雜，加上事業發展較慢，削弱了各個紀律部隊(特別是招聘職級)現有薪酬福利條件的競爭力，以致近年部分紀律部隊職系遇到招聘和挽留人手困難，長遠或會影響該等職系的發展。

紀律部隊職系(廉政公署職系除外)的薪級

10.10 經全面衡量多項適用因素，當中包括因多年來各個紀律部隊的職責範圍擴大和較前複雜，工作因素和特殊因素因而有所加強；招聘和挽留人手情況；事業發展；以及所有紀律部隊職系之間的既定薪酬對比關係，我們建議就所有紀律部隊不同職級人員的薪級作出各項

改善措施(有關廉政公署人員的改善建議載於較後部分)：

(a) 警務處初級警務人員職系(**建議 10.1**)：

- (i) 招聘職級(即警員職級)的最低薪點提高一個薪點和頂薪點提高兩個薪點；
- (ii) 第二層職級(即警長職級)的最低薪點提高兩個薪點和頂薪點提高四個薪點；以及
- (iii) 最高職級(即警署警長職級)的最低薪點提高兩個薪點和頂薪點提高三個薪點；

(b) 警務處督察／警司職系(**建議 10.2**)：

- (i) 非首長級職級的最低薪點和頂薪點分別提高一個薪點；以及
- (ii) 調高總警司職級的頂薪點，在警務人員薪級表第 55 點增設一個新的增薪點，即警務人員薪級表第 55(5)點；

(c) 員佐級職系(警務處初級警務人員職系和入境處入境事務助理員職系除外)(**建議 10.3**)：

- (i) 所有招聘職級的最低薪點提高一個薪點和頂薪點提高兩個薪點；
- (ii) 所有第二層職級的最低薪點和頂薪點分別提高兩個薪點；以及
- (iii) 所有最高職級的最低薪點提高兩個薪點和頂薪點提高三個薪點；以及

(d) 非首長級主任級職系(警務處督察／警司職系除外)(建議 10.4)：

- (i) 所有招聘職級的最低薪點和頂薪點分別提高一個薪點，但以下職級除外：政府飛行服務隊機師職系的見習機師職級的薪級維持不變(見下文 10.15 段)；入境處入境事務主任職系的入境事務主任職級、消防處消防隊長／消防區長職系的消防隊長(控制)職級和救護主任職系的救護主任職級的最低薪點提高兩個薪點和頂薪點提高一個薪點(見下文 10.13 段)；以及
- (ii) 所有晉升職級的最低薪點和頂薪點分別提高一個薪點，但政府飛行服務隊飛機工程師職系的高級飛機工程師職級除外(見下文 10.16 段)。

入境處入境事務助理員職系的薪級

10.11 入境處管方和職方均提交建議，要求提高入境事務助理員職系的入職薪酬，使其與其他紀律部隊的相類職級的薪酬一致。相同的建議亦曾於上次職系架構檢討提出和考慮。紀常會在上次職系架構檢討的報告書表示，經考慮所有相關因素，包括紀律部隊的薪酬(包括入職薪酬)應個別按工作因素和職能的獨特情況⁴⁵而釐定這項原則，以及該職系的招聘、挽留人手、事業發展等情況，認為該職系的入職薪酬應維持不變。

10.12 參照上次職系架構檢討所採用的原則，我們是在次職系架構檢討中審視了入境事務助理員職系的招聘、挽留人手和事業發展情況。雖然入境事務助理員職

⁴⁵ 現時入境處的每周規定總工作時數為 44 小時，屬紀律部隊中最低之一。

系的整體招聘情況大致令人滿意，但我們留意到，與紀律部隊相類職級相比，入境事務助理員職級在過去五年的平均人手流失率位居第二高位。我們認為應適當調高入境事務助理員職系的薪級，以便同時處理該職級人手流失率相對較高的問題，以及該職系人員對他們與其他紀律部隊相類職級的薪酬差距的關注。經考慮所有相關因素，我們建議**(建議 10.5)**：

- (a) 招聘職級(即入境事務助理員職級)的最低薪點和頂薪點分別提高兩個薪點，調高後的最低薪點定於一般紀律人員(員佐級)薪級表新設的薪點(即一般紀律人員(員佐級)薪級表第 4a 點)，金額大約定為一般紀律人員(員佐級)薪級表第 4 點與第 5 點之間的中位數；
- (b) 第二層職級(即高級入境事務助理員職級)的最低薪點和頂薪點分別提高兩個薪點；以及
- (c) 最高職級(即總入境事務助理員職級)的最低薪點和頂薪點分別提高兩個和四個薪點，調高後的頂薪點定於一般紀律人員(員佐級)薪級表新設的薪點(即一般紀律人員(員佐級)薪級表第 31a 點)，金額大約定為新增設的一般紀律人員(員佐級)薪級表第 31 點與第 32 點之間的中位數。

入境事務主任職級、消防隊長(控制)職級和救護主任職級的薪級

10.13 在審視紀律部隊所有主任級職系的薪級時，我們留意到，現時入境處入境事務主任職級、消防處消防隊長(控制)職級和救護主任職級的最低薪點，較其他入職資格相同的相類職級的最低薪點低兩個薪點。我們審視了所有主任級職系在工作性質、工作因素和特殊工作

因素方面的轉變，認為該三個職級(即入境事務主任職級、消防隊長(控制)職級和救護主任職級)的最低薪點應適當地調高兩個薪點，以確認他們在過去十年的工作性質的轉變，以及須承擔更為繁重的職責。舉例來說，入境事務主任職級人員因免遣返聲請宗數激增須承擔額外工作量，以及他們於反恐工作中，為防止危害香港安全的人士入境擔當情報分析的角色；消防隊長(控制)須承擔為召喚緊急救護服務的市民提供調派後指引的額外職責；以及救護主任因須加強為病人提供的院前緊急服務和創傷護理的額外職責。

政府飛行服務隊職系的薪級

10.14 有別於其他紀律部隊職系，政府飛行服務隊的空勤主任職系和飛機技術員職系均屬混合性質職系，薪級橫跨一般紀律人員(員佐級)薪級表和一般紀律人員(主任級)薪級表，該兩個職系晉升職級的薪級屬相等於主任級薪級的薪節。我們作出薪酬建議時，把該兩個職系視作主任級人員處理。

10.15 至於機師職系，有別於其他招聘職級，見習機師職級屬見習職級。見習機師如符合通過試用或試任關限的資歷要求，且被認為適合繼續受聘，會獲考慮聘任為二級機師。過去五年，見習機師晉升至二級機師職級前，在原職級的平均服務年資僅為三年。我們留意到，政府飛行服務隊管方和職方都沒有提交任何提高見習機師職級薪酬的建議。考慮到多年來見習機師職級的職責並無顯著改變，而現有薪酬福利條件在該職級事業發展進度令人滿意的情況下，足以招聘合適的應徵者接受見習機師職級的培訓，以待聘任為二級機師，我們建議見習機師職級的薪級維持不變。

10.16 現時，高級飛機工程師職級是按一般紀律人員(主任級)薪級表第 37 至 38 點支薪。考慮到多年來政府飛行服務隊的工作範圍擴大，飛行時數因而增加，高級飛機工程師承擔的維修職責較前繁重，加上該職級的頂

薪點較其他紀律部隊相類職級低一個薪點，我們建議把該職級的最低薪點和頂薪點分別提高一個和兩個薪點**(建議 10.6)**。

設立獨立薪級表

10.17 有多項建議提出為消防處紀律部隊人員設立獨立薪級表，以確認他們的工作艱辛、工作性質獨特。我們亦收到懲教署職方的建議，為在懲教院所內醫院工作的懲教署紀律部隊人員設立獨立薪級表。在考慮該等建議時，我們要注意必須有相當充分的理據，才可為任何紀律部隊設立獨立薪級表，我們亦應盡可能遵循有關原則，即每個紀律部隊的工作性質獨特，而釐定他們的一般或特定單位的薪酬時，應顧及所有相關因素(包括工作因素、特殊因素和獨特職能)。儘管我們明白各個紀律部隊的工作性質各有獨特性，但我們認為並無充分理由為消防處紀律部隊人員或在懲教院所內醫院工作的懲教署紀律部隊人員設立獨立薪級表。與文職職系相比，各紀律部隊間的工作獨特性，與文職職系間的情況並無差異(例如文職的一般職系和專業職系之間在獨特性方面的分別)。由於不同職系的工作獨特性，已透過在同一薪級表上(即文職職系所屬的總薪級表及適用於紀律部隊職系的三套薪級表)不同的起薪點及頂薪點，以及不同的薪酬遞增反映，因此，並無充份理據為每一個紀律部隊設立獨立的薪級表。事實上，設立獨立薪級表會嚴重影響紀律部隊現有的內部對比關係。我們建議不接納有關建議**(建議 10.7)**。不過，我們的確明白，在消防處、懲教署和其他紀律部隊內個別單位或組別工作的人員特別容易遇到極大風險或困難，或必須接受專門和特定訓練，鍛鍊技能，方能有效執行職務。我們認為，上述人員應獲得公平補償。考慮到上述職務性質(相對大部分人員所執行的職務而言)，我們認為，該等情況以工作相關津貼制度處理較為合適。我們會在第十二章再闡述這議題。

修改警務人員薪級表、一般紀律人員(員佐級)薪級表和一般紀律人員(主任級)薪級表

10.18 因應我們就改善紀律部隊職系薪級提出的建議，警務人員薪級表、一般紀律人員(員佐級)薪級表和一般紀律人員(主任級)薪級表會有相應修改。由於警務人員薪級表、一般紀律人員(員佐級)薪級表和一般紀律人員(主任級)薪級表的增薪額不同，改善員佐級職系和主任級職系的薪級難免會影響紀律部隊職系的內部對比關係。我們注意到，當我們考慮因應有關薪酬改善建議而可能須修改警務人員薪級表、一般紀律人員(員佐級)薪級表和一般紀律人員(主任級)薪級表時，應大致維持普遍獲持份者接受的紀律部隊現有對比關係。

10.19 就調高員佐級職系最高職級的頂薪點，我們建議在一般紀律人員(員佐級)薪級表現有頂薪點上增設三個新的薪點。為維持員佐級職系最高職級的薪酬對比關係，我們建議在一般紀律人員(員佐級)薪級表現有頂薪點(即一般紀律人員(員佐級)薪級表第 29 點)上增設三個新的薪點，即一般紀律人員(員佐級)薪級表第 30、31 及 32 點，薪點遞增率定為 5%；與此同時，在警務人員薪級表增設一個新的薪點，即警務人員薪級表第 33a 點，作為警署警長職級的新頂薪點，金額大約定為警務人員薪級表第 33 點與第 34 點之間的中位數**(建議 10.8)**。雖然新增的警務人員薪級表第 33a 點為警務處督察職級薪級上的一個薪點，但該薪點只是警署警長職級的新頂薪點，並非督察職級的遞增薪點。

10.20 因應上文第 10.12 段有關調高入境事務助理員職系入職薪酬和頂薪點的建議，一般紀律人員(員佐級)薪級表亦會增設兩個新的薪點，分別為一般紀律人員(員佐級)薪級表第 4a 點，金額大約定為一般紀律人員(員佐級)薪級表第 4 點與第 5 點之間的中位數；以及一般紀律人員(員佐級)薪級表第 31a 點，金額定為新增設的一般紀律人員(員佐級)薪級表第 31 點與第 32 點之間的中位數。新增的一般紀律人員(員佐級)薪級表第 4a 點

和第 31a 點兩個薪點，只是入境事務助理員職系的入職薪點和頂薪點(即分別適用於入境事務助理員職級和總入境事務助理員職級)，並非其他按一般紀律人員(員佐級)薪級表支薪的紀律部隊職系的遞增薪點。

10.21 有關上文第 10.10 段所載的薪酬建議，我們建議在警務人員薪級表和一般紀律人員(主任級)薪級表分別增設新的薪點(**建議 10.9**)：

- (a) 在警務人員薪級表增設一個新的薪點，即警務人員薪級表第 54b 點，作為高級警司職級的新頂薪點，金額較警務人員薪級表第 54a 點高約 2.5%，以及增設一個新的增薪點，即警務人員薪級表第 55(5) 點，作為總警司職級的新頂薪點，金額大約定為警務人員薪級表第 56(1) 點與第 55(4) 點之間的中位數；以及
- (b) 在一般紀律人員(主任級)薪級表增設一個新的薪點，即一般紀律人員(主任級)薪級表第 40 點，作為主任級職系非首長級人員最高職級的新頂薪點，金額較一般紀律人員(主任級)薪級表第 39 點高約 2%。

10.22 我們審視提高每個紀律部隊職系的薪酬建議的影響時，發現由於警務人員薪級表與一般紀律人員(主任級)薪級表的增薪額不同，督察職級調高後的入職薪酬相對於其他紀律部隊相類職級的優勢會大幅收窄。警務處的工作性質獨特，自一九七零年代以來，初級警務人員和督察職級人員相對於其他紀律部隊相類職級人員而言，薪酬方面一直維持優勢。我們認為應大致維持督察與其他紀律部隊相類職級人員的薪距，以反映警務處工作性質獨特、職責較多元化和複雜。就此，我們已審視整個警務人員薪級表，儘管一如上文第 10.3 段所述，紀常會在上次職系架構檢討對調整增薪額的一般看法仍然適用，我們建議應重新調整警務人員薪級表第

20 至 30 點(屬督察職級的人職薪酬和初級警務人員晉升職級(即警長職級和警署警長職級)的薪級範圍)，使薪點遞增率更平均，幅度介乎 3%至 5%。此舉旨在維持紀律部隊的內部薪酬對比關係(**建議 10.10**)。

10.23 我們亦收到多項主要由職方提出有關個別職系薪級的建議，內容包括為在懲教院所醫院執行醫護職務的懲教署懲教助理職系人員增設薪點；持有登記護士或註冊護士資格的懲教署二級懲教助理職級人員如署任一級懲教助理，可按一般紀律人員(主任級)薪級表支取較優厚的薪酬(有關提高具登記護士或註冊護士資格的二級懲教助理職級人員的入職薪點見 10.40 段)；為已達頂薪點和通過升級考試的懲教署主任職級人員增設薪點，以確認他們承擔的工作量和職責有所增加；以及向紀律部隊職系發放雙糧或特別酬金。我們審視上述建議後認為理據不足，建議不予接納(**建議 10.11**)。

同等薪酬

10.24 職方提出的其中一項普遍要求，是建議提高紀律部隊人員的薪酬，其目的純粹或主要是與警務處紀律部隊人員的薪酬看齊。警務處職方亦建議提高初級警務人員的薪酬，令他們的薪酬較文書主任職系更具優勢。上次進行職系架構檢討時，紀常會認為紀律部隊的薪酬(包括入職薪酬)應個別按工作因素和職能的獨特情況而釐定。考慮到職系的工作因素和工作性質各有不同，加上紀律部隊職系與文職職系的薪酬和職系架構有別，直接比較紀律部隊的薪酬，或把紀律部隊職系與文職職系的薪酬直接比較，並不恰當。我們認為上述薪酬原則仍然適用，建議不接納純粹或主要基於為達致同等薪酬，或為維持或增加相對於個別職系的薪酬優勢，而要求提高紀律部隊職系薪酬的建議(**建議 10.12**)。

一般紀律人員薪級表

調整薪級表

10.25 我們收到管方和職方提出多項建議，要求劃一／增加／理順一般紀律人員(員佐級)薪級表和一般紀律人員(主任級)薪級表的薪點遞增率，或減少上述兩個薪級表的增薪點數目，並表示目的純粹或主要是為收窄紀律部隊與文職人員的薪酬差距，或使紀律部隊薪酬同等。紀常會在上次職系架構檢討審視職方提出有關修訂警務人員薪級表的建議時，認為增薪點數目和增薪額是各項因素互相作用的結果；該等因素包括指揮架構，以及不同職級和職系的對比關係。劃一增薪額並非政策目標或準則。再者，嘗試劃一增薪額的效果很可能屬短暫，原因是很快會被年度薪酬調整工作影響；根據年度薪酬調整工作，不同調整幅度或會應用於單一薪級表上不同的薪節。上述有關紀常會在上次職系架構檢討的看法仍然適用，我們建議不接納有關劃一／增加／理順一般紀律人員(員佐級)薪級表和一般紀律人員(主任級)薪級表的增薪額，以及減少該兩個薪級表的增薪點數目的建議(**建議 10.13**)。

把一般紀律人員(員佐級)薪級表、一般紀律人員(主任級)薪級表和一般紀律人員(指揮官級)薪級表合併為單一薪級表

10.26 我們收到職方建議參照警務人員薪級表而把一般紀律人員(員佐級)薪級表、一般紀律人員(主任級)薪級表和一般紀律人員(指揮官級)薪級表合併為單一薪級表。紀常會在上次職系架構檢討曾考慮相若的建議。考慮到紀律部隊各個薪級表(包括警務人員薪級表、廉政公署人員薪級表和其他三個紀律部隊薪級表)的歷史和現有特點，紀常會認為該三個薪級表是根據紀律部隊的指揮架構制訂。該三個層級(即指揮官級、主任級和員佐級)各有獨立的薪級表，各薪級表是為配合相關層級的架構、事業發展和獨特情況而制訂。一般紀律人員

(員佐級)薪級表頂部與一般紀律人員(主任級)薪級表底部有重疊的部分，是確認資深員佐級人員(相對於資歷較淺的主任級人員)的經驗和貢獻。紀常會認為該等薪級表行之有效，並無充分理由作改動。我們贊同紀常會在上次職系架構檢討的意見，認為該三個薪級表是為配合紀律部隊的指揮架構、事業發展和各層級的獨特情況而制訂，一直行之有效，把一般紀律人員(員佐級)薪級表、一般紀律人員(主任級)薪級表和一般紀律人員(指揮官級)薪級表合併為單一薪級表，並無充分理由或實際效用，建議不接納有關建議(**建議 10.14**)。

把一般紀律人員薪級表重新命名

10.27 自凌衛理委員會在一九八八年進行檢討後，除了警務處和廉政公署有各自的薪級表外，所有紀律部隊都列為一般紀律人員，按一般紀律人員(員佐級)薪級表、一般紀律人員(主任級)薪級表和一般紀律人員(指揮官級)薪級表支薪。我們理解，相關紀律部隊職方對薪級表名稱提述“一般”的字眼的含意表示關注。為回應上述關注和確認我們(和社會)對紀律部隊人員所作貢獻的肯定，我們建議從該三個薪級表的名稱刪除“一般”的字眼，即把“一般紀律人員(員佐級)薪級表”、“一般紀律人員(主任級)薪級表”和“一般紀律人員(指揮官級)薪級表”分別重新命名為“紀律人員(員佐級)薪級表”、“紀律人員(主任級)薪級表”和“紀律人員(指揮官級)薪級表”(**建議 10.15**)。

刪除薪點

10.28 我們審視紀律部隊薪級表時留意到，警務人員薪級表第 1a 點、一般紀律人員(員佐級)薪級表第 1a 點、一般紀律人員(主任級)薪級表第 1c 和 1d 點屬多餘或不再適用的薪點。我們建議從相關薪級表刪除該四個薪點(**建議 10.16**)。

10.29 經修訂並加入第 10.19 至 10.22 段所建議的改動的警務人員薪級表、建議的紀律人員(員佐級)薪級表和紀律人員(主任級)薪級表(重新命名前分別稱為一般紀律人員(員佐級)薪級表和一般紀律人員(主任級)薪級表)，詳見附錄 22 至附錄 24。有關警務處初級警務人員職系及警務督察／警司職系的建議薪級表，以及入境處、政府飛行服務隊、消防處、海關和懲教署非首長級職級的建議薪級表，載於附錄 25。

廉政公署職系的薪級

10.30 一如第九章所述，廉政公署有三個紀律部隊職系，分別是廉政主任職系、廉政調查員職系和法證會計師職系。廉政主任和廉政調查員兩個職系的架構沒有明確分為員佐級職系和主任級職系，該兩個職系晉升職級的薪級屬相等於主任級職級的薪節。廉政公署管方和職方建議提高全部三個紀律部隊職系的薪酬，並調高廉政監督職級的頂薪點，以消除廉政監督與高級廉政監督兩個職級的薪酬差距。

10.31 現時，廉政公署紀律人員按獨立薪級表(即廉政公署人員薪級表)支薪。雖然廉政公署獨立於公務員體系，但廉政公署人員薪級表一直按照公務員薪級表的變動而調整，廉政公署人員與警務人員的薪酬一直維持大致相若的關係。

10.32 考慮到多年來廉政公署職系的工作因素有所加強、職責範圍擴大和工作較前複雜，以及廉政公署職系與其他紀律部隊職系的薪酬對比關係，我們建議調高廉政公署職系的薪級(**建議 10.17**)，詳情如下：

- (a) 所有非首長級職級的最低薪點和頂薪點分別提高一個薪點，但以下職級除外：廉政監督職級(見下文(b)項)；以及助理廉政主任職級和廉政調查員(主隊)職級(兩個職級現時均按廉政公署人員薪級表第 4 至 14 點

支薪)的最低薪點提高一個薪點和頂薪點提高兩個薪點，即新的薪級應定於廉政公署人員薪級表第 5 至 17 點⁴⁶；以及

- (b) 廉政監督職級的最低薪點提高三個薪點，並提高頂薪點至廉政公署人員薪級表第 23 點，以消除現時該職級與高級廉政監督職級的一個薪點薪酬差距。

10.33 作為相應安排，我們建議增設廉政公署人員薪級表第 44b 點這個新的薪點，作為廉政主任職系和法證會計師職系非首長級人員最高職級(即高級廉政主任職級和高級法證會計師職級)的新頂薪點，金額定於較廉政公署人員薪級表第 44a 點高約 2%，相等於新增設的一般紀律人員(主任級)薪級表第 40 點(**建議 10.18**)。經修訂的廉政公署人員薪級表、廉政公署非首長級職級的建議薪級載於附錄 26 和附錄 27。

首長級人員的薪級

10.34 我們收到建議，分別是提高首長級人員的薪酬；重新調整薪級表，以拉闊一般紀律人員(指揮官級)薪級表第 1 點的頂薪點與第 2 點的最低薪點的薪酬差距，和擴大與文職職系相類職級的頂薪點的薪酬優勢；以及檢討一般紀律人員(指揮官級)薪級表，以便達致一般紀律人員(主任級)薪級表的頂薪點與一般紀律人員(指揮官級)薪級表的最低薪點的薪酬差距為 15%的目標。

10.35 首常會在一九八九年的檢討建議，總薪級表頂薪點與首長級薪級表第 1 點的最低薪點的差距應不少於 15%，以確認晉升至首長級職位所承擔的職責有所增加。另外，因應凌衛理檢討的建議，一般紀律人員(主任級)薪級表的頂薪點之上增設兩個薪點，實際上收窄了紀律部隊非首長級職級的頂薪點與一般紀律人員(指

⁴⁶ 廉政公署人員薪級表第 15 點並非該兩個職級的遞增薪點。

揮官級)薪級表的最低薪點的 15%差距。雖然首常會在二零零八年的檢討留意到，總薪級表頂薪點與首長級薪級表第 1 點的最低薪點的差距少於一九八九年建議的 15%，但由於首長級人員按首長級薪級表第 1 點至第 4 點的薪酬與市場中位數接近，因此首常會建議首長級薪級表第 1 點至第 4 點的薪級應維持不變。紀常會考慮了首常會的建議和各項其他因素，在上次職系架構檢討除了建議在各紀律部隊首長級職系薪級的頂薪點上增設一個增薪點，增薪額約為頂薪點的 3%外，亦建議紀律部隊首長級職系和職級當時的薪酬水平維持不變。一般紀律人員(主任級)薪級表的頂薪點與一般紀律人員(指揮官級)薪級表的最低薪點至今仍維持少於 15%的薪酬差距。

10.36 一般而言，紀律部隊首長級人員的職責與文職首長級人員相若，主要集中在策略、領導和管理方面。與文職首長級人員的情況一樣，由於工作環境轉變，紀律部隊首長級人員的職責範圍擴大，工作較前複雜。雖然首長級人員在晉升方面競爭十分激烈，但人手流失統計數字顯示，首長級人員傾向把所擔任的工作視為終身事業，該職級並無挽留人手問題。另一方面，正如本報告書內各部分，特別在第三章所闡述，在現今動盪且要求甚高的社會和警務環境下，警務處警司級人員除了制定策略性決策的日常角色外，還須在行動上承擔更多的責任，並在現場親身指揮他們的下屬。他們對維持警務處的有效管理和職能上有顯著貢獻，且起了重要的作用，應予以確切的肯定。經審視各項影響紀律部隊首長級人員薪酬的因素、紀律部隊首長級人員與文職首長級人員薪酬水平的現有對比關係，以及對文職首長級人員的連帶影響，我們建議，除了一如上文第 10.10 段所述，為警務處總警司職級增設警務人員薪級表第 55(5)點這個新的增薪點，作為該職級的新頂薪點外，紀律部隊首長級人員現時的薪酬維持不變(建議 10.19)。

10.37 雖然我們在上文第 10.36 段建議首長級人員現時的薪級維持不變，但首常會建議把政府飛行服務隊總

監一職由相等於首長級薪級表第 3 點升格至相等於首長級薪級表第 4 點，以確認過去十年工作環境有重大轉變、政府飛行服務隊的工作範圍擴大和編制因而有所增長。由於一般紀律人員(指揮官級)薪級表沒有相等於首長級薪級表第 4 點的薪點，首常會亦建議增設一個新的薪點，即一般紀律人員(指揮官級)薪級表第 3a 點，按時增薪的薪級制度和金額相等於首長級薪級表第 4 點，作為政府飛行服務隊總監一職升格的相應安排。有關首常會討論政府飛行服務隊總監一職升格，以及在一般紀律人員(指揮官級)薪級表增設新的薪點的事宜，載於第十三章“職系架構和人手支援”。建議的紀律人員(指揮官級)薪級表(重新命名前稱為一般紀律人員(指揮官級)薪級表)載於附錄 28。

多個人職薪點和入職資格

10.38 我們收到管方和職方提出多項有關多個人職薪點和入職資格的建議，包括為具備較高學歷的懲教署二級懲教助理及工藝教導員(懲教事務)兩個職級和警務處警員職級的新聘人員增設入職薪點；為政府飛行服務隊三級空勤主任職級取消具備中五學歷者的較低入職學歷，並提高具備大學入學試及格學歷者的入職薪酬；把政府飛行服務隊飛機技術員職級の入職資格由完成學徒訓練提高至持有飛機工程高級文憑或具同等學歷；以及懲教署職方建議恢復二零零七年前的安排，向具備多年工作經驗的工藝教導員(懲教事務)職級的新聘人員按認可經驗給予遞加增薪點⁴⁷。

10.39 原則上，职位的薪酬應根據工作比重、工作情況、相關工作因素和特殊因素而釐定，不應純粹因為員工具備較高資歷而把薪酬定於超出勝任相關職位所需的

⁴⁷ 在符合兩項準則的情況下，可向具備相關工作經驗的新聘任人員按認可經驗給予遞加增薪點：(a)由於沒有具備指定最低資歷的應徵者應徵，或這類應徵者人數不足或質素欠佳，以致有關職級面對招聘困難；以及(b)基於運作理由，部門有特定需要(而非只是因為較為可取)招聘具備特別寶貴工作經驗的人員擔任有關職位。

水平。事實上，資歷過高的應徵者對工作滿足感或事業發展有一定期望，所屬職系或許未能達到，如聘用他們，長遠來說或會造成挽留人手的問題。對於為確認新聘人員具備較高資歷而增設多個人職薪點的建議，我們建議不予接納(**建議 10.20**)。

10.40 懲教署管方建議，為持有登記護士資格的新聘二級懲教助理在現有人職薪點之外增設一個人職薪點，以應付人手需求，以全面落實死因裁判法庭於二零一九年一月作出的建議，即每間院所醫院各樓層在每班夜更應調配至少一名持有登記護士資格或以上資格的人員當值。我們同意懲教署在運作上有真正需要招聘足夠數目持有護士資格的二級懲教助理，並同意為持有有效認可的登記護士(或註冊護士)資格的新聘二級懲教助理增設一個人職薪點。經考慮現時為不同資歷水平的二級懲教助理設有的多個人職薪點，以及衛生署和社會福利署登記護士職系的薪級為總薪級表第 7 至 21 點(即根據二零二一年四月一日的薪級表，薪金為 20,035 元至 42,545 元)，我們建議把持有登記護士(或註冊護士)資格的新聘二級懲教助理(即持有登記護士證書(第一部)(或註冊護士證書(第一部))及由香港護士管理局頒發的有效執業證明書的新聘人員)的新入職薪點定於一般紀律人員(員佐級)薪級表第 6 點(即根據二零二一年四月一日的薪級表，薪金為 24,045 元)。該新入職薪點較一般紀律人員(員佐級)薪級表第 5 點高一個薪點，即在上文第 10.10 段所載的薪酬改善措施落實後，具香港中學文憑考試五科考獲第 2 級或同等或以上成績，或在香港中學會考五科考獲第 2 級/E 級或以上成績，或同等學歷的新聘二級懲教助理的新入職薪點(**建議 10.21**)。

10.41 有關取消三級空勤主任較低入職學歷和提高飛機技術員入職資格的建議，該兩個職系屬混合性質職系，薪級橫跨員佐級職系和主任級職系。三級空勤主任職級和飛機技術員職級的人職薪酬橫跨一般紀律人員(員佐級)薪級表和一般紀律人員(主任級)薪級表。就三級空勤主任職級而言，現時具備大學入學試及格學歷者

的入職薪酬為一般紀律人員(主任級)薪級表第 1b 點，而具備中五學歷者的入職薪酬為一般紀律人員(員佐級)薪級表第 7 點；就飛機技術員職級而言，持有相關科目的證書或完成有關行業認可技術員學徒訓練或具同等資歷者，現時入職薪酬為一般紀律人員(員佐級)薪級表第 3 點。現行人職薪酬架構讓政府飛行服務隊能夠招聘合適應徵者(包括資歷較低但心智才能等方面均符合要求的應徵者)，以應付運作需要。取消三級空勤主任的較低入職學歷(即具備中五學歷者)或提高飛機技術員的入職資格(即由完成學徒訓練提高至持有飛機工程高級文憑或具同等學歷)，反而會阻止合適應徵者加入有關職級，或會影響職系日後的發展。經考慮所有因素，我們建議該兩個職系的入職資格維持不變(**建議 10.22**)。

10.42 至於恢復向工藝教導員(懲教事務)職級新聘人員按認可經驗發給遞加增薪點的建議，現時有既定機制考慮該項建議，而有關事宜不屬職系架構檢討範圍。我們建議，如有充分理據，懲教署管方可按既定機制跟進建議。

直通薪級安排

10.43 我們收到建議，要求把直通薪級安排擴及懲教署高級懲教主任／懲教主任職級和一級懲教助理／二級懲教助理職級、入境處高級入境事務主任／入境事務主任職級，以及消防處和警務處員佐級職系的招聘職級。此外，消防處和警務處的職方亦要求分別為高級消防隊長／消防隊長職級和高級督察／督察職級恢復二零零八年職系架構檢討前的直通薪級安排⁴⁸。

⁴⁸ 上次職系架構檢討前，根據紀律部隊直通薪級安排，按照高級消防隊長／消防隊長職級、高級督察／督察職級和廉政主任(乙／丙)職級的薪級架構，初級職級的薪級涵蓋較高職級的全部薪級。初級職級人員即使未能通過升級試，仍可透過較長的薪級表而達到較高職級的相同頂薪點，儘管所需時間較其他通過升級試而立刻獲得晉升的人員為長。

10.44 直通薪級安排主要在設有助理或見習職級的職系採用。就紀律部隊而言，有關安排屬於例外安排而非慣常做法。現時，紀律部隊只有三對職級採用直通薪級安排，即消防處的高級消防隊長／消防隊長職級、警務處的高級督察／督察職級和廉政公署的廉政主任(乙／丙)職級。

10.45 直通薪級安排問題已在過往的職系架構檢討仔細考慮和討論。紀常會在上次職系架構檢討認為，直通薪級安排不應擴及其他職級，原因是原則上，每個職級的角色和職責應明確界定，而每個職級設立的職位應在職能方面具備理據。由一個職級晉升至另一職級，應以人員表現和職能需要為依據，而兩個職級的薪酬水平應與職責的輕重相稱。政府一直以來的立場是每個職級在職能上應有各自的職責，而晉升職級(和該等職級的職位)只應在有職能需要時才開設。為了更有效反映任人唯才的原則，上次職系架構檢討建議重整有關職級的直通薪級安排，把較低職級的頂薪點定於較高職級的薪級表以下，只有通過檢定考試和在所屬職級服務滿指定年期的人員，才可擢升至較高職級的薪級。我們認為有關情況沒有改變，因此並無充分理據在紀律部隊延展直通薪級安排。我們建議不接納有關建議(**建議 10.23**)。至於為高級消防隊長／消防隊長職級和高級督察／督察職級恢復二零零八年前的直通薪級安排的要求，上次職系架構檢討的決定既使直通薪級安排更符合任人唯才的原則，又保留了合併編制元素供實際考慮，我們亦建議不接納恢復有關安排的建議(**建議 10.24**)。

其他有關紀律部隊薪級表的事宜

10.46 我們收到一些並不屬職系架構檢討範圍的建議，例如全面檢討資歷組別制度；檢討或修改現行薪酬調整機制(包括成立獨立委員會，以處理懲教署和警務處的年度薪酬調整事宜)；以及檢討從薪酬趨勢總指標扣減遞增薪額開支以得出年度薪酬調整的薪酬趨勢

淨指標的安排。由於該等建議並不屬職系架構檢討範圍，我們會向公務員事務局轉達建議，以供考慮。

主要建議摘要

10.47 總括而言，我們建議：

- (a) 警務處初級警務人員職系：
 - (i) 招聘職級(即警員職級)的最低薪點提高一個薪點和頂薪點提高兩個薪點；
 - (ii) 第二層職級(即警長職級)的最低薪點提高兩個薪點和頂薪點提高四個薪點；以及
 - (iii) 最高職級(即警署警長職級)的最低薪點提高兩個薪點和頂薪點提高三個薪點；
- (b) 警務處督察／警司職系：
 - (i) 非首長級職級的最低薪點和頂薪點分別提高一個薪點；以及
 - (ii) 調高總警司職級的頂薪點，在警務人員薪級表第 55 點增設一個新的增薪點，即警務人員薪級表第 55(5)點；
- (c) 員佐級職系(入境處入境事務助理員職系除外)：
 - (i) 所有招聘職級的最低薪點提高一個薪點和頂薪點提高兩個薪點；
 - (ii) 所有第二層職級的最低薪點和頂薪點

分別提高兩個薪點；以及

(iii) 所有最高職級的最低薪點提高兩個薪點和頂薪點提高三個薪點；

(d) 非首長級主任級職系：

(i) 所有招聘職級的最低薪點和頂薪點分別提高一個薪點，但以下職級除外：政府飛行服務隊機師職系的見習機師職級的薪級維持不變；入境處入境事務主任職系的入境事務主任職級、消防處消防隊長／消防區長職系的消防隊長(控制)職級和救護主任職系的救護主任職級的最低薪點提高兩個薪點和頂薪點提高一個薪點；以及

(ii) 所有晉升職級的最低薪點和頂薪點分別提高一個薪點，但政府飛行服務隊飛機工程師職系的高級飛機工程師職級除外，該職級的最低薪點提高一個薪點和頂薪點提高兩個薪點；

(e) 入境處入境事務助理員職系：

(i) 入境事務助理員職級的最低薪點和頂薪點分別提高兩個薪點，調高後的最低薪點定於一般紀律人員(員佐級)薪級表新設的薪點(即一般紀律人員(員佐級)薪級表第 4a 點)，金額大約定為一般紀律人員(員佐級)薪級表第 4 點與第 5 點之間的中位數；

(ii) 高級入境事務助理員職級的最低薪點和頂薪點分別提高兩個薪點；以及

(iii) 總入境事務助理員職級的最低薪點和頂薪點分別提高兩個和四個薪點，調高後的頂薪點定於一般紀律人員(員佐級)薪級表新設的薪點(即一般紀律人員(員佐級)薪級表第 31a 點)，金額大約定為新增設的一般紀律人員(員佐級)薪級表第 31 點與第 32 點之間的中位數；

(f) 因應上文(a)至(e)項的建議：

(i) 在一般紀律人員(員佐級)薪級表現時的頂薪點上增設三個新的薪點，即一般紀律人員(員佐級)薪級表第 30、31 及 32 點，薪點遞增率定為 5%，與此同時，在警務人員薪級表增設一個新的薪點，即警務人員薪級表第 33a 點，作為警署警長職級的新頂薪點，金額大約定為警務人員薪級表第 33 點與第 34 點之間的中位數；

(ii) 在警務人員薪級表增設一個新的薪點，即警務人員薪級表第 54b 點，作為高級警司職級的新頂薪點，金額較警務人員薪級表第 54a 點高約 2.5%，以及增設一個新的增薪點，即警務人員薪級表第 55(5) 點，作為總警司職級的新頂薪點，金額大約定為警務人員薪級表第 55(4) 點與第 56(1) 點之間的中位數；

(iii) 增設一般紀律人員(主任級)薪級表第 40 點這個新的薪點，作為主任級職系非首長級人員最高職級的新頂薪點，金額較一般紀律人員(主任級)薪級表第 39 點高約 2%；以及

- (iv) 重新調整警務人員薪級表第 20 至 30 點，使薪點遞增率更平均，幅度介乎 3%至 5%，以維持紀律部隊的內部薪酬對比關係；
- (g) 把“一般紀律人員(員佐級)薪級表”、“一般紀律人員(主任級)薪級表”和“一般紀律人員(指揮官級)薪級表”分別重新命名為“紀律人員(員佐級)薪級表”、“紀律人員(主任級)薪級表”和“紀律人員(指揮官級)薪級表”；
- (h) 刪除多餘或不再適用的薪點，即警務人員薪級表第 1a 點、一般紀律人員(員佐級)薪級表第 1a 點、一般紀律人員(主任級)薪級表第 1c 和 1d 點；
- (i) 廉政公署職系：
- (i) 所有非首長級職級的最低薪點和頂薪點分別提高一個薪點，但以下職級除外：廉政監督職級(見下文(ii)項)；以及助理廉政主任職級和廉政調查員(主隊)職級的最低薪點提高一個薪點和頂薪點提高兩個薪點，即新的薪級應定於廉政公署人員薪級表第 5 至 17 點；
- (ii) 廉政監督職級的最低薪點提高三個薪點，並提高頂薪點至廉政公署人員薪級表第 23 點，以消除現時該職級與高級廉政監督職級的一個薪點薪酬差距；以及
- (iii) 增設廉政公署人員薪級表第 44b 點這個新的薪點，作為廉政主任職系和法

證會計師職系非首長級人員最高職級的新頂薪點，金額定於較廉政公署人員薪級表第 44a 點高約 2%，相等於新增設的一般紀律人員(主任級)薪級表第 40 點；

- (j) 紀律部隊首長級人員的現有薪酬維持不變(警務處督察／警司職系的總警司職級除外(見上文(b)(ii)項)；以及
- (k) 為持有有效認可的登記護士(或註冊護士)資格的懲教署懲教助理職系二級懲教助理職級新聘人員增設一個入職薪點，即一般紀律人員(員佐級)薪級表第 6 點。

第十一章

增薪點

11.1 管方和職方就跳薪點、長期服務增薪點和首長級人員的增薪點提出了建議，本章載述我們對該等建議的意見和建議。

跳薪點

11.2 跳薪點是為紀律部隊特定職級而設的特別增薪方式，讓該等職級的薪級表薪點跳增，即該等職級人員如工作表現良好，可在若干時間或特定事件後，在一年內獲多於一個增薪點。設立跳薪點旨在提供金錢誘因，紓緩招聘和挽留人手問題、盡量減少入職初期人手流失、挽留資深人員，以及肯定員工在事業上達到重要的里程碑。目前，紀律部隊若干特定職級會在某些情況下獲跳薪點，例如結業、服務滿指定年期且工作表現良好、通過指定升級檢定考試，以及取得指定技術資歷。只有少數職級設有跳薪點，而該等職級所設的跳薪點數目不一。現時發放的跳薪點概要載於附錄 29。

相關考慮因素

11.3 考慮到設立跳薪點的主要目的(即主要作為盡量紓緩招聘和挽留人手問題的方法，或獎勵和肯定達到指定的成就)，我們應按個別情況審視跳薪點的建議。跳薪點是基於特定理由發放，並非所有紀律部隊招聘職級均設有跳薪點。跳薪點不應視為權利或純粹或主要基於平等理由而理所當得。我們需要考慮的其中一項相關因素，是有關統計數字是否顯示有關職級／職系存在招聘或挽留人手問題，因而有必要發放跳薪點。我們注意到，發放跳薪點會縮短人員達到頂薪點的時間，以致往後或會引起更強烈的呼聲要求開設更多晉升職級職位、

調高頂薪點或增設更多長期服務增薪點，藉以維持員工士氣。

分析和建議

11.4 我們收到管方和職方就跳薪點提出的多項建議。該等建議大致可分為兩類，即為現時已獲發跳薪點的職級增設跳薪點，以及把跳薪點安排延展至現時沒有跳薪點的其他職系或職級。有建議亦提出修訂和劃一現行的跳薪點安排。建議的主要理由包括紓緩挽留人手問題、減輕招聘困難、提升員工士氣、處理紀律部隊之間薪酬和跳薪點安排的差異、維持內部對比關係，鼓勵員工取得技術或專業資格讓他們更好地履行職務，以及補償沒有直通薪級安排的情況。

11.5 我們首先檢視紀律部隊的招聘統計數字。就大部分招聘職級而言，我們並沒有發現嚴重招聘困難的情況。一般而言，有關部門能甄選到足夠的合適應徵者，而就部分職系而言，發出的聘書數目多於招聘目標的情況並非不常見。然而，二級懲教助理職級和消防隊長(行動)職級過去五年發出的聘書數目持續未達招聘目標人數，可見招聘工作不太理想。二級懲教助理職級發出的聘書數目與招聘目標人數的比率介乎 70.38%至 82.79%，而消防隊長(行動)職級的有關比率則低至介乎 31.43%至 73.50%。

11.6 我們亦留意到，消防員職級、救護員職級和警員職級的招聘工作愈來愈困難。消防員職級的應徵者須進行一連串職前體能測驗，包括視力測驗、體能測驗和模擬實際工作測驗。由於工作性質的需要，消防員職級的體能要求嚴格，這對網羅足夠的合適應徵者造成困難。至於救護員職級和警員職級，近年的招聘情況不斷惡化。儘管有關部門在二零一五至一六年度能達到招聘目標(救護員職級為 103.01%，而警員職級為 100%)，但比率在二零一八至一九年度分別大幅下跌至 60.43%和 69.20%，及在二零一九至二零年度再分別跌至 58.68%

和 43.52%。上述職級最近兩次招聘工作的統計數字載於表 11.1。

表 11.1：二零一八至一九年度和二零一九至二零年度二級懲教助理職級、消防隊長(行動)職級、消防員職級、救護員職級和警員職級的招聘統計數字

職級	目標招聘人數		接獲的申請		發出的聘書		百分比	
	2018-19	2019-20	2018-19	2019-20	2018-19	2019-20	2018-19	2019-20
二級懲教助理	430	421	7 012	5 893	356	346	82.79%	82.19%
消防隊長(行動)	140	131	2 149	2 679	44	79	31.43%	60.31%
消防員 [^]	189	342	1 461	2 906	114	309	60.32%	90.35%
救護員	278	317	2 952	4 367	168	186	60.43%	58.68%
警員	1 620	1 620	10 578	6 751	1 121	705	69.20%	43.52%

[^] 不包括消防員(工程)

11.7 在挽留人手方面，從人手流失和員工轉職至其他部門／職系的數字來看，晉升職級的員工流失率一般很低。主任級職系大部分招聘職級的挽留人手情況也大致令人滿意。另一方面，就員佐級職系的招聘職級而言，我們留意到二級懲教助理職級、工藝教導員(懲教事務)職級、關員職級、消防隊目(控制)職級和入境事務助理員職級的人手流失和轉職數字較高。我們特別關注二級懲教助理職級、關員職級和入境事務助理員職級的挽留人手問題。有關職系的離職人數在二零一五至一六年度至二零一八至一九年度期間持續上升，只在其後的二零一九至二零年度下跌。過去五年，每年平均約有 140 名二級懲教助理、70 名關員和 73 名入境事務助理員離開所屬職系。相關統計數字載於表 11.2。

表 11.2：二級懲教助理職級、關員職級和入境事務助理員職級在過去五年的人手流失和員工轉職數字

職級		2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
二級懲教助理	人手流失	40	46	49	58	44
	員工轉職至其他部門／職系的人數	63	77	121	133	77
關員	人手流失	17	11	19	28	34
	員工轉職至其他部門／職系的人數	46	58	51	64	22
入境事務助理員	人手流失	19	9	28	46	14
	員工轉職至其他部門／職系的人數	59	61	46	60	21

11.8 已受訓人員不斷流失，等同浪費培訓資源，不利於部門的人力規劃和為接任安排傳承工作知識。因此，紀律部隊維持合理穩定和足夠的人手至為重要，部門應採取務實措施，以挽留資深人員，並吸引生力軍加入以補充自然流失的人手。我們認為有迫切需要處理二級懲教助理職級、關員職級和入境事務助理員職級的挽留人手問題，以及紓緩消防員職級、救護員職級和警員職級的招聘困難。

11.9 目前，警員職級設有四個跳薪點，分別在結業、在該職級服務滿一年和兩年且工作表現良好，以及在該職級服務滿五年且工作表現良好並通過升級檢定考試後，均可獲跳薪點。二級懲教助理職級、關員職級、消防員職級和救護員職級各設有兩個跳薪點，分別是在所屬職級服務滿一年且工作表現良好的人員，可獲第一個跳薪點；以及在所屬職級服務滿五年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲另一個跳薪點。由於入境事務助理員職級沒有升級檢定考試，該職級現時設有一個跳薪點(在該職級服務滿一年且工作表現良好的人員可獲跳薪點)。紀常會在上次職系架構檢討時表示，對於為入境事務助理員職級增設第二個跳薪點(即在該職級服務滿五年且工作表現良好並通過相關升級考試後可獲跳薪點)持開放態度，惟條件是該職級須設有適當的考試。為與紀律部隊其他基本職級的安排背後理念一致，我們贊同紀常會先前的意見，認為為入境事務助理員職級增設這個跳薪點屬適當，惟條件是該職級須設有升級檢定考試。

11.10 考慮到上述因素，以及該等職級的離職人員大部分都是

在試用期內離職，我們建議：

- (a) 為在二級懲教助理職級、關員職級、消防員職級和救護員職級服務滿兩年且工作表現良好的人員增設一個跳薪點(因此合共有三個跳薪點)(**建議 11.1**)；

- (b) 為在警員職級服務滿三年且工作表現良好的人員增設一個跳薪點(因此合共有五個跳薪點)(**建議 11.2**)；以及
- (c) 為入境事務助理員職級增設兩個跳薪點，分別是在該職級服務滿兩年且工作表現良好的人員，可獲一個跳薪點；以及在該職級服務滿五年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲另一個跳薪點(因此合共有三個跳薪點)(**建議 11.3**)。

11.11 我們亦建議為消防隊長(行動)職級和消防隊長(控制)職級增設一個跳薪點。正如上文第 11.5 段所述，消防隊長(行動)職級正面對嚴重招聘問題。與消防員職級相若，消防隊長(行動)職級的應徵者須參加一連串體能測驗。在二零一七至一八年度和二零一八至一九年度，消防處分別只能達到該職級招聘目標的 46.05%和 31.43%。我們擔心招聘工作成功率低，會對該職系的發展構成問題，並會影響部門的運作效率。因此，我們認為應提供誘因，以增加該職系對具有合適才幹的準應徵者的吸引力。考慮到離職的消防隊長(行動)絕大部分都是在三年試用期內離開該職系，我們建議為在消防隊長(行動)職級服務滿兩年且工作表現良好的人員增設一個跳薪點。顧及消防處整體員工士氣和員工管理工作相關的考慮，我們建議同樣為消防隊長(控制)職級增設這個跳薪點(**建議 11.4**)。

11.12 在檢討過程中，警務處的管方和職方代表多次在會晤提及，警隊在督察職級招聘方面困難重重，難以聘請足夠的合適人才，而這些困難和過去兩年，警務人員在公眾活動及暴力事件中承受前所未見的風險、艱辛和壓力，以及其所帶來的長期轉變(詳情載於第三章)，不無關係。我們掌握到的最新招聘統計數字證明，督察職級的確出現招聘困難。首先，與二零一八至一九年度相比，二零二零至二一年度接獲申請的數目大幅下跌約三成。其次，成功招聘率(即發出的聘書數目與招聘目標人數的比率)亦錄得約二十五個百分點的跌幅。此

外，在過去五年，督察的流失率在眾多紀律部隊主任級職系招聘職級中，屬於最高的幾個職級。我們同意並理解到，警務處有迫切需要，維持穩定和充足的人手，以有效地執行其職責。基於以上的考慮，我們建議為在督察職級服務滿三年且工作表現良好的人員增設兩個跳薪點**(建議 11.5)**。

11.13 至於沒有明確分為員佐級職系和主任級職系的廉政公署職系，我們留意到，助理廉政主任職級的人手流失和員工轉職數字較高，可能是因為私營機構和公共監管機構對處理有關打擊洗黑錢、欺詐案調查、企業管治和合規工作的人才，需求不斷增加。儘管按合約條款聘用的人員流失率通常較高，但考慮到所投放的培訓資源，以及失去有關人員的寶貴和豐富經驗所帶來的影響，我們認為有必要改善挽留助理廉政主任的安排，因此建議為在該職級開始第二份合約的人員增設一個跳薪點。由於現時助理廉政主任在開始第二份合約時已可獲一個跳薪點，若我們的建議獲接納，有關人員在該情況下將可獲兩個跳薪點**(建議 11.6)**。

11.14 我們並不建議為其他職級增設跳薪點或把跳薪點安排延展至其他職級，下一段提及的政府飛行服務隊飛機工程師職級和飛機技術員職級除外。我們必需強調，原則上，是否發放跳薪點應按個別情況考慮，不能純粹或主要基於平等理由，例如大部分其他職級並無招聘或挽留人手問題。至於上文第 11.7 段所提及，工藝教導員(懲教事務)職級和消防隊目(控制)職級人手流失和員工轉職數字在過去五年較高，它們的招聘情況令人滿意，而且每年只有少數人員辭職。該兩個職級流失人手，主要是由於人員轉任部門內其他職系或轉職至其他部門。目前，我們認為並無充分理由為上述職級新設或增設跳薪點。

11.15 政府飛行服務隊管方提出多項有關跳薪點的建議，其中一項是為飛機工程師職級和飛機技術員職級設立兩個跳薪點，以認同他們為取得技術和專業資格所付

出的努力，以便能更好地履行職務。政府飛行服務隊管方解釋，轄下的工程部，過去十年，工程能力大為提升並肩負更多職責，以應對規管要求和便利部門的運作需要。飛機工程師職級和飛機技術員職級人員為配合新的職責與行業的最新發展，獲取了專門的資格／認可／授權，令隊內飛機的停飛期和維修時間大大縮短，飛機的可用性從而大為提升。為認同員工的努力，以及鼓勵員工取得指定資格，政府飛行服務隊管方建議為獲取該些資格的飛機工程師和飛機技術員，設立最多兩個跳薪點。我們贊同管方的看法，認為員工獲取這些資格對部門的運作有利。故此，我們建議：

- (a) 如獲取以下其中一項專業資格的飛機工程師，可獲一個跳薪點，但上限為兩個跳薪點：
 - (i) 設計工程師；
 - (ii) 合規審核工程師；
 - (iii) 持有香港航空要求-66 航空器丙類維修執照；或
 - (iv) 持有無損探傷測試二級或三級授權資格(**建議 11.7**)；以及
- (b) 如獲取以下其中一項認可／授權的飛機技術員，可獲一個跳薪點，但上限為兩個跳薪點：
 - (i) 持有認可，可對 EC175B 型直昇機的主旋翼和尾旋翼進行葉片維修；
 - (ii) 持有無損探傷測試一級授權資格；或

(iii) 持有認可，可對 EC175B 型直昇機的浮力系統進行維修、維護和測試 (**建議 11.8**)。

11.16 此外，政府飛行服務隊管方建議重訂二級機師職級現有四個跳薪點，分別是在二級機師職級服務滿三年且工作表現良好的人員可獲兩個跳薪點，以及在一級機師職級服務滿一年且工作表現良好的人員可獲兩個跳薪點。政府飛行服務隊管方表示，根據政府飛行服務隊的現行培訓系統，二級機師取得兩類駕駛執照並因此獲發首兩個跳薪點，並不切實可行。再者，另外兩個跳薪點的發放時間亦未能配合人員較可能轉投商界的關鍵時間，未能於人員在職初年挽留他們。鑑於機師職系編制小，少數人員流失或也會對政府飛行服務隊的運作有重大負面影響，因此有必要處理挽留人手問題。我們建議接納政府飛行服務隊的建議，在二級機師職級服務滿三年且工作表現良好的人員可獲兩個跳薪點。然而，考慮到十年受訓合約⁴⁹期屆滿，以及二級機師在晉升前的平均服務年資，我們建議優化擬議為一級機師職級發放兩個跳薪點的時間安排，讓在該職級服務滿兩年和五年且工作表現良好的人員，分別可獲一個跳薪點。我們認為這項建議能更有效挽留資深的一級機師 (**建議 11.9**)。

11.17 政府飛行服務隊管方亦建議取消三級空勤主任職級現有七個跳薪點，條件是該職級屬一般紀律人員(員佐級)職級的人職薪酬由一般紀律人員(員佐級)薪級表第 7 點大幅提升至一般紀律人員(主任級)薪級表第 5 點，以及把二級空勤主任職級和三級空勤主任職級的編制合併。我們在第十章建議，把三級空勤主任的人職薪酬調高一個薪點至一般紀律人員(員佐級)薪級表第 8 點。我們亦會在第十三章闡釋，由於二級空勤主任

⁴⁹ 在接受聘任為政府飛行服務隊見習機師時，新聘人員必須簽署協議(十年受訓合約)，承諾假如他／她在受聘為政府飛行服務隊見習機師起計十年內離開職系，便須一筆過退還其接受培訓所招致的總開支，金額根據該十年的尚餘年期按比例計算。有關培訓開支總額約為 120 萬元至 160 萬元。

職級和三級空勤主任職級各有不同職能，我們不支持把兩個職級的編制合併。有見及此，我們建議維持三級空勤主任職級的現行跳薪點安排(**建議 11.10**)。

長期服務增薪點

11.18 長期服務增薪點是在職級的頂薪點上加設的增薪點，有關人員必須服務一段相當時間方可獲發該等增薪點。設立長期服務增薪點，是意識到有關職系部分最低職級人員雖然資深且表現優秀，但由於職系的金字塔狀指揮架構所限而無法晉升至較高職級。長期服務增薪點是一種獎勵，用以維持員工士氣和鼓勵基本職級的資深人員繼續服務。目前，六個基本員佐級職級人員(即二級懲教助理、關員、消防員、救護員、入境事務助理員和警員)可獲四個長期服務增薪點，即服務滿 12 年、18 年、24 年和 30 年且工作表現良好的人員，可分別獲一個長期服務增薪點。

相關考慮因素

11.19 在一九八八年進行檢討時，凌衛理委員會認為有需要提升服務多年人員的士氣，建議應繼續提供長期服務增薪點。上次進行職系架構檢討時，紀常會認為，為定時獎勵員佐級前線人員而發放長期服務增薪點，理據充分且做法至關重要。我們同意長期服務增薪點是有效方法，可激勵在多個員佐級職系基本職級服務多年的人員，繼續在紀律部隊基層架構竭誠服務和傳承寶貴經驗。考慮到發放長期服務增薪點的目的，我們認為只為紀律部隊員佐級職系的指定最低職級設立長期服務增薪點的做法恰當。一如跳薪點的情況，長期服務增薪點不可視為權利或基於平等理由而理所當得。

分析和建議

11.20 管方和職方提出多項有關為基本職級增設長期服務增薪點的建議，主要理由是紀律部隊人員的退休年齡已由 55 歲延後至 60 歲。有建議提出，為服務滿 36 年且工作表現良好的人員增設一個長期服務增薪點，這與現時相隔六年發放長期服務增薪點的情況相同。我們也收到建議，提出把發放長期服務增薪點的相隔時間縮短，又或修訂現行安排，提前發放長期服務增薪點。再者，亦有建議提出把長期服務增薪點延展至其他招聘職級、晉升職級和主任級職級。

11.21 為審視是否仍有需要或有理據設立長期服務增薪點，我們已檢視紀律部隊所有職級的晉升前景。這做法與當初新設長期服務增薪點的理由吻合，即基於相關職系的分級指揮架構，以及紀律部隊在運作上尤其需要持續而充分發揮團隊精神。我們留意到，現時設有長期服務增薪點的六個基本職級，即上文第 11.18 段所提及的職級，它們的平均晉升時間一般仍然偏長。部分職級的平均晉升年期接近或超過 20 年。隨着退休年齡延後至 60 歲，我們認為有理據增設長期服務增薪點。我們也認為，現時每隔六年發放長期服務增薪點，為有關人員提供定時獎勵，做法合理恰當。因此，我們建議為在二級懲教助理職級、關員職級、消防員職級、救護員職級、入境事務助理員職級和警員職級服務滿 36 年且工作表現良好的人員增設一個長期服務增薪點 (**建議 11.11**)。

11.22 我們並不支持將長期服務增薪點延伸至晉升職級或主任級職系。我們注意到，為紀律部隊架構最低職級設立長期服務增薪點，是意識到由於指揮架構所限，該等職級部分人員無法晉升至較高職級。發放該等增薪點，對能幹忠誠而仍留在有關紀律部隊員佐級職系第一層職級的資深人員來說，是一種獎勵。另一方面，主任級職系的事業發展一般較令人滿意。至於其他如消防隊目(控制)職級和助理廉政主任職級等招聘職級，前者的

薪級處於或達到員佐級職系第二層職級水平，後者的薪酬則較為優厚。我們認為，為該等職級新設長期服務增薪點的理據不夠充分。

首長級人員的增薪點

11.23 上次職系架構檢討進行前，紀律部隊部門的首長級人員，如薪點相等於首長級薪級表第三點或以下，可獲兩個增薪點，分別是服務滿兩年可獲一個增薪點，以及其後服務滿三年可再獲另一個增薪點。薪點相等於首長級薪級表第四點的首長級人員，則服務滿兩年可獲一個增薪點。至於首長級薪級表第五點或以上的首長級人員，並沒有任何增薪點。紀常會考慮到首常會當時的建議，在上次職系架構檢討中，建議劃一每兩年向紀律部隊首長級職級發放增薪點，並在各薪級頂薪點上增設一個增薪點。此後，紀律部隊首長級人員在所屬職級每服務滿兩年，便可獲一個增薪點，但最多只可獲三個增薪點。這項安排與文職首長級人員相同。

相關考慮因素

11.24 紀律部隊是公務員隊伍不可或缺的一部分。紀律部隊首長級人員的職責性質，總體來說與文職首長級人員相若，他們的職責主要集中在策略、領導和管理方面。紀律部隊首長級人員與文職首長級人員的薪酬長久以來有既定關係，紀律部隊首長級人員的增薪安排如有任何變動，可能會對文職首長級人員的薪酬條件造成連帶影響，所以應有充分理由才可作出改變。

分析和建議

11.25 我們收到職方和管方的建議，提出每年向紀律部隊首長級人員發放增薪點，主要理由是為公平地肯定首長級人員的職責／經驗，並考慮到他們由於退休年齡較文職首長級人員為早，因而在退休前擔任首長級職級

的時間相對短。儘管我們理解提出建議的理由，但我們相信有必要檢視人手流失數字，以確定首長級職級是否有任何挽留人手問題。我們留意到，紀律部隊所有首長級職系的流失率(不包括退休)幾乎是零。我們認為，現時的薪酬福利條件合適，足以挽留紀律部隊首長級人員。我們認為並無充分理由改為按年發放增薪點。按照一般原則，發放增薪點是對有關人員的經驗予以肯定，常理是資深人員比資歷較淺的人員會帶來更大效益。鑑於首長級人員的薪級表甚短，如按年發放增薪點，有關人員會在短至三年內達到頂薪點，因而未能給予職級內較資深的人員充分肯定。

11.26 我們亦注意到，如第 11.24 段所述，紀律部隊首長級人員與文職首長級人員的薪酬，長久以來有既定的對比關係。在考慮所有相關因素後，我們建議維持現行每兩年向紀律部隊首長級人員發放增薪點的安排 (**建議 11.12**)。

11.27 首長級人員的增薪安排也適用於紀律部隊首長。因此，首常會亦考慮了有關建議。首常會持相同意見，建議紀律部隊首長級人員(包括紀律部隊首長)繼續每兩年獲發增薪點。

11.28 有建議提出為紀律部隊首長級人員的薪酬條件增設更多增薪點，以提供誘因，維持優良表現。儘管我們理解提出建議的理由，但我們相信，對於已達首長職級的高層人員，薪酬只是眾多能推動表現的因素中其中一項。考慮到以上各項原因，我們認為在現階段未有充分理由，增加首長級人員的增薪點數目，薪級為警務人員薪級表第 55 點的警務處總警司職級除外 (**建議 11.13**)。我們在第三章及第十章，已闡釋了警務處在維護香港治安的獨特角色，以及警司級人員在角色和職責上的顯著改變。我們認為基於這些獨特之處和轉變，有理據為總警司的薪級增加增薪點數目。因此，我們在第十章建議，為警務人員薪級表第 55 點增設一個增薪點，即警務人員薪級表第 55(5)點。

主要建議摘要

11.29 總括而言，我們建議：

- (a) 為在二級懲教助理職級、關員職級、消防員職級和救護員職級服務滿兩年且工作表現良好的人員增設一個跳薪點；
- (b) 為在警員職級服務滿三年且工作表現良好的人員增設一個跳薪點；
- (c) 為入境事務助理員職級增設兩個跳薪點，分別是在該職級服務滿兩年且工作表現良好的人員，可獲一個跳薪點；以及在該職級服務滿五年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲另一個跳薪點；
- (d) 為在消防隊長(行動)職級和消防隊長(控制)職級服務滿兩年且工作表現良好的人員增設一個跳薪點；
- (e) 為在督察職級服務滿三年且工作表現良好的人員增設兩個跳薪點；
- (f) 為在助理廉政主任職級開始第二份合約的人員增設一個跳薪點；
- (g) 飛機工程師職級如獲取指定專業資格，可獲最多兩個跳薪點；
- (h) 飛機技術員職級如獲取指定認可／授權，可獲最多兩個跳薪點；
- (i) 重訂機師職系二級機師職級現有四個跳薪點，在二級機師職級服務滿三年且工作表現良好的人員可獲兩個跳薪點；以及為一級機師職級設立兩個跳薪點，分別是在該

職級服務滿兩年且工作表現良好的人員，可獲一個跳薪點，以及在該職級服務滿五年且工作表現良好的人員，可獲另一個跳薪點；

- (j) 維持三級空勤主任職級現行的跳薪點安排；
- (k) 為在二級懲教助理職級、關員職級、消防員職級、救護員職級、入境事務助理員職級和警員職級服務滿 36 年且工作表現良好的人員增設一個長期服務增薪點；
- (l) 維持現行每兩年向紀律部隊首長級人員發放增薪點的安排；以及
- (m) 維持紀律部隊首長級人員現有增薪點數目，警務處的總警司職級除外。

第十二章

非附帶福利性質的津貼

12.1 除了第十章和第十一章分別載述薪級表和增薪點的事宜外，我們也審視了關於非附帶福利性質的津貼的各項建議，這些建議涉及工作相關津貼、紀律部隊逾時工作津貼、署任津貼和本地膳食津貼。相關分析和我們的建議載於本章。

工作相關津貼

相關考慮因素

12.2 工作相關津貼並非附帶福利，必須有充分的運作理據，並符合規管發放津貼的原則，才獲發放⁵⁰。我們留意到，政府現行已有機制批核新增工作相關津貼、優化或更改現有津貼，及檢討和監察現有津貼的實施情況⁵¹。對現行機制，我們予以尊重。在審視是次職系架構檢討中涉及工作相關津貼的建議時，我們已考慮這些建議與現行工作相關津貼的一致性和對比關係(例如在計算方法、津貼額和資格範圍方面)，以及對其他部門(包括文職部門)的連帶影響。如建議有充分及詳細理據支持，並輔以實施詳情，我們準備給予支持。對於由職方提出，有表面理據支持的建議，相關部門應先進一步

⁵⁰ 由於現時已設有機制檢討和監察工作相關津貼事宜，技術而言，工作相關津貼並不在職系架構檢討範圍以內。在這次職系架構檢討，我們接獲各紀律部隊管方和職方提出多項與工作相關津貼有關的建議，因此我們審視了這些建議，並提供意見，讓政府關注並按情況跟進。

⁵¹ 在現行機制下，政府每五年定期就當前發給紀律部隊人員的工作相關津貼進行全面檢討，而下一次檢討定於 2022 年進行。在這些定期檢討以外，紀律部隊管方可隨時提交關於工作相關津貼的建議，以供公務員事務局(按情況先諮詢相關政策局和財經事務及庫務局)考慮和批准。政府的做法會就該等建議的檢討結果和建議，徵詢紀常會的意見。

審視，並全面研究有關建議和尋求其相關政策局支持，然後才提交詳細建議予公務員事務局考慮。如公務員事務局原則上批准有關建議，我們定必在接獲政府邀請後再考慮建議和提供意見。

分析和建議

12.3 各紀律部隊管方和職方就現行工作相關津貼和增設新工作相關津貼提交建議。這些建議大致可分為以下類別：

- (a) 關於現行工作相關津貼的建議，包括：
 - (i) 提高工作相關津貼的金額(以個別人員的實際薪點為基礎計算津貼，或調高各類紀律部隊附加職務津貼⁵²和紀律部隊特別津貼⁵³參照薪點的百分比)；
 - (ii) 如人員在相當程度上須長期執行可申領工作相關津貼的職務，在適當的情況下，應調整確定其是否合資格申領津貼的執勤次數資格門檻；
 - (iii) 擴大某些現行津貼的申領資格範圍以涵蓋更多人員或其他指定職級；以及
 - (iv) 為現行津貼增設額外層級；以及
- (b) 增設新工作相關津貼。

⁵² 紀律部隊附加職務津貼是作為有關人員執行其所屬職系或職級職責說明以外職務的補償，而在執行該等職務時須運用的額外工作技能或承擔的新責任，是相同職系或職級的人員一般無須運用或承擔的。

⁵³ 紀律部隊特別津貼是在理據充分的情況下，因應特殊和獨特的情況而發放的特別津貼。

我們也接獲一項建議，把批准增設新工作相關津貼或更改現行工作相關津貼發放準則的權力，轉授予相關紀律部隊首長。

關於現行工作相關津貼的建議

提高工作相關津貼的金額

12.4 個別工作相關津貼的金額(和計算方法)，是政府在審議並批准開設有關津貼的建議時，根據該個案當時情況而釐定的。紀常會曾指出⁵⁴“有關人員如擔任同樣的額外職務，則不論其職級高低或基本薪金多少，均應獲發同樣款額的津貼”。基於這理念和紀常會以往的決議，我們建議維持現行的津貼金額和計算方法，即津貼額與現時的固定薪點掛鈎(**建議 12.1**)。至於調高用以計算某些類別工作相關津貼金額的參照薪點百分比，以及使用較高的薪點作為基準等建議，我們建議先由有關管方詳細審視該等建議，並按情況諮詢公務員事務局、保安局和財經事務及庫務局。按既定機制，紀常會樂意在接獲政府邀請後提供意見。

調整執勤次數資格門檻

12.5 有建議提出，在適當的情況下，應調整為確定人員是否合資格申領工作相關津貼的執勤次數資格門檻。我們認為，執勤次數資格門檻是用來識別有關人員在某一個月內通常須用大部分辦公時間執行可申領工作相關津貼的職務，而非偶然履行該等職務，從而確定其達到領取有關的工作相關津貼(除非該工作相關津貼以人員擔任的職位而決定是否有資格領取)的資格，所以不宜取消執勤次數資格門檻。我們留意到，相關紀律部隊和保安局在進行政府的定期檢討時，個別工作相關津貼訂明的執勤次數資格門檻必為其中一項檢討項目，因此我們目前不就現行工作相關津貼訂明的執勤次數資格

⁵⁴ 紀常會第一號報告書(1991年6月)。

門檻合適與否發表意見(建議 12.2)。如政府認為有需要作出任何調整，我們樂意在接獲政府邀請後提供意見。

擴大現行津貼的申領資格範圍以涵蓋更多人員或其他指定職級

12.6 我們接獲職方的建議，擴大現行津貼的申領資格範圍以涵蓋更多人員或其他指定職級，例如把紀律部隊附加職務津貼(駕駛)的範圍擴大至涵蓋執行駕駛職務以運送狗隻的懲教署人員，以及擴大消防和救護人員執行專業職務的特別津貼申領資格範圍，以涵蓋消防組內須定期執行該等職務的所有合資格人員。由於所有上述建議是由職方提出，我們認為先讓相關管方詳細考慮建議，會較為審慎。因此，我們建議維持現行津貼的申領資格範圍，但有關管方應詳細審視這些建議，並按情況諮詢公務員事務局、保安局和財經事務及庫務局(建議 12.3)。按既定機制，我們樂意在接獲政府邀請後提供意見。

為現行津貼增設額外層級

12.7 消防處職方建議，為輔助醫療救護車主管的特別津貼和消防人員執行專業職務的特別津貼分別增設一個新層級，以反映人員經專業訓練後具備較高程度的專門知識，並須運用於執行相關職務。基於上文所述理由，我們建議，目前應維持有關津貼現行的層級數目，但消防處管方應詳細審視有關建議，並按情況諮詢公務員事務局、保安局和財經事務及庫務局(建議 12.4)。按既定機制，我們樂意在接獲政府邀請後提供意見。

關於增設新工作相關津貼的建議

12.8 除了與現行工作相關津貼有關的建議外，我們也收到各紀律部隊管方和職方就不同工作範疇提出增設新工作相關津貼的建議。我們注意到，在現行機制下，政府可全權處理工作相關津貼的建議。據我們理解，在

撰寫此報告書時，政府已就當中某些建議給予政策支持，並將在適當的時候徵詢我們的意見。下文會列出我們對這些建議的初步看法。

懲教院所的護理支援職務

12.9 部分懲教署人員除了須執行羈管職務外，還須在懲教署管理的院所醫院執行護理支援職務。懲教署管方和職方均提出建議，為這些人員增設一項紀律部隊附加職務津貼。截至二零二零年八月三十一日，懲教署的院所醫院缺少 36 名護理人員(佔 435 個護理職位的 8.3%)。如要全面實施死因裁判法庭在二零一九年一月提出的建議⁵⁵，在院所醫院的 297 個懲教助理職位當中，有 195 個職位將須由持有登記護士或註冊護士資格的人員擔任。為此，對持有護士資格的懲教助理職系人員的需求將會急增，加上因自然流失和人員轉職至其他職系而帶來的人手損失，會令懲教署院所醫院嚴重人手短缺問題進一步惡化。

12.10 由於相關人員須定期執行護理支援職務，我們認為這些職務超出一般懲教署人員須執行的正常工作範疇(就所需技能和投入程度而言)。據我們理解，公務員事務局除了正詳細審視這建議外，亦正詳細審視為經常在封閉和與外界隔絕環境工作的人員(包括在懲教署院所工作的人員)增設一項新工作相關津貼。我們也留意到，政府亦正詳細審視為經常在青山灣入境事務中心和馬頭角羈留中心工作的入境事務人員新增一項相若的工作相關津貼。按既定機制，我們樂意在接獲政府邀請後提供意見(**建議 12.5**)。

⁵⁵ 在每間院所醫院的每一夜更，調派最少一名持有登記護士或以上資格的人員駐守每一樓層。

消防相關和輔助醫療職務

12.11 消防處的管方和職方均提出建議，就需要特別才能和專門訓練才可執行的職務，或為須面對特殊風險和艱辛工作而無可避免會加重其責任的人員增設新工作相關津貼，例如擔任煙火特遣隊、火警調查、調派後指引、操作油壓升降台和梯台車，以及就取得二級急救醫療助理資格的救護員執行輔助醫療職務的表現進行審查等職務的特別津貼。據我們理解，政府現正審視這些建議。按既定機制，我們樂意在接獲政府邀請後提供意見(**建議 12.6**)。

為在香港境外身陷困境的香港居民提供援助的行動

12.12 入境處致力為在香港境外身陷困境的香港居民提供適時和切實可行的援助。如情況需要，入境處會派員到香港境外有關地點，照顧和陪伴身陷困境的香港居民及其家屬。由於香港境外情況不明朗和不穩定，外派人員執勤時，面對不可預知的挑戰，因而承受巨大的壓力。他們或須遠赴全球任何偏遠的地方，處理這般事項，支援身心受創的遇難者。如屬天災或恐怖襲擊事件，外派團隊更須在惡劣環境下工作，全力以赴，提供專業服務，他們面對的壓力和危險，超出一個只具普通工作經驗和基本入境事務知識的人員所能想像及面對。就這項職務，我們注意到，政府正審視有關為參與香港境外外派行動的入境事務人員新增一項工作相關津貼的細節安排。按既定機制，我們樂意在接獲政府邀請後提供意見(**建議 12.7**)。

增設其他新工作相關津貼的建議

12.13 據我們理解，政府現正按既定機制，積極考慮其他工作相關津貼的建議。這些建議包括為海關部隊人員提供以下津貼：增設調查職務津貼、為在海上以高速船執行高速追截船隻相關職務的人員增設工作津貼和擴大紀律部隊附加職務津貼（海事）的申領資格範圍，涵

蓋所有定期執行一般海關職務以外的航海或輪機職務而合資格的海關部隊人員；為警務人員增設以下紀律部隊特別津貼：為參與反恐和應付暴力罪行工作的特種部隊提供津貼、為專責處理死因調查的人員提供津貼和為自願兼任職務提供津貼⁵⁶；為入境事務人員增設以下津貼：提供調查職務津貼和為參與遣送自境外抵港的免遣反聲請被拒人士的行動的人員提供津貼。按既定機制，在接獲政府邀請後，我們定會考慮這些建議，並提供意見。

12.14 我們亦收到職方的建議為執行其他各種職務的人員增設不同類別的新工作相關津貼，例如夜更職務、在公眾假期執行職務、通宵候命職務、在颱風／惡劣天氣期間候命工作、在偏遠地點工作、發還封閉道路通行許可證開支，以及除核心職務外的兼顧職務，例如擔任懲教署的值日主管⁵⁷和海關的科系訓練主任／健康及福利事務經理。我們認為並無充分理據就這些職務增設新形式的津貼。舉例來說，夜更職務、在公眾假期執行職務、通宵候命職務或在颱風／惡劣天氣期間候命工作，以及除核心職務外的兼顧職務應合理地視為正常職務的重要或固有部分，因此並無理據為這些職務提供補償。故此，是否有需要就該類職務以津貼形式給予額外的金錢報酬，值得商榷。我們相信政府準備隨時再審視這些建議，檢討情況是否有變。當政府就相關事宜諮詢我們意見時，我們必然會作考慮和提供意見。

12.15 至於在偏遠地點上班的工作相關津貼建議，我們留意到，現時在離島偏遠地區或柴灣歌連臣角(由於

⁵⁶ 警隊的自願兼任職務隊中，需要工作相關津貼的隊伍包括警隊護送組、警察搜查隊、警察高空工作隊、賭博專家、警察談判組、科技罪案即時應變支援小組、三合會專家、保護證人組後備小隊，以及警察傳媒聯絡隊。

⁵⁷ 值日主管向院所主管負責，其職責包括確保懲教院所按照訂明的日常程序暢順運作；管理員工和在囚人士，維持院所內的保安和紀律；以及確保轄下員工遵守並執行關於保安、安全、良好秩序和紀律的程序。

往來該處的公共交通服務非常有限，因此例外地視為偏遠地區)懲教所工作的懲教署人員已獲發駐守偏遠地區津貼和相關額外津貼⁵⁸。我們也留意到，政府會定期檢討這兩項津貼的津貼額和發放準則(例如該等津貼是否切合時宜)。因此，我們建議按既定檢討機制處理這些事項。另外，我們留意到，發還封閉道路通行許可證開支的建議並不屬於工作相關津貼涵蓋的範圍。我們會向懲教署管方轉達該建議以作考慮和跟進。

把批准工作相關津貼的權力轉授予相關紀律部隊首長

12.16 我們接獲一項職方建議，把批准增設新工作相關津貼或更改現行工作相關津貼發放準則的權力，轉授予紀律部隊首長，以精簡行政程序。我們認為，紀律部隊建議的新工作相關津貼，性質和範疇各有不同，因此要訂定劃一、全面適用的發放準則並非完全可行。但紀律部隊之間可能亦有一些相類似的個案，在發放津貼時應用相同準則。政府認為需要維持中央管理，而我們亦認同這個需要。因此，我們認為不應下放批准新工作相關津貼建議的權力。至於就規管發放工作相關津貼的原

⁵⁸ 人員如因工作需要而須在離島或歌連臣角懲教所工作和居住，可獲發駐守偏遠地區津貼。人員如連續缺勤超過 30 天，或現時居於工作地點的離島，或選擇(而不是奉命)居於離島，則不合資格領取該項津貼。獲發駐守偏遠地區津貼的人員，同時可領取相關的額外津貼，用以資助每名(最多四名)就讀於市區學校的子女。駐守偏遠地區津貼和相關額外津貼的金額(由 2020 年 4 月 1 日起生效)如下：

津貼類別	歌連臣角懲教所以外的院所 (每月津貼額)(元)	歌連臣角懲教所 (每月津貼額)(元)
駐守偏遠地區津貼	1,771	886
額外津貼	382	191

則，是按紀常會在一九八九年提出的建議而訂立⁵⁹。我們認為目前沒有充足理由更改或更新規管原則。因此，我們建議維持中央批核的機制。在這機制下，公務員事務局局長獲賦予批准工作相關津貼的權力(不論是就全體公務員或個別情況而言)(**建議 12.8**)。

紀律部隊逾時工作津貼⁶⁰

相關考慮因素

12.17 政府在二零零零年檢討了管理逾時工作的原則和做法。紀常會贊同政府就發放紀律部隊逾時工作津貼而提出的各項建議。事實上，現行紀律部隊逾時工作津貼的金額(和紀律部隊的薪級表)是因應紀律部隊的工作性質而釐定，包括紀律部隊人員較有可能須在規定工作時數之上額外工作。因此，我們認為與適用於文職職系人員的津貼額作任何直接比較，並不恰當。同時，我們也留意到二零一二年勞工處關於逾時工作津貼的研究結果，即在中國內地、澳門和部分海外國家(例如加拿大和美國)的逾時工作津貼額為每小時不少於僱員時薪的一倍半。

分析和建議

12.18 我們接獲多項有關紀律部隊逾時工作津貼的建議，包括提高逾時工作的補償(例如提高紀律部隊逾時工作津貼至現行時薪的一倍半，或把每小時津貼額由實

⁵⁹ 紀常會在 1989 年成立後，決定就紀律部隊的工作相關津貼訂立一套一般性原則。紀常會在考慮政府就一般公務員採用的工作相關津貼原則，以及凌衛理委員會作建議時所依據的原則後，在 1989 年 6 月訂立適用於紀律部隊的工作相關津貼原則。

⁶⁰ 紀律部隊的逾時工作津貼的管制和管理事宜受相關的《公務員事務條例》和公務員事務局通告規管，文職職系和紀律部隊人員均受其約束。所以技術而言，這次職系架構檢討並不涵蓋紀律部隊的逾時工作津貼。

際月薪的 1/175 調高至 1/140⁶¹)；把每周總工作時數 44 小時以外的所有工作時數以紀律部隊逾時工作津貼(或補假作償)補償；以及擴大申領紀律部隊逾時工作津貼的資格以涵蓋更高級的人員(例如薪點介乎一般紀律人員(主任級)薪級表第 27 點(現時為每月 91,615 元)至第 32 點(現時為每月 110,110 元)的人員)。

12.19 我們留意到政府在二零零零年完成對逾時工作的全面檢討。在該次檢討中，政府認為，而紀常會也同意，整個紀律部隊逾時工作津貼機制，包括規管發放紀律部隊逾時工作津貼的原則和津貼額，大致上均屬合適，而且一般來說可為人員提供恰當和足夠的報酬，補償他們執行超逾其正常工作的額外職務。我們認為尚未有充分理由就此機制和津貼額作任何更改。

12.20 具體來說，我們認為不能簡單地把紀律部隊逾時工作津貼和文職職系的逾時工作津貼相比較。紀律部隊逾時工作津貼的金額和公務員文職人員逾時工作津貼的金額各有不同，兩者的申領資格亦有差異。前者涵蓋紀律部隊一般紀律人員(主任級)薪級表第 26 點(例如懲教署高級懲教主任職級和消防處高級救護主任職級)或以下和警務人員薪級表第 48 點(總督察職級)或以下的人員。後者則涵蓋文職職系，其頂薪點在總薪級表第 25 點或以下，而最低薪點在總薪級表第 19 點或以下的職級(如技工、文書主任和二級監工職級)。所以，很多文職主任級職系的入職職級(如二級行政主任職級)皆不合資格。此外，部分職系(不論職級)亦整體不合資格申領逾時工作津貼。這些差異源於不同的工作性質和工作環境，無論在任何方面就這兩種津貼作直接比較均無意義，其結果只會被扭曲。我們建議維持現行紀律部隊逾時工作津貼的安排(包括每小時的津貼額和

⁶¹ 至於文職職系人員，根據有關《公務員事務規例》，逾時工作津貼額，通常每小時為有關人員月薪的 1/140；至於日薪員工，通常為該員時薪的一倍半。每周規定總工作時數為 44 小時的人員，如果在任何一周內逾時工作而又申領津貼，則在每周逾時工作的最初四小時，每小時津貼額是月薪的 1/210。

資格範圍)(建議 12.9)。至於以紀律部隊逾時工作津貼(或補假作償)補償每周總工作時數 44 小時以上的所有工作時數的建議，實際上是把所有紀律部隊職系每周規定總工作時數劃一減少至 44 小時。我們會在第十四章討論有關規定工作時數的建議。

署任津貼

相關考慮因素

12.21 署任是由管方根據運作和管理需要酌情決定而作出的行政安排。因此，支取署任津貼並不是員工可享有的服務條件。事實上，即使因未符合支取署任津貼的資格規定而無法獲取署任津貼的情況下，也可以安排人員署任。安排署任未必一定涉及發放署任津貼。

分析和建議

12.22 紀律部隊職方提交多項建議，要求放寬或降低最少署任達 30 個曆日才符合資格支取署任津貼的規定。此外，我們也接獲一項建議，提出不論署任期長短，把發放署任津貼予所有紀律部隊人員的權力轉授予相關紀律部隊首長。

12.23 設定符合署任期資格以發放津貼的理據，是認為署任期應有足夠長的時間才可反映署任人員已擔當大量額外的職務。政府在二零零零年進行檢討後，把符合資格支取津貼的最短署任期定為現時的 30 個曆日(由 14 個曆日提高至此水平)，並適用於所有職系和職級。有鑑於降低符合資格支取津貼的最短署任期將會影響全體公務員，及有可能對財政帶來重大影響，我們建議把紀律部隊合資格支取署任津貼的最短署任期維持在 30 個曆日，和維持現行由中央批核的機制。按照這機制，在《公務員事務規例》沒有指定的情況下，是否發放署任

津貼予任何公務員(包括所有紀律部隊人員)，須由公務員事務局局長酌情決定(**建議 12.10**)。

本地膳食津貼

相關考慮因素

12.24 本地膳食津貼並不自動地適用於人員因輪班制度或經常須在任何 24 小時內工作 12 小時或以上的情況。如員工須不論時段持續當值 12 小時或以上，有關的部門首長應先行審視這樣的安排在運作上是否必需。如有可能，應盡量把當值期縮短至 12 小時以下。為方便員工而非純粹因工作需要而安排員工當值 12 小時或以上，當值員工或不會獲發膳食津貼。

分析和建議

12.25 懲教署職方提交建議，向在緊接正常工作時間(最少七小時)後於懲教院所執行通宵隨時候召職務(10.5 小時)的懲教署人員發放本地膳食津貼，因為在這情況下合併計算的總工作時數超過 12 小時。我們留意到，懲教署人員須輪班工作，現時他們在正常工作時間執行職務，獲發月薪作為報酬；在規定工作時數以外的額外時間工作，可支取紀律部隊逾時工作津貼；而執行通宵隨時候召職務，則獲發通宵隨時候召特別津貼。有見及此，我們認為，為符合資格支取本地膳食津貼而把隨時候召職務的時間計算在內，並不合適。因此，我們建議維持現行就發放本地膳食津貼所採用的規管原則和計算方法(**建議 12.11**)。

主要建議摘要

12.26 總括而言，我們建議 —

- (a) 維持個別工作相關津貼現行的津貼額、計算方法、執勤次數資格門檻、資格範圍和層級數目；
- (b) 維持工作相關津貼由中央批核的機制；
- (c) 維持現行紀律部隊逾時工作津貼的安排(包括每小時的津貼額和資格範圍)；
- (d) 把紀律部隊合資格支取署任津貼的最短署任期維持在現時的 30 個曆日，以及在《公務員事務規例》沒有指定的情況下，發放署任津貼由中央批核的機制維持不變；以及
- (e) 維持現行就發放本地膳食津貼所採用的規管原則和計算方法。

按既定機制，政府就工作相關津貼的建議諮詢紀常會時，我們會樂意考慮相關建議並提出意見。

第十三章

職系架構和人手支援

13.1 我們收到紀律部隊管方和職方提出多項有關職系架構和人手支援的建議，當中包括合併現有職級的編制、合併職系、開設新職級、把現有職位升格和開設新職位。

職系架構變動

相關考慮因素

13.2 合併編制、合併現有職系或開設新職級，對有關職系的架構帶來重大改變。由於該等建議會對日後人手調配有長遠影響，因此應審慎處理和仔細審議各項事宜(例如入職條件、薪級和在職人員的過渡安排)。作為一項指導原則，每個職系或職級在職能方面應有明顯差別，其角色和職責應清楚界定。要開設新職級，必須在職能需要方面具備充分理據。同一原則應適用於合併現有職系／職級的建議。有關職系／職級的架構改變只應或主要是基於職能需要，而改善事業發展、維持員工士氣或挽留人員等理由本身不足以支持架構改變。

分析和建議

合併現有職級的編制

13.3 政府飛行服務隊管方提交了兩項合併現有職級編制的建議，即合併二級空勤主任和三級空勤主任兩個職級的編制，以及合併高級飛機技術員和飛機技術員兩個職級的編制。政府飛行服務隊管方表示，隨着近年空勤主任職系急速發展和加強培訓，三級空勤主任的職責範圍擴大，責任有所加重，而資深的飛機技術員則須執

行較高職級的若干職務。然而，該兩個職級人員的晉升機會有限。有關建議旨在挽留資深人員和維持員工士氣。

13.4 我們留意到，儘管政府飛行服務隊管方指出有關職級的各项改變，但三級空勤主任職級和飛機技術員職級的人員所擔當的一般職責，與其較高一個職級的人員相比，仍有明顯差別。二級空勤主任協助運作和培訓事宜、就安全設備和其他附屬設備的購置和性能提供意見，以及督導和執行飛行職務；三級空勤主任則擔任直升機拯救員或絞車手，並在飛行行動中擔任機組人員和任務操作員。至於飛機技術員和高級飛機技術員，他們的情況相若。高級飛機技術員負責飛機保養和相關工作，以及安排和督導飛機技術員的維修工作；飛機技術員則負責執行實際飛機維修工作、相關支援工作和一般職務，以確保飛機和工程設施正常運作。我們認為目前並無足夠理據合併有關職級。事實上，該兩項建議實質上與直通薪級安排相若，而紀常會在上次職系架構檢討中表示，直通薪級安排不應延伸至其他紀律部隊職級，理由是該項安排是基於歷史原因而引入，但該等原因已不再適用。原則上，每個職級的角色和職責應該清楚界定，而每個職級的職位應以職能需要為基礎。晉升安排應以人員表現和職能需要為依據，而有關職級的薪酬水平應與職責的輕重相稱。我們認為沒有足夠理據偏離這項原則，因此建議維持空勤主任職系和飛機技術員職系的現行職系架構**(建議 13.1)**。

13.5 政府飛行服務隊管方關注到，三級空勤主任和飛機技術員的晉升機會有限，而且若干職位的工作較前複雜。就此，我們建議政府飛行服務隊管方全面檢討空勤主任和飛機技術員兩個職系的架構(包括每個職級的職位數目)以及每個職位的職能，以探討是否需作改變，以全面配合運作需要，或探討在職能上是否有理據把部分三級空勤主任職位和飛機技術員職位升格，或在晉升職級開設新職位**(建議 13.2)**。任何詳細建議都應按

現行機制處理，紀常會如獲政府邀請，會從正面角度考慮有關建議。

合併現有職系

13.6 基於相若理由，我們並不贊同懲教署職方提出把工藝教導員(懲教事務)職系與工藝導師(懲教事務)職系或懲教助理職系合併的建議。工藝教導員(懲教事務)、工藝導師(懲教事務)和懲教助理三個職系在職能方面有明顯差別，角色和職責各有不同。懲教助理主要負責懲教院所和勞教中心的羈管職務；工藝教導員(懲教事務)則負責培訓和指導在囚人士在院所／中心內的工作；而工藝導師(懲教事務)是工場負責人，整體監管在囚人士的作業與工作，並為在囚人士提供工業及職業實習訓練。上述職系的入職資格也各有不同。工藝教導員(懲教事務)和工藝導師(懲教事務)需完成學徒訓練或院校訓練及／或在行業內有若干年工作經驗，而二級懲教助理則需取得若干程度的學歷。我們認為沒有充分理據合併有關職系，並建議維持該等職系的現行架構**(建議 13.3)**。

開設新職級

13.7 我們收到政府飛行服務隊和入境處的管方提出兩項有關開設新職級的建議。政府飛行服務隊管方建議開設一個新的招聘和助理職級，即助理飛機工程師職級，以令相關人員能提早接受在職訓練，原因是現時培訓飛機工程師所需的時間很長。入境處管方則建議開設新的高級助理處長職級，薪點定於等同首長級薪級表第3點，負責統籌處內各部的工作，並協助入境事務處副處長進行整體資源分配和規劃工作，以及與入境處核心職責有關的跨司法管轄區和多邊磋商工作。

13.8 我們認為，上述建議尚未成熟，需有進一步理據和架構安排方面需有更多詳情，紀常會才能在掌握充足資料的情況下提供意見。事實上，開設助理飛機工程

師職級的建議已於二零一二年提請公務員事務局考慮，以期解決飛機工程師職系的接任問題。不過，該項建議最終被擱置，其後政府飛行服務隊按個別項目聘請非公務員合約助理飛機工程師，接任問題得到解決。至於入境處的建議，擬議高級助理處長職級的運作需要尚待充分證明，職能角色也尚待清楚界定。我們建議，倘若有需要作出上述架構改變，兩個部門可在諮詢相關政策局後制訂詳細建議。紀常會如獲政府邀請，會樂意提供意見並從正面角度考慮有關建議。

13.9 至於職方提出其他有關開設新職級的建議，我們認為，在有關部門未有機會仔細考慮該等建議(包括實施細節)前，紀常會不宜先行提出任何明確的實質意見。我們建議該等建議經由有關部門考慮，並按既定機制處理。

更改職系／職級名稱

13.10 我們亦收到入境處和政府飛行服務隊職方提出的建議，由於工作較前複雜和職責範圍有所擴大，他們提議更改入境事務助理員和飛機技術員的職系／職級名稱，藉以提升職系的專業形象和激勵員工士氣。紀常會對建議持開放態度，並認為只要新名稱不會引致角色混淆，以及不會對其他職系造成任何薪酬方面的影響或連帶影響，由兩個部門的管方和職方探討最適當的名稱，是較為恰當的做法。

職級審訂和人手支援

相關考慮因素

13.11 有關人手支援的建議，不論是涉及開設新職位或把現有職位升格，應具充分理據，並須考慮職責、工作量和工作環境的改變。職系架構檢討範圍以外另有既定機制，以處理政府部門，包括紀律部隊部門／機關的

人手要求。紀常會如獲政府邀請，會就在紀律部隊部門／機關開設首長級職位或把該等職位升格的建議提供意見。有關非首長級職位的建議並不屬紀常會的職權範圍。無論如何，我們鼓勵部門／機關在制訂額外人手編制建議的同時，在切實可行的情況下探討其他解決人手問題的方法，當中包括但不限於改善運作設施和設備，以及在各方面廣泛應用創新科技，務求提升運作效率與成效和精簡工作程序。

分析和建議

把現有職位升格

13.12 入境處、海關和政府飛行服務隊的管方已提交有關把各自部門首長職位升格的建議，即把入境事務處處長和海關關長兩個職位由相等於首長級薪級表第 6 點升格至相等於首長級薪級表第 8 點，以及把政府飛行服務隊總監一職由相等於首長級薪級表第 3 點升格至相等於首長級薪級表第 5 點。有關管方進一步建議，把入境事務處副處長和海關副關長兩個職位由相等於首長級薪級表第 3 點升格至相等於首長級薪級表第 5 點，作為上述升格入境事務處處長和海關關長建議的相應安排；政府飛行服務隊管方則建議，把服務隊內全部三個總機師職位和一個總飛機工程師職位由一般紀律人員(指揮官級)薪級表⁶²第 1 點升格至第 2 點，以認同有關職位的職責範圍擴大和工作較前複雜。

13.13 紀律部隊首長的薪酬福利條件(包括職級)屬於首常會的職權範圍。因此，有關入境處、海關和政府飛行服務隊首長的建議，已轉交首常會考慮。首常會認同政府飛行服務隊的工作環境有重大改變，工作範圍擴大，使部門編制在過去十年間有所增長，因此建議把政府飛行服務隊總監一職由相等於首長級薪級表第 3 點升

⁶² “一般紀律人員(指揮官級)薪級表”建議改稱為“紀律人員(指揮官級)薪級表”。詳情載於第十章。

格至相等於首長級薪級表第 4 點。首常會留意到，政府飛行服務隊緊急服務(例如運送傷病者和搜救)的需求不斷增加、與其他執法機關採取聯合行動的數目日增，而且政府飛行服務隊更多參與其他部門的項目(例如土地用途和環保項目)。再者，由於可供使用的設備更趨精密，令政府飛行服務隊可執行更多任務，所以其飛行任務範圍亦已擴大，例如在颱風襲港期間收集空氣數據。在二零零九年至二零二零年期間，政府飛行服務隊每年的總飛行時數由 4 951 小時增至 7 989 小時，增幅為 61%。此外，隨着民航處頒發新的許可證⁶³，政府飛行服務隊的工程能力有所提升。因應職能和職責有所擴大，政府飛行服務隊內紀律人員的編制，由二零零八年一月一日的 166 人增至二零二零年六月三十日的 248 人，增幅為 49%。鑑於上述所有因素，首常會認為有理據把政府飛行服務隊總監一職升格。考慮到該職位的工作複雜性和職責範疇，以及政府飛行服務隊的員工人數，在權衡各項因素後，首常會建議把總監一職由相等於首長級薪級表第 3 點升格至相等於首長級薪級表第 4 點，而非政府飛行服務隊管方建議的首長級薪級表第 5 點，並建議作相應安排，在一般紀律人員(指揮官級)薪級表第 3 點與第 4 點之間增設一個新的薪點，相等於首長級薪級表第 4 點(即一般紀律人員(指揮官級)薪級表第 3a 點)，以及按時增薪的薪級制度，原因是現時該薪級表沒有相等於首長級薪級表第 4 點的薪點**(建議 13.4)**。

13.14 另一方面，儘管首常會認同入境處和海關在所屬範疇擔當重任，對香港整體管治貢獻良多，而這很大程度是由於相關部門首長領導有方、高瞻遠矚，首常會認為現時沒有足夠理據把入境事務處處長和海關關長兩個職位升格。事實上，過去十年，很多部門同樣是職責

⁶³ 政府飛行服務隊分別在 2011 年和 2018 年獲民航處頒發香港航空要求-21 航空設計機構許可證和香港航空要求-183 委任機構代表許可證。在取得此等資格後，政府飛行服務隊獲授權為機隊進行設計改裝和維修、驗收新型號飛機，以及就簽發適航證予新飛機之事宜向民航處提出建議。

較前複雜，工作範圍有所擴大。考慮到紀律部隊高層管理人員的既定對比關係，首常會建議入境事務處處長和海關關長的職級不變，薪點維持在現時相等於首長級薪級表第 6 點的水平(建議 13.5)。同樣地，紀常會建議入境事務處副處長和海關副關長的職位維持在現時相等於首長級薪級表第 3 點的水平(建議 13.6)。至於把政府飛行服務隊總機師和總飛機工程師職位升格的建議，倘若最終落實把政府飛行服務隊總監一職升格的建議後，政府飛行服務隊管方仍然認為在職能上有需要把任何總機師或總飛機工程師職位升格，或加強首長級員額編制，可按現行機制提交詳細建議，紀常會如獲政府邀請提供意見，會從正面角度考慮建議。此外，有建議提出把“政府飛行服務隊”改稱為“政府飛行服務署”或“政府飛行服務處”，以切合其首長升格和工作範圍擴大，紀常會對此持開放態度。

開設額外職位

13.15 我們也收到多項有關增加首長級人手支援的建議，目的是就大型行動提供高層督導；應付更為廣泛和更多元化的職責；推展新措施；以及領導新設或擴充的部別／科別／局等。該等建議包括在入境處、消防處、海關和懲教署增設副處長／副關長／副署長職位。

13.16 在審議該等建議時，或許值得考慮紀律部隊部門／機關在過去十年的轉變(包括其角色、職責和工作環境)，以及有關部門的首長級職系架構。我們留意到，如之前篇章所闡釋，紀律部隊部門／機關的角色和職責範圍已大幅擴充，當中不少紀律部隊部門／機關須承擔更大職責和職能，例如新法例的實施和管制站的數目有所增加。有關部門擔當的規管和執法角色有所加強，與此同時，各項服務的需求大增，例如緊急及救護服務；向在香港以外地方身陷困境的香港居民提供協助；在囚人士更生服務；以及促進貿易和保障消費者權益等。以上所述僅為部分例子，並非盡錄。為應付更複雜和範圍更廣的職責，部門已推行多個新項目和措施，

並推出不少新猷，以提升服務效率和更積極回應市民的期望。該等新猷包括在緊急救護服務方面提供更深入而關鍵的送院前治療；各項改善消防安全的計劃；為在囚人士提供多元化更生計劃；向年輕人灌輸滅罪意識的社區教育；推出電子平台以便利快捷清關和促進貿易發展；以及應用創新科技和各項新系統，以方便旅客等。

13.17 與此同時，有關部門的員工人數大幅增長。舉例來說，在二零零八年一月一日至二零二零年六月三十日期間，入境處和海關的紀律人員編制分別增加了 46% 和 36%，而消防處則增至超過 10 000 人，增幅約 19%。然而，現時入境處、消防處、海關和懲教署分別只設有一個副處長／副關長／副署長職位。考慮到部門的職務更趨多元化，以及員工人數有所增加，我們認為有理據加強其首長級員額編制，以便妥善督導部門主要運作和新政策措施，並就不斷增加的職能和員工人數提升管理工作的整體成效。我們支持在入境處、消防處、海關和懲教署分別增設一個副處長／副關長／副署長職位，薪點全部定於一般紀律人員(指揮官級)薪級表第 3 點(即相等於首長級薪級表第 3 點)(建議 13.7)。

13.18 我們也收到警務處、入境處、海關、懲教署和廉政公署的管方提出有關增設首長級職位的建議。關於警務處的建議，我們知悉和明白，由於香港的政治、社會和人口狀況不斷轉變、跨國罪案的情況瞬息萬變，以及科技急速發展，近年警務處面對前所未見的挑戰。我們十分理解警務處有需要在幾個需優先處理的範疇加強人手支援，例如提升整體公共關係和社區參與能力、就反恐和打擊洗黑錢活動執法，以及在數碼年代利用科技執行警務工作。我們亦留意到，海關努力不懈，在便利商貿方面擔當積極角色，並推行智慧海關措施，以應對不斷轉變的營商環境和科技的急速發展，而廉政公署在多個多邊反貪平台擔當日趨重要的角色，通過聯絡和培訓協作，在反貪工作的多邊合作方面貢獻良多。我們建議管方諮詢有關政策局，制訂更詳盡的建議，並按既定

機制予以跟進。紀常會如獲政府邀請提供意見，樂意從正面角度考慮有關建議(建議 13.8)。

13.19 同樣地，職方提交其他有關增設首長級職位的建議，以及涉及把非首長級職位升格為首長級職位的建議，例如把若干高級警司職位升格為總警司職位，以令地區層面的警務工作更具成效和效率，和把若干海關高級監督職位升格為海關總監督職位，以便海關與其他執法機關建立高層合作關係，有關管方可按既定機制提交建議。紀常會理解有關情況，如獲政府邀請，樂意按既定機制提供意見(建議 13.8)。至於涉及開設非首長級職位或把該等職位升格的建議，並不屬紀常會的職權範圍，但可同樣按既定機制處理。

主要建議摘要

13.20 總括而言，我們：

- (a) 建議維持空勤主任和飛機技術員兩個職系的現行職系架構，而政府飛行服務隊管方則全面檢討該兩個職系的架構，包括各職級的職位數目和職能；
- (b) 建議維持懲教署工藝教導員(懲教事務)、工藝導師(懲教事務)和懲教助理職系的現行架構；
- (c) 建議入境事務處副處長和海關副關長的職位維持在現時相等於首長級薪級表第 3 點的水平；
- (d) 支持在入境處、消防處、海關和懲教署分別增設一個副處長／副關長／副署長職位，薪點全部定於一般紀律人員(指揮官級)薪級表第 3 點(即相等於首長級薪級表第 3 點)；以及

- (e) 建議就其他涉及增設首長級職位，以及把非首長級職位升格為首長級職位的建議，警務處、入境處、海關、懲教署和廉政公署的管方制訂更詳盡的方案。如獲政府邀請提供意見，我們會從正面角度考慮這些建議。

13.21 至於把紀律部隊首長職位升格的建議，首常會建議：

- (a) 把政府飛行服務隊總監一職由相等於首長級薪級表第 3 點升格至相等於首長級薪級表第 4 點，以及作相應安排，在一般紀律人員(指揮官級)薪級表第 3 點與第 4 點之間增設一個新的薪點，即一般紀律人員(指揮官級)薪級表第 3a 點(相等於首長級薪級表第 4 點)及設立這薪級的按時增薪制度；以及
- (b) 入境事務處處長和海關關長的職級不變，薪點維持在現時相等於首長級薪級表第 6 點的水平。

第十四章

服務條件和其他事宜

14.1 是次職系架構檢討的範圍主要關乎紀律部隊內每個職系和職級的薪級和架構。然而，在職系架構檢討期間，我們接獲多項建議，涉及職系架構檢討範圍以外的事宜(例如附帶福利、退休年齡、規定工作時數和實施五天工作周安排的進度)。這些事宜無疑與紀律部隊具成效和高效率的工作表現有關，事實上也備受紀律人員高度關注，而我們也認同大部分他們所關注的事宜。儘管有關事宜並非全屬職系架構檢討的範圍，我們也加以研究和審視，並在本章載述我們的意見和看法，我們認為政府應作進一步考慮和研究。

附帶福利

醫療及牙科福利

相關考慮因素

14.2 政府作為香港最大的僱主，有合約責任為公務員及合資格人士⁶⁴提供合適水平的醫療及牙科服務，而我們認為這也是政府的社會責任。此舉有助政府建立正面形象，以身作則，作為重視員工的關愛僱主，為社會

⁶⁴ 公務員及合資格人士包括：(a)月薪公務員及其合資格家屬(即配偶及合資格子女)(下稱“家屬”)；(b)領取退休金或年積金的居港退休公務員及其居港家屬；(c)殉職公務員的居港家屬；(d)在職期間或退休後身故公務員的居港家屬，而該等家屬正根據孤寡撫恤金計劃或尚存配偶及子女撫恤金計劃(前稱遺孀及子女恩俸計劃)領取撫恤金；以及(e)根據聘用條款符合資格享有公務員醫療及牙科福利的其他人士，例如廉政公署按合約條款聘用的現職人員。孤寡撫恤金計劃(為在1978年1月1日或之前按可享退休金條款受聘的男性人員而設)和尚存配偶及子女撫恤金計劃(為在1978年1月1日之後按可享退休金條款受聘的人員而設)均為供款計劃，旨在為參加相關計劃的人員在其身故後向其尚存配偶及子女提供撫恤金福利。

各界樹立典範。此外，若能為紀律部隊提供完善福利，尤其是若人員的健康得到保障，讓他們能全心全意提供服務，這符合社會整體利益。紀律部隊不同職級人員在專注執勤時往往會面對身體受傷的風險，為他們謀福祉顯得更為重要。我們知悉，政府多年來一直致力維持並改善為公務員及合資格人士提供的醫療及牙科福利服務的水平。具體而言，自上次職系架構檢討以來，政府在這方面已推行多項改善措施，包括設立兩所政府僱員職康中心(職康中心)，專為因公受傷的政府僱員提供醫療服務、開設更多專為公務員及合資格人士提供服務的公務員診所及牙科診所、擴大公務員診所現有服務範疇(例如增設營養師服務及臨床心理服務)，以及推行先導計劃，為公務員及合資格人士提供中醫藥服務(包括一般診症和針灸服務)。此外，考慮到紀律部隊人員的獨特職務性質和執勤時的工作環境，政府在二零一五年十月於 11 間選定普通科門診診所推行先導計劃(其後於二零一九年十月把計劃常規化)，旨在為因公受輕傷的紀律部隊人員(廉政公署人員除外)及時提供首次的醫療服務，與醫院管理局(醫管局)轄下醫院急症室及職康中心提供的醫療服務互補。我們明白，政府已盡力改善為公務員及合資格人士提供的服務，但我們也要指出，政府一方面需要加強公務員的醫療及牙科福利，另一方面亦需要改善一般市民的醫療福利，兩者必須均衡兼顧，畢竟這兩者均由公帑大幅資助。在現行提供服務的模式下，醫管局提供的服務一般同時可供公眾使用。換句話說，除非政府承擔額外開支，讓醫管局提供額外服務，否則擴大公務員及合資格人士可享福利的範疇和改善服務質素的舉措，很可能會影響一般市民的利益。

14.3 現時職方可在公務員醫療及牙科診療常務委員會⁶⁵的會議上，就公務員醫療及牙科福利事宜，在席上

⁶⁵ 公務員醫療及牙科診療常務委員會於 1979 年成立，負責檢視公務員的醫療及牙科福利是否足夠，並就此向公務員事務局局長提供意見。常務委員會的成員包括四個中央評議會(即高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會、警察評議會及紀律部隊評議會)的職方代表，以及公務員事務局、食物及衛生局、衛生署和醫管局的代表。

直接向相關各方(即公務員事務局、食物及衛生局、衛生署及醫管局)表達關注和進行商討。我們認為這已是一個恰當的渠道，讓當局審視由職方提交有關公務員醫療及牙科福利的建議。

分析和建議

14.4 我們接獲紀律部隊管方和職方不少建議，包括提升現有公務員醫療及牙科服務的質量，為在二零零零年六月一日或之後受聘的公務員提供退休後醫療及牙科福利，以及為廉政公署人員及其家屬提供離職後醫療及牙科福利。首先我們必須指出，我們理解職方提交有關建議背後的關注，因為我們完全明白紀律部隊人員承受人身傷害的風險較高。因此，如情況許可，能夠讓他們無後顧之憂，安心工作，是可取的做法。

14.5 在進行職系架構檢討期間，我們曾探訪七個紀律部隊部門／機關，並與管方和職方會晤。從中我們完全知悉紀律部隊人員的強烈訴求，希望現時公營界別提供予他們的公務員醫療及牙科服務在質和量方面有所改善，我們也理解訴求背後的關注。就他們極度關注的多項不同事宜，我們予以認同，例如醫療服務(特別是專科門診及急症室服務)的輪候時間很長、個別人員在執行職務時受傷卻未能及早得到適切治療，以及有個別醫護人員對紀律部隊人員或其家屬態度不友善等。我們理解紀律部隊人員目前所面對的困境。特別值得一提的是，儘管要進一步改善公務員醫療服務的質素和範疇或會遇到不少實際困難和政策上的限制，我們也認為公務員事務局應矢志不移，進一步致力加強為公務員提供醫療服務。理解之餘，我們同時明白管方和職方提出的建議涉及多個不同的基本政策議題，包括公共醫療融資、公私營醫療界別之間的互動，以及符合資格的醫護專業人員的供應。我們認為這些事宜已遠遠超出是次職系架構檢討的範圍，我們不宜在此提出任何確實或具體的建議。儘管如此，我們有責任積極反映員工關注的事項和提出的建議，以便政府關注。我們亦鼓勵公務員事務局

及其他相關各方應優先處理，考慮採取切實可行的措施，有效改善公務員醫療及牙科服務(**建議 14.1**)。與此同時，職方應充分利用既有渠道，直接表達他們的關注，以及與相關各方商討和處理有關事宜。

14.6 過去五年⁶⁶，各個紀律部隊人員因公受傷的個案數目不盡相同，然而有關情況能反映各紀律部隊職務的性質和承受風險的程度各有不同。一直以來，警務處因公受傷的個案數目是眾多紀律部隊中最多，二零一九至二零年度的個案數目更創新高，達 975 宗。如上文第 14.2 段所述，公務員事務局多年來一直致力探討在各方面推行務實措施，改善為因公受傷員工提供的醫療服務。鑑於紀律部隊人員執勤期間遭遇意外和受傷的風險較高，我們理解員工的強烈感受，明白他們希望因公受傷後可迅即獲得優先處理、接受專設可靠的治療這個基本而合理的意願。我們希望向公務員事務局轉達有關建議及員工關注的事項，以供考慮，並促請該局密切留意和考慮採取措施，以改善現有醫療服務，應付因公受傷員工的需要。我們特別建議公務員事務局徵詢醫管局的意見，研究如何加強現時普通科門診診所為因公受輕傷的紀律部隊人員提供的服務(**建議 14.2**)。

14.7 今時今日，人們較以往長壽，令長遠對優質醫療保障的需求日增。就此，我們亦接獲各項建議，提出為在二零零零年六月一日或之後受聘的人員提供退休後

⁶⁶ 過去五年，紀律部隊部門／機關的因公受傷個案數目如下：

部門／機關	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21 (截至 2020 年 6 月 30 日)
警務處	713	623	606	975	128
入境處	48	54	44	43	8
政府飛行服務隊	3	0	3	3	0
消防處	181	150	153	158	44
海關	31	49	47	35	3
懲教署	47	37	28	48	26
廉政公署	6	12	12	6	1

醫療及牙科福利。支持者認為這安排具象徵意義，可視為對員工終身竭誠效力政府的充分肯定，亦可令整體薪酬福利條件更具吸引力，從而有助招攬和鼓勵人才投身紀律部隊部門／機關，以及挽留部門／機關的人員。我們完全明白人員強烈要求的箇中感受。不過，我們也充分知悉：第一，在一九九零年代末進行公務員體制改革，公務員附帶和退休福利作為改革的其中一部分，是經過廣泛諮詢和深入討論後而擬定；第二，修訂該等人員現有的一套附帶福利，包括退休後可享有醫療及牙科福利，很可能會對公務員隊伍其餘人員構成影響，此舉影響廣泛，因此有必要通盤斟酌，審慎行事。有關事宜屬是次職系架構檢討範圍以外的事宜。考慮到有關建議影響深遠而廣泛，在目前的情況下，我們未能提供任何確實或具體的意見。然而，我們會向政府轉達這些建議，以供考慮(建議 14.3)。

14.8 多年來，廉政公署管方及職方曾多次提出要求，把公務員終身醫療及牙科福利擴大至廉政公署人員。廉政公署人員按合約條款受聘，大多可獲發約滿酬金。紀常會在一九九一年及二零零八年曾審議廉政公署提出的相若要求。考慮到廉政公署人員受僱條款的性質、在完成合約期後可獲發放 25%的約滿酬金(這筆款項至少可用作部分退休保障，包括退休後醫療及牙科福利)，以及其他按合約條款受聘的公務員甚或已離職人員有可能提出相若待遇的要求所造成的沉重壓力，紀常會認為要求並無理據支持。事實上，25%的約滿酬金比率較公務員公積金計劃下政府的總體最高供款率優裕，或至少與後者看齊。在是次職系架構檢討中，廉政公署管方曾建議增訂若干資格準則，把離職後醫療及牙科福利的適用範圍局限於在二零零零年六月一日前受聘的退休廉政公署人員，訂明有關人員須在廉政公署服務至 55 歲時及其年資必須滿十年或以上，作為雙重資格要求。建議旨在肯定人員的忠誠表現和貢獻，並有助激勵員工士氣，以及在人口不斷老化導致醫護服務需求增加的情況下，有更佳條件挽留員工。廉政公署人員戮力肅貪倡廉，協助香港社會保持公平公正，安定繁榮，貢獻宏

大，毋庸置疑。我們也確實認同有關建議的實際效用和象徵意義，但與此同時，基於我們在上文第 14.7 段所述的類似理由，我們明白假若把公務員醫療及牙科福利擴大至廉政公署按合約條款受聘的退休人員，對其他按非可享退休金條款受聘的人員等會造成相當廣泛的影響。為此，我們同樣會向政府轉達這些建議，以供考慮**(建議 14.4)**。

14.9 現時公務員(包括在二零零零年六月一日或之後受聘的公務員)因公受傷以致喪失工作能力而離職，可獲提供離職後醫療及牙科福利。然而，此福利不涵蓋廉政公署人員，情況並不合理，應予糾正。我們認為，政府作為關愛僱主，基於恩恤理由，應承擔責任妥善照顧在受僱期間受傷的僱員，不論他們的聘用條款為何，並有責任在僱員一旦因公受傷而被終止聘用時，長遠關顧他們的醫療需要。把這些福利的適用範圍擴展至涵蓋廉政公署人員才是公平的做法。我們建議為因公受傷以致喪失工作能力而離職的廉政公署人員(不論聘用條款為何和在何時入職)提供終身醫療及牙科福利**(建議 14.5)**。如上文註 66 所示，廉政公署過去五年因公受傷的個案數目相對較少，相信這項建議對財政的影響有限。

房屋福利

相關考慮因素

14.10 在是次職系架構檢討中，最廣為討論的議題之一，是有關房屋福利，包括適用於全體公務員的房屋福利和專為紀律部隊人員而設的房屋福利(即為已婚紀律部隊人員提供部門宿舍和公務員公共房屋配額計劃(配額計劃)的特別配額)。

14.11 雖然提供部門宿舍被視為紀律部隊人員薪酬福利條件的重要一環，但部門宿舍事實上並非服務條件，提供與否視乎可供運用的資源(尤其是土地供應)而定。本屆政府的首要工作是物色新土地資源，加快土地開

發。政府殫精竭慮，應付新土地資源的殷切需求，提供部門宿舍只是芸芸需求之一。政府致力應付社會不同需要，有必要在為紀律部隊人員提供部門宿舍與供應土地作公私營房屋發展以切合市民大眾所需之間，求取合理平衡。

14.12 配額計劃是為初級公務員而設並酌情提供的房屋福利，當中的特別配額專為合資格的員佐級紀律部隊人員而設。現時房屋委員會在兌現有關租住公屋申請人輪候時間方面的承諾已困難重重，增加配額計劃的特別配額很可能會導致初級文職人員甚或市民大眾獲編配的公共房屋相應減少，因此必須審慎處理。

分析和建議

14.13 紀律部隊管方和職方均就此事提出各項建議，包括有關部門宿舍方面(包括建議放寬申請資格準則、增加供應、靈活編配宿舍和增加宿舍的泊車位供應)，以及有關適用於全體公務員的房屋福利方面(包括建議放寬申請資格準則，增加配額計劃的配額數目和彈性處理重行編配配額，以及放寬自置居所資助計劃⁶⁷和非實

⁶⁷ 自置居所資助計劃為在 2000 年 6 月 1 日前受聘並符合以下條件的合資格人員而設：

- (a) 薪酬在總薪級表第 22 至 33 點或同等薪點，並已確任常額編制的實職或做滿一份合約且表現良好；或
- (b) 薪酬不超過總薪級表第 33 點或同等薪點，並擔任編制職位或在第一標準薪級職系連續服務滿 20 年或以上。

有關計劃按配額制度酌情提供福利。根據計劃，人員每月可獲發一筆全數實報實銷的津貼，以償還香港住宅物業的按揭貸款，津貼期合共不得超過 120 個月。此外，按常額及可享退休金條款受聘的人員可申請首期貸款，在十年內償還。

報實銷現金津貼計劃⁶⁸的申請資格準則和提高津貼額)。

14.14 我們明白員工對部門宿舍一直嚴重不足的關注。就此，我們知悉，保安局負責監督為紀律部隊人員提供部門宿舍相關政策事宜，該局完全明白員工的關注，並一直積極探討不同方案，增加部門宿舍供應，例如研究重建現有部門宿舍或為工作需要而提供的設施、重新編配空置宿舍單位、提高可供興建部門宿舍用地的地積比率，以及放寬有關用地的建築物高度限制等是否可行。為進一步紓緩紀律部隊對部門宿舍的需求，保安局應與相關各方合作，積極探討更多可行措施，增加部門宿舍供應。由於部門宿舍事宜備受員工關注和重視，我們會向保安局及紀律部隊管方轉達有關建議和員工所關注的事項，以供考慮，同時促請他們積極探討增加宿舍供應的方案，以及如有理據支持，滿足員工對部門宿舍設施的更高期望(**建議 14.6**)。

14.15 至於與適用於全體公務員的房屋福利有關的建議，在目前的情況下(包括樓價看來過高)，現時提供的房屋福利及其涵蓋範圍足夠與否，屬見仁見智。任何增加房屋福利的舉措，都會招致龐大的額外政府開支，甚至可能影響編配給市民的公共房屋數目。有見及此，政府必須審慎和仔細研究有關建議。我們會向公務員事務局轉達有關建議作進一步研究。在接獲政府邀請時，我們樂意提供意見(**建議 14.7**)。

⁶⁸ 非實報實銷現金津貼計劃為在 2000 年 6 月 1 日或之後受聘並符合以下條件的合資格人員而設：

- (a) 總薪級表第 34 點或以上或同等薪點的人員，獲提供有關津貼作為服務條件；或
- (b) 總薪級表第 34 點以下或同等薪點並符合指定服務年資要求(即總薪級表第 22 至 33 點或同等薪點的人員符合連續服務滿三年的要求；或連續服務最少 20 年的人員)，有關津貼按適用於自置居所資助計劃的配額制度酌情發放。

根據計劃，人員每月可獲發非實報實銷現金津貼，津貼期合共不得超過 120 個月。

14.16 在進行職系架構檢討時，我們曾探訪七個紀律部隊部門／機關，並與管方和職方會晤，期間職方對是次職系架構檢討的薪酬調整可能影響他們申請部門宿舍的資格表示關注。他們認為，不應只因為檢討後薪級上調而削減他們可居於部門宿舍的時間。我們知悉，現時人員薪級達一般紀律人員(主任級)薪級表第 20 點或警務人員薪級表第 36 點或同等薪點後，便須遷出獲編配的部門宿舍。我們建議的薪級調整(及我們在第十五章建議的轉換安排)落實後，現時部分居於部門宿舍的人員的薪點會獲調高至一般紀律人員(主任級)薪級表第 20 點或警務人員薪級表第 36 點，在沒有特別安排的情況下，他們便須根據現行規定，在短時間內遷出部門宿舍單位。這情況有欠理想，確實會對有關人員及其家庭成員帶來許多實際困難(例如為年幼子女物色另一所學校)。有關事宜雖然不屬職系架構檢討範圍之內，但職方提出的關注確實有理。我們會向政府轉達職方的關注，以供考慮適當措施回應員工(**建議 14.8**)。

教育津貼

相關考慮因素

14.17 提供公務員津貼(包括教育津貼)必須有充分理據並切合當前情況。教育津貼有其歷史原因。鑑於香港的教育質素多年來已有所提高，而事實上私營機構也很少為員工子女提供教育津貼，因此當局經檢討後，不再向在一九九六年八月一日或之後受聘的人員發放海外教育津貼⁶⁹，也不再向在二零零零年六月一日或之後受聘的人員發放本地教育津貼⁷⁰。

⁶⁹ 在 1996 年 8 月 1 日前按本地條款受聘的合資格公務員，可為其在英國接受全日制教育的子女申領海外教育津貼；若按海外條款受聘，則可為其在原籍國接受全日制教育的子女申領海外教育津貼。合資格公務員可在其子女九歲生日的學期開始申領，直至年滿 19 歲時的學期結束為止。

⁷⁰ 在 2000 年 6 月 1 日前受聘的合資格公務員，可為其在教育局常任秘書長頒布的“核准學校名單”學校就讀的子女申領本地教育津貼，以支付子女接受中、小學教育的費用。本地教育津貼發放至公務員子女年滿 19 歲的會計期終結為止。

分析和建議

14.18 我們接獲建議，為在二零零零年六月一日或之後受聘的紀律部隊人員提供教育津貼，以及擴大現有資助範圍至涵蓋內地學校正規教學的學費。擴大現有資助範圍建議的其中一個原因，是因應二零一九年發生公眾活動及暴力事件後，有警務人員的子女在本地學校受到同學或他人欺凌的事件的報告而提出的。

14.19 當局已不再向一九九零年代中期後受聘的人員發放海外教育津貼，也不再向二零零零年年中後受聘的人員發放本地教育津貼。要恢復提供有關津貼，理據必須充分。在是次職系架構檢討中，我們認為並無充分理據或新增的確切因素，支持恢復為在二零零零年六月一日或之後受聘的公務員提供教育津貼。由於恢復提供教育津貼的建議對整體公務員影響深遠，我們會向公務員事務局轉達有關建議，以供考慮。在接獲政府邀請時，我們樂意提供意見(**建議 14.9**)。

14.20 另外，為配合政府協助香港青年融入國家發展大局的政策，在維持現有本地教育津貼的申領資格及津貼上限不變的大前提下，據我們所知，政府正建議把現時合資格申領本地教育津貼的公務員(即在二零零零年六月一日前受聘者)的本地教育津貼適用範圍擴大至涵蓋內地的中、小學(改稱為內地及本地教育津貼)，並計劃在二零二零至二一年度立法會會期內尋求立法會財務委員會批准。我們早前在獲邀諮詢時，亦表示支持政府的建議。我們相信這建議可為合資格人員在安排子女就學地點方面提供多一個選擇(即內地)。

14.21 有關警務人員子女在本地學校遭受欺凌的事件，我們認為應積極處理，不能迴避問題。我們理解人員及其子女受欺凌事件困擾的感受，以及事件對他們產生的無形負面影響。學校理應提供一個安全又愉快的學習環境，子女在學校受到欺凌是絕對不能接受。我們促請政府與相關各方合作，採取務實措施，目標是確保人

員的子女在校園內外均不會受到傷害，並向人員及其子女提供一切所需的協助(**建議 14.10**)。正如我們在第三章第 3.8(a)段指出，針對警務人員及其家屬的起底行為變得頗為普遍。就此，我們知悉政府近日建議修訂《個人資料(私隱)條例》(第 486 章)，把若干類別的起底行為列為刑事罪行，並賦予個人資料私隱專員更大權力，以便嚴正執法。我們希望擬議修訂很快可提交立法會並獲得通過，俾能有效和迅速地把針對警務人員及其家屬的起底行為列作犯罪行為並加以遏止。

其他附帶福利

相關考慮因素

14.22 現時在二零零零年六月一日或之後受聘的公務員可享的一套附帶福利，是一九九零年代末進行公務員體制改革期間，因應當時私營機構的做法並經廣泛諮詢後擬定。就有關安排作出任何改變，會影響整體公務員，因此必須審慎處理。在現行既定機制下，任何有關更改公務員附帶福利的建議，應先由公務員事務局及其他相關政策局仔細考慮，然後才邀請紀常會提供意見。

分析和建議

14.23 我們接獲各項有關增加按新條款⁷¹或劃一聘用條款⁷²受聘人員可享例假日數(在程度上略有不同)的建議。政府重申，現時適用於新公務員的假期條款切合當前的情況，與私營機構通常採用的條款大致相若。由於例假是適用於全體公務員的附帶福利，紀律部隊人員可享例假日數如有任何改變，會造成重大的連帶影響。

14.24 在退休福利方面，我們接獲多項建議，提出為按新條款受聘的紀律部隊人員恢復提供退休金計劃或提

⁷¹ 在 2000 年 6 月 1 日或之後受聘的人員。

⁷² 在 1999 年 1 月 1 日或之後並在 2000 年 6 月 1 日前受聘的人員。

供等同於退休金方案的退休計劃，讓他們獲得終身保障。現時私營機構提供的退休福利以公積金為主。與本地公私營機構相比，公務員公積金計劃屬優厚的退休福利計劃。舉例來說，政府的總體最高供款率為有關員工基本薪金的 25%，相當可觀。此外，政府亦為紀律部隊人員額外提供特別紀律部隊供款，供款率為有關人員基本薪金的 2.5%。我們完全認同這項安排。再者，我們認為不應輕率或倉促作出任何有關增加退休福利的決定，包括為按新條款受聘的紀律部隊人員(所有按新條款受聘的公務員亦然)改革公務員公積金計劃或恢復提供退休金(或類似)計劃。

14.25 由於有關這類附帶福利的建議會造成重大的連帶影響，所涉事宜也遠遠超出職系架構檢討的範圍，我們會向公務員事務局轉達有關建議，以供考慮。在接獲政府邀請時，我們樂意提供意見(**建議 14.11**)。

退休年齡

相關考慮因素

14.26 在檢討退休年齡時，必須考慮所有相關因素，包括運作需要、不斷轉變的工作性質、人們的預期壽命、為公務員隊伍注入新血、年輕人員對本身事業的抱負，以及公務員隊伍現有人力資源狀況。考慮到香港整體勞動人口供應在二零二零年後會變得較為嚴峻，政府讓二零零零年六月一日至二零一五年五月三十一日期間入職政府的公務員選擇延遲退休。選擇期於二零二零年九月十六日完結。雖然在二零零零年六月一日前受聘的公務員不能選擇延遲退休，但各部門也可因應其整體人力狀況、實際及運作需要，以及繼任安排等因素，靈活採取各項延長公務員服務年期的措施，包括退休後服務合約計劃、最後延長服務及經調整的繼續受僱機制，挽留年屆退休年齡的資深公務員，以應付人手需求和運作需要。而有關措施亦為現職同事提供不同的留任渠道。

此外，如個別部門因其特別的人手需要，亦可提出建議就延長該部門公務員的服務年期作其他安排。當建議獲得部門的政策局的支持，公務員事務局會審視該部門的運作需要和提出的理據，考慮有關部門是否仍有空間運用現行的延長服務年期的措施，或有實際需要作特別的安排。

分析和建議

14.27 所有紀律部隊(廉政公署除外)的職方均提交建議，提出讓二零零零年六月一日前受聘的人員(不論其職級為何)選擇延遲退休(例如在 60 歲或 65 歲退休，或延遲兩年至最多五年退休)或按非公務員合約條款重新受僱。此外，警務處管方及職方均建議，把《退休金條例》(第 89 章)(適用於舊退休金計劃人員)第 8(1)(a) 條及《退休金利益條例》(第 99 章)(適用於新退休金計劃人員)第 10(4) 條所訂行政長官的權力轉授警務處處長，以批准年屆正常／訂明退休年齡的人員繼續服務，讓警務處可制訂適當的臨時措施和機制，短期應付挽留資深員工的迫切需要。

14.28 為解決警務處人手嚴重不足的問題，行政長官已批准警務處的建議，在二零二一年四月一日推出一次過的特別計劃，延長在二零零零年六月一日前入職政府的非首長級警務人員(即由警員至高級警司)的服務年期。合資格的警務人員可於二零二一年四月一日至五月三十一日兩個月的申請期內，申請延長退休年齡由 55 歲到 60 歲。申請會否獲批會參照現行的繼續受僱機制的審核過程。這計劃與上文第 14.26 段的選擇安排不同。同樣地，行政長官已原則上批准其他紀律部隊部門研究為在二零零零年六月一日前入職政府的紀律部隊人員推出類似警務處的計劃，有關細節有待制訂。

14.29 基於上述事態發展，有關第 14.27 段首所述的建議基本上已過時。為求完整起見，我們建議公務員事

務局定期檢討有關事宜，並視乎當前情況，有需要時考慮作出調整(**建議 14.12**)。

14.30 有關轉授權力予警務處處長，以批准年屆正常／訂明退休年齡的人員繼續服務的建議，如上文第14.28段所述，行政長官已作出授權為一次性的特別安排。同理，為求完整起見，我們會向公務員事務局轉達有關建議，以供考慮(**建議 14.13**)。

規定工作時數及五天工作周

相關考慮因素

規定工作時數

14.31 公務員沒有劃一的規定工作時數。紀律部隊人員的規定工作時數視乎工作需要而定，並取決於各個紀律部隊的職責、員額編制及當時實際人手情況。因此，不論是在部門或職系之間，直接比較規定工作時數的做法並不恰當。紀律部隊不同職系的規定工作時數不盡相同，有關資料載於表 14.1。

表 14.1：現時各紀律部隊部門／機關的規定工作時數

部門／機關	現時每周規定總工作時數	
警務處	48 小時	
入境處	44 小時	
政府飛行服務隊	44 小時	
消防處	消防員／消防隊長職系(行動／海務)	51 小時
	消防員／消防隊長職系(控制)	48 小時
	救護員職系	48 小時
	救護主任職系	44 小時
海關	48 小時	
懲教署	48 小時	
廉政公署	44 小時	

14.32 我們認為，不應把減少工作時數使其與國際／本地標準或其他職系／部門看齊，視作或聲稱為應有的

權利。儘管如此，在符合下列三項先決條件的情況下，政府原則上對於減少規定工作時數的建議持開放態度：

- (a) 不需額外財政資源；
- (b) 不涉及額外人手；以及
- (c) 維持為市民提供的服務水平。

根據上述先決條件，紀常會近年曾考慮和支持有關減少某些紀律部隊職系的規定工作時數的建議⁷³。我們審視建議時會沿用這些原則。

五天工作周

14.33 五天工作周⁷⁴是家庭友善措施，但並非服務條件的一部分。我們支持政府在符合以下四項基本原則的情況下，推行五天工作周，藉此提高公務員的家庭生活質素：

- (a) 不涉及額外人手資源；
- (b) 不減少個別員工的規定工作時數；
- (c) 不削減緊急服務；以及

⁷³ 下列建議由紀常會在上次職系架構檢討中審視，並在職系架構檢討完成後落實：

- (a) 海關：規定總工作時數由每星期 51 小時減至 48 小時，由 2009 年 12 月 1 日起生效；
- (b) 懲教署：規定總工作時數由每星期 49 小時減至 48 小時，由 2012 年 9 月 1 日起生效；以及
- (c) 消防處：消防員／消防隊長職系(行動／海務)的規定總工作時數由每星期 54 小時減至 51 小時，由 2016 年 7 月 18 日起生效。

⁷⁴ 五天工作周的工作模式包括在“星期一至五工作”、以“每七天工作五天、休班兩天”模式輪值，或“每七天工作少於五天或五更”。

(d) 在星期六／日繼續維持必需的櫃台服務。

截至二零二零年六月三十日，紀律部隊人員以五天工作周模式工作的百分比載於表 14.2。我們支持在恪守四項基本原則的情況下，推行五天工作周工作模式。

表 14.2：截至二零二零年六月三十日以五天工作周模式工作的人員

部門／機關	以五天工作周模式工作的紀律部隊人員數目	部門內以五天工作周模式工作的紀律人員百分比
警務處	17 418	61.3%
入境處	4 696	66.5%
政府飛行服務隊	216	100%
消防處	9 654	98.3%
海關	2 018	34.3%
懲教署	1 536	26.3%
廉政公署	1 054	100%

14.34 至於扣假安排的相關事宜，扣減假期以“一對一”的方式計算，即缺勤一天需扣減一天的例假。以不同工作模式工作的公務員，在相同的缺勤期間所扣減的例假日數或有不同。我們得悉，由二零一三年起，政府鼓勵仍未完全落實五天工作周的部門⁷⁵研究為非以五天工作周模式工作的員工，按五天工作周的工作模式修訂扣減假期的安排是否可行，前提是必須符合下列基本原則：

- (a) 不減少個別員工的規定工作時數；
- (b) 不涉及額外人手及不會影響公共服務質素；以及
- (c) 所有其他適用於個別公務員且有關假期的現行規則維持不變。

⁷⁵ 在這些部門當中，警務處、入境處、海關及懲教署正推行試行計劃，為轄下非以五天工作周模式工作的紀律部隊人員修訂扣減假期的安排。

分析和建議

規定工作時數

14.35 我們收到紀律部隊管方和職方數項有關減少規定工作時數的建議。大多數意見是要求把每周規定總工作時數減至 44 小時。

14.36 我們對若干紀律部隊職系的工作時間相對較長予以體恤。隨着現代科技發展和推行改善效率的措施，我們留意到，多年來各個紀律部隊一直致力減少員工的工作時間／規定工作時數。如果減少各紀律部隊規定工作時數的建議符合上文第 14.32 段所述的三項先決條件，我們一貫對有關建議持開放態度。有關管方應諮詢保安局、職方及公務員事務局，研究應否和如何落實有關減少規定工作時數的建議，例如精簡工序、重整現行輪班模式、更廣泛利用科技等。因此，考慮到任何改善建議均須符合三項先決條件的既定做法，我們鼓勵有關管方仔細審視各項減少規定工作時數的建議。在相關管方與公務員事務局、保安局和職方詳細考慮有關建議後，當接獲政府邀請時，我們樂意研究任何詳細建議和提供意見(**建議 14.14**)。

14.37 就職方建議把進行若干附帶活動(例如更換制服和提供小休)的時間計入規定工作時數，我們認為，有關活動應否計入規定工作時數，主要應按該職系／部門員工須履行的“一般”職務的性質為基礎，有關活動可否合理視為一項工作或職務。我們認為最適宜由有關管方決定所指活動應否視作有關員工的工作／職務，從而把活動計入規定工作時數，以及考慮應否或能否提供休息時間。因此，我們會向相關管方轉達有關建議，以供考慮，相關部門在有需要時諮詢保安局、職方和公務員事務局(**建議 14.15**)。

五天工作周

14.38 有關全面實施或進一步推行五天工作周工作模式的建議，我們明白大多數員工都歡迎推行五天工作周工作模式。考慮到紀律部隊全日 24 小時提供緊急和必需服務的工作性質，以及某些服務(例如出入境櫃台服務)在星期六、星期日和公眾假期的需求較為殷切，紀律部隊某些職位或工作難免要沿用非五天工作周的工作模式。我們認為原則上，實施五天工作周與否完全應由有關部門酌情決定。而政府如上文第 14.33 段所述訂明四項基本原則為先決條件符合情理。我們不應輕率決定修改或取消任何一項基本原則。考慮到任何進一步推行五天工作周模式的建議須符合四項先決條件，我們鼓勵有關管方仔細審視有關建議，並在有需要時諮詢保安局、職方和公務員事務局(**建議 14.16**)。

14.39 至於劃一所有員工扣假率的建議，我們支持政府的立場，鼓勵仍未全面落實五天工作周的部門，研究可否為非按五天工作周模式工作的員工試行修訂扣假安排的計劃，前提是須符合三項基本原則。除消防處轄下 98.3%(截至二零二零年六月三十日)的紀律部隊人員已按五天工作周模式工作外，其他仍未全面落實五天工作周的紀律部隊部門(即警務處、入境處、海關和懲教署)正為非按五天工作周模式工作的員工試行修訂扣假安排的計劃。由於有關事宜可循職系架構檢討以外的途徑處理，我們促請有關管方，視乎各相關試行計劃的結果，在符合上文第 14.34 段所述有關基本原則的前提下，繼續試行修訂扣假安排的計劃，並諮詢公務員事務局、保安局和職方，以確定為非按五天工作周模式工作的員工修訂扣假安排是否可行(**建議 14.17**)。

其他事宜

分析和建議

14.40 在是次職系架構檢討中，我們亦接獲就其他事宜提出的建議，包括與工作表現管理和晉升有關的建議(例如設立公平的工作表現評核制度)、與部門有關的具體建議(例如改善工作環境／設備／設施、運作模式、培訓、員工健康等)，以及是次職系架構檢討採用的基本原則的建議。

與工作表現管理和晉升有關的建議

14.41 一個可信可靠的工作表現評核制度，是成功推行公務員工作表現管理的關鍵。根據公務員事務局就公務員工作表現管理制訂的整體框架，部門／職系首長整體上有責任確保為轄下員工／職系訂立有效的工作表現管理制度。就訂定評核準則、監察員工／職系人員工作表現、以及向員工提供意見和協助這些範疇，他們是最佳人選，責無旁貸。我們認為與工作表現管理和晉升有關的事宜本質上屬部門內部行政事務，交由管方考慮最為適當。我們會向相關管方轉達有關建議，以供審視，在有需要時他們應諮詢公務員事務局、保安局及部門員工，並按既定的公務員政策和機制跟進(建議 14.18)。

部門具體建議

14.42 現時部門層面設有行之有效的諮詢機制，即部門協商委員會⁷⁶，讓管方和職方討論涉及個別部門運作的部門事宜。該機制有效在部門層面反映和處理運作需求。我們認為不應視紀常會為繞過既定機制的渠道，這些與部門有關的具體建議交由相關管方審視最為適當。

⁷⁶ 部門協商委員會由管方和職方代表(職方)組成，提供公開和常設平台，以討論部門各項特定議題／事宜。公務員事務局會派代表出席部門協商委員會，闡釋公務員事務局的政策及做法，並作為公務員事務局與部門之間的橋樑。

我們會向相關管方轉達有關建議，以供審視，在有需要時他們應諮詢公務員事務局、保安局及部門員工，並按一般程序跟進(建議 14.19)。

有關基本原則的建議

14.43 有關是次職系架構檢討採用的基本原則的建議，儘管該等建議涉及的議題或事宜範疇廣泛，我們致力以公開、公平和獨立的方式進行職系架構檢討的立場不變。我們完全認同每個紀律部隊有其獨特之處和個別特點。在考慮所有相關因素後，我們採用了一套通用的指導原則和準則，一致應用於所有紀律部隊，並以此作為基準回應所有相關意見和提議。

主要建議摘要

14.44 總括而言，我們：

- (a) 積極反映員工就在質和量方面改善公務員醫療及牙科服務的關注和建議，以便政府關注，並鼓勵公務員事務局及其他相關各方應優先處理，考慮採取切實可行的措施，有效改善公務員醫療及牙科服務；
- (b) 向公務員事務局轉達與改善為因公受傷員工提供醫療服務有關的建議及員工的關注，以供考慮，並促請該局密切留意和考慮採取措施，以改善現有醫療服務，應付因公受傷員工的需要。公務員事務局尤應徵詢醫管局的意見，研究如何加強現時普通科門診診所為因公受輕傷的紀律部隊人員提供的服務；
- (c) 向政府轉達有關為在二零零零年六月一日或之後受聘的公務員提供退休後醫療及牙

科福利，以及把離職後醫療及牙科福利擴大至廉政公署按合約條款受聘的退休人員的建議及員工的關注，以供考慮；

- (d) 建議為因公受傷以致喪失工作能力而離職的廉政公署人員(不論聘用條款為何和在何時入職)提供終身醫療及牙科福利；
- (e) 向公務員事務局轉達各項與其他附帶福利(即適用於全體公務員的房屋福利、教育津貼、可享有的假期及退休福利)有關的建議及員工的關注，以供考慮。在接獲政府邀請時，我們樂意提供意見；
- (f) 向保安局和紀律部隊管方轉達與部門宿舍有關的建議和員工的關注，以供考慮，並促請他們積極探討增加宿舍供應的方案和在有理據支持下，滿足員工對部門宿舍設施的更高期望；
- (g) 向政府轉達職方的關注，認為不應只因為檢討後薪級上調而削減他們可居於部門宿舍的時間，以供考慮適當措施回應員工；
- (h) 促請政府與相關各方合作，採取務實措施處理人員的子女在校園內外遭受欺凌，以及向人員及其子女提供一切所需協助；
- (i) 建議公務員事務局定期檢討與退休年齡有關的事宜，並視乎當前情況，有需要時考慮作出調整；
- (j) 向公務員事務局轉達與轉授權力予警務處處長批准年屆正常／訂明退休年齡的人員繼續服務有關的建議，以供考慮；

- (k) 考慮到任何減少規定工作時數的建議須符合三項先決條件的既定做法，鼓勵有關管方仔細審視有關建議。在相關管方與公務員事務局、保安局和職方詳細考慮有關建議後，當接獲政府邀請，我們樂意研究任何詳細建議和提供意見；
- (l) 考慮到任何進一步推行五天工作周模式的建議須符合四項先決條件，鼓勵有關管方仔細審視有關建議，並在有需要時諮詢保安局、職方和公務員事務局；
- (m) 促請有關管方，視乎各相關試行計劃的結果和在符合有關修訂扣假安排的基本原則的前提下，繼續試行修訂扣假安排的計劃，並諮詢公務員事務局、保安局和職方，以確定為非按五天工作周模式工作的員工修訂扣假安排是否可行；以及
- (n) 向相關管方轉達在是次職系架構檢討中接獲有關把進行若干附帶活動計入人員規定工作時數、工作表現管理和晉升，以及跟部門有關的具體事宜的建議，以供審視，和就此諮詢公務員事務局、保安局及部門員工，並按一般程序和機制跟進。

第十五章

結語

15.1 是次紀律部隊職系架構檢討對紀常會來說是一項極具挑戰的工作。檢討涉及工作性質和職責各異的七個部門／機關，涵蓋 29 個職系約 63 000 名紀律部隊人員。我們在二零一八年十一月接納政府的邀請進行職系架構檢討，隨即展開是次檢討工作，包括邀請七個紀律部隊的管方和職方提交意見書，以及安排探訪部門／機關。整個職系架構檢討原定預計在約 18 個月內完成。然而，由於二零一九年發生連串公眾活動及暴力事件，加上受 2019 冠狀病毒病疫情影響，多次原定到紀律部隊部門／機關的探訪和與管方及職方的會晤須押後和重新安排。即使紀常會和首常會持續推進有關工作，但整個檢討無法按原定時間表完成。在面對嚴峻挑戰期間，全體紀律部隊人員一直沉著應對、盡忠職守、竭誠服務，對維持香港的安全和穩定貢獻良多，我們在此衷心致謝。

15.2 由於上次職系架構檢討是在十多年前進行，我們明白管方、職方和公眾都對是次職系架構檢討期望甚殷。我們審視意見書、探訪紀律部隊部門／機關，以及與管方、職方協會／工會和前線人員舉行分享會，充分了解紀律部隊的工作和同事面對的挑戰。我們就職系架構檢討提出的建議和提議，是經分析所有與紀律部隊部門／機關和職系的發展相關的因素後提出的，必然牽涉有基礎的判斷。我們相信，政府會在顧及政治、經濟、財政、社會及其他因素後，考慮所有建議。

15.3 除了在先前篇章載述有關紀律部隊部門／機關的薪級、服務條件和人手架構的建議外，我們亦擬在本章就轉換薪級安排、實施日期和進行職系架構檢討的頻密程度提出意見，供政府考慮。

新舊薪級轉換安排

15.4 根據現行公務員制度，每當某職級的薪幅或薪級有所調整，便有需要把該職級內每名受影響在職人員的薪點轉換為經調整後的薪幅／薪級的薪點。基本原則是任何人員的薪酬不應因轉換薪級而減少，在這前提下，我們建議在實施是次職系架構檢討中與薪酬和增薪點有關的建議時，應採用下列“一般”薪級轉換規則作為基本原則**(建議 15.1)**：

- (a) 當某職級的薪級最低薪點和頂薪點均予調高：
 - (i) 公務員的薪酬如低於修訂薪級的最低薪點，則應按新訂最低薪點支薪；
 - (ii) 公務員的薪酬如與新訂的最低薪點相同或較其為高，則應按新薪級內高一個的薪點支薪；以及
 - (iii) 修訂薪級的頂薪點如較舊薪級的頂薪點高兩個或以上薪點，而公務員已按舊薪級支領頂薪已有一年或以上，則應按較其現時薪點高兩個的薪點支薪；
- (b) 如增設新增薪點／跳薪點，在職公務員的薪級應一如新增薪安排是在他們任職現時職級首天已實施，換算適用於其所屬職級的有關增薪點。換言之，在決定有關人員是否有資格獲得增薪點／跳薪點時，該員在所屬職級工作表現良好的所有年期均應計算在內；以及
- (c) 為免生疑問，如某職級的薪級既經修訂，也同時增設了新跳薪點，則上文(a)及(b)項

載述的轉換薪級安排應同時實施，惟須視乎有關職級的新頂薪點而定。

一如上次職系架構檢討的情況，在實際落實薪酬轉換安排時會涉及多個複雜問題，例如享用房屋和附帶福利的資格，以及重訂跳薪點的需要。雖然上述“一般”轉換薪級規則包含有關安排的要點，但我們認為政府應按“一般”轉換薪級安排的精神，在考慮各項相關因素後，包括現行政策和轉換薪級規則、先例和紀律部隊的特別情況(例如在有需要時作出特別豁免安排)，制定大部分實施細節。我們認為應讓政府因應我們建議的“一般”轉換薪級安排的基本原則，決定是否有需要制定特別安排，以應付任何可能出現的特殊情況。

實施日期

15.5 我們收到管方和職方的不少建議，提出職系架構檢討的建議應具追溯力。在參照過往紀律部隊的檢討和其他職系架構檢討的安排後，我們認為由於現階段尚未確定政府將於何時將建議提交立法會審議，因此，我們建議應讓政府靈活決定最適當的生效日期，以實施職系架構檢討的薪酬和增薪點建議(**建議 15.2**)。

15.6 有關第十二章所載紀律部隊人員工作相關津貼的建議，為與過往增設新工作相關津貼的安排一致，尤其當相關建議已訂明合資格申領津貼的門檻時，一般會由指定日期起生效。因此，我們建議第十二章載述的所有工作相關津貼建議，一般而言應在緊接有關當局批准後翌月的第一天生效，但如有理據支持不在該日生效的例外情況除外，而在該等情況下需具體地徵詢紀常會的意見(**建議 15.3**)。至於須獲立法會財務委員會批准的人手編制建議，以及可在政府擬備周年開支預算時考慮的人手編制建議，我們建議應按既定機制推行這些建議，並應在有關當局批准的指定日期生效(**建議 15.4**)。

職系架構檢討的頻密程度

15.7 我們也收到職方的建議，提出應更頻密進行全面職系架構檢討，而非每十年進行一次。我們備悉職方的意見，但考慮到進行全面檢討需涵蓋所有紀律部隊職系和職級、探訪各紀律部隊不同單位以獲得第一手經驗，以及諮詢各方持份者，都耗費相當的時間，我們認為按行政長官會同行政會議在二零一八年十月所決定，每十年進行一次全面的紀律部隊職系架構檢討的安排適當(**建議 15.5**)。在此其間，應繼續現行的安排，即個別職系／職級如確實有招聘和挽留人手問題，或工作性質和職責等有重大改變，可考慮就該等職系／職級進行職系架構檢討。

主要建議摘要

15.8 總括而言，我們建議：

- (a) 在實施與薪酬和增薪點有關的建議時，應採用“一般”薪級轉換規則作為基本原則；
- (b) 就實施日期方面：
 - (i) 應讓政府靈活決定最適當的生效日期，以實施與薪酬和增薪點有關的建議；
 - (ii) 工作相關津貼的建議一般而言應在緊接有關當局批准後翌月的第一天生效；以及
 - (iii) 就人手編制建議所提出的建議應在有關當局批准的指定日期生效；以及
- (c) 贊同行政長官會同行政會議的決定，每十年進行一次全面的紀律部隊職系架構檢討。

鳴謝

15.9 承蒙各方對是次職系架構檢討作出貢獻，我們謹此衷心致謝。七個紀律部隊的管方和職方鼎力支持，提供了寶貴資料和建議，使我們的審議工作得以順利進行。儘管基於種種原因，我們的建議或在某些方面未能滿足紀律部隊人員的要求，但他們總是坦誠向我們表達關注、期望和要求。紀律部隊人員對維持香港的繁榮穩定任重道遠，功不可沒，我們對此深信不疑。此外，我們特此感謝部門聯絡主任襄助，彙整有關部門／機關在人事方面的統計數字和背景資料，並統籌所有探訪和與前線人員舉行的分享會。通過探訪部門／機關和舉行分享會，我們對紀律部隊的運作和他們所面對的挑戰加深了了解。我們亦要感謝公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處全體人員辛勤工作，在整段檢討期間提供穩妥的支援服務。

紀律人員薪俸及服務條件 常務委員會

職權範圍

I. 就紀律人員的下列事宜向中華人民共和國香港特別行政區行政長官提供意見和建議：

- (a) 有關決定職系、職級和薪俸結構事宜，包括開設和取消各職系和職級的原則和措施；
- (b) 個別職系的薪俸水平和結構；
- (c) 對各項工作進行評值，以釐定薪俸及服務條件；
- (d) 除薪金以外，其他與訂定薪酬有關的服務條件和福利；
- (e) 評估特為紀律人員而設的津貼水平和領取津貼的資格；
- (f) 影響紀律人員而又須因應首長級公務員薪級起點以下的公務員薪俸定期全面檢討制度而加以特別考慮的事宜；
- (g) 薪酬相當於首長級公務員薪級起點或以上的各職系和職級人員的每年增薪；
- (h) 開設薪酬相當於首長級公務員薪級起點或以上的各職系和職級的常額職位；
- (i) 使管職雙方能討論紀常會職權範圍以內事項的諮詢制度和程序；
- (j) 紀常會是否有需要委託他人或自行對本身權限以內事項進行特別或定期的檢討；以及

(k) 行政長官交付紀常會考慮的事項，或紀常會認為屬本身職權範圍以內的事項。

II. 如非應行政長官的特別要求，紀常會不會就各紀律部隊首長的薪俸及服務條件作出建議。

III. 紀常會應透過各小組委員會運作：即警務人員小組委員會、一般紀律人員小組委員會、廉政公署人員小組委員會及紀常會所設立的其他小組委員會。遞交紀常會的所有建議書，均會先交由小組委員會研究，並由小組委員會負責各自制訂有關建議。紀常會將監察小組委員會的工作，通過其建議(紀常會如認為有需要，亦可作出修訂)，及向行政長官呈交建議。

IV. 紀常會將選派一至兩名成員，加入薪酬趨勢調查委員會，參與每年的薪酬趨勢調查工作。

V. 各紀律部隊首長可共同或各自將有關紀律部隊薪俸及服務條件的一切事項提交紀常會處理。此外，警察評議會、紀律部隊評議會及廉政公署職員協商委員會的管方及職方，均可共同或各自把有關事項，提交紀常會。

VI. 紀常會將充分考慮各項其認為須予注意的公眾利益，包括財政及經濟因素。

VII. 紀常會不會考慮個別人員的事項，或牽涉委任、晉升或紀律處分事項。

VIII. 紀常會可根據日後的經驗，考慮應否修訂其職權範圍。如有需要，應建議適當的更改。

IX. 紀常會透過屬下各小組委員會執行職權時，會確保可給予足夠機會，讓職方協會和政府當局發表意見。紀常會如認為有關事宜涉及其他團體的直接利益，亦可透過小組委員會接受其意見。

紀律人員薪俸及服務條件 常務委員會成員

主席

高育賢女士，BBS，JP (任期至二零一八年十二月)

崔康常博士，JP (由二零一九年一月起)

小組委員會主席

崔康常博士，JP (一般紀律人員小組委員會)(任期至二零一八年十二月)

黃錦沛先生，BBS，JP (一般紀律人員小組委員會)(由二零一九年一月起)

林凱章先生，JP (廉政公署人員小組委員會)

鄭惠貞女士 (警務人員小組委員會)

委員

陳浩庭先生 (由二零一九年一月起)

陳顏文玲女士，MH (由二零二一年一月起)

周雪鳳女士

張穎嫻女士

莊太量教授

莊偉茵女士，JP

雷紹麟先生 (二零一九年一月至二零二零年十二月)

彭韻僖女士，BBS，MH，JP

蔡永忠先生，BBS，JP

謝偉銓議員，BBS，JP (由二零二零年一月起)

胡文新先生，JP (任期至二零一八年十二月)

職系架構檢討小組委員會成員

高育賢女士，BBS，JP (主席) (任期至二零一八年十二月)

崔康常博士，JP (主席) (由二零一九年一月起)

黃錦沛先生，BBS，JP

林凱章先生，JP

鄭惠貞女士

陳浩庭先生 (由二零一九年一月起)

陳顏文玲女士，MH (由二零二一年一月起)

莊太量教授

雷紹麟先生 (二零一九年一月至二零二零年十二月)

彭韻僖女士，BBS，MH，JP

謝偉銓議員，BBS，JP (由二零二零年一月起)

提交意見書的團體一覽表

紀常會收到以下團體／人士的意見書：

香港警務處

- ◇ 警務處處長
- ◇ 警察評議會(職方)：警司協會、香港警務督察協會、海外督察協會和警察隊員佐級協會

入境事務處

- ◇ 入境事務處處長
- ◇ 入境事務主任協會
- ◇ 香港入境事務助理員工會
- ◇ 香港入境處員佐級總會
- ◇ 香港入境事務處人員協會

政府飛行服務隊

- ◇ 政府飛行服務隊總監
- ◇ 政府飛行服務隊機師工會
- ◇ 政府飛行服務隊空勤主任協會
- ◇ 政府飛行服務隊飛機工程師會
- ◇ 政府飛行服務隊飛機技術員工會
- ◇ 個別員工

消防處

- ◇ 消防處處長
- ◇ 香港消防主任協會
- ◇ 香港消防控制組職員會
- ◇ 香港消防處救護員會
- ◇ 香港消防處救護主任協會
- ◇ 香港消防處職工總會
- ◇ 個別員工

香港海關

- ◇ 海關關長
- ◇ 香港海關高級官員協會
- ◇ 香港海關官員協會

- ◇ 香港海關關員職系協會
- ◇ 香港海關人員總會
- ◇ 香港海關關員工會
- ◇ 香港政府華員會海關關員級分會
- ◇ 個別員工

懲教署

- ◇ 懲教署署長
- ◇ 懲教事務職員協會
- ◇ 香港懲教署懲教助理總會
- ◇ 香港懲教人員總工會
- ◇ 個別員工

廉政公署

- ◇ 廉政專員
- ◇ 廉政公署部門職系委員會

其他

- ◇ 紀律部隊評議會(職方)
- ◇ 政府紀律部隊人員總工會
- ◇ 香港政府華員會
- ◇ 公眾人士

在職系架構檢討期間 進行的紀律部隊探訪一覽表

香港警務處

- ◇ 二零一九年六月二十六日探訪灣仔警署
- ◇ 二零一九年九月十一日探訪尖沙咀警署
- ◇ 二零一九年十一月七日探訪水警總區總部
- ◇ 二零二零年六月十七日探訪警察機動部隊總部

入境事務處

- ◇ 二零一九年八月二十日探訪入境事務處總部和青山灣入境事務中心
- ◇ 二零一九年十月十六日與員工協會舉行分享會
- ◇ 二零一九年十二月三日探訪遣送審理及訴訟部和執法部

政府飛行服務隊

- ◇ 二零一九年七月二日參觀政府飛行服務隊總部和觀看拯救行動演習

消防處

- ◇ 二零一九年十月九日探訪消防及救護學院
- ◇ 二零一九年十二月九日探訪消防及救護教育中心暨博物館和消防及救護學院內其他專業訓練設施
- ◇ 二零二零年一月十四日探訪消防處總部大廈內的消防通訊中心

香港海關

- ◇ 二零一九年八月十五日探訪海關總部大樓內的有組織罪案調查科、海關毒品調查科、版權及商標調查科和電腦法證所
- ◇ 二零一九年十一月二十八日探訪落馬洲邊境管制站和羅湖管制站
- ◇ 二零二零年五月十八日探訪昂船洲海關船隊基地和葵涌海關大樓

懲教署

- ◇ 二零一九年七月九日探訪羅湖懲教所和荔枝角收押所
- ◇ 二零一九年十月二十三日探訪壁屋懲教所和馬坑監獄
- ◇ 二零二零年一月二十一日探訪位於喜靈洲的懲教院所

廉政公署

- ◇ 二零一九年八月八日探訪執行處
- ◇ 二零一九年九月二十五日探訪防止貪污處和社區關係處

紀律部隊的六項工作因素和 11 項特殊因素

凌衛理委員會和紀常會在過往的檢討中，對紀律部隊個別職系和職級進行了全面評估，當時考慮的有以下的工作因素和特殊因素：

六項工作因素

- (a) 資歷；
- (b) 技能和知識；
- (c) 體格要求；
- (d) 個人須肩負的責任；
- (e) 工作範圍和複雜程度；以及
- (f) 採取行動的酌情權／自由。

11 項特殊因素

- (a) 工作壓力；
- (b) 艱辛；
- (c) 危險；
- (d) 紀律；
- (e) 自由受到限制；
- (f) 社交隔離；
- (g) 工作時數；
- (h) 須隨時奉召出動；
- (i) 輪班模式；
- (j) 所費心力的程度；以及
- (k) 前途問題¹。

¹ 當時把這項包括在內，以反映 1997 年 7 月中國對香港恢復行使主權所引起的不明朗因素。

警務人員薪級表
(由二零二一年四月一日起)

支薪點	元	支薪點	元
38	76,095		(303,950)
37	75,135	59	295,150
36	74,390		
35	73,650		(258,800)
34	71,010		(251,250)
33	68,065	58	243,800
32	65,220		
31	62,340		(227,600)
30	59,550		(220,900)
29	56,810		(214,650)
28	54,105	57	208,500
27	51,410		
26	49,160		(196,050)
25	47,690		(190,300)
24	46,295		(184,850)
23	44,910	56	179,350
22	43,870		
21	42,785		(170,200)
20	41,655		(165,400)
19	40,610		(160,300)
18	39,475	55	155,450
17	38,365		
16	37,310	54a	147,235
15	36,290	54	142,510
14	35,250	53	136,985
13	34,240	52	131,475
12	33,275	51	126,565
11	32,480	50	121,880
10	31,385	49	117,510
9	30,440	48	110,110
8	29,510	47	106,165
7	28,670	46	102,310
6	27,785	45	98,635
5	26,975	44	95,030
4	26,190	43	91,615
3	25,380	42	88,250
2	24,635	41	84,940
1	23,955	40	81,945
1a	23,250	39	78,970

註

- (1) 警務人員薪級表第 55 至 59 點為首長級的支薪點，括弧內的數字代表在所屬職級每完成兩年服務獲發放的增薪點。

一般紀律人員薪級表
(由二零二一年四月一日起)

一般紀律人員 (員佐級)薪級表		一般紀律人員 (主任級)薪級表		一般紀律人員 (指揮官級)薪級表	
支薪點	元	支薪點	元	支薪點	元
29	48,395	39	147,235		(273,000)
28	46,550	38	142,510	4	265,150
27	44,760	37	136,985		
26	43,470	36	131,475		(227,600)
25	42,170	35	126,565		(220,900)
24	40,955	34	121,880		(214,650)
23	39,900	33	117,510	3	208,500
22	38,795	32	110,110		
21	37,740	31	106,165		(196,050)
20	36,745	30	102,310		(190,300)
19	35,760	29	98,635		(184,850)
18	34,785	28	95,030	2	179,350
17	33,760	27	91,615		
16	32,830	26	88,250		(170,200)
15	31,910	25	84,940		(165,400)
14	31,005	24	81,945		(160,300)
13	30,100	23	78,970	1	155,450
12	29,185	22	76,095		
11	28,295	21	75,135		
10	27,405	20	74,390		
9	26,555	19	73,650		
8	25,650	18	71,010		
7	24,775	17	68,065		
6	24,045	16	65,165		
5	23,045	15	62,200		
4	22,405	14	59,290		
3	21,780	13	56,445		
2	21,150	12	53,590		
1	20,585	11	50,990		
1a	20,000	10	48,540		
		9	46,150		
		8	43,745		
		7	41,380		
		6	39,045		
		5	36,655		
		4	34,590		
		3	32,950		
		2	31,305		
		1	29,980		
		1a	28,690		
		1b	27,445		
		1c	26,280		
		1d	25,135		

註

(1) 一般紀律人員(指揮官級)薪級表上括弧內的數字代表在所屬職級每完成兩年服務獲發放的增薪點。

廉政公署人員薪級表
(由二零二一年四月一日起)

支薪點	元
32	87,215
31	83,515
30	79,855
29	76,225
28	74,110
27	73,375
26	71,145
25	67,905
24	64,520
23	61,225
22	57,920
21	54,585
20	52,035
19	49,505
18	47,405
17	45,315
16	43,205
15	41,625
14	41,100
13	40,025
12	38,945
11	36,850
10	34,785
9	32,845
8	30,955
7	29,035
6	27,025
5	25,000
4	23,045
3	22,210
2	21,360
1	20,595

支薪點	元
	(258,800)
	(251,250)
48	243,800
	(227,600)
	(220,900)
	(214,650)
47	208,500
	(196,050)
	(190,300)
	(184,850)
46	179,350
	(170,200)
	(165,400)
	(160,300)
45	155,450
44a	147,235
44	142,510
43	136,985
42	131,475
41	126,565
40	121,880
39	117,425
38	110,045
37	106,060
36	102,210
35	98,215
34	94,555
33	90,865

註

- (1) 廉政公署人員薪級表第 3 及第 15 點為起薪點，並不是遞增薪點。
- (2) 廉政公署人員薪級表第 45 至 48 點為首長級的支薪點，括弧內的數字代表在所屬職級每完成兩年服務獲發放的增薪點。

香港警務處紀律人員職系和職級

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的 警務人員 薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
首長級					
1.	警務處處長	第 59 點 (295,150 元 - 303,950 元)	指揮香港警務處	1	0.01
2.	警務處副處長	第 58 點 (243,800 元 - 258,800 元)	警務處處長的副手	2	0.01
3.	警務處高級助理處長	第 57 點 (208,500 元 - 227,600 元)	各部門首長	4	0.01
4.	警務處助理處長	第 56 點 (179,350 元 - 196,050 元)	主要單位指揮官／各總區指揮官	14	0.04
5.	總警司	第 55 點 (155,450 元 - 170,200 元)	區或部的指揮官	47	0.15
小計				68	0.22
警務督察／警司職系					
6.	高級警司	第 53 至 54a 點 (136,985 元 - 147,235 元)	區或部的副指揮官	101	0.32
7.	警司	第 49 至 52 點 (117,510 元 - 131,475 元)	總部單位主管或分區指揮官	293	0.94
8.	總督察	第 43 至 48 點 (91,615 元 - 110,110 元)	總部單位副主管或分區副指揮官	601	1.93
9.	高級督察 ²	第 38 至 42 點 (76,095 元 - 88,250 元)	負責督導及執行所有《警隊條例》(第 232 章)第 10 條載列的職責的小隊指揮官	2 065	6.62
10.	督察 ²	第 23 至 42 點 (44,910 元 - 88,250 元)			
小計				3 060	9.81

¹ 小計百分比或會輕微地上捨或下捨令總數等於 100%。

² 督察及高級督察職級設有直通職級安排。

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的 警務人員 薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
初級警務人員職系					
11.	警署警長	第 22 至 31 點 (43,870 元 - 62,340 元)	值日官／小隊 指揮官／小隊 副指揮官	1 393	4.47
12.	警長	第 15 至 24 點 (36,290 元 - 46,295 元)	負責巡邏或調 查及《警隊條 例》(第 232 章)第 10 條 所載列的職責 的前線主管	5 388	17.27
13.	警員	第 3 至 15 點 (25,380 元 - 36,290 元)	負責巡邏或調 查及《警隊條 例》(第 232 章)第 10 條 所載列的職責 的前線人員	21 281	68.23
<i>小計</i>				28 062	89.97
<i>總計</i>				31 190	100.00

香港警務處工作量指標示例

指標	2009	2017	2018	2019	2020
回應 999 電話召喚					
- 召喚總數	722 426	1 049 818	1 057 360	1 038 229	944 965
- 緊急求救召喚數目	89 639	86 435	82 723	84 276	75 559
各類報案數目	1 345 867	1 656 179	1 449 459	1 332 260	1 197 930
被軍裝人員拘捕的違法人士數目	69 799	50 364	47 494	38 214	39 118
舉報罪案總數	77 630	56 017	54 225	59 225	63 232
舉報暴力罪案數目	14 193	9 086	8 884	9 690	9 391
致電警方熱線次數	49 508	62 265	71 949	75 034	73 907
搜獲四號海洛英(公斤)	37	30	49	47	368 β
搜獲大麻(公斤)	107	1 376	515	374	1 071 β
搜獲甲基安非他明(冰)及 氯胺酮(公斤)	512	238	291	437	1 970 β
搜獲忘我類藥片(粒)	7 146	9 828	57 275	57 366	5 994 β
搜獲可卡因(公斤)	103	220	538	1 678	1 269 β
交通意外					
- 輕傷	12 105	13 551	14 146	14 164	13 225
- 死亡或重傷	1 973	2 174	1 789	1 938	1 934
定額罰款通知書數目					
- 違例泊車	718 258	1 840 063	2 026 513	1 424 744	2 695 093
檢控超速駕駛人士票數	192 268	236 583	242 484	216 346	245 994
被捕／截獲的內地非法 入境者人數	1 890	700	555	282	828
被捕／截獲的非華裔 (包括越南)非法入境 者人數	1 811	893	639	859	1 121
反走私活動					
- 搜獲走私貨物總值 (百萬元)	144	53.6	148	65.9	368.9
曾接受內部保安訓練的 人員數目	1 020	1 360	1 360	680	1 360
人群管理公眾活動次數	398	399	362	291	176

註

 β 初步數字，仍有待政府化驗所核實。

資料來源：管制人員報告(香港特別行政區政府預算)

入境事務處紀律人員職系和職級

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起 的薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
首長級《一般紀律人員（指揮官級）薪級表》					
1.	入境事務處處長	第 4 點 (265,150 元 - 273,000 元)	入境事務處首長，並擔任人事登記處處長、生死登記官及婚姻登記官	1	0.01
2.	入境事務處副處長	第 3 點 (208,500 元 - 227,600 元)	入境事務處處長的副手	1	0.01
3.	入境事務處助理處長	第 2 點 (179,350 元 - 196,050 元)	負責各部的整體行政工作，制定及推行相關政策	7	0.10
4.	高級首席入境事務主任	第 1 點 (155,450 元 - 170,200 元)	負責管制部內機場管制科和邊境管制科的整體管理事宜	2	0.03
小計				11	0.15
主任級職系《一般紀律人員（主任級）薪級表》					
入境事務主任職系					
5.	首席入境事務主任	第 37 至 39 點 (136,985 元 - 147,235 元)	科別主管	15	0.20
6.	助理首席入境事務主任	第 33 至 36 點 (117,510 元 - 131,475 元)	管理多個組別	26	0.35
7.	總入境事務主任	第 27 至 32 點 (91,615 元 - 110,110 元)	管理部門內的個別組別	112	1.52
8.	高級入境事務主任	第 22 至 26 點 (76,095 元 - 88,250 元)	管理和監督分組或辦事處的工作以確保運作暢順及高效，或擔當組別主管的副手	530	7.19

¹ 小計百分比或會輕微地上捨或下捨令總數等於 100%。

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起 的薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
9.	入境事務主任	第 5 至 21 點 (36,655 元 - 75,135 元)	執行與入境、 人事登記、生 死及婚姻登記 等香港法例有 關的職務，包 括一般行政及 督導工作	1 756	23.81
主任級職系小計				2 439	33.07
員佐級職系《一般紀律人員 (員佐級) 薪級表》					
入境事務助理員職系					
10.	總入境 事務助 理員	第 23 至 28 點 (39,900 元 - 46,550 元)	執行與入境、 人事登記、生 死及婚姻登記 等香港法例有 關的一般及行 政工作	658	8.92
11.	高級入 境事務 助理員	第 14 至 23 點 (31,005 元 - 39,900 元)	執行與入境、 人事登記、生 死及婚姻登記 等香港法例有 關的一般及行 動職務	2 879	39.03
12.	入境事 務助理 員	第 3 至 13 點 (21,780 元 - 30,100 元)	執行與入境、 人事登記、生 死及婚姻登記 等香港法例有 關的職務(包括 一般搜查、看 管、護送、巡 邏、接待、駕 駛等工作)及行 動職務	1 389	18.83
員佐級職系小計				4 926	66.78
總計				7 376	100.00

入境事務處工作量指標示例

指標	2009	2017	2018	2019	2020*
已處理的入境簽證數目	183 403	258 043	264 984	273 586	178 186
已處理的旅遊簽證／旅遊許可證數目	59 861	74 196	77 012	68 588	6 046
已處理的網上快證數目 ϕ	265 799	-	-	-	-
已處理的台灣居民預辦入境登記數目 ϕ	-	542 002	505 521	351 086	16 298
已處理的印度國民預辦入境登記數目 #	-	426 876	418 940	358 190	23 414
經檢查的旅客／車輛／船隻數目(包括海、陸、空)	241 921 255	319 603 744	334 277 991	320 907 805	33 501 230
延期逗留申請數目	295 199	316 510	323 777	316 164	537 068
入境處特遣隊行動次數(包括在香港國際機場進行的偽證和非法入境個案調查)	34 188	47 662	48 664	46 989	34 670
進行調查次數 ^	52 627	-	-	-	-
已處理的調查／遣送離境／遞解離境個案數目 ^	-	42 162	41 607	40 106	34 228
被檢控的違例者人數	8 849	5 412	5 713	5 081	4 141
接獲涉及酷刑的聲請個案數目 §	3 286	-	-	-	-
提出的免遣返聲請個案數目 §	-	1 663	1 107	1 135	1 177
已簽發的身份證及登記事項證明書	571 563	606 146	606 609	627 372	327 037
核實永久性居民身份證資格的申請	57 876	76 626	83 099	95 098	69 496
全港市民換領身份證計劃下簽發的身份證	-	-	-	1 705 076	823 877
已簽發的出生／死亡／結婚／領養證明書	151 573	175 861	188 100	214 258	177 251
香港特區護照申請數目	471 620	739 349	705 853	723 798	250 896

指標	2009	2017	2018	2019	2020*
在香港以外地方身陷困境的香港居民及其家人要求協助的次數	1 519	3 311	3 592	3 968	18 511
透過熱線電話1868接獲和打出的電話數目	107 676	153 053	145 590	132 922	153 596

註

* 2020年的工作量指標因2019冠狀病毒病疫情有大幅度的改變。

φ 台灣居民預辦入境登記在2012年9月1日推出，而網上快證服務則由2014年3月1日起終止服務。

印度國民預辦入境登記的網上登記平台在2016年12月19日推出。

^ 這項指標自2011年起修訂，由「進行調查次數」改為「已處理的調查／遣送離境／遞解離境個案數目」，以顯示已處理的個案數目。

§ 這項指標自2014年起修訂，由「接獲涉及酷刑的聲請個案數目」改為「提出的免遣返聲請個案數目」。入境處自2014年3月起實施統一審核機制，審核根據所有適用理由提出的免遣返聲請。2017年至2020年的數字，只包括以往並無在香港向入境處提出酷刑聲請及／或向聯合國難民事務高級專員尋求庇護的新聲請人所提出的聲請，但不包括已提出酷刑聲請者／已尋求庇護者所提出的聲請(分別涉及2017年的180宗、2018年的109宗、2019年的78宗和2020年的46宗)，而對於該等聲請，入境處亦須根據統一審核機制作出決定。

資料來源：管制人員報告(香港特別行政區政府預算)

政府飛行服務隊紀律人員職系和職級

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的 薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
首長級《一般紀律人員（指揮官級）薪級表》					
1.	政府飛行服務隊總監	第 3 點 (208,500 元 - 227,600 元)	政府飛行服務隊的首長	1	0.41
2.	總機師	第 1 點 (155,450 元 - 170,200 元)	政府飛行服務隊總監的副手	3	1.20
3.	總飛機工程師	第 1 點 (155,450 元 - 170,200 元)	政府飛行服務隊總監的副手	1	0.41
小計				5	2.02
主任級職系					
機師職系《一般紀律人員（主任級）薪級表》					
4.	高級機師	第 37 至 39 點 (136,985 元 - 147,235 元)	除了履行飛行任務和一般管理和行政工作外，也作為組別主管、飛行教官和飛行級別考核官 ²	14	5.65
5.	一級機師	第 27 至 36 點 (91,615 元 - 131,475 元)	除了履行相關管理和行政工作外，於飛行任務中擔任機長的職務	20	8.06
6.	二級機師	第 14 至 26 點 (59,290 元 - 88,250 元)	於飛行任務中擔任副機長的職務	16	6.45
7.	見習機師	第 1b 至第 2 點 (27,445 元 - 31,305 元)	接受機師職務訓練以符合考取二級機師的資格	12	4.84
機師職系小計				62	25.00

¹ 小計百分比或會輕微地上捨或下捨令總數等於 100%。

² 擁有認可飛行教授經驗和能力的合適高級機師會獲挑選和訓練成為飛行級別考核官。經民航處考核和授權後，他們會在政府飛行服務隊內進行機師執照考核和續領職務。

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的 薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
空勤主任職系					
8.	高級空勤主任	一般紀律人員 (主任級) 薪級表 第 37 至 39 點 (136,985 元 - 147,235 元)	負責空勤主任組別的行政和管理工作；確保組別內的飛行質素(即飛行表現的水準)和飛行安全(即執行飛行職務過程中可能隱藏的潛在風險和危險等級)符合民航處和國際標準；就行動和人手管理，以至訓練政策和整體專業準則事宜提供意見；執行飛行任務	2	0.81
9.	一級空勤主任	一般紀律人員 (主任級) 薪級表 第 27 至 36 點 (91,615 元 - 131,475 元)	就行動和訓練事宜，以及安全和其他輔助設備的發展、購置和性能提供意見；督導和執行飛行任務	7	2.82
10.	二級空勤主任	一般紀律人員 (主任級) 薪級表 第 18 至 26 點 (71,010 元 - 88,250 元)	協助行動和訓練事宜，以及安全和其他輔助設備的購置和性能提供意見；督導和執行飛行任務	8	3.22
11.	三級空勤主任	一般紀律人員 (員佐級) 薪級表 第 7 和 9 點 一般紀律人員 (主任級) 薪級表 第 1b 至 17 點 (24,775 元 - 68,065 元)	擔任飛行任務中直升機拯救員或絞車手，以及作為機組人員和任務操作員	40	16.13
空勤主任職系小計				57	22.98

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的 薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
飛機工程師職系《一般紀律人員（主任級）薪級表》					
12.	高級飛機工程師	第 37 至 38 點 (136,985 元 - 142,510 元)	經民航處在規管框架下核准的管理人員；負責管理飛機維修保養工作，確保機隊的性能，檢討維修程序，處理質量保證事宜和監察維修人員的訓練工作和需求	5	2.01
13.	飛機工程師	第 22 至 36 點 (76,095 元 - 131,475 元)	負責飛機維修保養的督導和核證工作，包括飛機技術員職系人員進行的飛機、行動和地勤設備測試、維修、改裝、檢修、檢查、更換的工作，以及維修人員的訓練	27	10.89
飛機工程師職系小計				32	12.90
飛機技術員職系					
14.	總飛機技術員	一般紀律人員 (主任級) 薪級表 第 13 至 25 點 (56,445 元 - 84,940 元)	負責策劃、安排、督導和協調技術員的工作，確保完全符合工程和安全規定；飛機技術員是受過訓練的前線工程人員，通常維修和檢查飛機及相關設備，支援飛機工程師職系	6	2.42
15.	高級飛機技術員	一般紀律人員 (主任級) 薪級表 第 7 至 12 點 (41,380 元 - 53,590 元)	負責執行飛機保養和相關工作，安排和督導飛機技術員維修工作	24	9.68

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的 薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
16.	飛機技術員	一般紀律人員 (員佐級) 薪級表 第 3, 5, 7, 9 和 11 點 一般紀律人員 (主任級) 薪級表 第 1 至 6 點 (21,780 元 - 39,045 元)	負責執行飛機維 修、相關支援工 作、工場、統籌、 品質保證和一般職 務，確保飛機和工 程設施正常運作	62	25.00
<i>飛機技術員職系小計</i>				92	37.10
<i>主任級職系小計</i>				243	97.98
<i>總計</i>				248	100.00

政府飛行服務隊工作量指標示例

工作量指標	2009	2017	2018	2019	2020
總飛行時數	4 951	7 534	7 234	6 725	7 989
<i>按飛機類別分類</i>					
(a) 定翼機	1 158	1 780	1 234	1 291	1 869
(b) 直升機	3 793	5 754	6 000	5 434	6 120
<i>按飛行性質分類</i>					
(a) 疏散運送傷病者	964	1 283	1 199	1 153	1 166
(b) 搜索	104	154	68	141	108
(c) 救援	412	665	555	615	1 107 ^α
(d) 執法行動	198	42	38	84	13
(e) 滅火	164	171	216	114	224
(f) 為政府部門執行的其他工作	1 061	1 765	1 600	1 412	1 279
(g) 訓練	1 842	3 237	3 396	3 032	3 992
(h) 其他工作	206	217	162	174	100
疏散運送的傷病者人數	1 464	1 836	1 673	1 618	1 496
拯救人數	450	560	419	430	990

註

^α 2020 年的實際數字遠較過往一般數字為高(2020 年的救援行動次數較過往數年增加一倍)。政府飛行服務隊認為數字飆升，可能是由於在 2019 冠狀病毒病疫情影響下郊遊人數增加所致。

資料來源：管制人員報告(香港特別行政區政府預算)

消防處紀律人員職系和職級

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起 的薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目 ¹	佔職位 總數目 百分比 (%) ²
首長級《一般紀律人員（指揮官級）薪級表》					
1.	消防處處長	第 4 點 (265,150 元 – 273,000 元)	消防處首長， 負責整個部門 的領導及行政	1	0.01
2.	消防處副處 長	第 3 點 (208,500 元 – 227,600 元)	消防處處長的 副手	1	0.01
3.	消防總長	第 2 點 (179,350 元 – 196,050 元)	統領一個消防 行動總區／消 防安全總區／ 牌照及審批總 區／總部總區	6 ³	0.05
4.	救護總長	第 2 點 (179,350 元 – 196,050 元)	統領救護總區	1	0.01
5.	副消防總長	第 1 點 (155,450 元 – 170,200 元)	各總區消防總 長的副手	8	0.08
6.	副救護總長	第 1 點 (155,450 元 – 170,200 元)	救護總長的副 手	1	0.01
小計				18	0.17
主任級職系《一般紀律人員（主任級）薪級表》					
消防隊長／消防區長職系					
7.	高級消防區 長	第 37 至 39 點 (136,985 元 – 147,235 元)	指揮一個消防 行動總區／消 防安全總區／ 牌照及審批總 區的分區／總 部總區的單位	36	0.35

¹ 上述職位數目不包括派調往其他部門的 36 個消防隊長／區長職系及一個消防員職系職位（即民政事務總署的一個高級消防區長、一個消防區長、五個助理消防區長、23 個高級消防隊長／消防隊長，以及一個總消防隊目職位；以及社會福利署的六個高級消防隊長／消防隊長職位）。

² 小計百分比或會輕微地上捨或下捨令總數等於 100%。

³ 上述職位數目不包括一個編外消防總長職位。開設該項職位的建議已在 2021 年 4 月 23 日的立法會財務委員會批准，並已於 2021 年 5 月 3 日開設。

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的職位數目 ¹	佔職位總數目百分比 (%) ²
8.	消防區長	第 33 至 36 點 (117,510 元 - 131,475 元)	協助高級消防區長指揮各分區／總部總區的單位	53	0.51
9.	助理消防區長	第 27 至 32 點 (91,615 元 - 110,110 元)	消防組: 消防局的指揮工作；協助高級消防區長／消防區長指揮各分區／總部總區的單位	185	1.78
			控制組: 監察調派系統和通訊系統的表現；協助消防通訊中心的運作	1	0.01
10.	高級消防隊長 ⁴	第 22 至 26 點 (76,095 元 - 88,250 元)	消防組: 主管消防局及緊急救援車輛；負責指導及統籌消防工作、防火任務，監督和行政工作 控制組: 控制和監察消防資源的調配以應付緊急事故；確保調派系統和通訊設備有效運作；以及執行監督和行政工作	874	8.43
11.	消防隊長 ⁴	第 5 至 26 點 (36,655 元 - 88,250 元)		38	0.37
消防隊長／消防區長職系小計				1 187	11.45

⁴ 消防隊長及高級消防隊長職級設有直通職級安排。消防隊長(行動)的起薪點為一般紀律人員(主任級)薪級表第 7 點(即 41,380 元)。

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起 的薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目 ¹	佔職位 總數目 百分比 (%) ²
救護主任職系					
12.	高級助理救 護總長	第 37 至 39 點 (136,985 元 - 147,235 元)	指揮一個行動 區域；協助副 救護總長處理 救護總區的一 般行政工作和 推行質素保證 系統	4	0.04
13.	助理救護總 長	第 33 至 36 點 (117,510 元 - 131,475 元)	指揮一個行動 區	8	0.08
14.	救護監督	第 27 至 32 點 (91,615 元 - 110,110 元)	協助助理救護 總長監督分區 的運作	16	0.15
15.	高級救護主 任	第 22 至 26 點 (76,095 元 - 88,250 元)	指揮救護站； 協助監督，統 籌和執行輔助 醫療服務質素 保證工作；協 助檢討救護行 動和執行管理 和行政工作	55	0.53
16.	救護主任	第 5 至 21 點 (36,655 元 - 75,135 元)	管理救護站； 指揮和領導救 護隊員執行輔 助醫療護理和 治療，並在緊 急事故中指揮 救護工作；擔 當管理和行政 工作	112	1.08
救護主任職系小計				195	1.88
主任級職系小計				1 382	13.33

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起 的薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目 ¹	佔職位 總數目 百分比 (%) ²
員佐級職系《一般紀律人員（員佐級）薪級表》					
消防員職系					
17.	消防總隊目	第 24 至 29 點 (40,955 元 - 48,395 元)	消防組: 主管消防車 輛／滅火輪； 在小型緊急事 故作出指揮和 協助指揮及管 理緊急事故； 執行火警調查 和消防安全教 育職務 控制組: 主管調派控制 台或流動指揮 車	725 70	6.99 0.68
18.	消防隊目	第 15 至 24 點 (31,910 元 - 40,955 元)	消防組: 協助主理消防 車輛／滅火 輪；協助指揮 及管理緊急事 故；執行火警 調查和消防安 全教育職務 控制組: 執行調派工作 和提供調派後 指引	1 342 151	12.94 1.46
19.	消防員 ⁵	第 4 至 14 點 (22,405 元 - 31,005 元)	執行滅火和救 援的工作，參 與火警調查和 防火的工作	3 662	35.32
消防員職系小計				5 950	57.39

⁵ 消防員(工程組)的起薪點為一般紀律人員（員佐級）薪級表第 2 點(即 21,150 元)。

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起 的薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目 ¹	佔職位 總數目 百分比 (%) ²
救護員職系					
20.	救護總隊目	第 24 至 29 點 (40,955 元 - 48,395 元)	監督救護站的一 個車更；擔當救 護車的主管，指 揮救護車隊員及 在救護事故中執 行指揮工作，指 示救護車隊員向 傷病者提供輔助 醫療護理和治療； 擔任急救醫療助 理及執行有關職 務	289	2.79
21.	救護隊目	第 15 至 24 點 (31,910 元 - 40,955 元)	擔當救護車的主 管和事故中執行 指揮工作；指示 救護車隊員向傷 病者提供輔助醫 療護理和治療； 擔任急救醫療助 理及執行有關職 務	783	7.55
22.	救護員	第 4 至 14 點 (22,405 元 - 31,005 元)	提供緊急救護服 務，執行院前護 理和相關的救護 職務，駕駛救護 車，車輛和貨車	1 946	18.77
救護員職系小計				3 018	29.11
員佐級職系小計				8 968	86.50
總計				10 368	100.00

消防處工作量指標示例

指標	2009	2017	2018	2019	2020
火警召喚總數	35 771	33 934	33 463	37 606	33 632
特別服務召喚數目	25 069	36 326	37 815	35 284	32 358
先遣急救員處理緊急救護召喚的次數	43 619	40 298	49 886	69 835	24 881
消防車輛出動處理緊急召喚的次數	125 852	156 152	157 090	162 602	146 182
臨時調派其他局的消防車輛候命處理緊急召喚的次數	46 251	59 343	60 568	64 790	49 827
接獲的迫切火警危險投訴數目	4 712	8 384	8 670	8 679	9 393
就擺放雜物阻塞走火通道及出口上鎖的情況而發出的消除火警危險通知書數目	1 152	2 511	2 290	2 365	3 909
發出消除火警危險通知書數目（擺放雜物阻塞走火通道及出口上鎖除外）	3 968	12 539	8 777	7 738	6 141
牌照續期／發牌數目（包括木料倉、危險品倉庫及危險品車輛）	6 035	6 273	6 573	6 410	6 358
審核建築圖則數目	13 519	20 966	22 260	23 383	19 178
巡查消防裝置及設備次數（包括為審核維修證明書的準確性而巡查的次數）	151 015	220 277	247 232	259 574	216 576
巡查醫院／診所、學校、幼兒中心、食肆、公眾娛樂場所、卡拉 OK 場所，以及藥物倚賴者治療康復中心的消防安全情況次數	39 565	40 254	41 192	41 350	30 160
巡查商業處所、綜合用途樓宇及工業樓宇的消防安全情況次數	20 846	68 778	65 003	62 247	55 975§
巡查樓宇及持牌處所的通風系統次數	10 137	32 418	33 559	33 492	32 289
舉行講座及提供諮詢服務次數	47 082	127 490	134 496	128 558	122 109
提出檢控的次數	354	950	921	1 300	1 098
緊急救護服務召喚的數目	617 265	734 310	748 777	766 679	640 236
轉院救護服務召喚的數目	40 845	50 034	54 642	54 423	46 830
救護車、救護電單車及快速應變急救車出動處理召喚的次數	715 844	850 681	877 947	905 833	759 347
臨時調派其他站的救護車候命處理緊急召喚的次數	59 523	95 219	93 269	100 168	84 142

註

§ 在《消防安全(工業建築物)條例》(第636章)於2020年6月生效後，2020年的數字包括巡查工業樓宇的消防安全情況。

資料來源：管制人員報告（香港特別行政區政府預算）

香港海關紀律人員職系和職級

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的 薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
首長級《一般紀律人員（指揮官級）薪級表》					
1.	海關關長	第 4 點 (265,150 元 - 273,000 元)	香港海關首 長	1	0.02
2.	海關副關 長	第 3 點 (208,500 元 - 227,600 元)	海關關長的 副手	1	0.02
3.	海關助理 關長	第 2 點 (179,350 元 - 196,050 元)	各分處首長	3 ²	0.04
4.	海關總監 督	第 1 點 (155,450 元 - 170,200 元)	主要科系的 主管，而該 科系的職責 較其他主要 科系複雜或 為多	2	0.03
小計				7	0.11
主任級職系《一般紀律人員（主任級）薪級表》					
海關督察／海關監督職系					
5.	海關高級 監督	第 37 至 39 點 (136,985 元 - 147,235 元)	主要科系的 主管	19	0.31
6.	海關監督	第 33 至 36 點 (117,510 元 - 131,475 元)	主要科系內 課別的指揮 官或主要科 系的副主管	40	0.65
7.	海關助理 監督	第 27 至 32 點 (91,615 元 - 110,110 元)	主要科系內 組別的指揮 官	98	1.59
8.	海關高級 督察	第 22 至 26 點 (76,095 元 - 88,250 元)	主要科系內 小組的指揮 官	404	6.55

¹ 小計百分比或會輕微地上捨或下捨令總數等於 100%。

² 不包括一個海關助理關長編外職位，以暫時填補一個首長級丙級政務官的空缺。為理順安排，香港海關呈交建議，提出開設一個海關助理關長常額職位，並刪除一個首長級丙級政務官常額職位，以作抵銷。該項建議於 2021 年 4 月 23 日獲立法會財務委員會批准，並即日生效。

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的 薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
9.	海關督察	第 7 至 21 點 (41,380元 - 75,135元)	作為隊伍的 指揮官領導 及執行有關 保障稅收及 徵收稅款、 緝毒、反走 私和保護知 識產權的執 法工作	573	9.30
主任級職系小計				1 134	18.40
員佐級職系《一般紀律人員 (員佐級) 薪級表》					
關員職系					
10.	總關員	第 24 至 29 點 (40,955元 - 48,395元)	擔任前線主 管協助海關 高級督察或 海關督察監 督轄下小組 或隊伍，或 擔任行動小 隊的指揮官	456	7.40
11.	高級關員	第 15 至 24 點 (31,910元 - 40,955元)	擔任副前線 主管協助海 關高級督察 、海關督察 或總關員監 督和統籌轄 下人員所執 行的工作	1 475	23.93
12.	關員	第 4 至 14 點 (22,405元 - 31,005元)	作為前線人 員負責執行 有關保障稅 收及徵收稅 款、緝毒、 反走私和保 護知識產權 的執法工作	3 092	50.16
員佐級職系小計				5 023	81.49
總計				6 164	100.00

香港海關工作量指標示例

指標	2009	2017	2018	2019	2020*
檢獲應課稅品 [¶] 及應課稅品以外的物品個案 ^δ (價值：百萬元)	20 782 (378.4)	20 050 (572.8)	25 858 (458.8)	29 496 (587.7)	4 751 (782.6)
有代價地就有關私煙的罪行不予檢控的人數	5 506	6 388	11 151	15 430	1 796
簽發或續發的金錢服務經營者牌照 [#]	不適用	625	918	923	431
向藥物濫用資料中央檔案室呈報的吸毒者人數	13 909	6 725	6 611	5 614	4 526@
在香港檢獲的危險藥物個案	544	952	919	827	1 096
在外地檢獲的危險藥物(透過與外地機關合作而檢獲)(公斤)	5.8	496.7	1 338.3	2 125.1	86.4
在外地拘捕的人數(透過與外地機關合作而拘捕)	7	48	39	24	21
在香港檢獲的毒藥／抗生素個案	85	338	178	163	90
有關知識產權的調查	9 533	1 540	1 448	1 710	1 836
檢獲侵犯知識產權物品個案 (價值：百萬元)	7 823 (114.8)	917 (118.2)	950 (103.6)	888 (117.1)	591 (109.7)
與消費者權益相關的抽查次數	7 712	8 758	8 868	9 439	6 862
與消費者權益相關的檢獲物品個案 (價值：千元)	128 (26,745.7)	89 (5,694.0)	74 (1,712.3)	90 (3,000.8)	90 (22,432.3)
應課稅品簽發的牌照及許可證 ^Ω	78 978	158 644	165 895	180 161	231 912
徵收的稅款 (百萬元)	6,243.4	10,590.3	10,677.9	10,858.8	12,080.6
已追收的稅款 (百萬元)	5.6	3.1	2.7	3.2	1.5
收到的牌照費、海關人員到場監督費及其他有關收費 (百萬元)	5.1	5.9	6.3	6.9	5.8
反私煙執法行動檢獲物品個案 ^Δ (檢獲的香煙：千支)	1 662 (54 395)	788 (57 455)	1 380 (48 009)	855 (49 439)	875 (202 793)
反非法燃油執法行動檢獲物品個案 ^Δ (檢獲的碳氫油：千公升)	572 (125)	4 (1)	2 (3)	2 (1)	16 (38)
為徵收首次登記稅而檢查進口車輛及查核呈報資料的個案	430	1 429	1 414	1 437	870
為進口車輛評定／重新評定暫繳應課稅值的個案	51 002	88 688	86 441	78 265	71 401

註

- * 2020 年的數字可能有所調整。
- ¶ 表示在所有出入境管制站偵破的案件，但不包括被移交作深入調查的反私煙和反非法燃油案件。
- δ 包括用作走私的運輸工具(例如車輛、快艇、小型船隻)。
- # 自 2012 年起的新指標。
- @ 根據由保安局禁毒處提供 2020 年首三季的數字計算。
- Ω 數字包括新簽發和經修訂的許可證。
- Δ 數字不包括檢獲應課稅品的個案。

資料來源：管制人員報告(香港特別行政區政府預算)

懲教署紀律人員職系和職級

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的 薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
首長級《一般紀律人員（指揮官級）薪級表》					
1.	懲教署署長	第 4 點 (265,150 元 - 273,000 元)	懲教署首長，負 責部門的整體發 展方向和管理	1	0.02
2.	懲教署副署長	第 3 點 (208,500 元 - 227,600 元)	懲教署署長的副 手	1	0.02
3.	懲教署助理署長	第 2 點 (179,350 元 - 196,050 元)	所屬工作處主管	4	0.06
4.	懲教事務總監督	第 1 點 (155,450 元 - 170,200 元)	院所主管 ²	2	0.03
5.	總經理(懲教署 工業組)	第 1 點 (155,450 元 - 170,200 元)	更生事務處工業 及職業訓練組主 管，負責管理懲 教工業及為在囚 人士提供職業訓 練	1	0.02
小計				9	0.15
主任級人員《一般紀律人員（主任級）薪級表》					
懲教主任／懲教事務監督職系					
6.	懲教事務高級監 督	第 37 至 39 點 (136,985 元 - 147,235 元)	總部組別主管／ 院所主管 ²	17	0.26
7.	懲教事務監督	第 33 至 36 點 (117,510 元 - 131,475 元)	總部分組主管／ 院所主管 ²	40	0.63
8.	總懲教主任	第 27 至 32 點 (91,615 元 - 110,110 元)	協助院所主管／ 總部分組主管維 持所屬院所／分 組的日常運作和 管理	77	1.21
9.	高級懲教主任	第 22 至 26 點 (76,095 元 - 88,250 元)	督導懲教院所和 更生事務處轄下 各組別的前線人 員	263	4.12

¹ 小計百分比或會輕微地上捨或下捨令總數等於 100%。

² 院所主管的職級介乎懲教事務監督至懲教事務總監督不等，視乎所屬懲教院所的收容額和保安級別等運作需要，及院所工作的複雜程度而定。

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的 薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
10.	懲教主任	第 5 至 21 點 (36,655 元 - 75,135 元)	負責執行監獄日 常程序和院所醫 院羈管職務的前 線人員，並擔任 更生事務的個案 主任	689	10.80
懲教主任／懲教事務監督職系小計				1 086	17.02
工業主任(懲教事務)職系					
11.	懲教事務監督 (工業組)	第 33 至 36 點 (117,510 元 - 131,475 元)	總部工業及職業 訓練組轄下工業 組主管	3	0.04
12.	總工業主任(懲 教事務)	第 27 至 32 點 (91,615 元 - 110,110 元)	輔助懲教事務監 督(工業組)，在懲 教院所或總部工 業及職業訓練組 工作	9	0.14
13.	高級工業主任 (懲教事務)	第 22 至 26 點 (76,095 元 - 88,250 元)	懲教院所生產管 理的督導人員， 在總部工業及職 業訓練組執行與 工業及職業訓練 相關的職務	7	0.11
14.	工業主任(懲教 事務) ³	第 5 至 21 點 (36,655 元 - 75,135 元)	管理懲教院所工 業及職業訓練組 內的工場，以及 在總部工業及職 業訓練組執行與 工業及職業訓練 相關職務	1	0.02
工業主任(懲教事務)職系小計				20	0.31

³ 懲教署自 2009 年起停止招聘工業主任(懲教事務)，工業主任(懲教事務)職系的工作逐步由懲教主任／懲教事務監督職系負責。

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的 薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
工藝導師(懲教事務)職系					
15.	工藝導師(懲教事務) ⁴	第 4 至 14 點 (34,590 元 - 59,290 元)	督導和管控工場的工業生產活動；督導下屬工作；為在囚人士提供工業和職業訓練，讓他們掌握所需的工作和生產技能	109	1.71
工藝導師(懲教事務)職系小計				109	1.71
主任級人員小計				1 215	19.04
員佐級職系《一般紀律人員(員佐級)薪級表》					
懲教助理職系					
16.	一級懲教助理	第 15 至 29 點 (31,910 元 - 48,395 元)	懲教設施的前線督導人員；在院所醫院或更生事務組執行職務	2 059	32.28
17.	二級懲教助理	第 2 至 14 點 (21,150 元 - 31,005 元)	懲教設施的前線人員	2 934	45.99
懲教助理職系小計				4 993	78.27
工藝教導員(懲教事務)職系					
18.	工藝教導員(懲教事務) ⁴	第 3 至 20 點 (21,780 元 - 36,745 元)	督導和管控工業生產活動，包括分配工作、監管產量等；督導在囚人士工作	162	2.54
工藝教導員(懲教事務)職系小計				162	2.54
員佐級職系小計				5 155	80.81
總計				6 379	100.00

⁴ 工藝導師(懲教事務)和工藝教導員(懲教事務)同屬單一職級職系。工藝教導員(懲教事務)可循內部招聘轉任工藝導師(懲教事務)。此外，符合指定入職條件的工藝導師(懲教事務)和工藝教導員(懲教事務)可循潛質人員晉升計劃，獲考慮晉升為懲教主任。

懲教署工作量指標示例

工作量指標	2009	2017	2018	2019	2020
在囚人士的每日平均數目					
- 在監獄計劃下	9 152 (95.2)	7 830 (81.4)	7 770 (81.6)	7 352 (77.7)	6 628 (70.1)
- 在教導所計劃／ 勞教中心計劃／ 更生中心計劃／ 戒毒所計劃下 (括弧內列出相關 懲教院所的收容 率(百分比))	1 174Δ (77.1)Δ	700 (40.5)	532 (30.8)	385 (22.3)	274 (15.9)
監管釋囚計劃(在監 管期內未有被定罪) 的成功率(百分比)	89.1	90.0	95.3	94.3	95.8
參加重新融入社會 暨監管計劃的在囚 人士的每日平均數 目	1 627	1 151	917	678	577
接受懲教教育(包括 職業訓練)的青少年 在囚人士的每日平 均數目	833	315	232	199	159
心理輔導及福利服 務晤談及探訪次數	503 244	508 439	520 120	518 856	525 733
善後監管個案數目	2 952	1 723	1 412	1 227	837
參加懲教署工業組 管理的工業生產的 在囚人士的每日平 均數目	5 365	4 529	4 392	4 132	3 480
懲教署工業組管理 的工業生產或服務 的市值(百萬元)	406.9	454.1	442.0	469.4	496.8

註

Δ 這些數字沒有列在2011-12年度預算的管制人員報告。

資料來源：管制人員報告(香港特別行政區政府預算)

廉政公署紀律人員職系和職級

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的 廉政公署人員 薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
首長級					
1.	執行處處長	第 48 點 (243,800 元 - 258,800 元)	副廉政專員及 執行處首長	1	0.09
2.	執行處副處 長	第 47 點 (208,500 元 - 227,600 元)	執行處處長的 副手	2	0.18
3.	社區關係處 高級助理處 長	第 47 點 (208,500 元 - 227,600 元)	社區關係處處 長	1	0.09
4.	防止貪污處 高級助理處 長	第 47 點 (208,500 元 - 227,600 元)	防止貪污處處 長	1	0.09
5.	助理處長	第 46 點 (179,350 元 - 196,050 元)	執行處調查科 主管／社區關 係處處長的副 手／防止貪污 處處長的副手	8	0.70
6.	廉政公署秘 書	第 46 點 (179,350 元 - 196,050 元)	行政總部主管	1	0.09
7.	總廉政主任	第 45 點 (155,450 元 - 170,200 元)	高級首席調查 主任	2	0.18
8.	總法證會計 師	第 45 點 (155,450 元 - 170,200 元)	法證會計組主 管	1	0.09
小計				17	1.51
廉政主任職系					
9.	高級廉政主 任	第 43 至 44a 點 (136,985 元 - 147,235 元)	首席調查主 任、組主管、 分區辦事處主 管、節目統籌	43	3.80

¹ 小計百分比或會輕微地上捨或下捨令總數等於 100%。

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的 廉政公署人員 薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
10.	廉政主任 (甲)	第 36 至 42 點 (102,210 元 - 131,475 元)	總調查主任、 總防貪主任、 分區辦事處副 主管、節目副 統籌、藝術總 監、總傳媒宣 傳創作主任、 總新媒體宣傳 創作主任、總 廉政教育主任、 總國際聯絡 培訓主任	121	10.70
11.	廉政主任 (乙) ²	第 29 至 35 點 (76,225 元 - 98,215 元)	高級調查主 任、高級防貪 主任、節目/ 高級廉政教育 主任、高級設 計/傳媒宣傳 創作/新媒體 宣傳創作/資 訊科技宣傳主 任、高級廉政 教育主任、高 級國際聯絡培 訓主任	434	38.37
12.	廉政主任 (丙) ²	第 12 至 35 點 (38,945 元 - 98,215 元)	調查主任、防 貪主任、節目/ 廉政教育主 任、設計/ 傳媒宣傳創 作/新媒體宣 傳創作/資訊 科技宣傳主 任、廉政教育 主任、國際聯 絡培訓主任		

² 廉政主任(丙)及廉政主任(乙)職級設有直通職級安排。

	職級	由 2021 年 4 月 1 日起的 廉政公署人員 薪級表	一般職責	截至 2020 年 6 月 30 日的 職位數目	佔職位 總數目 百分比 (%) ¹
13.	助理廉政主任	第 4 至 14 點 (23,045 元 - 41,100 元)	助理調查主任、助理節目／廉政教育主任、助理設計／傳媒宣傳創作／新媒體宣傳創作主任、助理廉政教育主任、助理國際聯絡培訓主任	390	34.48
廉政主任職系小計				988	87.35
廉政調查員職系					
14.	總廉政監督	第 29 至 35 點 (76,225 元 - 98,215 元)	跟蹤行動的負責人和跟蹤組的第二指揮	6	0.53
15.	高級廉政監督	第 23 至 28 點 (61,225 元 - 74,110 元)	在現場帶領跟蹤行動和在跟蹤行動中擔任副指揮	13	1.15
16.	廉政監督	第 12 至 21 點 (38,945 元 - 54,585 元)	擔任現場小隊領袖的功能性職務，並執行實體跟蹤職務	21	1.86
17.	廉政調查員 (主隊)	第 4 至 14 點 (23,045 元 - 41,100 元)	執行實體跟蹤職務	71	6.28
18.	廉政調查員 (服務)	第 2 至 8 點 (21,360 元 - 30,955 元)	提供後勤辦公室支援	5	0.44
廉政調查員職系小計				116	10.26
法證會計師職系					
19.	高級法證會計師	第 41 至 44a 點 (126,565 元 - 147,235 元)	協助總法證會計師，監督法證會計組的財務調查和法證會計工作	2	0.18
20.	法證會計師	第 26 至 40 點 (71,145 元 - 121,880 元)	協助財務調查和法證會計的專業會計人才	8	0.70
法證會計師職系小計				10	0.88
廉政主任、廉政調查員和法證會計師職系小計				1 114	98.49
總計				1 131	100.00

廉政公署工作量指標示例

指標	2009	2017	2018	2019	2020
接獲的貪污投訴#*	3 450	2 835	2 665	2 297	1 924
- 有關公共機構	1 267	950	889	817	790
- 有關私營機構	2 183	1 885	1 776	1 480	1 134
有關選舉的投訴	221	500	97	623	361
全年的調查個案總數	4 970	4 390	3 706	3 800	3 487
- 已完成調查	3 178	2 735	2 204	2 077	1 942
- 來年繼續調查	1 792	1 647	1 501	1 749	1 585
被檢控的人數#	340	189	149	134	153
被判有罪的人數#	270	139	126	105	109
被施行警誡的人數#	54	31	34	20	28
建議須接受紀律處分或行政處理的政府人員數目	66	74	87	91	107
有待研究的防貪項目	238	257	276	252	229
已接觸的政府部門／公共機構	128	133	132	139	121
已接觸的中學和高等教育院校	429	448	439	382	314

註

不包括選舉。

* 由於單一貪污舉報可能包含多宗涉及不同政府部門／公營機構／行業的投訴，由 2010 年起，廉政公署會以貪污投訴實際數字取代貪污舉報數字，從而更清晰地反映貪污情況。

資料來源：管制人員報告（香港特別行政區政府預算）及廉政公署年報

建議的警務人員薪級表

支薪點	元 (根據 2021 年 4 月 1 日的薪級表)	支薪點	元 (根據 2021 年 4 月 1 日的薪級表)
39	78,970		(303,950)
38	76,095	59	295,150
37	75,135		
36	74,390		(258,800)
35	73,650		(251,250)
34	71,010	58	243,800
33a*	69,535		
33	68,065		(227,600)
32	65,220		(220,900)
31	62,340		(214,650)
30	60,440	57	208,500
29	57,835		
28	55,080		(196,050)
27	52,460		(190,300)
26	50,200		(184,850)
25	48,500	56	179,350
24	47,080		
23	45,710		
22	44,380		(174,775)*
21	43,085		(170,200)
20	41,830		(165,400)
19	40,610		(160,300)
18	39,475	55	155,450
17	38,365		
16	37,310	54b*	150,915
15	36,290	54a	147,235
14	35,250	54	142,510
13	34,240	53	136,985
12	33,275	52	131,475
11	32,480	51	126,565
10	31,385	50	121,880
9	30,440	49	117,510
8	29,510	48	110,110
7	28,670	47	106,165
6	27,785	46	102,310
5	26,975	45	98,635
4	26,190	44	95,030
3	25,380	43	91,615
2	24,635	42	88,250
1	23,955	41	84,940
1a#	23,250	40	81,945

註

- (1) * 代表建議設立的新支薪點或增薪點。
- (2) # 代表建議刪除的支薪點。
- (3) 建議調整警務人員薪級表第 20 至 30 點。
- (4) 警務人員薪級表第 33a 點為警署警長職級的頂薪點。該薪點並非督察職級的遞增薪點。
- (5) 警務人員薪級表第 55 至 59 點為首長級的支薪點，括弧內的數字代表在所屬職級每完成兩年服務獲發放的增薪點。

建議的紀律人員(員佐級)薪級表

支薪點	元 (根據 2021 年 4 月 1 日的薪級表)
32*	56,025
31a*	54,690
31*	53,355
30*	50,815
29	48,395
28	46,550
27	44,760
26	43,470
25	42,170
24	40,955
23	39,900
22	38,795
21	37,740
20	36,745
19	35,760
18	34,785
17	33,760
16	32,830
15	31,910
14	31,005
13	30,100
12	29,185
11	28,295
10	27,405
9	26,555
8	25,650
7	24,775
6	24,045
5	23,045
4a*	22,725
4	22,405
3	21,780
2	21,150
1	20,585
1a#	20,000

註

- (1) * 代表建議設立的新支薪點。
- (2) # 代表建議刪除的支薪點。
- (3) 新支薪點紀律人員(員佐級)薪級表第 4a 及第 31a 點分別為入境事務助理員職級的最低薪點和總入境事務助理員職級的頂薪點。該兩個薪點並非其他紀律部隊職級的遞增薪點。

建議的紀律人員(主任級)薪級表

支薪點	元 (根據 2021 年 4 月 1 日的薪級表)
40*	150,180
39	147,235
38	142,510
37	136,985
36	131,475
35	126,565
34	121,880
33	117,510
32	110,110
31	106,165
30	102,310
29	98,635
28	95,030
27	91,615
26	88,250
25	84,940
24	81,945
23	78,970
22	76,095
21	75,135
20	74,390
19	73,650
18	71,010
17	68,065
16	65,165
15	62,200
14	59,290
13	56,445
12	53,590
11	50,990
10	48,540
9	46,150
8	43,745
7	41,380
6	39,045
5	36,655
4	34,590
3	32,950
2	31,305
1	29,980
1a	28,690
1b	27,445
1c#	26,280
1d#	25,135

註

- (1) * 代表建議設立的新支薪點。
(2) # 代表建議刪除的支薪點。

初級警務人員職系及警務督察／警司職系的建議薪級表

香港警務處

職系／職級	現行薪級表 《警務人員薪級表》	建議薪級表 《警務人員薪級表》
警務督察／警司職系		
總警司	第 55(1)至(4)點	第 55(1)至(5)點*
高級警司	第 53 至 54a 點	第 54 至 54b 點*
警司	第 49 至 52 點	第 50 至 53 點
總督察	第 43 至 48 點	第 44 至 49 點
高級督察	第 38 至 42 點	第 39 至 43 點
督察	第 23 至 37 點	第 24 至 38 點
初級警務人員職系		
警署警長	第 22 至 31 點	第 24 至 33a 點*
警長	第 15 至 24 點	第 17 至 28 點
警員	第 3 至 15 點	第 4 至 17 點

註

- (1) * 代表建議設立的新支薪點／增薪點。
- (2) 高級督察及督察職級設有直通職級安排。在建議的薪酬改善措施落實後，於 2010 年 1 月 1 日或之後入職督察職級的新入職人員，只有通過檢定考試後才能擢升至警務人員薪級表第 39 點或以上。
- (3) 警務人員薪級表第 33a 點為警署警長職級的頂薪點。該薪點並非督察職級的遞增薪點。

紀律部隊非首長級職級的建議薪級表

入境事務處

職系／職級	現行薪級表	建議薪級表
入境事務主任職系		
首席入境事務主任	《一般紀律人員 (主任級)薪級表》 第 37 至 39 點	《紀律人員(主任級) 薪級表》 第 38 至 40 點*
助理首席入境事務主任	第 33 至 36 點	第 34 至 37 點
總入境事務主任	第 27 至 32 點	第 28 至 33 點
高級入境事務主任	第 22 至 26 點	第 23 至 27 點
入境事務主任	第 5 至 21 點	第 7 至 22 點
入境事務助理員職系		
總入境事務助理員	《一般紀律人員 (員佐級)薪級表》 第 23 至 28 點	《紀律人員(員佐級) 薪級表》 第 25 至 31a 點*
高級入境事務助理員	第 14 至 23 點	第 16 至 25 點
入境事務助理員	第 3 至 13 點	第 4a*至 15 點

註

- (1) * 代表建議於相關薪級表上設立的新支薪點。
- (2) 新支薪點紀律人員(員佐級)薪級表第 4a 及第 31a 點分別為入境事務助理員職級的最低薪點和總入境事務助理員職級的頂薪點。該兩個薪點並非其他紀律部隊職級的遞增薪點。

紀律部隊非首長級職級的建議薪級表

政府飛行服務隊

職系／職級	現行薪級表	建議薪級表
機師職系		
高級機師	《一般紀律人員 (主任級)薪級表》 第 37 至 39 點	《紀律人員(主任級) 薪級表》 第 38 至 40 點*
一級機師	第 27 至 36 點	第 28 至 37 點
二級機師	第 14 至 26 點	第 15 至 27 點
見習機師	第 1b 至 2 點	第 1b 至 2 點
空勤主任職系		
高級空勤主任	《一般紀律人員 (主任級)薪級表》 第 37 至 39 點	《紀律人員(主任級) 薪級表》 第 38 至 40 點*
一級空勤主任	第 27 至 36 點	第 28 至 37 點
二級空勤主任	第 18 至 26 點	第 19 至 27 點
三級空勤主任	《一般紀律人員 (員佐級)薪級表》 第 7 和 9 點 《一般紀律人員 (主任級)薪級表》 第 1b 至 17 點	《紀律人員(員佐級) 薪級表》 第 8 和 10 點 《紀律人員(主任級) 薪級表》 第 1a 至 18 點
飛機工程師職系		
高級飛機工程師	《一般紀律人員 (主任級)薪級表》 第 37 至 38 點	《紀律人員(主任級) 薪級表》 第 38 至 40 點*
飛機工程師	第 22 至 36 點	第 23 至 37 點
飛機技術員職系		
總飛機技術員	《一般紀律人員 (主任級)薪級表》 第 13 至 25 點	《紀律人員(主任級) 薪級表》 第 14 至 26 點
高級飛機技術員	第 7 至 12 點	第 8 至 13 點

職系／職級	現行薪級表	建議薪級表
飛機技術員	《一般紀律人員 (員佐級)薪級表》 第 3, 5, 7, 9 和 11 點 《一般紀律人員 (主任級)薪級表》 第 1 至 6 點	《紀律人員(員佐級) 薪級表》 第 4, 6, 8, 10 和 12 點 《紀律人員(主任級) 薪級表》 第 2 至 7 點

註

(1) * 代表建議於相關薪級表上設立的新支薪點。

紀律部隊非首長級職級的建議薪級表

消防處

職系／職級	現行薪級表	建議薪級表
消防組		
消防隊長／消防區長職系		
高級消防區長	《一般紀律人員(主任級) 薪級表》 第 37 至 39 點	《紀律人員(主任級) 薪級表》 第 38 至 40 點*
消防區長	第 33 至 36 點	第 34 至 37 點
助理消防區長	第 27 至 32 點	第 28 至 33 點
高級消防隊長	第 22 至 26 點	第 23 至 27 點
消防隊長	第 7 至 21 點	第 8 至 22 點
消防員職系		
消防總隊目	《一般紀律人員(員佐級) 薪級表》 第 24 至 29 點	《紀律人員(員佐級) 薪級表》 第 26 至 32 點*
消防隊目	第 15 至 24 點	第 17 至 26 點
消防員	第 4 至 14 點	第 5 至 16 點
調派及通訊組		
消防隊長／消防區長職系		
助理消防區長 (控制)	《一般紀律人員(主任級) 薪級表》 第 27 至 32 點	《紀律人員(主任級) 薪級表》 第 28 至 33 點
高級消防隊長 (控制)	第 22 至 26 點	第 23 至 27 點
消防隊長(控制)	第 5 至 21 點	第 7 至 22 點
消防員職系		
消防總隊目 (控制)	《一般紀律人員(員佐級) 薪級表》 第 24 至 29 點	《紀律人員(員佐級) 薪級表》 第 26 至 32 點*
消防隊目(控制)	第 15 至 24 點	第 17 至 26 點

職系／職級	現行薪級表	建議薪級表
救護組		
救護主任職系		
高級助理救護總長	《一般紀律人員(主任級)薪級表》 第 37 至 39 點	《紀律人員(主任級)薪級表》 第 38 至 40 點*
助理救護總長	第 33 至 36 點	第 34 至 37 點
救護監督	第 27 至 32 點	第 28 至 33 點
高級救護主任	第 22 至 26 點	第 23 至 27 點
救護主任	第 5 至 21 點	第 7 至 22 點
救護員職系		
救護總隊目	《一般紀律人員(員佐級)薪級表》 第 24 至 29 點	《紀律人員(員佐級)薪級表》 第 26 至 32 點*
救護隊目	第 15 至 24 點	第 17 至 26 點
救護員	第 4 至 14 點	第 5 至 16 點

註

- (1) * 代表建議於相關薪級表上設立的新支薪點。
- (2) 高級消防隊長及消防隊長職級設有直通職級安排。在建議的薪酬改善措施落實後，於 2010 年 1 月 1 日或之後入職消防隊長職級的新入職人員，只有通過檢定考試後才能擢升至紀律人員(主任級)薪級表第 23 點或以上。
- (3) 在建議的薪酬改善措施落實後，消防員(工程組)的入職薪點為紀律人員(員佐級)薪級表第 3 點。

紀律部隊非首長級職級的建議薪級表

香港海關

職系／職級	現行薪級表	建議薪級表
海關督察／海關監督職系		
海關高級監督	《一般紀律人員 (主任級)薪級表》 第 37 至 39 點	《紀律人員(主任級) 薪級表》 第 38 至 40 點*
海關監督	第 33 至 36 點	第 34 至 37 點
海關助理監督	第 27 至 32 點	第 28 至 33 點
海關高級督察	第 22 至 26 點	第 23 至 27 點
海關督察	第 7 至 21 點	第 8 至 22 點
關員職系		
總關員	《一般紀律人員 (員佐級)薪級表》 第 24 至 29 點	《紀律人員(員佐級) 薪級表》 第 26 至 32 點*
高級關員	第 15 至 24 點	第 17 至 26 點
關員	第 4 至 14 點	第 5 至 16 點

註

(1) * 代表建議於相關薪級表上設立的新支薪點。

紀律部隊非首長級職級的建議薪級表

懲教署

職系／職級	現行薪級表	建議薪級表
懲教主任／懲教事務監督職系		
懲教事務高級監督	《一般紀律人員 (主任級)薪級表》 第 37 至 39 點	《紀律人員 (主任級)薪級表》 第 38 至 40 點*
懲教事務監督	第 33 至 36 點	第 34 至 37 點
總懲教主任	第 27 至 32 點	第 28 至 33 點
高級懲教主任	第 22 至 26 點	第 23 至 27 點
懲教主任	第 5 至 21 點	第 6 至 22 點
工業主任(懲教事務)職系		
懲教事務監督 (工業組)	第 33 至 36 點	第 34 至 37 點
總工業主任 (懲教事務)	第 27 至 32 點	第 28 至 33 點
高級工業主任 (懲教事務)	第 22 至 26 點	第 23 至 27 點
工業主任 (懲教事務)	第 5 至 21 點	第 6 至 22 點
工藝導師(懲教事務)職系		
工藝導師 (懲教事務)	第 4 至 14 點	第 5 至 15 點
懲教助理職系		
一級懲教助理	《一般紀律人員 (員佐級)薪級表》 第 15 至 29 點	《紀律人員 (員佐級)薪級表》 第 17 至 32 點*
二級懲教助理	第 2 至 14 點	第 3 至 16 點
工藝教導員(懲教事務)職系		
工藝教導員 (懲教事務)	第 3 至 20 點	第 4 至 22 點

註

- (1) * 代表建議於相關薪級表上設立的新支薪點。
- (2) 持有登記護士(或註冊護士)資格的新聘二級懲教助理的入職薪點為紀律人員(員佐級)薪級表第 6 點。

建議的廉政公署人員薪級表

支薪點	元 (根據 2021 年 4 月 1 日 的薪級表)	支薪點	元 (根據 2021 年 4 月 1 日 的薪級表)
33	90,865		
32	87,215		(258,800)
31	83,515		(251,250)
30	79,855	48	243,800
29	76,225		
28	74,110		(227,600)
27	73,375		(220,900)
26	71,145		(214,650)
25	67,905	47	208,500
24	64,520		
23	61,225		(196,050)
22	57,920		(190,300)
21	54,585		(184,850)
20	52,035	46	179,350
19	49,505		
18	47,405		(170,200)
17	45,315		(165,400)
16	43,205		(160,300)
15	41,625	45	155,450
14	41,100		
13	40,025	44b*	150,180
12	38,945	44a	147,235
11	36,850	44	142,510
10	34,785	43	136,985
9	32,845	42	131,475
8	30,955	41	126,565
7	29,035	40	121,880
6	27,025	39	117,425
5	25,000	38	110,045
4	23,045	37	106,060
3	22,210	36	102,210
2	21,360	35	98,215
1	20,595	34	94,555

註

- (1) * 代表建議設立的新支薪點。
- (2) 廉政公署人員薪級表第 3 及第 15 點為起薪點，並不是遞增薪點。
- (3) 廉政公署人員薪級表第 45 至 48 點為首長級的支薪點，括弧內的數字代表在所屬職級每完成兩年服務獲發放的增薪點。

紀律部隊非首長級職級的建議薪級表

廉政公署

職系／職級	現行薪級表 《廉政公署人員薪級表》	建議薪級表 《廉政公署人員薪級表》
廉政主任職系		
高級廉政主任	第 43 至 44a 點	第 44 至 44b 點*
廉政主任(甲)	第 36 至 42 點	第 37 至 43 點
廉政主任(乙)	第 29 至 35 點	第 30 至 36 點
廉政主任(丙)	第 12 至 28 點	第 13 至 29 點
助理廉政主任	第 4 至 14 點	第 5 至 17 點
廉政調查員職系		
總廉政監督	第 29 至 35 點	第 30 至 36 點
高級廉政監督	第 23 至 28 點	第 24 至 29 點
廉政監督	第 12 至 21 點	第 15 至 23 點
廉政調查員(主隊)	第 4 至 14 點	第 5 至 17 點
廉政調查員(服務)	第 2 至 8 點	第 3 至 9 點
法證會計師職系		
高級法證會計師	第 41 至 44a 點	第 42 至 44b 點*
法證會計師	第 26 至 40 點	第 27 至 41 點

註

- (1) * 代表建議設立的新支薪點。
- (2) 廉政主任(乙／丙)職級屬直通職級。在建議的薪酬改善措施落實後，於 2010 年 1 月 1 日或之後入職廉政主任(丙)職級的新入職人員，只有通過檢定考試後才能擢升至廉政公署人員薪級表第 30 點或以上。
- (3) 廉政公署人員薪級表第 3 及第 15 點為起薪點，並不是遞增薪點。

建議的紀律人員(指揮官級)薪級表

支薪點	元 (根據 2021 年 4 月 1 日的薪級表)
	(273,000)
4	265,150
	(251,100)
	(243,800)
3 a*	236,650
	(227,600)
	(220,900)
	(214,650)
3	208,500
	(196,050)
	(190,300)
	(184,850)
2	179,350
	(170,200)
	(165,400)
	(160,300)
1	155,450

註

- (1) * 代表建議設立的新支薪點。
- (2) 括弧內的數字代表在所屬職級每完成兩年服務獲發放的增薪點。

紀律部隊人員現有跳薪點

職級	現有跳薪點 數目	現行跳薪點安排
香港警務處		
警員	4	有關人員在結業後可獲第一個跳薪點；在該職級分別服務滿一年和兩年且工作表現良好的人員，可獲第二和第三個跳薪點；以及在該職級服務滿五年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲第四個跳薪點。
督察	3	在該職級服務滿一年且工作表現良好的人員，可獲首兩個跳薪點，以及在該職級服務滿兩年且工作表現良好的人員，可獲第三個跳薪點。
入境事務處		
入境事務助理員	1	在該職級服務滿一年且工作表現良好的人員，可獲一個跳薪點 ¹ 。
入境事務主任	3	在該職級服務滿一年且工作表現良好的人員，可獲第一個跳薪點，以及在該職級分別服務滿五年和八年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲第二和第三個跳薪點。
政府飛行服務隊		
三級空勤主任	7	在通過空勤主任訓練課程第一、二及四級資格檢定考試後，有關人員可分別獲一個跳薪點；以及在通過空勤主任訓練課程第三及五級資格檢定考試後，有關人員可分別獲兩個跳薪點。

¹ 紀常會在上次職系架構檢討報告書表明，對於為入境事務助理員職級增設額外跳薪點(在其他紀律部隊員佐級職系的招聘職級服務滿五年並通過升級檢定考試的人員，可獲額外跳薪點)持開放態度，惟條件是該職級須設有適當的考試。

職級	現有跳薪點數目	現行跳薪點安排
二級機師	4	有關人員如取得直升機和定翼機兩類駕駛執照，而且須經常執行一級機師飛行職務，可獲兩個跳薪點；有關人員如取得儀錶飛行等級，按照民航處批准的《政府飛行服務隊操作手冊》，符合資格在海岸和日間離岸搜救行動中擔任機長，而且須經常執行一級機師飛行職務，可獲另外兩個跳薪點。
消防處		
救護員	2	在該職級服務滿一年且工作表現良好的人員，可獲一個跳薪點，以及在該職級服務滿五年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲另一個跳薪點。
消防員	2	在該職級服務滿一年且工作表現良好的人員，可獲一個跳薪點，以及在該職級服務滿五年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲另一個跳薪點。
消防隊目(控制)	1	在該職級服務滿五年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲一個跳薪點。
救護主任	3	在該職級服務滿一年且工作表現良好的人員，可獲第一個跳薪點，以及在該職級分別服務滿五年和八年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲第二和第三個跳薪點。
消防隊長(行動)	1	在該職級服務滿一年且工作表現良好的人員，可獲一個跳薪點。
消防隊長(控制)	1	在該職級服務滿一年且工作表現良好的人員，可獲一個跳薪點。

職級	現有跳薪點 數目	現行跳薪點安排
香港海關		
關員	2	在該職級服務滿一年且工作表現良好的人員，可獲一個跳薪點，以及在該職級服務滿五年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲另一個跳薪點。
海關督察	3	在該職級服務滿一年且工作表現良好的人員，可獲第一個跳薪點，以及在該職級分別服務滿五年和八年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲第二和第三個跳薪點。
懲教署		
二級懲教助理	2	在該職級服務滿一年且工作表現良好的人員，可獲一個跳薪點，以及在該職級服務滿五年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲另一個跳薪點。
工業主任 (懲教事務)	3	在該職級服務滿一年且工作表現良好的人員，可獲第一個跳薪點，以及在該職級分別服務滿五年和八年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲第二和第三個跳薪點 ² 。
懲教主任	3	在該職級服務滿一年且工作表現良好的人員，可獲第一個跳薪點，以及在該職級分別服務滿五年和八年且工作表現良好並通過升級檢定考試的人員，可獲第二和第三個跳薪點。

² 由於工業主任(懲教事務)職級現時不設考試，待懲教署設有令公務員事務局滿意的考試，才會發放第二和第三個跳薪點。

職級	現有跳薪點 數目	現行跳薪點安排
廉政公署		
助理廉政主任	1	有關人員在開始第二份合約時可獲一個跳薪點。
廉政調查員 (主隊)	1	有關人員在開始第二份合約時可獲一個跳薪點。
廉政主任(丙)	1	有關人員在開始第二份合約時可獲一個跳薪點。

