

## 第三章

### 一般原則

3.1 常委會在諮詢文件中，徵詢各方面對應遵守的主要準則，以及應用以管制領取與工作有關連津貼資格和發放這些津貼方法之一般原則的意見。常委會經逐一審查已發表的不同意見和現時發放各項與工作有關連津貼的方式以及第二章所述設立津貼制度的目的。常委會認為應採用本章所述的一般原則，以改善有關制度。

#### 領取與工作有關連津貼的資格

3.2 除輪班工作津貼一項規定只有在總薪級表第三十七點或以下的非政務及專業職系人員方有資格領取該項津貼外，其他用以管制發放各項與工作有關連公務員津貼的準則，均未有清楚的界定。

3.3 儘管對應用以釐定領取與工作有關連津貼資格的薪金水平的意見不一，大部份曾就諮詢文件發表意見的人士均認為有關資格應適用於若干可領取津貼職級的全體人員。另一方面，政府當局認為應以總薪級表第三十七點為發放標準津貼的截分點，但領取非標準津貼的資格則不應予以限制。私營機構認為管理階層人員應無資格領取津貼。

3.4 常委會曾審查有關向不同職級公務員發放津貼的情況，並得悉僅有甚少在總薪級表第三十八點或以上或同等職級的人員獲發給與工作有關連津貼。事實上，根據現行政策總薪級表第三

十七點以上的薪級，經按廣分薪級法劃分，以包括同等職級的不同職務在內，故毋須發放與工作有關連津貼。至於最高薪級點為總薪級表第三十七點或以下的薪級，一向的政策則為調整薪級，以包括對任何職級百分之七十五或以上人員有影響的各項工作因素在內，但如受影響的人數少於百分之七十五，則在恰當的情況下發放津貼。常委會得悉總薪級表第三十七點乃釐定可享有若干福利資格的截分點。至於為本地公務員發放的自行租屋津貼，只有在總薪級表第三十八點或以上者始有資格領取，而由於該等人員乃相等於私營機構的管理階層人員，此乃恰當的做法。在第十號報告書中，常委會曾建議將總薪級表第三十七點訂為領取各項津貼的最高薪點，因為此薪點以上公務員所處理的事務乃與高級管理和政務有關而非與操作事宜有關。

3.5 鑑於上述各點，常委會建議，如輪班工作津貼一樣，領取與工作有關連津貼的資格應以總薪級表第三十七點為截分點而釐定，即總薪級表第三十七點或以下或同等職級人員，應有資格領取與工作有關連津貼。常委會同時建議，所有政務及專業職系人員，不論其薪金水平，應無資格領取與工作有關連津貼。

#### 間中執行輕微額外職務

3.6 在釐訂公務員的薪級時，均盡可能顧及某一職級或職系人員通常須要執行的主要職務及個別人員在執行職務時有關職務的少許變更。但如額外的職務佔用一位公務員相當多時間，則發放與工作有關連津貼應為恰當的措施。

3.7 因此，常委會建議除非額外或非慣常職務佔用公務員相當多時間，否則他們不應獲得與工作有關連津貼。

3.8 常委會曾考慮是否有需要規定若干時數，作為「佔用其相當多時間」一詞的定義。經小心考慮後，常委會結論認為極難指定一個可適用於各種情況的最短時間限額。鑑於上述情況，常委會認為由政府當局採取適當措施，以確保各類津貼的管理辦法一致，應較為理想。

### 固有職務

3.9 與工作有關連津貼乃旨在激發某職系或職級人員執行其工作範圍以外職務及作為彼等執行這些職務的額外酬金。該等人員在執行其職系或職級的固有職務時，不應獲發給與工作有關連津貼。

3.10 但常委會得悉，某職級的薪級有未能顧及全部固有職務的情況存在。這種情況通常是由於薪級結構是按廣分薪級法劃分，以及未有顧及相同薪級表上不同職級職務上的差異。一個恰當的例子是第一標準薪級表上四個以廣分薪級法劃分的薪級。

3.11 常委會因此建議除非有關職系的薪級結構令致薪級未能反映全部固有職務，否則不應為固有職務發放與工作有關連津貼。

### 因科技的改進而導致職務上的更改

3.12 曾就諮詢文件發表意見的人士，對是否應為因科技的改進而導致職務上的更改，發放與工作有關連津貼一點的意見不一。常委會在考慮這些意見後，認為在一般情況下，不應為因改善操作方法及採用新科技所導致職務上的更改，發放與工作有關連津貼。在職務上有所更改時，有關的職位應予以檢討，如職務的更

改對整個職級或職系的工作性質有永久性的影響時，常委會認為調整基本薪級的辦法將較發放與工作有關連津貼較為恰當。

3.13 鑑於上述原因，常委會建議不應為因採用新科技或改善操作方法而導致職務上的更改，發放與工作有關連津貼。

#### 在工作上使用額外技能或資歷

3.14 目前，若干與工作有關連津貼是發放予取得額外技能或額外資歷的公務員，而不論彼等在工作上是否實際使用該門技能或資歷。常委會同意一位曾就諮詢文件發表意見人士的看法，認為此情況未如理想。

3.15 常委會認為對於有需要鼓勵公務員獲取額外資歷或技能和為補償執行額外或不慣常職務之人員而發放與工作有關連津貼兩者應加以區分。如認為有需要給予考取到額外資歷的人員額外津貼，則應以一次過的形式發放。該等額外津貼不應被視作與工作有關連津貼，常委會認為後者僅應於有關人員須經常在工作上使用所取得的額外技能或額外資歷時始予發放。

3.16 因此，常委會建議：

- (甲) 僅獲得或擁有一門技能或一項資歷者，不應獲發放與工作有關連津貼；及
- (乙) 如一位公務員受命使用額外技能或資歷執行職務，而此等情況又經常發生，方可考慮發給津貼。

## 固定職務

3.17 目前，有些時候，與工作有關連津貼乃發給該等執行已成為其固定工作一部份職務的人員，因此該等津貼亦被視作其固定收入的一部份。常委會認為，如有關職員須經常將超過百分之五十的時間，用以執行獲發給與工作有關連津貼的額外或附加職務，則顯示彼等的工作並非整個職級或職系的典型工作。在此情況下，將該等職位另編職系、重新修訂有關職級的職務或安排職員輪流擔任此等職位的工作，以代替繼續發放與工作有關連津貼，似較為恰當。

3.18 因此，常委會建議在該等情形下應首先檢討有關職位，以決定是否應採取上述任何一項措施；祇在當證明所有措施均不符合實際或不恰當時，方繼續發放與工作有關連津貼。

## 長期發放津貼

3.19 部門管方、公務員協會及政府當局一般認為，祇要職員仍須執行可獲發給津貼的職務，則應繼續發放津貼。另一方面，若干私營機構建議祇應間中發放津貼而該等津貼不應成為有關職員固定收入的一部份。

3.20 常委會認為，在一般情況下，可採取下列任何一項措施，以避免向個別職員長期發放津貼：

- (甲) 調整其所屬職級的薪級，以包括應發放的津貼在內；
- (乙) 將其職位另編入一設有可免發放津貼薪級的不同職級或新職級；及
- (丙) 安排職員輪流擔任該職位的工作。

3·21 但常委會承認，在用以約束公務員職系薪級結構的原則下，礙於成本、實際或操作上等原因，採取上述任何一項措施可能並不恰當或不合乎實際。

3·22 故常委會建議，如調整薪級的理由並不充份而將該等職位另編職系或安排職員輪流擔任這些職務等辦法又不合乎實際，則應同意有向公務員繼續發放與工作有關連津貼的需要。

### 多項津貼

3·23 目前，並未有特別規定禁止公務員領取超過一項津貼。事實上，現時約有七百多名公務員長期領取多項津貼，其中差不多全部領取兩項津貼。

3·24 大多數部門管方及公務員協會的意見書均表示支持發放多項津貼，雖然其中數個意見書提議應規定公務員祇可申領若干組合的多項津貼。另一方面，政府當局並不贊成對可申領津貼的數目或其總值加以限制。

3·25 常委會經詳細審查發放多項津貼的分佈情況，認為長期發放的多項津貼為數不多。而祇要各項個別津貼的發放均受一套連貫的原則及領取資格所管制，則毋須硬性規定可申領的津貼數目或某公務員可領取的津貼額應為其實收薪金的若干比例。

3·26 因此，常委會建議不應規定一位公務員可申領津貼的數目，但必須確保祇在認為各項個別津貼的申請均有獨立的充份理由，以證明有關申請經符合適用於發放該項津貼的原則及準則，方可批准發放津貼。