

第五章

各類津貼的檢討

5.1 在考慮應用以管制領取各項津貼的資格及津貼額的一般原則後，常委會審查與額外職務津貼、辛勞津貼及特別津貼等各類個別津貼有關的主要及共同問題。由於輪班工作津貼經於第十號報告書內加以檢討，故未有包括在內。在檢討各項津貼的過程中，常委會並未有審查個別津貼的發放，因為此項工作將涉及詳細審查各項職務，常委會認為此項工作應由政府當局及部門管方按照此報告書的建議辦理。

額外職務津貼

5.2 額外職務津貼是職員因須要經常執行其所屬職級或職系正常工作範圍以外職務而獲發給的津貼。常委會得悉在不同部門內，這些津貼是在多種不同的情況下發放而對於那些是額外職務則並無明確的定義。附錄六載有現行發放各項額外職務津貼的分佈詳情。

額外職務的定義

5.3 常委會曾考慮為額外職務下更清楚的定義是否可行及合乎需要的做法，但所得的結論是，根據制訂明確職責說明或聘任指南而為額外職務下定義，但又要不損政策的靈活性及效率，將不切實可行。

5.4 故常委會建議毋須為「額外職務」下正式定義，但部門首長應定期修訂其負責管理職位的職務及責任，以確保其屬下職員明白及接納他們的最新工作要求。

額外職務津貼（附加職務）的發放水平數目及津貼額

5.5 標準額外職務津貼（附加職務）是分為三個不同水平發放，視乎所需技能而定：第一級是為執行毋需或只需極少技能的額外職務而發放，第二級是為須有某些技能或須經考試及格始能執行的額外職務而發放和第三級是為須有專門技能或須經高級考試及格始能執行的額外職務而發放。各級額外職務標準津貼額為：第一級是總薪級表第一點的百分之五、第二級是總薪級表第一點的百分之七點五和第三級是總薪級表第一點的百分之十。

5.6 曾就諮詢文件作覆的人士對額外職務津貼的適當發放水平數目的意見各異。常委會認為，由於額外職務津貼（附加職務）是在多種不同情況下發放，故發放水平仍須以廣分薪級法劃定而增設發放水平的做法將不會有任何效用。

5.7 關於可否減少額外職務津貼（附加職務）發放水平的數目一點，常委會認為，由於第一級額外職務毋需或只需極少額外技能，故難有充份理由支付該項津貼的發放。因此，常委會建議應撤銷此級額外職務津貼。

5.8 至於第二及第三級的額外職務津貼，根據所得的資料，常委會並不確信現行的劃分方法必定正確。例如，常委會得悉第二級的額外職務津貼（附加職務）佔所發放的額外職務津貼百分之八十以上，似有理由將此級別一分為二。

5.9 故常委會建議政府當局應檢討此級別的個別額外職務津貼，並將其檢討結果轉交常委會，以便考慮是否可以將這些津貼分爲兩級發放。

爲駕駛職務發放的額外職務津貼

5.10 鑑於額外職務津貼現時超過半數是爲屬於額外職務津貼（附加職務）第二及第三級水平的駕駛職務而發放，常委會曾詳細考慮是否有充份理由發放這些津貼。由於自四十年代最初設立駕駛職務津貼以來，情況已有極大改變，故堅持保留及取消這些津貼的意見參半。

5.11 在考慮各項因素以後，常委會的結論是，作爲一般政策而言，不應採取撤銷駕駛職務津貼的措施，因爲在執行職務時負責駕駛的職員實肩負對車輛及乘客的額外責任。故常委會建議政府當局應嚴格審查個別爲駕駛職務發放的津貼，以確保：一

(甲) 這些職務並非一職系固有職務的一部份；及

(乙) 有關職員在執行職務時，須經常駕駛並因此而承擔明顯的額外責任，方可獲發給津貼。

爲紀律人員發放的額外職務津貼

5.12 常委會亦曾考慮是否有充份理由支持發給紀律人員的額外職務津貼而那些津貼佔額外職務津貼的一大部份。爲實際上的需要，常委會建議應暫時繼續向紀律人員發放額外職務津貼，但在下次檢討紀律人員薪級表時，應對發放津貼一事再作審查。

5.13 同時，常委會曾考慮可否安排特別文職人員職系代為處理現時由警察員佐級人員執行的文職職務，以減少向紀律人員發付額外津貼的數目。關於這個問題，常委會得悉警務處處長曾提議設立警察廚師一新職系而政府當局現時正初步考慮這項提議。但一般而言，常委會同意基於實際上、操作上和成本等原因，由警察執行若干可由文職人員代為處理的職務可能較為理想，特別是當有關職員須在緊急或內部保安等情況下執行這些職務。

非標準額外職務津貼

5.14 茲有兩類並無標準津貼額的額外職務津貼：額外職務津貼（責任）及額外職務津貼（非標準）。這兩項津貼是為照顧特別情況而設立，津貼額則視乎個別情況而定。

5.15 為使與工作有關連津貼制度更精簡起見，常委會建議將兩類非標準額外職務津貼及數項未有按照標準津貼額發放的第三級額外職務津貼（附加職務），轉列入「非標準津貼」的新類別項下，並在第 5.24 段內予以討論。

辛勞津貼

5.16 根據銓敘規例的定義，辛勞津貼是因職員須要執行特別令人厭惡的職務或在危險或在特別令人不快的情況下執行這些職務而獲發給的津貼。有關現時發放辛勞津貼的情況，載於附錄七。但一直以來，某類特別職務是否含有辛勞的因素，是按照個別情況以主觀方式加以決定。

5.17 常委會認為某項特別職務是否被視作含有辛勞成份，應繼續按照個別情況而定，並建議毋須為辛勞一詞下正式定義。

為一職系屬下職級的固有職務發放辛勞津貼

5.18 常委會得悉儘管若干職系人員的職務已明確包含在其職銜之中，有關人員現時仍獲發給辛勞津貼。根據載於第三章第3.11段的原則，除非這些職系的薪級結構令致薪級未能反映獲發放津貼的職務，否則在這些情況下，並無充份理由發放辛勞津貼。

5.19 故常委會建議，政府當局應根據第三章所載的一般原則，檢討現行發放各項辛勞津貼的理由。

辛勞津貼（厭惡性職務）

5.20 常委會經審查銓敘科用以釐訂領取辛勞津貼（厭惡性職務）資格的工作規例。儘管常委會認為，為厭惡性職務下一通用定義並不可行，常委會建議在考慮應否將若干職務列為厭惡性時，應顧及下列各點：一

- (甲) 該職系的一般職務及其工作性質。例如，就大多數卑下的工作而言，將略帶有厭惡性的職務視作非常厭惡性的職務，以便有理由發放津貼，此點可能並不恰當；及
- (乙) 由於技術上的發展及方法上的改進，有關工作的最新操作方法可能減少若干卑下工作的厭惡性質。

辛勞津貼（危險職務）

5.21 常委會認為以指定一職員在其工作時間內應執行危險職務的最低百份率或為危險職務下一通用定義，以規定領取辛勞津貼（危險職務）資格的辦法，均非恰當。常委會建議，政府當局就有關發放的個別辛勞職務津貼（危險職務）進行檢討時應根據第三章所述的一般原則，尤須注意有關除非額外職務或非慣常職務佔用職員相當多時間的原則，否則不可向他們發放與工作有關連津貼的規定。

辛勞津貼（酌情發放）

5.22 辛勞津貼（酌情發放）是在指定的情況下，根據非標準津貼額而發放的。為簡化及改進與工作有關連津貼的制度，常委會建議政府當局在嚴格檢討這些津貼，以確保有充份理由發放這些津貼而其津貼額亦為恰當後，將這些津貼轉列入「非標準津貼」的新類別項下。

特別津貼

5.23 特別津貼是為在其他各項津貼未有包括的特別情況下使用而設立的。這些特別津貼是在不同的情況下發放，並無設有標準津貼額，發放津貼的款額視乎個別情形而定。有關發放特別津貼的詳情，載於附錄八。

非標準津貼

5.24 儘管常委會認為若干特別津貼可併入其他種類的津貼之內，但現時仍有需要繼續發放該等津貼。為使此制度更精簡起見，

常委會建議將這類津貼，包括額外職務津貼（責任）、額外職務津貼（非標準）、辛勞津貼（酌情發放）、輪班工作津貼（非標準）、特別津貼及其他設有特別津貼額而現時屬於不同種類及冠以不同名稱的津貼納入「非標準津貼」新類別項下。

5.25 常委會建議政府當局應根據此報告書建議的原則，嚴格審查全部現有非標準津貼，以確定有理由保留這些津貼而其津貼額乃屬恰當。為防止非標準津貼的數目激增起見，常委會進一步建議，必須經常委會作出建議，方可設立任何新「非標準津貼」類別。