

### 繼續受僱機制的執行框架草擬

公務員事務局草擬了經調整的繼續受僱機制的執行框架(見附件)以收集職方、各職員組織以及部門協商委員會職方代表的意見。

若閣下對公務員事務局草擬的執行框架有任何意見，請於六月三十日或以前，以書面形式郵寄或親臨遞交至本會秘書處。(會址：香港灣仔港灣道十二號灣仔政府大樓低層地庫)。



初級組主席 鄭育良  
二零一五年六月一日

## 經調整的繼續受僱機制 執行框架擬稿

### 概要

現行的繼續受僱機制以人員為基礎，即當局鑑於個別人員提供的服務，未能透過晉升、署任、招聘、重行調配或重新分工等其他方法來應付，而作為是否有需要讓有關人員在達到退休年齡後繼續留任的考慮依據。

2. 經調整的繼續受僱機制會以個別職級的職能／繼任需要為基礎。在此機制下，合資格人員可申請繼續受僱，由當局透過公平客觀的甄選程序予以考慮，以填補相關職級的空缺(如有)。在具備充分理據且符合相關條件的情況下，此機制會適用於所有職系及職級。

### 審批準則

3. 在審批繼續受僱申請(包括最後延長服務，但不包括基於個人理由提出的最後延長服務申請)時，以下兩部分的審批準則必須同時符合：

#### 第一部分

- (a) 實際及運作需要，以便完成重要而有時限的項目或工作，避免人事變動造成不當干擾；或
- (b) 挽留具備寶貴經驗及／或專業知識的人員，以維持公共服務的質素；或
- (c) 利便繼任安排，以培養具備能力的人員擔任更高職位。

#### 第二部分

- (d) 不會過度阻礙其他人員晉升。此準則須與上述第一部分有關

利便繼任安排的準則之間作出適度平衡；

- (e) 繼續受僱人員的表現和品行令人滿意(即應以有關人員在過去三年的工作評核報告為主要參考。如有關人員在這三年評核期內的往績不相伯仲，則應參考更早期的報告。有關當局亦應審查人員的紀律記錄，以確定他們當中是否有人因紀律懲處的限制仍然有效而不應獲推薦繼續受僱)；以及
- (f) 繼續受僱人員必須健康狀況良好(例如以有關人員在過去三年的病假記錄作參考)，而且可在繼續受僱期內全職受僱。

在根據上述準則評審繼續受僱申請時，亦須適當考慮個別申請的繼續受僱期，這是考慮到繼續受僱期與有關評審的關係。考慮到最後延長服務的時期較短(不多於 120 天)，對多數個案而言，上文(d)項有關阻礙晉升的準則會構成關注的機會不大。除最後延長服務外，每次繼續受僱期一般應在 12 至 18 個月之間，而繼續受僱期可在符合上述審批準則的情況下獲考慮延續。繼續受僱期(包括在繼續受僱期後可能緊隨的最後延長服務(如有))的年期總計最長為五年。

基於個人理由提出而不超過 120 天的最後延長服務申請，只在具備充分理據下才會獲得批准。

## 程序

### (a) 最後延長服務

4. 最後延長服務的申請須於該最後延長服務期開始前不多於六個月提出，由批核當局根據上文第 3 段的審批準則予以考慮(包括在評審時適當考慮最後延長服務期較其他繼續受僱個案的年期為短)。

### (b) 最後延長服務以外的繼續受僱

5. 甄選程序會加以制度化，以合理及客觀的方式釐訂繼續受僱的空缺數目，並按公平客觀的程序審批申請。甄選程序會參照現行晉升和招聘機制的運作模式，如果有繼續受僱空缺，有關當局會召開遴選委員會考慮有關人員的繼續受僱申請。詳情見下文。

## 晉升職級的繼續受僱安排

6. 所採取的步驟如下：

### 確定是否有繼續受僱空缺

(i) 進行晉升選拔工作：

- (1) 有關的職系／部門首長應確定在當前評核周期內可供晉升的空缺數目。為免生疑問，因晉升職級人員將會到達正常／訂明退休年齡，以及因人員已提出退休申請／通知並獲批准／備悉而出現的空缺，無論他們是否其後繼續受僱遴選工作會考慮的人選，有關空缺應算作可供晉升的空缺。
- (2) 召開晉升選拔委員會，以考慮各合資格較低職級人員是否適合以實任方式晉升及／或長期署任晉升職級。
- (3) 以實任方式晉升的個案比較清楚明確，而至於考慮合資格較低職級人員是否適合在晉升職級長期署任方面，晉升選拔委員會應適當地考慮有關職系／職級的繼任安排，包括傳授專門知識或經驗予較年青人員或給予相關人員更多時間在較低職級加以鞏固以利便長遠而言更順暢的繼任安排的需要。
- (4) 若有關的聘任當局在考慮晉升選拔委員會的建議後，確定沒有足夠的合資格較低職級人員適宜晉升或長期署任有關的晉升職級，除可考慮現行方法(例如進行公開招聘)以填補有關的晉升職級的空缺外，也可考慮繼續僱用已屆退休年齡的人員。

### 繼續受僱人選

(ii) 個別公務員可填寫及交回一份特定表格<sup>1</sup>，提出願意受考

<sup>1</sup> 有關的局／部門須提供渠道讓人員取得有關表格及繼續受僱機制的相關指引。

慮繼續受僱及繼續受僱期的優先意願，而有關表格一般須在達到正常／訂明退休年齡前 18 至 24 個月提交<sup>2</sup>(以下分別稱為「繼續受僱人選」及「繼續受僱申請」)。如果有繼續受僱空缺，繼續受僱遴選委員會須在進行遴選工作前界定「有效遴選週期」。有效遴選週期一般是由遴選委員會舉行會議三個月後起計的 12 個月。若遴選委員會因應有關職級的情況認為有需要另行界定有效遴選週期，須事先徵詢公務員事務局的意思。只有預計開始繼續受僱的日期是在有效遴選週期之內的繼續受僱人選才會在是次遴選工作中被考慮。正在繼續受僱的人員(不包括最後延長服務的人員)亦可填寫及交回一份特定表格，提出願意受考慮在當前的繼續受僱期完結後繼續受僱及繼續受僱期的優先意願。繼續受僱申請只有當有繼續受僱空缺及申請屬有效遴選週期之內才會被考慮。這點必須在有關人員作出繼續受僱申請時清楚說明。為免生疑問，獲甄選人員必須在不中斷服務下開始繼續受僱。

### 繼續受僱的遴選工作

#### (iii) 進行繼續受僱遴選工作：

- (1) 遴選委員會應根據上文第 3 段的審批準則考慮繼續受僱申請。遴選委員會應在考慮所有相關因素(例如有運作需要挽留有關人員、繼任安排等)後，就甄選繼續受僱人選及個別獲甄選的人員的繼續受僱期作出建議。所有合資格的人選，不論是按可享退休金條款或新長期聘用條款受聘，均會在同一基礎獲考慮。
- (2) 職系／部門須向公務員事務局提交繼續受僱遴選工作的委員會報告，尋求該局同意／批准，及／或徵詢公務員絀用委員會的意見(如屬該委員會職權範圍內的職級)，並提交批核當局批准。該報告應包括下列內容：

<sup>2</sup> 在經調整繼續受僱機制實行的首 18 個月內召開的繼續受僱遴選委員會，有關 18 至 24 個月的事先通知期會獲豁免，但繼續受僱申請須於遴選委員會會議前一個合理時間(例如一個月前)提交。為免生疑問，繼續受僱人選須在繼續受僱期開始時(如獲甄選及批准繼續受僱)仍正提供實際服務。

- ◇ 遴選委員會的組成。遴選委員會一般應包括一名主席、至少兩名委員及一名秘書。主席及委員的實任職級應高於繼續受僱遴選所涉及的職級，而且至少一名委員應熟悉該職級的工作要求。為確保遴選委員會及先前召開的晉升選拔委員會的評審獨立，兩個委員會的組成在可行情況下應有所不同；
- ◇ 繼續受僱空缺數目，並簡述有關職級可供晉升的空缺數目，以及未能在合資格的較低職級物色足夠人員填補所有可供晉升的空缺的情況；
- ◇ 有效遴選週期及獲考慮的繼續受僱人選名單；
- ◇ 所採用的篩選準則(如適用)及遴選準則；
- ◇ 獲建議繼續受僱人選名單、個別獲甄選人員的建議繼續受僱期、有關人選的建議工作範疇(如適用)，以及遴選委員會經商議後根據相關的考慮因素／條件就繼續受僱申請的個別評審和理據；
- ◇ 對不獲建議繼續受僱的人員的一般評語；
- ◇ 聲明已審閱繼續受僱人選在過去三年(或更長時間)服務期內的工作表現評核和病假記錄，以及並無忽略相關的警告和懲處；以及
- ◇ 可能被視為與任何繼續受僱人選有利益衝突關係的中報記錄，以及如有相關情況，批核當局決定採取的行動。

## 人職職級／單一職級職系的繼續受僱安排

7. 所採取的步驟如下：

### 確定是否有繼續受僱空缺

(i) 進行招聘工作：

- (1) 進行招聘工作前，有關的職系／部門首長須考慮相關因素包括有關的職系／職級的人力策劃。人力策劃的考慮包括為較年青人員傳授專門知識或經驗的需要、有關的職系／職級的流失情況、是否需要挽留足夠的經驗豐富人員以確保運作效率、為職系吸納新血等。
- (2) 在考慮了所有相關因素後，職系／部門首長須決定是否開展招聘工作，及／或是否有理據於有關職級繼續僱用達退休年齡的人員，而非利用上一次招聘工作的候補名單或開展新一次招聘工作以填補所有現有／預期的空缺。
- (3) 職系／部門首長須就繼續受僱空缺的數目尋求公務員事務局事先同意／批准，及／或徵詢公務員絀用委員會的意見(如屬該委員會職權範圍內的職級)。

### 繼續受僱人選

(ii) 個別公務員可填寫及交回一份特定表格<sup>3</sup>，提出願意受考慮繼續受僱及繼續受僱期的優先意願，而有關表格一般須在達到正常／訂明退休年齡前 18 至 24 個月提交<sup>4</sup>。如果有繼續受僱空缺，繼續受僱遴選委員會須在進行遴選工作前界定「有效遴選週期」。有效遴選週期一般是由遴選委員會舉行會議三個月後起計的 12 個月。若遴選委員會因應有關職級的情況認為有需要另行界定有效遴選週期，須

<sup>3</sup> 見註 1。

<sup>4</sup> 見註 2。

事先徵詢公務員事務局的意思。只有預計開始繼續受僱的日期是在有效遴選週期之內的繼續受僱人選才會在是次遴選工作中被考慮。正在繼續受僱的人員(不包括最後延長服務的人員)亦可填寫及交回一份特定表格,提出願意受考慮在當前的繼續受僱期完結後繼續受僱及繼續受僱期的優先意願。繼續受僱申請只有當有繼續受僱空缺及申請屬有效遴選週期之內才會被考慮。這點必須在有關人員作出繼續受僱申請時清楚說明。為免生疑問,獲甄選人員必須在不中斷服務下開始繼續受僱。

### 繼續受僱的遴選工作

#### (iii) 進行繼續受僱遴選工作：

- (1) 遴選委員會應根據上文第 3 段的審批準則(不包括與人職職級／單一職級職系無關的過度阻礙其他人員晉升的準則)考慮繼續受僱申請。遴選委員會應在考慮所有相關因素(例如有運作需要挽留有關人員等)後,就甄選繼續受僱人選及個別獲甄選的人員的繼續受僱期作出建議。所有合資格的人選,不論是按可享退休金條款或新長期聘任條款受聘,均會在同一基礎獲考慮。
- (2) 職系／部門須向公務員事務局提交繼續受僱遴選工作的委員會報告,尋求該局同意／批准,及／或徵詢公務員敍用委員會的意見(如屬該委員會職權範圍內的職級),並提交批核當局批准。該報告應包括下列內容：
  - ◇ 遴選委員會的組成。遴選委員會一般應包括一名主席、至少兩名委員及一名秘書。主席及委員的實任職級應高於繼續受僱遴選所涉及的職級,而且至少一名委員應熟悉該職級的工作要求。為確保遴選委員會及相關的招聘委員會的評審獨立,兩個委員會的組成在可行情況下應有所不同；

- ◇ 繼續受僱空缺數目，並簡述有關的入職職級／單一職級職系的招聘空缺數目，以及於招聘空缺當中確定為繼續受僱空缺數目的考慮因素；
- ◇ 有效遴選周期及獲考慮的繼續受僱人選名單；
- ◇ 所採用的篩選準則(如適用)及遴選準則；
- ◇ 獲建議繼續受僱人選名單、個別獲甄選人員的建議繼續受僱期、有關人選的建議工作範疇(如適用)，以及遴選委員會經商議後根據相關的考慮因素／條件就繼續受僱申請的個別評審和理據；
- ◇ 對不獲建議繼續受僱的人員的一般評語；
- ◇ 聲明已審閱繼續受僱人選在過去三年(或更長時間)服務期內的工作表現評核和病假記錄，以及並無忽略相關的警告和懲處；以及
- ◇ 可能被視為與任何繼續受僱人選有利益衝突關係的申報記錄，以及如有相關情況，批核當局決定採取的行動。

#### 根據公務員事務規例第 280-282 條延長及續訂合約

8. 公務員事務局局長 2015 年 1 月 14 日致各同事的信件附件中提及，經調整的繼續受僱機制的原則及精神同樣適用於按合約條款受聘而有固定合約期的公務員。相應的調整如下：

- (a) 根據公務員事務規例第 280 條毋須徵詢公務員敍用委員會意見延長合約的時期(現時為 90 天)會改為 120 天；以及
- (b) 至於申請延長合約期超過 120 天及續訂合約而會令受僱期跨過相關年齡(指適用於屬同期的公務員並按長期聘用條款受聘的退休年齡)，會按合適情況按照上文所述的審批准則及遴

選程序處理。

## 批核當局

9. 鑑於繼續受僱機制的遴選程序會與晉升選拔及招聘工作結合／連繫，繼續受僱申請的批核當局會與實職聘任及晉升的批核當局看齊。換言之，就首長級薪級第2級或以上(或同等職級)的人員而言，批核當局一般是公務員事務局。至於首長級薪級第2級以下的人員(或同等職級)，視乎有關職系是否部門／共通職系或一般職系，批核當局為部門首長或職系首長。

10. 繼續受僱機制會繼續受公務員事務局及／或公務員絨用委員會的監察(視乎何者適用而定)。具體而言，如屬公務員絨用委員會職權範圍內的職級，須事先徵詢該委員會的意見。至於不屬公務員絨用委員會職權範圍內的職級，在尋求批核當局批准前，遴選委員會的建議必須事先獲得公務員事務局同意。詳情見附錄。

附錄

達到正常／訂明退休年齡後繼續受僱的批核當局

	舊退休金計劃、新退休金計劃或新長期聘用條款的人員		徵詢公務員絃用委員會的意見	備註
	部門首長	其他		
最後延長服務	公務員事務局局長	職系／部門首長	不需要 (備註欄內個案除外)	正在延長服務／退休後沒有中斷服務下重行受僱的人員可被考慮最後延長服務。此類最後延長服務的批核當局，以及是否需要徵詢公務員絃用委員會的意見，均與審批該人員之前的延長服務／退休後重行受僱的安排相同。
最後延長服務以外的其他繼續受僱個案	有關職級的聘任當局		需要 (如屬公務員絃用委員會職權範圍內的職級)	如不屬公務員絃用委員會職權範圍內的職級，須獲得公務員事務局的事先同意。