



香港懲教人員總工會

Hong Kong Correctional Services General Union

香港職工會登記局註冊編號(Hong Kong Trade Union Registration No.): TU 1036

電郵函件： jsscs@jsscs.gov.hk

本會檔號：(01) in HKCSGU/GSR/2019

香港金鐘道 89 號
力寶中心第 2 期 7 樓 701 室
紀律人員薪俸及服務條件常務委員會
委員會主席崔康常博士

尊敬的崔博士：

2018 紀律部隊職系架構檢討 - 建議

就 2018 紀律部隊職系架構檢討，本會提交建議要點如下(有關詳細內容見下開附頁)：

1 **長期服務增薪點**

- 1.1 發放長期服務增薪點給主任級職系第一層職級而年資滿12年、18年、24年及30年並服務表現良好的資深懲教主任。
- 1.2 發放長期服務增薪點給年資滿12年、18年、24年及30年並服務表現良好的資深工藝教導員(懲教事務)。
- 1.3 發放長期服務增薪點給年資滿12年、18年、24年及30年並服務表現良好的資深工藝導師(懲教事務)。
- 1.4 發放長期服務增薪點給獲頒長期服務獎章並達其職級頂薪點的各層職級資深懲教人員。

2 **規定工作時數**

- 2.1 下調懲教人員每周規定總工作時數至 44 小時。

3 **薪級表**

3.1 調整一般紀律人員薪級表（員佐級）以拉近其與總薪級表的差距。

4 **薪級點**

4.1 看齊高級懲教主任與紀律部隊主任級第一個升充職級的薪酬。

5 **增薪點**

5.1 提高「工藝教導員(懲教事務)」一個起薪點及一個頂薪點。即從「一般紀律人員(員佐級)」薪級表中第3至20點提高至第4至21點。

5.2 提高「工藝導師(懲教事務)」一個起薪點及一個頂薪點。即從「一般紀律人員(主任級)」薪級表中第4至14點提高至第5至15點。

5.3 進一步再提高「工藝導師(懲教事務)」一個起薪點及一個頂薪點。即從「一般紀律人員(主任級)」薪級表中第4至14點提高至第6至16點。

5.4 提高懲教助理職系及懲教主任職系第一層職級一個頂薪點，及該兩職系其後職級均提高一個起薪點和一個頂薪點。

6 **跳薪點**

6.1 「工藝教導員(懲教事務)」在完成入職訓練後及通過試用期後，分別均獲發一個額外跳薪點。

6.2 「二級懲教助理」在完成入職訓練後及通過試用期後，分別均獲發一個額外跳薪點。

7 **入職薪酬起薪點**

7.1 按「工藝教導員(懲教事務)」入職時具備之工作經驗，配備4個起薪點，即從「一般紀律人員(員佐級)」薪級表中加設第4、5、6、7起薪點。

7.2 按「二級懲教助理」入職時具備之資歷，為較高資歷設立多一個入職薪級點，即加設入職薪級點第5點。

8 增設職位

8.1 增設一級懲教助理(護理)職位予擁有註冊護士/登記護士資格而在懲教院所醫院崗位工作的二級懲教助理。

9 扣假安排

9.1 盡快全面推行劃一「五天工作周」與「非五天工作周」扣假安排。

10 工作相關津貼

- 10.1 提供職務相關津貼予擁有註冊護士資格而在懲教院所醫院崗位工作的懲教主任/懲教助理。
- 10.2 提供職務相關津貼予狗隊中既要負責駕駛載狗車輛的懲教主任/懲教助理。
- 10.3 提供職務相關津貼予被指令需要跨越多區工作之懲教人員。

11 職系架構檢討時間與實施

- 11.1 執行每隔六年定期檢討紀律部隊職系架構和薪酬水平。
- 11.2 落實《2018年紀律部隊職系架構檢討》的日期應為紀常會向行政長官呈交報告書月份的首日。

12 官銜徽章

12.1 看齊懲教署高級懲教主任與紀律部隊主任級第一個升充的職級(及其後職級)之官銜徽章。

香港懲教人員總工會

主席



謹啟

(王美心)

2019年3月12日

副本送：懲教署署長 (電郵:懲教署職系架構檢討小組 gsrcsd@gov.hk)

2018 紀律部隊職系架構檢討 - 建議詳述

1. 長期服務增薪點

1.1 發放長期服務增薪點給主任級職系第一層職級而年資滿12年、18年、24年及30年並服務表現良好的資深懲教主任

1.11 2008 年《職系架構檢討報告書》建議並其後落實，向員佐級職系基本職級發放的長期服務增薪點由原本兩個增至四個，分別給予年資滿 12 年、18 年、24 年及 30 年而服務表現良好的人員。報告書提及，發放『長期服務增薪點目的是嘉許年資長、忠誠能幹但只能留在員佐級職系第一層職級的資深人員。這情況的出現，主要是由於紀律部隊獨特的指揮架構所限，頗多表現優秀的資深人員無法晉升。』

1.12 上述類同情況亦出現於同屬第一層職級的資深懲教主任職系。建議同樣發放長期服務增薪點給主任級職系第一層職級的資深懲教主任，達到嘉許資深人員和激勵士氣，及貫徹政府政策的一致性。

1.2 發放長期服務增薪點給年資滿12年、18年、24年及30年並服務表現良好的資深工藝教導員(懲教事務)

1.21 由於職系架構所限，工藝教導員(懲教事務)職系屬於單一職系，長期處於同一職級，就算表現優秀的資深工藝教導員(懲教事務)，亦無法晉升，在退休年齡延長至60歲的情況下，工藝教導員(懲教事務)在同一職位工作可長達三十年以上。發放長期服務增薪點給工藝教導員(懲教事務)，可達到嘉許資深人員和激勵士氣，亦貫徹政策方向一致性。

1.3 發放長期服務增薪點給年資滿12年、18年、24年及30年並服務表現良好的資深工藝導師(懲教事務)

1.31 工藝導師(懲教事務)屬於單一職系，並沒有晉升階梯，需要長期處於同一職級，及有機會長期處於頂薪點的情況。為保持對工作的推動力、加強士氣；獲得對所屬職級工作的認同感及持續對部門的向心力及歸屬感；發放長期服務增薪點給工藝導師(懲教事務)，可達到嘉許資深人員和激勵士氣，亦貫徹政策方向一致性。

1.4 發放長期服務增薪點給獲頒長期服務獎章並達其職級頂薪點的各層職級資深懲教人員

1.41 長期服務增薪點指職級頂薪點之上，在特定長期服務而加設的增薪點。由於紀律部隊獨特的指揮架構所限，頗多表現優秀的資深人員即使能從某職系第一層職級晉升，往往在到達該職級頂薪點後便長久無法晉升，或根本再沒有另一層職級晉升。

1.42 資深經驗對紀律部隊工作、新舊員工經驗承傳及維持部隊穩定性尤其重要。而定時獎勵，可激勵員工，有效維持員工士氣，對已達職級頂薪點之資深員工更為重要。因此建議發放長期服務增薪點給獲頒長期服務獎章並達其職級頂薪點的各層職級資深懲教人員，在原本的認同感上加上實質獎勵，有助維持和激勵已到達職級頂薪點人員士氣，繼續竭誠服務。

2. 規定工作時數

2.1 下調懲教人員每周規定總工作時數至 44 小時

2.11 2008 年《職系架構檢討報告書》對紀律部隊規定

工作時數的概論，詳情見第 3.44 - 3.47 段，節錄如下：

『3.44 根據一貫原則，公務員的全部時間均受政府支配。這項原則在《公務員事務規例》第545條14及聘用條款中訂明。“規定工作時數”是指計算公務員薪金時所依據的工作時數，以及計算逾時工作前所須完成工作的時數。規定工作時數分兩種形式表達：一種是總工作時數（即包括午膳時間），另一種是淨工作時數（即不包括午膳時間）。

3.45 目前，約一半公務員，每周規定總工作時數44 小時，其餘的公務員，大多數每周規定淨工作時數45小時或48小時。公務員的規定工作時數，並沒有劃一的標準。直接比較不同職系的規定工作時數，並不恰當，因為必須考慮個別職系的工作性質，包括職系人員在規定工作時間內的辛勞程度。

3.46 紀律部隊人員的規定工作時數，視乎運作需要而定，並取決於各紀律部隊的整體職責、員額編制及當時實際人手情況。基於這個原因，紀律部隊的規定工作時數不一，詳情載列於表3.1。』

表 3.1：紀律部隊工作時數

部門	現時規定總工作時數	
懲教署	49 小時	
香港海關	51 小時	
消防處	消防員／消防隊長職系（行動／海務）	54 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
政府飛行服務隊	44 小時	
入境事務處	44 小時	
廉政公署	44 小時	
警務處	48 小時	

2.12 於 2009 年 10 月 20 日，香港海關紀律人員獲政府批准開始實施每周工時由 51 小時縮減至 48 小

時(下調約 6%，薪金不變)。於 2012 年 9 月 1 日，香港懲教署懲教人員亦獲政府批准開始實施每周工時由 49 小時縮減至 48 小時(下調約 2%，薪金不變)。於 2017 年，香港消防處亦獲政府批准正式實施每周工時由 54 小時縮減至 51 小時(下調 5.6%，薪金不變)。

2.13 然而，同樣是紀律部隊人員，同時按同一薪級表支薪，政府飛行服務隊、入境事務處及救護主任職系的紀律人員每週工時為 44 小時。又例如入職條件以至頂薪點薪酬皆相約，政府助理文書職系每週只需工作 44 小時。雖則按 2008 年《職系架構檢討報告書》3.45 段提及『直接比較不同職系的規定工作時數，並不恰當，因為必須考慮個別職系的工作性質，包括職系人員在規定工作時間內的辛勞程度。』懲教人員在工作時間內的辛勞程度是絕對無可置疑。下調懲教人員規定工作時數至每週工時 44 小時，實屬合理客觀的標準。

2.14 根據 2012 年 1 月 16 日立法會會議討論公務員隊伍的規定工作時數的文件，當時約有 133000 名公務員(即 84%)屬規定總工作時數制度，當中包括所有紀律部隊人員。在這組別中，約有 82000 名人員(即 62%)的每周規定工作時數為 44 小時。其餘的人員(即 51000 人)每周規定工作時數介乎 48-54 小時。51000 人中差不多全數為紀律部隊人員。

2.15 引述文匯報 2012 年 2 月 9 日報導有關公務員 5 天工作周的安排：

(<http://paper.wenweipo.com/2012/02/09/HK1202090030.htm>)

『特區政府於 2006 年起，已開始分階段於政府部門推行 5 天工作周。……公務員事務局長俞宗怡回應指，目前約 7 成即約 10 萬名公務員及政府合約員工，享有 5 天工作周，為維持一定的公共

服務，包括部分紀律部隊、康文署及食環署，有較多公務員未能享有 5 天工作周。』

2.16 紀律部隊人員當中，尤以較多懲教人員（超越 80%）因各種運作所需而未能實行五天工作周。不論在工時及五天工作周的政策執行方面，政府對紀律部隊人員/懲教人員確實有違公平原則。強烈要求下調懲教人員每周規定總工作時數至 44 小時。

3. **薪級表**

3.1 調整一般紀律人員薪級表（員佐級）以拉近其與總薪級表的差距

3.11 食物環境衛生署助理小販管理主任的薪級為總薪級表第 8 點（月薪 20,270 元）至第 14 點（月薪 28,725 元），由入職至頂薪只需要 7 點。

3.12 入職要求相近，更需要接受紀律約束，大部份時間需要 24 小時輪班工作，二級懲教助理的薪級為一般紀律人員薪級表（員佐級）第 2 點（月薪 20,090 元）至第 14 點（月薪 29,455 元），由入職至頂薪卻需要 13 點。

3.13 參考總薪級表，月薪介乎 20,270 元至 28,725 元之間的每一個薪級點相差平均超越 6 個百份點。但參考一般紀律人員薪級表，月薪同樣介乎 20,090 元至 29,455 元之間的每一個薪級點相差卻只有接近 3.5 個百份點。

3.14 同樣是社會公僕，相近的薪金水平，每年按年資的增薪點，紀律人員卻獲得相對較差的待遇，每年的差額達薪金的 2.5 個百份點。

3.15 宏觀整個一般紀律人員薪級表（員佐級），每一個薪級點的增薪額都遠遠落後於相近的總薪級表的水平。因此，在公平的原則下，建議將一般紀律人員薪級表（員佐級）與總薪級表的差距拉近。亦有助挽留人才，避免受訓後離職而浪費政府資源的情況。近年數據顯示，確實有不少服務懲教署數年之懲教助理離職而轉往擔任食物環境衛生署助理小販管理主任。

4. **薪級點**

4.1 看齊高級懲教主任與紀律部隊主任級第一個升充職級的薪酬

4.11 節錄《紀律部隊薪酬及服務條件檢討委員會最後報告一九八八年十月（凌衛理委員會）》

(c) 懲教署及香港海關

5.17 我們注意到歷來各紀律部隊所通用的職級名稱，例如 Superintendent 這個稱號可能會使人誤解。事實上，警隊警司、懲教署監督及香港海關監督同稱 Superintendent，薪酬亦相同，往往令人相信無論在任何方面，這三個職級都沒有多大分別，在初步報告附件 4.14 及附件 4.15 的圖表內，我們把這數個職級一起排列，因而使人更加相信這種看法。不過，我們在該報告第 4.19 段指出，警隊總督察及助理消防區長職級同樣可與大部分紀律部隊的第一個升充職級看齊。

5.18 根據我們所收到的意見書的有力論據，以及我們訪問各紀律部隊部門所得的資料，我們認為香港海關高級督察與警隊總督察的工作性質及職責儘管大致上各不相同，但在很多方面，可相比較。警隊督察與高級督察職務上並無分別，而消防處消防隊長與高級消防隊長的情況亦是一樣，但香港海關高級督察則是一組的指揮官，屬下有數名督察；懲教署高級懲教主任的情況與香港海關高級督察相同，在懲教機構內，他通常是一組人員的主管，屬下有三名懲教主任及多名懲教助理。這些部隊的各個職級可相互比較，直至高層職級如懲教署高級監督、香港海關高級監督與消防處副消防總長（現時為首長級薪級第一點）。但我們並不打算建議以這種等同方式訂定薪金，因為我們並不認為有足夠理由作出這樣重大的更改，但略作修改，則有必要。

4.12 節錄《紀律部隊職系架構檢討報告書-2008年11月》第 1.18 段(b)項：『紀常會在一九九一年進行檢討後，認為紀律部隊各主任級職級（入職職級除外）大致相若。』及『經研究紀律部隊主任

級職系的職務和職責後，我們注意到主任職級（入職職級除外）及首長職級在各紀律部隊之間的工作比重大致相若』。

- 4.13 《凌衛理報告書》第 5.17 及 5.18 段中，早已肯定懲教署高級懲教主任同樣是作為紀律部隊主任級第一個升充職級，其職責職權與消防處及警務處主任級第一個升充職級之助理消防區長及警務總督察無異。而 2008 年紀律部隊職系架構檢討報告書，再一次肯定紀律部隊各主任級職級職務和職責大致相若。同樣是第一個升充職級而職責和職權相約下，懲教署高級懲教主任之起薪點及頂薪點卻是相差極遠。這樣對懲教署高級懲教主任級同樣是第一個升充職級職級的人員非常不公平。故懲教署高級懲教主任之薪點有必要修改至與紀律部隊主任級第一個升充職級的薪酬看齊。

5. **增薪點**

- 5.1 提高「工藝教導員(懲教事務)」一個起薪點及一個頂薪點。即從「一般紀律人員(員佐級)」薪級表中第 3 至 20 點提高至第 4 至 21 點。

- 5.11 自 2009 年 2 月 2 日，懲教署「工業組」與「職業訓練組」合併成為「工業及職業訓練組」，隸屬於「更生事務處」。工藝教導員(懲教事務)負責管理懲教院所轄下細型的工場的運作，或協助工藝導師(懲教事務)管理大型工場的運作。工藝教導員(懲教事務)主要負責教導在囚人士適當及有規律地工作、改善惡習，達至更生的目標。
- 5.12 近十年，工藝教導員(懲教事務)面對不同國籍在囚人士的大量增加下，不論在言語、教育水平及文化的差異下，工藝教導員(懲教事務)需要用更

多時間和耐心作出教導，以確保不同國籍的在囚人士對生產工作流程及工序得到掌握。此外，面對在囚人士濫用投訴，經常於工場內作出無理投訴，工藝教導員(懲教事務)在分配工作及工資上，面對的壓力亦大大增加。提高「工藝教導員(懲教事務)」一個起薪點及一個頂薪點，以激勵士氣。

5.2 提高「工藝導師(懲教事務)」一個起薪點及一個頂薪點。即從「一般紀律人員(主任級)」薪級表中第4至14點提高至第5至15點

5.21 懲教署「工業組」自2009年2月2日開始，與「職業訓練組」合併成為「工業及職業訓練組」，隸屬於「更生事務處」。工藝導師(懲教事務)的工作範疇及職責亦隨之不斷提升，工作性質較以前複雜。

5.22 工藝導師(懲教事務)主要負責管理懲教院所轄下每個大型工場的有效運作，致力為公營機構提供更多優質產品及服務。工藝導師(懲教事務)需要為在囚人士分配工作崗位以擔任日常的生產工作，在分配工作崗位時需要配合在囚人士已報讀及投考的證書課程。亦需嚴謹地監管及評核在囚人士的工作表現、行為及紀律，以便管理及推薦在囚人士工作崗位的調配及工資評級。在日常的生產過程中，工藝導師(懲教事務)需要不時引入新科技及執行國際認證(「ISO9001 品質管理系統認證」、「Q-Mark」及「G7 企業認證計劃」等)的生產程序。品質檢查及職業安全與健康，亦是工藝導師(懲教事務)日常重要的工作。

5.23 此外，工藝導師(懲教事務)因應職業訓練的新增工作，需要準備及更新教材，為在囚人士提供合適的職業訓練，協助他們考取認可機構發出的資歷及技能認證。例如：香港資歷架構認可的印刷及出

版業、基本電腦概念和鍵盤操作課程、食物衛生課程、成衣營商及市場學課程、文書處理證書課程或車縫認證等，以提高在囚人士獲釋後的就業能力。

5.24 工藝導師(懲教事務)亦要監督工藝教導員(懲教事務)的工作表現及紀律。隨著工藝導師(懲教事務)的工作範疇及職責不斷增加和轉向複雜化，提高「工藝導師(懲教事務)」一個起薪點及一個頂薪點，以激勵士氣。

5.3 進一步再提高「工藝導師(懲教事務)」一個起薪點及一個頂薪點。即從「一般紀律人員(主任級)」薪級表中第4至14點提高至第6至16點

5.31 近10年來，被羈押在懲教院所的外籍在囚人士不斷快速增長，外籍在囚人士來自世界各地區，他們有著不同語言、生活習慣、文化水平、背景及宗教信仰等。工藝導師(懲教事務)要求外籍在囚人士從事工業生產及接受職業訓練，都面對極高難度。另外，院所內患有精神疾病或有自殘身體傾向而需要被納入「醫療觀察名單」的在囚人士，亦是不斷快速增長，工藝導師(懲教事務)既要持續穩妥地維持工業生產量，亦要妥善管理及合適地提供職業訓練，實在是面對極大挑戰。

5.32 工藝導師(懲教事務)在工作時需要長期處於被上鎖的工作環境中內面對眾多在囚人士，時刻面對著潛在暴力威脅、突發事件、違規行為或騷亂等事情，在執行職務時背負著極大的精神壓力。同時，在囚人士的無理要求及投訴亦與日俱增，工藝導師(懲教事務)在評核他們的工作表現、行為及紀律時，以至管理及推薦他們工作崗位的調配及工資等級時，往往面對挑戰，無形的精神壓力實在不少。建議進一步提高「工藝導師(懲教事務)」一個起薪點及一個頂薪點，以激勵士氣。

5.4 提高懲教助理職系及懲教主任職系第一層職級一個頂薪點，及該兩職系其後職級均提高一個起薪點和一個頂薪點。

5.41 作為香港刑事司法體系重要及最後的一環，懲教署根據《監獄條例》（第 234 章）履行職責，使香港的懲教制度備受國際推許。自 2008 年檢討後，隨著社會在各方面的進步，然而懲教人員在工作因素和特殊因素方面，可謂沒有多大改進。

5.42 懲教人員每天的工作環境，仍然是面對來自社會各階層而非自願情況下被囚禁的在囚人士，仍然需要在近距離接觸下監管那些已經違反社會規則難於接受約束及低自控的在囚人士。雖然被羈押的整體在囚人士數目較 10 年前下降，但外籍在囚人士卻不斷快速增長。外籍在囚人士來自世界各地區，他們有著不同語言、生活習慣、文化水平、背景及宗教信仰等，前線懲教人員面對的工作範圍和複雜程度，以及個人須肩負的責任和具備的監管知識和技能，無論難度及量度都大大提高。

5.43 此外，在社會形成的趨勢下，在囚人士患有精神疾病或有自殘身體傾向（基於濫用精神科藥物或毒品或生活壓力）、具備複雜背景（包括政治背景）、抱持挑戰政府管治和制度的心理狀況、喜好作出無須付上代價的惡意投訴，懲教人員處理在囚人士的工作量，以及面對潛在危險和暴力威脅，所承受的精神壓力，實在是反增無減。懲教人員當值時必須時刻保持警覺，適時作出正確的決定，以應付各種正在增加的違規（個人或集體）、突發甚或暴力情況。

5.44 在懲教署進一步加強及擴展更生服務中，懲教人員在懲教院所外處理不斷增加的釋囚監管個案，還推出多項計劃，如「青少年面晤在囚人士計劃」、「更生先鋒計劃」、「思囚之路」，致力透過公眾

教育，宣揚預防罪案，達至減低罪案率。建議提高懲教助理職系及懲教主任職系第一層職級一個頂薪點，及該兩職系其後職級均提高一個起薪點和一個頂薪點。以反映上述職責和職能的增加。

6. **跳薪點**

6.1 「工藝教導員(懲教事務)」在完成入職訓練後及通過試用期後，分別均獲發一個額外跳薪點

6.11 為認同工藝教導員於行業上本身具備的專業地位，在完成懲教署入職訓練後，開始進入懲教院所內肩負管理工場的運作時，獲發一個額外跳薪點。同時，在通過試用期後，再獲發一個額外跳薪點。除了增加單一職系招聘吸引力，亦可減少招聘後初期的人手流失，以挽留人才。

6.2 「二級懲教助理」在完成入職訓練後及通過試用期後，分別均獲發一個額外跳薪點

6.21 自 2008 年檢討後，社會及經濟在各方面都有顯著進步，不論是政府或私營工作職位空缺均有所增多。然而，懲教人員基於工作種類關係(如第 5.4 段落已詳細陳述)，在工作因素和特殊因素方面，10 年後均沒有多大空間改善。在形勢相反情況下，形成懲教人員工作吸引力大減。

6.22 新入職的二級懲教助理，在初入職時期的留失率數字驚人，引起政府多次關注。按現時制度，服務滿一年的二級懲教助理可獲發一個跳薪點，服務滿五年並通過升級檢定考試的二級懲教助理可再獲發一個跳薪點，均已不能達至吸引有關人員在入職初期時留任的效果。為加大力度，建議引入警隊行之有效的方法挽留人才，在二級懲教助理完成懲教署入職訓練後，開始進入懲教院所內肩負管理在囚人士的艱鉅任務時，獲發一個額

外跳薪點。同時，在通過試用期後，可再獲發一個額外跳薪點。除了可增加招聘吸引力，更可減少招聘後初期的人手流失，以挽留人才。減少耗費政府訓練紀律人員人手之資源。

7. 入職薪酬起薪點

7.1 按「工藝教導員(懲教事務)」入職時具備之工作經驗，加設4個起薪點，即從「一般紀律人員(員佐級)」薪級表中加設第4、5、6、7起薪點

7.11 「工藝教導員(懲教事務)」的入職條件需要具備相關的院校訓練學歷或5年相關的工作經驗，由於現時薪酬已偏離私人市場，在私人市場公平競爭人材的情況下，「工藝教導員(懲教事務)」一職已失去吸引力，引至招聘出現困難。為具備不同學歷或相關工作經驗的投考者配備4個起薪點，有助吸引人才投考。

7.2 按「二級懲教助理」入職時具備之資歷，為較高資歷設立多一個入職薪級點，即加設入職薪級點第5點

7.21 近10年來，隨著社會對普及與高等教育進一步的提升，入職投考者不少亦具備較高資歷。按現時二級懲教助理入職時設有3個薪級點(即薪級點第2至4點)，建議為持有較高資歷投考者設立多一個入職薪級點，即加設入職薪級點第5點，以配合現有的教育制度，並能吸納更多人才投考。

8. 增設職位

8.1 增設一級懲教助理(護理)職位予擁有註冊護士/登記護士資格而在懲教院所醫院崗位工作的二級懲教助理

8.11 **持續進修的專業護理**：為確保專業質素，每一位擁有護士專業資格的懲教人員（包括懲教主任和懲教助理）及接受過醫護訓練的醫院組別職員，都必須定期學習有關的醫療護理知識，及日新月異的醫療和急救資訊，以確保院所內的醫療服務與時並進，能為每一位在囚人士提供合適的醫療服務。同時，每一位擁有護士資格的醫院職員都必須在指定的時間內完成指定時數的課程及達到一定的成績，以符合護士管理局對護士提出的要求：每三年獲得 15 分（註冊護士）和 10 分（登記護士）的持續護理進修學分（CNE point）。

8.12 在懲教院所醫院崗位工作的二級懲教助理，既要擔任一般懲教助理的職責，亦要執行護理職責。面對在囚人士對院所內提供醫療之需求（包括數量及質量）日益增加，加上外間對醫護人員人手的渴求及具備吸引力的醫護人員薪酬，建議增設一級懲教助理（護理）職位予擁有註冊護士/登記護士資格而在懲教院所醫院崗位工作的二級懲教助理，以盡快挽留擁有該類資歷及懲教經驗的人才，減少近年高企流失率。

9. **扣假安排**

9.1 **盡快全面推行劃一「五天工作周」與「非五天工作周」扣假安排**

9.11 特區政府自 2006 年已開始分階段於政府部門推行 5 天工作周。至 2012 年上旬，已有約 7 成即約 10 萬名公務員及政府合約員工，享有 5 天工作周。惟約四萬多公務員還未能享有 5 天工作周，這些包括紀律部隊、文職部門如康文署及食環署等需輪班工作部門。換句話說，為了維持一定的公共服務，他們較 5 天工作周模式上班的同事，已犧牲了每週半天或甚至乎一天的休息日。

- 9.12 作為紀律部隊之一的懲教署，主流工作類別是監獄/院所管理班務工作。擔任班務工作崗位的懲教人員，每星期不分晝夜擔任不同更份工作；星期日、公眾假期、新年、聖誕、及復活節等普天同慶日子，亦多數必須上班。絕大部份監獄/院所位處偏遠或交通不便的地方，若擔任班務工作崗位的懲教人員亦能享有五天工作周，除了對職員莫大裨益，亦能減少班務工作崗位與其他崗位職員之間的矛盾，促進和諧，更可減少職員流失率。
- 9.13 然而，由於懲教署的工作性質獨特，懲教人員能享有「五天工作周」的比率為七支紀律部隊中最低。截至 2014 年只有約 11% 的懲教人員(即約 694 名懲教人員)享有「五天工作周」，亦是七支紀律部隊中能實行 5 天工作周比率最低的部隊。非「五天工作周」的懲教人員不但未能受惠 5 天工作帶來多一天休假，卻還遭受不公平的扣假對待。
- 9.14 自從推行 5 天工作周後，以相同聘用條件、相同職級受聘的非 5 天工作周模式上班的懲教人員，當同樣放取一星期的例假時，卻須要扣減 6 天例假，而以 5 天工作周模式上班的懲教人員只需扣減 5 天假期，明顯地，非 5 天工作周模式上班的懲教人員受到不必要的不公平對待。不公平的扣假安排，為非 5 天工作周模式上班的公務員帶來負面情緒，影響他們的士氣，亦增加了新入職人員的流失率。
- 9.15 借鑒醫院管理局劃一扣假安排。根據《醫院管理局年報 2010-2011》，醫院管理局當時人手超過 5 萬名，大部份是需要輪班工作的醫療、護理及護理支援人員，未享有 5 天工作周模式的安排。然而，根據《醫院管理局 2012 - 2013 年度工作計劃》第 14 頁，醫院管理局早已於 2012

年第二季，推出一個改善前線員工的工作條件項目：劃一非五天工作員工的扣假安排。所有醫管局全職僱員，不論其規定工時及當值模式，若休假一星期，均會按五天工作模式處理扣假，實施劃一扣假安排。僱用大量員工的醫院管理局，尚且能體現以公平為首要原則的人事管理方式，劃一非五天工作員工與五天工作員工的扣假安排。

9.16 香港政府恪守公平的原則，應有承擔地盡快為懲教人員全面推行劃一「五天工作周」與「非五天工作周」扣假安排，體現所有公務員獲得公平的待遇。

10. 工作相關津貼

10.1 提供職務相關津貼予擁有註冊護士資格而在懲教院所醫院崗位工作的懲教主任/懲教助理

10.11 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。這些工作並非有關人員所屬職系或職級的一般工作，並且在釐定他們的薪級表時亦沒有計及的。

10.12 **雙重身份與職責**：為了提供專業的醫療服務及維護在囚人士的生命安全，懲教署於各院所均設有醫院，並安排擁有護士專業資格或曾接受有關醫護訓練的懲教人員提供二十四小時基層醫療服務，協助醫生執行各種醫療程序，包括：為在囚人士提供急救服務、派發醫生處方之藥物予在囚人士、為在囚人士護理傷口、安排打針、亦為有需要之在囚人士安排於懲教院所內的醫院留院觀察。若遇到一些容易情緒波動的在囚人士，或是患有精神病而不能控制一己情緒及行為之在囚人士，醫院組別的職員必須在最短的時間作出最快

的支援，及聯絡醫生作合適的治療。

- 10.13 在懲教院所醫院崗位工作的懲教主任或懲教助理，既要執行護理職責，亦要擔任一般懲教主任或懲教助理的職責，兼顧日常的班務工作，包括安排在囚人士的起居飲食、監管在囚人士的紀律，遇到在囚人士有糾紛時，醫院職員需要先控制在囚人士秩序，再觀察是否有受傷者及立即為傷者進行急救，隨後還要為事件進行徹底的調查，以便對違規者予以紀律檢控，並確保所有程序均合乎法規。
- 10.14 **持續進修的專業護理：**為確保專業質素，每一位擁有護士專業資格的懲教人員（包括懲教主任和懲教助理）及接受過醫護訓練的醫院組別職員，都必須定期學習有關的醫療護理知識，及日新月異的醫療和急救資訊，以確保院所內的醫療服務與時並進，能為每一位在囚人士提供合適的醫療服務。同時，每一位擁有護士資格的醫院職員都必須在指定的時間內完成指定時數的課程及達到一定的成績，以符合護士管理局對護士提出的要求：每三年獲得 15 分（註冊護士）和 10 分（登記護士）的持續護理進修學分（CNE point）。因此每一位醫院組別的職員，都必須持之以恆地勤奮向學，不能有半點鬆懈，以確保每一項醫療及急救程序合乎法規和專業水平地進行，以在囚人士的利益為依歸。
- 10.15 **專業認可：**除了日常的醫療程序和班務工作，醫院組別的懲教主任和懲教助理需要負責編制各項有關醫療的課程，如急救課程、感染病控制課程及守則，就不同的醫療事故進行檢討及設計不同情況的模擬個案或模擬法庭的課堂訓練給予全體醫院組別的職員。為了制定課程、為課堂前作充足準備、製作詳盡

的課堂指導內容、課堂後檢討等工作，職員不惜放棄私人假期。經過各醫院同事的努力下，懲教署的醫院組別所舉辦之醫療及護理課程已於2014年9月中，正式獲得護士管理局認可，由此可見醫院職員的努力和資歷是得到認同和達到專業的水平。

10.16 **懲教署的護理組職員是專才也是通才：**香港人口老化的問題日趨嚴重，長期病患者亦不斷增多，在囚人士的平均年齡日漸老化，所需要的醫療服務亦相應而增，還有醫療質素的需求不斷提升，故此，醫院組別的職員兼顧日漸增多的醫療服務需求：例如，為患病的在囚人士作出準確的分流，安排在囚人士會見駐院醫生進行診症服務，協助醫生施行醫療程序，與醫院管理局各專科及衛生署有關的專科緊密聯繫，把有需要的個案送往其他政府醫院接受治療和覆診。此外，亦會因應每位在囚人士不同的需要，妥善為在囚人士安排及跟進醫生的醫療建議和特別的飲食餐單等。

10.17 同時，懲教署與不同的醫院合作，把部份專科服務安排在不同的懲教署院所內進行，例如：婦產科到診服務，精神科視像會診服務，內科，外科，牙科，眼科，胸肺科，皮膚科，X光服務等。醫院組別的職員在每一個會診當中亦擔任了護士的角色，盡力協助每一位到診醫生的醫療檢查及跟進治療進度。另一方面，醫院組別的職員因為擁有護理的專業資格，經常要一人分飾多重角色，包括照料及監察初生到三歲的嬰孩成長期，安排懷孕的女性在囚人士接受產前及產後的醫療護理，及對她們作出心理狀況評估和擔任調解的角色。為確診患有癌症病的在囚人士提供身理及心理狀況的專業護理。為患有腎衰竭的在囚人士提供洗肚及安排外出洗血服務，並對

其治療後的潛在風險作評估和觀察，若有任何不正常的狀況會作出專業判斷和快速處理。為不幸中風的在囚人士或者肢體傷殘的在囚人士的提供復康之路以及心理評估。定期為在囚人士抽血，留取所需的化驗樣本送往不同醫院檢驗以確保其複診得到合適的治療。處理因工受傷的在囚人士和職員的急症護理，及完成醫療報告和相關的醫療程序。

10.18 **與不同機構緊密合作：**懲教署醫院會為在囚人士定期舉辦戒煙課程，教導及鼓勵每一位吸煙的在囚人士積極戒煙，建立健康自信的人生。更不時與香港大學合辦戒煙大贏家計劃，希望值此大型活動吸引更多在囚人士成功戒煙。從聯絡籌辦至舉辦課程，醫院組別職員擔當了靈魂角色，準備各大大小小的事項，解決無數個問題，所以每一次課程的成功，醫院職員都是功不可沒的。此外，醫院職員還需要定期協助禁毒處訪問曾經吸毒的在囚人士，並需要向該處每月遞交詳細資料報告，致力減低香港的吸毒比率。另外，醫員職員還會協助公共社會衛生科的愛滋病自願檢驗測試，每一個案都由醫員職員協助收集化驗樣本。還有，懲教署醫院組別亦參加了季節性流感疫苗計劃，為合資格的在囚人士和職員打流感針以提高感染控制成效，降低因流感所引發的併發症和死亡率。總括而言，懲教署醫院組別的懲教人員所提供的專業服務和表現，與外間的專科診所或醫院的醫護人員實無大異。

10.19 **人才嚴重流失：**根據懲教署官方網頁顯示，於2017年正在服刑的在囚人士數字為8529人，而醫院職員一共342人，人手比例為1比25。由此可見人手比例相當緊拙。再者，所有擁有護士專業資格的懲教職員均需接受四年的註

冊護士訓練，或兩年的登記護士訓練。這些訓練都是嚴格及專業的，獲得此專業資格後便需履行其法律責任，並定期更新執業證書。而且醫院組別職員的責任非常重大，每一位醫院組別職員不但需要肩負起管理在囚人士的責任，同時亦肩負起提供專業醫療服務給每一位在囚人士或有需要的職員。由於醫療質素提升，服務變得更專業化和優質化，奈何職員人手卻捉襟見肘。在人手短缺的情況下，醫院職員每天也面對著繁多的工種和沉重的工作壓力，不少資深的醫院職員選擇脫下白袍，放下沉甸甸的責任提早退休。而不少較年輕的職員則申請調離醫院組別，或另投其他部門。懲教署醫院組正處於一個青黃不接，水深火熱的情況，擁有寶貴工作經驗的同事一個一個退下火線，離開部門。年輕的新一代因為需要面對醫院沉重的工作量和龐大的壓力而卻步，並不願意選擇加入醫院組別工作。留下來的醫院職員只有默默承受，經常加班工作彌補人手不足的問題。在部份懲教院所因為人手不足，更要求醫院組別的懲教主任輪流當值召喚更份，每當院所發生事故，控制室便會通知有關剛下班的懲教主任返回院所處理事故。

- 10.20 面對在囚人士對院所內提供醫療之需求(包括數量及質量)日益增加，加上外間對醫護人員人手的渴求及具備吸引力的醫護人員薪酬，建議提供職務相關津貼予擁有註冊護士資格而在懲教院所醫院崗位工作的懲教主任/懲教助理，以激勵士氣，挽留人才留任，減少流失。亦可吸引新血加入醫院組別，有助維持懲教院所內需求快速增長的醫療服務。

10.2 提供職務相關津貼予狗隊中既要負責駕駛載狗車輛的懲教主任/懲教助理

10.21 現時負責駕駛懲教署特定部門車輛的懲教人員，均獲發工作相關津貼。在懲教署擔任狗隊崗位的懲教主任或懲教助理，須要負責執行培養、訓練和護理狗隻職責，同時亦需要駕駛載狗車輛，到特定地點執行保安搜查或巡邏職務。建議提供職務相關津貼予狗隊中既要負責駕駛載狗車輛的懲教主任或懲教助理以**提高**該人員工作士氣。亦可統一駕駛懲教署特定部門車輛的懲教人員獲發工作相關津貼的做法。

10.3 提供職務相關津貼予被指令需要跨越多區工作之懲教人員

10.31 紀律人員薪俸及服務條件常務委員會第二號報告書（一九九三年十二月）是這樣敘述：

『5.8 我們又認為駐守偏遠地區津貼應視為一項辛勞津貼，而不是一項激勵津貼。在這方面，我們注意到紀律部隊人員對本身的職位調派，可能沒有多大選擇餘地。』

10.32 紀律人員薪俸及服務條件常務委員會第三號報告書（一九九八年九月）是這樣敘述：

『5.39 …發放津貼旨在給予有關人員適當的鼓勵和補償，原因是在偏遠地區工作和居住會帶來額外開支和不便 …』。『5.40 一九九二年一月，我們提議把偏遠地區津貼視為一項辛勞津貼，而不是一項激勵津貼。政府按照這個結論建議修訂計算標準駐守偏遠地區津貼額的計算公式為甲部份（按月計算的辛勞津貼）和乙部份（車資津貼）』。

10.33 可見自 1992 年 1 月，駐守偏遠地區津貼已重新

訂定是為一種辛勞津貼及車資津貼以補償於偏遠地區工作和居住會帶來額外開支和不便。在『紀律部隊人員對本身的職位調派，可能沒有多大選擇餘地』下，大部份懲教人員需要面對長時年被指令跨越多個區份返回所屬調派之院所工作。由於並非於被定為偏遠地區工作，因此並未合資格獲發駐守偏遠地區津貼。然而，需要跨越多個區份返回所屬調派之院所工作所耗費的交通車資、時間和身心辛勞，如由屯門區往返赤柱區工作，絕不下於甚至超越於偏遠地區駐守之懲教人員。建議提供相關津貼予被指令需要跨越多區工作之懲教人員，以補償帶來額外開支和辛勞。

11. **職系架構檢討時間與實施**

11.1 **執行每隔六年定期檢討紀律部隊職系架構和薪酬水平**

11.11 節錄紀律人員薪俸及服務條件常務委員會於《二零零八年十一月紀律部隊職系架構檢討報告書》第 3.60 段：『行政長官會同行政會議已通過一套更完備的公務員薪酬調整機制，其中一項安排是每六年一次為文職職系進行薪酬水平調查。正如我們在第一章提及，我們認同紀律部隊屬於一個獨特組別，在私營機構和政府的文職職系中並沒有相類職位可作比較。因此，我們認為設立制度定期檢討紀律部隊職系架構和薪酬水平，以確保其薪酬福利能繼續吸引、招聘、挽留和激勵具備合適才能的人為紀律部隊服務，是合理的做法。我們認為每隔一段時間，例如六年左右，進行一次檢討，可算合理。』

11.12 強烈要求日後應取用《二零零八年紀律部隊職系架構檢討報告書》之建議，每隔六年為紀律部隊職系架構和薪酬水平進行一次檢討。貫徹政府慣常定期檢討之做法。

11.2 落實《2018年紀律部隊職系架構檢討》的日期應為紀常會向行政長官呈交報告書月份的首日

11.21 薪常會成立至今已約 30 年，期間有 3 個報告書對紀律部隊職系架構有重大的影響，分別是：《香港公務員薪俸及服務條件常務委員會第二號報告書（公務員薪俸檢討第一次報告書）》；《凌衛理委員會》報告書；及《2008年紀律部隊職系架構檢討報告書》。

11.22 節錄《香港公務員薪俸及服務條件常務委員會第二號報告書（公務員薪俸檢討第一次報告書）》第十九章 19.2 段有關實施報告的日期：
『在常委會的職權範圍內並未訂明日期，規定常委會對個別職系之結構與薪俸所建議進行的更改，應在何時開始生效。常委會建議在可能範圍內，此等建議應在一九七九年十月一日起實施，因該日為委員會向總督呈交本報告書月份的首日。』

11.23 1988 年 4 月，公務員薪俸及服務條件常務委員會委任《凌衛理委員會》檢討紀律部部隊的薪酬和服務條件，並將研究結果和建議提交常委會，轉呈當時的總督審閱。1988 年 7 月，《凌衛理委員會》提交初步報告。1989 年 10 月，《凌衛理委員會》提交最後報告。實施《凌衛理委員會》各項建議之日，為 1988 年 4 月 1 日。（根據紀常會《第一號報告書》的第 3.25 段）

- 11.24 2008年11月27日，紀常會呈交《紀律部隊職系架構檢討報告書》，根據政府過往的安排及公務員合理的期望，實施《紀律部隊職系架構檢討報告書》各項建議之日，應該是紀常會向行政長官呈交報告書月份的首日，即2008年11月1日。
- 11.25 遺憾，當時的行政長官會同行政會議決定《2008年紀律部隊職系架構檢討報告書》生效日期為2009年4月1日，較紀常會呈交報告日期遲了4個月零4日。為了補償於該段期間（即2008年11月27日至2009年3月31日）退休的紀律人員，公務員事務局發出《公務員事務局通告第11/2009號》，指令每名合資格的退休人員會在最終服務日額外獲發為期一天的「可供計算退休金的個人津貼」。這項安排具追溯力，而津貼數額相等於職系架構檢討報告書內有關薪酬及增薪點的建議（包括稍作調整的部分），有如在當日實施。他們將可收取的當天薪酬（按薪金折算），與他們在同一天實際收取的薪酬（按薪金折算）的差額。這樣，於2008年11月27日至2009年3月31日期間退休的紀律人員則可享有《紀律部隊職系架構檢討報告書》所建議的薪酬調整所帶來一筆過退休金和每月長俸的利益增長。
- 11.26 當局就實施2008年《紀律部隊職系架構檢討報告書》建議的日期與實施2008年前其他報告建議的日期有很大的差異。因此，要求當局，沿用政府慣常做法，即實施任何報告的生效日期，應以紀常會向行政長官呈交報告書月份的首日。以確保紀律人員的權益。

12. **官銜徽章**

12.1 看齊懲教署高級懲教主任與紀律部隊主任級第一個升充的職級(及其後職級)之官銜徽章

12.11 消防處有兩個主任級紀律人員職系 — 消防及救護，消防職系中最初職級是『消防隊長』及『高級消防隊長』（兩職級為直通薪級），第一個升充的職級是『助理消防區長』；救護職系中最初職級是『救護主任』，這個職系沒有設立直通薪級，第一個升充的職級是『高級救護主任』。

12.12 『消防隊長』徽章以兩枚『星』為標誌，因為直通薪級的安排，『高級消防隊長』的徽章在兩枚『星』下加上一個『橫間』為標記，『助理消防區長』的徽章則以三枚『星』為標誌。










12.13 『救護主任』徽章同樣以兩枚『星』為標誌，因為沒有直通薪級的安排，所以在救護職系中沒有如『高級消防隊長』的兩枚『星』下加上一個『橫間』的徽章，與消防職系『助理消防區長』同樣是第一個升充職級的『高級救護主任』徽章則同樣以三枚『星』為標誌。

12.14 雖然兩個職系的第一個升充職級的薪級不同（即『助理消防區長』及『高級救護主任』），但是同樣以三枚『星』為徽章標誌，尊重不同職系的職系架構。

12.15 懲教署主任級紀律人員的第一個升充職級是高級懲教主任，而警務處總督察及消防處助理消防區長職級同樣是其部隊的第一個升充職級，建議將《高級懲教主任》官階徽章樣式與警務處及消防處看齊，以便在跨部門的行動時，官階分明，亦讓公眾人士容易識別，除了一次過更改官階徽章的開支外，不會構成財政上的壓力，卻可以加強管理階層的士氣。

	現時消防處消防主任級官階徽章	現時消防處救護主任級官階徽章
主任級 第一個升充職級	 <p data-bbox="560 725 775 813">助理消防區長 GDS(O) 27 – 32</p>	 <p data-bbox="1062 725 1281 813">高級救護主任 GDS(O) 22 – 26</p>
主任級 基本招聘職級	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="432 880 635 1279">  <p data-bbox="411 1301 616 1388">消防隊長* GDS(O) 5 – 26</p> </div> <div data-bbox="683 880 885 1279">  <p data-bbox="655 1301 876 1388">高級消防隊長* GDS(O) 22 – 26</p> </div> </div>	 <p data-bbox="1070 1301 1273 1388">救護主任 GDS(O) 5 – 21</p>

*直通薪級

	現時懲教署主任級職系官階徽章	建議懲教署主任級職系官階徽章
懲教事務高級監督		
懲教事務監督		
總懲教主任		
主任級 第一個升充職級 (高級懲教主任)	 	
主任級 基本招聘職級 (懲教主任)	