

檢討工作相關津貼的

諮詢文件

本文件徵詢各同事對檢討工作相關津貼的意見，詳情如下：

(a) 額外職務津貼(責任)

發放準則	津貼額	合資格人員的職級
發放給擔當官立小學校長職務的人員	該名人員實職薪金多一個薪點的增薪額	首席助理教席 高級助理教席 助理教席 小學學位教師
發放給擔當官立小學副校長職務的人員	該名人員實職薪金多一個薪點的增薪額的75%	助理教席 小學學位教師

(b) 特別津貼

發放準則	津貼額	合資格人員的職級
發放給曾受特殊教育訓練並在官立學校任教特殊班/加強輔導教學計劃/融合教育計劃或在本署加強輔導服務組轄下的輔導教學服務小組任教的人員	該名人員實職薪金多兩個薪點的增薪額	助理教育主任 高級助理教席 助理教席 文憑教師 小學學位教師 助理小學學位教師

背景

2. 公務員薪俸及服務條件常務委員會及紀律人員薪俸及服務條件常務委員會應當局邀請，分別檢討各項發放給文職人員及紀律人員的工作相關津貼。公務員事務局在研究檢討報告的各項建議及參考各有關方面的意見後，決定由二零零二年十二月一日起暫緩批核文職職系人員的工作相關津貼，為期六個月，期間各項津貼（輪班工作津貼和颱風/黑色暴雨警告當值津貼除外）均會個別進行檢討。

暫緩批核期

3. 實施暫緩批核期的目的在方便當局檢討發放給文職職系人員的各項工作相關津貼，以確保只有在理據充分的情況下才會繼續發放津貼。在暫緩批核期間，各部門首長、職系首長及政策局局長必須根據工作相關津貼的規管原則和其他有關情況，檢討其轄下的津貼應否繼續發放。

4. 如檢討結果認為某項津貼有充分理據繼續發放，部門首長須先獲得有關政策局的支持，然後把建議提交公務員事務局審批。如檢討結果認為某項津貼沒有充分理據繼續發放，部門必須即時停止發放該項津貼。除非獲得公務員事務局的批准，否則所有須予檢討的津貼會在暫緩批核期結束時自動停止發放。

5. 當局在批准某項津貼可繼續發放時會設定期限，最長兩年。期限屆滿後，這些津貼必須再行檢討和重新批核。

按照工作相關津貼的規管原則進行檢討

6. 部門須逐一檢討現有各項工作相關津貼是否符合有關的規管原則。這些原則載列於附錄，以供參考。一般來說，工作相關津貼必須符合所有規管原則，才有充分理據發放。

7. 根據上述規管原則和其他有關情況，本署就上文第一段所列的工作相關津貼進行檢討，得出結果如下：

- (a) 發放給出任官立小學校長職位的小學學位教師和助理教席的工作相關津貼，以及發放給在官立小學執行副校長職務的小學學位教師和助理教席的工作相關津貼，表面上符合規管原則；

- (b) 發放給在官立小學執行校長職務的首席助理教席和高級助理教席的工作相關津貼，並不符合規管原則的其中一項，即為——

「除非有關職系或職級的薪級結構令致其薪級表未能反映全部固有職務，否則不應為有關職系或職級的固有職務發放工作相關津貼。」(以下稱為「固有職務原則」)

我們注意到，所有在官立小學工作的首席助理教席須負責設有 24 班或以上的官立小學運作和行政事宜，以及高級助理教席則負責設有 12 至 23 班的官立小學的運作和行政事宜。這些職責是有關職級的固有職務；

- (c) 發放給在輔導教學服務小組任教，在官立學校任教特殊班/加強輔導教學計劃/融合教育計劃，或在加強輔導服務組轄下的輔導教學服務小組任教的人員的工作相關津貼一

(i) 表面上並不符合「固有職務原則」，原因是教導有特殊教育需要的學生，乃受聘提供特殊教育的教師的固有職務。這些班/組別每班/組的學生人數，已經根據學生的需要相應地加以調整，每班/組的學生人數比普通班的人數為少；以及

(ii) 讓有特殊教育需要的學生融入主流學校，是目前的趨勢。所有教師均應教導及培育這些學生。事實上，現時的基本師資培訓課程，已涵蓋特殊教育的元素。

諮詢

8. 各同事請在二零零三年一月十八日或之前，就上文第 7 段發表意見。

教育署

二零零二年十二月

規管發放工作相關津貼的原則

- (a) 工作相關津貼的申領資格，應以總薪級表第 33 點為截分點（即總薪表第 33 點或以下的人員才可領取津貼）。政務職系及專業職系的人員沒有資格申領。
- (b) 除非管方考慮到服務需要和運作效率，認為有關人員履行某項額外或特殊職務的時間和次數，足以申領工作相關津貼，否則便不應發放。
- (c) 除非有關職系或職級的薪級結構令致其薪級表未能反映全部固有職務，否則不應為有關職系或職級的固有職務發放工作相關津貼。
- (d) 不應因採用新科技或改善操作方法所導致職務上的更改，發放工作相關津貼。
- (e) 僅獲得或擁有一門技能或一項資歷者，不應獲發工作相關津貼。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，方可考慮發放津貼。
- (f) 倘各職員須定時花超過百分之五十的時間，執行獲發給津貼的額外職務，則應檢討該有關職位，以決定可否將其另編職系、修改有關職位的職責說明、安排職員輪流處理這些職務，或繼續發給津貼等，以定出何者較適合及合乎實際需要。
- (g) 倘調整職員薪級表的成本效益未如理想，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均未合乎實際，則有理由繼續發放工作相關津貼給有關職員。
- (h) 除經個別考慮，認為每項津貼均符合領取有關津貼的原則及準則外，不可發給多項津貼。