

第五章：津貼

5.1 本章概述我們所接獲有關紀律部隊各項津貼的提議。在本報告書所涵蓋的期間內，我們曾審議下述各項津貼的建議書和給予意見：駐守偏遠地區津貼、紀律部隊逾時工作津貼、紀律部隊附加職務津貼（潛水職務）和通宵隨時候召津貼。

駐守偏遠地區津貼

5.2 一九九零年十二月，懲教署署長遞交一份建議書，向我們提議－

- (a) 修改駐守偏遠地區津貼額，將每月津貼額由530元增至1,050元，即將計算駐守偏遠地區津貼公式中的特別膳食津貼額，與二級懲教助理獲發的標準膳食津貼額掛鉤；
- (b) 豁免獲發該項津貼須有3個月合資格駐守服務期的規定；及
- (c) 額外津貼發放期由每年10個月擴展至12個月。

5.3 我們獲悉，派駐兼居住於離島或哥連臣角懲教所的紀律人員和一般文職人員均獲發駐守偏遠地區津貼，作為鼓勵他們在偏遠地區工作，以及補償他們所需支付的額外費用和所遭受的不便。駐守偏遠地區津貼額的計算方法如下－

$$\left(\begin{array}{l} \text{每日特別} \\ \text{膳食津貼} \end{array} \times 6 + \begin{array}{l} \text{在星期日／公眾假} \\ \text{期往來大嶼山與中} \\ \text{區的雙程船費} \end{array} \right) \times \frac{52}{\text{星期}} \div \frac{12}{\text{月}}$$

5.4 我們也獲悉，這些人員的子女前往市區上學，可獲發額外津貼，而最多可有4名子女獲發此項津貼。這項額外津貼總額約相等於一名小童往來離島與中區之間平均舟車費用的一半，但其後從中區前往市區各地的交通費用則不計算在內。駐守哥連臣角懲教所的人員所獲發的駐守偏遠地區津貼額和額外津貼額，是正常津貼額的一半，原因是這間懲教所的位置如與離島區的懲教機構相比，則較為接近市區，因此有關人員所遭受的不便相應減少。

5.5 我們注意到，政府當局在接獲懲教署署長的提議後，曾檢討駐守偏遠地區津貼及額外津貼的資格準則和計算公式。檢討結果如下－

- (a) 應繼續發放劃一款額的駐守偏遠地區津貼予合乎資格的一般文職人員和紀律人員，原因是他們均須在偏遠地區居住和工作，而所感受到的不便程度相同。特別膳食津貼額如採用計算標準膳食津貼額的基數來計算，並不恰當，因為有關人員須逾時工作及連續工作12小時以上而不能回家吃第二頓飯，才獲發標準膳食津貼以支付部分費用。基於駐守偏遠地區津貼屬於激勵性質，應繼續採用目前的方法，將特別膳食津貼額與最低膳食津貼額掛鈎；
- (b) 不宜取消3個月的合資格駐守服務期，因為這項要求旨在確保津貼可起激勵作用，鼓勵員工長期在偏遠地點工作；一旦取消合資格服務期，津貼的吸引因素便告消失，因此不宜取消；
- (c) 由於額外津貼是資助公務員子女從離島前往市區上學的額外舟車費用，而並非資助前往參加康樂和社交活動的舟車費用，因此沒有理由要將津貼的發放期間擴展至學童毋須上課的暑假期間；
- (d) 在檢討期間，第18號公共小型巴士是往來哥連臣角懲教所的唯一公共交通工具，該專線小巴按時間表往來該懲教所。鑑於公共交通設施有限，派駐兼居住於哥連臣角懲教所的人員會有不便，但受影響程度則不及在離島工作的人員。因此，發放經扣減的駐守偏遠地區津貼予哥連臣角懲教所人員的做法，應維持不變。

5.6 基於上述調查結果，政府當局提議目前的資格準則，以及計算駐守偏遠地區津貼和額外津貼的公式應維持不變。不過，政府當局提議駐守偏遠地區津貼額和額外津貼額應予修訂，以反映目前的交通費用。由於往返大嶼山與中區之間的雙程渡輪收費在星期日和公眾假期，已從14元增加至20元，而在平日則從9元增加至13元，以及特別膳食津貼也從每日18元增至25元，因此政府當局提議－

- (a) 將駐守偏遠地區津貼和額外津貼的基本津貼額分別由530元增至736元，以及由110元增至156元，其計算方式如下－

駐守偏遠地區津貼

$$\begin{aligned} & (25\text{元} \times 6(\text{天}) + 20\text{元}) \times 52(\text{星期}) \div 12(\text{月}) \\ & = 736.67\text{元} (\text{以整數計} 736\text{元}) \end{aligned}$$

額外津貼

$$13\text{元} + 2 \times 24(\text{天}) = 156\text{元} ; \text{及}$$

(b) 將發放予哥連臣角懲教所人員的駐守偏遠地區津貼額和額外津貼額分別增加至368元和78元，即駐守離島人員可獲津貼額的一半。

5.7 我們將懲教署署長的提議和政府當局的意見一併審議。我們同意政府當局的說法，應繼續將駐守偏遠地區津貼訂為數額劃一的津貼，而現時毋須更改這項津貼的計算公式，但即使如此，我們認為並無特別原因須將這項津貼與特別膳食津貼掛鉤。雖然目前的聯繫只是一個參考點，我們認為政府當局在下次檢討駐守偏遠地區津貼時，應另行制定津貼額的訂定辦法。

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。因此，我們認為就駐守偏遠地區津貼的發放訂定一個合資格服務期，並不恰當。我們同意政府當局的意見，沒有充份理由須將額外津貼的發放期間擴展至學童毋須上學的暑假期間。

5.9 因此，我們在一九九二年一月向總督提交下述意見－

(a) 不支持懲教署署長的要求，將駐守偏遠地區津貼額從530元增至1050元，以及將計算駐守偏遠地區津貼公式中的特別膳食津貼額與二級懲教助理獲發的膳食津貼額掛鉤。此外，駐守偏遠地區津貼額和額外津貼額應按現行公式作如下修訂－

(i) 將駐守兼居住於離島的職員每月可獲發的津貼額分別從530元和110元增至736元和156元；及

- (ii) 將駐守哥連臣角懲教所職員每月的津貼分別從265元和55元增至368元和78元；
- (b) 上文(a)項的修訂津貼額應自接納日期起施行；
- (c) 應請政府當局在下次檢討駐守偏遠地區津貼時，研究是否可以採用另一個方法計算津貼額；
- (d) 不支持懲教署署長的要求，將額外津貼的發放期由每年10個月擴展至12個月；及
- (e) 應取消獲發偏遠地區津貼須有3個月合資格服務期的規定。

5.10 懲教署署長於一九九二年三月獲知會我們向總督提交的意見。

紀律部隊逾時工作津貼

5.11 在一九九零年十二月至一九九一年七月期間，警務處處長、懲教署署長和海關總監分別就紀律部隊逾時工作津貼應從每小時為月薪1/175的比率修訂為1/140，向我們遞交建議書。懲教署署長和海關總監又要求將獲發紀律部隊逾時工作津貼的資格擴大，以包括總懲教主任和助理海關監督職級人員。此外，懲教署署長又要求我們確認，懲教署人員如連續當值不少於7小時，則緊接當值時間前或後的一小時進膳時間，應視為工作時間而可獲發紀律部隊逾時工作津貼。

5.12 我們明白紀律部隊人員基於工作性質，工作時間通常較一般公務員的工作時間為長，以及須要擔任更多不定時工作，而他們的薪酬已反映了這事實。

5.13 我們獲悉，在凌衛理委員會進行檢討前，紀律部隊人員如須在被視為合理的工作時間之外，執行必須的額外職務，則可獲發紀律部隊特別津貼。每小時的津貼以員工月薪1/210的比率計算。所有員佐級紀律人員和主任職級中達到警隊高級督察職級或同等職級的紀律部隊人員均有資格申領這項津貼。

5.14 凌衛理委員會於一九八八年對紀律部隊特別津貼進行檢討。由於該委員會提出建議，紀律部隊特別津貼遭取消，改以紀律部隊逾時工作津貼取代，而每小時津貼額則以員工月薪1/175的比率計算。凌衛理委員會認為，津貼額比率不應修改為1/140（這是非紀律部隊公務員獲發逾時工作津貼的比率），原因是該委員會在決定紀律部隊人員的基本薪酬時，已顧及額外和不定時工作的因素。凌衛理委員會雖然重申紀律部隊逾時工作津貼，一般來說應只發放予警隊高級督察職級或以下職級的警務人員或同等職級的紀律部隊人員，但亦建議紀律部隊逾時工作津貼的資格範圍，應特別擴大至總督察職級的警務人員。根據該委員會的調查結果，警隊的總督察大多為小隊指揮官，經常需要與其屬員一同逾時工作，次數比其他紀律部隊中目前薪級相若的人員為多，而基於警隊工作繁重，總督察獲得補假的機會實際甚微。

警隊的意見書

5.15 警務處處長提議訂立4項原則－

- (a) 員工如奉命逾時工作，則超過規定工作時數的所有逾時工作時數，均一定獲得補償；
- (b) 逾時工作時數應盡量以補假形式補償；
- (c) 補假應在逾時工作後的合理期間內批給；及
- (d) 如未能在合理期間內給予補假，則一定要按逾時工作時數發放逾時工作津貼。

5.16 此外，警務處處長又提議－

- (a) 在財政緊絀時，應准許將補假累積，並准許有關人員在服務期任何時間內放取，或與退休前假期一併放取；
- (b) 應為紀律部隊逾時工作津貼設立3種計算比率：以月薪的1/140為突發逾時工作的新計算比率；繼續以月薪的1/175為輪班逾時工作（例如在水警輪上執行任務和邊區巡邏任務）津貼的計算比率；及以月薪的1/210為計算比率，即目前上班候命工作津貼的比率，這項津貼只發放予執行定期上班候命職務的警察機動部隊隊員；及

- (c) 採用新工作表以記錄所有逾時工作時數詳情，使能改善逾時工作的管理和控制。

5.17 為支持改善紀律部隊逾時工作津貼的要求，警務處處長指出紀常會和凌衛理委員會均認為紀律部隊人員的工作時間較一般公務員的工作時間為長，以及須要擔任更多逾時和不定時工作，而他們的基本薪酬已有所顧及。他表示這點顧及實際上已因他們的規定工作時數較長（51小時，但一般公務員的規定工作時數為44小時）而抵銷。因此，警務人員不獲准像一般公務員按每小時為月薪1/140的比率申領逾時工作津貼，是錯誤的決定。

懲教署與海關部門的意見書

5.18 懲教署署長和海關總監要求－

- (a) 紀律部隊逾時工作津貼的每小時津貼額，應從以月薪的1/175為計算比率增至1/140；及
- (b) 發放紀律部隊逾時工作津貼的資格應分別擴大至包括總懲教主任和助理海關監督。

5.19 此外，懲教署署長要求如其屬下人員連續逾時工作不少於7小時（即正常的輪班當值時數），則緊接逾時工作前或後的一小時進膳時間應視為工作時間而可獲發紀律部隊逾時工作津貼。

5.20 懲教署署長和海關總監就他們的要求給予下述理由－

- (a) 將每小時紀律部隊逾時工作津貼的計算比率由月薪約1/175增至1/140

懲教署署長表示，基於人手短缺，其屬下人員須經常逾時工作，而時間甚長。他認為現行以員工月薪1/175的比率計算每小時的逾時工作津貼，並未能令有關員工獲得足夠補償。因此他提議逾時工作津貼的計算比率應增至員工月薪的1/140，即與一般公務員所享的比率看齊。

海關總監質疑逾時工作因素是否已經納入紀律部隊人員的基本薪酬內。他聲稱，海關人員與非紀律部隊公務員不同，他們經常因突發的行動而須逾時工作，但有關人員在事前通常不知道須逾時工作和逾時工作的時數。他認為現行的紀律部隊逾時工作津貼不足以補償其屬下人員所承受的壓力和辛勞，並提議逾時工作津貼的計算比率應修訂為員工月薪的1/140，使能與一般公務員可享的逾時工作津貼計算比率看齊；

(b) 獲發紀律部隊逾時工作津貼的資格擴大至包括總懲教主任和助理海關監督

懲教署署長聲稱，其屬下的總懲教主任須經常逾時工作，以便執行法定職務，而時間甚長。除執行主要的行政工作外，他們還須監督懲教機構的開倉和鎖倉、處理或調查事件（例如打鬥、緊張形勢、投訴等）、出席委員會會議或其他會議、處理犯人的收押／押送、主理下屬的在職訓練、在公眾假期巡視懲教機構，以及在夜間進行視察。由於這些人員獲批給補假的機會甚微，懲教署署長認為這些人員應像警隊的總督察一樣，獲准申領紀律部隊逾時工作津貼。

海關總監聲稱，海關部門於一九八九年八月進行重大改組後，其屬下的助理海關監督須擔任行動指揮官的角色，並在許多情況下須逾時工作，以便在現場指揮和督導屬下人員執行職務。這些人員所累積的逾時工作時數相當多，而他們獲批給補假的機會甚微。鑑於紀常會在一九九零年十二月檢討主任級人員的薪酬時所得結論指出，警隊的總督察和助理海關監督在職務和職責上大致相若，而薪酬應相等，海關總監遂認為助理海關監督和警隊的總督察不應在紀律部隊逾時工作津貼的申領資格方面有差異，原因是他們的逾時工作情況相若；

(c) 確認懲教署人員在緊接逾時工作前或後的一小時進膳時間等於一小時逾時工作而可獲發紀律部隊逾時工作津貼

根據發放逾時工作津貼的一般準則，在緊接逾時工作前或後的進膳時間不視為逾時工作時數的一部分，並在計算逾

時工作津貼時不列入計算之內。懲教署署長認為這種做法並不公平。他指出，由於運作需要，其屬下人員在正常的7小時輪班當值時間內，不獲准進膳。變通辦法是將這一小時的進膳時間設於當值時間前或後，並計算作員工每星期的規定工作時數。懲教署署長辯稱，由於在緊接輪班當值時間前或後的進膳時間計算作員工每星期的規定工作時數，因此，逾時工作的進膳時間如基於運作原因而須提前或押後至緊接逾時工作的時段，也應視為工作時數的一部分而獲發紀律部隊逾時工作津貼。

5.21 我們曾詳細審議這些提議。我們注意到公務員事務規例訂明，逾時工作時數通常應以補假補償。如在逾時工作當日起計的一個月內，無法或可能無法給予補假，則合乎資格的人員可獲發逾時工作津貼。不過，有關人員可在稍後日期申領補假而不申領逾時工作津貼，但是否給予補假視乎人手情況而定。警務處處長所建議的4項原則，大致上與現行逾時工作政策的精神相符。不過，按照警務處處長的提議，以津貼作逾時工作補償的申請屬不可廢止的要求，這偏離了目前的做法，並可能影響所有公務員，因而會引致重大的財政承擔。

5.22 我們認為警務處處長就補假可於財政緊絀時累積，並可於服務期任何時間內放取的提議，實際上並不可行。原因是補假累積額如無限制，結果會積壓大量不能補償的逾時工作時數，以致問題長久不能解決。

5.23 嚴格來說，逾時工作的管理和控制屬於行政問題，應由警隊管理層和政府當局解決，但我們認為，如能監管警隊制訂新管理制度的進展情況，則頗有用處。我們注意到，警隊管理層經諮詢政府當局的意見後，會施行一套控制逾時工作的新制度，並要求各分區指揮官承擔更大的責任。我們歡迎警隊施行新的管理制度，並提議警隊須積極地確保逾時工作會獲批給補假。如果證實無法批給補假，則應在財政撥款的範圍內發放紀律部隊逾時工作津貼以作補償。我們又提議就補假累積額訂定上限，以避免再次出現積壓大量逾時工作時數的問題。有見於補假的積壓問題令員工關係緊張和管理產生困難，我們提議應採取補假和發放紀律部隊逾時工作津貼的雙管齊下方式來解決積壓的問題，並應及早宣布解決這個問題的安排。

5.24 我們曾詳細審議警務處處長、懲教署署長和海關總監分別就紀律部隊逾時工作津貼的時薪率應從月薪1/175增至1/140所提出的論點。我們覺得，將紀律部隊逾時工作津貼的計算比率與一般公務員的逾時工作津貼計算比率互作比較，不大適當，原因是這兩項津貼的發放資格準則並不相同。就一般公務員而言，只有頂薪點在總薪級表第25點或以下，而起薪點在總薪級表第19點或以下的公務員才符合資格申領逾時工作津貼。如將相同的津貼截分點應用於上述3個紀律部隊，則只有員佐級人員才符合資格申領逾時工作津貼。但與目前的情況相比較，懲教署高級懲教主任、海關部門高級海關督察和警隊總督察亦可享紀律部隊逾時工作津貼。

5.25 我們又注意到，雖然一般公務員大多每星期工作44小時，但他們在任何一星期內的首4小時逾時工作津貼是以較低比率計算，即月薪的1/210，而只有其後的時數才按月薪比率1/140計算津貼。這兩個比率的效果合併，則約需7小時才相等於紀律部隊逾時工作津貼計算比率1/175。這即是說，縱使長時間工作，以及額外和不定時工作等因素已納入這些紀律部隊人員的薪酬內，他們可享有的紀律部隊逾時工作津貼比率1/175，仍較一般非紀律部隊人員在首6小時逾時工作的計算比率為佳。

5.26 我們獲悉，非紀律部隊職級人員的基本薪酬並無顧及較長和不定時工作時數。因此，我們不接納以下論點：釐訂紀律部隊人員薪酬時的「顧及」，已因紀律部隊人員須較長時間工作而遭抵銷，故此紀律部隊人員也應與每星期工作時數超逾48小時的一般公務員一樣，可享月薪1/140的比率。

5.27 我們又注意到，從這3個部門所提供的統計數字來看，有關人員的逾時工作時數，平均大部分不超逾每星期7小時。如與一般公務員比較，則發覺一般公務員在起首4小時的逾時工作津貼乃按最低津貼率1/210計算，因此很難說紀律部隊人員現時按月薪1/175的比率計算逾時工作津貼實屬不利。此外，我們注意到，一般公務員的逾時工作如屬定期而又大量，則所有逾時工作時數均按月薪1/210的較低(綜合)比率計算逾時工作津貼。因此，我們不支持將紀律部隊逾時工作津貼的時薪率從月薪1/175增至1/140的要求。

5.28 我們曾審閱懲教署署長和海關總監要求批准總懲教主任和助理海關監督有資格申領紀律部隊逾時工作津貼而遞交的統計資料。我們注意到，有關人員每月的平均逾時工作時數分別為15和13小時。統計資料亦顯示，積欠總懲教主任和助理海關監督而不能以補假補償的逾時工作時數，分別為每月約10和11小時。因此，我們不接納這些人員的情況與須定期大量逾時工作的警隊總督察情況相若。

5.29 雖然我們認為總懲教主任和助理海關監督不應獲發紀律部隊逾時工作津貼，但我們接納提議中一些意見，即這兩個職級一些人員基於運作上和其他困難，在逾時工作後不獲批給補假。我們接納派駐羈留中心的總懲教主任由於在應付越南船民的特殊問題上有寶貴經驗，因此須定期逾時工作，但批准他們放取補假則有特別困難。我們獲告知在香港海關與警務處聯合組成的反走私特遣部隊，助理海關監督須與警隊總督察並肩執行任務，同樣時常執行大量逾時工作。我們接納負責反走私和緝毒行動的助理海關監督在放取補假方面有特別困難，因為他們常須執行相當多的逾時工作。因此，我們所得的結論是，懲教署署長和海關總監應與政府當局磋商，以求確定這些職位的情況，為調派這些職位的人員要求特別獲准申領紀律部隊逾時工作津貼。

5.30 我們注意到，懲教署署長要求在其屬下人員擔任7小時的一般輪班當值逾時工作時，緊接該等逾時工作前或後的一小時進膳時間，應視為可獲發紀律部隊逾時工作津貼的工作時數。懲教署署長其實是向政府當局提出反建議，因為政府當局認為該等進膳時間不應計算作可申領紀律部隊逾時工作津貼的工作時數。

5.31 我們獲悉，所有懲教機構均按每日4更次的輪班制運作 -

第一更（開倉）	上午6時45分至下午1時45分
第二更（鎖倉）	下午1時15分至下午8時15分
第三更（夜頭）	下午6時45分至上午1時45分
第四更（夜尾）	上午1時15分至上午8時15分

5.32 根據這項輪班制度，懲教署人員須在每更連續工作7小時，而一小時的進膳時間則定在每更之前或後。假如有關人員在懲教機構以外地方進膳，則這一小時仍當作其每星期規定工作時數的一部分，而他們在每星期的工作時數須超逾規定的工作時數才會獲發逾時工作津貼。不過，這些人員如果逾時工作，則只會按他們實際的逾時工作時數發放逾時工作津貼。