

《二零零一至零二年度資源增值計劃》小冊子

資源增值報告 – 懲教署

在二零零一至零二年度按資源增值計劃節省的款項總額為5,193.1萬元，相當於該年度需進行資源增值的經常基線開支總額的2.0%。直到二零零一至零二年度，資源增值計劃節省的總額佔需進行資源增值的經常基線開支累積達3.0%。

類別	節省款項 (百萬元)	在二零零一至零二年度 實行的資源增值措施	確保服務質素的措施
個人薪酬 / 與員工 有關連的 開支	44.366	<p>● 重整懲教署總部及四所高度設防院所組織結構，包括赤柱監獄、荔枝角收押所、石壁監獄和小欖精神病治療中心。</p> <p>重新審訂職位的職級，以重行分配職務；重新評估工作規定，並把有關職位的職級降低，由職級較低的職員擔任；把工作範疇合併，以削減所需人手；減省工作量下降的組別的職員數目；由文職人員擔任紀律人員職位；提供額外人手，以加強有人手不足問題的範疇及擴大服務範圍。</p> <p><b>節省項目：</b> 在二零零一至零二年度降低以下職位的職級—</p> <p>1 個總懲教主任降低至高級懲教主任 3 個高級懲教主任降低至懲教主任 1 個懲教主任降低至一級懲教助理</p>	<p>懲教署將維持其服務質素，因為重組工作主要涉及人力資源重新分配，包括鼓勵職員擔任與其職級配合較高層的職責或額外職務，以充分發展其潛質；或重行調配人手，把可予騰出的人手調往需要額外職員的工作範疇，以維持現有服務或推展新服務。重組的目的，是確保部門以更符合成本效益的方式運用人力資源。</p> <p>為幫助職員適應上述轉變，部門已就資源增值建議諮詢職員的意見，並進行意見調查和舉辦連串座談會，籲請職員為部門日後的發展努力。如需調配職員往新辦事處工作，管方會先諮詢職員，而職員亦可提出意見。</p> <p>管方會為職員提供適當培訓，以協助他們適應轉變及符合新的工作要求。</p>

類別	節省款項 (百萬元)	在二零零一至零二年度 實行的資源增值措施	確保服務質素的措施
		<p>1 個懲教主任降低至二級懲教助理</p> <p>5 個一級懲教助理降低至二級懲教助理</p> <p>在二零零一至零二年度將 2 個一級懲教助理職級調整為 3 個助理文書主任職級。</p> <p>在二零零零至零一年度刪除以下職位 -</p> <p>22 個懲教主任 48 個二級懲教助理 1 個工藝導師</p> <p>在二零零一至零二年度刪除以下職位 -</p> <p>1 個總懲教主任 5 個高級懲教主任 5 個懲教主任 49 個一級懲教助理 66 個二級懲教助理 1 個二級私人秘書 2 個打字員 3 個助理文書主任 2 個二級工人</p> <p><b>額外需求:</b> 在二零零一至零二年度增設以下職位 -</p> <p>2 個總懲教主任 4 個高級懲教主任 14 個一級懲教助理 9 個二級懲教助理</p>	<p>部門可透過內部重行調配或刪除職位空缺、自然流失及准予過剩職員根據自願退休計劃離職，解決所有刪除職位的問題。超額人員的情況不會出現。如需將職員調離部門，管方已取得有關職系首長同意。</p>

類別	節省款項 (百萬元)	在二零零一至零二年度 實行的資源增值措施	確保服務質素的措施
	7.565	<ul style="list-style-type: none"> <li>覆檢及精簡職員訓練院的工作程序，並以合適人員編制處理核心工作。這是第二階段重整工作。第一階段工作已於二零零零至零一年度展開。</li> </ul> <p><b>節省項目：</b> 在二零零一至零二年度刪除以下職位－</p> <p>10 個高級懲教主任 3 個懲教主任</p>	<p>管方會為職員訓練院的職員提供適當培訓，以協助他們適應轉變及符合新的工作要求。</p> <p>如需將職員調往新辦事處，管方會先諮詢職員，而職員亦可提出意見。職員訓練院會集中提供核心才能/特定工作方面的培訓，以代替一般/綜合培訓課程。由於預計在未來三至五年內減少招聘，基本入職及職業前途發展訓練將會減少，改為將培訓工作外判及參加公務員培訓處的培訓課程。</p> <p>部門可透過內部重行調配或刪除職位空缺，解決所有刪除職位的問題。超額人員的情況不會出現。</p>
	<i>小計</i> 51.931		
<b>總額</b>	<b>51.931</b>		

個人薪酬

即職員薪金及津貼。

與員工有關連的開支

即除薪金及津貼外，與聘用職員有關的支出，例如退休金及職員房屋福利。

部門開支

即部門日常運作開支，例如燃料、交通費、家具。

其他費用

即因應個別部門的運作而需支付的大項開支。

資助金

即支付予非政府機構的經常款項，以資助這些機構的經常開支。