

警察通例

第 5 章

09/02
03/12

實任、委任、晉升及升級

5-18 實任職級

在*一般情況*下，若人員在見習或試任期期間被停職或受革職警告，將不獲考慮實任職級。

22/13
20/14

2. 若見習或試任人員在預定實任日期起計兩年內曾受嚴重紀律判處，一般將不獲考慮實任職級。曾接受輕微紀律判處的試用或試任人員，除非有關不當行為令人對有關人員於整體上是否適宜實任職級產生疑問，否則一般不會因此而不獲考慮實任職級。同樣地，輕微違紀行為報告一般不會影響人員實任職級。

3. 在*一般情況*下，若人員獲考慮實任職級時正接受紀律調查／處分程序或刑事調查／法律程序，處方將暫緩處理實任的事宜，直至調查或處分程序／法律程序得出結果為止。調查或處分程序／法律程序結束時：

- (a) 曾受輕微違紀行為報告的人員一般不會因此而不獲考慮實任職級（須謹慎考慮個別個案以作決定）；
- (b) 曾受輕微紀律判處的人員，除非有關不當行為令人對其整體上是否適合實任職級產生疑問，否則一般不會不獲考慮實任職級；
- (c) 曾受嚴重紀律判處的人員一般不會獲考慮實任職級。

4. 《公務員事務規例》第 180(4)條訂明：「如果試用人員因品行或工作表現欠佳而難以證明適合留任或續聘，當局應把握這個試用的機會，終止他的聘用。根據《公務員事務規例》第 186 條，當局可以在試用期內的任何時間或在試用期屆滿時，毋須通過紀律程序而終止他的聘用。」因此，除了上文第 3 段有關在*一般情況*下暫緩處理實任的安排外，單位指揮官須仔細審視試用或試任人員是否仍然適合留任。如根據《程序手冊》第 5-02(6)條認為該員不適合留任，則經有關的主要單位指揮官向警務處助理處長（人事）作出明確的建議，按照《警隊條例》第 23 或 25 條解僱或終止聘用形式終止該員職務。

15/04
07/08

5. 倘若人員的整體工作表現被評為「工作表現尚算符合要求」、「工作表現需作出若干改善」及「工作表現未能達到工作要求」（就見習督察而言）或「一般」、「差劣」及「非常差劣」（就試用警員而言）並獲覆核人員同意，主要單位指揮官須慎重考慮應否讓有關人員實任職級，以及向警務處助理處長（人事）作出明確的建議。

22/13
04/15
04/21

5-19 委任、晉升及升級

若人員已被停職或正受革職警告，將不獲考慮委任為高級警員，晉升為高級督察或升級。

2. 倘若人員的整體工作表現被評為「工作表現尚算符合要求」、「工作表現需作出若干改善」及「工作表現未能達到工作要求」（就督察而言）或「一般」、「差劣」及「非常差劣」（就警員而言）並獲覆核人員同意，主要單位指揮官須慎重考慮應否委任有關人員為高級警員、晉升為高級督察或升級，以及向警務處助理處長（人事）作出明確的建議。主要單位指揮官亦須確保已按照《程序手冊》第 6-31 條「處理工作表現持續欠佳或未達標準的人員的指引及程序」，採取適當行動。

15/04

3. 若人員獲考慮委任為高級警員，晉升為高級督察或升級時正接受紀律調查／處分程序或刑事調查／法律程序，處方將暫緩處理有關委任、晉升或升級等事宜，直至調查或處分程序／法律程序得出結果為止。調查或處分程序／法律程序結束時：

- (a) 曾受輕微違紀行為報告的人員不會不獲考慮委任為高級警員，晉升為高級督察或升級；
- (b) 曾受輕微紀律判處的人員在判處日期起計一年內，一般將不獲考慮委任為高級警員，晉升為高級督察或升級；
- (c) 曾受嚴重紀律判處〔不包括「降級」或「高級督察降回至督察的職級」〕的人員，在判處日期起計兩年內，將不獲考慮委任為高級警員，晉升為高級督察或升級；及
- (d) 被判「降級」或「高級督察降回至督察的職級」的人員，在判處日期起計五年內，不會獲考慮委任為高級警員，晉升為高級督察或升級。除非在特殊情況下，並有充分理據把五年期限最早減至三年，則作別論。

5-20 紀律判處的日期

就本章的條文而言（以下第5-21條所述的暫停執行懲罰除外），紀律判處的判處日期是指主審官作出判處的日期。假若判處隨後因有關方面（如高級警務人員或警隊紀律主任）覆核或違紀人員上訴而作出更改，則以作出最終判處的最後日期為準。

5-21 暫停執行紀律懲罰

04/11

在根據《警察（紀律）規例》第28條暫停執行某項紀律懲罰時，則在暫停執行期屆滿前，原本的懲罰將被用作為實任職級、委任高級警員、批准長期服務增薪、晉升高級督察和升級的考慮基礎。

2. 假若原本的懲罰隨後在暫停執行期屆滿後獲減輕，則原本判處的日期仍將被用作實任職級、委任高級警員、批准長期服務增薪、晉升高級督察和升級的考慮基礎，惟視乎減輕後的懲罰水平而定。

3. 假如原本的懲罰在暫停執行期屆滿後予以減免，將不會對實任職級、委任高級警員、批准長期服務增薪、晉升高級督察和升級產生追溯效力。