



對行政法務領域 2014 施政方針辯論 未作答覆問題的回覆

1. 陳虹議員：

有否公務員於部門間調配的機制？

- 人員調動是公共行政管理的重要環節，有助合理調配人力資源，增加部門運作的靈活性，提升施政效能；對公務人員本身而言，調動亦可以提供熟悉其他領域的機會及培養新技能，有助個人生涯規劃及職業發展。
- 特區政府現行人員調動機制，在領導及主管人員方面，主要由第 15/2009 號法律《領導及主管人員通則的基本規定》的第 13 條（職務調動）規範，而在一般的公務人員調動方面，主要由第 87/89/M 號法令核准的《公共行政工作人員通則》的第 31 條至第 34 條所規定，主要包括調任、派駐及徵用三種，適用於實位公務人員，而合同制度人員則還沒有法定的調動機制，但原則上只須與原部門合同完結，翌日履行新部門合同即可。
- 特區政府會根據施政發展及職務需要，按提升工作績效、合理調配人力等因素作出人事調動。



2. 崔世昌議員：

有否考慮建立有效的上、下級溝通機制？

特區政府一直致力完善公務人員管理體制，創設制度及規範，促進上、下級的溝通，提升工作績效。其中，於2004年透過制訂第8/2004號法律《公共行政工作人員工作表現評核原則》以及第31/2004號行政法規《公共行政工作人員的工作表現評核一般制度》，實施了公務人員工作表現評核制度，除了是一項持續而有系統地考量人員工作表現的程序外，還有助激勵工作人員，改善其工作表現，促進上下溝通，改善人力資源綜合管理，提倡優質服務等總體目標。

該制度設立評核會議及評核諮詢委員會機制，促使評核人與被評該人之間，就工作目標和成果進行分析和討論，以瞭解工作表現的好與壞，並找出發展和改善的機會，讓被評核人能夠知悉評核人對自身工作表現的期望，繼而讓部門分辨每位工作人員的工作表現，為部門達成目標和工作成果作出的貢獻。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政法務司司長辦公室
Gabinete da Secretária para a Administração e Justiça

3. 陳明金議員：

對於公務員受到不公平對待的情況，司長有何措施解決，以體現“不迴避、不退縮”的要求。

對於公務人員受到不公平對待，視乎情況，有不同的機制處理，如第 57/99/M 號法令核准的《行政程序法典》規定的聲明異議以及上訴機制，如第 110/99/M 號法令核准的《行政訴訟法典》所規定的司法上訴等機制。

還有公務人員作為市民的一份子，也可向廉政公署提出申訴。

考慮到能有效回應公務人員的訴求以及公共部門的運作，政府正研究設立公務人員中央調解機制，更好處理相關投訴及問題。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政法務司司長辦公室
Gabinete da Secretária para a Administração e Justiça

4. 馬志成議員：

政府並沒有回答關於垃圾箱方面之追問？

15. 李靜儀議員：

(3) 政府對於垃圾處理，如風順堂垃圾站，不能久拖不決，影響民生。

民政總署一直積極於全澳各區物色合適地點，逐步建設封閉式垃圾房或壓縮式垃圾桶取代傳統式的大型垃圾桶，而針對舊區（包括風順堂區、花王堂區等）較難覓地興建封閉式垃圾房之情況，將積極研究及加快以壓縮式垃圾取代該區之垃圾站，以逐步優化社區環境。

至今，風順堂區已相繼興建了 21 個封閉式垃圾房，而近年亦已設置了 4 個壓縮式垃圾桶，合共取代了超過 40 個傳統開放式垃圾站，大大改善了該區之環境衛生情況。現時，該區亦正按照其實際情況有序開展相關垃圾收集設施之優化工程及規劃工作，當中亦包括研究以壓縮式垃圾桶或其他方式取代風順堂垃圾站之可行性方案，以冀能進一步優化該區之垃圾收集設施。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政法務司司長辦公室
Gabinete da Secretária para a Administração e Justiça

5. 關翠杏議員：

跟進現有申訴機制有缺憾的問題

為了不斷改進本澳現有的申訴機制，特區政府將會推行公務人員中央調解制度，採用調解方式，公平公正處理公共部門人員在工作中出現的問題和投訴，促進人員與部門間的溝通和諒解，讓問題及時予以解決或舒緩。



6. 施家倫議員：

- (1) 水浸問題未能根治，排水標準落後，有關標準的修訂不符合社會實況。目前政府正在開展的下水道項目有多少？具體開支多少？有否升級機制？有否進行整體思考水浸問題？

在澳門下水道系統的建設、擴建及維護方面，分別由工務部門及民政總署負責，工務部門負責評估、規劃、建造或擴建，而民政總署則負責下水道系統的維護，以確保下水道系統發揮正常功能。

針對澳門的水浸問題，民政總署與工務部門一直有進行互動溝通。民政總署為工務部門提供下水道運作資訊，探求水浸因素和對下水道改善方案等提出意見或方案，以便工務部門開展整體下水道系統的規劃及改善工作。此外，民政總署亦會進行下水道管網的局部改善工程，提升下水道系統的運作效能，例如已建成的氹仔排角雨水泵站、氹仔渠道改善工程等，並開展筷子基北灣和內港新雨水泵站的設計，配合工務部門改善下水道系統的整體規劃。

目前，本澳的下水道設計標準由工務部門所訂定。然而，需要指出的是，由於本澳街道狹窄、地下設施錯綜複雜，以及下水道管網的既有平水等等因素，都制約了公共雨水下



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政法務司司長辦公室
Gabinete da Secretária para a Administração e Justiça

水道管徑的大小，一般只能合理地加大雨水下水道管徑，或增建新雨水下水道，以提高輸水量，降低水浸風險；否則，或會引致下游無法及時排走雨水而產生新的水浸問題。

(2) 公務人員待遇在體制上的不平等情況如何消除？

特區政府有序優化公職制度，讓全體公務人員的權利與義務趨向一致，達致獲得公平待遇：

- 於 2007 年 1 月 1 日，透過制訂第 8/2006 號法律實施了公積金制度，讓沒有選擇或未能加入退休及撫卹制度的編制外合同人員、無原職位的定期委任人員、散位及個人勞動合同人員等均受惠於此退休後的保障制度。
- 於 2008 年 8 月，透過制訂第 29/2008 號行政命令修訂了由第 180/98/M 號訓令通過的《公職補充福利制度受益人通則》，使私法制度受聘的勞動合同人員及其家屬亦成為受益權利人。
- 於 2009 年 8 月，透過制訂第 14/2009 號法律實施新的《公務人員職程制度》，對職程結構作出修訂並予以實施，使到編制人員及編制外人員（合同人員）同時適用職程制度外，令到他們的晉級及晉階等條件趨於一致。以個人



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政法務司司長辦公室
Gabinete da Secretária para a Administração e Justiça

勞動合同新聘請的人員如有關職務可對應適用職程，會一律受職程制度規範，當時生效的個人勞動合同人員，如符合法定條件，也可按個人意願選擇並經部門同意後加入職程制度。

- 於 2011 年頒佈了第 23/2011 號行政法規《公務人員的招聘、甄選及晉級培訓》，推行中央招聘及晉升，從公平公開原則、統一聘用標準、人員流動及職業發展等方面，有利中央人事管理的不斷完善。
- 修訂《公共部門勞動合同制度》已納入 2014 立法計劃內，2013 年已完成諮詢工作，根據諮詢結果，現正對收集到的意見進行整理及分析，補充收集相關的數據，並展開草擬有關的法律草案，於 2014 年進入立法程序。



7. 陳亦立議員：

- (1) “以人為本的施政理念”和“責任型施政政府”對整個社會有很大的躍進，但政府有何實際措施落實這兩方面的理念？如醫生行業，是服務型和責任型的混合體，在運作過程中，怎樣令病人得到賓至如歸的感覺？口號是容易說出，但如何令整體公務員能發揮服務型和責任型的政府功能，政府有何指引、監督或獎勵制度？隨著社會的發展，社會對政府施政質量有更高的要求，尤其關注政策及公共服務能回應市民的訴求。

特區政府將會繼續秉持“以人為本”的施政理念，以整個社會和市民的利益為依歸，持續推進“服務型及責任型政府”的建設，從服務網絡、聆聽民意及增強責任三方面，具體落實到各施政環節及實踐上，為整個社會提供更優質的服務。

在服務網絡方面，特區政府一直致力建構優質的公共服務網絡，2009 年在北區設立的“政府綜合服務大樓”，於同一個地點向市民提供更集中、更快捷及更優質的“一站式”及自助服務。設立了“政府資訊中心”，使資訊發放更集中、完整及準確，並接受和處理市民的建議及投訴。持續深化“服務承諾認可”及“政府服務優質獎”，對績效卓越的部門給予表彰。推廣 ISO 國際管理認證，促進政府內部運作及服務質



素的持續改善。持續推動電子公共服務的應用，為市民生活帶來更多便利。

推廣人性化服務，其中於今年為照顧部分長者因指模未能被自助服務機清晰辨認，而在 14 個設置點派駐工作人員提供輔助服務，當長者的指模未能成功通過認別時，可透過駐場工作人員作出證明。另外，成員人數達 125 人的“民署義工隊”，繼續進行社區關懷行動，定期為獨居長者、單親家庭及弱能人士提供服務，表達民政總署人員關心社會，積極參與社區工作的熱誠。

增強法治觀念及問責意識，確保依法行政，建立廉潔節儉及服務市民的公僕文化。持續通過宣傳教育和監管等各種方式，在培訓課程中灌輸廉潔奉公、知法守法及善用公共資源的意識。繼續開辦“依法行政和廉潔意識培訓計劃”，深化公務人員對與其職務相關的法律法規及應遵責任義務的掌握。

在聆聽民意方面，特區政府非常重視民意的吸納，致力關注社情民意，積極完善及優化公共政策諮詢機制，不斷優化諮詢組織的設置。三個“社區服務諮詢委員會”積極及直接反映區內居民的意見，協助處理及解決區內民政民生的事務。深化“社區座談會”的層次，擴大不同範疇部門的參與。實施《公共政策諮詢規範性指引》，增強諮詢工作的規



範、統籌及協調，持續跟進《指引》的執行成效，提升政策的質量。

- (2) 行政法務範圍為五司之首，但會否五大司均各自為政，欠缺融合性？有何方法真正落實跨部門共同合作？

面對政策趨向複雜和專業，以及不同政策間相互關聯和交叉等問題，部門之間以至跨政策領域的合作顯得非常重要，特區政府透過以下3個層次的部門協作機制，完善政策統籌及執行，提升部門間的協作，確保部門間的溝通及協調：

- 1) 構建中央統籌機制，設立“公共行政改革統籌委員會”及各部門的跟進工作小組，增強決策和執行的中央統籌功能，從橫向和縱向整合有關政策，發揮協調各政策的作用。
- 2) 透過跨部門統籌協調機制，設立“統籌工作小組”，以部門間的常設聯絡機制與分工協作，結合專責權限部門的工作，達致快速有效回應及解決突發性的社會民生問題。
- 3) 設立“市民服務中心”、“政府資訊中心”和“政府綜合服務大樓”；以及設立由社會人士為主體組成的三個“社區服務諮詢委員會”，建構完善的



“公共服務網絡”，亦通過相互間緊密互動的溝通機制，加強跨部門協作，共同為市民解決民生問題。另外，在不同政策範疇，設置相應的跨部門合作機制及程序，處理突發及緊急事項。

未來，會對現時政府架構內的跨部門協調機制不斷檢討及完善，包括職責分工、資源調配及運作模式等，藉以迅速而更有系統地解決社會及民生的迫切問題，提升回應效率及整體施政能力。

(3) 人員聘請方面，要考慮市民的所需，如醫療，請問政府有何實際措施加快聘請專科醫生？

在公職法律制度中，特區政府透過第 14/2009 號法律，修訂了公務人員職程制度。公務人員職程可分為一般職程及特別職程，對於衛生的範疇，上述法律訂明可設有特別職程，因此，特區政府透過訂定第 10/2010 號法律設立了政府部門新的醫生特別職程制度，而專科醫生是屬於醫生這個特別職程。

於 2011 年，特區政府根據上述第 14/2009 號法律《公務人員職程制度》第 10 條及第 11 條等的規定，制定了第 23/2011 號行政法規《公務人員的招聘、甄選及晉級培訓》，設立了



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政法務司司長辦公室
Gabinete da Secretária para a Administração e Justiça

中央入職開考制度，根據該制度的規定，中央入職開考是由行政公職局負責，並且透過第 230/2011 號行政長官批示，指定了現時需透過中央入職開考程序的職程：高級技術員職程及技術輔導員職程。醫生職程屬特別職程，不是透過中央開考進行，是由社會文化司轄下的衛生局等用人部門自己經開考程序招聘醫生或專科醫生。



8. 宋碧琪議員：

關注立法統籌的工作進展，尤其關注涉及民生的法案。另外，在 2014 年的法律提案清單中，關於民生的法案甚少，望政府能加快相關工作以回應市民的訴求及社會的發展。

- 特區政府高度關注完善立法統籌工作的問題，為完善立法統籌機制，政府將繼續從制度、程序、部門相互配合等方面進行檢討，不斷提高立法質量和效率。
- 澳門回歸後，特區政府一直向着法律現代化和法律與國際接軌的方向推進法律改革的工作，並致力推動有關民生、經濟領域方面的立法工作。從 1999 年 12 月 20 日至 2013 年 11 月 26 日，在立法會和特區政府的共同努力下，共通過並頒佈了 199 項法律，以回歸 14 年計算，平均每年通過 14 項法律，在已通過的法律中屬民生類的法律有 62 項及屬經濟類的法律有 49 項，兩類法律共佔 55.8%。
- 特區政府向立法會提出的 2014 年立法計劃提案有 7 項，包括：
 1. 《修改關於批准澳門特別行政區政府承擔債務的第 5/2003 號法律》



2. 《預防和控制環境噪音》
3. 《因勞動關係而產生的債權的保障》
4. 消除無記名股票及修改《商法典》
5. 《修改適用於彌補因工作意外及職業病所引致的損害的制度》
6. 《公共部門勞動合同制度》
7. 《非強制性中央公積金制度》

上述提案中，第 1、2、3、5、7 項均屬民生、經濟方面的提案項目，第 4 項屬配合國際公約要求的法案，第 6 項屬公職法律制度。

- 除 2014 年立法計劃外，各範疇亦持續跟進各項有關的民生、經濟法律，例如《分層樓宇共同部分管理法律制度》等，這些法案成熟後，將適時進入立法程序。



9. 黃潔貞議員：

有關現有的諮詢組織架構問題，有些委員在兩個以上組織擔任職務，政府作委任時是以何標準？應對擔任職務的年期及輪換機會作檢討。

特區政府因應社會環境、整體社會發展及回應市民需要等，完善諮詢組織的設置，並按工作的職能特性作出委任，平衡成員的專業性和代表性，適度增加成員數量，以促進公眾的平等參與，讓更多社會人士尤其年青人參與諮詢組織。

由於當代政策問題的複雜性和相互關聯性，特區政府透過委任同一委員參與不同的諮詢組織，以期一方面可提高政策的宏觀和跨範疇思考，另一方面亦有助不同諮詢組織意見之交流互動。

特區政府將對現有的諮詢組織進行檢討，限制諮詢成員的重複任職，規範其委任年期。在保證諮詢組織工作延續性的同時，增強其包容性與透明度。



10. 陳美儀議員：

就現行外僱法的條文，僅在家傭自行辭職時才受監管，政府有何措施解決“博炒”的問題？以及如何規管家傭中介公司？

對於有何措施解決“博炒”的問題，第 4/2013 號法律-修改第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》已回應了相關問題。在修改該法之前，根據第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 4 條第 2 款的規定，設立了 6 個月的“過冷河”制度，但只有當外地僱員不以合理理由解除勞動合同時，該外地僱員才須“過冷河”6 個月。

立法會於 2013 年 3 月 28 日通過了第 4/2013 號法律修改了第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》，主要有兩方面的修改，一是將僱主以合理理由解除勞動合同（“博炒”）納入須過 6 個月的“過冷河”範圍；二是增加一種限制性規定，即某些不須“過冷河”者在逗留許可失效或終止後緊接的 6 個月內須從事與此前相同的職務才能獲發新的逗留許可。這樣，避免了不公平及不規則的事情發生，保障了勞資雙方的權益。

對於家傭中介公司的管理問題，由經濟財政範疇負責跟進。



11. 崔世平議員：

領導官員的績效評估方面，有必要檢討領導官員的職能、權利、義務及責任。

政府高度重視“官員問責”，並將其與公共行政績效管理，特別是已經實施的領導官員績效評審制度結合，現時，特區政府已設立了此制度，並通過績效管理、領導官員評審和官員問責三個不同層面的評價制度，實現政府接受監督、自我監督和自我完善。

對領導官員進行績效評估有其標準及要求，而領導官員的職能、權利、義務及責任等亦有法律法規作出規範，包括：第 15/2009 號法律《領導及主管人員通則的基本規定》以及第 26/2009 號行政法規《領導及主管人員通則的補充規定》。

在責任方面，第 15/2009 號法律第 23 條（領導人員的特定責任）清楚訂明“**領導人員在其部門的職責範圍內，有責任忠誠地協助政府制定所屬領域的政策，以及組織及領導其部門，以便與監督實體緊密合作，確保政策的執行。**”若領導官員在執行職務時，作出了不法行為，上述法律第 21 條及第 22 條訂明他們要承擔的民事責任、刑事責任、紀律責任及財政責任。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政法務司司長辦公室
Gabinete da Secretária para a Administração e Justiça

在職權方面，第 15/2009 號法律第 10 條及第 26/2009 號行政法規第 17 條、第 18 條及第 19 條等，規定了領導官員的一般職權、在人力資源上的職權以及在設施及設備管理事務上的職權。

在義務方面，第 15/2009 號法律第 11 條及第 26/2009 號行政法規第 16 條規定了領導官員的特定義務，包括：遵守法律法規、公正對待下屬、行使有關職權、尊重私人的法益、忠實地向政府匯報部門的一切重要事情等。另外，領導官員還須遵守由第 87/89/M 號法令核准的《公共行政工作人員通則》第 279 條規定的公務人員的一般義務，其中包括：服從義務、熱心義務以及忠誠義務等等。

在權利方面，第 15/2009 號法律第 24 條規定，領導官員享有賦予公共行政工作人員的一般權利，以及該通則所規定的權利。

明年將進一步深化實施、完善績效評估機制，研究引入中立評審機構的可行性。在適當時候，考慮設立績效管理的專門委員會，以統籌和領導有關工作。



12. 鄭志強議員：

- (1) 公務員雙語教學：人才培養是今次施政報告較為突出的問題。中葡翻譯是司法系統怠慢的重要原因，中葡翻譯更是上一屆立法會會期中三大法案中所遇到的重要瓶頸。雙語及法律人才的培養對整個司法系統水平有很大裨益。政府會否在將來提高相關人員職程的薪酬？

(一) 中葡翻譯人才

特區政府致力加強培養中葡雙語翻譯人才，配合本澳作為葡語平台的發展定位。其中會繼續與歐盟傳譯總司合作舉辦《中葡文翻譯及傳譯培訓計劃》，第3期課程已完成，共8人合格，第4期課程亦已開課，共10名學員就讀。

《中葡文翻譯及傳譯學習計劃》第1期課程亦已開課，共8名學員就讀。此外，與葡萄牙里斯本大學、澳門理工學院及歐盟傳譯總司將會合辦首屆“筆譯及會議傳譯碩士課程”，培育高質素的翻譯及口譯人才。

因應未來對中葡翻譯人才的需求，培養更多高質素的專業傳譯和翻譯人員，發揮澳門在聯繫中國與葡語國家的平台角色，及培訓中葡專業翻譯人才的作用，將在過去的工作基礎上，繼續推進一系列工作，包括持續與歐盟傳譯總司（DG-SCIC）合辦課程。《中葡文翻譯及傳譯培訓計劃》於



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政法務司司長辦公室
Gabinete da Secretária para a Administração e Justiça

2014 年完成，而《中葡文翻譯及傳譯學習計劃》第 2 期課程預計於明年 3 月開課。此外，繼續與理工學院、歐盟傳譯總司及里斯本大學籌辦第 2 屆“筆譯及會議傳譯碩士課程”。

(二) 法律人才

特區政府已有一套既定的法律培訓政策，無論在學術層面以至專業層面而言，是為了滿足司法職能的需要，也是為了滿足公共行政法律培訓的需要。

(三) 根據 2009 年制定的第 14/2009 號法律《公務人員職程制度》第 27 條的規定，訂定了翻譯員的特別職程，具有有關雙學士課程的人士，可進入翻譯員職程的第 3 職級，比只具有學士課程的人士有較高的入職薪俸點。同時，該法律也考慮到法律人員及翻譯人員工作的特殊性，設定了法律草擬職務津貼，金額視乎工作的複雜性及人員的能力而介乎於薪俸點 50 點至 100 點之間，以及法律筆譯職務津貼，金額為薪俸點 50 點相應之金額。

- (2) 舊批發市場搬遷問題：原址商舖需遷移，但賠償方面如何？政府部門表示與他們無關，應直接與南粵市場追討。新的批發市場、食安中心、所有生果、熟食、蔬菜全都放在市場內，請政府解釋現時批發市場的運作如何？在衛生方面能否達標？



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政法務司司長辦公室
Gabinete da Secretária para a Administração e Justiça

目前批發市場由專營管理公司（南粵公司）負責運作及經營，民政總署則監察專營管理公司（南粵公司）的活動及其對合約義務的履行。由於搬遷補償是租戶和批發市場經營人之事宜，民政總署已於早前發出信函予專營管理公司（南粵公司）跟進。而倘有需要及在法律條件容許下，民政總署會協助諮詢有關政府部門的意見，以提供合適的幫助。

雖然新批發市場佔地面積不如原批發市場大，但開展批發業務的樓層增加，將可容納更多經營者，並預留空間未來發展，推動市場良性發展。而設計上已參考現有批發市場的模式，亦探討了現存的問題並作解決。例如基於衛生安全的關係，三鳥類貨品的進出通道與一般批發貨品有別，使用獨立樓層作為專用的留置區及獨立的運輸車道，減低受污染的風險；考慮了每天會有大量車輛進入批發市場的需要，將設有貨櫃卸貨區，以及向公眾開放的輕型汽車及電單車停車場，滿足業界及公眾的需求。而新批發市場大樓的自然採光、通風、遮陽綠化等環保元素亦在設計時作充分的考慮，因此整體環境將會更佳。

與現時的批發市場一樣，將來的新批發市場也開展檢驗檢疫工作。因此，與食品安全及檢驗檢疫工作相關的工作單



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政法務司司長辦公室
Gabinete da Secretária para a Administração e Justiça

位，包括食安中心、化驗所、衛生監督部等將遷入同一大樓內，可更直接及快捷地執行相關工作，提升效率。而與實驗室及辦公室樓與批發樓層是分開出入口，及分開通風系統的，兩者之間不會有影響。



13. 高天賜議員：

- (1) 依法施政：公共行政當局人員不斷膨脹，往往出現市民不滿政府的作為。有關中央招聘制度的缺點，萬五人同一時間考試，但仍存在某部門自行以奇怪的薪俸點聘請人員。這些欠缺透明度的機制，請問政府會怎樣監管？

(一) 人員膨脹

回歸以來，社會經濟迅速發展，為有效應對這些變化所帶來的大量工作需要，政府服務必須作相應配合、擴展及優化。因此，有必要在相關範疇加大人力資源的投入，制定及落實相關政策，改革相關的法律制度及整體管理，推進各項施政工作，尤其是建立旅遊休閒中心、推動經濟適度多元化，維持社會秩序及治安、衛生、教育及中國與葡語國家的經貿合作服務平台等、實現構建“服務型政府”，以回應社會發展的需要。

各範疇部門因應實際工作需要，在人力資源上作出調整及補充，確保公共行政運作正常，目的是要為市民提供更優質專業的服務，貫徹“以人為本”及更好地實現公共利益的施政理念。

為了特區的可持續發展，特區政府從（1）預算（2）人



員規劃程序兩方面，控制人員數目的適度增長。

(1) 預算是一項有效控制人員的財政措施，通過對人員支出及政府整體支出預算的審議過程，把人員支出及政府整體支出控制在合理的範圍。

(2) 人員規劃以離職填補、新增職能（如食安中心的設立）、每年及預計退休人員的狀況（至 2022 年預計有 7,605 人具條件退休），作為政府增加人員配置的依據，亦可有效控制人員數量。

（二）中央招聘

特區政府為優化公務人員的進用管理，解決過往公共部門各自開考所出現的是否公平、公開及標準等問題，於 2011 年頒佈了《公務人員的招聘、甄選及晉級培訓》行政法規，推行中央招聘，統一聘用的標準及程序，公開透明，確保公務人員的入職制度符合公平、公正、公開的原則，減省各部門各自聘用人員的時間及程序，更有效運用資源。

行政公職局已分別於 2012 年 8 月、2013 年 3 月及 10 月，就技術輔導員職程、資訊範疇高級技術員職程及法律範疇高級技術員職程，展開了中央開考程序。總結實踐經驗，在程序上進行了兩大優化，務求以較短時間完成開考程序：

(1) 從技術輔導員的 3 項甄選方法（知識考試“一般知識和專門知識考試”、專業面試、履歷分析），更改為資訊範



疇高級技術員的 2 項甄選方法(知識考試“筆試和口試”、履歷分析)。(2) 所需時間日程由技術輔導員的 22 個月，縮減至資訊範疇高級技術員的 15 個月，縮減了 7 個月。

未來，將繼續提升公務人員中央管理的效能，從人員的規劃進用、知識能力培養、運作等方面作出完善，更好調配人力資源，人盡其才。同時，加強人力資源規劃及進用的管理績效，並將不斷優化相關的招聘及甄選程序，尤其在入職中央開考的實際操作過程所取得的經驗。

(2) 基本法：我們要怎樣教育下一代的年青人，怎樣令他們有批判性的思想？很多大學畢業生也希望能入職政府部門，有那個政府部門正在處理？專才怎樣在澳門發揮其學識？

➤ 推廣《基本法》是特區政府的重點工作之一。特區政府一直採取整合各政府部門資源、與民間社團合作的模式，持續並加強對《基本法》進行推廣及教育。包括，繼續舉辦各種培訓課程、研習班，現時已有開放予市民報讀的《基本法》培訓課程（法務局與基本法推廣協會自 2002 年開始合辦培訓課程，至今已舉辦 29 期），亦有針對公務員（包括領導、主管及一般人員）修讀的《基本法》學習班。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政法務司司長辦公室
Gabinete da Secretária para a Administração e Justiça

- 未來，會考慮加強針對更多特定對象舉辦研習課程；亦會舉辦更多不同形式的活動、比賽、講座等，加強市民對《基本法》的正確認識。
- 將今年啟用的“基本法紀念館”逐步發展成一個進行《基本法》教育的基地。

- (3) 廉政公署報告：根據基本法廉政公署是獨立部門，不受任何部門干預。但一般前線公務人員若遇到困難，能否發聲表示其不滿？如何體現尊重基本法和廉政公署發出的意見書？如何依法施政？如何有效地落實高官問責制？

特區政府將會推行公務人員中央調解制度，採用調解方式，公平公正處理公共部門人員在工作中出現的問題和投訴，促進人員與部門間的溝通和諒解，讓問題及時予以解決或舒緩。另外，除了其他的申訴機制外，一般前線公務人員與一般的市民一樣具有行使第 5/94/M 號法律《請願權的行使》規定的請願權。

各政府部門一直十分重視監督機構，包括廉政公署和審計署提出的報告、指引、建議及勸喻，深入分析及檢討評估其所提出的建議，透過制度規範、培訓、運作流程的優化等，



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政法務司司長辦公室
Gabinete da Secretária para a Administração e Justiça

採取措施完善管理及監督，保證依法行政以及公共財政得到合理運用。

隨着一系列有關主要官員、領導及主管人員的通則和守則等法律規範的實施，已逐步形成“權責統一、獎罰分明、依法有序”的官員問責制度。特區政府高度重視“官員問責”，並將其與公共行政績效管理，特別是已經實施的領導官員績效評審制度結合，現時，特區政府已設立了此制度，並通過績效管理、領導官員評審和官員問責三個不同層面的評價制度，實現政府接受監督、自我監督和自我完善。



14. 麥瑞權議員：

(1) 司長應親身了解雀仔園街市的營商環境，衛生環境差，與營地街市有很大分別。

- 雀仔園街市 1939 年重建啟用至今，歷史悠久，而周遭的環境隨著歲月變遷及城市發展有較大的改變——周圍已是密集的住宅樓群，城市的生活節奏加快影響了居民的生活習慣，居民對環境的要求也有所改變。
- ➤ 民政總署一直十分關注街市內外的環境，適時地對設施進行改善，包括雀仔園街市。例如，已將雀仔園街市外的垃圾桶站改為垃圾壓縮桶，大大改善了街區的衛生情況；在街市內增加通風設備，提升了街市室內的空氣流動條件；完成了街市的天台綠化，隨著植物的生長，天面受日照的高溫情況將得到改善；已改造了街市外小販區，維護經營秩序並優化了營商環境。
- 對於本澳的市政街市的清潔衛生，民政總署均有進行監督及管理，而街市內的攤販亦需跟隨社會的發展而調整經營的方式，以更能配合市民的要求。



- (2) 局長是如何受培訓的？有沒有機制？政府應訂定培訓計劃及進行透明化，以激勵青年公務員向上流動的意向，促進人才儲備。

特區政府一直重視領導主管級人員的培訓工作，在政策制訂、行政管理、法律應用及廉潔操守等方面開辦了一系列課程，提升整體施政能力。重點課程包括與新加坡公共服務學院合作為新入職的領導及主管人員分別開辦“政策制訂課程”、“政策制訂及執行課程”及“導師培訓課程”。持續開辦“澳門基本法高級研討班”，推動領導及主管級人員更透徹認識《基本法》，並正確運用於施政工作當中。與上海浦東幹部學院合作為領導及主管人員開辦“澳門高級公務員專題研習班”。為各部門的領導及主管人員、法律和執法人員舉辦各類法律培訓課程及活動，培養公務人員的法律知識和依法執行職務的能力。

培訓是提升公務人員施政能力的有效措施，是人員管理改革的重點工作之一。培訓規劃是按照特區政府整體及個人職業發展的需要，分為核心課程及選修課程兩大類型。核心課程是配合特區政府的核心施政理念、工作計劃及公務人員中央管理的相關制度而設。選修課程是以個人職業生涯發展為主軸，讓學員按照自身發展、評核結果及興趣，選擇修讀課程，從而訂定適合自身的培訓計劃，令培訓更為全面。



《公務人員職程制度》及《公務人員的招聘、甄選及晉級培訓》的實施，讓培訓成為晉升(級)的要件之一。透過參加統一課程或累積一定的培訓時數，確保人員具備足夠能力晉升至更高職級，以承擔更高層次及複雜的工作；更有助培養公務人員持續進修的文化，鼓勵及推動人員適時更新其所需掌握的知識、技能和才能，使晉升機制有效發揮其在人力資源管理上的激勵作用，為市民提供更優質的服務。

- (3) 在綠化方面，現時所採用的攀藤方式不合適，妨礙對石屎裂縫的發現及維修工作。建議垂直綠化應採用乾掛式為之，政府應對現時民署的都市規章作修改，以能落實綠化工作。

現時公共地方垂直綠化分為牆體綠化及欄杆綠化兩大類。在牆體綠化方面，主要使用爬牆虎(地錦)作為植栽，因其抗逆能力佳、維護成本低、生長快速、不會對牆面造成破壞(以葉芽捲成吸盤攀附牆身生長)，且其在秋冬季會轉紅落葉，並不會長期遮蔽牆身造成安全隱憂。而在欄杆綠化，則採用三星果藤等以莖旋式攀緣生長的植物。

而乾掛式綠牆則較攀蔓式綠牆外表美觀，植栽選擇種類亦較多，但乾掛式綠牆需於牆身加置植盆、支架及灌排水系統，並需精確計算植栽、介質等重量，亦需合乎建築物結構



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政法務司司長辦公室
Gabinete da Secretária para a Administração e Justiça

安全和立地的空間條件。因此在建築物載重、施工和管護等方面要求均較嚴格。

民政總署會根據本地區的實際情況，因地制宜地選取不同的綠化手段來美化澳門的城市景觀，並會持續提升綠化技術，增加本澳的城市綠化。



15. 李靜儀議員：

- (1) 現在修訂中的"公共部門勞動合同制度"，政府願意將合約期延長至 5 年再簽約，仍違反《勞工法》勞動合約簽署兩年後毋需再續約的規定基準，要求政府改變對非實位公務員的不公平合同制度，將非實位合同轉為長工合同。

近年在經歷一系列公職法律的修訂後，編制外合同和散位合同人員的權利和義務基本上趨向一致。

為使編制外合同與散位合同人員所享有的權利、義務等更趨統一，同時拉近編制內與編制外及散位合同人員可享有權利的一些較大的差異（例如調任制度、合同期限等），故有需要對合同制度作出修訂。為達致上述目的，新制度建議將編制外合同以及散位合同取消，並以新創設的“行政任用合同”取以代之。

以“行政任用合同”聘用的人員，將賦予服務人員的身份，使能享有同樣的權利，並須承擔相同的義務，其中包括：入職條件、薪酬、福利、評核、紀律等制度等都適用同一套制度。

修訂《公共部門勞動合同制度》已納入 2014 立法計劃內，2013 年已完成諮詢工作，根據諮詢結果，現正對收集到



的意見進行整理及分析，補充收集相關的數據，並展開草擬有關的法律草案，於 2014 年進入立法程序。在法案提交立法會後，特區政府將全力配合立法會工作，共同完善有關法案。

(2) 民署工程工期延期嚴重，政府有否檢視監管工程進度的機制？

為優化小販區及市政街市的營商環境，民政總署聽取經營者及使用者的意見，在平衡各方利益的前提下，分階段重整及提昇相關的硬件設施，為市民提供一個優質的購物環境。

民政總署明白到市政工程對市民及經營者產生一定影響，已於工程開展前與業界作多次溝通，並透過分階段施工降低對市民的影響。然而，重整工程除包括土建、水電設施等基本工程外，或為小販或經營者設置獨立水、電設施，以及用電增容等問題，工程進度受到一定制約。民政總署會積極與相關單位、用戶及時溝通，務求在多方配合下能儘快完成工程，便利市民購物。



16. 區錦新議員：

(1) 民署重整方面 - 認為相關的重整工作是必須的，希望在民署重整的過程中能構建出一個真正民選的市政機構。現時市政機構出現空白的情況，變相導致基本法第 95 及 96 條被廢止。

➤ 在 2012 年透過人大常委會批准及訂定政制發展“五步曲”，已順利將附件一關於行政長官選舉辦法及附件二關於立法會選舉辦法作出修訂。今年的立法會選舉亦是按照已修訂後的做法，明年行政長官選舉本地立法已作出修改，即第四任行政長官選舉委員會由原來 300 人增加至 400 人，並分佈各個界別。

➤ 《基本法》除了對立法會及行政長官選舉辦法外，看不見有區議員的選舉，《基本法》亦無這方面的訂定。《基本法》亦無規定要以選舉形式產生市政機構，本澳是規定可以設立市政機構，但只是受政府委託向居民提供文化康樂及環境衛生，但看不見市政機構的組成要由選舉產生。

(2) 物業管理方面 - 望政府能盡快完成有關的法案，並應設立獨立法庭去處理物業管理方面所出現的糾紛。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政法務司司長辦公室
Gabinete da Secretária para a Administração e Justiça

特區政府透過第 9/2004 號法律，修改了《司法組織綱要法》及《民事訴訟法典》，為在初級法院設立多種專門法庭創造了法律條件。

於 2004 年，透過第 35/2004 號行政法規《初級法院法庭的設立及轉換》，以及第 34/2004 號行政命令在初級法院設立了“輕微民事案件法庭”（俗稱：“小額錢債法庭”）。最近，又透過第 23/2013 號行政法規，在初級法院分別設立了“勞動法庭”和“家庭及未成年人法庭”。因此，到目前為止，特區政府已完成了在初級法院設立多種專門法庭的工作，而有關物業管理方面的糾紛，在符合法定的條件下，可在輕微民事案件法庭處理。