

公共行政工作人員 的工作表現評核的原則

(法案)

理由陳述

一、除須對公職法律制度的某些部分重新修訂外，坊間尚普遍認為，自一九八九年生效的公共行政工作人員工作評核現行制度已不能回應澳門特別行政區目前的實際需要，對此，政府亦持認同的意見。

故此，政府在施政方針關於進一步改革公共部門工作人員法律制度方面，指出須修訂公共行政工作人員工作評核的現行制度，以便能讓該制度更客觀、具透明度及效率，繼而有助履行公共部門優化工作的重大使命。

因此，本法案便成為了達至上述目標的必備工具，法案對工作表現評核新的一般制度的原則作出了規範，並確定該制度的基本框架。

二、首先，本法案的其中一項革新，就是吸納了較先進的法制所普遍採用的做法，即從法律層面定出公共部門工作表現評核的目標。

在這方面須強調的是，在確定評核規則時，

首要目標是切實評價工作人員的個人工作表現，這是貫徹其他與評核有關的目標，例如改善人力資源管理和提倡公共部門優質服務等目標所必不可少的條件。

三、另一革新舉措是確立了工作表現評核須符合公正、平等、無私和具適當說明理由等原則，並明文規定公共行政當局在這方面必須遵行《行政程序法典》所規定的相關的一般原則。

同時，明確規定了評核時應從被評核人的職務範圍與性質，以及部門的架構、目標及活動計劃這兩方面作考量，以避免公共部門及實體任意要求其工作人員進行就法律角度而言已超越該等公共部門及實體任務範圍的工作。

此外，為了向被評核人提供更多的在評核方面的公平保障，規定了評核人須定期跟進被評核人的工作表現，明文規定被評核人有權自我評核；如不同意評核結果，尚可將結果交予一獨立自主的委員會審議。

四、尤須強調的是，增加了工作表現評核中的質量評語，由現時的四種增至五種，即加入了“優異”評語，用以肯定在執行職務時具高度責任感、態度熱誠且表現卓越的人員，藉此可讓行政當局在獎勵有實質表現的人員時有較大的選擇

空間。

另一方面，為貫徹激勵和改善公共部門工作人員工作表現這總體目標，在評核結果的重要性及效果方面，訂定了新規則，在這方面現所提出的制度，除了更好地配合適用於公職的一般規則外，尚引進了以下若干革新措施：

明文規定了取得“優異”評語者，按行政法規所定方式及條件可獲獎賞。

以合同受聘的人員，只要表現優秀，便可在工作上享有更穩定的保障，然而，這並不表示合同的續期可與部門的工作需要脫節。

明文規定，對工作人員的表現不滿意時，須採取改善其表現的措施；這是針對按適用制度的規定有關人員的表現尚未達到終斷僱傭關係的情況，這樣，就能提供機會予一些表現雖未如理想、但按法律規定又不至於被免職的人員發揮作用。

五、最後，由於確切訂定評核方式及有關適用範圍，以及公共部門工作人員工作表現的評核程序等事宜，均屬主要具行政性質的任務，且屬《澳門特別行政區基本法》授予政府的職權及其不可推卸的責任，故以行政法規補足規範本法律的施行細則。

現行的工作評核一般制度在有關補足法規生效後方終止生效，然而，仍會保留現有的評核特別制度。