



## 關於立法會施家倫議員書面質詢的答覆

遵照行政長官指示，本人對立法會第 659/E522/V/GPAL/2017 號函轉來施家倫議員於 2017 年 7 月 28 日提出，行政長官辦公室於 2017 年 8 月 3 日收到之書面質詢，答覆如下：

1. 特區政府正分階段對《澳門公共行政工作人員通則》（下稱《通則》）進行修訂，第一階段會先修訂《通則》中有關年假、缺勤及工作時間制度等規定，並增設獎勵措施。目前，已完成《通則》第一階段修訂的諮詢，正進行相關條文最後的修訂工作，預計今年內將交立法會審議。

是次《通則》修訂中考慮設立的獎勵措施，目的是推動公共部門舉辦有助優化部門工作的活動，對在活動中表現優秀的公務人員進行獎勵，既可促進公務人員的積極參與、激發創意和發揮所長，亦有利共同推動部門運作及服務的持續改善。因此，該項獎勵措施的設立與現行公務人員工作表現評核制度中的獎賞制度並不相關。

2. 根據《領導及主管人員通則的基本規定》等一系列法規，已明確領導人員須在其部門的職責範圍內，協助特區政府制定政策，並承擔組織及領導其部門執行政策、善用部門資源、促進部門內部協調溝通，以及跟進並評估部門的工作及服務素質等職責。監督實體每年會從實現施政目標、領導和管理所屬部門，以及道德和責任感等三方面，對領導人員進行綜合性的工作表現評審。特區政府會按照相關法規，對表現良好的人員給予獎勵及



澳門特別行政區政府  
Governo da Região Administrativa Especial de Macau  
行政公職局  
Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

表揚，而未能履行責任、表現未如理想甚至違法的人員，則給予改善措施、適當懲處或譴責。由此可見，特區政府在權責、評審及獎懲方面已有明確及完整的機制。

未來，在以能力導向的晉升、評核及職程制度的改革方案確定後，將對上述制度的執行進行全面檢視和研究。

3. 根據現行領導人員工作表現評審制度，監督實體除對領導人員各項評審項目給予評語外，還給予相應的評審意見及工作改善建議，讓領導人員藉此了解自身的不足，不斷改進。

而為進一步提高評審的科學性及中立性，特區政府現正逐步建立公共服務素質評價機制，2016年已委託學術機構收集公眾對特區政府公共服務的評價意見。現時，學術機構已提交總結報告，並正按報告結果完善相關機制，計劃於2018年起恆常進行由學術機構收集公眾對公共服務的評價意見。有關評價可與《澳門特別行政區五年發展規劃（2016—2020年）》的客觀評價指標及部門的施政目標結合，形成綜合績效資訊，作為評價公共部門及領導人員績效表現的參考。

行政公職局局長

高炳坤

2017年8月22日