理由陳述

修改第 14/2009 號法律《公務人員職程制度》

（法案）

考慮到公務人員職程制度涉及人員的入職和晉升等職業生涯規劃，有必要完善職程制度及開考程序，以進一步縮短開考時間，以及藉此帶動整體人員的工作效益的提升。為此，澳門特別行政區政府透過修改第 14/2009 號法律，簡化職程設置。

法案的主要內容包括：

一、優化職程設置

（一） 明確特別職程的定義

特別職程是指與一個或多個公共部門的特定職務相對應的職程，而基於工作範疇的獨特性、職務內容及其特徵，能力及技能的要求，以及對入職要件、職程進程、資格要件及專業要件的綜合評價，該等職程明顯與一般職程不同。只有不宜以一般職程聘用人員時，方會考慮設立特別職程。

（二） 減少特別職程的設立

隨着社會的發展，個別特別職程已不合時宜，為使職程設置合理化，建議將**統計技術員職程**和**照相排版系統操作員職程**定為出缺時撤銷。

另外，**郵務輔導技術員職程**及**無線電通訊輔導技術員職程**按職務性質以至對人員能力及資格要求，均不符合設立特別職程的標準，故亦定為出缺時撤銷。

至於**照相排版系統操作員**、**郵務輔導技術員**及**無線電通訊輔導技術員**三個特別職程，其與技術輔導員一般職程同屬起薪點 260 的職程。另外，屬一般職程的**公關督導員職程**與接待範疇的技術輔導員職程無論在職務特徵、性質以至具體的職務內容均大致相同，且亦屬起薪點 260 的職程，從簡化職程設置及人員管理的角度，建議作出整合。對於該等職程及二零零九年已被設定為出缺時撤銷的**編輯職程**，人員可按照個人意願向部門申請，以"階對階"的方式轉入技術輔導員職程。轉入選擇應自本法律生效之日起計八年內提出。上述多個職程的撤銷有利於部門在工作安排上更具彈性。

（三） 職程的撤銷

澳門特別行政區政府積極發展電子政務。藉助資訊科技的輔助，過去一些簡單而重複的常規工作，例如抄寫、輸入、記錄、存檔等人手操作的工作實現了電子化；另一方面，公共部門逐步整合工作流程，使有關工作量減少。

現行職程制度一般職程中，第三級別行政技術助理員職程與第四級別技術輔導員職程同屬技術輔助人員組別，均負責技術輔助性質職務。隨着行政流程的重整及再造，相關工作已獲重新分配及安排，令上述職程的職務性質愈趨接近，分工界線亦逐漸模糊。這種改變，除了對明確分工造成障礙外，也影響了人員的管理。

為此，建議將起薪點為 195 的第三級別職程，即**行政技術助理員職程、普查暨調查員職程、攝影師及視聽器材操作員職程、照相排版員職程、郵務文員職程**設定為出缺時撤銷。現職人員如符合下列條件：一、在所屬職程的首席或以上職級任職；二、過去三年的工作表現評核取得不低於“滿意”的評語；三、具備高中畢業學歷程度，可選擇報考為轉入技術輔導員職程而設，由行政公職局負責的轉入開考，合格者得以“點對點”的方式轉入相應職務範疇的技術輔導員職程。轉入選擇應自本法律生效之日起計八年內提出。

（四） 學歷的重新界定

因應第 10/2017 號法律《高等教育制度》的修改，擔任屬第四級別（技術員職程）人員組別的公共職務所需的學歷亦改為副學士文憑課程或同等學歷。

（五） 明確計算工作經驗的方式

為計算進入職程較高的職級或職階（垂直職程高於第一職等第一職階的職階或橫向職程高於第一職階的職階）所需工作經驗的年數，明確由最低職級晉升至較高職級或職階所需的工作經驗應與最低的職級或職階入職時所要求的工作經驗疊加計算。

二、優化開考程序

（一） 面試設准考人數目限制

開考通常設知識筆試及面試，如筆試的合格人數較多，往往需要耗用較長時間進行知識口試或甄選面試的工作。參考內地、台灣地區、香港

以及葡萄牙的招聘制度，各地均對進入知識口試或面試的投考人數設限。為提高開考效率，建議當筆試的合格人數少於 20 名時，該等投考人可全數進入口試或面試；如合格人數等於或多於 20 名，可按不低於開考職缺的三倍設定的名額進入口試或面試，但需不少於 20 名。

（二） 統一擔任監考職務人員的補償

現時，考試如安排在非辦公時間舉行，監考人員可按本身職程的薪俸點收取超時工作的附加報酬作為補償。對於工作人員來說，同是執行監考工作，但因屬不同職程而收取不同金錢補償，這並不公平，因此為監考人員訂定定額報酬制度。擔任監考人員工作每一小時有權收取相當於薪俸點一百點的百分之四點五金額的報酬。

（三） 減少須刊登《澳門特別行政區公報》的名單

為減少行政程序及加快公佈各類開考名單，建議修改《澳門公共行政工作人員通則》的有關規定，只有開考通告須於《澳門特別行政區公報》內刊登，而准考名單、階段性的成績名單及最後成績名單則公佈於開考通告的指定位置（統一招聘網站內）。

（四） 增設特別開考

為節省開考成本，增設了特別開考。此開考是以招聘備聘/備用人員的形式招聘具職務共通性及投考人數眾多的職程，並將由公職局與部門合作舉行。

三、免除聘用前領導或主管人員所需的試用期

現時，以特別招聘制度聘用不具原職位的前領導或主管人員需經六個月試用期。鑑於不具原職位的前領導或主管人員已具有擔任相關公共職務的經驗，故上述人員以特別招聘制度聘用時，不需經試用期。基此，建議對第 12/2015 號法律第五條有關試用期的規定作出修改，免除按第 14/2016 號行政法規的規定以特別招聘制度任用的人員的試用期。