第二常設委員會

第 3/VII/2025 號意見書

事由：《修改第 15/2009 號法律〈領導及主管人員通則的基本規定〉》法案

I - 引言

1. 澳門特別行政區政府於 2024 年 11 月 15 日向立法會提交了修改第 15/2009 號法律《領導及主管人員通則的基本規定》法案。立法會主席透過同年 12 月 2 日第 1693/VII/2024 號批示接納了該法案。

2. 上述法案於 2024 年 12 月 17 日經提案人向立法會全體會議引介，並經全體會議一般性討論和表決後獲一般性通過。立法會主席於同日透過第 1762/VII/2024 號批示將法案分派給本委員會進行細則性審議，並要求委員會於 2025 年 2 月 17 日前提交意見書。然而，由於法案涉及不少高技術性的事項，故委員會向立法會主席申請了將審議期限延至 2025 年 7 月 31 日，並獲得批准。

3. 委員會先後於 2025 年 2 月 14 日、4 月 1 日及 8 日、5 月 21 日和 6 月 27 日召開會議。提案人列席了 2025 年 5 月 21 日的會議向委員會作出解釋及說明。在討論過程中，委員會成員和列席的議員充分發表意見，與提案人進行討論。此外，立法會顧問團亦與政府代表舉行了技術會議，並在法案的最後文本中引入法律技術上的改善。

4. 在雙方緊密合作的基礎上，提案人修改了法案的最初文本，並於2025年6月20日向立法會提交了法案的修改文本，即法案的最後文本。委員會的大部分意見和建議均獲得接納。

5. 經對法案條文進行討論及對法案所建議的立法取向和解決方案作出審議後，委員會根據《立法會議事規則》的規定對該法案發表意見並製作了本意見書。

6. 除另有說明外，本意見書對法案各條文的引述，將以法案的最後文本為基礎。

II – 背景和引介

7. 行政法務司司長張永春於全體會議上對法案作出引介：為了配合新修改的第 2/2009 號法律《維護國家安全法》關於領導及主管就職宣誓的規定，以及優化第 15/2009 號法律《領導及主管人員通則的基本規定》中關於官員的委任、管理及問責的規定，特區政府制定了本法案，以及在法案通過後計劃修改配套行政法規。

在完善就職宣誓方面，法案建議領導及主管就職時，須宣誓擁護並執行《中華人民共和國澳門特別行政區基本法》和效忠中華人民共和國澳門特別行政區，拒絕宣誓會自動撤銷相關委任。故意宣讀與誓詞不一致的內容，或者故意以任何不真誠、不莊重的方式宣誓，都被視為拒絕宣誓。對於現職的領導及主管，法案建議在新法生效後以相同方式宣誓。

在委任領導及主管方面，為了讓監督實體有充分時間觀察擬獲任用的

官員，法案建議在正式委任領導及主管前，應先以代任方式任命有關人員，當顯示適合時才正式委任。此外，為了促進人員流動，法案建議如現職領導及主管以代任方式獲委任至其他崗位，在代任期間中止原有崗位的定期委任，若最終基於不同原因而未能在新崗位正式任職，有關人員仍可返回原有崗位。

在配套行政法規方面，為了落實構建管治梯隊的原則，在法案獲通過後，特區政府計劃修改配套行政法規，明確規定領導及主管人員原則上應從下一層級人員選拔，處級官員在獲任命前需及格完成指定培訓課程。引入第三方評估機制，在正式任命官員前行政公職局需就有關任命提供意見。明確規定監督實體在決定續任官員時，需審視有關人員的表現是否仍符合任命的條件。

在加強管理及問責方面，法案建議調整及增加終止領導及主管定期委任的依據，例如當有關人員未積極執行上級指示或未能落實既定目標，又或個人行為對特區或部門的形象運作造成影響或者損害有關官職所需的威嚴時，監督實體可終止定期委任。

此外，法案建議設立勸誡機制，明確規定當領導及主管未能有效管理所屬部門，或者在執行政策時有不足之處，監督實體可向有關官員作出勸誡，相關勸誡會附入有關官員當年的工作表現評審報告及評分表，以作為官職續期的考量。

在紀律制度方面，法案建議確立領導及主管的專有紀律制度，明確規定有關人員的義務，當領導人員的行為構成違紀時，原則上由監督實體辦公室的法律人員擔任預審員展開調查，完成調查後交由監督實體作出決定。

法案亦針對領導及主管職務的特殊性而規定專有的可科處紀律處分的違紀事實，例如親身或透過第三人從事屬其任職部門所主管或監察的私人業務，不回覆廉政公署的勸喻或審計署的審計結果，或不向該等實體作出解釋，又或在接納或同意勸喻或審計結果後不執行相應的建議或糾正措施等。

透過是次修法，特區政府希望優化對領導及主管人員的管理機制，增加問責手段，使監督實體可以因應不同情況的嚴重性而對相關人員採取勸誡、不續期定期委任、終止定期委任、紀律處分等不同層級的問責措施。

III – 概括性審議

一、領導及主管人員的就職宣誓

8. 法案的理由陳述指出，“為配合新修訂的《維護國家安全法》，法案建議確立適用於領導及主管人員的就職宣誓制度，規定領導及主管人員在就職時須以公開及親身方式宣誓，拒絕宣誓即自動撤銷相關委任，如就職人員原本是公務人員，亦會被科處撤職處分。故意宣讀與誓詞不一致的內容，或者故意以任何不真誠、不莊重的方式宣誓，都被視為拒絕宣誓。

9. 在監誓主體方面，法案建議如宣誓人員是領導，則由監督實體負責監誓；如宣誓人員是主管，則由所屬部門的領導負責監誓。

10. 此外，法案建議修改相關誓詞，引入擁護《中華人民共和國澳門

特別行政區基本法》和效忠中華人民共和國澳門特別行政區的內容。如果領導及主管人員在任職期間作出違反誓詞的行為，會被提起紀律程序以及科處撤職處分。”

11. 對於現職的領導及主管人員，法案建議在新法生效後的九十日內須以上述相同方式宣誓，拒絕宣誓者將自動撤銷相關委任並將被科處撤職處分。經適當說明理由並獲主持及監誓的實體批准，該期間可延長。

12. **關於宣誓人員及監誓主體**，提案人透過法案第二條新增第五-A 條（就職），以及法案第三條(領導或主管或等同官職據位人的宣誓)落實上述內容。

13. 上述第五-A 條是針對法案生效後就任領導或主管官職的人員；法案第三條則是針對法案生效之日仍在職的人員，包括：（一）領導或主管官職的據位人；（二）經本法律修改的第 15/2009 號法律第五-A 條第七款所指的人員[1]；（三）具專有人員通則的公共部門擔任領導或主管官職或等同官職的據位人。

14. 關於法案第二條新增第五-A 條，委員會關注到該條第七款（二）項，行政長官辦公室、主要官員辦公室、行政會秘書處、立法會輔助部門、終審法院院長辦公室及檢察長辦公室的顧問及技術顧問也適用第五-A 條各款的規定，該等人員宣誓時會由哪一實體主持及監誓？

[1] 這裡所指的人員包括：行政長官辦公室主任、主要官員辦公室主任、助理廉政專員及助理審計長、副關長及助理關長、警察總局局長助理、擔任領導職務的澳門保安部隊及海關專有官職的據位人、任何形式的自治機關及自治基金，以及受專門公法制度約束的自治機關及自治基金的董事會、執行委員會、行政管理委員會或等同機關的全職成員，以及行政會秘書長、行政長官辦公室私人助理及警察總局局長辦公室協調員，以及行政長官辦公室、行政會秘書處、主要官員辦公室、立法會輔助部門、終審法院院長辦公室及檢察長辦公室的顧問及技術顧問。

15. 提案人表示，根據經法案修改的第 15/2009 號法律《領導及主管人員通則的基本規定》第五-A 條第七款規定，行政會秘書長、行政長官辦公室私人助理及警察總局局長辦公室協調員，以及行政長官辦公室、行政會秘書處、主要官員辦公室、立法會輔助部門、終審法院院長辦公室及檢察長辦公室的顧問及技術顧問也適用第五-A 條各款的規定，因此，第六款(二)項規定的監誓制度亦適用於相關人員，由於上述人員擔任的職務不具相應的附屬單位，故經必要配合後，即由授任人對上述人員的宣誓進行主持及監誓。

16. 承上，委員會關注現時代任領導及主管的人員是否需要按法案第三條宣誓？而法案生效後，按法案第五條第二款的規定以代任方式擔任領導及主管的人員又是否需要宣誓？

17. 提案人表示，按照法案建議增加的第五-A 條的規定，凡領導及主管人員就職時須進行宣誓，由於以代任制度的方式擔任領導及主管人員不屬確定性擔任相關職務，僅具臨時性質，無需進行就職，故亦無需就其代任職務按照法案第三條的規定進行宣誓。因此法案第五-A 條第七款(一)項修改為：“第十九條第七款（一）項至（七）項所指的人員”。

18. 但值得一提，如相關代任官員本身亦被定期委任其他領導或主管職務，則須就其原有職務按本法案第三條的規定進行宣誓。倘相關人員屬非領導或主管官職的一般公共行政工作人員，亦須按照經《修改〈澳門公共行政工作人員通則〉及相關法規》的法案建議修改的《澳門公共行政工作人員通則》第三十五-A 條及同一法案建議修改的第

12/2015 號法律《公共部門勞動合同制度》第三-A 條的規定進行宣誓。最後，如相關官員經代任後獲正式委任，其於就職時則必須進行宣誓。

二、領導及主管人員的委任機制

19. **關於配套法規的修改**，正如理由陳述所載，“目前，《領導及主管人員通則的基本規定》法律規定了聘用領導及主管人員的基本準則，配套該法律的第 26/2009 號行政法規《領導及主管人員通則的補充規定》則規定了擔任領導及主管人員的具體條件及程序”。

20. 此外，理由陳述亦指出，“當本法案獲通過後，特區政府將修改第 26/2009 號行政法規《領導及主管人員通則的補充規定》，進一步落實有關優化擔任領導及主管人員的要求及程序，內容主要包括：

（1）規定擔任處級主管的人員須及格完成指定培訓課程，與此同時，將明確規定處級以上的領導及主管人員，原則上應在下一層級人員中選拔。

（2）規定部門建議委任領導或主管人員時，必須向監督實體呈交由行政公職局制定的統一格式報告，以說明有關人士符合委任標準。與此同時，法規將引入第三方意見機制，要求在送交委任建議前應徵詢行政公職局的意見，由該局對有關人員擔任相關官職的合法性和適當性作全面分析。

（3）訂明監督實體在續任領導及主管人員時，須重新審視有關人員是否仍符合任職條件，否則不應續任，以確保領導及主管人員時刻保持具備公民品德和專業能力等任職要件”。

21. 由此可見，有關配套法規的內容涉及**領導及主管的培訓課程和選拔**，以及**第三方意見機制**。

22. 首先，委員會關注除了第 26/2009 號行政法規外，還有哪些配套法規是與法案有關且須相應進行修改的？

23. 提案人表示，因應法案的調整，需考慮對第 14/2016 號行政法規《公務人員的招聘、甄選及晉級培訓》的內容作出修改。

24. **關於領導及主管的培訓及選拔**，委員會提出，法案建議在第 15/2009 號法律第四條增加“構建管治梯隊”及“促進人員流動”兩項選拔官員的準則。除了法案理由陳述介紹的內容，請提案人介紹上述兩項新準則的具體配套措施。

25. 提案人表示，法案建議加入“構建管治梯隊”及“促進人員流動”作為選拔官員的準則，旨在推動部門發掘並提早培養具潛力擔任中、高層管理人員的人才，形成管治梯隊儲備，以便在領導主管職位出缺時可從儲備人員中甄選，為人員向上流動訂定明確的路徑和機制。

26. 配合法案的上述修訂，將對配套行政法規作出相應修改，配合領導主管人員委任機制，行政公職局將開辦擔任處級主管人員資格培訓課程，為特區政府培養及儲備進入管治梯隊前的人才儲備清單。同時，將對領導主管人員的培訓進行整體規劃，調整及增辦多項有關提升管治能力的培訓活動，務求以多元形式持續提升不同層級的領導及主管人員的管治及執行能力。相關培訓活動均設有評估機制，為擔任更高級別的領導及主管人員儲備提供支持。

27. 提案人亦補充，“擔任處級主管人員資格培訓課程”是全新的課

程，行政公職局汲取五屆“公務人員領導力培訓班”的經驗，開辦“擔任處級主管人員資格培訓課程”，透過培訓課程用以觀察和評鑑人員擔任處長的潛力，為構建管治梯隊提供支持，相關課程是以脫產的模式進行，為平衡工作和培訓的需要，課時最長 6 星期。

28. 另外，行政公職局暫不會為局長、副局長或廳長開辦資格培訓課程，但會以領導主管人員為培訓對象開辦課程，尤其是調整或增辦圍繞國情、粵港澳大灣區與橫琴粵澳深度合作區（以下簡稱“合作區”）建設、管治能力、專業培訓等主題模塊的培訓活動。

29. 當法案獲通過後，特區政府將修改第 26/2009 號行政法規[2]，規定擔任處級主管的人員須及格完成指定培訓課程，以及處級以上的領導及主管人員，原則上應在下一層級人員中選拔。委員會提出“處級以上的領導及主管人員”是否包括處級的主管人員？如何理解“原則上應在下一層級人員中選拔”？是接續的還是可跨層級的下一層級人員？例如廳長級人員必須從處長級人員中委任？還是，亦可從高級技術員或技術人員中委任？

30. 提案人表示，“處級以上的領導及主管人員”不包括處級的主管人員。領導及廳長官職原則上應從緊接下一層級人員中選拔聘任，例如廳長級人員必須從處長級人員中委任，但考慮會存有一些特殊情況，如因組織附屬單位的職權範圍為較專業的領域，且在處長中無合適人選，或曾在合作區擔任領導及主管的人員且具備合適的能力及工

[2] 根據第 26/2009 號行政法規第二十四條(培訓)的規定：
一、領導及主管人員須定期接受符合澳門特別行政區公共部門及實體需要的培訓。
二、為適用上款的規定，行政公職局在澳門特別行政區其他公共部門及實體的協助下，編制領導及主管人員的年度培訓計劃，並呈行政長官審批。
三、上款所指計劃須列明一般培訓及特別培訓的需求、擬舉辦的培訓活動、修讀該等培訓活動的制度，即屬必修或選修，以及預計舉行該等培訓活動的時間表及其對象。

作經驗的情況，為此，配套行政法規內將會對此設有例外規定，當中包括出現例外情況時，可從高級技術員或技術人員中委任。

31. 委員會關注到，如果技術員也屬例外情況是否合適，會否令社會有意見？

32. 提案人回應，由於高級技術員及技術人員之間並不存在等級關係，故建議在例外情況下，可從上述人員當中委任主管人員，此種設定的優點是可更大程度上從高級技術員或技術人員中選拔，擴大可供選拔的人員範圍。

33. 委員會提出，某些特別職程，例如公立學校（中學和小學）的教師如要晉升為校長或副校長，需要修讀領導主管人員的培訓課程？還是會有其他的專門為教職人員晉升而開設的課程或培訓？

34. 提案人回應指，配合法案的修改，現階段建議在配套行政法規第26/2009號行政法規《領導及主管人員通則的補充規定》作相應增訂，必須合格完成培訓課程的要件原則上適用於第15/2009號法律《領導及主管人員通則的基本規定》所規範的人員，但考慮到部分公職人員職務範疇的特性，例如屬擔任學術範疇職務的領導及主管人員，現行制度中可能規定專門甄選程序，故考慮修讀培訓課程的要件僅適用於屬行政範疇的人員。

35. 委員會建議借鑒保安部隊的指揮及領導課程的特點[3]，優化培訓課程，尤其是針對就讀資格、開辦實體及課程結構等具體內容，使到培

[3] 保安部隊的指揮及領導課程主要受第13/2021號法律、第20/2022號行政法規及第133/2024號保安司司長批示所規範。

訓課程規範化及標準化。

36. 提案人表示認同，將於配套行政法規就培訓課程進行規範，使之標準化，修讀培訓課程的入讀條件、開辦實體、課程結構、課程內容等，會由配套行政法規或行政長官批示規範。

37. **第三方意見機制**是一個新機制，尤其是要求在送交委任建議前應徵詢行政公職局的意見，由該局對有關人員擔任相關官職的合法性和適當性作全面分析。

38. 委員會關注到，由行政公職局對有關人員擔任相關官職的合法性作分析可以理解，例如學歷的要求。但對有關人員擔任相關官職的"適當性"都由行政公職局分析，則較難理解。請提案人介紹這一新機制，以及行政公職局所給予的意見是否具約束力。

39. 提案人表示，第三方意見機制是由行政公職局對有關人員擔任領導及主管官職作全面的分析，包括對人員進行多方面的審查及觀察，例如核實擬委任人的學歷及其他一般和特別要件的合法性、人員的各項專業資格和能力、工作經驗，以及參與培訓課程的成績及表現等，並進行客觀分析和綜合評價，以便向行政長官或監督實體提供客觀的第三方意見，而透過第三方意見機制提供的意見書，可作為行政長官或監督實體作出委任決定的其中一項參考或考慮要素；在實務操作上，在符合代任六個月的法定要件及其他可正式委任有關人員的條件後，需要在定期委任建議書詳細說明理由，包括有關人員是否適宜作正式委任。

40. 法案建議在送交委任建議前應徵詢行政公職局的意見，目的是供

具權限實體參考，並不具約束力。

41. 在聽取提案人的解釋後，委員會產生疑問，尤其是關於行政公職局不具約束力的意見。委員會並不反對有關立場，但不具約束力的意見又有何作用？如監督實體不聽從相關意見時，又是否需要解釋？

42. 提案人表示，基於根據第 26/2009 號行政法規《領導及主管人員通則的補充規定》第七條第二款的規定，委任領導及主管人員的權限屬行政長官，因此，行政公職局發表的意見不具約束力，其目的是以獨立第三方的角度提出客觀分析，以供監督實體在作出委任決定時提供參考，輔助監督實體對擬委任人員有更全面的了解、並提供必要的資訊，以便監督實體進行考慮。根據《行政程序法典》第一百一十四條第一款 d 項的規定，倘監督實體作出與意見書相反的決定時，應說明理由。

43. 委員會也提出，若然涉及行政公職局的領導及主管，上述第三方仍然是行政公職局，還是改由其他實體負責？

44. 提案人表示，涉及行政公職局主管人員的委任分析意見，會由行政公職局按分析準則的規定編製，並經局長簽署呈具權限的實體作出決定；而涉及行政公職局領導的委任分析意見，則由行政法務司司長辦公室負責，經司長辦公室主任簽署呈具權限的實體作出決定；為保障獨立性，整個分析工作會保密處理。

45. 關於**領導及主管人員的任用及代任制度**，法案第一條中的第五條（任用）規定領導及主管人員的任用以定期委任方式作出，為期不超過三年，但不影響續期。

46. 根據法案的理由陳述，“為了讓監督實體有充分時間觀察擬獲任用的人員，法案建議在正式定期委任領導及主管前，應先行以代任方式任命有關人員，為期六個月至一年，當其工作表現顯示具備擔任相關官職的能力時，方作出正式委任”。

47. 委員會提出，爲何不在法案專門設置一個擔任領導及主管官職的試用期機制？採用代任方式有何優點？

48. 提案人回覆稱，在現行制度下，部門一般會在正式委任領導及主管官職前，讓有關人員先以代任制度擔任相關職務，以便考察相關人員擔任相關官職的能力，故在實務操作上代任已具有試用性質，本次修訂主要將相關做法法定化，並明確委任前代任的效力及相應程序。

49. 提案人亦補充，六個月的“試用期”是參考了第 12/2015 號法律《公共部門勞動合同制度》第五條，故建議將代任期設為不少於六個月。

50. 雖然原則上在定期委任官員前，應先行代任，但法案在第一條中的第五條第三款規定無需代任的三種例外情況：

（一） 委任按《澳門公共行政工作人員通則》第三十條第一款 a 項規定的方式擔任或曾擔任管理、協調及監控職務的人員擔任與領導或主管官職相應或較低級別的官職；

（二） 委任同一部門領導或主管官職的據位人或前據位人擔任與其領導或主管官職相應或較低級別的官職；

（三） 經適當說明理由並經行政長官不得轉授的批示許可作出的委任。

51. 相較於最初文本，（一）項是新增的，提案人解釋，根據《澳門公共行政工作人員通則》第三十條第一款a）項規定[4]，有工作人員是以臨時定期委任的方式在特區以外擔任管理、協調及監控職務，例如目前在合作區工作的人員。此項增加的目的是涵蓋這些與澳門特區公共行政當局有聯繫且具備擔任領導或主管職務經驗的人員。

52. 為配合上述（一）項的規定，該第五條亦增加第四款，規定："為適用上款（一）項的規定，須聽取行政公職局具約束力的意見"，以核實有關人員是否具備擔任領導或主管官職的法定委任要件。

53. 委員會對上述的增加表示認同。

54. （二）項原在法案最初文本第二款內，現成爲獨立一項，對有擔任該類職務經驗的人員免除代任。

55. （三）項都是原在法案最初文本第二款內，現成爲獨立一項。委員會關注"經適當說明理由並經行政長官不得轉授的批示許可作出的委任"，要求提案人說明所指的具體情況。

56. 提案人解釋，由於有可能會出現存在其他擬委任人員已明顯具備擔任相關官職的能力的特殊情況，例如透過履歷已可充分顯示工作人員具備擔任領導及主管的專業能力，因此提案人認為有必要訂定題述但書，以彈性處理相關情況；為確保適用相關但書的嚴謹性，並參考現行第 15/2009 號法律及第 26/2009 號行政法規有關免除遵守部分

[4] 《澳門公共行政工作人員通則》第三十條（臨時定期委任）第一款a）項規定："一、臨時定期委任係指以澳門公共行政當局公務員或服務人員之身分在以下機構暫時擔任職務：a）國際機構，又或境外的公共部門、機構及其依法設立的法人"。

強制性規定的方式，法案建議免除定期委任相關官職前的代任期，必須經適當說明理由並經行政長官不得轉授的批示許可。

57. 部分議員指出，當官員獲晉升，在《澳門特別行政區公報》公佈時往往只是表明該人具備專業能力及才幹，再列出其履歷。未來又有例外情況可以晉升為領導及主管人員，但例外情況的人員的學歷及工作經驗是否合適，如何向公眾說明？

58. 提案人表示，本次法案並無意修改現行第 26/2009 號行政法規《領導及主管人員通則的補充規定》關於公佈獲委任者履歷的相關規定，即使有關的聘任屬適用例外規定的情況，根據上述行政法規第九條第一款的規定，委任領導及主管官職據位人的批示，須適當說明理由，並須連同獲委任者的學歷和專業簡歷公佈於《澳門特別行政區公報》，以便讓公眾知悉獲委任者的履歷及委任原因。其後，提案人在法案最後文本第一條中的第五條（任用）增加第五款，規定："領導及主管官職據位人的委任批示，須連同委任的依據及被委任者的學歷和專業簡歷一併公佈於《澳門特別行政區公報》"，即將上述行政法規的規定改由法律規範。

59. **關於代任**，委員會希望提案人就法案所建議的委任前的代任作介紹。

60. 提案人表示：

(1) 工作人員僅可基於經法案修改的第 15/2009 號法律第一條中的第八條第一款所指的情況而代任領導及主管官職，即官職出缺和據位人不在或因故不能視事等。

（2）如廳長因副局長官職出缺【第八條第一款(一)項的規定】代任副局長，並日後正式獲委任為副局長，那麼對於因廳長因故不能視事【第八條第一款(二)項】而在該名廳長代任副局長期間擔任廳長職務的人員，立法理念是不需其再按第八條第一款(一)項為依據重新代任廳長職務六個月後才能被正式委任。

（3）此外，按照經法案修改的第 15/2009 號法律第十五條第一款(三)項的規定，該名廳長按照第八條第一款(一)項的規定代任副局長期間，將中止其廳長的定期委任，在相關情況下其他工作人員並沒有條件以定期委任方式填補該廳長官職。

61. 委員會接納有關說明，但認爲第八條代任規定的行文可作優化以明確立法原意。

62. 提案人同意委員會的意見並補充，將於法案最後文本建議修改第 15/2009 號法律第八條的規定，如為正式委任前的試用性質的代任，有關期間應於定期委任之日前一年內作出，且為連續六個月，同時建議如每次代任期間為至少連續三個月，只要代任期間合計滿六個月，亦視為符合連續六個月，以包括在官職出缺前已開始的非因官職出缺原因的代任期間，這些代任期間並非是為着試用期的目的而進行，但只要屬一年內且相關期間為至少連續三個月均予以考慮。

63. 經聽取委員會的意見和提案人進一步分析後，在法案最後文本第第一條中的第八條修改如下：

"第八條

代任

一、在下列情況下，領導及主管官職得以屬臨時性質的代任制度方式擔任：

（一） 官職出缺；

（二） 據位人不在或因故不能視事；

（三） 因出缺而擔任領導及主管官職的代任人不在或因故不能視事。

二、在按第五條第二款的規定以定期委任方式委任領導及主管人員前，須按上款的規定作出代任，代任期為連續六個月，並得以相同或較短期間續期，且代任須於定期委任之日前十二個月內作出，但不影響下款規定的適用。

三、如每次代任期間不少於三個月，只要代任期間合計滿六個月，且有關代任於定期委任之日前十二個月內作出，視為符合上款所指的連續六個月的期間。

四、為適用以上兩款的規定，以代任制度方式擔任擬委任官職的期間方予計算。

五、如屬第一款（一）項規定的代任，每一代任人的代任期累計不得超過十二個月。

64. 委員會接納上述修改。

65. **關於合作區的人員**，因應現時有一定數量的澳門公職人員在合作

區擔任不同職務，因此，委員會關注到合作區人員的情況。對於在合作區工作的原屬澳門公職的工作人員，以哪種形式與其在澳門的公職維持聯繫？當相關人員回澳任職時，具體是以哪一種方式/制度執行？

66. 提案人表示，工作人員根據《澳門公共行政工作人員通則》第三十條第一款a項規定，以臨時定期委任方式在合作區工作。同條第三款及第四款規定，以臨時定期委任方式提供服務的時間，計入在原職程或狀況的實際服務時間內；如屬行政任用合同人員，臨時定期委任不影響合同的失效，但不妨礙倘作出的續期。因此，當相關人員回澳任職時，將返回原職位或按原合同狀況任職。

67. 委員會也提出，法案有關代任的規定，亦同樣適用於在合作區擔任領導及主管的人員？

68. 提案人表示，根據第15/2009號法律第一條[5]，在合作區擔任領導及主管的人員並非該法律所規範的對象，故不適用法案有關代任的規定。

69. 委員會接納有關解釋。

[5] 第一條 標的及範圍
一、本法律訂定澳門特別行政區直接公共行政部門的領導及主管人員通則的基本原則及規定。
二、本法律及相關補充法例規定的制度，經作出必需的配合後且與相關專有制度絕無抵觸的情況下，亦適用於在澳門特別行政區公共行政的自治機關及自治基金內執行管理、協調及監控職務的人員。
三、《澳門公共行政工作人員通則》在符合本法律及相關補充法例的特別規定下，補充適用於領導及主管人員。

三、領導及主管人員的管理及問責機制

70. 正如法案理由陳述指出，“透過是次修法，特區政府希望優化對領導及主管人員的管理機制，增加問責手段，使監督實體可以因應不同情況的嚴重性而對相關人員採取勸誡、不續期定期委任、終止定期委任、紀律處分等不同層級的問責措施”。接下來透過以下方面對有關管理及問責機制作出分析：

71. 關於**終止定期委任**，領導及主管的委任在法律上稱為定期委任，而免除領導及主管官職（簡稱免職）在法律上稱為終止定期委任。為了加強對領導及主管人員的管理和問責，及時終止不稱職官員的定期委任，法案分別在第十六條和第十七條建議增加終止定期委任的依據。

72. 如官員在刑事訴訟程序中涉嫌故意犯罪而被宣告為嫌犯，並被採取提供擔保、定期報到或禁止離境等強制措施，監督實體可立即終止定期委任。如被採取更嚴重的強制措施，包括中止執行職務或羈押，則立即自動產生終止委任的效果。

73. 為配合上述的增加，法案亦規定司法機關應將對領導及主管官職據位人採取或變更已採取的強制措施的批示副本送交該等人員所屬部門的監督實體。

74. 需指出，領導及主管被免職是要公示的，法案規定定期委任的終止須公佈於《公報》。

75. 另外，因上述歸責於當事人本身的事實而被免職的人員，亦禁止

在往後的一定期間內擔任領導或主管，擔任領導官職的職務者，為期五年，擔任主管官職的職務者，為期三年。

76. **關於終止定期委任的程序和紀律程序之間的關係**，委員會對終止定期委任的程序和紀律程序之間存有疑問，尤其是兩者是否既可同時獨立啓動，又可分別在不同時間啓動，兩者是否互不排擠且沒有先後次序的限制？

77. 提案人解釋：

（1）根據《澳門公共行政工作人員通則》及第 15/2009 號法律《領導及主管人員通則的基本規定》的現行規定，紀律程序和終止定期委任的程序是兩個獨立的程序，兩者分別適用各自的制度及程序性規定，前者適用載於《澳門公共行政工作人員通則》及第 15/2009 號法律規定的紀律制度，後者則適用《行政程序法典》關於聽證或聲明異議的相關規定，但兩者可基於同一事實而開展；

（2）例如某領導官職的據位人因涉嫌偽造文件（例如部門內部文件）被採取擔保的強制措施，監督實體根據經法案修改的第 15/2009 號法律第十六條第一款(十)項，基於相關據位人在刑事訴訟程序中被採取擔保的強制措施，考慮到從已公開的事實顯示有關人員所涉行為的情節導致不能維持信任關係，故決定終止其定期委任；

（3）另一方面，如前述涉嫌犯罪行為係由部門發現及依法向檢察院或警方作出檢舉，則很可能有關部門已開展或同時開展紀律程序，其後基於接獲採取擔保的強制措施的通知而啟動終止定期委任的程序；如部門僅於接獲採取擔保的強制措施的通知時才知悉有關情況，則可能同步進行該兩個程序，又或可先啟動終止定期委任的程序（基於失

去信任及維護部門良好運作及名聲），其後在掌握更多的涉嫌違紀事實資料後才開展紀律程序（追究紀律責任）；

（4）終止定期委任及紀律處分分別為不同的問責手段，倘人員的行為構成違紀（如違反第十一條的特定義務），應承擔紀律責任，而停職、撤職等紀律處分的效力，將影響其原職位的職務狀況（如高級技術員職位）。然而，終止定期委任則導致其不能擔任相關的官職（領導或主管），並不會對其擔任原職位有直接影響，儘管不妨礙被追究倘有的紀律責任。

78. 另外，委員會亦關注到如何平衡終止定期委任與個人私隱，法案部分終止定期委任的原因其實已經涉及到刑事強制措施，甚至未達到定罪的情況也會公佈，這時對個人名譽的影響十分大。值得關注的是每個人，不論是否官員，其尊嚴應予保護。因此，法案部分終止定期委任的前提涉及到刑事程序中的強制措施，會否與司法保密產生衝突？

79. 提案人表示：

（1）法案建議修改第 15/2009 號法律《領導及主管人員通則的基本規定》第十六條第一款(十)項，在刑事訴訟程序中被採取提供擔保、定期報到，又或禁止離境或接觸的強制措施，可能構成定期委任終止的原因；同時，建議修改同一法律第十七條第一款(六)項，在刑事訴訟程序中被採取中止執行職務或羈押的強制措施時，構成定期委任自動終止的原因；

（2）於刑事訴訟程序中決定採取上述特定強制措施時，已對犯罪之嚴重性、是否有強烈的犯罪跡象及預料可科處之制裁作綜合考慮，因

此，在領導或主管被採取上述較嚴重的強制措施的情況下，為避免對澳門特別行政區或所屬部門的形象或運作造成負面影響或損害有關官職的威嚴，同時為釋除社會對有強制措施在身的官員是否適宜繼續擔任有關官職的疑慮，法案建議被採取特定的強制措施時可作為終止定期委任的原因；

（3）事實上，終止定期委任的原因旨在保障公共部門的整體利益，尤其是考慮到被採取強制措施所涉行為的情節可能導致不能維持對領導或主管官職據位人的信任，而根據法案第二條所新增的第十八-A條，定期委任的終止須公佈於《澳門特別行政區公報》，並須指明決定終止定期委任的批示或引致終止定期委任的原因。但由於刑事程序須遵守司法保密的原則，尚須就個人及公眾的權利之間取得平衡，故公佈終止定期委任的原因僅限指出導致終止定期委任所適用的法律依據及被採取強制措施此一導致終止定期委任的事實，而不是因何導致被採取措施的事實，並不會詳細公開相關事實的描述或情節，相關例子如下：

XXX，根據第 15/2009 號法律《領導及主管人員通則的基本規定》第十六條第一款（十）項及第二款的規定 ，其擔任本局 XXX 廳長的定期委任，自二零 XX 年 XX 月 XX 日起終止。

XXX，根據第 15/2009 號法律《領導及主管人員通則的基本規定》第十七條第一款（六）項的規定 ，其擔任本局 XXX 廳長的定期委任，自二零 XX 年 XX 月 XX 日起終止。

80. 提案人補充，為配合上述的修改，如被終止定期委任的人員確定未被判罪，可根據經法案建議修改的第十八條第二款的規定，獲賦予

收取定期委任終止補償的權利。

81. 對於法案第十六條第一款（四）項規定領導或主管人員“因未積極執行上級的指示或未能落實既定目標”可導致定期委任被終止。委員會請提案人加以說明。

82. 提案人解釋，“因未積極執行上級的指示或未能落實既定目標”而被終止定期委任，主要是體現在缺乏足夠的積極性、執行力和責任感，導致政策推進緩慢或效果不佳，主觀態度上不願意推動及落實政策，又或因執行能力不足或決策失誤，導致無法達成預設的目標，例如沒有積極按上級要求安排人員接受適當的培訓以便執行新的執法工作，令計劃推遲展開，又或工作上墨守成規而無法改善或解決應具條件處理的問題。在這些情況下，如監督實體認為有關人員已不適合繼續擔任領導、主管職務，可決定提前終止其定期委任。

83. **勸誡**作為一種全新的問責手段，亦是委員會討論的其中一個重點內容。

84. 根據提案人的介紹：

(1) 建議引入勸誡機制是為針對性地對領導及主管人員在執行政府的政策時有不足的情況進行處理，主要針對有關人員執行職務時出現的瑕疵，但未嚴重至有需要立即終止定期委任的情況，因此，法案建議勸誡應附於領導及主管人員在有關工作期間的工作表現評審報告[6]或評分表[7]中，作為定期委任續期的其中一個考慮因素，藉此可對領導及主管人員產生儆醒作用，給予改善機會；

[6] 適用於領導人員。
[7] 適用於主管人員。

(2) 有勸誡記錄並不屬於立即終止定期委任的原因，而勸誡屬於一種政府的內部管理機制，是另一層級的應對機制，需視乎相關人員的具體缺失或過錯情況而對其適用何種措施。定期委任的續期則由具權限實體綜合考慮各方面因素，包括有關人員的工作表現、其在領導所屬部門、執行上級指示及落實既定目標方面的能力。

85. 基於此，委員會請提案人就法案第二十三條所指的“執行政府的政策時有不足之處”舉例說明。

86. 提案人解釋，“執行政府的政策時有不足之處”，例如涉及民生政策的執行但因提供予公眾的資訊不足而令市民失了預算，或低估了工作複雜性而沒有調度安排適當人手去執行好相關政策，簡單而言，是指計劃不周、做事甩漏，但未嚴重至違紀或顯示無能力勝任有關職務。在此等情況下，監督實體可向相關部門的領導或主管人員作出勸誡，提醒相關人員須作出相應改善，避免再出現相同的情況。

87. 部分議員指出，新的勸誡機制和原來的譴責機制[8]並不存在矛盾，有否條件共存，例如針對不同情況的嚴重性而適用勸誡或譴責，提案人對此有何意見？

[8] 第二十三條 領導人員的特定責任
一、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。
二、領導人員如不遵守或不完全遵守上款的規定，以致影響已採取的政策或其執行，可被譴責，且不影響倘有的其他責任。
三、譴責可以是公開告誡或屬特別須予譴責的情況時，可被免職且不獲補償，但在任何情況下，經聽取當事人解釋後，須經行政長官的批示作出，且此權限不得轉授。
四、根據本條的規定而決定告誡或免職的批示，應概括載明有關依據，並公佈於《澳門特別行政區公報》。
五、本條的規定經作出必需的配合後，適用於第十九條第七款所指人員。

88. 提案人表示：

(1) 現行制度中對領導及主管人員的公開譴責機制，主要目的是讓監督實體可立即終止相關官員的職務，但隨著法案完善了有關終止定期委任的規定，監督實體已可即時終止不稱職官員的定期委任；

(2) 另一方面，公開譴責機制的適用前提涉及義務及職責的違反，適用的前提較窄，在實務上的效果並不顯著；反之，現時尚未有對官員履行職務時出現瑕疵但未嚴重至須立即終止定期委任的情況作出處理，因此，法案建議設立勸誡機制，針對性地就領導及主管人員未達立即終止定期委任的不足情況而規定的相應制度，事實上，修改後的規定其適用範圍更廣泛，可以涵蓋對政策預判能力不足，又或對社會及政治判斷出現瑕疵的情況；

(3) 另外，勸誡目的與後果均與紀律制度有所不同，勸誡附於領導及主管人員的工作表現評審報告或工作表現評核評分表內，作為其定期委任續期的其中一個考慮因素；

(4) 即使勸誡本身與譴責並不存在矛盾，但領導人員如不遵守或不完全遵守現行法律第二十三條第一款的規定，以致影響已採取的政策或其執行，可被譴責。而第 15/2009 號法律生效已超過十五年，該法律經多年的實踐後政府了解到上述公開譴責的適用前提一般涉及義務及職責的違反。若出現此情況，部門原則上會對相關人員提起紀律程序而非對其進行譴責，因此，此問責措施在實務上的效果並不顯著；

(5) 在完善終止定期委任相關規定後，法案建議的勸誡更具可操作性，藉此可對領導及主管人員產生儆醒作用，並給予改善機會，提升相關人員主動擔當、積極有為的意識。

89. 委員會接納提案人上述的解釋。

90. 經提案人的詳細解釋，委員會明白到：

（1）現行法律第二十三條對領導人員的公開譴責的主要目的是讓監督實體可免除不稱職官員的官職，正如前述法案完善了終止定期委任的相關規定後，監督實體已經可藉法案第一條中的第十六條和第十七條的規定終止官員的定期委任達到相同的目的。

（2）現行法律第二十三條僅適用於領導人員，終止定期委任的制度適用於領導及主管人員。

（3）現行法律沒有關於官員履行職務時出現瑕疵但未嚴重至須立即免職的機制，因此，法案在第二十三條建議設立這種內部管理機制，命名為勸誡，適用領導和主管人員。

（4）綜上所述，委員會認爲提案人藉此新問責架構加强政府內部管理和使問責手段更具可操作性，使監督實體可以因應不同情況而對相關領導及主管人員採取相應的問責手段，輕者內部勸誡，重者即時終止在任官員的定期委任，且不妨礙倘有的紀律處分。委員會對此表示接納。

91. 為進一步完善終止定期委任的制度，委員會關注官員被免職是否需要公佈的問題。

92. 提案人表示，根據第 26/2009 號行政法規第十五條規定，如官員的定期委任被終止，須公佈於《澳門特別行政區公報》，並須指明決

定終止定期委任的批示或引致終止定期委任的事實，由此已能知悉終止定期委任的原因。

93. 雖然根據上述行政法規已有公開的規定，但委員會建議公佈終止定期委任的事宜適宜在法律規定。提案人接納有關建議並在法案最後文本第二條增加第十八-A 條：

"第十八-A 條
公開性

定期委任的終止須公佈於《公報》，並須指明決定終止定期委任的批示或引致終止定期委任的事實。"

94. 需指出，不同於終止定期委任，勸誡屬政府的內部管理措施，其紀錄會附於相關官員的工作表現評審報告及工作表現評核評分表中，而根據相關法規規定，上述報告及評分表的內容具保密性[9]，不會公開。

95. 對於勸誡公開的問題，委員會亦進行了深入的討論，部分議員認爲其實社會大眾所指的問責不一定是下台（終止定期委任/免職），反而是重視公開性及知情權。若然日後只會公佈終止定期委任的情況，而不公佈勸誡，應確保公眾對問責的知情權。部分議員則建議在討論

[9] 第 15/2009 號法律第十四條（領導人員的工作表現評審）
第五款規定："以上數款所指的資訊具保密性，旨在使行政長官知悉澳門特別行政區各公共行政部門及實體的領導人員的工作表現，尤其在作為下列決定的依據方面產生效力"
第 31/2004 號行政法規第四條（保密）
第一款規定："工作表現評核程序屬保密，除工作人員本人外，所有參與人均須遵守保密義務，但另有規定者除外。

問責與公開時應考慮平衡個人名譽權及公眾的知情權，不論是勸誡、終止定期委任還是紀律程序。

96. 法案最初文本的第二十三條第二款規定，“如監督實體認為領導及主管人員不遵守或不完全遵守上款的規定，又或在執行政府的政策時有不足之處，得以書面方式向該人員作出勸誡，並載明相關依據”。但委員會認爲“不遵守或不完全遵守上款規定”[10]的適用前提涉及義務及職責的違反，所以向提案人提出刪除建議，使第二款更符合設立勸誡的立法原意，即為針對性地對領導及主管人員在執行政府的政策時有不足的情況進行處理。

97. 經聽取委員會的意見，為提升條文可操作性及清晰勸誡的立法原意，提案人接納委員會的刪除建議，在法案最後文本調整了第二十三條第二款的行文，改為如“監督實體認為領導及主管人員在執行政府的政策時有不足之處，得以書面方式向該人員作出勸誡，並載明相關依據”。

98. 經與提案人充分討論和交換意見後，委員會接納法案所建議的勸誡機制。

99. **關於紀律制度。**首先涉及**領導及主管人員的特定義務**，為了構建適用於他們的管理和紀律制度，法案第十一條建議領導及主管人員除了須遵守澳門特別行政區公共行政工作人員的一般義務外，還須遵守擔任領導及主管職務的一系列特定義務，包括：

[10] 因為第一款內容是領導及主管人員在其部門及組織附屬單位的職責範圍內，有責任忠誠地協助政府制定所屬領域的政策，以及妥善組織及領導其部門及組織附屬單位的工作，以便與監督實體緊密合作，確保政策的執行。

（一）遵守法律、行政法規及其他規範性文件，並公正對待下屬；

（二）以積極有效的方式行使有關職權，確保其本人的行為及督促其下屬行為符合適用法例的規定，以及尊重私人依法受保護的權益；

（三）以適當方式忠實向上級匯報部門的一切重要事情；

（四）對僅因其職務而得悉的資料、文件及其他材料負有保密及不予公開的義務，但經有權限實體或依法獲免除者除外；

（五）在終止擔任領導或主管官職時，將其管有的文件，尤其是被列為限閱或秘密的文件及倘有的副本退還所屬部門；

（六）確保其個人行為不會對澳門特別行政區及所屬部門的形象及運作造成負面的影響，以及不會損害擔任有關官職所需的威嚴。

100. 相較於現行法律第十一條第二款[11]，上述（一）至（五）項是法案為領導及主管增加的特定義務，如有違反者，需要負上紀律責任，且不妨礙定期委任被終止。

101. 另外，因應現行制度並未對領導主管設有專門的紀律制度，法案建議增設有關制度，並補充適用《澳門公共行政工作人員通則》的一般紀律制度，領導及主管人員的監督實體有權對涉嫌違紀的相關人員提起紀律程序和科處紀律處分，如對領導人員提起紀律程序，原則上由監督實體的法律技術人員擔任預審員。

102. 法案第二條為第 15/2009 號法律增加第二十三-A 條（違紀行爲及紀律程序）、第二十三-B 條（停職）及第二十三-C 條（強迫退休或撤職），組成第 15/2009 號法律第四章第二節，其標題為“紀律制度”。

[11] 現行法律第十一條第二款是：二、擔任領導及主管官職者應堅守其個人行為不會對澳門特別行政區或所服務的部門或實體的形象造成負面的影響，以及不會損害執行有關官職所需的威嚴。

103. **關於停職處分**，委員會關注到最初文本第二十三-B 條第一款（三）項規定的情況，“對領導及主管人員的有過錯行為，以及對履行職業上的義務漠不關心的情況，（……）科處停職處分”，尤其是“不回覆廉政公署的勸喻或審計署的審計結果或不向該等實體作出解釋，又或在接納或同意勸喻或審計結果後不執行相應的建議或糾正措施”的情況。

104. 委員會注意到該項的行文似乎與廉政公署和審計署的相關法律規定[12]不完全一致，要求提案人解釋為何包括第二十三-B 條第一款（三）項描述的行為。

105. 提案人說明，由於廉政公署及審計署發出的勸喻、建議或報告，涉及糾正部門的違法或不公平的行為，又或要求部門作出必須的行為，且涉及部門自身職責的履行，以及能否有效執行職責方面的審查，因此，如接納有關勸喻、建議或報告，但卻不履行或不執行，事實上，與其他違紀事實無異，屬對自身責任及義務的違反，構成紀律責任，並無意修改現行的相關程序。

106. 經與委員會討論，提案人對第二十三-B 條第一款（三）項的行文作出優化，改為：“（三）未依法對廉政公署的勸喻或審計署的審計報告進行回覆或提交意見，又或在部門或具權限實體接納或同意勸喻或審計報告後，不執行相應的建議或糾正措施”。

[12] 經第 180/2024 號行政長官批示重新公佈的第 10/2000 號法律《澳門特別行政區廉政公署》第十二條第五款：“五、如被勸喻機關不接受或部分接受第四條（十三）項所指的勸喻，應於十五個工作日內給予有理據的回覆；如被勸喻機關指出勸喻所涉問題複雜並附理據，回覆期間則可按相同期間延長一次”。
第 11/1999 號法律《澳門特別行政區審計署》第十二條第三款規定：“三、審計署在完成審計項目後所撰寫的審計報告，在送呈行政長官前，應當先徵求審計對象或相關人士的意見，並以附錄形式刊於審計報告上。審計對象或相關人士由收到審計報告之日起的十五個工作日內，應將其書面意見送交審計署”。

107. 委員會對此表示認同，認為此舉可以清晰、明確提案人的原意，即不改變涉及廉政公署“勸喻”及審計署“衡工量值式審計”的研究報告的現行法律程序。

108. **關於強迫退休或撤職處分**，第二十三-C 條（一）項及（二）項以舉例方式規定了引致不能維持職務上的法律狀況的違紀行為。

109. 委員會要求提案人說明“引致不能維持職務上的法律狀況的違紀行為”的含義，以及該概念包括哪些具體情況。

110. 提案人解釋稱，現行《澳門公共行政工作人員通則》第三百一十五條第一款規定，“強迫退休或撤職處分一般對引致不能維持職務上之法律狀況之違紀行為科處”；上述規定中所指的“引致不能維持職務上的法律狀況”是指違紀行為的嚴重程度導致不能繼續維持公共行政當局與公職人員之間的聯繫；可參考現行第 7/2008 號法律《勞動關係法》第六十八條第二款均有類似規定：“任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，一般均構成解除勞動合同的合理理由”。

111. 舉例而言，提案人指出引致不能維持職務上的法律狀況的違紀行為可以包括，違反職業保密或洩露機密而對行政當局或第三人造成實質或精神上之損害者；利用所擔任之職位不法收受、直接或間接要求禮物、酬勞、利潤分享或其他財產利益者等。

112. **關於官員的獎勵機制**，在增加了問責手段的同時，委員會認為對表現出色的官員作出獎勵同樣重要。雖然法案不涉及有關內容，但

需指出第 15/2009 號法律第二十六條已有規定專業才能出色及有特別傑出工作表現的領導人員可獲公開表揚、獎勵[13]；專業才能出色及有特別傑出工作表現的主管人員適用公務人員工作表現的獎賞制度[14]。

113. 關於官員的薪俸，為鼓勵人員向上流動，特區政府會否考慮只提升局長的薪俸點，而非將全部領導及主管人員的薪俸掛勾；按現時的制度，以領導(局長)為例，其薪俸點不會因為年資而增加，會否考慮在局長職位設有若干職階，避免擔任局長二十年和新任局長的薪酬都一樣的情況。

114. 提案人表示：

(1) 關於調整領導及主管人員的薪酬，涉及特區政府整體公務人員職程及對應薪俸點的設置，既要符合相關職位的職務和職責特點，還需顧及領導、主管，以及一般公務人員間薪俸距離的合理性，當中涉及複雜問題，需結合公務人員職程、晉升、選拔及評核等制度一併作出考量；

（2）根據第 14/2009 號法律《公務人員職程制度》第四條第一款及附件一表一的規定，公職薪俸表的最高薪俸為 1100 點，如提升局長的薪俸點，則有必要對該法律附件一表一進行修改；另一方面，根據第 15/2009 號法律第二十五條第一款規定，領導及主管官職據位人的薪俸分別載於該法律附件表一及表二，屬整體考慮的薪俸表，當中局長、副局長、廳長及處長的薪俸均是按層級遞進的，而領導及主管官職的薪俸均與公職的薪俸點掛勾，如

[13] 並結合法律第十四條第五款（三）項的規定。
[14] 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》。

僅僅上調局長的薪酬，亦必然引起對其他層級領導和主管及其他公職人員薪酬進行調整的考慮，同時亦難以就為何僅調整局長薪酬的疑問作出解釋。

四、廢止

115. 法案第七條將會廢止第 15/2009 號法律第六條第一款（一）項及第二款（一）項、第二十三條第四款、第三十一條第二款及第三款、第三十二條、第三十三條及第三十五條。

116. 委員會關注到，廢止現行第 15/2009 號法律的部分條文，當中廢止第三十一條至第三十三條會否影響現職人員的權益？

117. 提案人表示，第 15/2009 號法律第三十一條第二款及第三款的規定：

（1）因現時不存在確定委任的科長及獲委任擔任領導及主管官職而現正在所屬部門編制內處於超額人員狀況的公務員，其適用對象已不存在而失效；

（2）第 15/2009 號法律第三十二條的規定基於下列原因而失效：

（3）第一款就第 15/2009 號法律生效時按照第 85/89/M 號法令作出的定期委任及期間計算事宜作出規範，而現時所有領導主管人員是均按照第 15/2009 號法律的規定作出委任，故該款的適用對象已不存在；

（4）第二款規定因其自動終止定期委任的情況已完成；

（5）第三款至第七款規定亦因其作出供款選擇以及提出申請的期間已完成；

（6）第 15/2009 號法律第三十三條規定因其所規範以 2009 年度的財

政預算支付負擔的事宜已完成而失效；

（7）綜上所述，由於上述過渡規定均已失效，為明晰相關法律規定的生效狀況，故法案建議廢止相關規定。另一方面，廢止已失效條文並不會影響現職人員的權益。

118. 提案人亦補充，關於第 15/2009 號法律第三十一條第一款及第二款所指的組長及科長數量：到目前爲止，第 15/2009 號法律第三十一條第一款所指的組長現職有 4 人；到目前爲止，已沒有第 15/2009 號法律第三十一條第二款所指以確定委任方式任用的科長[15]。

119. 另外，現行法律第三十五條是“廢止”（廢止了十二月二十一日第 85/89/M 號法令及續後的修改和六月二日第 20/97/M 號法令）的規定，技術上是否必須要被廢止？

120. 提案人解釋，第 15/2009 號法律第三十五條屬廢止性規定，其廢止法令的目的已達到而失效。

121. 按照過往的立法慣例，即使是不生效的規定亦須在法規中作明示廢止處理，而不能僅基於條文已不生效而在重新公佈文本中自行刪除相關內容[16]，故在技術上需要明示廢止相關已不生效的規定，以為明晰法律規定的生效狀況。

[15] 數據截至 2025 年 2 月 20 日。

[16] 相關理解請見立法會第二常設委員會在審理《修改第 1/2001 號法律〈澳門特別行政區警察總局〉》法案而作成的第 6/VII/2023 號意見書，第 44 點及第 45 點，第 20 頁，網址為 https://www.al.gov.mo/uploads/attachment/2023-12/52592657138b472a4b.pdf

IV - 細則性審議

第一條 修改第 15/2009 號法律

第一條中的第四條 聘任

122. 本條沒有任何修改。

第一條中的第五條 任用

123. 提案人將法案最初文本第二款分拆成第二款及第三款，在第三款規定了不適用定期委任前的代任的例外情況。

124. 本條第三款(一)項是新增的[17]，規定“委任按《澳門公共行政工作人員通則》第三十條第一款 a 項規定的方式擔任或曾擔任管理、協調及監控職務的人員擔任與領導或主管官職相應或較低級別的官職”，且按照新增加的第四款的規定，為適用這一例外情況，須聽取行政公職局具約束力的意見。

125. 本條第五款也是新增的，規定了領導及主管官職據位人的委任批示，須連同委任的依據及被委任者的學歷和專業簡歷一併公佈於《澳門特別行政區公報》。

126. 經本條第五款和法案第二條中第十八-A 條的增加，領導及主管官職的委任和其定期委任的終止的公佈都由法律所規範。

127. 本條也有其他行文完善。

[17] 同款(二)及(三)項的內容是原來第二款的規定所分拆出來。

第一條中的第六條 領導及主管官職任用的禁止

128. 提案人在本條最後文本第一款(二)項及第二款(二)項分別增加了“第十七條第一款（六）項”的表述，以明確條文的內容及配合同條第三款及第四款的規定。

129. 本條也完善了葡文行文。

第一條中的第八條 代任

130. 委員會請提案人舉例說明法案本條第一款（一）項的“據位人不在或因故不能視事”的情況。

131. 提案人表示，據位人不在的例子有年假及缺勤的情況，而據位人因故不能視事有公幹及接受培訓的情況。

132. 提案人調整第一款行文，表明領導及主管官職得以屬臨時性質的代任制度方式擔任。

133. 同時，提案人修改了第二款，以配合前述第五條的修改：“在按第五條第二款的規定以定期委任方式委任領導及主管人員前，須按上款的規定作出代任，代任期為連續六個月，並得以相同或較短期間續期，且代任須於定期委任之日前十二個月內作出，但不影響下款規定的適用”。

134. 提案人新增了本條第三款的規定：“每次代任期間不少於三個月，只要代任期間合計滿六個月，且有關代任於定期委任之日前十二個月內作出，視為符合上款所指的連續六個月的期間”。

135. 提案人也新增了第四款，規定“為適用以上兩款的規定，以代任制度方式擔任擬委任官職的期間方予計算”。

136. 至於第五款則是從法案最初文本第二款的內容分拆出來，如屬本條第一款（一）項規定的代任，每一代任人的代任期累計不得超過十二個月。

第一條中的第十一條 義務

137. 本條完善了葡文行文。

第一條中的第十四條 領導人員的工作表現評審

138. 本條沒有任何修改。

第一條中的第十五條 定期委任的中止

139. 本條完善了葡文行文。

第一條中的第十六條 定期委任可能終止的原因

140. 提案人完善了本條的行文。

第一條中的第十七條 定期委任自動終止的原因

141. 因應本條第四款涉及司法機關的通知，宜獨立處理，因此提案人將第四款的規定分拆成第十七-A 條。

142. 本條第一款序文改為：“基於下列任一情況，領導及主管官職據位人的定期委任自動終止”，使其與第十六條第一款的表述一致。

第一條中的第十八條 定期委任終止的補償

143. 因應條文變動，提案人相應完善了本條行文。

第一條中的第二十三條 領導及主管人員的特定責任

144. 提案人完善了本條的行文。

145. 為清晰勸誡的適用情況，使條文更具操作性，提案人在法案最後文本第二款刪去了“不遵守或不完全遵守上款的規定”的內容。

第一條中的第二十八條 代任及臨時代理

146. 本條完善了葡文行文。

第二條 增加第 15/2009 號法律的條文

147. 因應提案人新增了第十七-A 條及第十八-A 條，故本條序文作出相應調整。

第二條中的第五-A 條 就職

148. 本條第二款，提案人刪去了“領導或主管官職據位人”的表述，而第四款刪去了“公共行政”的表述，以完善行文。

149. 提案人亦在第七款(一)項作出了修改，明確本項所包括的是第十九條第七款（一）項至（七）項所指的人員，無須包括根據第十五條第三款的規定，以代任制度執行領導職務的人員。

150. 第七款亦增加了(二)項所引述的人員，現規定：“行政會秘書長、行政長官辦公室私人助理及警察總局局長辦公室協調員，以及行政長官辦公室、行政會秘書處、主要官員辦公室、立法會輔助部門、

終審法院院長辦公室及檢察長辦公室的顧問及技術顧問”。

151. 提案人完善了本條的行文。

第二條中的第十七-A條 通知

152. 本條是原來第一條中的第十七條第四款的規定分拆而成，規定：

“第十七-A條
通知

為適用第十六條第一款（十）項及上條第一款（六）項的規定，司法機關應將對領導及主管官職據位人採取或變更已採取的強制措施的批示副本送交該等人員所屬部門的監督實體”。

第二條中的第十八-A條 公開性

153. 本條亦是新增的條文，表明定期委任的終止須公佈於《公報》。

“第十八-A條
公開性

定期委任的終止須公佈於《公報》，並須指明決定終止定期委任的批示或引致終止定期委任的事實。”

154. 本條現時由第26/2009號行政法規第十五條所規定，現改為由法案所規範。

第二條中的第二十三-A條 違紀行為及紀律程序

155. 本條完善了葡文行文。

第二條中的第二十三-B條 停職

156. 提案人修改了第一款(三)項的內容，清晰了本項的適用情況，即是"未依法對廉政公署的勸喻或審計署的審計報告進行回覆或提交意見，又或在部門或具權限實體接納或同意勸喻或審計報告後，不執行相應的建議或糾正措施"。

第二條中的第二十三-C條 強迫退休或撤職

157. 本條沒有任何修改。

第三條 領導或主管或等同官職據位人的宣誓

158. 本條完善了葡文行文。

第四條 第15/2009號法律增加及重新定名節

159. 本條沒有任何修改。

第五條 修改表述

160. 提案人新增了本條，以修改第15/2009號法律的表述，(一)項是"第十三條第二款、第十九條第四款及第三十條所表述的'《澳門特別行政區公報》'均改為'《公報》'"，(二)項則是"第十三條第三款及第十五條第三款所表述的'第八條'改為'第八條第一款（二）項'"。

161. 因應本條的增加，後續條文的編碼皆有所順延。

第六條 重新公佈

162. 本條沒有任何修改。

第七條 廢止

163. 本條沒有任何修改。

第八條 生效

164. 法案自二零二五年十一月一日起生效。

V – 結論

165. 經分析及審議法案後，委員會的結論如下：

1) 法案具備在立法會全體會議作細則性審議及表決的必需要件；

2) 建議邀請政府代表列席細則性表決法案的全體會議，以提供必需的解釋。

二零二五年六月二十七日於澳門

委員會

陳澤武

（主席）

林倫偉
（秘書）

黃潔貞

葉兆偉

邱庭彪

龐川

梁鴻細

張健中

羅彩燕

李良汪