



## 關於立法會陳明金議員、宋碧琪議員及施家倫議員 書面質詢的答覆

遵照行政長官指示，經徵詢運輸工務司司長辦公室的意見，本人對立法會第 23/E10/V/GPAL/2013 號函轉來陳明金議員、宋碧琪議員及第 50/E31/V/GPAL/2013 號函轉來施家倫議員分別於 2013 年 10 月 21 日及 10 月 30 日提出，行政長官辦公室分別於 2013 年 10 月 23 日及 11 月 1 日收到之書面質詢，一併綜合答覆如下：

- 一、《政府組織綱要法》及《政府部門及實體的組織、職權與運作》已明確規定主要官員須向行政長官負責，以及各自的職權範圍。及後頒佈的《澳門特別行政區主要官員通則》及《澳門特別行政區主要官員守則》，進一步具體要求主要官員須依法施政，執行職務時應符合科學施政、有效管理及廉潔奉公等要求，並須依照現行法例承擔相應的民事、財政及刑事責任，為特區政府及市民服務。

隨着有關主要官員、領導及主管人員的守則及要求等一系列法律規範的實施，已基本形成“權責統一、獎罰分明、依法有序”的官員問責制度。

特區政府會嚴格執行有關法律規範，對涉及嚴重錯失以至違法違紀的行為，必定嚴肅依法處理，但對於屬輕微過失，或因政策執行過程由於環境變化等複雜因素而出



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

現的問題，則應從不斷完善的積極角度，讓官員檢討及改進，以更好服務市民。

- 二、為進一步提升施政效能，特區政府積極構建績效治理制度，實行領導人員績效評審制度，透過建立以績效為導向的工作表現評核，將政府的施政計劃與領導人員的工作績效及執行成效緊密連繫，確保政府的施政方針能有效落實，提升政策執行能力及回應性。

該評審制度的內容包括（1）執行及實現目標的能力；（2）領導及管理所屬部門能力；（3）執行公務時的道德及責任感等三方面，均設有相應的指標，並從積極改善的角度及更好地履行工作的原則，設置相應的評語，用以評審領導人員的工作表現。

監督實體就上述三方面的評審內容，每年對領導人員的表現給予評語，而且在領導人員每段工作時間將屆滿一年的90日前，向行政長官提交報告，切實反映該人員的工作表現，並可作為在定期委任續期、委任或安排擔任其他公共職務、給予公開表揚、獎勵以及立即終止定期委任等決定的依據。

特區政府會根據上述評審制度結果，對表現良好的官員予以表揚，對存在施政失誤的官員，按法律規定追究相關責任，並要求其檢討不足，同時，提供針對性的培訓措施，協助改善工作績效。



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

三、根據第15/2009號法律《領導及主管人員通則的基本規定》，領導及主管人員在定期委任期間內，可被調往其他公共部門或實體，而特區政府作出的人事調動，都經過綜合和整體性考慮，重點是如何透過人事安排，進一步更好地落實特區政府的各項施政工作，提升施政效率。任何的人事調動，不會改變任何政策，整個特區政府團隊依然按同一理念而工作。正常的人事調動只是根據實際情況而作出新部署，無論是局長、廳長還是處長，其人事調動的目的均是着眼於未來，發揮不同人員的力量，更好地為廣大市民服務。

行政公職局代局長

馮若儀

二零一四年一月三日