第一常設委員會

第 1/VII/2024 號報告書

事由：市民就澳門理工大學人員管理制度提出的請願

I
引言

1. 三位自稱是澳門理工大學離任教師的市民於二零二三年十一月二十日就“完善澳門理工大學的人事任免、管理和申訴機制，從優化公共行政管理提升學校教學水平”的事宜向立法會提出請願。

2. 鑒於請願內容涉及本委員會當時正在細則性審議的《澳門理工大學法律制度》法案，立法會主席透過二零二三年十二月十三日第1753/VII/2023號批示接納了該請願書，並將之分發給本委員會進行相關的審議及編寫報告書。

3. 澳門理工大學的人員制度本身就是本委員會對《澳門理工大學法律制度》法案進行細則性審議的其中一個重要事項，委員會在法案的審議過程中已要求政府從制度安排上對澳門理工大學的人事任

免、管理和申訴機制等提供必要的解釋以及說明。

4. 由於上述之前已經開始並在進行當中的法案審議工作牽涉不同層面眾多複雜多樣的問題而佔據了委員會大量的工作時間，而且委員會已初步了解到題述請願最為關注的核心問題就是法案所涉及的大學的人員制度的完善，所以委員會選擇優先繼續處理法案的審議工作。雖然在審議上述法案期間暫時未正式開始對該請願的處理程序，但在所有處理的法案所涉問題當中實際上已經包括請願書中所提出的部分問題，並且由於有該請願的提醒，委員會對理工大學的人員制度給予了格外的關注。委員會透過審議《澳門理工大學法律制度》法案的過程，重點向政府提出了有關人員制度的建議。

5. 同時，經委員會申請、立法會主席批准，將審議題述請願及編寫報告書的期間延長至二零二四年二月二十九日。

6. 委員會於二零二四年一月三十一日召開會議對該請願進行了審議。

7. 請願人的民事身份已經由立法會輔助部門加以辨別和確認，符合法律關於請願須實名的規範要求，但鑒於請願人要求保密其身份資料，本報告書將不會提及請願人的身份識別資料。

8. 委員會行使《立法會議事規則》第二十八條 b)項賦予的權限，

已完成對題述請願書的審議工作，現根據《立法會議事規則》第一百四十八條第二款及八月一日第 5/94/M 號法律《請願權的行使》第十三條第四款的規定，編寫本報告書。

II
請願書主要內容摘錄[1]

9. 題述請願書中要求，“公開調查理工學院的聘用和委任機制”，“檢視和完善現行理工大學各級人員的選拔機制，管理機制和申訴機制，以提升理工大學的公共行政管理，保障公共和教職員工的利益”。

10. 請願書中稱，要“以點帶面，反映澳門理工大學在任人制度和管理方面所存在的問題”，具體關注澳門理工大學在招聘、評核及申訴等方面的制度完善，要求相關的機制能夠公平、公正、公開，以吸納真正優秀的教師團隊，促進大學學術的長期發展。

11. 為此，請願書用大部分篇幅敘述請願人認為存在的“問題”，主要是列舉一些“事例” 和“意見” ，現摘錄及撮要其主要內容如下：

[1] 本報告書對請願內容的摘錄有部分文字調整並在需要時按照所涉及的事宜分項編列，但這樣做僅為方便閱讀及分析的目的，應視為對請願書原文全文照錄，任何與請願書內容的不同之處均以作為本報告書附件的請願書原文為準。

(1) 管理聘任不透明，專業能力不到位，導致有些欠缺德行的人進入了學校體系；

(2) 上級對下級的評分不按事實，和不合理的教學工作安排，導致教學失當，特定的老師被問責；

(3) 學校無申訴渠道，投訴到大學教研處或大學校長均被返回院長處理；

(4) 被無理辭退的老師發申訴信到澳門理工大學行管會、澳門理工大學校董會等均無任何回覆；

(5) 大量優質講師等人才流失；

(6) 有學歷和經驗的澳門人被無理解僱，要求提供公平公正的就業機會給予澳門人；

(7) 勞工局對澳門理工大學違反勞工綱要法的調查拖延；

(8) 大學管理層的甄選，更應建立一套公開、公正、透明的機制，能甄選出學術成果，管理經驗，及道德操守均優之人才；

(9) 建議在任正校長、副校長、各學院院長、中心主任、課程主任、助理課程主任等的資歷保持公開透明，並明確制定委任的基本要求，讓學校有關人士和公眾可以進行監督；

(10) 目前澳門理工大學領導層的人事管理方式，明顯有不透明和不專業的漏洞，導致課程和教學質量出現斷崖式下滑。

III

對請願內容的小結

12. 從以上所述明顯可見，請願書內所包含的基本上為關於請願人認為發生過的一些具體事件（屬“事實方面”的事宜）的陳述以及反映請願人相應意見的具投訴或指控性質的內容。請願人亦有提及要完善各種機制，只不過在請願人看來，之所以要完善制度，就是因為發生過一些事件表明相關制度不完善。

13. 所以，請願人所主張的制度完善預設有其所陳述的種種事件作為前提，從而在邏輯上要求求證其所陳述的事件成立才能得出相關制度需要完善的結論。

14. 無論如何，如果是按照請願人的意願，本委員會一旦開始對該請願的審議就必然要首先涉及對請願書提及的那些具體事件的調查及確認，然後才是對抽象意義上的大學人員制度的探討。

15. 所以，儘管該請願包含有上述兩個方面的事宜，但這兩個事宜並不是彼此獨立存在，而是前者成立才能成立後者的關係。

16. 相信這就是請願人希望立法會做的事情。

IV

委員會的權限和工作範圍（一）

17. 委員會根據《立法會議事規則》第一百四十四條至第一百五十一條，以及八月一日第 5/94/M 號法律《請願權的行使》的規定，對請願進行分析和審議。

18. 要解決請願的實體性問題，先要解決其程序性問題。這是要回答委員會具有權限處理哪些事宜，或者在哪些事宜上不具有權限。

19. 正如以上所指出的那樣，本委員會行使立法職能在澳門理工大學人員制度的設計方面具有相應的權限，但必須指出，委員會在審議《澳門理工大學法律制度》法案的過程中研究該大學的人員制度，起因並不是現在所審議的請願，而是特區政府提交的上述法案，因此，委員會對一個完善的制度追求並不以確認該請願書內所陳述的那些事件作為前提。

20. 換句話講，雖然本委員會與請願人同樣想要尋求一個完善的大學人員制度，但兩者探討問題的依據並不相同。

21. 僅就請願人在請願書中所述及的那些具體事件而言，請願人和委員會考慮問題的方式也並不相同。請願人更多地是在考慮指控一

些事件確有發生，其有意願追責糾錯，其後才是完善制度；而本委員會的考慮則是，受限於職責範圍，委員會並不能對請願人所述事件進行具體的核查及確認，然而基於約束立法者本身的良好立法規則，委員會寧願在假設請願人所述均為真實發生的事件的前提下，從最壞的預設情況出發，盡力尋求制訂完善的相應制度（但這一假設的目的僅為制定一個良好的制度，而不是追究責任，在法律層面上，就後一目的而言，不允許作此主觀假設。但若有有權限部門或實體的相關核查及確認結論，自然能作為制定抽象制度的依據之一）。

22. 即便如此，委員會注意到請願書內對完善大學人員制度的要求亦切合本委員會的立法目標，因此，在尚未正式開始審議該請願的情況下，委員會已經主動參照請願書內提出的對完善制度的一些意見，藉審議法案的過程，與提案人進行探討和研究。

23. 上述探討的內容包括：在增加靈活性之餘，確保大學人員的招聘、甄選、聘用程序的公平公正以及公開透明，招聘人員的本地人優先政策，外僱人員比例，大學人員的義務，工作評核及續聘標準，紀律制度，申訴機制等。[2]

24. 還需要指出，按照 2024 年 2 月 5 日立法會全體會議細則性表決通過的《澳門理工大學法律制度》法案第八條的規定，大學章程

[2] 詳情可參閱立法會第一常設委員會第 2/VII/2024 號意見書 https://www.al.gov.mo/uploads/attachment/2024-01/8637765b3092a809c8.pdf。

及人事管理制度將分別以補充性行政法規和行政長官批示訂定。即，特區政府依法被授予該等權力。

25. 當然，上述透過立法的授權並不妨礙立法會就該事宜繼續行使政治監察權，事實上，委員會對於政府將如何制定相關的具體規則保持高度關注，也促請政府能夠在未來將細則性審議法案時所作各項承諾一一落實。

26. 以上情況表明，請願書中提及的完善理工大學人員制度的工作本委員會已經完成，本委員會以此作為對該項請願要求的回應，並視為請願書中所載該項請求已經處理完畢。

V
委員會的權限和工作範圍（二）

27. 委員會須再次強調，規範請願權的行使的八月一日第 5/94/M 號法律及《立法會議事規則》是立法會處理請願的規範依據。

28. 立法會主席閣下將該請願交給本委員會審議的唯一原因是，“鑒於請願內容主要是希望本會及公共行政事務跟進委員會要求政府檢討和完善理工大學的制度，從而保障公共和教職員工利益；而本會第一常設委員會現正細則性審議《澳門理工大學法律制度》法案”

[3]。

29. 即，立法會主席批示中為本委員會設定的處理該項請願的工作範圍僅限於檢討和完善理工大學的制度。

30. 除此之外，本委員會基於制度的要求及關於權限的規範，無依據去處理其他涉及該請願的工作，尤其是本委員會未曾受命審議該請願書中提及的“事實方面”的事宜[4]。

31. 如上所述，在目前階段，本委員會已經完成對理工大學人員制度的完善工作。

32. 立法會主席給予本委員會處理請願的工作範圍的批示有充足的規範依據，因為該請願中關於完善大學人員制度的請求與立法會正在進行中的立法程序密切相關。這也符合作為立法會的重要法定職責的立法職能。

33. 八月一日第 5/94/M 號法律的立法者從未忽視公共權力機關之間的權限劃分，以確保各機關各行其職、且在各自的權限範圍內作出行為。正是為此理由，即使是事關公民基本權利的行使的請願權，上述法律第一條即明確將應訴諸法院或訴諸行政程序的事宜排除在

[3] 立法會主席第 1753/VII/2023 號批示。
[4] 前文已經指出，本委員會只是為了制定完善的制度而假定有不好的情況存在就已經足夠。所以，查清請願所述事件是否存在不是本委員會從事的立法活動的前提。

請願權規則的適用範圍之外。

34. 本請願書內所載的對於一些“事實方面”情況的陳述連同投訴意見，可能涉及多個不同的具體個案、多個不同的利害關係人，也可能涉及某些具體的行政操作情況。基於上述基本規則，必須循專門的調查程序查清事實、作出評判。而僅專門的行政機關或司法機關才具有相關權限。

35. 本委員會無法定權限就請願書中所述具體事件展開調查程序。

36. 八月一日第 5/94/M 號法律的確在第十三條至第十八條設有一些議會權力，但這些權力的運用既可能意味著委員會對請願繼續研究跟進[5]甚至是提交全體會議審議[6]，也可能意味著在立法會無處理權限時將請願交由有權限實體處理[7]或審議[8]。實際當中選擇哪種路徑要視乎請願的具體情況而定。

37. 本委員會認為，在委員會已經於審議法案過程中就同樣於請願書中提出的人員制度的完善問題充分向政府反映意見並與政府作出探討的情況下，鑒於請願書內提出的一些事實性主張和訴求高度依

[5] 八月一日第 5/94/M 號法律第十六條。
[6] 八月一日第 5/94/M 號法律第十八條。
[7] 八月一日第 5/94/M 號法律第十三條第一款 b)項。
[8] 八月一日第 5/94/M 號法律第十四條 b)項。

賴於專門的調查程序及調查權限，超越立法會的法定職能範圍。因此，可以將該請願交由行政當局酌情處理其就該等方面的投訴，同時亦善意提醒請願人，利害關係人亦可嘗試依法訴諸司法途徑等維護其合法權益。

VI
結論

經審議及分析請願內容後，委員會認為，對於該請願中提出的完善理工大學的人員制度的要求，本委員會在審議《澳門理工大學法律制度》法案時在事實上已經完成相關工作，因此，視為對該項請求已經處理完畢。然而，委員會建議：

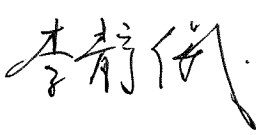
1) 將該請願書轉交行政當局，並促請其視情況認真跟進請願書中所載投訴事宜；

2) 即使是撇開請願書中關於事實部分的陳述，對請願書中關於完善理工大學人員制度的意見委員會完全同意。行政當局在制定該大學的人員制度和相關的行政管理規章時應考慮上述意見；

3) 敦促行政當局如實履行立法承諾，善用法律的授權，制定良好及合理的大學章程和人員通則。

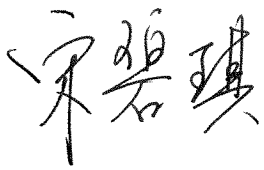
二零二四年二月二十八日於澳門

委員會



李靜儀

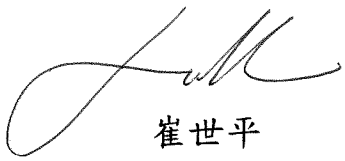
（主席）



宋碧琪

（秘書）

何潤生



崔世平

陳亦立

馬志成

胡祖杰

謝誓宏

顏奕恆

馬耀鋒

附件

請願書

致尊敬的
澳門特別行政區立法會高開賢主席：

我們根據第5/94/M號《規範及確保行使請願權以維護人權、合法性或公眾利益》法律，就"完善澳門理工大學的人事任免、管理和申訴機制，從優化公共行政管理提升學校教學水平"向 閣下提出請願。有關請願的目標及理據見附件。

我們的身份資料如下，並懇請 主席閣下將我們之身份資料保密：

姓名：XXXX
電話：6XXXXXXX
地址：澳門XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
電郵：XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

姓名：XXXX
電話：6XXXXXXX
地址：澳門XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
電郵：XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

姓名：XXXX
電話：6XXXXXXX
地址：澳門XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
電郵：XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

請願書

尊敬的澳門特別行政區立法會高開賢主席：

我們根據第5/94/M號《規範及確保行使請願權以維護人權、合法性或公眾利益》法律，就"完善澳門理工大學的人事任免、管理和申訴機制，從優化公共行政管理提升學校教學水平"向 閣下提出請願。

我們是前任澳門理工大學藝術及設計學院的老師，得悉立法會正審議有關理工大學的法律制度。我們以點帶面，反映澳門理工大學在任人制度和管理方面所存在的問題。

近期所發生涉及人事管理和制度方面的失誤，包括在聘用教師和學術管理人才（校長、院長、中心主任和課程主任等）方面缺乏監管機制的情況，我們希望透過有關真實事例和意見，反映出澳門理工大學極需要完善有關招聘、評核和申訴制度，透過公平、公正、公開的機制以吸納真正優秀的教師團隊，促進學校學術的長期發展。

澳門理工大學藝術及設計學院從1994年開始發展，積累了將近三十年的教學經驗成為本澳一個優質的課程，是全澳市民共同的教育財產，藝術學院畢業生的成績是全體市民有目共睹的。但不幸的是近年現任的大學校長和副校長喜歡使用"熟人管理方式"，利用不公開招聘和特聘方式聘用"相熟人士"，形成管理聘任不透明，專業能力不到位，更甚者導致有些欠缺德行的人進入了學校體系。藝術學院院長黎明海利用職權刻意搞不按事實的上級對下級的評分脅迫，和不合理的教學工作安排，如故意不讓老師任教老師所屬的專業，故意安排幾位老師同時教授不熟悉的科目，刻意讓成教學失當事件。之後就針對特定的老師進行問責迫害。學校也無任何的申訴渠道讓老師申訴，老師投訴無門。投訴到大學教研處，教研處就把問題返回學院院長處理。投訴到大學校長，又是返回院長去處理。這種申訴讓院長權力獨大，隻手遮天，為所欲為。很多老師更害怕報復，根本不敢投訴，院長犧牲學生的學習質量來達至對老師的迫害手段，情況極為惡劣，作為教育者的道德底線蕩然無存。（見附件一 證據）

由於大學校長對藝術和設計領域理解不深，幾年間把"相熟人士"招聘進來，課程質量成為了口號，加上嚴重的權力打壓和迫害導致大量優質講師、教授、副教授、課程主任等人才的流失。藝術學院多年的經驗和人才積累就這樣在三年間徹底被破壞了，目前課程設置、教學質量、教學時數等問題讓人擔憂。音樂、藝術和設計課程的學生們對教學時數產生的問題多次給教育局、校董會和中聯辦反映，但都沒有任何改善，結果要在社交媒體發聲。近期一位澳門出生，教學上負責盡責，並擁有博士學位的副教授被黎院長無理解僱。整個

學院產生軒然大波。藝術學院設計課程的十個老師當中，目前有兩個是沒有博士學位的香港講師，一個來自內地的副教授，外僱佔比30%，澳門人學歷和經驗明顯高於香港人，但卻遭受無理解僱，可以看出理工大學的學術管理和聘用上出了嚴重的偏私問題。

勞工局對澳門理工大學違反勞工綱要法的調查已經接近四個月，調查一拖再拖，讓人感覺有不了了之的處理手法，事實上藝術及設計學院明顯出現了有香港人院長利用特權，辭退澳門人再聘用香港人的嫌疑。現在東窗事發、黎院長獲得新學年的續約後，突然提出"提早退休"，包括黎院長私下沒有通過公開招聘回來的一位香港老師，音樂課程副教授陳仰平到任不到一個月就跟隨黎院長"辭職"。目前黎院長雖然已"提早退休"但他在任時聘用的人依然在藝術及設計學院擔任代院長、中心主任、課程主任等管理職位。可想而知這些人的委任也是通過不透明，不讓人信服的方式委任的。黎院長在位期間，疑似有黃姓講師通過欣勤的個人服務，包括經常提供午餐，下午茶，接送院長上下班等方式得到黎院長開位晉升為副教授、並獲委任為文創中心主任和設計課程主任等職位。這位黃姓課程主任最近還涉嫌有展覽作品抄襲的事件發生，學術能力和職業道德存疑。她還私下設立黃XX獎學金，在沒有公開評選的情況下向學生發放私人獎學金，懷疑以此收買每學期學生對老師的教學評分。

按照澳門理工大學校董會指示，校方有完善的申訴機制，和之前立法會小組會議公佈，嚴校長表示理工大學日後聘用人才，會採用優於目前現有的機制改善。但被無理辭退的老師三次發申訴信（8月8日直接遞交，8月15日掛號信、9月16日掛號信）到澳門理工大學行管會、澳門理工大學校董會等均無任何回覆。嚴校長說的申訴機制形同虛設，根本沒有任何公平公正的申訴機制。2023年8月8日嚴校長在立法會上表示，日後大學將採用"更優於目前機制"的人事管理制度的說法簡直是順口開河，胡說八道。（見附件二）

以往澳門理工大學（學院）在李向玉院長的管理下，公開透明，全體的TSC會議，副教授以上的老師都可以對大學的政策有投票表達的權利。以前藝術學院院長的聘任，曾經也有三位來自世界各地的藝術教育專家，以"打擂台"方式在聘任前向全體老師和學生作公開學術講座。讓學生和全體教師參與校方甄選合適的藝術學院院長來帶領學校的發展。這種公開透明的甄選方式，由嚴校長接任後就完全不見了。

澳門理工大學是我們澳門人的共同財產，是為澳門人服務的一所教育機構，公立大學可以學術自主，但不代表可以任意妄為，尤其是大學管理層的甄選，更應建立一套公開，公正，透明的機制，能甄選出學術成果，管理經驗，及道德操守均優之人才，不能隨意濫用特聘機制，如目前校長和副校長的委任

是以何種學歷和經驗要求選拔出來。副校長是公關出身，沒有擔任過任何教學職務，為何這背景能當上學術事務部長，再而當上副校長一職，實在令人費解。校長和副校長傳言的關係密切，有福同享也是一直在學校流傳。是否有不透明運作，需要進一步作出澄清，以避免重蹈過去幾年以來災難性用人的錯誤。另外作為校長，在對待職員和教師的時候，言行應持有尊重，不應帶歧視和侮辱性的態度，讓人感覺理工大學是某校長的資產，來這裡工作是某人對你的恩惠。

目前澳門理工大學領導層的人事管理方式，明顯有不透明和不專業的漏洞，導致課程和教學質量出現斷崖式下滑，實在讓人痛心。我們一眾老師希望通過立法會作出請願，公開調查理工學院的聘用和委任機制。包括在任正校長、副校長、各學院院長、中心主任、課程主任、助理課程主任等的資歷保持公開透明，並明確制定委任的基本要求，讓學校有關人士和公眾可以進行監督。並值此希望澳門理工大學能夠繼續以高質素辦學和發展，造益澳門人才的培養，並提供公平公正的就業機會給予澳門人。（見附件三）

為此，我們提出請願，請求 立法會以及公共行政跟進委員會要求政府檢視和完善現行理工大學各級人員的選拔機制，管理機制和申訴機制，以提升理工大學的公共行政管理，保障公共和教職員工的利益。

澳門理工大學藝術及設計學院
申請人： XXXXXXXXX 、 XXXXXXXX 、 XXXXXXXX

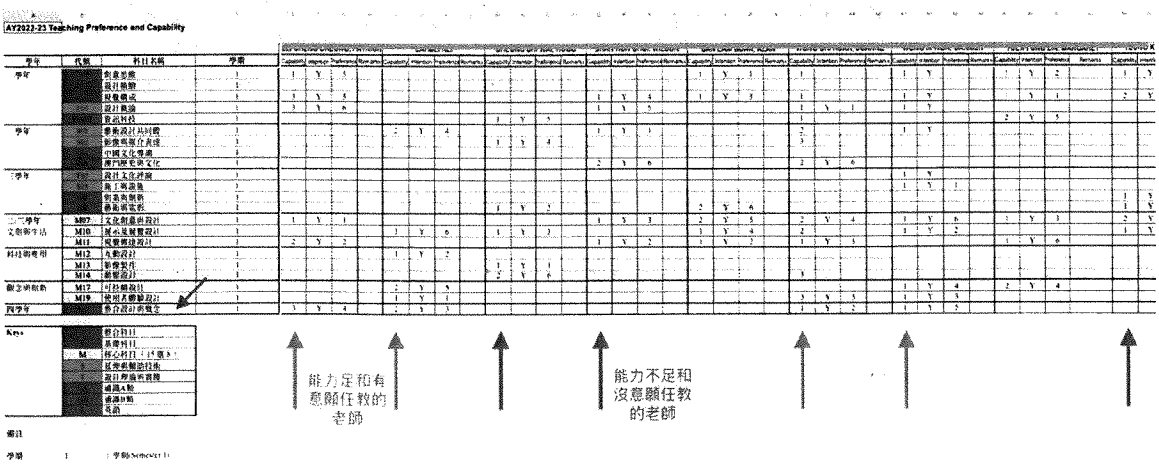
聲明：現具名請願的離任老師三人，但很多在任老師害怕校方報復不敢具名

2023年11月20日

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA

23 NOV 2023 16:00:43

附件一



《整合設計與概念》科目教師能力和意願表。校方刻意安排三位能力不足和沒有意願任教的全職老師和三位兼職老師任教此科目。明顯是刻意讓成教學事故的發生。相反有意願和有能力的四位老師並沒有獲得安排任教。

附件二

政府研理大增研究教授及副教授職級

2023-08-08 15:39 336 0 贊

(澳門電台消息) 立法會第一常設委員會繼續細則性討論理工大學法律制度法案，社會文化司司長歐陽瑜列席。

會上關注人員制度的規定。委員會主席李靜儀會後引述政府表示，理工大學將來增設研究教授和研究副教授的職級，會訂定相應職能和聘任條件，以及考核規定；而為不影響現職人員權利和福利，大學專有人員通則在招聘晉升，薪酬、獎勵、紀律等各方面不會太大變化，內容整體亦會優於現行勞動法律。

附件三

理工規範行為五花八門

廉署支持借鏡別人經驗惟須結合本澳法律

【本報消息】廉署表示，審視及處理理工學院的組織及運作有「疲亂」感覺，包括運作機制不清晰，員工內部溝通及透明度見機制不足，規範行為形式「五花八門」等，認為理工在多方面都借鏡澳門以外地方的處理方法，但應結合澳門的體系及法律規定，盲目照搬只會適得其反。

廉署在報告中指出，理工現行於運作機制方面缺乏一套完善處理運作機制，並直接與廉署等人依法履行職責構成障礙，甚至在聘用教學人員程序，投訴機制方面，缺乏透明度，投訴機制未見明顯建立或失效，且從事既行政法職的廉署職務，所訂的組織架構及運作模式，明顯有違「公務管理原則」及「合法性原則」，故向理工發出勸喻；領導層應全面檢討現時的規章制度，糾正違法設委及違法運作的狀況；全面審視現行人事管理制度及深入研究現有架構是否適應。

自治亦需依法運作

廉署還於不斷收到有關理工的投訴，當一直跟進及與立法會立法會議，惟問題未獲適時及適當處理，考慮到投訴涉及非刑事事件，而是與理工的架構、運作、管理、人員聘用與晉升、財政開支等有關，用傳統「一投訴一個案」方式似未能徹底解決理工存在的問題，故安排專人分析針對理工提出的各項投訴，研究理工的運作、組織單位的設置及內部規章文件，並於去年五月廿四日與理工院長會面提出聯合指示，要求理工全體教職員於六月十日前將投訴及建議向理工或廉署提出，以便廉署全面分析及評估。

廉署調查及分析結果指，理工管理層未能明確區分「公務管理」及「私務管理」。

理工屬公立高等教育機構，必須遵守制訂基本法律原則，然而理工在無條件的前提下隨意增加常設單位及自行訂定或單位或委員會的職能，明顯有違「公務管理原則」及「合法性原則」；運作不依現行規章規定，私訂另一套規則亦有違「權限法定原則」。廉署表示，事有行政及財政自治的公共部門不代表可隨意變更「章程」所訂的組織架構及運作模式。

監澳與高教辦關係

理工在未經監督實體的同下成立新組織單位且運作多年，無全面按照法律原則禁止違規用法律方法管理，此外，如涉及十數

混淆公私務管理　架構職能重疊

廉署促理工糾正違法設委

【本報消息】廉署公佈澳門理工學院在架構及運作上各種問題的綜合報告，發現理工在規章制度、人事管理及運作等皆出現問題，廉署指理工未能明確區分「公務管理」及「私務管理」，隨意變更「章程」所訂的組織架構及運作模式，明顯有違「公務管理原則」及「合法性原則」，故向理工發出勸喻；領導層應全面檢討現時的規章制度，糾正違法設委及違法運作的狀況；全面審視現行人事管理制度及深入研究現有架構是否適應。

自治亦需依法運作

廉署還於不斷收到有關理工的投訴，當一直跟進及與立會立法會議，惟問題未獲適時及適當處理，考慮到投訴涉及非刑事事件，而是與理工的架構、運作、管理、人員聘用與晉升、財政開支等有關，用傳統「一投訴一個案」方式似未能徹底解決理工存在的問題，故安排專人分析針對理工提出的各項投訴，研究理工的運作、組織單位的設置及內部規章文件，並於去年五月廿四日與理工院長會面提出聯合指示，要求理工全體教職員於六月十日前將投訴及建議向理工或廉署提出，以便廉署全面分析及評估。

廉署調查及分析結果指，理工管理層未能明確區分「公務管理」及「私務管理」。

理工屬公立高等教育機構，必須遵守制訂基本法律原則，然而理工在無條件的前提下隨意增加常設單位及自行訂定或單位或委員會的職能，明顯有違「公務管理原則」及「合法性原則」；運作不依現行規章規定，私訂另一套規則亦有違「權限法定原則」。廉署表示，事有行政及財政自治的公共部門不代表可隨意變更「章程」所訂的組織架構及運作模式。

監澳與高教辦關係

理工在未經監督實體的同下成立新組織單位且運作多年，無全面按照法律原則禁止違規用法律方法管理，此外，如涉及十數

人事管理公平透明

廉署認為理工機構龐雜內部溝通對現時的規章制度、人員架構及架構、委員會的設置、運作模式、以確保是全符合現行的「章程」制度，藉此明白違法設委及違法運作的狀況；全面審視各組織單位設立時存在的理由及原因；在現行適用的法規訂定關於運作的準則及合法的內部規章，同時禁止違法的規則；全面檢視管理工作的所有法規，包括內部及外部的規範文件，尤其是統一名稱及準則。

廉全面審視現行的人事管理制度，在符合「機構」的前提下管理及人事任免，應建立與員工溝通的正常渠道，依法及依章處理晉升，同時建立一個公平、透明的人員招聘及晉升制度，積極入學架構，應設立機制解決問題的機制，內部足以影響部門運作的員工恐懼，以減少投訴。

廉署期望理工盡早理順運作上出現的各種問題，否則將影響其在學術方面的正常發展。廉署亦會在不妨礙符合法律原則的前提下，協助理工改善和優化其規章制度

澳門理工大學多次受公眾舉報和廉政公署點名，反映人事管理欠缺公平透明。
過去廉政公署揭發理工出現晉升及任用人員不公情況，但經過多年，有關情況仍然存在，甚至變本加厲。