



理由陳述

修改第 14/2009 號法律《公務人員職程制度》 (法案)

加強公職人員隊伍建設和管理，鼓勵公務人員不斷提升能力水平，為澳門特別行政區政府構建一支能穩定而高效履行職務的團隊，不斷優化公共服務，提升施政效率，強化施政能力，是國家主席對特區政府的一個希望。為此，不斷優化公職制度事在必行，亦是澳門特別行政區政府極為重要的工作之一。

特區政府將穩步推進以能力為導向的公職制度改革，公務人員職程制度是公職制度體系中的重要組成部分，關係到各級公務人員的入職條件、職務內容、工作分配、層級劃分和薪酬結構等，涉及公務人員的職業生涯發展和收入等重大利益，而職程制度亦與人員的招聘、評核、培訓、晉升、薪酬等管理制度相互關聯。制度的檢討及完善必須顧全大局，不應倉促而為，特區政府經深入研究及評估，認為應分兩階段全面檢視職程制度，並相應修改第 14/2009 號法律。

首階段將針對職程制度中相對獨立且較受公務人員關注的問題進行修改，消除欠妥善之處，包括：在重新界定和合併職程時未充分考慮不同職程之間的關係而導致部分特別職程設計欠妥善；入職要件的規範未能配合人員招聘的需要；職程內晉級程序的效益不彰和有欠公平。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

為糾正第一類欠妥善之處，修改了海上交通控制員、地形測量員和水文員等職程的薪俸點，使該等職程的薪俸點與入職要件相同的其他職程的薪俸點相同，此舉皆因進入該等職程者須具高中畢業學歷，且完成相關的專業培訓課程（為期一年的系統性培訓課程）或具適當的工作經驗。

為糾正第二類欠妥善之處，設立綜合能力評估開考和專業或職務能力評估開考，並明確擔任高級技術員職務所需的學歷程度。

至於第三類，屬以整體配備方式訂定職位數目的職程，以及無專有晉級規則或專有配備方式訂定職位數目的特別職程，均無須進行晉級開考，從而使職級變更的程序更快捷、更高效。為此，須修改《澳門公共行政工作人員通則》第三十六條及第一百五十八條。

第二階段特區政府將在第一階段改革的基礎上，針對其他問題，如職程轉入時涉及的年資問題和對一般職程進行重新設計等，並結合對招聘與甄選管理、晉升條件、人員流動及薪酬福利等內容的深入研究，全面檢討一般職程及特別職程制度，在諮詢及聽取各方意見後提出全盤的改革方案並進行下一階段的修法工作。