

書面質詢

李振宇議員

就完善領導及主管人員制度事宜提出質詢

公務人員是政府施政的重要基礎，領導及主管人員則是施政的中堅力量，對履行及落實各項施政方針內容，實現良政善治發揮着重要作用。在早前施政辯論期間，行政法務司司長表示明年將修改《澳門公共行政工作人員通則》及《領導及主管人員通則的基本規定》的內容，從制度層面強化官員問責機制。政府因應社會發展持續完善公職法律法規，強化領導及主管人員紀律要求，提高問責力度，此舉實屬必要，但同時亦應思考如何為相關人員發揮所長、積極有為提供必要的制度保障。正如行政法務司司長所說，一方面要完善官員問責制度，另一方面亦應建設激勵和容錯制度，二者是互補的關係，可以更加好地發揮官員服務意識和擔當意識。

因此，本人提出以下質詢：

第一，政府明年修訂公職法律制度，強化領導及主管人員問責機制的同時，會否一併完善領導及主管人員激勵及容錯機制，以此鼓勵領導及主管人員形成勇於擔當、敢於作為的工作作風？在構建容錯機制時，能否訂定清晰明確的原則或者標準，避免主觀意識，以消除領導及主管人員的擔憂？

第二，現時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的規定，領導人員則不適用，請問，對於專業才能出色及有特別傑出工作表現的領導人員的獎勵機制現時是怎樣的？未來如何進一步完善相關機制？

第三，現時領導及主管人員薪俸為單一薪俸點，薪俸點數不會因定期委任期限的延長而增加。以處長為例，其薪俸點是770點，與首席顧問高級技術員最高職階735點差距不大，若相關人員兼任職務主管，則會獲50點附加報酬，薪酬將高於處長。另外，高級技術員尚可以收取超時工作補

償，而領導及主管人員超時工作則無任何補償。請問，政府會否完善領導及主管人員薪俸制度，例如，按委任期限設立不同級別薪俸點，或以職務津貼形式處理，以激發領導及主管人員工作積極性？