

文件

批示 第 46—I/GM/96 號

一九九三年二月十八日關於行政當局本地化問題的備忘錄訂定基本目標為創造條件，使一九九九年十二月十九日有一個有效運作而可以與一九九九年十二月二十日（即懸掛澳門特別行政區旗幟之日）銜接的行政架構。為此目標一直採取認為適當的措施，及經常作所需的修正。

應該一提的是，在過去一段時期，一般稱為納編程序的範疇的問題已完全明朗。該程序不僅將澳門公務員納入共和國編制，其明朗化容許對公務員的合理願望作出正面回應，及瞭解各部門中何人想與行政當局維持聯繫，這對預計人力資源的正確管理是必須的。

同樣，又為穩定人員隊伍，在該段期間讓各部門按照八月十五日第42 / 94 / M 號法令舉行為進入編制職程及晉升的特別開考，亦鼓勵及讓各部門舉行一般開考。

對已經多年以不穩定聯繫為行政當局提供服務而想轉為公務員的人員，透過這途徑回應他們的願望及借助他們的經驗，並堅決地矯正普遍的人員編制未填滿而又存在大批編制外及散位合約人員的不正常情況。

在同一範疇，較近期是以一九九五年八月三日的備忘錄訂出嚴格管理人員編制的具體指引，包括不再增加行政當局人員隊伍的總人數。每透過開考錄取新的人員時，應相對減少編制外合約的人數；同時對進行新的開考訂定規則和統一標準。

此外，為深入和系統地處理人員本地化問題，頒布了六月二十九日第33 / GM / 95號及34 / GM / 95號批示，設立公務員本地化關注委員會，並在各部門內成立關注本地化的工作小組。

監於從效果顯示所採取的措施正確，有需要在本階段推廣新系列的指引：突顯加速領導及主管人員本地化節奏這目標，因此訂定本年十二月三十一日為組及處級職位本地化的指標日期，認為祇有為保證行政當局架構的運作質素而絕對必須的情況屬可以容許的例外。

這決定是由於完結了的培訓階段已讓部門準備和職別出有任職潛力的職位候選人，及他們的能力已有足夠保證。另一方面，也不會中斷其他領導及主管職位的本地化進程。

基此，並在不妨礙嚴格遵守此前所訂的一般性指引下，對以下稱為部門的所有部門和自治機構，包括兩市、自治基金和其他公法人，總督命令如下：

一、以任何性質在各部門擔任職務的工作人員總數不得超過一九九五年七月一日的人數。如有例外情況，導致超過該人數，必須得到總督核准。

二、不妨礙下條規定下，各部門可根據需要，按截至一九九五年十二月三十一日存有的編制內空缺，在本年舉行入職開考。

三、為聘任人員作儲備，行政暨公職司按照澳門公共行政工作人員通則第七十一至七十六條規定，舉行助理技術員和行政文員進入職程的特別開考，禁止其他部門為該等職程舉行開考。該等開考須包括向為此甄選的應考人提供預備課程。

四、行政暨公職司應研究是否需要及何時適宜將集中招聘和甄選工作延伸至其他職程，並提交建議。

五、對上述條文所指入職開考後可以免除的超額人員，其合約不應再續期。

六、有合理的客觀需要，須招聘工人和助理員時，應事先公告，並透過適當的甄選方式錄取應考人，一般職級由行政暨公職司集中處理，禁止其他部門直接錄取該等職務範圍的人員。

七、終止工作人員職務，而有合理原因認為部門良好運作所必須填補的空缺，但人員編制無法滿足時，始容許簽訂新的編制外或散位合約。

八、晉升開考必須考慮應考人在培訓及提高專業水平上的努力。

九、不受其他領導及主管職位一直以來進行的本地化進程延續性的影響，及不影響行政當局的全面運作，訂定本年十二月三十一日為組長及處長職位本地化的指標日期。

十、按上條規定，非本地化人員的替換，在其任期屆滿後進行。如任期在該日期後屆滿，或在有合理解釋的特別情況下，經總督核准，可在該日期後替換。

十一、專業培訓是一項優先工作，舉辦有關活動應遵守以下原則：

- a) 預計是本地化較迫切的範疇絕對優先；
- b) 實用性須佔主要比例；
- c) 主要對象為本地或可本地化的人員；
- d) 推廣官方語文；
- e) 對未能充份發揮作用的人員給予轉向其他專業的協助；
- f) 特別針對主管和助理的專門技術培訓和領導能力的發展。

十二、鑒於向外招聘的特殊性質，有關人員合約的續期及新合約的簽訂，應事先提出具有充份理由及以部門本地化計劃為指引的建議。

一九九六年四月二十六日於澳門總督辦公室

總督 韋奇立