圖解聘約人員人事條例草案(一)

109.6.5

確認聘約人員與國家之間為
公法契約(僱傭關係)

創設聘約人員等級與資格
確保人員進用適才適所

完備進用及終止契約程序
強化人員選用合一機制

合理給與基準與補償規範
維持聘約人員競爭優勢

專法
7章48條

聯結績效考核與獎金回饋
設計留才導向激勵制度

健全保險退休及撫慰制度
提供友善經濟照護保障

明定人員尋求救濟的途徑
保障現職人員工作權利

確立基本服務及義務事項
建立合理彈性管理措施

行政院人事行政總處
Directorate-General of Personnel Administration,Executive Yuan

本簡報使用圖像來源為FLATICON等網站，且非使用於商業用途。

圖解聘約人員人事條例草案(二)

109.6.5

公法契約僱傭關係

職務設計(教育、專業、經驗)

↓

公開甄選

↓

進用

試用 (6個月)	初次進用 (至年底)	續約 (每次1年；連續3年考列優等，最長3年)

工作考核

考核內容 (工作績效與服務行為)	考核效果 (優等【晉薪級】、中等【原薪級】、不佳【終止契約】)

↓

契約終止

機關終止契約 (預告、不經預告)	個人終止契約 (書面)

公開甄選 適任進用

權利保障 義務課責

績效評估 激勵優質

給與

薪資 (與民間薪資衡平)	勞保	勞退	撫慰制度	留職停薪

服務行為規範

差勤管理	行政中立	利衝限制	兼職限制	保密義務	離職後職務限制

職場安全	提供救濟	協會參與

現職聘僱人員轉換機制 (3年選擇期限)

職務代理人準用 院外機關準用

行政院人事行政總處
Directorate-General of Personnel Administration,Executive Yuan

本簡報使用圖像來源為FLATICON等網站，且非使用於商業用途。

圖解聘約人員人事條例草案(三)

109.6.5

機關願景任務 → 職務設計(教育、專業、經驗) → 公開甄選 → 進用

- 試用(6個月)
- 初次進用(至年底)
- 續約(每次1年；連續3年考列優等，最長3年)

→ 甄選有能力的員工【公法契約僱傭關係】

→ 給與

- 薪資(與民間薪資衡平)
- 勞保
- 勞退
- 撫慰金
- 留職停薪

& 服務行為規範

- 差勤
- 行政中立
- 利益衝突限制
- 兼職限制
- 保密義務
- 離職後職務限制
- 移交義務

→ 權利保障義務課責

→ 工作考核

- 考核內容(工作績效服務行為)
- 考核效果(優等【晉薪級】、中等【原薪級】、不佳【終止契約】)

→ 契約終止

- 機關終止契約(預告、不經預告)
- 個人終止契約(書面)

→ 留住優秀且高績效員工

→ 職場安全 → 救濟 → 參加協會

- 現職聘僱人員轉換機制(3年選擇期限)
- 職務代理人準用
- 院外機關準用

行政院人事行政總處
Directorate-General of Personnel Administration,Executive Yuan