

嘉義縣政府及所屬機關學校聘僱人員考核要點部分規定修正草案對

照表

修正規定	現行規定	說明
<p>三、聘僱人員之考核種類如下：</p> <p>(一) <u>年終考核</u>：指<u>年度聘僱計畫進用之聘僱人員</u>，<u>當年度一月至十二月均有任職事實</u>，於年終辦理之考核。</p> <p>(二) <u>另予考核</u>：指<u>年度聘僱計畫進用之聘僱人員</u>，<u>當年度二月以後到職至十二月未滿一年者</u>，於年終辦理之考核。</p> <p>(三) <u>平時考核</u>：每年四月及八月由直屬主管人員及機關首長(單位主管)考核，並為年度(另予)考核之依據。</p> <p>(四) <u>專案考核</u>：指聘僱人員，於聘僱期間內違反聘僱用契約書所定之義務或發生<u>第九點</u>規定之情事時，而隨時辦理之考核。</p>	<p>三、聘僱人員之考核種類如下：</p> <p>(一) <u>年終考核</u>：指<u>一年一聘僱之聘僱人員</u>，<u>在用人機關(單位)任職至年度終了</u>，<u>無論是否屆滿一年者</u>，均應由用人機關(單位)予以年終考核。</p> <p>(二) <u>平時考核</u>：每年四月及八月由直屬主管人員及機關首長(單位主管)考核，並為年度考核之依據。</p> <p>(三) <u>專案考核</u>：指聘僱人員，於聘僱期間內違反聘僱用契約書所定之義務或發生<u>本要點第八點</u>規定之情事時，所隨時辦理之考核。</p>	<p>修正本點第一項各款規定。理由說明如次：</p> <p>一、聘僱人員考核係作為續聘僱與否之重要依據，爰考核之辦理以本府核定之年度聘僱計畫進用者為限。另依現行規定，無論是否任職滿一年，倘任職至年度屆滿仍予年終考核，惟嗣後年終考核得作為晉敘薪級之資格，為免任職未滿一年者，其考核結果仍得晉敘薪級，爰基於衡平性考量，增定另予考核之考核種類。</p> <p>二、至依公務人員留職停薪辦法及各機關職務代理應行注意事項進用之約聘僱人員，因係屬職務代理人性質，且渠等於聘僱原因消失或期限屆滿時，即予解聘僱，爰以不辦理考核為原則。</p> <p>三、餘酌作文字修正。</p>

<p>七、考核總分數以一百分為滿分，其等次及規定如下：</p> <p>(一) 甲等：八十分以上者，<u>次年度優先續聘僱</u>。</p> <p>(二) 乙等：七十分以上未滿八十分者，<u>業務單位評估需要或財政狀況，於次年度續聘僱</u>。</p> <p>(三) 丙等：六十分以上未滿七十分者，<u>次年度不予續聘僱。但業務單位評估可行者，得於次年度續聘僱三個月予以輔導，期滿前經評量工作表現確有改進者，再予延長聘僱期限至年底。連續二年考列丙等，不予續聘僱</u>。</p> <p>(四) 丁等：未滿六十分者，<u>次年度不予續聘僱</u>。</p> <p><u>聘僱人員同等別之年終考核，累計三年達乙等以上者，得於次年度同等別內晉敘一級。但已達該職務聘僱用計畫最高薪級(點)者，維持原薪級(點)。</u></p>	<p>七、考核總分數以一百分為滿分，其等次及規定如下：</p> <p>(一) 甲等：八十分以上者，<u>優先續聘僱</u>。</p> <p>(二) 乙等：七十分以上未滿八十分者，<u>得視業務單位需要及本府財政狀況續聘僱</u>。</p> <p>(三) 丙等：未滿七十分者，<u>不予續聘僱；已續聘僱者，應予解聘僱</u>。</p> <p><u>經考列丙等者，受考人收受考核通知書後，對考核結果不服者，得於接獲通知後三十日內向本府人事處提出具體事由申訴，並以一次為限。必要時得邀請申訴人及評定機關之單位主管列席陳述意見。</u></p>	<p>一、修正本點第一項各款規定。理由說明如次：</p> <p>(一) 修正考列丙等之考核效果，以不予續聘僱為原則。但用人單位評估認有用人之需求或有其他理由者，得餘次一年度先予續僱三個月並施予輔導，期滿經評量工作表現，決定是否再予延長聘僱期限，且期間不得逾該年度之末日。另該年度考核仍考列丙等，則不得再予續聘僱。</p> <p>(二) 增訂丁等之等次及其考核效果。</p> <p>(三) 餘酌作文字修正。</p> <p>二、增訂本點第二項規定。理由說明如次：</p> <p>(一) 為激勵聘僱人員士氣並鼓勵久任及工作表現，爰增訂年終考核結果得晉敘薪級之規定。</p> <p>(二) 又聘僱人員薪級之晉敘，應合於「同等別職務」、「年終考核」、「累計三年考列乙等以上」之資格要件，始得於同等別範圍內晉敘之。反之，當年度任職期間未滿一年者所辦理之另予</p>
--	--	--

<p><u>前項所定年終考核之採計，不含年度中晉階(級)或改聘(僱)較高等階(級)之年終考核。</u></p> <p><u>聘僱人員之任職年資曾辦理晉敘薪級(點)有案者，不得重複採計作為前項晉敘年資。</u></p> <p><u>聘聘人員對考核結果不服者，得依所適用之法令提起救濟。</u></p>		<p>考核，或屬不同等別聘僱人員年資所辦理之年終考核，則不得作為晉敘薪級之資格。</p> <p>三、增訂本點第三項規定： 參照公務人員考績法暨其施行細則規定，聘僱人員於年度內曾晉階(級)或改聘(僱)較高等階(級)有案者，該年度之年終考核則不採計作為第二項晉敘薪級之考核年資。</p> <p>四、增訂本點第四項規定： 基於「一資不二採」原則，倘聘僱人員任職年資曾經採計晉敘薪級(點)有案者，不再併同相關年資晉敘薪級(點)。</p> <p>五、修正本點第五項規定。 理由說明如次： (一) 本項係由現行條文第二項規定移列修正。 (二) 依「聘用人員聘用條例」進用之約聘人員，係公務人員保障法之準用對象，應依該法規定提起救濟。另依據公務人員保障暨培訓委員會109年11月18日公保字第1091060357號函略</p>
---	--	--

		<p>以，機關就聘用人員所為之獎懲、成績考核、不續聘及解聘等聘約內容事項，性質上仍屬管理措施，渠等如有不服，應依公務人員保障法所定申訴、再申訴程序救濟之。</p> <p>(三)依「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」進用之約僱人員，因非屬公務人員保障法之適(準)用對象，爰渠等對餘權益爭議之救濟途徑，參照原行政院人事行政局 100 年 5 月 2 日局力字第 1000028861 號函及行政院人事行政總處 108 年 7 月 9 日總處組字第 1080038653 號函釋，可循行政爭訟程序提起救濟。</p> <p>(四)依「嘉義縣政府暨所屬機關臨時聘僱人員進用要點」規定進用之臨時聘僱人員，因適用勞動基準法規定，爰對於權益爭議得依勞資爭議處理程序提起救濟。</p> <p>(五)綜上，聘僱人員依其身分類別而適用不同法令，爰修正規定關於權益爭議之救濟途徑，依其所適用之規</p>
--	--	---

		定辦理。
<p>九、聘僱人員除違反聘僱用契約所定義務得隨時辦理外，具下列情事之一者亦得辦理專案考核予以解僱：</p> <p>(一)執行本府重大政策不力，或怠忽職責，或洩露職務上機密，致損害本府聲譽者。</p> <p>(二)涉及貪污案件，雖經宣告緩刑或得易科罰金，而主管長官認為其確實不適合繼續任職者。</p> <p>(三)圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害本府聲譽者。</p> <p>(四)侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。</p> <p>(五)挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。</p> <p>(六)曠職繼續達三日或一年累積達五日者。</p> <p>(七)同一年度內獎懲抵銷後，累積達記過二次者。</p> <p><u>(八)除安胎事由外，請假逾限達扣除報酬之日數逾約聘(僱)期限十二分之一。</u></p>	<p>九、聘僱人員除違反聘僱用契約所定義務得隨時辦理外，具下列情事之一者亦得辦理專案考核予以解僱：</p> <p>(一)執行本府重大政策不力，或怠忽職責，或洩露職務上機密，致損害本府聲譽者。</p> <p>(二)涉及貪污案件，雖經宣告緩刑或得易科罰金，而主管長官認為其確實不適合繼續任職者。</p> <p>(三)圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害本府聲譽者。<u>挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。</u></p> <p>(四)侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。</p> <p>(五)挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。</p> <p>(六)曠職繼續達三日或一年累積達五日者。</p> <p>(七)同一年度內獎懲抵銷後，累積達記過二次者。</p> <p>前項專案考核不得與平時考核功過相抵銷，並由各該用人機</p>	<p>本點修正理由說明如次：</p> <p>一、第一項第三款後段規定與同項第五款規定有重複之情事，爰將重複文字刪除之。</p> <p>二、依現行相關規定，聘僱人員倘因故申請長假至聘期屆滿，除聘僱人員自願辭職外，尚無從提前解僱之。是機關僅得就逾規定給假日數部分扣除報酬，而有嚴重影響機關用人之虞，爰增訂第一項第八規定，除安胎事由外，請假逾限達扣除報酬之日數逾約聘(僱)期限十二分之一，用人單位基於人力之需要，得辦理專案考核予以解僱。</p>

<p>前項專案考核不得與平時考核功過相抵銷，並由各該用人機關逕行辦理後將考核結果報本府備查。 聘僱人員對專案考核結果如有不服時，得依第七點第四項規定提起救濟。</p>	<p>關逕行辦理後將考核結果報本府備查。 聘僱人員對專案考核結果如有不服時，得依第七點第二項規定提起救濟。</p>	
<p>十一、本府及所屬機關、學校聘僱人員年終及另予考核應由其直屬主管就其考核表中各項目評擬後，遞送服務機關考績委員會初核，機關首長覆核，經報由本府核定後，製發考核通知書並轉發受考人簽收。但依法得不設置考績委員會者，其聘僱人員考核，得逕由主管及機關首長考核。 本府如發現各機關聘僱人員考核有違反本要點規定情事者，應退還原考核機關另為適法之處置。 考核通知書格式如附件三。</p>	<p>十一、<u>考核作業權責及程序</u>： 本府及所屬機關、學校聘僱人員年終考核應由其直屬主管及機關首長(單位主管)就其年終考核表中各項目評擬後，密送本府人事處，彙整後提送聘僱人員成績考核會初核，並將決議簽由機關首長覆核。覆核後，由用人機關依據本府核定之年終考核彙整表，製發考核通知書並轉發受考人簽收。 前項成績考核會成員由本府秘書長、一級單位主管及所屬一級機關首長組成，並由秘書長擔任主席。成績考核會應有全體成員二分之一以上出席，始得開會；出席成員過半數同意，始得議決。 考核通知書格式如附件三。</p>	<p>本點修正理由說明如次： 一、第一項規定修正理由： 查現行聘僱人員考核作業，係由本府統籌辦理審議程序，惟基於程序經濟之考量，爰修正將聘僱人員之考核比照公務人員考績作業程序辦理，即聘僱人員考核經主管評擬後，送由機關考績委員會初核，機關首長覆核，再報由本府核定。 二、第二項規定修正理由： 為避免聘僱人員之考核授權各機關審議，嗣後發生舛錯之情事，爰規定倘發現各機關聘僱人員考核有違反本要點規定時，本府得將其退還考核機關更正之。</p>

<p>十二、<u>年終工作獎金</u>：</p> <p>(一) <u>約聘及約僱人員年終工作獎金</u>依據「<u>軍公教人員年終工作獎金發給注意事項</u>」規定，依其月支報酬金額計發年終工作獎金。</p> <p>(二) <u>臨時聘僱人員</u>：臨時聘僱人員年終工作獎金依照「<u>嘉義縣政府臨時人員工作規則</u>」規定核發年終工作獎金。</p> <p>年終工作獎金以實際在職月數比例計算發給。</p>	<p>十二、<u>考核獎懲</u>：</p> <p>(一) <u>約聘人員、約僱人員考列甲、乙、丙等者</u>，其年終工作獎金比照「<u>軍公教人員年終工作獎金(慰問金)發給注意事項</u>」規定，依其月支報酬金額<u>比照計發年終工作獎金</u>；<u>考列丙等者</u>，解聘僱。</p> <p>(二) <u>臨時聘僱人員</u>：臨時聘僱人員年終工作獎金依照「<u>嘉義縣政府臨時人員工作規則</u>」<u>第五十五條</u>規定核發年終工作獎金。</p> <p>年終工作獎金以實際在職月數比例計算發給。</p>	<p>本點修正理由說明如次：</p> <p>一、查年終工作獎金之發放，歷來悉依各該年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項辦理，而依該注意事項之規定，年終工作獎金之減發或不發，除考量考績(考核)等次外，尚需考量平時考核懲處情形、年度中曠職與否及延長病假日數等因素，是為免掛一漏萬，爰刪除考核等次之文字。另考列丙等之考核效果業於第七點規定，爰予刪除。</p> <p>二、另本府臨時人員工作規則就年終工作獎金發放之規定業經修正在案，爰配合修正之。</p>
<p>十四、<u>非縣庫預算進用之聘僱人員，或所屬機關另定有考核或晉級規定並報經本府同意備查者</u>，從其規定。</p> <p>各鄉(鎮、市)公所之聘僱人員考核得比照本要點辦理。</p>	<p>十四、各鄉(鎮、市)公所之聘僱人員考核得比照本要點辦理。</p>	<p>本點修正理由說明如次：</p> <p>一、第一項規定修正理由：各用人單位(機關)進用之聘僱人員，倘用人經費係由中央補助而非由縣庫預算負擔者，得依中央補助計畫之規定辦理。又所屬機關有另定考核或晉級規定之需要者，得報經本</p>

		府同意備查後，從其規定辦理。 二、現行條文移列至本點第二項。
--	--	-----------------------------------