

# 嘉義縣政府及所屬機關學校聘僱人員考核要點

88年1月30日 88府人二字第14061號函核定  
91年7月24日 91府人二字第90296號函修正  
92年5月30日 92府人二字第71089號函修正  
97年6月27日 府人考字第0970095184號函修正  
99年9月24日 府人考字第0990158224號函修正  
99年12月9日 府人考字第0990202546號函修正  
103年2月21日 府人考字第1030020414號函修正  
105年5月9日 府人考字第1050087425號函修正  
106年5月5日 府人考字第1060088582號函修正  
107年5月7日 府人考字第1070090292號函修正  
109年11月12日 府人考字第1090256718號函修正  
113年10月18日 府人考字第1130261588號函修正

一、嘉義縣政府（以下簡稱本府）為加強本府及所屬機關、學校聘僱人員之管理，以作為獎優汰劣之依據，特訂定本要點。

二、本要點所稱聘僱人員，係指以下人員：

- （一）約聘人員：指依照「聘用人員聘用條例」規定聘用之人員。
- （二）約僱人員：指依照「行政院暨所屬各級機關約僱人員僱用辦法」規定僱用之人員。
- （三）臨時約聘人員、臨時約僱人員：指依照「嘉義縣政府暨所屬各機關臨時聘僱進用要點」規定臨時聘僱之人員。

三、聘僱人員之考核種類如下：

- （一）年終考核：指年度聘僱計畫進用之聘僱人員，當年度一月至十二月均有任職事實，於年終辦理之考核。
- （二）另予考核：指年度聘僱計畫進用之聘僱人員，當年度二月以後到職至十二月未滿一年者，於年終辦理之考核。
- （三）平時考核：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。
- （四）專案考核：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第九點規定之情事時，而隨時辦理之考核。

四、平時考核辦理方式：

各機關（單位）辦理約聘僱人員考核時，應將約聘僱人員之勤惰及獎懲紀錄，分別登載於平時及年終考核紀錄表，並由單位主管就考核項目，

本綜覈名實，作客觀且公正之評核。

平時考核等級，分為三級如下：

- (一) A：表現超出要求水準。
- (二) B：表現尚能達到要求水準。
- (三) C：表現未盡符合基本要求。

平時考核項目被評定為C級者，單位主管應與當事人面談，並將面談結果詳實記錄並密陳機關首長，以提升其工作績效，並作為年終考核評列等次及機關人事管理之重要依據。

平時考核表格式如附件一。

#### 五、年終考核比率：

聘僱人員年終考核考列甲等比率以百分之五十為原則，最高不得高過百分之七十五，若單位（機關）僅有一名聘僱人員者，覈實考核。

支援人員平時（年終、專案）考核由受支援機關（單位）負責辦理，併入受支援機關（單位）約聘僱甲等比例計算。

#### 六、年終考核項目及配分：

各機關（單位）於年終辦理約聘僱人員年終考核時，應依其平時考核情形，綜合其年度服務績效，並評列等別及分數後，送機關首長核定。辦理年終考核之項目及配分如下：

##### （一）工作（占百分之六十）

- 1. 時效：是否依限完成公文（務）或人民陳情案件。
- 2. 品質：是否製作公文（務）或各項表件，完整及正確。
- 3. 改進：是否對於交辦事項，隨時注意改進工作方法。
- 4. 態度：是否以熱心及同理心，為洽公民眾或同仁處理公務。
- 5. 主動：是否不待督促，主動積極處理公務及解決問題。
- 6. 合作：是否隨時發揮職務協助，積極配合推展業務。

##### （二）操性（占百分之三十）

- 1. 服從：是否虛心接受長官指導及指揮處理公務。
- 2. 品德：是否有浮報出差或加班，而處理個人私務。
- 3. 廉能：是否廉潔自持，無收受不當利益或兼職之情事。

##### （三）差勤（占百分之十）

- 1. 紀律：是否準時上下班，不遲到早退。
- 2. 服務：是否經長官核准指派加班處理公務，不推諉搪塞。

年終考核表格式如附件二。

七、考核總分數以一百分為滿分，其等次及規定如下：

- (一) 甲等：八十分以上者，次年度優先續聘僱。
- (二) 乙等：七十分以上未滿八十分者，業務單位評估需要或財政狀況，於次年度續聘僱。
- (三) 丙等：六十分以上未滿七十分者，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。
- (四) 丁等：未滿六十分者，次年度不予續聘僱。

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）。

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。

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。

聘僱人員對考核結果不服者，得依所適用之法令提起救濟。

八、聘僱人員於考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等。

- (一) 曾受刑事或足予影響本府聲譽之民事處分者。
- (二) 參加公務人員相關考試，經扣考處分者。
- (三) 平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。
- (四) 曠職一日或累積達二日。
- (五) 事假逾十四日或病假逾三十日者。
- (六) 辦理為民服務業務，有故意刁難或態度惡劣而有實據者。
- (七) 平時考核項目被評定為C級，經面談及輔導仍未見改善者。

安胎事由所請之事病假、家庭照顧假及生理假不列入前項第五款事、病假請假日數計算。

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：

- (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。

- (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。
- (三) 圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害本府聲譽者。
- (四) 侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。
- (五) 挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。
- (六) 曠職繼續達三日或一年累積達五日者。
- (七) 同一年度內獎懲抵銷後，累積達記過二次者。
- (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。

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。

- 十、聘僱人員平時考核獎懲應併入年終考核增減總分。嘉獎或申誡一次，考核時增減其總分一分，記功或記過一次，考核時增減其總分三分，記一大功或記一大過者，考核時增減其總分九分。

前項增分或減分，應於主管人員就年終考核表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於總分之內。

聘僱人員嘉獎、記功、記大功、申誡、記過、記大過之標準，比照公務人員考績法暨其施行細則，以及本府公務人員獎懲相關規定辦理。

- 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。

- 十二、年終工作獎金：

- (一) 約聘及約僱人員年終工作獎金依據「軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」規定，依其月支報酬金額計發年終工作獎金。

- (二) 臨時聘僱人員：臨時聘僱人員年終工作獎金依照「嘉義縣政府臨時人

員工作規則」規定核發年終工作獎金。  
年終工作獎金以實際在職月數比例計算發給。

十三、年終考核結果，自次年度一月一日起執行；專案考核結果自核定日起執行。

十四、非縣庫預算進用之聘僱人員，或所屬機關另有考核或晉級規定並報經本府同意備查者，從其規定。  
各鄉(鎮、市)公所之聘僱人員考核得比照本要點辦理。

十五、本要點未盡事項，得比照公務人員相關法令辦理。