**聘約人員人事條例（草案）建議意見表**

**壹、基本資料**

| 機關名稱 |  | 聯絡人 |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 電話 |  | 電子郵件 |  |

**貳、研提意見**

| 填表說明1、建議條文、理由及其他意見請依式填列，於109年6月19日前將電子檔傳至minigee@mail.cyhg.gov.tw；**如無意見，亦請惠復**。2、草案條文如有疑義，請逕洽本總處各業管承辦單位(聯絡資料如附件)。 |
| --- |

| 人事總處所擬版本 | 建議條文 | 建議理由 |
| --- | --- | --- |
| 第一章　總則 |  |  |
| （立法目的）第一條　為規範行政院與所屬中央及地方機關（構）、學校（以下簡稱各機關）進用聘約人員之相關權利義務事項，特制定本條例。聘約人員人事事項，依本條例之規定；本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。 |  |  |
| （用詞定義）第二條　本條例用詞，定義如下：一、聘約人員：指各機關列有預算員額，依本條例進用，並簽訂行政契約之人員。二、主管機關：在中央為行政院與所屬二級機關及相當二級或三級機關之獨立機關；在地方為直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會。直轄市山地原住民區公所及區民代表會之主管機關為直轄市政府；鄉（鎮、市）公所、鄉（鎮、市）民代表會之主管機關為縣政府。 |  |  |
| （計畫書許可及職務設計考量因素）第三條　各機關進用聘約人員前應填具計畫書，中央機關由行政院核准；地方機關由直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會核准。前項計畫書所列職務之等別及薪級，應按工作之繁簡難易、責任輕重、所需資格條件設計，得依羅致困難程度、民間薪資水準及專業人才市場供需等因素核列。 |  |  |
| （職務範圍）第四條　符合第六條至第八條資格之聘約人員，除法規另有規定外，得於進用滿三年後，擔任或兼任下列機關（構）組織法規定有職稱職等之職務：一、研究。二、實（試）驗、檢驗。三、文教。四、醫療。五、專業科技。六、限期性任務功能組織。七、與前六款性質相當之機關（構）。 |  |  |
| 第二章 進用 |  |  |
| （進用等別）第五條　聘約人員依契約等別進用之。契約等別依職責程度及資格條件分為一等至五等，以五等為最高等別。 |  |  |
| （五等聘約人員資格條件）第六條　五等聘約人員應具有下列資格之一：一、有教育部認可之博士學位，並從事與擬任工作性質相關職務八年以上，有專門著作或研究成果。具有同等學歷證書者，亦同。二、具相關專門職業及技術人員高等考試或相當等級專業證照或相當等級技能檢定證照，並從事與擬任職務性質相關之工作經驗十年以上，並持有證明文件。三、曾從事與擬任職務性質相近之專業性工作十五年以上，具有特殊造詣或成就。四、曾任四等聘約人員或相當職務八年以上，成績優良。 |  |  |
| （四等聘約人員資格條件）第七條　四等聘約人員應具有下列資格之一：一、有教育部認可之博士學位，並從事與擬任工作性質相關職務四年以上，有專門著作或研究成果，或有碩士學位，並從事與擬任工作性質相關職務十年以上，並持有證明文件。具有同等學歷證書者，亦同。二、具相關專門職業及技術人員高等考試或相當等級專業證照或相當等級技能檢定證照，並從事與擬任職務性質相關之工作經驗八年以上，並持有證明文件。三、曾從事與擬任職務性質相近之專業性工作十二年以上，具有特殊造詣或成就。四、曾任三等聘約人員或相當職務十年以上，成績優良。 |  |  |
| （三等聘約人員資格條件）第八條　三等聘約人員應具有下列資格之一：一、有教育部認可之博士學位，或有碩士學位，並從事與擬任工作性質相關職務八年以上，並持有證明文件。具有同等學歷證書者，亦同。二、具相關專門職業及技術人員高等考試或相當等級專業證照或相當等級技能檢定證照，並從事與擬任職務性質相關之工作經驗六年以上，並持有證明文件。三、曾從事與擬任職務性質相近之專業性工作九年以上，具有特殊造詣或成就。四、曾任二等聘約人員或相當職務八年以上，成績優良。 |  |  |
| （二等聘約人員資格條件）第九條　二等聘約人員應具有下列資格之一：一、有教育部認可之碩士學位，或有學士學位，並從事與擬任工作性質相關職務四年以上，並持有證明文件。具有同等學歷證書者，亦同。二、具相關專門職業及技術人員高等考試或相當等級專業證照或相當等級技能檢定證照。三、曾從事與擬任職務性質相近之專業性工作六年以上，具有特殊造詣或成就。四、曾任一等聘約人員或相當職務七年以上，成績優良。 |  |  |
| （一等聘約人員資格條件）第十條　一等聘約人員應具有下列資格之一：一、有教育部認可之學士學位或同等學歷。二、在教育部認可之專科學校或大學附設專科部畢業。三、在教育部認可之高級中等學校畢業，並從事與擬任職務性質相近之工作經驗二年以上。四、在教育部認可之國民中學學校畢業，並從事與擬任職務性質相近之工作經驗五年以上。 |  |  |
| （例外進用條件）第十一條　具有下列情形之一者，不受第六條至第十條所定資格之限制：一、曾獲國際級或國家級重要獎項，具卓越貢獻或重大成就。二、不易羅致特殊性之專長或技能，著有作品或佐證資料。前項聘約人員擬任各等別之資格，應由各主管機關審酌機關業務及職務之需求後定之，並報行政院備查。 |  |  |
| （消極資格一般條件）第十二條　有下列情事之一者，不得進用為聘約人員：一、已達公務人員退休法令所定屆齡退休年齡。二、未具或喪失中華民國國籍。三、具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。四、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。五、曾服公務有貪污行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。六、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告者，不在此限。七、曾依公務員懲戒法受免除職務懲戒處分。八、曾任公務員而受撤職處分，其停止任用期間尚未屆滿。九、褫奪公權尚未復權。十、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。各機關進用具有專長或特殊技能且在我國不易覓得之人才，該職務並不涉及國家機密職務，經主管機關核准者，得不受前項第二款及第三款之限制。已進用之聘約人員有第一項各款情事之一者，除前項規定外，應即終止契約。 |  |  |
| （消極資格特別條件—國家利益維護）第十三條　各機關進用聘約人員，應注意其品德及對國家之忠誠。聘約人員工作內容涉及國家安全或重大利益者，得由各機關於進用前辦理查核；查核之項目及程序，準用公務人員相關規定。經查核認有危害國家安全或重大利益之虞者，不得進用擔任前項工作。 |  |  |
| （消極資格特別條件—迴避進用及人事凍結）第十四條　各機關首長不得進用其配偶及三親等以內血親、姻親為本機關之聘約人員。本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。前項應迴避進用之人員，在各該長官接任以前進用者，進用至契約期滿為止。各機關首長於公務人員任用法第二十六條之一規定不得任用或遷調人員期間，不得進用聘約人員。但於該期間之前已進用者，得續訂新約至原任首長離職時止。 |  |  |
| （進用程序）第十五條　各機關進用聘約人員，應辦理公開甄選，並應組成甄審考核委員會審議，於審議通過後，由機關首長核准進用之。下列情形得免辦理公開甄選：一、依組織法律規定，隨同機關首長異動而更易聘約人員。二、配合機關組織變更或業務調整，移轉聘約人員。三、進用本機關現任聘約人員擔任同等別同薪級職務。 |  |  |
| （試用前置程序）第十六條 初任各機關聘約人員，須經六個月試用，試用期滿成績合格者，予以初次進用；不合格者，不予進用。但曾在本機關擔任與擬任職務性質相當之聘約人員經試用合格，或現職聘僱人員於本機關任職六個月以上並依第四十四條規定，選擇依本條例繼續進用者，得免予試用。聘約人員於試用期間有下列情形之一，應為試用成績不合格：一、有第三十七條第一款至第四款情形之一者。二、有第三十九條情形之一者。三、曠職累積達二日者。第一項及第四十四條所稱聘僱人員，指各機關依聘用人員聘用條例、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法規定進用之聘用人員、約僱人員。 |  |  |
| （契約期間）第十七條 聘約人員初次進用期限至當年年終。聘約人員契約期滿，經甄審考核委員會審議通過後得予續訂新約，每次一年；連續三年年終考核列優等者，每次最長得三年。以年為單位。業務有完成期限者，得依實際所需定進用期間，不受前二項進用期限至年終、進用期間以年為單位之限制。任職期間不滿一年辦理之年終考核，不得採計為第二項續訂新約最長三年之依據。 |  |  |
| 第三章 給與 |  |  |
| （聘約人員薪資支給條件）第十八條　聘約人員之薪級、薪點，依聘約人員薪級表規定；薪級表於本條例施行細則定之。聘約人員之薪資，以薪點折合薪額後，按月計之。薪點折合薪額之比率（以下簡稱薪點折合率），由行政院定之。各機關依第十一條第一項規定進用之人員，其支給薪級薪點得在第一項薪級表範圍內自行定之，並應報行政院核准。各機關進用聘約人員，自所進用職務之計畫書所列等別最低薪級起支。但有與擬任職務性質相近且服務成績優良之年資，除第六條至第十條所定進用資格基本年資外，得於所進用職務等別內採計提敍薪級薪點，提敍辦法由行政院定之。 |  |  |
| （薪資支給特別事由）第十九條　聘約人員依第二十五條規定給假之期間，其薪資照常支給。聘約人員失蹤，在未確定死亡前，於契約有效期間應發給二分之一之薪資；因奉派執行職務失蹤，在未確定死亡前，於契約有效期間得發給全數之薪資。在職期間死亡者，當月之薪資按全月支給。 |  |  |
| （聘約人員保險之保障）第二十條 聘約人員應依勞工保險條例參加勞工保險（以下簡稱勞保）。本條例施行前已參加公教人員保險（以下簡稱公保），改依本條例進用且年資接續者，於進用之日起三個月內，以書面選擇繼續參加公保，一經選定，不得變更；逾期未選擇者，應參加勞保。 |  |  |
| （聘約人員退休之保障）第二十一條 聘約人員退休相關事宜，除本條例另有規定外，依勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）第七條第二項及相關規定辦理。各機關及聘約人員應按月支薪資，依勞退條例第十四條第二項及第三項規定之退休金提繳率上限提繳退休金。聘約人員未具適用勞退條例提繳退休金規定之身分者，準用前項規定提存公、自提儲金，並由服務機關於金融機構開立專戶儲存孳息，於聘約人員離職或死亡時，一次發給本人或遺族公、自提儲金本息。遺族之範圍及請領順序準用勞退條例遺屬請領退休金之規定。原依各機關學校聘僱人員離職給與辦法（以下簡稱離職給與辦法）規定提存儲金，改依本條例進用者，應由各機關依離職給與辦法規定結算發給公、自提儲金本息。但未具適用勞退條例提繳退休金規定之身分者，依前項規定繼續提存。 |  |  |
| （聘約人員撫慰金之保障）第二十二條 聘約人員於進用期間死亡者，機關依下列規定給與撫慰金：一、病故或意外死亡：以死亡時之月支薪資為計算基準，給與十三又二分之一個月之一次撫慰金。二、因公死亡：以死亡時所任職務等別最高薪級之月支薪資為計算基準，給與二十七個月之一次撫慰金。前項第二款因公死亡之要件，準用公務人員退休資遣撫卹法相關規定。聘約人員死亡，除依第一項基準給與撫慰金外，並依公務人員委任第五職等本俸五級之俸額計算，發給七個月之一次殮葬補助費。撫慰金及殮葬補助費之請領遺族範圍及順序，準用勞退條例遺屬請領退休金之規定。但聘約人員生前預立遺囑指定領受人者，從其遺囑。無遺族且無遺囑指定領受人者，得由原服務機關先行具領殮葬補助費辦理喪葬事宜，如有賸餘，歸屬公庫。聘約人員依第二十四條規定辦理留職停薪期間因病故或意外死亡者，得依本條規定辦理。 |  |  |
| （退休金及撫慰金之免除強制執行等保障）第二十三條　聘約人員遺族請領撫慰金之權利，不得作為讓與、抵銷、扣押或供擔保之標的。 |  |  |
| （留職停薪條件）第二十四條　聘約人員有下列情形之一者，得於契約期間內申請留職停薪，機關應予同意：一、依法應徵服兵役，其期間依兵役相關法規辦理。二、依性別工作平等法規定申請育嬰留職停薪。聘約人員有下列情形之一者，得於契約期間內申請留職停薪，機關得予同意。但以不超過一年為限：一、本人重大傷病延長病假期滿，仍不能銷假上班。二、本人或配偶之直系血親尊親屬，因重大傷病須照護。三、配偶或子女因重大傷病須照護。聘約人員於試用期間，不得依第一項第二款及前項規定申請留職停薪。聘約人員留職停薪者，應於期間屆滿或原因消失後復職；逾期未復職者，視為終止契約。但有本條例所定終止契約或不續訂新約事由者，機關仍得不予復職，逕予終止契約或不續訂新約。 |  |  |
| 第四章 服務行為規範 |  |  |
| （工作時間）第二十五條　聘約人員之差勤管理，除法規另有規定或經行政院核准者外，準用公務人員相關規定辦理。 |  |  |
| （請假期間之限制）第二十六條　聘約人員因重大傷病或因安胎請假者，於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後，經機關長官核准得延長其病假，延長期間合併計算不得超過契約期間六分之一。但銷假上班一年以上者，得重行起算。 |  |  |
| （遵守國家規範）第二十七條　聘約人員應遵守法令，並履行契約義務。聘約人員不得假借權力，以圖本人或他人之不法利益，並不得利用職務上之機會加損害於他人。 |  |  |
| （行政中立義務）第二十八條　聘約人員行政中立事項，準用公務人員行政中立法之規定。 |  |  |
| （利益衝突限制）第二十九條　聘約人員不得擔任營利事業負責人、董事、監察人、股份有限公司發起人或相類似職務，及以營利為目的，以獨資或合夥等方式經營事業。但有下列情形之一者，不在此限：一、聘約人員經約定或決議為非執行業務合夥人。二、於辦公時間以外經營商業登記法第五條規定之小規模商業。聘約人員到職前擔任前項職務或經營事業者，應於到職後三個月內完成解任登記，或向該營利事業提出書面辭職，於完成解任登記前均不得參與經營及支領報酬。聘約人員所任職務對營利事業有直接監督或管理權限者，不得持有該營利事業之股份或出資額。但到職前已持有前項營利事業之股份或出資額，應於到職後三個月內全部轉讓，或信託予信託業。聘約人員應於到職前辦理前二項解任登記、書面辭職、轉讓或信託等事項，並於到職時繳交已申請之相關證明文件。 |  |  |
| （兼任職務限制）第三十條　聘約人員除法令另有規定外，不得兼任他項公職或業務；其依法令兼職者，不得兼薪。聘約人員兼任前項公職或業務者，應經服務機關同意。聘約人員經服務機關許可，得兼任教學、研究工作或非以營利為目的之事業、團體之職務。聘約人員得於辦公時間以外，從事與本職無利益衝突之工作或業務；領證執業者，須經服務機關許可。 |  |  |
| （保密義務及言論限制）第三十一條　聘約人員對政府機關之機密，不得洩漏。離職後，亦同。聘約人員未得機關首長或其授權之主管許可，不得發表與其職務及服務機關業務職掌有關之言論。 |  |  |
| （旋轉門限制）第三十二條　聘約人員於離職後二年內，不得就與其離職前三年內原掌理之業務有監督或管理之事項，為自己或他人不法利益，與原任職機關及其所屬機關接洽或處理相關業務。違反前項規定者，由主管機關處新臺幣一萬元以上二十萬元以下罰鍰，並於所得利益之範圍內，予以追繳。主管機關為查證前項違法情事，得向有關機關（構）、法人、團體或個人查詢，受查詢者有據實說明及提供必要資料之義務。 |  |  |
| （離職移交義務）第三十三條　聘約人員離職時，應將職掌事項辦理移交，不得隱匿或損毀應歸檔管理之文書資料。移交事項應於離職之日移交完畢，逾期不移交或移交不清者，服務機關應限期完成。未完成移交者，應負相關法律責任。 |  |  |
| 第五章 工作考核 |  |  |
| （工作評量內容及期間）第三十四條 聘約人員應辦理年終考核。年終考核應以平時工作表現為依據，就工作績效及服務行為評定之。 |  |  |
| （工作評量法律效果）第三十五條　聘約人員之年終考核，應以同等別為考核之比較範圍，自次年一月起執行。聘約人員之年終考核區分為三等，優等、中等及不佳。評定為優等應晉薪級，必要時另可給與獎金或其他獎勵，晉薪級、獎金或獎勵等方式由行政院定之。任職期間不滿一年辦理之年終考核，不得採計為前項晉薪級之依據。評定為中等者留原薪級。連續五年均評定為中等者，應終止契約或契約期滿，不續訂新約。最近五年內有三年評定為中等者，得終止契約或契約期滿，不續訂新約。評定為不佳者，終止契約或契約期滿，不續訂新約。 |  |  |
| （不得評量優等條件）第三十六條　聘約人員在年終考核內，有下列情形之一，並有具體事證者，不得考核優等：一、曾受刑事有罪判決確定。二、因執行職務疏失或違反規定。三、辦理業務，態度惡劣，影響政府聲譽。四、事、病假合計超過十四日。五、曠職一日或累積達二日。 |  |  |
| （評量不佳條件）第三十七條　聘約人員在年終考核年度內，有下列情形之一，並有具體事證者，始得評定為不佳：一、工作績效未達標準。二、處理公務，存心刁難或蓄意苛擾。三、因故意或重大過失，貽誤公務。四、違反紀律或言行不檢，致損害機關聲譽，或誣陷、侮辱同事。五、曠職繼續達二日以上未達四日，或一年內累積達五日以上未達十日。 |  |  |
| 第六章 契約終止 |  |  |
| （機關事先通知終止契約及慰助金發給）第三十八條　聘約人員於進用期間，有下列情事之一者，經甄審考核委員會審議通過及機關首長核定，機關得事先通知終止契約：一、機關裁撤、組織變更或業務緊縮而有減少人力必要，又無適當工作可供安置。二、不能勝任工作，致無法完成契約之工作項目。三、進用後發現於進用時已違反第十四條第三項規定。機關依前項終止契約，應於終止前二十日通知，並以機關首長核定當月或次月末日為終止日。聘約人員因第一項第一款情事，經機關依法令辦理精簡而終止契約，得一次發給最高七個月薪資之慰助金，並依各該精簡之法令規定要件辦理。 |  |  |
| （機關逕行終止契約）第三十九條　聘約人員有下列情事之一者，經甄審考核委員會審議通過及機關首長核定後，機關得逕行終止契約：一、因故意或重大過失，違法執行職務，造成人員傷亡、財物損失或負擔國家賠償責任。二、怠於執行職務或其他失職行為，影響機關公務推動。三、辦理資通安全或其他相類似業務，違反相關法令，致本機關、其他機關或人民遭受重大損害。四、故意洩漏公務機密，情節重大，經查證屬實。五、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害政府聲譽，有確實證據。六、對他人為性騷擾，情節重大，經查證屬實。七、違反本條例所定服務行為。八、於訂立契約時故意對機關提供不實之事實，致機關陷於錯誤而有受損害之虞。九、無正當理由曠職繼續達四日，或一年內曠職累積達十日。十、進用後發現於進用時已違反第十三條、第十四條第一項規定。十一、依第三十五條第五項連續五年考核為中等或最近五年內有三年評定為中等者，及第六項考核不佳者。 |  |  |
| （終止契約要式性及法律效果）第四十條　聘約人員終止契約，應以書面為之。聘約人員逕行離職致機關受有損害者，機關得請求損害賠償。機關應於收受終止契約之書面意思表示之次日起三十日內同意；逾期未為決定者，視為同意，並以期滿之次日為生效日期。但聘約人員指定契約終止日期為三十日之後並經機關同意者，以該日期為生效日期。 |  |  |
| （終止契約前置程序）第四十一條 各機關依本條例不予進用、終止契約或不予續訂新約前，應給予當事人陳述意見之機會。 各機關依第三十五條第五項、第六及第三十九條規定作成決定後，應以書面附具理由於十日內通知當事人。 |  |  |
| 第七章 附則 |  |  |
| （職場安全及其他權益、救濟之準用）第四十二條 聘約人員安全及衛生防護、執行職務意外傷亡慰問金、因公涉訟輔助、上班時間以外執行職務之補償，及其他權益保障，除本條例另有規定外，準用公務人員保障法及其相關規定。聘約人員對機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得準用公務人員保障法規定提起救濟。 |  |  |
| （得加入公務人員協會）第四十三條 聘約人員得加入服務機關之公務人員協會。 |  |  |
| （轉換機制及緩衝條款）第四十四條　本條例施行前，各機關現職聘僱人員，於本條例施行三年內准依其意願，得選擇依本條例進用，且不受公開甄選、試用六個月及最低薪級薪點起支之限制。未具本條例所定資格之現職聘僱人員，依前項選擇依本條例進用者，得以換支之薪級薪點繼續進用至離職為止，不適用本條例晉薪之規定。前項現職聘僱人員之換支薪級薪點辦法，由行政院定之。第一項現職聘僱人員無意願選擇為聘約人員者，於本條例施行之日起三年內，繼續以原適用法令進用至契約期滿或終止為止。 |  |  |
| （職務代理）第四十五條　聘約人員留職停薪、娩假及其他依法令得由非現職人員代理期間之職務，各機關得進用職代聘約人員辦理。依前項規定進用之職代聘約人員，其工作內容如有專業性、安全性及不可中斷性之情形經行政院核准，得免辦理公開甄選。職代聘約人員免辦理試用、初次進用及不受第三十八條第二項事先通知終止契約之限制。職代聘約人員不適用工作考核、契約終止、第二十四條第二項因病侍親留職停薪及第三十八條第三項發給慰助金之規定。職代聘約人員依代理職務之等別最低薪級支薪。第一項進用原因消滅，應即終止契約。公務人員留職停薪期間及依法令得由非現職人員代理期間之職務，準用本條規定進用職代聘約人員辦理，並得以其代理職務之職等及職責程度相當之薪級支薪。 |  |  |
| （其他部門之準用）第四十六條 本條例於行政院以外之中央政府機關準用之。 |  |  |
| （施行細則之授權）第四十七條 本條例施行細則，由行政院定之。 |  |  |
| （施行日期）第四十八條 本條例施行日期，由行政院以命令定之。 |  |  |
| 其他意見： |