

彰化縣政府暨所屬機關學校約聘僱人員考核 要點修正對照表

修正名稱	現行名稱	說明
彰化縣政府暨所屬機關學校聘僱人員考核要點	彰化縣政府暨所屬機關學校 <u>約聘僱人員考核要點</u>	為明確聘用人員及約僱人員之法定用語，參酌行政院人事行政總處聘僱人員管理要點修正本要點名稱。
修正規定	現行規定	說 明
一、彰化縣政府(以下簡稱本府)為加強聘用人員及約僱人員(以下簡稱聘僱人員)管理，提高工作效率，特訂定本要點。	一、彰化縣政府(以下簡稱本府)為加強 <u>約聘人員</u> 、 <u>約僱人員</u> 管理，提高工作效率，特訂定本要點。	為明確聘用人員及約僱人員之法定用語，酌作文字修正。
二、本要點之受考人如下： (一)聘用人員：依聘用人員聘用條例聘用之人員。 (二)約僱人員：依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱用之人員。	二、本要點之受考人如下： (一) <u>約聘人員</u> ：依聘用人員聘用條例聘用之人員。 (二)約僱人員：依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法僱用之人員。 <u>各機關(學校)提列考試分發或現職人員辦理留職停薪所遺之職缺，依各機關職務代理應行注意事項聘(僱)人員，不辦理平時考核、年度(另予)考核；惟是類人員仍得辦理平時考核之獎懲，且有第三點第四款專案考核之事由，應隨時辦理之。</u> <u>考核年度內分別擔任約聘、約僱人員之年資不得合併辦理考核。</u>	一、配合第一點修正，將約聘人員修正為聘用人員。 二、按行政院一百〇八年十月一日院授人組字第一〇八〇〇四四六五六一號令，「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」修正為「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」，爰配合修正本點第二款文字。 三、現行規定第二項及第三項移列第三點，並酌作文字修正。
三、本要點之考核區分如下： (一)平時考核：指 <u>就受考</u>	三、本要點之考核區分如下： (一)平時考核：指 <u>平時有</u>	一、現行規定第一款前段修正以受考人之工作績效、

<u>人之工作績效、品德操守及工作態度所辦理之定期考核。</u> (二)<u>年終考核：指年度內一月至十二月均有任職事實者，辦理之考核。</u> (三)<u>另予考核：指年度內到職至十二月未滿一年者，辦理之考核。</u> (四)<u>專案考核：受考人於執行業務有重大過失或其行為違反法令禁止規定情節重大或有契約應解聘僱情事，得隨時辦理之考核。</u> <u>受考人於十二月一日前離(辭)職者，不辦理當年度年終(另予)考核。</u> <u>依各機關職務代理應行注意事項或公務人員留職停薪辦法聘僱之人員，不辦理平時考核、年終(另予)考核；惟有第三點第四款專案考核之事由，應隨時辦理之。</u> <u>年度內擔任不同人員類別之年資不得合併辦理考核。</u> <u>年度內於不同機關任職之年資不得合併辦理考核。</u>	<u>功過時，隨時辦理之考核。各機關學校於每年五月及十月由直屬(單位)主管就其工作績效、品德操守及工作態度各考核一次，平時考核資料由各機關(單位)自行留存並作為年度(另予)考核評分之依據。</u> (二)<u>年度考核：年度終了時考核其當年度一月至十二月任職期間之成績，辦理之考核。</u> (三)<u>另予考核：年度內聘(僱)用至當年度終了未滿一年者，辦理之考核。但於十二月一日前離(辭)職或次年度不續聘(僱)者，不辦理考核。</u> (四)<u>專案考核：受考人於執行業務有重大過失或其行為違反法令禁止規定情節重大或有契約應解聘(僱)情事，得隨時辦理之考核。</u>	品德操守及工作態度所辦理之定期考核；後段办理流程移至第十四點。 二、現行規定第二款參酌行政院人事行政總處聘僱人員管理要點第十點，修正年度考核為年終考核；考量年終考核辦理期程較長，且須預留次年度不續聘(僱)人員之預告期，實務上多於十一月即著手辦理，爰予刪除考核當年度一至十二月任職期間之成績並酌作文字修正，以保障受考人權益，避免其於年度終結始得知次年度是否續聘(僱)。 三、現行規定第三款前段酌作文字修正；但書移至本點第二項，且考量年終考核作業一致性，次年度不續聘(僱)者，如年度內聘(僱)至當年度十二月一日以後者，仍予辦理考核，爰酌作文字修正。 四、本點第三項由現行規定第二點第二項移列修正，理由如下： (一)查銓敘部一百十四年七月三日部銓三字第一一四五八四四〇〇四二號函修正之各機關職務代理應行注意事項，除經列管為「考試分發」並報經分發機關同意外，增訂經機關擇定「外補」，自函商原服務機
---	---	---

		關之日起至人員到職前，期間達一個月以上，亦得以約聘或約僱人員辦理；鑑於嗣後法規因應時代需求而再次修訂之可能，爰改採概括方式訂定。 (二)另考量各機關(學校)辦理留職停薪所遺職缺，亦得依公務人員留職停薪辦法第九條第三項規定約聘或約僱人員辦理其所遺業務，爰新增公務人員留職停薪辦法等文字。 五、本點第四項由現行規定第二點第三項移列修正 六、本點第五項由現行規定第八點第三項前段移列修正。
四、<u>年終</u>(另予)考核應由單位主管就受考人工作績效、品德操守及工作態度等三項加以考核： (一)工作績效(占五十分)： 1. 品質：處理業務是否精確妥善暨數量之多寡。 2. 時效：是否依限完成應辦之工作。 3. 方法：能否運用科學方法辦理執簡馭繁有條不紊。 4. 主動：能否不待督促，自動自發積極	四、<u>年度</u>(另予)考核應由單位主管就受考人工作績效、品德操守及工作態度等三項加以考核： (一)工作績效(占五十分)： 1. 品質：處理業務是否精確妥善暨數量之多寡。 2. 時效：是否依限完成應辦之工作。 3. 方法：能否運用科學方法辦理執簡馭繁有條不紊。 4. 主動：能否不待督促，自動自發積極	配合第三點修正為年終考核。

辦理。 5. 便民：處理人民申請案件能否隨到隨辦，利民便民。 (二) 品德操守(占三十分)： 1. 廉政：是否廉潔自持，不取不苟，大公無私，正直不阿。 2. 性情：是否敦厚謙和，謹慎懇摯。 3. 服從：是否服從指揮調度。 (三) 工作態度(占二十分)： 1. 勤惰：是否依規定時間上下班，熱忱任事，無遲到早退。 2. 團隊精神：是否具有團隊精神，對機關(單位)有高度認同感，能與同事互相合作完成任務。 受考人平時考核獎懲，參照本府暨所屬機關公務人員平時獎懲標準表辦理，並得互相抵銷，其獎懲結果列入前項年終(另予)考核參考，受考人之獎懲應包含於評分之內。 受考人違失行為符合本府暨所屬機關公務人員平時獎懲標準表有關記過之標準，且其行為致嚴重不良之後果者，得核予記一大過處分。	辦理。 5. 便民：處理人民申請案件能否隨到隨辦，利民便民。 (二) 品德操守(占三十分)： 1. 廉政：是否廉潔自持，不取不苟，大公無私，正直不阿。 2. 性情：是否敦厚謙和，謹慎懇摯。 3. 服從：是否服從指揮調度。 (三) 工作態度(占二十分)： 1. 勤惰：是否依規定時間上下班，熱忱任事，無遲到早退。 2. 團隊精神：是否具有團隊精神，對機關(單位)有高度認同感，能與同事互相合作完成任務。 受考人平時考核獎懲，參照本府暨所屬機關公務人員平時獎懲標準表辦理，並得互相抵銷，其獎懲結果列入前項年度(另予)考核參考，受考人之獎懲應包含於評分之內。 受考人違失行為符合本府暨所屬機關公務人員平時獎懲標準表有關記過之標準，且其行為致嚴重不良之後果者，得核予記一大過處分。	
五、受考人年終(另予)考核以一百分為滿分，其等次如		一、<u>本點新增</u>。 二、由現行規定第七點之內

下： (一)甲等：八十分以上。 (二)乙等：七十分以上未滿八十分。 (三)丙等：未滿七十分。		容移列修正。 三、配合第三點修正為年終考核，並增訂一百分為滿分。
六、受考人在考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等： (一)曾受刑事處分。 (二)平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。 (三)曠職<u>一日</u>或累積達<u>二日</u>。 (四)辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實。 (五)懈怠職務或處事失當，致影響業務之推動。 <u>各機關(單位)辦理考核時，不得以下列情形，作為考核等次之考量因素：</u> (一)<u>依法令規定日數所核給之家庭照顧假、身心調適假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假，以及因安胎事由所請之假。</u> (二)<u>依法令規定給予之哺集乳時間或因育嬰減少之工作時間。</u>	五、受考人在考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等： (一)受刑事處分。 (二)平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。 (三)辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實。 (四)懈怠職務或處事失當，致影響業務之推動。 (五)曠職繼續達二日，或年度內累積達五日。	一、點次變更。 二、參酌公務人員考績法施行細則第四條第三項及行政院人事行政總處聘僱人員管理要點第十四點第一項，調整本點款次順序，並酌作文字修正。 三、增訂本點第二項，參酌行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第三條及公務人員考績法施行細則第四條第六項，明定各機關(單位)辦理考核時，不得將依法令規定日數所核給之家庭照顧假等假別及給予之哺集乳時間或因育嬰減少之工作時間，作為考核等次之考量因素，以建構友善生養職場環境。
七、受考人在考核年度內，有下列情事之一者，應考列丙等： (一)平時考核獎懲抵銷	六、受考人在考核年度內，有下列情事之一者，應考列丙等： (一)平時考核獎懲抵銷	一、點次變更。 二、參酌公務人員考績法第六條及行政院人事行政總處聘僱人員管理要點第十

後，累積達記一大過以上處分。 (二)挑撥離間或誣控濫告，情節重大，<u>經疏導無效，有確實證據</u>。 (三)不聽指揮，破壞紀律，<u>情節重大，經疏導無效，有確實證據</u>。 (四)怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，<u>有確實證據</u>。 (五)品行不端，<u>或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務員聲譽，有確實證據</u>。 (六)<u>連續曠職二日或累積達四日</u>。 (七)不能勝任工作，有具體事實。	後，累積達記一大過以上處分。 (二)挑撥離間或誣控濫告，情節重大。 (三)不聽指揮，破壞紀律，<u>有具體事實</u>。 (四)怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果。 (五)品行不端或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務員聲譽。 (六)<u>曠職繼續達四日或年度內累積達十日</u>。 (七)不能勝任工作，有具體事實。	四點第二項規定，酌作文字修正。
	七、受考人考核等次如下： (一)甲等：八十分以上。 (二)乙等：七十分以上未滿八十分。 (三)丙等：未滿七十分。	一、<u>本點刪除</u>。 二、移至第五點，爰予刪除。
八、<u>年終(另予)考核結果依下列規定辦理</u>： (一)甲等：次年度聘(僱)用計畫如獲核准，得優先續聘僱。 (二)乙等：得不續聘僱，惟次年度聘(僱)用計畫如獲核准，各機關(學校)得視業務推動之必要性以原薪點<u>暫續聘僱三個月</u>，並於三月底前再辦理專案考核，如考核成績未達甲等者，不予續聘	八、<u>受考人年度考核等次之獎懲規定如下</u>： (一)甲等：次年度<u>約聘(僱)</u>計畫如獲核准，得優先續聘<u>(僱)</u>。 (二)乙等：得不續聘<u>(僱)</u>，惟次年度<u>約聘(僱)</u>計畫如獲核准，各機關(學校)得視業務推動之必要性以原薪點續聘<u>(僱)</u>，惟<u>暫續聘(僱)三個月作為觀察期</u>，並於三月底前再辦理專案考核，	一、配合第三點修正為年終考核；另予考核由現行規定第九點併入，並酌作文字修正。 二、現行規定第一項修正為聘(僱)用計畫。 三、現行規定第二項分別移至第九點及第十點。 四、現行規定第三項前段移至第三點第五項；後段移至第九點。 五、現行規定第四項及第五項移至第九點。 六、依據本府一百十四年七

僱。 (三)丙等：次年度應不予續聘僱。	如考核成績未達甲等者，不予續聘(僱)。 (三)丙等：次年度應不予續聘(僱)。 <u>約聘人員考核甲等並獲續聘者，得依計畫核定之等級晉一階並自次年一月一日執行。但聘(僱)人員之經費來源係中央計畫補助，且另訂有晉(薪)階規定者，應優先適用該規定。同年度內以晉一階為限，已敘至本職最高階者，續聘時不再晉(薪)階。年度內於不同機關任職之年資不得併計參加考核。年度內於本機關轉聘較高職等(職務)且已支較高薪點之約聘人員，轉聘之職務未整年任職，考核甲等並獲續聘者，不得再晉(薪)階。</u> <u>考核甲等且事、病假合計超過十四日者，不得晉(薪)階。</u> <u>前項有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假及生理假之日數。</u> <u>約僱人員考核甲等並獲續聘(僱)者，均不晉(薪)階。</u>	月十四日第一一四〇一六四七六一號奉准簽，刪除現行規定第六項約僱人員均不晉(薪)階之規定。
	九、受考人另予考核之獎懲規定如下： (一)甲等：次年度約聘(僱)計畫如獲核准，得優先續聘(僱)，並以原薪點續聘(僱)。 (二)乙等：得不續聘(僱)，惟次年度約聘	一、<u>本點刪除。</u> 二、將原規定內容併入第八點。

	(僱)計畫如獲核准，各機關(學校)得視業務推動之必要性以原薪點續聘(僱)，惟暫續聘(僱)三個月作為觀察期，並於三月底前再辦理專案考核，如考核成績未達甲等者，不予續聘(僱)。 (三)丙等：次年度應不予續聘(僱)。	
九、聘僱人員考核之晉薪，依下列規定： (一)聘用人員年終考核甲等並獲續聘者，調增薪點一級；已達該職務聘用計畫最高薪點者，維持原薪點。 (二)約僱人員以同一職別辦理年終考核連續三年考列甲等並獲續僱者，調增薪點一級；已達該職務僱用計畫最高薪點者，維持原薪點。 前項所訂年終考核之晉薪採計，不含另予考核及年度中已晉級或改聘僱較高等級之年終考核。 聘用人員考核年度內請事、病假合計超過十四日者，不得晉薪。 前項有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、身心調適假、生理假及因安胎事由所請之事、病假(含延長病假)之日數。		一、<u>本點新增</u>。 二、第一項第一款由現行規定第八點第二項前段及後段之內容移列修正，並配合第一點及第三點，修正為聘用人員及年終考核。 三、第一項第二款依據本府一百十四年七月十四日第一一四〇一六四七六一號奉准簽，增訂約僱人員連續三年甲等者，得依計畫核定之等級晉薪點一級。 四、第一項第二款所稱「同一職別辦理年終考核連續三年考列甲等」，係指擔任同機關約僱人員連續三年考核成績為甲等者；倘轉任其他人員類別(如聘用人員)，日後再任為約僱人員時，應重新計算連續三年之晉級採計。例如：某約僱人員一百十五年年終考核甲等，於一百十六年轉聘用人員，又於一百十七年再任為約僱人員，其連續三年甲等晉級之採計應自一百十七年重新計算。

約僱人員年終考核甲等經採計晉薪有案者，不得再次計入第一項第二款連續三年之計算。 約僱人員依性別平等工作法申請育嬰留職停薪復職者，其復職前後之年終考核得列入第一項第二款連續三年之採計；惟仍應符合第二項規定。 聘僱人員之經費來源係中央計畫補助，且另訂有晉薪規定者，應優先適用該規定。		五、增訂第二項，由現行規定第八點第三項後段移列修正，晉薪考核之採計不含另予考核及年度中已晉級或改聘僱較高等級之年終考核。 六、增訂第三項，由現行規定第八點第四項移列修正。 七、增訂第四項，由現行規定第八點第五項移列修正，並參酌公務人員請假規則第三條第五項，明定請身心調適假亦不併入事、病假合計超過十四日之計算。 八、增訂第五項約僱人員年終考核甲等經採計晉薪有案者，不得再次計入連續三年之計算。例如：某約僱人員一百十五年至一百十七年年終考核甲等，並於一百十八年晉級後，需再連續三年(一百十八年至一百二十年)年終考核甲等，才得再次晉級。 九、增訂第六項約僱人員依性別平等工作法申請育嬰留職停薪復職者，其復職前後之年終考核仍得列入連續三年之採計，以落實性別平等；惟其餘留職停薪事由，則不予採計。 十、第七項由現行規定第八點第二項中段之內容移列修正。
十、年終(另予)考核之結果及晉薪，自次年一月一日起執行。		一、<u>本點新增</u>。 二、由現行規定第八點第二項前段之內容移列修正，

		並配合第三點修正為年終考核。
<u>十一</u>、受考人在考核年度內，有下列情事之一並有具體事實，應辦理專案考核： (一)有第七點第二款至第七款情事之一者。 (二)執行業務有重大過失。 (三)行為違反法令禁止事項且情節重大。 (四)違反契約，有應解聘僱之情事。	十、受考人在考核年度內，有下列情事之一並有具體事實，應辦理專案考核： (一)有第六點第二款至第七款情事之一者。 (二)執行業務有重大過失。 (三)行為違反法令禁止事項且情節重大。 (四)違反契約，有應解聘(僱)之情事。	一、點次變更。 二、第一款配合現行規定第六點修正為第七點，爰予修正文字。
<u>十二</u>、專案考核之獎懲，依下列規定，受解聘僱、不予續聘僱人員，應依規定辦理業務移交及離職手續： (一)專案考核如受一次記二大過之處分，不得與平時考核之獎懲相抵銷，並應予解聘僱。 (二)受考人應於收受一次記二大過懲處令之次日起解聘僱。 (三)依第八點第二款辦理專案考核之受考人，考核成績未達甲等者，自當年度四月一日起不予續聘僱。	十一、專案考核之獎懲，依下列規定，受解聘(僱)、不予續聘(僱)人員，應依規定辦理業務移交及離職手續： (一)專案考核如受一次記二大過之處分，不得與平時考核之獎懲相抵銷，並應予解聘(僱)。 (二)受考人應於收受一次記二大過懲處令之次日起解聘(僱)。 (三)依第八點<u>第一項第二款</u>、<u>第九點第二款</u>辦理專案考核之受考人，考核成績未達甲等者，自年度四月一日起不予續聘(僱)。	一、點次變更。 二、配合現行規定第九點併入第八點，刪除本點第三款部分文字，並酌作文字修正。
<u>十三</u>、受考人於年度內受聘僱未及參加考核者，則由服務單位逕簽核，並陳機關(學校)首長核定次年度續聘僱事宜。	十二、受考人於年度內受聘(僱)用未及於參加考核，由服務單位逕簽核，並陳機關(學校)首長核定次年度續聘(僱)事宜。	點次變更並酌作文字修正。

<u>十四、考核程序：</u> (一)<u>平時考核：各機關(學校)於每年五月及十月由直屬(單位)主管就受考人之工作績效、品德操守及工作態度進行考核。平時考核資料由各機關(單位)自行留存並作為年終(另予)考核評分之依據。</u> (二)<u>年終(另予)考核：</u>服務單位應於每年年終參酌受考人之平時考核，對其工作績效、品德操守及工作態度等三項評擬考核等第，並分別繕造續聘(僱)人員名冊及不續聘(僱)人員名冊，送交人事處(單位)彙整並辦理年終(另予)考核，遞送考績委員會審議後，陳機關首長核定。 (三)<u>專案考核：</u>受考人有第十一點各款規定之情事，服務單位應簽核並將佐證資料送交人事處(單位)彙整，遞送考績委員會審議後，陳機關(學校)首長核定。	<u>十三、考核程序：</u> (一)<u>年度(另予)考核：</u>服務單位應於每年十二月初對受考人之工作績效、品德操守及工作態度等三項評擬考核等第，並分別繕造續聘(僱)人員名冊及不續聘(僱)人員名冊，送交人事處(單位)彙整並辦理年度(另予)考核，遞送考績委員會審議後，陳機關首長核定。 (二)<u>專案考核：</u>受考人有第十點各款規定之情事，服務單位應簽核並將佐證資料送交人事處(單位)彙整，遞送考績委員會審議後，陳機關(學校)首長核定。	一、點次變更。 二、增訂本點第一款，由現行規定第三點第一款後段移列修正。 三、現行規定第一款依序調整為第二款；配合第三點修正為年終考核，並酌作文字修正。 四、現行規定第二款依序調整為第三款，並配合現行規定第十點修正為第十一點，酌作文字修正。
<u>十五、本府暨所屬機關(學校)聘僱人員之考核應依本要點辦理。</u>	<u>十四、本府暨所屬機關(學校)約聘(僱)人員之考核應依本要點辦理，陳機關(學校)首長核定。</u>	一、點次變更。 二、配合第一點修正，將約聘(僱)人員修正為聘僱人員。
<u>十六、本府暨所屬機關(學校)僱用之臨時約聘人員準用本要點聘用人員之考</u>	<u>十五、本府暨所屬機關(學校)僱用之臨時約聘人員準用本要點約聘人員之考</u>	一、點次變更。 二、配合第一點修正，將約聘人員修正為聘用人員。

核規定；臨時約僱人員準用本要點約僱人員之考核規定辦理考核。 <u>各級學校僱用之約用護理人員由本府教育主管單位依權責訂定，得準用本要點約僱人員之考核規定辦理考核。</u> <u>前二項臨時約聘人員、臨時約僱人員及約用護理人員有關解聘僱事宜，應依訂定之契約及勞動基準法規定辦理。</u>	核規定；臨時約僱人員及各級學校僱用之<u>約用護理人員</u>準用本要點約僱人員之考核規定辦理考核，<u>惟有關解僱事宜應依訂定之契約及勞動基準法規定辦理。</u>	三、現行規定第十五點約用護理人員部分移至本點第二項；考量本府所屬學校約用護理人員係由各校自行進用，其主管單位應為本府教育處，爰依該處規定辦理。 四、現行規定第十五點解僱部分移至本點第三項。
<u>十七、</u>本縣各鄉(鎮、市)公所及各鄉(鎮、市)民代表會聘僱用之聘僱人員，得準用本要點規定辦理考核。	十六、本縣各鄉鎮市公所及各鄉鎮市民代表會聘(僱)用之<u>約聘(僱)</u>人員，得準用本要點規定辦理考核。	一、點次變更並酌作文字修正。 二、配合第一點修正，將約聘(僱)人員修正為聘僱人員。
十八、本要點未盡事宜，依相關法令規定辦理。		<u>本點新增。</u>