

臺南市政府及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
臺南市政府及所屬機關學校約聘僱人員 <u>進用管理</u> 考核要點	臺南市政府及所屬機關學校約聘僱人員考核要點	因本次修正納入約聘(僱)人員進用、報酬起支及終止契約等管理規範，爰配合修正本要點名稱，以符名實。
修正規定	現行規定	說 明
一、為加強本府及所屬各機關學校(以下簡稱各機關)約聘(僱)人員管理，提高工作效率，特訂定本要點。	一、為加強本府及所屬各機關學校(以下簡稱各機關)約聘(僱)人員管理，提高工作效率，特訂定本要點。	本點未修正。
<p>二、本要點<u>適用</u>對象如下：</p> <p>(一)約聘人員：依聘用人員聘用條例聘用之人員。</p> <p>(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。</p> <p><u>(三)依公務人員留職停薪辦法、育嬰留職停薪實施辦法及各機關職務代理應行注意事項進用之約聘(僱)職務代理人員。</u></p>	<p>二、本要點考核對象：</p> <p>(一)約聘人員：依聘用人員聘用條例聘用之人員。</p> <p>(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。</p>	<p>一、因應本次修正納入約聘(僱)人員進用、報酬起支等規範，爰將本點序文之考核對象，酌修為適用對象。</p> <p>二、另配合本要點修正後之規範內容，爰將依公務人員留職停薪辦法、育嬰留職停薪實施辦法及各機關職務代理應行注意事項進用之約聘(僱)人員納入適用範圍，以資完整。</p>
<p>三、各機關應依本府或授權機關核定之約聘(僱)用計畫書(表)，訂定公開甄選資格條件。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、查約聘(僱)人員(含約聘(僱)職務代理)係計畫型人力，其約聘(僱)用計畫之資格條件，應分別符合「聘</p>

		<p>用人員報酬標準表」及「約僱人員報酬標準表」(以下簡稱二標準表)所列相當工作職責程度之專門知能條件及學經歷，爰增訂各機關辦理是類人員公開甄選時，應依計畫訂定資格條件。</p>
<p>四、各機關進用約聘(僱)人員，應以公開甄選為原則，並依本府所定集中甄選作業計畫等相關規定辦理。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第七條第一項及行政院人事行政總處一百零一年十一月二十六日總處組字第一〇一〇〇五九九六九二號函等相關規定，增訂本點，以落實公開甄選原則。</p> <p>三、各機關進用約聘(僱)人員，應依本府所定各類作業計畫辦理，例如「臺南市政府暨所屬各機關學校約聘(僱、用)、臨時人員集中辦理公開甄選作業計畫」。</p>
<p>五、經公開甄選錄取或續聘(僱)用之約聘(僱)人員應與各機關簽訂行政契約，並忠實履行契約義務。 前項契約應載明契</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、定明約聘(僱)人員應與機關簽訂行政契約。</p>

<p>約未規定者，依本要點及其他相關法令辦理。</p>		
<p>六、約聘（僱）人員之報酬視工作之職責程度與應具備之知能條件，認定支給報酬之等別及薪點，並依行政院核定之薪點折合率折合通用貨幣後，載明於契約中。</p> <p>約聘（僱）人員之報酬薪點，以其聘（僱）用計畫所列薪點範圍內之最低薪點起支為原則。</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、參照行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第八條之規定增訂本點。</p>
<p>七、約聘（僱）人員之報酬，除委託計畫或補助機關另有規定者外，依下列規定支給：</p> <p>（一）約聘人員：依行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項所定之聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表規定辦理。</p> <p>（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所定之約僱人員報酬標準表規定辦理。</p> <p>（三）約聘（僱）職務代理</p>		<p>一、<u>本點新增</u>。</p> <p>二、為使聘僱人員支給報酬規定更臻明確，爰增訂本點。</p>

<p>人：依臺南市政府及所屬機關學校約聘（僱）職務代理人核支報酬薪點原則之規定辦理。</p>		
<p><u>八、約聘（僱）人員</u>之考核如下：</p> <p>（一）平時考核<u>與</u>年終考核：各機關應於每年四月<u>及</u>八月辦理平時考核，作為年終考核重要依據。任職至年度終了<u>者</u>，均應辦理年終考核。</p> <p>（二）專案考核：約聘（僱）人員有第<u>十九點所定</u>各款情事之一者，<u>應即</u>時辦理之考核。<u>第二點第三款之職務代理</u>人員，不適用前項第一款之規定。</p>	<p>三、本要點規定之考核如下：</p> <p>（一）平時考核<u>及</u>年終考核：各機關應於每年四月、八月辦理平時考核，作為年終考核重要依據。任職至年度終了，<u>無論是否屆滿一年者</u>，均應辦理年終考核。</p> <p>（二）專案考核：約聘（僱）人員有第十四點各款<u>規定</u>情事之一者，<u>隨時</u>辦理之考核。</p> <p>公務人員留職停薪辦法、育嬰留職停薪實施辦法及各機關職務代理應行注意事項進用之約聘（僱）人員，不適用前項第一款之規定。</p>	<p>點次變更，並酌修文字。</p>
<p><u>九、各機關辦理約聘（僱）人員</u>考核時，應將約聘（僱）人員之勤惰<u>與</u>獎懲紀錄，登載於平時及年終考核紀錄表（附表一<u>及附表二</u>），並由單位主管就考核項目，本綜覈名實，作</p>	<p>四、各機關辦理約聘（僱）人員考核時，應將約聘（僱）人員之勤惰<u>及</u>獎懲紀錄，登載於平時及年終考核紀錄表（附表一、<u>二</u>），並由單位主管就考核項目，本綜覈名實，作客</p>	<p>點次變更，並酌修文字。</p>

<p>客觀且公正之評核。</p> <p>前項平時考核紀錄表，應密陳機關（單位）首長（主管）核閱，上級主管或機關（單位）首長（主管）得隨時查閱；考核紀錄有<u>有</u>不當或與事實不符者，得加註意見送請主管人員覆考或逕予更正之。</p>	<p>觀且公正之評核。</p> <p>前項平時考核紀錄表，應<u>至少每半年</u>密陳機關（單位）首長（主管）核閱<u>一次</u>，上級主管或機關（單位）首長（主管）<u>並</u>得隨時查閱。<u>如發現有</u>考核紀錄不當或與事實不符者，得加註意見送請主管人員覆考或逕予更正之。</p>	
<p><u>十</u>、平時考核等級如下：</p> <p>（一）A 級：表現明顯超出要求水準。</p> <p>（二）B 級：表現尚能達到要求水準。</p> <p>（三）C 級：表現未符合基本要求。</p> <p>平時考核項目被評定為 C 級者，單位主管應與當事人面談，並將面談內容及結果詳實記錄於平時考核紀錄表中，作為年終考核評列等第之重要依據。</p>	<p>五、平時考核等級如下：</p> <p>（一）A 級：表現明顯超出<u>職責的</u>要求水準。</p> <p>（二）B 級：表現尚能達到要求水準。</p> <p>（三）C 級：表現未符合基本要求。</p> <p>平時考核項目<u>中</u>被評定為 C 級者，單位主管應與當事人面談，並將面談內容及結果詳實記錄於平時考核紀錄表中「<u>面談紀錄</u>」欄，作為年終考核評列等第之重要依據。</p>	<p>點次變更，並酌修文字。</p>
<p><u>十一</u>、約聘（僱）人員由服務機關（單位）<u>依下列規定</u>辦理年終考核：</p> <p>（一）由本府各單位考核者，經單位主</p>	<p>六、約聘（僱）人員由服務機關（單位）辦理年終考核，<u>並依下列規定辦理</u>：</p> <p>（一）由本府各單位<u>辦理年終</u>考核者，經<u>該</u></p>	<p>點次變更，並酌修文字。</p>

<p>管核定後，應副知本府人事處。</p> <p>(二) 由本府所屬機關學校考核者，考核結果為不予續聘(僱)時，應併附考核表副知本府。</p>	<p>單位主管核定後，副知本府人事處。</p> <p>(二) 由本府所屬機關學校辦理年終考核者，考核結果為不予續聘時，應將考核結果檢附考核表副知本府。</p>	
<p>十二、年終考核之項目及配分如下：</p> <p>(一) 工作績效與態度：(占百分之五十)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 處理業務是否精確妥善及數量多寡。 2. 是否依限完成應辦之工作。 3. 能否以熱心及同理心，為洽公民眾或同仁處理公務。 4. 能否不待督促，自動自發積極辦理。 5. 能否任勞任怨，勇於負責。 6. 能否與其他有關人員密切配合，具團隊精神及高度認同感。 7. 對應辦業務能否不斷檢討虛心研究，力求 	<p>七、年終考核之項目及配分如下：</p> <p>(一) 工作績效與態度：(占百分之五十)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 處理業務是否精確妥善及數量多寡。 2. 是否依限完成應辦之工作。 3. 能否以熱心及同理心，為洽公民眾或同仁處理公務。 4. 能否不待督促，自動自發積極辦理。 5. 能否任勞任怨，勇於負責。 6. 能否與其他有關人員密切配合，具團隊精神及高度認同感。 7. 對應辦業務能否不斷檢討虛心研究，力求改進。 <p>(二) 品德操守：(占百分之二十五)</p>	<p>點次變更。</p>

<p>改進。</p> <p>(二)品德操守:(占百分之二十五)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 是否敦厚謙和，謹慎懇摯。 2. 是否廉潔自持，無收受不當利益或有無兼職經主管規勸仍未改善之情事。 3. 能否虛心接受長官指導及指揮調度處理公務。 <p>(三)差勤:(占百分之二十五)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能否認真勤慎，熱誠任事，不遲到早退。 2. 能否於長官已核准(指派)加班處理公務時，不推諉搪塞。 3. 能否在辦公時間內，不藉機離開辦公處所處理私務。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 是否敦厚謙和，謹慎懇摯。 2. 是否廉潔自持，無收受不當利益或有無兼職經主管規勸仍未改善之情事。 3. 能否虛心接受長官指導及指揮調度處理公務。 <p>(三)差勤:(占百分之二十五)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能否認真勤慎，熱誠任事，不遲到早退。 2. 能否於長官已核准(指派)加班處理公務時，不推諉搪塞。 3. 能否在辦公時間內，不藉機離開辦公處所處理私務<u>之情事</u>。 	
<p><u>十三</u>、年終考核等次及分數如下：</p> <p>(一)甲等：八十分以上。</p> <p>(二)乙等：七十分以上</p>	<p>八、年終考核等次及分數如下：</p> <p>(一)甲等：八十分以上。</p> <p>(二)乙等：七十分以上未滿八十分。</p>	<p>點次變更。</p>

<p>未滿八十分。 (三) 丙等：未滿七十分。</p>	<p>(三) 丙等：未滿七十分。</p>	
<p>十四、年終考核結果，依下列規定辦理：</p> <p>(一) 考列甲等人員：列入次年度續聘(僱)之依據。但原約聘(僱)計畫終止或預算(經費)無法支應時，不在此限。</p> <p>(二) 考列乙等人員：經續聘(僱)者，各單位主管應加強督導，連續三年考列乙等以下者，次年度不予續聘(僱)。<u>但為治療全民健康保險保險對象免自行負擔費用辦法第二條第一項附表所列重大傷病，致事、病假超過十四日而考列乙等並附有相關證明者，該年度之考核結果得不予採計。</u></p> <p>(三) 考列丙等人員：最近三年內二年考列丙等者，次年度不予續聘(僱)。</p>	<p>九、年終考核結果，依下列規定辦理：</p> <p>(一) 考列甲等人員：列入次年度續聘(僱)之依據。但原約聘(僱)計畫終止或預算(經費)無法支應時，不在此限。</p> <p>(二) 考列乙等人員：經續聘(僱)者，各單位主管應加強督導，連續三年考列乙等以下者，次年度不予續聘(僱)。</p> <p>(三) 考列丙等人員：最近三年內二年考列丙等者，次年度不予續聘(僱)。</p> <p>各機關約聘(僱)人員年終考核考列甲等人數之比例，應合併計算，不得超過其受考總人數之百分之七十五。</p> <p>年終考核連續二年考列甲等者，得在該年度考列甲等人數三分之一範圍內，視年度經費於聘僱計畫核定等別之最高階(級)內晉薪點一階(級)。但各機關約聘(僱)人員為三</p>	<p>一、考量實務上因重大傷病需長期治療休養，致請事病假超過十四日而考列乙等之情形，為符覈實考核，爰增訂倘因重大傷病需治療而考列乙等，當年度之考核結果得不予列入續聘(僱)與否之計算。</p> <p>二、本點所稱重大傷病係參照全民健康保險保險對象免自行負擔費用辦法第二條第一項附表所列項目，並佐以相關證明文件為準。</p> <p>三、點次變更。</p>

<p>人員年終考核考列甲等人數之比例，應合併計算，不得超過其受考總人數之百分之七十五。</p> <p>年終考核連續二年考列甲等者，得在該年度考列甲等人數三分之一範圍內，視年度經費於聘僱計畫核定等別之最高階(級)內晉薪點一階(級)。但各機關約聘(僱)人員為三人以下者，年終考核三年內考列二年甲等一年考列乙等以上，得辦理晉階(級)。</p> <p>第三項所定年終考核之採計，不含年度內任現職未滿一年、年度中晉階(級)或改聘(僱)較高等階(級)之年終考核。</p>	<p>人以下者，年終考核三年內考列二年甲等一年考列乙等以上，得辦理晉階(級)。</p> <p>第三項所定年終考核之採計，不含年度內任現職未滿一年、年度中晉階(級)或改聘(僱)較高等階(級)之年終考核。</p>	
<p>十五、約聘(僱)人員年終工作獎金<u>之發給</u>，比照軍公教人員年終工作獎金發給注意事項規定辦理。</p>	<p>十、約聘(僱)人員<u>考列甲等、乙等、丙等者</u>，其年終工作獎金比照軍公教人員年終工作獎金發給注意事項規定辦理。</p>	<p>點次變更，並酌修文字。</p>

<p><u>十六</u>、約聘(僱)人員獎懲標準，比照公務人員考績法及其施行細則與本府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表之相關規定辦理。</p> <p>獎懲結果應併入年終考核增減分數。嘉獎或申誡一次者，考核時增減其分數一分；記功或記過一次者，增減其分數三分；記一大功或一大過者，增減其分數九分。</p> <p>前項增分或減分，應於主管人員就考核表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。</p>	<p>十一、約聘(僱)人員獎懲標準，比照公務人員考績法及其施行細則與本府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表之相關規定辦理。</p> <p>獎懲結果應併入年終考核增減分數。嘉獎或申誡一次者，考核時增減其分數一分；記功或記過一次者，增減其分數三分；記一大功或一大過者，增減其分數九分。</p> <p>前項增分或減分，應於主管人員就考核表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。</p>	<p>點次變更。</p>
<p><u>十七</u>、<u>約聘(僱)人員於</u>考核年度內有下列情事之一者，不得考列甲等：</p> <p>(一) 曾受刑事處分。</p> <p>(二) 酒後駕車，有具體事實。</p> <p>(三) 平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。</p> <p>(四) 曠職一日或累積達二日。</p>	<p>十二、<u>在</u>考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等：</p> <p>(一) 曾受刑事處分。</p> <p>(二) 酒後駕車，有具體事實。</p> <p>(三) 平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。</p> <p>(四) 曠職一日或累積達二日。</p> <p>(五) 事、病假合計超過十四日。</p>	<p>點次變更，並酌修文字。</p>

<p>(五) 事、病假合計超過十四日。</p> <p>(六) 辦理為民服務業務，態度惡劣，影響本府聲譽，有具體事實。</p> <p>前項第五款合計之日數，應扣除因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）、家庭照顧假及生理假。</p> <p>各機關辦理考核，不得以下列情形，作為考核等次之考量因素：</p> <p>(一) 依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假或陪產假或因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）。</p> <p>(二) 依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。</p>	<p>(六) 辦理為民服務業務，態度惡劣，影響本府聲譽，有具體事實。</p> <p>前項第五款<u>有關事、病假</u>合計之日數，應扣除因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）、家庭照顧假及生理假<u>之日數</u>。</p> <p>各機關辦理考核，不得以下列情形，作為考核等次之考量因素：</p> <p>(一) 依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假或陪產假或因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）。</p> <p>(二) 依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。</p>	
<p><u>十八</u>、平時考核之功過，曾記一大功人員，考核不得列丙等；曾記一大過人員，考核不得列甲等。</p>	<p>十三、平時考核之功過，曾記一大功人員，考核不得列丙等；曾記一大過人員，考核不得列甲等。</p>	<p>點次變更。</p>

十九、約聘僱人員有下列情事之一者，應辦理專案考核，作為解聘（僱）之依據：

- (一) 執行公務不力、怠忽職責或洩漏職務上之機密，致本府遭受重大損害，有確實證據。
- (二) 涉及貪污案件，經服務機關認定非依法執行職務，有確實證據。
- (三) 圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害本府或所屬人員聲譽，有確實證據。
- (四) 脅迫、公然侮辱或誣告，情節重大，有確實證據。
- (五) 挑撥離間、破壞紀律或不聽指揮，情節重大，有確實證據。
- (六) 連續曠職四日，或一年內曠職累積達十日。
- (七) 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。

十四、約聘僱人員有下列情事之一者，應辦理專案考核，作為解聘（僱）之依據：

- (一) 執行公務不力、怠忽職責或洩漏職務上之機密，致本府遭受重大損害，有確實證據。
- (二) 涉及貪汙案件，經服務機關認定非依法執行職務，有確實證據。
- (三) 圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害本府或所屬人員聲譽，有確實證據。
- (四) 脅迫、公然侮辱或誣告，情節重大，有確實證據。
- (五) 挑撥離間、破壞紀律、不聽指揮，情節重大，有確實證據。
- (六) 繼續曠職四日，或一年內曠職累積達十日。
- (七) 除安胎事由外，請假逾限，扣除報酬之日數逾約聘（僱）期限十二分之一者。

點次變更，並酌修文字。

<p>二十、各機關辦理約聘(僱)人員年終考核及其晉階(級)作業，應組成審議小組。</p> <p>前項審議小組得併入各機關相關任務編組運作。小組應置委員至少三人，任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。</p> <p>審議小組之審議結果應簽陳各機關首長。首長對審議結果有意見時，得退回審議小組復議；對復議結果仍不同意者，得加註理由變更之。</p>		<p>一、本點新增。</p> <p>二、為完善聘僱管理法制，增訂各機關應組成審議小組辦理約聘(僱)人員年終考核及晉階(級)。</p> <p>三、第二項定明審議小組得併入各機關現存之任務編組，如公務人員考績委員會。</p> <p>四、定明各機關之審議小組委員任一性別比例不得低於委員總數三分之一。</p> <p>五、定明機關首長對審議結果退回審議小組復議，亦得逕對復議結果加註理由變更。</p>
<p>二十一、年終考核結果自次年一月一日起執行；專案考核結果為解聘(僱)者，自核定日或指定生效日起執行。</p>	<p>十五、年終考核結果自次年一月一日起執行；專案考核結果為解聘(僱)者，自核定日或指定生效日起執行。</p>	<p>點次變更。</p>
<p>二十二、約聘人員對考核結果不服者，得依公務人員保障法相關規定提起救濟。</p> <p>約僱人員對考核結果不服者，得依行政爭訟程序提起救濟。</p>	<p>十六、約聘人員對考核結果如有不服，得依公務人員保障法相關規定提起救濟。</p> <p>約僱人員對考核結果如有不服，得依行政爭訟程序提起救濟。</p>	<p>點次變更，並酌修文字。</p>

<p><u>二十三</u>、<u>各機關</u>約聘（僱）人員之考核<u>依本要點辦理</u>。但其他<u>法令</u>另有規定者，從其規定。</p> <p><u>各機關</u>因業務需求另定前項但書規定者，應經市長核可，始得為之。</p>	<p>十七、約聘（僱）人員之經費來源為中央補助款，其年度考核中央另有規定者，從其規定。</p>	<p>一、考量部分機關因約聘（僱）人員業務屬性不同，另定有各該人員考核要點，如臺南市政府社會局及所屬機關社會工作人員服務管理要點及臺南市政府教育局所屬學校營養師俸階調整考核要點等規定，為使各該規範有所適用依據，爰修正本點。</p> <p>二、點次變更。</p>
<p><u>二十四</u>、本要點未<u>規定者</u>，得比照公務人員考核相關法令辦理。</p>	<p>十八、本要點未<u>盡事宜</u>，得比照公務人員考核相關法令辦理。</p>	<p>點次變更，並酌修文字。</p>