

澎湖縣政府及所屬機關學校約聘僱人員考核要點

部分規定修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>五、約聘僱人員之考核，其作業權責及程序如下：</p> <p>(一) 平時考核：每年五月、九月辦理平時考核，學年制於每年十二月、四月辦理，並將受考人之優劣事蹟記錄於平時考核表(附件一)，作為年終考核依據。</p> <p>(二) 年終考核：於年終(學年終了)辦理年終評核，就受考人之工作、勤惰、品德、獎懲各項，本綜覈名實，信賞必罰之旨，作準確客觀公正之考核(如附件二)。年終考核表留存各機關學校(單位)備查。本府各機關學校約聘僱人員考核結果應繕造年終考核續僱人員清冊(如附件三)報</p>	<p>五、約聘僱人員之考核，其作業權責及程序如下：</p> <p>(一) 平時考核：每年五月、九月辦理平時考核，學年制於每年十二月、四月辦理，並將受考人之優劣事蹟記錄於平時考核表(附件一)，作為年終考核依據。</p> <p>(二) 年終考核：於年終(學年終了)辦理年終評核，就受考人之工作、勤惰、品德、獎懲各項，本綜覈名實，信賞必罰之旨，作準確客觀公正之考核(如附件二)。年終考核表留存各機關學校(單位)備查。本府各機關學校約聘僱人員考核結果應繕造年終考核續僱人員清冊(如附件三)報</p>	<p>一、文字修正。新增成立考核小組，原第二款年終考核續僱人員清冊由本府備查，修正報本府核定。</p> <p>二、新增第三、四、五款，為考核結果更為客觀公正，增設本府考核小組及規定其成員組織與審議流程。</p> <p>三、款次變更，原第三款移列至第六款並新增專案考核之執行日期。</p>

府核定。考核結果為不予續僱者，應另繕造年終考核不予續僱人員清冊(如附件四)併案報府核備。本府一級機關所屬二級機關應由一級機關統合彙整後併案報府，本府各處逕送人事處彙整。

(三) 專案考核:指約聘僱人員於聘僱期間內違反聘僱用契約書所定之義務或本要點第九點各款情事之一，隨時辦理之考核。

(四) 各機關單位學校報送之約聘僱人員年終及專案考核結果，應送本府約聘僱人員考核小組會議審議後，陳請縣長核定。

(五) 考核小組成員由本府秘書長、財政處處長、行政處處長、主計處處長及人事處處長擔任，並由本府

府備查。考核結果為不予續僱者，應另繕造年終考核不予續僱人員清冊(如附件四)併案報府核備。本府一級機關所屬二級機關應由一級機關統合彙整後併案報府，本府各處逕送人事處彙整。

(三) 考核之結果，自次年一月一日起執行，學年制自當年八月一日起執行，並由僱用機關學校依考核結果核發考核通知書。

<p><u>秘書長擔任主席。</u></p> <p>(六) 考核之結果，自次年一月一日起執行，學年制自當年八月一日起執行，<u>專案考核結果自核定日起執行</u>；並由僱用機關學校依考核結果核發考核通知書。</p>		
<p>六、考核之獎懲，依下列規定：</p> <p>(一) 甲等：八十分以上，續聘僱。</p> <p>(二) 乙等：七十分以上不滿八十分，續聘僱。</p> <p>(三) 丙等：六十分以上不滿七十分，續聘僱。但連續二年考列丙等者，不予續聘僱。</p> <p>(四) 丁等：不滿六十分，不予續聘僱。</p> <p><u>各機關(單位)約聘僱人員年終考核考列甲等人數應合併計算，比例以約聘僱受考總人數之百分之五十為原則，最高不得超過百分之七十五。若機關學校(單位)受考人數為一人者，其考列甲等人數</u></p>	<p>六、考核之獎懲，依下列規定：</p> <p>(一) 甲等：八十分以上，續聘僱。</p> <p>(二) 乙等：七十分以上不滿八十分，續聘僱。</p> <p>(三) 丙等：六十分以上不滿七十分，續聘僱。但連續二年考列丙等者，不予續聘僱。</p> <p>(四) 丁等：不滿六十分，不予續聘僱。</p> <p><u>年度內有下列情事之一，不得考列甲等：</u></p> <p>(一) <u>獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。</u></p> <p>(二) <u>全年事、病假合計超過十四日者。</u></p> <p>(三) <u>曠職一日或累積達二日者。</u></p>	<p>一、第二項至第七項新增。</p> <p>二、為綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核，訂定聘僱人員調增薪點之規定。</p> <p>三、第二項刪除。原第二項修正移列至第七點。</p>

比例，以四年合併計算不超過百分之七十五為原則；受考人數為二人者，其考列甲等人數比例，以二年合計算不超過百分之七十五為原則。

服務未滿一年、年度中轉聘（僱）較高等階（級）、考核年度內請娩假及考核年度內依性別工作平等法第十六條辦理育嬰留停者，其考核自前項機關學校（單位）受考人數扣除，且不列入機關學校（單位）考列甲等人數計算；如請娩假跨越年度者，以考核年度內請娩假之日數為計算基準，分娩之考核年度內請娩假達二十一日以上者，即列入該年度扣除人數。

考核連續二年甲等或三年內一年甲等二年乙等以上者，於計畫核定之職等（等別）調升薪點一階（級），並自次年一月起執行，同年度內以晉敘一階（級）為限。晉階（級）已達該職務聘僱用計畫最高薪點者，不再晉階（級）。但約聘僱人員之經費來源係中央計畫補助，且另有規定者，從其該規定。

<p><u>依各機關職務代理應行注意事項、公務人員留職停薪辦法及性別工作平等法等相關法規申請留職停薪僱用之約聘僱人員，不適用第二項受考人數計算及第四項晉階(級)規定。</u></p> <p><u>第四項晉階(級)規定，須同年一月起至十二月均在職且任職期間均任同一薪點身分資格者之年終考核辦理之；服務未滿一年至年終仍在職者，其考核成績僅作為續聘僱與否之依據。</u></p> <p><u>年度內轉聘(僱)之約聘僱人員得合併計算年資辦理考核晉薪，但轉聘(僱)較高薪點職務任職未滿一年，不得合併計算。</u></p>		
<p>七、年度內有下列情事之一，不得考列甲等：</p> <p>(一)獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。</p> <p>(二)全年事、病假合計超過十四日者。</p> <p>(三)曠職一日或累積達二日者。</p> <p>前項有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事、病假日數。</p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、<u>第六點第二項移列，並參酌銓敘部一百年四月二十七日部法二字第第一零零三三四一五四五號函釋意旨及配合性別工作平等法第二十一條規定排除不利處分之考量因素。</u></p>

<p>八、約聘僱人員具有下列情事之一，應考列丁等：</p> <p>(一)挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。</p> <p>(二)不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有確實證據者。</p> <p>(三)怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果者。</p> <p>(四)品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者。</p>	<p>七、約聘僱人員具有下列情事之一，應考列丁等：</p> <p>(一)挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。</p> <p>(二)不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有確實證據者。</p> <p>(三)怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果者。</p> <p>(四)品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者。</p>	<p>點次變更。</p>
<p>九、約聘僱人員有下列情形之一，應予解聘僱：</p> <p>(一)圖謀背叛國家，有確實證據者。</p> <p>(二)執行國家政策不力，或怠忽職守，或洩露職務上之機密，致政府遭受重大損害者。</p> <p>(三)違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。</p> <p>(四)涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據</p>	<p>八、約聘僱人員有下列情形之一，應予解聘僱：</p> <p>(一)圖謀背叛國家，有確實證據者。</p> <p>(二)執行國家政策不力，或怠忽職守，或洩露職務上之機密，致政府遭受重大損害者。</p> <p>(三)違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。</p> <p>(四)涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據</p>	<p>點次變更。</p>

<p>者。</p> <p>(五) 圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽者。</p> <p>(六) 侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。</p> <p>(七) 挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。</p> <p>(八) 曠職連續達四日，或一年累積達十日者。</p> <p>(九) 受刑事處分，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。</p>	<p>者。</p> <p>(五) 圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽者。</p> <p>(六) 侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。</p> <p>(七) 挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。</p> <p>(八) 曠職連續達四日，或一年累積達十日者。</p> <p>(九) 受刑事處分，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。</p>	
--	--	--