

花蓮縣政府及所屬機關學校聘僱人員考核要點第八點、第十點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
八、聘僱人員在考核年度內有下列情形之一，應考列丁等： (一)不聽指揮、破壞紀律，經疏導無效者。 (二)怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成嚴重不良後果者。 (三)品性不端或違反有關法令禁止事項，情節嚴重者。 (四)挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效者。 (五)對他人為職場霸凌，使其遭受身體或精神不法侵害，情節嚴重者。 (六)對他人為性騷擾，情節嚴重者。 (七)訂立契約提供不實訊息與違反契約規定情節嚴重者。 (八)涉及刑事案件經判決有罪，<u>受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者</u>，或涉及民事、行政訴訟案件嚴重影響機關聲譽者。 (九)平時考核獎懲抵銷後，累積達記大過二次以上處分者。 (十)<u>曠職繼續達四日，或一年內曠職累積達十日。</u> 辦理聘僱人員考核時，不得以下列情形，作為考核等次之考量因素： (一)依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、喪假、產前假、娩假、流產假、陪產假、器官或骨髓捐贈假、原住民族歲時祭儀及因安胎事由所請之假。 (二)依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。	八、聘僱人員在考核年度內有下列情形之一，應考列丁等： (一)不聽指揮、破壞紀律，經疏導無效者。 (二)怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成嚴重不良後果者。 (三)品性不端或違反有關法令禁止事項，情節嚴重者。 (四)挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效者。 (五)對他人為職場霸凌，使其遭受身體或精神不法侵害，情節嚴重者。 (六)對他人為性騷擾，情節嚴重者。 (七)訂立契約提供不實訊息與違反契約規定情節嚴重者。 (八)涉及刑事案件，<u>經判決有罪確定</u>，或涉及民事、行政訴訟案件嚴重影響機關聲譽者。 (九)平時考核獎懲抵銷後，累積達記大過二次以上處分者。 (十)連續曠職三日或一年累積達五日以上者。 (十一)<u>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。</u> 辦理聘僱人員考核時，不得以下列情形，作為考核等次之考量因素： (一)依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、喪假、產前假、娩假、流產假、陪產假、器官或骨髓捐贈假、原住民族歲時祭儀及因安胎事由所請之假。 (二)依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。	一、參照勞動基準法第十二條第一項規定，現行本府考核要點第八點第一項第八款，未區分罪責輕重，亦未考量是否諭知緩刑，與上開法規不盡相符，致實務上適用過於嚴苛。為符合法律比例原則，兼顧聘僱人員權益與用人單位管理彈性，爰修正第八款「涉及刑事案件經判決有罪，受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者」始列入考列丁等之規定。 二、依據行政院人事行政總處約僱人員僱用契約書（範例）第八條第一項第三款得終止契約之規定，曠職繼續達四日，或一年內曠職累積達十日，配合修正本要點第一項第十款，以資一致。 三、配合一百零九年

花蓮縣政府及所屬機關學校聘僱人員考核要點第八點、第十點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
		七月十五日行政院修正「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，該次修正刪除終止契約事由「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」，其意旨在於將該規範回歸由各機關視業務需要自行於契約中約定，並非禁止以此作為終止契約之理由。爰本府聘僱人員契約既已明確約定前開終止事由，其效力不受給假辦法修正之影響，故刪除本要點第一項第十一款。
十、年終考核獎懲結果如下： （一）甲等：次一年度得續聘僱一年。 （二）乙等：次一年度得續聘僱六個月。 （三）丙等：次一年度得續聘僱三個月。 （四）丁等：不予續聘僱。 原聘僱用計畫終止或預算（經費）無法支應，於次一年度聘僱用計畫未獲核准者，不得依前項考核結果，作為次一年度續聘僱之依據。 聘僱人員於考核年度內連續	十、年終考核獎懲結果如下： （一）甲等：次一年度得續聘僱一年。 <u>約僱人員得依用人單位業務需要並視其專長進用為約聘人員。</u> （二）乙等：次一年度得續聘僱六個月。 （三）丙等：次一年度得續聘僱三個月。 （四）丁等：不予續聘僱。 原聘僱用計畫終止或預算（經費）無法支應，於次一年度聘僱用計畫未獲核准者，不得依前項考核結果，作為次一年度續聘僱之依	一、依行政院人事行政總處一百一十二年六月七日總處組字第一一二二零零一零三八號函釋意旨，聘用職缺不得免經公開甄選程序逕由現職約僱人員改聘，爰刪除「約僱人員得依用人

花蓮縣政府及所屬機關學校聘僱人員考核要點第八點、第十點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
二年考列甲等或三年內累積一年甲等二年乙等者，調增薪點一階（級）。已晉敘至該職務聘僱用計畫最高階（級）者，不再晉階（級）。 前項晉階（薪）規定，由具同年一月起至十二月止均在職且任職期間均任同一薪點資格者之年終考核辦理之。但其原任階級（薪點）相當或較高者，得予併計以現職辦理。非同一人員類別之年度考核成績，不得併計。 本府約聘（僱）社會工作（督導）員晉階（薪）規定，依花蓮縣政府社會工作專業人員服務管理及考核要點辦理，不適用第三項規定。 依中央補助計畫聘僱之人員，其中央補助計畫訂有晉階（薪）規定者，依其規定辦理，不適用第三項規定。 年終考核獎懲結果為第一項第二款及第三款者，由各機關學校首長（或單位主管）於次一年度續聘僱期間加強輔導，每月依聘僱人員平時成績考核紀錄表（如附表一）進行考核，必要時得作成面談紀錄，並於次一年度續聘僱契約終止日前十日，依聘僱人員服務成績考核表（格式如附表三）續行辦理其續聘期間之服務成績考核，函送本府核定，並按其核定之考核結果，依第一項規定辦理該年度續聘僱或解聘僱。	據。 聘僱人員於考核年度內連續二年考列甲等或三年內累積一年甲等二年乙等者，調增薪點一階（級）。已晉敘至該職務聘僱用計畫最高階（級）者，不再晉階（級）。 前項晉階（薪）規定，由具同年<u>一月一日起</u>至十二月三十一日止均在職且任職期間均任同一薪點資格者之年終考核辦理之。但其原任階級（薪點）相當或較高者，得予併計以現職辦理。非同一人員類別之年度考核成績，不得併計。 本府約聘（僱）社會工作（督導）員晉階（薪）規定，依花蓮縣政府社會工作專業人員服務管理及考核要點辦理，不適用第三項規定。 依中央補助計畫聘僱之人員，其中央補助計畫訂有晉階（薪）規定者，依其規定辦理，不適用第三項規定。 年終考核獎懲結果為第一項第二款及第三款者，由各機關學校首長（或單位主管）於次一年度續聘僱期間加強輔導，每月依聘僱人員平時成績考核紀錄表（如附表一）進行考核，必要時得作成面談紀錄，並於次一年度續聘僱契約終止日前十日，依聘僱人員服務成績考核表（格式如附表三）續行辦理其續聘期間之服務成績考核，函送本府核定，並按其核定之考核結果，依第一項規定辦理該年度續聘僱或解聘僱。	單位業務需要並視其專長進用為「約聘人員」之規定。 二、參照《公務人員考績法施行細則》規定，考核年度內任職期間之計算，以月計之，爰修正第四項為晉階（薪）由具同年「<u>一月起至十二月</u>」止均在職且任職期間均任同一薪點資格者。