

花蓮縣政府及所屬機關學校聘僱人員考核要點

逐點說明

規 定	說 明
一、花蓮縣政府（以下簡稱本府）為加強本府及所屬機關學校（以下簡稱各單位）聘僱人員管理，提昇行政效能，並作為續聘僱與調增薪點之參據，特訂定本要點。	明定本要點訂定目的。
二、各單位主管對其所屬聘僱人員，應本綜覈名實，獎優汰劣之旨，作客觀公平之考核及適當之獎懲。	明定本要點處理原則。
三、本要點適用對象，指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進用之人員。	明定本要點規範對象。
四、聘僱人員之考核區分如下： （一）平時考核：指各單位就聘僱人員工作品質、工作時效、服務態度、工作配合、差勤、品德操守所辦理之定期考核。 （二）年終考核：指各聘僱人員，於當年度一月至十二月任職期間服務成績之考核；任職未滿一年者，亦同。 （三）專案考核：指各聘僱人員，於聘僱期間違反契約相關規定時，隨時辦理之。 依公務人員留職停薪辦法及各機關職務代理應行注意事項進用之聘僱人員，不適用前項第一款及第二款之規定。	一、明定本要點之考核區分類別。 二、年終考核作為獎優汰劣之準據，於當年度一月至十二月任職期間由聘僱人員之本職機關覈實予以考核，服務未滿一年者，亦比照參加年終考核，考核結果作為續僱與否之依據。 三、明定有重大功過或違反契約相關規定時，隨時辦理專案考核。 四、考量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，屬短期人力，毋須辦理平時（年終）考核，為求法明確性，明定上開進用之聘僱人員，不適用第一項第一款及二款之規定。
五、年終考核應以平時考核為依據。平時考核就其工作表現、品德操守、才能發展行之。其中工作表現分數占百分之六十；品德操守及才能發展分數各占百分	明定平時考核獎懲。

之二十。 平時考核獎勵分為嘉獎、記功、記大功；懲處分為申誡、記過、記大過。	
六、聘僱人員之考核方式如下： (一)平時考核：由直屬主管及機關首長(或單位主管)於每年四月及八月就受考人工作情形，依聘僱人員平時成績考核紀錄表(格式如附表一)進行考核，如受考人當次考評項目中有待加強者，主管長官應與當事人面談。平時考核表經考評後留存各機關學校(或單位)備查，於辦理年終考核時併同年終考核表送本府人事處彙辦。 (二)年終考核：由單位主管參酌受考人之平時考核，依聘僱人員年終成績考核表(格式如附表二)辦理初評，併同平時考核表送本府人事處彙辦，並提本府聘僱人員考核委員會初核後，陳縣長核定。 (三)前款考核委員會對於考核案件，認為有疑義或對於擬列考核丁等不予續聘僱人員，核定前應予當事人陳述之機會。 (四)年終考核之結果，應自次年一月一日起生效；專案考核結果，自核定日或指定生效日起生效。	一、明定聘僱人員考核權責及程序、平時考核項目考評等級區分。 二、明定辦理年終考核之程序，由本府組成考核委員會初核後，陳報縣長核定。 三、明定不予續聘僱人員以及專案考核案件，核定前應予當事人陳述之機會，保障聘僱人員權益。 四、為使考核結果執行更臻明確，明定執行生效日期。
七、聘僱人員在考核年度內有下列情事之一者，不得考列甲等： (一)平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。 (二)有曠職紀錄者。 (三)事、病假合計超過十二日者。 (四)接受不當關說或飲宴應酬，經查證屬實者。 (五)在外經營其他事業，未能善盡職責，經查證屬實者。 (六)上班時間從事非工作項目，經規勸仍未改善者。 (七)辦理業務故意刁難或態度惡劣，經查	為加強管理及落實淘汰機制，明定年終考核不得考列甲等之事由。

證屬實者 第一項第三款有關事、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、病假之日數。	
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，經判決有罪確定，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)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。 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、為加強管理及落實淘汰機制，明定應考列丁等之事由。 二、明定辦理考核時，不得作為考核等次之考量因素。

九、年終考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁等，其各等次分數如下： (一)甲等：八十分以上。 (二)乙等：七十分以上，未滿八十分。 (三)丙等：六十分以上，未滿七十分。 (四)丁等：未滿六十分。 考核評列甲等且分數達八十六分以上者，應敘明特殊優良事蹟。	一、明定年終考核總分以一百分為滿分，其等次分為甲、乙、丙、丁四等。 二、為落實考核機制，以達公平、公正，明定年終考核評列甲等且總分達八十六分以上者，須於考核表上敘明具體事實，以符綜覈名實。
十、年終考核獎懲結果如下： (一)甲等：次一年度得續聘僱一年。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。 (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，由具同年一月一日起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。	一、為加強約聘僱人員工作績效，發揮獎優汰劣之效，明定甲、乙、丙、丁之續聘（僱）情形。 二、為綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核，明定聘僱人員調增薪點之規定。

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。	
十一、花蓮縣各鄉（鎮、市）公所及各鄉（鎮、市）代表會，辦理聘僱人員考核，得準用本要點規定。	明定各鄉（鎮、市）公所及各鄉（鎮、市）民代表會辦理聘僱人員考核之準用依據。
十二、本要點未盡事項，得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及公務人員相關法令規定辦理。	本要點未盡事項，得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及公務人員相關法令規定辦理，以臻完備。