

花蓮縣政府及所屬機關學校臨時人員考核要點

逐點說明

規 定	說 明
<p>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）臨時人員管理，提昇行政效能，並作為續僱之參據，特訂定本要點</p>	<p>明定本要點訂定目的。</p>
<p>二、各單位主管對其所屬臨時人員，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。</p>	<p>明定考核原則。</p>
<p>三、本要點適用對象如下： (一)約用人員：指依據花蓮縣政府及所屬機關學校約用人員僱用要點僱用之人員。 (二)臨時僱用人員：指各單位應業務需要所僱用按月計資之人員。</p>	<p>明定本要點規範對象。</p>
<p>四、臨時人員之考核區分如下： (一)平時考核：指各單位就臨時人員工作表現、品德操守及才能發展所辦理之定期考核。 (二)年終考核：指各臨時人員，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：指各臨時人員，於僱用期間違反勞動基準法及契約相關規定時，隨時辦理之。</p>	<p>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臨時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、明定違反勞動基準法及契約相關規定時，隨時辦理專案考核。</p>
<p>五、年終考核應以平時考核為依據。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。 臨時人員之獎懲標準，除法令另有規定者外，比照花蓮縣政府暨所屬機關學校公務人員獎懲標準及作業程序規定辦理。</p>	<p>一、年終考核應以平時考核為依據。 二、基於行政一體及簡化行政作業，明定臨時人員之獎懲標準比照本府暨所屬機關學校公務人員獎懲標準及作業程序規定辦理</p>
<p>六、臨時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</p>	<p>一、明定臨時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</p>

就受考人工作情形，依臨時人員平時考核紀錄表（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（評定等級為C者），主管長官應與當事人面談。平時考核經考評後留存各機關學校（或單位）備查。

（二）年終考核：

1. 本府各處臨時人員年終考核，由單位主管參酌受考人之平時考核，依臨時人員年終考核表（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，由本府組成考核委員會初核後，陳縣長核定。
2. 本府所屬機關學校之臨時人員年終考核（含專案考核），由各機關組成考核委員會初核，陳機關首長核定後，函報本府核備。

（三）前款考核委員會對於考核案件，認為有疑義或對於擬列丁等不予續僱人員，核定前應予當事人陳述意見之機會。

（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。

府組成考核委員會初核後，陳報縣長核定。

- 三、明定不予續僱人員以及專案考核案件，核定前應予當事人陳述意見之機會，保障臨時人員權益。
- 四、為使考核結果執行更臻明確，明定執行生效日期。
- 五、明定本府所屬機關之臨時人員，由各機關考核核定後，函報本府核備。

七、臨時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，經查證屬實者。

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。

<p>前項第三款有關事、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。</p>	
<p>八、臨時人員在考核年度內發生勞動基準法第十二條第一項規定情形，或有下列情形之一者，視同勞動基準法第十二條第一項第四款違反勞動契約或工作規則，情節重大者，應考列丁等：</p> <p>(一)不聽指揮、破壞紀律，經疏導無效者。</p> <p>(二)怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成嚴重不良後果者。</p> <p>(三)品性不端或違反有關法令禁止事項，情節嚴重者。</p> <p>(四)挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效者。</p> <p>(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。</p> <p>(六)對他人為性騷擾，情節嚴重者。</p> <p>(七)訂立契約提供不實訊息與違反契約規定情節嚴重者。</p> <p>(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。</p> <p>(九)平時考核獎懲抵銷後，累積達記大過二次以上處分者。</p> <p>(十)連續曠職三日或一年累積達五日以上者。</p>	<p>一、為加強管理及落實淘汰機制，明定應考列丁等之事由。</p> <p>二、明定不得作為考核等次之考量因素。</p>
<p>九、辦理臨時人員考核時，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、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。</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>明定不得作為考核等次之考量因素。</p>
<p>十、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：</p> <p>(一)甲等：八十分以上。</p>	<p>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。</p>

<p>(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。</p> <p>考核分數達八十六分以上者，應敘明特殊優良事蹟。</p>	<p>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。</p>
<p>十一、年終考核獎懲如下：</p> <p>(一) 甲等：次一年度得續僱一年。約用人員或臨時僱用人員得依專長並視受考人員職缺分別逐級調整為約僱人員、約用人員。</p> <p>(二) 乙等：次一年度得先續僱六個月。</p> <p>(三) 丙等：次一年度得先續僱三個月。約用人員得調降薪點或依專長調降為臨時僱用人員。</p> <p>(四) 丁等：不予續僱。</p> <p>原僱用計畫終止或預算（經費）無法支應，於次一年度僱用計畫未獲核准者，不得依前項考核結果，作為次一年度續僱之依據。</p> <p>年終考核等次為乙等及丙等者，由各機關學校首長（或單位主管）於次一年度續僱期間加強輔導，每月依臨時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，並於次一年度續僱契約終止日前十日，依臨時人員服務成績考核表（格式如附表三）續行辦理其續僱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僱或依勞動基準法規定辦理資遣。</p> <p>臨時人員因育嬰留職停薪、請假等因素，致整年年終考核期間無工作情形者，得免辦理平時或年終考核；其續僱與否，視計畫經費情形，列入年終考核會議決議。</p>	<p>一、為加強臨時人員工作績效，發揮獎優汰劣之效，明定甲、乙、丙、丁之續僱情形。</p> <p>二、考量臨時人員有因育嬰留職停薪、請長假等因素，致整段考核期間無工作之情形，應免辦理考核。</p>
<p>十二、本府所屬機關學校斟酌其工作環境及特殊業務性質，於不違反本要點及相關法令規定下得自行訂定補充規定，</p>	<p>考量本府各所屬機關、學校工作環境及特殊業務性質，授權各所屬機關於不違反相關法令規定下得自行訂定補</p>

未訂定者，依照本要點規定辦理。	充規定，俾符實需。
十三、本要點未盡事宜，依勞動基準法及相關規定辦理。	本要點未盡事項，依勞動基準法及相關規定辦理，以臻完備。