

基隆市政府暨所屬機關學校約聘僱及臨時人員考核要點修正對照表

修正名稱	現行名稱	說明
基隆市政府暨所屬機關學校約聘僱及 <u>約用</u> 人員考核要點	基隆市政府暨所屬機關學校約聘僱及臨時人員考核要點	配合行政院一百十三年一月三十日修正「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」，名稱修正為「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」，爰修正本要點名稱，將「臨時人員」名稱修正為「約用人員」。
修正規定	現行規定	說明
一、基隆市政府（以下簡稱本府）為加強本府暨所屬機關學校約聘僱及 <u>約用</u> 人員（以下簡稱受考人）之考核，以利運用與管理，提昇工作績效及整體效能，特訂定本要點。	一、基隆市政府（以下簡稱本府）為加強本府暨所屬機關學校約聘僱及臨時人員（以下簡稱受考人）之考核，以利運用與管理，提昇工作績效及整體效能，特訂定本要點。	配合本要點名稱修正，將「臨時人員」名稱修正為「約用人員」。
二、本要點所稱約聘僱人員指本府核定有案於人事費、各類基金項下列有預算，並依聘用人員聘用條例及 <u>行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法</u> 等相關規定進用之人員。但下列人員不適用之： （一）以中央補助經費支應薪資且訂有薪資標準規定者。	二、本要點所稱約聘僱人員指本府核定有案於人事費、各類基金項下列有預算，並依聘用人員聘用條例及 <u>行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法</u> 等相關規定進用之人員。但下列人員不適用之： （一）以中央補助經費支應薪資且訂有薪資標準規定者。 （二）依各機關職務代理應行注意	一、配合「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」業於一百零八年十月一日修正為「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」，爰修正本點相關文字。 二、配合本要點名稱修正，將「臨時人員」名稱修正為「約用人員」。 三、配合本府修正「基隆市政府及所屬機關學校臨時人員僱用管理

<p>(二) 依各機關職務代理應行注意事項進用之人員。</p> <p>(三) 依公務人員留職停薪辦法進用之人員。</p> <p>(四) 適用其他訂有考核晉薪相關規定之人員。</p> <p>本要點所稱<u>約用人員</u>指依據基隆市政府及所屬機關學校<u>約用人員進用及管理要點</u>進用之人員。</p>	<p>事項進用之人員。</p> <p>(三) 依公務人員留職停薪辦法進用之人員。</p> <p>(四) 適用其他訂有考核晉薪相關規定之人員。</p> <p>本要點所稱臨時人員指依據基隆市政府及所屬機關學校臨時人員僱用管理要點進用之人員。</p>	<p>要點」，名稱並修正為「基隆市政府及所屬機關學校約用人員進用及管理要點」爰修正第二項約用人員進用規定名稱。</p>
<p>三、受考人工作至年終應辦理<u>年度</u>考核。</p> <p>前項考核依下列程序辦理：</p> <p>(一) 單位主管評擬：由主管人員就受考人當年度任職期間之成績予以考核。受考人為<u>支援人員</u>，則由<u>進用單位</u>（機關、學校）參考<u>支援單位</u>（機關、學校）之建議予以考核。主管人員辦理年度考核時，應綜合衡量受考人當年度任職期間之各項整體表現後，依基隆市</p>	<p>三、受考人工作至年終滿一年者，應辦理年終考核，工作至年終不滿一年而連續達六個月者，應辦理另予考核。</p> <p>前項考核依下列程序辦理：</p> <p>(一) 單位主管評擬：由主管人員就受考人當年度任職期間之成績予以考核。受考人為<u>借調人員</u>，則由<u>占缺單位</u>（機關）參考<u>借調單位</u>（機關）之建議予以考核。主管人員辦理年度考核時，應綜合衡量全年之</p>	<p>一、查「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」第八之一條規定略以，各機關應於每年十二月底前辦理約僱人員考核作業，考核結果得作為續約之依據，並自次年一月一日起執行。次查銓敘部一百零三年十一月四日書函略以，聘用人員雖非公務人員考績法之適用對象，各機關於其約聘期間仍可以考核方式觀察其工作績效，以作為是否續聘之準據，而聘用人員聘期係以一年一聘為原則，為免影響次一年度續聘作業及致生相關困擾，並切合實務作業所需，聘用機</p>

<p>政府暨所屬機關<u>學校</u>約聘僱及<u>約用</u>人員年度考核表（附表一）評擬分數。</p> <p>（二）考績委員會初核：由人事單位提送考績委員會審議。<u>但各機關（學校）報經本府核准不設置考績委員會者，得逕由機關學校長官考核。</u></p> <p>（三）年度考核結果簽陳機關（<u>學校</u>）首長覆核後，由服務機關（<u>學校</u>）核定。</p>	<p>各項整體表現後，依基隆市政府暨所屬機關約聘僱及臨時人員年度考核表（附表一）評擬分數。</p> <p>（二）考績委員會初核：由人事單位提送考績（<u>考成</u>）委員會審議。</p> <p>（三）年度考核結果簽陳機關首長覆核後，由服務機關核定。<u>並自次年一月一日起執行。</u></p>	<p>關辦理聘用人員考核並作為續聘與否之準據者，宜於年度終了前辦理完竣。綜此，考量部分受考人工作至年終雖未達六個月，惟為衡酌其工作表現，作為續約之參考，仍有考核之必要，爰將是類人員均納入年度考核範圍，並修正本點第一項文字。</p> <p>二、考量本要點受考人不適用「行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點」之借調規定，並配合本府用人現況，爰將本點第二項第一款之「借調」修正為「支援」，以符實際，其餘部分並酌作文字修正。</p> <p>三、配合本要點名稱修正，將附表一名稱「基隆市政府暨所屬機關約聘僱及臨時人員年度考核表」修正為「基隆市政府暨所屬機關學校約聘僱及約用人員年度考核表」。</p> <p>四、考量本府所屬部分機關學校依公務人員考績法第十四條第一項規定未設置考績委員會，爰增訂本點第二項第二款但書規定，各機關（學校）如報經本府核准不設置考</p>
---	--	--

		績委員會者，得逕由機關（學校）長官考核。
<p>四、前點年度考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙及丁四等第，各等第分數及獎懲依下列規定辦理：</p> <p>（一）甲等：八十分以上，得優先續約。</p> <p>（二）乙等：七十分以上，不滿八十分者，得次優先續約。</p> <p>（三）丙等：六十分以上，不滿七十分者，應輔導改善。連續二年評列丙等者，不予續約。</p> <p>（四）丁等：不滿六十分者，不予續約。</p> <p>評擬結果為丙等或丁等，應於受考人考核表重大優劣事蹟欄位詳述具體事蹟及理由。</p> <p>因考核結果有終止契約情形，應依勞動基準法、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法、聘僱用及勞動契約書等相關規定辦理。</p>	<p>四、前點年度考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙及丁四等第，各等第分數及獎懲依下列規定辦理：</p> <p>（一）甲等：八十分以上，<u>不滿九十分者</u>，得優先續約。</p> <p>（二）乙等：七十分以上，不滿八十分者，得次優先續約。</p> <p>（三）丙等：六十分以上，不滿七十分者，應輔導改善。連續二年評列丙等者，不予續約。</p> <p>（四）丁等：不滿六十分者，不予續約。</p> <p>評擬結果為丙等或丁等，應於受考人考核表重大優劣事蹟欄位詳述具體事蹟及理由。</p> <p>因考核結果有終止契約情形，應依勞動基準法、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法、聘僱用及勞動契約書等相關規定辦理。</p>	<p>考量考核評分實務需要，本點第一項第一款酌作文字修正。</p>

五、年度考核應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。	五、年度考核應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。	本點未修正。
六、本府各單位及所屬機關學校應於每年十二月二日前將評擬完成之基隆市政府暨所屬機關學校約聘僱及約用人員年度考核表、相關佐證資料及考核清冊(附表二)送機關學校人事單位彙整後，依第三點第二項第二款規定程序辦理。	六、本府各單位及所屬機關學校應於每年十二月二日前將評擬完成之基隆市政府暨所屬機關約聘僱及臨時人員年度考核表、相關佐證資料及考核清冊(附表二)送機關人事單位彙整後提送考績(考成)委員會審議。	一、配合本要點名稱修正，將附表一名稱「基隆市政府暨所屬機關約聘僱及臨時人員年度考核表」修正為「基隆市政府暨所屬機關約聘僱及約用人員年度考核表」。 二、配合第三點考核程序修正規定，酌作本點文字修正。
七、受考人於考核年度內，有下列情事之一者，應評列丙等以下： (一) 受有期徒刑以上刑之宣告確定，未宣告緩刑或准易科罰金。 (二) 挑撥離間或誣控濫告，有具體事證。 (三) 不聽指揮或破壞紀律，有具體事證。 (四) 違反行政中立、廉政倫理規範、個人資料保護法或其他有關法令禁止事項，情節重大，經查證屬實。	七、受考人於考核年度內，有下列情事之一者，應評列丙等以下： (一) 受有期徒刑以上刑之宣告確定，未宣告緩刑或准易科罰金。 (二) 挑撥離間或誣控濫告，有具體事證。 (三) 不聽指揮或破壞紀律，有具體事證。 (四) 違反行政中立、廉政倫理規範、個人資料保護法或其他有關法令禁止事項，情節重大，經查證屬實。	本點未修正。

<p>(五) 酒後駕車，經查證屬實。</p> <p>(六) 對他人性騷擾，經查證屬實。</p> <p>(七) 怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成不良後果，經查證屬實。</p> <p>(八) 為圖私利、浮報公費，經查證屬實。</p> <p>(九) 平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記過一次以上。</p> <p>(十) 曠職繼續達二日以上，或一年內累計達五日以上。</p>	<p>(五) 酒後駕車，經查證屬實。</p> <p>(六) 對他人性騷擾，經查證屬實。</p> <p>(七) 怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成不良後果，經查證屬實。</p> <p>(八) 為圖私利、浮報公費，經查證屬實。</p> <p>(九) 平時考核獎懲相互抵銷後或無獎懲抵銷而累計達記過一次以上。</p> <p>(十) 曠職繼續達二日以上，或一年內累計達五日以上。</p>	
<p>八、辦理考核不得以下列事由作為考核等級之考量因素：</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。</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>八、辦理考核不得以下列事由作為考核等級之考量因素：</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。</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>	本點未修正
<p>九、受考人平時考核獎懲，應併入年度考核</p>	<p>九、受考人平時考核獎懲，應併入年度考核</p>	本點未修正。

增減分數。增分或減分，應於主管人員就年度考核表項目評擬時為之。	增減分數。增分或減分，應於主管人員就年度考核表項目評擬時為之。	
---------------------------------	---------------------------------	--