

花蓮縣政府及所屬機關學校約用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>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）約用人員管理，提昇行政效能，並作為續僱與調增薪點之參據，特訂定本要點。</p>	<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）約用人員管理，提昇行政效能，並作為續僱之參據，特訂定本要點。</p>	<p>為強化約用人員留任意願並激勵士氣，前經簽奉核准修訂「本府及所屬機關學校約用人員進用及管理要點」，並自一百十五年一月一日生效，增訂晉升條件。爰本次增訂作為調增薪點之參據，以使制度更臻完備。</p>
<p><u>二、各單位主管對其所屬約用人員，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。</u></p>	<p>二、本要點所稱約用人員，指依據花蓮縣政府及所屬機關學校約用人員進用及管理要點進用之人員。</p>	<p>為使本府約用人員考核要點與聘僱人員考核要點一致，爰為點次調整。</p>
<p><u>三、本要點所稱約用人員，指依據花蓮縣政府及所屬機關學校約用人員進用及管理要點進用之人員。</u></p>	<p>三、各單位主管對其所屬約用人員，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>為使本府約用人員考核要點與聘僱人員考核要點一致，爰為點次調整。</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。  <u>約用人員之獎懲標準依花蓮縣政府約用人員工作規則相關規定辦理。</u></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。  <u>約用人員之獎懲標準，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。</u></p>	<p>依照人員性質修正獎懲依據標準。</p>
<p>八、約用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：          (一)不聽指揮、破壞紀律，經疏導無</p>	<p>八、約用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：          (一)不聽指揮、破壞紀律，經疏導無</p>	<p>一、參照勞基法第十二條第一項第三款規定，原規定未區分罪責輕重，亦未考量是否諭知緩刑，與上開法規不盡相</p>

花蓮縣政府及所屬機關學校約用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>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>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，<u>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。</u></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)<u>連續曠職三日或一年累積達五日以上者。</u></p>	<p>符，致實務上適用過於嚴苛。為符合法律比例原則，兼顧約用人員權益與用人單位管理彈性，爰刪除第八款有關「涉及刑事案件，經判決有罪確定」應考列丁等之規定。</p> <p>二、參照勞基法第十二條第一項第六款規定為避免重複規範及確保法令一致性，爰刪除第十款規定。</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。</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。</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><u>約用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，依花蓮縣政府及所屬機關學校約用人員支給報酬標準表或約用技術人員及專業社工人員支給報酬標準表規定，於該層級人員總數規定之比例內，調增薪點一級。已晉敘至該</u></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。</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。</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，每月依約用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，依約用人員服務成績考核表</p>	<p>一、配合「花蓮縣政府及所屬機關學校約用人員進用及管理要點」修正，爰增訂第三項、第四項及第五項有關考核晉級之規定。</p> <p>二、原第三項及第四項遞移為第六項及第七項。</p>

花蓮縣政府及所屬機關學校約用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><u>層級最高級者，不再晉級。</u></p> <p><u>前項晉薪規定，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。</u></p> <p><u>依中央補助計畫約用人員，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。</u></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，每月依約用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，依約用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>約用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>(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>約用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>	