

雲林縣政府及所屬機關約聘僱人員考核要點

中華民國 97 年 12 月 12 日府人力字第 0971202716 號函訂定

中華民國 99 年 03 月 05 日府人力字第 0991200476 號函修正

中華民國 109 年 12 月 30 日府人力一字第 1093112693 號函修正，並自 110 年 1 月 1 日生效

- 一、雲林縣政府（以下簡稱本府）為整建聘僱管理機制暨激勵本府及所屬機關約聘僱人員戮力從公，提昇行政效能，特訂本要點。
- 二、約聘僱人員於當年度一月至十二月任職期間之服務成績，依據本要點加以考核；其任職未滿一年者亦同，惟不得作為晉薪採計依據。任職期間之計算，以月計之。
- 三、本要點按工作、操行、學識、才能等四項分別考核，各考核項目占分比例如下：

（一）工作考核（占六十五分）

1. 質量：處理業務是否精確妥善暨數量之多寡。
2. 時效：能否依限完成應辦之工作。
3. 方法：能否運用科學方法辦事執簡馭繁有條不紊。
4. 主動：能否不待督促自動自發積極辦理。
5. 負責：能否任勞任怨勇於負責。
6. 勤勉：能否認真勤慎熱誠任事不遲到早退。
7. 協調：能否配合全盤業務進展加強聯繫和衷共濟。
8. 研究：對應辦業務能否不斷檢討悉心研究力求改進。
9. 創造：對應辦業務有無創造及創見。
10. 便民：處理人民申請案件能否隨到隨辦利民便民。

（二）操行考核（占十五分）

1. 忠誠：是否忠於國家職守言行一致誠實不欺。
2. 廉正：是否廉潔自持予取不苟大公無私正直不阿。
3. 性情：是否敦厚謙和謹慎懇摯。
4. 好尚：是否好學勤奮及有無特殊嗜好。

（三）學識考核（占十分）

1. 學驗：對本職學識是否充裕經驗及常識是否豐富。
2. 見解：見解是否正確能否運用科學頭腦判斷是非分析因果。

3. 進修：是否勤於進修充實學識技能。

(四) 才能考核 (占十分)

1. 表達：敘述是否簡要中肯言詞是否詳實清晰。

2. 實踐：作事能否貫徹始終力行不懈。

3. 體能：體力是否強健能否勝任繁劇工作。

四、在考核年度內，有下列情事之一，不得考列甲等：

(一) 曾受刑事處分者。

(二) 參加公務人員相關考試，經扣考處分者。

(三) 平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。

(四) 曠職一日或累積達二日者。

(五) 事、病假合計超過十四日者。

(六) 辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。

前項第五款有關事、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 (含延長病假) 之日數。

依第一項第六款情事，不得評擬甲等者，應將具體事蹟記載於考核表備註及重大優劣事實欄內，供長官評核。

辦理考核時，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、產前假、娩假、流產假、陪產假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。

五、平時考核及專案考核之獎懲列入年度考核總分計算，增減後之總分以一百分為上限：

(一) 平時考核獎懲，係指嘉獎、記功、記大功與申誡、記過、記大過，並得互相抵銷。

(二) 嘉獎三次作為記功一次；記功三次作為記一大功；申誡三次作為記過一次；記過三次作為記一大過。

(三) 嘉獎或申誡一次者，考核時增減其分數一分；記功或記過一次者，考核時增減其分數三分；記一大功或一大過者，考核時增減其分數九分。

(四) 專案考核記二大功者，考核時增其分數二十分，年終考核不得

列乙等；專案考核記二大過者，即予解聘僱。

(五) 增分或減分，應於主管人員就考核項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。

六、約聘僱人員之考核，其作業權責及程序如下：

(一) 本府各單位及所屬機關應將所屬約聘僱人員之獎懲暨勤惰紀錄登載於年終考核表（如附件一），並就其工作、操行、學識、才能各項，本綜覈名實，信賞必罰之旨，作準確客觀公正之考核，並將所屬約聘僱人員之年終考核彙整為年度約聘僱人員年終考核彙總表（如附件二）。

(二) 本府各單位及所屬機關對其所屬約聘僱人員辦理年終考核後，府內單位應將年終考核表及年終考核彙總表、所屬機關應將年終考核彙總表，由承辦人、科長、機關首長（單位主管）加蓋職章後，併同送交本府人事處彙整，俾簽陳縣長核定，以作為辦理下年度續聘僱及晉薪依據，其考核結果分別由本府或所屬機關以書面（如附件三）通知受考核人。

(三) 考核之結果，自次年一月一日起執行。

七、考核之獎懲，依下列規定：

(一) 甲等：八十分以上，如因機關業務需要下年度應優先續聘僱，並得視年度經費於所聘僱職等（等別）範圍內晉薪點一階（級）續聘僱。

(二) 乙等：七十分以上未滿八十分，約聘僱期限屆滿，機關得考量受考者當年度各方面表現，不予續聘僱，如因機關業務需要應以原薪點續聘僱。

(三) 丙等：年終考核未滿七十分，約聘僱期限屆滿，機關不予續聘僱。

八、約聘僱人員具有下列情事之一者，即予解聘僱：

(一) 挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。

(二) 不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有確實證據者。

(三) 怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果者。

(四) 圖謀背叛國家，有確實證據者。

- (五) 執行國家政策不力，或怠忽職守，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害者。
- (六) 違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。
- (七) 涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。
- (八) 圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽者。
- (九) 侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。
- (十) 破壞紀律，情節重大者。
- (十一) 曠職連續達二日，或一年累積達四日者。
- (十二) 請假逾限，扣除報酬之日數逾約聘僱期十二分之一者。但因安胎事由請假，致其扣除報酬日數逾聘僱期十二分之一者，不在此限。
- (十三) 患重病請延長病假，契約期滿尚未痊癒者。
- (十四) 有公務人員任用法第二十八條規定不得任用為公務人員情事之一者。
- (十五) 遇有重大事由。

九、約聘僱人員服務滿一年且當年度考核考列甲等者，次年度續聘僱時，得視年度經費依當年度核定薪點晉一階（級）續聘僱，已敘至本職最高階（級）者，續聘僱時不再晉階（級）；薪點之晉階（級）應按年逐階（級）辦理，同年度內以晉薪一階（級）為限。

中央補助經費之約聘僱計畫進用之約聘僱人員服務滿一年且當年度考核考列甲等，於次年度續僱時，視業務辦理需求於符合補助計畫資格條件、經費編列情形及相關法規等要件下，由用人單位專案簽核，得不受晉薪點一階（級）或改聘僱高一職等（等別）約聘僱職務之限制。

十、依「各機關職務代理應行注意事項」、「公務人員留職停薪辦法」或有關育嬰留職停薪期間進用之約聘僱人員，係屬短期人力之補充者，不適用本要點。

十一、本府社會處之社會工作（督導）員適用「雲林縣政府社會工作（督導）員服務績效評議實施要點」規定；本府教育處之約聘專任專業輔導人員適用「雲林縣學生輔導諮商中心輔導人員成績考核要

點」規定，均不適用本要點。

十二、本要點未盡事宜，得比照公務人員相關法令規定辦理。