

# 臺東縣政府及所屬機關學校約聘僱人員考核要點

中華民國 94 年 9 月 27 日府人訓字第 0943027763 號函發布

中華民國 107 年 7 月 30 日府人訓字第 1070157425 號函修訂

- 一、臺東縣政府（以下簡稱本府）為加強本府及所屬機關學校約聘（僱）人員工作考核及獎懲，以提高約聘（僱）人員榮譽感並激勵工作意願，並作為次年度是否續聘（僱）之主要依據，特訂定本要點。
- 二、各單位主管對其所屬約聘(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。
- 三、約聘(僱)人員之考核種類如下：
  - (一) 年度考核：約聘(僱)人員於當年度一月至十二月任職期間之服務成績；任職未滿一年者亦應辦理年度考核。
  - (二) 專案考核：約聘(僱)人員於聘僱期間違反聘僱用契約所定之義務或第九點規定，隨時辦理之考核。
- 四、約聘(僱)人員之考核按工作、品德、學識才能分別考核評分如下：
  - (一) 工作考核（占六十分）：
    1. 品質：處理業務是否精確。
    2. 數量：處理業務數量多寡。
    3. 時效：能否依限完成應辦之工作。
    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. 協調：能否配合全盤業務推展，加強連繫，和衷共濟。
    7. 便民：處理人民申請案件能否隨到隨辦，利民便民。
  - (二) 品德考核（占二十分）：
    1. 廉正：是否廉潔自持，予取不苛，大公無私，正直不阿。
    2. 性情：是否敦厚謙和，謹慎懇摯。
    3. 服從：是否服從指揮調度。
  - (三) 學識才能考核（占二十分）：
    1. 學驗：對本職學識是否充裕、經驗及常識是否豐富。
    2. 進修：是否勤於進修充實學識技能。
    3. 表達：敘事是否簡要中肯、言詞是否詳實清晰。
    4. 實踐：作事能否貫徹始終、力行不懈。

五、約聘（僱）人員之考核程序如下：

- (一) 由受考人所屬之單位主管就考核表（如附件）所列項目先進行評核，再送交人事處彙整，並遞送本府考績委員會初核後，陳送縣長核定。
- (二) 考績委員會對於考核案件，認為有疑義或對於擬列考核丙等不予續聘（僱）人員，核定前應予當事人陳述之機會。
- (三) 考核之結果，以為續聘（僱）用與否之參考依據，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。

六、考核之獎懲，依下列規定：

- (一) 甲等：八十分以上，得優先續聘（僱）。
- (二) 乙等：七十分以上未滿八十分，得續聘（僱）。
- (三) 丙等：未滿七十分，不予續聘（僱）。

七、年度考核具有下列情事之一者，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) 曠職一日或累積達二日者。
- (三) 事、病假合計超過十四日者。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)，不列入事、病假請假日數之計算。
- (四) 辦理為民服務業務，態度不佳，有具體事證者。

八、年度考核具下列情事之一者，應考列丙等：

- (一) 不聽指揮、破壞紀律，有具體事實者。
- (二) 怠忽職守、稽延公務，造成重大不良後果。
- (三) 品性不端或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員暨本府聲譽、形象者。
- (四) 挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效，有具體事實者。
- (五) 對於本府暨所屬機關員工實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- (六) 違反勞動契約或本府管理相關規定情節重大者。
- (七) 故意損耗公務用品或洩漏業務之秘密，致本府受損害者。

九、約聘(僱)人員有下列情形之一者，應立即解聘(僱)：

- (一) 圖謀背叛國家，有確實證據者。
- (二) 執行國家政策不力，或怠忽職守，或洩露職務上之機密，致政府遭受重大損害者。
- (三) 違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。
- (四) 涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。
- (五) 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。
- (六) 侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。
- (七) 挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。
- (八) 曠職連續達四日，或年度內累積曠職達七日者。
- (九) 請假逾限，扣除報酬之日數逾約聘(僱)期限十二分之一者。
- (十) 患重病請延長病假，契約期滿尚未痊癒者。
- (十一) 受刑事處分者。

十、本考核之考核委員會組織規程準用本府之考績委員會組織規程，本考核之考核委員由本府考績委員會各委員擔任。

十一、本要點未規定事項，比照公務人員相關法令規定辦理。