

宜蘭縣政府及所屬各機關學校約聘（僱）人員進用要點

中華民國 96 年 7 月 3 日簽奉縣長核准訂定

中華民國 98 年 6 月 2 日簽奉縣長核准修正

中華民國 104 年 2 月 6 日府人力字第 1040023089 號函修正

中華民國 105 年 2 月 16 日府人力字第 1050024659 號函修正

- 一、 為利各機關（單位）進用約聘（僱）人員時，確實依據「聘用人員聘用條例」、「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」及其他約聘（僱）相關法令規定辦理聘（僱）用，特訂定本要點。
- 二、 為審查本要點規定事項，由本府秘書長及財政、主計、人事、計畫及相關業務單位或人員合計 11 人組成專案小組（以下簡稱專案小組），並由本府秘書長擔任主席。任期 1 年（自每年 7 月 1 日起至次年 6 月 30 日止）。
- 三、 約聘僱人員之年度進用，除應依有關法令規定辦理外，有關審查原則規定如下：
 - （一） 約聘（僱）人員計畫，應於籌編年度預算前提經專案小組審查，經縣長核定後，始得依程序編列預算。
 - （二） 依據「地方行政機關組織準則」第 28 條第 2 項規定：「地方行政機關增加員額時，應配合預算之編列，相對精簡現有聘（僱）用人員。」，本府各機關（單位）學校於年度中如有增加編制員額時，應依規定確實檢討現有聘（僱）用計畫，並相對精簡約聘（僱）用人員。
 - （三） 新增約聘（僱）計畫之經費來源如係由本府預算編列者，一

律不予同意增列。

(四) 約聘(僱)計畫之經費來源如係由本府預算編列者，以遇缺不補方式管制，以達精簡目標；經費如由上級補助者，於上級機關不予補助時，該聘(僱)用計畫應即刪除，不再續聘(僱)。

(五) 聘用(約僱)人員所須資格條件，應符合「聘用(約僱)人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」所列相當工作職責程度之專門知能條件及學經歷。

(六) 新聘(僱)報酬等階、調升等階及最高報酬等階等薪級之報酬標準，應視每一職務工作之繁簡難易、責任輕重及所具之專門知能條件，並依據「聘用(約僱)人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」及本府各年度核定之「約聘(僱)用人員聘(僱)用計畫表(核定本)」之報酬等階核定薪點。

(七) 約聘(僱)人員其初聘(僱)等階與最高報酬等階相同者，不予調升。

(八) 約聘人員初聘未達最高報酬等階者，服務滿1年，第2年調升1階，至該職位最高等階為止。服務未滿1年者，薪給報酬維持上年度等階。

(九) 約僱人員初僱未達最高報酬等級者，服務滿2年，第3年調

升 1 等，至該職位最高等級為止。服務未滿 2 年者，薪給報酬維持上年度等級。

(十) 前述約聘(僱)薪給報酬調升等階，係由各機關審酌預算經費情形，並非一律必需調升等階。

四、 約聘(僱)人員離職後再聘(僱)用者，其薪點應依該職缺初聘(僱)等階薪點支給報酬，如原在本府其他經費來源僱用有案轉僱者，得在僱用等階範圍內專案核准適當等階薪點僱用之。

五、 年度聘用(約僱)計畫，其月酬標準超過最高報酬等階者，除用人機關(單位)需詳敘理由，且經專案小組審議同意調整，並依前項規定標準調升等階外，餘均維持前年度月酬標準。各機關(單位)擬調高聘用(約僱)計畫之月酬標準時，應整體考量內部人事之公平性，並避免發生同工不同酬之情事。

六、 各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為本機關或所屬機關之約聘(僱)人員。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。

七、 約聘(僱)人員之聘(僱)用，應依核定計畫公開甄選，並將職缺登錄於行政院人事行政總處事求人及本府徵才公告網站(作業流程圖如附表)。但有下列情形之一者，得不受限制：

(一) 機關內聘僱、臨時人員職務之調整。

- (二) 聘僱用契約期限屆滿，再銜接續僱之人員。
- (三) 已依公開甄選作業流程辦理甄選 2 次，甄選結果無人報名或無適當人選者。
- (四) 中央補助經費並訂有相關人員進用程序者。
- (五) 職缺工作性質需具備特殊專業或有其他特殊情形，機關已訂定進用之評比與甄選規定，經首長核准自行辦理進用者。

公開甄選流程如下：

- (一) 簽(附徵才公告稿)會相關單位並經首長核准後辦理。
- (二) 組成甄選小組:用人單位自行組成甄選小組 3 至 5 人辦理面試，或委託就業輔導機構代為甄選。
- (三) 人員進用：甄選後將甄選結果，並檢附核定計畫、相關資歷證明文件及契約書，並敘明工作內容，聘僱期間、報酬、經費來源等簽會相關單位，經首長核准後，由用人單位通知當事人報到，並事先查核是否符合迴避任用或利益衝突等規定。

八、約聘僱人員每年年終前各聘（僱）單位應檢附考核服務績效情形，提報專案小組審議決定是否續聘（僱）。

九、各單位（機關）服務考核時應確依下列規定辦理：

- (一) 本府暨所屬機關每年應檢討約聘（僱）工作績效，以決定是

否續聘(僱)。其中 80%人員由單位主管決定，以發揮主管指揮權之功能，另 20%人員由各單位依考核情形，提報專案小組檢討是否續聘(僱)，未列入考核者，下年度不予續聘(僱)。

(二) 借調至其他機關(單位)服務之人員，其年度工作績效考核應列入用人機關(單位)參加考核。

(三) 各機關(單位)服務考核時應確實依下列規定辦理：

1、 平時服務評量分 1 至 4 月、5 至 8 月各一次(9 月至 12 月併入年終考核)，評量項目分為工作績效(40%)、服務態度(60%)，並細分為工作數量等 10 項(與年終考核之考評項目相同)評分，具體之考核。評量後做成續聘僱、列入檢討或不予續聘僱之建議，做為年終考核之參據。

2、 平時服務評量紀錄表存置於各用人單位，於年終時連同年終考核審查表一併送人事處彙整，備專案小組審查參考；所屬各機關學校自行存參。

(四) 各機關(單位)應填列考核審查表，並將考核結果，確實依工作評量成績排序，排序於後 20%之人員，應註記工作缺失，以利專案小組審查。

(五) 審查結果列入「應改善人員」者，各機關(單位)應確實於下年度考核時填列「輔導及改善情形」，俾利專案小組審查參

考，以落實績效考核之目的。

(六) 為提昇工作效能，各機關（單位）於辦理工作績效考核作業時，對於工作態度不積極及不適任者，應確實提出檢討，並透過本審查機制，決定是否續聘僱。

(七) 專案小組審議結果計分三類：「續聘（僱）」、「應改善人員」、「不予續聘（僱）」。

如列「應改善人員」及「不予續聘（僱）」者，本府人事處將另以密件函送該單位及當事人。

(八) 連續3年或累計5年列為應改善人員者，不予續聘（僱）。

(九) 為達選優汰劣，如各年度約聘僱計畫經核定為「遇缺不補」者，惟現職人員因工作績效不佳予以解僱，同意由該機關（單位）另行遴用合適人員遞補，以利業務順利推展。

十、依身心障礙者權益保障法第38條及原住民族工作權保障法第4條或第5條規定，應進用身心障礙者或原住民而未足額進用之機關，依第4點規定進用臨時人員時，應優先進用身心障礙者及原住民。

十一、各機關進用之臨時人員為經許可進入臺灣地區之大陸地區人民者，應符合臺灣地區與大陸地區人民關係條例第21條規定。