電子公文

檔　　號：
保存年限：

教育部 函

地址：100217 臺北市中正區中山南路5號
承辦人：吳柔瑾
電話：(02)7736-5929
電子信箱：wu1107@mail.moe.gov.tw

受文者：國立臺灣師範大學

發文日期：中華民國112年9月19日
發文字號：臺教人(二)字第1124202788號
速別：最速件
密等及解密條件或保密期限：
附件：教育部及所屬機關（構）學校聘僱人員管理要點、逐點說明

主旨：訂定「教育部及所屬機關（構）學校聘僱人員管理要點」，並自即日生效，請查照。

說明：檢送「教育部及所屬機關（構）學校聘僱人員管理要點」及逐點說明各1份。

正本：部屬機關(構)與學校及其附設機構
副本：電子簽章 112/09/19 10:45:30

裝 訂 線

總收文 112/09/19
1120037207

教育部及所屬機關（構）學校聘僱人員管理要點

一、為使教育部及所屬機關（構）學校（以下簡稱各機關）聘僱人員之聘僱用及管理有所依循，特訂定本要點。

二、本要點所稱聘僱人員，指依聘用人員聘用條例及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法聘用或僱用之人員。但不包括國立大學附設醫療機構約聘住院醫師。

三、各機關設聘僱人員審議小組，辦理下列事項：

(一)聘僱人員考核、獎懲及解聘僱之審議。

(二)聘僱人員職前年資採計之審查。

(三)其他有關聘僱人員管理事項之審議。

前項聘僱人員審議小組之組成方式，由各機關自行訂定，並應由機關首長指定一級單位主管以上人員擔任主席。任一性別之成員人數，不得少於成員總數三分之一。

聘僱人員審議小組審議事項，得視實際需要併入機關現有機制審議。

四、聘僱人員之聘僱用，以公開甄選為原則。

各機關辦理聘僱人員公開甄選，依下列規定辦理：

(一)應將機關名稱、聘僱人員職缺之職稱、所需資格條件及月支報酬等資料於報刊、行政院人事行政總處事求人機關徵才系統或其他傳播媒體公告三日以上。

(二)除正取人員外，得增列候補名額。備取人員之候補名額不得逾職缺數二倍，並以依序遞補原公開甄選職缺或等別相同、工作性質相近之職缺為限。

(三)由機關籌組甄選小組或由機關授權用人單位籌組甄選小組，審核應徵人員之資格條件、評定應徵人員之甄選分數，及建議錄取名單，並將甄選結果送請機關首長核定。

前項第三款甄選小組成員至少三人，並應包括用人單位相當層級以上人員。

五、聘僱人員之聘僱用應訂立契約，其內容如下：

(一)聘僱用期間。

(二)工作內容及工作標準。

(三)聘僱用期間報酬及給酬方式。

(四)權利及義務。

(五)違背義務時，應負之責任。

(六)終止契約事由。

(七)其他必要事項。

六、聘僱人員之報酬視工作之繁簡難易、職責程度、所具知能條件依行政院訂頒之「聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」或「約僱人員報酬標準表」規定支給。

各機關進用聘僱人員，以聘（僱）用計畫書（表）所列薪點範圍內最低薪點起支為原則。

聘僱人員具有與擬任職務工作性質相近、服務成績優良之職前年資者，得於聘（僱）用計畫書（表）所列薪點範圍內定其起支薪點。其認定有疑義者，應提經聘僱人員審議小組審議。

七、聘僱人員考核，分為年終考核、另予考核及平時考核，年終考核及另予考核應以平時考核為依據：

(一)平時考核：

1、主管人員應考核聘僱人員之平時成績，並記錄其優劣事蹟。

2、主管人員應就考核結果有待改進之處，與受考人面談，就其工作計畫、目標、方法及態度等進行溝通討論，面談內容及結果應作成紀錄。

3、平時考核紀錄之格式、辦理時間、平時考核獎勵及懲處之種類、標準，由各機關自行訂定。

(二)年終考核：

1、於每年十二月底前辦理完竣，考核當年一月至十二月任職期間之成績。

2、考核結果得作為晉薪及續約之依據。

3、考核項目、配分基準、考核方式、結果及其他相關事項，由各機關自行訂定。

(三)另予考核：當年度任現職至年終未滿一年者，得比照前款之規定辦理考核，考核結果作為續約之依據。

聘僱人員之平時考核獎懲、年終考核及另予考核，由用人單位初評，經提機關聘僱人員審議小組複評後，送請機關首長核定。

依年終考核或另予考核評擬結果，次年度不予續聘僱者，應給予受考人陳述意見之機會。

八、聘僱人員之差假，依行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法

及其他有關規定辦理。

九、聘僱人員在聘僱期間亡故，得依聘用人員聘用條例及其施行細則、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法等相關規定酌給撫慰金。

十、本要點未盡事宜，依聘用人員聘用條例、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法、行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項及其他法令規定辦理。

教育部及所屬機關（構）學校聘僱人員管理要點

規定	說明
一、為使教育部及所屬機關（構）學校（以下簡稱各機關）聘僱人員之聘僱用及管理有所依循，特訂定本要點。	明定本要點訂定目的。
二、本要點所稱聘僱人員，指依聘用人員聘用條例及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法聘用或僱用之人員。但不包括國立大學附設醫療機構約聘住院醫師。	一、明定本要點適用範圍。 二、查銓敘部一百十一年七月十五日部特四字第一一一五四六六一五二號函略以，公立醫療機構住院醫師依醫事人員人事條例第九條第一項規定進用者，雖係依聘用人員聘用條例規定聘用，惟依醫師法第七條之一及專科醫師分科及甄審辦法第五條、第七條及第八條第一項等規定，聘用住院醫師須於教學醫院完成一定年限之專科醫師訓練，始得參加專科醫師甄審，爰其屬訓練性職務且為醫事人員專業訓練一環，與一般聘用人員係因執行業務計畫而定期以契約進用之情形自有不同。 三、因約聘住院醫師之甄選、晉薪、升等、續聘、支給報酬標準、差假等事項，係依衛生福利部專科醫師訓練計畫及工時指引等規定辦理，爰明定國立大學附設醫療機構約聘住院醫師不適用本要點規定。
三、各機關設聘僱人員審議小組，辦理下列事項： （一）聘僱人員考核、獎懲及解聘僱之審議。 （二）聘僱人員職前年資採計之審查。 （三）其他有關聘僱人員管理事項之審	一、為健全聘僱人員之管理，於第一項明定各機關設聘僱人員審議小組及其職掌事項。 二、第二項明定聘僱人員審議小組之組成方式，由各機關自行訂定，並應由機關首長指定一級單位主管以上人

議。 前項聘僱人員審議小組之組成方式，由各機關自行訂定，並應由機關首長指定一級單位主管以上人員擔任主席。任一性別之成員人數，不得少於成員總數三分之一。 聘僱人員審議小組審議事項，得視實際需要併入機關現有機制審議。	員擔任主席。其任一性別之成員人數，不得少於成員總數三分之一。 三、為利實務運作並簡化行政程序，明定聘僱人員審議小組審議事項，得視實際需要併入機關現有機制審議。例如：聘僱人員平時考核獎懲及年終考核之複評，得併入機關公務人員考績委員會審議。
四、聘僱人員之聘僱用，以公開甄選為原則。 各機關辦理聘僱人員公開甄選，依下列規定辦理： （一）應將機關名稱、聘僱人員職缺之職稱、所需資格條件及月支報酬等資料於報刊、行政院人事行政總處事求人機關徵才系統或其他傳播媒體公告三日以上。 （二）除正取人員外，得增列候補名額。備取人員之候補名額不得逾職缺數二倍，並以依序遞補原公開甄選職缺或等別相同、工作性質相近之職缺為限。 （三）由機關籌組甄選小組或由機關授權用人單位籌組甄選小組，審核應徵人員之資格條件、評定應徵人員之甄選分數，及建議錄取名單，並將甄選結果送請機關首長核定。 前項第三款甄選小組成員至少三人，並應包括用人單位相當層級以上人員。	一、第一項明定聘僱人員之聘僱用，以公開甄選為原則。 二、第二項明定各機關辦理聘僱人員公開甄選應遵循之規定： （一）依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第七條規定：「（第一項）各機關約僱人員之僱用，以採公開甄選為原則，必要時得委託就業服務機構代為甄選。（第二項）前項各機關或受委託之就業服務機構辦理公開甄選時，應將職缺之機關名稱、職稱、所需資格條件及月支報酬等資料於報刊或網路公告三日以上。」復查行政院人事行政總處一百十一年二月十八日總處培字第一一一三〇二四三一四號函略以，為避免濫用私人，各機關於辦理聘僱甄選時，應確實落實公開甄選，並積極運用該總處事求人機關徵才系統，以增進職缺之資訊公開，爰為第一款規定。 （二）依行政院人事行政總處一百十二年六月七日總處組字第一一二二〇〇一〇三八號函略以，考量聘

	僱人員職缺之備取人員亦屬經公開甄選程序備用之人員，足認得以擔任該職缺相同工作內容及符合所需資格條件，約僱人員職缺得由機關本權責遞補原公開甄選職缺、其他年度約僱職缺或約僱職代職缺之備取人員；又備取人員之候補名額不得逾職缺數二倍，並以依序遞補原公開甄選職缺或等別相同、工作性質相近之職缺為限，爰為第二款規定。 （三）第三款規定各機關聘僱人員之公開甄選，由甄選小組辦理，並得視機關規模大小、職缺工作內容及職缺性質（職務代理人或其他）等因素，由機關籌組甄選小組或由機關授權用人單位籌組甄選小組，另明定甄選小組之任務。 三、第三項明定甄選小組之組成方式。
五、聘僱人員之聘僱用應訂立契約，其內容如下： （一）聘僱用期間。 （二）工作內容及工作標準。 （三）聘僱用期間報酬及給酬方式。 （四）權利及義務。 （五）違背義務時，應負之責任。 （六）終止契約事由。 （七）其他必要事項。	依聘用人員聘用條例第四條及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法第六條規定，明定聘僱人員之聘僱用應訂立契約，及契約應記載事項。
六、聘僱人員之報酬視工作之繁簡難易、職責程度、所具知能條件依行政院訂頒之「聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」或「約僱人員報酬標準表」規定支給。 各機關進用聘僱人員，以聘（僱）用計畫書（表）所列薪點範圍	一、第一項明定聘僱人員報酬支給之依據。 二、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條規定：「（第一項）約僱人員之報酬應視工作之職責程度及應具備之知能條

內最低薪點起支為原則。 聘僱人員具有與擬任職務工作性質相近、服務成績優良之職前年資者，得於聘（僱）用計畫書（表）所列薪點範圍內定其起支薪點。其認定有疑義者，應提經聘僱人員審議小組審議。	件，認定支給報酬之等別及薪點，折合通用貨幣後於僱用契約中訂定之。……（第二項）各機關進用約僱人員，除就具擬任職務相關職前年資另有規定者外，依其僱用計畫表所列薪點範圍內最低薪點起支。」復查行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項第五點規定：「聘用人員報酬標準由聘用機關及各級層轉機關，視工作之繁簡難易，責任輕重，羅致困難程度，與應具之專門知能條件，參照職位分類標準，認定支給報酬之薪點，折合通用貨幣後，於聘用契約中訂定之。」爰於第二項規定，聘僱人員之報酬以聘僱用計畫書表所列薪點範圍內最低薪點起支為原則。 三、第三項明定聘僱人員具有與擬任職務工作性質相近、服務成績優良之職前年資之起支薪點範圍及認定疑義之處理機制。
七、聘僱人員考核，分為年終考核、另予考核及平時考核，年終考核及另予考核應以平時考核為依據： （一）平時考核： 1、主管人員應考核聘僱人員之平時成績，並記錄其優劣事蹟。 2、主管人員應就考核結果有待改進之處，與受考人面談，就其工作計畫、目標、方法及態度等進行溝通討論，面談內容及結果應作成紀錄。 3、平時考核紀錄之格式、辦理時間、平時考核獎勵及懲處之種類、標準，由各機關自行訂定。	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條之一規定：「（第一項）各機關應於每年十二月底前辦理約僱人員考核作業。（第二項）前項考核結果得作為晉薪或續約之依據，並自次年一月一日起執行。（第三項）考核之項目、配分基準、考核方式、結果及其他相關事項，由各機關視業務需要自行訂定之。」復查銓敘部一百零三年十一月四日部銓五字第一〇三三八九五二七三號書函略以，各機關於其約聘期間仍可以考核方式觀察其工作績

（二）年終考核： 1、於每年十二月底前辦理完竣，考核當年一月至十二月任職期間之成績。 2、考核結果得作為晉薪及續約之依據。 3、考核項目、配分基準、考核方式、結果及其他相關事項，由各機關自行訂定。 （三）另予考核：當年度任現職至年終未滿一年者，得比照前款之規定辦理考核，考核結果作為續約之依據。 聘僱人員之平時考核獎懲、年終考核及另予考核，由用人單位初評，經提機關聘僱人員審議小組複評後，送請機關首長核定。 依年終考核或另予考核評擬結果，次年度不予續聘僱者，應給予受考人陳述意見之機會。	效，以作為是否續聘之準據；聘用機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。參酌前開規定，於第一項訂定聘僱人員考核相關規範。 二、考量聘僱人員之平時考核為年終考核之依據，又年終考核結果得作為晉薪及續聘僱等重要權益事項之依據。爰於第二項明定聘僱人員之考核流程，平時考核獎懲及年終考核均應經聘僱人員審議小組複評後，送請機關首長核定。 三、參酌公務人員考績法第十四條第三項有關公務人員考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯機會之規定，於第三項明定，依年終考核或另予考核評擬結果，次年不予續聘僱者，應給予受考人陳述意見之機會。
八、聘僱人員之差假，依行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法及其他有關規定辦理。	明定聘僱人員之給假規定。
九、聘僱人員在聘僱期間亡故，得依聘用人員聘用條例及其施行細則、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法等相關規定酌給撫慰金。	明定聘僱人員在聘僱期間亡故時，得依相關規定酌給撫慰金。
十、本要點未盡事宜，依聘用人員聘用條例、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法、行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項及其他法令規定辦理。	明定本要點未盡事宜依相關規定辦理。