

## 經濟部聘僱人員敘薪及評核處理原則

0961226 經人字第 09603674800 號函發布

1051209 經人字第 10503684270 號函修正

1061201 經人字第 10603684560 號函修正

1101118 經人字第 11003674090 號函修正

一、經濟部（以下簡稱本部）為辦理聘僱人員敘薪及評核(含獎懲)作業，特訂定本處理原則。

二、本原則所稱聘僱人員，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進用之人員。

三、新進聘僱人員起薪點依核定之聘(僱)用計畫書(表)所列薪點範圍之最低薪點起敘。

科技專家之遴聘條件如須具特殊專長或技術，且確實難以羅致者，得在辦理公開甄選公告前，於適用聘用計畫書所列薪點範圍內，專案簽准起敘薪點，不受前項限制。

四、新進聘僱人員(不含聘僱職務代理人)正式聘(僱)後，曾任公務機關或公營事業機構工作性質相近，職責程度相當(或較高)且服務成績優良之年資，得依下列規定於聘(僱)用計畫書(表)所列薪點範圍內辦理提敘：

(一)工作性質相近之認定，由用人單位依現職工作內容覈實採認。

(二)職責程度相當(或較高)之對照，參照各類人員與行政機關公務人員職等相當年資採計提敘俸級對照表認定。

(三)服務成績優良年資之計算，以各機關(構)年度考核為採計基準；有考核成績者，以考核成績採計，無考核成績者，每年均以七十分採計，並以六十分為基準分數，超過部分予以存記，累積達五十分者，晉薪一級。畸零月數均不予併計。

依政府機關與行政法人及公營機構科技人才相互支援實施要點借調至政府機關及公營事業機構之年資，得比照前項規定辦理提敘。

五、符合前點提敘規定者，得檢附相關佐證資料於報到日起一個月內申請提敘薪級，並自報到日起生效；訂有試用期間者於試用期滿次日起一個月內申請，並自試用期滿考核及格正式聘(僱)日起生效。

逾前項期限申請提敘俸級者，自本部核定之日起生效。

六、下列服務年資，不予採計提敘：

(一)臨時人員(含按日、按時、按件計酬之人員)之年資。

(二)曾任低於現職起支薪點之聘僱人員年資。

(三)約僱人員、工友、公營事業機構評價職位人員或相當分類職位第五職等以下人員之年資，不得採計為聘用人員提敘年資。

(四) 曾受懲戒處分不得晉敘期間之年資。

(五) 已依第三點第二項規定辦理專案簽准起敘薪點之年資。

七、改聘(僱)人員之起薪點依改聘(僱)職務之聘(僱)用計畫書(表)所列薪點範圍內最低薪點起敘，除聘僱職務代理人外，如原職現敘薪點高於改聘(僱)職務最低薪點，則維持原敘薪點。惟如高於改聘(僱)職務之聘(僱)用計畫書(表)所列最高薪點，應依改聘(僱)職務最高薪點改敘。

依行政院核定維持現有薪點之聘用人員，於改聘至其他職務時，依前項規定辦理。

八、聘僱人員任現職至年終滿一年者，應辦理其當年一月至十二月連續任職期間之年終評核；有下列情形之一者，仍應予年終評核，惟評核結果僅作為次年續聘(僱)與否之依據，不列入晉薪年資計算：

(一) 年度中留職停薪或聘僱未滿一年。

(二) 併計前任本部其他聘僱職務期間之年資具下列情形之一者：

1、併計聘僱職務代理人年資。

2、聘用人員併計約僱人員年資。

3、改聘(僱)人員現任職務之聘(僱)用計畫書(表)所列最高薪點高於原任職務聘(僱)用計畫書(表)所列最高薪點，或起敘薪點高於原任職務所敘薪點。

新進或改聘(僱)人員於當年十二月三十一日尚在試用階段者，不予年終評核。

聘僱人員於評核年度十二月一日以前自願退離或遇聘僱計畫結束離職者，不適用本處理原則之年終評核及獎懲規定。

九、各單位按聘僱人員之工作績效、工作態度、學識才能、品德操行等項目，於每年六月辦理一至六月平時評核，十二月辦理年終評核(評核表如附表)。

十、評核等次、比例及結果如下：

(一) 等次：聘僱人員之年終評核分優、甲、乙、丙四等，以一百分為滿分，各等次分數如下：

1、優等：八十五分以上。

2、甲等：八十分以上，未滿八十五分。

3、乙等：六十分以上，未滿八十分。

4、丙等：未滿六十分。

(二) 比例及結果：

1、優等：以本部聘僱人員總數之百分之三十為限，次年晉薪一級，惟超過六十五分之分數，不予存記。

2、甲等：超過六十五分之分數，予以存記，累積達三十八分者，次年予以晉薪一級。

3、乙等：超過六十五分之分數，予以存記，累積達三十八分者，次年予以晉薪一級。

4、丙等：不予續約。

依年終評核結果晉敘之薪點，應於本部聘(僱)用計畫書(表)所任職務之薪點範圍內辦理。

十一、年終評核評列優、甲、乙、丙等次條件如下：

(一) 評列優等條件：

1、特殊條件：受評人在評核年度內具有下列條件之一之具體事蹟，得優先評列為優等：

(1) 因完成重大任務，著有貢獻，獲頒勳章者。

(2) 依經濟部及所屬機關公務人員獎懲標準表規定，曾獲一次記一大功，或累積達記一大功以上之獎勵者。

(3) 對本職業務或與本職有關學術、研究創新，其成果獲主管機關或聲譽卓著之全國性或國際性學術團體，評列為最高等級，並頒給獎勵者。

(4) 主辦業務經上級機關評定成績特優者。

(5) 對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務並確有績效者。

(6) 奉派代表國家參加與本職有關之國際性比賽，成績列前三名者。

(7) 代表機關參加國際性會議，表現卓著，為國爭光，頗受輿論好評者。

2、一般條件：受評人在評核年度內具有下列條件二項之具體事蹟，得優先評列為優等：

(1) 曾獲一次記功二次以上，或累積達記功二次以上之獎勵者。

(2) 對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果經權責機關或學術團體，評列為前三名，並頒給獎勵者。

(3) 在工作或行為上有良好表現，經權責機關或聲譽卓著團體，公開表揚者。

(4) 對主管業務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定確有績效者。

(5) 負責盡職，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，有具體事蹟者。

- (6)全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過五日者。
- (7)參加與職務有關為期四週以上之訓練，其考核成績列前三名，且平時服務成績具有優良表現者。
- (8)主持專案工作，規劃周密，經評核有具體績效者。
- (9)對於艱鉅工作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟，經權責機關獎勵者。
- (10)管理維護公物，克盡善良管理職責，減少損害，節省公帑，有具體重大事蹟，經權責機關獎勵者。
- (11)辦理為民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟者。

(二) 受評人員在評核年度內，有下列情事之一，不得評列甲等以上：

- 1、曾受刑事或懲戒處分者。
- 2、平時評核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。
- 3、曠職一日或累積達二日者。
- 4、事、病假合計超過十四日者。
- 5、辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。

(三) 受評人員在評核年度內，有下列情事之一，應予評列丙等：

- 1、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。
- 2、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。
- 3、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。
- 4、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害機關聲譽，有確實證據者。
- 5、平時評核獎懲抵銷後，累積達記大過二次以上處分者。
- 6、曠職繼續達二日或累積達五日者。
- 7、因病治療之延長病假於六個月內超過三十日者。
- 8、工作未達所訂績效目標，明顯不適任現職，有具體事實者。

十二、單位提列優等人員之作業方式：各單位以一月至十二月在職之聘僱人員總數，依據各單位績效評核結果分配考列優等人數。

十三、評核之執行由本部人事處併同各單位評列各等次人數，簽陳部長核定評核分數；評核結果應自次年一月起執行；評核結果為優、甲、乙等且十二月三十一日仍在職者，得予以續聘(僱)，評核結果為丙等者，不予續聘(僱)。

十四、本部聘僱人員平時評核之獎懲，除法律另有規定者外，其標準參照公務人員考績法及其施行細則所定記大功、記大過之標準及經濟部及所屬機

關公務人員獎懲標準表辦理，年度中受有獎懲者，功過相抵後，年終評核依下列規定增減評核分數：

- (一) 嘉獎或申誡一次，增減總分一分。
- (二) 記功或記過一次，增減總分三分。
- (三) 記一大功或一大過，增減總分九分。

十五、各項增分或減分，應由主管人員就評核項目表項目評擬時為之。

十六、本原則未盡事宜，悉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等相關法令辦理。