

臺北市政府所屬各機關學校聘僱人員進用與考核及敘薪要點 訂定逐點說明

名 稱	說 明
<p>臺北市政府所屬各機關學校聘僱人員進用與考核及敘薪要點</p>	<p>為明確規範本府所屬各機關學校約聘僱人員進用、考核與敘薪事宜，爰整合本府現行各類聘僱人員進用等程序表、函示與相關規定，並訂定本要點。</p>
規 定	說 明
<p>一、臺北市政府（以下簡稱本府）為落實所屬各機關學校聘用及約僱人員（以下簡稱聘僱人員）之人力運用與管理，提高工作效率，特訂定本要點。</p>	<p>本點明定本要點訂定目的。</p>
<p>二、本要點適用對象如下：</p> <p>（一）依聘用人員聘用條例聘用之人員。</p> <p>（二）依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱用之人員。</p> <p>（三）職務代理性質之聘僱人員：</p> <p>1. 依公務人員留職停薪辦法、教育人員留職停薪辦法、育嬰留職停薪實施辦法及各機關職務代理應行注意事項進用之聘僱人員。</p> <p>2. 公務人員考試錄取人員於實務訓練期間依「公務人員考試錄取人員訓練辦法」及訓練計畫之規定請假，期間連續達一個月以上，比照「各機關職務代理應行注意事項」規定進用，辦理所遺業務之聘僱人員。</p>	<p>一、本點明定本要點適用對象，並配合進用及考核程序，區分人員性質，俾以執行相關規範。</p> <p>二、本府聘僱人員係分為年度（含控留職缺）計畫聘僱人員，即依聘用人員聘用條例聘用之人員與依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱用之人員（以下簡稱年度計畫聘僱人員）及職務代理性質之聘僱人員。</p>

<p>3. 依銓敘部及行政院人事行政總處函釋(依第一款、第二款或第三款第一目規定進用之人員，於產前假、娩假、因安胎事由請假及流產假期間)進用之聘僱人員。</p>	
<p>三、聘僱人員公開甄選程序規範如下：</p> <p>(一)辦理單位：</p> <p>1. 年度計畫聘僱人員：應委託臺北市就業服務處(以下簡稱就服處)辦理公開甄選。但符合下列情形之一者，由用人機關學校自行辦理公開甄選。</p> <p>(1) 聘僱用期間未滿一年之短期聘僱人員(不含可於次年度繼續聘僱用人員)。</p> <p>(2) 本府專案核准由機關學校辦理公開甄選之聘僱人員。</p> <p>(3) 因須符合進用比率，控留職缺進用身心障礙或原住民族聘僱人員。</p> <p>2. 職務代理性質之聘僱人員：由用人機關學校自行辦理公開甄選。</p> <p>(二)辦理程序：</p> <p>1. 就服處辦理公開甄選：</p> <p>(1) 由該處依「臺北市就業服務處就業甄選作業要點」及相關規定辦理。</p> <p>(2) 除正取名額外，得增列候補名額，其名額不得逾職缺數二倍。</p> <p>2. 各機關學校自行公開甄選：</p> <p>(1) 各機關學校應本公開、公平、</p>	<p>一、本點明定聘僱人員公開甄選程序規範，原則依本府一百十年三月五日函頒修正本府各機關學校約聘僱案件作業程序規範，並依現行實務作業、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、本府一百十二年七月十三日府人管字第一一二三〇〇五八五三號函規範酌作修正。</p> <p>二、本點第二款第一目(1)所定相關規定，係指就服處為辦理本府各機關約聘僱人員及專案技工、工友公開甄選作業，所訂定各項細節性規範。</p>

公正之原則辦理，甄選方式由各機關學校依業務需要或工作性質自行決定，並由各機關學校首長指定三至九人組成甄選小組評選。小組成員應有三分之一以上人員為該機關學校依公務人員陞遷法規定組成之甄審委員會委員；未組成甄審委員會者，得改由考績委員會委員擔任。

- (2) 職缺上網公告期間至少七日以上。
- (3) 除正取名額外，得增列候補名額，其名額不得逾職缺數二倍，候補期間為六個月，自甄選結果確定之翌日起算。
- (4) 職缺上網公告應同步刊登於行政院人事行政總處「事求人機關徵才系統」及「臺北市政府機關學校求職徵才網」等網站。
- (5) 各機關學校自行公開甄選職務代理性質之聘僱人員作業流程圖由本府人事處另訂之。

(三) 備取人員遞補職缺範圍：

1. 就服處辦理公開甄選：備取人員限於擔任同屬原公開甄選或其他等別相同、工作性質相近且屬由就服處辦理公開甄選之年度聘僱職缺。

<p>2. 各機關學校自行公開甄選：備取人員限於擔任同屬原公開甄選或其他等別相同、工作性質相近且屬得由機關學校自行公開甄選進用之聘僱職缺，年度計畫及職務代理性質之聘僱職缺備取人員不得混用。</p> <p>(四)各機關學校有同一職務編號或同一人之職務，原以公開甄選方式進用職務代理性質之聘僱人員者，依規定辦理延長代理或續聘僱（即聘僱期間不中斷）時，為簡化行政程序，並利業務推動，倘經考核結果成績優良，得繼續代理，毋須再辦理公開甄選。</p>	
<p>四、為利機關用人彈性及時效，各機關學校得自行衡酌，就聘僱人員資格條件、進用期間之工作績效，秉用人公正原則依機關內部管理規定，進行下列改聘僱程序，免經前點公開甄選程序：</p> <p>(一)就服處甄選之現職年度聘僱人員改聘僱為本機關學校其他年度聘僱職務人員。</p> <p>(二)各機關學校自行公開甄選之現職年度聘僱人員改聘僱為本機關學校其他自行公開甄選之年度聘僱職務人員。</p> <p>(三)職務代理性質之聘僱人員改聘僱為本機關學校其他職務代理性質之聘僱人員。</p> <p>前項現職聘僱人員改聘僱應受限於人員類別，聘用人員職缺僅得由</p>	<p>一、本點明定各機關學校現職人員改聘僱程序，考量用人彈性及時效，依現行實務作業、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、本府一百十二年七月十三日府人管字第一一二三〇〇五八五三號函規範。</p> <p>二、依據前開函示略以，因聘用及約僱人員之進用法令依據與支給報酬之規定不同，所任工作性質、職務內容、職責程度與應具之專門知能條件亦不相當，現職聘僱人員改聘僱仍應受限於人員類別，即各機關聘用職缺如擬新進聘用人員時，不得逕由機關現職約僱人員免經公開甄選進用；約僱職缺亦不得免經公開甄選程序由現</p>

<p>現職聘用人員改聘；約僱職缺亦僅得由現職約僱人員改僱。</p>	<p>職聘用人員改僱。</p>
<p>五、聘僱人員之資歷應符合其聘(僱)用計畫書(表)所定資格條件，並應依規定簽訂契約書，忠實履行契約義務，契約未規定事項悉依本要點、各該用人機關學校或統籌由各該一級機關訂定之考核規範及其他相關法令規定辦理。</p>	<p>本點明定聘僱人員進用資歷應符聘僱用計畫資格條件規定與應遵循契約及相關法令規範。</p>
<p>六、聘僱人員之進用及管理，應確實依下列原則辦理：</p> <p>(一)聘用人員應以專業性、技術性，約僱人員應以事務性及簡易性業務需要為基礎，專案計畫或擔任工作已完成者，應檢討不再續聘僱。</p> <p>(二)對於長期以聘僱人員辦理之業務，應檢討其續聘僱之必要性，如屬經常性業務者，應由編制內職員辦理。</p> <p>(三)不得以續聘僱為考量，延長計畫期程或另訂性質相似之新計畫。</p> <p>(四)各機關聘僱人員應確實辦理原核定計畫所列擔任工作內容，不得逕自調整移作他用或借調至其他機關。</p>	<p>本點明定各機關學校進用聘僱人員原則。</p>
<p>七、聘僱人員於聘僱契約有效期間，依法應徵服兵役者，應申請留職停薪；養育三足歲以下子女者，得申請留職停薪。</p> <p>聘僱人員留職停薪期間不得逾其聘僱期間。</p>	<p>本點明定約聘僱人員依法得辦理留職停薪規範。</p>
<p>八、新進聘僱人員之報酬薪點，依其聘</p>	<p>一、本點明定聘僱人員敘薪規範，新進</p>

<p>(僱)用計畫書(表)所列薪點範圍內最低薪點起支。但有下列情形之一者，不在此限：</p> <p>(一)中央訂有規範得採計擬任職務相關年資或工作經驗。</p> <p>(二)因業務需要採計擬任職務相關年資或工作經驗。</p> <p>前項但書情形，各用人機關學校應由首長指定三人以上人員組成審查小組審議下列事項後，專案報府核定：</p> <p>(一)擬採計擬任職務相關年資或工作經驗之認定方式或規範。</p> <p>(二)擬修正之聘(僱)用計畫書(表)。</p> <p>(三)其他與採計年資或工作經驗相關事項。</p> <p>各用人機關學校於進用之聘僱人員提出採計申請時，應由其首長指定三人以上人員組成審查小組審議並辦理敘薪作業。</p>	<p>人員之報酬薪點，依其聘(僱)用計畫書(表)所列薪點範圍內最低薪點起支。</p> <p>二、為期明確與維護人員權益，各機關學校如因中央訂有規範或因業務需要採計相關年資或工作經驗，不由其聘(僱)用計畫書(表)所列薪點範圍最低薪點起支，應由首長指定至少三人組成審查小組，審議擬採計規範與修正之聘(僱)用計畫書(表)後，專案報府核定。</p> <p>三、前開經報府專案核定得採計相關年資或工作經驗，不由計畫所列最低薪點起支之聘僱職缺，於進用人員提出申請採計後，應由首長指定至少三人組成審查小組，審議採計申請案並辦理敘薪作業。</p> <p>四、第二項及第三項審查小組，考量各機關學校運作彈性及實務需求，得由首長指定不同人員組成。</p>
<p>九、聘僱人員之考核作業，應由各該機關學校或其一級機關訂定相關規範。</p> <p>年度計畫聘僱人員，應於每年十二月底前完成考核，並依下列原則辦理：</p> <p>(一)本府全額經費進用者：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 考核結果應由機關學校組成小組或併入現有機制審議。 2. 由各機關學校自行訂定當年度得考列甲等人數比率，最高不得超過當年度受考核人 	<p>一、本點明定聘僱人員考核作業程序，應由各該機關學校或其一級機關訂定相關規範，依年度(含控留職缺)聘用(約僱)計畫進用聘僱人員，應於每年十二月底前完成考核，並依相關原則辦理。</p> <p>二、為使該考核結果能透過公正客觀的審議程序，並考量各機關學校現行實務運作方式不一，例如另組聘僱人員考核審議小組或經由公務人員考績委員會審議等，爰本點第2項第1款第1目訂定由各機關學校視業務需要自行律定</p>

<p>數百分之七十五。但受考核人數未達三人者，不在此限。</p> <p>3.如所任職人員之聘(僱)用計畫書(表)月酬標準為彈性薪點者，當年度年終考核考列甲等人員，應依其聘(僱)用計畫核予晉高一報酬薪點之考核結果。已晉敘至最高報酬薪點者，不再晉薪。</p> <p>(二)接受中央政府機關專款補助或其他非以本府經費進用者：應依中央或其他經費來源機關(構)相關規定辦理，如該機關(構)無相關規定者，應依前款規定辦理。</p>	<p>考核審議機制，以符彈性。</p> <p>三、各機關學校聘僱人員如有部分經費由中央政府機關專款補助或其他非以本府機關學校補助者，依本點第二項第二款規定辦理。</p>
<p>十、為瞭解各機關學校執行本要點之情形，本府人事處得於辦理人事業務績效考核時併同查證，必要時得抽查一級機關及區公所，一級機關得抽查所屬機關學校執行情形。</p>	<p>本點明定本府抽查本要點執行情形方式。</p>