

經濟部國際貿易局聘僱人員管理要點

規定	說明
一、經濟部國際貿易局(以下簡稱本局)為辦理聘僱人員進用、敘薪、評核及獎懲等作業，特訂定本要點。	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進用之聘用人員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約僱人員，包括年度定期契約聘僱人員與聘僱職務代理人。	本要點訂定依據及適用對象。
<p>三、新進聘僱人員應簽報局長核准後辦理公開甄選，甄選程序如下：</p> <p>(一)甄選公告：應將職缺基本資訊、報名規定、所需資格條件、甄選及評比方式等資料於網站公告五日以上；辦理現職人員改聘(僱)之甄選並應函知各單位；期間之計算，依行政程序法之規定。</p> <p>(二)擇優甄試：完成報名程序之合格應徵者，由用人單位進行書面審查並敘明標準擇優通知參加甄試。但配合「身心障礙者權益保障法」或「原住民工作權保障法」規定進用之職缺，得僅通知合格且具該身分應徵者參加甄試。</p> <p>(三)遴選小組：應由用人單位主管擔任召集人並組成三至五人遴選小組辦理甄選，小組成員至少應有三分之一以上為他單位主管級人員。甄選作業如由本局人事室統籌辦理，由主任秘書擔任遴選小組召集人。</p> <p>(四)甄選方式：由遴選小組面試，得併採口試、筆試或實作等測驗方式綜合考評。遴選小組或用人單位得視需要推薦或指定專人擔任口試、筆試或實作之命題、評分委員。各項甄試之評核項目應建立明確之評分基準與紀錄，應設</p>	<p>一、第一項明定新進聘僱人員應簽准後辦理公開甄選，甄選程序包括公告、擇優甄試、遴選小組組成、甄試方式等。</p> <p>二、第二項明定迴避與保密規定。</p>

<p>最高、最低標準分數，高於最高標準、低於最低標準或評分有變更時，評分委員應敘明理由，並簽名負責。</p> <p>參與辦理甄選作業之人員應確實保密。遴選小組及筆試、口試、實作委員，其本人或配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者報名應試，應依本要點規定迴避。委員與報名參加甄選者曾有師生、同學關係者，亦屬應行迴避之對象，且不得擔任命題、評分工作。</p>	
<p>四、本局年度定期契約聘(僱)人員職缺經簽報局長決定由現職人員改聘(僱)者，由出缺職務之次一層級職稱人員參加甄選(附表一)，並應提本局甄審委員會會議審議。</p>	<p>明定本局年度定期契約聘(僱)人員職缺出缺得由現職人員改聘(僱)，並參照公務人員逐級陞遷精神辦理甄選作業及提本局甄審委員會會議審議。</p>
<p>五、聘僱人員到職後應依規定與本局簽訂聘(僱)用契約，契約內容以書面訂定之，並應遵守本局行政規定及工作指派、調遣，如發生應終止契約之情聘僱人員到職後應依規定與本局簽訂聘(僱)用契約，契約內容以書面訂定之，並應遵守本局行政規定及工作指派、調遣；如發生應終止契約之情事，本局得視需要提本局考績委員會審議並終止契約。</p>	<p>明定聘僱人員到職後應與本局簽訂契約，並遵守本局行政規定及工作指派、調遣，如發生終止契約等重大情事，得視需要提請本局考績委員會審議並依審議結果決定是否終止契約。</p>
<p>六、新進聘僱人員起薪點依聘(僱)用計畫書(表)所列最低薪點起敘。但因業務特殊需要，遴聘(僱)條件須具特殊專長、技術或經歷，且確實難以羅致者，得在辦理公開甄選公告前，於適用聘(僱)用計畫書(表)所列薪點範圍內，專案簽准起敘薪點，不受此限制。</p> <p>聘僱人員改聘(僱)依改聘(僱)用計畫書(表)所列最低薪點起敘，除聘僱職務代理人外，如原敘薪點高於所改聘(僱)職務最低薪點，敘原薪點並以改聘(僱)職務最高薪點為限。</p>	<p>一、第一項明定新進聘僱人員起薪依聘(僱)用最低薪點起敘，但因業務特殊需要得專案簽准起敘薪點，不受此限制。</p> <p>二、第二項明定聘僱人員改聘(僱)薪點起敘與新進人員相同，但如原敘薪點高於所改聘(僱)職務最低薪點，敘原薪點。</p>
<p>七、聘僱人員年度中應辦理平時評核(附表</p>	<p>一、第一項明定聘僱人員考核機制及辦理</p>

<p>二)，由聘僱人員之服務單位主管評核後，密送本局人事室彙陳局長核閱，作為年終評核之依據。評核年度內連續任職滿一年(每年一月至十二月)者，應於年度結束前辦理年終評核(附表三)，由聘僱人員之服務單位主管參酌聘僱人員平時評核成績辦理初評後，密送人事室彙提本局考績委員會初核，簽陳局長核定。但有下列情形之一者，仍應予年終評核，評核結果作為次年續聘(僱)與否之依據，不列入晉薪年資計算，亦不列入年終評核比例人數計算：</p> <p>(一)任職未滿一年。</p> <p>(二)當年度併計聘用或約僱人員年資。</p> <p>(三)改聘(僱)人員起敘薪點高於原敘薪點者。</p> <p>(四)聘僱職務代理人。</p> <p>聘僱人員如於評核年度十二月底以前自願退離或遇聘僱計畫結束離職，不適用本要點之年終評核規定。</p>	<p>程序，後段列出參加年終評核但不列入晉薪年資及年終評核比例計算之情形。</p> <p>二、第二項明定不適用年終評核之聘僱人員。</p>
<p>八、聘僱人員之年終評核分優、甲、乙、丙四等，以一百分為滿分，各等分數、人數比例及評核結果如下：</p> <p>(一)優等：九十分以上。以受評總人數百分之十為原則。次一年度續聘僱並調增薪點一級，已達該職務聘僱用計畫最高薪點者，維持原薪點。</p> <p>(二)甲等：八十分以上，未滿九十分。以受評總人數百分之七十為原則(如無評列優等人員，則甲等人數得額外增加一人)。次一年度續聘僱，超過六十分之分數，予以存記，累積達五十分者，次年調增薪點一級，已達該職務聘僱用計畫最高薪點者，維持原薪點。</p> <p>(三)乙等：六十分以上，未滿八十分。次一年度續聘僱，超過六十分之分數，予以存記，累積達五十分</p>	<p>明定年終評核等第、分數、人數比例及評核結果。另本要點對於優等及甲等之比例係原則性規範，為兼顧彈性，各單位年終評核時，如無評列優等人員者，則單位評列甲等人數上限得於百分之七十外，額外再增加一人。</p>

<p>者，次年調增薪點一級，已達該職務聘僱用計畫最高薪點者，維持原薪點。</p> <p>(四)丙等：未滿六十分。不予續約，且不得於次一年再進用為本局聘僱人員。</p>	
<p>九、聘僱人員在評核年度內具有下列條件之一者，得優先評列為優等：</p> <p>(一)因完成重大任務，著有貢獻，獲頒勳章者。</p> <p>(二)無懲處紀錄且曾獲一次記一大功，或累積達記一大功以上之獎勵者。</p> <p>(三)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。</p> <p>(四)主辦業務經上級機關評定成績特優者。</p> <p>(五)對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務者。</p> <p>(六)奉派代表機關參加與本職有關之國際性會議，表現卓著，為國爭光者。</p> <p>(七)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。</p> <p>(八)主持或辦理專案工作，規劃周密，經評核有具體績效者。</p> <p>(九)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。</p> <p>(十)辦理業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟者</p> <p>聘僱人員在評核年度內具有下列條件之一者，不得評列甲等以上：</p> <p>(一)曾受刑事或懲戒處分者。</p> <p>(二)平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。</p>	<p>依據公務人員考績法暨其施行細則相關規定，並配合本局實務需要，明定年終評核時，評列為優等、丙等及不得評列為甲等之評核條件。</p>

<p>(三)曠職一日或累積達二日者。</p> <p>(四)事、病假合計超過十四日者。</p> <p>聘僱人員在評核年度內具有下列情形之一，應予評列丙等：</p> <p>(一)挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。</p> <p>(二)不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據者。</p> <p>(三)怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據者。</p> <p>(四)品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據者。</p> <p>(五)處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害機關或公務人員聲譽者。</p> <p>(六)違反紀律或言行不檢，致損害公務人員聲譽，或誣陷、侮辱、騷擾同事，造成其身心困擾，有確實證據者。</p> <p>(七)故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害者。</p> <p>(八)因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果者。</p> <p>(九)平時考核獎懲抵銷後，累積達記一大過以上處分者。</p> <p>(十)曠職繼續達二日或累積達五日者。</p> <p>(十一)事、病假合計達三十日者。</p> <p>(十二)請假逾規定日數並按日扣除報酬之日數逾聘僱期十二分之一。但因安胎事由請假者，不在此限。</p> <p>(十三)工作未達所訂績效目標，明顯不適任現職，有具體事蹟者。</p>	
<p>十、年終評核結果自次年一月一日起執行，並應以書面通知受評人。</p>	<p>明定評核結果執行日期並應以書面通知受評人。</p>
<p>十一、聘僱人員之獎懲，除法律另有規定者外，得比照公務人員考績法及經濟部及所屬機關公務人員獎懲標準表等相關規定辦理。</p>	<p>聘僱人員獎懲辦理方式。</p>
<p>十二、本要點未盡事宜，悉依聘用人員聘用</p>	<p>本要點未盡事宜，依相關規定辦理。</p>

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。	
-----------------------------------	--