

國立新竹科學園區實驗高級中等學校聘僱人員管理要點

112年11月20日行政會議通過

- 一、為落實國立新竹科學園區實驗高級中等學校（以下簡稱本校）聘僱人員之管理，提升工作績效，並作為續聘僱與調增薪點之參據，依「教育部所屬機關（構）學校聘僱人員管理要點」訂定本要點。
- 二、本要點適用對象，指依聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法（以下簡稱約僱辦法）進用之人員。
- 三、聘僱人員進用所需資格條件，依聘用條例、約僱辦法及其他相關法令規定辦理。
- 四、新進聘僱人員之聘僱用，除法令另有規定外，依核定之聘（僱）用計畫書（表），採公開甄選方式辦理，並將職缺之職稱、所需資格條件及月支報酬等資料於網路公告三個工作日以上。
- 五、新進聘僱人員之公開甄選，依下列程序辦理：
 - （一）用人單位應依實際需求訂定徵才資格條件，經簽會人事室並簽陳校長核准後，送人事室辦理公告。
 - （二）公告收件後，用人單位應就公告徵才資格條件進行初審，並組成三人至五人面之面試小組，就初審合格者擇優面試。
 - （三）面試結束後，用人單位應將面試結果連同相關資歷證明文件簽陳校長核准後進用。除正取人員外，得增列候補名單，備取人員之候補人數不得逾職缺數二倍。
- 六、聘僱人員之進用，不得違反公務人員任用法、約僱辦法有關不得進用、迴避進用之規定，於進用前應依涉性別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法之規定辦理。
- 七、聘僱人員之聘僱用應訂立契約，其報酬起支原則依其聘（僱）用計畫書（表）所列薪點範圍內最低薪點起支，並依下列規定：
 - （一）年度聘僱人員：

用人單位衡酌年度聘僱人員職務之專業程度、繁簡難易、職責程度及所具專門知能條件，訂定所需資格之學、經歷條件。
 - （二）職務代理聘僱人員：
 - 1、最低職務列等為委任第一職等之職務者(如書記)：
 - (1)以約僱二等一級 190 薪點支薪，低於現行基本工資則以現行基本工資同數額支給。
 - (2)若符合高級中等學校畢業條件以上者，得以約僱三等一級 220 薪點支薪。
 - 2、最低職務列等為委任第三職等之職務者(如管理員)：以約僱三等一級 220 薪點支薪。
 - 3、最低職務列等為委任第四職等之職務者(如助理員、佐理員)以約僱四等一級 250 薪點支薪。

4、委任跨列薦任官等且最低職務列等為委任第五職等之職務者(如幹事、組員)：以約僱五等一級 280 薪點支薪。

5、醫事人員師(三)級者(如護理師、營養師)以約僱五等一級 280 薪點支薪。年度聘僱人員如具有擬任職務工作性質相近、服務成績優良之職前年資，於扣除職務所需知能條件之工作經驗年資後，經用人單位敘明理由並簽經校長核准，剩餘年資得於聘(僱)用計畫書(表)所列薪點範圍內按年採計提敘。職務代理聘僱人員如具有公務機關(構)、公立學校之服務年資，且服務成績優良，於扣除職務所需知能條件之工作經驗年資後，剩餘年資得按年採計提敘，最高提敘二級。

若職前年資認定有疑義，由本校職員甄審委員會暨考績委員會委員審議。

八、聘僱人員之工作時間、加班及上下班簽到(退)等差勤管理事項，比照本校編制內職員辦理，聘僱人員之給假，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相關規定辦理。

九、聘僱人員之考核區分如下：

(一)平時考核：就工作品質、工作時效、服務態度、工作配合、差勤、品德操守所辦理之定期考核，其獎懲準用本校教職員獎懲案件處理要點及公務人員考績法等相關規定辦理。

(二)年終考核：當年任職一月至十二月期間成績，於年終辦理之考核。

(三)另予考核：當年度任職至年終未滿一年者辦理之考核。

十、考核方式如下：

(一)平時考核：由直屬主管及單位主管每年四月、八月就受考人工作情形，依本校聘僱人員平時成績考核紀錄表(格式如附表一)進行考核，如受考人當次考評項目中有待加強者，主管長官應與當事人面談，面談內容及結果應作成紀錄。

(二)年終考核：由單位主管參酌受考人之平時考核，並依本校聘僱人員年終考核表(格式如附表二)初評後，於當年十二月一日前送人事室彙辦，並提本校職員甄審委員會暨考績委員會委員初核後，陳校長核定。

(三)另予考核：當年度任職至年終未滿一年者，比照前款規定辦理考核，考核結果作為續聘之依據。

十一、聘僱人員年度考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙三等，各等分數如下：

(一)甲等：八十分以上。

(二)乙等：七十分以上，未滿八十分。

(三)丙等：未滿七十分。

十二、聘僱人員在考核年度內有下列情形之一者，不得考列甲等：

(一)平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。

(二)曠職一日或累積達二日。

(三) 事、病假合計超過十四日。

(四) 辦理業務有重大過失或態度惡劣，或影響學校聲譽，有具體事實。

聘僱人員在考核年度內有下列情形之一者，應考列丙等：

(一) 挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據。

(二) 不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據。

(三) 怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據。

(四) 品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害學校聲譽，有確實證據。

(五) 連續曠職二日或累積達五日。

第一項第三款有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）之日數。

各單位辦理聘僱人員考核，不得將依法令規定日數核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假、因安胎事由所請之假及給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間作為考核等次之考量因素。

考列丙等人員於本校職員甄審委員會暨考績委員會委員作成決議前，應給予陳述意見之機會。

十三、年終考核結果依下列規定：

(一) 甲等：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。

(二) 乙等：次一年度續聘僱並維持原薪點。

(三) 丙等：次一年度不予續聘僱。

另予考核結果為辦理次一年度續聘僱之依據，不得依前項第一款規定調增薪點。

十四、本要點未盡事項，依教育部及所屬機關(構)學校聘僱人員管理要點及相關法令辦理。