

財政部所屬國營金融保險事業機構人員考核辦法修正總說明

財政部(以下簡稱本部)所屬國營金融保險事業機構人員考核辦法於六十六年十二月二十七日訂定發布，歷經八十一年十一月十八日、八十七年十二月十四日及九十年十一月二十八日等三次修正。為配合一百年十二月二十八日修正公布並自一百零一年一月二十日施行之國營事業管理法第三十三條規定：「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」及考量各事業機構設立子公司之需要，檢討修正相關規定，爰修正本辦法，其重點如下：

- 一、為期本部所屬金融保險事業機構人員相關管理法規名稱一致性，將名稱修正為「財政部所屬金融保險事業機構人員考核辦法」。(修正名稱)
- 二、本辦法法源依據。(修正條文第一條)
- 三、刪除「團體考核」及增訂相關人員續任得併資辦理考核規定。(修正條文第四條)
- 四、增修一次記二大功專案考核基準。(修正條文第六條)
- 五、增訂考核年度得自機構受考人數扣除，且不列入該機構考核考列甲等人數計算情形規定。(修正條文第七條)
- 六、為擴大授權，由各事業機構訂定之人員考核年度內考列甲等特殊條件及一般條件，毋須再報本部備查。另參照性別工作平等法對依法令規定核給之各項假別及減少之工作時間，不得列為考核等次之考量因素。(修正條文第九條)
- 七、一次記二大功專案考核及年度考核列丁等或一次記二大過專案考核免職，均授權由各機構核定；另年度考核及專案考核應予免職人員，修正為未確定前應先行停職。(修正條文第十二條)
- 八、明確規範非於年終辦理之另予考核程序，並增訂人事評審會對考核案件，得調閱有關考核紀錄、案卷及查詢有關人員規定；考核列丁等及一次記二大過人員，於初核前應予陳述意見機會。(修正條文第

十三條)

九、增訂各事業機構子公司(第一層子公司及第二層子公司)主持人、副總經理之考核核定程序。(修正條文第十五條)

十、將本部所屬金融保險事業機構純勞工身分者納入本辦法。

財政部所屬國營金融保險事業機構人員考核辦法修正條文對照表

修正名稱	現行名稱	說明
財政部所屬金融保險事業機構人員考核辦法	財政部所屬 <u>國營</u> 金融保險事業機構人員考核辦法	為期本部所屬金融保險事業機構人員相關管理法規名稱一致性，爰酌作文字修正。
修正條文	現行條文	說明
第一條 本辦法依國營事業管理法第三十三條規定訂定之。		一、本條新增。 二、配合一百零九年十二月二十八日修正公布國營事業管理法第三十三條規定，增訂本辦法之法源依據。 三、國營事業管理法第三十三條規定：「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」
第二條 財政部(以下簡稱本部)所屬金融保險事業機構(以下簡稱各機構)人員考核及獎懲，依本辦法規定。	第一條 財政部所屬 <u>國營</u> 金融保險事業機構(以下簡稱各機構)為加強考核及獎懲需要訂定本辦法。	一、條次變更，並酌作文字修正。 二、本辦法適用對象，包含公務員兼具勞工身分者及預算員額內之純勞工身分者。主持人之考核程序及獎懲，依本辦法有關規定辦理。
第三條 各機構人員由其主管本綜覈名實、獎優懲劣之旨，客觀公平考核，並予適當獎懲，以激發團隊精神，提高工作效率。	第二條 各機構主管，對其所屬單位及人員考核應依據 <u>團體經營績效及工作人員服務貢獻</u> ，本綜覈名實獎優懲劣之旨， <u>將人與事，個人與團體互為貫聯，作客觀公平之考核</u> ，並予適當之獎懲，以激發	一、條次變更。 二、配合刪除團體考核，並酌作文字修正。

	團隊精神，提高工作效率。	
<p>第四條 考核區分如下：</p> <p>一、平時考核：<u>由各級主管人員，就所屬人員平時之工作、操行、學識及才能，嚴加考核，詳予記錄，就其優劣事蹟予以適當之獎懲，並作為年度考核及另予考核之依據。</u></p> <p>二、年度考核：<u>指於每年年終考核各機構人員當年一月至十二月任職期間成績。</u></p> <p>三、另予考核：<u>指各機構人員於同一考核年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者，或養育三足歲以下子女、侍奉本人或配偶之直系血親尊親屬辦理留職停薪，同一考核年度內任職合計達六個月者，於年終辦理之考核。但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者得隨時辦理。</u></p> <p>四、專案考核：<u>指各機構人員平時有重大功過時，隨時辦理之考核。</u></p> <p><u>公務人員、公營事業人員或政務人員轉任各機構繼續任職，且年資未</u></p>	<p>第三條 考核種類如左：</p> <p>一、團體考核：<u>團體考核分左列兩種，作為其所屬人員個人年度考核考列甲等人數比率之依據：</u></p> <p>(一)機構考核：<u>以各機構為考核對象，依「國營事業工作考成辦法」辦理。</u></p> <p>(二)單位考核：<u>以各機構內部一級單位及分支機構為考核對象，由總機構考核之。</u></p> <p>二、個人考核：</p> <p>(一)平時考核：<u>各級主管人員，應分層負責就所屬人員平時之工作、操行、學識及才能，嚴加考核，詳予紀錄，就其優劣事蹟予以適當之獎懲，並作為年度考核之依據。</u></p> <p>(二)年度考核：<u>於每年度終了時辦理，以工作人員個人工作表現及平時考核紀錄及獎懲為依據，凡服務至年度終了滿一年者予以考核。奉(商)調人員繼續任職至年度終了滿一年者，得併資考核，考核機構應向其原任職機構調取平時考核紀錄及有關資料</u></p>	<p>一、條次變更並依法制作業體例將序文「如左」修正為「如下」。</p> <p>二、依國營事業管理法第二十九條規定，國營事業工作考核，應由主管機關按其性質，分別訂定標準，行政院並據以訂定國營事業工作考成辦法，爰團體考核依行政院上開規定及本部所屬事業年度工作考成實施要點辦理，第一款規定刪除。</p> <p>三、原第二款各目變更為第一項各款，並酌作文字修正。</p> <p>四、考量各機構人員配合或響應國家政策，為養育三足歲以下子女辦理育嬰留職停薪，或為奉養本人或配偶老邁之直系血親尊親屬而辦理侍親留職停薪者，其考核年資之中斷，與其他人員考核年度內受停職處分後復職等情形不同，爰訂定上開人員之另予考核得不以連續任職為必要，修正第一項第三款。</p> <p>五、增訂第二項。查國營事業管理法第三十三條規定，國營事業人員之考核，由國營事業主管</p>

<p><u>中斷者，其轉任當年度未辦理考績（核）之年資，得合併計算辦理年度考核或另予考核。考核機構應向轉任人員原任職機關（構）調取平時考核紀錄及有關資料合併評定成績。</u></p>	<p><u>合併評定成績。</u></p> <p>(三)另予考核：各機構人員<u>服務至年度終了不滿一年而已達六個月者，另予考核。在年度內退休、資遣、死亡、辭職、留職停薪或轉任人員，服務滿六個月以上，未達年終者，准予專案辦理另予考核。</u></p> <p>(四)專案考核：各機構人員於有重大功過時辦理之考核。</p>	<p>機關擬定辦法，報請行政院核定。依據上開規定，各國營事業主管機關各自訂定所屬事業人員之考核規定，惟各主管機關所屬國營事業董事長、總經理於同一年度任職其他主管機關所屬國營事業之服務年資得否併資辦理考核，各主管機關所訂考核規定尚無明文規範，本部爰於一百零三年三月七日函請行政院人事行政總處釋示，案經該總處於同年四月二十九日函復略以，有關本部國營事業董事長、總經理於同一年度任職其他國（公）營事業之服務年資得否併資辦理年度考核事項，宜由本部本權責於所訂相關考核規範中明定，以資周妥。為促進各國營事業機構人才交流，爰在不重複考核及領取獎金原則下，其他國營事業人員轉任本部各機構繼續任職者，其轉任當年度未辦理考績（核）之年資得併計年資辦理考核，以延攬優秀人才至本部國營事業服務，並參酌「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」第三條第二項規定：「公</p>
---	---	---

		<p>務人員、政務人員或公營事業人員轉任各機構繼續任職，且年資未中斷者，其轉任當年度未辦理考績（核）之年資，得合併計算辦理年度考核或另予考核。」增訂第二項規定，除上開國營事業人員外，將政務人員離職後轉任者亦納入得併資辦理考核適用對象，以維護當事人權益；另原第三條第二款第二目所定有關奉（商）調人員（公務人員、本部所屬國營事業人員）得併計年資辦理考核之規定併入第二項，惟查「公務人員考績法」第四條第二項規定略以，具有公務人員任用資格之教育人員或公營事業人員轉任公務人員經銓敘審定合格實授者，其轉任當年度未辦理考核之年資，得合併計算參加年終考績，實務上做法，上開二類人員於考績年度內轉任前後兩段任職年資須符合繼續任職之要件始得併計辦理考績，如係退休、資遣或辭職等退離事由，於退離當日再任為公務人員者，其再任前後兩段年資不能併計辦理考績。爰參酌上</p>
--	--	--

		<p>開做法，公務人員、國營事業人員奉（商）調至本部各機構任職者，得併計年資辦理考核，但如係退休、資遣或辭職等退離，於退離當日再任，不符合「繼續任職」要件，其再任前之年資不能合併計算辦理年度（另予）考核。</p>
<p>第五條 平時考核之獎懲：獎勵分嘉獎、記功及記大功；懲處分申誡、記過及記大過。嘉獎三次作為記功一次，記功三次作為記一大功，申誡三次作為記過一次，記過三次作為記一大過，同一年度平時考核之獎懲得相互抵銷，並作為年度考核或另予考核之參考。無獎懲抵銷而累積達二大過者，年度考核或另予考核應列丁等。</p> <p>各機構應視實際需要情形訂定平時考核獎懲基準，報本部備查。其記一大功、記一大過之基準至少應規定如下：</p> <p>一、有下列情事之一者，一次記一大功：</p> <p>（一）執行重要政令，克服艱難，圓滿達成使命。</p> <p>（二）辦理重要業務，成績特優或有特殊績效。</p>	<p>第四條 個人平時考核之獎懲：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。嘉獎三次作為記功一次，記功三次作為記一大功，申誡三次作為記過一次，記過三次作為記一大過，同一年度平時考核之獎懲得相互抵銷。獎懲抵銷後仍累積達二大過者，年度考核應列丁等。</p> <p>前項考核獎懲標準，各機構應視實際需要情形訂定報部核備施行。但記大功、記大過及一次記二大功、一次記二大過標準，依左列規定：</p> <p>一、有左列情事之一者，記一大功：</p> <p>（一）執行重要政令，克服危難，圓滿達成使命者。</p> <p>（二）辦理重要業務，成績特優或有特殊績效者。</p> <p>（三）搶救重大災害，切</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、依法制作業體例，將「左列」文字修正為「下列」，及將原第四條第二項第三款及第四款移列至第六條第一項第一款及第二款，原第六條移列至本條第四項，並酌作文字修正。</p>

<p>(三)搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。</p> <p>(四)對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決。</p> <p>(五)在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務。</p> <p>二、有下列情事之一者，<u>一次</u>記一大過：</p> <p>(一)處理業務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害機構或事業人員聲譽。</p> <p>(二)違反紀律或言行不檢，致損害事業人員聲譽，或誣陷侮辱同事，有確實證據。</p> <p>(三)故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害。</p> <p>(四)因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果。</p> <p>(五)曠職(工)繼續達二日，或一年內累積達五日。</p> <p>平時考核之<u>獎懲</u>，除依規定抵銷或免職、<u>終止勞動契約</u>外，曾記二大功人員，其年度考核不得列乙等以下；曾記一大功人員，其年度考核不得列丙等以下；曾記一大過人員，其年度考核不得列乙</p>	<p>合機宜，有具體效果者。</p> <p>(四)對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決者。</p> <p>(五)在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務者。</p> <p>二、有左列情事之一者，記一大過：</p> <p>(一)處理業務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害機構或事業人員聲譽者。</p> <p>(二)違反紀律或言行不檢，致損害事業人員聲譽，或誣陷侮辱同事，有確實證據者。</p> <p>(三)故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害者。</p> <p>(四)因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果者。</p> <p>(五)曠職繼續達二日，或一年內累積達五日者。</p> <p>三、有左列情形之一者，一次記二大功：</p> <p>(一)針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效者。</p> <p>(二)對主辦業務，提出重大革新具體方案，經採行確具成效者。</p> <p>(三)察舉不法，維護政府</p>	
--	---	--

<p>等以上。</p>	<p>聲譽或權益，有卓越貢獻者。</p> <p>(四)適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而處置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。</p> <p>(五)遇案情重大事件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場為國家或機構增進榮譽，有具體事實者。</p> <p>四、有左列情形之一者，一次記二大過：</p> <p>(一)圖謀背叛國家，有確實證據者。</p> <p>(二)執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害者。</p> <p>(三)違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。</p> <p>(四)涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。</p> <p>(五)圖謀不法利益，言行不檢，致嚴重損害政府或機構人員聲譽者。</p> <p>(六)侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。</p> <p>(七)挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。</p> <p>(八)曠職繼續達四日，或</p>	
-------------	--	--

	<p>一年累積達十日者。</p> <p>第六條 <u>個人</u>平時考核之功過，除依規定抵銷或免職外，曾記二大功人員，其年度考核不得列乙等以下；曾記一大功人員，其年度考核不得列丙等以下；曾記一大過人員，其年度考核不得列乙等以上。</p>	
<p>第六條 <u>專案考核之獎懲基準</u>規定如下：</p> <p>一、有下列情事之一者，一次記二大功：</p> <p>(一)針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效。</p> <p>(二)對主辦業務，<u>建立完善制度或提出重大革新具體方案</u>，經採行確有顯著成效。</p> <p>(三)察舉<u>嚴重不法事件</u>，對維護政府聲譽或權益、社會秩序，確有卓越貢獻。</p> <p>(四)適時消弭<u>重大意外事件或變故之發生</u>，或<u>就已發生重大意外事件或變故措置得宜</u>，能予有效控制，對維護生命、財產或減少損害，確有重大貢獻。</p> <p>(五)遇重大事件，不為利誘，不為勢劫，</p>	<p>第四條 第二項 第三款 有左列情形之一者，一次記二大功：</p> <p>(一)針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效者。</p> <p>(二)對主辦業務，提出重大革新具體方案，經採行確具成效者。</p> <p>(三)察舉不法，維護政府聲譽或權益，有卓越貢獻者。</p> <p>(四)適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而處置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。</p> <p>(五)遇案情重大事件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場為國家或機構增進榮譽，有具體事實者。</p> <p>第四條 第二項 第四款 有左列情形之一者，一次記二大過：</p> <p>(一)圖謀背叛國家，有確實證據者。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、依法制作業體例，原第四條第二項第三款及第四款移列至本條第一項第一款及第二款，其中第一項第一款部分，參酌考試院一百零三年七月二十二日修正發布「公務人員考績法施行細則」第十四條規定，修正予以一次記二大功情形，另原第五條第一項及第二項項次遞移，並酌作文字修正。</p>

<p>而秉持立場，為國家或機構增進榮譽，有具體事實。</p> <p>(六) <u>在工作中發明、創造，為國家取得重大經濟效益或增進社會重大公益，且未獲得相對報酬或獎金。</u></p> <p>(七) <u>舉辦或參與大型國際性或重大國家級活動、會議，對增加國庫收入、經濟產值、促進邦交或達成國際合作協議，確有重大貢獻。</u></p> <p>二、有<u>下列情事之一者，一次記二大過：</u></p> <p>(一) 圖謀背叛國家，有<u>確實證據</u>。</p> <p>(二) 執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害，<u>有確實證據</u>。</p> <p>(三) 違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有<u>確實證據</u>。</p> <p>(四) 涉及貪污案件，其行政責任重大，有<u>確實證據</u>。</p> <p>(五) 圖謀不法利益，言行不檢，致嚴重損害政府或機構人員聲譽，<u>有確實證據</u>。</p>	<p>(二) 執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害者。</p> <p>(三) 違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有<u>確實證據者</u>。</p> <p>(四) 涉及貪污案件，其行政責任重大，有<u>確實證據者</u>。</p> <p>(五) 圖謀不法利益，言行不檢，致嚴重損害政府或機構人員聲譽者。</p> <p>(六) 侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。</p> <p>(七) 挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。</p> <p>(八) 曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。</p> <p>第五條 <u>個人</u>專案考核一次記二大功者，晉薪一級，並給予一個月薪額之考核獎金，無級可晉者，給予二個月薪額之考核獎金；但在同一年度內再次辦理專案考核記二大功者，不再晉敘薪級，改給二個月薪額之考核獎金，一次記二大過，應予免職。</p> <p>專案考核不得與平時考核功過相抵銷。</p>	
--	---	--

<p><u>據。</u></p> <p>(六)侮辱、誣告或脅迫 長官，情節重大， <u>有確實證據。</u></p> <p>(七)挑撥離間或破壞紀 律，情節重大，<u>有</u> <u>確實證據。</u></p> <p>(八)曠職(工)繼續達四 日，或一年累積達 十日。</p> <p>專案考核一次記二 大功者，晉薪一級，並發 給一個月薪額之考核獎 金，無級可晉者，發給二 個月薪額之考核獎金。但 在同一年度內再受專案 考核一次記二大功者，不 再晉敘薪級，發給二個月 薪額之考核獎金。一次記 二大過，<u>公務員兼具勞工</u> <u>身分者應予免職；純勞工</u> <u>身分者，以符合勞動基準</u> <u>法或其他法律所定得終</u> <u>止勞動契約之情形者為</u> <u>限，應終止勞動契約。</u></p> <p>專案考核不得與平 時考核功過相抵銷。</p>		
<p>第七條 <u>各機構依年度工</u> <u>作考成成績，辦理年度考</u> <u>核列甲等人數比率如下：</u></p> <p>一、甲等：受考人員列甲 等者，不得超過百分 之七十五。</p> <p>二、乙等：受考人員列甲 等者，不得超過百分 之六十五。</p> <p>三、丙等：受考人員列甲 等者，不得超過百分</p>	<p>第七條 機構考核結果與 該機構個人年度考核考 列甲等人數比例之關 係，依左列規定：</p> <p>一、甲等：<u>所屬</u>受考人員 列甲等者，<u>最多不得</u> 超過百分之七十五。</p> <p>二、乙等：<u>所屬</u>受考人員 列甲等者，<u>最多不得</u> 超過百分之六十五。</p> <p>三、丙等：<u>所屬</u>受考人員</p>	<p>一、考量各機構係依年度工 作考成成績訂定各機 構年度考核考列甲等 人數之比率，爰第一項 增列「年度工作考成」 文字，以資明確，及依 法制作業體例，酌作文 字修正。</p> <p>二、因應我國少子化現象， 積極鼓勵所屬女性員 工生育，爰參酌現行公</p>

<p>之四十五。</p> <p>四、丁等：受考人員列甲等者，不得超過百分之三十五。</p> <p><u>各機構人員於考核年度內請娩假或懷孕二十週以上流產而請流產假者，不列入前項各機構考核列甲等人數計算；如請娩假或懷孕二十週以上流產而請流產假跨越年度者，不列入計算之考核年度如下：</u></p> <p><u>一、考核年度內請娩(流產)假達二十一日以上者，該年度之考核不列入計算。</u></p> <p><u>二、考核年度內請娩(流產)假未達二十一日者，次年度之考核不列入計算。</u></p>	<p>列甲等者，<u>最多</u>不得超過百分之四十五。</p> <p>四、丁等：<u>所屬</u>受考人員列甲等者，<u>最多</u>不得超過百分之三十五。</p>	<p>務人員年終考績作法，增訂第二項規定，於年度考核內請娩假或因懷孕二十週以上而請流產假日數達二十一日以上者，其考核自機構受考人數扣除，且不列入機構考核考列甲等人數計算，並以其平時工作表現為考核評分之依據。</p> <p>三、如請假部分係適用「勞動基準法」之純勞工人員，本項之計算方式以同法第五十條產假八星期(含例假日)之二分之一計算為二十八日。</p>
	<p>第八條 單位考核由各機構依據內部各單位年度經營(管)績效，予以考評，並在該機構當年度可列甲等總人數範圍內，核定各該單位考列甲等人數，其要點由各機構定之。</p>	<p><u>一、本條刪除。</u></p> <p>二、原第三條所定「團體考核」已刪除，爰配合刪除。</p>
<p>第<u>八</u>條 年度考核及另予考核以<u>總分一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等次分數如下：</u></p> <p>一、甲等：八十分以上。</p> <p>二、乙等：七十分以上，不滿八十分。</p> <p>三、丙等：六十分以上，不滿七十分。</p>	<p>第九條 <u>個人</u>年度考核以一百分為滿分，其等次如左：</p> <p>一、甲等：八十分以上<u>者</u>。</p> <p>二、乙等：七十分以上，不滿八十分<u>者</u>。</p> <p>三、丙等：六十分以上，不滿七十分<u>者</u>。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、依法制作業體例，酌作文字修正。</p>

<p>四、丁等：不滿六十分。 考核之細目，由各機構視職務性質之需要定之。</p>	<p>四、丁等：不滿六十分者。 <u>個人</u>考核之細目，由各機構視職務性質之需要定之。</p>	
<p>第九條 考核列甲等特殊條件及一般條件，由各機構依企業特性及經營管理需要訂定。 <u>各機構</u>人員在考核年度內，有<u>下列情事之一者</u>，不得考核列甲等： 一、曾受刑事處罰或懲戒處分。 二、參加公務人員或本部<u>各機構辦理</u>相關考試，經扣考處分。 三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。 四、曠職(工)一日或累積達二日。 五、事、病假合計超過十四日；其事、病假合計之日數應扣除家庭照顧假、生理假或因安胎事由所請之各項假別日數。 六、經辦業務，態度惡劣，影響政府或各機構聲譽，有具體事實。 <u>各機構辦理考核時</u>，不得以下列情形作為考核等次之考量因素： 一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩</p>	<p>第九條之一 <u>事業人員年度</u>考核考列甲等特殊條件及一般條件，由各事業依企業特性及經營管理需要訂定，<u>報本部備查</u>。 事業人員在考核年度內，有左列情事之一者，不得考列甲等： 一、曾受刑事處罰或懲戒處分者。 二、參加公務人員相關考試，經扣考處分者。 三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。 四、曠職一日或累積達二日者。 五、事、病假合計超過十四日者。 六、<u>辦理為民服務業務</u>，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。 <u>事業人員年終考核</u>評分，考列丁等者，除本辦法另有規定者外，<u>並須以受考人在考核年度內</u>，具有左列條件之一者為限： 一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，有確實證據者。 二、不聽指揮，破壞紀</p>	<p>一、條次變更。 二、為擴大授權，事業人員考核年度內考列甲等特殊條件及一般條件，由各機構依企業特性及經營管理需要訂定後，毋須再報本部備查，原第一項有關「報本部備查」予以刪除，並酌作文字修正。 三、第二項依法制作業體列，酌作文字修正。另本部國營事業機構人員參加公務人員相關考試，如以詐術或其他不正當方法，使考試發生不正確之結果致扣考，尚不宜考列甲等，又考量本部所屬事業機構亦有自行辦理考試，爰將其納入不得考列甲等情事之一。 四、第二項第四款規定：「受考人曠職(工)一日或累積達二日」，所列「累積達二日」之計算，比照公務人員請假規則第十四條規定，曠職以時計算，累積滿八小時以一日計。 五、增訂第三項。為落實一百年一月五日修正公布性別工作平等法第</p>

<p><u>假、流產假、陪產假或因安胎所請之各項假別。</u></p> <p><u>二、依法令規定給予之哺乳時間或撫育未滿三歲子女減少或調整之工作時間。</u></p> <p>除本辦法另有規定者外，<u>各機構人員</u>在考核年度內，<u>非有下列情形之一者，不得考核列丁等</u>：</p> <p>一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，有確實證據。</p> <p>二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有確實證據。</p> <p>三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，<u>有確實證據</u>。</p> <p>四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害事業人員聲譽，有確實證據。</p>	<p>律，情節重大，有確實證據者。</p> <p>三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果者。</p> <p>四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害事業人員聲譽，有確實證據者。</p>	<p>十四條至第二十一條相關規定，對於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、因安胎事由所請之各項假別，及依法令規定給予之哺乳時間或撫育未滿三歲子女減少或調整之工作時間，均明定不得將其列為考核等第之考量因素。</p> <p>六、第四項酌作文字修正。</p>
<p>第十條 年度考核之獎懲如下：</p> <p>一、甲等：晉薪一級，並發給一個月薪額之考核獎金，無級可晉者，<u>另發給一個月薪額</u>。</p> <p>二、乙等：晉薪一級，並發給半個月薪額之考核獎金，無級可晉者，<u>另發給一個月薪額</u>。</p> <p>三、丙等：留原薪級。</p> <p>四、丁等：<u>公務員兼具勞</u></p>	<p>第十條 <u>個人</u>年度考核之獎懲，依左列規定：</p> <p>一、甲等：晉<u>原職等薪級</u>一級，並給予一個月薪額之考核獎金，無級可晉者，給予二個月薪額之考核獎金。</p> <p>二、乙等：晉<u>原職等薪級</u>一級，並給予半個月薪額之考核獎金。無級可晉者，給予一個半月薪額之考核獎金。</p> <p>三、丙等：留原薪級。</p>	<p>依法制作業體例，酌作文字修正。</p>

<p><u>工身分者應予免職；純勞工身分者，以符合勞動基準法或其他法律所定得終止勞動契約之情形者為限，應終止勞動契約。</u></p>	<p>四、丁等：免職。</p>	
<p>第十一條 <u>依第四條第一項第三款規定另予考核列甲等者，發給一個月薪額之考核獎金；列乙等者，發給半個月薪額之考核獎金；列丙等者不予獎懲；列丁等之公務員兼具勞工身分者應予免職；純勞工身分者，以符合勞動基準法或其他法律所定得終止勞動契約之情形者為限，應終止勞動契約。</u></p> <p><u>於年終辦理之另予考核列甲等之人數，應與所屬單位個人年度考核列甲等人數合併計算第七條第一項各款規定列甲等人數比率。</u></p>	<p>第十一條 <u>依第三條第二款第三目另予考核列甲等者，給予一個月薪額之考核獎金，列乙等者，給予半個月薪額之考核獎金，列丙等者不予獎懲，列丁等者，免職。</u></p> <p><u>另予考核列甲等之人數與所屬單位個人年度考核列甲等人數合併計算。但專案辦理另予考核者，免予合併計算。</u></p>	<p>一、第一項原依據之第三條第二款第三目條次變更為第四條第三款，爰配合修正。</p> <p>二、第二項酌作文字修正，至非於年終辦理之另予考核，其列甲等之人數毋須與所屬單位個人年度考核列甲等人數合併計算。</p>
	<p>第十二條 <u>各機關依據各工作人員考核成績及平時功過應另行發給考核獎金以資獎掖時，得擬具發給標準，報由本部核定後實施。</u></p>	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、考量各機構均未據以訂定發給標準，爰予以刪除，以符實際。</p>
<p>第十二條 <u>各機構就其所屬人員之考核結果，應以書面通知受考人。考核結果應予免職處分人員，於服務機構核定後，得於收受通知書次日起三十日</u></p>	<p>第十三條 <u>個人考核結果應以書面通知受考人，年度考核列丁等或專案考核受免職處分人員，得於收受通知次日起三十日內，詳敘理由，檢同證明</u></p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、第一項年度考核列丁等或一次記二大過專案考核免職授權由各機構核定，爰增列「由服務機構核定後」之文</p>

<p>內，詳敘理由，檢同證明文件，先向服務機構申請<u>復核</u>；服務機構應於收受申請次日起三十日內為適當之審復。受考人如仍有不服，得於收受通知書次日起三十日內，檢同證件，向本部申請再<u>復核</u>，本部如認為原處分理由不充足時，應通知原處分機構撤銷原處分或另為處分，如認為原處分有理由時，應予駁回。</p> <p>前項考核結果，年度考核及年終辦理之另予考核，自次年度開始之日起執行，一次記二大功之專案考核及非於年終辦理之另予考核，自各機構核定之日起執行。</p> <p>考核結果應予免職者，自確定之日起執行，免職未確定前，應先行停職。</p>	<p>文件，先向服務機構申請<u>復核</u>；服務機構應於收受申請次日起三十日內為適當之審復。受考人如仍有不服，得於收受通知次日起三十日內，檢同證件，向本部申請再<u>復核</u>，本部如認為原處分理由不充足時，應通知原處分機關撤銷原處分或改予處分，如認為原處分有理由時，應予駁回。</p> <p>前項考核結果，年度考核自次年度開始之日起執行，專案考核應自本部核定之日起執行，但年度考核及專案考核應予免職人員，自確定之日起執行，未確定前，得予先行停職。</p>	<p>字。又本部國營事業機構人員尚非公務人員保障法適用對象，考量免職處分足以剝削國營事業人員之工作權，爰參酌公務人員考績法及公務人員保障法相關規定訂定免職處分之救濟規定；本部為所屬國營事業機構之主管機關，爰規定受考人如對各機構所為免職處分之複核結果不服，得向本部提起再複核，以維護所屬國營事業人員權益。</p> <p>三、第二項考量專案考核應自本部核定之日起執行係指一次記二大功，爰增列「一次記二大功」文字，並明確規範一次記二大功專案考核，授權由各機構核定，及規範非於年終辦理之另予考核應自各機構核定之日起執行。</p> <p>四、第三項參照「公務人員考績法」第十八條規定，將「得予先行停職」文字，修正為「應先行停職」。各機構年度考核列丁等及一次記二大過專案考核應予免職人員，於免職通知應附註受免職處分人員於收受免職通知書之次日起停職。至自確定之日起執行，係指於救</p>
--	---	--

		<p>濟程序完成，免職確定之日執行。查受免職處分人員於收受免職通知書後，即以該免職令作為救濟之標的及救濟程序之開始，各機構於下列救濟程序終了後，免職確定時辦理書函通知受免職處分人員執行日期：</p> <p>(一)受免職處分人員收受免職通知書之次日起三十日內，如未提起複核，自期滿之次日起執行免職。</p> <p>(二)受免職處分人員收受免職通知書後提起複核，經駁回後，於收受通知書次日起三十日內，如未向本部申請再複核，自期滿之次日起執行免職。</p> <p>(三)受免職處分人員收受免職通知書後提起複核，經駁回後，向本部申請再複核，如經本部認為原處分有理由，予以駁回，自駁回之日起執行。</p> <p>五、相關條文為公務人員考績法第十八條：「年終辦理之考績結果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。但考績應</p>
--	--	---

		予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。」
<p>第十三條 各機構辦理考核，應組織<u>人事評審會</u>。<u>各機構人員之考核，應由主管人員就考核項目評擬，遞送人事評審會初核，並經各機構主持人或授權人員核定。但非於年終辦理之另予考核，除擬予考核列丁等人員應送人事評審會初核外，得逕由各機構主持人或授權人員核定。</u></p> <p><u>人事評審會之名稱、組成及運作方式等事項，由各機構本公平、公正原則定之。</u></p> <p><u>人事評審會對考核案件有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。</u></p> <p><u>人事評審會對擬予考核列丁等或一次記二大過人員，於初核前應給予陳述及申辯之機會。</u></p>	<p>第十四條 各機構辦理<u>年度</u>考核，應組織考核委員會，其組織由各機構訂之。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、考量非於年終辦理之另予考核，除考核免職人員事涉同仁權益，應送人事評審會考核外，其餘得逕由各機構主持人或授權人員核定，爰第一項酌作文字修正，並增訂但書。</p> <p>三、增訂第二項人事評審會之組成方式及第三項人事評審會對考核案件認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。另考量考核列丁等及一次記二大過涉及受考人重大權益，於處分前應予當事人陳述及申辯之機會，爰增訂第四項規定。</p> <p>四、相關條文為公務人員考績法第十四條第二項：「考績委員會對於考績案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。」第三項：「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之機會。」</p>
第十四條 辦理考核人員，在考核進行中應嚴守	第十五條 辦理考核人員，在考核進行中應嚴守	條次變更，並酌作文字修正。

秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處。	秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲罰。	
<p>第十五條 各機構主持人之考核，<u>除依第二項規定辦理外</u>，由本部參酌該機構年度<u>工作考成</u>成績核定，其獎懲依本辦法有關規定辦理；<u>副總經理</u>之考核，由各該機構參酌其機構年度<u>工作考成</u>成績初評，並報本部核定。</p> <p><u>各機構子公司主持人、副總經理之考核依下列規定辦理：</u></p> <p>一、<u>第一層子公司：主持人之考核</u>，由<u>母公司初評</u>，並報本部核定；<u>副總經理之考核由第一層子公司初評</u>，<u>母公司核定</u>，並報本部備查。</p> <p>二、<u>第二層子公司：主持人之考核</u>，由<u>第一層子公司初評</u>，<u>母公司核定</u>，並報本部備查；<u>副總經理之考核由第二層子公司初評</u>，<u>第一層子公司核定</u>，並報<u>母公司備查</u>。</p>	<p>第十六條 各機構主持人之考核，由本部參酌該機構年度考核成績核定，其獎懲依本辦法有關規定辦理。<u>副總經理、副局長人員</u>之考核，由各該機構參酌其機構年度考核成績初評，並報部核定。</p>	<p>一、條次變更。</p> <p>二、現行各事業機構主持人之考核，係由本部參酌各機構年度工作考成成績核定，為因應各事業機構設立子公司需要，並考量該事業機構與各子公司間層級架構，及相關管理事項之分層負責情形，爰第一項增訂「除依第二項規定辦理外」文字，並酌作文字及標點符號修正。</p> <p>三、增訂第二項各機構子公司主持人、副總經理之考核程序；另原中央信託局股份有限公司已併入臺灣銀行股份有限公司，爰刪除「副局長人員」文字。</p>
	<p>第十七條 本辦法未盡事項，依有關規定辦理或由各機構補充訂定報部核備。</p>	<p>一、本條刪除。</p> <p>二、考量本條規範事項乃法規適用當然之理，無訂定之必要，爰予以刪除。</p>
第十六條 本辦法自發布日施行。	第十八條 本辦法自發布日施行。	條次變更

