

財政部所屬生產事業機構人員考核辦法

條 文	說 明
<p>第一條 本辦法依國營事業管理法第三十三條規定訂定之。</p>	<p>一、本辦法訂定依據。 二、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。」 三、現行財政部（以下簡稱本部）所屬生產事業機構（以下簡稱各機構）為臺灣菸酒股份有限公司（以下簡稱菸酒公司）及本部印刷廠（以下簡稱印刷廠），其人員之成績考核，係依臺灣地區省（市）營事業機構人員成績考核暫行辦法有關規定辦理。</p>
<p>第二條 財政部（以下簡稱本部）所屬生產事業機構（以下簡稱各機構）為臺灣菸酒股份有限公司（以下簡稱菸酒公司）及本部印刷廠（以下簡稱印刷廠），應依本辦法規定辦理考核及獎懲之適用對象如下：</p> <p>一、菸酒公司人員：董事長、總經理及依臺灣菸酒股份有限公司條例第十一條第一項規定轉調該公司仍適用公務人員有關法令規定之公務員兼具勞工身分者。</p> <p>二、印刷廠人員：廠長、公務員兼具勞工身分者及該廠預算員額內之純勞工身分者。</p>	<p>一、本辦法適用範圍及對象。 二、依九十一年五月十五日總統令公布臺灣菸酒股份有限公司條例第十條第二項規定：「本公司副總經理以下之從業人員，除第十一條及第十二條規定外，依本公司人事規章辦理，不適用公務人員有關法令之規定。」第十一條第一項規定：「本條例施行前之臺灣省菸酒公賣局及其所屬機構現職人員，轉調本公司者，其依臺灣地區省（市）營事業機構人員遴用暫行辦法或其他公務人員法令進用之人員，仍適用公務人員有關法令規定，其薪給、福利、考成、退休、資遣及撫卹等事項，得比照公務人員有關規定。」及同條第二項規定：「前項人員在本條例施行日起五年內，選擇改依前條第二項不適用公務人員有關法令之規定，並不得再變更。……」復依銓敘部九十二年四月十八日部法三字第 0 九二二二三五一 0 一號書函略以，原公賣局暨其所屬機構現職人員轉調菸酒公司者，應僅原具公務人員任用資格之人事、主計及政風人員仍適用公務人員有關規定，並續送本部銓敘審定。至印刷廠目前仍有部分會計、政風人員沿用原臺灣省政府印刷廠編制表辦理送審，具公務人員任用資格。</p>
<p>第三條 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</p>	<p>本辦法訂定目的。</p>

<p>高工作效率。</p> <p>第四條 考核區分如下：</p> <p>一、平時考核：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。</p> <p>二、年度考核：指於每年年終考核各機構人員當年一月至十二月連續任職期間成績。</p> <p>三、另予考核：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辦理之考核。但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者，得不以連續為必要。</p> <p>四、專案考核：指各機構人員平時有重大功過時，隨時辦理之考核。</p> <p>另予考核於年終辦理之；因免除職務、撤職、休職、免職、辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪期間考核年資無法併計者，應隨時辦理。</p> <p>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。</p>	<p>一、考核類別、辦理時機、另予考核得不以連續任職為必要之情形及轉任人員併資辦理方式。</p> <p>二、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，爰訂定上開人員另予考核得不以連續任職為必要之規定。</p> <p>三、國營事業管理法第三十三條規定，國營事業人員之考核，由國營事業主管機關擬訂辦法，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，並參酌財政部所屬金融保險事業機構人員考核辦法第四條第二項規定：「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。……」除上開國營事業人員，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，維護當事人權益；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及未採計提敘官職等之年資，得合</p>
--	--

	<p>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>(三)搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。</p> <p>(四)對重大困難問題，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，一次記一大過：</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>一、平時考核之類別、內容、記一大功、記一大過至少應規定之基準及各機構訂定考核獎懲基準之程序。</p> <p>二、平時考核獎懲相抵後，年度考核或另予考核不得考列各等次之條件。</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>平時考核之獎懲，除依規定抵銷或免職、終止勞動契約外，曾記二大功人員，其年度考核或另予考核不得列乙等以下；曾記一大功人員，其年度考核或另予考核不得列丙等以下；曾記一大過人員，其年度考核或另予考核不得列乙等以上。</p>	
<p>第六條 專案考核之獎懲基準規定如下：</p> <p>一、有下列情事之一且為主要貢獻者，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，建立完善制度或提出重大革新具體方案，經採行確有顯著成效。</p> <p>(三)察舉嚴重不法事件，對維護政府聲譽或權益、社會秩序，確有卓越貢獻。</p> <p>(四)適時消弭重大意外事件或變故之發生，或就已發生重大意外事件或變故措置得宜，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，而秉持立場，為國家或機構增進榮譽，有具體事實。</p> <p>(六)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。</p> <p>(七)舉辦或參與大型國際性或重大</p>	<p>專案考核之獎懲結果將影響事業人員之身分及權益，爰訂定一次記二大功、一次記二大過之基準，及專案考核結果之獎懲內容，以資明確。</p>

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。

二、有下列情事之一者，一次記二大過：

- (一) 圖謀背叛國家，有確實證據。
- (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，有確實證據。
- (三) 違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據。
- (四) 涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據。
- (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，有確實證據。
- (六) 侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大，有確實證據。
- (七) 挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據。
- (八) 曠職(工)繼續達四日，或一年累積達十日。

前項第一款各目情形不含機關例行性、經常性業務職掌事項。

專案考核一次記二大功者，晉本薪一級，並發給一個月薪額之考核獎金，已達本薪最高薪級或已支年功薪級者，晉年功薪一級，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，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。

專案考核不得與平時考核功過相抵銷。

第七條 各機構依年度工作考成成績，辦

一、依據各機構年度工作考成成績訂定各機構年度

<p>理年度考核列甲等人數比率如下：</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>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>考核考列甲等人數之不同比率。</p> <p>二、因應我國少子化現象，積極鼓勵所屬女性員工生育，爰參酌現行公務人員年終考績做法，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、依勞動基準法第五十條第一項規定，女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。本辦法所定純勞工身分者，於本條第二項之計算方式，以考核年度內有無具分娩請產假達四星期以上，或妊娠三個月以上流產請產假達二星期以上之事實，判斷不列入考列甲等人數計算之考核年度。</p>
<p>第八條 年度考核及另予考核以總分一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等次分數如下：</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>四、丁等：不滿六十分。</p> <p>考核之細目，由各機構視職務性質之需要定之。</p>	<p>年度、另予考核之等次及分數。</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。</p> <p>各機構人員在考核年度內，有下列情事之一者，不得考核列甲等：</p> <p>一、曾受刑事或懲戒處分。</p> <p>二、參加公務人員或本部各機構辦理相關考試，經扣考處分。</p> <p>三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。</p>	<p>一、事業人員考核年度內考列甲等特殊條件及一般條件，授權由各機構依企業特性及經營管理需要訂定，毋須報本部備查。</p> <p>二、各機構不得考列甲等及考列丁等之條件。</p> <p>三、第二項第一款規定：「曾受刑事或懲戒處分」係參酌公務人員考績法訂定，所稱「曾受刑事處分」，依銓敘部八十三年一月十八日(八三)臺華甄三字第0九四七四二九號函係指經刑事確定判決而言(刑法第三十三條規定死刑、無期徒刑、有期徒刑、拘役及罰金五種主刑之</p>

<p>四、曠職(工)一日或累積達二日。</p> <p>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。</p> <p>六、經辦業務，態度惡劣，影響政府或各機構聲譽，有具體事實。</p> <p>各機構辦理考核時，不得以下列情形作為考核等次之考量因素：</p> <p>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、娩假、流產假、陪產假或因安胎所請之各項假別。</p> <p>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。</p> <p>除本辦法另有規定者外，各機構人員在考核年度內，非有下列情形之一者，不得考核列丁等：</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，有確實證據。</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>判決，包括有期徒刑或拘役之易科罰金)，並非專指某一審級之判決；刑事確定判決同時經宣告緩刑者，緩刑期間仍屬「曾受刑事處分」。</p> <p>四、事業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。</p> <p>五、第二項第四款規定：「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。</p> <p>六、為落實性別工作平等法第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次之考量因素。</p>
<p>第十條 年度考核之獎懲如下：</p> <p>一、甲等：晉本薪一級，並發給一個月薪額之考核獎金，已達本薪最高薪級或已支年功薪級者，晉年功薪一級，並發給一個月薪額之考核獎金，無級可晉者，另發給一個月薪額。</p> <p>二、乙等：晉本薪一級，並發給半個月薪額之考核獎金，已達本薪最高薪級或已支年功薪級者，晉年功薪一級，並發給半個月薪額之考核獎金，無級可晉者，另發給一個月薪</p>	<p>年度考核結果，依據不同等次給予不同獎懲。</p>

<p>額。</p> <p>三、丙等：留原薪級。</p> <p>四、丁等：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。</p>	
<p>第十一條 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。</p> <p>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。</p>	<p>一、另予考核結果，依據不同等次給予不同獎懲。</p> <p>二、年終辦理之另予考核列甲等之人數應列入甲等人數比率計算。</p>
<p>第十二條 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內，詳敘理由，檢同證明文件，向服務機構申請複核；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，得於收受複核通知書次日起三十日內，檢同證明文件，向本部申請再複核，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>一、第一項明定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。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>二、第二項明定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>三、第三項明定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，於免職通知書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</p>

	<p>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，於收受複核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>第十三條 各機構辦理考核，應組織考核委員會。各機構人員之考核，應由主管人員就考核項目評擬，遞送考核委員會初核，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考核委員會初核外，得逕由各機構主持人或授權人員核定。</p> <p>考核委員會之名稱、組成及運作方式等事項，由各機構本公平、公正原則定之。</p> <p>考核委員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。</p> <p>考核委員會對擬予考核列丁等或一次記二大過人員，於處分前應給予陳述及申辯之機會。</p>	<p>一、第一項明定非於年終辦理之另予考核，除擬予考核列丁等人員事涉工作權益，應送考核委員會初核外，其餘得逕由各機構主持人或授權人員核定。</p> <p>二、第二項明定考核委員會之組成方式。</p> <p>三、第三項明定考核委員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。</p> <p>四、考量考核列丁等及一次記二大過涉及受考人重大權益，於第四項明定處分前應予當事人陳述及申辯之機會。</p>
<p>第十四條 辦理考核人員，在考核進行中應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處。</p>	<p>各機構辦理考核人員應嚴守秘密之義務。</p>
<p>第十五條 權理或暫以原職等遴用人員，以原職等參加考核。</p>	<p>權理或暫以原職等遴用人員參加考核事項。</p>
<p>第十六條 菸酒公司董事長、總經理及印刷廠廠長之考核，由本部參酌各該機構年度工作考成成績核定，其獎懲依本辦法有關規定辦理。</p> <p>印刷廠副廠長之考核，由該機構參</p>	<p>菸酒公司董事長、總經理及印刷廠廠長、副廠長之考核程序，至於酒公司副總經理之考核，依菸酒公司條例第十條第二項規定係依該公司人事規章辦理，不適用本辦法規定。</p>

酌其年度工作考成成績初評，並報本部核定。	
第十七條 本辦法自發布日施行。	本辦法之施行日期。