

國立嘉義大學第三屆第二次勞資會議紀錄

會議時間：民國 105 年 12 月 19 日(星期一)上午 11 時

會議地點：蘭潭校區行政大樓二樓人事室會議室

主席：胡采玲代表

記錄：丁綿霞

出席人員：吳煥烘代表、李安進代表(范惠珍專門委員代理)、陳瑞祥代表、鄭夙珍代表、石淑燕代表、江素貞代表、蔡依珊代表

壹、主席致詞：(略)

貳、上次會議紀錄確認暨執行情形：會議紀錄確立暨執行情形同意備查。(請參附件第 1 頁至第 5 頁)

參、報告事項：

報告一

報告單位：人事室

勞工動態：(105.09.21~105.12.18)

姓名	異動類別	職稱	原職單位	新職單位	生效日期
陳韻晴	新進	專案辦事員		教務處	105/09/27
陳應昇	新進(身心障礙人員)	專案書記		教務處	105/09/29
李嘉濱	新進	契僱辦事員		總務處出納組	105/10/04
楊宸賓	離職	專案技佐	電子計算機中心		105/11/07
簡明輝	離職(身心障礙人員)	專案書記	校務研究辦公室		105/11/19

林師賢	新進(身心障礙人員)	專案技佐		電子計算機中心	105/12/01
合計： 新進：4 人、離職：2 人 截至 105.12.18 為止，專案工作人員共計 136 人					

決定：洽悉。

報告二

報告單位：人事室

案由：行政院勞動部公告發布每月基本工資自 106 年 1 月 1 日起調整為新台幣 21,009 元；每小時基本工資分二階段調整，第一階段自 105 年 10 月 1 日起調整為 126 元，第二階段自 106 年 1 月 1 日起調整為 133 元，提請報告。

說明：

- 一、依據教育部 105 年 10 月 4 日臺教人(一)字第 1050131515 號函轉行政院勞動部 105 年 9 月 19 日勞動條 2 字第 1050132177 號公告辦理。
- 二、檢附教育部原函與勞動部原函影本，請卓參。(請參附件第 9 頁至第 11 頁)

決定：洽悉。

肆、提案討論：

提案一

提案單位：勞方代表石淑燕專案組員等

案由：有關修訂本校「校長遴選辦法」一案，提請審議。

說明：

- 一、依本校「校長遴選辦法」第三條規定略以，遴委會組成成員有職員代表一人：由編制內職員，以無記名投票方式圈選二人(男、女各一人)，另推舉候補委員二人(男、女各一人)，送請校務會議選出一人擔任之，其餘為候補委員。
- 二、為提升員工參與感，建請開放專案工作人員得參與無記名投票。
- 三、人事室說明：本案如全國其他公立大專校院有半數以上學校皆將專案工作人員納入校長遴選作業職員代表之選舉人時，再比照辦理。
- 四、檢附勞資會議提案單、本校校長遴選辦法，請卓參。(請參附件第 12 頁至第 15 頁)

討論：(略)

決議：本案如全國其他公立大專校院有半數以上學校皆將專案工作人員納入校長遴選作業職員代表之選舉人時，方比照辦理。

提案二

提案單位：勞方代表石淑燕專案組員等

案由：有關本校契僱人員及專案人員年終考評作成貳等以下(含貳等)考評前，應依行政程序法要旨通知受處分人踐行陳述意見之程序保護一案，提請審議。

說明：

- 一、查本校進用契僱人員及專案人員實施要點第十點第三款，本校契僱及專案人員年終考評分為壹等、貳等、參等。年終考評列壹等者，續聘一年並予以晉薪一級；貳等者，續聘一年，不予晉薪。再查公務人員考績法第六條，公務人員考績分為甲等、乙等、丙等、丁等；其中年終考績列為甲等、乙等對公務人員具有晉本俸一級之法律效果，列為丙等者則留原俸級。兩者相互參照後，可知本校契僱及專案人員年終考評貳等之法律效果同公務人員年終考績之丙等者，在法律利益上均具不晉薪之不利益，先予敘明。
- 二、本校對個別契僱或專案員工所為之年終考評，為本校基於行政機關之地位，就具體事件所為之單方決定行政行為，且對員工本人發生公法上之法律效果。其屬性及性質符合行政程序法 92 條所稱，行政機關就公法上具體事件所為之決定，且發生法律效果之單方行政行為，即行政處分。
- 三、依據行政程序法第 102 條規定略以，行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，應通知處分相對人陳述意見。再依行政程序法第 9 條，行政機關就該管行政程序應於當事人有利及不利之情形，一律注意。前開通知處分相對人陳述意見之行為目的在於減少行政機關基於錯誤事實或不足的事實基礎，作出欠缺適法性或目的性之行政處分，損及相對人權益。如此，反而衍生處分相對人因不服行政處分而為進一步法律救濟行為，如訴願、行政訴訟，造成不必要之紛擾，且如敗訴，對行政機關又衍生相關賠償責任。
- 四、再查最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議（一）決議略以，公務員年終考績考列丙等之法律效果，影響最近 1 年不得辦理陞任外（公務人員陞遷法第 12 條第 1 項第 5 款參照）之效果，基於憲法第 16 條有權利即有救濟之意旨，應無不許對之提起司法救濟之理。由此得知，近年司法實務上已始明確將公務人員年終考評之法律

救濟權予以明示，公務人員不服年終考評丙等並非不得爭訟。

- 五、又查本校對契僱及專案員工年度考評列為貳等之考評作成程序，現存機制為除連續兩年貳等者有為通知受處分相對人以書面或於校內專案人員甄審及考評委員會方式陳述意見之程序保護外，對於第一年之考評列為貳等者，未見在行政處分作成前通知處分相對人以任何形式進行陳述意見之程序保護，似未盡行政程序法第 102 條有關行政處分對相對人之程序保護。
- 六、為減少學校及員工雙方因年終考評結果之涉訟可能，應健全本校對契僱及專案員工考績之相關程序保障制度，如年終考評列為貳等，不論第一年或連續兩年之第二年，均應充分給予受處分人陳述意見之程序保護，以不悖行政程序法當中程序保護之要旨及最高行政法院體現憲法人民法律救濟權利之精神。
- 七、人事室說明：本案如奉核可，擬配合修正本校專案員工工作規則第 56 條之相關規定。
- 八、檢附勞資會議提案單、本校進用契僱人員及專案人員實施要點、行政程序法與最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議（一）決議，請卓參。（請參附件第 16 頁至第 30 頁）

討論：(略)

決議：照案通過，並配合修正本校專案員工工作規則第 56 條之相關規定。

提案三

提案單位：人事室

案由：有關修正本校專案員工工作規則(以下簡稱工作規則)第 55 條、第 56 條規定一案，提請審議。

說明：

- 一、為資明確定義，參酌公務人員考績法第 3 條規定，將考評對象依任職情形區分，增修修正條文第 55 條。
- 二、茲考量受考人考核結果將影響當事人權益，爰調整實務面之作法，並據以修正工作規則第 56 條規定如下：
 - (一)為資明確，將平時考核及年終考評之規定分列第 1、2 項次。
 - (二)基於平時考核之目的，係為提醒受考人瞭解待改進之處，以提升其工作效能，增修第 1 項告知規定，並配合修正「契僱人員及專案工作人員平時考核表」，新增受考人考評項目中有 D 或 E 者，單位主管應與當事人面談，將面談內容及結果紀錄於「面談紀錄」欄，交由受考人確認簽名之欄位。

(三)年終考評應以平時工作表現為參據進行考核，增修修正條文第 2 項綜合衡量之規定；另第 2 項考評期限之規定已移列至第 55 條規範，爰配合刪除該段文字。

(四)配合「國立嘉義大學進用契僱人員及專案工作人員實施要點」第 10 點第 4 項另予考評之規定，增列修正條文第 4 項。

(五)考量受考人考列貳等不予晉薪、考列參等或連續兩年貳等不予續聘之考核結果，將影響當事人相關權益，爰增列修正條文第 5 項，明訂主管人員應詳填具體事實表及給予當事人答辯之機會等規定，並配合修正「契僱人員及專案工作人員年終考評表」填表說明及增訂「契僱人員及專案工作人員考評初評考列貳等以下具體事實表」。

三、檢附「國立嘉義大學專案員工工作規則」第 55 條、第 56 條修正草案條文對照表及上開相關表格各 1 份。(請參附件第 31 頁至第 39 頁)

討論：(略)

決議：本案專案員工工作規則第 56 條第 1 項仍維持現行考評方式，不予修正；另附表「契僱人員及專案工作人員平時考核表」維持現行格式；餘照案通過。

提案四

提案單位：校園環境安全管理中心

案由：有關推派本會具勞保身份之代表三人擔任本校環境保護及安全衛生委員會一案，提請審議。

說明：

- 一、依據本校環境保護及安全衛生委員會設置要點第 2 點第 3 項規定，該會委員由本校勞資會議推派具勞保身份之勞資會議代表三人。
- 二、檢附本校環境保護及安全衛生委員會設置要點相關條文，請卓參。(請參附件第 40 頁)

討論：(略)

決議：經出席代表投票，由石淑燕代表、江素貞代表、蔡依珊代表擔任(計票單詳如附)。

提案五

提案單位：人事室

案由：推選下一次會議主席，提請表決。

說明：

- 一、依「勞資會議實施辦法」第 16 條規定，勞資會議之主席，由勞資會議代表輪流擔任之。但必要時，得由勞資雙方代表各推派一人共同擔任。

二、本會第三屆第一次會議推選主席為資方代表吳煥烘副校長。

討論：(略)

決議：經出席代表一致推選，由資方代表李安進主任秘書擔任下次會議主席。

伍、臨時動議：無。

陸、散會：中午 12 時。

國立嘉義大學第三屆第一次勞資會議紀錄暨執行情形

會議時間：民國 105 年 09 月 21 日(星期三)上午 11 時 30 分

會議地點：蘭潭校區行政大樓二樓人事室會議室

主席：由勞資雙方代表推選之(由吳副校長煥烘擔任主席)

出席人員：(詳如簽到單)

記錄：丁綿霞

壹、主席致詞：(略)

貳、報告事項：

報告一

報告單位：人事室

勞工動態：(105.04.27~105.09.20)

姓名	異動類別	職稱	原職單位	新職單位	生效日期
張光維	新進	契僱技佐		植物醫學系	105.05.03
林子倩	新進	專案辦事員		研究發展處	105.07.18
陳永原	資遣	專案技士	總務處事務組		105.07.30
謝明潔	陞遷	專案組員	總務處出納組	總務處事務組	105.08.01
江佩璇	調整單位	專案辦事員	進修推廣部	教務處	105.08.01
黃齡儀	調整單位	專案辦事員	通識教育中心	教務處	105.08.01

林慧婷	調整單位	專案辦事員	通識教育中心	教務處	105.08.01
莊秀玉	調整單位	專案書記	進修推廣部	總務處	105.08.01
潘靜茹	改聘僱	契僱技士	木質材料與設計學系		105.08.11
林慧婷	離職	專案辦事員	教務處		105.08.26
崔詠欣	離職	專案諮商心理師	學務處學生輔導中心		105.08.31
侯麗貞	離職	專案辦事員	推廣教育中心		105.09.01
張錦能	新進(身心障礙名額)	專案書記		秘書室	105.09.01
簡明輝	新進(身心障礙名額)	專案書記		校務研究辦公室	105.09.01
何怡慧	新進(身心障礙名額)	專案書記		學生事務處	105.09.01
黃瀚葭	新進(身心障礙名額)	專案書記		國際事務處	105.09.01
<p>合計： 新進：6 人、離職：3 人、改聘僱：1 人、陞遷：1 人、資遣：1 人、調整單位：4 人 截至 105.09.20 為止，專案工作人員共計 131 人</p>					

決定：洽悉。

報告二

報告單位：人事室

案由：勞動部有關「勞動基準法施行細則」部分條文修正案逾期失效之解釋令，
提請報告。

說明：

- 一、依據教育部 105 年 6 月 24 日臺教人(一)字第 1050086073 號函、勞動部 105 年 6 月 21 日勞動條 3 字第 1050131239 號令辦理。

二、檢附教育部原函、勞動部原函與令釋、勞動基準法施行細則等相關條文，請卓參。(請參附件第5頁至第16頁)

決定：洽悉。

肆、提案討論：

提案一

提案單位：勞方代表石淑燕專案組員等

案由：有關修訂本校「校務會議設置辦法」一案，提請審議。

說明：

- 一、依本校「校務會議設置辦法」第2條第1項第4款與第5款規定略以，職員、助教代表由全校編制內之職員、助教選出六人為代表；技工、工友代表由全校技工工友選出二人為代表。
- 二、查本校專案工作人員截至105年7月底止，共有130位，職員及助教共計146位(共選6名校務會議代表)；技工及工友共57位(共選2名校務會議代表)。依照比例原則，建請校務會議成員增列6位專案工作人員代表，並依無記名投票原則產生。
- 三、檢附勞資會議提案單、本校校務會議設置辦法、國立中興大學校務會議代表選舉辦法，請卓參。(請參附件第21頁至第26頁)

討論：(本案請李主任秘書安進補充說明)

決議：本案如全國其他公立大專校院有半數以上學校皆將專案工作人員納入校務會議代表中，方比照辦理。

◎執行情形：照會議決議辦理(其他公立大專校院校務會議組成情形彙整表詳如附件第6頁)。

提案二

提案單位：勞方代表石淑燕專案組員等

案由：有關修訂本校「校長遴選辦法」一案，提請審議。

說明：

- 一、依本校「校長遴選辦法」第3條第1項第1款第2目規定略以，職員代表一人：由編制內職員，以無記名投票方式圈選二人(男、女各一人)，另推舉候補委員二人(男、女各一人)，送請校務會議選出一人擔任之，其餘為候補委員。
- 二、查本校專案工作人員截至105年7月底止，共有130位，職員共計141位；依照比例原則，建請校長遴選委員會成員不侷限編制內職員，開放專案工作人員得參與無記名投票。
- 三、檢附勞資會議提案單、本校校長遴選辦法，請卓參。(請參附件第17頁至第20頁)

討論：(略)

決議：本案如全國其他公立大專校院有半數以上學校皆將專案工作人員納入時，方比照辦理。

◎執行情形：照會議決議辦理(其他公立大專校院校長遴選委員會代表規定情形一覽表詳如附件第 7 頁至第 8 頁)。

提案三

提案單位：勞方代表石淑燕專案組員等

案由：有關本校專案工作人員(不限年齡)健康檢查得申請公假一案，提請審議。

說明：

- 一、為維護校內專案工作人員身心健康，鼓勵同仁每年度做自主性身體健康檢查。
- 二、依據我國「職業安全衛生法」第 20 條規定略以，雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行下列健康檢查：一、一般健康檢查。
- 三、人事室說明：查公務人員如未滿 40 歲者，得以每 2 年 1 次公假登記 1 天自費參加健康檢查；本案如獲審議通過，擬配合修訂本校專案人員給假一覽表。
- 四、檢附勞資會議提案單、職業安全衛生法相關條文摘錄，請卓參。(請參附件第 27 頁至第 28 頁)

討論：(略)

決議：照案通過。爾後本校專案工作人員服務滿一年以上者，不限年齡均得以每 2 年 1 次公假登記 1 天自費健康檢查，並配合修訂本校專案人員給假一覽表。

◎執行情形：照會議決議辦理。

提案四

提案單位：人事室

案由：有關修正本校專案員工工作規則(以下簡稱工作規則)一案，提請審議。

說明：

- 一、依 105 年 5 月 18 日新修定之「性別工作平等法」第 18 條規定：「子女未滿二歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間三十分鐘。前二項哺(集)乳時間，視為工作時間。」爰依法增修工作規則第 34 條規定。(請參附件第 29 頁至第 31 頁)
- 二、為維持優質人力，修正工作規則第 56 條規定，增列年終考評各等級之分數，及年終考評考列參等不予續聘等規定。

三、檢附「國立嘉義大學專案員工工作規則」部分條文修正草案條文對照表及「國立嘉義大學專案員工工作規則(草案)」各1份。(請參附件第32頁至第49頁)

討論：(略)

決議：照案通過，並提行政會議討論。

◎執行情形：本案業提經本校105年11月8日105學年度第3次行政會議審議通過，並於105年11月24日收到嘉義市政府函文同意備查。

提案五

提案單位：人事室

案由：推選下一次會議主席，提請表決。

說明：依「勞資會議實施辦法」第16條規定，勞資會議之主席，由勞資會議代表輪流擔任之。但必要時，得由勞資雙方代表各推派一人共同擔任。

討論：(略)

決議：經出席代表一致推選，由勞方代表胡采玲擔任下次會議主席。

◎執行情形：照會議決議辦理。

伍、臨時動議：無。

國內 27 所國立大學校務會議組成情形彙整表

說明：

1. 依據大學法第 15 條第 1 項規定：「大學設校務會議，議決校務重大事項，以校長、副校長、教師代表、學術與行政主管、研究人員代表、職員代表、學生代表及其他有關人員代表組織之。」
2. 依據本校組織規程第 9 條第 1 項規定：「本大學設校務會議，議決校務重大事項。以校長、副校長、專任教師代表、學術與行政主管、教官代表、職員及助教代表、技工工友代表及學生代表組成之。專任教師代表人數不少於全體會議人員二分之一；專任教師代表中具備教授或副教授資格者，以不少於教師代表人數三分之二為原則。」
3. 全國公立大學校院合計 34 所，調查過半數學校校務會議職員代表未納入專案人員。

序號	學校	專案工作人員
1.	中央大學	契約僱用人員代表 2 名
2.	中山大學	行政(研究)助理 1 人
3.	中興大學	助教及職員代表 8 人(含工友、約用人員、駐衛警)
4.	東華大學	行政人員代表 6 人：由全校行政人員（含研究人員、稀少性科技人員、職員及校務基金聘用人員）依校區人員比例。
5.	政治大學	行政人員代表：由全校助教、職員及約用人員以無記名單記法投票方式選舉產生，其名額依人數比例分配之。
6.	臺灣海洋大學	專案工作人員代表 2 人
7.	台灣大學	無
8.	成功大學	無
9.	清華大學	無
10.	交通大學	無
11.	中正大學	無
12.	臺灣師範大學	無
13.	陽明大學	無
14.	暨南大學	無
15.	宜蘭大學	無
16.	台北大學	無
17.	高雄大學	無
18.	屏東大學	無
19.	聯合大學	無
20.	金門大學	無
21.	台南大學	無
22.	台北藝術大學	無
23.	台北教育大學	無
24.	臺北市立大學	無
25.	臺中教育大學	無
26.	新竹教育大學	無
27.	彰化師範大學	無

各國立大學推選行政人員擔任校長遴選委員會代表規定情形一覽表

台灣大學

行政人員代表一人，由全體職員(含助教)以普選方式就曾任組長或秘書以上職務者選出男女候選人各二名，再由校務會議代表選出一人擔任。

政治大學

行政人員代表一人：

由校務會議代表就校務會議職員代表、軍護人員代表、技工工友代表選舉產生之。

師範大學

行政人員代表一人：

由全體編制內職員(不含契約僱用人員)就薦任以上職員圈選一人，提請校務會議同意。有關選務事宜，由人事室辦理。

臺灣科技大學

候選人由編制內職員、駐警、技工、工友及助教互選產生三人(任一性別應占三分之一)。選舉作業由人事室辦理。

台北大學(無行政人員代表)

1. 學校代表六人：由校務會議代表，就校務會議代表中之教師代表，以無記名限制連記法圈選之，每人圈選至多三名。
2. 校友代表及社會公正人士六人：由校務會議代表推薦人選，經徵詢當事人同意後，由本校講師以上專任教師，以無記名單記法投票方式選舉產生。
3. 教育部代表 3 人：由教育部遴派之。

中興大學

教職員工代表：由每個學院各推選教師(研究人員)三人及其他單位【本校職員工、助教、教官及體育室、師資培育中心、生物科技發展中心、通識教育中心之教師(研究人員)】推選三人，其中任一性別至少一人。

中正大學

職工代表：由全體職工人員(含稀少性科技人員)，就本大學編制內之職工人員(含稀少性科技人員)中選出二人(男女各一人)為代表，送請校務會議推選代表一人及候補代表一人(以職員為優先人選)。

雲林科技大學

行政人員代表

由本校編制內職員、助教、稀少性科技人員、軍護人員，以無記名投票方式選出三人為候選人，任一性別至少一人；再由校務會議代表以無記名投票方式產生代表一人，其餘為候補代表。

國立成功大學

職技人員一人：由編制內之職技人員推選組員或技士以上人員一人。

高雄大學

行政人員代表：由全體行政人員（含助教、職員及稀少性科技人員）推舉三人為行政人員代表候選人，其中任一性別應佔候選人總數三分之一以上；並由校務會議代表就上開候選人中，推選一人為行政人員代表、其餘為候補代表。

中山大學（無行政人員代表）

一、學校代表七人，任一性別至少一人：

以各學院為單位（通識教育中心併入社會科學院）各推選遴選委員一人，不足之遴選委員數再由校務會議代表就未達三分之一之性別者優先推選，其遴選作業細則由秘書室另訂之。

二、校友代表及社會公正人士七人，任一性別至少三人：

（一）校友代表（三人），任一性別至少一人：

由秘書室商請各校友會推荐畢業之校友，經校務會議同意決定之，遴選委員候選人之推薦方式及遴選條件由秘書室另訂之。

（二）社會公正人士（四人），任一性別至少二人：

由十名助理教授以上教師連署向校務會議推薦，並經校務會議同意決定之，遴選委員候選人之推薦方式及遴選條件由秘書室另訂之。

三、教育部推薦之代表三人，任一性別至少一人。

由秘書室函請教育部推薦人選。

嘉義大學

職員代表一人：由編制內職員，以無記名投票方式圈選二人（男、女各一人），另推舉候補委員二人（男、女各一人），送請校務會議選出二人擔任之，其餘為候補委員。

檔 號：

保存年限：

教育部 函

地址：10051臺北市中山南路5號

傳 真：02-23976946

聯絡人：林淑敏

電 話：02-7736-6132

受文者：國立嘉義大學

發文日期：中華民國105年10月4日

發文字號：臺教人(一)字第1050131515號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：勞動部函及附件ATTCH1

主旨：有關「基本工資」調整，業經勞動部於105年9月19日以勞動條2字第1050132177號公告發布一案，請查照轉知。

說明：

- 一、依勞動部105年9月19日勞動條2字第1050132181號函辦理，檢附原函及附件影本各1份。
- 二、每月基本工資自106年1月1日起調整為新臺幣(以下同)21,009元；每小時基本工資分二階段調整，第一階段自105年10月1日起調整為126元，第二階段自106年1月1日起調整為133元。

正本：部屬機關(構)與學校及其附設機構

副本：本部人事處

電子公文
交換章



檔 號：
保存年限：

勞動部 函

地址：10346 台北市大同區延平北路2段83號
9樓

聯絡人：蔡小姐
傳真：02-85902738

受文者：教育部

發文日期：中華民國105年9月19日
發文字號：勞動條2字第1050132181號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨

主旨：「基本工資」調整，業經本部於中華民國105年9月19日以勞動條2字第1050132177號公告發布。每月基本工資自106年1月1日起調整為新臺幣(以下同)21,009元；每小時基本工資分二階段調整，第一階段自105年10月1日起調整為126元，第二階段自106年1月1日起調整為133元，請查照並轉知所屬知照。

正本：行政院、立法院、司法院、考試院、監察院、內政部、外交部、國防部、財政部、教育部、法務部、經濟部、交通部、衛生福利部、文化部、科技部、國家發展委員會、蒙藏委員會、僑務委員會、中央銀行、行政院主計總處、行政院人事行政總處、行政院環境保護署、行政院海岸巡防署、國立故宮博物院、行政院大陸委員會、金融監督管理委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、行政院原子能委員會、行政院農業委員會、公平交易委員會、行政院公共工程委員會、原住民族委員會、客家委員會、中央選舉委員會、國家通訊傳播委員會、直轄市及各縣市政府、經濟部加工出口區管理處、科技部新竹科學工業園區管理局、科技部中部科學工業園區管理局、科技部南部科學工業園區管理局

副本：勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動力發展署、勞動部勞工保險局、勞動部勞動基金運用局、勞動部勞動及職業安全衛生研究所、勞動部勞動福祉退休司、勞動部勞動保險司、勞動部勞動法務司、勞動部秘書處、勞動部人事處、勞動部勞動條件及就業平等司

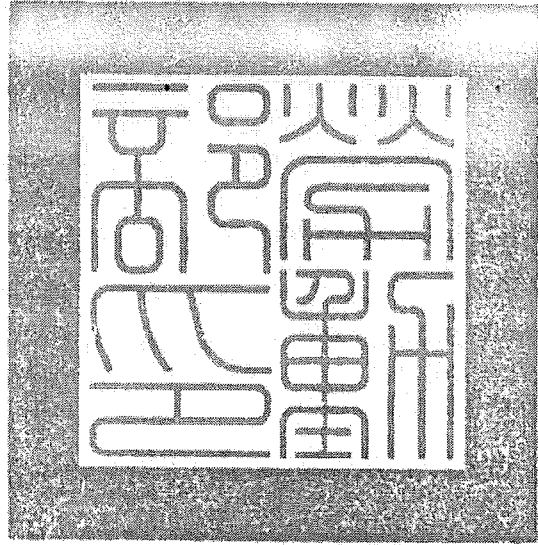
2016-09-19
交 09:58:14 章

檔 號：

保存年限：

勞動部 公告

發文日期：中華民國105年9月19日
發文字號：勞動條2字第1050132177號
附件：



主旨：修正「基本工資」，並自中華民國一百零五年十月一日生效。

依據：勞動基準法第二十一條第二項。

公告事項：

- 一、每小時基本工資自一百零五年十月一日起修正為新臺幣一百二十六元，自一百零六年一月一日起修正為新臺幣一百三十三元。
- 二、每月基本工資自一百零六年一月一日起修正為新臺幣二萬一千零九元。

部長 郭芳煜

國立嘉義大學勞資會議提案單

提報會議	第三屆第2次勞資會議	
提案日期	105年11月29日	
案由	為修訂本校「校長遴選辦法」乙案，提請審議。	
說明	<p>一、依本校「校長遴選辦法」第三條規定略以，遴選委員會組成成員有職員代表一人：由編制內職員，以無記名投票方式圈選二人(男、女各一人)，另推舉候補委員二人(男、女各一人)，送請校務會議選出一人擔任之，其餘為候補委員。</p> <p>二、為提升員工參與感，建請開放專案工作人員得參與無記名投票。</p>	
提案人署 ※請註明 任職單位	<p>教務處：石綿霞、劉麗雲、江素貞、張麗貞 張敏涵、嚴慧真、羅煜倫、黃慈儀 總務處：張淑君、沈枚訓(原中口) 學務處：陳蕙敏、江淑玲、王瑛鴻 語言中心：石雲雲 總務處：鄭鈺潔、謝明傑</p>	
相關單位 簽章	如人事室發會意見 秘書 謝翠珍 1203/116 人事室 鄭夙珍 1015	一、本項提案建請以，如全國其他公立大專校院有半數以上學校皆將專案工作人員納入校長遴選作業職員代表之選舉人時，再比照辦理。 二、奉核後提送勞資會議辦理。
校長批示	如啟 秘書 謝翠珍 1203/116 人事室 李詩勳 1206/1035	

- 一、本表請於 105 年 12 月 6 日 (星期二) 下午 5 點前送至人事室，如有附件請載明於本表「說明」處，並將附件之電子檔傳送至 mien@mail.ncyu.edu.tw。
- 二、相關議案之研提，請至少經 10 名以上專案人員、並至少由二個不同任職單位之勞方同仁共同書面簽署為原則。
 委員 范惠珍
 主任 李安進
- 三、本表由人事室彙整陳核。
- 四、一個提案請使用一張提案單，本單不敷使用時，請自行影印。
 1205/1330
- 五、業務聯絡人：人事室丁綿霞 (分機 7192, E-mail: mien@mail.ncyu.edu.tw)。

國立嘉義大學校長遴選辦法

中華民國 91 年 6 月 27 日 90 學年度第 2 學期第 3 次校務會議訂定
中華民國 91 年 10 月 29 日 91 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修訂
中華民國 91 年 12 月 3 日教育部台(91)人(2)字第 911706959
號函核定
中華民國 95 年 6 月 23 日 94 學年度第 2 學期第 2 次校務會議延續
會議修正通過
中華民國 96 年 3 月 20 日 95 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修正
通過第 3 條、第 6 條條文
中華民國 98 年 6 月 16 日 97 學年度第 2 學期第 2 次校務會議修正通
過第 3 條、第 6 條、第 7 條條文
中華民國 105 年 6 月 14 日 104 學年度第 2 學期第 2 次校務會議修正
通過第 1 條、第 3 條、第 5 條條文

- 第一條 國立嘉義大學(以下簡稱本校)為辦理新任校長之遴選,依據「大學法」、「國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法」及「本校組織規程」第十七條規定,特訂定「國立嘉義大學校長遴選辦法」(以下簡稱本辦法)。
- 第二條 本校校長任期屆滿十個月前不再續任或因故出缺後二個月內,應由校長或代理校長責成相關單位組成「本校校長遴選委員會」(以下簡稱遴委會),辦理校長遴選事宜。
- 第三條 遴委會置委員十九人,由本校就下列各類代表組成之:
- 一、學校代表八人,其產生方式及人數如下:
 - (一) 教師代表六人:由師範學院(含師資培育中心)、人文藝術學院(含語言中心)、管理學院、農學院、理工學院、生命科學院及獸醫學院經院務會議分別推舉教授二人(男、女各一人),另推舉候補委員二人(男、女各一人),送請校務會議選出,各學院教授代表至多一人擔任之,其餘為候補委員。未有任一性別教授之學院,其推舉及候補委員不受性別限制。
 - (二) 職員代表一人:由編制內職員,以無記名投票方式圈選二人(男、女各一人),另推舉候補委員二人(男、女各一人),送請校務會議選出一人擔任之,其餘為候補委員。
 - (三) 學生代表一人:由學生自治組織推舉二人(男、女各一人),另推舉候補委員二人(男、女各一人),送請校務會議選出一人擔任之,其餘為候補委員。
 - (四) 教師代表任一性別至少二人、職員代表及學生代表二者合併計算,任一性別至少一人。
 - 二、校友代表及社會公正人士八人,其產生方式及人數如下:
 - (一) 校友代表四人:由校務會議決議組成專案小組,就傑出、公正且熱心教育之校友中,推舉校友六至八人(男、女各占二分之一),送請校務會議選出四人擔任之,任一性別至少二人,其餘為候補委員。

(二) 社會公正人士四人：由校務會議決議組成專案小組，推舉曾、現任大學院校校長或學術成就傑出人士六至八人(男、女各占二分之一)，送請校務會議選出四人擔任之，任一性別至少二人，其餘為候補委員。

三、教育部遴派之代表三人：由本校函請教育部遴派擔任之。

前項各款代表應具性別平等意識；推選(薦)或遴派時，應酌列候補委員。

遴委會任一性別委員應占委員總數三分之一以上。

現職專任人員與學生不得被提名為校友代表或社會公正人士。

遴委會教師代表、職員代表、學生代表、校友代表、社會公正人士代表由校務會議代表選舉並依得票高低產生，其餘為候補委員，得票相同時以抽籤決定之，惟產生之各類代表，仍應符合前項性別比例規定。

各類代表如有出缺之情事，應依序遞補且符合前項性別比例規定。

第四條

遴委會委員為校長候選人者，當然喪失委員資格；有下列情形之一者，經遴委會確認後，解除其職務：

一、因故無法參與遴選作業。

二、與候選人有配偶、三親等內之血親或姻親或曾有此關係。

三、有學位論文指導之師生關係。

遴委會委員有前項不得擔任委員之事由而繼續擔任，或有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，候選人得向遴委會舉其原因及事實，經遴委會決議後，解除委員職務。

前二項所遺委員職缺，按身分別依第三條規定遞補之。

第五條

遴委會委員產生後，校長或代理校長應於二十日內通知召開第一次會議。遴委會置召集人一人，由委員互選產生，召集會議並擔任主席。召集人因故不能出席時，由委員互推一人代理之。

遴委會應本獨立自主之精神執行下列任務：

一、決定候選人產生方式。

二、決定遴選程序。

三、審核候選人資格。

四、選定校長人選由學校報教育部聘任。

五、其他有關校長遴選之相關事項。

遴委會應就二人以上之合格候選人審議後，始得選定校長一人報請教育部聘任之。

第六條

遴委會之運作，自第一次委員會議開議時行使職權，於新任校長獲教育部核定聘任就職後解散為原則。

第七條

本校校長候選人之產生方式、遴選程序、審核候選人資格、校長人選選定及其他有關校長遴選之相關事項，由遴委會合議決定之。

第八條

為維護遴選之公平公正，校長候選人於遴選過程中，不得從事任何競選

活動，違者經查明屬實後，遴委會得決議撤銷其候選人資格。

第九條 遴委會開會時，委員應親自出席，不得委託他人代理；應有三分之二以上委員出席始得開議，出席委員過半數之同意始得決議。

遴委會非依前項規定程序議決，不得向教育部推薦遴選校長人選。
校長遴選過程，在遴選結果未公布，參與之委員及有關人員應嚴守秘密。但其他法律另有規定或遴委會依法決議者，不在此限。

第十條 遴委會委員為無給職。但校外委員得依相關規定支給出席費，並視需要酌支交通費。

遴委會執行本辦法相關事項所需之經費，由本校相關經費支應。

第十一條 本辦法如有未盡事宜，除依相關法令規定辦理外，由遴委會決定之。

第十二條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後實施。

國立嘉義大學勞資會議提案單

提報會議	第三屆第二次勞資會議
提案日期	105年11月30日
案由	本校契僱人員及專案人員年終考評作成貳等考評前，應依行政程序法要旨通知受處分人踐行陳述意見之程序保護 (含以下)
說明	<p>一、查本校進用契僱人員及專案人員實施要點第十點第三款，本校契僱及專案人員年終考評分為壹等、貳等、叁等。年終考評列壹等者，續聘一年並予以晉薪一級；貳等者，續聘一年，不予晉薪。再查公務人員考績法第六條，公務人員考績分為甲等、乙等、丙等、丁等；其中年終考績列為甲等、乙等對公務人員具有晉本俸一級之法律效果，列為丙等者則留原俸級。兩者相互參照後，可知本校契僱及專案人員年終考評貳等之法律效果同公務人員年終考績之丙等者，在法律利益上均具不晉薪之不利益，先予敘明。</p> <p>二、本校對個別契僱或專案員工所為之年終考評，為本校基於行政機關之地位，就具體事件所為之單方決定行政行為，且對員工本人發生公法上之法律效果。其屬性及其性質符合行政程序法 92 條所稱，行政機關就公法上具體事件所為之決定，且發生法律效果之單方行政行為，即行政處分。</p> <p>三、依據行政程序法第 102 條，行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，應通知處分相對人陳述意見。再依行政程序法第 9 條，行政機關就該管行政程序應於當事人有利及不利之情形，一律注意。前開通知處分相對人陳述意見之行為目的在於減少行政機關基於錯誤事實或不足的事實基礎，作出欠缺適法性或目的性之行政處分，損及相對人權益。如此，反而衍生處分相對人因不服行政處分而為進一步法律救濟行為，如訴願、行政訴訟，造成不必要之紛擾，且如敗訴，對行政機關又衍生相關賠償責任。</p> <p>四、再查最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議</p>

(一)，公務員年終考績考列丙等之法律效果，影響最近 1 年不得辦理陞任外（公務人員陞遷法第 12 條第 1 項第 5 款參照）之效果，基於憲法第 16 條有權利即有救濟之意旨，應無不許對之提起司法救濟之理。由此得知，近年司法實務上已始明確將公務人員年終考評之法律救濟權予以明示，公務人員不服年終考評丙等並非不得爭訟。

五、又查本校對契僱及專案員工年度考評列為貳等之考評作成程序，現存機制為除連續兩年貳等者有為通知受處分相對人以書面或於校內專案人員甄審及考評委員會方式陳述意見之程序保護外，對於第一年之考評列為貳等者，未見在行政處分作成前通知處分相對人以任何形式進行陳述意見之程序保護，似未盡行政程序法第 102 條有關行政處分對相對人之程序保護。

六、為減少學校及員工雙方因年終考評結果之涉訟可能，應健全本校對契僱及專案員工考績之相關程序保障制度，如年終考評列為貳等，不論第一年或連續兩年之第二年，均應充分給予受處分人陳述意見之程序保護，以不悖行政程序法當中程序保護之要旨及最高行政法院體現憲法人民法律救濟權利之精神。

七、檢附本校進用契僱人員及專案人員實施要點、行政程序法、最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議(一)決議，請卓參。

提案人署 簽 ※請註明 任職單位	郭希德 羅煌偉 黃慧真 石淑惠 張麗貞 蔡田中	江素真 嚴慧真 張崧函 劉麗雲	學務處 陳惠和 王瑛鴻 師範學院 溫世芬 黃貞琦 劉嘉鳳	總務處 張敬君 謝明謙 鄭鈺 研發處 林子倩
	生命科學院 葉裕真 林徽娟 黃子娟 鄭靜芬 謝恩沛 張靜璇	國際處 葉淑儒 丘富元 師培中心 蔣毓梅 特教中心 江雪碧	管理學院 孫名珮 陳亭吟 史雅若 侯淑芬 黃依玲 何宜斌 邱偉彬 呂乃迪 莊意寧 邱淳軒 吳恩	圖書館 王雅真 語言中心 吳沂玲 石崇
人事室 相關單位 簽章	擬：審核後提審。 人事室丁綿霞 人事室李青瑜 人事室鄭鳳珍 主任 (二組)	人事室 簽章 人事室 擬配合修正本校「專業 員工工作規則」第 56 條(如附件)，將依程序 提送勞資會議及行政會 議審議。 人事室陳奕 人事室劉玉玲	人事室鄭鳳珍 主任 1140	
校長批示	如擇 校長邱義源 1202/020			

- 一、本表請於 105 年 2 月 6 日 (星期二) 下午 5 點前送至人事室，如有附件請載明於本表「說明」處，並將附件之電子檔傳送至 mien@mail.ncyu.edu.tw。
- 二、相關議案之研提，請至少經 10 名以上專案人員、並至少由二個不同任職單位之勞方同仁共同書面簽署為原則。
 專委 范惠珍
 主任 李安進
 1202/0830
- 三、本表由人事室彙整陳核。
- 四、一個提案請使用一張提案單，本單不敷使用時，請自行影印。
- 五、業務聯絡人：人事室丁綿霞 (分機 7192, E-mail: mien@mail.ncyu.edu.tw)。

國立嘉義大學進用契僱人員及專案工作人員實施要點

98年9月8日98學年度第2次行政會議審議通過全文計21條條文

99年7月20日98學年度第8次行政會議修正通過第3點、第10點、第20點、第21點條文

101年4月10日100學年度第6次行政會議修正通過第3點

103年9月9日103學年度第2次行政會議修正通過第3點、第4點、第5點、第9點、第10點、第16點條文

105年5月10日104學年度第7次行政會議修正通過第2點、第3點、第7點、第14點條文

一、國立嘉義大學（以下簡稱本校）為應校務發展需要，特依大學法第十四條第五項、教育部訂頒國立大專校院行政人力契僱化實施原則及國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則，訂定國立嘉義大學進用契僱人員及專案工作人員實施要點（以下簡稱本要點）。

二、本要點所稱契僱人員，指本校編制內職員列委任或委任跨列薦任之職務出缺時，得控留員額改以契約用人方式進用之編制外人員；所需經費由控留職員員額之經費支應，並以服務費用列支。

前項控留員額原則上仍保留原配置單位，如契僱人員不符用人單位需求，得經行政程序簽奉校長核可後再改以編制內人員進用。

本要點所稱專案工作人員，指為支援行政人力或執行專案計畫，在不造成學校虧損及國庫負擔之前提下，每年度人事費總額，與編制內教師及研究人員本薪（年功薪）、加給以外之給與及編制外人員人事費總額，以不超過本校自籌收入及學雜費收入百分之五十比率上限範圍內進用之編制外人員。

三、契僱人員及專案工作人員之職務，依工作職責程度及所需資格條件區分如下：

（一）契僱人員：

- 1、行政類：契僱組員、契僱辦事員、契僱書記。
- 2、技術類：契僱技士、契僱護士、契僱技佐。

（二）專案工作人員：

- 1、行政類：專案組員、專案輔導員、專案辦事員、專案書記。
- 2、技術類：專案技士、專案護士、專案技佐。
- 3、專業類：專案經理、專案諮商心理師、專案諮商輔導員、專案資訊師、**專案主治獸醫師、專案總獸醫師**。

4、其他經校長核准之職務。

專案經理應具碩士以上學歷，具二年以上相關工作經驗，並取得專案管理師相關證照，工作績優，有具體佐證資料者；專案諮商心理師應具碩士以上學歷，具二年以上相關工作經驗，應考試院專門職業及技術人員高等考試及格並取得諮商心理師證書，工作績優，有具體佐證資料者；專案

諮商輔導員應具碩士以上學歷，並具報考諮商心理師證照資格，有具體佐證資料者。專案資訊師應具碩士以上學歷，具二年以上相關工作經驗，並取得資訊相關專業證照，工作績優，有具體佐證資料者。專案主治獸醫師應具本國獸醫師執照，具六年以上動物臨床診療相關工作經驗，工作績優，有具體佐證資料，並經動物醫院院務會議審議通過者。專案總獸醫師應具本國獸醫師執照，具三年以上動物臨床診療相關工作經驗，工作績優，有具體佐證資料，並經動物醫院院務會議審議通過者。

契僱（專案）組員、專案輔導員、契僱（專案）技士應具碩士或大學學歷具二年以上相關工作經驗。

契僱（專案）辦事員、契僱（專案）護士、契僱（專案）技佐應具大學或專科學歷具二年以上相關工作經驗。

契僱（專案）書記應具專科以上學歷或高中（職）畢業具二年以上工作經驗。

其他經校長核准之職務所具資格條件，視工作職責程度另案簽奉核准後辦理。

第一項第二款專案工作人員各項職務、名額（百分比）、工作職責程度、所需資格條件及員額配置比例，由副校長、教務長、學生事務長、總務長、研發長、主任秘書、各學院院長、主計室主任、人事主任組成之工作評價小組共同決定之。

前項人員專業加給標準之研訂及支給，除法令另有規定外，由用人單位自籌經費支應。

四、本校為審議契僱人員及專案工作人員之進用、考評、遷調、獎懲、資遣、終止勞動契約及校長交議審議等事項，設置專案人員甄審及考評委員會。

本委員會置委員五人至二十三人，除本校學術副校長、行政副校長、人事室主任為當然委員及所規定之票選委員外，餘由校長就本校人員中指定之，並指定副校長一人擔任召集人兼主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定一人代理會議主席。

本委員會委員，每滿四人應有二人由本校契僱人員及專案工作人員票選產生之。委員任期一年，期滿得連任。

本委員會任一性別委員應占委員總數三分之一以上。

委員於任期內因故出缺，或經本委員會認定無故未出席達三次者，該指定委員或當然委員由職務接替人員遞補之；票選委員由同期票選次高票人員遞補之（票數相同時，以抽籤方式決定），遞補委員仍受前項性別平等人數之限制，其任期以補足所遺任期為限。

五、新增契僱人員及專案工作人員職缺，應檢附聘僱計畫表及工作說明書各一份（格式如附表一、附表二），依行政程序簽請校長同意，並提經本校職員甄審及考績委員會審議通過後，始得辦理校內陞遷或外補作業。

本校各單位契僱人員及專案工作人員出缺時，由出缺單位填妥職缺陞遷（含新進）簽辦表（格式如附表三）及專案工作人員工作說明書各一份，會人事室並簽奉校長核定校內陞遷或外補後辦理之。

前開職缺辦理校內陞遷或外補之程序如下：

（一）校內遷調：由人事室發布校內職缺申請通知，請符合任用資格並有意願調任同陞遷序列相關職務者，填具遷調申請表（格式如附表四），將相關經歷資料送人事室，由人事室彙整轉送用人單位，並由用人單位審查後，簽奉校長核定。

（二）校內陞任：人事室應公開徵求校內符合資格人選，如有意願陞任者，依本校契僱人員及專案工作人員陞遷序列表填具陞遷評分表（格式如附表五、附表六），並檢附相關證件資料送人事室。人事室依本校契僱人員及專案工作人員陞任評分標準表（格式如附表七）規定核計分數後，依積分高低順序造列名冊，將有關證件資料送用人單位依規定組成五人甄審小組辦理初審，簽請校長提本校專案人員甄審及考評委員會複審後，並將結果簽請校長就前三名中圈定一人陞補之，若陞遷缺額二人以上時，就陞遷人數二倍中圈定陞補。但如應徵者未達三人以上，則不受此限。

（三）外補：

1、由人事室會同用人單位將職缺之相關資訊（如單位名稱、職稱、辦公地點及報名規定等）於報刊或網路公告徵才。

2、用人單位於收受應徵者資料後，應組成五人甄審小組公開辦理初審，按一職缺至少擇優初選三人，二職缺以上則擇優初選二倍以上人數之原則，連同初選紀錄及相關資料送人事室列冊彙提本校專案人員甄審及考評委員會辦理複審（得邀請用人單位主管與會），並將結果簽請校長就前三名中圈定一人陞補之，若陞遷缺額二人以上時，就陞遷人數二倍中圈定陞補。但如應徵者未達三人以上，則不受此限。

各單位進用契僱人員及專案工作人員時，除專業類之職缺應專案簽准外，按職務之工作職責程度及所需資格條件，以契僱（專案）書記、契僱（專案）辦事員、契僱（專案）技佐職稱進用為原則。進用上開職務以外之契僱人員及專案工作人員，應從校內現有契僱人員及專案工作人員先行遷調，無適當人選時，始得辦理外補。

用人單位辦理專案工作人員初審作業時，除屬校內遷調者以外，餘均

應由本校專案人員甄審及考評委員會委員至少一人參加初審。

六、本校各單位進用之契僱人員及專案工作人員，不得有本校專案員工工作規則規定不得僱用之情形，且新進人員不得為在學學生。

各級主管長官之配偶及三親等以內之血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。

七、契僱人員及專案工作人員之報酬，應按其職務之工作職責程度及所需資格條件，依報酬標準表及專業加給表（格式如附表八、八之一）規定，從各該職務最低薪點起薪。但因經費限制、另有規定專款專用或因情形特殊，經專案簽奉校長核可並提經本校專案人員甄審及考評委員會審議通過者不在此限。

八、本要點實施前進用之專案工作人員，除高中畢業者予以改任「契僱（專案）書記」職務外，餘按其在本校之職務、工作職責程度、所需知能條件，由進用單位在不超過該職務之進用比例上限擬具工作說明書，經工作評價小組訂其適當職務，並暫依原核支標準發給薪資，俟辦理年度考評後改按本要點所訂報酬標準表之相當薪額及薪點晉支，至該表所訂該職務之最高薪點為止。原支薪資高於該核定職務薪級之最高薪點者，仍暫按原核支標準發給薪資，俟將來陞任相當職務時，再依該表所訂職務之標準核支。

九、契僱人員及專案工作人員於聘僱期間，應接受用人單位主管督導及工作指派，並有遵守本校相關規定之義務。

新進契僱人員及專案工作人員試用期間三個月內，用人單位主管應予以輔導或指派專人輔導，並由試用單位主管負責考評，考評合格者，始得正式進用。（試用考核表如附件九）

十、各用人單位主管應於每年七月，對於契僱人員及專案工作人員之工作表現及績效等予以考核，並由人事室將平時考評紀錄密陳校長核閱。（平時考核表如附表十）

契僱人員及專案工作人員任職至年終，應辦理年終考評，由各用人單位主管分別予以初評，再提送本校專案人員甄審及考評委員會覆評後，陳校長核定，以作為晉薪及續聘僱之參考。（年終考評表如附表十一）

年終考評以一百分為滿分，各等分數依下列規定辦理：

- （一）壹等：八十分以上，續聘一年並予晉薪一級，至該薪級最高薪為限。
- （二）貳等：七十分以上至七十九分，續聘僱一年，不予晉級。但連續二年年終考評考列貳等者，不予續聘，並依勞動基準法第十二條及本校專案員工工作規則第十六條規定終止勞動契約。
- （三）參等：七十分以下，不予續聘，並依勞動基準法第十二條及本校專案員工工作規則第十六條規定終止勞動契約。

任職至年終未滿一年者，應辦理另予考評，考列壹等及貳等者得予續聘

僱，但不予晉級，考列參等者不予續聘僱。

- 十一、為推動終身學習，契僱人員及專案工作人員得比照編制內職員參與經認證之學習機關（構）所開設學習課程，每人每年最低學習時數依行政院規定辦理，並依相關規定給假。
- 十二、契僱人員及專案工作人員之工作時間、休息、請假、休假，依勞動基準法、性別工作平等法、勞工請假規則及本校專案員工工作規則等相關規定辦理。
- 十三、契僱人員及專案工作人員之獎懲，悉依本校職員獎懲實施要點規定辦理。
- 十四、契僱人員及專案工作人員於聘僱期間應比照「公務員服務法」等相關規定，並經校長同意，始得在校內外兼職或兼課。
- 十五、契僱人員及專案工作人員除依規定參加勞工保險、全民健康保險外，並依據勞工退休金條例規定參加勞工退休金提繳。
- 十六、契僱人員及專案工作人員之契約期間、工作項目、工作時間、請假、調動、工資、契約終止與資遣、離職預告與手續、退休、職業災害及普通傷病補助、保險與福利、考評及獎懲、服務與紀律、安全衛生及其他相關權利義務事項以契約(契約書格式如附表十二)明定。
- 十七、契僱人員及專案工作人員聘僱期間，得依本校有關規定享有下列權益：
 - (一) 服務證與校區車輛通行證之請領。
 - (二) 衛生保健醫療服務。
 - (三) 參加文康旅遊與各項聯歡等活動，所需經費由各該用人單位相關經費提撥，惟其每人每年支出總額仍不得高於行政院主計處訂定之「共同性費用編列標準表」標準。
 - (四) 圖書館、電子計算機中心及體育場所等公共設施，依各單位之規定使用之。
- 十八、契僱人員及專案工作人員離職，應依勞動基準法規定辦理，經學校同意並完成離職手續後始得離職。

未依規定辦妥離職手續致本校受有損害者，本校得依相關法律請求損害賠償。
- 十九、契僱人員及專案工作人員於聘僱期間得申請發給在職證明書；依規定辦理離職手續後，始發給離職證明書。
- 二十、本要點如有未盡事宜，悉依勞動基準法、勞工退休金條例、國立大專校院行政人力契僱化實施原則、國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則、本校專案員工工作規則及其他相關法令規定辦理。
- 二十一、本要點經本校校務基金管理委員會及行政會議審議通過，陳請校長核定後實施。

行政程序法(摘錄)

中華民國八十八年二月三日總統(88)華總一義字第 8800027120
號令公布全文 175 條；並自九十年一月一日施行
中華民國八十九年十二月二十七日總統(89)華總一義字第 8900305050
號令增訂公布第 174-1 條條文
中華民國九十年六月二十日總統(90)華總一義字第 9000119000
號令修正公布第 174-1 條條文
中華民國九十年十二月二十八日總統(90)華總一義字第 9000265010
號令修正公布第 174-1 條條文
中華民國九十四年十二月二十八日總統華總一義字第 09400212541
號令刪除公布第 44、45 條條文
中華民國一百零二年五月二十二日總統華總一義字第 10200092011
號令修正公布第 131 條條文
中華民國一百零四年十二月三十日總統華總一義字第 10400151551
號令修正公布第 127、175 條條文；並自公布日施行

第 9 條 行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。

第 92 條 本法所稱行政處分，係指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。前項決定或措施之相對人雖非特定，而依一般性特徵可得確定其範圍者，為一般處分，適用本法有關行政處分之規定。有關公物之設定、變更、廢止或其一般使用者，亦同。

第 102 條 行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第三十九條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。


司法院 法學資料檢索系統

列印時間：105/11/18 12:32

會議次別：最高行政法院 104 年 8 月份第 2 次庭長法官聯席會議（一）

決議日期：民國 104 年 08 月 25 日

資料來源：司法院

司法院公報 第 57 卷 11 期 113-119 頁

相關法條：中華民國憲法 第 16、18 條（36.01.01）

行政訴訟法 第 4 條（103.06.18）

公務人員任用法 第 17 條（104.06.17）

關務人員升任甄審辦法 第 6 條（103.06.23）

公務人員俸給法 第 16 條（97.01.16）

公務人員考績法 第 3、7、12 條（96.03.21）

公務人員陞遷法 第 12 條（98.04.22）

公務人員訓練進修法施行細則 第 13 條（103.05.20）

一百零三年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項 第 7 條（104.01.29）

行政程序法 第 92 條（102.05.22）

公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法 第 12 條（88.04.17）

公務人員保障法 第 25、72、77、78、84 條（92.05.28）

警察人員陞遷辦法 第 14 條（104.02.25）

決議：憲法第 18 條所保障人民服公職之權利，包括公務人員任職後依法律晉敘陞遷之權，為司法院釋字第 611 號解釋所揭示。而公務員年終考績考列丙等之法律效果，除最近 1 年不得辦理陞任外（公務人員陞遷法第 12 條第 1 項第 5 款參照），未來 3 年亦不得參加委任升薦任或薦任升簡任之升官等訓練（公務人員任用法第 17 條參照），於晉敘陞遷等服公職之權利影響重大。基於憲法第 16 條有權利即有救濟之意旨，應無不許對之提起司法救濟之理。

法律問題：公務員經評定年終考績列丙等，該公務員得否提起行政訴訟求為救濟？

甲說：否定說

一、參照司法院釋字第 187、201、243、266、298、312、323、338 號解釋可知，須足以改變公務員身分關係，或於公務員權利有重大影響之處分，或基於公務員身分所產生之公法上財產請求權，始可依公務人員保障法（下稱保障法）所定復審、再復審程序請求救濟，並提起行政訴訟。考績丙等評定既未改變公務員身分，則係保障法第 77 條第 1 項所指管理措施，僅得依該法所定申訴、再申訴程序尋求救濟，至對於再申訴決定仍有不服，因同法第 84 條未規定準用第 72 條關於對於復審決定不服可依法提起行政訴訟之明文，自不得提起行政訴訟。

二、司法院釋字第 266 號解釋意旨：「依公務人員考績法所為之免職處分，因改變公務員身分關係，直接影響人民服公職之權利，依本院釋字第 243 號解釋，得許受處分之公務員提起行政訴訟。對於未改變

公務員身分之其他考績結果有所不服，仍不許以行政訴訟請求救濟。惟公務人員基於已確定之考績結果，依據法令規定為財產上之請求而遭拒絕者，影響人民之財產權，參酌本院釋字第 187 號及第 201 號解釋，尚非不得依法提起訴願或行政訴訟，行政法院 48 年判字第 11 號判例與上述意旨不符部分，應不再援用。」可知因考績之結果，縱影響公務人員之財產請求權（考績獎金等），該考績之評等如未改變公務員身分，仍不許提起行政訴訟。僅就基於「已確定」之考績結果，依法令規定所為之財產上請求遭拒，方得提起，不因考績與因考績所生之財產請求權有關，即認該考績亦得提起行政訴訟。此為本院裁判先例所一貫採取之見解。

乙說：肯定說：

- 一、年終考績考列丙等之法律效果，除了無考績獎金外，甚至不能領取年終工作獎金，也不得辦理陞任（公務人員陞遷法第 12 條第 1 項第 5 款、關務人員升任甄審辦法第 6 條第 3 款、警察人員陞遷辦法第 14 條第 1 項第 5 款參照）、三年內不得選拔為模範公務人員（公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法第 12 條第 2 款參照）、未來三年不得參加委任升薦任或薦任升簡任之升官等訓練（公務人員任用法第 17 條參照）等不利後果，對於公務人員之公法上財產請求權及陞遷權（憲法第 18 條保障人民服公職之權利，也包括公務人員任職後依法律晉敘陞遷之權，司法院釋字第 611 號解釋意旨參照）亦有影響。基於憲法第 16 條有權利即有救濟之意旨，應無不許對之提起司法救濟之理。
- 二、徵諸司法院解釋已逐步解構特別權力關係。司法院釋字第 653 號解釋宣告典型特別權力關係下受羈押之刑事被告尚且得因執行羈押機關逾越羈押目的必要範圍外之不利決定，就其憲法保障之權利向法院提起訴訟救濟；司法院釋字第 684 號解釋更明白宣示：「侵害學生受教育權或其他基本權利，即使非屬退學或類此之處分，本於憲法第 16 條有權利即有救濟之意旨，仍應許權利受侵害之學生提起行政爭訟，無特別限制之必要。在此範圍內，本院釋字第 382 號解釋應予變更。」全面開放學生訴訟權，並就過往與公務員同屬特別權力關係下之學生權益得否提起司法救濟，揚棄「重大影響」標準，改採「權益侵害」之標準。公務員就考績丙等之評定得否提起行政訴訟，應繼此號解釋意旨予以承認，以達有權利即有救濟之憲法意旨。

表決結果：採乙說。

決議：如決議文。

憲法第 18 條所保障人民服公職之權利，包括公務人員任職後依法律晉敘陞遷之權，為司法院釋字第 611 號解釋所揭示。而公務員年終考績考列丙等之法律效果，除最近 1 年不得辦理陞任外（公務人員陞遷法第 12 條第 1 項第 5 款參照），未來 3 年亦不得參加委任升薦任或薦任升簡任之升官等訓練（公務人員任用法第 17 條參照），於晉敘陞遷等服公職之權利影響重大。基於憲法第 16 條有權利即有救濟之意旨，應無不許對之提起司法救濟之理。

研究意見：擬採乙說

第四庭楊法官得君 提

- 一、公務員考績，係長官對於屬官的公務表現，就工作績效與操行予以綜合性的評價，向來為公務人力資源管理以及文官制度之核心要素，始終存在著公部門績效追求與公務人員服公職權二法益之拉鋸與調和。

而此，厥為現代公法審判所應嚴肅面對之課題。

二、根據公務人員考績法（下稱考績法）第 3 條規定，現行的考績制度，將任滿一整年之公務員考績分為「專案考績」及「年終考績」兩種，二者都是針對「一定的事實」所為的一種評價。專案考績是針對特定「重大功過」行為所為之評價（考績法第 12 條參照），其結果，若屬有功行為，則「一次記二大功，晉本俸一級，並給與一個月俸給總額獎金」；若屬重大過失行為，則「一次記二大過者，免職。」，皆屬行政處分，理論與實務就此均無疑義。至於年終考績的評價，亦係針對特定事實的評價，只是此一事實係指「一整年期間公務員在工作、操行、學識、才能等項目上所呈現出來的事實」。評價結果分為甲、乙、丙及丁四等，各等第考評即發生考績法第 7 條所示各該等第之法律效果，乃公務員所屬機關所為直接對該公務員身分發生考績法上外部效力之單方行為，本質與行政程序法第 92 條所指行政處分無異。

三、年終考績之性質既應認定為行政處分，如有「違法」且「侵害權益」者，人民即應有司法救濟之途，為憲法第 16 條訴訟權保障所明揭其旨；落實於訴訟法上，即為行政訴訟法第 4 條所示之撤銷訴訟。惟年終考績分為四等，各等第所發生法律效果並不相同，依據考績法第 7 條第 1 項規定，年終考績各等次之獎懲如下：

◎甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。

◎乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達最高俸級或已敘年功俸者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。

◎丙等：留原俸級。

◎丁等：免職。

據此，考績甲等，當然是一種獎勵，客觀上無侵害權益之可能；考績乙等，其效果對一般公務員升遷，亦無不利影響（但機關若採取「分配考績法」為考績方法，與列甲等者有競爭排擠效應，即未必無關乎權益侵害）；考績丁等者，已影響其服公職權，當然涉及權益侵害；就獎懲性質而言，外觀上均屬明確。至於考績列丙等者，其權益是否受損？單從考績法之規定觀察，由於公務人員俸給法（下稱俸給法）第 16 條將公務人員本俸及年功俸之晉敘，與考績法第 7 條第 1 項規定相連結，並不採取公務人員俸給每年可依法自動晉敘之立法例，公務人員並無可請求每年晉級本俸或年功俸之主觀公法上權利，是以，公務員年終考績受考列丙等，依法律效果為「留原俸級」，其結果確實並不減損其既存之俸給權益。但如由現行規範公務人員權益相關法規整體觀察，則因年終考績列丙等所產生之其他效果，茲舉其重要數例臚列如下：

◎無考績獎金（公務人員考績法第 7 條第 1 項第 3 款）。

◎無年終工作獎金〔103 年軍公教人員年終工作獎金（慰問金）發給注意事項第 7 點第 3 款〕。

◎最近一年考績列丙等者、不得辦理陞任（公務人員陞遷法第 12 條第 1 項第 5 款、關務人員升任甄審辦法第 6 條第 3 款、警

察人員陞遷辦法第 14 條第 1 項第 5 款參照)。

- ◎三年內不得選拔為模範公務人員(公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法第 12 條第 2 款)。
- ◎未來三年內不得參加委任升薦任或薦任升簡任之升官等訓練(公務人員任用法第 17 條)。
- ◎無法被機關學校選送進修(公務人員訓練進修法施行細則第 13 條第 1 款)。

準此,考績列丙等者,於公務員俸給權益固無侵害,但影響層面廣泛影響其陞遷、升官等、進修、獎金、福利及褒獎等權益。而依司法院釋字第 611 號解釋所示,公務人員任職後依法律晉敘升遷之權,亦屬憲法第 18 條所保障之人民服公職權利,考績列丙等,當然對公務員服公職權造成限制。從而,除非立法者基於立法政策考量,明文「排除」考績丙等者得提起訴訟,否則,基於憲法第 16 條所宣示有權利,即有救濟之宗旨,應無不許人民對之提起訴訟之理。

- 四、只是,我國早期公務員與所屬機關間,繼受德、日學說,被定位為「特別權力關係」,針對考績事件之救濟程序選擇,深受特別權力關係理論中「基礎關係及管理關係」二元思維之影響。是以,公務人員保障法(下稱保障法)第 25 條第 1 項前段、第 72 條第 1 項規定「公務人員對於服務機關或人事主管機關……所為之行政處分,認為違法或顯然不當,致損害其權利或利益者,得依法提起復審。」及「保訓會復審決定依法得聲明不服者,……得於決定書送達之次日起二個月內,依法向該管司法機關請求救濟。」同法第 77 條第 1 項、第 78 條第 1 項及第 84 條規定:「公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當,致影響其權益者,得依法提起申訴、再申訴。」「提起申訴,應向服務機關為之。不服服務機關函復者,得於復函送達之次日起三十日內,向保訓會提起再申訴。」及「申訴、再申訴除本章另有規定外,準用第三章第二十六條至第四十二條、第四十三條第三項、第四十四條第四項、第四十六條至第五十九條、第六十一條至第六十八條、第六十九條第一項、第七十條、第七十一條第二項、第七十三條至第七十六條之復審程序規定。」此種復審及申訴雙元救濟程序模式,長期以來被解讀為:關於公務員身分此基礎關係之喪失或變更者,始得被評價為復審標的之人事行政處分,不服其復審決定者,方得為行政訴訟之提起;除此外則屬內部管理措施或工作條件,僅許提起申訴及再申訴,對再申訴決定不服者,由於該法第 84 條未規定準用第 72 條關於對復審決定不服可依法提起行政訴訟之明文,自不得提起復審,亦不得提起行政訴訟。
- 五、然而,法隨時俱進,司法院大法官已漸漸將特別權力關係瓦解:司法院釋字第 187 號解釋,正式對特別權力關係的理論之「剝奪訴訟權」,開始提出挑戰;繼之,司法院釋字第 312 號解釋以「公法上之忠勤服務關係」,司法院釋字第 396、430 號解釋以「公法上職務關係」來說明公務員與國家關係。雖然,司法院釋字第 243 號解釋認為「公務人員考績法之記大過處分,並未改變公務員之身分關係,不直接影響人民服公職之權利,上開各判例不許其以訴訟請求救濟,與憲法尚無抵觸。」仍以「基礎與管理關係」為區分標準;但司法院釋字第 266 號解釋已有限度修正為:「……公務人員基於已確定之考績結果,依據法令規定為財產上之請求而遭拒絕者,影響人民之財產權,參酌本院釋字第 187 號及第 201 號解釋,尚非不得依法提起

訴願或行政訴訟……」；司法院釋字第 298、323、338、430、455 號解釋則隱然放棄基礎與管理關係理論，改採「重要性理論」，以是否對公務員「重大影響」為標準，判斷公務人員對人事決定得否提起訴訟。迄司法院釋字第 653 號解釋宣告受羈押之刑事被告尚且得向法院提起訴訟救濟，已然解構特別權力關係；至司法院釋字第 684 號就大學所為非屬退學或類此處分，主張權利受侵害之學生均得提起行政爭訟作成解釋後，除正式宣告「身分」不再理所當然成為剝奪救濟機會之藉口，更宣示不再以權利受侵害程度未達「重大」作為行政訴訟的門檻。

- 六、職是，前述保障法相關規定基於合憲性解釋之必要，自不應再援用前揭「基礎關係及管理關係」論述，將公務人員「復審、申訴」救濟雙軌救濟程序，解釋為二元不併立，亦即，「關於公務員身分關係之決定，始得被評價為復審標的，而得為行政訴訟之提起，反之，則屬內部管理措施，僅得尋申訴管道尋求救濟，亦不得對之為司法救濟」這樣的論述，既有違反憲法第 16 條之虞，即應予揚棄。而應代之以其他可能之解釋方式，使之上開規定合於「有權利，即有救濟」之基本人權保障。就文字解釋而論，上開保障法規定，並非不可解為凡人事行政處分「違法」或「不當」而「損害權益」者，均得提起復審，而違法且損害權益者，並得循序提起行政訴訟；至於所謂「管理措施、工作條件」則屬可能「影響公務員權益」行政行為之例示規定（事實行為、內部規則及行政處分均可能包含其中），主張其不當者，則均得循申訴、再申訴途徑促請行政內部自我省察及救濟。易言之，行政處分與管理措施或工作條件本無不兩立之情事，保障法第 77 條第 1 項法文中之「管理措施」或「工作條件」既不排除可能以行政處分形式展現，其關於行政處分違法而侵害權益所應得之訴訟上保障，不會因歸遁於「管理措施或工作條件」之詞，而排除之。如此解釋方式，無悖於法律文義，且合於憲法第 16 條、第 18 條保障人民訴訟權及服公職權之要求，庶幾於公務人員權利之保障無缺矣。
- 七、雖有論者執詞司法院釋字第 266 號解釋，主張考績評定並不「改變公務員身分關係」，也不構成「公務員權利重大影響」，而將考績評定評價為「管理措施」而非「行政處分」，進而引據前述過往實務界對保障法二元救濟體系之解讀，否認受考評人就考績評定之訴訟權存在。並稱考績評定，與基於「已確定之考績結果」所生之「公務員身分所產生之公法上財產請求權」二者不同，而為後者訴訟權之承認。然則，管理措施具有行政處分性質者，所在多有，以管理措施即非行政處分，故不得為復審標的，因此不得司法救濟，在解釋論上即難令人信服，已如前述。至於區隔考績評定與「已確定之考績結果」所生之「公務員身分所產生之公法上財產請求權」，而異其可能之救濟途徑，其實係畫餅充飢，抑或謂之自欺欺人。蓋若考績評定違法無從司法救濟而告確定，其因「確定考績結果」所生之公務員身分所產生之公法上財產請求權，又怎可能實體上獲得救濟？此種對於司法院釋字第 266 號解釋之詮釋，徒有司法程序之名，而無司法救濟之實，容非現代法治國家所應為。實則，司法院釋字第 243 號解釋即宣示以「憲法所保障之服公職權利受影響」為提起司法救濟之要件，繼之，司法院釋字第 266 號解釋重申該意旨，並謂：就「未改變公務員身分」之其他考績結果不服者，仍不許以行政訴訟請求救濟；其反面解釋即係：「改變公務員身分」之考績結果，自得提起司法救濟，並非

考績決定均不得提起行政訴訟；另參酌該號解釋文文末所示：「至於是否係基於已確定之考績結果所得為之財產上請求，係『事實問題』，應就具體事件依法認定，不在本件解釋範圍，併與說明。」已自我限縮其解釋範圍，並對何謂「考績結果所得為之財產上請求」留下詮釋空間；其後，如前所述，司法院大法官解釋更逐步將所謂「改變公務員（或學生）身分」之概念放寬為「重大影響」，甚至為「權益受損」。執法者本應就此隨法治思維之演變，就法律乃至憲法解釋予以即時補充；從寬認定受考評者於考績評定之爭議中，主張其服公職權因而受損者，即屬司法院釋字第 266 號解釋中所謂「改變公務人員身分」，或指財產權因而受損者，同亦得就考績評定為訴訟主張，而無悖於司法院釋字第 266 號解釋之效力。

八、結語：

考績丙等既係影響公務員權益之人事行政處分，即不應再囿於是否為「基礎關係」或「管理關係」而為異其救濟途徑，而應予接納得為復審之對象，並得對提起行政訴訟。本院職司審判業務，適用法律，本無從迴避於特別權力關係瓦解後之法治思維；身為權利最終救濟機關，對過往公部門為績效追求所犧牲之公務人員服公職權益，重新整盤調和，更是責無旁貸。大法官會議既已開放學生訴訟權，本院自應同步革新公務員救濟程序之新風貌。

資料來源：司法院法學資料檢索系統

國立嘉義大學專案員工工作規則

第 55 條、第 56 條修正草案條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<p>第五十五條 (考評對象) 本校為激勵員工士氣及確保工作效率，除實際工作未滿三個月者外，於年終辦理考評，<u>考評區分如下：</u></p> <p><u>一、年終考評：係指每年年終考評員工當年一至十二月任職期間之成績。</u></p> <p><u>二、另予考評：係指員工於當年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考評。</u></p>	<p>第五十五條 (考評對象) 本校為激勵員工士氣及確保工作效率，除實際工作未滿三個月者<u>或留職停薪尚未復職者</u>外，於年終辦理考評。</p>	<p>為資明確，參酌公務人員考績法第 3 條規定，將考評對象依任職情形加以區分。</p>
<p>第五十六條 (考評方式) 各單位主管對前項員工之平時工作表現、專長、特性等應詳細考評及記錄，<u>並將考核結果有待改進者，告知受考人</u>，以便適時施以訓練輔導。每隔半年定期將考評紀錄陳核一次，藉以發掘其才能及適任傾向做為訓練培養及職務調整之依據。</p> <p>年度考評於每年十二月份辦理，由各用人單位主管<u>綜合衡量其年度內之平時考核紀錄、獎懲或其他具體事蹟</u>，分別予以初評，再提送專案人員甄審及考評委員會覆評後陳校長核定，以作為晉薪及續聘之參考，年終考評依下列規定辦理：</p> <p>一、壹等：八十分以上，續聘一年並予晉薪一級，至該薪級最高薪為限。</p> <p>二、貳等：七十分以上至七十九分，續聘一年，不予晉級。但連續二年年終考評考列貳等者，不予續聘，並依第十六條終止勞動契約。</p> <p>三、參等：不滿七十分，不予續聘，並依第十六條規定終止勞動契約。</p>	<p>第五十六條 (考評方式) 各單位主管對前項員工之平時工作表現、專長、特性等應詳細考評及記錄，以便適時施以訓練輔導，每隔半年定期將考評紀錄陳核一次，藉以發掘其才能及適任傾向做為訓練培養及職務調整之依據。年度考評於每年十二月份辦理，<u>考評期限自當年一月至十二月止</u>，由各用人單位主管分別予以初評，再提送專案人員甄審及考評委員會覆評後陳校長核定，以作為晉薪及續聘之參考，年終考評依下列規定辦理：</p> <p>一、壹等：八十分以上，續聘一年並予晉薪一級，至該薪級最高薪為限。</p> <p>二、貳等：七十分以上至七十九分，續聘一年，不予晉級。但連續二年年終考評考列貳等者，不予續聘，並依第十六條終止勞動契約。</p> <p>三、參等：不滿七十分，不予續聘，並依第十六條規定終止勞動契約。</p> <p>年度考評內曾有曠職紀錄，事、病假合計超過十四日者(但特殊原因且表現優異有具體事蹟者，不在此限)，或請延長</p>	<p>一、為資明確，將平時考核及年終考評之規定分列第 1、2 項次。</p> <p>二、基於平時考核之目的，係為提醒受考人瞭解待改進之處，以提升其工作效能；又年終考評應以平時工作表現為參據進行考核，爰增修修正條文第 1 項及第 2 項部分規定。</p> <p>三、現行條文第 2 項考評期限之規定已移列至第 55 條規範，爰配合刪除該段文字。</p> <p>四、配合「國立嘉義大學進用契僱人員及專案工作人員實施要點」第 10 點第 4 項另予考評之規定，增列修正條文第 4 項。</p> <p>五、考量受考人考列貳等不予晉薪、考列參等或連續兩年貳等不予續聘之考核結果，將影響當事人相關權益，爰增列修正條文第 5 項，明訂主管人員應詳填具體事實表及給予當事人答辯之機會等規定。</p>

<p>年度考評內曾有曠職紀錄，事、病假合計超過十四日者(但特殊原因且表現優異有具體事蹟者，不在此限)，或請延長病假三個月以上，或平時考核獎懲抵銷後仍累積有記過處分，初評不得考列壹等。</p> <p><u>另予考評考列壹等及貳等者得予續聘僱，但不予晉級，考列叁等者不予續聘僱。</u></p> <p><u>考評初評考列貳等以下者，單位主管應將主要事實記載於年終考評表「備註及重大優劣事蹟」欄，並詳填具體事實表(附表1)，提送專案人員甄審及考評委員會，並應於審議前給予受考人陳述及申辯之機會。</u></p>	<p>病假三個月以上，或平時考核獎懲抵銷後仍累積有記過處分，初評不得考列壹等。</p>	
--	---	--

國立嘉義大學契僱人員及專案工作人員平時考核表(修正規定)

附件 2

(考核期間：當年 1 月 1 日至 6 月 30 日)

單位		職稱		姓名			
工 內 作 容							
考 項 核 目	細 目	考 核 內 容	考 核 紀 錄 等 級				
			A	B	C	D	E
工 作 (50分)	時效(20分)	能否依限完成及有效規劃與執行工作					
	負責(20分)	能否主動積極，任勞任怨勇於負責					
	勤勉(10分)	工作態度認真勤慎及出勤情況					
操 行 (20分)	配合度(10分)	是否服從指揮調度，能否與同仁密切合作協調					
	言行(10分)	是否言行端正，敦厚謙和					
學 識 才 能 (30分)	表達(10分)	表達能力是否中肯，能否達到有效人際溝通					
	學識(10分)	對本職學識是否瞭解，經驗及常識是否豐富					
	教育訓練(10分)	是否積極參與教育訓練，充實學識技能					
個 人 重 大 具 體 優 劣 事 蹟							
面 談 紀 錄							
本人已詳閱並確實瞭解面談內容：_____ (受考人簽章)							
直屬主管綜合考評及具體建議事項(請簽章)				單位主管綜合考評及具體建議事項(請簽章)			

填表說明：

一、平時考核紀錄等級分為5級，分述如下：

A：表現優異，足為同仁表率（年度工作計畫執行進度按預訂進度完成或進度超前，且充分達成原訂績效目標者）

B：表現明顯地超出該職責的要求水準（年度工作計畫執行進度落後10%以內，或與原訂目標差距10%以內者）

C：表現均能達到要求水準（年度工作計畫執行進度落後10%、並在20%以內，或與原訂目標差距10%、並在20%以內者）

D：表現未盡符合基本要求（年度工作計畫執行進度落後20%、並在30%以內，或與原訂目標差距20%、並在30%以內者）

E：表現多未達基本要求，經勸導仍未改進者（年度工作計畫執行進度落後30%以上，或與原訂目標差距30%以上者）

二、各單位主管應按考核內容評定各考核項目之等級，如受考人考評結果有待改進之處，應提出培訓、工作改善或調整職務等具體建議，提醒受考人瞭解，以提升其工作績效，並作為年終考核評列等第之重要依據。

三、受考人考評項目中有D或E者，單位主管應與當事人面談，就其工作計畫、目標、方法及態度等進行溝通討論。為使受考人確實瞭解面談結果，應將面談內容及結果紀錄於「面談紀錄」欄，交由受考人確認簽名，惟如拒絕簽名，單位主管應於「面談紀錄」欄明確敘明，以資日後查考。

四、受考人如有工作、操行、學識、才能等重大具體優劣事蹟，足資記錄者，應填列於「個人重大優劣事蹟欄」，以作為考評之重要參據。

國立嘉義大學契僱人員及專案工作人員平時考核表(現行規定)

(考核期間：當年1月1日至6月30日)

單	位	姓	名	到	職	日
工 內 作 容						
考 項	核 目	細 目	考 核 內 容	考 核 紀 錄 等 級		
				A	B	C
工 作 (50分)		時效(20分)	能否依限完成及有效規劃與執行工作			
		負責(20分)	能否主動積極，任勞任怨勇於負責			
		勤勉(10分)	工作態度認真勤慎及出勤情況			
操 行 (20分)		配合度(10分)	是否服從指揮調度，能否與同仁密切合作協調			
		言行(10分)	是否言行端正，敦厚謙和			
學 識 才 能 (30分)		表達(10分)	表達能力是否中肯，能否達到有效人際溝通			
		學識(10分)	對本職學識是否瞭解，經驗及常識是否豐富			
		教育訓練(10分)	是否積極參與教育訓練，充實學識技能			
個 人 重 大 具 體 優 劣 事 蹟						
面 談 紀 錄						
直屬主管綜合考評及具體建議事項(請簽章)				單位主管綜合考評及具體建議事項(請簽章)		
<p>填表說明：</p> <p>A：表現優異，足為同仁表率（年度工作計畫執行進度按預訂進度完成或進度超前，且充分達成原訂績效目標者）</p> <p>B：表現明顯地超出該職責的要求水準（年度工作計畫執行進度落後 10%以內，或與原訂目標差距 10%以內者）</p> <p>C：表現均能達到要求水準（年度工作計畫執行進度落後 10%、並在 20%以內，或與原訂目標差距 10%、並在 20%以內者）</p> <p>D：表現未盡符合基本要求（年度工作計畫執行進度落後 20%、並在 30%以內，或與原訂目標差距 20%、並在 30%以內者）</p> <p>E：表現多未達基本要求，經勸導仍未改進者（年度工作計畫執行進度落後 30%以上，或與原訂目標差距 30%以上者）</p>						

國立嘉義大學契僱人員及專案工作人員年終考評表(修正規定)

單位		勤情及訓練	事假		平時考核及獎懲	嘉獎	
姓名			病假			記功	
到職日			曠職			申誡	
薪點			年度學習時數			記過	
工作內容							
考核項目	細目	考核內容					
工作 (50分)	時效(20分)	能否依限完成及有效規劃與執行工作					
	負責(20分)	能否主動積極，任勞任怨勇於負責					
	勤勉(10分)	工作態度認真勤慎及出勤情況					
操行 (20分)	配合度(10分)	是否服從指揮調度，能否與同仁密切合作協調					
	言行(10分)	是否言行端正，敦厚謙和					
學識 才能 (30分)	表達(10分)	表達能力是否中肯，能否達到有效人際溝通					
	學識(10分)	對本職學識是否瞭解，經驗及常識是否豐富					
	教育訓練(10分)	是否積極參與教育訓練，充實學識技能					
總評		直屬或上級主管	專案人員甄審及 考評委員會(主席)		校 長		
	評 語						
	綜合評分		分	分	分	分	
	簽 章						
備註及重大優劣事蹟							

填表說明：

一、總分 80 分以上為壹等、70 分至 79 分為貳等、70 分以下為參等。

二、初評考列 79 分以下者，各單位主管應將主要事實填列於「備註及重大優劣事蹟」欄，及另詳填具體事實表(請於本校人事室網頁/表單下載/考核獎懲類別項下下載)，以作為考評之重要參據。

三、考評年度內曾有曠職紀錄，事、病假合計超過 14 日者(但特殊原因且表現優異有具體事蹟者，不在此限)，或請延長病假 3 個月以上，或平時考核獎懲抵銷後仍累積有記過處分者，初評不得考列壹等。

四、本表係依據「本校進用契僱人員及專案工作人員實施要點」第 10 點及「本校專案員工工作規則」第 56 條等規定訂定。

國立嘉義大學契僱人員及專案工作人員年終考評表(現行規定)

單位		勤 惰 及 訓 練	事假		平 時 考 核 及 獎 懲	嘉獎	
姓名			病假			記功	
到職日			曠職			申誠	
薪點			年度學習時數			記過	
工作內容							
考核項目	細目	考核內容					
工作 (50分)	時效(20分)	能否依限完成及有效規劃與執行工作					
	負責(20分)	能否主動積極，任勞任怨勇於負責					
	勤勉(10分)	工作態度認真勤慎及出勤情況					
操行 (20分)	配合度(10分)	是否服從指揮調度，能否與同仁密切合作協調					
	言行(10分)	是否言行端正，敦厚謙和					
學識 才能 (30分)	表達(10分)	表達能力是否中肯，能否達到有效人際溝通					
	學識(10分)	對本職學識是否瞭解，經驗及常識是否豐富					
	教育訓練(10分)	是否積極參與教育訓練，充實學識技能					
總評		直屬或上級主管	專案人員甄審及 考評委員會(主席)		校 長		
	評 語						
	綜合評分		分	分	分	分	
	簽 章						
備註及重大優劣事蹟							
填表說明	<p>一、總分 80 分以上為壹等、總分 70 分至 79 分為貳等、總分 70 分以下為參等。</p> <p>二、考評年度內曾有曠職紀錄，事、病假合計超過 14 日者(但特殊原因且表現優異有具體事蹟者，不在此限)，或請延長病假 3 個月以上，或平時考核獎懲抵銷後仍累積有記過處分者，初評不得考列壹等。</p> <p>三、本表係依據「本校進用契僱人員及專案工作人員實施要點」第 10 點及「本校專案員工工作規則」第 56 條等規定訂定。</p>						

國立嘉義大學環境保護及安全衛生委員會設置要點

89. 8. 25 89 學年度第一次行政會議通過
91. 12. 10. 91 學年度第二次行政會議修正通過
95. 11. 14. 95 學年度第二次行政會議修正通過
102. 04. 09 101 學年度第六次行政會議通過
105. 05. 31 104 學年度第二次臨時行政會議通過

- 一、本校為維護校園環境品質、保障教職員工生安全衛生工作，依環境保護、職業安全衛生等相關法令之規定，設置國立嘉義大學環境保護及安全衛生委員會（以下簡稱本會）。
- 二、本會置委員若干人，由下列人員組成之：
 - (一)當然委員：校長、教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、人事室主任、主計室主任、營繕組組長、環境保護組組長、職業安全衛生組組長、衛生保健組組長。
 - (二)推派委員：農學院六人、生命科學院四人、理工學院四人（由該學院院長從設有實驗室、試驗室、實習工場、試驗工場之系所推派之），另人文藝術學院、師範學院、管理學院各一人。
 - (三)本校勞資會議推派具勞保身份之勞資會議代表三人。
- 三、本會置主任委員、由校長兼任，綜理會務。置執行秘書，由校園環境安全管理中心主任兼任，辦理會務。
推派委員任期二年，均為無給職。
- 四、本會職責如下：
 - (一)研議校園環保、安全衛生有關規定。
 - (二)定期檢討有關校園環保、安全衛生措施計畫。
 - (三)研議安全衛生教育實施計畫。
 - (四)研議防止機械、設備或原料、材料之危害。
 - (五)研議作業環境測定結果應採取之對策。
 - (六)研議健康管理事項。
 - (七)研議安全衛生工作守則及管理規章。
 - (八)研議職業災害防止計畫。
 - (九)研議校長交付環保、安全衛生事項。
- 五、本會由主任委員召集會議並擔任主席，每學期召開一次，並得召開臨時會議。
- 六、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施。