

## 法務部毒品防制基金臨時人員考核要點

規定	說明
一、為辦理本部及本部所屬機關毒品防制基金臨時人員之考核，以作為人力資源經營之依據，特訂定本要點。	本要點之訂定目的。
二、本要點所稱之臨時人員，為本部及本部所屬機關運用毒品防制基金辦理毒品防制基金相關業務之臨時人員。	本要點之適用對象。
三、臨時人員之考核區分如下： (一) 平時考核：指對於臨時人員平時工作情形之考核，於每年四月及八月各辦理一次，並作為年終考核之依據。 (二) 年終考核：指對於臨時人員於每年年終考核其當年一月至十二月服務期間之考核。 (三) 專案考核：指臨時人員平時有重大功過，隨時辦理之考核。	明定本要點之考核區分類別。
四、本部及本部所屬機關辦理考核，其考核項目規定如下： (一) 工作考核（占五十分）：處理業務是否精確妥適，配合整體業務進展，不推諉卸責，依限執行完畢。 (二) 勤惰考核（占二十五分）：熱誠任事、自動自發、堅守崗位、不擅離職守、不遲到早退。 (三) 品德考核（占二十五分）：廉潔自重、敦厚謙和、服從遵守紀律。 前項考核項目及配分比例，本部及本部所屬機關得視實際工作性質自行調整，並簽奉機關首長核可。	明定本要點考核項目及配分比例。
五、臨時人員於考核年度內有下列情事之一者，其考核不得考列八十分以上： (一) 曾受刑事處分。 (二) 平時考核獎懲互相抵銷，累計達記過以上之處分。 (三) 曠職一日或累計達二日。 (四) 全年事假、普通傷病假合計逾十四日。但家庭照顧假、生理假及	明定不得考核八十分以上之限制。

<p>經醫師診斷需安胎休養者，不在此限。</p>	
<p>六、臨時人員於年度內有下列情事之一者，其考核不得考列七十分以上：</p> <p>(一) 因故意犯罪，受刑事處分。</p> <p>(二) 平時考核獎懲互相抵銷，累計達記一大過以上之處分。</p> <p>(三) 曠職連續達二日或累計期間達五日。</p> <p>(四) 全年事假、普通傷病假合計逾三十二日。但家庭照顧假、生理假、經醫師診斷需安胎休養者或患有重大傷病檢附醫療證明者，不在此限。</p>	<p>明定不得考核七十分以上之限制。</p>
<p>七、臨時人員之獎懲標準如下：</p> <p>(一) 有下列情形之一者，嘉獎：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、工作勤奮、服務認真或改進工作方法，有具體事蹟者。</li> <li>2、愛惜公物、撙節公帑，有具體事蹟者。</li> <li>3、熱心公益，拾金不昧或與其他公務有關之行為，有優良事蹟者。</li> <li>4、任勞任怨，熱心服務有具體事蹟者。</li> <li>5、對上級交辦事項，圓滿達成任務，成績優良者。</li> <li>6、其他優良事蹟足資獎勵者。</li> </ol> <p>(二) 有下列情形之一者，記功：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、工作上之貢獻或建議，對機關績效增進具有顯著成效者。</li> <li>2、對意外事故之發生，能適時處理反應，或即時搶救，使機關免受損失有具體事證者。</li> <li>3、對上級交辦或重要事項，克服困難，圓滿達成任務，著有績效者。</li> <li>4、其他具體優良事蹟，足為一般表率者。</li> </ol> <p>(三) 有下列情形之一者，申誡：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、懈怠職務或處事不當，情節輕微者。</li> <li>2、言行失檢，損害機關或他人聲譽，情節輕微者。</li> </ol>	<p>明定本要點之獎懲標準，含嘉獎、記功、申誡、記過及相關獎懲原則。</p>

<p>3、對上級交辦事項，執行不力，情節輕微者。</p> <p>4、過失毀損或遺失公物，情節輕微者。</p> <p>5、處理工作不當，致生不良影響，情節輕微者。</p> <p>6、曠職繼續達四小時，未達一日，或一年內累積達一日者。</p> <p>7、不服從指揮、監督或糾正，情節輕微者。</p> <p>8、性騷擾申訴案件經審議決定成立，情節輕微者。</p> <p>9、其他違反規定事項，情節輕微者。</p> <p>(四) 有下列情形之一者，記過：</p> <p>1、處理本職工作不力，或擅離職守，或因過失貽誤公務者。</p> <p>2、對上級交辦事項，無故積壓延宕，或敷衍塞責，致生不良後果。</p> <p>3、誣控濫告，言行不檢，或無端滋事，致影響機關聲譽或秩序，情節較重者。</p> <p>4、不服從指揮、態度傲慢，經勸導無效，致影響工作推行，情節較重者。</p> <p>5、有毀損公物，浪費公帑，或遺失公物，有具體事證者。</p> <p>6、曠職繼續達一日以上，或一年內累積達二日以上者。</p> <p>7、性騷擾申訴案件經審議決定成立，情節較重者。</p> <p>8、在外兼職影響勞動契約之履行。</p> <p>9、其他有關怠忽職責或違反服務規定，情節較重者。</p> <p>記功、嘉獎或記過、申誡之標準，得視事實發生之原因、動機及影響程度等不同，核予一次或二次之獎懲。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。</p> <p>年度內核定之平時考核獎懲得互相抵銷，不得與專案考核獎懲相抵銷；</p>	
--	--

<p>嘉獎與申誡抵銷；記功一次或嘉獎三次，抵銷記過一次或申誡三次；記大功一次或記功三次，抵銷大過一次或記過三次。並按下列標準於年終考核時增減分數：</p> <p>(一) 嘉獎或申誡一次者，增減一分。</p> <p>(二) 記功或記過一次者，增減三分。</p> <p>(三) 記一大功或記一大過者，增減九分。</p>	
<p>八、臨時人員年終考核結果，以一百分為滿分，惟連續兩年未達七十分者，將列為不能勝任工作之參考事證，並由本部及本部所屬機關提出具體事證，依勞動基準法第十一條第五款終止勞動契約。</p>	<p>明定本要點終止勞動契約之條件。</p>
<p>九、臨時人員對年終考核或專案考核，如有不服，得依勞動基準法、勞資爭議處理辦法或本部及本部所屬機關訂定之爭議處理程序辦理。</p>	<p>明定不服考核之爭議處理依據。</p>
<p>十、除法令另有規定依其規定辦理考核外，本部所屬機關因特殊業務需求須另行訂定考核規定者，應報部備查。</p>	<p>有關本要點之補充配合事項。</p>
<p>十一、其餘有關臨時人員之勞動權益與勞資雙方應負義務，均依勞動基準法及相關法令規定辦理。</p>	<p>有關本要點之相關法令規定。</p>