

金融監督管理委員會所屬中央存款保險股份有限公司人員考核辦法逐條說明

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。	<p>一、依據行政院一百年三月三日院授人企字第一〇〇〇〇二二七七八一號函、行政院人事行政總處一百零四年九月三日總處給字第一〇四〇〇四五四三一號書函及參照財政部所屬金融保險事業人員考核辦法(以下簡稱財政部所屬事業考核辦法)訂定本辦法。</p> <p>二、參照財政部所屬事業考核辦法第一條訂定。</p> <p>三、本辦法之法源為國營事業管理法第三十三條。</p>
第二條 金融監督管理委員會(以下簡稱本會)所屬中央存款保險股份有限公司(以下簡稱存保公司)人員考核及獎懲，依本辦法規定。	<p>一、參照財政部所屬事業考核辦法第二條訂定。</p> <p>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(含董事長及總經理)之考核程序及獎懲，依本辦法有關規定辦理。</p>
第三條 存保公司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。	<p>一、參照財政部所屬事業考核辦法第三條訂定。</p> <p>二、規範主管考評所屬人員應客觀公平，並予適當之獎懲以提高工作效率。</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：指於每年年終考核存</p>	<p>一、參照財政部所屬事業考核辦法第四條訂定。</p> <p>二、考核種類區分為平時考核、年度考核、另予考核及專案考核。</p> <p>三、配合或響應國家政策，為養育三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</p>

<p>保公司人員當年一月至十二月任職期間成績。</p> <p>三、另予考核：指存保公司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。</p> <p>四、專案考核：指存保公司人員平時有重大功過時，隨時辦理之考核。公務人員、公營事業人員或政務人員轉任存保公司繼續任職，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。存保公司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>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。</p> <p>四、為促進人才交流，爰在不重複考核及領取獎金原則下，公務人員、公營事業人員或政務人員轉任存保公司繼續任職者，其轉任當年度未辦理考績（核）之年資得併計年資辦理考核，但如係退休、資遣或辭職等退離事由，於退離當日再任，不符合「繼續任職」要件，其再任前的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>存保公司應視實際需要情形訂定平時考核獎懲基準，報本會備查。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</p>	<p>一、參照財政部所屬事業考核辦法第五條訂定。</p> <p>二、明訂平時考核之獎勵分嘉獎、記功及記大功；懲處分申誡、記過及記大過。另規範記一大功、記一大過之基準。</p>

<p>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，一次記一大過：</p> <p>(一)處理業務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害存保公司或其人員聲譽。</p> <p>(二)違反紀律或言行不檢，致損害存保公司人員聲譽，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 專案考核之獎懲基準規定如下：</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，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>一、參照財政部所屬事業考核辦法第六條訂定本條。</p> <p>二、規範專案考核一次記二大功及一次記二大過之獎懲基準及核定結果。</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。

(五)遇重大事件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家或存保公司增進榮譽，有具體事實。

(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。

(七)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。

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，致嚴重損害政府或存保公司人員聲譽，有確實證據。

(六)侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大，有確實證據。

<p>(七)挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據。</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，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>專案考核不得與平時考核功過相抵銷。</p>	
<p>第七條 存保公司依年度工作考成成績，辦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>存保公司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，不列入前項年度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</p>	<p>一、參照財政部所屬事業考核辦法第七條訂定。</p> <p>二、規範依年度工作考成成績，辦理年度考核列甲等人數比率上限。</p> <p>三、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作法，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，其考核自存保公司受考人數扣除，且不列入存保公司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>十一日者，次年度之考核不列入計算。</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，由存保公司視職務性質之需要定之。</p>	<p>一、參照財政部所屬事業考核辦法第八條訂定。</p> <p>二、規範年度考核及另予考核之等第及分數。</p>
<p>第九條 考核列甲等特殊條件及一般條件，由存保公司依企業特性及經營管理需要訂定。</p> <p>存保公司人員在考核年度內，有下列情事之一者，不得考核列甲等：</p> <p>一、曾受刑事處罰或懲戒處分。</p> <p>二、參加公務人員或存保公司辦理相關考試，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>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，影響政府或存保公司聲譽，有具體事實。</p> <p>存保公司辦理考核時，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，存保公</p>	<p>一、參照財政部所屬事業考核辦法第九條訂定。</p> <p>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，由存保公司依企業特性及經營管理需要訂定後，毋須報本會備查。</p> <p>三、規範不得考核列甲等之基準、考核列丁等之基準。</p>

<p>司人員在考核年度內，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，嚴重損害存保公司人員聲譽，有確實證據。</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，另發給一個月薪額。</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，另發給一個月薪額。</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>一、參照財政部所屬事業考核辦法第十條訂定。</p> <p>二、規範年度考核各等第核定結果。</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、參照財政部所屬事業考核辦法第十一條訂定。</p> <p>二、規範另予考核各等第核定結果。</p> <p>三、於年終辦理之另予考核，其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；至其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 存保公司就其所屬人員之考</p>	<p>一、參照財政部所屬事業考核辦法第十</p>

核結果，應以書面通知受考人。考核結果應予免職處分人員，於存保公司核定後，得於收受通知書次日起三十日內，詳敘理由，檢同證明文件，先向存保公司申請複核；存保公司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，向本會申請再複核，本會如認為原處分理由不充足時，應通知存保公司撤銷原處分或另為處分，如認為原處分有理由時，應予駁回。

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，自存保公司核定之日起執行。

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。

二條訂定。

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存保公司核定。又存保公司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；本會為存保公司之主管機關，爰規定受考人如對存保公司所為免職處分之複核結果不服，得向本會提起再複核，以維護存保公司人員權益。

三、第二項一次記二大功之專案考核，授權由存保公司核定，並規範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，自存保公司核定之日起執行。

四、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，存保公司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：

- (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。
- (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，如未向本會申請再複核，自期滿之次日起執行免職。

	<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，向本會申請再複核，如經本會認為原處分有理由，予以駁回，自駁回之日起執行。</p>
<p>第十三條 存保公司辦理考核，應組織人事評審會。存保公司人員之考核，應由主管人員就考核項目評擬，遞送人事評審會初核，並經存保公司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，得逕由存保公司主持人或授權人員核定。</p> <p>人事評審會之名稱、組成及運作方式等事項，由存保公司本公平、公正原則定之。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、參照財政部所屬事業考核辦法第十三條訂定。</p> <p>二、規範考核程序、人事評審會之組成方式。另考量考核列丁等及一次記二大過涉及受考人重大權益，爰規定於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>一、參照財政部所屬事業考核辦法第十四條訂定。</p> <p>二、規範辦理考核人員在考核進行中應嚴守秘密。</p>
<p>第十五條 存保公司主持人之考核，由本會參酌該公司年度工作考成成績核定，其獎懲依本辦法有關規定辦理；副總經理之考核，由存保公司參酌年度工作考成成績初評，並報本會核定。</p>	<p>一、參照財政部所屬事業考核辦法第十五條第一項訂定。</p> <p>二、規範存保公司主持人及副總經理考核程序。</p>
<p>第十六條 本辦法自發布日施行。</p>	<p>一、參照財政部所屬事業考核辦法第十六條訂定。</p> <p>二、規範本辦法施行日期。</p>