

國家通訊傳播委員會勞工工作規則部分條文修正 條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十六條 本會工級人員工資依「各機關學校工友工餉核支標準表」支給。</p> <p>臨時人員工資依<u>下列報酬標準及契約約定按月支給：</u></p> <p><u>一、行政專員：</u></p> <p><u>(一)具有碩士學位者，自三二八薪點起支，最高至四七二薪點。</u></p> <p><u>(二)具有學士學位者，自二八〇薪點起支，最高至四二四薪點。</u></p> <p><u>(三)專科學校畢業者，自二八〇薪點起支，最高至三七六薪點。</u></p> <p><u>二、輔導員</u></p> <p><u>(一)專科以上學校畢業者，自五等二八〇薪點起支，最高至三三〇薪點。</u></p> <p><u>(二)高中或高職畢業者，自三等二二〇薪點起支，最高至五等三三〇薪點。</u></p> <p><u>三、臨時人員報酬薪點，依行政院核定各機關聘用、約僱人員薪點折合率換算報酬支給。</u></p> <p><u>四、臨時人員任職期間取得較高學歷者，其報酬薪點得自提供學歷證明文件之次月起改</u></p>	<p>第十六條 本會工級人員工資依「各機關學校工友工餉核支標準表」支給。</p> <p>臨時人員工資依本會臨時人員工資核支標準及契約約定發給；<u>臨時人員工資核支標準由本會另訂之。</u></p> <p>勞工工資不得低於中央主管機關所核定之基本工資。</p>	<p>一、查「國家通訊傳播委員會臨時人員工資核支標準」(以下簡稱核支標準)，係參照「國家通訊傳播委員會聘僱人員管理要點」(以下簡稱管理要點)有關報酬薪點規定，於九十七年七月三十一日訂定。</p> <p>二、嗣「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」於一百零九年五月一日修正約僱人員報酬薪點改採級距設計，嗣管理要點於一百零九年六月十二日因應修正相關規定。</p> <p>三、經查本會臨時人員職稱為輔導員之報酬係參照約僱人員之支薪標準支給，為因應前述修正並收法規簡化之效，爰修正現行條文第二項規定，將其後段「臨時人員工資核支標準由本會另訂之。」之文字刪除，增列臨時人員報酬標準，原核支標準同時予以停止適用。</p>

<p><u>支。</u></p> <p><u>五、由原行政院新聞局移撥之現職臨時人員，其報酬薪點已逾第一款、第二款各目標準者，維持其月支報酬標準，直至離職為止。</u></p> <p>勞工工資不得低於中央主管機關所核定之基本工資。</p>		
<p>第三十八條 臨時人員依下列規定辦理考核事宜：</p> <p>一、在本會服務至年終滿一年者，予以年終考核；服務未滿一年者，亦得比照參加年終考核。</p> <p>二、單位主管辦理年終考核，應依據平時考核成績，綜合衡量全年之各項整體表現後，填列年終考核表，密送本會人事室彙辦後，簽陳主任委員核定。平日如有重大具體優劣事蹟，應隨時記錄，必要時應予簽報。</p> <p>三、年終考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙三等，各等分數如下：</p> <p>(一)甲等：八十分以上。</p> <p>(二)乙等：七十分以上，未滿八十分。</p> <p>(三)丙等：未滿七十分。</p> <p>四、<u>臨時人員在考核年度內，有下列具體事蹟二目以上者，始得評</u></p>	<p>第三十八條 臨時人員依下列規定辦理考核事宜：</p> <p>一、在本會服務至年終滿一年者，予以年終考核；服務未滿一年者，亦得比照參加年終考核。</p> <p>二、單位主管辦理年終考核，應依據平時考核成績，綜合衡量全年之各項整體表現後，填列年終考核<u>評分標準表</u>，密送本會人事室彙辦後，簽陳主任委員核定。平日如有重大具體優劣事蹟，應隨時記錄，必要時應予簽報。</p> <p>三、年終考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙三等，各等分數如下：</p> <p>(一)甲等：八十分以上。</p> <p>(二)乙等：七十分以上，未滿八十分。</p> <p>(三)丙等：未滿七十分。</p> <p>四、對於年終考核擬列丙等人員，核定前應給予當事人向考績委員</p>	<p>一、本會現有臨時人員職稱為行政專員之報酬均已支至最高薪點，因應臨時人員職稱為輔導員之報酬薪點改採級距後得以晉薪，爰配合增訂臨時人員年終考核晉級相關規定。</p> <p>二、參照本會聘僱人員年終考核表之名稱，將臨時人員年終考核評分標準表之名稱修正為年終考核表，爰現行條文第二款酌作文正修正。</p> <p>三、為明確臨時人員年終考核評列甲等及不得考列甲等之條件，爰增訂第四款及第五款規定；現行條文第四款遞移為第六款，並增列「單位主管評擬時應具體敘明擬列丙等之事由」之文字規定，以利後續工作績效輔導之規劃與成效評估；現行條文第五款遞移為第八款。</p> <p>四、為明確臨時人員年終考核結果之獎懲，增訂第七款規定。</p>

<p><u>列甲等：</u></p> <p><u>(一)曾獲記功一次以上，或累積達記功一次以上之獎勵。</u></p> <p><u>(二)對承辦業務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定確有績效。</u></p> <p><u>(三)負責盡職，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，有具體事蹟。</u></p> <p><u>(四)工作績效及服務態度良好，經公開表揚。</u></p> <p><u>(五)全年無遲到、早退或曠職紀錄，且扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事假、普通傷病假之日數，事假、普通傷病假合計未超過五日。</u></p> <p><u>五、臨時人員在考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等：</u></p> <p><u>(一)曾受刑事處分。</u></p> <p><u>(二)曠職一日或累積達二日。</u></p> <p><u>(三)平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。</u></p> <p><u>(四)言行不檢，品德有不良紀錄。</u></p> <p><u>(五)扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事假、普通傷病假之日數，事</u></p>	<p>會陳述及申辯之機會。</p> <p>五、各單位對所屬年終考核考列丙等人員，應針對需加強改善部分，規劃及實施適當之輔導措施。</p>	
---	--	--

<p><u>假、普通傷病假合計超過十四日。</u></p> <p><u>六、對於年終考核擬列丙等人員，單位主管評擬時應具體敘明擬列丙等之事由；核定前應給予當事人向考績委員會陳述及申辯之機會。</u></p> <p><u>七、年終考核結果，自次年一月一日起執行，並依下列規定辦理：</u></p> <p><u>(一)甲等：晉薪一級；已支至最高薪點者，仍支原薪點。比照參加年終考核者不予晉級。</u></p> <p><u>(二)乙等：留原薪點。</u></p> <p><u>(三)丙等：留原薪點，並應接受工作績效輔導。</u></p> <p><u>八、各單位對所屬年終考核考列丙等人員，應針對需加強改善部分，規劃及實施適當之輔導措施。</u></p>		
<p><u>第三十九條 本會勞工之獎懲，準用本會公務人員獎懲作業要點規定辦理。</u></p>	<p>第三十九條 本會工級人員之獎懲，比照本會職員依本會獎懲標準表規定辦理(如附表)。</p>	<p>一、查本會職員獎懲標準表於一百零八年五月二十一日停止適用，復查同年月日下達施行之本會公務人員獎懲作業要點第十六點前段規定：「本會聘僱人員及臨時人員之獎懲案件，除法令另有規定外，準用本要點辦理。」</p> <p>二、茲以本會勞工係包含工級人員及臨時人員，為期完備，修正現行條文，將「工級人員」之</p>

		文字修正為「勞工」，並配合前述修正依據為「準用本會公務人員獎懲作業要點」文字。
<p>第四十九條 勞工有下列情形之一者，本會應予強制退休，其本人不得請求延長：</p> <p>一、年滿六十五歲者。</p> <p>二、身心障礙不堪勝任工作者。</p> <p><u>工級人員於前項第一款強制退休年齡之認定，依照「工友管理要點」及相關規定辦理。</u></p> <p><u>臨時人員於第一項第一款強制退休年齡之認定，至遲以其屆滿六十五歲之次月一日為退休生效日。</u></p> <p>依<u>第一項第二款</u>規定辦理退休者，應具公立醫院或勞工保險機關指定醫院之證明。</p> <p>應予強制退休而拒不辦理退休手續者，由本會逕行辦理，並自退休生效日起停支工資。</p>	<p>第四十九條 勞工有下列情形之一者，本會應予強制退休，其本人不得請求延長：</p> <p>一、年滿六十五歲者。</p> <p>二、身心障礙不堪勝任工作者。</p> <p>依前項第二款規定辦理退休者，應具公立醫院或勞工保險機關指定醫院之證明。</p> <p>應予強制退休而拒不辦理退休手續者，由本會逕行辦理，並自退休生效日起停支工資。</p>	<p>一、為使現行條文第一項第一款「年滿六十五歲者」應予強制退休之情形於實務作業有所依循，爰增訂相關規定。</p> <p>二、依照「工友管理要點」第二十一點第二項規定，增列第二項工級人員之強制退休年齡之認定規定。</p> <p>三、參照「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」第五條第二項「約僱人員僱用期滿，或僱用至屆滿六十五歲之當月末日為止，應即終止契約。」規定，及高雄市、新北市政府所屬各機關、學校臨時人員應於其屆滿六十五歲之次月一日為屆齡退休生效日之一致性規範等，增列第三項臨時人員之強制退休年齡之認定規定。</p> <p>四、現行條文第二項遞移為第四項，並酌作文字修正；現行條文第三項遞移為第五項。</p>