

# 公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法部分條文修正條文

第一條 本辦法依教保服務人員條例（以下簡稱本條例）第十八條第二項、第二十條、第二十五條第二項與第二十七條，及幼兒教育及照顧法（以下簡稱幼照法）第二十二條第一項規定訂定之。

第二條 本辦法所稱契約進用人員，指直轄市、縣（市）、鄉（鎮、市）、直轄市山地原住民區立幼兒園（以下簡稱幼兒園）及公立學校附設幼兒園（以下簡稱附幼）依下列規定進用之人員：

- 一、於本條例施行後依勞動基準法規定以現職契約進用之教保員身分任園長。
- 二、於幼照法施行後依勞動基準法規定進用之教保員、助理教保員及社會工作人員、護理人員、廚工與職員等之其他人員。

前項人員之進用，除園長之進用應依本條例第二十五條第四項規定辦理外，應依第三條第一項至第三項規定採聯合或自行公開甄選方式為之；其為現職教保員或助理教保員，符合下列規定者，得採遷調方式為之：

- 一、在現職幼兒園或附幼實際服務累計達直轄市、縣（市）主管機關規定之年限。
- 二、留職停薪者，經幼兒園或附幼所屬學校（以下簡稱學校）核准於當學年度遷調生效日前回職復薪。
- 三、無本條例第十二條、第十三條及第十四條第一項各款情形之一。
- 四、其他直轄市、縣（市）主管機關規定之條件。

第一項人員為廚工者，應以專任或兼任方式進用。

中華民國一百年十二月三十一日以前已依勞動基準法規定，以契約進用之人員，得繼續原契約。但原從事幼兒教保服務之人員，未具本條例所定教保服務人員資格者，不得繼續從事幼兒教保服務，幼兒園或附幼應將其調整至適當職務，仍不能勝任者，得依勞動基準法規定終止契約。

第一項契約進用人員，應符合本條例及幼照法各類人員資格之規定；本條例及幼照法未規定者，應具擬任工作所需之相關知能。

第七條 教保員、助理教保員之甄選，至少應就筆試、口試、試教及實作，擇二種以上方式綜合考評。

教保員、助理教保員以外之其他契約進用人員，其甄選方式，得採筆試、口試或實作之一種方式辦理。

第一項人員甄選時，得就具備一定期間以上之公立托兒所或幼稚園教保服務經驗者，酌予加分，並明定於甄選簡章。

前項一定期間以上之教保服務經驗，及酌予加分之限制規定，由直轄市、縣（市）主管機關定之。

第三條第二項鄉（鎮、市）、直轄市山地原住民區立幼兒園位於原住民族地區者，其為推動族語、歷史及文化教育之需，於辦理第一項人員甄選時，得就經原住民族委員會族語認證通過並有證明文件者，酌予加分，且應明定於甄選簡章。

第十一條 經聯合公開甄選作業錄取之人員及達成遷調之教保員、助理教保員，除有本條例第十二條、第十三條、第十四條第一項各款與幼照法第二十三條、第二十四條及第二十五條第一項各款情形之一者外，幼兒園或學校不得拒絕進用。

教保員、助理教保員經達成遷調而未報到，致影響其他幼兒園或附幼教保員、助理教保員遷調者，各該遷調均失其效力，各教保員、助理教保員仍留原幼兒園或附幼服務，原

幼兒園或學校不得拒絕。但未報到教保員、助理教保員之原幼兒園或學校可增開缺額而達成遷調者，各該遷調不失其效力。

第十三條 教保員、助理教保員、社會工作人員及護理人員之薪資支給基準，規定如附表。但有第二條第四項所定繼續原契約情形者，仍依原規定薪資給付。

前項以外契約進用人員之薪資，各幼兒園或學校得依其擔任工作繁簡難易、責任輕重及應具備之知能條件，自行議定，並不得低於勞動基準法規定之基本工資。

幼兒園或學校新進用之契約進用人員，其職稱為教保員者，依其學歷之薪資第一級給付；其職稱為助理教保員者，依其職稱之薪資第一級給付；其為護理人員及社會工作人員者，依其所具證書，分別以各該薪資第一級給付。

本辦法薪資支給，以採計簽訂契約同一幼兒園、附幼或學校之工作年資為限。但有下列情形之一者，不在此限：

一、依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法規定進用曾任同一幼兒園、附幼或學校約聘僱人員期間服務年資，其與現任職務性質相近且服務成績優良者，得以一月至十二月之全年在職年資採計所敘薪級，每滿一年採計一級，畸零月數不予併計，至多採計五級。

二、本辦法中華民國一百零六年五月八日修正施行後，以遷調進用或依第三條第一項及第二項規定以公開甄選進用之教保員、助理教保員，其薪資支給及休假年資，得採計該員公開甄選或遷調前一任職於幼兒園或附幼擔任教保員或助理教保員，且持續任職之年資。

三、經各直轄市、縣(市)主管機關遴選為公立幼兒園園

長之教保員，其薪資支給及休假年資，得採計該員遴選前一任職於幼兒園或附幼擔任教保員，且持續任職之年資。

第四條第一項簽訂定期勞動契約之人員，執行教保員職務者，其薪資依第一項支給基準表之級別及學歷，按初任第一級之薪資計算。

第四條第一項簽訂定期勞動契約之人員，執行助理教保員、社會工作人員及護理人員職務者，其薪資依第一項支給基準表之級別，按初任第一級之薪資計算。

前二項人員薪資之計算方式，規定如第一項附表。

中華民國一百一十年十二月三十日修正發布之第一項附表，自一百一十一年一月一日施行。

第十四條 幼兒園或學校應依相關保險法令，為契約進用人員投保。

幼兒園或學校應依下列規定，為契約進用人員辦理退休或資遣相關事宜：

一、適用勞動基準法退休金制度之工作年資，依勞動基準法及相關規定辦理。

二、適用勞工退休金條例之工作年資，依勞工退休金條例及相關規定辦理。

契約進用人員年終工作獎金，比照當年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項（以下簡稱注意事項）規定辦理；其於年度中轉任為注意事項所定適用或比照適用之對象，且於十二月一日仍在職者，由原幼兒園或學校按其以契約進用身分實際任職月數占全年度月數之比率，以契約進用人員身分在職最後一個月所支待遇為計算基準，於不重領、不兼領原則下，發給年終工作獎金。

前項於年度中轉任為注意事項所定適用或比照適用對象

之規定，適用於本辦法施行後進用之契約進用人員。

契約進用人員專（兼）任主管職務者，依下列規定支給職務加給：

一、教保員兼任組長：比照公立高級中等以下學校組長職務加給之規定，其薪資為第一級至第十級者，以相當委任第五職等支給；第十一級以上者，以相當薦任第六職等支給。

二、教保員專（兼）任主任：比照公立高級中等以下學校組長職務加給之規定，其薪資為第一級至第十級者，以相當薦任第六職等支給；第十一級以上者，以相當薦任第七職等支給。

三、教保員專任園長：比照公立高級中等以下學校主任職務加給之規定，其薪資為第一級至第十級者，以相當薦任第七職等支給；第十一級以上者，以相當薦任第八職等支給。

四、教保員專任園長：比照公立高級中等以下學校主任職務加給之規定，其薪資為第一級至第十級者，以相當薦任第七職等支給；第十一級以上者，以相當薦任第八職等支給。

直轄市、縣（市）主管機關得就所轄之偏遠及離島地區，訂定給付地域加給之補充規定。

直轄市、縣（市）主管機關得視財政狀況，規劃辦理園長福利措施。

第十五條 契約進用人員應接受考核；其考核類別如下：

一、平時考核：應就平時之工作、操行、敬業精神、工作成效、出勤紀錄等項目考核，隨時根據具體事實，詳予記錄，並作為年終考核之依據。

二、年終考核：應就敬業精神、團隊精神、工作成效、專業知能、出勤紀錄、獎懲情形、完成本條例及幼照法規定相關研習時數及平時考核情形等，綜合考核。

三、專案考核：契約進用人員涉有重大違失情事、違反勞動基準法第十二條第一項各款情形或受刑事處分時，應辦理專案考核。

契約進用人員平時有合於獎懲基準之具體事實者，應予以獎勵或懲處；獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。

第一項第二款年終考核之細目及前項獎懲基準，由各直轄市、縣（市）主管機關訂定，並報中央主管機關備查。

契約進用人員有第十七條第一項及第二項第二款所定情形者，直屬主管應與其面談，就園務計畫、目標、方法及態度等，進行溝通討論；面談內容及結果，應記錄於平時考核紀錄。

第十七條 契約進用人員有下列情形之一者，年終考核不得考列甲等：

一、有曠職之紀錄。

二、未經幼兒園園長或學校校長同意，擅自在外兼課兼職。

三、因病已達延長病假。

四、事、病假合計超過二十八日。

五、工作不力致影響整體業務之完成或推展，有具體事實。

六、影響幼兒園或學校聲譽，有具體事實。

契約進用人員有下列情形之一者，年終考核僅得考列丙等：

- 一、對幼兒有身心虐待、體罰、霸凌、性騷擾、不當管教，或其他對幼兒之身心暴力或不當對待之行為，有具體事實。
- 二、其他影響幼兒重大權益事項，且有具體之事實。

第一項第三款因病已達延長病假之情形，不包括經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假。

第一項第四款事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由請假之日數。

直轄市、縣（市）主管機關、鄉（鎮、市）公所、直轄市山地原住民區公所、幼兒園或學校於辦理契約進用教保服務人員考核時，不得以下列事由，作為年終考核等次之考量因素：

- 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、流產假或陪產檢及陪產假。
- 二、經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間請假之日數。
- 三、依法令規定核給之哺集乳時間、因育嬰減少之工作時間或辦理育嬰留職停薪。