

# 中央銀行人事管理準則部分條文修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十條 本行職員陞遷應具備下列基本條件：</p> <p>一、年資：屆滿陞遷次序表規定擔任現職務（等）之最低服務年資。但非大專以上學校畢業或未具高等考試或相當等級考試以上及格資格者，最低服務年資應延長一年。</p> <p>二、考核：任現職等最近三年年度考核，一年列甲等，二年列乙等以上；或任現職等最近二年年度考核，均列甲等。</p> <p><u>前項所稱任現職等最近三年年度考核，於各考核年度內，因育嬰留職停薪辦理之另予考核，二年列甲等者，視為年度考核一年列甲等；一年列甲等一年列乙等或二年列乙等者，視為年度考核一年列乙等。</u></p> <p>本行職員有下列情形之一者，不得辦理陞任：</p> <p>一、最近三年內因故意犯罪，曾受有期徒刑之判決確定。但受緩刑宣告，不在此限。</p> <p>二、最近二年內曾依公務員懲戒法受撤職、休職或降級處分，或曾依本準則受免職處分。</p> <p>三、最近一年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過處分。</p> <p>四、最近一年考核列丙等，或最近一年內平時考</p>	<p>第十條 本行職員陞遷應具備下列基本條件：</p> <p>一、年資：屆滿陞遷次序表規定擔任現職務（等）之最低服務年資。但非大專以上學校畢業或未具高等考試或相當等級考試以上及格資格者，最低服務年資應延長一年。</p> <p>二、考核：任現職等最近三年年度考核，一年列甲等，二年列乙等以上；或任現職等最近二年年度考核，均列甲等。</p> <p>本行職員有下列情形之一者，不得辦理陞任：</p> <p>一、最近三年內因故意犯罪，曾受有期徒刑之判決確定。但受緩刑宣告，不在此限。</p> <p>二、最近二年內曾依公務員懲戒法受撤職、休職或降級處分，或曾依本準則受免職處分。</p> <p>三、最近一年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過處分。</p> <p>四、最近一年考核列丙等，或最近一年內平時考</p> <p>五、最近一年內因酒後駕車、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過一次以上之處分。</p> <p>六、經核准帶職帶薪全時訓</p>	<p>參照公務人員考績法第十一條第二項規定，新增第二項規定；其中「因育嬰留職停薪辦理之另予考核」之範疇，係與「公務人員考績法施行細則」第十二條之一第二項規定：「本法第十一條第二項所稱因育嬰留職停薪辦理之另予考績，指公務人員於考績年度內依公務人員留職停薪辦法第五條第一項第一款至第三款規定辦理留職停薪致年資中斷所辦理之另予考績。但不包含該考績年度內有其他事由致年資中斷者。」所定之「因育嬰留職停薪辦理之另予考績」相同，並予敘明。</p>

核曾受記一大過之處分。

五、最近一年內因酒後駕車、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過一次以上之處分。

六、經核准帶職帶薪全時訓練或進修六個月以上，於訓練或進修期間。但因配合政府重大政策，奉派參加由中央一級機關辦理與職務相關須經學習評核，且結束後須指派擔任該項特定業務工作之六個月以上訓練或進修，不在此限。

七、經核准留職停薪，於留職停薪期間。但下列情形不在此限：

(一) 因配合政府政策或公務需要，奉派國外協助友邦工作或借調其他公務機關、公民營事業機構、法人服務，經核准留職停薪。

(二) 育嬰留職停薪人員得於陞任之日實際任職。

八、依法停職期間或奉准延長病假期間。

工作績效優異或具本行所需之特殊資歷、學識職員，無前項各款情事之一，得專案晉陞，不受第一項各款條件之限制。

本行職員之陞遷、輪調

或進修六個月以上，於訓練或進修期間。但因配合政府重大政策，奉派參加由中央一級機關辦理與職務相關須經學習評核，且結束後須指派擔任該項特定業務工作之六個月以上訓練或進修，不在此限。

七、經核准留職停薪，於留職停薪期間。但下列情形不在此限：

(一) 因配合政府政策或公務需要，奉派國外協助友邦工作或借調其他公務機關、公民營事業機構、法人服務，經核准留職停薪。

(二) 育嬰留職停薪人員得於陞任之日實際任職。

八、依法停職期間或奉准延長病假期間。

工作績效優異或具本行所需之特殊資歷、學識職員，無前項各款情事之一，得專案晉陞，不受第一項各款條件之限制。

本行職員之陞遷、輪調事項及陞遷次序表，由本行定之。

<p>事項及陞遷次序表，由本行定之。</p>		
<p>第十九條 本行職員之考核區分如下：</p> <p>一、年度考核：指於每年年終，考核人員當年一月至十二月<u>連續</u>任職期間之成績。</p> <p>二、另予考核：指於同一考核年度內，<u>考核人員任職不滿一年，而<u>累計任職期間</u>已達六個月者，<u>於年終或隨時</u>辦理之考核。</u></p> <p>三、專案考核：指平時有重大功過時，隨時辦理之考核。</p> <p>前項之任職期間，自實習(試用)期滿正式任(派)用之日起算；其計算方式如下：</p> <p>一、<u>年度考核年資中一月或十二月未足月者，均以一個月計。</u></p> <p>二、<u>另予考核年資未滿一個月之畸零日數得合併計算，並以三十日折算一個月，不足三十日之畸零日數，以一個月計。</u></p> <p><u>在同一考核年度內已隨時辦理另予考核之人員，其任職至年終累計達六個月者，不再辦理另予考核。</u></p> <p><u>任職期間符合第一項第一款或第二款規定，惟全無工作事實者，不辦理年度考核或另予考核。但經本行選送帶職帶薪進修者，不在此限。</u></p>	<p>第十九條 本行職員之考核區分如下：</p> <p>一、年度考核：指於每年年終，考核人員當年一月至十二月任職期間之成績。</p> <p>二、另予考核：指於同一考核年度內，人員任職不滿一年，而<u>連續</u>任職已達六個月者辦理之考核。</p> <p>三、專案考核：指平時有重大功過時，隨時辦理之考核。</p> <p>前項之任職期間，自實習(試用)期滿正式任(派)用之日起算。</p>	<p>一、參照公務人員考績法第三條第一項規定，第一項第一款酌作文字修正；第一項第二款「連續」任職已達六個月者辦理另予考核，修正為「累計」任職，並按公務人員考績法施行細則第七條第二項之意旨，酌作文字修正。</p> <p>二、參照公務人員考績法施行細則第二條第二項規定，第二項後段增訂任職期間之計算。</p> <p>三、參照公務人員考績法施行細則第七條第四項規定，增訂第三項，同一考核年度已隨時辦理另予考核之人員，其任職至年終累計達六個月者，不再辦理另予考核。</p> <p>四、參照公務人員考績法第三條第二項規定，增訂第四項，任職期間符合辦理年終考核或另予考核規定，惟全無工作事實者，不辦理該等考核；但經本行選送帶職帶薪進修者，不在此限。</p>

第二十一條 年度考核及另予考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如下：

- 一、甲等：八十分以上。
- 二、乙等：七十分以上，不滿八十分。
- 三、丙等：六十分以上，不滿七十分。
- 四、丁等：不滿六十分。

考列甲等之積極條件，由本行定之。

受考人在考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等：

- 一、曾受刑事或懲戒處分。
- 二、參加公務人員相關考試，經扣考處分。
- 三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。
- 四、曠職一日或累積達二日。
- 五、事、病假合計超過十四日；其事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、身心調適假、生理假及因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）之日數。
- 六、經辦業務，態度惡劣，影響本行聲譽，有具體事實。

辦理考核時，不得以下列情形，作為受考人考核等第之考量因素：

- 一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、身心調適假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假，以及因安胎事由所請其他

第二十一條 年度考核及另予考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如下：

- 一、甲等：八十分以上。
- 二、乙等：七十分以上，不滿八十分。
- 三、丙等：六十分以上，不滿七十分。
- 四、丁等：不滿六十分。

考列甲等之積極條件，由本行定之。

受考人在考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等：

- 一、曾受刑事或懲戒處分。
- 二、參加公務人員相關考試，經扣考處分。
- 三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。
- 四、曠職一日或累積達二日。
- 五、事、病假合計超過十四日；其事、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所請之事、病假（含延長病假）之日數。
- 六、經辦業務，態度惡劣，影響本行聲譽，有具體事實。

辦理考核時，不得以下列情形，作為受考人考核等第之考量因素：

- 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、陪產檢及陪產假，以及因安胎事由所請其他假別之假。

參照公務人員考績法施行細則第四條第四項及第六項第一款規定：

- 一、修正第三項第五款，增訂事、病假合計之日數應扣除身心調適假。
- 二、修正第四項第一款，增訂身心調適假不得作為考核等第之考量因素。

<p>假別之假。</p> <p>二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。</p> <p>除本準則另有規定者外，受考人在考核年度內，非有下列情形之一者，不得考列丁等：</p> <p>一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據。</p> <p>二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，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，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據。</p>	<p>二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。</p> <p>除本準則另有規定者外，受考人在考核年度內，非有下列情形之一者，不得考列丁等：</p> <p>一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據。</p> <p>二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，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，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據。</p>	
<p>第二十五條 平時考核之獎懲：獎勵分嘉獎、記功、記<u>二</u>大功；懲處分申誡、記過、記<u>一</u>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。無獎懲抵銷而累積達二大過者，年度考核應列丁等。</p> <p>前項獎懲基準，由本行定之。</p>	<p>第二十五條 平時考核之獎懲：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、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。無獎懲抵銷而累積達二大過者，年度考核應列丁等。</p> <p>前項獎懲基準，由本行定之。</p>	<p>參照公務人員考績法第十二條第一項規定酌作文字修正。</p>
<p>第二十六條 專案考核一次記二大功者，晉薪一級，並給與一個月薪額之考核獎金，無級可晉者，給與二個月薪額之考核獎金。但在同一年度內再次辦理專案</p>	<p>第二十六條 專案考核一次記二大功者，晉薪一級，並給與一個月薪額之考核獎金，無級可晉者，給與二個月薪額之考核獎金。但在同一年度內再次辦理專案</p>	<p>一、參照公務人員考績法第十二條第四項規定，修正第四項一次記二大過之情形：</p> <p>(一) 原第八款移列序文以除外方式規定。</p>

考核一次記二大功者，不再晉敘薪級，給與二個月薪額之考核獎金；一次記二大過者，應予免職。專案考核不得與平時考核功過相抵銷。

有下列情形之一，且為主要貢獻者，一次記二大功：

- 一、針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效。
- 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。
- 三、察舉嚴重不法事件，對維護國家安全、社會秩序或澄清吏治，確有卓越貢獻。
- 四、適時消弭重大意外事件或變故之發生，或就已發生之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，為國家或機關增進榮譽，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

考核一次記二大功者，不再晉敘薪級，給與二個月薪額之考核獎金；一次記二大過者，應予免職。專案考核不得與平時考核功過相抵銷。

有下列情形之一，且為主要貢獻者，一次記二大功：

- 一、針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效。
- 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。
- 三、察舉嚴重不法事件，對維護國家安全、社會秩序或澄清吏治，確有卓越貢獻。
- 四、適時消弭重大意外事件或變故之發生，或就已發生之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，為國家或機關增進榮譽，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

(二) 增訂第六款至第九款有關受考人有酒後駕車、施用毒品、性侵害、性騷擾、職場霸凌等情事，作為辦理一次記二大過專案考核免職條件；原第六款、第七款遞移至第十款、第十一款。

(三) 增訂第十二款，受考人如違反第一款至第十一款以外有關法令規定，列為一次記二大過專案考核免職條件。

二、參照公務人員考績法第十二條第五項規定，增訂第五項，受考人涉性侵害之罪經檢察官提起公訴，嗣獲無罪判決確定者，該一次記二大過專案考核應予撤銷。

三、有關公務人員考績法第十二條第六項至第八項增訂懲處權行使期間之規定，鑒於參酌憲法法庭一百十一年憲判字第九號判決、司法院大法官釋字第七二三號及第五八三號解釋意旨，公、私法之時效制度與懲處權行使期間，屬法律保留事項，應以法律定之。爰不於本準則增訂，以本準則第二條後段規定準用上開相關法律規定辦理。

有重大貢獻。

前項各款情形不含本行例行性、經常性業務職掌事項。

受考人除在同一年度內曠職繼續達四日或累計達十日，應予一次記二大過者外，非有具體事證，足認有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分：

- 一、圖謀背叛國家。
- 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。
- 三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽。
- 四、涉及貪污案件，其行政責任重大。
- 五、圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽。
- 六、因服用酒類或施用毒品等致不能安全駕駛動力交通工具，且發生交通事故致人於死或重傷，或致人死傷而逃逸，違反有關法律規定。
- 七、對他人為性侵害，經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實。但經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過處分。
- 八、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。
- 九、對他人為職場霸凌，使

有重大貢獻。

前項各款情形不含本行例行性、經常性業務職掌事項。

非有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分：

- 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、圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據。
- 六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據。
- 七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據。
- 八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日。

<p><u>其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。</u></p> <p><u>十、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大。</u></p> <p><u>十一、挑撥離間或破壞紀律，情節重大。</u></p> <p><u>十二、違反有關法令規定，致嚴重損害政府或公務人員聲譽。</u></p> <p><u>前項第七款但書人員經無罪判決確定者，應撤銷其一次記二大過處分。</u></p>		
<p>第三十一條 本行職員之考核結果應以書面或符合電子簽章法之電子文件方式通知受考人。對於擬予考核列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。考核結果應予免職者，應附記處分理由及不服處分者提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定。</p> <p>前項考核結果，應依下列規定執行。但考核結果應予免職者，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職：</p> <p>一、年度考核及於年終辦理之另予考核，自次年度開始之日起執行。</p> <p>二、專案考核及非於年終辦理之另予考核，自本行核定之日起執行。</p>	<p>第三十一條 本行職員之考核結果應以書面通知受考人。對於擬予考核列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。考核結果應予免職者，應附記處分理由及不服處分者提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定。</p> <p>前項考核結果，應依下列規定執行。但考核結果應予免職者，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職：</p> <p>一、年度考核及於年終辦理之另予考核，自次年度開始之日起執行。</p> <p>二、專案考核及非於年終辦理之另予考核，自本行核定之日起執行。</p>	<p>參照公務人員考績法施行細則第二十一條第三項規定修正，考核結果除以書面通知受考人外，新增或以符合電子簽章法之電子文件方式通知。</p>