

# 公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法部分 條文修正總說明

現行公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法(以下簡稱本辦法)係於一百零一年四月二十七日訂定發布，歷經五次修正，最近一次係於一百零七年三月二十七日修正發布。配合一百零七年六月二十七日修正公布之幼兒教育及照顧法(以下簡稱幼照法)，並因應業務需求，爰修正本辦法部分條文，其修正要點如下：

- 一、修正本辦法之法源依據。(修正條文第一條)
- 二、修正或删除援引之幼照法規定；配合幼照法修正增列廚工應以專任或兼任方式進用等相關規定。(修正條文第二條及第十一條)
- 三、配合本辦法末條修正施行日期，移列現行本辦法第二十三條第二項。  
(修正條文第十三條)
- 四、配合幼照法修正增列職員兼任組長之主管職務加給相關規定。(修正條文第十四條)
- 五、有關契約進用人員有「因病已達延長病假」，年終考核不得考列甲等之規定，增列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。(修正條文第十七條)
- 六、修正本次修正條文之施行日期。(修正條文第二十三條)

# 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

## 修正條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
第一條 本辦法依教保服務人員條例（以下簡稱本條例）第十三條第二項、第十五條、第二十條第二項與第二十二條，及幼兒教育及照顧法（以下簡稱幼照法） <u>第二十二條第一項</u> 規定訂定之。	第一條 本辦法依教保服務人員條例（以下簡稱本條例）第十三條第二項、第十五條、第二十條第二項與第二十二條，及幼兒教育及照顧法（以下簡稱幼照法） <u>第二十五條第五項</u> 規定訂定之。	配合一百零七年六月二十七日修正公布之幼兒教育及照顧法（以下簡稱幼照法），依幼照法第二十二條第一項規定：「前條以外公立幼兒園之其他服務人員，依勞動基準法相關規定，以契約進用，契約中應明定其權利義務；其進用程序、考核及待遇等相關事項之辦法，由中央主管機關定之」。爰修正本辦法援引之幼照法授權依據。
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條第四項規定辦	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條第四項規定辦	一、第一項及第五項未修正。 二、第二項各款僅規範現職教保員或助理教保員，並得以遷調方式進用，第三款配合原幼照法第二十七條第一項有關教保服務人員之規定，業移列至教保服務人員條例（以下簡稱本條例），爰刪除本辦法援引幼照法第二十七條第一項，並酌作文字修正。 三、現行第三項廚工係得以部分工時方式進用，有關廚工之進用方式，配合幼照法第十七條第五項後段增列修正，說明如下： （一）幼照法自一百零一年一月一日施行後，幼

<p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、無本條例第十二條第一項各款情形之一。</p> <p>四、其他直轄市、縣（市）主管機關規定之條件。</p> <p>第一項人員為廚工者，應以<u>專任或兼任</u>方式進用。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、無本條例第十二條第一項<u>及幼照法第二十七條第一項</u>各款情形之一。</p> <p>四、其他直轄市、縣（市）主管機關規定之條件。</p> <p>第一項人員為廚工者，得以部分工時方式進用。</p> <p>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<u>及幼照法</u>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。</p> <p>第一項契約進用人</p>	<p>兒園之人員倘有離退出缺之情形，除應依幼照法及本條例規定進用具資格之人員外，皆應依本辦法第二條及第三條規定辦理。</p> <p>（二）查「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第三點略以，部分工時係其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作者有相當程度之縮短，並由勞雇雙方協商議定縮短之時數。另參考幼兒教育及照顧法施行細則第九條第一項規定，稱兼任係指以部分工時於幼兒園從事指定工作者。故兼任之含意，即為前開規定之部分工時。</p> <p>（三）是以，幼兒園依規模大小採專任或兼任方式進用之廚工，其既有權益皆受勞基法等相關法令規定保障，爰依幼照法第十七條第五項規定，修正廚工進用規定。</p> <p>四、有關教保服務人員資格相關規定業明定於本條例，爰刪除第四項幼照法之規定。</p>
--	--	---

<p>者，應具擬任工作所需之相關知能。</p>	<p>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。</p>	
<p>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一項及幼照法<u>第二十三條</u>第一項各款情形之一者外，幼兒園或學校不得拒絕進用。</p> <p>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。</p>	<p>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一項及幼照法第二十七條第一項各款情形之一者外，幼兒園或學校不得拒絕進用。</p> <p>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。</p>	<p>一、第一項配合原幼照法第二十七條第一項規定，移列至第二十三條第一項，爰酌作文字修正。</p> <p>二、第二項未修正。</p>
<p>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。</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>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</p>	<p>一、第一項至第七項未修正。</p> <p>二、現行條文第二十三條所定修正條文之施行日期，移列第八項，並酌作文字修正。</p>

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、依行政院暨所屬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

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、依行政院暨所屬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

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>前二項人員薪資之計算方式，規定如第一項附表。</p> <p><u>中華民國一百零七年二月五日修正發布之第一項附表，自一百零七年一月一日施行。</u></p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>前二項人員薪資之計算方式，規定如第一項附表。</p>	
<p>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。</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>二、適用勞工退休金條例之工作年資，依勞工</p>	<p>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。</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>二、適用勞工退休金條例之工作年資，依勞工</p>	<p>一、第一項至第四項、第六項及第七項未修正。</p> <p>二、依幼照法第十七條第五項規定，增列第五項第四款，說明如下：</p> <p>(一)衡平考量各類主管職務工作負擔及考量教保員、職員擔任主管職務不宜與教師擔任主管職務之差距過大，且主管職務之權責範圍有別，爰職員兼任組長之職務加給</p>

<p>退休金條例及相關規定辦理。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p><u>契約進用人員</u>專（兼）任主管職務者，依下列規定支給職務加給：</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>退休金條例及相關規定辦理。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>教保員專（兼）任主管職務者，依下列規定支給職務加給：</p> <p>一、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。</p> <p>二、專（兼）任主任：比照公立高級中等以下學校組長職務加</p>	<p>參照現行條文第五項第一款教保員兼任組長其職務加給支給之規定，係比照「公立各級學校校長及教師兼任主管人員主管職務加給表」之規定。</p> <p>（二）衡酌本辦法薪資支給基準表並無規範職員薪資，為比照第五項第一款教保員兼任組長之職務加給，其教保員係以其兼任組長當學年薪級為準，支給兩種不同主管職務加給；又教保員之薪級差異係依本辦法第十六條規定之年終考核列甲等者，其次學年薪資得提高一級。爰第四款明定職員兼任組長之職務加給係以其年終考核甲等之累計次數，以為基準；其計算次數是由擔任職員時開始起算。</p> <p>三、第五項第四款職員兼任組長之主管職務加給規定，為配合幼照法自一百零七年六月二十七日修正公布，爰增訂第八項明定其施行日期規定。</p>
---	---	---

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>四、職員兼任組長：比照<u>公立高級中等以下學校組長職務加給之規定，其年終考核為甲等累計未達十一次者，以相當委任第五職等支給；十一次以上者，以相當薦任第六職等支給。</u></p> <p>直轄市、縣（市）主管機關得就所轄之離島地區，訂定給付地域加給之補充規定。</p> <p>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。</p> <p><u>中華民國一百零八年五月二十八日修正發布之第五項第四款規定，自一百零七年六月二十九日施行。</u></p>	<p>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。</p> <p>三、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。</p> <p>直轄市、縣（市）主管機關得就所轄之離島地區，訂定給付地域加給之補充規定。</p> <p>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。</p>	
<p>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：</p>	<p>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：</p>	<p>一、第一項未修正。</p> <p>二、依教育部一百零七年十二月十七日臺教授國</p>



<p>一、不當管教幼兒。</p> <p>二、有遲到、早退情形，合計超過三次。</p> <p>三、有曠職之紀錄。</p> <p>四、未經幼兒園園長或學校校長同意，擅自在外兼課兼職。</p> <p>五、因病已達延長病假。</p> <p>六、辦理業務不服從主管指揮或態度惡劣，致影響整體業務之完成或推展。</p> <p>七、影響幼兒園或學校聲譽，有具體之事實。</p> <p>八、其他影響幼兒重大權益事項，且有具體之事實。</p> <p><u>前項第五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。</u></p>	<p>一、不當管教幼兒。</p> <p>二、有遲到、早退情形，合計超過三次。</p> <p>三、有曠職之紀錄。</p> <p>四、未經幼兒園園長或學校校長同意，擅自在外兼課兼職。</p> <p>五、因病已達延長病假。</p> <p>六、辦理業務不服從主管指揮或態度惡劣，致影響整體業務之完成或推展。</p> <p>七、影響幼兒園或學校聲譽，有具體之事實。</p> <p>八、其他影響幼兒重大權益事項，且有具體之事實。</p>	<p>部字第一〇七〇一一四四八九C號函，本辦法第十七條第五款有關契約進用人員有「因病已達延長病假」之情形，其年終考核不得考列甲等之規定。所定「因病已達延長病假」情形，不包括經醫師診斷需安胎休養者，其治療照護或休養其間之請假。考量本辦法現行並無明文規定，為使各地方政府有所依循，爰增列修正條文第二項，說明如下：</p> <p>(一) 依本辦法第二條規定，契約進用人員中，有關公立幼兒園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、廚工與職員等人員，其勞雇權益及請假規定應依勞僱雙方簽訂之勞動契約、本辦法、公立幼兒園教保服務人員請假辦法、勞動基準法、勞工請假規則、性別工作平等法及其相關法令規定辦理。</p> <p>(二) 查性別工作平等法第十五條第三項及第二十一條第二項規定略以，受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期</p>
--	--	---

		<p>間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。受僱者為前開之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。</p> <p>(三) 復查勞工請假規則第四條規定略以：「(第一項)勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。二、住院者，二年內合計不得超過一年。三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。(第二項)經醫師診斷，…懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。……」。</p> <p>(四) 再查公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第四條（以下簡稱教師考核辦法）定有教師之年終成績考核規定；教師考核辦法第四條第一項及第四項規定略以，在同一學年度內有「因病已達延長病假」情形者，留支原薪，前開情形不包括經醫師診斷需安胎休養者，其治</p>
--	--	--

		<p>療、照護或休養期間之請假。故於教師部分亦有相關規定。</p> <p>(五) 綜上，因契約進用人員適用性別工作平等法第十五條第三項與第二十一條第三項、勞工請假規則第四條第一項及第二項規定，爰增列第二項規定，並酌修文字，以臻明確。</p>
<p>第二十三條 本辦法自發布日施行。</p> <p>本辦法<u>修正條文</u>除另定施行日期者外，自發布日施行。</p>	<p>第二十三條 本辦法自發布日施行。</p> <p>本辦法中華民國一百零七年二月五日修正發布之第十三條附表，自一百零七年一月一日施行。</p>	<p>一、第一項未修正。</p> <p>二、配合本次修正條文，移列現行條文第二項規定至修正條文第十三條第八項，爰酌作文字修正，以臻明確。</p>