

臺北市政府約聘僱人員及專業技工、工友委託臺北市就業服務處公開甄選
相關疑義問答集

項次	問	答
一	各機關約聘僱人員應委託本市就業服務處辦理公開甄選之目的及原則?	本府各機關學校新進用之約聘僱人員，其約聘僱計畫報府同意者，為召公信，應委託本府本市就業服務處以公開甄選方式辦理，以達公正、客觀甄才之目標。
二	各機關本於權責，自行辦理公開甄選進用之約聘僱人員類別有那些?	<p>一、本府95年6月5日召開約聘僱人員及專業技工、工友委託本市就業服務處公開甄選協調會，會商結論（一）下列約聘僱人員由各機關本於權責，自行辦理公開甄選進用：</p> <p>1、依「各機關職務代理應行注意事項」進用之人員。</p> <p>2、年度已進用並於次年續聘僱者。</p> <p>3、育嬰、侍親留職停薪進用之人員。</p> <p>4、控留職缺進用身心障礙、原住民人員。</p> <p>5、非人事費進用之人員。</p> <p>6、短期（未滿1年）聘僱之人員，但不含可於次年度續聘僱人員。」</p> <p>二、95年6月26日函示增列「照護配偶或子女重大傷病」留職停薪進用之人員，亦得由各機關自行公開甄選進用。</p> <p>三、查留職停薪除上述事由外，其餘依「公務人員留職停薪辦法」申請留職停薪之事由，或為聘期較短，或較難預期，或性質特殊，爰予同意增列「除上述留職停薪事由以外，依『公務人員留職停薪辦法』申請留職停薪進用之人員」，均由機關自行辦理公開甄選進用。</p>
三	依「各機關職務代理應行注意事項」進用約僱人員之甄選方式?	<p>一、為因應「各機關職務代理應行注意事項」修正，本府前函以各機關僱用職務代理約僱人員，為簡化流程，不須提報僱用計畫，且考量職務代理約僱人員多為短期僱用，具急迫性，得不受行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法，各機關約僱人員之僱用以採公開甄審為原則之限制。</p> <p>二、查現行本府各機關學校新進用之約聘僱人員，係就約聘僱計畫報府同意者，始應委託本市本市就業服務處以公開甄選方式辦理。</p> <p>三、綜上，職務代理約僱人員，因毋須提報僱用計畫且為短期僱用，得不受公開甄選或委託公開甄選之限制。</p>
四	「年度已進用並於次年續聘僱者」之甄選方式?	各機關年度已進用之人員，擬於次年續聘僱者，僅需透過機關內部考核程序辦理即可，毋須再辦理公開甄選。
五	「短期（未滿1年）聘僱進用之人員，但不含可於次年度續聘僱人員。」之意旨及甄選方式?	所稱「短期（未滿1年）聘僱進用之人員，但不含可於次年度續聘僱人員。」，係指當年度約聘僱計畫職務出缺後所餘聘期及次年度已陳報之聘僱計畫，合併計算未滿一年者，由各機關本於權責辦理公開甄選；反之，即應委託本市本市就業服務處辦理公開甄選。
六	各機關約聘僱較高職務出缺時，得否由機	為激勵士氣及保障年度計畫進用之現職約聘僱人員權益，並兼顧委託本市本市就業服務處公開甄選之精神，各機關約聘僱較

	關內部現有約聘僱人員先行調補，再開缺委託本市就業服務處辦理公開甄選？	高職務出缺時，得於符合資格條件之前提下，就年度計畫（報府有案）進用之現職約聘僱人員，先行調升後，再開缺委託該處辦理公開甄選。另原核列出缺不補之較高職缺，亦得比照辦理，惟應刪減出缺不補之職缺數。
七	各機關用人需求表，需否備文函送？	為簡化作業，各機關用人需求表，毋需備文函送，是以，於「臺北市政府各機關委請本市就業服務處公開甄選約聘僱人員及專業技工、工友用人需求表」增列首長核章欄位，由機關首長核定後逕送即可。（本表請逕至本處網站／就業甄選／委託公開甄選用人需求表，檔案下載使用）
八	一級機關暨所屬機關間同性質之職缺，得否由一級機關統一訂定甄選資格條件等，再委託本市就業服務處辦理公開甄選？	為避免各機關暨所屬機關間同性質之職缺（如社會局所屬保育員等），因不同委託機關而致甄選資格條件不一，造成本市就業服務處協調之困難及甄選成本之浪費，各一級機關應就同性質之職務，統一訂定甄選資格條件等，再由一級機關或所屬機關委託本市就業服務處辦理公開甄選。
九	各機關辦理公開甄選之訊息應公告於何處？	為達訊息公開之目的，及吸引更多專業人才徵試，各機關不論係自行辦理公開甄選或委託本市就業服務處辦理公開甄選，均應將甄選訊息登錄於本機關網站、本府各機關學校求職徵才網（ http://www.doppsn.tapei.gov.tw/job/ ）及行政院人事行政局求職徵才網站（ http://www.cpa.gov.tw/ ）公告，公告期間最少為7日（含例假日）。
十	本府所屬事業機構，得否不受委託公開甄選之限制？	基於事業機構人員係由營業基金預算進用，非政府機關公務預算，本於企業經營自主之原則，同意機關得本於權責，在公開甄選之原則下，自行斟酌是否委託本市就業服務處辦理。