

財團法人育成社會福利基金會 育成洗車中心 產能核薪檢核表使用說明

一、庇護性就業者

依據身心障礙者權益保障法第 34 條規定，對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務，稱之庇護性員工。

二、產能核薪說明

依據身心障礙者權益保障法第 40 條第 2 項「庇護性就業之身心障礙者，得依產能核薪」辦理，本場於每年 6 月及 12 月進行產能核薪，並於當年度 7 月及 1 月依產能核薪檢核結果及行政原勞工委員會公布之基本時薪，調整庇護性員工薪資。

三、產能核薪計算方式

- (一)工作生產能力：為基本能力及各區核心能力評分，占整體產能75%，如未執行之工作，將不列入評核。
- (二)工作勝任能力：為工作態度、習慣及表現評分，占整體產能25%。
- (三)工作生產能力+工作勝任能力共計 100%，此數值再乘以該年度公布之基本時薪，為庇護性員工薪資。

建忠庇護工場(育成洗車中心)庇護性就業者產能核薪考核表

庇護性就業者姓名：

入場日期： 年 月 日

填表說明：本表由職場輔導員初評(入場日至一星期)及每6個月填寫一次

工作生產能力 75%

一、已學會工作項目

評估標準：【8 獨立完成、7 依指示、6 口頭提醒、5 口語指示、4 動作指示、3 動作示範、2 動作協助、1 進入學習、Na：暫不評估】

項次	工作項目	工作分析	初評	1-6 月	7-12 月
(一)	手工洗車區 20%	1、指揮車輛緩入手工前置洗車機定位處 2、將輪框噴上清潔劑，刷洗輪框 3、以高壓水槍將沾黏之異物清除 4、操作前置機開關(噴灑水及泡沫) 5、如為打臘之車輛需將車體噴去柏油(瀝青)、清潔劑及刷洗車體下側去除柏油(瀝青) 6、純手工 ①用高壓水槍將車體清洗一遍 ②用泡沫將整部車體覆蓋 ③用高壓水槍將車體泡沫清洗乾淨 7、使用美容黏土或磁土布去除車身或玻璃顆粒 8、用海棉刷洗車體及塑膠刮刀除去玻璃窗泡沫 9、水刀流洗車 ①指揮車輛緩入洗車機定位處 ②指示駕駛人排入P檔，並拉上手煞車 ③依照車型不同並啟動洗車機 10、清洗污染海綿、作業環境整理 11、材料補充(使用漏斗且不加錯材料)			
小計					
(一)占 20%分數(公式：小計分數/120*20)					
(二)	擦車區 15%	1、待車輛至定位後，用毛巾將全車車體擦乾 2、上輪胎油 3、將髒毛巾放入洗衣機清洗，操作烘乾機、摺毛巾 4、當車輛至後機台時，檢視可能的突發狀況並簡易排除 5、依服務項目指揮車輛至下一個定點			
小計					
(二)占 15%分數(公式：小計分數/40*15)					
(三)	內部整理區 15%	1、將踏墊取出，清理完畢並正確放回原位 2、依照不同材質的腳踏墊並清理乾淨 3、使用吸塵器，將車內清理乾淨 4、擦拭儀表板、排檔處、座椅、椅背、門框 5、噴灑玻璃水，擦拭玻璃			
小計					
(三)占 15%分數(公式：小計分數/40*15)					
(四)	打蠟區 25%	1、用吹風器將車身縫隙的水吹出並擦乾 2、擦輪框 3、使用皮革乳及海棉擦拭座椅 4、車身簡易刮傷處理(使用粗蠟) 5、依照服務不同使用正確的海綿及蠟劑 6、使用打蠟機將車體均勻的覆蓋蠟劑 7、推臘 8、玻璃除油膜 ①前置作業(雨刷及內部玻璃清理、噴水) ②均勻塗抹除油膜劑並以海綿清洗玻璃 9、使用臭氧機操作車內消毒服務			
小計					
(四)占 25%分數(公式：小計分數/80*25)					
工作生產能力 75%分數					

工作勝任能力 25%

二、工作態度(品行及操守)

評估標準：0分(完全做不到)、0.5分(1-10%)、1分(11-20%)、1.5分(21-30%)、2分(31-40%)
2.5分(41-50%)、3分(51-60%)、3.5分(61-70%)、4分(71-80%)、4.5分(81-90%)
5分(91-100%)

項次	評核項目	初評	1-6月	7-12月
(一)	一般行為	1. 儀容衛生：適合工作性質的儀容，穿著打扮及衛生要求		
		2. 基本禮儀：能適當使用基本禮儀，如：請、謝謝、對不起...		
		3. 出席率：無任意缺席，請假也能按照規定完成程序		
		4. 準時性：能準時上下班		
		5. 異常行為：無影響工作表現之行為問題		
(一)小計				
(二)	人際互動	1. 合作性：能與場內員工分工合作、和諧相處		
		2. 請求協助：遇到無法勝任的工作項目，會適當的尋求支援		
		3. 接受建議：能以謙遜平和之態度接受他人之提醒、建議		
(二)小計				
(三)	工作態度	1. 主動性：一上工，會主動去指定的區域，立刻著手工作		
		2. 情緒穩定：情緒能維持平穩，若有波動可在10分鐘內恢復工作		
		3. 挫折忍受度：當挫折發生時，雖表現出負面情緒，但能在提醒後維持工作		
		4. 負責任：對於交付的工作能確實完成，並主動回報，對於就服員指正之錯誤可確實改善		
(三)小計				
(四)	工作適應	1. 學習適應：願意接受臨時延長工作時數或工作內容的調整		
		2. 時間管理：能在規定時間內完成工作		
		3. 職場安全：遵從職場安全規範。會保護自己，注意工作安全，避免受傷害		
		4. 工具維護：會維護工具及工作場所的整齊清潔與完整性		
		5. 遵從工序：能夠依照工作規範之標準化作業程序(SOP)執行工作任務		
		6. 獨立性：監督量較低時仍能完成工作任務		
		7. 專注力：能專注工作任務30分鐘		
		8. 持續度：能夠持續工作2小時不中斷		
(四)小計				
總分				
工作勝任能力 25%分數				

考核分數總計暨薪資發給

		初評	1-6月	7-12月
100%分數：工作生產能力(75%)+工作勝任能力(25%)				
薪資核算	總分/100*基本工資時薪 (四捨五入至個位數)	核給時薪	_____ 元	
調整薪資	1-6月： <input type="checkbox"/> 維持原時薪； <input type="checkbox"/> ____月起時薪調整為_____元 7-12月： <input type="checkbox"/> 維持原時薪； <input type="checkbox"/> ____月起時薪調整為_____元			

整體產能說明

評估人員：_____ 督導：_____ 單位主管：_____

考核分數與時薪對照表

考核分數	時薪
未滿 60 分或 60 分	基本工資時薪之 60% (四捨五入至個位數)
60 分以上	總分/100*基本工資時薪 (四捨五入至個位數)

1. 考核分數以四捨五入至小數點後一位數。
2. 初評：入場日至 1 個月評估庇護性就業者整體產能並依考核分數核薪。
3. 每半年評估庇護性就業者整體產能，依考核分數計算時薪，如分數有提升，則於每年 1 月、7 月調整。
4. 庇護員工考核分數降至 50 分以下，經輔導仍無有效提升者，依照轉銜服務辦法，協助庇護員工轉介其他適性服務。