

# 臺北市政府工務局新建工程處臨時人員工作考核要點

95年6月6日北市工新人字第09561403800號函核定

95年11月21日北市工新人字第09564135100號函修正

106年5月15日本處考績委員會通過

本處108年1月25日108年第1次考績委員會通過，並奉處長108年1月29日核定

本處111年12月16日111年第9次考績委員會通過，並奉處長111年12月22日核定

- 一、臺北市政府工務局新建工程處（以下簡稱本處）為加強臨時人員管理與考核，提高工作績效，確保工作精進，特訂定本要點。
- 二、臨時人員，應本綜覈名實，獎優汰劣之旨，作準確客觀之考核。
- 三、臨時人員考核區分如下：
  - （一）平時考核：由單位主管每年四月及八月就工作、操行、學識及才能考核平時成績。
  - （二）年終考核：於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。
  - （三）另予考核：於同一考核年度內，任職未滿一年者辦理之考核。
  - （四）試用考核：到職日起試用三個月作為是否正式進用之依據。到職日起至年底未滿三個月，併入年終考核辦理。  
年終(另予)考核於每年十二月卅一日前完成，考核其當年度任職期間之工作情形。考核之結果，自次年一月一日起執行。  
任職滿六個月以上之臨時人員，於離職時仍請單位主管就在職工作表現予以考核，俾作為日後請領相關在職成績證明書之參考依據。
- 四、臨時人員平時考核之獎懲標準比照公務人員考績法及相關規定辦理。  
獎勵分為嘉獎、記功、記大功；懲處分為申誡、記過、記大過。  
平時考核之獎懲得互相抵銷。
- 五、年終(另予)考核應以平時考核為依據，就其工作、操行、學識及才能評核之。其中工作占考核分數百分之六十五；操行占考核分數百分之十五；學識及才能各占考核分數百分之十。  
前項考核，比照公務人員考績表辦理，格式如附表。
- 六、年終(另予)考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙三等，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：不滿七十分。考列甲等人數比例比照本處公務人員辦理。
- 七、年終考核獎懲依下列規定：
  - （一）甲等：續僱及晉薪一級（10薪點），並以晉至年度進用計畫所列最

高薪點為限。

(二) 乙等：續僱。

(三) 丙等：不予續僱。

因年度進用計畫修正而年度間已晉級者，當年度如考核甲等，不再晉級。

八、另予考核獎懲依下列規定：

(一) 甲等、乙等：續僱。

(二) 丙等：不予續僱。

九、年終(另予)考核，列丙等者，視為其對於所擔任之工作確不能勝任，本處應依勞動基準法第十一條第五款規定，經預告終止其勞動契約。

十、在考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等：

(一) 平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上之處分者。

(二) 曠職一日或累積達二日者。

(三) 事、病假合計超過十四日者(到職未滿一年者，按在職月份比例計算)，但因有特殊原因且表現優良有具體事證者，不在此限。

(四) 辦理為民服務業務，態度不佳，有具體事證者。

家庭照顧假、生理假，不列入前項第三款事、病假請假日數之計算。

十一、在考核年度內，有下列情事之一者，應考列丙等：

(一) 平時考核獎懲抵銷後，累積達記一大過以上處分。

(二) 挑撥離間或誣控濫告，情節重大。

(三) 不聽指揮，破壞紀律，有具體事實。

(四) 怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果。

(五) 品行不端或違反有關法令禁止事項，嚴重損害機關聲譽。

(六) 曠職連續達二日或累積達五日者。

(七) 不能勝任工作，有具體事實。

十二、在進用期間，臨時人員應接受本處工作上之指派調遣，並遵守本處之一切規定，如具有第九點所列情事或違背有關規定，本處應依勞動基準法第十一條第五款規定，經預告終止其勞動契約。

十三、考核程序：

由人事室查明受考人數，繕製考核表，送經單位主管就考核表所列項目進行評核後，彙送本處考績委員會初核，陳送處長核定。

考績委員會對於考核案件，認為有疑義或對於擬列考核丙等擬予解聘僱人員，處分前應予當事人陳述之機會。

考核結果，應以書面通知受考人，受考人對於考核結果如有異議，得於接到通知書後十日內，以書面提出具體事由向本機關申請復核，並以一次為限。

十四、辦理考核人員，對於考核過程應嚴守秘密，不得遺漏舛錯，違者按情

輕重予以懲處。

十五、本要點未盡事項，得比照公務人員相關法令辦理。