

# 臺北市政府工務局約聘僱人員工作考核要點

臺北市政府工務局 91 年 9 月 17 日北市工人字第 09132442900 號核定

臺北市政府工務局 104 年 3 月 31 日局務會議通過修正

臺北市政府工務局 109 年 11 月 5 日考績委員會通過修正

一、臺北市政府工務局（以下簡稱本局）為加強約聘僱人員管理與考核，以提升工作績效，特訂定本要點。

二、約聘僱人員之考核，應本綜覈名實、獎優汰劣之旨，作客觀公平之考核。

三、本要點考核對象係指依「聘用人員聘用條例」及「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」進用之約聘僱人員。

四、約聘僱人員考核區分如下：

（一）平時考核：由單位主管每年四月及八月就工作、操行、學識及才能及獎懲情形考核平時成績。

（二）年終考核：於每年年終考核其當年任職期間之成績。任職不滿一年者，如係調任較高薪點約僱人員職務，得以前在本局服務之較低薪點約僱人員職務年資合併計算，辦理較高薪點之年終考核；如係調任較低薪點職務，得以前在本局服務之較高薪點約僱人員職務，辦理較低薪點之年終考核；如係調任相同薪點職務，年資未中斷者，仍得併資辦理同一薪點之年終考核。但均於本局繼續任職者為限。

年終考核於每年十二月三十一日前完成，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。

當年度任職滿六個月以上之約聘僱人員，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。

五、約聘僱人員平時考核之獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過，並比照公務人員考績法及其施行細則、臺北市政府及所屬各機關公務人員獎懲標準表等相關規定辦理。平時考核獎懲得互相抵銷，應併入年終考核增減分數。累積達記一大功者，年終考核應考列乙等以上。

六、年終考核以 100 分為滿分，分甲、乙、丙三等，各等別分數及考核結果如下：

（一）甲等：80 分以上，得優先續聘僱，並於同等別內晉薪一級，但薪級已支最高薪點者，不再晉級。

（二）乙等：70 分以上不滿 80 分，並區分以下情形：

1. 76 分以上不滿 80 分，留原薪點。連續二年考列乙等者，於續聘僱時，調降薪點一級，但無薪點可降者，仍敘原薪點。連續三年考列乙等者，得不予續聘僱。

2. 75(含)分以下者，不予續聘僱。

（三）丙等：69 分以下，不予續聘僱。

任職期間不滿一年辦理之年終考核，不得作為晉薪之依據。

以不同薪點併資辦理之年終考核，不得晉薪，但以較高薪點年資併入較低薪點年資辦理之年終考核，不在此限。

七、在考核年度內具有下列情事之一者，不得考列甲等：

- (一) 遲到、早退累積達三次以上者。
- (二) 曠職一日或累積達二日者。
- (三) 事、病假合計超過五日者，但因家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）之日數，不予計入。
- (四) 辦理為民服務業務，態度不佳，有具體事證者。

八、在考核年度內具有下列情事之一者，應考列丙等：

- (一) 不聽指揮、破壞紀律，有具體事實者。
- (二) 怠忽職守、延宕公務，造成重大不良後果，有具體事實者。
- (三) 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，有具體事實者。
- (四) 挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，有具體事實者。
- (五) 平時考核相互抵銷累積達記一大過者。
- (六) 連續曠職達二日或累積達三日者。

九、在聘僱用期間，應接受工作上之指派，並遵守一切規定，如具第八點情事或違反有關規定，情節重大者，得隨時提請考績委員會審議，並經機關首長核定後，予以解聘僱。

十、考績委員會對於考核案件，有擬列考核丙等人員，應予當事人陳述或表示意見之機會。

十一、年終考核結果，以書面通知受考人。受考人對於考核結果如有異議，依相關規定提出救濟。

十二、本要點如有未盡事宜之處，比照公務人員考績法等相關規定辦理。