

法規名稱：臺北市政府消防局聘僱人員考核要點

修正日期：民國 104 年 07 月 31 日

當次沿革：中華民國 104 年 7 月 31 日臺北市政府消防局（104）北市消人字第 10435569701 號
函修正發布第 3、11 點條文；並溯自 104 年 2 月 26 日生效

一、臺北市政府消防局（以下簡稱本局）為配合「臺北市政府強化所屬各機關學校獎優汰劣實施計畫」及辦理聘僱人員考核需要，特訂定本要點。

二、本局聘僱人員之考核，除法令另有規定外，依本要點辦理。

三、考核區分如下：

（一）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。

（二）另予考核：於同一考核年度內，任職不滿一年，連續任職已達六個月者辦理之考核。但當年十二月底前離職者，不予考核。

（三）專案考核：發生重大考核事件時，隨時辦理之考核。

（四）續聘僱考核：約聘僱職務代理人員於續聘僱前辦理之考核。

前項考核除專案考核外，應以平時考核為依據，就其工作、操行、學識、才能評核之。其中工作分數占考核總分數百分之五十；操行分數占考核總分數百分之二十；學識及才能分數各占考核總分數百分之十五。

各單位主管每年四月、八月應考核聘僱人員之平時成績，並將其優劣事蹟記錄於平時考核紀錄表，並至少每半年密陳機關首長核閱一次；約聘僱職務代理人員得於續聘僱前考核平時成績。平時考核之項目，比照本局公務人員平時考核紀錄表辦理，格式如附表一。

四、年終考核及另予考核獎懲規定如下：

（一）優等（九十分以上）：續聘僱。優等以具參加年終考核資格者一至二人為原則，並得經考績委員會決議於次年度內調整為較高薪點。

（二）甲等（八十分以上，不滿九十分）：續聘僱並維持原薪點。

（三）乙等（七十分以上，不滿八十分）：續聘僱並維持原薪點。次年度仍考列乙等者

，調整為低一等階薪點。

(四) 丙等(六十分以上，不滿七十分)：續聘僱四個月，並調整為低一等階薪點，期滿十四日前，單位主管就期間內之工作、操行、學識、才能再行考評後，依年終考核程序辦理；但再行考評結果僅作為續聘僱之參考依據，經核定分數仍不滿七十分者，不予續聘僱。

(五) 丁等(不滿六十分)：不予續聘僱。

前項第一款、第三款、第四款無較高薪點或低一等階薪點可調整者，暫維持原薪點，俟當年度有較高或較低薪點職務出缺時，依考績會決議之調整順序，隨時辦理之。

五、聘僱人員在考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等以上：

- (一) 曾受刑事或懲戒處分者。
- (二) 參加公務人員相關考試，經扣考處分者。
- (三) 平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。
- (四) 曠職一日或累積達二日者。
- (五) 事、病假合計超過十四日者。
- (六) 辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。

前項第五款有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假及生理假之日數。

六、年終考核有下列情事之一者，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，稽延公務，造成重大不良後果者。
- (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者。
- (四) 挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效，有具體事實者。
- (五) 無故曠職連續三日或年度內累積達五日者。

七、發生下列重大考核事件時，隨時辦理專案考核，經查有確實證據者，核予一次記二大過，作為隨時解聘僱之依據：

- (一) 圖謀背叛國家，有確實證據者。
- (二) 執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害，有確實證據者。

- (三) 違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。
- (四) 涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。
- (五) 圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據者。
- (六) 脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。
- (七) 挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。
- (八) 曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。

八、平時考核之獎懲依下列規定辦理：

- (一) 獎勵分為嘉獎、記功、記大功；懲處分為申誡、記過、記大過。嘉獎三次作為記功一次；記功三次作為記一大功；申誡三次作為記過一次；記過三次作為記一大過。於年度考核時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年度考核應列丁等。
- (二) 平時考核獎懲，應併入考核增減總分。嘉獎或申誡一次者，考核時增減其總分一分；記功或記過一次者，增減其總分三分；記一大功或一大過者，增減其總分九分。增減後之總分，超過一百分者，仍以一百分計。
- (三) 前款增分或減分，應於主管人員就考核評擬分數時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。

九、平時考核之獎懲，應為年度考核評定分數之重要依據。其抵銷後累積達記二大功人員，年度考核不得列乙等以下；累積達記一大功人員，年度考核不得列丙等以下；累積達記一大過人員，考核不得列乙等以上。

十、嘉獎、記功、記大功、申誡、記過、記大過之標準，比照公務人員考績法暨其施行細則、臺北市政府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表等公務人員相關獎懲規定辦理。

十一、聘僱人員之年度考核，應由主管人員就考核表項目評擬，遞送本局考績委員會審議後，由人事室簽請局長核定。考績委員會對於考核案件，認為有疑義時，得請相關人員列席說明或提供考核相關資料；考績委員會對於擬予考列丁等者，或專案考核之受考人員，決議前應給予當事人陳述及申辯之機會。

約聘僱職務代理人員於續聘僱前辦理之考核，得由單位長官以平時考核紀錄為依據評擬後，逕行陳送局長核定，成績優良者得續聘僱，免經考績委員會審議。

第一項考核表項目比照公務人員考績表辦理，格式如附表二。

十二、各單位主管應於每年十二月五日前，將符合考核人員初核分數後送人事室辦理。年終考核、另予考核及專案考核結果，應以書面通知受考人。

十三、年終考核及另予考核之考核結果，應自次年一月一日起執行；一次記二大過專案考核，自本局核定之日起執行。