

法規名稱：臺北市商業處聘僱人員及臨時人員考核要點

修正日期：民國 109 年 12 月 29 日

當次沿革：中華民國 109 年 12 月 29 日奉首長核定後以電子郵件下達；並自 110 年 1 月 1 日生效

一、臺北市商業處（以下簡稱本處）為辦理聘用、約僱人員及臨時人員之考核獎懲，以利運用與管理，提升工作績效，特訂定本要點。

二、為激發團隊精神，提高工作效率，由單位主管依本要點對其所屬聘僱人員及臨時人員，本綜覈名實，獎優汰劣之旨，確實客觀考核並提本處聘僱人員考核委員會（以下簡稱考核委員會）審議後陳處長核定。

三、考核區分如下：

- （一）平時考核：由單位主管就所屬聘僱及臨時人員平時之工作、操行、學識、才能定期考核，詳予記錄，作為年終考核之依據。
- （二）試用考核：新進聘僱及臨時人員，應先予試用三個月，試用期滿後，由單位主管就其試用期間之工作、操行、學識、才能辦理考核，詳予記錄；試用期滿，成績八十分以上者為及格，予以續聘僱；試用成績未滿八十分者，應將試用期間之成績，送考核委員會審議後陳處長核定，始得予以解聘僱或終止勞動契約。到職日起至年終未滿三個月者，併入年終考核辦理。試用考核表如附表 1。
- （三）年終考核：由單位主管於每年年終考核所屬聘僱及臨時人員當年工作期間之成績，送考核委員會審議後陳處長核定。
- （四）專案考核：發生重大考核事件時，得隨時辦理之。
- （五）代理期滿續聘僱考核：經公開甄選方式進用之聘僱人員，因業務需要延長代理或續聘僱（即聘僱期間不中斷）同一職務編號或同一人之職務時，由服務單位主管就其代理期間之工作、操行、學識、才能辦理考核，詳予記錄；成績未滿八十分者，不予續聘僱；成績八十分以上者為及格，陳處長核定後得延長代理或續聘僱。代理期滿續聘僱考核表如附表 2。

四、聘僱及臨時人員之年終考核，應就其工作、操行、學識、才能四項予以評分，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，學識及才能分數各占考核分數百分之十。

五、年終考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，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：六十分以上，不滿七十分。
- (四) 丁等：不滿六十分。

六、聘僱及臨時人員之獎勵及懲處，得比照本處正式職員（工）以核發獎（懲）令方式辦理。獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。同一年度平時考核獎懲得互相抵銷，併入年終考核增減分數。嘉獎或申誡一次者，考核時增減其分數一分；記功或記過一次者，增減其分數三分；記一大功或一大過者，增減其分數九分。前項增分或減分，單位主管應於考核表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。

七、聘僱人員之年終考核獎懲依下列規定：

- (一) 甲等：次年度續聘僱，並於所定計畫內晉薪點一級，如已達最高薪點者，則不再晉級。但以不同薪點併資辦理或任職未滿一年者，均不得於所定計畫內晉高一薪點。
- (二) 乙等：次年度續聘僱並維持原薪點。
- (三) 丙等：次年度續聘僱六個月，於六個月屆滿辦理考核，考核成績八十分以上者為及格，再聘僱至當年年底；考核成績未滿八十分者，不予續聘僱，應提請考核委員會審議並給予當事人陳述及申辯機會。連續兩年丙等者，降薪點一級，無薪級可降者，仍敘原薪級。連續三年丙等者，不予續聘僱。
- (四) 丁等：不予續聘僱。
- (五) 約聘僱人員因故致全年度無工作事實，該年度不參加年終考核，次年度逕予續聘僱。

各級主管評擬列丁等者，應於考核表具體優劣事蹟欄內詳述具體事蹟及理由。

依年度（含各類控留編制內職缺）聘用（約僱）計畫進用約聘僱人員，當年度考列甲等人數比率，最高不得超過當年度受考核人數之百分之七十五。

臨時人員之年終考核列丙等以上者，作為次年度續僱之參考依據；列丁等者，終止其勞動契約。

考核結果應以書面通知受考人。

八、考核年度內，平時考核獎懲抵銷後，累積達相當一次記二大功者，考列甲等；累積達相當一次記二大過者，考列丁等。

專案考核不得與平時考核功過相抵銷。

九、聘僱及臨時人員在考核年度內具有下列二款以上之具體事蹟者，始得考列甲等：

- （一）主辦業務經市府評定成績優良，有具體事蹟者。
- （二）對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務者。
- （三）曾獲一次記一大功，或累積達記一大功以上之獎勵者。
- （四）負責盡職，承辦業務均能於限期內完成，績效良好，有具體事蹟者。
- （五）全年無遲到、早退或曠職紀錄者。
- （六）辦理為民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟者。

聘僱及臨時人員在考核年度內有下列情事之一者，不得考列甲等：

- （一）曾受刑事處分者。
- （二）平時考核有不良事蹟紀錄者。
- （三）曠職一日或累積達二日者。
- （四）事、病假於扣除家庭照顧假及生理假之日數後，合計超過十四日者。但因重大疾病而有必要者，不在此限。
- （五）辦理為民服務業務，態度惡劣，影響本處聲譽，有具體事實者。
- （六）平時考核獎懲抵銷後，累積達相當記過以上處分者。

聘僱人員在考核年度內有下列情事之一者，應考列丁等：

- （一）挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有具體事實者。
- （二）不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有具體事實者。
- （三）怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果者。
- （四）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。
- （五）曠職繼續達二日，或年度內累積達五日者。

臨時人員在考核年度內有下列情事之一者，應考列丁等，並終止其勞動契約：

- (一) 前項第一款至第四款情事之一者。
- (二) 勞動基準法第十一條第五款者。
- (三) 勞動基準法第十二條第一項各款情形之一者。

十、考核年度內發生下列情事之一者，隨時辦理專案考核，其獎懲如下：

(一) 核予相當一次記二大功：

- 1. 針對時弊研擬改進措施，經採行確有重大成效者。
- 2. 對主辦業務，提出重大革新具體方案，採行確具成效者。
- 3. 察查不法，維護政府聲譽或權益，有卓越貢獻者。
- 4. 適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。
- 5. 遇案情重大案件，不為利誘，不為勢劫，為國家或機關增進榮譽，有具體事實者。

(二) 核予相當一次記二大過：

- 1. 不聽指揮，破壞紀律，有具體事實者。
- 2. 怠忽職責，稽延公務，造成重大不良後果者。
- 3. 違抗政府政令情節重大，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。
- 4. 涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。
- 5. 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。
- 6. 脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。
- 7. 挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。
- 8. 無故曠職連續達四日或年度內累積達十日者。

十一、聘僱人員在聘僱期間，應接受本處工作上之指派調遣，並遵守本處各項規定，如因工作不力、嚴重損害政府信譽、違反政府政令情節重大或契約書有關規定且有確實證據者，或曠職繼續達三日或年度內累積達八日者，得隨時提請考核委員會審議，並簽陳處長核定後解聘僱。臨時人員有勞動基準法第十二條第一項各款情事之一者，得隨時提請考核委員會審議，並簽陳處長核定後，終止其勞動契約。

十二、接受中央政府機關專款補助或其他非以本府經費進用者，另依中央或其他經費來源機關（構）相關規定辦理；如無相關規定，則依本要點規定辦理。

十三、考核委員會委員由本處考績委員會當然委員、指定委員及聘僱人員代表共同組成，並由處長就委員中指定一人為主席；其中約聘僱人員代表人數比照本處考績委員會票選委員人數，由本處聘僱人員票選產生。

十四、本要點修正規定實施前已完成之考核，適用原規定；如有未盡事宜，得比照公務人員相關法令規定辦理，並得隨時修正之。