

法規名稱：臺北市政府捷運工程局及所屬各工程處聘僱人員進用與敘薪及考核要點

修正日期：民國 114 年 09 月 08 日

當次沿革：中華民國 114 年 9 月 8 日臺北市政府捷運工程局北市捷人字第 1143018123 號函修正
第 5 點條文及附表二～附表四；並自 114 年 9 月 8 日生效

一、臺北市政府捷運工程局（以下簡稱本局）為落實本局及所屬各工程處（以下簡稱本局及各工程處）聘用及約僱人員（以下簡稱聘僱人員）之人力運用與管理，提高工作效率，爰依臺北市政府所屬各機關學校聘僱人員進用與考核及敘薪要點規定，修正本要點。

二、本要點適用對象為年度（含控留職缺）計畫進用之聘僱人員：

（一）依聘用人員聘用條例聘用之人員。

（二）依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱用之人員。

三、年度計畫聘僱人員應委託臺北市政府就業服務處辦理公開甄選。但符合下列情形之一者，由用人機關自行辦理公開甄選：

（一）聘僱用期間未滿一年之短期聘僱人員（不含可於次年度繼續聘僱用人員）。

（二）臺北市政府專案核准由各機關辦理公開甄選之聘僱人員。

（三）因須符合進用比率，控留職缺進用身心障礙或原住民族聘僱人員。

本局及各工程處依前項但書自行辦理聘僱人員公開甄選，甄選方式由各機關依業務需要或工作性質自行決定，並由各機關首長指定三人組成甄選小組執行評選作業，小組成員應有一人以上為本局及各工程處當年度聘用人員人事甄審委員會委員。

四、聘僱人員之報酬應視工作之職責程度及應具備之知能條件，參考各職務或認定支給報酬之等別及薪點，折合通用貨幣後於聘（僱）用契約中訂定之。聘僱人員薪級表如附表一。

新進聘僱人員之報酬薪點，依其聘（僱）計畫書（表）所列薪點範圍內最低薪點起支。但有下列情形之一者，不在此限：

（一）中央訂有規範得採計擬任職務相關年資或工作經驗。

（二）因業務需要採計擬任職務相關年資或工作經驗。

前項但書情形，應由各機關首長指定三人組成審查小組審議下列事項後，專案報府核定：

（一）擬採計擬任職務相關年資或工作經驗之認定方式或規範。

（二）擬修正之聘（僱）用計畫書（表）。

(三) 其他與採計年資或工作經驗相關事項。

聘僱人員於報到後一個月內，檢具符合聘（僱）用計畫書（表）所定敘薪資格相關資料提出採計申請，交由前項審查小組審議，審議結果溯自報到日生效；如逾報到日一個月後提出申請，自申請日生效。

五、聘僱人員考核分為試用考核、平時考核、年終考核及另予考核，辦理方式如下：

(一) 試用考核：新進聘僱人員，自到職日起先予試用三個月，試用期滿十四日前由單位主管就其試用期間之工作、操行、學識、才能予以考核，成績七十分以上者簽報機關首長核定正式聘僱；試用成績未滿七十分者，應先送考績委員會審議後陳機關首長核定，並自試用期滿之次日起解聘僱；如機關首長核定日逾試用期，則自核定之次日起解聘僱。考核表如附表二。

(二) 平時考核：於每年四月、八月辦理，由各單位主管就所屬聘僱人員平時之工作、操行、學識、才能定期考核，並將其優劣事蹟詳予記錄於平時考核紀錄表（格式如附表三），至少每半年密陳機關首長核閱一次，作為年終考核之依據；離職人員得於離職前考核平時成績。

(三) 年終考核：應於每年十二月底前完成考核，凡服務至年終滿一年者，辦理年終考核。年終考核應以平時考核為依據，就其工作、操行、學識、才能評核。其中工作占考核總分數百分之六十五；操行占考核總分數百分之十五；學識及才能各占考核總分數百分之十。前項考核之細目，格式如附表四。

(四) 另予考核：應於每年十二月底前完成考核，凡服務至年終不滿一年，而連續達六個月者，辦理另予考核，其考核方式比照年終考核辦理。

六、年終考核結果以一百分為滿分，其等次如下：

(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。

七、年終考核之獎懲如下：

(一) 甲等：次年度續聘（僱），並晉薪一級，已晉至該聘（僱）用計畫之最高薪點者，不再晉級。

(二) 乙等：次年度續聘（僱），支原薪點。但連續三年考列乙等者，不

予續聘（僱）。

（三）丙等：次年度不予續聘（僱）。

前項所稱年終考核，指當年一至十二月任職期間均任同一薪點辦理之年終考核。另予考核及以不同薪點併資辦理年終考核之年資，均不得予以併計取得高一薪級晉薪資格。

八、在考核年度內，獲選捷運績優楷模或一次記一大功以上，且未受有其他處分者，應考列甲等。

九、在考核年度內，具有一款以上之具體事蹟，始得評列甲等：

（一）曾獲一次記功二次以上，或累積達記功二次以上之獎勵者。

（二）在工作或行為上有良好表現，經機關或聲譽卓著團體，公開表揚者。

（三）對主管業務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定確有績效者。

（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，且事、病假合計未超過五日者。

十、在考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等：

（一）遲到、早退累積達五次者。

（二）平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。

（三）有曠職紀錄者。

（四）請事、病假合計超過五日者。但有特殊原因且表現優良有具體事蹟者，不在此限。

（五）工作不力，貽誤工作或工作態度不佳，經規勸未改善者。

十一、在考核年度內，有下列情事之一者，應考列丙等：

（一）曠職繼續達二日，或一年內累積達五日者。

（二）挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，有具體事實者。

（三）不聽指揮，破壞紀律，有具體事實者。

（四）怠忽職守，稽延公務，有具體事實者。

（五）平時考核獎懲抵銷後，累積達記一大過以上處分者。

（六）其他違反有關法令禁止事項，嚴重損害機關聲譽者。

十二、本局及各工程處聘僱人員平時考核之獎懲，除法令另有規定外，其標準參照公務人員考績法施行細則所定記大功、記大過之標準及臺北市政府相關獎懲規定及臺北市政府捷運工程局捷運專業人員獎懲標準表辦理，年度中受有獎懲者，功過相抵，年度考核增減考核分

數，比照編制內職員方式辦理。

十三、聘僱人員在聘僱期間，應接受本局工作上之指派調遣，並遵守本局之一切規定，如因工作不力或違反契約書有關規定，本局得隨時解聘僱。

十四、各單位主管就年終考核表項目評擬，送本局及各工程處考績委員會初核後，由各該機關首長核定。

十五、本局聘僱人員於年度進行中或年度終了遇聘（僱）用計畫結束者，均不予續聘（僱），且不適用本要點考核及獎懲之規定。

十六、非依臺北市政府核定年度聘僱計畫進用之聘僱人員，其考核及獎懲得比照本要點辦理，依規定辦理延長代理或續聘僱時，經考核結果成績優良，得繼續代理，但不得晉級晉薪。

十七、本要點如有未盡事宜，悉依臺北市政府所屬各機關學校聘僱人員進用與考核及敘薪要點及有關規定辦理。