

法規名稱：臺北市市場處聘用及約僱人員考核要點

修正日期：民國 113 年 11 月 19 日

當次沿革：中華民國 113 年 11 月 19 日臺北市市場處奉首長核定修正部分條文；並於內部資訊系統公告下達自 114 年 1 月 1 日生效

三、分為平時考核、試用考核、年終考核，比照編制內人員平時考核方式辦理：

- (一) 平時考核於每年四、八月底辦理：各單位主管除就其工作、操行、學識、才能、出勤及獎懲情形，依屬員人數分級考核，記錄於平時考核紀錄表上，送人事室彙整，並至少每半年密陳機關首長核閱一次。平時考核表如附表一。
- (二) 試用考核：進用期間達一年（含）以上之新進聘僱人員，應先予試用三個月，於試用期滿前十四日由單位主管就試用期間之工作、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，作為續聘僱參考依據；試用成績未滿八十分者為不及格，於陳送機關首長核定前，應先將試用期間之成績送本處考績委員會審議後，並自機關首長核定之日起解聘僱。試用考核表如附表二。
- (三) 年終考核：年度終了服務滿一年者，辦理年終考核；未滿一年，而連續任職已達六個月者，辦理另予考核；未滿六個月者，辦理平時考核。年終考核應由單位主管參酌受考人之平時考核初評後，提本處考績委員會審議後，陳送機關首長核定。年終考核表如附表三。
- (四) 服務期滿續聘僱考核：本處自行公開甄選職務代理性質約聘僱人員，除辦理平時考核外，並於離職時辦理服務期滿成績考核，經考核成績優良，列入本處職代資料庫，選用期間為第一次甄選進用後之離職日起算一年內。服務期滿考核表如附表四。

五、年終考核之獎懲如下：

- (一) 甲等：續聘僱，並晉薪一級，已晉至該聘僱用人計畫之最高薪級者，不再晉級。
- (二) 乙等：七十八分以上，不滿八十分，次年度續聘僱並維持原薪級；七十分以上，不滿七十八分，次年度得先予續聘僱三個月，仍支原薪級，期滿前十四日辦理考核，考核成績八十分以上者為及格，再續聘僱至服務期滿；考核成績未滿八十分者為不及格，不予續聘僱

。續聘僱考核表如附表五。

(三) 丙等：不予續聘僱。

(四) 另予考核之獎懲，列甲等者依本處聘僱職缺優先續聘僱；列乙等者依前項第二款辦理；列丙等者不予續聘僱。

(五) 另予考核及以不同薪級併資辦理之年終考核之年資，均不得予以併計取得高一薪級晉薪資格。

(六) 年終辦理之考核結果，應自次年一月一日起執行。

單位主管初評列丙等者，應於考核表具體優劣事蹟欄內詳述具體事蹟及理由。

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；對於擬考列丙等不予續聘僱人員，應給予當事人陳述及申辯之機會。

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。

六、聘僱人員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，年度內累積達五次。

(二) 曠職一日或累積達二日。

(三) 請事、病假合計超過十四日，惟應扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）之日數；但因有特殊原因且表現優良有具體事證者，不在此限。

(四) 參加公務人員相關考試，經扣考處分。

(五) 辦理為民服務業務，態度不佳，有具體事實。

(六) 平時考核有不良事蹟紀錄者。

七、年終考核具有下列情事之一者，應考列丙等：

(一) 不聽指揮，破壞紀律，情節重大有具體事實。

(二) 怠忽職守、稽延公務，造成重大不良後果。

(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。

(四) 挑撥離間或誣控濫告，情節重大經疏導無效，有具體事實。

(五) 無故曠職連續達三日或年度內累積達五日。

(六) 因故意犯罪受刑事確定判決。

(七) 對他人為性騷擾，經調查屬實成立。

八、聘僱人員在聘僱期間，應接受本處工作上之指派調遣，年度內如有執

行業務不力、違反禁令或嚴重損害政府聲譽有確實證據、無故連續曠職達三日或年度內累積達十日者；得隨時提請本處考績委員會審議，陳送機關首長核定後解聘僱之。

九、聘僱人員至年度終了仍在職，但未達參加年終考核、另予考核或試用考核者，或因法定事由致全年無工作事實者，除因聘僱期滿不予續聘僱或經專案考核解聘僱外，次年度應予續聘僱。

十、本考核要點未盡事項，得比照公務人員相關法令辦理。

十一、本規定經核定後施行，修正時亦同。