

新竹市政府及所屬機關學校約用人員考核及輔導作業要點

中華民國104年6月16日核定

中華民國105年3月8日核定修正第6點第1項第3款

中華民國107年9月14日核定修正第6點第1項第1款、第7點附件之表次及刪除第9點

中華民國109年11月16日核定修正第6點

中華民國110年12月15日核定修正第6點及附表一

中華民國112年4月21日核定修正第6點附表三及附表四

中華民國113年5月10日核定修正名稱及相關附表

中華民國114年10月8日核定修正第4點及第6點

一、新竹市政府（以下簡稱本府）為提升本府及所屬機關學校約用人員服務品質及工作績效，訂定本要點。

二、約用人員於當年度一月至十二月任職期間之成績，依據本要點加以考核，任職未滿一年者亦同。

考核區分如下：

（一）平時考核：每年六月辦理。

（二）年終考核：每年於十二月辦理。

（三）專案考核：平時有重大功過或違反勞動契約相關規定時，隨時辦理之考核。

三、考核項目及配分如下：

（一）工作績效（占六十分）

1、品質：處理業務是否完整、正確。

2、數量：處理業務數量多寡及難易度。

3、時效：處理公文（務）或人民申請（陳情）案件，是

否本於便民原則於期限內完成。

4、主動：辦理業務是否不待督促、自動自發、積極辦理。

5、負責：是否盡心盡力勇於負責，服從長官工作指派。

6、協調：是否採取有效溝通及協調方式推展業務。

（二）工作態度（占四十分）

1、勤惰：上班時間是否準時刷卡或簽到、退並堅守崗位，

不私自外出，不從事與公務無關之活動。

2、服務：是否能夠以同理心服務洽公民眾為其解決問題。

3、禮貌：是否能夠注意公務電話禮貌，並耐心提供諮詢服

務。

4、合作：是否與同仁和睦相處，主動協助本單位或相關單

位辦理相關公務活動。

四、考核等第：

（一）甲等：八十分以上。年終考核連續二年甲等或三年內一

年甲等二年乙等者，調增薪資一級，自次年一月起執

行。

（二）乙等：七十分以上不滿八十分。年終考核連續三年考列

乙等七十八分以下經依第七點輔導未改善者，自核定後

預告終止勞動契約。

(三) 丙等：未滿七十分。經依第七點輔導確實不能勝任工作者，自核定後預告終止勞動契約。

前項受考人任職未滿一年，年終考核成績不計入調增薪級累計，如調增薪資已至各該類別薪資最高級者，維持原薪級。

五、考核年度內曾受申誡一次以上處分、事病假（不含家庭照顧假及生理假）合計超過十四日，或有曠職紀錄者，不得考列甲等。

六、約用人員考核應本綜覈名實、準確、客觀及公正之旨，其作業權責及程序如下：

(一) 每年六月及十二月由直屬主管考核所屬約用人員，將勤惰、獎懲登載於考核紀錄表（如附表一），並於考核項目評分；必要時得併採面談或其他方式辦理，評擬結果應送單位主管或機關學校首長初評，考核紀錄表並由各機關學校（單位）自行留存。

1、本府各處：於辦理考核前應將考核紀錄表（如附表一），年度平時考核經單位主管初評後密送本府人事處彙整，密陳市長(或其授權人員)核定；專案考核及年終考核經單位主管初評後密送本府人事處彙整，送考核委員會初核，並簽奉市長(或其授權人員)核定。

2、所屬機關學校：於辦理考核前應填具考核清冊（如附表

二），經機關學校首長覆核後函報本府核定。

（二）考核清冊經本府核定後，由本府及各機關學校製發考核通

知書（如附表三、附表四）轉發受考人。

考核甲等人數比例以百分之七十五為原則，考核分數最高以八十五分為原則，考核八十六分以上或未滿七十分應敘明具體事實及理由。考核單位受考人數為一人者，其考列甲等人數比例，以四年合併計算不超過百分之七十五為原則；受考人數為二人者，其考列甲等人數比例，以二年合併計算不超過百分之七十五為原則。

本府約用人員考核委員會由本府秘書長、一級單位主管組成，並由秘書長擔任主席。考核委員會應有全體委員二分之一以上出席，始得開會；出席委員過半數同意，始得議決。可否同數時，取決於主席。

各機關學校得視需要組成考核委員會辦理約用人員考核。

七、考核分數經核定為七十八分(含)以下者，應由各機關學校(單

位)指派專人進行三個月輔導，並應填寫輔導成績考核表（如附表五），於輔導期滿後陳報本府，視輔導成效作為後續職務調整、教育訓練或續僱用與否之依據。

八、約用人員具下列情事之一，並經查屬實者，應辦理專案考核：

- (一) 因重大過失貽誤公務，損害本府形象。
- (二) 處理公務收受不當餽贈或參加不當飲宴。
- (三) 涉及貪污案件，經服務機關認定非依法執行職務、有明顯行政疏失或法院判決定讞。
- (四) 圖謀不法利益、言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽。
- (五) 不聽從主管指揮或公然侮辱、誣告或脅迫長官者。但基於自衛或保護合法之權益者，不在此限。
- (六) 挑撥離間或破壞紀律。
- (七) 曠職繼續達三日，或一個月內累積達六日。
- (八) 違反勞動契約書應立即終止勞動契約之規定。

專案考核考列丙等者，依勞動基準法相關規定終止勞動契約，並應以書面通知當事人，給予陳述意見之機會。

九、運用中央補助經費進用約用人員已訂定支薪標準或薪級表，並規定依考核結果或年資調升薪級者，得以專案簽核後辦理。