

副 本

發文方式：紙本郵寄

檔 號：

保存年限：

## 新竹市政府 函

地址：30051新竹市中正路120號  
承辦人：潘沛玲  
電話：03-5216121#343  
電子信箱：02284@ems.hccg.gov.tw

受文者：本府行政處（法制科）

發文日期：中華民國113年5月27日

發文字號：府人任字第1130090514號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明

主旨：修正「新竹市政府及所屬機關學校約聘僱人員考核要點」第六點、第九點，並自中華民國113年1月1日生效，請查照。

說明：檢送修正「新竹市政府及所屬機關學校約聘僱人員考核要點」第六點、第九點1份。

正本：新竹市政府各處暨所屬機關學校(新竹市政府人事處除外)

副本：本府行政處（法制科）、人事處（均含附件）

市長 高虹安

本案依分層負責規定授權主管處(局)長決行

## 新竹市政府及所屬機關學校約聘僱人員考核要點第六點、第九點修正規定

### 六、考核等第及規定：

- (一) 甲等：八十分以上，優先續聘僱。年終考核連續二年甲等或三年內一年甲等二年乙等者，調增薪點一階(級)，自次年一月起執行。
- (二) 乙等：七十分以上未滿八十分，得視業務需要及本府財政狀況續聘僱。但連續三年年終考核考列乙等者，次年度不予續聘僱；已續聘僱者，核定後自次月一日解聘僱。
- (三) 丙等：未滿七十分，不予續聘僱；已續聘僱者，核定後自次月一日解聘僱。

前項甲等比例以百分之五十為原則，不超過百分之七十五。受考人任職未滿一年及年度中已改敘較高薪點者，年終考核成績不計入調增薪點及不予續聘僱累計。

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。

第一項同一計畫調增薪點已至本職等(等別)薪點最高級者，維持原薪點，不得以任何理由要求提高職等(等別)後繼續調增薪點。調增薪點其經費來源非屬市庫預算，全額或按比例補助經費如不足支應者，應維持原薪點。經考列丙等及連續三年考列乙等者，應以書面通知當事人，並給予陳述意見之機會。

- 九、運用中央補助款或代辦經費進用約聘僱人員訂有支薪標準或薪級表者，得另訂績效評核或專案簽核後依考核結果逐年調增薪點。

## 新竹市政府及所屬機關學校約聘僱人員考核要點

### 第六點、第九點修正 總說明

- 一、茲因部分中央補助計畫或代辦經費進用約聘僱人員已訂定支薪標準或薪級表，並規定得因年終考核結果逐年調升薪點，為避免與其他補助縣市規定有所扞格，影響彼等權益造成人員流失，爰明定得以另訂績效評核或專案簽核後辦理。
- 二、其他縣市處理情形：經查臺北市、新北市、桃園市、臺中市、高雄市、基隆市、新竹縣、苗栗縣、嘉義市、彰化縣、雲林縣、屏東縣、花蓮縣、宜蘭縣已配合採逐年考核晉薪。其餘縣市非逐年晉薪。
- 三、第六點後段因業務性質特殊已另訂考核或績效評核者，其年終考核結果獎懲從其規定予以刪除，併入新增第九點運用中央補助款或代辦經費進用約聘僱人員訂有支薪標準或薪級表者，得另訂績效評核或專案簽核後依考核結果逐年調增薪點。

## 新竹市政府及所屬機關學校約聘僱人員考核要點第六點、第九點修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	明 說
<p>六、考核等第及規定：</p> <p>(一) 甲等：八十分以上，優先續聘僱。年終考核連續二年甲等或三年內一年甲等二年乙等者，調增薪點一階（級），自次年一月起執行。</p> <p>(二) 乙等：七十分以上未滿八十分，得視業務需要及本府財政狀況續聘僱。但連續三年年終考核考列乙等者，次年度不予續聘僱；已續聘僱者，核定後自次月一日解聘僱。</p> <p>(三) 丙等：未滿七十分，不予續聘僱；已續聘僱者，核定後自次月一日解聘僱。</p> <p>前項甲等比例以百分之五十為原則，不超過百分之七十五。受考人任職未滿一年及年度中已改敘較高薪點者，年終考核成績不計入調增薪點及不予續聘僱累計。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</p>	<p>六、考核等第及規定：</p> <p>(一) 甲等：八十分以上，優先續聘僱。年終考核連續二年甲等或三年內一年甲等二年乙等者，調增薪點一階（級），自次年一月起執行。</p> <p>(二) 乙等：七十分以上未滿八十分，得視業務需要及本府財政狀況續聘僱。但連續三年年終考核考列乙等者，次年度不予續聘僱；已續聘僱者，核定後自次月一日解聘僱。</p> <p>(三) 丙等：未滿七十分，不予續聘僱；已續聘僱者，核定後自次月一日解聘僱。</p> <p>前項甲等比例以百分之五十為原則，不超過百分之七十五。受考人任職未滿一年及年度中已改敘較高薪點者，年終考核成績不計入調增薪點及不予續聘僱累計。<u>因業務性質特殊已另訂考核或績效評核者，其年終考核結果獎懲從其規定，不適用前項規定</u></p>	<p>現行第二項後段規定移列第九點修正，爰刪除之。</p>

<p>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。</p> <p>第一項同一計畫調增薪點已至本職等（等別）薪點最高級者，維持原薪點，不得以任何理由要求提高職等（等別）後繼續調增薪點。調增薪點其經費來源非屬市庫預算，全額或按比例補助經費如不足支應者，應維持原薪點。</p> <p>經考列丙等及連續三年考列乙等者，應以書面通知當事人，並給予陳述意見之機會。</p>	<p>。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。</p> <p>第一項同一計畫調增薪點已至本職等（等別）薪點最高級者，維持原薪點，不得以任何理由要求提高職等（等別）後繼續調增薪點。調增薪點其經費來源非屬市庫預算，全額或按比例補助經費如不足支應者，應維持原薪點。</p> <p>經考列丙等及連續三年考列乙等者，應以書面通知當事人，並給予陳述意見之機會。</p>	
<p>九、運用中央補助款或代辦經費進用約聘僱人員訂有支薪標準或薪級表者，得另訂績效評核或專案簽核後依考核結果逐年調增薪點。</p>		<p>一、<u>本點新增。</u></p> <p>二、茲因部分中央補助款或代辦經費進用約聘僱人員訂有支薪標準或薪級表，並規定得因年終考核結果逐年調增薪點，為避免與其他補助縣市規定有所扞格，影響彼等權益造成人員流失，爰明定得以另訂績效評核或專案簽核後辦理。</p>