

法規名稱：臺北市立美術館聘任人員考核要點

修正日期：民國 107 年 12 月 10 日

當次沿革：中華民國 107 年 12 月 10 日臺北市政府文化局（107）北市文化人字第 1076026243 號函修正名稱及全文 11 點；並自 107 年 5 月 5 日起施行

（原名稱：臺北市立美術館聘任人員年度考核要點；新名稱：臺北市立美術館聘任人員考核要點）

一、臺北市立美術館（以下簡稱本館）為辦理聘任人員之考核，特訂定本要點。

聘任人員之考核，應本綜覈名實、獎優汰劣之旨，作確實客觀之考核，以為晉級、續聘或解聘之依據。

二、本要點所稱聘任人員，係指研究員、副研究員、組長、編審、助理研究員及研究助理。但不包括以公務人員任用法任用之人員。

三、聘任人員考核區分如下：

（一）年終考核：於每年年終考核其當年一月至十二月任職期間之成績。

（二）另予考核：於同一考核年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考核。

（三）專案考核：平時有重大功過時，隨時辦理之考核。

在同一考核年度內，經改聘並准予改敘薪級有案者，留支原薪級。

四、年終考核應以平時考核為依據。年終考核就工作績效、研究、工作態度、差勤行之，依下列標準考核：

（一）研究員、副研究員：工作績效佔百分之五十、研究佔百分之二十、工作態度佔百分之二十、差勤佔百分之十。

（二）組長、編審、助理研究員、研究助理：工作績效佔百分之五十五、研究佔百分之十五、工作態度佔百分之二十、差勤佔百分之十。

聘任人員須自行填寫工作績效自評表及依「臺北市立美術館研究績效考核基準」所定百分比撰寫研究報告或專文。

五、聘任人員平時考核及專案考核之辦理，分別依下列規定：

- (一) 平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考核時併計增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考核應列丙等。
- (二) 專案考核，於重大功過時行之；其獎懲依下列規定：
 1. 一次記二大功者，下年度得優先續聘。
 2. 一次記二大過者，解聘。

前項之獎懲標準比照公務人員考績法暨其施行細則、臺北市政府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表等規定辦理。

專案考核不得與平時考核功過相抵銷。

六、年終考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙三等。

比照講師等級以上聘任職務之聘任人員，其年終考核之等次分數及獎懲如下：

- (一) 甲等：八十分以上，晉本薪或年功薪一級，予以續聘；已敘年功薪最高薪級者，仍支原薪級。
- (二) 乙等：七十分以上，未達八十分，留原薪級，予以續聘；但連續兩年乙等，且考核分數平均未達七十五分者，不予續聘。
- (三) 丙等：未達七十分，解聘或不予續聘。

比照中等學校教師等級聘任職務之聘任人員，其年終考核之等次分數及獎懲如下：

- (一) 甲等：八十分以上，晉本薪或年功薪一級，並給與一個月薪給總額之一次獎金，予以續聘；已敘年功薪最高薪級者，給與二個月薪給總額之一次獎金。
- (二) 乙等：七十分以上，未達八十分，留原薪級，予以續聘，但連續兩年乙等，且考核分數平均未達七十五分者，不予續聘。
- (三) 丙等：未達七十分，解聘或不予續聘。

比照中等學校教師等級聘任職務之聘任人員，其另予考核之獎懲，列甲等者，給與一個月薪給總額之一次獎金；列乙等者，不予獎勵；列丙等者，解聘或不予續聘。

七、聘任人員在考核年度內具有下列特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟，始得評列甲等：

(一) 特殊條件

1. 完成重大任務，著有貢獻，有具體事蹟可供查證者。
2. 對本職業務或與本職有關學術、研究創新，其成果獲主管機關或聲譽卓著之全國性或國際性學術團體，評列為最高等級，並頒給獎勵者。
3. 主辦業務經上級機關核定成績特優者。
4. 對所交辦專案工作，經認定如期圓滿達成任務者。
5. 代表機關參加國際性會議或展出，表現卓著，為國爭光者。
6. 曾獲一次記一大功，或累積達記一大功以上之獎勵者。

(二) 一般條件

1. 在工作或行為上有良好表現，經權責機關或聲譽卓著團體，公開表揚者。
2. 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。
3. 負責盡職，承辦業務均能於期限內完成，績效良好，有具體事蹟者。
4. 擔任主管職務領導有方，績效優良者。
5. 主持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效者。
6. 對艱鉅工作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟，經權責機關獎勵者。
7. 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。
8. 全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過五日者。
9. 曾獲記一次記功二次以上，或累積達記功二次以上之獎勵者。

聘任人員在考核年度內，有下列各款情事之一者，不得考列甲等：

- (一) 曾受刑事處分者。
- (二) 事、病假合計超過十四日者。
- (三) 遲到、早退，年度內累積達五次者。
- (四) 曠職一日或累積達二日者。
- (五) 辦理為民服務業務，態度惡劣，影響本館聲譽，經查證屬實者。
- (六) 平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上之處分者。
- (七) 未經同意，擅自在外兼職兼課，經查證屬實且情節輕微者。
- (八) 不服從長官命令，有具體事證且情節輕微者。

聘任人員在考核年度內，有下列各款情事之一者，考列丙等：

- (一) 事、病假合計超過三十三日，影響機關業務者。
- (二) 曾受刑事處分情節重大，影響機關聲譽，有確實證據者。
- (三) 平時考核獎懲抵銷後累積達記二大過以上處分者。
- (四) 怠忽職守，稽延公務，造成不良後果，有確實證據者。
- (五) 品行不端，或違反有關法令禁止事項，損害公務員聲譽，有確實證據者。

(六) 不依循正常管道反應，請託關說，損害機關形象，有具體事證者。

(七) 挑撥離間或誣控濫告，經疏導無效，有具體事證者。

(八) 不聽指揮，破壞紀律，經疏導無效，有具體事證者。

第一項第二款第八目、第二項第二款及前項第一款有關事、病假合計之日數，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。

辦理考核時，不得以下列情形，作為考核等次之考量因素：

(一) 依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假及因安胎事由所請之假。

(二) 依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。

八、聘任人員具有下列各款情事之一者，予以解聘：

(一) 公務人員考績法所定得予一次記二大過各款情事之一者。

(二) 具有教育人員任用條例第三十一條各款情事之一，或教師法第十四條第一項各款情事之一者。

九、聘任人員之考核案件，應提送本館聘任人員評審委員會審議（以下簡稱聘審會）。

十、聘任人員之考核，除館長由臺北市政府文化局（以下簡稱文化局）考核外，其餘人員應由主管人員就考核表項目評擬，遞送聘審會初核，館長覆核後，陳報文化局核定。館長如對初核結果有意見時，除未變更考核等次之分數調整，得逕行為之外，應交由聘審會復議。館長對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。

聘審會對於考核案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。

聘審會對擬予考核列丙等、一次記二大過及解聘或不予續聘人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。

經作成解聘或不予續聘之決定後，應於十日內以書面附具理由通知當事人。

年終辦理之考核結果，應自次年一月起執行；專案考核及非於年終辦理之另予考核，自文化局核定之日起執行。

十一、本要點未規定事項，依其他相關法令之規定辦理。