

高雄市專業文化機構教育人員任用條例進用人員聘任及考核管理

要點

中華民國 108 年 9 月 18 日高市府文人字第 10831667600 號函訂定

壹、總則

- 一、為使高雄市專業文化機構（以下簡稱本機構）以教育人員任用條例進用人員（以下簡稱聘任人員）之聘任及考核管理作業有一致性之規範，特訂定本要點。
- 二、本要點之用詞定義如下：
 - （一）聘任人員：指本機構改制成立時，隨同移轉之原本府文化局所屬各機關（以下簡稱各館）組織規程及編制表所定職稱得比照教育人員任用條例資格予以聘任之人員。
 - （二）聘任及考核管理：指聘任人員之續聘、不續聘、升等、停聘、解聘、平時獎懲及考核等相關事項。
 - （三）專門著作：指聘任人員於參加甄選或升等前五年內取得比照教育人員聘任資格後，有符合下列情形之一之著作（不含學位論文）：
 - 1、在國內外學術或專業刊物（含具正式審查程序，並得公開利用之電子期刊）發表，或該刊物出具證明將定期發表。
 - 2、在國內外具正式審查程序研討會發表且集結成冊公開發行。
 - 3、出版公開發行。

貳、專業文化機構聘任人員評審會

- 三、本機構設專業文化機構聘任人員評審會（以下簡稱專評會），審議各館聘任人員之聘任及考核事項。
專評會審議事項如下：
 - （一）續聘、升等、停聘及解聘。
 - （二）專案獎懲及懲處。
 - （三）年終考核。
 - （四）其他應交專評會審議事項。
- 四、專評會置委員九人，其中一人為召集人，由董事長就委員中指派一人兼任，其他委員由下列人員聘（派）兼之：

(一)指定委員：由董事長指派各館主管及其以上人員擔任。

(二)票選委員：由各館聘任人員票選產生；另依票數多寡置候補委員若干名，票選委員出缺時，由候補委員依序遞補；候補委員不足時，另行票選。

前項委員，每滿四人應有二人由各館聘任人員票選產生之；專評會委員組成時，任一館委員人數比例不得低於三分之一。

五、專評會委員任期二年，期滿得續聘(派)兼之。

票選委員於任期中因故無法執行職務或經專評會認定無故缺席達三次者，解除其委員職務，並視為票選委員出缺。

六、專評會會議應有全體委員二分之一之出席始得開會，出席委員二分之一之同意，始得決議。正反意見同數時，由主席裁決之。

七、專評會委員應親自出席會議及參與表決，不得代理。

八、專評會委員之開會及表決，有關利益迴避之規定依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。依學術倫理有應行迴避事項時，應自行迴避。

迴避之委員，不計入出席或表決委員之人數。

九、專評會開會時得邀請有關單位及人員列席。

專評會審議懲處案、考核丙等、解聘及不予續聘案時，應通知受懲處人員、受考人、擬予解聘、不予續聘人員及相關人員陳述意見。

專評會行政工作，由各館人資(事)單位辦理；人資(事)單位應就審查(議)事項會同相關單位，研擬審查意見供專評會參考。

十、專評會出(列)席人員及相關工作人員對討論內容及決議事項應予保密。

參、聘任

十一、各館應就聘任人員之工作態度、工作績效及工作性格等實施考核，以決定是否續聘。

聘任人員年終(另予)考核考列丙等或連續三年考列乙等者，不予續聘。聘期未屆滿者，應予解聘。

十二、聘任人員升等，除符合教育人員任用條例第三十條之一規定外，應具備下列資格：

(一)升等為研究員，應有下列各目之一：

1、任組長、副研究員、編審、助理研究員或編輯滿一年，具有博士

學位，並有專門著作。

2、任組長、副研究員、編審、助理研究員或編輯滿四年，最近三年成績考核二年列甲等，一年列乙等以上，具有碩士學位，並有專門著作。

(二)升等為副研究員、編審、助理研究員、編輯，須擔任助理編輯滿四年，及最近三年成績考核二年列甲等，一年列乙等以上，具有碩士學位或有專門著作。

十三、各館依評分標準表辦理升等。

評分標準表由各館依升等職務所需知能，並就學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考核、獎懲及發展潛能、綜合考評等項目定之。

十四、聘任人員升等依下列程序為之：

(一)各館擬定升等職務、人數、專業領域及資格，簽報董事長同意後辦理。

(二)各館應成立三人至五人之初審小組，就符合升等者之資格及相關佐證資料進行初審。人資(事)單位為初審小組當然成員，必要時並得外聘專家學者擔任小組成員。其有專門著作或其他經公開發表、得獎作品者，並應辦理外審。

(三)各館依評分標準表核計各聘任人員資績評分，列冊簽報館長後，交專評會審議。

(四)聘任人員升等經專評會審議通過者，以一職缺排定三人，簽報董事長圈定；升等職務有二個以上時，就升等職務數額二倍圈定之。

十五、升等服務年資之計算，以經歷證明文件所記載之現職或相當於現職年資之年月推算至升等職缺甄補公告之月份止。

十六、參加升等之聘任人員於其他機關學校或公營事業機構擔任相當職務而曾中斷者，得合併計算升等年資，並應提專評會認定之。

十七、聘任人員升等之學術研究或其他經公開發表、得獎作品，如具特殊成果，或對機構發展及營運效益提出建設性之具體措施，經採行確有貢獻者，得專案報經董事長核准後優先升等，不適用本要點第十二點至第十六點之規定。

十八、凡經外審通過之著作，應由各館典藏並公開展覽。

十九、聘任人員具有下列各款情事之一者，各館應檢附具體事證送專評會

審議，經董事長核定後，應予停聘：

(一)依法停聘，受休職處分尚未期滿，或因案羈押停止職務，其原因尚未消滅。

(二)行為不檢或涉及性侵害行為，尚在調查或訴訟期間。

前項停聘，應由各館以書面附具理由於十日內通知停聘人員，並自送達之次日停聘。

二十、聘任人員有下列各款情事之一者，由各館應檢附具體事證送專評會審議，經董事長核定後，予以解聘：

(一)因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案。

(二)受有期徒刑判決確定，未獲宣告緩刑。

(三)褫奪公權尚未復權。

(四)受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

(五)涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據。

(六)圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害本機構或人員聲譽。

(七)違抗本機構政令或嚴重傷害本機構形象。

(八)怠忽職責或洩漏職務上之機密，致本機構遭受重大損害。

(九)脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大。

(十)挑撥離間或破壞紀律，有確實證據，經疏導無效。

(十一)違反聘約情節重大。

(十二)工作不力或不能勝任工作，對本機構造成不良後果。

(十三)行為不檢或涉及性侵害之行為，經有關機關查證屬實。

(十四)現職工作不適任或現職已無工作又無其他工作可以聘任。

(十五)經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作。

(十六)曠職繼續達三日或一年內累積達五日。

前項解聘，應由各館以書面附具理由於十日內通知解聘人員，並自送達之次日解聘。

聘任人員具有第一項第十四款、第十五款規定情事者，得辦理退休或資遣。

肆、考核

二十一、聘任人員之考核如下：

(一)平時考核：指聘任人員於每年四月、八月，考核其前四個月任職

期間之成績。

(二) 年終考核：指聘任人員於每年年終，考核其當年一月至十二月任職期間之成績。

(三) 另予考核：指聘任人員於同一年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考核。

(四) 專案考核：指聘任人員平時有重大功過時，隨時辦理之考核。

二十二、聘任人員獎懲依下列規定：

(一) 獎懲：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，併計成績增減總分。

(二) 專案獎懲：於有重大功過時行之；其獎懲依下列規定：

1、一次記二大功者，晉本(年功)薪一級。

2、一次記二大過者，解聘。

前項獎懲準用高雄市政府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表、公務人員考績法及其施行細則之規定。

聘任人員獎懲及專案獎懲應送專評會審議後，由各館核定發布之。

二十三、平時考核表由各館視聘任人員之業務性質擬定考核項目。各館主管人員應辦理聘任人員之平時考核，詳細紀錄於平時考核表交人資(事)單位彙整，並於館長核閱後，交人資(事)單位存查。

各館主管人員對於平時考核結果有待改進建議之聘任人員，應予告知，並於考核表上紀錄。

二十四、年終考核應以平時考核為依據，並就聘任人員工作績效、操行、學識、才能行之。其中工作績效占考核分數百分之六十；操行占考核分數百分之二十；學識及才能各占考核分數百分之十。

各館人資(事)單位於年終考核前，應將成績考核表交各聘任人員填寫具體績效及彙整後，送交各主管人員評擬。

二十五、年終考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙三等次，各等次分數及獎懲如下：

(一) 甲等：八十分以上，晉本(年功)薪一級。

(二) 乙等：七十分以上，未滿八十分，支原薪級。

(三) 丙等：未滿七十分，不予續聘。

二十六、另予考核人員之獎懲，列甲等或乙等者，支原薪級；列丙等者，

不予續聘。

二十七、聘任人員於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者，始得評列甲等：

(一)特殊條件：

- 1、因完成重大任務，著有貢獻，有具體事蹟可供查證。
- 2、曾獲一次記一大功，或累積達記一大功以上之獎勵。
- 3、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。
- 4、主辦業務經各館評定成績特優。
- 5、對所交辦重要專案工作，經認定如期圓滿達成任務。
- 6、參加與本職有關之國際性比賽獲獎。
- 7、獲國外政府或學術團體授予獎助、學位。
- 8、代表本機構或各館參加國際性會議，表現卓著。

(二)一般條件：

- 1、對本職業務或與本職有關學術，研究創新，其成果經權責機關或學術團體，評列為前三名，並頒給獎勵。
- 2、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。
- 3、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。
- 4、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。
- 5、全年無遲到、早退或曠職紀錄，且事、病假合計未超過五日。
- 6、擔任主管或副主管職務領導有方，績效優良。
- 7、主持專案工作，規劃周密，經考評有具體績效。
- 8、對於艱鉅工作，能克服困難，達成任務，有具體事蹟，經權責機關獎勵。
- 9、管理維護公物，克盡善良管理職責，減少損害，節省公帑，有具體重大事蹟，經權責機關獎勵。
- 10、辦理為民服務業務，工作績效及服務態度良好，有具體事蹟。

二十八、聘任人員於考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等：

(一)曾受懲戒處分。

(二)平時獎懲曾受申誡以上處分。

(三)連續曠職一日或累積達二日。

(四)事、病假合計超過十四日。

(五)辦理為民服務業務，態度惡劣，影響本機構聲譽，有具體事實。

二十九、聘任人員在考核年度內，有下列情形之一者，考列丙等：

(一)誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據。

(二)不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據。

(三)怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據。

(四)品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害人員聲譽，有確實證據。

(五)不積極任事，請託關說，影響機構行政管理。

(六)平時獎懲累積達一大過。

三十、聘任人員年終(另予)考核，由主管人員就成績考核表評擬，併同平時考核表送專評會初核，審議通過後簽報董事長核定。

董事長對專評會審議結果有意見時，除未變更考核等次之分數調整，得逕行為之外，應交專評會復議；董事長對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。

三十一、年終(另予)考核結果由各館以書面通知聘任人員，並附記不服之救濟方法、期間及其受理機關。

三十二、本要點如有未盡事項，準用其他相關法令之規定。