

國立海洋生物博物館聘僱人員年終績效評核作業要點

中華民國95年10月3日海人字第0950003847號函發布

中華民國98年3月31日海人字第0980001171號函修正

- 一、國立海洋生物博物館（以下簡稱本館）為提高工作效率與品質，為激勵聘僱人員工作士氣，並增進人力新陳代謝，提昇行政效能，依教育部95年8月11日台人（二）字第0950111853號函，特訂定本要點。
- 二、本館依「聘用人員聘用條例」及「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」進用之聘僱人員，任現職至年終滿1年者，應依本要點辦理其當年1月至12月連續任職期間之年終評核。任職未滿1年者，不予評核。
- 三、年終績效評核以分為優、甲、乙及丙四等，其各等分數、人數比例及獎懲規定如下：
 - （一）優等：90分以上；續聘（僱），晉薪點一級（以晉至該職務最高薪點為止），人數以當年度受評人數總額10%為限。
 - （二）甲等：80分以上，未滿90分。續聘（僱），晉薪點一級（以晉至該職務最高薪點為止），人數以當年度受評人數總額35%為限。
 - （三）乙等：70分以上，未滿80分。續聘（僱），留原薪點。
 - （四）丙等：未滿70分。下年度不予續聘（僱）。
- 四、各單位主管應依聘（僱）用計畫與所屬聘（僱）用人員共同設定年度績效目標，並依目標考評所屬人員工作表現、公文績效、專業知能及服務態度等，認為受評人表現不良，應與當事人面談時，就其工作計畫、目標、方法及態度等進行溝通討論，面談內容及結果應紀錄於平時成績考核紀錄表，於每年4月及8月密陳館長核閱1次。
平時成績考核及獎懲、差勤紀錄，應為年終評核評列等第之重要依據。
第1項平時成績考核紀錄表格式另定之。
- 五、辦理聘僱人員年終評核，應由受評人依其年度績效自我評核後，遞交其單位主管初評，由人事室彙提本館考績委員會複評，必要時得由考績委員會委員組成初審小組，初審成績提考績委員會複評決定評核等第後，簽陳館長核定。
本館聘僱人員年終績效評核表格式另定之。

六、當年度有下列情形之一，始得考列優等：

- (一) 對所交辦重大工作，經認定如期圓滿達成任務者。
- (二) 曾獲1次記1大功或累積達記1大功以上之獎勵者。
- (三) 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。

當年度有下列情形之一，不得考列甲等：

- (一) 平時考核獎懲經抵銷後，累積達申誡以上處分者。
- (二) 有遲到、早退或曠職紀錄者。
- (三) 事、病假合計超過14日，未滿28日者。

當年度有下列情形之一，應考列丙等：

- (一) 曾受刑事處分者。
- (二) 曠職1日或累積達2日者。
- (三) 執行業務未達預定目標。
- (四) 事、病假合計超過28日者。

所稱事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假及生理假日數。

七、約聘僱人員除違反聘僱用契約所訂義務，應予解聘僱用外，其有情事之一者，應由各業務主管機關辦理專案考核以解聘僱，並永不聘僱用：

- (一) 執行本館重大政策不力，怠忽職守或洩露職務上機密，有具體事實者。
- (二) 涉及貪污案件，雖經宣告緩刑或得易科罰金，惟主管長官認為不適合繼續任職者。
- (三) 行為不檢或圖謀不法利益，情節重大，有具體事實者。
- (四) 破壞紀律、不聽指揮、侮辱或脅迫長官，情節重大，有具體事實者。
- (五) 誣控濫告、挑撥離間情節重大，有具體事實者。
- (六) 曠職繼續2日或1年內累積達5日者。
- (七) 於契約期限內經查獲5次不在勤，以曠職登記者。

八、本館考績委員會審議聘僱人員年終評核時，對擬評列丙等人員，應給予當事人陳述意見之機會。

九、年終評核考列丙等者，評核結果應以書面通知受評人，並不予續聘（僱），於受評人聘用或僱用契約有效期間屆滿，自評核年度之次年1月起執行。

十、聘（僱）用人員因年終評核評列丙等不予續約，不得於次1年再由本館改僱（聘）為聘（僱）用人員。

十一、本要點未規定事項，悉依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機

關約僱人員僱用辦法及其他有關規定辦理。