

法規名稱：臺北市立交響樂團聘任人員考核要點

修正日期：民國 115 年 03 月 11 日

當次沿革：中華民國 115 年 3 月 11 日臺北市政府文化局北市文化人字第 1153011312 號函修正
全文 16 點；並自 115 年 3 月 11 日生效

一、臺北市立交響樂團（以下簡稱本團）為辦理聘任人員之考核，特依本團聘任人員遴用要點第十三點，訂定本要點。

二、本要點所考核之聘任人員包括副團長、指揮、團員、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、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，或有養育三足歲以下子女辦理留職停薪，而任職累計已達六個月者辦理之考核。

（三）試用期間考核：於到職日起三個月內辦理，作為是否正式聘任之依據。成績不合格者，應送經成績考核委員會審議，並自核定之日起解聘。

（四）專案考核：發生重大違失時，隨時辦理之考核。

考核年度內全無工作事實者，或考核年度內有教師法第十四條第一項各款、第十六條第一項各款情形之一，或教育人員任用條例第三十一條第一項各款情形之一，經依法定程序予以解聘、不續聘者，不再辦理年終考核或另予考核。

四、考核除專案考核外，應以平時考核為依據，考核標準如下：

（一）指揮、團員（含兼任助理指揮）：工作績效占三十%、演奏水準占三十%、團隊合作占二十%、出勤占二十%。

（二）副團長、團員或助理研究員兼任組長、助理研究員及研究助理：工作績效占三十%、行政能力占二十%、出勤占二十%、操行占十五%、團隊精神占十五%。

前項考核標準評分表，由本團另行訂定，報臺北市政府文化局備查。

五、敘薪擇依中小學教師者，年終考核之分數及獎懲如下：

（一）八十分以上：除晉本薪或年功薪一級外，並給與一個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月薪給總額之一次獎金，且繼續遴聘。

(二) 七十分以上，不滿八十分：除晉本薪或年功薪一級外，並給與半個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與一個半月薪給總額之一次獎金，且繼續遴聘。

(三) 六十分以上，不滿七十分：留支原薪，但繼續遴聘。

(四) 不滿六十分：不予續聘或解聘。

另予考核之獎懲，列八十分以上者，給與一個月薪給總額之一次獎金，且繼續遴聘；列七十分以上，不滿八十分者，給與半個月薪給總額之一次獎金，且繼續遴聘；列六十分以上，不滿七十分者，不予獎勵，但繼續遴聘；列不滿六十分者，不予續聘或解聘。

六、敘薪擇依大專院校副教授、助理教授、講師者，年終考核之分數及獎懲如下：

(一) 七十分以上：年功加俸每年一級，並得按年遞晉，至本職最高級為限，且繼續遴聘。

(二) 六十分以上，不滿七十分：留支原薪，但繼續遴聘。

(三) 不滿六十分：不予續聘或解聘。

另予考核之獎懲，列七十分以上者，繼續遴聘；列六十分以上，不滿七十分者，留支原薪，但繼續遴聘；不滿六十分者，不予續聘或解聘。

七、平時考核之獎懲依下列規定辦理：

(一) 獎勵分為嘉獎、記功、記大功；懲處分為申誡、記過、記大過。嘉獎三次作為記功一次；記功三次作為記一大功；申誡三次作為記過一次；記過三次作為記一大過。於年終考核時，併計成績增減總分，獎懲得互相抵銷。

(二) 嘉獎或申誡一次者，考核時增減其總分一分；記功或記過一次者，增減其總分三分；記一大功或一大過者，增減其總分九分。增減後之總分，超過一百分者，仍以一百分計。年度內獎懲之增分或減分，應於主管人員就考核時併入總分計算。

(三) 前項嘉獎、記功、記大功、申誡、記過、記大過之標準，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公務人員相關獎懲規定辦理。

八、平時考核之獎懲，應為考核評定分數之重要依據。無獎懲抵銷而累積達二大過者，年終考核應列五十九分以下，其抵銷後累積達記二大功人員，評分不得列八十分以下；累積達記一大功人員，評分不得列七

十分以下；累積達記一大過人員，評分不得列七十分以上。

九、考核年度內，具有下列情形之一者，不得列八十分以上：

- (一) 曾受刑事處分者。
- (二) 事、病假合計超過十四日者。
- (三) 曠職一日或累積達二日者。
- (四) 辦理業務延宕積壓，影響本團聲譽，經查證屬實者。
- (五) 演奏狀況尚能符合要求，影響本團排練效率或演出品質且情節輕微者。
- (六) 獎懲抵銷後累積達記過以上之處分者。
- (七) 未經本團同意，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。

十、考核年度內，具有下列各款情形者，不得列七十分以上：

- (一) 怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果者。
- (二) 演奏狀況不佳，持續且嚴重影響本團排練效率或演出品質。
- (三) 品行不端或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務員聲譽者。
- (四) 不依循正常管道反應，到處請託關說，嚴重損害機關形象，有具體事證者。
- (五) 挑撥離間或誣控濫告情節重大有具體事證者。
- (六) 事、病假合計超過二十八日者。

第九點第二款及前項第六款有關事、病假併計日數，應扣除請家庭照顧假、身心調適假、生理假，及經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間請假之日數。

十一、考核年度內，具有下列各款情形之一者，予以解聘：

- (一) 一次記二大過以上處分者。
- (二) 具有教育人員任用條例第三十一條第一項各款、教師法第十四條第一項各款規定情形之一者。

一次記二大過以上處分之標準，比照公務人員考績法規定辦理；受評人於考核年度內具前項各款情形之一，得隨時經本團聘任人員成績考核委員會決議解聘之。

十二、聘任人員有教師法第十六條第一項各款情形之一者，應經本團聘任人員成績考核委員會審議通過，並報臺北市府文化局核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依據教師法第二十七條規定辦理。

聘任人員有教師法第十六條第一項各款情形之一者，應經本團聘任人員成績考核委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。

十三、聘任人員年終考核，除單位主管以上人員由團長評擬外，其餘人員應由各單位主管就考核表項目評擬後，遞送本團聘任人員成績考核委員會初核後，送團長覆核，團長如對初核結果有意見時，應交考核委員會復議，團長對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。考核成績應陳報臺北市政府文化局核定。

十四、考核委員對於考核案件，認為有疑義時，得請相關人員列席說明或提供考核相關資料；對於擬不予續聘或解聘人員，決議前應給予當事人陳述及申辯之機會。

本團聘任人員成績考核委員會之組織，得比照公立高級中等以下學校教師成績考核辦法及考績委員會組織規程等規定辦理，票選委員由聘任人員選舉之。

十五、年終考核及另予考核之考核結果，作為是否續聘或解聘之依據，並應自次年一月一日起執行；一次記二大過專案考核，自核定之日起執行。考核核定結果應以書面通知受考人，受考人於收受考核通知後，如有不服，得依公務人員保障法相關規定提起救濟。

十六、本要點未規範事項，得準用其他相關法令之規定。