

# 真理大學教職員工績效評量辦法

民國 86 年 10 月 15 日行政會議審議通過  
民國 90 年 6 月 11 日校務會議修正通過  
民國 102 年 5 月 31 日行政會議修正通過  
民國 104 年 6 月 5 日行政會議修正通過  
民國 105 年 3 月 21 日行政會議修正通過  
民國 105 年 11 月 21 日行政會議修正通過  
民國 107 年 05 月 14 日行政會議修正通過  
民國 108 年 01 月 07 日行政會議修正通過  
民國 109 年 09 月 21 日行政會議修正通過

- 第一條 本校編制內專任並合於任用之教師、助教、職員、工友及約聘(僱)人員(以下簡稱教職員工)之績效評量，依本辦法之規定辦理。
- 第二條 評量期間指每學年度，即自八月一日至隔年七月三十一日。教職員工服務達一學年應受績效評量。未滿一學年度者應作平時績效評量，不列入學年度評量。評量期間有單位調動者，績效評量分數按服務單位期間比例計算。
- 第三條 教職員工之晉敘薪級依照本校教職員工敘薪辦法教師等級表、職員薪級表、工友工餉核支標準表、約聘(僱)人員工作薪資支給標準。
- 第四條 績效評量分為教師績效評量、職員績效評量及工友績效評量。  
教師績效評量依教師評鑑辦法辦理。  
職員之績效評量由單位處室辦理評量，職員績效評量委員會審議，陳校長核定。  
工友之績效評量由總務處辦理評量，技工暨工友考核委員會審議，陳校長核定。
- 第五條 教師每學年之晉級敘薪，依本校教師評鑑辦法之結果為準。  
職員績效評量考核項目分品德、工作態度、專業能力、教育訓練(如表件一)。  
職員兼任一級行政主管職務其績效評量由校長評量。

校長得視全校及各單位績效作等第調整。

第六條 職員工績效評量等第標準

甲：成績達八十分。

乙：成績七十分以上未達八十分。

丙：成績六十分以上未達七十分。

丁：成績未達六十分。

第七條 晉敘薪級原則

教師評鑑通過後晉敘薪級，評鑑不通過不予晉敘薪級。

教師未有學年績效評量成績，則次學年不予晉敘薪級。但依「真理大學教師評鑑辦法第九條」規定辦理者除外。

職員工每學年度終了績效評量經核定為甲等者，於下學年度晉敘薪級(餉)或年功薪(餉)(以下簡稱晉薪)一級。

績效評量結果列為乙等者，不予晉薪級。晉級後連續兩年為乙等予晉薪一級。

績效評量結果列為丙等者，不予晉薪級，連續兩年為丙等者，應予調降薪級一級。

績效評量結果列為丁等者，應予免職或解僱；連續三年為丙等者，亦同。

第七條之一 考核獎金

編制內專任職員工每學年度終了績效評量經核定為甲等者且已支年功薪(餉)最高薪級者，依學年度預算，給與一次定額之獎金。

第八條 評量期間職員工符合以下各款情形之一者，評量應列為乙等；兩款者應列為丙等，兩款以上者應列為丁等：

一、因傷病假住院不計外，事、病假合計超過十五日者；

二、小過一次或申戒三次；

三、遲到、早退累計達六十分鐘以上；非因公務且無正當理由中途離開工作崗位累計達六十分鐘者亦同。

四、依本校職員工差勤管理辦法第六條第五款，曠職累計達一天者。

五、其他經主管認定具體違失之事實。

評量期間，職員工有以下情形之一者，應評為丙等；符合兩款或以上者應為丁等：

一、曠職累計達兩天以上為丙等；三天以上為丁等。

二、因傷病假住院不計外，事、病假合計超過三十日者。

三、前款以外其他不良行為受一次大過處分者。

職員工於評量期間受二次大過處分者，評量應列為丁等。

第九條 有評量權責之直屬主管就第八條各項各款涉及事項，歷次均應即時明確記載具體事實與發生時間、處所；若有證據者，其求證方式；若有其他教職員工在場，其姓名；在場教職員工於評量委員會審議經傳喚作證者，應據實陳述。

第十條 職員工績效評量於每學年評量時由承辦業務單位將職員工全學年出缺勤(7月1日計至隔年6月30日)、獎懲資料分送各主管參考。由二級主管初評、一級主管複評，複評成績為學年度總成績，評量單位成績排序後，送本校績效評量委員會審議，績效評量委員會就各受評人是否該當第八條各項各款事由，以及其績效評量分數，應予綜合考量判斷，再送請校長核定。

第十一條 本校績效評量委員會由校長就主管人員中遴聘當然委員、指定委員及遴聘非主管委員。

參與評量之委員應嚴守秘密，評量委員執行初審時，對於本身之評量應行迴避。

**第十二條** 績效評量結果應於評量期間結束兩個月內列冊呈校長核定。

**第十三條** 績效評量經核定後，應以書面通知受評人。評量結果為乙、丙、丁者，應於通知書內載明評量所依據之事實及證據。

受評人不服評量結果者，得於收受通知書之次日起十日內，向評量委員會申請複審。複審核定期間以三十日為限。

評量委員會於審議時認有必要，得通知考評人、被評等人、現場證人與其他相關職員工到場；委員會就維持原評等或改列較優之評等兩項表決，並加註意見，呈校長核定，但審議時發現不利於被評等人之新事實者，評量委員會應逕改列較劣之評等。

評量委員會之複審以一次為限；受評人非經向評量委員會提出複審並經裁決者，不得向申訴委員會提出申訴。

本委員會之審議以全體評量委員過半數出席，出席委員過半數之同意為表決通過。

**第十四條** 績效評量結果應自次學年度第一個月起執行，但評量結果應予免職人員，自確定之日起執行，未確定前得先行停職。

**第十五條** 教師評量自105學年度實施，職員工評量自104學年度實施。

**第十六條** 本辦法經行政會議通過，報請校長核定後公佈施行，修正時亦同。

表件一 真理大學 學年度行政人員績效評量表

人事室填寫	單位			姓名			
	職稱			電腦代號		序號	
	曠職 (時)	遲到早退 (分)	事假 (時)	病假(時)	生理 假 (時)	婚假 (時)	陪產假 (時)
	產前假 (時)	分娩假 (時)	公傷 (時)	喪假 (時)	年休 假 (時)	補休假 (時)	家庭照顧假 (時)
	獎懲 (次數)	獎勵記錄：大功： 次 記功： 次 嘉獎： 次 懲處記錄：大過： 次 記過： 次 申誡： 次					
受評人填寫	本學年度 工作說明	1. 條例說明(字體大小 12，內容不超出此版面) 2. 3.					
	考評人員 自認為卓越，值得 主管參考之工作表 現，但須 提出查證 方式。 (非必填)						
	考核 項目	考核內容			二級主管 評分	一級主管 評分	
	品德	性情、操守、忠誠度、行政倫理 (30%)					

	工作 態度	服務態度、責任感、主動積極、協調能力、配合度、學習精神(30%)		
	專業 能力	工作效率、業務處理能力、組織判斷力、法規熟悉度、業務檢討與改進(35%)		
	教育 訓練	全程參與由人事室辦理、合辦及協辦之教育訓練課程或講座(5% 每場次1分)		
	評 分 合 計			
	一、二級 主管考評 說明			
核 章	台北、台南校區分別列計。			
	二級主管	一級主管	人事室主任	校長
	月 日	月 日	月 日	月 日

\*平時績效評量亦適用本表，惟一級主管自行留存參考即可。

主管評量時，宜考量下列因素：

- 一、違反行政倫理經糾正仍未改善者；
- 二、未依指示或未按時完成交辦事項者；
- 三、難與同僚合作經主管協調無效者；
- 四、學生舉報服務態度消極或無禮，經查屬實者；
- 五、無正當理由不參與全校、院、系或所屬單位重要集會（含會議或活動）者。

**「真理大學教職員工績效評量辦法」部份條文修正對照表**

條例	修正條文	現行條文	說明
第五條	<p>教師每學年之晉級敘薪，依本校教師評鑑辦法之結果為準。</p> <p>職員績效評量考核項目分品德、工作態度、專業能力、<u>教育訓練</u>（如表件一）。</p> <p>職員兼任一級行政主管職務其績效評量由校長評量。</p> <p>校長得視全校及各單位績效作等第調整。</p>	<p>教師每學年之晉級敘薪，依本校教師評鑑辦法之結果為準。</p> <p>職員績效評量考核項目分品德、工作態度、專業能力（如表件一）。</p> <p>職員兼任一級行政主管職務其績效評量由校長評量。</p> <p>校長得視全校及各單位績效作等第調整。</p>	為鼓勵本校職員工提升工作相關知識及專業能力，故增加教育訓練為評量項目，並調整配分，如附表一。
第八條	<p>評量期間職員工符合以下各款情形之一者，評量應列為乙等；兩款者應列為丙等，兩款以上者應列為丁等：</p> <p><u>一、</u>因傷病假住院不計外，事、病假合計超過十五日者；</p> <p><u>二、</u>小過一次或申戒三次；</p> <p><u>三、</u>遲到、早退累計達六十分鐘以上；非因公務且無正當理由中途離開工作崗位</p>	<p>評量期間職員工符合以下各款情形之一者，評量應列為乙等；兩款者應列為丙等，兩款以上者應列為丁等：</p> <p><del>一、刪除。</del></p> <p><u>二、</u>因傷病假住院不計外，事、病假合計超過十五日者；</p> <p><u>三、</u>小過一次或申戒三次；</p> <p><u>四、</u>遲到、早退累計達六十分鐘以上；非因公務且無正當理由中途離開工作崗位</p>	因刪除條文，項下條文條次變更。

	<p>累計達六十分鐘者亦同。</p> <p><u>四、</u>依本校職員工差勤管理辦法第六條第五款，曠職累計達一天者。</p> <p><u>五、</u>其他經主管認定具體違失之事實。</p> <p>評量期間，職員工有以下情形之一者，應評為丙等；符合兩款或以上者應為丁等：</p> <p>一、曠職累計達兩天以上為丙等；三天以上為丁等。</p> <p>二、因傷病假住院不計外，事、病假合計超過三十日者。</p> <p><u>三、</u>前款以外其他不良行為受一次大過處分者。</p> <p>職員工於評量期間受二次大過處分者，評量應列為丁等。</p>	<p>累計達六十分鐘者亦同。</p> <p><u>五、</u>依本校職員工差勤管理辦法第六條第五款，曠職累計達一天者。</p> <p><u>六、</u>其他經主管認定具體違失之事實。</p> <p>評量期間，職員工有以下情形之一者，應評為丙等；符合兩款或以上者應為丁等：</p> <p>一、曠職累計達兩天以上為丙等；三天以上為丁等。</p> <p>二、因傷病假住院不計外，事、病假合計超過三十日者。</p> <p><del>三、刪除</del></p> <p><del>四、刪除</del></p> <p><del>五、刪除</del></p> <p>六、前款以外其他不良行為受一次大過處分者。</p> <p>職員工於評量期間受二次大過處分者，評量應列為丁等。</p> <p><del>一、刪除</del></p> <p><del>二、刪除</del></p> <p><del>三、刪除</del></p>	
--	--	---	--



<u>第十五條</u>	教師評量自 105 學年度實施，職員工評量自 104 學年度實施。	教師評量自 105 學年度實施，職員工評量自 104 學年度實施。	因原第十五條刪除，故條次變更。
<u>第十六條</u>	本辦法經行政會議通過，報請校長核定後公佈施行，修正時亦同。	本辦法經行政會議通過，報請校長核定後公佈施行，修正時亦同。	因原第十五條刪除，故條次變更。