

# 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 5 月 14 日行政會議修正通過

民國 108 年 1 月 07 日行政會議修正通過

民國 109 年 9 月 21 日行政會議修正通過

民國 112 年 4 月 17 日行政會議修正通過

民國 112 年 6 月 26 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、職員(含專任助教)、技工工友及約聘(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。

教師績效評量依本校教師評鑑暨年度績效考核辦法辦理。

職員(含約聘)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(含約僱)之績效評量由總務處依本校工友績效評量作業要點辦理評量，工友考核委員會議審議，陳校長核定。

第五條 職員績效評量考核項目分品德、工作態度、專業能力、教育訓練及業務績效(如附表)。

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

教師每學年之晉級敘薪，依教師評鑑暨年度績效考核結果為準。

教師評鑑考核通過後晉敘薪級，評鑑考核不通過不予晉敘薪級。

教師未有學年評鑑考核成績，則次學年不予晉敘薪級。但依「真理大學教師評鑑暨年度績效考核辦法第九條」規定辦理者除外。

職員工績效評量經核定為甲等者，於次學年度晉本薪或年功薪 1 級。

職員工績效評量結果列為乙等者，於次學年度晉本薪 1 級，已支本薪最高級者，不予晉級，次年仍考列乙等，改晉年功薪 1 級。

職員工績效評量結果列為丙等者，於次學年度留支原薪；連續二年為丙等或累計三年為丙等者，應予免職或解僱。

職員工績效評量結果列為丁等者，應予免職或解僱。

考核後晉級不得高過本職最高年功薪。

### 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；教育訓練證明

由受評人逕至校務資訊系統下載或檢具經圖資處認證文件以為佐證。經二級主管初評、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，送本校職員績效評量委員會/工友考核委員會審議，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 本校職員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選項表決，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。

附表 真理大學 學年度職員績效評量表

人事室填寫	單位			職員姓名			
	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	本學年度工作內容說明(必填)	1. 條例說明(字體大小 12，內容不超出此版面) 2. 3.					
	工作內容績效自述(必填)						
主管考核內容項目	考核項目	考核內容			二級主管評分	一級主管評分	
	品德(25%)	性情、操守、忠誠度、行政倫理					
	工作態度(25%)	服務態度、責任感、主動積極、協調能力、配合度、學習精神					
	專業能力(25%)	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					
	教育訓練(5%)	1. 每學年須參加圖資處辦理或經圖資處認證之資通安全及個人資料保護教育訓練各至少 3 小時，完成一項得 1 分，共計 2 分。 2. 全程參與由人事室主辦或協辦之教育訓練課程或研習，每場次得 1 分，最多認列 3 分。					
	業務績效(20%)	依受評人工作內容及績效自述評分					
	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

民國 112 年 4 月 17 日行政會議修正，自 112 學年度實施。

**「真理大學教職員工績效評量辦法」修正條文對照表**

修正條文	現行條文	說明
<p>第七條 晉敘薪級原則</p> <p>教師每學年之晉級敘薪，依教師評鑑暨年度績效考核結果為準。教師評鑑考核通過後晉敘薪級，評鑑考核不通過不予晉敘薪級。教師未有學年評鑑考核成績，則次學年不予晉敘薪級。但依「真理大學教師評鑑暨年度績效考核辦法第九條」規定辦理者除外。</p> <p>職員工績效評量經核定為甲等者，於次學年度<u>晉本薪或年功薪1級</u>。</p> <p>職員工績效評量結果列為乙等者，<u>於次學年度晉本薪1級，已支本薪最高級者，不予晉級，次年仍考列乙等，改晉年功薪1級</u>。</p> <p>職員工績效評量結果列為丙等者，<u>於次學年度留支原薪；連續二年為丙等或累計三年為丙等者，應予免職或解僱</u>。</p> <p>職員工績效評量結果列為丁等者，應予免職或解僱。</p> <p><u>考核後晉級不得高過本職最高年功薪。</u></p>	<p>第七條 晉敘薪級原則</p> <p>教師每學年之晉級敘薪，依教師評鑑暨年度績效考核結果為準。教師評鑑考核通過後晉敘薪級，評鑑考核不通過不予晉敘薪級。教師未有學年評鑑考核成績，則次學年不予晉敘薪級。但依「真理大學教師評鑑暨年度績效考核辦法第九條」規定辦理者除外。</p> <p>職員工績效評量經核定為甲等者，於次學年度<u>晉敘薪級(餉)或年功薪(餉)(以下簡稱晉薪)一級</u>。</p> <p>職員工績效評量結果列為乙等者，<u>不予晉薪級。晉級後連續兩年為乙等予晉薪一級</u>。</p> <p>職員工績效評量結果列為丙等者，<u>不予晉薪級，連續兩年為丙等者，應予調降薪級一級</u>。</p> <p>職員工績效評量結果列為丁等者，應予免職或解僱；<u>連續二年為丙等者，亦同</u>。</p>	<p>1.教育部函文「重申私立學校建立教職員工考核晉級制度之原則」，修訂本校職員工績效評量結果列為乙或丙等者之晉敘薪級原則，以符規定並維護職員工權益。</p> <p>2.修訂職員工績效評量結果有二次(含)以上列為丙等者之處置方式。</p> <p>3.增列「考核後晉級不得高過本職最高年功薪。」條文。</p>