

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

- 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 教職員工任職至學年終了屆滿一學年度(8月1日計至隔年7月31日)者應予績效評量。未滿一學年度者應作平時績效評量，不列入全校績效評量分配。
- 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 教師學年評鑑成績為教師學年績效評量成績，分為「教學」、「研究」、「輔導與服務」三類，同一評鑑週期之前2學年「教學」與「輔導與服務」類評鑑總成績，或第3學年「教學」、「研究」及「輔導與服務」類評鑑總成績70分以上(含)者為評鑑通過，受評鑑當學年度績效評量列為評鑑通過，評鑑未通過(待觀察)者績效評量列為評鑑不通過。
教師因選擇舊法評鑑未通過(接受覆評或再覆評)者，受評鑑當學年度績效評量列為評鑑不通過。
職員績效評量考核項目分勤惰、品德、工作態度、專業能力(如表件一、二)。為求行政服務績效、擇優汰劣，學年度績效評量成績甲等者，以不高於職工(職、工分別列計)總人數百分之八十，台北、台南兩校區分別列計。
行政一級為一個計算單位、院系合併為一個計算單位，單位編制內人員與約聘(僱)人員合併為單位受評人，各計算單位甲等人數為受考人數百分之八十(無條件捨去，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，不列入評量甲等人數百分之八十比率計算。
工友計算單位及甲等人數比照職員辦理。

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。

經評量為丙、丁等者單位主管應敘明具體事實並提供佐證資料。

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

職員工績效評量等第評核，依下列規定辦理。

職員工有以下情形者之一者，評量應列為乙等：

一、經常或無故不參與校內重要或重大會議。

二、全學年度請事、病假，合計超過七日。

三、小過、或申戒處分。

四、全學年度遲到、早退累計達六十分鐘以上。

五、其他經主管認定具體違失之事實。

職員工有以下情形之一者，評量應列為丙等：

一、有曠職事實記錄。

二、評量期間請事、病假合計超過十四日。

三、非因公務所需經常不在工作崗位上，經查證屬實。

四、違反智慧財產保護之相關規定，經查證屬實。

五、散佈不實言論、不良行為致影響校譽，經查證屬實。

六、評量期間記有大過處分。

職員工有以下情形之一者，評量應列為丁等：

- 一、評量期間記有二次大過處分。
- 二、盜用公物、公款或營私舞弊，致他人、單位或學校遭受損失。
- 三、違反性侵害、性騷擾或性霸凌處理與防治之相關規定。

- 第九條 一、二級主管對所屬平時績效應隨時根據具體事實詳加記錄，如有特殊優劣事蹟，依本校職員獎懲辦法專案簽請獎懲，評量年度內曾記大功、大過人員之列等依績效評量委員會裁定。
- 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，再送請校長核定。
台南校區職員工績效評量，由台南二級主管初評，台北校區一級主管複評後，再送由台南行政處長評定成績(學年度總成績)。
- 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 績效評量結果應於學年度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。評量結果應予免職者，應於通知書內敘明事實及原因。受評人於收受免職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。前項複審，評量委員會認為申請有理由者，應改列考核等次，認為申請無理由者，應予駁回。
- 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 受評人員於學年度因服務單位異動，評量由現行服務單位評分。
- 第十六條 教師評量自105學年度實施，職員工評量自104學年度實施。
- 第十七條 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(台北校區)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 (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)						
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.					
考評主管填寫	考核項目	考核內容			二級主管評分	一級主管評分	
	勤惰	出勤情形(10%)					
	品德	性情、操守、忠誠度、行政倫理(20%)					
	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(40%)					
		評分合計					
	一、二級主管考評說明						
核章	二級主管		一級主管		人事室室主任		校長
	月 日		月 日		月 日		月 日

表件二 真理大學_____學年度(台南校區)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 (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)						
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.					
考評主管填寫	考核項目	考核內容			二級主管 評分	一級主管 評分	台南校區行政 處長評分
	勤惰	出勤情形(10%)					
	品德	性情、操守、忠誠度、行政倫理(20%)					
	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(40%)					
	評分合計						
	一、二級主管考評說明						
核章	二級主管	一級主管	台南校區行政處 處長	人事室 室主任	校長		
	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日		

台南校區職員工績效評量，由台南二級主管初評，台北校區一級主管複評後，再送由台南行政處長評定成績。

附表 學年度行政人員績效評量甲等人數比率表

績效評量單位	單位受評人數			以單位受 評人數 80 %為甲等 人數	學年度單位 得考列等第	
	專職 人員	約聘僱 人員	合計		甲等 人數上限	乙/丙/丁等 人數下限
人文學院	4	3	7	5.60	5	2
資訊與商業智慧學院	2	1	3	2.40	2	1
管理學院	2	2	4	3.20	3	1
財經學院	7	0	7	5.60	5	2
觀光休閒與運動學院	3	3	6	4.80	4	2
通識教育中心	2	1	3	2.40	2	1
體育教育中心	3	0	3	2.40	2	1
秘書室	10	0	10	8.00	8	2
教務處	18	4	22	17.60	17	5
學生事務處	14	3	17	13.60	13	4
總務處	24	0	24	19.20	19	5
研究發展處	3	1	4	3.20	3	1
進修推廣部	3	1	4	3.20	3	1
電子計算機中心	7	0	7	5.60	5	2
校牧室、校史館	3	1	4	3.20	3	1
會計室	4	1	5	4.00	4	1
人事室	5	0	5	4.00	4	1
圖書館	8	0	8	6.40	6	2
台南校區	20	2	22	17.60	17	5
合計	142	23	165		125	40
一級主管	2				2	

※6月30日為單位核計甲等人數基準日，表內甲、乙/丙/丁等人數字依單位實際受評人數調整變動。

本統計表數為 105.11.21 統計

「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>第五條 教師學年評鑑成績為教師學年績效評量成績，分為「教學」、「研究」、「輔導與服務」三類，同一評鑑週期之前2學年「教學」與「輔導與服務」類評鑑總成績，或第3學年「教學」、「研究」及「輔導與服務」類評鑑總成績70分以上(含)者為評鑑通過，受評鑑當學年度績效評量列為評鑑通過，評鑑未通過(待觀察)者績效評量列為評鑑不通過。</p> <p>教師因選擇舊法評鑑未通過(接受覆評或再覆評)者，受評鑑當學年度績效評量列為評鑑不通過。</p> <p>職員績效評量<u>考核項目分勤惰、品德、工作態度、專業能力</u>(如表件一、二)。為求行政服務績效、擇優汰劣，學年度績效評量成績甲等者，以不高於職工(職、工分別列計)總人數百分之八十，台北、台南兩校區分別列計。行政一級為一個計算單位、院系合併為一個計算單位，單位編制內人員與約聘(僱)人員合併為單位受評人，各計算單位甲等人數為受考人數百分之八十(無條件捨去，如附表)。</p> <p>職員兼任一級行政主管職務其績效評量由校長評量，不列入評量甲等人數百分之八十比率計算。</p> <p>工友計算單位及甲等人數比</p>	<p>第五條 教師學年評鑑成績為教師學年績效評量成績，分為「教學」、「研究」、「輔導與服務」三類，同一評鑑週期之前2學年「教學」與「輔導與服務」類評鑑總成績，或第3學年「教學」、「研究」及「輔導與服務」類評鑑總成績70分以上(含)者為評鑑通過，受評鑑當學年度績效評量列為評鑑通過，評鑑未通過(待觀察)者績效評量列為評鑑不通過。</p> <p>教師因選擇舊法評鑑未通過(接受覆評或再覆評)者，受評鑑當學年度績效評量列為評鑑不通過。</p> <p>職員績效評量項目分<u>工作、品德、學識、勤惰</u>(如表件一、二)。為求行政服務績效、擇優汰劣，學年度績效評量成績甲等者，以不高於職工(職、工分別列計)總人數百分之八十，台北、台南兩校區分別列計。</p> <p>行政一級為一個計算單位、院系合併為一個計算單位，單位編制內人員與約聘(僱)人員合併為單位受評人，各計算單位甲等人數為受考人數百分之八十(無條件捨去，如附表一)。</p> <p>職員兼任一級行政主管職務其績效評量由校長評量，不列入評量甲等人數百分之八十比率計算。</p> <p>工友計算單位及甲等人數比</p>	<p>1. 文字內容修正。</p>

<p>照職員辦理。 校長得視全校及各單位績效 作等第調整。</p>	<p>照職員辦理。 校長得視全校及各單位績效 作等第調整。</p>	
<p>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，<u>依學年度預算</u>，給與 一次定額之獎金。</p>	<p>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，<u>給與一次定額之獎 金，獎金另定之。</u></p>	<p>明訂定額之獎金依 學年度預算辦理。</p>