

「元智大學職技員工服務成績考核辦法」條文修正對照表

修正條文	原條文	說明
<p>第一條 本校對於<u>編制內專任有給</u>職技員工(含助教)學年度內服務成績之考核，作為績效獎勵與輔導之評定基準，以提昇個人工作成效，並激發工作潛能，特訂定本辦法。</p>	<p>第一條 本校對於職技員工(含助教)學年度內服務成績之考核，作為績效獎勵與輔導之評定基準，以提昇個人工作成效，並激發工作潛能，特訂定本辦法。</p>	<p>明定本辦法適用對象，建議增修(\$1)。</p>
<p>第二條 本校<u>編制內專任有給</u>職技員工之服務成績考核，除於試用期間<u>或留職停薪六個月以上</u>者外，均應參加考核。任職未滿一年或年度中申請留職停薪者，不列年度考核等第。</p>	<p>第二條 本校職技員工之服務成績考核，除於試用期間者外，均應參加考核。任職未滿一年或年度中申請留職停薪者，不列年度考核等第。</p>	<p>依據(\$10.2)留職停薪六個月以上不核獎金，及留職停薪六個月以上免考核之現行作法，建議增修(\$2)。</p>
<p>第三條 本校職工年度考核應以平時服務成績為依據。每學年於<u>一月及七月各辦理年度考核作業。一次，期中考核成績佔百分之四十，期末考核佔百分之六十，加總後為年度考核成績。</u></p>	<p>第三條 本校職工年度考核應以平時服務成績為依據。每學年於一月及七月各辦理一次，期中考核成績佔百分之四十，期末考核佔百分之六十，加總後為年度考核成績。</p>	<p>考量主管、教師及校約聘同仁均為年度一次考核，為評核一致性，建議增修(\$3)。</p>
<p>第四條 本校職工年度考核項目分為工作成效評估、工作行為與態度、改善計畫及品德操守等項目，除一級主管考績由校長<u>於年終時一次</u>評定外，職工考績由所屬二級主管初評提供一級主管作為複評參考，並以複評結果為準；無二級主管者，直接由一級主管評核，以上成績均以分數評定之。</p>	<p>第四條 本校職工年度考核項目分為工作成效評估、工作行為與態度、改善計畫及品德操守等項目，除一級主管考績由校長於年終時一次評定外，職工考績由所屬二級主管初評提供一級主管作為複評參考，並以複評結果為準；無二級主管者，直接由一級主管評核，以上成績均以分數評定之。</p>	<p>1.依(\$3)增修，建議修正(\$4)。 2.考核項目於考核表中制定比例，以利主管評核，建議「評核項目」比例為「工作成效」50%，其兩分項各25%、「工作行為與態度」20%、「改善計畫」20%及「品德操守」10%，增修請參閱【附表1】及【附表2】。</p>
<p>第十一條 職工年度考核等第依單位受考核人數為計算基準，考列優等者以不超過百分之四十為限。核計數不足1人者，累計至下一學年。 <u>受考職工人數不滿三人之單位，應合併單位計算。</u> 考績評核等第比率須調整者，</p>	<p>第十一條 職工年度考核等第依單位受考核人數為計算基準，考列優等者以不超過百分之四十為限。核計數不足1人者，累計至下一學年。 受考職工人數不滿三人之單位，應合併單位計算。 考績評核等第比率須調整者，</p>	<p>考量不滿3人之單位，考核等第需有跨單位協調機制，及尊重各單位主管評核之決定，建議修訂(\$11)。</p>

修正條文	原條文	說明
須由單位主管提出具體事實，並提經職工人事評議委員會審議。	須由單位主管提出具體事實，並提經職工人事評議委員會審議。	

元智大學職技員工服務成績考核辦法

81.11.09 81學年度第14次行政會議通過
88.05.17 87學年度第14次行政會議修訂通過
93.02.09 92學年度第12次行政會議修訂通過
95.12.11 95學年度第7次行政會議修訂通過
97.06.30 96學年度第21次行政會議修訂通過
101.11.19 101學年第7次行政會議修訂通過
111.12.21 111學年第11次行政會議修訂通過

- 第一條 本校對於編制內專任有給職技員工(含助教)學年度內服務成績之考核，作為績效獎勵與輔導之評定基準，以提昇個人工作成效，並激發工作潛能，特訂定本辦法。
- 第二條 本校編制內專任有給職技員工之服務成績考核，除於試用期間或留職停薪六個月以上者外，均應參加考核。任職未滿一年或年度中申請留職停薪者，不列年度考核等第。
- 第三條 本校職工年度考核應以平時服務成績為依據。每學年於七月辦理年度考核作業。
- 第四條 本校職工年度考核項目分為工作成效評估、工作行為與態度、改善計畫及品德操守等項目，除一級主管考績由校長評定外，職工考績由所屬二級主管初評提供一級主管作為複評參考，並以複評結果為準；無二級主管者，直接由一級主管評核，以上成績均以分數評定之。
- 第五條 本校職工年度考核依具體服務成效及分數多寡，區分為五等第，並以一百分為滿分，年度考核結果等第如下：
一、九十分以上者，得列為優等。
二、八十分以上，不滿九十分者，得列為甲等。
三、七十分以上，不滿八十分者，得列為乙等。
四、六十分以上，不滿七十分者，得列為丙等。
五、不滿六十分者，得列為丁等。
- 第六條 職工於考績年度內有下列情事之一者，不得考列甲等以上等第：
一、曾受刑事或行政處分者。
二、曠職或累積曠職一日以上紀錄。
三、年度內獎懲抵銷後，累積達記申誡以上之處分者。
四、事、病假合計超過廿八日。
- 第七條 職工於考績年度內具有下列情事之一者，得考列丙等：
一、廢弛公務，存心刁難或蓄意苛擾，致妨害單位同仁合作，經輔導無顯著改善者。
二、違反工作倫理或言行不檢，侮辱主管或同事，有確實證據，經輔導無顯著改善者。
三、蓄意曲解規章內容，致服務對象遭受重大損害者。
四、年度內獎懲抵銷後，累積達二小過以上之處分者。
五、連續曠職二日或曠職累計達五日以上。
- 第八條 職工於考績年度內具有下列情事之一者，得考列丁等：
一、因故意或重大過失，廢弛職務情節重大，致嚴重影響校務，有具體事實者。
二、挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效，有確實證據者。

三、蓄意稽延公務，不服指揮，破壞工作紀律，導致嚴重不良後果，有具體事證者。

四、品德操守不良或違反法令禁止事項者，影響校譽或教育風氣，有具體事實者。

五、連續曠職三日或曠職累計達七日以上者。

第九條 職工年度考績各等第之獎懲，依下列規定辦理：

一、優等：晉本俸(餉)或年功俸(餉)一級及專業加給二級。

二、甲等：晉本俸(餉)或年功俸(餉)及專業加給各一級。

三、乙等：留原俸級。

四、丙等：留原俸級，並由單位主管進行績效改善之輔導。連續三次考列丙等者，免職。

五、丁等：免職。

前項之晉敘以該資位薪級範圍為限。

第十條 職工年度考績獎金核發標準如下：

一、考列優等者，發給本俸(餉)乘以0.5及單位主管依績效表現核給之績效獎金；甲等發給本俸(餉)乘以0.3及單位主管依績效表現核給之績效獎金；其餘等第不予發給。

單位主管可核發之績效獎金數額，以該單位受考人員之薪額(點)合計數換算。

二、年度中申請留職停薪未超過六個月者，依其年終考核成績相當之等第，折算其在職月數比例之獎金數額核發。

第十一條 職工年度考核等第依單位受考核人數為計算基準，考列優等者以不超過百分之四十為限。核計數不足1人者，累計至下一學年。

考績評核等第比率須調整者，須由單位主管提出具體事實，並提經職工人事評議委員會審議。

第十二條 職工年度考核結果，經職工人事評議委員審議後，陳報校長核定。結果應通知各受考人。考核結果予以免職者，並應敘明原因及執行日期。

第十三條 經辦考核作業之相關人員及主管應遵守工作保密規定。

第十四條 本辦法經行政會議通過後實施，修正時亦同。