

# 銘傳大學教職員工成績考核辦法

中華民國 83 年 5 月 12 日院務會議修正通過  
中華民國 83 年 6 月 2 日教育部台(83)人(二)第 28488 號函同意備查  
中華民國 86 年 11 月 24 日行政會議修正通過  
中華民國 87 年 3 月 4 日教育部台(87)人(二)字第 87000430 號函同意備查  
中華民國 87 年 6 月 12 日教育部函毋庸送部核備  
配合工友工作規則於中華民國 95 年 4 月 12 日修正工友部分規定  
中華民國 97 年 1 月 21 日行政會議修正通過  
中華民國 100 年 1 月 3 日行政會議修正通過

## 第一章 總則

- 第一條 本校專任教職員工之成績考核依本辦法辦理。
- 第二條 考核時間以學年度計，自每年八月一日起至次年七月三十一日止。
- 第三條 本校專任教職員工任職至學年度終了時屆滿一學年者，予以成績考核，其因事、因病留職停薪或因案停職者，均不予辦理。

## 第二章 教師績效評量

- 第四條 本校教師之績效評量分教學、服務、研究、輔導四項，並比照公立大學教師之有關規定辦理年資加薪或年功加俸。
- 第五條 教務處及人力資源處於辦理教師成績考核前，應先將各教師全學年之教學反應評量表、授課動態及獎懲情形送各系所主管。
- 第六條 本校編制內專任教師應接受評鑑，凡最近一次評鑑未通過者，自次學年起不予晉薪；經複評通過者，自次學年恢復晉薪權利，其評鑑準則及實施細則另訂之。

## 第三章 職員成績考核

- 第七條 本校職員之成績考核分工作、品德、學識、勤惰四項，依據平時之考核評定成績，以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如下列：
- 甲等：八十分以上。
- 乙等：七十分以上，不滿八十分。
- 丙等：六十分以上，不滿七十分。
- 丁等：不滿六十分。
- 第八條 本校職員學年度成績考核依下列規定辦理。
- 一、在同一學年度內，有下列條件為甲等；除晉本薪或年功薪一級外，並給與一個月本薪之獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月本薪之獎金。
- (一)職責繁重、努力盡職，並能任勞任怨，圓滿達成任務，有具體事實者。
- (二)事病假併計未滿十四日。
- (三)請一小時事病假次數未超過二十四次者。
- (四)無遲到早退曠職記錄者。
- (五)品德生活考核無不良記錄者。
- (六)未受任何刑事、懲戒處分及行政處分者。
- 二、在同一學年度內，有下列條件者為乙等；除晉本薪一級外，並給與半個月本薪之獎金；已支本薪最高級者，次年仍考列乙等，改晉年功薪一級，已支年功薪最高級者，給與一個月本薪之獎金。

(一)工作努力盡職，並能如期達成任務者。

(二)事病假併計未超過二十一日。

(三)遲到未達三次及無早退曠職記錄者。

(四)品德生活考核無不良記錄者。

三、在同一學年度內，有下列條件者為丙等；留支原薪。非因病假住院因素而連續二年考核列丙等者，應予免職。

(一)事病假併計超過第八條第一項第二款第二日之規定者。

(二)經給與延長病假者。

(三)有曠職情事，尚未達第八條第一項第四款第二日之程度者。

(四)品德生活考核有不良事蹟記錄，尚不足影響校譽或個人人格者。

(五)受記大過一次處分者。

四、在同一學年度內，有下列條件者為丁等，應予免職。

(一)從事外務、廢弛本職致影響校務，有具體事實者。

(二)連續曠職逾七日或一學期曠職合計達七日者。

(三)品德不良有具體事實，足以影響校譽或教育風氣者。

(四)不聽指揮、破壞紀律，有確實證據者。

第九條 本校教職員成績考核經校長核定具有特殊優良事蹟者，另發給特別獎金，其金額由校長核定之。

第十條 本校人力資源處應於每學年終了時，就受考核之職員分別填妥出勤及獎懲紀錄予成績考核表後，送交各單位主管，根據平時考核紀錄辦理初考，送由成績考核委員會執行初核，再經校長核定，如對初核結果不同意者，得變更之。

第十一條 成績考核委員會置委員若干人，由校長就本校教職員中遴聘之，開會時主席由委員互選之。

第十二條 成績考核委員會須有二分之一以上委員出席，方得開會，出席委員過半數之同意方為通過，決議方式以無記名投票為之。

#### 第四章 工友成績考核

第十三條 本辦法所稱工友，係指本校年度預算員額內之非生產性之技術工友(含駕駛)及普通工友。

第十四條 本校工友之考核分工作、品德、個性、健康狀況綜合評定成績優劣，分為下列四等。

甲等：八十分以上。

乙等：七十分以上，不滿八十分。

丙等：六十分以上，不滿七十分。

丁等：不滿六十分。

第十五條 本校工友考績晉級，依下列規定辦理。

一、甲等：晉本餉或年功餉一級，並給與一個月工餉之獎金；已晉支本餉最高級者，晉年工餉一級，並給與一個月工餉之獎金；已晉支年功餉最高級者，給與二個月工餉之獎金。

二、乙等：晉本餉一級，並給與半個月工餉之獎金；已晉本餉最高級或年功餉者，給與半個月工餉之獎金；次年仍考列乙等，改晉年功餉一級，已晉支年功餉最高級者，給與一個月之工餉獎金。

三、丙等：留支原工餉。非因病住院因素而連續二年考核列丙等且符法定解僱事由者解

僱。

四、丁等：符法定解僱事由者解僱。

第十六條 本校工友成績考核均以平時考核為依據，學年度內請病、事假日數超過規定假期者，年終考核不得考列乙等以上。

第十七條 工友成績考核，應由工友服務單位之主管，根據本辦法規定之原則，辦理初考，送由總務處執行初核後，再報請校長核定。

### 第五章 平時考核

第十八條 本校職員工友之平時考核及專案考績，依下列規定辦理：

一、平時之考核，應根據確實事蹟隨時詳加記錄，如有特殊優劣事蹟，應予以獎勵或懲處，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，記功三次作為記大功一次。申誡三次作為記過一次，記過三次作為記大過一次。獎懲除在同一年度一次記大過二次者外，得相互抵銷。

二、專案考績，於平時有重大功過時，隨時辦理之；其獎懲依下列規定。

(一)一次記二大功者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與一個月本薪之獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月本薪之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘薪級，改給二個月本薪之獎金。

(二)一次記二大過或同一學年度內獎懲抵銷後累積達二大過者，應予解聘或免職。

第十九條 本校職員具有下列情事之一者，得斟酌情形核予獎勵：

- 一、遇重大困難問題，能提出具體有效之改進方案，圓滿解決者。
- 二、愛惜公物、撙節公帑，有具體事蹟者。
- 三、好人好事或拾金不昧，義行可風者。
- 四、對主辦業務之推展成績特優，具有成效者。
- 五、宣導法令或學校規章，增進學生瞭解，有具體事蹟者。
- 六、執行緊急任務或處理偶發事件，能處置得宜，免遭嚴重損失者。
- 七、臨財不苟，足為一般表率者。
- 八、對上級交辦事項克服困難圓滿達成任務，著有績效者。
- 九、擔任監巡考工作認真負責，有具體事蹟者。
- 十、其他有利學校之特殊優良事蹟者。

第二十條 本校職員具有下列情事之一者，得斟酌情形核予懲處：

- 一、懈怠職務或處事失當，造成損失或導致不良後果者。
- 二、對屬員疏於督導、考核，致發生不良後果者。
- 三、不聽長官命令或指揮，有犯上行為者。
- 四、破壞紀律或言行不檢，致損害教育人員聲譽或擾亂學校秩序者。
- 五、誣控、濫告長官同事經查屬實者。
- 六、散播謠言、挑撥是非致影響學校或他人聲譽及公務執行者。
- 七、受有期徒刑以上之宣告判決確定，而未宣告緩刑者。
- 八、故意曲解法令，致學生或同仁權利遭受損害者。
- 九、無故連續曠職三日以上未滿五日者。
- 十、擔任監巡考工作未能依照規定執行任務者。
- 十一、其他重大過失者。

- 第二十一條 本校工友有下列事蹟之一者，予以嘉獎。
- 一、職專長熟練，工作績效優異者。
  - 二、工作勤奮，任勞任怨，認真負責，精神可嘉者。
  - 三、操守廉潔，品行端正足資表揚者。
  - 四、熱心服務表現可嘉者。
  - 五、互助、互愛，具有事實表現者。
  - 六、著有其他功績者。
- 第二十二條 本校工友有下列事蹟之一者，予以記功。
- 一、愛惜公物，維護設備，著有具體成效者。
  - 二、舉發竊盜案件或檢舉破壞陰謀因而破獲或預先制止，而使學校減免損失者。
  - 三、聽從工作派遣，提高工作效率，表現特優，足為同工模範者。
  - 四、駕駛全年未有違規記錄，未發生事故者。
  - 五、著有其他較大功績者。
- 第二十三條 本校工友有下列事蹟之一者，予以記大功。
- 一、有特殊貢獻，為本校爭取重大榮譽者。
  - 二、挽救意外災害，奮勇果敢，因而使學校得免重大損失者。
  - 三、在非常事件中為本校效力，因而使學校得免重大損失者。
  - 四、著有其他重大功績者。
- 第二十四條 本校工友有下列事蹟之一經查證屬實者，得以申誡：
- 一、工作怠惰或擅離工作崗位屢經糾正仍不改正者。
  - 二、工作疏忽致影響任務達成，情節較輕者。
  - 三、妨害工作場所安寧秩序或公共安全衛生屢經告誡仍不改正者。
  - 四、工作不力，未盡職責，致工作延誤時效者。
  - 五、不聽主管人員合理之指揮監督者。
- 第二十五條 本校工友有下列事蹟之一經查證屬實者，得以記過：
- 一、因疏忽致損耗學校設備、物品。使學校遭受損害者。
  - 二、有悖學校合理命令未於定期內完成應能完成之事項，且未申報正當理由，致學校受損害者。
  - 三、散佈不利學校之謠言，對學校有不良影響者。
  - 四、嚴重影響工作場所秩序，不利於學校正常作業者。
  - 五、經常怠忽職責或擅離工作崗位，嚴重影響工作氣氛和同仁工作士氣者。
- 第二十六條 本校工友有下列事蹟之一經查證屬實者，得以記大過。
- 一、利用本校名義在外招搖撞騙，嚴重影響學校聲譽者。
  - 二、無故擅離職守，致使學校蒙受重大損失者。
  - 三、故意毀損公物者。
  - 四、託人打卡者及替人打卡者。
  - 五、在工作時間內兼營事業，致影響工作情節重大者。
- 第二十七條 本校工友有下列情形之一者，本校得不經預告逕予解僱，終止勞動契約，不發給資遣費：
- 一、訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使本校誤信而有受損害之虞者。
  - 二、在校區或工作場所酗酒，滋事聚眾賭博者。

- 三、不聽合理指揮、違抗命令，情節重大者。
- 四、侮辱或威脅主管，情節重大者。
- 五、製造是非、煽動非法罷工、破壞組織、影響工作秩序者。
- 六、行為粗暴與同工打架者，但正當防衛者除外。
- 七、有偷竊行為，查證屬實者。
- 八、一年內記大過二次或累積達大過二次者。
- 九、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

## 第六章 附則

- 第二十八條 本校職員工友平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據，平時考核之功過，除依規定抵銷或免職者外，曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；曾記一大功人員，考績不得列丙等以下；曾記大過人員，考績不得列乙等以上。
- 第二十九條 本校職員工友考核結果，應以書面通知各受考人，職工考核結果予以免職或解雇者，應敘明原因及執行日期。  
前項受免職或解雇處分人員，於收到通知書三十日內，得向校方申請覆審，逾期不予受理。覆審結果，認為原處分無理由時，應撤銷原處分，並改列考核等次；認為原處分有理由，應予駁回。
- 第三十條 本校辦理教職員工考核，應秉信賞必罰原則作正確客觀之考評，以激發工作情緒提高工作效率。如有為不實之考核者，一經查覺除考核結果予以撤銷重核外，其有關失職人員並予議處。
- 第三十一條 參與成績考核各級人員在考評進行中，應嚴守秘密。考核委員對於本身之考核，應行迴避。
- 第三十二條 本辦法經行政會議通過，校長核定後實施，修正時亦同。