

檔 號：

保存年限：

台灣基督長老教會南神神學院 公告

發文日期：中華民國114年5月6日

發文字號：台基南神(人)字第1140001833號

主旨：公告修訂「台灣基督長老教會南神神學院職員考核與獎勵辦法」。

依據：係依據114年1月21日經113學年度第1次（總第4次）職員評審委員會修訂確認及114年3月27日經113學年度第2學期第1次行政會議修訂通過事項辦理。

公告事項：本校「台灣基督長老教會南神神學院職員考核與獎勵辦法」業經行政會議通過，溯自113學年度起生效，全條文詳如附件公告週知。

校長 胡忠明

台灣基督長老教會南神神學院職員考核與獎勵辦法

112年4月17日經111學年度第1次(總第1次)職員評審委員會擬定草案
112年4月27日經111學年度第2學期第2次行政會議新訂通過
114年1月21日經113學年度第1次(總第4次)職員評審委員會確認
114年3月27日經113學年度第2學期第1次行政會議修訂通過

第一條 台灣基督長老教會南神神學院(以下簡稱本校)為辦理本校職員績效考核與獎勵,循基督教信仰仿效主耶穌透過新約聖經馬太福音第25章所示盡本分、好管家等比喻教導,特定訂「台灣基督長老教會南神神學院職員考核與獎勵辦法」(以下簡稱本辦法),除法令別有規定外,均依本辦法辦理。

第二條 本辦法所稱職員係指依據本校「台灣基督長老教會南神神學院教職員敘薪辦法」進用之編制內外專任有給人員;前述職員應於學年度結束前接受其績效考核。

前項所稱績效考核期間係指每學年度,即自每年之8月1日起至次年7月31日止,服務達1學年者皆應接受考核,未滿1學年度者則另由單位主管進行平時評量,且不列入績效考核。

各有關單位及評量人員應本於具體事實對受評職員之工作表現、人際關係互動、校務政策配合(含考勤與獎懲等)紀錄,評定其考核成績等級作為晉薪或獎金核發及職務調整晉陞等依據;晉薪薪級與薪額皆依照本校教職員敘薪辦法內所附職員薪級表以及校務基金進用人員薪級表為準。

第三條 本校職員績效考核以70分為及格基準分(滿分100分),並依據以下方式評定考核為特優、優等、良等、尚可及劣等五等第:

人事室依據個人總分進行全體受評職員排序,採全體達及格基準分之職員人數設定取1%至10%以內人數評定為特優、取11%至40%以內人數評定為優等、取41%至100%以內人數評定為良等,惟如未達及格基準分者,60分(含)以上未滿70分者評定為尚可,未滿60分者評定為劣等。

第四條 本校職員各項考核成績,悉依下列規定核予年度晉陞薪額、核發考績獎金、職務調整或免職。

特優:晉本俸薪額或年功薪一級,且核發考績獎金。

(除考績獎金核發基準定額外,另加發一級獎勵金)

優等:晉本俸薪額或年功薪一級,並核發考績獎金。

(除考績獎金核發基準定額外,加發二級獎勵金)

良等:晉本俸薪額或年功薪一級,並核發考績獎金。

(指考績獎金核發基準定額)。

尚可:留支原薪額且無考績獎金,如有必要得調整其職務;

連續兩年獲尚可者,視其表現為劣等予以免職。

劣等:予以免職。

上開所列特優、優等及良等者，如已支本職最高薪額或年功薪者，則不予晉敘。

考績獎金基準定額與一級二級獎勵金實際數額，經由職員評審委員會擬訂後送行政會議審定，修訂時亦同。

第 五 條 本校職員評等與晉薪限制如下：

一、為平衡受評人員標準，單位主管評量新進 5 年內人員應以不評高過 90 分為原則。

二、總成績排序後成績同分者，獎勵規劃將以同額獎勵為原則。

三、當學年度獎懲相抵一大功（含）以上者，不得考列優等以下。

四、當學年度獎懲相抵一大過（含）以上者，不得考列優等以上。

五、事、病假合計超過 20 天者，不得考列優等以上。

六、曠職累計在 3 日以內者，不得考列良等以上。

七、曠職累計達 3 日以上者，不得考列尚可以上。

八、家庭照顧假及生理假之考核則依據本校教職員工請假休假作業要點及性別平等工作法第 21 條等規定辦理。

九、如情況特殊，由單位主管簽經校長核示送交職員評審委員會審定。

第 六 條 本校職員獎勵標準如下：

一、有下列情事之一者，得予以**嘉獎**獎勵：

（一）執行學校交辦事項，圓滿達成任務且績效顯著，且有具體事實者。

（二）致力維護校園安全，有具體貢獻，經評定為績優表揚者。

（三）規劃籌設全國性之活動或研討會等非本身工作執掌之事務，圓滿成功獲得好評者。

（四）代表學校參加各類活動，成績優良提升校譽有功者。

（五）公餘參與社會服務，經相關單位來函表揚者。

（六）辦理有關教育工作，成績卓著且有具體事實者。

（七）其他與上述各款之情事相當，經單位主管簽准獎勵者。

二、有下列情事之一者，得予以**記小功**獎勵：

（一）適時消弭意外事件或變故之發生，或對已發生之事故予以控制，使學校免受損失者。

（二）承辦突發之重要事務，成績特優或有特殊勳績者。

（三）代表學校參與重要活動，成績卓著，為校爭光者。

（四）主辦國際性之活動或研討會，圓滿成功獲得好評且有貢獻者。

（五）其他與上述各款之情事相當，經單位主管簽准獎勵者。

三、有下列情事之一者，得予以**記一大功**獎勵：

（一）對校務或遇重大困難問題，能及時提出具體有效改進方案且執行成效卓越者。

（二）辦理重要業務成績特優，或有特殊效益，且有具體事實者。

（三）在惡劣環境下克盡職責，圓滿達成任務，經評定為績優者。

（四）搶救重大災害，切合機宜，且有具體效果，經評定對學校有貢獻者。

- (五) 執行重要法令克服困難，圓滿達成使命且對學校有特殊貢獻者。
- (六) 情況特殊未列入本項之規定，由單位主管陳簽檢具事實說明，經校長核示提交職員評審委員會審定者。

四、有下列情事之一者，得予以記**二大功**獎勵：

- (一) 針對時弊研擬改進措施，經採行確有卓越成效，且有具體事實者。
- (二) 對主辦業務有重大革新提出具體方案，經採行確有成效，經評定為特優貢獻者。
- (三) 察舉不法，維護政府公益或學校聲譽權益，經評定或政府機關來函褒揚者。
- (四) 適時消弭意外事件或重大變故之發生，或對已發生之事故處置得宜，免遭嚴重損失者。
- (五) 遇重大事件，堅持立場，為國家、學校增進榮譽且有具體事實者。
- (六) 情況特殊未列入本項之規定，由單位主管陳簽，檢具事實說明，經校長核示提交職工評審委員會審定者。

第七條 本校職員懲處標準如下：

一、有下列情事之一者，得予以**申誡**懲處：

- (一) 處理業務失當，或督導不週者。
- (二) 經管理檔案、資料不當以致遺失，而情節輕微者。
- (三) 辦理事務疏忽，情節輕微者。
- (四) 言行失當、違反紀律、破壞公物，情節輕微者。
- (五) 將本人所持有學校核發之證件轉借他人使用者。
- (六) 值勤無故不到，亦未經行政程序安排代理者。
- (七) 其他與上述各款之情事相當，經單位主管簽准懲處者。

二、有下列情事之一者，得予以記**小過**懲處：

- (一) 前項所列各種情事之再犯或情節嚴重者。
- (二) 對承辦業務，工作不力，影響計畫進度，妨害學校權益者。
- (三) 對偶發事件之預防及處理失當，致釀成意外災害，使學校蒙受損失者。
- (四) 在校內鬥毆或酗酒滋事，且有具體事實者。
- (五) 在辦公處所賭博者。
- (六) 虛報公費、浪費公帑，且有具體事實者。
- (七) 明知他人違法，而予隱瞞、庇護或作偽證者。
- (八) 其他與上述各款之情事相當，經單位主管簽准懲處者。

三、有下列情事之一者，得予以記**一大過**懲處：

- (一) 違反政令或不聽調度者。
- (二) 挑撥離間，破壞紀律，情節重大者。
- (三) 違反紀律或言行不檢，或擾亂學校秩序，情節重大者。
- (四) 故意曲解法令，致師生權利遭受重大損害者。
- (五) 貽誤公務，造成重大過失，導致不良後果者。

- (六) 生活奢侈腐化，言行偏戾乖張，足以影響校譽者。
 - (七) 涉及刑案經有期徒刑以上之刑，判決確定但法院宣告緩刑或易科罰金者。
 - (八) 其他與上述各款之情事相當，經單位主管簽准懲處者。
- 四、有下列情形之一者，得予以記**二大過**懲處：

- (一) 怠忽職責或洩漏職務上之機密，致學校遭受重大損害者。
- (二) 言行不檢，嚴重影響校譽，且有確實證據者。
- (三) 侮辱、誣告或脅迫同事、長官，情節重大者。
- (四) 涉及貪污或重大刑案，且有確實證據者或經有期徒刑以上之刑，判決確定，而未宣告緩刑者或易科罰金者。
- (五) 曠職連續五日（含）以上，或一學年內累計達七日者。
- (六) 其他與上述各款之情事相當，經單位主管簽准懲處者。

第 八 條 本校職員凡獲嘉獎 1 次加 5 分、記功 1 次加 7 分、大功 1 次加 9 分；申誡 1 次減 5 分、記過 1 次減 7 分、大過 1 次減 9 分。

同一考核年度內如獲大過達 2 次者，應予解聘或免職。

第 九 條 本校職員績效考核於每學年度 4 月份起按以下程序進行，最遲應於每學年度 7 月份前完成審定，並列各項所佔比重如下：

- 一、受評人自我表現評估：受評人應繳交於受評期間之個人表現書面資料供主管面談參考。
- 二、基本量化數據：評量校務配合項目（包含受評人差勤與請假情形、電子公文辦理情形、出席會議及參與在職教育訓練情形等事項），佔總分比例 15%。
- 三、同性質業務編組同儕互評：評量性質相近業務互助合作項目，由下列分設共四組業務相近單位同仁進行全分組評量，所得分數平均後為受評人之成績，佔總分比例 15%。（評分幅度於 70-90 分之間，如低於 70 分或高於 90 分者，應敘明客觀具體事實；所評分數如屬極端且無敘明可信之具體事實者將予以排除不列計。）
 - (一)校長室、秘書室及人事室排定為同性質單位。
 - (二)教務處、牧育處及系所辦公室排定為同性質單位。
 - (三)總務處及會計室排定為同性質單位。
 - (四)圖書館獨立排定。
- 四、非同性質業務編組同儕互評：評量非相近業務人際互動項目，由前述所排非所屬編組經電腦亂序排定 5-6 位同仁進行評量，所得分數平均後為受評人之成績，佔總分比例 15%。（評分幅度於 70-90 分之間，如低於 70 分或高於 90 分者，應敘明客觀具體事實；所評分數如屬極端且無敘明可信之具體事實者將予以排除不列計。）
- 五、單位主管評分：評量工作表現及業務熟悉程度，由單位主管（即由校長、教務長、牧育長、總務長、館長、主任秘書、

人事室主任、會計室主任、所長等)進行評分,佔總分比例25%。(評分幅度於70-90分之間,如低於70分或高於90分者,應敘明客觀具體事實。);惟會計室主任因受學校財團法人及所設私立學校建立會計制度實施辦法任用規範則逕由校長評分。

六、加權比重:評量獎懲及其他項目事項,由人事室依據有關之業務責任計算加權項目,佔總分比例10%;考核前置作業時由人事室會辦各單位主管獎懲意見,並列入加權比重範圍;並授權職評會得適度經共識決議之加減分。

七、校長評分:機關首長綜合評量表表現項目,佔總分比例20%。(評分幅度於70-90分之間,如低於70分或高於90分者,應敘明客觀具體事實。)

八、同儕評分名單(含同性質及非同性質業務編組)辦理過程應全程密件後送請校長核准,並應列入移交清冊;如擔任同儕評分考評者應嚴守秘密,如有洩漏且經職員評審委員會查證屬實者,依獎懲辦法規定議處。

九、上述各項所得分數按其比例換算加總後即受評人該學年度所得總分。

十、當學年度獲評定為特優職員,人事室製發獎狀經集會場合由校長公開頒獎表揚。

第十條 本校績效考核經核定後,應以書面通知受評人。評量結果為尚可或劣等者,應於通知書內載明評量所依據之事實。

受評人不服評量結果者,得於收受通知書之次日起10日內,向職員評審委員會申請複審。複審核定期間以30日為限,且以1次為限。職員評審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上一等級之評等兩選項表決,並加註意見後陳請校長核定,惟審議時發現不利於被評等人之新事實者,職員評審委員會應逕改列下一等級之評等。

第十一條 本校職員績效考核業務係由人事室主辦及統籌有關事務,並依規定提送本校職員評審委員會審議後,陳請校長核定。

第十二條 本校針對職員績效考核應根據確切資料,慎重辦理;如有不實考核者,經調查屬實,除考核結果予以撤銷重新考核外,其有關失職人員送交議處。

第十三條 本辦法中所稱績效考核需用表格格式或電子評分表單等,逕由人事室依據業務需要另行訂定。

第十四條 本辦法原則自112學年度起試行1年,並自113學年度正式施行;另績效考核結果應自次學年度第1個月起執行。

第十五條 本辦法經行政會議通過,陳請校長核定後公告施行,修訂時亦同。

台灣基督長老教會南神神學院職員考核與獎勵辦法修訂對照表

112 年 4 月 17 日經 111 學年度第 1 次（總第 1 次）職員評審委員會擬定草案
 112 年 4 月 27 日經 111 學年度第 2 學期第 2 次行政會議新訂通過
 114 年 1 月 21 日經 113 學年度第 1 次（總第 4 次）職員評審委員會確認
 114 年 3 月 27 日經 113 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修訂通過暫列

修訂條文	現行條文	說 明
第 三 條 本校職員績效考核以 70 分為<u>及格</u>基準分（滿分 100 分），<u>並依據以下方式評定考核</u>為特優、優等、良等、尚可及劣等五等第： <u>人事室依據個人總分進行全體受評職員排序，採全體達及格基準分之職員人數設定取 1%至 10%以內人數評定為特優、取 11%至 40%以內人數評定為優等、取 41%至 100%以內人數評定為良等，惟如未達及格基準分者，60 分（含）以上未滿 70 分者評定為尚可，未滿 60 分者評定為劣等。</u>	第 三 條 本校職員績效考核以 70 分為基準分（滿分為 100 分），按其成績分為特優、優、良、尚可及劣等五等第，如以百分數得分換算如下： 特優：90 分（含）以上。 優等：80 分（含）以上未滿 90 分。 良等：70 分（含）以上未滿 80 分。 尚可：60 分（含）以上未滿 70 分。 劣等：未滿 60 分。	原第三條內文所訂定直接以所得分數認定考核等第五條第一項第一款及第二款限制所抵觸，無法予同步施行，經 112 學年度第 2 次（總第 3 次）職評會議 112 學年度試行檢討事項中建議修正，採用全體職員受評人數排序而定。

修訂條文	現行條文	說 明
第 五 條 本校職員評等與晉薪限制如下： 一、<u>為平衡受評人員標準，單位主管評量新進 5 年內人員應以不評高過 90 分為原則。</u> 二、<u>總成績排序後成績同分者，獎勵規劃將以同額獎勵為原則。</u> 三、當學年度獎懲相抵一大功(含)以上者，不得考列優等以下。 四、當學年度獎懲相抵一大過(含)以上者，不得考列優等以上。 五、(刪除) <u>五、事、病假合計超過 20 天者，不得考列優等以上。</u> <u>六、曠職累計在 3 日以內者，不得考列良等以上。</u> <u>七、曠職累計達 3 日以上者，不得考列尚可以上。</u> <u>八、家庭照顧假及生理假之考核則依據本校教職員工請假休假作業要點及性別平等工作法第 21 條等規定辦理。</u> <u>九、如情況特殊，由單位主管簽經校長核示送交職員評審委員會審定。</u>	第 五 條 本校職員評等與晉薪限制如下： 一、每學年度特優人數以不得超過全體總職員人數 10%為原則（採無條件捨去計算）。 二、每學年度優等人數以不得超過全體總職員人數 40%為原則（採無條件捨去計算）。 三、當學年度獎懲相抵一大功(含)以上者，不得考列優等以下。 四、當學年度獎懲相抵一大過(含)以上者，不得考列優等以上。 五、當學年度個人休假未修畢者，不得考列優等以上。 六、事、病假合計超過 20 天者，不得考列優等以上。 七、曠職累計在 3 日以內者，不得考列良等以上。 八、曠職累計達 3 日以上者，不得考列尚可以上。 九、家庭照顧假及生理假之考核則依據本校教職員工請假休假作業要點及性別平等工作法第 21 條等規定辦理。 十、如情況特殊，由單位主管簽經校長核示送交職員評審委員會審定。	1. 原第五條第一項第一款及第二款所設限制因同原第三條內容抵觸併案調入第三條修訂。 2. 原第五條第一向第五款所訂規則恐有適法疑義，逕予刪除及調次配合變更。 3. 納入 112 學年度第 2 次(總第 3 次)職評會議考核試行檢討建議事項併入修正。

修訂條文	現行條文	說 明
第 九 條 本校職員績效考核於每學年度4月份起按以下程序進行，最遲應於每學年度7月份前完成審定，並列各項所佔比重如下： 一、<u>受評人自我表現評估：受評人應繳交於受評期間之個人表現書面資料供主管面談參考。</u> 二、基本量化數據：評量校務配合項目（包含受評人差勤與請假情形、電子公文辦理情形、<u>出席會議及</u>參與在職教育訓練情形等事項），佔總分比例15%。 三、同性質業務編組同儕互評：評量性質相近業務互助合作項目，由下列分設共四組業務相近單位同仁進行全分組評量，所得分數平均後為受評人之成績，佔總分比例15%。（評分幅度於70-90分之間，如低於70分或高於90分者，應敘明客觀具體事實；所評分數如屬極端且無敘明可信之具體事實者將予以排除不列計。） （一）校長室、秘書室及人事室排定為同性質單位。 （二）教務處、牧育處及系所辦公室排定為同性質單位。 （三）總務處及會計室排定為同性質單位。 （四）圖書館獨立排定。	第 九 條 本校職員績效考核於每學年度4月份起按以下程序進行，最遲應於每學年度7月份前完成審定，並列各項所佔比重如下： 一、基本量化數據：評量校務配合項目（包含受評人差勤與個人休假請休情形、電子公文辦理情形、參與在職教育訓練情形等事項），佔總分比例15%。 二、受評人自我評分：針對受評期間個人表現進行評量，佔總分比例5%。 三、同性質業務編組同儕互評：評量性質相近業務互助合作項目，由下列分設共四組業務相近單位同仁進行全分組評量，所得分數平均後為受評人之成績，佔總分比例15%。（評分幅度於70-90分之間，如低於70分或高於90分者，應敘明客觀具體事實；所評分數如屬極端且無敘明可信之具體事實者將予以排除不列計。） （一）校長室、秘書室及人事室排定為同性質單位。 （二）教務處、牧育處及系所辦公室排定為同性質單位。 （三）總務處及會計室排定為同性質單位。 （四）圖書館獨立排定。	

修訂條文	現行條文	說 明
四、非同性質業務編組同儕互評：評量非相近業務人際互動項目，由前述所排非所屬編組經電腦亂序排定5-6位同仁進行評量，所得分數平均後為受評人之成績，佔總分比例15%。 （評分幅度於70-90分之間，如低於70分或高於90分者，應敘明客觀具體事實；所評分數如屬極端且無敘明可信之具體事實者將予以排除不列計。） 五、單位主管評分：評量工作表現及業務熟悉程度，由單位主管（即由校長、教務長、牧育長、總務長、館長、主任秘書、人事室主任、會計室主任、所長等）進行評分，佔總分比例25%。（評分幅度於70-90分之間，如低於70分或高於90分者，應敘明客觀具體事實。）；惟會計室主任因受學校財團法人及所設私立學校建立會計制度實施辦法任用規範則逕由校長評分。 六、加權比重：評量獎懲及其他項目事項，由人事室依據有關之業務責任計算加權項目，佔總分比例10%；考核前置作業時由人事室會辦各單位主管獎懲意見，並列入加權比重範圍；	四、非同性質業務編組同儕互評：評量非相近業務人際互動項目，由前述所排非所屬編組經電腦亂序排定5-6位同仁進行評量，所得分數平均後為受評人之成績，佔總分比例15%。 （評分幅度於70-90分之間，如低於70分或高於90分者，應敘明客觀具體事實；所評分數如屬極端且無敘明可信之具體事實者將予以排除不列計。） 五、單位主管評分：評量工作表現及業務熟悉程度，由單位主管（即由校長、教務長、牧育長、總務長、館長、主任秘書、人事室主任、會計室主任、所長等）進行評分，佔總分比例25%。（評分幅度於70-90分之間，如低於70分或高於90分者，應敘明客觀具體事實。）；惟會計室主任因受學校財團法人及所設私立學校建立會計制度實施辦法任用規範則逕由校長評分。 六、加權比重：評量獎懲及其他項目事項，由人事室依據有關之業務責任計算加權項目，佔總分比例5%；考核前置作業時由人事室會辦各單位主管獎懲意見，並列入加權比重範圍。	

修訂條文	現行條文	說 明
<u>並授權職評會得適度經共識決議之加減分。</u> 七、校長評分：機關首長綜合評量表現項目，佔總分比例 20%。（評分幅度於 70-90 分之間，如低於 70 分或高於 90 分者，應敘明客觀具體事實。） 八、同儕評分名單（含同性質及非同性質業務編組）辦理過程應全程密件後送請校長核准，並應列入移交清冊；如擔任同儕評分考評者應嚴守秘密，如有洩漏且經職員評審委員會查證屬實者，依獎懲辦法規定議處。 九、上述各項所得分數按其比例換算加總後即受評人該學年度所得總分。 十、當學年度獲評定為特優職員，人事室製發獎狀經集會場合由校長公開頒獎表揚。	七、校長評分：機關首長綜合評量表現項目，佔總分比例 20%。（評分幅度於 70-90 分之間，如低於 70 分或高於 90 分者，應敘明客觀具體事實。） 八、同儕評分名單（含同性質及非同性質業務編組）辦理過程應全程密件後送請校長核准，並應列入移交清冊；如擔任同儕評分考評者應嚴守秘密，如有洩漏且經職員評審委員會查證屬實者，依獎懲辦法規定議處。 九、上述各項所得分數按其比例換算加總後即受評人該學年度所得總分 十、當學年度獲評定為特優職員，人事室製發獎狀經集會場合由校長公開頒獎表揚。	