

國立高雄餐旅大學校務基金工作人員年度服務成績考核要點

第三點、第六點及第七點條文修正草案調查表

單位名稱：

單位主管簽名或蓋章：

修正條文	現行條文	修正說明	修正意見
<p>第 3 點</p> <p>本校校務基金工作人員到校服務至每年年終，應以當年一至十二月實際任職之服務成績，辦理年度服務成績考核，並依考核結果作為調整薪點、限期改善、調整工作或終止契約之依據。<u>但依本校「校務基金工作人員與計畫專任助理轉任方案」由計畫助理轉任校務基金工作人員者，當年專任計畫助理之年資，得併資辦理年度服務成績考核。</u></p> <p>校務基金工作人員年度服務成績考核事項，由本校校務基金工作人員考核委員會(以下簡稱考核委員會)負責審議及初核，並經校長複核，校長對於初核結果有意見，得批示請考核</p>	<p>第 3 點</p> <p>本校校務基金工作人員到校服務至每年年終，應以當年一至十二月實際任職之服務成績，辦理年度服務成績考核，並依考核結果作為調整薪點、限期改善、調整工作或終止契約之依據。</p> <p>校務基金工作人員年度服務成績考核事項，由本校校務基金工作人員考核委員會(以下簡稱考核委員會)負責審議及初核，並經校長複核，校長對於初核結果有意見，得批示請考核</p>	<p>審酌計畫專任助理轉任至校務基金工作人員，轉任前亦服務於本校，為鼓勵優秀人員轉任，爰計畫專任助理實際服務年資得併資辦理，作為校務基金工作人員辦理考績之服務年資，即當年度年一至十二月有實際任職者(含計畫專任助理及校務基金工作人員)，得參加校務基金工作人員年度服務成績考核。</p>	

<p>委員會重核，重核結果仍有意見，得加註理由後逕行複核。校長得在年度72薪點之考核加權範圍內，拔擢工作人員受考列等次，且不得保留於次一年度使用。</p> <p>考核委員會由校長指定五名為當然委員，並指定其中一人為召集人兼會議主席，及由全體職員票選三名委員及校務基金工作人員票選五名委員組成之。</p> <p>考核委員會委員任期為一學年，連選得連任。</p>	<p>委員會重核，重核結果仍有意見，得加註理由後逕行複核。校長得在年度72薪點之考核加權範圍內，拔擢工作人員受考列等次，且不得保留於次一年度使用。</p> <p>考核委員會由校長指定五名為當然委員，並指定其中一人為召集人兼會議主席，及由全體職員票選三名委員及校務基金工作人員票選五名委員組成之。</p> <p>考核委員會委員任期為一學年，連選得連任。</p>		
<p>第6點</p> <p>年度服務成績考核以一百分為滿分，考核等次、分數及獎懲結果如下，但考核結果晉支薪點如有不符本辦法第二條規定之虞時，得簽報請校長衡酌減或凍結晉支：</p> <p>(一)優等：考核成績列90分以上，晉12薪點，給與1又1/2個月年終工作獎金。</p> <p>(二)甲等：考核成績80分以上未滿90分，晉8薪點，給與1又1/2個月年終工作獎金。</p> <p>(三)乙等：考核成績70分以上</p>	<p>第6點</p> <p>年度服務成績考核以一百分為滿分，考核等次、分數及獎懲結果如下，但考核結果晉支薪點如有不符本辦法第二條規定之虞時，得簽報請校長衡酌減或凍結晉支：</p> <p>(一)優等：考核成績列90分以上，晉12薪點，給與1又1/2個月年終工作獎金。</p> <p>(二)甲等：考核成績80分以上未滿90分，晉8薪點，給與1又1/2個月年終工作獎金。</p> <p>(三)乙等：考核成績70分以上</p>	<p>一、經本校108年12月16日108學年度校務基金工作人員考核委員會第2次會議決議，各類退休再任人員年度考核晉薪應具彈性措施。</p> <p>二、經本校109年2月20日函詢高雄市政府勞工局，勞工年度考核結果相同時，考核獎勵卻核予不同晉薪額度，是否有違勞動相關法令，經高市府勞工局109年3月3日函覆，「勞</p>	

未滿 80 分，留支原薪，給與 1 又 1/2 個月年終工作獎金。

(四)丙等：考核成績未滿 70 分，限期三個月內改善、調整工作、調降薪點或終止契約，且不給與年終工作獎金。

優等及甲等之初核人數以當年參加年終考核受評總人數百分之六十六為限，惟優等之初核人數不得超過當年參加年終考核受評總人數百分之八。

當年度考核結果應書面通知受考人。受考人另已支各類月退休金者，自通知書核發日起，二週內得於考核結果之範圍，主動提出所晉薪點彈性調整之申請。

未參加年度服務成績考核者，其年終工作獎金得由單位主管比照考核等次規定評核後，按在職月數比例辦理。

未滿 80 分，留支原薪，給與 1 又 1/2 個月年終工作獎金。

(四)丙等：考核成績未滿 70 分，限期三個月內改善、調整工作、調降薪點或終止契約，且不給與年終工作獎金。

優等及甲等之初核人數以當年參加年終考核受評總人數百分之六十六為限，惟優等之初核人數不得超過當年參加年終考核受評總人數百分之八。

未參加年度服務成績考核者，其年終工作獎金得由單位主管比照考核等次規定評核後，按在職月數比例辦理。

工薪資之議定，本屬勞動契約個別約定事項，故倘若勞工取得晉薪之資格，惟基於個人其他因素考量，不願調整(或同意調整幅度較低)，於法尚無不可。至於若欲對原考列甲等以上即可晉薪部分，增列個案調降晉薪幅度之條款，仍建議先與所屬勞工先行溝通議定，以維雙方權益暨減少勞資爭議。」爰增列受考人已支各類月退休金者，得主動提出於晉薪幅度內彈性調整之措施；另考量相關單位配合年度考核晉薪需辦理核發薪資差額、調整勞健保投保薪資級距等事宜，為掌握時效及整體作業，爰建議自通知書核發日起 2 週內提出申請。

三、原條文第 3 項項次遞移為遞 4 項。

第 7 點

校務基金工作人員在考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等以上：

- (一)曾受刑事或**懲處**。
- (二)有遲到、早退紀錄三次以上。
- (三)事、病假合計超過十日。
- (四)平時考核獎懲抵銷後，累計達記過以上處分。
- (五)辦理相關業務，態度惡劣，影響本校聲譽，有具體事蹟。

校務基金工作人員在考核年度內，有下列情事之一者，應考列丙等：

- (一)曾受刑事處分。
- (二)曠職一日或累積達二日。
- (三)除身心障礙者外，**因病無法正常出勤累計達四十五日或事假超過超過十九日者**。

第 7 點

校務基金工作人員在考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等以上：

- (一)曾受刑事或**懲戒處分**。
- (二)有遲到、早退紀錄三次以上。
- (三)事、病假合計超過十日。
- (四)平時考核獎懲抵銷後，累計達記過以上處分。
- (五)辦理相關業務，態度惡劣，影響本校聲譽，有具體事蹟。

校務基金工作人員在考核年度內，有下列情事之一者，應考列丙等：

- (一)曾受刑事處分。
- (二)曠職一日或累積達二日。
- (三)除身心障礙者外，**事、病假合計超過十九日**。

一、查銓敘部 102 年函釋，有關各機關辦理公務人員考績案，應回歸考績覈實考評及落實績效管考制度，對於考績年度內請延長病假超過六個月者，其考績等次以考列丙為宜。考列丙等人員依公務人員考績法規定不予核發考績獎金，亦不發給年終工作獎金。但因請延長病假超過六個月致列丙等，得按實際工作月數比例發給年終工作獎金(按，考績獎金仍不予核發)。

二、另依勞動法令規定，勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，病假一年內合計不得超過 30 日。因有事故必須親自處理者，事假一年內合計不得超過 14 日。依勞動法令申請事病假，本屬法令之保障，如僅以事病假超過 19 日即明列丙等，恐有過於嚴格之虞。

		<p>三、經本校 107 年 12 月 19 日 107 學年度校務基金工作人員考核委員會第 2 次會議決議，本要點第 7 點第 2 項第 3 款修法方向為，「除身心障礙者外，因病無法正常出勤累計達四十五日或事假超過十九日者」，當年度考核應列為丙等。</p> <p>四、經本校 108 年 12 月 16 日 108 學年度校務基金工作人員考核委員會第 2 次會議決議，考量校務基金工作人員非公務人員，並無懲戒處分，本要點第 7 點第 1 項第 1 款酌修「懲戒處分」等文字。</p>	
--	--	--	--