

育英醫護管理專科學校專案計畫人員聘任及考核實施要點

中華民國 114 年 06 月 02 日行政會議通過

- 一、育英醫護管理專科學校(以下簡稱本校)為執行各項專案計畫，並提升專案計畫工作績效，特訂定「育英醫護管理專科學校專案計畫人員聘任及考核實施要點」(以下簡稱本要點)。
- 二、本校各單位依計畫需要聘任專案計畫人員，應視計畫人力及經費需求，提出「育英醫護管理專科學校進用約聘職員申請單」，經校長核准後，始得聘任。
- 三、專案計畫人員須辦理契約簽訂事宜，並遵守本校相關規定。
- 四、為獎優汰劣、活化人力運用，提升專案計畫工作績效，應予專案計畫人員考核，考核方式如下：
 - (一)年度工作績效考核：配合學校職員工進行年度工作績效考核，考核其當期任職期間之成績，年度工作績效考核應就其工作知識、工作技巧、工作表現及工作態度行之，考核結果作為晉薪及續聘之依據。
 - (二)年終成績考核：每年度配合學校教職員工年終考核期程，考核其當年度任職期間之成績，以做為年終獎金發放之依據。當年度評核分數係以教職員工當年度 12 月 31 日止之單位主管為評核者。其評分計算方式為單位主管 65% (若是兩位主管則評核分數平均) + 秘書室主任 15% + 校長 20%。
- 五、成績考核以一百分為滿分，其等次如下：
 - (一)甲等：八十分(含)以上。
 - (二)乙等：七十分(含)以上。
 - (三)丙等：六十分(含)以上。
 - (四)丁等：不滿六十分。
- 六、專案計畫人員成績考核等次及有關獎懲如下：

等第	年度工作績效考核	年終成績考核
甲等	依本校「約聘職員聘用及	依到職月份比例給予當年核定

	管理辦法」辦理晉薪。	金額之 90%~100%全額年終工作獎金。
乙等	留支原薪級。	依到職月份比例給予當年核定金額之 50%~89%全額年終工作獎金。
丙等	留支原薪級，連續兩年丙等者逕送人事評議委員會審議應予免職。	依到職月份比例給予當年核定金額之 20%~49%全額年終工作獎金。
丁等	逕送人事評議委員會審議應予免職。	不發給年終工作獎金。

七、受考人於考核年度內之成績考核，依下列規定辦理：

(一)在同一學年度內有下列情事之一者，不得考列優等：

1. 事病假併計超過七日以上者（住院日數不列入計算）。
2. 曾有早退、曠職（工）記錄者。
3. 遲到五次以上者。
4. 曾受懲戒處分者。

(二)在同一學年度內有下列情事之一者，不得考列甲等：

1. 事病假併計超過十四日者（住院日數不列入計算）。
2. 曾有早退、曠職（工）情事者。
3. 遲到八次以上者。
4. 曾受申誡二次（含）以上之處分者，或獎懲抵銷後累積達申誡二次以上者。

(三)在同一學年度內有下列情事之一者，不得考列乙等：

1. 事病假併計超過二十一日（住院日數不列入計算）。
2. 曾有早退、曠職（工）情事者。
3. 遲到十次以上者。
4. 曾受記過乙次（含）以上之處分。

(四)在同一學年度內有下列事實之一者為丙等：

1. 平時工作，勉能符合要求者。
2. 事病假併計超過二十一日，但未超過二十八日者（住院日數不列入計算）。
3. 若有「無正當理由繼續曠職三日」或是「無正當理由一個月內曠職達六日」，即可不經預告得提前終止契約。
4. 品德、生活考核有不良事蹟，尚不足影響校譽或個人人格者。
5. 未經核准在其他單位兼職兼課、進修者。
6. 曾受記二大過（含）以上之處分者。

(五)在同一學年度內有下列事實之一者為丁等，應予免職。若依下列規定終止契約者，應依勞動基準法規定辦理。

1. 廢弛職務情節重大，致嚴重影響業務，有具體事實者。
2. 若有「無正當理由繼續曠職三日」或是「無正當理由一個月內曠職達六日」，即可不經預告得提前終止契約。
3. 挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效，有確實證據者。
4. 品德不良有具體事實，足以影響校譽或教育風氣者。
5. 不配合政策或不聽指揮或破壞紀律，有確實證據者。
6. 連續兩年考核得丙等者。
7. 在其他單位任專職者。
8. 一次記二大過（含）或獎懲抵銷後累積達二大過者。

八、專案計畫人員於契約期滿後，不再續簽時，應於契約期滿一個月內，辦理離職申請。於契約存續期間內辭職者，須依勞基法規定之預告期間提出辭職，未於預告期間提出辭職申請單者，以二個月薪俸為懲罰性違約金。前項薪俸以提出辭職申請單前一個月之薪資(本俸)數額為準。

九、經核定不予續聘職缺，用人單位可重新依規定簽請甄補人員。

十、用人單位如因計畫案終止或經費不足，其原僱人員得不予續聘。

十一、本要點未規定事項，依相關法令規定辦理。

十二、本要點經行政會議通過後實施，修正時亦同。