**高雄市立旗津醫院(委託財團法人私立高雄醫學大學經營)職員工考核辦法**

103.10.08 103學年度第2次院務會議審議通過

103.10.30 103學年度第1次校務會議審議通過

104.04.16 高醫秘字第1041101248號函公布

|  |  |
| --- | --- |
| 第一條 | 為提升本醫院職員工工作績效，達到服務、教學、研究之目標，並使職員工考核作業有所依循，依據本校職員工考核辦法第二條規定訂定本辦法。 |
| 第二條 | 本辦法適用於本醫院全體職員工，含本校教職員加聘至本醫院擔任職務者、及與本校共同合聘之人員。 |
| 第三條 | 職員工考核依下列規定辦理，考核表另訂之。  一、主管平時考核：  (一)第一次平時考核：佔主管考核成績40%，於每年十二月辦理。  (二)第二次平時考核：佔主管考核成績60%，於每年五月辦理。  (三)主管平時考核指標及相關評核規定另訂之。  (四)主管考核之科室總分上限規定由人事評議委員會另訂之。若單位超過科室總分數上限，人力資源室得退回請其修正。  二、個人貢獻度：貢獻度指標、適用職類及相關評核規定另訂之。  三、科室貢獻度：貢獻度指標及相關評核規定另訂之。  四、個人獎懲紀錄：嘉獎一次加一分，記功一次加三分，記大功一次加九分，懲處申誡一次減一分，記過一次減三分，記大過一次減九分。  五、學年度考核成績計算公式如下：  (一)除有特別規定者外，其學年度考核成績＝主管平時考核成績A%+個人貢獻度B%+科室貢獻度加減分+個人獎懲加減分。  (二)主管平時考核成績、個人貢獻度佔分比例合計100%，其各佔分比例由人事評議委員會訂定。  (三)群組分類方式另訂之。  六、學年度考核  (一)彙整：於每年六月辦理。由人力資源室彙整主管平時考核成績、個人貢獻度、科室貢獻度、獎懲分數後依群組分類排序，送請人事評議委員會複核。  (二)複核：人事評議委員會得依各單位或個人學年度工作績效評估予以調整修正人員之年度考核等級。如六、七月職員工有特殊情事者，則提人事評議委員會討論或簽請院長核定後，得修正當年度考核等級。  人事評議委員會設置辦法另訂之。 |
| 第四條 | 職員工學年度考核成績，依特優、優、佳、良、普、差六考核等級評定之。  每學年度各考核等級百分比規定如下，但不核發考核獎金者，不列入考核等級百分比計算。  一、特優：以全院百分之五為原則。  二、優：以全院百分之十五為原則。  三、佳：以全院百分之六十為原則。  各學年度考核等級百分比由人事評議委員會決定之，以作為個人學年度考核成績依所屬群組分類排序後評定考核等級之依據。但全院考核為佳以上人員百分比累計不得超過百分之八十的上限。人事評議委員會於複核時得依各單位或個人全學年度工作績效評估予以特例拔擢。  主管平時考核時，主管須對被考核者作評核意見或具體說明，否則不予採納。  獎懲抵銷後，受申誡以上處分者，不得列為佳以上。獎懲抵銷後，受記過以上處分或主管考核60分~70分者，不得列為良以上。獎懲抵銷後，受記過2次以上處分或主管考核59分以下者，不得列為普以上。 |
| 第五條 | 考核期間內，主管除第二次平時考核85分(含)以上人員外，均應與受考核人員展開考核雙向回饋機制，提供工作評估與協助方案，並經雙方簽名確認。  考核與雙向回饋以單位主管進行為原則，單位主管得授權受評者之第一階主管（如：組長、護理長）先進行評核與面談。但受評者如有特殊意見，則單位主管須親自面談與瞭解。  學年度考核等級「普」以下者，單位主管需施以工作輔導改善計畫。 |
| 第六條 | 職員工自到職日起列入考核，考核獎金核發規定如下列，但薪級37級至50級人員被評定佳以上之獎金本俸以十成計算。  一、評定特優者：除晉本薪或年功薪一級外，並發予「九成本俸+22,000元」一次獎金，如超過最高年功薪額者，則加發「九成本俸」之一次獎金。  二、評定優者：除晉本薪或年功薪一級外，並發予「九成本俸+14,000元」一次獎金，如超過最高年功薪額者，則加發「九成本俸」之一次獎金。  三、評定佳者：除晉本薪或年功薪一級外，並發予「九成本俸」一次獎金，如超過最高年功薪額者，則加發「九成本俸」之一次獎金。  四、評定良者：除晉本薪或年功薪一級外，並發予「五成本俸」一次獎金，如超過最高年功薪額者，則加發「五成本俸」之一次獎金。  五、評定普者：保留原薪級。  六、評定差者：降一級敘薪，但其情節重大者得予免職。職員工有免職情事者，應依職員工獎懲辦法規定審定後執行。  於該學年度任職未滿六個月者，其年度考核不予晉級敘薪及核發考核獎金；滿六個月以上未滿一年且該學年度七月三十一日在職者，考核獎金依在職比率核發，但不晉級敘薪。  專任醫師、合聘人員、計時人員或加聘至本醫院擔任職務者，其考核結果列入下學年度加、合聘及續聘參考依據，但不核發考核獎金。 |
| 第七條 | 職員工考核有下列情形者依本條文規定辦理。  一、職員工考核期間因職務調動，於新任職單位期間未超過考核期間一半時，仍由原任單位主管主負責考核。  二、職員工因工作業務涉及二單位以上者，由共同主管共同評核。  三、副院長以上及相當職級以上之人員不列入考核。  四、部、科、中心、室等單位主任、副主任、醫務秘書、高級專員、秘書等不適用個人貢獻度、群組排序、考核等級百分比之規定，其考核結果作為主管續聘之參考依據。  不適用個人貢獻度、群組排序之被考核人員，其考核成績對照考核等第如下：  一、特優：90分~100分。  二、優：85分~89分。  三、佳：80分~84分。  四、良：70分~79分 。  五、普：60~69分。  六、差：59分以下。 |
| 第八條 | 職員工考核結果，應於一個月內，提供受考人於資訊系統中查詢。 |
| 第九條 | 職員工之考核進行中，辦理人員應嚴守秘密，考核委員執行複核時，對本身之考核應迴避。 |
| 第十條 | 職員工考核應於每年六月底前完竣，考核結果於下學年度第一個月起執行。 |
| 第十一條 | 本辦法經本醫院院務會議及本校校務會議通過，由本校校長公布，並自公布日起實施，修正時亦同。 |