

## 國立空中大學推廣教育中心績效獎金實施要點

106.06.13 第 372 次行政會議訂定

106.06.30 105 學年度第 4 次校務基金管理委員會會議訂定

107.04.03 教育部臺教社(一)字第 1070046518 號函備查

- 一、本要點依據「國立空中大學推廣教育收入收支管理要點」、「國立空中大學編制內教師及研究人員本薪(年功薪)、加給以外之給予及編制外人員之人事費支應原則」以及「國立空中大學辦理自籌收入業務有績效之行政人員工作酬勞支應原則」、「國立空中大學辦理自籌收入工作酬勞支應基準」規定訂定之。
- 二、推廣教育中心(以下簡稱本中心)為強化績效管理制度,鼓勵同仁積極開辦推廣教育班次,提高推廣教育成效及教學品質,特訂定本要點。
- 三、本要點適用對象為本中心現職人員。
- 四、本中心同仁依據個人職責,分別辦理下列推廣教育班次開課任務:
  - (一)課程企劃:每一推廣教育班次設一位課程企劃人,並得同時兼任所開設課程之課程承辦或課程協辦人,負責課程提案與內容規劃、課程預算規劃、師資招聘、課程調查問卷設計與分析(含課程需求調查、訓前調查、滿意度調查、訓後調查等)、相關會議提案與參與(含課策會、教評會以及本校其他相關會議)、委託班企劃書撰寫、課程行銷規劃與執行等工作。
  - (二)課程承辦:每一推廣教育班次設一位課程承辦人,負責課程實施與課程預算執行、課程排課與教師服務、調補課、學生出缺勤統計、調查問卷發放與稽催、課程結案報告製作與經費核銷、本校相關證書印製與發放、學生成績冊製作以及課程異常狀況處理等工作。
  - (三)課程協辦:每一推廣教育班次至少設一位課程協辦人,班級人數高於 30 人者得設兩位協辦人,負責支援課程企劃或課程承辦人於開班過程中所有行政事務。
- 五、本中心績效獎金之發放,需符合以下兩項條件:
  - (一)當年度提撥校務基金與推廣教育中心總金額,高於 105 年度同款項總金額。
  - (二)當年度推廣教育結餘款,達 130 萬元。
- 六、本中心績效獎金經費來源為當年度行政管理費,且依據「國立空中大學推廣教育收入收支管理要點」第六點規定經費項目,包括提撥校務基金與推廣教育中心等兩項經費之當年度總和作為績效獎金提撥基準,並以下列比例提撥:
  - (一)提撥基準達新臺幣(以下同)250 萬元,未滿 450 萬元者,以該基準 3%為提撥上限。
  - (二)提撥基準達 450 萬元,以該基準 2.9%為提撥上限,此後提撥基準每增加 50 萬元,則提撥上限降低 0.1%,至該基準 2%為止。
- 七、績效獎金採當年度結算,於次年度按月發放為原則,並依據同仁開課表現進行績效獎金分配,其當年度績效獎金總額計算標準如下:
  - (一)課程企劃:當年度各新開課班次收入乘以 0.005 之加總,加上各續開班次收入乘以 0.002 之加總。
  - (二)課程承辦:當年度各開課班次收入乘以 0.002 之加總。
  - (三)課程協辦:當年度各開課班次收入乘以 0.001 之加總。以上各開課班次學員平均滿意度低於六成者(20%以上填答率),該班收入不列入開課班次收入計算。
- 八、本中心主任於各班次開課前需召開課程規劃會議,討論開課相關工作內容,評估同仁專業能力條件及工作繁重程度安排開課任務,並做成會議紀錄,作為開課任務執行依據。各開課班級課程結束前,如發生下列情況,中心主任得彈性調整同仁工作任務:
  - (一)同仁對負責之開課任務顯有不適任,且事實明確者。
  - (二)同仁因病或其他個人因素,無法繼續承擔開課任務者。

(三) 同仁因職務異動，無法繼續承擔開課任務者。

(四) 遭遇其他不可抗力之因素，如天災、戰爭、突發性意外等，若不進行工作任務調整，課程將無法繼續之情況。

九、本中心同仁於當年度中離職或當年度考核成績未達 80 分者，不得請領當年度績效獎金。

十、績效獎金不列入各班人事費計算，但每位同仁每月支領總額以不超過 8,000 元為限，但具特殊績效經校長核定者不受前述限制。

十一、本要點之控管單位由本中心會同主計室，確認第五點、第六點及第七點規定比率金額，實施第一年之第五點發放條件與第六點提撥基準以 90% 計算。

十二、本要點經行政會議及校務基金管理委員會審議通過後實施，修訂時亦同。