



弘光科技大學
HUNGKUANG UNIVERSITY

新進教師研習營 -年度工作獎金計算說明



年終獎金指標制定

1. 適用對象：助理教授級以上教師(含專案教師)
2. 年終工作獎金計算= 固定0.5個月俸給月數+ 績效獎金
3. 績效獎金，區分為團體績效及個人績效，彙總如下：

類型	項目	計算
團體績效	招生績效	依達成率給予對應俸給月數*75%
	淨退休率績效	依淨退休率給予對應俸給月數*25%
個人績效(外加)	產官學合作績效	前一年度經學術發展委員會審核通過之各類計畫管理費扣除學校配合款後淨額*25%
	技轉授權及專利讓與績效	前一年度經學術發展委員會審核通過之技術移轉授權及專利讓與案件回饋學校收入*25%



年終獎金指標制定-團體績效

團體績效指標分別為(1)招生績效，權重為75% (2)淨退休率績效，權重為25%

(1)招生績效訂定如下：權重為75%

達成率	俸給月數	定義
100%以上	1.5	達成率(%)=(E)÷(A) 該學年度第一學期實際學雜費收入數(元)÷ 應有學雜費收入數(元)
≥95%~<100%	1	A：應有學雜費收入數(元)=(B+C+D)*學雜費收費標準(元)
≥90%~<95%	0.5	B：當學年度總量內核定新生招生名額，惟增設名額 採八折計算(人)
≥85%~<90%	0.25	C：當學年度各學系境外(新生)學生及境外專班實際註冊人數採八折計算(人)
小於85%	0	D：其他外加名額實際註冊人數(申請入學、技優、原住民、退伍軍人多元陪力、資通訊、身心障礙及專案等)(人)
		E：該學年度第一學期實際學雜費收入數(元)

註：春季班境外生招生績效納入次一學年度計算及不含國際專修部華語文專班錄取之學生，會於轉成正式學籍生時始認列團體績效。

年終獎金指標制定-團體績效



弘光科技大學
HUNGKUANG UNIVERSITY

(2)淨退休率績效訂定如下：權重為25%

各系淨退休率	俸給月數
5%以下	1.5
>5%~≤7.5%	1
>7.5%~≤10%	0.5
>10%~≤N	0.25
大於N	0

定義

淨退休率=淨退休學生人數÷前一學年度各系在學學生人數

淨退休學生人數=各系前一學年度休退人數減轉學入學人數及復學人數

N=前一學年度校平均淨退休率與12.5%比較後取較低數，如前一學年度校平均淨退休率=13%，則N=12.5%；若如前一學年度校平均淨退休率=11%，則N=11%

年終獎金指標制定-個人績效



弘光科技大學
HUNGKUANG UNIVERSITY

1. 個人績效指標訂定如下：採外加方式給予

項目	定義
產官學合作績效	前一年度經學術發展委員會審核通過之各類計畫管理費扣除學校配合款後淨額*25%
技轉授權及專利讓與績效	前一年度經學術發展委員會審核通過之技術移轉授權及專利讓與案件回饋學校收入*25%

- 計算個人績效，若已用其他校內經費支領產學合作或技轉授權及專利讓與獎勵金者，取孰高計算
- 通識教育中心教師，因無團體績效，個人績效以前一年度經學術發展委員會審核通過之各類計畫管理費扣除學校配合款後淨額*50%+前一年度經學術發展委員會審核通過之技術移轉授權及專利讓與案件回饋學校收入*50%。計算。其爭取政府類計畫及USR計畫績效優異者，可依「弘光科技大學彈性薪資要點」申請彈性薪資

各類級職年終獎金給予計算方式

各類別職級年終獎金給予計算方式如下

類別	固定俸給月數(依 在職月數比例計算)	團體績效 (依在職月數 比例計算)	個人績效
教學單位及行政單位一級主管 (0.5個月~1.5個月)	1.5個月者	X	V
	非1.5個月者	1.2~1.5倍	V
教學單位二級主管	0.5個月	1.2~1.5倍	V
非上述類別教師	0.5個月	1倍	V

當年度調整歸屬之教師，按其歸屬系所之在職月份比例，計算年終獎金。
前述教師歸屬認定以每學期校基庫填報主聘單位為準

校長得依本細則之適用對象平時表現、行政服務及對系所院校之貢獻，
酌予增減其年終獎金



計算釋例

釋例：

系科	固定月數 (A)	招生績效 月數(B)	權重 (C)	淨休退率 績效月數 (D)	權重 (E)	團體績效 (F)= (B)*(C)+(D) *(E)	領取月數 (G)= (A)+(F)
XX系	0.5	0.5	75%	0.5	25%	0.50	1

假設某系副教授月薪103,460元(俸點500)，根據試算後該系團體績效為1個月，合計領取月數為0.5個月+1個月=1.5個月。個人績效：產學合作淨管理費為300,000元，技轉回饋學校收入為100,000元，

工作獎金=

$$103,460 \text{元} \times (0.5 \text{個月} + 1 \text{個月}) + 300,000 \times 25\% + 100,000 \times 25\% = 255,190 \text{元}$$

若擔任系主任，團體績效考核為1.4倍(1.2~1.5倍)，則工作獎金
= $103,460 \times (0.5 \text{個月} + 1 \text{個月} \times 1.4 \text{倍}) + 300,000 \times 25\% + 100,000 \times 25\% =$
296,574元

根據績效制度，增加工作獎金方法如下：

1. 針對核定名額致力招收生源，並降低休退率，使達成率增加(75%)
2. 致力招收轉學生並鼓勵休學生復學，使降低淨休退率(25%)
3. 努力招收境外生，因為境外(新生)學生及境外專班**實際**註冊人數**採八折**計算，會降低達成率之分母數
4. 鼓勵從事行政職位，擔任教學或行政主管一級主管者，依考核結果固定俸給月數**為0.5個月~1.5個月**，團體績效並可**加乘1.2倍~1.5倍**
5. 鼓勵從事產學合作案及技術轉移、專利讓與案件，案件產生之管理收入及回饋學校收入均以25%計算教師個人工作獎金



報告完畢，敬請指教