

# 台灣首府大學教職員工獎懲辦法

92年3月26日校務會議通過  
95年10月11日校務會議修正通過  
96年9月19日校務會議修正通過  
98年11月11日校務會議修正通過  
99年7月14日校務會議修正通過更名  
101年6月22日校務會議修正通過  
104年6月10日校務會議修正通過  
109年11月4日校務會議修正通過

- 第一條 台灣首府大學（以下簡稱本校）為加強教職員工平時之考核，提高行政效率，特訂定台灣首府大學教職員工獎懲辦法（以下簡稱本辦法），對本校教職員工在日常生活中，如有特殊優劣事蹟者，分別予以獎勵或懲處。
- 第二條 有下列情事之一者，嘉獎一次或兩次：
- 一、工作勤奮，績效優良，有具體事實者。
  - 二、服務態度良好，有具體事證者。
  - 三、搶救災害不辭辛勞，有事實表現者。
  - 四、提供有關教學、研究等業務改進或工作簡化之具體建議，有參考價值者。
  - 五、辦理系務、校務、或校外活動熱心負責，或特殊研究，獲良好效果者。
  - 六、輔導學生參加各種升學、就業、證照考試、國家考試及各種競賽，成績優異，為本校爭取榮譽者。
  - 七、辦理各項活動，計畫周詳，圓滿達成任務者。
  - 八、對校務發展之計畫及提案能確實執行，獲得良好成效者。
  - 九、代表學校參加校外競賽或作品發表，榮獲獎項者。
  - 十、其他優良性事蹟，堪為表率者。
- 第三條 有下列情事之一者，記功一次或兩次：
- 一、草擬規章，經採納施行，著有成效者。
  - 二、對業務改進或工作簡化提出具體計畫或意見經採行具有成效者。
  - 三、對主辦業務積極推進，績效卓著，或領導有方，促進行政效率，有顯著績效者。
  - 四、執行緊急任務，能依限完成者。
  - 五、搶救災害，不避危難，減少本校損害，有具體事證者。
  - 六、熱忱負責，輔導學生、廠商，成效卓著者。
  - 七、堅守法令規章，善盡職責，不為威迫利誘，有具體事證者。
  - 八、對主辦業務，計畫周密，執行得法，節省大量經費或人力，有具體事證者。
  - 九、對舞弊或有損本校利益之事件，於事前舉發或防範，使本校免受或減輕損失者。
  - 十、專門著作、作品、專案報告、專利或發明，具有重大影響或貢獻者。
  - 十一、參與性別相關事件調查處理，著有成效者。
  - 十二、其他有利本校之優良性事蹟者。

- 第四條 有下列情事之一者，記大功一次或兩次：
- 一、執行重要政令，克服困難，圓滿達成使命者。
  - 二、對主辦業務，提出具體革新方案，經採行確具成效者。
  - 三、辦理重要業務，成績特優或有特殊績效者。
  - 四、對偶發事件之預防或處理適當，因而避免或減少可能發生之損害者。
  - 五、在惡劣環境下，冒險犯難執行職務並圓滿達成任務者。
  - 六、搶救重大災害，切合機宜，使本校免受損害者。
  - 七、對教學或遇重大困難問題，提出有效對策並順利解決者。
  - 八、檢舉或協助破獲違法瀆職案件，使本校免受重大損害者。
  - 九、其他特殊優良事蹟者。
- 第五條 有下列情事之一者，得記申誡一次或兩次：
- 一、不依規定處理業務，或推諉責任，致延誤公務，情節較輕者。
  - 二、服務態度欠佳，或言行不檢，情節較輕者。
  - 三、洩露公務機密，情節較輕者。
  - 四、未依規定輪值勤務，或輪值勤務不盡職責者。
  - 五、遲到、早退或虛構事實請假；曠職、曠課、未依規定請假、補課、代課，經查明屬實者。
  - 六、未參與經本校公告之重大集會活動，亦未事先完成差假手續者。
  - 七、經管之表報文件，未按期造報或登記錯誤，情節較輕者。
  - 八、疏於管教，導致學生失當行為，使本校聲譽受損者。
  - 九、有關罰單、銀行扣薪等法務部行政執行署各執行處執行命令，義務人如選擇自行繳納，卻因個人因素遲不繳納，造成本校行政作業之困擾者。
  - 十、應按壓指紋(簽到、刷卡)出、退勤之教職員工，該學期未依規定刷卡累計超過二次以上或經通知後未依規定時間將證明單送至人事室存查，情節較輕者。
  - 十一、其他業務疏失、行為不當、違反聘約（僱傭契約）、本校教師倫理守則、約用人員工作規則或本校其他規章，情節較輕者。
- 第六條 有下列情事之一者，記過一次或兩次：
- 一、積壓公文，工作不力，貽誤公務者。
  - 二、言行不檢，足以損害本校聲譽者。
  - 三、洩露公務機密，情節較重者。
  - 四、處理業務失當，或疏於監督致生不良後果者。
  - 五、承辦業務徇私舞弊，情節較輕者。
  - 六、惡意中傷損及本校或同事聲譽，破壞團隊精神者。
  - 七、應按壓指紋(簽到、刷卡)出、退勤之教職員工，經常未依規定刷卡或經通知後漏未將證明單送至人事室存查，情節較重者。
  - 八、其他業務疏失或違反聘約（僱傭契約）、本校教師倫理守則、約用人員工作規則或本校其他規章，情節較重者。
- 第七條 有下列情事之一者，記大過二次：
- 一、無故抗命，不聽指揮，情節重大者。

- 二、怠忽職守或洩露公務機密，使本校遭受重大損失者。
- 三、執行公務違反規章或偏差錯誤，導致嚴重不良後果者。
- 四、誣控濫告，滋生事端，嚴重影響本校紀律者。
- 五、違反紀律或行為粗暴，擾亂本校秩序，情節重大者。
- 六、誣陷、侮辱脅迫長官或同事，事證確鑿者。
- 七、涉嫌性侵害案，經性別平等委員會調查確認，有性侵害行為屬實者，或經性別平等委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大者。
- 八、言行不檢，有損本校聲譽，情節重大者。
- 九、無故連續曠職三日，或一年累積達三日者。
- 十、對緊急重大事件，藉故推諉，意圖逃避責任，致造成本校嚴重損失者。
- 十一、疏於監督，導致部屬違法失職，使本校遭受重大損失者。
- 十二、假借本校名義，在外招搖撞騙或從事非法事務，使本校遭受損失者。
- 十三、挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。
- 十四、涉及貪污案件，證據確鑿者。
- 十五、故意曲解法令，致學生權益遭受重大損害者。
- 十六、圖謀不法利益，生活奢侈腐化，言行偏激乖張，足以影響校譽或師道尊嚴者。
- 十七、其他違反法令徇私舞弊或違反聘約（僱傭契約）、本校教師倫理守則、約用人員工作規則或本校其他規章，情節重大者。

第八條

教職員工之獎懲，嘉獎三次折抵記功一次；記功三次折抵大功一次。申誡三次折抵記過一次；記過三次折抵大過一次。

於學年度內累積滿大過二次或一次記大過二次者，教師除涉前條第一項第七款之行為，經性別平等委員會查證屬實，得逕行報請教育部核准後解聘，其餘應提各級教評會依規定解聘；職工提考核委員會審議後予以免職（或解聘、僱）。適用勞基法之人員並依僱傭契約、勞動基準法及相關規定辦理之。

第九條

本辦法之獎懲列入年度考核，其配分如下：

- 一、獎勵：嘉獎 1 次加考核總分 0.2 分；記功 1 次加考核總分 0.6 分；記大功 1 次加考核總分 3 分。
- 二、懲戒：申誡 1 次減考核總分 0.2 分；記過 1 次減考核總分 0.6 分；記大過 1 次減考核總分 3 分。

第十條

依本校獎懲案核敘原則不予敘獎之事由如下：

- 一、除績效特別優異者外，依職權辦理之經常性業務。
- 二、各機關、學校函文本校有功人員敘獎，依權責辦理者。
- 三、屬計畫性質之獎懲案件，申請未通過者。
- 四、屬職權應辦之一般國內型研討會。
- 五、為免重複獎勵，各教職員工執掌內例行事務、承辦各類專案技能檢定業務或各類競賽等之委辦工作，已領取津貼（工作費）或獎金。

六、因教師評鑑另有計分，為免重複獎勵，可列入教師評鑑計分之獎勵案。

第十一條 其他未盡事宜，由教師評審委員會（教職員工考核委員會），參酌上述規定及各教職員工表現之事實依據，酌予獎懲。

第十二條 各單位之獎懲事宜，由單位主管依據本辦法填具「獎懲提案表」，註明依據條文、擬予獎懲類別及程度、具體事由，並檢附具體之成效暨佐證資料，簽會人事室提交教師評審委員會（教職員工考核委員會），陳校長核定後，由人事室發獎懲令予當事人，並登記於人事資料內，作年終考績之依據。

校長得就本校教師評審委員會（教職員工考核委員會）之決議逕予核定，認其決議有所不妥時，得退回重審；校教師評審委員會（教職員工考核委員會）應就校長之意見審慎重審；若維持原決議，應敘明充分理由檢附相關依據，陳請校長核定。

本校教職員工考核委員會設置辦法由行政會議另定之。

第十三條 教師如有「教育人員任用條例」第三十一條或教師法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項各款之情事者，由校教評會依規定予以解聘、停聘或不續聘。

教職員工因案經司法機關起訴處分，情節重大者，得予以停職；經判決有罪確定，且不得易科罰金或未宣告緩刑者，應予解聘或免職。

適用勞基法之人員並依僱傭契約、勞動基準法及相關規定辦理之。

第十四條 違反其他有關法令規定情事，而本辦法未列舉者，參照本辦法標準予以懲處，觸犯刑事法令者並依各該法令處理。

第十五條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後發布實施，修正時亦同。