

中華福音神學研究學院 職員獎懲辦法

民國109年10月29日 校務會議通過

民國109年10月15日 行政會議通過

第一條 本校為使專任職員之獎懲有所依據，特訂定「中華福音神學研究學院職員獎懲辦法」(以下簡稱本辦法)，除另有規定外，悉依本辦法辦理。

第二條 本辦法所指職員包括專任行政人員、技術人員及約聘人員(不包含全日工讀生)。

第三條 獎勵分為嘉獎、記小功、記大功三種，懲處分為申誡、記小過、記大過三種，獎懲提出原則如下：

一、獎勵應以具全學年度持續性、創新性、有突破性、對學校有整體具體貢獻或達成學校總體目標者為原則。

二、校外單位來函建議之敘獎案，如為職責內應辦事項，除屬創新作法、簡化流程、首次獲獎等績效卓著或有特殊貢獻者，得予獎勵外，經常性、例行性業務，僅作為年終考績之參考。

三、對於跨單位共同完成之案件，主責單位應以衡平性原則通盤考量，以主責人員為優先，其餘人員視其具體績效或直接貢獻度提報獎勵；懲處應不分主、從單位一併檢討責任歸屬後議處。

四、基於獎勵不重複原則，優良事蹟如已領取津貼或額外工作酬勞者，不予敘獎。

第四條 專任職員具有下列情形之一，有事實足資證明者，予以獎勵：

一、合於嘉獎者：

(一)對負責業務及工作項目，提供改進作法或務實構想，經實施後有良好成效者。

(二)配合政策要求，負責並執行相關專案或校外活動，成績優異、榮獲獎項或有顯著成效者。

(三)協助重大專案或校外活動，成績優異或榮獲獎項，增進校譽者。

(四)對災害預防處置得當或適時消弭意外事件，使損害減至最低者。

(五)推動性別平等相關工作績效優良或保護智慧財產權有具體貢獻者。

(六)其他優良事蹟足資嘉獎者。

二、合於記小功者：

- (一)對負責之工作提出重大改進方法或計畫，經執行後並有卓越貢獻者。
- (二)負責具挑戰性專案或校外活動，表現優越或榮獲獎項，增進校譽者。
- (三)對校務發展提供書面計畫或改進意見，經實施後有良好之成效者。
- (四)執行重要緊急任務，圓滿達成，績效卓著者。
- (五)其他重要功績足資記小功者。

三、合於記大功者：

- (一)對意外或重大事件之發生，能適時處理，使學校免受重大損失者。
- (二)檢舉貪瀆或不法情事，消除重大弊端，有具體成效者。
- (三)建立學校運作新模式，使本校成為學界標竿。
- (四)其他重要功績足資記大功者。

第五條 專任職員具有下列各款情事之一，確有事實足資證明者，應予懲罰：

一、合於申誡者：

- (一)工作敷衍，疏忽職守，違反學校規定，致影響公務者。
- (二)上班時間內擅離職守，或簽到退有不實者。
- (三)曠職一日，或一個月內遲到早退併計達五次者。
- (四)口出穢言或侮辱他人、不守校方規定或行為妨礙風化或違反善良風俗者。
- (五)其他執行應辦事項，未依規定完成且無正當理由者。
- (六)侵犯他人智慧財產權，情節尚輕者。

二、合於記小過者：

- (一)工作怠惰或擅離工作崗位影響公務，屢勸不聽者。
- (二)疏於監督，致所屬人員有影響公務或瀆職情事者。
- (三)曠職二日或一個月內遲到早退併計曠職達十次者。
- (四)承辦業務一再錯誤，情節重大或延誤時效者。
- (五)破壞公共秩序或行為妨礙風化或違反善良風俗，使校譽蒙受損失者。

- (六)對經辦業務作不實報告，蒙蔽主管或隱匿事實者。
- (七)涉及性騷擾，情節尚輕，經性別平等教育委員會查證屬實者。
- (八)侵犯他人智慧財產權，散布或意圖散布而公開陳列或持有者。
- (九)誣陷、造謠或脅迫同事，事實明確者。

三、合於記大過者：

- (一)違反紀律或無故違抗命令，情節重大者。
- (二)利用職權，有貪污舞弊情事者。
- (三)在校內工作場所賭博，或酗酒鬧事者，或妨礙工作秩序者。
- (四)洩漏公務機密，情節重大者。
- (五)違反政府法令規定或學校規章，使學校蒙受損失或損害校譽者。
- (六)一個月內曠職累計達三日以上，未達六日者。
- (七)不當使用水電或公物，因而釀成災害，影響學校財務及人員安全者。
- (八)涉及性騷擾，情節嚴重，經性別平等教育委員會查證屬實者。
- (九)意圖擅自銷售或出租他人智慧財產權、犯前項之罪或其他侵害他人著作財產權，情節重大者。

四、如有下列情事之一者，經查明屬實或有具體事證，本校得不經預告，終止契約或雇用關係：

- (一)受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- (二)於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使校方誤信而有受損害之虞者。
- (三)對於學校負責人、各級主管或其他員工及其家屬，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- (四)故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他本校及附屬機構所有物品，或故意洩漏本校及附屬機構技術上、營業上之秘密，致校方受有損害者。
- (五)無正當理由繼續曠職三日，或一個月內累積曠職達六日者。
- (六)違反本校勞動契約(或個別勞動契約)或工作規則，情節重大者。以下情事情節重大，並應依個案事實認定：
 - 1. 在工作場所內聚賭、酗酒、聚眾要脅等不當行為嚴重妨礙工作秩序或影響校譽者。

2. 在工作場所內偷竊他人財務及產品，有事實證明者。
3. 對他人有性侵害之行為或在工作場所對他人有性騷擾之行為，情節重大，經性別平等教育委員會查證屬實者。
4. 危害學校及其附屬機構財產或學生與教職員生命之虞者。
5. 營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者。
6. 仿效上級主管人員簽字，或盜用他人印信或帳號等，圖謀不法利益或損及校方利益者。
7. 造謠滋事、煽動非法怠工或罷工，情節重大者。
8. 於學校及其附屬機構有不當行為導致引火或重大災害者。
9. 參加非法組織，經司法機關認定，損害校方形象名譽者。
10. 攜帶槍砲、彈藥、刀械等法定違禁物品或未依規定攜帶易爆、易燃等法定危險物品者。
11. 洩漏公務機密或違反財務、法律及誠信等不當行為，損及校方利益或名譽者。
12. 對於學校學生實施暴行或有重大侮辱之行為者。

本校依第四款第二目至第六目規定終止契約者，應自知悉其情形之日起三十日內為之。

第六條 著有特殊功績，對本學校校譽之增進有具體之貢獻者，得核發獎狀或獎金。

第七條 過失情節重大，有刑事嫌疑者，得移送司法機關依法處理。

第八條 因受刑事裁判致解僱者，不得享有本校福利互助及就醫優待等相關福利。

第九條 嘉獎三次作為記功一次；記小功三次作為記大功一次。列為年度考績評分參考。

第十條 申誡三次，作為記過一次；記過三次作為記大過一次；併年度考績案予以減分。於一學年度內積滿記大過一次；併年度考績案予以減分。於一學年度內積滿記大過三次者，考績不得列為甲等(含)以上。

第十一條 專任職員之獎懲，由各級主管查明事實，視情節輕重，以簽呈提報建議表，經人資室依本辦法之規定簽報，由校長核定之。記小過(含)以上之處分，應提人事評議委員會審議後，陳校長核定之。足茲認定已達

第四條第四款第二至第六目解僱事由之具體事證及對象，得於三十日內以專簽陳報校長核定為之，後提送人事評議委員會核備之。

第十二條 專任職員之獎懲，經核定後，由人資室發佈，分別通知有關單位及受獎懲人員。

第十三條 專任職員之獎懲經核定發佈後，應適時登入其個人資料內，以備查考。

第十四條 本辦法經行政會議通過後公告施行；修正時亦同。