

中華福音神學研究學院 職員獎懲辦法

民國109年10月15日 行政會議通過
民國113年6月14日 行政會議修訂通過

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，應提人事評審委員會審議後，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，後提送人事評審委員會核備之。

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。