

# 德明財經科技大學教職員工獎懲規定

92年8月4日行政會議通過  
96年9月10日行政會議修訂通過  
99.5.3 行政會議修正通過  
99.9.6 行政會議修正通過  
100.1.3 行政會議修正通過  
105.3.7 行政會議修正通過  
105.4.7 校務會議修正通過  
105.06.06 行政會議修正通過  
105.09.14 校務會議修正通過  
112.03.06 行政會議修正通過  
112.03.15 校務會議修正通過  
114.08.04 行政會議修正通過  
114.09.10 校務會議修正通過

## 第一條 (適用對象)

德明財經科技大學(以下簡稱本校)教職員工(含專案教師及雇員)獎懲案件，除法令另有規定外，悉依德明財經科技大學教職員工獎懲規定(以下簡稱本規定)辦理。

## 第二條 (辦理原則)

教職員工獎懲案件，依下列原則辦理：

- 一、各單位主管對所屬職員工特殊優劣事蹟，應本綜覆名實、信賞必罰之旨，予以適當之獎懲，以激發團隊精神，提高工作效率。
- 二、獎勵以非本職優良事蹟為主，對於工作職掌應辦事項績效卓著或有特殊貢獻者，列為年度考績，不另敘獎。
- 三、凡已列為績效評量採計事項或領有津貼或工作酬勞者，該事項不再敘獎。
- 四、懲處以有違反法令規章、行政倫理及工作態度不佳為主，凡因而造成學校財物或校譽損害者，應予懲處以為惕厲。

## 第三條 (獎懲種類)

獎懲種類如下：

- 一、獎勵：分為嘉獎、小功、大功。
- 二、懲處：分為申誡、小過、大過。
- 三、停聘(僱)、解聘(僱)、不續聘(僱)。

## 第四條 (獎勵標準)

有下列情事之一者，得予以記嘉獎：

- 一、辦理校際或全國性活動，表現優良有具體事實，確實提升校譽者。
- 二、代表學校參加校際或全國性比賽，獲得前三名之成績。
- 三、教師協助行政單位執行校務或院、系發展計畫，有具體貢獻。
- 四、有效處理突發或意外事故，因而避免或減少可能發生之損害者。
- 五、執行臨時或緊急任務，能把握時效圓滿達成任務者。
- 六、對一般性之訪視或業務評鑑，準備周全並獲佳績。

有下列情事之一者，得予以記小功：

- 一、辦理國際性活動，績效卓著，有助校譽之提升者。
- 二、代表學校參加國際性比賽，獲得前三名之成績。
- 三、教師負責執行校務發展或校級計畫，成效卓著。
- 四、對突發之重大事故或事件處理得當，人員、財物免遭嚴重損失者。
- 五、有效整合校內外資源，或爭取校外經費協助學校各項建設、業務推展或提升校譽，成效卓著者。

六、於校外宣揚校譽、維護學校權益，事蹟明確者。

有下列情事之一者，得予以記大功：

一、冒險搶救重大災害或消弭重大意外事故，使人員、財物獲致安全保障。

二、代表學校參加國際性重要競賽，成績優異，為校爭光者。

三、主動爭取承辦全國性以上之大型重要活動，圓滿成功，提昇校譽者。

推動性別平等教育、辦理性別平等業務或性別平等案件之調查，表現優良有具體事實者，依其貢獻度予以敘獎。

教育部綜合評鑑成績優良，得由校長依各單位人員之表現予以敘獎。

#### 第五條 (懲處標準)

有下列情事之一者，予以記申誡：

一、對承辦業務處理不當、或檔案管理疏失而致損毀、滅失，或器材管理不當造成學校損失，情節輕微者。

二、怠忽職守或不服從主管指派，以致影響業務者。

三、學生諮詢時間未在校內經查證屬實者。

四、散布不實或不當言論，違反工作倫理、影響業務或校譽，經查證屬實者。

五、遲到、早退，經查證屬實者。

六、於校內吸菸(包含合乎菸品定義之產品)，經查證屬實者。

有下列情事之一者，予以記小過：

一、累犯前項各款情事之一或情節重大者。

二、洩漏職務機密，引起處理困擾者。

三、虛構事實或請他人或為他人做偽證者。

四、誣控濫告長官、同事，經查屬實，情節重大者。

五、參與賭博或涉足不正當場所，嚴重影響校譽者。

六、涉性騷擾或性霸凌案經性別平等委員會委任專家調查確認屬實，情節較輕者。

有下列情事之一者，予以記大過：

一、盜用公物、公款、印信或濫用職權、營私舞弊或洩漏職務機密，致學校遭受損害者。

二、對同事施暴或有重大侮辱者。

三、對主管公然抗命，情節重大者。

四、煽動、造謠、挑撥離間，造成校園不安或對立，情節重大者。

五、因案經判決確定，而受緩刑之宣告，但嚴重影響校譽者。

六、涉性騷擾或性霸凌案經性別平等委員會委任專家調查確認屬實，雖非情節重大然為再犯者。

違反資通安全規範者，依據造成資通安全事件之等級，予以懲處。

一、造成第一、二級資通安全事件，初犯者口頭警告，並接受資安教育訓練一小時。再犯記申誡一次。

二、造成第三級資通安全事件，記申誡一次，並接受資安教育訓練二小時。

三、造成第四級資通安全事件，記小過一次，並接受資安教育訓練三小時。

教育部綜合評鑑成績不佳，得由校長依各單位人員之表現予以懲處。

#### 第六條 (停聘(僱)、解聘(僱)、不續聘(僱))

有以下情事者，予以停聘(僱)、解聘(僱)、不續聘(僱)：

一、因涉性侵害經被害人提起申訴審查期間，或性騷擾經性別平等委員會查證屬實，應予以停聘(僱)，停聘(僱)期間不發予薪資，俟調查確認無性侵害或性騷擾事實並回復聘任後，再補發全部本薪(年功薪)。

二、有下列情事之一者，予以解聘(僱)、不續聘(僱)：

(一)因案經判決有期徒刑確定而未宣告緩刑者。

(二)被記大過二次，再犯有小過以上事由者。

(三)利用職權收取回扣、貪污或侵占學校財物，情節重大者。

(四)以不實資料應徵經錄用後，經查屬實者。

(五)因涉性侵害經被害人提起申訴，而學校查明屬實處理定案者，或涉性騷擾、性霸凌情節重大，影響校譽者。

同一學年度，累計大過三次，予以解職(僱)，二學年度累計記大過達三次者亦同。

#### 第七條 (獎懲次數與累計)

本規定所列嘉獎、記功、申誡、記過之規定，得視其情節，核予一次或二次之獎懲。

同一學年度嘉獎三次視同一小功，小功三次視同一大功。

同一學年度申誡三次視同一小過，小過三次視同一大過。

#### 第八條 (作業程序)

獎懲作業程序如下：

一、獎懲案件應於事實發生後一個月內檢附相關證明文件提出申請。

二、記小功或記小過以下之獎懲，由提報單位填寫教職員工獎懲提報單，會人事室，轉陳校長核定之。

三、記大功或記大過以上之獎懲，教師應提校教師評審委員會、職員工應提人事評議委員會審議，決議轉陳校長核定之。

#### 第九條 (懲處申復)

教職員工被提報懲處核定後，應由人事室通知當事人於十天內提出書面答辯。

不服懲處決議者，得於公告後十日內，教師向校教師評審委員會、職員工向本校人事評議委員會以書面提出申復，校教師評審委員會或人事評議委員會接獲申復文件後，應於十五日內召開會議審議，並將申復結果於七日內送交申復人。

申復人不服申復結果，得於收到申復結果後三十日內，教師向教師申訴評議委員會、職員工向職員工申訴評議委員會提出申訴。

#### 第十條 (獎懲之結果)

本校教職員工之獎懲結果應作為學年度績效評量之重要參據，學年內曾記二大功者，其績效應列為甲等以上，曾記一大功者，績效應列為乙等以上，曾記一大過者，績效應列為丙等以下。

#### 第十一條 (未盡事項)

校外單位建議敘獎案，由本校衡酌本規定辦理之。

#### 第十二條 (修訂與施行)

本規定經行政會議及校務會議通過，校長核定後實施，修正時亦同。