

輔仁大學職員獎懲辦法

94.04.07 93學年度第 7 次行政會議通過

95.10.05 95學年度第 2 次行政會議修正（增列第六條第十四款）

99.06.03 98學年度第 9 次行政會議修正

112.10.05 112學年度第2次行政會議修正（增列第十條）

114.04.10 113學年度第7次行政會議修正

第一條 為激勵本校職員之工作績效，建立公平之獎懲標準，特訂定本辦法。

第二條 前條所稱職員，指本校組織規程第五十三條第二項所定人員及一般性專職約聘人員。但編制內專任工友、技工不在此限。

本校職員平時之考核，依本辦法規定辦理。

本校計畫性專職約聘人員平時之考核由計畫主持人負責。但重大表現事蹟、事項得採專案考核，準用本辦法相關規定辦理。

第三條 有下列情事之一且經職工考績審議委員會查證屬實者給予嘉獎：

- 一、執行學校交付重大任務，圓滿達成使命者。
- 二、致力維護校園安全，有具體貢獻者。
- 三、拾金不昧，臨財不苟，足為表率者。
- 四、對意外事件之發生能適時處理，使公有財物減免損害者。
- 五、機警沈著，對防盜肅奸有貢獻者。
- 六、辦理重要業務成績優良者。
- 七、其他有利於學校之事蹟者。

第四條 有下列情事之一且經職工考績審議委員會查證屬實者給予記功：

- 一、適時消弭意外事件或變故之發生，或已發生能處置得宜，使學校免受重大損失者。
- 二、辦理重要業務成績特優，或有特殊效益者。
- 三、遇重大困難問題，能提出具體有效改進方案，圓滿解決者。
- 四、革新職掌業務，且積極努力推行，有重大貢獻者。
- 五、對經費運用得當，對學校財務有重大幫助者。
- 六、其他有利於學校之優良事蹟者。

第五條 有下列情事之一且經職工考績審議委員會查證屬實者給予記大功：

- 一、對於危害本校權益之情事，能事先舉發或防止，而使學校免於嚴重損失者。
- 二、冒險犯難搶救重大災害，使學校免遭嚴重損害者。
- 三、其他有貢獻於學校之特殊優良事蹟，足堪楷模者。

第六條 有下列情事之一且經職工考績審議委員會查證屬實者給予申誡：

- 一、處理業務失當，或督導不週者。
- 二、經管檔案、資料不當以致遺失者。
- 三、辦理試務疏忽，造成考生權益受損者。
- 四、言行失當、違反紀律、破壞公物者。
- 五、將本人所持有學校核發之證件轉借他人使用者。
- 六、值勤無故不到，亦未經行政程序安排代理者。
- 七、違反校令，或不聽調度者。
- 八、出勤到退請他人或為他人代行刷卡之情事者。
- 九、工作怠惰，經常遲到早退，且不服糾正者。
- 十、工作時間，擅離崗位者。
- 十一、態度傲慢，言行粗暴者。
- 十二、與同事爭吵，製造事端者。
- 十三、遇有意外事故，推諉責任者。
- 十四、於校園內吸菸勸阻不聽者。
- 十五、其他與上述各款相當之事項者。

第七條 有下列情事之一且經職工考績審議委員會查證屬實者給予記過：

- 一、前款所列各種情事之再犯或情節嚴重者。

- 二、對承辦業務，工作不力，影響學校業務之執行者。
- 三、對偶發事件之預防及處理失當，致釀成意外災害，使學校招致損失者。
- 四、在校內酗酒滋事或賭博，有具體事實者。
- 五、偽造事實，違反校令，圖利自己或他人。
- 六、虛報費用、浪費公帑，有具體事實者。
- 七、明知他人違法，而予隱瞞、庇護或作偽證者。
- 八、故意貽誤公務，造成學校損失或導致不良後果者。
- 九、其他與上述各款相當之事項者。

第八條 有下列情事之一且經職工考績審議委員會查證屬實者給予記大過：

- 一、前款所列各種情事屢勸不聽，情節特殊嚴重者。
- 二、怠忽職責、濫用職權或洩漏業務機密，致學校遭受損害者。
- 三、公然抗命、羞辱上級，行為嚴重者。
- 四、煽動造謠、挑撥離間，意圖造成校園不安或對立者。
- 五、怠忽職守、貽誤公務，致發生意外事故或釀成災禍者。
- 六、洩漏公務機密，情節重大者。
- 七、誣陷、侮辱、脅迫同事，事實確鑿者。
- 八、其他與上述各款相當之事項者。

第九條 有下列情事之一且經職工人事評議委員會查證屬實者給予解聘或免職：

- 一、累積達二大過（含）以上之處分者。
- 二、不聽指揮，破壞紀律，有確實證據者。
- 三、竊用公物，偽造、變更文書或盜用印信者。
- 四、侵占背信、營私舞弊、挪用公款有具體事實者。
- 五、惡意煽動造謠、挑撥分化，造成校園不安或對立，情節嚴重者。
- 六、在校內鬥毆或聚眾鬥毆或教唆他人犯罪者。
- 七、利用辦理試務機會，故意洩漏試題瀆職者。
- 八、無正當理由連續曠職三日或一個月內曠職達六日或全學年曠職達七日（含）以上者。
- 九、依刑事確定判決，受徒刑之宣告者。
- 十、廢弛職務，或疏忽份內工作致影響校譽者。

十一、處理研究相關事務，違反學術倫理情節嚴重者。

十二、品德不良有具體事實，足以影響校譽，或教育風氣者。

第十條 職員有性騷擾、性霸凌、公然猥褻，或有其他違反與性或性別相關法規之行為，經相關單位查證屬實者，除有第二項情形外，由職工考績審議委員會依情節輕重給予記過或記大過。

職員有性侵害犯罪防治法第2條第1款所稱性侵害犯罪之行為，或有前項行為情節重大，經相關單位查證屬實者，由職工人事評議委員會給予解聘或免職。

職員有前二項之行為，於相關單位查證調查期間，行為人所屬之單位得使行為人暫時調離原單位，或為其他保護被害人之適當處置。

第十一條 若行為已涉及犯罪者，除依本辦法有關規定懲處外，並視其情節輕重，移送法辦。

第十二條 平時考核獎懲案由單位主管依權責層級順序簽報人事室提請職工考績審議委員會審議，再呈校長核定公布。遇有解聘案件應立即召開職工人事評議委員會審議。

第十三條 當事人對獎懲內容有異議時，得於收到獎懲通知起三十日內以書面敘明理由，向本校職工人事評議委員會提出申訴，並以一次為限，逾越期限者，職工人事評議委員會不予受理。

第十四條 本辦法經行政會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。