

「國立臺灣師範大學職員獎懲實施要點」修正條文對照表

九十一年三月六日第二八一次行政會議通過

修正條文	現行條文	說明
<p>一、本要點依公務人員考績法暨施行細則及相關規定訂定。</p> <p>二、本校職員之獎懲，除法令另有規定外，依本要點辦理。</p>	<p>二、本要點依據教育專業人員獎懲標準暨公務人員獎懲案件處理辦法等有關法令參照本校實際情形訂定。</p> <p>一、本校職員之獎懲審查標準，除法令另有規定外，依本要點辦理。</p> <p>三、獎懲種類如左： (一) 獎勵：分記大功、記功、嘉獎三種，嘉獎三次作為記功一次，記功三次作為記大功一次。 (二) 懲罰：分記大過、記過、申誡三種，申誡三次作為記過一次，記過三次作為記大過一次。 上述嘉獎及申誡得以書面或言詞為之。</p>	<p>一、原第一條(宗旨)、第二條(依據)條款互換。</p> <p>二、現今學校職員獎懲之法源為「公務人員考績法」。又「教育專業人員獎懲標準」係民國五十九年訂定，已無法因應時代之需求。</p> <p>修正文字，刪除「審查標準」字樣。</p> <p>一、依公務人員考績法第十二條第二項規定，一次記二大功之標準，應於施行細則中明定之。同條第三項明定，一次記二大過之標準。</p> <p>二、依公務人員考績法施行細則第十三條規定，一次「記一大功」、「記一大過」標準之訂定屬銓敘部及各主管機關之權責；「記功」、「嘉獎」、「記過」、「申誡」之標準由各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。</p> <p>三、原獎懲實施要點第三點第一項擬予刪除。</p>

<p>三、獎懲以年(學年)度計算，在同一年(學年)度內之獎懲，得相互抵銷。</p>	<p>四、具有下列情形之一者，得予以嘉獎： (一) 工作勤奮，服務認真，有具體優良事蹟者。 (二) 對主辦(管)業務提供改進意見，經採行者。 (三) 對上級交辦事項，圓滿達成任務，成績優良者。 (四) 辦理各項業務或會議，計畫周詳，聯繫協調得宜，表現優異者。 (五) 代理他人職務期間達一個月(四週)以上，未滿六個月，負責盡職，成績優良者。 (六) 協助辦理非本身職責之業務，負責盡職，成績優良者。 (七) 參加各項比(競)賽、活動，</p>	<p>四、獎懲以學年度計算，在同一學年度內之獎懲，得相互抵銷。</p>	<p>四、原獎懲實施要點第三點第二項修正為第八點第九款。</p>
<p>五、具有左列事實者，得予以獎勵： (一) 對主辦業務有重大革新提出具體方案，經採行確具成效者。 (二) 適時消彌意外事件或重大變故之發生，免遭嚴重損害者。 (三) ……</p>	<p>一、條次變更。 二、原條文第五點規定過於籠統，爰將「嘉獎」之標準予以較具體之規定。 三、將具有「左」列事實者，得予以「獎勵」，修正為具有「下」列情形之一者，得予以「嘉獎」。</p>	<p>一、條次變更。 二、因目前職員考績(成績考核)有新舊制之分，舊制職員係以學年度計算，新制職員則以曆年度計算，依公務人員考績法第十三條規定，獎懲應為考績(核)評定分數之重要依據，故增加「年度」二字。</p>	<p>二六</p>

<p>認真負責，圓滿達成任務者。</p> <p>(八) 從事研究發展，經審定為成績優良者。</p> <p>(九) 其他優良行為或事蹟，足資獎勵者。</p> <p>五、具有下列情形之一者，得予以記功：</p> <p>(一) 研擬法令規章或重要計畫，經採納實施，著有績效者。</p> <p>(二) 對主辦(管)業務提出具體改進方案，經採行確具成效者。</p> <p>(三) 對主辦(管)業務之推展，主動積極，負責盡職，確具成效者。</p> <p>(四) 研擬專案業務，提出改革具體方案，經採行實施具有價值者。</p> <p>(五) 執行上級交辦重要事項，克服困難，圓滿達成任務，著有績效者。</p> <p>(六) 從事研究發展，對促進業務改革，有具體績效者。</p> <p>(七) 主辦國際性或全國性會議，策劃周詳，圓滿達成任務，著有績效者。</p> <p>(八) 處理緊急任務或偶發事件迅速圓滿完成，著有績效者。</p> <p>(九) 檢舉或協助偵破重大違法舞弊</p>		<p>一、修訂條文第五點將「記功」之標準予以較具體之規定。</p> <p>二、將具有「左」列事實者，得予以「獎勵」，修正為具有「下」列情形之一者，得予以「記功」。</p>
--	--	---

<p>案件者。</p> <p>(十)代理他人職務期間達六個月以上，負責盡職，成績優良者。</p> <p>(十一)其他重大功績，足資表率者。</p>	<p>六、具有下列情形之一者，得予以申誡：</p> <p>(一)怠忽職守，敷衍塞責，情節輕微者。</p> <p>(二)對主辦(管)業務及交辦事項無故延誤或疏漏舛錯，情節輕微者。</p> <p>(三)對承辦業務處理不當、疏於協調配合或藉故推諉，發生不良影響者。</p> <p>(四)對屬員疏於督導考核，致影響業務推展，情節輕微者。</p> <p>(五)對公物未盡善良保管義務或有浪費公帑情事，致造成損失，情節輕微者。</p> <p>(六)言行不檢，有損學校或公務人員聲譽，情節輕微者。</p> <p>(七)代理他人職務期間，未確實負責辦理所代理職務之工作，致影響業務推展，情節輕微者。</p> <p>(八)其他違反公務員法令之規定事項，情節輕微者。</p>	
	<p>六、具有左列事實者，得予以懲罰：</p> <p>(一)無故違抗命令，不聽指揮或態度傲慢，語詞粗野者。</p> <p>(二)怠忽職責或洩露公務機密，致影響校譽者。</p> <p>(三)……</p>	
	<p>一、原條文第六點規定過於籠統，爰將「申誡」之標準予以較具體之規定。</p> <p>二、將具有「左」列事實者，得予以「懲罰」，修正為具有「下」列情形之一者，得予以「申誡」。</p>	

七、具有下列情形之一者，得予以記過：

(一) 工作不力或擅離職守，貽誤公務者。

(二) 違反紀律或言行不檢，品行不端，有損學校聲譽或公務人員形象者。

(三) 無故違抗長官命令或指揮，影響公務情節重大，有確實證據者。

(四) 對主辦(管)業務或交辦事項無故延誤時效，致造成不良後果，情節較重者。

(五) 洩漏公務機密，情況尚非嚴重，但已引起處理困難者。

(六) 誣控濫告長官、同事，經查屬實，情節尚非重大者。

(七) 對公物未盡善良保管義務或有浪費公帑情事，致造成損失，情節較重者。

(八) 對屬員督導考核不週，致造成不良後果，情節較重者。

(九) 代理他人職務期間，未確實負責辦理所代理職務之工作，致造成不良後果，情節較重者。

(十) 其他違反公務員法令之規定事項，情節較重者。

一、修訂條文第七點將「記過」之標準予以較具體之規定。

二、將具有「左」列事實者，得予以「懲罰」，修正為具有「下」列情形之一者，得予以「記過」。

八、獎懲原則：

- (一) 對於職責內應辦事項，除屬創新作法、簡化流程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(核)之參考。

- (二) 同一事項，應俟全部完成後，視實際績效依規定辦理獎懲，且不得重複獎懲，其議獎人員以不超過參與人員三分之一為原則。

(三)

對涉及數單位協力完成之案件，獎勵應以負主要責任之主辦單位人員為優先，其餘人員視其具體績效審慎核議獎勵；懲處應不分主、從單位一併檢討責任歸屬，覈實議處。

七、獎懲原則：

- (一) 職員職位內所司經常工作，除特殊功績外，不議獎。

- (五) 辦理同一特定之工作著有功績者，經功過檢討，其議獎人員以不超過參與人員三分之一為原則，若有因過懲罰者，其獎勵人數得酌予增加。

- 一、條次變更。
二、依行政院函示獎懲原則修訂第一款。

- 一、原獎懲實施要點第七點第五款改為第八點第二款，並依行政院函示獎懲原則修訂。
二、為免獎勵過於浮濫，保留「其議獎人員以不超過參與人員三分之一為原則」之規定。
三、獎懲應視實際績效，不宜因有因過懲罰者，其獎勵人數即得相對增加，擬刪除「若有因過懲罰者，其獎勵人數得酌予增加」部分。

依行政院函示獎懲原則增列本款。

(四) 對於跨機關間之方案或計畫

執行成效之獎懲，主辦機關應於擬定方案或計畫時，視實際需要訂定統一之獎懲標準，或於辦理獎懲時，本衡平原則通盤考量，避免寬嚴不一。

(五) 基於獎勵不重複原則，已領

取津貼或工作酬勞者，除具有特殊之功績外，不議獎。

(六) 校外單位建議敘獎案，由本

校衡酌實情並參考往例辦理。

(七) 上級機關明定之獎懲案

件，依上級機關之規定辦理。

依行政院函示獎懲原則增列本款。

(二) 協議職位以外之工作另領報酬

者，除具有特殊之功績外，不議獎。

(三) 在同一學年度內獎勵記一大

功二次或累積至二大功，若無懲罰抵銷者，依考績法辦理專案考績發給獎金及晉支。

(四) 在同一學年度內懲罰記一大過

二次或累積至二大過，若無獎勵抵銷者，依考績法辦理專案考核，予以免職。

(六) 教育部指定獎懲案件，按教

育部之規定辦理。

原第七點第二款改為第八點第五款，並參考各校獎懲標準，將「協議職位以外之工作另領報酬者」改為「基於獎勵不重複原則，已領取津貼或工作酬勞者」。

原獎懲實施要點第七點第三款與現行法規不合，予以刪除。

原獎懲實施要點第七點第四款與現行法規不合，予以刪除。

近年來校外單位建議敘獎案件有逐年增加之趨勢，增列本款。

一、原獎懲實施要點第七點第六款改為第八點第七款，並將「教育部」改為「上級機關」，以包含行政

院等上級機關。

三、將「指定」改為「明定之」。

原獎懲實施要點第七點第七款屬人事作業程序擬予刪除。

(七) 調職人員之獎懲，於命令生效日期前核定者由本校發布，將獎懲令送達新任職單位，且在命令生效日期以後核定者，將事實送請新任職單位發布。

(八) 獎勵之高低，依其所著之功績為標準，懲罰之輕重，依其所犯之事實及意念為準。

一、原獎懲實施要點第七點第八款改為第八點第八款。
二、將獎「懲」之高低修正為獎「勵」之高低，依其所著之功績為準。

三、懲罰之輕重，依其所犯之事實為準，刪除「及意念」。

原獎懲實施要點第三點第二項修正為第八點第九款。

原獎懲實施要點第七點第九款改為第八點第十款。

(九) 因案已由司法機關偵查或移付懲戒者，在未奉裁定前不議懲，對匿名檢舉信件概不處理。

為使考績(核)委員能深入瞭解案情，並維護當事人權益，增列本款。

(十) 因案已由司法機關偵查或移付懲戒者，在未奉裁定前不議懲，對匿名檢舉信件概不處理。

(十一) 獎懲案件審議時，得邀請與獎懲案件有關之單位主管或相關人員列席考績(核)委員會說明。

(九) 嘉獎及申誡得以書面或言詞為之。

(八) 獎勵之高低，依其所著之功績為標準，懲罰之輕重，依其所犯之事實為準。

<p>九、獎懲之建議，應填寫獎懲建議表，格式如附表一，由業務單位主管陳一級單位主管、會人事室，由人事室提職員考績(核)委員會議審議後陳校長核定。</p>	<p>(十) 本獎懲實施要點不適用於教師。</p>	<p>本實施要點為「職員獎懲實施要點」，教師自不適用，本款擬予以刪除。</p>
<p>九、獎懲之建議，應填寫獎懲建議表，格式如附表一，由業務單位主管陳一級單位主管、會人事室，由人事室提職員考績(核)委員會議審議後陳校長核定。</p>	<p>八、作業程序： (一) 獎懲之建議，應填寫獎懲建議表，格式如附表一，由業務單位主管呈一級單位主管轉呈校長核定，送人事室發布。 (二) 獎懲案件，若校長批送人事評審會議者，由人事室提評審會議後呈校長核定。 (三) 記大功大過之獎懲，須詳述事實，報教育部核定。</p>	<p>一、條次變更。 二、將作業程序改為由業務單位主管陳一級單位主管、會人事室，由人事室提職員考績(核)委員會議審議後陳校長核定。</p>
<p>十、本要點經行政會議通過陳請校長核定，並報奉教育部備查後實施，修正時亦同。</p>	<p>九、本要點經行政會議通過奉校長核定後頒發實施。</p>	<p>一、條次變更。 二、「奉」校長核定，修正為「陳請」校長核定 三、依公務人員考績法施行細則第十三條第三項規定，本要點需報教育部備查。</p>
<p>註：教育部七十六年十二月十日台(七六)人字第五九九八三號函規定除一次記二大功或二大過應辦理專案考核呈報教育部核定外，其餘獎懲授權校長辦理。</p>	<p>註：教育部七十六年十二月十日台(七六)人字第五九九八三號函規定除一次記二大功或二大過應辦理專案考核呈報教育部核定外，其餘獎懲授權校長辦理。</p>	