

高雄醫學大學職員工獎懲辦法

87.06.30 醫院院務會議修正通過
87.06.30 第一次醫事臨時會議修正通過
87.07.02 八十六學年度法規委員會第十二次會議修正通過
87.07.09 八十六學年度校務會議第七次會議修正通過
87.07.27 第十二屆董事會第九次常會修正通過
87.08.03(87)高醫法字第0四九號函修正頒布(87.08.01 生效)
100.06.17 九十九學年度第三次校務暨第十一次行政聯席會議修正通過
100.06.24 第十六屆第十九次董事會備查通過

第一條 本校為辦理職員工獎懲，特訂定「高雄醫學大學職員工獎懲辦法」(以下簡稱本辦法)。

第二條 本辦法適用於本校職員工(含約僱人員)。

第三條 本校設「職員工人事評議委員會」(以下簡稱本委員會)負責審議職員工獎懲，其設置辦法另訂之。

第四條 職員工之獎勵分為嘉獎、記功、記大功等三種，懲戒分為警告、申誡、記過、記大過、(含降調職務或降級)、免職等五種。

獎懲提出原則如下：

一、本校職員工之獎勵應以具全學年度持續性、創新、有突破性、對學校有整體具體貢獻及達成學校總體目標者，始得由單位主管提出。

二、校外單位來函建議之敘獎案，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，僅作為年終考績之參考。

三、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。

四、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。

五、對於跨單位間之方案或計畫執行成效之獎懲，主辦單位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。

六、就某優良事蹟，已領取津貼或工作酬勞者，基於獎勵不重複原則不予敘獎。有關職員工獎懲案件經由單位主管依據相關法令簽擬具體事實及建議意見，提請職員工人事評議委員會審議。

第五條 職員工有下列情事者應予獎勵：

一、職員工有下列情事之一經查證屬實者，得予嘉獎：

(一) 工作態度良好，服務親切，深獲好評，經服務單位建議查證屬實者。

(二) 對校(院)內偶發事件或災害預防處置得當者。

(三) 工作勤奮、認真負責具有具體事證者。

(四) 承辦有關性別平等相關工作績效優良者。

(五) 對保護智慧財產權有具體貢獻者。

(六) 其他具有足資嘉獎事蹟者。

二、職員工有下列情事之一經查證屬實者，得予記功：

(一) 對主辦業務之推進，具有成效或領導有方，有優良成果表現者。

- (二) 辦理重要或緊急任務，能依限完成且具有成效者。
- (三) 天然災害期間，奮勇搶救資材設備，使本校（院）得免重大損失者。
- (四) 研究對業務有關之學術或工作方法，提出具體方案，經執行或審查具有價值者。
- (五) 積極推動性別平等教育及性騷擾、性侵害防治等相關工作，擔任調查小組成員或有具體貢獻者。
- (六) 積極推動保護智慧財產權等相關工作，有具體貢獻者。
- (七) 其他重要功績足資績記功事蹟者。

三、職員工有下列情事之一經查證屬實者，得予記大功：

- (一) 對負責之工作，提出重大改進方法，經採行並有卓越貢獻者。
- (二) 適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。
- (三) 執行重大任務，成績特優或有特殊績效者。
- (四) 在惡劣環境下冒生命危險盡力職務，或完成任務者。
- (五) 具有其他重要功績足資記大功者。

第六條

一、職員工有下列情事之一經查證屬實者，得予警告：

- (一) 服務態度不佳，經查證屬實者。
- (二) 未配合節約能源，浪費公帑之具體事實者。
- (三) 言詞不當，有損同仁情誼，破壞辦公倫理秩序情節尚輕者。
- (四) 具有其他事蹟足資警告者。

二、職員工有下列情事之一經查證屬實者，得予申誡：

- (一) 上班期間內擅離職守，或請假、打卡、簽到有虛偽不實者。
- (二) 在工作場所與同事爭吵或喧嘩干擾辦公室秩序及事務處理者。
- (三) 不守校（院）規或行為失檢，情節尚輕者。
- (四) 怠忽職務，影響業務，情節尚輕者。
- (五) 涉及性騷擾，情節尚輕者。
- (六) 侵犯他人智慧財產權，情節尚輕者。
- (七) 具有其他不當行為足資記申誡者。

三、職員工有下列情事之一經查證屬實者，得予記過：

- (一) 工作怠惰或擅離工作崗位，屢誡不聽者。
- (二) 在工作場所酗酒賭博或相互鬥毆者。
- (三) 惡性倒會或金錢借貸糾紛影響工作場所秩序。
- (四) 破壞公共秩序或行為不檢，有損校（院）譽者。
- (五) 無故違抗命令，不聽指揮者。
- (六) 誣陷、造謠、脅迫上級或同事，事實明確者。
- (七) 怠忽職責，或洩漏公務機密，致校（院）方遭受重大損失者。
- (八) 違反紀律或行為粗暴擾亂校（院）務秩序者。
- (九) 故意違反本校、院或國家有關法令者。
- (十) 涉及性騷擾，情節嚴重者。
- (十一) 侵犯他人智慧財產權，情節嚴重者。
- (十二) 曠職，但一個月內間斷未達3日者。

四、職員工有下列情事之一經查證屬實者，得予記大過：

- (一) 工作不力貽誤公務，造成重大損失，導致不良後果者。
- (二) 擅離工作崗位，致生意外事故或不良後果者。
- (三) 擅自變更工作程序，致蒙受重大損失者。
- (四) 言行不檢，足以損害校、院方信譽者。

- (五) 疏於監督致所屬下一級人員瀆職行為者。
- (六) 貪污、瀆職或違反校、院有關法令查證屬實者。
- (七) 一個月內間斷曠職累計達3日以上，但未達6日者。

五、職員工有下列情事之一經查證屬實者，得予免職（終止契約）：

- (一) 於訂定勞動契約時虛偽意思表示，使校（院）方誤信而受損害之虞者。
- (二) 對於校（院）方負責人、各級主管或其他員工等及其家屬，實施暴行或重大侮辱之行為者。
- (三) 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。
- (四) 故意損耗機器、工具、原料、產品，其他校（院）方所有物品，或故意洩漏校（院）方技術上、營業上之秘密，致校（院）方受有損害者。
- (五) 無正當理由繼續曠職三日，或一個月內曠職達六日者。
- (六) 違反勞動契約或工作規則，情節重大者：
 1. 營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者。
 2. 在外兼營事業影響公務情節嚴重者。
 3. 違抗職務上之合理命令情節嚴重者。
 4. 辦事不力、疏忽職守有具體事實其情節嚴重者。
 5. 造謠滋事，煽動非法怠工、非法罷工，情節重大者。
 6. 仿效上級主管簽字或盜用印信有事證者。
 7. 在禁菸地區吸煙導致引火者。
 8. 有盜竊行為或在校內或醫院場所內賭博者。
 9. 違背國家法令、學校或醫院規章情節重大者。
 10. 其他妨害學校、醫院權益等有確切證據經主管認定者。
 11. 未按本規則規定之期間提出辭職預告而辭職者，致校（院）方有損害者。
 12. 參加非法組織，經司法機關認定者。
 13. 擅離職守，致生變故使校（院）方蒙受重大損害，情節嚴重者。
 14. 在校（院）內場所內有傷風化行為者。
 15. 在工作中酗酒滋事妨害工作秩序者。
 16. 其他重大過失或不當行為，導致嚴重後果者。
 17. 涉及性侵害之行為，情節重大者。

依前項第一款、第二款及第四款、第五款規定免職者，於自知悉其情形之日起三十日內為之。

第七條 本校職員工生依據教育部校園性侵害或性騷擾防治準則第八條規定應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。違反規定者，視其行為情節之輕重，依前條規定懲處。

第八條 獎懲累計法：在同一年內凡嘉獎三次作為記功一次，記功三次作為記大功一次，記大功二次以上得酌發獎金，申誡三次作為記過一次，記過三次作為記大過一次，記大過三次應予免職。

第九條 獎懲對該學年度考核總分數計算如下：嘉獎1次加1分、記功1次加3分、記大功1次加9分、申誡1次扣1分、記過1次扣3分、記大過1次扣9分，餘類推。

本辦法之獎懲，在同一年內得互相抵銷，以嘉獎三次或記功一次與記過一次相抵銷，申誡三次或記過一次與記功一次相抵消，餘類推，但已發獎金者不得再

行抵消。

- 第十條 凡因案被司法機關起訴處分，應即予先行停職停薪，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，應予免職處分。
- 第十一條 凡受免職處分者，不得享受本校（院）職員工退休辦法所規定之權利。
- 第十二條 本校職員工之獎懲，凡記功記過以上者，應提本校行政會議通過，職員工之獎懲經核定後，應行公佈，通知有關單位及受獎懲人員知照，並詳細登記於人事資訊系統內，列作各該職員工職務升遷降調之重要依據之一。
本校附屬機構或受委託經營之醫療事業職員工之獎懲，依其獎懲辦法之規定辦理，凡記功記過以上者，須陳報本校備查。
- 第十三條 本校附屬機構或受委託經營之醫療事業獎懲辦法另訂之，報經本校校務會議同意後實施。
- 第十四條 本辦法經校務會議通過，由校長公布並自公布日起實施，修正時亦同。