

考績獎懲業務簡介

講座：桃園縣桃園市南門國小
人事室主任李麗素
(桃園縣場次)

壹、教師成績考核

一、法令依據：

- (一) 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法 (95 年 3 月 13 日修正)
- (二) 桃園縣立各級學校辦理教師成績考核注意事項 (95 年 7 月 1 日修正)

二、適用人員：公立高級中等以下學校編制內專任合格教師。

三、考核種類：

- (一) 年終成績考核：教師任職至學年度終了屆滿一學年者，辦理年終成績考核。
- (二) 另予成績考核：教師任職至學年度終了不滿一學年而連續任職已達六個月者，辦理另予成績考核。
- (三) 併計年資規定

教師在考核年度內有下列各款情形之一者，得併計年資參加考核：

- 1、轉任其他學校年資未中斷。
- 2、服役期滿退伍，在規定期間返回原校復職。
- ★依法服兵役，如合於參加成績考核之規定者，應併同在職人員列冊辦理，並以服役情形作為成績考核之參考。但不發給考核獎金。
- ★教師留職停薪借調期滿歸建時，其借調期間及前後在校任教年資服務成績優良者，准予併計按學年度補辦成績考核。但不發給考核獎金。
- ★私立學校如已建立與同級公立學校一致之薪級制度，私立學校教師於學年度中轉任公立學校教師，其前後在校任教年資服務成績優良者，得併資辦理成績考核。
- ★因案停聘准予復聘人員在考核年度內任職達六個月以上者，准予辦理另予考核，其列冊事由並應於備考欄內註明。

其任職不滿六個月者，不予辦理。

★另予成績考核於學年度終了辦理之，但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者得隨時辦理之。

★在同一考核年度內再任人員，除已辦理另予成績考核外，其再任至學年度終了已達六個月者，得於學年度終了辦理另予成績考核。

(四) 辦理成績考核年資之計算均以月為準。

四、考核等次及獎懲：

(一) 教師成績考核等次及獎懲

1、年終成績考核：

四條一款：晉本薪或年功薪一級外，並給與一個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月薪給總額之一次獎金。

四條二款：晉本薪或年功薪一級外，並給與半個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與一個半月薪給總額之一次獎金。

四條三款：留支原薪。

2、另予成績考核：

四條一款：給與一個月薪給總額之一次獎金。

四條二款：給與半個月薪給總額之一次獎金。

四條三款：不予獎勵。

(二) 教師成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，依考列四條一款、四條二款、四條三款之條件考列之。其中四條一款、四條二款均須合於各目條件如得考列，若不符合其中一目條件即不得考列；至於四條三款，則僅須符合該款各目條件之一，即可考列該款。

(三) 第四條第一款第八目規定：「未受任何刑事、懲戒處分及行政懲處。但受行政懲處而於同一學年度經獎懲相抵者，不在此限。」

(四) 有關第四條第一款第四目「事病假併計在十四日以下，並依照規定補課或請人代課」及第四條第二款第四目「事病假併計超過十四日，未逾二十八日，或因重病住院致病假連續超過二十八日而未達延長病假，並依照規定補課或請人代課」之規定，其中事、病假併計日數，應扣除請家庭

照顧假及生理假之日數；重病住院者，含住院後遵醫囑返家療養並持有醫院證明者。

(五) 教師在考核年度內曾記大功、大過之考核列等：

- 1、經獎懲抵銷後，尚有一次記一大功者，不得考列四條三款。
- 2、經獎懲抵銷後，尚有一次記一大過者，不得考列四條二款以上。

五、成績考核委員會：

(一) 辦理教師成績考核，應組織成績考核委員會執行初核。

(二) 成績考核委員會由委員九人至十七人組成。

- 當然委員：掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表一人。
- 票選委員：由本校教師票選產生。
- 由委員互推一人為主席。
- 委員之任期 1 年，自當年九月一日至次年八月三十一日止。
- 參加考核人數不滿二十人之學校，得降低委員人數，最低不得少於五人，其中當然委員至多二人，除教師會代表外，其餘由校長指定之。
- 委員每滿三人應有一人為未兼行政職務教師；未兼行政職務教師人數之計算，應排除教師會代表。
- 任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

(三) 兼行政職務教師得擔任成績考核委員會之票選委員。

六、考核作業程序：

(一) 人事主管人員準備資料：教師成績考核表、平時考核表。

(二) 主管人員考評：考列各款必須符合各該款各細目之規定。

(三) 成績考核委員會初核：

- 應置備紀錄，記載下列事項：
 1. 考核委員名單
 2. 出席委員姓名
 3. 列席人員姓名
 4. 受考核人數
 5. 決議事項

- 成績考核委員會對擬考列四條三款或申誠以上懲處之教師，於初核前應給予陳述意見之機會，以書面通知陳述並作成會議紀錄。
 - 如確有調查事實及證據之必要，得由委員組成調查小組進行相關事證之查證，並遵守相關專業處理程序規範，以書面記載調查事實，再依法召開成績考核委員會審議。
 - 成績考核委員會會議時，必須有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，方得為決議。但審議教師年終成績考核、另予成績考核及記大功、大過之平時考核時，應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意，方得為決議。
- (四) 校長覆核：成績考核委員會完成初核，應報請校長覆核，校長對初核結果有不同意見時，應敘明理由交回復議，對復議結果仍不同意時，得變更之，惟應於考核案內註明事實及理由。
- (五) 考核結果核定：教師成績考核結果列冊報送主管教育行政機關核定。主管教育行政機關認為有疑義時，應通知原辦理學校詳敘理由或重新考核，必要時得調卷或派員查核，如認為考核結果不實或與查核所報之事實不符時，得逕行改核，並說明改核之理由。
- (六) 核定結果通知及救濟：教師成績考核結果經核定後，應由學校以書面通知受考核教師，並附記理由及不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。
- ★救濟備註：受考人對於考核考列結果如有異議，得於收到考核通知書 30 日提出確實證明或理由，向桃園縣教師申訴評議委員會提起申訴。
- ★附記理由：
- 考列四條一款者：符合公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第四條第一項第一款各目規定。
 - 考列四條二款者：符合公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第四條第一項第二款各目規定。
 - 考列四條三款者：符合公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第四條第一項第三款第？目「……」之規定。

(七) 核定結果執行：

- 成績考核結果應自次學年度第一個月起執行。
- 所稱薪給總額，係指次學年度第一個月之本薪(年功薪)及其他法定加給。但職務加給、地域加給，以考核年度最後一個月所支者為準。
- 教師在考核年度內因職務異動致薪給總額減少者，其考核獎金之各種加給均以所任職務月數，按比例計算。
- 考核年度內非主管人員代理主管職務，並依規定支領主管職務加給有案者，其考核獎金之主管職務加給，依代理主管職務之月數按比例計算。代理主管職務期間有未滿全月之畸零日數者，應予以合併計算，並以 30 日折算 1 個月，所餘未滿 30 日之畸零日數以 1 個月計算。教師代理兼任行政職務教師請假期間職務，其考核獎金主管職務加給亦有上開規定之適用。

七、注意事項：

(一) 迴避規定：

- 成績考核委員會委員於審查有關委員本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避。
- 委員不自行迴避或有具體事實足認其執行任務有偏頗之虞者，審查事項之當事人得向委員會申請迴避。
- 委員不自行迴避而未經審查事項之當事人申請迴避者，應由委員會主席命其迴避。

(二) 教師有教師法第十四條第一項各款規定情事之一或教育人員任用條例第三十一條各款規定情事之一者，應依法定程序予以解聘、停聘或不續聘。

(三) 教師取得較高學歷，奉准自當年 8 月 1 日改敘之薪級，不得作為上學年度成績考核之基薪。

(四) 教師請公傷假一學年如合於教師請假規則之規定，仍准參加成績考核，惟以全年度均未到校上課，無實際成績可考，應考列四條三款。如請公傷假未滿一學年，考核結果得依實際工作期間長短及服務成績評定等次。

(五) 學校對於考列四條三款者，應於考核清冊說明欄內詳敘具體事實，以便主管教育行政機關審核。

貳、公務人員考績（考成）

一、法令依據：

- （一）公務人員考績法（96年3月21日修正）
- （二）公務人員考績法施行細則（94年10月17日修正）
- （三）考績委員會組織規程（94年7月7日修正）
- （四）各機關辦理公務人員考績（成）作業要點（95年10月31日修正）
- （五）行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點（93年12月15日修正）

二、考績原則：公務人員之考績，應本綜覈名實，信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。

三、考績種類：

（一）年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。

★公務人員任現職，經銓敘審定合格實授至年終滿一年者，予以年終考績；不滿一年者，如係升任高一官等職務，得以前經銓敘審定有案之低一官等職務合併計算，辦理高一官等之年終考績；如係調任同一官等或降調低官等職務，得以前經銓敘審定有案之同官等或高官等職務合併計算，辦理所敘官等職等之年終考績。但均以調任並繼續任職者為限。（公務人員考績法第四條）

★具有公務人員任用資格之政務人員、教育人員或公營事業人員轉任公務人員，經銓敘審定合格實授者，其轉任當年未辦理考核及未採計提敘官職等級之年資，得比照前項經銓敘審定合格實授之年資，合併計算參加年終考績。

（二）另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。

★在同一考績年度內先後任兩個不同官等職務，分別各達六個月者，除合於公務人員考績法第四條規定辦理年終考績外，應僅以高官等職務辦理另予考績一次為限。

★另予考績，於年終辦理之，但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者得隨時辦理之。

★在同一考績年度內再任人員，除已辦理另予考績外，其再任至年終已達六個月者，得於年終辦理另予考績。

★轉任教育人員、公營事業人員或其他公職者，或其他公職者，如其轉任前之年資，未經所轉任機關併計辦理考績、考成或考核者，得由轉任前之機關予以查明後，於年終辦理另予考績。

(三) 專案考績：係指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。

四、考績等次及獎懲：

(一) 年終考績：

1、考績等次及獎懲

甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。

乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。

丙等：留原俸級。

丁等：免職。

2、考列甲等積極條件：

符合特殊條件各目之一或一般條件二目以上之具體事蹟。(公務人員考績法施行細則第四條)

3、考列甲等消極條件

公務人員在考績年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等：

(1) 曾受刑事或懲戒處分者。

(2) 參加公務人員相關考試或升官等訓練之測驗，經扣考處分者。

(3) 平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。

(4) 曠職一日或累積達二日者。

(5)事、病假合計超過十四日者（扣除請家庭照顧假及生理假之日數）。

(6)辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。

4、考列丁等消極條件。（公務人員考績法第六條第三項）

(二)另予考績：

甲等：給與一個月俸給總額之一次獎金

乙等：給與半個月俸給總額之一次獎金

丙等：不予獎勵。

丁等：免職。

(三)專案考績：於有重大功過時行之

1、一次記二大功者：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之獎金；已敘至年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之獎金。但在同一年度內再因一次記二大功辦理專案考績者，不再晉敘俸級，改給二個月俸給總額之一次獎金。

2、一次記二大過者：免職。

★年度內平時考核獎懲得互相抵銷，但專案考績不得與平時考核功過相抵銷。

五、平時考核：

(一)公務人員平時考核，就工作、操行、學識及才能考核之。

(二)平時成績考核紀錄及獎懲，應為考績評定分數重要依據。平時考核之功過，除已抵銷或免職者外，曾記二大功人員，考績不得列乙等以下；曾記一大功人員，考績不得列丙等以下；曾記一大過人員，考績不得列乙等以上。

(三)各機關單位主管應備平時成績考核紀錄表，每年四月、八月應考核屬員之平時成績，並將受考人之優劣事蹟記錄於紀錄表，每半年密陳機關首長核閱一次，主管應就考評結果提出對培訓或調整職務之具體建議，紀錄表自紀錄之次年起保存三年。

六、考績委員會：

(一)置委員五至二十一人：

- 當然委員：本機關人事主管人員一人，
- 指定委員：由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席。
- 票選委員：委員每滿三人應有一人由本機關人員票選產生。

★人事、主計、政風等系統人員，非本機關之實際受考人，未具被選舉及投票權，不得參與票選。

★公立學校兼任行政職務教師，得擔任考績委員會之指定委員，但不得擔任票選委員。

(二) 委員之任期一年。

(三) 票選應採普通、平等、直接及無記名投票行之。但各機關情形特殊者，得採分組、間接、通訊等票選方式行之。

七、考績作業程序：

(一) 人事主管人員準備資料：考績表、平時成績考核紀錄表、考列甲等比例資料等。

(二) 主管人員評擬：就考績表項目分項考評，總分合計無誤。

(三) 考績委員會初核：

• 會議紀錄，應記載下列事項：

1. 會議次別、日期及地點
2. 出席委員姓名
3. 主席及紀錄人員姓名
4. 受考核人數及其姓名、職務、官職等級及俸（薪）點
5. 備詢人姓名及詢答要點
6. 決議事項
7. 考績清冊等其他附件名稱及數量

• 對擬予考列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會，以書面通知當事人採書面或言詞方式為之，並列入會議紀錄。

• 委員會應有全體委員三分之二出席，始得開會；出席委員過半數同意，始得決議。可否同數時，取決於主席。

• 委員及工作人員對於考績過程及結果核定發布前應嚴守秘密，不得洩漏；對涉及本身之考績事項應行迴避。

(四) 機關長官覆核：機關長官覆核考績案，如對初核結果有意見時，應交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不

同意時，得變更之。但應於考績案內，註明其事實及理由。

(五) 考績核定審定：公務人員考績結果按官等列冊，送主管機關核定，轉銓敘部銓敘審定。

(六) 審定結果通知及救濟：

1、各機關應將考績銓敘審定結果以書面通知受考人，由受考人簽收並載明簽收日期，並就受考人個別情形，附記教示文字。

★考績（成）列丙等以上者之教示文字：

• 銓審人員

(1)受考人對於考績（成）等次如有不服時，依公務人員保障法相關規定，得於收受考績（成）通知書之次日起三十日內，以書面向服務機關提起申訴。

(2)受考人對於考績（成）獎懲結果（晉級、獎金、留原俸級）之銓敘審定如有不服時，依公務人員保障法相關規定，得於收受考績（成）通知書之次日起三十日內，繕具復審書經由銓敘部重新審定後，轉公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

• 未銓審人員

(1)受考人對考核等次如有不服時，準用公務人員保障法相關規定，得於收受成績考核通知書之次日起三十日內，以書面向服務機關提起申訴。

(2)受考人對於考核獎懲結果（晉級、獎金、留支原薪）之核定如有不服時，準用公務人員保障法相關規定，得於收受成績考核通知書之次日起三十日內，繕具復審書經由本府重新審查後，轉公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

★考績（成）列丁等者之教示文字：

• 受考人依公務人員保障法相關規定，得於收受考績（成）通知書及免職令之次日起三十日內，繕具復審書經由核定機關重新審查後，轉公務人員保障暨培訓委員會提起復審。

2、受考人不服考績（成）等次，經依公務人員保障法相關規定提起行政救濟後撤銷原等次，並經依法另為處分者，應依公務人員考績法第十四條規定，重行辦理

考績（成）。

（七）審定結果執行：

- 年終辦理之考績結果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。
- 依本法給與之年終考績獎金，或另予考績獎金，均以受考人次年一月之俸給總額為準。專案考績獎金，以主管機關核定當月之俸給總額為準。但非於年終辦理之另予考績獎金，以最後在職月之俸給總額為準。
- 因職務異動致俸給總額減少者，其考績獎金之各種加給均以所任職務月數，按比例計算。

八、注意事項：

- （一）年終考績案應於次年三月前完成，經銓敘部核定者得展延至六月底。
- （二）公務人員在考績（成）年度內，如係在十二月一日以前調任其他機關服務者，應於新任職機關辦理年終考績（成）；至於在十二月二日以後，始改調其他機關服務者，應於原任職機關辦理年終考績（成）。
- （三）公務人員參加當年年終考績依法晉敘俸級而於翌年一月至六月退休生效者，應依公務人員考績法等有關規定，先行檢送該人員考績清冊送銓敘部銓敘審定，並須於考績（成）清冊備考欄註明其退休生效日期及列入考績人數統計表。
- （四）依法權理人員，以經銓敘部依其所具任用資格審定之職等參加考績。調任同官等低職等職務，仍以原職等任用人員，以原職等參加考績。
- （五）各機關參加考績人員任本職等年終考績二年列甲等或一年列甲等二年列乙等者，取得同官等高一職等之任用資格。
- （六）機關首長不宜列席考績委員會，以避免影響考績委員會決議之效力。
- （七）公務人員考績應確實依有關規定覈實辦理，不得有與考績事件無關之考量。
- （八）公務人員因公請公傷假、因病請延長病假或因案受免職、停職處分，全年無工作事實者，各機關不宜考列乙等等次，

以落實工作導向之考績制度。

九、考績案常見之撤銷原因：

- (一) 未按工作、操行、學識、才能四項分別評分或未備置平時成績考核紀錄表。
- (二) 未經主管人員評擬，逕由主管機關長官決定考績分數或考績表直屬長官欄由受考人自評。
- (三) 未調閱調任人員於前任機關平時考核紀錄。
- (四) 借調人員之考績，係由借調單位主管評擬分數，此與應由其本職單位主管評擬，送考績委員會初核，機關首長覆核之程序未合。
- (五) 考績委員會組織不合法。
 - 1、未符每滿三人有一人以票選產生之規定。
 - 2、票選委員之產生，未以本機關受考評之全體職員為選舉人投票產生。
- (六) 未召開考績委員會會議，由人事室以專簽方式，簽會各委員審核完成後再簽報機關首長覆核。
- (七) 機關長官對於考績委員會初核結果有異議，但未交考績委員會復議或對復議結果未簽註不同意見逕予變更。
- (八) 平時考核紀錄欠詳實或未於考績表內詳填。
- (九) 未將違誤事件列為初核項目或有與事件無關之考量牽涉在內。

參、教師獎懲

一、法令依據

- (一) 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法
- (二) 桃園縣國民中小學教職員獎勵要點(94年3月8日修正)
- (三) 其他獎懲規定

二、注意事項：

- (一) 各校教學優良教師，每學期依各校教師總人數五分之一之人數，各予嘉獎一次，未達三人者，以三人計，有分校者併入本校辦理。
- (二) 各校執行工程之敘獎，應行獎勵人員於工程驗收合格後二個月以內，檢附驗收證明書影本，由各校以獎懲案件請示單報府敘獎，逾期不予受理。應行懲處人員於工程期限結束後，由縣府簽辦核處。
- (三) 各校教師獲頒績優狀累積三張換敘嘉獎一次之敘獎，應於獲頒績優狀最後乙張之生效日起二個月內辦理，人事人員須將已換敘之三張績優狀收回或註記，俾免重複敘獎。
- (四) 教師獎懲案件應先經各主管單位簽擬，提交「教師成績考核委員會」核議，會議記錄送校長核可後辦理，俾獎懲確實、不循私、不主觀、不浮濫、公平審慎、以發揮獎懲之功能。

三、獎懲核定發布

學校依授權規定發布之獎懲令，應標示教示文字及法令依據：

(一) 教師獎懲令

- 教示文字：受獎懲人對獎懲如有不服，得於收受本令之次日起 30 日內以書面向桃園縣教師申訴評議委員會提起申訴。
- 法令依據：公立高級中等以下學校教師成績考核辦法；若另參照「桃園縣國民中小學教職員獎勵要點」，或其他獎懲規定亦應一併敘明。

(二) 代理教師獎懲令

- 教示文字：無
- 法令依據：與教師相同。

(三) 實習教師獎懲令

- 教示文字：無
- 法令依據：與教師相同。
- 其他事項：實習教師非屬「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」所稱「編制內專任合格教師」，尚無法適用「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」，僅列為教育實習期間認真學習，表現良好之參據。

(四) 職員(含約聘人員)獎懲令

- 教示文字：受獎懲人對獎懲如有不服，依公務人員保障法第 77 條，80 條等規定，得於收受本令之次日起 30 日內，以書面向本校提起申訴。
- 法令依據：桃園縣政府暨所屬各機關學校公務人員平時獎懲基準，若另參照其他獎懲規定亦應一併敘明。

(五) 約僱人員獎懲令

- 教示文字：無。
- 法令依據：與職員相同。

(六) 工友獎懲令

- 教示文字：無。
- 法令依據：參考工友管理要點辦理。

(七) 若依權責機關函文辦理獎懲，請於「其他事項」段敘明所依據之函文文號。

肆、公務人員獎懲

一、法令依據：

- (一) 公務人員考績法暨施行細則
- (二) 公務員懲戒法 (74年5月3日修正)
- (三) 公務人員保障法 (92年5月28日修正)
- (四) 行政院及各級行政機關學校公務人員獎懲案件處理辦法 (93年6月11日修正)
- (五) 行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點
- (六) 各類專業人員獎懲標準
- (七) 各機關自行訂定之獎懲標準與作業規定 (如桃園縣政府暨所屬各機關學校公務人員平時獎懲基準)
- (八) 有關權責機關之函釋說明

二、公務員權責與獎懲目的：

- (一) 公務員執行國家政策與法律，其一切言行，應足為社會及人民表率，方能喚起人民對政府之信賴，便利公務之推動。因此，賦予權力，也課予責任。
- (二) 獎懲為獎優汰劣之手段，表現優異者，應給予獎勵，以激勵忠勤；如有違法失職者，則應予懲處，以惕勵來茲。
- (三) 綜覈名實，即獎即懲，賞功罰過。
 - 1、積極面：激勵士氣，鼓勵創新，以提升競爭力與執行力，增進工作數量與品質。
 - 2、消極面：遵守法令規範 (服務法、考績法、懲戒法、各項專業證照法、刑事法令等)，以維持團隊良好紀律。

三、獎懲種類：

- (一) 獎勵方面：
 - 1、專案考績或年度考績：考績結果優異者可獲得晉級獎金等獎勵。
 - 2、平時獎勵：記大功、記功、嘉獎。
 - 3、頒授勳章、獎章 (功績、楷模、服務、專業)、表揚模範公務人員及傑出貢獻人員。
- (二) 懲處方面：
 - 1、專案考績免職。

- 2、平時懲處：記大過、記過、申誡。
- 3、懲戒方面：撤職、休職、降級、減俸、記過、申誡
- 4、刑責方面：觸犯刑事法令者，應負刑事責任。

四、獎懲原則：

- 即獎即懲（有功必賞、有過必罰）
- 重獎重懲（針對重大政績或事件）
- 獎由下起（鼓勵基層人員工作士氣）
- 獎勵不可浮濫、通通有獎
- 獎懲應有客觀、合理、一致之標準
- 落實績效目標管控原則

五、注意事項：

- （一）對於獎懲案件，應根據具體事實，有功必賞、有過必罰之旨，公平審慎覈實辦理。
- （二）凡涉有刑事責任者，應移送司法機關偵辦，有公務員懲戒法第二條所定之違失情事者，應依法移付懲戒，二者均不得以平時懲處結案。
- （三）對職責內應辦事項，除績效卓著，有特殊貢獻者外，其屬一般例行性業務則不予敘獎，以杜浮濫。
- （四）同一事項應俟全部執行完成後，視實際績效辦理獎懲，其已依規定辦理獎懲者，不得復依其他規定再予獎懲。
- （五）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，不得爭功諉過。
- （六）對於各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。
- （七）各機關人事機構對於獎懲案件，應依據具體獎懲事實，確實引據相關獎懲法令規定，並就其事蹟優劣、獎懲人數、種類、額度及以往案例等因素，衡酌其妥適性，核提具體審查意見，供考績委員會審議及機關首長核定參考。
- （八）調職人員之獎懲令在調任新機關前已經核定者由原服務機關發布，如在調職後始核定者，原服務機關僅具獎懲建議權責，新任機關對原任機關獎懲建議應將辦理情形，或獎

懲令副本，函送原建議機關，以免脫節。

- (九) 各機關、學校公務人員之獎懲，由其主管機關或權責機關核定發布。退休或離職人員（死亡者除外）之記功（過）以下獎懲、一次記一大功（過）獎懲、及一次記二大過專案考績，仍應核發獎懲令，並登錄個人人事資料內。至一次記二大功專案考績部分，退離及死亡人員均應辦理。
- (十) 各機關學校發布之獎懲令應敘明獎懲之法令依據。

六、獎懲案件常見之撤銷原因：

- (一) 懲處未經考績委員會初核或核議。
- (二) 考績委員會組織不合法。
- (三) 懲處之事實與所依據法令規定之構成要件不合。
- (四) 懲處之事實未經查明或認定有誤。
- (五) 懲處令未載明法令依據與具體條文。
- (六) 懲處有違即獎即懲時效之要求。

七、救濟：

公務人員對於懲處不服者，可依「公務人員保障法」提起申訴再申訴；對於原處分機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害權利或利益者，得提起復審。

伍、涉及刑事案件之處理

一、公務人員

(一) 法令依據：公務員懲戒法、公務人員考績法、行政院及各級行政機關學校公務人員獎懲案件處理辦法、公務人員保障法、公務人員俸給法(94年5月18日修正)、公務人員任用法(96年3月21日修正)。

(二) 停職：

1、公務員懲戒法

★第三條：公務員有下列各款情形之一者，其職務當然停止

- (1)依刑事訴訟程序被通緝或羈押者。
- (2)依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告者。
- (3)依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在執行中者。

★第四條：公務員懲戒委員會對於受移送之懲戒案件，認為情節重大，有先行停止職務之必要者，得通知該管主管長官，先行停止被付懲戒人之職務。

主管長官對於所屬公務員，依第十九條之規定送請監察院審查或公務員懲戒委員會審議而認為情節重大者，亦得依職權先行停止其職務。

★第十九條：各院、部、會長官，地方最高行政長官或其他相當之主管長官，認為所屬公務員有第二條所定情事者，應備文聲敘事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬九職等或相當於九職等以下之公務員，得逕送公務員懲戒委員會審議。

★第二條：公務員有下列各款情事之一者，應受懲戒

- (1)違法。
- (2)廢弛職務或其他失職行為。

2、公務人員考績法

★第十八條：年終辦理之考績結果，應自次年一月起執行；一次記二大功專案考績及非於年終辦理之另予考績，自主管機關核定之日起執行。但考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行

停職。

3、**行政院及各級行政機關學校公務人員獎懲案件處理辦法**

- ★第五條：公務人員違法、廢弛職務或其他失職行為，涉及刑事責任者，其服務機關、學校應主動移送司法機關，並副知其主管機關。
各機關、學校所屬公務人員涉嫌刑事案件，繫屬司法機關偵審中者，應與該管司法機關切實聯繫，了解訴訟進行情況，依相關法令規定及時處理。
- ★第六條：公務人員依公務員懲戒法第三條規定，其職務當然停止者，自事實發生之日執行。依其他原因停職者，均自權責機關發布之停職令送達被停職人員服務機關之翌日起執行。
- ★第七條：停職人員於停職期間，發給半數之本俸（薪）或年功俸（薪），於撤職、休職或免職時停發。

（三）復職：

1、公務員懲戒法

- ★第六條：依第三條第一款或第四條規定停止職務之公務人員，未受撤職或休職處分或徒刑之執行者，應許復職，並補給其停職期間之俸給。

2、**行政院及各級行政機關學校公務人員獎懲案件處理辦法**

- ★第八條：停職人員除有公務人員任用法第二十八條第一項第三款、第四款、第五款規定應予免職者外，未受徒刑之執行或撤職、休職之懲戒處分者，依公務員懲戒法第六條第一項規定，應許復職。
- ★第九條：因涉及刑事案件或經移付懲戒予以停職人員，於刑事判決確定或懲戒處分議決前，除法律另有規定外，如無其他不能執行職務之情形者，得由各機關衡酌先予復職。但依公務員懲戒法第四條規定予以停職者，不得先予復職。
先予復職人員，應俟刑事判決確定未受徒刑之執行，或經移付懲戒者，須未受撤職、休職之懲戒

處分，始得補發停職期間之本俸（薪）或年功俸（薪）。

★第十條：受拘役或罰金之確定判決而易服勞役人員，執行期間，應依公務人員留職停薪辦法之規定，予以保留職缺及停止支薪，並於執行期滿後回復原職務及復薪。

★第十一條：停職人員依法復職者，應依公務人員保障法第十條第三項之規定辦理。

3、公務人員保障法

★第十條：公務人員非依法律，不得予以停職。

經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後三個月內，得申請復職；服務機關或其上級機關，除法律另有規定者外，應許其復職，並自受理之日起三十日內通知其復職。

依前項規定復職之公務人員，服務機關或其上級機關應回復原職務或與原職務職等相當或與其原敘職等俸級相當之其他職務；如仍無法回復職務時，應依公務人員任用法及公務人員俸給法有關調任之規定辦理。

經依法停職之公務人員，於停職事由消滅後三個月內，未申請復職者，服務機關或其上級機關人事單位應負責查催；如仍未於接到查催通知之日起三十日內申請復職，除有不可歸責於該公務人員之事由外，視為辭職。

★第十一條：受停職處分之公務人員，經依法提起救濟而撤銷原行政處分者，除得依法另為處理者外，其服務機關或其上級機關應予復職，並準用前條第二項之規定。

前項之公務人員於復職報到前，仍視為停職。

- 前揭受停職處分之公務人員經撤銷原行政處分後，應溯及既往失其效力，視為自始未受停職之處分，受處分人於實際復職報到後，仍應即溯及自原違法停職處分生效之日起即回復其基於公務人員身分所應享有之權益，其任職年資、休假年

資、退休年資、補辦考績等權益均不受該違法停職處分影響。

(四) 免職：

公務人員任用法

★第二十八條：有下列情事之一者，不得任用為公務人員

- (1)未具或喪失中華民國國籍者。
 - (2)具中華民國國籍兼具外國國籍者。但其他法律另有規定者，不在此限
 - (3)動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。
 - (4)曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。
 - (5)犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢者。但受緩刑宣告者，不在此限。
 - (6)依法停止任用者。
 - (7)褫奪公權尚未復權者。
 - (8)受禁治產宣告，尚未撤銷者。
 - (9)經合格醫師證明有精神疾病者。
- 公務人員於任用後，有前項第一款至第七款情事之一者，應予免職。

二、學校校長（含未納入銓審職員）

(一) 法令依據：公務員懲戒法、行政院及各級行政機關學校公務人員獎懲案件處理辦法、教育人員任用條例（95年2月3日修正）。

(二) 停職、復職：有關法令引用條文同公務人員。

(三) 解聘或免職：

教育人員任用條例

★第三十一條：具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職。

- (1)曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案者。
- (2)曾服公務，因貪污瀆職經判決確定或通緝有案尚

未結案者。

(3)依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅者。

(4)褫奪公權尚未復權者。

(5)受禁治產之宣告尚未撤銷者。

(6)經醫師證明有精神病者。

(7)行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者

三、學校兼任行政職務教師

(一)法令依據：公務員懲戒法、行政院及各級行政機關學校公務人員獎懲案件處理辦法、教育人員任用條例、教師法（95年5月24日修正）。

(二)停職、復職（兼任行政職務部分）

停聘、復聘、解聘或不續聘（教師本職部分）

1、兼任行政職務部分：

依大法官會議釋字三〇八號解釋「兼任學校行政職務之教師，就其兼任之行政職務，則有公務員服務法之適用。」因此其引用條文同校長。

2、教師本職部分：

除教育人員任用條例外，另亦適用教師法。

教師法

★第十四條：教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：

(1)受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者。

(2)曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者。

(3)依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅者。

(4)褫奪公權尚未復權者。

(5)受禁治產之宣告，尚未撤銷者。

(6)行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。

(7)經合格醫師證明有精神病者。

(8)教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者。

有第一款至第七款情形者，不得聘任為教師。其已

聘任者，除有第七款情形者依規定辦理退休或資遣外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。

★第十四條之一：學校教師評審委員會依第十四條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。

★第十四條之二：教師停聘期間，服務學校應予保留底缺，俟停聘原因消滅並經服務學校教師評審委員會審查通過後，回復其聘任關係。

教師依法停聘，於停聘原因未消滅前聘約期限屆滿者，學校教師評審委員會仍應依規定審查是否繼續聘任。

★第十四條之三：依第十四條規定停聘之教師，停聘期間應發給半數本薪（年功薪）；停聘原因消滅後回復聘任者，其本薪（年功薪）應予補發。但教師係因受有期徒刑或拘役之執行或受罰金之判決而易服勞役者，其停聘期間之薪資，不得依本條規定發給。

四、學校教師

（一）法令依據：教育人員任用條例，教師法。

（二）**停聘、復聘、解聘或不續聘**：有關法令引用條文與學校兼行政職務教師在教師本職部分相同。

五、注意事項

（一）公務人員因涉嫌貪污停職，經判決無罪確定，宜先移付懲戒，俟其未受撤職或休職之懲戒處分後，再許其復職。

（二）公務人員因涉刑案被羈押，依規定當然停職，嗣後交保候傳，在檢察官偵查未終結前，是否准予復職，宜由各權責機關衡酌個案情形，逕行裁量。若許其復職，停職期間薪俸之補發，宜俟刑事、行政責任確定後辦理。

（三）公務人員於停職、移付懲戒期間，不得辦理退休。

★公務人員於屆齡退休時，如因案移付懲戒，於懲戒程序中但未受停職處分者，仍可辦理屆齡退休。

★公務人員因案停職期間屆滿命令退休年齡，應俟判決無罪復職後，再行辦理退休，其退休案核定退休生效日期，以屆滿命令退休日為準。在停職期中支領半薪者，為維持被停職者之生活，仍宜繼續發給，惟其半薪如係命令退休生效日以後所發給者，屬預領退休生效後之薪給，應予核實收回。若停職人員經判決有罪確定，即無由復職辦理退休，其免職生效日期亦無法追溯至屆滿命令退休日，仍應自判決確定日起免職。

(四) 教師因涉刑事案件，於未判決確定前，學校應本於權責就涉案教師是否有教師法第十四條第一項各款規定情事進程序及實體查證，並提各級教師評審委員會審議。至教師涉案羈押期間，既無到校之事實，應以事假或休假辦理。

(五) 自九十五年七月一日起，依刑法第三十七條規定宣告褫奪公權者，雖仍自主刑執行完畢或赦免之日起執行，惟如遇有同時宣告緩刑之情形，係自裁判確定時起執行，不因緩刑宣告是否經撤銷而受影響。爰各機關學校如遇有判決確定，同時宣告褫奪公權及緩刑之人員，於適用公務人員任用法第二十八條第一項第七款，褫奪公權尚未復權者，不得任用為公務人員或應予免職之規定時（或適用教育人員任用條例第三十一條第一項第四款，褫奪公權尚未復權者，不得任用為教育人員或免職之規定時），宜注意上開規定，以避免疏誤致任用（聘用）或繼續任用（聘用）是類人員。另有關刑法九十五年七月一日修正施行前後之適用情形如下：

1、因案判決確定（同時宣告緩刑及褫奪公權），係在九十五年七月一日以前者，不依新法褫奪其公務員或教育人員之資格。

2、行為及判刑確定（同時宣告緩刑及褫奪公權），均在九十五年七月一日以前，惟緩刑期間跨越九十五年七月一日者，亦不依新法褫奪其公務員或教育人員之資格。

3、行為係在九十五年七月一日以前，而判刑確定（同時宣告緩刑及褫奪公權）在九十五年七月一日以後者，

依新法褫奪公權之宣告，自裁判確定時發生效力，即已構成其不得任用為公務人員或應予免職，或不得任用為教育人員或免職之情事。

- (六) 公務人員因案經判刑確定，於徒刑執行完畢後，始經服務機關學校依規定予以免職，並追溯自發監執行日生效者，以其請假入監服刑期間，因無從行使其職權行為，所支待遇自應予追還，至其於徒刑執行完畢後至接獲免職令期間所行使之職權行為，因仍具有效力，所支待遇得不予追還；惟是段期間如有依相關法令規定須按日扣除俸給之情形，仍應依規定予以扣除。