

教育部人事處 書函

地址：100217 臺北市中正區中山南路5號

承辦人：伍書葦

電話：02-7736-6132

電子信箱：seowi5@mail.moe.gov.tw

受文者：國立東華大學人事室

發文日期：中華民國111年10月12日

發文字號：臺教人處字第1110099296號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：原函、發布令影本、修正規定、總說明及對照表各1份

主旨：「人事管理人員獎懲規定」，業經銓敘部會同行政院人事行政總處於民國111年10月6日修正發布，名稱並修正為「人事人員獎懲規定」，請查照。

說明：

- 一、依銓敘部111年10月6日部管一字第11154956672號函辦理。
- 二、檢附原函、發布令影本、修正規定、總說明及對照表各1份。

正本：部屬機關(構)與學校及其附設機構人事機構

副本：111/10/13
08:10:53



檔 號：
保存年限：

銓敘部 函

地址：臺北市文山區試院路1之2號
傳真：02-82366679
承辦人：蔡淳如
電話：02-82366656
E-Mail：chuenru@mocs.gov.tw

受文者：教育部人事處

發文日期：中華民國111年10月6日

發文字號：部管一字第11154956672號

速別：最速件

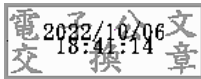
密等及解密條件或保密期限：

附件：發文附件1111006 (111Z02D140015_AAM_111D2035181-01.pdf)

主旨：「人事管理人員獎懲規定」，業經本部會同行政院人事行政總處於民國111年10月6日修正發布，名稱並修正為「人事人員獎懲規定」，檢送發布令影本、修正規定、總說明及對照表各1份，請查照轉知。

正本：中央暨地方各主管機關人事機構、全國政府機關電子公布欄

副本：行政院人事行政總處(含附件)

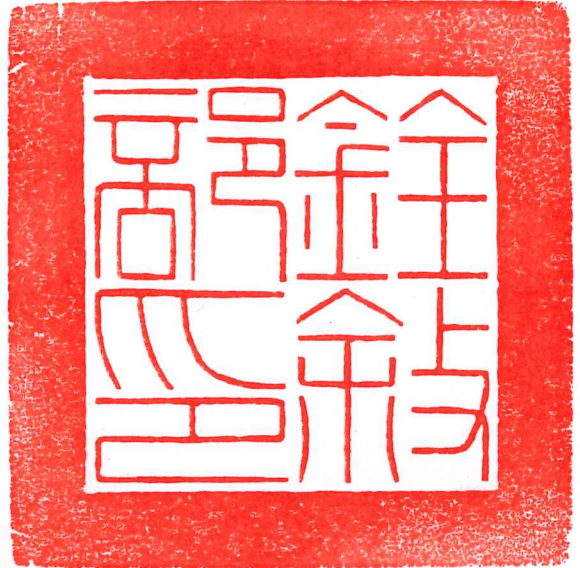


銓敘部、行政院人事行政總處 令

發文日期：中華民國111年10月6日

發文字號：部管一字第1115492563號

總處綜字第11100025072號



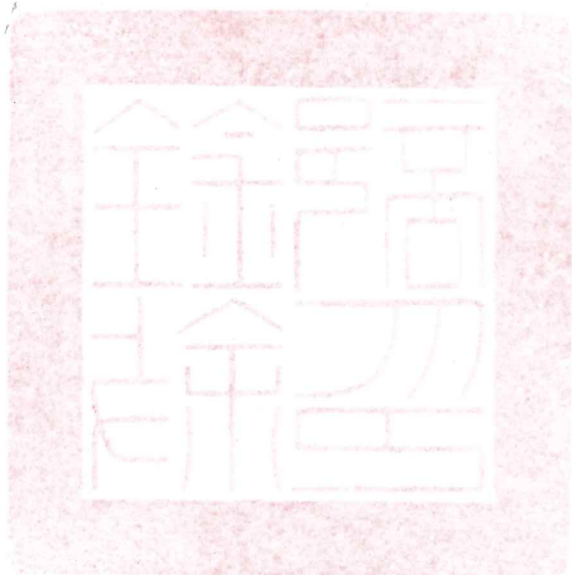
修正「人事管理人員獎懲規定」，名稱並修正為「人事人員獎懲規定」，自即日生效。

附修正「人事人員獎懲規定」

部長周志宏

人事長蘇俊榮

8 01 111



史志同身

影對發身事人



會銜公文機關 印信蓋用續頁表

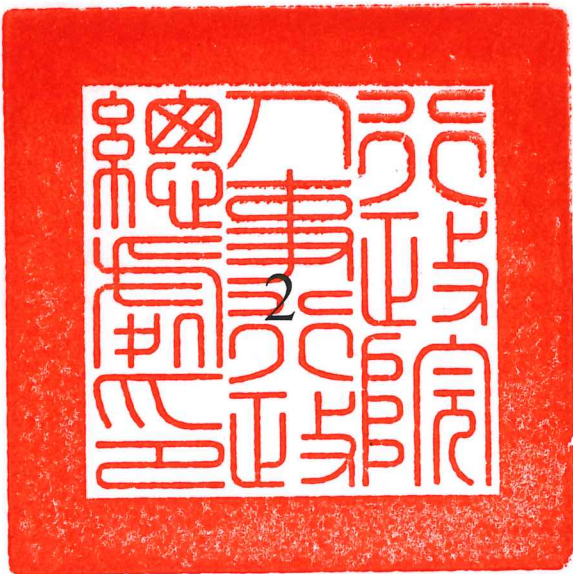
發文日期：中華民國 111 年 10 月 6 日

發文字號：部管一字第 1115492563 號

總處綜字第 11100025072 號

修正「人事管理人員獎懲規定」，名稱並修正為「人事人員獎懲規定」，自即日生效。

附修正「人事人員獎懲規定」

	3
4	5

人事人員獎懲規定修正規定

一、為劃一全國人事人員之獎勵及懲處標準，特依公務人員考績法施行細則第十三條第三項訂定本規定。

二、人事人員之獎勵及懲處，除法規另有規定外，依本規定行之。

三、有下列情形之一者，予以嘉獎：

（一）辦理組織編制案件，本精簡原則認真審查，著有績效。

（二）辦理各項人事業務，公正確實及注意時效，且資料完整而無錯誤，績效良好。

（三）辦理員工福利業務，著有成績。

（四）建立或管理人事資料，完整周備並能保持新穎正確，著有績效。

（五）對於不適任現職人員，處理得宜。

（六）研究人事專題或專書研讀撰寫心得，經評定成績優良。

（七）辦理人事業務，能與本機關內其他單位密切配合協調無間，著有成效。

（八）執行行政革新，有具體事蹟。

（九）協助辦理非本身職責之業務，表現良好，而增加機關或人事人員之榮譽。

（十）其他一般性優良事蹟足資獎勵。

四、有下列情形之一者，予以記功：

（一）研擬人事業務精進計畫或建議意見，經採納施行，具有顯著成效。

（二）推行人事業務或人事精進方案，成績卓著。

（三）對於主辦或監督之業務，拒收賄賂或其他不正利益，足為表率。

（四）執行臨時緊急任務或上級交辦重要事項，能把握時效，圓滿達成任務。

- (五) 落實員額總量管控或精簡用人，著有成效。
- (六) 對公務員考核制度，擬具改進意見，經施行確有顯著績效。
- (七) 執行重點人事工作，著有績效，經考評成績優良。
- (八) 處理人事業務廉潔公正，或主動積極及熱心服務，有具體事蹟。
- (九) 其他具體優良事蹟，足為表率。

五、有下列情形之一者，予以申誡：

- (一) 對應辦理之各項人事業務及交辦事項，疏漏錯誤，情節輕微。
- (二) 處理人事業務不當，致發生糾紛或其他弊端，情節輕微。
- (三) 辦理各項人事案件，無故延誤，致影響人事人員信譽或當事人權益，情節輕微。
- (四) 對所屬人事人員領導無方、監督不周，致影響業務。
- (五) 對於承辦業務，疏於協調配合，致生不良影響。
- (六) 言行不檢，有損機關或人事人員聲譽，情節輕微。
- (七) 其他有關怠忽職責或違反服務規定，情節輕微。

六、有下列情形之一者，予以記過：

- (一) 處理人事業務，未盡職責，致影響行政效率，或發生錯誤，致損害當事人權益。
- (二) 辦理人事案件，無故積壓延宕，或敷衍塞責，導致不良後果。
- (三) 明知所在機關未依規定處理人事案件，而未向機關長官陳述意見，或報請改正。
- (四) 洩漏業務機密，情況尚非嚴重，導致不良後果。
- (五) 任用人員或聘（僱）用人員，未經權責機關或權責長官依規定核准。

(六) 對於主辦或監督業務，收受餽贈，經查明屬實。

(七) 誣控濫告或越級陳訴，致影響機關秩序或士氣，情節較重。

(八) 考核不周，致影響人事人員之信譽與士氣。

(九) 其他有關怠忽職責或違反服務規定，情節較重。

七、本規定之各項獎懲，均得分別視其事實發生之原因、動機及影響程度等之不同，予以記嘉獎、申誡、功過一次或二次。

八、本規定報請考試院備查後實施。

人事管理人員獎懲規定修正總說明

人事管理人員獎懲規定（以下簡稱本規定）前經銓敘部會同原行政院人事行政局於七十六年二月十三日訂定發布，因政務軍事各機關保舉最優人員辦法（以下簡稱保舉最優人員辦法）業已廢止，為符法制及實務需要，故修正本規定。又本規定適用對象係全國人事主管人員及佐理人員，為避免滋生疑義，爰參酌現行同為規範全國人事主管人員及佐理人員之人事人員陞遷規定所採「人事人員」用語，將名稱修正為「人事人員獎懲規定」。

本規定現行規定共八點，本次計修正八點，除配合法制用語修正外，其修正要點如下：

- 一、配合本規定名稱修正，酌作文字修正。（修正規定第一點及第二點）
- 二、考量目前各項訓練或講習，多無結業成績排名，故刪除現行規定第四點第七款；另同點第八款及第十三款與人事業務較無直接關聯，爰併予刪除，以符實際。（修正規定第三點）
- 三、基於現行防止貪污瀆職舞弊情事係政風單位主政已非屬人事業務，爰將現行規定第三點第六款所定事項予以刪除。（修正規定第四點）
- 四、考量現行規定第六點第二款所定事項較不具體明確，且該款事項得以同點第八款之怠忽職責規範，爰予以刪除。（修正規定第五點）
- 五、考量目前鮮有僱用額外人員之情形，以及配合保舉最優人員辦法之廢止，刪除相關文字，以符實際。（修正規定第六點）
- 六、配合點次變更，酌作文字修正，以資明確。（修正規定第七點）
- 七、考量本規定係行政規則，為避免誤解本規定屬以發布為生效要件之法規命令，爰酌作文字修正。（修正規定第八點）

人事管理人員獎懲規定 修正對照表		
修正名稱	現行名稱	說明
人事人員獎懲規定	人事 <u>管理</u> 人員獎懲規定	本規定適用對象係全國人事主管人員及佐理人員，為避免滋生疑義，爰參酌現行同為規範全國人事主管人員及佐理人員之人事人員陞遷規定所採「人事人員」用語，酌作文字修正。
修正規定	現行規定	說明
一、為劃一全國人事人員之獎勵及懲處標準，特依公務人員考績法施行細則第十三條第三項訂定本規定。	一、為劃一全國人事 <u>管理</u> 人員之獎勵及懲處標準，特依公務人員考績法施行細則第十三條第三項訂定本規定。	同修正名稱說明。
二、人事人員之獎勵及懲處，除法規另有規定外，依本規定行之。	二、對人事 <u>管理</u> 人員之獎勵懲處，除法規另有規定外，依本規定行之。	同修正名稱說明並酌作文字修正。
<u>三、有下列情形之一者，予以嘉獎：</u> （一）辦理組織編制案件，本精簡原則認真審查，著有績效。 （二）辦理各項人事業務，公正確實及注意時效，且資料完整而無錯誤， <u>績效良好</u> 。 （三）辦理員工福利業務，著有成績。 （四）建立或管理人事資料，完整周備並能保持新	四、有左列情形之一者嘉獎： （一）辦理組織編制案件，本精簡原則認真審查，著有績效 <u>者</u> 。 （二）辦理各項人事業務，公正確實及注意時效，且資料完整而無舛錯，確具勞績 <u>者</u> 。 （三）辦理員工福利業務，著有成績 <u>者</u> 。 （四）建立或管理人事資料，完整周備並能保持新	一、配合公務人員考績法（以下簡稱考績法）施行細則第十三條第三項有關嘉獎、記功之規定順序，變更點次。 二、依「法制用字、用語之補充」，序言有「者」字，各款不再使用「者」字，爰將各款之「者」字刪除；現行規定第二款、第五款及第十一款酌作文字修正，以資明確，兼符實務用語。 三、考量目前各項訓練或講習，多無結業成績排名，現行規定第七款似不具規範效益；又現行規定第八款及第十三

<p>穎正確，著有績效。</p> <p>(五) 對於不適任現職人員，<u>處理得宜</u>。</p> <p>(六) 研究人事專題或專書研讀撰寫心得，經評定成績優良。</p> <p><u>(七)</u> 辦理人事業務，能與本機關內其他單位密切配合協調無間，著有成效。</p> <p><u>(八)</u> 執行行政革新，有具體事蹟。</p> <p><u>(九)</u> 協助辦理非本身職責之業務，表現良好，而<u>增加機關或人事人員之榮譽</u>。</p> <p><u>(十)</u> 其他一般性優良事蹟足資獎勵。</p>	<p>穎正確，著有績效者。</p> <p>(五) 對於不適任現職人員之處理，績效良好者。</p> <p>(六) 研究人事專題或專書研讀撰寫心得，經評定成績優良者。</p> <p><u>(七) 奉派參加二十人以上期逾兩週之訓練或講習，其結業成績在前二十分之一名次之內者。</u></p> <p><u>(八) 好人好事，熱心公益，或臨財不苟，有具體事蹟者。</u></p> <p>(九) 辦理人事業務，能與本機關內其他單位密切配合協調無間，著有成效者。</p> <p>(十) 執行行政革新，有具體事蹟者。</p> <p>(十一) 協助辦理非本身職責之業務，其表現良好而有增機關或人事人員之榮譽者。</p> <p>(十二) 其他一般性優良事蹟足資獎勵者。</p>	<p>款與人事業務較無直接關聯，爰予刪除；另現行規定第九款至第十二款依序移列為第七款至第十款。</p>
---	--	---

	<u>(十三) 任勞任怨、熱心服務具有具體事蹟者。</u>	
<p><u>四、有下列情形之一者，予以記功：</u></p> <p>(一) 研擬人事業務<u>精進計畫</u>或建議意見，經採納施行，具有顯著成效。</p> <p>(二) 推行人事業務或人事<u>精進</u>方案，成績卓著。</p> <p>(三) 對於主辦或監督之業務，拒收賄賂或其他不正利益，足為表率。</p> <p>(四) 執行臨時緊急任務或上級交辦重要事項，能把握時效，圓滿達成任務。</p> <p>(五) <u>落實員額總量管控或精簡用人</u>，著有成效。</p> <p><u>(六)</u> 對公務員考核制度，擬具改進意見，經施行確有顯著績效。</p> <p><u>(七)</u> 執行重點人事工作，著有績效，經考評成績優良。</p> <p><u>(八)</u> 處理人事業務廉潔公正，或主動積極及熱心服務，有具體事</p>	<p>三、有左列情形之一者記功：</p> <p>(一) 研擬人事業務改進計畫或建議意見，經採納施行，具有顯著成效<u>者</u>。</p> <p>(二) 推行人事業務或人事改進方案，成績卓著<u>者</u>。</p> <p>(三) 對於主辦或監督之業務，拒收賄賂或其他不正利益，足為<u>一般表率者</u>。</p> <p>(四) 執行臨時緊急任務或上級交辦重要事項，能把握時效，圓滿達成任務<u>者</u>。</p> <p>(五) 管制員額膨脹以精簡用人而著有成效<u>者</u>。</p> <p><u>(六) 有效防止貪污瀆職舞弊情事，有確切事證者。</u></p> <p>(七) 對公務員考核制度，擬具改進意見，經施行確有顯著績效<u>者</u>。</p> <p>(八) 執行重點人事工作，著有績效，經<u>上級</u>考評</p>	<p>一、點次變更，理由同修正規定第三點說明一。</p> <p>二、依「法制用字、用語之補充」，序言有「者」字，各款不再使用「者」字，爰將各款之「者」字刪除；現行規定第一款至第三款、第五款、第八款及第十款酌作文字修正，俾符合現行實務用語。</p> <p>三、基於現行防止貪污瀆職舞弊情事係政風單位主政已非屬人事業務，爰將現行規定第六款所定事項予以刪除；另現行規定第七款至第十款依序移列為第六款至第九款。</p>

<p>蹟。</p> <p><u>(九)</u>其他具體優良事蹟，足為表率。</p>	<p>成績優良者。</p> <p>(九)處理人事業務廉潔公正，或主動積極及熱心服務，有具體事蹟者。</p> <p>(十)其他具體優良事蹟，足為一般表率者。</p>	
<p><u>五、有下列情形之一者，予以申誡：</u></p> <p><u>(一)</u>對應辦理之各項人事業務及交辦事項，疏漏錯誤，情節輕微。</p> <p><u>(二)</u>處理人事業務不當，致發生糾紛或其他弊端，情節輕微。</p> <p><u>(三)</u>辦理各項人事案件，無故延誤，致影響人事人員信譽或當事人權益，情節輕微。</p> <p><u>(四)</u>對所屬人事人員領導無方、監督不周，致影響業務。</p> <p><u>(五)</u>對於承辦業務，疏於協調配合，致生不良影響。</p> <p><u>(六)</u>言行不檢，有損機關或人事人員聲譽，情節輕微。</p> <p><u>(七)</u>其他有關怠忽職責或違反服務規定，情節輕微。</p>	<p>六、有左列情形之一者申誡：</p> <p>(一)對應辦之各項人事業務及交辦事項，疏漏舛錯，情節輕微者。</p> <p><u>(二)辦理人事業務，經考評成績不佳者。</u></p> <p>(三)處理人事業務不當，致發生糾紛或其他流弊，情節輕微者。</p> <p>(四)辦理各項人事案件，無故延誤，致影響人事人員信譽或當事人權益，情節輕微者。</p> <p>(五)對所屬人事人員領導無方監督不周致影響業務者。</p> <p>(六)對於承辦業務，疏於協調配合，致生不良影響者。</p> <p>(七)言行不檢，有損機關或人事人員聲譽，情節輕微者。</p> <p>(八)其他有關怠忽</p>	<p>一、配合考績法施行細則第十三條第三項有關申誡、記過之規定順序，變更點次。</p> <p>二、依「法制用字、用語之補充」，序言有「者」字，各款不再使用「者」字，爰將各款之「者」字刪除；現行規定第一款及第三款酌作文字修正；現行規定第五款酌作標點符號修正，以資明確。</p> <p>三、考量現行規定第二款所定事項較不具體明確，且該款事項得以現行規定第八款之急忽職責規範，爰將現行規定第二款予以刪除；另現行規定第三款至第八款依序移列為第二款至第七款。</p> <p>四、為期用語一致，爰將現行規定第八款酌作文字修正。</p>

	職責或違反服務規定，情節較輕者。	
<p>六、有下列情形之一者，予以記過：</p> <p>(一) 處理人事業務，未盡職責，致影響行政效率，或發生錯誤，致損害當事人權益。</p> <p>(二) 辦理人事案件，無故積壓延宕，或敷衍塞責，導致不良後果。</p> <p>(三) 明知所在機關未依規定處理人事案件，而未向機關長官陳述意見，或報請改正。</p> <p>(四) 洩漏業務機密，情況尚非嚴重，導致不良後果。</p> <p>(五) 任用人員或聘(僱)用人員，未經權責機關或權責長官依規定核准。</p> <p>(六) 對於主辦或監督業務，收受餽贈，經查明屬實。</p> <p>(七) 誣控濫告或越級陳訴，致影響機關秩序或士氣，情節較重。</p>	<p>五、有左列情形之一者記過：</p> <p>(一) 處理人事業務，未盡職責，致影響行政效率者，或發生錯誤，致損害當事人權益者。</p> <p>(二) 辦理人事案件，無故積壓延宕，或敷衍塞責，導致不良後果者。</p> <p>(三) 明知所在機關未依規定處理人事案件，而未能向機關長官陳述意見，或報請改正者。</p> <p>(四) 洩漏業務機密，情況尚非嚴重，但已引致處理困難者。</p> <p>(五) 調用人員或僱用臨時及額外人員，未經權責機關或權責長官依規定核准者。</p> <p>(六) 對於主辦或監督業務，收受餽贈經查明屬實者。</p> <p>(七) 誣控濫告或越級陳訴，致影響機關秩序或士</p>	<p>一、點次變更，理由同修正規定第五點說明一。</p> <p>二、依「法制用字、用語之補充」，序言有「者」字，各款不再使用「者」字，爰將各款之「者」字刪除。</p> <p>三、現行規定第三款及第四款酌作文字修正，以資明確。</p> <p>四、考量調用之語意較不明確，且初任、再任及調任皆為任用之範疇；又目前除僱用人員外，尚有聘用人員，惟鮮有僱用額外人員之情形，為符實際運作，爰現行規定第五款酌作文字修正並將「臨時及額外」之文字刪除。</p> <p>五、現行規定第六款酌作標點符號修正，以資明確。</p> <p>六、考量本點係規範予以「記過」之情形，應屬相對「申誡」情節嚴重之狀況，爰將現行規定第七款情節「輕微」修正為「較重」。</p> <p>七、「政務軍事各機關保舉最優人員辦法」業經總統府秘書長、參軍長八十年七月十二日(八十)華總人(三)字第三五三九號函廢止，爰配合修正第八款相關</p>

<p>(八) 考核不周，致影響人事人員之信譽與士氣。</p> <p>(九) 其他有關怠忽職責或違反服務規定，情節較重。</p>	<p>氣，情節輕微者。</p> <p>(八) <u>保舉不實或考核不周</u>，致影響人事人員之信譽與士氣者。</p> <p>(九) 其他有關怠忽職責或違反服務規定，情節較重者。</p>	<p>文字，以符實際。</p>
<p>七、本規定之各項獎懲，均得分別視其<u>事實發生之原因、動機及影響程度</u>等之不同，予以記嘉獎、申誡、功過一次或二次。</p>	<p>七、本規定之各項獎懲，均得分別視其原因、動機、影響程度等之不同，<u>一次</u>予以記一功過或一嘉獎申誡，或加倍行之。</p>	<p>配合點次變更，酌作文字修正，以資明確。</p>
<p>八、本規定報<u>請</u>考試院備查後實施。</p>	<p>八、本規定報奉考試院備查後<u>發布</u>實施。</p>	<p>依行政程序法第一百六十條規定，行政規則係以下達下級機關或屬官為生效要件，至依該法第一百五十九條第二項第二款訂定之行政規則，尚應由首長簽署，並登載於政府公報發布之。以本規定係屬行政規則，應依上開規定踐行相關程序，惟現行規定以本規定報奉考試院備查後「發布」實施，有滋生本規定屬以發布為生效要件之法規命令之誤解，爰酌作文字修正。</p>