|  |  |
| --- | --- |
| 法規名稱： | 嘉義縣政府及所屬各機關公務人員獎懲標準表 |
| 公發布日： | 民國 88 年 11 月 01 日 |
| 修正日期： | 民國 109 年 08 月 25 日 |

一、本標準表依公務人員考績法施行細則第十三條第三項規定訂定。

二、嘉義縣政府所屬公務人員之記功、嘉獎、記過或申誡，除法令另有規  
    定外，依本標準表規定辦理。  
三、有下列情形之一者嘉獎：  
（一）工作勤奮、服務認真或改進工作方法，有具體事蹟者。  
（二）愛惜公物，撙節公帑，有具體事蹟者。  
（三）宣導政令，增進民眾瞭解，有具體事蹟者。  
（四）辦理各項業務競賽或活動圓滿達成任務，有特殊表現或成績優良者  
      。  
（五）熱心公益，拾金不昧或其他與公務有關之行為，有優良事蹟者。  
（六）對上級交辦事項，圓滿達成任務，成績優良者。  
（七）拒受餽贈，有具體優良事蹟者。  
（八）研提行政革新建言，經參採獲致具體成果者。  
（九）辦理行政革新措施，具有優良事蹟者。  
（十）奉派參加經政府機關當然認證或審定認證之學習訓練機構，三十五  
      小時以上三十人以下之學習訓練，其成績在人數之十分之一以內者  
      ；超過三十人之學習訓練，其成績在人數之二十分之一以內者。  
（十一）連續代理職務在一個月以上未滿四個月，負責盡職，成績優良者  
        。  
（十二）依相關規定處理眷舍，著有績效且有具體事蹟者。  
（十三）落實執行公務人員核心價值（創新、進取、專業），有具體事蹟  
        者。  
（十四）推動業務委託民間辦理，成效優良，有具體事蹟者。  
（十五）推動組織學習，成效優良，有具體事蹟者。  
（十六）推動提升公務人員英語能力改進措施業務，年度內報名英檢或相  
        當英檢測驗人數，達行政院所定標準，成效優良者。  
四、有下列情形之一者記功：  
（一）對主辦業務之推廣，具有成效，或領導有方，有具體優異事蹟。  
（二）執行公務負責盡職，或主動為民服務，有具體優異事蹟者。  
（三）研究對業務有關之學術或政策，提出著作或方案，經審查具有價值  
      而採行者。  
（四）執行緊急任務，或處理偶發事件，能依限妥善完成者。  
（五）拒受餽贈，足為員工表率或品德操守優異，有具體事蹟者。  
（六）對上級交辦重要事項，克服困難，圓滿達成任務，著有績效者。  
（七）研提行政革新措施，具有特殊貢獻者。  
（八）連續代理職務在四個月以上，負責盡職，成績優良者。  
（九）落實執行公務人員核心價值（創新、進取、專業），具有特殊貢獻  
      者。  
（十）推動業務委託民間辦理，成效卓著，具有特殊貢獻者。  
（十一）推動組織學習，成效卓著，有具特殊貢獻者。  
（十二）推動提升公務人員英語能力改進措施業務，年度內通過英檢或相  
        當英檢測驗人數，達行政院所定標準，成效卓著者。  
五、有下列情形之一者申誡：  
（一）懈怠職務或處事失當，情節輕微者。  
（二）言行失檢，有損公務員聲譽，情節輕微者。  
（三）對屬員疏於督導考核，致生不良後果，情節輕微者。  
（四）對公物保管不善，損失輕微者。  
（五）對上級交辦事項，執行不力，情節輕微者。  
（六）不聽長官命令或指揮，情節輕微者。  
（七）曠職繼續達四小時以上，未達一日，或一年內累積未滿二日者。  
（八）辦理行政革新措施，有逾時程或其他違失情事，情節輕微者。  
（九）代替他人簽到、簽退、刷卡；或預為簽到、簽退經查獲屬實。  
（十）違反性騷擾相關規定，經本府申訴評議委員會作成懲處決定，情節  
      輕微者。  
（十一）宿舍借用人調職，未依規定期限內遷出宿舍者。  
（十二）因疏於注意宿舍管理，致有違規情事而發生損害，情節輕微者。  
六、有下列情形之一者記過：  
（一）工作不力，或擅離職守，或因過失貽誤公務者。  
（二）處事失當或接受不當餽贈，有損機關聲譽，情節嚴重者。  
（三）對屬員疏於督導考核，致發生不良後果，情節嚴重者。  
（四）對上級交辦事項，執行不力，情節嚴重者。  
（五）違反有關法律禁止事項者。  
（六）曠職繼續達一日以上，未達二日，或一年內累積達二日以上，未達  
      五日者。  
（七）辦理行政革新措施，有逾時程或其他違失情事，情節嚴重者。  
（八）違反性騷擾相關規定，經本府申訴評議委員會作成懲處決定，情節  
      嚴重者。  
（九）將宿舍出（分）租、轉借、調換、轉讓、增建、改建、經營商業或  
      作其他違規用途者。  
（十）因疏於注意宿舍管理，致有違規情事而發生損害，情節嚴重者。  
七、本表所列嘉獎、記功、申誡或記過之標準，得視事實發生之原因、動  
    機及影響程度等因素予以一次或二次之獎懲。