



Hungkuang University and The Sustainable Development Goals

SDGs 8. Decent Work and Economic Growth

[8.2] Employment practice

[8.2.5] Employment practice equivalent rights outsourcing

弘光科技大學職員工獎懲辦法

11000-063

中華民國111年8月29日行政會議修正通過

(修正歷程詳全條文末)

- 第 1 條 弘光科技大學(以下簡稱本校)依據本校「職員工考核辦法」第五條，訂定弘光科技大學職員工獎懲辦法(以下簡稱本辦法)。
- 第 2 條 1 本辦法所稱職員工包括編制內職員、約聘人員、技工、工友、司機，及專案人員。
2 前項所稱專案人員係指執行校級專案業務之人員；其工作地點在「本校校區內」或「非本校校區」。
- 第 3 條 本校職員工獎懲之專案考核，依下列規定辦理：
一、就職員工具體事實，予以獎勵或懲處，經行政程序審核。
二、獎勵分嘉獎、小功、大功。
三、懲處分口頭告誡、申誡、小過、大過。
- 第 4 條 每學期專案獎懲結果納入當學期考核成績。
- 第 5 條 獎勵辦理原則如下：
一、辦理所屬單位職責內之業務或活動，除有優異表現者得予獎勵外，應納入年度考核之成績，不另敘獎。
二、獎勵應以實際承辦人員為主，協辦人員視其績效，審慎獎勵。
三、已領取津貼或工作酬勞者，除具有特殊貢獻外，不再敘獎。
四、校外單位來函建議之敘獎案，依本辦法獎勵原則辦理。
- 第 6 條 職員工之獎勵，依下列標準辦理：
一、有下列情事之一者，記嘉獎：
(一)執行學校交付重大任務，圓滿達成使命。
(二)致力維護校園安全，有具體貢獻。
(三)拾金不昧，臨財不苟，足以表率。
(四)代表學校參加各類活動，成績優良。
(五)公餘參與社會服務努力，成績優良。
(六)辦理有關教育工作努力，著有成績。
(七)其他與上述各目之情事相當。
二、有下列情事之一者，記小功：



弘光科技大學員工工作規則

11000-091

中華民國 111 年 10 月 21 日府授勞動字第 1110279459 號函核備
(修正歷程詳全條文本)

第一章 總則

第 1 條 弘光科技大學（以下簡稱本校）為明確規定聘僱雙方之權利義務，促使聘僱雙方同心協力，並謀校務發展，特依勞動基準法暨有關法令訂定弘光科技大學員工工作規則(以下簡稱本規則)。

第 2 條 本規則所稱之員工，係指本校雇用技工、司機、工友、約聘及專案人員。

第二章 受僱與解僱

第 3 條 新進人員於接到通知後，應依規定之到職日至本校人事室辦理報到手續，逾期視為自動放棄，該通知因而失其效力，報到時應繳驗下列文件：

- 一、學經歷證件、國民身分證、最近三個月內之體檢表及照片等。
- 二、員工個人資料蒐集告知條款及同意書。
- 三、其他本校規定與應徵職務相關之文件。

第 4 條 1 有下列情事之一，不得僱用：

- 一、曾任職務有貪污行為，經判刑確定，或通緝有案尚未結案者。
- 二、犯前款以外之罪，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。
- 三、參加非法幫派組織或結黨營私者。
- 四、吸食毒品、服用藥物成癮致無法勝任工作者。
- 五、經通緝在案，尚未結案撤銷者。
- 六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。
- 七、經醫師證明有法定傳染病經醫師診斷不能勝任工作者。
- 八、不願簽署契約書者。

2 新進員工經僱用後，發現其於僱用前已有前項各款情事之一，且隱瞞未告知，使本校誤信而有受損害之虞者，本校得依勞動基準法第十二條不經預告終止契約。

3 於僱用後，有第一項第一款至第五款及第八款情事之一者，應予解



弘光科技大學約聘人員敘薪要點

11000-026

中華民國 112 年 06 月 13 日校務會議修正通過
(修正歷程詳全條文末)

- 一、弘光科技大學(以下簡稱本校)為辦理約聘人員之核薪，特訂定弘光科技大學約聘人員敘薪要點(以下簡稱本要點)。
- 二、本要點所稱約聘人員，係指本校約聘職員及約聘實習指導教師，不包括自營單位約聘職員。
- 三、
 - 1 約聘人員依學歷給薪，學士以下學歷以學士級核薪，碩士以上學歷以碩士級核薪。薪資支給標準，如附表 1。
 - 2 約聘職員之核薪基準依工作年資與考核結果敘薪。
 - 3 不具本國國籍之約聘職員，薪資已達最高薪級，得經單位主管推薦，以專案簽請校長核准調整薪資。
 - 4 約聘實習指導教師屬固定薪，不晉薪。其基本授課時數比照助教辦理。
 - 5 若補繳學經歷證件或取得新資格申請改敘者，自申請日之次月起改支，惟最高以碩士級核薪。
- 四、
 - 1 專案計畫之專案人員轉任為約聘職員，其薪資支給標準，比照附表 1。
 - 2 前項薪級採計專案人員任職期間考核成績達甲等以上之年資，每累計滿二年，晉薪一級，最高至第五級。
- 五、約聘職員轉任編制內職員，其敘薪依本校「教職員敘薪辦法」辦理。
- 六、本要點經行政會議、校務會議通過陳請校長核定公告後施行，修正時亦同。

修正歷程：

中華民國 101 年 05 月 08 日行政會議訂定通過
中華民國 101 年 06 月 19 日校務會議訂定通過
中華民國 101 年 11 月 13 日行政會議修正通過
中華民國 101 年 12 月 25 日校務會議修正通過
中華民國 103 年 11 月 11 日行政會議修正通過
中華民國 105 年 12 月 13 日行政會議修正通過
中華民國 105 年 12 月 27 日校務會議修正通過
中華民國 107 年 7 月 17 日行政會議修正通過
中華民國 107 年 7 月 31 日校務會議修正通過
中華民國 108 年 12 月 10 日行政會議修正通過
中華民國 108 年 12 月 31 日校務會議修正通過
中華民國 109 年 6 月 23 日校務會議通過組織調整
中華民國 111 年 06 月 07 日行政會議修正通過
中華民國 112 年 06 月 06 日行政會議修正通過

Guidelines for Contracted Personnel Remuneration Criteria of HKU

Description:

Hungkuang University(HKU) has a policy on guaranteeing equivalent rights of workers when outsourcing activities to third parties.



Evidence : In order to protect the rights of contract employees, HKU has formulated the " Employee Performance Evaluation Reward and Disciplinary Action Regulations of HKU ", the "employee work rules of HKU", and the " Guidelines for Contracted Personnel Remuneration Criteria of HKU ".

Additional evidence link: