

# 公務機關所屬人員資通安全事項獎懲辦法草案總說明

「資通安全管理法」(以下簡稱本法)業於一百零七年六月六日制定公布。為敦促公務機關所屬人員對於資通安全工作之重視與投入，本法第十五條第一項明定公務機關所屬人員對於機關之資通安全維護績效優良者，應予獎勵；第十九條一項明定公務機關所屬人員未遵守本法規定者，應按其情節輕重，依相關規定予以懲戒或懲處，其懲處事項之辦法，由主管機關定之。爰擬具「公務機關所屬人員資通安全事項獎懲辦法」(以下簡稱本辦法)草案，其要點如下：

- 一、本辦法訂定之依據。(草案第一條)
- 二、公務機關就其所屬人員辦理業務涉及資通安全事項之獎懲，得依本辦法之規定自行訂定獎懲基準。(草案第二條)
- 三、公務機關所屬人員辦理業務涉及資通安全事項，應予獎勵及懲處之情形。(草案第三條及第四條)
- 四、公務機關辦理所屬人員之平時考核，應審酌本辦法所定獎勵、懲處情形及事實發生之原因等因素為之。(草案第五條)
- 五、公務機關對所屬人員作成懲處前，應給予當事人申辯之機會；必要時，得就所涉資通安全專業事項，徵詢相關專家學者之意見。(草案第六條)
- 六、本辦法之施行日期。(草案第七條)

## 公務機關所屬人員資通安全事項獎懲辦法草案

條文	說明
<p>第一條 本辦法依資通安全管理法(以下簡稱本法)第十五條第二項及第十九條第二項規定訂定之。</p>	<p>明定本辦法訂定之依據。</p>
<p>第二條 公務機關就其所屬人員辦理業務涉及資通安全事項之獎懲，得依本辦法之規定自行訂定獎懲基準。</p>	<p>一、考量各公務機關之業務性質不同，及其上級或監督機關對於其資通安全業務具有監督管理權責，爰明定公務機關就其所屬人員辦理業務涉及資通安全事項之獎勵及懲處，得依本辦法之規定，自行訂定獎懲基準。</p> <p>二、依公務人員考績法施行細則第十三條第二項規定「各主管機關得依業務特殊需要，另訂記一大功、一大過之標準，報送銓敘部核備。」同條第三項規定「嘉獎、記功或申誡、記過之標準，由各機關視業務情形自行訂定，報請上級機關備查。」公務機關自行訂定資通安全事項之獎懲基準後，仍應依上開規定辦理，併予敘明。</p>
<p>第三條 有下列情形之一者，予以獎勵：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、依本法、本法授權訂定之法規或機關內部規範，訂定、修正及實施資通安全維護計畫，績效優良。</li> <li>二、稽核所屬或監督機關之資通安全維護計畫實施情形，或辦理資通安全演練作業，績效優良。</li> <li>三、配合主管機關、上級或監督機關辦理資通安全維護計畫實施情形之稽核，經評定績效優良。</li> <li>四、配合主管機關、上級或監督機關辦理資通安全演練作業，經評定績效優良。</li> <li>五、辦理資通安全業務切合機宜，防止資通安全事件之發生，避免本機關、其他機關或人民遭受損害。</li> <li>六、主動發現新型態之資通安全弱點或入侵威脅，並進行資通安全情資分享，防止資通安全事件之</li> </ol>	<p>明定公務機關人員辦理業務涉及資通安全事項，應予獎勵之情形。</p>

<p>發生或降低其損害。</p> <p>七、積極查察資通安全維護之異狀，即時發現重大資通安全事件，並辦理通報及應變，防止其損害擴大。</p> <p>八、對資通安全業務提出具體建議或革新方案，並經採行。</p> <p>九、辦理資通安全人才培育事務，有具體貢獻。</p> <p>十、辦理資通安全科技之研發、整合、應用、產學合作或產業發展事務，有具體貢獻。</p> <p>十一、辦理資通安全軟硬體技術規範、相關服務與審驗機制發展等事務，有具體貢獻。</p> <p>十二、辦理資通安全政策、法制研析或國際合作事務，有具體貢獻。</p> <p>十三、辦理其他資通安全業務有具體功績。</p>	
<p>第四條 有下列情事之一者，予以懲處：</p> <p>一、未依本法、本法授權訂定之法規或機關內部規範辦理下列事項，情節重大：</p> <p>(一)資通安全情資分享作業。</p> <p>(二)訂定、修正及實施資通安全維護計畫。</p> <p>(三)提出資通安全維護計畫實施情形。</p> <p>(四)辦理資通安全維護計畫實施情形之稽核。</p> <p>(五)配合上級或監督機關資通安全維護計畫實施情形稽核結果，提出改善報告。</p> <p>(六)訂定資通安全事件通報及應變機制。</p> <p>(七)資通安全事件之通報或應變作業。</p> <p>(八)提出資通安全事件調查、處理及改善報告。</p> <p>二、辦理資通安全業務經主管機關、上級或監督機關評定績效不良，經疏導無效，情節重大。</p>	<p>明定公務機關人員辦理業務涉及資通安全事項，應予懲處之情形。</p>

<p>三、其他違反本法、本法授權訂定之法規或機關內部規範之行為，情節重大。</p>	
<p>第五條 公務機關辦理其所屬人員之平時考核時，應審酌前二條所定獎勵及懲處情形，依事實發生之原因、經過、行為之動機、目的、手段、表現、所生之影響等因素為之；其所屬人員為聘用人員、約僱人員或其他與機關有僱傭關係之人員者，其獎勵及懲處之情形並應納入續聘之參考。</p>	<p>一、為使公務機關就其辦理資通安全業務之情形給予適當評價，並促進其所屬人員對於資通安全工作之重視與投入，爰為本條規定。</p> <p>二、所定公務機關所屬人員，除具有公務員身分者外，並包含公務機關之聘用人員、約僱人員或技工、工友等其他與其有僱傭關係之人員。公務機關就不具公務員身分之所屬人員，仍應依本條規定，審酌其辦理業務涉及資通安全事項之具體情形，予以適當之獎勵或懲處，並納入續聘之參考。</p>
<p>第六條 公務機關對所屬人員作成第四條各款情形之懲處前，應給予當事人申辯之機會；必要時，得就所涉資通安全專業事項，徵詢相關專家學者之意見。</p>	<p>為保障當事人權益，明定公務機關對所屬人員作成第四條各款情形之懲處前，應給予當事人申辯之機會；如涉及資通安全專業事項，必要時得徵詢相關專家學者之意見，俾妥適判斷案件情節及當事人是否應予懲處。</p>
<p>第七條 本辦法之施行日期，由主管機關定之。</p>	<p>明定本辦法之施行日期，由主管機關定之。</p>