

私立五育高級中學教職員工成績考核辦法

中華民國 90 年 05 月 05 日訂定
中華民國 97 年 05 月 07 日修訂
中華民國 100 年 3 月 17 日校務會議修訂
中華民國 102 年 6 月 27 日校務會議修訂
中華民國 102 年 8 月 01 日公佈

第一章 總則

第一條 本校教職員工成績之考核，除法令另有規定外，依本辦法辦理之。

第二條 本辦法中所稱「教職員工」，係指專任教師（含代理、代用教師）及專任職員工友。兼任教師及本學年中途離職者，均不列入考核。

第三條 教職員工任職至學年度終了時依聘約所載之聘期，屆滿一學年者應予成績考核；其中不滿一學年而達六個月者，另予成績考核（無晉級）。

第二章 教師成績考核

第四條 本校教師之成績考核，係按其教學、訓輔、服務、品德及處理行政之記錄，與對學校之特殊貢獻為指標，依下列規定辦理：

一、在同一年度內合於下列條件，且「考核紀錄表」分數考列 90 至 100 分者，列為優等，除晉本薪一級外，並給與二分積點。

（一）按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。

（二）訓輔工作得法，效果良好。

- (三)服務熱誠，對校務能切實配合。
- (四)事病假併計在七日(含)以下，並依照規定補課或請人代課。
- (五)品德生活良好能為學生表率。
- (六)專心服務，未違反主管教育行政機關有關兼課兼職規定。
- (七)按時上下課，無遲到、早退、曠課、曠職紀錄。
- (八)未受任何刑事、懲戒處分及校內行政懲處。但受行政懲處而於同一學年度經獎懲相抵者，不在此限。
- (九)個人招生人數必須達成學校規定。

二、在同一年度內合於下列條件，且「考核紀錄表」分數考列80至89分者，列為甲等，除晉本薪一級外，並給與一分積點。

- (一)教學認真，進度適宜。
- (二)對訓輔工作能負責盡職。
- (三)對校務之配合尚能符合要求。
- (四)事病假併計十五日(含)以下，並依照規定補課或請人代課。
- (五)品德生活考核無不良紀錄。
- (六)個人招生人數必須達成學校規定。

三、在同一年度內合於下列條件，且「考核紀錄表」分數考列為70至79分者，列為乙等，晉本薪一級。

- (一)教學成績平常，勉能符合要求。
- (二)曠課超過二節或曠職累計超過二小時。

- (三)事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。
- (四)未經校長同意，擅自在外兼課兼職。
- (五)品德生活較差，情節尚非重大。
- (六)因病已達延長病假。
- (七)事病假併計超過十五日以上。

四、在同一年度內合於下列條件，且「考核紀錄表」分數考列 0 至 69 分者，列為丙等，應予解聘或免職。

- (一)教師在校對教學和訓導與處理校務事宜，既不盡職負責，亦未按照校規和聘約處理，皆屬草率從事和消極應付，終致學生學業遭受嚴重損害者。本款具體指標以科任教師所授學科的進度，學生的學業成績及考卷批閱等情形為參考依據。
- (二)教師在校連續曠課和曠職達三日(含)以上，或在一學年中，其曠課和曠職累計達五日(含)以上；其廢弛職務的行為，已明顯損害學校校務行政的發展，和學生課業的進步，有實據可查者。
- (三)教師在校既不批改校方規定之正常作業，亦不按實際從事教學者。
- (四)教師在校品德不良，時有誣控的越軌行為，而且亦有因故從事不法和涉嫌觸犯刑章的具體事實，經查皆有佐證可據者。
- (五)本校教師不論在校內或校外，凡因案涉有貪瀆罪嫌，如業經法院判刑確定，只要有科刑輕重事實者，校方為維護校譽起見，於宣判之日起算，一律予以解聘或免職。

第三章 職員工成績考核

第五條 本校職員工之成績考核，係按其工作、勤惰、品德、輔導和行政記錄，與對學校之特殊貢獻為指標，依下列規定辦理：

一、在同一年度內合於下列條件，且「考核紀錄表」分數考列 90 至 100 分者，列為優等，除晉本薪一級外，並給與二分積點。

(一)本校職員工在校不但能以處理其所主辦的行政業務，而且努力不懈，有助校務之推行，同時又能在擴張本校招生規模過程中，有特殊表現，因此而有事蹟可查者。

(二)凡本校職員工在校能任勞任怨的辛勤工作，又無遲到和曠職記錄，且其事病假併計在七日（含）以下，且對校務進行和校譽發揚有具體事實可查者。

(三)凡本校職員工在校除其本身工作表現優越，並因操守良好和行為端莊，足以成為師生之楷模，對阻止全校學生負面波動，有明顯事蹟可陳者。

(四)凡本校職員工在校除了其所辦理的行政業務，對促進校務發展有重大貢獻外，並對訓育和輔導工作皆能善盡其職責，有特殊表現和有事蹟可查者。

(五)凡本校職員工在校因其本身具有獨特才藝，並努力於學生的課外活動，因此有助於發揚本校校譽，並有事蹟可查者。

二、在同一年度內合於下列條件，且「考核紀錄表」分數考列 80 至 89 分者，列為甲等，除晉本薪一級外，並給與一分積點。

(一)凡本校職員工其平日職責繁重，但是仍能秉持學校規定，不辭辛苦努力不懈，圓滿達成任務，且有佳蹟可陳者。

(二)凡本校職員工平日負責盡職外，亦無遲到、早退、曠職的行為，其事病假併計在十五日（含）以下。即在請假期間，因能自請他人代理其職責，致對校務進行沒有任何不良效應，並有特殊事蹟可陳者。

(三)凡本校職員工對其工作熱心和盡職，而對學生的訓育和輔導亦努力從事，兩者皆對學校行政有明顯助益者。

(四)凡本校職員工因從工作中發現某些業務缺失，並因此提出重要改進計畫，於受到採納後，證明確有利校務行政推展者。

三、在同一學年度內合於下列條件，且「考核紀錄表」分數考列 70 至 79 分者，列為乙等，晉本薪一級。

(一)本校職員工在校僅按照規定辦理其所掌管業務，亦能如期達成任務，然無佳蹟可言者。

(二)凡本校職員工在校品德表現雖無不良記錄，亦無特別明顯事蹟可為佐證，所有在校表現皆屬平凡者。

(三)凡本校職員工在校雖偶有因故遲到和早退情事，然對其主辦業務並無明顯影響，同時亦無重大曠職行為；

其事病假併計超過十五日以上，期間能自請代理人處理其行政事務，對校政沒有嚴重損害者。

(四)凡本校職員工在校對校務行政雖能配合，但對擴張本校教學規模和宣揚優良校譽，並無實際成就和相當表現者。

四、在同一學年度內合於下列條件，且「考核紀錄表」分數考列為 0 至 69 分者，列為丙等，應予免職。

(一)本校職員工在校無故不守校規，廢弛職務，不但情節重大，而且業已構成對校務和校譽的不利影響，有確切事實可查者。

(二)本校職員工在校除平日有遲到和早退的不良習慣外，同時連續曠職已達三日（含）以上，或一學年中曠職累計達五日（含）以上者。

(三)本校職員工在校不但有挑撥離間的行為，而且有誣控濫告的事實，因此其情節嚴重，有確實證據可查者。

(四)本校職員工在校計有不良的品德操守，又有怠忽對學生輔導的職責，對優良校譽和教育風氣之發揚構成不利影響者。

(五)本校職員工在校涉有刑責，和因貪瀆罪嫌經法院判刑確定，不論科刑輕重，一律予以免職。

第四章 組織及程序

第六條 教職員工成績考核委員會之組織，設委員九人至十七人，除掌理教務、學務、輔導等單位主管為當然委員外，其餘由本校合格專任教師票選產生，並指定一人為主席。

其任一性別委員應佔委員總數三分之一以上，但本校任一性別教師人數少於三分之一者，不在此限。

委員之任期為一年，自當年九月一日至次年八月三十一日止。

委員總數，由校務會議議決。

第七條 教職員工成績考核委員會須有三分之二以上委員出席方得開會；出席委員過半數之同意方得決議；惟表決雙方人數相同時，取決於主席。

第八條 成績考核委員會依下列各款之規定執行年終（初核）審議及專案成績考核。

一、審查受考核人員。

二、審查受考核人員平時考核紀錄及下列資料。

（一）工作成績。

（二）勤惰資料。

（三）品德生活紀錄。

（四）獎懲紀錄。

三、其他應行考核事項。

第九條 教職員工成績考核，先由各處室主管（代理主管）完成初核後，送成績考核委員會進行審議，審議結果應報請校長覆核，校長如對初核審議結果有不同意見時，應敘明理由交回復議，對復議結果仍不同意時，得變更之。各處室主管（代理主管）成績考核由校長核定之。校長為本條第一項變更時，應於考核案內註明事實及理由。

第十條 參與考核人員在考核進行過程中應嚴守祕密，考核委員執行審議時，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。委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向委員會申請迴避：

- 一、有前項所定之情形而不自行迴避。
- 二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞。前項申請，應舉其原因及事實，並為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書，由委員會決議之。委員有第一項所定情形不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由委員會主席命其迴避。對涉及本身之考核應行迴避。

第十一條 辦理初考時尤應特別注意查察是否有下列行為：

- 一、生活奢侈腐化者。
- 二、言行舉止偏激乖張者。
- 三、忙於外務不能專心本身職務者。
- 四、非因校務而社交活動頻繁者。
- 五、交往人事複雜素行不良者。
- 六、誣告造謠常生事端者。

第十二條 教職員工成績考核委員會審議時，應置備紀錄，記載下列事項：

- 一、考核委員名單。
- 二、出席委員姓名。
- 三、列席人員姓名。

四、決議事項。

第十三條 本校教師和職員工之年終和專案成績考核，應於當學年度結束前辦理完畢，並由學校以書面通知受考核人員。受考核人如不符考核結果，收到通知書一個月內（以通知書所載日期為準），應向考核委員會提出複核申請並召開會議，申請人應列席予以答辯機會，以示公平、公正和公開的人事原則。

第十四條 教職員工學年度考核結果經評定後，應自次學年度第一個月起執行(每年八月一日)但專案考核應自核定日起算。凡考核結果應予解聘或免職者，自確定之日起執行，未確定前得先行停職。教師之解聘、停聘或不續聘悉依教師法暨其施行細則辦理；職員工依本辦法規定可逕予免職處分，但受考核人如不服裁處，可於接獲通知書一個月內（以通知書所載日期為準）提出複核申請。

第五章 平時成績考核

第十五條 本校對教師和職員工之平時考核，分別依下列規定辦理：教師及職員工之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟者，並應即予獎勵和懲罰。獎勵區分嘉獎、記功、記大功；懲罰分申誡、記過、記大過。其規定如下：

一、有下列情形之一者，記大功：

(一)對教育重大困難問題，能及時提出具體有效改進方

案，圓滿解決。

- (二)辦理重要業務成績特優，或有特殊效益。
- (三)在惡劣環境下克盡職責，圓滿達成任務。
- (四)搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。
- (五)執行重大法令克服困難，圓滿達成任務。

二、有下列情形之一者，記大過：

- (一)違反法令，情節重大。
- (二)言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。
- (三)故意曲解法令，致學生權益遭受重大損害。
- (四)因重大過失貽誤公務，導致不良後果。
- (五)違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大。
- (六)執行職務如有校園性侵害事件，未依規定通報。

三、有下列情形之一者，記功：

- (一)革新改進教育業務，且努力推行，著有成效。
- (二)對學校校務、設施，有長期發展計畫，且能切實執行，績效卓著。
- (三)研究改進教材教法，確能增進教學效果，提高學生程度。
- (四)自願輔導學生課業，並能注意學生身心健康，而教學成績優良。
- (五)推展訓輔工作，確能變化學生氣質，造成優良學風。
- (六)輔導畢業學生就業，著有成績。
- (七)對偶發事件之預防或處理適當，因而避免或減少可

能發生之損害。

(八)教師本人或指導學生代表學校參加各級主管教育行政機關認定之全國校際比賽，成績卓著。

(九)其他優良事蹟，足資表率。

四、有下列情形之一者，記過：

(一)處理教育業務，工作不力，影響計畫進度。

(二)有不當行為，致損害教育人員聲譽。

(三)違法處罰學生或不當管教學生，造成學生身心傷害。

(四)對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。

(五)有曠課、曠職紀錄且工作態度消極。

(六)班級經營不佳，致影響學生受教權益。

(七)在外補習、違法兼職，或藉職務之便從事私人商業行為。

(八)代替他人不實簽到退，經查屬實。

(九)對公物未善盡保管義務或有浪費公帑情事，致造成損失。

(十)其他違反有關教育法令規定之事項。

五、有下列情形之一者，嘉獎：

(一)課業編排得當，課程調配妥善，經實施確具成效。

(二)進行課程研發，有具體績效，在校內進行分享。

(三)編撰教材、自製教具或教學媒體，成績優良。

(四)教學優良，評量認真，確能提高學生程度。

(五)對學生之輔導或管教，熱心負責，成績優良。

- (六)辦理教學演示、分享或研習活動，表現優異。
- (七)教師本人或指導學生代表學校參加各項活動、比賽，成績優良。
- (八)擔任導師能有效進行品格教育、生活教育足堪表率。
- (九)在課程研發、教學創新、多元評量等方面著有績效，促進團隊合作。
- (十)其他辦理有關教育工作，成績優良。

六、有下列情形之一者，申誡：

- (一)執行教育法規不力，有具體事實。
- (二)處理業務失當，或督察不週，有具體事實。
- (三)不按課程綱要或標準教學，或教學未能盡責，致貽誤學生課業。
- (四)對學生輔導與管理工作，未能盡責。
- (五)對不實言論或不當行為致有損害學校名譽。
- (六)無正當理由不遵守上下課時間且經勸導仍未改善。
- (七)教學、訓輔行為失當，有損學生學習權益。
- (八)違法處罰學生情節輕微或不當管教學生經令其改善仍未改善。
- (九)其他依法規或學校章則辦理有關教育工作不力，有具體事實。
- (十)其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。

第十五條 教職員工獎懲累積方式如下：

- 一、嘉獎三次作為記功乙次。

- 二、記功三次作為記大功乙次。
 - 三、申誡三次作為記過乙次。
 - 四、記過三次作為記大過乙次。
- 前項獎懲同一學年度得相互抵銷。

第十七條 本校教職員工在考核年度內，曾記大功與記大過之考核列等，應依下列規定辦理：

- 一、經獎懲抵銷後，尚有一次記一大功者，不得考列甲等（含）以下。
- 二、經獎懲抵銷後，尚有一次記一大過者，不得考列乙等（含）以上。

第十八條 本校對於教師及職員工之成績考核，應根據確切資料和指標，慎重辦理。如有為不實之考核，一經查覺，除原考核結果予以撤銷和重行考核外，其他有關失職人員應予適當議處。

第六章 附則

第十九條 本辦法所需表冊格式另訂之。

第二十條 本辦法經行政會報討論後，經校務會議通過，經校長核定後並陳報董事會核備後實施；修正時亦同。