

教職員工成績考核辦法

81年7月19日第七屆第四次董事會議通過
81年8月1日參加退撫會報核存查
101年8月21日校務會議修訂
101年9月7日董事會議通過
102年6月28日校務會議修訂
105年6月30日校務會議修訂
105年7月13日董事會議修訂

第一條 本辦法依高級中等教育法第三十三條及國民教育法第十八條第二項規定訂定之。

第二條 本校編制內專任合格教師及職員工(以下簡稱教職員工)之成績考核，依本辦法辦理。

第三條 教職員工任職至學年度終了屆滿一學年者，應予年終成績考核，不滿一學年而連續任職已達六個月者，另予成績考核。但教師於考核年度內有教師法第十四條第一項各款規定情事之一或教育人員任用條例第三十一條第一項各款規定情事之一，經依法定程序予以解聘或不續聘者，不再辦理年終成績考核或另予成績考核。

教師在考核年度內有下列各款情形之一者，得併計年資參加考核：

一、轉任其他學校年資未中斷。

二、服役期滿退伍，在規定期間返回原校復職。

教職員工依法服兵役，合於參加成績考核之規定者，應併同在職人員列冊辦理，並以服役情形作為成績考核之參考。但不發給考核獎金。

教職員工另予成績考核，應於學年度終了辦理之。但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者得隨時辦理之。

同一考核年度內再任教職員工，除已辦理另予成績考核者外，其再任至學年度終了已達六個月者，得於學年度終了辦理另予成績考核。

第四條 教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，依下列規定辦理：

一、在同一學年度內合於下列條件者，晉本薪或年功薪一級並視本校財務狀況斟酌發給獎金：

(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)事病假併計在十四日以下，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，無曠課、曠職紀錄。

(八)未受任何刑事、懲戒處分及行政懲處。但受行政懲處而於同一學年度經獎懲相抵者，不在此限。

(九)成績考核八十分(含)以上且合於上列條件者。

二、在同一學年度內合於下列條件者，晉本薪或年功薪一級並視本校財務狀況斟酌發給獎金：

- (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)事病假併計超過十四日，未逾二十八日，或因重病住院致病假連續超過二十八日而未達延長病假，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)成績考核七十分(含)以上且合於上列條件者。

三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪，不給予獎金：

- (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)事病假超過二十八日。
- (八)因職務重大過失或未配合學校政策，經成績考核委員會表決通過者。
- (九)考核成績未滿七十分者。
- (十)累積記過一次(含)以上者。

職員工之成績考核分工作、勤惰、品德三項，並依下列規定辦理：

一、在同一學年度內具有下列條件者，晉本薪或年功薪一級並視本校財務狀況斟酌發給獎金：

- (一)職責繁重努力盡職，並能任勞任怨圓滿達成任務者。
- (二)事、病假併計在十四日以下，且無曠職、遲到早退紀錄者。
- (三)品德生活考核無不良紀錄者。
- (四)未受過任何刑事、懲戒處分及行政處分者。
- (五)成績考核八十分(含)以上且合於上列條件者。

二、在同一學年度內合於下列條件者，晉本薪或年功薪一級並視本校財務狀況斟酌發給獎金：

- (一)對工作能負責盡職。
- (二)對校務之配合尚能符合要求。
- (三)事病假併計超過十四日，未逾二十八日，或因重病住院致病假連續超過二十八日而未達延長病假。
- (四)品德生活考核無不良紀錄。
- (五)成績考核七十分(含)以上且合於上列條件者。

三、在同一學年度內具有下列條件之一者，留支原薪，不給予獎金：

- (一)工作尚勉強能如期達成任務者。
- (二)事病假超過二十八日，經給予延長病假者。
- (三)略有不良事蹟，尚不足影響校譽者。
- (四)因職務重大過失或未配合學校政策，經成績考核委員會表決通過者。
- (五)考核成績未滿七十分者。
- (六)累積記過一次(含)以上者。

四、職員工在考核年度內因原資歷不合奉准代理者，不予加薪。

五、因事、因病留職停薪或因案停職者不予加薪。

前第一項第一款第四目、第二款第四目、第三款第七目及第二項第一款第二目、第二款第二目有關事、病假併計日數，應扣除請家庭照顧假、生理假，及經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間請假之日數。

第一項、第二項之考績獎金發給標準由人事室於考核案經核定後專案簽請校長核定發給。

有下列條件之一者，職員工應予免職，教師應即提送教評會審議，依法定程序予以解聘、停聘或不續聘。

- (一)考核成績未滿六十分者(除因特殊情形請長假經學校核准者)。
- (二)一年內曠職、曠課達三日以上者。
- (三)一次記二大過者。
- (四)違反本校服務規則、教師聘約。
- (五)有教師法第十四條第一項各款規定情事之一或教育人員任用條例第三十一條各款規定情事之一者。

學校於辦理教職員工成績考核時，不得以下列情形，作為成績考核等第之考量因素：

- 一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、分娩假、流產假或陪產假。
- 二、經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間請假之日數。
- 三、依法令規定核給之哺乳時間、因育嬰減少之工作時間或辦理育嬰留職停薪。

第五條 教職員工在考核年度內曾記大功、大過之考核列等，除本辦法另有規定外，應依下列規定辦理：

- 一、經獎懲抵銷後，尚有一次記一大功者，不得考列前條第一項第三款或第二項第三款。
- 二、經獎懲抵銷後，尚有一次記一大過者，不得考列前條第一項第二款或第二項第二款以上。

第六條 教職員工之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處。獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、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)執行重要法令克服困難，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)執行職務知有校園性侵害事件，未依規定通報。

(七)對教學及訓輔工作或處理校務行政草率處事消極應付致造成嚴重後果者。

(八)從事外務廢弛本職致影響學生課業或校務者。

(九)怠忽職責或洩漏公務機密致學校遭受重大損害者。

(十)違反紀律或行為粗暴擾亂學校秩序情節重大者。

(十一)誣陷、侮辱、脅迫同事，事實確鑿者。

(十二)品德不良、發表不實言論，足以影響校譽或師道尊嚴者。

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)對學生之輔導或管教，未能盡責。
- (五)有不實言論或不當行為致有損學校名譽。
- (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。

前項第三款至第六款所列記功、記過、嘉獎、申誡之規定，得視其情節，核予一次或二次之獎懲。

第七條 教職員工獎懲累計方式如下：

- 一、嘉獎三次作為記功一次。
- 二、記功三次作為記一大功。
- 三、申誡三次作為記過一次。
- 四、記過三次作為記一大過。

前項獎懲同一學年度得相互抵銷。

第八條 教職員工年度考核成績評定：

一、平時考核：

- (一)教師：依教師平時考核紀錄表項目加減分，每項次加減不超過3分。

(二)職員工：依職員工平時考核紀錄表項目加減分，每項次加減不超過3分。

二、獎懲考核：

(一)獎勵：記大功加9分、記功加3分、記嘉獎加1分。

(二)懲處：記大過減9分、記過減3分、記申誡減1分。

三、出缺勤考核：

(一)曠職：教職員工曠職每日減0.6分(每半日減0.3分，未滿半日或一日，以半日或一日計)，兼行政職務教職員工曠職一日減1.8分(每半日減0.9分，未滿半日或一日，以半日或一日計)。

(二)病假：超過十四日，教職員工每日減0.3分(每半日減0.15分，未滿半日或一日，以半日或一日計)。

(三)事假：超過七日，教職員工每日減0.5分(每半日減0.25分，未滿半日或一日，以半日或一日計)。

(四)遲到或早退三次者，以曠職半日論，但年度內累計十次以上者，不得考列甲等。

(五)教職員工應參加重要集會，無故未參加者，以曠職論。

第九條 教職員工年度考核成績，以八十分為基本分、一百分為滿分，其等第如下：

一、甲等：八十分以上。

二、乙等：七十分以上未滿八十分。

三、丙等：六十分以上未滿七十分。

四、丁等：未滿六十分。

成績計核後，由考核委員會審核，校長複核。複核有異議時，得交回考核委員會複議，經考核委員複議後，校長仍有異議時，得依權責加減分變更並應說明事實及理由。

第十條 教職員工年度考核成績完成後，依規定辦理獎懲：

一、同一學年度內，其考核列乙等以上，而且事、病假併記未超過二十八日者，得按下列給予獎金：

(一)考核列乙等，月支薪(俸)乘零點五倍之獎金。

(二)考核列甲等，月支薪(俸)乘一倍之獎金。

二、同一學年度內有下列情形之一者，不給予獎金：

(一)考核列乙等，請事、病假併記超過二十八日者。

(二)考核列乙等以下者。

(三)留支原薪者。

第十一條 辦理教職員工成績考核，應組織成績考核委員會，其任務如下：

一、學校教職員工年終成績考核、另予成績考核及平時考核獎懲之初核或核議事項。

二、其他有關考核之核議事項及校長交議考核事項。

第十二條 成績考核委員會由委員九人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、總務、人事業務之單位主管及教師會代表一人為當然委員外，其餘由本校教職員工互選產

生，並由委員互推一人為主席，任期一年。但參加考核人數不滿二十人，得降低委員人數，最低不得少於五人，其中當然委員至多二人，除教師會代表外，其餘由校長指定之。學校尚未成立教師會者，不置教師會代表。

委員每滿三人應有一人為未兼行政職務教師；未兼行政職務教師人數之計算，應排除教師會代表。

任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

委員之任期自當年九月一日至次年八月三十一日止。

委員之總數，由校務會議議決。

第十三條 成績考核委員會會議時，須有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，方得為決議。但審議教師年終成績考核、另予成績考核及記大功、大過之平時考核時，應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意，方得為決議。

第十四條 人事人員辦理教職員工成績考核前，應將各項應用表件詳細填妥，並檢附有關資料送成績考核委員會初核。

第十五條 成績考核委員會執行初核時，應審查下列事項：

一、受考核人數。

二、受考核教師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。

第十六條 成績考核委員會初核時，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、受考核人數。

五、決議事項。

第十七條 成績考核委員會完成初核，應報請校長覆核，校長對初核結果有不同意見時，應敘明理由交回復議，對復議結果仍不同意時，得變更之。

校長為前項變更時，應於考核案內註明事實及理由。

平時考核獎勵記功以下之案件，成績考核委員會已就相同案情核議有案或已有明確獎勵基準者，得先行發布獎勵令，並於獎勵令發布後三十日內提交成績考核委員會確認；成績考核委員會不同意時，應依第一項程序變更之。

第十八條 教職員工成績考核經核定後，應由學校以書面通知受考核教職員工，並附記不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。

平時考核之獎懲令應附記理由及不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。

- 第十九條 教職員工成績考核結果應自次學年度八月一日執行。於考核年度離職者，不發考核獎金。
- 第 廿 條 成績考核委員會委員於審查有關委員本人或其配偶、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。
- 第廿一條 成績考核委員會委員均為無給職。
- 教師執行委員會委員職務，以公假處理。
- 對於教師之成績考核，應根據確切資料慎重辦理，辦理考核人員對考核過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處，其影響考核結果之正確性者，並得予以撤銷重核。
- 第廿二條 成績考核委員會對擬考列第四條第一項第三款或申誡以上懲處之教師，於初核前應給予陳述意見之機會。
- 成績考核委員會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審查事項之相關人員列席陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。
- 第廿三條 教師留職停薪借調期滿歸建時，其借調期間及前後在校任教年資服務成績優良者，准予併計按學年度補辦成績考核。但不發給考核獎金。
- 因案停聘准予復聘人員在考核年度內任職達六個月以上者，准予辦理另予考核，其列冊事由並應於備考欄內註明。任職不滿六個月者，不予辦理。
- 第廿四條 教育部依法定資格派任之高級中等學校軍訓教官及護理教師，其成績考核準用本辦法之規定。但軍訓教官之晉級及軍訓教官與護理教師之救濟事項，應依其他相關法令規定辦理。
- 第廿五條 本辦法經校務會議通過，陳請董事會通過後施行之，修正時亦同。