

南山高中教職員成績考核辦法

中華民國 110 年 3 月 26 日第 16 屆第 10 次董事會議通過

- 第一條 本校專任教師及職員之成績考核，除法令別有規定外，依本辦法辦理。
- 第二條 兼任教師與雇員不參加考核。
- 第三條 本校專任教師及職員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、在本校職務異動者。
 - 二、服役期滿退伍，在規定期間返回原校復職。
- 教師依法服兵役，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。
- 教師另予成績考核，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師，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 本校教師之成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德及處理行政之記錄，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，繼續留校任職者，酌致贈獎金。
 - (一)按課表上課，教法優良、進度適宜、成績卓著者。
 - (二)訓輔工作得法，效果良好者。
 - (三)服務熱誠，對校務能切實配合者。
 - (四)事病假併計在十四日以下，並依照規定補課或請人代課者。
 - (五)品德良好能為學生表率者。
 - (六)專心服務，未違反主管教育行政機關有關兼課兼職規定者。
 - (七)按時上下課，無遲到、早退、曠課、曠職記錄者。
 - (八)未受任何刑事、懲戒處分及行政處分者。
 - 二、在同一學年度內合於下列條件者，晉本薪或年功薪一級。
 - (一)教學認真，進度適宜。
 - (二)對訓輔工作能負責盡職者。
 - (三)對校務之配合尚能符合要求者。
 - (四)事病假併計超過十四日，未逾二十八日，或因病住院致病假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者。

(五)無曠課、曠職記錄者。

(六)品德、生活考核無不良記錄者。

三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：

(一)教學成績平常，勉能符合要求者。

(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者。

(四)未經校長同意，擅自在外兼課兼職者。

(五)品德生活較差，情節尚非重大者。

(六)因病已達延長病假。

(七)事病假超過二十八日。

四、在同一學年度內有下列情形之一者，應召開教師評審會議予以解聘或免職：

(一)對教學、訓導工作或處理校務行政草率從事，消極應付致造成不良後果者。

(二)不批改作業或不進行實驗實習，經勸導無效，有具體事實者。

(三)廢弛職務情節重大，致嚴重影響學生課業或校務，有具體事實者。

(四)品德不良，誣控濫告，情節嚴重，有確實證據，足以影響師道尊嚴者。

另予成績考核，不給獎金，列前項第四款解聘或免職。

第一項第一款第四目、第二款第四目及第三款第七目有關事、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。

第一項第三款第六目因病已達延長病假之情形，不含經醫師診斷需安胎休養者，其治療照護或休養期間之請假。

辦理教師成績考核時，不得以下列事由，作為成績考核等次之考量因素：

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、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、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

本校職員之成績考核分工作、勤惰、品德三項，並按其成績分為甲、乙、丙、丁四等，依下列規定辦理：

一、在同一學年度內，具有下列條件者為甲等。晉本薪或年功薪一級，繼續留校任職者，酌致贈獎金。

(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者。

(三)無遲到早退曠職記錄者。

(四)品德生活考核無不良記錄者。

(五)未受任何刑事、懲戒及行政處分者。

二、在同一學年度內具有下列條件者為乙等，晉本薪一級或年功薪一級。

(一)工作努力盡職，並能如期達成任務者。

(二)事病假併計超過十四日，未逾二十八日，或因病住院致病假超過二十八日未達延長病假者。

(三)無曠職記錄者。

(四)品德生活考核無不良記錄者。

三、在同一學年度內有下列情事之一者為丙等，留支原薪。

(一)平時工作勉能符合要求者。

(二)經給予延長病假者。

(三)曠職累計超過二小時。

(四)品德生活考核有不良事蹟，尚不足影響校譽或個人人格者。

(五)事病假超過二十八日。

四、在同一學年度內有下列情事之一者為丁等，予免職：

(一)廢弛職務情節重大，致嚴重影響校務，有具體事實者。

(二)挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經疏導無效，有確實證據者。

(三)品德不良有具體事實，足以影響校譽或教育風氣者。

另予成績考核，不給獎金，列丁等者免職。

第一項第一款第二目、第二款第二目及第三款第七目有關事、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。

第一項第三款第五目因病已達延長病假之情形，不含經醫師診斷需安胎休養者，其治療照護或休養期間之請假。

於辦理職員成績考核時，不得以下列事由，作為成績考核等次之考量因素：

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、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、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。

第六條 本校教師及職員在考核年度內曾記大功、大過人員之考核列等，應依下列規定辦理：

一、曾記二大功者，教師不得考列第四條第一項第二款以下，職員不得考列乙等以下。

二、曾記一大功者，教師不得考列第四條第一項第三款以下，職員不得考列丙等以下。

三、曾記一大過者，教師不得考列第四條第一項第二款以上，職員不得考列乙等以上。

四、違法處罰學生或不當管教學生，而受申誡以上之懲處者，教師不得考列第四條第一項第一款以上。

第七條 本校教師及職員之平時考核，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。

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。

前項各款所列記大功、記大過、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。

依前二項規定對教師所為之懲處，自違失行為終了之日起，屬一次記二大過之行為，無懲處權行使期間限制；屬記一大過之行為，已逾五年者，不予追究；屬記過或申誡之行為，已逾三年者，不予追究。

前項行為終了之日，指教師應受懲處行為終結之日。但應受懲處行為係不作為者，指學校知悉之日。

第八條 本校設教職員考核委員會擔任教職員年度考核之初評事宜。

考核委員會設委員 17 人，除人事主管及由校長就教職員中由遴派考核成績之處室主管 7 人為當然委員外，其餘由教職員票選產生，並由委員互推一人為主席。

任一性別委員應占委員總數三分之一以上。

委員之任期自當年九月一日至次年八月三十一日止。

第九條 專任教職員年度考核由各單位主管擔任評擬，提報主管會議開會後送考核委員會初評，由校長核定後報請董事會備查。各單位主管之年度考核，由校長核定後報請董事會備查。校長則由董事會考核。兼任教職員之考核，由相關單位主管考評，報請校長核定後，轉報董事會備查。

第十條 本校人事人員辦理教師及職員成績考核前，應將各項應用表件詳細填妥，並檢附有關資料送考核委員會初評。

第十一條 成績考核委員會會議時，須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，可否同數時，取決於主席。但年終考核評列第四條第一項第四款或丁等者，須經出席委員三分之二之同意，方得為決議。

- 第十二條 本校教師及職員成績考核委員會依下列各款之規定執行初評：
- 一、審查受考核人數。
 - 二、審查受考核人平時考核記錄及下列各項資料：
 - (一)審查受考核人工作成績。
 - (二)審查受考核人勤惰資料。
 - (三)審查受考核人品德生活記錄。
 - (四)審查受考核人之獎懲。
 - 三、其他應行考核事項。
- 第十三條 本校教師及職員成績考核委員會初評時，應置備記錄，記載事項如下：
- 一、考核委員名單。
 - 二、出席委員姓名。
 - 三、受考核人數。
 - 四、決議事項
- 第十四條 本校校長對本校教師及職員成績考核委員會之初評結果有不同意見時，應交回復議，對復議結果仍不同意時，得變更之，並於考核案內記明其事實及理由。
- 第十五條 本校教師及職員之年終成績考核及專案考核經核定後，應由學校以書面通知考核人。
- 第十六條 成績考核結果應自次學年度第一個月起執行。
- 第十七條 本校參與考核人員在考核未核定前，應嚴守秘密。考核委員執行初評時，對於本身之考核，應行迴避。
- 第十八條 本校對於教師及職員之成績考核，根據確切資料，慎重辦理，如有為不實之考核者，一經查覺除考核結果予以撤銷重評外，其有關失職人員並予議處。
- 第十九條 因案停職准予復職人員，如停職期間在考核年度內，其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。
- 第二十條 本辦法經校長核轉董事會核備後實施，修訂時亦同。