彰化縣私立精誠高級中學教師成績考核辦法

中華民國九十三年七月二十九日考核委員會會議修訂
中華民國 101 年 2 月 3 日考核委員會會議修訂通過
中華民國 101 年 8 月 15 日考核委員會會議通過修訂
中華民國 101 年 10 月 8 日 101 學年度第一學期第 2 次校務會議修訂通過
中華民國 102 年 1 月 18 日 101 學年度第一學期第 3 次校務會議修訂通過
中華民國 102 年 3 月 11 日 第 15 屆第 10 次董事會議修訂通過
中華民國 112 年 9 月 8 日 112 學年度第一學期期初校務會議修訂通過
中華民國 112 年 9 月 28 日 第 18 屆第 10 次董事會議修訂通過
中華民國 113 年 8 月 29 日 113 學年度第一學期期初校務會議修訂通過
中華民國 113 年 9 月 26 日 第 18 屆第 12 次董事會議修訂通過

第一章 教師成績考核	
第一條	本辦法參考公立高級中等以下學校教師成績考核辦法規定訂定之。 精誠高級中學（以下簡稱本校）編制內專任合格教師（以下簡稱教師）之成績考核，依本辦法辦理。
第二條	本校編制內專任合格教師（以下簡稱教師）之成績考核，教師任職至學年終了屆滿一學年者，應予年終成績考核。本校法人籌措經費發給編制內專任合格教師考核獎金。
第三條	教師之年終成績考核，應按其教學、輔導管教、服務、品德生活及處理行政等情形之紀錄分為甲、乙、丙三等，依下列規定辦理： 一、在同一學年度內合於下列條件者為 甲等 ，除晉本薪或年功薪一級外，並給一個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月薪給總額之一次獎金： （一）按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。 （二）輔導工作得法，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。 二、在同一學年度內合於下列條件者為 乙等 ，除晉本薪或年功薪一級外，並給與半個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與一個半月薪給總額之一次獎金： （一）教學認真，進度適宜。 （二）對輔導工作能負責盡職。 （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，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）一學年內遲到早退，超過十次者。

	<p>(七) 其他違反聘約事項者。</p> <p>三、在同一學年度內有下列情形之一者為丙等，留支原薪：</p> <p>(一) 教學成績平常，勉能符合要求。</p> <p>(二) 曠課超過二節或曠職累計超過二小時。</p> <p>(三) 事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。</p> <p>(四) 未經校長同意，擅自在外兼課兼職。</p> <p>(五) 品德生活較差，情節尚非重大。</p> <p>(六) 因事病假超過二十八日。</p> <p>(七) 因病住院致病假超過二十八日，經校長同意給予延長病假者，不予考核。</p> <p>(八) 一學年內遲到早退超過十五次者。</p> <p>教師有教師法第十四條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，應依法定程序予以解聘、停聘或不續聘。</p>
<p>第四條</p>	<p>教師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：</p> <p>一、經獎懲抵銷後，尚有一次記一大功者，不得考列前條第三款。</p> <p>二、經獎懲抵銷後，尚有一次記過者，不得考列前條第一、二款。</p> <p>三、體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，而受申誡以上之懲處者，不得考列前條第一項第一款。</p> <p>四、有性騷擾、性霸凌行為，或違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第六條、第七條或第八條規定，而受申誡以上之懲處者，不得考列前條第一項第一款。</p>
<p>第五條</p>	<p>教師之平時考核，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：</p> <p>一、有下列情形之一者，記大功：</p> <p>(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。</p> <p>(二) 辦理重要業務成績特優，或有特殊效益。</p> <p>(三) 在惡劣環境下克盡職責，圓滿達成任務。</p> <p>(四) 搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。</p> <p>(五) 執行重要法令克服困難，圓滿達成任務。</p> <p>二、有下列情形之一者，記大過：</p> <p>(一) 違反法令，情節重大。</p> <p>(二) 言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。</p> <p>(三) 故意曲解法令，致學生權益遭受重大損害。</p> <p>(四) 因重大過失貽誤公務，導致不良後果。</p> <p>(五) 體罰、霸凌或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大，而未達解聘、不續聘或終局停聘之程度。</p> <p>(六) 執行職務知有校園性侵害事件，未依規定通報。</p> <p>(七) 隱匿學生涉犯毒品事件，或要求藥物濫用個案學生辦理休、轉學等情形，經查證屬實。</p>

(八) 行為違反相關法規，情節重大，而未達解聘、不續聘或終局停聘之程度。

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) 推展輔導管教工作，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) 體罰、霸凌、不當管教學生或其他違法處罰學生，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) 延遲通報學生涉犯毒品事件，經查證屬實。
- (十一) 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) 對學生的輔導，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，或督察不周，有具體事實。
- (三) 不按課程綱要教學，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。

	<p>(五) 有不實言論或不當行為致有損學校名譽。</p> <p>(六) 無正當理由不遵守上下課時間且經勸導仍未改善。</p> <p>(七) 教學、輔導管教行為失當，有損學生學習權益。</p> <p>(八) 體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，情節輕微經令其改善仍未改善。</p> <p>(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。</p> <p>(十) 其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。</p> <p>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。</p>
第六條	<p>教師獎懲累計方式如下：</p> <p>一、嘉獎三次作為記功一次。</p> <p>二、記功三次作為記一大功。</p> <p>三、申誡三次作為記過一次。</p> <p>四、記過三次作為記一大過。</p> <p>前項獎懲同一學年度得相互抵銷。</p>
	<h2>第二章 考核程序</h2>
第七條	<p>辦理教師成績考核，應組織成績考核委員會，其任務如下：</p> <p>一、學校教師年終成績考核、另予成績考核及平時考核獎懲之初核或核議事項。</p> <p>二、其他有關考核之核議事項及校長交議考核事項。</p>
第八條	<p>成績考核委員會由委員十一人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管、教師會代表一人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推一人為主席，任期一年。委員每滿三人應有一人為未兼行政職務教師；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。</p>
第九條	<p>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。</p>
第十條	<p>人事人員辦理教師成績考核前，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。</p>
第十一條	<p>成績考核委員會執行初核時，應審查下列事項：</p> <p>一、受考核人數。</p> <p>二、受考核教師平時考核紀錄及下列資料：</p> <p>(一) 工作成績。</p> <p>(二) 勤惰資料。</p> <p>(三) 品德生活紀錄。</p> <p>(四) 獎懲紀錄。</p> <p>三、其他應行考核事項。</p>
第十二條	<p>成績考核委員會初核時，應置備紀錄，記載下列事項：</p>

	<p>一、考核委員名單。</p> <p>二、出席委員姓名。</p> <p>三、列席人員姓名。</p> <p>四、受考核人數。</p> <p>五、決議事項。</p>
第十三條	<p>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。</p> <p>校長為前項變更時，應於考核案內註明事實及理由。</p>
第十四條	<p>教師年度成績考核及另予成績考核結果，於每年8月1日前，必要時得延長至8月31日。</p>
第十五條	<p>教師成績考核經核定後，應由學校以書面通知受考核教師，並附記不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。</p> <p>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。</p>
第十六條	<p>教師成績考核結果應自次學年度第一個月起執行。</p> <p>本辦法所稱薪給總額，係指次學年度第一個月之本薪（年功薪）及其他法定加給。但職務加給、地域加給，以考核年度最後一個月所支者為準。教師在考核年度內因職務異動致薪給總額減少者，其考核獎金之各種加給均以所任職務月數，按比例計算。</p>
第十七條	<p>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。</p> <p>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：</p> <p>一、有前項所定之情形而不自行迴避。</p> <p>二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
第十八條	<p>成績考核委員會委員均為無給職。</p> <p>教師執行委員會委員職務，以公假處理。</p> <p>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。</p>
第十九條	<p>成績考核委員會對擬考列第三條第三款或申誡以上懲處之教師，於初核時應給予陳述意見之機會。</p> <p>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。</p>
第二十條	<p>教師留職停薪期滿歸建時，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。因病住院致病假超過二十八日，經校長同意</p>

	<p>給予延長病假者，不予考核。</p> <p>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。</p>
第二十一條	教師成績考核所需表冊格式，由各處室主管另定之。
第二十二條	本辦法經校務會議通過後，提交董事會議審議通過後實施，修訂時亦同。