

公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第四條、第六條修正總說明

現行公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（以下簡稱本辦法）係於九十七年六月二十六日修正發布，為配合性別工作平等法第二十一條明定雇主不得拒絕受僱者請求生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪及期滿申請復職、哺乳時間、因撫育未滿三歲子女減少工作時間、家庭照顧假等，且不得視為缺勤而影響其考績或為其他不利之處分，及依教師法第十七條第一項第四款規定，教師有輔導或管教學生之義務，爰修正本辦法第四條、第六條，其修正要點如次：

- 一、依性別工作平等法第二十一條規定意旨，並參照公務人員考績法施行細則第四條第六項規定，增訂「各學校辦理考績時，不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：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、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。」。（修正條文第四條）
- 二、配合教師法第十七條第一項第四款規定，「輔導或管教學生」為教師法定義務，爰修正文字。（修正條文第六條）

公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第四條、第六條修正條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<p>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：</p> <p>一、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與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：</p> <p>(一) 按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。</p> <p>(二) 訓輔工作得法，效果良好。</p> <p>(三) 服務熱誠，對校務能切實配合。</p> <p>(四) 事病假併計在十四日以下，並依照規定補課或請人代課。</p> <p>(五) 品德生活良好能為學生表率。</p> <p>(六) 專心服務，未違反主管教育行政機關有關兼課兼職規定。</p> <p>(七) 按時上下課，無曠課、曠職紀錄。</p> <p>(八) 未受任何刑事、懲戒處分及行</p>	<p>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：</p> <p>一、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與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：</p> <p>(一) 按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。</p> <p>(二) 訓輔工作得法，效果良好。</p> <p>(三) 服務熱誠，對校務能切實配合。</p> <p>(四) 事病假併計在十四日以下，並依照規定補課或請人代課。</p> <p>(五) 品德生活良好能為學生表率。</p> <p>(六) 專心服務，未違反主管教育行政機關有關兼課兼職規定。</p> <p>(七) 按時上下課，無曠課、曠職紀錄。</p> <p>(八) 未受任何刑事、懲戒處分及行</p>	<p>一、第一項至第四項未修正。</p> <p>二、增列第五項規定，其理由如下：</p> <p>(一) 查性別工作平等法第二十一條規定略以，受僱者依該法第十四條至第二十條等規定所請求之生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪及期滿申請復職、哺乳時間、減少工作時間、家庭照顧假等，雇主不得拒絕，且不得視為缺勤而影響其考績或為其他不利之處分。</p> <p>(二) 次查教師請假規則第三條第一項規定：「教師之請假，依下列規定：…四、因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給產後假四十二日；懷孕滿五個月以上流產者，給流產假四十二日；懷孕三個月以上未滿五個月流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿三個月流產者，給流產假十四日。…。五、因配</p>

<p>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。</p> <p>二、在同一學年度內合於下列條件者，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：</p> <p>(一) 教學認真，進度適宜。</p> <p>(二) 對訓輔工作能負責盡職。</p> <p>(三) 對校務之配合尚能符合要求。</p> <p>(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。</p> <p>(五) 品德生活考核無不良紀錄。</p> <p>三、在同一學年度內有下列情形之一者，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</p>	<p>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。</p> <p>二、在同一學年度內合於下列條件者，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：</p> <p>(一) 教學認真，進度適宜。</p> <p>(二) 對訓輔工作能負責盡職。</p> <p>(三) 對校務之配合尚能符合要求。</p> <p>(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。</p> <p>(五) 品德生活考核無不良紀錄。</p> <p>三、在同一學年度內有下列情形之一者，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</p>	<p>偶分娩者，給陪產假二日，得分次申請。但應於配偶分娩日前後三日內請畢，例假日順延之。…」。</p> <p>(三) 查本部八十六年八月五日台(八六)人(二)字第八六〇八五三三〇號函略以，聘任人員(指教師、助教、大學研究人員及專業技術人員、社教機構專業人員、學術研究機構研究人員)申請留職停薪，除…另有規定外，餘均準用公務人員留職停薪辦法規定，依該辦法第四條第二項第一款規定，為養育三足歲以下子女者，並以本人或配偶一方申請留職停薪，各機關不得拒絕。同辦法第五條規定：「前條留職停薪期間，除下列各款情形外，均以二年為限，必要時得延長一年…」。</p> <p>有關公立學校教師為養育三足歲以下子女，得依上開規定申請留職停薪，各校不得拒絕。</p> <p>(四) 公務人員考績法施行細則第四條第六項規定：「各機關辦理考績時，不得以下列</p>
---	---	--

<p>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) 因病已達延長病假。</p> <p>(七) 事病假超過二十八日。</p> <p>另予成績考核，列前項第一款者，給與一個月薪給總額之一次獎金；列前項第二款者，給與半個月薪給總額之一次獎金；列前項第三款者，不予獎勵。</p> <p>教師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，應依法定程序予以解聘、停聘或不續聘。</p> <p>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及生理假之日數。</p> <p><u>各學校於辦理教師成績考核時，不得以下列情形，作為成績考核等次之考量因素：</u></p> <p><u>一、法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理</u></p>	<p>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) 因病已達延長病假。</p> <p>(七) 事病假超過二十八日。</p> <p>另予成績考核，列前項第一款者，給與一個月薪給總額之一次獎金；列前項第二款者，給與半個月薪給總額之一次獎金；列前項第三款者，不予獎勵。</p> <p>教師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，應依法定程序予以解聘、停聘或不續聘。</p> <p>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及生理假之日數。</p>	<p>情形，作為考績等次之考量因素：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、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。」</p> <p>(五) 參照公務人員考績法施行細則第四條第六項規定，增訂第五項規定。</p>
--	--	--

<p>假、婚假、產前假、 <u>娩假、流產假或陪產 假。</u></p> <p>二、<u>依法令規定給予之哺 乳時間、因育嬰減少 之工作時間或辦理育 嬰留職停薪。</u></p>		
<p>第六條 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</p>	<p>第六條 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</p>	<p>一、配合教師法第十七條第一項第四款規定，「輔導或管教學生」為教師之法定義務，爰配合修正第一項第五款第五目及第一項第六款第四目之文字。</p> <p>二、第二項未修正。</p>

<p>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) 違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大。</p> <p>三、有下列情形之一者，記功：</p> <p>(一) 革新改進教育業務，且努力推行，著有成效。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 研究改進教材教法，確能增進教學效果，提高學生程度。</p> <p>(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。</p> <p>(五) 推展訓輔工作，確能變化學生氣質，造成優良學風。</p> <p>(六) 輔導畢業學生就業，著有成績。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>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) 違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大。</p> <p>三、有下列情形之一者，記功：</p> <p>(一) 革新改進教育業務，且努力推行，著有成效。</p> <p>(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。</p> <p>(三) 研究改進教材教法，確能增進教學效果，提高學生程度。</p> <p>(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。</p> <p>(五) 推展訓輔工作，確能變化學生氣質，造成優良學風。</p> <p>(六) 輔導畢業學生就業，著有成績。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	
---	---	--

<p>(九) 其他優良事蹟，足資表率。</p> <p>四、有下列情形之一者，記過：</p> <p>(一) 處理教育業務，工作不力，影響計畫進度。</p> <p>(二) 有不當行為，致損害教育人員聲譽。</p> <p>(三) 違法處罰學生或不當管教學生，造成學生身心傷害。</p> <p>(四) 對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。</p> <p>(五) 有曠課、曠職紀錄且工作態度消極。</p> <p>(六) 班級經營不佳，致影響學生受教權益。</p> <p>(七) 在外補習、違法兼職，或藉職務之便從事私人商業行為。</p> <p>(八) 代替他人不實簽到退，經查屬實。</p> <p>(九) 對公物未善盡保管義務或有浪費公帑情事，致造成損失。</p> <p>(十) 其他違反有關教育法令規定之事項。</p> <p>五、有下列情形之一者，嘉獎：</p> <p>(一) 課業編排得當，課程調配妥善，經實施確具成效。</p>	<p>(九) 其他優良事蹟，足資表率。</p> <p>四、有下列情形之一者，記過：</p> <p>(一) 處理教育業務，工作不力，影響計畫進度。</p> <p>(二) 有不當行為，致損害教育人員聲譽。</p> <p>(三) 違法處罰學生或不當管教學生，造成學生身心傷害。</p> <p>(四) 對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。</p> <p>(五) 有曠課、曠職紀錄且工作態度消極。</p> <p>(六) 班級經營不佳，致影響學生受教權益。</p> <p>(七) 在外補習、違法兼職，或藉職務之便從事私人商業行為。</p> <p>(八) 代替他人不實簽到退，經查屬實。</p> <p>(九) 對公物未善盡保管義務或有浪費公帑情事，致造成損失。</p> <p>(十) 其他違反有關教育法令規定之事項。</p> <p>五、有下列情形之一者，嘉獎：</p> <p>(一) 課業編排得當，課程調配妥善，經實施確具成效。</p>	
---	---	--

<p>(二) 進行課程研發，有具體績效，在校內進行分享。</p> <p>(三) 編撰教材、自製教具或教學媒體，成績優良。</p> <p>(四) 教學優良，評量認真，確能提高學生程度。</p> <p>(五) 對學生之輔導或管教，熱心負責，成績優良。</p> <p>(六) 辦理教學演示、分享或研習活動，表現優異。</p> <p>(七) 教師本人或指導學生參加各項活動、比賽，成績優良。</p> <p>(八) 擔任導師能有效進行品格教育、生活教育足堪表率。</p> <p>(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。</p> <p>(十) 其他辦理有關教育工作，成績優良。</p> <p>六、有下列情形之一者，申誡：</p> <p>(一) 執行教育法規不力，有具體事實。</p> <p>(二) 處理業務失當，或督察不週，有具體事實。</p> <p>(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。</p> <p>(四) 對學生之輔導或</p>	<p>(二) 進行課程研發，有具體績效，在校內進行分享。</p> <p>(三) 編撰教材、自製教具或教學媒體，成績優良。</p> <p>(四) 教學優良，評量認真，確能提高學生程度。</p> <p>(五) 對學生的輔導，熱心負責，成績優良。</p> <p>(六) 辦理教學演示、分享或研習活動，表現優異。</p> <p>(七) 教師本人或指導學生參加各項活動、比賽，成績優良。</p> <p>(八) 擔任導師能有效進行品格教育、生活教育足堪表率。</p> <p>(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。</p> <p>(十) 其他辦理有關教育工作，成績優良。</p> <p>六、有下列情形之一者，申誡：</p> <p>(一) 執行教育法規不力，有具體事實。</p> <p>(二) 處理業務失當，或督察不週，有具體事實。</p> <p>(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。</p> <p>(四) 對學生輔導與管</p>	
---	--	--

<p>管教，未能盡責。</p> <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、訓輔行為失當，有損學生學習權益。</p> <p>(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。</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>	<p>理工作，未能盡責。</p> <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、訓輔行為失當，有損學生學習權益。</p> <p>(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。</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>	
--	---	--