臺中市私立育仁國民小學暨附設幼兒園教職員工考核獎懲辦法

中華民國 103 年 11 月 12 日修訂
中華民國 104 年 8 月 1 日修訂
中華民國 105 年 8 月 1 日修訂
中華民國 107 年 8 月 1 日修訂
中華民國 109 年 8 月 1 日修訂

第一章 總　則

第一條：本校教職員工之成績考核，依本辦法辦理。

第二條：本校教職員工任職至學年度終了，屆滿一年者，應予成績考核，考核獎金僅適用續任專任教職員工者，不含離職、退休人員、留職停薪；考核獎金於新學年度 10 月底發放。

第二章 組織與會議

第三條：教職員工成績考核委員會由委員五人或七人組成，除人事主任為當然委員外，其餘由校長遴選之，主席由委員互選。

第四條：會議得由主席召集，或有二分之一以上委員連署，得推派一人召集，必要時得請有關主管列席。

第五條：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，若表決正反雙方同數時，取決於主席。

第三章 平時考核

第六條：本校教職員工考核之權責劃分如下：

一、校長由董事會考核之。

二、各單位主管之各項考核，由各單位主管互相考核，校長執行複核。

三、其他教職員工之考核：

（一）教學考核：由各單位主管及考核委員負責考核及記錄。

（二）服務考核：由各單位主管及考核委員負責。

（三）品德考核：由各單位主管及考核委員負責，並會有關單位聯繫辦理。

（四）勤惰、獎懲考核：由人事室、單位主管負責。

第七條：本校對於教職員工成績考核，應隨時根據具體事實詳加記錄，如有優劣事蹟，考核委員會應敦促主管單位處理或報請校長予以獎勵或懲處。

獎　勵			
大 功	功	嘉 獎	獎勵金
加九分	加三分	加一分	依規

懲　處			
大 過	過	申 誡	口頭告誡
扣九分	扣三分	扣一分	告誡

一、獎懲種類如下：

（一）獎勵：分大功、功、嘉獎、獎勵金四種，嘉獎三次作為記功一次，記功三次作為記大功一次。

（二）懲罰：分大過、過、申誡（警告）、口頭告誡四種，三個口頭告誡，記申誡（警告）一次；三個申誡記過一次，三個過記大過一次（開紅單），三個大過（紅單）得建請不續聘。上述獎勵與懲罰得以書面或言詞為之。

小過：3.5%、紅單一張(大過)：10%、紅單二張(大過)：50%、紅單三張(大過)：70%

經辦業務表現優良，但未達記事蹟存記標準者，得由主管予以口頭獎勵；所犯過失如未達記警告標準者，得由主管予以口頭告誡。上述情事列入年度考核參考。

（三）另教職員工確實無法勝任工作時，本校得依規資遣或不續聘、解聘等。

第八條：前條教職員工平時考核獎懲標準規定如下：

一、獎勵事由：

1、提昇或維護學校聲譽權益，有卓越貢獻者。

2、對教學或承辦業務有特殊貢獻或建議計劃經採納施行具有成效者。

3、維護公物克盡管理職責或節省公帑，有具體重大貢獻者。

4、領導有方，使主辦業務或校務發展有具體成效者。

5、服務勤勞，努力本職，成績優越者。

6、擔任專案學術或學生社團指導老師表現優良者。

7、執行交辦緊急事務能依限圓滿完成任務者。

8、搶救災難切合機宜有具體成效者。

9、其他特殊優良事蹟足資獎勵經單位主管簽獎者。

二、懲處事由：

1、有瀆職、失職、延誤公文或失察情事者。

2、洩漏業務機密、偽造文書或謊報事實者。

3、故意或因過失浪費、損害公物財產者。

4、擾亂秩序、侮辱同事或妨礙他人工作者。

5、行為不檢損害學校聲譽者。

6、言論乖謬、製造是非、破壞團結者。

7、未經核准託人簽到、簽退或代人簽到、簽退者。

8、利用職務上機會兼營商業或圖利者。

9、未依兒童及少年福利法、家庭暴力暨性侵害防治法之規定善盡通報責任者。

10、其他應予懲處情事經單位主管簽處者。

三、本校教職員之獎懲，依下列標準辦理：

（一）有下列情形之一者，得予事蹟存記嘉獎之獎勵：

1、主辦全校性活動績效優良者。

2、主辦校際性活動績效優良者。

3、承辦全國性活動或政府單位業務，績效優良者。

4、代表學校參加各類活動，成績優良者。

5、辦理有關教育工作，努力成績優良者。

6、對上級交辦（如推動性別平等教育、參與性別相關事件調查處理）或有關機關委辦重要事項，認真負責，圓滿達成任務，績效良好者。

7、其他與上述各款之情事相當者。

（二）有下列情形之一者，得記功之獎勵：

1、適時消弭意外事件或重大變故之發生，或已發生能處置得宜，免遭嚴重損失者。

2、對教學或主辦業務有重大革新，能主動提出相關具體有效改進措施或建議方案，經採行確具重大成效者。

3、辦理重要業務成績特優，或有特殊績效者。

4、執行上級交辦重要事項（如參與推動性別平等相關活動），克服困難，圓滿達成任務，著有績效者。

5、其他與上述各款之情事相當者。

（三）有下列情形之一者，得記大功之獎勵：

1、察舉不法，維護學校聲譽權益，有卓越貢獻者。

2、遇重大事件，不為利誘、勢劫，堅持立場，為學校爭取榮譽，有具體事實者。

3、在惡劣環境下克盡職責， 圓滿達成任務者。

4、搶救重大災害，切合時宜，有具體效果者。

5、其他與上述各款之情事相當者。

（四）有下列情形之一者，記申誡（警告）之懲處：

1、教學不力或處理公務敷衍塞責、執行不力者。

2、經管檔案、資料不當以致遺失，情節輕微者。

3、延誤公文處理時限，情節輕微者。

4、工作態度不佳，影響團隊精神者。

5、未請假且未經學校同意，擅自委託同事代職者，或遲到、早退或擅離職守者。

6、其他與上述各款之情事相當者。

（五）有下列情形之一者，得記過之懲處：

1、擔任值勤，不盡職責者。

2、未依兒童及少年福利法、家庭暴力暨性侵害防治法之規定善盡通報責任者。

3、管教學生，言行失當，有失師道者，情節輕微者。

4、執行工作或辦理業務，有顯著疏忽者。

5、教師未經學校同意，擅自在校外兼課或兼職者。

6、其他與上述各款之情事相當者。

（六）有下列情形之一者，得記大過或改聘：

1、違反學校規定或不聽調度者。

2、挑撥離間，破壞紀律，情節重大者。

3、違反紀律或言行不檢，致損害教育人員聲譽，或擾亂學校秩序，情節重大者。

4、故意曲解法令或學校規定，致學生權益遭受重大損害者。

5、貽誤公務，造成重大過失，導致不良後果者。

6、生活奢侈腐化，言行偏激乖張，足以影響校譽或違犯師道尊嚴者。

7、其他與上述各款之情事相當者。

（七）有下列情形之一者，一次記二大過並予解聘、停聘或不續聘：

1、嚴重影響校譽，不堪為人師表，有確實證據者。

2、怠忽職責或洩漏職務上之機密，致學校遭受重大損害者。

3、違反紀律、行為粗暴或擾亂學校秩序情節重大者。

4、侮辱、誣告或脅迫同事、長官，情節重大者。

5、因涉及貪污或重大刑案，經法院判刑確定者。

6、其他與上述各款之情事相當者。

7、本校「禁止性侵害、性騷擾或性霸凌」，如遇上述情事立即接受調查期間，採留職停薪，判決確定立即解聘。

8、教師法第 14 條第 1 項第 8 款「教學不力或不能勝任工作」，教育人員任用條例第 31 條各款及第 33 條，「校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則」、個人資料保護管理要點，以上若情事發生者。

第九條：若有特殊重大功過之情事時，得由考核委員會初核，校長複核。

第十條：校內資深教職員工獎勵辦法如下：

在校服務滿 10 年獎勵：獎盃、獎勵金 6000 元。

在校服務滿 15 年獎勵：獎盃、獎勵金 10000 元。

在校服務滿 20 年獎勵：獎盃、獎勵金 15000 元。

在校服務滿 25 年獎勵：獎盃、獎勵金 20000 元。

在校服務滿 30 年獎勵：獎盃、獎勵金 25000 元。

在校服務滿 35 年獎勵：獎盃、獎勵金 30000 元。

在校服務滿 40 年獎勵：獎盃、獎勵金 45000 元。

第四章 年度考核

第十一條：教職員工之考核，由考核委員會初核，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，得在受考人數十分之一內變更，但應說明其事實及理由。

第十二條：考核委員會依下列各款之規定執行初核。

一、審查被考核人數。

二、其審查被考核人教學、服務、品德、獎懲、勤惰等各項平時成績及資料。

三、其它應行考核事項。

第五章 成績計核

第十三條：教師成績考核按其教學、品德、獎懲、勤惰評定之；職員及工友成績考核按服務、品德、獎懲、勤惰評定之，每項分數百分比如下：

項 目	專任教師	職員工友
教學（服務）	70%	60%
品 德	12%	20%
獎 懲	8%	5%
勤 惰	10%	15%
合 計	100%	100%

勤惰評則另訂定教職員缺課或缺勤考核辦法--請參閱第十三條--有關考核表格及評分要點另定之。

第十四條：本校教職員缺課或缺勤時，其年終考核總分數依下列辦法加減辦理：

一、曠課或曠職：教師曠課每小時減〇・六分，兼有行政職務教師及職員曠職一日減一・八分。

二、病假：教職員工 1 日減〇・一分，3 日減 0.5 分，5 日減 1 分，8 日減 2 分，10 日減 3 分，12 日以上不給予出勤考核。

事假：教職員工每日減〇・二分，2 日減 0.5 分，3 日減 1 分，4 日減 2 分，5 日減 3 分，7 日以上不給予出勤考核。

遲到或早退：每次各減〇・一分。

其他細節依照下列規定辦理：

（一）教職員工按日請假。

（二）導師應輔導學生之晨間、集會、遠足…等。

（三）教師應參加重要集會（如校務會議、運動會、親師座談會、畢業典禮…等）。

三、遲到或早退：每次各減〇・一分，但年度內累計二十次以上者不得甲等

四、同一學年度內，未請事、病假或曠課，曠職、遲到及早退者加三分。

第十五條：本校之考核成績以分數評定之，以一百分為滿分。

其等第如下：

一、本校教職員工

優等---優秀：九十分以上者。

甲等---優良：八十五分以上未滿九十分者。

乙等---良好：八十分以上未滿八十五分者。

丙等---尚好：七十五分以上未滿八十分者。

丁等---不良：未達七十五分者。（不含七十五分）

未滿六十分者（不續聘）

二、退休教職員工再任職

優等---優秀：九十分以上者。

甲等---優良：八十五分以上未滿九十分者。

乙等---良好：八十分以上未滿八十五分者。

丙等---尚好：七十五分以上未滿八十分者。

丁等---不良：未達七十五分者。（不含七十五分）

未滿六十分者（不續聘）

第十六條：成績考核之獎懲依下列規定辦理：

一、本校教職員工

在同一學年度內，其考核總分數達七十五分以上，而且事、病假併計未超過十日者，除加薪或加俸一級外，得按下列給予獎金。

（一）考核總分數七十五分以上，未滿八十分者，本俸乘〇．四等於獎金。

（二）考核總分數八十分以上，未滿八十五分者，本俸乘〇．六等於獎金。

（三）考核總分數八十五分以上，未滿九十分者，本俸乘〇．八等於獎金。

〈四〉考核總分數九十分以上者，本俸乘一．〇等於獎金。

二、外師考核等級

(一) 95%以上，20000 元。

(二）90-94% ，16000 元。

(三) 85-89% ，14000 元。

(四) 75-84% ，10000 元。

(五) 未達 75%則無績效獎金。

三、技工、工友、廚工考績發放標準

(一) 考核總分數九十分以上者，20000 元。

(二）考核總分數八十五分以上，16000 元。

(三) 考核總分數八十分以上，12000 元。

四、退休教職員工再任職

(一) 考核總分數九十分以上者，15000 元。

(二）考核總分數八十五分以上，12000 元。

(三) 考核總分數八十分以上，9000 元。

五、考核總分數七十五分以上，請事、病假併計超過十二日者，僅給予加薪或加俸一級，不給予獎金。

六、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪且不給予獎金。

（一）考核成績總分數未滿七十五者。

（二）功過抵銷累積記大過一次以上者。

（三）事、病假併計二十四日以上者。

七、在學年度內有下列情形之一者，應予解聘或免職。

（一）考核成績未滿六十分者。但因請長期病假或特殊情形請長假者，得免予解聘或免職。

（二）教師連續曠課九節，職員連續曠職三日以上，或教師曠課累積達十五節，職員曠職累積達五日以上者。

（三）對教學及學務工作或處理校務行政，草率行事、消極應付者。

（四）品德不良或發表不實言論有具體事實，足以影響校譽、教育風氣或師道尊嚴者。

（五）從事校外業務廢弛本職，致影響學生課業或校務者。

（六）教職員工應具備職業道德，對所負責之工作保密，經發現洩密情事，無條件解聘。

第六章 列等及晉級之限制

第十七條：一、教師未辦理小學教師登記，不予晉級，不給予獎金。

二、平時考核同一學年度內之獎懲得相互抵銷，但獎懲相抵累積記大功一次以上者，不得評定六十九分以下，記大過一次以上者，不得評定七十分以上。

第十八條：職員考核列甲等以上者，人數不得超過受考人數二分之一。

第十九條：工友考核列甲等以上者，人數不得超過受考人數二分之一。

第七章 附　則

第二十條：考核人員應嚴守秘密。考核委員執行考核時，對於本身之考核，應予迴避。

第二十一條：成績考核應根據確切資料慎重辦理，如有不實之考核者，一經察覺，除考核結果予以撤銷重核外，其有關失職人員並予議處。

第二十二條：辦理教職員成績考核前，人事室需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核。

第二十三條：考核委員會置備記錄，記錄事項如下：

一、考核委員人數。

二、出席委員及主席姓名。

三、被考核人數。

四、決議事項。

第二十四條：成績考核結果，應於學年結束後三個月內列冊呈董事會備查。

第二十五條：考核確定後，學校應以書面分別轉知各受考人。考核結果予以解聘或免職者，於通知書內說明事實及原因，並且先行停職。

前項被解聘或免職處分人員，於收到通知三日內，得以書面向考核委員會申請複審，逾期不受理。覆查結果，認為原核定有錯誤時，撤銷原考核並改列考核等第，認為原處分有充分理由，得予以駁回。考核結果應予解聘或免職人員，自確定之日起執行。

第二十六條：本辦法經董事會通過實施之，修改時亦同。