公立高級中等以下學校教師成績考核辦法部分條文修正總說明

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）係於六十年七月二十一日訂定發布，歷經十八次修正，最近一次係於一百零九年二月二十日修正發布。為配合一百零九年六月三十日修正施行之教師法第十四條至第十六條及第十九條，有關教師終身不得聘任或一年至四年不得聘任與不續聘，及已聘任者應予解聘之相關規定，及因應校園霸凌防制準則（以下簡稱防制準則）於一百零九年七月二十一日修正校園霸凌定義，增訂教師、職員、工友為規範對象，即已擴大該準則適用範圍至教師，爰修正本辦法部分條文，其修正要點如下：

一、增訂教師育嬰留職停薪，而任職累計已達六個月，辦理另予成績考核；考核年度內全無工作事實者，或配合現行教師法規定，修正經依法解聘、不續聘，不再辦理年終成績考核或另予成績考核；增訂教師留職停薪借調公立學校教師之考核方式。（修正條文第三條）

二、增訂考核年度內對學生有體罰、霸凌之情形者，不得考列第四條第一項第一款；及增訂有性騷擾、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，不得考列第四條第一項第一款。（修正條文第五條）

三、配合教師法及防制準則規定，修正教師平時考核之記大過、記過及申誡規定；明定教師隱匿或延遲通報學生涉犯毒品事件，或要求藥物濫用個案學生辦理休、轉學等情形，予以記大過、記過；並增訂懲處因訴願、行政訴訟或其他救濟程序經撤銷而須另為懲處者，其懲處權之行使期間起算時點。（修正條文第六條）

四、增訂考核會主席因故不能主持會議時之運作；明定選舉與被選舉資格規定。（修正條文第九條）

五、增訂考核會委員迴避之人數計算。（修正條文第十條）

六、修正先行發布之獎勵令提交考核會確認之時限，並增訂救濟規定。（修正條文第十四條）

七、避免主管機關過度干預學校之考核結果，落實適法性之監督意旨，修正文字。（修正條文第十五條）

八、明定考核會執行委員職務之課務安排。（修正條文第十九條）

九、修正教師留職停薪借調至公立學校教師之考核方式；配合現行教師法有關終局停聘及暫時停聘之規定，修正停聘教師經復聘得辦理另予成績考核之文字。（修正條文第二十一條）

公立高級中等以下學校教師成績考核辦法部分條文修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第三條　教師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，或有養育三足歲以下子女辦理留職停薪，而任職累計已達六個月者，另予成績考核。但教師於考核年度內全無工作事實者，或教師於考核年度內有教師法第十四條第一項各款、第十五條第一項各款、第十六條第一項各款、第十九條第一項各款情事之一，或教育人員任用條例第三十一條第一項各款情事之一，經依法定程序予以解聘、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。	第三條　教師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	一、第一項: (一)依教育人員留職停薪辦法第四條第一項第三款規定，教師養育三足歲以下子女，其申請留職停薪，服務學校、機構或主管機關不得拒絕，審酌教師申請育嬰留職停薪之期間，原則應以學期為單位，例外起始日以實際需求提出，訖日非以學期為單位者，經與學校協商定之。又考量少子女化為國安危機，是辦理育嬰留職停薪之考核，宜與其他考核年資因故中斷之情形有別，爰修正前段規定定明其另予成績考核，得不以連續為必要。 (二)但書部分，修正說明如下： 1、依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）第四條第一項規定，教師之年終成績考核，應按其教學等情形覈實辦理考核，其中考列第四條第一項第一款、第四條第一項第二款，必須全部符合第四條第一項第一款、第二款各目

教師另予成績考核，應於學年度終了辦理。但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者，得隨時辦理。 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。 教師留職停薪借調至公立學校擔任編制內教師，由當學年度第二學期之最後服務學校就其借調期間及借調前後年資依本辦法辦理成績考核，依考核結果晉敘薪級及給予獎金；借調教師歸建後，由原任職學校依考核結果敘薪。	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。	所列之條件；若違反其中一目，即不得考列該款；考列第四條第一項第三款，則僅須具有第四條第一項第三款其中一目，即可考列該款。又該條第五項規定，辦理教師成績考核時，不得以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作為成績考核等次之考量因素。上述規定於實務上，教師倘於考核年度內因安胎需要請事、病假（延長病假）或接續請娩假，致考核年度全無工作事實，學校於辦理該受考核教師之年終成績考核或另予成績考核時，尚無法以全部符合第四條第一項第一款、第二款各目所列之條件，又或以第四條第一項第三款符合其中一目覈實考核，滋生疑義。爰參酌銓敘部一百零九年六月十八日部法二字第一〇九四九四六四九二二號函意旨，明定教師考核年度內全無工作事實者，不辦理年終成績考核或另予成績考核。反之，考核年度內非全無工作事實，且符合辦理年終成績考核或另予成

		績考核者，仍應視其任職期間情形覈實辦理成績考核。例如：甲師自考核年度開始即因安胎事由請假，並接續請產前假、娩假後，旋即自二月二日開始請育嬰留職停薪，則甲師任職期間符合辦理另予成績考核之規定，惟因其於該另予成績考核期間均請假全無工作事實，爰甲師該學年度不辦理另予成績考核，亦即不予考核；乙師於二月二日以後因病連續請假，並接續請延長病假至學年度終了，二月一日以前正常到班，其當學年度仍應辦理年終成績考核。 2、所稱「全無工作事實」，係指因公傷病請公假、因疾病或經醫生診斷需安胎休養而請延長病假、因案受解聘、不續聘、停聘處分經依法提起救濟而撤銷原處分並復職，或因其他事由而致考核年度內全無工作事實者。 3、另配合教師法一百零九年六月三十日修正施行，該法第十四條及第十五條分別明定，應予解聘且終身不得聘任為教師，及應予解聘且應議決一年至四年不

		得聘任為教師之情形；同法第十六條明定，教師其他予以解聘或不續聘之情形；同法第十九條明定，不得聘任為教師之情形；已聘任者，應予以解聘。爰配合修正第一項但書規定，明定教師於考核年度內，經教師法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項各款或第十九條第一項各款，及教育人員任用條例第三十一條第一項各款規定情事之一，因後續將依法定程序予以解聘或不續聘，不再辦理年終成績考核或另予成績考核。 二、第二項、第三項及第五項未修正。 三、第四項酌作文字及標點符號修正。 四、審酌教師在原學校留職停薪借調至公立學校擔任編制內教師，因仍係借調學校之編制內教師，其相關權利義務仍與其於原學校所適用之法規並無差異，爰增訂第六項，明定借調期間及借調前後年資，由當學年度第二學期之服務學校依本辦法辦理成績考核，並依考核結果晉敘薪級及發給考核獎金。歸建後，

		由原任職學校依考核結果敘薪。
第四條　教師之年終成績考核，應按其教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形，依下列規定辦理： 一、在同一學年度內合於下列條件者，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： （一）按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。 （二）輔導管教工作得法，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）品德良好，能作為學生表率。 （六）專心服務，未違反主管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	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，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： （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	一、第一項： （一）配合現行教學現場之用語，將序文、第一款至第三款之「訓輔」修正為「輔導管教」，並將「品德生活」修正為「品德」，俾符一般社會通念理解之情形。另將第一款第六目之「教育行政主管機關」修正為「主管機關」，使本辦法之體例一致。 （二）實務上學校辦理教師年終成績考核作業時，受考核教師之事病假併計在十四日以下，並依照規定補課或請人代課者，合於第一項第一款要件之一，惟尚有其他事由致未能考列第一項第一款時，續依第一項第二款所定事由考核，因該項第四目明定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之限制，致受考人因請事病假天數未超過十四日，而未能合於該目要件，爰修正第二款第四目，刪除「超過十四日」之限制，以符實務作

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，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）對輔導管教工作能負責盡職。 （三）對校務之配合尚能符合要求。 （四）事病假併計未超過二十八日，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）品德無不良紀錄。 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。 （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	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，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。 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。 （二）曠課超過二節或曠職累計超過二小時。 （三）事、病假期間，	業。 二、依公立各級學校專任教師兼職處理原則第十點規定，教師兼職除相關法令規定隨職務異動或當然兼職者外，應事先提出申請，並經學校書面核准。爰第三款第四目將「校長」修正為「學校」，以符合兼職申請程序。 三、其餘未修正。

課或請人代課。 （四）未經學校同意，擅自在外兼課兼職。 （五）品德較差，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。 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。 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。 各學校於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	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。 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。 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。 各學校於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、	

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。	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　教師在考核年度內，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。 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以上。 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。 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。	第五條　教師在考核年度內，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。 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以上。 三、違法處罰學生或不當管教學生，而受申誡以上之懲處者，不得考列前條第一項第一款。	一、因應校園霸凌防制準則於一百零九年七月二十一日修正發布，其中增訂教師、職員、工友及修正校園霸凌定義，擴大該準則適用範圍至教師。考量教師如有是類情形，其情節較違法處罰學生或對學生為不當管教者而言，應屬較重之行為。縱未符合教師法規定應循不適任教師處理機制予以汰除之情形，其考核亦應予以適當之處理，爰於第三款，增訂「體罰、霸凌」情形，又教師倘有體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生情形，本即不符合本辦法修正條文第四條第一項第一款第二目所定「輔導管教工作得法，效果良好」。另該款文字酌予修正，以避免違法處罰包括體罰之情形下，於該款中二者同時併存之矛

		盾情形。 二、增訂第四款： （一）按性別平等教育法第二十五條第一項規定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、……或其他適當之懲處。」次按，校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第六條規定：「學校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元及個別差異。」同準則第七條第一項規定：「教師於執行教學、指導、……，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。」同準則第八條規定：「教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，……。」再按，性別工作平等法第十二條規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人

		以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，……，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。……。」另按，性騷擾防治法第二條規定：「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：……。」 (二)是以，教師違反性別平等教育法、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則、性別工作平等法或性騷擾防治法之性別事件規定，不論發生於學校場域或非學校場域、對象是否為學生，縱未符合教師法規定應循不適任教師處理機制予以汰除之情形，其考核應予適當之處理，爰教師具性騷擾或性霸凌等性別事件經查證屬實者，本即不符合本辦法修正條文第四條第一項第一款第五目所定「品德良好，能作為學生表率」，為避免該情形學校仍予以考列第四條第一項第一款，爰於第四款增列「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、第七條及第八條規定，而受申誡以上之懲處者，不得考列前條第一項第一款。」 三、第三款及第四款規定，僅在重申覈實考核之旨，確保學校依法行政，並未增加法律規範所無之義務或限制。
第六條　教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄；其有合於第二項獎懲基準之情形者，應予以獎勵或懲處。 獎勵分記大功、記功、嘉獎；懲處分記大過、記過、申誡；其基準規定如下： 一、有下列情形之一，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	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： 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	一、第一項序文酌作文字修正，另後段部分移列至第二項明定。 二、第二項： (一)序文：針對獎懲方式之類型，酌作文字敘寫順序之調整。 （二）第一款序文酌作文字修正。 （三）第二款由現行第三款移列，序文酌作文字修正。又為配合現行教學現場之用語，爰將第五目之「訓輔」修正為「輔導管教」及第八目酌作文字修正外，其餘各目未修正。 （四）第三款由現行第五款移列，序文酌作文字修正。 （五）第四款由現行第二款移列，序文酌作文字修正。各目修正說明如下： 1、第一目至第三目分別由現行第二目至第四

服困難，圓滿達成任務。 二、有下列情形之一，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機關認定之全國校際比賽，成績卓著。 （九）其他優良事蹟，	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	目移列，內容未修正。 2、第四目由現行第五目移列。依一百零九年七月二十一日修正發布之校園霸凌防制準則第三條規定：「本準則用詞，定義如下：…二、教師：指專任教師、…。」同準則第二十五條第三項規定：「學校應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依相關法律、法規或學校章則等規定處理，……。」同準則第三十二條規定：「學校校長、教職員工生或其他人員有違反本準則之規定者，應視情節輕重，分別依成績考核、考績、懲戒或懲處等相關法令規定及學校章則辦理。」而教師法第十四條第一項第十款規定，教師有體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害，應予解聘且終身不得聘任為教師；同法第十五條第一項第三款規定，教師有體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要者，應予解聘且議決一年至四年不得聘任為教師；同法第十八條規

足資表率。 三、有下列情形之一，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。	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	定，教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。準此，校園霸凌防制準則第三條既增訂教師為適用範圍，同準則第三十二條亦明定，教師有違反該準則之規定者，應視情節輕重，依成績考核等相關規定辦理。爰於第四目增訂教師有體罰或霸凌學生情事，而未達教師法第十四條第一項第十款、第十五條第一項第三款之解聘或第十八條終局停聘之嚴重程度者，予以記大過，以強調與教師法第十四條第一項第十款、第十五條第一項第三款或第十八條規定有程度輕重之區別；另該目文字配合第五條第三款文字用語一致，酌予修正。 3、第五目由現行第六目移列。 4、第六目：依行政院一百零九年四月十七日青少年及校園毒品防制作為會議裁示及一百

四、有下列情形之一，記大過： （一）言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。 （二）故意曲解法令，致學生權益遭受重大損害。 （三）因重大過失貽誤公務，導致不良後果。 （四）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。 （五）執行職務知有校園性侵害事件，未依規定通報。 （六）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。 （七）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。 五、有下列情形之一，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	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	零九年五月八日反毒專案會議裁示，學校教師倘若針對隱匿或延遲通報學生涉犯毒品事件，或要求藥物濫用個案學生辦理休、轉學等情形，基於保護學生之受教權，加強課予教師責任。爰針對教師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，增訂作為予以記大過之情形。 5、第七目由現行第一目移列，因現行文字過於廣泛，參考教師法第十四條第一項第十一款之用語修正，並將未達解聘、不續聘或終局停聘之程度定明，以強調與教師法第十四條第一項第十一款規定有程度輕重之區別。 (六)第五款：由現行第四款移列，序文酌作文字修正。各目修正說明如下： 1、第一目及第二目未修正。 2、第三目：增訂體罰或霸凌，造成學生身心傷害，作為予以記過之情形，以防免教師有體罰或霸凌之行為；另該目文字配合第五

損害教育人員聲譽。 （三）體罰、霸凌、不當管教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。 六、有下列情形之一，申誡： （一）執行教育法規不力，有具體事實。	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	條第三款文字用語一致，酌予修正。。 3、第四目至第九目未修正。 4、第十目：配合第四款第六目說明，針對教師延遲通報學生涉犯毒品事件，經查證屬實，增訂作為予以記過之情形。 5、第十一目：由現行第十目移列，內容未修正。 （七）第六款序文酌作文字修正。各目修正說明如下： 1、第一目、第二目、第四目至第六目未修正。 2、第三目：配合現行課程綱要用語，酌作文字修正。 3、第七目：為配合現行教學現場之用語，將「訓輔」修正為「輔導管教」。 4、第八目：增訂體罰或霸凌，情節輕微經令其改善仍未改善，作為予以申誡之情形，以防免教師有體罰或霸凌之行為，並酌作標點符號及文字修正；另該目文字配合第五條第三款文字用語一致，酌予修正。 5、第九目及第十目未修正。 二、第三項：配合前項各款順序變更修正，爰酌作

（二）處理業務失當，或督察不週，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。 （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、輔導管教行為失當，有損學生學習權益。 （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。 （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、記功、嘉獎、記大過、記過、申誡之規定，得視	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。	修正。 三、第四項及第五項未修正。 四、第六項參酌行政罰法第二十七條第四項規定：「行政罰之裁處因訴願、行政訴訟或其他救濟程序經撤銷而須另為裁處者，第一項期間自原裁處被撤銷確定之日起算。」明定懲處因訴願、行政訴訟或其他救濟程序經撤銷而須另為懲處者，其懲處權之行使期間起算時點，以利實務執行計算更為明確。

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。 懲處處分經訴願、行政訴訟或其他救濟程序予以撤銷而須另為懲處者，第四項期間，自原懲處被撤銷確定之日起算。		
第九條 考核會由委員九人至十七人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表一人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，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之學校，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。 前項主席因故不能主持會議時，由委員互推一人為主席。	第九條 考核會由委員九人至十七人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表一人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，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之學校，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。 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	一、第一項未修正。 二、增訂第二項，說明如下： （一）依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第七條第二項規定：「本會開會時，以校長為主席，校長因故無法主持時，由委員互推一人為主席。」 （二）參照上開規定，爰增訂主席因故不能主持會議時之運作，以利實務作業。 三、第三項至第五項分別由現行條文第二項至第四項移列，內容未修正。

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、選舉與被選舉資格、會議規範及相關事項規定，由學校擬訂，經校務會議通過後實施。	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。	四、第六項由現行條文第五項移列，查教育部一百十年一月十三日臺教授國字第一〇九〇一五九三四一號函以，教師於留職停薪（含兵役、侍親、育嬰、進修及借調等）、延長病假及公務借調等期間，未實際在校任教、服務，其於考核會有無選舉權與被選舉權及選任後是否喪失委員資格，宜由校務會議議決；又其選舉或票選方式，亦由學校本公平、公正、公開及秘密投票等相關原則，由校務會議議決。爰修正明定選舉與被選舉資格等事項，由學校擬訂，經校務會議通過後實施。
第十條　考核會會議時，應有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。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，始得決議。 考核會為前項決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席人數。	第十條　考核會會議時，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。	一、現行條文改列為修正條文第一項，並酌作文字修正。 二、增訂第二項，說明如下： （一）按考績委員會組織規程第四條第二項規定：「前項出席委員應行迴避者，於決議時不計入該案件之出席人數」。次按，教師申訴評議委員會組織及評議準則第三十一條第二項規定：「委員會議為前項決議時，迴避之委員不計入出席委員人數」。復按，高

		級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第八條第四項前段規定:「本會為第一項序文及第二款決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數」。 （二）綜觀上開規定，同質性會議決議皆有相同規定，爰考核會委員如依規定迴避後，參照前開規定，增列第二項規定，迴避之委員不計入該案件之出席人數，以資明確。
第十二條 考核會執行初核時，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）品德紀錄。 （四）獎懲紀錄。 三、其他應行考核事項。	第十二條 考核會執行初核時，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<u>生活</u>紀錄。 （四）獎懲紀錄。 三、其他應行考核事項。	第二款第三目之「品德生活」修正為「品德」，其餘未修正。
第十四條 考核會完成初核，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。 各校平時考核獎勵記功以下之案件，考核會已就相同案情核議有案	第十四條 考核會完成初核，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。 各校平時考核獎勵記功以下之案件，考核會已就相同案情核議有案	一、第一項及第二項未修正。 二、第三項： （一）依公務人員考績法施行細則第十三條第六項規定：「各機關平時考核獎懲之記功（過）以下案件，考績委員會已就相同案情核議有案或已有明確獎懲標準者，得先行發布獎懲

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個月內提交考核會確認；考核會不同意時，應依第一項程序變更之；受考人於收受獎勵令後，如有不服，得依教師法提起救濟。	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考核會確認；考核會不同意時，應依第一項程序變更之。	令，並於獎懲令發布後三個月內提交考績委員會確認；……。受考人於收受獎懲令後，如有不服，得依公務人員保障法提起救濟。」 （二）參酌上開公務人員考績法施行細則規定及考量各學校召開考核會會議頻率不一，為簡化實務運作程序及獎勵及時原則，爰將先行發布之獎勵令提交考核會確認之時限修正為三個月。另以獎勵令於核定發布時，即使尚未經考核會確認，已對外發生實質之法效果，受考人倘有不服，得依教師法規定，於收受獎勵令之次日起三十日內提起申訴，為避免受考人誤解須俟獎勵令經考核會確認後始得提出救濟，爰增列後段規定。
第十五條　教師平時考核獎懲結果之報核程序、期限，由各主管機關定之。 教師年終成績考核及另予成績考核結果，應於每年九月三十日前分別列冊報主管機關核定。 前二項考核結果，學校未依規定期限報核者，	第十五條　教師平時考核獎懲結果之報核程序、期限，由各主管機關定之。 教師年終成績考核及另予成績考核結果，應於每年九月三十日前分別列冊報主管機關核定。 前二項考核結果，學校未依規定期限報核者，	一、第一項至第三項及第六項未修正。 二、為避免主管機關過度干預學校之考核結果，落實適法性之監督意旨，爰於第四項及第五項，修正定明主管機關認考核結果有違法或不當時，應通知學校限期

主管機關應通知學校限期辦理；屆期仍未報核者，主管機關得逕行核定。 第一項及第二項考核結果，主管機關認有違法或不當時，應敘明事實及理由通知學校限期重新報核；屆期未報核者，主管機關得逕行改核，並敘明改核之理由及追究學校相關人員之責任。 前項學校重新考核結果，主管機關認仍有違法或不當者，得逕行改核，並敘明改核之理由。 主管機關就學校所報考核結果，應依下列期限完成核定或改核；屆期未完成核定或改核者，視為依學校所報核定： 一、教師平時考核獎懲結果，於學校報核後二個月內。 二、教師年終成績考核及另予成績考核結果，於每年十一月三十日前，必要時得延長至十二月三十一日。	主管機關應通知學校限期辦理；屆期仍未報核者，主管機關得逕行核定。 第一項及第二項考核結果，主管機關認有疑義時，應敘明事實及理由通知學校限期重新報核；屆期未報核者，主管機關得逕行改核，並敘明改核之理由及追究學校相關人員之責任。 前項學校重新考核結果，主管機關認仍有疑義者，得逕行改核，並敘明改核之理由。 主管機關就學校所報考核結果，應依下列期限完成核定或改核；屆期未完成核定或改核者，視為依學校所報核定： 一、教師平時考核獎懲結果，於學校報核後二個月內。 二、教師年終成績考核及另予成績考核結果，於每年十一月三十日前，必要時得延長至十二月三十一日。	重新報核，並於重新報核結果仍有違法或不當時，得逕行改核。
第十九條 考核會委員均為無給職。 教師執行考核會委員職務，以公假處理，所遺課務由學校遴聘合格人員代課，並核支代課鐘點費。 對於教師之成績考核，應根據確切資料慎重	第十九條 考核會委員均為無給職。 教師執行考核會委員職務，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	一、參照國立高級中等以下學校教師差假期間所遺課務調課補課代課實施要點第三點第一款規定，教師因公差、公假期間所遺課務以調課方式處理或由教務處遴聘合格人員代課，並核支代課鐘點

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。	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。	費。爰於第二項明定學校教師執行本會委員職務時，學校應核予公假，所遺課務由學校遴聘合格人員代課，並核支代課鐘點費。 二、第一項及第三項未修正。
第二十一條 教師留職停薪借調者，除借調至公立學校擔任編制內教師，應依第三條第六項規定辦理外，應於借調期滿歸建時，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。 停聘教師經依規定復聘，在考核年度內連續任職達六個月以上者，准予辦理另予成績考核；其列冊事由，並應於備考欄內註明。任職不滿六個月者，不予辦理另予成績考核。	第二十一條 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。	一、第一項配合第三條第六項增訂借調至公立學校擔任編制內教師，依第三條第六項辦理之規定，爰定明該等教師另依上開規定辦理考核，以資明確。 二、第二項配合教師法第十八條終局停聘、第二十一條當然暫時停聘、第二十二條暫時停聘之規定，修正停聘部分之文字；另亦配合第三條第一項明定之另予成績考核應連續任職達六個月以上，爰併同於第二項增訂「連續」二字，以資明確。