

臺中市私立衛道高級中學教職員工成績考核辦法

81年07月23日第10屆第9次董事會會議制定通過
93年12月7日行政會報通過
101年10月25日董事會會議修訂通過

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，屆滿一學年者，應予成績考核。
- 第三條 本校教職員工成績考核包括平時考核二次及年度考核一次。成績考核依據教學、訓導、服務、品德及處裡行政之紀錄具體適時給予考核。
- 第四條 本辦法所稱教職員工係指本校編制內之教職員工，約聘人員另依合約辦理。

第二章 組織會議與權責

- 第五條 教職員工成績考核委員會由委員十五人組成，除教務、學務、輔導、總務、人事主任為當然委員外，其餘委員由本校全體教師產生(不含代理及兼任教師)，由委員互推一人為主席。
- 第六條 考核委員會須有三分之二以上委員出席才得開會，出席過半數之同意，方得決議。
- 第七條 考核評分作業方式：
- 一、校長由董事會考核。
 - 二、各單位主管之考核，由校長考核。
 - 三、其他教職員工之考核。

考評人員 考評對象	負 責 考 評 人 員 暨 成 績 計 算 方 式					
	教務主任 考評成績	學務主任 考評成績	輔導主任 考評成績	總務及人事主任 考評成績	備 考	
專 任 教 師	4 0 %	3 0 %	2 0 %	1 0 %		
導 師	3 0 %	4 0 %	2 0 %	1 0 %		
各 處 室 組 長	一、 由各處室主任考評，校長覆評。 二、 考評成績以直屬主任考評成績佔8 0 % ；人事室佔2 0 % 之方式計算成績。					
專 任 職 員	一、 由各處室組長共同考評，各處室主任覆評。 二、 考評成績，以直屬組長考評成績佔8 0 % ；人事室佔2 0 % 之方式計算成績。					
工 友	一、 由各處室組長負責初評；各處室主任負責覆評。 二、 考核成績，以各處室主任覆評之成績為準。					

第三章 平時考核

- 第八條 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，提報獎懲；如有優劣事蹟，考核委員應敦促主管單位處理或報請校長予以獎懲，其獎懲納入年度考核加減分如下：

獎勵	懲處
----	----

記大功	記功	記嘉獎	記大過	記過	記申誡
加九分	加三分	加一分	減九分	減三分	減一分

第九條 前條教職員工平時考核獎懲標準規定如下：

一、有下列情事之一者，應酌情記嘉獎乙次或兩次。

- (一)教學媒體設計週詳，製作完善，提高學生興趣，有良好教育效果者。
- (二)進行教材研發，有具體成效者。
- (三)熱心指導學生課外活動，成績優良者。
- (四)辦理學校招生工作，工作確實，認真負責，針對流弊改善者。
- (五)辦理教職員工之福利或社團活動著有成績者。
- (六)辦理各項業務活動，成績優良者。
- (七)其他合於本校獎勵辦法、要點者。
- (八)其他優良事蹟足資楷模者。

二、有下列情事之一者，應酌情記小功乙次或兩次。

- (一)改進校務設施，推動業務，著有成效者。
- (二)辦理各項活動，成效卓著者。
- (三)改進教育業務，努力推行，著有成效者。
- (四)研究改進教學教法，確能增進教學效果，提高學生程度者。
- (五)自願輔導學生課業，並能注意學生身心健康，而教學成績優良者。
- (六)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者。
- (七)其他合於本校獎勵辦法、要點者。
- (八)其他特殊優良事蹟，足資匡正教育風氣者。

三、有下列情事之一者，應酌情記大功乙次或兩次。

- (一)對教學或主辦業務提出重大革新之提出具體方案，並經採行確具成效者。
- (二)辦理重要業務成績特優或有特殊勳績者。
- (三)適時消弭意外事件或發生重大變故，能予以控制且免遭嚴重損害者。
- (四)在惡劣環境下冒險患難，克盡職責或完成任務者。
- (五)搶救重大災害切合機宜者。
- (六)其他特殊優良事蹟對本校有重大貢獻者。
- (七)其他合於本校獎勵辦法、要點者。

四、有下列情事之一者，應酌情記申誡乙次或兩次。

- (一)教師未請假且未經學校同意擅自委託同事調代課者。
- (二)值日人員遲到、早退或擅離職守者。
- (三)處理業務失當或督察不週者。
- (四)教學工作未能盡責，貽誤學生課業有具體事實者。
- (五)違反團體紀律或無故不出席各項會議者。
- (六)對保管保養之設備，未能善盡職責者。
- (七)對學生輔導與管理工作，未能盡責，致發生事故情節輕微者。
- (八)無正當理由不遵守上下課時間，且經勸導仍未改善者。
- (九)違法處罰學生或不當管教學生情節輕微，經令其改善仍未改善者。
- (十)其他合於本校出缺勤情管理辦法規定應予懲處者。
- (十一)其他不當言行，認應予申誡者。

五、有下列情事之一者，應酌情記小過乙次或兩次。

- (一)未經學校同意，擅自在校外兼課或兼職者。
- (二)酒後(有酒味、臉紅)上課、上班者。
- (三)工作不力，影響計劃進度者。
- (四)不按規定，私自向學生收取費用者。
- (五)對偶發事件之預防及處理失當，而招致學校權益損失者。
- (六)無故曠職，經書面通知三次以上，仍怙惡不悛者。

- (七)代替他人不實簽到退或請他人代為簽到退，經查證屬實者。
- (八)教室管理不良、班級經營不善，影響學生受教權益者。
- (九)違法處罰學生或不當管教學生，造成學生身心傷害者。
- (十)其他不當言行，認應予記過者。

六、有下列情事之一者，應酌情記大過乙次或兩次。

- (一)違反教師聘約或不接受職務調度者。
- (二)怠忽職責或洩漏公務機密，致學校遭受重大損害者。
- (三)違反紀律、行為粗暴或擾亂學校秩序情節重大者。
- (四)誣陷、侮辱、脅迫主管、同事，事實確鑿者。
- (五)其他嚴重不當言行，嚴重影響校譽，經認定事實確鑿者。
- (六)未按學校規定辦理學生活動而發生事故，情節重大者。
- (七)違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大者。

第十條 若有前條第三、六款之重大功過情事時，得由校長召開專案考核會議議決之。

第四章 年度考核

第十一條 各校教師之成績考核應按教學、訓導、服務、品德及處理行政之紀錄，依下列規定辦理：

一、甲等：

- (一)按課表上課，教法優良、進度適宜、成績卓著，且未採用或推銷坊間出版專為應付升學或考試之各種參考書或測驗紙者。
- (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職規定者。
- (七)按時上下課，無遲到、早退、曠課、曠職紀錄者。
- (八)未受到任何刑事、懲戒處分及行政懲處者。

二、乙等：

- (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、曠職紀錄者。
- (六)品德、生活考核無不良紀錄者。

三、丙等：

- (一)教學成績平常，勉能符合要求者。
- (二)有曠課、曠職紀錄者。
- (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。

四、丁等：

- (一)對教學及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。
- (二)不批改作業或不進行實驗實習，經勸導無效，有具體事實。
- (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。

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。

教師法第十四條：教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：

- 一、受有期徒刑以一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者。
- 二、曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案。
- 三、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅者。
- 四、褫奪公權尚未復權者。
- 五、受禁治產之宣告，尚未撤銷者。
- 六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。
- 七、經合格醫生證明有精神病者。

八、教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者。

有前項第六款、第八款情形者，應經考核會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議。

有前項第一款至第七款情形者，不得聘任為教師。其已聘任者，除有第七款情形者依規定辦理退休或資遣外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。

教育人員任用條例第三十一條：具有左列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職。

- 一、曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案者。
- 二、曾服公務，因貪污瀆職經判決確定或通緝有案尚未結案者。
- 三、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅者。
- 四、褫奪公權尚未復權者。
- 五、受禁治產之宣告尚未撤銷者。
- 六、經合格醫生證明有精神病者。
- 七、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。