

# 上海臺商子女學校教職員（工）成績考核及年終獎金發放辦法

訂定：103 年 08 月 29 日

修定：104 年 12 月 23 日

修定：105 年 11 月 18 日

第一條 本校專任教師及職員之成績考核及年終獎金發放，除法令另有規定外，依本辦法辦理。

第二條 本校正式核聘教職員任職至學年度終了屆滿一學年者，學校設「教職員成績考核委員會」（以下簡稱「考核會」）予以成績考核。成績考核時期為每年八月至隔年七月辦理，考核結果作為該學年度教師、職員是否晉級加薪及新學年度是否續聘之依據。

第三條 兼任教師與臨時職員不參加考核，惟對表現卓越者另案簽核酌發獎金。

第四條 教師之成績考核，應按其教學、學務、輔導、服務、品德及處理行政之記錄，依下列規定辦理：

- 一、 在同一學年度內合於下列各款者，經考核會討論通過，成績考列甲等，晉本薪或年功薪一級：
  - （一）按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。
  - （二）學輔工作得法，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）未受任何刑事或行政處分，但受行政處分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，經考核會討論通過，成績考列乙等，晉本薪或年功薪一級：
  - （一）教學認真，進度適宜。
  - （二）對學輔工作能負責盡職。
  - （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，經考核會討論通過，成績考列丙等：

- (一) 教學成績平常，勉能符合要求。
- (二) 學輔工作顯有缺失，但能及時檢討改善，態度積極。
- (三) 對校務之配合尚能符合要求。
- (四) 事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。
- (五) 品德生活較差，情節尚非重大。
- (六) 未經校長同意，擅自在外兼課兼職。
- (七) 曠課超過二節或曠職累計超過二小時。
- (八) 事病假超過二十八日或因病已達延長病假。
- (九) 受有刑事或行政處分，依法令（規）未達解聘、停聘，但受行政處分大過以上或同一學年度經獎懲相抵達大過記錄者。

第一項第四款、第二項第四款及第三項第八款有關事、病假併計日數，應扣除請准家庭照顧假、生理假，及經醫師診斷需安胎休養等，其治療、照護或休養期間請假之日數。

第三項第八款因病已達延長病假之情形，不含經醫師診斷需安胎休養等，其治療照護或休養期間之請假。

第五條 年終獎金成績考核時程為每年一月至十二月辦理，考核結果作為該年度教師及職員發放年終獎金之依據。新進教職員則按實際到職月，年度結束仍在現職者，依比率發給。

以上學年度成績考核和年終獎金發給考核，彼此互為考核之重要參酌依據，且學年度成績考列乙等者，年終考核成績不得考列優等。

對於教職員（工）年終獎金發放準則，另行規定，審議小組由校長指派成立議定之。

第六條 教師之薪資俸級依本校敘薪規定辦理，本校敘薪規定依學校發展實際狀況調整，送陳董事會核定。

第七條 職員之成績考核分工作績效、差假勤惰、品德操守、創新服務等四項，合於下列條件者，經考核會討論通過，晉基本薪俸一級：

- 一、 職責繁重，努力盡職，並能任勞任怨，圓滿達成任務。
- 二、 事病假合計未超過二十八日，或因重病住院致病假連續超過二十八日而未達延長病假者。
- 三、 無遲到早退及曠職記錄。

四、操守良好，無貪汙圖利或浪費公帑之行為。

五、未受任何刑事處分、懲戒或行政處分未有一次記大過以上，同一學年度經獎懲相抵未達小過記錄。

第八條 教師在同一學年度內有下列情形之一者，經校長核定，將不予續聘：

一、對教學、學輔工作或處理校務行政草率，消極應付致造成不良後果者。

二、班級經營不力，不當補習、體罰、洩題、不批改作業或其他違反教育專業行為，經勸導無效，有具體事實者。

三、廢弛職務情節重大，致嚴重影響學生受教權益或學校校務，有具體事實者。

四、品德不良、誣控濫告，情節嚴重，有確實證據，足以影響師道尊嚴者。

五、違反《教師法》第十四條第一至十四款達解聘、停聘、不續聘者。

六、其他嚴重影響校務，經考核會決議未能考列丙等以上或連續兩年考列丙等者。

第九條 職員在同一學年度內有下列情形之一者，經查證屬實送校長核定後，除不予續聘外，並追究相關責任。

一、廢弛職務情節重大，致嚴重影響校務，有具體事實者。

二、挑撥離間或誣控濫告，情節嚴重，經勸導無效，有確實證據者。

三、品德不良有具體事實，足以影響校譽或教育風氣者。

四、操守不佳，有貪汙舞弊行為證據確實者。

五、其他嚴重影響校務，並有具體事實者。

第十條 本校得對教師及職員予以專案考核，有下列情形之一者，就其發生事實，由校長或派請相關處室主任專案簽請董事會，由董事會另頒獎金獎勵之。

一、針對時弊研擬校務改進措施，經採行確有重要成效者。

二、對教學或主辦業務有重大革新，提出具體方案，經採行確具成效者。

三、適時消彌學校意外事件之發生，或已發生而能處置得宜，使學校免遭嚴重損失者。

四、不為利誘、不為勢劫、堅持立場為學校增進榮譽、維護校務等重大事件，有具體事實者。

五、其他特殊優良事蹟，足勘學校人員表率者。

第十一條 考核會負責教職員學年度成績考核審議事宜，設委員九人，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管為當然委員外，其餘由校長遴派，並由教務

主任擔任考核會主席，任期一年。其任務為：

一、學校教職員學年度成績考核、另予成績考核及平時考核、獎懲之初核或核議事項。

二、其他有關考核之核議事項及校長交議考核事項。

第十二條 教職員學年度成績考核，由各單位主管擔任擬評後送考核會初評，初評結果由校長複決核定後，報請董事會備查。各單位主管之學年度成績考核，由校長評核後，報請董事會備查。

第十三條 人事人員辦理教職員成績考核前，應將各項應用表件詳細填妥，送各單位主管擬評後，檢附相關資料送考核會初評。

第十四條 考核會會議時，須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。

第十五條 考核會初評時，應備置記錄，記載事項如下：

一、考核會委員名單。

二、出席委員姓名。

三、受考核人員。

四、決議事項。

第十六條 校長對考核會之初評結果有不同意見時，應交回複議，對複議結果仍不同意時，得變更之，並於考核案內敘明其事實及理由。

第十七條 教職員之學年度成績考核及年終獎金發放經核定後，應由學校以書面通知受考核人員，考核結果未達丙等以上者，應於通知書內敘明事實及原因。

第十八條 考核會委員在考核決議前後、會議討論內容等，於會外皆應嚴守秘密，否則報請校長予以議處；考核會委員執行初評時，對於本身之考核，應行迴避。

第十九條 對於教職員之成績考核，應根據事實資料，慎重辦理，如有不實之考核者，經查覺除考核結果予以撤銷重評外，有關失職人員並予議處。

第二十條 本辦法經校長核定，呈董事會核備後實施，修正時亦同。