

公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第六條、第七條修正總說明

公立高級中等以下學校校長成績考核辦法（以下簡稱本辦法）係於六十年七月二十九日訂定發布，歷經十五次修正，最近一次係於一百零二年十二月二十五日修正發布。為落實教育基本法第八條有關使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害之零體罰規定並強化校長反毒工作之責任，及對校長不同懲處種類之懲處權行使期間應有合理區分，以維護校長權益及法秩序之安定，爰修正本辦法第六條、第七條。

公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第六條、第七條修正條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<p>第六條 校長在考核年度內有下列情形之一者，不得考列甲等：</p> <p>一、事、病假併計超過十四日。</p> <p>二、曾受懲戒處分。</p> <p>三、平時考核獎懲抵銷後，累積仍達記過以上處分。</p> <p>四、因案停職期間達六十日。</p> <p>五、實際執行職務未達六個月。但經遴選為校長年資未中斷，因主管教育行政機關三月一日以後始辦理布達交接，致實際執行校長職務未達六個月者，不在此限。</p> <p>六、未依規定常態編班，經查屬實。</p> <p>七、拒絕接受學區內之國民教育階段學齡兒童或少年入學。但入學時受學校學區總量管制滿額之限制，經輔導轉介其他學校者，不在此限。</p> <p>八、拒絕接受法院裁定保護處分之國民教育階段學齡兒童或少年入學。但入學時受學校學區總量管制滿額之限制，經輔導轉介其他學校者，不在此限。</p> <p>九、未依課程綱要規定排課或未督導教師依規定授課。</p>	<p>第六條 校長在考核年度內有下列情形之一者，不得考列甲等：</p> <p>一、事、病假併計超過十四日。</p> <p>二、曾受懲戒處分。</p> <p>三、平時考核獎懲抵銷後，累積仍達記過以上處分。</p> <p>四、因案停職期間達六十日。</p> <p>五、實際執行職務未達六個月。但經遴選為校長年資未中斷，因主管教育行政機關三月一日以後始辦理布達交接，致實際執行校長職務未達六個月者，不在此限。</p> <p>六、未依規定常態編班，經查屬實。</p> <p>七、拒絕接受學區內之國民教育階段學齡兒童或少年入學。但入學時受學校學區總量管制滿額之限制，經輔導轉介其他學校者，不在此限。</p> <p>八、拒絕接受法院裁定保護處分之國民教育階段學齡兒童或少年入學。但入學時受學校學區總量管制滿額之限制，經輔導轉介其他學校者，不在此限。</p> <p>九、未依課程綱要規定排課或未督導教師依規定授課。</p>	<p>一、查教育基本法第八條第二項規定：「學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。」</p> <p>二、依據監察院一百零七年九月十七日提出調查意見指出：「體罰」於人事成績考核制度中，未如「未常態編班」、「拒絕學齡兒童少年入學」等明文為不得考列優良、不得獎懲相抵項目，顯係弱化對於校園體罰之課責，均致零體罰理想猶如緣木求魚，後續允應由政府相關部門積極研商處理。</p> <p>三、次查現今校園毒品問題為各界高度關心之議題，對毒品抱持「零容忍」態度，不容許毒品存在校園。為有效防制校園藥物濫用問題，並落實藥物濫用通報機制，校園反毒工作之推動應首重校長責任。</p> <p>四、為落實教育基本法零體罰之規定並強化校長反毒工作之責任，且衡酌校長如未依規定執行相關教育政策及法令，均明列於第一項不得考列甲等之情形，基於衡平性，爰於第一項增訂第十款及第十一款規定。</p> <p>五、其餘未修正。</p>

<p>十、<u>違法處罰學生或不當管教學生，而受申誡以上之懲處。</u></p> <p>十一、<u>隱匿藥物濫用個案通報或要求藥物濫用個案學生轉學、休學、退學，經查屬實。</u></p> <p>校長在考核年度內有下列情形之一者，不得考列乙等以上：</p> <p>一、經獎懲抵銷後，尚有記一大過以上。</p> <p>二、有奢侈放蕩、冶遊賭博等不良行為，經查屬實。</p> <p>三、曾受刑事有罪判決確定，尚未達解聘或免職程度。</p> <p>四、因病已達延長病假。</p> <p>五、事、病假併計超過二十八日。</p> <p>第一項第一款及前項第五款有關事、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。</p> <p>第二項第四款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。</p> <p>辦理校長成績考核時，不得以下列事由，作為成績考核等次之考量因素：</p> <p>一、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。</p> <p>二、經醫師診斷需安胎休</p>	<p>校長在考核年度內有下列情形之一者，不得考列乙等以上：</p> <p>一、經獎懲抵銷後，尚有記一大過以上。</p> <p>二、有奢侈放蕩、冶遊賭博等不良行為，經查屬實。</p> <p>三、曾受刑事有罪判決確定，尚未達解聘或免職程度。</p> <p>四、因病已達延長病假。</p> <p>五、事、病假併計超過二十八日。</p> <p>第一項第一款及前項第五款有關事、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。</p> <p>第二項第四款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。</p> <p>辦理校長成績考核時，不得以下列事由，作為成績考核等次之考量因素：</p> <p>一、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。</p> <p>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。</p> <p>三、依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。</p>	
--	---	--

<p>養者，其治療、照護或休養期間請假之日數。</p> <p>三、依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。</p>		
<p>第七條 校長之平時考核，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，記一大功：</p> <p>(一) 從事教育文化工作，有特殊優良表現，為國爭光。</p> <p>(二) 研訂重要計畫或實驗方案，實施後對教育文化確有重大貢獻。</p> <p>(三) 執行重要政策或法令克服困難，圓滿達成任務。</p> <p>(四) 對教育重大困難問題，及時提出具體有效改進方案，圓滿解決。</p> <p>(五) 搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。</p> <p>(六) 在惡劣環境下克盡職責，圓滿達成任務。</p> <p>二、有下列情形之一者，記一大過：</p> <p>(一) 違反法令，情節重大。</p> <p>(二) 故意曲解法令，致師生權益遭受重大損害。</p>	<p>第七條 校長之平時考核，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，記一大功：</p> <p>(一) 從事教育文化工作，有特殊優良表現，為國爭光。</p> <p>(二) 研訂重要計畫或實驗方案，實施後對教育文化確有重大貢獻。</p> <p>(三) 執行重要政策或法令克服困難，圓滿達成任務。</p> <p>(四) 對教育重大困難問題，及時提出具體有效改進方案，圓滿解決。</p> <p>(五) 搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。</p> <p>(六) 在惡劣環境下克盡職責，圓滿達成任務。</p> <p>二、有下列情形之一者，記一大過：</p> <p>(一) 違反法令，情節重大。</p> <p>(二) 故意曲解法令，致師生權益遭受重大損害。</p>	<p>一、第一項第二款第八目「違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大」，實務上可能與教師法第十四條所定體罰及霸凌之規定於適用上發生競合，應由學校視具體個案之情節核實認定。</p> <p>二、現行條文第二項得核予一次或二次之獎懲僅規定記功、記過、嘉獎或申誡之情形，考量實務上亦有一次記二大功或二大過之情形，爰予修正。</p> <p>三、為符合司法院釋字第五八三號解釋有關公務人員懲處權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法相關規定，以及不同懲處種類之懲處權行使期間應有合理區分之意旨，各機關對公務人員所為之懲處依銓敘部一百零六年三月二十七日部法二字第1064209183號令，明定不同懲處種類之懲處權行使期間。</p> <p>四、依司法院院字第二七五七號解釋文意旨，公立學校校長受有俸給者，為公務員服務法上之公務員。茲以公立學校校長有公務員服務法及公</p>

<p>(三) 因重大過失貽誤公務，導致不良後果。</p> <p>(四) 言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。</p> <p>(五) 不按規定收取學雜費。</p> <p>(六) 不當推銷書刊、文具或其他物品。</p> <p>(七) 未依相關規定擅自辦理募捐。</p> <p>(八) 違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大。</p> <p>(九) 執行職務知有校園性侵害事件，未依規定通報。</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) 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>(四) 領導教職員工通力合作，校務有長足進步。</p> <p>(五) 經費運用得當，能以有限財力，獲得最大效益。</p> <p>(六) 鼓勵捐資興學，成績優良。</p> <p>(七) 其他優良品蹟足資表率。</p> <p>四、有下列情形之一者，記過：</p> <p>(一) 辦理教育業務，工</p>	<p>(三) 因重大過失貽誤公務，導致不良後果。</p> <p>(四) 言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。</p> <p>(五) 不按規定收取學雜費。</p> <p>(六) 不當推銷書刊、文具或其他物品。</p> <p>(七) 未依相關規定擅自辦理募捐。</p> <p>(八) 違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大。</p> <p>(九) 執行職務知有校園性侵害事件，未依規定通報。</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) 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>(四) 領導教職員工通力合作，校務有長足進步。</p> <p>(五) 經費運用得當，能以有限財力，獲得最大效益。</p> <p>(六) 鼓勵捐資興學，成績優良。</p> <p>(七) 其他優良品蹟足資表率。</p> <p>四、有下列情形之一者，記過：</p> <p>(一) 辦理教育業務，工</p>	<p>務員懲戒法之適用，為避免對涉有違失之校長應否予以懲處長期處於不確定狀態，爰增訂第三項對校長不同懲處種類之懲處權行使期間，及第四項行為終了之日之定義，以維護校長權益及法秩序之安定。</p> <p>五、其餘未修正。</p>
---	---	--

<p>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) 對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。</p> <p>(四) 違法處罰學生或不當管教學生，造成學生身心傷害。</p> <p>(五) 怠為處理教師違法處罰學生之懲處或對教職員工督導考核不實，致造成不良後果，情節較重。</p> <p>(六) 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) 恪遵政府政策，切實執行法規，成績優良。</p> <p>(二) 辦理重要計畫，成績優良。</p> <p>(三) 學生參加校內外各項活動、比賽，成績優良。</p> <p>(四) 對學生校內外生活輔導，熱心負責，成績優良。</p> <p>(五) 辦理學生健康、體能相關活動，成績優良。</p> <p>(六) 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，或督察不周，有具體事實。</p> <p>(三) 辦理重要計畫，成</p>	<p>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) 對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。</p> <p>(四) 違法處罰學生或不當管教學生，造成學生身心傷害。</p> <p>(五) 怠為處理教師違法處罰學生之懲處或對教職員工督導考核不實，致造成不良後果，情節較重。</p> <p>(六) 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) 恪遵政府政策，切實執行法規，成績優良。</p> <p>(二) 辦理重要計畫，成績優良。</p> <p>(三) 學生參加校內外各項活動、比賽，成績優良。</p> <p>(四) 對學生校內外生活輔導，熱心負責，成績優良。</p> <p>(五) 辦理學生健康、體能相關活動，成績優良。</p> <p>(六) 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，或督察不周，有具體事實。</p> <p>(三) 辦理重要計畫，成</p>	
---	---	--

<p>效欠佳。</p> <p>(四) 對學生輔導與管理工作，未能盡責。</p> <p>(五) 有不當行為致有損校譽。</p> <p>(六) 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>(七) 其他依法規辦理有關教育工作不力，有具體事實。</p> <p>(八) 其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。</p> <p>前項各款所列<u>記大功、記大過、記功、記過、嘉獎、申誡</u>之規定，得視其情節，核予一次或二次之獎懲。</p> <p><u>依前二項規定對校長所為之懲處，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。</u></p> <p><u>前項行為終了之日，指校長應受懲處行為終結之日。但應受懲處行為係不作為者，指學校主管機關知悉之日。</u></p>	<p>效欠佳。</p> <p>(四) 對學生輔導與管理工作，未能盡責。</p> <p>(五) 有不當行為致有損校譽。</p> <p>(六) 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>(七) 其他依法規辦理有關教育工作不力，有具體事實。</p> <p>(八) 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<u>記功、記過、嘉獎、申誡</u>之規定，得視其情節，核予一次或二次之獎懲。</p>	
--	--	--

公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第五條、第六條、第二十四條修正總說明

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，歷經十七次修正，最近一次係於一百零二年十二月二十日修正發布。為落實教育基本法第八條有關使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害之零體罰規定，及學校對教師不同懲處種類之懲處權行使期間應有合理區分，以維護教師權益及法秩序之安定，爰修正本辦法第五條、第六條、第二十四條。

公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第五條、第六條、第二十四條修正條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p><u>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。</u></p>	<p>第五條 教師在考核年度內曾記大功、大過之考核列等，除本辦法另有規定外，應依下列規定辦理：</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、查教育基本法第八條第二項規定：「學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。」</p> <p>二、茲以零體罰係屬教育基本法揭示之重要基本原則，亦為社會所高度重視之議題。依現行條文第六條規定，教師有違法處罰學生或不當管教學生之行為，依情節輕重，應予申誡、記過及記大過之懲處。為避免依第七條第二項規定，獎懲相互抵銷後，仍得考列第四條第一項第一款之情事；另監察院一百零七年九月十七日提出調查意見指出：「體罰」於人事成績考核制度中，未如「未常態編班」、「拒絕學齡兒童少年入學」等明文為不得考列優良、不得獎懲相抵項目，顯係弱化對於校園體罰之課責，均致零體罰理想猶如緣木求魚，後續允應由政府相關部門積極研商處理。爰增訂第三款規定，以覈實懲處教師違法處罰學生或不當管教學生之行為，並落實教育基本法零體罰之規定，另配合本款係規定申誡以上之懲處，與序文「曾記</p>

		大功、大過之考核列等」不符，爰刪除該段序文文字。 三、其餘未修正。
<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</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</p>	<p>大功、大過之考核列等」不符，爰刪除該段序文文字。 三、其餘未修正。</p> <p>一、第一項第二款第八目「違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大」，實務上可能與教師法第十四條所定體罰及霸凌之規定於適用上發生競合，應由學校視具體個案之情節核實認定。</p> <p>二、現行條文第二項得核予一次或二次之獎懲僅規定記功、記過、嘉獎或申誡之情形，考量實務上亦有一次記二大功或二大過之情形，爰予修正。</p> <p>三、為符合司法院釋字第五八三號解釋有關公務人員懲處權之行使期間，應類推適用公務員懲戒法相關規定，以及不同懲處種類之懲處權行使期間應有合理區分之意旨，各機關對公務人員所為之懲處依銓敘部一百零六年三月二十七日部法二字第1064209183號令，明定不同懲處種類之懲處權行使期間。</p> <p>四、為避免對涉有違失之教師應否予以懲處長期處於不確定狀態，爰增訂第三項對教師不同懲處種類之懲處權行使期間，及第四項行為終了之日之定義，以維護教師權益及法秩序之安定。</p> <p>五、其餘未修正。</p>

<p>成學生身心傷害，情節重大。</p> <p>(六) 執行職務知有校園性侵害事件，未依規定通報。</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</p>	<p>成學生身心傷害，情節重大。</p> <p>(六) 執行職務知有校園性侵害事件，未依規定通報。</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</p>	
---	---	--

<p>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</p>	<p>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</p>	
---	---	--

<p>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，申誠：</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>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，申誠：</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。</p> <p>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。</p> <p>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。</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>第二十四條 本辦法自中華民國一百零三年八月一日施行。</p> <p><u>本辦法修正條文，自發布日施行。</u></p>	<p>第二十四條 本辦法自中華民國一百零三年八月一日施行。</p>	<p>一、第一項未修正。</p> <p>二、本辦法本次修正係為少數條文修正，爰增訂第二項，明定本次修正條文之施行日期。</p>