

# 臺中市私立玉山高級中學教職員工成績考核辦法

90/03/01 董事會通過初訂  
96/03/018 董事會議通過修訂  
98/08/25 董事會通過修訂  
經 101.5.27 行政會議通過  
102/06/22 第 13 屆第 9 次董事會通過修訂

第一條 本校教職員工成績之考核，除法令另有規定外，依本辦法行之。

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，其有下列各款情形之一者，得併計年資參加考核：

- 一、在原校職務調動者。
- 二、經本校同意，在他校服務滿一學期而調職本校者。
- 三、服役期滿退伍，在規定時間返回原校復職滿半年以上者。

教師與職員工服務年資不得併計參加考核。

第三條 本校試用教師經主管教育行政機關核准在案者，可參加考核，但不予晉敘薪級。

第四條 本校教師之成績考核，分處室別，按其教學知能、專業態度、班級經營、學生輔導、行政配合、品德行為、人際關係、敬業精神及招生參與之記錄，評定為甲、乙、丙、丁等，並依下列規定辦理。

- 一、在同一學年度內符合下列條件者，列為甲等，加本俸或年功薪一級：
  - (一) 教學優良、進度適宜、成績卓著者。
  - (二) 訓導得法，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) 按時上下課，無遲到、早退、曠課、曠職紀錄者。
  - (七) 未受任何行政處分者。
- 二、在同一學年度內符合下列條件者，列為乙等，加本俸或年功薪一級：
  - (一) 教學認真，進度適宜者。

- (二) 對訓導工作能負責盡職者。
- (三) 與校務尚能配合者。
- (四) 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者。
- (五) 無曠課、曠職紀錄者。
- (六) 品德生活考核無不良紀錄者。

三、在同一學年度內有下列情形之一者，列為丙等，留支原薪：

- (一) 教學成績平常，勉能符合要求者。
- (二) 有曠課、曠職紀錄，尚未至本條第四款第三目之情形者。
- (三) 事、病假併計在二十八日以下，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、在同一學年度內有下列情形之一者，列為丁等，應予解聘或免職：

- (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者。
- (二) 不批改作業或不進行實驗實習，且常有錯誤情事者。
- (三) 一學年曠職、曠課合計達六日以上，或連續曠課、曠職逾三日者，無正當理由者。
- (四) 廢弛職務致影響學生課業或校務者。
- (五) 品德不良，有具體事實，足以影響校譽或師道尊嚴者。
- (六) 連續二年考核為丙等者。

第五條 (刪除)。

第六條 本校職員工之成績考核，按其行政能力、專業態度、品德行為、人際關係、敬業精神及招生參與之記錄，評定為甲、乙、丙、丁等，並依下列規定辦理。

一、在同一學年度內符合下列條件者，列為甲等，加本俸或年功薪一級：

- (一) 職責繁重，努力盡職，並能任勞任怨圓滿達成任務者。
- (二) 事、病假併計在十四日以下者。
- (三) 無遲到、早退、曠職紀錄者。
- (四) 品德生活考核無不良紀錄者。
- (五) 未受任何行政處分者。

二、在同一學年度內符合下列條件者，列為乙等，加本俸或年功薪一級：

- (一) 工作努力盡職，並能如期達成任務者。
- (二) 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未達延長病假者。
- (三) 無曠職紀錄者。
- (四) 品德生活考核無不良紀錄者。

三、在同一學年度內有下列情事之一者，列為丙等，留支原薪。

- (一) 平時工作勉能符合要求者。
- (二) 經給予延長病假者。
- (三) 有曠職情事尚未達第四條第四款第三目之情形者。
- (四) 品德生活考核有不良事蹟，尚不足影響校譽或個人人格者。

四、在同一學年度內有下列情事之一者，列為丁等，應予免職：

- (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，經疏導無效，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。

第七條 本校教職員工平時嘉獎或申誡一次者，年終考核時增減其總分一分，平時記功或記過一次者，年終考核時增減其總分三分，平時記大功或記大過一次者，年終考核時增減其總分九分，平時嘉獎或申誡三次者，作為記功或記過一次，平時記功或記過三次者，作為記大功或記大過一次，功過相抵。

第八條 本校教職員工成績考核，按職務性質不同，依下列考核項目與指標進行

考核。

#### 一、教學知能：

##### (一) 教學準備：

- 1、能根據科目目標擬定單元教學目標與計畫。
- 2、能根據教學目標編選適當的教學教材。
- 3、能根據教學目標設計教學活動。
- 4、能夠課前準備，精熟授課學科內容與知識。

##### (二) 教學實施：

- 1、能使用適當教學方法與技巧，以達到教學成效。
- 2、能有效運用各種教具和教學資源。

##### (三) 教學評量：

- 1、能設計多元化的學習評量工具。
- 2、能善用學習評量的方法指導學生進行自我評量及交互評量。
- 3、能根據評量的結果及時給予學生回饋。
- 4、能根據學習評量的結果進行補救教學。

#### 二、專業態度：

- (一) 具有靈活性與自律性，彈性靈活運用並反思自己的教學方法。
- (二) 能積極進修追求專業成長，主動參與學術交流活動或研討會。
- (三) 能全心全力專心教學善盡職責。

#### 三、班級經營：

- (一) 能以寬嚴適中的管理技巧進行教室管理，建立優良班風。
- (二) 能夠執行教室常規，培養學生自治能力。
- (三) 能運用適當、個別化的行為改變技術來處理學生問題如違紀行為。

#### 四、學生輔導：

- (一) 能協助學生發展有益身心之休閒活動與生活輔導。
- (二) 能運用輔導技巧輔導學生行為。

(三) 能輔導學生學業培養良好之學習方法並協助學生發展各種特殊才能。

(四) 能協助學生了解自己所具專長及職業性向，實施學生升學或就業諮商輔導。

#### 五、行政配合：

(一) 能配合學校行政活動，積極參與學校相關組織（如教學研討會、課發會、教科書審議委員會等）。

(二) 能完成學校行政任務，樂於承擔與完成被指派的非教學任務（如值週、指導社團活動及其他學校行政業務）。

#### 六、品德行為：

(一) 具有良好的品德與守法的作為。

(二) 具有誨人不倦的愛心、耐心與責任心。

(三) 能注意自己的言行舉止和儀表端正，以樹立身教言教之典範。

#### 七、人際關係：

(一) 與學校行政人員能有良好的溝通與合作。

(二) 與同儕能和諧相處並互助與鼓勵。

(三) 與學生有良好的溝通與師生關係。

(四) 和學生家長有良好的溝通並能經常聯繫學生的學習與行為表現。

#### 八、敬業精神：

(一) 具有敬業態度，能夠遵守聘約，不在校外從事兼職，準時上下課、不遲到不早退。

(二) 對學校有向心力，能積極維護校譽，主動參與學校各項活動，具有奉獻服務學校的精神。

(三) 對學校有認同感，能充份愛護學校之人、事、物。

#### 九、招生參與：

(一) 具有規劃和設計招生活動的能力。

(二) 能自動自發積極把握招生機會。

(三) 能配合學校參與招生活動。

十、考核項目配分標準：

考核項目	專任教師		教師兼導師		教師兼行政		職員工		考核單位
	招生	未招生	招生	未招生	招生	未招生	招生	未招生	
人事紀律(表一)	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	人事室
招生工作評核(表二)	20%	--	20%	--	20%	--	20%	--	教務處、招生組長
教務工作評核(表三)	50%	70%	25%	35%	15%	15%	--	--	教務處、實習處
訓輔工作評核(表四)	--	--	25%	35%	--	--	--	--	學務處、輔導室
行政工作評核(表五)	10%	10%	10%	10%	45%	65%	60%	80%	各處室主管

第九條 本校教職員工之成績考核，依規評定為甲、乙等者，依下列原則發放『考核獎金』；列為丙、丁等者，不予獎勵：

一、本校教職員工年度考核依其分數區分為四等第，並以一百分為滿分，年度考核結果等第如下：

(一) 九十分(含)以上者，得列為甲等。

(二) 八十分(含)以上，不滿九十分者，得列為乙等。

(三) 七十分(含)以上，不滿八十分者，得列為丙等。

(四) 未達七十分者，得列為丁等。

二、本考核獎金由成績考核委員會評核，經校長核定，呈董事長核可後發放。

三、本考核獎金之發給金額，係依薪額之一個月本俸為一個基數計算，年資一年以上者發放一個基數，兼任組長職務者發放一個半基數，兼任主任職務者發放二個基數為原則，考核列為甲等或有特殊表現及特殊工作職務者，得另加基數若干。

第十條 本校教職員工之成績考核後，獎金之發放，除考績獎金外，得另行發放『激勵獎金』，由成績考核委員會評核，經校長核定，呈董事長核可後發放，

項目如下：

一、招生獎金：每人或每組依每學年實際招生成效為基準，評定發放點數，每一點為新台幣壹仟元整。

二、輔導獎金：

(一)招生組長：每組組長依每學年實際招生成效及招生貢獻度為基準，評定發放點數，每一點為新台幣壹仟元整。

(二)培育選手：本校教職員培育選手參加各項技藝競賽或技術證照考試等，依實際成績及貢獻度為基準，評定發放點數，每一點為新台幣壹仟元整。

三、提案獎金：本校教職員對本校提出具體建議案獲得採用，有實質貢獻者，依實際貢獻度為基準，評定發放點數，每一點為新台幣壹仟元整。

第十一條 本校教職員工之『玉山加給』，乃依下列原則，由成績考核委員會評核，經校長核定，呈董事長核可後，併入本校薪資發放。

一、核定金額：由董事會視經費狀況核定加給金額。

二、加給項目如下：

(一)特殊職務：

1. 校長：薪資除比照公立學校以外，得另依學經歷及辦學績效酌予發放玉山加給最高壹拾萬元整。

2. 幹部：除依本校敘薪辦法外，得另依特殊職務之不同酌予發放玉山加給最高伍萬元整。

(二)特殊貢獻：具有傑出技能、專長或對本校有實質貢獻者，得酌予發放玉山加給若干金額。

第十二條 本校教職員工成績考核，採分層考核制，其程序依下列規定：

一、行政（職員工）人員之考核

校長



成績考核委員會議



所屬單位主任



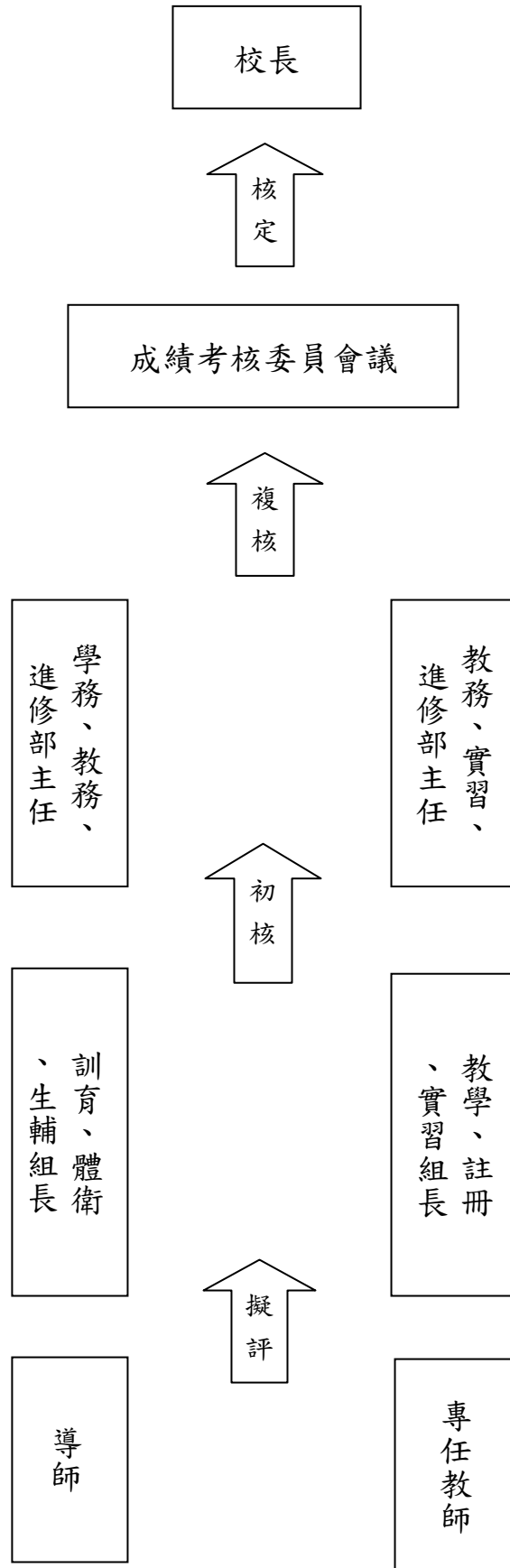
所屬單位組長



職員



二、導師(教師)之考核



三、各處室主任之考核：由校長親自核定之。

第十三條 各單位主管依下列規定執行初核：

- 一、考核被考核人平時成績考核記錄及其他有關工作、勤怠、貢獻度等各項考核資料。
- 二、比較被考核人以往成績。
- 三、比較同類同等被考核人成績。
- 四、比較全部被考核人成績。
- 五、其他應行考核事項。

第十四條 本校成績考核委員會之組成，除各處室主任為當然委員外，其餘委員代表就教職員中由校務會議推選二至三人擔任之，並指定一人為主席。

第十五條 成績考核委員會對於各處室初核積分認有疑義時，得要求初核人員詳敘事實及理由或重新考核，但如有確切記錄可資依據時，得由委員會議逕行核定其積分。

第十六條 校長對成績考核委員審議結果有不同意者，應交回成績考核委員會議複議，複議結果仍不同意時，得變更之，但應說明其事實及理由。

第十七條 本校成績考核委員會議須有三分之二以上委員出席，始得開會，出席委員過半數同意，方得決議，可否同數時，取決於主席。

第十八條 本校成績考核結果應以書面分別轉知各受考人，考核結果應予解聘或免職者，應於通知書內敘明事實與理由。

第十九條 前項被解聘或免職人員於收到通知書十日內認為有疑義時，得向成績考核委員會申請複審，逾期不受理，複審結果，認為原處分無理由時，應通知受考人撤銷原處分，並改列考核等次，認為處分有理由時應予駁回。

第二十條 成績考核委員會執行審議時，對於本身之審核，應行迴避。

本校成績考核委員會審議時，應作成紀錄，記載事項如下：

- 一、考核委員人數。

二、出席委員及主席姓名。

三、被考核人。

四、決議事項。

本校考核人員執行考核時，應嚴守秘密。

第二十一條 本辦法未盡事宜，得研討後修訂之。

第二十二條 本辦法經行政會議決議，校長核可，報經董事會議通過後實施，修訂時亦同。