

公立高級中等以下學校校長成績考核辦法部分條文修正條文

- 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：
- 一、事、病假併計超過十四日。
 - 二、曾受懲戒處分。
 - 三、平時考核獎懲抵銷後，累積仍達記過以上處分。
 - 四、因案停職期間達六十日。
 - 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。
 - 六、未依規定常態編班，經查屬實。
 - 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。
 - 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。
 - 九、未依課程綱要規定排課或未督導教師依規定授課。
 - 十、體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，而受申誡之懲處。
 - 十一、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，而受申誡之懲處。
- 校長在考核年度內有下列情形之一者，不得考列乙等以上：
- 一、經獎懲抵銷後，尚有記一大過以上。
 - 二、有奢侈放蕩、冶遊賭博等不良行為，經查屬實。
 - 三、曾受刑事有罪判決確定，尚未達解聘或免職程度。
 - 四、因病已達延長病假。
 - 五、事、病假併計超過二十八日。

六、體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，而受記過以上之懲處。

七、隱匿、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學、轉學情形，經查證屬實。

八、有性侵害行為，經查證屬實。

九、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，而受記過以上之懲處。

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。

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。

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：

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。

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、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。

第七條 校長之平時考核，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）從事教育文化工作，有特殊優良表現，為國爭光。

（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。

（三）執行重要政策或法令克服困難，圓滿達成任務。

(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。

(五) 搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。

(六) 在惡劣環境下克盡職責，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) 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。

(四) 領導教職員工通力合作，校務有長足進步。

(五) 經費運用得當，能以有限財力，獲得最大效益。

(六) 鼓勵捐資興學，成績優良。

(七) 其他優良事蹟足資表率。

三、有下列情形之一，嘉獎：

(一) 恪遵政府政策，切實執行法規，成績優良。

(二) 辦理重要計畫，成績優良。

(三) 學生參加校內外各項活動、比賽，成績優良。

(四) 對學生校內外生活輔導，熱心負責，成績優良。

(五) 辦理學生健康、體能相關活動，成績優良。

(六) 其他辦理有關教育工作，成績優良。

四、有下列情形之一，記大過：

(一) 故意曲解法令，致師生權益遭受重大損害。

(二) 因重大過失貽誤公務，導致不良後果。

(三) 言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。

(四) 不按規定收取學雜費。

(五) 不當推銷書刊、文具或其他物品。

(六) 未依相關規定擅自辦理募捐。

(七) 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。

- (八) 執行職務知有校園性侵害事件，未依規定通報。
- (九) 隱匿、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學、轉學情形，經查證屬實。
- (十) 行為違反相關法令，情節重大。

五、有下列情形之一，記過：

- (一) 辦理教育業務，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) 對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。
- (四) 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。
- (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。
- (六) 在外補習、違法兼職，或經營商業、投機事業。
- (七) 有曠職紀錄且工作態度消極。
- (八) 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。
- (二) 處理業務失當，或督察不周，有具體事實。
- (三) 辦理重要計畫，成效欠佳。
- (四) 對學生輔導與管理工作，未能盡責。
- (五) 有不當行為，致有損學校名譽。
- (六) 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。
- (七) 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。
- (八) 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，得視其情節，核予一次或二次之獎懲。

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。

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，指主管機關知悉之日。

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。

第十九條 各級主管機關首長或各單位主管辦理考核，有徇私舞弊情事者，依法予以懲處。

辦理考核人員對考核過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛誤，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。

第二十條 校長成績考核所需表冊格式，由各主管機關定之。