

新竹市私立光復高級中學教職員工成績考核辦法

經 100 年 11 月 9 日主管會報修訂通過
經 101 年 1 月 16 日期末校務會議修訂通過
經 102 年 9 月 11 日主管會議修訂通過
經 108 年 8 月 30 日期初校務會議修訂通過

第一章 總 則

- 第一條 本校教職員工考核辦法，係依據本校實際情況及參酌他校與教育部所頒佈之公立學校教職員工成績考核辦法而訂定之。
- 第二條 本校考核時間為每學年八月一日起至翌年七月卅一日止。
- 第三條 本校教師及職員任職至學年度終了屆滿一學年者，應予成績考核，不滿一學年而已達六個月者，另予成績考核。其成績考核達優等者，可酌給獎金，其在考核年度內有下列各款情形者，得併計年資參加考核。但教師與職員之服務年資不得併計。
- 一、在原校職務異動或經商調轉任其他學校年資未中斷者。
 - 二、服役期滿退伍，在規定期間返回原校復職者。
依法服兵役，如合於參加成績考核之規定者，應併同在職人員列冊辦理，並以在營成績作為成績考核之參考。但不發給考核獎金。
另予成績考核，於學年度終了辦理之。但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者得隨時辦理之。
在同一考核年度內再任人員，除已辦理另予成績考核者外，其再任至學年度終了已達六個月者，得於學年度終了辦理另予成績考核。
凡中途離職（指七月卅一日前）者概不列入考核。

第二章 教師成績考核

- 第四條 本校教師之成績考核，應按其教學、學務、服務、品德及處理行政之紀錄，依下列規定辦理：
- 一、在同一學年度內合於下列條件者為優等，除晉本薪或年功薪一級外，並給與一個月基薪之獎金。
 - (一) 請假併計在五日以內（含五日），並依規定補課或請人代課者（喪假除外）。
 - (二) 按時上下課，無曠課、曠職紀錄者。
 - (三) 未受任何刑事、懲戒處分及行政處分者。
 - (四) 品德生活考核無不良記錄者。
 - (五) 年終考績各項綜合平均成績達優等以上者。
 - 二、在同一學年度內合於下列條件者為甲等，晉本薪或年功薪一級：
 - (一) 事病假併計在廿一日以下者。
 - (二) 無曠課、曠職紀錄者。
 - (三) 品德生活考核無不良記錄者。
 - (四) 未受任何刑事、懲戒處分及行政處分者。
 - (五) 各項綜合平均成績達甲等以上者。
 - 三、在同一學年度內有下列情形之一者為乙等（總分 70 分(含)以下），留支原薪。
 - (一) 事病假併計在廿一日以上者，但情況特殊，經校長核准者除外。
 - (二) 曠課、曠職紀錄連續二日或一學期累積達三日者。
 - (三) 事病假期間，未依照規定補課或請人代課者。
 - (四) 品德生活偶有缺失，情節尚非重大者。
 - (五) 各項綜合平均成績達乙等以上者。
 - 四、在同一學年度內有下列情形之一者為丙等（總成績 59 分(含)以下），留支原薪。
 - (一) 對教學、學務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) 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。

- (三) 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。
- (四) 受教職員工獎懲辦法第七條(六)、(七)款處分後再犯者。
- (五) 延長事病假廿一日以上者，但如情況特殊，經校長核准者除外。
- (六) 有曠職、曠課、延誤公務在三日以上或一學期累積達五日以上者。
- (七) 連續任職三年招生毫無表現者。
- (八) 受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者。
- (九) 曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者。
- (十) 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。
- (十一) 褫奪公權尚未復權者。
- (十二) 受禁治產之宣告，尚未撤銷者。
- (十三) 行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。
- (十四) 經合格醫師證明有精神病者。

第五條 專任教師亦應依考核辦法規定參加成績考核，並酌以敘獎。

附註：利用上班時間前往進修同仁，該年度不列優等。

第三章 職員成績考核

第六條 本校職員之成績考核分工作、勤惰、品德三項，並按其成績分為優、甲、乙三等，依下列規定辦理：

一、在同一學年度內，具有下列條件者為優等。除晉本薪或年功薪一級外，並給與一個月基薪之獎金。

- (一) 請假併計在五以下者。(喪假除外)
- (二) 無曠職紀錄者。
- (三) 品德生活考核無不良記錄者。
- (四) 未受任何刑事、懲戒及行政處分者。
- (五) 年終考績各項綜合平均成績達優等以上者。

二、在同一學年度內具有下列條件者為甲等，晉本薪或年功薪一級：

- (一) 事病假併計在廿一日以下者。
- (二) 無曠職紀錄者。
- (三) 品德生活考核無不良記錄者。
- (四) 未受任何刑事、懲戒處分及行政處分者。
- (五) 年終考績各項綜合平均成績達甲等以上者。

三、在同一學年度內有下列情事之一者為乙等(總分70分(含)以下)，留支原薪。

- (一) 事病假併計在廿一日以上者，但情況特殊，經校長核准者除外。
- (二) 曠職、曠課紀錄連續二日，或一學期累積達三日者。
- (三) 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) 年終考績各項綜合平均成績達乙等以上者。

另予成績考核，列優等者，除晉本薪，年功薪外，另給與一個月基薪之獎金；列甲等者晉本薪、年功薪；列乙等者，留支原薪。

第四章 列等及晉薪之限制

第七條 本校教師及職員在考核年度內曾記大功、大過人員之考核列等，應依下列規定辦理：

- 一、曾記二大功者，教師不得考列甲等以下，職員不得考列乙等以下。
- 二、曾記一大功者，教師不得考列乙等以下，職員不得考列丙等以下。
- 三、曾記一大過者，教師不得考列甲等以上，職員不得考列乙等以上。

第五章 考核分類

第八條 本校考核分平時考核、年終考績、專案考核、全勤等，其原則分別依下列規定辦理：

一、平時考核：

(一)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。嘉獎三次作為記功一次，記功三次作為記一大功；申誡三次作為記過一次，記過三次作為記一大過。平時考核同一學年度之獎懲得相互抵銷。

(二)教職員工(記功、嘉獎、記過、申誡)列入考核加計。

1、大功加考績總分3分，小功加考績總分1分，嘉獎加考績總分0.33分。

2、大過扣考績總分3分，小過扣考績總分1分，申誡扣考績總分0.33分。

二、年終考績：依平時考核於學年度辦理。

三、專案考核，於重大功過時行之，其獎懲依下列規定：

一次記二大功者，晉本薪或年功薪一級，並給與一個月基薪之一次獎金，已晉支年功薪最高級者，給與二個月基薪之一次獎金。但在同一學年度內再記二大功辦理專案考核者，不再晉敘薪級，改給二個月基薪之一次獎金。

前項獎懲期限，應於核定之學年度內辦理。

四、全 勤：

(一)無任何請假紀錄，且全年無遲到、曠課、曠職紀錄者，該年度考核加三分。

(二)由人事室於每學年期末依個人出勤統計表記錄，提報考核委員會審核後發佈。

第六章 獎懲分類

第九條 本校獎懲種類如下：

一、獎懲種類：

(一)獎勵分嘉獎、記功、記大功三種。

(二)懲罰分申誡、記過、記大過三種。

(三)嘉獎三次作為記功一次，記功三次作為記大功一次。

(四)申誡三次作為記過一次，記過三次作為記大過一次。

同一年度內之獎懲得互相抵銷。

二、有下列事蹟之一者，嘉獎。

(一)課業編排得當，課程調配妥善，經實施確具成效者。

(二)教學圖表之設計繪製完善精緻，能提高學生學習興趣，有增進教育效果者。

(三)視聽教育設計週詳，獲得教學上良好效果者。

(四)學籍管理完善，成績優良者。

(五)編撰教材或自製教具，成績優良者。

(六)教法優良，批改作業認真，確能提高學生程度者。

(七)辦理重點輔導計畫，成績優良者。

(八)辦理觀摩教學，表現優異者。

(九)辦理體育或音樂活動，表現優良者。

(十)對學務工作有特殊研究或熱心負責，能獲得良好效果者。

(十一)指導學生參加各項活動比賽，成績優良者。

(十二)推行環境衛生及生活教育工作努力，成績優良者。

(十三)熱心指導學生課外活動及輔導學生參加各項訓練，成績優良者。

(十四)輔導學生升學就業，成績優良者。

- (十五) 對於軍訓工作及活動，熱心負責，經檢查評定成績優良者。
- (十六) 對於校舍修建之監督及財務之保管保養，負責認真，經考核成績優良者。
- (十七) 編輯翻譯審查或修訂重要之書稿法規，著有績效者。
- (十八) 辦理安全維護工作，佈置週密，著有成績者。
- (十九) 辦理教職員工福利，著有成績者。
- (二十) 辦理教職員工膳食，工作努力，成績優良者。
- (廿一) 推行中華文化復興運動，工作努力，成績優良者。
- (廿二) 社會服務工作成績優良者。
- (廿三) 其他辦理有關教育工作著有成績者。

三、有下列事蹟之一者，記功。

- (一) 革新改進教育業務，且努力推行成績卓著者。
- (二) 對學校校務設施，有長期發展計劃，且能切實執行，績效卓著者。
- (三) 研究改進教材教法，確能增進教學效果，提高學生程度者。
- (四) 義務輔導學生課業，並能注意學生健康，而教學成績甚優者。
- (五) 切實推行學務工作，確能變化氣質，造成優良學風者。
- (六) 辦理招生或考試工作，切實認真成效優秀者。
- (七) 辦理各種文化活動，圓滿達成任務，具有特殊績效者。
- (八) 參加公開展覽或廣播，得社會推崇者。
- (九) 輔導畢業學生就業，卓著成績者。
- (十) 對經費運用得當，能以有限財力而獲最大效果者。
- (十一) 安定人事，通力合作，且考核嚴密，使業務大有進展者。
- (十二) 對偶發事件之預防或處理適宜，因而避免或減少可能發生之損失者。
- (十三) 領導或指導學生參加縣市比賽，榮獲第一名者。
- (十四) 輔導學生從軍報國，績效卓著者。
- (十五) 辦理建教合作熱心負責，成效卓著者。
- (十六) 破獲非法案件，有助學校安全者。
- (十七) 其他特殊優良事蹟，裨益世道人心，並能匡正教育風氣者。

四、有下列事蹟之一者，記大功。

- (一) 從事教育文化工作，而有特殊優良成績表現，並能爭取國家榮譽者。
- (二) 研定重要改進計畫，或實驗方案，施行效果，對教育文化確有重大貢獻者。
- (三) 處理某種特殊事件，有優異之表現者。
- (四) 有優異之義勇行為者。
- (五) 對維護學校榮譽或公益，有優良之表現者。
- (六) 鼓勵學術、有專門著作或重要發明，確有特殊貢獻者。
- (七) 對教學之教材，有創新之發明或構想，經採納施行後，有重大績效者。
- (八) 冒險犯難，維護學校或學生安全，贏得一致讚譽者。
- (九) 對政策有創新建議，經採納實施後，有特殊績效者。
- (十) 對即將發生之重大暴亂事件，建議及時處置適宜，消弭于無形者。
- (十一) 招生工作成績特優者。
- (十二) 對總務工作有特殊績效者。
- (十三) 領導或指導學生參加台灣區或全國比賽榮獲第一名者。
- (十四) 其他足資獎勵之重大事蹟者。

五、有下列情事之一者，申誠。

- (一)執行教育法令，政策不力者。
- (二)處理業務不當，或督導不週者。
- (三)不按課程標準排課，致貽誤教學者。
- (四)學籍管理不善，發生錯誤者。
- (五)教學未能盡職，貽誤學生課程者。
- (六)對學生輔導與管理工作，未能盡職，致發生事故，情節較輕者。
- (七)辦理安全防護工作，或疏忽職責，情節較輕者。
- (八)推行環境衛生及生活教育工作不力，成績欠佳者。
- (九)辦理教職員膳食工作不力，成績欠佳者。
- (十)辦理重點輔導計畫成績欠佳者。
- (十一)辦理考試疏忽，以致錯誤者。
- (十二)辦理教職員工福利不力者。
- (十三)各項例行表報不按時編報，影響統計工作者。
- (十四)言行失當，有損團體榮譽者。
- (十五)其他辦理有關教育工作不力，成績欠佳者。

六、有下列情事之一者，記過。

- (一)辦理教育業務工作不力，影響計畫進度者。
- (二)辦理考試，違規失職者。
- (三)行為不當，有玷師表者。
- (四)違反上級管教規定，不當體罰學生，經查屬實情節輕微者。

受前述懲處之教師，再犯時經查屬實，除加重處分外，應立即調整其職務。

- (五)採用未經審定之參考書者。
- (六)對偶發事件之預防及處理失當，而招致損失者。
- (七)辦理各種文化活動，未盡職責，有損聲譽者。
- (八)違反有關教育法令規定之事項者。
- (九)課程編排或課程調配失當者。
- (十)未依照計畫如期完成工作或雖完成而有缺點者。

七、有下列情事之一者，記大過。

- (一)對學生施予不當之補習者。
- (二)無事實根據，恣意毀謗或誣告者。
- (三)怠忽職責，或洩漏機密致學校遭受損失者。
- (四)誣陷、侮辱、脅迫同事，事實確鑿者。
- (五)導師或教師處理班上或學生事件，發大重大錯誤，而影響校譽者。
- (六)教師或行政人員於管教學生問題時，違反上級政策規定，對學生施以不當體罰，經查屬實情節重大者。
- (七)教師或行政人員毆打學生，經查有具體事實者。
- (八)公然辱罵同仁，或與同仁吵架者。
- (九)代人或託人簽到簽退者。
- (十)因疏忽而使試題外洩者。
- (十一)在校內賭博，或在校外賭博，被治安單位查獲，嚴重影響校譽者。
- (十二)向學生推銷書刊、文具或其他物品者。
- (十三)私自為學生補習，收取補習費或其他財物者。
- (十四)利用職權收取賄賂或其他財物者。
- (十五)為個人或協助他人動用公款者。(公款包括學雜費、報名費、班費、學生活動

費、銀行利息等)。

- (十六)擅自領取學校公物，作為己有者。
- (十七)擅自向學生收取未規定之費用者。
- (十八)購買物品或修護車輛及其他用品，收取回扣或報價不實，以便為自己或他人圖利者。
- (十九)佔用或故意搗毀學校公物者。
- (二十)故意洩漏考試題目者。
- (廿一)挑撥離間、製造是非、惡意中傷，致發生事端，影響校譽者。
- (廿二)在校內毆打同事或互相毆打，影響校風反秩序或言行污穢，有損師道尊嚴者。
- (廿三)教師言行不檢，導致學生滋事，發生嚴重之事件者。
- (廿四)經常遲到早退，或廢弛業務，經三次勸告不改者。
- (廿五)與在校學生發生戀愛情事者。
- (廿六)各級主管或職員，在業務措施上故意違背校長或會報決定，而致發生嚴重後果者。
- (廿七)遺失或積壓重要公文，因而發生嚴重後果者。
- (廿八)教職員未遵守上級政令發生體罰學生事件，事後蓄意隱瞞或避重就輕未據實呈報者。
- (廿九)未經核准，擅發公文或證書者。(如肄業、畢業、離職、轉學證書等)。
- (三十)偽造與本身業務有關或學校有關之文書者。
- (卅一)公然違抗規定，不聽指揮，對直屬主管有嚴重之抗命行為者。
- (卅二)專任教師或職員，在校外兼任其他職務者。
- (卅三)曠職達三天以上者。
- (卅四)品德不良有具體事實，足以影響校譽或教育風氣者。
- (卅五)發生不正常男女關係，嚴重影響校譽者
- (卅六)為達成個人之利益，陰謀不軌，為學校或校長製造困擾者。

第七章 考評委員會組織與權責

- 第十條 本校教職員之成績考核悉由考核評審委員會執行審核，本校考核委員由委員廿一人組成，校長為主任委員及委員會之召集人主席；一級主管為當然常務委員（教務、學務、總務、實習、輔導、圖書館、進修、人事、會計、完全中學部）十位，以上均無任期限限制。另選教師代表七人及職員工代表三人組成。
- 第十一條 教師及職員代表分由同仁選舉產生，規定須服務滿三年，連選不得連任，以鼓勵教職員工有更多參與之機會，教師人選為教師互相票選，日校教師五人，進修部教師一人，完全中學部教師一人。職員人選為各單位職員互相票選，應選二人。工友司機由總務處選出，應選一人。
- 第十二條 主任委員之職權如下：
 - 一、召開常務委員會會議。
 - 二、召開考核會委員會會議。
 - 三、輕微獎懲之決議。
- 第十三條 常務委員之職權如下：
 - 一、執行主任委員交辦之事。
 - 二、執行考核會決議之事。
 - 三、輕微獎懲（小功、嘉獎、小過、警告）之簽議。
 - 四、統籌分配考評委員之工作。

第八章 考核程序

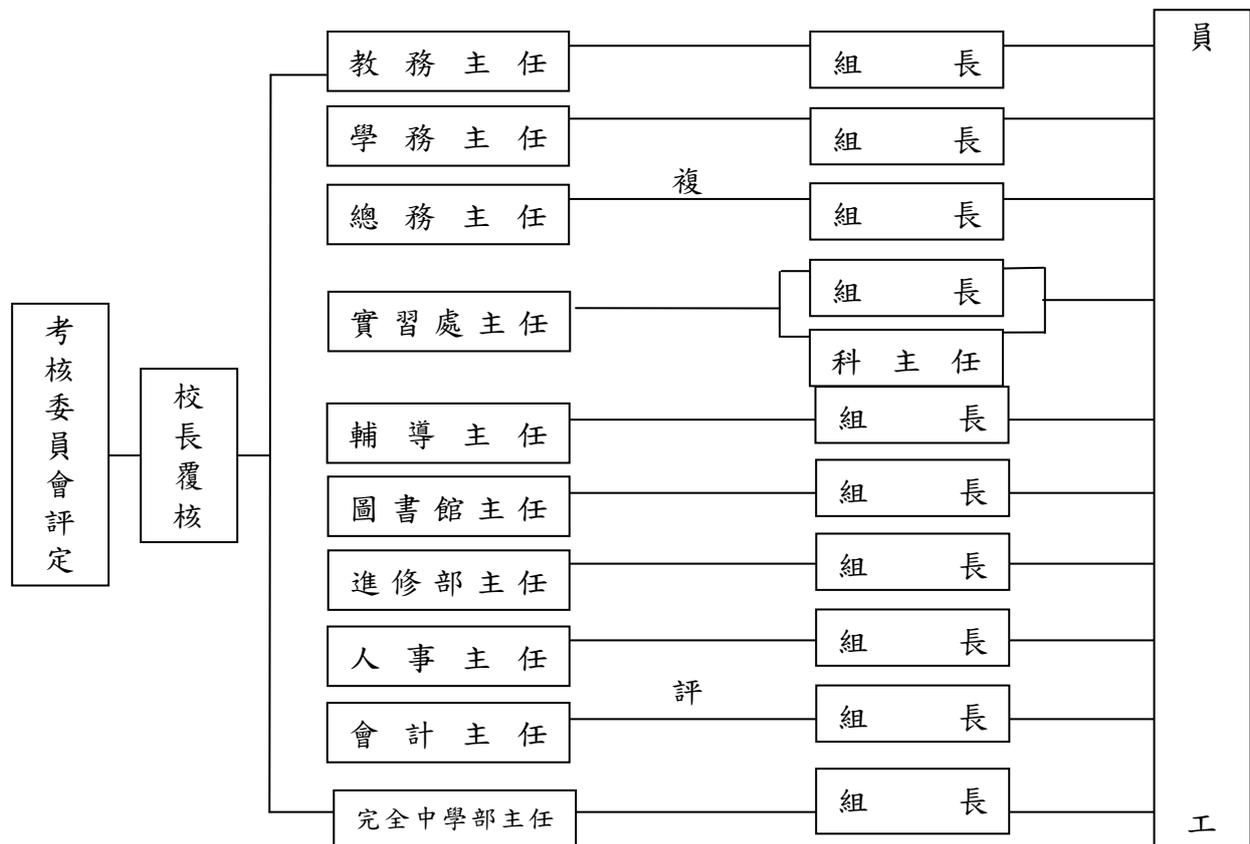
第十四條 考核程序，乃指辦理年終考績、專案考績或平時考核必須經過之過程，自人事單位準備相關資料開始，到考核考績結果通知受考人無異議為止。茲將其程序列述如下：

一、平時考核：

由各單位主管平日考核後，每月作一次整理，月考評之記錄及結果每學期分二次（每雙月五日前）呈校長覆核，並於學年度終呈考評會追認，如特殊情形需更正評分，需考評委員三分之二決議通過才可修改。

二、平時考核程序如下：

（一）1、行政業務人員之考核

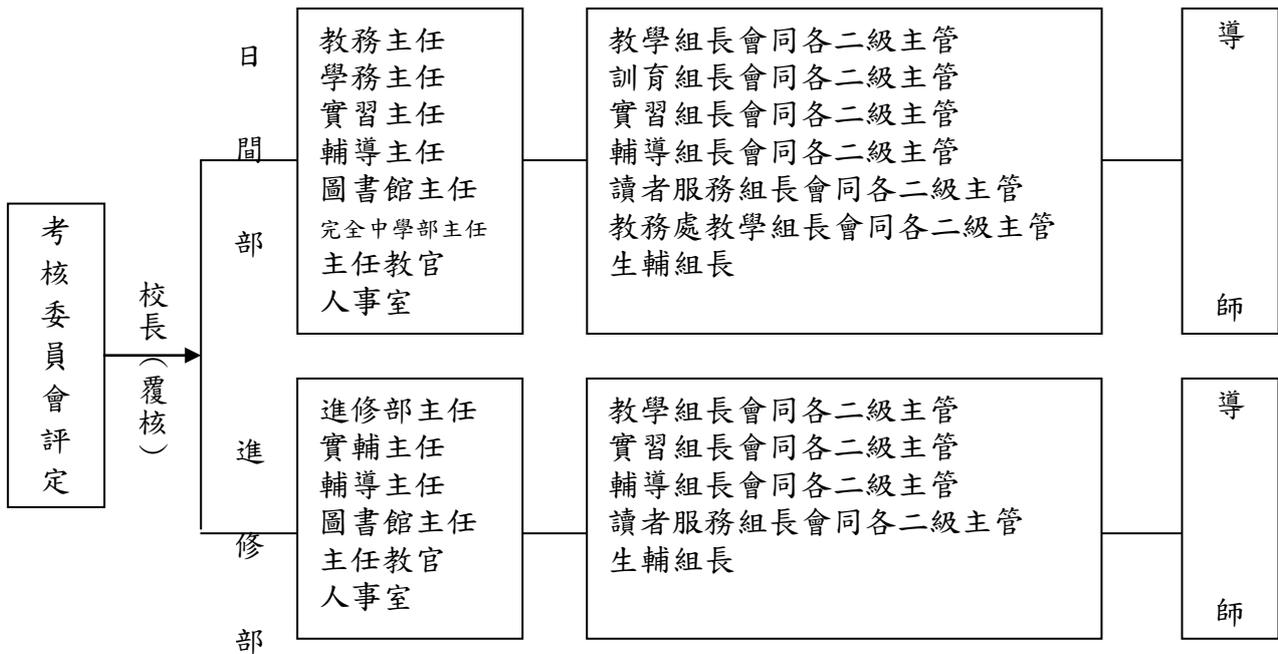


※行政業務人員考核表說明：

由單位組長及相關單位作平時考核初評，主任及有關單位主任複評，複評後由人事室彙整呈校長覆核，學年末呈考核委員會評定。

（考核委員會，最後呈校長核定）

(二)、導師 (教師之考核)



說明：

1、導師部份：

- (1) 教務單位：由教學組會同各二級主管作平時考核初評，教務主任覆評，覆評後由人事室彙整呈校長覆核，學年末考評會評定。
- (2) 學務單位：由訓育組會同各二級主管作平時考核初評，學務主任覆評，覆評後由人事室彙整呈校長覆核，學年末考評會評定。
- (3) 實習單位：由實習組會同各二級主管作平時考核初評，實習處主任覆評，覆評後由人事室彙整呈校長覆核，學年末考評會評定。
- (4) 輔導處：由輔導組會同各二級主管作平時考核初評，輔導主任覆評，覆評後由人事室彙整呈校長覆核，學年末考評會評定。
- (5) 圖書館：由讀者服務組會同各二級主管作平時考核初評，圖書館主任覆評，覆評後由人事室彙整呈校長覆核，學年末考評會評定。
- (6) 完全中學部：由教學組會同各二級主管作平時考核初評，完全中學部主任覆評，覆評後由人事室彙整呈校長覆核，學年末考評會評定。
- (7) 進修部：由教學組會同各二級主管作平時考核初評，進修部主任覆評，覆評後由人事室彙整呈校長覆核，學年末考評會評定。

2、專任教師部分：由所屬單位二級主管會同相關單位二級主管作平時考核初評，所屬單位及相關單位主任覆評，覆評後由人事室彙整呈校長覆核，學年末呈考評會評定。

二、年終考績：考核權責人員和平時考核表所列者同，其程序如下：

- (一) 檢送資料：於屆年終考績時，人事單位準備書表並應先查明本校受考人數，分別填妥考績表內有關受考者姓名、勤惰記錄、功過記錄等資料，送請單位主管考評。
- (二) 主管人員考評：主管人員於接到人事單位送到之考績表時應於二週內檢同受考者全年平時考核記錄，就考績表之項目，逐一評分簽章，並登錄於表內，按期轉人事室彙整後送請考績委員會初評。
- (三) 本校人事主管應於每學年終了第二星期內，將各項差勤及獎懲紀錄和各處室主

管提供之評分資料，登錄於各受考核人年終考績表上，於開會時，提供考核委員參考。

- (四)考績委員會初評：受考人平時功過應增減之分數，均應於初核時辦理。考績委員會對於考績條件如有疑義，得調閱有關考績紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。
- (五)校長覆核：考核委員會初核後之考績案，送由校長覆核。如校長對於初核結果有意見時，應交回考績委員會覆議。校長對覆議結果仍不同意時，得變更之，但應在考績案內註明其事實及理由。考績完成上述程序後，應依職務、及分數次序，編列建議等第表（附件一）及考核清冊（附件二）一併再送校長核定後發佈。
- (六)通知受考人：考績案經核定後，應以考核通知書（附件三）將結果通知受考人。
- (七)教職員工成績考核各項表冊，應由人事單位密存，不予公佈。但經考核委員會議通過之成績，應適時個別通知受考核者本人。至於其他人員之考核成績，除校長及人事主管外，他人不得查閱。惟個人對其本身成績若有疑問時，得准予申請覆查並由人事主管說明之。
- (八)疑義之覆審：受考人員，於接到核定之考績結果通知後，如發現俸級、晉級、職等、職稱、獎金，或考績等第有疑義，得於收受通知次日起，十五日內詳敘理由，檢同有關證明文件，申請覆審（附件四）。其由受考人申請者，應經原考核單位轉呈。此項申請覆審，以一次為限。

三、專案考績：

專案考績於平時考核有重大功過時為之，茲分就一次記二大功及二大過標準，分述如下：

(一)一次記二大功及二大過標準：

1、有下列情形之一者，一次記二大功：

- (1)針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效者。
- (2)對主辦業務，提出重大改革新具體方案，經採行確具成效者。
- (3)察舉不法，維護學校聲譽或權益，有卓越貢獻者。
- (4)適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。
- (5)遇案情重大事件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立，為本校增進榮譽，有具體事實者。

2、有下列情形之一者，一次記二大過：

- (1)圖謀背叛學校，有確實證據者。
- (2)執行學校政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致學校遭受重大損害者。
- (3)違抗學校重大政令，或嚴重傷害學校信譽，有確實證據者。
- (4)涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。
- (5)圖謀不法利益言行不檢，致嚴重損害學校聲譽者。
- (6)侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大者。
- (7)挑撥離間或破壞紀律，情節重大者。
- (8)無故曠職連續達二日或一年累積達五日者。

依本法規定一次記二大過、二大功之標準，其專案考績，應詳述具體事實，按規定程序，專案報送人事室審定。

(二)專案考績獎懲：

- 1、一次記二大功者，給與一月基薪之獎金，但在同一年度內以一次為限。
- 2、免職人員：年終考績及專案考績應予免職人員，自確定之日起執行；未確定前，得先行停職。

第十五條 成績考核委員會會議時，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，當可否同數時，取決於主席。但年終考核評列丙等者，須經出席委員三分之二之同意，方得為決議。

第十六條 本校教師及職員成績考核委員會依下列各款之規定執行初核：

- 一、審查受考核人數。
- 二、審查受考核人平時考核紀錄及下列各項資料：
 - (一) 審查受考核人工作成績
 - (二) 審查受考核人勤惰資料。
 - (三) 審查受考核人品德生活紀錄。
- 三、其他應行考核事項。

第十七條 本校教師及職員成績考核委員會初核時，應準備紀錄，記載事項如下：

- 一、考核委員名單。
- 二、出席委員姓名。
- 三、受考核人數。
- 四、決議事項。

第十八條 本校校長對本校成績考核委員會之初核結果有不同意見時，應交回覆議，對覆議結果仍不同意時，得變更之，並於考核案內記明其事實及理由。教師及職員之考核結果，考核委員會認有疑義時，應通知原辦理單位詳敘事實及理由或重新考核，必要時得調卷或派員查核，如認為考核結果不實或與視導所報之事實不符時，得逕行改核，說明改核之理由。

第十九條 考績會之會議紀錄，應記載下列事項：1、會議次別、日期及地點。2、出席委員姓名。3、主席及紀錄人員姓名。4、受考人數及其姓名、職務、官職等級及俸(薪)點。5、備詢人姓名及答詢要點。6、決議事項。7、考績清冊等其他附件名稱及數量。

第二十條 本校教師及職員之年終成績考核及專案考核經核定後，應由學校以書面通知考核人。

第二十一條 本校教職員同仁考績之救濟程序及申訴分為以下幾種處理方式：受考人對於學校核定之考績案，如有疑義，得於接到考績通知後十五日內敘明理由及事實，申請學校復審，但以一次為限。

第二十二條 成績考核結果應自次學年度第一個月起執行，專案考核應自核定之月起執行。

第二十三條 參與考核人員在考核未核定前，應嚴守秘密。考核委員執行初核時，對於本身之考核，應行迴避。

第二十四條 對於教師及職員之成績考核，應根據確切資料，慎重辦理，如有為不實之考核者，一經查覺除考核結果予以撤銷重核外，其有關失職人員並予議處。

第二十五條 配合公務需要，奉派出國協助友邦技術工作或借調其他機關服務，經本校核定保留底缺留職停薪人員，准予列冊參加成績考核。並得參酌他單位表現，發給考核獎金，其列冊事由並應於備考欄內註明。

因案停職准予復職人員，如停職期間在考核年度內，其任職達六個月以上者，准予辦理另予考核，其列冊事由並應於備考欄內註明。任職不滿六個月者，不予辦理。

第九章 平時考核表項目內容及考核原則

第廿六條 平時考核表考核項目及內容如附表一～五、七～八。

第廿七條 平時考核區分為三種：

一、主管考核

- (一) 導師部份：學務單位 25 分、圖書館 5 分。(如附表一、二)
- (二) 專任教師部份：教務單位 30 分，輔導處 15 分。(如附表三、四)
- (三) 專業教師部分：實習單位 22 分。(如附表五)
- (四) 職員工部份：單位主管 73 分、相關單位 27 分。(如附表七、八)

二、一般考核 (30 分)

所有職員工皆接受教務處、學務處、總務處、實習處、輔導處、圖書館、進修部、人事室、會計室、完全中學部之考評，本單位 3 分，其他單位 3 分。

- (一) 組長接受各單位一級主管考評，唯學期末考核人須詳附被考人優、甲、乙、丙、丁之平日考核資料呈人事室彙整。
- (二) 職員接受各單位一、二級主管考評，其程序如前條規定。

三、勤惰考核

- (一) 全勤者：全校教職員加 3 分。
- (二) 病 假：未超過(含)七天者不予扣分，超過七天以上者每天次扣 1 分受 15 分限制，最多扣 15 分。(特殊情況專案處理需考評會三分之一同意)。
- (三) 事 假：未超過(含)三天者不予扣分，超過三天以上者每天次扣 1 分，不受 15 分限制，可累計扣分，部分辦公時間進修之同仁，事假不予扣分，但亦不列全勤。(特殊情況專案處理需考評會二分之一同意)
- (四) 遲到、早退：每次扣 0.5 分不受 15 分限制，可累計扣分。
- (五) 曠職：每天次扣 5 分，不受 15 分限制，可累計扣分。

第廿八條 導師及專任教師重大事項之考核，有具體事實者才加扣分，否則一律不給分。主管考核得分加一般考核得分加勤惰考核得分，及獎懲積分為該員考績。

考評會審查無異議後，呈校長核定。

第廿九條 年終考績係依年度內平時考核表為基礎，並參考年度勤惰情形記載，按法令程序綜合分析評定績序而言，其項目及內容如附表六。

第三十條 考績區分為下列幾種：

- 一、導師年終考績：個人操守 13%、教學績效 30%、實習績效 12%、學務工作 25%、輔導處 15%、圖書館 5%，個人操守一～四項各配分 2 分，係由教務處、學務處、實習處、人事室四個單位共同考核後，擔任共同科目的老師，教學績效乘以 5 分之 7。(如附表六)
- 二、行政人員分數：個人操守佔 50%，本職工作表現佔 50%。(如附表九)
- 三、上二項除教師主管考核或職員另加一般單位考核分數外，另加勤惰考核得分及獎懲積分為該員考績。考評會審查無異議後，呈校長核定。

第卅一條 本校考績係採取比序制度，有關比序範圍及績等分配原則如下：

A、比序範圍：

- 一、一級主管：本校教務、學務、總務、實習處、輔導處、圖書館、進修部、人事、會計、完全中學部。
- 二、二級主管：本校各單位二級主管自成一比序範圍。
- 三、職 員：各單位職員自成一比序範圍。
- 四、教 師：導師由日校共同科目之導師、專業科目之導師、完全中學部導師、專任老師、進修部導師等五個比序範圍。

B、績等比例分配：

- 一、一級主管優等比率百分之八十至百分之百，80 分以下不列入優等。甲等人數不予比率限制，70 分以下列乙等。
- 二、二級主管優等比率依各處室百分之七十至百分九十排序，80 分以下不列入優等，小數點挪至下學年度併計；甲等人數不予比率限制，70 分以下列乙等。
- 三、職員優等比率依各處室百分之四十至百分六十排序，80 分以下不列入優等，小數點挪至下學年度併計；甲等人數不予比率限制，70 分以下列乙等。
- 四、導師優等比率依日校共同科目、專業科目、完全中學部、進修部分類排序，比率百分之四十至百分之六十，80 分以下不列入優等，小數點挪至下學年度併計，甲等人數不予比率限制，70 分以下列乙等。
- 五、司機工友優等比率百分之三十至四十排序，80 分以下不列入優等，小數點挪至下學年度併計，甲等人數不予比率限制，70 分以下列乙等。
- 六、上列各比序群，若受考人請假超過五天（喪假除外）、離職及考核分數未達 80 分所遺留之餘數不列入下學年度併計優等比率。