

法規名稱：公立高級中等以下學校校長成績考核辦法

修正日期：民國 111 年 01 月 28 日

## 第 1 條

本辦法依高級中等教育法第十六條及國民教育法第十八條第二項規定訂定之。

## 第 2 條

本辦法所定校長成績考核類別及方式如下：

- 一、年終成績考核：以等第評定之。
- 二、另予成績考核：以等第評定之。
- 三、平時考核：以獎懲功過、嘉獎、申誡方式為之。

## 第 3 條

- 1 校長任職至學年度終了屆滿一學年者，應予年終成績考核，不滿一學年而連續任職已達六個月者，另予成績考核。但校長於考核年度內有公務員懲戒法第二條各款規定情事之一或教育人員任用條例第三十一條第一項各款規定情事之一，經依法定程序予以撤職、解聘或免職者，不再辦理年終成績考核或另予成績考核。
- 2 校長在考核年度內有下列各款情形之一者，得併計年資參加考核：
  - 一、經遴選至其他學校年資未中斷。
  - 二、專任教師經遴選為校長年資未中斷。
- 3 校長另予成績考核，應於學年度終了辦理之。但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者，應隨時辦理之。
- 4 同一考核年度內再任校長，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。
- 5 轉任公務人員、公營事業人員或其他公職者，如其轉任前之年資，未經所轉任機關併計辦理考績、考成或考核者，得由轉任前之學校予以查明後，於學年度終了辦理另予成績考核。
- 6 校長因案停職後准予復職，在考核年度內任職已達六個月者，准予辦理另予成績考核。

## 第 4 條

- 1 校長年終成績考核以一百分為滿分，除第二項另有規定外，其等次及獎懲規定如下：
  - 一、甲等：八十分以上。除晉本薪或年功薪一級外，並給與一個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月薪給總額之一次獎金。
  - 二、乙等：七十分以上，不滿八十分。除晉本薪或年功薪一級外，並給與半個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與一個半月薪給總額之一次獎金。
  - 三、丙等：六十分以上，不滿七十分。留支原薪級。
- 2 國立大學校院附屬（設）學校兼任校長年終成績考核等次及獎懲規定如下：
  - 一、甲等：八十分以上。給與一個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月薪給總額之一次獎金。
  - 二、乙等：七十分以上，不滿八十分。給與半個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與一個半月薪給總額之一次獎金。
  - 三、丙等：六十分以上，不滿七十分。不予獎勵。
- 3 前二項校長另予成績考核，列甲等者，給與一個月薪給總額之一次獎金；列乙等者，給與半個月薪給總額之一次獎金；列丙等者，不予獎勵。

## 第 5 條

校長之年終成績考核、另予成績考核，應就下列事項，綜合評定其分數，並依前條規定

，定其等次：

- 一、執行教育政策及法令之績效占百分之二十五。
- 二、領導教職員改進教學之能力占百分之二十五。
- 三、辦理行政事務之效果占百分之二十。
- 四、言行操守及對人處事之態度占百分之二十。
- 五、其他個案應列入考慮之項目占百分之十。

## 第 6 條

- 1 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。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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 7 條

- 1 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。

2 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。
- 3 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。
  - 4 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。
  - 5 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。
  - 6 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 8 條

- 1 校長獎懲累計方式如下：
  - 一、嘉獎三次作為記功一次。
  - 二、記功三次作為記一大功。
  - 三、申誡三次作為記過一次。
  - 四、記過三次作為記一大過。
- 2 前項獎懲同一學年度得相互抵銷。

## 第 9 條

校長之考核程序如下：

- 一、國立學校校長，由教育部考核定之。
- 二、國立大學校院附屬（設）學校校長，由各該大學校院校長考核，報教育部核定之。
- 三、直轄市立學校校長，由直轄市政府考核定之。
- 四、縣（市）立學校校長，由縣（市）政府考核定之。

## 第 10 條

- 1 各該主管機關辦理所屬高級中等學校校長成績考核，應組成考核小組，辦理所屬國民小學及國民中學校長成績考核，應組成考核委員會（以下併稱考核小組）；其任務如下：
  - 一、校長年終成績考核、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本機關長官交議考核事項。
- 2 前項成績考核屬第三條第三項應隨時辦理之另予成績考核者，得逕由前條之機關首長考核，不受前項規定之限制。

## 第 11 條

- 1 考核小組由委員九人至十七人組成，由機關首長就本機關有關人員中遴派之，並指定一人為主席。但參加考核人數不滿二十人者，得降低委員人數，最低不得少於五人。
- 2 任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但前項本機關有關人員任一性別人數少於委員總數三分之一者，不在此限。
- 3 委員之任期自當年九月一日至次年八月三十一日止。

## 第 12 條

考核小組開會時，應有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。但審議校長年終成績考核、另予成績考核及記大功、大過之獎懲時，應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。

## 第 13 條

- 1 考核小組委員於審查有關其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避。
- 2 委員有下列各款情形之一者，當事人或其利害關係人得向考核小組申請迴避：
  - 一、有前項所定之情形而不自行迴避。
  - 二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞。
- 3 前項申請，應舉其原因及事實，並為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書，由考核小組決議之。
- 4 委員有第一項所定情形不自行迴避，而未經申請迴避者，應由考核小組主席命其迴避。

## 第 14 條

- 1 考核小組於審查受考核校長擬考列丙等或懲處事項時，應以書面通知該校長陳述意見；通知書應記載陳述意見之目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。
- 2 考核小組基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審查事項之相關人員列席說明；通知書應記載列席說明之目的、時間、地點及得否委託他人到場。

## 第 15 條

- 1 考核小組完成初核，應報請機關首長覆核，首長對初核結果有不同意見時，應敘明理由交回復議，對復議結果仍不同意時，得變更之。
- 2 機關首長為前項變更時，應於考核案內敘明事實及理由。
- 3 校長成績考核分數及獎懲，核定機關認有疑義時，應通知原辦理機關詳敘事實及理由或通知原辦理機關重新考核，必要時得調卷或派員查核，認為考核結果不實或與查核所報之事實不符時，得逕行改核，並說明改核之理由。

## 第 16 條

校長成績考核經核定後，應由考核機關以書面通知受考核校長，並附記不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。

## 第 17 條

- 1 校長成績考核結果應自次學年度第一個月起執行。
- 2 本辦法所稱薪給總額，指次學年度第一個月之本薪（年功薪）及其他法定加給。但職務加給、地域加給，以考核年度最後一個月所支者為準。
- 3 非於學年度終了辦理之另予成績考核獎金，以最後在職月之薪給總額為準。

## 第 18 條

校長於收受成績考核結果通知後有不服者，得提出申訴；其申訴準用教師申訴之規定。

## 第 19 條

- 1 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。
- 2 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 20 條

校長成績考核所需表冊格式，由各主管機關定之。

## 第 21 條

- 1 本辦法自發布日施行。
- 2 本辦法中華民國一百零二年十二月二十五日修正發布之條文，自一百零三年八月一日施行。