

國立及私立高級中等學校學務創新人員進用及管理要點修正規定

一、教育部國民及學前教育署（以下簡稱本署）為規範國立及全國私立高級中等學校（以下簡稱學校）學務創新人員之進用及管理事項，激勵士氣，增進工作績效，特訂定本要點。

二、本要點所稱學務創新人員，指學校依教育部國民及學前教育署推動高級中等學校學務創新人員要點（以下簡稱人員要點）之規定，以契約進用之人員。

三、學校學務創新人員甄選，由直轄市政府或教育部各縣市聯絡處（以下簡稱聯絡處）辦理相關作業；其情形特殊，經直轄市政府、聯絡處同意者，得由學校自行辦理。

前項甄選，置委員若干人，由直轄市政府或聯絡處、出缺學校或人員要點所定經費代管學校代表組成，並由甄選委員互推一人擔任主席，本署得視情形增派本署代表。

錄取人員依甄選分數之排序，分發至所填志願學校、直轄市、縣（市）學生校外生活輔導會（以下簡稱校外會）或聯絡處後，由學校以契約進用之。

四、直轄市政府、聯絡處或學校應依人員要點第五點有關甄選資格、順序及其相關規定，公開、公平、公正辦理甄選，並注意其品德及具有擬任工作所需之知能，擇優錄取。

五、直轄市政府、聯絡處之甄選委員、學校校長及學務創新人員之業務主管，其配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為學務創新人員。但本要點生效前，或校長或業務主管就任前，其配偶及三親等以內血親、姻親，已為學校進用者，不在此限。

前項但書不受限制之人員，於原契約終止後，不適用之。

六、學校為辦理學務創新人員之進用及管理事項，應組成學務創新人員審議委員會（以下簡稱審議會），置委員五人至九人，除學務創新人員所屬學務處或進修部主任、人事室主任及校外會或聯絡處代表

為當然委員外，其餘委員，由校長就學校人員指定之，並指定委員一人擔任召集人。

前項任一性別委員，不得少於委員總數三分之一。

七、學務創新人員應遵守下列規定：

- (一)依政府法令及學校規章，執行業務。
- (二)遵行勞動契約及工作規則。
- (三)輔導或管教學生時，應導引其適性發展，並培養其健全人格。
- (四)非依法律規定，不得洩漏學生個人或其家庭資料。
- (五)服從主管之工作要求，發揮團隊精神，努力執行任務。
- (六)辦理校外會及聯絡處相關工作，不得推諉或延宕。
- (七)積極參加與業務有關之進修或研習活動。

八、學務創新人員上班時間，應配合學校之作息，每日工作以八小時為原則；其工時及請假事項，依勞動基準法、勞工請假規則及其他相關法令之規定辦理。

九、學務創新人員之考核如下：

- (一)平時考核：每半年至少辦理一次，由業務主管依平時考核表（附表一）辦理考核；考核結果密送人事單位彙整後，陳校長核定，並作為年終考核及專案考核之參據。
- (二)年終考核：連續任職至年度終了屆滿一年者，應於十二月份依年終考核表（附表二）辦理考核，並依第十點規定程序為之。
- (三)專案考核：於品德不良、有重大違法事實或違反第七點規定情節重大時，依專案考核表（附表三）隨時辦理，並依第十點規定程序為之。

十、學校辦理學務創新人員之年終考核或專案考核時，經業務主管予以初考，提送學校審議會覆考後，陳校長核定。

校長對覆考結果有不同意見時，應敘明理由交回復議；對復議結果仍不同意時，得於考核表內註明事實及理由，變更之。

十一、學務創新人員之年終考核及專案考核，應依其品德操守、敬業與

團隊精神、專業知能及工作態度與成效之情形辦理；初考及覆考，應以平時考核為基礎，並參考年度勤惰及獎懲紀錄，予以綜合分析評定。

年終考核及專案考核，分甲、乙、丙三等；其各等分數如下：

- (一)甲等：八十分以上。
- (二)乙等：七十分以上，未滿八十分。
- (三)丙等：未滿七十分。

十二、學務創新人員之年終考核，其等第規定如下：

(一)具有下列具體事蹟之一者，不得考列甲等：

- 1. 年度內曾有曠職紀錄。
- 2. 事假與普通傷病假合計日數超過十四日。
- 3. 年度經獎懲相互抵銷後，仍有申誡處分。
- 4. 違反第七點規定。

(二)考列丙等：對於所擔任之工作確不能勝任。

十三、年終考核結果，依下列規定辦理：

- (一)甲等：連續任職滿一年，薪級得提高一級。
- (二)乙等：留原薪級。
- (三)丙等：依勞動基準法第十一條第五款規定終止勞動契約。

十四、學務創新人員有下列各款情形之一者，學校得依勞動基準法之規定，終止勞動契約：

- (一)勞動基準法第十一條各款情形之一。
- (二)勞動基準法第十二條第一項各款情形之一。

勞動基準法第十二條第一項第四款所定違反勞動契約或工作規則，情節重大者，包括下列事項：

- (一)有性別平等教育法第二十九條第一項或第三項規定情形之一。
- (二)有教育人員任用條例第三十一條第一項、第二項或第六項規定情事。
- (三)有受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或負性騷擾防治法第十二條之損害賠償責任或處分，或受同法第二十五條、

二十七條規定處罰。

(四)體罰或霸凌學生，造成其身心侵害。

(五)經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰。

前項情形，學校於必要時得辦理專案考核；經專案考核考列為丙等時，終止勞動契約。

專案考核，得依其違失情節，併予懲處。

十五、學務創新人員有第十七點或第十八點獎懲規定之事由者，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。

前項獎懲，同一年度得相互抵銷。

十六、考核綜合評分，得予加、減；其加減規定如下：

(一)嘉獎一次：加一分。

(二)記功一次：加三分。

(三)記大功一次：加九分。

(四)申誡一次：減一分。

(五)記過一次：減三分。

(六)記大過一次：減九分。

十七、學務創新人員具有下列情形之一者，核予獎勵：

(一)處理校園安全事件，有具體績效。

(二)輔導高關懷學生，使其變化氣質，有具體事蹟。

(三)推動學務工作之創新，主動積極，負責盡職。

(四)推動防制學生藥物濫用工作，確保學生身心健康。

(五)執行校外會工作，圓滿達成任務。

(六)對學生之輔導或管教，熱心負責，成績優良。

(七)執行學務工作或承辦業務，績效良好。

(八)工作勤奮，服務認真，表現良好。

(九)對上級交付之任務，圓滿達成。

(十)其他足資激勵之行為。

十八、學務創新人員具有下列情形之一者，核予懲處：

- (一)執行職務知有校園性侵害事件，未依規定通報。
- (二)處理校園安全事件或學生事件失當。
- (三)不當處罰學生，有具體事實。
- (四)執行工作，態度傲慢，不接受指揮督導。
- (五)有曠職紀錄，且工作態度消極。
- (六)對學生之輔導或管教，方法失當或未盡職責。
- (七)執行工作或辦理業務，有顯著疏忽。
- (八)不遵守團隊工作紀律。
- (九)上班遲到，下班早退，經勸導仍未改善。
- (十)延誤公文處理時限。
- (十一)違反第七點規定。
- (十二)其他違反法令，致影響學校聲譽。

十九、學務創新人員有獎懲事由時，由業務主管擬具獎懲建議，檢附相關證明文件，提送審議會審議。但情事明確，且合於嘉獎或申誡者，得免予審議。

獎懲案件審議結果或前項但書情形，經校長核定後，通知當事人。

二十、學務創新人員之年終工作獎金，比照當年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項發給。但有下列各款情形之一者，不發或減發年終工作獎金：

- (一)年終考核或專案考核列丙等者，不發給年終工作獎金。
- (二)年度經獎懲相互抵銷後累積達一大過者，不發給年終工作獎金。
- (三)年度經獎懲相互抵銷後累積達記過二次，或累積曠職達四日者，發給三分之一數額。
- (四)年度經獎懲相互抵銷後累積達記過一次，或累積曠職達三日者，發給三分之二數額。