

柒、人事室

701-01	高雄市立新莊高級中學人事室工作職掌表	-----	1
701-02	高雄市立新莊高級中學教師評審委員會設置要點	-----	2
701-03	高雄市立新莊高級中學教師聘約	-----	6
701-04	高雄市立新莊高級中學性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點	-----	8

高雄市立新莊高級中學人事室工作職掌表

職稱	人事室工作職掌
主任	一、綜理人事室業務。 二、有關學校人事法制之研擬及規劃。 三、出席有關業務之會議。 四、其他臨時交辦事項。
組員	一、辦理本校組織編制、教職員遴選、敘薪。 二、辦理差假勤惰、考核獎懲、訓練進修等事項。 三、辦理待遇、福利保險等業務事項。 四、辦理退休、撫卹、人事資料管理等事項。 五、其他臨時交辦事項。

高雄市立新莊高級中學教師評審委員會設置要點

109年7月14日校務會議修正通過

110年7月2日校務會議修訂

一、本要點依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法(以下簡稱設置辦法)第三條第五項規定訂定之。

二、本校教師評審委員會(以下簡稱本會)之任務如下：

- (一)教師初聘、續聘及長期聘任之審查。
- (二)教師長期聘任聘期之訂定。
- (三)教師解聘、不續聘、停聘及資遣之審議。
- (四)教師違反教師法(以下簡稱本法)規定之義務及聘約之審議。
- (五)其他依法令應經本會審議之事項。本會辦理前項第一款教師初聘之審查時，應以公開甄選或現職教師介聘方式為之。辦理公開甄選時，得經本會決議成立甄選委員會、聯合數校或委託主管機關辦理。

前項甄選委員會之組織及作業規定，由本會、辦理之學校或機關定之；本校現職教師之介聘，依相關法令規定辦理。

三、本會置委員十五人，其組成方式下：

(一)當然委員：

- 1、校長一人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。
- 2、家長會代表一人：由家長會選(推)舉之。
- 3、教師會代表一人：由教師會選(推)舉之。

(二)選舉委員十二人：

1. 兼任行政教師五人。
2. 未兼行政教師七人：除國文科、英文科、數學科、自然科、社會科及藝能科之最高票各一人外，另按性別比例原則選出最高票一人當選第七名委員，如遇相同票數，以公開抽籤定之。

前項第二款選舉委員之選舉人及被選舉人，除有下列情形之一者外，應為全體專任教師：因留職停薪、長期受訓進修或公務借調而未實際在校任教、服務之專任教師，不具被選舉權。選舉權與被選舉權資格有疑義時，除主管機關規定者外，由校務會議議決之。

本會委員中未兼行政之教師，不得少於委員總額二分之一。

本會任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一。

第一項第二款之委員選舉時，得各選舉候補委員七人，於當選委員因故不能擔任時依序

遞補之。無候補委員遞補時，應即辦理補選舉。

本會選舉委員之選舉方式為無記名連記法。

四、本會委員任期一年，自九月一日起至翌年八月三十一日止，連選得連任。

遞補之候補委員或補選舉產生之員，其任期均至原任期屆滿之日止。

本會委員應親自出席會議。

選舉委員於任期中經本會認定無故缺席達二次或因故無法執行職務者，解除其委員職務。

五、本校依本法第九條第三項另行增聘校外學者專家擔任本會委員，產生方式如下：

(一)處理本法第十四條第一項第七款、第十款及第十五條第一項第三款、第四款時，由本校自教育部國民及學前教育署(以下簡稱國教署)建置之高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫(以下簡稱教評會人才庫)遴聘之。

(二)處理本法第十五條第一項第一款及第二款時，由本校自依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第二十二條規定建置之校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫遴聘之。

前項校外委員人數，依本法第九條第三項規定，應增聘至本會未兼行政之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。

第一項校外委員，由校長提名，名單經本會通過，並由校長聘任。

第一項校外委員，於審議第一項各款案件時，始具委員資格；其委員人數及任期不受第三點第一項及前點第一項規定之限制。

本會委員個人資料蒐集、處理及利用，應依個人資料保護法規定辦理。

六、本會由校長召集；經全體委員二分之一以上連署召集時，校長應自受請求後五日內召集；校長不召集時，得由連署委員互推一人召集之。

本會開會時，以校長為主席，校長因故無法主持時，由委員互推一人為主席。

七、本會之決議，除有下列情形之一者外，應經全體委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過：

(一)審查教師長期聘任事項，應經全體委員三分之二以上出席及全體委員三分之二以上之審議通過。

(二)本法第十四條至第十六條、第十八條或相關法規另有規定。

審議本法第九條第三項之議案時，全體委員應計入校外學者專家之委員；非審議本法第九條第三項之議案時，不予計入。決議過程及個別委員意見，應對外嚴守秘密。

本會為第一項序文及第二款決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數。為第一項第一款審查教師長期聘任事項決議時，迴避之委員不計入該項決議案之全體委員人數。

出席委員如中途離席，至在場委員人數低於法定開會人數，經本會委員提起清點人數確認後，即自動散會，餘案另行召集開會討論。

本要點相關議事運作未規定者，依內政部訂頒之會議規範辦理。

八、本會委員於審查有關委員本人或其配偶、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。本會委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向本會申請迴避：

(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。

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，由本會決議之。

本會委員有第一項所定情形不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由本會依職權命其迴避。

九、本會委員均為無給職。

本校教師執行本會委員職務時，應核予公假，所遺課務由本校遴聘合格人員代課。

審議第二點第一項第三款及第四款事項之會議，提案單位應於開會前至少五個工作天提交人事室，人事室應於開會前至少三個工作天通知本會委員及提供本會委員有關資料，開會通知亦應明列開會起迄時間；並同時通知教學組，以利後續課務派代安排。

十、審查第二點第一項第一款教師初聘事項之會議，本校應依下列程序提出缺額：

(一)人事室依年度預算員額及退離人數提列缺額。

(二)各科教學研究會依該科授課分析表，提出該教師需求，送教務處參考。

(三)教務處依各科實際排課及授課節數，製作教師授課分析表，並參酌各科教師需求、學校課程規劃、科班增減及學校未來發展等因素，會同人事室提出各類科教師需求建議案。

(四)甄選類科及缺額列入甄選簡章，並提本會審查。

(五)除審查甄選成績及錄取名單之會議外，人事室應於開會前至少三個工作天通知本會委員及提供本會委員有關資料；並同時邀請各缺額類科推派一位專任教師代表列席參與會議。

十一、本會審議第二點第一項第三款及第四款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。

本會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審議事項相關人員列席陳述意見，並注意文書送達之方式及證明。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。

十二、本會審議第二點第一項第三款及第四款事項之當事人或利害關係人，得依本校規定申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。

本校對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：

- (一)本會決議前之擬稿或其他準備作業文件。
- (二)涉及公務機密。
- (三)涉及個人隱私。
- (四)有侵害第三人權利之虞。
- (五)有嚴重妨礙教學、行政職務正常進行之虞。
- (六)涉及違反設置辦法第八條之保密規定。

前項第二款及第三款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。

本會審議事項之當事人就第一項資料或卷宗內容關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求本校更正。

十三、本會之行政工作，由人事單位主辦，教務、總務等單位協辦；人事單位應就審議案件會同相關單位，依據有關法令研提參考意見，開會時並應列席。

十四、本要點未盡事宜，悉依本法或設置辦法等相關規定辦理。

十五、本要點經校務會議通過後實施；修正時，亦同。

高雄市立新莊高級中學教師聘約

101年1月17日校務會議修正通過

- 一、高雄市立新莊高級中學（以下簡稱本校）為辦理本校教師聘約事宜，由學校與教師會協議訂定本校教師聘約（以下簡稱本聘約）。
- 二、本聘約依高雄市高級中等以下學校教師聘約準則訂定，未規定事項依相關法令及學校章則辦理。
- 三、本聘約基於保障學生學習權利、維護教師權利，顧及學校行政運作順暢之原則訂定之。
- 四、本聘約之起迄日期應配合學年度。學期中受聘者，以實際到職日為起聘日。教師之聘任，應於教師評審委員會決議後15日內，以書面通知教師決議結果及簽收聘約。學校初聘教師時，應附與相關法令及學校章則。
- 五、學校與該校教師會於協議聘約有爭議時，由教師評審委員會處理之。
- 六、教師解約離職應於寒暑假辦理，欲於學期中解約離職者，應經學校教師評審委員會同意，並辦妥離職手續後始得離校。依前項規定辦妥離職手續後，學校應發給離職證明書。
- 七、教師授課科目應依課程標準，以專業專才及公平原則妥適編排；授課節數由學校依據相關規定、員額編制及實際狀況，制定編配原則，經校務會議決議後施行；修改時亦同。
- 八、學校行政單位有配合教師教學及輔導上正當要求的義務。學校之行政或活動非經校務會議或教師本人同意，不得影響教師上課。學校於非正常工作時間辦理有關教育活動時，教師除有正當理由並經校長同意者外，應配合參加；惟應依有關規定給予適當之補休假、獎勵或報酬。
- 九、學校與教師於教學中，應維持教育中立，不得為特定政黨、宗教、種族及營利事業宣傳。
- 十、教師有擔任導師及兼任行政職務之義務。
- 十一、教師與學生家長，應就學生教育各項事宜相互溝通，但以不妨害教師身心健康與教學進行為前提。
- 十二、教師對於教材、教法、評量及教學活動實施方法，應本專業自主原則不斷改進。
- 十三、教師於寒、暑假期間應從事研究、進修研習或編選教材之工作。寒暑假期間，學校因教學或業務需要，教師有到校服務之義務。惟有困難時，由學校訂定辦法經校務會議通過後實施。
- 十四、教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。
教師發現師生關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。

十五、教師應尊重他人之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

十六、教師應避免觸犯刑法第 227 條有關對於未滿 14 歲及 14 歲以上未滿 16 歲之男女為性交、猥褻罪等規定。

十七、教師應啟發學生同儕間正義感、榮譽心、相互幫助、關懷、照顧之品德及同理心，以消弭校園霸凌行為之產生。

教師應主動關懷及調查學生被霸凌情形，評估行為類別、屬性及嚴重程度，依權責進行輔導，必要時送學校防制校園霸凌因應小組確認。

十八、教師應遵守各級教師會訂定之自律公約。

十九、學校非依法不得預扣教師待遇作為違約金或賠償之費用。

二十、教師違反聘約，由學校教師評審委員會依教師法、聘約及有關規定處理。

二十一、本聘約未盡事宜，悉依教師法及有關法令辦理；教師法及有關法令修正時，本聘約應隨同修正。

二十二、本聘約經本校與本校教師會認為有修正必要時，得隨時重新協議之。

高雄市立新莊高級中學性騷擾防治措施作業規定

97年5月27日行政會議審議通過

- 一、高雄市立新莊高級中學（以下簡稱本校）為防治性騷擾及保護被害人之權益，提供教職員工免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，特依「高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業注意事項」訂定本作業規定。
- 二、本作業規定所稱之性騷擾，係以性別工作平等法第十二條及性騷擾防治法第二條所規定之事項為範圍，適用於加害人或被害人為本校員工之性騷擾事件。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。
- 三、本校應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工兩性平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，於知悉時應即檢討、改善防治措施並於二十四小時內陳報市府主管機關。
- 四、本校應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，並於員工在職訓練中，合理規劃兩性平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 五、本校設置工作場所性騷擾申訴管道如下，相關資訊並公開揭示於顯著處所。
申訴專線電話：07-3455542
申訴專用傳真：07-3458903
申訴專用電子信箱：waggery@kcg.gov.tw
- 六、本校應利用集會、廣播及印刷品等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
- 七、本校於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
 - （一）保護被害人之權益及隱私。
 - （二）對所屬場域空間安全之維護或改善。
 - （三）對行為人之懲處。
 - （四）其他防治及改善措施。
- 八、本校為處理性騷擾申訴事件（以下簡稱申訴事件），應組成「性騷擾申訴處理調查小組」（以下簡稱調查小組），置委員五人至七人，並推選一人為小組召集人，進行調查，小組成員之女性比例不得低於二分之一，必要時並得聘請專家學者擔任。
- 九、性騷擾事件之加害人或被害人為本校員工者，被害人或其代理人於事件發生後一年內得以言詞或書面向本處提出申訴。以言詞申訴者，受理之人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或

使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- (二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- (三) 申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

十、調查小組作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但加害人不明且非本校員工者，應移請事件發生地警察機關調查。

十一、調查小組應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

十二、本校調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

- (一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- (二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- (三) 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- (四) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- (五) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- (六) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- (七) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (八) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

十三、參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應負保密責任，不得對外洩漏；違反者，召集人應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十四、調查小組應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

調查小組之決議應以書面通知當事人及市府性騷擾防治法或性別工作平等法主管機關，並註明對申訴案之決議有異議者，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起，適用性別工作平等法之事件，當事人得於十日內向市府該法主管機關提出申覆；適用性騷擾防

治法之事件，得於三十日內向市府該法主管機關提出再申訴。

- 十五、性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，本校調查小組認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。
- 十六、性騷擾事件之加害人為本校員工，其性騷擾行為經調查屬實者，應速將調查結果送交考績(核)委員會為適當之懲處並予追蹤、考核及監督，避免相同事件或報復情事之發生；如經證實有誣告之事實者，除對受誣告者應為回復名譽之處置外亦應對申訴人為適當之處理。
- 十七、本校於性騷擾事件調查過程中，得視當事人身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。
- 十八、本校不得因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解職、調職或其他不利處分。
- 十九、本作業規定經本校行政會議審議通過，並呈校長核定後實施，修正時亦同。