

# 108 年教育部人事處及所屬人事機構

## 各級學校校長人事管理專法研析工作圈

### 成果報告



臺灣大學



# 目錄

壹、工作圈名稱：「各級學校校長人事管理專法研析工作圈」…	1
貳、圈長 .....	1
參、工作圈成員 .....	1
肆、工作內容及執行要項 .....	2
伍、結論與建議 .....	5
附錄	
附件 1：工作圈第 1 次會議 .....	9
附件 2：工作圈第 2 次會議 .....	16
附件 3：各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令彙編 .....	30
附件 4：各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令與公教人員比較 表【大專版】 .....	68
附件 5：各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令與公教人員比較 表【中小學版】 .....	85
附件 6：研訂校長人事管理專法可行性分析彙整表 .....	102



壹、工作圈名稱：「各級學校校長人事管理專法研析工作圈」

貳、圈長：國立臺灣大學人事室黃主任韻如

參、工作圈成員

序號	服務單位	職稱	姓名	備註
1	國立臺灣海洋大學	行政專員	曾秀萍	
2	國立體育大學	主任	劉麗紅	
3	國立中央大學	主任	徐宗鴻	
4	國立交通大學	專員	曾琪芳	
5	國立嘉義大學	秘書	謝翠珍	
6	國立勤益科技大學	秘書	尹光明	
7	國立虎尾科技大學	秘書	黃瑾瑜	
8	國立高雄科技大學	組長	蔣欣如	
9	國立屏東科技大學	組長	嚴徠禎	
10	國立臺灣戲曲學院	專員	林佳惠	
11	國立高雄餐旅大學	主任	陳美瑜	
12	教育部國民及學前教育署	專員	范碧之	原為科員陳柔安
13	國立苗栗高級農工職業學校	主任	王麗英	原服務於國立苗栗高級商業職業學校
14	國立草屯高級商工職業學校	主任	姚美慧	
15	國立岡山高級中學	主任	杜貴滿	

16	國立中興大學附屬臺中高級 農業職業學校	主任	許耿源	
17	國立臺北教育大學附設實驗 國民小學	主任	鄒麗雲	

#### 肆、工作內容及執行要項

##### 一、工作內容

本工作圈之工作目標為研析訂定公立各級學校校長人事管理專法之可行性。預定完成工作項目如下：

- (一) 盤點現行公立各級學校校長人事管理及權利義務相關法令規範。
- (二) 就公立各級學校校長人事管理及權利義務相關法令規範，與公立學校教師、公務人員進行比較，檢討是否有可精進之處，並提出具體修正建議，及研析訂定人事管理專法之可行性。

##### 二、執行要項：

為達成上開工作目標，本工作圈先後於 108 年 4 月 24 日及同年 7 月 12 日召開第 1 次及第 2 次會議，會議相關重要事項分述如下：

##### (一) 第 1 次工作圈會議：

108 年 4 月 24 日於國立臺灣大學召開工作圈第 1 次會議（詳如附件 1），會中確認本工作圈之工作目標及內容，並就工作內容之辦理方式、分工及會議安排進行討論，經與會圈員充分討論及交換意見，決議重點如下：

1. 有關現行公立各級學校校長人事管理及權利義務相關法令規範之盤點，由承辦單位就初步整理的「設置」、「資格」、「國籍」、「任用程序」、「任期及連任次數」、「卸任（含去職）」、「權責（職責、權力）」、「權利」、「其他」等 9 個項目的法規，分為「共同」、「專科以上學校」、「高級中等以下學校」三大類別，並調整彙編內表格呈現方式，作較明顯的區隔後，再由各圈員全面檢視是否有尚未列入



彙編之各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令並提供承辦單位納入彙編。

2. 有關公立各級學校校長之人事管理及權利義務，與公立學校教師、公務人員之比較，透過圈員之分工（如下）就「進修」、「請假」、「休假旅遊補助（國民旅遊卡）」、「不休假加班費」、「留職停薪」、「獎懲（考核）」、「資深優良教師獎勵」、「兼職」、「兼職費」、「待遇」、「彈性薪資」、「退撫」、「申訴」等 13 個項目（中小學組之部分，因無「彈性薪資」項目，故為 12 項），填列「公務人員」、「校長」、「兼任行政職務教師」、「未兼任行政職務教師」相關規定，並以「是否有可精進之處，並提出具體修正建議」為填寫之重點，送承辦單位彙整，再提下次會議討論。至公教人員於差旅費、獎章、公教保險均適用同一規定，爰未列入。另，因公涉訟輔助似無適合比較點，亦未列入。

(1)大專組：

序	項目	負責學校
1	進修	國立中央大學、國立高雄餐旅大學
2	請假	國立中央大學、國立高雄餐旅大學
3	休假旅遊補助 （國民旅遊卡）	國立臺灣戲曲學院、國立屏東科技大學
4	不休假加班費	
5	留職停薪	國立嘉義大學、國立虎尾科技大學
6	獎懲（考核）	國立臺灣海洋大學、國立體育大學
7	資深優良教師獎勵	
8	兼職	國立虎尾科技大學、國立交通大學
9	兼職費	國立體育大學、國立交通大學
10	待遇	國立臺灣戲曲學院、國立高雄科技大學

11	彈性薪資	國立勤益科技大學、國立屏東科技大學
12	退撫	國立臺灣海洋大學、國立高雄科技大學
13	申訴	國立勤益科技大學、國立嘉義大學

(2)中小學組：

序號	項目	負責學校
1	進修	國立苗栗高級商業職業學校
2	請假	國立苗栗高級商業職業學校
3	休假旅遊補助 (國民旅遊卡)	國立臺北教育大學附設實驗國民小學
4	不休假加班費	國立臺北教育大學附設實驗國民小學
5	留職停薪	國立草屯高級商工職業學校
6	獎懲(考核)	教育部國民及學前教育署
7	資深優良教師獎勵	教育部國民及學前教育署
8	兼職	國立岡山高級中學
9	兼職費	國立岡山高級中學
10	待遇	國立中興大學附屬臺中高級農業職業學校
11	退撫	國立中興大學附屬臺中高級農業職業學校
12	申訴	國立草屯高級商工職業學校

(二)第2次工作圈會議：

108年7月12日於國立臺灣大學召開工作圈第2次會議(詳如附件2)，會中除就按各圈員學校依第1次會議分工填復之「各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令與公教人員比較表」及研訂校長人事管理專法之優缺點進行討論外，並就國立交通大學及國立高雄餐旅大學的提案進行討論，經與會圈員充分討論及交換意見後，決議重點如下：



1. 各圈員對於「各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令與公教人員比較表」及「各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令」彙編如有修正意見，可於會後補充修正意見。
2. 有關國立交通大學建議放寬公立大學校長聘兼學術主管之任用期間案，為免影響新任校長校務之推動，仍依現行規定辦理。
3. 有關國立高雄餐旅大學建議師資培育大學之附屬高級中等學校校長未獲連任後回任教師之處置案，因涉及高級中等教育法疑義，請提案學校函請教育部釋示，至所提建議留供參考。
4. 請各圈員就研訂校長人事管理專法提供優缺點分析，送承辦單位彙整。

#### 伍、結論與建議

本工作圈透過盤點現行公立各級學校校長人事管理及權利義務相關法令規範（如附件 3），以及就公立各級學校校長人事管理及權利義務相關法令規範，與公立學校教師、公務人員進行比較（如附件 4、5），檢討認為尚有可精進之處，爰提出修正建議。復經與會圈員就是否訂定校長人事管理專法及其可行性充分討論及交換意見後，決議以「訂定校長管理專法」、「就校長之重要事項另訂辦法，並於各級學校法規明訂授權依據」、「不另訂專法」三個方向提出優缺點分析。

一、茲就現行校長人事管理及權利義務相關法令規範，提出修正建議如下（詳附件 4、5）：

- （一）校長之權利多係準用教師之規定辦理，惟部分規定並未明定校長為準用對象，例如資深優良教師獎勵、彈性薪資等，實務上各校係以校長具有教師資格（中小學）或同時獲聘為學校專任教師（大專）逕適用教師規定辦理，建請教育部修正明定校長為適（準）用對象，以期周妥。
- （二）依「教育人員留職停薪辦法」規定，兼行政職務教師經核准留職停薪 3 個月以上未滿 6 個月者，得視校務運作需要免兼行政職務；留職停薪 6

個月以上者，應免兼行政職務。上開辦法對於兼任行政職務教師留職停薪期間超過一定期限，尚規定應免兼行政職務，允宜對屬專任人員且負綜理校務業務職責之校長一職，於辦法明定相關規範。

(三) 教師兼職部分：

1. 公立各級學校專任教師兼職處理原則第 10 點第 2 項對於兼任行政職務教師僅規範至營利事業機構或團體兼職超過半年者，學校應與兼職機構約定回饋機制，對照第 10 點第 1 項對於未兼行政職務之一般教師還包括至生技新藥公司兼職超過半年者亦應訂定回饋機制。是以，對於兼行政職教師之規範顯較未兼行政教師寬鬆，建議對兼任行政職務教師部分，應與一般未兼行政教師相同規範文字。
2. 未審依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法所定企業、機構、團體或新創公司是否屬營利事業機構或團體，若屬之，且依據該辦法第 6 條規定是「得」與企業、機構或團體約定收取回饋金，與公立各級學校專任教師兼職處理原則內係以「應」不同，且於教師兼職處理原則內亦未有明文規定，建議應有明確且一致之規範。
3. 依司法院 33 年 10 月 3 日院字第 2757 號函釋，公立中小學校長為公務員服務法上之公務員，其兼職應符合該法之規範。有關公立高級中等以下學校校長兼職之管理規定，已有與公務員一致性且更為嚴謹之規範，如公務員服務法、高級中等教育法、行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點、公務員兼任非營利事業或團體受有報酬職務許可辦法等。建議明確區劃兼職類別，以利各級學校列冊管理。

- (四) 有關申訴部分，以國立大學校長在教育宗旨、教育政策、整體制度、經營成敗等方面，負有百分之百概括承受之責任，校長因學校對於個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，依法令雖得提起申訴，惟以申訴案作成之申訴評議書，實不宜以申評會所屬學校機關名義行之。為利大學校長之申訴制度更臻完備，其聘任程序既依「國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法」第 2 條規定，由學校組成遴選委員

會遴選，報教育部聘任。爰建議大學校長申訴案，申訴人於評議過程中全程迴避，並由學校申評會獨立行使職權，將評議結果報經教育部核定，並以教育部名義行之。

- (五) 按休假業已以「時」為單位，且行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施第 5 點業修正為應休畢日數以外之休假，未達 1 日者，按休假「時數」比例支給。爰公立中小學兼任行政職務教師休假補助基準第 4 點，未達 1 日者，應修正為「按休假時數比例支給」。又公立中小學兼任行政職務教師休假補助基準第 2 點第 2 項僅規定，因公務或業務需要經學校核准無法休假時，得由各主管機關酌予獎勵。未如行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施係明定「如確因機關公務需要未能休假者，得依規定核發未休假加班費。」建議參酌上開休假改進措施予以明定。

## 二、研析訂定人事管理專法之優缺點分析（詳如附件 6）：

- (一) 訂定校長管理專法，將校長權利義務各項規定併於一法定之，並得再授權訂定辦法：

### 1. 優點：

- (1) 校長之各項權利義務規定較為明確，有利於依法行政。
- (2) 校長身分特殊，專法規範，權責定位明確，不生爭議。
- (3) 有助於教育主管機關及社會大眾瞭解校長之權利義務。

### 2. 缺點：

- (1) 現行校長之規定，散見於各法規中，或適用，或準用，訂定專法難度高，且易有遺漏。
- (2) 校長權利義務與教師、公務人員雷同，專法訂定後，如遇教師或公務人員相關權利義務法規修正，恐尚需連動配合修正校長管理專法，倘未能及時修正並同時施行，易生不滿，引來外界壓力。
- (3) 教育主管機關及各校難限縮或調整校長權責，缺乏彈性。

- (二) 就校長之重要事項另訂辦法，並於各級學校法規明訂授權依據：

## 1. 優點：

- (1)各級學校校長之權利義務未盡相同，僅針對校長重要或特殊權利義務項目於各級學校法規明訂授權依據另訂辦法，符合實務作業需求。例如中小學校長成績考核。
- (2)屬折衷做法，涉及校長之重要事項才於各級學校法規明訂授權依據另訂辦法，立法成本較訂專法為低。
- (3)權利義務定位明確，具穩定性。

## 2. 缺點：

- (1)各級學校校長重要權利義務仍有部分相同，如校長之重要事項均需於各級學校法規明訂授權依據，則同一事項需同時於大學法、專科學校法、高級中等教育法、國民教育法訂定授權依據，修法仍屬不易。
  - (2)校長之權利義務事項以外事項，散見於不同法規中，易生作業疏失。
  - (3)授權各校自訂規範，易有寬嚴不一之情形，恐失衡平。
- (三) 不另訂專法，惟應於相關法規明定校長之適（準）用，並就校長於適（準）用有窒礙難行之處另訂但書規定：

## 1. 優點：

- (1)目前現行做法，變動最小，符合效益且具時效性。
- (2)適用法規有彈性，與教育人員相關規定同步不脫節。
- (3)現行已有共同適用之規定，避免疊床架屋。

## 2. 缺點：

- (1)部分權利義務無明確法規或函釋規定，無所依循，易形成各校各自解讀之情形。
- (2)校長職務有其特殊性，且大學校長多具教師身分，其相關權益事項與兼行政職務教師部分雷同，部分不同，未研訂專法，易導致對於法令規章適用之見樹不見林。

附件 1：工作圈第 1 次會議

會議名稱	108 年度教育部人事處及所屬人事機構「各級學校校長人事管理專法研析工作圈」第 1 次會議
附件內容	開會通知單、會議紀錄、會議照片

國立臺灣大學 開會通知單

受文者：

發文日期：中華民國108年4月19日  
發文字號：校人字第1080030449號  
速別：最速件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：第1次會議議程、map-第2會

開會事由：108年教育部人事處及所屬人事機構「各級學校校長人事管理專法研析工作圈」第1次會議

開會時間：108年4月24日(星期三)上午9時30分

開會地點：本校校總區第2行政大樓(農化新館)5樓第2會議室

主持人：人事室主任黃韻如

聯絡人及電話：王慧茹(組長) 33665931

出席者：國立臺灣海洋大學、國立體育大學、國立中央大學、國立交通大學、國立嘉義大學、國立勤益科技大學、國立虎尾科技大學、國立高雄科技大學、國立屏東科技大學、國立臺灣戲曲學院、國立高雄餐旅大學、教育部國民及學前教育署、國立苗栗高級商業職業學校、國立草屯高級商工職業學校、國立岡山高級中學、國立中興大學

附屬臺中高級農業職業學校、國立臺北教育大學附設實驗國民小學  
列席者：國立臺灣科技大學、任免組組長王慧茹、任免組秘書楊琬婷、任免組專員賴耀明、  
任免組專員楊岱潔  
副本：任免組

備註：檢附議程資料及本校平面圖各1份，請參考。

國立臺灣大學

附件 1：工作圈第 1 次會議

會議 名稱	108 年度教育部人事處及所屬人事機構「各級學校校長人事管理專法研析工作圈」第 1 次會議
附件 內容	開會通知單、會議紀錄、會議照片

國立臺灣大學 函

地 址：10617 臺北市羅斯福路4段1號  
 聯 絡 人：王慧茹  
 電 話：33665931  
 傳 真：23918617  
 電子郵件：wanghj0618@ntu.edu.tw

裝

受文者：如行文單位

發文日期：中華民國108年4月29日  
 發文字號：校人字第1080033502號  
 速別：普通件  
 密等及解密條件或保密期限：  
 附件：簽到單、會議紀錄

訂

主旨：檢送108年教育部人事處及所屬人事機構「各級學校校長人事管理專法研析工作圈」第1次會議紀錄1份，請查照。

線

正本：國立臺灣海洋大學、國立體育大學、國立中央大學、國立交通大學、國立嘉義大學、國立勤益科技大學、國立虎尾科技大學、國立高雄科技大學、國立屏東科技大學、國立臺灣戲曲學院、國立高雄餐旅大學、教育部國民及學前教育署、國立苗栗高級商業職業學校、國立草屯高級商工職業學校、國立岡山高級中學、國立中興大學附屬臺中高級農業職業學校、國立臺北教育大學附設實驗國民小學、人事室主任黃韻如、任免組組長王慧茹、任免組秘書楊琬婷、任免組專員賴耀明、任免組專員楊岱潔  
 副本：國立臺灣科技大學、任免組（以上均含附件）

校長 **管中閔**

依分層負責規定授權單位主管決行

## 108 年教育部人事處及所屬人事機構

### 「各級學校校長人事管理專法研析工作圈」第 1 次會議紀錄

會議時間	108年4月24日（星期三）上午9時30分至11時20分		
會議地點	國立臺灣大學校總區第2行政大樓（農化新館）5樓第2會議室		
會議主持人	國立臺灣大學人事室黃韻如主任	記錄	王慧茹
出（列）席人員	如會議簽到表		

壹、主持人致詞及介紹圈員（略）

貳、討論事項：

案由一：有關現行公立各級學校校長人事管理及權利義務相關法令規範之盤點，  
提請討論。

說明：考量各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令甚多，為利會議討論，承辦單位已先行蒐集、整理及分類相關法令為「各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令」彙編一冊，初步分類為「設置」、「資格」、「國籍」、「任用程序」、「任期及連任次數」、「卸任（含去職）」、「權責（職責、權力）」、「權利」、「其他」等 9 個項目，並就各法規適用之學校，註明其適用對象為「共同」、「專科以上學校」、「大學」、「專科學校」、「五年制專科及高級中等學校」、「高級中等以下學校」、「高級中等學校」、「國民中小學」、「國民中學」、「國民小學」等類別。至蒐集之法規不限於法規用語為「校長」者。

決議：

- 一、為利圈員盤點相關法令規範，並考量大專與中小學適用之法規多有相同，請承辦單位就目前已整理的法規分為「共同」、「專科以上學校」、「高級中等以下學校」三大類別，並調整彙編內表格呈現方式，作較明顯的區隔。



二、請各圈員於 108 年 6 月 20 日前提供尚未列入彙編之各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令。

三、有關圈員提到校長敘薪及學術研究加給於準用教師規定辦理之實務問題，及師資培育大學之附屬高級中等學校長未獲連任後轉任教師之處置，請圈員提供書面意見。

案由二：有關公立各級學校校長之人事管理及權利義務，與公立學校教師、公務人員進行比較，研提可精進之處及具體修正建議，提請討論。

說明：

一、茲就公立各級學校校長之權利義務，擬具「各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令與公教人員比較表」，共分為「進修」、「請假」、「休假旅旅補助（國民旅遊卡）」、「不休假加班費」、「留職停薪」、「獎懲（考核）」、「資深優良教師獎勵」、「兼職」、「兼職費」、「待遇」、「彈性薪資【僅大專】」、「退撫」、「申訴」等 13 個項目，各項目需就「公務人員」、「校長」、「兼任行政職務教師」、「未兼任行政職務教師」填列相關規定，並以「是否有可精進之處，並提出具體修正建議」為填寫之重點。承辦單位已先行就「公務人員」部分試填（圈員學校可依實際需要修正），以為參考。

二、本項校長與公教人員制度之比較，擬透過圈員分工方式辦理。

決議：經抽籤決定負責學校如附件 1、2，請各圈員於 108 年 6 月 20 日前填送承辦單位。

參、臨時動議：下次會議時間訂為 108 年 7 月 12 日，時間及地點另行通知。

肆、散會（上午 11 時 20 分）

會議紀錄附件 1：大專組分工表

比較表 序號	項目	負責學校	負責學校
1	進修	國立中央大學	國立高雄餐旅大學
2	請假	國立中央大學	國立高雄餐旅大學
3	休假旅遊補助 (國民旅遊卡)	國立臺灣戲曲學院	國立屏東科技大學
4	不休假加班費		
5	留職停薪	國立嘉義大學	國立虎尾科技大學
6	獎懲(考核)	國立臺灣海洋大學	國立體育大學
7	資深優良教師獎勵		
8	兼職	國立虎尾科技大學	國立交通大學
9	兼職費	國立體育大學	國立交通大學
10	待遇	國立臺灣戲曲學院	國立高雄科技大學
11	彈性薪資	國立勤益科技大學	國立屏東科技大學
12	退撫	國立臺灣海洋大學	國立高雄科技大學
13	申訴	國立勤益科技大學	國立嘉義大學

會議紀錄附件 2：中小學組分工表

比較表 序號	項目	負責學校
1	進修	國立苗栗高級商業職業學校
2	請假	國立苗栗高級商業職業學校
3	休假旅遊補助 (國民旅遊卡)	國立臺北教育大學附設實驗國民小學
4	不休假加班費	國立臺北教育大學附設實驗國民小學
5	留職停薪	國立草屯高級商工職業學校
6	獎懲(考核)	教育部國民及學前教育署
7	資深優良教師獎勵	教育部國民及學前教育署
8	兼職	國立岡山高級中學
9	兼職費	國立岡山高級中學
10	待遇	國立中興大學附屬臺中高級農業職業學校
11	彈性薪資	【免填列】
12	退撫	國立中興大學附屬臺中高級農業職業學校
13	申訴	國立草屯高級商工職業學校

附件 1：工作圈第 1 次會議

會議名稱	108 年度教育部人事處及所屬人事機構「各級學校校長人事管理專法研析工作圈」第 1 次會議
附件內容	開會通知單、會議紀錄、會議照片



附件 2：工作圈第 2 次會議

會議名稱	108 年度教育部人事處及所屬人事機構「各級學校校長人事管理專法研析工作圈」第 2 次會議
附件內容	開會通知單、會議紀錄、會議照片

國立臺灣大學 開會通知單

受文者：

發文日期：中華民國 108 年 7 月 9 日

發文字號：校人字第 1080055511 號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：議程、附件 1、附件 2-比較表大專版、附件 3-比較表中小學版、附件 4-6

開會事由：108 年教育部人事處及所屬人事機構「各級學校校長人事管理專法研析工作圈」第 2 次會議

開會時間：108 年 7 月 12 日(星期五)上午 9 時 30 分

開會地點：本校校總區第 2 行政大樓(農化新館)5 樓第 2 會議室

主持人：人事室主任黃韻如

聯絡人及電話：王慧茹(組長) 33665931

出席者：國立臺灣海洋大學、國立體育大學、國立中央大學、國立交通大學、國立嘉義大學

、國立勤益科技大學、國立虎尾科技大學、國立高雄科技大學、國立屏東科技大學

、國立臺灣戲曲學院、國立高雄餐旅大學、教育部國民及學前教育署、國立苗栗高

級農工職業學校、國立草屯高級商工職業學校、國立岡山高級中學、國立中興大學

附屬臺中高級農業職業學校、國立臺北教育大學附設實驗國民小學

列席者：教育部人事處、任免組組長王慧茹(無附件)

副本：任免組

備註：檢附議程資料 1 份，請參考。

國立臺灣大學

附件 2：工作圈第 2 次會議

會議名稱	108 年度教育部人事處及所屬人事機構「各級學校校長人事管理專法研析工作圈」第 2 次會議
附件內容	開會通知單、會議紀錄、會議照片

國立臺灣大學 函

地址：10617 臺北市羅斯福路4段1號  
聯絡人：王慧茹  
電話：33665931  
傳真：23918617  
電子郵件：wanghj0618@ntu.edu.tw

裝

受文者：如行文單位

發文日期：中華民國108年7月15日  
發文字號：校人字第1080058474號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：會議紀錄、簽到單、調查表

訂

主旨：檢送108年教育部人事處及所屬人事機構「各級學校校長人事管理專法研析工作圈」第2次會議紀錄1份，請查照。

正本：教育部人事處、國立臺灣海洋大學、國立體育大學、國立中央大學、國立交通大學、國立嘉義大學、國立勤益科技大學、國立虎尾科技大學、國立高雄科技大學、國立屏東科技大學、國立臺灣戲曲學院、國立高雄餐旅大學、教育部國民及學前教育署、國立苗栗高級農工職業學校、國立草屯高級商工職業學校、國立岡山高級中學、國立中興大學附屬臺中高級農業職業學校、國立臺北教育大學附設實驗國民小學、人事室主任黃韻如、任免組組長王慧茹  
副本：任免組（含附件）

線

校長 **管中閔** 出國  
副校長 **羅清華** 代行

依分層負責規定授權單位主管決行



## 108 年教育部人事處及所屬人事機構

### 「各級學校校長人事管理專法研析工作圈」第 2 次會議紀錄

會議時間	108年7月12日（星期五）上午9時30分至11時20分		
會議地點	國立臺灣大學校總區第2行政大樓（農化新館）5樓第2會議室		
會議主持人	國立臺灣大學人事室黃韻如主任	記錄	王慧茹
出（列）席人員	如會議簽到表		

壹、主持人徵詢出列席人員同意調整討論順序（討論順序為案由二、三、一、四）

貳、討論事項：

**案由一：**有關「各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令與公教人員比較表」，提請討論。

說明：

一、按承辦單位前彙整「各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令」彙編 1 冊，並依第 1 次會議決議分為「共同」、「專科以上學校」、「高級中等以下學校」三大類別及調整彙編內表格呈現方式(如附件 1)，業併同會議紀錄於 108 年 4 月 29 日 email 各圈員學校，至 108 年 6 月 20 日止並無圈員提供尚未列入彙編之相關法令，先予敘明。

二、按各圈員學校業依第 1 次會議分工，填具「各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令與公教人員比較表」，經彙整如大專部分如附件 2；至中小學部分如附件 3。

三、請審酌上開法令規範及校長與公立學校教師、公務人員制度之比較，是否有可精進之處，並就研析訂定人事管理專法之可行性提出意見。

**決議：**各圈員對於「各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令與公教人員比較表」及「各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令」彙編如有修正意見，請於 108 年 7 月 25 日前提供修正意見。



**案由二：**有關國立交通大學建議放寬公立大學校長聘兼學術主管之任用期間一案，提請討論。

**說明：**國立交通大學提案如附件 4；另檢附參考資料如附件 5，併請參考。

**決議：**為免影響新任校長校務之推動，仍依現行規定辦理。

**案由三：**有關國立高雄餐旅大學建議師資培育大學之附屬高級中等學校校長未獲連任後回任教師之處置一案，提請討論。

**說明：**國立高雄餐旅大學提案如附件 6。

**決議：**本案涉及高級中等教育法疑義，請提案學校函請教育部釋示，至所提建議留供參考。

**案由四：**有關本工作圈工作成果事宜，提請討論。

**說明：**

一、依 108 年教育部人事處及所屬人事機構工作圈規劃表，本圈預計完成工作如下：

(一) 盤點現行公立各級學校校長人事管理及權利義務相關法令規範。

(二) 就公立各級學校校長人事管理及權利義務相關法令規範，與公立學校教師、公務人員進行比較，檢討是否有可精進之處，並提出具體修正建議，及研析訂定人事管理專法之可行性。

二、承上，工作圈擬彙陳下列資料作為本工作圈工作成果，說明如下：

(一) 「各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令」彙編 1 冊

(二) 「各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令與公教人員比較表」2 份。

(三) 圈員所提訂定人事管理專法之可行性意見。

(四) 其他：會議資料及相片等。

三、是否可行，提請討論。

**決議：**請各圈員就研訂校長人事管理專法提供優缺點分析，並請於 108 年 7 月 25 日前送承辦單位彙整。

參、臨時動議：無

肆、散會（上午 11 時 30 分）

會議資料附件 4

序號	1	提案學校	國立交通大學
案由	建議放寬公立大學校長聘兼學術主管之任用期間。		
說明	<p>一、查大學法第 13 條第 2 項規定，院長、系主任、所長及學位學程主任等學術主管，採任期制，其產生方式如下：(一)院長，依該校組織規程規定之程序，就教授中選出，報請校長聘請兼任之。(二)系主任、所長及學位學程主任，依該校組織規程規定之程序，就副教授以上之教師中選出，報請校長聘請兼任之。但藝術類與技術類之系、所及學位學程之主任、所長，得聘請副教授級以上之專業技術人員兼任之。</p> <p>二、次查教育部 100 年 8 月 11 日臺人(一)字第 1000126632 號函略以，校長任免權係至任期屆滿日止，爰除對於各該人員之聘任(兼)與否已無裁量餘地之職務外，校長自不得就卸任後出缺之職務，預為聘任(兼)。</p> <p>三、又公務人員任用法第 26 之 1 條規定略以，各機關首長於下列期間，不得任用或遷調人員：……九、其他定有任期者，自任期屆滿之日前一個月起至離職日止。但連任者，至確定連任之日止。</p> <p>四、大學法明訂學術主管遴選依各校組織規程規定之程序辦理。各院、系(所)、學位學程依規完成相關主管遴選程序後，報請校長聘請兼任之。惟囿於上揭函釋，校長任期屆滿日後聘期生效之學術主管，均須由新任校長聘兼，致上開主管遴選結果，處於不確定性狀態，影響校務運作。</p>		
建議	有關公立大學聘兼學術主管之權限，建請依各該校組織規程並照公務人員任用法第 26 之 1 條規定辦理。		

## 人事凍結相關規定

### 一、限制期間

(一) 公務人員任用法（以下簡稱任用法）第 26 條之 1 第 1 項規定：

款次	規定	備註
1	自退休案核定之日起至離職日止。	任用法任用法施行細則第 2 條第 2 項規定：「前項所稱各機關，指下列之機關、學校及機構：……四、各級公立學校……」爰各級公立學校校長於本款所列期間不得任用或遷調人員。
2	自免職或調職令發布日起至離職日止。	同註 1
3	民選首長，自次屆同一選舉候選人名單公告之日起至當選人名單公告之日止。但競選連任未當選或未再競選連任者，至離職日止。	校長不適用
4	民意機關首長，自次屆同一民意代表選舉候選人名單公告之日起至其首長當選人宣誓就職止。	校長不適用
5	參加公職選舉者，自選舉候選人名單公告之日起至離職日止。但未當選者，至當選人名單公告之日止。	校長不適用
6	憲法或法規未定有任期之中央各級機關政務首長，於總統競選連任未當選或未再競選連任時，自次屆該項選舉當選人名單公告之日起至當選人宣誓就職止。地方政府所屬機關政務首長及其同層級機關首長，於民選首長競選連任未當選或未再競選連任時，亦同。	校長不適用
7	民選首長及民意機關首長受罷免者，自罷免案宣告成立之日起至罷免投票結果公告之日止。	校長不適用
8	自辭職書提出、停職令發布或受免除職務、撤職、休職懲戒處分判決確定之日起至離職日止。	同註 1
9	其他定有任期者，自任期屆滿之日前一個月起至離職日止。	同註 1

款次	規定	備註
	但連任者，至確定連任之日止。	

(二) 其他規定：

序號	規定	備註
1	教育部中部辦公室 92 年 9 月 3 日教人(人)字第 0920515277 號書函略以，基於任用法第 26 條之 1 立法精神，各國立高級中等學校校長申請連任，自遴選委員會審議其連任不通過之決議日起至離職日止，不得遷調人員；任滿 4 年、8 年之校長，申請參加他校遴選，自任期屆滿前 2 個月起，不得遷調人員。	
2	教育部 100 年 8 月 11 日臺教人(一)字第 1000126632 號函略以，校長任免權係至任期屆滿日止，爰除對於各該人員之聘任(兼)與否已無裁量餘地之職務外，校長不得就卸任後出缺之職務，預為聘任(兼)。	
3	教育部 105 年 5 月 10 日臺教人(二)字第 1050055179 號函略以，代理校長於本部核定發布新任校長聘任案之日起至新任校長就任之日起，有任用法第 26 條之 1 規定之適用，不得任用或遷調依任用法任用之人員。	

二、適用對象 (僅整理學校得進用人員)：

序號	人員別	限制規定	備註
1	公務人員	<p>1. 限制：</p> <p>(1)任用法施行細則第 2 條第 1 項規定：「本法所稱公務人員，指各機關組織法規中，除公務人員及民選人員外，定有職稱及官等、職等之人員。」</p> <p>(2)教育部 102 年 10 月 30 日臺教人(二)字第 1020148982 號函略以，各級公立學校校長有任用法第 26 條之 1 第 1 項規定之適用，不得遷調或任用職務之範圍，含括各校組織規程定有官等、職等之人員。</p> <p>2. 例外：</p> <p>(1)考試及格人員分發任用：任用法第 26 條之 1 第 3 項規定：「考試及格人員分發任用，不受第一項規定之限制。」</p> <p>(2)現職人員代理：任用法第 26 條之 1 第 4 項規定：「第一項規定期間內，機關出缺之職務，得依規定由現職人員代理。」</p> <p>(3)他機關向本機關商調之同意、跨列官等在</p>	銓敘部 97 年 2 月 27 日部法二字第 0972913595 號書函略以，各機關非依任用法任用之人員，或所進用之人員非屬公務人員者，須否受任用法第 26 條之 1 規定之限制，宜由各該人員進用法令之主管機關解釋。

序號	人員別	限制規定	備註
		<p>原職升官等：銓敘部 87 年 10 月 19 日八七臺法二字第 1647962 號函略以，不得任用或遷調人員之限制，以機關首長任免權責範圍內為限。故除考試及格人員之分發任用，他機關向本機關商調之同意及跨列官等在原職升官等之情形外，其餘人員之進用及機關內部人員之升遷暨調動均受該條之限制。</p> <p>(4)任用遷調限制前已出缺之職務（<b>不含預估職缺</b>），而人事命令生效日在限制期間開始後（銓敘部 87 年 11 月 21 日八七臺法二字第 1698115 號函）。</p> <p>(5)任用遷調限制前已辦理商調，在限制期間發布人事命令（銓敘部 89 年 12 月 15 日八九法二字第 1974008 號函）。</p>	
2	聘用人員	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 行政院人事行政總處 104 年 7 月 13 日 總處組字第 1040040056 號函略以，為利機關業務順利進行，並合理規範機關首長卸任前之用人權，參酌任用法第 26 條之 1 第 1 項規定意旨，機關首長於不得任用或遷調人員期間仍得辦理續聘；惟僅得聘用至原機關首長離職之日止。</li> <li>2. 教育部 102 年 10 月 30 日臺教人（二）字第 1020148982 號函略以，各級公立學校校長有任用法第 26 條之 1 第 1 項規定之適用，不得遷調或任用職務之範圍，含括約聘（僱）人員。</li> </ol>	
3	約僱人員	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 行政院人事行政局 90 年 12 月 26 日九十局地字第 200530 號函規定，仍應受公務人員任用法第 26 條之 1「任用或遷調人員之限制」。</li> <li>2. 行政院人事行政總處 104 年 7 月 13 日 總處組字第 1040040056 號函略以，為利機關業務順利進行，並合理規範機關首長卸任前之用人權，參酌任用法第 26 條之 1 第 1 項規定意旨，機關首長於不得任用或遷調人員期間仍得辦理續聘；惟僅得聘用至原機關首長離職之日止。至約僱人員之續僱用部分，應比照上開聘用人員之續聘用做法辦理。</li> </ol>	

序號	人員別	限制規定	備註
		3. 教育部 102 年 10 月 30 日臺教人(二)字第 1020148982 號函略以，各級公立學校校長有任用法第 26 條之 1 第 1 項規定之適用，不得遷調或任用職務之範圍，含括約聘(僱)人員。	
4	工友(含技工、駕駛)	教育部 102 年 10 月 30 日臺教人(二)字第 1020148982 號函略以，各級公立學校校長有任用法第 26 條之 1 第 1 項規定之適用，不得遷調或任用職務之範圍，含括工友(含技工、駕駛)。	
5	臨時人員	1. 行政院人事行政局 97 年 2 月 5 日局力字第 0970002293 號函略以，機關首長於任用法第 26 條之 1 不得任用或遷調人員之期間，不得新進用臨時人員；至於現有臨時人員是否續進用(現有人員續約)，由各機關依勞動基準法等相關法令核處。 2. 教育部 102 年 10 月 30 日臺教人(二)字第 1020148982 號函略以，各級公立學校校長有任用法第 26 條之 1 第 1 項規定之適用，不得遷調或任用職務之範圍，含括臨時人員(含校務基金自籌經費進用之約用工作人員)。	
6	部分工時人員	1. 依行政院人事行政局 97 年 2 月 5 日局力字第 0970002293 號函規定，機關首長於於任用法第 26 條之 1 不得任用或遷調人員之期間，不得新進用部分工時人員。 2. 教育部 102 年 10 月 30 日臺教人(二)字第 1020148982 號函略以，各級公立學校校長有任用法第 26 條之 1 第 1 項規定之適用，不得遷調或任用職務之範圍，含括部分工時人員。	
7	助教	1. 教育部 100 年 8 月 11 日臺人(一)字第 1000126632 號函略以，助教之聘任係屬校長權責，應類推適用任用法第 26 條之 1 規定。 2. 教育部 102 年 10 月 30 日臺教人(二)字第 1020148982 號函略以，各級公立學校校長有任用法第 26 條之 1 第 1 項規定之適用，不得遷調或任用職務之範圍，含括助教。	
8	行政主管	1. 教育部 100 年 8 月 11 日臺人(一)字第 1000126632 號函略以，行政主管之聘兼係屬校長權責，應類推適用任用法第 26 條之 1 規	



序號	人員別	限制規定	備註
		定。 2. 教育部 102 年 10 月 30 日臺教人(二)字第 1020148982 號函略以，各級公立學校校長有任用法第 26 條之 1 第 1 項規定之適用，不得遷調或任用職務之範圍，含括行政主管之聘兼。	
9	委員會委員	教育部 102 年 10 月 30 日臺教人(二)字第 1020148982 號函略以，學校依規定由校長遴聘之委員會委員職務，因屬校長聘任權責，應類推適用任用法第 26 條之 1 規定之限制；惟考量校務推動需要，自人事凍結之日起至新任校長就任之前，如有委員會職期屆滿情形，得由原擔任之委員暫時續任至新任委員產生止。	
10	教師之聘任	教育部 105 年 5 月 10 日臺教人(二)字第 1050055179 號函略以，任用法第 26 條之 1 所稱「不得任用或遷調人員」是否及於學校教師，須視各大學於校內相關章則賦予校長對於教師聘任案之權限而定；如校長對於教師聘任案有裁量餘地，則仍應受任用法第 26 條之 1 規定限制。	
11	學術主管	教育部 100 年 8 月 11 日臺人(一)字第 1000126632 號函略以，學術主管係依學校組織規程規定之程序選出，報請校長聘請兼任之，仍應視校長對於學術主管之聘兼是否已無裁量餘地，以認定是否受任用法第 26 條之 1 規定限制。	

## 會議資料附件 6

序號	2	提案學校	國立高雄餐旅大學
案由	師資培育大學之附屬高級中等學校校長未獲連任後回任教師之處置。		
說明	<p>一、查高級中等教育法第15條第1項規定，現職公立高級中等學校校長未獲遴聘，其具有教師資格願回任教師者，除有教師法所定解聘、停聘或不續聘情事者外，由各該主管機關逕行分發學校任教，免受教師評審委員會審議。</p> <p>二、現行高級中等學校教師接獲新任校長聘書，原教師職務即不應聘或辭聘，就任校長職務後，如未獲連任或任期屆滿，究應如何回任教師職務，以保障當事人教師權益。</p>		
建議	為保障教師權益，宜參照教師借調處理原則、教師留職停薪辦法第4條規定辦理原職留職停薪。		

研訂校長人事管理專法可行性分析調查表

分析 方案	優點	缺點
1. 訂定校長管理專法，將校長權利義務各項規定併於一法定之，並得再授權訂定辦法。	1. 2. 3.	1. 2. 3.
2. 就校長之重要事項另訂辦法，並於各級學校法規明訂授權依據。	1. 2. 3.	1. 2. 3.
3. 不另訂專法，惟應於相關法規明定校長之適（準）用，並就校長於適（準）用有窒礙難行之處另訂但書規定。	1. 2. 3.	1. 2. 3.

填寫學校：\_\_\_\_\_

附件 2：工作圈第 2 次會議

會議名稱	108 年度教育部人事處及所屬人事機構「各級學校校長人事管理專法研析工作圈」第 2 次會議
附件內容	開會通知單、會議紀錄、會議照片



附件 3：各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令彙編

目錄	
一、設置	32
二、資格	32
(一) 共同	32
(二) 專科以上學校	34
(三) 高級中等以下學校	34
三、國籍	36
四、任用程序	37
(一) 專科以上學校	37
(二) 高級中等以下學校	38
五、任期及連任次數	39
(一) 共同	39
(二) 專科以上學校	39
(三) 高級中等以下學校	39
六、卸任(含去職)	40
(一) 共同	40
(二) 專科以上學校	40
(三) 高級中等以下學校	40
七、權責(職責、權力)	41
(一) 主持或參與各類會議	41
1.共同	41
2.專科以上學校	42
3.高級中等以下學校	43

(二) 指定委員	45
1.共同	45
2.專科以上學校	46
3.高級中等以下學校	46
(三) 用人權及限制	47
1.共同	47
2.專科以上學校	49
3.高級中等以下學校	51
(四) 考核、獎懲權	53
1.共同	53
2.專科以上學校	54
3.高級中等以下學校	54
(五) 其他	55
1.共同	55
2.專科以上學校	58
3.高級中等以下學校	59
<b>八、權利</b>	<b>59</b>
(一) 明定	59
1.共同	59
2.專科以上學校	64
3.高級中等以下學校	65
(二) 法規未臻明確	66
1.共同	66
2.專科以上學校	65
<b>九、其他</b>	<b>66</b>

## 一、設置：

序號	類別	規定	備註
1	大學	<b>大學法</b> 第 8 條第 1 項：「大學置 <b>校長</b> 一人，綜理校務，負校務發展之責…」	
2	專科學校	<b>專科學校法</b> 第 13 條第 1 項：「專科學校置 <b>校長</b> 一人，綜理校務，負責校務發展之責……」	
3	高級中等學校	<b>高級中等教育法</b> 第 14 條第 1 項：「高級中等學校置 <b>校長</b> 一人，專任，綜理校務……」	
4	國民中小學	<b>國民教育法</b> 第 9 條第 1 項：「國民小學及國民中學各置 <b>校長</b> 一人，綜理校務，應為專任……」	

## 二、資格：

### (一) 共同：

序號	類別	規定	備註
1	共同	<b>教育人員任用條例</b> 第 2 條：「本條例所稱教育人員為各公立各級學校 <b>校長</b> 、教師、職員、運動教練，社會教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構（以下簡稱學術研究機構）研究人員。」 第 3 條：「教育人員之任用，應注意其品德及對國家之忠誠；其學識、經驗、才能、體能，應與擬任職務之種類、性質相當。各級學校 <b>校長</b> 及社會教育機構、學術研究機構主管人員之任用，並應注重其領導能力。」 第 31 條：「（第 1 項）具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：一、曾犯內亂、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。四、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。五、褫奪公權尚未復權。六、受監護或輔助宣告尚未撤銷。七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。八、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。九、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大。十、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事	



		<p>件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。<b>（第 2 項）</b>教育人員有前項第十三款規定之情事，除情節重大者及教師應依教師法第十四條規定辦理外，其餘經議決解聘或免職者，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教育人員，並報主管教育行政機關核定。<b>（第 3 項）</b>第一項教育人員為<b>校長</b>時，應由主管教育行政機關予以解聘，其涉及第八款或第九款之行為，應由主管機關之性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查之。<b>（第 4 項）</b>被告為教育人員之性侵害刑事案件，其主管教育行政機關或所屬學校得於偵查或審判中，聲請司法機關提供案件相關資訊，並通知其偵查、裁判結果。但其妨害偵查不公開、足以妨害另案之偵查、違反法定保密義務，或有害被告訴訟防禦權之行使者，不在此限。<b>（第 5 項）</b>為避免聘任之教育人員有第一項第一款至第十二款及第二項規定之情事，各主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。<b>（第 6 項）</b>本條例中華民國一百零三年一月三日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或免職之教育人員，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令，且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或免職生效日起算逾四年者，得聘任為教育人員。」</p> <p><b>第33條</b>：「有痼疾不能任事，或曾服公務交代未清者，不得任用為教育人員。已屆應即退休年齡者，不得任用為專任教育人員。」</p> <p><b>教育部 86.5.12 台（86）人（一）字第 86043553 號函釋</b></p> <p>查教育人員任用條例第 33 條後段規定：「已屆應即退休年齡者。不得任用為專任教育人員。」依前開規定，專任教育人員於任用時已屆應即退休年齡者，不得任用。</p>	
2	共同	<p><b>教育人員任用條例</b></p> <p><b>第 10 條之 1</b>：「<b>（第 1 項）</b>本條例中華民國一百年十一月十五日修正之條文施行前曾任或現任各級學校校長，或經公開甄選儲訓合格之國民中學、國民小學校長候用人員，或符合修正前高級中等以上學校校長聘任資格者，具有同級學校校長之聘任資格；主管教育行政機關已依修正前第四條、第五條規定資格辦理校長候用人員儲訓作業者，其儲訓合格之人員，亦同。<b>（第 2 項）</b>專科學校改制為技術學院設有專科部者，其校長得由原專科學校校長繼續擔任至任期</p>	

		屆滿為止。(第3項)本條例中華民國一百年十一月十五日修正之條文施行前，主管教育行政機關、學校或董事會已依修正前第四條至前條規定資格辦理校長遴選作業中者，其校長聘任資格得依修正前規定辦理。」	
--	--	--	--

(二) 專科以上學校：

序號	類別	規定	備註
1	大學	<p><b>教育人員任用條例</b></p> <p><b>第10條</b>：「(第1項)大學<b>校長</b>應具下列第一款各目資格之一及第二款資格：一、具下列資格之一：(一)中央研究院院士。(二)教授。(三)曾任相當教授之教學、學術研究工作。二、曾任學校、政府機關(構)或其他公民營事業機構之主管職務合計三年以上。(第2項)獨立學院校長資格，除依前項各款規定辦理外，得以具有博士學位，並曾任與擬任學院性質相關之專門職業，或簡任第十二職等以上或與其相當之教育行政職務合計六年以上者充任之。(第3項)大學及獨立學院校長之資格除應符合前二項規定外，各校得因校務發展及特殊專業需求，另定前二項以外之資格條件，並於組織規程中明定。」</p>	僅大學得因校務發展及特殊專業需求，另定資格條件
2	專科學校	<p><b>教育人員任用條例</b></p> <p><b>第8條</b>：「專科學校<b>校長</b>應具下列第一款各目資格之一及第二款資格：一、具下列資格之一：(一)中央研究院院士。(二)教授。(三)曾任相當教授之教學、學術研究工作。(四)曾任副教授三年以上。(五)曾任相當副教授三年以上之教學、學術研究工作。二、曾任學校、政府機關(構)或其他公民營事業機構之主管職務合計三年以上。」</p>	

(三) 高級中等以下學校：

序號	類別	規定	備註
1	高級中等學校	<p><b>教育人員任用條例</b></p> <p><b>第6條</b>：「(第1項)高級中等學校<b>校長</b>應持有中等學校教師證書，並具下列資格之一：一、曾任高級中等學校教師五年以上，及各級學校法規所定一級單位主管之學校行政工作三年以上。二、曾任中等學校教師三年以上，及薦任第九職等以上或與其相當之教育行政相關工作二年以上。三、曾任各級學校教師合計七年以上，其中擔任高級中等學校教師至少三年，及高級中等學校一級單位主管之學校行政工作二年以上。(第2項)師資培育之大學附設高級中等學校校長資格，除依前項各款規定辦理外，得曾任教育學院、系專任副教授或曾任與擬任職業學校性質相關學科專任副教授，及中等學校教師各二年以上，並</p>	

		<p>具各級學校法規所定一級單位主管之學校行政工作一年以上，且應持有中等學校教師證書；前項第三款高級中等學校一級單位主管之學校行政工作年資，並得為大學法規所定一級單位主管之學校行政工作年資。<b>(第3項)</b>民族藝術高級中等學校校長資格，除依第一項各款規定辦理外，得曾任高級中等學校或專科以上學校之戲劇、藝術或其相關科、系(所、學程)教師二年以上，及各級學校法規所定主管職務、薦任第九職等以上或與其相當之教育、文化行政工作二年以上。」</p>	
2	特殊教育學校	<p><b>教育人員任用條例</b></p> <p><b>第6條之1</b>：「特殊教育學校<b>校長</b>應持有學校所設最高教育階段教師證書及具備特殊教育之專業知能，並具下列資格之一： 一、曾任特殊教育學校(班)教師五年以上，及各級學校法規所定一級單位主管之學校行政工作三年以上。二、曾任特殊教育學校(班)教師三年以上，及薦任第九職等以上或與其相當之教育行政相關工作二年以上。三、曾任各級學校教師合計七年以上，其中擔任特殊教育學校(班)教師至少三年，及高級中等以下學校一級單位主管之學校行政工作二年以上。」</p>	
3	國民中小學	<p><b>國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法</b></p> <p><b>第4條</b>：「具有教育人員任用條例及有關規定資格者，得參加國民中、小學校長、主任甄選、儲訓。」</p> <p><b>第5條</b>第3項：「具有國民小學校長任用資格之現職人員，服務成績優良者，得參加國民小學校長甄選。」</p> <p><b>第6條</b>第3項：「具有國民中學校長任用資格之現職人員，服務成績優良者，得參加國民中學校長甄選。」</p> <p><b>第7條</b>：「國民中、小學現職合格教師，最近三年曾受刑事、懲戒處分或記過以上之行政處分者，不得參加校長、主任之甄選。」</p> <p><b>第8條</b>：「師資培育之大學附設國民中、小學教師，具備第五條或第六條資格者，得經學校所在地之主管教育行政機關同意，分別參加國民中、小學校長、主任之甄選。」</p> <p><b>第9條</b>第1項：「參加國民中、小學校長、主任甄選合格，經儲訓期滿成績考核及格者，發給證書，分別取得參加校長遴選或受聘主任之資格。」</p>	
4	國民中學	<p><b>教育人員任用條例</b></p> <p><b>第5條</b>：「<b>(第1項)</b>國民中學<b>校長</b>應持有中等學校教師證書，並具下列資格之一：一、曾任國民中學教師五年以上，及各級學校法規所定一級單位主管之學校行政工作三年以上。二、曾任國民小學或中等學校教師三年以上或合計四年以上，及薦任第八職等以上或與其相當之教育行政相關工作二年以上。三、曾任各級學校教師合計七年以上，其中擔任國民中學教師至少</p>	

		<p>三年，及國民中學一級單位主管之學校行政工作二年以上。(第2項)師資培育之大學附設國民中學校長資格，除依前項各款規定辦理外，得曾任教育學院、系專任講師及中等學校教師各三年以上，並應持有中等學校教師證書；前項第三款國民中學一級單位主管之學校行政工作年資，並得為大學法規所定一級單位主管之學校行政工作年資。(第3項)持有國民中學主任甄選儲訓合格證書之高級中等學校附設國民中學部教師，其兼任高級中等學校主任者，得以該主任年資，採計為第一項第三款國民中學一級單位主管之學校行政工作年資。」</p>	
5	國民小學	<p><b>教育人員任用條例</b>  <b>第4條</b>：「(第1項)國民小學<b>校長</b>應持有國民小學教師證書，並具下列資格之一：一、曾任國民小學教師五年以上，及各級學校法規所定一級單位主管之學校行政工作三年以上。二、曾任國民小學或國民中學教師三年以上或合計四年以上，及薦任第八職等以上或與其相當之教育行政相關工作二年以上。三、曾任各級學校教師合計七年以上，其中擔任國民小學教師至少三年，及國民小學一級單位主管之學校行政工作二年以上。(第2項)前項第三款國民小學一級單位主管之學校行政工作年資，於師資培育之大學所設附屬國民小學校長，得為大學法規所定一級單位主管之學校行政工作年資。」</p>	

### 三、國籍：

序號	類別	規定	備註
1	共同	<p><b>國籍法</b>  <b>第10條</b>第1項：「外國人或無國籍人歸化者，不得擔任下列各款公職……八、其他比照簡任第十三職等以上職務之人員……」  <b>第20條</b>：「(第1項)……<b>中華民國國民取得外國國籍者，不得擔任中華民國公職</b>……但下列各款經該管主管機關核准者，不在此限：一、公立大學<b>校長</b>(第2項)前項第一款至第三款人員，以具有專長或特殊技能而在我國不易覓得之人才且不涉及國家機密之職務者為限。……(第4項)中華民國國民兼具外國國籍者，擬任本條所定應受國籍限制之公職時，應於就(到)職前辦理放棄外國國籍，並於就(到)職之日起一年內，完成喪失該國國籍及取得證明文件。但其他法律另有規定者，從其規定。」</p>	高級中等以下學校校長適用之
2	大學	<p><b>大學法</b>  <b>第8條</b>第2項：「<b>校長</b>之資格，依有關法律之規定，並得由外國人擔任之，不受國籍法、私立學校法及就業服務法有關國籍及</p>	校長毋須放棄外國國籍

		就業規定之限制。」	
3	專科學校	<b>專科學校法</b> 第 13 條第 2 項：「 <b>校長</b> 之資格，依有關法律之規定，並得由外國人擔任之，不受國籍法第十條第一項第八款、第二十條及就業服務法第四十二條至第六十二條有關外國人聘僱與管理規定之限制。」	

#### 四、任用程序：

##### (一) 專科以上學校：

序號	類別	規定	備註
1	大學	<b>大學法</b> 第 9 條：「(第 1 項) 新任公立大學校長之產生，應於現任校長任期屆滿十個月前或因故出缺後二個月內， <a href="#">由學校組成校長遴選委員會</a> ，經公開徵求程序遴選出校長後，由教育部或各該所屬地方政府聘任之。……(第 3 項) 公立大學校長遴選委員會之組織、運作及其他應遵行事項之辦法，國立者，由教育部定之；直轄市立、縣(市)立者，由各該所屬地方政府定之。……(第 8 項) 公立大學校長於教育部或各該所屬地方政府進行前項續聘評鑑程序時表達無續任意願，或參加續聘未獲通過者，不得參加原學校新任校長遴選。」 第 10 條第 1 項：「新設立之大學校長，國立者，由教育部組織遴選小組直接選聘；其餘公立者，由該主管政府遴選二人至三人層報教育部組織遴選小組擇聘之。……」	依大學法第 9 條第 3 項訂有「國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法」
		<b>大學法</b> 第 9 條：「……(第 6 項) 公立大學校長任期四年，期滿得續聘； <a href="#">其續聘之程序</a> 、次數及任期未屆滿前之去職方式， <a href="#">由大學組織規程定之</a> ……(第 7 項) 教育部及各該所屬地方政府應於校長聘期屆滿一年前進行評鑑，作為大學決定是否續聘之參考。……」	
2	專科學校	<b>專科學校法</b> 第 15 條：「(第 1 項) 新任公立專科學校校長之產生，應於現任校長任期屆滿十個月前或因故出缺後二個月內， <a href="#">由教育部或直轄市政府組成校長遴選會</a> ，經公開徵求程序遴選後，由教育部或直轄市政府聘任之；其校長遴選會之組成，應包括教育部或直轄市政府代表、學校教師代表及社會公正人士；其中社會公正人士人數不得少於委員總人數二分之一。(第 2 項) 前項公立專科學校校長遴選會之組織、運作及其他應遵行事項之辦法，國立者，由教育部定之；直轄市立者，由直轄市政府定之。……(第 5 項) 公立專科學校校長於教育部或直轄市政府進行前項	依第 15 條第 2 項訂有「國立專科學校校長遴選會組織及運作辦法」



		續聘評鑑程序時表達無續任意願，或參加續聘未獲通過者，不得參加原學校新任校長遴選。」	
	續任	<p><b>專科學校法</b></p> <p><b>第 14 條</b>：「公立專科學校校長任期四年，期滿得續聘；其續聘之程序、次數及任期末屆滿前之去職方式，由專科學校組織規程定之……」</p> <p><b>第 15 條</b>第 5 項：「教育部或直轄市政府應於校長聘期屆滿一年前進行評鑑，作為專科學校決定是否續聘之參考。」</p>	

(二) 高級中等以下學校：

序號	類別	規定	備註
1	高級中等學校	<p><b>高級中等教育法</b></p> <p><b>第 14 條</b>：「……(第 2 項) 公立高級中等學校校長，由各該主管機關遴選合格人員聘任之；師資培育之大學附屬高級中等學校校長，由各該校組織遴選委員會就各該校或其附屬學校或其他學校校長或教師中遴選合格人員，送請校長聘兼(任)之，並報各該主管機關備查，或委由各該主管機關遴選合格人員聘任之……(第 4 項) 現職國民中小學校長符合高級中等學校校長資格者，其於國民中小學校長第一任任期末屆滿或連任任期末達二分之一者，不得參加高級中等學校校長之遴選。(第 5 項) 各該主管機關或學校財團法人董事會為辦理第二項遴選事宜，應召開遴選會；其遴選會之組成與遴選方式、程序、基準、校長辦學績效考評、聘任及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。(第 6 項) 師資培育之大學辦理附屬高級中等學校校長遴選事宜，遴選委員會之組織及運作方式，由各師資培育之大學定之。」</p>	<p>1. 依第 14 條第 5 項訂有「級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法」</p> <p>2. 遴委會辦理延任、連任、轉任及新任審議。</p>
2	國民中小學	<p><b>國民教育法</b></p> <p><b>第 9 條</b>：「……(第 3 項) 縣(市)立國民中、小學校長，由縣(市)政府組織遴選委員會就公開甄選、儲訓之合格人員、任期屆滿或連任任期已達二分之一以上之現職校長或曾任校長人員中遴選後聘任之。但縣(市)學校數量國中未達十五校或國小未達四十校者，得遴選連任中之現職校長，不受連任任期已達二分之一以上之限制；其相關規定由縣(市)政府定之。(第 4 項) 直轄市立國民中、小學校長，由直轄市政府教育局組織遴選委員會就公開甄選、儲訓之合格人員、任期屆滿或連任任期已達二分之一以上之現職校長或曾任校長人員中遴選後，報請直轄市政府聘任之。(第 5 項) 師資培育之大學附設實驗國民中、小學校長，由各該校組織遴選委員會就各該校或其附設實</p>	

		驗學校或其他學校校長或教師中遴選合格人員，送請校長聘兼（任）之，並報請主管教育行政機關備查。 <b>（第 6 項）</b> 前三項遴選委員會應有家長會代表參與，其比例不得少於五分之一。遴選委員會之組織及運作方式，分別由組織遴選委員會之機關、學校定之。」	
--	--	--	--

## 五、任期及連任次數：

### （一）共同：

序號	類別	規定	備註
1	共同	<b>教育人員任用條例</b> <b>第 36 條</b> 第 1 項：「各級學校 <b>校長</b> 均採任期制，其任期應依相關法規規定。」	

### （二）專科以上學校：

序號	類別	規定	備註
1	大學	<b>大學法</b> <b>第 9 條</b> 第 5 項：「公立大學校長 <b>任期四年，期滿得續聘；其續聘</b> 之程序、 <b>次數</b> 及任期末屆滿前之去職方式， <b>由大學組織規程定之……</b> 」	
2	專科學校	<b>專科學校法</b> <b>第 13 條</b> 第 1 項：「專科學校置校長一人……採任期制……」 <b>第 14 條</b> ：「公立專科學校校長 <b>任期四年，期滿得續聘；其續聘</b> 之程序、 <b>次數</b> 及任期末屆滿前之去職方式， <b>由專科學校組織規程定之……</b> 」	

### （三）高級中等以下學校：

序號	類別	規定	備註
1	高級中等學校	<b>高級中等教育法</b> <b>第 14 條</b> 第 3 項：「高級中等學校校長應採任期制。公立學校校長 <b>一任四年</b> ，參與遴選之現職校長應接受辦學績效考評，經遴選會考評結果績效優良者， <b>得在同一學校連任一次</b> 或優先遴選為出缺學校校長；第一任任期末屆滿，或連任任期末達二分之一者，不得參加他校校長遴選……」	
2	國民中小學	<b>國民教育法</b> <b>第 9 條</b> ：「 <b>（第 1 項）</b> 國民小學及國民中學各置校長一人……並採任期制， <b>任期一任為四年。但原住民、山地、偏遠、離島等地區之學校校長任期，由直轄市、縣（市）政府定之。</b> <b>（第 2 項）</b> 國民小學及國民中學校長 <b>在同一學校得連任一次。</b> ……但	

		任期屆滿後一年內屆齡退休者，得提出未來校務發展計畫，經原學校校務會議通過，報經主管教育行政機關同意，續任原學校校長職務至退休之日；其相關規定由直轄市、縣（市）政府定之。……」	
--	--	---	--

## 六、卸任（含去職）：

### （一）共同：

序號	類別	規定	備註
1	共同	<b>教育人員任用條例</b> 第 36 條第 2 項：「前項校長卸任後，持有教師證書者，得免經教師評審委員會審議，依下列規定回任教師：一、專科以上學校校長：逕行回任原校教師。二、高級中等以下學校校長：依各級各類學校法律之規定辦理。」	

### （二）專科以上學校：

序號	類別	規定	備註
1	大學	<b>大學法</b> 第 9 條第 6 項：「公立大學校長……任期未屆滿前之去職方式，由大學組織規程定之……」	
2	專科學校	<b>專科學校法</b> 第 14 條：「公立專科學校校長……任期未屆滿前之去職方式，由專科學校組織規程定之……」	

### （三）高級中等以下學校：

序號	類別	規定	備註
1	高級中等學校	<b>高級中等教育法</b> 第 15 條：「（第 1 項）現職公立高級中等學校校長未獲遴聘，或因故解除職務，其具有教師資格願回任教師者，除有教師法所定解聘、停聘或不續聘情事者外，由各該主管機關逕行分發學校任教，免受教師評審委員會審議。（第 2 項）前項校長未具教師資格無法回任或具有教師資格不願回任教師者，各該主管機關得依下列方式辦理：一、符合退休條件自願退休者，准其退休。二、不符合退休條件或不自願退休者，依其意願及資格條件，優先輔導轉任他職或辦理資遣。」 第 17 條：「高級中等學校校長有不適任之事實者，公立學校校長由各該主管機關依法除職務、改任其他職務或為其他適當之處理……」	
2	國民	<b>國民教育法</b>	



中小學	<p><b>第9條</b>第2項：：「國民小學及國民中學校長在同一學校得連任一次。任期屆滿得回任教職。……」</p> <p><b>第9條之4</b>：「（第1項）現職校長具有教師資格願意回任教師者，由主管教育行政機關分發學校任教，不受教師法、教育人員任用條例應經學校教師評審委員會審議相關規定之限制。（第2項）現職校長未獲遴聘，未具教師資格無法回任或具有教師資格不願回任教師者，直轄市、縣（市）政府得依下列方式辦理：一、符合退休條件自願退休者，准其退休。二、不符合退休條件或不自願退休者，視其意願及資格條件，優先輔導轉任他職。」</p>	
-----	--	--

## 七、權責（職責、權力）：

### （一）主持或參與各類會議：

#### 1.共同：

序號	類別	規定	備註
1	共同	<p><b>性別平等教育法</b></p> <p><b>第9條</b>第1項：「學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，<b>以校長為主任委員</b>，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。」</p>	
2	共同	<p><b>校園霸凌防制準則</b></p> <p><b>第10條</b>第1項：：「學校應組成防制校園霸凌因應小組，<b>以校長為召集人</b>，其成員應包括導師代表、學務人員、輔導人員、家長代表、學者專家，負責處理校園霸凌事件之防制、調查、確認、輔導及其他相關事項；高級中等以上學校之小組成員，並應有學生代表。」</p>	
3	共同	<p><b>學生轉銜輔導及服務辦法</b></p> <p><b>第4條</b>：「（第1項）學校應將曾接受介入性輔導或處遇性輔導之學生，列入高關懷學生名冊，並追蹤輔導。（第2項）原就讀學校應就前項名冊中之高關懷學生，於其畢業一個月前，召開評估會議，評估應否列為轉銜學生。但學生未畢業而因其他原因提前離校或未按時註冊者，應於離校或開學後一個月內為之。（第3項）前項評估會議<b>由校長或其指定之人員擔任主席</b>，其餘成員應至少包括導師、主責輔導人員、輔導主任或組長、專（兼）任輔導教師、學務處及教務處人員；必要時，得邀請學生家長、監護人或其他法定代理人（以下簡稱法定代理人）、校外資源網絡人員、專業輔導人員及其他學者專家等人列席。」</p>	

4	共同	<p><b>各級學校扶助學生就學勸募條例</b></p> <p><b>第 8 條</b>：「…（第 2 項）學校為教育儲蓄戶之收支、保管及運用，應設教育儲蓄戶管理小組。（第 3 項）前項管理小組置委員五人至十一人，其中一人為<b>召集人，由校長兼任</b>，其餘委員，由校長就家長會代表、社區公正人士、專家學者及學校教職員聘（派）兼之，其中校外代表及任一性別委員人數，均不得少於委員總人數三分之一。……」</p>	
5	共同	<p><b>各級學校教育儲蓄戶管理小組組成及運作辦法</b></p> <p><b>第 2 條</b>：「（第 1 項）各級公立及已立案私立學校（以下合稱學校）依本條例第八條第二項規定，應設教育儲蓄戶管理小組（以下簡稱本小組），辦理教育儲蓄戶之收支、保管及運用。（第 2 項）本小組置委員五人至十一人，其中一人為<b>召集人，由校長兼任，…</b>」</p>	
6	共同	<p><b>民防團隊編組訓練演習服勤及支援軍事勤務辦法</b></p> <p><b>第 22 條</b>第 1 項：「本法第四條第一項第三款編組機關（構）應編組防護團或聯合防護團，執行本單位防情傳遞、警報發放、防護、救護、消防及自衛、協助災害搶救等任務，並受民防總隊監督、管制及運用；聯合防護團依管理單位或受推舉人員所屬單位所在地之歸屬，受其所在地民防總隊之監督、管制及運用，其編組如下：一、置團長一人，由編組機關（構）之主管、<b>校長</b>、代表人、負責人兼任，綜理團務；聯合防護團由各編成單位推舉適當人員兼任。但設有管理單位者，由該管理單位負責人兼任。…」</p>	民防法第 4 條第 1 項略以，學校工作人數達一百人以上者，應編組防護團。

## 2.專科以上學校：

序號	類別	規定	備註
1	專科以上學校	<p><b>全國大專校院運動會舉辦準則</b></p> <p><b>第 6 條</b>：「（第 1 項）承辦學校應於舉辦一年前組成舉辦當年之全大運執行委員會（以下簡稱執委會），辦理各項比賽之規劃、籌辦及執行事宜。（第 2 項）前項執委會主任委員，由承辦學校<b>校長</b>擔任；執委會為辦理各項籌備事務，得成立秘書處分組辦事。執委會組織章程及工作規範，由承辦學校擬訂，報本部核定。」</p>	
2	專科以上學校	<p><b>大陸地區人民來臺就讀專科以上學校辦法</b></p> <p><b>第 6 條</b>第 3 項：「學校依第一項規定報本部核定後，應組成聯合或單獨招生委員會，分別由各招生學校<b>校長</b>，<b>或</b>單獨招生學校之校內行政及學術主管<b>擔任委員</b>。各該招生委員會應擬訂招生規定及招生簡章，報本部核定後，始得實施。」</p>	
3	專科	<b>國立大專校院校務基金設置條例</b>	

	以上學校	<p><b>第5條</b>第1項：「校務基金應設校務基金管理委員會（以下簡稱管理委員會），置委員七人至十五人，其中一人為<b>召集人，由校長擔任</b>，其餘<b>由校長遴選提經校務會議同意後聘任之</b>。」</p> <p><b>第15條</b>第1項：「以國立大學校院名義設立之財團法人，其捐助章程明定由<b>校長</b>或校務行政主管為當然董事者，應定期提交財務報表及董事會會議紀錄予管理委員會。必要時，管理委員會得邀請擔任財團法人當然董事之<b>校長</b>或校務行政主管列席報告。」</p> <p><b>第16條</b>：「國立專科學校及其他公立大專校院設有校務基金者，得準用本條例之規定。」</p>	
4	大學	<p><b>大學法</b></p> <p><b>第15條</b>：「<b>(第1項)</b>大學設校務會議，議決校務重大事項，以校長、副校長、教師代表、學術與行政主管、研究人員代表、職員代表、學生代表及其他有關人員代表組織之。……<b>(第4項)</b>校務會議<b>由校長召開</b>，每學期至少召開一次；經校務會議應出席人數五分之一以上請求召開臨時校務會議時，校長應於十五日內召開之。……」</p> <p><b>第16條</b>：「校務會議審議下列事項：一、校務發展計畫及預算。二、組織規程及各種重要章則。三、學院、學系、研究所及附設機構之設立、變更與停辦。四、教務、學生事務、總務、研究及其他校內重要事項。五、有關教學評鑑辦法之研議。六、校務會議所設委員會或專案小組決議事項。七、會議提案及<b>校長提議</b>事項。」</p> <p><b>大學法施行細則</b></p> <p><b>第16條</b>：「<b>(第1項)</b>本法第十五條所定大學校務會議，<b>校長召開並主持之</b>。<b>(第2項)</b>本法第十五條第一項所定其餘出、列席人員，包括學術與行政主管代表；其產生方式及名額比率，於各大學組織規程定之。」</p>	
5	大學	<p><b>學位授予法</b></p> <p><b>第15條</b>：「<b>(第1項)</b>名譽博士學位由設有相關學科博士班研究所之大學組織名譽博士學位審查委員會審查通過後授予之，並報請教育部備查。<b>(第2項)</b>前項審查委員會<b>由校長擔任主席</b>，教務長、有關學院院長、研究所所長、系主任，以及教授代表五人至七人組織之。」</p>	第3條第1項規定，碩士、博士學位由大學授予。

3.高級中等以下學校：

序號	類別	規定	備註
1	高級中等	<p><b>學生輔導法</b></p> <p><b>第8條</b>：「<b>(第1項)</b>高級中等以下學校應設學生輔導工作委員</p>	

	以下學校	<p>會……(第2項)前項學生輔導工作委員會置主任委員一人，<b>由校長兼任之</b>，其餘委員由校長就學校行政主管、輔導教師或專業輔導人員、教師代表、職員工代表、學生代表及家長代表聘兼之；任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一。但國民中、小學得視實際情況免聘學生代表。」</p>	
2	高級中等以下學校	<p><b>高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法</b>  <b>第3條</b>第1項：「本會置委員五人至十九人，其組成方式如下：  一、<b>當然委員：包括校長</b>、家長會代表、教師會代表各一人。校長因故出缺時，以代理校長為當然委員；學校尚未成立教師會者，不置教師會代表。二、選舉委員：由全體教師選(推)舉之。」  <b>第6條</b>：「(第1項)本會<b>由校長召集</b>。如經委員二分之一以上連署召集時，得由連署委員互推一人召集之。(第2項)本會開會時，<b>以校長為主席</b>，校長因故無法主持時，由委員互推一人為主席。」</p>	
3	高級中等學校	<p><b>高級中等教育法</b>  <b>第20條</b>第3項：「高級中等學校設輔導工作委員會，置主任委員一人，<b>由校長兼任</b>，其餘委員由校長就各處(室)主任及有關專任教職員聘兼之，負責協調整合各處(室)之輔導相關工作，並置執行秘書，由輔導處(室)主任兼任。」  <b>第25條</b>：「(第1項)高級中等學校設校務會議，審議下列事項：  一、校務發展或校園規劃等重大事項。二、依法令或本於職權所訂定之各種重要章則。三、教務、學生事務、總務及其他校內重要事項。四、其他依法令應經校務會議議決事項。(第2項)校務會議，由<b>校長</b>、各單位主管、全體專任教師或教師代表、職員代表、家長會代表及經選舉產生之學生代表組成之；其成員之人數、比例、產生及議決方式，由各校定之，並報各該主管機關備查。(第3項)校務會議，<b>由校長召集並主持之</b>，每學期至少開會一次；經校務會議代表五分之一以上請求召開臨時校務會議時，校長應於十五日內召開之。」</p>	
4	高級中等學校	<p><b>高級中等教育法</b>  <b>第25條</b>：「(第1項)高級中等學校設校務會議，審議下列事項：  一、校務發展或校園規劃等重大事項。二、依法令或本於職權所訂定之各種重要章則。三、教務、學生事務、總務及其他校內重要事項。四、其他依法令應經校務會議議決事項。(第2項)校務會議，由<b>校長</b>、各單位主管、全體專任教師或教師代表、職員代表、家長會代表及經選舉產生之學生代表組成之；其成員之人數、比例、產生及議決方式，由各校定之，並報各該主管機關備查。(第3項)校務會議，<b>由校長召集並主持之</b>，</p>	

		每學期至少開會一次；經校務會議代表五分之一以上請求召開臨時校務會議時，校長應於十五日內召開之。」	
5	國民 中小 學	<b>國民教育法</b> <b>第 10 條</b> ：「(第 1 項)國民小學與國民中學設校務會議，議決校務重大事項， <b>由校長召集主持</b> 。(第 2 項)校務會議以校長、全體專任教師或教師代表、家長會代表、職工代表組成之。其成員比例由設立學校之各級主管教育行政機關定之。……」	

## (二) 指定委員

### 1. 共同：

序號	類別	規定	備註
1	共同	<b>公務人員陞遷法施行細則</b> <b>第 7 條</b> ：「(第 1 項)各機關依本法第八條第一項規定組織甄審委員會，應置委員五人至二十三人……(第 2 項)前項委員除人事主管人員為當然委員及第五項所規定之票選委員外，餘由機關 <b>首長</b> 就本機關人員中指定之，並指定一人為主席，主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定一人代理會議主席。委員之任期一年，期滿得連任。(第 3 項)前項當然委員得由組織法規所定兼任人事主管人員擔任；指定委員得由機關 <b>首長</b> 就組織法規所定本機關兼任之副首長及一級單位主管指定之。(第 4 項)各主管機關已成立公務人員協會者，其甄審委員會指定委員中應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦本機關具協會會員身分者三人，由機關 <b>首長</b> 圈選之。但該協會拒絕推薦者，不在此限。……」	
2	共同	<b>教師申訴評議委員會組織及評議準則</b> <b>第 6 條</b> 第 1 項：「各級主管機關申評會委員會議，由機關首長或其指定之人員召集之；專科以上學校申評會委員會議，由 <b>校長</b> 或其指定之人員召集之。」 <b>第 8 條</b> ：「(第 1 項)專科學校申評會之組成方式及運作等規定，由各校訂定，經校務會議通過後實施。(第 2 項)前項申評會之組成應包括教育學者、該地區教師組織代表、學校代表及社會公正人士，其中未兼行政職務之教師人數不得少於委員總數三分之二；任一性別委員人數應占委員總數三分之一以上。(第 3 項)第一項 <b>申評會主席</b> ， <b>不得由該校校長擔任</b> 。」	
3	共同	<b>各級學校教育儲蓄戶管理小組組成及運作辦法</b> <b>第 2 條</b> ：「(第 1 項)各級公立及已立案私立學校(以下合稱學校)依本條例第八條第二項規定，應設教育儲蓄戶管理小組(以下簡稱本小組)，辦理教育儲蓄戶之收支、保管及運用。(第 2 項)本小組置委員五人至十一人，其中一人為召集人，由校長	



		<p>兼任，其餘委員依本條例第八條第三項規定，<b>由校長就下列人員聘（派）兼之</b>，其中校外代表及任一性別委員人數，均不得少於委員總人數三分之一：一、學校家長會代表一人或二人。二、社區公正人士一人或二人。三、教育、社會福利、財務管理或法律等相關領域專家學者一人。四、學校教職員一人至五人。<b>（第3項）</b>前項第一款學校家長會代表由家長委員會向校長推薦。學校未設家長會者，由<b>校長遴聘</b>家長代表擔任之。」</p> <p><b>第3條</b>：「<b>（第1項）</b>本小組委員為無給職。<b>（第2項）</b>本小組委員任期一年，期滿得續聘（派）之。<b>（第3項）</b>本小組委員於任期中因故無法執行職務或有不適當之行為者，由<b>校長解聘</b>之；其缺額應依前條規定，由<b>校長遴聘</b>委員補足其任期。」</p>	
--	--	---	--

## 2. 專科以上學校：

序號	類別	規定	備註
1	專科以上學校	<p><b>國立大專校院校務基金設置條例</b></p> <p><b>第5條</b>第1項：「校務基金應設校務基金管理委員會（以下簡稱管理委員會），置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由校長擔任，<b>其餘由校長遴選</b>提經校務會議同意後聘任之。」</p> <p><b>第16條</b>：「國立專科學校及其他公立大專校院設有校務基金者，得準用本條例之規定。」</p>	
2	大學	<p><b>學位授予法</b></p> <p><b>第6條</b>第3項：「碩士學位考試委員會置委員三人至五人，<b>由校長遴聘之</b>。」</p> <p><b>第7條</b>第3項：「前項博士學位考試委員會置委員五人至九人，<b>由校長遴聘之</b>。」</p>	第3條第1項規定，碩士、博士學位由大學授予。

## 3. 高級中等以下學校：

序號	類別	規定	備註
1	高級中等以下學校	<p><b>高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法</b></p> <p><b>第5條</b>第1項：「新設立學校無法依規定組成本會前，得<b>由校長（籌備主任）聘請</b>地方教師會代表、社（學）區公正人士或其他相關人員組成遴選委員會，報經主管教育行政機關核定，辦理第二條有關事項。」</p>	
2	高級中等以下學校	<p><b>公立高級中等以下學校教師成績考核辦法</b></p> <p><b>第9條</b>第1項：「考核會由委員九人至十七人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表一人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推一人為主席，任期一年。但參加考核人數不滿二十人之學校，得降低委員人數，最低不得少於五人，其中當然委員至多二人，除教師</p>	

		會代表外，其餘由校長指定之。」	
3	高級中等以下學校	<p><b>學生輔導法</b></p> <p>第 8 條：「(第 1 項)高級中等以下學校應設學生輔導工作委員會……(第 2 項)前項學生輔導工作委員會置主任委員一人，由校長兼任之，其餘委員由校長就學校行政主管、輔導教師或專業輔導人員、教師代表、職員工代表、學生代表及家長代表聘兼之；任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一。但國民中、小學得視實際情況免聘學生代表。」</p>	
4	高級中等學校	<p><b>高級中等教育法</b></p> <p>第 20 條第 3 項：「高級中等學校設輔導工作委員會，置主任委員一人，由校長兼任，其餘委員由校長就各處(室)主任及有關專任教職員聘兼之，負責協調整合各處(室)之輔導相關工作，並置執行秘書，由輔導處(室)主任兼任。」</p> <p><b>高級中等學校學生輔導辦法</b></p> <p>第 6 條之 1：「(第 1 項)學校應依本法第二十條第三項規定設輔導工作委員會……(第 2 項)前項輔導工作委員會委員，由校長就各處(室)主任及有關專任教職員聘兼之；其任一性別委員人數，不得少於委員總數三分之一。」</p>	

(三) 用人權及限制：

1. 共同：

序號	類別	規定	備註
1	共同	<p><b>教育人員任用條例</b></p> <p>第 26 條第 1 項：「各級學校教師之聘任，應本公平、公正、公開之原則辦理，其程序如左：一、高級中等以下學校教師除依法令分發者外，由校長就經公開甄選之合格人員中，提請教師評審委員會審查通過後聘任。二、專科學校教師經科務會議，由科主任提經教師評審委員會評審通過後，報請校長聘任。三、大學、獨立學院各學系、研究所教師，學校應於傳播媒體或學術刊物刊載徵聘資訊後，由系主任或所長就應徵人員提經系(所)、院、校教師評審委員會評審通過後，報請校長聘任。」</p>	
2	共同	<p><b>公務人員任用法</b></p> <p>第 26 條之 1：「(第 1 項)各機關首長於下列期間，不得任用或遷調人員：一、自退休案核定之日起至離職日止。二、自免職或調職令發布日起至離職日止。……八、自辭職書提出、停職令發布或受免除職務、撤職、休職懲戒處分判決確定之日起至離職日止。九、其他定有任期者，自任期屆滿之日前一個月起至離職日止。但連任者，至確定連任之日止。……(第 3 項)</p>	

		考試及格人員分發任用，不受第一項規定之限制。……」	
3	共同	<p><b>教育人員任用條例</b></p> <p><b>第 32 條：</b>「各級學校<b>校長</b>不得任用其配偶或三親等以內血親、姻親為本校職員或命與其具有各該親屬關係之教師兼任行政職務。但接任校長前已在職者，屬於經管財務之職務，應調整其職務或工作；屬於有任期之職務，得續任至任期屆滿。」</p> <p><b>公務人員任用法</b></p> <p><b>第 26 條：</b>「各機關<b>長官</b>對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。應迴避人員，在各該長官接任以前任用者，不受前項之限制。」</p>	
4	共同	<p><b>公務人員陞遷法</b></p> <p><b>第 9 條：</b>「<b>(第 1 項)</b>各機關辦理公務人員之陞遷，應由人事單位就具有擬陞遷職務任用資格人員，分別情形，依積分高低順序或資格條件造列名冊，並檢同有關資料，報請本機關<b>首長</b>交付甄審委員會評審後，依程序報請機關<b>首長</b>就前三名中圈定陞補之；如陞遷二人以上時，就陞遷人數之二倍中圈定陞補之。本機關具擬陞任職務任用資格人員，經書面或其他足以確認之方式聲明不參加該職務之陞任甄審時，得免予列入當次陞任甄審名冊。<b>(第 2 項)</b>機關<b>首長</b>對前項甄審委員會報請圈定陞遷之人選有不同意見時，得退回重行依本法相關規定改依其他甄選方式辦理陞遷事宜。」</p> <p><b>公務人員陞遷法施行細則</b></p> <p><b>第 3 條：</b>「<b>(第 1 項)</b>本法第五條第二項所稱各機關職缺如由本機關人員陞遷時，應辦理甄審。如由本機關以外人員遞補時，應公開甄選，指各機關人事單位於辦理陞遷前，應依本法第二條所定原則，簽報機關<b>首長</b>決定職缺擬辦內陞或外補後再行辦理。如擬外補，應將職缺之機關名稱、職稱、職系、職等、辦公地點、報名規定及所需資格條件等資料於報刊或網路公告三日以上。<b>(第 2 項)</b>本法第五條第二項第二款所稱職務列等、稱階、等階、級別相同且職務相當，並經各該權責機關甄審委員會同意核准對調之人員，指一般公務人員間之職務列等、公務人員間之職務稱階、海岸巡防及消防機關列警察官人員間之職務等階、醫事人員間之職務級別相同，且同為主管、同為副主管或同為非主管職務人員，經雙方當事人敘明理由，報經各該任免權責機關<b>首長</b>交付甄審委員會同意後，依程序報請各該任免權責機關首長同意對調者。……」</p> <p><b>第 8 條第 1 項：</b>「本法第八條第二項所稱本機關同一序列各職務</p>	



		<p>間之調任，得免經甄審程序，指在本機關陞遷序列表中同一序列各職務間之調任，機關<b>首長</b>得逕予核定，毋須辦理甄審。」</p> <p><b>第 10 條</b>：「（第 1 項）……各機關辦理公務人員陞遷，人事單位應依下列情形造列名冊……。（第 2 項）前項名冊由人事單位報請機關首長交付甄審委員會評審；甄審委員會評審後，提出候選人員名次或遞用順序，報請機關<b>首長</b>圈定之。……」</p>	
5	共同	<p><b>各級學校專任運動教練聘任管理辦法</b></p> <p><b>第 5 條</b>第 1 項：「學校自行辦理教練遴選者，其審委會應依下列規定辦理：一、擬訂遴選所需教練等級、教練應具備之學、經歷與教練證資格條件、遴選方式、成績配分比率及符合學校發展需要之相關規定，報各該主管機關核定後，由學校公告實施。二、受理報名，並查核相關證件及資料。三、召開會議審議，必要時並辦理專業學科及術科甄試。四、通過錄取名單，送<b>學校校長聘任</b>。」</p>	
6	共同	<p><b>各級學校聘任特殊專才者協助教學辦法</b></p> <p><b>第 3 條</b>：「……（第 2 項）高級中等以下學校特殊專才者，應經學校教師評審委員會審查通過後，<b>由校長聘任之</b>；其聘任期間，每次最長為一學年。未達一學期者，得逕<b>由校長聘任之</b>。（第 3 項）大專校院特殊專才者之資格審查及聘任，由學校教師評審委員會辦理；其相關規定，由各校定之。」</p>	

## 2. 專科以上學校：

序號	類別	規定	備註
1	專科以上學校	<p><b>專科以上學校及其分校分部專科部技術型高級中等學校部設立變更停辦辦法</b></p> <p><b>第 9 條</b>：「大學設立分校，應符合下列規定：…五、分校人員聘任：（一）分校校長：應置一人，綜理分校校務；設立於國內者，<b>由本校校長</b>依大學法相關法令規定，就本校副校長一人<b>聘任兼任之</b>；設立於境外者，於國內派任者，<b>由本校校長聘任之</b>，其聘期及資格，由各大學組織規程定之，於當地聘任者，依當地國或地區相關法令辦理。……」</p> <p><b>第 10 條</b>第 1 項：「大學設立分部，應符合下列規定：…五、分部人員聘任：（一）分部主任：應置一人，襄理校務；設立於國內者，<b>由本校校長</b>就具有教授資格之教師<b>聘任之</b>；設立於境外者，於國內派任者，<b>由本校校長聘任之</b>，其聘期及資格，由各大學組織規程定之，於當地聘任者，依當地國或地區相關法令辦理。……」</p>	

2	專科 以上 學校	<p><b>國立大學校院校務基金設置條例</b></p> <p><b>第 7 條</b>第 1 項：「國立大學校院為強化內部控制及確保其內部控制制度持續有效運作，應依下列規定辦理：一、年度總收入在新臺幣二十億元以上者，應置<b>隸屬於校長之專任稽核人員</b>一人至數人；必要時，得設專責稽核單位，並置稽核主管一人。二、年度總收入未達新臺幣二十億元者，得準用前款規定，或置隸屬於校長之兼任稽核人員。」</p> <p><b>第 16 條</b>：「國立專科學校及其他公立大專校院設有校務基金者，得準用本條例之規定。」</p>	
3	大學	<p><b>大學法</b></p> <p><b>第 13 條</b>：「<b>(第 1 項)</b> 大學各學院置院長一人，綜理院務；各學系置主任一人，單獨設立之研究所置所長一人，辦理系、所務。大學並得置學位學程主任，辦理學程事務。<b>(第 2 項)</b> 院長、系主任、所長及學位學程主任等學術主管，採任期制，其產生方式如下：一、院長，依該校組織規程規定之程序，就教授中選出，報請<b>校長聘請兼任之</b>。二、系主任、所長及學位學程主任，依該校組織規程規定之程序，就副教授以上之教師中選出，報請<b>校長聘請兼任之</b>。但藝術類與技術類之系、所及學位學程之主任、所長，得聘請副教授級以上之專業技術人員兼任之。<b>(第 3 項)</b> 大學為因應校務發展之需要，達一定規模、學務繁重之學院、系、所及學程，得置副主管，以輔佐主管推動學務。<b>(第 4 項)</b> 院長、系主任、所長、學位學程主任與副主管之任期、續聘、解聘之程序及其他應遵行事項，於大學組織規程定之。」</p> <p><b>第 14 條</b>第 2 項：「國立大學各級行政主管人員，得遴聘教學或研究人員兼任，或由職員擔任，並於各校組織規程定之。」</p> <p><b>大學法施行細則</b></p> <p><b>第 13 條</b>：「大學依其組織規程設軍訓室者，置主任一人、軍訓教官、護理教師若干人，主任<b>由校長</b>自職級相當人員或本部推薦之軍訓教官二人至三人中<b>擇聘之</b>。」</p>	
4	大學	<p><b>國民教育法</b></p> <p><b>第 9 條</b>第 5 項：「師資培育之大學附設實驗國民中、小學校長，由各該校組織遴選委員會就各該校或其附設實驗學校或其他學校校長或教師中遴選合格人員，送<b>請校長聘兼(任)之</b>，並報請主管教育行政機關備查。」</p>	
5	專科學校	<p><b>專科學校法</b></p> <p><b>第 17 條</b>：「…<b>(第 2 項)</b> 科主任採任期制，其產生方式，依各專科學校組織規程規定之程序，<b>由校長</b>就專任助理教授以上教師或助理教授級以上之專任專業及技術教師<b>聘兼之</b>。<b>(第 3 項)</b></p>	

		專科學校為因應校務發展之需要，其達一定規模、學務繁重之科，得置副主任， <b>由校長</b> 就專任講師以上教師或講師級以上之專任專業及技術教師 <b>聘兼之</b> ，以輔佐科主任推動學務。」	
--	--	---	--

3.高級中等以下學校：

序號	類別	規定	備註
1	高級中等以下學校	<b>教師法</b> <b>第 11 條</b> 第 1 項：「高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除依師資培育法第十三條第二項或第二十條規定分發者外，應經教師評審委員會審查通過後 <b>由校長聘任之</b> 。」	
2	高級中等以下學校	<b>中小學兼任代課及代理教師聘任辦法</b> <b>第 3 條</b> ：「(第 1 項)中小學聘任兼任教師，應 <b>由校長</b> 就具有各該教育階段、科(類)合格教師證書者 <b>聘任之</b> 。(第 2 項)中小學藝術才能班因課程安排需要聘任兼任教師，得 <b>由校長</b> 就校外具藝術專長者 <b>聘任之</b> ，不受前項規定資格之限制。(第 3 項)中小學聘任三個月以上之代課、代理教師，應依下列資格順序公開甄選，經教師評審委員會審查通過後， <b>由校長聘任之</b> ：一、具有各該教育階段、科(類)合格教師證書者。二、無前款人員報名或前款人員經甄選未通過者，得為具有修畢師資職前教育課程，取得修畢證明書者。三、無前款人員報名或前款人員經甄選未通過者，得為具有大學以上畢業者。……(第 6 項)中小學聘任未滿三個月之代課或代理教師，得免經公開甄選及教師評審委員會審查程序， <b>由校長</b> 就符合第三項規定資格者 <b>聘任之</b> 。」 <b>第 11 條</b> 第 1 項：「兼任、代課及代理教師在聘約有效期間內，有本法第十四條第一項第一款至第七款、第十款至第十二款及第十四款情形之一，經查證屬實，其聘期未滿三個月者， <b>由校長予以解聘之</b> ；其聘期在三個月以上，或有本法第十四條第一項第十三款情形者，應經學校教師評審委員會依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第七條規定審議；其有第十三款規定之情事，除情節重大者外，教師評審委員會應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師，並報各該主管教育行政機關核准後，予以解聘。」	
3	高級中等以下學校	<b>高級中等以下學校及其分校分部設立變更停辦辦法</b> <b>第 2 條</b> 第 1 項：「本辦法適用於高級中等學校及私立國民中學以下學校(以下簡稱學校)。」 <b>第 16 條</b> 第 1 項：「分部應置分部主任一人，襄理校務， <b>由校長</b> 就曾任各級學校一級單位主管一年以上之專任教師 <b>聘兼之</b> 。」	
4	高級	<b>高級中等教育法</b>	

中等 學校		<p><b>第 19 條</b>：「…（第 2 項）副校長應由校長就曾任一級單位主管以上人員聘兼之。一級單位主任、部主任及二級單位科主任、學程主任，除總務單位之主任得由教師兼任或職員專任外，其餘均由校長就專任教師聘兼之。（第 3 項）二級單位組長，除總務單位之組長由職員專任、學生事務單位負責生活輔導業務之組長得由具輔導知能之人員兼任外，其餘由校長就專任教師聘兼之或由職員專任。」</p> <p><b>第 20 條</b>：「（第 1 項）高級中等學校設輔導處（室），置專任輔導教師，由校長遴聘具有輔導專業知能之教師擔任之。（第 2 項）高級中等學校輔導處（室）置主任一人，由校長於專任輔導教師中遴聘一人兼任之。（第 3 項）高級中等學校設輔導工作委員會……置執行秘書，由輔導處（室）主任兼任。」</p> <p><b>第 21 條</b>：「高級中等學校設圖書館，置主任一人，由校長遴選具有專業知能之人員專任，必要時得由具有專業知能之專任教師聘兼之。」</p> <p><b>第 30 條</b>：「高級中等學校每班置導師一人，由校長就專任教師聘兼之。但建教合作班得依需要增置導師員額。」</p>	
5	高級 中等 學校	<p><b>高級中等學校組織設置及員額編制標準</b></p> <p><b>第 7 條</b>第 1 項：「……九、兼行政職務人員：（一）學校得置副校長一人，由校長就曾任一級單位主管以上人員聘兼之；未置副校長者，得置秘書一人，由校長就編制內專任教師聘兼之。（二）教務處、學生事務處、總務處及實習處各置主任一人，除總務處主任得由教師兼任或職員專任外，其餘均由校長就專任教師聘兼之；其所屬各組，除總務處之組長由職員專任、學生事務處負責生活輔導業務之組長得由具輔導知能之人員兼任外，其餘由校長就專任教師聘兼之或由職員專任。（三）輔導處（室）置主任一人，由校長就專任輔導教師聘兼之。如因業務設組，其組長由校長就具輔導知能之專任教師聘兼之。（四）圖書館置主任一人，由校長遴選具有專業知能之人員專任，必要時得由具有專業知能之專任教師聘兼之。（五）普通型學校、技術型學校及綜合型學校，設有專業類科二科以上者，每一專業科置科主任一人；設有專門學程總班級數四班以上者，置學程主任一人，由校長就各該專業科、學程之專任教師聘兼之。同類專業科及綜合高中專門學程，科主任、學程主任擇一配置。（六）資訊室、研究發展處、特殊教育處、建教合作處、技術交流處、進修部或其他一級單位，置主任一人，由校長就專任教師聘兼之。（七）進修部組長，得由校長就專任教師聘兼之；進修部軍訓教官得由學校現有軍訓教官兼任。」</p>	
6	國民	<b>國民教育法</b>	

中小學	<p><b>第 10 條</b>：「……（第 2 項）國民小學及國民中學，視規模大小，酌設教務處、學生事務處、總務處或教導處、總務處，各置主任一人及職員若干人。<b>主任由校長就專任教師中聘兼之，職員由校長遴用</b>，均應報直轄市或縣（市）主管教育行政機關核備。</p> <p>（第 3 項）國民小學及國民中學應設輔導室或輔導教師。輔導室置主任一人及輔導教師若干人，<b>由校長遴選</b>具有教育熱忱與專業知能教師<b>任之</b>。輔導主任及輔導教師以專任為原則。……」</p>	
-----	--	--

（四）考核、獎懲權：

1. 共同：

序號	類別	規定	備註
1	共同	<p><b>公務人員任用法</b></p> <p><b>第 20 條</b>第 3 項：「試用人員於試用期滿時，由主管人員考核其成績，經機關<b>首長</b>核定後，依送審程序，送銓敘部銓敘審定；其試用成績不及格者，於機關首長核定前，應先送考績委員會審查。」</p> <p><b>公務人員任用法施行細則</b></p> <p><b>第 20 條</b>第 1 項：「本法第二十條第三項所稱試用人員於試用期滿時，由主管人員考核其成績，經機關<b>首長</b>核定後，依送審程序，送銓敘部銓敘審定，指試用人員於試用期滿時，由主管人員考核其成績，填寫試用人員成績考核表依程序經機關<b>首長</b>核定後，機關應填具公務人員試用期滿成績銓敘審定書表，依送審程序，送銓敘部銓敘審定。」</p>	
2	共同	<p><b>公務人員考績法</b></p> <p><b>第 14 條</b>第 1 項：「各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞送考績委員會初核，機關<b>長官</b>覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定……」</p> <p><b>公務人員考績法施行細則</b></p> <p><b>第 6 條</b>：「（第 1 項）受考人所具條件，不屬第四條及本法第六條所列舉甲等或丁等條件者，由機關<b>長官</b>衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考績等次。（第 2 項）受考人兼具第四條及本法第六條所列舉甲等及丁等條件者，除其獎懲已依本法第十二條規定相互抵銷者外，由機關<b>長官</b>視情節，評定適當考績等次。」</p> <p><b>第 13 條</b>：「……（第 4 項）各機關依法設置考績委員會者，其公務人員平時考核獎懲，應遞送考績委員會初核，機關<b>長官</b>覆核，由主管機關或授權之所屬機關核定。（第 5 項）機關<b>長官</b>對公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽註意見，交考績委員會復議。機關<b>長官</b>對復議結果，仍不同意時，得加註理由</p>	



		<p>後變更之。……」</p> <p><b>第 19 條</b>第 1 項：「機關<b>長官</b>覆核所屬公務人員考績案，如對初核結果有意見時，除未變更考績等次之分數調整，得逕行為之，應交考績委員會復議。機關<b>長官</b>對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。」</p> <p><b>第 24 條</b>第 2 項：「依本法第十八條規定應先行停職人員，由權責機關<b>長官</b>為之……」</p>	
3	共同	<p><b>各級學校專任運動教練績效評量組織及審議準則</b></p> <p><b>第 5 條</b>第 1 項：「評委會置委員十一人至十五人，其中一人為召集人，由學校主管機關首長或專科以上學校<b>校長</b>，或其指定之人員擔任之；其餘委員，由召集人就具有體育專長及相關實務或學術經驗之專家學者及社會公正人士聘（派）兼之；任一性別委員人數應占委員總數三分之一以上。」</p> <p><b>各級學校專任運動教練聘任管理辦法</b></p> <p><b>第 29 條</b>第 1 項：「各級學校教練之成績考核，由審委會初核，報請<b>校長覆核</b>；校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，並應於考核案內註明事實及理由。」</p>	

2. 專科以上學校：

序號	類別	規定	備註
1	專科以上學校	<p><b>國立大專院校校務基金管理及監督辦法</b></p> <p><b>第 20 條</b>：「（第 1 項）稽核人員執行任務，應本誠實信用原則，不得有下列情事：一、明知校務基金之執行有缺失或異常事項，故意隱匿或作不實、不當之揭露。二、怠於行使職權，致稽核效能不彰。三、其他違反法令之行為。（第 2 項）稽核人員違反前項規定者，<b>校長應命其限期改善，必要時，得懲處或調整職務。</b>」</p>	第 32 條規定，國立專科學校及其他公立大專校院設有校務基金者，得準用之。

3. 高級中等以下學校：

1	高級中等以下學校	<p><b>公立高級中等以下學校教師成績考核辦法</b></p> <p><b>第 8 條</b>第 1 項：「辦理教師成績考核，高級中等學校應組成考核會；國民小學及國民中學應組成考核委員會（以下併稱考核會），其任務如下：一、學校教師年終成績考核、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<b>校長交議</b>考核事項。」</p> <p><b>第 14 條</b>：「（第 1 項）考核會完成初核，應報請<b>校長覆核</b>，校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。（第 2 項）校長為前項變更時，應於</p>	
---	----------	---	--

		考核案內註明事實及理由。……」	
--	--	-----------------	--

(五) 其他：

1. 共同：

序號	類別	規定	備註
1	共同	<u>宣誓條例</u> 第 2 條第 1 項：「下列公職人員應依本條例宣誓：……十、各級公立學校 <b>校長</b> 。……」	
2	共同	<u>公務人員交代條例</u> 第 2 條：「公務人員交代分左列各級：一、機關首長。二、主管人員。三、經管人員。」【以下略】 <u>教育部及所屬機關（構）學校公務人員交代條例施行細則</u> 第 2 條：「教育部（以下簡稱本部）及所屬機關（構）學校首長、主管人員及經管人員之交代，或機關（構）學校分立裁併辦理交代時，除本條例另有規定外，依本細則規定辦理。」	
3	共同	<u>公職人員利益衝突迴避法</u> 第 2 條：「（第 1 項）本法所稱公職人員，其範圍如下：一、總統、副總統。二、各級政府機關（構）、公營事業總、分支機構之首長、副首長、幕僚長、副幕僚長與該等職務之人。三、政務人員。四、各級公立學校、軍警院校、矯正學校 <b>校長</b> 、副校長；其設有附屬機構者，該機構之首長、副首長。…（第 2 項）依法代理執行前項公職人員職務之人員，於執行該職務期間亦屬本法之公職人員。」 第 20 條第 1 項：「第十六條至第十八條所定之罰鍰，由下列機關處罰之。依法代理執行公職人員職務之人員，亦同：一、監察院：（一）第二條第一項第一款、第三款、第五款至第八款之人員。（二）第二條第一項第二款之行政、立法、司法、考試、監察各院院長、副院長、職務列簡任第十二職等或相當簡任第十二職等以上之首長、副首長、幕僚長、副幕僚長及依公職人員選舉罷免法選舉產生之鄉（鎮、市）級以上各級政府機關首長。（三）第二條第一項第四款專科以上學校 <b>校長</b> 及附屬機構首長。……」	
4	共同	<u>公務人員行政中立法</u> 第 17 條第 1 項：「下列人員 <b>準用</b> 本法之規定：一、公立學校 <b>校長</b> 及公立學校兼任行政職務之教師。……」	
5	共同	<u>公職人員財產申報法</u> 第 2 條：「（第 1 項）下列公職人員，應依本法申報財產：……六、各級公立學校之 <b>校長</b> 、副校長…（第 2 項）前項各款公職人員，其職務係代理者，亦應申報財產。但代理未滿三個月者，	

		<p>毋庸申報。…」</p> <p><b>公職人員財產申報法施行細則</b></p> <p>第 5 條：「本法第二條第一項第六款所稱各級公立學校校長、副校長，指公立之國民小學、國民中學、高級中學、職業學校、專科學校、<b>大學</b>及依法設立、附設之公立學校<b>校長</b>、副校長。」</p>	
6	共同	<p><b>校園霸凌防制準則</b></p> <p>第 11 條第 2 項：「導師、任課教師或學校其他人員知有疑似校園霸凌事件時，應即通報<b>校長</b>或學務單位，學校應就事件進行初步調查，並於三日內召開防制校園霸凌因應小組會議，開始處理程序。」</p> <p>第 25 條第 1 項：「學校<b>校長</b>、教師、職員或其他人員有違反本準則之規定者，應視情節輕重，分別依成績考核、考績或懲戒等相關法令規定予以懲處。」</p>	
7	共同	<p><b>性別平等教育法</b></p> <p>第 21 條：「（第 1 項）學校<b>校長</b>、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。（第 2 項）學校<b>校長</b>、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。……」</p> <p>第 36 條第 3 項：「學校<b>校長</b>、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：一、違反第二十一條第一項規定，未於二十四小時內，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。二、違反第二十一條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。」</p> <p>第 36 條之 1 第 1 項：「學校<b>校長</b>、教師、職員或工友違反第二十一條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據者，應依法予以解聘或免職。」</p> <p><b>校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則</b></p> <p>第 13 條第 1 項：「行為人於行為發生時，同時具有<b>校長</b>、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。」</p> <p>第 16 條第 1 項：「學校<b>校長</b>、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依本法第二十一條第一項規定，應立即按學校防治規定所定權責向學校權責</p>	



		人員通報，並由學校權責人員依相關法律規定向直轄市、縣（市）社政及教育主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。」	
8	共同	<p><b>學生輔導法</b></p> <p><b>第3條</b>第1項：「本法用詞，定義如下：一、學校：指公私立各級學校。但不包括矯正學校。……」</p> <p><b>第6條</b>第1項：「學校<b>校長</b>、教師及專業輔導人員，均負學生輔導之責任。」</p> <p><b>第14條</b>第3項：「學校應定期辦理<b>校長</b>、教師及專業輔導人員輔導知能研習，並納入年度輔導工作計畫實施。」</p>	
9	共同	<p><b>各級學校教育儲蓄戶管理小組組成及運作辦法</b></p> <p><b>第8條</b>第4項：「本小組會議應作成紀錄，於會議結束一星期內簽報<b>校長</b>，依決議事項執行。」</p>	
10	共同	<p><b>公務人員訓練進修法</b></p> <p><b>第9條</b>第2項：「前項選送進修須經服務機關甄審委員會審議通過，並經機關<b>首長</b>核定。」</p>	
11	共同	<p><b>天然災害停止上班及上課作業辦法</b></p> <p><b>第2條</b>：「本辦法適用範圍為政府各級機關及公、私立學校。但因業務需要，需輪班輪值、參與救災或其他特殊職務，必須照常出勤或酌留必要人力，經機關、學校<b>首長</b>指派出勤者，不適用本辦法之規定。」</p> <p><b>第9條</b>第3項：「機關、學校所在地區，經機關、學校<b>首長</b>視實際情形自行決定停止上班及上課後，應通知所屬公教員工、學生及透過當地傳播媒體播報，並通報直轄市或縣（市）政府；其有上一級機關，並應報上一級機關備查。」</p> <p><b>第10條</b>第1項：「天然災害颱風警報期間，通報權責機關發布停止上班及上課之程序如下：……二、依據氣象局氣象預報，是否已達第四條第一款、第二款之基準難以決定時，如基於學生安全或其他特殊狀況考量，各通報權責機關<b>首長</b>得先行決定停止上課。……」</p> <p><b>第13條</b>：「<b>（第1項）</b>天然災害發生後，各機關、學校公教員工有下列情形之一者，得自行決定停止上班及上課，於事後陳報機關、學校<b>首長</b>：一、為清理颱風過境所造成之普遍性災害。二、各機關、學校公教員工配偶、直系親屬有重大傷亡或失蹤。三、各機關、學校公教員工及其配偶、直系親屬所居住之房屋因受災倒塌或有倒塌之危險，或遭受重大損失時，為處理善後。四、災情已達停止上班及上課基準，因通訊中斷無法聯繫。五、其他因地形、交通、水電供應中斷或供應困難，影響通行、上班上課安全或有致災之虞。<b>（第2項）</b>機關、學校<b>首長</b>得在十五日範圍內，視實際需要給予當事人停班（課）登記。」</p>	

2. 專科以上學校：

序號	類別	規定	備註
1	專科以上學校	<p><b>專科以上學校向學生收取費用辦法</b></p> <p>第 6 條：「(第 1 項) 學校收取代辦費及使用費，應由收取費用之業務單位提案，經學校行政會議或相關會議審查通過，送經<b>校長核定</b>後公告，並於學校資訊網路公開。(第 2 項) 前項會議，應邀請包括學生會等具有代表性之學生代表出席。」</p>	
2	專科以上學校	<p><b>國立大專院校校務基金管理及監督辦法</b></p> <p>第 9 條：「(第 1 項) 國立大專院校(以下簡稱學校)不得申請籌設財團法人，並應依本條例第九條第一項規定，將一切收支納入校務基金。(第 2 項) 各校應就校務基金管理及運用訂定內部控制相關規章，據以建立及維持有效之內部控制制度，並由<b>校長督促</b>內部各單位執行。」</p> <p>第 18 條第 1 項：「稽核人員或稽核單位應擬訂年度稽核計畫，經<b>校長同意</b>後實施。」</p> <p>第 20 條：「(第 1 項) 稽核人員執行任務，應本誠實信用原則，不得有下列情事：一、明知校務基金之執行有缺失或異常事項，故意隱匿或作不實、不當之揭露。二、怠於行使職權，致稽核效能不彰。三、其他違反法令之行為。(第 2 項) 稽核人員違反前項規定者，<b>校長應命其限期改善，必要時，得懲處或調整職務。</b>」</p> <p>第 24 條：「學校辦理校長續任，應將校長上任後學校歷年校務基金執行情形、可用資金變化情形及開源節流計畫執行成效，併同校長續任評鑑結果報告書，以適當方式提供學校組織規程所定之校長續任同意權人參據。」</p>	
3	大學	<p><b>學位授予法</b></p> <p>第 9 條：「(第 1 項) 碩士班研究生修業一年以上，成績優異，由研究所教授推薦，所務會議審查通過，經<b>校長核定</b>並報請教育部備查後，得逕行修讀博士學位。(第 2 項) 前項研究生未通過博士學位候選人資格考核，經所務會議審查通過，<b>校長核定</b>，得再回碩士班就讀。……」</p> <p><b>學生逕修讀博士學位辦法</b></p> <p>第 3 條：「符合前條規定之學生提出申請，經原就讀或相關系、所、院、學位學程助理教授以上二人推薦，並經擬就讀系、所、院、學位學程之相關會議通過及<b>校長核定</b>後，得准逕修讀博士學位。」</p> <p>第 6 條第 1 項：「逕修讀博士學位學生，有下列情形之一者，經修讀系、所、院或學位學程相關會議審查通過及<b>校長核定</b>後，得申請回原系、所、院或學位學程繼續修讀碩士學位或申請轉</p>	第 3 條第 1 項規定，碩士、博士學位由大學授予。

		入相關係、所、院或學位學程修讀碩士學位…」	
4	五年制專科及高級中等學校	<p><b>學校軍訓教育武器彈藥管理辦法</b></p> <p><b>第 1 條</b>：「為維護五年制專科及高級中等學校（以下簡稱各學校）軍訓教育武器（含配件）及彈藥之安全，特訂定本辦法。」</p> <p><b>第 3 條</b>：「各學校<b>校長應督導</b>所屬維護配發之軍訓武器（含配件）及彈藥之安全，軍訓總（主任）教官對軍訓械彈負監督保管責任，軍訓組員（中學軍械技工）負直接保管及保養與安全責任。」</p>	

### 3.高級中等以下學校：

序號	類別	規定	備註
1	五年制專科及高級中等學校	<p><b>學校軍訓教育武器彈藥管理辦法</b></p> <p><b>第 1 條</b>：「為維護五年制專科及高級中等學校（以下簡稱各學校）軍訓教育武器（含配件）及彈藥之安全，特訂定本辦法。」</p> <p><b>第 3 條</b>：「各學校<b>校長應督導</b>所屬維護配發之軍訓武器（含配件）及彈藥之安全，軍訓總（主任）教官對軍訓械彈負監督保管責任，軍訓組員（中學軍械技工）負直接保管及保養與安全責任。」</p>	

## 八、權利

### （一）明定

#### 1.共同：

序號	類別	規定	備註
1	共同	<p><b>教師待遇條例</b></p> <p><b>第 9 條</b>第 1 項：「公立學校教師於職前曾任下列職務且服務成績優良之年資，按年採計提敘薪級至所聘職務等級最高年功薪：一、銓敘或登記有案之公務人員或其他適用特種任用法規審定資格人員、公營事業人員、政務人員、公私立學校<b>校長</b>、教師、助教、專業技術人員、研究人員、護理教師、運動教練、公立社會教育機構專業人員、公立學術研究機構研究人員等級相當之年資。……」</p> <p><b>第 21 條</b>：「公立學校<b>校長</b>、助教、稀少性科技人員、社會教育機構專業人員及各級主管機關所屬學術研究機構研究人員，除其他法律另有規定外，<b>準用公立學校教師之規定</b>。」</p> <p><b>教師職前年資採計提敘辦法</b></p> <p><b>第 3 條</b>第 1 項：「本條例第九條第一項及第二項所定服務成績優良，依下列規定認定之：…五、曾任專科以上學校<b>校長</b>、教師、助教、專業技術人員、專業及技術教師、研究人員之年資，繳</p>	

		<p>有原服務學校出具之年資（功）加薪（俸）證明者；曾任年資已達最高年功薪，繳有服務成績優良證明文件者；或依原服務學校自訂之評鑑規定經核定通過或經認定表現績優免接受評鑑，繳有證明文件者。…七、曾任高級中等以下學校<b>校長</b>、教師、護理教師、高級中等學校專業及技術教師、私立代用國民中學職員、職業訓練師、公立學校未辦理銓敘審定職員、各級學校運動教練之年資、中小學教師曾任公立幼兒園園長、教師之年資，成績考核結果列乙等或七十分或相當乙等以上，繳有證明文件者；曾任職務未有辦理成績考核規定，繳有服務成績優良證明文件者。八、曾任海外臺灣學校或大陸地區臺商學校校長、教師、海外僑校教師之年資，繳有服務成績優良證明文件者。…」</p> <p><b>行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法</b></p> <p><b>第 3 條</b>第 1 項：「本辦法所稱「公立學校教育人員」，係指各級公立學校<b>校長</b>、教師及職員…」</p> <p><b>第 6 條</b>第 2 項：「依本辦法轉任公立學校<b>校長</b>、教師者，須具有教育人員任用條例規定之各級學校校長、教師資格…」</p>	
2	共同	<p><b>教師進修研究獎勵辦法</b></p> <p><b>第 7 條</b>：「（第 1 項）教師參加進修、研究，得按下列方式予以獎勵：一、依規定補助進修、研究費用。二、依規定向機關、機構或團體申請補助。三、依規定改敘薪級。四、協助進修、研究成果出版、發表或推廣。五、列為聘任之參考。六、列為校長、主任遴（甄）選之資績評分條件。七、進修、研究成果經採行後，對教學或服務學校業務有貢獻者，依規定核給獎金、請頒獎章或推薦參加機關、機構或團體舉辦之表揚活動。（第 2 項）前項第六款之規定，以適用於高級中等以下學校教師為限。…」</p> <p><b>第 20 條</b>：「本辦法規定，於下列人員<b>準用</b>之：一、各級學校<b>校長</b>。二、依大學法聘任之大學研究人員及專業技術人員。三、幼兒園園長（主任）及教師。」</p>	
3	共同	<p><b>教師請假規則</b></p> <p><b>第 17 條</b>：「（第 1 項）本規則於下列人員<b>準用</b>之：一、各級公立學校<b>校長</b>。…（第 2 項）前項第一款人員請假之程序，由各級主管教育行政機關定之。」</p>	
4	共同	<p><b>兵役法施行法</b></p> <p><b>第 29 條</b>第 1 項：「依兵役法第四十條規定得列入逐次召集之後備軍人及補充兵，以合於下列各款規定之一者為限：…四、公立或已立案之私立小學以上學校<b>校長</b>、院長、系主任或有關國防科學之專任教授。…」</p>	

		<p><b>召集規則</b></p> <p>第 51 條第 1 項：「逐次召集或儘後召集，依下列期限核定之： 一、逐次召集：（一）在會期中之中央或地方民意代表，至會期結束。（二）公立或已立案之私立小學以上學校<b>校長</b>、院長、系主任或有關國防科學之專任教授，至其聘（任）期屆滿日。…」</p> <p><b>替代役役男服役期滿後召集服勤實施辦法</b></p> <p>第 10 條第 2 項：「受勤務召集備役役男，具有下列各款情形之一者，得檢具證明文件<b>申請免除當次召集</b>：…四、政府機關在職之薦任八職等以上編制內人員或公立或已立案之私立小學以上學校<b>校長</b>、院長、系主任。…」</p>	
5	共同	<p><b>國內出差旅費報支要點</b></p> <p>第 1 點：「為規範中央政府各機關（以下簡稱各機關）<b>員工</b>，因公奉派國內出差，其出差旅費之報支，特訂定本要點。」</p>	
6	共同	<p><b>國外出差旅費報支要點</b></p> <p>第 1 點：「為規範中央政府各機關（以下簡稱各機關）<b>公務人員</b>，因公出差至國外各地區，其出差旅費之報支，特訂定本要點。」</p>	未明定公務人員之定義
7	共同	<p><b>獎章條例</b></p> <p>第 2 條第 1 項：「<b>公教人員</b>著有特殊功績、優良事蹟、優良服務成績或專業具體事蹟者，除法律另有規定外，依本條例頒給獎章。」</p> <p><b>獎章條例施行細則</b></p> <p>第 2 條第 1 項：「本條例所稱公教人員，指下列編制內有給專任之文職人員：一、政務人員。二、民選首長。三、各級政府機關編制內之職員。四、各級公立學校<b>教職員</b>。五、公營事業機構職員。」</p>	
8	共同	<p><b>教育人員留職停薪辦法</b></p> <p>第 3 條：「前條教育人員，指公立各級學校<b>校長</b>、教師、運動教練、社會教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構（以下簡稱學術研究機構）研究人員。」</p> <p>第 4 條第 3 項：「<b>除校長</b>、社會教育機構及學術研究機構首長<b>外</b>，教育人員有下列情事之一申請留職停薪者，服務學校、機構或主管教育行政機關得考量業務或校務運作狀況依權責核准： 一、因教學或業務需要，經服務學校、機構或主管教育行政機關薦送、選送或指派國內外進修、研究，期滿後欲延長。二、自行申請國內外全時進修、研究，其進修、研究項目經服務學校、機構或主管教育行政機關認定與教學或業務有關。三、配合政策奉派國外協助友邦工作。四、因專長、所授課程相關或業務特殊需要，依相關借調規定辦理借調。五、本人或配偶之直系血親尊親屬老邁或重大傷病須侍奉。六、配偶或子女重大</p>	



		<p>傷病須照護。七、配偶因公派赴國外工作或進修，其期間在一年以上須隨同前往。」</p> <p><b>第 10 條</b>第 1 項：「公立各級學校<b>校長</b>、社會教育機構及學術研究機構首長之留職停薪，應報各主管教育行政機關核准。」</p>	
9	共同	<p><b>教師因公涉訟輔助辦法</b></p> <p><b>第 20 條</b>：「(第 1 項)下列人員依法執行職務之涉訟輔助，<b>準用</b>本辦法之規定：一、各級學校<b>校長</b>、運動教練。二、各級學校兼任、代課及代理教師。…(第 2 項)公立各級學校<b>校長</b>、幼兒園園長涉訟者，其有關涉訟輔助事項，應由具有行政監督權限之上級主管教育行政機關決定之；其涉訟輔助費用由服務學校及幼兒園預算內支應。……」</p>	
10	共同	<p><b>教育人員任用條例</b></p> <p><b>第 34 條</b>：「專任<b>教育人員</b>，除法令另有規定外，不得在外兼課或兼職。」</p> <p><b>司法院 33 年 10 月 3 日院字第 2757 號解釋</b></p> <p>公立中小學<b>校長</b>受有俸給者，為公務員服務法上之公務員。</p>	
11	共同	<p><b>公教人員保險法</b></p> <p><b>第 2 條</b>第 1 項：「本保險之保險對象，包括下列人員：一、法定機關(構)編制內之有給專任人員。但依其他法律規定不適用本法或不具公務員身分者，不得參加本保險。二、公立學校<b>編制內之有給專任教職員</b>……」</p> <p><b>第 3 條</b>：「本保險之保險範圍，包括失能、養老、死亡、眷屬喪葬、生育及育嬰留職停薪六項。」</p>	
12	共同	<p><b>公立學校教職員退休資遣撫卹條例</b></p> <p><b>第 3 條</b>第 2 項：「本條例所稱學校教職員，指下列人員(以下簡稱教職員)：一、學校依法定資格聘(派)任、遴用之<b>校長</b>…」</p> <p><b>第 7 條</b>第 1 項：「<b>校長</b>、教師曾任私立學校編制內有給專任合格校長、教師，未核給退休金、離職給與或資遣給與之任職年資，經原服務學校覈實出具證明者，得併計其任職年資，依下列規定核計支給其退休金、撫卹金或資遣給與…」</p> <p><b>第 15 條</b>第 2 項：「本條例施行前退休生效之教師及<b>校長</b>服務滿三十五年，並有擔任教職三十年之資歷，且辦理退休時往前逆算連續任教師或校長五年以上，成績優異者，其在退撫新制實施前之任職年資及退撫新制實施前、後連同併計之任職年資，最高採計四十年。」</p> <p><b>第 21 條</b>：「(第 1 項)<b>校長</b>、教師、專業技術人員、專業及技術教師、專任運動教練依第十八條第一項第一款與第二款及第十九條規定自願退休，除特殊原因外，其退休生效日以二月一日或八月一日為準。(第 2 項)<b>校長</b>、教師、專業技術人員、</p>	

專業及技術教師、專任運動教練依前條第一項規定應辦理屆齡退休者，其退休生效日期如下：一、於八月一日至次年一月三十一日間出生者，至遲為次年二月一日。二、於二月一日至七月三十一日間出生者，至遲為八月一日。…」

**第 24 條**：「(第 1 項) 教師、研究人員、專業技術人員、專業及技術教師、專任運動教練及新制助教有下列各款情事之一者，由服務學校報主管機關核定後，予以資遣：一、因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、合併、組織變更，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。二、不能勝任現職工作，有具體事實，且無其他適當工作可以調任，經教師評審委員會或教練評審委員會審議認定屬實。三、受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。(第 2 項) 校長具有前項規定之情事者，由主管機關予以資遣。…」

#### **公立學校教職員退休資遣撫卹條例施行細則**

**第 17 條**：「(第 1 項) 本條例第十八條第二項第三款及第二十二條第一項第二款所稱經服務學校認定不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作，指教師、研究人員、專業技術人員、專業及技術教師、專任運動教練及新制助教，有具體事證足資證明其不能勝任現職工作，且於服務學校已無工作性質相近之職務可以調任，並經教師評審委員會或教練評審委員會審認。(第 2 項) 校長具有前項情事者，由主管機關予以認定。…」

**第 19 條**：「(第 1 項) 本條例第二十一條第一項所稱特殊原因，指教師、專業技術人員、專業及技術教師、專任運動教練，於依本條例第十八條第一項第一款與第二款及第十九條規定自願退休時，有下列情事之一，並經服務學校證明不影響教學：一、家庭突遭變故。二、本人重大疾病無法工作。三、因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、合併或組織變更，致無足夠授課時數或無授課事實者。(第 2 項) 校長除有前項第一款及第二款情事外，於學期中任期屆滿，得視為特殊原因，並以其任期屆滿之次日為退休生效日。…」

**第 20 條**第 2 項：「校長有本條例第二十二條第一項第二款第一目情事者，主管機關於辦理其命令退休前，應比照前項規定，提供職業重建服務。」

**第 46 條**：「(第 1 項) 各學校受理涉案或涉有違失行為之所屬教師、研究人員、專業技術人員、專業及技術教師、專任運動教練及新制助教退休或資遣案時，應依下列規定辦理：一、召開教師評審委員會或教練評審委員會，就其涉案或違失情節，詳慎審酌是否應依教師法作成解聘、停聘或不續聘之決議後，循程序報請主管機關核准；或依公務員懲戒法規定，移送懲戒

		<p>或送請監察院審查，以及應否依相關法律核予停職或免職。</p> <p>二、經召開教師評審委員會或教練評審委員會審酌後，認為無須依教師法作成解聘、停聘或不續聘之決議，或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查，仍同意受理其申請退休或資遣時，應於彙送主管機關之函內，敘明理由並檢同相關審查資料，以明責任。（第2項）現任<b>校長</b>涉案或涉有違失行為，其於申請自願退休或資遣時，應由主管機關依教育人員任用條例及公務員懲戒法等規定辦理。…」</p> <p><b>第126條</b>：「本條例第九十八條所稱中華民國一百十二年七月一日以後初任教職員，指一百十二年七月一日以後，初次擔任學校依法定資格聘（派）任、遴用之<b>校長</b>、教師、研究人員、專業技術人員、專業及技術教師、稀少性科技人員、專任運動教練及新制助教。」</p>	
13	共同	<p><b>教師法</b></p> <p><b>第36條之1</b>：「各級學校<b>校長</b>，得準用教師申訴之規定提起申訴。」</p> <p><b>性別平等教育法</b></p> <p><b>第34條</b>第1項：「申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：一、公私立學校<b>校長</b>、教師：<b>依教師法之規定</b>。…」</p>	
14	共同	<p><b>觀光文學藝術作品獎勵辦法</b></p> <p><b>第5條</b>第1項：「申請獎勵者，由左列人員推薦之：一、中央及省（市）、縣（市）觀光、文教機關主管。二、政府立案之各級學校<b>校長</b>、文學院院長、藝術學院院長及文學、藝術、觀光有關係（科）主任或研究所所長。三、政府立案之文學、藝術、觀光團體、國軍文宣單位及新聞傳播事業單位之負責人。」</p>	

## 2. 專科以上學校：

序號	類別	規定	備註
1	專科以上學校	<p><b>教育部設置學術獎辦法</b></p> <p><b>第4條</b>：「學術獎候選人之推薦人應符合下列規定之一：一、公私立專科以上學校<b>校長</b>。二、公私立學術研究機構主持人。三、中央研究院院士。四、相關學術領域教授五人。」</p>	
2	專科以上學校	<p><b>公立學校教職員退休資遣撫卹條例</b></p> <p><b>第20條</b>：「…（第3項）教職員已達第一項規定之年齡，並有下列情形之一者，得予以延長服務，不受第一項應辦理屆齡退休之限制：一、專科以上學校<b>校長</b>得任職至任期屆滿為止；其任期屆滿而獲續聘者，得繼續服務至任期屆滿。但不得逾七十歲。二、專科以上學校教授、副教授經學校基於教學需要，並徵得其同意繼續服務者。至多延長至屆滿七十歲當學期為止。」</p>	



		<p>(第4項)專科以上學校<b>校長</b>依前項第一款規定任職至聘期屆滿，並依相關法令規定回任原校教授、副教授後，得依前項第二款規定辦理延長服務。…」</p> <p><b>公立專科以上學校校長教授副教授延長服務辦法</b></p> <p><b>第2條</b>：「(第1項)公立專科以上學校(以下簡稱學校)<b>校長</b>依相關程序聘任並經主管機關聘定後，於任期中屆滿六十五歲者，得任職至任期屆滿為止；於任期屆滿而獲續聘者，得繼續服務至任期屆滿，但不得逾七十歲。(第2項)學校<b>校長</b>如任職至任期屆滿，並依相關法令規定回任原校教授、副教授後，得依本辦法規定辦理延長服務。」</p> <p><b>第8條</b>：「<b>校長</b>、教授、副教授延長服務案件確定後，學校應於一個月內至全國公教人員退休撫卹整合平臺登錄校長、教授及副教授延長服務名冊資料。」</p> <p><b>第9條</b>第1項：「<b>校長</b>於延長服務期間辦理退休者，其退休之生效日期如下：一、任期屆滿者，為任期屆滿之次日。二、經主管機關同意於聘期中辦理辭職者，為辭職生效日。」</p>	
--	--	---	--

### 3.高級中等以下學校：

序號	類別	規定	備註
1	高級中等以下學校	<p><b>公立高級中等以下學校校長成績考核辦法</b></p> <p><b>第2條</b>：「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。」</p>	

## (二)法規未臻明確

### 1.共同：

序號	類別	規定	備註
1	共同	<p><b>各級學校資深優良教師獎勵要點</b></p> <p><b>第2點</b>第1項：：「二、下列人員至每年七月三十一日連續實際從事教學工作屆滿十年、二十年、三十年、四十年，成績優良者，於每年教師節分別致贈獎勵金，獎勵金之基準由本部定之：(一)各級公立及已立案私立學校之在職專任合格教師。(二)本部輔導之海外臺灣學校及大陸地區臺商學校之本國籍在職專任合格教師。(三)高級中等以上學校軍訓教官及護理教師。」</p>	未明定校長得否受獎勵

### 2.專科以上學校：

序號	類別	規定	備註

1	專科 以上 學校	<p><b>國立大學校院校務基金管理及監督辦法</b></p> <p><b>第9條</b>：「(第1項)自籌收入得支應下列事項：一、學校人員人事費：(一)編制內人員本薪(年功薪)與加給以外之給與。(二)編制內行政人員辦理自籌收入業務有績效之工作酬勞。(三)編制外人員之人事費。二、講座經費。三、教學及學術研究獎勵。四、出國旅費。五、公務車輛之增購、汰換及租賃。六、新興工程。七、其他與校務推動有關之費用。(第2項)前項第一款第一目所稱編制內人員，指教師、研究人員、專任運動教練與比照教師之專業技術人員。……」</p>	未明定得支應校長得本薪(年功薪)與加給以外之給與
---	----------------	--	--------------------------

## 九、其他：

序號	類別	規定	備註
1	共同	<p><b>公務人員品德修養及工作績效激勵辦法</b></p> <p><b>第17條</b>第1項：「本辦法適用之對象如下：一、行政機關依法任用、派用之有給專任人員。二、公營事業人員。三、聘任、聘用、僱用及約僱人員。四、公立學校職員。前項人員，<b>不包括</b>公立學校<b>校長</b>及教師。」</p>	
2	共同	<p><b>不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法</b></p> <p><b>第2條</b>第1項：「本辦法所稱教育人員，指下列人員一、公立各級學校<b>校長</b>、教師、助教、職員及運動教練。……」</p> <p><b>第5條</b>第2項：「不適任教育人員為公立學校<b>校長</b>時，各主管教育行政機關應於核准解聘後三日內逕至全國不適任教育人員通報查詢系統建置資料，並檢具第三條第一項之資料報本部複核。」</p> <p><b>第6條</b>：「(第1項)各級學校、機構知悉登載於全國不適任教育人員通報查詢系統之教育人員有下列情事者，應於知悉之日起七日內通報主管教育行政機關……(第3項)第一項教育人員為公立學校<b>校長</b>時，各主管教育行政機關應於知悉原因消滅之日起七日內，檢附相關證明文件，報本部辦理全國不適任教育人員通報查詢系統之解除登載。」</p> <p><b>第7條</b>：「(第1項)各級學校、機構於聘任第二條規定之人員時，應確實至全國不適任教育人員通報查詢系統查詢有無因下列情事解聘、停聘、不續聘、退休、資遣或免職……(第2項)各級學校、機構除依前項規定辦理外，並應依下列方式查詢擬聘任人員有無教育人員任用條例第三十一條第一款至第六款情事或教師法第十四條第一款至第六款情事，被請求查詢之機關應協助查復……(第3項)各主管教育行政機關於聘任公立學校<b>校長</b>時，應確實依前二項規定查詢。」</p>	
3	共同	<b>性騷擾防治準則</b>	

序號	類別	規定	備註
		<p><b>第 5 條</b>第 2 項：「加害人為前項機關首長、部隊主官（管）、學校<b>校長</b>、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關提出，經受理後即應進行調查。」</p>	
4	共同	<p><b>外國學生來臺就學辦法</b></p> <p><b>第 19 條</b>：「（第 1 項）前條所稱在臺監護人，應為在臺設有戶籍之中華民國國民，並提出無犯罪之警察刑事紀錄證明及稅捐機關核發最新年度個人各類所得總額新臺幣九十萬元以上之資料清單。（第 2 項）符合前項規定者，每人以擔任一位外國學生之在臺監護人為限。但以<b>校長</b>、學校財團法人董事長或董事為監護人者，每人以擔任五位外國學生之在臺監護人為限。」</p>	
1-5	共同	<p><b>戒嚴時期人民受損權利回復條例施行細則</b></p> <p><b>第 4 條</b>：「本條例第三條第一項第二款所稱教育人員，指公立各級學校<b>校長</b>、教師、職員、社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員。」</p> <p><b>戒嚴時期人民受損權利回復條例</b></p> <p><b>第 3 條</b>第 1 項：「人民於戒嚴時期，因犯內亂罪、外患罪，經裁判確定、或交付感化、或提起公訴、或通緝有案尚未結案而喪失或被撤銷之下列資格，有向將來回復之可能者，得由當事人申請主管機關，依有關法令處理之，其經准許者，溯自申請之日起生效：…二 任公務人員、<b>教育人員</b>及公職人員之資格。…」</p>	

附件 4：各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令與公教人員比較表【大專版】

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處，並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
1	進修	1.依據： <u>教師進修研究獎勵辦法</u>	1.依據：同左	1.依據：教師進修研究獎勵辦法第 14 條規定：「本辦法規定，於下列人員準用之：一、各級學校校長。……」	1.依據： <u>公務人員訓練進修法</u>	<u>國立中央大學</u> ：學校有別於公務體系，另因校長身分特殊性，難以一體適用該法規，建議制訂專法規範。
		2.方式： (1)帶職帶薪。 (2)留職停薪。	2.方式：同左		2.方式： (1)帶職帶薪。 (2)留職停薪。	
		3.公假進修時數：部分辦公時間進修、研究，每人每週公假時數最高以 8 小時為限。	3.公假進修時數：同左		3.公假進修時數：每人每週最高 8 小時。	
		4.服務義務： (1)教師帶職帶薪全時進修、研究者，其服務義務期間為帶職帶薪期間之 2 倍；留職停薪全時進修、研究者，其服務義務期間為留職停薪之相同時間。 (2)教師履行服務義務期限屆滿前，不得辭聘、調任或再申請進修、研究。但因教學或業務特殊需要，經教師評審委員會審查通過及服務學校同意者，不在此限。私立學校教師進修、研究後之服務義務，依本辦法之規定。但服務學校與教師另有約定者，從其約定	4.服務義務：同左		4.服務義務： (1)帶職帶薪全時進修結束：其回原服務機關學校繼續服務之期間，應為進修期間之 2 倍，但不得少於 6 個月。 (2)留職停薪全時進修結束，其應繼續服務期間與留職停薪期間相同。	
		5.其他說明：教師進修、研究後，如未履行服務義務或未獲續聘，除有不可歸責於當事人之事由外，應依進修、研究契約書之約定，按未履行義務期間比例，償還進修、研究期間所領之薪給及補助。	5.其他說明：同左		5.其他說明： (1)未履行服務義務完畢者，應按未履行義務之期間比例，賠償進修期間所領俸（薪）給及補助。 (2)前述違反之事由因不可歸責於進修人員者，免除其賠償責任。	
2	請假	1.依據： <u>教師請假規則</u>	1.依據： <u>教師請假規則</u>	1.依據： <u>教師請假規則</u> 第 17 條第 1 項規定：「本規則於下列人員準用之：一、各級公立學校校長。……」	1.依據： <u>公務人員請假規則</u>	<u>國立中央大學</u> ：國立大專校院校長差勤管理及相關權利義務建議另訂專法，以利與兼任行政職務之教師區別管理，並可將校長之權利義務統一規範於專法內。
		2.假別及天數： (1)事假 7 日。	2.假別及天數： (1)事假 7 日。	2.假別及天數： (1)事假 7 日。	2.假別及天數： (1)事假 7 日。	

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		(2)家庭照顧假 7 日，併入事假計算。 (2)病假 28 日，超過規定日數者，以事假抵銷。 (3)生理假：女性教師每月得請 1 日，全學年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。其超過規定日數者，以事假抵銷。 (4)婚假 14 日。 (5)娩假 42 日 (6)產前假 8 日。 (7)流產假 42 日(懷孕 20 週以上)、21 日(懷孕 12 週以上未滿 20 週)、14 日(懷孕未滿 12 週) (8)陪產假 5 日(配偶分娩或懷孕滿 20 週以上流產者) (9)喪假 15 日(父母、配偶死亡)、10 日(繼父母、配偶之父母、子女死亡)、5 日(曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡) (10)捐贈骨髓或器官，視需要給假。 (11)公假：期間由學校視實際需要定之。	(2)家庭照顧假 7 日，併入事假計算。 (2)病假 28 日，超過規定日數者，以事假抵銷。 (3)生理假：女性教師每月得請 1 日，全學年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。其超過規定日數者，以事假抵銷。 (4)婚假 14 日。 (5)娩假 42 日 (6)產前假 8 日。 (7)流產假 42 日(懷孕 20 週以上)、21 日(懷孕 12 週以上未滿 20 週)、14 日(懷孕未滿 12 週) (8)陪產假 5 日(配偶分娩或懷孕滿 20 週以上流產者) (9)喪假 15 日(父母、配偶死亡)、10 日(繼父母、配偶之父母、子女死亡)、5 日(曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡) (10)捐贈骨髓或器官，視需要給假。 (11)休假(各級學校依法聘任編制內專任人員準用)：專任教師服務年資滿 1 學年者，自第 2 學年起，每學年應給休假 7 日；服務滿 3 學年者，自第 4 學年起，每學年應給休假 14 日；滿 6 學年者，自第 7 學年起，每學年應給休假 21 日；滿 9 學年者，自第 10 學年起，每學年應給休假 28 日；滿 14 學年者，自第 15 學年起，每學年應給休假 30 日。 (12)公假：期間由學校視實際需要定之。	(2)家庭照顧假 7 日，併入事假計算。 (2)病假 28 日，超過規定日數者，以事假抵銷。 (3)生理假：女性教師每月得請 1 日，全學年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。其超過規定日數者，以事假抵銷。 (4)婚假 14 日。 (5)娩假 42 日 (6)產前假 8 日。 (7)流產假 42 日(懷孕 20 週以上)、21 日(懷孕 12 週以上未滿 20 週)、14 日(懷孕未滿 12 週) (8)陪產假 5 日(配偶分娩或懷孕滿 20 週以上流產者) (9)喪假 15 日(父母、配偶死亡)、10 日(繼父母、配偶之父母、子女死亡)、5 日(曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡) (10)捐贈骨髓或器官，視需要給假。 (11)休假：公務人員至年終連續服務滿 1 年者，第 2 年起，每年應給休假 7 日；服務滿 3 年者，第 4 年起，每年應給休假 14 日；滿 6 年者，第 7 年起，每年應給休假 21 日；滿 9 年者，第 10 年起，每年應給休假 28 日；滿 14 年者，第 15 年起，每年應給休假 30 日。(初任人員於 2 月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次年 1 月起核給休假；其計算方式依第 3 條第 2 項規定。第 3 年 1 月起，依前項規定給假。)		
		3.其他說明：赴大陸地區應依臺灣地區與大陸地區人民關係條例等	3.其他說明：赴大陸地區應依臺灣地區與大陸地區人民關係條例等	3.其他說明： (1)機關首長除赴大陸或港澳地區、立法院審議	3.其他說明：赴大陸地區應依臺灣地區與大陸地區人民關係條例等	<b>國立高雄餐旅大學：</b> 表列各類人員請假涉及赴陸許可時，應依臺灣地

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		規定，於事前申請許可，並於返臺上班後 1 星期內，應填具赴大陸地區返臺意見反映表送部。	規定，於事前申請許可，並於返臺上班後 1 星期內，應填具赴大陸地區返臺意見反映表送部。	期間差假案件須報本部核定外，餘由機關學校自行依相關規定登記備查。 (2)如首長請假時間急迫，請事先向部長口頭報告，並於差假開始第 1 天前 1 週報部；未口頭報告者，請於差假開始第 1 天前 2 週報部。 (3)機關首長請假需於「教育部所屬機關(構)及國立大專校院首長差假登錄系統」登錄請假事宜。	規定，於事前申請許可，並於返臺上班後 1 星期內，應填具赴大陸地區返臺意見反映表送部。	區與大陸地區人民關係條例、臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法等規定辦理，並建議納入請假事項。
3	休假旅遊補助  (國民旅遊卡)	未兼行政職務教師，非屬公務員服務法、行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施適用對象，無休假資格，故無法請領休假旅遊補助。	1.依據： (1)公務員服務法 (2)公務人員請假規則 (3)行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施 (4)教師請假規則	1.依據： (1)公務員服務法 (2)公務人員請假規則 (3)行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施 (4)教師請假規則。	1.依據： (1)公務員服務法第 12 條第 2 項 (2)公務人員請假規則第 10 條第 1 項 (3)行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施	
			2.天數及數額： (1)應休畢日數(14 日以內)之休假部分：每人全年合計補助總額最高以新臺幣 16,000 元為限。但未具休假 14 日資格者，其全年最高補助總額按所具休假日數，以每日 1,143 元計算。 (2)應休畢日數以外之休假部分：按日支給休假補助費新臺幣 600 元；未達 1 日者，按休假時數比例支給。	2.天數及數額： (1)應休畢日數(14 日以內)之休假部分：每人全年合計補助總額最高以新臺幣 16,000 元為限。但未具休假 14 日資格者，其全年最高補助總額按所具休假日數，以每日 1,143 元計算。 (2)應休畢日數以外之休假部分：按日支給休假補助費新臺幣 600 元；未達 1 日者，按休假時數比例支給。	2.天數及數額： (1)應休畢日數(14 日以內)之休假部分：每人全年合計補助總額最高以新臺幣 16,000 元為限。但未具休假 14 日資格者，其全年最高補助總額按所具休假日數，以每日 1,143 元計算。 (2)應休畢日數以外之休假部分：按日支給休假補助費新臺幣 600 元；未達 1 日者，按休假時數比例支給。	
			3.其他說明： (1)學年制，自每年 8 月 1 日至隔年 7 月 31 日教師兼行政主管使用。 (2)兼任行政職務教師，如兼任行政職務未滿 1 學年，當年之休假日數應按實際兼任行政職務月數比例核給。基於同一法理，學年度開始即兼任行政職務教師復於學年度中免兼者，以其兼任行政職務未滿 1 學年，當年之休假日數及休假補助，應按實	3.其他說明： (1)學年制，自每年 8 月 1 日至隔年 7 月 31 日教師兼行政主管使用。 (2)兼任行政職務教師，如兼任行政職務未滿 1 學年，當年之休假日數應按實際兼任行政職務月數比例核給。基於同一法理，學年度開始即兼任行政職務教師復於學年度中免兼者，以其兼任行政職務未滿 1 學年，當年之休假日數及休假補助，應按實	3.其他說明：歷年制	



序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
			際兼任行政職務月數比例核給。(教育部99.1.22台人(二)字第0990000921C號函)	際兼任行政職務月數比例核給。(教育部99.1.22台人(二)字第0990000921C號函)		
4	不休假加班費	未兼行政職務教師，無休假資格，故無法請領不休假加班費。	1.依據： <u>行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施</u> 2.天數：當年具有14日以上休假資格者，至少應休假14日，應休而未休假者，不得發給未休假加班費。應休假日數以外之休假，如確因機關公務需要未能休假者，得依規定核發未休假加班費。	1.依據： <u>行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施</u> 2.天數：當年具有14日以上休假資格者，至少應休假14日，應休而未休假者，不得發給未休假加班費。應休假日數以外之休假，如確因機關公務需要未能休假者，得依規定核發未休假加班費。	1.依據： <u>行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施</u> 2.天數：公務人員當年具有14日以上休假資格者，至少應休假14日，應休而未休假者，不得發給未休假加班費。應休假日數以外之休假，如確因機關公務需要未能休假者，得依規定核發未休假加班費。	
			3.數額：比照加班費規定辦理。非主管按月支薪俸、專業加給(學術研究費)2項，主管連同主管職務加給3項之總和，除以240為每小時支給標準，元以下四捨五入；再將時支乘以未休假加班時數。	3.數額：比照加班費規定辦理。非主管按月支薪俸、專業加給(學術研究費)2項，主管連同主管職務加給3項之總和，除以240為每小時支給標準，元以下四捨五入；再將時支乘以未休假加班時數。	3.數額：比照加班費規定辦理。非主管按月支薪俸、專業加給2項，主管連同主管職務加給3項之總和，除以240為每小時支給標準，元以下四捨五入；再將時支乘以未休假加班時數。	
			4.其他說明：學年制，自每年8月1日至隔年7月31日教師兼行政主管使用。	4.其他說明：學年制，自每年8月1日至隔年7月31日教師兼行政主管使用。	4.其他說明：歷年制	
5	留職停薪	1.依據： (1)教育人員任用條例第34條之1 (2)教育人員留職停薪辦法第3條：「前條教育人員，指公立各級學校校長、教師…。」 2.類別及時間： (1)學校不得拒絕： A.依法應徵服兵役。 B.請病假已滿教師請假規則第3條第1項第2款或公務人員請假規則第3條第1項第2款延長之期限，或請公假已滿教師請假規則第4條第1項第6款或公務人員請假規則第4條第5款之期限，仍不能銷假。 C.養育3足歲以下子女，並以本人或配偶之一方申請為	1.依據：同左 2.類別及時間：同左	1.依據：教育人員留職停薪辦法 2.類別及時間： (1)主管教育行政機關不得拒絕： A.依法應徵服兵役。 B.請病假已滿教師請假規則第3條第1項第2款或公務人員請假規則第3條第1項第2款延長之期限，或請公假已滿教師請假規則第4條第1項第6款或公務人員請假規則第4條第5款之期限，仍不能銷假。 C.養育3足歲以下子女，並以本人或配	1.依據： <u>公務人員留職停薪辦法</u> 2.類別及時間： (1)應予留職停薪： A.依法應徵服兵役；選送國內外進修，期滿後經奉准延長。 B.經核准自行申請國內外全時進修，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關。 C.配合國策奉派國外協助友邦工作。 D.經核准配合公務借調至其他公務機關任職，且占該機關職缺並支薪。 E.經核准配合國家重	<b>國立虎尾科技大學：</b> 對於兼任行政職務教師留職停薪期間超過一定期限，教育人員留職停薪辦法尚規定應免兼行政職務，惟對屬於專任人員且負綜理校務業務職責之校長一職，於留職停薪辦法中規定卻未見規範。 <b>國立嘉義大學：</b> 1.依「教育人員留職停薪辦法」規定，兼行政職務教師經核准留職停薪3個月以上未滿6個月者，得視校務運作需要免兼行政職務；留職停薪6個月以上者，應

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		<p>限。但養育 3 足歲以下雙(多)胞胎子女者，不以一方申請為限。</p> <p>D.依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。</p> <p>E.配合政策奉派國外協助友邦工作。</p> <p>(2)學校得考量業務或校務運作狀況依權責核准：</p> <p>A.因教學或業務需要，經服務學校、機構或主管教育行政機關薦送、選送或指派國內外進修、研究，期滿後欲延長。</p> <p>B.自行申請國內外全時進修、研究，其進修、研究項目經服務學校、機構或主管教育行政機關認定與教學或業務有關。</p> <p>C.因專長、所授課程相關或業務特殊需要，依相關借調規定辦理借調。</p> <p>D.本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲以上或重大傷病須侍奉。</p> <p>E.配偶或子女重大傷病須照護。</p> <p>F.配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外工作或進修，其期間在 1 年以上須隨同前往。</p> <p>G.配偶服務機構為輔助前款機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位辦理國家重要任務或政策，並經派赴國外執行政府工作者，得依前款規定申請</p>		<p>偶之一方申請為限。但養育 3 足歲以下雙(多)胞胎子女者，不以一方申請為限。</p> <p>D.依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。</p> <p>E.配合政策奉派國外協助友邦工作。</p> <p>(2)校長不得申請：</p> <p>A.因教學或業務需要，經服務學校、機構或主管教育行政機關薦送、選送或指派國內外進修、研究，期滿後欲延長。</p> <p>B.自行申請國內外全時進修、研究，其進修、研究項目經服務學校、機構或主管教育行政機關認定與教學或業務有關。</p> <p>C.因專長、所授課程相關或業務特殊需要，依相關借調規定辦理借調。</p> <p>D.本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲以上或重大傷病須侍奉。</p> <p>E.配偶或子女重大傷病須照護。</p> <p>F.配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外工作或進修，其期間在 1 年以上須隨同前往。</p> <p>G.配偶服務機構為輔助前款機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位辦理國家重要任務或政策，並經派赴國外執行政府工作者，得依前款規定申請留職停薪。</p>	<p>點科技、推展重要政策或重大建設借調至公民營事業機構、政府捐助經費達設立登記之財產總額百分之五十以上之財團法人服務。</p> <p>G.受拘役或罰金之確定判決而易服勞役。</p> <p>H.請病假已滿公務人員請假規則第 3 條第 1 項第 2 款延長之期限或請公假已滿同規則第 4 條第 5 款規定之期限，仍不能銷假。</p> <p>(2)得申請留職停薪：</p> <p>A.養育 3 足歲以下子女，並以本人或配偶之一方申請為限。</p> <p>B.依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。</p> <p>(以上機關不得拒絕)</p> <p>C.本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲以上或重大傷病須侍奉。</p> <p>D.配偶或子女重大傷病須照護。</p> <p>E.配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外工作或進修，其期間在 1 年以上須隨同前往。</p> <p>F.其他經考試院會同行政院認定之情事。</p>	<p>免兼行政職務。</p> <p>2.教育部 93 年 8 月 30 日臺人(一)字第 0930109007 號函略以「惟為鼓勵校外優秀人才出任校長並充分維護校長工作權益，並考量各校現行實務運作需要，在相關法令未修正前，各大專院校得權宜按下列措施辦理：校外人士經遴選獲聘擔任大專校院校長時，學校得經各級教師評審委員會審議通過後核發教師聘書，保留教職，但不得支領專任教師薪給，俟校長任期屆滿後，各校得以續聘方式聘為本校教師，俾使校長任期屆滿得以回任教職。」</p> <p>3.考量校長身負統籌校務之責，是影響學校經營績效的關鍵人物，上開教育部函釋已保障校長工作權，爰校長職務所承擔的相對應責任應與一般兼行政職教師有別，留職停薪規定建議不宜比照兼行政職教師規定，建議留職停薪期間 3 個月以上應辭校長職務。</p>

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		留職停薪。		H.延長服務期間不得申請留職停薪。		
		3.期限：除教育人員留職停薪辦法第 5 條但書規定外，不得逾聘約有效期間，聘約期滿經服務之學校續聘者，得准予延長；其期間最長以 2 年為限，必要時得延長 1 年。	3.期限：除教育人員留職停薪辦法第 5 條但書規定外，不得逾聘約有效期間，聘約期滿經服務之學校續聘者，得准予延長；其期間最長以 2 年為限，必要時得延長 1 年。	3.期限：除教育人員留職停薪辦法第 5 條但書規定外，不得逾聘約有效期間，聘約期滿經服務之學校續聘者，得准予延長；其期間最長以 2 年為限，必要時得延長 1 年。	3.期限：除公務人員留職停薪辦法第 6 條但書規定外，均以 2 年為限，必要時得延長 1 年。	
		4.其他說明：教師申請留職停薪由服務學校依教育人員留職停薪辦法規定自行核准。	4.其他說明： (1)兼行政職務教師經核准留職停薪 3 個月以上未滿 6 個月者，得視校務運作需要免兼行政職務；留職停薪 6 個月以上者，應免兼行政職務。 (2)教師申請留職停薪由服務學校依教育人員留職停薪辦法規定自行核准。 (3)專科以上學校教師延長服務期間不得申請留職停薪。	4.其他說明： (1)校長留職停薪，應報各主管教育行政機關核准。 (2)專科以上學校教師延長服務期間不得申請留職停薪。	4.其他說明：主管人員經核准留職停薪 6 個月以上者，得視業務需要調任為非主管職務。	
6	獎懲(考核)	1.依據：教師待遇條例 2.類別：未分類(公立大專教師服務滿一學年，由學校按學年度評定其教學、研究、輔導、服務等成績，並得依評定結果晉本薪(年功薪)一級，至所聘職務等級最高年功薪為限。) 3.其他說明： (1)學年制。 (2)成績優良之認定基準，由各校自行訂定。	1.依據：教師待遇條例 2.類別：未分類(公立大專教師服務滿一學年，由學校按學年度評定其教學、研究、輔導、服務等成績，並得依評定結果晉本薪(年功薪)一級，至所聘職務等級最高年功薪為限。) 3.其他說明： (1)學年制。 (2)成績優良之認定基準，由各校自行訂定。 (3)惟仍受公務員服務法、公務員懲戒法規範，如有相關違失案件，仍有可能移送公懲會處理。	1.依據：教師待遇條例 2.類別：未分類(公立大專教師服務滿一學年，由學校按學年度評定其教學、研究、輔導、服務等成績，並得依評定結果晉本薪(年功薪)一級，至所聘職務等級最高年功薪為限。) 3.其他說明： (1)學年制。 (2)成績優良之認定基準，由各校自行訂定。 (3)惟仍受公務員服務法、公務員懲戒法規範，如有相關違失案件，仍有可能移送公懲會處理。	1.依據：公務人員考績法 2.類別： (1)年終考績。 (2)另予考績。 (3)專案考績：一次記二大功(過)。 (4)平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功、懲處分申誡、記過、記大過。 3.其他說明：歷年制	
7	資深優良教師獎勵	1.依據： (1)各級學校資深優良教師獎勵要點 (2)公立學校教師獎金發給辦法 2.對象：在職專任合格教師，至每年 7 月 31 日連續實際從事教學工作屆滿 10 年、20 年、30 年、40 年，成績優	1.依據：同左 2.對象：同左	【詳說明欄】	無	<b>國立體育大學：</b> 1.為使各級學校資深優良獎勵要點有關校長資格更臻明確，建議該要點第 4 點條新增「專任合格教師受聘擔任校長者」及第 6 條新增「專任合格教師受聘擔任校長者，其擔任校長期間年資」，說明如

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明
		未兼任行政職務	兼任行政職務			(是否有可精進之處，並提出具體修正建議)
		良者。				<p>下：</p> <p>(1)查教育部各級學校資深優良教師釋例彙編有關資深優良教師之獎勵，以合格、專任及連續為主要條件。</p> <p>(2)各級學校資深優良教師獎勵要點第 4 條規定年資連續情形：<u>第 6 條規定 13 項得採計年資辦理獎勵</u>。其中「專任合格教師奉准帶職帶薪於國外進修者，其進修期間之年資。」及「專任合格教師任教期間經保留底缺留職停薪奉召入伍服兵役，退伍後仍任專任教師者，其服義務役兵役期間之年資。」上揭兩款於該要點第 4 點規定其年資視為連續。</p> <p>(3)大專以上學校校長依據大學法或專科學校法遴選出校長後，由教育部或各該所屬地方政府聘任之。</p> <p>(4)具有教師身分之校長有以下事實現況：</p> <p>A.各校仍有發給教師聘書，同時相關師資總量計算亦有將具教師身分之校長納入各系所院師資。</p> <p>B.多數校長仍有授課或指導碩博生之事實，且都於學校服務。</p> <p>C.具教師身分校長每年必須依據大學自訂之評鑑規定或大學及專科學校教師年功加俸辦法辦理年資加薪事宜。</p> <p>2.至未具教師身分之校長：以校長一任 4 年、二任 8 年，倘無得續任 2 任以上之規定，未具教師身分之校長擔任校長期間年資多無法達到 10 年以上。</p>

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
8	兼職	<p><b>依據：</b></p> <p>(1)教育人員任用條例 (2)公立各級學校專任教師兼職處理原則 (3)科學技術基本法 (4)從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法 (5)生技新藥產業發展條例 (6)教育部 104 年 6 月 1 日臺教人(二)字第 1040069402B 號令</p> <p><b>2.範圍／職務：</b></p> <p>(1)政府機關(構)、公立學校。 (2)已立案之私立學校，但不得兼任私立學校之董事長及編制內行政職務。 (3)行政法人。 (4)非以營利為目的之事業或團體： A.公營、私營或公私立合營之事業。 B.合於民法總則公益社團及財團之組織。 C.依其他法規向主管機關登記或立案成立之事業或團體。 D.國際性學術或專業組織。 (5)國外地區、香港及澳門當地主管機關設立或立案之學校，惟不得兼任香港或澳門當地主管機關設立或立案學校之職務，有損害我國國格、國家安全之虞者。 (6)營利事業機構或團體： A.與學校建立產學合作關係者。 B.政府或學校持有其股份者。 <b>至營利事業機構或團體可兼任之職務：</b> ①董事、監察人： ● 依法代表政府或學校股份之董事或監察人</p>	<p><b>1.依據：</b></p> <p>(1)公務員服務法 (2)教育人員任用條例 (3)公立各級學校專任教師兼職處理原則 (4)科學技術基本法 (5)從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法 (6)生技新藥產業發展條例 (7)生技新藥相關政府研究機構及研究人員認定原則</p> <p><b>2.範圍／職務：</b></p> <p>(1)依法令或經指派兼職。 (2)兼任教學工作。 (3)兼任研究工作。 (4)兼任非以營利為目的之事業或團體之職務。 (5)政府機關(構)、公立學校之任務編組職務。 (6)已立案之私立學校，但不得兼任私立學校之董事長及編制內行政職務。 (7)行政法人。 (8)非以營利為目的之事業或團體： A.公營、私營或公私立合營之事業。 B.合於民法總則公益社團及財團之組織。 C.依其他法規向主管機關登記或立案成立之事業或團體。 D.國際性學術或專業組織。 (9)政府投資或轉投資民營事業機構董、監事 (10)依法及代表官股得兼公營事業機關或公司之董事或監察人 (11)新創生技新藥公司，教師為主要技術提供者得兼任創辦人、董事或科技諮詢委員。 (12)從事研究人員兼職與技術作價投資事</p>	<p><b>1.依據：</b></p> <p>(1)公務員服務法 (2)教育人員任用條例 (3)公立各級學校專任教師兼職處理原則 (4)科學技術基本法 (5)從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法 (6)生技新藥產業發展條例 (7)生技新藥相關政府研究機構及研究人員認定原則</p> <p><b>2.範圍／職務：</b></p> <p>(1)依法令或經指派兼職。 (2)兼任教學工作。 (3)兼任研究工作。 (4)兼任非以營利為目的之事業或團體之職務。 (5)政府機關(構)、公立學校之任務編組職務。 (6)已立案之私立學校，但不得兼任私立學校之董事長及編制內行政職務。 (7)行政法人。 (8)非以營利為目的之事業或團體： A.公營、私營或公私立合營之事業。 B.合於民法總則公益社團及財團之組織。 C.依其他法規向主管機關登記或立案成立之事業或團體。 D.國際性學術或專業組織。 (9)政府投資或轉投資民營事業機構董、監事 (10)依法及代表官股得兼公營事業機關或公司之董事或監察人 (11)新創生技新藥公司，教師為主要技術提供者得兼任創辦人、董事或科技諮詢委員。 (12)從事研究人員兼職與技術作價投資事</p>	<p><b>1.依據：</b></p> <p>(1)公務員服務法 (2)生技新藥產業發展條例 (3)從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法 (4)公務員兼任非營利事業或團體受有報酬職務許可辦法 (5)公務人員兼任政府投資或轉投資民營事業機構、財團法人及社團法人董、監事職務規定</p> <p><b>2.範圍：</b></p> <p>(1)依法令或經指派兼職。 (2)兼任教學工作。 (3)兼任研究工作。 (4)兼任非以營利為目的之事業或團體之職務。</p>	<p><b>國立虎尾科技大學：</b></p> <p>1.有關教師兼職處理原則第 4 點第 4 項規定略以，教師如至第 3 點第 1 項第 7 款所訂所定企業、機構、團體或新創公司…其相關兼職管理規範應依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法規定辦理，不適用第 5 點、第 7 點至第 10 點規定，其中對於不受第 8 點及第 9 點之規範，應並非全不受規範。</p> <p>2.教師兼職處理原則第 10 點第 2 項對於兼任行政職務教師僅規範至營利事業機構或團體兼職超過半年者，學校應與兼職機構約定回饋機制，相比於第 10 點第 1 項對於一般教師還包括至生技新藥公司兼職超過半年者亦應訂定回饋機制，是以對於兼行政職教師之規範顯較未兼行政教師寬鬆，建議對兼任行政職務教師部分應與一般教師相同規範文字。</p> <p>3.未諳依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法所定企業、機構、團體或新創公司是否屬營利事業機構或團體，若屬之，且依據該辦法第 6 條規定是「得」與企業、機構或團體約定收取回饋金，與教師兼職處理原則內係以「應」不同，且於教師兼職處理原則內亦未有明文規定，建議應有明確且一致之規範。</p>



序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		<p>② 依法由主管機關指派或核定之非股東董事或非股東監察人</p> <p>② 獨立董事</p> <p>① 國營事業、已上市櫃或規畫申請上市櫃公司之獨立董事</p> <p>② 金融控股公司百分之百持有之子公司之獨立董事</p> <p>③ 已於我國上市櫃或規畫於我國申請上市櫃之外國公司之獨立董事</p> <p>(7) 新創生技新藥公司，教師為主要技術提供者得兼任創辦人、董事或科技諮詢委員。</p> <p>(8) 從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法所定企業、機構、團體或新創公司，教師得兼任以下職務：</p> <p>A. 與本職研究領域相關之非實際參與籌集設立之發起人、非執行經營業務之科技諮詢委員、技術顧問。</p> <p>B. 持有新創公司主要研發技術者，得兼任新創公司董事。</p>	<p>業管理辦法所定企業、機構、團體或新創公司，教師得兼任以下職務：</p> <p>A. 與本職研究領域相關之非實際參與籌集設立之發起人、非執行經營業務之科技諮詢委員、技術顧問。</p> <p>B. 持有新創公司主要研發技術者，得兼任新創公司董事。</p>	<p>業管理辦法所定企業、機構、團體或新創公司，教師得兼任以下職務：</p> <p>A. 與本職研究領域相關之非實際參與籌集設立之發起人、非執行經營業務之科技諮詢委員、技術顧問。</p> <p>B. 持有新創公司主要研發技術者，得兼任新創公司董事。</p>		
		<p>3.個數：</p> <p>(1) 由各校自訂。</p> <p>(2) 依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法規定為新創公司董事合計不得超過 4 個。(4 個包含依該規定兼任非實際參與籌集設立之發起人、非執行經營業務之科技諮詢委員、技術顧問之職務)。</p>	<p>3.個數：</p> <p>(1) 公立各級學校專任教師兼職處理原則第 7 點規定，教師兼職數目，除各主管教育行政機關另有規定外，由各級學校定之。</p> <p>(2) 依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法規定為新創公司董事合計不得超過 4 個。(4 個包含依該規定兼任非實際參與籌集設立之發起人、非執行經營業務之科技諮詢委員、技術顧問之職務)。</p>	<p>3.個數：</p> <p>(1) 依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法規定為新創公司董事合計不得超過 4 個。(4 個包含依該規定兼任非實際參與籌集設立之發起人、非執行經營業務之科技諮詢委員、技術顧問之職務)</p> <p>(2) 公務人員兼任政府投資或轉投資民營事業機構、財團法人及社團法人董、監事職務規定第 3 點規定： A. 除當然兼職者外，</p>	<p>3.個數：</p> <p>(1) 依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法規定為新創公司董事合計不得超過 4 個。(4 個包含依該規定兼任非實際參與籌集設立之發起人、非執行經營業務之科技諮詢委員、技術顧問之職務)</p> <p>(2) 公務人員兼任政府投資或轉投資民營事業機構、財團法人及社團法人董、監事職務規定第 3 點規定： A. 除當然兼職者外，</p>	



序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
			<p>(3)公務人員兼任政府投資或轉投資民營事業機構、財團法人及社團法人董、監事職務規定第3點規定：</p> <p>A.除當然兼職者外，公務人員兼任公、民營事業機構董、監事之職務，兼任財團法人董、監事或其他實際執行業務之重要職務(如副執行長、副秘書長層級以上職務)，合計以不超過2個為限。</p> <p>B.公務人員兼任未受政府捐(補)助且以公共服務、學術研究為目的之財團法人董、監事職務，且符合下列條件者，不受前款兼職個數規定限制：</p> <p>a.未支領報酬(含兼職費)。</p> <p>b.該項兼職與本職務無直接監督關係。</p> <p>c.該項兼職不影響本職業務工作，且不得損及機關或公務人員形象。</p>	<p>公務人員兼任公、民營事業機構董、監事之職務，兼任財團法人董、監事或其他實際執行業務之重要職務(如副執行長、副秘書長層級以上職務)，合計以不超過2個為限。</p> <p>B.公務人員兼任未受政府捐(補)助且以公共服務、學術研究為目的之財團法人董、監事職務，且符合下列條件者，不受前款兼職個數規定限制：</p> <p>a.未支領報酬(含兼職費)。</p> <p>b.該項兼職與本職務無直接監督關係。</p> <p>c.該項兼職不影響本職業務工作，且不得損及機關或公務人員形象。</p>	<p>公務人員兼任公、民營事業機構董、監事之職務，兼任財團法人董、監事或其他實際執行業務之重要職務(如副執行長、副秘書長層級以上職務)，合計以不超過2個為限。</p> <p>B.公務人員兼任未受政府捐(補)助且以公共服務、學術研究為目的之財團法人董、監事職務，且符合下列條件者，不受前款兼職個數規定限制：</p> <p>a.未支領報酬(含兼職費)。</p> <p>b.該項兼職與本職務無直接監督關係。</p> <p>c.該項兼職不影響本職業務工作，且不得損及機關或公務人員形象。</p>	
		<p><b>4.時數：</b></p> <p>(1)兼任職務以執行經常性業務為主者，其兼職時數每週合計不得超過8小時。</p> <p>(2)專科以上學校教師寒暑假期間之兼職時數得由各校自訂兼職時數上限規範，不受每週8小時限制。</p> <p>(3)依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法規定兼任職務於辦公時間內每週兼職時數合計不得超過8小時。</p>	<p><b>4.時數：</b></p> <p>(1)兼任職務以執行經常性業務為主者，其兼職時數每週合計不得超過8小時。</p> <p>(2)專科以上學校教師於寒暑假期間之兼職時數得由各校自訂兼職時數上限規範。</p> <p>(3)依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法規定兼任職務於辦公時間內每週兼職時數合計不得超過8小時。</p>	<p><b>4.時數：</b>依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法規定兼任職務於辦公時間內每週兼職時數合計不得超過8小時。</p>	<p><b>4.時數：</b>依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法規定兼任職務於辦公時間內每週兼職時數合計不得超過8小時。</p>	
		<p><b>5.其他說明：</b></p> <p>(1)原則須經學校同意，但得依教育部104年6月1日令釋得免報經學校核准。</p>	<p><b>5.其他說明：</b></p> <p>(1)須經學校同意。</p> <p>(2)兼任行政職務教師依相關法令規定至營利事業機構或團體兼</p>	<p><b>5.其他說明：</b></p> <p>(1)校長兼職應報經教育部許可。</p> <p>(2)免報部辦理情形(逕入兼職情形表列</p>	<p><b>5.其他說明：</b></p> <p>應經服務機關許可(銓敘部94年7月22日部法一字第0942525707號書函略以，公務員服</p>	

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		(2)教師至與學校建立產學合作關係之營利事業機構或團體，或至新創生技新藥公司兼職，期間超過半年者，學校應與教師兼職機構訂定契約，並依兼職態樣及實際情況訂定回饋機制，其實質回饋每年以不低於兼職教師一個月在校支領之薪給總額為原則 (3)依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法規定兼任職務。	職，除代表政府或學校股份外，兼職期間超過半年者，學校應依前項規定與教師兼職機構約定回饋機制。 (3)依從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法規定兼任職務。	管)： A.政府機關(構)任務編組之職務。 B.非以營利為目的之事業或團體非章程所定職務。	務法第 14 條之 3 規定，尚不生得否於事後補陳許可程序得認屬適法之疑義)。	
9	兼職費	1.依據： (1)軍公教人員兼職費支給表附則 (2)公立各級學校專任教師兼職處理原則第 6 點第 1 項規定：「教師兼職費之支給，依軍公教人員兼職費及講座鐘點費支給規定辦理。」	1.依據：同左	1.依據：同右	1.依據：軍公教人員兼職費支給表	
		2.其他說明：公立大專校院教師(含兼任行政職務者)依規定兼職所領受之兼職費個數及上限，不受本表規定限制。	2.其他說明：同左	2.其他說明：同右	2.其他說明： (1)每月最多得領受 2 個兼職費，且總額以 17,000 元為限。 (2)單一兼任職務兼職費領受以 8,500 元為限。但兼任公司常務董事或常駐監察人以 12,750 元為限。	
10	待遇(不含年終獎金)	1.依據： (1)教師待遇條例第 5 條規定：「本條例於公立及已立案之私立學校編制內，依法取得教師資格之專任教師適用之。」 (2)公立學校教師獎金發給辦法	1.依據：同左	1.依據：教師待遇條例第 21 條規定：「公立學校校長……除其他法律另有規定外，準用公立學校教師之規定。」	1.依據：公務人員俸給法	國立高雄科技大學： 建議於「公立大專校院教師學術研究加給表」增訂公立大專校院校長學術研究加給之支給基準： 1.依大學法規定，專科以上學校校長係綜理校務，負校務發展之責，對外代表學校，係最高行政首長，其校長之身分及職務屬性，並不因其所具教師資格而有所不同，惟依現行規定，係按校長所具教師資格支給學術研究加給，支給基準不一，致產生同工不同酬情形。 2.又依教育人員任用條例第 8 條及第 10 條規
		2.項目： (1)本薪(年功薪) (2)加給： A.學術研究加給：按教授、副教授、助理教授及講師四級支給。 B.地域加給：對服務於邊遠或特殊地區者加給。	2.項目： (1)本薪(年功薪) (2)加給： A.職務加給：依「公立各級學校校長及教師兼任主管人員主管職務加給表」核給主管職務加給。 B.學術研究加給：按	2.項目：同左	2.項目： (1)本俸(年功俸) (2)加給：職務加給、技術或專業加給、地域加給。	

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明
		未兼任行政職務	兼任行政職務			(是否有可精進之處，並提出具體修正建議)
		(3)獎金： A.國家講座主持人獎金。 B.國家產學大師獎獎金。 C.學術獎獎金。 D.全國傑出通識教育教師獎獎金。 E.資深優良教師獎金。 F.教師參加競賽獎金。 G.指導學生參加競賽獎金。	教授、副教授、助理教授及講師四級支給。 C.地域加給：對服務於邊遠或特殊地區者加給。 (3)獎金： A.國家講座主持人獎金。 B.國家產學大師獎獎金。 C.學術獎獎金。 D.全國傑出通識教育教師獎獎金。 E.資深優良教師獎金。 F.教師參加競賽獎金。 G.指導學生參加競賽獎金。			定，專科學校校長、獨立學院校長及大學校長除具教授資格者外，亦得以中央研究院院士資格、相當教授（副教授）之教學、學術研究工作經歷或簡任第 12 職等以上或與其相當之教育行政職務經歷之資格聘用，爰倘以前述資格或經歷聘任者，因渠可能未具大專教師資格，恐發生校長無學術研究加給支給基準可資適用致無法核給學術研究加給之困境。 3.綜上，為應實務需求，並延攬優秀教研或具豐富行政資歷人才擔任大專校院校長職務，另考量大專校院校長學術研究加給支給之衡平性，爰建議以公立大專校院教授學術研究加給支給基準，於「公立大專校院教師學術研究加給表」增訂公立大專校院校長學術研究加給支給之一致性基準。
		3.其他說明：數額如附表。	3.其他說明：數額如附表。	3.其他說明：數額如附表。	3.其他說明：數額如附表。	
11	彈性薪資	1.依據： (1)國立大學校院校務基金管理及監督辦法 (2)延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案 (3)教育部補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點	1.依據：同左	【詳說明欄】	1.依據：國立大學校院校務基金管理及監督辦法	<b>國立勤益科技大學：</b> 1.查大專以上學校校長皆為專任，依教育人員任用條例之規定，大學校長亦大多具有教授之資格。爰當校長同時受聘為學校某教學單位之教師時，即符合教育部所定彈性薪資方案申請基本資格。 (1)校長以學校另聘教授之身分申請彈性薪資時，其審查時，學校應特別注意事項為何?(如迴避事項或由教育部另訂更嚴格之規範) (2)建議教育部放寬高階經理人支領彈薪之身分類別，由現行編制外修正為編制內、外，編制內高階經理人則涵蓋大學校長，同時建請教育部訂定
		2.對象及項目： (1)管監辦法部分： A.學校人員人事費：編制內人員（所稱編制內人員，指教師、研究人員、專任運動教練與比照教師之專業技術人員）本薪（年功薪）與加給以外之給與。 B.講座經費。 C.教學及學術研究獎勵。	2.對象及項目：同左		2.對象及項目：編制內行政人員辦理自籌收入業務有績效之工作酬勞。	

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		D.出國旅費。 (2)彈薪方案部分：編制內及編制外之特殊優秀教學及研究人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師及專案教師等）及編制外經營管理人才。				校長支領彈薪時的績效指標與審查機制及彈薪核給標準，並由教育部評核後發給彈薪滿以彰顯校長治校之績效。 2.又大學校長為專任職務，且未受學校應聘為某教學單位之教師，甚或依教育人員任用條例第 10 條第 2 項規定任用之獨立學院院長，則依教育部彈性薪資方案中相關規範，其支領資格，即存有疑義。
		3.其他說明： (1)經費來源： A.「高等教育深耕計畫」經費 a.僅獲得「高等教育深耕計畫」(第一部分)補助經費之學校，得以所獲經費(不含附冊USR計畫及支用於學生之弱勢協助經費)5%額度編列彈性薪資 b.同時獲「高等教育深耕計畫」(第一部分及第二部分)經費補助之學校，得以整體所獲經費(含第一部分及第二部分，不含附冊USR計畫及支用於學生之弱勢協助經費)20%額度編列彈性薪資。 B.教育部編列經費：補助執行教育部「高等教育深耕計畫」彈性薪資成效較佳之學校辦理彈性薪資，引導學校投入資源、拉高級距，並保障一定比率年輕教師獲得彈性薪資資源。 C.行政院國家科學技術發展基金：由科技部執行行政院國家科學技術發展基金補助專款經費，用於補助各大專技院獎勵及延攬特殊優秀教研人員。 D.國立大學校院校務基金自籌收入：各國	3.其他說明：同左		3.其他說明： (1)每月給與總額以不超過其專業加給 60%為限，並不限於現金支給。 (2)支給額度、條件、方式及考核標準，由學校定之，並經管理委員會審議通過後執行。	



序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		<p>立大專校院得依「國立大專校院校務基金管理及監督辦法」第 8 條及第 9 條規定，由學校自訂發給特殊優秀之教研人員及編制外經營管理人才支給規定，並由校務基金自籌收入 50% 額度內支應。</p> <p>(2) 各大專校院應本大學自主精神，配合教育部彈薪本方案依行政程序自訂國內新聘與現職特殊優秀之教研人員及編制外經營管理人才支給規定後，報教育部備查後實施。</p>				
12	退撫	同左	<p>1. 依據：公立學校教職員退休資遣撫卹條例</p> <p>2. 條件</p> <p>(1) 自願退休：</p> <p>A. 一般自願退休：任職滿 5 年，年滿 60 歲；任職滿 25 年。</p> <p>B. 彈性自願退休：配合學校「停辦、合併或組織變更」，經服務學校「依法令」辦理「精簡」情形下，任職滿 25 年；任職滿 10 年而未滿 20 年，且年滿 55 歲；任本職務年功薪最高級滿 3 年，且年滿 55 歲。</p> <p>C. 體能降齡自願退休</p> <p>D. 原住民教職員自願退休：任職 5 年且年滿 55 歲</p> <p>E. 身心傷病或障礙自願退休</p> <p>(2) 屆齡退休：任職滿 5 年且年滿 65 歲者。但專科以上學校教授、副教授經學校基於教學需要，並徵得同意繼續服務者，得延長服務至多至屆滿 70 歲當學期為止。</p> <p>(3) 命令退休：一般命令退休及因公命令退休。</p>	<p>1. 依據：公立學校教職員退休資遣撫卹條例</p> <p>2. 條件</p> <p>(1) 自願退休：</p> <p>A. 一般自願退休：任職滿 5 年，年滿 60 歲；任職滿 25 年。</p> <p>B. 彈性自願退休：配合學校「停辦、合併或組織變更」，經服務學校「依法令」辦理「精簡」情形下，任職滿 25 年；任職滿 10 年而未滿 20 年，且年滿 55 歲；任本職務年功薪最高級滿 3 年，且年滿 55 歲。</p> <p>C. 體能降齡自願退休</p> <p>D. 原住民教職員自願退休：任職 5 年且年滿 55 歲</p> <p>E. 身心傷病或障礙自願退休</p> <p>(2) 屆齡退休：任職滿 5 年且年滿 65 歲者。但專科以上學校校長得任職至任期屆滿為止；任期屆滿而續聘者，得繼續服務至任期屆滿。但不得逾 70 歲。</p> <p>(3) 命令退休：一般命令退休及因公命令退休。</p>	<p>1. 依據：公務人員退休資遣撫卹法</p> <p>2. 條件</p> <p>(1) 自願退休：任職滿 5 年，年滿 60 歲；任職滿 25 年。</p> <p>(2) 屆齡退休：任職滿 5 年且年滿 65 歲者。</p> <p>(3) 命令退休：一般命令退休及因公命令退休。</p>	

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
			3. 退休所得替代率公式：月退休金(月補償金)+優存利息/最後在職本(年功)薪 2 倍 $\leq$ 退休所得替代率(%)。	3. 退休所得替代率公式：月退休金(月補償金)+優存利息/最後在職本(年功)薪 2 倍 $\leq$ 退休所得替代率(%)。	3. 退休所得替代率公式：月退休金(月補償金)+優存利息/最後在職本(年功)俸 2 倍 $\leq$ 退休所得替代率(%)。	
			4. 退休金種類：一次退休金、月退休金、兼領 1/2 一次退休金與 1/2 之月退休金。	4. 退休金種類：一次退休金、月退休金、兼領 1/2 一次退休金與 1/2 之月退休金。	4. 退休金種類：一次退休金、月退休金、兼領 1/2 一次退休金與 1/2 之月退休金。	
13	申訴	1. 依據： (1) 教師法第 36 條之 1 (2) 教師申訴評議委員會組織及評議準則	1. 依據：同左	1. 依據：教師法第 36 條之 1 規定：「各級學校校長，得準用教師申訴之規定提起申訴。」	1. 依據： <u>公務人員保障法</u>	<b>國立嘉義大學：</b> 1. 依大學法第 8 條規定，大學置校長一人，綜理校務，負校務發展之責，對外代表大學；依「教師申訴評議委員會組織及評議準則」第 36 條之 1 規定以，各級學校校長，得準用教師申訴之規定提起申訴；依該準則第 35 條規定略以，評議書以申評會所屬學校或主管機關名義行之，作成評議書正本，並以該學校或主管機關名義以足供存證查核之方式送達評議書；復依「國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法」第 2 條規定以，各大學應於校長任期屆滿 10 個月前或因故出缺後 2 個月內，組成校長遴選委員會，遴選新任校長報教育部聘任。 2. 國立大學校長在教育宗旨、教育政策、整體制度、經營成敗等方面，負有百分之百概括承受之責任，校長因學校對於個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，依法令雖得提起申訴，惟以申訴案作成之申訴評議書，建議不宜以申評會所屬學校機關名義行之。 3. 為利大學校長之申訴制度更臻完備，其聘任程序既依上開「國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法」第 2 條規定，由學校組成遴委會遴選，報教育部聘任。爰此，大學校長申
		2. 標的： (1) 對學校或主管教育行政機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提起申訴、再申訴。 (2) 學校或主管教育行政機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權益者，亦得提起申訴、再申訴。	2. 標的：同左	2. 標的： (1) 教師對學校或主管教育行政機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提起申訴、再申訴。 (2) 學校或主管教育行政機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權益者，亦得提起申訴、再申訴。	2. 標的：服務機關對於公務人員所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者。	
		3. 程序： (1) 教師申訴之程序分申訴及再申訴二級。教師不服申訴決定者，得提起再申訴。學校及主管教育行政機關不服申訴決定者亦同。 (2) 教師因學校或主管教育行政機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權益者，亦得提起申訴；法令未規定應作為之期間者，其期間自學校或主管教育行政機關受理申請之日起為 2 個月。 (3) 申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起 30 日內以書面為之；再申訴應於申訴評議書達到之次日起 30 日內以書面為之。 (4) 教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定	3. 程序：同左	3. 程序：申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起 30 日內以書面為之；再申訴應於申訴評議書達到之次日起 30 日內以書面為之，並以受理之申評會收受申訴書之日期為準。	3. 程序：申訴之提起，應於管理措施或有關工作條件之處置達到之次日起 30 日內，向服務機關為之。不服服務機關函復者，得於復函送達之次日起 30 日內，向保訓會提起再申訴。	



序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		者，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。				訴案，建議申訴人於評議過程中全程迴避，並由學校申評會獨立行使職權，將評議結果報經教育部核定後，以教育部名義行之。
		<p>4.組成：</p> <p>(1)各級主管機關及專科以上學校為辦理教師申訴案件之評議，應設教師申訴評議委員會。各級主管機關申評會置委員 15 人至 21 人，均為無給職，任期 2 年。</p> <p>(2)專科學校申評會之組成方式及運作等規定，由各校訂定，經校務會議通過後實施，主席由校長或其指定之人員召集之。</p> <p>(3)申評會之組成應包括教育學者、該地區教師組織代表、學校代表及社會公正人士，其中未兼行政職務之教師人數不得少於委員總數三分之二；任一性別委員人數應占委員總數三分之一以上。</p>		<p>5.組成：</p> <p>(1)各級主管機關及專科以上學校為辦理教師申訴案件之評議，應設教師申訴評議委員會。各級主管機關申評會置委員 15 人至 21 人，均為無給職，任期 2 年。</p> <p>(2)專科學校申評會之組成方式及運作等規定，由各校訂定，經校務會議通過後實施，主席由校長或其指定之人員召集之。</p> <p>(3)申評會之組成應包括教育學者、該地區教師組織代表、學校代表及社會公正人士，其中未兼行政職務之教師人數不得少於委員總數三分之二；任一性別委員人數應占委員總數三分之一以上。</p>	<p>4.組成：公務人員保障暨培訓委員會置委員 10 人至 14 人，其中 5 人至 7 人專任，職務比照簡任第 13 職等，由考試院院長提請總統任命之；餘 5 人至 7 人兼任，由考試院院長聘兼之；任期均為 3 年，任滿得連任。但兼任委員為有關機關副首長者，其任期隨職務異動而更易。專任委員具有同一黨籍者，不超過其總額二分之一。</p>	
		<p>6.評議書之作成：</p> <p>(1)申訴評議書：以申評會所屬學校或主管機關名義行之，作成評議書正本，並以該學校或主管機關名義以足供存證查核之方式送達評議書正本於申訴人、原措施之學校或主管教育行政機關及該地區教師組織。</p> <p>(2)再申訴評議書：以教育部名義行之，作成評議書正本，並以教育部名義送達評議書於申訴人、原措施之學校及該地區教師組織。</p>		<p>6.評議書之作成：</p> <p>(1)申訴評議書：以申評會所屬學校或主管機關名義行之，作成評議書正本，並以該學校或主管機關名義以足供存證查核之方式送達評議書正本於申訴人、原措施之學校或主管教育行政機關及該地區教師組織。</p> <p>(2)再申訴評議書：以教育部名義行之，作成評議書正本，並以教育部名義送達評議書於申訴人、原措施之學校及該地區教師組織。</p>	<p>4.申訴函復及再申訴決定書之作成：</p> <p>(1)申訴函復：由原處分機關函復。</p> <p>(2)再申訴決定書：由公務人員保障暨培訓委員會名義為之。</p>	
		<p>7.管轄：教師申訴評議委員會組織及評議準則第 9 條規定。教師提起申訴、再申訴之管轄如下：</p> <p>(1)對於專科以上學校之措施不服者，向該學</p>				

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		<p>校申評會提起申訴；如不服其評議決定者，向中央主管機關申評會提起再申訴。學校停辦時，由中央主管機關申評會依再申訴程序辦理，並於再申訴評議書中載明以再申訴程序辦理之理由。</p> <p>(2)對於高級中等以下學校之措施不服者，向學校所屬主管機關申評會提起申訴；如不服其評議決定者，向其上級主管機關申評會提起再申訴。但學校所屬主管機關為教育部者，向中央主管機關申評會提起之申訴，以再申訴論。</p> <p>(3)對於縣（市）主管教育行政機關之措施不服者，向縣（市）主管機關申評會提起申訴；如不服其評議決定者，向省主管機關申評會提起再申訴。</p> <p>(4)對於直轄市主管教育行政機關之措施不服者，向直轄市主管機關申評會提起申訴；如不服其評議決定者，向中央主管機關申評會提起再申訴。</p> <p>(5)對於教育部之措施不服者，向中央主管機關申評會提起申訴，並以再申訴論。</p> <p>(6)省主管機關依前述(2)、(3)規定辦理再申訴業務，得委託中央主管機關為之。</p>				

註，公教人員於差旅費、獎章、公教保險均適用同一規定，爰未列入。

另，因公涉訟輔助似無適合比較點，未列入。

附件 5：各級公立學校校長人事管理及權利義務相關法令與公教人員比較表【中小學版】

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
1	進修	1.依據： (1)教師法第 22 條、第 23 條 (2)教師進修研究獎勵辦法第 2 條規定：「本辦法適用對象為公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之教師。」 (3)教育部 94 年 02 月 15 日部授教中(人)字第 0940502188 號函	1.依據： (1)教師法第 22 條、第 23 條 (2)教師進修研究獎勵辦法第 2 條規定：「本辦法適用對象為公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之教師。」 (3)教育部 94 年 02 月 15 日部授教中(人)字第 0940502188 號函 (4)教育部 88 年 07 月 23 日台(88)人(二)字第 88079336 號書函	1.依據： (1)教師法第 22 條、第 23 條 (2)教師進修研究獎勵辦法第 14 條規定：「本辦法規定，於下列人員準用之：一、各級學校校長。……」 (3)教育部 94 年 02 月 15 日部授教中(人)字第 0940502188 號函	1.依據：公務人員訓練進修法	負責學校：國立苗栗高級農工職業學校
		2.方式： (1)帶職帶薪。 (2)留職停薪。	2.方式：同左	2.方式：同左	2.方式：同左	
		3.公假進修時數：每人每週最高以 8 小時。	3.公假進修時數：同左	3.公假進修時數：同左	3.公假進修時數：同左	
		4.申請程序： (1)部份辦公時間及公餘進修，經機關首長同意。 (2)公假全時進修仍應報主管教育行政機關核備。	4.申請程序： (1)部份辦公時間及公餘進修，經機關首長同意。(兼任行政職務教師於寒暑假期間，仍應到校服務，故其利用寒暑假參加國內進修，應屬部分辦公時間進修。) (2)公假全時進修仍應報主管教育行政機關核備。	4.申請程序：公假全時進修、部分辦公時間及公餘進修，應報主管教育行政機關核准。		
		5.服務義務： (1)教師帶職帶薪全時進修、研究者，其服務義務期間為帶職帶薪期間之 2 倍。 (2)留職停薪全時進修、研究者，其服務義務期間為留職停薪之相同時間。	5.服務義務： (1)教師帶職帶薪全時進修、研究者，其服務義務期間為帶職帶薪期間之 2 倍。 (2)留職停薪全時進修、研究者，其服務義務期間為留職停薪之相同時間。	5.服務義務： (1)教師帶職帶薪全時進修、研究者，其服務義務期間為帶職帶薪期間之 2 倍。 (2)留職停薪全時進修、研究者，其服務義務期間為留職停薪之相同時間。	4.服務義務： (1)帶職帶薪全時進修結束：其回原服務機關學校繼續服務之期間，應為進修期間之 2 倍，但不得少於 6 個月。 (2)留職停薪全時進修結束，其應繼續服務期間與留職停薪期間相同。	
		6.其他說明： (1)教師履行服務義務期限屆滿前，不得辭聘、調任或再申請進修、研究。但因教學或業務特殊需要，經教師評審委員會審查通過及服務學校同意者，不在此限。	6.其他說明： (1)教師履行服務義務期限屆滿前，不得辭聘、調任或再申請進修、研究。但因教學或業務特殊需要，經教師評審委員會審查通過及服務學校同意者，不在此限。	6.其他說明： (1)教師履行服務義務期限屆滿前，不得辭聘、調任或再申請進修、研究。但因教學或業務特殊需要，經教師評審委員會審查通過及服務學校同意者，不在此限。	5.其他說明： (1)未履行服務義務完畢者，應按未履行義務之期間比例，賠償進修期間所領俸(薪)給及補助。 (2)前述違反之事由因不可歸責於進修人員者，免除其賠償責	

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		(2)教師進修、研究後，如未履行服務義務或未獲續聘，除有不可歸責於當事人之事由外，應依進修、研究契約書之約定，按未履行義務期間比例，償還進修、研究期間所領之薪給及補助。	(2)教師進修、研究後，如未履行服務義務或未獲續聘，除有不可歸責於當事人之事由外，應依進修、研究契約書之約定，按未履行義務期間比例，償還進修、研究期間所領之薪給及補助。	(2)教師進修、研究後，如未履行服務義務或未獲續聘，除有不可歸責於當事人之事由外，應依進修、研究契約書之約定，按未履行義務期間比例，償還進修、研究期間所領之薪給及補助。	任。	
		7.進修獎勵： (1)依規定補助進修、研究費用。 (2)依規定向機關、機構或團體申請補助。 (3)依規定改敘薪級。 (4)協助進修、研究成果出版、發表或推廣。 (5)列為聘任之參考。 (6)列為校長、主任遴(甄)選之資績評分條件。(以適用於高級中等以下學校教師為限) (7)進修、研究成果經採行後，對教學或服務學校業務有貢獻者，依規定核給獎金、請頒獎章或推薦參加機關、機構或團體舉辦之表揚活動。	7.進修獎勵： (1)依規定補助進修、研究費用。 (2)依規定向機關、機構或團體申請補助。 (3)依規定改敘薪級。 (4)協助進修、研究成果出版、發表或推廣。 (5)列為聘任之參考。 (6)列為校長、主任遴(甄)選之資績評分條件。(以適用於高級中等以下學校教師為限) (7)進修、研究成果經採行後，對教學或服務學校業務有貢獻者，依規定核給獎金、請頒獎章或推薦參加機關、機構或團體舉辦之表揚活動。	7.進修獎勵： (1)依規定補助進修、研究費用。 (2)依規定向機關、機構或團體申請補助。 (3)依規定改敘薪級。 (4)協助進修、研究成果出版、發表或推廣。 (5)列為聘任之參考。 (6)列為校長、主任遴(甄)選之資績評分條件。(以適用於高級中等以下學校教師為限) (7)進修、研究成果經採行後，對教學或服務學校業務有貢獻者，依規定核給獎金、請頒獎章或推薦參加機關、機構或團體舉辦之表揚活動。		
2	請假	1.依據： (1)教師法第 18 條之 1 (2)教師請假規則第 2 條第 1 項規定：「本規則於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」	1.依據：同左	1.依據： (1)教師法第 18 條之 1 (2)教師請假規則第 17 條規定：「(第 1 項)本規則於下列人員準用之：一、各級公立學校校長。……(第 2 項)前項第一款人員請假之程序，由各級主管教育行政機關定之。」 (3)教育部所屬機關學校因公派員出國案件處理要點第 5 點 (4)104 年 5 月 26 日臺教國署人字第 1040058041 號函	1.依據：公務人員請假規則	負責學校：國立苗栗高級農工職業學校
		2.假別及天數： (1)事假 7 日 (2)家庭照顧假 7 日，併入事假計算。 (2)病假 28 日。 (3)生理假：女性教師每月得請 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不	2.假別及天數： (1)事假 7 日 (2)家庭照顧假 7 日，併入事假計算。 (2)病假 28 日。 (3)生理假：女性教師每月得請 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不	2.假別及天數：同左	2.假別及天數： (1)事假 7 日 (2)家庭照顧假 7 日，併入事假計算。 (2)病假 28 日。 (3)生理假：女性公務人員每月得請 1 日，全年請假日數未逾 3	

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		併入病假計算，其餘日數併入病假計算。其超過者，以事假抵銷。 (4)婚假 14 日。 (5)娩假 42 日 (6)產前假 8 日。 (7)流產假 42 日(懷孕 20 週以上)、21 日(懷孕 12 週以上未滿 20 週)、14 日(懷孕未滿 12 週) (8)陪產假 5 日(配偶分娩或懷孕滿 20 週以上流產者) (9)喪假 15 日(父母、配偶死亡)、10 日(繼父母、配偶之父母、子女死亡)、5 日(曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡) (10)捐贈骨髓或器官，視需要給假。 (11)休假：未兼行政教師則無此項假別。	併入病假計算，其餘日數併入病假計算。其超過者，以事假抵銷。 (4)婚假 14 日。 (5)娩假 42 日 (6)產前假 8 日。 (7)流產假 42 日(懷孕 20 週以上)、21 日(懷孕 12 週以上未滿 20 週)、14 日(懷孕未滿 12 週) (8)陪產假 5 日(配偶分娩或懷孕滿 20 週以上流產者) (9)喪假 15 日(父母、配偶死亡)、10 日(繼父母、配偶之父母、子女死亡)、5 日(曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡) (10)捐贈骨髓或器官，視需要給假。 (11)休假：公立中小學教師兼任行政職務者，應給予休假， <b>其專任教師年資得併計核給</b> ，服務年資滿 1 學年者，休假 7 日；服務滿 3 學年者，休假 14 日；滿 6 學年者，休假 21 日；滿 9 學年者，休假 28 日；滿 14 學年者，休假 30 日。		日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。其超過者，以事假抵銷。 (4)婚假 14 日。 (5)娩假 42 日 (6)產前假 8 日。 (7)流產假 42 日(懷孕 20 週以上)、21 日(懷孕 12 週以上未滿 20 週)、14 日(懷孕未滿 12 週) (8)陪產假 5 日(配偶分娩或懷孕滿 20 週以上流產者) (9)喪假 15 日(父母、配偶死亡)、10 日(繼父母、配偶之父母、子女死亡)、5 日(曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡) (10)捐贈骨髓或器官，視需要給假。 (11)休假：公務人員至年終連續服務滿 1 年者，第 2 年起，每年應給休假 7 日；服務滿 3 年者，第 4 年起，每年應給休假 14 日；滿 6 年者，第 7 年起，每年應給休假 21 日；滿 9 年者，第 10 年起，每年應給休假 28 日；滿 14 年者，第 15 年起，每年應給休假 30 日。(初任人員於 2 月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次年 1 月起核給休假；其計算方式依第 3 條第 2 項規定。第 3 年 1 月起，依前項規定給假。)	
		3.其他說明：學年制。	3.其他說明：學年制。	3.其他說明： (1)學年制。 (2)各機關(構)學校首長，除立法院預算審查期間之差假案件需報本部核定外，其餘授權由各學校自行依相關規定登記備查。	3.其他說明：歷年制。	



序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處，並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
				(3)國立高級中等以下學校校長赴大陸港澳地區或於立法院預算審查期間出國，須報經國教署核備後始得出國。		
3	休假旅遊補助  (國民旅遊卡)	(無休假規定，自無休假旅遊補助)	1.依據： (1)教師法第 18 條之 1 (2)教師請假規則第 11 條第 1、3 項 (3)公立中小學兼任行政職務教師休假補助基準第 4 點 (4)行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施	1.依據： (1)教師法第 18 條之 1 (2)教師請假規則第 11 條第 1、3 項、第 17 條 (3)公立中小學兼任行政職務教師休假補助基準第 4 點 (4)行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施	1.依據： (1)公務員服務法第 12 條第 2 項 (2)公務人員請假規則第 10 條第 1 項 (3)行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施	負責學校：國立臺北教育大學附設實驗國民小學  配合休假已以「時」為單位，公立中小學兼任行政職務教師休假補助基準第 4 點(二)，未達 1 日者，應修正為「按休假時數比例支給」。
			2.天數及數額： (1)應休畢日數(14 日以內)之休假部分：每人全年合計補助總額最高以新臺幣 16,000 元為限。但未具休假 14 日資格者，其全年最高補助總額按所具休假日數，以每日 1,143 元計算。 (2)應休畢日數以外之休假部分：按日支給休假補助費新臺幣 600 元；未達 1 日者，按日折半支給，於學年終一併結算。	2.天數及數額：同左	2.天數及數額： (1)應休畢日數(14 日以內)之休假部分：每人全年合計補助總額最高以新臺幣 16,000 元為限。但未具休假 14 日資格者，其全年最高補助總額按所具休假日數，以每日 1,143 元計算。 (2)應休畢日數以外之休假部分：按日支給休假補助費新臺幣 600 元；未達 1 日者，按休假時數比例支給。	
			3.其他說明：學年制	3.其他說明：同左	3.其他說明：歷年制	
4	不休假加班費	(無休假規定之適用，自無不休假加班費)	1.依據： (1)公立中小學兼任行政職務教師休假補助基準 (2)行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施	1.依據：同左	1.依據：行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施	負責學校：國立臺北教育大學附設實驗國民小學  1.「公立中小學兼任行政職務教師休假補助基準」第 2 點第 2 項：「前項 14 日應休畢日數以外之休假，當年度未休假之日數不得保留。但因公務或業務需要經學校核准無法休假時，得由各主管機關酌予獎勵。」，目前發給未休假加班費獎勵方式，似無明確依據。 2.建議於「公立中小學兼任行政職務教師休假補助基準」第 2 點第 2 項增加以下文字：「獎勵方式依行政院與所
			2.天數：兼任行政職務教師當學年具有 14 日以下休假資格者，應全部休畢；具有 14 日以上休假資格者，至少應休假 14 日，應休而未休假者，不得發給未休假加班費。前項 14 日應休畢日數以外之休假，當年度未休假之日數不得保留。但因公務或業務需要經學校核准無法休假時，得由各	2.天數：同左	2.天數：公務人員當年具有 14 日以上休假資格者，至少應休假 14 日，應休而未休假者，不得發給未休假加班費。應休假日數以外之休假，如確因機關公務需要未能休假者，得依規定核發未休假加班費。	



序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
			主管機關酌予獎勵。			屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施辦理。」
			3.數額：比照加班費規定辦理。按月支薪俸、學術研究加給、主管職務加給3項之總和，除以240為每小時支給標準，元以下四捨五入；再將時支乘以未休假加班時數。	3.數額：同左	3.數額：比照加班費規定辦理。 <u>非主管</u> 按月支薪俸、專業加給2項， <u>主管</u> 連同主管職務加給3項之總和，除以240為每小時支給標準，元以下四捨五入；再將時支乘以未休假加班時數。	
			4.其他說明：學年制	4.其他說明：同左	4.其他說明：歷年制	
5	留職停薪	1.依據： (1)教育人員任用條例第34條之1 (2)教育人員留職停薪辦法第3條：「前條教育人員，指公立各級學校校長、教師…。」	1.依據：同左	1.依據：同左	1.依據：公務人員留職停薪辦法	負責學校：國立草屯高級商工職業學校
		2.類別： (1)應予留職停薪（服務學校、機構或主管教育行政機關不得拒絕）： A.依法應徵服兵役。 B.請病假已滿教師請假規則第3條第1項第2款或公務人員請假規則第3條第1項第2款延長之期限，或請公假已滿教師請假規則第4條第1項第6款或公務人員請假規則第4條第5款之期限，仍不能銷假。 C.養育3足歲以下子女，並以本人或配偶之一方申請為限。但養育三足歲以下雙（多）胞胎子女者，不以一方申請為限。 D.依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。 E.配合政策奉派國外協助友邦工作。申請人之配偶未就業者，不適用前項第三	2.類別：同左	2.類別： (1)應予留職停薪（服務學校、機構或主管教育行政機關不得拒絕）： A.依法應徵服兵役。 B.請病假已滿教師請假規則第3條第1項第2款或公務人員請假規則第3條第1項第2款延長之期限，或請公假已滿教師請假規則第4條第1項第6款或公務人員請假規則第4條第5款之期限，仍不能銷假。 C.養育3足歲以下子女，並以本人或配偶之一方申請為限。但養育三足歲以下雙（多）胞胎子女者，不以一方申請為限。 D.依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。 E.配合政策奉派國外協助友邦工作。申請人之配偶未就業者，不適用前項第三	2.類別： (1)應予留職停薪： A.依法應徵服兵役；選送國內外進修，期滿後經奉准延長。 B.選送國內外進修，期滿後經奉准延長。 C.經核准自行申請國內外全時進修，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關。 D.配合國策奉派國外協助友邦工作。 E.經核准配合公務借調至其他公務機關任職，且占該機關職缺並支薪。 F.經核准配合國家重點科技、推展重要政策或重大建設借調至公民營事業機構、政府捐助經費達設立登記之財產總額百分之五十以上之財團法人服務。 G.受拘役或罰金之確定判決而易服勞役。 H.請病假已滿公務人員請假規則第3條第1項第2款延長之期限或請公假已	

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		<p>款及第四款之規定。但有正當理由，並經服務學校、機構或主管教育行政機關核准者，不在此限。</p> <p>(2)得申請留職停薪： <b>除校長、社會教育機構及學術研究機構首長外</b>，教育人員有下列情事之一申請留職停薪者，服務學校、機構或主管教育行政機關得考量業務或校務運作狀況依權責核准：</p> <p>A.因教學或業務需要，經服務學校、機構或主管教育行政機關薦送、選送或指派國內外進修、研究，期滿後欲延長。</p> <p>B.自行申請國內外全時進修、研究，其進修、研究項目經服務學校、機構或主管教育行政機關認定與教學或業務有關。</p> <p>C.因專長、所授課程相關或業務特殊需要，依相關借調規定辦理借調。</p> <p>D.本人或配偶之直系血親尊親屬年滿65歲以上或重大傷病須侍奉。</p> <p>E.配偶或子女重大傷病須照護。</p> <p>F.配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外工作或進修，其期間在1年以上須隨同前往。</p> <p>G.配偶服務機構為輔助前款、立學校、公營事業機構或軍事單位辦理國家重要任務或政策，並經派赴國外執行政府工作者，得依前款規定申請留職停薪。</p>		<p>款及第四款之規定。但有正當理由，並經服務學校、機構或主管教育行政機關核准者，不在此限。</p> <p>(2)<b>不得申請</b>：</p> <p>A.因教學或業務需要，經服務學校、機構或主管教育行政機關薦送、選送或指派國內外進修、研究，期滿後欲延長。</p> <p>B.自行申請國內外全時進修、研究，其進修、研究項目經服務學校、機構或主管教育行政機關認定與教學或業務有關。</p> <p>C.因專長、所授課程相關或業務特殊需要，依相關借調規定辦理借調。</p> <p>D.本人或配偶之直系血親尊親屬年滿65歲以上或重大傷病須侍奉。</p> <p>E.配偶或子女重大傷病須照護。</p> <p>F.配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外工作或進修，其期間在1年以上須隨同前往。</p> <p>G.配偶服務機構為輔助前款、立學校、公營事業機構或軍事單位辦理國家重要任務或政策，並經派赴國外執行政府工作者，得依前款規定申請留職停薪。</p>	<p>滿同規則第4條第5款規定之期限，仍不能銷假。</p> <p>(2)得申請留職停薪：</p> <p>A.本人或配偶之直系血親尊親屬年滿65歲以上或重大傷病須侍奉。</p> <p>B.配偶或子女重大傷病須照護。</p> <p>前述二款所定重大傷病，應由各機關依申請留職停薪人員提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院開具之證明文件，參酌全民健康保險法所定重大傷病之範圍覈實認定。</p> <p>C.配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外工作或進修，其期間在1年以上須隨同前往。</p> <p>D.其他經考試院會同行政院認定之情事。</p> <p>(3)機關不得拒絕：</p> <p>A.養育3足歲以下子女，並以本人或配偶之一方申請為限。</p> <p>B.依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。</p> <p>公務人員之配偶未就業者，不適用前項2款之規定。但有正當理由，並經機關核准者，不在此限。</p>	

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		第 3 項第 4 款及第 5 款所稱重大傷病，應由服務學校、機構或主管教育行政機關依申請留職停薪人員提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院開具證明文件，參酌全民健康保險法所定重大傷病之範圍覈實認定。				
		3.期限：教育人員留職停薪期限不得逾聘約有效期間，聘約期滿經服務之學校、機構續聘者，得准予延長；其期間除下列各款情形外，最長以 2 年為限，必要時得延長 1 年。	3.期限：同左	3.期限：同左	3.期限：除公務人員留職停薪辦法第 6 條但書規定外，均以 2 年為限，必要時得延長 1 年。	
		4.其他說明：教育部依法介派之公私立高級中等以上學校護理教師准用之。	4.其他說明：兼行政職務教師經核准留職停薪 3 個月以上未滿 6 個月者，得視校務運作需要免兼行政職務；留職停薪 6 個月以上者，應免兼行政職務。		4.其他說明：主管人員經核准留職停薪 6 個月以上者，得視業務需要先調任為非主管職務。	
6	獎懲 (考核)	1.依據：公立高級中等以下學校教師成績考核辦法 2.類別： (1)年終成績考核。 (2)另予成績考核。 (3)平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。	1.依據：同左 2.類別：同左	1.依據：公立高級中等以下學校校長成績考核辦法 2.類別： (1)年終成績考核。 (2)另予成績考核。 (3)平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。	1.依據：公務人員考績法、公務人員考績法施行細則 2.類別： (1)年終考績。 (2)另予考績。 (3)專案考績：一次記二大功(過)。 (4)平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功、懲處分申誡、記過、記大過。	負責學校：教育部國民及學前教育署  公立高級中等以下學校校長成績考核辦法之授權依據係源自於高級中等教育法第 16 條及國民教育法第 18 條第 2 項規定訂定，且考量公務人員及專任教師之考績(核)亦均以專法訂之，基於一致性及完整性，有關校長成績考核(包含平時考核及獎懲)建議維持現行體制，仍以專法訂之。
		3.辦理方式： (1)人事人員檢附有關資料送考核會初核。考核會完成初	3.辦理方式：同左	3.考核程序： (1)國立學校校長，由教育部考核定之。 (2)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。 (3)直轄市立學校校長，由直轄市政府考核定之。 (4)縣(市)立學校校長，由縣(市)政府考核定之。	3.辦理方式： (1)各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評	

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處，並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		核，應報請校長覆核，校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)學校考核結果，主管機關認有疑義時，應敘明事實及理由通知學校限期重新報核；屆期未報核者，主管機關得逕行改核，並敘明改核之理由。 (3)學校重新考核結果，主管機關認仍有疑義者，得逕行改核，並敘明改核之理由。		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)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。	擬，遞送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。 (2)機關長官對公務人員平時考核獎懲結果有意見時，得簽注意見，交考績委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之。	
		4.其他說明：學年制	4.其他說明：學年制	5.其他說明：學年制	4.其他說明：歷年制	
7	資深優良教師獎勵	1.依據：各級學校資深優良教師獎勵要點 2.對象： (1)各級公立及已立案私立學校之在職專任合格教師。 (2)本部輔導之海外臺灣學校及大陸地區臺商學校之本國籍在職專任合格教師。 (3)高級中等以上學校軍訓教官及護理教師。 3.獎勵金標準： (1)服務屆滿 10 年者，致贈新台幣 4 千元。 (2)服務屆滿 20 年者，致贈新台幣 6 千元。 (3)服務屆滿 30 年者，致贈新台幣 8 千元。 (4)服務屆滿 40 年者，致贈新台幣 1 萬元。 4.辦理程序：本獎金每年辦理 1 次，符合應屆獎勵之資深優良教師，由服務學校成立審查委員會，負責審查事宜，列冊報所屬主管機關或其授權機關核定發給獎金。	1.依據：同左 2.對象：同左 3.獎勵金標準：同左 4.辦理程序：同左	1.依據：同左 2.對象：同左 3.獎勵金標準：同左 4.辦理程序：同左	無	負責學校：教育部國民及學前教育署  1.各級學校資深優良教師獎勵金授權依據係源自「公立學校教師獎金發給辦法」第 3 條規定：「為獎勵教學、研究、輔導與年度服務績效以激勵教師士氣，發給公立學校教師獎金，其類別如下：…六、資深優良教師獎金…。」另教育部刻正修訂上開辦法，增訂公立學校校長獎金發給，準用教師之規定。惟依「各級學校資深優良教師獎勵要點」第 2 點之適用對象係包括各級公立及已立案私立學校之在職專任合格教師及軍訓教官暨護理教師，並未將「校長」納入適用對象，然實務上本獎金之請領均包含校長在內。 2.建議於「各級學校資深優良教師獎勵要點」第 2 點增列各級公立及已立案私立學校之在職校長。



序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處，並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
8	兼職	<p>1.依據：</p> <p>(1)教育人員任用條例第34條規定：「專任教育人員，除法令另有規定外，不得在外兼課或兼職。」</p> <p>(2)公立各級學校專任教師兼職處理原則</p>	<p>1.依據：</p> <p>(1)公務員服務法：</p> <p>(2)教育人員任用條例第34條規定：「專任教育人員，除法令另有規定外，不得在外兼課或兼職。」</p> <p>(3)公立各級學校專任教師兼職處理原則第2點規定，教師在服務學校以外之機關(構)兼職，依本原則規定辦理。但兼任行政職務之教師，其經營商業或投資營利事業、兼職範圍及許可程序，依公務員服務法規定辦理，不適用第二點之一、第三點及第四點規定。</p> <p>(5)公務員兼任非營利事業或團體受有報酬職務許可辦法。</p>	<p>1.依據：</p> <p>(1)公務員服務法：</p> <p>(2)公立中小學校長為公務員服務法上之公務員，其兼職應符合該法之規範(司法院33年10月3日院字第2757號函)。</p> <p>(3)教育人員任用條例第34條規定：「專任教育人員，除法令另有規定外，不得在外兼課或兼職。」</p> <p>(4)高級中等教育法第14條第1項規定，高級中等學校校長經該主管機關許可者，得於本校或他校兼課。</p> <p>(5)公務員兼任非營利事業或團體受有報酬職務許可辦法。</p>	<p>1.依據：</p> <p>(1)公務員服務法</p> <p>(2)行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點</p> <p>(3)公務員兼任非營利事業或團體受有報酬職務許可辦法</p>	<p>負責學校：國立岡山高級中學</p> <p>1.依司法院33年10月3日院字第2757號函釋，公立中小學校長為公務員服務法上之公務員，其兼職應符合該法之規範。因此，有關公立高級中等以下學校校長兼職之管理規定，已有與公務員一致性且更為嚴謹之規範。</p> <p>2.現行法令規定有：公務員服務法、高級中等教育法、行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點、公務員兼任非營利事業或團體受有報酬職務許可辦法等。</p> <p>3.建議：將兼職類別明確區劃，以利各級學校列冊管理。</p>
		<p>2.範圍：</p> <p>(1)不得私營商業或投資營利事業。</p> <p>(2)教師兼職機關(構)之範圍如下：</p> <p>A.政府機關(構)、公立學校及已立案之私立學校。</p> <p>B.行政法人。</p> <p>C.非以營利為目的之事業或團體：a.公營、私營或公私合營之事業。b.合於民法總則公益社團及財團之組織。c.依其他法規向主管機關登記或立案成立之事業或團體。d.國際性學術或專業組織。</p> <p>D.國外地區、香港及澳門當地主管機關設立或立案之學校。</p> <p>E.教師至前點所定兼職機關(構)兼任之職務，應與教學或研究專長領域相關，且不得兼任下列職務：a.律師、會計師、建築師、技師等專業法律規</p>	<p>2.範圍：</p> <p>(1)不得私營商業或投機事業(例如：兼任保險公司專員、兼售藥品、擔任公益彩券經銷商)。</p> <p>(2)非依法不得兼任公營事業機關或公司代表官股之董事或監察人。</p> <p>(3)不得兼任他項公職或業務(例外：A.得依政府機關組織法規或其他法令規定兼任公職、或得兼任政府機關臨時任務編組職務。B.得於政府機關兼任與本職業務相關之顧問或以專家身分受聘擔任政府機關審查或諮詢工作)。</p> <p>(4)得依法令兼任公營事業或公司代表官股之董事、監察人。</p> <p>(5)得擔任公司股東，持有股份總額未超過其所投資公司股本總額10%。</p> <p>(6)得於報紙雜誌投稿、著作書籍出版收受報酬，或編輯研究學術之雜誌刊物。(司法院</p>	<p>2.範圍：</p> <p>(1)不得私營商業或投機事業(例如：兼任保險公司專員、兼售藥品、擔任公益彩券經銷商)。</p> <p>(2)非依法不得兼任公營事業機關或公司代表官股之董事或監察人。</p> <p>(3)不得兼任他項公職或業務(例外：A.得依政府機關組織法規或其他法令規定兼任公職、或得兼任政府機關臨時任務編組職務。B.得於政府機關兼任與本職業務相關之顧問或以專家身分受聘擔任政府機關審查或諮詢工作)。</p> <p>(4)得依法令兼任公營事業或公司代表官股之董事、監察人。</p> <p>(5)得擔任公司股東，持有股份總額未超過其所投資公司股本總額10%。</p> <p>(6)得於報紙雜誌投稿、著作書籍出版收受報酬，或編輯研究學術之雜誌刊物。(司法院</p>	<p>2.範圍：</p> <p>(1)不得私營商業或投機事業(例如：兼任保險公司專員、兼售藥品、擔任公益彩券經銷商)。</p> <p>(2)非依法不得兼任公營事業機關或公司代表官股之董事或監察人。</p> <p>(3)不得兼任他項公職或業務(例外：A.得依政府機關組織法規或其他法令規定兼任公職、或得兼任政府機關臨時任務編組職務。B.得於政府機關兼任與本職業務相關之顧問或以專家身分受聘擔任政府機關審查或諮詢工作)。</p> <p>(4)得依法令兼任公營事業或公司代表官股之董事、監察人。</p> <p>(5)得擔任公司股東，持有股份總額未超過其所投資公司股本總額10%。</p> <p>(6)得於報紙雜誌投稿、著作書籍出版收受報酬，或編輯研究學術之雜誌刊物。(司法院</p>	

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		<p>範之職務。b.私立學校之董事長及編制內行政職務。c.香港或澳門當地主管機關設立或立案學校之職務，有損害我國國格、國家安全之虞者。</p> <p>(3)經核准得在公私立學校兼課，在辦公時間內，每週併計不得超過4小時，並依請假規定辦理(事假；含路程)。但教育行政人員不得在私立學校兼課兼職。</p>	<p>32年4月28日院字第2508號函)</p> <p>(7)經許可得兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體之職務。</p> <p>(8)經核准得在公私立學校兼課，在辦公時間內，每週併計不得超過4小時，並依請假規定辦理(事休補假；含路程)。但教育行政人員不得在私立學校兼課兼職。</p>	<p>32年4月28日院字第2508號函)</p> <p>(7)經許可得兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體之職務。</p> <p>(8)經核准得在公私立學校兼課，在辦公時間內，每週併計不得超過4小時，並依請假規定辦理(事休補假；含路程)。但教育行政人員不得在私立學校兼課兼職。</p>	<p>32年4月28日院字第2508號函)</p> <p>(7)經許可得兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體之職務。</p> <p>(8)經核准得在公私立學校兼課，在辦公時間內，每週併計不得超過4小時，並依請假規定辦理(事休補假；含路程)。但教育行政人員不得在私立學校兼課兼職。</p>	
		<p>3.個數：公立各級學校專任教師兼職處理原則第7點規定，教師兼職數目，除各主管教育行政機關另有規定外，由各級學校定之。</p>	<p>3.個數：</p> <p>(1)公立各級學校專任教師兼職處理原則第7點規定，教師兼職數目，除各主管教育行政機關另有規定外，由各級學校定之。</p> <p>(2)公務人員兼任政府投資或轉投資民營事業機構、財團法人及社團法人董、監事職務規定第3點規定：</p> <p>A.除當然兼職者外，公務人員兼任公、民營事業機構董、監事之職務，兼任財團法人董、監事或其他實際執行業務之重要職務(如副執行長、副秘書長層級以上職務)，合計以不超過2個為限。</p> <p>B.公務人員兼任未受政府捐(補)助且以公共服務、學術研究為目的之財團法人董、監事職務，且符合下列條件者，不受前款兼職個數規定限制：</p> <p>a.未支領報酬(含兼職費)。</p> <p>b.該項兼職與本職職務無直接監督關係。</p> <p>c.該項兼職不影響本職業務工作，且不得損及機關</p>	<p>3.個數：公務人員兼任政府投資或轉投資民營事業機構、財團法人及社團法人董、監事職務規定第3點規定：</p> <p>(1)除當然兼職者外，公務人員兼任公、民營事業機構董、監事之職務，兼任財團法人董、監事或其他實際執行業務之重要職務(如副執行長、副秘書長層級以上職務)，合計以不超過2個為限。</p> <p>(2)公務人員兼任未受政府捐(補)助且以公共服務、學術研究為目的之財團法人董、監事職務，且符合下列條件者，不受前款兼職個數規定限制：</p> <p>A.未支領報酬(含兼職費)。</p> <p>B.該項兼職與本職職務無直接監督關係。</p> <p>C.該項兼職不影響本職業務工作，且不得損及機關或公務人員形象。</p>	<p>3.個數：公務人員兼任政府投資或轉投資民營事業機構、財團法人及社團法人董、監事職務規定第3點規定：</p> <p>(1)除當然兼職者外，公務人員兼任公、民營事業機構董、監事之職務，兼任財團法人董、監事或其他實際執行業務之重要職務(如副執行長、副秘書長層級以上職務)，合計以不超過2個為限。</p> <p>(2)公務人員兼任未受政府捐(補)助且以公共服務、學術研究為目的之財團法人董、監事職務，且符合下列條件者，不受前款兼職個數規定限制：</p> <p>A.未支領報酬(含兼職費)。</p> <p>B.該項兼職與本職職務無直接監督關係。</p> <p>C.該項兼職不影響本職業務工作，且不得損及機關或公務人員形象。</p>	



序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
			或公務人員形象。			
		4.時數： (1)公立各級學校專任教師兼職處理原則第 5 點規定，教師兼任職務以執行經常性業務為主者，其兼職時數每週不得超過 8 小時。 (2)經核准校外兼課，於辦公時間內每週以 4 小時為限。	4.時數：同左	4.時數：同右	4.時數： (1)無明文規定。 (2)經核准校外兼課，於辦公時間內每週併計不得超過 4 小時。	
9	兼職費	1.依據： (1)軍公教人員兼職費支給表附則 (2)公立各級學校專任教師兼職處理原則第 6 點第 1 項規定：「教師兼職費之支給，依軍公教人員兼職費及講座鐘點費支給規定辦理。」	1.依據： (1)軍公教人員兼職費支給表 (2)行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點第 13 點規定：「教育人員及公營事業人員之借調或兼職，得由有關主管機關另訂規定實施。」 (3)公立各級學校專任教師兼職處理原則第 6 點第 1 項規定：「教師兼職費之支給，依軍公教人員兼職費及講座鐘點費支給規定辦理。」	1.依據：同左	1.依據： (1)軍公教人員兼職費支給表 (2)行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點	負責學校：國立岡山高級中學  意見同「兼職」。
		2.個數：軍公教人員兼職費支給表規定，每月最多得領受 2 個兼職費。	2.個數：同左	2.個數：同右	2.個數： (1)軍公教人員兼職費支給表規定，每月最多得領受 2 個兼職費。 (2)行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點第 11 點規定，各機關公務人員基於法令規定有數個兼職者，以兼領 2 個兼職酬勞為限。	
		3.其他說明：同右	3.其他說明：同左	3.其他說明：同右	3.其他說明： (1)每月總額以 17,000 元為限。 (2)單一兼任職務兼職費領受以 8,500 元為限。但兼任公司常務董事或常駐監察人以 12,750 元為限。	

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
10	待遇 (不含年終獎金)	1.依據： (1)教師待遇條例第5條規定：「本條例於公立及已立案之私立學校編制內，依法取得教師資格之專任教師適用之。」 (2)公立學校教師獎金發給辦法	1.依據：同左	1.依據：教師待遇條例第21條規定：「公立學校校長……除其他法律另有規定外，準用公立學校教師之規定。」	1.依據：公務人員俸給法	負責學校：國立中興大學附屬臺中高級農業職業學校
		2.項目： (1)本薪（年功薪） (2)加給： A.職務加給：對導師或擔任特殊教育者加給之。 B.學術研究加給：對從事教學研究或學術研究者加給之。 C.地域加給：對服務於邊遠或特殊地區者加給之。 (3)獎金： A.國家產學大師獎獎金。 B.特殊優良教師獎金。 C.資深優良教師獎金。 D.教學卓越獎獎金。 E.教師參加競賽獎金。 F.指導學生參加競賽獎金。	2.項目： (1)本薪（年功薪） (2)加給： A.職務加給：對 <b>兼任主管職務</b> 者加給之。 B.學術研究加給：同左 C.地域加給：同左 (3)獎金：同左	2.項目：同左	2.項目： (1)本薪（年功薪） (2)加給： A.職務加給：對主管人員或職責繁重或工作具有危險性者加給之。 B.技術或專業加給：對技術或專業人員加給之。 C.地域加給：對服務邊遠或特殊地區與國外者加給之。	
		3.其他說明： (1)中小學教師之薪級，以學經歷及年資敘定之。 (2)教師之薪級，依「教師薪級表」規定 (3)中小學初任教師以學歷起敘；其起敘基準依「高級中等以下學校教師薪級起敘基準表」規定。 (4)為安定教師生活，激勵教學及工作士氣，政府得視財政狀況，規劃辦理公立學校教師福利措施。	3.其他說明：同左	3.其他說明：同左		
11	略					
12	退撫	1.依據：公立學校教職員退休資遣撫卹條例第3條第2項規定：「本條例所稱學校教職員，指學校依法定資格聘	1.依據：同左	1.依據：同左	1.依據：公務人員退休資遣撫卹法	負責學校：國立中興大學附屬臺中高級農業職業學校

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		(派)任、遴用之 <b>校長、教師……</b> 」				
		<p>2.條件：</p> <p>(1)自願退休：</p> <p>A.任職滿5年，年滿60歲。</p> <p>B.任職滿25年。</p> <p>C.任職滿15年，有下列情形之一者：</p> <p>a.出具經中央衛生主管機關評鑑合格醫院（以下簡稱合格醫院）開立已達公教人員保險失能給付標準（以下簡稱公保失能給付標準）所訂半失能以上之證明或經鑑定符合中央衛生主管機關所定身心障礙等級為重度以上等級。</p> <p>b.罹患末期之惡性腫瘤或為安寧緩和醫療條例第3條第2款所稱之末期病人，且繳有合格醫院出具之證明。</p> <p>c.領有權責機關核發之全民健康保險永久重大傷病證明，並經服務學校認定不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作。</p> <p>d.符合法定身心障礙資格，且經依勞工保險條例第54條之1所定個別化專業評估機制，出具為終生無工作能力之證明。</p> <p>D.教職員配合學校停辦、合併或組織變更，經服務學校依法令辦理精簡並符合下列情形之一者：</p> <p>a.任職滿20年。</p> <p>b.任職滿10年而未滿20年，且年滿</p>	2.條件：同左	2.條件：同左	<p>2.條件</p> <p>(1)自願退休：任職滿5年，年滿60歲；任職滿25年。</p> <p>(2)屆齡退休：任職滿5年且年滿65歲者。</p> <p>(3)命令退休：一般命令退休及因公命令退休。</p>	

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		<p>55歲。</p> <p>c.任本職務年功薪最高級滿3年，且年滿55歲。</p> <p>(2)屆齡退休：任職滿5年，且年滿65歲者。</p> <p>(3)命令退休：任職滿5年且有下列情事之一者，由其服務學校主動申辦：</p> <p>A.未符合第18條所定自願退休條件，並受監護或輔助宣告尚未撤銷。</p> <p>B.有下列身心傷病或障礙情事之一，經服務學校出具其不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作之證明：</p> <p>a.繳有合格醫院出具已達公保失能給付標準之半失能以上之證明，且已依法領取失能給付，或經鑑定符合中央衛生主管機關所定身心障礙等級為重度以上等級之證明。(退休前，服務學校應比照身心障礙者權益保障法第33條規定提供職業重建服務。)</p> <p>b.罹患第3期以上之惡性腫瘤，且繳有合格醫院出具之證明。</p> <p>C.教職員受監護或輔助宣告或身心傷病或障礙係因執行公務所致(簡稱因公傷病)者，其命令退休不受任職年資滿5年之限制因公傷病，指由服務學校證明並經主管機關審定教職員之身心傷病或障礙，確與下列情事之一具有相當因果關係者：</p>				

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		a.於執行職務時，發生意外危險事故、遭受暴力事件或罹患疾病，以致傷病。 b.於辦公場所、公差期間或因辦公、公差往返途中，發生意外危險事故，以致傷病。但因教職員本人之重大交通違規行為以致傷病者，不適用之。 c.於執行職務期間、辦公場所或因辦公、公差往返途中，猝發疾病，以致傷病。 d.戮力職務，積勞過度，以致傷病。				
		3. 退休所得替代率公式：月退休金(含月補償金)+優存利息(或社會保險年金)/最後在職本(年功)薪額2倍 ≤ 退休所得替代率(%)。	2. 退休所得替代率公式：同左	2. 退休所得替代率公式：同左	3. 退休所得替代率公式：月退休金(月補償金)+優存利息/最後在職本(年功)俸 2 倍 ≤ 退休所得替代率(%)。	
		4. 退休金種類： (1)一次退休金 (2)月退休金 (3)兼領 1/2 一次退休金與 1/2 之月退休金(各依其應領一次退休金與月退休金，按比率計算之。)	4. 退休金種類：同左	4. 退休金種類：同左	4. 退休金種類： (1)一次退休金 (2)月退休金 (3)兼領 1/2 一次退休金與 1/2 之月退休金。	
		5. 其他說明： (1)月退休金請領資格 - 延後月退休金起支年齡：15年過渡期，107年指標數為76，過渡至121年指標數為90；121年高級中等以下學校校長及退休教師月退休金起支年齡58歲，其餘教職員月退休金起支年齡65歲(115年1月1日起為59歲，逐年加1歲至65歲止)。 (2)月退金給付： A. 退休金計算基準 107.7.1 至 108.12.31	5. 其他說明：同左	5. 其他說明：同左		

序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		<p>訂為「最後在職往前5年平均薪額」，之後逐年拉長1年(109年為6年均薪，以此類推)，調整至118年以後為「最後在職往前15年平均薪額」。</p> <p>B.退休所得所得替代率分10年調降，從75%調降至60%(年資35年)；調降至最低保障金額時，維持領取最低保障金額；如調降前之月退休總所得已低於最低保障金額(32,160元)，則不予調降。</p> <p>(3)優惠存款： A.支(兼)領月退休金者： 107.7.1-109.12.31降為9%，110.1.1起歸零，本金可領回。 B支領一次退休金者： a.超過最低保障金額(32,160元)者： ①保障最低保障金額(32,160元)；其可優存本金為214萬4千元。 ②最低保障金額以外的優存本金部分， 107.7.1-109.12.31利率降至12%； 110.1.1-111.12.31為10%； 112.1.1-113.12.31為8%； 114.1.1起為6% b.未超過最低保障金額者，維持原領金額不予變動。</p> <p>(4)年資補償金：108年6月30日後退休者，不再發給年資補償金。</p>				
13	申訴	1.依據：教師申訴評議委員會組織及評議準則	1.依據：同左	1.依據：公立高級中等以下學校校長成績考核辦法	1.依據：公務人員保障法	負責學校：國立草屯高級商工職業學校



序號	類別	教師		校長	公務人員	說明 (是否有可精進之處， 並提出具體修正建議)
		未兼任行政職務	兼任行政職務			
		<p>2.標的：</p> <p>(1)對學校或主管教育行政機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得提起申訴。</p> <p>(2)因學校或主管教育行政機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權益者，亦得提起申訴。</p> <p>3.程序：</p> <p>(1)對於高級中等以下學校之措施不服者，向學校所屬主管機關申評會提起申訴；如不服其評議決定者，向其上級主管機關申評會提起再申訴。但學校所屬主管機關為教育部者，向中央主管機關申評會提起之申訴，以再申訴論。</p> <p>(2)教師因學校或主管教育行政機關對其依法申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權益者，亦得提起申訴；法令未規定應作為之期間者，其期間自學校或主管教育行政機關受理申請之日起為2個月。</p> <p>(3)申訴之提起，應於收受或知悉措施之次日起30日內以書面為之；再申訴應於申訴評議書達到之次日起30日內以書面為之。前項期間，以受理之申評會收受申訴書之日期為準。</p>	<p>2.標的：同左</p> <p>3.程序：同左</p>	<p>2.標的：</p> <p>校長於收受成績考核結果通知後有不服者，得提出申訴；<u>其申訴準用教師申訴之規定</u>（考核辦法第18條規定）。</p>	<p>2.標的：</p> <p>公務人員對於服務機關所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得依本法提起申訴、再申訴。</p> <p>3.程序：</p> <p>申訴之提起，應於管理措施或有關工作條件之處置達到之次日起30日內，向服務機關為之。不服服務機關函復者，得於復函送達之次日起30日內，向保訓會提起再申訴。前項之服務機關，以管理措施或有關工作條件之處置之權責處理機關為準。</p>	<p>公務人員保障事件線上申辦平台（網址：<a href="http://www.csptc.gov.tw">http://www.csptc.gov.tw</a>）</p> <p>教師目前尚未有渠等申辦平台</p>
		<p>4.其他說明：對申評會於程序進行中所為之程序上處置不服者，應併同評議決定依法提起救濟。</p>	<p>4.其他說明：同左</p>			

註，公教人員於差旅費、獎章、公教保險均適用同一規定，爰未列入。

另，因公涉訟輔助似無適合比較點，未列入。

附件 6：研訂校長人事管理專法可行性分析彙整表

分析 方案	優點	缺點
<p>1. 訂定校長管理專法，將校長權利義務各項規定併於一法定之，並得再授權訂定辦法。</p>	<p>A 校：訂定校長管理專法，校長之各項權利義務規定較為明確，方便當事人與承辦人確認相關權利義務。</p> <p>B 校： ①校長之權利義務明確規範。 ②利於校長依法行政。</p> <p>C 校： ①將涉及校長各項權益事項以單一專法明定，利於查詢運用。 ②藉由專法明定校長職務之獨特性，對於權益義務事項亦規範明確，有利於校長熟稔法令規章。</p> <p>D 校：建立完整機制，統一規範保障校長權益，方便查詢。</p> <p>E 校：校長權利義務規範明確，遇有相關案件時，行政人員容易找尋對應適用之規定。</p> <p>F 校： ①校長身分特殊，專法規範，權責定位明確不產生爭議。 ②權限賦予有明確方向。 ③各校校長一體適用，具穩定性。</p> <p>G 校： ①身分(對象)明確。 ②各項權利、義務、考獎等集於一法，利於運作、執行。</p> <p>H 校：校長之管理事項另以專法訂定，其權利義務規範清楚明瞭，遇有另行規定之事項，再授權辦法訂之，符合法制精神。</p> <p>I 校：一法再手，萬用無窮。</p>	<p>A 校：若以專法訂定校長各項權利義務，則容易壓縮彈性解釋空間，且容易引起大學自主的爭議。</p> <p>B 校： ①校長之權利義務龐雜，訂定專法後，恐需頻繁修訂。 ②缺乏彈性，無法個案處理。 ③恐生限縮大學自治之疑慮。</p> <p>C 校： ①由於目前有關校長之多數規定係參照各相關法規，於立法時，若僅係敘述比照某某辦法規定辦理，則專法易淪為法規索引；又若是援引法規文字，則原相關法規修正，恐導致專法亦要常配合修法。 ②專法研訂除非完整周延，否則容易百密一疏。</p> <p>D 校：涉及法律條文之範圍太過廣大，且修法流程曠日廢時。</p> <p>E 校： ①校長權利義務規範現行散置於各項法規，內容龐雜，集合另訂專法，恐耗費行政作業成本。 ②專法訂定後，如適逢教師相關權利義務法規修正，恐尚需連動配合修正校長管理專法，造成該專法處於經常變動修正狀態。 ③訂定專法，恐引起侵犯大學自主之疑慮，造成相關校長團體反彈。</p>

	<p>J 校：校長管理專法如《公務員服務法》等「特別法」，來規範政府與校長間的權利義務關係，能明確說明並規定所有權利義務。</p> <p>K 校：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①校長權利義務明確。</li> <li>②法規查詢便利。</li> <li>③專法訂定可減少學校人事人員誤引法令之錯誤。</li> </ol> <p>L 校：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①提供各級學校處理校長之權利義務事件時，有更為明確之人事管理規定。</li> <li>②訂定校長管理專法，有助於教育主管機關及社會大眾瞭解校長之權利義務，不需再另行翻查其他法令。</li> <li>③訂定校長管理專法，讓校長們或想成為校長的教育人員，可以更明確瞭解在校長這個職位上的社會與教育責任。</li> </ol> <p>M 校：無意見。</p> <p>N 校：無意見。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>④經比較校長、教師各項相關權利義務規定後，似僅有部分項目屬有適用上之困難，而多數之權利義務內容仍係與教師相同，爰另訂專法似不符合立法效益。</li> </ol> <p>F 校：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①訂定校長管理專法太龐雜，且須配合修正增刪現行法規內容，作業太龐雜。</li> <li>②各校無權對校長權責限縮或調整，缺乏彈性，似有限縮「大學自治」之範疇。</li> <li>③其他相關法規修正時，專法內容需時時因應配合修正，費力耗時。</li> </ol> <p>G 校：現行校長之規定，散見於各教師法規中，或適用，或準用，專法一旦公布施行，相關作業規定修法配套修正之工程頗鉅。</p> <p>H 校：校長之管理事項另以專法訂定，遇有相關事項法源依據修改情形時，專法須隨時配合修訂，修法過程曠日費時，往往緩不濟急。</p> <p>I 校：如遇修正其他相關法規，又得重新編印，徒增經費。</p> <p>J 校：若訂專法就必須要有「差異性」，需要給予特殊的保障或特別的權利限制，才有立專法的必要性。否則校長管理沒有必要疊床架屋另訂定辦法。</p> <p>K 校：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①校長各權利義務均規範於專法無法兼顧各校特殊情況，實務運作易缺乏彈性。</li> <li>②若立專法修法立法過程漫長、爭議大、立法難度高且</li> </ol>
--	--	--

		<p>易遺漏部分規定。</p> <p>③校長權利義務與教師雷同，現行教師相關法令時常修編，倘立專法，未來須配合各教師權益法規修正，將頻頻修正。</p> <p>L校：</p> <p>①恐須配合修正更多法規，耗費更多人力、行政與立法資源。</p> <p>②立法後，如教育政策隨時代與教育理念變動時，恐須時常配合即時修正。</p> <p>③訂定專法後，再授權訂定辦法，那需要再研訂或修正之法規，恐引發更多爭議。</p> <p>M校：無意見。</p> <p>N校：無意見。</p>
<p>2. 就校長之重要事項另訂辦法，並於各級學校法規明訂授權依據。</p>	<p>A校：此折衷作法，盤點涉及校長之重要事項另訂辦法，較為明確，方便當事人與承辦人確認相關重要權利義務。</p> <p>B校：</p> <p>①明確規範重要事項，亦能可保障校長之權利義務。</p> <p>②保留(兼具)部分彈性。</p> <p>C校：對於重要事項如能有專法規範，則可以彌補現有規範之不足。</p> <p>D校：有關彈性薪資、請假規則等特殊項目，可類似「公立高級中等以下學校校長成績考核」依據高級中等教育法及國民教育法授權訂定專法，以求一致性及完整用。較節省時間。</p> <p>E校：針對校長重要或特殊權利義務項目另訂辦法，符合實務作業需求。例如：校長成績考核辦法。</p>	<p>A校：</p> <p>①校長之重要事項入法則容易壓縮彈性解釋空間，且容易引起大學自主的爭議。</p> <p>②其他未歸類為權義事項則散落於不同法規中，搜尋不易，容易引起爭議。</p> <p>B校：僅重要事項另訂辦法，無統一規範，適用仍有不便。</p> <p>C校：如重要事項眾多，且各級學校校長對同一重要事項之規範有所不同，於各級學校法規明定授權依據，則可能導致須研訂多如牛毛的人事規章。</p> <p>D校：不利查詢。</p> <p>E校：針對校長之重要事項另訂辦法，恐引起侵犯大學自主之疑慮，造成相關校長團體反彈。</p> <p>F校：</p> <p>①就校長之重要事項另訂管理辦法，且須配合修正增刪現</p>

<p>F 校：</p> <p>①校長身分特殊，專法規範其重要事項，權責定位明確不產生爭議。</p> <p>②校長權利義務定位明確。</p> <p>③各校校長一體適用，具穩定性。</p> <p>G 校：就校長之重要事項另訂辦法，如此身分對象亦甚明確。</p> <p>H 校：就校長之重要事項另以辦法規範，授權學校明定法源依據，不但符合大學自治精神，且法令在執行上較具彈性，易於施行。</p> <p>I 校：無意見。</p> <p>J 校：無意見。</p> <p>K 校：</p> <p>①以辦法規範校長之重要事項，人事管理有所依循，不致完全無法可管。</p> <p>②僅訂定校長重要事項規範，其餘授權各校自訂，賦予大學自主彈性及空間。</p> <p>③法規查詢便利</p> <p>④可減少學校人事人員誤引法令之錯誤。</p> <p>L 校：</p> <p>①教育部已訂有公立高級中等以下學校校長成績考核辦法、高級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法…等，足資高級中等以下學校適用。</p> <p>②現行法規命令如已詳盡並無適用爭議，似無再予各級學校法規明訂授權依據之必要性。</p> <p>M 校：無意見。</p> <p>N 校：無意見。</p>	<p>行法規內容，作業太龐雜。</p> <p>②各校無權對校長權責限縮或調整，缺乏彈性，似有限縮「大學自治」之範疇。</p> <p>③其他相關法規修正時，涉及校長重要事項之法規內容需時時因應配合修正，費力耗時。</p> <p>G 校：</p> <p>①重要事項為何？熟輕熟重？難以釐清。</p> <p>②學校法規明訂授權依據，似由學校另訂校長之重要單行規章，須否避嫌，或引發自肥等不必要之困擾，故由學校訂定似非所宜，建請謹慎考量。</p> <p>H 校：校長人事管理事項散見於各種規章，如因法規需要，有關校長權利義務之規定事項亦須配合修法，牽一髮動全身，且易產生疏漏。</p> <p>I 校：無意見。</p> <p>J 校：無意見。</p> <p>K 校：</p> <p>①另訂重要事項規範，需釐清重要規範範圍，仍有修法時程較長及重點適用範圍問題。</p> <p>②授權各校自訂規範，易有寬嚴不一之情形，恐失衡平。</p> <p>L 校：</p> <p>①校長人事管理之重要事項，已有各級主管機關依法律授權訂定，恐不適合於各級學校法規明訂授權依據。</p> <p>②校長為學校首長，將其人事管理事項訂列於各級學校之人事管理法規中，恐踰越主</p>	<p>行法規內容，作業太龐雜。</p> <p>②各校無權對校長權責限縮或調整，缺乏彈性，似有限縮「大學自治」之範疇。</p> <p>③其他相關法規修正時，涉及校長重要事項之法規內容需時時因應配合修正，費力耗時。</p> <p>G 校：</p> <p>①重要事項為何？熟輕熟重？難以釐清。</p> <p>②學校法規明訂授權依據，似由學校另訂校長之重要單行規章，須否避嫌，或引發自肥等不必要之困擾，故由學校訂定似非所宜，建請謹慎考量。</p> <p>H 校：校長人事管理事項散見於各種規章，如因法規需要，有關校長權利義務之規定事項亦須配合修法，牽一髮動全身，且易產生疏漏。</p> <p>I 校：無意見。</p> <p>J 校：無意見。</p> <p>K 校：</p> <p>①另訂重要事項規範，需釐清重要規範範圍，仍有修法時程較長及重點適用範圍問題。</p> <p>②授權各校自訂規範，易有寬嚴不一之情形，恐失衡平。</p> <p>L 校：</p> <p>①校長人事管理之重要事項，已有各級主管機關依法律授權訂定，恐不適合於各級學校法規明訂授權依據。</p> <p>②校長為學校首長，將其人事管理事項訂列於各級學校之人事管理法規中，恐踰越主</p>
---	---	---

		<p>管教育機關之監督權限。</p> <p>③現有公立高級中等以下學校校長人事管理事項之法規適用，並無不足；重新調整校長重要事項管理法規之授權依據與適用順序，恐生爭議。</p> <p>M校：無意見。</p> <p>N校：無意見。</p>
<p>3. 不另訂專法，惟應於相關法規明定校長之適用（準）用，並就校長於適（準）用有窒礙難行之處另訂但書規定。</p>	<p>A校：</p> <p>①已是目前現行做法，變動最小。</p> <p>②校長各項權利義務規定較有彈性，且符合大學自主的精神。</p> <p>B校：</p> <p>①無須頻繁修訂法規。</p> <p>②未逾越法規前提下，可依個案處理。</p> <p>C校：</p> <p>①無須重新研訂新法。</p> <p>②可補足現有規範缺漏。</p> <p>D校：有關資深優良教師項目，為保障「各級學校資深優良教師獎勵要點」法規架構完整性，建議另就未具教師身份之校長，增列適用的條文。較節省時間。</p> <p>E校：</p> <p>①直接就現行各相關法規進行檢視修正，不需重新另訂專法，較容易處理，並符合效益且具時效性。</p> <p>②經比較校長、教師各項相關權利義務規定後，校長多數之權利義務內容與教師相同，僅須就部分特殊情形或項目做增修補強，較符合現行實務運作需求。</p> <p>F校：</p>	<p>A校：各項規定散落於不同法規中，搜尋不易。</p> <p>B校：</p> <p>①法規未統整，適用不便。</p> <p>②未逾越法規前提下，相同個案產生不同處理方式，易生爭議。</p> <p>C校：</p> <p>①校長職務有其獨特性，尤其大學校長多數具教師身分，其相關權益事項與兼行政職務教師部分雷同，部分又完全不同，未研訂專法，易導致對於法令規章適用之見樹不見林。</p> <p>②目前涉及校長權益事項法規眾多，每遇相關案件須向校長說明，常需援引各類法規，不易了解。</p> <p>D校：不利查詢。</p> <p>E校：校長權利義務規範散置於各項法規，相關行政作業人員遇有案件時，需費時找尋對應適用之規定。</p> <p>F校：</p> <p>①各級校長權利義務及行使職權等限制事項，係參照、准用相關規定辦理，學校實務上易有窒礙或認有規範不完備之處。</p> <p>②各校見解不一致，作法可能</p>



	<p>①適用法規有彈性，與教育人員相關規定同步不脫節。</p> <p>②各校得依其特性放寬或限縮校長權利義務，更符合大學自治精神。</p> <p>G校：系統檢視現行法規，對有窒礙難行之處另訂但書規定，可補充現行運作之不足。</p> <p>H校：校長人事管理事項散見於各種規章，如因法規需要，有關校長權利義務之規定事項亦須配合修法，牽一髮動全身，且易產生疏漏。</p> <p>I校：方便單就某一事項查詢即可，無須翻閱過多法規。</p> <p>J校：各學制校長規範仍有不同，另訂但書規定較能符合各學制適用範圍，也較能彈性應用，避免造成掛一漏萬風險之困擾。</p> <p>K校：</p> <p>①無需耗費大量時間辦理專法修法。</p> <p>②能於原規定做即時解釋或增訂，較能快速回應問題。</p> <p>L校：</p> <p>①於相關法規明定校長之適(準)用，可與其他相近職類人員做更為明確之比較。</p> <p>②高級中等以下學校校長，大多經由各該教育階段教師甄選而來，爰部分有關校長權利義務之規定，於各該教育階段教師管理法規中明定校長之適(準)用，並無窒礙。</p> <p>M校：已有共同適用之規範，可免除專為校長經常修正專法之相關法令，俾利節省人力與公帑。</p> <p>N校：可避免疊床架屋。例如：(1)</p>	<p>有差異或就各別議題常需請示主管機關。</p> <p>③教育主管機關有解釋權，也可能產生限縮大學自治之情形。</p> <p>G校：相關法制修正、補充作業，其工程仍屬艱鉅。</p> <p>H校：法令在執行面上如文字籠統不清，易導致執行者誤解法令或文意不清、各自解讀之缺陷，致產生紛爭。</p> <p>I校：法規類別繁雜，怕有疏漏之處。</p> <p>J校：校長之相關法規散落於不同規定內，較無標準作業程序也容易增加業務推動之困難度。</p> <p>K校：</p> <p>①相關規定散落各個法規及函釋，如不熟悉規定，容易疏漏或引用錯誤。</p> <p>②部分權利義務無明確法規或函釋規定，無所依循，易造成各校各自解讀之情形。</p> <p>L校：</p> <p>①將校長之人事管理事項，散置於其他有關法規中明定校長之適(準)用，恐易造成人事管理人員之疏漏與困擾。</p> <p>②訂列太多但書規定，恐易產生更多適用順序之爭議。</p> <p>M校：無意見。</p> <p>N校：無意見。</p>
--	--	---

	<p>教師待遇條例第 21 條公立學校校長、助教、稀少性科技人員、社會教育機構專業人員及各級主管機關所屬學術研究機構研究人員，除其他法律另有規定外，準用公立學校教師之規定。(2) 公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 3 條第 2 項第 1 款本條例所稱學校教職員，指下列人員：一、學校依法定資格聘（派）任、遴用之校長、教師、研究人員、專業技術人員、專業及技術教師、稀少性科技人員、專任運動教練及中華民國 86 年 3 月 21 日以後進用之助教。上述法規均已將校長規範在內，故不宜另行另訂專法。</p>	
--	--	--