

新竹縣立湖口國民中學教師服務規約

本校 114 年 08 月 29 日校務會議審議通過

- 一、教師之聘任、權利義務、待遇、進修研究、退休、撫卹、離職、資遣、保險、參加教師組織、申訴及訴訟等依教師法及有關法令規定辦理。
 - 二、教師應恪遵教育宗旨及有關法令，為學生表率。
 - 三、教師於校園內及教學中，立場應保持中立，不得為特定政黨、宗教、種族作宣傳。
 - 四、教師有應校長依規定聘請兼任導師及兼任（辦）行政職務之義務，對學校委辦事項（如學生午餐教育工作、導護、社團指導……等）應確實善盡職責。
 - 五、教師對全校學生應共負訓導、輔導責任，並以身作則。
 - 六、教師兼任導師職務者，負有處理班級事務（如班級生活公約之擬訂、自修、午休之督導、教室整潔之美化、節約能源、缺曠課處理、家庭聯絡簿之批閱、家庭訪問、協助管理班級設備等）之義務。
 - 七、教師有指導學生參與校內外各項活動及競賽、學生行為輔導及校園偶發事件處理之義務，以導引學生適性發展，培養健全之人格。
 - 八、教師應遵守學校章則、校務會議議決及各級教師會制定之教師自律公約。
 - 九、教師出勤差假依新竹縣公立中小學暨幼稚園教師出勤差假管理要點及有關規定辦理。
 - 十、教師應依指派參加各項研習、會議及慶典、週會……等活動。
 - 十一、教師需服務滿一年【含】以上始得進修學位（實習年資不算）。
 - 十二、教師在職期間一學年需至少進修十八小時或一學分，或五年內累積九十小時或五學分。
 - 十三、教師應依照學校安排之課程按時授課，不得遲到、早退或曠課。其因差假所遺課程，應事先經學校同意後依規定妥善安排。
 - 十四、教師以任教聘約所訂科目為原則，但學校基於實際需要安排搭配其他科目課程，仍應接受；教師應配合課程需要，相互支援課程不得拒絕。
 - 十五、教師對於教學，應事先充分準備、熟諳教材教法、注意教室管理、認真批改作業、加強平時考查，並確實指導實驗或實習。
 - 十六、教師於寒暑假期間應從事進修、研究、研習或準備教材。學校因教學、校園安全之維護或業務需要，教師有到校服務之義務。
 - 十七、教師應與學生家長就學生教育各項事宜相互溝通。
 - 十八、教師對教師法第三十一條第七款所規定與教學無關之工作或活動之認定，如有爭議，得提請教評會評議，並接受其決議，違反決議者得視情節給予行政懲處。
 - 十九、教師不得兼任法令規定以外之職務，如有兼任校外課程情事，應事先簽請校長同意，每週不得超過四小時，並依規定辦理請假手續。
 - 二十、教師不得私自為學生收費補習、誘使學生參加校外補習、巧立名目向學生收取費用及推銷書刊用品。
 - 二十一、教師擬於聘約期限屆滿後，不再應聘時，應於聘約屆滿一個月以前書面通知學校；如欲於聘約存續期間內辭職者，須經學校同意，始得離職。
 - 二十二、教師法第十四條，教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：
 1. 動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。
 2. 服公務，因貪污行為經有罪判決確定。
 3. 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。
 4. 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。
 5. 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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
 6. 受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
 7. 經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
 8. 知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，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，經學校或有關機關查證屬實。
 9. 偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。
 10. 體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
 11. 行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
- 教師法第十五條，教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：
1. 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，有解聘之必要。
 2. 受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。
 3. 體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。
 4. 經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。
 5. 行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。
- 教師法第十六條，教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘：
1. 教學不力或不能勝任工作有具體事實。
 2. 違反聘約情節重大。
- 二十三、新進教師應在本校教學滿一學年，中途離職者，不發予離職證明書；續聘教師不得於學年中離職。
- 二十四、新竹縣政府及本校得依據相關法令規定，給予教師平時獎勵與懲處；教師違反教師法第三十二條第一項各款（履行聘約、義務）之規定者，應交教師評審委員會評議後，由前開相關法令規定處理。
- 二十五、教師留職停薪期間，仍應遵守有關法令對教師身分所為特別之規定。
- 二十六、教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。
- 二十七、校長或教師應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
- 二十八、教師於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應發揮樂於助人、相互尊重之品德。

校園霸凌防制應由班級同儕間、師生間、親師間、班際間及校際間共同合作處理。
- 二十九、教師應透過平日教學過程，鼓勵及教導學生如何理性溝通、積極助人及處理人際關係，以培養其責任感、道德心、樂於助人及自尊尊人之處事態度。

教師應協助學生學習建立自我形象，真實面對自己，並積極正向思考。
- 三十、教師對被霸凌人及曾有霸凌行為或有該傾向之學生，應積極提供協助、主動輔導，及就學生學習狀況、人際關係與家庭生活，進行深入了解及關懷。

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

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

三十二、校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

三十三、校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

三十四、本服務規約如有未盡事宜，悉依教師法及相關法令規定辦理。