

大會程序

臺北市萬華區新和國民小學

114 學年度第 2 次校務會議定期會

應到會議人數： 25 人

實到： 22 人

已達法定開會人數

大會開始

(一)主席致詞

(二)前次校務會議決議事項報告

(三)提案討論

(四)臨時動議

(五)主席結論

(六)散會： 09:30

114學年度第2次校務會議簽到表

一、時間：民國115年01月27日（星期二）上午9時0分

二、地點：本校2樓會議室

三、出席人員：

編號	代表別	姓名	簽到	編號	代表別	姓名	簽到
1	校長	陳弘偉	陳弘偉	15	未兼行政教師代表 (科任代表)	林大翔	林大翔
2	兼行政教師代表	廖燕燕	廖燕燕	16	家長會會長	王冠雅	王冠雅
3	兼行政教師代表	阮韻璇	阮韻璇	17	家長會副會長	汪寧馨	汪寧馨
4	兼行政教師代表	王雅惠	王雅惠	18	家長會副會長	楊家臻	楊家臻
5	兼行政教師代表	黃志明	黃志明	19	家長會副會長	黃一桂	黃一桂
6	未兼行政教師代表 (教師會代表)	孫靖婷	請假	20	特教家長代表	陳昭安	請假
7	未兼行政教師代表 (特教班代表)	陳玠安	陳玠安	21	幼教家長代表	陳翰儀	陳翰儀
8	未兼行政教師代表 (1年級代表)	王淑君	王淑君	22	常務委員家長代表	林家宜	林家宜
9	未兼行政教師代表 (2年級代表)	黃美虹	黃美虹	23	常務委員家長代表	葉家梧	葉家梧
10	未兼行政教師代表 (3年級代表)	趙民達	趙民達	24	職工代表	管紹博	管紹博
11	未兼行政教師代表 (4年級代表)	葉淑鈴	葉淑鈴	25	職工代表	黎紹誠	黎紹誠
12	未兼行政教師代表 (5年級代表)	吳玟嫻	吳玟嫻	26	學生代表	吳紹瑜	吳紹瑜
13	未兼行政教師代表 (6年級代表)	林雨婕	請假	27	列席人員	陳儀	陳儀
14	未兼行政教師代表 (科任代表)	蔡宜婷	蔡宜婷	28			

臺北市萬華區新和國民小學

114 學年度第 2 次校務會議提案單

提案單位：教務處

案由一：修訂本校學生成績評量辦法，提起審議。

說明：一、為重視並平衡學生各學習階段發展，經本校115年1月7日召開114學年度上學期第2次課程發展委員會決議115學年度入學之學生開始適用調整後之畢業總成績權重：低年級占16%(每學期各佔4%)，中年級占24%(每學期各佔6%)，高年級占60%(每學期各佔15%)。」。(如附件)
二、爰修訂本校成績評量辦法增列「自115學年度入學學生始適用畢業總成績權重：低年級占16%(每學期各佔4%)，中年級占24%(每學期各佔6%)，高年級占60%(每學期各佔15%)。」。

決議：照案通過

臺北市萬華區新和國民小學學生成績評量辦法草案

中華民國 107 年 10 月 9 日修訂

中華民國 109 年 1 月 8 日修訂

中華民國 110 年 12 月 20 日修訂

中華民國 115 年 1 月 27 日修訂

壹、依據：

- 一、教育部國民小學及國民中學學生成績評量準則。
- 二、臺北市國民小學學生成績評量補充規定。

貳、目的：本成績評量作業規定旨在瞭解學生學習情形，激發學生多元潛能，促進學生適性發展，肯定個別學習成就，並作為教師教學改進與學生學習輔導之依據。

參、實施原則：

- 一、國民中小學學生成績評量，應依領域學習課程、彈性學習課程及日常生活表現，分別評量之；其評量範圍及內涵如下：

(一)領域學習課程、彈性學習課程：

1. 範圍：包括國民中小學課程綱要所定領域學習課程、彈性學習課程及其所融入之議題。
2. 內涵：包括核心素養、學習重點、學生努力程度、進步情形，並應兼顧認知、情意、技能及參與實踐等層面，且重視學習歷程及結果之分析。

(二)日常生活表現：評量範圍及內涵，包括學生出缺席情形、獎懲紀錄、團體活動表現、品德言行表現、公共服務及校內外特殊表現等。

- 二、國民小學學生成績評量應視學生身心發展及個別差異，得採取下列適當之方式辦理：

(一)紙筆測驗及表單：依重要知識與概念性目標，及學習興趣、動機與態度等情意目標，採用學習單、習作作業、紙筆測驗、問卷、檢核表、評定量表等方式。

(二)實作評量：依問題解決、技能、參與實踐及言行表現性目標，採書面報告、口頭報告、口語溝通、實際操作、作品製作、展演、行為觀察等方式。

(三)檔案評量：依學習目標，指導學生本於目的導向系統彙整或組織表單、測驗、表現評量等資料及相關紀錄，以製成檔案，展現其學習歷程及成果。

- 三、領域學習課程、彈性學習課程評量之成績計算方式由授課教師依課程計畫在學期初及學校日，以書面或口頭向學生及家長說明，並依下列各款規定辦理：

(一)分定期評量及平時評量二種：領域學習課程評量，應兼顧平時評量及定期評量；彈性學習課程評量，應以平時評量為原則，並得視需要實施定期評量。定期評量每學期二

次，評量時間由學校統一訂定，採紙筆測驗方式時，另依學生定期評量紙筆測驗作業規定(如附件)辦理；平時評量之次數及時間由教師審酌教學需求訂定之。

(二)學生因故不能參加定期評量時，經學校核准給假者，得補行評量，其成績以實得分數計算為原則，其評量時間、方式由任課教師及教務處共同安排；平時評量由授課教師審酌教學需求自定之

(三)定期評量及平時評量之成績占學期成績之百分比為期中定期評量30%、期末定期評量30%、平時評量40%。各領域學習課程及彈性學習課程，由授課教師分別評量，彈性學習課程之成績計算，得經學校課程發展委員會決議，併入相關領域。

(四)學期總平均成績之計算，以各領域學習課程及彈性學習課程之學期成績乘以各該學習課程每週學習節數，所得總和再以每週領域學習課程及彈性學習課程總節數除之。

(五)學生畢業總成績之計算由本校課程發展委員會審議，採計六個學年學期成績，其權重為：低年級占8%(每學期各佔2%)，中年級占12%(每學期各佔3%)，高年級占80%(每學期各佔20%)。自115學年度入學學生始適用畢業總成績權重：低年級占16%(每學期各佔4%)，中年級占24%(每學期各佔6%)，高年級占60%(每學期各佔15%)。

四、日常生活表現之評量每學期至少記錄一次，以平時評量為原則，並應參酌下列各款規定辦理：

- (一)學生出缺席情形：依學生請假之實際情形記錄之。
- (二)獎懲紀錄：依學生實際獎懲情形記錄之。
- (三)品德言行表現：依平日個別行為觀察、談話及家庭訪問等記錄之。
- (四)團體活動表現：依班級、社團、學生自治及學校活動等記錄之。
- (五)公共服務表現：依班級服務及學校服務等記錄之。
- (六)校內外特殊表現：依學生參加校內外比賽、展演及服務特殊表現之情形記錄之。

五、特殊教育學生成績評量，應明訂於個別化教育計畫，必要時由學校特殊教育推行委員會決議。

肆、成績運用及保存

- 一、學生成績評量表冊依臺北市政府教育局之校務行政系統規範填列。
- 二、教師應將學生各項成績登錄於校務行政系統，並依教務處時程安排於期末結算，與教務處共同印發成績通知單交與家長(監護人)及學生。
- 三、學生學習領域成績表現未達標準者，教師應對該生實施補救教學措施；學生日常生活表

現待加強者，應由導師及輔導單位專案輔導。

四、學生修業期滿，成績及格者，由學校發給畢業證書；未達畢業標準者，發給修業證明書。

五、學生之成績評量結果，應妥為保存及管理，並維護個人隱私與權益；其評量結果及紀錄處理，應依個人資料保護法規相關規定辦理。

伍、本辦法經課發會及校務會議通過，並由校長核可後實施，修正時亦同。

臺北市萬華區新和國民小學

114 學年度第 2 次校務會議提案單

提案單位：輔導室

案由一：有關「臺北市萬華區新和國民小學教育儲蓄戶執行規定」-伍、組織與職
掌條文，修正委員人數一案，提請討論。

說明：

1. 依據各級學校教育儲蓄戶管理小組組成及運作辦法辦理。
2. 本校教育儲蓄戶執行規定，委員人數原有 8 人，為因應工作執掌與會議議決順利進行，調整為 7 人。(詳如附件)

決議： 照案通過

附件

臺北市萬華區新和國民小學教育儲蓄戶執行規定

修正前條文(1040826 校務會議制定通過)

修正後條文(1150127 校務會議修正草案)

伍、組織與職掌：

本校設置「臺北市萬華區新和國民小學教育儲蓄戶管理小組」(以下簡稱管理小組，詳見表一)，負責辦理本校教育儲蓄護相關業務。其任務如下：

- 一、經濟弱勢之學生認定。
- 二、公開勸募個案及需求金額之審查。
- 三、勸募所得之用於補助案件之審查。
- 四、勸募所得收支、保管及運用之審查。
- 五、教育儲蓄戶結束後清算之審查。
- 六、辦理公開徵信事項之審查。
- 七、通過「勸募許可申請」「收支報告」「核結報告」等相關行政事項。
- 八、其他有關勸募及管理事項。

表一 臺北市萬華區新和國民小學教育儲蓄戶管理小組組織及職掌表

職 稱	人 員	執 掌
主任委員	校長	統籌教育儲蓄戶工作事宜
副主任委員	家長會代表	協助推廣教育儲蓄戶事宜
執行秘書	輔導主任	綜理教育儲蓄戶工作事宜
委員	社區公正人士	協助審查教育儲蓄戶事宜
委員	專家學者	協助審查教育儲蓄戶事宜
委員	教務主任	協助審查教育儲蓄戶事宜
委員	學務主任	協助審查教育儲蓄戶事宜
委員	總務主任	協助審查教育儲蓄戶事宜

伍、組織與職掌：

本校設置「臺北市萬華區新和國民小學教育儲蓄戶管理小組」(以下簡稱管理小組)委員7人(詳見表一)，負責辦理本校教育儲蓄護相關業務。其任務如下：

- 一、經濟弱勢之學生認定。
- 二、公開勸募個案及需求金額之審查。
- 三、勸募所得之用於補助案件之審查。
- 四、勸募所得收支、保管及運用之審查。
- 五、教育儲蓄戶結束後清算之審查。
- 六、辦理公開徵信事項之審查。
- 七、通過「勸募許可申請」「收支報告」「核結報告」等相關行政事項。
- 八、其他有關勸募及管理事項。

表一 臺北市萬華區新和國民小學教育儲蓄戶管理小組組織及職掌表

職 稱	人 員	執 掌
主任委員	校長	統籌教育儲蓄戶工作事宜
副主任委員	家長會代表	協助推廣教育儲蓄戶事宜
執行秘書	輔導主任	綜理教育儲蓄戶工作事宜
委員	社區公正人士	協助審查教育儲蓄戶事宜
委員	專家學者	協助審查教育儲蓄戶事宜
委員	教務主任	協助審查教育儲蓄戶事宜
委員	學務主任	協助審查教育儲蓄戶事宜
委員	總務主任	協助審查教育儲蓄戶事宜

臺北市萬華區新和國民小學

114學年度第2次校務會議提案單

提案單位：人事室

案由一：訂定「臺北市萬華區新和國民小學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，提請審議。

說明：

- 一、依據「工作場所性騷擾防治措施準則」、臺北市政府勞動局「僱用員工一百人以上未滿五百人」事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本及教育部114年1月9日臺教學(三)字第1130122346號函辦理。
- 二、復查臺北市政府教育局114年11月7日北市教人字第1143112221號函略以，各級學校依據性騷擾防治法第7條及性別平等工作法第13條訂定性騷擾防治措施（包含三法整合之處理機制）等校內章則，均屬校務重大事項，應提交校務會議議決。
- 三、本校原參酌教育局範例訂定適用「工作場所性騷擾防治措施準則」及「性騷擾防治法」之「臺北市萬華區新和國民小學性騷擾防治、申訴及懲處措施」（二法合一）經歷次修正，考量上開規定就性騷擾之定義及後續救濟方式略有不同，經參酌主管機關之建議，仍有分訂之必要，爰參照前開臺北市政府勞動局提供之參考範例訂定本校工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範，全案共23條，提請審議。

決議：照案通過

案由二：訂定「臺北市萬華區新和國民小學性騷擾防治措施、申訴及調查處理規範」，提請審議。

說明：

- 一、依據「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」、臺北市政府社會局「性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法（適用性騷擾防治法）範本」及教育部114年1月9日臺教學(三)字第1130122346號函辦理。
- 二、復查臺北市政府教育局114年11月7日北市教人字第1143112221號函略以，各級學校依據性騷擾防治法第7條及性別平等工作法第13條訂定性騷擾防治措施（包含三法整合之處理機制）等校內章則，均屬校務重大事項，應提交校務會議議決。
- 三、本校原參酌教育局範例訂定適用「工作場所性騷擾防治措施準則」及「性騷擾防治法」之「臺北市萬華區新和國民小學性騷擾防治、申訴及懲處措施」（二法合一）經歷次修正，考量上開規定就性騷擾之定義及後續救濟方式略有不同，經參酌主管機關之建議，仍有分訂之必要，爰參照前開臺北市政府社會局提供

之參考範例訂定本校性騷擾防治措施、申訴及調查處理規範，全案共25條，提請審議。

決議：照案通過

案由三：修訂「臺北市萬華區新和國民小學教師聘約」，提請審議。

說明：

- 一、依臺北市政府教育局113年6月26日北市教學字第1133066912號函規定，將「校園性別事件防治準則」第8條至第9條納入教師聘約。
- 二、擬增訂本校教師聘約第二十三條如下：校長或教職員工應遵守「校園性別事件防治準則」第8條及第9條規定：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。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。發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。另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。
- 三、其他條次遞移，全案共38條，另依臺北市政府教育局114年3月4日北市教人字第1143041471號函規定，將教育部研編之「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」，納入教職員工聘約之附錄，提請審議。

決議：照案通過

案由四：訂定「臺北市萬華區新和國民小學代理（代課）教師聘約」，提請審議。

說明：本校代理（代課）教師聘約原參照正式教師聘約，未單獨訂定。為求慎重，參酌本市各校代理教師聘約訂定，全案共30條，另依臺北市政府教育局114年3月4日北市教人字第1143041471號函規定，將教育部研編之「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」，納入教職員工聘約之附錄，提請審議。

決議：照案通過

臺北市萬華區新和國民小學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範
(草案)

115.01.00訂定

第一條 臺北市萬華區新和國民小學(以下簡稱本校)為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定本規範。

第二條 本校之性騷擾防治措施及申訴處理，除法令另有規定者外，悉依本規範行之。

本規範第十八條第二項及第三項規定，於公務人員、教育人員及軍職人員，不適用之。

性騷擾之申訴人如為公務人員、教育人員或軍職人員，時，其申訴、救濟及處理程序，依性工法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

第三條 本校各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

- 一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、主管對下屬或求職者以明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

第四條 性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。

二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第五條 本校就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責性騷擾之申訴、調查及處理。（※前述公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之。）

第六條 本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

一、員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

二、擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對前條指定之人員或單位成員、本校校長及擔任主管職務者，優先實施。

第七條 本校於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一) 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

(二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

(三) 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

(四) 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，

停止職務期間之薪資，應予補發。

(五)性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本校得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

(六)如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一)訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二)告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。

(三)對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本校因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

第八條 性騷擾之被申訴人如非為本校員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本規範相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第九條 員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應

為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知員工。

本校知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第十條 本校將以保密方式處理性騷擾之申訴及作成決議，確保雙方當事人之隱私及其他人格法益，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

本校為處理性騷擾申訴案件，設性騷擾申訴處理委員會，並置成員3至7人，除人事主任為當然成員外，其餘成員由申訴個案指定或選聘本校在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一之比例。前述之專業人士，如有遴選外部人士之需要，得自勞動部建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

性騷擾申訴處理委員會得由校長指定其中一人為召集人，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他成員代理之。

派遣勞工如遭受本校員工性騷擾時，本校將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第十一條 本校校長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向臺北市政府教育局提出申訴；涉及「性騷擾防治法」之性騷擾事件者，申訴人應依「性騷擾防治法」第14條第3項第2款規定向臺北市政府社會局提出，其處理程序依各該主管機關規定辦理。

第十二條 性騷擾之申訴，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名

或簽章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。

本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

第十三條 申訴人向本校提出性騷擾之申訴時，得於本校決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第十四條 本校接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

申訴處理委員會調查之結果，其內容包括下列事項：

- 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、事實認定及理由。
- 四、處理建議。

第十五條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十六條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本校申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本校就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，由本校命其迴避。

第十七條 申訴處理委員會應有成員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席成員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理委員會召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。

申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。

第十八條 本校自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

申訴人如認本校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效

之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

第十九條 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項規定之限制。

第二十條 性騷擾行為經調查屬實，本校將視情節輕重，對受僱之行為人，按其身分適用法規給予懲處，並應循法定程序於一週內啟動行政懲處作業，按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。懲處額度依本府規定應核予「記過」以上之處分，當年度考績（成、核）應考列「丙等」或相當等次；適（準）用公務人員陞遷法者，另依該法第十二條第一項第六款「最近一年內對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過一次以上之處分」之規定，不得辦理陞任。如涉及刑事責任時，本校應協助申訴人提出告訴或告發。

本校依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十一條 本校對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。

第二十二條 性騷擾申訴之管道如下：

專責處理單位：人事室

專線電話：02-23038298#1104

電子郵件：sol179@soes.tp.edu.tw

本單位知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，本單位受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

第二十三條 本規範經校務會議通過後實施，修正時亦同。

臺北市萬華區新和國民小學性騷擾防治措施、申訴及調查處理規範(草案)

(適用性騷擾防治法)

115.01.00修正

一、目的：

臺北市萬華區新和國民小學（以下簡稱本校）為防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治法施行細則」、「性騷擾防治準則」訂定本措施。

二、本措施所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- (一) 以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
- (二) 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

三、性騷擾之樣態，包含下列行為之一：

- (一) 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- (二) 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- (三) 偷窺、偷拍。
- (四) 曝露身體隱私處。
- (五) 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
- (六) 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸臀部、胸部或其他身體隱私處。
- (七) 其他與前六款相類之行為。

四、本校為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。

五、本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所，為有效預防並積極處理性騷擾事件，應有如下作為：

- (一) 本校定期檢討所屬公共場所及公眾得出入之場所之空間與設施整體安全。
- (二) 本校於所屬公共場所及公眾得出入之場所發生有性騷擾事件當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施：

1. 注意被害人安全。尊重被害人意願，減低當事人互動之機會，預防、減低行為人再度加害之可能。避免報復。

- 2.注意被害人隱私之維護。
- 3.協助被害人申訴及保全相關證據。
- 4.必要時協助通知警察機關到場處理。
- 5.檢討所屬場所安全。
- 6.其他認為必要之處置。

(三)本校於性騷擾事件發生後知悉者，仍應採取有效糾正補救措施再次檢討所屬場所安全。

六、適用性騷擾防治法案件，被害人得視行為人身分，提出性騷擾申訴：

- (一)申訴時行為人有所屬政府機關(構)、部隊、學校：向該所屬單位提出。
- (二)申訴時行為人為政府機關(構)首長、各級軍事機關(構)及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該單位或僱用人所在地之直轄市、縣(市)主管機關提出。
- (三)申訴時行為人不明或為前2款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

七、適用性騷擾防治法案件，被害人得於下列時效前提出申訴：

- (一)屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後2年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾5年者，不得提出。
- (二)屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後3年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾7年者，不得提出。
- (三)性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後3年內提出申訴。但依上開各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

八、本校設置性騷擾申訴處理委員會(以下簡稱委員會)，以處理及調查性騷擾事件之申訴案件：

- (一)本校委員會置主任委員1名，並為會議主席，主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之；置委員3人至7人，其女性代表比例不得低於1/2，男性代表以1/3以上為宜，並得視需要參考衛生福利部、勞動部或教育部建置之性騷擾調查專業人才庫，聘請專家學者擔任委員會成員。
- (二)委員會開會時，應有全體人數過半數之出席始得開會，有出席人數過半數之同意方得決議，可否同數時，取決於會議主席。
- (二)於處理性騷擾事件之申訴時，應組成性騷擾事件調查單位，並進行調查。調查委員為3人以上，其中調查委員女性代表比例不得低於1/2，男性代表以1/3以上為宜，並得視需要聘請專家學者擔任調查委員。

九、本措施所訂性騷擾之申訴，得以書面或言詞提出；其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 1.申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、服務或就學之單位與職

稱、住所或居所及聯絡電話。

- 2.有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 3.有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件編號、職業、住所或居所及聯絡電話。(應檢附委任書)
- 4.申訴之事實內容及相關證據。
- 5.性騷擾事件發生或知悉之時間。
- 6.申訴之年月日。

性騷擾申訴書或言詞作成之紀錄不合上開程式而其情形可補正者，本校應通知申訴人於十四日內補正。逾期未補正者，本校應即移送本校所在地直轄市、縣(市)主管機關即臺北市政府處理。

十、本校所屬員工教職員工生違反性騷擾防治法而由本校調查處理時，其處理程序如下：

- (一) 性騷擾申訴如非適用性騷擾防治法案件，應於申訴或移送到達之日起20日內，移送該事件之主管機關，並副知當事人。
- (二) 性騷擾申訴案件如於本校不具調查權限者，應於接獲申訴之日起14日內查明並移送管轄單位，未能查明管轄單位者，應移送警察機關就性騷擾申訴逕為調查。移送時以書面通知當事人，並副知本校所在地直轄市、縣(市)主管機關即臺北市政府。
- (三) 有下列情事應不予受理者，移送本校所在地直轄市、縣(市)主管機關即臺北市政府：
 - 1.當事人逾期提出申訴。
 - 2.申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。
 - 3.同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。
- (四) 確認受理之申訴案件，應於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起7日內進行調查，並2個月內調查完畢，必要時得延長1個月，延長以1次為限，並通知當事人。
- (五) 調查完畢後本校應作成調查報告及處理建議，移送本校所在地直轄市、縣(市)政府即臺北市政府審議。

十一、性騷擾事件調查時應遵守迴避原則

- (一) 性騷擾事件申訴之調查人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：
 - 1.本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
 - 2.本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人關係者。
 - 3.現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

4.於該事件，曾為證人、鑑定人者。

(二) 性騷擾事件申訴之調查人員有下列情形之一，當事人得申請迴避：

1.有前款所定之情形而不自行迴避者。

2.有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

(三) 前款申請，應舉其原因及事實，向本委員會提出，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

(四) 被申請迴避之調查人員在本委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

(五) 調查人員有第1款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本委員會命其迴避。

十二、委員會調查性騷擾事件時，應依下列調查原則為之：

(一) 性騷擾事件的調查應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

(二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

(三) 被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

(四) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

(五) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(六) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內，另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(七) 對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八) 性騷擾事件之調查人員應具備性別平等意識。

十三、本校調查性騷擾事件，必要時，得請求警察機關協助。

十四、本校對性騷擾事件應作成調查報告及處理建議。

本校所為調查報告及處理建議，應載明下列事項：

1.性騷擾事件之案由，包括當事人之敘述。

2.調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

3.被申訴人、申訴人、證人與相關人士之陳述及答辯。

4.相關物證之查驗。

5.性騷擾事件調查結果及處理建議。

十五、調查結果通知及救濟途徑：

本校應將調查報告及處理建議移送本校所在地直轄市、縣(市)主管機關即臺北市政府審議，經審議後，由臺北市政府將該申訴案件之調查結果通知當事人

及本校。當事人如不服臺北市政府之申訴調查結果，得於調查結果通知送達之次日起30日內檢附行政處分影本、訴願書至臺北市政府，由臺北市政府層轉訴願管轄機關即衛生福利部審議，如不服訴願決定，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。

十六、懲處、追蹤、考核及監督：

性騷擾行為經調查屬實已結案者，本校得視情節輕重，對受僱之行為人，按其身分適用法規給予懲處，並應循法定程序於一週內啟動行政懲處作業，懲處額度依本府規定應核予「記過」以上之處分，當年度考績（成、核）應考列「丙等」或相當等次；適（準）用公務人員陞遷法者，另依該法第十二條第一項第六款「最近一年內對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過一次以上之處分」之規定，不得辦理陞任。如涉及刑事責任時，本校應協助申訴人提出告訴或告發。

本校對於性騷擾事件之決議及處理應予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

十七、政府機關（構）、部隊、學校及警察機關於性騷擾事件調查程序中，獲知權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。

調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

經調解成立，調解書上載有當事人同意撤回申訴、告訴、自訴或起訴意旨，於法院核定後，其已提起之申訴、刑事告訴或自訴均視為撤回。

十八、被害人諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務，由被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關提供，並得因事件個案需要，協調相關單位協助。

十九、本校應每年至少辦理一次或參加其他機構辦理之教育訓練，其內容如下：

（一）機構所屬員工：

- 1.性別平等知能。
- 2.性騷擾基本概念、法令及防治。
- 3.性騷擾申訴之流程及方式。
- 4.其他與性騷擾防治有關之教育。

（二）機構處理性騷擾事件或有管理責任之人員：

- 1.性別平等教育法、性別平等工作法及本法之認識與事件之處理。
- 2.覺察及辨識權力差異關係。
- 3.性騷擾事件有效之糾正及補救措施。
- 4.被害人協助及權益保障事宜。
- 5.其他與性騷擾防治有關之教育。

前項參加教育訓練之人員，機構應給予公差假，及經費補助。

二十、本校對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、

提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

前項不當之差別待遇指解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處置措施或處分。

二十一、本校及任何人對被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊，除法律另有規定外，應予保密，且不得以媒體或其他方法公開或揭露。

前項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。

二十二、本校受僱人、負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

二十三、本措施於性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪，除申訴調查程序外，準用之。

二十四、性騷擾申訴之管道如下：

專責處理單位：人事室

專線電話：02-23038298#1104

電子郵件：so179@soes.tp.edu.tw

本校知有性騷擾事件發生，應立即派員作有效之糾正及補救措施，並協助被害人申訴事宜，本校受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

二十五、本規範經校務會議通過後實施，修正時亦同。

臺北市萬華區新和國民小學教師聘約（草案）

108年1月22日校務會議修正通過

109年8月25日校務會議修正通過

115年1月00日校務會議修正通過

壹、總則

- 一、本校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之，初聘為一年，續聘第一次為一年，以後續聘每次為二年，三次以上續聘服務成績優良者，經教師評審委員會三分之二審查通過後，得以長期聘任之聘期為五年。
- 二、教師之聘任於教師評審委員會決議通過後，學校應於二十日內書面通知教師決議結果及簽訂聘約日期。教師之聘期：
 - (一)初聘、續聘及長期聘任之起聘日為每年八月一日。
 - (二)於學期中聘任者，以其實到職日為起聘日，聘期至當學年度七月三十一日止。
- 三、教師上課、上班、差假應依臺北市立各級學校教師出勤出差管理要點及相關法令辦理。
- 四、教師之權利、義務、待遇、進修與研究、退休、撫卹、離職、資遣、保險、申訴及訴訟等均依教師法及相關法令規定辦理，法令未規定者依聘約辦理。
- 五、教師均為專任職，除法令規定外，不得在外兼職。
- 六、校長得聘任教師擔任班級導師，實習輔導教師及兼任行政工作，但前述人員產生困難時，由校長與學校教師會同制定延聘規則，受聘教師均應遵守。
- 七、教師授課科目應依課程標準所定科目，以專業專才及公平原則妥適安排。授課時數由學校與教師會跟據員額編制（含專、兼任、代理、代課教師、行政人員及特殊班之相關專業人員）制定編配原則，經校務會議決議後施行之，修改時亦同。教師兼任教師會及本職以外與教育有關之其他職務時，得酌減其授課時數，或給予一定時間之公假，其標準由學校與教師會協商議定之。
- 八、教師有從事研究、進修、編選教材及參加出席教育有關之會議、訓練、研習之權利與義務（含寒暑假期間）。

貳、工作要求

- 九、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。
- 十、教師應與學生家長就學生教育各項事宜相互溝通，但應事先約定雙方同意之時間及地點。
- 十一、教師應本教育專業知能，尊重學生受教權，設計有效之教學及評量實施方式，並不斷檢討改進追求專業成長。
- 十二、教師應依專業自主原則，視教學需要自編或自選補充教材，實施教學並從事教學有關之進修或研究。
- 十三、教師之教學及評量管教方式，若獲學生監護人或依法設置之視導人員質疑時，教師應提出口頭或書面說明，若無法解決，則送請教師評審委員會處理。
- 十四、教師應接受主管教育行政機關基於提升教學品質所進行之教學專業視導及評鑑。
- 十五、教師應參加並指導學生團體活動，並依規定擔任導護工作。
- 十六、教師應輔導或管教學生，引導其適性發展並培養其健全人格。
- 十七、教師應依有關法令及學校安排之課程實施教學活動。
- 十八、教師應遵守教師會自律公約以維護教師尊嚴。
- 十九、學校應加強校長及教職員工生就校園霸凌防制權利、義務及責任之認知；學校校長、教職員工生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、校長及教職員工間、班際間及校際間共同合作處理。
- 二十、學校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，以培養其責任感及自尊尊人之處事態度。學校及家長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。
- 二十一、學校對被霸凌人及曾有霸凌行為或有該傾向之校長及教職員工生，應積極提供協助、主動輔導，並就學生學習狀況、人際關係與家庭生活，進行深入了解及關懷。
- 二十二、校長及教職員工應以正向輔導管教方式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。校長及教職員工應主動關懷、覺察及評估學生間人際互動情形，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。校長及教職員工應具備校園霸凌防制意識，避免因自己行為致生霸凌事件，或不當影響校園霸凌防制工作。

二十三、校長或教職員工應遵守「校園性別事件防治準則」第8條及第9條規定：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。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。發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。另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。

參、工作條件

二十四、學校應配合及供應教師在教學上所需之教學資源。若教學需要與行政需要衝突時，應優先配合教學需要。

二十五、學校應於年度概算編列之前，通知各學年及各科教學研究會，由教師提出，各科教學設備及所需相關資源。若預算通過後得參與採購事宜並提出運用原則

二十六、教師依法執行教育工作，因而遭受不法侵害，校方有義務維護教師之權益。

二十七、長期聘用之教師若政府財政許可時，應給予進修之研究補助，並每七年給予一學期之進修權利。

二十八、教師對於校務會議有聯署、召集、提案、表決之權利。對於行政會報決議事項有複決權。

二十九、教師會有與校長協議校務運作之權利、對法規命令強制執行事項有協議施行方式之權利。

肆、解約及違約處理

三十、在聘約有效期間，教師不得無故辭聘，如有特殊原因必需中途辭聘者，應於一個月前提出書面報告，說明理由，經校長同意後，方可離職。

三十一、聘約有效期間，凡中途離職者，校方得請求當年度所剩聘期應支給薪給總額之百分之十為違約金，違約金之保管及動用授權教師評審委員會處理。

三十二、本校如減班或其他原因，致教師超額須介聘至他校時，應由教師評審委員會依相關規定辦理不受本聘約之約束。

三十三、教師如違反聘約，本校教師評審委員會應於開會前七日，以書面邀請當事人列席答辯，審議結果以書面通知當事人，並予公告。

三十四、學校如對當事人提出違法或不當之要求，致使其權益受損者，當事人得依法尋求救濟或提起訴訟。

三十五、教師擬於聘約期滿後不再應聘時，應於聘約滿一個月前書面通知人事單位。

三十六、教師擬申請他校教職，應於調校作業期間通知人事單位，其職務得保留至回聘截止日。

三十七、因聘約所生之訴訟，以學校所在地之法院為第一管轄法院。

伍、附則

三十八、本聘約未規定事項應依相關法令規定辦理。

陸、附錄：教師應遵守教育部研編之學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引（請自行下載，檔案公告於本校網頁/人事專區）。

臺北市萬華區新和國民小學代理（代課）教師聘約（草案）

臺北市萬華區新和國民小學（以下簡稱本校）敦聘

_____君為本校代理（代課）教師，雙方同意事項如下：

壹、聘期

- 一、代理教師聘期，以聘書內容所載起迄日期為依據。
- 二、在聘約有效期間，代理教師不得無故辭聘，如有特殊原因，必須中途辭職者，應於一個月前提出辭職申請，經校長同意，方可辦理離職手續。其因學校縮減編制必須裁減人員時，依據合於法令規定之處理原則處理之。

貳、待遇與福利

- 三、代理教師待遇及相關福利，依「臺北市政府教育局所屬高級中等以下學校代理教師敘薪基準一覽表」及相關規定辦理。聘期內學校依規定辦理勞工保險、勞工職業災害保險、就業保險及全民健康保險及提撥勞工退休金等事宜。
- 四、新聘代理教師應備齊相關表件，於報到後三日內送交人事室辦理核薪手續（續聘不在此限）。如因證件審核不合格致無法任職，聘約自動失效。

參、權利與義務

- 五、代理教師應本提昇教學品質之理念，接受專業視導及評鑑。
- 六、代理教師應本教育專業原則，尊重學生學習權，設計有效之教學及評量實施方式，並隨時檢討改進，以協助各個學生獲得最佳學習成效。
- 七、代理教師得自編、自選教材，並可依學生發展所需，選用合宜之教法、教學活動及教學評量方式。
- 八、為達成較佳之教學效果，代理教師應備教學計畫並據以實施。並適時與家長溝通教學與輔導理念，以利家長在家配合。對學生之學習效果進行評估並告知家長，遇學生家長（或監護人）提出各項質疑時，應善加處理並回覆。
- 九、代理教師有從事研究、進修、編選教材及出席有關教育之會議、訓練、研習的權利與義務。
- 十、代理教師均為專任，不得在外兼職。校長得聘代理教師兼任行政工作、擔任班級導師、實習輔導老師及校內各委員會之委員等職務。
- 十一、代理教師應參與學校之教學與行政工作及學校指派之社會教育活動。
- 十二、代理教師應與學生家長建立良好親師關係，進行家庭訪問，召開班級家長會，應答家長對學生各項教育事項之詢問。
- 十三、代理教師應了解學生個別差異，導引學生適性發展，培養其健全人格。對學生之生活輔導方式，應本乎愛心及專業方法實施，管教學生時，以不剝奪學生之學習機會為原則。
- 十四、代理教師依保密原則，除家長或監護人之外，不得對外洩漏學生個人及家庭資料。
- 十五、代理教師之權利、義務、待遇、進修與研究、退休、撫卹、離職、資遣、保險、申訴、訴訟等均依「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」，以及相關法令規定辦理。

十六、代理教師應遵守「校園性別事件防治準則」第8條及第9條規定：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。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。發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。另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。

十七、學校應加強校長及教職員工生就校園霸凌防制權利、義務及責任之認知；學校校長、教職員工生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、校長及教職員工間、班際間及校際間共同合作處理。

十八、學校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，以培養其責任感及自尊尊人之處事態度。

學校及家長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。

十九、主管機關及學校對被霸凌人及曾有霸凌行為或有該傾向之校長及教職員工學生，應積極提供協助、主動輔導，並及就學生學習狀況、人際關係與家庭生活，進行深入了解及關懷。

二十、校長及教職員工應以正向輔導管教方式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。

校長及教職員工應主動關懷、覺察及評估學生間人際互動情形，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。

校長及教職員工應具備校園霸凌防制意識，避免因自己行為致生霸凌事件，或不當影響校園霸凌防制工作。

肆、工作條件與要求

二十一、代理教師每週之授課時數，由學校依課程標準，以專業、專才、公平原則訂定編配方法，並經校務會議決議後施行。

二十二、代理教師出勤或請假，分別依照「臺北市立各級學校代理教師出勤出差管理要點」、「代理教師請假規則」及「臺北市立各級學校代理教師請假作業補充規定」之規定辦理。請假期間之課務，其未合公付派代課規定者，應依相關規定自行處理。未完成請假手續擅自缺勤者，以曠職論；學年內曠職達三天以上者，以自動離職論。

二十三、代理教師不得有推銷坊間之參考書、測驗卷或從事其他非教育之行為，亦不得在正當輔助教學外在校內外收費補習。

二十四、代理教師擔任非營利之學術或志願服務社團之幹部，應以不影響正常教學及整體行政運作為原則，並應依據法令之規定辦理。

伍、停聘解聘

二十五、代理教師有違反高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法、相關法令，以及本聘約之約定者，經本校教評會審議通過，並報請主管教育行政機關核准後，予以停聘、解聘、不續聘或依有關法令規定處理。

二十六、代理教師有違反刑法第227條規定：「對未滿14歲及14歲以上未滿16歲之男女性交、猥褻罪」之行為者，逕予解聘或不予聘任。

陸、附則

二十七、本聘約，若有未盡事宜，應依高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法及相關法令規定辦理。

二十八、因本聘約所生之訴訟，以學校所在地法院為第一審管轄法院。

二十九、本聘約之制定及修改，由學校提校務會議通過。

三十、本聘約一式貳份，學校與代理（代課）教師各執壹份。

柒、附錄：教師應遵守教育部研編之學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引(請自行下載，檔案公告於本校網頁/人事專區)。

立約人：臺北市萬華區新和國民小學

學校代表人(校長)：

應聘代理（代課）教師：

(簽章)

身分證字號：

戶籍所在地：

中 華 民 國 年 月 日