

國立臺南女子高級中學代理教師聘約約定要項(修訂第八點、第二十三點草案)

110年7月2日經校務會議決議通過

- 一、代理教師之權利、義務、性質、聘任、終止聘約、停止聘約執行、待遇、請假、保險、退休金、申訴、救濟及其他重要事項等，悉依「教師法」、「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」、「國立高級中等以下學校與特殊教育學校兼任代課及代理教師聘任實施要點」及有關法令規定辦理。
- 二、代理教師應恪遵教育法令，為學生表率。
- 三、代理教師於校園內及教學中，立場應保持中立，不得為特定政黨、宗教或團體做宣傳。
- 四、代理教師對全校學生應共負訓導、輔導責任，並以身作則。
- 五、學校及教師均應遵守學校章則，教師並應遵守各級教師會制定之教師自律公約。
- 六、代理教師應依學校需求安排授課、教學；協助各類競賽、科展選手訓練、指導學生及教育相關工作活動。
- 七、代理教師待遇（包括本薪或年功薪、加給及獎金）之支給，比照專任教師之規定。但未具代理類（科）別合格教師證書者，其學術研究加給按相當等級專任教師八成數額支給。
- 八、長期代理教師學期中之出勤，比照專任教師之規定。
未兼任行政職務長期代理教師於學生寒暑假期間，準用教師請假規則第 12 條規定，除返校服務、進修研究等專業發展活動及配合災害防救所需之日外，得不必到校；但返校服務、進修研究等專業發展活動之實施及災害防救所需，無法配合參與時，應依規定辦理請假手續。
長期代理教師給假準用行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第三條規定。
長期代理教師經教育部核准兼任學校行政職務者，準用教師請假規則第八條，給予休假、休假補助費及未休假加班費，兼任學校行政職務之代理教師，不得再申請慰勞假。
- 九、代理教師應依指派參加與教學或所兼行政職務有關之各項會議及活動。
- 十、代理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「國立高級中等以下學校教師差假期間所遺課務調課、補課、代課實施要點」規定妥善安排。
- 十一、代理教師以任教聘約所訂類科別為原則，但學校基於實際需要，在儘量符合教師專長原則下，安排搭配其他類科別課程，仍應接受。
- 十二、代理教師對於教學，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、確實指導實驗或實習。學校並應尊重教師之專業自主及配合教師於教學上之正當要求。
- 十三、代理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，每週不得超過規定時數，並依規定辦理請假手續。
- 十四、代理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。
- 十五、代理教師於到職時，應依規定程序完成報到手續，如擬於聘約有效期間內辭職者，應於一個月前書面通知學校並經學校同意後始得離職，否則學校得拒絕發給離職或服務證明文件；在聘約有效期間辭職或代理原因消失，即行終止聘約關係。
- 十六、代理教師如有高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 6 條至第 9 條各款情形之一者，應予終止聘約。
- 十七、代理教師如有高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第 11 條各款情形之一者，當然暫時予以停止聘約之執行。
- 十八、代理教師應瞭解犯刑法第 227 條有關未滿 14 歲以及 14 歲以上未滿 16 歲之男女性交、猥褻罪規定。
- 十九、代理教師於執行教學、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，代理教師發現其與學生間之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。
- 二十、代理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。
- 二十一、代理教師應依「校園霸凌防制準則」第6至9條之規定，協助學校、家長及學生，消弭校園霸凌行為之發生。
- 二十二、代理教師有關參加全民健康保險、勞工保險及提撥勞工退休金等權益，悉依有關規定辦理。
- 二十三、**長期代理教師申請育嬰留職停薪依性別工作平等法及育嬰留職停薪實施辦法等相關規定辦理。育嬰留職停薪之期間應以原聘約訖日為限，且育嬰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。**
- 二十四、本約定要項如有未盡事宜，悉依教師法及有關法令規定辦理。

國立臺南女子高級中學代理教師聘約約定要項

修訂第八點、第二十三點草案對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>八、長期代理教師學期中之出勤，比照專任教師之規定。</p> <p>未兼任行政職務長期代理教師於學生寒暑假期間，準用教師請假規則第12條規定，除返校服務、進修研究等專業發展活動及配合災害防救所需之日外，得不必到校；但返校服務、進修研究等專業發展活動之實施及災害防救所需，無法配合參與時，應依規定辦理請假手續。</p> <p>長期代理教師給假準用行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第三條</p>	<p>八、長期代理教師學期中之出勤，比照專任教師之規定。</p> <p>長期代理教師於聘期內遇有寒暑假，應配合學校規定處理校務（如寒暑期間研習、準備教材、學校因教學或業務需要，代理教師有到校服務之義務），其待遇照發。</p> <p>長期代理教師給假比照約僱人員辦理，其慰勞假以寒暑假實施為原則。但不給予慰勞假補助費及未休畢慰勞假加班費。</p> <p>長期代理教師經教育部核准兼任學校行政職務者，比照專任教師</p>	<p>一、<u>本點依聘任辦法第16-2條第1、3、4項規定修正。</u></p> <p>二、第一項未修正。</p> <p>三、<u>第二項配合聘任辦法第16-2條第1項增訂條文：</u></p> <p>有完整聘期且未兼任學校行政職務之代理教師，於學生寒暑假期間之到校，準用教師請假規則第十二條，除返校服務、進修研究等專業發展活動及配合災害防救所需之日外，得不必到校，但無法配合時仍應辦理請假手續。</p> <p>四、<u>第三項配合聘任辦法第16-2條第3項增訂條文：</u></p>

<p>規定。</p> <p>長期代理教師經教育部核准兼任學校行政職務者，準用教師請假規則第八條，給予休假、休假補助費及未休假加班費，兼任學校行政職務之代理教師，不得再申請慰勞假。</p>	<p>兼任行政職務者，給予休假、休假補助費及未休假加班費，兼任學校行政職務之代理教師，不得再申請慰勞假。</p>	<p>代理教師係全時工作，惟其屬聘期在三個月以上之代理教師（長期代理教師），現行實務上已有相關給假之機制。原給假比照約僱人員辦理，修正給假準用行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第三條之規定，給予對應之假別天數。</p> <p>五、<u>第四項配合聘任辦法第16-2條第4項增訂條文：</u></p> <p>兼任學校行政職務之代理教師，因其兼任之行政職務，有公務員服務法之適用，原條文「比照專任教師兼任行政職務者」給予休假、休假補助費及未休假加班費…，配合聘任辦法第16-2條第4項修正，文字修正為「準用教師請假規則第八條」，給予休假、休假補助費及未休假加班費…，以臻適用法規明確。</p>
<p>二十三、長期代理教師申請育嬰留職停薪依性別工作平等法及育嬰留職停薪實施辦法等相關規定辦理。育嬰留職停薪之期間應以原聘約訖日為限，且育嬰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。</p>	<p>二十三、代理教師之留職停薪依法令規定辦理，其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。</p>	<p>一、<u>本點依聘任辦法第 16-2 條第 3 項後段修正。</u></p> <p>二、聘期超過六個月之代理教師，適用性別工作平等法及之規定，於每一子女滿 3 足歲前可申請育嬰留職停薪。</p> <p>三、長期代理教師之育嬰留職停薪，依留職停薪實施辦法規定辦理，以書面申請、申請次數最多 2 次、每次至少 30 日以上等；惟育嬰留職停薪之期間，應以原聘約訖日為限。</p> <p>四、育嬰留職停薪期間仍具教師身分，故仍應遵守有關法令對教師身分所為特別之規定。</p>

高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法

第 5-1 條

學校聘任兼任、代課及代理教師，應以聘約約定授課、聘期、終止聘約、停止聘約執行、待遇、請假、保險、退休金及其他相關權利義務事項。

第 16-2 條

- 1 各該主管機關就主管之學校聘期為一學期或一學年未兼任學校行政職務代理教師，於學生寒暑假期間之到校，準用教師請假規則第十二條規定。但依第二項辦理者，不在此限。
- 2 未採前項規定之直轄市、縣（市）主管機關，基於學生照顧、學習輔導及學習活動之需要，得依下列規定就主管之學校，比照行政院人事行政總處公告之行政機關辦公日辦理：
 - 一、以辦理學生照顧、學習輔導及學習活動之相關事項為限。
 - 二、準用行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法（以下簡稱約僱辦法）之規定給予慰勞假。
 - 三、前款慰勞假應於寒暑假實施，且不給予慰勞假補助費；慰勞假未休畢者，不予保留，亦不給予未休畢慰勞假加班費。
- 3 聘期為三個月以上代理教師，其給假，準用約僱辦法第三條規定；其留職停薪，適用性別工作平等法之規定，並應於聘約中事先約定。
- 4 代理教師經主管機關核准兼任學校行政職務者，準用教師請假規則第八條，給予休假、休假補助費及未休假加班費。
- 5 第二項第二款慰勞假及前項休假年資，得併計代理教師於其他學校任教年資。

附件 2

教師請假規則 第 12 條

- 1 公立中小學未兼任行政職務教師於學生寒暑假期間，除返校服務、進修研究等專業發展活動及配合災害防救所需之日外，得不必到校。
- 2 前項返校服務、進修研究等專業發展活動事項及日數之實施原則，由中央主管機關邀請全國教師會代表參與訂定，並由各級主管機關邀請同級教師會協商後訂定執行規定；無地方教師會之直轄市、縣（市），由主管機關自行或授權學校訂定。
- 3 前二項返校服務、進修研究等專業發展活動之實施，教師無法配合參與時，應依規定辦理請假手續。

附件 3

性別工作平等法 第 16 條

- 1 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- 2 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。
- 3 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之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。
- 4 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
- 5 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

育嬰留職停薪實施辦法

第 1 條

本辦法依性別工作平等法第十六條第五項規定訂定之。

第 2 條

受僱者申請育嬰留職停薪，應於十日前以書面向雇主提出。

前項書面應記載下列事項：

- 一、姓名、職務。
- 二、留職停薪期間之起訖日。
- 三、子女之出生年、月、日。
- 四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。
- 五、是否繼續參加社會保險。

前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。但受僱者有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限。

第 3 條

受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。

第 4 條

育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。

第 5 條

育嬰留職停薪期間，受僱者欲終止勞動契約者，應依各相關法令之規定辦理。

第 6 條

育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。

第 7 條

受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。

第 8 條

受僱者育嬰留職停薪期間，雇主應隨時與受僱者聯繫，告知與其職務有關之教育訓練訊息。

第 9 條

本辦法自發布日施行。