

公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法

第七條、第十四條、第十七條修正總說明

公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法（以下簡稱本辦法）於一百零一年四月二十七日訂定發布，歷經十二次修正，最近一次係於一百十三年十二月三十一日修正發布。為提高公立幼兒園教保員待遇，以衡平教保員與教師任主管職務之職務加給支給方式及金額，又考量公立幼兒園契約進用人員有行政工作獎金及地域加給發給之必要；另因勞工請假規則於一百十四年十二月九日修正發布，增訂雇主不得因勞工請普通傷病假而為不利之處分相關規定，且身心調適假與普通傷病假涉公立幼兒園契約進用人員考核規定，為保障其權益，爰修正本辦法第七條、第十四條、第十七條，其修正要點如下：

- 一、修正就具備一定期間以上之公立托兒所或幼稚園教保服務經驗者，應於甄選簡章明定加分之規定。（修正條文第七條）
- 二、修正公立幼兒園契約進用人員專（兼）任主管職務支給職務加給之規定，並增訂發給行政工作獎金規定；另定明直轄市、縣（市）主管機關應就所轄之偏遠及離島地區，訂定地域加給之補充規定。（修正條文第十四條）
- 三、修正公立幼兒園契約進用人員請身心調適假及普通傷病假者，考核時不得作為考核等次之考量因素相關規定。（修正條文第十七條）

公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法

第七條、第十四條、第十七條修正條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
第七條 教保員、助理教保員之甄選，至少應就筆試、口試、試教及實作，擇二種以上方式綜合考評。 教保員、助理教保員以外之其他契約進用人員，其甄選方式，得採筆試、口試或實作之一種方式辦理。 <u>辦理</u>第一項人員甄選時，就具備一定期間以上之公立托兒所或幼稚園教保服務經驗者，<u>應</u>酌予加分，並明定於甄選簡章。 前項一定期間以上之教保服務經驗，及酌予加分之限制規定，由直轄市、縣（市）主管機關定之。 第三條第二項鄉（鎮、市）、直轄市山地原住民區立幼兒園位於原住民族地區者，其為推動族語、歷史及文化教育之需，於辦理第一項人員甄選時，得就經原住民族委員會族語認證通過並有證明文件者，酌予加分，且應明定於甄選簡章。 <u>第三項規定，自中華民國一百十五年八月一日施行。</u>	第七條 教保員、助理教保員之甄選，至少應就筆試、口試、試教及實作，擇二種以上方式綜合考評。 教保員、助理教保員以外之其他契約進用人員，其甄選方式，得採筆試、口試或實作之一種方式辦理。 第一項人員甄選時，<u>得</u>就具備一定期間以上之公立托兒所或幼稚園教保服務經驗者，酌予加分，並明定於甄選簡章。 前項一定期間以上之教保服務經驗，及酌予加分之限制規定，由直轄市、縣（市）主管機關定之。 第三條第二項鄉（鎮、市）、直轄市山地原住民區立幼兒園位於原住民族地區者，其為推動族語、歷史及文化教育之需，於辦理第一項人員甄選時，得就經原住民族委員會族語認證通過並有證明文件者，酌予加分，且應明定於甄選簡章。	一、第一項、第二項、第四項及第五項未修正。 二、現行第三項規定直轄市、縣（市）主管機關辦理教保員、助理教保員之甄選作業，得就具備一定期間以上之公立托兒所或幼稚園教保服務經驗者，酌予加分，為鼓勵具前開經驗者留任或投入教保服務工作，爰將各直轄市、縣（市）主管機關於甄選簡章明定加分之機制由「得」修正為「應」，並酌作文字修正，爰修正第三項。 三、考量甄選作業採學年制，為免影響已進行之甄選作業，爰增訂第六項，定明修正條文之施行日。

第十四條 幼兒園或學校應依相關保險法令，為契約進用人員投保。

幼兒園或學校應依下列規定，為契約進用人員辦理退休或資遣相關事宜：

一、適用勞動基準法退休金制度之工作年資，依勞動基準法及相關規定辦理。

二、適用勞工退休金條例之工作年資，依勞工退休金條例及相關規定辦理。

契約進用人員年終工作獎金，比照當年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項（以下簡稱注意事項）規定辦理；其於年度中轉任為注意事項所定適用或比照適用之對象，且於十二月一日仍在職者，由原幼兒園或學校按其以契約進用身分實際任職月數占全年度月數之比率，以契約進用人員身分在職最後一個月所支待遇為計算基準，於不重領、不兼領原則下，發給年終工作獎金。

前項於年度中轉任為注意事項所定適用或比照適用對象之規定，適用於本辦法施行後進用之契約進用人員。

契約進用人員專

第十四條 幼兒園或學校應依相關保險法令，為契約進用人員投保。

幼兒園或學校應依下列規定，為契約進用人員辦理退休或資遣相關事宜：

一、適用勞動基準法退休金制度之工作年資，依勞動基準法及相關規定辦理。

二、適用勞工退休金條例之工作年資，依勞工退休金條例及相關規定辦理。

契約進用人員年終工作獎金，比照當年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項（以下簡稱注意事項）規定辦理；其於年度中轉任為注意事項所定適用或比照適用之對象，且於十二月一日仍在職者，由原幼兒園或學校按其以契約進用身分實際任職月數占全年度月數之比率，以契約進用人員身分在職最後一個月所支待遇為計算基準，於不重領、不兼領原則下，發給年終工作獎金。

前項於年度中轉任為注意事項所定適用或比照適用對象之規定，適用於本辦法施行後進用之契約進用人員。

契約進用人員專

一、第一項至第四項未修正。

二、修正第五項，說明如下：

（一）按公立各級學校校長及教師兼任主管人員主管職務加給表（以下簡稱職務加給表），教師兼任國小處、室主任之主管職務加給，以相當薦任第七職等支給。兼任高級中等學校、國中、國小組長之主管職務加給分三級，支本薪二百三十元以下者，以相當委任第五職等支給；支本薪二百七十五元至二百四十五元者，以相當薦任第六職等支給；支本薪二百九十元以上者，以相當薦任第七職等支給。

（二）又按教保服務人員條例（以下簡稱本條例）第十八條第一項規定，以現職教師身分任公立幼兒園園長者，其待遇、退休、撫卹、保險、福利及其他權益相關事項，準用教師待遇條例、公立學校教職員退休資遣撫卹條例、公教人員保險法及其他相關法規有關公立國民小學校長之規定。爰公立

(兼)任主管職務者，依下列規定支給職務加給： 一、教保員兼任組長：比照公立高級中等以下學校組長職務加給之規定，其薪資為<u>第五級以下者</u>，以相當委任第五職等支給；<u>第六級至第八級者</u>，以相當薦任第六職等支給；<u>第九級以上者</u>，以相當薦任第七職等支給。 二、教保員專(兼)任主任：比照公立高級中等以下學校主任職務加給之<u>國小處、室主任</u>規定，以相當薦任第七職等支給。 三、教保員專任園長：比照公立高級中等以下學校主任職務加給之規定，以相當薦任第八職等支給。 四、職員兼任組長：比照公立高級中等以下學校組長職務加給之規定，其年終考核為甲等累計未達<u>六次者</u>，以相當委任第五職等支給；<u>累計達六次至八次者</u>，以相當薦任第六職等支給；	(兼)任主管職務者，依下列規定支給職務加給： 一、教保員兼任組長：比照公立高級中等以下學校組長職務加給之規定，其薪資為第一級至第十級者，以相當委任第五職等支給；第十一級以上者，以相當薦任第六職等支給。 二、教保員專(兼)任主任：比照公立高級中等以下學校組長職務加給之規定，<u>其薪資為第一級至第十級者</u>，以相當薦任第六職等支給；<u>第十一級以上者</u>，以相當薦任第七職等支給。 三、教保員專任園長：比照公立高級中等以下學校主任職務加給之規定，<u>其薪資為第一級至第十級者</u>，以相當薦任第七職等支給；<u>第十一級以上者</u>，以相當薦任第八職等支給。 四、職員兼任組長：比照公立高級中等以下學校組長職務加給之規定，其年終考核為甲等累計未	幼兒園教師擔任園長之主管職務加給，以相當薦任第九職等支給，不分級。 (三)基於主管職務不因由教師、教保員及職員專(兼)任而有權責之差異性，為衡平三者間職務加給支給之差距，並考量三類人員之薪資所得及專(兼)任主管之職務加給支給金額，爰修正第五項各款，說明如下： 1、第一款：教保員兼任組長，參考職務加給表之高級中等學校、國中、國小組長職務加給，對應依薪級分為三級。 2、第二款：教保員專(兼)任主任，不以薪級計算，並參考職務加給表之國小處、室主任職務加給，不分級。 3、第三款：教保員專任園長，參考職務加給表之國中處、室主任(班級數七十班以上)且支本薪三百十元以上者之職務加給，不分級。 4、第四款：職員兼任組長，參考職務加給表之高級中等學校、國中、國小組長職務加給，依考核表現分為
---	---	--

<u>累計達九次以上者，以相當薦任第七職等支給。</u> <u>契約進用教保服務人員專(兼)任主管職務者，其行政工作獎金之發給，準用公立學校教師獎金發給辦法及其相關規定辦理。</u> 直轄市、縣(市)主管機關應就所轄之偏遠及離島地區，訂定<u>契約進用人員地域加給之補充規定，並發給之。</u> 直轄市、縣(市)主管機關得視財政狀況，規劃辦理園長福利措施。 <u>第五項及第六項規定，自中華民國一百十四年九月一日施行。</u>	達十一次者，以相當委任第五職等支給；十一次以上者，以相當薦任第六職等支給。 直轄市、縣(市)主管機關得就所轄之偏遠及離島地區，訂定<u>給付地域加給之補充規定。</u> 直轄市、縣(市)主管機關得視財政狀況，規劃辦理園長福利措施。	三級。 三、為鼓勵契約進用教保服務人員從事行政工作及擔任主管職務，為教育投注心力與促進園務發展，爰增訂第六項，明定契約進用教保服務人員專(兼)任主管職務者支領行政工作獎金之規範，其審認基準、發給、程序、數額及其他相關事項，準用公立學校教師獎金發給辦法及公立高級中等以下學校教師兼任行政工作獎勵要點等規定；另準用該要點第七點，申請當學期有本條例所定應予解聘、免職或終止契約關係情形者，不得發給，併予敘明。 四、現行第六項遞移為第七項，並為鼓勵及穩定偏遠及離島地區契約進用人員留任，平衡城鄉教育落差，爰修正明定直轄市、縣(市)主管機關，應就所轄之偏遠及離島地區，訂定契約進用人員地域加給之補充規定，並發給之。 五、現行第七項遞移為第八項，內容未修正。 六、配合公立學校教師獎金發給辦法第三條第
--	--	---

		一項第十一款於一百十五年一月十四日修正發布，並自一百十四年九月一日施行，涉及契約進用人員專（兼）任主管職務者主管職務加給及行政工作獎金發給事宜及園務運作，爰增訂第九項定明第五項及第六項規定，自一百十四年九月一日施行。
第十七條 契約進用人員有下列情形之一者，年終考核不得考列甲等： 一、有曠職之紀錄。 二、未經幼兒園園長或學校校長同意，擅自在外兼課兼職。 三、因病已達延長病假。 四、事、病假合計超過二十八日。 五、工作不力致影響整體業務之完成或推展，有具體事實。 六、影響幼兒園或學校聲譽，有具體事實。 契約進用人員有下列情形之一者，年終考核僅得考列丙等： 一、對幼兒有身心虐待、體罰、霸凌、性騷擾、不當管教，或其他對幼兒之身心暴力或不當對待之行為，有具體事實。 二、其他影響幼兒重大	第十七條 契約進用人員有下列情形之一者，年終考核不得考列甲等： 一、有曠職之紀錄。 二、未經幼兒園園長或學校校長同意，擅自在外兼課兼職。 三、因病已達延長病假。 四、事、病假合計超過二十八日。 五、工作不力致影響整體業務之完成或推展，有具體事實。 六、影響幼兒園或學校聲譽，有具體事實。 契約進用人員有下列情形之一者，年終考核僅得考列丙等： 一、對幼兒有身心虐待、體罰、霸凌、性騷擾、不當管教，或其他對幼兒之身心暴力或不當對待之行為，有具體事實。 二、其他影響幼兒重大	一、第一項至第三項未修正。 二、教師請假規則於一百十四年十月八日修正發布，並於第三條第一項第一款增列身心調適假之假別，另於同條第五項明定教師請身心調適假時，學校不得影響其考核或為其他不利之處分；為提供公立幼兒園契約進用教保服務人員心理健康支持，鼓勵其重視心理健康，自我覺察心理不適，勇於求助並尋求舒緩壓力及照顧身心之方式，俾其以心理健康狀態投入工作，並保障教保服務品質及幼生權益，公立幼兒園教保服務人員請假辦法於一百十五年五月二十七日修正發布，第三條第一項第四款

權益事項，且有具體之事實。 第一項第三款因病已達延長病假之情形，不包括經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假。 第一項第四款事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、<u>身心調適假</u>、生理假及因安胎事由請假之日數。 直轄市、縣（市）主管機關、鄉（鎮、市）公所、直轄市山地原住民區公所、幼兒園或學校於辦理契約進用教保服務人員考核時，不得以下列事由，作為年終考核等次之考量因素： 一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、<u>身心調適假</u>、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假或陪產檢及陪產假。 二、經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間請假之日數。 三、依法令規定核給之哺集乳時間、因育嬰減少之工作時間或辦理育嬰留職停薪。 四、<u>一年內請普通傷病假日數未超過十日</u>。 <u>契約進用人員請普</u>	權益事項，且有具體之事實。 第一項第三款因病已達延長病假之情形，不包括經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假。 第一項第四款事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由請假之日數。 直轄市、縣（市）主管機關、鄉（鎮、市）公所、直轄市山地原住民區公所、幼兒園或學校於辦理契約進用教保服務人員考核時，不得以下列事由，作為年終考核等次之考量因素： 一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假或陪產檢及陪產假。 二、經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間請假之日數。 三、依法令規定核給之哺集乳時間、因育嬰減少之工作時間或辦理育嬰留職停薪。	第二目配合修正增列該假別。參酌教師請假規則第三條第五項規定，爰修正第四項增列身心調適假，定明其日數不計入第一項第四款年終考核不得考列甲等之事、病假合計日數。 三、修正第五項，說明如下： （一）參酌教師請假規則第三條第五項規定，於第一款增列身心調適假，定明其不得作為年終考核等次之考量因素，俾使申請身心調適假之公立幼兒園契約進用教保服務人員，其考核不受影響，遭受不利之處置。 （二）另依勞工請假規則第九條之一第一項規定，增列第四款規定，定明一年內請普通傷病假日數未超過十日，不得作為年終考核等次之考量因素，以符應勞工相關人事考核不得因請普通傷病假一年未超過十日之日數而為不利處分。 四、參酌勞工請假規則第九條之一第三項規定，增訂第六項規定，定明契約進用人員請普通傷病假一年內超
--	--	--

<u>通傷病假，一年內超過十日者，仍應以其工作能力、工作態度、實際績效及其他因素，綜合考量辦理考核，不得僅以請普通傷病假日數作為考量因素。</u> <u>第五項第四款及前項規定，自中華民國一百十五年一月一日施行；第四項及第五項第一款規定，自一百十五年五月二十九日施行。</u>		過十日者，仍應以其工作能力、工作態度、實際績效及其他因素，綜合考量辦理考核，不得僅以請普通傷病假日數作為考量因素。 五、配合勞工請假規則於一百十四年十二月九日修正發布，自一百十五年一月一日施行，及公立幼兒園教保服務人員請假辦法於一百十五年五月二十七日修正發布，爰增訂第七項定明修正條文施行日期。
--	--	---