

其他事項說明

「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」

一、機關聯絡人資訊：

- (一) 承辦單位：教育部國民及學前教育署
- (二) 地址：臺北市中正區羅斯福路一段 97 號 11 樓
- (三) 聯絡人：陳科員
- (四) 電話：(02)7736-7452
- (五) 傳真：(02)2351-2329
- (六) 電子郵件：e-j527@mail.kl2ea.gov.tw

二、補充資訊：

(一)草案預告後所做重大修正之內容及其原因：

- 一、為鼓勵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留任或投入教保服務工作，爰就其相關加分機制，修正相關條文。
- 二、因應「公立高級中等以下學校教師兼任行政工作獎勵要點」於 115 年 1 月 14 日訂定發布行政工作獎金相關規定，另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，爰修正相關條文。
- 三、「教師請假規則」於 114 年 10 月 8 日修正發布，納入身心調適假之假別，配合併修「公立幼兒園教保服務人員請假辦法」(業於 115 年 5 月 27 日修正發布)，又「勞工請假規則」於 114 年 12 月 9 日修正發布，增訂雇主不得因勞工請普通傷病假為不利處分之相關規定，爰修正相關條文。

(二)就草案預告時各方所提實質評論之回應說明：

草案預告時各方無實質評論。

(三)主要替代方案及支持所擇方案的理由：

本次修正係鼓勵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留任或投入教保服務工作，提升公立幼兒園契約進用人員任主管職務之職務加給待遇及提供契約進用教保服務人員行政工作獎金，減少公立幼兒園主管同工不同酬情形，改善勞動條件，增進公立幼兒園契約進用人員留任情形及勇於任事，以利公立幼兒園園務運作，改善偏遠及離島地區用人問題，維護身心健康不因不利處分而受損，並進一步使教保服務品質有所裨益，並無其他替代選項。

(四)本次發布法規與參據之關鍵實證資料和其他資訊間之關聯性說明：

- 一、本辦法現行條文第7條第3項規定，直轄市、縣（市）主管機關辦理教保員、助理教保員甄選時，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，並明定於甄選簡章。
- 二、本辦法現行條文第14條第5項第1款規定，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1級至第10級者，以相當委任第5職等支給；第11級以上者，以相當薦任第6職等支給。現行條文第14條第5項第2款規定，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，其薪資為第1級至第10級者，以相當薦任第6職等支給；第11級以上者，以相當薦任第7職等支給。現行條文第14條第5項第3款規定，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，其薪資為第1級至第10級者，以相當薦任第7職等支給；第11級以上者，以相當薦任第8職等支給。
- 三、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，教師兼任國小處、室主任之主管職務加給，以相當薦任第7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3級，支本薪230元以下者，以相當委任第5職等支給；支本薪275元至245元者，以相當薦任第6職等支給；支本薪290元以上者，以相當薦任第7職等支給。又按教保服務人員條例第18條第1項規定，以現職教師身分任公立幼兒園園長者，準用相關法規有關公立國民小學校長之規定，其主管職務加給以相當薦任第9職等支給，不分級。
- 四、公立學校教師獎金發給辦法（以下簡稱獎金辦法）第3條第1項第11款規定，為獎勵教學、研究、輔導與年度服務績效，以激勵教師士氣及鼓勵久任偏遠地區，發給公立學校教師獎金，類別包括行政工作獎金，另為鼓勵公立高級中等以下學校教師從事行政工作及擔任校長，為教育投注心力與促進校務發展，及執行獎金辦法第3條第1項第11款規定，訂定公立高級中等以下學校教師兼任行政工作獎勵要點（以下簡稱獎勵要點）。又獎勵要點第7點規定不得發給行政工作獎金之情形。
- 五、本辦法現行條文第14條第6項規定，直轄市、縣（市）主管機關得就所轄之偏遠及離島地區，訂定給付地域加給之補充規定。
- 六、本辦法現行條文第17條第4項規定第1項第4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；第5項第1款規定直轄市、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，作為年終考核等次之考量因素。
- 七、性別平等工作法第14條第1項規定，女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。
- 八、勞工請假規則第4條第1項規定，勞工因普通傷害、疾病或生理原因，必須治療或休養者，得在規定範圍內請普通傷病假；同條第2項規定，經醫師診斷，懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入普通傷病假之住院傷病假計算。第7條第1項規定勞工因有事故必須親自處理，得請事假，1年內合計不得超過14日。另勞工請假規則114年12月9日修正發布增訂第9條之1，其第1項規定勞工1年內請普通傷病假日數未超過10日者，除勞工請假規則或其他法律另有規定，從其規定者外，雇主不得因勞工請普通傷病假而為不利之處分，同條第2項規定勞工因請普通傷病假而受有不利處分者，雇主對於該不利處分與其請普通傷病假行為無關之事實，負舉證責任，同條第3項規定勞工請普通傷病假超過第1項規定日數者，雇主為相關人事考核時，仍應以其工作能力、工作態度及實際績效等綜合考量，不得僅以請普通傷病假日數作為考量因素。
- 九、114年10月8日修正發布之教師請假規則第3條第5項規定，申請身心調適假時，服務學校不得拒絕，且不得為其他不利之處分。

¹ 格式說明：

(1) 標楷體 14 號字，單行間距。

(2) 採直式橫書方式製作，距離左邊線 3 公分、右邊線 2 公分、上邊線 2.5 公分、下邊線 2.5 公分