

國立虎尾科技大學人事室標準作業流程

項別	教師停聘、解聘、不續聘	目別	教師停聘、解聘、不續聘	編號	頁次
責任者	作業流程		注意事項及申請時程	使用書表	
系所 調查小組 學校性別平等教育委員會 系教評會 院教評會 校教評會 人事室	<pre> graph TD Start([1. 教師聘任後疑有教師法第14條第1項第1款至第6款或第8及第9款規定情事]) --> Branch(()) Branch --> 2.1[2.1 一般案件 (1)系(所)、科查明事實、蒐集相關事證。 (2)必要時組成調查小組查明事實。] Branch --> 2.2[2.2 涉及教師第1項第9款情事應於知悉之日起一個月內經教評會審議通過後予以停聘不發本薪，並靜候調查：由學校性別平等教育委員會調查處理。] 2.1 --> 3[3. 系(所)教評會： 審議事實是否符合教師法第14條第1項第1款至第6款或第8款之規定] 2.2 --> 3 3 --> 4[4. 院教評會： 審議系(所)教評會程序是否符合規定及事實是否符合教師法第14條第1項第1款至第6款或第8款之規定] 4 --> 5[5. 校教評會： 審議院教評會程序是否符合規定及事實是否符合教師法第14條第1項第1款至第6款或第8款之規定] 5 --> 6[6. 報教育部： 學校自教評會決議作成之日起10日內報教育部核准，同時以書面附理由通知當事人] 6 --> 7([7. 核准： 學校於教育部核准函到校後，以書面附理由、救濟程序教示規定通知當事人]) 6 -- 調查屬實 --> 2.2 </pre>		1. 2. 教師如涉及教師法第 14 條第 1 項第九款：服務學校並應於知悉之日起一個月內經教評會審議通過後予以停聘，靜候調查，為避免被害人二次傷害之情形及調查人力資源之浪費等原則，學校性別平等教育委員會調查過程應分別給予雙方當事人充分陳述意見之機會，應符合本作業流程中「讓當事人有陳述意見機會」之程序。 1.1 各級教評會審議過程，應讓當事人有答辯機會，必要時並將當事人書面意見並案報部。 1.2 學校於通知當事人列席之書面通知中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場或提書面說明及不到場所生之效果，並注意文書之送達過程。 1.3 學校如已盡最大之可能通知當事人列席或提書面說明，當事人均無法配合，且事證具體明確者，教評會自得依教師法規定儘速召開會議審議，惟應於報部核准時詳細說明原委。 1.4 有教師法第 14 條第 1 第 6 或第 8 款情事，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議。 5. 教師解聘、停聘、不續聘案如事證明確，而系(所)教評會所作之決議與法律規定顯然不合時，院教評會得逕依規定審議變更之，校教評會對院教評會有類此情形者亦同。		
法令依據	1. 教師法第 14 條 2. 本校教師聘任暨升等辦法				
備註	1. 承辦人：謝淑存 (分機：5266)				100 年 10 月 11 日製