

# 高雄市政府教育局及所屬學校專業輔導人員考核要點

中華民國 106 年 12 月 22 日高市教小字第 10638450100 號函訂定

一、為辦理本局及所屬學校專業輔導人員績效考核，特訂定本要點。

二、專業輔導人員績效考核類別如下：

(一)平時考核：於每年六月辦理考核，並作為年度績效考核之依據。

(二)年度績效考核：於每年年終考核其當年度聘用期間之績效。

(三)專案考核：於平時有重大功過、違反契約相關規定或專業工作倫理時，隨時辦理之考核。

三、專業輔導人員年度績效考核，應就其專業表現、行政與團隊工作、差勤管理、德行及其他特殊表現等項目考核之。

四、專業輔導人員績效考核，由本局組成考核小組審議之。

前項考核小組以十五人至二十一人為原則，其小組成員應包括本局代表、本市學生輔導諮商中心(以下簡稱學諮中心)主任、分區督導及專業輔導人員督導，必要時得外聘相關領域之專家學者。

考核小組辦理專案考核，受考核者為學校專業輔導人員時，本局應以書面通知其員額配置學校派代表列席，被通知之學校應予配合。

五、專業輔導人員之績效考核程序如下：

(一)本局及學校專業輔導人員，於每年六月及十二月，分別由學諮中心及學校進行初核。

(二)前款初核完成後，於每年十二月十日前報本局覆核。

專業輔導人員之專案考核，不受前項所定績效考核程序之限制。

六、專業輔導人員平時考核及專案考核之獎懲，除法令另有規定

外，平時考核標準應參照高雄市政府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表，專案考核標準參照公務人員考績法及其施行細則辦理。

平時考核獎懲得互相抵銷；其考核未滿七十分者，學諮中心應主動面談、加強輔導，給予成長改進之機會。

專案考核不得與平時考核功過相抵銷；其考核經核予一次記二大功者，報本局核准後，該年度績效考核應列甲等；核予一次記二大過者，報本局核准後，予以解聘。

七、專業輔導人員年度績效考核結果以一百分為滿分，分甲、乙、丙三等，各等分數及獎懲規定如下：

(一) 甲等：八十分以上，晉薪點一階續聘。但已敘至第八點第一項附表所定本職最高階者，不予晉階。

(二) 乙等：七十分以上，未滿八十分，留原薪點續聘。

(三) 丙等：未滿七十分，不續聘。

專業輔導人員服務未滿一年者，其年度績效考核列甲等或乙等者，留原薪點續聘；列丙等者，不續聘。

八、專業輔導人員薪資，依行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項之聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表，以契約訂定；其支薪基準及晉敘規定如附表。

前項專業輔導人員薪資，由教育部國民及學前教育署補助經費及本市配合款支應。但教育部國民及學前教育署不補助經費或經費用罄，專業輔導人員應即停止聘用，不得以任何理由要求留用或救助。

九、專業輔導人員年度績效考核內，有下列情事之一者，不得考列甲等：

(一) 遲到或早退，年度內累積達五次。

(二) 平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。

(三) 專案考核結果，達記過以上處分。

(四) 事、病假合計超過十四日（到職未滿一年者，按在職月份比例計算）。

(五) 曠職一日或年度內累積達二日。

(六) 違反專業工作倫理之規定，情節輕微。

十、專業輔導人員年度績效考核內，有下列情事之一者，應考列丙等：

(一) 事、病假合計超過每年准給事、病假日數，嚴重影響勤務者。

(二) 平時考核獎懲抵銷後，累積達記一大過以上處分。

(三) 挑撥離間或誣控濫告，情節重大，有確實證據。

(四) 不聽指揮，破壞紀律，有具體事實。

(五) 怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據。

(六) 品行不端或違反有關法令禁止事項，嚴重損害服務機關聲譽，有確實證據。

(七) 曠職繼續達三日或年度內累積達五日。

(八) 不能勝任工作，有具體事實。

(九) 違反專業工作倫理之規定，情節重大，有確實證據。

十一、專業輔導人員年度績效考核，應於每年十二月三十一日前辦理完成，並以書面通知受考核專業輔導人員考核結果。

附表：

高雄市政府教育局及所屬學校專業輔導人員俸點支給報酬標準表

職等	俸階	報酬薪點	支薪基準及晉敘規定
七等	一階 至 四階	三七六	一、具學士學位之專業輔導人員，以相當六等三階支薪基準起用之，並以晉級至六等五階為限。 二、具碩士學位以上之專業輔導人員，以相當六等四階支薪基準起用之，並以晉級至六等六階為限。 三、督導人員，以相當七等一階支薪基準起用之，並以晉級至七等四階為限。 四、專業輔導人員於改聘督導人員時，其原支給報酬薪點與督導人員支薪基準相同或較高者，依其原支給報酬薪點晉薪點一階聘用之。
		三六〇	
		三四四	
		三二八	
六等	三階 至 六階	三六〇	
		三四四	
		三二八	
		三一二	