

茲第一節 雙節 權利與義務事宜，訂定本服務聘約內容如下：

茲第一節 雙節 權利與義務事宜，依「教師法」、「教師法施行細則」及教育相關法令，並參酌本校實際狀況，由校方與教師代表雙方協議訂定。
第二節 凡應聘本校教師，均應盡忠職守、熱心教學、以身作則、樹立師表，並負輔導與管教學生之責，以共謀本校教育之進步。本聘約適用於聘任合格教師〔含兼任主任、組長及其他職務教師〕、實習教師、代理代課教師。

第三節 教師之初聘、續聘、長期聘任、解聘、停聘、不續聘，學校依教師法及相關法令之規定辦理之。
第四節 合格教師之初聘、續聘、長期聘任之起聘日期為每年8月1日；於學期中受聘者以其其實際到職日為起聘日，聘期至當學年度7月31日止。

第五節 通過聘任案後，學校於二十日內，以書面通知教師決議結果，並將聘書送達教師，教師接到聘書後，應於三日內填妥應聘書送交學校人事單位，逾期視為「不應聘論」。以書面通知教師決議結果，並將聘書送達教師，教師接到聘書後，應於三日內填妥應聘書送交學校人事單位，逾期視為「不應聘論」。如教師有違反教師法第14條、15條及校園性別事件防治準則第8、9條相關規定，經教師會審查通過並報請教育廳核准後，得以解聘、停聘或不續聘。

第六節 權利義務 權利、義務、研究、進修、退休、撫卹、離職、賞遣、保險、申訴及訴訟等均依教師法及相關法令規定辦理之；待遇、出勤及差假依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。
第七節 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。
第八節 學校行政單位有支援教師教學上正當要求或夜間〕辦理有關教育活動，教師除有正當理由經校長同意外，應配合參加，並依有關規定給予適當之補休、獎勵或報酬。

第四節 工作要 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。
第十一條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。

第十二條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。
第十三條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。

第十四條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。
第十五條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。

第十六條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。
第十七條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。

第十八條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。
第十九條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。

第二十條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。
第二十一條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。

第二十二條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。
第二十三條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。

第二十四條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。
第二十五條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。

第二十六條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。
第二十七條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。

第二十八條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。
第二十九條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。

第三十條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。
第三十一條 教師應依本校有排課表授課、相關法令及學校章程之規定，以專業專才及公平原則，妥適安排。

花蓮上騰高級工商職業學校性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

104 年 4 月 12 日校務會議通過

112 年 4 月 10 日校務會議修訂通過

- 一、花蓮上騰高級工商職業學校(以下簡稱本校)為提供教職員工及來訪者免於性騷擾之友善工作環境，並採取適當預防、糾正、懲戒等相關預防措施，依性別工作平等法第 13 條、性騷擾防治法第 7 條及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，訂定本要點。
- 二、本校性騷擾防治、申訴及處理，除其他法令另有規定者外，依本要點辦理。
- 三、本要點適用於本校教職員工(含代理、兼代課教師及約聘僱人員)相互間、或於工作場域內與來訪人員間發生之性騷擾事件。
- 四、本要點所稱性騷擾為性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，具有下列情形之一者：
 - (一) 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
 - (二) 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
 - (三) 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
 - (四) 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
- 五、本校為防治性騷擾事件之發生，推動下列工作：
 - (一) 適時辦理性騷擾防制之宣導，並鼓勵教職員工參加與性騷擾防治及促進性別平等相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念。
 - (二) 利用集會或其他有效管道公開揭示禁止性騷擾行為，並加強教職員工性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。
 - (三) 設置本校受理工作職場性騷擾申訴管道如下，並將相關資訊公告於學校網頁或適當場所(如附則)：
- 六、本校於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
 - (一) 保護被害人之權益及隱私。
 - (二) 對所屬場域空間安全之維護或改善。
 - (三) 對行為人之懲處。
 - (四) 其他防治及改善措施。
- 七、本校為處理工作職場性騷擾事件得設性騷擾申訴審議委員會(以下簡稱本會)。

(十四)本校首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

第 8 條

校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

第 9 條

校長或教職員工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。

十五、本校應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。

十六、本校各級主管人員不得因所屬同仁在性騷擾事件申訴、調查或評議程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，而予以解僱、調職或其他不利處分。

十七、非本校加害人所屬單位而接獲性騷擾之申訴時，本會應依性騷擾防治法第13條規定，採取適當之緊急處理，並應於7日內將申訴書及相關資料移送其所在地直轄市、縣(市)政府。

十八、本校教職員工兼任之委員及申訴案件調查單位人員均為無給職並依權責規定酌予獎勵，但其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。

十九、本會所需經費，由本校相關預算項下支應。

二十、本要點如有未盡事宜，悉依性別工作平等法、性騷擾防治法及其他相關規定處理。

二十一、附則：受理申訴單位：本校人事單位。

申訴專線電話：03-8538565*21

申訴專用傳真：03-8537126

二十二、本要點經本校行政會議討論(本校性別平等教育委員出席與會)，並經校務會議通過後，陳校長核定公布實施，修正時亦同。