

(機構名稱全銜) 契約進用人員專案考核表(參考範例)

考核日期： 年 月 日

單位		職稱		姓名		到職日期	年 月 日
擔任工作項目							
應 辦 理 專 案 考 核 情 事							符合情事 (打勾)
違反勞動基準法第 12 條第 1 項各款情形							
受刑事處分							
重大違失情事： 1. 具有幼兒教育及照顧法第 23 條第 1 項各款情事之一者。 2. 具有教保服務人員條例第 12 條第 1 項各款情事之一者。 3. 符合勞動基準法第 11 條第 1 項第 5 款情形。 4. 其他重大違失。							
專 案 考 核 事 由 具 體 說 明							
總 評	專案考評建議	直屬主管初評	考核小組初核	園長/校長覆核			
	簽章			(召集人)			

附記：

一、本考核表依據「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」第 15 條第 1 項第 3 款規定訂定。

二、重大情事明文規定事項

(一) 幼兒教育及照顧法

第 23 條

教保服務人員以外之其他服務人員，有下列第一款至第三款情事之一者，教保服務機構應予免職、解聘或解僱；有第四款情事者，得依規定辦理退休或資遣；有第五款情事者，依其規定辦理：

一、曾有性侵害、性騷擾、性剝削或虐待兒童及少年行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。

二、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾、性霸凌、損害兒童及少年權益之行為，經直轄市、縣（市）主管機關查證屬實。

三、有非屬情節重大之性騷擾、性霸凌或損害兒童及少年權益之行為，經直轄市、縣（市）主管機關認定有必要予以免職、解聘或解僱，並審酌案件情節，認定一年至四年不得進用或僱用。

四、教保服務機構諮詢相關專科醫師二人以上，有客觀事實足認其身心狀況有傷害幼兒之虞，並由直轄市、縣（市）主管機關邀請相關專家學者組成審查小組認定不能勝任教保工作。

五、其他法律規定不得擔任各該人員之情事。

前項經免職、解聘或解僱之人員，適用勞動基準法規定且符合該法所定退休之條件者，應依法給付退休金。

(二) 教保服務人員條例

第 12 條

教保服務人員有下列情事之一者，不得在幼兒園服務：

一、曾有性侵害、性騷擾、性剝削或虐待兒童行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。

二、行為違反相關法令，損害兒童權益情節重大，經有關機關查證屬實。

三、罹患精神疾病或身心狀況違常，經直轄市、縣（市）主管機關諮詢相關專科醫師二人以上後，認定不能勝任教保工作。

四、其他法律規定不得擔任各該人員之情事。

教保服務人員有前項各款情形之一者，除第三款情形得依規定辦理退休或資遣，及第四款情形依其規定辦理外，應予以免職、解聘或解僱。前項經免職、解聘或解僱之人員，適用勞動基準法規定且符合該法所定退休之條件者，應依法給付退休金。

(三) 勞動基準法

第 11 條

非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

一、歇業或轉讓時。

二、虧損或業務緊縮時。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。

四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。

五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

第 12 條

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。

二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。

六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。