

提案附件 頁次表

1. 國立臺灣師範大學執行職務遭受不法侵害預防計畫修正案附件.pdf	1
2. 國立臺灣師範大學98週年校慶慶祝大會程序表.pdf	26
3. 臨時3本校附中校長遴選聘任及連任辦法修正案附件.pdf	27
4. 臨時5教師兼職處理要點修正案會後版.pdf	34

國立臺灣師範大學執行職務遭受不法侵害預防計畫(草案)

修正內容對照表

修改內容	現行內容	說明
國立臺灣師範大學執行職務遭受不法侵害預防計畫(草案)	國立臺灣師範大學執行職務遭受不法侵害預防辦法	修正辦法為計畫
本校 105 年 10 月 26 日 105 年第 1 次學術主管會 報通過 本校 109 年 00 月 00 日 1 09 年第 0 次學術主管會 報修正通過	本校 105 年 10 月 26 日 105 年第 1 次學術主管 會報通過	依據勞動部職業安全衛生署 106 年 6 月公告的執行職務遭受不法侵害預防指引(第二版)，進行版本內容之修訂。
第二條 職場暴力之定義：職場暴力係指因執行職務，於工作場所遭主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，而導致人員受到身體或精神之傷害。	第二條 職場暴力之定義：職場暴力係指與工作有關，而導致人員受到攻擊、威脅或身心受傷。	依據勞動部職業安全衛生署 106 年 6 月公告的執行職務遭受不法侵害預防指引(第二版)酌作文字修正
附件 1 國立臺灣師範大學禁止工作場所職場暴力之書面聲明	附件 1 國立臺灣師範大學校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明	酌作格式與文字修正
申訴專線電話： 02-7749-1300 駐警隊緊急通報電話：校內分機 1119。若無法使用校內分機時請直撥校園安全監控室(02)7749-1119	申訴專線電話： 02-77341300 無	新增駐警隊通報資訊
附件 2 潛在職場暴力風險評估表格 嚴重度(傷害程度)	附件 2 潛在職場暴力風險評估表格 嚴重度	新增嚴重度(傷害程度)補充說明

修改內容	現行內容	說明																																			
<p>附件 2 潛在職場暴力風險評估表格 外部不法侵害(註:勾否者該項無需評估) 新增下列欄位:</p> <table border="1" data-bbox="240 461 435 790"> <tr> <th>嚴重度 (傷害程度)</th> <th>風險等級 (高中低)</th> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>輕</td> <td><input type="checkbox"/>低</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>中</td> <td><input type="checkbox"/>中</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>嚴重</td> <td><input type="checkbox"/>高</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="240 824 647 949"> <tr> <td>防護設施不足或無向 加害者提供 防護設施</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/>輕 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>嚴重</td> <td><input type="checkbox"/>不可能 <input type="checkbox"/>可能 <input type="checkbox"/>極可能</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>低 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>高</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>輕 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>嚴重</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>低 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>高</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>輕 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>嚴重</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>輕 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>嚴重</td> </tr> <tr> <td>防護設施不足或無向 加害者提供 防護設施</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/>輕 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>嚴重</td> <td><input type="checkbox"/>不可能 <input type="checkbox"/>可能 <input type="checkbox"/>極可能</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>低 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>高</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>輕 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>嚴重</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>低 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>高</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>輕 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>嚴重</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>輕 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>嚴重</td> </tr> <tr> <td>防護設施不足或無向 加害者提供 防護設施</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/>輕 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>嚴重</td> <td><input type="checkbox"/>不可能 <input type="checkbox"/>可能 <input type="checkbox"/>極可能</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>低 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>高</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>輕 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>嚴重</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>低 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>高</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>輕 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>嚴重</td> <td><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>輕 <input type="checkbox"/>中 <input type="checkbox"/>嚴重</td> </tr> </table>	嚴重度 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	<input type="checkbox"/> 輕	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高	防護設施不足或無向 加害者提供 防護設施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 不可能 <input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 極可能	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	防護設施不足或無向 加害者提供 防護設施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 不可能 <input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 極可能	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	防護設施不足或無向 加害者提供 防護設施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 不可能 <input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 極可能	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<p>附件 2 潛在職場暴力風險評估表格 外部不法侵害(註:勾否者該項無需評估) 無</p>	<p>依據勞動部職業安全衛生署 106 年 6 月公告的執行職務遭受不法侵害預防指引(第二版)新增「外部不法侵害(註:勾否者該項無需評估)」之欄位說明。</p>
嚴重度 (傷害程度)	風險等級 (高中低)																																				
<input type="checkbox"/> 輕	<input type="checkbox"/> 低																																				
<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中																																				
<input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高																																				
防護設施不足或無向 加害者提供 防護設施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 不可能 <input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 極可能	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重																													
防護設施不足或無向 加害者提供 防護設施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 不可能 <input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 極可能	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重																													
防護設施不足或無向 加害者提供 防護設施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 不可能 <input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 極可能	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重																													
<p>附件 4 強化工作場所的規劃措施</p> <table border="1" data-bbox="240 1032 671 1227"> <tr> <td>工作場所</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 應設置安全區域或緊急疏散程序 確保工作空間內有兩個出口 請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿 減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。 工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。 </td> </tr> </table>	工作場所	<ul style="list-style-type: none"> 應設置安全區域或緊急疏散程序 確保工作空間內有兩個出口 請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿 減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。 工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。 	<p>附件 4 強化工作場所的規劃措施</p> <table border="1" data-bbox="778 1070 1139 1234"> <tr> <td>工作場所</td> <td>應設置安全區域或緊急疏散程序</td> </tr> <tr> <td>工作場所</td> <td>確保工作空間內有兩個出口</td> </tr> <tr> <td>工作場所</td> <td>請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿</td> </tr> <tr> <td>工作場所</td> <td>減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。</td> </tr> <tr> <td>工作場所</td> <td>保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。</td> </tr> <tr> <td>工作場所</td> <td>工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。</td> </tr> </table>	工作場所	應設置安全區域或緊急疏散程序	工作場所	確保工作空間內有兩個出口	工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿	工作場所	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。	工作場所	保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。	工作場所	工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。	<p>酌作格式之修正，使版面整齊與流暢。</p>																					
工作場所	<ul style="list-style-type: none"> 應設置安全區域或緊急疏散程序 確保工作空間內有兩個出口 請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿 減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。 工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。 																																				
工作場所	應設置安全區域或緊急疏散程序																																				
工作場所	確保工作空間內有兩個出口																																				
工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿																																				
工作場所	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。																																				
工作場所	保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。																																				
工作場所	工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。																																				
<p>附件 5 遭遇職場暴力事件通報/申訴單</p> <p>3. 事件發生地點/位置: _____</p> <p>4. 目擊者: _____ (請填姓名)</p> <p>5. 申訴者: _____ 申訴者 性別: <input type="checkbox"/>男 <input type="checkbox"/>女</p> <p>6. 所屬單位: _____</p> <p>8. 被申訴者性別: <input type="checkbox"/>男 <input type="checkbox"/>女</p> <p>9. 被申訴者姓名或特徵: _____</p> <p>16. 受傷人員: <input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>被申訴者 <input type="checkbox"/>申訴者 <input type="checkbox"/>其他 _____</p> <p>18. 被申訴者處置: <input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>自行離開 <input type="checkbox"/>警方逮捕 <input type="checkbox"/>其他 _____</p>	<p>附件 5 遭遇職場暴力事件通報/申訴單</p> <p>3. 具體位置: _____</p> <p>4. 目擊者: _____</p> <p>5. 受害者: _____</p> <p>7. 加害者性別: <input type="checkbox"/>男 <input type="checkbox"/>女</p> <p>8. 加害者姓名或特徵: _____</p> <p>15. 受傷人員: <input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>施暴者 <input type="checkbox"/>受害者 <input type="checkbox"/>其他 _____</p> <p>17. 施暴者處置: <input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>自行離開 <input type="checkbox"/>警方逮捕 <input type="checkbox"/>其他 _____</p>	<p>依據勞動部職業安全衛生署 106 年 6 月公告的執行職務遭受不法侵害預防指引(第二版)酌作文字修正，並修改標題序號使前後一致。</p>																																			

修改內容	現行內容	說明
附件6 國立臺灣師範大學 執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程	附件6 執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程	新增學校抬頭
附件7 工作者遭遇職場暴力追蹤調查表 1. 申訴者安置情形： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____ 2. 被申訴者懲處情形： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他：_____ 3. 是否為內部暴力事件： <input type="checkbox"/> 是，請指派教職員工代表參與調查。 <input type="checkbox"/> 否。	附件7 工作者遭遇職場暴力追蹤調查表 1. 是否為內部暴力事件： <input type="checkbox"/> 是，請指派教職員工代表參與調查。 <input type="checkbox"/> 否。	依據勞動部職業安全衛生署 106年6月公告的執行職務遭受不法侵害預防指引(第二版)酌作文字修正與新增，並修改標題序號使前後一致。
附件7 工作者遭遇職場暴力追蹤調查表 一、申訴者後續辦理情況：(由校內調查人員進行填寫)	附件7 工作者遭遇職場暴力追蹤調查表 一、受害者後續辦理情況：(由校內調查人員進行填寫)	酌作文字修正
附件8 職場不法侵害行為自主檢核表---主管層級 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>職場不法侵害行為自主檢核項目</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 持續地在工作上吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。 <input type="checkbox"/> 總是批評並拒絕看見勞工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。 <input type="checkbox"/> 總是試圖貶抑勞工個人、職位、地位、價值與潛力。 <input type="checkbox"/> 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待、孤立，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負勞工。 <input type="checkbox"/> 以各種方式鼓勵同事孤立勞工，不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化、忽視、打壓排擠等。 <input type="checkbox"/> 在他人面前輕視或貶抑勞工。 <input type="checkbox"/> 在私下或他人面前對勞工咆哮、羞辱或威脅。 <input type="checkbox"/> 給勞工過量的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給勞工任何事做。 <input type="checkbox"/> 剝奪勞工的工作成果或聲望。 <input type="checkbox"/> 讓勞工的責任增加卻降低其權力或地位。 <input type="checkbox"/> 無正當理由不准勞工請假。 <input type="checkbox"/> 不准勞工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。 <input type="checkbox"/> 給予勞工不實際的工作目標，或當其正努力朝目標時，卻給勞工其他任務以阻礙其前進。 <input type="checkbox"/> 突然縮短交付期限，或故意不通知勞工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。 <input type="checkbox"/> 將勞工所說或做的都加以扭曲與誤解。 <input type="checkbox"/> 用不是理由的理由且未經調查而對勞工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。 <input type="checkbox"/> 在未犯錯的情形下要求勞工辭職或退休。 <input type="checkbox"/> 不斷要求勞工處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰。 <p>註：1.若所列舉之行為有還愈多，宜注意調整對同仁之態度。 2.參考資料來源：勞動部工作生活平衡網(勞工活力補給\職場萬花筒\如何處理職場霸凌\職場霸凌面面觀) https://wfb.mol.gov.tw/Page_Content.aspx?id=116</p> </div>	附件8 工作者遭遇職場暴力追蹤調查表	1. 誤植工作者遭遇職場暴力追蹤調查表為附件8予以修正為附件7 2. 依據勞動部職業安全衛生署 106年6月公告的執行職務遭受不法侵害預防指引(第二版)新增職場不法侵害行為自主檢核表---主管層級

修改內容	現行內容	說明																																				
<p style="color: red;">附件 9 職場不法侵害預防措施查核及評估表</p> <p>單位/部門： _____ 檢核/評估日期： _____</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">項目</th> <th style="width: 30%;">檢核重點</th> <th style="width: 20%;">結果</th> <th style="width: 30%;">修正相關控制措施/改善情形</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>辨識及評估危害</td> <td> <input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程 </td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>適當配置作業場所</td> <td> <input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計 </td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>依工作適性適當調整人力</td> <td> <input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計 </td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>建構行為規範</td> <td> <input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範 </td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>辦理危害預防及溝通技巧訓練</td> <td> <input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告 </td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>建立事件處理程序</td> <td> <input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄 </td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>執行成效之評估及改善</td> <td> <input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄 </td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>其他事項</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p style="font-size: small;">註：本表各檢核重點，事業單位得自行依產業特性需求修正與增列。 <input type="checkbox"/> 評估人員： _____ <input type="checkbox"/> 單位主管： _____</p>	項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/改善情形	辨識及評估危害	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程			適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計			依工作適性適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計			建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範			辦理危害預防及溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告			建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄			執行成效之評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄			其他事項				無	<p>依據勞動部職業安全衛生署 106 年 6 月公告的執行職務遭受不法侵害預防指引(第二版)新增附件 9 職場不法侵害預防措施查核及評估表之內容。</p>
項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/改善情形																																			
辨識及評估危害	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程																																					
適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計																																					
依工作適性適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計																																					
建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範																																					
辦理危害預防及溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告																																					
建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄																																					
執行成效之評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄																																					
其他事項																																						

國立臺灣師範大學執行職務遭受不法侵害預防計畫(草案)

本校 105 年 10 月 26 日 105 年第 1 次學術主管會報通過

本校 109 年 00 月 00 日 109 年第 0 次學術主管會報修正通過

第一條 依職業安全衛生法第 6 條第 2 項規定，對執行職務而因他人行為遭受職場暴力，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施加以預防。故本計畫為防止職場暴力之發生，特訂定相關規定與準則，供相關工作者遵循與參考。

第二條 職場暴力之定義：職場暴力係指因執行職務，於工作場所遭主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，而導致人員受到身體或精神之傷害。

第三條 職場暴力類型、適用對象及來源：

一、類型：當評估校內可能或已經出現下列 4 種類型之職場暴力，即應啟動本計畫：

- (一) 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (二) 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- (三) 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- (四) 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

二、適用對象：校內所有工作者。

三、職場暴力來源：

- (一) 內部：發生在同單位之校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
- (二) 外部：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、家屬等。

第四條 單位職責：

一、一級單位主管

- (一) 配合填寫潛在職場暴力風險評估表格。
- (二) 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
- (三) 配合計畫之執行並強化工作場所的規劃。
- (四) 提供所屬工作者必要之保護措施。

二、人事室

- (一) 擔任職場暴力預防及處置小組成員。
- (二) 負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師(如了解職場暴力行為相關法律知識等)。

(三) 辨識與評估高風險族群。

(四) 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。

三、環境安全衛生中心

(一) 擔任職場暴力預防及處置小組成員。

(二) 公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明並張貼至公佈欄。

(三) 依本校情況編撰計畫。

(四) 彙整各單位填寫之潛在職場暴力風險評估表格。

(五) 將本計畫適宜之內容訂定於安全衛生工作守則。

四、學生事務處

(一) 擔任職場暴力預防及處置小組成員。

(二) 負責擔任相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理及辨識職場潛在危害及處理技巧等）。

(三) 輔導受害者心理健康並給予諮詢，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。

五、總務處

(一) 負責強化工作場所的規劃策略。

(二) 規劃必要之保護措施。

第五條 執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程如圖 1 所示。

一、建構行為規範：

由校長向校內所有工作者及向社會大眾公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明並張貼至公佈欄(附件 1)，並與校內工作者共同將適當合宜之互動行為規範訂定至安全衛生工作守則。

二、辨識及評估危害：

(一) 辨識高風險族群：針對校內保安服務人員、體力勞動者、學生、行政人員等。

(二) 辨識具高風險族群特質：針對校內夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務、或職場正義感較低工作場所。

(三) 評估危害：

採用潛在職場暴力風險評估表格（附件 2）進行風險評估：

1. 由工作者於工作場所中依據表列外部及內部不法侵害潛在風險項目勾選可能發生與否。

2. 針對可能發生之項目列舉可能出現的潛在不法侵害風險類型，如肢體、

心理、語言、性騷擾或其他傷害等。

3. 評估發生頻率與嚴重率，並依據風險評估矩陣評估風險等級。
4. 單位主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施，如管理控制、個人防護或其他等控制措施。
5. 單位主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。

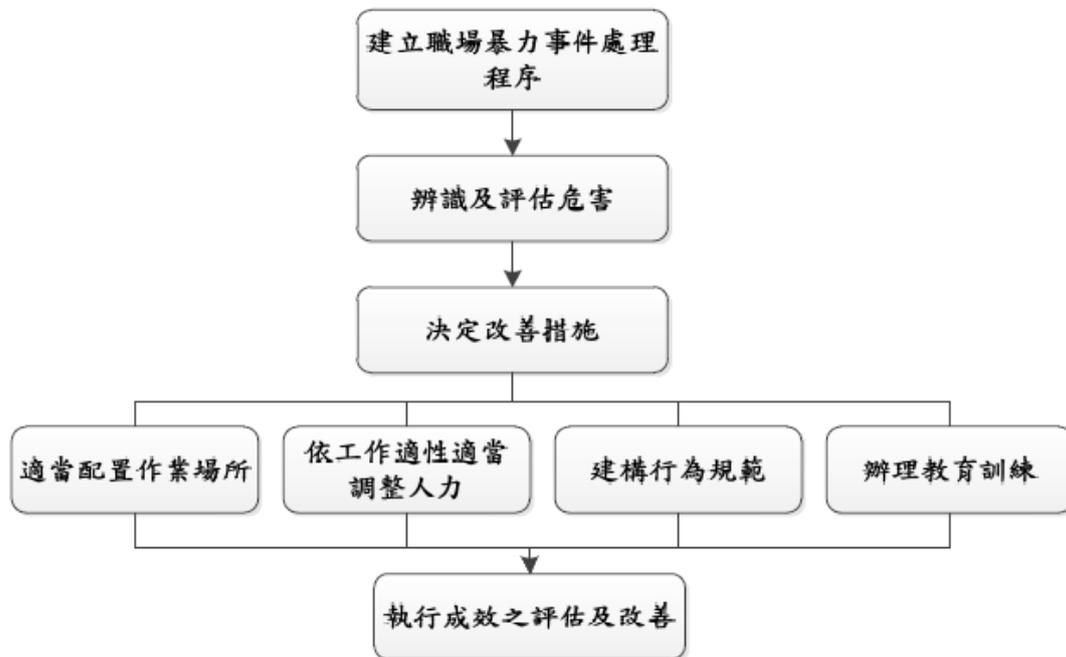


圖 1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程

三、辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

(一) 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練：

1. 人際關係及溝通技巧。
2. 認識學校內部職場暴力預防政策、安全設備及資源體系。
3. 工作者工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。
4. 對有暴力傾向人士之識別方法。
5. 保護個人及同單位之校內工作者的暴力預防措施及程序
6. 與顧客溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析
7. 認識校內申訴及通報機制。

(二) 為單位主管增加辦理下列教育訓練：

1. 心理諮商及情緒管理課程。
2. 職場暴力及職場霸凌案例分析。
3. 鼓勵校內工作者通報職場暴力事件之方法。

4. 對暴力事件調查與訪談技巧。
 5. 向受害者表達關心、支援與輔導方法。
 6. 識別職場潛在危害及處理之技巧。
 7. 了解職場暴力行為相關法律知識。
- (三) 於實施教育訓練前後，請上課人員填寫暴力危害及風險評估之調查問卷(附件 3)，以便於發現校內工作者對職場暴力相關事項之認知程度，提供學校未來對於計畫執行成效之評估分析。

四、適當配置作業場所：

將學校內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施如附件 4。

五、依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

校內如評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力(如聘用足夠保安人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

- (一) 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。
- (二) 需要單獨進行作業活動。
- (三) 在傍晚及夜間之工作
- (四) 需要處理金錢交易工作
- (五) 執行保護性業務工作
- (六) 執行校內工作者人事調動告知作業時
- (七) 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時

六、建立事件處理程序：

- (一) 制定職場暴力事件通報/申訴單(如附件 5)並設立通報單位。
- (二) 宣導至所有工作者均清楚通報方法。
- (三) 學校建立職場暴力處置執行流程(如附件 6)。
- (四) 建立職場暴力處理小組，由主任秘書、學生事務處學務長、人事室主任、環境安全衛生中心中心主任及教職員工組成，負責執行控制暴力的策略及處理職場暴力案件並填具工作者遭遇職場暴力追蹤調查表(附件 7)。其成員必須熟悉學校內部對暴力事件發生時之應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。
- (五) 通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私

完全保密。

七、職場暴力之管理

潛在職場暴力風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇職場暴力追蹤調查表及教育訓練問卷資料應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場暴力處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場暴力因子作歷年比較，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場暴力防治的參考。

八、執行成效之評估及改善

- (一) 每三年或於重大暴力事件發生後進行職場暴力風險評估和監測，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性。
- (二) 暴力事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。
- (三) 職場暴力相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。所有職場暴力事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

第六條 本辦法經學術主管會報通過後實施，修正時亦同。

國立臺灣師範大學禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校內為保障所有校內工作者(如：教職、員工與學生等)在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校內之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校內工作者間或學生家屬及陌生人對本校內工作者有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

- (一) 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (二) 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- (三) 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- (四) 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

三、校內工作者遇到職場暴力怎麼辦：

- (一) 向同單位之工作者尋求建議與支持。
- (二) 與加害者理性溝通，表達自身感受。
- (三) 思考自身有無缺失，請同單位之工作者誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- (四) 盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
- (五) 向校內提出申訴。

四、本校內所有工作者均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通知本校內人事部門或撥打工作者申訴專線，本校內接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。

五、本校內絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

六、本校內鼓勵工作者均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助本校內亦將盡力協助提供。

七、本校內職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：02-77491300

申訴專用傳真：02-23627123

申訴專用信箱設置於：人事室

申訴專用電子信箱：person@deps.ntnu.edu.tw

駐警隊緊急通報電話：校內分機 1119。若無法使用校內分機時請直撥校園安全監控室 (02)7749-1119

附件 2

潛在職場暴力風險評估表格

學校名稱：			單位：						
工作場所：			評估日期：						
評估人員：			審核者：						
潛在風險	是	否	暴力類型及可能造成 之後果	可能性 (發生機率)	嚴重度 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (管理控制/個人防護/其他)	降低風險之 控制措施	實施日期
外部不法侵害(註：勾否者該項無需評估)									
是否有校外之人員(承包商、客戶、服務對象或親友等)因其行為無法預知,可能成為該區工作者之不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護. <input type="checkbox"/> 其他_____		
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護. <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工之工作性質為執行公共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護. <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護.		

				<input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護. <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工需於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護. <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工之工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護. <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護. <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工之工作是否會酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護. <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工之工作是否需接觸絕望或恐懼，亟極需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護. <input type="checkbox"/> 其他_____		
教職員工當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護. <input type="checkbox"/> 其他_____		

庭暴力受害者										
新進教職員工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之不法侵害行為	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
內部不法侵害(註：勾否者該項無需評估)										
單位內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)不當言之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____		
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護		

法侵害事件之發生				<input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 其他_____		
是否有被同仁排擠或工作適應不良之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
內部是否有酗酒、毒癮之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病使之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
工作環境是否有空間擁擠、照明設備不足之問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	
工作場所是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 低 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他_____	

註：1.潛在風險為列舉，單位部門可意行依作業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型大項類別分為肢體暴力、心理暴力、語言暴力、性騷擾，單位部分可自行加入細項分類。

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可能性	可能	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

◎風險評估方式說明:

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定，評估嚴重度可考慮下列因素：(一)可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。(二)傷害程度，一般可簡易區分為：1.輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適合刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。2.中度傷害，如：(1) 割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；(2)造成上肢異常及輕度永久性失能；(3) 遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。3.嚴重傷害，如：(1) 截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：(一)可能發生：一年可能會發生一次以上。(二)不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。(三)極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，以上表為 3×3 風險評估矩陣表評估，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險。

暴力危害及風險評估之調查問卷

第一部分、基本資料 (請依實際狀況，選擇最適當的答案在□內打勾或填寫。)

一、個人概況

- (一) 單位：_____
- (二) 任用類別：教師 職員 實習人員 其他_____
- (三) 性別：男性 女性
- (四) 教育程度：國中(含以下) 高中(高職) 大學(專科) 研究所(含)及以上

二、工作年資

- (一) 進本校迄今年資：
未滿1年 1年以上~未滿5年
5年以上~未滿9年 9年以上~未滿13年 13年以上
- (二) 截至目前為止您實際從事現職工作類別的年資：____年 ____月
- (三) 平均每週工作時數：42小時以下 43~48小時 49~54小時
55小時以上

- 三、工作形態：固定白天班 固定小夜班 固定大夜班
三班輪班制 固定白天班+值班
其他_____

四、在您的工作環境中，曾經遭遇下列的暴力攻擊情境？(可複選)

- 肢體暴力，如毆打、踢、推、捏、拉扯等；
- 言語暴力，如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等；
- 心理暴力，如威脅、恐嚇、歧視、排擠、騷擾等；
- 性騷擾，如不當的性暗示與行為。
- 其他：_____

五、單位是否提供有關預防暴力攻擊之衛生教育訓練？

- 未曾提供任和工作安全衛生教育訓練(免勾其他選項)
- 人身安全之防範
- 防護用具之使用
- 危害通識
- 法規教育
- 其他：_____

第二部分：暴力預防認知現況

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。

題號	項目	非常 的 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1	我清楚了解如何辨識職場發生的暴力危害	<input type="checkbox"/>				
2	我清楚了解如何進行暴力危害的風險評估	<input type="checkbox"/>				
3	我清楚了解如何避免或遠離暴力危害事件	<input type="checkbox"/>				
4	我清楚了解暴力危害事件發生時如何尋求 支援管道	<input type="checkbox"/>				
5	我具備因應暴力危害事件的事務處理與執 行能力	<input type="checkbox"/>				

【以上為前測部分】

【後測部分】

第三部分：個人專業能力增進

您在接受本次預防暴力教育訓練課程，對您在預防暴力的知識、態度增進程度為何？請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知。

題號	項目	非常 的 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1	課程有助於我對暴力危害之辨識	<input type="checkbox"/>				
2	課程有助於我對暴力危害之風險評估	<input type="checkbox"/>				
3	課程有助於我避免或遠離暴力危害事件	<input type="checkbox"/>				
4	課程有助於我了解暴力危害事件發生時支援管道之尋求	<input type="checkbox"/>				
5	課程有助於我對暴力危害事件的事務處理與執行能力	<input type="checkbox"/>				
6	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識	<input type="checkbox"/>				
7	實施暴力危害辨識及風險評估後，會讓教職員工與學生擁有更安全與健康的工作環境	<input type="checkbox"/>				
8	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以使教職員工與學生擁有更好的工作品質，使教職員工與學生權益受到更好的保護與尊重	<input type="checkbox"/>				
9	實施暴力危害辨識及風險評估後，有助於提升校內安全衛生之管理績效	<input type="checkbox"/>				
10	未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上	<input type="checkbox"/>				

強化工作場所的規劃措施

加強位置	加強措施
通道	加設密碼鎖、教職員工與學生證、訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
高風險位置	安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24 小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，務必定期維護。
工作場所	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 應設置安全區域或緊急疏散程序 ◆ 確保工作空間內有兩個出口 ◆ 請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿 ◆ 減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。 ◆ 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。 ◆ 工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
服務櫃台	有金錢業務交易之服務櫃台裝設防彈或防碎玻璃。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備

遭遇職場暴力事件通報/申訴單

職場暴力事件通報/申訴單

1. 發生日期：_____

2. 發生時間：_____

3. 事件發生地點/位置：_____

4. 目擊者：_____（請填姓名）

5. 申訴者：_____ 申訴者性別：男 女

6. 所屬單位：_____

7. 暴力指向：教職員工 校外人員 其他_____

8. 被申訴者性別：男 女

9. 被申訴者姓名或特徵：_____

10. 所屬單位：_____

11. 雙方關係：_____

12. 暴力類型：

肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。

心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。

語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。

性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。其他_____

13. 發生原因：_____

14. 詳細說明：_____

15. 造成傷害：有 無

16. 受傷人員：無 被申訴者 申訴者 其他_____

17. 事件處理：警察部門 保安人員 醫療人員 自行協調

其他_____

18. 被申訴者處置：無 自行離開 警方逮捕 其他_____

報告人：_____ 報告日期：_____

調查人員：_____

審核日期：_____

表單設計應包含事件發生地點、日期、時間、事件發生之行為、受害者詳細狀況、加害嫌疑人詳細狀況、雙方彼此關係、暴力過程描述、目擊者、結果等。

國立臺灣師範大學執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程

項目	辦理單位	辦理事項
<pre> graph TD A[校內工作者遭遇疑似職場暴力行為] --> B[校內工作者進行申訴或通報] B --> C[開始調查] C --> D{事件屬實} D -- 否 --> H[結案] D -- 是 --> E[受害者安置醫護人員後續追蹤] E --> F[協調處理] F --> G{雙方接收協調} G -- 否 --> I[公部門勞檢、警政、法律機關介入處理] G -- 是 --> J[檢討及改善預防措施] J --> H I --> H </pre>	<p>人事室</p> <p>職工申訴評議委員會、馬上辦、人事室等申訴管道</p> <p>人事室</p> <p>職場暴力處理小組</p> <p>職場暴力處理小組</p> <p>職場暴力處理小組</p> <p>人事室、環境安全衛生中心、學生事務處</p>	<p>訂定職場暴力事件通報/申訴單(附件 5)，接收校內工作者通報或申訴案件。</p> <p>由職工申訴評議委員會委員進行調查，並判定事件屬實(附件 7)。</p> <p>由人事室彙整調查資料。</p> <p>由主任秘書、學生事務處學務長、人事室主任、環境安全衛生中心中心主任、教職員工代表組成職場暴力處理小組，持續關懷並進行後續追蹤(附件 7)。</p>

職場不法侵害行為自主檢核表---主管層級

職場不法侵害行為自主檢核項目

- 持續地在工作上吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
- 總是批評並拒絕看見勞工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
- 總是試圖貶抑勞工個人、職位、地位、價值與潛力。
- 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待、孤立，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負勞工。
- 以各種方式鼓動同事孤立勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等。
- 在他人面前輕視或貶抑勞工。
- 在私下或他人面前對勞工咆哮、羞辱或威脅。
- 給勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給勞工任何事做。
- 剽竊勞工的工作成果或聲望。
- 讓勞工的責任增加卻降低其權力或地位。
- 無正當理由不准勞工請假
- 不准勞工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 給予勞工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給勞工其他任務以阻礙其前進。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知勞工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將勞工所說或做的都加以扭曲與誤解。
- 用不是理由的理由且未經調查而對勞工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。
- 在未犯錯的情形下要求勞工離職或退休。
- 不斷要求勞工處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰。

註：1.若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。

2.參考資料來源：勞動部工作生活平衡網(勞工活力補給\職場萬花筒\如何處理職場霸凌\職場霸凌面面觀\

<https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116>)

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位/部門：

檢核/評估日期：

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/改善情形
辨識及評估危害	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程		
適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計		
建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄		
執行成效之評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄		
其他事項			

註：本表各檢核重點，事業單位得自行依產業特性需求修正與增列。

評估人員：

單位主管：

國立臺灣師範大學第 98 週年校慶慶祝大會程序表(草案)

一、慶祝大會開始.....	09:00
二、頒獎.....	09:05
(一) 頒發第 20 屆傑出校友獎	
(二) 頒發 108 學年度傑出學生獎	
三、主席致詞(校長).....	09:25
四、來賓致詞.....	09:30
五、唱校歌.....	09:40
六、禮成.....	09: 45

國立臺灣師範大學附屬高級中等學校校長遴選聘任及連任辦法部分條文修正草案總說明

為配合本校「師資培育與就業輔導處」及「師資培育學院」自 108 學年度起整併並更名為「師資培育學院」，及參照行政程序法增修有關迴避之規定，爰擬具「國立臺灣師範大學附屬高級中等學校校長遴選聘任及連任辦法」部分條文修正草案，其修正要點如下：

- 一、將「師資培育與就業輔導處」及「處長」修正為「師資培育學院」及「院長」。（修正條文第三條、第九條、第十一條）
- 二、參照行政程序法有關迴避之規定，增列「前配偶」並將「三親等內之血親或姻親」修正為「四親等內之血親或三親等內之姻親」。（修正條文第五條）

國立臺灣師範大學附屬高級中等學校校長遴選聘任及 連任辦法部分條文修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第三條 遴委會置委員十一人，其產生方式如下：</p> <p>一、當然代表三人：本校副校長一人、教育學院院長及師資培育<u>學院</u>院長為當然委員，並以副校長為召集人。</p> <p>二、本校教師代表二人：由本校各學院院長各推薦一名該學院編制內專任副教授以上教師，由本校校長擇聘之。</p> <p>三、附中教師代表一人：由附中校務會議推選產生。</p> <p>四、附中家長代表一人：由附中家長會推選產生。</p> <p>五、附中校友代表一人：由附中校友會推選產生。</p> <p>六、社會公正人士代表三人：由本校各學院院長各推薦一名及附中校務會議推薦二名校外學者專家，密送本校校長擇聘。</p> <p>遴委會之組成應重視性別比例，任一性別應占三分之一以上，並應酌列候補委員，候補委員亦應符合性別比例規定。</p> <p>遴委會如有任一性別委員未達三分之一者，不足額部分由本校校長就第一項第六款候補委員名單擇聘遞補之。</p>	<p>第三條 遴委會置委員十一人，其產生方式如下：</p> <p>一、當然代表三人：本校副校長一人、教育學院院長及師資培育<u>與就業輔導處</u>處長為當然委員，並以副校長為召集人。</p> <p>二、本校教師代表二人：由本校各學院院長各推薦一名該學院編制內專任副教授以上教師，由本校校長擇聘之。</p> <p>三、附中教師代表一人：由附中校務會議推選產生。</p> <p>四、附中家長代表一人：由附中家長會推選產生。</p> <p>五、附中校友代表一人：由附中校友會推選產生。</p> <p>六、社會公正人士代表三人：由本校各學院院長各推薦一名及附中校務會議推薦二名校外學者專家，密送本校校長擇聘。</p> <p>遴委會之組成應重視性別比例，任一性別應占三分之一以上，並應酌列候補委員，候補委員亦應符合性別比例規定。</p> <p>遴委會如有任一性別委員未達三分之一者，不足額部分由本校校長就第一項第六款候補委員名單擇聘遞補之。</p>	<p>為配合本校「師資培育與就業輔導處」及「師資培育學院」自108學年度起整併並更名為「師資培育學院」，爰將第一項第一款「師資培育與就業輔導處處長」修正為「師資培育學院院長」。</p>
<p>第五條 遴委會委員為附中校長候選人者，當然喪失委員資格；有下列情形之一者，經遴委會確認後，解除其職務：</p> <p>一、因故無法參與遴選作業者。</p>	<p>第五條 遴委會委員為附中校長候選人者，當然喪失委員資格；有下列情形之一者，經遴委會確認後，解除其職務：</p> <p>一、因故無法參與遴選作業者。</p>	<p>查行政程序法第三十二條規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>二、與候選人有配偶、<u>前配偶</u>、<u>四親等內之血親</u>或<u>三親等內之姻親</u>或曾有此關係。</p> <p>三、有學位論文指導之師生關係。</p> <p>遴委會委員有前項不得擔任委員之事由而繼續擔任，或有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，候選人得向遴委會舉其原因及事實，經遴委會議決後，解除委員職務。</p> <p>前二項所遺委員職缺，當然委員由本校校長遴派人員遞補之，其餘委員按身分別依第三條規定辦理遞補。</p>	<p>二、與候選人有配偶、<u>三親等內之血親</u>或姻親或曾有此關係。</p> <p>三、有學位論文指導之師生關係。</p> <p>遴委會委員有前項不得擔任委員之事由而繼續擔任，或有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，候選人得向遴委會舉其原因及事實，經遴委會議決後，解除委員職務。</p> <p>前二項所遺委員職缺，當然委員由本校校長遴派人員遞補之，其餘委員按身分別依第三條規定辦理遞補。</p>	<p>內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。二、…」，爰參照上開迴避規定，於第一項第二款增列「前配偶」並將「三親等內之血親或姻親」修正為「四親等內之血親或三親等內之姻親」。</p>
<p>第九條 附中校長人選如非本校編制內專任教師，本校得另行增給教師員額，由師資培育<u>學院</u>另依程序辦理教師聘任。</p> <p>附中校長應出(列)席本校校務會議、行政會議、行政主管會報等相關會議，並應配合及支持本校師資培育政策。</p>	<p>第九條 附中校長人選如非本校編制內專任教師，本校得另行增給教師員額，由師資培育<u>與就業輔導處</u>另依程序辦理教師聘任。</p> <p>附中校長應出(列)席本校校務會議、行政會議、行政主管會報等相關會議，並應配合及支持本校師資培育政策。</p>	<p>為配合本校「師資培育與就業輔導處」及「師資培育學院」自108學年度起整併並更名為「師資培育學院」，爰將第一項「師資培育與就業輔導處」修正為「師資培育學院」。</p>
<p>第十一條 附中校長於任期屆滿前十個月有意願連任時，作業程序如下：</p> <p>一、辦學績效報告：附中校長應以書面表明連任意願，並檢陳辦學績效報告及校務發展計畫書送達本校。</p> <p>二、組成考核委員會：由本校組成考核委員會，除本校副校長一人、教育學院院長及師資培育<u>學院</u>院長為當然委員，並以副校長為召集人外，其餘委員六人由本校校長遴聘本校編制內專任</p>	<p>第十一條 附中校長於任期屆滿前十個月有意願連任時，作業程序如下：</p> <p>一、辦學績效報告：附中校長應以書面表明連任意願，並檢陳辦學績效報告及校務發展計畫書送達本校。</p> <p>二、組成考核委員會：由本校組成考核委員會，除本校副校長一人、教育學院院長及師資培育<u>與就業輔導處處</u>長為當然委員，並以副校長為召集人外，其餘委員六人由本校校長遴聘本校編</p>	<p>為配合本校「師資培育與就業輔導處」及「師資培育學院」自108學年度起整併並更名為「師資培育學院」，爰將第一項第二款「師資培育與就業輔導處處長」修正為「師資培育學院院長」。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>副教授以上教師三人，附中教師、家長及校友代表各一人，分別由附中校務會議、家長會及校友會推選產生。</p> <p>三、進行評鑑：第一款辦學績效報告，經考核委員會委員三分之二以上之出席，出席委員過半數之決議評鑑通過後，送請本校校長續聘之，並報請教育部備查。</p> <p>附中校長無意願連任或未獲同意連任時，本校應依本辦法有關規定辦理新任附中校長遴選事宜。</p>	<p>制內專任副教授以上教師三人，附中教師、家長及校友代表各一人，分別由附中校務會議、家長會及校友會推選產生。</p> <p>三、進行評鑑：第一款辦學績效報告，經考核委員會委員三分之二以上之出席，出席委員過半數之決議評鑑通過後，送請本校校長續聘之，並報請教育部備查。</p> <p>附中校長無意願連任或未獲同意連任時，本校應依本辦法有關規定辦理新任附中校長遴選事宜。</p>	

國立臺灣師範大學附屬高級中等學校校長遴選聘任及連任辦法修正草案

一百零五年十一月二十三日本校第一一七次校務會議通過
一百零五年十一月二十四日師大人字第一〇五一〇二九七一三號函發布

〇〇〇年〇月〇日本校第〇次校務會議通過
〇〇〇年〇月〇日師大人字第〇〇〇〇〇〇〇〇〇號函發布

第一條 國立臺灣師範大學(以下簡稱本校)為辦理附屬高級中等學校(以下簡稱附中)校長之遴選作業,依據高級中等教育法第十四條規定,訂定「國立臺灣師範大學附屬高級中等學校校長遴選聘任及連任辦法」(以下簡稱本辦法)。

第二條 附中校長任期屆滿前六個月無連任意願、未獲連任、不得連任或因故出缺時,由本校依本辦法成立附中校長遴選委員會(以下簡稱遴委會)辦理遴選事宜。

第三條 遴委會置委員十一人,其產生方式如下:

一、當然代表三人:本校副校長一人、教育學院院長及師資培育學院院長為當然委員,並以副校長為召集人。

二、本校教師代表二人:由本校各學院院長各推薦一名該學院編制內專任副教授以上教師,由本校校長擇聘之。

三、附中教師代表一人:由附中校務會議推選產生。

四、附中家長代表一人:由附中家長會推選產生。

五、附中校友代表一人:由附中校友會推選產生。

六、社會公正人士代表三人:由本校各學院院長各推薦一名及附中校務會議推薦二名校外學者專家,密送本校校長擇聘。

遴委會之組成應重視性別比例,任一性別應占三分之一以上,並應酌列候補委員,候補委員亦應符合性別比例規定。

遴委會如有任一性別委員未達三分之一者,不足額部分由本校校長就第一項第六款候補委員名單擇聘遞補之。

第四條 遴委會委員之任期,自本校發聘日起至附中新校長選出就任為止。

遴委會由召集人召集會議、擔任主席,並綜理會務。召集人因故不能出席時,得由委員互推一人擔任之。

遴委會開會時委員應親自出席,不得委由他人代理;應有三分之二以上委員出席始得開議,全體委員過半數之同意始得決議。

前項決議,委員有第五條應行迴避之情事者,不計入出席委員人數。

遴委會於附中校長遴選期間,置執行秘書一人,由主席就委員中推薦,經提請遴委會同意後兼任之。另置秘書一人及工作人員若干人,協助各項遴選工作。

遴委會開會時,得視需要邀請有關人員列席或提供資料,必要時得聘請法律顧問,列席遴委會會議,並提供有關諮詢。

第五條 遴委會委員為附中校長候選人者,當然喪失委員資格;有下列情形之一者,經遴委會確認後,解除其職務:

一、因故無法參與遴選作業者。

二、與候選人有配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係。

三、有學位論文指導之師生關係。

遴委會委員有前項不得擔任委員之事由而繼續擔任，或有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，候選人得向遴委會舉其原因及事實，經遴委會議決後，解除委員職務。

前二項所遺委員職缺，當然委員由本校校長遴派人員遞補之，其餘委員按身分分別依第三條規定辦理遞補。

第六條 遴委會主要職掌如下：

一、訂定附中校長遴選相關補充作業規定與表格。

二、徵求附中校長人選，並公開接受推薦。

三、審核附中校長候選人資格與條件。

四、提出附中校長遴選書面報告與附中校長候選人推薦名單。

五、選定附中校長人選，送請本校校長聘(兼)任。

第七條 附中校長候選人應為本校或附中編制內專任教師或他校校長或教師，且應具有教育人員任用條例第三條、第六條及第十條之一所定資格。

附中校長候選人，有下列情事之一者，不得參加附中校長遴選：

一、有教育人員任用條例第三十一條第一項、第三十三條所定情事。

二、擔任他校校長第一任任期未屆滿或連任任期未達二分之一者。

違反前二項規定者，不得參加附中校長遴選；已參加者，撤銷其資格，已聘任為附中校長者，撤銷其聘任。

附中校長候選人不得有請託關說、從事競選活動或委請他人助選等情事，經遴委會查明屬實者，比照前項規定辦理。

第八條 附中校長之遴選程序如下：

一、公開徵求候選人：遴委會應於組成後，公開徵求附中校長候選人。參與遴選者應填具候選人資料表並檢附證明文件或資料，於期限內送達本校人事室。

二、資料初審：本校人事室依教育人員任用條例及其施行細則規定，對參與遴選者書面資料進行初審。初審結果連同候選人資料表暨相關資料，提送遴委會綜合審查。

三、綜合審查：遴委會依本辦法所列資格條件對候選人資料綜合審查，並決定二至四人為附中校長候選人並公告之。

候選人未達二人時，遴委會應保留候選人之資格，並重新公開徵求候選人及依本條各款遴選程序進行審查，直到另行選出之候選人名額併同保留之候選人名額合計達二名以上人選為止。

四、治校理念說明會：附中校長候選人應參加治校理念說明會，候選人治校理念說明會之辦理方式、時間由遴委會決議之。

五、提名：遴委會開會決議，推薦二至三人送請本校校長擇聘之。

第九條 附中校長人選如非本校編制內專任教師，本校得另行增給教師員額，由師資培育學院另依程序辦理教師聘任。

附中校長應出(列)席本校校務會議、行政會議、行政主管會報等相關會議，並

應配合及支持本校師資培育政策。

第十條 附中校長任期一任為四年，得連任一次，任期自八月一日或二月一日起聘為原則，附中校長因故出缺，由本校校長指定本校或附中教師一人代理至附中新任校長遴選產生到任之日止。

第十一條 附中校長於任期屆滿前十個月有意願連任時，作業程序如下：

一、辦學績效報告：附中校長應以書面表明連任意願，並檢陳辦學績效報告及校務發展計畫書送達本校。

二、組成考核委員會：由本校組成考核委員會，除本校副校長一人、教育學院院長及師資培育學院院長為當然委員，並以副校長為召集人外，其餘委員六人由本校校長遴聘本校編制內專任副教授以上教師三人，附中教師、家長及校友代表各一人，分別由附中校務會議、家長會及校友會推選產生。

三、進行評鑑：第一款辦學績效報告，經考核委員會委員三分之二以上之出席，出席委員過半數之決議評鑑通過後，送請本校校長續聘之，並報請教育部備查。

附中校長無意願連任或未獲同意連任時，本校應依本辦法有關規定辦理新任附中校長遴選事宜。

第十二條 現任附中校長任期未滿，因故出缺時，受聘為附中校長職務代理人者如同意被推薦為附中校長候選人時，應即辭去代理附中校長職務。

前項遴選工作完成以前，附中校長一職之代理，由本校校長指派代理人暨依相關規定辦理。

第十三條 遴委會之經費，由遴委會編製預算表經議決後，由本校相關經費項目下支應。但遴委會委員及會務工作人員均為無給職，校外委員得依規定支給出席費，並視需要酌支交通費。

第十四條 遴委會運作過程，應兼顧透明公開及保密。在遴選結果未公布前，參與之委員及有關人員應嚴守秘密。但其他法律另有規定及遴委會依法決議者不在此限。

遴委會召集人為發言人，代表遴委會就決議事項對外發言。有關會議紀錄經遴委會決議得對外公布者，得公開之。

第十五條 遴委會委員及工作人員應恪遵行政中立原則，公正客觀辦理遴選工作。

附中校長候選人遴選期間，如有違法、送禮或有違師道而事實明確者，視同不具備第七條之條件，遴委會得主動議決撤銷其資格。

第十六條 本辦法如有疑義或爭論時，由本校校務會議常設委員會負責解釋處理之。

第十七條 本辦法如有未盡事宜，依相關法令規定辦理。

第十八條 本辦法經本校校務會議通過後實施，修正時亦同。

國立臺灣師範大學教師兼職處理要點部分規定 修正草案總說明

教育部一百零九年二月十三日臺教人(二)字第 1090010154B 號令修正「公立各級學校專任教師兼職處理原則」，除該原則第十點第二項及第十四點第二項自中華民國一百零九年五月十五日生效外，並自即日生效。爰配合修正本校「公立各級學校專任教師兼職處理原則」，修正重點如下：

- 一、明訂教師違規兼職期間所得兼職酬勞應納入公務預算繳庫，且由本校予以追繳。(修正規定第七點第二項)
- 二、明訂教師兼職如需經提名選任程序，應事先提出申請，並經學校書面核准。未獲選任該等職務，教師應通知學校。(修正規定第九點第二項)

明訂教師至營利事業機構或團體及外國公司等兼任獨立董事職務，應於選任為該職務起三個月內簽訂合作契約並收取學術回饋金。(修正規定第九點第三項)

明訂教師兼任獨立董事程序屆期未完成簽訂產學合作及學術回饋機制契約，該項兼職同意函自三個月期間屆滿之次日起不生效力。(修正規定第九點第四項)

國立臺灣師範大學教師兼職處理要點部分規定 修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>二、教師至<u>本校以外之機關(構)、學校、法人、事業或團體</u>兼職，依本要點規定辦理。但兼任行政職務(含任務編組行政主管職務)之教師，其兼職範圍及許可程序，依公務員服務法規定辦理，不適用第三點規定。</p>	<p>一、本校教師至學校以外之機關(構)兼職，依本要點規定辦理。但兼任行政職務(含任務編組行政主管職務)之教師，其兼職範圍及許可程序，依公務員服務法規定辦理，不適用第三點規定。</p>	<p>依公立各級學校專任教師兼職處理原則第二點之規定，酌作文字修正。</p>
<p>七、除依規定得免報經本校核准之兼職外，教師未經事先核准在外兼職，經查證屬實者，得按情節輕重，依本校教師服務規則第十五點，或依教師法第十四條第一項第十三款及第二項之規定，予以適當之處置，提三級教評會審議。 <u>前項違反規定期間所支領之兼職費，應予以追繳並納入公務預算繳庫。</u></p>	<p>七、除依規定得免報經本校核准之兼職外，教師未經事先核准在外兼職，經查證屬實者，得按情節輕重，依本校教師服務規則第十五點，或依教師法第十四條第一項第十三款及第二項之規定，予以適當之處置，提三級教評會審議。</p>	<p>一、依公立各級學校專任教師兼職處理原則第十四點第二項之規定，增列本點第二項。</p>
<p>九、<u>教師兼職期間超過半年，且有下列情形之一者，除法令另有規定外</u>，本校應與教師兼職之<u>營利事業機構或團體</u>訂定契約，<u>並依兼職態樣及實際情況訂定回饋機制，其實質回饋每年以不低於兼職教師一個月在本校支領之薪給總額為原則</u>；其以收取學術回饋金為回饋機制者，應納入校務基金運用： <u>(一)未兼任行政職務教師：</u> 1. 至與本校建立產學合作關係之營利事業機構或團體兼職。</p>	<p>九、未兼任行政職務教師至與本校建立產學合作關係之營利事業機構或團體兼職，或至新創生技新藥公司兼職，兼職期間超過半年者，本校應與教師兼職機構訂定契約，收取學術回饋金納入校務基金運用，學術回饋金不得少於兼職教師在本校支領之月薪總額。 兼任行政職務教師依相關法令規定至營利事業機構或團體兼職，除代表政府或本校股份外，兼職期間超過半年者，依前項規定收取學術回饋金。</p>	<p>一、現行規定第二項移列修正規定第一項第二款，並酌作文字修正。 二、依公立各級學校專任教師兼職處理原則第十點第二項之規定，增列本點第二項。 三、依公立各級學校專任教師兼職處理原則第十二點第二項至第四項之規定，增列本點第三項、第四項及第五項。 四、現行規定第三項移列修正規定第六項。</p>

2. 於國外、香港或澳門地區與本校建立產學合作關係並已於我國第一上市(櫃)之外國公司或經董事會、股東會決議規劃於我國申請第一上市(櫃)之外國公司兼職。

3. 至新創生技新藥公司兼職。

(二) 兼任行政職務教師，非代表政府機關(構)或學校股份，依相關法令規定至營利事業機構或團體及生技新藥公司兼職。

兼職如須經兼職營利事業機構或團體提名選任之前置作業程序，教師於應邀提名選任該等職務時，亦應事先提出申請，並經學校書面核准；如至非營利事業機構或團體兼職時，教師得比照前開規定辦理；未獲選任該等職務，教師應通知學校。

教師經選任為第一項第一款第一目及第二目之獨立董事職務時，本校應請教師兼職之營利事業機構或團體於股東會後首次董事會作成自教師經選任為獨立董事之日起三個月內，與本校完成簽訂產學合作及學術回饋機制契約，溯自選任之日起生效之決議，並函知學校。

教師兼任獨立董事程序符合前項規定者，自經選任之日起三個月內視為合法兼職；兼職之營利事業機構或團體於股東會後首次董事會無法作成前項決議時，本校應自始否准教

第一項合作契約依本校教師兼或任職營利事業機構回饋辦法辦理。

<p><u>師之該項兼職。屆期未完成簽訂產學合作及學術回饋機制契約，該項兼職同意函自三個月期間屆滿之次日起不生效力。</u></p> <p><u>教師兼任獨立董事所衍生之相關職務應依本要點相關規定提出申請，於前項所定三個月期間，執行職務所生效力與前二項相同。</u></p> <p>第一項合作契約依本校教師兼或任職營利事業機構回饋辦法辦理。</p>		
<p>十、教師借調期間，其兼職<u>經借調機關(構)、學校、法人、事業或團體核准後</u>，應副知本校，不受第四點至第十點規定之限制。但兼職期間不得超過借調期間。</p>	<p>十、教師借調期間，其兼職由借調機關(構)核准並副知本校，不受第四點至第九點規定之限制。但兼職期間不得超過借調期間。</p>	<p>依公立各級學校專任教師兼職處理原則第十三點之規定，酌作文字修正。</p>

國立臺灣師範大學教師兼職處理要點部分規定 修正草案

104年11月18日本校第115次校務會議通過
104年12月18日師大人字第1041061613號函發布
108年5月22日本校第122次校務會議修正通過修正第4點、第5點及第7點

- 一、國立臺灣師範大學(以下簡稱本校)為規範編制內專任教師(以下簡稱教師)之兼職，依公立各級學校專任教師兼職處理原則(以下簡稱兼職處理原則)規定，訂定本要點。
- 二、教師至本校以外之機關(構)、學校、法人、事業或團體兼職，依本要點規定辦理。但兼任行政職務(含任務編組行政主管職務)之教師，其兼職範圍及許可程序，依公務員服務法規定辦理，不適用第三點規定。
- 三、教師兼職機關(構)之範圍及得兼任之職務，依兼職處理原則辦理。
- 四、教師兼任職務以執行經常性業務為主者，其兼職時數每週合計不得超過八小時。

未兼任行政職務之教師兼任公、民營事業機構董、監事之職務，兼任財團法人董、監事或其他實際執行業務之重要職務(如副執行長、副秘書長層級以上職務)，合計以不超過四個為限。但兼任行政職務之教師兼任前述職務，合計以不超過二個為限。

- 五、教師兼職費應由本校轉發，不得由兼職機關(構)直接支給。但採電連存帳方式支付兼職費，並經兼職機關(構)於支付後函知本校者，不在此限。
教師領有兼職費之兼職數目以不超過四個為原則(僅支領出席費或交通費者不計入個數)，但特殊情形報經本校核准者，不在此限。

- 六、教師兼職不得影響本職工作，且須符合校內基本授課時數及工作要求，並應事先以書面(如附表)報經本校核准，於期滿續兼或兼職職務異動時，應重行申請。但有下列情形者，得免報准：

- (一)教師非常態性(非固定、經常或持續)應邀演講或授課，且分享或發表內容未具營利目的或商業宣傳行為。
- (二)教師兼任政府機關(構)、學校、行政法人之任務編組職務或諮詢性職務，或擔任政府機關(構)、學校、行政法人會議之專家代表。
- (三)教師所兼職務依法令規定應予保密者。
- (四)教師應政府機關(構)、學校、行政法人或非以營利為目的之事業或團體之邀請兼任職務，僅支領交通費或出席費，且無其他對價回饋(含金錢給付、財物給付)。
- (五)教師應政府機關(構)、學校、行政法人或非以營利為目的之事業或團體之邀請擔任非常態性工作者。

- 七、除依規定得免報經本校核准之兼職外，教師未經事先核准在外兼職，經查證屬實者，得按情節輕重，依本校教師服務規則第十五點，或依教師法第十四條第一項第十三款及第二項之規定，予以適當之處置，提三級教評會審議。

前項違反規定期間所支領之兼職費，應予以追繳並納入公務預算繳庫。

- 八、教師兼職有下列情形之一者，本校不予核准或於兼職期間廢止其核准：
 - (一)與本職工作性質不相容。
 - (二)教師評鑑未符合本校標準。

- (三)對本職工作有不良影響之虞。
- (四)有損本校或教師形象之虞。
- (五)有洩漏公務機密之虞。
- (六)有營私舞弊之虞。
- (七)有職務上不當利益輸送之虞。
- (八)有支用公款或不當利用本校公物之虞。
- (九)有違反教育中立之虞。
- (十)有危害教師安全或健康之虞。

各系(所、學位學程)應就教師之兼職每學期定期進行評估檢討，作為是否同意教師繼續兼職之依據。

九、教師兼職期間超過半年，且有下列情形之一者，除法令另有規定外，本校應與教師兼職之營利事業機構或團體訂定契約，並依兼職態樣及實際情況訂定回饋機制，其實質回饋每年以不低於兼職教師一個月在本校支領之薪給總額為原則；其以收取學術回饋金為回饋機制者，應納入校務基金運用：

(一)未兼任行政職務教師：

1. 至與本校建立產學合作關係之營利事業機構或團體。
2. 於國外、香港或澳門地區與本校建立產學合作關係並已於我國第一上市(櫃)之外國公司或經董事會、股東會決議規劃於我國申請第一上市(櫃)之外國公司兼職。
3. 至新創生技新藥公司兼職。

(二)兼任行政職務教師，非代表政府機關(構)或學校股份，依相關法令規定至營利事業機構或團體及生技新藥公司兼職。

兼職如須經兼職營利事業機構或團體提名選任之前置作業程序，教師於應邀提名選任該等職務時，亦應事先提出申請，並經學校書面核准；如至非營利事業機構或團體兼職時，教師得比照前述規定辦理；未獲選任該等職務，教師應通知學校。

教師經選任為第一項第一款第一目及第二目之獨立董事職務時，本校應請教師兼職之營利事業機構或團體於股東會後首次董事會作成自教師經選任為獨立董事之日起三個月內，與本校完成簽訂產學合作及學術回饋機制契約，溯自選任之日起生效之決議，並函知學校。

教師兼任獨立董事程序符合前項規定者，自經選任之日起三個月內視為合法兼職；兼職之營利事業機構或團體於股東會後首次董事會無法作成前項決議時，本校應自始否准教師之該項兼職。屆期未完成簽訂產學合作及學術回饋機制契約，該項兼職同意函自三個月期間屆滿之次日起不生效力。

教師兼任獨立董事所衍生之相關職務應依本要點相關規定提出申請，於前項所定三個月期間，執行職務所生效力與前二項相同。

第一項合作契約依本校教師兼或任職營利事業機構回饋辦法辦理。

十、教師借調期間，其兼職經借調機關(構)、學校、法人、事業或團體核准後，應副知本校，不受第四點至第九點規定之限制。但兼職期間不得超過借調期間。

十一、本要點如有未盡事宜，悉依兼職處理原則及其他相關規定辦理。

十二、本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。