

# 國立臺北大學專任教師聘約

102年4月25日第32次校務會議修正通過  
105年11月9日第39次校務會議修正通過第10點  
106年11月8日第42次校務會議修正通過第4點  
109年5月6日第47次校務會議修正通過第4、5點  
110年4月28日第50次校務會議修正通過第4、13點  
111年11月16日第53次校務會議修正通過第4點  
113年4月24日第56次校務會議修正通過第4點  
113年11月13日第58次校務會議修正通過第8點

- 一、本聘約有效期間自民國〇〇年「聘期起日」起至「聘期迄日」止。
- 二、待遇：每月按政府所定標準致送。
- 三、教師每週基本授課時數、超支鐘點及核減授課時數等事項，依本校「教師授課時數及超支鐘點費核計辦法」及有關法令規定辦理。
- 四、本校自一百學年度起新聘講師、助理教授應於起聘六年內，副教授應於起聘八年內通過升等。  
未於前項期限升等通過者，經再續聘一次，如仍未能升等者，經本校三級教評會審議，不得校外兼課、不得兼任與其教學或研究專長領域無關之職務、不得晉級，及除原基本授課時數外，應於三年內負擔返還初聘開始前三年已減授之時數且不得支領超支鐘點費，並至通過升等生效日為止。  
但下列情事之一者，得檢具證明經三級教評會審議通過後，延長其升等年限：
  - (一)兼任本校一、二級主管者，可依其實際兼任期間，延長升等期間。單次連續代理達六個月以上不滿1年者可延長升等一學期，代理達一年者可延長升等一學年。
  - (二)兼任學院秘書、副校長室秘書者，亦得依其實際兼任期間，延長升等期間。學院秘書人數以1人為原則，至多2人為限。
  - (三)遭逢重大變故，每次延長最長二年。
  - (四)育嬰留職停薪，每次延長最長二年，並不得超過實際留職停薪期間。
  - (五)女性教師因懷孕生產者，每次分娩延長最長二年。新聘教師初聘前三年如同時減授時數，且有承接科技部計畫或指導研究生者，亦得提出相關證明，作為折抵前三年應返還之時數，惟106學年度起新聘教師無折抵時數之適用。
- 五、本校專任教師借調依本校專任教師借調處理要點辦理，另校外兼職、兼課，依本校專任教師校外兼職、兼課處理原則辦理。  
教師如違反前項規定期間所支領之兼職費，應納入校務基金運用或公務預算繳庫。
- 六、本校教師應恪遵本校教師倫理守則於教學、研究工作外，協助指導學生研究、實習、進修並積極從事學術服務工作。
- 七、本校教師在聘期內，對於學生心理、品德、生活、言行隨時隨地均應擔任輔導之責任。
- 八、教師應遵守性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、刑法及校園霸凌防制準則等相關法令規定

教師與未成年學生，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。

教師與成年學生，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，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。

教師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。

教師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。

教師於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。

教師應遵守校園霸凌防制準則第十二條至第十五條規定，加強與培養校園霸凌防制意識。

- 九、本校教師如違反送審教師資格規定及學術倫理情事者，依本校教師違反送審教師資格規定及學術倫理案件處理辦法暨相關規定辦理。
- 十、本校教師不得未透過學校行政作業而逕與各機關訂約，接受委託執行研究計畫或補助計畫，應由學校具名簽訂合約執行之。如無法由學校具名簽訂合約（如擔任其他學校或民營機構研究計畫案之共同主持人或協同主持人或其以學會名義接受委辦計畫等），仍應依學校行政作業程序取得許可。
- 十一、教師應接受評鑑，其評鑑結果依本校教師評鑑辦法及有關法令規定辦理。
- 十二、教師擬於聘約期限屆滿後，不再應聘時，應於聘約屆滿一個月前書面通知學校；如欲於聘約存續期間內辭職者，須經學校同意並將本聘書退回加註離職日期，辦妥離職手續方得離校及發給離職證明書。
- 十三、本校教師如有違反本校教師聘約、教師義務或其他法令規定等情事，但未符合教師法所定解聘、不續聘、停聘及資遣規定者，得依教師法第三十四條規定，由本校三級教評會按情節輕重列入升等審查、晉級、休假研究等之參考，一定期間不得晉級、不得支領超授鐘點費、不得承接研究計畫、不得擔任各級教評會委員、不得兼任行政職務、不得校外兼職兼課或不得借調等處置。
- 十四、其他未盡事項依照大學法、教師法、教育人員任用條例及本校相關規定辦理。
- 十五、本聘約經校務會議通過，並經校長核定後實施。

國立臺北大學專任教師聘約修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>八、 教師應遵守性別平等教育法、性別平等工作法、<u>性騷擾防治法</u>、刑法及校園霸凌防制準則等相關法令規定。</p> <p>教師<u>與未成年學生</u>，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展<u>以性行為或情感為基礎等</u>有違專業倫理之關係。</p> <p>教師<u>與成年學生</u>，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導<u>學生</u>或提供學生工作機會<u>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</u>時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展<u>以性行為或情感為基礎等</u>有違專業倫理之關係。</p> <p>教師發現<u>其與學生</u>之關係有違反前<u>二</u>項專業倫理之虞，應主動迴避<u>及</u>陳報學校<u>或學校主管機關</u>處理。</p> <p>教師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。</p> <p><u>教師於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。</u></p> <p>教師應遵守校園霸凌防制準則第<u>十二</u>條至第<u>十五</u>條規定，加強與培養校園霸凌防制意識。</p>	<p>八、 教師應遵守性別平等教育法、<u>校園性侵害或性騷擾防治準則</u>、性別平等工作法、刑法及校園霸凌防制準則等相關法令規定。</p> <p>教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。教師發現<u>師生</u>關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避<u>或</u>陳報學校處理。</p> <p>教師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。</p> <p>教師應遵守校園霸凌防制準則第<u>六</u>條至第<u>九</u>條規定，加強與培養校園霸凌防制意識。</p>	<p>一、依教育部 113 年 5 月 29 日臺教學(三)字第 1132802191 號函辦理。</p> <p>二、依校園性別事件防治準則第 38 條第 1 項規定略以，學校應依本準則內容，將第八條及第九條規定納入教職員工聘約。另考量教職員工進行校內外教學與活動及人際互動注意事項，爰納入第六條規定。</p> <p>三、將性騷擾防治法納入聘約。</p>

# 國立臺北大學兼任教師聘約

103年10月14日第35次校務會議修正通過

106年11月8日第42次校務會議修正通過

110年4月28日第50次校務會議修正通過第6點

113年11月13日第58次校務會議修正通過第5點

- 一、本聘約有效期間自民國○年○月○日起至○年○月○日止。
- 二、待遇：依「公立大專校院兼任教師鐘點費支給基準表」支給鐘點費或經雙方合意方式辦理。
- 三、教師有親自授課、監考、閱卷及指導學生實習之義務。
- 四、教師因故請假缺課時，須事先通知相關單位，並定期補授或由本校代請適當教師代課。  
教師依專科以上學校兼任教師聘任辦法規定請假期間，由本校支應補課、代課鐘點費。但請假超過規定時數者，代課鐘點費移由授課之教師具領。
- 五、教師應遵守性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、刑法及校園霸凌防制準則等相關法令規定。  
教師與未成年學生，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。  
教師與成年學生，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，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。  
教師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。  
教師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。  
教師於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。  
教師應遵守校園霸凌防制準則第十二條至第十五條規定，加強與培養校園霸凌防制意識。
- 六、兼任教師有「專科以上學校兼任教師聘任辦法」第五條第一項所列各款情形之一者，學校應予終止聘約，且終身不得聘任為兼任教師；有同法第六條第一項所列各款情形之一者，學校應予終止聘約，且應議決一年至四年不得聘任為兼任教師；有同法第七條第一項所列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，予以終止聘約；有同法第十條第一項所列各款情形之一者，當然暫

時予以停止聘約執行。有同法第十一條第一項或第二項所列各款情形之一者，聘約執行要件及程序依該條規定辦理。

有同法第八條第一項所列各款情形之一者，不得聘任為兼任教師；已聘任者，學校應予以終止聘約。

前二項之辦理程序及法律效果，依同法各該條之有關規定辦理。

七、聘任後，因學生選課人數未達開課標準，致無聘任需求者，本校得終止聘約。

教師因故須於聘約存續期間辭職者，須先報經學校同意，並退還聘書。

八、兼任教師聘期以一學期為原則。聘約有效期間，學校應為未具公保、軍保或農保之兼任教師投保勞工保險。

兼任教師應填寫投保調查表，如勾選以學期開始上課日至學期最後上課日為勞保投保期間，或其他有利於兼任教師，另行約定投保期間者，其聘期與勞保投保期間一致。

兼任教師未填寫繳回投保調查表者，以學期起訖日為聘期以及勞保投保期間，並由兼任教師授課鐘點費中扣繳勞健保之個人負擔金額。

九、本校依專科以上學校兼任教師聘任辦法規定辦理兼任教師投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳退休金。

十、其他未盡事宜，悉依專科以上學校兼任教師聘任辦法、政府及本校有關規定辦理。

國立臺北大學兼任教師聘約修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>五、 教師應遵守性別平等教育法、性別平等工作法、<u>性騷擾防治法</u>、刑法及<u>校園霸凌防制準則</u>等相關法令規定。</p> <p>教師<u>與未成年學生</u>，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展<u>以性行為或情感為基礎等</u>有違專業倫理之關係。</p> <p>教師<u>與成年學生</u>，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導<u>學生</u>或提供學生工作機會<u>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</u>時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展<u>以性行為或情感為基礎等</u>有違專業倫理之關係。</p> <p>教師發現<u>其與學生</u>之關係有違反前<u>二</u>項專業倫理之虞，應主動迴避<u>及</u>陳報學校<u>或學校主管機關</u>處理。</p> <p>教師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。</p> <p><u>教師於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。</u></p> <p><u>教師應遵守校園霸凌防制準則第十二條至第十五條規定，加強與培養校園霸凌防制意識。</u></p>	<p>五、 教師應遵守<u>學術倫理規範</u>、性別平等教育法、<u>校園性侵害或性騷擾或性霸凌防治準則</u>及性別平等工作法、刑法等相關法令規定。</p> <p>教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。教師發現<u>師生</u>關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避<u>或</u>陳報學校處理。</p> <p>教師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。</p>	<p>一、依教育部 113 年 5 月 29 日臺教學（三）字第 1132802191 號函辦理。</p> <p>二、依校園性別事件防治準則第 38 條第 1 項規定略以，學校應依本準則內容，將第八條及第九條規定納入教職員工聘約。另考量教職員工進行校內外教學與活動及人際互動注意事項，爰納入第六條規定。</p> <p>三、將性騷擾防治法及校園霸凌防制準則納入聘約。</p>

## 國立臺北大學約聘教學人員契約書

國立臺北大學（以下簡稱甲方）為應教學服務需要，聘任○○○先生/女士（以下簡稱乙方）為甲方約聘教師○○○○職級，雙方訂立條款如下：

一、聘任期間：自中華民國○○○年○月○日起至○○○年○月○○止。

二、工作內容：擔任本校○○○（單位）授課教師，每週授課時數依本校約聘教學人員聘任辦法規定，並須留校輔導學生。

三、聘任報酬（報酬所得應依規定課徵所得稅）：在聘任期間內甲方比照本校同等級專任教師之待遇標準支給報酬。

四、乙方應負之責任：

（一）在聘任期間，乙方除教學外，並應遵守相關法令之規定，如有本校約聘教學人員聘任辦法第九條情事者，甲方得終止契約；如有本校約聘教學人員聘任辦法第九條之一情事者，甲方得停止契約執行。

（二）乙方如須在校外兼職、兼課者，應徵得甲方書面同意，且每週以四小時為限。

（三）約聘教學人員如符合大學法第十三條、第十四條及甲方組織規程所訂之職級條件，得兼任學術或行政主管，就其兼任之行政職務，適用公務員服務法及準用公務人員行政中立法。兼職規定比照甲方編制內專任教師辦理。

（四）乙方因特別事故須於聘期屆滿前先行離職時，應配合學期並於一個月前提出申請，經甲方同意後始得離職。

五、續聘與晉薪：每學年聘期屆滿前，如擬續聘時應比照專任教師辦理評鑑以作為續聘與晉薪之依據，聘期屆滿如未經用人單位簽請續聘者，視同不續聘，應無條件離職。

六、福利：

（一）甲方應依勞工保險條例及相關法規，為乙方加入勞工保險及全民健康保險。

（二）乙方在本契約有效期間，依本校有關規定享有下列權利：

1. 識別證與校內車輛通行證之請領。

2. 衛生保健醫療服務。

3. 參加校內文康活動。

4. 圖書館、資訊中心及體育場所等公共設施，得依單位之規定使用之。

七、差假：比照編制內教師差假相關規定辦理。

八、離職移交事項：乙方於離職時應辦理下列事項移交手續：

(一) 經管財物。

(二) 經管業務。

(三) 待辦或未了案件。

九、乙方由學校依勞工退休金條例之規定，提撥勞工退休金，未具參加勞工退休金條例提撥勞工退休金資格，得準用各機關學校聘僱人員離職給與辦法規定提存離職儲金。

十、乙方應遵守性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、刑法及校園霸凌防制準則等相關法令規定。

乙方與未成年學生，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。

乙方與成年學生，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，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。

乙方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。

乙方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。

乙方於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。

乙方應遵守校園霸凌防制準則第十二條至第十五條規定，加強與培養校園霸凌防制意識。

十一、乙方如未於離職前辦妥離職手續者，除有不可歸責之因素外，視同解聘。

甲方因此所受之損失，乙方應負完全賠償責任。



十二、慰助金：乙方聘期屆滿未獲再聘（不含自願離職者），且無本校約聘教學人員聘任辦法第九條及第九條之一所定情事者，甲方應比照勞工退休金條例第十二條規定，按其服務年資發給慰助金，每滿一年發給二分之一個月之平均薪酬，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均薪酬為限。

十三、本契約書一式三份，雙方各執乙份，餘由甲方分別轉存。

甲 方：國立臺北大學 簽章

代 理 人： 簽章

聘任單位主管： 簽章

乙 方： 簽章

身分證字號：

住 址：

中 華 民 國 年 月 日

國立臺北大學約聘教學人員契約書修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>十、            乙方應遵守性別平等教育法、性別平等工作法、<u>性騷擾防治法</u>、刑法及<u>校園霸凌防制準則</u>等相關法令規定。</p> <p>乙方<u>與未成年學生</u>，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展<u>以性行為或情感為基礎等</u>有違專業倫理之關係。</p> <p>乙方<u>與成年學生</u>，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導<u>學生</u>或提供學生工作機會<u>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</u>時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展<u>以性行為或情感為基礎等</u>有違專業倫理之關係。</p> <p>乙方發現<u>其與學生</u>之關係有違反前<u>二</u>項專業倫理之虞，應主動迴避<u>及</u>陳報學校<u>或學校主管機關</u>處理。</p> <p>乙方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。</p> <p><u>乙方於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。</u></p> <p><u>乙方應遵守校園霸凌防制準則第十二條至第十五條規定，加強與培養校園霸凌防制意識。</u></p>	<p>十、            乙方應遵守性別平等教育法、<u>校園性侵害或性騷擾防治準則</u>及性別平等工作法、刑法等相關法令規定。</p> <p>乙方於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。乙方發現<u>師生</u>關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避<u>或</u>陳報學校處理。</p> <p>乙方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。</p>	<p>一、依教育部 113 年 5 月 29 日臺教學（三）字第 1132802191 號函辦理。</p> <p>二、依校園性別事件防治準則第 38 條第 1 項規定略以，學校應依本準則內容，將第八條及第九條規定納入教職員工聘約。另考量教職員工進行校內外教學與活動及人際互動注意事項，爰納入第六條規定。</p> <p>三、將性騷擾防治法及校園霸凌防制準則納入聘約。</p>