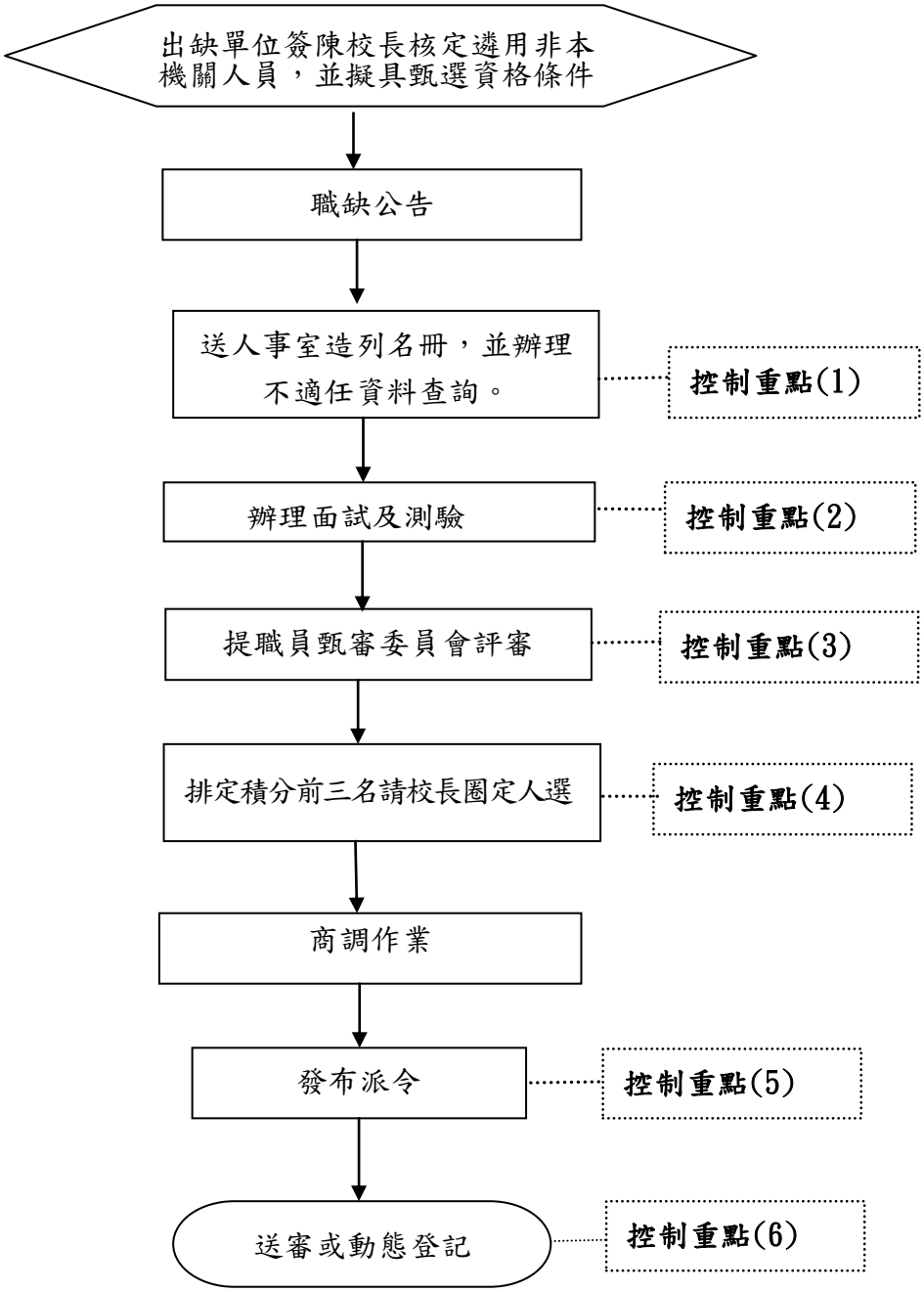
國立臺北商業大學人事室作業程序說明表

項目編號	PL01
項目名稱	職員外補作業
承辦單位	人事室
作業程序說明	(1)出缺單位簽陳校長核定遴用非本機關人員，並擬具甄選資格條件。 (2)職缺公告：應將職缺之機關名稱、職稱、職系職等、辦公地點、報名規定及所需資格條件等資料於報刊或網路公告 3 日以上。除正取名額外，若欲增列候補名額者，其名額及期間應同時於公告內載明。 (3)造列名冊：人事單位依符合公開甄選人員所具資格條件繕造符合資格人員名冊及不符合資格人員名冊，並辦理不適任資料查詢。 (4)甄審作業：如 2 個職缺以上時，就職缺數之 2 倍排定名次。除正取名額外，得增列候補名額，其名額不得逾職缺數。
控制重點	(1)人事室依規定審查應徵者資格，確認人事資料是否填寫正確，並繕造符合資格人員名冊及不符合資格人員名冊，送請用人單位審閱(擇優通知參加面試及測驗)。 (2)辦理面試及測驗。 (3)職員甄審委員會須全體委員過半數之出席始得開會，必要時得通知用人單位主管列席；甄審決定複審分數，並將結果陳請校長圈定進用。 A.異常狀態：職員甄審委員會委員出席人數不足。 B.異常狀態處理方式：重新召開會議，並符合法定出席人數。 (4)由校長擇優圈定正備取人員，除正取名額外，得增列候補名額，其名額不得逾職缺數二倍；候補期間為三個月，自甄選結果確定之翌日起算。 (5)配合他機關同意過調時間發布派令。 (6)送審或動態登記需於同仁到任 3 個月內陳報銓敘部核定。
法令依據	(1)公務人員陞遷法 (2)公務人員陞遷法施行細則 (3)國立臺北商業大學職員遴用及陞遷辦法 (4)國立臺北商業大學職員甄選（審）作業準則
使用表單	(1)本校甄選案應徵人員名冊 (2)本校甄選案面試評分名冊 (3)本校甄選案測驗評分表 (4)本校甄選案測驗及面試評分名次清冊 (5)本校甄選案圈核清冊

國立臺北商業大學人事室作業流程圖

職員外補作業



國立臺北商業大學內部控制制度控制作業自行評估表

○○年度

評估單位：人事室

作業類別(項目)：職員外補作業

評估期間：○○年○○月○○日至○○年○○月○○日

評估日期：　年　月　日

控制重點	評估情形					改善措施
	落實	部分落實	未落實	不適用	其他	
一、作業流程有效性 (一)作業程序說明表及作業流程圖之製作是否與規定相符。 (二)內部控制制度是否有效設計及執行。						
二、出缺單位簽陳校長核定遴用非本校人員作業 (一)職缺公告時，是否將職缺之機關名稱、職稱、職系、職等、辦公地點及報名規定等資料於報刊或網路公告？ (二)職缺公告時，除正取名額外，若欲增列候補名額者，其名額及期間是否同時於公告內載明？ (三)造列名冊時，人事單位是否依符合公開甄選人員所具資格條件或積分高低造列名冊，並將具不適任資料人員列入不符合資格人員名冊？ (四)人事單位依符合公開甄選人員所具資格條件或積分高低造列名冊後，是否簽陳校長提請甄審委員會評審？						
三、首長圈定人選作業 (一)依公告候補名額敘明得列候補名額，甄審委員會評審後，除正取名額外，得增列候補名額時，人事單						

控制重點	評估情形					改善措施
	落實	部分落實	未落實	不適用	其他	
位是否於簽陳中敘明其名額不得逾職缺數2倍？ (二)甄審委員會審查後，排定積分前三名請校長圈定人選，如為 2 個職缺以上時，是否就職缺數之2倍排定名次。 (三)首長圈定人選為他機關現職人員時，是否致函擬進用人員服務機關進行指名商調？ (四)首長圈定人選為非現職人員時，是否函報行政院人事行政局同意自行遴用？						
四、派免作業 (一)派免權責為上級機關時，是否繕具派免建議函報上級機關（人事及會計人員）？ (二)派免權責為本校時，是否依規定發布人事命令？ (三)發布人事命令是否副知任用人員原服務機關？ (四)人員報到後，是否依規定於3個月內辦理送審或動態登記？						
填表人：　　複核：						

註：

1. 機關得就1項作業流程製作1份自行評估表，亦得將各項作業流程依性質分類，同1類之作業流程合併1份自行評估表，將作業流程之控制重點納入評估。
2. 各機關依評估結果於評估情形欄勾選「落實」、「部分落實」、「未落實」、「不適用」或「其他」；其中「不適用」係指評估期間法令規定或作法已修正，但控制重點未及配合修正者；「其他」係指評估期間未發生控制重點所規範情形等，致無法評估者；遇有「部分落實」、「未落實」或「不適用」情形，於改善措施欄敘明需採行之改善措施。

國立臺北商業大學人事室作業程序說明表

項目編號	PL06
項目名稱	教師停聘、解聘、不續聘作業
承辦單位	人事室
作業程序說明	一、有罪判決確定解聘(有教師法第 14 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定情事)：免經教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議，免報教育部核准，予以解聘並終身不得聘任為教師，同時以書面附理由通知當事人及教示提起申訴之方法、期間與受理單位等。 二、校園性別事件解聘(有教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款、第 15 條第 1 項第 1 款或第 2 款規定情事)： (一)學校應於知悉之日起，1 個月內經教評會審議通過暫時予以停聘 6 個月以下，並靜候調查，免報教育部核准；必要時，得經教評會審議通過後，延長停聘期間 2 次，每次不得逾 3 個月。以上議決應經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。又所稱知悉之日，指學校接獲通報教師疑似涉有教師法第 22 條第 1 項各款情形（即教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款、第 15 條第 1 項第 1 款或第 2 款）之日。 (二)學校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)得成立調查小組調查。 (三)有教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款所定之情事（有性侵害行為經調查屬實，或有性騷擾或性霸凌行為、受兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰，有解聘及終身不得聘任為教師之必要者)，經性平會或依法組成之相關委員會調查確認後，免經教評會審議，由學校於決議作成之日起 10 日內逕報教育部核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 (四)有教師法第 15 條第 1 項第 1 款或第 2 款所定之情事（有性騷擾或性霸凌行為、受兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰，有解聘必要)，經性平會或依法組成之相關委員會調查確認後，經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上審議 1 年至 4 年不得聘任為教師之期間，審議通過後由學校於決議作成之日起 10 日內報教育部核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 (五)教評會依教師法第 15 條第 2 項規定審議之事項，以議決該教師不得聘任為教師之 1 年至 4 年期間為限。 (六)經調查屬實者，於報教育部後，至教育部核准及學校解聘前，應予停聘，免經教評會審議。 三、涉兒少體罰霸凌偽變造湮滅毒品性侵證據解聘(有教師法第 14 條第 1 項第 7 款至第 10 款、第 15 條第 1 項第 3 款或第 4 款規定情事)： (一)學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教評會審議通過，暫時予以停聘 3 個月以下，免報教育部核准；必要時得經教評會審議通過後，延長停聘期間 1 次，且不得逾 3 個月。以上議決應經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。 (二)學校得視個案情形組成調查小組主動進行調查、蒐集相關事證。

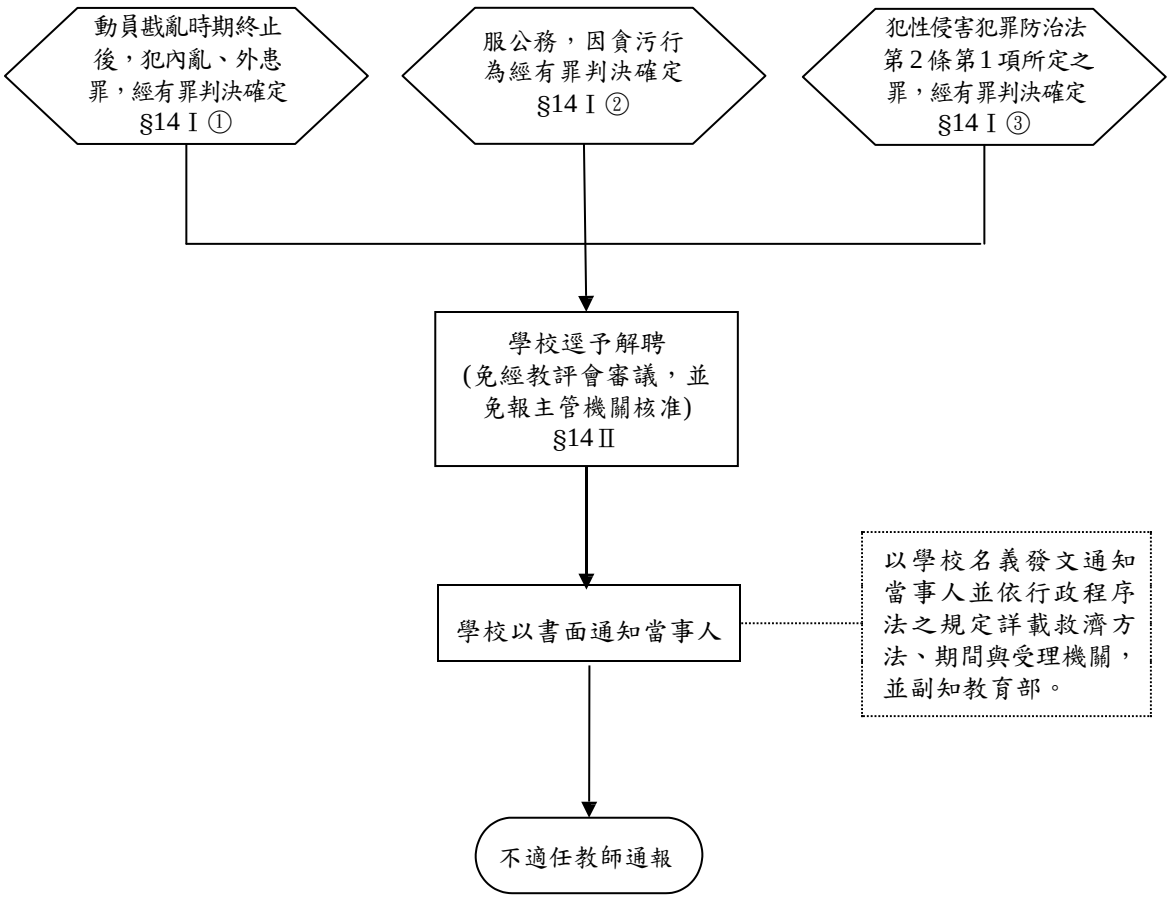
	(三)有教師法第 14 條第 1 項第 7 款或第 10 款所定之情事（經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰，並經教評會確認有解聘及終身不得聘任為教師之必要，或有體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害屬實者），經教評會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，由學校於決議作成之日起 10 日內報教育部核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 (四)有教師法第 14 條第 1 項第 8 款或第 9 款情事，經學校或有關機關查證屬實，經教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，由學校於決議作成之日起 10 日內報教育部核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 (五)有教師法第 15 條第 1 項第 3 款或第 4 款所定之情事（體罰或霸凌學生，造成其身心侵害屬實，或經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰，有解聘之必要），經教評會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過予以解聘，並議決 1 至 4 年不得聘任為教師之期間後，由學校於決議作成之日起 10 日內報教育部核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 (六)經調查屬實者，於報教育部後，至教育部核准及學校解聘前，得經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過予以停聘。 四、行為違反相關法規解聘、終局停聘(有教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款、第 18 條第 1 項規定情事)： (一)違失行為調查 1、教師行為違反相關法規，學校得視個案情形組成調查小組主動進行調查、蒐集相關事證。 2、學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教評會審議通過，暫時予以停聘 3 個月以下，免報教育部核准；必要時得經教評會審議通過後，延長停聘期間 1 次，且不得逾 3 個月。以上議決應經教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。 3、教師停聘期間，學校應予保留底缺。 (二)教評會審議 1、教評會紀錄應明確記載教師所違反之相關法令。 2、有教師法第 14 條第 1 項第 11 款所定之情事（經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要），經教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過後，由學校於決議作成之日起 10 日內報教育部核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 3、有教師法第 15 條第 1 項第 5 款所定之情事（經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要），經教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過並議決 1 至 4 年不得聘任為教師之期間後，由學校於決議作成之日起 10 日內報教育部核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 4、有教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款情形，經調查屬實，於報教育部後，至教育部核准及學校解聘前，得經教評會委員二分之一以上出席 及出

	席委員二分之一以上之審議通過後，予以停聘。 (三)終局停聘 1、教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，議決停聘 6 個月至 3 年，並由學校於決議作成之日起 10 日內報教育部核准，予以終局停聘。同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 2、教師終局停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。所稱不得在學校任教，指不得在任何學校從事兼任、代理、代課及其他教學或輔導工作。 3、受終局停聘之教師於停聘期間辭職者，於該停聘 6 個月至 3 年期間，仍不得在學校任教，且其他學校亦不得聘任其為教師。 4、終局停聘期間遇有聘約期限屆滿情形者，學校應予續聘。 5、終局停聘期間屆滿後，學校應予復聘，教師應於停聘期間屆滿次日向學校報到復聘。未於終局停聘期間屆滿次日向學校報到復聘者，學校應負責查催，教師於回復聘任報到前，仍視為停聘；如仍未於接到查催通知之日起 30 日內報到復聘者，除有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。 五、教學不力、不能勝任工作、違反聘約情節重大解聘或不續聘(有教師法第 16 條第 1 項第 1 款或第 2 款)： (一)有教師法第 16 條第 1 項第 1 款或第 2 款情形之一，經教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過予以解聘或不續聘後，教評會當次會議應再就教師所涉之情節是否以資遣為宜，進行審議。 (二)教評會審議教師所涉之情節是否以資遣為宜時，應注意是否符合「非出於教師本人之惡意」及參酌資遣當事人之評估。若經教評會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過資遣，學校應於決議作成之日起 10 日內報教育部核准解聘或不續聘，其情節以資遣為宜；若未通過資遣，學校應於決議作成之日起 10 日內報教育部核准解聘或不續聘。學校於報教育部核准時，應於會議紀錄詳細記載決議之情形，以利教育部審核，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。 (三)學校於聘約中約定教師有一定違反聘約行為，即得予以解聘或不續聘者，於個案適用時，教評會應依教師法第 16 條第 1 項第 2 款情節重大規定，就相關事實予以審認，不得逕以教師有一定違反聘約行為，即予以解聘或不續聘。教評會認定情節重大之理由，並應明確記載於會議紀錄中。另函報個案時，應說明教評會就個案違反聘約相關事由判斷該違反聘約行為，業依「公益性」、「必要性」、「符合比例原則」、「符合正當法律程序」等原則審酌個案違反聘約「情節重大」之情形，俾利審核。 六、通緝羈押褫奪公權在監執行當然暫時停聘(有教師法第 21 條第 1 項規定情事)： (一)有教師法第 21 條各款情形之一時，即生當然暫時予以停聘之效力，學校應就教師所涉之行為提請教評會審議是否已有本法第 14 條第 1 項、第 15 條第 1 項、第 16 條第 1 項或第 18 條第 1 項所定之情事，並另作是否解聘、不續聘或終局停聘之決定。 (二)當然暫時予以停聘之教師，於停聘事由消滅後，除經學校依教師法第 22 條第 2 項

	規定予以停聘外，學校應予復聘，教師應於事由消滅後次日向學校報到復聘。未於事由消滅後次日向學校報到復聘，學校應負責查催，教師於回復聘任報到前，仍視為停聘；如仍未於接到查催通知之日起 30 日內報到復聘者，除有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。
控制重點	一、學校得視個案情形組成調查小組主動進行調查。 二、教評會審議層級及各層級組成人數（應注意性別比例）、出席人數及決議人數須符合教師法之規定。 三、性平案件應於知悉之日起 1 個月內經教評會審議通過後，免報教育部核准，暫時予以停聘。 四、各級教評會審議時應給予當事人陳述意見機會。學校通知當事人陳述意見時，書面通知中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場或提書面說明及不到場所生之效果等，並注意文書之送達（以足供存證查核方式送達當事人）。 五、教評會以「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」為解聘、不續聘或終局停聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載所違反之相關法規為何。 六、教評會以「違反聘約情節重大」為解聘或不續聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載認定情節重大之理由，並應就公益性、必要性、符合比例原則及符合正當法律程序 4 要件予以審查。 七、教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。 八、教師停聘期間，學校應予保留底缺；終局停聘期間遇有聘 約期限屆滿情形者，學校應予續聘。 九、教師解聘、不續聘或終局停聘案，經教育部核准後，應即以學校名義發文通知當事人，並依行政程序法規定詳載救濟方法、期間與受理機關，且應注意文書之送達，不得延誤。 十、學校完成教師解聘、不續聘或終局停聘程序後，應即依「不 適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢利用處理辦法」規定辦理通報。
法令依據	一、教師法暨其施行細則。 二、性別平等教育法。 四、就業服務法。 五、不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法。
使用表單	專科以上學校教師解聘、不續聘、停聘案作業流程檢覈表及提案表。

國立臺北商業大學人事室作業流程圖
教師停聘、解聘、不續聘作業

圖 1：有罪判決確定



註：流程圖圖 1-5 說明如下

§14 I ①1 ：係指教師法第 14 條第 1 項第 1 款，依此類推。

(1/2,1/2)、(2/3,2/3)、(2/3,1/2)：係指教評會委員出席比例及出席委員審議通過比例。

圖 2：校園性別事件

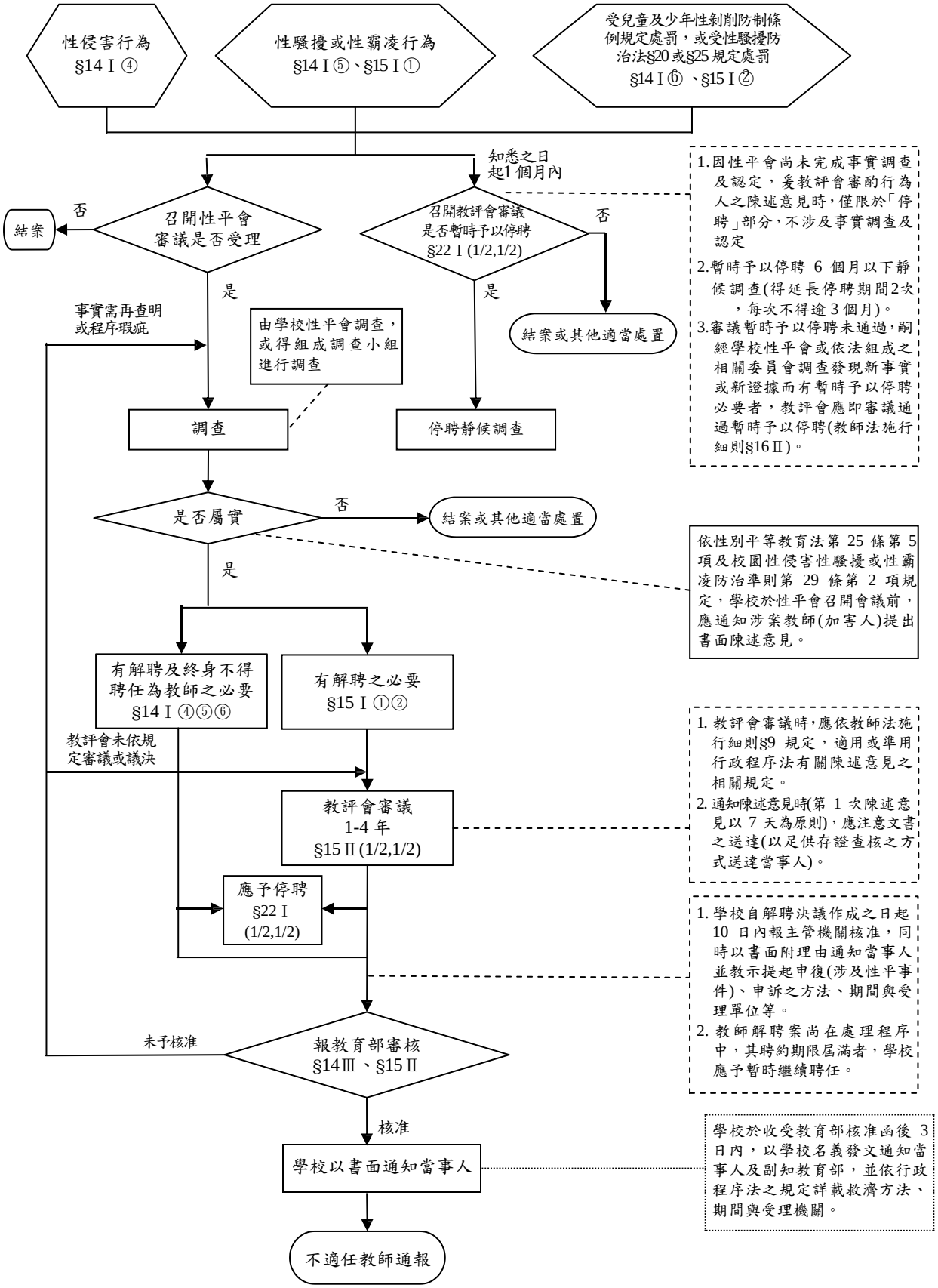

性侵害行為
§14 I ④
性騷擾或性霸凌行為
§14 I ⑤、§15 I ①
受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法§20或§25規定處罰
§14 I ⑥ 、§15 I ②
知悉之日起1個月內
召開性平會審議是否受理
否
結案
是
召開教評會審議是否暫時予以停聘
§22 I (1/2,1/2)
否
是
結案或其他適當處置
事實需再查明或程序瑕疵
由學校性平會調查，或得組成調查小組進行調查
調查
停聘靜候調查
是否屬實
否
結案或其他適當處置
是
有解聘及終身不得聘任為教師之必要
§14 I ④⑤⑥
有解聘之必要
§15 I ①②
教評會未依規定審議或議決
教評會審議
1-4 年
§15 II (1/2,1/2)
應予停聘
§22 I
(1/2,1/2)
未予核准
報教育部審核
§14 III 、§15 II
核准
學校以書面通知當事人
不適任教師通報
1.因性平會尚未完成事實調查及認定，爰教評會審酌行為人之陳述意見時，僅限於「停聘」部分，不涉及事實調查及認定
2.暫時予以停聘 6 個月以下靜候調查(得延長停聘期間2次，每次不得逾3個月)。
3.審議暫時予以停聘未通過，嗣經學校性平會或依法組成之相關委員會調查發現新事實或新證據而有暫時予以停聘必要者，教評會應即審議通過暫時予以停聘(教師法施行細則§16 II)。
依性別平等教育法第 25 條第 5 項及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 29 條第 2 項規定，學校於性平會召開會議前，應通知涉案教師(加害人)提出書面陳述意見。
1. 教評會審議時，應依教師法施行細則§9 規定，適用或準用行政程序法有關陳述意見之相關規定。
2. 通知陳述意見時(第 1 次陳述意見以 7 天為原則)，應注意文書之送達(以足供存證查核之方式送達當事人)。
1. 學校自解聘決議作成之日起 10 日內報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起申復(涉及性平事件)、申訴之方法、期間與受理單位等。
2. 教師解聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。
學校於收受教育部核准函後 3 日內，以學校名義發文通知當事人及副知教育部，並依行政程序法之規定詳載救濟方法、期間與受理機關。

圖 3：涉兒少體罰霸凌偽變造湮滅毒品性侵證據

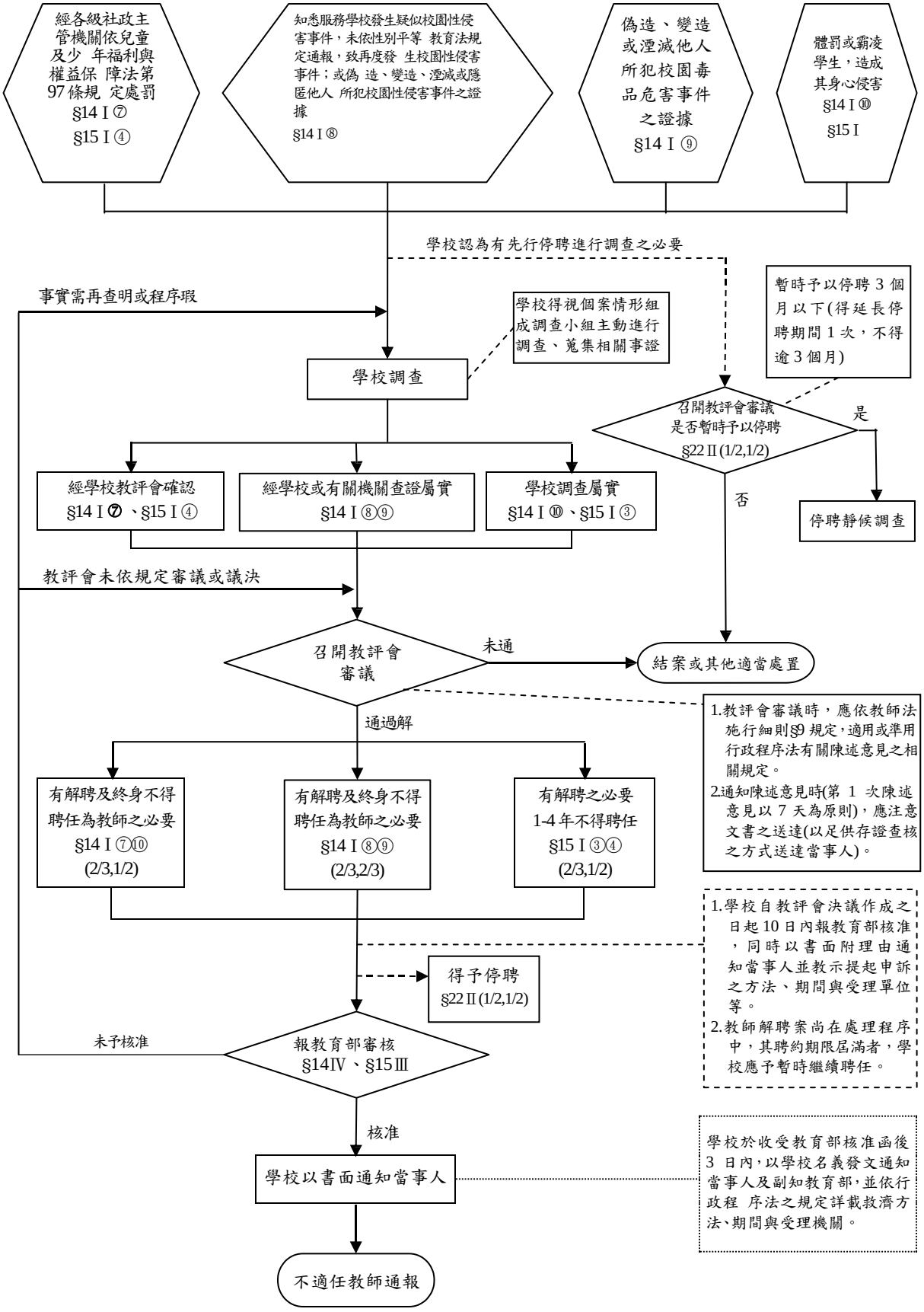


圖 4：行為違反相關法規

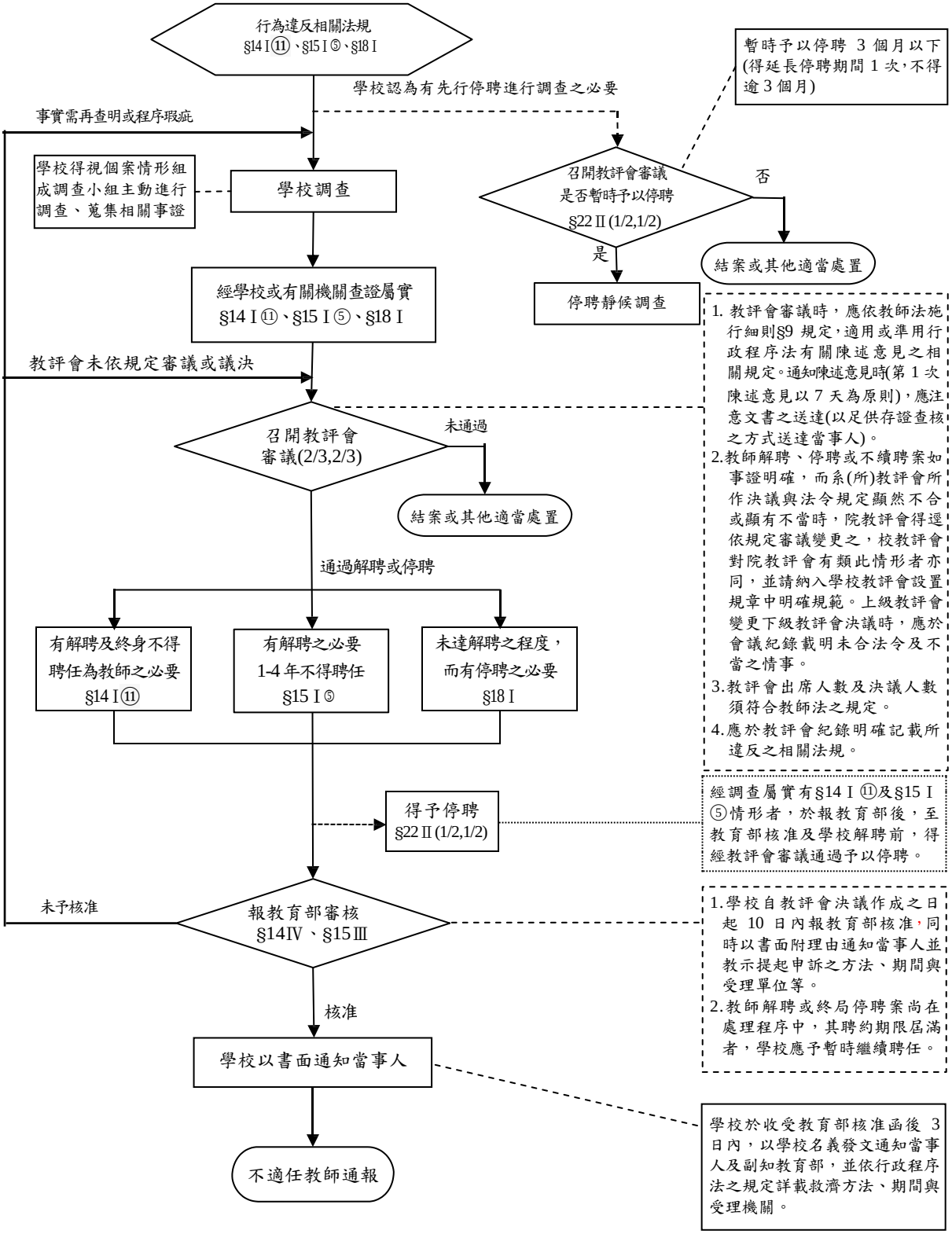
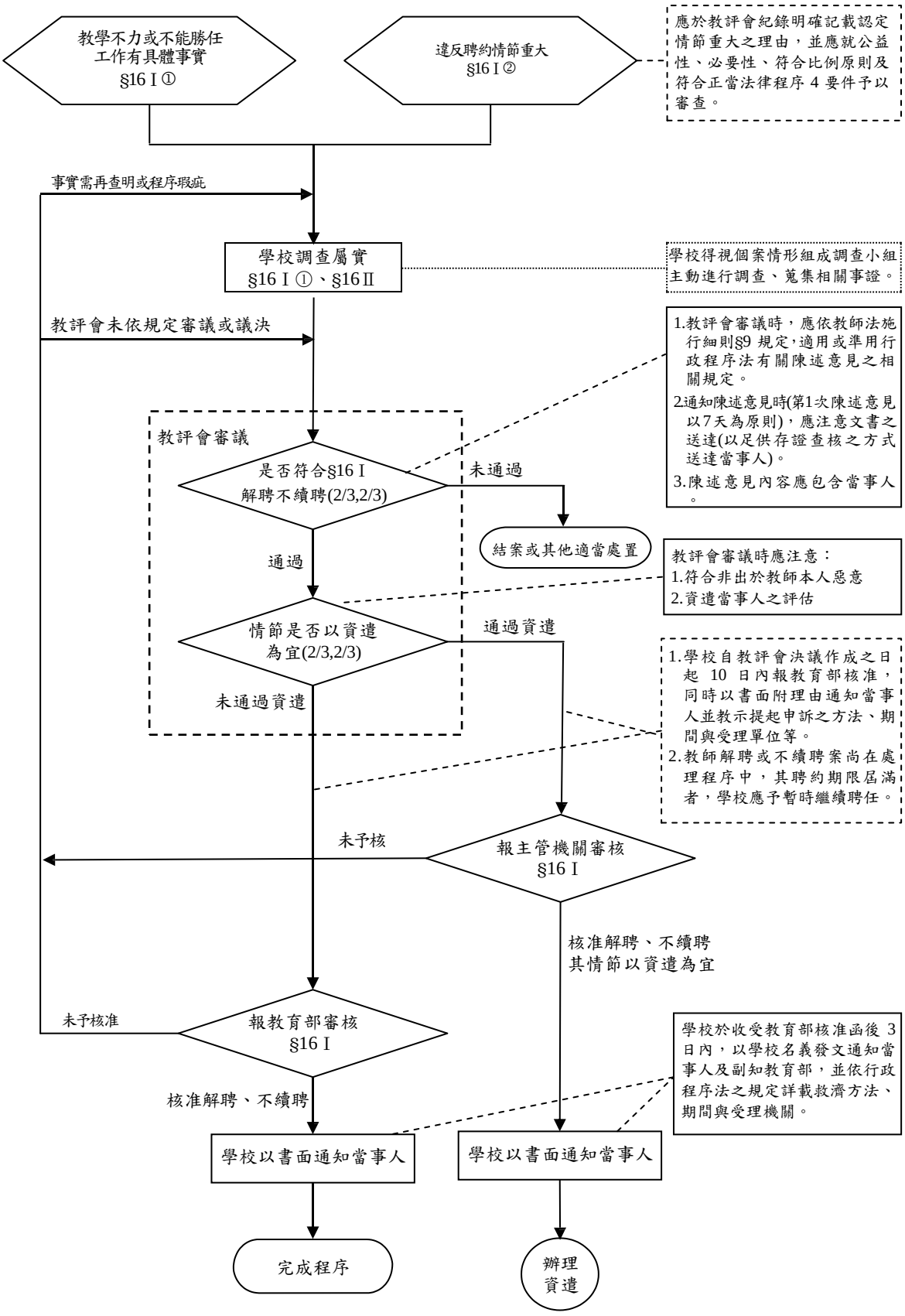

行為違反相關法規
§14 I ⑪、§15 I ⑤、§18 I
學校認為有先行停聘進行調查之必要
事實需再查明或程序瑕疵
學校得視個案情形組成調查小組主動進行調查、蒐集相關事證
學校調查
經學校或有關機關查證屬實
§14 I ⑪、§15 I ⑤、§18 I
教評會未依規定審議或議決
召開教評會
審議(2/3,2/3)
未通過
結案或其他適當處置
通過解聘或停聘
有解聘及終身不得聘任為教師之必要
§14 I ⑪
有解聘之必要
1-4 年不得聘任
§15 I ⑤
未達解聘之程度，而有停聘之必要
§18 I
得予停聘
§22 II (1/2,1/2)
未予核准
報教育部審核
§14 IV、§15 III
核准
學校以書面通知當事人
不適任教師通報
召開教評會審議
是否暫時予以停聘
§22 II (1/2,1/2)
否
是
暫時予以停聘 3 個月以下(得延長停聘期間 1 次，不得逾 3 個月)
結案或其他適當處置
停聘靜候調查
1. 教評會審議時，應依教師法施行細則§9 規定，適用或準用行政程序法有關陳述意見之相關規定。通知陳述意見時(第 1 次陳述意見以 7 天為原則)，應注意文書之送達(以足供存證查核之方式送達當事人)。
2.教師解聘、停聘或不續聘案如事證明確，而系(所)教評會所作決議與法令規定顯然不合或顯有不當時，院教評會得逕依規定審議變更之，校教評會對院教評會有類此情形者亦同，並請納入學校教評會設置規章中明確規範。上級教評會變更下級教評會決議時，應於會議紀錄載明未合法令及不當之情事。
3.教評會出席人數及決議人數須符合教師法之規定。
4.應於教評會紀錄明確記載所違反之相關法規。
經調查屬實有§14 I ⑪及§15 I ⑤情形者，於報教育部後，至教育部核准及學校解聘前，得經教評會審議通過予以停聘。
1.學校自教評會決議作成之日起 10 日內報教育部核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起申訴之方法、期間與受理單位等。
2.教師解聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。
學校於收受教育部核准函後 3 日內，以學校名義發文通知當事人及副知教育部，並依行政程序法之規定詳載救濟方法、期間與受理機關。

圖 5：教學不力、不能勝任工作及違反聘約情節重大



國立臺北商業大學內部控制制度控制作業自行評估表

○○年度

評估單位：人事室

作業類別(項目)：教師停聘、解聘、不續聘作業

評估期間：○○年○○月○○日至○○年○○月○○日

評估日期：　年　月　日

控制重點	評估情形					改善措施
	落實	部分落實	未落實	不適用	其他	
一、作業流程有效性 (一)作業程序說明表及作業流程圖之製作是否與規定相符。 (二)內部控制制度是否有效設計及執行。						
二、教師停聘、解聘、不續聘作業： (一)教師解聘、不續聘、停聘是否符合教師法第 14 條、第 15 條、第 16 條、第 18 條、第 21 條、第 22 條之情事。 (二)教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議層級及各層級組成人數(性別比例)、出席人數及決議人數是否符合教師法之規定，且以書面通知當事人陳述意見並合法送達。 (三)教評會依教師法第 15 條第 2 項規定審議之事項，是否以議決該教師不得聘任為教師之 1 年至 4 年期間為限。 (四)教師有教師法第 14 條第 1 項第 4 款至第 6 款、第 15 條第 1 項第 1 款或第 2 款情形，學校是否於知悉之日起 1 個月內經教評會審議通過暫時予以停聘；經調查屬實者，於報教育部後，至教育部核准及學校解聘前，是否免經教評會審議先予以停聘。 (五)教評會以「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」為解聘、不續聘或終局停聘案依據者，應於教評會紀錄明確記載所違反之相關法令。 (六)教評會以「違反聘約情節重大」為解聘或不續聘案依據者，應於教評會紀錄明						

確記載認定情節重大之理由，並應就公益性、必要性、符合比例原則及符合正當法律程序4要件予以審查。 (七)外籍教師有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，學校應依就業服務法第56條規定，於3日內以書面通知教育部、入出國管理機關及警察機關。 (八)學校是否自教師解聘、不續聘或終局停聘決議作成之日起10日內報教育部核准，並同時以書面附理由通知當事人及教示提起申復(涉及性平事件)、申訴之方法、期間與受理單位等。 (九)教師解聘、不續聘或終局停聘案尚在處理程序中，其聘約期限屆滿者，學校是否暫時繼續聘任。 (十)教師解聘、不續聘或終局停聘案，經教育部核准後，學校是否以足供存證查核方式以書面送達當事人，並依行政程序法之規定詳載救濟方法、期間與受理機關。 (十一)完成教師解聘、不續聘或終局停聘程序後，是否已依「不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢利用 處理辦法」規定辦理通報。						
填表人：　　複核：						

註：

1. 機關得就1項作業流程製作1份自行評估表，亦得將各項作業流程依性質分類，同1類之作業流程合併1份自行評估表，將作業流程之控制重點納入評估。
2. 各機關依評估結果於評估情形欄勾選「落實」、「部分落實」、「未落實」、「不適用」或「其他」；其中「不適用」係指評估期間法令規定或作法已修正，但控制重點未及配合修正者；「其他」係指評估期間未發生控制重點所規範情形等，致無法評估者；遇有「部分落實」、「未落實」或「不適用」情形，於改善措施欄敘明需採行之改善措施。