

【轉知】

教師待遇條例完成立法，明確保障教師權益

◎全教總 2015/05/25

立法院 5 月 22 日三讀完成「教師待遇條例」立法，全文共有 26 條，教師之待遇終於完成法制化。

有關教師待遇條例法制化，全教總委請黃昭順委員於 103 年 4 月 18 日提出全版本法律案，遠早於行政院院版送立院審議時間，**包含公私校教師待遇一致、導師費納入職務加給均入法**，後為因應行政院版條文，全教總常理會又於 104 年 3 月 13 日通過本會對照版，經全教總與所屬各縣市教師工會共同努力，此一教師待遇條例終於完成三讀，應能有效保障全體教師權益。

教師待遇條例完成立法，是遲來的正義，全教總感謝各委員、各友會的協助，未來將持續進行以下工作，以確保教師權益。

一、監督教育部「教師待遇條例施行細則」之制訂。

二、協助各私校啟動團體協約，請私校教師盡快加入工會，以保障權益。

為讓您更加明白立法前後之差異，全教總特整理立法前後差異對照表，提供參考，請鼓勵尚未入會的同事，盡快加入全教總所屬會員工會！

教師待遇條例立法前後差異

條文內容	實施前狀況	實施後狀況
104年5月22日，教師待遇條例三讀通過，全文26條。	公立學校教職員敘薪辦法 私立學校法施行細則第 33 條(私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校之規定辦理。)	教師待遇完成法制化。
第十三條 加給分下列三種：	導師費及執行特殊教育列為「津貼」，不列入年終和	教師待遇條例完成立法，並依本會建議將導師費改

<p>一、職務加給：對兼任主管職務者、導師或擔任特殊教育者加給之。</p> <p>二、學術研究加給：對從事教學研究或學術研究者加給之。</p> <p>三、地域加給：對服務於邊遠或特殊地區者加給之。</p>	<p>考績獎金計算。因之前國中小課稅配套，高中與國中小導師費有1000元的落差。</p>	<p>列「職務加給」後，高、國中和國小的導師費依法理不應再有落差，將可齊一高中職、國中小導師費，根本解決過去幾年的爭議。</p> <p>依現況，行政加給列入年終與考績獎金計算，導師費改為職務加給後，即應比照辦理，全教總將要求教育部落實。</p>
<p>第十七條 私立學校教師之職務加給、學術研究加給、及地域加給，各校準用前三條規定訂定，並應將所訂支給數額納入教師聘約；私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額。教師加入工會者，得授權由工會代表協議。</p>	<p>私校老師薪資常遭雇主苛扣，私校教師之待遇未能比照公校，以致爭議不斷。</p>	<p>私立學校教師在實施後準用公立學校教師各項加給支給的標準，薪資待遇終於受到保障。</p> <p>在本條例實施前即被學校減發薪水的老師可加入教師工會，授權教師工會與雇主進行團體協商，議定薪資支給數額。</p>
<p>第二十三條 私立學校有下列各款情形之一，經主管機關限期改善，屆期未改善者，得處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得按次處罰至改善為止：</p> <p>一、違反第六條或第十九條第一項、第三項薪給支給之規定。</p> <p>二、違反第七條第一項、第二項核敘薪級、第十條第一項改敘或第八條第一項第一款、第二款本文或第十一條第三項有關起敘</p>	<p>私立學校苛扣教師薪給、不予晉級晉薪等損及教師權益行為沒有罰則。</p>	<p>明定私校未依本條例發給薪資、晉級和晉薪時之罰則，可有效保障私校教師權益。</p>

<p>及改敘之規定。</p> <p>三、違反第十二條第三項規定，中小學教師薪級之晉級未比照公立高級中等以下學校教師成績考核辦法規定辦理，或大專教師薪級之晉級，未比照同條第二項按學年度評定成績或依評定結果晉本薪（年功薪）一級之規定。</p> <p>四、違反依第十七條所定職務加給、學術研究加給或地域加給之規定，或未將上開加給規定納入教師聘約，或未與教師協議前變更支給數額。前項情形同時得依私立學校法相關規定辦理。</p>		
<p>第二十四條 私立學校未依聘約支給教師薪給時，其所屬學校財團法人全體董事應就未支給部分與學校負連帶責任。</p>	<p>未對私校董事課責。</p>	<p>明訂私立學校未依聘約支給薪給時，董事會與學校應負連帶責任。</p>

**臺南市教育產業工會與臺南市教師會感謝
陳淑慧立委、許添財立委、黃偉哲立委、
陳亭妃立委對教師待遇條例的支持！！！！**

團結力量大！！！！

有所「得」，有所「施」

當全體中小學教師課稅開始實施，而課稅配套方案落實被認為順理成章，組織幹部們的內心是酸的；高中職教師導師費提升有了爭取的基礎，但卻指責組織幹部不夠努力最後導致組織裂解，組織幹部們的內心是苦澀的。少子化造成各教育階段別編班學生數的逐年下降、幼照法立法每園所應有一位教保員、國小教師編制提升至每班 1.65 人、國中科科等值及每 9 班增置一師實編、高中職教師得以聯合介聘、私立大專不應以年齡行就業歧視、課後輔導及寒暑假課輔得視為延長工時免稅、高中職教師役男列入盡量延長緩召、私校教師統一薪俸完全比照公立……，自然而然通通被視為順理成章，試問在各自教育階段別的領域裡，我們真正觸動了教導「團結」的教師們，做出什麼樣的「團結行動」，組織幹部們的內心著實是心酸加苦澀的。這樣的情境得否改變？說來我還真是擁有「他媽的」天真浪漫期待！

猶記得參與一次荒野協會志工訓練演講，有位編號 001 志工要大家閉起眼睛聽她訴說，她說：當他們一群人走入觀霧森林雙手撫慰路旁野草，看到一顆參天大樹 10 幾個志工牽手圍抱，臉頰貼近樹幹菁苔慢慢閉上眼睛，呼吸著！傾聽著！大自然讓她們內心有了滿滿的感動。當場我差點哭出來，因為我是教師組織幹部，接觸的是人，這些人團結在一起力量有時可比參天大樹，但人心很脆弱又常糾結情緒，除追求公義外於體罰性平案件處理多了，內心著實無法感動而是塞滿了感慨！

教師待遇條例的立法是基層教師多年來的期待，立法院終於 5 月 22 日三讀完成「教師待遇條例」立法。說來立法程序並非單一層面考量，反而是牽一髮動全身，稍一不慎就完全扭曲，故對組織幹

部是一項由地方到中央，全面動員遊說的高耗能挑戰。以我而言，最近這二週內南市立委至少走訪一趟、line 說明多次、電話聯繫至少拜託一次，現在雖完成立法工作卻也絕不是一人之功，試問難道大家還認為順理成章得到？個人認為組織網絡應大大宣傳，來改變這習以為常的認知情境，才能有助團結入會。

三讀通過的教師待遇條文在教師工作權益上有重大進展，例如：

一、將導師費、特教津貼改列「職務加給」，行政院版原條文明訂導師費、特教津貼均為津貼性質，全教總為求慎重，去年即委請委員提全版本案，直接將導師或特殊教育者納入「職務加給」，這樣在考績獎金與年終獎金皆可加計，教師實質所得會有增加，這是本會與全教總未來要監督教育部落實的重點。

二、導師費改列「職務加給」後，將可齊一高中職、國中小導師費，根本解決過去幾年的爭議，所以高中職導師費提高為 3 千元有了法理基礎，進一步爭取有望。

三、考績獎金列為待遇項目，將不再出現類似蘇煥智限定考核比例，要求教師於接受考核為四條一項一款，必須自行提出優良事蹟正面表列的情事。

四、私立學校教師之職務加給、學術研究加給、及地域加給，各校準用前三條規定訂定，並應將所訂支給數額納入教師聘約；私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額。教師加入工會者，得授權由工會代表協議。其實在崑中案事件早就確立了這樣的立法方向，私校教師權益保障看來唯有先加入工會，追求團結過半一途。

各位教師夥伴們，教師待遇條例的催生，這是全體教師組織幹部多年努力的成果，當工會團結力量有效推動權益保障的提昇，我們可不可以做些什麼來強化工會更團結的力量？而非一直順理成章的以為自然獲得。(註：至於那些未入會搭便車之人，我們就同情他們知能不足吧！)

組織運作的強化不外乎人力、物力、財力，在我們因立法獲益而致所得有增加，或許我們可以做一件最世俗的支持行動，捐助部分的「增加所得」，以財力強化組織動能，以這世俗化的捐助組織行動溫暖那原已心酸苦澀的情懷，若可以，我們就做吧！

臺南市教育產業工會 許又仁 筆
104.5.25