

農業部所屬試驗研究機構聘任人員管理要點

一、農業部（以下簡稱本部）為使所屬各試驗研究機構（以下簡稱各機構）聘任人員之進用及管理有所依循，促進機構研發量能之提升，達多元攬才留才之目的，特訂定本要點。

二、本要點用詞，定義如下：

（一）聘任人員：指本部所屬各機構組織法規及編制表所列職稱為研究員、副研究員及助理研究員，且比照教育人員任用條例聘任之人員。

（二）研究發展成果：指專門著作、作品、成就證明、技術報告及未曾送審各機構任一職務等級聘任人員資格之學位論文。除未曾送審之學位論文外，應符合教育部專科以上學校教師資格審定辦法第二十一條規定之認定，由聘任人員提送至多五件，並自行擇一為代表作，其餘列為參考作，其中擇定之代表作係數人合著者，應附書面具體說明其參與部分，並由合著人簽章證明，與同意放棄得為合著人之代表作。

前項第二款所稱代表作，應為聘任人員申請職務等級前五年內之著作；所稱參考作，應為聘任人員申請職務等級前七年內之著作。但聘任人員曾於前述期限內育嬰留職停薪、懷孕或生產者，得申請延長前述年限二年。

三、聘任人員之初聘、升等、考核、獎懲、續聘（含不予續聘）及解聘等事項，應經各機構依公務人員陞遷法等規定組成之甄審委員會及考績委員會（以下合稱委員會）審議。

各機構已進用聘任人員三人以上者，前項委員會指定委員中應有一人為聘任人員之代表。

四、研究員應具備下列資格之一：

（一）具有博士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務四年以上，並有研究發展成果。

（二）曾任比照助理教授職級之職務三年以上，成績優良，並有研究發展成果。

（三）現任簡任公務人員（或具簡任公務人員資格）擬轉任研究員，

須具前二款資格之一。

五、副研究員應具備下列資格之一：

- (一) 具有博士學位或其同等學歷證書，成績優良，並有研究發展成果。
- (二) 具有碩士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務四年以上，成績優良，並有研究發展成果。
- (三) 曾任比照講師職級職務三年以上，成績優良，並有研究發展成果。
- (四) 現任薦任第八職等至第九職等（或具擬任薦任第八職等至第九職等人員資格）公務人員擬轉任副研究員，須具前三款資格之一。

六、助理研究員應具備下列資格之一：

- (一) 具有碩士學位或其同等學歷證書，成績優良。
- (二) 大學或獨立學院畢業，曾任助教擔任協助教學或研究工作四年以上，成績優良，並有研究發展成果。
- (三) 大學或獨立學院畢業，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務六年以上，成績優良，並有研究發展成果。
- (四) 現任薦任第六職等至第七職等（或具擬任薦任第六職等至第七職等人員資格）公務人員擬轉任助理研究員，須具前三款資格之一。

七、各機構辦理聘任人員之初聘，應符合公開公平公正之原則，審議程序如下：

- (一) 各機構職務出缺時，由用人單位敘明聘任目的與專業領域、資格、擬聘職務及人數，簽請機構首長核定後，比照公務人員職缺外補程序辦理公告。
- (二) 由用人單位成立初審小組，就甄選方式、應徵者之資格條件、應繳交之申請表及相關證明文件進行審查。國外學歷之查證，應比照教育部專科以上學校教師資格審定辦法及大學辦理國外學歷採認辦法規定辦理。

- (三) 初審小組應將初審合格人員（以下簡稱申請人）之研究發展成果及相關表件提請委員會複審，複審通過者，申請人之專門著作應先進行外審（以下簡稱外審）；非以專門著作為資格審查者，或已取得擬任職級之相當教育部部定教師證書者，得由委員會審議免經外審程序。
- (四) 專門著作外審結果，應送委員會再審議，如為研究員職缺，由相當等級人員審議，經再審議通過，排定前三名送請機構首長圈選，並得視需要增列候補名額，其名額不得逾職缺數二倍。但應徵人數不足或成績不佳者，經委員會決議，得酌減排定人數。
- (五) 初審及再審議階段，必要時得舉行面試、筆試或專業能力實地測驗。
- (六) 經機構首長圈定之人選，由各機構核發派令。但研究員兼任主管之職務，應報本部核發派兼令。聘任人員應於核定生效之日起一個月內報到，各機構於人員報到後，再核發聘書。
- (七) 聘任人員曾任職等相當、性質相近、服務成績優良之年資得提敘俸級者，由各機構參照公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法認定。
- (八) 已取得教育部副教授以上教師證書或曾任本部所屬各機關(構)職務且認定比照副教授資格者，擬兼任各機構幕僚長以上主管職務之聘任研究員，得免經初審、複審、外審及再審議審查程序。

前項第二款初審小組，置委員三人至七人，由用人單位擬訂委員推薦名單，簽請機構首長圈選組成並指定召集人一人，人事主管為當然成員，必要時得外聘專家學者擔任；第六款聘書，其格式由本部另訂之。

第一項初聘申請表件與免經外審程序之審查基準及範圍，得由各機構參考教育部專科以上學校教師資格審定辦法自行訂定。

- 八、各機構依前點規定辦理聘任人員之專門著作（含學位論文）外審，應密送其他外聘專家學者（以下簡稱外審委員）審查，遵循專業、

公正及保密原則，一次邀請機構外具送審著作專業領域專家學者至少五名辦理審查，審查委員不得低階高審。

外審委員名單由用人單位擬訂推薦名單，簽陳機構首長決定外審委員人數及人選後，密送外審。評分結果五分之四以上達七十分，即為合格。但審查意見有明顯疑義，足以動搖著作審查之可信度及正確性者，機構得再邀請一名以上人員審查之。

外審委員名單除依需要提供本部查核外，應予保密，以維持評審之公正性。評分審查意見表得比照教育部所定專科以上學校教師資格審查意見表辦理。

經外審通過之專門著作，應存放於各機構典藏並公開陳覽，以促進學術研究及資訊公開化。

九、聘任人員具有教育人員任用條例所定消極任用資格者，不得聘任。

十、聘任人員之聘期，初聘一年，續聘每次為二年，第一次續聘得配合會計年度酌予縮短或延長。聘任期間不得超過公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法第十九條規定屆齡退休之至遲退休生效日期。

十一、聘任人員升等除符合教育人員任用條例第三十條之一規定者，餘應依其職務逐級升等：

（一）升等研究員職務應具備下列資格之一：

1、具有第四點第一款或第二款資格之一。

2、教育人員任用條例中華民國八十六年三月二十一日修正施行前，依社會教育機構或學術研究機構規定，已聘任比照講師等級之研究人員，繼續任職未中斷，並符合前目資格或取得與現職相關之博士學位，成績優良，並有研究發展成果，在各機構服務滿一年，得申請升等比照副教授等級職務。

（二）升等副研究員職務，應具備第五點第一款至第三款資格之一。

十二、聘任人員有下列情形之一者，不得申請升等：

（一）最近三年內因故意犯罪，曾受有期徒刑之判決確定。但受緩刑宣告者，不在此限。

- (二) 最近二年內曾依公務員懲戒法受撤職、休職或降級之處分。
- (三) 最近二年內曾依公務人員考績法受免職之處分。
- (四) 最近一年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過之處分。
- (五) 最近一年考核列丙等者，或依公務人員考績法曾受累積達一大過以上之處分。
- (六) 最近一年內因酒後駕車、對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，致平時考核曾受記過一次以上之處分。
- (七) 經核准帶職帶薪進修或研究六個月以上，於進修或研究期間。但於進修或研究期間，執行本機構與相關機關之合作計畫，著有績效或貢獻卓越，由單位主管專案簽准者，不在此限。
- (八) 經核准留職停薪，於留職停薪期間。但育嬰留職停薪者，不在此限。
- (九) 依法停職期間或奉准延長病假期間。

十三、各機構辦理聘任人員之升等審議程序如下：

- (一) 各機構職務出缺時，由用人單位簽請機構首長核定專業領域、資格、升等職務與人數，復依第七點第一項第二款至第六款規定辦理。
- (二) 研究發展成果之審議，應符合第二點第一項第二款及第八點規定，其評分基準準用各機構所定公務人員陞任評分標準表辦理，另升等申請表件授權由各機構依業務需要訂定之。

十四、各機構於受理申請審查案件期間，經檢舉或發現申請人涉及下列情事之一，並經委員會審議確定者，駁回其申請，並自各機構審議決定之日起，五年內不受理其申請：

- (一) 研究發展成果有抄襲、造假、變造或舞弊情事或其他違反學術倫理情事。
- (二) 聘任人員申請審查之各種文件為偽造、變造、刊載不實或其他違反學術倫理情事。

申請案件經審查通過後，經檢舉或發現有前項各款情事之一，並經委員會審議確定者，其資格予以撤銷，並自各機構審議

決定之日起，十年內不受理其申請。

十五、各機構應秉綜覈名實、信賞必罰之旨，辦理聘任人員之考核。

聘任人員之考核區分如下：

- (一) 初聘考核：指各職務等級初聘人員，於初聘一年屆滿前辦理其任職期間之考核。初聘人員於當年一月到職至年終任職滿一年者，辦理年終考核。
- (二) 年終考核：指各職務等級人員，於每年年終辦理其當年一至十二月任職期間之考核。未滿一年者不辦理年終考核。

前項考核應以平時考核為依據，按研究發展成果（含取得品種權、專利權等）及行政業務工作分別評分，其中研究發展成果至少占百分之四十以上。另考核表格授權由各機構依業務需要訂定之。

初聘考核依各該聘任人員到職時間及表現，由主管人員於期滿時考核其成績，經機構首長核定達七十分以上為及格，予以續聘；考核成績不及格，應先提委員會審議並經機構首長核定後，不予續聘。

聘任人員於考核年度任現職未滿一年，其升等高一等級職務者，得以前經敘薪有案之低一等級職務合併計算，辦理高一等級職務之年終考核。

十六、聘任人員年終考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數及獎懲如下：

- (一) 甲等：八十分以上。晉本薪或年功薪一級；已支年功薪最高薪級者，不予晉級；並作為續聘之參考。
- (二) 乙等：七十分以上，不滿八十分。晉本薪或年功薪一級；已支年功薪最高薪級者，不予晉級。連續二年列乙等，留支原薪；並作為續聘之參考。
- (三) 丙等：六十分以上，不滿七十分。留支原薪；連續二年列丙等者，解聘或不予續聘。
- (四) 丁等：不滿六十分。解聘或不予續聘。

十七、聘任人員之考核及獎懲，除本要點規定者外，比照公務人員相關規定辦理。

各機構另得以受考人當年度研究發展成果及行政工作之績效，訂定評量基準作為考列甲等之必要條件。必要時，得比照公務人員考列甲等人數比例之限制。

十八、聘任人員借調至他機關（構）任職，且占該機關（構）職缺支薪，並辦理留職停薪者，由本職機構以本職辦理考核，本職機構應向借調機關（構），調取平時考核紀錄及其他相關資料，評定考核。

各機構向學校借調教師並辦理留職停薪，且占各機構職缺支薪者，該借調人員不辦理考核，俟借調期滿歸建時，由該學校依其規定辦理。

十九、聘任人員於聘期屆滿前，具有下列情事之一者，提委員會審議，機構首長初核，報本部核定後，不予續聘：

- （一）現職工作不適任或現職已無工作又無其他工作可以聘任。
- （二）經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。
- （三）受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。
- （四）聘期各年度內無故未參加與機構業務有關之研習會或研討會。
- （五）聘期各年度內未提出業務研析報告、創作、作品、技術報告、或在所任機構及相關出版品發表著作一篇以上。
- （六）續聘期間內未公開發表論文（或創作、作品、技術報告等）。
- （七）年終考核考列丁等，或連續二年列丙等。

聘任人員兼任主管職務者，不受前項第五款及第六款之限制。

第一項第五款業務研析報告、創作、作品、技術報告，應經單位主管加註評語後，提請委員會審議；第一項第六款公開發表論文，應於委員會審議通過之國內外重要學術單位出版刊物或國

內外學術研討會登載。

二十、聘任人員於聘期內，具有下列情事之一者，提委員會審議及機構首長初核，報本部核定後，予以解聘；依第一款解聘者，應溯至各該情事發生之日生效：

（一）教育人員任用條例第三十一條所列情事之一。

（二）違反聘約規定之義務事項，情節重大，有具體事證。

（三）違反國家科學及技術委員會對研究人員學術倫理規範所列情事之一，情節重大，有具體事證。

（四）工作不力或不能勝任工作，致無法完成聘約之工作項目，對機構造成不良後果，有具體事證。

（五）公務人員考績法所定應予一次記二大過或考列丁等各款情事之一。

（六）年終考核考列丁等，或連續二年列丙等。

二十一、各機構委員會審議聘任人員考核列丁等、懲處、不予續聘、解聘之案件，應給予當事人陳述及申辯之機會。

各機構作成不予續聘或解聘之決定後，應於十日內以書面附具理由通知當事人。

二十二、各機構委員會委員、外審委員及其他有關工作人員之迴避，依學術倫理或行政程序法第三十二條、第三十三條規定辦理。

二十三、委員會開會時，得視實際需要邀請有關單位及人員列席報告或說明。

二十四、各機構因業務需要，得自行訂定更嚴格之審查條件及程序。

二十五、聘任人員對敘薪、升等、考核、續聘或不予續聘不服者，準用公務人員保障法相關規定辦理。

二十六、聘任人員之訓練進修依公務人員相關規定辦理。

二十七、聘任人員之待遇、福利、退休、撫卹、資遣等事項，除有關職務加給、獎金及申請延長服務之規定外，依其聘任職務等級，準用教師相關規定辦理。

前項聘任人員之退休、撫卹、資遣等事項應報經本部核定。聘任人員兼任主管職務者，依其兼任主管職務比照等級支

給主管職務加給。

二十八、本要點未盡事宜，悉依有關法令規定辦理。