

# 農業部所屬試驗研究機構聘任人員管理要點總說明

農業部（以下簡稱本部）所屬三級試驗研究機構組織法業奉總統一百十二年五月三十一日制定公布、四級試驗研究機構組織準則及直屬四級農業改良場組織準則（規程）業經行政院農業委員會一百十二年七月三十一日訂定發布，並定自一百十二年八月一日施行。各試驗研究機構（以下簡稱各機構）依組織法規及編制表所置研究員、副研究員及助理研究員等職務，必要時得比照教育人員任用條例之副教授、助理教授及講師等資格聘任。為建立各機構彈性用人制度，延攬優秀人才，以因應各機構實際用人需要，本部爰訂定「農業部所屬試驗研究機構聘任人員管理要點」（以下簡稱本要點），其要點如下：

- 一、本要點訂定之目的。（第一點）
- 二、本要點名詞之定義。（第二點）
- 三、各機構委員會之組成及審議事項。（第三點）
- 四、聘任人員之職稱區分及應具備資格。（第四點至第六點）
- 五、聘任人員初聘審議程序、外審辦理程序、消極資格及聘任期間。  
（草案第七點至第十點）
- 六、聘任人員升等之積極資格、消極資格及審議程序。（第十一點至第十三點）
- 七、聘任人員一定期間不受理申請之限制。（第十四點）
- 八、聘任人員之考核區分及程序。（第十五點至第十八點）
- 九、聘任人員之不予續聘、解聘等事項及作成不利處分之程序。（第十九點至第二十一點）
- 十、各機構委員會開會及相關人員應遵守之規範。（第二十二點至第二十三點）
- 十一、聘任人員其他人事管理事項之辦理依據。（第二十四點至第二十八點）

# 農業部所屬試驗研究機構聘任人員管理要點

規 定	說 明
<p>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。</p>	<p>本要點訂定之目的。</p>
<p>二、本要點用詞，定義如下：</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>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。</p>	<p>一、明定聘任人員及研究發展成果之定義。</p> <p>二、第二項考量配合友善職場及性別平等工作法對性別歧視之禁止等規定，經申請人出具相關證明文件即符合懷孕要件，各機構基於作業彈性，增加得自行認定申請人延長期限至多二年之裁量餘地。</p> <p>二、相關條文：</p> <p>專科以上學校教師資格審定辦法 第二十一條 本條例第十四條第二項及第三項所定專門著作、作品、成就證明及技術報告，應符合下列規定：</p> <p>一、有送審人個人之原創性，且非僅以整理、增刪、組合或編排他人著作而成之編著或其他非研究成果著作送審。</p> <p>二、以外文撰寫者，附具中文摘要，其以英文以外之外文撰寫者，得以英文摘要代之；如國內無法覓得相關領域內通曉該外文之審查人選時，學校得要求該著作全文翻譯為中文或英文。</p> <p>三、由送審人擇定至多五件，並自行擇一為代表作，其餘列為參考作；其屬系列之相關研究者，得合併為代表作；前經教師資格審定不合格</p>

者，重新提出申請時，其送審著作應增加或更換一件以上。

四、為送審人取得前一等級教師資格後所公開出版或發表；送審人曾於境外擔任專任教師之年資，經採計為升等年資者，其送審專門著作、作品、成就證明或技術報告得予併計。

前項專門著作，應符合下列各款規定之一：

一、為已出版公開發行或經出版社出具證明將出版公開發行之專書。

二、於國內外學術或專業刊物發表，或具正式審查程序，並得公開及利用之電子期刊，或經前開刊物，出具證明將定期發表。

三、在國內外具有正式審查程序研討會發表，且集結成冊出版公開發行、以光碟發行或於網路公開發行之著作。

以作品、成就證明或技術報告送審合格者，應依本辦法規定公開出版發行。但涉及機密、申請專利或依法不得公開，經學校認定者，得不予公開出版或於一定期間內不予公開出版。

第二十三條第一項 第二十一條第一項第三款所定代表作係數人合著者，僅得由其中一人送審；送審時，送審人以外他人應放棄以該專門著作、作品、成就證明或技術報告作為代表作送審之權利。送審人應以書面具體說明其參與部分，並由合著人簽

	<p>章證明，但有下列情形之一者，不在此限：</p> <p>一、送審人為中央研究院院士，免繳交合著人簽章證明。</p> <p>二、送審人為第一作者或通信（訊）作者，免繳交其國外非第一作者或通信（訊）作者之合著人簽章證明。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、明定各機構委員會之組成及審議事項。</p> <p>二、聘任人員係應各機構用人需要，增加人才之進用管道，考量現行研究人力之陞遷及考核等作業已相當周延，且聘任人員著重農業試驗學術研究貢獻及行政專業表現，與機構內具公務人員身分之研究人員並無不同，宜比照辦理。為簡化各機構人事作業，有關聘任人員組織委員會之程序，由公務人員組成之甄審暨考績委員會辦理，並得自聘任人員中指定委員，以實質保障少數群體代表性並兼顧組織權宜。</p> <p>三、相關條文：</p> <p>考績委員會組織規程</p> <p>第二條第二項、第六項 考績委員會置委員五人至二十三人，除本機關人事主管人員為當然委員及第六項所規定之票選人員外，餘由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席。主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定一人代理會議主席。</p> <p>第二項委員，每滿四人應有二人由本機關受考人票選產生之。受考人得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。</p>
<p>四、研究員應具備下列資格之一：</p> <p>（一）具有博士學位或其同等學歷證</p>	<p>一、明定研究員應具備之條件及現職公務人員擬轉任之資格。</p>

<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>二、相關條文：</p> <p>教育人員任用條例</p> <p>第十七條 副教授應具有左列資格之一：</p> <p>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，並有專門著作者。</p> <p>二、曾任助理教授三年以上，成績優良，並有專門著作者。</p>
<p>五、副研究員應具備下列資格之一：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>一、明定副研究員應具備之條件及現職公務人員擬轉任之資格。</p> <p>二、相關條文：</p> <p>教育人員任用條例</p> <p>第十六條之一 助理教授應具有左列資格之一：</p> <p>一、具有博士學位或其同等學歷證書，成績優良，並有專門著作者。</p> <p>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，並有專門著作者。</p> <p>三、大學或獨立學院醫學系、中醫學系、牙醫學系畢業，擔任臨床工作九年以上，其中至少曾任醫學中心主治醫師四年，成績優良，並有專門著作者。</p> <p>四、曾任講師三年以上，成績優良，並有專門著作者。</p>
<p>六、助理研究員應具備下列資格之一：</p> <p>(一)具有碩士學位或其同等學歷證書，成績優良。</p> <p>(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</p>	<p>一、明定助理研究員應具備之條件及現職公務人員擬轉任之資格。</p> <p>二、查教育人員任用條例第十六條第一款規定，講師得以在研究院、所研究，得有碩士學位或其同等學歷證</p>

<p>以上，成績優良，並有研究發展成果。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>書，成績優良者為進用條件，經參考教育部統計一百一十一年專任教師具碩(博)士以上學歷比重已高達百分之八十，考量國人高等教育程度逐年提升，為利助理研究員資格審查明確，並與副研究員應具備條件有所區隔，以具有碩士學位或其同等學歷證書，成績優良者，不限具有研究發展成果。</p> <p>三、相關條文： 教育人員任用條例 第十六條 講師應具有左列資格之一： 一、在研究院、所研究，得有碩士學位或其同等學歷證書，成績優良者。 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，並有專門著作者。 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，並有專門著作者。</p>
<p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>一、明定初聘之審議程序。</p> <p>二、相關條文： (一) 專科以上學校教師資格審定辦法 第十四條 教師在該學術領域之研究成果有具體貢獻者，得以專門著作送審。 第十五條 教師在技術研發領域之學理或實作有創新、改進或延伸應用之具體研發成果者，得以技術報告送審；其審查範圍及基準如附表一。 第十六條 教師在教學實踐研究領域，透過課程設計、教材、教法、</p>

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

教具、科技媒體運用、評量工具運用等方式,採取適當之研究方法驗證成效之歷程,具有創新、改進或延伸應用之具體研究(發)成果,於校內外推廣具有重要具體貢獻者,得以專門著作或技術報告送審;其審查範圍及基準如附表二。

第十九條 教師在教學實踐研究領域,透過課程設計、教材、教法、教具、科技媒體運用、評量工具運用等方式,採取適當之研究方法驗證成效之歷程,具有創新、改進或延伸應用之具體研究(發)成果,於校內外推廣具有重要具體貢獻者,得以專門著作或技術報告送審;其審查範圍及基準如附表二。

第二十六條第一項 以境外學位或文憑送審者,其學位或文憑之入學資格、畢業學校、修習課程、修業期間及不予認定之情形,準用大學辦理國外學歷採認辦法、大陸地區學歷採認辦法、香港澳門學歷檢覈及採認辦法、專科學校辦理國外學歷採認辦法之規定。

#### (二)公務人員陞遷法

第九條第一項 各機關辦理公務人員之陞遷,應由人事單位就具有擬陞遷職務任用資格人員,分別情形,依積分高低順序或資格條件造列名冊,並檢同有關資料,報請本機關首長交付甄審委員會評審後,依程序報請機關首長就前三名中圈定陞補之;如陞遷二人以上時,就陞遷人數之二倍中圈定陞補之。

<p>審、複審、外審及再審議審查程序。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第十條第一項 各機關下列職務，得免經甄審（選），由本機關或其上級機關首長逕行核定，不受第十二條第一項第七款規定之限制：</p> <p>一、機關首長、副首長。</p> <p>二、幕僚長、副幕僚長。</p> <p>(三)教育部一百零八年八月二十三日臺教人(二)字第一〇八〇〇九二二四七號函規定略以，聘任人員係屬公務員服務法之適用對象，有關提敘薪級歷來均係參酌公務人員採計年資提敘俸給相關規定辦理。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、明定專門著作外審之辦理程序。</p> <p>二、相關條文：</p> <p>專科以上學校教師資格審定辦法</p> <p>第三十一條 學校應依下列規定辦理教師資格審查：</p> <p>一、教評會委員不得低階高審；教評會委員人數不足者，得聘請校內或校外學者專家補足。</p> <p>二、教評會應遵循專業、公正及保密原則，選任具送審著作專業領域之審查人名單辦理外審。</p> <p>三、外審以一次為限。認可學校自審案件，審查人至少五人以上；非認可學校自審案件，審查人至少三人以上。審查人三分之二以上審查及格者為合格；其及格基準由學校自行訂定。</p> <p>四、教評會應尊重審查人就送審著作之專業審查意見，除依第三十九條規定辦理外，應尊重其判斷，不得僅以投票</p>

	<p>方式推翻外審結果。</p> <p>五、教評會之決定過程，應詳載於會議紀錄中，並妥善保存；教評會之決定應敘明具體理由，並以書面告知送審人；決定結果為不合格者，並教示其對決定不服時之救濟方法。</p>
<p>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。</p>	<p>一、明定聘任之消極資格。</p> <p>二、相關條文：</p> <p>教育人員任用條例</p> <p>第三十一條 具有下列情事之一者，不得為教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：</p> <p>一、曾犯內亂、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。</p> <p>二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。</p> <p>三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。</p> <p>四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。</p> <p>五、褫奪公權尚未復權。</p> <p>六、受監護或輔助宣告尚未撤銷。</p> <p>七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。</p> <p>八、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。</p> <p>九、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大。</p>

	<p>十、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。</p> <p>十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。</p> <p>十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。</p> <p>十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。</p>
<p>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。</p>	<p>一、明定聘任人員之聘期。</p> <p>二、相關條文：</p> <p>(一)教育人員任用條例</p> <p>第三十七條 專科以上學校教師之聘期，初聘為一年，續聘第一次為一年，以後續聘，每次均為二年。</p> <p>(二)公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法</p> <p>第十九條 公務人員任職滿五年，且年滿六十五歲者，應辦理屆齡退休。</p> <p>前項所定年滿六十五歲之屆齡退休年齡，於擔任危勞職務者，適用其權責主管機關依退撫法第十九條第二項至第四項規定及公務人員危勞職務認定標準，送經銓敘部核備及公告之危勞職務範圍及屆齡退休年齡。</p> <p>前項所定權責主管機關之認定，適用退撫法第十七條第八項規定。</p> <p>公務人員應予屆齡退休之至遲退休生效日期（以下簡稱屆退</p>

	<p>日)如下：</p> <p>一、於一月至六月間出生者，至遲為七月十六日。</p> <p>二、於七月至十二月間出生者，至遲為次年一月十六日。</p>
<p>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：</p> <p>(一)升等研究員職務應具備下列資格之一：</p> <p>1、具有第四點第一款或第二款資格之一。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p>	<p>一、明定申請升等應具備之條件。</p> <p>二、相關條文：</p> <p>(一)教育人員任用條例</p> <p>第三十條之一 本條例修正施行前已取得講師、助教證書之現職人員，如繼續任教而未中斷，得逕依原升等辦法送審，不受大學法第二十九條之限制。社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員原依本條例聘任者，得比照辦理。</p> <p>(二)八十二年十二月七日修正大學法</p> <p>第二十九條 本法修正施行前已取得講師、助教證書之現職人員，如繼續任教而未中斷，得逕依原升等辦法送審。</p>
<p>十二、聘任人員有下列情形之一者，不得申請升等：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)最近二年內曾依公務人員考績法受免職之處分。</p> <p>(四)最近一年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過之處分。</p> <p>(五)最近一年考核列丙等者，或依</p>	<p>一、明定不得申請升等之條件。</p> <p>二、相關條文：</p> <p>公務人員陞遷法</p> <p>第十二條第一項 各機關人員有下列情形之一者，不得辦理陞任：</p> <p>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，不在此限。</p> <p>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。</p> <p>三、最近二年內曾依公務人員考</p>

<p>公務人員考績法曾受累積達一大過以上之處分。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(九)依法停職期間或奉准延長病假期間。</p>	<p>績法受免職之處分。</p> <p>四、最近一年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過之處分。</p> <p>五、最近一年考績(成)列丙等，或最近一年內平時考核曾受記一大過之處分。</p> <p>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。</p> <p>七、經機關核准帶職帶薪全時訓練或進修六個月以上，於訓練或進修期間。但因配合政府重大政策，奉派參加由中央一級機關辦理與職務相關須經學習評核，且結束後須指派擔任該項特定業務工作之六個月以上訓練或進修，不在此限。</p> <p>八、經機關核准留職停薪，於留職停薪期間。但下列情形不在此限：</p> <p>(一)因配合政府政策或公務需要，奉派國外協助友邦工作或借調其他公務機關、公民營事業機構、法人服務，經核准留職停薪。</p> <p>(二)育嬰留職停薪人員得於陞任之日實際任職。</p> <p>九、依法停職期間或奉准延長病假期間。</p>
<p>十三、各機構辦理聘任人員之升等審議程序如下：</p> <p>(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</p>	<p>一、明定升等之審議程序。</p> <p>二、鑒於各機構辦理研究員及副研究員等職務陞任制度已完備，考量農業試驗研究工作著重學術研究貢獻及行政專業表現，與機構內具公務人員身分之研究人員並無不同。為簡</p>

<p>第六款規定辦理。</p> <p>(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。</p>	<p>化各機構聘任人員升等作業，除程序應依初聘程序辦理外，其評分基準準用各機構現行公務人員陞任評分標準表辦理。</p> <p>三、相關條文同第七點說明。</p>
<p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>	<p>一、明定一定期間不受理申請之限制。</p> <p>二、相關條文：</p> <p>專科以上學校教師資格審定辦法第四十四條第一項 本部於受理教師資格審查案件期間，經檢舉或發現送審人涉及下列情事之一，並經本部審議確定者，其資格審定不合格，並自本部審議決定之日起，依各款所定期間，不受理其教師資格審定之申請；不受理期間為五年以上者，應同時副知各大專校院：</p> <p>一、教師資格審查履歷表、合著人證明登載不實、代表作未確實填載為合著及繳交合著人證明、未適當引註、未註明而重複發表、未註明其部分內容為已發表之成果或著作或其他違反學術倫理情事者：一年至五年。</p> <p>二、著作、作品、展演及技術報告有抄襲、造假、變造或舞弊情事：五年至七年。</p> <p>三、學、經歷證件、成就證明、專門著作已為刊物接受將定期發表之證明、合著人證明為偽造、變造、以違法或不當手段影響論文之審查：七年至十年。</p> <p>四、送審人或經由他人有請託、</p>

	<p>關說、利誘、威脅或其他干擾審查人或審查程序情節嚴重：一年至二年。</p> <p>第四十五條 教師資格經審定後，經檢舉或發現涉及前條第一項各款情事之一，並經審議確定者，依下列方式處理：</p> <p>一、其原經審定合格發給教師證書者，應撤銷該等級起之教師資格及追繳其教師證書，並依前條所定期間，為不受理其教師資格審定申請之處分。</p> <p>二、其原經審定不合格者，應依前條所定期間，為不受理其教師資格審定申請之處分。</p>
<p>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。</p> <p>聘任人員之考核區分如下：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>一、明定考核區分及辦理程序。</p> <p>二、衡酌各機構賦予研究人力工作內容態樣確屬多元，部分機構以科研技術發展為主、部分偏重農業技術推廣輔導等為民服務行政工作，對於研究及行政工作占比見解不一，為確保聘任人員之進用仍達各機構提升學術研究量能之目的，並同時賦予各機構考核比例彈性調整機制，明定研究發展成果至少占百分之四十以上，並授權由各機構依業務需要訂定之。</p> <p>三、相關條文：</p> <p>(一) 公務人員考試錄取人員訓練辦法</p> <p>第三十三條第一項 訓練機關（構）學校或各用人機關（構）學校於訓練期間，得考核受訓人員訓練表現辦理獎懲。</p> <p>第三十七條第一項 基礎訓練與實務訓練成績之計算，各以一百分為滿分，六十分為及格。</p> <p>(二) 公務人員考績法</p>

<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第三條 公務人員考績區分如左：</p> <p>一、年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。</p> <p>二、另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考績。</p> <p>三、專案考績：係指各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。</p>
<p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(四) 丁等：不滿六十分。解聘或不予續聘。</p>	<p>一、明定年終考核之種類及等第。</p> <p>二、相關條文：</p> <p>公務人員考績法</p> <p>第六條第一項 年終考績以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：</p> <p>甲等：八十分以上。</p> <p>乙等：七十分以上，不滿八十分。</p> <p>丙等：六十分以上，不滿七十分。</p> <p>丁等：不滿六十分。</p> <p>第七條第一項 年終考績獎懲依左列規定：</p> <p>一、甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。</p> <p>二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘</p>

	<p>年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。</p> <p>三、丙等：留原俸級。</p> <p>四、丁等：免職。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>明定考核及獎懲事項之辦理依據。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>明定借調人員考核之辦理方式。</p>
<p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(三)受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。</p> <p>(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</p>	<p>一、明定不予續聘之條件及辦理方式。</p> <p>二、經核定不予續聘之人員，如兼任主管職務者，應於離去本職時，同時由本部或各機構依權責劃分免兼其兼任職務。</p> <p>三、相關條文：</p> <p>教師法</p> <p>第二十七條第一項 教師有下列各款情事之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，得予以資遣：</p> <p>一、因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散</p>

<p>會。</p> <p>(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。</p> <p>(六)續聘期間內未公開發表論文(或創作、作品、技術報告等)。</p> <p>(七)年終考核考列丁等，或連續二年列丙等。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。</p> <p>二、現職工作不適任且無其他工作可調任；或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。</p> <p>三、受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。</p>
<p>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：</p> <p>(一)教育人員任用條例第三十一條所列情事之一。</p> <p>(二)違反聘約規定之義務事項，情節重大，有具體事證。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>一、明定解聘之條件及辦理方式。</p> <p>二、經核定解聘之人員，如兼任主管職務者，應於離去本職時，同時由本部或各機構依權責劃分免兼其兼任職務。</p> <p>三、相關條文：</p> <p>教師法</p> <p>第十六條第一項 教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第二十七條規定辦理：</p> <p>一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。</p> <p>二、違反聘約情節重大。</p>

<p>事之一。 (六)年終考核考列丁等，或連續二年列丙等。</p>	
<p>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。</p>	<p>一、明定各機構對聘任人員作成不利處分前後應辦理事項。 二、相關條文 教師法 第二十六條 學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會依第十四條至第十六條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第十八條規定作成教師終局停聘之決議後，除本法另有規定外，學校應自決議作成之日起十日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。</p>
<p>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。</p>	<p>一、明定委員會相關人員應行迴避情形。 二、相關條文： 行政程序法 第三十二條 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內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。 二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。 四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。 第三十三條 公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避： 一、有前條所定之情形而不自行迴避者。</p>

	<p>二、有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之公務員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>不服行政機關之駁回決定者，得於五日內提請上級機關覆決，受理機關除有正當理由外，應於十日內為適當之處置。</p> <p>被申請迴避之公務員在其所屬機關就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止行政程序。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>公務員有前條所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該公務員所屬機關依職權命其迴避。</p>
<p>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。</p>	<p>明定委員會得邀請有關單位及人員列席。</p>
<p>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。</p>	<p>明定各機構就聘任人員進用之資格及程序得為更嚴格規範。</p>
<p>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。</p>	<p>一、明定聘任人員之救濟途徑。</p> <p>二、相關條文： 公務人員保障法 第一百零二條 下列人員準用本法之規定： 一、教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員。 二、私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員。 三、公營事業依法任用之人員。 四、各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員。 五、應各種公務人員考試錄取參</p>

	<p>加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員。</p>
<p>二十六、聘任人員之訓練進修依公務人員相關規定辦理。</p>	<p>一、明定聘任人員訓練進修事項之辦理依據。</p> <p>二、相關條文： 公務人員訓練進修法施行細則 第二條 本法適用對象如下： 一、各機關（構）學校組織編制中依法任用、派用之有給專任人員。 二、各機關（構）學校除教師外依法聘任、僱用人員。 三、公務人員考試錄取人員。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>一、明定聘任人員待遇、福利、退休、撫卹等事項之辦理依據。</p> <p>二、相關條文： 大學研究人員聘任辦法 第十一條 研究人員之待遇、福利、進修、年資晉薪、退休、撫卹、資遣、休假研究等事項，除有關增加退休給與及申請延長服務之規定外，依其聘任之等級，比照教師之規定。</p> <p>前項人員與教師等級之比照，研究員比照教授、副研究員比照副教授、助理研究員比照助理教授、研究助理比照講師。</p>
<p>二十八、本要點未盡事宜，悉依有關法令規定辦理。</p>	<p>明定未盡事宜之處理方式。</p>