

# 教育部主管法規共用系統

列印時間：111.10.06 15:03

## 法規內容

法規名稱：國立大學校務基金進用研究人員及工作人員實施原則

公發布日：民國 87 年 11 月 13 日

修正日期：民國 111 年 07 月 11 日

發文字號：臺教人（五）字第1114202137A號 令

法規體系：人事

一、教育部（以下簡稱本部）為落實國立大學校務基金進用研究人員及工作人員之用人管理與權益保障，特訂定本原則。

二、本原則所稱研究人員及工作人員，指學校編制內專任教職員及依聘用人員聘用條例、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法擬訂約聘僱計畫經行政院核定有案，列入學校年度預算員額進用之約聘僱人員以外，以校務基金自籌經費支出之編制外研究人員及工作人員。

前項所稱校務基金自籌經費，指國立大學校院校務基金設置條例第三條第一項第二款所定自籌收入。

三、學校進用研究人員及工作人員，應本公平、公正、公開之原則辦理。

四、校長對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為學校或附屬（設）學校（機構）之研究人員及工作人員；對於學校各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。但有下列情形之一者，不在此限：

（一）校長就任前，其配偶、三親等以內血親、姻親，已於學校或附屬（設）學校（機構）擔任研究人員及工作人員。

（二）研究人員依學校自訂之聘任程序進用且校長已無裁量餘地。前項第一款不受迴避進用規定限制之研究人員及工作人員，不包括原契約之期限屆滿或其他原因終止後，由校長另訂新契約進用之情形。校長於公務人員任用法第二十六條之一第一項所定期間內，不得新進用研究人員及工作人員。但研究人員依學校自訂之聘任程序進用且校長已無裁量餘地者，不在此限。

五、研究人員遴聘之規定如下：

（一）遴聘資格及升等：比照編制內專任研究人員之規定。但聘任年齡不受已屆應即退休年齡不得任用為專任研究人員規定之限制。

（二）聘任程序：依學校自訂之規定。

（三）聘期：由學校自行訂定，每次最長不得超過二年。聘期一年以上者，應辦理評鑑，作為再聘與否之參據。

（四）差假：比照學校編制內專任研究人員之規定。

（五）薪酬：由學校自行訂定相關規定。

（六）獎金及福利：由學校自行訂定相關規定。

（七）退休：由學校依勞工退休金條例第七條第二項及第十四條第二項規定之退休金提繳率上限提繳退休金，未符該條例規定者，比照

各機關學校聘僱人員離職給與辦法之規定辦理。

（八）保險：勞工保險、勞工職業災害保險、就業保險、全民健康保險及其他未規定者，應依相關法令規定辦理。

（九）慰助金：研究人員聘期屆滿未獲再聘，且無第六點及第七點所訂情事者，學校應比照勞工退休金條例第十二條規定，按其於學校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）救濟：研究人員對學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得按其性質依法提起勞資爭議處理或相關訴訟，請求救濟。

六、學校於研究人員聘期內終止契約，應有下列情形之一：

（一）動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。

（二）服公務，因貪污行為經有罪判決確定。

（三）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。

（四）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。

（五）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，有終止契約之必要。

（六）受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有終止契約之必要。

（七）經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經教師評審委員會確認，有終止契約之必要。

（八）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，經學校查證屬實。

（九）偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校查證屬實。

（十）體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有終止契約之必要。

（十一）行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有終止契約之必要。

（十二）不能勝任工作有具體事實。

（十三）違反契約情節重大。

研究人員有前項第一款至第六款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，予以終止契約。

研究人員有第一項第七款或第十款規定情形之一者，應經教師評審委員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，予以終止契約；有第一項第八款、第九款、第十一款至第十三款規定情形之一者，應經教師評審委員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，予以終止契約。

七、研究人員於契約有效期間內有下列各款情形之一者，當然暫時予以停止契約執行：

（一）依刑事訴訟程序被通緝或羈押。

（二）依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。

（三）依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中。

八、研究人員於契約有效期間內，涉有第六點第一項第四款至第六款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，暫時予以停止契約執行六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停止契約執行之期間二次，每次不得逾三個月；其停止契約執行之期間不得超過契約有效期間。經

調查屬實者，依第六點規定辦理。

研究人員於契約有效期間內，涉有第六點第一項第七款至第十一款情形之一，服務學校認為有先行停止契約執行進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，暫時予以停止契約執行三個月以下；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停止契約執行之期間一次，且不得逾三個月；其停止契約執行之期間不得超過契約有效期間。經調查屬實者，依第六點規定辦理。前二項情形應經教師評審委員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。

九、依第七點第二款、第三款規定停止契約執行之研究人員，於停止契約執行之期間，不發給薪酬。

依第七點第一款、前點第一項規定停止契約執行之研究人員，於停止契約執行之期間，不發給薪酬；停止契約執行之事由消滅後，未予終止契約者，補發其停止契約執行之期間全數本薪（年功薪）。

依前點第二項規定停止契約執行之研究人員，於停止契約執行之期間，發給半數本薪（年功薪）；調查後未予終止契約者，補發其停止契約執行之期間另半數本薪（年功薪）。

十、工作人員遴聘之規定如下：

（一）遴聘資格、聘期、工作時數、差假、考核、報酬標準及福利：由學校依相關法令自行訂定。

（二）勞工退休金、勞工保險、勞工職業災害保險、就業保險、全民健康保險及其他未規定者，應依相關法令規定辦理。

十一、研究人員及工作人員之權利義務事項，應納入契約中明定。

十二、研究人員轉任編制內專任研究人員時，應依研究人員聘任程序重新審查。

十三、研究人員轉任編制內專任研究人員後相關年資之採計如下：

（一）升等：經原服務學校證明之服務年資，得比照編制內專任研究人員年資計算辦理升等。

（二）敘薪：曾任與現職職務等級相當之研究人員年資經原服務學校證明且服務成績優良者，該服務年資得予採計提敘薪級。

十四、實施校務基金之國立專科學校、依國家重點領域產學合作及人才培育創新條例第三條設立之國家重點領域研究學院，或以各部會獎補助延攬人才與改善師資結構計畫經費進用之人員，得準用本原則之規定。

---

資料來源：教育部主管法規共用系統