高雄榮民總醫院
研究人員職務調整及退場作業規定

105 年 04 月 27 日訂頒
112 年 01 月 10 日修訂

壹、 依據

民國 105 年 3 月 22 日「契約人員職務調整規劃討論會議」。

貳、 目的

貫徹本院醫學中心研究任務，作為研究員職務調整及退場作業依據。

參、 適用範圍

本院契約專任研究人員

肆、 契約研究員額配置原則

一. 新聘原則上以契約高級助理研究員聘用，新聘後四個月內屬觀察期，下一輪評核始考核評比。
二. 研究人員若表現優良考慮職位調整時，經院部評核後，可不受研究員比例分配限制。

伍、 作業程序

呈院部核可後即日實施

陸、 作業程序

一. 各研究人員每階需最少任滿五年，績效評核最少有一年平均大於 80 分，但五年內平均不可少於 60 分，始得考慮調整職務。若連續三年平均評核達 80 分(含)以上者，如遇較高階職位出缺時，由教研部主動推薦甄選。
二. 職務調整，除須符合「國軍退除役官兵輔導委員會所屬榮民總醫院醫務契約人員遴用資格標準表」，亦需符合下表規範，始可職務進階。

預陞任之職稱	工作績效考評
契約研究員	5 年工作績效評核分數達 80 分以上
契約副研究員	3 年工作績效評核分數達 80 分以上
契約高級助理研究員	2 年工作績效評核分數達 80 分以上

三. 研究員調整職務或約滿評核時，將由院部長官挑選評核委員組成審查委員會進行後續評估及核定作業

四. 連續三年工作績效平均評核<60 分者，不可領取工作獎金，連續五年工作績效評核<60 分或個人兩年內未曾發表論文者(本人為第一作者或通訊作者)，將依勞動基準法相關規定辦理終止勞動契約。

柒 、其他事項：

一. 職務調整應循續漸進，不得調降或跨職稱類別為原則。但若當事人同意並自願切結下得以調降或跨職稱類別參加甄選。

二. 調降職稱或跨職稱類別者無相對應之級數，得以調降後職務之最高級敘薪。

三. 奉准調整者，其俸額級數以相對應新職務之俸額級數起算、工作獎金以相對應新職務之獎金計算。

四. 年終考核年資計算，參照公務人員考績規定辦理；工作獎金、年終工作獎金核發，參照年度公務人員年終工作獎金核發之規定辦理。

五. 奉准調整者，不得再以提敘方式調整俸額級數。

捌、本作業準則如有未盡事宜，得隨時修訂之。