

# 國立臺灣戲曲學院研究人員聘約

一九九年十月二十日第二次校務會議通過

一百零一年年七月二日一百學年度第二學期臨時校務會議通過

一百一十二年四月十二日本校一百一十一學年度第二學期第一次校務會議修正通過

一百十四年十月二十二日本校一一四學年度第一學期第一次校務會議通過

- 一、 本聘約所稱研究人員為從事研究相關工作之本校專任人員。
- 二、 研究人員資格審定、聘任、升等有關事項依照教育部大學研究人員聘任辦法、本校研究人員聘任、升等及資格審查實施作業要點及本校進用專案教師及研究人員實施要點辦理。
- 三、 研究人員應比照教師依本校教師評鑑辦法規定接受評鑑。
- 四、 研究人員差假及出國比照本校專任教師辦理。
- 五、 研究人員除依計畫從事研究工作外，須執行所屬單位指定之相關工作，並得經所屬單位同意兼任有關工作。具有教師資格者，各系相關教學單位如基於課程之需要，得依教師聘任之程序，聘請兼任教學工作，每週最多以四小時為限，並依規定辦理請假。
- 六、 研究人員在校外兼課、兼職應依本校教師校外兼課、兼職處理要點辦理，並事先以書面報經學校核准。
- 七、 研究人員應遵守性別平等教育法、校園性別事件防治準則及性別平等工作法、性騷擾防治法、國立臺灣戲曲學院校園性別事件防治要點及國立臺灣戲曲學院工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點等相關法令規定。
- 八、 研究人員與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。  
研究人員於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。  
研究人員發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。  
研究人員應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
- 九、 研究人員不應有教師法、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法、校園霸凌防制準則、公立高級中學以下學校教師成績考核辦法等規定所訂有關不當管教之行為。
- 十、 研究人員對外承接補助（委託）計畫，應依本校行政程序辦理，由學校具名簽訂合約，不得有未透過學校行政作業而逕與各機關訂約，接受委託研究情事。
- 十一、 研究人員利用本校資源完成具專利價值或以非專利形式保護之研究發展成果，其權利及義務依本校研究發展成果管理辦法辦理。
- 十二、 研究人員之聘期、停聘、解聘、不續聘及申訴等事項，比照教師之規定。
- 十三、 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，比照教師之規定辦理。
- 十四、 本校新聘研究助理、助理研究員須於六年內提出升等。但有下列情形之一者得延後提出升等年限：
  - (一)女性研究人員因懷孕分娩者，每次得延後二年。
  - (二)女性研究人員如懷孕流產者，每次得延後一年。
  - (三)兼任本校一、二級主管累計每滿一年，得延後一年，但至多以六年為限。

(四)因遭受大變故或配偶生產或奉准辦理留職停薪者，得檢具證明經各級教師評審委員會核可後，延後二年。

研究人員於前項規定期限內未提出升等者，視為評鑑未通過，得續聘一次，不得晉薪、申請休假研究、在校內超支鐘點費及校外兼課、兼職。續聘第一年，仍未能提出升等者，視為違反聘約情節重大，經學院部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，報請主管教育行政機關核准後，不予續聘。

十五、研究人員在服務期間不得無故離職，如有特殊情事請辭者，須於一個月前書面通知學校，經校長同意後始得離職，並將聘書送回人事室註記實際聘期。聘約期限屆滿後，不再應聘時亦同。

十六、研究人員接到聘書後，應於十日內將應聘書送回，否則以不應聘論，並將聘書送回註銷。

十七、研究人員因故意過失，誣控濫告或發佈不實消息等不法行為致侵害學校權益，損及學校校譽者，應移送教師評審委員會審議並負損害賠償及相關法律責任。學校因故意或過失致研究人員權益受損，應負損害賠償及相關法律、行政責任。

十八、本聘約如有未盡事宜，依其他相關法令規定辦理。

十九、本聘約經校務會議通過陳請校長核定後實施，修正時亦同。