高雄市政府衛生局所屬市立醫院醫務契約人員管理要點

高雄市政府衛生局100年02月15日高市衛人字第1000010016號函訂定
高雄市政府衛生局100年05月11日高市衛醫字第1000039282號函修正
高雄市政府衛生局101年04月06日高市衛醫字第10133309600號函修正
高雄市政府衛生局101年11月13日高市衛醫字第10140888700號函修正
高雄市政府衛生局103年01月14日高市衛醫字第10330231100號函修正
高雄市政府衛生局104年05月13日高市衛醫字第10433595400號函修正
高雄市政府衛生局106年04月11日高市衛醫字第10632542000號函修正
高雄市政府衛生局107年01月05日高市衛醫字第10730108300號函修正
高雄市政府衛生局107年09月11日高市衛醫字第10736957500號函修正
高雄市政府衛生局109年11月16日高市衛醫字第10941164200號函修正
高雄市政府衛生局111年5月25日高市衛醫字第11135590100號函修正，並溯自111年1月1日生效

壹、總則

一、高雄市政府衛生局為統一規範高雄市市立醫院醫務契約人員之管理，特訂定本要點。

二、本要點所稱契約人員，指市立醫院以醫療藥品基金僱用之醫療技術、醫療研究及行政人員。

貳、僱用

三、市立醫院僱用契約人員程序，以公開甄選方式辦理。

四、契約人員經錄取者，應依錄取通知書所載期限內到職；屆期未到職者，註銷其錄取資格。但因不可抗力事由所致，經申請核准延長到職期限者，不在此限。

五、契約人員到職後，應簽訂試用契約書先予試用三個月。試用期滿，由所屬單位主管初核其成績後，陳請機關首長核定，並經院長核定後，正式僱用。如初核成績不及格者，應先交付機關人事甄審委員會審議，再送機關首長核定後，不予僱用。

六、契約人員經核定正式僱用後，應自核定之日起十四日內完成簽訂僱用契約書；屆期未簽訂者，不予僱用。但因不可抗力事由所致，經申請核准延長簽約期限者，不在此限。

七、有下列情形之一者，不得僱用為契約人員；已僱用者，得不經預告終止契約：

(一)動員勘亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。

(二)曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。

(三)犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢者。但受緩刑宣告者，不在此限。

(四)曾任公務人員受撤職或休職處分，其停止任用者。

(五)褫奪公權尚未復權者。

(六)受禁治產宣告，尚未撤銷者。

八、契約護理人員之陞遷條件如下：

（一）契約護士(具護理師證照)於市立醫院或教學醫院或精神專科醫院合併年資滿三年以上，且具專業能力進階（聯合、民生、中醫適用 N2，凱旋為精神專科醫院適用 N3）或感染管制護理師或精神衛生護理師或專科護理師證照者，專科以上畢業得參加契約護理師陞遷。(精神專科醫院年資限精神專科醫院採計）

（二）契約護理師於市立醫院或教學醫院或精神專科醫院併年資滿七年以上表現優良者，具專業能力進階（N3)、大學以上護理相關科系畢業得兼任責任加給職務。(精神專科醫院年資限精神專科醫院採計）

九、契約人員之陞遷應注意其品德操守，並由所屬單位主管依擬陞任職務應具之知能，就職務歷練、發展潛能等款目考評後，提人事甄審委員會審議。

參、服務守則

十、契約人員應依市立醫院規定時間上、下班，並親至指定處所辦理簽到退手續。

十一、市立醫院認有延長契約人員服勤時間之必要者，應依勞動基準法及其他相關法令規定辦理。

十二、契約人員非經市立醫院同意，不得兼職。但按日或按時計酬者，不在此限。

肆、訓練進修

十三、市立醫院得視業務需要，指派、薦送契約人員或同意其申請參加與職務相關之訓練或進修。但參加其他教學醫院專業或專科訓練，以任職滿一年且工作表現優良者為限，若屬教學

醫院教學補助計畫適用對象,則不受此限。

十四、契約人員經市立醫院得指派、薦送或 同意參加訓練或進修者，得給予公假並補助其報名費、差旅費及學分費等相關費用；其利用公餘時間參加與職務相關之進修，並事先經申請同意者，得補助其學分費。

十五、契約人員經市立醫院指派、薦送或同意參加國內外其他教學醫院專業或專科訓練、論文發表、研習者，受訓期滿後應即返院服務並接受工作指派；其期間自返院服務之日起，以受訓、論文發表、研習期間三倍計算。但受訓、論文發表、研習期間一個月以上者，其期間至少為一年。

十六、未依第十五點規定履行服務義務者，除應返還受訓期間所領取市立醫院支付之所有金額外，並加計總額一倍之違約金。

伍、請假

十七、契約人員請假依下列規定：

(一)事假：一年內不得超過十四日，事假期間不給工資。

(二)因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者,得依下列規定，請普通傷病假。

1、類別：

(1)未住院者，一年內合計不得超過三十日。

(2)住院者，二年內合計不得超過一年。

(3)未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。

2、普通傷病假超過前款各款規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪以一年為限，逾期應終止僱用契約。

3、普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由醫院補足。

4、申請普通傷病假連續二天以上，應檢具合法醫療機構開立之證明書。

(三)公傷病假：契約人員因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假及職業災害補償。

(四)依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要訂之。

(五)婚假：結婚給予婚假八日，工資照給。

(六)喪假：

1、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。

2、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日，工資照給。

3、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資照給。

(七)分娩假：

1、女性契約人員分娩前後，應停止工作，給予產假八星期。

2、妊娠未滿二個月流產者，應停止工作，給予產假五日。

3、妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應停止工作，給予產假一星期。

4、妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。

5、受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

(八) 陪產假：因配偶分娩者，給陪產假五日，得分次申請，但應於配偶分娩之當日及前後合計十五日內請畢。陪產假期間薪資照給。

(九)育嬰留職停薪：

1、任職滿半年後，於每一子女滿三歲前，得申請之，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

2、育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，院方不得拒絕：

(1)歇業、虧損或業務緊縮者。

(2)雇主依法變更組織、解散或轉讓者。

(3)不可抗力暫停工作在一個月以上者。

(4)業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

3、院方因本款第 2 目原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

4、育嬰留職停薪期間，所遺業務應由現職人員代理或兼辦，於必要情形且確無適當人員可資代理或兼辦時，得進用契約人員辦理該留職停薪期間所遺之業務至回職復薪之日，應即無條件解僱，終止契約。

十八、契約人員在市立醫院繼續工作滿一定期間者，依下列規定每年給予特別休假：

(一)六個月以上一年未滿者，三日。

(二)一年以上二年未滿者，七日。

(三)二年以上三年未滿者，十日。

(四)三年以上五年未滿者，每年十四日。

(五)五年以上十年未滿者，每年十五日。

(六)十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

日(時)薪契約人員特別休假規定，由勞僱雙方協商議定之。

特別休假應於年度中提出申請，並得以小時為單位申請。

醫院因業務需要不予同意者，得安排其他休假日或按日（時）給予工資。

契約人員之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，醫院應發給工資。

陸、考核與獎懲

十九、契約人員考核區分如下：

(一)平時考核：由各級主管於平時就契約人員之工作、操行、學識及才能考核之。

(二)年終考核：由各級主管於年終就契約人員當年度任職表現考核之，並以平時考核成績為依據。

（三）專案考核：契約人員有特殊功過情事時，隨時辦理。

二十、契約人員之獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。

二十一、有下列情形之一者，嘉獎：

(一)工作勤奮、服務認真，有具體事蹟。

(二)愛惜公物、撙節公帑，有具體事蹟。

(三)辦理各款專案性活動或競賽，圓滿達成任務。

(四)好人好事、義行可風，有具體事蹟。

(五)對上級交辦事款，圓滿達成任務成績優良。

(六)策劃或督導有關業務，成績優良。

(七)其他在工作或操守方面有具體優良事蹟。

二十二、有下列情形之一者，記功：

(一)對主辦（管）業務之推展或領導有方，有具體優良事蹟。

(二)負責盡職、主動為民服務，著有績效。

(三)對業務有關之學術或工作方法，提出著作或方案，經市立醫院審查具有價值而採行。

(四)處理偶發事件或緊急任務，能依限妥善完成。

(五)辦理各款全國性活動或競賽，能克服困難，圓滿達成任務，著有績效。

(六)對上級交辦或重要事款，克服困難，圓滿達成任務，著有績效。

(七)其他在工作方面，著有績效。

二十三、有下列情形之一者，一次記一大功：

(一)執行重要政令，克服艱難，圓滿達成使命。

(二)辦理重要業務，成績特優或有特殊績效。

(三)搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。

(四)對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決。

(五)在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務。

二十四、有下列情形之一者，申誡：

(一) 懈怠職務或處事不當，情節輕微。

(二) 言行失檢，有損醫院或他人聲譽，情節輕微。

(三) 公物保管不善或無故浪費公帑，損失輕微者。

(四) 對上級交辦事款，執行不力，情節輕微。

(五) 曠職繼續達半日以上未滿一日，或一年累積達二日以上未滿三日。

(六)其他因執行職務疏失或行為不檢等違反規定情事，情節輕微。

二十五、有下列情形之一者，記過：

（一）擅離職守，貽誤業務或公務。

（二）言行不檢，有損醫院或他人聲譽，情節重大。

（三）誣控濫告，經查屬實。

（四）曠職繼續達一日以上未滿二日，或一年累積達三日以上未滿五日。

（五）不服從指揮、破壞紀律，情節重大。

（六）其他因執行職務疏失、行為不檢等違反規定情事，情節重大。

二十六、有下列情形之一者，一次記一大過：

（一）因故意或重大過失或擅離職守，致醫院蒙受重大損害或導致嚴重災害。

（二）洩漏業務或公務上機密有具體事證。

（三）故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害。

（四）拒絕服從主管人員之指揮督導，經勸導無效。

（五）違反紀律或言行不檢情節重大，致嚴重損害醫院或他人聲譽，或誣陷侮辱同事，有確實證據。

（六）利用職務圖利他人或收受不當利益。

（七）故意破壞儀器設備、損毀重要事物或違反安全衛生重要規定，致醫院蒙受損害。

（八）不當溢領金錢或擅自動用經管之財物，有具體事證。

前款情形涉及刑事責任者，依相關法律規定辦理。

二十七、市立醫院得視事實發生之原因、動機及影響程度等因素，依嘉獎、記功或申誡、記過之標準核予一次或二次之獎懲。

二十八、契約人員獎懲之嘉獎、記功與申誡、記過得互相抵銷。嘉獎三次作為記功一次，申誡三次作為記過一次。

二十九、所屬單位主管應將契約人員平時考核及獎懲事蹟記錄於平時考核紀錄表，以為年終考核之依據。

所屬單位主管每年四月及八月考核屬員之平時成績，並將考核結果有待改進事款告知受考人。

平時考核紀錄表由各市立醫院視業務需要另定之。

三十、契約人員年終考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙三等次，各等次之分數如下：

（一）甲等：八十分以上，考列人數不得超過參加年終考核契約人員總人數百分之七十五。

（二）乙等：七十分以上未滿八十分。

（三）丙等：六十九分以下。

契約人員年終考核，按其工作、操行、學識及才能分款評分；其中工作分數占總分數百分之五十；操行分數占總分數百分之二十；學識及才能分數各占總分數百分之十五。

年終考核紀錄表由各市立醫院視業務需要另定之。

三十一、契約人員年終獎金及年終考核獎懲依下列規定辦理：

(一)年終獎金：工作滿一年且年終仍在職者，發給一個半月薪給總額之年終獎金，若任職未滿一年且年終仍在職者則按當年度在職月數比例計算發給年終獎金。另育嬰留職停薪人員年終獎金核發得按實際在職月數比例,依在職最後一個月所支待遇標準計發。

(二)考核獎金：

1. 甲等：工作滿一年且年終仍在職者，發給半個月薪給總額之一次獎金；若任職未滿 1 年，但已滿 3 個月年終仍在職者，上開半個月薪給獎金之發給，則按當年度在職月數比例計算發給之。

2. 乙等：不發獎金。

3. 丙等：解僱。

前款年度內因薪給變動者，所發給之年終獎金及考核獎金，得按所支薪給月數按比例計算。

申請育嬰留職停薪者，當年度在職 3 個月以上者得參加考核，考核獎金按所支薪給月數按當年度實際在職月數比例計算。

三十二、契約人員有下列情事之一者，年終考核不得考列甲等以上：

（一）曠職一日或累積達二日。

（二）平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。

（三）請事假、普通傷病假合計超過五日。

三十三、契約人員非有下列情形之一者，年終考核不得考列丙等：

（一）怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果。

（二）不聽指揮，破壞紀律，情節重大。

（三）挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效。

（四）品行不端，或違反有關法令禁止事款，嚴重損害醫院聲譽。

（五）平時獎懲，相互抵銷，累計達記一大過以上。

三十四、契約人員有特殊功過情事者，應辦理專案考核，其獎懲依下列規定：

（一）一次記二大功：發給一個月薪給總額之獎金。

（二）一次記二大過：解僱。

有下列情形之一者，一次記二大功：

（一）針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效者。

（二）對主辦業務，提出重大革新具體方案，經採行確具成效者。

（三）察舉不法，維護政府聲譽或權益，有卓越貢獻者。

（四）適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害者。

（五）遇案情重大案件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家或機關增進榮譽，有具體事實者。

有下列情形之一者，一次記二大過處分：

（一）圖謀背叛國家，有確實證據者。

（二）執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害，有確實證據者。

（三）違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據者。

（四）涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據者。

（五）圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據者。

（六）脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據者。

（七）挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據者。

（八）曠職繼續達四日，或一年累積達十日者。

專案考核不得與平時考核功過相抵銷。

三十五、契約人員之考核，由所屬單位主管評擬，並送考績委員會審議後簽請院長核定。

年終考核及專案考核結果應以書面通知受考人。

柒、待遇及獎金

三十六、契約人員之薪給分本薪、專業加給、職務加給及責任加給，依高雄市立醫院契約人員薪給表(如附表一、二)規定核支。並經由各市立醫院人事甄審委員會審議，院長核定，調薪時亦同。

部份工時人員薪給，時薪依行政院勞工委員會公告隨時調整，增列級數則按時薪每一級另加 10 元。

契約人員薪給低於基本工資時，調整專業加給薪額補足。

三十七、契約人員之薪給自報到之日起支，離職之日停支。但法令另有規定者，從其規定。

三十八、契約人員之薪給於次月五日前發給。但遇例假日時得順延之。

三十九、各市立醫院得視實際情況，依公立醫療機構獎勵金發給要點規定，發給契約人員獎勵金。

捌、保險及退休撫卹

四十、契約人員自僱用日起，均參加勞工保險、全民健康保險及勞工退休新制，並依相關法令享有保險退休給付權利。

四十一、契約人員之退休依勞動基準法及勞工退休金條例等有關規定辦理。

四十二、契約人員因公死亡或職業災害發生時，應依勞動基準法及其他相關法令辦理。

四十三、本管理要點如有未盡事宜，依勞動基準法或相關法律規定及各市立醫院契約人員工作規則辦理。

附表一

高雄市立醫院契約人員薪給表			
款目	級數	薪額	備註
本薪	不分級	20,761	
專業加給	1	4,489	契約人員專業加給之晉級得由各市立醫院依醫院特殊需要檢討之。
	2	4,689	
	3	4,890	
	4	5,191	
	5	6,488	
	6	7,787	
	7	9,084	
	8	10,381	
	9	11,680	
	10	12,977	
	11	14,273	
	12	15,571	
	13	16,610	
	14	17,648	
	15	18,685	
	16	19,723	
	17	20,761	
	18	21,800	
	19	22,837	
	20	23,875	
	21	24,913	
	22	25,952	
	23	26,990	

高雄市立醫院契約人員薪給表

款目	級數	薪額	備註
本薪	不分級	20,761	
	24	28,027	
	25	29,064	
	26	30,103	
	27	31,142	
	28	32,180	
	29	33,217	
	30	34,255	
	31	35,293	
	32	36,331	
	33	37,369	
	34	38,407	
	35	39,445	
	36	40,482	
	37	41,520	
	38	42,558	
	39	43,596	
	40	44,635	
職務加給	1	1,298	一、工作地點：急診、感染症病房、加護病房、
	2	2,596	

高雄市立醫院契約人員薪給表

款目	級數	薪額	備註
本薪	不分級	20,761	
	3	3,894	化療調配室、負壓實驗室、洗腎室、開刀房、精神科醫院，職務加給1至3級。 二、由各市立醫院依實際工作地點每月發給。
責任加給	1	4,007	一、各市立醫院支領責任加給者，以不超過契約人員總數二十分之一為原則，惟餘數不足一人時，得增列一人。 二、本加給之支給原則由各市立醫院自訂之。
	2	4,514	
	3	5,507	
	4	7,217	
	5	9,313	
附註	一、薪給＝本薪＋專業加給＋職務加給＋責任加給。 二、非醫師人員兼任專員或高級專員得支領責任加給。		

附表二

高雄市立醫院契約人員適用專業加給級數範圍		
類別	範圍	備註
行政人員 病房服務員 物理治療生 職能治療生 護士 實習護士 技術員 社會工作員 生活服務員 專任管理員	1-12 級	一、 非本表表列職稱，且非醫事相關人員證照，皆屬之。(如圖書館職系..) 二、 實習護士之任職期間，以自畢業之日起至次年 9 月 30 日止。
教保員(含師級專業人員) 勞安員 照顧服務員	1-20 級	
護理師 醫事技術人員 物理治療師 醫事檢驗師 營養師 職能治療師 非大學以上畢業程式設計師 系統操作師 勞安師 細胞醫事檢驗師 藥師 語言治療師 聽力師 呼吸治療師 醫事放射師 心理師 社會工作師 大學以上畢業程式設計師 其他與醫院經營管理或業務發展相關之專業人員 其他具國家證照師級人員 實習醫師	6-40 級	一、「其他與醫院經營管理或業務發展相關之專業人員」及「其他具國家證照師級人員」其資格條件、職稱及工作內容由各醫院視需要訂之。