

勞動部勞動力發展署所屬各分署職業訓練師管理方案

104年7月13日勞動部勞動力發展署發訓字第1042500580號函訂定

108年9月24日勞動部勞動力發展署發訓字第1080511739號函修正

113年4月16日勞動部勞動力發展署發訓字第1132501243號函修正

一、勞動部勞動力發展署（以下簡稱本署）為規範所屬各分署聘任及聘用職業訓練師相關人事管理事項，訂定本方案。

二、本方案適用本署所屬各分署（以下簡稱各分署），適用對象為各分署聘任及聘用職業訓練師。

三、本方案用詞，定義如下：

（一）職業訓練師（以下簡稱訓練師）：指職業訓練法第二十四條第一項規定之人員。

（二）聘任訓練師：指依職業訓練師甄審遴聘辦法進用之正訓練師、副訓練師及助理訓練師。

（三）聘用訓練師：指依聘用人員聘用條例進用且符合職業訓練師甄審遴聘辦法各級資格之聘用正訓練師、聘用副訓練師及聘用助理訓練師。

（四）職類：指應用相近技術、知識之工作或職務之集合，此分類有利於教育與培訓規劃，以學習共通所需之知識技能。

四、各分署應依下列規定控管訓練師員額：

（一）各分署聘任訓練師預算員額數加總應以一百一十一人為上限，由本署於聘任及聘用訓練師預算員額總數百分之四十五範圍內，採總量管理方式，依業務需要，彈性調整分配各分署聘任訓練師預算員額。

（二）各分署訓練師之進用比率，以聘任及聘用訓練師員額加總計算。其中正訓練師及聘用正訓練師之進用人數，不得高於各該分署訓練師預算員額總數之百分十五；助理訓練師及聘用助理訓練師之進用人數，不得低於各該分署訓練師預算員額總數之百分二十五。

（三）各分署每年應辦理所屬訓練師之職類專長審核作業（以下簡稱

職類審核)，以確定次年度進用訓練師應具備之職類專長。

五、訓練師職類專長之選定，應以民間無辦理利基之基礎工業、基礎核心技術之傳承或保存需要，或配合區域產業特色與發展需要，且產業人力需求明確及產業可共通運用者為原則。

訓練師職類審核流程如下：

- (一)各分署應通盤檢視次年度訓練師人力配置及職類專長需求，並據以擬具訓練師職類專長進用計畫(以下簡稱職類進用計畫)，提報本署審核。
- (二)本署應召開職類審查委員會審查確認各分署所報職類進用計畫，就計畫內所訂職類專長依前項選定原則、市場需求及訓練師人力配置妥適性等事項加以評估及檢視，由本署核定審查結果函復各分署。
- (三)職類審查委員會由本署副首長以上人員邀集外部專家、學者組成，每一職類成員至少應有五人，包含外聘之相關專家學者至少二人，並針對各分署所提報選定之職類專長必要性進行審查。審查委員中，任一性別比率以不低於三分之一為原則，因特殊或新興職類致審查委員任一性別比率無法達三分之一時，得視需要簽請機關首長同意後調整之。

六、正訓練師及聘用正訓練師之基本工作內容如下：

- (一)辦理產業需求趨勢分析，進行訓練職類開發及創新事項。
- (二)辦理教學職類新技術訓練單元、教材與訓練機具之引進、更新及研發事項。
- (三)辦理訓練教學工作、學員輔導及支援技能檢定場之維護管理等事項。
- (四)規劃技能競賽選手培訓事項。
- (五)辦理國家職業訓練政策研究。
- (六)辦理相關行政業務及其他臨時交辦事項。

正訓練師除前項基本工作內容外，得再增列下列工作：

- (一)辦理訓練產業扶植相關事項。
- (二)規劃國際合作訓練相關事項。

(三)規劃區域運籌相關事項。

七、副訓練師及聘用副訓練師之基本工作內容如下：

(一)辦理訓練計畫擬定與有關訓練品質績效管理、檢討及提昇事項。

(二)辦理教學職類進階訓練課程及教材之研發、推展事項。

(三)辦理訓練教學工作、學員輔導及支援技能檢定場之維護管理等事項。

(四)主(協)辦技能競賽選手培訓事項。

(五)主辦國際合作訓練相關事項。

(六)配合國家產業政策辦理課程開發及教學。

(七)辦理相關行政業務及其他臨時交辦事項。

副訓練師除前項基本工作內容外，得再增列下列工作：

(一)掌握國內外教學職類技術實務應用及研究論述等資訊。

(二)主辦區域運籌相關事項。

八、助理訓練師及聘用助理訓練師之基本工作內容如下：

(一)辦理教學職類基礎訓練課程及教材之研發、推展事項。

(二)辦理訓練教學工作、學員輔導及支援技能檢定場之維護管理等事項。

(三)辦理訓練工場安全衛生管理事項。

(四)協(主)辦技能競賽選手培訓事項。

(五)配合國家產業政策辦理課程開發及教學。

(六)辦理相關行政業務及其他臨時交辦事項。

助理訓練師除前項基本工作內容外，得再增列下列工作：

(一)協辦國際合作訓練相關事項。

(二)協辦區域運籌相關事項。

九、各分署應依下列規定辦理訓練師遴聘及敘薪：

(一)聘任訓練師：專門知能條件需符合職業訓練師甄審遴聘辦法之規定，並依職業訓練師與學校教師年資相互採計及待遇比照辦法、政府機關及公立學校設立之職業訓練機構職業訓練師薪級表等規定敘薪。

(二)聘用訓練師：

1. 各分署應依勞動部勞動力發展署各分署所屬聘用職業訓練師報酬薪點標準表（如附表）規定，辦理聘用訓練師之遴聘敘薪；其中該標準表所列各等級聘用人員專門知能條件，由各分署依聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表及職業訓練師甄審遴聘辦法之規定按實際需求詳列，並報本署核定實施。
2. 各分署依前開規定擬具之聘用訓練師聘用計畫書草案（以下簡稱聘用計畫書），得由本署核定。如因業務特殊需要，有另訂專業知能條件之情形者，其聘用計畫書應報請勞動部（以下簡稱本部）核定；至報酬薪點如未符前開附表規定，或超過行政院規定通案標準之薪點折合率者，其聘用計畫書應報請行政院核定。

十、各分署應依下列規定遴補訓練師：

（一）聘任訓練師

1. 進用期間依職業訓練師甄審遴聘辦法規定辦理。
2. 採內陞方式辦理者，應辦理陞任程序，並按助理訓練師、副訓練師、正訓練師之等級逐級陞任。
3. 採外補方式辦理者，應依職業訓練師甄審遴聘辦法之規定辦理遴補作業。

（二）聘用訓練師

1. 進用期間依聘用計畫書所定起迄期間辦理，必要時得予續聘，每次續聘期限均為一年。
2. 採內陞方式辦理者，應辦理陞任程序，並按聘用助理訓練師、聘用副訓練師、聘用正訓練師之等級逐級陞任。
3. 採外補方式辦理者，應辦理公開甄選，經各分署組織甄選委員會辦理職缺遴補作業，並經應聘職類之筆試、實作、試教等測試成績合格者，始得正式進用。
4. 本方案進用之聘用訓練師人數，得不受機關預算員額總數百分之五之限制。

十一、訓練師解聘機制如下：

(一)訓練師於聘任(用)期間，有下列情事之一者，經考績(核)委員會審議通過及機關首長核定後，應予解聘：

1. 違反聘任(用)契約之義務事項，情節重大，有確實證據。
2. 有公務人員考績法所定年終考績得考列丁等或一次記二大過情形之一。
3. 扣除薪資之日數逾聘任(用)期間十二分之一。
4. 停聘期間之日數逾聘任(用)期間十二分之一。

(二)前款考績(核)委員會，係指依公務人員考績法組織之考績委員會。但各分署如有特殊情形，得報經本部核准後，另組成考績(核)委員會。

(三)考績(核)委員會對於擬予解聘人員，在作成決議前，應給予當事人陳述意見之機會。解聘結果，應以書面通知當事人。有不服者，準用公務人員保障法相關規定辦理。

十二、各分署應對所屬聘任及聘用訓練師實施平時考核，其辦理方式如下：

(一)各分署每四個月應對所屬訓練師進行平時考核，並據以作為年終成績考核或年終工作考核、獎懲、培育及訓練之重要依據。

(二)各分署對訓練師進行平時考核時，應注重其工作、操行、學識及才能等項目，並本全面品質管理原則，考量其工作性質、數量及時效，注意處理業務之正確性、完整性及是否具備成本觀念。另人際溝通能力、團隊精神、工作態度、創造力、思考力、應變能力等，亦均列入考核紀錄。

(三)聘任及聘用訓練師之獎懲，準用公立高級中等以下學校教師成績考核辦法(以下簡稱教師成績考核辦法)規定辦理。

十三、各分署應對所屬聘任及聘用訓練師實施年終考核，其共同規定如下：

(一)各分署訓練師年終成績考核或年終工作考核總分得評列為八十分以上者之比率，由本署依本部核定之比率，按各分署年度績效評核結果決定。

(二)考核結果應以書面通知當事人。有不服者，準用公務人員保障

法相關規定辦理。

- (三)於同一考核年度內，已依相關規定晉較高薪級之聘任訓練師或已提較高薪點之聘用訓練師，其當年度年終成績考核或年終工作考核結果，不再晉薪。
- (四)各分署應於訓練師年終成績考核或年終工作考核結果核定三個月內，提出對受考人培訓或調整職務等具體建議，並提醒考核結果有待改進之受考人。

十四、聘任訓練師年終成績考核方式如下：

- (一)各分署依職業訓練師與學校教師年資相互採計及待遇比照辦法之規定，準用教師成績考核辦法辦理。
- (二)總分八十分以上，且合於教師成績考核辦法第四條第一項第一款所定條件者，晉本薪或年功薪一級，並給與一個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月薪給。
- (三)總分七十分以上，未滿八十分，且合於教師成績考核辦法第四條第一項第二款所定條件者，晉本薪或年功薪一級，並給與半個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與一個半月薪給總額之一次獎金。
- (四)總分六十分以上，未滿七十分，且有教師成績考核辦法第四條第一項第三款所定情形之一者，留支原薪。
- (五)總分未滿六十分者，不予續聘。

十五、聘用訓練師年終工作考核方式如下：

- (一)各分署於當年十二月底前，依照聘用訓練師當年一至十二月任職期間之工作態度及獎懲、專業技能、訓後就業率及學員滿意度等事項，評定考核成績。
- (二)各分署對於聘用訓練師之年終工作考核，應由主管人員評擬，遞送考績（核）委員會初核後，送由機關首長核定。考績（核）委員會辦理初核作業，必要時，機關首長得指定聘用訓練師代表列席。
- (三)總分八十分以上者，於契約期滿重新續聘時，給予晉薪一級之獎勵。

(四)總分六十分以上，未滿八十分者，於契約期滿重新續聘時，仍留原薪點。

(五)總分未滿六十分者，不予續聘。

十六、訓練師經年終成績考核或年終工作考核結果總分未滿六十分，或有下列情事之一並有確實證據者，應不予續聘：

(一)因故意犯罪受刑事確定判決。

(二)處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害機關或訓練師聲譽。

(三)違反紀律、言行不檢或誣陷侮辱同事，致損害機關或訓練師聲譽。

(四)故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害。

(五)因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果。

(六)負責業務，處置失當，造成人員傷亡、財物損失。

(七)故意洩漏公務機密，情節重大。

(八)對他人為性騷擾，情節重大。

(九)曠職繼續達二日或累積達五日。

訓練師年終成績考核或年終工作考核經評定為不予續聘者，考績(核)委員會在作成決議前，應給予當事人陳述意見之機會。有不服者，準用公務人員保障法相關規定辦理。

十七、訓練師所需經費由各分署當年度編列之人事費項下支應。

十八、本署每二年檢討修訂相關措施。

附表

勞動部勞動力發展署各分署所屬聘用職業訓練師報酬薪點標準表

職稱	職責程度	報酬薪點	擔任工作內容	所具專門知能條件
聘用正訓練師	在重點監督下，運用非常專精之學識獨立判斷、辦理技術或各專業方面綜合性最繁重事項之計畫、設計、研究業務。	582	1. 辦理產業需求趨勢分析，進行訓練職類開發及創新事項。 2. 辦理教學職類新技術訓練單元、教材與訓練機具之引進、更新及研發事項。 3. 辦理訓練教學工作、學員輔導及支援技能檢定場之維護管理等事項。 4. 規劃技能競賽選手培訓事項。 5. 辦理國家職業訓練政策研究。 6. 辦理相關行政業務及其他臨時交辦事項。	依「聘用人員比照分類職位公務人員俸點支給報酬標準表」所定各等級聘用人員專門知能條件，由各分署依實際需求，詳列應具之學經歷及專長，並報本署核定。
		560		
		538		
		520		
		504		
		488		
		472		
		456		
		440		
聘用副訓練師	在重點或一般監督下，運用極為專精之學識獨立判斷、辦理技術或各專業方面甚繁重事項之計畫、設計、研究業務。	520	1. 辦理訓練計畫擬定與有關訓練品質績效管理、檢討及提昇事項。 2. 辦理教學職類進階訓練課程及教材之研發、推展事項。 3. 辦理訓練教學工作、學員輔導及支援技能檢定場之維護管理等事項。 4. 主(協)辦技能競賽選手培訓事項。 5. 主辦國際合作訓練相關事項。 6. 配合國家產業政策辦理課程開發及教學。 7. 辦理相關行政業務及其他臨時交辦事項。	
		504		
		488		
		472		
		456		
		440		
		424		
		408		
		392		
聘用助理訓練師	在重點或一般監督下，運用頗為專精之學識獨立判斷、辦理技術或各專業方面稍繁重事項之計畫、設計、研究業務。	472	1. 辦理教學職類基礎訓練課程及教材之研發、推展事項。 2. 辦理訓練教學工作、學員輔導及支援技能檢定場之維護管理等事項。 3. 辦理訓練工場安全衛生管理事項。 4. 協(主)辦技能競賽選手培訓事項。 5. 配合國家產業政策辦理課程開發及教學。 6. 辦理相關行政業務及其他臨時交辦事項。	
		456		
		440		
		424		
		408		
		392		
		376		
		360		
		344		
328				

註：聘用職業訓練師月酬，係以支給之報酬薪點，並依行政院核定之年度聘用人員薪點折合通用貨幣之比率換算。