

提案附件 頁次表

1. 提案附件_修正創新育成中心設置辦法.pdf .....	1
2. 本校約用人員工作規則部分條文及約用人員給假一覽表修正案.pdf .....	4

# 「國立臺灣師範大學創新育成中心設置辦法」修正草案

## 條文對照表

修訂條文	現行條文	理由說明
<p>第二條 本中心主要任務如下： <u>一、負責廠商之進駐申請、審核與管理業務。</u> <u>二、負責廠商軟硬體培育設施之維護管理。</u> <u>三、校內產學合作媒合及育成輔導諮詢。</u> <u>四、引進政府輔導及補助資源，以利本校師生創業之推廣。</u> <u>五、辦理衍生新創事業申請案之審議。</u> <u>六、辦理創業學程及舉辦創業工作坊及競賽。</u> <u>七、其他創新育成相關事項。</u></p>	<p>第二條 本中心主要任務如下： <u>一、善用本校資源，辦理事業創新培育工作。</u> <u>二、促進本校產學合作。</u> <u>三、其他創新育成相關事項。</u></p>	<p>設置辦法最新修正日期為103年11月26日，目前創新育成中心增列許多業務，建議透過行政會議修正主要任務，進而向本校師生廣宣本中心服務項目，以提升本校創業氛圍。</p>
<p>第四條 本中心設指導委員會，審議本中心發展策略與目標、協助輔導進駐企業及督導中心營運。置委員七至九名，研發長為當然委員，其餘委員由校長聘請熟悉創新育成業務之校內教師及校外專業人士組成，校外委員至少一名。<u>副校長為召集人，主任為執行秘書。委員任期二年得續聘連任，每年召開一次會議，必要時得召開臨時會議。</u></p>	<p>第四條 本中心設指導委員會，研議中心發展策略與目標、協助輔導進駐企業及督導中心營運。置委員七至九名，研發長為當然委員，其餘委員由校長聘請熟悉創新育成業務之校內教師及校外專業人士組成，校外委員至少一名。<u>校長為召集人，主任為執行秘書。委員任期二年得續聘連任。</u></p>	<p>1. 創新育成中心為本校二級單位，建議由副校長擔任召集人。 2. 新增每年召開一次會議。</p>
<p>第五條 <u>指導委員會需有三分之二指導委員出席始得開會，對於議案之表決，以出席指導委員會過半數同意行之。</u></p>		<p>本條新增。</p>
<p>第六條 本中心為執行業務，應就廠商進駐申請與審查、輔導與管理考核、畢業與回饋方式訂定相關辦法、作業流程與合約。</p>	<p>第五條 本中心為執行業務，應就廠商進駐申請與審查、輔導與管理考核、畢業與回饋方式訂定相關辦法、作業流程與合約。</p>	<p>原第五條遞移至第六條。</p>
<p>第七條 本校提供進駐廠商必要之空間及相關設施、設備等資源，其收費方式依本校相關規定辦理。</p>	<p>第六條 本校提供進駐廠商必要之空間及相關設施、設備等資源，其收費方式依本校相關規定辦理。</p>	<p>原第六條遞移至第七條。</p>

<p><b>第八條</b> 本辦法經行政會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p><b>第七條</b> 本辦法經行政會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>原第七條第移至第八條。</p>
--	--	--------------------

# 國立臺灣師範大學創新育成中心設置辦法(草案)

97年12月10日第322次行政會議修正通過  
103年11月26日第346次行政會議修正通過  
113年00月00日第000次行政會議通過

- 第一條 國立臺灣師範大學（以下簡稱本校）為整合運用全校資源，配合政府經濟發展政策，提昇產業培育成效及推動本校產學合作，依據本校組織規程第九條及本校產學合作實施辦法，設置「國立臺灣師範大學創新育成中心」（以下簡稱本中心），特訂定本辦法。
- 第二條 本中心主要任務如下：
- 一、負責廠商之進駐申請、審核與管理業務。
  - 二、負責廠商軟硬體培育設施之維護管理。
  - 三、校內產學合作媒合及育成輔導諮詢。
  - 四、引進政府輔導及補助資源，以利本校師生創業之推廣。
  - 五、辦理衍生新創事業申請案之審議。
  - 六、辦理創業學程及舉辦創業工作坊及競賽。
  - 七、其他創新育成相關事項。
- 第三條 本中心置主任一人，綜理中心業務，由研發長商請校長聘請本校助理教授級以上教師兼任之。
- 本中心因業務需要，得置專案經理及行政人員若干人，其進用、考核及獎懲依本校相關聘僱辦法之規定辦理，所需經費由中心自給自足。
- 第四條 本中心設指導委員會，審議本中心發展策略與目標、協助輔導進駐企業及督導中心營運。置委員七至九名，研發長為當然委員，其餘委員由校長聘請熟悉創新育成業務之校內教師及校外專業人士組成，校外委員至少一名。副校長為召集人，主任為執行秘書。委員任期二年得續聘連任，每年召開一次會議，必要時得召開臨時會議。
- 第五條 指導委員會需有三分之二指導委員出席始得開會，對於議案之表決，以出席指導委員會過半數同意行之。
- 第六條 本中心為執行業務，應就廠商進駐申請與審查、輔導與管理考核、畢業與回饋方式訂定相關辦法、作業流程與合約。
- 第七條 本校提供進駐廠商必要之空間及相關設施、設備等資源，其收費方式依本校相關規定辦理。
- 第八條 本辦法經行政會議通過後實施，修正時亦同。

# 國立臺灣師範大學約用人員工作規則

## 部分條文修正對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<p>第三條</p> <p>約用人員採公開甄選方式進用，其等級、類別、職稱、資格條件及報酬等事項，依本校約用人員管理要點及<u>本校產學合作計畫助理人員管理要點</u>等相關規定辦理。</p>	<p>第三條</p> <p>約用人員採公開甄選方式進用，其等級、類別、職稱、資格條件及報酬等事項，依本校約用人員管理要點及<u>本校建教合作計畫項下助理人員約用注意事項</u>等相關規定辦理。</p>	<p>配合「本校產學合作計畫助理人員管理要點」修正發布，爰修正本條之法規名稱。</p>
<p>第六條</p> <p>(第 1 項)凡有下列各款情事之一者，不得為本校約用人員：</p> <p><u>一</u>、曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案者。</p> <p><u>二</u>、曾服公務，因貪污瀆職經判決確定或通緝有案尚未結案者。</p> <p><u>三</u>、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未完畢者。</p> <p><u>四</u>、受<u>監護或輔助</u>宣告，尚未撤銷。</p> <p><u>五</u>、經合格醫師證明有嚴重精神病，致不能勝任工作者。</p> <p><u>六</u>、患有法定傳染病致無法勝任工作者。</p> <p>(第 2 項)<u>各單位擬聘人員，如未具中華民國國籍，應符合就業服務法及國籍法等相關法令，並應取得勞動部工作許可及內政部移民署居留證。</u></p>	<p>第六條</p> <p>凡有下列各款情事之一者，不得為本校約用人員：</p> <p><u>一</u>、<u>未具或喪失中華民國國籍</u>。</p> <p><u>二</u>、曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案者。</p> <p><u>三</u>、曾服公務，因貪污瀆職經判決確定或通緝有案尚未結案者。</p> <p><u>四</u>、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未完畢者。</p> <p><u>五</u>、受<u>禁治產</u>宣告，尚未撤銷致無法勝任工作者。</p> <p><u>六</u>、經合格醫師證明有嚴重精神病，致不能勝任工作者。</p> <p><u>七</u>、患有法定傳染病致無法勝任工作者。</p>	<p>1. 考量單位部分業務性質特殊，在符合相關法令規定下，得聘僱未具本國國籍人員，爰刪除第 1 項第 1 款規定，第 2 款至 7 款款項調移，並新增第 2 項規定。</p> <p>2. 配合民法規定，原第 5 款規定酌作文字修正。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>第十二條 (第 1 項)約用人員有下列情形之一者，得申請留職停薪，奉准後應辦妥業務移交：</p> <p>一、普通傷病假逾限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者。</p> <p>二、應徵入伍服役者。</p> <p>三、任職滿<u>六個月</u>後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，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。</p> <p>四、其他因特殊情形簽請核准者。</p>	<p>第十二條 (第 1 項)約用人員有下列情形之一者，得申請留職停薪，奉准後應辦妥業務移交：</p> <p>一、普通傷病假逾限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者。</p> <p>二、應徵入伍服役者。</p> <p>三、任職滿<u>一年</u>後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，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。</p> <p>四、其他因特殊情形簽請核准者。</p>	<p>依據「性別平等工作法」第 16 條規定，將本條第 1 項第 3 款「一年」修正為「六個月」。</p>
<p>第十九條 (第 1 項)約用人員每日工作不得超過八小時，每週工作總時數不得超過<u>四十</u>小時。本校得視業務需要採輪班制或彈性調整每日上下班時間。</p> <p>(第 2 項)約用人員子女未滿<u>二歲</u>須親自<u>哺(集)乳</u>者，除休息時間外，每日<u>另給哺(集)乳時間六十分鐘。每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，給予哺(集)乳時間三十分鐘，哺(集)乳時間視為工作時間。</u></p> <p>(第 3 項)約用人員應依規定準時上下班，上班時間後始到校者為遲到，工作未滿八小時提前離開者為早退；遲到、早退未辦理請假手續者，該缺勤時間視為曠職。</p>	<p>第十九條 (第 1 項)約用人員每日工作不得超過八小時，每<u>二週</u>工作總時數不得超過<u>八十四</u>小時。本校得視業務需要採輪班制或彈性調整每日上下班時間。</p> <p>(第 2 項)約用人員子女未滿<u>一歲</u>須親自<u>哺乳</u>者，除休息時間外，每日<u>得於工作時間內哺乳二次，每次以三十分鐘為限，哺乳時間視為工作時間。</u></p> <p>(第 3 項)約用人員應依規定準時上下班，上班時間後始到校者為遲到，工作未滿八小時提前離開者為早退；遲到、早退未辦理請假手續者，該缺勤時間視為曠職。</p>	<p>1. 依據「勞動基準法」第 30 條第 1 項規定，修正本條第 1 項每週工作時數。</p> <p>2. 依據「性別平等工作法」第 18 條規定，修正本條第 2 項，須親自哺(集)乳之子女年齡，及每日哺(集)乳時間，並增列延長工作時間之哺(集)乳時間之規定。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>第二十一條 (第 1 項)本校有使約用人員在正常工作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。單位主管因業務需要於事前指派約用人員延長工作時間者(以下簡稱加班)，每人每日<u>延長工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時</u>，每月以四十六小時為限。</p> <p>(第 2 項)因天災、事變或突發事件，本校有使約用人員在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內報臺北市政府勞工局備查。</p> <p>(第 3 項)加班<u>經單位主管及約用人員同意，得依延長工作事實之時間先後順序補休，並於一年內休畢</u>；欲申請加班薪資者，應專案簽准，<u>依加班當日之工資計算標準發給工資</u>。</p>	<p>第二十一條 (第 1 項)本校有使約用人員在正常工作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。單位主管因業務需要於事前指派約用人員延長工作時間者(以下簡稱加班)，<u>以小時計</u>，每人每日<u>至多四小時，假日至多八小時</u>，每月以四十六小時為限。</p> <p>(第 2 項)因天災、事變或突發事件，本校有使約用人員在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內報臺北市政府勞工局備查。</p> <p>(第 3 項)加班<u>以申請補休為原則，於六個月內休畢；如有特殊原因及各單位經費許可</u>，欲申請加班薪資者，應專案簽准，並於一個月內請領。</p>	<p>1. 依據「勞動基準法」第 32 條規定，修正本條第 1 項，有關延長工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時之規定。</p> <p>2. 依據「勞動基準法」第 32-1 條，及「勞動基準法施行細則」第 22-2 條規定，修正本條第 3 項，補休應以延長工作事實之時間先後順序補休，並於一年內休畢，並明訂加班工資之計算標準，以茲明確。</p>
<p>第二十五條 約用人員給假分為事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、婚假、公(差)假、公傷病假、喪假、產假、產前假、<u>陪產檢及陪產假</u>等。約用人員給假一覽表另定之。</p>	<p>第二十五條 約用人員給假分為事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、婚假、公(差)假、公傷病假、喪假、產假、產前假、<u>陪產假</u>等。約用人員給假一覽表另定之。</p>	<p>依據「性別平等工作法」第 15 條規定，將本條「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」。</p>
<p>第二十六條 (第 1 項)約用人員在本校繼續服務滿一定期間者(以到職日為計算基準)，每年給予特別休假如下： <u>一、服務滿六個月以上一年未滿者，給予三日。</u> <u>二、服務滿一年以上二年未滿者，給予七日。</u></p>	<p>第二十六條 (第 1 項)約用人員在本校繼續服務滿一定期間者(以到職日為計算基準)，每年給予特別休假如下： <u>一、服務滿一年以上三年未滿者，給予七日。</u></p>	<p>1. 依據「勞動基準法」第 38 條規定： (1)修正本條第 1 項特別休假給假天數，並刪除第 2 項規定。 (2)修正本條第 3 項核發未休假工資規定，並遞移為第</p>

修正條文	現行條文	說明
<p><u>三</u>、服務滿<u>二</u>年以上<u>三</u>年未滿者，給予十日。</p> <p><u>四</u>、服務滿<u>三</u>年以上<u>五</u>年未滿者，給予十四日。</p> <p><u>五</u>、<u>服務滿五年以上十年未滿者，給予十五日。</u></p> <p><u>六</u>、服務滿十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</p> <p>(第 2 項)特別休假期間薪資照給。因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數由本校發給薪資。但年度終結未休之日數，經與約用人員協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，應按原特別休假年度終結時應發給薪資之基準計發。</p> <p>(第 3 項) 特別休假得一次連續或分次申請，<u>並得以時計</u>。</p>	<p><u>二</u>、服務滿<u>三</u>年以上<u>五</u>年未滿者，給予十日。</p> <p><u>三</u>、服務滿<u>五</u>年以上<u>十</u>年未滿者，給予十四日。</p> <p><u>四</u>、服務滿十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</p> <p>(第 2 項)<del>約用人員於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例，於次年一月起給予特別休假。比例計算後未滿半日者，以半日計；超過半日未滿一日者，以一日計。第三年一月起依第一項計算方式給予特別休假。</del></p> <p>(第 3 項) 特別休假應於年度內休畢；年度內應休而未休者，如係不可歸責於本校之原因時，不發給未休日數之薪資。</p> <p>(第 4 項)特別休假得一次連續或分次申請，<u>每次至少半日</u>。</p>	<p>2 項。</p> <p>2. 參照「公務人員請假規則」第 10 條規定，修正本條第 4 項申請休假得以時計，並遞移為第 3 項。</p>
<p>第二十六條之一 前條服務年資採計規定如下： 一、於適用勞基法前後，繼續在本校服務年資。 二、適用勞基法後新進人員，特別休假年資僅採計服務本校年資；其曾於本校服務離職再進用，在本校服務年資中斷<u>三個月內</u>者，原服務年資<u>得</u>予併計。</p>	<p>第二十六條之一 前條服務年資採計規定如下： 一、於適用勞基法前後，繼續在本校服務年資。 二、適用勞基法後新進人員，特別休假年資僅採計服務本校年資；其曾於本校服務離職再進用，在本校服務年資中斷者，原服務年資<u>不</u>予併計。</p>	<p>依本校 108 年 5 月 31 日師大人字第 1081011435 號函規定，修正本條有關服務年資併計規定。</p>



修正條文	現行條文	說明
<p>第三十一條 (第 1 項)本校依<u>職業</u>安全衛生有關法令,辦理勞工安全衛生工作業務,防止職業災害,保障約用人員安全及<u>健康</u>。 (第2項)約用人員應遵守<u>職業</u>安全衛生有關法令規定,在執行職務或工作時,應依本校之規定,採取必要之安全措施或施予必要之安全檢查。</p>	<p>第三十一條 (第 1 項)本校依<u>勞工</u>安全衛生有關法令,辦理勞工安全衛生工作業務,防止職業災害,保障約用人員安全衛生。 (第 2 項)約用人員應遵守<u>勞工</u>安全衛生有關法令規定,在執行職務或工作時,應依本校之規定,採取必要之安全措施或施予必要之安全檢查。</p>	<p>配合勞動部將「勞工安全衛生法」修正名稱為「職業安全衛生法」,爰本條酌作文字修正。</p>
<p>第三十二條 約用人員因職業災害而致死亡、<u>失能</u>、傷害或疾病時,本校應依下列規定予以補償。但同一事故,依勞工保險條例或其他法令規定,已由本校支付費用補償者,本校得予抵充之： 一、約用人員受傷或罹患職業病時,本校應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍,依勞工保險條例有關之規定。 二、約用人員在醫療中不能工作時,本校應按其原領薪資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒,經指定之醫院診斷,審定為喪失原有工作能力,且不合第三款之<u>失能</u>給付標準者,本校得一次給付四十個月之平均薪資後,免除此項薪資補償責任。 三、約用人員經治療終止後,經指定之醫院診斷,審定其身體遺存<u>障害</u>者,本校應按其平均薪資及其<u>失能</u>程度,一次給予<u>失能</u>補償。<u>失能</u>補償標準,依勞工保險條例有關之規定。</p>	<p>第三十二條 約用人員因職業災害而致死亡、<u>殘廢</u>、傷害或疾病時,本校應依下列規定予以補償。但同一事故,依勞工保險條例或其他法令規定,已由本校支付費用補償者,本校得予抵充之： 一、約用人員受傷或罹患職業病時,本校應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍,依勞工保險條例有關之規定。 二、約用人員在醫療中不能工作時,本校應按其原領薪資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒,經指定之醫院診斷,審定為喪失原有工作能力,且不合第三款之<u>殘廢</u>給付標準者,本校得一次給付四十個月之平均薪資後,免除此項薪資補償責任。 三、約用人員經治療終止後,經指定之醫院診斷,審定其身體遺存<u>殘廢</u>者,本校應按其平均薪資及其<u>殘廢</u>程度,一次給予<u>殘廢</u>補償。<u>殘廢</u>補償標準,依勞工保險條例有關之規定。</p>	<p>依據「勞動基準法」第59條規定,將本條所稱「殘廢」修正為「失能」或「障害」。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>四、約用人員遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，本校除給予五個月平均薪資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均薪資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：</p> <p>(一) 配偶及子女。 (二) 父母。 (三) 祖父母。 (四) 孫子女。 (五) 兄弟姐妹。</p>	<p>四、約用人員遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，本校除給予五個月平均薪資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均薪資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：</p> <p>(一) 配偶及子女。 (二) 父母。 (三) 祖父母。 (四) 孫子女。 (五) 兄弟姐妹。</p>	
<p>第三十七條 約用人員有下列情形之一者，應予強制退休，本人不得請求延長：</p> <p>一、年滿六十五歲者。 二、<u>身心障礙</u>不堪勝任工作者。</p> <p>依前項第二款規定辦理退休者，應檢附公立醫院或勞工保險機關指定醫院之證明。 應予強制退休而拒不辦理退休手續者，由本校逕行辦理，並自退休生效日起停支薪資。</p>	<p>第三十七條 約用人員有下列情形之一者，應予強制退休，本人不得請求延長：</p> <p>一、年滿六十五歲者。 二、<u>心神喪失或身體殘廢</u>不堪勝任工作者。</p> <p>依前項第二款規定辦理退休者，應檢附公立醫院或勞工保險機關指定醫院之證明。 應予強制退休而拒不辦理退休手續者，由本校逕行辦理，並自退休生效日起停支薪資。</p>	<p>依據「勞動基準法」第54條規定，將本條所稱「心神喪失或身體殘廢」修正為「身心障礙」。</p>
<p>第三十九條 約用人員性騷擾、性侵害之申訴及處理，依本校性騷擾防治申訴及調查處理要點、性別歧視<u>性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理辦法</u>等規定辦理。</p>	<p>第三十九條 約用人員性騷擾、性侵害之申訴及處理，依本校性騷擾防治申訴及調查處理要點、<u>性別歧視、性騷擾及性侵害防治與處理要點</u>等規定辦理。</p>	<p>配合「本校性別歧視性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理辦法」法規名稱修正，爰修正本條之法規名稱。</p>

# 國立臺灣師範大學約用人員工作規則修正草案

本校97年10月1日第321次行政會議通過  
臺北市政府97年11月24日府勞一字第09737651300號、97年12月23日府勞一字第09707935600號、98年1月15日府勞一字第09800035300號函核備  
本校102年11月27日第342次行政會議通過修正第5條、第8條、第14條、第15條、第25條、第26條、第26條之1、第28條及約用人員給假一覽表  
臺北市政府102年12月30日府勞資字第10214307400號函核備第5條、第8條、第14條、第15條、第25條、第26條、第26條之1、第28條、第36條及約用人員給假一覽表  
本校〇年〇月〇日第〇〇〇次行政會議通過

## 第一章 總則

第一條 國立臺灣師範大學（以下簡稱本校）為規範契約進用人員之權利義務，提昇服務品質，促進勞雇和諧共識，特依勞動基準法（以下簡稱勞基法）及相關法令規定，訂定本工作規則（以下簡稱本規則）。

第二條 本規則所稱契約進用之人員，係指由校務基金按月計酬之專任工作人員（以下簡稱約用人員）。

## 第二章 進用與終止契約

第三條 約用人員採公開甄選方式進用，其等級、類別、職稱、資格條件及報酬等事項，依本校約用人員管理要點及本校產學合作計畫助理人員管理要點等相關規定辦理。

第四條 本校依業務需要，與約用人員簽訂定期契約或不定期契約，應以書面訂之。前項契約之簽訂，依勞基法規定辦理。

第五條 新進之約用人員，與其議定得先予試用，試用期以三個月為原則，試用期滿成績考核合格者，予以正式約用；不合格者依勞基法及勞工退休金條例等相關規定停止約用，並依第七條、第八條、第十條及第十四條等相關規定辦理，薪資計至停止試用日為止。

第六條 凡有下列各款情事之一者，不得為本校約用人員：

- 一、曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案者。
- 二、曾服公務，因貪污瀆職經判決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，尚未執行或執行未完畢

者。

四、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

五、經合格醫師證明有嚴重精神病，致不能勝任工作者。

六、患有法定傳染病致無法勝任工作者。

各單位擬聘人員，如未具中華民國國籍，應符合就業服務法及國籍法等相關法令，並應取得勞動部工作許可及內政部移民署居留證。

#### 第七條

約用人員有下列情事之一者，經查明屬實或有具體事證，本校得不經預告終止契約：

一、於訂立契約時為虛偽意思表示，使本校誤信而有受損害之虞者。

二、對於本校教職員工生或其家屬，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、受有期徒刑以上刑期之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

四、故意損壞公有財產、設備，或故意洩漏業務上、技術上之秘密，致本校受有損害者。

五、無正當理由繼續曠職三日，或一個月內曠職達六日者。

六、違反勞動契約或工作規則，且情節重大者：

(一) 聚眾要挾，嚴重妨害業務或工作之進行，有具體事證者。

(二) 在工作場所有性騷擾、性侵害或妨礙風化之行為，情節重大者。

(三) 攜帶槍砲、彈藥、刀械等法定違禁物品，進入工作場所。

(四) 營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金，有具體事證者。

(五) 仿效上級主管人員簽字或盜用印信圖謀不法利益，使本校受有損害之虞，有具體事證者。

(六) 參加司法機關認定之非法組織，使本校受有損害者。

(七) 造謠滋事、煽動非法怠工或非法罷工，影響本校業務，有具體事證者。

(八) 有竊盜行為或在本校場所內賭博，有具體事證者。

(九) 挑撥離間或誣控濫告，經疏導無效者。

(十) 違抗職務上之合理命令或破壞紀律，經疏導無效者。

(十一) 怠忽職守、貽誤公務或績效不彰，導致不良後果者。

(十二) 品行不端或違反有關法令之禁止事項，有具體事證者。

(十三) 處理公務態度刁難，致損害本校聲譽者。

(十四) 適用法令錯誤，致本校或本校教職員工生權利遭受重大損害者。

本校依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起三十日內為之。

第八條 約用人員有下列情事之一者，本校應經預告終止契約：

一、機關裁併或經費緊縮時。

二、不可抗力暫停工作在一個月以上時。

三、業務緊縮或業務性質變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置時。

四、經醫師證明患有嚴重精神病，影響本校教職員工生安全，不能勝任工作者。

五、對擔任之工作確不能勝任時。

第九條 約用人員在產假、流產假期間或職業災害醫療期間，本校不得單方終止契約；但因天災、事變或其他不可抗力之原因無法繼續約用，並經報主管機關核定者，不在此限。

第十條 本校依第八條、第九條但書規定終止契約時，其預告期間如下：

一、繼續工作三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

約用人員於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間薪資照給。本校未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之薪資。

第十一條 本校有下列情事之一者，約用人員得不經預告以書面方式終止契約：

一、於訂立契約時為虛偽之意思表示，使約用人員誤信而有受損害者。

二、校方人員對約用人員實施暴行或重大侮辱之行為者。

三、契約所訂之工作，對約用人員健康有危害之虞，經通知本校改善而無效果者。

四、本校教職員工生患有惡性傳染病，有傳染之虞者。

五、不依契約給付報酬時。

六、違反契約或勞工法令，致有損害約用人員權益之虞者。

約用人員依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉之日起，三十日內為之。有第二款或第四款之情形，本校已依勞基法規定處理時，約用人員不得

終止契約。

第十二條 約用人員有下列情形之一者，得申請留職停薪，奉准後應辦妥業務移交：

一、普通傷病假逾限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者。

二、應徵入伍服役者。

三、任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，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。

四、其他因特殊情形簽請核准者。

前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則；除應徵入伍服役、育嬰留職停薪外，最長以一年為限。

約用人員於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之勞工保險及全民健康保險，原由本校負擔之保險費，免予繳納；原由約用人員負擔之保險費，得遞延三年繳納。

約用人員應於留職停薪期間屆滿前二十日前申請復職，但法令另有規定者，從其規定；逾期未復職者，除有不可歸責於留職停薪人員之事由外，視同辭職。

留職停薪期間年資不計，但其他法令另有規定者，從其規定。

約用人員於留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。

第十三條 本校因業務需要，在不違反契約且對約用人員薪資及其他勞動條件不作不利之變更，得調整約用人員工作項目或調動至其他工作場所或單位服務。調動工作性質為約用人員體能及專長所可能勝任者，約用人員不得拒絕。調動工作地點過遠，本校應予以必要之協助。

第十四條 本校依第五條、第八條、第九條但書以及第十一條之規定，終止契約時，依勞工退休金條例規定發給資遣費，於九十七年一月一日後適用勞基法之工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均薪資，未滿一年者，以比例計給，最高以發六個月平均薪資為限。

約用人員有下列情形之一者，不發給預告期間薪資及資遣費：

一、違反契約及本規則之規定而終止契約。

二、自請辭職者。

三、定期契約期滿而離職者。

第十五條 約用人員擬於約用期間內自請辭職，除因第十一條所列情事外，應依第十條第一項之預告期間以書面提出，如未遵守致本校受有損害者，本校得依民法請求損害賠償。

約用人員離職時，應親自辦理離職手續，如有特殊原因不能親自辦理者，經單位主管核准，得委託他人代理，但所有責任仍由本人負責。

約用人員離職時，應辦理移交，將經管公物及服務證等繳交相關單位，並將承辦業務交代清楚，若有超領薪資或借支經費者，應先繳回或清償。

約用人員辦妥離職及移交手續後，本校得發給離職證明書，但其未依前三項規定完成離職手續時，本校得於證明書中載明。

約用人員如未辦妥離職及移交手續，致本校遭受損害時，應負損害賠償責任。

約用人員於終止契約、辭職或退休時，得請求本校發給服務證明書。

### 第三章 薪資

第十六條 約用人員之薪資，依契約所定之工作報酬，經其同意每月發給一次，並自報到之日起支，離職之日起停支。

約用人員之薪資，不得低於當時中央主管機關所核定之基本工資。

第十七條 前條所稱薪資係指約用人員在正常工作時間內所得之報酬，但延長工作時間之薪資及休假日、例假日工作加給之薪資均不計入。

約用人員工作時間每日少於八小時者，除本規則、契約另有約定或另有法令規定者外，其薪資得按工作時間比例計算之。

第十八條 約用人員薪資之發給，除法令另有規定或契約另有約定外，以法定通用貨幣，依契約約定時間全額直接給付。

### 第四章 工時、休息、請假及休假

第十九條 約用人員每日工作不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十小時。本校得視業務需要採輪班制或彈性調整每日上下班時間。

約用人員子女未滿二歲須親自哺(集)乳者，除休息時間外，每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，給予哺(集)乳時間三十分鐘，哺(集)乳時間視為工作時間。

約用人員應依規定準時上下班，上班時間後始到校者為遲到，工作未滿八小時提前離開者為早退；遲到、早退未辦理請假手續者，該缺勤時間視為曠職。

第二十條 本校因業務需要，經勞資會議同意，得依下列原則調整正常工作時間：

一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。

二、當日正常工時數達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受勞基法第三十六條之限制。

四、女性約用人員，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受勞基法第四十九條第一項之限制。但本校應提供必要之安全衛生設施。

第二十一條 本校有使約用人員在正常工作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。單位主管因業務需要於事前指派約用人員延長工作時間者（以下簡稱加班），每人每日延長工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時，每月以四十六小時為限。

因天災、事變或突發事件，本校有使約用人員在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內報臺北市政府勞工局備查。

加班經單位主管及約用人員同意，得依延長工作事實之時間先後順序補休，並於一年內休畢；欲申請加班薪資者，應專案簽准，依加班當日之工資計算標準發給工資。

第二十二條 加班之薪資依下列標準加給之：

一、加班時間在二小時以內者，按平日每小時薪資加給三分之一以上，再延長加班時間在二小時以內者，按平日每小時薪資加給三分之二以上。

二、因天災、事變或突發事件，必須加班或停止約用人員之例假、休假及特別休假而照常工作者，應加倍發給薪資並於事後給予適當之補假休息。

第二十三條 約用人員繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行晝夜輪班制或其工作有連續性或緊急性，本校得在工作時間內，另行調配其休息時間。

第二十四條 約用人員於紀念日、勞動節及其他中央主管機關規定應放假之日，均應休假。本校為配合政府機關公務人員實施週休二日制，經勞資協商同意後得依政府機關當年公告辦公日曆表，將勞基法所定紀念日、節日及放假日調移於工作日。約用人員每七日中至少應有一日之休息，作為例假日。



例假日及休假日之薪資照給。

第二十五條 約用人員給假分為事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、婚假、公（差）假、公傷病假、喪假、產假、產前假、陪產檢及陪產假等。約用人員給假一覽表另定之。

第二十六條 約用人員在本校繼續服務滿一定期間者（以到職日為計算基準），每年給予特別休假如下：

一、服務滿六個月以上一年未滿者，給予三日。

二、服務滿一年以上二年未滿者，給予七日。

三、服務滿二年以上三年未滿者，給予十日。

四、服務滿三年以上五年未滿者，給予十四日。

五、服務滿五年以上十年未滿者，給予十五日。

六、服務滿十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

特別休假期間薪資照給。因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數由本校發給薪資。但年度終結未休之日數，經與約用人員協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，應按原特別休假年度終結時應發給薪資之基準計發。

特別休假得一次連續或分次申請，並得以時計。

第二十六條之一 前條服務年資採計規定如下：

一、於適用勞基法前後，繼續在本校服務年資。

二、適用勞基法後新進人員，特別休假年資僅採計服務本校年資；其曾於本校服務離職再進用，在本校服務年資中斷三個月內者，原服務年資得予併計。

第二十七條 約用人員請假或出差，應事先辦妥請假手續，始得離開辦公場所。如遇急病或緊急事故，無法親自請假，得由他人代辦請假手續。

未辦請假手續而無故未到班或擅離職守，或假期已滿仍未銷假者，均以曠職論。曠職按日扣薪。

無正當理由連續曠職達三日或一個月內累積曠職達六日，本校得終止契約。

## 第五章 服務、福利措施與安全衛生

第二十八條 約用人員應遵守下列服務紀律：

- 一、應確實遵守政府法令、本校各單行規章及本規則，並應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作，於辦理業務時，應維持公正中立。
- 二、在職期間所知悉一切業務上或技術上之秘密，不得洩漏。
- 三、兼職、兼課應符合本校約用人員管理要點相關規定。
- 四、工作上應接受各級主管之指揮監督。
- 五、於工作時間內對於主管所交付與業務有關之臨時交辦事項，不得拒絕。
- 六、在工作時間內，非經主管允許，不得擅離工作崗位。
- 七、應接受學校舉辦之各種在職教育訓練及集會。
- 八、負責單位財物管理人業務者，於離職時應將財物清點交接無誤，如有短少、毀損情形，應負相關法律責任。

第二十九條 約用人員自到職日起，應依法參加勞工保險與全民健康保險，其所應自行負擔之保險費，由本校按月自薪資中代為扣繳。

第三十條 約用人員約用期間，得依本校有關規定享有下列福利：

- 一、服務證。
- 二、社團活動。
- 三、依本校各權責單位規定，使用本校各項設施及服務。

第三十一條 本校依職業安全衛生有關法令，辦理勞工安全衛生工作業務，防止職業災害，保障約用人員安全及健康。

約用人員應遵守職業安全衛生有關法令規定，在執行職務或工作時，應依本校之規定，採取必要之安全措施或施予必要之安全檢查。

## 第六章 職業災害補償及撫卹

第三十二條 約用人員因職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，本校應依下列規定予以補償。但同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由本校支付費用補償者，本校得予抵充之：

- 一、約用人員受傷或罹患職業病時，本校應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
- 二、約用人員在醫療中不能工作時、本校應按其原領薪資數額予以補償。但醫

療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，本校得一次給付四十個月之平均薪資後，免除此項薪資補償責任。

三、約用人員經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存障害者，本校應按其平均薪資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

四、約用人員遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，本校除給予五個月平均薪資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均薪資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：

- (一) 配偶及子女。
- (二) 父母。
- (三) 祖父母。
- (四) 孫子女。
- (五) 兄弟姐妹。

第三十三條 約用人員非因職業災害而致死亡時，依規定請領勞工保險死亡給付，並酌給相當四個月平均薪資之一次撫卹金，其遺屬受領之順位，依民法規定辦理。

第三十四條 約用人員遺屬於請領死亡補償、撫卹金，應檢附死亡證明文件及戶籍謄本。受領死亡補償、撫卹金之約用人員遺屬，同一順位內有數人時，應共同具名承領，如有願意放棄者，應出具同意書。

第三十五條 約用人員受領職業災害補償之補償權，及其遺屬請領撫卹金之權利，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。

前項災害補償及撫卹金之受領權不得讓與、抵銷、扣押或擔保。

## 第七章 退休

第三十六條 約用人員有下列情形之一者，得自請退休：

- 一、服務十五年以上，年滿五十五歲者。
- 二、服務二十五年以上者。
- 三、服務十年以上，年滿六十歲者。

第三十七條 約用人員有下列情形之一者，應予強制退休，本人不得請求延長：

一、年滿六十五歲者。

二、身心障礙不堪勝任工作者。

依前項第二款規定辦理退休者，應檢附公立醫院或勞工保險機關指定醫院之證明。

應予強制退休而拒不辦理退休手續者，由本校逕行辦理，並自退休生效日起停支薪資。

第三十八條 約用人員自九十七年一月一日起適用勞基法，有關退休金提繳及退休金計算，依勞工退休金條例規定辦理；適用勞基法之前年資依原有規定辦理。

## 第八章 附則

第三十九條 約用人員性騷擾、性侵害之申訴及處理，依本校性騷擾防治申訴及調查處理要點、性別歧視性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理辦法等規定辦理。

第四十條 為提高約用人員工作效率，促進和諧共識，本校得不定期召開座談會相互溝通意見，檢討解決相關問題。

第四十一條 本規則如遇法令修正、未盡事宜或涉及約用人員其他權利義務事項，本校得視實際需要，依有關法令規定辦理。

第四十二條 本規則經行政會議通過後發布實施，並報主管機關核備，修正時亦同。

「本校約用人員給假一覽表」部分規定修正對照表

修正條文						現行條文						修正說明	
假別	給假日數	請假原因	證件	薪資	說明	假別	給假日數	請假原因	證件	薪資	說明		
特別 休假	<u>三日</u>	<u>服務滿半年以上一年未滿。</u>	不需	照給	<u>本校約用人員自106年1月1日起特別休假採週年制，以到職當日起算，每一週年之期間。服務滿半年以上一年未滿，即核給三日特別休假。</u>	特別 休假	七日	服務滿一年以上 <u>三</u> 年未滿。	不需	照給	<u>約用人員於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例，於次年一月起給予特別休假。比例計算後未滿半日者，以半日計；超過半日未滿一日者，以一日計。</u>	1. 特別休假給假日數、請假原因，依據「勞動基準法」第38條增修。 2. 特別休假說明依據「勞動基準法施行細則」第24條酌作文字修正。	
	七日	服務滿一年以上 <u>二</u> 年未滿。											服務滿十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
	十日	服務滿 <u>二</u> 年以上 <u>三</u> 年未滿。											
	十四日	服務滿 <u>三</u> 年以上 <u>五</u> 年未滿。											
	<u>十五日</u>	<u>服務滿五年以上十年未滿。</u>											
	服務滿十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。												
事 假	一年內合計不得超過十四日	因事必須本人處理。	不需	不給	請假理由不充分或足以妨礙業務者，主管得不准假或縮短請假。	事 假	一年內合計不得超過十四日	因事必須本人處理。	不需	不給	請假理由不充分或足以妨礙業務者，主管得不准假或縮短請假。	本項未修正。	

修 正 條 文						現 行 條 文						修 正 說 明
假別	給假日數	請假原因	證件	薪資	說明	假別	給假日數	請假原因	證件	薪資	說明	
家庭照顧假	全年以七日為限	其家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故須親自照顧時。	不需	不給	<u>請假日數</u> 併入事假計算。	家庭照顧假	全年以七日為限	其家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故須親自照顧時。	不需	不給	併入事假計算。	家庭照顧假說明依據「性別平等工作法」第 20 條酌作文字修正。
普通傷病假	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。	1. 因普通傷害、疾病 <u>或生理原因</u> 必須治療或休養。 2. 經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間安胎者，其治療休養期間，併入住院傷病計算。	勞健保指定醫院醫師診斷證明書及相關證明文件(請假連續二日(含)以上者應附繳。未滿二日者，必要時單位主管得要求檢附。)	1. 一年內合計未超過三十日部分，薪資折半發給；超過三十日，薪資不給。 2. 領有勞工保險普通傷病給付未達薪資半數者由本校補足。	普通傷病假超過規定期限者，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得申請留職停薪，但以一年為限；停薪期間病癒，且足堪勝任工作者，得申請復職。	普通傷病假	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。	1. 因普通傷害、疾病 <u>必靈</u> 治療或休養 2. 經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間安胎休養者，其治療休養期間，併入住院傷病計算。	勞健保指定醫院醫師診斷證明書及相關證明文件(請假連續二日(含)以上者應附繳。未滿二日者，必要時單位主管得要求檢附。)	1. 一年內合計未超過三十日部分，薪資折半發給；超過三十日，薪資不給。 2. 領有勞工保險普通傷病給付未達薪資半數者由本校補足。	普通傷病超過規定期限者，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得申請留職停薪，但以一年為限；停薪期間病癒，且足堪勝任工作者，得申請復職。	1. 普通傷病假請假原因依據「勞工請假規則」第 4 條酌作文字修正。 2. 普通傷病假說明補充說明文字。

修正條文						現行條文						修正說明
假別	給假日數	請假原因	證件	薪資	說明	假別	給假日數	請假原因	證件	薪資	說明	
生理假	每月得請一日	女性員工因生理日致工作有困難者。	不需	同上	<u>全年請假日數未逾三日，不併入普通傷病假計算，其餘日數併入普通傷病假計算。</u>	生理假	每月得請一日	女性員工因生理原因致工作有困難者。	不需	同上	併入病假計算	生理假請假原因及說明依據「性別平等工作法」第14條酌作文字修正。
婚假	八日	本人結婚	戶政機關結婚登記證明	照給	1. 應自結婚登記生效之日 <u>前10日</u> 起 <u>3</u> 個月內請畢。 2. 因業務需要，得經申請核准 <u>延後至1年內</u> 請畢。	婚假	八日	本人結婚	戶政機關結婚登記證明	照給	1. 應自結婚登記生效之日起 <u>一</u> 個月內請畢。 2. 因業務需要，得經申請核准後 <u>延期</u> 請畢。	婚假說明依據勞動部104年10月07日勞動條3字第1040130270號令酌作文字修正。
公(差)假	依實際核給	奉派出差、考察、訓練、兵役召集及其他依法令應給公假者。	繳驗有關證件	照給	依實際天數核給。	公(差)假	依實際核給	奉派出差、考察、訓練、兵役召集及其他依法令應給公假者。	繳驗有關證件	照給	依實際天數核給。	本項未修正。

修正條文						現行條文						修正說明
假別	給假日數	請假原因	證件	薪資	說明	假別	給假日數	請假原因	證件	薪資	說明	
公傷病假	依實際核給	因職業災害而致 <del>失</del> <u>能</u> 、傷害或疾病，其治療、休養期間。	職業傷害報告表及醫師診斷書	照給(抵充公傷補償費)	醫師診斷書應請醫師記載療養所需日數。	公傷病假	依實際核給	因職業災害而致 <del>殘</del> <u>廢</u> 、傷害或疾病，其治療、休養期間。	職業傷害報告表及醫師診斷書	照給(抵充公傷補償費)	<p><del>1. 醫師診斷書應請醫師記載療養所需日數。</del></p> <p><del>2. 醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，依規定給予相關補償後，得予以強制退休。</del></p>	公傷病假請假原因依據「勞工請假規則」第6條酌作文字修正。
喪假	八日	父母、養父母、繼父母、配偶 <del>喪</del> <u>亡</u>	死亡證明或訃文	照給	百日內(死亡第二天算起)請畢。	喪假	八日	父母、養父母、繼父母、配偶 <del>死</del> <u>亡</u>	死亡證明或訃文	照給	百日內(死亡第二天算起)請畢。	喪假請假原因依據「勞工請假規則」第3條酌作文字修正。
	六日	祖父母、外祖父母、子女、配偶之父母、 <del>配偶</del> <u>之</u> 養父母或繼父母 <del>喪</del> <u>亡</u>					六日	祖父母、外祖父母、子女、配偶之父母、養父母或繼父母 <del>死</del> <u>亡</u>				



修正條文						現行條文						修說	正明	
假別	給假日數	請假原因	證件	薪資	說明	假別	給假日數	請假原因	證件	薪資	說明			
	三日	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母、外祖父母 <u>喪</u> 亡					三日	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母、外祖父母 <u>死</u> 亡						
產前假	<u>七</u> 日	本人分娩前	孕婦健康手冊 <u>掃描檔(須有預產期資訊)</u> 或醫師診斷書	照給	得分次申請，不得保留至分娩後。	產前假	<u>六</u> 日	本人分娩前	孕婦健康手冊 <u>影本</u> 或醫師診斷書	照給	得分次申請，不得保留至分娩後。	1. 產前假給假日數依據「性別平等工作法」第15條修正。 2. 產前假證明文件補充說明文字。		
產假	八星期	本人分娩前後	醫師診斷書	到職滿半年以上照給、未滿半年給半薪。	1. 請假日數 <u>依曆連續</u> 計算，且應一次請畢。 2. 以事實認定為準，不論已婚或未婚。	產假	八星期	本人分娩前後	醫師診斷書	到職滿半年以上照給、未滿半年給半薪。	1. 請假日數 <u>均含例假日</u> 計算，且應一次請畢。 2. 以事實認定為準，不論已婚或未婚。	1. 產假請假原因補充文字。 2. 產假說明依據「性別平等工作法施行細則」第6條酌作文字修正。		
	四星期	本人妊娠三個月以上流產者					四星期	本人妊娠三個月以上流產者						
	一星期	<u>本人</u> 妊娠二個月以上未滿三個月流產者					一星期	妊娠二個月以上未滿三個月流產者						
	五日	<u>本人</u> 妊娠未滿二個月流產者					五日	妊娠未滿二個月流產者						

修正條文						現行條文						修正說明
假別	給假日數	請假原因	證件	薪資	說明	假別	給假日數	請假原因	證件	薪資	說明	
陪產檢及陪產假	七日	<p><u>陪產檢：陪伴其配偶妊娠期間產檢</u></p> <p><u>陪產假：陪伴其配偶分娩時</u></p>	<p><u>配偶關係證明、配偶之孕婦健康手冊掃描檔(須有預產期資訊)</u></p> <p>出生證明</p>	照給	<p><u>自配偶懷孕後直至分娩</u>，得分次申請。但<u>至遲</u>應於配偶分娩日後<u>15日</u>內請畢(含例假日)。</p>	陪產假	三日	<u>男性員工於配偶分娩時</u>	<u>檢附</u> 出生證明	照給	<p>得分次申請。但應於配偶分娩日<u>前後三日</u>內請畢，例假日<u>順延之</u>。</p>	依據「性別平等工作法」第15條將「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」，併同給假日數、請假原因、佐證文件及說明酌作文字修正。
備註	<p>1. 特別休假、事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、<u>婚假</u>、<u>喪假</u>、產前假、<u>陪產檢及陪產假</u>，每次請假得以時計。</p> <p>2. 普通傷病假、公傷病假、產假等同一假別之請假期間，在三十日以上者，應依曆連續計算。</p> <p>3. 事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假全年總日數的計算，均自每年一月一日起至同年十二月三十一日止。</p>					備註	<p>1. 特休、<u>婚假</u>、<u>陪產假及喪假</u>，<u>每次請假應至少半日計</u>；事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、產前假，每次請假得以時計。</p> <p>2. 普通傷病假、公傷病假、產假等同一假別之請假期間，在三十日以上者，依曆連續計算。</p> <p>3. 事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假及特別休假全年總日數的計算，均自每年一月一日起至同年十二月三十一日止。</p>					備註酌作文字修正。

# 國立臺灣師範大學約用人員給假一覽表修正草案

97年10月1日第321次行政會議通過  
102年11月27日第342次行政會議通過  
○年○月○日第○○○次行政會議通過

假別	給假日數	請假原因	證件	薪資	說明
特別 休假	<u>三日</u>	<u>服務滿半年以上一年未滿。</u>	不需	照給	<u>本校約用人員自106年1月1日起特別休假採週年制，以到職當日起算，每一週年之期間。服務滿半年以上一年未滿，即核給三日特別休假。</u>
	七日	服務滿一年以上 <u>二年未滿。</u>			
	十日	服務滿 <u>二年以上三年未滿。</u>			
	十四日	服務滿 <u>三年以上五年未滿。</u>			
	<u>十五日</u>	<u>服務滿五年以上十年未滿。</u>			
	服務滿十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。				
事假	一年內合計不得超過十四日	因事必須本人處理。	不需	不給	請假理由不充分或足以妨礙業務者，主管得不准假或縮短請假。
家庭 照顧 假	全年以七日為限	其家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故須親自照顧時。	不需	不給	<u>請假日數</u> 併入事假計算。
普通 傷病 假	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。	1. 因普通傷害、疾病 <u>或生理原因</u> 必須治療或休養。 2. 經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。	勞健保指定醫院醫師診斷證明書及相關證明文件(請假連續二日(含)以上者應附繳。未滿二日者，必要時單位主管得要求檢附。)	1. 一年內合計未超過三十日部分，薪資折半發給；超過三十日，薪資不給。 2. 領有勞工保險普通傷病給付未達薪資半數者由本校補足。	普通傷病假超過規定期限者，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得申請留職停薪，但以一年為限；停薪期間病癒，且足堪勝任工作者，得申請復職。
生理 假	每月得請一日	女性員工因生理 <u>日</u> 致工作有困難者。	不需	同上	<u>全年請假日數未逾三日，不併入普通傷病假計算，其餘日數</u> 併入 <u>普通傷病</u> 假計算。
婚 假	八日	本人結婚	戶政機關結婚登記證明	照給	1. 應自結婚登記生效之日 <u>前10日</u> 起 <u>3</u> 個月內請畢。 2. 因業務需要，得經申請核准 <u>延後至1年內</u> 請畢。
公 (差) 假	依實際核給	奉派出差、考察、訓練、兵役召集及其他依法令應給公假者。	繳驗有關證件	照給	依實際天數核給。

公傷病假	依實際核給	因職業災害而致 <b>失能</b> 、傷害或疾病，其治療、休養期間。	職業傷害報告表及醫師診斷書	照給(抵充公傷補償費)	醫師診斷書應請醫師記載療養所需日數。
喪假	八日	父母、養父母、繼父母、配偶 <b>喪亡</b>	死亡證明或訃文	照給	百日內(死亡第二天算起)請畢。
	六日	祖父母、外祖父母、子女、配偶之父母、 <b>配偶之</b> 養父母或繼父母 <b>喪亡</b>			
	三日	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母、外祖父母 <b>喪亡</b>			
產前假	<b>七日</b>	本人分娩前	孕婦健康手冊 <b>掃描檔(須有預產期資訊)</b> 或醫師診斷書	照給	得分次申請，不得保留至分娩後。
產假	八星期	本人分娩前後	醫師診斷書	到職滿半年以上照給、未滿半年給半薪。	1. 請假日數 <b>依曆連續</b> 計算，且應一次請畢。 2. 以事實認定為準，不論已婚或未婚。
	四星期	本人妊娠三個月以上流產者			
	一星期	<b>本人</b> 妊娠二個月以上未滿三個月流產者			
	五日	<b>本人</b> 妊娠未滿二個月流產者			
<b>陪產檢及陪產假</b>	<b>七日</b>	<b>陪產檢: 陪伴其配偶妊娠期產檢</b>	<b>配偶關係證明、配偶之孕婦健康手冊掃描檔(須有預產期資訊)</b>	照給	<b>自配偶懷孕後直至分娩</b> ，得分次申請。但 <b>至遲</b> 應於配偶分娩日後 <b>15日</b> 內請畢(含例假日)。
		<b>陪產假: 陪伴其配偶分娩時</b>	出生證明		
備註	1. <b>特別休假</b> 、事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、 <b>婚假</b> 、 <b>喪假</b> 、產前假、 <b>陪產檢及陪產假</b> ，每次請假得以時計。 2. 普通傷病假、公傷病假、產假等同一假別之請假期間，在三十日以上者，應依曆連續計算。 3. 事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假全年總日數的計算，均自每年一月一日起至同年十二月三十一日止。				