

## 宜蘭縣政府臨時人員工作規則修正對照表

修正名稱	現行名稱	說明
宜蘭縣政府 <u>約用</u> 人員工作規則	宜蘭縣政府 <u>臨時</u> 人員工作規則	配合行政院一百十三年一月三十日院授人組字第一一三二〇〇〇〇三四一號函將「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」修正為「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」，爰修正「宜蘭縣政府臨時人員工作規則」名稱為「宜蘭縣政府約用人員工作規則」（以下簡稱本工作規則）。
修正規定	現行規定	說明
<p>第一條（訂立目的）</p> <p>宜蘭縣政府（以下簡稱本府）為明確規定<u>約用</u>人員與本府雙方之權利義務，促使勞雇雙方同心協力，順利推展本府業務，特依勞動基準法及有關法令訂定本規則。</p>	<p>第一條（訂立目的）</p> <p>宜蘭縣政府（以下簡稱本府）為明確規定<u>臨時</u>人員與本府雙方之權利義務，促使勞雇雙方同心協力，順利推展本府業務，特依勞動基準法及有關法令訂定本規則。</p>	配合本工作規則名稱修正，將臨時人員名稱修正為約用人員
<p>第二條（適用範圍）</p> <p>本規則所稱<u>約用</u>人員，係指受本府非依公務人員法規，以人事費以外經費自行進用，從事非屬行使公權力工作並依薪資規範獲致工資者。</p>	<p>第二條（適用範圍）</p> <p>本規則所稱<u>臨時</u>人員，係指受本府非依公務人員法規，以人事費以外經費自行進用，從事非屬行使公權力工作並依薪資規範獲致工資者。</p>	修正理由同前條。
<p>第三條（報到手續）</p> <p>新進<u>約用</u>人員受僱後，應依規定之到職日至本府辦理報到，並應繳驗下列文件：</p> <p>一、繳驗國民身分證及學歷證件（正本核對後發還）。</p> <p>二、最近半年內二吋正面半身相片一張。</p> <p>三、指定之金融機構存摺影本（辦理薪資轉帳作業）。</p> <p>四、其他經指定應繳驗之書表。</p>	<p>第三條（報到手續）</p> <p>新進<u>臨時</u>人員受僱後，應依規定之到職日至本府辦理報到，並應繳驗下列文件：</p> <p>一、繳驗國民身分證及學歷證件（正本核對後發還）。</p> <p>二、最近半年內二吋正面半身相片一張。</p> <p>三、指定之金融機構存摺影本（辦理薪資轉帳作業）。</p> <p>四、其他經指定應繳驗之書表。</p>	修正理由同前條。
<p>第四條（勞動契約）</p> <p>本府因業務需要，進用<u>約用</u>人員時，應與<u>約用</u>人員簽訂勞動契約，契約內容以書面訂定之。</p> <p>前項定期契約依勞動基準法有關規</p>	<p>第四條（勞動契約）</p> <p>本府因業務需要，進用<u>臨時</u>人員時，應與<u>臨時</u>人員簽訂勞動契約，契約內容以書面訂定之。</p> <p>前項定期契約依勞動基準法有關規</p>	修正理由同前條。

<p>定認定之。</p>	<p>定認定之。</p>	
<p>第五條（服務守則）  <u>約用</u>人員於服務期間應遵守下列各項守則：  一、愛護本府榮譽，發揮團隊精神，忠誠努力執行任務。  二、服從主管人員合理之監督指導，注意工作安全。  三、絕對保守本府之業務機密。  四、不得有驕恣貪惰及其他足以損害個人及本府名譽之行為。  五、不得利用工作上之關係收受他人餽贈及邀宴。  六、除經辦本府有關業務外，對外不得擅用本府名義行使。  七、上班時間絕對禁止兼職。下班時間如有兼職情事，應主動告知用人單位，且不得損害本府之利益及影響勞動契約之履行，並應迴避與職務相關或隸屬關係的兼職工作。</p>	<p>第五條（服務守則）  <u>臨時</u>人員於服務期間應遵守下列各項守則：  一、愛護本府榮譽，發揮團隊精神，忠誠努力執行任務。  二、服從主管人員合理之監督指導，注意工作安全。  三、絕對保守本府之業務機密。  四、不得有驕恣貪惰及其他足以損害個人及本府名譽之行為。  五、不得利用工作上之關係收受他人餽贈及邀宴。  六、除經辦本府有關業務外，對外不得擅用本府名義行使。  七、上班時間絕對禁止兼職。下班時間如有兼職情事，應主動告知用人單位，且不得損害本府之利益及影響勞動契約之履行，並應迴避與職務相關或隸屬關係的兼職工作。</p>	<p>修正理由同前條。</p>
<p>第五條之一（行政中立）  <u>約用</u>人員於服務期間應依據法令忠實執行職務，並遵守下列行政中立事項：  一、得加入政黨或其他政治團體，但不得介入黨政派系紛爭。  二、不得於上班或服勤時間，從事政黨或其他政治團體之活動。  三、不得為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人，動用行政資源編印製、散發、張貼文書、圖畫、其他宣傳品或辦理相關活動，或在辦公場所懸掛、張貼、穿戴或標示特定政黨、其他政治團體或公職候選人之旗幟、徽章或服飾。  四、不得利用職務、身分或事務上之機會或方法，從事下列行為：  （一）使他人加入或不加入政黨或其他政治團體，或要求他人參加或不參加政黨或其他政治團體有關之選舉活動。  （二）為政黨、其他政治團體或擬參選人要求、期約或收受金錢、物品或其他利益之捐助，或阻止或妨礙他人為特</p>	<p>第五條之一（行政中立）  <u>臨時</u>人員於服務期間應依據法令忠實執行職務，並遵守下列行政中立事項：  一、得加入政黨或其他政治團體，但不得介入黨政派系紛爭。  二、不得於上班或服勤時間，從事政黨或其他政治團體之活動。  三、不得為支持或反對特定之政黨、其他政治團體或公職候選人，動用行政資源編印製、散發、張貼文書、圖畫、其他宣傳品或辦理相關活動，或在辦公場所懸掛、張貼、穿戴或標示特定政黨、其他政治團體或公職候選人之旗幟、徽章或服飾。  四、不得利用職務、身分或事務上之機會或方法，從事下列行為：  （一）使他人加入或不加入政黨或其他政治團體，或要求他人參加或不參加政黨或其他政治團體有關之選舉活動。  （二）為政黨、其他政治團體或擬參選人要求、期約或收受金錢、物品或其他利益之捐助，或阻止或妨礙他人為特</p>	<p>修正理由同前條。</p>

<p>定政黨、其他政治團體或擬參選人依法募款之活動。</p> <p>(三) 對於公職人員之選舉、罷免或公民投票，要求他人不行使投票權或為一定之行使。</p> <p>五、登記為公職候選人者，自候選人名單公告之日起至投票日止，得依規定請事假或休假，長官不得拒絕。</p>	<p>定政黨、其他政治團體或擬參選人依法募款之活動。</p> <p>(三) 對於公職人員之選舉、罷免或公民投票，要求他人不行使投票權或為一定之行使。</p> <p>五、登記為公職候選人者，自候選人名單公告之日起至投票日止，得依規定請事假或休假，長官不得拒絕。</p>	
<p>第六條（進用、解僱原則）</p> <p>本府之<u>約用</u>人員，應經本府及所屬各機關學校<u>約用</u>人員進用要點規定之公開甄選程序並簽妥勞動契約後，始得進用。</p> <p>本府進用或解僱<u>約用</u>人員時，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、<u>星座</u>、<u>血型</u>或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。</p>	<p>第六條（進用、解僱原則）</p> <p>本府之<u>臨時</u>人員，應經本府及所屬各機關學校<u>臨時</u>人員進用要點規定之公開甄選程序並簽妥勞動契約後，始得進用。</p> <p>本府進用或解僱<u>臨時</u>人員時，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。</p>	<p>修正理由同前條，並配合行政院人事行政總處一百十三年三月十八日總處組字第一一三二〇〇〇三八二號函<u>約用</u>人員工作規則範本（下稱人事總處範本）增列文字。</p>
<p>第七條（新進試用）</p> <p>本府得與新進<u>約用</u>人員約定試用。試用合格者正式僱用之；不合格者，即停止僱用，並依第八條、第九條、第十條、第十一條及第十二條等相關規定辦理，工資發放至停止僱用日為止。</p>	<p>第七條（新進試用）</p> <p>本府得與新進<u>臨時</u>人員約定試用。試用合格者正式僱用之；不合格者，即停止僱用，並依第八條、第九條、第十條、第十一條及第十二條等相關規定辦理，工資發放至停止僱用日為止。</p>	<p>修正理由同前條。</p>
<p>第八條（經預告終止勞動契約）</p> <p>本府有下列情事之一者，得經預告<u>約用</u>人員終止勞動契約：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、機關裁撤時。</li> <li>二、業務緊縮時。</li> <li>三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。</li> <li>四、業務性質變更，有減少<u>約用</u>人員之必要，又無適當工作可供安置時。</li> <li>五、<u>約用</u>人員對於所擔任之工作確不能勝任時。</li> </ol>	<p>第八條（經預告終止勞動契約）</p> <p>本府有下列情事之一者，得經預告<u>臨時</u>人員終止勞動契約：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、機關裁撤時。</li> <li>二、業務緊縮時。</li> <li>三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。</li> <li>四、業務性質變更，有減少<u>臨時</u>人員之必要，又無適當工作可供安置時。</li> <li>五、<u>臨時</u>人員對於所擔任之工作確不能勝任時。</li> </ol>	<p>修正理由同前條。</p>
<p>第九條（終止契約期間之例外）</p> <p><u>約用</u>人員在產假期間或職業災害醫療期間，本府不得終止契約。但若用人單位遭天災、事變或其他不可抗力致業務不能繼續者，報本府核定後終止勞動契約。</p>	<p>第九條（終止契約期間之例外）</p> <p><u>臨時</u>人員在產假期間或職業災害醫療期間，本府不得終止契約。但若用人單位遭天災、事變或其他不可抗力致業務不能繼續者，<u>得</u>報本府核定後終止勞動契約。</p>	<p>修正理由同前條，並依人事總處範本刪減文字。</p>
<p>第十條（資遣預告）</p> <p>依第八條或前條但書規定終止勞動</p>	<p>第十條（資遣預告）</p> <p>依第八條或前條但書規定終止勞動</p>	

<p>契約時，預告期間如下：</p> <p>一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。</p> <p>二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。</p> <p>三、繼續工作三年以上，於三十日前預告之。</p> <p><b>約用</b>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，請假期間之工資照給。</p> <p>本府未依第一項規定期間預告而終止契約時，應發給預告期間之工資。</p> <p>本府<b>約用</b>人員離職時，應依第一項規定期間提出預告。</p>	<p>契約時，預告期間如下：</p> <p>一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。</p> <p>二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。</p> <p>三、繼續工作三年以上，於三十日前預告之。</p> <p><b>臨時</b>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，請假期間之工資照給。</p> <p>本府未依第一項規定期間預告而終止契約時，應發給預告期間之工資。</p> <p>本府<b>臨時</b>人員離職時，應依第一項規定期間提出預告。</p>	
<p>第十一條（資遣費之計算）</p> <p>凡依第七條、第八條或第九條但書規定終止勞動契約之<b>約用</b>人員，依下列規定發給資遣費：</p> <p>一、適用勞工退休金條例退休金制度之工作年資，在本府繼續工作，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，並於終止勞動契約後三十日內發給。</p> <p>二、適用勞動基準法退休金制度前、後之工作年資，資遣費給與標準及請領之權利，依勞動基準法、勞工退休金條例及相關法令規定辦理。</p>	<p>第十一條（資遣費之計算）</p> <p>凡依第七條、第八條或第九條但書規定終止勞動契約之<b>臨時</b>人員，依下列規定發給資遣費：</p> <p>一、適用勞工退休金條例退休金制度之工作年資，在本府繼續工作，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，並於終止勞動契約後三十日內發給。</p> <p>二、適用勞動基準法退休金制度前、後之工作年資，資遣費給與標準及請領之權利，依勞動基準法、勞工退休金條例及相關法令規定辦理。</p>	修正理由同前條。
<p>第十二條（不經預告終止勞動契約，解僱原因）</p> <p>凡本府<b>約用</b>人員有下列情形之一者，本府得不經預告終止契約：</p> <p>一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使本府誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、對於本府員工實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。</p> <p>四、故意損壞本府設備、物品，或故意洩漏業務上之秘密致本府受有損害者。</p>	<p>第十二條（不經預告終止勞動契約，解僱原因）</p> <p>凡本府<b>臨時</b>人員有下列情形之一者，本府得不經預告終止契約：</p> <p>一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使本府誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、對於本府員工實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。</p> <p>四、故意損壞本府設備、物品，或故意洩漏業務上之秘密致本府受有損害者。</p>	修正理由同前條，並酌刪文字。

<p>五、無正當理由繼續曠職三日，或一個月內曠職達六日者。</p> <p>六、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。</p> <p>前項第六款所稱違反勞動契約或工作規則情節重大，指下列情形：</p> <p>一、聚眾要挾，嚴重妨害業務或工作之進行，有具體事證者。</p> <p>二、在工作場所對同仁有性騷擾及性侵害之行為，有具體事證者。</p> <p>三、攜帶槍炮、彈藥、刀械等法定違禁物品，進入工作場所致影響本府安全秩序者。</p> <p>四、營私舞弊，挪用公款，收受賄賂、佣金，有具體事證者。</p> <p>五、參加經司法機關認定之非法組織，有具體事證者。</p> <p>六、造謠滋事，影響本府業務有具體事證者。</p> <p>七、偷竊同仁或本府財物，有具體事證者。</p> <p>八、經常遲到、早退，屢次勸導仍未改善。</p> <p>本府依第一項第一款、第二款、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。</p>	<p>五、無正當理由繼續曠職三日，或一個月內曠職達六日者。</p> <p>六、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。</p> <p>前項第六款所稱違反勞動契約或工作規則情節重大，指下列情形：</p> <p>一、聚眾要挾，嚴重妨害業務或工作之進行，有具體事證者。</p> <p>二、在工作場所對同仁有性騷擾及性侵害之行為，有具體事證者。</p> <p>三、攜帶槍炮、彈藥、刀械等法定違禁物品，進入工作場所致影響本府安全秩序者。</p> <p>四、營私舞弊，挪用公款，收受賄賂、佣金，有具體事證者。</p> <p>五、參加經司法機關認定之非法組織，有具體事證者。</p> <p>六、造謠滋事，影響本府業務有具體事證者。</p> <p>七、偷竊同仁或本府財物，有具體事證者。</p> <p>八、經常遲到、早退，屢次勸導仍未改善，<b>情節重大者</b>。</p> <p>本府依第一項第一款、第二款、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。</p>	
<p>第十三條（離職手續）</p> <p><b>約用</b>人員離職者，應依規定辦妥離職及移交手續。</p>	<p>第十三條（離職手續）</p> <p><b>臨時</b>人員離職者，應依規定辦妥離職及移交手續。</p>	修正理由同前條。
<p>第十四條（服務證明書）</p> <p>勞動契約終止時，經<b>約用</b>人員之請求，用人單位應發給服務證明書。</p>	<p>第十四條（服務證明書）</p> <p>勞動契約終止時，經<b>臨時</b>人員之請求，用人單位應發給服務證明書。</p>	修正理由同前條。
<p>第十五條（調動）</p> <p>本府於不違背勞動契約之約定下，得依勞動基準法第十條之一所列五款原則規定，調整<b>約用</b>人員之職務或工作地點，其年資合併計算；<b>約用</b>人員有正當理由時，得申請覆議。</p>	<p>第十五條（調動）</p> <p>本府於不違背勞動契約之約定下，得依勞動基準法第十條之一所列五款原則規定，調整<b>臨時</b>人員之職務或工作地點，其年資合併計算；<b>臨時</b>人員有正當理由時，得申請覆議。</p>	修正理由同前條。
<p>第十六條（工資核敘）</p> <p>工資由本府依工作繁簡難易、責任輕重、專業技能區分不同之時薪、日薪，由勞雇雙方簽約時議定之。但不得低於當時中央主管機關所核定之基本工資（含時薪、日薪）。</p>	<p>第十六條（工資核敘）</p> <p>工資由本府依工作繁簡難易、責任輕重、專業技能區分不同之時薪、日薪，由勞雇雙方簽約時議定之。但不得低於當時中央主管機關所核定之基本工資（含時薪、日薪）。</p>	本條無修正
<p>第十七條（基本工資定義）</p>	<p>第十七條（基本工資定義）</p>	修正理由同第一條。

<p>前條基本工資係指本府<u>約用</u>人員在正常工作時間內所得之報酬。延長工作時間之工資及相關假日工作加給之工資均不計入。</p>	<p>前條基本工資係指本府<u>臨時</u>人員在正常工作時間內所得之報酬。延長工作時間之工資及相關假日工作加給之工資均不計入。</p>	
<p>第十八條（工資計算及發放時間） 本府<u>約用</u>人員之工資計算方法，依需要得採按時計薪、按日計薪及按月計薪三種，依用人單位與<u>約用</u>人員訂定之勞動契約為準。 <u>約用</u>人員工資之給付，除法令另有規定或與當事人另有約定外，直接撥付<u>約用</u>人員帳戶。 給付<u>約用</u>人員工資，於每月終了依工作出勤時數或日數結算報酬，於次月五日前發放工資，如遇例假日則順延至指定之金融機構次一營業日發給，並應提供工資各項目計算方式明細。</p>	<p>第十八條（工資計算及發放時間） 本府<u>臨時</u>人員之工資計算方法，依需要得採按時計薪、按日計薪及按月計薪三種，依用人單位與<u>臨時</u>人員訂定之勞動契約為準。 <u>臨時</u>人員工資之給付，除法令另有規定或與當事人另有約定外，直接撥付<u>臨時</u>人員帳戶。 給付<u>臨時</u>人員工資，於每月終了依工作出勤時數或日數結算報酬，於次月五日前發放工資，如遇例假日則順延至指定之金融機構次一營業日發給，並應提供工資各項目計算方式明細。</p>	<p>修正理由同前條。</p>
<p>第十九條（延長工時工資加給標準） 正常工作日延長工時工資發給： 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。 三、因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。 本府使<u>約用</u>人員於休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。</p>	<p>第十九條（延長工時工資加給標準） 正常工作日延長工時工資發給： 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。 三、因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。 本府使<u>臨時</u>人員於休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。</p>	<p>修正理由同前條。</p>
<p>第二十條（工作時間） <u>約用</u>人員每日正常工作時間不超過八小時，每週不超過四十小時。 辦公時間上午自八時至十二時止，下午自十三時至十七時止。每日八時至九時為彈性上班時間。彈性上班者應於下午下班時段補足當日上午八小時之時數。 當日下午請假半日者，應於十二時至十三時補足上午上班四小時之時數；按小時請假者，請假時間與上班時間合計需滿八小時，並依實際到離辦公場所次數及時間刷卡或簽</p>	<p>第二十條（工作時間） <u>臨時</u>人員每日正常工作時間不超過八小時，每週不超過四十小時。 辦公時間上午自八時至十二時止，下午自十三時至十七時止。每日八時至九時為彈性上班時間。彈性上班者應於下午下班時段補足當日上午八小時之時數。 當日下午請假半日者，應於十二時至十三時補足上午上班四小時之時數；按小時請假者，請假時間與上班時間合計需滿八小時，並依實際到離辦公場所次數及時間刷卡或簽</p>	<p>修正理由同前條。</p>

<p>到退。 出勤由服務單位管理，服務單位得視業務需要採四週彈性工時或調整每日上下班時間。</p>	<p>到退。 出勤由服務單位管理，服務單位得視業務需要採四週彈性工時或調整每日上下班時間。</p>	
<p>第二十一條（哺【集】乳時間） 子女未滿二歲須<u>約用</u>人員親自哺(集)乳者，除休息時間外，每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。<u>約用</u>人員於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時者以上者，給予哺(集)乳時間三十分鐘。 前項哺(集)乳時間，視為工作時間。 <u>約用</u>人員為撫育未滿三歲子女，得請求下列所定事項之一： 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。 二、調整工作時間。</p>	<p>第二十一條（哺【集】乳時間） 子女未滿二歲須<u>臨時</u>人員親自哺(集)乳者，除休息時間外，每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。<u>臨時</u>人員於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時者以上者，給予哺(集)乳時間三十分鐘。 前項哺(集)乳時間，視為工作時間。 <u>臨時</u>人員為撫育未滿三歲子女，得請求下列所定事項之一： 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。 二、調整工作時間。</p>	修正理由同前條。
<p>第二十二條（延長工作時間） 本府有使<u>約用</u>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。一日連同正常工作時間，不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。 因天災、事變或突發事件，本府有使<u>約用</u>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，延長之工作時間，應於事後補給<u>約用</u>人員以適當之休息。</p>	<p>第二十二條（延長工作時間） 本府有使<u>臨時</u>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。一日連同正常工作時間，不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。 因天災、事變或突發事件，本府有使<u>臨時</u>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，延長之工作時間，應於事後補給<u>臨時</u>人員以適當之休息。</p>	修正理由同前條。
<p>第二十三條（停止假期） 因天災、事變或突發事件，本府認為有繼續工作之必要時，得停止<u>約用</u>人員之假期。但停止假期之工資，加倍發給，並應於事後補假休息。</p>	<p>第二十三條（停止假期） 因天災、事變或突發事件，本府認為有繼續工作之必要時，得停止<u>臨時</u>人員之假期。但停止假期之工資，加倍發給，並應於事後補假休息。</p>	修正理由同前條。
<p>第二十四條（加班指派） 本府<u>約用</u>人員因工作需要加班時，應於本府差勤系統申請加班或填寫「加班單」，經用人單位主管核准，實際加班時數及加班工資核給，以刷卡或簽到紀錄為憑。</p>	<p>第二十四條（加班指派） 本府<u>臨時</u>人員因工作需要加班時，應於本府差勤系統申請加班或填寫「加班單」，經用人單位主管核准，實際加班時數及加班工資核給，以刷卡或簽到紀錄為憑。</p>	修正理由同前條。
<p>第二十五條（例假日及休息日） 本府<u>約用</u>人員適用行政院人事行政總處行事曆，每七日中至少應有二日之休息為原則，其中週日為例假，週六為休息日。用人單位若採</p>	<p>第二十五條（例假日及休息日） 本府<u>臨時</u>人員適用行政院人事行政總處行事曆，每七日中至少應有二日之休息為原則，其中週日為例假，週六為休息日。用人單位若採</p>	修正理由同前條。

<p>四週彈性工時，每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。</p>	<p>四週彈性工時，每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。</p>	
<p>第二十六條（休假日） 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假，工資照給。 前項休假日，經徵得<u>約用</u>人員同意出勤工作者，工資加倍發給。 為配合本府業務特性及作息，得與<u>約用</u>人員協商調移上開規定之休假日。</p>	<p>第二十六條（休假日） 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假，工資照給。 前項休假日，經徵得<u>臨時</u>人員同意出勤工作者，工資加倍發給。 為配合本府業務特性及作息，得與<u>臨時</u>人員協商調移上開規定之休假日。</p>	<p>修正理由同前條。</p>
<p>第二十七條（特別休假之日數及排定方式） <u>約用</u>人員於本府繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假，工資照給： 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。 前項<u>約用</u>人員之工作年資自本府僱用日開始起算（不並計本府所屬機關年資）。特別休假期日，由臨時人員排定之。因年度終結或契約終止而未休之日數，由本府發給工資。</p>	<p>第二十七條（特別休假之日數及排定方式） <u>臨時</u>人員於本府繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假，工資照給： 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。 前項<u>臨時</u>人員之工作年資自本府僱用日開始起算（不並計本府所屬機關年資）。特別休假期日，由臨時人員排定之。因年度終結或契約終止而未休之日數，由本府發給工資。</p>	<p>修正理由同前條。</p>
<p>第二十八條（請假規定） <u>約用</u>人員因婚、喪、疾病或其他正當理由請假，假別分為婚假、事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、喪假、公傷病假、產假、公假、產檢假、陪產檢及陪產假、安胎休養請假等十二種。准假日數及工資給付如下： 一、婚假：<u>約用</u>人員結婚者給予婚假八日，工資照給。 二、事假：<u>約用</u>人員因事必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。 三、普通傷病假：<u>約用</u>人員因普通</p>	<p>第二十八條（請假規定） <u>臨時</u>人員因婚、喪、疾病或其他正當理由請假，假別分為婚假、事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、喪假、公傷病假、產假、公假、產檢假、陪產檢及陪產假、安胎休養請假等十二種。准假日數及工資給付如下： 一、婚假：<u>臨時</u>人員結婚者給予婚假八日，工資照給。 二、事假：<u>臨時</u>人員因事必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。 三、普通傷病假：<u>臨時</u>人員因普通</p>	<p>修正理由同前條，並配合性別平等工作法（原名稱：性別工作平等法）一百十一年一月十二日修正將第二項「陪產假」之假別名稱修正為「陪產檢及陪產假」。</p>

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，請假連續二日（含）以上者須附繳醫療證明。（普通傷病假一年內合計未超過三十日部分，工資折半發給）

- (一) 未住院者，一年內合計不得超過三十日。
- (二) 住院者，二年內合計不得超過一年。
- (三) 未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。

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。

四、生理假：女性約用人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前開併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

五、喪假：工資照給。約用人員喪假得依習俗百日內分次申請。

- (一) 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日。
- (二) 祖父母（含母之父母）、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。
- (三) 曾祖父母（含母之祖父母）、兄弟姊妹、配偶之祖父母（含母之父母）喪亡者，給予喪假三日。

六、公傷病假：約用人員因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。公傷病假期間，按其原領工資數額予以補償。

七、產假：

- (一) 女性約用人員分娩前後，應停止工作，給予產假八星期。
- (二) 妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。
- (三) 第一目、第二目規定之女性約用人員受僱工作在六個月

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，請假連續二日（含）以上者須附繳醫療證明。（普通傷病假一年內合計未超過三十日部分，工資折半發給）

- (一) 未住院者，一年內合計不得超過三十日。
- (二) 住院者，二年內合計不得超過一年。
- (三) 未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。

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。

四、生理假：女性臨時人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前開併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

五、喪假：工資照給。臨時人員喪假得依習俗百日內分次申請。

- (一) 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日。
- (二) 祖父母（含母之父母）、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。
- (三) 曾祖父母（含母之祖父母）、兄弟姊妹、配偶之祖父母（含母之父母）喪亡者，給予喪假三日。

六、公傷病假：臨時人員因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。公傷病假期間，按其原領工資數額予以補償。

七、產假：

- (一) 女性臨時人員分娩前後，應停止工作，給予產假八星期。
- (二) 妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。
- (三) 第一目、第二目規定之女性臨時人員受僱工作在六個月

<p>以上者，停止工作期間工資照給，未滿六個月者減半發給。</p> <p>(四) 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。</p> <p>(五) 妊娠未滿二個月流產者，應停止工作，給予產假五日。</p> <p>八、安胎休養請假：<b>約用</b>人員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。安胎休養請假薪資之計算，依病假規定辦理。</p> <p>九、陪產檢及陪產假：<b>約用</b>人員因陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，給予陪產檢及陪產假七日。除陪產檢於配偶妊娠請假外，<b>約用</b>人員陪產之請假應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。陪產檢及陪產假期間工資照給。</p> <p>十、產檢假：<b>約用</b>人員妊娠期間，本府應給予產檢假七日。產檢假期間工資照給。</p> <p>十一、家庭照顧假：<b>約用</b>人員其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依事假規定辦理。</p> <p>十二、公(差)假：<b>約用</b>人員奉派出差、考察、訓練、兵役召集及其他法令規定應給公(差)假等，依實際需要天數給予公(差)假，工資照給。</p> <p><b>約用</b>人員提出申請生理假、家庭照顧假、<b>陪產檢及陪產假</b>、安胎休養請假產假、產檢假等請求時，本府不得拒絕，亦不得視為缺勤而為其他不利之處分。</p>	<p>以上者，停止工作期間工資照給，未滿六個月者減半發給。</p> <p>(四) 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。</p> <p>(五) 妊娠未滿二個月流產者，應停止工作，給予產假五日。</p> <p>八、安胎休養請假：<b>臨時</b>人員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。安胎休養請假薪資之計算，依病假規定辦理。</p> <p>九、陪產檢及陪產假：<b>臨時</b>人員因陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，給予陪產檢及陪產假七日。除陪產檢於配偶妊娠請假外，<b>臨時</b>人員陪產之請假應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。陪產檢及陪產假期間工資照給。</p> <p>十、產檢假：<b>臨時</b>人員妊娠期間，本府應給予產檢假七日。產檢假期間工資照給。</p> <p>十一、家庭照顧假：<b>臨時</b>人員其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依事假規定辦理。</p> <p>十二、公(差)假：<b>臨時</b>人員奉派出差、考察、訓練、兵役召集及其他法令規定應給公(差)假等，依實際需要天數給予公(差)假，工資照給。</p> <p><b>臨時</b>人員提出申請生理假、家庭照顧假、<b>陪產假</b>、安胎休養請假、產假、產檢假等請求時，本府不得拒絕，亦不得視為缺勤而為其他不利之處分。</p>	
<p>第二十九條(請假手續) <b>約用</b>人員因故必須請假者，應事先於本府差勤系統請假填寫請假單，經核定後方可離開工作崗位或不出勤；如遇急病或臨時重大事故，得於一日內委託同事、家屬、親友或</p>	<p>第二十九條(請假手續) <b>臨時</b>人員因故必須請假者，應事先於本府差勤系統請假填寫請假單，經核定後方可離開工作崗位或不出勤；如遇急病或臨時重大事故，得於一日內委託同事、家屬、親友或</p>	<p>修正理由同第一條。</p>

<p>以電話、傳真、E-mail、通訊軟體等報告工作單位，代辦請假手續。如需補述理由或提供證明，當事人應於三日內提送其工作單位按權責核定之。</p>	<p>以電話、傳真、E-mail、通訊軟體等報告工作單位，代辦請假手續。如需補述理由或提供證明，當事人應於三日內提送其工作單位按權責核定之。</p>	
<p>第三十條（請假日數計算） <b>約用</b>人員事假及普通傷病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>	<p>第三十條（請假日數計算） <b>臨時</b>人員事假及普通傷病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>	<p>修正理由同前條。</p>
<p>第三十一條（請假計算單位） 請事假(含家庭照顧假)、普通傷病假(含生理假、安胎修養請假)、產檢假、<b>陪產檢及陪產假</b>、婚假、喪假及特別休假，均得以時計。 請事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在一個月以上者，如遇休息日、例假日、紀念日、勞動節日及由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。</p>	<p>第三十一條（請假計算單位） 請事假(含家庭照顧假)、普通傷病假(含生理假、安胎修養請假)、產檢假、<b>陪產假</b>、婚假、喪假及特別休假，均得以時計。 請事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在一個月以上者，如遇休息日、例假日、紀念日、勞動節日及由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。</p>	<p>配合性別平等工作法（原名稱：性別工作平等法）一百一十一年一月十二日修正將「陪產假」之假別名稱修正為「陪產檢及陪產假」。</p>
<p>第三十二條（自請退休） <b>約用</b>人員有下列情形之一者，得自請退休： 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。 二、工作二十五年以上者。 三、工作十年以上年滿六十歲者。</p>	<p>第三十二條（自請退休） <b>臨時</b>人員有下列情形之一者，得自請退休： 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。 二、工作二十五年以上者。 三、工作十年以上年滿六十歲者。</p>	<p>修正理由同第一條。</p>
<p>第三十三條（強制退休） <b>約用</b>人員非有下列情形之一者，本府不得強制其退休： 一、年滿六十五歲者。 二、身心障礙不堪勝任工作者。 前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由本府報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。</p>	<p>第三十三條（強制退休） <b>臨時</b>人員非有下列情形之一者，本府不得強制其退休： 一、年滿六十五歲者。 二、身心障礙不堪勝任工作者。 前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由本府報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。</p>	<p>修正理由同前條。</p>
<p>第三十四條（退休金給與標準） 退休金給與標準及請領之權利，依勞動基準法、勞工退休金條例及相關法令規定辦理。 本府應依適用勞工退休金條例退休金制度之<b>約用</b>人員每月工資之百分之六，按月提繳勞工退休金，儲存於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。 提繳勞工退休金前任職年資退休金給付原則，依據本府一百零四年六</p>	<p>第三十四條（退休金給與標準） 退休金給與標準及請領之權利，依勞動基準法、勞工退休金條例及相關法令規定辦理。 本府應依適用勞工退休金條例退休金制度之<b>臨時</b>人員每月工資之百分之六，按月提繳勞工退休金，儲存於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。 提繳勞工退休金前任職年資退休金給付原則，依據本府一百零四年六</p>	<p>修正理由同前條。</p>

<p>月十日府人福字第一 0 四 00 九 三 七 七 五 B 號公告辦理。</p>	<p>月十日府人福字第一 0 四 00 九 三 七 七 五 B 號公告辦理。</p>	
<p>第三十五條（女性夜間工作保護） 女性<u>約用</u>人員因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，本府不得強制其工作。 妊娠或哺乳期間之女性<u>約用</u>人員，不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。</p>	<p>第三十五條（女性夜間工作保護） 女性<u>臨時</u>人員因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，本府不得強制其工作。 妊娠或哺乳期間之女性<u>臨時</u>人員，不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。</p>	<p>修正理由同前條。</p>
<p>第三十六條（分娩前後的保護） 女性<u>約用</u>人員在妊娠期間，本府若有較為輕易之工作，得申請改調，本府不得拒絕且不得減少其工資。 分娩後未滿一年，除列入勞動部「妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準」之工作外，<u>約用</u>人員應調回原任工作，並不得拒絕。</p>	<p>第三十六條（分娩前後的保護） 女性<u>臨時</u>人員在妊娠期間，本府若有較為輕易之工作，得申請改調，本府不得拒絕且不得減少其工資。 分娩後未滿一年，除列入勞動部「妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準」之工作外，<u>臨時</u>人員應調回原任工作，並不得拒絕。</p>	<p>修正理由同前條。</p>
<p>第三十七條（遲到早退） <u>約用</u>人員應準時上、下班，並依規定按時刷卡（簽到）。有關遲到、早退、曠職規定如下： 一、<u>約用</u>人員逾規定上班時間出勤者，視為遲到。 二、於規定下班時間前無故擅離工作場所，視為早退。 三、遲到、早退未經辦理請假手續或假滿未經續假，而無故擅不出勤者，以曠職論。 四、在工作時間內未經准許及辦理請假手續，無故擅離工作場所或外出者，該缺勤期間以曠職論。</p>	<p>第三十七條（遲到早退） <u>臨時</u>人員應準時上、下班，並依規定按時刷卡（簽到）。有關遲到、早退、曠職規定如下： 一、<u>臨時</u>人員逾規定上班時間出勤者，視為遲到。 二、於規定下班時間前無故擅離工作場所，視為早退。 三、遲到、早退未經辦理請假手續或假滿未經續假，而無故擅不出勤者，以曠職論。 四、在工作時間內未經准許及辦理請假手續，無故擅離工作場所或外出者，該缺勤期間以曠職論。</p>	<p>修正理由同前條。</p>
<p>第三十八條（考勤督飭） 用人單位主管對<u>約用</u>人員之考勤，應督飭嚴格執行，不得有故意不照規定辦理或其他隱瞞情事。另本府得不定期抽查<u>約用</u>人員出勤狀況，並列入相關考核參考。</p>	<p>第三十八條（考勤督飭） 用人單位主管對<u>臨時</u>人員之考勤，應督飭嚴格執行，不得有故意不照規定辦理或其他隱瞞情事。另本府得不定期抽查<u>臨時</u>人員出勤狀況，並列入相關考核參考。</p>	<p>修正理由同前條。</p>
<p>第三十八之一條（考核規定） 用人單位主管對<u>約用</u>人員之平時工作表現、專長、特性等應詳細考核及記錄，考核辦理方式如下： 一、平時服務考核於每年一至四月、五至八月各辦理一次（九至十二月併入年終服務考核），考核項目分為工作績效</p>	<p>第三十八之一條（考核規定） 用人單位主管對<u>臨時</u>人員之平時工作表現、專長、特性等應詳細考核及記錄，考核辦理方式如下： 一、平時服務考核於每年一至四月、五至八月各辦理一次（九至十二月併入年終服務考核），考核項目分為工作績效</p>	<p>修正理由同前條。</p>

<p>(百分之四十)、服務態度(百分之六十)，並細分為工作數量等十項(與年終服務考核項目相同)評分，並應做成「續僱」、「應改善」或「不予續僱」之建議，做為年終服務考核之參據。</p> <p>二、平時服務考核表留存各用人單位及機關，於年終時連同年終服務考核表一併送人事處彙整，以備專案小組查考。</p> <p>三、年終服務考核:參照約聘(僱)人員方式，並與之合併辦理。</p> <p>平時獎懲案件規定依據宜蘭縣政府及所屬機關學校獎懲案件處理補充規定辦理。</p>	<p>(百分之四十)、服務態度(百分之六十)，並細分為工作數量等十項(與年終服務考核項目相同)評分，並應做成「續僱」、「應改善」或「不予續僱」之建議，做為年終服務考核之參據。</p> <p>二、平時服務考核表留存各用人單位及機關，於年終時連同年終服務考核表一併送人事處彙整，以備專案小組查考。</p> <p>三、年終服務考核:參照約聘(僱)人員方式，並與之合併辦理。</p> <p>平時獎懲案件規定依據宜蘭縣政府及所屬機關學校獎懲案件處理補充規定辦理。</p>	
<p>第三十九條 (職業災害補償)</p> <p><b>約用</b>人員因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，本府應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工職業災害保險及保護法或其他法令規定，已由本府支付費用補償者，本府得予以抵充之：</p> <p>一、<b>約用</b>人員受傷或罹患職業病時，本府應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工職業災害保險及保護法有關之規定。</p> <p>二、<b>約用</b>人員在醫療中不能工作時、本府應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定喪失原有工作能力，且不合本條第三款之失能給付標準者，本府得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。</p> <p>三、<b>約用</b>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，本府應按其平均工資及其失能程度，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。</p> <p>四、<b>約用</b>人員遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，本府除給予五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：</p>	<p>第三十九條 (職業災害補償)</p> <p><b>臨時</b>人員因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，本府應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工職業災害保險及保護法或其他法令規定，已由本府支付費用補償者，本府得予以抵充之：</p> <p>一、<b>臨時</b>人員受傷或罹患職業病時，本府應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工職業災害保險及保護法有關之規定。</p> <p>二、<b>臨時</b>人員在醫療中不能工作時、本府應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定喪失原有工作能力，且不合本條第三款之失能給付標準者，本府得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。</p> <p>三、<b>臨時</b>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，本府應按其平均工資及其失能程度，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。</p> <p>四、<b>臨時</b>人員遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，本府除給予五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：</p>	<p>修正理由同前條。</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>(一) 配偶及子女。 (二) 父母。 (三) 祖父母。 (四) 孫子女。 (五) 兄弟、姐妹。</p>	
<p>第四十條 (一般災害撫卹) <u>約用</u>人員非因職業災害而致死亡，依勞工保險條例辦理。</p>	<p>第四十條 (一般災害撫卹) <u>臨時</u>人員非因職業災害而致死亡，依勞工保險條例辦理。</p>	修正理由同前條。
<p>第四十一條 (勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險及全民健康保險) <u>約用</u>人員均由本府依法令規定辦理參加勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險及全民健康保險，並享有相關保險給付權利。對於<u>約用</u>人員發生各該保險之保險事故時，由本府依法為其辦理請領保險給付手續。</p>	<p>第四十一條 (勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險及全民健康保險) <u>臨時</u>人員均由本府依法令規定辦理參加勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險及全民健康保險，並享有相關保險給付權利。對於<u>臨時</u>人員發生各該保險之保險事故時，由本府依法為其辦理請領保險給付手續。</p>	修正理由同前條。
<p>第四十二條 (安全衛生) 本府應參照職業安全衛生有關法令，對<u>約用</u>人員實施安全衛生教育訓練，並辦理安全衛生及職場健康保護工作，<u>約用</u>人員應遵照相關規定配合辦理。</p>	<p>第四十二條 (安全衛生) 本府應參照職業安全衛生有關法令，對<u>臨時</u>人員實施安全衛生教育訓練，並辦理安全衛生及職場健康保護工作，<u>臨時</u>人員應遵照相關規定配合辦理。</p>	修正理由同前條。
<p>第四十三條 (勞資會議) 本府為協調勞資關係，增進彼此瞭解，促進勞資合作，提高工作效率，依勞資會議實施辦法舉辦勞資會議。定期開會並三個月至少召開一次為原則，相互溝通意見，必要時得召開臨時會議，勞雇雙方應本和諧誠信原則，協商解決問題。</p>	<p>第四十三條 (勞資會議) 本府為協調勞資關係，增進彼此瞭解，促進勞資合作，提高工作效率，依勞資會議實施辦法舉辦勞資會議。定期開會並三個月至少召開一次為原則，相互溝通意見，必要時得召開臨時會議，勞雇雙方應本和諧誠信原則，協商解決問題。</p>	本條未修正
<p>第四十四條 (<u>約用</u>人員申訴性騷擾處理制度) <u>約用</u>人員於工作場所遇有性騷擾時，可向本府人事處申訴。 申訴專線電話：<u>(〇三) 九二五一〇〇〇轉人事處考訓科分機。</u> 申訴專用電子信箱：<u>本府民意信箱。</u> 有關性騷擾防<u>治</u>措施及申訴程序，依本府相關規定辦理。</p>	<p>第四十四條 (<u>臨時</u>人員申訴性騷擾處理制度) <u>臨時</u>人員於工作場所遇有性騷擾時，可向本府人事處申訴。 申訴專線電話：<u>03-925-1000 # 2132</u> 申訴專用電子信箱：<u>personel@mail.e-land.gov.tw</u> 有關性騷擾防<u>制</u>措施及申訴程序，依本府相關規定辦理。</p>	修正理由同第一條，並配合實務作業修正申訴專線電話及專用電子信箱。
<p>第四十五條 (<u>約用</u>人員申訴處理制度) 本府設縣長信箱及單位信箱，提供<u>約用</u>人員建言管道，以加強勞雇合作關係。<u>約用</u>人員意見申訴辦法如</p>	<p>第四十五條 (<u>臨時</u>人員申訴處理制度) 本府設縣長信箱及單位信箱，提供<u>臨時</u>人員建言管道，以加強勞雇合作關係。<u>臨時</u>人員意見申訴辦法如</p>	修正理由同第一條。

<p>下：</p> <p>一、<b>約用</b>人員如以口頭申訴，應由各用人單位受理人員作成紀錄，立即陳報處理。</p> <p>二、<b>約用</b>人員如有權益受損，或有其他意見時，得以書面提出申訴事項，用人單位主管應立即查明處理，或層報處理，本府應將結果或處理情形答覆申訴人。</p>	<p>下：</p> <p>一、<b>臨時</b>人員如以口頭申訴，應由各用人單位受理人員作成紀錄，立即陳報處理。</p> <p>二、<b>臨時</b>人員如有權益受損，或有其他意見時，得以書面提出申訴事項，用人單位主管應立即查明處理，或層報處理，本府應將結果或處理情形答覆申訴人。</p>	
<p>第四十六條（補充規定）</p> <p>本規則若有法令修改、未盡事宜或涉及<b>約用</b>人員其他權利義務事項，本府得視實際需要，按照有關法令規定辦理之。</p>	<p>第四十六條（補充規定）</p> <p>本規則若有法令修改、未盡事宜或涉及<b>臨時</b>人員其他權利義務事項，本府得視實際需要，按照有關法令規定辦理之。</p>	修正理由同前條。
<p>第四十七條（實施）</p> <p>本規則報請主管機關核備後公告施行，修正時亦同。</p>	<p>第四十七條（實施）</p> <p>本規則報請主管機關核備後公告施行，修正時亦同。</p>	本條未修正