

國立臺中教育大學工作規則修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第五條 新進勞工於接到本校通知後，應按指定日期至本校人事室或用人單位辦理報到手續及總務處事務組辦理勞工保險及全民健康保險加保手續，並於報到日繳驗下列文件：</p> <p>一、身分證件、最高學歷證明及專業證照正本（驗證完畢後<u>當天發還</u>）。 二、最近三個月正面半身彩色相片二吋一張。 三、<u>填具報到單位及本校所訂一切與職務相關或法有明訂之人事資料卡</u>。 未於指定日期辦理報到手續者，視為自動放棄。</p>	<p>第五條 新進勞工於接到本校通知後，應按指定日期至本校人事室或用人單位辦理報到手續及總務處事務組辦理勞工保險及全民健康保險加保手續，並於報到日繳驗下列文件：</p> <p>一、身分證件、最高學歷證明及專業證照正本（驗證完畢後發還）。 二、最近三個月正面半身彩色相片二吋一張。 三、填具報到單位及本校所訂一切人事資料卡。 未於指定日期辦理報到手續者，視為自動放棄。</p>	<p>依臺中市政府函復修正建議酌作文字修正。</p>
<p>第七條 如有下列情形之一，本校得預告終止勞動契約：</p> <p>一、歇業或轉讓。 二、虧損或業務緊縮。 三、不可抗力暫停工作在一個月以上。 四、業務性質變更，有減少員額之必要，又無適當工作可供安置。 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任。</p> <p>勞工在分娩前後或妊娠三個月以上流產後停止工作期間，或遭遇職業災害之醫療期間，本校不得終止契約。但本校如因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，得報主管機關核定之。</p> <p>如前項情形資遣勞工，應依就業服務法規定，於勞工離職之日十日前列冊通報臺中市政府勞工局及勞動部勞動力發展署中彰投分署，並<u>應發給服務證明</u>。</p>	<p>第七條 如有下列情形之一，本校得預告終止勞動契約：</p> <p>一、歇業或轉讓。 二、虧損或業務緊縮。 三、不可抗力暫停工作在一個月以上。 四、業務性質變更，有減少員額之必要，又無適當工作可供安置。 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任。</p> <p>勞工在分娩前後或妊娠三個月以上流產後停止工作期間，或遭遇職業災害之醫療期間，本校不得終止契約。但本校如因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，得報主管機關核定之。</p> <p>如前項情形資遣勞工，應依就業服務法規定，於勞工離職之日十日前列冊通報臺中市政府勞工局及勞動部勞動力發展署中彰投分署，並發給<u>離職證明</u>。</p>	<p>依臺中市政府函復修正建議酌作文字修正。</p>
<p>第九條</p>	<p>第九條</p>	<p>依臺中市政府</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>本校依第七條終止勞動契約，除依規定予以公告或未及公告，而依規定發給預告期間之工資外，應依下列規定於終止勞動契約三十日內依規定發給資遣費：</p> <p>一、適用勞動基準法前之工作年資，其資遣費給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依勞雇雙方之協商計算之。</p> <p>二、適用勞動基準法退休金制度（勞退舊制）之工作年資，其資遣費給與標準依勞動基準法第十七條規定計給。</p> <p>三、適用勞工退休金條例退休金制度（勞退新制）之工作年資，其資遣費給與標準，本校按其工作年資，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。</p> <p>本條資遣費之發給，不適用於第十一條、自請辭職或定期勞動契約期滿離職之勞工。</p>	<p>本校依第七條終止勞動契約，除依規定予以公告或未及公告，而依規定發給預告期間之工資外，應依下列規定於終止勞動契約三十日內依規定發給資遣費：</p> <p>一、適用勞動基準法前之工作年資，其資遣費給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依勞雇雙方之協商計算之。</p> <p>二、適用勞動基準法退休金制度（勞退舊制）之工作年資，其資遣費給與標準依勞動基準法第十七條規定計給。</p> <p>三、適用勞工退休金條例退休金制度（勞退新制）之工作年資，其資遣費給與標準，本校按其工作年資，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。</p> <p>本條資遣費之發給，不適用於第十一條、自動辭職核准或定期勞動契約期滿離職之勞工。</p>	<p>函復修正建議酌作文字修正。</p>
<p>第十條</p> <p>平均工資謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額；工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。下列各款期間之工資及日數於計算前項平均工資時均不列入計算：</p> <p>一、發生計算事由之當日。</p> <p>二、因職業災害尚在醫療中者。</p> <p>三、產假者工資減半發給。</p> <p>四、本校因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續事業，致勞工未能工作</p>	<p>第十條</p> <p>平均工資謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額；工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。下列各款期間之工資及日數於計算前項平均工資時均不列入計算：</p> <p>一、發生計算事由之當日。</p> <p>二、因職業災害尚在醫療中者。</p> <p>三、產假者工資減半發給。</p> <p>四、本校因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續事業，致勞工未能工作</p>	<p>1. 原性別工作平等法業於112年8月16日已修正名為性別平等工作法，爰配合修正法規名稱。</p> <p>2. 依臺中市政府函復修正建議酌作文字修正。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>者。</p> <p>五、依勞工請假規則請普通傷病假者。</p> <p>六、依性別<u>平等工作法</u>請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養<u>請假</u>，致減少工資者。</p> <p>七、留職停薪者。</p>	<p>者。</p> <p>五、依勞工請假規則請普通傷病假者。</p> <p>六、依性別<u>工作平等法</u>請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。</p> <p>七、留職停薪者。</p>	
<p>第十一條</p> <p>勞工若有下列情形之一並有具體事證者，本校得不經預告逕予解僱，不得要求本校加發預告期間工資及資遣費：</p> <p>一、於訂立勞動契約時虛偽意思表示，使本校誤信而有損害之虞。</p> <p>二、對本校同仁及其家屬實施暴行，或有重大侮辱之行為。</p> <p>三、違反勞動契約或工作規則，情節重大，<u>但仍應個案事實認定</u>。</p> <p>四、故意損耗機器、工具、原料、產品或其他本校所有物品，或故意洩漏本校技術上、營業上之秘密，致本校受有損害。</p> <p>五、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日。</p> <p>六、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。</p> <p>本校依前項第一款至第五款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。</p>	<p>第十一條</p> <p>勞工若有下列情形之一並有具體事證者，本校得不經預告逕予解僱，不得要求本校加發預告期間工資及資遣費：</p> <p>一、於訂立勞動契約時虛偽意思表示，使本校誤信而有損害之虞。</p> <p>二、對本校同仁及其家屬實施暴行，或有重大侮辱之行為。</p> <p>三、違反勞動契約或工作規則，情節重大。</p> <p>四、故意損耗機器、工具、原料、產品或其他本校所有物品，或故意洩漏本校技術上、營業上之秘密，致本校受有損害。</p> <p>五、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日。</p> <p>六、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。</p> <p>本校依前項第一款至第五款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。</p>	<p>依臺中市政府函復修正建議酌作文字修正。</p>
<p>第十五條</p> <p><u>同意調任之</u>勞工接到調任之「人事通知單」，應於三十日內辦妥調職移交手續(經另行指定移交日期者除外)，就任新職。</p> <p>勞工離職，應依勞動基準法預告規定以書面提出申請完成簽核程序，並辦理經辦業務移交，及將業務上所掌管之文件、資料、圖表、物品、財產等歸還本校，繳還教職員證、職名章並</p>	<p>第十五條</p> <p>勞工接到調任之「人事通知單」，應於三十日內辦妥調職移交手續(經另行指定移交日期者除外)，就任新職。勞工離職<u>前</u>，應依勞動基準法預告規定以書面提出申請完成簽核程序，並辦理經辦業務移交，及將業務上所掌管之文件、資料、圖表、物品、財產等歸還本校，繳還教職員證、職名章並辦妥手續<u>後</u>，<u>由</u>本校發給<u>離職證明</u></p>	<p>依臺中市政府函復修正建議酌作文字修正。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>辦妥手續，<u>並本校應發給服務證明書</u>。</p> <p>未依規定辦妥離職手續，致本校受有損害者，本校得依<u>民法相關規定辦理</u>。</p>	<p>書。</p> <p>未依規定辦妥離職手續，致本校受有損害者，本校得依<u>相關法律請求損害賠償</u>。</p>	
<p>第十九條</p> <p>女性勞工因健康或其他正當理由，得拒絕於夜間十時至翌晨六時之時間內工作。</p> <p>女性勞工在妊娠或哺乳期間不得於夜間十時至翌晨六時之時間內工作。</p> <p>女性勞工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，並不減少工資或為其他不利之處分。</p>	<p>第十九條</p> <p>女性勞工因健康或其他正當理由，得拒絕於夜間十時至翌晨六時之時間內工作。</p> <p>女性勞工在妊娠或哺乳期間不得於夜間十時至翌晨六時之時間內工作。</p> <p>女性勞工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，並不減少工資。</p>	<p>依臺中市政府函復修正建議酌作文字修正。</p>
<p>第二十一條</p> <p>本校因業務需要，經徵得勞資會議同意後，得延長工作時間。延長之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時，<u>一個月不得超過四十六小時；但經勞資會議同意後，每月延長工作總時數不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時，並應報當地主管機關備查</u>。</p>	<p>第二十一條</p> <p>本校因業務需要，經徵得勞資會議同意後，得延長工作時間。延長之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；每月延長工作總時數不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。</p>	<p>依臺中市政府函復修正建議及勞動基準法第 32 條第 2 項、第 3 項規定修正。</p>
<p>第二十二條</p> <p>勞工薪資依勞動部公告<u>最低工資</u>及本校有關規定支給，且薪資自報到之日起支，離職之日停支。</p> <p>本校與勞工終止勞動契約時，應即結算並給付工資。</p>	<p>第二十二條</p> <p>勞工薪資依勞動部公告<u>基本工資</u>及本校有關規定支給，且薪資自報到之日起支，離職之日停支。</p> <p>本校與勞工終止勞動契約時，應即結算並給付工資。</p>	<p>「最低工資法」業於 112 年 12 月 27 日公布並自 113 年 1 月 1 日施行，爰配合將「基本工資」修正為「最低工資」。</p>
<p>第二十四條</p> <p>勞工薪資之發給，由本校與勞工約定發放日期如下：</p> <p><u>一、校務基金進用工作人員：依勞資雙方約定之日期，每月發給一次，如遇例假日或休假日則提前發給。</u></p>	<p>第二十四條</p> <p>勞工薪資之發給，<u>得由本校與勞工約定當月薪資於次月初發放。</u></p>	<p>1. 按臺中市政府函復修正建議，須明定工資發放日。爰本校勞工包含校務基金進用</p>

修正條文	現行條文	說明
<p><u>二、技工、工友、駕駛：當月薪資，於當月一日發給。</u></p> <p><u>三、校聘工讀生：當月薪資，由本校於次月一日造冊薪資清冊並按簽核流程送出簽核後三十日內發放。</u></p> <p><u>三、計畫專任助理：當月薪資，於計畫專任助理造冊薪資清冊並按簽核流程送出簽核後三十日內發放（不含例假日）。</u></p> <p><u>四、計畫「勞僱型」兼任助理及臨時工：當月薪資，由用人單位造冊薪資清冊並按簽核流程送出簽核後二十日內發放（不含例假日）。</u></p>		<p>工作人員、技工工友駕駛、計畫專任助理、兼任助理及臨時工等，各類人員薪資發放作業與發放日期各異，故本條按各類人員薪資發放規定或勞動契約規定，臚列當月薪資發放日期。</p> <p>2. 技工、工友、駕駛之每月薪資，係按中央政府機關學校薪津及獎金發放日處理原則第 1 點規定辦理。</p>
<p>第二十七條 勞工請假種類及准假日數規定如下： 一、婚假：因結婚者，給婚假八日，薪資照給，應自結婚之日前十日起三個月內自行選擇一次或分次請畢。但經機關長官同意者，得於一年內請畢。婚假未請畢，亦未申請延長者，視同放棄。 二、事假：因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不發給工資。 三、病假：因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得依下列規定請病假：</p>	<p>第二十七條 勞工請假種類及准假日數規定如下： 一、婚假：因結婚者，給婚假八日，薪資照給，應自結婚之日前十日起三個月內請畢。但經機關長官同意者，得於一年內請畢。婚假未請畢，亦未申請延長者，視同放棄。 二、事假：因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不發給工資。 三、病假：因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得依下列規定請病假：</p>	<p>1. 本條第 1 款有關婚假得選擇一次或分次請畢文字及第 8 款，係依臺中市政府函復修正建議酌作文字修正。</p> <p>2. 應臺中市政府函復修正建議「依性別平等工作</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>(一)未住院者，一年內合計不得超過三十日。</p> <p>(二)住院者，二年內合計不得超過一年。</p> <p>(三)未住院與住院之病假二年內合計不得超過一年。</p> <p><u>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。</u></p> <p>病假一年內未超過三十日部份，薪資折半發給。</p> <p>病假超過第一項規定，且經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得以留職停薪，但以一年為限。</p> <p>四、生理假：女性勞工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。其併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。</p> <p>五、喪假：因父母、養父母、繼父母、配偶死亡者，給喪假八日。祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給喪假六日。曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給喪假三日。喪假得分次申請。喪假期間薪資照給。</p> <p>六、公假：有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由機關視實際需要定之。</p> <p>(一)奉派參加政府召集之集會。</p> <p>(二)參加政府舉辦與職務有關之考試，經機關長官核准者。</p> <p>(三)依法受各種兵役召集。</p> <p>(四)參加政府依法主辦之各項</p>	<p>(一)未住院者，一年內合計不得超過三十日。</p> <p>(二)住院者，二年內合計不得超過一年。</p> <p>(三)未住院與住院之病假二年內合計不得超過一年。</p> <p>病假一年內未超過三十日部份，薪資折半發給。</p> <p>病假超過第一項規定，且經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得以留職停薪，但以一年為限。</p> <p>四、生理假：女性勞工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。其併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。</p> <p>五、喪假：因父母、養父母、繼父母、配偶死亡者，給喪假八日。祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給喪假六日。曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給喪假三日。喪假得分次申請。喪假期間薪資照給。</p> <p>六、公假：有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由機關視實際需要定之。</p> <p>(一)奉派參加政府召集之集會。</p> <p>(二)參加政府舉辦與職務有關之考試，經機關長官核准者。</p> <p>(三)依法受各種兵役召集。</p> <p>(四)參加政府依法主辦之各項投票。</p> <p>(五)因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治者。</p>	<p>法第 15 條，請增訂安胎休養請假規定」，及依勞工請假規則第 4 條第 2 款規定，本條第 3 款病假增訂有關罹患癌症、懷孕期間需安胎休養之治療或休養期間併入住院傷病假計算規定。</p> <p>3. 依臺中市政府函復修正建議「請增訂各假別之最小單位」及「產檢假、陪產檢及陪產假，依員工實際需求，選擇以半日或小時為最小單位，擇定後不得變更」，爰增訂本條第 2 項有關各假別之最小單位。</p> <p>4. 依臺中市政府函復修正建議，增訂本條第 3 項規定。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>投票。</p> <p>(五)因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治者。</p> <p>(六)奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修，其期間在一年以內者。</p> <p>(七)奉派考察或參加國際會議。</p> <p>(八)應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，或基於法定義務出席作證、答辯，經機關長官核准者。</p> <p>(九)參加本機關舉辦之活動，經機關長官核准者。</p> <p>(十)因法定傳染病經各級衛生主管機關認定應強制隔離者。但因可歸責於當事人事由而罹病者，不在此限。</p> <p>(十一)依考試院訂定之激勵法規規定給假者。</p> <p>(十二)其他依法令應給予之公假者。</p> <p>七、家庭照顧假：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。</p> <p>八、陪產檢及陪產假：陪伴配偶<u>妊娠期間</u>產檢或分娩者，給陪產檢及陪產假七日；又除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，其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。陪產檢及陪產假薪資照給。</p> <p>九、產假：因女性勞工懷孕者，應使其於分娩前後停止工作，給產假八星期，得分次申請。懷孕三個月以上流產者，應使其停止工</p>	<p>(六)奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修，其期間在一年以內者。</p> <p>(七)奉派考察或參加國際會議。</p> <p>(八)應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，或基於法定義務出席作證、答辯，經機關長官核准者。</p> <p>(九)參加本機關舉辦之活動，經機關長官核准者。</p> <p>(十)因法定傳染病經各級衛生主管機關認定應強制隔離者。但因可歸責於當事人事由而罹病者，不在此限。</p> <p>(十一)依考試院訂定之激勵法規規定給假者。</p> <p>(十二)其他依法令應給予之公假者。</p> <p>七、家庭照顧假：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。</p> <p>八、陪產檢及陪產假：陪伴配偶妊娠產檢或分娩者，給陪產檢及陪產假七日；又除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，其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。陪產檢及陪產假薪資照給。</p> <p>九、產假：因女性勞工懷孕者，應使其於分娩前後停止工作，給產假八星期，得分次申請。懷孕三個月以上流產者，應使其停止</p>	

修正條文	現行條文	說明
<p>作，給產假四星期；懷孕二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給產假一星期；懷孕未滿二個月流產者，應使其停止工作，給產假五日。女性勞工任職本校六個月以上者，產假期間薪資照給；未滿六個月者，產假期間薪資減半發給。</p> <p>十、產檢假：女性勞工懷孕期間，給予產檢假七日，薪資照給。</p> <p>十一、贈骨髓或器官者，視實際需要給假。</p> <p>十二、育嬰留職停薪：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。申請育嬰留職停薪應於十日前以書面向本校提出。育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則；但有少於六個月需求者，得以不低於三十日之期間提出申請，並以二次為限；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><u>上開各假別除產假外，以小時為請假最小單位。</u></p> <p><u>勞工申請生理假、育嬰留職停薪、家庭照顧假、陪產檢及陪產假、安胎休養請假、產假、產檢假、婚假、喪假、公傷病假、公假及特別休假時，本校不得拒絕或視為缺勤而影響其考績或為其他不利之處分，妊娠未滿三個月流產未請產假，而請普通傷病假者，亦同。</u></p>	<p>工作，給產假五日。女性勞工任職本校六個月以上者，產假期間薪資照給；未滿六個月者，產假期間薪資減半發給。</p> <p>十、產檢假：女性勞工懷孕期間，給予產檢假七日，薪資照給。</p> <p>十一、贈骨髓或器官者，視實際需要給假。</p> <p>十二、育嬰留職停薪：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。申請育嬰留職停薪應於十日前以書面向本校提出。育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則；但有少於六個月需求者，得以不低於三十日之期間提出申請，並以二次為限；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>第二十八條 勞工在本校繼續工作滿一定期間者，每年依下列規定給予特別休假，工資</p>	<p>第二十八條 勞工在本校繼續工作滿一定期間者，每年依下列規定給予特別休假，工資</p>	<p>依臺中市政府 函復修正建議 酌作文字修</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>照給：</p> <p>一、六個月以上一年未滿者三日。</p> <p>二、一年以上未滿二年者七日。</p> <p>三、二年以上未滿三年者十日。</p> <p>四、三年以上者未滿五年者，每年十四日。</p> <p>五、五年以上未滿十年者，每年十五日。</p> <p>六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</p> <p>前項人員工作年資之計算，自受僱當日起算。休假日期由勞工排定，但本校基於業務上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整，本校應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內，告知勞工排定特別休假。</p>	<p>照給：</p> <p>一、六個月以上一年未滿者三日。</p> <p>二、一年以上未滿二年者七日。</p> <p>三、二年以上未滿三年者十日。</p> <p>四、三年以上者未滿五年者，每年十四日。</p> <p>五、五年以上未滿十年者，每年十五日。</p> <p>六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</p> <p>前項人員工作年資之計算，自受僱當日起算。休假日期應由本校與勞工排定，但本校基於業務上之急迫需求或勞工個人因素，得與勞工協商調整。</p>	<p>正。</p>
<p>第二十九條</p> <p>勞工之特別休假，自 114 年 8 月 1 日起，由曆年制改為學年制。特別休假未休畢之日數，經本校與個別勞工雙方協商同意，得遞延至次一學年度實施。經遞延至次一學年度終結或契約終止仍未休畢之日數，<u>於次一學年度終結後或契約終止三十日內發給工資。</u></p> <p><u>勞工之特別休假，未遞延且未休畢之日數，於該學年度終結後三十日內發給工資。</u></p> <p>前項工資之計算，按原特別休假終結時應發給工資之基準計發。</p> <p>勞工之特別休假依前項規定遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。</p>	<p>第二十九條</p> <p>勞工之特別休假，自 114 年 8 月 1 日起，由曆年制改為學年制。特別休假未休畢之日數，經本校與個別勞工雙方協商同意，得遞延至次一學年度實施。經遞延至次一學年度終結或契約終止仍未休畢之日數，<u>依所定期限發給工資。</u></p> <p>前項工資之計算，按原特別休假終結時應發給工資之基準計發。</p> <p>勞工之特別休假依前項規定遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。</p>	<p>1. 按臺中市政府函復修正建議，依勞動基準法第 38 條第 4 項及勞動基準法施行細則第 24-1 條第 2 項規定，修正本條第 1 項及增訂第 2 項有關遞延及未遞延且未休畢特別休假工資發放期限。</p> <p>2. 本條第 2 項及第 3 項，依次遞移為第 3 項及第 4 項。</p>
<p>第三十條</p>	<p>第三十條</p>	<p>依臺中市政府</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>勞工請假時，應於事前填寫請假單，敘明理由及日數，經服務單位主管核定後，方可離開工作崗位；但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。</p>	<p>勞工請假時，應於事前填寫請假單，敘明理由及日數，經服務單位主管核准後，方可離開工作崗位；但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。</p>	<p>函復修正建議酌作文字修正。</p>
<p>第三十五條 本校勞工遭遇職業災害而致死亡、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，已由本校支付費用補償者，本校得予以抵充之；支付費用由勞工與本校共同負擔者，補償之抵充按本校負擔之比例計算。</p> <p>一、本校勞工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，依勞工職業災害保險及保護法有關之規定。</p> <p>二、本校勞工在醫療中不能工作時，本校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工資後，免除此項工資補償責任。</p> <p>三、本校勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，本校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，依勞工職業災害保險及保護法有關失能給付標準之規定。</p> <p>四、本校勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，本校除給與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</p>	<p>第三十五條 本校勞工遭遇職業災害而致死亡、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，已由本校支付費用補償者，本校得予以抵充之；支付費用由勞工與本校共同負擔者，補償之抵充按本校負擔之比例計算。</p> <p>一、本校勞工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，依勞工職業災害保險及保護法有關之規定。</p> <p>二、本校勞工在醫療中不能工作時，本校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工資後，免除此項工資補償責任。</p> <p>三、本校勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，本校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，依勞工職業災害保險及保護法有關失能給付標準之規定。</p> <p>四、本校勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，本校除給與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</p>	<p>依臺中市政府函復修正建議酌作文字修正。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>補償之順位如下：</p> <p>(一)配偶及子女。</p> <p>(二)父母。</p> <p>(三)祖父母。</p> <p>(四)孫子女。</p> <p>(五)兄弟姐妹。</p> <p>本校依前項規定之補償金額，得抵充勞工就同一事故所生之賠償金額。第一項之受領補償權，不因勞工離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或<u>供擔保</u>。</p> <p>該項權利自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。</p> <p>勞工或其遺屬依勞動基準法規定受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。</p>	<p>補償之順位如下：</p> <p>(一)配偶及子女。</p> <p>(二)父母。</p> <p>(三)祖父母。</p> <p>(四)孫子女。</p> <p>(五)兄弟姐妹。</p> <p>本校依前項規定之補償金額，得抵充勞工就同一事故所生之賠償金額。第一項之受領補償權，不因勞工離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。</p> <p>該項權利自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。</p> <p>勞工或其遺屬依勞動基準法規定受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。</p>	
<p><u>第三十六條</u></p> <p>為防止職業災害，保障勞工之安全與健康，本校應依職業安全衛生法及相關法令辦理工作場所安全衛生工作，<u>勞工應依相關規定配合辦理</u>。</p>	<p>第三十六條</p> <p>為防止職業災害，保障勞工之安全與健康，本校應依職業安全衛生法及相關法令辦理工作場所安全衛生工作。</p>	<p>依臺中市政府函復修正建議酌作文字修正。</p>
<p><u>第四十二條</u></p> <p><u>性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：</u></p> <p><u>一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。</u></p> <p><u>二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。</u></p> <p><u>三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</u></p>	<p>(無)</p>	<p>1. 本條新增。</p> <p>2. 依臺中市政府函復修正建議，參照勞動部所訂「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」，增訂本條有關審酌性騷擾成立之要件。</p>
<p><u>第四十三條</u></p> <p>本校或因工作關係有管理監督權者，</p>	<p><u>第四十二條</u></p> <p>本校或因工作關係有管理監督權者，</p>	<p>條次遞移</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>不得利用工作上之權力、機會或方法，對勞工性騷擾，亦不得縱容他人對勞工或求職者性騷擾。</p> <p>本校勞工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。</p> <p>工作場所有前二項之情形時，本校或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置，以縱容論。</p>	<p>不得利用工作上之權力、機會或方法，對勞工性騷擾，亦不得縱容他人對勞工或求職者性騷擾。</p> <p>本校勞工不得於工作場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。</p> <p>工作場所有前二項之情形時，本校或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置，以縱容論。</p>	
<p><u>第四十四條</u></p> <p>為處理性騷擾申訴，本校由性別平等教育委員會另組三至五名委員組成調查小組進行案件調查，且女性人數比例，應占成員總數二分之一以上。本校性騷擾申訴專線電話：(04)22183323；傳真：(04)22183320；專用信箱：臺中市西區民生路 140 號國立臺中教育大學人事室。</p> <p>本校勞工於本校遇有性騷擾時，可向人事室申訴。</p>	<p><u>第四十三條</u></p> <p>為處理性騷擾申訴，本校由性別平等教育委員會另組三至五名委員組成調查小組進行案件調查，且女性人數比例，應占成員總數二分之一以上。本校性騷擾申訴專線電話：(04)22183323；傳真：(04)22183320；專用信箱：臺中市西區民生路 140 號國立臺中教育大學人事室。</p> <p>本校勞工於本校遇有性騷擾時，可向人事室申訴。</p>	條次遞移
<p><u>第四十五條</u></p> <p>受理申訴者因處理之必要，得請申訴人述明遭受性騷擾之事實，並依申訴人之陳述進行調查，要求相關部門或人員提供資料。</p> <p>申訴人述明事實後，被申訴者否認該事實時，應就該事實之不存在負舉證責任。</p>	<p><u>第四十四條</u></p> <p>受理申訴者因處理之必要，得請申訴人述明遭受性騷擾之事實，並依申訴人之陳述進行調查，要求相關部門或人員提供資料。</p> <p>申訴人述明事實後，被申訴者否認該事實時，應就該事實之不存在負舉證責任。</p>	條次遞移
<p><u>第四十六條</u></p> <p>為維護申訴人之權益，受理申訴者採保密方式處理之，並不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料。</p>	<p><u>第四十五條</u></p> <p>為維護申訴人之權益，受理申訴者採保密方式處理之，並不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料。</p>	條次遞移
<p><u>第四十七條</u></p> <p>本校不因性騷擾或勞工提出申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處置。</p>	<p><u>第四十六條</u></p> <p>本校不因性騷擾或勞工提出申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處置。</p>	條次遞移
<p><u>第四十八條</u></p>	<p><u>第四十七條</u></p>	條次遞移

修正條文	現行條文	說明
如確有性騷擾之事實，本校將依情節輕重對被申訴者作成申誡、小過、大過處分，如該事實涉及刑責，本校得同時移送司法機關。	如確有性騷擾之事實，本校將依情節輕重對被申訴者作成申誡、小過、大過處分，如該事實涉及刑責，本校得同時移送司法機關。	
<p><u>第四十九條</u></p> <p>本規則如遇法令修改、未盡事宜或涉及勞工其他權利義務事項，本校得視實際業務需要，按照有關法令規定辦理之。</p>	<p><u>第四十八條</u></p> <p>本規則如遇法令修改、未盡事宜或涉及勞工其他權利義務事項，本校得視實際業務需要，按照有關法令規定辦理之。</p>	條次遞移
<p><u>第五十條</u></p> <p>本規則經本校勞資會議、行政會議通過、並報請主管機關核備後實施，修正時亦同。</p>	<p><u>第四十九條</u></p> <p>本規則經本校勞資會議、行政會議通過、並報請主管機關核備後實施，修正時亦同。</p>	條次遞移