

國家原子能科技研究院

人事管理規章

112 年 11 月 6 日

國家原子能科技研究院人事管理規章

總說明

國家原子能科技研究院設置條例(以下簡稱本條例)業於一百十二年六月二十一日制定公布，依本條例第五條第一項規定：「本院應訂定組織章程、人事管理、會計制度、內部控制、稽核作業及其他規章，提經董事會通過後，報請監督機關備查。」。

人才為國家之本，善用人才，方能因應快速變遷的科技時代；因此，如何引進優秀人才加入行列，藉其專業協助本院規劃與推動科技發展業務，實為本院科技發展成功與否之關鍵所在。

考量本院進用人員均需符合「勞動基準法」等相關法令規定，爰除上述法令外，並參酌公務人員人事等相關法令、釋例及現行已有行政法人個案之相關人事管理規定等，擬具「國家原子能科技研究院人事管理規章」，共三十二條，其要點如下：

- 一、 本規章法源依據。(第一條)
- 二、 本規章適用對象。(第二條)
- 三、 年度用人需求之編列及修正。(第三條)
- 四、 本規章院聘人員進用之類別、職稱及工作內容。(第四條)
- 五、 院聘人員進用及薪給事項。(第五條及第六條)
- 六、 院聘人員進用消極條件及應迴避事項。(第七條及第八條)
- 七、 院聘人員報到及試用事項。(第九條)
- 八、 院聘人員升任事項。(第十條)
- 九、 院聘人員考核獎金及繳納積欠工資墊償基金事項。(第十一條及第十二條)
- 十、 院聘人員福利事項。(第十三條)
- 十一、 院聘人員休假、請假及差勤等事項。(第十四條及第十五條)
- 十二、 院聘人員兼職之規範。(第十六條)
- 十三、 院聘人員停止辦公之薪給發給事項。(第十七條)

- 十四、院聘人員訓練事項。(第十八條)
- 十五、院聘人員選派或核准參加進修、實習或研究之事項。(第十九條)
- 十六、院聘人員留職停薪事項。(第二十條)
- 十七、院聘人員考核及獎懲事項。(第二十一條及二十二條)
- 十八、院聘人員離職、解僱及資遣事項。(第二十三條)
- 十九、院聘人員退休、退休金提撥事項。(第二十四條及二十五條)
- 二十、院聘人員離職後競業禁止事項。(第二十六條)
- 二十一、院聘人員保險事項。(第二十七條)
- 二十二、院聘人員職業災害補償金事項。(第二十八條)
- 二十三、本院應舉辦勞資會議。(第二十九條)
- 二十四、院聘人員申訴制度。(第三十條)
- 二十五、本規章未規定事項，依照勞動基準法等相關法令規定辦理。(第三十一條)
- 二十六、本規章之訂定及修訂程序。(第三十二條)

國家原子能科技研究院人事管理規章

112年11月6日第一屆第一次董事會議通過

- 第一條 本規章依國家原子能科技研究院(以下簡稱本院)設置條例第五條規定訂定之。
- 第二條 本規章適用對象，係指經本院進用並與本院簽訂勞動契約之人員(以下簡稱院聘人員)。
- 第三條 本院於年度編列用人預算時，應考量營運目標、預算盈餘，編列用人需求，經董事會核定後，作為本院當年度進用人員之依據。
年度中因業務成長而須新增人力時，應依前項程序修正年度用人需求。
- 第四條 本院院聘人員，除副院長及主任秘書外，依工作性質分為科技管理職、研究職、技術職及行政職四類，其中科技管理職由副研究員以上人員兼任。各類工作內容及職稱如下：
一、 科技管理職：負責本院科技單位管理工作之人員，分為所長、處長、中心主任、執行秘書、副所長、副處長、中心副主任、副執行秘書、組(科)長。
二、 研究職：從事科技研究及相關研發之人員，分為研究員、副研究員、助理研究員、研究助理。
三、 技術職：從事技術操作並參與研究計畫之人員，分為高級技術員、技術員、助理技術員、佐理技術員。
四、 行政職：從事行政幕僚策略、護理、勤務技藝等事務性工作之人員，分為：
(一)管理人員：包括處長、科長。
(二)一般人員：包括專門委員、秘書、專員、科員、辦事員、書記、護理師(護士)、工友。
- 第五條 院聘人員之進用，應具有相關學經歷，並按擬任職務敘薪。進用資格及薪給，其作業規定另定之。
- 第六條 院聘人員之進用以公開甄選為原則。

甄選作業由本院自辦或委託有關單位辦理，經甄選合格，簽奉院長核定後進用，其作業規定另定之。

第七條

有下列情形之一者，不得進用：

一、判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但情節輕微且經緩刑宣告者，不在此限。

二、因案被通緝或在羈押、管收中。

三、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。

四、曾於本院服務，因有損害本院行為，予以解僱或資遣。院聘人員於進用後，有前項各款情事之一者，應予解僱；進用後發現其於進用時已有前項所列不得進用之情事者，亦同。院聘人員具雙重國籍、大陸地區、香港、澳門地區之身分，不得參與國家機敏計畫之執行。

第八條

本院董事、監事之配偶及三親等以內血親、姻親，不得擔任本院總務、主計及人力資源職務。

本院董事長、院長之配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為院聘人員。

本院各級單位主管之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用或以勞務承攬等方式派駐、承攬本院業務。

應迴避人員，在各該長官接任以前進用或派駐、承攬本院業務者，不受前項之限制。

院聘人員於進用後，有應迴避進用情事而未迴避者，應予解僱。

第九條

依第六條第二項核定進用之人員，應於通知之次日起一個月內報到，逾期者取消進用資格，其有特殊原因經專案簽奉核准者不在此限。

院聘人員報到及試用事項，於工作規則另定之。

第十條

院聘人員之升任，秉公平、公正方式，擇優晉升，其作業規定另定之。

第十一條

院聘人員考核獎金之發給，於作業規定另定之。

- 第十二條 本院應按勞動部勞工保險局每月計算之數額，繳納積欠工資墊償基金，所需預算於年度內編列。
- 第十三條 本院得視預算經費簽奉院長核定後，辦理院聘人員福利事項。
- 第十四條 院聘人員繼續工作滿一定期間者，依勞動基準法給予特別休假，其休假、請假事項，於工作規則另定之。
- 第十五條 院聘人員之工作時間、工時調整、延長工作時間及工資給付標準等事項，於工作規則另定之。
- 第十六條 院聘人員於上班時間，非經許可，不得兼職。
院聘人員於非上班時間所從事之兼職，不得影響勞動契約之進行或對本院產生不利損害。
違反相關規範及前二項規定之懲處，其作業規定另定之。
- 第十七條 院聘人員因權責機關發布本院所在地區、居住地區或其經過地區停止上班者，當日薪給照支。
- 第十八條 院聘人員應接受本院辦理或經指派參加其他機關(構)辦理之各項專業與管理訓練，其作業規定另定之。
- 第十九條 本院得選派或核准人員參加與本院業務相關之進修、實習或研究。
各單位擬派人員參加進修、實習或研究，應於年度前擬訂選派計畫，經院長核准後辦理，其所需費用由選派單位籌編。
前項選派或核准人員之進修、實習或研究事項，另以作業規定定之。
- 第二十條 院聘人員留職停薪事項，於工作規則另定之。
- 第二十一條 本院應每年辦理院聘人員工作考核，其作業規定另定之。
- 第二十二條 本院對於業務績效有具體實質貢獻或有特殊優良事蹟者，得予獎勵；對行為違反本院規範，得予懲處。
前項獎懲事項，另以作業規定定之。
- 第二十三條 院聘人員之離職、解僱及資遣事項，於工作規則另定之。

- 第二十四條 院聘人員自請退休及強制退休相關事項，於工作規則另定之。
- 第二十五條 本院按月提繳勞工退休金，並儲存於勞動部勞工保險局設立之個人退休金專戶；有關本院提繳勞退金所需預算於年度內編列支應。
- 第二十六條 本院依下列規定，得與院聘人員為離職後競業禁止之約定：
- 一、本院有應受保護之正當營業利益。
 - 二、院聘人員擔任之職務，能接觸或使用本院之營業秘密。
 - 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。
 - 四、本院對院聘人員因不從事競業行為所受損失有合理補償。離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載勞動基準法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由本院與院聘人員簽章，各執一份。
- 第二十七條 院聘人員之保險，依相關法令辦理。
- 第二十八條 院聘人員因職業災害造成之死亡、失能、傷害或疾病等補償標準及其相關事項，依勞動基準法、勞工保險條例及各失能等級給付標準等規定辦理。
院聘人員在職期間因病故、意外死亡發給撫卹金。
撫卹、補償金等發給與請領作業，於工作規則另定之。
- 第二十九條 院聘人員之勞資會議，依相關規定辦理。
- 第三十條 院聘人員之申訴制度，其作業規定另定之。
- 第三十一條 本規章若有法令修改、未盡事項或涉及院聘人員其他權利義務事項，得視實際需要，依照勞動基準法或其他有關法令規定辦理之。
- 第三十二條 本規章經董事會通過後施行，並報請監督機關備查；修正時，亦同。

國家原子能科技研究院人事管理規章

逐點說明

名 稱	說 明
國家原子能科技研究院人事管理規章	明定規章名稱。
條 文	說 明
<p>(依據)</p> <p>第一條 本規章依國家原子能科技研究院(以下簡稱本院)設置條例第五條規定訂定之。</p>	<p>一、本條規定本規章之法源依據。</p> <p>二、為加強本院的人力資源管理，明確人力資源管理權限及管理程序，使本院人力資源管理工作有所遵循，特訂定本規章。</p> <p>三、相關規定體例</p> <p>(一)國家原子能科技研究院設置條例 第五條第一項 本院應訂定組織章程、人事管理、會計制度、內部控制、稽核作業及其他規章，提經董事會通過後，報請監督機關備查。</p> <p>(二)國家災害防救科技中心人事管理規章第一條 本規章依國家災害防救科技中心(以下簡稱本中心)設置條例第五條規定訂定之。</p>
<p>(適用對象)</p> <p>第二條 本規章適用對象，係指經本院進用並與本院簽訂勞動契約之人員(以下簡稱院聘人員)。</p>	<p>一、本條規定本規章之適用對象。</p> <p>二、依本規章進用之人員均適用勞動基準法相關法令，不適用公務人員人事法規，爰依「國家原子能科技研究院設置條例」第二十四條並參酌「國家災害防救科技中心人事管理規章」第二條規定，明定「依本規章進用之人員」，不具公務人員身分；其權利義務關係，應於契約中明定。</p> <p>三、相關規定體例</p> <p>(一)國家原子能科技研究院設置條例</p>

條 文	說 明
	<p>例</p> <p>第二十四條第一項 本院進用之人員，依本院人事管理規章辦理，不具公務人員身分；其權利義務關係，應於契約中明定。</p> <p>(二)國家災害防救科技中心人事管理規章第二條 經本中心進用並與本中心簽有勞動契約之專任人員適用本規章。 依本中心人事管理規章進用之人員，不具公務人員身分。</p>
<p>(用人需求編列)</p> <p>第三條 本院於年度編列用人預算時，應考量營運目標、預算盈餘，編列用人需求，經董事會核定後，作為本院當年度進用人員之依據。 年度中因業務成長而須新增人力時，應依前項程序修正年度用人需求。</p>	<p>一、本條規定依本規章進用人員之準據及修正年度用人需求之原則。</p> <p>二、按行政法人立法精神，係透過人事法規之鬆綁，以加快人力進用速度，羅致專業人才，活化內部組織並增加自主管理性。本院業務推展需仰賴高度專業及技術性人才，為契合任務需求，即時引進專業人才，爰各單位人力需求，採彈性調配方式，並應考量營運目標、預算盈餘等因素提出，經參酌「國家災害防救科技中心人事管理規章」第四條規定，明定各單位應編訂用人需求，以作為當年度進用人員之準據。</p> <p>三、年度中因業務消長需增減人力，應先行檢視現有人力，依前項程序修正用人需求，以符實際需求，爰訂定第二項。</p> <p>四、相關規定體例 國家災害防救科技中心人事管理規章第四條 本中心於年度預算編列時，</p>

條 文	說 明
	<p>應配合人力需求，編訂用人計畫，經董事會核定，為本中心當年度之專任員額，作為年度內進用不定期契約人員之依據。</p> <p>年度中因業務成長而須新增人力時，應修正年度用人計畫，並經董事會核定。</p>
<p>(人員之類別、職稱及工作)</p> <p>第四條 本院院聘人員，除副院長及主任秘書外，依工作性質分為科技管理職、研究職、技術職及行政職四類，其中科技管理職由副研究員以上人員兼任。各類工作內容及職稱如下：</p> <p>一、 科技管理職：負責本院科技單位管理工作之人員，分為所長、處長、中心主任、執行秘書、副所長、副處長、中心副主任、副執行秘書、組(科)長。</p> <p>二、 研究職：從事科技研究及相關研發之人員，分為研究員、副研究員、助理研究員、研究助理。</p> <p>三、 技術職：從事技術操作並參與研究計畫之人員，分為高級技術員、技術員、助理技術員、佐理技術員。</p> <p>四、 行政職：從事行政幕僚策略、護理、勤務技藝等事務性工作之人員，分為：</p> <p>(一)管理人員：包括處長、科長。</p> <p>(二)一般人員：包括專門委員、院聘秘書、專員、科員、辦事員、書記、護理師(護士)、工友。</p>	<p>一、本條規定本院院聘人員之類別、職稱及工作內容。</p> <p>二、本院院聘人員除院長依設置條例第 18 條規定需經董事會同意聘任，副院長、主任秘書依組織章程第 4 條、第 5 條規定由院長任免，其餘職務職稱經綜合考量依原機關(行政院原子能委員會核能研究所)業務屬性，並參酌「國家中山科學研究院人事管理規章」第二條、「國家災害防救科技中心人事管理規章」第五條規定，明定「依本規章進用之人員」分為科技管理職、研究職、技術職、行政職四類，並規定各類工作內容及職稱，以資推動本院業務。</p> <p>三、另，考量各單位業務推動，明定除科技管理職由院聘副研究員以上人員兼任外，其餘均為專任。</p> <p>四、基於實務運作考量，技術職之職稱參考「國家災害防救科技中心人事管理規章」第五條有關技術類職稱種類規定，擬定技術職設置高級技術員(四級)、技術員(三級)、助理技術員(二級)、佐理技術員(一級)等四個職稱。</p> <p>五、相關規定體例</p> <p>(一)國家中山科學研究院人事管理</p>

條 文	說 明
	<p>規章第二條</p> <p>本規章所稱之聘雇人員係指本院從事科技研究發展、管理、生產、製造所聘僱之人員，其類別區分如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 研發類：從事科技研究或生產製造、科技管理等人員。科技品位核授及相關作業按「國家中山科學研究院科技人員品位管理及核授作業規定」辦理。 2. 技術生產類：從事協助解決工程技術、製造、製程控制作業、管理及生產製造等人員。 3. 行政管理類：從事行政、管理、幼教、勤務及技藝等人員。 <p>(二)國家災害防救科技中心人事管理規章第五條</p> <p>本中心專任人員依工作性質分為研究類、管理類及技術類。各類之職稱如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 研究類：研究員、副研究員、助理研究員、佐理研究員。 2. 管理類：管理師、副管理師、助理管理師、行政助理。 3. 技術類：技術師、副技術師、助理技術師、技術員、技術士。 <p>各類專任人員進用之甄選程序及最低資格條件等另訂之。</p>
<p>(進用及薪給)</p> <p>第五條 院聘人員之進用，應具有相關學經歷，並按擬任職務敘薪。進用資格及薪給，其作業規定另定之。</p>	<p>本條規定進用之院聘人員應具備相關專業學經歷，院聘人員之進用資格及敘薪條件另依職責程度另訂之。</p>

條 文	說 明
<p>(甄選)</p> <p>第六條 院聘人員之進用以公開甄選為原則。</p> <p>甄選作業由本院自辦或委託有關單位辦理，經甄選合格，簽奉院長核定後進用，其作業規定另定之。</p>	<p>一、本條規定本院專任院聘人員之進用甄選事項。</p> <p>二、為進用專業人才，明定本院院聘人員之進用方式以公開甄選為原則，甄選作業得委外辦理。</p> <p>三、相關體例 國家中山科學研究院人事管理規章 第三條 人員進用區分招考及遴選。 (一)招考：由人力資源處或委託有關單位公開辦理招考，甄試合格，經簽奉院長核定辦理進用。 (二)遴選：由用人單位推薦具業務所需國防科技或管理專長之人員，經審查合格，簽奉院長核定辦理進用。 前項招考員額，由人力資源處依業務需要簽呈院長核定後，採不定期辦理，相關進用計畫依實際需求另訂之。</p>
<p>(進用消極資格)</p> <p>第七條 有下列情形之一者，不得進用：</p> <p>一、判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但情節輕微且經緩刑宣告者，不在此限。</p> <p>二、因案被通緝或在羈押、管收中。</p> <p>三、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。</p> <p>四、曾於本院服務，因有損害本院行為，予以解僱或資遣。</p> <p>院聘人員於進用後，有前項各款情事之一者，應予解僱；進用後</p>	<p>一、本條規定本院院聘人員不得進用之消極資格及當然解僱條件。</p> <p>二、為利行政法人之未來發展，用人應以專業為考量，謹將客觀條件上確實無法履行工作義務及有損本院行為之項目訂為不得進用之消極資格，以符行政法人用人之鬆綁與彈性。</p> <p>三、鑑於第一項各款規定均為不得進用之情事，有各該款之一者，即構成當然解僱條件，包含進用後或進用時有第一項規定不得進用情事，爰於第二項明定之。</p> <p>四、另考量本所執行國家機敏計畫之需要，為確保相關機密事項之執</p>

條 文	說 明
<p>發現其於進用時已有前項所列不得進用之情事者，亦同。</p> <p>院聘人員具雙重國籍、大陸地區、香港、澳門地區之身分，不得參與國家機敏計畫之執行。</p>	<p>行，爰增訂第三項不得參與機敏計畫之人員類別。</p> <p>五、相關規定體例</p> <p>(一)公務人員任用法二十八條</p> <p>有下列情事之一者，不得任用為公務人員：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、未具或喪失中華民國國籍。 二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。 三、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。 四、曾服公務有貪污行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。 五、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。但受緩刑宣告者，不在此限。 六、曾受免除職務懲戒處分。 七、依法停止任用。 八、褫奪公權尚未復權。 九、經原住民族特種考試及格，而未具或喪失原住民身分。但具有其他考試及格資格者，得以該考試及格資格任用之。 十、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。 <p>公務人員於任用後，有前項第一款至第九款情事之一者，應予免職；有第十款情事者，應依規定辦理退休或資遣。任用後發現其於任用時有前項各款情事之一者，</p>

條 文	說 明
	<p>應撤銷任用。</p> <p>(二) 國家中山科學研究院人事管理規章第六條具有下列情形之一者，不得辦理進用：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、大陸地區、香港或澳門地區人士。 二、無行為能力或限制行為能力。 三、曾因違反毒品危害防制條例案件，受觀察勒戒、強制戒治及刑之宣告。 四、犯內亂、外患、貪污罪及違反國家機密保護法，經判決有罪。但情節輕微且經緩刑宣告者，不在此限。 五、曾犯前款以外之罪，經判處有期徒刑以上之刑，尚未執行或執行未完畢。但情節輕微且經緩刑宣告者，不在此限。 六、因案被通緝或在羈押、管收中。 七、依法停止任用。 八、褫奪公權尚未復權。 九、受監護宣告尚未撤銷。 十、於本院服務期間，因有損本院行為，遭解僱或以不勝任人員資遣。 十一、本院各級主管之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。 十二、因品德、操守或違反資安規定遭任職單位核予大過(含)以上之處分者。 <p>前項情形，於進用後，本院始</p>

條 文	說 明
	查覺者，得取消其錄取資格。
<p>(迴避進用)</p> <p>第八條 本院董事、監事之配偶及三親等以內血親、姻親，不得擔任本院總務、主計及人力資源職務。</p> <p>本院董事長、院長之配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為院聘人員。</p> <p>本院各級單位主管之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用或以勞務承攬等方式派駐、承攬本院業務。</p> <p>應迴避人員，在各該長官接任以前進用或派駐、承攬本院業務者，不受前項之限制。</p> <p>院聘人員於進用後，有應迴避進用情事而未迴避者，應予解僱。</p>	<p>一、本條規定本院院聘人員迴避進用之情事。</p> <p>二、為遵守利益迴避原則，避免循私，損及立場，影響本院業務之推動，經參酌公務人員任用法第二十六條、「國家原子能科技研究院設置條例」第二十四條第二、三項、以及「國家運動訓練中心人事管理規章」第七條等規定，訂定第一項及第二項。另鑑於單位主管職掌單位人員升任考核，理應有更嚴謹規範，爰參酌公務人員任用法第二十六條立法意旨，訂定第三項規定。</p> <p>三、對應迴避人員，在各該長官接任以前進用者，可否繼續進用乙節，茲考量公務人員任用法中對此情形，均明定不予限制，如對進用人員予以不繼續進用之處理，似有違平等原則，爰於第四項規定不受迴避進用之限制，以保障當事人權益。</p> <p>四、第五項規定應迴避進用者之解僱。</p> <p>五、相關規定體例</p> <p>(一)公務人員任用法</p> <p>第二十六條</p> <p>各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。</p> <p>應迴避人員，在各該長官接任</p>

條 文	說 明
	<p>以前任用者，不受前項之限制。</p> <p>(二)國家原子能科技研究院設置條例 第二十四條第二項 董事、監事之配偶及其三親等以內之血親、姻親，不得擔任本院總務、會計及人事職務。</p> <p>第二十四條第三項 董事長及院長不得進用其配偶及三親等以內血親、姻親，擔任本院職務。</p> <p>(三)國家運動訓練中心人事管理規章 第七條 本中心董事、監事之配偶及三親等以內血親、姻親，不得擔任本中心總務、會計及人事職務。</p> <p>本中心董事長、執行長之配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為本中心院聘人員。</p> <p>本中心各級單位主管之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。</p> <p>應迴避人員，在各該長官接任以前任用者，不受前三項之限制。</p>
<p>(報到及試用)</p> <p>第九條 依第六條第二項核定進用之人員，應於通知之次日起一個月內報到，逾期者取消進用資格，其有特殊原因經專案簽奉核准者不在此限。</p> <p>院聘人員報到及試用事項，於工作規則另定之。</p>	<p>一、本條規定本院院聘人員報到及試用程序。</p> <p>二、依本規章第六條第二項規定核定進用之人員應於核定後一個月內報到，以達到適時補足人力之目的，但有特殊原因者，得延期報到以保持彈性。</p> <p>三、報到手續及試用相關事項於工作規則另訂之。</p>

條 文	說 明
<p>(升任) 第十條 院聘人員之升任，秉公平、公正方式，擇優晉升，其作業規定另定之。</p>	<p>一、本條規定本院院聘人員升任事項，於作業規定另定之。 二、為提升整體營運績效及人力資源素質，對於表現優秀且符合比原職較高層次職務之任用資格條件者，得參加升任，以激勵士氣，留任人才，爰參酌「國家災害防救科技中心人事管理規章」第十六條規定，明定院聘人員升任有關事項由本院另訂之，俾作為建立合適升任制度之依據。 三、相關規定體例 國家災害防救科技中心人事管理規章 第十六條 院聘人員之升等，應公開受理申請，秉公平、公正方式，擇優晉升，以拔擢及培育人才。</p>
<p>(考核獎金) 第十一條 院聘人員考核獎金之發給，於作業規定另定之。</p>	<p>本條規定本院院聘人員考核獎金之發給，於作業規定另定之。</p>
<p>(繳納積欠工資墊償基金) 第十二條 本院應按勞動部勞工保險局每月計算之數額，繳納積欠工資墊償基金，所需預算於年度內編列。</p>	<p>一、本條規定本院應編列預算，按月繳納積欠工資墊償基金。 二、參酌「國家中山科學研究院人事管規章」第九條規定，明定依本應按月繳納積欠工資墊償基金。 三、相關規定體例： 國家中山科學研究院人事管規章 第九條 本院應按勞工保險局每月計算之數額，繳納積欠工資墊償基金；所需預算納入年度內編列。</p>
<p>(福利) 第十三條 本院得視預算經費簽奉院長核定後，辦理院聘人員福利事</p>	<p>一、本條規定本院得視預算經費另訂院聘人員福利事項。 二、相關規定體例：</p>

條 文	說 明
項。	國家災害防救科技中心人事管理規章 第十二條 本中心得視經費預算酌予辦理院聘人員福利事項，包括現金型態之補助。相關院聘人員福利作業另以要點定之。
(休假、請假) 第十四條 院聘人員繼續工作滿一定期間者，依勞動基準法給予特別休假，其休假、請假事項，於工作規則另定之。	一、本條規定本院院聘人員連續工作满一定期間，每年給予特別休假期間之規定，並規定院聘人員請假之相關規範。 二、依勞動基準法第三十八條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依規定給予特別休假。另依勞動基準法第四十三條、性別工作平等法第十四條、第十五條、第二十條、性別工作平等法施行細則第七條、勞工請假規則及公務人員請假規則第四條規定，勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。本院爰依該法訂定給假規定，並參酌國家中山科學研究院人事管理規章第十一條規定，有關休(請)假事項，另於工作規則訂之。 三、相關規定體例 國家中山科學研究院人事管理規章 第十一條 聘雇人員之休(請)假事項，另以作業規定訂之。
(差勤及工時) 第十五條 院聘人員之工作時間、工時調整、延長工作時間及工資給付標準等事項，於工作規則另定之。	一、本條規定本院院聘人員上班工時之相關規範。 二、依勞動基準法第三十條、第三十二條、第三十六條規定訂定彈性上、下班時間及核心上班時間、

條 文	說 明
	<p>工作時間以外之加班時間等相關規定，並參酌國家中山科學研究院人事管理規章第二十四條規定另於工作規則訂之。</p> <p>三、相關規定體例</p> <p>國家中山科學研究院人事管理規章 第二十四條</p> <p>聘僱人員每日正常工作時間、工時調整、延長工作時間及延時工資給付標準等相關事項，另以作業規定訂之。</p>
<p>(兼職)</p> <p>第十六條 院聘人員於上班時間，非經許可，不得兼職。</p> <p>院聘人員於非上班時間所從事之兼職，不得影響勞動契約之進行或對本院產生不利損害。</p> <p>違反相關規範及前二項規定之懲處，其作業規定另定之。</p>	<p>一、本條規定本院院聘人員之兼職兼課相關事項。</p> <p>二、參考臺灣高等法院高雄分院 98 年勞上字第 16 號民事判決的法院見解：「勞動基準法第十二第一項第四款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。其中所謂「情節重大」，應就客觀上及社會一般通念上，對雇主之財務、產品及營運，已經造成重大影響，雇主非立即終止勞動契約關係權利，否則無法填補損害或者避免損害再次發生，且勞工亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費。如以上班時間從事兼職工作，且未交代工作內容，甚至經常發生此種情形，顯已無法完成工作最重要之內容，無異領取雇主之工資處理私人事務，此舉顯然違反忠實執行職務之義務，自應認懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當，並未違反勞動基準法規定。」基於院聘人員忠實執行職務之義務，爰於第一項規定院聘</p>

條 文	說 明
	<p>人員於上班時間，非經公務指派，不得兼職兼課。</p> <p>三、復參考行政院勞工委員會(現為勞動部)82年9月15日(82)台勞動一字第55646號函函釋:「勞工固可於正常工作時間外兼職，惟若兼職影響勞動契約之履行時，事業單位可於工作規則中訂定具體、適當之處罰條項；至於兼職是否影響勞動契約之履行發生時，應於個案中具體客觀認定之。」以勞工於上班時間外兼職兼課情形，勞動基準法相關規定並未禁止，另經詢問桃園市勞動局，工作規則可訂獎懲之原則性規定，獎懲相關標準等細部事項可另訂之。為確保本院研發工作順利運行，如院聘人員之兼職兼課影響勞動契約之履行，本院可於勞動契約、工作規則或本院另訂之獎懲相關規定(按，本規章第二十二條第二項所提之獎勵及懲處相關作業要點)中訂定具體、適當之處罰條項，依規定懲處之，爰於第二項規定院聘人員於下班時間所從事之兼職兼課，不得影響勞動契約之進行或對本院產生不利損害。</p> <p>四、相關規定體例</p> <p>(一)臺灣高等法院高雄分院 98 年勞上字第 16 號 民事判決的法院見解。</p> <p>(二)行政院勞工委員會(現為勞動部)82年9月15日(82)台勞動一字第55646號函函釋。</p>
(停止辦公) 第十七條 院聘人員因權責機關發	一、本條規定本院院聘人員因天災、事變或突發事件停止辦公之相

條 文	說 明
<p>布本院所在地區、居住地區或其經過地區停止上班者，當日薪給照支。</p>	<p>關規範。</p> <p>二、為確保本院院聘人員於天然災害發生時之人身安全，爰明訂本院院聘人員於權責機關發布本院所在地、居住地區或其經過地區停止上班者，當日工資照給。</p> <p>三、相關規定體例 國家中山科學研究院人事管理規章 第十四條 停止上班或聘雇人員因居住地災害無法到職(工)者，當日薪給(工資)照給。</p>
<p>(訓練) 第十八條 院聘人員應接受本院辦理或經指派參加其他機關(構)辦理之各項專業與管理訓練，其作業規定另定之。</p>	<p>一、本條規定本院院聘人員有參加訓練之義務。</p> <p>二、為契合本院設置宗旨，提升我國原子能相關科技水準及產業競爭力，參酌「國家中山科學研究院人事管理規章」第二十八條規定，明訂本院院聘人員應配合各類研究計畫之需要，參加本院自行辦理或指派參加其他機關(構)辦理之各項專業與管理訓練，以提升個人執行工作所需知能。並規定訓練種類、項目及作業方式另訂之。</p> <p>三、相關規定體例 國家中山科學研究院人事管理規章 第二十八條 本院聘雇人員應配合接受教育訓練。</p>
<p>(進修、實習或研究) 第十九條 本院得選派或核准人員參加與本院業務相關之進修、實習或研究。 各單位擬派人員參加進修、實習或研究，應於年度前擬訂選派計</p>	<p>一、本條規定本院選派或核准院聘人員進修、實習或研究之相關事項。</p> <p>二、為厚植本院研發能量，提升工作效能，參酌「國家中山科學研究院人事管理規章」第二十九條規定，訂定本院選派或核准院聘人員參</p>

條 文	說 明
<p>畫，經院長核准後辦理，其所需費用由選派單位籌編。</p> <p>前項選派或核准人員之進修、實習或研究事項，另以作業規定定之。</p>	<p>加與本院業務相關之進修、實習或研究之相關規定。</p> <p>三、另為使進修項目契合研究計畫，爰於第二項明定由各單位依業務職掌分別訂定選派計畫，經院長核准後據以辦理。</p> <p>四、有關選派標準及作業程序由本院另行訂定相關作業規定。</p> <p>五、相關規定體例</p> <p>國家中山科學研究院人事管理規章 第二十九條</p> <p>本院依業務需要，聘雇人員經簽奉權責長官核准得辦理公餘進修，或由單位選派參加國內、外全時進修、實習及受訓，其相關條件、作業程序及核定權責、後續學資運用及品位等相關作業，另以作業規定訂之。</p> <p>由單位選派進修、實習及受訓人員，應於核定前，簽訂返院後於「進修、實習及受訓期間之二倍時間內，不得離職及違約賠償」之切結書(不足一月者以一月計)。上述人員應辦理離院手續，返院時亦應辦理到職。</p>
<p>(留職停薪)</p> <p>第二十條 院聘人員留職停薪事項，於工作規則另定之。</p>	<p>本條規定本院院聘人員申請留職停薪相關規範定於工作規則訂之。</p>
<p>(考核)</p> <p>第二十一條 本院應每年辦理院聘人員工作考核，其作業規定另定之。</p>	<p>一、本條規定本院應辦理院聘人員考核。</p> <p>二、為考核院聘人員當年度工作成效，規定院聘人員均應於年底由進用單位辦理年終考核。爰參考國家中山科學研究院人事管理規章第十九條規定將人事管理規章之年終考核項目、考核等</p>

條 文	說 明
	<p>第、結果運用及作業程序另訂之。</p> <p>三、相關規定體例 國家中山科學研究院人事管理規章 第十九條 聘僱人員連續服務滿六個月以上者，由進用單位就其工作能力、工作紀律、品德操守、危安因素、健康情形等項目，配合年度獎懲狀況，評定年度考成以鑑定工作成效，各績等種類及績等比例另以作業規定訂之。</p>
<p>(獎懲) 第二十二條 本院對於業務績效有具體實質貢獻或有特殊優良事蹟者，得予獎勵；對行為違反本院規範，得予懲處。 前項獎懲事項，另以作業規定定之。</p>	<p>一、本條規定本院院聘人員獎懲。 二、為尊重各業務單位主管之實際考核權限，並賦予各單位於獎懲之運用更加彈性，使單位得以依實際狀況需要，依規定對於所屬院聘人員之優劣表現得以即時反映處理，以達到更有效之監督管理目的，爰將獎懲之作業程序予以簡化，逕由院聘人員所屬主管就院聘人員涉及獎懲之事項自行審酌情形簽報核定後，列入院聘人員年終考核紀錄參考，以作為主管考核院聘人員年度表現優劣之參考。</p> <p>三、相關規定體例 (一)國家災害防救科技中心人事管理規章 第十七條(獎懲) 本中心為維護行政紀律、提高工作效率，對具有特殊優良事蹟者，得予獎勵；對行為違反本中心規範，且有違規事實者，得予懲處。獎勵及懲處相關作業另以要點訂之。</p>

條 文	說 明
	<p>(二)國家運動訓練中心人事管理規章</p> <p>第二十八條</p> <p>院聘人員具有下列各款情形之一者，應由直接主管或人事單位斟酌情形簽報獎勵之：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、對主辦業務有特殊功績或貢獻，有利計畫且經採納施行有效者。 二、對於舞弊或有危害本中心權益情事能事先舉發或防止而使損害減免者。 三、遭遇非常變故，適時臨機應變，措施得當，或奮勇救護，保全人命或公務者。 四、對國家社會有貢獻，連帶使本中心及院聘人員信譽增加者。 五、有其他應予獎勵之行為或事實者。 <p>第二十九條</p> <p>院聘人員獎勵種類分別如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、晉升職等或晉級。 二、記大功。 三、記小功。 四、嘉獎。 五、記優點。 <p>前項獎勵，記小功三次者，為記大功一次。記嘉獎三次者，為記小功一次。記優點三次者，為記嘉獎一次。</p> <p>第三十條</p> <p>院聘人員有下列情形之一者，應由直接主管或人事單</p>

條 文	說 明
	<p>位斟酌情形簽報懲處之：</p> <p>一、有瀆職、失職或失察情事者。</p> <p>二、洩漏公務機密或謊報事實者。</p> <p>三、違抗命令或擅離職守者。</p> <p>四、辦事不力或疏忽職守者。</p> <p>五、因故意或過失浪費或損害公物者。</p> <p>六、品行不端或行為粗暴且屢誠不改者。</p> <p>七、賭博、擾亂秩序、侮辱同事或妨礙他人工作者。</p> <p>八、行為不檢而足以損害本中心名譽或致使中心蒙受損害者。</p> <p>九、言論乖謬、製造是非或破壞團結者。</p> <p>十、託人簽到或代人簽到者。</p> <p>十一、利用職務上機會，兼營商業或圖利者。</p> <p>十二、不服從主管或值勤人員業務上正當之查詢、指揮者。</p> <p>十三、工作不力而導致各該工作品質或成果未有達到本中心要求者。</p> <p>十四、造謠生事或散播謠言致使本中心受有損害者。</p> <p>十五、對同仁惡意攻訐、誣告或偽證而製造事端者。</p> <p>十六、其他違反行政中立、公序良俗、法令或本中心各項規定者。</p> <p>十七、其他應受懲處各該行為或事實者。</p> <p>第三十一條</p>

條 文	說 明
	<p>院聘人員懲處種類如下</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、免職。 二、降職或降級。 三、記大過。 四、記小過。 五、申誡。 六、警告。 <p>前項懲處，記小過三次為記大過一次。記申誡三次為記小過一次。警告三次為記申誡一次。</p>
<p>(離職、解僱及資遣) 第二十三條 院聘人員之離職、解僱及資遣事項，於工作規則另定之。</p>	<p>本條規定本院院聘人員離職、解僱及資遣(即經預告終止勞動契約)相關事項於工作規則另訂之。</p>
<p>(退休) 第二十四條 院聘人員自請退休及強制退休相關事項，於工作規則另定之。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、本條規定本院院聘人員強制退休及自請退休相關事項，另以作業規定。 二、相關規定體例： 國家中山科學研究院人事管理規章 第二十四條 本院院聘人員屆齡退休及申請自請退休所需檢附之資料、相關退休標準、退休金給與標準，另以作業規定訂之。
<p>(退休金提撥) 第二十五條 本院按月提繳勞工退休金，並儲存於勞動部勞工保險局設立之個人退休金專戶；有關本院提繳勞退金所需預算於年度內編列支應。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 一、本條規定本院院聘人員退休金提撥事項。 二、依勞工退休金條例第十四條第一項規定，雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。 三、相關規定體例： 國家中山科學研究院人事管理規章 第二十五條第二項 本院應為適用勞退新制院

條 文	說 明
	聘人員，按月提繳勞工退休金，並儲存於勞保局設立之個人退休金專戶；有關僱主提繳勞退金所需預算納入年度內編列支應。
<p>(離職後競業禁止)</p> <p>第二十六條 本院依下列規定，得與院聘人員為離職後競業禁止之約定：</p> <p>一、 本院有應受保護之正當營業利益。</p> <p>二、 院聘人員擔任之職務，能接觸或使用本院之營業秘密。</p> <p>三、 競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。</p> <p>四、 本院對院聘人員因不從事競業行為所受損失有合理補償。離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。</p> <p>競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載勞動基準法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由本院與院聘人員簽章，各執一份。</p>	<p>一、本條規定本院院聘人員離職後競業禁止之約定。</p> <p>二、依勞動基準法第 9-1 條及同法施行細則第 7-1 條規定，未符合相關規定，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定。離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。</p> <p>(一)勞動基準法第 9-1 條：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇主有應受保護之正當營業利益。 2. 勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。 3. 競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。 4. 雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。 <p>前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。</p> <p>違反第一項各款規定之一者，其約定無效。</p> <p>離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。</p> <p>(二)勞動基準法施行細則第 7-1 條</p> <p>離職後競業禁止之約定，</p>

條 文	說 明
	<p>應以書面為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。</p> <p>(三)勞動基準法施行細則第 7-2 條</p> <p>本法第九條之一第一項第三款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。 二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。 三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。 四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。 <p>(三)勞動基準法施行細則第 7-3 條</p> <p>本法第九條之一第一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。 二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。 三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業

條 文	說 明
	<p>活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。</p> <p>四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項。</p> <p>前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。</p>
<p>(保險)</p> <p>第二十七條 院聘人員之保險，依相關法令辦理。</p>	<p>一、本條規定本院院聘人員保險悉依勞工保險條例、全民健康保險法及就業保險法規定辦理。</p> <p>二、相關規定體例： 國家中山科學研究院人事管理規章 第五十三條 聘雇人員之保險，依相關法令辦理。</p>
<p>(職災補償及撫卹)</p> <p>第二十八條 院聘人員因職業災害造成之死亡、失能、傷害或疾病等補償標準及其相關事項，依勞動基準法、勞工保險條例及各失能等級給付標準等規定辦理。</p> <p>院聘人員在職期間因病故、意外死亡發給撫卹金。</p> <p>撫卹、補償金等發給與請領作業，於工作規則另定之。</p>	<p>一、本條第一項明訂本院院聘人員因職業災害造成之傷亡等補償，悉依勞動基準法第五十九條規定辦理。</p> <p>二、第二項及第三項規定在職期間死亡之撫卹金、補償金等發給與請領，另於工作規則定之。</p> <p>三、相關規定體例： 國家中山科學研究院人事管理規章 第二十七條 本院院聘人員因職業災害造成之死亡、傷殘、傷害或疾病等補償標準及其相關事項，依「勞動基準法」第五十九條規定、「勞工保險條例」及各殘廢等級給付標準辦理。</p> <p>本院院聘人員在職期間因疾病、意外死亡發給撫卹金，其撫卹、補償金等發給與請領之相關作業，以作業規定訂之。</p>

條 文	說 明
<p>(勞資會議) 第二十九條 院聘人員之勞資會議，依相關規定辦理。</p>	<p>一、本條規定勞資會議之相關事項。 二、為協調本院與院聘人員之勞資關係，參酌「勞動基準法」第八十三條、「桃園市政府勞動局臨時人院聘人員作規則」第五十四條規定，本院依照「勞資會議實施辦法」定期舉辦勞資會議，相互溝通意見，以促進勞資合作，提高工作效率。 三、相關規定體例 (一)勞動基準法 第八十三條 為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。 (二)桃園市政府勞動局臨時人院聘人員作規則 第五十四條 本局為協調勞資關係，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，勞雇雙方應本和諧誠信原則，協商解決問題。</p>
<p>(申訴) 第三十條 院聘人員之申訴制度，其作業規定另定之。</p>	<p>一、本條規定院聘人員之申訴制度於工作規則另訂之。 二、本條係參酌「勞動基準法」第七十四條第一項至第三項、「桃園市政府勞動局臨時人院聘人員作規則」第五十五條等規定，明定本院訂定院聘人員申訴制度，俾處理有關院聘人員對懲處不服、管理不當、建議及違反有關</p>

條 文	說 明
	<p>勞工法令措施之申訴相關事項。</p> <p>三、相關規定體例</p> <p>(一)勞動基準法</p> <p>第七十四條第一項 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。</p> <p>第七十四條第二項 雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。</p> <p>第七十四條第三項 雇主為前項行為之一者，無效。</p> <p>(二)桃園市政府勞動局臨時人員院聘人員作規則</p> <p>第五十五條 本局制定臨時人員申訴制度，處理有關臨時人員對懲處不服、管理不當、建議及違反有關勞工法令措施之申訴。 本局不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。 本局為前項行為之一者，無效。</p>
<p>(其他事項)</p> <p>第三十一條 本規章若有法令修改、未盡事項或涉及院聘人員其他權利義務事項，得視實際需要，依照勞動基準法或其他有關法令規定辦理之。</p>	<p>一、本條規定本規章未規定事項，依照勞動基準法等相關法令規定辦理。</p> <p>二、相關規定體例</p> <p>(一)國家災害防救科技中心人事管理規章第三條</p>

條 文	說 明
	<p>本規章若有法令修改、未盡事項或涉及院聘人員其他權利義務事項，得視實際需要，依照勞動基準法或其他有關法令規定辦理之。</p> <p>(二)國家運動訓練中心人事管理規章 第五十九條</p> <p>本規章未規定事項，悉依照勞動基準法、勞工請假規則、性別工作平等法、勞工退休金條例及其他相關法規規定辦理。</p>
<p>(施行) 第三十二條 本規章經董事會通過後施行，並報請監督機關備查；修正時，亦同。</p>	<p>一、本條規定本規章之訂定及修訂程序。</p> <p>二、依照國家原子能科技研究院設置條例第五條規定。</p> <p>三、相關規定體例 國家原子能科技研究院設置條例 第五條</p> <p>本院應訂定組織章程、人事管理、會計制度、內部控制、稽核作業及其他規章，提經董事會通過後，報請監督機關備查。</p>