

國立屏東大學勞動契約

108 年 5 月 23 日本校第 51 次行政會議修正通過

111 年 1 月 6 日本校第 80 次行政會議修正通過

國立屏東大學暨計畫主持人(或申請人) (申請老師姓名) (以下簡稱甲方)
立契約人 (教學助理姓名) (以下簡稱乙方)

雙方同意訂立契約條款如下，以資雙方共同遵守履行：

一、契約起始日及計畫期間：

■僱用期間自 113 年 04 月 02 日-113 年 04 月 30 日、113 年 05 月 02 日-113 年 05 月 31 日止，僱用乙方為(開課科目名稱)教學助理。期限期滿，終止契約，乙方應依規定辦理離職或退保手續。

■執行計畫：

計畫執行單位	教學發展組
計畫主持人	王俊傑
計畫名稱(編號)	生活輔導組
委託機關(構)	
計畫執行期限	113 年 01 月 01 日至 113 年 12 月 31 日

二、工作地點：

☐ 甲方所在。

■雙方約定地點：甲方指派地點。

三、工作內容：乙方應接受甲方之指導監督，並擔任下列工作，甲方不得要求乙方從事以下工作內容以外之工作：

(一)支援教學及課業輔導

(二)其他相關事項

四、工資：

(一)工資薪酬：

☐ 按月計薪，月薪：_____元整。

☐ 按日計薪，日薪：_____元整。

■按時計薪，時薪：_____183_____元整。

(二)工資發放：

1、雙方同意每月工資發放日為次月 _____ 日，如發放日遇例假日時，

則☐提前☐順延一個工作日發放。發放方式依甲方規定方式辦理。
甲方如有計畫未撥款或因故致無法依約發放工資時，應經徵得乙方書面同意後，始得變更工資給付日期。

2、學習助學生(含教學助理)：由乙方服務單位於當月三十日前(如遇假日則提前)請領，將於次月二十日前一次發放前月助學金；乙方服務單位於當月三十日後至次月十日前(如遇假日則提前)請領，則於次月三十日前一次發放前月助學金；逾期依請領時間於下一批次發放；逾當年度請領時間將使用服務單位下一年度之經費(一月底前完成前一年度助學金核銷)。

(三)甲方不得預扣乙方工資作為違約金或損害賠償金額。

五、工作時間及休息時間：

(一)乙方正常工作時間：☒ 04 月 20 小時、05 月 19 小時；

☐ 每週___小時；☐每日___小時。

(二)乙方工作時間每日不得超過八小時。

(三)乙方繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。

(四)乙方應按甲方規定之時間上、下班，並配合甲方規定紀錄出勤狀況之方式辦理，不得遲到、早退或曠職。乙方於出勤日上、下班及休息時間之紀錄，甲方應記載至分鐘為止。

(五)乙方為學習助學生：須遵照每日工時不得超過八小時，每週工作不得超過五天，外國籍生每週不得超過二十小時之規定(寒暑假除外)。

六、加班：

(一)甲方經徵得乙方同意後延長所約定之部分工作時間者，每日工作時間超過約定之工時而未達勞動基準法(以下簡稱勞基法)所定正常工作時間部分之工資，☒依約定工資；☐其他：_____；超過勞基法所定正常工作時間部分，應依勞基法第二十四條規定計給延時工資或予以補休。

(二)延長乙方之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

(三)乙方加班時，應依甲方之加班程序辦理。

(四)乙方因健康或其他正當理由，得不接受正常工作時間以外之工作。

七、例假、(特別)休假、請假：

(一)乙方每七日中應有二日之休息，其中一日為例假日，一日為休息日。

(二)(特別)休假及請假應依勞工相關法令及本校教職員差假處理要點相關

規定辦理，乙方於符合特別休假條件時，經甲方通知後，及得自行排定特別休假日期，並以年度終結或離職前休畢為原則。但甲方因業務需要得與乙方協商調整特別休假之排定時間。

(三) 甲方因業務需要延長工作時間需依勞動基準法第 32 條規定辦理。乙方因業務需要之延長工時，工資依勞動基準法第 24 條規定辦理，惟經乙方同意擇期辦理補休者，甲方不予核發加班費。

(四) 乙方請假時，應依甲方之規定辦理請假手續。

八、工作規範：

(一) 工作紀律：乙方應依甲方或其代理人之指揮監督執行職務，忠誠履行職務，不得有怠惰、推諉之情事，並遵守甲方之管理規章。

(二) 電腦軟體使用原則：乙方不得於甲方或代理人之電腦內安裝未經合法授權使用之軟體，於安裝合法授權之軟體前，應經甲方或代理人事前之同意。

(三) 性別工作平等原則：甲乙雙方應遵守性別工作平等法、性別平等教育法等性別平等相關法規及教育基本法規範。

(四) 其他：乙方應遵守「公務員廉政倫理規範」之規定；未盡事宜則依甲方訂定之「學生兼任專題研究計畫助理學習與勞動權益保障處理規定」辦理。

九、乙方權益保障：

(一) 保險：甲方於乙方到職日應依法為乙方投保勞工保險及就業保險。

(二) 退休：**(請依個人身分去勾選，本籍生選上方，境外生選下方)**

☐ 甲方應依勞動相關法令規定，為乙方提繳勞工退休金。

☐ 甲方應依勞動相關法令規定，為乙方提撥勞工退休準備金(港澳或外籍生)。(境外生請改選此項)

(三) 職業災害：乙方發生職業災害時，甲方應負勞動基準法職業災害補償責任。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由甲方支付費用補償者，甲方得主張抵充。

(四) 就業、年齡與性別歧視禁止及性騷擾防治：

1、甲方應落實就業服務法之就業歧視禁止、中高齡者及高齡者就業促進法之年齡歧視禁止、性別工作平等法之性別歧視禁止、性騷擾防治及促進工作平等措施規定。

2、甲方應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。乙方如遭受

性騷擾時，甲方應於知悉後，採取立即有效之糾正及補救措施；並於受理申訴後進行調查，如調查屬實，甲方應對所屬人員進行懲處，並將結果通知乙方。

(五)職業安全衛生：甲方應依職業安全衛生法及其相關法規辦理勞動場所之安全衛生事項，維護乙方之健康、安全及福祉。

十、保密義務：

- (一)乙方因執行工作而知悉、接觸、取得甲方或代理人之任何業務相關資料，應採取必要之保密措施以善盡保密義務，除依法令規定或取得甲方書面同意外，不得擅自對外公佈、告知或移轉予任何第三人，或協助第三人獲悉該資料與機密之內容，或對外發表。乙方亦不得為自己或第三人之利益，而使用該業務相關資料。
- (二)乙方自甲方去職、甲方或代理人提出請求時，應立即歸還所有屬於甲方之供應品、設備或業務文件資料，且不得留有任何形式之複本。
- (三)乙方因本契約所負之保密義務，不因本契約終止、撤銷、無效或不成立而失其效力。如有違反者，乙方應負相關民、刑事法律責任。

十一、迴避進用：

- (一)甲、乙雙方應遵守「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」第十一點第一項有關「各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為本機關或所屬機關之臨時人員。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進用」之規定。如有違反者，甲方得依勞基法第十二條規定終止勞動契約。
- (二)乙方承諾非屬前款規定應迴避進用之人員，如有違反或有不實情事，致使甲方誤信而有損害之虞者，甲方得依勞基法第十二條第一項第一款或第四款規定終止勞動契約。

十二、智慧財產權條款：

- (一)本契約所指之智慧財產權，包含但不限於依法令定義之專利權、商標權、著作權、營業秘密等標的。
- (二)乙方於服務期間因執行工作所完成或創作之構想、概念、發現、發明、改良、公式、程序、製造技術、著作或營業秘密等，無論有無取得著作權、專利權、商標權等權利；其一切相關權利與利益（包括但不限於所有權、申請權）：

☒均歸屬甲方所有，未經甲方或代理人同意，乙方不得為任何形式之複製或主張，或申請登記為自己或第三人之智慧財產權。

☐其他約定事項：_____

十三、契約之終止：

(一)除本契約另有約定外，甲、乙雙方欲終止勞動契約，應依勞基法相關規定辦理。

(二)乙方有下列情形之一，甲方得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約：

1、犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定。

2、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實者。

3、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰者。

4、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者。

(三)本契約終止時，乙方應依甲方、代理人之規定或指示於一定期間內將職務上所執掌之事項辦理交接事宜。

十四、準據法：本契約以中華民國法律為準據法，本契約未訂定事項，悉依其他有關法令規定辦理。

十五、契約修改：本契約得依雙方之合意或法令之變更，以書面修訂之。

十六、合意管轄：關於本契約或因本契約所引起之糾紛或爭執，雙方同意以誠信原則協商解決，如因而訴訟，雙方同意以臺灣屏東地方法院為第一審管轄法院。

十七、契約份數：本契約書正本一式三份，甲、乙雙方各執一份，餘由業務單位留存。

立契約人：

甲 方：國立屏東大學暨計畫主持人(或申請人)

代 表 人：陳永森 校長

計畫主持人(或申請人)：(申請老師姓名) (簽章)

服務單位及職稱：(申請老師原系所名稱和職稱)

地 址：屏東市民生路四之十八號

乙 方：(教學助理姓名) (簽章)

身分證字號：(教學助理的身份證/居留證字號)

法定代理人：(於民國 95 年 03 月 31 日後出生者須法定代理人簽章)

(未滿十八歲須法定代理人同意，並請法定代理人簽章)

電 話：(教學助理的聯絡手機)

地 址：(教學助理的通訊地址)

中 華 民 國 年 月 日(勿填)

備註：

- 一、依勞基法第九條及勞基法施行細則規定，臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期勞動契約，有繼續性工作應為不定期勞動契約。若甲乙雙方依據特定計畫或相關規範約定有一定期間之契約時，應於契約中載明依據、工作目的及可於一定時間完成之工作內容。如特定性定期勞動契約工作期間超過一年(包括期間經延長後超過一年)者，應將勞動契約送請屏東縣政府勞工處備查。
- 二、第四點第二款第一目每月工資發放日之議定，甲方應考量乙方生活所需，建議不宜超過次月二十日。
- 三、甲乙雙方如發生勞資爭議時，得透過勞資爭議處理法規定調解或仲裁程序儘速解決紛爭。
- 四、乙方如未成年，與甲方簽訂勞動契約時，應經法定代理人同意並簽名或蓋章。
- 五、第四點約定工資數額與第五點約定工作時間，換算後月薪制應不得低於按工作時間比例計算之基本工資或時薪制應不得低於行政院公告金額。