



桃園市政府 航空城工程處

臨時人員工作規則



110 年 7 月 14 日府勞條字第 1100170175 號函核備版
111 年 3 月 7 日府勞條字第 1110057342 號函核備版
111 年 5 月 6 日府勞條字第 1110122280 號核備版
111 年 11 月 11 日府勞條字第 1110315220 號核備版

目 錄

| | | |
|-----|---------------------|----|
| 第一章 | 總 則 | 2 |
| 第二章 | 受僱與解僱 | 2 |
| 第三章 | 工資、津貼及獎金 | 6 |
| 第四章 | 工作時間、休息、休假、請假 | 8 |
| 第五章 | 退 休 | 14 |
| 第六章 | 考勤、考核、獎懲、升遷 | 15 |
| 第七章 | 職業災害補償及撫卹 | 16 |
| 第八章 | 其 他 | 17 |

桃園市政府航空城工程處臨時人員工作規則

中華民國 110 年 03 月 22 日草擬

依據 110 年 5 月 4 日府勞條字第 1100104696 號函修正
本府 110 年 7 月 14 日府勞條字第 1100170175 號函核備
依據 111 年 1 月 13 日府勞調字第 1110009647 號函修正
本府 111 年 3 月 7 日府勞條字第 1110057342 號函核備
本府 111 年 5 月 6 日府勞條字第 1110122280 號函核備
本府 111 年 11 月 11 日府勞條字第 1110315220 號函核備

第一章 總 則

第 一 條 （訂立目的）

桃園市政府航空城工程處（以下簡稱本機關）為明確規定臨時人員與機關雙方之權利義務，促使勞雇雙方同心協力，順利推展機關業務，特依勞動基準法及有關法令訂定本規則。

第 二 條 （適用範圍）

本規則所稱臨時人員，係指受機關非依公務人員法規，以人事費以外經費自行進用，從事與本機關業務有關之工作，並依薪資規範獲致工資者。

第二章 受僱與解僱

第 三 條 （報到手續）

新進臨時人員於接到通知後，應依規定之到職日至本機關辦理報到，通知到職日未報到者視為自動放棄，該受雇通知因而失其效力，報到應繳驗下列文件：

- 一、繳驗國民身分證及學歷證件（正本核對後發還）。
- 二、最近半年內二吋正面半身相片一張。
- 三、銀行或郵局存摺影本（辦理薪資轉帳作業）。
- 四、其他經指定應繳驗之書表。

第 四 條 （勞動契約）

本機關因業務需要，進用臨時人員時，應與臨時人員簽訂勞動契約，契約內容以書面訂定之。
前項契約依勞動基準法有關規定認定之。

第 五 條 （服務守則）

臨時人員於服務期間應遵守下列各項守則：

- 一、愛護本機關榮譽，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、絕對保守機關之業務機密。
- 四、不得有驕恣貪惰及其他足以損害個人及機關名譽之行為。
- 五、不得利用工作上之關係收受他人餽贈及邀宴。
- 六、除經辦本機關有關業務外，對外不得擅用機關名義行使。
- 七、如有兼職情事，應主動告知服務機關，且不得損害機關之利益及影響勞動契約之履行。

第 五 條 之 一 （行政中立）

臨時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定政黨、其他政治團體或擬參選人依法募款之活動。
 - （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。

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。

第 六 條 （進用、解僱原則）

本機關之臨時人員，應經公開甄選程序並簽妥勞動契約後，始得進用。

本機關進用或解僱臨時人員時，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、星座、血型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。

第 七 條 （經預告終止勞動契約）

本機關有下列情事之一者，得經預告臨時人員終止勞動契約：

- 一、機關裁撤時。
- 二、業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少臨時人員之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、臨時人員對於所擔任之工作確不能勝任時。

第 八 條 （終止契約期間之例外）

臨時人員在產假期間或職業災害醫療期間，本機關不得終止契約。但若機關遭天災、事變或其他不可抗力致業務不能繼續者，得報主管機關核定後終止勞動契約。

第 九 條 （資遣預告）

依第八條或前條但書規定終止勞動契約時，預告期間如下：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，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，於三十日前預告之。

臨時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。

本機關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。

本機關臨時人員離職時，應依第一項規定期間提出預告。

第 十 條 （資遣費之計算）

凡依第七條、第八條或第九條但書規定終止勞動契約之臨時人員，除依第十條規定予以預告或未及預告，而依規定發給預告期間之工資外，應於離職日起三十日內依下列規定發給資遣費：

- 一、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，本機關按其工作年資，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。
- 二、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臨時人員。

第十一條（不經預告終止勞動契約，解僱原因）

凡本機關臨時人員有下列情形之一者，機關得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使本機關誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於本機關共同工作之人員實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 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。
- 四、故意損壞本機關設備、物品，或故意洩漏本機關業務上之秘密致本機關受有損害者。
- 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，情節重大者。

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，惟仍依個案具體事實認定之：

- 一、聚眾要挾，嚴重妨害業務或工作之進行，致本機關受有損害者。
- 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。
- 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機關安全秩序者。
- 四、營私舞弊，挪用公款，收受賄賂、佣金，有具體事證者。
- 五、參加經司法機關認定之非法組織，使本機關受有損害者。

六、造謠滋事，影響本機關業務有具體事證者。

七、偷竊同仁或本機關財物，有具體事證者。

八、經常遲到、早退，屢次勸導仍未改善情節重大者。

本機關依第一項第一款、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。

第十二條（離職手續）

臨時人員離職者，應依本機關規定辦妥離職及移交手續。

第十三條（服務證明書）

勞動契約終止時，經臨時人員之請求，除未依十二條規定辦理者，本機關應發給服務證明書。

第十四條（調動）

於不違背勞動契約之約定下，本機關因業務所必須，得依勞動基準法第十條之一所列五款原則規定，調整臨時人員之職務或工作地點，其年資合併計算；臨時人員有正當理由時，得申請覆議。

第十五條（調職移交手續）

臨時人員接到調任之「人事通知單」，應於調任前三日內辦妥調職移交手續，就任新職。

第三章 工資、津貼及獎金

第十六條（工資核敘）

工資由本機關依工作繁簡難易、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。但臨時人員在正常工作時間內所得之報酬，不得低於當時中央主管機關所核定之基本工資。

第十七條（基本工資定義）

前項基本工資係指本機關臨時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。

第十八條（工資計算及發放時間）

本機關臨時人員之工資計算方法，依需要得採計時制及計日制兩種。

臨時人員工資之給付，除法令另有規定或與當事人另有約定

外，直接給付臨時人員。

給付臨時人員工資每月發放一次，經臨時人員同意於次月十日前發放工資，並應提供工資各項目計算方式明細。

本機關與臨時人員終止勞動契約時，應即結清工資給付臨時人員。

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：

本機關延長臨時人員工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給之：

- 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。

休息日工作之工資發給：

- 一、因業務需要，機關經臨時人員同意於休息日工作者，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。
- 二、機關因天災、事變或突發事件之發生，有使臨時人員於休息日工作之必要者，出勤工資之計算方式，依前款規定計給。

第十九條之一（平日及休息日工作後之補休約定）

臨時人員於平日或休息日工作後，依其意願選擇補休，並經機關同意者，依其工作之時數計算補休時數；補休期限為十二個月。

補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。

第十九條之二（補休期限之末日）

前條補休之期限，逾依第二十七條所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。

第十九條之三（補休請休之先後順序）

補休應依臨時人員延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。

第十九條之四（屆期未補休完畢時數之工資發給期限）

補休屆期或契約終止時，發給未補休完畢時數工資之期限如下：

■於第十八條約定給付臨時人員工資給付日發給。

因契約終止所發給之未補休完畢時數之工資，於契約終止時，本機關應連同第十八條應結清之工資，一併給付臨時人員。

第十九條之五（天然災害發生時之工資給付）

臨時人員因「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，所定之情形無法出勤工作，本機關不予扣發工資，應本機關之要求而出勤之臨時人員，就該段出勤工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額乘以一又三分之一以上；出勤工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額乘以一又三分之二以上。

第四章 工作時間、休息、休假、請假

第二十條（工作時間）

臨時人員每日正常工作時間不超過八小時，每週不超過四十八小時。

正常上班時間，上午到勤為八時至九時，退勤為五時至六時；到勤時間全日須滿八小時。中午十二時至下午一時休息。

出勤由服務單位管理，服務單位得視業務需要採輪班制或調整每日上下班時間。機關得視實際需要，依勞動基準法第三十條第二項及第三十條之一等規定，經機關之勞資會議同意後實施彈性工時，並自行調整上開工作時間。

本機關得視臨時人員照顧家庭成員需要，允許臨時人員於不變更每日正常工作時數下，在半小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

依勞動基準法第 35 條規定，勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

依職業安全衛生法第二十一條、第二十九條及第三十一條規定，經醫師建議應縮短工作時間者，本機關將參採醫師之建議，調整臨時人員之工作時間；其他法規另有規定者，本機關亦將遵守法令規定調整工時。

第二十條之一（實施輪班工作之換班休息時間）

本機關臨時人員工作有採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經臨時人員同意者不在此限。更換班次時，機關應給予臨時人員至少應有連續十一小時之休息時間。

第二十一條（哺【集】乳時間）

子女未滿二歲須臨時人員親自哺(集)乳者，除休息時間外，每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。臨時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。

臨時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。

第二十二條（延長工作時間）

本機關有使臨時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，但經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時，應報當地主管機關備查。

本機關使臨時人員於休息日工作之時間，計入前項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，機關使臨時人員於休息日工作之必要者，其工作時數不受前項規定之限制，並應於工作開始後二十四小時內報當地主管機關備查，且應於事後補給員工以適當之休息。

因天災、事變或突發事件，本機關有使臨時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當地主管機關備查。延長之工作時間，應於事後補給臨時人員以適當之休息。

臨時人員得因健康或其他正當理由，不接受正常工作時間以外之工作。

第二十三條（停止假期）

因天災、事變或突發事件，本機關認為有繼續工作之必要時，得停止第二十五條至第二十七條所定臨時人員之例假、休假及特別休假，但應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。停止假期之工資，加倍發給，並應於事後補假休息。

第二十四條（加班指派）

本機關臨時人員因工作需要加班時，應填寫「加班單」，經各單位主管核准後送交人事室查核，實際加班時數及加班工資核給，以刷卡紀錄為憑。

因業務需要於休息日工作者，應事前經本機關核准，始得依前項辦理。但突發事件經主管同意者，不在此限。

第二十五條（例假日及休息日）

臨時人員每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。原則上例假日訂為星期日，休息日訂為星期六，但本機關得視業務需要，可事前徵得臨時人員同意後，將例假日調移為星期六。

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日，均應休假，工資照給。

前項休假日，經徵得臨時人員同意出勤工作者，工資加倍發給。

為配合本機關業務特性及作息，得與臨時人員協商調移上開規定之休假日。

第二十六條之一（勞動節調休通則辦理方式）

5月1日勞動節(國定假日)適逢例假或休息日，應於其他工作日補休，補休期限為當年度之末日(12/31)，補休者應於期限內補休完畢。

勞動節非適逢例假或休息日，當日應休假，如因業務需要於勞動節工作者，應事前經本機關核准，並填寫「加班單」，經各單位主管核准後送交人事室查核，得二擇一方式辦理工資加倍發給或補休一天，補休者應於前項規定期限內補休完畢。

第二十七條（特別休假之日數及排定方式）

臨時人員於本機關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。

前項臨時人員之工作年資自受僱日開始起算；臨時人員得於勞雇雙方協商之期間內，行使特別休假權利：每年一月一日至十二月三十一日之期間。另臨時人員於本府所屬其他機關學校全時人員年資併計特別休去年資。

特別休假期日，由臨時人員排定之；機關應於臨時人員符合前項所定特別休假條件之日起三十日內，告知臨時人員排定特別休假。

前項臨時人員工作年資如於年中年資屆滿者，自當年一月一日起先核給特別休假，惟工作年資屆滿前離職者超過應給特別休假日數，應予扣除，改依請假事由以事假或病假核實登記。

第二十七條之一（未休畢特別休假工資發給及書面通知）

臨時人員之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，由本機關發給工資。未休假工資依臨時人員未休畢之特別休假日數，乘以一日工資計算。

未休假工資計算之基準，為臨時人員之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。按月計酬者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十換算之。

因年度終結所發給之未休假工資之期限如下：年度終結後三十日（不得超過三十日）內發給。

因契約終止所發給之未休假工資，於契約終止後，連同應結清之工資，給付給臨時人員。

臨時人員每年特別休假期日及未休假之日數所發給之工資數額，由機關記載於工資清冊，並於前二項給付未休假工資時，一併通知臨時人員。

第二十七條之二（遞延之特別休假實施期限及屆期仍未休畢時工資

之發給)

臨時人員之特別休假，於年度終結未休之日數，經本機關與個別臨時人員雙方協商同意，得遞延至次一年度實施。經遞延至次一年度之特別休假，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，依第二十七條之一所定期限發給工資。

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。

臨時人員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。

第二十八條 (請假規定)

臨時人員因婚、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：臨時人員結婚者給予婚假八日，工資照給。

二、事假：臨時人員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。事假期間不給工資。

三、普通傷病假：臨時人員因普通傷害、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殘廢、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：女性臨時人員應提出證明文件辦理之。
- (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以上者，停止工作期間工資照給，未滿六個月者減半發給。
 - (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。
 - (五) 妊娠未滿二個月流產者，應停止工作，給予產假五日。
 - (六) 女性臨時人員請產假須提出證明文件。
 - (七) 第四目、第五目規定停止工作期間工資，可參酌第三目之發給比例。
- 八、安胎休養請假：臨時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。
- 九、陪產檢及陪產假：臨時人員於其配偶分娩時，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內，擇其中之七日請陪產檢及陪產假。陪產檢及陪產假期間工資照給。
- 十、產檢假：臨時人員妊娠期間，機關應給予產檢假七日。產檢假期間工資照給。
- 十一、家庭照顧假：臨時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。

十二、公假：臨時人員奉派出差、考察、訓練、兵役召集及其他法令規定應給公假等，依實際需要天數給予公假，工資照給。

臨時人員提出申請生理假、家庭照顧假、陪產檢及陪產假、安胎休養請假、產假、產檢假等請求時，機關不得拒絕，亦不得視為缺勤而為其他不利之處分。

第二十九條（請假手續）

臨時人員因故必須請假者，應事先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、親友或以電話、傳真、E-mail、限時函件報告工作單位，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。

第三十條（請假日數計算）

臨時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。

第三十一條（請假計算單位）

請假之最小申請單位，婚假、喪假、特別休假、普通傷病假、事假均以一小時計。

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。

第五章 退 休

第三十二條（自請退休）

臨時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。

第三十三條（強制退休）

臨時人員非有下列情形之一，機關不得強制其退休：

- 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，得由相關單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

第三十四條（退休金給與標準）

臨時人員退休金給與標準如下：適用勞工退休金條例退休金制度（勞退新制）規定之臨時人員，本機關按月提繳其投保薪資百分之六為該臨時人員之退休金，臨時人員依個人意願可自提百分之零至百分之六，至其個人之退休金專戶。

第三十五條（女性夜間工作保護）

女性臨時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，機關不得強制其工作。前項規定，於妊娠或哺乳期間之女性員工，適用之。

第三十六條（分娩前後的保護）

女性臨時人員在妊娠期間，機關若有較為輕易之工作，得申請改調，機關不得拒絕且不得減少其工資。

第六章 考勤、考核、獎懲、升遷

第三十七條（遲到早退）

臨時人員應準時上、下班，並依規定按時打卡（簽到）。有關遲到、早退、曠職規定如下：

- 一、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。
- 二、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。

第三十八條（考勤督飭）

各單位主管對臨時人員之考勤，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。

第三十八條之一（考核規定）

各單位主管對臨時人員之平時工作表現、專長、特性等應詳細考核及記錄，每年定期考核，作為提升臨時人員工作績效及業務改善之依據。

本機關為激勵士氣，確保工作精進，得視臨時人員表現辦理獎勵及升遷。本機關臨時人員獎勵分為下列三種：

- 一、嘉獎。

- 二、記功。
- 三、大功。

本機關為維持紀律，如臨時人員有違法或失職情事，應予懲處。臨時人員之懲處區分為下列三種：

- 一、申誡。
- 二、記過。
- 三、大過。

本機關臨時人員獎懲事件，比照桃園市政府及所屬各機關學校公務人員獎懲案件處理要點。

第七章 職業災害補償及撫卹

第三十九條（職業災害補償）

臨時人員因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，機關應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由機關支付費用補償者，機關得予以抵充之：

- 一、臨時人員受傷或罹患職業病時，機關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、臨時人員在醫療中不能工作時，機關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，機關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。
- 三、臨時人員經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，機關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。
- 四、臨時人員遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，機關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：
 - （一）配偶及子女。

- (二) 父母。
- (三) 祖父母。
- (四) 孫子女。
- (五) 兄弟、姐妹。

第四十條 (一般災害撫卹)

臨時人員非因職業災害而致死亡時，機關按其死亡時之服務年資給與一年一個月平均工資之撫卹金。其遺屬受領撫卹金之順位，比照勞動基準法第五十九條規定辦理。

第四十一條 (勞工保險、就業保險及全民健康保險)

臨時人員均由本機關依法令規定辦理參加勞工保險、就業保險及全民健康保險，並享有相關保險給付權利。對於臨時人員發生各該保險之保險事故時，由本機關依法為其辦理請領保險給付手續。

第四十二條 (安全衛生)

本機關依職業安全衛生法及其相關法令，所規範之職業安全衛生工作及事項，與對臨時人員實施安全衛生教育訓練及預防災變之訓練等措施，臨時人員應遵照相關規定配合辦理。

第八章 其他

第四十三條 (勞資會議)

本機關為協調勞資關係，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。

第四十四條 (臨時人員申訴性騷擾處理制度)

臨時人員於工作場所遇有性騷擾時，可向性別歧視申訴處理委員會申訴，後續將依桃園市政府航空城工程處因性別所產生之歧視防治及申訴處理要點辦理。

申訴專線電話：03-3867400 轉 4244

申訴專用電子信箱：10067019@mail.tycg.gov.tw

有關性騷擾防制措施及申訴程序，依機關相關規定辦理。

第四十五條 (臨時人員申訴處理制度)

本機關設臨時人員申訴處理制度，提供臨時人員建言管道，以加強勞雇合作關係。臨時人員意見申訴辦法如下：

- 一、臨時人員如以口頭申訴，應由各服務單位受理人員作成紀錄，立即陳報處理。
- 二、臨時人員如有權益受損，或有其他意見時，得以書面提出申訴事項，各單位主管應立即查明處理，或層報處理，並將結果或處理情形答覆申訴人。

第四十六條（補充規定）

本規則若有法令修改、未盡事宜或涉及臨時人員其他權利義務事項，本機關得視實際需要，按照有關法令規定辦理之。

第四十七條（實施）

本規則報請主管機關核備後公告施行，修正時亦同。