

進用及上工規範

一、	為提供用人單位及進用對象上工期間權益之參據或作為訂定契約之參考範本，特訂定本上工規範。本上工規範未規定者，依其他法規、多元就業開發方案、及用人單位規定辦理。
二、	用人單位於決定遴用之際即須明確告知進用對象上工起訖日、上工時間、進用及上工規範等相關內容。
三、	進用對象上工期間須接受用人單位之監督指揮。
四、	進用人員每月補助之上工時數與單位申請自籌款支應之上工時數，合計每月不得逾一百七十六小時。 進用人員每日正常上工時間以八小時為原則。用人單位於必要時，得調整每日上工時間至十小時（惟須經進用人員同意，並於用人單位監督管理之下上工）。 專案經理人及專案管理人之上工天數應配合用人單位或比照勞動基準法之相關規定。
五、	進用對象公假、公傷病假及進用人員之求職假，於計畫執行期間核發工作津貼。其他事由之請假，除發展署另有規定外，不核發工作津貼。請假不足一日者以比例計算工作津貼。 專案經理人及專案管理人以補助之月工作津貼除以240小時之方式計算時薪標準。
六、	參與計畫所給付之工作津貼核屬所得稅法第十四條第一項第三類之薪資所得，應由用人單位（扣繳義務人）依法扣繳稅款，並由進用對象（受領人）依規定併計當年度綜合所得總額中申報納稅。
七、	進用對象請假，應填具假單或公出申請，經用人單位同意後，始得離開上工場所。但有急病或緊急事故，得補辦請假手續。 請公傷病假時，應於受傷之翌日起十日內，檢具全民健康保險特約地區醫院以上或公立醫療院所等醫事服務機構所開具之證明書，並函報公立就業服務機構備查。如上工地點或居所所在地之鄉鎮未設有上開機構，則當地衛生所及全民健保特約診所出具之證明始可採據。 前項公傷病假逾三十日以上者，應每三十日重新檢具上開機構所開具之證明書，辦理請假。
八、	有下列情事之一者，用人單位應於至少十日前預告進用對象終止進用，惟須同時函報公立就業服務機構備查，並予以輔導推介至其他工作： （一）用人單位因不可抗力，暫停工作在一個月以上時。

	<p>(二) 用人單位主動終止、被終止計畫案時。</p> <p>(三) 進用對象對於所擔任之工作不能勝任時。</p>
九、	<p>進用對象有下列情事之一者，用人單位得不經預告終止進用，惟須同時函報公立就業服務機構備查：</p> <p>(一) 於公立就業服務機構填寫或提供不實資料或文件。</p> <p>(二) 於上工時間實施暴行或有重大侮辱之行為。</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。</p> <p>(四) 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他用人單位所有之物品，或故意洩漏業務上之機密致用人單位受有損害。</p> <p>(五) 無正當理由連續曠工三日，或一個月內曠工達六日。</p> <p>(六) 上工期間內，不給付工作津貼之請假合計超過三十日。</p> <p>(七) 其他違反法令或上工規範，情節重大者。</p>
十、	<p>進用對象自願離職時，應於十日前向用人單位提出，並於離職當日前，將保管之事物完成移交及辦妥離職手續。</p>
十一、	<p>用人單位有下列情事之一者，進用對象得不經預告終止上工：</p> <p>(一) 對進用對象實施暴行或有重大侮辱之行為。</p> <p>(二) 不依規定給付工作津貼。</p> <p>(三) 其他違反法令或上工規範，情節重大者。</p>
十二、	<p>用人單位得因業務需要，報經分署或公立就業服務機構同意後調整進用對象之上工項目或上工地點等，不得調配進用對象進行逾越原核定計畫內容。</p>
十三、	<p>用人單位應於進用對象上工之第一日依法為其辦理參加勞工保險、勞工職業災害保險及全民健康保險。</p> <p>進用對象依法未能參加勞工保險時，用人單位應為其投保意外險。</p>
十四、	<p>用人單位應依職業安全衛生法規定，防止職業災害及保障進用對象上工安全及健康。</p> <p>進用對象於計畫執行期間發生職業災害之處理原則及用人單位之補償原則如下，但同一事故，已依勞工保險條例、其他保險或其他法令規定支付費用補償者，用人單位得予抵充之：</p> <p>(一) 計畫執行期間，進用對象發生職業災害在醫療中不能上工時給予公傷病假，用人單位並應發給工作津貼予以補償，其期限最長至計畫結束之日止。受傷人員公傷假期間之勞工保險費，以多元就業開發方案用人經費項下支應。</p>

	<p>(二) 進用對象經治療終止後，經指定之醫院診斷，審查其遺存障害者，用人單位應按其工作津貼及其失能程度，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相關規定。</p> <p>(三) 進用對象遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，用人單位除給予五個月工作津貼之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月工作津貼之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：1. 配偶及子女。2. 父母。3. 祖父母。4. 孫子女。5. 兄弟、姊妹。</p> <p>(四) 另計畫結束時，公法救助關係即告終止，用人單位如未予僱用，即應由用人單位依法辦理進用對象勞工保險、勞工職業災害保險及全民健康保險之轉出或退保作業。</p>
十五、	進用對象不得因進用終止或期滿，對用人單位請求資遣費。
十六、	<p>用人單位及進用對象應遵守性騷擾防治法相關規範：</p> <p>(一) 用人單位應防治性騷擾行為之發生。於性騷擾事件發生後知悉者，應採取性騷擾防治法第7條之糾正及補救措施。</p> <p>(二) 如遇性騷擾事件，除可依相關法律請求協助外，申訴期限、方式及相關規定，得依騷擾防治法第14條規定辦理申訴。</p> <p>(三) 若行為人是所屬單位最高負責人時，進用對象可提報轄區分署，亦可向當地直轄市、縣(市)政府社會局(處)提出申訴。也可向發生地警察機關提起申訴或可撥打113保護專線尋求相關諮詢資源協助。</p>