

澎湖縣政府約用人員工作規則第 25 條及第 33 條之 1 修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
第二十五條（請假規定） 約用人員因婚、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、<u>身心調適假</u>、普通傷病假、生理假、喪假、公傷病假、產假、陪產檢及陪產假、產檢假、安胎休養請假、<u>公假</u>、育嬰留職停薪等<u>十四</u>種。准假日數及工資給付如下： 一、婚假：約用人員結婚者給予婚假八日，工資照給。 二、事假：約用人員因事必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。 <u>三、家庭照顧假：約用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。</u> <u>四、身心調適假：為調適身心需要，得請身心調適假，其請假日數併入事假計算，全年以三日為限。身心調適假薪資之計算，依事假規定辦理。</u> <u>五、普通傷病假：約用人員因普通傷害、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）</u> （一）未住院者，一年	第二十五條（請假規定） 約用人員因婚、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、<u>公假</u>、陪產檢及陪產假、產檢假、安胎休養請假、育嬰留職停薪等<u>十三</u>種。准假日數及工資給付如下： 一、婚假：約用人員結婚者給予婚假八日，工資照給。 二、事假：約用人員因事必須親自處理者，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：約用人員因普通傷害、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。 四、生理假：女性約用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。生理假薪資之計算依病假規定辦理。	一、新增第一項第四款身心調適假，調整各款假別順序並酌作文字修正。 二、第二項增加身心調適假並依第一項假別順序排列。

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。

六、生理假：女性約用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。生理假薪資之計算依病假規定辦理。

七、喪假：工資照給。約用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、兄弟姊妹、配偶之祖父母（含母之父母）喪亡者，給予喪假三日。

八、公傷病假：約用人員因職業災害而致失能、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。

九、產假：

(一) 女性約用人員分娩前後，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。

五、喪假：工資照給。約用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、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：約用人員因職業災害而致失能、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：

(一) 女性約用人員分娩前後，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、第二目規定之女性約用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) 第四目、第五目規定停止工作期間

(三) 第一目、第二目規定之女性約用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) 第四目、第五目規定停止工作期間工資，不支付工資。

(七) 女性約用人員請產假應提出證明文件申請。

十一、陪產檢及陪產假：約用人員於其配偶妊娠產檢或分娩時，給予陪產檢及陪產假七日。陪產檢應於配偶妊娠期間請畢，陪產應於配偶分娩日及其前後十五日內為之。陪產檢及陪產假工資照給。

十一、產檢假：約用人員於妊娠期間，給予產檢假七日。產檢假工資照給。

十二、安胎休養請假：約用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。

十三、公假：約用人員奉派國內出差或訓練、兵役召集、參加政府舉辦與職務有關之考試及其他法令規定應給公假等，得依實際需要天數給予公假，工資照給。

工資，不支付工資。

(七) 女性約用人員請產假應提出證明文件申請。

八、陪產檢及陪產假：約用人員於其配偶妊娠產檢或分娩時，給予陪產檢及陪產假七日。陪產檢應於配偶妊娠期間請畢，陪產應於配偶分娩日及其前後十五日內為之。陪產檢及陪產假工資照給。

九、產檢假：約用人員於妊娠期間，給予產檢假七日。產檢假工資照給。

十、家庭照顧假：約用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。

十一、公假：約用人員奉派國內出差或訓練、兵役召集、參加政府舉辦與職務有關之考試及其他法令規定應給公假等，得依實際需要天數給予公假，工資照給。

十二、安胎休養請假：約用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。

十三、留職停薪：

(一) 育嬰留職停薪：約用人員任職滿六個月後，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

十四、留職停薪：

(一) 育嬰留職停薪：

約用人員任職滿六個月後，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。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。

(二) 長期照顧留職停薪：

約用人員任職滿六個月後，本人或配偶之直系血親尊親屬、配偶或子女重大傷病有長期照顧安排之需求，得申請不超過六個月之留職停薪；由本府考量業務運作及個案實際情況辦理。

所定重大傷病，應依申請留職停薪人員提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院或國外醫療機構開具之證明文件，參酌全民健康保險法所定重大傷病之範圍覈實認定之。

(三) 留職停薪之約用人員，應於留職停薪期間屆滿之次日復職。但留職停薪期間屆滿前，留職停薪原因已消滅者應自原因消滅之日起二十日內向本府申請復職，本府於受理之日起三十日內通知其復職；未依規定復職或申請復職者，本府應於知悉後通知約用人員於十日內復職。

年。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。

(二) 長期照顧留職停薪：

約用人員任職滿六個月後，本人或配偶之直系血親尊親屬、配偶或子女重大傷病有長期照顧安排之需求，得申請不超過六個月之留職停薪；由本府考量業務運作及個案實際情況辦理。

所定重大傷病，應依申請留職停薪人員提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院或國外醫療機構開具之證明文件，參酌全民健康保險法所定重大傷病之範圍覈實認定之。

(三) 留職停薪之約用人員，應於留職停薪期間屆滿之次日復職。但留職停薪期間屆滿前，留職停薪原因已消滅者應自原因消滅之日起二十日內向本府申請復職，本府於受理之日起三十日內通知其復職；未依規定復職或申請復職者，本府應於知悉後通知約用人員於十日內復職。

經通知後，逾期仍未復職者，本府得依勞動基準法相關規定終止勞動契約。

(四) 第一目、第二目留職停薪期間，不計入工作年資計算。

經通知後，逾期仍未復職者，本府得依勞動基準法相關規定終止勞動契約。 (四) 第一目、第二目留職停薪期間，不計入工作年資計算。 約用人員提出申請<u>家庭照顧假、身心調適假、生理假、產假、陪產檢及陪產假、產檢假</u>、安胎休養請假、育嬰留職停薪、哺(集)乳時間為請求時，本府不得拒絕，亦不得視為缺勤而為其他不利之處分。	約用人員提出申請<u>生理假、家庭照顧假、產檢假、陪產檢及陪產假、產假</u>、安胎休養請假、育嬰留職停薪、哺(集)乳時間為請求時，本府不得拒絕，亦不得視為缺勤而為其他不利之處分。	
第三十三條之一（專業約用人員年終考核晉級） 各機關(單位)專業約用人員考核考列甲等人比例以專業約用人員受考總人數之百分之五十為原則，最高不得超過百分之七十五。若機關學校(單位)受考人數為一人者，其考列甲等人數比例，以四年合併計算不超過百分之七十五為原則；受考人數為二人者其考列甲等人數比例，以二年合計算不超過百分之七十五為原則。 服務未滿一年、年度中轉僱較高等別、考核年度內請娩假及考核年度內依性別平等工作法第十六條辦理育嬰留停者，其考核自前項機關學校(單位)受考人數扣除，且不列入機關學校(單位)考列甲等人數計算。如請娩假跨越年度者，以考核年度內請娩假之日數為計算基準，分娩之考核年度內請娩假達二十一日以上者，即列入該年度扣除人數。 考核連續二年甲等或三年內一年甲等二年乙等以上者，調增薪點一級，並自	第三十三條之一（專業約用人員年終考核晉級） 各機關(單位)專業約用人員考核考列甲等人比例以專業約用人員受考總人數之百分之五十為原則，最高不得超過百分之七十五。若機關學校(單位)受考人數為一人者，其考列甲等人數比例，以四年合併計算不超過百分之七十五為原則；受考人數為二人者其考列甲等人數比例，以二年合計算不超過百分之七十五為原則。 服務未滿一年、年度中轉僱較高等別、考核年度內請娩假及考核年度內依性別平等工作法第十六條辦理育嬰留停者，其考核自前項機關學校(單位)受考人數扣除，且不列入機關學校(單位)考列甲等人數計算。如請娩假跨越年度者，以考核年度內請娩假之日數為計算基準，分娩之考核年度內請娩假達二十一日以上者，即列入該年度扣除人數。 考核連續二年甲等或三年內一年甲等二年乙等以上者，調增薪點一級，並自	第七項新增身心調適假，以保障受考人不因請該假而受不利益處分。

次年一月起執行，同年度內以晉敘一級為限。晉級已達該職務最高薪點者，不再晉級。 第三項晉級規定，須同年一月起至十二月均在職且任職期間均任同一級薪點身分資格者之年終考核辦理之；服務未滿一年至年終仍在職者，其考核成績僅作為續僱與否之依據。 年度內轉僱專業約用人員得合併計算年資辦理考核晉薪，但轉僱較高薪點職務任職未滿一年，不得合併計算。 年度內有下列情事之一，不得考列甲等： 一、曾受刑事處分者。 二、獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。 三、全年事、普通傷病假合計超過十四日者。 四、曠職一日或累積達二日者。 五、辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。 前項有關事、普通傷病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、<u>身心調適假</u>、生理假及因安胎事由所請之事、普通傷病假日數。	次年一月起執行，同年度內以晉敘一級為限。晉級已達該職務最高薪點者，不再晉級。 第三項晉級規定，須同年一月起至十二月均在職且任職期間均任同一級薪點身分資格者之年終考核辦理之；服務未滿一年至年終仍在職者，其考核成績僅作為續僱與否之依據。 年度內轉僱專業約用人員得合併計算年資辦理考核晉薪，但轉僱較高薪點職務任職未滿一年，不得合併計算。 年度內有下列情事之一，不得考列甲等： 一、曾受刑事處分者。 二、獎懲抵銷後，累積達記過以上處分者。 三、全年事、普通傷病假合計超過十四日者。 四、曠職一日或累積達二日者。 五、辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府聲譽，有具體事實者。 前項有關事、普通傷病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事、普通傷病假日數。	
--	---	--