**高雄醫學大學獎助生暨學生兼任助理學習與勞動權益保障處理準則**

104.07.23 103學年度第6次校務會議通過

104.08.17 高醫人字第1041102547號函公布

105.04.19 104學年度第3次校務會議通過

106.07.06 105學年度第5次校務會議通過

|  |  |
| --- | --- |
| 第一章 | 通則 |
| 第一條 | 本校為兼顧培育人才之目的並保障獎助生之學習與學生兼任助理之勞動權益，特依據教育部「專科以上學校獎助生權益保障指導原則」及勞動部「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」訂定本準則。 |
| 第二條 | 本準則所稱獎助生，包括研究獎助生、教學獎助生及附服務負擔助學生（以下簡稱獎助生），係指本校參與以學習為主要目的及範疇之教學研究活動之獎助生，或領取本校弱勢助學金參與服務活動之附服務負擔助學生等，非屬於有對價之僱傭關係。  上項各類獎助生之定義如下：  一、研究獎助生：指獲研究獎助之學生為發表論文、研究實習、課程或符合畢業條件，參與與自身研究相關之研究計畫或修習研究課程，在接受教師之指導下，協助相關研究執行，學習並實習研究實務，以提升研究能力及發展研究成果為目的者。  二、教學獎助生：指獲教學獎助之學生參與屬專業養成範圍且其無選擇權之實習課程，或為接受專業教學實務能力技巧培養而參與學校正式學分課程，以提升教學專業或實務能力為目的者。  三、附服務負擔助學生：指依教育部弱勢助學計畫領取助學金之學生，參與學校規劃以服務回饋為目的之活動，且領取之助學金與其服務時數非屬於有對價之僱傭關係者。  學生兼任助理，指受本校僱用之學生，及受本校或其代理人指揮監督，並以獲取報酬為目的從事協助研究、教學或行政等工作，而應歸屬於僱傭關係之兼任研究助理、兼任教學助理、研究計畫臨時工、工讀生及其他部分時間工作者（以下簡稱兼任助理），其與本校具僱傭關係，雙方存有提供勞務獲取報酬之工作事實，且具從屬關係。如屬承攬或其他非屬僱傭關係者，另依相關法令規定辦理。  上項獎助生及兼任助理凡經本校聘用參與研究計畫者，應於起聘日前，將效期內之六小時學術倫理教育課程訓練時數證明上傳至校務資訊系統。 |
| 第二章 | 獎助生 |
| 第三條 | 課程學習係指本校各教學單位及其他學習主管單位為配合協助教學、支援研究及社會服務性質，規劃以學生學習為主要目的之學習型課程，或訂定學位授予法規範之論文研究，及各教學單位修業規定（含必修科目表）規範屬畢業條件之學習活動。  課程學習之範疇如下：  一、指為課程、論文研究之一部分，或為畢業之條件。  二、前款課程或論文研究或畢業條件，係學校依大學法、專科學校法授權自主規範，包括實習課程、田野調查課程、實驗研究或其他學習活動。  三、該課程、論文研究或畢業條件應一體適用於本國學生、外國學生、僑生、港澳生或大陸地區學生。  四、符合前三款條件，未有學習活動以外之勞務提供或工作事實者。 |
| 第四條 | 學習型課程應依課程屬性及本校學則等規定納入教學單位課程結構，經系所(中心)、院（通識教育中心）及校課程委員會審議，並經教務會議通過後實施。  前項課程開課時，應依課程類別明確訂定課程大綱（含評分標準及課程內容等），並依課程大綱規劃進行。  論文研究及畢業條件之課程學習，應依教學單位公告內容實施。 |
| 第五條 | 附服務負擔學習活動之範疇係指本校為協助弱勢學生安心就學，提撥經費獎助或補助學生，並安排學生參與本校規劃之服務性社團或其他增進社會公益等無對價關係之服務活動。  附服務負擔助學生之服務活動範圍、獎助或補助金額及其他管理之相關事項，由權責單位依教育部所定大專校院弱勢學生助學計畫相關規定訂定章則、公告並辦理之。 |
| 第六條 | 本校於推動屬研究獎助生或教學獎助生範疇之學習活動，應符合下列原則：  一、該學習活動，應與第二條第二項第一款及第二款所定範疇有直接相關性為主要目的，並於授課或指導教師之指導下，經學生個人與指導教師同意為之。  二、本校應有明確對應之課程、教學實習活動、論文研究指導等，並就其相關學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計及獎助方式等予以明定且公告之。  三、教師應有指導學生學習專業知識之行為。  四、學生參與前開學習活動期間，得支領獎學金或必要之研究或實習津貼或補助。  五、獎助生從事相關研究、教學或服務等活動期間，除原有學生團體保險外，應參照勞動基準法規定職業災害補償額度以加保商業保險方式增加其保障範圍，並由學校編列或教育部支應所需經費。  六、為維護學生學習權益，課程學習不得要求獎助生進行學習活動以外之勞務性質工作。  七、研究獎助生或教學獎助生於學習活動之相關研究成果，應以契約依下列原則事先協議之：  (一)著作權歸屬：  1.研究報告或碩、博士論文，如指導之教授僅為觀念指導，並未參與內容表達之撰寫，而係由學生自己撰寫報告或論文內容，依著作權法規定，學生為該報告或論文之著作人，並於論文完成時，享有著作權（包括著作人格權及著作財產權）。  2.研究報告或碩、博士論文，如指導之教授不僅為觀念之指導，且參與內容之表達而與學生共同完成報告或論文，且各人之創作，不能分離利用者，為共同著作，學生及指導之教授為報告或論文之共同著作人，共同享有著作權，其共同著作權（包括著作財產權及著作人格權）之行使，應經學生及指導之教授之共同同意後，始得為之。  (二)專利權歸屬：依專利法第五條第二項，學生自身為發明人、新型創作人、設計人之情形，對其所得之研究成果享有專利申請權，得依同條第一項向專利專責機關申請專利。但他人（如指導之教授）如對論文研究成果之產出有實質貢獻，該他人亦得列為共同發明人。 |
| 第七條 | 本校進用身心障礙學生擔任獎助生時，應參考身心障礙者權益保障法提供身障者多元支持之相關規定精神，並依特殊教育相關辦法及身心障礙學生個別化支持計畫相關措施辦理。 |
| 第三章 | 兼任助理 |
| 第八條 | 為健全兼任助理管理制度，明確規定勞資雙方權利義務，促進校內和諧共識，勞資雙方應依勞動基準法暨其施行細則、本準則、本校適用勞動基準法人員工作規則及相關法令辦理。 |
| 第九條 | 兼任助理以從事本校臨時性、短期性或特定性工作為限。 |
| 第十條 | 新僱用兼任助理應於起聘日前至用人單位及人事室辦理報到手續，並簽訂勞動契約。  前項勞動契約內容應包含工作內容、聘期、工作酬勞、工作時間、工作時數、工作地點、權利義務及其他工作條件等事項。 |
| 第十一條 | 兼任助理工作酬勞由勞資雙方議定之，惟不得低於中央主管機關所核定之基本工資。 |
| 第十二條 | 工作酬勞之給付，於每月二十五日前核發上個月薪資，如遇例假日則順延。但與兼任助理另有約定或因補助機關尚未核撥經費等特殊原因者，從其約定。 |
| 第十三條 | 工作時間、工作時數及工作地點由勞資雙方議定之。  因業務需要經計畫主持人或主管指定需加班者，應事先提出加班申請並經計畫主持人或單位主管同意後，始得加班。未依規定完成核定程序者，不得視為加班。  前項加班於提出加班申請時，由勞雇雙方協商選擇補休或支領加班費。 |
| 第十四條 | 兼任助理給假依勞動基準法、勞工請假規則、性別工作平等法及本校相關規定辦理。  前項人員請假或調移工作時間者，應事先辦妥請假或調班手續。如因急病或緊急事故，應先口頭告知所屬主管，事後補辦請假手續。其請假及出勤紀錄由計畫主持人或所屬主管自行管理。依勞動基準法規定，出勤紀錄應逐日記載至分鐘為止，並保存至少五年。 |
| 第十五條 | 兼任助理協助或參與教師執行研究計畫所產出相關研究成果，應以契約依下列原則事先協議之：  一、著作權歸屬：依著作權法第十一條規定，學生為著作人，本校享有著作財產權，亦即本校享有著作權法第二十二條至第二十九條之重製、改作、公開播送及公開傳輸等專有權利，著作人格權仍屬學生所有。本校行使著作財產權時，應注意避免侵害學生之著作人格權，或於事前依契約約定學生對本校不行使著作人格權。  二、專利權歸屬：得由雙方合意以契約定之；未約定者，依專利法第七條第一項規定，研究成果之專利權歸屬於本校。 |
| 第十六條 | 兼任助理之考核、獎懲由計畫主持人或所屬主管自行辦理。 |
| 第十七條 | 本校應依「勞工保險條例」、「全民健康保險法」、「勞工退休金條例」規定，於兼任助理到職時辦理加保及提繳勞退金手續，並依相關法令享有保險給付權利。  前項人員應自行負擔之保險費及自提之勞退金由本校按月自薪資中代為扣繳。  未依第一項規定辦理，其所衍生之費用或違反規定而受罰，應由當事人、計畫主持人、教師或所屬主管負責。 |
| 第十八條 | 兼任助理如擬於契約屆滿前先行離職，應依勞動基準法規定之預告期間提出書面申請，經計畫主持人或所屬主管核准後，於離職生效日前辦妥離職手續。本校應於兼任助理完成離職手續後依其申請核發離職證明書。  未依預告期間提出辭呈逕行離職，本校得於其離職證明書上加註記錄，致本校受有損害者，本校得依法請求賠償。 |
| 第十九條 | 兼任助理聘僱期間，有勞動基準法第十一條、第十二條及雙方契約所訂終止契約之情事者，本校得依勞動基準法及本校相關規定辦理。 |
| 第二十條 | 計畫主持人或所屬主管與兼任助理於聘僱期間應遵守下列事項：  一、兼任助理應依工作時間出勤，並親自簽到退，違者議處。  二、雙方應遵守職業安全衛生法及相關法規規定。  三、兼任助理聘約期滿或中途離職，應辦理退保。未依規定辦理勞健保及勞退轉出，因而衍生之費用，由當事人或計畫主持人負責繳清。  四、兼任助理應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作，並接受計畫主持人或單位主管之指揮監督。  五、兼任助理應遵守本校「校園網路使用暨管理規範」。  六、兼任助理於工作時間內，非經計畫主持人或所屬主管允許，不得擅離工作崗位；對於計畫主持人或單位主管所交付與業務有關之臨時交辦事項，不得拒絕。  七、兼任助理於執行職務時，應尊重性別平等，恪守專業倫理，確實遵守性別平等教育法、性別工作平等法、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及本校相關管理規定。 |
| 第四章 | 爭議處理 |
| 第二十一條 | 奬助生對於課程學習或服務學習等活動之措施或處置，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得於作成該措施或處置之次日起三十日內以書面向本校學生申訴評議委員會提出申訴。  學生提出申訴前，應由所屬教學單位、計畫執行單位或其他學習主管單位先行協調處理，並提出書面說明。  前項學生申訴悉依本校「學生申訴辦法」規定辦理。 |
| 第二十二條 | 兼任助理對於本校勞動條件或措施，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得於作成該措施或處置之次日起三十日內以書面向本校學生申訴評議委員會提出申訴。  學生提出申訴前，應由所屬教學單位、計畫執行單位或其他學習主管單位先行協調處理，並提出書面說明。  前項學生申訴悉依本校學生申訴辦法規定辦理。 |
| 第二十三條 | 教師(單位)或學生對於雙方關係之認定有爭議時，得於簽具雙方關係確認單之次日起十日內擬具申請書向本校學生申訴評議委員會提出申訴。 |
| 第二十四條 | 學生擔任奬助生或兼任助理期間，凡可能知悉或取得本校機密資訊，或參與本校應負保密責任之相關事務或活動者，應簽署保密同意書。 |
| 第五章 | 附則 |
| 第二十五條 | 本準則經校務會議審議通過後實施。 |

**高雄醫學大學獎助生暨學生兼任助理學習與勞動權益保障處理準則(部分修正條文對照表)**

104.07.23 103學年度第6次校務會議通過

104.08.17 高醫人字第1041102547號函公布

105.04.19 104學年度第3次校務會議通過

106.07.06 105學年度第5次校務會議通過

| **修正後法規名稱** | **現行法規名稱** | **說明** |
| --- | --- | --- |
| 高雄醫學大學獎助生暨學生兼任助理學習與勞動權益保障處理準則 | 高雄醫學大學學生兼任助理學習與勞動權益保障處理準則 | 配合教育部相關規定修正草案修正 |

| **修正後條文** | **現行條文** | **說明** |
| --- | --- | --- |
| 第一條  本校為兼顧培育人才之目的並保障獎助生之學習與學生兼任助理之勞動權益，特依據教育部「專科以上學校獎助生權益保障指導原則」及勞動部「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」訂定本準則。 | 第一條  本校為兼顧培育人才之目的並保障學生學習及學生兼任助理勞動權益，特依據教育部訂頒「專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則」訂定本準則。 | 一、學習型學生兼任助理改稱為獎助生。  二、修正授權母法名稱。 |
| 第二條  本準則所稱獎助生，包括研究獎助生、教學獎助生及附服務負擔助學生（以下簡稱獎助生），係指本校參與以學習為主要目的及範疇之教學研究活動之獎助生，或領取本校弱勢助學金參與服務活動之附服務負擔助學生等，非屬於有對價之僱傭關係。  上項各類獎助生之定義如下：  一、研究獎助生：指獲研究獎助之學生為發表論文、研究實習、課程或符合畢業條件，參與與自身研究相關之研究計畫或修習研究課程，在接受教師之指導下，協助相關研究執行，學習並實習研究實務，以提升研究能力及發展研究成果為目的者。  二、教學獎助生：指獲教學獎助之學生參與屬專業養成範圍且其無選擇權之實習課程，或為接受專業教學實務能力技巧培養而參與學校正式學分課程，以提升教學專業或實務能力為目的者。  三、附服務負擔助學生：指依教育部弱勢助學計畫領取助學金之學生，參與學校規劃以服務回饋為目的之活動，且領取之助學金與其服務時數非屬於有對價之僱傭關係者。  學生兼任助理，指受本校僱用之學生，及受本校或其代理人指揮監督，並以獲取報酬為目的從事協助研究、教學或行政等工作，而應歸屬於僱傭關係之兼任研究助理、兼任教學助理、研究計畫臨時工、工讀生及其他部分時間工作者（以下簡稱兼任助理），其與本校具僱傭關係，雙方存有提供勞務獲取報酬之工作事實，且具從屬關係。如屬承攬或其他非屬僱傭關係者，另依相關法令規定辦理。  上項獎助生及兼任助理凡經本校聘用參與研究計畫者，應於起聘日前，將效期內之六小時學術倫理教育課程訓練時數證明上傳至校務資訊系統。 | 第二條  本準則所稱學生兼任助理，係指本校聘僱之兼任研究助理、兼任教學助理、研究計畫臨時工、工讀生及其他不限名稱之學生兼任助理工作者。  學生兼任助理依其屬性分為學習型兼任助理與勞僱型兼任助理。前者係指本校學生擔任屬課程學習或服務學習等以學習為主要目的及範疇之兼任研究助理及教學助理，非屬於有對價之僱傭關係之活動者；後者係指本校學生擔任本校兼任研究助理、教學助理、研究計畫臨時工及其他部分時間工作者，其與本校具僱傭關係，雙方存有提供勞務獲取報酬之工作事實，且具從屬關係。如屬承攬或其他非屬僱傭關係者，另依相關法令規定辦理。 | 一、參酌教育部指導原則第一點、第四至七點及勞動部處理原則第二點修訂。  二、參酌科技部補助專題研究計畫作業要點第二十六點第一項第九款規定訂定修習學倫時數規定。 |
| 第二章  獎助生 | 第二章  學習型兼任助理 | 文字修正。 |
| 第三條  課程學習係指本校各教學單位及其他學習主管單位為配合協助教學、支援研究及社會服務性質，規劃以學生學習為主要目的之學習型課程，或訂定學位授予法規範之論文研究，及各教學單位修業規定（含必修科目表）規範屬畢業條件之學習活動。  課程學習之範疇如下：  一、指為課程、論文研究之一部分，或為畢業之條件。  二、前款課程或論文研究或畢業條件，係學校依大學法、專科學校法授權自主規範，包括實習課程、田野調查課程、實驗研究或其他學習活動。  三、該課程、論文研究或畢業條件應一體適用於本國學生、外國學生、僑生、港澳生或大陸地區學生。  四、符合前三款條件，未有學習活動以外之勞務提供或工作事實者。 | 第三條  課程學習係指本校各教學單位及其他學習主管單位為配合協助教學、支援研究及社會服務性質，規劃以學生學習為主要目的之學習型課程，或訂定學位授予法規範之論文研究，及各教學單位修業規定（含必修科目表）規範屬畢業條件之學習活動。  課程學習之範疇如下：  （一）指為課程、論文研究之一部分，或為畢業之條件。  （二）前款課程或論文研究或畢業條件，係學校依大學法、專科學校法授權自主規範，包括實習課程、田野調查課程、實驗研究或其他學習活動。  （三）該課程、論文研究或畢業條件應一體適用於本國學生、外國學生、僑生、港澳生或大陸地區學生。  （四）符合前三款條件，未有學習活動以外之勞務提供或工作事實者。 | 文字修正。 |
| 第五條  附服務負擔學習活動之範疇係指本校為協助弱勢學生安心就學，提撥經費獎助或補助學生，並安排學生參與本校規劃之服務性社團或其他增進社會公益等無對價關係之服務活動。  附服務負擔助學生之服務活動範圍、獎助或補助金額及其他管理之相關事項，由權責單位依教育部所定大專校院弱勢學生助學計畫相關規定訂定章則、公告並辦理之。 | 第五條  服務學習之範疇係指學生參與學校為增進社會公益，不以獲取報酬為目的之各項輔助性服務，包括依志願服務法之適用範圍，經主管機關或目的事業主管機關主辦或經其備查符合公眾利益之服務計畫，參與服務性社團或其他服務學習課程或活動。  服務學習活動係以學生參與本校服務性社團或其他增進社會公益之服務活動為限。  前項活動應經本校相關程序審查通過，且明定活動進行方式、獎助評準及方式等事宜並公告之。其校內審查程序及作業細則由權責單位另訂之。 | 參酌教育部處理原則第七條修訂。 |
| 第六條  本校於推動屬研究獎助生或教學獎助生範疇之學習活動，應符合下列原則：  一、該學習活動，應與第二條第二項第一款及第二款所定範疇有直接相關性為主要目的，並於授課或指導教師之指導下，經學生個人與指導教師同意為之。  二、本校應有明確對應之課程、教學實習活動、論文研究指導等，並就其相關學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計及獎助方式等予以明定且公告之。  三、教師應有指導學生學習專業知識之行為。  四、學生參與前開學習活動期間，得支領獎學金或必要之研究或實習津貼或補助。  五、獎助生從事相關研究、教學或服務等活動期間，除原有學生團體保險外，應參照勞動基準法規定職業災害補償額度以加保商業保險方式增加其保障範圍，並由學校編列或教育部支應所需經費。  六、為維護學生學習權益，課程學習不得要求獎助生進行學習活動以外之勞務性質工作。  七、研究獎助生或教學獎助生於學習活動之相關研究成果，應以契約依下列原則事先協議之：  (一)著作權歸屬：  1.研究報告或碩、博士論文，如指導之教授僅為觀念指導，並未參與內容表達之撰寫，而係由學生自己撰寫報告或論文內容，依著作權法規定，學生為該報告或論文之著作人，並於論文完成時，享有著作權（包括著作人格權及著作財產權）。  2.研究報告或碩、博士論文，如指導之教授不僅為觀念之指導，且參與內容之表達而與學生共同完成報告或論文，且各人之創作，不能分離利用者，為共同著作，學生及指導之教授為報告或論文之共同著作人，共同享有著作權，其共同著作權（包括著作財產權及著作人格權）之行使，應經學生及指導之教授之共同同意後，始得為之。  (二)專利權歸屬：依專利法第五條第二項，學生自身為發明人、新型創作人、設計人之情形，對其所得之研究成果享有專利申請權，得依同條第一項向專利專責機關申請專利。但他人（如指導之教授）如對論文研究成果之產出有實質貢獻，該他人亦得列為共同發明人。 | 第六條  課程學習及服務學習除依本校課程相關規範實施外，應遵守下列事項：  一、教師應有指導學生學習專業知識之行為。  二、為維護學生學習權益，課程學習不得要求學生進行學習活動以外之勞務性質工作。  三、學生除參加學生團體保險外，該學習活動之負責人得為學生投保商業保險。另針對學生參與具有危險性之學習活動，學習活動負責人應落實安全保障及增加其保障範圍。  四、學生參與學習活動期間，得支領獎學金或必要之研究或實習津貼或補助。  五、學習期間之相關研究成果，應以契約依下列原則事先協議之：  (一)著作權歸屬：  1.研究報告或碩、博士論文，如指導之教授僅為觀念指導，並未參與內容表達之撰寫，而係由學生自己撰寫報告或論文內容，依著作權法規定，學生為該報告或論文之著作人，並於論文完成時，享有著作權（包括著作人格權及著作財產權）。  2.研究報告或碩、博士論文，如指導之教授不僅為觀念之指導，且參與內容之表達而與學生共同完成報告或論文，且各人之創作，不能分離利用者，為共同著作，學生及指導之教授為報告或論文之共同著作人，共同享有著作權，其共同著作權（包括著作財產權及著作人格權）之行使，應經學生及指導之教授之共同同意後，始得為之。  (二)專利權歸屬：依專利法第五條第二項，學生自身為發明人、新型創作人、設計人之情形，對其所得之研究成果享有專利申請權，得依同條第一項向專利專責機關申請專利。但指導教授如對論文研究成果之產出有實質貢獻，該指導教授亦得列為共同發明人。 | 參酌教育部處理原則第八點修訂。 |
| 第七條  本校進用身心障礙學生擔任獎助生時，應參考身心障礙者權益保障法提供身障者多元支持之相關規定精神，並依特殊教育相關辦法及身心障礙學生個別化支持計畫相關措施辦理。 |  | 參酌教育部處理原則第十一點新增。 |
| 第三章  兼任助理 | 第三章  勞僱型兼任助理 | 文字修正。 |
| 第八條  為健全兼任助理管理制度，明確規定勞資雙方權利義務，促進校內和諧共識，勞資雙方應依勞動基準法暨其施行細則、本準則、本校適用勞動基準法人員工作規則及相關法令辦理。 | 第七條  為健全勞僱型兼任助理管理制度，明確規定勞資雙方權利義務，促進校內和諧共識，勞資雙方應依勞動基準法暨其施行細則、本準則及相關法令辦理。 | 條序變更及文字修正。 |
| 第九條  兼任助理以從事本校臨時性、短期性或特定性工作為限。 | 第八條  勞僱型兼任助理以從事本校臨時性、短期性或特定性工作為限。 | 條序變更及文字修正。 |
| 第十條  照現行第九條條文 | 第九條  新僱用兼任助理應於起聘日前至用人單位及人事室辦理報到手續，並簽訂勞動契約。  前項勞動契約內容應包含工作內容、聘期、工作酬勞、工作時間、工作時數、工作地點、權利義務及其他工作條件等事項。 | 條序變更 |
| 第十一條  兼任助理工作酬勞由勞資雙方議定之，惟不得低於中央主管機關所核定之基本工資。 | 第十條  勞僱型兼任助理工作酬勞由勞資雙方議定之，惟不得低於中央主管機關所核定之基本工資。 | 條序變更及文字修正。 |
| 第十二條  照現行第十一條條文 | 第十一條  工作酬勞之給付，於每月二十五日前核發上個月薪資，如遇例假日則順延。但與兼任助理另有約定或因補助機關尚未核撥經費等特殊原因者，從其約定。 | 條序變更。 |
| 第十三條  工作時間、工作時數及工作地點由勞資雙方議定之。  因業務需要經計畫主持人或主管指定需加班者，應事先提出加班申請並經計畫主持人或單位主管同意後，始得加班。未依規定完成核定程序者，不得視為加班。  前項加班於提出加班申請時，由勞雇雙方協商選擇補休或支領加班費。 | 第十二條  工作時間、工作時數及工作地點由勞資雙方議定之。  因業務需要經計畫主持人或主管指定需加班者，應事先提出加班申請並經計畫主持人或單位主管同意後，始得加班。未依規定完成核定程序者，不得視為加班。  前項加班於提出加班申請時，由勞僱雙方協商選擇補休或支領加班費。 | 條序變更及文字修正。 |
| 第十四條  兼任助理給假依勞動基準法、勞工請假規則、性別工作平等法及本校相關規定辦理。  前項人員請假或調移工作時間者，應事先辦妥請假或調班手續。如因急病或緊急事故，應先口頭告知所屬主管，事後補辦請假手續。其請假及出勤紀錄由計畫主持人或所屬主管自行管理。依勞動基準法規定，出勤紀錄應逐日記載至分鐘為止，並保存至少五年。 | 第十三條  勞僱型兼任助理給假依勞動基準法、勞工請假規則、性別工作平等法及本校相關規定辦理。  前項人員請假或調移工作時間者，應事先辦妥請假或調班手續。如因急病或緊急事故，應先口頭告知所屬主管，事後補辦請假手續。其請假及出勤紀錄由計畫主持人或所屬主管自行管理。依勞動基準法規定，出勤紀錄應逐日記載至分鐘為止，並保存至少五年。 | 條序變更及文字修正。 |
| 第十五條  兼任助理協助或參與教師執行研究計畫所產出相關研究成果，應以契約依下列原則事先協議之：  一、著作權歸屬：依著作權法第十一條規定，學生為著作人，本校享有著作財產權，亦即本校享有著作權法第二十二條至第二十九條之重製、改作、公開播送及公開傳輸等專有權利，著作人格權仍屬學生所有。本校行使著作財產權時，應注意避免侵害學生之著作人格權，或於事前依契約約定學生對本校不行使著作人格權。  二、專利權歸屬：得由雙方合意以契約定之；未約定者，依專利法第七條第一項規定，研究成果之專利權歸屬於本校。 | 第十四條  勞僱型兼任助理協助或參與教師執行研究計畫所產出相關研究成果，應以契約依下列原則事先協議之：  一、著作權歸屬：依著作權法第十一條規定，學生為著作人，本校享有著作財產權。  二、專利權歸屬：依專利法第七條第一項規定，研究成果之專利權歸屬於本校。 | 條序變更及文字修正。 |
| 第十六條  兼任助理之考核、獎懲由計畫主持人或所屬主管自行辦理。 | 第十五條  勞僱型兼任助理之考核、獎懲由計畫主持人或所屬主管自行辦理。 | 條序變更及文字修正。 |
| 第十七條  本校應依「勞工保險條例」、「全民健康保險法」、「勞工退休金條例」規定，於兼任助理到職時辦理加保及提繳勞退金手續，並依相關法令享有保險給付權利。  前項人員應自行負擔之保險費及自提之勞退金由本校按月自薪資中代為扣繳。  未依第一項規定辦理，其所衍生之費用或違反規定而受罰，應由當事人、計畫主持人、教師或所屬主管負責。 | 第十六條  本校應依「勞工保險條例」、「全民健康保險法」、「勞工退休金條例」規定，於「勞僱型」兼任助理到職時辦理加保及提繳勞退金手續，並依相關法令享有保險給付權利。  前項人員應自行負擔之保險費及自提之勞退金由本校按月自薪資中代為扣繳。  未依第一項規定辦理，其所衍生之費用或違反規定而受罰，應由當事人、計畫主持人、教師或所屬主管負責。 | 條序變更及文字修正。 |
| 第十八條  兼任助理如擬於契約屆滿前先行離職，應依勞動基準法規定之預告期間提出書面申請，經計畫主持人或所屬主管核准後，於離職生效日前辦妥離職手續。本校應於兼任助理完成離職手續後依其申請核發離職證明書。  未依預告期間提出辭呈逕行離職，本校得於其離職證明書上加註記錄，致本校受有損害者，本校得依法請求賠償。 | 第十七條  勞僱型兼任助理如擬於契約屆滿前先行離職，應依勞動基準法規定之預告期間提出書面申請，經計畫主持人或所屬主管核准後，於離職生效日前辦妥離職手續。本校應於兼任助理完成離職手續後依其申請核發離職證明書。  未依預告期間提出辭呈逕行離職，本校得於其離職證明書上加註記錄，致本校受有損害者，本校得依法請求賠償。 | 條序變更及文字修正。 |
| 第十九條  兼任助理聘僱期間，有勞動基準法第十一條、第十二條及雙方契約所訂終止契約之情事者，本校得依勞動基準法及本校相關規定辦理。 | 第十八條  勞僱型兼任助理聘僱期間，有勞動基準法第十一條、第十二條及雙方契約所訂終止契約之情事者，本校得依勞動基準法及本校相關規定辦理。 | 條序變更及文字修正。 |
| 第二十條  計畫主持人或所屬主管與兼任助理於聘僱期間應遵守下列事項：  一、兼任助理應依工作時間出勤，並親自簽到退，違者議處。  二、雙方應遵守職業安全衛生法及相關法規規定。  三、兼任助理聘約期滿或中途離職，應辦理退保。未依規定辦理勞健保及勞退轉出，因而衍生之費用，由當事人或計畫主持人負責繳清。  四、兼任助理應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作，並接受計畫主持人或單位主管之指揮監督。  五、兼任助理應遵守本校「校園網路使用暨管理規範」。  六、兼任助理於工作時間內，非經計畫主持人或所屬主管允許，不得擅離工作崗位；對於計畫主持人或單位主管所交付與業務有關之臨時交辦事項，不得拒絕。  七、兼任助理於執行職務時，應尊重性別平等，恪守專業倫理，確實遵守性別平等教育法、性別工作平等法、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及本校相關管理規定。 | 第十九條  計畫主持人或所屬主管與勞僱型兼任助理於聘僱期間應遵守下列事項：  一、兼任助理應依工作時間出勤，並親自簽到退，違者議處。  二、雙方應遵守職業安全衛生法及相關法規規定。  三、兼任助理聘約期滿或中途離職，應辦理退保。未依規定辦理勞健保及勞退轉出，因而衍生之費用，由當事人或計畫主持人負責繳清。  四、兼任助理應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作，並接受計畫主持人或單位主管之指揮監督。  五、兼任助理應遵守本校「校園網路使用暨管理規範」。  六、兼任助理於工作時間內，非經計畫主持人或所屬主管允許，不得擅離工作崗位；對於計畫主持人或單位主管所交付與業務有關之臨時交辦事項，不得拒絕。  七、兼任助理於執行職務時，應尊重性別平等，恪守專業倫理，確實遵守性別平等教育法、性別工作平等法、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及本校相關管理規定。 | 條序變更及文字修正。 |
|  | 第二十條  其他未盡事宜依勞動基準法相關規定辦理。 | 與第七條部分內容重複，本條刪除。 |
| 第二十一條  奬助生對於課程學習或服務學習等活動之措施或處置，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得於作成該措施或處置之次日起三十日內以書面向本校學生申訴評議委員會提出申訴。  學生提出申訴前，應由所屬教學單位、計畫執行單位或其他學習主管單位先行協調處理，並提出書面說明。  前項學生申訴悉依本校「學生申訴辦法」規定辦理。 | 第二十一條  學生對於課程學習或服務學習等活動之措施或處置，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得於作成該措施或處置之次日起三十日內以書面向本校學生申訴評議委員會提出申訴。  學生提出申訴前，應由所屬教學單位、計畫執行單位或其他學習主管單位先行協調處理，並提出書面說明。  前項學生申訴悉依本校「學生申訴辦法」規定辦理。 | 文字修正。 |
| 第二十二條  兼任助理對於本校勞動條件或措施，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得於作成該措施或處置之次日起三十日內以書面向本校學生申訴評議委員會提出申訴。  學生提出申訴前，應由所屬教學單位、計畫執行單位或其他學習主管單位先行協調處理，並提出書面說明。  前項學生申訴悉依本校學生申訴辦法規定辦理。 | 第二十二條  勞僱型兼任助理對於本校勞動條件或措施，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得於作成該措施或處置之次日起三十日內以書面向本校學生申訴評議委員會提出申訴。  學生提出申訴前，應由所屬教學單位、計畫執行單位或其他學習主管單位先行協調處理，並提出書面說明。  前項學生申訴悉依本校學生申訴辦法規定辦理。 | 文字修正。 |
| 第二十三條  教師(單位)或學生對於雙方關係之認定有爭議時，得於簽具雙方關係確認單之次日起十日內擬具申請書向本校學生申訴評議委員會提出申訴。 | 第二十三條  教師(單位)或學生對於雙方關係之認定有爭議時，得於簽具雙方關係確認單之次日起十日內向本校學生申訴評議委員提出申訴。 | 合併原第二十三條與第二十四條條文。 |
|  | 第二十四條  關係爭議處理應具申請書並依本校學生申訴評議委員會提出申訴。 | 與第二十三條條文合併。 |
| 第二十四條  學生擔任奬助生或兼任助理期間，凡可能知悉或取得本校機密資訊，或參與本校應負保密責任之相關事務或活動者，應簽署保密同意書。 | 第二十五條  學生擔任兼任助理期間，凡可能知悉或取得本校機密資訊，或參與本校應負保密責任之相關事務或活動者，應簽署保密同意書。 | 條序變更及文字修正。 |
| 第五章  照現行條文 | 第五章  附則 |  |
| 第二十五條  照現行第二十六條條文 | 第二十六條  本準則經校務會議審議通過後實施。 | 條序變更。 |