

經濟部所屬產業園區管理機構人事管理辦法部分條文修正總說明

經濟部所屬產業園區管理機構人事管理辦法(以下簡稱本辦法)於九十九年九月二日訂定發布，歷經八次修正，最近一次於一百十一年十月十九日修正發布。茲為配合行政院組織改造，本辦法原列屬經濟部工業局之權責事項，自一百十二年九月二十六日起改由經濟部產業園區管理局管轄；又配合公務人員保障法(以下簡稱保障法)一百十一年六月二十二日修正公布第二十三條，及一百十一年十二月二十一日訂定發布之各機關加班費支給辦法(以下簡稱支給辦法)，對公務人員加班定義及補償方式已有明文，為保障經濟部所屬產業園區管理機構(以下簡稱管理機構)人員權益，及整併經濟部產業園區管理局管理之基金人員人事制度，爰修正本辦法部分條文，其修正要點如下：

- 一、配合經濟部及所屬機關組織調整，本辦法原列屬經濟部之權責事項，參酌管理機構相關業務之管轄改隸、改隸前執行情形、相關業務性質及本辦法第四十一條第一項第六款之文字用語，修正為經濟部或其所屬機關均有權責為之。(修正條文第十條、第十四條、第二十七條及第二十九條)
- 二、經濟部工業局之名稱修正為經濟部產業園區管理局。(修正條文第十三條之一、第二十六條、第二十八條、第三十七條、第四十八條及第五十五條)
- 三、定明經單位主管核准參加經濟部或其所屬機關舉辦之活動者，給予公假。(修正條文第二十九條之一)
- 四、配合管理機構差勤作業改採全國共享版機關內部差勤電子表單系統(WebITR)線上作業，酌作文字修正。(修正條文第三十二條及第三十三條)
- 五、參照保障法第二十三條及支給辦法相關規定，修正管理機構聘用或約僱人員加班定義及補償方式。(修正條文第三十五條)
- 六、一百十二年九月二十六日後依據科技產業園區設置管理條例施行細則第十二條第一項規定所設作業單位進用之科技產業園區作業基金人員之人事管理，準用本辦法之規定。(修正條文第六十七條之一)

經濟部所屬產業園區管理機構人事管理辦法部分 條文修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第十條 管理機構新進聘用或約僱人員甄選，由本部<u>或其所屬機關</u>籌組甄選會或委託有關機關（構）辦理。 管理機構新進技工、駕駛、工友或清潔工之甄選，由區管理處、環保中心<u>或權責單位</u>籌組甄選會辦理。	第十條 管理機構新進聘用或約僱人員甄選，由本部籌組甄選會或委託有關機關（構）辦理。 管理機構新進技工、駕駛、工友或清潔工之甄選，由區管理處或環保中心籌組甄選會辦理。	一、第一項配合經濟部及所屬機關組織調整，管理機構相關業務之管轄改隸，並考量改隸前執行情形、事項業務性質及參考第四十一條第一項第六款之文字用語，修正文字，使經濟部或其所屬機關均有權籌組管理機構新進聘用或約僱人員甄選會或委託有關機關（構）辦理，以符實際。 二、第二項酌作文字修正，管理機構新進技工、駕駛、工友或清潔工之甄選，改隸前由各工業區管理處或環保中心辦理之，考量組織架構調整及參考第二十六條第二項之文字用語，爰規定權責單位亦得辦理是項業務。
第十三條之一 依性別<u>平等</u>工作法第十六條規定辦理留職停薪者，其留職停薪期間所遺業務，得報經本部<u>產業園區管理局</u>同意，僱用職務代理人；其等級及敘薪比照約僱人員辦理，但不	第十三條之一 依性別<u>工作平等法</u>第十六條規定辦理留職停薪者，其留職停薪期間所遺業務，得報經本部工業局同意，僱用職務代理人；其等級及敘薪比照約僱人員辦理，但不適用薪級	一、配合行政院組織改造，本辦法原列屬經濟部工業局之權責事項，自一百一十二年九月二十六日起改由經濟部產業園區管理局管轄，爰修正機關名稱。

適用薪級提敘之規定。	提敘之規定。	二、另配合性別工作平等法於一百十二年八月十六日修正公布，並修正名稱為性別平等工作法，爰酌修文字。
第十四條 本部 <u>或其所屬機關</u> 得視業務需要，對於聘用或約僱人員於管理機構間實施調任。	第十四條 本部得視業務需要，對於聘用或約僱人員於管理機構間實施調任。	將「本部」修正為「本部或其所屬機關」，理由同第十條修正說明一。
第二十六條 主管人員及技術人員得分別支給主管加給及技術加給；其基準，由本部定之。 聘用或約僱人員經本部<u>產業園區管理局</u>或權責單位核派代理主管職務或可領技術加給之技術職務連續十個工作日以上者，其主管加給或技術加給之給與，在不重領、不兼領原則下，自實際代理之日起，依代理主管職務之職等或技術加給月支數額，按實際代理日數比例支給。 前項代理職務支給加給，以下列情形為限： 一、留職停薪或出缺之職務。 二、停職之職務。 三、帶職帶薪於國內外訓練、進修、考察依規定給假期間核派代理之職務。 四、依規定日期給假期間或因公出差期間核派代理之職務。	第二十六條 主管人員及技術人員得分別支給主管加給及技術加給；其基準，由本部定之。 聘用或約僱人員經本部工業局或權責單位核派代理主管職務或可領技術加給之技術職務連續十個工作日以上者，其主管加給或技術加給之給與，在不重領、不兼領原則下，自實際代理之日起，依代理主管職務之職等或技術加給月支數額，按實際代理日數比例支給。 前項代理職務支給加給，以下列情形為限： 一、留職停薪或出缺之職務。 二、停職之職務。 三、帶職帶薪於國內外訓練、進修、考察依規定給假期間核派代理之職務。 四、依規定日期給假期間或因公出差期間核派代理之職務。	一、第一項及第三項至第五項未修正。 二、第二項將「工業局」修正為「產業園區管理局」，理由同第十三條之一修正說明一。

第二項之職務代理人具有代理職務適用之加給表所列支給條件者，得按代理職務之加給表支給；未具代理職務適用之加給表所列支給條件者，不得支給加給。 第二項所稱連續十個工作日，指扣除例假日後，連續出勤合計達十個工作日。但職務代理人例假日因公出差、業務輪值出勤或奉派加班，如係執行被代理人職務上之業務，得併計工作日；職務代理人奉准給假期間視為代理連續，但不予計入工作日。	第二項之職務代理人具有代理職務適用之加給表所列支給條件者，得按代理職務之加給表支給；未具代理職務適用之加給表所列支給條件者，不得支給加給。 第二項所稱連續十個工作日，指扣除例假日後，連續出勤合計達十個工作日。但職務代理人例假日因公出差、業務輪值出勤或奉派加班，如係執行被代理人職務上之業務，得併計工作日；職務代理人奉准給假期間視為代理連續，但不予計入工作日。	
第二十七條 <u>本部或其所屬機關</u>依產業園區發展情形及管理機構工作計畫，按年訂定人員訓練計畫，並區分為新進人員訓練、在職人員訓練、第二專長訓練及主管人員訓練。	第二十七條 本部依產業園區發展情形及管理機構工作計畫，按年訂定人員訓練計畫，並區分為新進人員訓練、在職人員訓練、第二專長訓練及主管人員訓練。	將「本部」修正為「本部或其所屬機關」，理由同第十條修正說明一。
第二十八條 聘（僱）用人員在兼顧工作原則下，可至專科以上學校進修，並得由本部<u>產業園區管理局</u>甄選參加公費進修。	第二十八條 聘（僱）用人員在兼顧工作原則下，可至專科以上學校進修，並得由本部工業局甄選參加公費進修。	將「工業局」修正為「產業園區管理局」，理由同第十三條之一修正說明一。
第二十九條 聘用或約僱人員請假，依下列規定： 一、事假：因事必須親自處理者，得請事假，每年合計不得超過七日，任職未滿一年	第二十九條 聘用或約僱人員請假，依下列規定： 一、事假：因事必須親自處理者，得請事假，每年合計不得超過七日，任職未滿一年	一、第一項第三款將「本部」修正為「本部或其所屬機關」，理由同第十條修正說明一；其餘款次未修正。

者，依在職月數比例計算，比例計算後未滿半日者以半日計，超過半日未滿一日者，以一日計；超過規定日數之事假，應按日扣除薪給。 二、家庭照顧假：因家庭成員預防接種、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，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。 三、病假：因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，請假在三日以上者，須附健保醫療機構證明書，每年合計不得超過二十八日，如有超過，得以事假抵充；因重大傷病經醫院證明非短期所能治癒，於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後，經報本部<u>或其所屬機關</u>核准者，得予延長，其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，二年內合併計算不得超過一年，如銷假上班一年以上者，其延長病假得重新起算。 四、生理假：女性聘用或約僱人員因生理日	者，依在職月數比例計算，比例計算後未滿半日者以半日計，超過半日未滿一日者，以一日計；超過規定日數之事假，應按日扣除薪給。 二、家庭照顧假：因家庭成員預防接種、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，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。 三、病假：因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，請假在三日以上者，須附健保醫療機構證明書，每年合計不得超過二十八日，如有超過，得以事假抵充；因重大傷病經醫院證明非短期所能治癒，於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後，經報本部核准者，得予延長，其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，二年內合併計算不得超過一年，如銷假上班一年以上者，其延長病假得重新起算。 四、生理假：女性聘用或約僱人員因生理日	二、第二項及第三項未修正。
---	--	----------------------

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，逾三日之日數併入病假計算。如超過病假日數者，以事假抵銷。 五、婚假：本人結婚得請婚假十四日，應自結婚之日前十日起三個月內請畢。除因特殊事由經報請管理機構核准延後給假者，得於一年內請畢。 六、產假：女性聘用或約僱人員因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿二十週以上流產者，給流產假四十二日；懷孕十二週以上未滿二十週流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿十二週流產者，給流產假十四日；娩假及流產假應一次請畢。分娩前已請畢產前假者，必要時得於分娩前先申請部分娩假，並以十二日為限，不限一次請畢；流產者，其流產假應扣除先請之娩假日	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，逾三日之日數併入病假計算。如超過病假日數者，以事假抵銷。 五、婚假：本人結婚得請婚假十四日，應自結婚之日前十日起三個月內請畢。除因特殊事由經報請管理機構核准延後給假者，得於一年內請畢。 六、產假：女性聘用或約僱人員因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿二十週以上流產者，給流產假四十二日；懷孕十二週以上未滿二十週流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿十二週流產者，給流產假十四日；娩假及流產假應一次請畢。分娩前已請畢產前假者，必要時得於分娩前先申請部分娩假，並以十二日為限，不限一次請畢；流產者，其流產假應扣除先請之娩假日	
--	--	--

數。 七、陪產檢及陪產假：因陪伴配偶懷孕產檢、或因配偶分娩者或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產檢及陪產假七日，得分次申請。陪產檢應於配偶懷孕期間請畢；陪產應於配偶分娩日或流產日前後合計十五日（含例假日）內請畢。 八、喪假：因父母、配偶死亡者，給喪假十五日；繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假十日；祖父母、配偶之繼父母死亡者，給喪假六日；曾祖父母、配偶之祖父母、兄弟姊妹死亡者，給喪假五日。喪假得分次申請，並應於死亡之日起百日內請畢。 九、因捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。 前項所定事假、家庭照顧假、病假、生理假、婚假、產前假、陪產檢及陪產假、喪假，得以時計；分娩前先申請部分娩假，每次請假應至少半日。 聘用或約僱人員依第一項規定申請家庭照顧假、生理假、產前假、	數。 七、陪產檢及陪產假：因陪伴配偶懷孕產檢、或因配偶分娩者或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產檢及陪產假七日，得分次申請。陪產檢應於配偶懷孕期間請畢；陪產應於配偶分娩日或流產日前後合計十五日（含例假日）內請畢。 八、喪假：因父母、配偶死亡者，給喪假十五日；繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假十日；祖父母、配偶之繼父母死亡者，給喪假六日；曾祖父母、配偶之祖父母、兄弟姊妹死亡者，給喪假五日。喪假得分次申請，並應於死亡之日起百日內請畢。 九、因捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。 前項所定事假、家庭照顧假、病假、生理假、婚假、產前假、陪產檢及陪產假、喪假，得以時計；分娩前先申請部分娩假，每次請假應至少半日。 聘用或約僱人員依第一項規定申請家庭照顧假、生理假、產前假、	
---	---	--

娩假、流產假、陪產檢及陪產假，以及因安胎事由申請其他假別之假時，機關不得拒絕，且不得影響其考績或為其他不利之處分。	娩假、流產假、陪產檢及陪產假，以及因安胎事由申請其他假別之假時，機關不得拒絕，且不得影響其考績或為其他不利之處分。	
第二十九條之一 有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由管理機構視實際需要定之： 一、奉派參加政府召集之集會。 二、參加政府舉辦與職務有關之考試，經單位主管核准。 三、依法受各種兵役召集。 四、參加政府依法主辦之各項投票。 五、因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在二年以內。 六、奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修，其期間在一年以內。 七、奉派考察或參加國際會議。 八、應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，或基於法定義務出席作證、答辯，經單位主管核准。 九、參加本部<u>或其所屬</u>	第二十九條之一 有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由管理機構視實際需要定之： 一、奉派參加政府召集之集會。 二、參加政府舉辦與職務有關之考試，經單位主管核准。 三、依法受各種兵役召集。 四、參加政府依法主辦之各項投票。 五、因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在二年以內。 六、奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修，其期間在一年以內。 七、奉派考察或參加國際會議。 八、應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，或基於法定義務出席作證、答辯，經單位主管核准。 九、參加本部舉辦之活	參加經濟部或其所屬機關舉辦之活動，經單位主管核准者，均得給予公假，較為合理，爰修正第九款文字；其餘款次未修正。

<u>機關</u>舉辦之活動，經單位主管核准。 十、因法定傳染病經各級衛生主管機關認定應強制隔離。但因可歸責於當事人事由而罹病，不在此限。 十一、依考試院訂定之激勵法規規定給假。公假，得以時計。	動，經單位主管核准。 十、因法定傳染病經各級衛生主管機關認定應強制隔離。但因可歸責於當事人事由而罹病，不在此限。 十一、依考試院訂定之激勵法規規定給假。公假，得以時計。	
第三十二條 管理機構應設置<u>刷卡鐘</u>，供出勤人員於上、下班<u>刷卡</u>。 各種差假均應於前一日辦妥手續，除特殊情形經主管核准得辦理補假外，餘一律以曠職處理。 遲到或早退合計達二小時者，以曠職半日計，並扣薪半日；全年內曠職達七日者，即予解聘（僱）。	第三十二條 管理機構應設置<u>打卡鐘</u>，供出勤人員於上、下班<u>打卡</u>。 各種差假均應於前一日辦妥手續，除特殊情形經主管核准得辦理補假外，餘一律以曠職處理。 遲到或早退合計達二小時者，以曠職半日計，並扣薪半日；全年內曠職達七日者，即予解聘（僱）。	一、第一項配合管理機構差勤作業改採全國共享版機關內部差勤電子表單系統（WebITR）線上作業，並以刷卡鐘取代打卡鐘，酌作文字修正。 二、第二項及第三項未修正。
第三十三條 聘（僱）用人員如因業務需要臨時外出洽公時，應<u>先登載於管理機構之差勤系統</u>，經主管核准始得外出；各單位因業務需要，派遣人員外出實地洽辦者，遇有須變更行程時，應簽報主管核准。	第三十三條 聘（僱）用人員如因業務需要臨時外出洽公時，應於外出登記簿親自登記，經主管核准始得外出；各單位因業務需要，派遣人員外出實地洽辦者，遇有須變更行程時，應簽報主管核准。	配合管理機構差勤作業改採全國共享版機關內部差勤電子表單系統（WebITR）線上作業，酌作修正。
第三十五條 聘用或約僱人員<u>經指派於法定辦公時數以外執行職務者為加班</u>，應給予加班費、補休假。但因單位預算之限	第三十五條 聘用或約僱人員如因業務需要，於辦公時間外加班辦理者，應給予加班費、補休假<u>或其他相當之補償</u>。	一、公務人員保障法（以下簡稱保障法）一百一十一年六月二十二日修正公布之第二十三條第一項係就

<u>制或必要範圍內之業務需要，致無法給予加班費、補休假，應給予第三十八條第一項所定平時考核之獎勵。</u> <u>前項加班費之支給及補休假，準用各機關加班費支給辦法之規定。</u>	前項加班費，準用<u>行政院訂定之公務人員加班費標準</u>支給。	公務員服務法（以下簡稱服務法）所定法定辦公時數以外，仍執行職務者，規範給予其加班補償要件及方式，考量管理機構聘用或約僱人員適用服務法及相關授權子法，亦有服務法規範之法定辦公時數以外仍執行職務之情形，為保障管理機構人員權益，爰參照保障法第二十三條第一項之規定及立法說明，修正第一項管理機構聘用或約僱人員之加班定義及補償方式。 二、有關公務員加班費標準，已明定於行政院訂定之各機關加班費支給辦法，並自一百十二年一月一日施行。為配合前開辦法施行，並參酌第一項修正，爰修正第二項規定，以資明確。
第三十七條 管理機構副主任以上人員之考核獎懲，由本部<u>產業園區管理局</u>辦理；一等專員以下聘用或約僱人員之考核獎懲，由該管理機構主管辦理後，報請本部<u>產業園區管理局</u>核定；技工、駕駛、工友及清潔工之考核獎懲，由管理	第三十七條 管理機構副主任以上人員之考核獎懲，由本部工業局辦理；一等專員以下聘用或約僱人員之考核獎懲，由該管理機構主管辦理後，報請本部工業局核定；技工、駕駛、工友及清潔工之考核獎懲，由管理機構核定後，報請	將「工業局」修正為「<u>產業園區管理局</u>」，理由同第十三條之一修正說明一。

機構核定後，報請本部 <u>產業園區管理局</u> 備查。	本部工業局備查。	
第四十八條 聘(僱)用人員有下列情形之一者，應即停職： 一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押。 二、其他經本部<u>產業園區管理局</u>認定違法失職，情節重大。 停職人員於停職期間，得發給三分之一數額之本薪或年功薪。 依法停職之人員，於第一項各款停職事由消滅後一個月內，得申請復職，復職後應補發其停職期間薪給，其任職年資並予繼續計算，但在停職期間領有三分之一數額本薪或年功薪者，應於補發時扣除之。 因案停職人員於辦理年終考核時，尚未復職者，暫列入年終考核清冊，俟復職時補辦年終考核。	第四十八條 聘(僱)用人員有下列情形之一者，應即停職： 一、依刑事訴訟程序被通緝或羈押。 二、其他經本部工業局認定違法失職，情節重大。 停職人員於停職期間，得發給三分之一數額之本薪或年功薪。 依法停職之人員，於第一項各款停職事由消滅後一個月內，得申請復職，復職後應補發其停職期間薪給，其任職年資並予繼續計算，但在停職期間領有三分之一數額本薪或年功薪者，應於補發時扣除之。 因案停職人員於辦理年終考核時，尚未復職者，暫列入年終考核清冊，俟復職時補辦年終考核。	一、第一項第一款未修正；第二款將「工業局」修正為「<u>產業園區管理局</u>」，理由同第十三條之一修正說明一。 二、第二項至第四項未修正。
第五十五條 考核結果應以書面通知受考人，受考人得於收到通知書次日起三十日內，依下列規定提出申訴： 一、主任以上人員向本部<u>產業園區管理局</u>提出申訴；如不服申訴之決定，得提出再申訴。 二、其餘人員向該機構	第五十五條 考核結果應以書面通知受考人，受考人得於收到通知書次日起三十日內，依下列規定提出申訴： 一、主任以上人員向本部工業局提出申訴；如不服申訴之決定，得提出再申訴。 二、其餘人員向該機構	一、第一項第一款及第二款將「工業局」修正為「<u>產業園區管理局</u>」，理由同第十三條之一修正說明一。 二、第一項第三款及第二項未修正。

提出申訴；如不服申訴之決定，得向本部<u>產業園區管理局</u>提出再申訴。 三、受理申訴或再申訴機關或機構認為原考核結果不合法或無理由時，應撤銷原考核結果或通知原核定機構重為合法、適當之考核；如認為原考核結果有理由時，應駁回其申訴。 年終（另予）考核列丁等者或平時考核一次記二大過應解聘（僱）人員在申訴及再申訴未決定前，得先停職。	提出申訴；如不服申訴之決定，得向本部工業局提出再申訴。 三、受理申訴或再申訴機關或機構認為原考核結果不合法或無理由時，應撤銷原考核結果或通知原核定機構重為合法、適當之考核；如認為原考核結果有理由時，應駁回其申訴。 年終（另予）考核列丁等者或平時考核一次記二大過應解聘（僱）人員在申訴及再申訴未決定前，得先停職。	
第六十七條之一 中華民國一百一十二年九月二十六日以後，依據科技產業園區設置管理條例施行細則第十二條第一項規定所設作業單位進用之科技產業園區作業基金人員之人事管理，準用本辦法之規定。		一、<u>本條新增</u>。 二、經濟部產業園區管理局管理原經濟部加工出口區管理處科技產業園區作業基金（以下簡稱作業基金）及原經濟部工業局管理之產業園區開發管理基金（以下簡稱開發基金）。鑒於開發基金人員人數規模遠大於作業基金人員，並考量整體基金財務制度健全，爰明定科技產業園區作業單位於一百一十二年九月二十六日以後新進之作業基金人員之人事

		管理，準用開發基金人事制度，以利未來二套基金人事制度之整併。
--	--	--------------------------------