

國立東華大學校務基金工作人員僱用契約書

適用定期僱用之人員

國立東華大學(以下簡稱甲方)為應業務需要，僱用_____君(以下簡稱乙方)為甲方擔任_____ (單位及職稱)，雙方訂立條款如下：

一、契約期間及試用：

甲方自民國____年__月__日起至____年__月__日止僱用乙方為_____ (職稱)，試用期間為 2 個月，試用期滿經甲方考核合格者，始為正式僱用，試用期間經甲方考核不合格者，甲方得終止本勞動契約，並依勞動基準法及勞工退休金條例規定辦理，乙方不得異議。

乙方無意存續本契約，自行辭職且經甲方同意者，得終止本勞動契約。

二、工作單位：

三、工作項目：

四、僱用經費來源：校務基金

五、僱用報酬：在僱用期間內甲方按月致送報酬新臺幣_____元整，並享有勞保、全民健康保險等福利。惟報酬所得應依本國稅法規定課徵所得稅。

六、乙方應負之責任：

- (一) 乙方如與本校首長或與用人單位主管有三親等關係，應本誠實信用原則主動告知甲方。僱用後如經甲方獲知且經查證屬實者，乙方應即無條件離職。
- (二) 乙方在僱用期間應按日到勤，不得遲到、早退或曠職，工作時間依本校實施彈性上班差勤管理要點辦理；如有事故必須請假時，應依「勞動基準法」辦理。
- (三) 乙方應遵守甲方規定，積極任事，不得有怠惰或其他不法行為。
- (四) 乙方在僱用期間，須經甲方同意，始得於校內外修讀學位或選修、旁聽相關課程，並不得報考或修讀服務系所之碩、博士班。
- (五) 乙方離職時，應於一個月前提出申請，經甲方同意並辦妥移交經管財物、業務、待辦或未了案件等離職手續後，始得離職。
- (六) 乙方職務若為宿舍管理員或大樓管理員，應辦理一級維修應處理事項詳如附件。

七、乙方僱用至學年度終滿一年者，甲方應依據「國立東華大學校務基金工作人員僱用要點」第 13 及第 14 點規定辦理年度考核、專案進用助理及職務代

理人不適用第 13 點第 1 項第 1 款規定，其年度考核成績作為解僱與否依據。

八、乙方於學年度中，如工作不力，經勸導無效，或違反有關規定，經查證屬實者，得由甲方逕予解僱之。

九、乙方特別休假日數之核給，以在甲方服務之專職年資為準。

十、乙方依「勞工退休金條例」，自到職之日提繳勞工退休金至離職之日止。任職至年滿 65 歲者，應即無條件辦理離職。

十一、乙方勞工退休金之給與：

(一) 甲方每月負擔勞工月提繳工資之百分之六。

(二) 乙方得在每月提繳工資百分之六範圍內，自願另行提繳退休金。自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以 2 次為限。

十二、甲乙雙方應遵守性別工作平等法、性別平等教育法等性別平等相關法規，及教育基本法、教育部「校園霸凌防制準則」、本校校園霸凌防制規定、勞動基準法、勞工保險條例、職業安全衛生法等法規範。

十三、教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

十四、乙方有下列情形之一者，本校方得終止契約或依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約：

(一) 犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定。

(二) 經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實者。

(三) 受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第 25 條規定處罰者。

(四) 經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者。

十五、乙方如未於離職前辦妥離職手續，除有不可歸責之因素外，視同解僱。甲方因此所受之損失，乙方應負完全賠償責任。

十六、持身心障礙手冊進用專案助理及工作人員得比照「國立東華大學校務基金工作人員僱用要點」之規定，惟第 10 點第 2 項、第 13 點第 1 項晉薪部份及其他有關薪資標準之規定等不予適用。

十七、本契約書未盡事宜依「國立東華大學校務基金工作人員僱用要點」有關規定辦理。

十八、如因本契約相關事項涉訟時，雙方同意以花蓮地方法院為管轄法院。

十九、本契約書一式二份，雙方各執乙份，甲方由人事室保存。

甲 方：國 立 東 華 大 學

法定代理人： (簽章)

單位主管： (簽章)

※敬請審視工作內容※

乙 方：

身分證字號：

住 址：

中 華 民 國 年 月 日