

勞工局訂定臺北市運用身心障礙者就業基金辦理進用身心障礙者機關（構）獎助辦法草案及法規會第二組修正條文對照表

法規會第二組修正條文	勞工局訂定條文	勞工局訂定說明	法規會第二組修正說明
名稱：臺北市運用身心障礙者就業基金辦理進用身心障礙者機關（構）獎助辦法 第一條 臺北市<u>政府</u>（以下簡稱<u>本府</u>）為鼓勵雇主進用身心障礙者，協助進用身心障礙者工作必要之獎助，以促進身心障礙者就業，特訂定本辦法。 <u>有關雇主進用身心障礙者之獎助，依本辦法之規定；本辦法未規定者，適用其他法規之規定。</u>	名稱：臺北市運用身心障礙者就業基金辦理進用身心障礙者機關（構）獎助辦法 第一條 臺北市（以下簡稱<u>本市</u>）為鼓勵雇主進用身心障礙者，協助進用身心障礙者工作必要之<u>輔助</u>，以促進身心障礙者就業，特依<u>地方制度法第二十七條第一項</u>訂定本辦法。 本辦法未規定者，適用其他法令之規定。 第二條 本辦法之主管機關	有鑑於身心障礙者就業不易，又進用身心障礙者之用人成本較高，為鼓勵公私立機關（構）進用身心障礙者之意願，增加身心障礙者就業機會，爰訂定本辦法，提供雇主各項獎助。	文字修正。 文字修正。

第二條 本辦法之主管機關為本府勞工局。 第三條 本辦法之獎助項目及對象如下： 一 進用身心障礙者獎勵金（以下簡稱獎勵金），以設立於臺北市（以下簡稱本市）之私立機構，並具備下列條件之一者，為獎勵對象： （一）員工總人數在一百人以上，進用具有工作能力之身心障礙者（以下簡稱身心障礙者）超過員工	為臺北市府勞工局（以下簡稱勞工局）。 第三條 本辦法之獎助項目及適用對象如下： 一 進用身心障礙者獎勵金（以下簡稱獎勵金），以設立於本市，並具備下列條件之一之私立機構為適用對象： （一）員工總人數在一百人以上，且進用具有工作能力之身心障礙者（以下簡稱身心障礙者）超過員工總人數百分之一者（以下簡	明定本辦法之主管機關。 一、按身心障礙者保護法第三十四條規定：「直轄市及縣（市）勞工主管機關對於進用身心障礙者達一定標準以上之機關（構），應：1.補助其因進用身心障礙者必須購置、改裝、修繕器材、設備其他為協助進用必要之費用。對於私立機構並得核發獎勵金，其金額按超額進用人數乘以每月基本工資二分之一計算；其運用以協助進用身心障礙者必要之支出為限。」為誘使私立機構多進用身心障礙者，對於員	文字修正。 文字修正。
--	---	--	---------------------------

總人數百分之一者(以下簡稱超額義務機構)。 (二)員工總人數在五人以上未滿一百人，進用身心障礙者一人以上者(以下簡稱非義務機構)。 二 職務再設計補助，以進用身心障礙者之工作地點位於本市之公、私立機關(構)為補助對象；其補助範圍如下： *二 職務再設計費用補助，以進用身心	稱超額義務機構)。 (二)員工總人數在五人以上未滿一百人，進用身心障礙者一人以上者(以下簡稱非義務機構)。 二 職務再設計補助，以進用身心障礙者之工作地點位於本市之公、私立機關(構)為適用對象；其補助範圍如下： (一)因進用身心障礙員工所需改善工作環境、設	工滿一百人以上之義務進用身心障礙者機構，於達成進用義務後，仍超額進用身心障礙者時，發給獎勵金，鼓勵其多進用。對於員工五人以上未滿一百人之非義務進用機構，只要有進用身心障礙員工，亦予獎勵金(理由同前)。考量資源有限之情形，故設定五人以上之機構。 二、將設施設備補助範圍擴大為職務再設計補助，其理由說明如下： (一)就業服務法第二十四條明定，主管機關對身心障礙者自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業，必要時，得發給相關津貼或補助金。	*文字修正
---	--	---	---------------------

障礙者之工作地點位於本市之公、私立機關(構)為補助對象。 <u>前項所稱職務再設計費用之定義如下：</u> (一) 進用身心障礙者所需改善工作環境、設備、工作場所機具之費用。 (二) 進用身心障礙者所需調整工作內容、工作環境及設備、工作輔具之設計費用。	(二) 因進用身心障礙員工所需調整工作內容、工作環境及設備、工作輔具之設計費用。 (三) 其他為協助進用必要之費用。	(二) 身心障礙保護法第三十四條及身心障礙者就業補助器具補助辦法亦有提及輔具補助、設施設備和其他必要之費用。 (三) 行政院勞工委員會職業訓練局辦理九十一年度身心障礙者職務再設計補助暨諮詢服務實施計畫中，已將身心障礙者所需協助由設施設備補助擴大為職務再設計概念。其補助項目包含 (一) 改善工作環境或設備：指為促進身心障礙者適性就業、提高生產力，所進行與工作場所相關環境或設備之改善。(二) 改善工作場所機具：指針對身心障礙	*文字修正
--	--	---	---------------------

(三) 其他為協助 進用必要之 費用。	
員工就業特殊需要而設計或購置之輔具。(三)改善工作條件：指提供手語翻譯、改善交通工具等有關活動。(四)調整工作內容：透過職業評量及訓練，按身心障礙者的特性，分派適當的工作，並避免危險性工作。例如：工作重組，使某些職務適合身心障礙者作業，調派其他員工和身心障礙員工合作、縮短工時、簡化工作流程等。 三、勞工局為協助身心障礙者就業，不再只是硬體方面的需求，尚包含軟體方面，如調整或研發等設計費用，還有人力資源的協	

		助方式等，爰將設施設備補助擴大為職務再設計補助，即凡基於就業需要而提供足以恢復、維持或強化身心障礙者之設施設備等補助，統稱為職務再設計，以適合身心障礙者之需求。 四、行政院勞工委員會職業訓練局為將全國各地之職務再設計服務時效性提高，於民國九十一年委由各區就業服務中心辦理，採屬地管轄，以身心障礙者工作地點為轄區就業服務中心，為配合中央行政管轄一致性，爰將職務再設計補助以其身心障礙員工之工作地點位於本市內為限，以免與勞委會職訓局

		之各區就服中心權限重疊。	
--	--	---------------------	--

第四條 獎勵金發給金額如下： 一 超額義務機構： （一）超額進用身心障礙者為全時工作，且每月薪資達基本工資者，按該超額進用人數乘以每月基本工資之二分之一計算發給。 （二）超額進用身心障礙者為部分工時工作，每週工時達二十小時，每小時薪資符合基本工資規定，且當月薪資或連續月薪資合計達	第四條 獎勵金發給標準如下： 一 超額義務機構，超額進用身心障礙者為全時工作，且每月薪資達基本工資者，按該超額進用人數乘以每月基本工資之二分之一計算發給；超額進用身心障礙者為部分工時工作，每週工時達二十小時，每小時薪資符合基本工資規定，且當月薪資或連續月薪資合計達基本工資時，以一人核計，乘以每月基本工資之二分之一計	一、依據身心障礙者保護法第三十四條規定，有關超額進用身心障礙者獎勵金之發放，其金額按超額進用人數乘以每月基本工資二分之一計算。又同法第三十三條規定：進用身心障礙者……正常工作時間所得不得低於基本工資，爰明定進用全時工作身心障礙者薪資應達每月基本工資，始予獎勵。 二、因部分身心障礙者無法勝任全職工作，為鼓勵雇主多僱用身心障礙者，如能以部分工時僱用時，亦得申請獎勵金，爰參照行政院勞工委員會僱用獎助津貼、多元就業開發方	一、按本條之說明可知，本條在於明確定義獎勵金之發放標準。原條文第三款則規定進用員工總人數及獎勵人數之除外規定，似非獎勵金之發放標準，基此，爰另立一條，以資明確，以下條次遞改。 一、文字修正。
--	--	--	---

基本工資時，以一人核計，乘以每月基本工資之二分之一計算發給。連續月薪資之計算，最長以三個月為限。 二 非義務機構：每進用一名身心障礙者逾三個月，自第四個月起，發給獎勵金；其發給金額，依前款規定計算。 *二 非義務機構：每進用一名身心障礙者逾六個月，自第七個月起，發給獎勵金；其發給金額，依前款規定計算。	算發給。但連續月薪資之計算，最長以三個月為限。超額人數之認定，以最近進用之身心障礙員工為基準。 二 非義務機構，每進用一名身心障礙者連續進用達三個月者，自第四個月起，發給獎勵金；其發給標準，依前款規定計算。 三 進用員工總人數，以每月一日參加公、勞保人數為準；進用身心障礙員工人數，重度者一人以二人核計。但下列人員不得列	案，對於進用部分工時身心障礙者每週工作需在二十小時以上之規定，明定其每週工時不得少於二十小時並避免雇主有名無實之僱用情形。此對部分工時員工之認定，係指其工作時間，較該單位內之全時勞工工作時間（通常為法定工作時間或企業所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方協商訂定，但每週不得少於二十小時。 三、進用部分工時之身心障礙者，現行每小時之基本工資為六十六元，以每週工作二十小時，一個月四週計算，月薪資為五二八〇	*非義務機構之獎勵金，依照超額義務機構之計算標準。故訂定須進用達六個月，自第七個月起始予獎勵，以降低其進用之成本，俾促進雇主進用身心障礙者之意願。
---	---	---	---

前項第一款超額人數之認定，以最近進用之身心障礙員工為基準。	入獎勵人數計算： (一) 機構負責人、法定代表人、訓練學員。 (二) 同一事由同一期間已獲得政府類似性質之獎助。 (三) 進用之身心障礙者同一期間已獲本市創業補助者。 (四) 進用之身心障礙者同一期間受僱於他機構並已申請本獎勵金者。	元，如依身心障礙者保護法第三十四條規定，發給基本工資（現行一五、八四〇元）之二分之一獎勵，雖對雇主有較高之誘因，但恐對僱用全時之雇主產生不公平之現象，且易變相鼓勵雇主以僱用部分工時方式以增加僱用人數獎勵金而不提供全時全職之工作，基於公平及防弊原則，爰訂定進用部分工時之員工連續三個月內薪資總計達每月基本工資時，始以一人核計列入獎勵。 四、非義務機構之獎勵金，依照超額義務機構之計算標準。另考量非義務機構係規模較小之企業，較無能	
--------------------------------------	---	---	--

		力承擔風險，而其仍進用身心障礙者，更應鼓勵，經檢討目前須連續僱用六個月，自第七個月起始予獎勵之制度，提前自第四個月起即予獎勵，以降低其進用之成本，俾促進雇主進用身心障礙者之意願。 五、為確立進用單位員工人數計算方式，爰依身心障礙保護法施行細則第十二條規定，明定進用人數之計算，以每月一日參加公、勞保人數為準。 六、獎勵金係為鼓勵雇主進用身心障礙者之獎勵措施，進用單位之負責人、法定代表人本人係為雇主，故不得列入獎勵人數外，又

		進用單位如兼辦職業訓練且為受訓學員加入勞保時，該類訓練學員非屬受僱員工，不符本辦法獎勵進用身心障礙者之精神，故亦排除之。 七、獎勵金的目的係促進雇主進用身心障礙者，因資源有限，故排除同一事由同一期間已獲政府類似性質之獎助者（如僱用獎勵津貼、多元就業開發方案、臨時僱用津貼等）。 八、另，已獲創業補助之身心障礙者，業已創業，考量政府就業促進資源分配之合理性，故排除之。另，依同理，明定排除進用之身心障礙者同一時期已受僱於他單位，且已申請本

第五條

私立機構進用員工總人數，以每月一日參加公、勞保人數為準；獎勵人數之計算，以實際進用身心障礙人數計算。但下列人員不得列入獎勵人數計算：

（一）機構負責人、法定

獎勵者，不得列入本獎勵人數。

- 一、由勞工局訂定條文第四條第三款規定移列。
- 二、據勞工局補充意見表示：『依人民團體法第二十一條：「人民團體之理事、監事為無給職」、又依社會團體工作人員管理辦法第九條：「社會團體不得聘僱現任理事長之配偶

代表人、訓練學員。 (二) 同一事件已獲得各級政府之獎助者。 (三) 進用之身心障礙者同一期間已獲本市創業補助者。 (四) 進用之身心障礙者同一期間受僱於他機構並已申請本獎勵金者。 * (四) 進用之身心障礙者同一期間受僱於他機構並已計入義務機構進用之人數或已申請本			及三親等以內血親、姻親為專任工作人員。但於該理事長接任前已聘僱者，不在此限。」上述違反相關法令而僱用，故訂定違反相關法令而僱用者，不予計入獎勵人數。」爰於第五款增列違反其他法令進用之人員不予計入獎勵人數計算。 三、文字修正。 *考量政府就業促進資源之合理性，故亦排除「進用之身心障礙者同一期間受僱於他機構並已計
---	--	--	---

(五) <u>違反其他法令進用者。</u> <u>獎勵金者。</u>			「<u>入義務機構進用之人數</u>」
--	--	--	----------------------------

第六條 職務再設計補助原則如下： 一 應以符合恢復、維持或強化身心障礙者就業能力為原則。 二 每一申請案就機關（構）實際支用數額內，斟酌進用身心障礙者之實際需要核給。同一身心障礙者一年內最高補助金額以新臺幣六十萬元為限， *二 每一申請案就機關（構）實際支用數額內，斟酌進用身心障礙者之實際需要核給。同一機關（構）一年內最高	第五條 職務再設計補助原則如下： 一 應符合恢復、維持或強化身心障礙者就業能力之要件。 二 每案就機關（構）實際支用數額內，斟酌進用身心障礙員工之實際需要核給。同一員工一年內最高補助金額為新臺幣六十萬元。但經勞工局專案核准者，不在此限。 三 同一事由於核給補助後五年內，無特殊理由者，	一、依勞工局自八十七年至九十年辦理設施設備補助經驗，將近百分之九十的申請案核定補助金額皆在新臺幣六十萬元以下，爰明定除非特殊情況，經勞工局專案核准，否則同一員工一年內最高以新臺幣六十萬元為限。 二、為期補助資源有效使用，故限制五年內無特殊因素或已接受其他單位補助者，不得申請，以免浪費公帑。 三、依身心障礙者保護法第五十六條第三項規定「第一項已領建築執照或對外開放使用之公共建築物、活動場所及公共交通工具，其無障礙設備與設施不符合修正後之規定	一、勞工局原訂定條文第三款及第四款屬類似性條文，爰合併為一款。 二、為考量整體基金資源運用之公平性，使多數之身心障礙者均得以申請補助金額，爰予刪除第二款但書之規定。 三、第五款條文已於身心障礙者保護法第五十六條第三項規定，故予以刪除。 四、文字修正。 *經統計目前職務再設計申請案中，同一機關（構）申請金額最多為六十幾萬，故修正「同一機關（構）一年內最高補助金額以新臺幣六十萬元為限。」
---	--	--	---

三 同一事件經主管機關核給補助後五年內或已獲其他相關機構補助有案者，不再給予補助。但情況特殊，經主管機關專案核准者，不在此限。	補助金額以新臺幣六十萬元為限。 四 同一事由已獲其他單位補助，無特殊理由者，不得補助。 五 身心障礙者保護法第五十六條第三項規定應改善之公共建築物、活動場所及公共交通工具，不符合無障礙環境設施，應主動改善部分，不得補助。 第六條 申請獎勵金者，應於每年一月、四月、七月、十月檢具下列文件，向勞工局申請前	者，各級目的事業主管機關應令其所有權人或管理機關負責人改善。．．．故排除第五十六條雇主應改善部分。 一、明定獎勵金申請期限及應檢具之文件。 二、有關獎勵金之申請，依慣例以三個月（一季）為單位，係考量申請單位及勞工局行政作業流程效率及
--	---	---

第七條 <u>私立機構申請獎勵</u> 金，應於每年一月、四月、七月、十月之<u>第一日</u>起二個月內，檢具下列文件，向主管機關申請<u>前</u>一季獎勵金，<u>逾期申請者</u>，<u>不予受理之</u>： 一 申請表。 二 身心障礙員工薪資表。 三 勞工保險局勞工保險費明細表、公保清單（今年資滿三 十年者）影本。 四 身心障礙手冊影本。	季獎勵金；其申請期限為二個月。<u>經勞工局審查核定後</u>，應於勞工局<u>書面通知期限內</u>掣據請款。<u>逾期申領者</u>，<u>不予受理及核銷。</u> 一 <u>獎勵金申請表</u>。 二 身心障礙員工薪資表。 三 勞工保險局勞工保險費明細表、公保清單（今年資滿三 十年者）影本。 四 身心障礙手冊影本。 五 身心障礙員工勞保卡、公保加保證明影本。 六 本市之公司或營利事業統一編號或工	即時性；另為使申請者有充裕時間，查核進用人數，故明定申請期限為二個月。	一、本條原勞工局訂定條文第三款、第四款之規定，均涉及申請文件欠缺及審查之處理規定，爰將勞工局訂定條文第六條、第七條之類似規定，整併為一條，並增列於後，以免重複規定。 二、文字修正。
---	---	--	--

五 身心障礙員工勞保卡 或公保加保證明影 本。 六 本市之公司或營利 事業統一編號或工 廠登記證或經目的 事業主管機關核發 之證件影本。 七 其他經主管機關指 定之相關文件。 前項第四款至第六 款之文件，於第一次申請 時已提供者，得免重複檢 具。但有異動時，應檢具 異動後之文件。	廠登記證或經目的 事業主管機關核發 之證件影本。 七 其他經勞工局指定 之相關文件。 前項第四款至第六 款之文件，於第一次申請 時已提供者，得不重複提 供。但有異動時，應檢具 異動後之文件。 申請文件如有欠 缺，經通知限期補正，居 期未補正者，駁回其申 請。 勞工局審查時，認有 必要得實地訪查申請單 位進用身心障礙者情 形，申請單位如有拒絕、 規避或妨礙情事者，駁回 其申請。		
--	--	--	--

第八條 <u>公、私立機關（構）</u> 申請職務再設計補助，應於購置、改裝、修繕器材、設備及其他必要費用前檢具下列文件，向<u>主管機關</u>提出申請： - 一 申請表。 - 二 身心障礙手冊影本。 - 三 身心障礙員工勞保卡或公保加保證明影本。	第七條 申請職務再設計補助者，應檢具下列文件，向<u>勞工局</u>申請。 - 一 <u>職務再設計申請表</u>。 - 二 身心障礙手冊影本。 - 三 身心障礙員工勞保卡或公保加保證明影本。 - 四 <u>公司或營利事業統一編號或工廠登記證或經目的事業主管機關核發之證件影本</u>。 - 五 申請建築物修繕補助者，須附土地、建築物所有權狀影本，非自有者應加附所有權人同意	一、<u>明定申請職務再設計補助應檢具之文件</u>。 二、<u>身心障礙者就業輔助器具補助辦法</u>第四條規定：「身心障礙者參加職業訓練或就業所需輔具，其購置、製造、租用及改裝等費用，得由本人、訓練單位或雇主依本辦法申請補助。」爰明定身心障礙者可提出需求，但職務再設計需求與職務直接相關，且同辦法第五條規定，接受補助者係僱用單位，本辦法之受補助者亦為僱用單位，故明定仍須經雇主同意後，由雇主提出申請。	文字修正。
---	--	---	--------------

四 <u>公司或營利事業統一編號或工廠登記證或經目的事業主管機關核發之證件影本。</u> 五 <u>申請職務再設計之補助為建築物改裝、修繕者，應另檢附土地、建築物所有權狀影本或同意書，非自有者應加附所有權人同意書。</u> 六 <u>其他經主管機關指定之相關文件。</u> <u>公、私立機關（構）身心障礙者申請職務再設計補助，主管機關應於十日內通知所屬機關（構）依前項規</u>	<u>書。</u> 六 <u>其他經勞工局指定之相關文件。</u> <u>經勞工局審查核准者，應於勞工局書面通知期限內檢具支出憑證、相關證明文件掣據請款，無特殊理由逾期申領者，不予受理核銷。</u> <u>身心障礙員工申請職務再設計補助，勞工局應於十日內通知機關（構）依第一項提出申請；未經機關（構）同意申請者，不予補助。</u> 第八條 <u>勞工局為審核職務再設計申請補助案件，得視實際需要至現場評估；必要時得邀請輔具</u>	<u>職務再設計補助乃針對身心障礙者個別之需求，對於機關（構）所提之申請案，勞工局進行初審時，若過去曾有專家</u>	
--	--	---	--

第九條 <u>第七條、第八條之申請文件如有欠缺，經主管機關通知限期補正，逾期未補正者，駁回其申請。</u> <u>主管機關審核獎勵金之補助案件時，得實地訪查申請機關(構)進用身心障礙者之情形；審核再設計補助案件時，除得視實際需要至現場評估外，並得邀請輔具服務員、職業輔導評量員、就業服務員、個案管理員、職能治療</u>	<u>定提出申請；未經機關(構)同意者，不予補助。</u> <u>服務員、職業輔導評量員、就業服務員、個案管理員、職能治療師、物理治療師或其他相關專業人員協助訪查及評估。</u> 第九條 <u>經勞工局核准補助</u>	<u>對類似案件提出審查結果，勞工局得依循往例逕行審核，以提供即時之服務，對於新案件如無慣例可循，必要時可延請專家協助進行評估。</u>	本條明定申請機構之申請文件有欠缺時之處理方法及主管機關審核補助案件前，得視實際需要，至現場查進行訪查之規定。
---	--	---	---

第十條 <u>經主管機關核准補助職務再設計之機關（構），自核准之日起二年內該補助項目職位出缺時，應於十四日內向主管機關通報。主管機關接獲通報後七日內無法推介使用同一補助事由之身心障礙者時，機關（構）始得自行進用。</u>	<u>師、物理治療師或其他相關專業人員協助訪查及評估。</u> <u>前項情形，申請機關（構）有拒絕、規避或妨礙情事者，主管機關得駁回其申請。</u> 職務再設計之機關（構），在二年內該補助項目之職位出缺時，應於十四日內向勞工局通報。勞工局接獲通報後七日內無法推介使用同一補助事由之身心障礙者時，機關（構）始得自行進用。 第十條 <u>勞工局得查核各受獎助機關（構）進用身心障礙者狀況或補助費用使用情形。受獎助機關（構）不得拒絕、規避或妨礙。</u> 第十一條 <u>受獎助機關</u>	依身心障礙者就業輔助器具補助辦法第五條規定「：，在二年該補助之職位項目出缺時，應向公立就業服務機構通報。公立就業服務機構於雇主通報後七日內無法推介同障別之身心障礙者時，由僱用單位自行進用」，其目的係為使已補助之就業輔具等能持續善加使用，故本辦法亦明定該職位出缺時，需先通報勞工局，由該局優先推介同類需求之身心障礙者，並提供工作機會給其他身心障礙者。若七日內該局無法推介時，為不損雇主營業權益，由僱用單位自行進用。 明定主管機關之查核規定。	文字修正。 文字修正。
---	--	---	---------------------------

第十一條 <u>主管機關</u>得查核各受獎助機關（構）進用身心障礙者狀況或補助費用使用情形。受獎助機關（構）不得拒絕、規避或妨礙。 第十二條 受獎助機關（構）有下列情形之一者，<u>主管機關</u>得視情節輕重撤銷或廢止原核准獎助處分、追回全部或一部補助款，並得停止獎助一年至五年： 一 申請職務再設計補助者，於核定後購置前，身心障礙員工已離	（構）有下列情形之一者，應自事實發生之次日起廢止原核准獎助處分，停止發給獎助款；如有溢領應追回之。 一 第三條第一項第一款之受獎助資格喪失者。 二 申請職務再設計補助者，於核定後購置前，身心障礙員工已離職。 三 拒絕、規避或妨礙勞工局之查核者，經勞工局限期改善，屆期末改善者。 受獎助機關	明定有關自事實發生次日廢止原核准獎助處分之要件及其停止獎助並追回溢領獎助款之規定。	整併勞工局訂定條文第十一條、第十二條，並作文字修正。
---	---	--	-----------------------------------

二 未依第十條規定向主管機關通報者。 三 拒絕、規避或妨礙主管機關之查核者，經主管機關限期改善，逾期仍未改善者。 四 以詐欺或其他不正方法申請獎助或檢具之申請資料有虛偽、隱匿等不實情事者。	(構) 如有前項第三款或違反第九條規定情形，併得停止獎助該機關(構)一年至三年。 <u>第十二條 受獎助機關</u> <u>(構) 有下列情形之一者，應撤銷原核准獎助處分，停止發給獎助款，並追回其已領取之獎助款，併得停止獎助一年至五年；涉及刑事責任者，移送司法機關偵辦。</u> <u>一 申請職務再設計補助於購置前，身心障礙員工已離職，而仍購置</u>	明定有關撤銷原核准獎助處分之要件及其停止獎助並追回已領取獎助款之規定。	
---	---	--	--

第十三條 受獎助機關（構），經主管機關通知繳回獎助款，逾期	第十三條 受獎助機關（構） 經勞工局限期通知繳回獎助款，屆期不繳回者，依法移送強制執行。 第十四條 未僱用勞工幫同工作之自營作業者或實際從事工作之機關（構）負責人為身心障礙者，準用本辦法申請職務再設計補助	並請款核銷者。 一 提送之各項資料有隱匿、不實情事者。 三 以詐欺或其他不正當方法申領者。 明定應繳回之獎助款未繳回者，移送強制執行。 機關（構）負責人或自營作業者，雖非僱用關係，然如其為身心障礙者，確實親自經營，仍有就業之事實，而需職務再設計，為使其能在工作上得到	文字修正。 本條之補助對象與身心障
--------------------------------------	--	--	---------------------------------

第十四條 本辦法所需經費，由本市身心障礙者就業基金支應。 當年度編列之獎助經費預算用罄後，得不再受理當年度獎助案件之申請或移至下年度辦理，並由主管機 不履行者，應依法移送強制執行。	第十五條 本辦法所需經費，由本市身心障礙者就業基金支應。 當年度編列之獎助經費預算用罄後，得不再受理當年度獎助案件之申請或移至下年度辦理，並由主管機公告之。 第十六條 本辦法所需書表格式，由勞工局定之。 第十七條 本辦法自發布日施行。	適當的協助，爰明定準用本辦法有關職務再設計補助之規定。 明定本辦法所需經費來源。及年度預算用罄時之處理方式。 明定本辦法所需書表格式之訂定方式。 明定本辦法之施行日期。	障礙者保護法第三十四條規定之補助對象為機構之規定似有未符，勞工局訂定之補助部分，應由如身心障礙者就業輔助器具補助辦法等法規支援之，爰予刪除。 文字修正。
---	---	--	--

公告之。 第十五條 本辦法所需書表格式，由<u>主管機關</u>定之。 第十六條 本辦法自發布日施行。			
--	--	--	--