

勞工局訂定臺北市身心障礙者就業基金收支保管及運用辦法訂定草案及法規會第二組條文對照表

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
<p>名稱：臺北市身心障礙者就業基金收支保管及運用辦法</p> <p>第一條 臺北市政府（以下簡稱本府）為促進身心障礙者就業，保障其公平參與社會生活之機會，並妥善運用本市身心障礙者就業基金（以下簡稱就業基金），特依身心障礙者保護法（以下簡稱本法）第三十六條第二項規定訂定本辦法。</p> <p>第二條 本市就業基金之收支保管及運用，悉依本</p>	<p>名稱：臺北市身心障礙者就業基金收支保管及運用辦法</p> <p>第一條 臺北市政府（以下簡稱本市）為促進身心障礙者就業，保障其公平參與社會生活之機會，並妥善運用本市身心障礙者就業基金（以下簡稱就業基金），特依身心障礙者保護法（以下簡稱本法）第三十六條第二項規定訂定本辦法。</p> <p>第二條 本市就業基金之收支保管及運用，悉依本</p>	<p>一、明定本辦法之立法依據。</p> <p>二、本辦法之立法目的為「促進本市身心障礙者就業、保障其公平參與社會生活之機會，及妥善運用本市身心障礙者就業基金」。</p> <p>明定本市身心障礙者就業基金之收支保管及運用，應以身心</p>	<p>文字修正。</p>

<p>法及本辦法之規定；本辦法及本辦法未規定者，適用其他法規之規定。</p> <p>第三條 本辦法之主管機關為本府勞工局，其權責如下：</p> <p>一 身心障礙者定額進用之稽核及差額補助費之收取。</p> <p>二 身心障礙者勞動權益之維護。</p> <p>三 就業基金之管理及運用。</p> <p>四 獎助機關（構）、團體、學校、事業單位進用身心障礙者。</p> <p>五 辦理身心障礙者職</p>	<p>法及本辦法之規定；本辦法及本辦法未規定者，適用其他法規之規定。</p> <p>第三條 本辦法之主管機關為<u>臺北市政府</u>（以下簡稱<u>市政府</u>）勞工局，其權責如下：</p> <p>一 身心障礙者定額進用之稽核及差額補助費之收取。</p> <p>二 身心障礙者勞動權益之維護。</p> <p>三 就業基金之管理及運用。</p> <p>四 獎助機關（構）、團體、學校、事業單位進用身心障礙者。</p>	<p>障礙者保護法及本辦法為優先適用之法源，如上開法規皆無規定者，始適用其他法令之規定。</p> <p>一、參照身心障礙者保護法第二條第三項第四款及同法第四章「促進就業」第二十六條至第三十七條規定，明定本府勞工局業務權責範圍。</p> <p>二、本府勞工局之業務權責，除本市身心障礙者就業基金之管理及運用外，尚包含義務機關（構）定額進用身心障礙者之稽核、未依法定比例進用身心障礙者之機關（構）繳納差額補助費之收取、身心障礙者勞動權益之維護、獎助</p>	<p>文字修正。</p>
---	---	--	--------------

<p>業輔導評量。</p> <p>六 辦理身心障礙者職業訓練及就業服務。</p> <p>七 身心障礙者就業職業種類與輔助器具之研究發展。</p> <p>八 身心障礙者創業諮詢與補助。</p> <p>九 其他有關身心障礙者職業重建及就業促進事項。</p> <p>前項第五款至第九款業務得委託或補助身心障礙社會福利機構、團體或其他經主管機關核准之單位辦理之。</p>	<p>五 辦理身心障礙者職業輔導評量。</p> <p>六 辦理身心障礙者職業訓練及就業服務。</p> <p>七 身心障礙者就業職業種類與輔助器具之研究發展。</p> <p>八 身心障礙者創業諮詢與補助。</p> <p>九 其他有關身心障礙者職業重建及就業促進事項。</p> <p>前項第五款至第九款業務得委託或補助身心障礙社會福利機構、團體或其他經主管機關核准之單位辦理之。</p>	<p>進用身心障礙者之單位、辦理身心障礙者職業輔導評量、職業訓練、就業服務、就業職業種類與輔助器具之研究發展、創業諮詢與補助及其他有關身心障礙者職業重建及就業促進相關事項等等。</p> <p>三、本府勞工局認為必要時，得將第五款至第九款業務委託或補助相關身心障礙社會福利機構、團體或其他經本府勞工局核准之單位辦理，以期結合民間資源，避免政府獨斷，提供身心障礙者更專業、多元之服務。</p>	
---	---	--	--

第四條 依本法第三十一條規定應定額進用身心障礙者之本市義務機關（構），雇主應每年定期主動向主管機關通報身心障礙者進用情形，並繳納當期未足額進用之差額補助費。

前項身心障礙者進用情形之通報方式、時間及應檢附文件，由主管機關公告之。

雇主溢繳第一項差額補助費者，得於五年內檢具相關證明文件申請退款，逾期不予受理。

第四條 依本法第三十一條規定應定額進用身心障礙者之本市義務機關（構），雇主應每年定期主動向主管機關通報身心障礙者進用情形，並繳納當期未足額進用之差額補助費。

前項身心障礙者進用情形之通報方式、時間及應檢附文件，由主管機關公告之。

雇主溢繳第一項差額補助費者，得於五年內檢具相關證明文件申請退款，逾期不予受理。

一、依身心障礙者保護法第三十一條及其施行細則第十三條及第十四條規定，設於本市員工總人數達五十人以上之公立機關（構）及員工總人數達一百人之私立機構，雇主應定期主動向本市勞工主管機關（即本府勞工局）申報身心障礙者進用情形；進用身心障礙者未達法定比例之義務機關（構）應向本市設立之身心障礙者就業基金專戶，繳納當期未足額進用之差額補助費。

二、有關義務機關（構）身心障礙者進用情形之通報方式、時間及應檢附文件，由本府勞工局另行公告後，作為本市義務進用身心

<p>第五條 主管機關收取之差額補助費應以臺北市身心障礙者就業基金名義，開立專戶，存儲於本市之金融機構，屬預算法第四條第一項第二款第五目所訂之特別收入基金，專款專用。</p> <p>前項存儲方式，依臺北市市庫管理自治條例辦理。</p>	<p>第五條 主管機關收取之差額補助費應以「臺北市身心障礙者就業基金」名義，開立專戶，存儲於本市之金融機構，屬預算法第四條第一項第二款第五目所訂之特別收入基金，專款專用。</p> <p>前項存儲方式，依臺北市市庫管理自治條例辦理。</p>	<p>障礙者機關（構）遵行辦理之依據。</p> <p>三、有關向本府勞工局申請退還溢繳差額補助費之請求權時效，悉依行政程序法第一百三十一條至第一百三十四條相關規定辦理。</p> <p>一、「差額補助費」係身心障礙者保護法第三十一條、第三十六條、第七十二條，及其施行細則第十三條，授權本府勞工局依法稽收，性質屬「特別公課」，係對於一般所課予之公法上義務的免除或不履行的對待給付，而加以徵收者，其性質與稅捐、罰鍰不同，且此筆基金應依特別公課之「專款專用」原</p>	<p>文字修正。</p>
---	---	--	--------------

<p>第六條 為提高就業基金運用效益，促進身心障礙者就業，主管機關應設</p>	<p>第六條 為提高就業基金運用效益，促進身心障礙者就業，主管機關應設</p>	<p>則，用於補助本市進用身心障礙者之機關（構）及促進身心障礙者就業權益相關事項之用。</p> <p>二、賦予本就業基金預算法上之法定地位，明定本就業基金之種類屬特種基金，即預算法第四條第一項第二款第五目所定：「有特定收入來源而供特殊用途者，為特別收入基金」。</p> <p>三、本市就業基金專戶存儲名義為「臺北市身心障礙者就業基金」，存儲方式須依「臺北市市庫管理自治條例」辦理。</p> <p>一、自「殘障福利法」時代至現今「身心障礙者保護法」，各縣市皆有設「管理</p>	<p>文字修正。</p>
---	---	---	--------------

<p>置臺北市身心障礙者就業基金委員會（以下簡稱委員會），除就身心障礙者就業促進政策提出研議意見外，並審議下列事項：</p> <p>一 就業基金之年度工作計畫與執行報告。</p> <p>二 就業基金之年度預算（決）算與會計報告。</p> <p>三 有關就業促進補助作業及審查指標之規定。</p> <p>四 有關獎勵或補助雇主進用身心障礙者就業之規定。</p> <p>五 有關補助身心障礙者創業貸款或利息</p>	<p>置「臺北市身心障礙者就業基金委員會」（以下簡稱委員會），除就身心障礙者就業促進政策提出研議意見外，並審議下列事項：</p> <p>一 就業基金之年度工作計畫與執行報告。</p> <p>二 就業基金之年度預算（決）算與會計報告。</p> <p>三 有關就業促進補助作業及審查指標之規定。</p> <p>四 有關獎勵或補助雇主進用身心障礙者就業之規定。</p> <p>五 有關補助身心障礙者創業貸款或利息</p>	<p>委員會」之任務編組。參酌內政部頒布「殘障福利金專戶設置管理及運用辦法」第三條、行政院勞委會職訓局所定「○○縣市身心障礙者就業基金收支保管及運用辦法參考範例」第七條及本市現行「臺北市身心障礙者就業基金專戶收支保管及運用要點」第二點，皆有明文，故本府勞工局延續原有精神，設置「臺北市身心障礙者就業基金委員會」，對本就業基金之管理運用作內部適法性之監督。</p> <p>二、明定委員會主要任務及審議事項。本委員會除對本府勞工局制定之身心障礙者就業促進政策提出研議</p>	
---	---	---	--

<p>補貼之規定。</p> <p>六 有關就業基金存儲評比之規定。</p> <p>七 有關就業基金財務規劃與委託運用之規定。</p> <p>八 其他有關身心障礙者就業促進及就業基金運用之重大規定。</p> <p>就業基金應依預算執行，如有臨時性需求，得參照本府附屬單位預算執行要點辦理，提委員會審議。</p> <p>委員會決議事項應報主管機關核定後辦理之。主管機關不予核定者，應交由委員會重新審議，經出席委員三分</p>	<p>補貼之規定。</p> <p>六 有關就業基金存儲評比之規定。</p> <p>七 有關就業基金財務規劃與委託運用之規定。</p> <p>八 其他有關身心障礙者就業促進及就業基金運用之重大規定。</p> <p>就業基金應依預算執行，如有臨時性需求，得參照<u>臺北市</u>政府附屬單位預算執行要點辦理，提委員會審議。</p> <p>委員會決議事項應報主管機關核定後辦理之。主管機關不予核定者，應交由委員會重新審議，經出席委員三分</p>	<p>意見外，並審議就業基金之年度工作計畫與執行報告、年度預（決）算、會計報告與就業促進補助作業、審查指標、獎勵補助、創業貸款補助、就業基金存儲評比、財務規劃委託及其他有關就業促進之重大規定。</p> <p>三、查內政部頒布「殘障福利金專戶設置管理及運用辦法」第三條第一項第二款、行政院勞委會職訓局所定「○○縣市身心障礙者就業基金收支保管及運用辦法參考範例」第七條第一項第二款及本市現行「臺北市身心障礙者就業基金專戶收支保管及運用要點」第六點第一項第二款</p>	
--	--	---	--

<p>之二以上維持原決議者，主管機關即接受該決議。</p>	<p>之二以上維持原決議者，主管機關即接受該決議。</p>	<p>，雖定有委員會審查就業基金動支事項之規定，但本府勞工局均編定年度工作計畫與執行報告及以附屬單位預（決）算方式編列預算書，提交委員會審議，經核定後，再依預算動支程序執行，其運用程序制度更為明確。而委員會定位則在專業諮詢及法規制度審議與監督角色，不再涉入個案，為避免文意模糊，造成誤解，同時避免委員逐項動支審查，不勝其擾，且流於繁瑣和影響行政效率之弊，爰將委員會職權事項明確訂定。</p> <p>四、明定年度內如有臨時性需求，預算執行得參照臺北</p>	
-------------------------------	-------------------------------	---	--

		<p>市政府附屬單位預算執行要點辦理，提交委員會審議。</p> <p>五、依照身心障礙者保護法第二條第三項第四款，本府勞工局為本市身心障礙者就業基金之主管機關，負有該基金管理運用之政策及政治成敗責任，故本府勞工局保留對委員會決議之核定權方符權責相稱。有關「決議事項應經主管機關核定後辦理」，並係參照前揭內政部辦法第三條第二項及行政院勞委會職訓局參考範例第七條第二項及本市現行要點第六點第二項訂定之。</p> <p>六、為求發揮委員會之專業監督功能，本府勞工局對於</p>	
--	--	---	--

<p>第七條 委員會置委員十三人至二十三人，其中一人為主任委員，由主管機關首長兼任，其餘由主管機關就下列人員聘（派）之：</p> <p>一 主管機關代表一人至二人。</p> <p>二 本府相關機關代表二人至三人。</p> <p>三 進用身心障礙者之機關(構)代表二人至四人。</p>	<p>第七條 委員會置委員十三人至二十三人，其中一人為主任委員，由主管機關首長兼任，其餘由主管機關就下列人員聘（派）之：</p> <p>一 主管機關代表一人至二人。</p> <p>二 本府相關機關代表二人至三人。</p> <p>三 進用身心障礙者之機關(構)代表二人至四人。</p>	<p>委員會決議事項不予核定时，重新交付委員會審議，如經出席委員三分之二以上表決同意維持原決議者，本府勞工局應予以接受，並據以執行。</p> <p>一、明定委員會之產生方式、組成人數及主任委員之身分。</p> <p>二、前揭內政部所定辦法第四條及行政院勞委會職訓局所定參考範例第八條，委員總人數「七至十五人」。八十七年一月勞工局訂定之「臺北市身心障礙者就業基金專戶收支保管及運用要點」第三點，委員總人數「七至十五人」，同年七月，將原「身心障</p>	<p>文字修正。</p>
---	---	--	--------------

<p>四 身心障礙者或身心障礙者福利機構、團體代表四人至六人。</p> <p>五 社會、社工或身心障礙者就業服務等相關學者、專家二人至三人。</p> <p>六 具醫療、法律、財務或人力資源發展等相關專業人士一人至四人。</p> <p>    委員會置執行秘書一人，承主任委員之命，綜理會務。</p> <p>    第一項委員會設置要點，由主管機關定之。</p>	<p>四 身心障礙者或身心障礙者福利機構、團體代表四人至六人。</p> <p>五 社會、社工或身心障礙者就業服務等相關學者、專家二人至三人。</p> <p>六 具醫療、法律、財務或人力資源發展等相關專業人士一人至四人。</p> <p>    委員會置執行秘書一人，承主任委員之命，綜理會務。</p> <p>    第一項委員會設置要點，由主管機關另定之。</p>	<p>礙者或身心障礙者福利機構、團體代表二至四人」提昇為「四至六人」，委員總人數亦修訂為「九至十七人」。</p> <p>三、為期對本市身心障礙者就業促進政策及本就業基金之收支保管運用，提供更專業及更多元化之客觀意見，明定本府勞工局聘（派）擔任委員之身分資格，並擴充委員會人數，廣納專業人士之代表。</p> <p>四、參照現行要點第三點第一項第四款明定「身心障礙者或身心障礙者福利機構、團體代表四至六人」。</p> <p>五、將現行要點第三點第一項第三款「進用身心障礙者之義務機關（構）代表」</p>	
--	---	---	--

		<p>範圍放寬為「進用身心障礙者之機關（構）代表」。</p> <p>六、相較於其他縣市，本市身心障礙者就業基金委員會委員總人數較多，且委員會組成來源更具多元性、專業性、公正性及客觀性。</p> <p>七、委員會應置執行秘書一人，承主任委員之命，綜理委員會會務。</p> <p>八、委員會之設置要點由本府勞工局另定，其主要內容大致為：</p> <p>（一）委員會每三個月開會一次，必要時得召開臨時會。</p> <p>（二）委員會會議，需有半數以上委員出席</p>	
--	--	--	--

		<p>方得開會。</p> <p>(三) 委員任期二年，期滿得續聘之。</p> <p>(四) 委員於任期內辭職或因故不能出席會議，主管機關認有必要得補(改)聘(派)之，其任期至當屆任期屆滿為止。</p> <p>(五) 委員會委員及兼任人員均為無給職，但得依規定支給交通費或出席費，由就業基金編列經費支應。</p> <p>(六) 參照行政程序法，明定委員執行任務之利益迴避條款。</p>	
--	--	---	--

<p>第八條 主管機關於制定重大政策，認為有必要召開公聽會時，應廣徵身心障礙者、民間機構、團體及學者專家之意見。</p>	<p>第八條 主管機關於制定重大政策，認為有必要召開公聽會時，應廣徵身心障礙者、民間機構、團體及學者專家之意見。</p>	<p>明定本府勞工局於制定重大政策前，如須先召開公聽會時，應廣徵身心障礙者、民間福利機構團體、學者專家及各界參加，可集思廣益、加強溝通，強化社會監督之功能。</p>	
<p>第九條 主管機關每年應向本市議會報告就業基金之運用執行情形。</p>	<p>第九條 主管機關每年應向本市議會報告就業基金之運用執行情形。</p>	<p>一、依身心障礙者保護法第七十三條規定：「各級政府每年應向其民意機關報告本法之執行情形。」本府勞工局依法應將本市整個就業促進工作之執行情形，向本市議會提出年度報告。</p> <p>二、本辦法特規範本府勞工局應向本市議會提出就業基金運用執行情形之年度報告，包括本就業基金預決算、差額補助費收入、預</p>	

<p>第十條 就業基金資金之來源如下：</p> <p>一 依第四條收取之差額補助費。</p> <p>二 就業基金資金存儲之孳息及運用之收益。</p> <p>三 其他收入。</p>	<p>第十條 就業基金資金之來源如下：</p> <p>一 依第四條收取之差額補助費。</p> <p>二 就業基金資金存儲之孳息及運用之收益。</p> <p>三 其他收入。</p>	<p>算支出、定額進用及獎勵補助方案之執行情形、就業基金委員會之委員聘任、改選、委員會決議案等等。</p> <p>明定本市身心障礙者就業基金資金之來源，包括：</p> <p>(一) 依身心障礙者保護法第三十一條及本辦法第四條收取之差額補助費。</p> <p>(二) 差額補助費以就業基金名義存儲之孳息，及財務規劃運用所產生之收益。</p> <p>(三) (一) (二) 以外之其他非經常性收入。</p>	
<p>第十一條 就業基金資金之用途如下：</p>	<p>第十一條 就業基金資金之用途如下：</p>	<p>明定本市身心障礙者就業基金資金之運用範圍，包括：</p>	

<p>一 依本法規定勞工行政主管機關及本辦法所定之主管機關應執行事項。</p> <p>二 管理及運用就業基金之行政費用。</p> <p>三 其他有關身心障礙者就業促進及權益保障事項。</p>	<p>一 依本法規定勞工行政主管機關及本辦法所定之主管機關應執行事項。</p> <p>二 管理及運用就業基金之行政費用。</p> <p>三 其他有關身心障礙者就業促進及權益保障事項。</p>	<p>(一) 依身心障礙者保護法及本辦法明定本府勞工局應執行之事項。</p> <p>(二) 管理及運用本就業基金所需之行政費用。</p> <p>(三) (一) (二) 以外，其他有關身心障礙者就業促進及權益保障事項。</p>	
<p>第十二條 就業基金資金得作下列財務規劃運用：</p> <p>一 轉存金融機構。</p> <p>二 以貸款方式供本府辦理興建身心障礙設施建設支出之用。</p>	<p>第十二條 就業基金資金得作下列財務規劃運用：</p> <p>一 轉存金融機構。</p> <p>二 以貸款方式供<u>市政府</u>辦理興建身心障礙設施建設支出之用。</p>	<p>一、明定本府勞工局於不違反現行相關法令之授權範圍內，得將一定金額內之就業基金作財務規劃運用及其他投資，提高本就業基金之效益。</p> <p>二、本就業基金除得轉存金融機構，並得以貸款方式供</p>	<p>文字修正。</p>

<p>三 調節就業基金經常收支所需之短期存款、購買票券或債券。</p> <p>四 其他有利於就業基金收益之投資。</p> <p>前項第二款至第四款運用金額不得超過上年度公告之就業基金累計賸餘之百分之三十。</p>	<p>三 調節就業基金經常收支所需之短期存款、購買票券或債券。</p> <p>四 其他有利於就業基金收益之投資。</p> <p>前項第二款至第四款運用金額不得超過上年度公告之就業基金累計賸餘之百分之三十。</p>	<p>市政府辦理興建身心障礙者設施建設支出之用。為調節本就業基金經常收支，可以短期存款、購買票券或債券等方式為之。</p> <p>三、但所有財務規劃及投資之運用金額，不得超過當時公告上年度之就業基金累存賸餘金額之百分之三十。</p>	
<p>第十三條 前條第一項第二款至第四款之運用評定，應經委員會審議通過；主管機關並得委託財（社）團法人、金融機構或績優專業投資顧問公司規劃</p>	<p>第十三條 前條第一項第二款至第四款之運用評定，應經委員會審議通過；主管機關並得委託財（社）團法人、金融機構或績優專業投資顧問公司規劃</p>	<p>一、財務運用之評定方式，屬重大決策，應先經委員會審議通過，再由本府勞工局執行或委託辦理。</p> <p>二、明定委託方式，本府勞工局得委託財（社）團法人、金融機構或績優專業投</p>	

<p>執行運用之。</p> <p>前項就業基金之運用，其最低收益不得低於市庫代理銀行一年期定期存款利率計算之收益。</p> <p>第十四條 就業基金之收支採循環使用，收支情形按月上網公告；其決算及積存數額，由主管機關按年度公告之。</p>	<p>執行運用之。</p> <p>前項就業基金之運用，其最低收益不得低於市庫代理銀行一年期定期存款利率計算之收益。</p> <p>第十四條 就業基金之收支採循環使用，收支情形按月上網公告；其決算及積存數額，由主管機關按年度公告之。</p>	<p>資顧問公司規劃執行運用，以確保本就業基金財務運用之合法性及專業性。</p> <p>三、明定本就業基金財務運用之最低收益標準，不得低於本市市庫代理銀行一年期定期存款利率計算之收益。</p> <p>一、參酌現行要點第十二點：「本專戶之收支採循環使用，其運用情形及積存數額，由主管機關按年度公告之」訂之。</p> <p>二、為使本就業基金收支公開透明，增加按月上網公告之規定，並按年度公告每年決算及積存數額。</p>	
---	---	--	--

<p>第十五條 未依本法規定定額進用身心障礙者或未依本辦法規定按期繳納差額補助費之公私立義務機關（構），主管機關得不定期發布新聞或上網公布。</p> <p>身心障礙就業服務或社會福利相關機構、團體、學校與醫療單位，得運用前項名冊資料開拓工作機會或其他促進就業事項。</p>	<p>第十五條 未依本法規定定額進用身心障礙者或未依本辦法規定按期繳納差額補助費之公私立義務機關（構），主管機關得不定期發布新聞或上網公布。</p> <p>身心障礙就業服務或社會福利相關機構、團體、學校與醫療單位，得運用前項名冊資料開拓工作機會或其他促進就業事項。</p>	<p>一、對於未依身心障礙者保護法第三十一條進用身心障礙者或按期繳納差額補助費之公私立義務機關（構），經本府勞工局限期改善或催繳差額補助費，仍拒不繳者，本府勞工局得透過發布新聞或上網公佈名單等方式，施以社會輿論壓力。</p> <p>二、賦予本市身心障礙者就業服務或社會福利相關機構、團體、學校與醫療單位，得利用本府勞工局所發布之名冊資料，開拓工作機會或辦理就業促進等業務之法源依據。</p>	
<p>第十六條 有意願及有能力創業之身心障礙者，</p>	<p>第十六條 有意願及有能力創業之身心障礙者，</p>	<p>一、參照身心障礙者保護法第二十九條規定及現行要點</p>	<p>參酌現行本市自治法規之立法體例，自治規則之訂</p>

<p>主管機關得運用就業基金提供創業諮詢或補助。</p> <p>前項補助辦法，由本府另定之。</p>	<p>主管機關得運用就業基金提供創業諮詢或補助。</p> <p>前項補助辦法，由<u>主管機關</u>另定之。</p>	<p>第八點第一項第三款，明定本府勞工局得運用就業基金，提供設籍本市有能力及意願之身心障礙者相關創業諮詢或補助，協助其自立更生。</p> <p>二、相關補助辦法由本府勞工局另定之。</p>	<p>定主體係為本府，爰將第二項之「主管機關」修正為「本府」。</p>
<p>第十七條 主管機關得運用就業基金獎勵、補助積極超額進用身心障礙者之公私立機關、機構、學校、團體或事業單位。但公立機關(構)、學校之獎勵應以行政獎勵為限。</p> <p>前項獎勵及補助辦法，由本府另定之。</p>	<p>第十七條 主管機關得運用就業基金獎勵、補助積極超額進用身心障礙者之公私立機關、機構、學校、團體或事業單位。但公立機關(構)、學校之獎勵應以行政獎勵為限。</p> <p>前項獎勵及補助辦法，由<u>主管機關</u>定之。</p>	<p>一、參酌身心障礙者保護法第三十四條及現行臺北市身心障礙者就業基金收支保管及運用要點第八點第一項第一款、第二款訂定，查身心障礙者保護法第三十四條規定：「對於進用身心障礙者達一定標準以上之機關(構)，得以本就業基金補助其因進用身心障礙者必須購置、改裝、</p>	<p>參酌現行本市自治法規之立法體例，自治規則之訂定主體係為本府，爰將第二項之「主管機關」修正為「本府」。</p>

		<p>修繕器材、設備及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。」據此，明定本府勞工局對於公私立機關（構）皆得運用本基金補助其因進用身心障礙者所需設施設備費用，而私立機構可再發給獎勵金，但公立機關（構）、學校之獎勵僅得以行政獎勵方式（如公開表揚發給獎狀、獎牌等）為之，不得發給獎勵金。</p> <p>二、相關獎勵及補助之細部規定，由本府勞工局依照前述原則另定辦法規範之。</p>	
--	--	---	--

<p>第十八條 就業基金之會計年度，於每年一月一日開始，至同年十二月三十一日終了，以當年之中華民國紀元年次為其年度名稱。會計制度參照行政院主計處訂頒之政府各種會計制度設計應行注意事項定之。</p>	<p>第十八條 就業基金之會計年度，於每年一月一日開始，至同年十二月三十一日終了，以當年之中華民國紀元年次為其年度名稱。會計制度參照行政院主計處訂頒之政府各種會計制度設計應行注意事項定之。</p>	<p>一、參酌行政院勞委會職訓局參考範例第十六條及現行臺北市身心障礙者就業基金收支保管及運用要點第十一點予以訂定。</p> <p>二、參照「預算法」第十二條，明定本就業基金之會計年度與年度名稱。</p> <p>三、明定本就業基金之會計制度以行政院主計處八十九年十二月四日台八十九處會三字第一六四二〇號令發布之『政府各種會計制度設計應行注意事項』作為辦理之依據。</p>	
<p>第十九條 為推展身心障礙者就業，實施個別化專業服務，維護身心障礙者就業權益事項，主管機關得運用就</p>	<p>第十九條 為推展身心障礙者就業，實施個別化專業服務，維護身心障礙者就業權益事項，主管機關得運用就</p>	<p>一、明定本府勞工局得以就業基金聘（僱）專責人員推展身心障礙者就業促進業務，實施個別化專業服務之法源依據。</p>	<p>文字修正。</p>

<p>業基金聘(僱)專責人員辦理。</p> <p>前項聘(僱)之人員，不適用聘用人員聘用條例及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法之規定；其業務編組、人員配置、聘僱辦法及敘薪標準表，由主管機關定之，並報本府核定。</p>	<p>業基金聘(僱)專責人員辦理。</p> <p>前項聘(僱)之人員，不適用聘用人員聘用條例及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法之規定；其業務編組、人員配置、聘僱辦法及敘薪標準表，由主管機關定之，並報<u>市政府</u>核定。</p>	<p>二、因身心障礙者就業服務有其特殊性及專業性，為達成身心障礙者就業促進之目標，往往須透過各類別專業人員（個案管理、職業訓練、就業服務、職業輔導評量）之相互合作，為身心障礙者提供個別化服務。明定此條主要目的是，考量本府勞工局在現有配置公務人力無法滿足服務之情況下，可聘(僱)專責人員推展身心障礙就業促進各項業務。</p> <p>三、目前行政機關之一般聘用及約僱人員雖以「聘用人員聘用條例」及「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」規範之，惟以身心障礙者就業基金聘僱人員</p>	
--	--	---	--

		<p>則有適用上之困難：</p> <p>(一) 程序與預算權責不同： 一般聘用及約僱人員之經費來源為政府年度法定預算，其預算及員額須提報市府核准送市議會審議通過後方可動支，且聘用人員進用後須報銓敘部備查。惟依身心障礙者保護法第三十六條第二項規定，本就業基金不列入政府年度預算，其係專款專用且排除預算法之限制，是以基金聘僱人員之經費、預算程序、預算審議權責顯與一般聘僱人員不同。</p> <p>(二) 勞動條件較劣且缺乏彈性：約聘僱人員為單一</p>	
--	--	--	--

		<p>固定薪點，無法隨工作表現機動升遷，或隨年資、考評調升薪資，如此難以延攬高級人才、激勵工作士氣，不利於鼓勵工作人員久任，且難以因應大量、專業且具備實務經驗人力之立即需要。</p> <p>四、因應行政院要求地方機關年度員額應以「零成長」管制，本府自九十一年度起配合實施，並要求各機關聘僱人員不可流於長期聘僱，且不得新增年度約聘僱人力。惟，身心障礙者就業促進業務尚處於發展建制的初期階段，在服務提供的廣大需求下，亟需另定完整、系統化的人</p>	
--	--	--	--

		<p>事制度，延攬專業且具實務經驗之優秀人力投入，以求服務制度之建立、服務品質提昇及業務之長遠發展。</p> <p>五、機關用人不受前述聘用條例或約僱辦法之限制業有案例可循，現如：國宅基金、停管基金、醫療作業基金以及工程管理費等特定業務費所聘僱的人員，雖然都是由機關聘僱，但並不適用聘用條例與約僱辦法。由於身心障礙者保護法其立法本意即賦予身心障礙者就業基金相關運用之彈性，為顧及業務之需求，並避免與既有約聘僱人員制度之扞格不入、員額排擠等負面效應，及</p>	
--	--	---	--

<p>第二十條 主管機關對於接受獎（補）助或受託辦理身心障礙者就業促進之單位或身心障礙者，其運用就業基金經費之情形，得予不定期抽查，接受檢查者不得拒絕。如違反者，得撤銷獎（補）助或委託。</p> <p>經查核有擅自變</p>	<p>第二十條 主管機關對於接受獎（補）助或受託辦理身心障礙者就業促進之單位或身心障礙者，其運用就業基金經費之情形，得予不定期抽查，接受檢查者不得拒絕。如違反者，得撤銷獎（補）助或委託。</p> <p>經查核有擅自變</p>	<p>建立更具彈性、適切及因應需求之人事規範制度，故增列不受「聘用人員聘用條例」及「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」之規範，並增列「敘薪標準」，明確授權主管機關另定規定之權責。</p> <p>一、明定本府勞工局得依職權不定期抽查受獎（補）助或委託辦理就業促進之單位或身心障礙者之法源依據，對於拒絕檢查者，本府勞工局得撤銷獎（補）助或委託，以防止本就業基金遭不當濫用。</p> <p>二、經查核確有違反規定之受獎（補）助之單位或身心障礙者個人，本府勞工局</p>	
--	--	---	--

<p>更核定項目之用途或違反相關規定者，主管機關得限期令其改善、撤銷或停止獎（補）助或追回已撥付之經費並作為繼續獎（補）助或委託之審查依據。</p>	<p>更核定項目之用途或違反相關規定者，主管機關得限期令其改善、撤銷或停止獎（補）助或追回已撥付之經費並作為繼續獎（補）助或委託之審查依據。</p>	<p>應責令改善、撤銷或停止執行獎（補）助或追回已撥付之經費，並得作為日後是否繼續獎（補）助或委託同一單位或身心障礙者個人之依據，善盡本就業基金管理之責。</p>	
<p>第二十一條 本辦法自發布日施行。</p>	<p>第二十一條 本辦法自發布日施行。</p>	<p>明定本辦法施行日期。</p>	

<p>第四條 獎勵金發給金額如下：</p> <p>一 超額義務機構：</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>第四條 獎勵金發給標準如下：</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>二、文字修正。</p>
--	--	--	---

<p>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。</p> <p>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。</p> <p><b>*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。</b></p>	<p>算發給。但連續月薪資之計算，最長以三個月為限。<u>超額人數之認定，以最近進用之身心障礙員工為基準。</u></p> <p>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。</p> <p>三 <u>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</u></p>	<p>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。</p> <p>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</p>	<p><b>*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。</b></p>
---	---	---	---

<p><u>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。</u></p>	<p><u>入獎勵人數計算：</u></p> <p><u>(一) 機構負責人、法定代表人、訓練學員。</u></p> <p><u>(二) 同一事由同一期間已獲得政府類似性質之獎助。</u></p> <p><u>(三) 進用之身心障礙者同一期間已獲本市創業補助者。</u></p> <p><u>(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。</u></p>	<p>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。</p> <p>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</p>	
---	--	---	--

		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	
--	--	---	--

		<p>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。</p> <p>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）。</p> <p>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</p>	
--	--	---	--

<p>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：</p> <p>(一) 機構負責人、法定</p>		<p>獎勵者，不得列入本獎勵人數。</p>	<p>一、由勞工局訂定條文第四條第三款規定移列。</p> <p>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</p>
---	--	-----------------------	--

<p>代表人、訓練學員。</p> <p>(二) 同一事件已獲得各級政府之獎助者。</p> <p>(三) 進用之身心障礙者同一期間已獲本市創業補助者。</p> <p>(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。</p> <p><b>* (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</b></p>			<p>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。</p> <p>三、文字修正。</p> <p><b>* 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</b></p>
---	--	--	--

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

<p>第六條 職務再設計補助原則如下：</p> <p>一 應<u>以符合恢復、維持或強化身心障礙者就業能力為原則</u>。</p> <p>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<u>身心障礙者</u>一年內最高補助金額以新臺幣六十萬元為限，</p> <p><b>*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</b></p>	<p>第五條 職務再設計補助原則如下：</p> <p>一 應符合恢復、維持或強化身心障礙者就業能力之要件。</p> <p>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。</p> <p>三 同一事由於核給補助後五年內，無特殊理由者，</p>	<p>一、依勞工局自八十七年至九十年辦理設施設備補助經驗，將近百分之九十八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。</p> <p>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。</p> <p>二、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</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>四、文字修正。</p> <p><b>*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。」</b></p>
---	--	---	---

<p>補助金額以新臺幣六十萬元為限。</p> <p>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。</p>	<p>不得補助。</p> <p>四 同一事由已獲其他單位補助，無特殊理由者，不得補助。</p> <p>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。</p> <p>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，向勞工局申請前一</p>	<p>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。</p> <p>一、明定獎勵金申請期限及應檢具之文件。</p> <p>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</p>	
---	--	---	--

<p>第七條 <u>私立機構申請獎勵金</u>，應於每年一月、四月、七月、十月之<u>第一日起二個月內</u>，檢具下列文件，向主管機關申請前一季獎勵金，<u>逾期申請者，不予受理之</u>：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一 申請表。</li> <li>二 身心障礙員工薪資表。</li> <li>三 勞工保險局勞工保險費明細表、公保清單（含年資滿三十年者）影本。</li> <li>四 身心障礙手冊影本。</li> </ol>	<p>季獎勵金；其申請期限為二個月。<u>經勞工局審查核定後，應於勞工局書面通知期限內掣據請款。逾期申領者，不予受理及核銷。</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一 <u>獎勵金申請表</u>。</li> <li>二 身心障礙員工薪資表。</li> <li>三 勞工保險局勞工保險費明細表、公保清單（含年資滿三十年者）影本。</li> <li>四 身心障礙手冊影本。</li> <li>五 身心障礙員工勞保卡、公保加保證明影本。</li> <li>六 本市之公司或營利事業統一編號或工</li> </ol>	<p>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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>二、文字修正。</li> </ol>
---	--	--	---

<p>五 身心障礙員工勞保卡 或公保加保證明影 本。</p> <p>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。</p> <p>七 其他經<u>主管機關</u>指 定之相關文件。</p> <p>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。</p>	<p>廠登記證或經目的 事業主管機關核發 之證件影本。</p> <p>七 其他經<u>勞工局</u>指定 之相關文件。</p> <p>前項第四款至第六 款之文件，於第一次申請 時已提供者，得<u>不重複提</u> <u>供</u>。但有異動時，應檢具 異動後之文件。</p> <p><u>申請文件如有欠</u> <u>缺，經通知限期補正，屆</u> <u>期未補正者，駁回其申</u> <u>請。</u></p> <p><u>勞工局審查時，認有</u> <u>必要得實地訪查申請單</u> <u>位進用身心障礙者情</u> <u>形，申請單位如有拒絕、</u> <u>規避或妨礙情事者，駁回</u> <u>其申請。</u></p>		
---	---	--	--

<p>第八條 <u>公、私立機關(構)</u>申請職務再設計補助，應於<u>購置、改裝、修繕器材、設備及其他必要費用前</u>檢具下列文件，向<u>主管機關</u>提出申請：</p> <p>一 申請表。</p> <p>二 身心障礙手冊影本。</p> <p>三 身心障礙員工勞保卡或公保加保證明影本。</p>	<p>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。</p> <p>一 <u>職務再設計</u>申請表。</p> <p>二 身心障礙手冊影本。</p> <p>三 身心障礙員工勞保卡或公保加保證明影本。</p> <p>四 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。</p> <p>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</p>	<p>一、明定申請職務再設計補助應檢具之文件。</p> <p>二、身心障礙者就業輔助器具補助辦法第四條規定：「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。</p>	<p>文字修正。</p>
---	--	--	--------------

<p>四 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。</p> <p>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></p> <p>六 其他經<u>主管機關</u>指定之相關文件。 <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></p>	<p>書。</p> <p>六 其他經<u>勞工局</u>指定之相關文件。 <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></p> <p><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></p> <p>第八條 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</p>	<p>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</p>	
--	---	--	--

<p>定提出申請；未經機關（構）同意者，不予補助。</p> <p><u>第九條</u>     <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></p> <p><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></p>	<p>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。</p> <p><u>第九條</u>     <u>經勞工局核准補助</u></p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>
--	---	--	---

<p><u>師、物理治療師或其他相關專業人員協助訪查及評估。</u></p> <p><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></p> <p>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></p>	<p>職務再設計之機關(構)，<u>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。</u></p> <p>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></p> <p>第十一條 <u>受獎助機關</u></p>	<p>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。</p> <p>明定主管機關之查核規定。</p>	<p>文字修正。</p> <p>文字修正。</p>
---	---	---	---------------------------

<p>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。</p> <p>第十二條 受獎助機關（構）有下列情形之一者，<u>主管機關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：</u></p> <p>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</p>	<p>（構）有下列情形之一者，<u>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。</u></p> <p>一 第三條第一項第二款之受獎助資格喪失者。</p> <p>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。</p> <p>三 拒絕、規避或妨礙勞工局之查核者，經勞工局限期改善，屆期未改善者。 受獎助機關</p>	<p>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。</p>	<p>整併勞工局訂定條文第十一條、第十二條，並作文字修正。</p>
---	---	--	-----------------------------------

<p>職。</p> <p>二 未依第十條規定向主管機關通報者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(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。</p> <p><u>第十二條 受獎助機關</u></p> <p><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></p> <p><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></p>	<p>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。</p>	
---	---	--	--

<p>第十三條 受獎助機關(構),經主管機關通知繳回獎助款,逾期</p>	<p>並請款核銷者。  <u>二 提送之各項資料有隱匿、不實情事者。</u>  <u>三 以詐欺或其他不正當方法申領者。</u></p> <p>第十三條 受獎助機關(構)經<u>勞工局限期</u>通知繳回獎助款,屆期不繳回者,依法移送強制執行。</p> <p>第十四條 未僱用勞工幫同<u>工作之自營作業或實際從事工作之機關(構)負責人為身心障礙者</u>,準用本辦法申請職務再設計補助</p>	<p>明定應繳回之獎助款未繳回者,移送強制執行。</p> <p>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</p>	<p>文字修正。</p> <p>本條之補助對象與身心障</p>
--------------------------------------	---	---	---------------------------------

<p>不履行者，應依法移送強制執行。</p> <p>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</p>	<p>相關規定。</p> <p>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。</p> <p>第十六條 本辦法所需書表格式，由<u>勞工局</u>定之。</p> <p>第十七條 本辦法自發布日施行。</p>	<p>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。</p> <p>明定本辦法所需經費來源。及年度預算用罄時之處理方式。</p> <p>明定本辦法所需書表格式之訂定方式。</p> <p>明定本辦法之施行日期。</p>	<p>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。</p> <p>文字修正。</p>
--	--	--	---

公告之。

第十五條 本辦法所需書表  
格式，由主管機關定  
之。

第十六條 本辦法自發布日施  
行。