

## 【學生學習及勞僱型分流說明】

型態	研究獎助生(學習)	兼任研究助理(勞僱)
處理原則	教育部「專科以上學校獎助生權益保障處理原則」	勞動部「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」
定義	係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	學校僱用並受本校用人單位或計畫主持人指揮監督，從事協助單位或計畫工作，而以提供勞務獲致工資為目的者。
權利義務	依本校學生及相關規定辦理	依勞動基準法(以下簡稱勞基法)等勞動法令及本校相關規定辦理
差勤記錄	與計畫主持人共同確認並填寫學習活動實施計畫暨評量表且有參與計畫之紀錄(實驗紀錄簿、相關會議出席紀錄等)以備查核	應按時簽到退並備有出勤記錄供檢查機構及相關單位查核
研究成果歸屬	<p>1. 著作權歸屬：</p> <p>(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)。</p> <p>(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達成協議或簽訂契約後，始得為之。</p> <p>2. 專利權歸屬：除法規另有規定或合約另行約定者外，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，得依專利法第五條第一項向專利專責機關申請專利。但指導教授如對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。</p> <p>3. 其他智慧財產權歸屬：依本校「研發成果管理辦法」之研發成果歸屬相關規定辦理。</p>	<p>協助或參與執行研究計畫所產出相關研究成果，依下列規定辦理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 該計畫資助機關已規定成果歸屬者，依資助機關規定；資助機關未規定成果歸屬者，依本校「研發成果管理辦法」之研發成果歸屬相關規定辦理</li> </ul>
主持人注意事項	<p>應有明確對應之課程、論文研究指導、研究或相關學習活動實施計畫。</p> <p>教師應有指導學生學習專業知識之行為。</p> <p>研究獎助生從事研究學習活動期間，除原有學生團體保險外，計畫主持人得為其加保商業保險，以增加其保障範圍。</p> <p>保險期間自研究獎助生申請日起始，不得追溯承保。(加保問題請洽學務處詢問辦理)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞僱型兼任助理適用勞基法，應遵守相關勞動法令及本校相關規定。</li> <li>● 應於勞僱型兼任助理到職前辦理勞(健)保事宜，並不得追溯聘期；如擬於契約屆滿前中途離職，應依勞動基準法規定預告期間提出書面申請；未依規定辦理而衍生之費用或違反規定而受罰，應由用人單位或計畫主持人自行負責。</li> <li>● 工資、工時及延長工作時間應符勞動法令規定，另工資、工時等勞動條件不得任意變更；勞僱型兼任助理依本校及勞基法規定應有出勤紀錄可稽。</li> <li>● 勞僱型兼任助理聘期不得任意提前終</li> </ul>

		<p>止。如為勞動基準法相關規定情事資遣者，應依規定期間預告、計算資遣費，並將相關表件紙本於離職日期 14 日前送達人事室。</p>
--	--	--