

國立臺北護理健康大學第7屆第9次勞資會議紀錄

時間：110年4月19日（星期一）下午2時

地點：行政大樓3樓貴賓室

資方代表：吳淑芳代表、黃宣宜代表、邱慧洳代表、葉賢忠代表、沈里通代表、黃俊清代表（請假）

勞方代表：朱秋香代表、邱憲鴻代表、楊惠惠代表、陳玉蘭代表、鄭家麟代表、王姿涵代表

主席：援例由勞資雙方各推一人共同擔任，經與會委員推舉，資方主席由沈里通代表擔任，勞方主席由鄭家麟代表擔任

列席人員：人事室陳佩君主任

紀錄：馬君敬

壹、主席致詞

貳、前次會議決議事項辦理情形：

序號	案由	決議	後續執行情形
一	【人事室提案】 為因應各單位業務需要，請同意得依勞動基準法及本校約用人員工作規則之相關規定，調整所屬同仁正常工作時間，並配合增訂本校適用勞基法人員四週彈性工時排班表。	一、為符合相關勞動法令規定並使本校勞工於辛苦工作之餘得以充份休息，經與會委員充分討論後，同意照案通過。 二、依規定勞工每2週要有2個例假（例假可在每2週週期內調移，不受「7休1」限制）、每4週要有4個休息日（休息日可在每4週週期內調移），週期內例假日和休息日的總日數（4週合計8日）原則不變。本校各單位應避免於休息日、例假日及勞基法第37條第1項所列應放假日要求勞工出勤，倘確有業務執行需要，請於符合法令規定下，經同仁同意採調移方式辦理，以保障同仁得有充分的休息時間，亦可部分舒緩單位經費負擔。 三、會議紀錄奉核後，上傳人事室網頁「勞資會議專區」週知，並利用行政會議加強宣導及以電子郵件通	業於人事室網頁「勞資會議專區」公告周知，並於3月份業務會報及擴大行政會議加強宣導，並以電子郵件通知各單位主管參考運用。

		知各單位主管參考運用(含附件:1 本校適用勞基法人員「四週彈性工 時排班表範例」。2. 本校適用勞基 法人員「四週彈性工時排班表」。3. 本校「調整平日工作時間申請表」 等)。	
--	--	---	--

參、報告事項：

一、本校每月勞保投保人數異動情形如下(適用勞動基準法人員人數)：

年度/月份	專任		兼任		總人數
	男	女	男	女	
109年1月	48	125	18	39	230
109年2月	45	130	18	38	231
109年3月	47	131	15	40	233
109年4月	47	136	21	40	244
109年5月	48	135	20	44	247
109年6月	55	139	18	49	261
109年7月	53	138	18	55	264
109年8月	40	154	14	46	254
109年9月	47	145	25	55	272
109年10月	45	144	23	56	268
109年11月	46	145	21	54	266
109年12月	49	148	16	46	259
110年1月	49	141	14	38	242
110年2月	48	144	11	34	237

肆、討論事項：

提案一 【勞方提案/林建羽高級管理師】

案由：為強化校園專業單位人才留用及僱用，建請調整專案工作人員薪資報酬表案，請討論。

說明：

一、勞方代表提案內容摘述如下(詳細內容請參閱 P5-12)：

(一)目前校內專業人員(諮商心理師、護理師、高級管理師、技士、技佐)並無額外專業加給，但處理的業務內容需要有專業性，例如：

1. 技士、技佐工作內容含：全校校園水電管理、冷氣保養管理、修繕管理、消防設備管理、營繕工程招標採購作業……等工作業務。
 2. 高級管理師工作內容含：全校電腦教室維護與管理、校園軟體評估與採購、校內同仁資訊設備採購與維護管理、資訊安全驗證管理、校園網路環境規劃與建置、伺服器與機房管理……等工作業務。
 3. 護理師工作內容含：全校教職員生健康檢查服務、校園衛教管理、健康門診業務、健康環境建置、健康促進活動辦理……等工作業務。
 4. 諮商心理師工作內容含：全校教職員生諮商心理輔導、心理衛生推廣活動……等工作業務。
- (二)經上述說明，業務單位同仁負責項目均需要專業工作技能，並參考部分國立大學，將薪資級距區分(行政類、技術類、研發類)，或另訂專業單位專長加給，希望校方可以提供專業單位人員一些專業能力加給的薪資福利。
- (三)建議辦法：目前校內專業單位人員數：約聘護理師 2 位、約聘諮商心理師 1 位、約聘高級管理師 3 位、約聘技士 1 位、約聘技佐 1 位，若依據本案薪資表調整，大學從 250 薪點提高至 280 薪點，碩士從 320 薪點提高至 350 薪點(請參閱 P.10-11)，預計每年增加 33 萬人事費用(請參閱 P.12)。

二、相關單位說明：

(一)人事室：

1. 本校校務基金進用工作人員(約用人員)之待遇及陞遷等有關機制，前於 108 年 10 月 25 日第 7 屆第 3 次勞資會議臨時動議討論在案，摘要如下：
 - (1)近年來校務基金進用人員之薪酬標準表業已調高得晉薪級數(現為 15 級)；並因應用人單位特殊職務需求，檢討調高需具專業證照職務人員之起敘薪點標準(如諮商心理師及護理師)，以遴補所需人才。
 - (2)在本校經費允許下，將賡續檢討並逐步調整校內約用人員待遇(獎金)及相關福利措施。
2. 基於照護同仁立場，學校盡力在校務基金整體人事費並不充裕下，人事室研議專案計畫工作人員待遇等措施，試算推動所需經費，且事先與主計室研商經費可行性後，提案修正相關規定且據以推動。謹擇要說明如下：
 - (1)於 108 年提案修正「國立臺北護理健康大學專案計畫教學人員研究人員暨工作人員實施要點」第 9 點，調增本校專案計畫工作人員年度考核考列甲等人員得核發績效獎金之人數比例(調增 50%)及獎金計算額度(調增 100%)，以鼓勵考核當年績效優異之約用同仁。(108 年核發獎金人數 24 人，總額為 42 萬元；109 年核發獎金人數為 25 人，總額為 43 萬 6,000 元)
 - (2)因應單位網羅專業人才特殊需要，業已檢討並提案修正本校專案計畫工作人員報酬支給標準表，增列備註三「(一)新進諮商心理師自第六級 370 薪點標準支給。(二)新進護理師，大學畢業者自第六級 290 薪點標準支給，碩士畢業者自第四級 350 薪點標準支給。(三)研究發展處國際暨兩岸教育中心，實際從事國際交流相關業務者，

如具國外學歷、或英語相關科系畢業、或具英檢中高級(或相當等級之英語測驗)及格且有證明文件者，大學畢業自第六級 290 薪點標準支給；碩士畢業自第四級 350 薪點標準支給。」

- (3)本校教職員工因適用身分不同，所適用法令亦不同，各有薪資給與基準及管理措施，包含約用工作人員在內，各類別人員之薪資待遇等的調整或變動，學校均需整體考量不同身分人員間任務要求、權利與義務間之衡平性等問題，且需確保校務基金在符合法令規範下得以支應。
 - (4)因應勞動基準法暨施行細則法令近年大幅修正及基本工資調高等，學校適用勞動法令之相關用人成本已隨之逐年增加；另公教人員退撫基金提撥率逐年調高，亦同時增加學校人事費成本。依教育部訂定之「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」規範，該辦法第 9 條第 1 項規定略以：「學校以自籌收入支應前條第一項第一款至第三款人事費，其合計總數應以最近年度決算自籌收入百分之五十為限……」，本校目前校務基金人事費所占比率已將屆上開臨界值；又因應近期兩棟大樓興建、進駐及未來親仁樓及城區部整修等需要，校務基金整體負擔沉重。
 - (5)學校各級主管均甚為重視同仁薪資與福利，代表所提建議擬由人事室錄案，俟學校校務基金壓力趨緩經費可行下，賡續檢討修正。
- (二)主計室：經檢視人事室上開說明，無其他補充意見。

決議：經與會勞資雙方代表充分討論與交換意見，考量目前校務基金整體財務狀況，本案由人事室先予錄案研議；另爾後檢討修正本校約用人員薪資報酬時，建議得參酌他校約用人員「變動薪資」之設計，讓業務單位因執行特殊任務或須具專業資格要求等人員，得在特定時段(或特殊情形)下適時彈性增給變動薪資。

伍、 臨時動議：無。

人事室補充報告，勞方代表因退休出缺 1 人，業依程序由王姿涵約聘專員遞補擔任。

陸、 散會：下午 2 時 35 分

國立臺北護理健康大學第7屆第9次勞資會議簽到表

代 表 別	姓 名	性 別	簽 名
勞 方	朱秋香	女	朱秋香
	邱憲鴻	男	邱憲鴻
	楊惠惠	女	楊惠惠
	陳玉蘭	女	陳玉蘭
	鄭家麟	男	鄭家麟
	王姿涵	女	王姿涵
資 方	吳淑芳	女	吳淑芳
	黃宣宜	女	黃宣宜
	黃俊清	男	(請假)
	邱慧洳	女	邱慧洳
	葉賢忠	男	葉賢忠
	沈里通	男	沈里通
	列 席	人事室陳佩君 主任	