

**106 年 8 月份 兒童醫學部、復健醫學部、核醫部
人事訪談建議事項處理情形彙復表**

項次	建議事項	承辦單位	處理情形
1	如果公務人員有 7 天假到年底只放 4 天，剩下 3 天會給薪嗎？	人事室	依據公務人員請假規則第 10 條略以，公務人員符合休假規定者，每年至少應休假十四日，未達休假十四日資格者，應全部休畢。是以，應休而未休之日數不可保留至次年或折算發給薪資。
2	如果國民旅遊卡額度有 1 萬 6，其中 8 千塊觀光旅宿業額度一定要先刷嗎？	人事室	<ol style="list-style-type: none"> 1. 觀光旅遊額度與自行運用額度並未限制使用之先後順序，在各該額度內只要符合休假改進措施之規定，均可請領強制休假補助費。 2. 基於個人運用消費額度考量，建議先以觀光旅遊消費金額 8 千元優先使用，超過金額即轉為自行運用額度補助。如具 1 萬 6 千元休假補助費額度之本院員工，於旅行業刷卡消費 9 千元，其中 8 千元由觀光旅遊額度內補助，超過 1 千元則列於自行運用額度內補助。
3	現行休假是以半天為基準，能不能更用彈性用「小時」為單位請休假？	人事室	依據公務人員請假規則第 10 條略以，公務人員符合休假規定者，每次休假，應至少半日，為利行政作業之管理，本院適用勞基法同仁，亦比照上開規定休假以半日計算。
4	目前院內對於醫事人員與行政人員的學歷增加並沒有獎勵措施，只有對於教職有明確的規定。所以不管是學士、碩士、或是博士並沒有對於職務上有明顯的差	人事室	學歷、專業證照、教師資格等皆屬人事基本資料，為掌握與了解組織人力資源狀況，須隨時更新個人人事資料，以維持組織正常運作及資料正確性；另學歷除有助於人力素質提高，且在個人未來陞遷評分上有依學歷資格採計分數之規定，攸關個人權益，爰仍請同仁配合，如有新取得學

**106 年 8 月份 兒童醫學部、復健醫學部、核醫部
人事訪談建議事項處理情形彙復表**

項次	建議事項	承辦單位	處理情形
	異與獎勵，那為何我們還需要通報告知人事室呢。		歷、專業證照或證書等，請影印 1 份送人事室辦理登錄事宜。
5	教職僅以部訂教職有獎勵措施，公立學校聘用之專技講師是否有？契約人員發表 SCI 論文也有獎勵嗎？	教研部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依據醫管室訂頒「本院員工教職研究論文獎勵作業規定」申請資格以本院員工具有教育部部定教職為限。 2. 另「本院研究論文獎勵暨補助作業要點」，申請條件以本院編制內人員為獎勵對象，本院契約及約聘人員比照辦理。
6	餐廳提供之 50 元便當，主餐之前有飯、麵、米粉等可以選擇，近一年都只有飯，能有多一點選擇嗎？	營養室	經與美德耐管理中心協調溝通結果，自助餐將自 106 年 9 月 15 日開始，於 <u>每週星期五</u> 供應炒米粉、炒麵，並可再搭配 3 樣青菜；由於準備較費時費工，因此每次販售只限量 30 份，售完為止。
7	部內有任職 12 年的契約醫事人員，已取得碩士學歷也正在取得部訂教職資格，請問醫院對於內部升遷納實的管道是否可以更明確。雖然有被告知每個職類的納實名額可能不同，但相對於護理同仁，在院內工作滿 5 年就有機會可以參與納實的排名比序，職能治療這一職類卻遲遲沒有聽到有納實的缺額出現，希望人事室可以幫忙跟醫院爭取，也讓一直在崗位努力的同仁	人事室	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經查職能治療師 106 年預算員額 4 員，而貴部現有 4 員，已無缺額。 2. 本院人員納實員額評估需經醫管室、人事室就工作負責、人才延攬、政策配合醫療收入及評鑑任務等五大面向及單位公職契約比來衡量。 3. 考量單位特性及需求，會於適當時機協助向醫院爭取。

**106年8月份 兒童醫學部、復健醫學部、核醫部
人事訪談建議事項處理情形彙復表**

項次	建議事項	承辦單位	處理情形
	可以有更好的期待。		
8	人事室簡報的資料提到:公職/契約人員承擔的責任不同,正職人員除醫療業務外尚須分擔品管/教學/評鑑/研究等工作…。但目前我們復健部的職能治療師只有兩名為公職(一名請產假育嬰假中,僅剩一名目前在職),另外四名皆為契約人員,且契約人員都有在協助分擔品管/教學/評鑑/研究等工作,是否需要按照醫院規定做工作上的調整?但是該名公職人員反映無法獨立完成這些工作該如何處理?	人事室	公職/契約人員承擔責任程度不同,正職人員除醫療業務外尚須承擔 <u>較重比例</u> 之品管/教學/評鑑/研究等工作,而非僅由公職同仁負責上開全部業務,還請各單位衡酌調整業務,並依規定遴聘職代人員以應業務需要。
9	契約人員除了育嬰外有其他事由可以請留職停薪嗎?	人事室	依本院勞工工作規則第18條略以,受僱者任職滿六個月後,於每一子女三歲前得申請育嬰留停外,尚有因 <u>普通病假逾限經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者及應徵入伍服役者</u> 得申請留職停薪。另定期契約人員留職停薪最長至契約屆滿為限。

**106 年 8 月份 兒童醫學部、復健醫學部、核醫部
人事訪談建議事項處理情形彙復表**

項次	建議事項	承辦單位	處理情形
10	<p>專任研究助理年資滿一年者，得申請育嬰留停，依照勞保局規定，被保險人於育嬰留職停薪繼續加保期間，原由雇主負擔之保險費，免予繳納(雇主如為公家單位，則仍由各機關、學校於年度預算人事費用下勻應)，依照經費核算，扣除產假給予 2 個月薪水+勞保、健保費用，估計不足 2 萬元，請問該筆費用有什麼方案可以處理？</p>	<p>教研部</p>	<p>勞動部職業安全衛生署職災勞工服務計畫，為一年期計畫，經費來源係向勞動部申請。該計畫為勞動部服務型計畫，所需人事費用應由計畫經費支應。因計畫助理育嬰留職停薪，留職停薪期間仍須由雇主負擔保險費，此項人事費用仍屬計畫經費應支應範圍。建議計畫主持人依據剩餘可運用經費額度，適當調整另聘計畫助理的薪資及聘期，以為因應。</p>
11	<p>復健部承接勞動部職業安全衛生署職災勞工服務計畫，目前為一年寫一次計畫向勞動部申請經費，有鑑於該計畫為勞動部服務型計畫，得以每年持續申請，為常態性的方案，經費來源穩定，請問累進的專任研究助理(依照勞動部職業安全衛生署規定，計畫執行者需有職能治療師證照)，是否有設置相關福利與升遷管道？</p>	<p>教研部</p>	<p>此類計畫屬定期契約，計畫設定有施行事項及內容，計畫經費亦屬固定額度。計畫施行期滿或經費用罄，即為計畫結案。此類計畫所聘用助理非屬本院編制內員工，因此未符合員工升遷規定。秉於為國家培養人才，於本院公告各式編制職缺招募時，可依報考規定參與甄試。</p>

**106 年 8 月份 兒童醫學部、復健醫學部、核醫部
人事訪談建議事項處理情形彙復表**

項次	建議事項	承辦單位	處理情形
12	紅樓及高齡後方機車停車場，遇大雨會淹水。另建議機車增蓋遮雨棚，無遮雨棚造成員工上班不便	總務室	1. 本室平時已派人定時清除員工機車停車場出水口之污物，有關部份淹水區域將協請工務室研擬改善方案處理。 2. 第一機車停車場員工入口處增設遮雨棚案，工務室已完成估價，俟核准後即可施作。
13	有關支(兼)領月退人員死亡後，遺族年金請領限制，依法領有退離給與之定期性給付者，不得擇領，如配偶非公務員也適用嗎？	人事室	經電洽銓敘部，目前公務人員退休資遣撫卹法施行細則草案刻正訂定中，俟頒布後方能確定相關細節作法，屆時再予以公告週知。
14	有關聘用住院醫師須年滿一年才有特別休假，但該類人員自 106 年 1 月 1 日起之契約、PGY 年資不得採計休假期年資，現今招募醫師不易，是否有方式可改善？	人事室	依行政院人事行政總處 105 年 10 月 26 日函示，自 106 年 1 月 1 日起始任聘僱人員者，僅可併計銓審有案、軍職、軍校、入伍服役、聘用住院醫師等休假期年資，契約醫師、公立醫院 PGY 醫師等年資均不得採計休假期年資，此乃全國性政策，目前應依該規定辦理，本室已錄案，俟機建議輔導會轉請相關單位研議放寬，以改善住院醫師羅致之窘境。