

國立政治大學新進約用人員敘薪原則

民國101年5月8日工作評價小組第13次會議審議通過

民國101年6月26日工作評價小組第15次會議確認

民國104年1月29日工作評價小組第29次會議修正通過

民國110年10月14日工作評價小組第51次會議修正全條文通過；

民國110年12月20日政人字第1100036972號函發布

- 一、新進專任約用人員之薪資，以自擬任職位評價職等之薪資下限起敘為原則。
- 二、單位主管於進用案，考量內部公平性後，得依下列各款之一，建議新進約用人員以高於擬任職位評價職等薪資下限起敘：

- (一) 工作職能。
- (二) 工作資歷。
- (三) 競爭攬才。

前項建議提高之薪資，不得逾擬任職務職等薪資中間值。

- 三、工作職能，係指新進人員所具知能（學歷、專業證照、技能檢定證書）優於擬任職務工作說明書及徵才公告所訂資格條件且為本校所需、所用，並與擬任職位核心職能相關有助提升工作績效者。

工作職能提敘以百分之三為上限。

- 四、工作資歷，係指新進約用人員扣除擬任職務所需之工作資歷後，與擬任職務工作性質相近、職責程度或待遇相當之專任工作資歷並有證明文件。

符合前項所稱專任工作資歷，其提敘標準如下：

- (一) 每一職務經歷達一年以上者，每滿一年提高擬任職位薪資下限之百分之一，不足一年之畸零月數均不予併計。
- (二) 前後職務年資未中斷者（以月計），均採認併計。

證明文件，係指勞工保險投保資料明細、離職證明書或服務證明書等。用人單位應善盡說明及查核之責。

工作資歷提敘以百分之十為上限。

- 五、競爭攬才，係指為與外部市場（與本校規模相當之大學或業界）相當職位之薪資維持衡平以保有攬才優勢，單位主管得建議提高新進人員敘薪。

單位主管應具體說明前項提敘對單位及本校之重要性與必要性。

競爭攬才提敘以百分之五為上限。

- 六、新進人員薪資提敘案，五職等以上職位併進用案提職員人事甄審委員會審議，四職等以下職位，得經人事室簽注意見送請校長核定，再提工作評價小組備查。

如有情形特殊者，經簽請校長核准後，提送工作評價小組審議。

- 七、工作評價小組得授權付委之薪資審核小組提供初審意見，逕送請校長核定。

前項薪資審核小組委員由工作評價小組推派委員三人，簽請校長核定後組成。

- 八、經單位主管審酌後，得以擬任職位評價低一職等進用人員，該保留之職等，單位主管得於全單位總職等不變之情形下，經由工作內容重組分配之，或於日後人員退離時，依其原職缺評價職等遞補之。

依前項調整職等者，應簽奉校長核定後，提交工作評價小組備查。

九、新進人員薪資提敘案，單位得併進用案併同申請，或於試用期（3個月）滿後1個月內提出申請。

前項依程序敘定之薪資，生效最早同到職日，逾到職日者自核定日起生效，不得追溯。

未依前項期限申請新進人員提敘者，薪資核定後，不得再以任何理由要求提敘。

十、兼任約用人員敘薪由聘用單位審酌其工作性質及經費來源，得建議依本校研究計畫專任助理人員工作酬金敘薪參考表，依其工作時數比例計算支給，但不應低於每小時基本工資。

十一、本原則經工作評價小組審議通過，簽奉校長核定後發布施行，修正時亦同。

國立政治大學新進約用人員敘薪原則修正條文對照表

110年10月14日第51次工作評價小組會議修正通過

修正條文	現行條文	修正說明
<p>(未修正)</p>	<p>一、新進專任約用人員之薪資，以自擬任職位評價職等之薪資下限起敘為原則。</p>	
<p>二、單位主管於進用案，<u>考量內部公平性後，得依下列各款之一，建議新進約用人員以高於擬任職位評價職等薪資下限起敘：</u></p> <p><u>(一)工作職能。</u></p> <p><u>(二)工作資歷。</u></p> <p><u>(三)競爭攬才。</u></p> <p><u>前項建議提高之薪資，不得逾擬任職務職等薪資中間值。</u></p>	<p>二、<u>具下列情形之一者，單位主管得於進用案建議以高於擬任職位評價職等薪資下限起敘：</u></p> <p><u>(一)新進人員所具知能優於擬任職務所訂資格條件之知能(學歷、專業證照、技能檢定證書)，且與擬任職位核心職能相關並有助提升工作績效。</u></p> <p><u>(二)新進人員曾任與擬任職務工作性質相近、職責程度或待遇相當之專任工作經歷並有證明文件。</u></p> <p><u>(三)為與外部市場(本校相當規模之頂尖大學或業界)相當職位之薪資維持衡平，以保有攬才競爭性。</u></p>	<p>一、為立法簡潔，言簡意賅明列可提敘條件；另將現行條文第四點第一項單位主管考量之文字移列本點；並將現行條文第一款至第三款之規定移列至修正條文第三點至第五點，並酌修文字，俾資明確。</p> <p>二、新進人員尚須時間適應與學習，且須預留激勵空間，故起薪應落在下限與中間值之間，亦符工作評價精神之「三手論(新手、熟手與能手)」，爰設限其薪資不得逾擬任職等薪資中間值，以符衡</p>

修正條文	現行條文	修正說明
<p>三、<u>工作職能</u>，係指新進人員所具知能（學歷、專業證照、技能檢定證書）優於擬任職務<u>工作說明書及徵才公告</u>所訂資格條件且為本校所需、所用，並與擬任職位核心職能相關有助提升工作績效者。 <u>工作職能提敘以百分之三為上限。</u></p>		<p>平。</p> <p>一、本點由現行條文第二點第一項第一款移列，並酌作文字修正。</p> <p>二、本校約用人員薪資為單一薪俸，藉由工作分析，訂定工作說明書與評價職缺職等，於辦理工作評價時，已考量該職位所需之證照、職能、負擔之責任等，故工作職能應為當然要件，以不提敘為原則，例外情形為新進人員所具職能優於原資格條件，且該職能本校所需、所用，方得予提敘。</p> <p>三、設立工作職能提敘上限，俾符內部衡平。</p>
<p>四、<u>工作資歷</u>，係指新進約用人員扣除擬任職務所需之工作資歷後，與擬任職務工作性質相近、職責程度或待遇相當之專任工作資歷並有證明文件。 <u>符合前項所稱專任工作資歷，其提</u></p>	<p>三、<u>曾任與擬任職務工作性質相近、職責程度或待遇相當之專任工作經歷，每一職務經歷達半年以上並有證明文件者，得採認併計年資建議提高薪資。</u></p>	<p>一、本點由現行條文第二點第一項第二款移列，並將現行條文第三點移至第二項合併規範。</p>

修正條文	現行條文	修正說明
<p><u>敘標準如下：</u></p> <p>(一) <u>每一職務經歷達一年以上者，每滿一年提高擬任職位薪資下限之百分之一，不足一年之畸零月數均不予併計。</u></p> <p>(二) <u>前後職務年資未中斷者（以月計），均採認併計。</u></p> <p><u>證明文件，係指勞工保險投保資料明細、離職證明書或服務證明書等。用人單位應善盡說明及查核之責。</u></p> <p><u>工作資歷提敘以百分之十為上限。</u></p>	<p>前項年資應扣除擬任職務所需之工作資歷，每滿一年至多以提高擬任職位薪資下限之百分之二為原則。</p>	<p>二、修正新進人員到校前工作資歷可採計提敘之範圍，俾與在職人員績效調薪幅度衡平。</p> <p>三、曾任專任工作經歷是否與擬任職務職責程度相當，實務上難以判定且易生爭議，現行實務運作之工作資歷提敘係以待遇相當之勞工保險投保資料明細等文件為審核標準(投保薪資不低於擬任職務之薪資下限)，爰新增提敘應備文件，俾符實務運作。</p> <p>四、為遴用符合職務需求之適任人才，爰增加請用人單位說明與查核。</p> <p>五、設立提敘年限，俾符內部衡平。</p>
<p><u>五、競爭攬才，係指為與外部市場(與本校規模相當之大學或業界)相當職位之薪資維持衡平以保有攬才優勢，單位主管得建議提高新進人員</u></p>		<p>一、本點由現行條文第二點第一項第三款移列，並酌作文字修正。</p>

修正條文	現行條文	修正說明
<p><u>敘薪。</u> <u>單位主管應具體說明前項提敘對單位及本校之重要性與必要性。</u> <u>競爭攬才提敘以百分之五為上限。</u></p>		<p>二、為保攬才競爭性，賦予主管彈性敘薪之權。 三、因各主管管理標準寬嚴不一，故仍設立主管提敘上限，俾符公允。</p>
<p>六、<u>新進人員薪資提敘案</u>，五職等以上職位併進用案提職員人事甄審委員會審議，四職等以下職位，得經人事室簽注意見送請校長核定，再提工作評價小組備查。 如有情形特殊者，經簽請校長核准後，提送工作評價小組審議。</p>	<p>四、<u>單位主管依據前開第二至第三點各項因素並考量內部公平性後，建議提高之薪資</u>，五職等以上職位併進用案提人事甄審委員會審議，四職等以下職位，得經人事室簽注意見送請校長核定，再提工作評價小組報告。 如有情形特殊者，經簽請校長核准後提送工作評價小組審議。</p>	<p>點次變更。</p>
<p>七、工作評價小組得授權付委之薪資審核小組提供初審意見，逕送請校長核定。 前項薪資審核小組委員由工作評價小組推派委員三人，簽請校長核定後組成。</p>	<p>五、工作評價小組得授權付委之薪資審核小組提供初審意見，逕送請校長核定。 前項薪資審核小組委員由工作評價小組推派委員三人，簽請校長核定後組成。</p>	<p>點次變更。</p>
<p><u>八、經單位主管審酌後，得以擬任職位評價低一職等進用人員，該保留之職等，單位主管得於全單位總職等不變之情形下，經由工作內容重組分配之，或於日後人員退離時，依其原職缺評價職等遴補之。</u></p>	<p>六、經單位主管審酌後，得以擬任職位評價低一職等進用人員，日後人員退離時單位得恢復原評價職等，<u>不必再提工作評價小組。</u></p>	<p>一、點次變更並酌作文字修正。 二、全單位總職等不變之前提，授予單位主管經由工作重組後，人力</p>

修正條文	現行條文	修正說明
<p><u>依前項調整職等者，應簽奉校長核定後，提交工作評價小組備查。</u></p>		<p>靈活調度與職等之分配。</p>
<p>(本點刪除)</p>	<p>七、新進人員之薪資得低於擬任職位評價職等薪資下限，試用合格後得由主管依其表現，簽請自擬任職位評價職等薪資下限起薪。</p>	<p>一、本點刪除。 二、試用期間勞工之勞動權益與正職勞工同，且實際運作，未曾援引類此案例，爰刪除本點。</p>
<p><u>九、新進人員薪資提敘案，單位得併進用案併同申請，或於試用期（3個月）滿後1個月內提出申請。</u> <u>前項依程序敘定之薪資，生效最早同到職日，逾到職日者自核定日起生效，不得追溯。</u> <u>未依前項期限申請新進人員提敘者，薪資核定後，不得再以任何理由要求提敘。</u></p>	<p>八、新進人員薪資未敘定前，暫支擬任職位職等薪資下限，薪資核定後<u>追溯自到職日</u>生效。 新進人員經依程序敘定薪資並完成報到者，不得再要求採計<u>校外資歷</u>提高薪資。</p>	<p>一、點次變更，並將現行條文移至修正條文第二、三項合併規範。 二、現行新進約用人員提敘時間點分為進用案時提敘及試用期滿後提敘，爰依實務情形新增文字。 三、為符勞工保險之規定，新進人員如於試用期滿後提敘，以提敘案核定日為生效日，不再追溯自到校日生效。 四、為維持薪資之穩定性，薪資核定後不得再變更。</p>
<p><u>十、兼任約用人員敘薪由聘用單位審酌其工作性質及經費來源，得建議依本校研究計畫專任助理人員工作酬金敘薪參考表，依其工作時數比例</u></p>	<p>九、兼任約用人員敘薪由聘用單位審酌其工作性質及經費來源，得建議依<u>科技部補助專題研究計畫助理人員工作</u></p>	<p>一、點次變更 二、科技部106年已廢除補助專題研究計畫助理人員工</p>

修正條文	現行條文	修正說明
<p><u>計算支給，但不應低於每小時基本工資。</u></p>	<p><u>酬金支給標準或本校工讀助金標準支給。</u> <u>兼任約用人員如具學生身份，為免影響課業及業務之推動，以不同時擔任研究計畫兼任助理或工讀生為原則。</u></p>	<p>作酬金支給標準，本校工讀助學金標準亦於108年廢除。</p> <p>三、自104年6月17日教育部與勞動部同時發布「專科以上學校獎助生權益保障指導原則」與「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」後，具學生身分者，其於校園內受僱或參與學習，均應回歸前開二原則之規定，且自該年起，學生兼任助理分流後，已無工讀生之職稱，故刪除具學生身份者擔任兼任約用人員之相關文字。</p> <p>四、兼任約用人員究其屬性，為部分工時工作者，其工作時數與敘薪原則係由用人單位審酌支給，爰建議得參考本校研究計畫專任助</p>

修正條文	現行條文	修正說明
		理人員工作酬金敘薪參考表，依其工作時數比例計算支給，惟不應低於每小時基本工資。
<p><u>十一</u>、本原則經工作評價小組審議通過，簽奉校長核定後發布施行，修正時亦同。</p>	<p>十、本原則經工作評價小組審議通過，簽奉校長核定後發布施行，修正時亦同。</p>	<p>點次變更。</p>