

供電系統勞資協商溝通會議紀錄

時間：中華民國 111 年 9 月 13 日（星期二）上午 10 時

地點：嘉義樂億皇家渡假酒店會議室

出席人員：詳如簽到名冊

列席人員：詳如簽到名冊

主席：蕭秘書長鉉鐘
石處長吉亮

紀錄：劉慧玲

壹、主席宣佈開會

貳、主席報告

參、上次會議決議追蹤案執行情形

第一案

案由：建請恢復供電系統第 47 期以後新進員工，兼任四輪傳動特種工程車輛司機工作，應給予兼任司機工作津貼，提請討論案。

上次會議決議：請主管處一個月內彙整收集相關資料送人資處研議，本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本公司前依主管機關要求配合檢討兼任司機加給制度，爰自 92 年起新進人員兼任車輛駕駛者，不另核給兼任司機加給，其後鑒於兼任大型車駕駛須經專業訓練且具備相關證照，確有其專業性與獨特性，且有助於加速事故處理效率，經長期爭取及試辦，始於 108 年獲經濟部同意新進人員兼任大型車駕駛工作得支給兼任司機加給，惟兼任小型車仍未開放，並要求本公司確實辦理支領小型車兼任司機加給隨人員退離後，加速遞減人數上限之進程。
- 二、供電處依上次會議決議已於 111 年 5 月 12 日提供彙整資料，惟主管機關多次強調新進人員兼任車輛駕駛，屬業務上、職務上之所需，且已簽訂勞動契約，自應依約辦理不另核給加給，本公司前係提供全國大、小型車持照人數及比例，以及操作大型車附載機具之證照說明等諸多客觀佐證資料，始獲認定大型車駕駛具稀少

性，爰本處已於同年 6 月 20 日簽請供電處補充提供客觀數據資料及證照或檢定要求等較具說服力說明，以提高爭取獲同意之可能性。

供電處說明：

- 一、本處已於 111 年 4 月 13 日請各供電區處協助調查小型車輛使用及兼任人員加給情形，並針對車輛使用之專業性及獨特性進行說明，於 111 年 5 月 6 日送本處彙整後，依會議決議於 111 年 5 月 12 日將各供電區車輛及兼任司機加給統計結果簽送人資處，並說明本處轄管之輸電線路多位處山區，其通行道路之路況與既成道路相差甚遠，且執行維護工作時，常須載運笨重之材料或機具，故需使用高底盤之四輪傳動車，駕駛人須具備過人膽識及技巧，方能勝任，且對於擔任四輪傳動車駕駛之同仁，除須辦理日常之線路維護工作，亦須承擔其他同仁之交通安全，實有其專業性及獨特性。
- 二、人資處於 111 年 6 月 20 日回復本處，本公司爭取新進人員兼任大型車駕駛加給時，主管機關多次強調新進人員兼任車輛駕駛及初級保養者，屬業務及職務上之所需，且已簽訂勞動契約，自應依約辦理，不另核給，爰請本處提供相關證照或檢定要求，以提高報部爭取之合理性。
- 三、考量目前四輪傳動車駕駛確無相關證照或檢定考試可供佐證，如參照爭取兼任大型車司機加給之案例，宜就四輪傳動特種工程車輛駕駛具備之稀少性再強化論述以利報部爭取。為提高本案報部條件，本處擬再召開專案會議，並邀集各供電單位及工會代表研議具體作法與方案。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第二案

案由 1：因應智慧電網及變電所導入 IEC61850，建請供電處及各區增設相關業管部門及人力補充。

案由 2：新增組織或變電所加入增補人力原則，建請人力補充及提早進用。

案由 3：建請公司正視供電單位輸電線路維護人力嚴重不足，盡速補充僱用員額 284 名，以維供電安全。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

供電處說明：

有關供電系統各項人力爭取案，經前次會議溝通說明後案由 1、2、3 繼續追蹤，所需人力將因應現場業務需求滾動檢討，持續納入供電單位年度人力運用與培育精進計畫，提報人力資源處爭取員額。有關各供電區處人員增額分配情形更新數據如附件 1 供參，各案由辦理情形分述如下：

案由 1：

因應智慧電網及變電所導入 IEC61850 業務組織人力一案，本處已於 3 月 11 日邀請企劃處人員至彰一 S/Y 及南屯 D/S 現場會勘，以利加快組織審查作業，並於 7 月 1 日配合修正發布本處辦事細則、7 月 25 日就各供增設智網維護課組織進度與工會溝通。依組織設置程序，本處已將各供智網維護課組織設置申請陳核送企劃處，另配合辦理本處變電組新設主管(智慧變電所)課事宜。

案由 2：

因應新增組織或變電所增補人力一案，有關嘉南供電區營運處澎湖 P/S，請嘉南供電區營運處先調整補足值班人力，後需依業務需求將分年增補所需人力(已於 110 及 111 年各增撥職員 1 名)。

案由 3：

有關輸電線路維護人力儘速補充僱用員額 284 名，本處將滾動檢討員額遞補情形，並納入供電單位 111 年度人力運用與培育精進計畫，持續爭取員額。另查人力資源處應本處業務需要，已於 112 年甄試名額淨增配 60 名僱用人員，本處並已專案統籌分配變電設備 22 名與輸電線路 38 名予各區營運處運用。

人力資源處說明：

考量供電系統推動 IEC61850 建置及再生能源併網業務增加，以及新增設備及運維業務成長，本處在上級管控公司整體員額增員不易之情形下，近年供電系統除退離均以「退一補一」之比例覈實回補，並增配人力，經查自 109 年度甄試迄今已增配 111 名僱用人員及 61 名派用人員，其中尚未報到之 111 及 112 僱員計 82 名，111 年職員 42 名(含提前補充人力)。嗣後仍將整體評估公司用人需求，依上級機關規定，在用人費用限額控管及符合生產力指標之前提下，納入未來年度預算員額編報之考量。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

肆、討論提案

第一案

案由：建請修正輸供電事業部組織規程並增設運轉調度副處長一位及調度組、風控課、再生能源課，並調整組織、分工架構，增補適當人力，綜理運轉調度、風控及再生能源各項業務推動，以展現輸供系統對再生能源政策推動及風險管控的重視。

說明：

- 一、依據經濟部所屬事業組織設置要點、台灣電力股份有限公司輸供電事業部組織規程調整組織。
- 二、自 0303 停電事件，公司層峰為加強對電力系統潛在風險做有效控管，立即於 111 年 4 月 15 日修正通過，在發電、供電、配電三處增設風控工安組，並設主管風控(課級)辦事，另於 111 年 4 月 18 日成立公司級風控中心，派任 4 位(13 等)高等資深風險管控師，總處風控相關業務專責組織都已到位，相對的外屬單位(二級)並未比照成立風控業務組織，若未有相對應部門負責，將難以配合及推動。
- 三、台灣電力股份有限公司輸供電事業部組織規程「第六條：供電區營運處置處長一人…，置副處長一人至二人…」，惟「第八條：各區施工處…，置副處長二人至三人…」，依據經濟部所屬事業組織設置要點「壹、九：定期辦理組織分析、組織結構與職能分工討論，以求組織革新」，建議輸供電事業部組織規程修正「第六條：…置副處長二人至三人…」。
- 四、目前組織：各供電區營運處變電副處長僅一位，需負責管理部門(人資、政風、總務、會計)、變電部門(變電、運轉、資控、電驛、超高壓 E/S)、運轉部門(ADCC、調度)，在再生能源業務及風控業務增加下，有其需要檢討調整組織及增加人力。
- 五、建議各供電區營運處增設運轉調度副處長一位(原來 ADCC 主任調升)及調度組、風控課，綜理輸電系統之運轉、調度、風控業務，並增補適當人力；因應再生能源友善併網政策增設再生能源課，以利推動再生能源政策及風控管理的決心。
- 六、原變電副處長負責管理及變電維護部門，綜理變電設備維護、工程、汰換、驗收結算等業務。

辦法：

一、建議修正輸供電事業部組織規程修正「第六條：…置副處長二人至三人…」。

二、在各供電區營運處增設運轉調度副處長一位及調度組及風控課，綜理輸電系統之運轉、調度、風控業務。

建議調整案說明：各供電區營運處增設運轉調度副處長，由 ADCC 主任(原分類 13 等)升任並兼風控長，下增設調度組，組下增設風控課(風控業務)；及調度審修課(原調度課業務及代理值班人力)，並將原運轉組系運課(系統運用)移置調度組下，超高壓值班主任由運轉調度副處長監管；在原運轉組下增設再生能源課負責再生能源相關業務，調整組織架構圖建議如附件 2 圖示。

三、相對應組織增設及業務擴充，請增補適當人力，以利業務推動。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

一、供電系統近年配合政策推動變電所智慧化 IEC-61850、再生能源併網、老舊設備更新及強化風險管控措施等多項業務，有及早規劃接管及運維營運所需組織及增補人力之必要性，建議本案組織權責調整及新增所需組織通盤規劃評估並依程序分階段提報，俾利協助向上爭取組織申設等相關事宜。

二、策劃室請各單位提報 111 年「人力運用與培育精進計畫」，計畫內容含蓋各單位為配合再生能源政策、電業變革及新技術應用，評估規劃因業務消長需調整之組織、人才類別及人力數額需求，及進行未來 5 年新增業務及人力需求分析；供電處已提出規劃新增業務 111~115 年人力需求預估，新增業務已納入強化區域電網系統風控業務所需爭取設置風控專責部門(課)及增補人力。策劃室依各系統單位提報資料彙編本事業部 111 年「人力運用與培育精進計畫」，並於 111.7.27 陳報後提送人資處，請人資處協助爭取預算員額。

供電處說明：

供電系統應新增業務需要已於 111 年度人力運用與培育精進計畫中，納入再生能源併網與強化區域電網風控業務值班人力需求，並提報人力資源處爭取員額補充。另應本案組織增設與業務擴充需要，將再視各供推動情形滾動盤點人力需求，俾覈實爭取人力。有關供電單位組織規程修正增設副處長至三人、增設組織與業務職掌調整部分，本處已依各區營運處(不含花東供)組織規模，依程序簽報申請增設運轉調

度副處長。另副處長業務轄管分工，將彙整各供意見後提本處 9 月份經營決策會議研商。

企劃處說明：

- 一、有關各供電區營運處增設運轉調度副處長並由 ADCC 主任(原分類 13 等)升任案，其涉及是否符合申設第三副處長之條件，以及本公司調度體系含中央調度(CDCC)及 ADCC 之配套檢討及修正等事宜，請供電處審慎評估及溝通。
- 二、經查，經濟部組織設置要點有關設置單位副處長相關規定，現行各供電區營運處(花東除外)組級數皆超過 15 組，尚符合相關規定，惟仍請供電處綜合評估各方案後再行溝通，俟討論達共識後再行簽報。
- 三、本案其餘組織增設部分，倘經評估仍有需要，請另案辦理。

人力資源處說明：

本案建議先由輸供電事業部策劃室與供電處評估相關業務需要，並就整體狀況作通盤考量，本處將配合研議。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第二案

案由：建請傾聽員工對 0303 後之風險管控看法，並簡化風險管控程序。

說明：

- 一、目前領班要工作前需要做的事前準備已遠超過於之前的量，對於要照顧品質又要照顧員工安全的領班來說已經嚴重造成工作上的負擔，甚至已經產生沒人願意承接領班一直之職務。
- 二、0303 過後的風控比 0303 之前的工作量增加許多，部分超高壓課長及主辦處理風控部分的工作已經佔上班 1/2 的時間。
- 三、依照 0303 後的 SOP 操作停復電，操作一台 A B S 需上 2 道鎖掛 2 張牌，換句話說，如果停一條匯流排會花上半天的時間。在還沒工作前文書加停電就花費一整天的時間。
- 四、氣室圖標示一張圖得花費 1 小時左右的時間，譬如一周有 4 件，就得花費將近半天的時間，因此在畫氣室圖花費的時間可說是過於冗長。
- 五、風控組不定時抽查風控紀錄，當現場工作人員在高風險的地方工作到一半還要去將遺漏的資料補齊，已嚴重危害到現場工作人員

安全。

辦法：

- 一、建請相關單位下鄉會合工會幹部傾聽班長及現場工作人員意見，並且簡化表格，一來可以減少不必要的時間浪費，二來也可以減少紙張的使用。
- 二、重新檢視畫氣室圖主要目的!是要畫給現場人員檢視，還是只是為了讓風控組知道工作範圍?!
- 三、檢討過渡防呆的操作方式，讓員工能有更充裕的時間來完成工作，讓品質做得更好。
- 四、建請風控組說明如何抽查才能實質的保護到系統與人員安全。

辦理情形：

供電處說明：

有關涉及供電系統風控作業需求與防呆機制疑義回應如下：

- 一、為簡化防呆程序，依 111 年 8 月 9 日修訂台灣電力股份有限公司輸供電事業部「變電所內橫向溝通暨工程安全管制作業標準程序」之「設備閉鎖及復原管制作業程序」，已明定匯流排停電時，僅針對停電工作設備之檔位填寫「閉鎖設備管制卡」，其餘檔位將匯流排側 DS(或 ABS)電源閉鎖，並將 LCC 箱及控制盤面(或 DC 電源分配箱)上鎖，鄰近設備圍上紅帶警示。
- 二、因曾發生抽真空而抽到送電中氣室導致事故的案例，故為提醒工作人員安全工作範圍，現場放置氣室圖有其必要性。另依風控中心 111 年 5 月 12 日函送各單位氣封開關設備工程分階段氣室圖標準範例，已明定帶電氣室以紅色標示，停電(工作)氣室以藍色標示，管制氣室以黃色標示，如停電氣室無工作項目，為防止誤觸設備引發事故，亦請標示為黃色。
- 三、風控中心自 111 年 8 月 24 日起授權由供電處自行對各供電單位風險等級之工作項目列入查核督導，其中有關「不定時抽查風控紀錄」已調整改於事前通知單位提供相關抽查資料，以避免現場工作人員於工作時需補充資料之問題。

風險管控中心說明：

- 一、風控中心於 111 年 6 月起，已利用歷次查核行程與供電系統各分會常理或工會幹部初步交換意見，有關非本中心規定文件已轉請有關單位研議簡化表格或 SOP。風控中心風控長、副風控長等一行人亦於 8 月 25 日拜會總工會說明風控中心任務，目前業務型

態、範疇與運作方式。

- 二、前述會議討論公司級風控會議提前召開，以避免資料提供影響同仁正常作息，公司級風控會議已於 8 月 29 日起由原來 15:30 提早至 15:00 召開，亦請各主管處會議中調整風控報告方式，以縮短會議時間。
- 三、0303 事故凸顯本公司人員對氣封開關設備認識及訓練不足，並嚴重影響民眾對本公司之信任，上級指示須重視氣室圖繪製，目的在於提醒同仁有電與無電之介面須有相關管制作為，以杜絕類似 0303 事故再發。供電單位以往已有類似管控作為，氣室圖繪製作為與主管處管控作為方向一致，目的在於提醒現場工作及人員安全，明示工作內容與管制措施，氣室圖以清楚明白表達為要，不限繪製方式。
- 四、各主管處督導現場單位風控運作方式風控中心尊重未介入，**各單位可視運作情況自行檢討最佳機制**。風控中心目前重點在於強化落實工作之橫向聯繫、主管處監督力道及工安事先防範作為，以利各單位主管、主辦及現場同仁了解為什麼要**風控**，**風險觀念必須深根於每一位同仁**，俾提高風險意識，發掘問題，杜絕供電風險及工安危害肇生。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第三案

案由：建請公司將新進及現任未服役之員工，申請改服替代役。

說明：現公司所招聘的員工有年輕化之趨勢，許多新進人員在高中職畢業後還未服兵役即考上公司，但在訓練期滿正式效力於公司期間，即面對服兵役之問題，公司目前也面臨供電緊澀，現場維護維修工作繁重，人員不足，供電安全不容有任何閃失，且政府擬將現行 4 個月兵役延長至 1 年，屆時人員運用調配將更為艱難，該技術人力培訓養成不易，萬一服役期間改服自願役而失去已培訓完成之員工是多麼得不償失，且電力供應為國家重要基礎建設，其實為公司效力等同為國家效力。

辦法：請公司向內政部役政署提出申請，已正式之員工申請在原公司服替代役，以鞏固電力電網安全之永續。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、本案經以電子郵件方式洽請內政部役政署協助釋示，該署承辦人員回復略以：「為應國防需要，替代役制度現行實施役別為消防役、社會役、公共行政役(特殊專長外交、體育、文化、原鄉發展)及研發替代役，尚無員額可分配其他役別需用機關，爰其他役別停止辦理，未來仍在國防兵員優先補充原則下檢討規劃替代役制度」。
- 二、其中，研發替代役須具備國內或符合教育部採認規定之國外大學校院碩士以上學歷，無法以高中職、專科及大學之學歷報名甄選；其他役別則皆非本公司可申請之類別，且替代役員額係優先補充國防兵員，尚無員額可分配其他役別，本案建議結案。

本次會議決議：

- 一、同意案由修改為：建請公司協助解決員工服兵役造成現場人力不足，工作無法推展之困境。
- 二、本案繼續追蹤。

第四案

案由：為合理化管理幅度並提高總務組效能，建請成立本處總務組管理課分攤事務課長職責。

說明：

- 一、依據供電處前於 106 年 11 月經企劃處主簽陳總經理批示「北供、新桃、中供准設管理課，其餘暫緩」，其他區營運處俟未來業務量成長時再行檢討，並已於 107 年 4 月復經企劃處簽陳總經理核准採「淨增加方式」增設 3 區之管理課組織在案。
- 二、本處近年來因文書、環保、採購、修繕、公關接待等業務量遞增，總務組事務課長需親自處理之包含各項會議接待件數、房屋修繕件數、開標主標件數、文書處理件數、以及因環保法令修訂所新增環保業務量與考核等均大幅增加，諸多工作決策已分身乏術，尚需處理超越一般組級程度之課員數人力調配與管理問題，範疇之大與責任之重早已超越課級主管上限許多。
- 三、加以本處在六區之中唯一新增教保中心及楓港休閒會館經營事宜，更是雪上加霜加重事務課業務其多。

辦法：

- 一、復依 108 年度第二次供電系統勞資協商溝通會議紀錄討論提案第四案決議略以：請供電處持續協助高屏供電區營運處爭取設置管理課辦理。

二、為順利推動總務組各項業務、平衡總務組內各課業務劃分量，陳請鈞長核准本處成立管理課(增設管理課長1員，課員於總務組內勻用，未增加員額)，俾分攤事務課長之職權與職責，並有效提升總務組整體之管理效能。

辦理情形：

供電處說明：

有關高屏供電區營運處申請總務組成立管理課一案，依106年11月台北、新桃、台中等供電單位增設管理課簽准作法，需視業務成長量再行檢討。依程序申請新設組織需送企劃處審查陳報，請高屏供電區營運處就目前管理課業務成長量體，提報具體增加項目與成長數據，俾本處協助爭取組織設置。

企劃處說明：

一、旨案請主管處供電處審慎評估，規劃組織調整案，同時檢具業務項目、衡量指標及業務量體等相關資料後，簽陳主管副總經理兼執行長核後送本處循行政程序辦理組織審查作業。

二、本案本處部分建請先行准予解除追蹤。

本次會議決議：請供電處訂定一體適用的衡量標準，本案繼續追蹤。

第五案

案由：建請公司對於僱用人員申請育嬰留資停薪超過6個月時，比照派用人員可以提前進用，以解決請假期間人力不足問題。

說明：

一、公司為配合國家鼓勵婚育政策，重視員工家庭幸福有安心的感覺，增進勞資關係。

二、員工為了家庭申請育嬰留資停薪，人力提前進用也可以舒緩原請假部門其他人員工作量。

三、建請公司同意比照派用人力提前進用，以利推動業務正常運作。

辦法：建請公司配合年度新進僱用人員甄試時，規劃申請育嬰留資停薪人力可以提前進用。

辦理情形：

人力資源處說明：

一、本公司為降低各單位員工辦理育嬰留資停薪對業務推動之影響，以「提前補充」概念，勻撥各該年度奉核定之新進職員甄試名額，作為各事業部彈性調配人力，遂訂定「育嬰留資停薪專案名額處

理措施」。

- 二、前述措施考量評價僱用人員之進用，多數需完成 3-6 個月不等之養成班訓練，為避免新進人員報到時，原辦理留資停薪人員亦已復職，造成人力重疊配置之情，爰以擔任分類職位（含派用及分類僱用人員）、調查時本人或配偶已懷孕，且有意願辦理育嬰留資停薪期間超過半年者為調查對象。
- 三、查本公司 106-110 年間辦理育嬰留資停薪者，派用人員佔 64%(416 人)、分類僱用人員佔 24%(156 人)、評價僱用人員佔 12%(79 人)，共計 651 人。顯見派用人員及分類僱用人員仍為申請育嬰留資停薪之大宗，又查評價僱用人員申請育嬰留資停薪期間超逾半年者之各年平均人次僅 5 人，對單位業務推動影響程度較低。
- 四、綜上，本公司業將分類僱用人員納入育嬰留資停薪專案名額處理措施之調查對象，並據以勻撥新進職員甄試名額，至評價僱用人員是否納入調查對象，後續將持續滾動檢討調整。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第六案

案由：建請新增獎助工作人員國內進修實施要點，補助在職人員公餘進修費用。

說明：

- 一、近年台電年齡層逐漸年輕化，也新增了不少獎助學金的高職同仁，但是目前在台灣電力公司在公餘進修部分除了中、高階人員在職進修實施計畫其餘皆無補助，本公司應該鼓勵同仁透過進修來充實自我，提升公司知識水平，且可以達到國家提倡的終身學習目的。
- 二、參考中油公司獎助工作人員國內進修實施要點辦法，每學期可補助 75%學費上限 15000 元，每年補助上限 30000 元。（詳附件 3）。

辦法：建議新增「獎助工作人員國內進修實施要點」補助在職人員公餘進修辦法。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、為嘉勉終身學習，增進學識技能，同仁得於不妨礙工作下，依本公司職工福利委員會「職工公餘進修獎助辦法」規定申請公餘進修，並得依每一學期獎學金核發標準申請獎助學金(如附件 4)。

- 二、另為因應經營環境變遷，加強培訓中、高階人才，充實經營管理知能及專業領域知識，並與民間企業優秀主管互動學習，本公司亦訂有「薦送中、高階人員參加國內大學院校碩士學位在職進修實施計畫」，每人每學期最高補助 2 萬元，以 2 年為限(如附件 5)。
- 三、為提升人員素質，鼓勵同仁汲取新知、強化工作效能，本處前與經濟部所屬其它事業機構請益，研議擴大在職進修補助對象；惟因本公司具大專以上學歷人員占比達 87.1%，又本公司訓練預算有別於其他部屬事業，多已分配運用於大型車駕照、無人機操作證、起重機操作人員考照、高空工作車操作人員特殊作業安全衛生教育訓練等必要之訓練項目，預算不敷支應，爰基於訓練預算負擔及資源分配宜有衡平性，本案將先徵詢各主管處意見及爭取增編相關預算可行性後另行研議。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

伍、散會

備註：下次供電系統勞資協商溝通會議地點為第 50 分會(高屏供電區營運處)。

供電單位人力專案增額情形(108至112年甄試)

年度	依退休人數 已招考名額	專案增撥 職員名額	專案增撥 僱員名額
108	91 (職47;僱44)	--	26
109	130 (職60;僱70)	5	3
110	122 (職60;僱62)	34	26 (變電17;輸電 9)
111	94 (職34;僱60)	42	22 (變電12;輸電10)
112 待甄試中	80 (職28;僱52)	規劃中	60 (變電22;輸電38)
合計	517 (職229;僱288) +	增額 81	137

註：本系統採退1補1方式回補退休人力

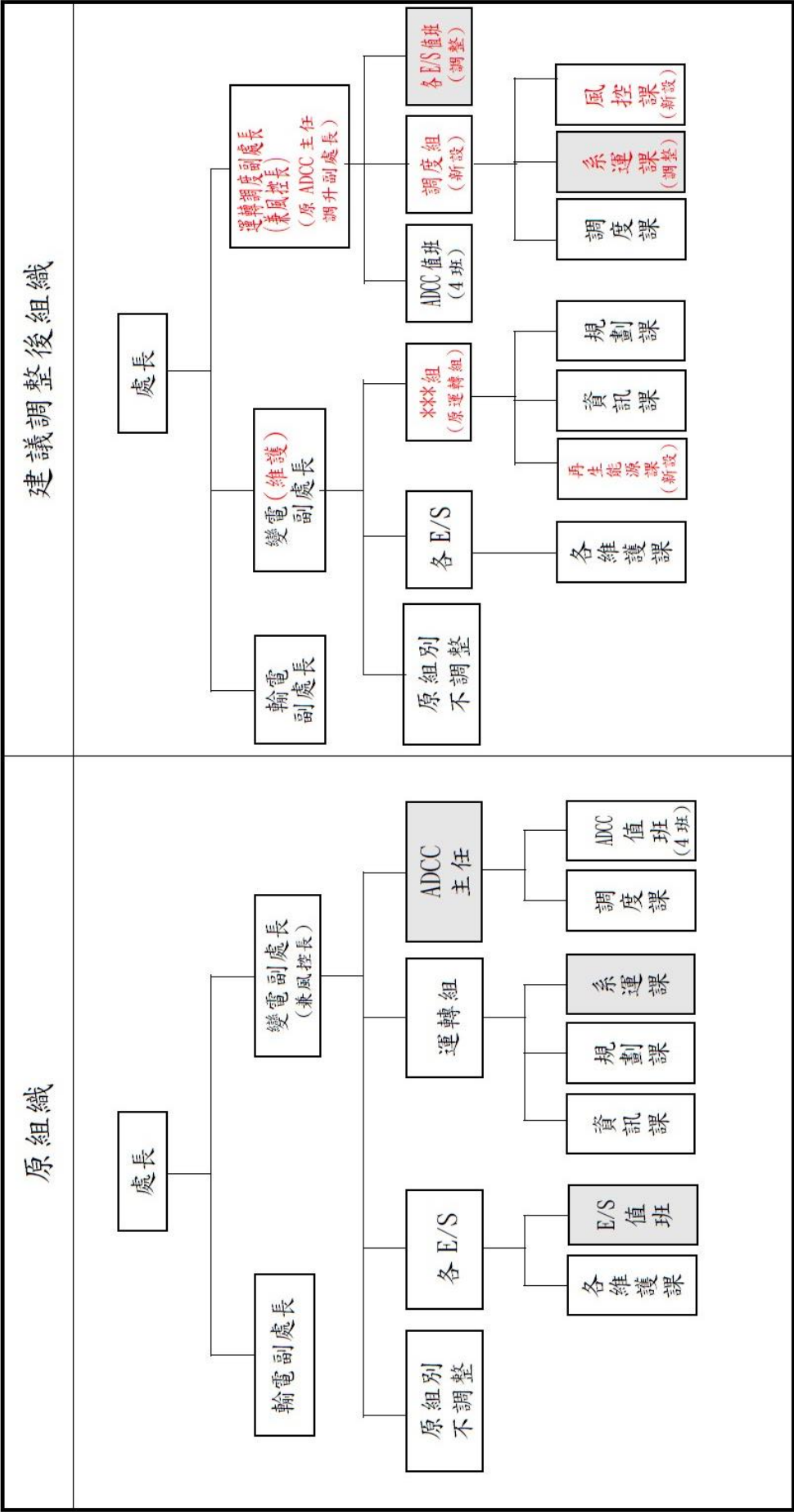
1

供電單位人力專案增額分配(109至112年甄試)

職員招考	供電處	台北供	新桃供	台中供	嘉南供	高屏供	花東供	合計
109年專案增額	4	0	0	0	0	0	1	5
110年專案增額	1	3	4	5	9	7	5	34
111年專案增額	25	3	5	3	3	2	1	42

僱員招考	供電處	台北供	新桃供	台中供	嘉南供	高屏供	花東供	合計
108年(61期)專案增額	0	6	9	3	1	1	6	26
109年(62期)專案增額	0	0	0	0	0	3	0	3
110年(63期)專案增額	0	3	5	6	6	4	2	26
增額變電	0	3	3	3	3	3	1	16
增額輸電	0	0	2	3	3	1	1	10
111年(64期)專案增額	0	3	4	4	4	4	3	22
增額變電	0	2	2	2	2	2	2	12
增額輸電	0	1	2	2	2	2	1	10
112年(65期)專案增額	0	10	11	12	13	9	5	60
增額變電	0	4	4	5	4	3	2	22
增額輸電	0	6	7	7	9	6	3	38

供電區營運處組織調整建議案



台灣中油股份有限公司獎助工作人員國內進修實施要點

一、本公司為提高人員素質，增進工作效能並加強培育人才，配合公司業務發展及同仁成長學習需要，訂定本實施要點。

二、獎助類別

（一）公餘進修

- 1．專科以上學校入學進修。
- 2．各大專院校推廣教育進修：選修課程應與業務有關。
- 3．外文進修：各大學語文進修班、語言測驗中心進修、政府立案之外語補習班。

（二）外文密集進修：因公奉派出國或駐外工作，得利用上班時間進修前往國家所使用語文。

（三）部分辦公時間進修：為應科技發展，解決新生問題之特殊業務需要，得辦理下列部分辦公時間進修：

- 1．薦送選修與業務有關之專科以上學分班。
- 2．薦送攻讀與業務有關之碩、博士學位。

（四）應業務需要至學校機構研究或實習，得以專案簽准方式辦理。

三、資格條件

（一）公餘進修、外文密集進修

本公司擔任編制內正式人員，連續服務滿1年以上，考績列乙等以上且未受申誡以上處分者（功過可相抵）。

（二）部分辦公時間進修、應業務需要至學校機構研究或實習

- 1．在職期間工作績效優良，有具體事蹟者。
- 2．本公司編制內正式人員連續服務滿2年以上，最近2年考績1年列甲等、1年列乙等以上，且未受申誡處分（在該2年度內之獎懲可以相抵），並應擔任與進修、研究或實習項目有關工作1年以上，且年齡在55足歲以下者。

四、獎助期間

（一）公餘進修以其所需最低進修年限為限，各大專院校推廣教育學分班以2年為限，均不得以任何理由延長。

（二）外文密集進修期間以3個月為限。

（三）部分辦公時間進修，選修學分者以該課程之上課期間為限，進修學位者獎助期間以其所需最低進修年限為限。

（四）研究或實習以1年為限。

已接受獎助者，不得再申請進修同等學位，或於5年內申請相同科系進修

(不含外文進修)之補助；單位薦送同仁部分辦公時間進修、研究或實習，應填妥推薦表與進修計畫表(如附件1、2)，前經公司獎助部分辦公時間、全時進修或全額補助費用取得學位者，不得再申請部分辦公時間進修同等學位。

五、權利義務

(一) 公餘進修：補助費用之百分之75(不補助書籍費)。

1. 有學期並有學位之專科以上學校進修、大專院校推廣教育學分班補助學分、學雜費，每學期補助金額上限為1萬5千元，惟每年每人總補助金額以3萬元為限。

2. 外語進修每人每年總補助金額以1萬5千元為限。

費用補助應擇一申報並檢具合格成績證明及費用單據正本。核銷請領作業方式由各單位訂定之。

(二) 外文密集進修：進修全數費用由派訓單位負擔。另參加全民英檢(GEPT)、外語能力測驗(FLPT)、多益(TOEIC)及托福(TOEFL)測驗，且通過相當全民英檢中級(含)以上等級者(參照表如附表1)，檢據證書影本及收據正本補助檢測費用。

(三) 部分辦公時間進修：每人每週公假最高時數以8小時為限，補助學分、學雜費費用之百分之75(不補助書籍費)，每學期補助金額上限為1萬5千元，惟每年每人總補助金額以3萬元為限。

公餘進修與部分辦公時間進修應擇一申報，不得重複。

(四) 應業務需要至學校機構研究或實習：公假時數與費用依需要專案簽准。

部分辦公時間進修與應業務需要至學校機構研究或實習者，應注意事項如下：

(一) 義務服務年限為實際公假時數之2倍，服務未滿該年限者，離職時應按未履行義務期間比例賠償相等於獎助期間所領薪津等級及各項補助之金額。

(二) 受獎助人員非上課時間應返回公司工作。

(三) 受獎助人員非經公司核准，不得擅自終止或變更進修、研究或實習之類科或改往其他學校，獎助期滿3個月內並應提出進修、研究或實習報告。

(四) 受獎助人員，均應覓妥同職等以上之保證人2人，受獎助人員如有應追繳獎助費用之情事，應連帶負賠償責任，並放棄先訴抗辯權，保證書格式如附件3。

(五) 受獎助進修人員，如有下列情事之一時，除另有規定者外均應追繳相等於獎助時間所領薪津及各項補助之金額，並依有關規定議處。

(1) 言行品行不良有損公司聲譽者。

(2) 在外兼職或兼差者。

(3) 違反本項第一、二、三款之規定者。

六、申請各項獎助應事先提出，經核准後辦理；各單位每年應依業務發展及同仁需求，配合公司年度營業預算，編擬公餘進修、部分辦公時間進修及研究實習之經費及名額併年度訓練計畫，奉核定後實施；若年度奉准之經費及進修名額不敷使用時，於核准進修名額內，得訂定評比辦法核定獎助人員。

七、為配合工作人員因公出國及選派優秀人才出國之需要，各單位應於平時注重外國語文之訓練，訂定外文進修計畫併訓練計畫報公司核定。

八、本實施要點核定後實施。

台灣電力股份有限公司職工福利委員會職工公餘進修獎助辦法

中華民國七十三年十一月卅日公布(職工福利委員會主辦)

中華民國九十七年十二月五日修正(職工福利委員會主辦)

中華民國109年3月12日修正(職工福利委員會主辦)

- 一、台灣電力公司職工福利委員會(以下簡稱本會)為鼓勵職工(以正式職工、已列為不定期契約之約聘或聘用人員為限)公餘進修、增進學識技能起見，特訂定本辦法。
- 二、職工公餘進修應於每學期開學前，填具公餘進修申請書(附表一)，呈請服務單位主管核准後考入政府立案學校及其附設之補習班、空中補習學校或政府立案之公私立補習學校肄業，及大專院校附設推廣教育進修者，得向本會申請獎助，但事後補辦者及其考入非政府立案學校及其附設補習班或函授學校或約定講師補習者，均不予獎助。
- 三、職工公餘進修應不妨礙工作為原則(包括臨時加班工作)，不得以進修為辭，貽害公務。
- 四、職工公餘進修每一學期獎學金核發標準規定如左：
 - (1) 就讀研究所(含碩士及博士)、大學(院)、空中大專補習學校(含大學、專科四五、大學暑期課程)每科學業成績在六十分以上者，各獎助七二〇元。
 - (2) 就讀高中(職)學業平均成績在六十分以上者，獎助二、八〇〇元。
 - (3) 就讀國中學業平均成績在六十分以上者，獎助一、〇五〇元。
 - (4) 就讀大專院校附設推廣教育進修班，學業成績在六十分以上者，每一期獎助一、二〇〇元，但上課時間應在二個月以上，每學期以一次為限。申請上項獎學金者，應檢附成績單或當學期之畢業證書影印本。
成績未符申請獎學金標準者，得檢附繳費收據影印本或學生證影印本(須有該學期註冊章紀錄者)或成績單影印本申請助學金。
上項助學金應列入其他所得課稅，獎學金則免稅。
- 五、職工公餘進修申請獎助學金，應於每學期結束後檢附職工公餘進修申請書(附表一)、職工公餘進修獎助學金申請書(附表二)及有關證件送由各單位人事主管審核後，填具報支清單二份(格式如附表三、附表四)送會核撥(申請書由各單位妥予保存備查)但總管理處暨附屬單位未設人事主管單位則僅將申請書及有關證件逕送本會核付。
- 六、職工經公司荐送就讀大學或空中補習學校者，一律不予補助。
- 七、職工公餘進修者，應由職工本人申請公餘進修獎助學金，不得由其父母申領職工子女教育獎助學金。
- 八、職工依本辦法申請獎助，倘有虛偽情事，一經查實，除追繳其已領之獎助外，並視情節輕重，送請本公司議處。
- 九、本辦法經本會委員會議通過，並呈報主管機關核備後施行，其修正時亦同。

台灣電力公司薦送中、高階人員參加國內大學院校碩士學位 在職進修實施計畫

110 年 5 月 18 日修正

一、目的：

因應企業經營環境變遷，加強培訓中、高階人才，充實經營管理知能及專業領域知識，以面對未來自由化之市場競爭，並與民間企業優秀主管互動學習，以提升經營管理及運用科技與資訊能力，厚植公司潛力。

二、人選條件：

- (一)工作表現良好績效優異，深具發展潛力，且取得學位後可在本公司繼續服務滿承諾書所載之義務期間。
- (二)學歷—大專以上學校畢業或高考(含相當於高考之考試)及格。
- (三)經歷—現任中、高階主管及分類 12 等以上職位(不含一位二等)之非主管人員。
- (四)考核—最近 3 年考核，2 年列甲等，1 年列乙等以上。
- (五)獎懲—最近 2 年未受記過以上處分。
- (六)其他—需符合報考學校相關規定。

三、辦理方式：

- (一)本計畫係薦送中、高階人員報考國內各大學院校經營管理專班或切合公司業務發展趨勢相關研究所，利用公餘在職進修碩士學位。
- (二)核派進修人數以 20 名為上限，由人力資源處於學年開始前函請各單位推薦人選並提報推薦表(如附件 1)，彙送各主管副總經理複核後，陳總經理遴派。
- (三)被推薦人應於 1 年內取得入學資格，其報考及學分、學雜費用均請自行墊付，事後再檢附繳費收據及成績證明申請補助，每人每學期最高以 2 萬元為限，補助以 2 年為限(補助總額最高 8 萬元)，在人力資源處統籌之「委託國內考選訓練費用」預算項下列支。

四、進修方式：

- (一)進修人員需以在職生身分，經筆試或甄試入學，進修期間利用公餘時間(晚間及例假日)上課，不另核給補休、補假或支給加班費。
- (二)論文主題需與公司業務密切相關，研究成果(含論文及相關資料)應提供公司參考運用，另至少辦理 2 場分享會，以擴大學習成效。

五、其他：

- (一)進修人員須事先填具承諾書(如附件 2)，遵守相關規定及義務，獲派人員於進修期間或期滿後，如違反相關規定或義務，均需一次償還進修期間所領全部補助費用。
- (二)本計畫未盡事宜，悉依「行政院及所屬機關公務人員國內訓練進修實施辦法」及本公司相關規定辦理。