

公共化及準公共托嬰中心照顧比優化獎助問答集

112 年 3 月 31 日 修正

序號	問題	說明
1	申請資格為何？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與政府簽訂合作契約存續期間。 2. 申請獎助日前 1 年內無違反「直轄市、縣(市)政府辦理未滿二歲兒童托育公共化及準公共服務作業要點」(下稱作業要點)第 8 點規定之情事。 3. 準公共托嬰中心聘僱之托育人員，112 年 1 月起任職未滿 3 年者，固定薪資至少 3 萬元以上，任職滿 3 年者之次年度起固定薪資至少 3 萬 3,000 元以上，任職滿 6 年者之次年度起固定薪資至少 3 萬 6,000 元以上。但直轄市、縣(市)政府所定薪資優於該標準者，從其規定。 4. 112 年 4 月申請第 1 季優化照顧比獎助，須符合上開固定薪資規定，並檢附補發 1~3 月員工薪資，勞健保因無法追溯投保，得自第 2 季檢附調整後之勞健保明細。 5. 配合優化照顧比調降為 1：4 之新增聘托育人員。
2	獎助金額如何計算？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依托嬰中心實際收托人數核算，每增聘 1 人，每人每年最高獎助 50 萬元。例如，托嬰中心實際收托 40 人，照顧比由 1:5 調降為 1:4，應增聘 2 人，該中心每年最高獎助 100 萬元。 2. 經費核算以月為單位，托育人員異動時，按其當月在職日數核予補助。在職日數滿 15 日者，核予 1 個月；未滿 15 日者，核予半個月。
3	獎助金額可以支用的項目為何？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 獎助金額可以支用的項目： <ol style="list-style-type: none"> (1)每月薪資。 (2)雇主應負擔之勞、健保保險費。 (3)提撥勞退準備金費用。 (4)年終獎金(最高不得超過每月薪資乘以 1.5 個月)。 (5)職工福利支出。 2. 勞工之勞健保自付額、福利支出亦屬員工每月

序號	問題	說明
		<p>薪資範疇，即雇主負擔之成本，應計入獎勵項目內。</p> <p>3. 地方政府核算托育人員薪資，原則以薪資清冊之應發薪資(A欄)計算。 舉例：員工薪資 3 萬元，員工自付應扣款項 2,985 元，申請金額為 3 萬元。</p>
4	何時提出申請？	<p>每年按季於每季最後 1 個月之次月底前申請，即 4 月底前申請 1 月至 3 月款項、7 月底前申請 4 月至 6 月款項、10 月底前申請申請 7 月至 9 月款項、次年 1 月底前申請 10 月至 12 月款項。</p>
5	申請時要檢附哪些文件？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 申請表及相關證明文件。 2. 領款收據。 3. 支出憑證(加總金額超過補助金額即可，倘未超過補助金額，核實支付)。 4. 最近 1 個月內員工投保明細或加保證明。
6	申請表件要去哪裡下載？	<p>請至衛生福利部社會及家庭署網站(網址：https://www.sfaa.gov.tw/)/主題專區/育兒津貼及托育準公共專區/準公共托嬰中心照顧比優化獎助專區下載。</p>
7	申請流程為何？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 托嬰中心檢具第 5 點所列文件。 2. 托嬰中心至衛生福利部托育體系整合資訊系統完成資料登打作業。 3. 托嬰中心將申請文件親送或郵寄至社會局(處)。 4. 托嬰中心檢附文件不全或錯誤，或未完成資訊系統資料登打者，社會局(處)應限期命其補正，屆期未補正者，以書面駁回申請。 5. 社會局(處)受理申請後，應於托嬰中心備齊文件之日起 30 日內完成審核，以書面核定函通知審核結果。 6. 續由社會局(處)撥付經費，每次撥付全年核定經費最高 25%。
8	停止獎助規定為何？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 違反作業要點第 8 點規定或不符合獎助規定事項，應即停止獎助，並追繳自違規事實發生當

序號	問題	說明
		<p>月起已領取之獎助金。</p> <p>2. 經社會局(處)發現獎助資料不實或造假情事，除應繳還全部獎助經費外，並依作業要點第 8 點第 4 款規定終止準公共契約，自終止之日起，2 年內不得再提出簽約及獎助申請。</p>
9	托嬰中心立案未滿 1 年，可否提出申請？	獎助目的主要係鼓勵托嬰中心調降整體照顧比為 1:4，故補助其所需增聘之人事費負擔，爰立案未滿 1 年之托嬰中心只要符合照顧比 1:4，亦可提出申請。
10	公設民營托嬰中心和社區公共托育家園可否提出申請？	<p>1. 公設民營托嬰中心倘與政府簽訂準公共合作契約存續期間，符合申請對象。</p> <p>2. 社區公共托育家園的照顧比為 1:3，已優於 1:4，故非優化照顧比之獎助對象。</p>
11	照顧比優化獎助是以核定人數或是實際收托人數提出申請？	照顧比優化獎助以每月之實際收托人數核算獎助人力及金額。
12	為調降照顧比至 1:4 之增聘托育人員，必須於 110 年 8 月 1 日之後到職嗎？	110 年 7 月 31 日前為降低照顧比為 1:4 而自行增聘之托育人員可提出申請，惟獎助核定自 110 年 8 月 1 日起算，且該增聘人力不得同時擔任因應托育人員休假之備用人力。
13	為調降照顧比至 1:4 之增聘托育人員，有關勞健保及職工福利補助只能核銷該名托育人員？還是可用於核銷托嬰中心此項目？	照顧比優化獎助之核銷項目，包含該名托育人員每月薪資、雇主應負擔之勞、健保保險費、提撥勞退準備金費用、年終獎金、績效獎金、三節獎金、福利獎金，以及托嬰中心提供全體職工之福利支出(需包含該名托育人員在內，如員工慶生會)。
14	照顧比不是 4 的倍數時，如何計算可申請幾位托育人員補助？	實際收托超過 4 之倍數，採無條件進位方式計算獎助人數，例如：實際收托人數 25 人，1:5 需要 5 位托育人員，調降照顧比 1:4 需要 7 位托育人員，得申請獎助 2 人。

序號	問題	說明
15	照顧比不是 4 的倍數時，可以減少收托人數達到 1:4 嗎？	有關照顧比優化獎助是採新增聘用托育人員之方式，以達降低照顧比為 1:4，而非以現有托育人員並藉由減少收托兒童人數達到照顧比 1:4 規定，反而影響兒童送托權益；倘經地方政府查證係採此種方式申領獎助，本署即停止核發，並追繳自違規當月起已領取之獎助金。
16	1:4 照顧比是以托嬰中心總收托人數計算？還是以各教室(活動區)計算？	依兒童及少年福利機構設置標準第 11 條規定，托嬰中心照顧比係以該中心總收托人數計算。
17	執行 1:4 獎勵機制時，若托育人員臨時請假，是否需要時間尋找職務代理人，當機構(因 1、2 天的請假)做調整時是否不影響獎勵補助權益？	托嬰中心平時應規劃請假人力調度之準備，若遇托育人員臨時請假，仍應由符合資格並報地方政府核備之人員補位，以符合 1:4 照顧比規定，始可專案認定，補助權益原則不受影響。
18	人員異動若無法補齊是當月無法申請獎助或是當季無法申請？	本獎助金依每月實際收托人數核算獎助人力及金額，托育人員異動時，按其當月在職日數領取之薪資核算，在職日數滿 15 日以 1 個月計，未滿 15 日以半個月計。 只要當季申請之月份有符合照顧比即可提出申請。例如 10 月申請 8、9 月，僅 9 月符合，亦可申請 9 月獎助。
19	托嬰中心是否可依據照顧比例不同，每季自由選擇是否申請嗎？	本獎助金依每月實際收托人數核算獎助人力及金額，托嬰中心可於每季視實際收托情形提出申請。
20	機構的年終獎金都在農曆年之前發放(跨年度)，	本獎助採事後申請，倘於次年第 1 季發放年終獎金，得視為次年第 1 季之核銷項目。

序號	問題	說明
	該年度未發放前如何提供增聘人員年終匯款證明？	
21	申請獎勵補助須檢附勞、健保及勞退繳款證明，倘因應疫情，托嬰中心申請緩繳，可否提供緩繳證明作為佐證資料？	可以，請於申請時檢附相關證明文件，並應於寬限(限繳)期滿後主動提供繳款證明予社會局(處)，未檢附繳款證明者，除應繳還全部獎助經費外，並自次年度起，2年內不得再申請獎助。
22	核銷新增人力換人時，年終獎金該如何計算？依據該人力之到職日？還是換成核銷人力之日起算年終獎金？還是依據機構年終獎金規範自行認定？	年終獎金發放依據托嬰中心勞雇雙方約定，並以在職天數按比例核算，惟全年最高不得超過每月薪資乘以1.5個月。
23	若核銷 1:4 新增人力離職後遞補人力若未能在 14 日內核備，但中心比例仍維持 1:5 請問有何罰則？會開限改嗎？	<p>1. 本獎助金依每月實際收托人數核算獎助人力及金額，倘 1:4 獎助期間人員異動，則依其經社會局(處)核備後之在職日數核予補助。在職日數滿 15 日者，核予 1 個月；未滿 15 日者，核予半個月。</p> <p>例：該名托育人員於 8 月 17 日到職，於 10 月提出申請時，其 8 月因未滿 15 日核予半個月，9 月核予一個月。</p> <p>2. 照顧比 1:4 並申領獎助期間，倘因人員異動無法順利銜接遞補，仍應符合現行法規 1:5 規定，與罰則尚無涉。</p>
24	申請前 1 年未違	時間點之計算是從申請獎助日當月之前 1 個月起

序號	問題	說明
	反相關法規，前1年指的是哪個時間開始算？	算，例如準公共托嬰中心於112年4月15日提出申請，則111年4月1日至112年3月31日期間，不得有違反作業要點第8點規定之情事。
25	如托嬰中心申請第1季獎助，後於5月經查核發現照顧比未達1:4，如何事後查核確認第1季獎助資料不實或造假？	托嬰中心於領取獎助金期間應接受社會局(處)督導、考核或訪查，並配合提供相關佐證資料，如監視器畫面、托育人員打卡證明或勞健保投保證明等，社會局(處)應本於權責善盡查核責任，確認違規時點，並追繳自違規事實發生當月起已領取之獎助金。
26	托嬰中心申請獎助時，需要照顧比已達1:4，還是有增聘人力就可以申請？	<p>本獎助的目的是為了讓托嬰中心整體照顧比調降為1:4，應符合規定才能提出申請，例如實際收托人數25人，1:5需要5名托育人員，調降照顧比1:4需要7名托育人員，應於托育人員達7名時，始得提出申請獎助2名，倘托育人員達8名，仍僅得申請獎助2名。</p> <p>考量人力增聘需時非一蹴可幾及人員異動情形，為鼓勵托嬰中心優化照顧比，自111年1月1日起得於增聘人力未達照顧比1:4時申請，社會局(處)得依增聘人員數覈實補助。</p> <p>例：1月收托人數25人，依照照顧比1:4需要7名托育人員，托嬰中心於1月實際聘用6名托育人員，1月仍得申請1名獎助，可運用【公共化及準公共托嬰中心照顧比優化獎勵計畫申請表(參考範例)】-申請要件(二)托嬰中心照顧比達(或優於)1比4欄位，勾選<input type="checkbox"/>已增聘__人，尚需增聘__人，預計__年__月前增聘完成。</p>
27	申請表單之「托育人員薪資清冊」應列托嬰中心申請獎助托育人員或全數托育人員？	<p>為加速行政核銷流程，申請表單之「托育人員薪資清冊」僅針對申請獎助之托育人員羅列。</p> <p>倘為確認該中心托育人員薪資符合序號1規定，可以薪資匯款證明或勞健保投保明細確認托育人員薪資。</p>
28	「辦理托嬰中心	獎助之目的是為了讓托嬰中心整體照顧比調降為

序號	問題	說明
	照顧比優化獎助申請名冊彙整表」獎助人員明細之填寫名單，應列申請獎助托育人員或全數托育人員？	1：4，補助其所需增聘之人力成本，故申請名冊彙整表及薪資清冊均應填寫增聘之托育人員名單。
29	負責人兼托育人員得否計算照顧比，並據以申請獎助人員	獎助之目的是為了讓托嬰中心整體照顧比調降為1：4，補助其所需增聘之人力成本，依法托育人員係屬專任，並具實際照顧兒童之責，爰申請名冊彙整表及薪資清冊應填寫增聘之托育人員名單。
30	增聘人員於托育人員登記管理資訊系統是否須媒合兒童？	獎助之目的是為了讓托嬰中心整體照顧比調降為1：4，以補助其所需增聘之人力成本，爰請輔導托嬰中心應落實照顧比，於管理系統確實登記兒童照顧名單。
31	臨時性的托育人員需報地方政府核備，且托嬰中心為其投保符合規定，是否也符合優化人力獎勵	獎助之目的是為了讓托嬰中心整體照顧比調降為1：4，補助其所需增聘之人力成本，依「1:4托育人員數-1:5托育人員數=補助人數」計算托育人員，臨時性托育人員屬替代人力，不計入1：4核備之托育人員。
32	專任主管得否擔任職務代理人	依「兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法」第2條及第11條規定，托育人員及主管人員職責不同且均為專任，自無職務代理情事。 若托育人員臨時請假，且中心內已無人力可資調度，由主管人員暫時代理執行托育人員工作尚無不可，惟此係屬托嬰中心內臨時性人力調度，托嬰中心仍應儲備臨時人力，並送地方政府備查。
33	配合1：4照顧比增聘之托育人員，倘因收托人數減少，已聘之人力得否申請獎助？	本獎助金依每月最高收托人數核算獎助人力及金額，倘因收托人數浮動致影響可申請之托育人員數，考量收托兒童人數減少難以歸責托嬰中心，自111年1月1日起對新聘人力彈性給予3個月期限，於該期限內仍可獲得獎助。 例：1月收托人數30人，1：5照顧人力為6名，配合

序號	問題	說明					
		<p>1：4照顧比增聘2名，故可申請名額為2名，又2月收托25人、3月及4月收托27人，雖收托人數減少，惟考量1月配合1：4已增聘2名，爰給予3個月寬限期，原增聘之2名(第7、8名)仍得繼續申請獎助。</p>					
	月	實際收托人數	1比5 人力	1比4 人力	可申請 名額	備註	
1	30	6	8	8-6=2			
2	25	5	7	8-6=2	3 個 月寬 限期		
3	27	6	7	8-6=2			
4	27	6	7	8-6=2			
5	28	6	7	7-6=1			