

國立陽明大學 100 年度校長與行政人員座談會議紀錄

時間：100 年 1 月 14 日(星期五)下午 12 時 10 分

地點：本校活動中心 1 樓門廳

主席：梁賡義校長

紀錄：林淑華

出席：許萬枝、王瑞瑤、陳旭芬、陳怡安、陳佩君、吳瑤芳、徐家文、黃玉燕、張廷禎、呂雯茵、張惠鈞、陳意玲、董毓柱、吳鎮全、張鳳玲、黃郁文、張詒智、左智慧、黃信維、湯心穎、李瑞珠、江佩璇、張秀金、朱順祥、陳素琴、謝憲治、許琬欣、李秀美、王錦華、張韻慈、蕭原戎、單秀琴、劉沛毓、葉鳳翎、鄭靜君、謝幸妙、游忠諺、江秀愛、吳淑蓁、林宴夙、詹衣雯、張麗君、劉容孜、黃律惠、藍宇姮、謝玟旭、吳佳穎、藍偉傑、陳榮芳、雷詠棻、林主雲、周韻華、葉金菊、黃郁凱、郭哲宏、林逸綾、曾才郁、楊星野、吳凱甄、洪寧怡、邱煜智、葉若涵、余玉英、王蕙芬、許瑜真、林珣赫、蔡佳慧、童子樺、傅家賢、何孟芳、閔惠珍、陳筱雯、楊如雲、林玉玲、洪申發、廖紹伶、方諾妮、錢珣瑁、劉芹君、潘曉佩、李曉儀、莊慧玲、

壹、主席致詞：

各位同仁大家好，希望藉由這次座談會，與平日在第一線默默工作的行政同仁交換意見，傾聽大家的心聲，歡迎大家提供意見。(陽明電子報的)

貳、提問與回應：

提問一：學務處張鳳玲秘書提問。(1)陽明行政人員組成中，有公務員及相當比率的專案助理人員，在過去一年多來在學務處有相當程度流動率及問題，想聽聽校長對專案助理的升遷及福利的安排。(2)本人是從中央機關到學校服務，有傳言第一流是教授、老師，再來是學生，最後才是行政人員，想聽聽校長是否同意此說法。還是大家皆是一家人？

校長說明：(1)我認為一視同仁，專案助理也是如此，應該皆要有同樣升遷管道，至於怎樣配套？則需花更多時間討論。(2)我想答案很清楚如同鳳玲所說大家都是一家人。對我而言，如果大家有看到去年9月27日我所寫的信，在信裡有關我所強調的陽明希望能為凝聚性的學校，”大家”不止是老師，還包括校友。大家不要忽略了自己的角色，互相的扮演不同的角色，皆是陽明的一員。

提問二：課務組董毓柱組長提問。針對專案人員部份，碰到幾個困難，分業務助理及專案助理。專案助理比照正式職員的職稱都轉為專案組員，業務助理還是一樣，同一個辦公室會有2種制度的人，一般主管在管理上是會有問題的，而且業務助理的福利跟升遷比不上專案助理的，像業務助理3年薪水就不能再升等。做同樣事情卻有兩種制度存在，希望能將此情形改善。未來也會面臨到在位主管相繼退休，但組員卻銜接不上的困境，能否在培育方面多用點方法，利用獎優汰劣的配套制度(例單身宿舍申請、旅遊補助等)來培養人員做事，將可避免人心之浮動。

副校長說明：可以類似行政法人化，做的跟企業界一樣，這樣彈性較高，但會碰到關鍵問題，就是影響財務問題，而這面相受到教育法規所致，在不改變下做些調整是可以的。

人事室陳佩君組長說明：補充業助跟專助的差別，本校業務助理的待遇在早期是按日計酬，無所謂給假幾日的問題，依上班日數發給薪資，至92年7月才改成以月薪計酬，且如遇公教人員調薪，其薪資亦隨同調整，差假也從原來各類假別總計最多14天，到現今適用勞基法，休假最高可到30天，每年較公教人員可在五一勞動節放假一日(如恰逢例假日亦給予補休一日)，且本校另給予每年可有5日不扣薪之事假(依勞工請假規則，請事假係扣全薪)。而專案助理是學校94年後，開始有五年五百億經費後才陸續進用的，二者在進用時職責與業務繁重程度實有所不同，如果要將兩者合為一，如同副校長所說的，財務負擔是個現實問題，畢竟國立大學非民間營業機構，需受到許多政府法規的限制與規範。另各單位表現優良之業務助理，用人單位可專案簽請校方依個案情形，綜整考量是否同意改僱為專案助理，近年來均有不少業務助理因表現優良而改僱為專案助理者。

另提到有關培訓部分，本校各單位每年均會辦理各種訓練或研習課程，人事室則固定會舉辦新進人員訓練、電腦課程及專題講座等，且未限制受訓者身分別，同仁可視自身需求報名參訓。另網路數位學習課程甚為豐富且多元，任何身分同仁均可視個人需求或業務需要，隨時進行網路學習，相關資料可至人事室數位學習專區查詢，請同仁多加利用。

副校長說明：剛有提到單身宿舍問題，是否請保管組組長補充。

保管組葉鳳翊組長說明：現在的單身宿舍真的很少，目前只開放專案教學助理及正式職員入住，未來如果有再增建可以再來討論，但是如果同仁有業務需求，是可以專案簽准給需要的人，目前只有圖書館上簽給值班的專案人員使用。

提問三：資通中心藍偉傑提問。假日、夜間及執手機待命可否有補貼，加班是否只能補休？另外，對於一年一聘的工作保障問題、工作交接及個人資產管理。雷詠棻補充提問。另外對於管理上有些問題，如專案助理的人事升遷，因為專案助理的身份，並沒有升遷及考核問題，學校是公家機關體系，管理職都是由老師來擔任，但這些老師本身教書工作忙碌甚至身兼數職，來去之間導致在工作的交接無法傳承下去。

人事室陳佩君組長說明：(1)有關加班費部分，依「各機關加班費支給要點」，係鼓勵在加班後6個月內以補休假方式辦理。在本校近年人事費甚為拮据且幾乎發生短絀的狀態下，不論編制人員或約用人員，原則上加班係採補休方式辦理，除非業務特殊情形確實無法補休者，方得在經費允許範圍內申領加班費。此為學校經費日益拮据所需為之必然措施，非僅單純只針對約用人員。(2)同仁提到專案助理為何契約要一年一簽，主要是因為每年都要辦理年終評核，不止專案工作人員，學校校長、編制教職員、職工等，每年都要接受年度考評。契約一年一簽，並不影響約用人員適用勞基法的所有權利，且往年評核結果次年不續約的同仁非常少，大部份只有1位至2位，有些是工作確實不適應或是職涯的考量所以未留下來，即使契約還未到期，學校仍會依照勞基法規定辦理。落實依法行政，所有法規上規範的福利，學校一

定會覈實給與。另無論契約是否維持一年一簽，或有其他替代方案，校內所有人不論編制內外，每年原則上均應接受考評。(3)升遷部份，以學校職員為例，組員有 50~60 位，再上去專員、技正等職務只剩個位數，相對專案工作人員職等在六到七職等，相當於編制組員職務。不管任一人事組織架構，晉薪不可能無上限，除非跨過既定門檻，取得相當資格，才可調升，這點教師及公務人員亦同。(4)主管是否一定要教授或職員擔任，這涉及到教育部法規的相關規定，現教育部只有開放專案教師及專案研究人員可以兼任行政主管，至於契約進用專案工作人員，教育部目前並未放寬，學校約用人員愈來愈多是個趨勢，但目前確實無專案工作人員可擔任主管之法源依據。

提問四：護理學院臨社所洪申發專案組員提問。(1)簽約續約調查可否可以提前辦理，因為通常 11 月的調查定案時已 12 月，對於要走的人的可以提早規劃。

※人事室會後補充：有關專案助理及業務助理之續約意願調查及考評，每年約在 10 月下旬進行，並配合勞基法規範，請各用人單位 11 月中旬將調查表送回人事室彙辦，並在 12 月前完成簽准程序。如遇有單位不續聘或擬辦理資遣人員，人事室均在接獲通知時，立即以個案簽辦，並以不影響同仁相關權益為原則，讓用人單位可有至少一個月的時間遴補人員。如有需要，可考量再提前於 10 月初即進行續約調查及考評事宜。

提問五：學務處僑輔組江佩璇專案組員提問。(1)關於加班的疑問，為何要事前填加班單？一個月只能有 3 次填事後加班單，每天認真做事做到晚上八點多卻為何不能多報？花同樣的時間是否可以得到同樣報酬(2)一年一聘接受考評是可以接受的，但所謂考評是只為了續不續聘或是晉不晉薪？原則上，我在教育部擔任派遣人員時是 3 年一聘，當然也是要接受這些考評，但只是做為晉不晉薪的考評而已，是穩定有保障的，是否可以朝向這方式，不是由長官決定生死而只作為參考依據而已(3)陽明是個很好的環境，雖然學務處同仁異動很大，但跟教務處好像無法溝通，希望可以多辦這類活動，大家互相溝通。

人事室陳佩君組長說明：(1)同仁提到加班需填事前加班單，不是學校

自行規範，而是人事行政局對全國政府機構，包括國立大專院校所有行政人員的規範(訂定於「各機關加班費支給要點」)，其先決條件是因業務需要，經主管覈實指派才可加班。目前學校作法並非毫無彈性，同仁加完班當下或隔天補填寫加班單是可接受的，因為加班依規定要事前經單位主管的指派，所以如果同仁有預期加班或加完班當下，請立即填寫加班申請單，真的很忙也不要拖太久，儘量在隔天補請。(2)學校的專案工作人員薪資之經費來源，目前可分3大主要來源，第一個是教育部補助的一流大學經費，一個是學校校控，最後是行政人員契僱化。一流大學經費是要跟教育部申請經費，以今年度來講後，新的申請計畫到現在還未核下來，目前使用的一到三月份經費是上一個年度的剩餘，如果依照一流大學計劃核定日期來簽定大家的契約，以100年來講只能簽一到三月，四月份根本還沒下來，假設大家的契約要跟著計劃走，可能會有許多變數，因經費來源不同，約用人員聘期如何聘，是有討論的空間，但在本校絕不會因為是專案工作人員福利就會比較差。(3)待遇問題，部分學校有類似旅遊補助，以本校而言，學校辦理文康活動，其補助不分教師、職員、專案人員、職工等身分別，補助金額是一樣的；若提到國旅卡強制休假補助部分，像臺大有給專案工作人員部分補助，但薪水待遇卻相較下比本校差。本校對專案工作人員待遇福利甚為重視，或與部分項目比上不足，但整體而言比下絕對是有餘的。

提問六：研究所學生提問。當初有擔任助理工作，學生每學年度結束都會課程滿意度調查，可否開放其對學校行政人員的認同，開放選項，如印象深刻的工作人員，這是最直覺的反應。

提問七：營繕組王錦華組長提問。我們現在正職人員有5位，專案人員有7位，正職公務人員有獎勵可記功記嘉獎，記得去年還有1千元獎金。但今年要獎勵專案人員現在連1千元獎金都沒有了，是否會計方面有些問題，可否說明一下。

人事室陳佩君組長說明：本校專案工作人員表現優良時，本校考績會曾作過決議，因行政人員可以給與行政獎勵，但專案人員不適用公務人員之行政獎勵制度，故決議由各單位發給1千元等值禮品予以獎勵。但近來審計單位在他校查帳時，對此種措施有意見，教育部來函

表示學校五項自籌經費，因從事這方面工作的人可領取工作費，不得再給予另外的獎勵，如果不是從事五項自籌的人，自亦不能以此經費給予獎勵。受限於上開限制，目前學校是無法用實質現金回饋給同仁，譬如本校優秀行政服務人員，原係發給有 1 萬元禮卷獎勵，目前只能發給獎牌及採用其他獎勵方式(給予行政獎勵或公假)。其實這些用於獎勵金額都不是很髙，惟受限會計等法規，只能改用其它替代方式給予同仁獎勵(目前係請 校長利用擴大行政會議時頒發獎狀表揚)。

提問八：學務處生活輔導組左智慧輔導員分享。希望可以大家一起創造愉快的經驗，啟發我們的士氣，縱然無法升遷或晉薪，但可以有些活動可以讓大家更放心的離開辦公室，踴躍參加。有些制度面無法獎勵同仁，但像運動會或球類比賽，大家可以有聯誼交流互動經驗。整體上讓校園更活潑有趣，工作愉快。

王主任秘書說明：像這次的校長盃桌球賽，我們成立了秘書室跟教務處的聯隊，透過這類比賽讓大家互相交流增進感情。針對剛有提到專案人員在升遷管道上，如何晉級，如果專案同仁有當選兩次優良服務人員或行政人員可以調升一職等，這是一個機會，所以每年都會舉辦優良服務人員跟行政人員的評選。剛才同學的建議也很好，過去做這部份，很多時候是主管來提出這人如何優秀，如果有公開的，由學生或其他人反應某個處室的人員工作很好的話，會對未來優良服務人員選舉會更好。

提問九：如果未來同仁有機會公費出國進修，學校是否可以同意留職停薪？

人事室陳佩君組長說明：有關公費出國留學進修，同仁如果申請進修，依照程序都要經過學校人事甄審會的審議，人事甄審會在審議過程裡面，會考量進修的內容跟現在的工作，甚至未來發展，有沒有相當性，有的同仁會申請去大專院校進修碩士或博士學位，這當中會考量到跟業務有無相關，及這位同仁平常工作表現。學校對於同仁進修擬申請留職停薪，是有其考量的裁量權，並非每位同仁申請，學校均會核准，在法規上，編制同仁可以因為進修申請補助或申請留職停薪，學校將衡量個案情形及業務整體狀況進行裁量。

提問十：醫工所教學助理童子樺。因為我的職缺是專案教學助理，但又必需做教學以及行政工作，我認為教學跟行政是要有相當的切割，不然工作負擔很大。另有關福利部份，在年休部份專案教學助理7天，以前業務助理是14天，教學與行政助理工作時間相同，卻因無打卡而無寒暑休，責任較重卻福利較差。

許副校長說明：現在有教學助理跟契雇化的助理，不止剛講的業務助理，這三個其實不太一致，也就是說主管在寫簽呈時，要任用的人要做什麼，應該敘述將來人員的職掌。

※人事室會後補充：本校專案工作人員分為教學助理及行政(專案)助理、業務助理，用人單位基於業務運作需要，向校方申請擬進用何種身份類別之助理，校方原則上均予以尊重。擬進用助理之類別，係基於業務考量而為，非進用者可自行選擇。另本校教學助理與專案助理二者於差勤上之要求，所有不同：

(1)教學助理基於教學需要，保留其工作時間之彈性，比照教師，上、下班均免簽到退，自無需刷卡人員寒暑休規定之適用。

(2)專案助理每日須於規定時間內上、下班刷卡，且每日須上滿八小時四十分鐘(寒暑休係累計全年每一工作日多上四十分鐘而來)。

提問十一：醫工助教。實驗教學助理跟教學助理的差異是，除了教學助理的工作外，還要負責實驗室及教學器材，有時工作時間過長吃不消。

提問十二：衛保組張秀金分享。大家都忙於工作，工作之餘還是要運動，學校有運動性社團，建議一個星期有一個小時去運動舒壓，才能在職場衝刺，提昇效率。

人事室陳佩君組長說明：校內有勞工委員會，每個單位都會有個代表，剛聽了同仁的意見，很多都跟人事有很大的利害關係，人事同仁也做了很多的解答，是不是以後這方面問題可以透過勞資協調委員會的管道去反應，或去問想知道有關權益問題，在座談會上就有較多的時間去或機會去談各處室系所間如何讓工作更協調。

校長總結：在此做個結語，在陽明大家都像一家人，有些問題是因為不瞭解所產生的誤會。主管人員要營造一個「相互尊重」的環境，讓

下屬有參與工作的熱情。對於今天座談會所提出的各項問題，將請人事單位彙整公布，告訴其他沒有與會的同仁。行政人員是學校的無名英雄，我會針對大家所提的問題去瞭解及改善，並衷心的感謝大家對陽明的付出。

今天第一次不是最後一次，可以營造更多機會互動，大家相互溝通瞭解，原來的問題經溝通瞭解後，原來的問題變的也就不是個問題，今天很感動的地方，在陽明有很多工作多年的同仁，我是個新生，可以跟各位學習，從另外一點，也有些感慨的地方，在工作上，我們這些主管重要是可以提供好的環境，不是多少薪水多少問題，而是讓人願意來工作，營造好的環境，最好的方法，就是相互尊重，沒有所謂階級之類，無一、二流之分，大家都是一樣的，一起共同努力，相互尊重及自我反省是非常重要的，才能進步往前走，做更多的貢獻，很多因素看起來是誤會，我覺得要從正面看事情，最後祝大家新年快樂。

參、散會。