

國立屏東科技大學 113 年度第 4 次(第 285 次)行政會議議程

壹、時間：113年4月18日(星期四)上午9時

貳、地點：行政大樓第一會議室

參、主席：張校長金龍

肆、宣佈開會

伍、頒獎：

一、頒發名譽教授聘書。

陸、主席報告

柒、確認前次會議紀錄

捌、前次行政會議執行情形：

提案	案由	決議/交辦事項	執行單位	執行情形
一	本校仁愛路及致知路交叉路口，設置紅綠燈交通號誌。	照案通過。	學務處	已函請交通隊至本校實施場地會勘，俟交通隊函覆本校後，協調會勘日期。
二	「國立屏東科技大學弱勢學生助學計畫實施要點」修正草案。	照案通過。	學務處	公告並於本學期開始施行。
三	「國立屏東科技大學兼任行政職務教師休假要點」名稱及條文修正草案。	照案通過。	人事室	續提校務基金管理委員會審議。
四	「國立屏東科技大學績優職員選拔獎勵要點」修正草案。	照案通過。	人事室	已更新本室網頁法令規章專區，並公告搶先報。
五	「國立屏東科技大學科技農業進修學士學位學程公費生獎助學金實施要點」第五點修正草案。	照案通過。	科技農業進修學士學位學程	已函報農業部核備。
六	「國立屏東科技大學申請國家科學及技術委員會補助大學校院培育優秀博士生獎學金試辦計畫獎勵要點」部分條文修正草案。	照案通過。	教務處	1.國科會函覆本校修正後再報。 2.修正條文提本次會議審議。

玖、各單位重要工作報告：

教務處

一、112-2 教師指派教學助理(TA)納保及進用相關業務(含線上操作及紙本繳交)，請於 113 年 4 月 19 日前送課務組 4 號櫃台辦理，逾期視同棄權。

二、本校 113 學年度博士班於 113 年 3 月 27 日開放考生報名，考生報名至 113 年 4 月 29 日止、繳費繳件至 4 月 30 日止。

學務處

- 一、「寄感恩 send to you」活動自 4 月 9 日起，於學生事務處、7 個學院辦公室、行政中心、第 1 及第 2 餐廳共計 11 個地點放置感恩明信片與自製郵筒，今年全新改版 3 版寄感恩明信片及 2 版百年校慶明信片供本校教職員工生選取，並預計 4 月 23 日、5 月 7 日及 5 月 28 日 3 個時段寄出。「寄感恩活動-Send 儀式」活動於 5 月 2 日(星期四)上午 10 時，於圖書與會展館 1 樓中庭辦理，歡迎踴躍參與。
- 二、近日校內發生多起網絡交友衍生性侵害、性影像(裸聊被害人/與未成年裸聊成為性剝削犯罪)、詐騙(被詐騙/詐騙共犯)、性騷擾及跟蹤騷擾案件，為預防類此事件，屏東縣政府警察局內埔分局提供入校園宣導服務，可至系所學程宣講或入班宣導，若有需求者，可逕行聯繫偵查隊—廖慧婷警員，電話：08-779-4930。
- 三、倘因網絡交往聊天衍生性影像被網路散播情事，為了協助被害人移除下架性影像，衛生福利部已建置「性影像處理中心」，作為單一窗口，受理求助移除性影像，及協助轉介被害人保護扶助，服務專線(02)6605-7373，全年無休提供即時服務。
- 四、有關校園入校車輛管制及交通稽查執行重點：
 - (一)自 113 年 4 月 22 日起，汽、機車無車輛通行識別證，禁止進入校區。校門口駐衛警將加強車輛攔檢勤務，無本校車輛通行識別證汽、機車，須於校門警衛室換領臨時通行識別證後，方可進入校區。
 - (二)本校教職員工生汽、機車尚未辦理車輛通行識別證者，請盡速完成辦理，交通稽查小組對校內無識別證之不明車輛，持續開單取締並進行鎖車以利辨明車主身分。
 - (三)請各處、室、系、所及班導師協助宣導。
- 五、防詐騙宣導：
 - (一)實際案例：學生於網路購物過程中，提供其銀行帳戶資訊，遭詐騙集團利用該帳號匯款，而被害人因未知而有使用該帳戶之情事，因檢察官已掌握相關事證，該名學生列為詐欺關係人，於居住處所遭警方持搜索票實施搜索、拘提到案。誘使被害人提供銀行帳戶，是現今許多詐騙集團常用的手法，受害者很多都是青年學生，造成被害人不僅會損失網路購物被詐騙，更可能淪為詐騙集團共犯嫌疑人。
 - (二)近 3 年來，本校學生通報遭受詐騙案情形：
 - 1.網路購買遊戲點數：8 件(其中有 1 案損失金額高達 17 萬)。
 - 2.網路購物詐騙：5 件。
 - 3.交友詐騙：5 件。
 - 4.投資詐騙：3 件(其中有 1 案損失金額高達 25 萬)
 - 5.被利用提供私人帳戶捲入詐騙集團案：3 件。
 - 6.受利誘提供手機被詐案：2 件。
 - 7.被誘拐購買健身中心運動健身教練時數：1 件(損失金額高達 8 萬元)。
 - 8.被誘拐至緬北打工詐騙：1 件(至今仍失聯)。上述為接獲通報案件數，尚有許多未通報的詐騙受害學生，惠請各系所協助加強宣導反詐騙工作。法務部提供 113 年最新反詐騙宣導影片，均已上傳至學務處網頁首頁—講座/宣導影片，提供全校師生下載運用參考網址：<https://osa.npust.edu.tw/>
- 六、本校左側鄰近道路—壽比路 746 巷路面凹凸不平案，內埔鄉公所已於 3 月完成工

- 程發包，預計於5月施工，請教職員工生施工期間避免行經該巷，或小心駕駛。
- 七、113學年度宿舍舊生抽籤名額總計大學部男生150名，大學部女生450名，研究所男女各20名。登記時間為113年3月26日(星期二)8時起至112年4月22日(星期一)中午12時止，4月24日(星期三)中午12時30分於綜合大樓IH457教室進行電腦公開抽籤。
- 八、校園全面禁菸及全面禁止電子煙之類菸品的製造、輸入、販賣、供應、展示、廣告推銷及使用。請各系、所及學程轉知各班導師於班會時間持續協助進行「菸害防制」影片播放或海報宣導，並紀錄於班級會議紀錄。
- 九、登革熱防治業務：請各單位權管場域人員持續派員巡查及清除積水容器，尤其權管房舍、空屋及空地(含委外或承租人使用)、雨後、曾發現陽性孳生源之熱點及校園內工程施工之場所等，請加強派員巡查，如有積水情形應立即清除、進行不必要之容器減量等，以阻絕登革熱等病媒蚊孳生，以降低登革熱風險，保障教職員工生健康並請每週上網填報「清除登革熱病媒蚊自我檢查表」。
- 十、防制校園霸凌宣導：
- (一)學校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應發揮樂於助人、相互尊重之品德。
- (二)校園霸凌防制應由班級同儕間、師生間、班際間及校際間共同合作處理。
- (三)教職員工應透過平日教學過程，鼓勵及教導學生如何理性溝通、積極助人及處理人際關係，以培養其責任感、道德心、樂於助人及自尊尊人之處事態度。
- (四)教職員工應協助學生學習建立自我形象，真實面對自己，並積極正向思考。
- (五)教職員工生對被霸凌人及曾有霸凌行為或有該傾向之學生，應積極提供協助、主動輔導，並就學生學習狀況及在校人際關係與家庭生活，進行深入了解及關懷。
- (六)教職員工生應啟發學生同儕間正義感、榮譽心、相互幫助、關懷、照顧之品德及同理心，以消弭校園霸凌行為之產生。
- (七)教職員工生應主動關懷學生，若知悉有疑似霸凌事件，應立即通報校安中心(校內分機7119或手機0921-547-119)。

總務處

- 一、自3月11日起至5月28日止執行財產複盤點，複盤單位為各行政單位、人文學院、農學院、達人學院，敬請轉知上述單位及學院所屬系所各財產保管人先行自盤，保管組將於複盤點期間每日上午9時起至排定盤點單位進行複盤。
- 二、113年度施工中校園設施房舍整建工程及新興工程：
- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1. 國立屏東科技大學非營利幼兒園整修工程。 | 6. 圖書館地下室女廁老舊廁所整修工程。 |
| 2. 獸醫系暨資源館增設昇降設備工程。 | 7. 自我探索體驗學園冒險教育塔新建統包工程。 |
| 3. 國立屏東科技大學附設獸醫教學醫院屏東院區改建工程。 | 8. 保力林場增設抽水馬達工程。 |
| 4. 基教大樓三社屋頂防漏工程。 | 9. 保力林場老舊廁所整修、油漆及外牆防漏工程。 |
| 5. 森林系苗圃廁所整修工程。 | |

永續發展辦公室

- 本校自 113 年起進行校園溫室氣體盤查作業，冷媒逸散量為校園碳排放量重點來源之一，為因應每年盤查需要，請各單位購買含冷媒設備時，於財產增加單之「廠牌/型式/規格」欄中加註「冷媒種類」及「冷媒填充量」資料，並傳送「銘牌照片」至永續發展辦公室信箱(sdo@mail.npust.edu.tw) (如附件 A)。

國際事務處

- 112-2 在學境外生統計 (至 113.3.25)：

國別總數	僑生	海青班	陸生	大陸交流生	外籍生	大馬碩專班	外籍交流生	華語生
在學(全)人 451	181	11	0	0	237	0	11	11

●112-2 在學境外生總計 451 人，來自 41 個國家。

- 為確認來臺外國學生受教權益及學習情形，教育部於 112 年 2 月函知「專科以上學校維護外國學生受教權益查核指標」，並赴各校查核招生、課程及學習與生活輔導等事，113 年 3 月教育部宣導說明會說明迄今已查核之學校錯誤樣態(如附件 B)，敬請各系所/單位檢閱並避免發生相同(似)錯誤樣態。
- 113 年度日本靜岡縣企業暑期實習徵才，歡迎對日本企業實習感興趣，且具備日語能力檢定 N3(含)以上，口語溝通能力強，個性積極且認真負責者，即日起至 4 月 12 日前踴躍報名。詳情請洽本處李耘慈小姐，校內分機：6219。
- 外交部辦理「113 年度選送青年學子赴海外國際非政府組織實習計畫」，甄選 5 名具中華民國國籍之 18 歲至 35 歲，就讀於國內大專院校的青年學子，具國際參與及國內 NGO 實習經驗者尤佳。即日起受理報名至 113 年 5 月 8 日止。詳情請參閱外交部 <https://www.mofa.gov.tw> 及 NGO 雙語網 <https://www.taiwannngo.tw>。
- 亞太大學交流會(UMAP)國際秘書處提供獎學金給透過 UMAP 交換平台前往加國會員校就讀之交換生，依學期長短可獲得加幣 10,200 至 14,700 元(約新臺幣 23 萬至 34 萬)獎學金。詳情請見 UMAP 國際秘書處網站 <https://umap.org/scholarships/>。
- 交通部製作「外籍人士在臺交通安全注意事項」，計有英語、日語、韓語、泰語、越南語與及印尼語等 6 國版本語言，可供不同國家人士使用，請至交通部交通安全網下載電子檔連結運用。請協助向相關外籍師生宣導。

跨領域特色發展中心

- 2024 遠見 USR 評比簡報決選，本校由福祉共生組許俊才老師團隊獲選。
- 113 年研究型三項專案計畫(跨領域、商品化、跨校)徵件自 3 月 28 日至 4 月 30 日止，相關要點及計畫書格式已公告於高教深耕計畫網站 <https://hesp.npust.edu.tw/>。
- 113 年辦理之大學社會責任講座，敬邀各系所教師報名參加。

日期	單位	演講主題	姓名	職稱
4 月 18 日	文藻外語大學國際企業管理系	屏科 USR 大小事-大學社會責任培力活動 #在地連結 #跨界服務#醫療無國界	廖俊芳	副教授
5 月 2 日	中山大學管理學院	屏科 USR 大小事-大學社會責任培力活動#CSR 社會企業責任 #ESG 永續經營#大學社會責任	郭瑞坤	副院長

6月5日	高科大海洋事務研究中心	屏科 USR 大小事-大學社會責任培力活動#共作#共好#共生	劉文宏	主任
------	-------------	--------------------------------	-----	----

圖書與會展館

- 一、配合中招考延長開放 1 樓閱讀區域，歡迎有夜間靜讀需求之同學多加利用，詳請參閱：<https://pse.is/5qj2u4>。
- 二、藝文中心自 3/4 至 5/31 展出「遠處的燈火—江重信畫展」，歡迎校內教職員工生踴躍蒞臨參觀。
- 三、「百年耕耘·仁實永續—第六屆靜思湖文學季」規劃 4 大主軸：「創作。賞析」、「閱讀。分享」、「影像。藝文」與「獎勵。借閱」，延伸出共 17 項子活動，結合百年校慶元素，推出各類主題書影展、豐富的借閱推廣活動、多元的創作與閱讀推廣活動，活動資訊將陸續公告於本館官網及粉絲專頁：
 - (一) 文學百匯—8th 靜思湖文學獎:徵收散文類、圖文類，自即日起徵稿至 4/22 止，歡迎鼓勵學生踴躍參加（徵文辦法<https://pse.is/5ke75w>）；成果發表會謹訂於 6/14（五）中午 12:10 辦理，歡迎共襄盛舉。
 - (二) 百讀不倦—凌網電子書:自即日起至 4/30 止，歡迎教職生踴躍借閱、分享。
 - (三) 百場講堂—沙龍讀書會:規劃校內 14 場次，內容涵蓋文學、心理、運動、商業理財、植物療癒、校園植物導覽介紹及人物傳記等，職員場次尚有名額，歡迎校內教職員踴躍報名參加（活動報名連結<https://event.npust.edu.tw/event/search/?tab=5>）。
 - (四) 跨閱百年·悅讀書影—主題展：配合學務處於 4 月新增辦理性別平等主題展。
 - (五) 百年玩 IN—∞ 特映室
 1. 星光電影院：本學期配合畢業季「散場」主題辦理，訂於 5/2（四）晚上。
 2. 假日電影院：原 5/18（六）場次因場地外借，延期至 5/25（六）辦理
 3. 月月電影院：原 5/22（二）場次因場地外借，延期至 5/24（五）辦理。
 - (六) 百年玩藝—藝起玩藝文活動推廣:搭配「遠處的燈—江重信畫展」展出，本學期規劃辦理 5 場次活動。

電算中心

- 一、教育部預計 113 年 6 月開始為期半年不定期(至 11 月底止)進行電子郵件社交工程演練，請各位同仁務必隨時提高警覺，在開啟非本校搶先報通知信件前先停看聽，如有疑問可洽詢電算中心(分機 6043 吳小姐)。
- 二、依據教育部「113 年度緊急應處警訊(ALT)調查機制演練計畫」，本次演練主要為調查機關對 IoT 設備防護管理情形，請各單位務必定期檢視 IoT 設備之資通安全性。

人事室

- 一、依據各機關性別平等訓練計畫，本校必須對工作滿 90 日以上之專任人員（含公務人員、技工工友、行政助理及專任教師），每人每年至少施以 2 小時之課程訓練，人事室於 113 年 4 月 15 日辦理「校園工作者的明哲保身之道~如何避免身陷性平風暴」教育訓練，且已結合電算中心於本校線上教育訓練平台，放置「113 年教

職員工資安暨性平教育訓練課程」，各位主管及同仁均可至本校線上教育訓練平台併同資通安全課程參加並完訓。另將於 113 年 5 月 24 日(星期五)下午 2 時規劃辦理「多元性別與友善愛滋」線上課程、5 月 31 日(星期五)下午 2 時規劃辦理「女性自主~花路阿朱媽」電影賞析，敬請各位主管撥冗參訓並協助轉知研習訊息予所屬同仁，並提醒同仁務必完成 2 小時訓練時數。

拾、提案討論

提案一

提案單位：學術副校長室

案由：訂定「國立屏東科技大學學術倫理與研究誠信辦公室設置要點」草案，請討論。

說明：

一、依據教育部 113 年 1 月 22 日臺教高(五)字第 1132200084 號函及 113 年 3 月 20 日本校成立學術倫理與研究誠信辦公室討論會議決議辦理。

二、條文草案說明表：

條文內容	說明
一、國立屏東科技大學（下稱本校）為推動正確學術倫理與研究誠信(下稱學術誠信)之觀念，提升學術研究風氣及精進學術研究品質，特訂定「國立屏東科技大學學術倫理與研究誠信辦公室設置要點」（下稱本要點），並設立學術倫理與研究誠信辦公室（下稱本辦公室）。	立法宗旨及要點名稱。
二、本辦公室採任務編組方式組成，置主任一人，由校長聘請學術副校長兼任之，綜理辦公室業務；置執行長一人，由研發長兼任之；置副執行長一人及執行秘書一至二人，由校長聘請之，並得依實際運作需要，置工作人員若干人。	本辦公室成員之聘任。
三、本辦公室任務如下： （一）統籌學術誠信相關政策、法規與措施。 （二）督導學術誠信相關教育機制之規劃及執行。 （三）督導學術誠信相關諮詢制度規劃及執行。 （四）受理學術誠信檢舉案件，並轉介至校內權責單位處理。 （五）其他學術誠信相關事項釋疑。	本辦公室任務。
四、相關業務執掌及分工機制： （一）管理專責單位：由本辦公室統籌及督導學術誠信業務。 （二）教育推廣：由人事室辦理教職員學術誠信相關宣導；由教務處推廣學生修習學術誠信相關課程。 （三）計畫管理：由研發處辦理研究計畫資格審查，複核參與研究計畫人員應完成學術誠信教育課程訓練之基本時數。 （四）案件審理： 1.教職員違反學術誠信情事者，由各相關單位依「國立屏東科技大學教師違反送審教師資格規定處理要點」及「國立屏東科技大學學術倫理管理及自律規範」處理。 2.學生違反學術誠信情事者，由教務處依「國立屏東科技大學博、碩士學生學位論文違反學術倫理案件處理要點」處理。 3.其他違反學術誠信情事者，應另案討論並依相關法令處理。	學術誠信相關業務執掌及分工機制。
五、本辦公室得視需要召開工作會議，由校長邀請校內相關單位主管及聘請校內外具學術誠信學識經歷之專家學者提供諮詢，並由辦公室主任擔任召集人。	本辦公室工作會議成員聘請。
六、本辦公室所需經費由校務基金支應，經費核銷依相關規定辦理。	經費來源及支用作業。

七、本要點如有未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。	本要點未規定事宜，依相關法令辦理。
八、本要點經行政會議及校務基金管理委員會通過後施行，修正時亦同。	本要點施行日期。

決議：

提案二

提案單位：教務處

案由：「國立屏東科技大學博、碩士班費用核發標準」修正草案，請討論。

說明：

- 一、依 94 年 10 月 13 日第 15 次主管會議僅訂定資格考核交通費實報實銷，擬增訂博士班資格考核出席費，校外委員考核出席費用擬訂為新臺幣 1,500 元；學位論文口試費，修正文字明列校內委員及校外委員支給項目。
- 二、通過後自 112 學年度第 2 學期開始實施。
- 三、修正後費用核發標準：(如附件 2-見檔案及螢幕)。

費用別 學制	資格考核		學位論文		論文指導費 (僅支給校內教師)
	出席費	交通費	口試費	交通費	
博士班	校內委員不予支給 校外委員支給新臺幣 1,500 元	校外委員 交通費實報實銷	校內委員支給新臺幣 1,500 元 校外委員支給新臺幣 1,500 元	校外委員 交通費實報實銷	新臺幣 6,000 元
碩士班	無	無	校內委員支給新臺幣 1,500 元 校外委員支給新臺幣 1,500 元	校外委員 交通費實報實銷	新臺幣 4,000 元

註：本博士班費用核發標準，經本校 94 年 10 月 13 日 94 年度第 15 次主管會報決議通過，並自 94 學年度第 1 學期開始實施。

經 113 年 4 月 18 日 113 年度第 4 次 (第 285 次) 行政會議決議修正通過，並自 112 學年度第 2 學期開始實施。

- 四、現行費用核發標準：(如附件 2-見檔案及螢幕)。

費用別 班別	資格考核		學位論文		論文指導費
	出席費	交通費	口試費	交通費	
博士班	校內、外委員均不支給出席費	校外委員 交通費實報實銷	1,500 元	校外委員 交通費實報實銷	6,000 元
碩士班	無	無	1,000 元	校外委員 交通費實報實銷	4,000 元

註：本博士班費用核發標準，經本校 94 年 10 月 13 日 94 年度第 15 次主管會報決議通過，並自 94 學年度第 1 學期開始實施。

決議：

提案三

提案單位：教務處

案由：「國立屏東科技大學申請國家科學及技術委員會補助大學校院培育優秀博士生獎學金試辦計畫獎勵要點」名稱及條文修正草案，請討論。

說明：

- 一、依據國科會 113 年 2 月 21 日科會科字第 1130012102 號函辦理。

二、本要點於 113 年 3 月 14 日第 284 次行政會議討論修正，並於 3 月 18 日送國科會備查；惟國科會建議將本要點部分條文再作補正，故續提本次會議討論。

三、修正草案條文對照表：(修正後條文如附件 3-見檔案及螢幕)

修正名稱	現行名稱	說明
國立屏東科技大學培育博士生 研究獎 學金試辦 方案 獎勵要點	國立屏東科技大學 申請國家科學及技術委員會補助大學校院 培育 優秀 博士生獎學金試辦 計畫 獎勵要點	要點名稱修訂。
修正條文	現行條文	說明
一、國立屏東科技大學(以下簡稱本校)為辦理培育優秀 研究人才 ， 獎勵具有研究潛力優秀博士生 ，依國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會) 「補助大學校院培育優秀博士生獎學金試辦方案」及「博士生研究獎學金試辦方案」 ，訂定「國立屏東科技大學培育博士生 研究獎學金試辦方案 獎勵要點」(以下簡稱本要點)。	一、國立屏東科技大學(以下簡稱本校)為辦理培育優秀 博士生獎學金 ，依國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會) 111 年 8 月 4 日科部科字第 1110050386D 號及 113 年 2 月 21 日科會科字第 1130012102 號函 ，訂定「國立屏東科技大學 申請國家科學及技術委員會補助大學校院 培育 優秀 博士生獎學金試辦 計畫 獎勵要點」(以下簡稱本要點)。	依國科會相關要點配合修正獎勵要點法源依據。
二、獎勵對象： 通過本校當學年度博士班考試或逕修讀博士學位之一年級新生。如有下列情形之一者，不得請領本獎學金： (一)大陸地區、香港及澳門來臺攻讀學位者。 (二)於公私立機構從事專職全時工作或以在職生身分報考者。 (三)國際生受領政府機關(構)所設置之獎補助金或已申請本校外國學生就學獎助學金者。 (四)錄取 後辦理 休學、保留入學資格或未完成註冊者。 (五)已支領同屬政府部門獎學金性質經費者。	二、獎勵對象： 通過本校當學年度博士班考試或逕修讀博士學位之一年級新生。如有下列情形之一者，不得請領本獎學金： (一)大陸地區、香港及澳門來臺攻讀學位者。 (二)於公私立機構從事專職全時工作或以在職生身分報考者。 (三)國際生受領政府機關(構)所設置之獎補助金或已申請本校外國學生就學獎助學金者。 (四)錄取 當學年度 休學、保留入學資格或未完成註冊者。	1.文字修正。 2.增列第5款，規範本國籍亦不得支領政府部門獎學金。
三、獎勵名額及獎勵補助年限： (一)適用 108-112 年度入學博士 一年級 新生 1.名額：依國科會核定名額 2.補助年限：四年(自博士班一年級起 獎勵四年 ；於四年內 畢業者，獎勵至畢業當月止)。 (二)適用 113 年度之後入學博士 一年級 新生 獎勵種類分國科會核配及國科會甄選之名額：	三、獎勵名額及獎勵補助年限： (一)適用 108-112 年度入學博士 新生 1.名額：依國科會核定名額。 2.補助年限：四年(期間 自博士班一年級起 至博士班四年級止)。 (二)適用 113 年度之後入學博士 新生	1.文字修正，明確訂定獎勵期間、名額及適用身分。 2.自 113 年度起，獎勵名額區分為國科會甄選、國科會核配二類。

<p>1.名額：依國科會核定名額。 2.補助年限：三年(自博士班一年級起<u>獎勵三年；於三年內畢業者，獎勵至畢業當月止</u>)。</p>	<p>1.名額：依國科會核定名額。 2.補助年限：三年(<u>期間</u>自博士班一年級起<u>至博士班三年級止</u>)。</p>	
<p>四、獎勵規範：</p> <p>(一)休、退學者：自休、退學程序完成當月起停止發放，休學後復學亦不再發放。</p> <p>(二)逕修讀博士學位學生轉回碩士班就讀，自轉回碩士班該學期起終止發放。</p> <p>(三)違反學術倫理相關規範、有不當研究行為或違反其他法律規定等情事，經查證屬實者，自案件確認之當月起終止發放。</p> <p>(四)學期學業總成績不及格或不符合<u>第九點第一、二項</u>規定者，撤銷本獎學金之獲獎資格。</p> <p>(五)獲獎學生經查違反第二點規定或資料不實、涉及偽造、變造、假借、抄襲，經查證屬實者，除取消獲獎資格、追回所發放獎學金外，並依本校相關規定議處。</p> <p>(六)依第一款至第五款規定廢止獲獎資格，該獎勵名額不予遞補。</p> <p>(七)獲獎學生於每學期完成註冊程序後，本校方核發獎學金。</p>	<p>四、獎勵規範：</p> <p>(一)休、退學者：自休、退學程序完成當月起停止發放，休學後復學亦不再發放。</p> <p>(二)逕修讀博士學位學生轉回碩士班就讀，自轉回碩士班該學期起終止發放。</p> <p>(三)違反學術倫理相關規範、有不當研究行為或違反其他法律規定等情事，經查證屬實者，自案件確認之當月起終止發放。</p> <p>(四)學期學業總成績不及格或不符合<u>第八點第一項第三款第3、4目</u>規定者，撤銷本獎學金之獲獎資格。</p> <p>(五)獲獎學生經查違反第二點規定或資料不實、涉及偽造、變造、假借、抄襲，經查證屬實者，除取消獲獎資格、追回所發放獎學金外，並依本校相關規定議處。</p> <p>(六)依第一款至第五款規定廢止獲獎資格，該獎勵名額不予遞補。</p> <p>(七)獲獎學生於每學期完成註冊程序後，本校方核發獎學金。</p>	<p>1.文字修正。 2.配合新增第九點國科會甄選、核配獎勵名額續領資格及成果效益追蹤規定，修正撤銷授獎資格。</p>
<p>六、獎勵金額來源： <u>108-112 年度入學博士一年級新生</u>，獎勵金額由國科會與本校校務基金共同負擔，博士班第一年及第二年就讀期間，由國科會每月獎勵新臺幣三萬元，本校獎勵新臺幣一萬元；第三年及第四年就讀期間，國科會每月獎勵新臺幣二萬元，本校獎勵新臺幣二萬元。 自113年度入學博士<u>一年級</u>新生，獎勵金額由國科會全數支應。</p>	<p>六、獎勵金額來源： 獎勵金額由國科會與本校校務基金共同負擔，博士班第一年及第二年就讀期間，由國科會每月獎勵新臺幣三萬元，本校獎勵新臺幣一萬元；第三年及第四年就讀期間，國科會每月獎勵新臺幣二萬元，本校獎勵新臺幣二萬元。 自113年度入學博士新生，獎勵金額由國科會全數支應。</p>	<p>文字修正，區分108-112 年度及113 年度入學獎勵金額來源。</p>
<p>八、獎勵遴選方式、評選標準、評量機制： <u>(一) 國科會核配：</u> <u>1.</u>各學術領域名額，由各學院</p>	<p>八、獎勵遴選方式、評選標準、評量機制、<u>成果效益追蹤</u>： <u>(一)</u>各學術領域名額，由各學院依各領域推薦後，送請本校組</p>	<p>1.修正標題，將成果效益追蹤另訂至第九點。 2.增列第一項，區分國科會核配、</p>

依各領域推薦後，送請本校組成之本案獎勵補助審查委員會(以下簡稱審查委員會)，依各領域獎勵分配原則遴選，基於領域平衡考量，人文社會領域博士生名額，以人文領域研究計畫件數及經費加權 150%計算；獎勵資格、評選標準及審查機制，由審查委員會依第十點之規定組成之。

2. 審查委員會須針對獎勵對象制訂評量及成果效益追蹤機制。

3. 申請方式：

(1) 名額分配原則：採績效評核原則，依各專業領域訂定研究績效評估標準，例如：依各院前一年度執行國科會研究計畫比例分配；並以其國科會前一年度績效報告做為推薦依據。

(2) 獎勵評選標準：研究計畫書(計畫之適切性，及研究主題之未來發展性、預期成效)、碩士班歷年成績、逕修讀博士學生以逕讀博士成績、碩士論文及相關論著、入學前 3 年之其他優異表現證明(含研究發表、成果、得獎紀錄、著作、考試及格證書等)，及指導教授推薦書。

成之本案獎勵補助審查委員會(以下簡稱審查委員會)，依各領域獎勵分配原則遴選，基於領域平衡考量，人文社會領域博士生名額，以人文領域研究計畫件數及經費加權 150%計算；獎勵資格、評選標準及審查機制，由審查委員會依第九點之規定組成之。

(二) 審查委員會須針對獎勵對象制訂評量及成果效益追蹤機制。

(三) 申請方式：

1. 名額分配原則：採績效評核原則，依各專業領域訂定研究績效評估標準，例如：依各院前一年度執行國科會研究計畫比例分配；並以其國科會前一年度績效報告做為推薦依據。

2. 獎勵評選標準：研究計畫書(計畫之適切性，及研究主題之未來發展性、預期成效)、碩士班歷年成績、逕修讀博士學生以逕讀博士成績、碩士論文及相關論著、入學前 3 年之其他優異表現證明(含研究發表、成果、得獎紀錄、著作、考試及格證書等)，及指導教授推薦書。

3. 獎勵定期評量機制：博士生每年 9 月 1 日起至隔年 8 月 31 日至少參加一場國際研討會發表論文(oral)或發表具編審制度的學術期刊一篇(接受或已刊登擇一)。

4. 獎勵成果效益追蹤機制：博士生須每年提出研究成果報告，並應協助教學，每學期 2 至 6 小時。

5. 獲獎生於畢業後 3 年內須配合本校追蹤其畢業流向及表

甄選遴選方式、標準。

3. 修正條次，原第一項至第三項改為第 1 款至第 3 款。

4. 第八點第三款第 3、4、5 目移至第九點，訂定國科會核配、甄選續領資格及成果效益。

5. 原第 6 目及第四項調整條次。

<p>(3)學生申請後應經系所審查會議初審再送交所屬學院複審。各學院審查後將推薦名單送教務處彙整提送審查委員會。</p> <p>(4)研究計畫書之審查由教務處簽請校長敦聘校外專家學者擔任委員執行之。審查費用，由教務處經費支應。</p> <p>(二) 國科會甄選： <u>申請人應於國科會公告規定期限內至國科會網站登錄，並自行研提資料完成線上送件，經國科會就學術專業進行審查擇優獎勵，核定結果詳見國科會網站。</u></p>	<p><u>現，以了解未來就業或者其職涯規劃，做為校務發展的指標。</u></p> <p>6.學生申請後應經系所審查會議初審再送交所屬學院複審。各學院審查後將推薦名單送教務處彙整提送審查委員會。</p> <p>(四) 研究計畫書之審查由教務處簽請校長敦聘校外專家學者擔任委員執行之。審查費用，由教務處經費支應。</p>	
<p>九、國科會核配、甄選獎勵名額續領資格及成果效益追蹤：</p> <p>(一)獎勵定期評量機制：博士生每年9月1日起至隔年8月31日至少參加一場國際研討會發表論文(oral)或發表具編審制度的學術期刊一篇(接受或已刊登擇一)。</p> <p>(二)獎勵成果效益追蹤機制：博士生須每年提出研究成果報告，並應協助教學，每學期2至6小時。</p> <p>(三)獲獎生於畢業後3年內須配合本校追蹤其畢業流向及表現，以了解就業或其職涯規劃，做為校務發展的指標。</p>		<p>1. 新增第九點。</p> <p>2. 原第八點第三款第3、4、5目移至第九點，依國科會甄選、核配名額訂定續領資格及成果效益。</p>
<p>十、本校審查委員會委員組成如下：由教育副校長、教務長、總務長、主計主任、各學院推薦博士生所屬院長、主任組成審查委員會，並以教育副校長為主席，主席未能主持時，由教務長代理之。審查委員應遵守利益迴避及保密原則。</p>	<p>九、本校審查委員會委員組成如下：由教育副校長、教務長、總務長、主計主任、各學院推薦博士生所屬院長、主任組成審查委員會，並以教育副校長為主席，主席未能主持時，由教務長代理之。審查委員應遵守利益迴避及保密原則。</p>	<p>點次變更。</p>
<p>十一、本試辦計畫獎勵要點調整：採每年滾動檢討，配合政府政策需求適時調整或停止實施。</p>	<p>十、本試辦計畫獎勵要點調整：採每年滾動檢討，配合政府政策需求適時調整或停止實施。</p>	<p>點次變更。</p>
<p>十二、本要點如有未盡事宜，依國科會</p>	<p>十一、本要點如有未盡事宜，依國科會</p>	<p>點次變更。</p>

及本校相關規定辦理。	及本校相關規定辦理。	
十三 、本要點經本校行政會議及校務基金管理委員會通過後施行，修正時亦同。	十二 、本要點經本校行政會議及校務基金管理委員會通過後施行，修正時亦同。	點次變更。

決議：

提案四

提案單位：學生事務處

案由：本校 112 學年度畢業典禮訂於 6 月 15 日(星期六)上午舉行，相關流程等事項，請討論。

說明：

- 一、本屆畢業典禮於 6 月 15 日(星期六)上午 9 時 30 分舉行，以利家長假日來校參加，及典禮後之彈性時間提供各系所辦理歡送活動，規劃典禮流程(如附件 4-見檔案及螢幕)。
- 二、由於述耘堂典禮會場座位無法容納所有畢業生家長(述耘堂座位區先安排畢業生入座，如仍有空位，再行開放畢業生家長入座)，同步規劃畢業生之家長及學弟妹至圖書與會展館-1F 中庭觀看網路典禮直播。
- 三、後續各單位相關配合事項，將於議決後聯繫辦理，另規劃 5 月份召開工作協調會討論細節。

決議：

提案五

提案單位：研究發展處

案由：「國立屏東科技大學執行國家科學及技術委員會補助研究獎勵作業要點」第三點修正草案，請討論。

說明：

一、修正草案條文對照表：(修正後條文如附件 5-見檔案及螢幕)

修正條文	現行條文	說明
<p>三、獎勵對象資格、人數、金額及對新聘之保障：</p> <p>(一)獎勵對象：本校教學研究人員，且於補助起始日前一年內曾執行國家科學及技術委員會補助研究計畫，並具備下列資格者：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、符合國家科學及技術委員會補助專題研究計畫作業要點第三點規定之計畫主持人，且經本校審核機制認定為學術研究、產學研究或跨領域研究之績效傑出者，不含教學績效傑出人員、行政工作績效卓著人員及已依相關法令辦理退休之人員。 2、如為本校於補助起始日前一年八月一日後聘任之人員，須為國內第一次聘任，不得為自 	<p>三、獎勵對象資格、人數、金額及對新聘之保障：</p> <p>(一)獎勵對象：本校教學研究人員，且於補助起始日前一年內曾執行國家科學及技術委員會補助研究計畫，並具備下列資格者：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、符合國家科學及技術委員會補助專題研究計畫作業要點第三點規定之計畫主持人，且經本校審核機制認定為學術研究、產學研究或跨領域研究之績效傑出者，不含教學績效傑出人員、行政工作績效卓著人員及已依相關法令辦理退休之人員。 2、如為本校於補助起始日前一年八月一日後聘任之人員，須為國內第一次聘任，不得為自 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 第三點第一項第四款增訂新進優秀教師申請資格條件。 2. 原第四款變更為第五款。

國內公私立大專校院或學術研究機關（構）延攬之人員。

3、通過本校教師評鑑。

4、尚未進行教師評鑑之新進教師，符合以下任一條件者：曾獲總統科學獎、教育部國家產學大師獎、全球前 2% 頂尖科學家榮譽獎、國家科學及技術委員會傑出研究獎、吳大猷先生紀念獎、擔任國家科學及技術委員會複審委員、前一年度執行國家科學及技術委員會專題研究計畫 2 件以上且擔任計畫主持人者。

5、需符合本校各學院或研究總中心(以下簡稱各單位)之審查規定，經院主管會議或研究總中心會議審議通過後，始得為本要點獎勵對象，其符合各級獎勵之審查規定由各單位自行訂定。

(二)人數及金額：以本校前一年度獲國家科學及技術委員會補助研究性質類研究計畫之業務費、前一年度執行國家科學及技術委員會產學合作研究計畫之廠商配合款與先期技轉金總額及獲國家科學及技術委員會補助國際合作類研究計畫之業務費為基準，並分別採一定比例方式計算之總額為上限；該總額及比例由國家科學及技術委員會核算並通知本校，獎勵人數不得逾本校前一年度執行國家科學及技術委員會補助研究計畫之計畫主持人總人數百分之四十。

(三)各單位可獲各等級獎勵人數及獎勵金額上限，由本校研究發展處依國家科學及技術委員會每年度補助大專校院之獎勵人數及獎勵金額，依各單位前一年度執行國家科學及技術委員會計畫之業務費總額進行統計後，依比例分配，提供各單位做為推薦之依據。

1、各單位依推薦人數五人以上應提供一名副教授或相當職級以下人數，推薦人數十人以上應

國內公私立大專校院或學術研究機關（構）延攬之人員。

3、通過本校教師評鑑。

4、需符合本校各學院或研究總中心(以下簡稱各單位)之審查規定，經院主管會議或研究總中心會議審議通過後，始得為本要點獎勵對象，其符合各級獎勵之審查規定由各單位自行訂定。

(二)人數及金額：以本校前一年度獲國家科學及技術委員會補助研究性質類研究計畫之業務費、前一年度執行國家科學及技術委員會產學合作研究計畫之廠商配合款與先期技轉金總額及獲國家科學及技術委員會補助國際合作類研究計畫之業務費為基準，並分別採一定比例方式計算之總額為上限；該總額及比例由國家科學及技術委員會核算並通知本校，獎勵人數不得逾本校前一年度執行國家科學及技術委員會補助研究計畫之計畫主持人總人數百分之四十。

(三)各單位可獲各等級獎勵人數及獎勵金額上限，由本校研究發展處依國家科學及技術委員會每年度補助大專校院之獎勵人數及獎勵金額，依各單位前一年度執行國家科學及技術委員會計畫之業務費總額進行統計後，依比例分配，提供各單位做為推薦之依據。

1、各單位依推薦人數五人以上應提供一名副教授或相當職級以下人數，推薦人數十人以上應

<p>提供二名副教授或相當職級以下人數，以此類推。</p> <p>2、各單位除依前項推薦人數上限外，得另推薦候補人數若干名，候補人員推薦標準由獎勵審查委員會審議訂定之。</p> <p>(四)為強化對新聘任優秀研究人員之保障，促使獎勵資源之合理分配，針對申請機構新聘任三年內且執行國家科學及技術委員會研究計畫之計畫主持人，教授級、副教授級、助理教授級之獎勵對象，其獎勵額度每人每月各不得低於八萬元、六萬元、三萬元。但此類獎勵對象應符合下列資格之一：</p> <p>1、非曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學、研究人員。</p> <p>2、於申請機構正式納編前五年間均任職於國外學術研究機構。</p> <p>(五)教學研究人員若依相關規定進行借調，不得於同一期間重複領取原任職機構及借調單位之研究獎勵金。</p>	<p>提供二名副教授或相當職級以下人數，以此類推。</p> <p>2、各單位除依前項推薦人數上限外，得另推薦候補人數若干名，候補人員推薦標準由獎勵審查委員會審議訂定之。</p> <p>(四)為強化對新聘任優秀研究人員之保障，促使獎勵資源之合理分配，針對申請機構新聘任三年內且執行國家科學及技術委員會研究計畫之計畫主持人，教授級、副教授級、助理教授級之獎勵對象，其獎勵額度每人每月各不得低於八萬元、六萬元、三萬元。但此類獎勵對象應符合下列資格之一：</p> <p>1、非曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學、研究人員。</p> <p>2、於申請機構正式納編前五年間均任職於國外學術研究機構。</p> <p>(五)教學研究人員若依相關規定進行借調，不得於同一期間重複領取原任職機構及借調單位之研究獎勵金。</p>	
--	--	--

二、本案業經 113 年 2 月 22 日「國科會補助大專校院研究獎勵作業 113 年度第一次獎勵審查委員會」審議通過。

決議：

提案六

提案單位：人事室

案由：「國立屏東科技大學組織規程」第十一條及附表一「本校學術單位設置一覽表」修正草案，並自 113 年 8 月 1 日起生效，請討論。

說明：

一、組織規程修正草案條文對照表：(修正後條文如附件 6-見檔案及螢幕)

修正條文	現行條文	說明
<p>第十一條 本校設學生事務處，置學生事務長一人，由校長聘請教授兼任之，主持全校學生事務、輔導、軍護課程及相關業務之推展事宜，並為特殊教育專責單位。學生事務處得置副學生事務長一人，由校長聘請副教授以上教師兼任。分設生活輔導、課外活動指導、<u>衛生保健等三組</u>、學生諮商、原住民族學生資源等二中心及軍訓室，各組置組長一人、中心及室各置主任一人，由校長聘請講師以</p>	<p>第十一條 本校設學生事務處，置學生事務長一人，由校長聘請教授兼任之，主持全校學生事務、輔導、軍護課程及相關業務之推展事宜，並為特殊教育專責單位。學生事務處得置副學生事務長一人，由校長聘請副教授以上教師兼任。分設生活輔導、課外活動指導等二組、<u>健康促進諮商</u>、學生諮商、原住民族學生資源等三中心及軍訓室，各組置組長一人、中心及室各置主任一人，由校長聘請講</p>	<p>茲因健康促進諮商中心與學生諮商中心的名稱容易讓學生混淆，校內師生也無法清楚理解這二個單位分別負責與掌管的業務範圍，甚至公文送件都經常送錯，</p>

上教師或同職級以上編制外專任教學人員、校務基金進用研究人員兼任，組長職務得由職員擔任之，生活輔導組組長亦得由軍訓教官兼任，軍訓室主任由校長自職級相當人員或教育部推薦之軍訓教官二人至三人中擇聘之；並置職員若干人。	師以上教師或同職級以上編制外專任教學人員、校務基金進用研究人員兼任，組長職務得由職員擔任之，生活輔導組組長亦得由軍訓教官兼任，軍訓室主任由校長自職級相當人員或教育部推薦之軍訓教官二人至三人中擇聘之；並置職員若干人。	爰「健康促進諮商中心」修正名稱為「衛生保健組」。
---	---	--------------------------

二、附表一「本校學術單位設置一覽表」修正草案條文對照表：(修正後條文如附件 6-見檔案及螢幕)

修正條文	現行條文	說明
農學院 (二) 食品科學系(含四技日間、四技進修、碩士在職專班 <u>(114學年度停招)</u> 、碩士班、博士班)	農學院 (二) 食品科學系(含四技日間、四技進修、碩士在職專班、碩士班、博士班)	依教育部 113 年 3 月 15 日臺教技(一)字第 1132300835A 號函-114 學年度停招食品科學系碩士在職專班。

三、通過後續提校務會議審議。

決議：

提案七

提案單位：人事室

案由：「國立屏東科技大學約用人員工作規則」部分條文修正草案，請討論。

說明：

一、修正草案條文對照表：(修正後條文如附件 7-見檔案及螢幕)

修正條文	現行條文	說明
第二條 本規則所稱約用人員，係指本校校務基金相關經費以契約僱用且不適用公務人員任用法令之人員。 <u>前項約用人員依經費來源及管理、適用法規之不同，區分為校聘約用人員及計畫約用人員兩類。</u> <u>計畫約用人員薪資、福利及考核獎懲以契約另定之，或由勞資雙方自行議定。其他事項適用本規則相關規定。</u>	第二條 本規則所稱約用人員係指本校編制內職員職務出缺時，得控留員額改以契約進用；或在本校年度校務基金自籌經費 50% 範圍內，以本校校務基金管理與監督辦法進用之編制外人員(不包括尚未適用勞動基準法之人員)。	行政院修正「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」名稱，並修正為「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」，自 113 年 1 月 30 日生效。 本校現行臨時人員(含計畫專、兼任助理及計畫臨時工)，因應中央法規修正，名稱改為約用人員。 為避免與現行本校約用人員(校務基金進用行政助理及臨時工)身分造成混淆，本校約用人員擬依經費來源及管理、適用法規之不同，區分為校聘約用人員(原約用人員)及計畫約用人員(原臨時人員)兩類。並配合修正本校約用人員工作規則適用人員定義。
第八條	第八條	配合立法院於 112 年 7 月 28 日

<p>凡有下列情形之一者，本校一律不予僱用：</p> <p>一、曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定而未諭知緩刑或未准易科罰金者。</p> <p>二、曾服公務有貪污行為，經判刑確定而未諭知緩刑或未准易科罰金者。</p> <p>三、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢者。但受緩刑宣告且非性別平等教育法<u>第二十九條</u>所定情事者，不在此限。</p> <p>四、受監護宣告，尚未撤銷者。</p> <p><u>五</u>、因重大過失曾受本校終止契約處分者。</p> <p><u>六</u>、有公務人員任用法第二十六條及國立大學校務基金進用研究人員及工作人員實施原則<u>第四點</u>規定之情事。</p> <p>員工經本校聘（僱）後，發現其於聘（僱）前已有前項各款情事之一，且隱瞞未告知本校，使本校誤信而有受損害之虞者，應立即解聘（僱）。</p>	<p>凡有下列情形之一者，本校一律不予僱用：</p> <p>一、曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定而未諭知緩刑或未准易科罰金者。</p> <p>二、曾服公務有貪污行為，經判刑確定而未諭知緩刑或未准易科罰金者。</p> <p>三、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢者。但受緩刑宣告且非性別平等教育法<u>第二十七條之一</u>所定情事者，不在此限。</p> <p>四、受監護宣告，尚未撤銷者。</p> <p><u>五</u>、<u>年滿六十五歲者</u>。</p> <p><u>六</u>、因重大過失曾受本校終止契約處分者。</p> <p><u>七</u>、有公務人員任用法第二十六條及國立大學校務基金進用<u>教學人員</u>研究人員及工作人員實施原則<u>第三點之一</u>規定之情事。</p> <p>員工經本校聘（僱）後，發現其於聘（僱）前已有前項各款情事之一，且隱瞞未告知本校，使本校誤信而有受損害之虞者，應立即解聘（僱）。</p>	<p>修正性別平等教育法並將第二十七條之一修訂內容後改列為第二十九條，本校約用人員工作規則第八條第一項第三款內容爰配合修正。</p> <p>政府為積極防制職場年齡歧視，中高齡者及高齡者就業促進法明定「禁止年齡歧視專章」，禁止雇主以年齡因素為差別待遇及對申訴人為不利處分等，求職者或受僱者如有遭受就業歧視，可向各地方政府勞工行政主管機關申訴，雇主違反規定者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰，並公布其名稱、姓名。本校約用人員工作規則第八條第一項第五款內容爰配合刪除，以下兩款配合條號遞移。</p> <p>因應中央法規修正，國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則第三點之一，修正為國立大學校務基金進用研究人員及工作人員實施原則第四點(配偶及三親等以內血親、姻親迴避進用相關規定)。</p>
<p>第十條</p> <p>約用人員有下列情事之一者，本校得不經預告終止契約，不發資遣費：</p> <p>一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，致本校誤信而受損，或有受損害之虞者。</p> <p>二、對於本校教職員工生及其家屬實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。</p> <p>四、故意損壞公有財產、設備，或</p>	<p>第十條</p> <p>約用人員有下列情事之一者，本校得不經預告終止契約，不發資遣費：</p> <p>一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，致本校誤信而受損，或有受損害之虞者。</p> <p>二、對於本校教職員工生及其家屬實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。</p> <p>四、故意損壞公有財產、設備，或</p>	<p>性別平等教育法經111年1月5日修正增列第二十七條之一，並以「有性侵害行為或情節重大之性騷擾、性霸凌行為或雖非屬情節重大而有終止契約之必要者」始進入勞動基準法第12條第1項第4款之不經預告而終止勞動契約；案經立法院再次於112年7月28日修正性別平等教育法並將第二十七條之一修訂內容後改列為第二十九條，依現行條文規定，刪除「情節重大」之不確定法律概念要件，改以「有性</p>

<p>故意洩漏業務上、技術上、公務上之秘密或散佈不利不實之謠言，致本校受有損害者。</p> <p>五、無正當理由繼續曠職三日，或一個月內曠職達六日者。</p> <p>六、違反本規則或勞動契約，情節重大者。所謂情節重大者係指下列情形之一：</p> <p>(一) 聚眾要挾，嚴重妨害業務或工作之進行，致本校受有損害者。</p> <p>(二) 在工作場所有<u>性侵害行為或有性騷擾性霸凌行為而有必要終止契約之情形。</u></p> <p>(三) 攜帶槍炮、彈藥、刀械等法定違禁品，進入工作場所，危害本校財產或同仁生命安全、健康者。</p> <p>(四) 營私舞弊，挪用公款，收受賄賂、佣金，有具體事證者。</p> <p>(五) 仿倣上級主管人員簽字或盜用印信圖謀不法利益，使本校有損害之虞者。</p> <p>(六) 參加經司法機關認定之非法組織，使本校受有損害者。</p> <p>(七) 造謠滋事、煽動怠工或非法罷工，影響本校業務有具體事證者。</p> <p>(八) 偷竊同仁或本校財物，有具體事證者。</p> <p>(九) 無正當理由拒絕本校依調動五大原則合法調動指派者。</p> <p>(十) 未經本校書面同意在校內外兼職或兼課，致影響勞動契約之履行者。</p> <p>(十一) 挑撥離間或誣告濫告，經疏導無效。</p> <p>(十二) 不聽指揮或破壞紀律，經疏導無效。</p> <p>(十三) 違反有關法令強制禁止事情，有具體事證者。</p> <p>(十四) 處理公務，刁難或苛擾情</p>	<p>故意洩漏業務上、技術上、公務上之秘密或散佈不利不實之謠言，致本校受有損害者。</p> <p>五、無正當理由繼續曠職三日，或一個月內曠職達六日者。</p> <p>六、違反本規則或勞動契約，情節重大者。所謂情節重大者係指下列情形之一：</p> <p>(一) 聚眾要挾，嚴重妨害業務或工作之進行，致本校受有損害者。</p> <p>(二) 在工作場所有<u>性騷擾或性侵害之行為，有具體事證者。</u></p> <p>(三) 攜帶槍炮、彈藥、刀械等法定違禁品，進入工作場所，危害本校財產或同仁生命安全、健康者。</p> <p>(四) 營私舞弊，挪用公款，收受賄賂、佣金，有具體事證者。</p> <p>(五) 仿倣上級主管人員簽字或盜用印信圖謀不法利益，使本校有損害之虞者。</p> <p>(六) 參加經司法機關認定之非法組織，使本校受有損害者。</p> <p>(七) 造謠滋事、煽動怠工或非法罷工，影響本校業務有具體事證者。</p> <p>(八) 偷竊同仁或本校財物，有具體事證者。</p> <p>(九) 無正當理由拒絕本校依調動五大原則合法調動指派者。</p> <p>(十) 未經本校書面同意在校內外兼職或兼課，致影響勞動契約之履行者。</p> <p>(十一) 挑撥離間或誣告濫告，經疏導無效。</p> <p>(十二) 不聽指揮或破壞紀律，經疏導無效。</p> <p>(十三) 違反有關法令強制禁止事情，有具體事證者。</p> <p>(十四) 處理公務，刁難或苛擾情</p>	<p>侵害行為」或「有性騷擾性霸凌行為而有必要終止契約」之情形，始依勞動基準法第12條第1項第4款不經預告而終止勞動契約。本校擬依新法要件進行修正工作規則，以因應最新法制要求。</p>
--	---	--

<p>形，致損害本校聲譽情節動大者。</p> <p>(十五)適用法令錯誤，致本校或人民權利遭受重大損害。本校依前項第一、二、四、五、六款規定終止契約者，應自悉其情形之日起，三十日內為之。</p>	<p>形，致損害本校聲譽情節動大者。</p> <p>(十五)適用法令錯誤，致本校或人民權利遭受重大損害。本校依前項第一、二、四、五、六款規定終止契約者，應自悉其情形之日起，三十日內為之。</p>	
<p>第十一條</p> <p>本校有下列情形之一者，約用人員得不經預告終止契約，但應以書面告知本校，並由本校發給資遣費：</p> <p>一、於訂立契約時為虛偽之意思表示，致有損害員工權益之虞者。</p> <p>二、各級主管或其家屬對員工實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、契約所訂之工作，對員工健康有危害之虞，本校未改善或經改善而無效果者。</p> <p>四、校內同仁患法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。</p> <p>五、不依勞動契約給付報酬。</p> <p>六、違反勞動契約或勞工法令，致有損害員工權益之虞者。</p> <p>約用人員依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情之日起，三十日內為之。有前項第二款或第四款之情形，本校已將該主管解除職務或已將患有法定傳染病者依衛生法規接收治療時，員工不得終止契約。</p>	<p>第十一條</p> <p>本校有下列情形之一者，約用人員得不經預告終止契約，但應以書面告知本校，並由本校發給資遣費：</p> <p>一、於訂立契約時為虛偽之意思表示，致有損害員工權益之虞者。</p> <p>二、各級主管或其家屬對員工實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、契約所訂之工作，對員工健康有危害之虞，本校未改善或經改善而無效果者。</p> <p>四、校內同仁患惡性傳染病，有傳染之虞者。</p> <p>五、不依勞動契約給付報酬。</p> <p>六、違反勞動契約或勞工法令，致有損害員工權益之虞者。</p> <p>約用人員依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情之日起，三十日內為之。有前項第二款或第四款之情形，本校已將該主管解除職務或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱時，員工不得終止契約。</p>	<p>配合勞動基準法第十四條條文規定酌作文字修正，以符最新法制需求。</p>

決議：

提案八

提案單位：人事室

案由：「國立屏東科技大學約用人員考評實施要點」部分條文及附表一修正草案，請討論。

說明：

一、約用人員考評實施要點修正草案條文對照表：(修正後條文如附件 8-見檔案及螢幕)

修正條文	現行條文	說明
四、本校約用人員之考評，於每年年終舉行，為落實平時考核，於 1~4 月	四、本校約用人員之考評，於每年年終舉行，為落實平時考核，於 1~4 月	本校「約用人員考評委員會設

<p>及5~8月平時考核紀錄由用人單位主管依本要點填寫，經各組群初評後，送交人事室彙整，提本校<u>約用人員考評</u>委員會複評，經校長核定後，做為次年是否續聘與晉級之依據。</p>	<p>及5~8月平時考核紀錄由用人單位主管依本要點填寫，經各組群初評後，送交人事室彙整，提本校<u>職員考績</u>委員會複評，經校長核定後，做為次年是否續聘與晉級之依據。</p>	<p>置要點」業經113.02.22第283次行政會議通過，爰配合修正本校「約用人員考評實施要點」相關名稱。</p>
<p>六、作業程序</p> <p>(一)約用人員年終考評初評分三個組群，其單位配置情形如附表一。</p> <p>(二)各組群之單位主管初評各該組群內各約用人員年終考評，初評原則如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.約用人員年終考評初評均以分數評定之，評列甲等者為80至86分(平時考核二次均考列A級者，最高86分為限；一次考列A級、一次考列B級者，最高83分為限；二次考列B級者，最高80分為限)；評列乙等者為70至79分；評列丙等者為60至69分；評列丁等者為60分以下。 2.各組群年終考評初評為甲等者，以不超過百分之70為限。 3.各組群考評該組群約用人員年終考評時，應儘量避免評為同分。 <p>(三)<u>約用人員考評</u>委員會複評約用人員年終考評，複評原則如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.評分以各組群初評年終考評分數為主，並參酌其差勤情形，核給適當分數。 2.各組群初評考列79分(乙等)者，由人事室造冊送<u>約用人員考評</u>委員會參考前項原則再進行複評，並依複評成績結果得改列為甲等。 3.全校約用人員考列甲等人數比率最高以不得超過百分之75為原則。 	<p>六、作業程序</p> <p>(一)約用人員年終考評初評分三個組群，其單位配置情形如附表一。</p> <p>(二)各組群之單位主管初評各該組群內各約用人員年終考評，初評原則如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.約用人員年終考評初評均以分數評定之，評列甲等者為80至86分(平時考核二次均考列A級者，最高86分為限；一次考列A級、一次考列B級者，最高83分為限；二次考列B級者，最高80分為限)；評列乙等者為70至79分；評列丙等者為60至69分；評列丁等者為60分以下。 2.各組群年終考評初評為甲等者，以不超過百分之70為限。 3.各組群考評該組群約用人員年終考評時，應儘量避免評為同分。 <p>(三)<u>職員考績</u>委員會複評約用人員年終考評，複評原則如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.評分以各組群初評年終考評分數為主，並參酌其差勤情形，核給適當分數。 2.各組群初評考列79分(乙等)者，由人事室造冊送<u>職員考績</u>委員會參考前項原則再進行複評，並依複評成績結果得改列為甲等。 3.全校約用人員考列甲等人數比率最高以不得超過百分之75為原則。 	<p>本校「約用人員考評委員會設置要點」業經113.02.22第283次行政會議通過，爰配合修正本校「約用人員考評實施要點」相關名稱。</p>

二、附表一修正草案條文對照表：(修正後條文如附件8-見檔案及螢幕)

修正條文	現行條文	說明
------	------	----

附表一		附表一		本校「約用人員考評委員會設置要點」業經 113.02.22 第 283 次行政會議通過，爰配合修正本校「約用人員考評實施要點」附表一相關名稱。
約用人員考評會考評	分	職員考績會考評	分	
具體建議事項： (請核章)		具體建議事項： (請核章)		

決議：

提案九

提案單位：人事室

案由：「國立屏東科技大學獎助生及兼任助理權益保障處理要點」第十三點修正草案，請討論。

說明：

一、修正草案條文對照表：(修正後條文如附件 9-見檔案及螢幕)

修正條文	現行條文	說明
十三、「獎助生」及「兼任助理」對於本校相關措施或處置，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，「兼任助理」得依 <u>勞資爭議處理法及其相關辦法申請勞資爭議調解</u> ；「獎助生」得依本校學生申訴案處理辦法向學生申訴評議委員會提出申訴。	十三、「獎助生」及「兼任助理」對於本校相關措施或處置，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，「兼任助理」得依 <u>本校職工申訴評議委員會設置及評議辦法向職工申訴評議委員會提出申訴</u> ；「獎助生」得依本校學生申訴案處理辦法向學生申訴評議委員會提出申訴。	兼任助理如因內部管理措施違法或顯然不當，影響其勞動權益時，應依勞資爭議處理法及其相關辦法申請勞資爭議調解，非適用公法上之行政救濟途徑。

決議：

提案十

提案單位：人事室

案由：「國立屏東科技大學約用人員僱用契約書」第九點修正草案，請討論。

說明：

一、修正草案條文對照表：(修正後條文如附件 10-見檔案及螢幕)

修正條文	現行條文	說明
九、義務：受僱人應負之責任： (一)約用人員之僱用，應受公務人員任用法第二十六條規定之限制，如有上述情形，應主動告知甲方人事室。 (二)僱用期間，乙方應接受甲方工作上之指派調遣並遵守甲方所訂約用人員工作規則之規定，如因工作不力、損害甲方校譽或違背有關規定，甲方得隨時依本校約用人員工作規則或政府相關規定辦理。 (三)行政機關(事業機關)專案精簡退離人員退休，再任甲方約用	九、義務：受僱人應負之責任： (一)約用人員之僱用，應受公務人員任用法第二十六條規定之限制，如有上述情形，應主動告知甲方人事室。 (二)僱用期間，乙方應接受甲方工作上之指派調遣並遵守甲方所訂約用人員工作規則之規定，如因工作不力、損害甲方校譽或違背有關規定，甲方得隨時依本校約用人員工作規則或政府相關規定辦理。 (三)行政機關(事業機關)專案精簡退離人員退休，再任甲方約用	依性別平等教育法第22條第1項規定：「學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報

<p>人員，如於退離時領有加發之慰助金者，應主動告知且繳回原加發之慰助金。</p> <p>(四)軍公教人員退休後，再任甲方約用人員時，當事人及用人單位應主動告知甲方人事室以通知原退休機關依相關規定停發月退休金及停止優惠存款。</p> <p>(五)乙方如因正當事由須於僱用期滿前先行離職時，應比照勞基法第 16 條之日期前提出，經甲方同意，並辦妥離職手續後始得離職。</p> <p>(六)乙方之職章僅能用於校內行政作業，對外無效；離職時應繳回甲方人事室。</p> <p>(七)乙方於受僱期間，不得同時擔任本校其他約用人員；擔任校外兼職應先行簽准同意。</p> <p>(八)乙方所獲悉甲方關於營業上、技術上、學術上之秘密，不得洩漏，退休或離職後亦同。</p> <p>(九)乙方應接受甲方舉辦之各種勞工教育、訓練及集會。</p> <p>(十)乙方應遵守「行政院及所屬各機關學校工友及臨時人員辦理事務維持中立注意事項」之規定。</p> <p>(十一)乙方於執行業務、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。乙方發現師生關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。</p> <p>(十二)乙方應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p> <p>(十三)乙方知有疑似<u>性平</u>、校園霸凌事件時，應立即向學生事</p>	<p>人員，如於退離時領有加發之慰助金者，應主動告知且繳回原加發之慰助金。</p> <p>(四)軍公教人員退休後，再任甲方約用人員時，當事人及用人單位應主動告知甲方人事室以通知原退休機關依相關規定停發月退休金及停止優惠存款。</p> <p>(五)乙方如因正當事由須於僱用期滿前先行離職時，應比照勞基法第 16 條之日期前提出，經甲方同意，並辦妥離職手續後始得離職。</p> <p>(六)乙方之職章僅能用於校內行政作業，對外無效；離職時應繳回甲方人事室。</p> <p>(七)乙方於受僱期間，不得同時擔任本校其他約用人員；擔任校外兼職應先行簽准同意。</p> <p>(八)乙方所獲悉甲方關於營業上、技術上、學術上之秘密，不得洩漏，退休或離職後亦同。</p> <p>(九)乙方應接受甲方舉辦之各種勞工教育、訓練及集會。</p> <p>(十)乙方應遵守「行政院及所屬各機關學校工友及臨時人員辦理事務維持中立注意事項」之規定。</p> <p>(十一)乙方於執行業務、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。乙方發現師生關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。</p> <p>(十二)乙方應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p> <p>(十三)乙方知有疑似校園霸凌事件時，應立即向學生事務處校</p>	<p>外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過 24 小時。」本契約書配合性別平等教育委員會建議修正相關規定。</p> <p>因應性別工作平等法於 112 年 8 月 16 日修正公布，名稱修正為「性別平等工作法」，契約條文修正援引之法律名稱。</p> <p>性別平等教育法經 111 年 1 月 5 日修正增列第二十七條之一，並以「有性侵害行為或情節重大之性騷擾、性霸凌行為或雖非屬情節重大而有終止契約之必要者」始進入勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之不經預告而終止勞動契約；案經立法院再次於 112 年 7 月 28 日修正性別平等教育法並將第二十七條之一修訂內容後改列為第二十九條，依現行條文規定，刪除「情節重大」之不確定法律概念要件，改以「有性侵害行為」或「有性騷擾性霸凌行為而有必要終止契約」之情形，始依勞動基準法第 12 條第</p>
--	---	---

<p>務處校安中心通報，並由學生事務處校安中心依相關規定分別向教育部與直轄市縣(市)社政主管機關進行通報，至遲不得超過二十四小時，以落實<u>性平及</u>防治校園霸凌事件。</p> <p>(十四)甲乙雙方應遵守性別<u>平等工作法</u>、性別平等教育法等性別平等相關法規及教育基本法規範。</p> <p>(十五)乙方有下列情形之一者，甲方得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定。 2、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害或<u>有性騷擾性霸凌行為而有必要終止契約之情形</u>。 3、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰者。 4、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者。 	<p>安中心通報，並由學生事務處校安中心依相關規定分別向教育部與直轄市縣(市)社政主管機關進行通報，至遲不得超過二十四小時，以落實防治校園霸凌事件。</p> <p>(十四)甲乙雙方應遵守性別<u>工作平等法</u>、性別平等教育法等性別平等相關法規及教育基本法規範。</p> <p>(十五)乙方有下列情形之一者，甲方得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定。 2、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害、<u>性騷擾或性霸凌行為屬實者</u>。 3、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰者。 4、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者。 	<p>1 項第 4 款不經預告而終止勞動契約。本校擬依新法要件進行修正契約書，以因應最新法制要求。</p>
--	---	---

決議：

提案十一

提案單位：人事室

案由：「國立屏東科技大學兼任助理定期勞動契約書(勞僱型)」部分條文修正草案，請討論。

說明：

一、修正草案條文對照表：(修正後條文如附件 11-見檔案及螢幕)

修正條文	現行條文	說明
國立屏東科技大學(以下簡稱甲方)授權計畫主持人為應業務需要並執行特定性計畫工作， <u>依</u> 本校「約用人員工作	國立屏東科技大學(以下簡稱甲方)授權計畫主持人為應業務需要並執行特定性計畫工作， <u>準用</u> 本校「約用人員工	本校約用人員依經費來源及管理、適用法規之不同，區

<p>規則」，進用 _____ 君(以下簡稱乙方)為甲方<u>約用</u>人員，雙方同意訂立契約，共同遵守約定條款如下：</p>	<p>作規則」<u>第十三條以外之規定</u>，進用君(以下簡稱乙方)為甲方<u>臨時</u>人員，雙方同意訂立契約，共同遵守約定條款如下：</p>	<p>分為校聘約用人員(原約用人員)及計畫約用人員(原臨時人員)兩類。並修正本校約用人員工作規則適用人員定義。 配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」名稱修正，將「臨時人員」修正為「約用人員」。</p>
<p>九、權利義務</p> <p>(一) 甲方於乙方到職日應依法為乙方投保勞工保險及就業保險，聘約期滿或中途離職，應於上班最後一日辦理退保；如乙方於聘期內因個人因素未到職，甲方(計畫主持人)得依規定為其辦理退保。如逾期通知致無如期退保，衍生之保費概由乙方及甲方(計畫主持人)自行吸收負擔。</p> <p>(二) 乙方發生職業災害時，甲方應負勞基法職業災害補償責任。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由甲方支付費用補償者，甲方得主張抵充。</p> <p>(三) 甲乙雙方應遵守性別<u>平等工作</u>法、性別平等教育法等性別平等相關法規及教育基本法規範。</p> <p>(四) 乙方有下列情形之一者，甲方得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定。 2、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害或有性騷擾性霸凌行為而有必要終止契約之情形。 3、受兒童及少年性剝削防制條例 	<p>九、權利義務</p> <p>(一) 甲方於乙方到職日應依法為乙方投保勞工保險及就業保險，聘約期滿或中途離職，應於上班最後一日辦理退保；如乙方於聘期內因個人因素未到職，甲方(計畫主持人)得依規定為其辦理退保。如逾期通知致無如期退保，衍生之保費概由乙方及甲方(計畫主持人)自行吸收負擔。</p> <p>(二) 乙方發生職業災害時，甲方應負勞基法職業災害補償責任。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由甲方支付費用補償者，甲方得主張抵充。</p> <p>(三) 甲乙雙方應遵守性別<u>工作平等</u>法、性別平等教育法等性別平等相關法規及教育基本法規範。</p> <p>(四) 乙方有下列情形之一者，甲方得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定。 2、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害、<u>性騷擾或性霸凌行為屬實者</u>。 3、受兒童及少年性剝削防制條例 	<p>因應性別工作平等法於112年8月16日修正公布，名稱修正為「性別平等工作法」，契約條文修正援引之法律名稱。</p> <p>性別平等教育法經111年1月5日修正增列第二十七條之一，並以「有性侵害行為或情節重大之性騷擾、性霸凌行為或雖非屬情節重大而有終止契約之必要者」始進入勞動基準法第12條第1項第4款之不經預告而終止勞動契約；案經立法院再次於112年7月28日修正性別平等教育法並將第二十七條之一修訂內容後改列為第二十九條，依現行條文規定，刪除「情節重大」之不確定法律概念要</p>

<p>規定處罰，或受性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰者。</p> <p>4、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者。</p> <p>(五) 乙方知有疑似<u>性平</u>、校園霸凌事件時，應立即向校安中心通報，並由校安中心依相關規定分別向教育部與直轄市縣(市)社政主管機關進行通報，至遲不得超過二十四小時，以落實<u>性平及</u>防治校園霸凌事件。</p> <p>(六) 乙方應於到職前依職業安全衛生法完成一般(特殊)體格檢查，於到職當日繳交甲方(單位主管/計畫主持人)留存，體格檢查費用由乙方負擔，聘期六個月以內者得免除一般體格檢查。乙方到職後，應配合甲方依職業安全衛生法實施一般(特殊)健康檢查，健康檢查費用由甲方負擔，乙方如未配合檢查所產生補檢費用或行政罰鍰，應由乙方負擔。</p>	<p>規定處罰，或受性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰者。</p> <p>4、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者。</p> <p>(五) 乙方知有疑似校園霸凌事件時，應立即向校安中心通報，並由校安中心依相關規定分別向教育部與直轄市縣(市)社政主管機關進行通報，至遲不得超過二十四小時，以落實防治校園霸凌事件。</p> <p>(六) 乙方應於到職前依職業安全衛生法完成一般(特殊)體格檢查，於到職當日繳交甲方(單位主管/計畫主持人)留存，體格檢查費用由乙方負擔，聘期六個月以內者得免除一般體格檢查。乙方到職後，應配合甲方依職業安全衛生法實施一般(特殊)健康檢查，健康檢查費用由甲方負擔，乙方如未配合檢查所產生補檢費用或行政罰鍰，應由乙方負擔。</p>	<p>件，改以「有性侵害行為」或「有性騷擾性霸凌行為而有必要終止契約」之情形，始依勞動基準法第12條第1項第4款不經預告而終止勞動契約。本校擬依新法要件進行修正契約書，以因應最新法制要求。</p> <p>依性別平等教育法第22條第1項規定：「學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣(市)主管機關通報，至遲不得超過24小時。」本契約書配合性別平等教育委員會建議修正相關規定。</p>
---	---	--

決議：

提案十二

提案單位：人事室

案由：「國立屏東科技大學臨時人員契約書(計畫專任助理)」名稱及部分條文修正草案，請討論。

說明：

一、修正草案條文對照表：(修正後條文如附件 12-見檔案及螢幕)

修正名稱	現行名稱	說明
國立屏東科技大學 <u>約用</u> 人員契約書	國立屏東科技大學 <u>臨時</u> 人員契約書	行政院修正「行政

(計畫專任助理)	(計畫專任助理)	院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」名稱，並修正為「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」，自113年1月30日生效。 本校現行臨時人員(含計畫專、兼任助理及計畫臨時工)，因應中央法規修正，名稱改為約用人員。
修正條文	現行條文	說明
國立屏東科技大學(以下簡稱甲方)授權計畫主持人為應業務需要並執行特定性計畫工作， <u>依</u> 本校「約用人員工作規則」，進用 _____ 君(以下簡稱乙方)為甲方 <u>約用</u> 人員，雙方同意訂立契約，共同遵守約定條款如下：	國立屏東科技大學(以下簡稱甲方)授權計畫主持人為應業務需要並執行特定性計畫工作， <u>準用</u> 本校「約用人員工作規則」 <u>第十三條以外之規定</u> ，進用君(以下簡稱乙方)為甲方 <u>臨時</u> 人員，雙方同意訂立契約，共同遵守約定條款如下：	本校約用人員依經費來源及管理、適用法規之不同，區分為校聘約用人員(原約用人員)及計畫約用人員(原臨時人員)兩類。並修正本校約用人員工作規則適用人員定義。 配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」名稱修正，將「臨時人員」修正為「約用人員」。
<p>十、上班時間及給假標準：</p> <p>(一) 乙方工作日配合政府機關當年公告辦公日曆表辦理，每七日中至少二日休息，其中一日為例假、一日為休息日。如政府機關調整當年辦公日曆表時，於不牴觸法令情形下，<u>約用</u>人員工作時間依政府機關公告辦理。</p> <p>(二) 乙方每日正常工作時間不得超過八小時，每週不得超過四十</p>	<p>十、上班時間及給假標準：</p> <p>(一) 乙方工作日配合政府機關當年公告辦公日曆表辦理，每七日中至少二日休息，其中一日為例假、一日為休息日。如政府機關調整當年辦公日曆表時，於不牴觸法令情形下，<u>臨時</u>人員工作時間依政府機關公告辦理。</p> <p>(二) 乙方每日正常工作時間不得超過八小時，每週不得超過四十</p>	配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」名稱修正，將「臨時人員」修正為「約用人員」。

<p>小時，但得視業務需要採輪班或調整每日上下班時間，乙方同意勞動基準法第三十七條規定應放之假與其他工作日調移。</p> <p>(三) 甲方因工作需要，並經乙方同意得延長工時，但一日不得超過四小時，每月延長工時不得超過五十四小時；三個月內延長工時上限為一百三十八小時。</p> <p>(四) 甲方延長乙方工時在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一，再延長工作在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二；如無法支領加班費，乙方同意以補休方式辦理，其補休時數等同於延長工時。</p> <p>(五) 例假日、休假日、休息日勞工出勤及工資發給之相關規定，均依勞動基準法辦理。</p> <p>(六) 乙方於計畫服務滿一定期間者（以到職日為計算基準），每年依勞動基準法第三十八條規定給予特別休假。</p>	<p>小時，但得視業務需要採輪班或調整每日上下班時間，乙方同意勞動基準法第三十七條規定應放之假與其他工作日調移。</p> <p>(三) 甲方因工作需要，並經乙方同意得延長工時，但一日不得超過四小時，每月延長工時不得超過五十四小時；三個月內延長工時上限為一百三十八小時。</p> <p>(四) 甲方延長乙方工時在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一，再延長工作在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二；如無法支領加班費，乙方同意以補休方式辦理，其補休時數等同於延長工時。</p> <p>(五) 例假日、休假日、休息日勞工出勤及工資發給之相關規定，均依勞動基準法辦理。</p> <p>(六) 乙方於計畫服務滿一定期間者（以到職日為計算基準），每年依勞動基準法第三十八條規定給予特別休假。</p>	
<p>十一、受僱人應負之責任：</p> <p>(一) 在進用期間，乙方應接受甲方工作上之指派並準時完成，如因工作不力、損害甲方校譽或違背有關規定，經規勸仍不改善，甲方經預告得隨時解僱；乙方如有勞動基準法第十二條規定之情事，雇主得不經預告終止契約。</p> <p>(二) 乙方如因正當事由須於進用期滿前先行離職時，應依勞動基準法第十六條規定預先告知甲方，並辦妥離職手續後始得離職。</p> <p>(三) 乙方知有疑似<u>性平</u>、校園霸凌事件時，應立即向校安中心通報，並由校安中心依相關規定分別</p>	<p>十一、受僱人應負之責任：</p> <p>(一) 在進用期間，乙方應接受甲方工作上之指派並準時完成，如因工作不力、損害甲方校譽或違背有關規定，經規勸仍不改善，甲方經預告得隨時解僱；乙方如有勞動基準法第十二條規定之情事，雇主得不經預告終止契約。</p> <p>(二) 乙方如因正當事由須於進用期滿前先行離職時，應依勞動基準法第十六條規定預先告知甲方，並辦妥離職手續後始得離職。</p> <p>(三) 乙方知有疑似校園霸凌事件時，應立即向校安中心通報，並由校安中心依相關規定分別向教</p>	<p>因應性別工作平等法於112年8月16日修正公布，名稱修正為「性別平等工作法」，契約條文修正援引之法律名稱。</p> <p>依性別平等教育法第22條第1項規定：「學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治</p>

<p>向教育部與直轄市縣(市)社政主管機關進行通報，至遲不得超過二十四小時，以落實<u>性平及防治校園霸凌</u>事件。</p> <p>(四) 甲乙雙方應遵守性別<u>平等工作</u>法、性別平等教育法等性別平等相關法規及教育基本法規範。</p> <p>(五) 乙方有下列情形之一者，甲方得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定。 2、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害<u>或有性騷擾性霸凌行為而有必要終止契約之情形。</u> 3、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰者。 4、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者。 	<p>育部與直轄市縣(市)社政主管機關進行通報，至遲不得超過二十四小時，以落實防治校園霸凌事件。</p> <p>(四) 甲乙雙方應遵守性別<u>工作平等</u>法、性別平等教育法等性別平等相關法規及教育基本法規範。</p> <p>(五) 乙方有下列情形之一者，甲方得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、犯性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項所定之罪，經有罪判決確定。 2、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害、<u>性騷擾或性霸凌行為屬實者。</u> 3、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第 20 條或第 25 條規定處罰者。 4、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第 97 條規定處罰者。 	<p>法、兒童及少年福利法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣(市)主管機關通報，至遲不得超過 24 小時。」本契約書配合性別平等教育委員會建議修正相關規定。</p> <p>性別平等教育法經 111 年 1 月 5 日修正增列第二十七條之一，並以「有性侵害行為或情節重大之性騷擾、性霸凌行為或雖非屬情節重大而有終止契約之必要者」始進入勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之不經預告而終止勞動契約；案經立法院再次於 112 年 7 月 28 日修正性別平等教育法並將第二十七條之一修訂內容後改列為第二十九條，依現行條文規定，刪除「情節重大」之不確定法律概念要件，改以「有性侵害行為」或「有性騷擾性霸凌行為而有必要終止契約」之情形，始依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款不經預告而終止勞動契約。本校擬依新法要件進行修</p>
---	---	--

		正契約書，以因應最新法制要求。
十四、 <u>約用</u> 人員之進用，不得有公務人員任用法第二十六條及第二十八條規定之情事，但因實際需要，經專案簽准聘任具外國籍身份者，不在此限。	十四、 <u>臨時</u> 人員之進用，不得有公務人員任用法第二十六條及第二十八條規定之情事，但因實際需要，經專案簽准聘任具外國籍身份者，不在此限。	配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」名稱修正，將「臨時人員」修正為「約用人員」。
十五、行政機關(事業機關)專案精簡退離人員退休，再任甲方 <u>約用</u> 人員，如於退離時領有加發之慰助金者，應主動告知且繳回原加發之慰助金。	十五、行政機關(事業機關)專案精簡退離人員退休，再任甲方 <u>臨時</u> 人員，如於退離時領有加發之慰助金者，應主動告知且繳回原加發之慰助金。	配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」名稱修正，將「臨時人員」修正為「約用人員」。
十六、軍職人員退休後，再任甲方 <u>約用</u> 人員，其再任期間待遇達委任一職等本俸最高俸額及專業加給合計數額者，當事人及用人單位應主動告知甲方人事室以通知原退休機關停發月退休金及停止優惠存款；如為公務人員或教師退休者，若支薪達基本工資者，亦同。	十六、軍職人員退休後，再任甲方 <u>臨時</u> 人員，其再任期間待遇達委任一職等本俸最高俸額及專業加給合計數額者，當事人及用人單位應主動告知甲方人事室以通知原退休機關停發月退休金及停止優惠存款；如為公務人員或教師退休者，若支薪達基本工資者，亦同。	配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」名稱修正，將「臨時人員」修正為「約用人員」。

決議：

提案十三

提案單位：人事室

案由：「國立屏東科技大學臨時人員契約書(計畫臨時工)」名稱及部分修正草案，請討論。

說明：

一、修正草案條文對照表：(修正後條文如附件 13-見檔案及螢幕)

修正名稱	現行名稱	說明
國立屏東科技大學 <u>約用</u> 人員契約書(計畫臨時工)	國立屏東科技大學 <u>臨時</u> 人員契約書(計畫臨時工)	行政院修正「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」名稱，並修正為「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」，自113年1月30日生效。

		本校現行臨時人員(含計畫專、兼任助理及計畫臨時工)，因應中央法規修正，名稱改為約用人員。
修正條文	現行條文	說明
國立屏東科技大學(以下簡稱甲方)授權計畫主持人為應業務需要並執行特定性計畫工作， <u>依</u> 本校「約用人員工作規則」，進用 _____ 君(以下簡稱乙方)為甲方 <u>約用</u> 人員，雙方同意訂立契約，共同遵守約定條款如下：	國立屏東科技大學(以下簡稱甲方)授權計畫主持人為應業務需要並執行特定性計畫工作， <u>準用</u> 本校「約用人員工作規則」 <u>第十三條以外之規定</u> ，進用君(以下簡稱乙方)為甲方 <u>臨時</u> 人員，雙方同意訂立契約，共同遵守約定條款如下：	本校約用人員依經費來源及管理、適用法規之不同，區分為校聘約用人員(原約用人員)及計畫約用人員(原臨時人員)兩類。並修正本校約用人員工作規則適用人員定義。 配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」名稱修正，將「臨時人員」修正為「約用人員」。
十、上班時間及給假標準： (一) 乙方工作日配合政府機關當年公告辦公日曆表辦理，每七日中至少二日休息，其中一日為例假、一日為休息日。如政府機關調整當年辦公日曆表時，於不牴觸法令情形下， <u>約用</u> 人員工作時間依政府機關公告辦理。 (二) 乙方每日正常工作時間不得超過八小時，每週不得超過四十小時，但得視業務需要採輪班或調整每日上下班時間，乙方同意勞動基準法第三十七條規定應放之假與其他工作日調移。 (三) 甲方因工作需要，並經乙方同意得延長工時，但一日不得超過四小時，每月延長工時不得超	十、上班時間及給假標準： (一) 乙方工作日配合政府機關當年公告辦公日曆表辦理，每七日中至少二日休息，其中一日為例假、一日為休息日。如政府機關調整當年辦公日曆表時，於不牴觸法令情形下， <u>臨時</u> 人員工作時間依政府機關公告辦理。 (二) 乙方每日正常工作時間不得超過八小時，每週不得超過四十小時，但得視業務需要採輪班或調整每日上下班時間，乙方同意勞動基準法第三十七條規定應放之假與其他工作日調移。 (三) 甲方因工作需要，並經乙方同意得延長工時，但一日不得超過四小時，每月延長工時不得超	配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」名稱修正，將「臨時人員」修正為「約用人員」。

<p>過五十四小時；三個月內延長工時上限為一百三十八小時。</p> <p>(四) 甲方延長乙方工時在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一，再延長工作在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二；如無法支領加班費，乙方同意以補休方式辦理，其補休時數等同於延長工時。</p> <p>(五) 例假日、休假日、休息日勞工出勤及工資發給之相關規定，均依勞動基準法辦理。</p> <p>(六) 乙方於計畫服務滿一定期間者（以到職日為計算基準），每年依勞動基準法第三十八條規定給予特別休假。</p>	<p>過五十四小時；三個月內延長工時上限為一百三十八小時。</p> <p>(四) 甲方延長乙方工時在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一，再延長工作在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二；如無法支領加班費，乙方同意以補休方式辦理，其補休時數等同於延長工時。</p> <p>(五) 例假日、休假日、休息日勞工出勤及工資發給之相關規定，均依勞動基準法辦理。</p> <p>(六) 乙方於計畫服務滿一定期間者（以到職日為計算基準），每年依勞動基準法第三十八條規定給予特別休假。</p>	
<p>十一、受僱人應負之責任：</p> <p>(一) 在進用期間，乙方應接受甲方工作上之指派並準時完成，如因工作不力、損害甲方校譽或違背有關規定，經規勸仍不改善，甲方經預告得隨時解僱；乙方如有勞動基準法第十二條規定之情事，雇主得不經預告終止契約。</p> <p>(二) 乙方如因正當事由須於進用期滿前先行離職時，應依勞動基準法第十六條規定預先告知甲方，並辦妥離職手續後始得離職。</p> <p>(三) 乙方知有疑似<u>性平</u>、校園霸凌事件時，應立即向校安中心通報，並由校安中心依相關規定分別向教育部與直轄市縣(市)社政主管機關進行通報，至遲不得超過二十四小時，以落實<u>性平</u>及防治校園霸凌事件。</p> <p>(四) 甲乙雙方應遵守<u>性別平等工作法</u>、<u>性別平等教育法</u>等性別平等相關法規及教育基本法規範。</p> <p>(五) 乙方有下列情形之一者，甲方得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約：</p>	<p>十一、受僱人應負之責任：</p> <p>(一) 在進用期間，乙方應接受甲方工作上之指派並準時完成，如因工作不力、損害甲方校譽或違背有關規定，經規勸仍不改善，甲方經預告得隨時解僱；乙方如有勞動基準法第十二條規定之情事，雇主得不經預告終止契約。</p> <p>(二) 乙方如因正當事由須於進用期滿前先行離職時，應依勞動基準法第十六條規定預先告知甲方，並辦妥離職手續後始得離職。</p> <p>(三) 乙方知有疑似校園霸凌事件時，應立即向校安中心通報，並由校安中心依相關規定分別向教育部與直轄市縣(市)社政主管機關進行通報，至遲不得超過二十四小時，以落實防治校園霸凌事件。</p> <p>(四) 甲乙雙方應遵守<u>性別工作平等法</u>、<u>性別平等教育法</u>等性別平等相關法規及教育基本法規範。</p> <p>(五) 乙方有下列情形之一者，甲方得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，不經預告終止契約：</p>	<p>因應性別工作平等法於112年8月16日修正公布，名稱修正為「性別平等工作法」，契約條文修正援引之法律名稱。</p> <p>依性別平等教育法第22條第1項規定：「學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣(市)主管機關通報，至遲不得超過</p>

<p>1、犯性侵害犯罪防治法第2條第1項所定之罪，經有罪判決確定。</p> <p>2、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害或有性騷擾性霸凌行為而有必要終止契約之情形。</p> <p>3、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第20條或第25條規定處罰者。</p> <p>4、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰者。</p>	<p>1、犯性侵害犯罪防治法第2條第1項所定之罪，經有罪判決確定。</p> <p>2、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實者。</p> <p>3、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第20條或第25條規定處罰者。</p> <p>4、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰者。</p>	<p>24小時。」本契約書配合性別平等教育委員會建議修正相關規定。</p> <p>性別平等教育法經111年1月5日修正增列第二十七條之一，並以「有性侵害行為或情節重大之性騷擾、性霸凌行為或雖非屬情節重大而有終止契約之必要者」始進入勞動基準法第12條第1項第4款之不經預告而終止勞動契約；案經立法院再次於112年7月28日修正性別平等教育法並將第二十七條之一修訂內容後改列為第二十九條，依現行條文規定，刪除「情節重大」之不確定法律概念要件，改以「有性侵害行為」或「有性騷擾性霸凌行為而有必要終止契約」之情形，始依勞動基準法第12條第1項第4款不經預告而終止勞動契約。本校擬依新法要件進行修正契約書，以因應最新法制要求。</p>
<p>十四、<u>約用</u>人員之進用，不得有公務人員任用法第二十六條及第二十八條規定之情事，但因實際需要，經專案簽准聘任具外國籍身份者，不在此限。</p>	<p>十四、<u>臨時</u>人員之進用，不得有公務人員任用法第二十六條及第二十八條規定之情事，但因實際需要，經專案簽准聘任具外國籍身份者，不在此限。</p>	<p>配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」名稱修正，將「臨時人員」修正為「約用人</p>

		員」。
十五、行政機關(事業機關)專案精簡退離人員退休,再任甲方 <u>約用</u> 人員,如於退離時領有加發之慰助金者,應主動告知且繳回原加發之慰助金。	十五、行政機關(事業機關)專案精簡退離人員退休,再任甲方 <u>臨時</u> 人員,如於退離時領有加發之慰助金者,應主動告知且繳回原加發之慰助金。	配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」名稱修正,將「臨時人員」修正為「約用人員」。
十六、軍職人員退休後,再任甲方 <u>約用</u> 人員,其再任期間待遇達委任一職等本俸最高俸額及專業加給合計數額者,當事人及用人單位應主動告知甲方人事室以通知原退休機關停發月退休金及停止優惠存款;如為公務人員或教師退休者,若支薪達基本工資者,亦同。	十六、軍職人員退休後,再任甲方 <u>臨時</u> 人員,其再任期間待遇達委任一職等本俸最高俸額及專業加給合計數額者,當事人及用人單位應主動告知甲方人事室以通知原退休機關停發月退休金及停止優惠存款;如為公務人員或教師退休者,若支薪達基本工資者,亦同。	配合「行政院及所屬各機關學校約用人員進用及運用要點」名稱修正,將「臨時人員」修正為「約用人員」。

決議：

提案十四

提案單位：獸醫學院

案由：「國立屏東科技大學附設獸醫教學醫院收費標準」修正草案，請討論。

說明：

- 一、依伴侶動物目前醫療執行現況新增、修改項目及收費。
- 二、本案業經 113 年 3 月 25 日本校附設獸醫教學醫院 113 年第 2 次主管會議、113 年 3 月 27 日獸醫學院 112 學年度第 2 學期第 1 次院務會議審議通過。
- 三、修正對照表及修正後收費標準如附件 14。(見檔案及螢幕)

決議：

提案十五

提案單位：獸醫學院

案由：「國立屏東科技大學附設獸醫教學醫院聘僱人員工作酬金支給標準表」修正草案，請討論。

說明：

- 一、為配合目前基本工資水準，擬調整本院聘僱人員之工作酬金，以達合理薪酬待遇。
- 二、修訂內容對照表(修正後條文如附件 15-見檔案及螢幕)。

修正條文		現行條文		說明
薪資		薪資		為配合目前基本工資水準，擬調整本院聘僱人員之工作酬金，以達合理薪酬待遇。
<u>70,114</u>		<u>64,765</u>		
<u>69,032</u>		<u>63,765</u>		
<u>67,949</u>		<u>62,765</u>		
<u>66,867</u>		<u>61,765</u>		

<u>65,784</u>		<u>60,765</u>	
<u>64,701</u>		<u>59,765</u>	
<u>63,619</u>		<u>58,765</u>	
<u>62,536</u>		<u>57,765</u>	
<u>61,454</u>		<u>56,765</u>	
<u>60,371</u>		<u>55,765</u>	
<u>59,288</u>		<u>54,765</u>	
<u>58,206</u>		<u>53,765</u>	
<u>57,123</u>		<u>52,765</u>	
<u>56,041</u>		<u>51,765</u>	
<u>54,958</u>		<u>50,765</u>	
<u>53,876</u>		<u>49,765</u>	
<u>52,793</u>		<u>48,765</u>	
<u>51,710</u>		<u>47,765</u>	
<u>50,628</u>		<u>46,765</u>	
<u>49,545</u>		<u>45,765</u>	
<u>38,475</u>		<u>35,535</u>	
<u>35,370</u>		<u>32,670</u>	
<u>34,425</u>		<u>31,795</u>	
<u>30,915</u>		<u>28,555</u>	

三、本案業經 113 年 3 月 25 日本校附設獸醫教學醫院 113 年第 2 次主管會議、113 年 3 月 27 日獸醫學院 112 學年度第 2 學期第 1 次院務會議審議通過。

決議：

拾壹、臨時動議：

拾貳、散會：