

## 淡江大學第 163 次行政會議紀錄

時間：107 年 11 月 30 日（星期五）下午 4 時  
地點：宗瑋工業股份有限公司（新北市新莊區新樹路 268 巷 51 號）  
主席：葛煥昭校長  
出席：副校長、蘭陽校園主任、一級單位主管（詳簽到單）  
校長指定出席人員：馬雨沛社長、董事會黃文智秘書（詳簽到單）  
列席：校長室秘書、副校長室秘書、秘書處秘書（詳簽到單）

紀錄：陳惠娟、劉桂香

### 壹、主席報告

2 位副校長、蘭陽校園林志鴻主任、各位同仁，大家午安！今天是第 163 次行政會議，援例安排一次校外標竿學習，本次選定系所友會聯合總會林健祥總會長經營的宗瑋工業股份有限公司。12 月 28 日第 164 次行政會議是擴大會議，規劃由莊希豐行政副校長、王高成國際事務副校長及成人教育部邱建良執行長三位專題報告。108 年 3 月 15 日第 165 次行政會議，則由外國語文學院、教育學院及全球發展學院三位院長分別進行專題報告。

以下五點推動事項：

- 一、規範本校會議相關文件稱謂統一用法：有關開會通知出、列席人員的稱呼用法不一，未來將採人名後加上職稱一致性的寫法，請秘書處發函公布統一用法。
- 二、思考校級相關會議學生代表由選舉產生的可行性：11 月 2 日第 80 次校務會議學生代表提及校級相關會議學生代表希望由選舉產生乙事，經瞭解目前作法是由各學院推派，因此有改善的空間。由於班代表各系學會會長皆是選舉產生，如果這些成員互選產生校級會議代表，也是一種選舉方式，雖然大學法規定校務會議的學生代表由選舉產生，其他諸如教務會議、學生事務會議、校課程委員會等，雖未明文規定，但比照大學法規定的精神，以選舉產生學生代表更為恰當，請何啟東學術副校長在院長會議進一步討論相關規範。
- 三、研議提升學術聲譽的研究獎勵機制：本人擔任學術副校長時期，經常思考如何提升重點研究計畫補助的實質效益，發現有檢討改善的必要，因此補助款從 1,000 萬元逐年減至 107 學年度約 680 萬元，各學院是否曾深入檢視重點研究計畫對研究能量的貢獻度？教師研究做得好並非靠補助達成，應該是教師研究能力受到肯定，本身主動爭取計畫補助的良性循環所致。張家宜董事長曾經提過淡江大學基本上是教學型大學，實質上可稱為「重視研究的教學型大學」，雖然不過度追求世界大學的排名，但是世界排名對本校的聲譽、招生影響深遠，因此把本校「重點研究計畫補助」的部分經費移至獎勵研究，朝向具成效的獎勵方式，針對世界排名指標，結合品質保證稽核處的分析，把補助經費運用在與排名有直接影響的指標上，其實任何的世界排名，有品質的論文是最重要的要件，研究項目幾乎占百分之七十以上，影響學術聲譽最重要的就是研究，因成

效考量，目前重點研究計畫經費大部分補助於參加國際會議發表論文方面，對世界排名並沒有實質幫助，考量重點研究計畫研究成效有限，請何學術副校長特別思考，研議自下學年度起停止補助重點研究計畫之可行性。

另外國立臺灣師範大學與世界知名排名機構泰晤士報高等教育機構（Times Higher Education，簡稱 THE）預訂於明（108）年 1 月 10 日舉辦「THE-NTNU Symposium」，論壇主要說明排名內容及排名對於大學聲譽之影響，請何學術副校長跟品質保證稽核處承辦人許麗萍組員 2 位與會。

- 四、全面檢討現行招生策略：本校推動與高中簽訂策略聯盟，除了編列經費與提供資源，並請各系支援，但能使用的經費與資源非常有限。日前樹林高中呂宏進校長，他是本校中國文學學系、俄羅斯研究所校友，表達希望與本校簽訂策略聯盟，本校樂見其成。但由於目前本校已與 8 所高中簽訂策略聯盟，如果資源充沛，很樂意繼續拓展。

本校從 95 學年度開始實施「淡江大學招生宣導及文宣製作獎補助」及 100 學年度開始推動「前進高中」招生宣導計畫，當時挑選出 40 所重點高中，每系分配 1 所重點高中，教務處負責員林高中，主要內容包括：進行講座課程、建立聯絡網、協助學生活動及招生宣導等，其中每年校慶教務處規劃北北基及員林高中蒞校參加「擁抱蛋捲」參訪活動，平均花費逾 4 萬元，但近年被邀請的高中生參加的意願不是很強烈，實施這麼多年，很多人甚至不知道有高中生參訪這件事。另外，大學甄選入學第二階段舉辦的「學系說明會」，每年花費逾 38 萬元，這些招生策略的成效有待評估，因此必須與時俱進，重新全面檢視。

- 五、考量單位屬性調整全校工讀生分配事宜：本校設有各項工讀助學金分配專案小組，由學務長、承辦單位生活輔導組組長、人資長、財務長及行政副校長室秘書等 5 人組成。日前體育事務處陳逸政體育長反映收到教育部有關「游泳池管理規範」來函，學校應以游泳池總面積及依據「救生員授證管理辦法」規定，聘任足夠具有證照的救生員並親自在場執行業務，本校目前救生員配置並未符合規定，因此希望能有合格工讀生擔任救生員。工讀費每年都不敷使用，且明（108）年 1 月 1 日開始工讀費調高為每小時 150 元，再加上行政人員面臨遇缺不補，現在各單位的工讀生分配不可以再援例辦理，應該有所調整。目前資訊處、圖書館、教務處與學生事務處的工讀生名額偏高，除了工作屬性需要值班與排班的單位需要安排工讀人力外，其他工讀生名額分配必須進行全面性的檢討，工讀生的人力也應該跟行政人力配置一樣，該縮減的就要縮減。

## 貳、報告事項

### 一、第 162 次行政會議決議案及指示事項執行情形

#### （一）會議決議案執行情形

##### 1、通過下列法規修正案：

- （1）「淡江大學『淡江菁英』金鷹獎選拔辦法」第六條。
- （2）「淡江大學校約聘僱人員聘僱服務辦法」。
- （3）「淡江大學教職員工敘薪辦法」。

執行情形：業於 107 年 10 月 15 日校秘字第 1070009567 號函公布實施。

2、通過廢止下列法規：

(1)「淡江大學獎勵特殊優秀人才支給辦法」。

(2)「淡江大學延攬特殊優秀人才獎勵金支給辦法」。

執行情形：業於 107 年 10 月 15 日校秘字第 1070009566 號函公布實施。

決定：同意備查。

(二)指示事項執行情形(見附件 1,略)

二、各單位重點業務報告(見附件 2,略)

### 參、討論事項

提案一：「108 年度教育部獎助私立大專校院辦理學生事務與輔導工作特色主題計畫」申請案，提請討論。(學生事務處提)

說明：

一、本計畫係特色主題三年中長程發展計畫，本處以「多元培育，職場揚帆」為主題提出第三年申請(請參閱附件 3,略)。

二、依「教育部獎補助私立大專校院學生事務與輔導工作經費及學校配合款實施要點」規定：「學校所提特色主題三年中長程發展計畫及本年度特色主題計畫，應經學生事務會議通過，並提報行政主管會議通過後，於本部所定期限內函送一份到本部」。

三、本案業經 107 年 10 月 26 日 107 學年度第 1 學期學生事務會議通過。

四、本案經行政會議通過後報部申請。

決議：照案通過。

提案二：「淡江大學文化創意產業學分學程業師禮遇辦法」廢止案，提請討論。(文學院提)

說明：

一、本辦法只適用於文學院，業經 107 年 9 月 28 日文學院 107 學年度第 1 次院務會議修正通過為規則，並改隸文學院自行公布，爰廢止此辦法。

二、本案業經 107 年 11 月 21 日法規審議委員會第 256 次會議通過。

決議：本案緩議。

提案三：「淡江大學彈性薪資實施辦法」修正草案，提請討論。(人力資源處提)

說明：

一、因特聘教授、講座教授皆屬彈性薪資，特聘教授設置規則第四條規定獲聘為講座教授者，特聘教授彈性薪資停發，除此之外，本校教師仍可重複支領各項彈性薪資。

二、研究發展處業依科技部規定新訂「淡江大學申請科技部大專校院研究獎勵支給規定」，已提 107 年 9 月 21 日第 162 次行政會議廢止「淡江大學延攬特殊優秀人才獎勵金支給辦法」及「淡江大學獎勵特殊優秀人才支給辦法」，爰配合修正本法相關條文。

三、依 107 年 2 月 13 日教育部臺教高(五)字第 1070020779 號函修正之「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」辦理，應訂定核給薪資之最低差距比例、各類頂尖人才之核給比例及獲得彈性薪資之副教授以下職級人數占獲獎勵人數之最低比率，爰新增第八條條文。

四、依 107 年 8 月 28 日處秘法字第 1070000042 號函公布之「淡江大學特聘教授設置規則」，增訂相關規定。

五、本案業經 107 年 9 月 7 日人力資源處 107 學年度第 3 次處務會議及 107 年 9 月 21 日學術副校長室 107 學年度第 1 次院長會議通過，107 年 11 月 21 日法規審議委員會第 256 次會議修正通過。

決議：

一、照案通過。

二、「淡江大學彈性薪資實施辦法」修正條文對照表如下：

「淡江大學彈性薪資實施辦法」修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第三條 本辦法所稱彈性薪資之發給，係透過發給非法定加給之給與，秉持不牽動現行月支本薪(年功薪)及學術研究費及各項兼任職務加給等基本薪資結構改變之原則而另外發給之薪資。彈性薪資每學年審核一次，每次核給期程以十二個月為上限。</p> <p>本校專任教師除另有規定外得依本辦法重複支領各項彈性薪資。</p>	<p>第三條 本辦法所稱彈性薪資之發給，係透過發給非法定加給之給與，秉持不牽動現行月支本薪(年功薪)及學術研究費及各項兼任職務加給等基本薪資結構改變之原則而另外發給之薪資。彈性薪資每學年審核一次，每次核給期程以十二個月為上限。</p> <p>本校專任教師得依本辦法重複支領各項彈性薪資及「科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」補助。</p>	<p>一、因特聘教授、講座教授皆屬彈性薪資，且特聘教授設置規則第四條規定獲聘為講座教授者，特聘教授彈性薪資停發，故刪除「本校專任教師得依本辦法重複支領各項彈性薪資」，除此之外，本校教師仍可重複支領各項彈性薪資。</p> <p>二、配合「科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」廢止。</p> <p>三、第二項文字修正。</p>
<p>第四條 本辦法適用對象包括：</p> <p>一、特殊優秀教學、研究人員。但自公立大專校院退休或非國內第一次聘任者，則以本校預算支付。</p> <p>二、優良導師。</p> <p>三、編制外短期任教之教師。</p>	<p>第四條 本辦法適用對象包括：</p> <p>一、特殊優秀教學、研究人員。但自公立大專校院退休或非國內第一次聘任者，則以本校預算支付。</p> <p>二、本校優良導師。</p> <p>三、編制外短期任教之教師。</p>	<p>刪除第二款「本校」2 字。</p>

修正條文	現行條文	說 明
<p>四、新聘國際特殊優秀人才。</p>	<p>四、新聘國際特殊優秀人才。</p>	
<p>第五條 支領彈性薪資之定期評估標準及審查機制，依下列規定：</p> <p>一、特殊優秀教學、研究人員：</p> <p>(一)符合「淡江大學教師教學獎勵辦法」<u>之規定</u>，經教學優良獎勵審查委員會審議通過者。</p> <p>(二)符合「淡江大學專任教師研究獎勵辦法」<u>之規定</u>，經學術審議委員會審議通過者。</p> <p>(三)符合「淡江大學教師聘任待遇服務辦法」<u>之規定</u>，經校教師評審委員會審議通過者。</p> <p>(四)符合「淡江大學講座教授設置規則」<u>之規定</u>，經校教師評審委員會審議通過者。</p> <p>(五)符合「淡江大學特聘教授設置規則」<u>之規定</u>，經校教師評審委員會審議通過者。</p> <p>(六)符合「淡江大學申請科技部大專校院</p>	<p>第五條 支領彈性薪資之定期評估標準及審查機制，依下列規定：</p> <p>一、特殊優秀教學、研究人員：</p> <p>(一)符合「淡江大學教師教學獎勵辦法」<u>第四條至第七條規定</u>，經教學優良獎勵審查委員會審議通過者。</p> <p>(二)符合「淡江大學專任教師研究獎勵辦法」<u>第四條、第七條、第八條規定</u>，經學術審議委員會審議通過者。</p> <p>(三)符合「淡江大學教師聘任待遇服務辦法」<u>第二章規定</u>，經校教師評審委員會審議通過者。</p> <p>(四)符合「淡江大學講座教授設置規則」<u>第三條、第四條規定</u>，經校教師評審委員會審議通過者。</p> <p>(五)符合「淡江大學延攬特殊優秀人才獎勵金支給辦法」<u>第三條規定</u>，經校教師評審委員會審議通過者。</p> <p>(六)符合「淡江大學獎勵特殊優秀人才支</p>	<p>為免相關辦法修正時，本條均須配合修正，故將原明列相關辦法適用條款者，均改以相關辦法「之」規定。</p> <p>配合研究發展處法規廢止，另依新訂之「淡江大學特聘教授設置規則」修正第五目相關規定。</p> <p>配合研究發展處法規之新訂及廢止，爰修正第六目相關</p>

修正條文	現行條文	說 明
<p><u>研究獎勵支給規定</u>」之規定，經<u>申請科技部研究獎勵審查委員會</u>審議通過者。</p> <p>二、優良導師： 符合「<u>淡江大學優良導師獎勵辦法</u>」之規定，經「<u>優良導師獎勵審查委員會</u>」審議通過者。</p> <p>三、編制外短期任教之教師： (一)符合「<u>淡江大學客座教師設置規則</u>」之規定，經本校教師評審委員會審議通過者。 (二)符合「<u>淡江大學國內特約講座設置規則</u>」之規定，經本校教師評審委員會審議通過者。</p> <p>四、新聘國際特殊優秀人才應先經專案簽准，再經校教師評審委員會審議通過者。</p>	<p><u>給辦法</u>」<u>第三條</u>規定，經<u>特殊優秀人才審查委員會</u>審議通過者。</p> <p>二、優良導師： 符合「<u>淡江大學優良導師獎勵辦法</u>」<u>第二條</u>規定，經「<u>優良導師獎勵審查委員會</u>」審議通過者。</p> <p>三、編制外短期任教之教師： (一)符合「<u>淡江大學客座教師設置規則</u>」<u>第三條</u>規定，經本校教師評審委員會審議通過者。 (二)符合「<u>淡江大學國內特約講座設置規則</u>」<u>第三條</u>規定，經本校教師評審委員會審議通過者。</p> <p>四、新聘國際特殊優秀人才應先經專案簽准，再經校教師評審委員會審議通過者。</p>	<p>規定。</p>
<p>第六條 支領彈性薪資優秀人員之未來績效要求，依下列規定： 一、特殊優秀教學、研究人員： (一)獲教學獎勵者： 應於次年九月三十日前參與教學發展相關之研討活動，並至少撰寫一篇相關短文論述；或在</p>	<p>第六條 支領彈性薪資優秀人員之未來績效要求，依下列規定： 一、特殊優秀教學、研究人員： (一)獲教學獎勵者： <u>須</u>於次年九月三十日前參與教學發展相關之研討活動，並至少撰寫一篇相關短文論述；或在</p>	<p>文字修正。</p>

修正條文	現行條文	說 明
<p>系(所、組)務會議、中心業務會議或院(處)務會議分享教學經驗與心得。</p> <p>(二)獲研究獎勵者： 應於次年九月三十日前，提交研究績效報告，並送交學術審議委員會。</p> <p>(三)經校教師評審委員會審議通過者： 應依規定通過教師評鑑。</p> <p>(四)講座教授： 應於每年第二學期結束前提交教學、研究績效報告，並經校教師評審委員會審議通過。</p> <p>(五)特聘教授： 應於每年第二學期結束前提交教學、研究績效報告，並經校教師評審委員會審議通過。</p> <p>(六)獲科技部研究獎勵者： 於科技部規定期限前繳交績效報告；補助期間中途離退者於離退前繳交績效報告，績效報告由本校彙整後繳交科技部。</p> <p>二、優良導師： 應於院導師會議分享輔導經驗與心得；獲</p>	<p>系(所、組)務會議、中心業務會議或院(處)務會議分享教學經驗與心得。</p> <p>(二)獲研究獎勵者： 須於次年九月三十日前，提交研究績效報告，並送交學術審議委員會。</p> <p>(三)經校教師評審委員會審議通過者： 應依規定通過教師評鑑。</p> <p>(四)講座教授： 須於每年第二學期結束前提交教學、研究績效報告，並經校教師評審委員會審議通過。</p> <p>(五)獲延攬特殊優秀人才： 須於每年補助期間結束後一個月內，提交研究績效報告，並經校教師評審委員會審議通過。</p> <p>(六)獲獎勵特殊優秀人才： 於科技部規定期限前繳交績效報告；補助期間中途離退者於離退前繳交績效報告，績效報告由本校彙整後繳交科技部。</p> <p>二、優良導師： 應於院導師會議分享輔導經驗與心得；獲</p>	<p>文字修正。</p> <p>文字修正。</p> <p>配合研究發展處廢止法規；依新訂之「淡江大學特聘教授設置規則」修正第五目相關規定。</p> <p>配合研究發展處新訂法規，爰修正第六目。</p>

修正條文	現行條文	說 明
<p>選為特優導師者，至少撰寫一篇一千六百字以上之相關短文論述，交學務處彙編，以傳承優良導師經驗，應於相關之導師研習活動中應邀發表。</p> <p>三、編制外短期任教之教師：</p> <p>(一)客座教師： 應於聘期結束後提交績效報告，並經校教師評審委員會審議通過。</p> <p>(二)國內特約講座： 應於聘期結束後提交績效報告，並經校教師評審委員會審議通過。</p> <p>四、新聘國際特殊優秀人才應於聘期間每年於國際期刊或國際媒體以淡江大學名義發表論文或報導學研成果。</p>	<p>選為特優導師者，至少撰寫一篇一千六百字以上之相關短文論述，交學務處彙編，以傳承優良導師經驗，應於相關之導師研習活動中應邀發表。</p> <p>三、編制外短期任教之教師：</p> <p>(一)客座教師： 須於聘期結束後提交績效報告，並經校教師評審委員會審議通過。</p> <p>(二)國內特約講座： 須於聘期結束後提交績效報告，並經校教師評審委員會審議通過。</p> <p>四、新聘國際特殊優秀人才應於聘期間每年於國際期刊或國際媒體以淡江大學名義發表論文或報導學研成果。</p>	<p>文字修正。</p> <p>文字修正。</p>
<p>第七條 各類彈性薪資經審議通過後發給額度如下：</p> <p>一、特殊優秀教學、研究人員：</p> <p>(一)獲教學獎勵者，依「淡江大學教師教學獎勵辦法」每月支領彈性薪資。</p> <p>(二)獲學術期刊論文、創作及展演、研發成果授權或移轉者，依「淡江大學</p>	<p>第七條 各類彈性薪資經審議通過後發給額度如下：</p> <p>一、特殊優秀教學、研究人員：</p> <p>(一)獲教學獎勵者，依「淡江大學教師教學獎勵辦法」每月支領彈性薪資。</p> <p>(二)獲學術期刊論文、創作及展演、研發成果授權或移轉者，依「淡江大學</p>	

修正條文	現行條文	說 明
<p>專任教師研究獎勵辦法」每月支領彈性薪資。</p> <p>(三)專任副教授以上具有博士學位者，每月支領彈性薪資七千元。</p> <p>(四)依計畫經費繳校管理費的百分之十回饋給計畫主持人，分月支領彈性薪資，每月支領金額低於一千元時，全部獎勵一次發給。</p> <p>(五)國內新聘專任助理教授到校一學期內申請科技部專題研究計畫獲核定通過者，比照核定通過之科技部專題研究計畫案業務費經費百分之二十五，分月支領彈性薪資；多年期計畫以第一年核定之業務費經費計算，單年期計畫執行期限超過十二個月者，彈性薪資支領總額則以業務費除以執行月數再乘以十二計算。但已核給本項彈性薪資者，不再依前目核給彈性薪資。</p> <p>(六)講座教授依「淡江大學講座教授設置規則」每月支領彈性薪資。</p>	<p>專任教師研究獎勵辦法」每月支領彈性薪資。</p> <p>(三)專任副教授以上具有博士學位者，每月支領彈性薪資七千元。</p> <p>(四)依計畫經費繳校管理費的百分之十回饋給計畫主持人，分月支領彈性薪資，每月支領金額低於一千元時，全部獎勵一次發給。</p> <p>(五)國內新聘專任助理教授到校一學期內申請科技部專題研究計畫獲核定通過者，比照核定通過之科技部專題研究計畫案業務費經費百分之二十五，分月支領彈性薪資；多年期計畫以第一年核定之業務費經費計算，單年期計畫執行期限超過十二個月者，彈性薪資支領總額則以業務費除以執行月數再乘以十二計算。但已核給本項彈性薪資者，不再依前目核給彈性薪資。</p> <p>(六)講座教授依「淡江大學講座教授設置規則」每月支領彈性薪資。</p>	

修正條文	現行條文	說明
<p>(七)特聘教授依「<u>淡江大學特聘教授設置規則</u>」每月支領彈性薪資。</p> <p>(八)獲<u>科技部研究獎勵者</u>，依「<u>淡江大學申請科技部大專校院研究獎勵支給規定</u>」每月支領彈性薪資。</p> <p>二、優良導師： 依「<u>淡江大學優良導師獎勵辦法</u>」每月支領彈性薪資。</p> <p>三、編制外短期任教之教師： (一)客座教師依「<u>淡江大學客座教師設置規則</u>」提供住宿或每月發給房屋津貼。</p> <p>(二)特約講座依「<u>淡江大學國內特約講座設置規則</u>」支領鐘點費。</p> <p>四、新聘國際特殊優秀人才： 得參考其國籍、原工作待遇、專業領域及職級標準專案簽准，並得視需要安排住宿或補助居住津貼，且提供其教學、研究、服務所需支援。</p>	<p>(七)<u>獲延攬特殊優秀人才者</u>，依「<u>淡江大學延攬特殊優秀人才獎勵金支給辦法</u>」每月支領彈性薪資。</p> <p>(八)獲<u>獎勵特殊優秀人才者</u>，依「<u>淡江大學獎勵特殊優秀人才支給辦法</u>」每月支領彈性薪資。</p> <p>二、優良導師： 依「<u>淡江大學優良導師獎勵辦法</u>」每月支領彈性薪資。</p> <p>三、編制外短期任教之教師： (一)客座教師依「<u>淡江大學客座教師設置規則</u>」提供住宿或每月發給房屋津貼<u>及其個人經濟艙來回機票</u>。</p> <p>(二)特約講座依「<u>淡江大學國內特約講座設置規則</u>」支領鐘點費。</p> <p>四、新聘國際特殊優秀人才： 得參考其國籍、原工作待遇、專業領域及職級標準專案簽准，並得視需要安排住宿或補助居住津貼，且提供其教學、研究、服務所需支援。</p>	<p>配合研究發展處廢止法規，並依新訂之「<u>淡江大學特聘教授設置規則</u>」，修正相關規定。</p> <p>配合研究發展處法規新訂及廢止，爰修正相關規定。</p> <p>機票補助非屬彈性薪資，爰予刪除。</p>
第八條 各類優秀人才彈性		一、本條新增。

修正條文	現行條文	說 明
<p>薪資核給之比例如下：</p> <p>一、各類人才核給比例及薪資最低差距比例：</p> <p>(一)特殊優秀教學、研究人員：占本校專任教研人員百分之八十以下。薪資最低差距比例約為一·0一至二·三0比一。</p> <p>(二)優良導師：占本校專任教研人員百分之五以下。薪資最低差距比例約為一·0二至一·一五比一。</p> <p>(三)編制外短期任教之教師：占本校專任教研人員百分之二以下。薪資最低差距比例約為一·二六至一·八0比一。</p> <p>(四)新聘國際特殊優秀人才：占本校專任教研人員百分之二以下。薪資最低差距比例約為一·二六至一·八0比一。</p> <p>二、副教授以下職級人數占獲獎勵人數之最低比率為百分之三十五。</p>		<p>二、依 107 年 2 月 13 日教育部臺教高(五)字第 1070020779 號函修正「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」辦理，本次修法規範彈性薪資各類優秀人才核給薪資之最低差距比例、各類頂尖人才之核給比例及獲得彈性薪資之副教授以下職級人數占獲獎勵人數之最低比率。</p> <p>三、特殊優秀教學、研究人員：最低彈性薪資 1,000 元，最高為講座教授 130,000，經試算薪資最低差距 1.01，薪資最高差距 2.3。</p> <p>優良導師：最低彈性薪資 2,000 元，最高彈性薪資 10,000，經試算薪資最低差距 1.02，薪資最高差距約 1.15。</p> <p>編制外短期任教之教師：最低彈性薪資 30,000 元，最高彈性薪資 50,000，經試算薪資最低差距 1.26，薪資最高差距約 1.80。</p> <p>新聘國際特殊優秀人才：最低彈性薪資 30,000 元，最高彈性薪資 50,000，經試算薪資最低差距 1.26，薪資最高差距約 1.80。</p> <p>副教授以下職級獲獎勵人數 104 學年度至</p>

修正條文	現行條文	說 明
		106 學 年 度 分 別 為 60.94% 、 62.93% 、 52.21% 。
第 <u>九</u> 條 本辦法如有未盡事宜，悉依本校相關規定辦理。	第 <u>八</u> 條 本辦法如有未盡事宜，悉依本校相關規定辦理。	條次變更。
第 <u>十</u> 條 本辦法經行政會議通過後，自公布日實施，並報請教育部備查；修正時亦同。	第 <u>九</u> 條 本辦法經行政會議通過後，自公布日實施，並報請教育部備查；修正時亦同。	條次變更。

提案四：「淡江大學研究人員聘任辦法」第十四條修正草案，提請討論。(人力資源處提)  
說 明：

- 一、依教育部 107 年 9 月 17 日臺教人(三)字第 1070148359E 號函，「大學研究人員聘任辦法」第十條新增文字「與其通報、資訊蒐集、查詢」。本校研究人員聘任辦法，第十四條擬依規定配合修正。
- 二、本案業經 107 年 10 月 5 日人力資源處 107 學年度第 4 次處務會議、107 年 11 月 21 日法規審議委員會第 256 次會議通過通過。

決 議：

- 一、照案通過。
- 二、「淡江大學研究人員聘任辦法」第十四條修正條文對照表如下：

「淡江大學研究人員聘任辦法」第十四條修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第十四條 研究人員之解聘、停聘、不續聘 <u>與其通報、資訊蒐集、查詢及申訴等事項</u> ，比照教師之規定。	第十四條 研究人員之解聘、停聘、不續聘及申訴等事項，比照教師之規定。	依教育部 107 年 9 月 17 日臺教人(三)字第 1070148359E 號函修正，新增文字「與其通報、資訊蒐集、查詢」。

#### 肆、臨時動議

動議案：有關契約進用人員通報查詢作業，請各單位配合辦理。(人力資源處林宜男人資長提)

說 明：

- 一、教育部依性別平等教育法第 27 條第 4 項訂定「學校辦理契約進用人員通報查詢注意事項」。
- 二、查詢通報作業及校內彙整窗口為人力資源處。
- 三、契約進用人員：科技部研究助理、心輔教師、學輔創新人員、外聘社團指導教師、成人教育部外聘教師、補救教學人員或學校契約進用之其他人員等如教學

助理 (TA)。

四、主要工作：

- (一)查詢作業：簽訂契約前，函報教育部轉台北市或新北市政府警察局查詢是否有性侵害犯罪紀錄。簽訂契約後，函報教育部轉法務部查詢是否犯性侵害犯罪有罪判決確定，且受僱期間每年定期查詢至少一次。
- (二)通報作業：經查詢如有性侵害犯罪判決確定或性平會調查確認有性侵害屬實等情形，應終止契約並函報教育部。

五、人力資源處將製作依性別平等教育法通報查詢同意暨切結書、及契約書範例等再 OA 公告。

六、請各單位配合：

- (一)進用人員前：請應徵者或擬進用人員簽妥查詢同意暨切結書後，各單位通知人力資源處，由人力資源處函教育部查詢，進用人員簽約後，各單位再次通知人力資源處，由人力資源處函教育部查詢。
- (二)請各單位修正相關人員之契約書。

決 議：照案通過。

伍、散會 (下午 5 時 15 分)