

# 「校長與行政人員有約」座談會紀錄

會議時間：102 年 5 月 17 日 12：00—14：00

會議地點：行政大樓 4 樓 416

主席：吳校長茂昆

與會人員：楊副校長維邦、鄭副校長嘉良、蔡主任秘書裕源、李學務長大興、劉學務長瑩三、褚國際事務長志鵬、圖書資訊中心黃主任振榮、人事室陳主任艷鳳、心理諮商中心李主任維倫、教學卓越中心高主任台茜、呂專門委員家鑒、研發處柯組長學初、教務處賴組長麗純、主計室游組長春華、餘如簽到表記錄：李佳蓉

## 壹、主席致詞：

今天很高興大家能這麼踴躍參加這次座談，我建議這樣的聚會以後可以更頻繁一點，有點類似「與學生有約」的架構，有密集的機會與同仁們互動，這是非常重要的。

這一年來我發現，有很多事情在討論過後，最後聽到老師們或同學們的反應與意見，都與實際討論的情況有落差，中間傳遞訊息或資料的解讀可能出現問題，例如主管與同仁們傳達訊息時，有些在會議上討論的細節，是無法在會議紀錄上呈現，但推動事情的時候，最後還是靠執行工作的同仁做出來，這與實際推動事務的同仁們的關係就很重要了；這也反應了一件事，各位都曉得我比較開放，常常會接到學生很多問題、反應或抱怨，而中間過程也出現了一些落差或誤解，最近這種情形出現了滿多次，例如學生選課問題，在經過瞭解後，發現這個問題根本不是問題，中間只是有很小的解讀上或認知上的落差，但卻造成了學生的惶恐，這其實都是不必要產生。如果有更多的機會，利用這樣的場合大家能交換意見，因為各位都是業務上實際執行者，假如能瞭解一些我們討論議題最後的決定，可能很多解讀或訊息傳達之誤差可以減少。以後人事室可以密集的多辦理這樣的活動，就好像學務處一個月一次辦理與學生有約的活動。

今天主要是來與大家談談心，聽聽看大家對許多議題的意見與問題，今天可以回答的，我們就進行回答，若無法回答的，我們會進行討論。請大家相信，我們很有誠意，絕對不會影響同仁的權益。我就講一件事實，去年我們在談年終要不要吃尾牙的事，因為那時候社會的 issue 是不應該吃尾牙，公務機關要節約用度不適合辦理尾牙，最後我就自掏腰包辦理，我的意見就是，不應該在這個時候，對同仁的權益有任何損失，這是辦尾牙的基本精神，希望不會讓大家覺得原來的權益逐漸消失掉了；我用這件事來與大家說明，行政團隊一定會考慮大家最大的利益，不要認為我們會擅自改變。

另也想聽聽各位同仁談一些有關學生的問題，大家在第一線會碰到學生，在與學生互動的過程中，若有什麼狀況也可以跟我反應。我偶爾會接到學生抱怨這個、抱怨那個，事實上在瞭解之後，有的事件並不像學生所講，這裡面就有許多 information 不是很對，總是與事實差了一層；例如最近最多的是跟學務處有關，如宿舍、管理員等行政系統的問題，所以有碰到什麼狀況會造成你們處理上的困擾，都可以提出來，我們看如何規劃較好的架構來做這些事。

另外，剛聽到同仁提到交通大學有人聽說東華最近的紛擾，這些事情在某個程度對我來講，也相當痛心！有些事情，我們內部都還沒有檢討及討論，怎麼會傳到外面？這是我們擔心的，也不希望這種事情常常發生，因為這種事情發生後的效果對大家都不好。尤其我必須說，就是立報的那篇文章，我看了是很痛心，因為裡面很多 statement 其實都不是這樣，也許是外面的人道聽塗說隨便寫的，我寫了一封信，大家都收到了，後來那個人寫了更長的文章來回應我，我就不再繼續寫了，而那篇回應內容是完全用另一個角度來思考事情，如果你仔細去看那篇內容，就是要挑起之間的

conflict，我感覺這是一個非常不好的行為，我們在學校很重要的就是「互信」，這是我寫那封信的意涵，我們在大學要教孩子的就是這個信念，而自己又沒有真正「互信」的基礎，怎麼教小孩？希望我們能推動這個意念來教導下一代。

事實上最近就有一個事件，有一個學生 5 月 2 日寫 mail 給我說：「在宿舍冰箱的東西不見了！」，第二天就在媒體上看到我們的學生指控宿委有人把他的東西吃掉了、偷掉了，他用偷竊這個 statement，而他給我的 mail 是問這件事情要如何處理？當天學務處已出面處理及回應媒體。事實上，宿委很清楚的有將規範貼在冰箱上面，多久會清理冰箱？多久會清理食物？顯然這位同學沒有 follow 他們自己訂的規則，然後就怪宿委，還好這件新聞沒有繼續炒作。很多事情內部可以事先協調，你們有任何的問題可以 mail 給我，這個 mail 一定會處理。

在這裡也跟同仁說明幾件事，可能有同仁會認為我上任以後，很多權益就不見了，交通車沒有了，尾牙也差點沒有，最近健康檢查也沒有了。但在此要特別說，因政府財政策緊縮，刪除補助項目，讓據以核發之法源依據消失，全國各級政府機關均得依法辦理，學校亦不樂見此一情況，所以我要跟大家說明，我們最近跟教育部爭取一筆經費買交通車，希望他們會儘量支持，也許就可以稍微幫助一下同仁和學生的交通問題。

## 貳、一級行政主管補充說明：

**楊副校長維邦：**今天的機會就是希望同仁能把各種問題，不管是在執行工作上或是各方面，所謂「校長有約」就是各種問題都可以，希望各位不用客氣；也可以想一些有關東華永續的問題，例如招生、節電、師生互動等一些問題，同仁們都是在第一線，可以幫忙提出建議，特別是電費，東華 1 年的預算是 21 億，電費 1 年就要 1 億.....等種種問題，請大家集思廣益。

**李學務長大興：**學務處一直很關心各位同仁的健康問題，舉辦一系列健康、減重的活動，除了努力工作之外，也要注意自己的健康；各位若有任何建議希望學務處辦的活動，請提供給我們。

**蔡主任秘書裕源：**剛才提到組成工會的事情，我們在上次約聘僱人員座談會已表示樂觀其成。但因為籌備需要一段時間，根據 4 月 29 日的會議，我們有一個共識，希望同仁們在工會組成之前，趕快選出代表，召開勞資會議，雙方就權益問題進行討論，一方面爭取各位福利，一方面也解決各位的擔憂，看看同仁們用什麼方式，趕快選出代表，舉行勞資協調會議。

## 參、座談紀要：

### 一、現場發言

	發言人/發言內容	回覆事項
(一)	<b>教學卓越中心林于揚/</b> 最近是有一些議題造成助理與校方的討論與爭議，有關助理聘任契約的改制，可能改成勞動契約與勞基法這部分，剛剛聽到人事室主任提到：「學校重視人才」這點，其實安心不少；事實上，第一名的幸福企業就是台積電，張忠謀從來不會跟勞員工說：「你們得到的太多」，他一定是希望	<b>校長：</b> 1. 第一個我們談勞基法，依現在的法令，就是要適用勞基法的規範，學校也不能置外，之前我服務的單位如中央研究院，很早就已經適用勞基法。在這個架構下，我很意外你們問我：「可不可以設置工會？」我們就是希望你們設置工會，有工會就有勞資雙方的兩邊

說：「公司還能為你做更多的是什麼？」所以台積電是臺灣最幸福的企業，也是競爭力最強的企業。而我們也很幸福，因為我們是在大學，大學是培育人才的地方，要培育出多少像張忠謀這樣的人才，所以我們當然要更幸運！以下有幾個問題要確認：

1. 是否所有校務基金聘僱人員都要納入勞基法，成為勞工？
2. 如果是勞工，未來就必須有勞資雙方代表，組成勞資會議，成為進行協商的平台，所以校長是否會支持所有適用勞基法的人員，進行工會的籌組？不但更具有代表性，亦可做為校方與職員溝通的平台，甚至可以穩定學校運作，我們認為這是三贏的效果，不會造成學校的紛擾；如果校長支持的話，籌組工會的過程，可能會費時一段時間，也許會超過今年的 8 月，我們都知道助理是一年一聘，如果依照上次會議決議要更改的話，就會有一些爭議，所以如果超過今年 8 月，是否可以延用過去的契約內容？這樣助理們會比較安心。當然，依據勞基法的標準來看，校務基金聘僱同仁的工作，本來就屬於繼續性的工作，原本就不應該有定期契約，因此不應該是一年一聘，所以是否可以取消每年一簽的形式？

對話；有很多細節，等召開勞資議後大家能找到最大的共識，在不違法的情況下，找到一個最好的模式來運作，所以我們本來就希望你們趕快成立工會，只是好像聽說成立工會，要我們下指導棋之類的，這就不對了，這細節可以再討論，但工會的設置是必要的，將來學校一定有一個固定的勞資會議，像我在中央研究院，所長是資方，同仁是勞方，大概一個月或兩個月會開一次會，針對院內行政同仁的權益問題做一些討論，所以這個沒有問題。但至於名稱怎麼用？這確實是一個 issue，所以要去瞭解細節，請人事室解釋什麼是「約聘」、「約僱」、「約用」，這在人事法規怎麼定義的？它有一個明確的規範。

2. 另外談到一個聘用任期，這裡牽涉到各位進用時是用什麼經費項目進來的？雖然沒有錯，都是校務基金，但校務基金底下有很多科目，以教學卓越為例，教育部給我們教學卓越經費是兩年一期，兩年後我們是否能拿到這個錢，沒人知道？沒錢是不是可以聘？可不可以用校方資源來做這件事，這就有問題了，當然如果校方覺得說這是一個常設的永久機構，當然就可以用校方的資源做這件事；事實上有很多行政助理，他就是某個老師計畫下聘用的，計畫明年沒有了，他沒錢，誰來聘？學校如果很富有，沒有問題呀，老師可以跟學校請求補助，這與計畫形式有關。當然你可以說學校理想運作的就是一個 long term 的架構，這個 long term 架構其實很清楚，例如有一些必須要常設的單位：教務處、學務處、國際處等，這些單位下的員額配置是多少？根據校方的資產、經費額度，能有多少員額？目前校內在這個架構之下聘任人員，可能不超過我們學校約聘用人員的一半，很多大概都是計畫結構下進來的資源，不過我們要談的就是，應該保證這些計畫會長遠下去，我們現在應努力讓這些計畫繼續成長，學校的運作就可以更順暢，但用計畫去談一聘 5 年或 10 年，這就比較困難，我必須坦白說這件事。以我過去的經驗，在中央研究院我們有兩種人，一種是所聘，

		<p>那個所每年有固定的 budget，由政府給預算，雖不是正式的公務員，但因為經費是固定的，所以有比較長的保證；可是大部份的人，超過一半以上，都是老式的研究計畫人員，跟計畫的執行期限有直接的相關。</p> <p>3. 我簡單針對剛剛提的幾個 issue 做個回答，我們希望你們趕快組成工會，愈早組成，勞基法運作更能順暢，行政人員的權益問題，可以透過工會架構，有一個勞資會議的形態，明確定出最大的公約數。</p>
(二)	<p><b>課程設計與潛能開學系李敏賢/</b></p> <p>1. 首先我要代表課程系感謝校長，記得連續兩年的個人入學申請面試當天，校長都會進入考生與家長休息室，與家長座談，這部分可以強化考生前來就讀的意願，也讓家長可以放心將孩子交給東華大學。再來有其他的如好市集、綠色實驗餐廳等其他一些措施，這些都是在全國其他學校沒有的，校長來了之後，將東華帶向這樣的風格。</p> <p>2. 另外我要延續之前話題，我有一位國中同學在交通大學總務處任職，幾年前我們有聊到工作的待遇，他總是很羨慕我可以在東華大學這樣好山好水的環境，還有一些福利，尤其是休假方面；上個月，他突然打電話問我：「聽說你們的假要被砍了？」我說：「這個好像沒有確定吧！」我覺得壞事傳千里，一件小小事情還沒有經過協商，在其他機構服務的同學都已經知道了？這部分犧牲比較大的是8年以上年資的同仁，超過10年以上年資的同仁，假的日數被砍的最兇。為了這個問題，我去問花蓮縣政府社會處勞資科詢問：「我們適用勞基法之後，會有什麼樣的改變？」原則上，相關人員的回復是：「我們所謂的約用工作人員管理要點跟契約書，已送到勞資科去審核了，因為部分條文如休假差勤跟獎懲方面，尚未經過勞資協商，大部分都是以前勞基法最低標準來訂定，所以他們暫時是用退件的方式來處理。」後來我又問：「如果到8月1日繳交契約書的時間到了，我們仍沒有協商，是不是一定要簽下新的契約？」承辦人回復：「員工以個人或集體採書面方式通知勞資科，契約內容尚未通過勞資協商，</p>	<p><b>校長：</b></p> <p>我相信這真的完全是一個誤會，或是某些人的解讀。我必須承認一個錯誤：我們當初2月的行政會議後，人事室有一個公告，那個動作是錯誤的，我必須承認這樣的一個缺失；大家都曉得，會議規則很清楚，開了會後，等下次會議確認會議紀錄，才有後續的規範；看我們當初的會議紀錄其實很清楚的，人事室應該將會議資料經過溝通，經過蒐集再回來確認會議紀錄，我們會議紀錄都還沒確認，就說我們要改變！事實上到今天我們有沒有下一個決定，要改變各位的休假？事實上沒有！到今天我們一直在說要勞資會議，找到一個最好的規範，我們也沒有發出消息說休假該如何規範？都沒有，因為我們都還沒有討論。一開始我說有一些溝通，在中間有斷層，我們只談到整個架構適用勞基法，會議上也很清楚講到一點，要經過雙方的勞資會議再確認，而中間如何解讀，可能各人有各人的看法，但基本上，我們還沒有明確定義是什麼樣子？我們事實上沒有訂出來是要減半或是怎麼樣？完全沒有，完全是依最後勞資雙方的共識，至於在雙方還未達到一個共識之前，我們不會對這件事情做任何的改變。</p> <p>關於文件送至勞資科，請人事室說明。</p> <p><b>人事室主任：</b></p> <p>最主要是行政會議開完之後，程序還沒完備的時候，公告時忽略加草案二字，而在下次會議還沒確認前，將之送到花蓮縣政府，送出去的版本確實未及詳實審訂，被退回要求修正是預料之中的事，因是5年前的法令適用案不宜再托延而操之過急，確是一個程序上的瑕疵。</p>

	<p>即便是不簽新的約都沒有關係，資方不得以不繳交契約書為由辭退員工，這是要讓大部分同仁知道，適用勞基法對我們來講，不見得是沒有保障的。針對這個事件，我們東華大學的待遇，可能比不上北部或新竹地區的學校，但唯一讓我們自豪的是休假和環境，我建議以後相關規定要改變的時候，是先經過協商及說明，讓大家知道權利義務的改變，而不是通知到了，就必須適用新法，這樣真的會造成大家集體性恐慌，這是一個建議，謝謝。</p>	<p><b>校長：</b></p> <p>我想這就是一個錯誤，在我們的認知，本來就是要會議確認，會議確認後我們再做討論。各位同仁，你們要相信，我們這些在座的都不是學法律的，都是學教育行政的，我們的立場是用一個 open mind 的架構去談事情，我們要等你們選出一個小組，等勞資會議以後，詳細討論，才有最後的定案，請大家相信，這是我們的 promise，這就我們目前確定的事情，其它的真的不要再 go worry；其實我們很希望你們趕快把工會組成，工會組織的目的是有一個更好的架構與平台。我剛也說，也許一個月召開一次這種會議，問題就可以馬上溝通與解決，更方便一點。今天來釐清一個狀況就是：也許是我的疏忽，我還不知道這個有送到縣政府，不過有時候是這樣，各位同仁其實要理解，我們學校各單位做不同的事情，是根據一些固定的法規，國家的 set rule，人事有人事法規，會計有會計的法規，很多事情是校長不能主導的，是一條鞭的運作方式，它該走的方向，不是沒有道理，所以大家要諒解，公體系裡頭很多該走的事情，是必須要走的，至於中間產生什麼的誤差，總是可以再經過溝通協調而改變過來，就不要再 go worry 這件事情。</p>
<p>(三)</p>	<p><b>教務處課務組徐玉寶/</b></p> <p>我感覺學校很像是東南亞最大的鴿舍，鴿子的問題對學校造成滿大的困擾，而行政大樓六樓以往做圍場使用，在湖畔那側的側面有非常多的鴿糞，長久以來會困擾在老師閱卷或同仁在那裡工作時的環境，學校是否可以針對鴿子的問題，可以做統一的處理？</p>	<p><b>校長：</b></p> <p>最近我已看到總務處環保組發出一件公文，這個應該要處理，尤其是最近 H7N9 的問題很 serious，所以我們要處理。我必須要講一件事，我們學校也有所謂的愛護動物團體，例如我碰到有些同仁路上就餵鴿子，也定期去餵鴿子；這樣的事情要再去瞭解一下，處理上要非常 be careful。</p> <p><b>總務長：</b></p> <p>你把我們學校形容成鴿舍，我不是那麼同意，如果真要講鴿舍，那還算是滿漂亮的鴿舍。假設你有注意到，過年前我們已經有稍微處理，因為我一上任，很多大樓的管理員就跟我談到鴿子的問題非常嚴重，我們已經開始在清掃部分的區域，從今年 1 月開始就在清掃，另外我們在過年期間，其實嘗試著去抓這些鴿子，不過我們的網子就被剪掉，而且還被說違反野生動物法第 22</p>

		<p>條，我們也試著問台灣其他地區，如中正紀念堂如何處理鴿子問題，則回應：「鴿子有什麼好處理，就是要讓牠自由自在，為什麼要處理牠？」這些都是我們蒐集的非常多資料。不過因教育部最近來函，希望各級學校妥善處理 H7N9 的問題，而且從今天開始，全國所有的市場，禁止宰殺活禽，這都是一個契機，所以我們已上簽讓校長瞭解。的確，我們在鴿子上對學校造成非常大的困擾，之前還有老師建議，希望能將全校冷氣全部包起來，但這會涉及到景觀問題，如果有必要，由各院、各系自己處理，但對於全校性的問題，的確是要由學校來處理，所以我們現在正在處理鴿子問題，當然也是因為 H7N9 的關係，才有積極處理。</p> <p>剛剛有和鄭副校長討論，也許我們也可以有另一個思考的方向，就是我們所使用的方式，是有點不得已，是因為怕病菌的關係；也許我們可以創造全台灣最漂亮鴿舍，喜歡鴿子的人可以去那邊，但也許鴿子會愈來愈多，這我們也要考量，也可以集思廣益一起來解決這個問題。</p>
(四)	<p><b>教學卓越中心游守正/</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 校長談到同仁投書立報及苦勞網這件事，我想回應：校內的助理們，當初對於件事會感到不安心，原因在於 2 月 27 日的行政會議通過，校務基金的助理要改成勞基法，3 月 6 日人事室發出公告信，告知我們草案的內容，之後助理們看了公告信內裡的 5 個附件，發現休假及權益的一些變更，於是陸續向主管反應；3 月 27 日行政會議確認 2 月 27 日會議紀錄，確定要改成勞基法，但有一些爭議部分如休假，就暫時保留，等勞資協商後再來談。但我覺得中間出了一個問題是：人事室已送件到花蓮縣政府勞資科，但因為沒有勞資協商，所以被退件，但從 3 月 27 日的行政會議之後到 4 月中的投書媒體，再到 4 月 29 日由主秘主持校務基金人員變更勞基法座談會，也就是說自 3 月 27 日到 4 月 29 日中間，整整一個月，其實學校沒有發出任何訊息，使得助理們的心就懸在那裡。剛聽到校長願意支持工會的成立，大家就可以比較安心。</li> <li>2. 但我另一個問題是，既然校長支持工會成立</li> </ol>	<p><b>校長：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在這裡可以跟大家確認，新契約等最後勞資雙方協商結果確認後再執行。</li> <li>2. 有關 2 月 27 日行政會議紀錄，於 3 月 27 日的會議確認紀錄，秘書室於 4 月 1 日公布於秘書室網站上，合先敘明。</li> <li>3. 至於整體時間落，原先秘書室已排定 5 月 6 日校長與行政人員有，惟因該日期，教育部另有會議，故延至今日。</li> <li>4. 依照 2 月 27 日會議紀錄，就是秘書室與人事室要出來跟大家溝通協調，但當初他們就是認為有校長與行政人員有約的機會可以說明，所以中間的空窗期是這樣來的。</li> <li>5. 整體事件，學校未於 3 月 27 日後，再轉發修正之訊息，造成不安，學校將檢討改善。</li> </ol>

	來談工作條件，因為成立工會需要滿多時間，法律也有規定工會籌組需開籌備大會...等，如果時間、流程真的來不及，超過 8 月 1 日簽訂新契約的期限，是不是可以依照 3 月 27 日的決議，先照舊的規定，等有新的勞資協商結果出來後再換新契約？	
(五)	<b>管理學院莊彩華/</b> 近幾年來，我們學院都有在檢討碩專班招生率下降的問題，其實我們在處理專班業務時，北部的學生最關心的議題是，到花蓮上課的交通與住宿問題。交通的問題，現在是請專班的同學至火車站接送，因為有時候學校的接駁車，時間無法配合；再者是專班長期以來沒有辦法申請學校的宿舍，我聽說學校是有閒置宿舍的，為了活化運用，有沒有可能提供專班學生申請？就壽豐校區的宿舍，撥幾間宿舍可以讓他們週末住宿，因為只有週末，有沒有可能在費用上給予折扣？	<b>總務長：</b> 假設你能夠統計多少學生有可能會住，你提的那些優惠方案，我們都並不設限；若到了一定規模後，總務處就會整理美崙校區，也一併可以解決你提到的交通車問題。  <b>校長：</b> 你們必須要把資料提供給我們，例如有多少學生有這樣的需求？不只管理學院，可能別的單位也有需要，把資訊給我們，我們可以做全盤規劃。
(六)	<b>管理學院林香君/</b> 請教總務長管理學院的問題： <ol style="list-style-type: none"> <li>第一個問題是漏水問題，這件事情一直以來都有在修，但只有治標沒有治本，所以只要到梅雨季或颱風季節來臨的時候，院內各個空間都有漏水問題，我覺得這個情況滿嚴重的，但一直沒有獲得解決。</li> <li>第二個問題是冷氣集水盒，它也是相同的問題，夏天開冷氣時會有一個管道接到集水盒，但只要天氣較涼我們不使用之後，那個管道就會生青苔，等到下次使用時就阻塞，又開始漏水，所以大部分空間，冷氣集水盒也是重複出現相同問題。</li> <li>第三個問題是管理學院的門牌都沒有標示，這件事曾想過使用院的經費製作，但學校說有專責的委員會，不知道現在的進度到哪裡了？因為整棟樓沒有標示的話，學生和外賓來洽公時，確實是非常的不方便。</li> <li>再來是這棟大樓有提早老化的現象，建築物都出現白滑，也修了很多次都沒有處理好？</li> </ol>	<b>總務處：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>很抱歉，有關漏水、集水盒或老化的問題，我們其實都知道，也花了非常多的精神做整理，不過我只能講這棟建築物先天的體質已沒有弄得很好，所以導致我們花了非常多力氣改善，但效果都不是那麼的好；因還在保固的期間，所以我們一直請廠商隨到隨修。</li> <li>有關門牌的部分，有關學校公共藝術化的一部分，設計及顏色有一定的規格，當時是希望新建的建築物，學校有經費能統一製作，舊的建築物恐怕就會往後延，結果今年真的沒有錢，所以就已設計好的部分，各院系有經費的話，請各院系先做，如果是很大的經費的話，也可以參考其他學院用彩色列印護貝的方式來進行。</li> </ol>
(七)	<b>教務處課務組徐玉寶/</b> 有沒有機會在行政大樓設置教職員機車停放位置？	<b>校長：</b> 我們可能要重新全面檢討機車停放問題，包括學生的。 <b>總務長：</b> 我會跟事務組、駐衛警討論當時為什麼會有這樣

		<p>的設計？或者現在夜間停車區能不能白天也停放，我們會在車輛管理委員會會議上提案，調查行政大樓實際騎摩托車的員工有多少，並留下一部分，讓學生到行政區域洽公時，也可使用。</p>
<b>二、書面發言</b>		
(一)	<p><b>華文系張心怡/</b> 學校對於鼓勵教職員工運動，目前已成立羽球、籃球等社團，並每年固定參與全國性比賽，是否可以補助參與比賽之人員些許費用？</p>	<p><b>人事室回覆：</b> 本校本就教職員社團給予參賽社團經費補助，本(102)年度起為撙節經費並擴大補助社團範圍，業已於本年度修正社團經費補助方式，並於5月中旬發函通知各社團，其補助方式如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以當年度文康活動費4%為社團總補助經費。</li> <li>2. 補助標準修正如下：以補助每個社團為原則；計算方式依各社團參與人數為分母，個別社團參與人數為分子均分(不包含校外人士、退休人員及學生)，惟同一社團補助以二萬元為上限。</li> <li>3. 每年年初(由本室另行通知)由各社團檢附上年度活動記錄、本年度相關活動概要相關資料及社團人員名冊(含單位職級及姓名等)申請，經費分配後，檢據核銷。</li> <li>4. 年度分配經費以社團總補助經費80%為原則，另外20%係留供新設立社團或臨時性活動調整支應。</li> <li>5. 補助項目包含報名費、住宿費、交通費(住宿費及交通費依國內出差報支要點報支)、保險費、服裝費、便當飲料費(便當以80元為限)、經常性訓練開支及其他庶務費等。</li> </ol>
(二)	<p><b>華文系伍佳雯/</b> 1.短期招待所清潔及設備問題：系上有客座教授、駐校作家等老師駐校，因短期宿舍清潔不足，且相關設備如寢具、簡單廚具、腳踏車皆無，對短期駐校老師十分不便。每每由系辦助理化身打掃人員且四處設法籌措所需設備，對系辦助理工作負擔很大。若無法提供良好住宿環境，對來訪老師也很不敬。 2.華文系系辦窗台也早已變成鴿子的婦產科和月子中心、育兒院。</p>	<p><b>總務處回覆：</b> 1. 短期招待所清潔及設備問題： (1)查本校短宿舍共計八間，內部基本設備有：床、沙發、電視機(含櫃)、書桌、飲水機、衣櫃、洗衣機、熱水器、冷氣機、冰箱、雙人房以上房型有瓦斯爐…等，生活應屬無缺。寢具屬個人衛生用品，故未提供。 (2)學校短期宿舍使用年限已有十八年以上，宿舍較為老舊，且短期宿舍進出頻繁，於住宿者進、出前後皆由本組派工讀生打掃，維持基本清潔。 (3)於本校經費及人力有限情況下，本組已力求設備及環境清潔完備，俾利維持住宿者基本需求。 2. 華文系系辦窗台鴿子問題：</p>

		針對 貴系辦窗台鴿糞問題，本校已於 102 年室內清潔維護合約中，約定廠商寒、暑假期間清潔各大樓窗台鴿糞。
(三)	<p><b>物理系簡伶鈺/</b></p> <p>1. 交通車登記問題：學生可以上網登記 7 天後的車位，但助理被規定僅能登記 3 天後的車位，又當天不可進行取消動作，超過 2 次未依約搭乘，則被取消預約資格。若當天 4 點後被告知須加班，將會有所影響。學生收費僅 500 元/學期，助理收費約 1900 元/月，卻限制比學生嚴刻，在下班 5：00 班次，又以學生為主，既然助理購買月票，是否在 5：00 的班次能以助理優先為考量呢？</p> <p>2. 理工一館壁癌問題，常會給人有廢墟的印象，是否能進行評估修繕？</p>	<p><b>總務處回覆：</b></p> <p>1. 交通車登記問題：</p> <p>(1) 依據教育部行政命令，不得提供或租賃交通車供員工上下班使用，現交通車為學生專車，以學生為主體，教職員為共乘，故為保障學生及教職員乘車權益，皆需共同遵守乘車規定，先予敘明。</p> <p>(2) 本校市區接駁車預約制之規定，分為學期會員及 30 日會員，學期會員可於乘車日 7 天前上網劃位，30 日會員可於乘車 3 天前上網劃位，教職員工為每月辦理會員證，視為 30 日會員，故於乘車 3 天前上網劃位。</p> <p>(3) 採預約制之目的係為保障預約劃位者之乘車權益，故有預約劃位者有優先乘坐權，未劃位者排隊候補，因此預約劃位者請於開車前三分鐘登車，以避免損害您的乘車權益。</p> <p>(4) 另有關劃位超過 2 次即取消資格之規定，係為避免同學及同仁濫用預約制度，造成車輛調度問題。若因加班或其他不可抗拒因素，無法於當日取消預約，可會知本處處理，以避免影響您的乘車權益。</p> <p>2. 理工一館壁癌問題：</p> <p>目前本處營繕組已進行改善工程之調查及規劃中，將於規劃完成後簽辦經費編列事宜。</p>
(四)	<p><b>理工學院周白麗/</b></p> <p>理工一、二館各實驗室的電表，一直有問題不是壞了，就是接錯了，導致無法藉由每月抄表之數據來規劃，如何有效改善用電方式，達到節電的效果？</p>	<p><b>總務處回覆：</b></p> <p>惠請將有異常電表之實驗室編號，按報修程序提報，本處營繕組於接獲報修後，將儘快派員檢測。</p>
(五)	<p><b>國際處林亞凡/</b></p> <p>適用勞基法後年資計算是否還是以學年度算？以學年度方式計年資影響許多不是在 8 月到職同仁的權益，包含年資、慰勞假和國旅卡等。希望能改善，以利本校徵才，並在福利與權益上讓所有同仁平等。</p>	<p><b>人事室回覆：</b></p> <p>本案所詢適用勞基法後年資計算，應係指慰勞（休）假之年資而言。經查本校目前慰勞假之年資採計係以學年制計算方式核給。至於爾後採學年度或曆年制，依日後訂頒之本校校務基金進用工作人員工作規則為準；惟無論學年制或曆年制，對於 8 月或年中到職者，其休假年資計算應無影響。</p>

肆、座談會結束時間：下午 2 時