

# 國立臺北商業大學管理學院

## 111 學年度第 1 學期第 3 次 主管會議 紀錄

會議時間：中華民國 111 年 11 月 3 日(星期四)中午 12：00

會議主席：張旭華院長

記錄：古綺靚

出席人員：葉清江主任、蘇建興主任、李幸瑾主任、廖文華所長

### 壹、主席報告：

1. 應用外語系主辦「第 31 屆國際英語教學研討會暨書展 TESP A 國際會議暨第 21 屆臺北商業大學學術論壇」於 111 年 11 月 4-6 日假本校承曦樓十樓舉行，請各系所踴躍參與。
2. 本校訂於 112 年 5 月 26 日(五)辦理國際研討會，研討會準備工作將請各系所共同參與，另擇時間辦理籌備會議討論工作分配事宜。
3. 本院訂於 112 年 6 月 9 日(五)辦理國內研討會，以校內外公開徵稿，徵稿主題暫定：包括生產與作業管理、行銷管理、人力資源管理、物流與供應鏈管理、財務金融、策略與科技管理、資訊與數位商務管理、創新與創業管理、跨境電商、六標準差(6 $\sigma$ )、ESG、資料倉儲、資料探勘、專家系統、人工智慧、灰色理論、決策支援系統及其他商管領域議題。
4. 人事室提請於 111 學年度第 1 學期第 6 次行政會議修正本校「校務基金契僱人員進用及管理要點」第 1、8、15 點之規定，相關法規如附。

### 貳、確認上次會議紀錄

提案一：112 學年度五專免試入學大陸來台專案生名額分配事宜，提請 討論。

決 議：112 學年度五專免試入學大陸來台專案生名額分配資管科、應外科各 1 名。

### 參、討論事項

提案一：辦理本院 110 年度績優職員選拔事宜，提請 審議。

說 明：

一、依本校「績優職員選拔及獎勵要點」辦理本院 110 年度績優職員選拔。

二、本次僅管理學院辦公室古綺靚資深專員申請，相關資料如頁 1-1 至 1-2。

決 議：排序為 1，照案通過。

提案二：如何讓本校師生成為上進的人？

說 明：依校長提供羅振宇先生在知識就是力量：怎樣逼自己成為一個上進的人？影片，請各系所主管腦力激盪如何讓本校師生成為上進的人？影片摘要如頁 2-1。

決 議：

一、改善學習環境：改善公共空間環境，增加美觀、休閒性、友善性，讓學生能喜歡留在學校，改善教室、研究室的學習環境，讓學生能留下來學習。

二、提升語文能力：開設溝通課程，增加趣味性溝通比賽，舉辦全國性簡報比賽，讓開口說外語不是難事。

三、同儕力量大：分組學習，良性競賽，讓群組自行設定目標，給予達標獎勵金。達到「今天比昨天更進步」的目標。

四、大手牽小手：邀請在校、畢業學長姐分享經驗，讓有能力的學長姐扶持學弟妹傳承經驗更進一步。

五、提升國際視野：配合國家新南向政策，建立東南亞、中東國家姐妹校，進行師生

雙向交流，互換學習，增加國際視野與經驗。(新加坡、汶萊、馬來西亞、印度尼西亞、菲律賓、帛琉、科威特等國)

**肆、臨時動議：無**

**伍、散會(13 時 30 分)**

敬陳 主席

**契僱人員現行法規相關限制：**

法源	摘要
本校契僱人員進用及管理要點第 15 條規定	<p>契僱人員於辦公時間內，在不影響業務情況下，得經學校同意於校內、外兼職或兼課，並以一個為限。兼課每週不得超過四小時，並均應依請假規定以事假、特別休假辦理。</p> <p>非辦公時間之兼職或兼課，亦需經學校同意，兼職並以一個為限。不論辦公時間或非辦公時間，如屬校內計畫兼職不列入兼職個數計算，但所有兼職酬勞每月支領總額<b>原則不超過一萬二仟元</b>。兼任計畫研究工作，其資格及限制應依各委託計畫機構之規定辦理。</p>
本校契僱人員考核作業要點第 3 條第 3 項規定	<p>1、甲等：八十分以上，續僱一年並予晉薪一級。</p> <p>2、乙等：七十分至七十九分，續僱一年並予晉薪一級；<b>每累積兩乙等，次年不晉薪</b>。另支專業加給之契僱人員於次年度停支該專業加給。</p> <p>3、丙等：六十分至六十九分，不予晉薪；連續二年列丙等者，第三年起終止契約。</p> <p>4、丁等：未滿六十分，不予續僱。</p> <p>年終考核考列甲等人數比率，不得超過當年度受考人數百分之<b>七十五</b>。</p>
本校職員出勤管理要點第 5 條第 7 項規定	<p>適用勞動基準法之人員平日下班後<b>應休息三十分鐘後再行加班</b>，休息時間應扣除不計入加班時數；休息日經校長或其授權之人員同意者，例外准予加班之休息時間亦同。例假日除天災、事變或突發事件外，一律不得申請加班。</p> <p>實行輪班制或工作有連續性或緊急性者，單位主管得在工作時間內，另行調配其休息時間。各單位亦得依本校職員依規定加班未支領加班費及未補休之獎勵標準，另案簽請敘獎。</p>
專題研究計畫兼任助理費用支給標準表助教級	助教級 <b>5,200 元</b>

## 校務基金契僱人員進用及管理要點修改意見及建議

考量同仁兼任工作負擔修訂本法立意良好，但幾件事提出大家一起參考：

- 1、本校聘任助理必須考慮身心障礙聘僱比例的問題，專兼任助理的人數會影響身心障礙人員聘僱比例，人數增加，身心障礙人員聘僱比例就要提高，不然會被罰款。這是為什麼大部分計畫都是找校內同仁兼任的原因，本校人員兼任本校計畫不會增加助理人數，也就不會造成本校身障聘僱比例不足被罰款的情況。
- 2、校內眾多計畫（教育部、國科會、勞動部、產學合作等等），均需熟悉業務同仁協助，部份計畫因經費限制無法給予太高的助理費用（如高教深耕計畫兼任助理費每月2,000元），如限制校內計畫兼職數，最可能的情況就是同仁都會協助計畫執行，但無法支領費用。若找學生協助，學生仍是第一時間去找助教幫忙，結果還是我們在處理。
- 3、本校考核評等有比例限制，即使同仁都很優秀，仍會輪到被評列乙等，因計畫需求，仍需加班協助執行，契僱人員**加班不能連續**、**不能支領加班費**、**連續乙等不能晉薪**，若再加上乙等不能兼職，或僅能兼一個職務，且**每一兼職上限5,200元**，**兼職總額不超過12,000元**之限制，眾多的計畫該如何安排執行？

基於以上，建議修改如下：

- 1、管理要點已經有支領總額上限的限制，兼職計畫數就不要再限制。
- 2、**A.理想的修正**：「考列乙等以下」刪除，只規定「經單位主管審核兼職影響本職工作執行或績效者，應停止所兼之職務。」即可。

**B.退而求其次的修正**：「又考列乙等以下…」修改比照臺灣師範大學之規定為：「考評乙等或未辦理考評而有特殊情形者，經單位主管同意得兼任計畫助理。」