

國立臺北護理健康大學第 112 次校務會議紀錄

時間：104 年 6 月 24 日（星期三）下午 1 時 30 分

地點：明倫館國際會議廳

主席：謝楠楨校長

記錄：李宜敏

應出席人員：謝楠楨校長、曹麗英副校長兼院長、楊金寶副校長、李亭亭教務長、黃俊清學務長、劉介宇總務長、吳淑芳研發長、陳楚杰院長、林綺雲院長、曾育裕主任、王崑龍主任、林惠如主任、黃馨慧主任、郭琦圻主任、江蔚文主任、林寬佳主任、曾煥棠主任、許麗齡所長、李明德所長、童寶娟代理所長、章美英所長、湯幸芬所長、高千惠所長、王采芷主任、洪論評主任、王冷主任、祝國忠主任、葉賢忠主秘、陳惠娟主任、王淑君館主任、林清煌主任、邱淑芬老師、林文絹老師、李慈音老師、邱秀渝老師、戎瑾如老師、李皎正老師、周成蕙老師、鄭夙芬老師、高美玲老師、葉美玲老師、林慧珍老師、楊瑞珍老師、劉玟宜老師、陳妙言老師、魏秀靜老師、吳祥鳳老師、黃宣宜老師、梁淑媛老師、童恒新老師、張善穎老師、陳美麗老師、蘇慧芳老師、謝碧晴老師、黃衍文老師、林東正老師、李炯三老師、陳依兌老師、方文熙老師、李世代老師、詹妍玲老師、張宏哲老師、李玉嬋老師、賴世烟老師、彭雪英老師、吳蘭若老師、歐姿秀老師、吳庶深老師、楊曉苓老師、張孝筠老師、文英老師、劉純和老師、何澍老師、李重霈老師、高美媚老師、陳明毅老師、余蔓玲女士、方仁華女士、李月娟教官、唐錦昌先生、白軒采同學、彭婉婷同學、雷宗憲同學、簡怡妘同學、林莉芸同學、許瓏千同學、杜怡頻同學、李梅琛同學、杜祐儀同學

請假人員：劉介宇總務長(林柏宏組長代理)、林綺雲院長、林寬佳主任、童寶娟代理所長、王采芷主任、李皎正老師、周成蕙老師、高美玲老師、楊瑞珍老師、張善穎老師、蘇慧芳老師、謝碧晴老師、陳依兌老師、方文熙老師、李世代老師、李炯三老師、詹妍玲老師、張宏哲老師、林惠如主任、謝碧晴老師、陳依兌老師、李梅琛同學、吳蘭若老師、歐姿秀老師、李慈音老師、賴世烟老師、戎瑾如老師、陳明毅老師、白軒采同學、彭婉婷同學、雷宗憲同學、簡怡妘同學、林莉芸同學、許瓏千同學、杜怡頻同學、李梅琛同學、杜祐儀同學

頒獎：

頒發本校 104 年度優秀導師獎牌，本獎項頒給陳妙言老師及謝碧晴老師，由陳妙言老師代表受獎。

說明：

一、依據教育部委託國立臺北商業大學北二區大專校院學生輔導工作協調諮詢中心(104 年 2 月 25 日北商大學務字第 1040260057 號函)，及友善校園獎評選要點辦理。

二、經二階段會議評選後，公開表揚頒發陳妙言及謝碧晴二位老師優秀導師獎牌。

壹、主席致詞：(略)

貳、確認上次會議決議事項：(略)

參、上次會議追蹤事項【如附第 18 頁】：(略)

肆、校務發展委員會報告【如附第 19-20 頁】：(略)

〔曾○○委員〕

配合城區部長照產業發展，校務發展委員會決議將結合各系所之專業(如心諮、輔導等)以帶動學校整體發展，請學校於召開校務發展相關會議時，是否可邀請相關系所參與討論，目前學校有關該議題討論之時程及進行方式為何？

〔校長回應〕

- 一、爭取行政院長照量能提升計畫，係屬五年期計畫，學校目前正積極向教育部爭取設立護理及長期照護領域之產學中心，以做為與產業界連結之橋樑。
- 二、未來學校將積極與台大醫院北護分院、教育部、衛福部及台北市聯合醫院合作，朝向建置國家級長期照護產業發展示範園區而努力。
- 三、曾委員關心的議題為長期照護發展之下一個階段計畫，將來如有類似議題之討論會主動與各系所聯繫，屆時將邀請曾委員參與並提供寶貴之意見。

〔文○委員〕

- 一、原本應由台大醫院北護分院完成拆除之舊九層醫療大樓，目前台大的做法是傾向不拆，請問不拆除之原因為何？這個決定是否符合本校未來發展之利益？
- 二、未來城區部如欲發展國際學院，請問就讀城區部之學生及目前於城區部住宿之學生，其未來住宿問題會如何處理？

〔校長回應〕

- 一、有關本校城區部發展建設案，每個階段均因當時之歷史時空背景因素而有不同之決策結果，該案發展已歷時十餘年，未來配合校本部第二教學研究大樓之興建，校本部全力發展本校各系所專業之教學研究，城區部則全力發展推廣、國際學院、產學研發中心及附屬機構。
- 二、關於文委員關心之學生宿舍問題，已另規劃由本校校務基金經費來支應興建之第三學生宿舍大樓案，預估可增加 600 床的學生住宿需求，希望宿舍大樓興建案能於 107 學年度完成，以解決學生住宿之迫切需求。

〔楊副校長回應〕

- 一、目前本校與台大醫院北護分院每月持續進行之溝通協調會議，因雙方彼此互信基礎業已形成，並逐步取得共識，雙方同意未來共同攜手合作建設並共同舉辦內江校區發展之說明會。
- 二、為確保本校學生受教權益，將請教育部協助本校城區部師生教學與研究空間

之重建，以符合城區部師生與新增系所設立之教研空間需求。

三、台大醫院北護分院之舊九層醫療大樓，可暫時預留給現有城區部師生做為教學研究彈性運用之空間，以解決目前學校教學研究空間使用不足之問題，由於該空間亟需進行補強，所需經費擬向教育部等單位爭取補助。

〔文○委員〕

本校與臺大醫院北護分院整併之城區部土地產屬分配，請問目前舊九層醫療大樓現址之土地權究竟歸屬於誰？目前舊九層醫療大樓之空間，本校究竟可否使用？如果學校可以使用，請於「校務發展委員會」第二次會議重點事項報告之文字上修正澄清。

〔楊副校長回應〕

一、本校與臺大醫院北護分院位於城區部之土地產權分配原則，已於二年前確定。
二、未來舊九層醫療大樓之產權，係為本校可支配使用之空間，為避免造成誤解，將於「校務發展委員會」第二次會議之重點事項報告中進行更明確之文字修正。

〔高○○委員〕

城區部舊九層醫療大樓不是危樓嗎？危樓可以使用嗎？

〔楊副校長說回應〕

城區部舊九層醫療大樓，經過初步瞭解一至六樓並非危樓，目前仍可使用，所指危樓之範圍係指該樓之七至九樓因九二一地震震損致無法使用之部份。

〔校長回應〕

一、本校與臺大醫院北護分院位於城區部之土地產權分配，係依據教育部之函示分配比例進行後續處理。
二、台大醫院北護分院及本校在短期內，均無資金可投入城區部校地之重建，但舊五層大樓及舊九層醫療大樓，會逐年分層歸還予本校使用。
三、未來城區部再開發之時程規劃，行政團隊會盡力依 103 學年度「校務發展委員會」第二次會議之重點事項及時程來全力辦理，尚冀望各委員鼎力予以支持。

〔林○○委員〕

- 一、由於本校同仁對於臺大醫院北護分院位於城區部之土地產權分配及處理之資訊皆不夠清楚，建議可於學校網站設立公開的資訊網頁，俾讓關心該議題的本校師生得以瞭解該案處理的進度。
- 二、有關本校與臺大醫院北護分院位於城區部之土地產權分配方案，其最後的分配結果似較原先規劃的方案為優，建議委員可參閱相關之會議資料。然值得關注的議題在於舊九層醫療大樓如果不拆，將來歸還本校後，學校是否需額外花費一筆經費去拆除大樓呢？

〔校長回應〕

- 一、因有關兩校土地產權之分割處理，其中所涉及之法令繁瑣需逐一了解及克服，在結果未明朗確定前，不宜單方面由本校逕自對外公佈。
- 二、請楊副校長轉知總務長，將產權及其相關明確處理之資訊定期於學校專屬網頁中公告，俾讓同仁知悉。
- 三、如果貿然拆除舊五層大樓及舊九層醫療大樓，原城區部系所之教研空間將嚴重不足，其所造成之後果不能不審慎考量。
- 四、本校與臺大醫院北護分院透過定期之協商會議，已逐步達成共識，將由本校陸續收回舊五層大樓及舊九層醫療大樓之空間，俾供本校之師生使用。

〔邱○○委員〕

- 一、有關本校與臺大醫院北護分院整併之城區部土地產權分配案，請問最終之版本於何時定案？是否送校務會議中報告審議？建議本案應請秘書室循本校行政正常程序於校務會議中報告。
- 二、校本部預計新建之教學研究大樓，其教學研究空間是否可以容納本校校本部及城區部之全部系所使用？另本校城區部系所移回至校本部之決定，是於何時決定？是否需提校務會議中討論審議？
- 三、請優先處理台大醫院北護分院城區部舊五層醫療大樓二樓，目前放置之19床病床，因台大醫院北護分院新醫療大樓已完工啟用，本校應積極與台大醫院北護分院協商，要限其儘快遷移19床病床，以解決本校師生對教學研究空間迫切之需求。

〔校長回應〕

- 一、本校城區部再開發案，為「校務發展委員會」第二次會議之重點報告事項，

因了解各位校務委員之關切，所以將有關該案的處理時程及進度於本次之校務會議中向各位委員報告，再次感謝各位校務委員的熱心提問及所提供之寶貴意見，有關該案後續的處理及進度會依行政程序進行討論及審議。

二、另請秘書室張秘書了解土地產權提送校務會議審議之情形，凡有關本案之報告或審議程序，後續請各單位悉依本校相關規定及行政程序處理。

三、有關城區部舊五層醫療大樓二樓放置台大醫院北護分院 19 床之問題，行政團隊將於 6 月 29 日之兩校院協商會議中提出，將請台大醫院北護分院積極處理，期使雙方朝向彼此合作、共生共榮之發展方向努力。

伍、經費稽核委員會曾育裕主席報告【如附第 21-25 頁】：

〔校長說明〕

感謝經費稽核委員會曾育裕主席之報告及所提供的建議。

陸、各處室報告：

一、教務處報告：

1. 依教育部來文指示，第十四任總統選舉投票日為 105 年 1 月 16 日，該日不得安排教學或考試，請教師務必提前完成調補課。另學生復學申請、選課、通知導師等作業流程，自 104 學年度起申請之學生及導師皆能以 e-mail 方式取得知相關資訊。因選課新系統未完全開發及測試達穩定狀態，故 104 學年度上學期暫不啟用。
2. 自 104 學期起電腦卡提供之原則，每門課以兩次為限，若三學分以上(不含三學分)課程則以三次為限。「講義試卷(含公務文件)申請印製線上系統」，將全面採行線上申印系統，不再受理其他途徑方式申請。
3. 本校 105 學年度「高齡健康照護系增設案」(四技日間部)、「助產及婦女健康照護系增設案」(二技日間部)與「護理助產研究所改名案」(系所合一)已獲准通過。依校務會議決議，請系所配合於總量二階作業提出增量申請；若教育部不給予增量，建議先以院內協調招生名額為原則。另本校已於 104 年 5 月 26 日完成學士後護理系新設系報部作業。
4. 本校發行之「健康科技期刊」業經 Cochrane Nursing Care Field(簡稱 CNCF)同意，擬於期刊論文平台增闢「Cochrane Corner」的專欄，採中英文並刊，以提供國內醫護人員實證護理摘要訊息之傳遞。本期刊並於 103 學年獲教師評審委員會通過，計列為全校教師共同評鑑指標「論文發表」之點數，惠請系所主管、代表鼓勵所屬教師及學生踴躍投稿。
5. 104 年教育部磨課師「新星課程計畫」申請，本校未獲得補助。分析之原因及改善策略報告彙整【如附第 26 頁】。教卓中心目前協助研發處育成中心「全國大專院校長照科系課程規劃與平台建置計畫」案執行，並協助撰寫與彙整

「104 年度大專校院試辦創新轉型計畫」及「104-106 年度提升校務專業管理能力計畫」，預計分別於 6/22 及 7/13 日完成報部繳交，「104-106 年科技校院提升校務專業管理能力計畫」其執行重點在於成立校務研究辦公室，擬定學生學習成效評估及提升機制之計畫內容及配套措施。

〔李○○教務長補充〕

教務處預計於 7 月 8 日及 7 月 27 日分別舉辦「UCAN 大專校院就業職能平台於教學運用」及「課程之橫向整合與發展」研討會，請各位委員協助宣導及踴躍報名參加。

〔校長回應〕

- 一、非常感謝助產所高所長的努力，讓「助產及婦女健康照護系增設案」(二技日間部)與「護理助產研究所改名案」能夠順利通過。
- 二、有關教務處執行重點之「成立校務研究辦公室」案，因大學發展的價值重心仍應以教育為主，故將於今年九月修訂本校 104-108 年之近中程計畫，據此擬定本校學生學習成效評估及提升機制等相關配套措施。
- 三、另預計於九月召開之校務會議中向各位校務委員報告過去二年來學校努力的重要成果。

二、學務處報告:

1. 為積極提升學生餐廳之供餐品質，提供師生滿意的用餐服務，生輔組評估後，奉核於 104 學年度重新招標。另進行教職員工生對餐廳、便利商店滿意度問卷調查，並於 6/18 日召開「膳食委員會會議」。說明【[如附第 27 頁](#)】
2. 依據疾管署和教育部規定，因應中東呼吸症候群冠狀病毒感染症(MERS-CoV)疫情，請預計前往流行地區(中東、南韓等國家)進行學術交流或旅遊之師生，配合辦理以下事項，以維護校園防疫作業：
 - ①請於出國前填寫中東呼吸症候群冠狀病毒感染症(MERS-CoV)行程出(返)國通報單，並 mail 至 yiching1210@ntunhs.edu.tw。
 - ②於返國後請進行自我健康狀況監測 14 天。
 - ③健康中心備有口罩與體溫計，歡迎系所借用。本中心將持續依據政府公告進行校園防疫及宣導。
3. 104 年教育部友善校園獎勵優秀導師，依限報送，由護理系陳妙言老師為本校遴選代表人。再依評選會議決議，製作獎牌頒給本年度參選人陳妙言老師及謝碧晴老師二位，以肯定其導師工作傑出貢獻。
4. 103 學年度畢業典禮於 6/13 辦理兩場次，上午場為護理學院、下午場為人康及健科學院，典禮順利圓滿。
5. 輔導學生社團 104 年暑期社團服務學習活動:

①山服社於 7/15-7/20 辦理「66 山服社暑期服務隊」，地點為宜蘭縣大同鄉四季村(泰雅族四季部落)及四季國小。

②如來實證社於 7/6-7/10 辦理暑期「身體大探險，認識最棒的自己！」活動，地點及服務對象為關渡國小學生。

三. 總務處報告：

1. 為落實「節能減碳」政策，暑假於集中暑休日（星期五）、星期六、日，總務處循例安排茶藝軒(約可同時容納 15 人)、行政大樓 1 樓會議室(約可同時容納 4 人)、教學大樓 2 樓教師休息室(約可同時容納 4 人)、親仁樓 B325 室(約可同時容納 8 人)、親仁樓 326(約可同時容納 8 人)室等五處場所予校內同仁借用。申請借用、取消借用皆採書面申請，申請表格下載及借用狀況查詢將於 6 月中旬公告於總務處網站。另暑假期間如有親仁樓場地(收費)租借，亦將租借訊息公布於總務處網站，租借當天親仁樓將開冰水主機，供應大樓冷氣。
2. 游泳池二樓學生社團辦公室整修工程-增建樓梯部份、科技大樓無障礙電梯改善工程等工程，經台北市政府建管處 104 年 5 月底會勘，待正式行文同意動工。
3. 長期照護示範教室裝修工程，正在施工中，預計 104 年 7 月 15 日竣工，施工過程產生噪音可能影響師生上課，但為了學校校務發展所需，造成大家不便尚祈見諒！
4. 全校中央空調保養，已於 104 年 6 月 3 日完成招標，現正辦理簽約事宜。
5. 依 102 年 5 月 22 日院授研檔(資)字第 1020008153 號函示，配合政府節能減紙政策，於 105 年 12 月 31 日前，各機關之公文線上簽核比率應達 45%、公文電子交換比率需達 70%及實施電子化會議比率需達 30%之目標。為提高本校公文線上簽核比率及配合政府節能減紙政策,敬請各單位配合以電子簽核方式來取代紙本簽核流程。另為配合上述提高公文線上簽核比率及響應政府節能減紙政策，本組已與電子公文廠商漢龍公司聯繫提出增加公文附件下載區之功能需求,當電子公文發文時之附件電子檔案超過教育部電子交換系統之檔案容量(>1MB)限制時，發文人員會將公文附件檔案自動上傳至附件下載區,並於發文公文之附件欄位,自動顯示附件下載之網址及識別碼，希能藉此提高本校公文電子交換比率及減少公文附件資料之列印,該功能本組已完成測試並 e-mail 公告週知。
6. 總務處已初步草擬「國立臺北護理健康大學內江校區再開發計畫綱要」【[如附第 20 頁](#)】，並已於 104 年 6 月 11 號「校務發展委員會」提案通過。撰寫背景基於下列校務發展需求：
 - (1) 教育部於去年(103 年)通過本校 104 學年度新增系所案，104 學年本校新增有三系:休閒產業與健康促進系、長期照護系及語言治療與聽力系，其中長期照護系及語言治療與聽力系目前先以內江校區作為初期教學場所，

待本校「教學研究綜合大樓」完工後，將遷回校本部。此外，在近期接獲教育部通知，本校新設「助產及婦女健康照護系」以及「高齡健康照護系」亦獲准第一階段核准通過。放眼未來，本校共計將有五個大學部新系進行招生。

- (2) 教育部於 102 年 7 月 25 日召開「國立台北護理健康大學與國立台灣大學附設醫院北護分院整併後城區部土地產屬分配說明會議」，會中達成共識，依據會議記錄(臺教技(二)字第 1020130690 號函)，本校與國立臺灣大學醫學院附設醫院北護分院城區部土地產權分配，國立臺北護理健康大學佔 59.38%與臺灣大學醫學院附設醫院北護分院佔 40.62%之土地分配比例。而臺大醫院北護分院業已積極進行第二醫療大樓之興建。
- (3) 本校新建「教學研究綜合大樓」，目前興建構想書已正式報教育部，已獲初步同意，明年編列初期作業經費 500 萬元，以及通知本校預編 105-109 年工程概算。該棟大樓預計近期由教育部再提送至行政院公共工程委員會進行最後審查。
- (4) 本校已經決定積極發展本校之第二特色-「長期照護」，綜合以上三點本校校務發展需求，本校亟需設置附設機構，以利未來教研發展及產學合作，故本校需要重新定位內江校區發展規劃，故草擬此「國立臺北護理健康大學內江校區再開發計畫綱要」作為本校內江校區未來發展之依據。

〔邱○○委員〕

- 一、總務處報告事項第 6 點(4)之文字，將本校城區校區之發展規劃，清楚寫出已草擬「國立臺北護理健康大學內江校區再開發計畫綱要」，以作為本校內江校區未來發展之依據，然類此文字表達與今天校務會議中有關該議題應屬「校務發展委員會」的重點報告性質有出入，宜請予以釐清。
- 二、同樣地，再次提醒前次校務會議中「校園規劃委員會」之報告內容，係屬總務處業務報告之範疇，不應列入本校「校園規劃委員會」之報告內容，本人再次要求予以釐清、導正。

〔校長回應〕

總務處報告事項中第 6 點(4)之文字，將「國立臺北護理健康大學內江校區再開發計畫綱要」作為本校內江校區未來發展之依據的文字，將「發展」二字修正為「規劃」，修改後文字為「國立臺北護理健康大學內江校區再開發計畫綱要」作為本校內江校區未來規劃之依據。

〔文○委員、邱○○委員〕

總務處報告事項第 6 點(2)之文字，有關「國立台北護理健康大學與國立台灣大學附設醫院北護分院整併後城區部土地產屬分配說明會議」決議之結果，只聽聞本校與臺大醫院北護分院有關土地之分配比例，但最終土地產權分配定案之版本，是否應於本校校務會議中報告或提案？並應經過校務委員之充分討論溝通以獲致學校之整體共識，以做為本校與臺大醫院北護分院協商之依據。

〔楊副校長回應〕

關於本校與臺大醫院北護分院土地分配比例案，曾經召開臨時校務會議，並由總務處於會議中報告處理的進度及土地產屬分割處理原則，記得會議結論是授權行政團隊朝 C 方案的方向進行後續之協商。

〔林○○委員〕

為免造成有關本校與臺大醫院北護分院土地分配比例案之資訊混淆，建議於學校網站設置專頁，定期公佈有關該案處理時程及工作進度的相關資訊。

〔高○○委員〕

請問臺大醫院北護分院預計興建之第二醫療大樓會於何處建造？

〔校長回應〕

- 一、請楊副校長轉知總務長，將有關該案已明確的處理結果定期於學校網誌設置之專頁中公告，俾讓同仁知悉。
- 二、臺大醫院北護分院預計興建之第二醫療大樓，預估是興建在城區部宿舍大樓及健管系辦公室目前現址。

四. 研發處報告:

1. 為解決高齡社會之長照人才需求，教育部委由本校規劃執行「104-105 全國大專院校之長照科系課程規劃與產學實習媒合平台建構計畫」，作為解決長照人才之基礎。為擴大計畫效益，本校召集產官學各界成立「長期照顧(職涯導向)課程推動小組」，其中成員包含雙連安養中心、弘道老人福利基金會、台灣居家服務策略聯盟、中化居家照顧、伊甸基金會、104 人力資源顧問與全國長照相關科系等單位，由謝楠楨校長擔任總召集人，由馮燕政委辦公室、教育部擔任指導單位。截止目前已召開 9 次工作小組與籌備會議，成果包含長照核心課程、課程地圖、職稱職能對應、實習流程等項目；另外，長照實

務能力認證、產學實習媒合平台等項目亦持續規劃進行中。6月18日在行政院馮燕政委辦公室與教育部指導下，由本校召開「專科以上學校長期照顧課程座談會」，共十四所長照相關科系、七個長照機構單位，超過四十多位長照產學界代表與會熱烈討論。座談會議結論皆是全國性重要參考指標，其成果極具實務意涵與價值。該案獲得行政院主管單位高度肯定，並已納入未來行政院長照相關(量能提升)計畫之研議方向。

2. 教育部二期技職再造計畫，本校護理系通過技優再造 2200 萬元與產學攜手計畫。今年年底擬再由健科健管系、人康生諮系申請技優再造各 2500 萬元爭取最大容量之設備更新機會。以及共申請 7 個產業學院計畫（包括寵物照護學程(生諮系)、托嬰服務產業人才(幼保系)、建立健康照護品質管理學分學程(健管系)、急重症照護學分學程(護理系)、健康理療學分學程(運保系)、視覺光學健康管理學分學程(通識中心)、頭頸部腫瘤之聽語異常實務學分學程(聽語所)）
3. 育成中心輔導之小腳丫團隊，今年三月獲得『教育部創新創業計畫年度績優團隊服務類總冠軍』，累計共已爭取 110 萬創業輔育金。本校獲頒教育部「績優育成單位」。本年度已輔導超過 9 個以上團隊(廠商)，舉辦超過 15 場諮詢輔導媒合活動。目前已有 U-Start 1 件、行政院天使基金計畫 1 件、即時技術輔導計畫 3 件，共計已有 5 案(皆為本校首次輔導提案)，另有多家廠商積極接洽進駐以及洽談產學合作、設備捐贈(已簽合作協議 2 家)等合作事宜。
4. 本校陸續與澳洲、英國等國際知名大學合作設置 4 門國際雙學位學程，104 年度共選送 5 名學生赴海外修讀護理或健管國際雙學位。並配合本校 104 年獲教育部學海飛颺計畫最高額補助 200 萬元，預計將再提供本校 12 名學生每人 20~30 萬不等之出國獎學金，補助學生赴海外研修國際雙學位學程。
5. 本校招收 104 學年度境外生情形如下：
 - 1) 陸生：

本校獲陸生聯招會分發大陸碩士生 2 名：聽語所 1 名、長照所 1 名，目前皆已確認來會來台就讀，陸生碩士招生情形達 100%。
 - 2) 外籍學生：

本校今年共核錄 22 名外國學生來校就讀國際護理碩士班、國際護理助產碩士班、生諮系碩士班、護理系大學部。至目前已確認 11 名會來校就讀，預計在 7 月初外籍學生來校就讀人數會增加為 18 人。境外生招生情形達 100%。
6. APEC 臺北論壇將於 2015 年 9 月 22 日將於臺北辦理，會議將有 APEC 會員國共 11 個國家教育部部長與代表(日本、澳洲、俄羅斯、越南、秘魯、巴紐、馬來西亞、菲律賓、新加坡、菲律賓、汶萊、巴布亞紐幾內亞等國)參與會議。今年 APEC 論壇著重在推動”契合式之產學合作模式與技職教育課程整合”，配合論壇的主題將從全國 16 所典範大學中選出 3 所大學能代表台灣技職教育亮點，與 APEC 會員國分享辦理產學合作專班成功經驗。本校因在護理照護

與長期照護人才培育有成效卓越，獲 APEC 會員國青睞，將代表台灣護理照護技職教育在 9 月 22 日上午 APEC 論壇上分享本校推動健康照護產學課程之成功經驗，並安排於當日下午安排 APEC 會員國代表團約 20 人至本校進行 3 小時的實地參訪，了解本校在護理與健康照護專業之課程特色、產學合作成果與學生專業培育成效。透過 APEC 國際教育論壇與 APEC 國家代表參訪團來訪，將有助於本校向國際推廣本校的課程特色與辦學成效。因此學校近期將召開校內會議商討 APEC 論壇演講與國家訪問團來校參訪之活動規劃，屆時請相關行政單位與學術單位協助支援該國際活動之辦理。

五. 人事室報告：

1. 教育部 104 年 6 月 1 日臺教人(二)字第 1040069402B 號函核釋教育人員任用條例第三十四條如下：

1) 教育人員任用條例第三十四條所定兼職，係指教育人員從事本職以外之工作。惟單純以文字或影像，利用媒體、網站等媒介分享訊息、經驗或知識(例如在個人部落格或臉書上分享圖文、於媒體投稿或投書等)、展示、販售或出版個人書籍或作品，未具營利目的或商業宣傳行為，且與任何組織均未生職務或契約關係，則非屬兼職範圍。

2) 茲為鼓勵教師之學術研究及知識成果導入社會應用，爰教師有對其本職工作、學術名譽及尊嚴無不良影響，亦無與其本職不相容之下列情形者，得免依「公立各級學校專任教師兼職處理原則」報經學校核准：

A、教師非常態性(非固定、經常或持續)應邀演講或授課，且分享或發表內容未具營利目的或商業宣傳行為。

B、教師兼任政府機關(構)、學校、行政法人之任務編組職務或諮詢性職務，或擔任政府機關(構)、學校、行政法人會議之專家代表。

C、教師所兼職務依法令規定應予保密者。(例如擔任典試法所規定之典試委員、命題委員、閱卷委員、審查委員、口試委員、心理測驗委員、體能測驗委員或實地測驗委員，擔任專科以上學校教師資格審定辦法所規定之著作審查人等)。

D、教師應政府機關(構)、學校、行政法人或非以營利為目的之事業或團體之邀請兼任職務，僅支領交通費或出席費，且無其他對價回饋(含金錢給付、財物給付)。(例如擔任非營利團體之課輔教師、擔任宗教性質團體志工等)。

E、教師應政府機關(構)、學校、行政法人或非以營利為目的之事業或團體之邀請擔任非常態性之工作者。(例如擔任競技比賽之裁判或評審)。

2. 公立各級學校專任教師兼職處理原則第三點規定：教師兼職機關(構)範圍如下：

1) 政府機關(構)、公立學校及已立案之私立學校。

2) 行政法人。

- 3) 非以營利為目的之事業或團體：
 - A、公營、私營或公私合營之事業。
 - B、合於民法總則公益社團及財團之組織。
 - C、依其他法規向主管機關登記或立案成立之事業或團體。
 - D、國際性學術或專業組織。
 - 4) 與學校建立產學合作關係或政府、學校持有其股份之營利事業機構或團體。
 - 5) 新創生技新藥公司。
3. 依本校教師借調兼職兼課處理要點規定，教師兼職不得影響本職工作(教學、研究、輔導、服務)，且須經所屬單位確認符合校內基本授課時數及工作要求，其基本工作要求由各系(所、中心)務會議自行訂定。教師兼職須事先以書面申請，經本校同意後始得兼職；於期滿續兼或兼職職務異動時，應重行申請。本校教師於正規學制時間，其校內超支鐘點及校外兼課，每週合計以四小時為限，惟校內授課時數未達本校規定授課時數者，不得在校外兼課。校外兼課應依規定辦理請假手續。
4. 為配合教育部政策推動教師發展多元升等，爰規劃本校相關措施說明如下：
- 1) 研擬本校教師聘任及升等審查作業要第十二點條文修正案，要點中將研究以著作審查部分，修正增加得以教學實務成果、技術應用成果作為送審之規定，外審程序、研究教學服務成績之配分比例、通過標準，則維持現行制度架構。
 - 2) 申請門檻、項目評分標準等，原屬於授權學院自訂範圍。(各學院聘任升等細則修正，須經院教評會通過，報校教評會核備後實施)
 - 3) 技術報告外審之審查項目、標準、配分，沿用教育部公告之「專科以上學校教師資格審查意見表」(技術報告)(甲乙表)評分。教學實務報告外審之審查項目、標準、配分，已參考他校研擬(教學實務升等)(甲乙表)。
 - 4) 另教育部刻正辦理教師多元升等運作制度工作圈(產學合作組、教學實務組)，已於6月12日召集二個工作圈會議，確認多元升等操作型定義、審查基準與審查配合項目之機制。

〔文○委員〕

請教林主任有關「販售或出版個人書籍或作品，未具營利目的或商業宣傳行為，且與任何組織均未生職務或契約關係，則非屬兼職範圍。」之內容，因老師販售或出版個人書籍或作品，均會與出版社或廠商簽訂契約關係，故文字上是否有互相矛盾之處？

〔校長指示〕

請人事室林主任就委員疑義部份再與相關單位了解、確認。

六.電算中心報告：

1. 校務系統重整案執行概況，如下表：

上線日期	系統名稱	進行概況(含系統需求單)	業務單位
104/05/05	人力資源系統	104/05/05 兼任教師上線,工時37人天。	人事室
104/05/04 104/05/13	講義印製系統	104/05/04 學術服務組「講義、小考、公務用」上線。 104/05/13 學術服務組「期中、期末試卷」上線。 工時90人天。	教務處
	選課系統	104/02/26 完成程式開發與第一次測試後修正,工時70人天。 104/05/20 完成第一次測試後需求開發與第二次測試後修正,工時60人天。 104/05/21~開放教學業務組第三次測試。	教務處
	修課系統	104/05/30 完成程式開發(含 Office hour)與第一次測試後需求開發及修正,工時90人天。	教務處

- 依教育部 104 年 4 月 2 日臺教資(四)字第 1040026409A 號函指示，為符合「政府機關(構)資通安全責任等級分級作業規定」之 B 級單位工作事項要求，導入 ISO27001:2013 新版資訊安全管理系統以強化校園網路資訊安全管理，確保所屬之資訊網路資產的機密性、完整性及可用性，提供本校重要資訊服務業務持續運作。擬定持續維護導入 ISO27001 專案，於 6 月完成招標程序。
- 為符合 ISO27001 資訊安全規範要求，將規劃及評估將各種資安監控設備的資料保存方案，預定 6 月採購建置，7 月上線使用。
- 為增進備份效能及減少資安風險，規劃評估新一代的整合型備份備援資料保護解決方案，以取代過去複雜傳統型備份政策。預計 6 月完成採購建置。
- 配合教育部 104 年度臺灣學術網路防範惡意電子郵件社交工程演練服務計畫，規劃針對各單位行政人員實施 2 次集中演練，第 1 次演練於 4 月中、下旬實施，第 2 次演練於 9 月實施。請各單位留意 E-MAIL 的安全使用，避免落入惡意郵件陷阱。
- 新一年度統計軟體 SAS 全校授權已採購完畢，授權期間(105/5/1~106/4/30)，請至電算中心首頁>軟體授權服務，下載更新授權檔。
- 暑假執行 S103、S105 電腦教室軟硬體汰換施工，將暫停開放借用。

七.秘書室報告：

- 104.6.18 中央社即時新聞、聯合新聞網、新浪新聞網、蕃新聞等電子報刊登本校當日召開之長期照顧課程座談會，研討長照場域(機構、社區、居家)之實務需

求，建構長照人才之專業職能、教育理念與目標，規劃核心課程與發展課程地圖、職涯進入地圖、實務課程安排及證照規劃等；另104.5.13 台灣時報刊登本校與中華系統整合公司簽署護理健康與長期照護資訊整合備忘錄，將可透過資訊和健康照護領域的整合，提高健康照護品質。

- 2.104 年 ISO 9001 暨 IWA2 正評暨換證作業，各級內稽小組成員已完成校內稽核作業，及總體稽核報告書暨陳核作業。預訂於 104 年 6 月 25 日(四)辦理外部稽核，請一級主管當天出席上午 9.00 及下午 4.30 於三樓會議室舉行開、閉幕會議。
- 3.103 學年度經費稽核委員會會議業已完成稽核共識意見【如附第21-22頁】，後續將請主計室研議自籌單位成本經費之核實認列、請人事室研議人事經費降低方案、請教務處研議招生經費支付標準、請總務處研議設備延長使用可行性、請體育室研議水療中心營運方向。
- 4.103 學年度畢業典禮於 6/13 辦理，上午場為護理學院畢業生舉行，由市立聯合醫院黃勝堅總院長、校友會陳淑娟理事長等貴賓致詞；下午場為人康及健科學院畢業生舉行，由教育部技職司饒邦安副司長、溫世仁基金會何能裕執行長等貴賓致詞，典禮順利圓滿。
5. 為響應節紙減碳、保護地球和家園，校務會議將宣導無紙化會議，請與會者自行攜帶平板電腦、手提式電腦下載議程電子檔現場參閱；如需提供紙本議程者，請於開會二天前 email 或電洽秘書室辦理印製作業。

〔文○委員、邱○○委員〕

- 一、請問本校無紙化會議何時開始實施？學校是否有相關之配套措施？為響應節紙減碳、保護地球和家園，並期能儘快實施，謹建議於下學期開始在電腦教室召開校務會議。
- 二、學校採購平板電腦一案，不但非屬必要，且其所造成的浪費、汙染問題遠比紙張消耗更為嚴重，並請學校予以審慎評估。

〔校長指示〕

請總務處余蔓玲組長轉知總務長針對下學期於電腦教室召開校務會議及本校節紙減碳、無紙化會議之進行方式，訂定相關之處理及配套措施。

柒、提案討論：

提案一.....【提案單位：人事室/林清煌主任】

案由：擬修正國立臺北護理健康大學專業技術人員擔任教學要點第六點、第八點、第九點、第十四點條文，檢附修正條文對照表【如附第 28 頁】，請 討論。

說明：

- 一、查 104 年 2 月 25 日校教評會決議：「有關本校『專業技術人員擔任教學要點』第 6 條準則修訂程序規定，敬請人事室研擬配合系、院、校三級

審查修正。」。

二、大學聘任專業技術人員擔任教學辦法第9條：「專業技術人員之資格審定、聘任、聘期、升等、具體事蹟、特殊造詣或成就之認定、國際級大獎之界定、確屬學校教學需要人才之認定及其年限之酌減等事項，由教師評審委員會辦理，其相關規定，由各校定之。」。

三、修正重點：

1. 修正各系所自訂之準則，經由系、院教評會通過，報校教評會備查。
2. 明定專業技術人員提聘程序。配合學校已授權自審教師資格，外審作業主要由學院辦理，爰修正外審、三級教評會審查程序。
3. 明定具體事蹟、特殊造詣或成就之認定之通過標準。
4. 要點修正程序刪除報教育部備查等文字。

四、另附教育部「大學聘任專業技術人員擔任教學辦法」【如附第30頁】供參。

五、本案經104年4月21日校教評會通過。

決議：照案通過。

提案二：……………【提案單位：人事室/林清煌主任】

案由：擬訂定國立臺北護理健康大學兼任教師聘約，檢附條文案【如附第31-32頁】，請討論。

說明：

一、查教育部103年7月24日頒布之「專科以上學校兼任教師聘任辦法」第八條規定：「兼任教師之聘期、鐘點費支給基準及其他重要事項應納入聘約。」。

二、關於本校兼任教師之聘任，聘書上僅有聘期、應聘期限、鐘點費支給等簡單之約定，尚無聘約規範，為將兼任教師重要事項納入聘約，爰擬訂定本校兼任教師聘約，以資遵循。

三、本案經104年4月21日校教評會通過。

決議：

一、聘約條文第二條，增加「無故」之文字，修訂為：「兼任教師接到聘書後，請於十日內將應聘書寄本校人事室，逾期以不應聘論，並請將聘書退還註銷。兼任教師在應聘期間，非經本校同意，不得無故中途辭職。於聘期中請辭或退聘者，應退還聘書。學生選課人數不足關課者，須於一星期內將聘書送回人事室。自聘約期滿之日起，聘約效力即行終止。」

二、修訂聘約條文原第四條之文字(見31頁)為：「兼任教師符合本校教師聘任及升等審查作業要點、本校聘任兼任教師應注意事項之規定，得申請教師資格審查，審查通過者，請頒教師證書。」

三、餘照案通過。

提案三：……………【提案單位：人事室/林清煌主任】

案由：擬修正本校教師聘任及升等審查作業要點第十二點條文，檢附修正條文案對照表如附件【如附第33-34頁】，請討論。

說明：

- 一、依據業務會報、行政會議指示，本校將於 103 學年發展完成多元升等辦法，爰擬修正本校教師聘任及升等審查作業要點。
- 二、要點中將研究以著作審查的部分，修正增加得以教學實務成果、技術應用成果送審之規定，外審程序、研究教學服務成績的配分比例、通過標準，則維持現行制度架構。至於申請門檻、項目評分標準等，原屬於授權學院自訂範圍，因此，各學院技術報告、教學實務升等門檻、標準、表單等，仍由各學院自訂。(如涉聘任升等審查細則修正，須經院教評會通過，報校教評會核備後施行。)
- 三、本案經 104 年 5 月 26 日校教評會通過。

決議：照案通過。

提案四.....【提案單位：人事室/林清煌主任】

案由：擬修正本校組織規程第 7 條、第 15 條條文，檢附修正條文案草案對照表如附件，請討論。【如附第 39 頁】

說明：

- 一、103 學年度技專校院改名改制後審查作業評鑑報告行政類建議事項：學校「組織規程」第 7 條明訂副校長由副教授以上教師兼任，然第 8 條規定學院院長應具備教授資格，雖未違反「大學法」相關規定，惟是否有符合行政管理，建議再加斟酌。依上開建議事項修正第 7 條副校長資格。
- 二、教育部 103 年 9 月 22 日臺教人(二)字第 1030131256A 號函以，圖書館法第 10 條第 2 項規定：「公立圖書館之館長、主任或管理員應由專業人員擔任。」，以前開條文並未就大學之圖書館為例外規定，爰有關各校組織規程有關圖書館館長職務資格，仍應依現行圖書館法相關規定，加註館長應由專業人員擔任；如係由教學或研究人員兼任，則應加註由具有專業知能之教學或研究人員兼任等文字。爰擬修正規程第 15 條條文。
- 三、本修正案經 104 年 6 月 3 日業務會報及 104 年 6 月 10 日行政會議審議。

決議：照案通過。

提案五.....【提案單位：黃俊清學務長】

案由：導師辦法修訂，提請討論。【如附第 46-48 頁】

說明：

- 一、依 104 年 3 月 25 日薦送參加教育部友善校園獎勵優良導師遴選會議決議事項辦理。

二、教育部提供導師之相關獎勵案約於每年度初(2、3 月)期間來函要求校方薦送。自 104 年新增友善校園「傑出導師」獎，本獎項係由各校薦送代表 1 名，由學務工作各分區學校評選參加教育部傑出導師選拔。

三、本次增修第二項條文，係為配合教育部獎勵案之作業時間，以及本校績優導師作業。可銜接自學年度結束後(8~10 月)辦理校內績優導師，依往例於 10 月校慶時公開表揚，後再經本校評選，俟備妥相關文書作業，送教育部及分區學校辦理選拔事宜。

修改第三項條文支應項目較原條文增加，故修訂獎勵獎狀、獎金與獎牌等項目所需之經費支應來源。【修訂對照表、原辦法如附第46-48頁】

四、本案經 104 年 6 月 4 日學務委員會議及 6 月 12 日行政會議通過。

決議：照案通過。

提案六：..... 【提案人：楊金寶副校長】

案由：擬修正「國立臺北護理健康大學性侵害、性騷擾或性霸凌防治辦法」第十一、十三及十七條，檢附修正條文案草案對照表，提請討論。【如附第49-59頁】

說明：

- 一、「國立臺北護理健康大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」業於104年1月21日修訂通過。因涉及本校教、職員、工間所發生之性騷擾相關事件，其管轄受理單位與學生涉入時不同；故本辦法配合修正部分條文。
- 二、本案業經 104 年 5 月 22 日 103 學年度第三次性別平等教育委員會審議通過。

決議：照案通過。

捌、臨時動議：(無)

玖、散會： 下午 16 時 43 分

([返回](#))第 112 次校務會議追蹤事項：

項次	單位名稱	追蹤事項	預定完成日期	目前處理進度	有無困難	是否須在本次會議中加以口頭報告	備註
1	教務處/ 研發處	將規劃整合教務處及研發處的資源，成立專案辦公室，期能統整學校的資源，以提升本校執行教育部大型專案補助計畫之品質及執行效能。並請曹副座給予指導，以俾益本校專案計劃之申請。	104.6	教務處、研發處兩處室對專案辦公室之協商如下，專案辦公室可統整兩處室助理之運用，支援學校之相關計畫案件運作	無	否	第 110 次校務會議

本校 103 學年度「校務發展委員會」第二次會議重點事項報告如下(104 年 6 月 11 日開會):([返回](#))

一、本校為配合國家長照發展，擬於城區部開辦長照相關科系，爭取行政院長照量能提升計畫，推動長期照護人力培訓中心計畫，建立長照人力培訓中心，與北護分院共提長照服務發展計畫，以設置長照教育中心、日照中心等。(詳見本校城區部再開發時程表，如附第 14 頁)

二、為解決高齡社會之長照人才需求，以開啟全國長照系所、機構、企業等單位開啟全面性合作，於 6 月 18 日下午一時在行政院馮燕政委辦公室與教育部指導下，舉行「專科以上學校長期照顧課程座談會」。(當日共有各校十四所長照相關科系、七個長照機構單位，超過四十多位長照產學界代表與會。會中研議長照系科發展之教育理念與目標，期能規劃長照核心課程與發展課程地圖、職涯進入地圖、實務課程之安排及證照之規劃等。另於制度面，將規劃經由證照分級方式，提升長照人員之專業度，以間接型塑長照產業價值鏈，提升長照量能。)

三、委員會主要決議摘要如下：

1. 長照附屬機構將列為本校城區部再開發案之特色目標。至城區部教育用地可研議變更為醫療用地，以大幅提高基地容積使用率。
2. 配合城區部再造計畫及國家長照政策之發展，應重新研議修訂本校 104-108 年近中程發展計畫，以期建置近中程典範願景之目標，並將引導校內其他系所專業與長照計畫相結合，俾攜手進入未來近中程校務發展階段。
3. 本校應積極爭取設置長照人力培訓中心，目前國內已有多家長照連鎖業界及部份學校已接受政府課程職訓委託，本校應積極跨入職訓課程委託，以儘早與長照職場訓練領域相連結。
4. 城區部原應由台大完成拆除之舊九大樓，目前台大傾向不拆，其空間是否可供本校使用，擬由校內行政單位專案小組審慎研議。
5. 本校將透過邀集長照業界、各校相關系所研訂未來長照之教研實習單位及其內涵。
6. 配合城區部建設之規劃，應迅速完成經費預估及空間盤點工作。
7. 本校應配合外部法令政策並積極彙集、參酌專家學者之多面向建議，以順遂城區部長照產業之發展。
8. 城區部長照發展定位，不宜僅側重機構照護之模式，而應朝向機構、居家及社區照護方向進行全盤觀照之發展。
9. 配合城區部長照產業之發展，將結合各系所專業及學生證照(如心諮、輔導、運保等)，期能百花齊開，各展所長以帶動學校整體發展，並增益學生就業機會。至後續相關規劃將由校務研究辦公室另案處理。
10. 有關新系增設空間，宜由校園規劃委員會協助規劃處理，以順利後續招生等相關工作之進行。
11. 以上相關事項請行政單位積極規劃推動執行。

國立臺北護理健康大學城區部再開發時程 2015.6.11(返回)

階段	期程	執行策略	目前執行中計畫以及進行中工作	備註
階段 1： 規劃申請階段	104/9	開辦長照相關科系	<ul style="list-style-type: none"> ● 既有專業(照護管理) <ul style="list-style-type: none"> ■ 護理系、健康事業管理系 ● 新增專業(照護服務) <ul style="list-style-type: none"> ■ 長期照護系、聽語暨語言治療系、高齡健康照護系 	
	104/10	爭取行政院長照量能提升計畫	<ul style="list-style-type: none"> ● 專科以上長期照護職能導向課程與人才培育計畫(教育部) ● 全國長期照護人力培訓中心計畫 ● 國家長照人力培訓中心 (長照服務法 15 條專業人力養成、在職培訓、認證、積分) 	
	104/10	與北護分院共提發展計畫 (各式護理機構設置標準請見附錄一)	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育中心、附屬機構、長照服務 <ul style="list-style-type: none"> ■ 北護分院：老年醫療、護理之家 60 床-擴充 200 床、居家護理所 ■ 國北護大：國際學院、推廣中心、長照服務(養護型 00 床、居家服務所、日照中心)、長照雲端整合衍生成公司 ● 城區部整體發展計畫書 (校院併案循行政程序審議) ● 與臺大醫院北護分院共同舉辦內江校區發展說明會(邀請各相關單位) 	共組「多層級長期照護服務中心」亮點
	104/12	空間收回	<ul style="list-style-type: none"> ● 預計透過定期協商會議，本校收回舊五層醫療大樓之一樓(一半樓面)，以及三樓空間，供大型計畫試辦地點設置。 	
	105/9	既有建築空間再運用	<ul style="list-style-type: none"> ● 國北護大附設長照機構啟用 (居家社區服務) ● 中正萬華社區營造及老人照顧服務計畫 ● 成立國家長照人力培訓中心籌備處 	
	105/10	城區土地地目變更(請見附註)	<ul style="list-style-type: none"> ● 彙整以上具滿足國家級需求之成果，成為具說服力之說帖，正式進行以下行政程序： <ol style="list-style-type: none"> (1) 法令研擬、教育主管機關同意(教育部)、目的事業主管機關同意(衛生福利部)、土地變更與發展計畫-台北市政府、內政部。 (2) 土地重新鑑界、使用區分變更以及所有權分割 	
階段 2：安置轉移階段	108/12	校本部第二教學研究大樓興建完成	<ul style="list-style-type: none"> ● 完成第二教學研究大樓興建工程 ● 城區部師生遷回石牌校區 ● 協助完成學院及系所建置 	
	109/2	內江校區附設機構擴增	<ul style="list-style-type: none"> ● 舊五層醫療大樓第四、五樓改建成為附設機構使用空間。 ● 本校進修推廣部遷至內江校區 ● 內江校區增加長期照護產學研發中心 	
階段 3 城區建設階段	110/8	建置成為國家級長期照護產業發展示範園區	<ol style="list-style-type: none"> (1) 國家長照福利示範園區成立 (2) 國家長照人力培訓中心 III 	

103 學年度經費稽核委員會曾育裕主席報告(返回)

1. 建請釐清自籌單位之功能屬性，考量其近中期經營管理之後續影響，並請主計室協助各單位確實評估以成本觀念列帳，優先納入人事費、津貼相關經費等直接成本，以作為自籌單位合理之績效評估。
2. 建請以設立辦法與收支明細檢視表作為經費指標參考，如有異常之經費支用增減應適時定期說明，以達到及早因應之警示作用。
3. 建請參考他校如何降低人事成本，例如試辦系所聯合行政助理，以降低行政人力經費。
4. 康華飯店場地租借與餐飲服務 616300 元因係國合會指定推廣中心的飯店住宿等服務提供，本校配合為之，經費由國合會支出，尚屬合理。
5. 護理專業設施如模擬人等設施之汰換更新有七項金額達 630 多萬元，固有其客觀需要，本年度因護理學院獲得 3 年 2200 萬元儀器設備汰換補助，未來建議優先由該補助項目支出。
6. 因本校去年度出現入不敷出的情況，有關各項採購案的需求應進行必要的合理評估，設備除依資產年限到期考量外，如果仍然可用堪用，宜合理延長使用年限，藉以節省經費支出。
7. 對於如護理學院爭取到 3 年 2200 萬元經費支助設備採購更新經費補助者，應有適當機制給予鼓勵，對於本校設備更新經費的節省支出。
8. 由「設立辦法與收支明細檢視」(表 1) 所見，本校有 7 個中心可收費或自籌收入，組織隸屬不同層級，部分單位成本歸屬難以判斷，或與相關管理單位難以切割，無法有效判斷其自付盈虧之效益。為利於進行組織成本效益的分析，實應釐清這些中心的收支或切割清楚。即使中心可能有其它單位或專案計劃挹注，亦應依據一定原則釐清。如育成中心的設立應屬於單純的自籌收入單位，但 103 年的 \$103,848 盈餘略有爭議，因其實際人事與營運成本的支出多由典大計畫支應而未列為支出。建議應列出明確的營運成本與支出，才能明確衡量單位自負盈虧的效益。
9. 部份中心辦法(如聽語中心與癒心鄉)明定可爭取外部專案計畫或研究計畫收入，但並未有外部計畫協助支應。應可增進其收入！
10. 自籌收入單位的成本為何，定義不明。所有單位之行政主管皆仍由校內經費支應，部份人事費用亦同。建議應明確定位可收費單位之定位，如「自負盈虧或盈餘單位」，依其設置功能來定位其人事與業務相關支出的來源，以有助於了解校內自籌單位的成本效益。如推廣教育中心、能力鑑定中心與育成中心皆非校內教學或實習資源的單位，似宜作為「以剩餘為原則的收入單位」，但水療中心、聽語中心與癒心鄉則皆以教學實習功能為優先，合適屬於「自負盈虧」，各應依其功能不同之定位，以決定校內經費對其營運成本之挹注程度。
10. 本校自籌中心收入或支出多與教學活動相關，校內人員的在自籌單位的鐘點費的支出應訂有明確標準。
11. 水療中心：虧損兩百多萬元，宜檢討改進。育成中心：功能似未彰，宜檢討改進。能力鑑定中心：所謂分攤本校金額，不明所指。

表 1：設立辦法與收支明細檢視

單位	設置目的	直屬單位	辦法中有關營運的議題	收支明細檢視
水療中心	教導學生游泳技能，增進學生及教職員工之體能與健康	體育室	校內外收費，人事與支出屬學校	能與體育室收支切割清楚
育成中心	推動產學合作	研發處	發展初期，應為自籌單位辦法卻未明定收費含駐輔導費，培育與服務管理費，水電費另計，回饋金；但收費標準不明確	成本不明確，收支明細中未列出相關人事
聽語中心	實務教學，實見習	聽語所	辦法中未定義為自籌單位 設有收費標準；收入為推廣教育學費；支出為督導費按行政費提撥比例由所務會議依當年度財務狀況或研究經費額度訂定 能申請專案經費	所有收入皆為學費收入。 未有任何計劃收入
癒心鄉	增加實務實習機會；提供師生心理諮商服務	生諮系	辦法中未定義為自籌單位為合格之執業場所 無收費標準，無收費的說明 能申請專案經費 辦法尚未更名	所有收入皆為學費收入。 未有任何計劃收入
實務能力鑑定中心	落實技職教育終身學習，發展檢定制	一級單位	經費以自給自足為原則	未明列人事支出成本 人事鐘點支出的標準易混淆
校友服務中心	本校與校友間之互動	秘書室	業務與推動募款辦法未列為能收費。	支出列於秘書室預算
推廣教育中心	提供教學研究資源	一級單位	經費以有剩餘為原則	收支明確

103 學年度經費稽核委員會稽核意見及稽核單位回覆 (返回)

稽核項目	稽核意見	稽核單位研議/辦理
1 招生經費收支:	請教務處整體考量招生經費支用原則，以合法擗節支出， <u>研議經費支用之一致性標準。</u>	教務處 配合委員建議研議修訂本校自辦與協辦招生考試經費收支標準表，預計於 104 學年度之招生工作適用。(因 103 學年度之各項招生工作多已完成或在進行中。)
2-1 校務基金之績效評估:如有異常之經費支用增減應適時定期說明	表 1,2、表 3,4 及表 5 作為經費指標參考，以 <u>達到及早因應之警示作用。</u>	主計室 本室將提供經費稽核委員會表 1 至表 5，以做為校務基金績效評估之參考
2-2 校務基金之績效評估:建請參考他校如何降低人事成本，	例如試辦系所聯合行政助理，以 <u>降低行政人力經費。</u>	人事室 研擬下列方案以降低行政人力經費措施如下: 1. 公務人員職務出缺後改以契僱工作人員進用。 2. 行政單位之行政助理聘僱經費優先以外部計畫(典大及教卓等)支應,最後考量才以校務基金經費支應。 3. 學術單位於系所整合併同檢討行政助理人力.另視本校新建教學大樓竣工,系所空間配置後,試辦系所聯合辦公。
3 自籌單位合理之績效評估:推廣教育中心、癒心鄉、育成中心、聽語中心、水療中心、實務能力鑑定中心	建請釐清自籌單位之功能屬性，考量其近中期經營管理之後續影響，並請主計室協助各單位確實評估以成本觀念列帳，優先納入人事費、津貼相關經費等直接成本，以作為自籌單位合理之績效評估。	1.主計室 因自籌單位如欲納入人事費、津貼相關經費等直接成本需修改相關會計作業系統，所費不貲，爰本室將檢視除人事費之外其他費用，將其納入自籌單位之成本，並由各自籌單位自行提供含人事費用之總成本，經本室覆核後提供經費稽核委員會績效評估用。 2.實務能力鑑定中心回覆： 本中心共聘用約僱助理員一位，103 年人事支出成本費用為 361,125 元。
3-1 校內人員在自籌單位的鐘點費的支出應訂有明確標準	校內人員在自籌單位的鐘點費的支出應訂有明確標準	主計室/人事室 行政院訂頒「軍公教人員兼職費及講座鐘點費支給規定」乙種,校內人員在本校自籌單位的鐘點費支

準。		給應依中央規定以內聘標準支給。
<p>3-2 如育成中心的設立應屬於單純的自籌收入單位，<u>建議應列出明確的營運成本與支出</u>，才能明確衡量單位自負盈虧的效益。</p>	<p>103 年的\$103,848 盈餘略有爭議，因其實際人事與營運成本的支出多由典大計畫支應而未列為支出。功能似未彰，<u>宜檢討改進</u></p>	<p>研發處 謝謝委員建議。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 育成中心自 103 年 8 月正式報教育部通過設立，考量節約校務基金成本，因此，初期人事與業務支出皆由典大計畫支應。 2. 育成中心目前實際培育室 6 間共僅 18 坪，且硬體空間尚屬暫時性場地，亦未達一般育成中心應有之空間標準，如僅以租空間評估效益恐有失真。因此，育成中心強調服務功能與價值創造，其效益重點如創新創業、產學合作、年度回饋與捐贈等皆為重要執行效益。掛牌成立不到一年，本年度育成中心獲教育部頒發績優育成單位，顯見主管單位對於本校投入創新育成與之肯定。 3. 育成中心之申請進駐、審核、管理等皆設有辦法要點，收費亦有標準依據。然考量各大學育成中心之收費屬市場機制，且不常將收費金額明訂於辦法中。中心可提供收費標準表，供委員參酌。
<p>3-3 部份中心辦法(如聽語中心與癒心鄉)，未有外部計畫協助支應。</p>	<p>明定可爭取外部專案計畫或研究計畫收入，應可增進其收入。</p>	<p>聽語所、生諮系卓參</p>
<p>3-4 推廣教育中心、實務能力鑑定中心與育成中心，宜作為「以剩餘為原則的收入單位」</p>	<p>建議應明確定位可收費單位之定位，如「自負盈虧或盈餘單位」，依其設置功能來定位其人事與業務相關支出的來源，以有助於了解校內自籌單位的成本效益。如推廣教育中心、實務能力鑑定中心與育成中心皆非校內教學或實習資源的單位，<u>宜作為「以剩餘為原則的收入單位」</u>，</p>	<p>推廣教育中心、實務能力鑑定中心與研發處 謝謝委員建議！育成中心將納入未來營運指導原則。 實務能力鑑定中心： 回應第 3 組自籌收入暨新增項目經費稽核報告關於能力鑑定中心「非校內教學或實習資源的單位」之定位，能力鑑定中心應為「校內教學或實習資源單位」，因為中心支援校內各系所能力鑑定發展之需求與執行，目前仍持續收費辦理護理系學生基礎能力鑑定考試，未來可</p>

		配合護理系 OSCE 未通過學生之付費考試，也樂意服務本校其他有能力鑑定需求之系所單位。
3-5. 水療中心、聽語中心與癒心鄉，合適屬於「自負盈虧」	建議應明確定位可收費單位之定位，如「自負盈虧或盈餘單位」，依其設置功能來定位其人事與業務相關支出的來源，以有助於了解校內自籌單位的成本效益。以教學實習功能為優先，各應依其功能不同之定位，以決定校內經費對其營運成本之挹注程度， <u>水療中心、聽語中心與癒心鄉，合適屬於「自負盈虧」</u>	體育室、聽語所、生諮系卓參
3-6 水療中心：	虧損兩百多萬元，宜檢討改進	體育室卓參
3-7 實務能力鑑定中心：	所謂分攤本校金額，不明所指	實務能力鑑定中心 近兩年本中心分攤本校費用支出之計畫名稱、分攤之水電、電話費用項目與金額如下： 1)102 年度分攤本校費用支出之計畫名稱、分攤之費用項目與金額 605,404 元 2)103 年度分攤本校費用支出之計畫名稱、分攤之費用項目與金額：1,142,858 元 3)103 年執行產學合作案 6 案，行政管理費收入共 8,039 與場地租借費收入共 40,445 元： 4)104 年度至目前為止分攤本校費用支出之計畫、分攤之費用項目與金額：405,678 元
4.事務採購：建議護理專業設施優先由本年度補助項目支出。	護理專業設施如模擬人等設施之汰換更新有七項金額達 630 多萬元，固有其客觀需要，本年度因護理學院獲得 3 年 2200 萬元儀器設備汰換補助， <u>未來建議優先由該補助項目支出。</u>	護理學院卓參
4-1 事務採購：宜合理延長使用年限，藉以節省經費支出。	因本校去年度出現入不敷出的情況，有關各項採購案的需求應進行必要的合理評估，設備除依資產年限到期考量外，如果仍然可用堪用， <u>宜合理延長使用年限</u>	總務處國有公用財產之年限皆依(財物標準分類)規定，因涉及攤提折舊，故無法自行修改，但亦規定：若已達使用年限，財產仍可繼續使用，應延後辦理報廢的合理措施

教務處報告附件 1 (返回)

104 年度申請教育部 MOOCs 計畫未能通過之原因分析及改善策略報告

1. 未能通過原因分析

(1) 教育部補助立場轉變

今年僅有 36 所學校通過計畫，刷掉約 70 所學校，不同於上一期通過 66 所學校的鼓勵性質，顯示教育部經過一整年考評後將 MOOCs 課程定位為「學校走出校園推廣終身學習」及「學校走出校園經營校外教育市場」的課程，並將 MOOCs 視為大學教育的推廣延伸，並據以做為補助策略。並不僅是鼓勵以 MOOCs 方式創新校內課程。

(2) 經驗不足，未能吸取其它學校去年執行經驗來設計計畫書

由於去年並未申請，因此對去年考核標準和教育部要求並不清楚，經詢他校也不得而知，因此計畫書部分未有過去經驗可供參考。

(3) MOOCs 教學設計與教案規劃不符合期待

從其它通過學校的教學設計案例來看，教學設計非常精細且所有工作的分工和所有設計都經過課程品質檢核。了解教育部不傾向補助只停留在規劃期的課程，而是補助把規劃期完整完成的課程（例如要合作的單位都已經有正式計畫）。

(4) 過去未有實際課程產生

從通過課程學校來看，絕大部分都是 MOOCs 錄製和推廣工作實績的學校，就此項來看過去本校無產出類似課程，申請上較為不利。

2. 改善策略

透過教育部舉辦之推廣說明會可看出今年申請 MOOCs 課程計畫之錄製質量明顯提升，許多學校在有過去的經驗後，今年提出的課程除了更具推廣性外，課程介紹的影片質量也明顯提升。申請下一期計畫之改善策略歸納如下：

- (1) 製作吸引人的動畫效果（例如有如新聞片頭般的動畫美工）、
- (2) 設計引發興趣的學習方式（例如課程有兩位老師唱雙簧）、
- (3) 設計吸引學生的學習主題（例如輔仁大學醫學院人體構造解剖課程名稱為人魚線研究所）
- (4) 提升介紹或報告層級（例如宜蘭大學由校長或院長來介紹課程規劃，由有知名度的人來介紹）
- (5) 透過團隊合作經營（例如臺北醫學大學與醫療院所合作，取得很豐富的業界拍攝場景）
- (6) 計畫中強調課程實用性（例如生命教育課程強調關懷以達到精神成長並可開拓人生）
- (7) 跨專業領域課程結合（例如生活中無所不在的物理這門課程以各領域物理專家合作開課的方式授課增加豐富性）
- (8) 至少完成一門課程以利增加錄製及推廣經驗，並可協助來年持續申請教育部 MOOCs 計畫（本計畫期程為 103~106 年）。

學務處報告附件 1 補充說明:本校學生餐廳暨便利商店經營概況([返回](#))

1. 本校學生餐廳承包商為樂饗有限公司，自 100 學年度起接手經營，迄今將屆四年。103 學年度因合約期滿，曾辦理重新招標，惟僅該公司投標，故仍持續經營。
2. 生輔組每學期對餐廳進行師生用餐滿意度調查，批評最多者為菜色變化少及供餐時間太短兩項，另師生用餐情況不佳，約有 50%的人很少使用。
3. 由於學校情況特殊，學生因實習（尤以第二學期為甚）、參加校內講座等不同因素，致每日用餐人數變化大，另學生消費能力普遍不高，再加上校園周邊餐飲供應多元、便利，致學生餐廳招商不易。
4. 便利商店部分，學生透過意見反映，高度期望有 7-11 或全家等超商進駐，生輔組曾於 99、100 及 102 學年度接洽全家及萊爾富來校設點意願，惟廠商派員至校實地評估後，均予婉拒。
5. 樂饗公司四年來，雖在餐飲缺失(菜色變化及供餐時間)的改善上未見大幅度變革，惟在其他方面的配合度則高，如餐飲衛生評鑑、每學期提供清寒餐券、開放空間予學生自由使用、同意學務處在餐廳內設置簡易料理檯供住宿生使用等，均見其有心建立與校方之友善互動。
6. 為積極提升學生餐廳之供餐品質，提升師生滿意的用餐服務，生輔組評估後，擬於 104 學年度重新招標，並已於 5/25 奉核，刻請總務處辦理招標作業中。

人事室提案一(返回)

國立臺北護理健康大學專業技術人員擔任教學要點

第六點、第八點、第九點、第十四點修正條文對照表(草案)

擬修正條文	現行條文	說明
<p>六、專業技術人員具體事蹟、特殊造詣或成就之認定，依專業領域之不同，由各系（所、中心）訂定準則，經<u>系級教評會、院教評會</u>通過後，報校教評會備查。</p>	<p>六、專業技術人員具體事蹟、特殊造詣或成就之認定，依專業領域之不同，由各系（所、中心）訂定準則，經<u>系所務會議</u>通過後，報校教評會備查。</p>	<p>修正各系所自訂之準則，經由系、院教評會通過會，報校教評會備查。</p>
<p>八、各系（所、中心）擬聘專業技術人員時，應檢附其曾從事與擬任教科目有關之專業技術工作證明、具體事蹟、特殊造詣或成就證明或獲有國際級大獎證明，提<u>系級教評會</u>初審。系級教評會初審通過後應提出審查人參考名單（六至十位），<u>由院長自參考名單或專家人才庫圈選校外專家學者三人送請審查，俟外審作業完畢，審查結果併聘任案提院教評會複審。經決議複審通過後，提送校教評會審議。</u></p>	<p>八、各系（所、中心）擬聘專業技術人員時，應檢附其曾從事與擬任教科目有關之專業技術工作證明、具體事蹟、特殊造詣或成就證明或獲有國際級大獎證明，提<u>系（所、中心）教評會</u>初審。系（所、中心）教評會初審通過後應提出審查人參考名單（六至十位）併案提<u>校教評會</u>審議。</p>	<p>明定專業技術人員提聘程序。配合學校已授權自審教師資格，外審作業主要由學院辦理，爰修正外審、三級教評會審查程序。</p>
<p>九、校教評會對擬聘專業技術人員具體事蹟、特殊造詣或成就之認定，<u>經送請校外專家學者三人審查，獲二人以上同意推薦者為通過。</u></p>	<p>九、校教評會對擬聘專業技術人員具體事蹟、特殊造詣或成就之認定，<u>由人事室將第八條所列資料，簽會教務長增補審查人選後，陳請校長遴選校外專家學者三人送請審查，俟外審作業完畢，審查結果提校教評會審議。</u></p>	<p>明定具體事蹟、特殊造詣或成就之認定之通過標準。</p>
<p>十四、本要點經校務會議通過後實施；修正時亦同。</p>	<p>十四、本要點經校務會議通過，<u>報請教育部核定</u>後實施；修正時亦同。</p>	<p>大學聘任專業技術人員擔任教學辦法第9條：「專業技術人員之資格審定、聘任、聘期、升等、具體事蹟、特殊造詣或成就之認定、國際級大獎之界定、確屬學校教學需要人才之認定及其年限之酌減等事項，由教師評審委員會辦理，其相關規定，由各校定之。」</p>

人事室提案一

國立臺北護理健康大學專業技術人員擔任教學要點(現行條文)

- 一、本要點依據大學聘任專業技術人員擔任教學辦法第九條規定辦理。
- 二、本校專業技術人員之聘任、聘期、資格審定、升等、具體事蹟、特殊造詣或成就之認定與國際級大獎之界定及年限之酌減等事項，除法令另有規定外，依本要點辦理。
- 三、依本要點聘任之專業技術人員，應具有大學聘任專業技術人員擔任教學辦法第四條、第五條、第六條及第七條規定之資格，並以兼任為原則，必要時始得聘為專任。其專任人數不得超過全校專任教師總數之八分之一。
- 四、專業技術人員之聘任，應本公平、公正、公開之原則，於傳播媒體或學術刊物刊載徵聘資訊。其聘任程序及聘期，比照本校教師之規定辦理。
- 五、各系（所、中心）聘任專業技術人員擔任教學，應屬工業、商業、農業、家事、海事水產、醫事護理、藝術、語言、體育等專業領域範圍，且以該學門確無法遴聘具教育人員任用條例之教師資格者為限。
- 六、專業技術人員具體事蹟、特殊造詣或成就之認定，依專業領域之不同，由各系（所、中心）訂定準則，經系所務會議通過後，報校教評會備查。
- 七、提聘之專業技術人員如獲有國際級大獎，其應具資歷年限得酌減一至三年。但以該項國際級比賽有二十國以上參賽，並獲有優勝獎項者為限，其酌減年限由校教評會審議決定。
- 八、各系（所、中心）擬聘專業技術人員時，應檢附其曾從事與擬任教科目有關之專業技術工作證明、具體事蹟、特殊造詣或成就證明或獲有國際級大獎證明，提系（所、中心）教評會初審。系（所、中心）教評會初審通過後應提出審查人參考名單（六至十位）併案提校教評會審議。
- 九、校教評會對擬聘專業技術人員具體事蹟、特殊造詣或成就之認定，由人事室將第八條所列資料，簽會教務長增補審查人選後，陳請校長遴選校外專家學者三人送請審查，俟外審作業完畢，審查結果提校教評會審議。
- 十、專任專業技術人員之每週授課，其專業性質、聘任之職級，比照教師相關規定；兼任專業技術人員之兼課鐘點費，依同級教師支給標準給予。
- 十一、專業技術人員之升等，比照「專科以上學校教師以技術報告送審教師資格作業要點」、「專科以上學校藝術類科教師以作品及成就證明送審教師資格作業要點」及本校教師聘任及升等審查作業要點規定辦理。
- 十二、專業技術人員資歷或成就證明如有偽造、變造、登載不實或作品有抄襲、剽竊等情事，經查證屬實者，比照教師相關規定辦理解聘事宜。
- 十三、本要點如有未盡事宜，悉依「大學聘任專業技術人員擔任教學辦法」規定辦理。
- 十四、本要點經校務會議通過，報請教育部核定後實施；修正時亦同。

人事室提案一

名稱	大學聘任專業技術人員擔任教學辦法 
修正日期	民國 96 年 01 月 18 日
法規類別	行政 > 教育部 > 人事目
第 1 條	本辦法依大學法第十七條第四項規定訂定之。
第 2 條	本辦法所稱專業技術人員，係指具有特殊專業實務、造詣或成就，足以勝任教學工作者。
第 3 條	專業技術人員比照教師職務等級，分教授級、副教授級、助理教授級及講師級四級。
第 4 條	教授級專業技術人員應具下列資格之一： 一、曾任副教授級專業技術人員三年以上，成績優良，並有具體事蹟者。 二、曾從事與應聘科目性質相關之專業性工作十五年以上，具有特殊造詣或成就者。但獲有國際級大獎者，其年限得酌減之。
第 5 條	副教授級專業技術人員應具有下列資格之一： 一、曾任助理教授級專業技術人員三年以上，成績優良，並有具體事蹟者。 二、曾從事與應聘科目性質相關之專業性工作十二年以上，具有特殊造詣或成就者。但獲有國際級大獎者，其年限得酌減之。
第 6 條	助理教授級專業技術人員應具有下列資格之一： 一、曾任講師級專業技術人員三年以上，成績優良，並有具體事蹟者。 二、曾從事與應聘科目性質相關之專業性工作九年以上，具有特殊造詣或成就者。但獲有國際級大獎者，其年限得酌減之。
第 7 條	講師級專業技術人員之資格，應曾從事與應聘科目性質相關之專業性工作六年以上，具有特殊造詣或成就者。但獲有國際級大獎或經認定確屬學校教學需要之人才者，其年限得酌減之。
第 7-1 條	本辦法所稱曾任各級專業技術人員年資及專業性工作年資，指專任年資。兼任年資，折半計算。
第 8 條	(刪除)
第 9 條	專業技術人員之資格審定、聘任、聘期、升等、具體事蹟、特殊造詣或成就之認定、國際級大獎之界定、確屬學校教學需要人才之認定及其年限之酌減等事項，由教師評審委員會辦理，其相關規定，由各校定之。 前項具體事蹟、特殊造詣或成就之認定，應先送請校(院、所、系)外學者或專家二人以上審查。
第 10 條	專業技術人員之解聘、停聘、不續聘及申訴等事項，比照教師之規定。
第 11 條	專任專業技術人員每週授課時數、休假研究及進修，依其專業性質，由各校定之。
第 12 條	專任專業技術人員之待遇、福利、退休、撫卹、資遣、年資晉薪等事項，依其聘任之等級，比照教師之規定；兼任人員按同級教師兼課鐘點費支給標準給與。
第 13 條	本辦法自發布日施行。

人事室提案二(返回) 國立臺北護理健康大學兼任教師聘約(草案)

國立臺北護理健康大學兼任教師聘約	名稱
一、每週授課時數及課程另定。	課程時數另定。
二、兼任教師接到聘書後，請於十日內將應聘書寄本校人事室，逾期以不應聘論，並請將聘書退還註銷。 兼任教師在應聘期間，非經本校同意，不得中途辭職。於聘期中請辭或退聘者，應退還聘書。學生選課人數不足關課者，須於一星期內將聘書送回人事室。 自聘約期滿之日起，聘約效力即行終止。	應聘、辭聘、退聘之規定。
三、兼任教師鐘點費依公立大專校院兼任教師鐘點費支給基準、本校教師授課鐘點核計辦法支給。	鐘點費支給基準規定。
四、兼任教師在本校實際授課滿四學期，每學期授課至少二個學分，並仍在本校兼課者，資格條件如符合本校教師聘任及升等審查作業要點、本校聘任兼任教師應注意事項之規定，得申請教師資格審查，審查通過者，請頒教師證書。	教師資格審查、升等之規定。 本校聘任兼任教師應注意事項第 6 點之規定，兼任教師在本校兼任滿二年（累積四學期）後，教學成績優良者，得申請辦理教師資格審查，但為配合臨床實習場所教學之需要，兼任教師在本校兼任滿一年(累積二學期)後，經系所中心教評會同意推薦，提校教評會通過者，得提前申請教師資格審查。
五、兼任教師有親自授課、監考、閱卷、按規定時限繳交成績及指導學生學習之義務，非經核准不得任意調動授課時段，如因故需請假，應依規定以書面申請調補課。	教師義務規定。
六、兼任教師應遵守性別平等教育法及性別工作平等法等相關規定。 兼任教師於執行教學、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。對於師生關係有違反前述專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。	性別平等、教師專業倫理之規範。
七、兼任教師授課科目教學評量平均未達標準、違反本聘約相關義務及倫理者，不予續聘。	不予續聘之規定。 本校聘任兼任教師應注意事項第 2 點之規定，自 99 學年起，兼任教師授課科目之教學滿意度或教學評量平均須達 3.5 級分，或經系所中心教評會審定達相當 3.5 級分標準者，始能續聘。
八、兼任教師在聘約有效期間內，有教師法第十四條第一項各款情事之一者，除有第八款及第九款規定情事，由本校逕予解聘者外，其餘各款情事應經教評會審議通過後予以解聘；其有第十三款規定之情事，除情節重大者外，教評會應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師。	解聘之規定。 專科以上學校兼任教師聘任辦法第 13 條，兼任教師在聘約有效期間內，有本法(教師法)第十四條第一項各款情事之一者，除有第八款及第九款規定情事，由學校逕予解聘者外，其餘各款情事應經教師評審委員會審議通過後予以解聘；其有第十三款規定之情事，除情

	<p>節重大者外，學校教師評審委員會應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師。</p> <p>教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：</p> <p>一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。</p> <p>二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。</p> <p>三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。</p> <p>四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。</p> <p>五、褫奪公權尚未復權。</p> <p>六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。</p> <p>七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。</p> <p>八、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有性侵害行為屬實。</p> <p>九、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有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大。</p> <p>十、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。</p> <p>十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。</p> <p>十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。</p> <p>十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。</p> <p>十四、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。</p>
<p>九、兼任教師對於待遇或解聘之措施，認為本校違法或不當致損害其權益者，得準用本校教師申訴評議委員會組織及評議要點之規定提起申訴。</p>	<p>教師申訴之準用規定。</p>
<p>十、兼任教師之勞健保及勞退金提撥事宜，悉依相關法令規定辦理。</p> <p>兼任教師加保期間為學期開學日至期末考試結束日。但兼任教師因課程需要而調整上課日期，則依其實際授課期間為加保期間。</p> <p>兼任教師在課程加退選完成前，勞保暫以最低投保等級加保，待課程加退選完成後，則依實際授課鐘點數扣繳應負擔之金額。</p> <p>兼任教師中途因故退保應即書面通知人事室辦理，否則衍生之保費應自行負擔。</p> <p>兼任教師加退選後授課總時數為零時，由學校主動辦理退保，依勞保相關規定無法追溯自加保日退保，應由兼任教師繳納自加保日至退保日止之自付保費。</p>	<p>勞健保、勞退金之規定。</p>
<p>十一、本聘約未定事項，均照有關法令規定辦理。</p>	<p>其他未定事項。</p>

人事室提案三(返回)

國立臺北護理健康大學教師聘任及升等審查作業要點第十二點修正條文對照表(草案)

修正條文	原條文	說明
<p>十二、本校教師升等，就現職之研究、教學、服務與輔導等表現評審，各項目所佔比例分別為研究成績(60%)、教學成績(20%)、服務與輔導成績(20%)。其成績核計，依下列規定辦理：</p> <p>(一)系級教評會初審升等通過標準： 教學成績、服務與輔導成績均須達七十分以上(均以一百分為滿分計算)。</p> <p>(二)院教評會複審升等通過標準： 1. 研究成績、教學成績、服務與輔導成績均須達七十分以上(均以一百分為滿分計算)。 2. 研究成績依院級著作外審結果審查之，送請校外學者專家三人審查，獲二人以上審查成績達七十分者為通過。 3. 研究、教學、服務與輔導之內涵、評審基準，以及升等審查通過之標準由各學院自訂。</p> <p>(三)校教評會決審升等通過標準： 1. 研究成績依校級著作外審結果審查之，送請校外學者專家三人審查，獲二人以上審查成績達七十分者為通過。 2. 以文憑升等者，得依院教評會複審通過逕行決議。</p> <p>(四)申請升等教師，其最近三年內因進修、講學、研究、</p>	<p>十二、本校教師升等，就現職之研究、教學、服務與輔導等表現評審，各項目所佔比例分別為研究成績(60%)、教學成績(20%)、服務與輔導成績(20%)。其成績核計，依下列規定辦理：</p> <p>(一)系級教評會初審升等通過標準： 教學成績、服務與輔導成績均須達七十分以上(均以一百分為滿分計算)。</p> <p>(二)院教評會複審升等通過標準： 1. 研究成績、教學成績、服務與輔導成績均須達七十分以上(均以一百分為滿分計算)。 2. 研究成績依院級著作外審結果審查之，送請校外學者專家三人審查，獲二人以上審查成績達七十分者為通過。 3. 研究、教學、服務與輔導之內涵、評審基準，以及升等審查通過之標準由各學院自訂。</p> <p>(三)校教評會決審升等通過標準： 1. 研究成績依校級著作外審結果審查之，送請校外學者專家三人審查，獲二人以上審查成績達七十分者為通過。 2. 以文憑升等者，得依院教評會複審通過逕行決議。</p> <p>(四)申請升等教師，其最近三年內因進修、講學、研究、</p>	<p>1. 新增第二項、第三項。 2. 為發展多元升等制度，增加得以教學實務成果、技術應用成果替代專門著作之規定，審查基準校教評會另訂之，各學院並應訂定該學院教師以教學實務升等及技術應用升等之基本門檻。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>借調、延長病假而無教學服務成績者，得向前追計與相同年數之教學服務成績。</p> <p><u>本校教師得以教學實務成果或技術應用成果替代專門著作提送升等。</u></p> <p><u>教學實務升等及技術應用升等之審查基準由校教評會另訂之；各學院並應訂定該學院教師以教學實務升等及技術應用升等之基本門檻。</u></p>	<p>借調、延長病假而無教學服務成績者，得向前追計與相同年數之教學服務成績。</p>	

人事室提案三

國立臺北護理健康大學教師聘任及升等審查作業要點(現行條文)

壹·總則

- 一、國立臺北護理健康大學(以下簡稱本校)教師之聘任及升等，除依[教育人員任用條例]暨其施行細則、[專科以上學校教師資格審定辦法]等有關法規辦理外，悉依本要點辦理之。
- 二、本校教師之新聘及升等資格分三級審查，由各系(所、中心)教師評審委員會(以下簡稱系級教評會)初審，提經各所屬學院教師評審委員會(以下簡稱院教評會)複審並經本校教師評審委員會(以下簡稱校教評會)決審後，報請教育部審定。
- 三、本校新聘教師及教師升等，應在系(所、中心)編配教師名額內為之。

貳·新聘

- 四、本校新聘專任教師其資格審查應依相關規定辦理之。
- 五、新聘教師如無適當科目請其任教時，以不提聘為原則。
- 六、本校新聘教師，除特殊情況外，第一學期擬聘者，應於八月一日前聘定，第二學期擬聘者，應於二月一日前聘定。
- 七、新聘教師程序如下：
 - (一)新聘專任教師應本公平、公正、公開之原則於傳播媒體或學術刊物刊載徵聘資訊。
 - (二)各系(所、中心)就所缺師資應組成教師甄選小組，公開辦理甄選(得以試教、面談或口試等方式進行)，經系級教評會初審通過後，由各系(所、中心)填具[擬聘教師申請表]，經系(所、中心)主任(所長)簽核，連同學、經歷證件影本及相關資料與有關著作或發明，提院教評會複審。
 - (三)學院辦理專門著作審查。
 - (四)經院教評會複審通過後，[擬聘教師申請表]由院長簽核，提校教評會決審。
 - (五)校教評會再審經出席委員過半數以上通過後，陳請校長核定聘任之。
前項教師甄選小組，依本校專任教師甄選小組組織及運作辦法規定辦理。
- 八、各級教評會對新聘教師之主要審議標準如下：
 - (一)教師資格：本校新聘教師分為教授、副教授、助理教授、講師四級，應依教育人員任用條例有關規定審查其教師資格。
 - (二)學術成就或貢獻：以所得學位及已出版之著作或發明為準。
 - (三)經歷：以教學年資及服務成績為原則，其在研究機構從事研究，或在其他機構從事與所習學科有關之專門職業或職務，著有成績並有專門著作者，得依相關規定核計其年資。
 - (四)著作外審標準：新聘教師應依專科以上學校教師資格審定辦法之規定辦理資格審查。已具擬聘同等級教師證書者，由學院辦理外審通過後送校教評會決議；其他新聘教師，依本校相關規定三級三審辦理。
- 九、本校各級教評會審議新聘教師，上、下學期作業時程如下：
 - (一)系級教評會應於四月底、十月底前，完成公開甄選及初審後，提交院教評會。如非以文憑送審者，應提前一個月完成。

- (二)院教評會應於六月十五日、十二月十五日前完成複審，提交校教評會。如非以文憑送審者，應提前一個月完成。
- (三)校教評會應於六月底、十二月底前完成決審，簽報校長核聘。
- 十、新聘教師除業經教育部審定合格者外，應於到職起聘後一個月內備齊資料送交人事室辦理資格審查。

參·升等

- 十一、本校教師升等每學年上、下學期各辦理一次，升等生效時間分別為八月一日、二月一日，處理期間為六個月，其程序如下：
- (一)各級教師，符合本要點有關規定，且各該類科各級教師有名額者，得於每年七月十五日或一月十五日前，由申請人填具[升等申請表]、[教學服務成績考核表](依各學院自訂之表格)，檢同學位證書或送審著作(含代表、參考著作)四份及[教師著作審查基本資料]、教師證書、經歷證件影本向各所屬單位提出升等之申請，逾期不予受理。
- (二)系(所、中心)應在收件一週內將擬升等教師資料送交人事室審查任教年資及著作之形式要件，符合資格者，送請各所屬單位，由各系(所、中心)主任(所長)簽核，並依序提經系級教評會會議初審。初審通過之升等案件，系(所、中心)應於八月底或二月底前提送各所屬學院教評會辦理複審。
- (三)系級教評會應提出六至十位著作審查人參考名單，申請人得提出不欲接受審查之人選至多三人[著作、作品審查迴避名單]，但應敘明理由。
- (四)學院彙整各系級教評會提出著作審查人參考名單、申請人提出[著作、作品審查迴避名單]，由院長自參考名單或專家人才庫圈選校外專家學者三人送請著作審查；俟外審作業完畢，審查結果提院教評會審議。經決議通過複審後，應於十月十五日、四月十五日前提送校教評會決審。以著作升等者，院教評會併提出六至十位著作審查人參考名單送人事室辦理校級著作外審。
- (五)以著作升等者，人事室彙整院教評會提出之「著作審查人參考名單」、「著作、作品審查迴避名單」、「教師著作審查基本資料」簽會教務長核對教育部編印之「大專校院碩博士班概況」增補審查人選後，陳請校長遴選校外專家學者三人送請著作審查。俟外審作業完畢，應於十二月底、六月底前將審查結果提校教評會審議。升等通過者，人事室應於各年一月底、當年七月底前報請教育部核定並核發證書。
- (六)各級教評會審議結果應書面通知當事人，未獲通過者並檢附著作審查意見(含優缺點)，但審查委員及審查分數應予保密。
- (七)論文(著作)外審審查人員之遴聘原則：
1. 應迴避與當事人關係特殊或密切連繫的人員(碩博士論文指導教授、以博士論文送審時之學位口試委員、代表著作之合著人、配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親等)。
 2. 審查人以教授為原則，若無適當之教授人選，對於送審副教授以下資格者，可以副教授擔任之，但不得低階高審。
 3. 審查人專長領域具成就或信譽者。
- 十二、本校教師升等，就現職之研究、教學、服務與輔導等表現評審，各項目所

佔比例分別為研究成績(60%)、教學成績(20%)、服務與輔導成績(20%)。
其成績核計，依下列規定辦理：

(一)系級教評會初審升等通過標準：

教學成績、服務與輔導成績均須達七十分以上(均以一百分為滿分計算)。

(二)院教評會複審升等通過標準：

1. 研究成績、教學成績、服務與輔導成績均須達七十分以上(均以一百分為滿分計算)。
2. 研究成績依院級著作外審結果審查之，送請校外學者專家三人審查，獲二人以上審查成績達七十分者為通過。
3. 研究、教學、服務與輔導之內涵、評審基準，以及升等審查通過之標準由各學院自訂。

(三)校教評會決審升等通過標準：

1. 研究成績依校級著作外審結果審查之，送請校外學者專家三人審查，獲二人以上審查成績達七十分者為通過。
2. 以文憑升等者，得依院教評會複審通過逕行決議。

(四)申請升等教師，其最近三年內因進修、講學、研究、借調、延長病假而無教學服務成績者，得向前追計與相同年數之教學服務成績。

十三、申請升等教師任教年資之計算，以歷年所實際接受之聘書，配合教育部所頒現職證書所載起資年月推算至申請升等該學期結束時為止(一月或七月)。凡核准在國內外全時間講學、實習之年資，除因公奉准帶職帶薪者外，均不得採計升等年資。

教師進修學位，自九十五年六月起擬定學位論文研究方向前應先送系級教評會審核是否與同意進修之領域相關，如不相關，須延後一年始准予申請升等。

十四、送審著作經初審、複審、決審如有違反學術倫理情事者，依本校教師違反送審教師資格處理要點處理，要點另訂之。

十五、教評會受理教師升等案件之審查程序如下：

(一)系級教評會

1. 審查升等教師之學位證件，或著作是否與任教科目相關。
2. 審查教師研究、教學、服務與輔導資料，並評定教學、服務與輔導成績。
3. 決定是否送請院教評會複審。

(二)院教評會

1. 審查教師研究、教學、服務與輔導資料，並評定成績，符合者再辦理著作審查。
2. 學院辦理著作外審：論文、著作送請校外學者專家三人審查。
3. 依各學院之聘任升等細則計算總成績，通過者送校教評會決審。

(三)校教評會

1. 學校辦理著作外審：以著作升等者，人事室將院教評會複審通過之升等著作送請校外專家學者三人審查。(院、校著作審查學者專家不得重複)。
2. 校教評會依照外審結果及學院所送之資料文件及升等教師之研究、教學、服務資料，進行審議。

各級教評會在審查過程中，如有認定之疑義，應予申請人書面或口頭辯明之機會。

十六、教師申請升等案件，如有下列情形之一者，各級教評會不予受理審查：

- (一) 未奉核准在國內外進修，以新學位申請升等者。
- (二) 現職教師在留職停薪、延長病假或全時間進修中，未實際授課者。
- (三) 兼任教師在本校服務未滿二年者，但本校與校外機構之產學合作（建教合作）契約另有約定，且符合相關法令資格規定者及為配合臨床實習場所教學需要，兼任教師在本校兼任滿一年（累積二學期）後，經系級教評會同意推薦，提校教評會通過，且符合相關法令資格規定者，不在此限。
- (四) 因提出申覆、教師申訴，經人事室報請教育部保留年資，該救濟案件尚未評議決定者。
- (五) 最近一次教師評鑑未通過者。

十七、申請升等之教師不服各級教評會審查決議，得於收到決議書之次日起七個工作天內，以書面敘明理由向上一級教評會提出申覆。

申請升等之教師對於申覆結果不服或對於校教評會之決議不服，得於收到決議書後三十日內，向本校教師申訴評議委員會提出申訴，或依訴願程序提起救濟。

肆·改聘、不續聘、解聘

十八、本校教師改聘規定如下：

- (一) 教師經依升等程序並報請教育部審查通過者，由本校辦理改聘。
- (二) 兼任教師之改聘，每學期辦理一次。當年八月以前取得資格並完成申請者，自當年八月一日起改聘；當年九月以後至次年二月以前取得資格並完成申請者，自次年二月一日起改聘。
- (三) 教師之改聘程序比照本要點第七點有關新聘教師之程序辦理。

十九、本校教師如發生應予解聘、停聘、不續聘情事者，應由系（所、中心）詳述理由及法令依據，經系級教評會、院教評會及校教評會決議通過後，陳請校長於十日內轉報教育部核准，同時以書面附理由通知當事人。

各級教評會審議停聘、解聘、不續聘案件時，應予當事人答辯機會。

專任教師未經決議不續聘者，視為同意續聘。

自九十五學年起新進教師（含講師、助理教授、副教授），自到職日起八年內未通過取得高一等級教師證書者，第九年起不予續聘。留職停薪得折半計算延長期間，至多延後一年。女性教師因懷孕生產，得延長其升等年限一年。自九十九學年度起兼任本校一、二級主管或副主管之年資得同數計算延長其升等年限。不續聘程序依第一項、第二項規定辦理。

兼任教師之續聘，應檢附教學評量，提系級教評會及校教評會評審。自 99 學年度起，兼任教師授課科目之教學滿意度或教學評量平均須達 3.5 級分，或經系級教評會審定達 3.5 級分標準者，始能續聘。

伍·附則

二十、新聘教師經教育部審查未具相當等級教師資格者，予以改聘或撤銷其聘任。

二十一、教師以作品、成就證明、技術報告送審者，其評審辦法依據專科以上學校教師資格審定辦法規定辦理。

二十二、兼任教師之送審資格審查，依本校升等規定辦理。

二十三、各學院應依據本要點訂定其聘任升等審查細則；該細則經院教評會通過，報校教評會核備後施行。

二十四、本要點未盡事宜依其他現行法令規定辦理。

二十五、本要點經校務會議通過，奉校長核定後實施，修正時亦同。

人事室提案四(返回)

國立臺北護理健康大學組織規程第 7 條、第 15 條修正條文案草案對照表

擬修正條文	原條文	說明
<p>第七條本校得置副校長一至三人，襄助校長處理校務，並推動學術研究。由校長遴選<u>教授</u>以上教師聘兼之，或以契約方式進用校外人士擔任。副校長之任期，以配合校長任期為原則，得每年發聘一次，如有重大事由，得由校長於任期屆滿前免除其副校長職務。</p>	<p>第七條本校得置副校長一至三人，襄助校長處理校務，並推動學術研究。由校長遴選<u>副教授</u>以上教師聘兼之，或以契約方式進用校外人士擔任。副校長之任期，以配合校長任期為原則，得每年發聘一次，如有重大事由，得由校長於任期屆滿前免除其副校長職務。</p>	<p>一、103 學年度技專校院改名改制後審查作業評鑑報告行政類建議事項：學校「組織規程」第 7 條明訂副校長由副教授以上教師兼任，然第 8 條規定學院院長應具備教授資格，雖未違反「大學法」相關規定，惟是否有符合行政管理，建議再加斟酌。</p> <p>二、依上開建議事項修正。</p>
<p>第十五條圖書館置館長一人，主持全校圖書管理事宜，由校長聘請副教授以上<u>具專業知能之教師</u>兼任或由<u>專業人員</u>擔任之；各組置組長一人，由職員擔任或聘請講師以上教學或研究人員兼任之。並視需要置職員若干人。</p>	<p>第十五條圖書館置館長一人，主持全校圖書管理事宜，由校長聘請副教授以上<u>人員</u>兼任或由<u>職員</u>擔任之；各組置組長一人，由職員擔任或聘請講師以上教學或研究人員兼任之。並視需要置職員若干人。</p>	<p>依教育部函，加註圖書館館長由專業人員、具專業知能教研人員兼任之規定。</p>

人事室提案四 國立臺北護理健康大學組織規程（現行條文全文）

第一條 本規程依大學法第三十六條暨有關規定訂定之。

第二條 本校定名為國立臺北護理健康大學（以下簡稱本校）。

第三條 本校以培育健康科學專業人才，服務社會為宗旨。

第四條 本校設下列各學院、系、所、組及通識教育中心，並得設跨院、系、所之學位學程：

一、護理學院

(一) 護理系：四年制學士班、二年制學士班、二年制進修學士班、碩士班、碩士在職專班、博士班。

(二) 護理助產研究所：碩士班。

(三) 中西醫結合護理研究所：碩士班。

(四) 醫護教育研究所：碩士班。

二、健康科技學院

(一) 健康事業管理系：四年制學士班、二年制學士班、二年制進修學士班、碩士班、碩士在職專班。

(二) 資訊管理系：四年制學士班、碩士班。

(三) 旅遊健康研究所：碩士班。

(四) 長期照護研究所：碩士班。

(五) 聽語障礙科學研究所：碩士班、碩士在職專班。

(六) 學士後長期照護學位學程。

三、人類發展與健康學院

(一) 嬰幼兒保育系：四年制學士班、二年制學士班、碩士班。

(二) 運動保健系：四年制學士班、碩士在職專班。

(三) 生死與健康心理諮商系：四年制學士班、碩士班。

本校於必要時得報請教育部核定調整或增減院、系、所、組或學位學程及通識教育中心。

另因教學研究所需之相關醫療機構得列為本校之教學醫院。

第五條 本校置校長一人，綜理校務；任期四年，得連任一次。

校長於第一次任期屆滿決定連任時，應於屆滿十個月前召開校務會議，由校務會議中之出席代表互推一人為主席，主持會議，校務會議出席代表應對校長推動校務及參考教育部對校長續任評鑑結果行使是否續任之同意權。如經二分之一（含）以上代表出席並獲得出席代表二分之一（含）以上同意，則報請教育部續聘。如未達上項連任同意人數時，則依本條第三項規定辦理。

本校於校長任期屆滿十個月前決定不連任、未通過連任或因故出缺後二個月內，組成校長遴選委員會，遴選新任校長報教育部聘任。

校長自八月一日或二月一日起聘為原則；於任期中因故出缺，新任校長聘期重新起算；在尚未完成新任校長遴聘程序前，由學校建議適當人選報教育部核派代理校務。

本校依「國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法」訂定校長遴選辦法，經校務會議通過後實施。

本校校長去職方式如下：

一、任期屆滿，未再續聘。

二、自動辭職。

三、任內退休、資遣或因其他不可抗力因素無法繼續擔任校長職務。

四、依教育人員任用條例第三十一條規定經教育部解聘。

五、其他原因去職。

前項第五款校長之去職，須經校務會議代表總數二分之一（含）以上連署，提案成立後，經代表以無記名投票獲代表總數三分之二（含）以上同意，始應去職。

第六條 本校校長卸任後，應依其所具之教師資格聘任之。

第七條 本校得置副校長一至三人，襄助校長處理校務，並推動學術研究。由校長

遴選副教授以上教師聘兼之，或以契約方式進用校外人士擔任。副校長之任期，以配合校長任期為原則，得每年發聘一次，如有重大事由，得由校長於任期屆滿前免除其副校長職務。

第八條本校各學院、系(所)、中心各置院長、主任(所長)一人，任期三年，得連任一次，由各該院、系(所)、中心組成遴選委員會或由各該系(所)、中心專任教師遴選專任教授或專任副教授，報請校長聘兼之，主持院、系(所)、中心業務。並視需要置職員若干人。

學院院長應具備教授資格；系(所)、中心主任、所長應具備副教授以上資格。

學位學程主任由校長自共同設立學位學程之學院、系(所)之院長、系(所)主任、所長或通識教育中心主任中擇一聘兼之，免兼時亦同。

各學院院長及系(所、中心)主任(所長)之續任應經院務會議或系(所、中心)務會議代表之一定人數決議或依其遴選辦法規定程序，報請校長續聘之。

學院院長或系(所、中心)主任(所長)因重大事由經院務會議或系(所、中心)務會議之一定人數決議後，得由校長於任期屆滿前免除院長或系(所、中心)主任(所長)職務。

學院院長及系〔所、中心〕主任、所長之選任、續聘、解聘之程序、遴選委員會組織運作及其他遵行事項，應規定於學院院長遴選辦法及系(所、中心)主任、所長遴選辦法。其辦法經校務會議通過後施行。

各學院因負責全國性特色中心業務或因特殊需求，循行政程序，經校長同意後，得置副院長，輔佐院長推動院務，任期三年，得每年發聘一次，得連任一次，由副教授以上教師兼任。副院長由該學院院長提請校長聘兼，其續聘、解聘之程序亦同。

各系學生人數每五百人，得置副主任一人，輔佐主任推動學務，任期三年，得每年發聘一次，得連任一次，由副教授以上教師兼任。副主任之遴選、續聘、解聘經系務會議通過，報請校長聘(免)兼之。新設立之學院、系(所)通識教育中心第一任院長、主任(所長)由校長遴聘之。並應於一年內依院長遴選辦法或系(所、中心)主任、所長遴選辦法完成遴選，報請校長擇聘之。

第九條本校設下列單位：

- 一、教務處：設註冊、教學業務、學術服務、教學成長四組及教學卓越中心，掌理註冊、課務、教學業務、在職進修、學術服務、教學資源、教師發展、學生成長及其他教務事項。
- 二、學生事務處：設生活輔導、課外活動指導、就業輔導、進修服務、陸生輔導五組及健康中心、學生輔導中心，掌理心理輔導、生活輔導、課外活動指導、衛生保健、健康促進、就業輔導及其他學務事項。
- 三、總務處：設文書、事務、出納、營繕、經營管理五組，掌理文書、事務、出納、營繕、經營管理及其他總務事項。
- 四、研究發展處：設企劃、產學合作、國際暨兩岸教育三組及健康照護產學營運中心、育成中心。負責校務發展、學術交流、學生實習、產學合作、健康照護產學營運、創新育成等相關業務。
- 五、電子計算機中心：設教學資訊、系統設計、資訊網路三組，負責電子計算機業務。
- 六、圖書館：設採購編目、典藏閱覽、資訊服務三組，負責蒐集教學研究資料，提供資訊服務。
- 七、秘書室：辦理秘書事務，並設校友服務中心辦理校友服務事務。
- 八、人事室：辦理人事事務。
- 九、主計室：辦理歲計、會計、統計事務。
- 十、體育室：設教學活動組及場地器材組，負責體育教學、體育

活動、場地與器材之維護與借用等業務。

十一、軍訓室：負責軍訓課程之規劃與教學及學生輔導。

十二、環境安全衛生室：負責維護環境及安全衛生相關事宜。

十三、推廣教育中心：設進修教育、推廣服務二組，掌理推廣教育事宜。

前項各處、中心、館、室及各組，於必要時得報請教育部核准增減或合併之。

第十條 教務處置教務長一人，主持全校教務事宜，副教務長一人，襄助教務長處理處務，教務長由校長聘請教授兼任之；副教務長由校長聘請副教授以上教師兼任之；各組置組長一人，由職員擔任或聘請講師以上教學或研究人員兼任之。教學卓越中心主任由副教務長兼任。並視需要置職員若干人。

第十一條 學生事務處置學生事務長一人，主持全校學生事務事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任之；各組置組長一人，各中心置主任一人，就業輔導組組長由職員擔任或聘請講師以上教學或研究人員兼任之，生活輔導組組長由講師級以上之教學、研究人員或軍訓教官兼任之，餘聘請講師以上教學或研究人員兼任。並視需要置職員若干人。

第十二條 總務處置總務長一人，主持全校總務事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任或由職員擔任之；各組置組長一人，由職員擔任或聘請講師以上教學或研究人員兼任之。並視需要置職員若干人。

第十三條 研究發展處置研發長一人，主持全校校務發展相關事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任之；各組置組長一人，聘請講師以上教學或研究人員兼任之，或由職員擔任；各中心置主任一人，由校長聘請講師以上教學或研究人員兼任之。並視需要置職員若干人。其設置辦法經校務會議通過後實施。

第十四條 電子計算機中心置中心主任一人，主持全校電子計算機事宜，由校長聘請副教授以上教師兼任之；各組置組長一人，聘請講師以上教學或研究人員兼任，或由職員擔任之。並視需要置職員若干人。其設置辦法經校務會議通過後實施。

第十五條 圖書館置館長一人，主持全校圖書管理事宜，由校長聘請副教授以上人員兼任或由職員擔任之；各組置組長一人，由職員擔任或聘請講師以上教學或研究人員兼任之。並視需要置職員若干人。

第十六條 教師兼任之行政單位主管之任期，以三年為一任，得每年發聘一次，得連任一次，並得配合校長任期酌予調整。

校長卸任時，副校長、教務長、學生事務長、總務長、研發長、主任秘書，前述由教師或研究人員兼任之職務，應於新任校長就職時，提出辭呈。

教師兼任之學術單位主管，以三年為一任，得每年發聘一次，並得連任一次。

第十七條 秘書室置主任秘書一人，綜理秘書室業務，由校長聘請副教授以上教師兼任或由職員擔任之。校友服務中心置主任一人，由校長聘請講師以上教學或研究人員兼任之。並視需要置職員若干人。

第十八條 人事室置主任一人，秘書、專員、組員若干人，依法辦理人事管理事項。

第十九條 主計室置主任一人，組長、組員若干人，依法辦理歲計、會計及統計事項。

第二十條 體育室置主任一人，體育教師、運動教練若干人。主任由校長聘請助理教授以上之體育教師兼任之；各組置組長一人，聘請講師以上教學或研究人員兼任之，或由職員擔任。並視需要置職員若干人，負責體育教學、體育活動、場地與器材之維護與借用等業務。

第二十一條 軍訓室置主任一人，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。

第二十二條 環境安全衛生室置室主任一人，負責維護環境及安全衛生相關事宜，由校長聘請副教授以上教師或研究人員兼任或由職員擔任之。並

視需要置職員若干人。

第二十三條 推廣教育中心置中心主任一人，負責推廣教育事宜，由校長聘請副教授以上教師或研究人員兼任或由職員擔任之；各組置組長一人，得聘請講師以上教學或研究人員兼任之或由職級相當職員擔任之。並視需要置職員若干人。其設置辦法經校務會議通過後實施。

第二十四條 本校因教學、研究、服務及推廣之需要，設下列各單位：

- 一、專業實務能力鑑定中心：中心主任一人，由校長聘請副教授以上教師兼任之；下設評量組及行政組二組，各組置組長一人，由校長聘請講師級以上教學或研究人員兼任之，或由職員擔任之。
- 二、長期照護教育與研發中心：中心主任一人，由校長聘請副教授以上教師兼任之；下設教育訓練、研究發展、技術合作三組，各組置組長一人，由校長聘請助理教授以上教學或研究人員兼任之，或由職員擔任之，並視需要置職員若干人。

各單位之設置辦法另訂之，其設置辦法經校務會議通過後實施。

本校得視實際需要附設有關機構及增設各種研究中心，其設置辦法經校務會議通過後實施。

第二十五條 (刪除)。

第二十六條 本校教師分教授、副教授、助理教授及講師四級，從事教學、研究、輔導及協助學校校務行政工作事宜。

本校教學及研究工作之需要，得置助教協助之。

本校為研究需要得延聘研究人員從事研究計畫。

本校為教學需要得聘任專業技術人員，以擔任專業或技術科目之教學。

本校編制內專任教師之聘任，分為初聘、續聘及長期聘任三種。依大學法第十九條規定辦理之。

本校因教學、研究等需要，得聘任專案計畫教學人員及研究人員，以從事教學、研究、輔導及服務工作。

專案計畫教學人員得兼任本校行政及學術主管，專案計畫研究人員得兼任本校行政主管，除不得行使法令中編制內教師或編制內研究人員始具之權利(含選舉權與被選舉權)外，得擔任本校其餘各級會議及委員會之委員或出席各級會議，並參與選舉。

第二十七條 本校置專門委員、秘書、技正、專員、輔導員、組員、社會工作員、技士、技佐、助理員、辦事員、書記若干人。

本校置醫師、藥師、護理師、營養師、護士若干人，醫師，必要時得遴用公私立醫療機構醫師兼任。

本校依九十年八月二日修正前「公立大專校院稀少性科技人員遴用資格及待遇辦法」進用之稀少性科技人員繼續留用至離職為止。

第二十八條 本校設校務會議，議決校務重大事項，以校長、副校長、教師代表、學術與一級行政主管、職員代表、學生代表及其他人員組成之；教師代表應經選舉產生，其人數不得少於全體會議人員二分之一，教師代表中具備副教授以上教師資格者，以不少於教師代表人數之三分之二為原則；學生代表出席校務會議之代表比例不得少於會議成員總額十分之一。校務會議由校長召集並為主席審議下列事項：

- 一、校務發展計畫及預算。
- 二、組織規程及各種重要章則。
- 三、學院、系、研究所、通識教育中心及附設機構之設立、變更與停辦。
- 四、教務、學生事務、總務、研究及其他校內重要事項。
- 五、有關教學評鑑辦法之研議。
- 六、校務會議所設委員會或專案小組決議事項。
- 七、會議提案及校長提議事項。
- 八、其他有關校務之重要事項。

前項職員代表二人、及其他人員二人(軍訓教官及助教代表一人，技工及工友代表

一人)，應公開選舉產生；學生代表應由經選舉產生之學生代表出席校務會議，並出席與其學業、生活及訂定獎懲有關規章之會議。
校務會議由校長召開，每學期至少召開一次；經校務會議應出席人員五分之一以上請求召開臨時校務會議時，校長應於十五日內召開之。

校務會議下設下列委員會：

- 一、經費稽核委員會：置委員七人至十五人，稽核經費運用相關事宜，其設置要點另訂之。
- 二、校務基金管理委員會：置委員七人至十五人，審議校務基金收支、保管及運用等相關事宜，其設置要點另訂之。
- 三、校園規劃委員會：置委員十三人至十五人，規劃或審議未來及現有校地使用、空間分配及校園建設等相關事宜，其設置要點另訂之。

校務會議必要時得設各種委員會或專案小組，處理校務會議交議事項。

第二十九條本校設行政會議，以校長、副校長、教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、各系主任、所長、通識教育中心主任及其他單位主管組成之；校長為主席，討論本校重要行政事項。

第三十條本校設下列會議：

- 一、教務會議：由教務長、學生事務長、總務長、各學院院長、各系主任、各研究所所長、通識教育中心主任、研究發展處研發長、圖書館館長、電子計算機中心中心主任及專任教師代表、學生代表組成之；教務長為主席，每學期至少召開一次，討論有關教務重要事項。必要時得邀請有關人員列席。
- 二、學生事務會議：由學生事務長、教務長、總務長、各學院院長、各系主任、各研究所所長、通識教育中心主任、專任教師代表三至五人及學生代表一至四人組成之；學生事務長為主席，每學期至少召開一次，討論本校有關學生事務之重要事項，必要時得邀請有關人員列席。
- 三、總務會議：由各學院院長、各系(所、中心)教師代表一人及一級行政主管組成之；總務長為主席，每學期至少召開一次，討論有關總務重要事項。必要時得邀請有關人員列席。
- 四、院務會議：以各學院院長、副院長、各系主任、所長、副主任及推選產生之專任教師組成之，以學院院長為主席，每學期至少開會二次，必要時得召開臨時會議，討論該學院教學、研究及有關院務事宜。
- 五、系、所務會議：以各系主任、所長及本系、所全體專任及受邀參加之合聘教師組成之；系主任、所長為主席，每學期至少召開會議二次，必要時得召開臨時會議，討論本系、所教學、研究及有關係、所務事宜，必要時得邀請系、所助教及其他有關人員列席。通識教育中心業務會議得比照辦理。

第三十一條本校設校、院、系(所、通識教育中心)等各級教師評審委員會，評審有關教師之聘任、聘期、升等、停聘、解聘、不續聘、資遣原因之認定等事宜。研究人員、專業技術人員比照辦理。

本校各級教師評審委員會之組成方式及運作規定，經校務會議通過後施行。

第三十二條 本校設教師申訴評議委員會，評議有關教師解聘、停聘及其他決定不服之申訴。其設置要點經校務會議通過後實施。

本校設教官申訴評議委員會，評議有關教官申訴案件，置委員九至十一人，由校長遴聘之，主席由委員互選產生，任期均為二年。其作業流程依教育部「高級中等以上學校軍訓教官申訴處理作業規定」辦理。

本校設職員申訴評議委員會，評議職員對學校所提供之工作條件或所為之管理認為有不當者之申訴。其組織及評議要點另訂，經校務會議通過後實施。

- 第三十三條 本校設性別平等教育委員會，負責推動性別平等教育，處理校園性騷擾、性侵犯事件工作。其設置要點由學校擬訂，經校務會議通過後實施。
- 第三十四條 本校得視實際需要設立各種委員會或小組。
- 第三十五條 本校設學生申訴評議委員會，受理學生、學生會及其他相關學生自治組織不服學校之懲處或其他措施及決議之事件，以保障學生權益。其設置辦法另行訂定，經校務會議通過後實施。
- 第三十六條 本校應輔導學生成立由全校學生選舉產生之學生會及其他相關自治組織，以增進學生在校學習效果，自治能力，及處理學生在校學習、生活與權益有關之事項。
學生為前項學生會當然會員，學生會得向會員收取會費；學校應依學生會請求代收會費。
學生自治團體之組織、運作方式另以辦法訂定，經校務會議通過後實施。
- 第三十七條 學生出席校務會議、學生事務會議及學生申訴評議委員會等之學生代表應以選舉產生之。
- 第三十八條 本校教職員員額編制表另訂，並報請教育部核定後實施，職員員額編制表應函送考試院核備。
- 第三十九條 本規程未盡事宜，悉依照有關教育法令之規定。
- 第四十條 本規程經校務會議通過，報請教育部核定後實施，修正時亦同。

學務處提案五(返回)

導師辦法修訂對照表

增修條文	原條文	說明
<p><u>第九條</u> 為提昇本校導師輔導效能與品質及表彰熱心關懷學生之績優導師，應訂定本校績優導師獎勵要點，以明列導師效能指標及績優導師獎勵方式，評選出各學院績優導師1至2位，予以獎勵及公開表揚，並彙整績優導師相關事蹟與協助導生之心得刊載之，以彰顯績優導師之功能與重要性。</p> <p><u>每學年度績優導師代表得繼續參加次年度教育部相關獎勵案代表本校之薦送評選，獲代表者則頒給獎牌以茲獎勵。</u></p> <p>前<u>三</u>項獎勵所需之經費，由學務處編列支應。</p>	<p><u>第九條</u> 為提昇本校導師輔導效能與品質及表彰熱心關懷學生之績優導師，應訂定本校績優導師獎勵要點，以明列導師效能指標及績優導師獎勵方式，評選出各學院績優導師1至2位，予以獎勵及公開表揚，並彙整績優導師相關事蹟與協助導生之心得刊載之，以彰顯績優導師之功能與重要性。</p> <p>前項獎勵所需之經費，由學務處編列支應。</p>	<p>一、增修本條文第二項條文及，第三項部分文字。</p> <p>二、第二項條文係為配合教育部獎勵案作業時間，以及本校績優導師作業。可銜接自學年度結束後(8~10月)辦理校內績優導師，依往例於10月校慶時公開表揚，後再經本校評選，及備妥相關文書作業，送教育部及分區學校辦理選拔事宜。</p> <p>三、第三項條文之支應項目較原條文增加，故修訂獎勵獎狀、獎金與獎牌等項目所需之經費支應來源。</p>

提案五

國立臺北護理健康大學導師辦法

101年9月26日校務會議修訂通過

101年1月18日校務會議修訂通過

99年7月21日校務會議修訂通過

- 第一條 國立臺北護理健康大學（以下簡稱本校）為培養學生健全品格，並依據教師法第十七條訂定本辦法。
- 第二條 本校導師制之決策與督導，由校長擔任之。
學生事務長襄助校長綜理全校導師制度之規劃與實施，並協調各院主任導師推動全校性導師事務工作。
- 第三條 本校導師分為：
一、院主任導師：經校長聘任由各院院長兼任之。
二、系（所）主任導師：經校長聘任由各系主任、所長兼任之。
三、導師：由系（所）推薦，經校長遴聘擔任之。
- 第四條 導師事務工作之實施，以院為辦理單位，並設立院導師工作委員會，以各系、所推派所屬系（所）導師代表若干人組成，由院主任導師擔任主席。
院主任導師工作職責如下：
一、召開院導師工作委員會，訂定及修正「院教師擔任導師要點」，其中應包含系（所）導師遴聘及推薦原則、系（所）導生輔導費之分配及支用規則、主任導師工作費等。
二、每學期至少召開一次院導師會議，院導師會議紀錄或建議事項須送學生事務處備查或錄案處理。
三、協調各系（所）推動導師各項事務工作與活動。
四、出席本校有關導師事務之各項會議，並將會議事項及內容轉知所屬系（所）導師知悉。
五、其他法令規定之事項。
- 第五條 系（所）主任導師職責如下：
一、主持系（所）導師會議。
二、推薦該系（所）班導師名單。
三、協助導師輔導學生之諮詢或轉介。
四、出席本校有關導師事務之各項會議，轉知校方與導師雙方之事務及意見。
五、其他法令規定事項。
- 第六條 導師職責如下：
一、協助導生緊急事件之處理及聯繫。導生發生身心、學業或生活上之危急狀況，導師應提供必須之協助，於必要時與其家人聯繫，且通報系（所）主任導師及學生事務處，轉介相關資源單位，並予以保密。

- 二、安排「導師時間」，定期與導生聚會，傳達校務訊息及導生意見處理。
- 三、評定操行成績、提報獎懲，並將參與班級活動與會談作成紀錄。
- 四、輔導導生專業學習與選課規劃、生涯發展及生活適應。
- 五、應出席本校舉辦之導師會議及相關活動。
- 六、其他委辦事項。

第七條 系（所）主任導師應於每學年度開始前一個月，依各院訂定之「院教師擔任導師要點」，或參考本辦法第六條導師職責、績優導師獎勵辦法之導師效能指標後，將推薦導師建議名單送交院導師工作委員會查核後由學生事務處彙整，經校長同意後聘任之。
導師如遇更調或留職停薪等情形異動時，應於異動前一個月提出，由系、所主任導師遴選其他教師代理，依前項程序辦理，經校長同意後另聘任之。
導師職務停止時其權利與義務亦同時停止。

第八條 導師以輔導學生事實為前提，執行本辦法第六條業務職責支領之費用稱為「導生輔導費」，由本校依據支出成本計算後訂定每位導生輔導費用之基準，並編列預算支應。
「導生輔導費」用以支付導師輔導費及各班辦理導生活動費用之補助，其比例以各佔百分之五十為原則，各系（所）可依所屬學院之「院教師擔任導師要點」規範自行調整，惟導生活動費之比例不得少於百分之二十。
「導生輔導費」依各系（所）每學期註冊學生數計，於每年三月及十月發給各系、所供導師執行職責時支用，其支用原則由「院教師擔任導師要點」規範。每名導生輔導費之計算基準，另由行政會議訂定之。任畢業班導師之導師費核發至畢業典禮是日為止，該學期則依學期週數比例發放。
如有第七條第二項之情形，則依奉核事項辦理。
本條修正部分自修訂通過次一學期開始實施。

第九條 為提昇本校導師輔導效能與品質及表彰熱心關懷學生之績優導師，應訂定本校績優導師獎勵要點，以明列導師效能指標及績優導師獎勵方式，評選出各學院績優導師 1 至 2 位，予以獎勵及公開表揚，並彙整績優導師相關事蹟與協助導生之心得刊載之，以彰顯績優導師之功能與重要性。
前項獎勵所需之經費，由學務處編列支應。

第十條 為協助本校導師提升導師效能及輔導品質，對達到本校導師效能指標（參見本校績優導師獎勵要點訂定之導師效能指標）二項以上，或對導生互動班級經營有困難者，列為提供協助與輔導之對象。
導師接受輔導後，次學年度之效能指標仍有兩項以上（含）未達成者，得不列入下一學年度推薦遴聘之導師。
各學院制定之「院教師擔任導師要點」配合前項說明修訂。

第十一條 本辦法經校務會議通過，報請校長核准後公布實施；修正時亦同。

秘書室提案六(返回)

國立臺北護理健康大學 性侵害、性騷擾或性霸凌防治辦法 修正條文對照表

修正條文內容	原條文內容	修正理由
<p>第十一條 本校校長、教師、職員或工友知悉服務本校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依本法第二十一條第一項規定，應立即按本校防治規定所定權責向本校權責人員通報，並由本校權責單位依相關法律規定向直轄市、縣（市）社政及教育主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。</p>	<p>第十一條 本校校長、教師、職員或工友知悉服務本校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依性別平等教育法第二十一條第一項規定，應立即按本校防治規定所定權責向本校權責人員通報，並由本校<u>學生事務處生活輔導組</u>依相關法律規定向直轄市、縣（市）社政及教育主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。</p>	<p>配合本校「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之修訂，若涉及本校教職員工間所發生之性騷擾相關事件，其管轄受理單位與學生涉入時不同。</p>
<p>第十三條 依本辦法所為之申請調查或檢舉，均得以書面、言詞或電子郵件為之；惟以言詞或電子郵件為之者，事件管轄單位應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p>	<p>第十三條 依本辦法所為之申請調查或檢舉，均得以書面、言詞或電子郵件為之；惟以言詞或電子郵件為之者，<u>學生事務處或事件管轄機關</u>應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p>	<p>配合本校「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之修訂，若涉及本校教職員工間所發生之性騷擾相關事件，其管轄受理單位與學生涉入時不同。</p>
<p>第十七條 本校接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉時，若有任一方為學生者，以學生事務處生活輔導組為收件單位。若無學生涉入者，則以人事室為收件單位。</p>	<p>第十七條 本校接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉時，<u>以學生事務處為收件單位。</u></p>	<p>配合本校「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之修訂，若涉及本校教職員工間所發生之性騷擾相關事件，其管轄受理單位與學生涉入時不同。</p>

秘書室提案六

國立臺北護理健康大學 性侵害、性騷擾或性霸凌防治辦法（原條文）

102.3.13校務會議通過

101.9.24性別平等教育委員會通過

101.1.18校務會議通過

100.12.16性別平等教育委員會通過

第一章 總則

第一條 為落實性別實質平等之教育理念，建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌之預防措施與處理機制，特依據性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十條暨校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（以下簡稱防治準則）第三十四條訂定國立臺北護理健康大學（以下稱本校）性侵害、性騷擾或性霸凌防治辦法（以下簡稱本辦法）。

第二條 本校為積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，採取下列措施：

- 一、 針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
- 二、 針對本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動，並鼓勵其參加校內外相關研習活動，並予以公差登記及經費補助。
- 三、 利用多元管道，公告周知本辦法所規範之事項，並將防治準則第七條及第八條規定納入教職員工聘約及學生手冊。
- 四、 鼓勵校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。
- 五、 鼓勵本校教職員工生接納與尊重性別多元與個別差異。前項第三款規定之內容，應包括下列事項：
 - 一、 校園安全規劃。
 - 二、 校內外教學及人際互動注意事項。
 - 三、 禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示。
 - 四、 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之界定及樣態。
 - 五、 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申請調查程序。
 - 六、 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查及處理程序。
 - 七、 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申復及救濟程序。
 - 八、 禁止報復之警示。
 - 九、 隱私之保密。
 - 十、 其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項。

第二章 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之界定及樣態

第三條 本辦法所稱校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，係指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之任一方為學校校長、教師、職員、工友或學生之情形。本辦法所定之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者。

本辦法所稱教師，係指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。

本辦法所稱職員、工友，係指前項教師以外，固定或定期於學校執行行政事務或庶務之人員。

本辦法所稱學生，指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

第三章 校園安全規劃

第四條 本校應蒐集校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治及救濟等資訊，以編製手冊或設置網站之方式公告週知，並於處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時主動提供予相關人員。

前項資訊之內容應包括防治準則第三條第二項所列事項。

本校應視當事人之身心狀況，於必要時主動轉介至各相關機構，並應對於當事人提供防治準則第二十七條第一項所列協助，其所需費用，納入本校性平會預算支應之。

本校應提供足夠措施保護行為人、申請人、檢舉人、受邀協助調查之人及調查相關人員，並表明言逞報復、恐嚇、誣告及其他不當行為。

第五條 為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，本校應採取下列措施改善校園危險空間：

一、依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。

二、記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。

前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

第六條 本校應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與，公告前條檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

第四章 校內外教學及人際互動注意事項

第七條 本校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務與人際互動時，應

尊重性別多元與個別差異。

第八條 本校教職員工於執行教學、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。

本校教職員工發現師生關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報本校處理。

第九條 本校教職員工生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。

第五章 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法

第十條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請。

前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。

本校相關人員應主動告知前項申請人，得依本法申請調查。

任何人知悉應由本校管轄之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得向本校檢舉。

第十一條 本校校長、教師、職員或工友知悉服務本校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，

依性別平等教育法第二十一條第一項規定，應立即按本校防治規定所定權責向本校權責

人員通報，並由本校學生事務處生活輔導組依相關法律規定向直轄市、縣（市）社政及教育主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

依本條規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全之考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

第十二條 事件管轄學校或機關與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

前項事件管轄學校或機關完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬學校依第三十條規定處理。

第十條第二項之情形，事件管轄學校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

前項事件管轄學校完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬專任學校依第三

十條規定處理。

第十三條 依本辦法所為之申請調查或檢舉，均得以書面、言詞或電子郵件為之；惟以言詞或電子郵件為之者，學生事務處或事件管轄機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯

絡電話及申請調查日期。

二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。

三、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件

字號、住居所、聯絡電話。

四、申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。

第十四條 行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。

無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校負責調查，相關學校應派代表參與調查。

第十五條 行為人在二人以上，分屬不同學校者，以受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

第十六條 學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

第十七條 本校接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉時，以學生事務處為收件單位。

前項收件單位收件後，除有本法第二十九條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。

前項本法第二十九條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。本校並得於防治規定中明定前述小組之工作權責範圍。

本校接獲申請或檢舉無管轄權之案件，應將該案件於七日內移送其他有管轄權者並通知當事人。

性平會受理申請調查案件後，於必要時得設發言人一人，並指派專人處理相關行政事宜，本校相關單位應配合協助。

第十八條 本校應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依性別平等教育法第二十九條第三項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。申請人或檢舉人於前項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向本校提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項不受理之申復以一次為限。本校接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。其認申復有理由者，應即調查處理該申請調查或檢舉案。

第十九條 經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。

本校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由本校防治霸凌因應小組依前條規定辦理。

第二十條 本校之性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組三人或五人調查之。

前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上；具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例，應占成員總數三分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。雙方當事人分屬不同學校時，調查小組成員應有被害人學校代表。校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

調查小組依性別平等教育法進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

本校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記，其交通費用或相關費用，本校應編列預算支應之。

第二十一條 前條所定具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：

一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能培

訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查

專業人才庫者。

二、曾調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有具體績效，且經中央或直轄市、

縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

- 第二十二條 本校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，依下列方式辦理：
- 一、行為人、被害人、檢舉人及受邀協助調查之人為未成年者，於調查程序中得由法定代理人陪同。
 - 二、應給予當事人充分陳述意見及答辯之機會，但應避免重複詢問。
 - 三、行為人與被害人、檢舉人或證人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。但於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
 - 四、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。

- 第二十三條 本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之行為人、被害人、檢舉人或協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，本校除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 依前項規定負有保密義務者，為參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之相關單位所有人員。
- 依前二項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。
- 本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。
- 除原始文書外，調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

- 第二十四條 為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，本校於必要時得依性別平等教育法第二十三條規定，為下列處置，並報主管機關備查：
- 一、彈性處理事件相關人員之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。
 - 二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。
 - 三、採取必要處置，以避免報復情事。
 - 四、預防、減低行為人再度加害之可能。
 - 五、其他性平會認為必要之處置。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。

前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

第二十五條 本校依性別平等教育法第二十四條第一項規定，應視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但本校就該事件仍應依性別平等教育法調查處理。
當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

第二十六條 本校依性別平等教育法第二十四條第一項規定，於必要時應對於當事人提供下列協助：
一、心理諮商輔導。
二、法律諮詢管道。
三、課業協助。
四、經濟協助。
五、其他性平會認為必要之保護措施或協助。
當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。
前二項協助得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，本校應編列預算支應之。

第二十七條 調查小組執行調查得不受申請人撤回申請調查及行為人喪失原身分之影響，亦不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。

第二十八條 性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之。延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。
性平會調查完成後，應以書面向本校提出調查報告；調查屬實報告並應附具懲處建議。

第二十九條 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。加害人依性別平等教育法第二十五條第四項規定，提出書面陳述意見，依下列規定辦理：
一、決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。
二、教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見，
並依前款規定辦理。
加害人前項所提書面意見，除有性別平等教育法第三十二條第三項

所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

依前項規定重新開啟調查程序時，性平會應另組調查小組調查。

第三十條 本校應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

對於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，本校應依據性平會之調查報告。

本校為前項議處前，得要求性平會之代表列席說明。

第三十一條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經本校所設性平會調查屬實後，本校應自行依相關法律或法規規定懲處。其他機關依相關法律或法規有懲處權限者，本校應將該事件移送其他權責機關懲處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。本法第二十五條第二項對加害人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命加害人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

依性別平等教育法第二十五條第二項第二款規定命加害人接受八小時之性別平等教育課程，應由學校所屬主管機關規劃。

第三十二條 本校將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之單位。

申請人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向秘書室申復；其以言詞為之者，受理單位應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

本校接獲申復後，依下列程序處理：

一、收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。

二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員之組成，女性人數應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業素養人員之專家學者人數應占成員總數三分之一以上。

三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。

四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。

五、審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。

六、申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。

七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申

復。

- 第三十三條 申請人或行為人對本校之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：
- 一、本校校長、教師：依教師法之規定。
 - 二、本校職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。
 - 三、本校約聘雇人員及技工工友：依性別工作平等法之規定。
 - 四、本校學生：依學生申訴處理實施辦法向本校提起申訴。

- 第三十四條 本校依本法第二十七條第一項規定應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料，由校園安全權責單位及本委員會共同保管。
- 依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。
- 前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：
- 一、事件發生之時間、樣態。
 - 二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、加害人）。
 - 三、事件處理人員、流程及紀錄。
 - 四、事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。
 - 五、加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。
- 第二項報告檔案，應包括下列資料：
- 一、事件發生之時間、樣態以及以代號呈現之各該當事人。
 - 二、事件處理過程及結論。

- 第三十五條 本校依本法第二十七條第二項規定執行通報時，本校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。
- 通報內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、樣態、加害人姓名及職稱或學籍資料。
- 本校接獲前項學校之通報，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
- 加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。

第六章 學生涉性騷擾校外人士案件之處理機制、程序及救濟方法

- 第三十六條 學生涉性騷擾校外人士事件由學務處受理後，得委託本校所設性別平等教育委員會依性騷擾防治法相關規定調查處理，如屬實，則依本校獎懲相關規定懲處及救濟。

- 第三十七條 學生涉性騷擾校外人士事件依據性騷擾防治法第13條第3項規定，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查

完成，必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

第三十八條 第五章之規定，除第十條但書、第十條第二項、第二十八條第一項、第二十九條第二項第二款、第三十三條第一至三款規定外，於學生涉性騷擾校外人士案件，準用之

第七章 附則

第三十九條 性平會應於本辦法訂定後，加以宣導公告周知。

第四十條 本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。

第四十一條 本規定若有未盡事宜，準用或適用其他相關法規。