

國立中山大學 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議 會議紀錄

時間：107 年 3 月 7 日（三）08：30~13：00

（08:30~09:00 跨單位協調時間、09:00~13:00 召開會議）

地點：本校行政大樓 7007 會議室

主席：鄭校長英耀

記錄：林音孜

【出席人員】

陳副校長英忠、陳副校長陽益、蔡副校長秀芬、陸教務長曉筠、周研發長明奇、游院長淙祺、吳院長明忠、李院長志鵬、陳院長世哲、李院長賢華、張院長其祿、蔡中心主任敦浩、楊學務長靜利、薛總務長憲文、邱中心主任日清、溫處長志宏、郭國際長志文、范處長俊逸、李中心主任美文、溫中心主任朝凱、許人事主任麗娜、盧主計主任貴美、郭校長啟東。

壹、確認前次會議紀錄及執行情形：確認。

貳、主席指示及交辦事項：

一、今天是 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議，經寒假春節後，學校已於 2/26(一)正式開學，本學期新任主管為理學院吳明忠院長及陸曉筠(代理)教務長，歡迎加入中山主管團隊，任重道遠。

二、學校在 3 月份有許多重大活動，請各相關單位相互協調配合，注意活動品質，戮力完成。

(一)3/10(六)：校園徵才博覽會。(學生事務處)

(二)低碳非核好空氣·齊心節能愛地球。(社會系)

(三)【中山&高醫就是要你】高中營隊。(教務處)

(四)3/23(五)：106 學年度第 3 次校務會議。(秘書室)

(五)3/26(一)-3/27(二)：NSYSU & UCSD 研討會。(研究發展處)

(六)3/27(二)-3/29(五)：國際文化嘉年華。(國際事務處)

三、有關高教深耕 2/13(二)公布審查結果：

- (一)本校共獲核定 2 億 5,303 萬元(含第一部份及第二部分特色領域研究中心~智慧電子商務研究中心、晶體研究中心)，結果不令人滿意，未來大家應再接再厲，齊心合力，未來要結合專長，組成團隊，共創亮點。(辦理單位：各單位)
- (二)未來學校深耕計畫經費分配使用原則、學生學習、USR 計畫、弱勢協助、研究中心及成效管考等，請陳英忠副校長統籌總督導，蔡秀芬副校長協助督導。(辦理單位：陳英忠副校長室、蔡秀芬副校長室、主計室、各單位)

四、自本學期開始，請各學術單位主動透過管道延攬優秀師資至本校任教，未來不僅要「徵才」，更要「獵才」；鑒此，請相關單位積極聘任「吳大猷獎」、「傑出獎」及院士級師資至本校任教；成功延攬「吳大猷獎」師資之單位額外增加 50 萬業務費、「傑出獎」師資之單位額外增加 100 萬業務費、院士級師資之單位額外增加 500 萬業務費。請各院系所務必廣納人才之胸襟，為系所做好永續傳承之功夫。(辦理單位：研究發展處、人事室、主計室、各學院、通識教育中心)

五、體育場自今(107)年 2 月 5 日起至 4 月 30 日止進行跑道、設施與周邊排水溝整修作業，請轉知各位師生同仁於期間避免進出管制範圍，期在 5 月份起能有煥然一新的田徑場，提供師生及社區民眾使用。(辦理單位：總務處、學生事務處)

六、學校近期將進行多項永續校園改善工程，本案請陳陽益副校長督導。(辦理單位：總務處、陳陽益副校長室)

七、因應高教深耕計畫，請各行政單位務必重新思考檢視並盤點組織內業務調整及人力配置情形，如：畢業校友服務組織、安保組織、校園職護及國際學術合作組織之整合、公勞保業務人力之統合，

或因應電子化人力精簡整合等業務，本案請蔡秀芬副校長督導，各單位應於 107 年 8 月 1 日前依程序完成組織調整案。(辦理單位：人事室、各行政單位、蔡秀芬副校長室)

八、請總務處協助改善體育館電梯合格使用事宜，另請總務處、環安中心及學生事務處研議「塑膠袋退出校園」之可行方案。(辦理單位：總務處、環安中心、學生事務處)

九、請各學院共同思考與研議引進在地資源(如高醫、榮總)開發仁武校區設置案，如：健康照護碩士(專)班、健康休閒養生村等。(辦理單位：各學院、總務處、陳陽益副校長室)

十、請學生事務處創新大一新生入學輔導活動辦理方式，並請通識教育中心協助辦理。(辦理單位：學生事務處、通識教育中心)

十一、請總務處及藝文中心盡力完成逸仙館於 107 年底前重新開館。(辦理單位：總務處、藝文中心)

參、專案報告：《107 學年度運動賽事規則》。(略)

※主席指示：

同意《107 學年度運動賽事規則》，並同意自 108 年起訂定每年 3 月 12 日當週週三為「全校運動日」，鼓勵師生運動健身並促進情感交流，全校師生均應踴躍參與運動日活動。(辦理單位：學生事務處、人事室、各單位)

※執行情形：108 年 3 月 12 日當週週三為 3 月 13 日，學生事務處擬於當日規劃田徑賽(含大隊接力與拔河)和趣味競賽。

肆、討論事項

【第一案】

案由：理學院擬於 108 學年度申請增設「理學學士學位學程」案，
提請討論。(理學院提案)

說明：

- 一、旨揭增設案係呼應教育部推動「大學校院以學院為核心教學單位試辦計畫」概念，因應跨領域菁英人才培育、追求科際整合，透過整合自然科學基礎課程，開設體驗式整合課程，提供大一培養興趣及能力探索；開設模組化高階課程，供大二生進行跨領域專業培育；大三~大四則朝議題式專題、學用一貫面向發展，並鼓勵學生赴國外學習及研究，進行交換，培養國際視野。在此架構下，轉系自由化，可院進院出，系進院出，院進系出，讓學生能選擇最適發展學習之路徑。同時過程中調配師資及共享教學資源，達到跨域整合及資源有效配置之目的，為本院高教深耕計畫中創新教學計畫重要環節之一。
- 二、本案業經本院 106 年 10 月 27 日 106 學年度第 1 次院務會議討論通過、106 年 11 月 10 日簽奉校長核定，計畫書復經教務處依規定送外審，本院亦已依審查委員意見修正。

決議：照案通過。

執行情形：已續提 106 學年度第 3 次校務會議(107/3/23)審議。

【第二案】

案由：研修「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才原則」部份條文(修正草案)，提請討論。(研究發展處提案)

說明：

一、配合教育部經費來源名稱變更，修正規定第三條。

二、配合科技部獎勵申請方式已由各校辦理，修正規定第六條。

三、修正規定第八條說明：

(一)配合教育部規定增訂，獲彈性薪資副教授以下職級人數佔獲獎勵人數之最低比例以百分之四十五為原則(含教學、學術、產學)。

(二)各項特殊優秀人才獎勵支給標準：講座教授、特聘教授、傑出教師、特聘年輕學者及績優教師之加總名額占本校當年度現有專任教師之人數比例，由三分之一為原則修正為百分之三十五為原則。

(三)本校傑出講座中屬諾貝爾獎等級或中央研究院士等級者，其補助應相當於玉山學者等級，以拉高級距。

四、本案業經 107 年 3 月 5 日 106 學年度第 2 學期第 1 次學術協調會議修正通過在案，經本會議通過後將續提校務基金管理委員會討論。

決議：修正後通過，修正獲彈性薪資副教授以下職級人數佔獲獎勵人數之最低比例以百分之四十為原則。

執行情形：本案已依會議決議修正後送 3 月 9 日校務基金管理委員會討論通過，將報教育部備查。

【第三案】

案由：研修「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」部份條文(修正草案)，提請討論。(研究發展處提案)

說明：

一、本次修正說明及重點：

(一)教務處修正：

1、因應教育部已於 103 年度取消數位學習教材認證，故刪除第 43 條第 2 款績優教師授課及服務基本資格有關「數位學習教材認證」之規定。

2、依據 107 年 2 月 2 日「本校因應教育部玉山計畫及修訂彈性薪資事宜討論會議」討論事項，修正教學績優教師遴選程序，說明如下：

(1)教學績優教師遴選流程原規定由各學院(通識教育中心)

「教學績優教師遴選委員會」依專任教師人數按比例推薦名單送教務處，實際獲獎教師比例再由「本校績優教師審查委員會」依當年度全校財務狀況訂定並遴選公告。

(2)現修正為各學院獲獎名額先由「本校績優教師審查委員會」及教務處依全校財務狀況及各學院(通識教育中心)專任教師人數比例分配名額，再由各學院(通識教育中心)「教學績優教師遴選委員會」依據所分配名額辦理遴選。

(3)上述分配名額若小於 1，援往例直接進位以 1 名計算，以確保教師獲獎權益。

(4)承上，修正第 45 條第 3 項教學績優教師遴選作業程序。

(二)研究發展處修正：

- 1、配合科技部累獲傑出研究獎次數上限，由三次調整為二次，將本校中山講座申請基本資格「曾任科技部傑出特約研究員或現任特約研究人員」移至申請西灣講座之基本資格。(修正規定第十四條、第十九條)
- 2、依據 107 年 2 月 2 日「本校因應教育部玉山計畫及修訂彈性薪資事宜討論會議」討論事項，修正本校特聘教授及傑出教師(學術研究類)、特聘年輕學者、學術研究績優教師及新進教師獎勵之遴選，改由各單位(學院及通識教育中心)辦理。另依據 107 年 3 月 5 日學術協調會議討論決議，在全校 35%教師可獲得彈性薪資獎勵項目(不含新進教師獎勵)以及副教授以下職級佔獲獎人數 45%等兩大原則下，由本校研發處提供總基數予各單位彈性運用，以落實各領域之專業審查及建立不同領域(系所)分級補助機制。(修正規定第三十三條、第三十四條、第四十一條、第四十二條、四十九條、第五十條、第六十條)

二、本案業經 107 年 3 月 5 日 106 學年度第 2 學期第 1 次學術協調會議通過在案，經本會議通過後將續提校務基金管理委員會會議討論。

決 議：原則同意，授權研究發展處與各學術單位研議在不影響原意下做文字增刪潤飾。

執行情形：本案已依會議決議修正後送 3 月 9 日校務基金管理委員會討論通過，將報教育部備查。

【第四案】

案由：研修「國立中山大學延攬國內優秀學者暨新進教師獎勵要點」部份條文(修正草案)，提請討論。(研究發展處提案)

說明：

- 一、新進教師的資格認定，由本校現職二年內專任教師修正為本校現職三年內專任教師。(修正第二點)
- 二、現行獎勵基數已依「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才原則」第八條辦理，刪除相關條文內容。(修正第三點、第四點)
- 三、新進教師審查改由各單位(學院及通識教育中心)辦理，以落實各領域之專業審查及建立不同領域(系所)分級補助機制。(修正規定第四點)
- 四、本案業經 107 年 3 月 5 日 106 學年度第 2 學期第 1 次學術協調會議通過在案，經本會議通過後將續提校務基金管理委員會會議討論。

決議：照案通過。

執行情形：本案已送 3 月 9 日校務基金管理委員會討論通過。

【第五案】

案由：研議「國立中山大學招生委員會設置要點」廢止案，提請討論。(教務處提案)

說明：

- 一、配合教育部 106 年 5 月 11 日修正之「大學辦理招生規定審核作業要點」及 106 年 6 月 2 日修正之「入學大學同等學力認定標準」，本校「招生規定」及「產業碩士專班招生規定」修正案業經 106 年 11 月 3 日教育部臺教高(四)字第 1060157706

號函核定，此次修法已將旨揭要點內容新增至招生規定第二條(全文如附件二)。

二、旨揭要點第七條規定：「本設置要點經校招生委員會及行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。」本案業經 107 年 2 月 23 日召開之 107 學年度碩博士班暨學士班第 4 次招生委員會聯席會議報告同意廢止，續提行政會議討論。

決 議：照案通過。

執行情形：已公告廢止。

【第六案】

案 由：本校擬申請增設「人文暨科技跨領域學士學位學程」案，提請討論。(教務處提案)

說 明：

一、為因應跨領域人才培育需求、培養學生具備解決複雜社會問題的能力，以提升學生就業競爭力，本校結合高教深耕計畫，擬申請於 107 學年度成立「人文暨科技跨領域學士學位學程」，採對內招生，招生名額至多 15 名，提供學生「專業學系進、校級跨領域學程出」的學習路徑，畢業後授予「跨領域研究學士學位 (Bachelor of Interdisciplinary Studies, BIS)」。

二、本案業經 106 年 10 月 25 日簽奉校長核准在案，並經教務處辦理完成計畫書外審事宜。

決 議：照案通過。

執行情形：本學士學位學程增設案業提 107 年 3 月 23 日校務會議審議，預計 107 年 5 月函報教育部核定。

【第七案】

案由：本校擬於 108 學年度申請增設「西灣創新學院學士班」案，
提請討論。(教務處處提案)

說明：

- 一、為培育具備全球視野、跨領域問題解決能力及創新創造能力的新世代領導人才，塑造中山大學創新品牌，擬申請於 108 學年度增設「西灣創新學院學士班」(計畫書如附件一)。
- 二、本學士班為實施「院級不分系(大一至大四不分系)」之教學單位，以學生學習為導向及接軌國際創新教學趨勢為設計理念，並以學院為核心整合規劃「創新創業」、「國際移動」、「未來科技」等課程模組，建立跨領域多專長之學習網絡，客製化授予學位，招生名額暫訂 30 名(依招生委員會決議協調結果預計招生 28 名)。
- 三、本案擬以增設「西灣創新學院併設學士班」之申請程序辦理，業經 106 年 8 月 23 日簽奉校長核定(簽陳如附件二)，並於 107 年 2 月 21 日完成計畫書外審事宜(審查意見如附件三)。
- 四、本案通過後，續提校務會議討論。
- 五、本案業經陳英忠副校長簽核同意逕提行政會議討論。

決議：照案通過。

執行情形：本學士班增設案業提 107 年 3 月 23 日校務會議審議，預計 107 年 5 月函報教育部核定。

【第八案】

案由：擬修訂「國立中山大學研究生助學金分配及發放要點」部分條文案，提請討論。(學生事務處提案)

說明：

- 一、配合教育部「專科以上學校獎助生權益保障指導原則」及「本校教學獎助生作業要點」、「本校研究獎助生作業要點」修正。
- 二、本案經 106 年 12 月 20 日 106 學年度第 1 學期學務處第 8 次組長會議討論修訂通過，並依據 106 年 12 月 30 日簽呈之主任秘書意見重新修正第五條、第六條部分內容。
- 三、本要點經 107 年 2 月 1 日 106 學年度第 2 次行政協調會報修正通過。

決議：照案通過。

執行情形：已公告於學務處生輔組網頁周知。

【第九案】

案由：擬廢除原「國立中山大學學生服務助學金作業要點」，並新訂「國立中山大學學生工讀助學金作業要點」案，提請討論。(學生事務處提案)

說明：

- 一、教育部於 106 年 5 月 18 日臺教高(五)字第 1060060939 號函修訂原「專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理指導原則」為「專科以上學校獎助生權益保障指導原則」重新定義附服務負擔助學生，係指依教育部弱勢助學計畫領取助學金之學生，參與學校規劃以服務回饋為目的之活動，且領取之助學金與其服務時數非屬於有對價之僱傭關係者。

- 二、原本校學生服務助學金作業要點係依據教育部「專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理指導原則」訂定，補對象為以服務助學為目的，領取服務助學金之學生。現已不符合教育部所定義之附服務負擔助學生，故擬廢除「國立中山大學學生服務助學金作業要點」。另配合教育部附服務負擔助學生之定義，本校已於 106 年 10 月 25 日 106 學年度第 1 學期第 4 次行政會議另訂「國立中山大學附服務負擔助學生作業要點」。
- 三、原服務助學金為支用服務學習型學生及勞僱型工讀生，因自 106 年 8 月 1 日起已無服務學習型學生，改為附服務負擔助學生，故自 107 年會計年度起將經費分為支用附服務負擔助學生的生活助學金及支用勞僱型工讀生的工讀助學金，為使工讀助學金發放及支用有所依據，故訂定「國立中山大學學生工讀助學金作業要點」。
- 四、本要點經 107 年 2 月 1 日 106 學年度第 2 次行政協調會報通過。

決 議：[照案通過](#)。

執行情形：[已公告於學務處生輔組網頁周知](#)。

【第十案】

案 由：擬修訂「國立中山大學校內、外體育競賽獎助要點」部分條文案(修正草案)，提請討論。[\(學生事務處提案\)](#)

說 明：

- 一、現行「國立中山大學校內、外體育競賽獎助要點」於 98 學年度第 1 學期第 11 次行政會議修訂，將不需住宿者膳雜費

補助由每日 200 元調為 100 元，需住宿者膳宿雜費則已超過十年未進行調整。

- 二、 依據近 3 年（104~106 年）資料顯示，本校補助學生運動代表隊參加全國大專運動會、大專單項錦標賽或大專運動聯賽之

住 年度	104	105	106
膳宿雜總費	390,375 元	515,360 元	375,401 元

與

膳雜費的總額受到當年度運動代表隊之成績迭有增減，

104~106 年膳宿雜總費：

- 三、 經參考「國內出差旅費報支要點」之「中央機關公務員工國內出差旅費報支數額表」規定：薦任級以下人員住宿費每日上限 1600 元；雜費每日上限 400 元。及調查台灣綜合大學系統聯盟其他三校及高雄師範大學、高雄大學、屏東大學等學校代表隊學生比賽之住宿、雜費補助金額，最高住宿費每日 800 元，雜費最高每日 300 元。
- 四、 由於近年物價上漲，本校校隊外地比賽食宿補助經費過少，學生難以無後顧之憂地為校爭光，為提升本校運動代表隊參加全國競賽之膳宿品質，建議調整補助標準：原補助膳宿雜費由 625 元/日調高至 1000 元/日；膳雜費由 100 元/日調高至 250 元/日，以提升運動績效。
- 五、 本要點經 107 年 2 月 1 日 106 學年度第 2 次行政協調會報修正通過。

決 議：修正後通過，修正第三點校外比賽(三)補助標準(2)為：「
車資補助以莒光號為報支標準，~~保留票根或購票證明報~~
~~支~~。」。

執行情形：已公告於學務處生輔組網頁周知。

【第十一案】

案由：擬修訂「國立中山大學創新創業基金補助與投資管理要點」
(修正草案)，提請討論。(產學營運及推廣教育處提案)

說明：

- 一、 本案業經 107 年 3 月 5 日本校 106 學年度第 2 學期第 1 次學術協調會議修正通過，續提行政會議審議。
- 二、 修正重點摘錄如下：
- 三、 依據教育部回函請本校確認資金來源，爰補充資金來源說明。(第一點、第二點)
- 四、 補充說明補助或投資經費依據投資審查委員會議審議並經校長核定及補助/投資經費編列及使用原則。(第四點)
- 五、 補助經費結餘款繳回方式及憑證保存方式。(第八點)
- 六、 通過後，續提校務基金管理委員會會議審議。

決議：照案通過。

執行情形：本案業經 107 年 3 月 9 日本校 107 年第 1 次校務基金管理委員會會議審議通過，後續將公告周知並開始受理申請案。

【第十二案】

案由：擬新訂「國立中山大學教職員工健康服務要點」(草案)，
提請討論。(環安中心提案)

說明：

- 一、 依「職業安全衛生法」第 20 條、「勞工健康保護規則」第 11 條規定辦理。
- 二、 經 106 學年度第 2 次行政協調會審議通過，續提行政會議審議。
- 三、 為避免人員作業時因工作場所等因素導致職業性傷害或疾

病，增進教職員工身心健康，營造健康舒適之工作環境，特依「職業安全衛生法」、「勞工健康保護規則」及其相關法令規定，訂定「國立中山大學教職員工健康服務要點」。

四、違反「職業安全衛生法」第 20 條之罰則：

(一)「職業安全衛生法」第 45 條：違反第 20 條之規定，經通知限期改善，屆期未改善，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。

(二)「職業安全衛生法」第 45 條：有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主…之名稱、負責人姓名：

1、有第 40-45 條之情形。

2、發生職業病。

五、本次討論重點：

(一)本辦法之目的。

(二)本辦法之施行措施。

決 議：照案通過。

執行情形：奉核後依設置要點規定執行。

【第十三案】

案 由：擬新訂「國立中山大學母性健康保護要點」(草案)，提請討論。(環安中心提案)

說 明：

一、依「職業安全衛生法」第 30 條及第 31 條、「女性勞工母性健康保護實施辦法」與「游離輻射防護法」規定辦理。

二、經 106 學年度第 2 次行政協調會審議通過，續提行政會議審議。

三、為確保懷孕、產後哺乳女性教職員工之身心健康，規劃與採取必要之安全衛生措施，特依「職業安全衛生法」及其相關

法令規定，訂定「國立中山大學母性健康保護要點」。

四、違反「職業安全衛生法」第 30 條及第 31 條之罰則：

- (一)「職業安全衛生法」第 41 條：違反第 30 條第 1 項、第 2 項之規定，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十八萬元以下罰金。
- (二)「職業安全衛生法」第 43 條：違反第 31 條第 1 項、第 2 項之規定，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- (三)「職業安全衛生法」第 45 條：有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主…之名稱、負責人姓名：

- 1、有第 40-45 條之情形。
- 2、發生職業病。

五、本次討論重點：

- (一)本辦法之目的。
- (二)本辦法之施行措施。

決 議：[照案通過](#)。

執行情形：[奉核後依設置要點規定執行](#)。

【第十四案】

案 由：擬新訂「國立中山大學教職員工異常工作負荷促發疾病預防保護要點」(草案)，提請討論。[\(環安中心提案\)](#)

說 明：

- 一、依「職業安全衛生法」第 6 條第 2 項規定辦理。
- 二、經 106 學年度第 2 次行政協調會審議通過，續提行政會議審議。
- 三、為增進教職員工身心健康，避免本校工作者因異常負荷促發疾病，針對輪班、夜間長時間工作等異常負荷導致過度勞累而罹患腦、心血管疾病，並達到早期發現、早期治療之目的，特依「職業安全衛生法」、「勞工健康保護規則」及其相關法

令規定，訂定「國立中山大學教職員工異常工作負荷促發疾病預防保護要點」。

四、違反「職業安全衛生法」第 6 條第 2 項之罰則：

(一)「職業安全衛生法」第 43 條：違反第 6 條第 2 項致發生職業病，處新臺幣 3 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

(二)「職業安全衛生法」第 45 條：違反第 6 條第 2 項之規定，經通知限期改善，屆期未改善，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。

(三)「職業安全衛生法」第 45 條：有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主…之名稱、負責人姓名：

1、有第 40-45 條之情形。

2、發生職業病。

五、職安署於 105 年 1 月 5 日過勞認定釋義：認定勞工是否過勞，需由醫師依工作負荷情形綜合判定，舉證責任由僱主承擔。

且過勞之認定需有工作負荷過重事實，認定要件包括：

(一)異常的事件（發病前 24 小時內事件）。

(二)短期工作過重（發病前 1 周內工作內容）。

(三)長期工作過重（職安署於 105 年 1 月 1 日邀集職業醫學、心臟內科、法學等專家開會研商之時數）

1、1 個月內加班時數超過 100 小時。

2、2 至 6 個月內，月平均加班時數超過 80 小時。

3、1 至 6 個月內，月平均加班時數超過 45 小時。

六、本次討論重點：

(一)本辦法之目的。

(二)本辦法之施行措施。

決 議：[照案通過](#)。

執行情形：[奉核後依設置要點規定執行](#)。

【第十五案】

案由：擬新訂「國立中山大學人因性危害預防要點」(草案)，提請討論。(環安中心提案)

說明：

- 一、依「職業安全衛生法」第6條第2項規定辦理。
- 二、經106學年度第2次行政協調會審議通過，續提行政會議審議。
- 三、為預防本校工作者因長期暴露在設計不理想的工作環境、重複性作業、不良的作業姿勢，引起工作相關肌肉骨骼傷害、疾病之人因性危害的發生，規劃與採取必要之安全衛生措施，特依「職業安全衛生法」及其相關法律規定，訂定「國立中山大學人因性危害預防要點」。
- 四、違反「職業安全衛生法」第6條第2項之罰則：
 - (一)「職業安全衛生法」第43條：違反第6條第2項致發生職業病，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。
 - (二)「職業安全衛生法」第45條：違反第6條第2項之規定，經通知限期改善，屆期未改善，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。
 - (三)「職業安全衛生法」第45條：有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主…之名稱、負責人姓名：
 - 1、有第40-45條之情形。
 - 2、發生職業病。
- 五、本次討論重點：
 - (一)本辦法之目的。
 - (二)本辦法之施行措施。

決議：照案通過。

執行情形：奉核後依設置要點規定執行。

【第十六案】

案由：本校與法國馬賽中央理工學院（Ecole Centrale de Marseille, ECM）簽署備忘錄案，提請追認。（國際事務處提案）

說明：

- 一、馬賽中央理工學院位於法國第二大城馬賽，臨地中海。該校前身為創建於 1891 年的馬賽工程師學院，幾經合併，2006 年啟用新校名，是法國 210 所工程師高等學校排名前 20 的學校，授予畢業生工程師文憑。該校現為法國中央理工學院聯盟成員，也是歐洲頂尖工業管理者高校聯盟（Top Industrial Managers for Europe, TIME）成員。
- 二、馬賽中央理工學院目前學生數約 1,051 人，新生入學前需修過 2-3 年預備課程，並經入學考試錄取後方得入學。學生在最後一年可選擇赴聯盟學校修讀或參加交換計畫，畢業後取得碩士文憑，也可繼續攻讀博士學位。
- 三、馬賽中央理工學院與艾克斯馬賽大學有 8 個共同實驗室，包含與本校有海洋領域研究合作的 Institute of Research on Non Equilibrium Phenomena (IRPHE)。
- 四、校長於本（107）年一月率團赴馬賽中央理工學院與艾克斯馬賽大學訪問，並分別與兩校簽署協議。
- 五、本案業以簽核表經陳副校長英忠裁示補提行政會議追認。

決議：照案通過。

執行情形：已於 107 年 1 月 26 日假該校簽署完成。

【第十七案】

案由：本校擬與英國赫爾大學 (University of Hull) 簽署備忘錄案，提請討論。(國際事務處提案)

說明：

- 一、 赫爾大學前身為建於 1927 年的赫爾大學學院 (University College Hull)，於 1954 年升格為大學。主校區位於約克郡東區的赫爾市，創校初期僅有 100 位學生，現今約有學士生 1 萬 3 千多人，研究生 2 千 7 百多人。
- 二、 該校 2018 年泰晤士報排名 401-500，QS 排名 601-650。2014 年的英國國內研究卓越框架 (National Research Excellence Framework) 評比該校 62% 的研究專案已達到國際水準。該校在化學部門的液態晶體科技領域最為著名，並榮獲女王技術成就獎 (Queen's Award for Technological Achievement)，為英國第一所榮獲此獎項的大學，對於當地的製造產業有著極大的貢獻。其他知名研究領域，包含：社會正義、環境科技、海洋史、保健、3D 技術、奈米科技、物理科學。
- 三、 簽署校級備忘錄後，兩校商管學院將討論實質合作事宜。
- 四、 本案業經陳副校長英忠裁示逕提行政會議討論。

決議：照案通過。

執行情形：已通知該校進行簽約。

【第十八案】

案由：本校擬與越南國民經濟大學（The National Economics University）簽署交換協議案，提請討論。（國際事務處提案）

說明：

- 一、國民經濟大學位於越南河內，前身是首相官邸下的越南人民大學系統的財經學院，1956 年成立大學，1985 更名為國民經濟大學，被公認為越南領先的財經大學之一。1989 年該校被政府分配了三項關鍵任務：1）擔任政府宏觀經濟政策顧問；2）以最優質的標準提供大學部及研究所商業教育；3）為國家、私營部門和新興企業管理人員提供管理培訓和發展。該校奉命承接多項政府重要及大型研究計畫並與國際機構合作共同研究計畫，目前並為越南 40 餘所大學經濟管理領域聯盟的主席。
- 二、國民經濟大學目前有 45,000 名學生及 1,236 名教師，其中教授 17 人、副教授 124 人、具博士學位者 178 人、碩士學位者 433 人。
- 三、兩校於 106 年 4 月簽署合作備忘錄，該校校長並於今（107）年 1 月 15 日訪問本校，洽談雙方未來之實質合作。雙方同意進行學生交換，該校也將選送教師及學生至本校就讀研究所及參加寒暑期營隊。
- 四、本案業經陳副校長英忠裁示逕提行政會議討論

決議：照案通過。

執行情形：已通知該校進行簽約。

【第十九案】

案由：本校擬與斯里蘭卡魯胡納大學（University of Ruhuna）簽署合作備忘錄案，提請討論。（國際事務處提案）

說明：

- 一、魯胡納大學成立於 1978 年，位於南部靠海的馬塔拉市，也是南部唯一一所大學。目前有約 11,000 名學生及約 600 多名教師。
- 二、該校學校共有農業、工程、漁業及海洋科技、人文與社會科學、管理與財管、醫學、理學、科技、健康照護、及研究生院等 10 個學院。
- 三、斯里蘭卡大學皆為公立，由政府補助及管控。大學通用教學語言為英文，學生皆具備相當程度的英文能力。本校新南向計畫招生團於去（106）年 12 月訪問該校時，校長十分重視並安排各相關領域主管及教師與本校團員交流。返國後兩校教師之間的聯繫持續進行，已展開研究合作的討論，該校並將推薦學生至本校就讀研究所。
- 四、本校理學院與海科院共 10 名教師預計於本（3）月再度赴該校參訪，進一步洽談合作計畫。該校校長並應本校邀請，預計於四月中旬至本校訪問及簽署合作備忘錄。
- 五、本案業經陳副校長英忠裁示逕提行政會議討論。

決議：照案通過。

執行情形：擬於該校校長 4 月來訪時進行簽約儀式。

【第二十案】

案由：本校擬與斯里蘭卡斯里賈亞瓦德納普拉大學（University of Sri Jayewardenepura, USJP）簽署合作備忘錄案，提請討論。（國際事務處提案）

說明：

- 一、 USJP 成立於 1959 年，學校位於 Gangodawila，靠近斯里蘭卡行政首都斯里賈亞瓦德納普拉科特（Sri Jayewardenepura Kotte，中文略稱科特，緊鄰舊首都可倫波），目前有超過 12,000 名學生及約 800 名教職員。
- 二、 該校學校共有應用科學、工程、人文與社會科學、管理及商業、醫學、科技及研究生院等 7 個學院。
- 三、 該校並成立「世界級大學計畫辦公室 World Class University Project」，以國際標準推動跨領域及創新研究。本校新南向計畫招生團於去（106）年 12 月訪問該校，獲該辦公室主任積極聯繫接待。返國後兩校教師之間的聯繫持續進行，已展開研究合作的討論，該校並將推薦學生至本校就讀研究所。
- 四、 本校理學院與海科院共 10 名教師預計於本（3）月再度赴該校參訪，進一步洽談合作計畫並簽署本備忘錄。
- 五、 本案業經陳副校長英忠裁示逕提行政會議討論。

決議：照案通過。

執行情形：本校校長已簽署，訂於 3 月 14 本校參訪團訪問該校時辦理簽約儀式。

【第二十一案】

案由：本校擬與菲律賓八打雁國立大學（Batangas State University）簽署合作備忘錄及交換協議案，提請討論。（國際事務處提案）

說明：

- 一、八打雁國立大學成立於 1903 年，為八打雁省最古老的高等學府，擁有 10 個校區，約 38,000 名學生。
- 二、學校共有工程、建築、藝術、教育、資訊工程、健康照護、工業科技、會計、商管、餐飲、法律等科系。該校為第一所獲美國 ABET-EAC 機構工程學科認證的菲律賓國立大學。自 1999 年起，該校在機械工程的表現一直居於全國第 1 或第 2 名，其電子工程獲選高教委員會 CHED 的卓越中心(Center of Excellence)，機械、電機、通訊及師資教育獲發展中心(Center of Development)。
- 三、該校校長於去（106）年 9 月訪問本校，希望與本校進行學術合作，本校 IC 設計培訓課程去年也於該校開課。本校菲律賓臺教中心獲教育部指示辦理臺菲雙邊高等教育論壇，將與菲律賓國立大學協會合作辦理，該校長為現任主席。
- 四、本案業經陳副校長英忠裁示逕提行政會議討論。

決議：照案通過。

執行情形：已通知對方進行簽約。

【第二十二案】

案由：研修「國立中山大學工作績優人員獎勵要點」案(修正草案)，提請討論。(人事室提案)

說明：

一、有關本校工作績優人員選拔，因考量年度工作績優人員之選拔程序應於年終考績會議之後辦理遴選，及被推薦者當年度考績應不得考列乙等始為適當，爰經人事室 107 年 1 月 11 日簽陳校長核示：「年度績優人員之選拔，其門檻條件雖近三年可為二甲一乙，惟既為年度績優人員，當年之考績不應為乙，以免形成不一致之考評，人事室應本此原則循程序進行要點之修改。」(如附件 1)，爰依上揭核示修正本校工作績優人員獎勵要點。

二、本次修正重點臚列如下：

(一)獎勵條件增列被推薦者當年度考績須為甲等。(修正條文第三點第一項第二款)

(二)修正推薦單位、年資採計及選拔時程規定。(修正條文第三點、第四點、第六點)

(三)配合教育部修正「教育部與所屬機關(構)學校模範公務人員選拔作業要點」，刪除優秀教育人員之獎勵。(修正條文第六點)

三、本案業經提 107 年 2 月 1 日本校 106 學年度第 2 次行政協調會報審議通過。

決議：照案通過。

執行情形：擬續提 107 年 6 月 22 日本校校務基金管理委員會審議。

【第二十三案】

案由：研修「國立中山大學校務基金自籌收入收支管理規定」第五條條文(修正草案)，提請討論。(秘書室提案)

說明：

- 一、本校為鼓勵師生團隊創新創業，成立創新創業基金，基金經費來源為本校校務基金自籌收入。爰於第五條第一項第九款增訂校務基金自籌收入得支應於創新創業基金補助與投資。
- 二、本修正草案經本次會議通過後，擬提校務基金管理委員會審議。俟完成校內修法程序後，報教育部備查。

決議：照案通過。

執行情形：本案照案通過。原案並已於107年3月9日續提107年度第1次校務基金管理委員會討論通過。待校務基金管理委員會會議紀錄奉核後函報教育部備查。

【第二十四案】

案由：擬修訂「國立中山大學辦理自籌收入有績效人員工作酬勞支給基準」第四點、第五點、第七點條文(修正草案)，提請討論。(秘書室提案)

說明：

- 一、因應104年「國立大學校院校務基金設置條例」及教育部「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」大幅修正，本校業即配合修正「國立中山大學校務基金自籌收入收支管理規定」，並於104年11月26日奉教育部臺教高(三)字第1040161051號函同意備查在案。國立中山大學辦理自籌收入有績效人員工作酬勞支給基準亦隨同配合修正。
- 二、茲因教育部107年2月9日臺教高(三)字第1070021262號來函要求各校針對發放行政人員辦理自籌收入有績效工作

酬勞應訂定明確量化且合理之績效衡量標準及支給原則。爰提出本次修正。

三、 本次修法重點摘要說明如下：

- (一)第四點第四款及第七款酌作文字修正。配合新訂之國立中山大學教職員工工作激勵措施試辦作業，增列第(八)款規定。
- (二)自籌收入不宜全額支應工作酬勞，為使工作酬勞之支應數額符合自籌收入一定比例，爰增列第五點第二項之規定。
- (三)刪除第七點前段無合理差別待遇理由之文字俾符平等原則。
- (四)修正附件績效考核表增加量化評分指標。

四、 本修正草案經行政會議通過後續提校務基金管理委員會審議。

五、 本校為鼓勵師生團隊創新創業，成立創新創業基金，基金經費來源為本校校務基金自籌收入。爰於第五條第一項第九款增訂校務基金自籌收入得支應於創新創業基金補助與投資。

六、 本修正草案經本次會議通過後後，擬提校務基金管理委員會審議。俟完成校內修法程序後，報教育部備查。

決 議：[照案通過](#)。

執行情形：[本案照案通過。原案並已於 107 年 3 月 9 日續提 107 年度第 1 次校務基金管理委員會討論，修正第五點第二項文字為：『以「國立中山大學校務基金自籌收入收支管理規定」第二條第一項第\(八\)款其他收入為工作酬勞經費來源者，其支給總數應以每筆收入之百分之五十為原則，所餘款項應留存該收入單位作為業務推廣之用。』後通過。待校務基金管理委員會會議紀錄奉核後公布函知校內各單位。](#)

伍、散會(中午13時00分)。

國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才原則

部份條文修正草案

100 年 02 月 23 日	本校 99 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過
100 年 03 月 11 日	本校 99 學年度第 3 次校務研究發展及考核委員會修正通過
100 年 03 月 22 日	本校 100 學年度第 1 次校務基金管理委員會通過
100 年 03 月 25 日	本校 99 學年度第 3 次校務會議通過
100 年 04 月 19 日	教育部臺高(三)字第 1000061747 號函同意備查
100 年 11 月 09 日	本校 100 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過
100 年 12 月 02 日	本校 100 學年度第 2 次校務研究發展及考核委員會修正通過
100 年 12 月 06 日	本校 100 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
100 年 12 月 23 日	本校 100 學年度第 2 次校務會議修正通過
101 年 01 月 19 日	教育部臺高(三)字第 1010009027 號函同意備查
101 年 06 月 01 日	本校 100 學年度第 4 次校務會議修正通過
101 年 10 月 17 日	本校 101 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
101 年 11 月 27 日	本校 101 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
101 年 12 月 14 日	本校 101 學年度第 2 次校務研究發展及考核委員會修正通過
101 年 12 月 28 日	本校 101 學年度第 2 次校務會議修正通過
102 年 01 月 25 日	教育部臺教高(三)字第 1020012736 號函同意備查
102 年 05 月 08 日	本校 101 學年度第 2 學期第 6 次行政會議修正通過
102 年 05 月 24 日	本校 101 學年度第 4 次校務研究發展及考核委員會修正通過
102 年 06 月 07 日	本校 101 學年度第 4 次校務會議修正通過
102 年 10 月 16 日	本校 102 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
102 年 10 月 18 日	本校 102 學年度第 1 次校務會議修正通過
102 年 11 月 01 日	本校 102 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
103 年 03 月 07 日	本校 102 學年度第 3 次校務研究發展及考核委員會修正通過
103 年 03 月 21 日	本校 102 學年度第 3 次校務會議修正通過
103 年 03 月 28 日	教育部臺教高(五)字第 1030044749 號函同意備查
103 年 06 月 18 日	本校 102 學年度第 2 學期第 9 次行政會議修正通過
103 年 10 月 08 日	本校 103 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過
103 年 10 月 17 日	本校 103 學年度第 1 次校務會議修正通過
104 年 03 月 13 日	本校 104 學年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
104 年 09 月 30 日	本校 104 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過
104 年 10 月 16 日	本校 104 學年度第 1 次校務會議修正通過
104 年 11 月 06 日	本校 104 學年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
104 年 11 月 18 日	教育部臺教高(五)字第 1040159699 號函同意備查
104 年 12 月 09 日	本校 104 學年度第 1 學期第 8 次行政會議修正通過
104 年 12 月 25 日	本校 104 學年度第 2 次校務會議修正通過
105 年 03 月 11 日	本校 105 學年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
105 年 04 月 07 日	教育部臺教高(五)字第 1050044788 號函同意備查
107 年 03 月 07 日	本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過

第一條 依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」與科技部「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」徵求公告，為提升本校學術水準及師資陣容以達國際競爭水準，並延攬傑出人士及優秀年輕教師來校服務，特訂定本原則。

第二條 本原則所稱特殊優秀人才，指本校專任教學研究人員於學術研究、產學研究、教學或跨領域研究績效傑出人員。

第三條 本原則經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」經費、教育部編列經費、科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」、國立大學校院校務基金自籌收入經費。

教育部「高等教育深耕計畫」經費以挹注於教學及產學服務之績優人才為主，另科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」以挹注於研究及產學服務人才為主。

非多年期之獎勵，以當年度獲得「高等教育深耕計畫」經費及科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」之額度為原則，並考量全校財務狀況及整體研究成果調整獎金額度及獎勵人數。

第四條 各項特殊優秀人才之基本資格及審核基準，應依「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」辦理。

第五條 各項特殊優秀人才遴選，應成立審查委員會評估績效卓著者，方可獲得彈性薪資之給與。各項特殊優秀人才審查委員會組成方式及評定原則應依「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」辦理。

第六條 各項特殊優秀人才之未來績效應維持或優於本原則第四條規定之基本資格及審核基準，並由各審查委員會定期評估之。

獲科技部「補助大專校院獎勵**及延攬**特殊優秀人才措施」者，應於獎勵期限結束前依公告時程填寫執行績效報告，獎勵期間中途離退者亦同。

第七條 各項特殊優秀人才之定期評估機制應依其聘期一至三年評估一次，聘期結束如擬續聘應再次提出申請，並依本原則第五條規定辦理。

第八條 各項特殊優秀人才獎勵支給標準：

一、薪資加給標準表，每個基數所代表的金額視全校經費來源狀況提行政會議調整。

獎勵辦法			任期	每月 基數	每年 基數	人才比例 (原則)	最低薪 資差距 (註6)
1. 傑出講座			三年	<u>十至四十</u>	<u>一百二十至 四百八十</u> (註1)	百分之十	<u>1.93:1 至 4.72:1</u>
2. 中山講座			三年	七	八十四		<u>1.65:1</u>
3. 西灣講座			三年	五	六十		<u>1.47:1</u>
4. 特聘教授 傑出教師	教學類		一年	三	三十六	百分之十二 (教學:學術: 產學=1:3:1)	<u>1.28:1</u>
	研究 類	學術 研究類	三年	三	三十六		
			一年 (註2)				
		產學 研究類	三年	三	三十六		
一年 (註3)							
5. 特聘年輕學者			三年	二	二十四	百分之八	<u>1.21:1</u>
			一年 (註4)				
6. 績優教師	教學類		一年	一點五	十八	百分之七十 (教學:學術: 產學=1:3:1)	<u>1.15:1</u>
	研究 類	學術 研究類	一年	一點五	十八		
		產學 研究類	一年	一點五	十八		
7. 積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵			延攬及留任 一至三年一 期、新進教 師來校後二 年內 (註5)	<u>一至四十</u>	<u>十二至四百 八十</u>	占當年全校 專任教師人 數百分之十 為原則	<u>1.14:1 至 6.72:1</u>

註1: ①諾貝爾獎或相當之國際性獎項：每年可獲四百八十個基數（每月四十個基數）。

②中央研究院院士或先進國家之國家級院士：每年可獲三百六十個基數（每月三十個基數）。

③教育部國家講座終生榮譽主持人：每年可獲一百五十六個基數（每月十三個基數）。

④曾獲教育部國家講座：每年可獲一百二十個基數（每月十個基數）。

註2:特聘教授及傑出教師(學術研究類)獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」第三十二條規定。

註3:特聘教授及傑出教師(產學研究類)獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」第三十六條規定。

註4:特聘年輕學者獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」第四十條規定。

註5:積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」第五十八條至六十條規定。

註6:最低薪資差距：獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低薪資差距。

二、講座教授、特聘教授、傑出教師、特聘年輕學者及績優教師之加總名額占本校當年度現有專任教師之人數比例以百分之三十五為原則，本校獲彈性薪資副教授以下職級人數佔獲獎勵人數之最低比例以百分之四十為原則(含教學、學術、產學)，並依當年度教育部及科技部核定經費訂定，實際獎勵人數及人選由各審查委員會視經費決定之。

三、各項特殊優秀人才獎勵金加給標準，視經費來源狀況調整之。由國外學術研究機構或國外業界延攬至本校之編制內專任新進教師其彈性薪資支給標準，參考「科技部補助國外學者專家來臺從事科技合作研究活動支付費最高標準表」或教師原國外服務單位待遇標準，扣除法定月支薪給，提送本校「新進教師獎勵審查會議」或「延攬國外優秀學者審查會議」審查並核定金額。

第九條 依本原則獎勵者，於獎勵期間離職、退休、停聘、超過六個月（含）以上之不支薪長假、教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發放獎勵金；留職停薪、借調至他單位任職期間不予核發獎勵金。

第十條 教學、研究及行政支援

一、教學支援

（一）有教學發展中心規劃辦理教師教學專業成長措施，包括教師教學研習會、教師傳習制度、教學助理培訓、數位教材製作補助等。

（二）依「教學精進辦法」邀請本校資深教師擔任教學領航教師，提供新進教師之微型教學服務，以引領教師精進教學。

二、研究支援

（一）提供新進教師研究設備補助，協助其學術研究之持續發展，並依據「學術研究重點支援」，對教師執行之計畫的儀器經費配合補助。

（二）設有產學營運及推廣教育處，規劃辦理各項產學合作相關業務，以促進研發成果應用與提昇本校產學績效。

三、行政支援

（一）傑出講座及中山講座於獲聘期間，享有優先分配學校宿舍，以及可使用專屬停車位等權利。

（二）符合本校「積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵」者，

得依法令規定申請學校宿舍；若未獲宿舍分配者，得另申請租屋津貼補助，每個月上限 1.5 萬元，最多補助三年，申請案需送相關會議核定。

（三）強化校園環境，提供教師更優質的教學研究環境。

第十一條 本原則如有未盡事宜，悉依有關法令及本校相關規定辦理。

第十二條 本原則經行政會議及校務基金管理委員會通過後，報教育部備查後實施，修正時亦同。

國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才

實施辦法部份條文修正草案

100年02月23日	本校99學年度第2學期第1次行政會議通過
100年03月11日	本校99學年度第3次校務發展及考核委員會修正通過
100年03月22日	本校100學年度第1次校務發展及考核委員會修正通過
100年03月25日	本校99學年度第3次校務發展及考核委員會修正通過
100年04月19日	教育部臺高(三)字第1000061747號函同修正通過
100年11月09日	本校100學年度第1學期第5次行政會議修正通過
100年12月02日	本校100學年度第2次校務發展及考核委員會修正通過
100年12月06日	本校100學年度第2次校務發展及考核委員會修正通過
100年12月23日	本校100學年度第2次校務發展及考核委員會修正通過
101年01月19日	教育部臺高(三)字第1010009027號函同修正通過
101年10月17日	本校101學年度第1學期第4次行政會議修正通過
101年11月27日	本校101學年度第2次校務發展及考核委員會修正通過
101年12月14日	本校101學年度第2次校務發展及考核委員會修正通過
101年12月28日	本校101學年度第2次校務發展及考核委員會修正通過
102年01月25日	教育部臺高(三)字第1020012736號函同修正通過
102年05月08日	本校101學年度第2學期第6次行政會議修正通過
102年05月24日	本校101學年度第4次校務發展及考核委員會修正通過
102年06月07日	本校101學年度第4次校務發展及考核委員會修正通過
102年10月16日	本校102學年度第1學期第1次校務會議修正通過
102年10月18日	本校102學年度第1學期第1次校務會議修正通過
102年11月01日	本校102學年度第2次校務發展及考核委員會修正通過
103年03月28日	教育部臺高(五)字第1030044749號函同修正通過
103年06月18日	本校102學年度第2學期第9次行政會議修正通過
103年09月24日	本校103學年度第1學期第2次行政會議修正通過
103年10月03日	本校103學年度第1次校務發展及考核委員會修正通過
103年10月08日	本校103學年度第1學期第3次行政會議修正通過
103年10月17日	本校103學年度第1學期第3次行政會議修正通過
103年11月07日	本校103學年度第3次校務發展及考核委員會修正通過
103年12月02日	教育部臺高(五)字第1030173462號函同修正通過
104年09月30日	本校104學年度第1學期第3次行政會議修正通過
104年10月16日	本校104學年度第1學期第3次行政會議修正通過
104年11月06日	本校104學年度第3次校務發展及考核委員會修正通過
104年11月18日	教育部臺高(五)字第1040159699號函同修正通過
105年05月18日	本校104學年度第2學期第6次行政會議修正通過
105年06月03日	本校104學年度第4次校務會議修正通過
105年06月17日	本校105學年度第2次校務發展及考核委員會修正通過
105年06月29日	教育部臺高(五)字第1050089361號函同修正通過
106年02月22日	本校105學年度第2學期第1次行政會議修正通過
106年03月08日	本校105學年度第2學期第2次行政會議修正通過
106年05月26日	本校106學年度第2次校務發展及考核委員會修正通過
106年06月30日	教育部臺高(五)字第1060089402號函同修正通過
107年03月07日	本校106學年度第2學期第1次行政會議修正通過

目錄

第一章	總則	2
第二章	講座	3
第一節	傑出講座	3
第二節	中山講座	4
第三節	西灣講座	5
第三章	特聘教授及傑出教師	6
第一節	特聘教授及傑出教師（教學類）	6
第二節	特聘教授及傑出教師（研究類）	7
第一目	特聘教授及傑出教師（學術研究類）	7
第二目	特聘教授及傑出教師（產學研究類）	8
第四章	特聘年輕學者	9
第五章	績優教師	9
第一節	教學績優教師	9
第二節	研究績優教師	12
第一目	學術研究績優教師	12
第二目	產學研究績優教師	12
第六章	積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵	13

第一章 總則

- 第一條 為配合教育部實施大專校院教師彈性薪資政策，並有效運用政府經費資源及統整本校原有辦法制度，特整合原各項相關教師獎勵措施，依據「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才原則」，制定本辦法。
- 第二條 依本辦法之獎勵項目包括：
- 一、講座教授：傑出講座教授、中山講座教授及西灣講座教授。
 - 二、特聘教授及傑出教師：教學類、研究類（包括學術研究及產學研究）特聘教授及傑出教師。
 - 三、特聘年輕學者。
 - 四、績優教師：教學、研究（包括學術研究及產學研究）績優教授。
 - 五、積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵。
- 第三條 本辦法之經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」經費、教育部編列經費、科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」、國立大學校院校務基金自籌收入經費。
- 非多年期之獎勵，以當年度獲得「高等教育深耕計畫經費」及科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」之額度為原則，並考量全校財務狀況及整體研究成果調整獎金額度及獎勵人數。
- 第四條 本辦法獎助對象為本校專任教師或擬聘之國內外教師。
- 第五條 依本辦法之獎勵金支領原則為「傑出講座」、「中山講座」、「西灣講座」、特聘教授及傑出教師（教學、學術研究及產學研究類）及其他類似之講座或特聘教授相關獎項，獎勵金僅得擇一領取，且不再申請績優教師（包括教學、學術研究和產學研究類）獎項及支領績優教師獎勵金。惟如有下列情況者，不在此限：傑出講座於獎勵期間如獲得教育部國家講座或其他相當之獎項，得領取其獎勵金差額，經費由學校校務基金自籌收入支應。另特聘年輕學者可同時領取「教學績優教師」獎勵金，惟不再同時領取學術研究和產學研究類績優教師獎勵金。獲各級獎項之教師，其每月支領之獎金總額不得超過上一級獎項之獎勵金額，惟有關「教學績優教師」則可同時領取研究績優教師獎勵金（包括學術研究或產學研究類）。
- 第五條之一 本校專任教師於申請本辦法各項獎勵時，除依本法規定外，需依「國立中山大學教師學術倫理實施方案」檢具近三年內參加

學術倫理課程講習證明；惟新進教師到校第一年申請可免檢具講習證明。

- 第 六 條 本辦法之業務承辦單位為研究發展處。
獎勵項目為講座教授、特聘教授及傑出教師（學術研究類）、特聘年輕學者、學術研究績優教師、積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵之執行單位為研究發展處。
獎勵項目為特聘教授及傑出教師（產學研究類）及產學研究績優教師之執行單位為產學營運及推廣教育處。
獎勵項目為特聘教授及傑出教師（教學類）、教學績優教師之執行單位為教務處。
- 第 七 條 本辦法實施期間本校原傑出講座設置辦法、中山講座設置辦法、中山講座甄選作業要點、西灣講座設置辦法、特聘研究教授設置辦法、特聘年輕學者設置辦法、教師教學研究獎勵辦法、產學績優獎勵辦法及傑出暨優良教學遴選辦法等相關獎勵辦法暫停適用。
- 第 八 條 本辦法經行政會議及校務基金管理委員會通過後，報教育部備查後實施，修正時亦同。

第二章 講座

第一節 傑出講座

- 第 九 條 本校專任教師或擬聘之國內外教授，具備下列基本資格之一者，得申請傑出講座：
- 一、諾貝爾獎或與其相當之國際性獎項。
 - 二、中央研究院院士或先進國家國家級院士。
 - 三、教育部國家講座終生榮譽主持人。
 - 四、曾獲教育部國家講座。
 - 五、在學術上有其他相當於前述第一款至第四款之傑出貢獻者。
- 本講座申請人若符合本條前項第一款至第四款資格者，第一次免提申請資料，為本獎項當然得獎人。申請人若以本條前項第五款資格申請者，申請資料應送初審會議審查。
- 第 十 條 傑出講座以三年為一期，獎勵期滿得再次申請。傑出講座於獎勵期間如獲得教育部國家講座或其他相當之獎項，得領取其獎勵金差額，經費由學校校務基金自籌收入支應。
- 第 十一 條 本講座經校長、副校長、各學院、通識教育中心推薦，或校內外院士、講座教授三人連署提出推薦人選。

推薦本講座人選，依研究發展處公告時程，填具申請表格，並檢送具體學術成就及其他相關之證明文件送交研究發展處。

第十二條 本講座之審查小組由校長擔任召集人，並聘請本校副校長、研發長及校內資深傑出研究教授若干人組成。

經審議通過為本講座者，應陳請校長核定後，敦聘為傑出講座主持人。

第十三條 傑出講座主持人於受聘期間之權利與義務如下：

一、得參與重要校務諮詢會議。

二、每週授課時數減少四小時（如兼任其他職務，不得累計計算），惟每學年由通識教育中心邀請至少開設一門通識教育課程或至少主講一場次之通識專題演講。

三、由本校相關單位邀請，協助校方引進校外資源。

四、優先分配學校宿舍、申請貸款或提供承租房舍。

五、可使用專屬停車位。

第二節 中山講座

第十四條 本校專任教師或擬聘之國內外教授，具備下列基本資格之一者，得申請中山講座：

一、曾獲教育部學術獎。

二、傑出獎另加第一級主持人費或科技部傑出學者計畫（三年期執行期滿）共三次（如二次傑出獎則加一次傑出學者計畫執行期滿）。其中傑出學者計畫每一期以三年為計算基準，如一期不滿三年，則以二期或三期計（以滿三年為原則）。

三、現任或曾任國外著名大學講座。

四、在學術上有其他相當於前述第一款至第三款之傑出貢獻者。本講座申請人若符合本條前項第一款至第二款資格者，第一次免提申請資料，為本獎項當然得獎人。申請人若以本條前項第三款及第四款資格申請者，申請資料應送初審會議審查。

第十五條 中山講座以三年為一期，獎勵期滿得再次申請。

中山講座於獎勵期間如獲聘為本校傑出講座、教育部國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎勵金自動終止發放。

第十六條 本講座經校長、副校長、各學院、通識教育中心推薦，或校內外院士、講座教授三人連署提出推薦人選。

推薦本講座人選，依研究發展處公告時程，填具申請表格並檢附完整論著目錄、論著被引用相關統計資訊（如 ISI 公司所出

版的文獻索引資料庫之被引用次數與 H-index 等)、重要論著抽印本、具體學術成就證明及其他相關之證明文件送交研究發展處。

第十七條 本講座之審查小組由副校長擔任召集人，並由校長聘請研發長及校內外資深傑出研究教授若干人組成。
經審議通過為本講座者，應陳請校長核定後，敦聘為中山講座主持人。

第十八條 中山講座主持人於受聘期間之權利與義務如下：
一、得參與重要校務諮詢會議。
二、每週授課時數減少四小時（如兼任其他職務，不得累計計算），惟每學年由通識教育中心邀請至少開設一門通識教育課程或至少主講一場次之通識專題演講。
三、由本校相關單位邀請，協助校方引進校外資源。
四、優先分配學校宿舍、申請貸款或提供承租房舍。
五、可使用專屬停車位。

第三節 西灣講座

第十九條 本校專任教授或擬聘之國內外教授，具備下列基本資格之一者，得申請西灣講座：
一、曾獲科技部傑出獎二次、或科技部傑出獎一次加科技部第一級主持人費或加科技部傑出學者計畫（三年期）一次。
二、曾任科技部傑出特約研究員或現任特約研究人員。
三、曾獲國際重要獎項或在學術上有其他相當於前述第一款之傑出貢獻者。

本講座申請人若符合本條前項第一款至第二款資格者，第一次免提申請資料，為本獎項當然得獎人。申請人若以本條前項第三款資格申請者，申請資料應送初審會議審查。

第二十條 西灣講座以三年為一期，獎勵期滿得再次申請。
西灣講座於獎勵期間如獲聘為本校中山講座、國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎勵金自動終止發放。

第二十一條 符合基本資格者，依研究發展處公告時程，填具申請表格並檢附完整論著目錄、論著被引用相關統計資訊（如 ISI 公司所出版的文獻索引資料庫之被引用次數與 H-index 等）、重要論著抽印本、具體學術成就證明及其他相關之證明文件送交研究發展處。

第二十二條 本講座之審查小組由副校長擔任召集人，並由校長聘請研發長及校內外資深傑出研究教授若干人組成。

經審議通過為本講座者，應陳請校長核定後，敦聘為西灣講座主持人。

第二十三條 西灣講座主持人於受聘期間之權利與義務如下：

- 一、得參與重要校務諮詢會議。
- 二、每週授課時數減少二小時（如兼任其他職務，不得累計計算），惟每學年由通識教育中心邀請至少主講一場次之通識專題演講。
- 三、由本校相關單位邀請，協助校方引進校外資源。

第三章 特聘教授及傑出教師

第一節 特聘教授及傑出教師（教學類）

第二十四條 基本資格：當年度獲選為各學院（含通識教育中心）教學績優之專任教師，且獲各學院（含通識教育中心）「教學績優教師遴選委員會」推薦者。

第二十五條 本獎勵由本校「教學傑出獎遴選委員會」進行遴選。

- 一、「教學傑出獎遴選委員會」置遴選委員十五名。校長為召集人與當然委員，副校長、教務長、教學發展中心主任為當然委員，並由校長聘請校外委員二至三名及校內教師代表八至十名組成之。
- 二、校內教師代表由各學院（含通識教育中心）推薦曾獲本校「傑出教學獎」、「優良教學獎」、「教學績優」獎勵者或曾擔任學校教務行政主管之教師至多三名。校外委員由教學發展中心推薦之。教師代表及校外委員推薦名單經校長圈選排序後，由教務處教學發展中心依序聘請之。受聘請之委員如為當年度「教學傑出獎」候選人，則由後補名單依序遞補聘請之。

第二十六條 「教學傑出獎遴選委員會」應依教務處公告時程辦理，遴選產生「教學傑出獎教師」，陳請校長核定之。

第二十七條 「教學傑出獎遴選委員會」會議之召開須有三分之二（含）以上之遴選委員出席始可開會審議，遴選委員不得委任他人代理。獲獎教師之遴選投票採無記名連記法方式，並經出席委員二分之一（含）以上贊成始得通過。

教學傑出獎教師每學年度遴選至多三名。

- 第二十八條 獲獎教師具專任教授資格者，由學校聘為特聘教授(教學類)，未具專任教授資格者，聘為傑出教師(教學類)。聘期為一年，另由校長頒發獎狀乙紙，獎勵期滿始得再次申請。
特聘教授及傑出教師不得重覆支領本辦法其他教學獎勵金，於獎勵期間如獲聘為本校講座、國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎助金自動終止發放。
- 第二十九條 「教學傑出獎遴選委員會」應邀請「教學傑出獎」候選教師於會中說明教學事蹟與教學心得，同時依據教學成果、教學歷程檔案、教學錄播等三項資料進行遴選。
- 第三十條 特聘教授及傑出教師(教學類)於獎勵期間應：
一、於教師研習會或教學觀摩會中分享教學經驗心得。
二、擔任新進教師的傳授教師(Mentor)或擔任教學領航教師。
三、由教務處邀請教師製播數位課程(含開放式課程、磨課師課程、翻轉教室課程等)，或申請教育部數位學習課程認證，或編撰相關之教學書籍。
四、由通識教育中心邀請至少開設一門通識教育課程。

第二節 特聘教授及傑出教師(研究類)

第一目 特聘教授及傑出教師(學術研究類)

- 第三十一條 本校專任教師或擬聘之國內外教師，具備下列基本資格之一者，得申請之：
一、該年度科技部傑出研究獎得主為當然得獎人。
二、五年內曾獲科技部傑出研究獎一次。
三、五年內曾獲世界性學會會士(Fellow)者，給獎以二次為限。
四、在學術上有其他相當於前述第一款至第三款之傑出貢獻者，給獎以二次為限。
五、該年度本校研究傑出獎得主為當然得獎人，給獎以二次為限。
「特聘教授及傑出教師」申請人資料一律送初審會議審查。
- 第三十二條 符合基本資格第一款及第二款者，以三年為一期，獎勵期滿得再次申請；符合基本資格第三款至第五款者，以一年為一期，給獎以二次為限。
獲獎教師具專任教授資格者，由學校聘為特聘教授(學術研究類)，未具專任教授資格者，聘為傑出教師(學術研究類)。
特聘教授及傑出教師(學術研究類)於獎勵期間如獲聘為本校

講座、國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎助金自動終止發放。

第三十三條 符合基本資格者，依所屬單位(學院及通識教育中心)公告時程及相關規定提出申請，各單位(學院及通識教育中心)審查後將獲獎教師名單送交研究發展處。

第三十四條 本條刪除。

第二目 特聘教授及傑出教師（產學研究類）

第三十五條 本校專任教師或擬聘之國內外教師，具備下列基本資格之一者，得申請之：

- 一、五年內曾獲經濟部大學產業經濟貢獻獎或與其相當之獎項。
- 二、申請者三年內累計本校產學合作計畫經費(含政府及非政府機關)達五千萬元以上，其管理費收入達五百萬元以上，且主持科技部各類計畫(含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外)或發表論文(SCIE、SCI、SSCI 或 TSSCI)至少一件者。
- 三、五年內曾獲本校產學傑出獎(原產學績優獎及中山發明獎)。
- 四、延攬在產學績效有優異表現者。
- 五、該年度本校產學傑出獎(原產學績優獎)得主為當然得獎人。

第三十六條 符合基本資格第一至二款者，以三年為一期，符合基本資格第三至五款者，以一年為一期，符合基本資格第一、二、或第三款者，獎勵期滿得再次申請。

獲獎教師具專任教授資格者，由學校聘為特聘教授(產學研究類)，未具專任教授資格者，聘為傑出教師(產學研究類)。

特聘教授及傑出教師(產學研究類)於獎勵期間，如獲聘為本校講座、國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎助金自動終止發放。

第三十七條 符合基本資格者，依產學營運及推廣教育處公告時程，填具申請表格並檢附相關證明文件送交產學營運及推廣教育處。

第三十八條 本特聘教授及傑出教師(產學研究類)之審查小組由副校長擔任召集人，並由校長聘請產學營運及推廣教育處處長及產學績效卓越教授若干人組成。

經審查小組審查通過者，陳請校長核定後聘任之。

第四章 特聘年輕學者

第三十九條 本校專任教師或擬聘之國內外教師，年齡四十五歲(含)以下且具備下列基本資格之一者，得申請特聘年輕學者：

- 一、該年度之科技部吳大猷先生紀念獎得主為當然得獎人。
- 二、五年內曾獲科技部吳大猷先生紀念獎或中研院年輕學者獎一次者。
- 三、曾於國外著名研究機構擔任除博士後研究人員以外之研究人員二年以上，或於國外著名大學擔任助理教授二年以上，或相當於前述第二款之相當貢獻者。
- 四、該年度本校年輕學者獎得主為當然得獎人。

特聘年輕學者候選人如僅符合基本資格第三款者，得經審查委員會審議後，由委員決定是否需送校外委員進行審查。

第四十條 特聘年輕學者符合基本資格第一款至第三款者，以三年為一期，符合基本資格第四款者，以一年為一期，獲聘特聘年輕學者以一次為限。

特聘年輕學者於獎勵期間如獲聘為本校講座、特聘教授、國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎助金自動終止發放。

第四十一條 符合基本資格者，依所屬單位(學院及通識教育中心)公告時程及相關規定提出申請，各單位(學院及通識教育中心)審查後將獲獎教師名單送交研究發展處。

第四十二條 本條刪除。

第五章 績優教師

第一節 教學績優教師

第四十三條 教學績優教師之基本資格如下：

一、教學成效基本資格，須符合下列條件之一：

- (一) 前一學年度授課課程中至少一門曾獲校長頒給之「優良課程」獎勵狀。
- (二) 前一學年度授課課程中至少一門之「教學意見調查」滿意度達六分以上。
- (三) 前一學年度「畢業生對系所與任課教師滿意度問卷」之教師教學滿意度達六分以上。
- (四) 長期對教學相關工作認真投入，並有具體事實經系所或教務處提院(含通識教育中心)「教學績優教師遴

選委員會」審查通過者。

二、授課及服務基本資格，須符合下列條件之一：

- (一) 前一學年度教授通識教育中心課程至少一門（合授教師三人以下）或一學年合計一學分以上。
- (二) 前一學年度教授大學部必修課程至少一門。
- (三) 前一學年度教授全英語授課課程至少一門。
- (四) 前一學年度通過教育部數位學習課程認證。
- (五) 講授類及必修實驗類之三年平均教學當量達各學院平均數以上。授課當量之計算，教師休假之學期數免予計算，兼任行政職務者，減授時數得予扣除。

三、各學院基本資格，須符合下列各項條件：

- (一) 於本校任教滿三年（含）以上之專任教授、副教授、助理教授、講師。
- (二) 申請時前一學年度之授課時數達本校「教師授課鐘點核計準則」規定。
- (三) 講授類及必修實驗類之三年平均教學當量符合各學院自訂標準。授課當量之計算，教師休假之學期數免予計算，兼任行政職務者，減授時數得予扣除。

四、通識教育中心基本資格，須符合下列各項條件：

- (一) 於本校通識教育中心任教或連續在通識教育中心開課滿三年（含）以上之專任教授、副教授、助理教授、講師。
- (二) 申請時前一學年度之授課時數達本校「教師授課鐘點核計準則」規定。
- (三) 非通識教育中心專任教師，申請時前一學年度之授課時數達到所屬學院平均授課當量百分之五十以上。通識教育中心專任教師，講授類之三年平均教學當量符合通識教育中心自訂標準。授課當量之計算，教師休假之學期數免予計算，兼任行政職務者，減授時數得予扣除。

前項第一款第一至三目、第二款第一至三目、第三款第二目及第四款第二目，教師休假及懷孕、分娩、育嬰法定給假之學期數得回溯計算。

第四十四條

教學績優教師以一年為一期，另由校長頒發獎狀乙紙。

第四十五條

本獎勵由各學院自訂「教學績優教師遴選辦法」，並成立「教學績優教師遴選委員會」進行遴選。遴選委員會之組成及作業

程序如下：

- 一、「教學績優教師遴選委員會」由各學院（含通識教育中心）分別設立，置遴選委員七至十一名，由各學院（含通識教育中心）院長（通識教育中心主任）擔任召集人及當然委員，並由院長（通識教育中心主任）聘請教學方面傑出之學者專家組成之。遴選委員中須包含其他學院（含通識教育中心）曾獲本校「教學特聘教授（教學傑出獎）」、「傑出教學獎」或「優良教學獎」之教師代表至少三名。
- 二、符合基本資格並有意申請之教師，應填具本校「教學績優教師遴選評分表」，並檢附相關證明文件及檔案，依教務處公告時程辦理，由系所（組）或教務處向各學院（通識教育中心）推薦。
- 三、「教學績優教師遴選委員會」依經由教務會議核備之「各學院（含通識教育中心）教學績優教師遴選辦法」及教務處公告時程辦理。

「本校績優教師審查委員會」依當年度全校財務狀況訂定獲獎教師比例，並由教務處依各學院（通識教育中心）專任教師人數比例分配獲獎名額，獲獎名額若小於1，則直接進位以1名計算。各學院（通識教育中心）依比例產生之小數餘額得逐年留用，以累計餘數最高者優先遞補。

各學院（通識教育中心）依教務處分配之獲獎名額辦理「教學績優教師遴選委員會」遴選產生「教學績優教師」，並將名單送教務處核備。

- 四、遴選標準由各學院（含通識教育中心）參考教學傑出獎教師遴選評分表自訂之。「教學績優教師遴選委員會」應邀請候選教師於會中說明教學事蹟與教學心得。

第四十六條 「教學績優教師遴選委員會」會議之召開須有三分之二（含）以上之遴選委員出席始可開會審議，遴選委員不得委任他人代理。獲獎教師須經出席委員三分之二（含）以上贊成始得通過。

第四十七條 獲「教學績優教師」於獎勵期間不得重覆支領本辦法之其他教學獎勵金。

第四十八條 獲教學績優教師於獎勵期間應：

- 一、於教師研習會或教學觀摩會中分享教學經驗心得。
- 二、擔任新進教師的傳授教師（Mentor）或擔任教學領航教師。
- 三、由教務處邀請教師製播數位課程（含開放式課程、磨課師課程、翻轉教室課程等），或申請教育部數位學習課程認證。

四、由通識教育中心邀請至少開設一門通識教育課程。

第二節 研究績優教師

第一目 學術研究績優教師

第四十九條 符合下列規定者，得向校方申請學術研究績優教師：
擔任本校校長、副校長、六院（文、理、工、管、海、社）院長、通識教育中心主任期間而提出申請者，應依所屬學院之相關規定填具其申請表格並檢附相關之證明文件，且經所屬系所或學院查核後，送交研究發展處。申請者不列入所屬單位(學院及通識教育中心)獲獎教師名單內。

第五十條 本獎申請教師，由校長聘請講座教授組成審查委員會審查之，經委員會審議通過，陳請校長核定之。

第五十一條 學術研究績優教師以一年為一期，得每年提出申請。各院（含通識中心）實際獲獎教師人數，將依該年度全校財務狀況及整體學術研究成果調整。

學術研究績優教師於獎勵期間如獲聘為本校講座、特聘教授（研究類）、特聘年輕學者、教育部國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎助金自動終止發放。

學術研究績優教師和產學研究績優教師，僅得擇一領取。

第二目 產學研究績優教師

第五十二條 本校專任教師或擬聘之國內外教師，具備下列資格之一者，得申請產學研究績優教師：

一、申請者三年內累計本校非政府（企業及法人）機關產學合作計畫經費佔實際參與教師總人數之排序前百分之三十（含），其管理費收入（校統籌部分）達十八萬元以上，且主持科技部各類計畫（含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）或發表論文（SCIE、SCI、SSCI 或 TSSCI）至少一件者。

二、申請者三年內累計本校政府機關產學合作經費佔實際參與教師總人數之排序前百分之三十（含），其管理費收入（校統籌部分）達十八萬元以上，且主持科技部各類計畫（含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）或發表論文（SCIE、SCI、SSCI 或 TSSCI）至少一件者。

三、申請者三年內累計本校技術移轉收入佔實際參與教師總人

數之排序前百分之三十(含)，且分配回饋金(學校分配部分)達十八萬元以上，且主持科技部各類計畫(含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外)或發表論文(SCIE、SSCI、SCI、TSSCI)至少一件者。

第五十三條 產學研究類績優教師獎勵以一年為一期，得每年申請。產學研究類績優教師於獎勵期間，如獲聘為本校講座、國家講座及其他類似之講座，本項獎助金自動終止發放。

產學研究績優教師和學術研究績優教師，僅得擇一領取。

第五十四條 實際獲獎教師人數依該年度全校財務狀況及整體產學研究成果調整。另，本校非政府機構(企業及法人)建教合作績優獎項、政府機構建教合作績優獎項及技術移轉績優獎項之獎勵人數比例，以三年內「總計畫經費/技轉金額」、「管理費提撥比例/技轉回饋金」、「重要度/成長率」及「參與人數」四項權重進行核計。非政府機構(企業及法人)建教合作類、政府機構建教合作類及技術移轉類之獎勵員額比例以百分之五十：百分之二十五：百分之二十五為原則，上述三項實際獎勵人數由審查小組決議而定。

第五十五條 符合基本資格者，應由教師填具申請表格並檢附相關證明文件，於每年依產學營運及推廣教育處公告時程辦理。

第五十六條 產學研究類績優教師之審查小組由副校長擔任審查小組召集人，並由校長聘請產學營運及推廣教育處處長及產學績效卓越教授若干人組成。

經審查小組審查通過者，陳請校長核定後獎勵。

第六章 積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵

第五十七條 本校專任教師或擬聘之國內外教師，具備下列資格之一者，得申請延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵：

一、積極延攬國外優秀學者類：

已通過本校三級三審聘任程序(可隨案處理)之教師，其原擔任國外著名大學或學術研究機構正式員額之教授(研究員)、副教授(副研究員)或助理教授(助理研究員)，不限國籍(含入籍他國之中國大陸人士)，且須有長期(至少三年)來校服務之明確計畫。

二、積極留任優秀教師類：

(一) 本校專任教授(研究員)、副教授(副研究員)或助

理教授（助理研究員），且須有國內頂尖大學、國外著名大學或學術研究機構爭取並欲長期聘任為正式員額之書面證明文件。

（二）本校教師參與本辦法第五章績優教師申請，其於教學類及研究類（含學術和產學）皆平均表現優異且排序接近於當年度獲獎比例卻無獲得獎勵之教師。

三、新進教師獎勵：

國內第一次聘任且為本校現職專任教授（研究員）、副教授（副研究員）或助理教授（助理研究員），已獲本校聘任為編制內專任教師之正式聘書，且未獲基本資格第一款獎勵之新進教師。

第五十八條 符合基本資格第一款及第二款第一目者，由各系、所及學院（通識中心）經自訂評審推薦程序後，專簽提出申請，並會簽研究發展處及人事室，且應檢附相關申請資料（申請單位推薦說明書，以及被推薦者個人履歷表、著作目錄、來校服務計畫書）。前項申請案於專簽核准後，由校長擔任召集人，由研究發展處提供校內相關領域資深傑出研究教授名單並由校長聘請審查委員，副校長、研發長為當然委員。經審查小組審查通過者，陳請校長核定之。

前項申請案以一至三年為原則，核定獎勵金額等級以「傑出講座」、「中山講座」、「西灣講座」、「特聘教授」、「特聘年輕學者」及「績優教師」為原則。

第五十九條 符合基本資格第二款第二目者，由本校績優教師審查委員會提列名單。績優教師審查委員會由校長擔任召集人，並由校長聘請副校長、研發長、教務長、產學營運及推廣教育處處長組成審查小組。經審議通過者，陳請校長核定之。

前項申請案一年一期，獎勵金發放以一年為限。

第六十條 符合基本資格第三款者，依所屬單位(學院及通識教育中心)公告時程及相關規定提出申請，各單位(學院及通識教育中心)審查後將獲獎教師名單送交研究發展處。

第六十一條 基本資格第一款及第三款者，已獲科技部之「科技部補助大專校院獎勵及延攬特殊優秀人才措施」補助，不得重覆支領本校「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」中各項獎勵金。

國立中山大學延攬國內優秀學者暨新進教師獎勵要點

100 年 06 月 24 日	本校 99 學年度第 2 學期第 8 次行政會議通過
100 年 12 月 06 日	本校 100 年度第 2 次校務基金管理委員會會議通過
101 年 12 月 12 日	本校 101 學年度第 1 學期第 8 次行政會議修正通過
102 年 03 月 14 日	本校 102 年度第 1 次校務基金管理委員會會議通過
102 年 05 月 08 日	本校 101 學年度第 2 學期第 6 次行政會議修正通過
102 年 10 月 16 日	本校 102 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
102 年 11 月 01 日	本校 102 年度第 2 次校務基金管理委員會會議修正通過
106 年 01 月 11 日	本校 105 學年度第 1 學期第 10 次行政會議修正通過
106 年 02 月 22 日	本校 105 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過
106 年 03 月 10 日	本校 106 年度第 1 次校務基金管理委員會會議修正通過
107 年 03 月 07 日	本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過

一、為提升學術水準及延攬國內學術研究卓越之學者來校服務，特設置本要點。

二、本校自國內公私立大專校院或學術研究機關(構)延攬之人員，且具備下列基本資格之一者：

(一) 積極延攬國內優秀學者類：

已通過本校三級三審聘任程序(可隨案處理)之教師，其原擔任國內著名大學或學術研究機構正式員額之教授(研究員)、副教授(副研究員)或助理教授(助研究員)，不限國籍(含入籍他國之中國大陸人士)，且須有長期(至少三年)來校服務之明確計畫。

(二) 新進教師獎勵類：

為本校現職三年內專任教授(研究員)、副教授(副研究員)或助理教授(助研究員)，已獲本校聘任為編制內專任教師之正式聘書，且未獲基本資格第(一)款獎勵之新進教師。

三、符合第二點基本資格第(一)款者，由各系、所及學院(通識中心)經自訂評審推薦程序後，專簽提出申請，並會簽研究發展處及人事室，且應檢附相關申請資料(申請單位推薦說明書，以及被推薦者個人履歷表、著作目錄、來校服務計畫書)。

前項申請案於專簽核准後，由校長擔任召集人，並由校長聘請副校長、研發長及校內資深傑出研究教授若干人組成審查小組。經審議通過者，陳請校長核定之。

前項申請案一至三年為原則，核定等級以本校「傑出講座」、「中山講座」、「西灣講座」、「特聘教授及傑出教師」、「特聘年輕學者」及「績優教師」為原則。

四、符合第二點基本資格第(二)款者，依所屬單位(學院及通識教育中心)公告時程及相關規定提出申請，各單位(學院及通識教育中心)審查後將獲獎教師名單送交研究發展處。

前項獎勵，獎勵金發放以一至三年為限。

- 五、依據本要點支領獎勵金者，不得重覆支領本校「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」中各項獎勵金。
- 六、本要點獎勵金經費來源為本校校務基金自籌收入經費、政府專案核准之經費及其他。
- 七、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。

國立中山大學研究生助學金分配及發放要點

104 年 9 月 16 日 104 學年度第 1 學期第 2 次行政會議通過
105 年 3 月 9 日 本校 104 學年度第 2 學期第 1 次組長會議修正通過
105 年 3 月 21 日 本校 104 學年度第 2 次行政協調會議修正通過
105 年 3 月 23 日 本校 104 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修正通過
106 年 12 月 20 日 本校 106 學年度第 1 學期第 8 次學生事務處組長會議修正通過
107 年 2 月 1 日 本校 106 學年度第 2 次行政協調會報修正通過
107 年 3 月 7 日 本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過

- 一、 本校為辦理研究生助學金（以下簡稱本助學金）分配及發放事宜，訂定本要點。
- 二、 本助學金目的為補助或獎勵研究生學習及研究而設置，每年度經費由學生公費暨獎助學金項下編列。
- 三、 各系所助學金之分配原則如下：
 1. 本助學金每會計年度預算編列 10 個月，7、8 兩月不編列，上半年編列 6 個月（1 至 6 月），下半年編列 4 個月（9 至 12 月）。
 2. 各系所依其研究生人數與全校研究生人數之比例分配。
 3. 各系所碩士班計算人數為：上半年以一、二年級一般生在校人數計算；下半年以一年級一般生在校人數及教育部核定一般生新生人數計算。
 4. 各系所博士班計算人數為：上半年以一、二、三年級一般生在校人數計算；下半年以一、二年級一般生在校人數及教育部核定之一般生新生人數計算。
 5. 在職專班生不計算在名額內。
 6. 博士班權值為二，碩士班權值為一。
- 四、 本助學金發放對象以本校碩士班一、二年級或博士班一、二、三年級之在校研究生為原則（在職專班研究生不得領取）。前項五學年學碩士之預研究生及大學部逕修讀博士生不在此限。
- 五、 本助學金得作為獎學金直接發放於學生或作為獎助生助學金及

勞僱型兼任助理薪資所得。

前項獎助生包括研究獎助生、教學獎助生及附服務負擔助學生。

- 六、各系所須依教育部「專科以上學校獎助生權益保障指導原則」、勞動部「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」及本校「教學獎助生作業要點」、「研究獎助生作業要點」自訂助學金相關要點，確認學生為獎助生或勞僱型兼任助理，完成關係型態確認單及相關行政程序後始可發放。

前項勞僱型兼任助理，其所產生勞保、健保、勞工退休金等雇主負擔費用，得於各系所原分配之經費額度內支用。

- 七、本助學金當年度餘額可全數保留至跨年度，但限定於跨年度 2 月 15 日前結報完畢，屆時如未支用完畢不得續行保留。
- 八、本助學金畢業生、休學生或退學生發放至畢業、休學或退學當月止。本助學金以 7、8 月不發放為原則，如有特殊情形需於 7、8 月發給者，依分配金額之額度內發給。
- 九、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

國立中山大學學生工讀助學金作業要點草案

106 年 12 月 20 日 本校 106 學年度第 1 學期第 8 次學生事務處組長會議通過

107 年 2 月 1 日 本校 106 學年度第 2 次行政協調會報通過

107 年 3 月 7 日 本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過

- 一、 為培養學生獨立自主精神，幫助學生認識自己的優勢，厚植畢業後發展軟實力，特訂定本要點。
- 二、 申請對象限本校在校且具有正式學籍學生，以家境清寒、急難救助、原住民、身心障礙學生、僑生之大學部學生優先。
- 三、 領取工讀助學金之學生由各聘用單位安排工作內容。其工作內容應避免具危險性之活動，以不妨礙學生正常課業學習與身心發展為原則。
- 四、 各單位工讀助學金分配金額，依年度可用預算金額及需求，由學生事務處逐年簽呈核定之。
- 五、 本工讀助學金為薪資所得，各單位不得違反勞動相關法規之規範且須完成兼任助理系統聘用後始可發放。
前項其所產生勞保、健保、勞工退休金等雇主負擔費用，由各單位原分配之工讀助學金內支用。
- 六、 本要點經行政會議通過後，報請校長核定後實施，修訂時亦同。

國立中山大學校內、外體育競賽獎助要點

99 年 01 月 14 日 98 學年度第 11 次學生事務處組長會議通過
99 年 1 月 22 日 98 學年度第 7 次行政協調會報修正通過
99 年 2 月 4 日 98 學年度第 1 學期第 11 次行政會議制定通過
107 年 1 月 3 日 本校 106 學年度第 1 學期第 9 次學生事務處組長會議修正通過
107 年 2 月 1 日 本校 106 學年度第 2 次行政協調會報修正通過
107 年 3 月 7 日 本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過

- 一、 目的：為提倡本校運動風氣，推動校園運動健身觀念，並鼓勵學生參加校內、外各項運動競賽及交流，特訂定本要點。
- 二、 系際運動競賽
 - (一) 參賽原則：各系、所限報名一隊，系所合併組隊報名者，積分列入該系計算；各自組隊報名者，積分獨立計算。
 - (二) 評分項目
 1. 系際盃各項競賽。
 2. 全校運動大會各項競賽（依競賽規程之規定）。
 - (三) 參賽隊數
 1. 系際盃各項競賽
 - (1)男子組：參賽隊數 10 隊以上（含）。
 - (2)女子組：參賽隊數 6 隊以上（含）。
 - (3)不分組：參賽隊數 10 隊以上（含）。
 2. 全校運動大會各項競賽：依競賽規程之規定。
 - (四) 獎勵暨計分辦法
 1. 計分方式：各錄取前三名，冠軍 7 分、亞軍 5 分、季軍 4 分。
 2. 獎勵辦法：
 - (1)系際盃競賽優勝者頒發冠軍獎助金 8 仟元、獎盃乙座，亞軍獎助金 5 仟元、獎盃乙座，季軍獎助金 2 仟元、獎盃乙座。

- (2)總獎項以全校運動大會之各項競賽及系際盃各項競賽之得分合併計算，以單一學年度計算取前 3 名並頒發獎助金、獎盃以茲鼓勵。冠軍獎助金 8 萬元、獎盃乙座，亞軍獎助金 5 萬元、獎盃乙座，季軍獎助金 2 萬元、獎盃乙座。

三、 校外比賽

(一) 補助原則

1. 大專運動聯賽：預賽均予補助，預賽成績獲得該組前三名則同意補助複決賽。
2. 全國大專運動會、全國大專單項錦標賽：具下列之一者
 - (1)當年度比賽獲得該組前 8 名或進入複決賽。
 - (2)分區比賽或相當層級比賽獲得該組前 3 名。
 - (3)訓練成績優良經教練認可，另案簽請體衛組組務會議通過。

未達上述條件者，原則僅補助報名費（由其他相關經費支應）。

3. 地區性競賽：事先報准體育與衛生保健組通過後，每學期每隊以補助一次為限。

(二) 對象及人數：本校之運動代表隊，補助人數依競賽性質訂定之。

(三) 補助標準：

1. 全國大專運動會、全國大專單項錦標賽及大專運動聯賽：
 - (1)比賽地點位於台南市(含)以北或距本校 60 公里以上需住宿者，每人每天補助膳宿雜費 1000 元，回程當日補助膳雜費 250 元；其餘每人每天補助膳雜費 250 元。

(2)車資補助以莒光號為報支標準，~~保留票根或購票證明報支。~~

2. 地區性競賽：每隊每學期補助膳雜費 3000 元。

- 四、系際盃工讀費：承辦系際運動競賽之運動代表隊，得在預算額度內依實際比賽時數支領工讀費。
- 五、本獎助金係補助團隊比賽之用，不得移作他途。
- 六、體育競賽獎助金由學校編列預算，金額得依年度預算按比例予以調整。
- 七、本要點經學務處組長會議討論通過，並提行政會議通過，簽請校長核定後實施，修正時亦同。

國立中山大學創新創業基金補助與投資管理要點

106 年 11 月 22 日本校 106 學年度第 3 次校務基金管理委員會會議通過
107 年 3 月 5 日本校 106 學年度第 2 學期第 1 次學術協調會修正通過
107 年 3 月 7 日本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過

- 一、國立中山大學（以下簡稱本校）為營造校園創新創業生態，鼓勵本校師生與校友積極參與創新及創業，將校園原生技術及創意加速轉譯進而衍生新創事業，特依「國立中山大學校務基金自籌收入收支管理規定」訂定本要點。
- 二、本基金經費來源為本校校務基金自籌收入。
- 三、本要點之補助及投資對象如下：
 - （一）師生創業團隊。
 - （二）新創公司。團隊或公司成員組成須半數(含)以上為本校教師(含已退休及借調教師)、本校在校學生或畢業校友，且申請人必須為校園技術、創意主要持有者或擔任營運決策者。
- 四、申請案件補助及投資原則如下：
 - （一）創業團隊採補助形式辦理者，補助額度以 100 萬元整(含稅)為上限。
創業團隊補助之經費項目以人事費、業務費及雜支為編列原則。
 - （二）新創公司採投資(或合資)形式辦理者，投資(或合資)額度以 1,000 萬元整為上限，投資(或合資)持股以不超過 49%為原則。新創公司之資金運用應符合審查委員會審議通過之計畫內容執行。申請案件之補助與投資額度經「創新創業補助基金與投資審查委員會」審議通過後，簽請校長核定之。
- 五、案件申請須知由產學營運及推廣教育處另訂之。
- 六、案件審查程序：
 - （一）為辦理申請案件審查作業，應成立「創新創業補助基金與投資管理審查委員會」，校長或副校長擔任召集人，產學處處長及創業中心主任為當然委員；其他委員另依申請案之領域類別，由校長授權產學處處長遴選 2 至 3 名校內外具業界實務經驗、創投代表、投資理財專業人士聘任之。
 - （二）審查委員須簽署保密及利益迴避切結書，以確保維護委員會各項運作

及工作流程相關資訊之保密及利益迴避。

七、案件審查重點應包含下列項目：

- (一) 創業構想或產品之創新、創意。
- (二) 商業模式與技術可行性。
- (三) 團隊組成結構與執行力。
- (四) 市場運作規劃完整度。
- (五) 資金規劃運用合理性。
- (六) 其他：媒體報導、國內外獎項、技術移轉、產學合作、外部投資等有助於佐證技術或創新模式參考資料。

八、案件經本校核定補助或投資後，應完成下列經費核撥程序：

- (一) 經本校核定補助之團隊，於收到本校通知函後，應出具領據，並設立籌備戶之專款專戶，向本校辦理請款作業。**執行期間以審查委員會核定之期間為限，結案時受補助團隊應檢附經費使用明細表，若尚有賸餘款應全數繳回。團隊補助款之支出憑證應依會計法相關規定妥善保存與銷毀。**
- (二) 經本校核定投資之公司，於收到本校通知函後，應提供本校該公司金融機構名稱(含分行別)、帳戶名稱及銀行帳號，向本校辦理核撥事宜。公司收到投資款後，應提供本校股東持股證明書 1 式。

九、案件經本校核定補助或投資後，應依照補助及投資成效管考機制完成下列程序：

- (一) 獲補助之創業團隊需加入中山貨櫃創業團隊，並接受創業中心輔導。
- (二) 獲投資之新創公司需進駐育成中心。
- (三) 受補助或投資之單位需與本校簽訂合約，履行相關權利及義務。違者將取消補助或投資資格，並不得再次申請。

十、本基金補助或投資情形應於校務基金管理委員會報告備查。

十一、本要點經行政會議與校務基金管理委員會通過，陳請校長核定後施行，修正時亦同。

國立中山大學教職員工健康服務要點

107.3.7 本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議新訂

一、為避免人員作業時因工作場所等因素導致職業性傷害或疾病，增進教職員工身心健康，營造健康舒適之工作環境，特依「職業安全衛生法」、「勞工健康保護規則」及其相關法令規定，訂定「國立中山大學教職員工健康服務要點」(以下簡稱本要點)。

二、本要點適用範圍為校內全體工作者。

三、本要點措施用語，定義如下：

(一) 工作者：指本校勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。

(二) 勞工：指受僱於本校從事工作獲致工資者。

(三) 雇主：指校長或事業之經營負責人。

四、本要點相關施行措施如下：

(一) 新進體格檢查

1. 一般體格檢查與特殊體格檢查。

(1) 本校僱用勞工時，應實施一般體格檢查(附件1)外，另應按其作業類別，實施特殊體格檢查(附件2)。

(2) 體格檢查應於教職員工實際從事作業前完成，勞工對於體格檢查，有接受之義務。

(3) 有下列情形之一者，得免實施一般體格檢查：

i. 非繼續性之臨時性或短期性工作，其工作期間在六個月以內。

ii. 其他法規已有體格或健康檢查之規定。

iii. 其他經中央主管機關指定公告。

（二）在職健康檢查

1. 一般健康檢查與特殊健康檢查。
2. 雇主對在職勞工，應定期實施一般健康檢查（附件1）：
3. 勞工對於定期健康檢查，有接受之義務。
4. 雇主使勞工從事特別危害健康作業，應定期或於變更其作業時，實施特殊健康檢查（附件2）。且將勞工作業內容、最近一次之作業環境監測紀錄及危害暴露情形等作業經歷資料交予醫師。

（三）健康管理

1. 檢查紀錄之保存：
 - (1) 一般體格（健康）檢查紀錄，應至少保存七年。
 - (2) 特殊體格（健康）檢查紀錄，應依法規規定，至少保存十年至三十年。
2. 體格（健康）檢查結果管理。
 - (1) 體格（健康）檢查結果，應建立健康管理資料，並依「體格（健康）檢查結果分級管理表」（附件3）分級實施健康管理。
3. 對檢查結果異常之勞工，由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，勞工服務單位主管應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。
4. 依教職員工健康服務流程（附件4）進行相關健康管理。
5. 對未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理，依其相關要點辦理。

五、本要點經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

六、附件

- (一) 附件 1「國立中山大學一般（健康）體格檢查項目表」
- (二) 附件 2「國立中山大學特殊（健康）體格檢查項目表」
- (三) 附件 3「國立中山大學體格（健康）檢查結果分級管理表」
- (四) 附件 4「國立中山大學教職員工健康服務流程圖」

七、參考文件

- (一) 「職業安全衛生法」
- (二) 「勞工健康保護規則」

國立中山大學一般（健康）體格檢查項目表

新 進 體 格 檢 查 項 目	在 職 健 康 檢 查 項 目
1. 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。 2. 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓與身體各系統或部位之身體檢查及問診。 3. 胸部X光（大片）攝影檢查。 4. 尿蛋白及尿潛血之檢查。 5. 血色素及白血球數檢查。 6. 血糖、血清丙胺酸轉胺酶(ALT)、肌酸酐(creatinine)、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇之檢查。 7. 其他經中央主管機關指定之檢查。	1. 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。 2. 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓與身體各系統或部位之身體檢查及問診。 3. 胸部X光（大片）攝影檢查。 4. 尿蛋白及尿潛血之檢查。 5. 血色素及白血球數檢查。 6. 血糖、血清丙胺酸轉胺酶(ALT)、肌酸酐(creatinine)、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇之檢查。 7. 其他經中央主管機關指定之檢查。
備註： 1. 有下列情形得免一般體格檢查，依據「勞工健康保護規則」第十條規定，有下列情形之一者，得免實施前項一般體格檢查： (1) 非繼續性之臨時性或短期性工作，其工作期間在六個月以內。 (2) 其他法規已有體格或健康檢查之規定。 (3) 其他經中央主管機關指定公告。 2. 本項檢查距勞工前次檢查未逾法規規定之定期檢查期限，經勞工提出證明者，得免實施。 3. 勞工對於體格檢查，有接受之義務	備註： 1. 雇主對在職勞工，應依下列規定，定期實施一般健康檢查： (1) 年滿六十五歲者，每年檢查一次。 (2) 四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次。 (3) 未滿四十歲者，每五年檢查一次。 2. 但經檢查為先天性辨色力異常者，得免再實施辨色力檢查。 3. 勞工對於健康檢查，有接受之義務。

國立中山大學特殊（健康）體格檢查項目表

編號	作業類別	特 殊 體 格 檢 查 項 目	定期檢 查期限	特 殊 健 康 檢 查 項 目
1	高溫作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)高血壓、冠狀動脈疾病、肺部疾病、糖尿病、腎臟病、皮膚病、內分泌疾病、膠原病及生育能力既往病史之調查。 (3)目前服用之藥物，尤其著重利尿劑、降血壓藥物、鎮定劑、抗痙攣劑、抗血液凝固劑及抗膽鹼激素劑之調查。 (4)心臟血管、呼吸、神經、肌肉骨骼及皮膚系統之身體檢查。 (5)飯前血糖(sugar AC)、血中尿素氮(BUN)、肌酸酐(creatinine)與鈉、鉀及氯電解質之檢查。 (6)血色素檢查。 (7)尿蛋白及尿潛血之檢查。 (8)肺功能檢查（包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及 FEV1.0/ FVC） (9)心電圖檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)高血壓、冠狀動脈疾病、肺部疾病、糖尿病、腎臟病、皮膚病、內分泌疾病、膠原病及生育能力既往病史之調查。 (3)目前服用之藥物，尤其著重利尿劑、降血壓藥物、鎮定劑、抗痙攣劑、抗血液凝固劑及抗膽鹼激素劑之調查。 (4)心臟血管、呼吸、神經、肌肉骨骼及皮膚系統之身體檢查。 (5)飯前血糖(sugar AC)、血中尿素氮(BUN)、肌酸酐(creatinine)與鈉、鉀及氯電解質之檢查。 (6)血色素檢查。 (7)尿蛋白及尿潛血之檢查。 (8)肺功能檢查（包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及 FEV1.0/ FVC） (9)心電圖檢查。
2	噪音作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)服用傷害聽覺神經藥物（如水楊酸或鏈黴素類）、外傷、耳部感染及遺傳所引起之聽力障礙等既往病史之調查。 (3)耳道檢查。 (4)聽力檢查(audiometry)。(測試頻率至少為五百、一千、二千、三千、四千、六千及八千赫之純音，並建立聽力圖)。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)服用傷害聽覺神經藥物（如水楊酸或鏈黴素類）、外傷、耳部感染及遺傳所引起之聽力障礙等既往病史之調查。 (3)耳道檢查。 (4)聽力檢查(audiometry)。(測試頻率至少為五百、一千、二千、三千、四千、六千及八千赫之純音，並建立聽力圖)。

3	游離輻射作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)血液、皮膚、胃腸、肺臟、眼睛、內分泌及生殖系統疾病既往病史之調查。 (3)頭、頸部、眼睛（含白內障）、皮膚、心臟、肺臟、甲狀腺、神經系統、消化系統、泌尿系統、骨、關節及肌肉系統之身體檢查。 (4)心智及精神檢查。 (5)胸部X光（大片）攝影檢查。 (6)甲狀腺功能檢查（T3、T4、TSH）。 (7)肺功能檢查（包括用力肺活量（FVC）、一秒最大呼氣量（FEV1.0）。 (8)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及肌酸酐(Creatinine)之檢查。 (9)紅血球數、血色素、血球比容值、白血球數、白血球分類及血小板數之檢查。 (10)尿蛋白、尿糖、尿潛血及尿沉渣鏡檢。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)血液、皮膚、胃腸、肺臟、眼睛、內分泌及生殖系統疾病既往病史之調查。 (3)頭、頸部、眼睛（含白內障）、皮膚、心臟、肺臟、甲狀腺、神經系統、消化系統、泌尿系統、骨、關節及肌肉系統之身體檢查。 (4)心智及精神檢查。 (5)胸部X光（大片）攝影檢查。 (6)甲狀腺功能檢查（T3、T4、TSH）。 (7)肺功能檢查（包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)。 (8)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及肌酸酐(Creatinine)之檢查。 (9)紅血球數、血色素、血球比容值、白血球數、白血球分類及血小板數之檢查。 (10)尿蛋白、尿糖、尿潛血及尿沉渣鏡檢。
4	異常氣壓作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)自發性氣胸、耳部手術、活動性氣喘、酒癮、毒癮、癲癇、胰臟炎、精神病、糖尿病、高血壓、開胸手術、偏頭痛、肱骨或股骨曾有骨折及長期服用類固醇等既往病史之調查。 (3)胸部X光（大片）攝影檢查。 (4)肺功能檢查（包括用力肺活量（FVC）、一秒最大呼氣量（FEV1.0）及FEV1.0 / FVC）。 (5)年齡在四十歲以上或懷疑有心臟疾病者，應做心電圖檢查。 (6)耳道、心臟血管、呼吸系統、骨骼、關節、神經精神及皮膚之身體檢	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)自發性氣胸、耳部手術、活動性氣喘、酒癮、毒癮、癲癇、胰臟炎、精神病、糖尿病、高血壓、開胸手術、偏頭痛、肱骨或股骨曾有骨折及長期服用類固醇等既往病史之調查。 (3)胸部X光（大片）攝影檢查。 (4)肺功能檢查（包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及FEV1.0 / FVC）。 (5)年齡在四十歲以上或懷疑有心臟疾病者，應做心電圖檢查。 (6)耳道、心臟血管、呼吸系統、骨骼、關節、神經精神及皮膚之身體檢查。 (7)從事異常氣壓作業經驗達5年，且肩、

		查。 (7)抗壓力檢查。 (8)耐氧試驗。		腕關節有問題者，應做關節部之長骨X光檢查(變更作業者無須檢測)。 註：變更作業者應增列抗壓力檢查、耐氧試驗。
5	鉛(lead)作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)生育狀況與消化道症狀、心臟血管症狀及神經症狀等既往病史之調查。 (3)齒齦鉛緣之有無與血液系統、消化系統、腎臟系統及神經系統之身體檢查。 (4)血球比容值、血色素及紅血球數之檢查。 (5)尿蛋白及尿潛血之檢查。 (6)血中鉛之檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)生育狀況與消化道症狀、心臟血管症狀及神經症狀等既往病史之調查。 (3)齒齦鉛緣之有無與血液系統、消化系統、腎臟系統及神經系統之身體檢查。 (4)血球比容值、血色素及紅血球數之檢查。 (5)尿蛋白及尿潛血之檢查。 (6)血中鉛之檢查。
6	四烷基鉛(tetra alkyl lead)作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)神經、精神及心臟血管疾病既往病史之調查。 (3)神經、精神、心臟血管及皮膚之身體檢查。 (4)尿蛋白及尿潛血之檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)神經、精神及心臟血管疾病既往病史之調查。 (3)神經、精神及心臟血管及皮膚之身體檢查。 (4)尿蛋白及尿潛血之檢查。 (5)尿中鉛檢查(變更作業者無須檢測)。
7	1,1,2,2-四氯乙烷(1,1,2,2-tetrachloroethane)作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)神經、肝臟及皮膚疾病等既往病史之調查。 (3)神經、肝臟、腎臟及皮膚之身體檢查。 (4)尿蛋白及尿潛血之檢查。 (5)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)神經、肝臟及皮膚疾病等既往病史之調查。 (3)神經、肝臟、腎臟及皮膚之身體檢查。 (4)尿蛋白及尿潛血之檢查。 (5)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。
8	四氯化碳(carbon tetrachloride)作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)腎臟及肝臟疾病既往病史之調查。 (3)腎臟、肝臟及皮膚之身體檢查。 (4)尿蛋白及尿潛血之檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)腎臟及肝臟疾病既往病史之調查。 (3)腎臟、肝臟及皮膚之身體檢查。 (4)尿蛋白及尿潛血之檢查。

	業	(5)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。		(5)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。
9	二硫化碳(carbon disulfide)作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)神經系統、心臟血管、腎臟、肝臟、皮膚及眼睛疾病既往病史之調查。 (3)神經系統、心臟血管、腎臟、肝臟、皮膚及眼睛之身體檢查。 (4)尿蛋白及尿潛血之檢查。 (5)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。 (6)心電圖檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)神經系統、心臟血管、腎臟、肝臟、皮膚及眼睛疾病既往病史之調查。 (3)神經系統、心臟血管、腎臟、肝臟、皮膚及眼睛之身體檢查。 (4)尿蛋白及尿潛血之檢查。 (5)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。 (6)心電圖檢查。
10	三氯乙烯(trichloroethylene)、四氯乙烯(tetrachloroethylene)作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)神經、肝臟、腎臟、心臟及皮膚疾病既往病史之調查。 (3)神經、肝臟、腎臟、心臟及皮膚之身體檢查。 (4)尿蛋白及尿潛血之檢查。 (5)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)神經、肝臟、腎臟、心臟及皮膚疾病既往病史之調查。 (3)神經、肝臟、腎臟、心臟及皮膚之身體檢查。 (4)尿蛋白及尿潛血之檢查。 (5)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。
11	二甲基甲醯胺(dimethylformamide)作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)酗酒及肝臟疾病既往病史之調查。 (3)肝臟、腎臟、心臟血管及皮膚之身體檢查。 (4)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)酗酒及肝臟疾病既往病史之調查。 (3)肝臟、腎臟、心臟血管及皮膚之身體檢查。 (4)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。
12	正己烷(n-hexane)作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)皮膚、呼吸器官、肝臟、腎臟及神經系統疾病既往病史之調查。 (3)神經及皮膚之身體檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)皮膚、呼吸器官、肝臟、腎臟及神經系統疾病既往病史之調查。 (3)神經及皮膚之身體檢查。
13	聯苯胺及其鹽類(benzidine)	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)藥品服用狀況、腎臟疾病及家族史既往病史之調查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)藥品服用狀況、腎臟疾病及家族史既往病史之調查。

dine & its salts) 、4-胺基聯苯及其鹽類 (4-aminodiphenyl & its salts) 、4-硝基聯苯及其鹽類 (4-nitrodiphenyl & its salts) 、β-萘胺及其鹽類 (β-naphthylamine & its salts) 、二氯聯苯胺及其鹽類 (dichlorobenzidine & its salts) 、α-萘胺及其鹽類 (α-naphthylamine & its salts) 作業	(3)泌尿系統及皮膚之身體檢查。 (4)尿蛋白、尿潛血及尿沉渣鏡檢。醫師認有必要時，得實施細胞診斷檢查。	(3)泌尿系統及皮膚之身體檢查。 (4)尿蛋白、尿潛血及尿沉渣鏡檢。醫師認有必要時，得實施細胞診斷檢查。
--	---	---

14	鈹及其化合物 (beryllium & its compounds) 作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)咳嗽、呼吸困難等呼吸器官症狀、體重減輕、皮膚炎、肝及關節病變既往病史之調查。 (3)呼吸系統、肝臟、腎臟及皮膚之身體檢查。 (4)胸部X光（大片）攝影檢查。 (5)肺功能檢查（包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及FEV1.0/FVC）。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)咳嗽、呼吸困難等呼吸器官症狀、體重減輕、皮膚炎、肝及關節病變既往病史之調查。 (3)呼吸系統、肝臟、腎臟及皮膚之身體檢查。 (4)胸部X光（大片）攝影檢查。 (5)肺功能檢查（包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及FEV1.0/FVC）。
15	氯乙烯 (vinyl chloride) 作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)肝炎、輸血、服用肝毒性藥物及接觸肝毒性之化學物等既往病史之調查。 (3)肝臟、脾臟、腎臟、手部皮膚及呼吸系統之身體檢查。 (4)胸部X光（大片）攝影檢查。 (5)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)肝炎、輸血、服用肝毒性藥物及接觸肝毒性之化學物等既往病史之調查。 (3)肝臟、脾臟、腎臟、手部皮膚及呼吸系統之身體檢查。 (4)胸部X光（大片）攝影檢查。 (5)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。
16	苯 (benzene) 作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)血液疾病、腎臟疾病、肝臟疾病及長期服藥等既往病史之調查。 (3)血液系統、皮膚黏膜（含口腔）及結膜之身體檢查。 (4)紅血球數、血球比容值、血色素、血小板數、白血球數。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)血液疾病、腎臟疾病、肝臟疾病及長期服藥等既往病史之調查。 (3)血液系統、皮膚黏膜（含口腔）及結膜之身體檢查。 (4)紅血球數、血球比容值、血色素、平均紅血球體積、平均血球血色素、平均紅血球血色素濃度、血小板數、白血球數及白血球分類之檢查(變更作業者無須檢測白血球分類之檢查)。
17	2,4-二異氰酸甲苯 (2,4-toluene diisocyanate)	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)氣喘、慢性氣管炎及過敏既往病史之調查。 (3)呼吸系統及皮膚之身體檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)氣喘、慢性氣管炎及過敏既往病史之調查。 (3)呼吸系統及皮膚之身體檢查。

	y-anat e; TDI) 或 2,6- 二異 氰 酸 甲 苯 (2,6-t oluene diisoc yanate ; TDI) 、 4 , 4 - 二 異 氰 酸 二 苯 甲 烷 (4,4-methy lene bisphe nyl diisoc yanate ; MDI) 、二 異 氰 酸 異 佛 爾 酮 (isopho rone diisocy anate; IPDI) 作 業	(4)胸部X光（大片）攝影檢查。 (5)肺功能檢查（包括用力肺活量 (FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0) 及 FEV1.0/ FVC）。		(4)肺功能檢查（包括用力肺活量(FVC)、 一秒最大呼氣量(FEV1.0)及 FEV1.0/FVC）。註：變更作業者應增 列胸部X光（大片）攝影檢查。
18	石 綿 (asbes tos) 作 業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之 調查。 (2)呼吸系統症狀既往病史之調查。 (3)呼吸系統（含杵狀指）及皮膚之身 體檢 查。 (4)胸部X光（大片）攝影檢查。 (5)肺功能檢查（包括用力肺活量 (FVC)、一 秒 最 大 呼 氣 量	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調 查。 (2)呼吸系統症狀既往病史之調查。 (3)呼吸系統（含杵狀指）及皮膚之身體 檢查。 (4)胸部X光（大片）攝影檢查。 (5)肺功能檢查（包括用力肺活量(FVC)、 一 秒 最 大 呼 氣 量 (FEV1.0) 及

		(FEV1.0) 及 FEV1.0/ FVC)。		FEV1.0/ FVC)。
19	砷及其化合物 (arsenic & its compounds) 作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)呼吸系統症狀既往病史之調查。 (3)鼻腔、皮膚、呼吸道、腸胃及神經系統之身體檢查。 (4)胸部X光(大片)攝影檢查。 (5)尿蛋白、尿潛血及尿沉渣鏡檢之檢查。 (6)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。 (7)血球比容值、血色素、紅血球數及白血球數之檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)呼吸系統症狀既往病史之調查。 (3)鼻腔、皮膚、呼吸道、腸胃及神經系統之身體檢查。 (4)胸部X光(大片)攝影檢查。 (5)尿蛋白、尿潛血及尿沉渣鏡檢之檢查。 (6)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。 (7)血球比容值、血色素、紅血球數及白血球數之檢查。 (8)尿中無機砷檢查(包括三價砷、五價砷、單甲基砷、雙甲基砷及尿液肌酸酐(變更作業者無須檢測))
20	錳及其化合物 (一氧化錳及三氧化錳除外) (manganese & its compounds(except manganese monoxide, manganese trioxide)) 作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)酗酒、精神、神經、肝臟及腎臟疾病既往病史之調查。 (3)肺臟、神經(含巴金森症候群)及精神之身體檢查。 (4)胸部X光(大片)攝影檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)酗酒、精神、神經、肝臟及腎臟疾病既往病史之調查。 (3)肺臟、神經(含巴金森症候群)及精神之身體檢查。 (4)胸部X光(大片)攝影檢查。

21	黃 磷 (phosphorus) 作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)倦怠、貧血、食慾不振、胃部、肝臟、腎臟、眼睛及呼吸系統疾病既往病史之調查。 (3)眼睛、呼吸系統、肝臟、腎臟、皮膚、牙齒及下顎之身體檢查。 (4)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。 (5)血球比容值、血色素、紅血球數、白血球數及白血球分類之檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)倦怠、貧血、食慾不振、胃部、肝臟、腎臟、眼睛及呼吸系統疾病既往病史之調查。 (3)眼睛、呼吸器官、肝臟、腎臟、皮膚、牙齒及下顎之身體檢查。 (4)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。 (5)血球比容值、血色素、紅血球數、白血球數及白血球分類之檢查。
22	聯吡啶 或巴拉刈 (paraquat) 作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)皮膚角化、黑斑及疑似皮膚癌症病變既往病史之調查。 (3)皮膚及指甲之身體檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)皮膚角化、黑斑及疑似皮膚癌症病變既往病史之調查。 (3)皮膚及指甲之身體檢查。
23	粉塵作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)肺結核、哮喘、塵肺症、心臟疾病等既往病史之調查。 (3)呼吸系統及心臟循環之身體檢查。 (4)胸部X光(大片)攝影檢查。 (5)肺功能檢查(包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及FEV1.0/FVC)。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)肺結核、哮喘、塵肺症、心臟疾病等既往病史之調查。 (3)呼吸系統及心臟循環之身體檢查。 (4)胸部X光(大片)攝影檢查。 (5)肺功能檢查(包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及FEV1.0/FVC)。
24	鉻酸及其鹽類 (chromic acid & chromates) 或重鉻酸及其鹽類 (dichromic acid & chromates) 作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)咳嗽、咳痰、胸痛、鼻腔異常、皮膚症狀等既往病史之調查。 (3)呼吸系統(鼻黏膜異常、鼻中膈穿孔)及皮膚(皮膚炎、潰瘍)之身體檢查。 (4)從事工作四年以上者，應實施胸部X光攝影檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)咳嗽、咳痰、胸痛、鼻腔異常、皮膚症狀等既往病史之調查。 (3)呼吸系統(鼻黏膜異常、鼻中膈穿孔)及皮膚(皮膚炎、潰瘍)之身體檢查。 (4)從事工作四年以上者，應實施胸部X光攝影檢查。 (5)尿中鉻檢查(變更作業者無須檢測)。

25	鎘及其化合物 (cadmium & its compounds) 作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)鎘或其化合物引起之呼吸系統症狀、胃腸症狀等既往病史之調查。 (3)體重測量。 (4)門齒或大齒鎘黃色環、鼻黏膜及貧血之身體檢查。 (5)尿蛋白檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)鎘或其化合物引起之呼吸器官症狀、胃腸症狀等既往病史之調查。 (3)體重測量。 (4)門齒或大齒鎘黃色環、鼻黏膜及貧血之身體檢查。 (5)尿蛋白檢查。 (6)尿中鎘檢查(變更作業者無須檢測)。 (7)呼吸器官有自覺症狀時，應實施胸部身體檢查及肺功能檢查(包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及FEV1.0/FVC)(變更作業者無須檢測)。
26	鎳及其化合物 (Nickel & its compounds) 作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)呼吸系統、皮膚系統等既往病史之調查。 (3)鼻腔、皮膚、呼吸道、腸胃及神經系統之身體檢查。 (4)胸部X光(大片)攝影檢查。 (5)尿蛋白、尿潛血及尿沉渣鏡檢之檢查。 (6)肌酸酐(creatinine)之檢查。 (7)血球比容值、血色素、紅血球數及白血球數之檢查。 (8)肺功能檢查(包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及FEV1.0/FVC)。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)呼吸系統、皮膚系統等既往病史之調查。 (3)鼻腔、皮膚、呼吸道、腸胃及神經系統之身體檢查。 (4)胸部X光(大片)攝影檢查。 (5)尿蛋白、尿潛血及尿沉渣鏡檢之檢查。 (6)肌酸酐(creatinine)之檢查。 (7)血球比容值、血色素、紅血球數及白血球數之檢查。 (8)肺功能檢查(包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及FEV1.0/FVC)。 (9)尿中鎳檢查(變更作業者無須檢測)。
27	乙基汞化合物 (Ethyl mercury compounds)、汞及其無機化合物	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)酗酒、精神、神經、肝臟及腎臟疾病等既往病史之調查。 (3)口腔鼻腔、皮膚、呼吸系統、腸胃、腎臟、眼睛、神經系統及精神之身體檢查。 (4)胸部X光(大片)攝影檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)酗酒、精神、神經、肝臟及腎臟疾病等既往病史之調查。 (3)口腔鼻腔、皮膚、呼吸系統、腸胃、腎臟、眼睛、神經系統及精神之身體檢查。 (4)胸部X光(大片)攝影檢查。

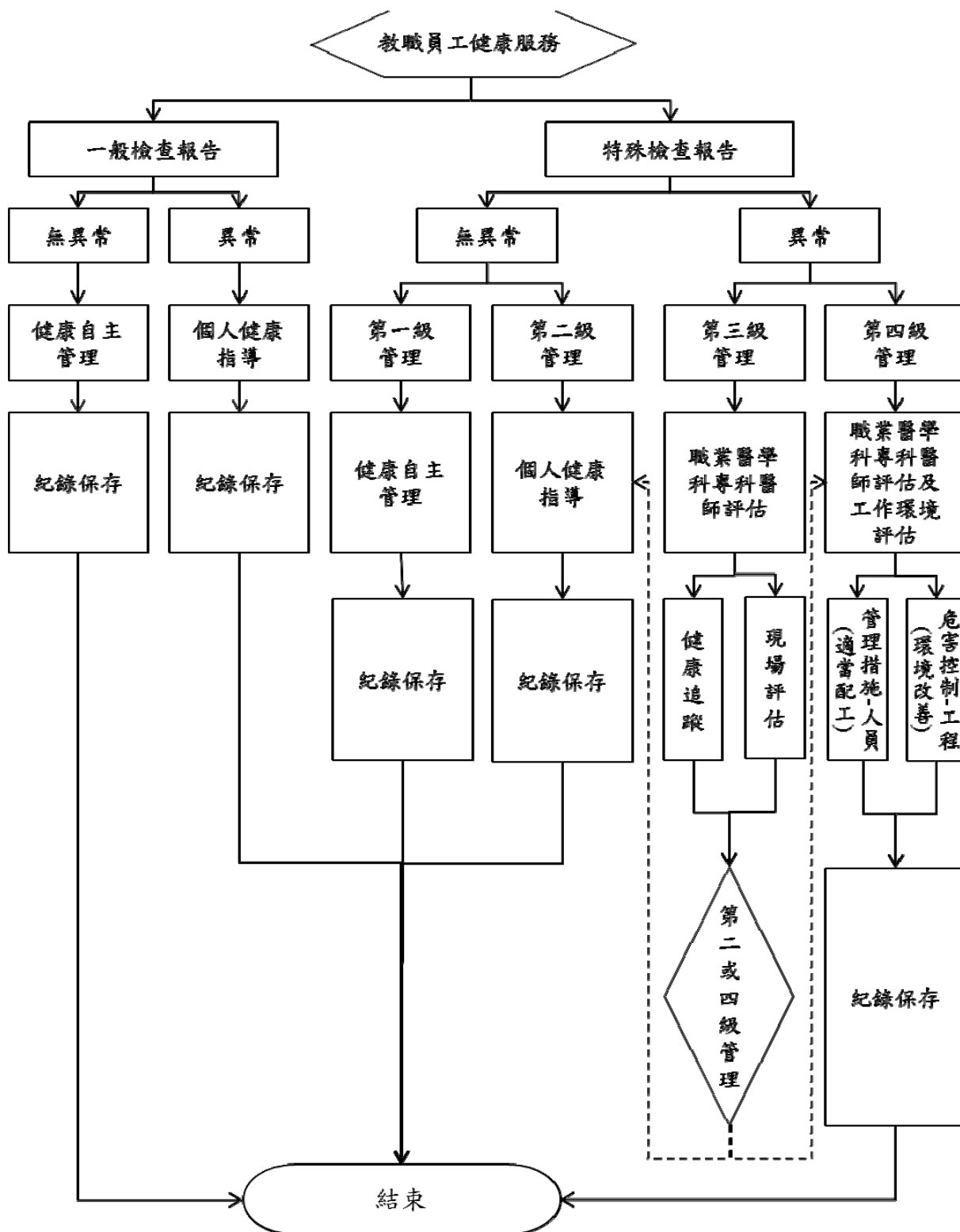
	物 (Mercury & its compounds) 作業	(5)尿蛋白、尿潛血及尿沉渣鏡檢之檢查。 (6)肌酸酐(creatinine)之檢查。 (7)血球比容值、血色素、紅血球數及白血球數之檢查。		(5)尿蛋白、尿潛血及尿沉渣鏡檢之檢查。 (6)肌酸酐(creatinine)之檢查。 (7)血球比容值、血色素、紅血球數及白血球數之檢查。 (8)尿中汞檢查(限汞及其無機化合物作業)(變更作業者無須檢測)。 (9)血中汞檢查(限乙基汞化合物作業)(變更作業者無須檢測)。
28	溴丙烷 (1-bromopropane, n-propyl bromide) 作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)神經、肝臟及皮膚疾病等既往病史之調查。 (3)皮膚、肌肉骨骼及神經系統之身體檢查。 (4)胸部X光(大片)攝影檢查。 (5)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。 (6)血球比容值、血色素、紅血球數、血小板數及白血球數之檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)神經、肝臟及皮膚疾病等既往病史之調查。 (3)皮膚、肌肉骨骼及神經系統之身體檢查。 (4)胸部X光(大片)攝影檢查。 (5)血清丙胺酸轉胺酶(ALT)及加瑪麩胺醯轉移酶(r-GT)之檢查。 (6)血球比容值、血色素、紅血球數、血小板數及白血球數之檢查。
29	1,3-丁二烯 (1,3-butadiene) 作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)血液、肝臟、皮膚、生殖及免疫系統疾病等既往病史之調查。 (3)淋巴血液及皮膚黏膜之身體檢查。 (4)血球比容值、血色素、紅血球數、血小板數、白血球數及白血球分類之檢查。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)血液、肝臟、皮膚、生殖及免疫系統疾病等既往病史之調查。 (3)淋巴血液及皮膚黏膜之身體檢查。 (4)血球比容值、血色素、紅血球數、血小板數、白血球數及白血球分類之檢查。
30	甲醛 (Formaldehyde) 作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)呼吸系統及皮膚黏膜等既往病史之調查。 (3)呼吸系統及皮膚黏膜之身體檢查。 (4)胸部X光(大片)攝影檢查。 (5)肺功能檢查(包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及FEV1.0/FVC)。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)呼吸系統及皮膚黏膜等既往病史之調查。 (3)呼吸系統及皮膚黏膜之身體檢查。 (4)肺功能檢查(包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及FEV1.0/FVC)。 (5)紅血球數、血球比容值、血色素、平均紅血球體積、平均血球血色素、平均紅血球血色素濃度、血小板

				數、白血球數 及白血球分類之檢查 (變更作業者無須 檢測)。 註：變更作業者應增列胸部X光(大片)攝影 檢查。
31	銻及其化合物 (Indium & its compounds) 作業	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)呼吸系統既往病史之調查。 (3)呼吸系統及皮膚黏膜之身體檢查。 (4)胸部X光 (大片) 攝影檢查。 (5)肺功能檢查 (包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及 FEV1.0/ FVC) 。	一年	(1)作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 (2)呼吸系統既往病史之調查。 (3)呼吸系統及皮膚黏膜之身體檢查。 (4)胸部X光 (大片) 攝影檢查。 (5)肺功能檢查 (包括用力肺活量(FVC)、一秒最大呼氣量(FEV1.0)及 FEV1.0/ FVC) 。 (6)血清銻檢查(變更作業者無須檢測)。
備註：僱用勞工之施特殊體格檢查距上次檢查，未超過一年檢查期限，經提出證明者，得免實施。				

國立中山大學體格（健康）檢查結果分級管理表

類別	檢查結果	健康管理
一般（健康）體格檢查	醫院總評無異常者	人員健康自主管理
	醫院總評異常者	1. 提供個人健康指導或安排勞工健康服務醫師進行健康評估。 2. 須複檢同仁之複檢結果追蹤關懷。 3. 參採醫師依法規規定之考量不適合從事作業之疾病之建議，告知勞工，並適當配置勞工於工作場所作業。 4. 經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。
特殊健康檢查	第一級管理： 全部項目正常，或部分項目異常，而經醫師綜合判定為無異常者。	1. 人員健康自主管理
	第二級管理： 部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者。	1. 安排勞工健康服務醫師健康評估，提供個人健康指導。 2. 須複檢同仁之複檢結果追蹤關懷。 3. 由醫師註明其不適宜從事之作業與其他應處理及注意事項。 4. 參採醫師依法規規定之考量不適合從事作業之疾病之建議，告知勞工，並適當配置勞工於工作場所作業。 5. 經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。
	第三級管理： 部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而無法確定此異常與工作之相關性，應進一步請職業醫學科專科醫師評估者。	1. 安排職業醫學科專科醫師實施健康追蹤檢查，並註明臨床診斷。 2. 必要時應實施疑似工作相關疾病之現場評估，且應依評估結果重新分級。 3. 將分級結果及採行措施依中央主管機關公告之方式通報。
	第四級管理： 部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，且與工作有關者。	1. 安排職業醫學科專科醫師實施健康追蹤檢查，並註明臨床診斷。 2. 經醫師評估現場仍有工作危害因子之暴露者，應採取危害控制及相關管理措施。 3. 依勞工健康服務醫師建議通知該單位主管追查職業並產生來源並設法改善、加強工作區及個人之安全衛生防護、變更其作業場所或縮短工作時間。
備註： 1. 雇主使勞工從事特別危害健康作業時，應建立健康管理資料，並將其定期實施之特殊健康檢查，依法規規定分級實施健康管理。 2. 變更作業之特殊健康檢查，基於其尚未有該特別危害健康作業暴露的事實，該檢查結果尚與該作業無因果關係，尚毋須予以分級管理。		

國立中山大學教職員工健康服務流程圖



國立中山大學母性健康保護要點

107.3.7 本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議新訂

一、為確保懷孕、產後哺乳女性教職員工之身心健康，規劃與採取必要之安全衛生措施，特依「職業安全衛生法」及其相關法令規定，訂定「國立中山大學母性健康保護要點」(以下簡稱本要點)。

二、當校內有以下情形之女性教職員工，應啟動母性健康保護：

一、預期懷孕。

二、妊娠中。

三、分娩後 1 年內。

四、哺乳中。

三、本要點措施用語，定義如下：

(一) 母性健康保護措施：指對於女性工作者從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。

(二) 母性健康保護期間：經當事人主動通報，本校得知女性教職員工妊娠日起至分娩後一年內。

四、本要點相關施行措施如下：

(一) 危害辨識與評估

1. 女性教職員工母性健康保護啟動。

(1) 符合本要點第二點之女性教職員工應主動向環境保護暨安全衛生中心通報。

(2) 人事室每月應提供申請產檢假、安胎假、產假、育嬰留停、產後復工女性教職員工名單至環境保護暨安全衛生中心。

2. 母性健康危害評估。

- (1) 女性教職員工**本人應填寫「母性健康自我評估表」**(附件 1)。
- (2) 職業安全衛生人員會同從事勞工健康服務醫護人員，進行**辨識與評估工作場所環境及作業之危害**，包含物理性、化學性、生物性、人因性、工作流程及工作型態等，並填寫「母性健康保護工作場所環境及作業危害評估表」(附件 2)。
- (3) **安排醫師面談指導**：提供分級管理、健康指導與適性評估。

(二) 風險分級管理

1. 職業安全衛生人員會同從事勞工健康服務醫護人員依評估結果區分風險等級，並**實施分級管理措施**(附件 3)，並以書面或口頭方式告知本人。
2. **經醫師面談結果，發現健康狀況異常**，需追蹤檢查或適性評估者，應轉介婦產科專科醫師或職業醫學科專科醫師進行**有關妊娠或分娩後健康危害評估**，提供工作適性安排之建議(附件 4)。
3. **服務單位主管應依其危害評估控制建議及醫師適性評估建議，進行作業環境改善等健康保護措施。**
4. 從事「女性勞工母性健康保護實施辦法」第三條或第五條第二項之工作者，**經採取母性健康保護，風險等級屬第一級或第二級管理者。經醫師評估無害母體、胎兒或嬰兒健康，並向當事人說明危害資訊**，且經當事人書面同意者，可繼續從事原工作。(附件 5)。

五、執行成效之評估及持續改善執行方式如下：

- (一) 母性健康保護期間，因**健康狀況改變、工作條件改變、作業程序變更**或有不適反應，經醫師診斷證明不適原有工作者，應重新進行**危害辨識與評估**。
- (二) 學校依法規採取之危害評估、控制方法、面談指導、適性評估及相關採行措施之執行情形，均應予記錄，相關文件及紀錄至少保存三年。

六、本要點經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

七、附件

- (一) 附件 1「國立中山大學母性健康自我評估表」
- (二) 附件 2「國立中山大學母性健康保護工作場所環境及作業危害評估表」
- (三) 附件 3「國立中山大學母性健康保護危害分級」
- (四) 附件 4「國立中山大學妊娠及分娩後未滿一年教職員工之健康及工作適性評估建議表」
- (五) 附件 5「國立中山大學妊娠及哺乳期間作業危害告知聲明書」
- (六) 附件 6「國立中山大學母性健康保護流程」

八、參考文件

- (一) 「職業安全衛生法」
- (二) 「職業安全衛生法施行細則」
- (三) 「職業安全衛生設施規則」
- (四) 「女性勞工母性健康保護實施辦法」
- (五) 「游離輻射防護法」
- (六) 「游離輻射防護安全標準」

國立中山大學母性健康自我評估表

填寫日期：_____年_____月_____日

姓 名		身 分 證 字 號 外籍人士統一證號	
職 稱		電 話	校內分機： 手機：
服 務 單 位		服 務 單 位 主 管	
工 作 內 容	請詳述：_____		
作 業 環 境	☐ 授課/辦公室 ☐ 實驗室： ☐ 無接觸化學物質 ☐ 有接觸化學物質：(請詳述物質) _____ ☐ 其他：(請詳述) _____		
目 前 狀 態	☐ 懷孕：次數_____, 週數_____, 預產期：_____年_____月_____日 ☐ 產後：生產日_____。 ☐ 未哺乳； ☐ 哺乳中：規劃哺乳多久_____ ☐ 其他：_____		
過 去 病 史	☐ 無 ☐ 有，請詳述_____		

自覺健康狀態：

- 目前是否有身體不舒服之症狀：
☐否。☐是，請續填下方項目。
☐孕吐、☐食欲不振、☐睡眠不足、☐痔瘡、☐妊娠紋、☐陰道分泌物變多、☐浮腫、
☐胸、胃部噁心或腹脹、☐肩腰背痠痛、☐小腿抽筋、☐出血、☐腹痛、☐其他_____
- 目前是否規律產檢：
☐否：請詳述_____。☐是。
- 目前產檢時，醫師是否告訴妳要特別注意的事情：
☐否。☐是，請詳述_____
- 目前是否有輪值夜班：
☐否。☐是：上班時間_____
- 目前是否有肌肉骨骼痠痛的情形：
☐否。☐是，請填寫「肌肉骨骼症狀調查表」。
- 目前您的工作內容是否有感受到較為勞累或費力的情況：
☐否。☐是，請續填下方項目。
☐久站、☐久坐、☐走動頻繁、☐搬運重物、☐手臂高舉、☐操作儀器、☐電腦文書
☐其他_____
- 目前是否會擔心您的工作環境或作業內容可能會影響到胎兒或哺餵母乳：
☐否。☐是，請詳述_____
- 其他：_____

備註：

- 本校為了減低懷孕/產後時身心壓力與不適感，安排醫師提供準媽咪妊娠/產後一對一諮詢。
- 與醫師諮詢前：將此表單交予環境保護暨安全衛生中心職業衛生護理師佳儒，如有相關問題敬請撥冗與佳儒聯繫，電話：07-5252000，分機 2391。謝謝您~
- 與醫師諮詢當天：

- (1) 別忘了攜帶「孕婦健康手冊」唷。
 (2) 領取實用的「貼心寵愛媽媽包」，更滿足準爸媽們的需求~

附件 2

國立中山大學母性健康保護工作場所環境及作業危害評估表

一、基本資料

姓 名	身 分 證 字 號 外籍人士統一證號	
職 稱	電 話	校內分機： 手機：
服 務 單 位	服 務 單 位 主 管	
工 作 內 容		

二、工作場所環境及作業評估

類 別	危 害 狀 態	控 制 措 施
物理性	☐ 無 ☐ 游離輻射 ☐ 噪音 ☐ 高溫 ☐ 低溫 ☐ 異常氣壓 ☐ 礦坑 ☐ 潛水作業(>10m)	
化學性	☐ 無 ☐ 國家標準 CNS15030 分類： 屬生殖毒性第一級之化學品：物質_____ 屬生殖細胞致突變性第一級之化學品：物質_____ ☐ 對哺乳功能有不良影響之化學品：物質_____ ☐ 鉛及其化合物散佈場所。 ☐ 製造或處置抗細胞分裂及具細胞毒性藥物：物質_____ ☐ 危害性化學品： ☐ 砷 ☐ 汞 ☐ 二硫化碳 ☐ 三氯乙烯 ☐ 環氧乙烷 ☐ 丙烯醯胺 ☐ 次乙亞胺 ☐ 其他：_____ ☐ 途徑： ☐ 吸入(☐ 氣體 ☐ 粉塵 ☐ 蒸氣) ☐ 攝食 ☐ 皮膚黏膜	
生物性	☐ 無 ☐ 弓形蟲感染 ☐ 德國麻疹感染 ☐ B/C 型肝炎 ☐ 水痘 ☐ 人類免疫缺乏病毒感染 ☐ 肺結核感染 ☐ 其他：_____	
人因性	☐ 無 ☐ 久站 ☐ 久坐 ☐ 頻繁走動 ☐ 經常上下階梯 ☐ 工作空間狹小 ☐ 振動 ☐ 工作時有肌肉骨骼不適感 ☐ 徒手搬運重物：_____公斤，搬運時間_____	
通用性	☐ 無 ☐ 輪班 ☐ 夜班 ☐ 經常性加班 ☐ 超時加班 ☐ 離群單獨作業 ☐ 工作須經常開車/騎機車外出	

受評者簽名：_____日期：_____

三、作業危害評估

作 業 區 母 性 危 害 物 質 辨 識	風 險 分 級
1.危害物質：	☐ 第一級管理(作業場所空氣中暴露濃度低於容許暴露標準十分之一)
2.作業環境監測資料：	☐ 第二級管理(作業場所空氣中暴露濃度在容許暴露標準十分之一以上未達二分之一)
3.容許濃度：	☐ 第三級管理(作業場所空氣中暴露濃度在容許暴露標準二分之一以上)

	☐ 其他
--	-----------------------------

職業安全衛生人員簽名：_____日期：_____

四、醫師諮詢與適性評估建議

教職員工 健康評估	主訴資料	
	客觀資料	
作業危害 風險評估	危害項目	
	風險分級	☐ 第一級管理(醫師評估無危害母體、胎兒或嬰兒健康) ☐ 第二級管理(醫師評估可能影響母體、胎兒或嬰兒健康) ☐ 第三級管理(醫師評估有危害母體、胎兒或嬰兒健康)，請註明不適宜之作業及注意事項：_____
諮詢與適性 評估建議	健康指導	
	轉介建議	☐ 無 ☐ 轉介婦產科專科醫師進行有關妊娠或分娩後健康危害評估，提供工作適性安排之建議。 轉介原因：
	適性評估建議	☐ 維持原工作： ☐ 調整職務內容： ☐ 調整工作時間： ☐ 變更工作場所： ☐ 其他：

醫師簽名：_____日期：_____

面談指導及工作適性建議告知

本人已於_____年_____月_____日與_____醫師面談，並已清楚所處作業環境對健康之評估結果。

本人☐願意，接受上述諮詢與適性評估建議。

☐不願意，接受上述諮詢與適性評估建議。請詳述：_____

立同意書人簽名：_____日期：_____

附件 3

國立中山大學母性健康保護危害分級

風險 分級	符合條件 (符合下列條件之一者)	分級管理措施
第一級 管理	1. 作業場所空氣中暴露濃度低於容許暴露標準十分之一或血中鉛濃度低於 $5 \mu\text{g/dl}$ 者。 2. 女性勞工母性健康保護實施辦法第三條或第五條第二項之工作或其他情形，經醫師評估無危害母體、胎兒或嬰兒健康。	1. 醫師面談指導。
第二級 管理	1. 作業場所空氣中暴露濃度在容許暴露標準十分之一以上未達二分之一或血中鉛濃度在 $5 \mu\text{g/dl}$ 以上未達 $10 \mu\text{g/dl}$ 者。 2. 女性勞工母性健康保護實施辦法第三條或第五條第二項之工作或其他情形，經醫師評估可能影響母體、胎兒或嬰兒健康。	1. 醫師面談指導。 2. 採取危害預防措施。
第三級 管理	1. 作業場所空氣中暴露濃度在容許暴露標準二分之一以上或血中鉛濃度在 $10 \mu\text{g/dl}$ 以上者。 2. 女性勞工母性健康保護實施辦法第三條或第五條第二項之工作或其他情形，經醫師評估有危害母體、胎兒或嬰兒健康。 3. 女性輻射工作人員，其膳餘妊娠期間下腹部表面之等價劑量，不得超過二毫西弗，且攝入體內放射性核種造成之約定有效劑量不得超過一毫西弗。	1. 醫師註明其不適宜從事之作業與其他應處理及注意事項。 2. 立即採取工作環境改善及有效控制措施。 3. 單位主管依醫師適性評估建議，採取變更工作條件、調整工時、調換工作等母性健康保護。

備註：

- 經評估該項作業環境為礦坑工作(妊娠/分娩後未滿一年)、鉛及其化合物散佈之工作場所(妊娠/分娩後未滿一年)、異常氣壓之工作(妊娠)、處理或暴露於弓形蟲/德國麻疹等影響胎兒健康之工作(妊娠)，應立即向妊娠中或分娩後未滿1年之女性教職員工，說明法令規定及危害，並即刻調整其工作。
- 女性游離輻射工作人員，其膳餘妊娠期間下腹部表面之等價劑量，不得超過二毫西弗，且攝入體內放射性核種造成之約定有效劑量不得超過一毫西弗。

3. 從事女性勞工母性健康保護實施辦法第三條或第五條第二項之工作者，經採取母性健康保護，風險等級屬第一級或第二級管理者，經醫師評估無害母體、胎兒或嬰兒健康，並
 附件 4 事人說明危害資訊，經當事人書面同意者，可繼續從事原工作。

國立中山大學妊娠及分娩後未滿一年教職員工之健康及工作適性評估建議表

說明：

1. 因本校職業醫學專科醫師經適性評估建議，建議轉介婦產科專科醫師進行有關妊娠或分娩後健康危害評估，提供工作適性安排之建議。
2. 提供「母性健康保護工作場所環境及作業危害評估表」、「健康檢查」、「作業環境監測紀錄」，請惠予提供健康指導建議或診斷書。

一、基本資料

姓 名		身 分 證 字 號 外籍人士統一證號	
目 前 狀 態	☐ 懷孕：次數_____，週數_____，預產期：_____年_____月_____日 ☐ 產後：生產日_____。 ☐ 未哺乳； ☐ 哺乳中：規劃哺乳多久_____。 ☐ 其他：_____		

二、評估結果(請依評估情形勾選或敘明其他異常狀況)

1. 本次懷孕問題：

- (1) 孕吐 ☐ 無 ☐ 明顯 ☐ 劇吐
- (2) 貧血 ☐ 無 ☐ 血紅素<9g/dL ☐ 血紅素<12g/dL
- (3) 妊娠水腫 ☐ 無 ☐ 1+ ☐ 2+ ☐ 3+ ☐ 4+
- (4) 妊娠蛋白尿 ☐ 無 ☐ 24小時的尿蛋白質超過 300mg
- (5) 高血壓 ☐ 無
☐ >140/90mmHg或妊娠後期之血壓比早期收縮壓高 30mmHg 或舒張壓升高 15mmHg
- (6) 妊娠毒血症 ☐ 無 ☐ 有
- (7) 其他問題
☐ 迫切性流產 (妊娠22週未滿) ☐ 迫切性早產 (妊娠22週以後) ☐ 多胞胎妊娠
☐ 羊水過少 ☐ 羊水過多 ☐ 早期子宮頸變薄 (短) ☐ 泌尿道感染
☐ 妊娠糖尿病 ☐ 前置胎盤 ☐ 胎盤早期剝離 ☐ 陰道出血 (14週以後)
☐ 子宮收縮頻率過高 (1小時超過4次以上) ☐ 超音波檢查胎兒結構異常
☐ 胎兒生長遲滯 (>37 週且體重≤ 2500g) ☐ 家族遺傳疾病或其他先天性異常
- (8) 其他症狀 ☐ 靜脈曲張 ☐ 痔瘡 ☐ 下背痛 ☐ 膀胱炎 ☐ 其他_____

2. 分娩後子宮復舊與哺乳情形：

- ☐ 子宮復舊良好 ☐ 子宮復舊不全，請敘明 _____
- ☐ 哺乳情形，請敘明 _____

3. 其他檢查異常，請敘明：_____

4. 健康評估結果：

- ☐ 所從事之工作或以上健康問題，無害母體、胎兒或嬰兒健康。
- ☐ 所從事之工作或以上健康問題，可能影響母體、胎兒或嬰兒健康。
- ☐ 所從事之工作或以上健康問題，會危害母體、胎兒或嬰兒健康。

5. 所採取措施或建議：

- ☐ 定期追蹤檢查
- ☐ 提供孕期或產後健康指導
- ☐ 工作適性安排建議
☐ 縮減工時或業務量
☐ 變更工作場所或職務
☐ 停止工作 (休養)
☐ 其他_____

備註：1. 如無法開立此評估表，請將建議註記於孕婦健康手冊或另開立診斷書，提供學校參考。
 2. 如對本工作適性評估或建議有疑慮，可再請職業醫學科醫師現場訪視，提供綜合之適性評估建議。

醫療院所：_____婦產科醫師 (含醫師字號)：_____評估日期：_____

國立中山大學妊娠及哺乳期間作業危害告知聲明書

一、基本資料

姓 名	身 分 證 字 號 外籍人士統一證號	
目 前 狀 態	☐ 懷孕：次數_____，週數_____，預產期：_____年_____月_____日 ☐ 產後：生產日_____。 ☐ 未哺乳； ☐ 哺乳中：規劃哺乳多久_____	
評 估 結 果	☐ 其他：_____ 經採取母性健康保護，風險等級為 ☐ 第 1 級 ☐ 第 2 級，且經醫師評估無害母體、胎兒或嬰兒健康。	

二、服務單位主管聲明

我已依其危害評估控制建議及醫師適性評估建議，進行作業環境改善等健康保護措施，符合職業安全衛生法第三十一條採取母性健康保護措施。

簽名：_____ 日期：_____年_____月_____日

三、臨場服務之職業醫學專科醫師聲明

我已為當事人完成適性健康評估，評估結果無害母體、胎兒或嬰兒健康，並向當事人說明危害資訊。

簽名：_____ 日期：_____年_____月_____日

四、當事人聲明

臨場服務之職業醫學專科醫師已向我說明所從事之作業對目前身體健康上的危害資訊，而我所提出的疑慮已獲得清楚說明，也已經充分了解。因個人因素，願意留於原單位從事作業，並且為了確保健康，必定遵守相關作業防護與保護規定。

簽名：_____ 日期：_____年_____月_____日

女性勞工母性健康保護實施辦法第十一條規定：雇主使保護期間之勞工從事第三條或第五條第二項之工作者，經採取母性健康保護，風險等級屬第一級或第二級管理者，經醫師評估無害母體、胎兒或嬰兒健康，並向當事人說明危害資訊，經當事人書面同意者，可繼續從事原工作。

女性勞工母性健康保護實施辦法第三條：

- ☐ 具有依國家標準 CNS15030 分類，屬生殖毒性物質第一級、生殖細胞致突變性物質第一級或其他對哺乳功能有不良影響之化學品。
- ☐ 易造成健康危害之工作，包括勞工作業姿勢、人力提舉、搬運、推拉重物、輪班、夜班、單獨工作及工作負荷等。
- ☐ 其他經中央主管機關指定公告者。

女性勞工母性健康保護實施辦法第五條第二項：雇主使前項之勞工，從事本法第三十條第一項第五款至第十四款及第二項第三款至第五款之工作，應實施母性健康保護。

➢ 職業安全衛生法第三十條第一項第五款至第十四款之工作

- ☐ 處理或暴露於二硫化碳、三氯乙烯、環氧乙烷、丙烯醯胺、次乙亞胺、砷及其化合物、汞及其無機化合物等經中央主管機關規定之危害性化學品之工作。
- ☐ 鑿岩機及其他有顯著振動之工作。
- ☐ 一定重量以上之重物處理工作。
- ☐ 有害輻射散布場所之工作。
- ☐ 已熔礦物或礦渣之處理工作。
- ☐ 起重機、人字臂起重桿之運轉工作。
- ☐ 動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。
- ☐ 橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工作。
- ☐ 處理或暴露於經中央主管機關規定具有致病或致死之微生物感染風險之工作。
- ☐ 其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。

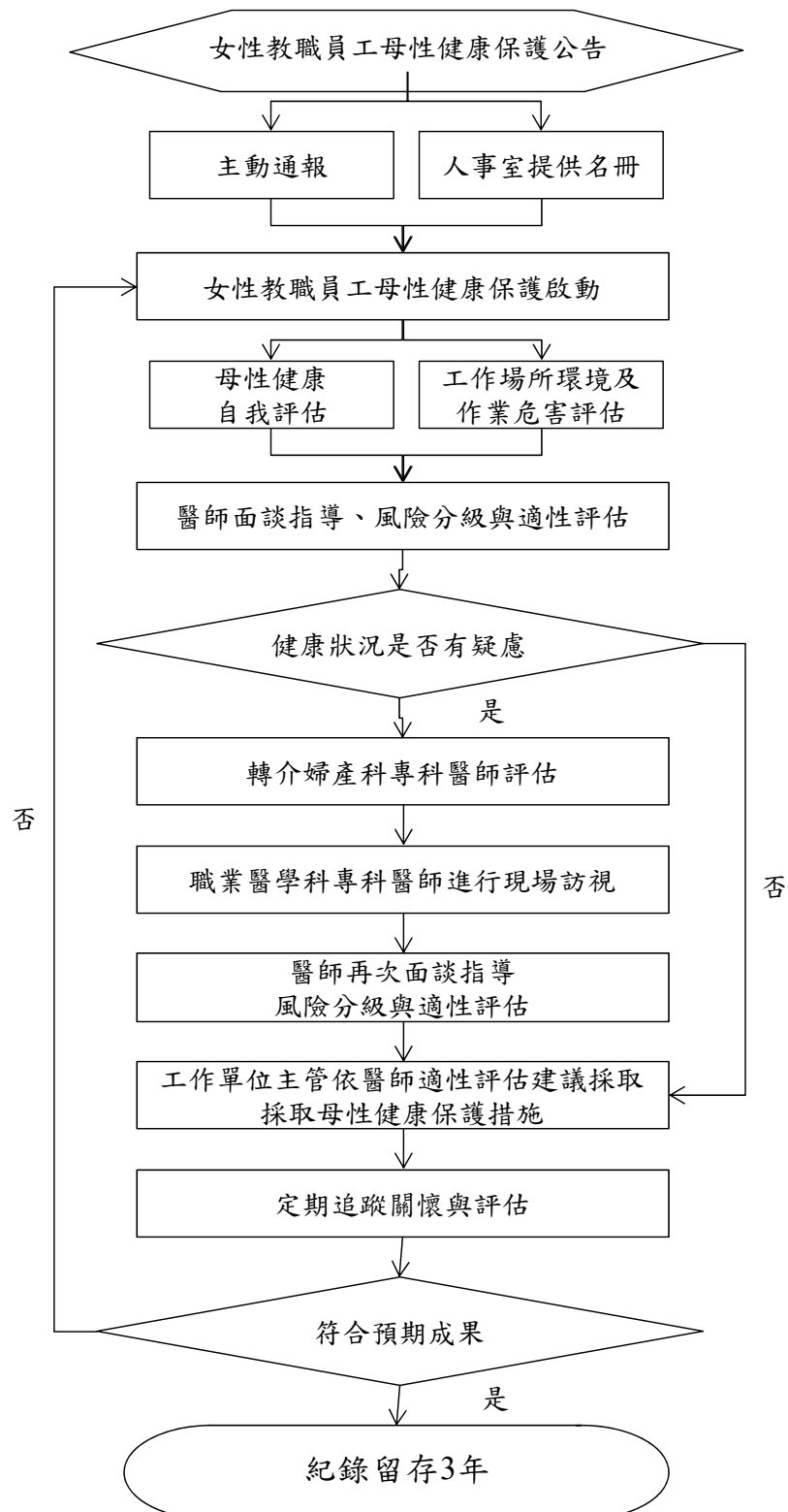
➢ 職業安全衛生法第三十條第二項第三款至第五款之工作

- ☐ 鑿岩機及其他有顯著振動之工作。

- ☐ 一定重量以上之重物處理工作。
- ☐ 其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。

附件 6

國立中山大學母性健康保護流程



國立中山大學教職員工異常工作負荷促發疾病預防保護要點

107.3.7 本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議新訂

- 一、為增進教職員工身心健康，**避免本校工作者因異常負荷促發疾病**，針對輪班、夜間長時間工作等異常負荷導致過度勞累而罹患腦、心血管疾病，並達到早期發現、早期治療之目的，特依「職業安全衛生法」、「勞工健康保護規則」及其相關法令規定，訂定「國立中山大學教職員工健康服務要點」（以下簡稱本要點）。
- 二、適用範圍：本校**輪班**工作、**夜間**工作、**長時間**工作、體格（健康）檢查報告數據**10 年心血管疾病風險大於 20 %**、**其他異常工作負荷者**，尤其應注意異常工作負荷促發疾病預防。
- 三、本要點措施用語，定義如下：
 - （一）**輪班**工作：指該**工作時間不定時輪替可能影響其睡眠之工作**，如工作者輪換不同班別，包括早班、晚班或夜班工作。
 - （二）**夜間**工作：勞動基準法之規定，於**午後 10 時至翌晨 6 時**之時間內工作。
 - （三）**長時間**工作：依據「職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引」，評估長時間勞動之工作時間，係以**每週 40 小時工時之外之時數計算加班時數**。其評估重點如下：
 1. 1 個月內加班時數超過 100 小時。
 2. 2 至 6 個月內，月平均加班時數超過 80 小時。
 3. 1 至 6 個月內，月平均加班時數超過 45 小時。
 - （四）**其他異常工作負荷**：**不規律的工作、經常出差的工作、工作環境（異常溫度環境、噪音、時差）及伴隨精神緊張的工作（附件 1）**。
- 四、本要點相關施行措施如下：
 - （一）辨識及評估高風險群

1. 符合下列工作型態之一者，由各權責單位通知該工作者填寫「工作負荷風險評估表」(附件2)，並繳交至環境保護暨安全衛生中心進行後續健康風險評估：
 - (1) 6個月內平均加班時數超過45小時或1個月內加班時數超過100小時者，由人事室每月定期篩選後通知單位主管注意其工作負荷，並副知環境保護暨安全衛生中心，通知工作者進行健康風險評估。
 - (2) 屬於輪班工作、夜間工作或其他異常工作負荷之工作者，該單位主管應每月告知環境保護暨安全衛生中心醫護人員，通知工作者進行健康風險評估。
 - (3) 體格(健康)檢查報告數據，評估10年心血管疾病風險大於20%者，由環境保護暨安全衛生中心醫護人員定期篩選後，通知工作者進行健康風險評估。

(二) 醫師面談指導

1. 面談指導的對象：
 - (1) 依工作負荷風險評估表，篩檢出之高風險群。
 - (2) 除前開對象外，若工作者本身對健康感到擔心而主動提出申請者。
2. 醫師面談指導過程，需與工作者說明，因實施職業安全衛生法業務得知之勞工健康或隱私等相關事宜，將遵守個人資料保護法等相關規定。
3. 醫師面談指導結果(附件3)，如有調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施時(附件4)，需向工作者說明，取得工作者的了解與同意之後，再向單位主管交換意見後提出建議。
4. 單位主管應參照醫師根據面談指導結果所提出的必要處置，採取相關措施，並留存紀錄。

(三) 檢查、管理及健康促進

1. 依教職員工異常工作負荷預防流程(附件5)進行相關健康服務。

2. 異常工作負荷預防之相關成果定期於環境安全衛生委員會報告，報告資料以整合性、數據呈現。
3. 學校依法規採取之風險評估、面談指導及相關採行措施之執行情形，均應予紀錄，相關文件及紀錄至少保存三年。

五、本要點經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

六、附件

- (一) 附件 1「國立中山大學工作型態之工作負荷評估表表」
- (二) 附件 2「國立中山大學教職員工工作負荷風險評估表」
- (三) 附件 3「國立中山大學教職員工異常工作負荷預防健康指導紀錄單」
- (四) 附件 4「國立中山大學醫師面談採行措施建議表」
- (五) 附件 5「國立中山大學教職員工異常工作負荷預防流程圖」

七、參考文件

- (一) 「職業安全衛生法」
- (二) 「勞工健康保護規則」

國立中山大學工作型態之工作負荷評估表

工作型態		評估負荷程度應考量事項
不規律的工作		對預定之工作排程的變更頻率及程度、事前的通知狀況、可預估程度、工作內容變更的程度等。
工作時間長的工作		工作時數（包括休憩時數）、實際工作時數、勞動密度（實際作業時間與準備時間的比例）、工作內容、休息或小睡時數、業務內容、休憩及小睡的設施狀況（空間大小、空調或噪音等）。
經常出差的工作		出差的工作內容、出差（特別是有時差的海外出差）的頻率、交通方式、往返兩地的時間及往返中的狀況、是否有住宿、住宿地點的設施狀況、出差時含休憩或休息在內的睡眠狀況、出差後的疲勞恢復狀況等。
輪班工作或夜班工作		輪班(duty shift)變動的狀況、兩班間的時間距離、輪班或夜班工作的頻率等
作業環境	異常溫度環境	低溫程度、禦寒衣物的穿著情況、連續作業時間的取暖狀況、高溫及低溫間交替暴露的情況、在有明顯溫差之場所間出入的頻率等。
	噪 音	超過 80 分貝的噪音暴露程度、時間點及連續時間、聽力防護具的使用狀況等。
	時 差	5 小時以上的時差的超過程度、及有時差改變的頻率等。
伴隨精神緊張的工作	經常負責會威脅自己或他人生命、財產的危險性工作	危險性程度、工作量（勞動時間、勞動密度）、勤務期間、經驗、適應能力、學校的支援、預估的受害程度等
	有迴避危險責任的工作	
	關乎人命、或可能左右他人一生重大判決的工作	
	處理高危險物質的工作	
	可能造成社會龐大損失責任的工作	
	有過多或過分嚴苛的限時工作	勞動內容、困難度、強制性、有無懲罰
	需在一定的期間內（如交期等）完成的困難工作	阻礙因素的嚴重性、達成的困難度、有無懲罰、變更交期的可能性等
	負責處理客戶重大衝突或複雜的勞資紛爭	顧客的定位、損害程度、勞資紛爭解決的困難度等
	無法獲得周遭理解或孤立無援狀況下的困難工作	工作的困難度、學校內的立場等
	負責複雜困難的開發業務、或學校重建等工作	企劃案中所持立場、執行困難度等

工作量（勞動時間、勞動密度）、勤務期間、經驗、適應能力、學校的支援

國立中山大學教職員工工作負荷風險評估表

填寫日期：_____年_____月_____日

一、基本資料

姓 名		身 分 證 字 號 外籍人士統一證號	
職 稱		電 話	校內分機： 手機：
服 務 單 位		服 務 單 位 主 管	
到 職 日		工 作 內 容	
工 作 班 別	☐ 白班 ☐ 夜班 ☐ 輪班(輪班方式_____)	工 作 時 數	平均每天____小時；平均每週____小時

二、過負荷量表

個人疲勞	總是 (4 分)	常常 (3 分)	有時 (2 分)	不常 (1 分)	從未 (0 分)
1. 你常覺得疲勞嗎？	4	3	2	1	0
2. 你常覺得身體上體力透支(累到完全沒有力氣)嗎？	4	3	2	1	0
3. 你常覺得情緒上心力交瘁(心情上非常累)嗎？	4	3	2	1	0
4. 你常會覺得「我快要撐不下去了」嗎？	4	3	2	1	0
5. 你常覺得精疲力竭嗎？	4	3	2	1	0
6. 你常常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？	4	3	2	1	0
總 分 (1~6 題得分相加，可得個人相關疲勞分數)	(x 25) / 6 =				
工作疲勞	總是 (4 分)	常常 (3 分)	有時 (2 分)	不常 (1 分)	從未 (0 分)
1. 工作會令人情緒上心力交瘁(心情上非常累)嗎？	4	3	2	1	0
2. 你的工作會讓你覺得快累垮了？	4	3	2	1	0
3. 你的工作會讓你覺得挫折嗎？	4	3	2	1	0
4. 工作一整天之後，你覺得精疲力竭(累到完全沒有力氣)嗎？	4	3	2	1	0
5. 上班之前只要想到又要工作一整天，你就覺得沒力嗎？	4	3	2	1	0
6. 上班時你會覺得每一刻都很難熬(時時刻刻都覺得很累)嗎？	4	3	2	1	0
7. 不工作的時候，您有足夠的精力陪伴家人或朋友嗎？	0	1	2	3	4
總 分 (1~7 題得分相加，可得工作相關疲勞分數)	(x 25) / 7 =				

三、工作型態評估

1. 工作環境(可複選)	☐ 無	☐ 噪音(____分貝) ☐ 異常溫度(高溫約____度；低溫約____度) ☐ 通風不良 ☐ 人因工程設計不良(如:座椅、震動、搬運等)
2. 日常伴隨緊張之工作負荷 (可複選)	☐ 無	☐ 經常負責會威脅自己或他人生命、財產的危險性工作 ☐ 有迴避危險責任的工作 ☐ 關乎人命、或可能左右他人一生重大判決的工作

		☐ 處理高危險物質的工作 ☐ 可能造成社會龐大損失責任的工作 ☐ 有過多或過分嚴苛的限時工作 ☐ 需在一定的期間內(如交期等)完成的困難工作 ☐ 負責處理客戶重大衝突或複雜的勞資紛爭 ☐ 無法獲得周遭理解或孤立無援狀況下的困難工作 ☐ 負責複雜困難的開發業務、或校園重建等工作
3.有無工作相關突發異常事件	☐ 無	☐ 有(說明：_____)
4.工作環境中有無組織文化、職場正義問題(如職場人際衝突、部門內部溝通管道不足等?)	☐ 無	☐ 有(說明：_____)

五、其他相關負荷評估

1.家庭因素問題	☐ 無	☐ 有(說明：_____)
2.經濟因素問題	☐ 無	☐ 有(說明：_____)

受評者簽名：_____日期：____/____/____

------(以下由環境保護暨安全衛生中心醫護人員填寫)-----

工作負荷風險分級評估

個人相關負荷： ☐ 輕微（50 分以下） ☐ 中度（50—70 分） ☐ 嚴重（70 分以上）
工作相關負荷： ☐ 輕微（45 分以下） ☐ 中度（45—60 分） ☐ 嚴重（60 分以上）
工作型態評估： ☐ 低度風險（0—1 項） ☐ 中度風險（2—3 項） ☐ 高度風險（≥4 項）

職業促發腦心血管疾病風險

職業促發腦心血管疾病風險等級		工作負荷		
		☐ 低負荷（0 分）	☐ 中負荷（1 分）	☐ 高負荷（2 分）
十年腦、心血管疾病風險	☐ <10%（0 分）	☐ 0 分	☐ 1 分	☐ 2 分
	☐ 10-20%（1 分）	☐ 1 分	☐ 2 分	☐ 3 分
	☐ ≥20%（2 分）	☐ 2 分	☐ 3 分	☐ 4 分

分級建議	☐ 低度風險	0 分	不需處理，可從事一般工作。
	☐ 中度風險	1 分	建議改變生活型態，注意工時的調整，至少每年追蹤一次。
		2 分	建議改變生活型態，考慮醫療協助，調整工作型態，至少每半年追蹤一次。
	☐ 高度風險	3 分	建議尋求醫療協助及改變生活型態，需工作限制，至少每三個月追蹤一次。
		4 分	建議尋求醫療協助及改變生活型態，需工作限定，至少每一至三個月追蹤一次。

與醫師面談建議：☐不需面談（0—1 分） ☐建議面談（2 分） ☐需要面談（3—4 分）

勞工健康服務之護理人員簽名：_____日期：____/____/____

國立中山大學教職員工異常工作負荷預防健康指導紀錄單

一、基本資料

姓 名	身 分 證 字 號
	外籍人士統一證號

二、個人過去病史(經醫師確定診斷，可複選)

- ☐ 無
☐ 睡眠相關呼吸疾病(如睡眠呼吸中止症) ☐ 中樞神經系統疾病(如癲癇、脊椎疾病)
☐ 周邊神經系統疾病(如腕隧道症候群) ☐ 情感或心理疾病
☐ 眼睛疾病(不含可以矯正之近視或遠視) ☐ 聽力損失
☐ 心臟循環系統疾病(如高血壓、心律不整) ☐ 糖尿病
☐ 上肢或下肢疾病(如會導致關節僵硬、無力等症狀之疾病)
☐ 血脂異常 ☐ 氣喘 ☐ 長期服藥，藥物名稱：_____
☐ 其他

三、家族史

- ☐ 無
☐ 一等親內的家屬(父母、祖父母、子女) 男性於 55 歲、女性於 65 歲前發生狹心症或心絞痛
☐ 家族中有中風病史
☐ 其他

四、生活習慣史

1. 抽菸 ☐ 無 ☐ 有(每天____包、共____年) ☐ 已戒菸____年
 2. 檳榔 ☐ 無 ☐ 有(每天____顆、共____年) ☐ 已戒____年
 3. 喝酒 ☐ 無 ☐ 有(總類：____ 頻率：____)
 4. 用餐時間不正常 ☐ 否 ☐ 是； 外食頻率 ☐ 無 ☐ 一餐 ☐ 兩餐 ☐ 三餐
 5. 自覺睡眠不足 ☐ 否 ☐ 是(工作日睡眠平均____小時/日；假日睡眠平均____小時/日)
 6. 運動習慣 ☐ 無 ☐ 有(每週____次、每次____分)
 7. 其他

五、心情量表

請你根據最近一週以來身體與情緒真正的感覺勾選最符合的一項	沒有或極少 (每週 1 天以下)	有時 (1~2 天/週)	時常 (3~4 天/週)	常常/總是 (5~7 天/週)
1. 我常常覺得想哭	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
2. 我覺得心情不好	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
3. 我覺得比以前容易發脾氣	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
4. 我睡不好	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
5. 我覺得不想吃東西	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
6. 我覺得胸口悶悶的	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
7. 我覺得不輕鬆、不舒服	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
8. 我覺得身體疲勞虛弱無力	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
9. 我覺得很煩	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
10. 我覺得記憶力不好	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
11. 我覺得做事時無法專心	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
12. 我覺得想事情或做事時比平常要緩慢	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
13. 我覺得比以前沒信心	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
14. 我覺得比較會往壞處想	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
15. 我覺得想不開，甚至想死	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
16. 我覺得對什麼事都失去興趣	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
17. 我覺得身體不舒服	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
18. 我覺得自己很沒用	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3

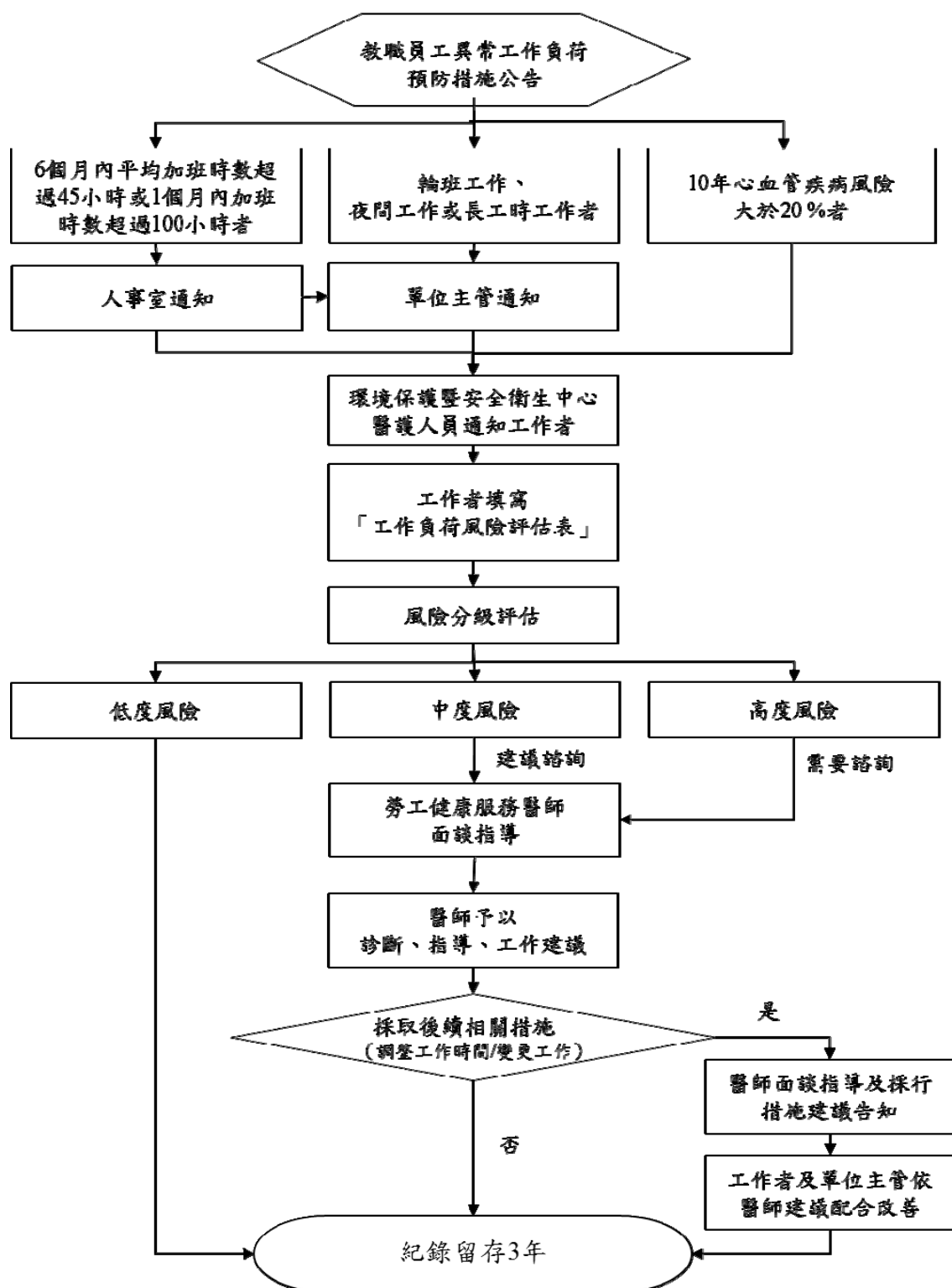
醫師面談指導結果

主訴資料	心情量表評估結果： ☐ 8 分以下---情緒穩定。 ☐ 9~14 分---情緒較不穩定、多注意情緒變化，多給自己關心。 ☐ 15~18 分---壓力負荷已到極點，需要找朋友交談、舒緩情緒。 ☐ 19 分以上---必須找專業醫療單位協助。	
客觀資料		
醫師判定區分	診斷	☐ 無異常 ☐ 需觀察，請敘明： ☐ 需醫療，請敘明： ☐ 建議就醫科別 _____ ☐ 建議並介紹到專門醫療機構就診 _____
	指導	☐ 不需指導 ☐ 要健康指導，請敘明： ☐ (1) 日常生活指導(不良生活習慣指導) ☐ 確保睡眠時間 _____ ☐ 生活規律正常 _____ ☐ 其他 _____ ☐ (2) 保健指導 ☐ 針對過重勞動者可能引發腦、心臟疾病的風險作說明與指導 _____ ☐ 對舒緩壓力作一般保健指導 _____ ☐ 其他 _____ ☐ 需醫療指導，請敘明：
	工作	☐ 一般工作 ☐ 工作限制，請敘明： ☐ 需休假，請敘明：
是否採取後續相關措施	☐ 否 ☐ 是，請填寫採行措施建議	
說明對象自我評值	☐ 我已完全了解 ☐ 我部分了解，請詳述： _____ ☐ 我完全不了解，請詳述： _____ 健康指導對象簽名： _____ 日期： ____ / ____ / ____	
勞工健康服務之醫師簽名： _____ 日期： ____ / ____ / ____		

國立中山大學醫師面談採行措施建議表

一、基本資料		
姓 名		身 分 證 字 號 外籍人士統一證號
二、採行措施建議		
工作上採取的措施	☐ 調整或縮短工作時間	☐ 限制加班，最多_____小時／月。 ☐ 不宜加班，讓勞工依規定工作時間(不超過八小時)工作。 ☐ 限制工作時間，_____時_____分 ~ _____時_____分， 其他限制：_____。 ☐ 不宜繼續工作，檢查結果出現明顯異常，必須至醫院治療。 休養期間結束後，需重新面談。 ☐ 其他：_____
	☐ 變更工作	☐ 變更工作場所，請敘明：_____ ☐ 轉換工作，請敘明：_____ ☐ 變更工作型態，請敘明：_____ ☐ 其他：_____
建議就醫	請至_____進行複檢，需於_____年_____月_____日前完成複檢。	
措施期間	_____年_____月_____日 ~ _____年_____月_____日，	
下次面談預定日	_____年_____月_____日	
勞工健康服務之醫師簽名：_____日期：_____/_____/_____ 三、面談指導及採行措施建議告知		
本人已於_____年_____月_____日與_____醫師面談，並已清楚健康評估結果及醫師所提出之工作限制建議，同意再向單位主管提出報告。 本人 ☐ 同意，接受上述面談指導及採行措施建議。 ☐ 不同意，接受上述面談指導及採行措施建議。請詳述：_____		
立同意書人簽名：_____日期：_____/_____/_____ 服務單位主管建議：		
服務單位主管簽名：_____日期：_____/_____/_____ 		

國立中山大學教職員工異常工作負荷預防流程圖



各校教職員工異常工作負荷流程分析

學校	高風險族群	通知填寫評估量表對象	報告簽核流程	報告留存單位
國立成功大學 (105/3/24 通過)	輪班或夜間工作者	工作場所負責人： <u>每年</u> 通知該作業型態之工作者填寫一次	1. 勞工填寫「異常工作負荷檢核表」 2. 綜合評估負荷等級： (1) 低/中負荷：工作場所負責人簽核→原單位紀錄留存3年 (2) 高負荷：校內健康服務醫師提供諮詢與指導。 3. 經醫師建議，單位依據評估和判定結果執行。 4. 醫師或護理人員進行改善成效追蹤。	原單位留存3年
	月加班時數 <u>>80 小時</u> 者	人事室： <u>每個月</u> 篩選後通知環境保護暨安全衛生中心醫護人員		
	十年內發生腦、心血管疾病風險 <u>≥20%</u>	環境保護暨安全衛生中心： <u>依體格(健康)檢查數據</u> 篩選後通知		
國立交通大學 (106/1/13 通過)	輪班或夜間工作者	工作場所負責人： <u>每年</u> 通知該作業型態之工作者填寫一次	1. 勞工填寫「異常工作負荷檢核表」 2. 綜合評估負荷等級： (1) 低/中負荷：工作場所負責人簽核→原單位紀錄留存3年 (2) 高負荷：環境保護暨安全衛生中心判定風險及綜合評估後→工作場所負責人簽核→原單位紀錄留存3年。	原單位留存3年
	月加班時數 <u>>72 小時</u> 者	人事室： <u>每個月</u> 篩選後通知環境保護暨安全衛生中心醫護人員		
	十年內發生腦、心血管疾病風險 <u>≥10%</u>	環境保護暨安全衛生中心： <u>依體格(健康)檢查數據</u> 篩選後通知		
國立台灣師範大學 (105/12/6 通過)	輪班、夜間、長時間工作及其他異常工作負荷者	工作場所負責人： <u>每年</u> 通知該作業型態之工作者填寫一次	1. 工作者填寫「工作者自評異常工作負荷檢核表」 2. 單位主管簽章 3. 環境安全衛生中心綜合評估負荷等級： (1) 低/中負荷：紀錄留存3年	環境安全衛生中心留存3年
	月平均延長工時時數 <u>≥45 小時</u> 者。	人事室：每月篩選後通知工作者及單位主管(提醒延長工時時數已超過法		

	月延長工時時數大於80小時者。	定規定(勞基法每月加班時數不可超過46小時)，並副知環境安全衛生中心。	(2) 高負荷：校內健康服務醫師提供諮詢與指導。	
	十年內發生腦、心血管疾病風險 $\geq 20\%$	環境保護暨安全衛生中心： <u>依體格(健康)檢查數據</u> 篩選後通知填寫	4. 經醫師建議，單位依據評估和判定結果執行。 5. 醫師或護理人員進行改善成效追蹤。	
國立陽明大學 (105/9/14 通過)	輪班、夜間工作 長時間工作： 1.一個月內延長工時時數 >92 小時。 2.二至六個月內，月平均延長工時時數 >72 小時。 3.一至六個月，月平均延長工時時數 >37 小時。	1.各單位主管：填寫「工時檢核表」，彙整為潛在風險族群 2.校內醫護人員：針對工作者健檢資料進行高風險族群篩選，並進行個案管理	1. 工作者填寫「過勞量表」 2. 環境安全衛生中心綜合評估負荷等級： (1) 低負荷：紀錄留存3年 (2) 中/高負荷：校內健康服務醫師提供諮詢與指導。 3. 依醫師建議，應立即指派相關人員（包含部門主管、職業安全衛生管理人員、人事室及其他相關部門）針對改善建議執行相關保護措施。 4. 醫師或護理人員進行改善成效追蹤。	環境安全衛生中心留存3年

職安署過勞認定釋義

2017/12/27

中華民國勞動部 - 配合法定工時縮短，修正過勞認定參考指引之長期工作過重評估，調整與日本一致。

首頁 / 新聞公告 / 新聞稿

/ 配合法定工時縮短，修正過勞認定參考指引之長期工作過重評估，調整與日本一致。

配合法定工時縮短，修正過勞認定參考指引之長期工作過重評估，調整與日本一致。

過勞之認定需有「**工作負荷過重**」事實，認定要件包括：(1)**異常的事件**；(2)**短期工作過重**；(3)**長期工作過重**。配合105年1月1日起，法定正常工時縮減為每週40小時，基於原指引(職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引，以下簡稱過勞認定參考指引)係比照日本認定基準，並依原勞基法每2週工作時數不得超過84小時之規定訂定，爰修正將評估長期工作過重之加班時數調整與日本認定基準一致。

職安署表示，因應105年1月1日法定正常工時縮減為每週40小時，爰邀集職業醫學、心臟內科、流行病學及法學等專家開會研商，將過勞認定參考指引中長期工作過重之評估標準加回8小時，與日本一致。原本**發病前1個月**因加班產生之工作負荷與發病之相關性極強之加班時數，由92小時修正為**100小時**，發病**前2至6個月**月平均加班時數，由72小時修正為**80小時**；另發病**前1至6個月**因加班造成與發病間之關連性，隨著時數增加而增強之月平均加班時數，則由37小時修正為**45小時**。

職安署進一步說明，本次修正並未改變實質內容，僅針對前次長期工作過重評估時數下修8小時，調整回來與日本一致。修正前指引對於評估長時間勞動之工作時間，係以每週84小時工時以外之時數計算加班時數，並以30日為1個月、每月184小時為基準；修正後則以每週40小時工時以外之時數計算加班時數，並以30日為1個月、每月176小時為基準，並自發病日往前推算，分別計算發病前1個月、1至6個月及2至6個月之月平均加班時數，作為評估工作負荷與發病關聯性之參據。

職安署強調，本指引主要是作為醫師診斷職業促發腦血管及心臟疾病之評估參據，以協助勞工保險職業病給付及相關補償之行政認定，是否認定為過勞，需由¹**醫師依工作負荷情形綜合判定**，²**舉證責任則由雇主承擔**，雇主或勞工朋友對於過勞認定如有相關疑慮，請逕洽職安署委託辦理之各區職業傷病防治中心，或洽職業傷病管理服務中心諮詢（電話：02-3366-8266）。

業務單位：職業安全衛生署

聯絡電話：02-8995-6666

發布單位：新聞聯絡室

發布日期：105-01-05

點閱次數：20484

國立中山大學人因性危害預防要點

107.3.7 本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議新訂

- 一、 為預防本校工作者因長期暴露在設計不理想的工作環境、重複性作業、不良的作業姿勢，引起工作相關肌肉骨骼傷害、疾病之人因性危害的發生，規劃與採取必要之安全衛生措施，特依「職業安全衛生法」及其相關法律規定，訂定「國立中山大學人因性危害預防要點」（以下簡稱本要點）。
- 二、 本要點適用範圍為校內全體工作者。
- 三、 本要點措施用詞，定義如下：
 - （一） 人因工程：人因工程旨在發現人類的行為、能力、限制和其他的特性等知識，而應用於工具、機器、系統、任務、工作和環境等的設計，使人類對於它們的使用能更具生產力、有效果、舒適與安全。
 - （二） 工作相關肌肉骨骼傷害：由於工作中的危險因子，如持續或重複施力、不當姿勢，導致或加重軟組織傷病。
- 四、 本要點相關施行措施如下：
 - （一） 分析作業流程、內容及動作
 1. 健康監測：依據健康檢查資料進行評估。
 2. 教職員工肌肉骨骼症狀調查：教職員工每三年填寫「肌肉骨骼症狀調查表」（NordicMusculoskeletal Questionnaire，NMQ）（附件 1），進行肌肉骨骼傷病現況調查。
 - （二） 確認人因性危害因子
 1. 危害分級：根據調查結果，區分危害等級（附件 2），並匯整成肌肉骨骼傷病調查一覽表，進行危害評估，發現既存風險及潛在風險之作業。
 2. 針對疑似有危害族群進行傷病調查。
 - （三） 評估、選定改善方法及執行

1. 簡易人因工程改善：依據「簡易人因工程檢核表」(附件3)，檢核重複性作業中可能促發肌肉骨骼傷病之危害因子，進行危害因子改善。
2. 進階人因工程改善：當簡易人因工程改善無法完成危害因子移除時，執行進階人因工程改善。
 - (1) 現況觀察：使用「人因性危害現場觀察工作表」(附件4)，觀察並記錄設施佈置、工具工件、工作時間、施力大小、作業姿勢、動作頻率等數據。
 - (2) 危害評估：依據觀察的數據使用「人因性危害分析工作表」(附件5)，評估危害風險以及辨識危害因子。
 - (3) 改善方案：針對所辨識出的危害因子，使用「人因性危害改善方案工作表」(附件6)，提出可行的改善方案。作業單位主管依改善方案進行作業環境改善。
 - (4) 評估成效：針對改善方案進行成效評估，完成人因工程改善管控追蹤。

(四) 執行成效之評估及改善

1. 對於改善方案之執行情形持續管控追蹤，評估是否符合預期成效。
2. 對於成效不如預期之成果，再次進行評估程序，確定人因危害因子，並修正改善。
3. 人因工程預防之相關成果定期於環境安全衛生委員會報告，報告資料以整合性、數據呈現。

(五) 其他有關安全衛生事項

1. 人因危害預防評估及改善需有作業單位主管、職業安全衛生人員、人因工程專家及職業醫學科專科醫師之參與。
2. 依人因性危害分析與改善流程(附件7)進行相關健康管理。

3. 管控及追蹤紀錄保存 3 年。

五、 本預防要點經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

六、 附件

- (一) 附件 1「國立中山大學肌肉骨骼症狀調查表」
- (二) 附件 2「國立中山大學肌肉骨骼傷病調查危害等級區分表」
- (三) 附件 3「國立中山大學簡易人因工程檢核表」
- (四) 附件 4「國立中山大學人因性危害現場觀察工作表」
- (五) 附件 5「國立中山大學人因性危害分析工作表」
- (六) 附件 6「國立中山大學人因性危害改善方案工作表」
- (七) 附件 7「國立中山大學人因性危害分析與改善流程圖」

七、 參考文件

- (一) 「職業安全衛生法」
- (二) 「職業安全衛生法施行細則」
- (三) 「勞工健康保護規則」

國立中山大學肌肉骨骼症狀調查表

填表日期：____年____月____日

一.基本資料

姓 名				身 分 證 字 號			
服 務 單 位				外 籍 人 士 統 一 證 號			
職 稱				作 業 名 稱			
性 別		年 齡		年 資		身 高	
						體 重	
						慣 用 手	

1.您在過去的 **1年內**，身體是否有**長達2個星期以上**的疲勞、痠痛、發麻、刺痛等不舒服，或關節活動受到限制？

☐ 否(若否，結束此調查表) ☐ 是(若是，請繼續填寫下列表格)

2.下表的身體部位痠痛、不適或影響關節活動之情形持續多久時間？(最嚴重之部位回答)

☐ 1 個月 ☐ 3 個月 ☐ 6 個月 ☐ 1 年 ☐ 3 年 ☐ 3 年以上

二、症狀調查

不痛 0	1	2	3	4	極度 劇痛 5		不痛 0	1	2	3	4	極度 劇痛 5
① ☐	☐	☐	☐	☐	☐	① 頭	⑧ ☐	☐	☐	☐	☐	☐
② ☐	☐	☐	☐	☐	☐	② 左肩	⑨ ☐	☐	☐	☐	☐	☐
③ ☐	☐	☐	☐	☐	☐	③ 左手肘/ 左前臂	⑩ ☐	☐	☐	☐	☐	☐
④ ☐	☐	☐	☐	☐	☐	④ 左手/ 左手腕	⑪ ☐	☐	☐	☐	☐	☐
⑤ ☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑤ 左臀/ 左大腿	⑫ ☐	☐	☐	☐	☐	☐
⑥ ☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑥ 左膝	⑬ ☐	☐	☐	☐	☐	☐
⑦ ☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑦ 左腳踝/ 左腳	⑭ ☐	☐	☐	☐	☐	☐
可以自 由活動					完全無法 自主活動	背面觀	⑮ ☐	☐	☐	☐	☐	☐
							⑮ ☐	☐	☐	☐	☐	☐
							可以自 由活動					完全無法 自主活動

三、症狀、病史及其他說明

(請將上表最嚴重的 1~3 個部位之症狀、病史說明於下)

編號_____：

編號_____：

編號_____：

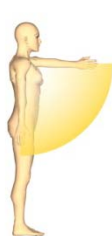
其他說明：_____

肌肉骨骼症狀調查表填表說明

一、填表說明

下列任何部位請以酸痛不適與影響關節活動評斷。任選分數高者。

- 酸痛不適程度與關節活動能力：(以肩關節為例)

身體活動容忍尺度	 0分 不痛	 1分 可以忽略	 2分 可能影響工作 (如：痛到影響打字)	 3分 影響工作(如：請假)	 4分 影響自主活動能力	 5分 完全無法自主活動
關節活動範圍	 0分 可自由活動	 1分 到極限會痠痛	 2分 超過一半會痠痛	 3分 只能活動 $\frac{1}{2}$	 4分 只能活動 $\frac{1}{4}$	 5分 完全無法自主活動

National Sun Yat-sen University Investigation of Musculoskeletal Sysptom

Date : ____/____/____

一. Personal Information

N a m e			I D N O .		
Division			job descriptions		
T i t l e			T E L		
Gender		A g e		Working Years	
				H i g h t	
				Weight	
				Handedness	

1. In the last year, had you ever sensed that any of your body part fatigue, sore, numb, irritate or discomfort more than two weeks?

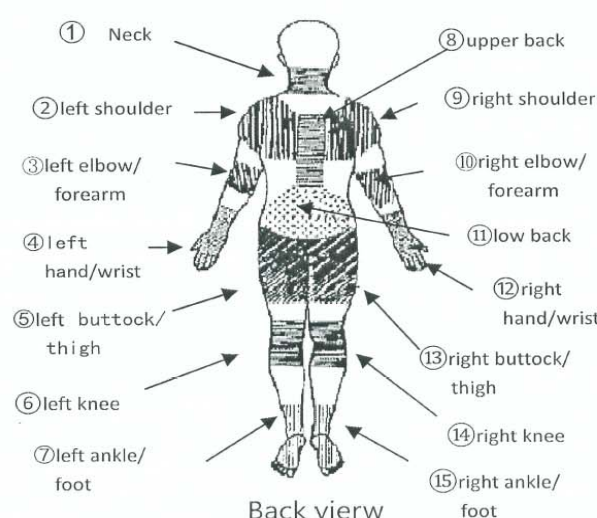
☐ No (If No , stop here.) ☐ Yes (If yes , keep answering the following questions.)

2. How long had sensed the symptom of last question?

☐ 1 month ☐ 3 month ☐ 6 month ☐ 1year ☐ 3years ☐ more then 3 years

二、 Sysptom Investigation Form

No Pain	0	1	2	3	4	5	Worst Pain Possible
①	☐	☐	☐	☐	☐	☐	① Neck
②	☐	☐	☐	☐	☐	☐	② left shoulder
③	☐	☐	☐	☐	☐	☐	③ left elbow/ forearm
④	☐	☐	☐	☐	☐	☐	④ left hand/wrist
⑤	☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑤ left buttock/ thigh
⑥	☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑥ left knee
⑦	☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑦ left ankle/ foot
⑧	☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑧ upper back
⑨	☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑨ right shoulder
⑩	☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑩ right elbow/ forearm
⑪	☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑪ low back
⑫	☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑫ right hand/wrist
⑬	☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑬ right buttock/ thigh
⑭	☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑭ right knee
⑮	☐	☐	☐	☐	☐	☐	⑮ right ankle/ foot



Back view

三、 Whether you want to tell us more about your symptom: (e.g. causes, reasons,

history)

Description (Please fill in body part number in the square blank)

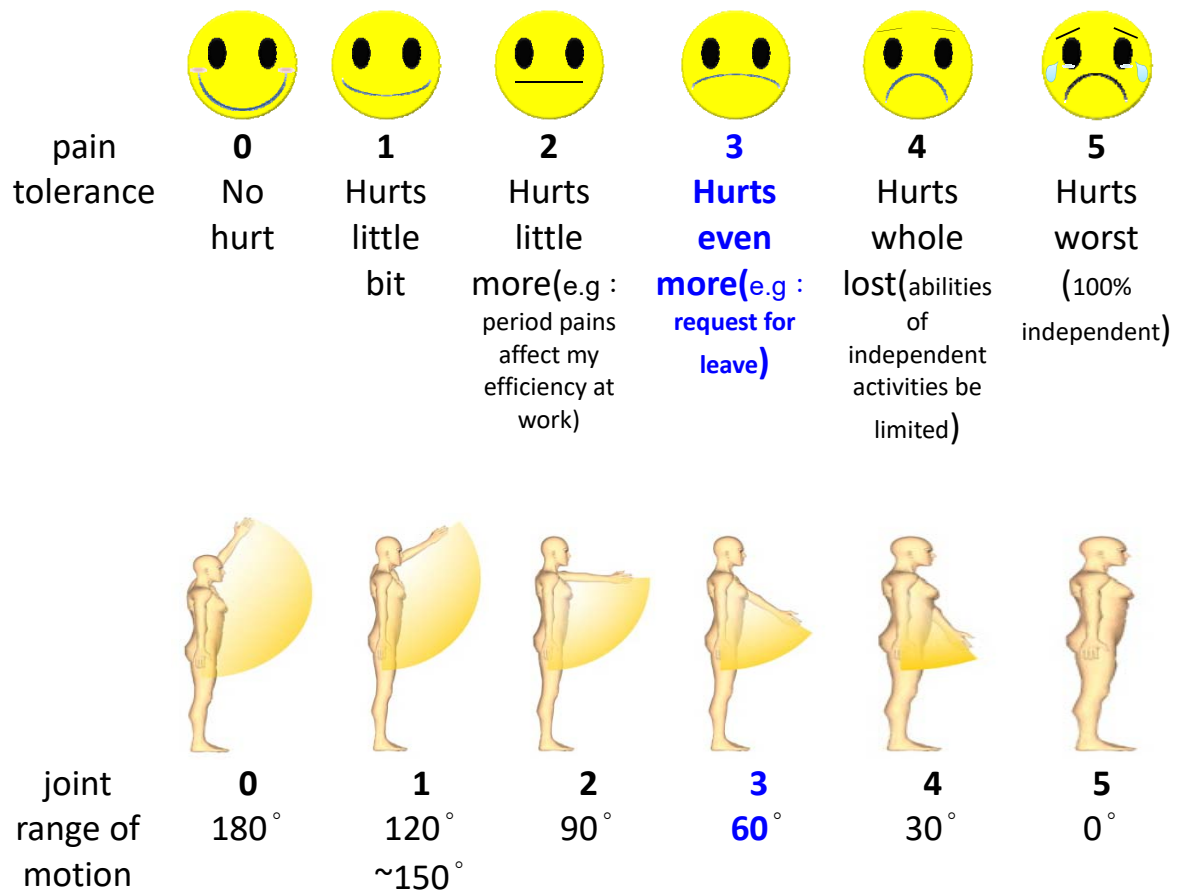
No ____ : _____

No ____ : _____

No ____ : _____

Other Description :

direction for the application form

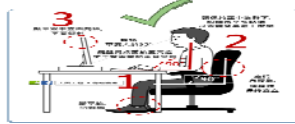
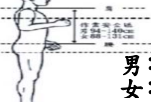
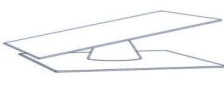
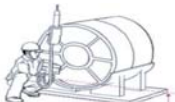
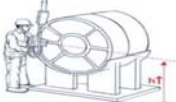
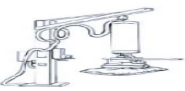


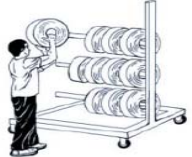
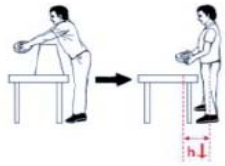
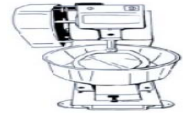
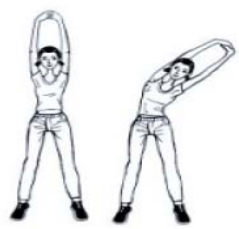
國立中山大學肌肉骨骼傷病調查危害等級區分表

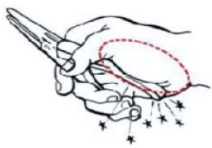
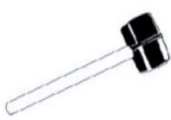
危害等級	判定標準	色彩標示	建議處置方案
無危害	問卷調查 (NMQ) 各項評分都在 2 分(含)以下	無色	健康自主管理
疑似有危害	問卷調查 (NMQ) 各項評分都在 3 分(含)以上	淺黃	1.健康促進 2.行政改善
有危害	通報中的疑似個案、高就醫個案 (諸如經常至醫務室索取痠痛貼布、痠痛藥劑等); 常請假、或缺工的個案	深黃	1.人因工程改善(含工作地點設施及使用工具改善) 2.健康促進 3.行政改善
確診疾病	確診肌肉骨骼傷病	紅色	1.人因工程改善(含工作地點設施及使用工具改善) 2.健康促進 3.行政改善 4.就醫治療

國立中山大學簡易人因工程檢核表

評估日期： 年 月 日

作業人員		服務單位	
作業名稱			
不良姿勢			
危害類型		改善方案	
 ☐頸部過度前傾、聳肩		 ☐調整螢幕高度、椅面高度、鍵盤位置	
 ☐手過頭  ☐手肘過肩		 ☐用長柄工具  ☐調高站台  ☐作業安全區作業 男：94-140 公分 女：88-131 公分	
 ☐頸部彎曲		 ☐使用傾斜板  ☐提高工作/設備高度	
 ☐腰部彎曲		 ☐使用墊高台，調整工作點高度  ☐將工作面傾斜	
 ☐蹲姿  ☐跪姿		 ☐提高工作檯面	
 ☐手腕尺偏  ☐手腕橈偏  ☐手腕伸張或屈曲 (彎向小指側) (彎向大拇指側)		 ☐保持手腕正直	
過度施力			
危害類型		改善方案	
		 ☐升降推車  ☐拖板車  ☐象鼻子	

抬舉大於 35 公斤(1 天超過 1 次) 或大於 25 公斤(1 天大於 10 次) ☐抬舉重物	 ☐搬運車 ☐運輸帶 ☐滑桿	
 ☐高頻率的抬舉(>5 公斤)	 在抬舉安全區作業 男：84-122 公分 女：78-115 公分 ☐在抬舉安全區作業	
 ☐手部抓取	 ☐使用有把手的箱子	
 ☐不良姿勢抬舉 ☐低於膝蓋 ☐手臂前伸 (>12 公斤)	 ☐使用墊高台， ☐使用升降桌， ☐移除障礙， 調整工作台高度 提高工作面 縮短水平距離	
 ☐手部握持	 ☐使用重量平衡鈎具	
重複性動作		
危害類型	改善方案	
 ☐高重複性作業	 ☐使用動力工具	 ☐健康體能促進 ☐調整工作與休息週期
 ☐高重複電腦作業	 ☐左/右手交互作業	
振動衝擊		
危害類型	改善方案	

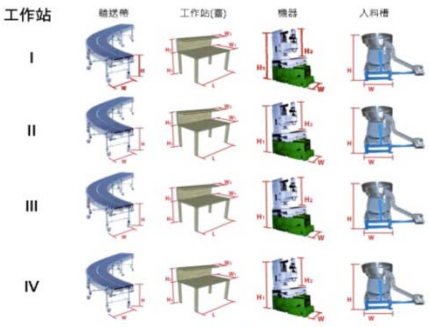
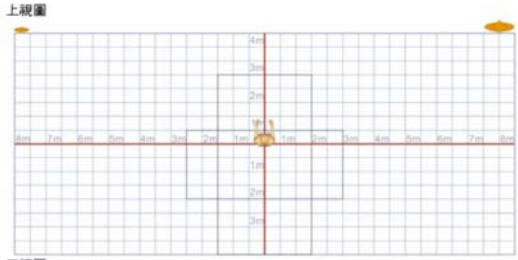
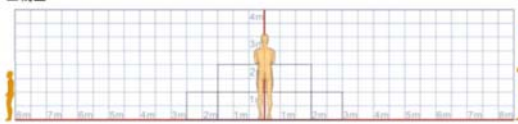
 ☐ 手部中度振動 ☐ 手部高度振動	 ☐ 使用工具時，配戴減振手套
 ☐ 全身振動	 ☐ 裝設減振座椅
組織壓迫	
危害類型	改善方案
 ☐ 銳利邊緣壓迫到身體	 ☐ 除去銳利邊緣 或移除障礙物  ☐ 加裝靠墊
 ☐ 手工具的把手壓迫到手	 ☐ 使用配合手 弧度的把手  ☐ 使用大的握把工具
 ☐ 以手掌/手腕拍打或垂擊  ☐ 以膝蓋垂擊	 ☐ 使用膠垂  ☐ 配戴膝墊  ☐ 配戴手套
檢核結果	檢核人員簽章： 日期：
改善建議	職業安全衛生人員簽章： 日期：
臨場服務醫師建議	醫師簽章： 日期：
會有關單位建議	會有關單位簽章： 日期：

國立中山大學人因性危害現場觀察工作表

評估日期： 年 月 日

現場人員		訪視人員	
服務單位		作業名稱	
作業現場 觀察描述			

工作現場環境評估如下：

工作站  附屬設備 	上視圖  正視圖 
--	---

工具：



工具

使用人員：

男/女 體重
身高 年齡

頻率：__次/分、__次/小時、__次/八小時

週期：__秒/次、__分/次、__小時/次

危害分析：

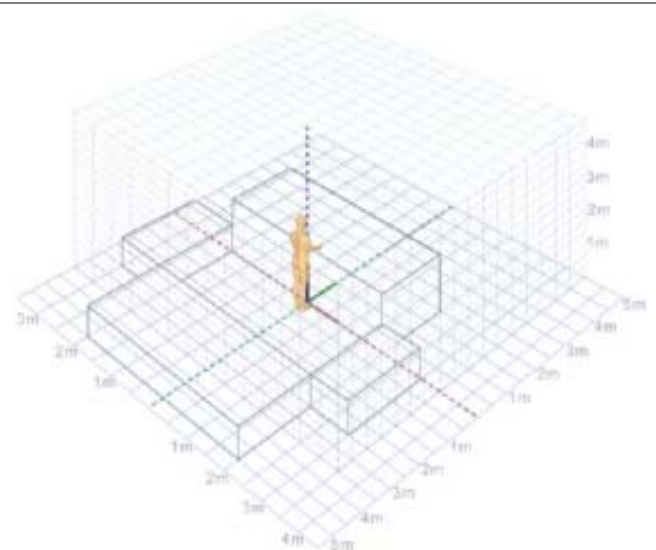
☐不良姿勢 ☐過度施力 ☐重複性動作 ☐振動衝擊 ☐組織壓迫

環境：

照明、高/低溫

危害原因：

改善方案：



國立中山大學人因性危害分析工作表

評估日期： 年 月 日

現場人員		訪視人員	
服務單位		作業名稱	

危害分析

● KIM

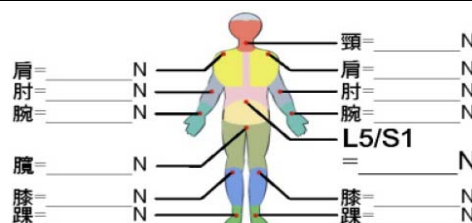
$$\boxed{} \times (\boxed{} + \boxed{} + \boxed{}) = \boxed{}.$$

$$\text{時間評級點數} \times (\text{負重評級點數及點數} + \text{姿勢評級點數} + \text{工作狀況評級點數}) = \text{風險值}$$

風險等級		風險值	說明
1.		<10	低負荷，不易產生生理過載的情形。
2.		10 to < 25	中等負載，針對恢復能力較弱族群應進行工作再設計。
3.		25 to <50	中高負載。建議進行工作改善。
4.		≤50	高負載，生理過載的情形極可能發生。須進行工作改善。

● 生物力學

本圖例只作為參考，可隨意修改。



工作速率	個/秒，	個/分，	個/小時，	個/八小時
------	------	------	-------	-------

預估改善方案後危害分析

● KIM

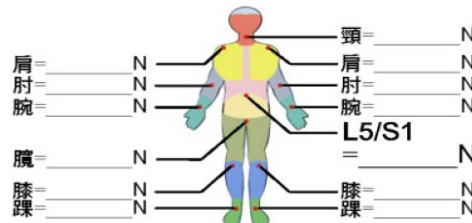
$$\boxed{} \times (\boxed{} + \boxed{} + \boxed{}) = \boxed{}.$$

$$\text{時間評級點數} \times (\text{負重評級點及點數} + \text{姿勢評級點數} + \text{工作狀況評級點數}) = \text{風險值}$$

風險等級	風險值	說明
1.	<10	低負荷，不易產生理過載的情形。
2.	10 to < 25	中等負載，針對恢復能力較弱族群應進行工作再設計。
3.	25 to <50	中高負載。建議進行工作改善。
4.	≤50	高負載，生理過載的情形極可能發生。須進行工作改善。

● 生物力學

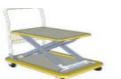
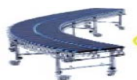
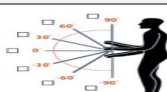
本圖例只作為參考，可隨意修改。



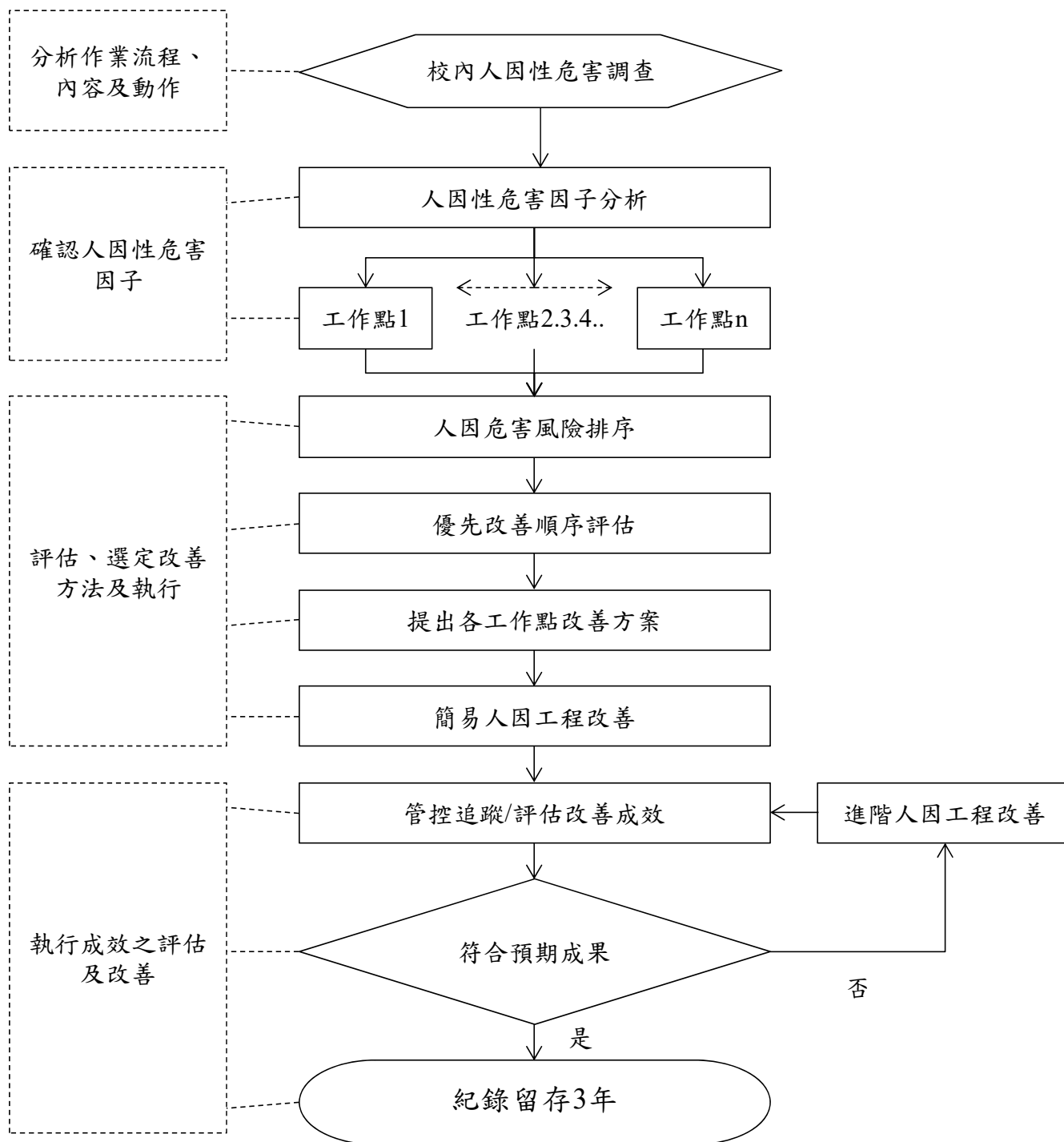
工作速率	個/秒，	個/分，	個/小時，	個/八小時
------	------	------	-------	-------

國立中山大學人因性危害改善方案工作表

評估日期： 年 月 日

現場人員		訪視人員	
服務單位		作業名稱	
1. 機器取代人力			
☐	機器	    ☐ 馬達引擎 ☐ 沖床 ☐ 自動手臂 ☐ 自動檢料機	
☐	裝置力	        ☐ 手推車 ☐ 升降推車 ☐ 升降桌 ☐ 蜘蛛架 ☐ 象鼻子 ☐ 堆高機 ☐ 抱桶機 ☐ 夾具	
☐	設備輸送	     ☐ 滑板 ☐ 輸送帶 ☐ 迴轉盤 ☐ 旋轉臂 ☐ 滑軌	
☐	支架	       ☐ 暫存架 ☐ 傾斜架 ☐ 翻轉架 ☐ 柵欄 ☐ 螢幕架 ☐ 螢幕專用文件夾 ☐ 傾斜板	
☐	手工具	把柄型式:   把柄長度:   ☐ 直柄 ☐ 手槍柄 ☐ 短柄 ☐ 長柄	
2. 改變工作方法			
     ☐ 全身施力 ☐ 腳施力 ☐ 手臂施力 ☐ 手腕施力 ☐ 適當休息			
3. 改變工作姿勢			
     ☐ 直立站立 ☐ 高坐姿 ☐ 坐姿 ☐ 工作點高度 ☐ 電腦姿勢			
臨場服務 醫師建議	醫師簽章： 日期：		
職業安全衛生 人員建議	職業安全衛生人員簽章： 日期：		
人因工程 專家建議	簽章： 日期：		
作業單位 主管建議	主管簽章： 日期：		

國立中山大學人因性危害分析與改善流程圖



國立中山大學工作績優人員獎勵要點

98.9.30 本校 98 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過

100.3.16 本校 99 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修正通過

107.2.1 本校 106 學年度第 2 次行政協調會報修正通過

107.3.7 本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議新訂

一、獎勵目的：

本校為鼓勵編制內工作人員勤奮工作，熱誠服務，積極提升服務績效及品質，特訂定本要點。

二、獎勵對象：

本要點所稱編制內工作人員指編制內之職員(含助教、警衛、海研三號)、技術人員、服務員(含駕駛、技工)。

三、獎勵條件：

(一)在校連續任職滿二年以上，最近三年考績至少二年考列甲等(助教為年資加薪)，且未受任何處分，品行端正，服務成績優良，確有具體事實者，得由所屬學院(通識教育中心)或一級行政單位推薦為工作績優候選人。

(二)被推薦者當年度考績須為甲等。

前項年資採計，以計算至推薦當年十二月底止。

四、獎勵人數及方式：

(一)人數：每年獎勵工作績優人員 8 名，其中職員(含助教、警衛及海研三號)5 名，技術人員 1 名，服務員(含駕駛、技工)2 名。

(二)方式：每人頒發獎狀及工作酬勞 6,000 元，並給予慰勞假三天。

五、工作績優人員之推薦遴選程序，依下列方式辦理：

(一)推薦：由人事室於每年十二月下旬年終考績審議通過後通函各學院(通識教育中心)及一級行政單位推薦候選人(推薦表格式如附表)。

(二)審議：候選人推薦表由人事室彙整後先行傳知各委員，另擇期提請工作績優人員評議委員會審議。審議時得請候選人列席，並由推薦單位報告績優事實。前款委員會由副校長及本校各學院(通識教育中心)、一級行政單位主管及職員代表一人(職工聯誼會會長)組成，並以副校長一人為召集人。

(三)核定：經審議通過之工作績優人員，由人事室簽報校長核定。

六、提請參加本校薦送教育部模範公務人員選拔：

獲選為當年度服務績優職員或技術人員，經校長推薦薦送教育部暨所屬機關學校模範公務人員之選拔。

七、績優人員表揚：經核定為本校工作績優人員，由校長於公開場合中頒發獎牌及工作酬勞，其優良事蹟，並公告週知，以資表彰。

前項工作酬勞經費由本校自籌收入項下勻支。

八、本要點經行政會議、校務基金管理委員會通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

國立中山大學校務基金自籌收入收支管理規定

93 學年度第 4 次行政會議通過 (94.03.04)
 93 學年第 1 次校務基金管理委員會會議修正通過 (94.03.16)
 95 學年度第 2 次校務基金管理委員會會議修正通過 (95.12.12)
 96 學年度第 1 次校務基金管理委員會會議修正通過 (96.03.20)
 96 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過 (96.11.07)
 97 年度第 1 次校務基金管理委員會會議修正通過 (97.03.18)
 96 學年度第 2 學期第 8 次行政會議修正通過 (97.06.18)
 97 年度校務基金管理委員會臨時會議修正通過 (97.07.29)
 教育部台高(三)字第 0970182815 號函同意備查 (97.09.17)
 98 年度第 2 次校務基金管理委員會會議修正通過 (98.12.02)
 台高(三)字第 0990059054 號函同意備查 (99.04.12)
 台高(三)字第 0990155619 號函同意備查 (99.09.10)
 99 年度第 2 次校務基金管理委員會會議修正通過 (99.12.08)
 104 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過 (104.10.28)
 104 年度第 3 次校務基金管理委員會會議修正通過 (104.11.06)
 臺教高(三)字第 1040161051 號函同意備查 (104.11.26)
 106 學年度第 2 學期第 9 次行政會議通過 (107.01.03)
106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過 (107.03.07)

第一章 通則

第一條 本規定依「國立大學校院校務基金設置條例」第十三條第二項訂定之。關於本校校務基金自籌收入之收支管理，除其他法令另有規定者外，依本規定為之。

第二條 本校校務基金之來源如下：

- 一、政府循預算程序之撥款。但不包括第二款第四目之補助或收入。
- 二、自籌收入。其範圍如下：
 - (一) 學雜費收入：本校向學生收取與教學活動直接或間接相關費用之收入。
 - (二) 推廣教育收入：本校依教育部「專科以上學校大學推廣教育實施辦法」之規定辦理之各項推廣教育及研習、訓練等班次所收取之收入。
 - (三) 產學合作收入：本校為外界提供訓練、研究及設計等服務所獲得之收入。

(四) 政府科研補助或委託辦理之收入：本校為政府提供科學技術研究相關服務或其他研究計畫及活動等所獲得之收入。

(五) 場地設備管理收入：本校提供場所及設施等，所收取之收入。

(六) 受贈收入：本校學校無償收受動產、不動產及其他一切有財產價值之權利或債務之減少。

(七) 投資取得之收益：本校依國立大學校院校務基金設置條例第十條第一項規定投資所取得之相關收益。

(八) 其他收入：非屬前七目之自籌收入。

前項自籌收入應由學校統籌運用。但涉及政府與民間補助或委託辦理另有規定者，應依其補助計畫或契約辦理。

第三條 自籌收入應設置專帳處理，經費收支所得合法憑證，應依規定年限保存。自籌收入之收支情形，其相關業務及經費執行人員、使用及保管資產人員，應分別負其執行預算、保管及使用資產之相關責任，並由主計人員負責帳務檢核處理及彙編財務報表。

第四條 本校校務基金有關年度預算編製及執行、決算編造，應依預算法、會計法、決算法、審計法及其相關法令規定辦理。但校務基金來源為第二條第一項第二款所定自籌收入，不在此限。

自籌收入之收支預計表、收支決算表，連同相關書表及全校收支財務報表，應送教育部備查，並依相關規定上網公告。

第五條 本校校務基金自籌收入得支應於下列事項：

一、學校人員人事費：

(一) 編制內人員本薪（年功薪）與加給以外之給與。

(二) 行政人員辦理自籌收入業務有績效之工作酬勞。

(三) 編制外人員之人事費。

二、講座經費。

三、教學及學術研究獎勵。

四、出國旅費。

五、公務車輛之增購、汰換及租賃。

六、新興工程。

七、會議、講習、訓練或研討（習）會支給。

八、文康活動費。惟每人每年得支給上限依照行政院主計總處訂定之「共同性費用編列標準表」規定。

九、創新創業基金補助與投資。

十、其他與校務推動、教師及行政人員福利有關之費用。

前項第一款第一目所稱編制內人員，指教師、研究人員、專任運動教練與比照教師之專業技術人員。

第一項第一款第三目所稱編制外人員，指契約進用之各類人員，其權利、義務、待遇、福利及績效之工作酬勞，由本校定之。

辦理第二條第一項所定自籌收入業務有績效行政人員之工作酬勞，編制內人員，每月之給予總額不得超過其專業加給或學術研究費之百分之六十；編制外人員每月給予之總額不得超過其月薪資百分之二十四。

第一項第一款至第三款所列各項經費支應之支給額度、條件、方式、程序及考核標準等相關規定，應由本校各業務單位訂定後，經行政會議、校務基金管理委員會審議通過後始得據以支給。本校以自籌收入支應第一項第一款至第三款人事費，其合計總數應以最近年度決算自籌收入百分之五十為限。

本校以自籌收入支應固定資產之建設、改良、擴充及資金之轉投資、資產之變賣及長期債務之舉借、償還，原未編列預算或預算編列不足，而確實需於當年度辦理者，除固定資產之建設、改良、擴充，經校長核准得先行辦理，並提送校務基金管理委員會報告外，其餘應經校長核定，提報校務基金管理委員會同意後始得辦理，超支部分併決算辦理。

第六條 前條第一項第一款第一目所稱編制內教師本薪（年功薪）、加給以外之給與，其支給項目如下：

- 一、導師費。
- 二、講座教授獎助金。
- 三、特聘教授特聘加給。
- 四、績優、優良教師獎勵。
- 五、在職專班教師鐘點費。
- 六、建教產學合作專案主持人研究費。
- 七、推廣教育教師鐘點費。

- 八、教師加強學術研究提昇教學品質獎勵金。
 - 九、論文口試費及指導費。
 - 十、教師績效獎金或績優額外加給。
 - 十一、推廣教育計畫主持費、課程規劃費、講義編撰費。
 - 十二、接受學校委託辦理專案或專題研究之報酬。
 - 十三、新聘教師額外加給。
 - 十四、論文期刊發表獎勵。
 - 十五、兼任非編制主管職務工作費。
 - 十六、支援學校各項學術或行政工作服務費。
 - 十七、其他經校務基金管理委員會議審核通過之給與。
- 前項各款給與，基於同一事由不得重複支領。第一項各款給予之支給基準，應另行訂定，提報行政會議、校務基金管理委員會審議通過後執行。

第七條

符合下列各項績效指標者得另經該業務單位主管依相關支給基準核定後，發給工作酬勞獎勵：

- 一、經費自給自足且自負盈虧之單位，年度產生盈餘逾前年度百分之十者。
 - 二、利用資源或參與本校研究計畫人員所創作之研發成果，並完成技術轉移者。
 - 三、其他辦理自籌收入業務工作績效卓著者。
 - 四、針對各單位人員辦理校務基金自籌收入表現績優者，年終酌予獎勵
- 前項第二款之有關技術轉移之獎勵標準及程序另訂之。

第一項第三款及第四款有關辦理自籌收入業務工作績效考核標準另訂之。

學術單位、實驗室及貴重暨共用儀器中心之行政人員工作酬勞獎勵支給基準得由各計畫依使用規則另訂之。

第八條

行政及學術單位於新興工程計畫經費需求提報審議前，應先將先期規劃構想書，簽陳提送本校空間規劃委員會、校務基金管理委員會及校務會議同意。

規劃辦理之新興工程達五千萬元以上時，除依前項程序辦理外，另應將工程興建期間之可用資金變化情形及營運後成本推估，納入先期規劃構想書中，報教育部審議。

本校以自籌收入支應之新興工程，應就工程興建期間及營運後成本之可用資金變化情形進行預測，不得影響學校正常運作。營運後成本推估，應依建物使用年限，水電費、維護費及折舊費用等進行推估。

前項所稱可用資金，指現金加上短期可變現資產及扣除短期須償還負債之合計數。

第九條

本校生活服務性設施之提供或其他可供營運項目，以自償性支出或建設方式辦理為原則：

一、應優先依「促進民間參與公共建設法」鼓勵民間參與投資；如性質特殊或民間無意願投資，始得評估自辦。

二、財務規劃及成本效益評估，得委託專業機構辦理。

本校自辦自償性支出或建設之自籌項目經費來源不足時，經由校務基金管理委員會審議通過，向金融機構舉債。舉債之金額上限不得高於校務基金歷年賸餘總額百分之二十。

本校應就舉債控管、確保債務清償及債務無法清償之因應措施等，訂定自償性支出之控管機制辦法，提報行政會議及校務基金管理委員會審議通過後，報教育部備查。

自償性支出或建設之營收，應個別列帳控管。

第二章 校務基金管理委員會組織

第十條

本校設校務基金管理委員會（以下簡稱管理委員會），置委員七人至十五人，其中一人為召集人，由校長擔任，其餘由校長遴選提經校務會議同意後聘任之。

前項委員中未兼行政職務之教師代表不得少於三分之一，必要時得聘請校外專業人士擔任，委員任期二年。

管理委員會每學期至少召開會議一次，必要時得召開臨時會；開會時，得請相關單位人員列席。

校務基金管理委員會之運作方式及相關作業細則得由校務基金管理委員會設置要點另訂之。

第十一條

管理委員會之任務如下：

- 一、校務基金年度概算擬編之審議。
- 二、校務基金經費收支及運用之績效考核。
- 三、年度財務規劃及年度投資規劃之審議。
- 四、本校自籌收入收支管理規定及相關支給基準之審議。
- 五、其他關於校務基金預決算、收支、保管及運用事項之審議。

第三章 學雜費收入

第十二條

學雜費收入得依第五條規定之事項支應。

學雜費收入特別支應事項及其支給基準得另訂之。

專款專用之碩士在職專班、產碩專班及學位學程，其學雜(分)費收入提撥學校之比例另訂之。

第四章 推廣教育收入

第十三條

各推廣教育班應就收入總額中提撥行政管理費撥充校務基金由學校統籌運用；行政管理費比例依「國立中山大學辦理推廣服務工作實施辦法」辦理之。

第十四條

推廣教育經費、行政管理費及各班次之節餘款除第五條規定外，並得支應於下列校務發展事項，並應依「國立中山大學辦理推廣服務工作實施辦法」辦理：

- 一、執行推廣教育開班計畫或學術研究之相關支出。
- 二、協辦推廣教育計畫業務相關之人事費及其他各項費用支出。
- 三、各項業務推廣及檢討所需之紀念禮品、餐費及其他必要之相關支出。
- 四、支援行政、推廣教學研究業務所需之圖書、儀器、設備、場地、水電費及其他經常性費用之支出。
- 五、依各推廣教育合作機構之規定或契約辦理之各項支出。

- 六、各項與推廣教育發展相關之支出。
 - 七、其他報經校長核可專案執行之學術、行政相關費用。
- 主持人不得於節餘款支領其個人酬勞。

第五章 產學合作收入

第十五條

產學合作計畫應就收入總額中提撥行政管理費充實校務基金，由學校統籌運用；提撥比例依「國立中山大學辦理非科技部產學合作計畫作業要點」辦理之。

第十六條

產學合作收入除第五條規定外，並得支應下列校務發展事項：

- 一、依各產學合作契約辦理之各項支出。
 - 二、執行研究計畫或學術研究之相關支出。
 - 三、協辦研究計畫業務相關之人事費及其他各項費用支出。
 - 四、支援行政、教學研究業務所需之圖書、儀器、設備、水電費、及其他經常費用之支出。
 - 五、各項業務推廣及檢討所需之紀念禮品、餐費及其他必要之相關支出。
- 但委託單位另有限制規定者，依其規定。
- 六、其他報經校長核可專案執行之學術、行政相關費用。
- 主持人不得於節餘款支領其個人酬勞。

第六章 政府科研補助或委託辦理之收入

第十七條

政府科研補助或委託辦理之收入，應就收入總額中提撥行政管理費撥充校務基金由學校統籌運用；行政管理費及節餘款之運用及提撥比例依「國立中山大學科技部補助研究計畫作業要點」辦理之。

第十八條

政府科研補助或委託辦理之收入除第五條規定外，並得支應下列校務發展事項：

- 一、依政府科研補助或委託辦理機關之規定辦理之各項支出。
- 二、執行研究計畫或學術研究之相關支出。
- 三、協辦研究計畫業務相關之人事費及其他各項費用支出。

四、支援行政、教學研究業務所需之圖書、儀器、設備、水電費、及其他經常費用之支出。

五、各項業務推廣及檢討所需之紀念禮品、餐費及其他必要之相關支出，但委託單位另有限制規定者，依其規定。

六、其他報經校長核可專案執行之學術、行政相關費用。

主持人不得於節餘款支領其個人酬勞。

第七章 場地設備管理收入

第十九條

場地設備管理單位應考量水電、維護、人力等各項成本訂定收費標準。

第二十條

場地設備管理收入應提撥百分之二十充實校務基金，由學校統籌運用。

第二十一條

場地設備管理收入提撥分配至管理單位之費用，除第五條規定外，並得支應於下列事項：

- 一、支應辦理場地設備管理業務之約用人員薪津。
- 二、支應協辦場地設備管理業務相關之業務費用及加班費。
- 三、支應辦理場地設備管理之臨時工資與業務宣傳費用。
- 四、支應場地設備管理之稅金及保險費用。
- 五、支應場地設備管理員工提昇服務相關訓練及差旅費等。
- 六、支援場地水電瓦斯電話費用及相關維護環保、安全、衛生費用等。
- 七、支援場地設備管理之軟硬體及雜項設備之購置與維修費用。
- 八、支援場地設備管理使用之車輛增購、汰換及公務用臨時租賃。
- 九、支援場地設備管理使用之委外辦理費用。
- 十、藝文中心所屬場地設備之收入得支應於本校舉辦藝文活動之展演相關經費。
- 十一、支援其他因配合學校發展政策而專案簽准之相關費用。

第八章 受贈收入

第二十二條

本校辦理受贈業務，不得與贈與人有不當利益之聯結。

收受指定用途之捐贈，其用途應與學校校務有關。對熱心捐贈者，本校得另訂辦法獎勵之。

第二十三條

本校辦理受贈收入業務，應開立受贈收據或證明，並完成下列程序：

- 一、受贈收入為現金者，應確實收受或存入帳戶。
- 二、受贈收入為現金以外之動產或不動產者，應確實點交或辦妥所有權移轉登記。

前項第二款之受贈收入，應依財物登錄作業程序處理，並由本校管理及使用單位每年實施定期盤點及不定期抽查。

本校應至少每六個月將捐贈者名稱或姓名、內容物、時間及用途於學校網站公告。但捐贈者不願本校公布名稱或姓名者，得僅就其他部分公告之。

第二十四條

本校受贈之財產，除屬國有財產法施行細則第二十九條第二項所定附有負擔之情形外，以本校為管理機關，教育部為主管機關，免依國有財產法第三十七條規定辦理。

第二十五條

未指定用途受贈收入，由本校統籌運用。

指定用途受贈收入，應提撥百分之十由學校統籌運用。但辦理研討會暨贊助學生社團活動、獎助學金及急難救助用途之受贈收入，免予提撥。

第二十六條

受贈收入除第五條規定外，並得支應下列事項：

- 一、指定用途受贈收入，依其指定用途專款專用。
- 二、對於募款表現優異之行政及學術單位，給與適度之經費獎勵。
- 三、學生國內外交流、補助清寒學生獎助學金及學生之其他相關需求。
- 四、支應業務推廣及檢討所需之公關事務費用及其他相關之必要支出。
- 五、投資於與校務或研究相關之公司與企業，或其他有助於增進效益之投資。
- 六、補助教師、編制內行政人員及編制外人員健康檢查費用。

第九章 投資取得之收益

第二十七條

本校年度投資規劃經管理委員會審議通過後，得投資下列項目：

一、存放公民營金融機構。

二、購買公債、國庫券或其他短期票券。

三、投資於與校務發展或研究相關之公司及企業，除以研究成果或技術作價無償取得股權者外，得以自籌收入作為投資資金來源。

四、其他具有收益性及安全性，並有助於增進效益之投資。

本校投資前項第三款及第四款之項目，經費來源除留本性質之受贈收入外，其合計投資額度不得超過學校可用資金及長期投資合計數之百分之五十。

本校持有第一項第三款及第四款之公司及企業股權，不得超過該個別公司及企業股份百分之五十。

學雜費收入及其他自籌收入具有特定用途者，不得作為第一項第三款投資資金來源。

第二十八條

本校為處理前條第一項投資事宜，應組成投資管理小組，擬訂年度投資規劃及執行各項投資評量與決策，並定期將投資效益報告管理委員會；投資管理小組成員之選出方式、應具備資格及其他應遵行事項等規定另定之。前項投資規劃及效益應納入本校財務規劃報告書、校務基金績效報告書並送教育部備查。

投資管理小組，應隨時注意投資效益，必要時，得修正投資規劃內容，並經管理委員會審議通過後執行。

第二十九條

本校經簽准所為之投資，其已實現之收益與損失相抵後之虧損，得以投資產生之累積收益填補，不足填補部分，由受贈收入、場地設備管理收入、推廣教育收入、產學合作收入、政府科研補助或委託辦理之收入及投資取得之利益補足之。

第十章 其他收入

第三十條

非屬第二條第一項前七目之自籌收入，得依第五條規定之事項支應。

前項收入之特別支應事項及其支給基準得另訂之。

第十一章 監督機制

第三十一條

本校為強化校務基金之內部控制及確保其持續有效運作，應置隸屬於校長之專任稽核人員一人至數人；必要時，得設專責稽核單位，並置稽核主管一人。

稽核人員應具稽核工作經驗及相關專業背景，稽核主管並得以契約進用。

第三十二條

本校校務基金稽核人員或稽核單位之任務如下：

- 一、人事、財務、營運及關係人交易事項，涉及校務基金交易循環之事後查核。
- 二、現金出納及壞帳處理之事後查核。
- 三、現金、銀行存款、有價證券、股票、債券與固定資產等之稽核及盤點。
- 四、校務基金各項業務績效目標達成度之定期評估、稽催及彙整報告。
- 五、校務基金運用效率與各項支出效益之查核及評估。
- 六、其他專案稽核事項。

前項第一款所定交易循環，包括收入循環、採購與支付循環、薪資循環財產管理循環、投資循環、融資循環及研發循環等。

稽核人員或稽核單位應依風險評估結果，擬訂年度稽核計畫，經校長同意後實施。並作成年度稽核報告，向校務會議報告。

發稽核人員或稽核單位執行任務，發現校務基金之執行有缺失或異常事項，應據實揭露及提供意見，作成年度稽核報告，並應定期追蹤缺失或異常事項至改善為止。

第三十三條

前條第四項所稱缺失或異常事項，指下列情事：

- 一、校務基金之執行不符合相關法令或學校規章。
- 二、校務基金之執行未達績效目標。
- 三、校務基金之相關作業程序未能發揮其內部控制制度之有效性。
- 四、年度決算實質短絀。
- 五、賸餘或可用資金有異常減少。
- 六、開源節流計畫之執行未具成效。

七、其他缺失或異常事項。

前項第四款所稱年度決算實質短絀，指學校年度收支餘絀依一般公認會計原則須調整加回國庫撥款購置資產所提列之折舊、折耗及攤銷費用後，仍為短絀之情形。

第三十四條

本校校務基金及各項自籌收入之執行，應以有賸餘或維持收支平衡為原則；如實際執行有短絀情形，學校應擬訂開源節流計畫，經管理委員會審議通過後執行。

前項開源節流計畫，應包括提升學校各項自籌收入之具體措施與資本支出及人事費等各項支出之必要性檢討。

稽核人員或稽核單位應將第一項開源節流計畫之執行情形，納入年度稽核計畫，定期追蹤其改善成效，並作成年度稽核報告。

第三十五條

本校辦理校長續任，應將校長上任後學校歷年校務基金執行情形、可用資金變化情形及開源節流計畫執行成效，併同校長續任評鑑結果報告書，以適當方式提供本校組織規程所定之校長續任同意權人參據。

第三十六條

本校應以中長程發展計畫為基礎，擬訂年度財務規劃報告書，並應載明下列事項：

- 一、教育績效目標。
- 二、年度工作重點。
- 三、財務預測。
- 四、風險評估。
- 五、預期效益。
- 六、其他。

前項年度財務規劃報告書應提報管理委員會審議，經校務會議通過後，於前一年度十二月三十一日前報教育部備查。

第一項第三款所稱財務預測，指本校預測未來三年資金來源、用途及可用資金變化情形。

第三十七條

本校應就年度財務規劃報告書之教育績效目標達成情形，作成校務基金績效報告書，並載明下列事項：

- 一、績效目標達成情形（包括投資效益）。
- 二、財務變化情形。
- 三、檢討及改進。
- 四、其他事項。

校務基金績效報告書應提報管理委員會審議，經校務會議通過後，於每年六月三十日前，將前一年度之校務基金績效報告書報教育部備查。

第三十八條

本校年度財務規劃報告書及校務基金績效報告書，應於教育部備查後一個月內公告，並登載於本校網頁建置之校務基金公開專區。

第三十九條

本校校務基金之執行情形應公開透明，並依下列規定，公告於校務基金公開專區：

- 一、前三季於每季終了後一個月內公告。
- 二、第四季於年度終了後三個月內公告。

前項應公開透明之資訊，包括截至當季止之可用資金變化情形及支出用途。

第十二章 附則

第四十條

本規定經行政會議及校務基金管理委員會通過，報教育部備查後實施，修正時亦同。

國立中山大學辦理自籌收入有績效人員工作酬勞支給基準

100 年 10 月 12 日 本校 100 學年度第 1 學期第 3 次行政會議通過

100 年 12 月 06 日 本校 100 年度第 2 次校務基金管理委員會會議通過

104 年 10 月 28 日 本校 104 學年度第 1 學期第 5 次行政會議通過

104 年 11 月 06 日 104 年度第 3 次校務基金管理委員會會議修正通過

107 年 3 月 7 日 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過

- 一、國立中山大學(以下簡稱本校)為獎勵辦理自籌收入有績效之人員，特依本校校務基金自籌收入收支管理規定第五條第五項規定訂定本支給基準。
- 二、本支給基準所稱辦理自籌收入有績效人員，係指辦理自籌收入業務或支援辦理自籌收支相關或專案業務，績效顯著之人員。
- 三、本工作酬勞核發之對象為編制內行政人員、編制外以契約進用之各類人員及兼任行政職務之教師。
- 四、本基準所稱辦理自籌收入有績效，係指符合以下指標之一者：
 - (一) 對於經辦業務之執行，認真負責且達成率良好者。
 - (二) 對於經辦業務積極創新，能提出具體有效方法，經採行確具成效者。
 - (三) 對於經辦業務上之重大困難問題，能提出有效解決方案予以順利解決者。
 - (四) 辦理募款捐贈、場地租借管理、推廣教育開班招生、產學合作、專利技轉招商締約、建教合作研討會、投資收益業務有具體成果，績效顯著者。
 - (五) 對於儀器設備之維護或改良，能增加使用年限，節省公帑，並能提昇教學與研究之效率者。
 - (六) 具備專業知識技能或運用革新管理措施，具體開源節流或減少校務基金不經濟之支出，績效顯著者。
 - (七) 其他經校長簽准，辦理特殊性或專案性自籌收入業務，績效顯著者
 - (八) 符合本校教職員工工作激勵措施試辦作業規定，經校長簽准者。
- 五、各單位辦理自籌收入業務人員，得由校長或該單位主管依前條規定進行考核，於該單位所獲分配之行政支援或管理費額度內核發工作酬勞。但前條

第（七）及第（八）款之情形，不在此限。

以「國立中山大學校務基金自籌收入收支管理規定」第二條第一項第（八）款其他收入為工作酬勞經費來源者，其支給總數應以每筆收入之百分之五十為限，所餘款項應留存該收入單位作為業務推廣之用。

前二項關於核發工作酬勞之考核，應詳細填具「國立中山大學辦理自籌收入業務人員工作績效考核表」（附件），由單位主管控管並核章附於印領清冊後依程序核銷。

六、編制內行政人員及兼任行政職務教師支領工作酬勞，每月核發總額不得超過其專業加給或學術研究費之百分之六十；編制外以契約進用之各類人員每月給與總額不得超過其薪資總額之百分之二十四。

七、~~編制外以契約進用之各類人員~~經核准於校內兼職並已支領兼職工作費者，不得支領自籌收入工作酬勞。

八、本支給基準經行政會議及校務基金管理委員會審議通過，奉校長核定後實施，修正時亦同。

【附件】

國立中山大學辦理自籌收入業務人員工作績效考核表

考核年月：____年__月至__月

單 位		職 稱		姓 名	
辦理或協助辦理自籌收入 相關之業務項目					
績 效 指 標					符合之項 目請打√
符合本校辦理自籌收入有績效人員工作酬勞支給基準第四條之款項					
(1) 對於經辦業務之執行認真負責且達成率良好。					☐
(2) 對於經辦業務積極創新，能提出具體有效方法，經採行確具成效。					☐
(3) 對於經辦業務上之重大困難問題，能提出有效解決方案，予以順利解決。					☐
(4) 辦理募款捐贈、場地租借管理、推廣教育開班招生、產學合作招商締約、建教合作研討會、投資收益有具體成果，績效顯著。					☐
(5) 對於儀器設備之維護、改良，能增加使用年限，節省公帑，並能提供教學與研究之效率。					☐
(6) 具備專業知識技能或運用革新管理措施，具體開源節流或減少校務基金不經濟之支出，績效顯著。					☐
(7) 其他經校長簽准，辦理特殊性或專案性自籌收入業務，績效顯著者。					☐
(8) 符合本校教職員工工作激勵措施試辦作業規定，經校長簽准者。					☐

考核項目	權重比(%)	考核內容	具體成果 (請簡明敘述)	評分
工作績效	60	能於指示時效內以正確方法達成經辦或交辦自籌收入相關業務。		
專業能力	30	具備從事自籌收入相關業務所需專業知能，能獨立依專業判斷規畫並遂行業務目標。		
服務態度	10	主動積極、勇於任事、具溝通協調能力。		
考核結果	總分： ☐ 經考核符合支給基準第四條第__款之績效指標，考核總分為 80 分以上，發給工作酬勞。 單位主管核章： 【備註】 請單位主管控管：編制內行政人員及兼任行政職務教師支領工作酬勞，每月核發總額不得超過其專業加給或學術研究費之 60%；編制外以契約進用之各類人員每月給與總額不得超過其薪資總額之 24%。經核准於校內兼職並已支領兼職工作費者，不得支領自籌收入工作酬勞。 單位主管依本支給基準支領工作酬勞經由上一級主管核定。			