

國立中山大學 106 學年度第 2 學期第 7 次行政會議

會議紀錄

時間：107 年 6 月 6 日（三）上午 8 時 30 分~12 時 00 分

(08:30-09:00 早餐溝通協調時間、09:00 會議正式開始)

地點：本校行政大樓 7007 會議室

主席：鄭英耀校長

記錄：王之盈

【出席人員】

陳副校長英忠、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(賴副院長威光代)、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(高組長世明代)、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

【列席人員】

袁禾青同學、黃志家同學

壹、主席指示及交辦事項

- 一、有關 5/24 海工系研究助理意外事件，學校深表遺憾。未來師生同仁之身心健康與諮商輔導，皆應有再深化之必要；另感謝協助處理後續事宜之相關同仁與學生，此外藉此得檢視學校校園安全之 SOP 機制與應變作法等。(辦理單位：人事室、總務處、學務處)
- 二、繼今年 4 月起電價調漲，6 月至 9 月又將實施夏月尖峰用電措施，加上連日高溫、水情也吃緊，請總務處、環安中心研議節約用水用電之相關具體可行作法(含 RO 系統廢水回收、中央空調調控時段、汰換舊式冷氣為變頻式等方式)，並加以宣導共體時艱，加速綠色校園之推動。(辦理單位：總務處、環安中心)

- 三、有關本校擬代管西子灣南北岬灣乙事，經與高雄市海洋局、國有財產署共同會勘(107/5/28)後，請總務處針對會勘意見，儘速研議管理維護計畫及經費估算，俾能及時反映學校之主動積極作為。此外，未來西子灣沙灘要朝更開放方向進行規劃，在安全考量下，要能更友善方便進出，形塑一近水親水之校園文化。
(辦理單位：總務處)
- 四、為方便本校教職員生產後持續餵哺母乳，本校除在體衛組設置哺乳室外，另在行政大樓 4 樓設置第二間哺乳室，歡迎有需求之教師同仁使用，感謝總務處提供場地、學務處體衛組護理師規劃執行。(辦理單位：學務處)
- 五、有關 107 學年度主管共識營，時間暫定在今年 8/12-14(日~二)舉行，敬請各單位主管預留時間，地點仍待尋覓。會中將針對想像未來 2030 校務發展願景、院系所標竿目標之設定、中山在大高雄地區的角色定位等議題進行系統性、務實性之討論(暫定)。本次共識營相關後續事務工作，請秘書室負責辦理之。(辦理單位：秘書室)
- 六、台大前校長楊泮池院士於 6/6(三)下午 2:00-3:30 蒞校並於華立廳專題演講「人工智慧和精準健康」，歡迎各單位主管共襄盛舉，踴躍參加。
- 七、有關部份行政單位組織調整案，業經 6/1(五)校務會議通過，請人事室儘速依程序辦理報部作業，另相關單位之人力調配、業務調派等事宜。請權責單位同步協調聯繫作業，期能於今年 8/1 實施，本案請副校長全權督導。另明年 2/1 即將實施之單位，請再相互協調整合作法。(辦理單位：人事室、陳英忠副校長室、蔡秀芬副校長室、各單位)
- 八、本校與中鋼、台船、中油、台糖、港務公司等在地大型企業之產學研合作鏈上，各學院應要有更積極主動性作為，研發處、

產學處更要相互合作，以系統性整合共同盤點學校之能量，俾便能快速因應、及早反應。(辦理單位：研發處、產學處、各學院)

九、有關本校彈性薪資制度之調整，建議得增列「團隊彈性薪資」之獎勵方式，相關機制與配套作法，請研發處蒐集並徵詢多方意見，提相關會議討論。(辦理單位：研發處、陳英忠副校長室)

十、有關本校教職員工工作激勵措施試辦作業(業於 106/12/6 通過)，各單位(團體或個人)若有重大優良事蹟，請踴躍申請，以激勵教職員工士氣。(辦理單位：人事室、各單位)

十一、今年端午節 6/18(一)適逢周休連假，今謹以禮輕情義「粽」的一口粽嚐鮮，分享給各位主管，祝大家未來在領導崗位上能「粽橫四海」、「粽望所歸」！

貳、確認前次會議紀錄及執行情形(確認)

參、專案報告

一、《高教深耕子計畫專題報告》(略)----(電機工程學系洪子聖教授)

※主席指示：感謝洪教授對於生醫雷達研究之精闢簡報，期待來在高教深耕計畫支持下，能有亮麗之研究成果。未來各院亦可邀請洪教授進行專題簡報，開創更多跨院、跨領域之合作機會。

二、《學校首頁升級改版版型報告》(略)----- (秘書室)

※主席指示：

(一)網頁最下方之「快速連結」名稱改為「其他」，並將此區塊挪至最右邊。餘如報告內容辦理。

(二)英文版網頁亦請配合改版，內容朝國際化方向進行調整作業。

※執行情形：業依指示修正，並配合圖資處網站升級作業進度進

行。英文版首頁以國際化內容為方向，將與國際處共同討論規劃後，進行改版事宜。

肆、討論提案

【第一案】

案由：擬修訂國立中山大學「海研三號」研究船使用及收費標準(修正草案)，提請討論。(海科院海研三號研究船)

說明：

一、茲因海研三號研究船退休船員與本校民事訴訟之二審判決書略以，認定本校研究船對委託機關為營利事業單位收取租船費用，具有營利事實，屬政府「非公務用」船舶，予以敗訴判決。上開判決結果對本校研究船營運影響甚巨，為避免造成外界有類似錯誤聯想，並再次釐清收費對象，爰修正本收費標準。

二、本次修正重點為：

(一)將「租用機關」、「租船費」等文字修正為「使用機關」、「使用費」。

(二)明確定義申請人之資格。

(三)列舉營利事業單位及非營利事業單位。

三、本案業經 106 學年度第 4、5 次海研三號研究船管理委員會修正通過，並經 107 學年度第 3 次行政協調會報修正通過。

決議：修正後通過，修正內容略次如下：(詳如附件-通過法規全文)

一、第二條修正為「本船除執行本校海上實習及教學課程不收使用費外...」。

二、第八條「惟本校研究計畫中之使用費其管理費得減免」刪除。

執行情形：依決議辦理，並提校務基金管理委員會審議。

【第二案】

案由：擬修訂「國立中山大學邁向頂尖大學計畫經費使用及控管要點」名稱及條文草案，提請討論。(研究發展處提案)

說 明：

- 一、配合教育部計畫名稱變更，修正本經費使用及控管要點名稱及相關附件名稱。
- 二、配合教育部經費來源名稱變更，修正規定第一、五條。
- 三、配合教育部計畫變更以及校內經費單位變更，修正規定第二、三條。
- 四、配合校內經費單位變更，修正規定第四條。
- 五、配合校內請購程序有所變更，修正規定第七、十七條。
- 六、配合教育部經費來源名稱變更，修正第十條；並將「國立中山大學「高等教育深耕計畫」採購電腦、墨水匣等高單價電腦耗材遵循原則」納為本經費使用及管控要點之附件 1，並新增該原則第四條。
- 七、配合本校聘雇兼任助理流程作業，無須再加送紙本，修正第十一條。
- 八、配合使用經費單位變更，審查小組成員需增加，修正第十二條。
- 九、配合教育部計畫名稱變更及各單位請業界專家來校演講，邀請人事費用支給常有不足之情形，修正第十四條；並將國立中山大學「高等教育深耕計畫」專題演講費支給標準納為本經費使用及管控要點之附件 2，並修正支給標準第三條。
- 十、配合大專校院高等教育深耕計畫經費使用原則第三條第二項第八點規定辦理，新增第十五條。
- 十一、配合大專校院高等教育計畫經費使用原則不得支用項目編號，修正第十六條。
- 十二、新增條文後部分條次變更，修正規定十六、十七、十八、十九、二十條及「國立中山大學「高等教育深耕計畫」採購電腦、墨水匣等高單價電腦耗材遵循原則」之規定第五、六條。
- 十三、本案業經 107 年 5 月 30 日 106 學年度第 2 學期第 3 次學術協調會議通過(惟會議紀錄尚未公布，因本計畫已於 107 年 1 月 1 日執行，為使各執行單位有所依循，故先以專簽方式逕提行政

會議討論)，經本會議通過後將公告實施。

※本案囿於時間，延至下次會議審議。

【第三案】

案由：擬修訂「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才原則」第一條、第六條、第八條修正草案，提請討論。(研究發展處提案)

說明：

- 一、配合科技部法規名稱變更，修正規定第一條、第六條。
- 二、修正規定第八條說明：
 - (一)配合科技部規定修訂，本校獲彈性薪資副教授以下職級人數占獲獎勵人數之最低比率以百分之四十(其中獲科技部經費獎勵人數占百分之十五)為原則。
 - (二)增訂各學院承辦之獎項可分配之額度，依各院編制內專任教師(不含助教)之人數為分配原則。
- 三、配合科技部法規名稱變更，本校「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」之相關條文，本會議通過後授權變更。
- 四、本校 107 年 3 月 29 日召開「延攬及留住大專校院特殊優秀人才執行作業協調會」，各院(中心)建議將本校「研究傑出獎暨年輕學者獎」併入「延攬及留住優秀人才辦法」實施，且提議本校參考他校作法將特聘教授改為榮譽職，因事涉層面較廣，擬於 107 學年度提會討論。
- 五、本案業經 107 年 5 月 30 日 106 學年度第 2 學期第 3 次學術協調會議通過在案(因會議紀錄尚未簽核，故先以專簽方式逕提行政會議討論)，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。另有關提案說明第四點特聘教授之相關事宜，請研發處廣徵意見，研擬更完善之規劃，依程序提相關會議討論。

執行情形：依據本次行政會議討論，本校延攬及留住特殊優秀人才辦法，後續修法方向如下：

- (一) 有給職特聘教授及傑出教師、特聘年輕學者改校級審查。
- (二) 增訂無給職特聘教授之遴選母法，並授權各院遴選。
- (三) 將本校研究傑出獎及年輕學者獎遴選辦法與延攬及留住特殊優秀人才辦法整併，提高審查之一致性。

【第四案】

案由：擬修訂本校「教職員工執行職務遭受不法侵害預防辦法」修正草案，提請討論。(環境保護暨安全衛生中心提案)

說明：

- 一、本案業經 107 年 4 月 30 日 106 學年度第 2 學期第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會通過及蔡秀芬副校長同意逕提行政會議。
- 二、本次修正重點：
 - (一) 第二條已明定職場暴力來源，故將第四條條文內容刪除。
 - (二) 第五條至第九條內容修正為第四條至第八條內容；第十條內容分別修正為第九條及第十條內容。
 - (三) 修正後第六條內容明定本辦法工作者之責任，刪除及修正部分條文內容。
 - (四) 修正後第八條申訴案件「受理收件窗口」修正為「收件窗口」。

決議：照案通過。

執行情形：奉核後依辦法規定執行。

【第五案】

案由：擬修訂本校「教職員工執行職務遭受不法侵害預防作業細則」第八條、第十一條修正草案，提請討論。(環境保護暨安全衛生中心提案)

說明：

一、本案業經 107 年 4 月 30 日 106 學年度第 2 學期第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會通過及蔡秀芬副校長同意逕提行政會議。

二、本次修正重點：

(一)第八條及第十一條附件 1 申訴案件「受理收件窗口」修正為「收件窗口」。

(二)第十一條附件 6「職場暴力事件預防與處置流程」辦理單位之內容，將申訴案件「受理收件單位」修正為「收件單位」、申訴人及申訴案件收件單位自「立即及同步協助處理」流程項目移至「提出申訴」流程項目、新增申訴評議委員會「業務承辦單位」文字內容。另將「申訴案件受理」流程項目移至「成立職場暴力事件調查小組」流程項目之後，並新增「申訴案件不受理」流程項目。

決 議：照案通過。

執行情形：奉核後依作業細則規定執行。

【第六案】

案 由：擬修訂本校「教職員工執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會設置要點」第十一點修正草案，提請討論。(環境保護暨安全衛生中心提案)

說 明：

一、本案業經 107 年 4 月 30 日 106 學年度第 2 學期第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會通過及蔡秀芬副校長同意逕提行政會議。

二、本次修正重點：第十一點將業務承辦單位相關人員納入簽訂保密切結書對象，並刪除部分文字內容。

決 議：修正後通過。第二點第一項之當然委員，「人事室主任」修正為「人事室組長」。

執行情形：已完成修正，奉核後依設置要點規定執行。

【第七案】

案由：擬訂定「國立中山大學校園學生自我傷害三級預防工作實施要點(草案)」，提請討論。(學生事務處提案)

說明：

- 一、為有效推動本校校園學生自我傷害三級預防工作及減少校園自我傷害事件之發生，特訂定本要點。
- 二、本要點經 107 年 5 月 23 日 106 學年度第 3 次行政協調會議通過。

決議：原則通過。另有關校園學生自我傷害三級預防權責單位與分工(附表四)，請務必建立跨處室之標準作業程序。

執行情形：視個案情況依「國立中山大學學生自我傷害防治處理流程」、「國立中山大學精神疾病及自我傷害個案危機處理處理流程」、「國立中山大學學生自殺或意外死亡處理流程」辦理。

【第八案】

案由：擬訂定「國立中山大學西灣種子學習輔導暨獎補助要點(草案)」，提請討論。(學生事務處提案)

說明：

- 一、依教育部 107 年 4 月 23 日臺教高(四)字第 1070052939 號函辦理。
- 二、為推動及執行本校 107 年度高教深耕計畫「提升高教公共性：完善弱勢協助機制，有效促進社會流動(附錄一)」，特定訂本校「國立中山大學西灣種子學習輔導暨獎補助要點(草案)」。
- 三、本要點經 107 年 5 月 23 日 106 學年度第 3 次行政協調會議通過。

決議：修正後通過，修正內容略次如下：(詳如附件-通過法規全文)

- 一、第二條第四項「身心障礙手冊」修正為「身心障礙證明」。
- 二、第二條第九項詳述偏遠地區定義：「戶籍或就讀高中之所在地

為偏遠地區之學生（偏遠地區定義係參考行政院研究發展考核委員會 91 年「偏遠地區設置公共資訊服務站策略規劃」報告書）。

執行情形：已於 6 月 12 日、19 日各辦理一場說明會，鼓勵學生依本要點之規定參加各項學習輔導活動，各場次約 100 位學生參加。

【第九案】

案由：擬將「國立中山大學運動場館提供使用管理辦法」名稱修正為「國立中山大學運動場館管理要點」並修正部分條文，廢止「國立中山大學各運動場館提供使用細則」，將各運動場館開放團體借用時段及收費標準併入「國立中山大學運動場館管理要點」，提請討論。（學生事務處提案）

說明：

- 一、鑒於本辦法暨使用細則自民國 99 年修正施行多年後部分內容已不符時宜(如已取消使用運動卡等)，經參考他校運動場館管理辦法，擬研修本辦法，並將各運動場館開放團體借用時段及收費標準併入附表(原本校體育館區提供使用細則廢止)。
- 二、「國立中山大學運動場館提供使用管理辦法」修訂重點：
 - (一)修正本辦法名稱為【國立中山大學運動場館管理要點】。
 - (二)明訂海域運動中心之使用規範應另依「國立中山大學海域運動中心管理要點」辦理。
 - (三)配合各運動場館現行消費方式(限運動證及一卡通單次消費)刪除「運動卡」不符時宜相關條文，個人使用各運動場館收費標準另訂之。
 - (四)明訂「校內單位」租借場地出席人數需達五成以上為本校教職員工生方得以收費標準五折計之，「校友」租借場地出席人數需達五成以上為本校校友者(未達部份得以本校教職員工生併計)，方得以收費標準八折計之，且均需持有效證

件入場為憑。

(五)取消保證金制度，整併各運動場館收費項目及增加假日收費標準。

(六)新增活動進行期間由於使用異動衍生費用之收費及處罰方式為以兩倍收費標準計之。(衍生費用如：實際參加人數遠高於原申請人數、非校友團體以校友名義申請租借優惠、活動延長增加費用、活動調整借用時段、使用範圍或項目異動未提前告知等。)

(七)修訂團體借用場地退費方式。

(八)刪除本辦法附件【使用申請表】。(已改採線上申請)

(九)另訂「國立中山大學運動場館個人使用收費基準」。

三、各運動場館使用細則修訂重點：

(一)增訂假日收費標準。

(二)整併原收費項目名稱及新增清潔費項目。

(三)因應田徑場翻新，調漲田徑場收費標準，其餘場地收費標準不變。

(四)廢止體適能中心使用細則(併入體育館區使用細則)及高爾夫球場使用細則(已無此場地)。

四、本要點經 107 年 5 月 23 日 106 學年度第 3 次行政協調會通過。

五、本案經行政會議通過，將續提校務基金管理委員會審核，本案通過後自 107 學年度起施行。

※本案囿於時間，延至下次會議審議。

【第十案】

案由：擬訂定「國立中山大學運動場館個人使用收費基準(草案)」，提請討論。(學生事務處提案)

說明：

一、配合「國立中山大學運動場館提供使用管理辦法」修訂，新訂本收費基準：

(一)明訂運動證申辦方式及收費標準。

(二)明訂各運動場館單次使用消費方式及收費標準。

二、本要點經 107 年 5 月 23 日 106 學年度第 3 次行政協調會議通過。

三、本案經行政會議通過，將續提校務基金管理委員會審核，本案通過後自 107 學年度起施行。

※本案囿於時間，延至下次會議審議。

【第十一案】

案由：擬修訂「國立中山大學外國學生獎學金辦法」第三條、第四條修正草案，提請討論。(國際事務處提案)

說明：

一、因應招生需求及經費分配所需，擬提修正相關條文。

二、本次修正重點：

(一)第三條第三款：為鼓勵優秀外籍博士生加入中山大學，增加研究人力並提供更加友善的學術環境，擬比照臺灣獎學金模式，全額減免三年博士新生來台就讀學雜費用。

(二)第三條第四款：本辦法獎學金經費於民國 107 年改由校統籌款經費支出，因經費分配額度調整，建請自收自付學程之學生獎學金自行受理申請、審查、核發。

(三)第四條第二款：本辦法獎學金經費於民國 107 年改由校統籌款經費支出，因經費分配額度調整，博士生獎學金建請教務處菁英博士生入學獎助學金辦法配合修訂，延長外籍博士生給獎年限，提升外籍博士生就學意願；並協請學生事務處全額減免外籍博士生校內宿舍住宿費用。

(四)原第四條第四款刪除，本獎學金不硬性規定各學制獎學金名額，視該年度總經費額度動態調整給獎比例，原則上仍維持學士班 10%，碩士班 50%，博士班以減免學雜費、住宿費方式給予。

三、本案除原條文第三條第四款未定，其餘修正條文已提 107 年 05 月 30 日第 3 次學術協調會討論通過，會中委員已包括各院代表，因實施在即，簽奉核可逕提行政會議討論。

※本案囿於時間，延至下次會議審議。

【第十二案】

案由：擬修訂本校「國立中山大學推動校務基金勸募獎勵要點」法規名稱及第二條、第三條修正草案，提請討論。(校友服務中心提案)

說明：

- 一、因募款成效逐漸提升，且現行勸募績效評估標準獎勵有限，獎勵不合時宜，為避免獎勵不公，故增修條文以符合實際需求。
- 二、本要點業經 107 年 05 月 23 日由蔡副校長主持之 106 學年度第 3 次行政協調會決議通過在案。
- 三、訂定重點如下：
- 四、為符合本校校務基金設置相關條例與辦法，修正原法規名稱為「國立中山大學推動校務基金受贈收入獎勵要點」，並將內文中「勸募」兩字依實際要點需求修正為「受贈收入」四字。

※本案囿於時間，延至下次會議審議。

【第十三案】

案由：擬修訂本校「產學激勵實施要點(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 5 月 30 日本校 106 學年度第 2 學期第 3 次學術協調會議通過。
- 二、本要點獎勵項目以「非政府機關產學合作計畫」為主，另增加資深類之「政府機關產學合作計畫」項目。共計本案簡化後之獎勵項目名稱如下：
(一)新秀類：到職五年(含)以內之新進教研人員。

(二)開創類：到職五年(不含)以上之教研人員。

(三)資深類：非首次執行產學合作計畫之本校教研人員。

三、根據 104 至 106 學年度本校產學績優教師(獎勵金 18 萬元)及特聘教授(獎勵金 36 萬元)獎項得獎名單統計，新進教研人員獲獎比例僅不到 10%，故本案設計獎勵以新進人員為主，資深人員為輔，以利區隔。

決議：修正後通過。第一點「...以達成本校產學績效訂定之目標以達成本校產學績效訂定之目標」修正為「...以達成本校產學績效訂定之目標以達成本校產學績效年度之目標」。

執行情形：依決議進行文字修正，並業於 6 月 14 日以書函公告受理申請，另將於 6 月 20 日辦理校內說明會。

【第十四案】

案由：擬修訂本校「進用外籍教學人員聘任制度實施方案」(修正草案)，提請討論。(人事室提案)

說明：

一、依校長 107 年 2 月 21 日指示：「約聘之外籍教師其授課時數規定，應有更富彈性做法，其與本校編制內教師合授課，均應分別全數計算其學分數；另為支持各系所之學術教學、研究之發展，約聘之外籍教師亦得不受基本授課時數之規範，應以尊重各院系所之規劃為原則。」，爰修正本實施方案。

二、本次修正重點臚列如下：

(一)增列聘用單位得因教學及學術研究需要，聘用外籍教學人員。(修正條文第一、二點)

(二)整併各學術單位得延聘外籍教學人員之條件。(修正條文第五點)

(三)增訂外籍教學人員授課時數由聘用單位與教學人員約定，不受專任教師基本授課時數之規範。(修正條文第八點)

(四)鑒於本方案進用之外籍教學人員聘用以三年為原則，且本

次已針對執行之疑義檢討修正爰修正本方案於實施滿三年後，再行檢討修正。(修正條文第十點)

三、本案業經提 107 年 4 月 18 日本校 106 學年度第 2 學期第 2 次學術協調會審議通過在案，嗣後再經人事室於 107 年 5 月 29 日與陳英忠副校長研議修正部分條文，並於 107 年 5 月 31 日簽陳陳英忠副校長同意逕提行政會議討論在案。

※本案囿於時間，延至下次會議審議。

【第十五案】

案由：有關本校新進教師未於聘任後 8 年通過升等者，不予續聘之相關法規修正案，提請審議。(人事室提案)

說明：

- 一、本案經簽請陳英忠副校長同意逕提行政會議審議。
- 二、鑒於各級行政法院近年來咸認學校不得以教師限期未升等，逕予解聘或不續聘，須提出具體事證，覈實審核，其理由參酌台北高等行政法院 104 年 3 月 5 日 103 年訴更一字 71 號判決書及教育部 104 年 8 月 8 日臺教法(三)字第 1040110413 號訴願決定書意旨，應審酌事項如下：

(一)教師因未依年限升等致不能提升教學內容良好品質，影響學生受教權益事項。

(二)基於大學教育之公益目的，應就教師違反聘約未於期限內通過升等，對學校之重大影響致須剝奪其工作權提出具體事證。

(三)教師違反聘約未依限升等與情節重大之關聯性。

- 三、綜上，學校須就個案違反聘約相關事證，綜合考量，覈實審核判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度，非僅得因未依限升等即得予以不續聘，爰擬刪除新進專任教師未於聘任後 8 年內通過第一次升等者，不予續聘之規定，本校應配合修正之相關法令如下：

(一)本校「教師及研究人員聘任規則」第 9 條及第 14 條修正條文草案。

(二)本校「教師解聘停聘或不續聘辦法」第 3 條及第 5 條修正條文草案。

(三)本校「教師聘約」修正草案。

四、上揭法令修正案之生效日，陳請校長核定後實施。

五、本案通過後，續提校教評會審議。

※本案囿於時間，延至下次會議審議。

【第十六案】

案 由：擬修訂本校「教師及研究人員升等審查辦法」第二條、第三條修正草案，提請討論。(人事室提案)

說 明：

一、本案經簽請陳英忠副校長同意逕提行政會議審議。

二、明定本校教師申請升等年資採計，須屆滿本職級年限，始得提出申請，以杜爭議。

三、明定本校申請升等教師，不服各級教評會審議結果，提出申復救濟程序，應經原決議之教評會審查。

四、本案審議通過後，續提校教評會審議。

※本案囿於時間，延至下次會議審議。

伍、散會(中午 12 時)

國立中山大學「海研三號」研究船使用及收費標準

83.02.23.本校82學年度第23次行政主管會報通過
 87.02.27.本校86學年度第2次學術研究會議修訂通過
 92.03.27.海洋研究船管理諮詢委員會第33次會議通過92.06.10.校長核可
 94.12.05.海洋研究船管理諮詢委員會第36次會議通過95.01.25.校長核可
 96.11.07.本校96學年度第4次行政會議通過
 97.05.07.海洋研究船管理諮詢委員會第39次會議通過97.07.15.校長核可
 98.09.30.本校98學年度第3次行政會議通過修訂第六點
 100.06.24.本校99學年度第2學期第8次行政會議修正通過
 100.12.06.本校100年度第2次校務基金管理委員會修正通過
 106.11.22.本校106年度第3次校務基金管理委員會修正通過
 107.06.06.本校106學年度第2學期第7次行政會議修正通過

一、為國立中山大學「海研三號」研究船(以下稱本船)之使用及收費，特訂定本標準。

二、本船除執行本校海上實習及教學課程不收使用費外，其他執行國內外公私立機關(構)委託之計畫，應依規定收取使用費。收費標準由海研三號研究船管理委員會另訂定之：

(一) 申請人所屬機構(即使用機構)須為「科技部受補助單位申請作業要點」核定通過者。

(二) 執行國公營事業機構或執行國家任務、行政法人、財團法人及港務公司等非政府部門委託計畫者，每天收費新臺幣 17 萬元整；執行政府部門(委託)計畫，每天收費新臺幣 14 萬元整

三、使用天數計算以日曆天為準，逾時使用未達3小時者按半日收費。

四、使用本船時間，由船離開高雄港碼頭開始計算至進入高雄港靠妥碼頭止。

五、使用機關(構)需於回航後將使用費繳足，並由本校出納組製發收據。

六、使用機關(構)因故通知取消航程，出海日 21 日前通知取消者，收取 2/5 費用；14 日前始通知者，收取 3/5 費用。啟航前遇七級(含七級)風以上，當日決定不能出港執行計畫者，使用機關(構)委派之領隊如決定「備便」時，則收取半天之使用費；如領隊決定取消航次，則不收取使用費。本使用費不含伙食費在內。伙食費依船員標準收費，如決定取消航次時伙食已購妥，則不予退費。

- 七、經排定航次之計畫，因故未能如期出海而取消航次者，除退費外，使用機關(構)不得要求其他額外之損失賠償。啟航後非因不可抗力因素而提前進港者(含科技部計畫)，不予退費；因不可抗力因素而延後進港者(含科技部計畫)，不予計費。
- 八、使用費收入使用辦法依「國立中山大學校務基金自籌收入收支管理規定」之規定辦理。
- 九、本標準經行政會議及校務基金管理委員會通過，經校長核可後施行，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原則

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
107 年 03 月 09 日	本校 107 學年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
107 年 06 月 06 日	本校 106 學年度第 2 學期第 7 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「補助大專校院研究獎勵作業要點」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研究獎勵者，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	十至四十	一百二十至 四百八十 (註1)	百分之十	1.93:1 至 4.72:1
2. 中山講座			三年	七	八十四		1.65:1
3. 西灣講座			三年	五	六十		1.47:1
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)	1.28:1
	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	1.21:1
			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)	1.15:1
	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)	一至四十	十二至四百 八十	占當年全校 專任教師人 數百分之十 為原則	1.14:1 至 6.72:1

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占獲獎勵人數之最低比率以百分之四十(其中獲科技部經費獎勵人數占百分之十五)為原則，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、各學院承辦之獎項可分配之額度，依各院編制內專任教師(不含助教)之人數為分配原則。

四、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。

國立中山大學教職員工執行職務遭受不法侵害預防辦法

106 年 10 月 11 日 106 學年度第一學期第 3 次行政會議通過

107 年 4 月 30 日 106 學年度第二學期第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過

107 年 6 月 6 日 106 學年度第二學期第 7 次行政會議通過

第一條 本校為符合「職業安全衛生法」、「職業安全衛生法施行細則」及「職業安全衛生設施規則」規定，避免校內工作者因執行職務所遭遇的內部及外部職場暴力事件，訂定本辦法；法律或本校其他法規有特別規定者，依其規定。

第二條 本辦法適用範圍為校內所有教職員工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害，造成身體或精神之傷害。

第三條 當評估校內可能或已出現下列職場暴力，應依本辦法規定處理：

- 一、肢體暴力。
- 二、心理暴力。
- 三、語言暴力。
- 四、性騷擾。

第四條 本校應提供安全、尊嚴、無歧視、互相尊重包容及機會均等之職場文化。

第五條 本辦法相關施行措施如下：

- 一、建置本校教職員工執行職務遭受不法侵害預防相關規範，協調及整合相關資源。
- 二、辨識及評估危害風險。
- 三、適當配置作業場所。
- 四、依工作適性適當調整人力。
- 五、辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。
- 六、建立職場暴力事件之處置程序。
- 七、執行成效之評估及改善。

第六條 本校所有工作者均有責任協助確保其他工作者免於職場暴力之工作環境，任何人知悉本校職場暴力事件，應通知本校相關權責單位。

第七條 校內工作者遇到職場暴力處置方式：

- 一、向同單位之工作者尋求建議與支持。
- 二、與行為人理性溝通，表達自身感受。
- 三、盡可能以錄音或任何方式記錄行為人行為做為證據。
- 四、向校內提出申訴。

第八條 職場暴力申訴案件收件窗口，教職員工(含勞僱型兼任助理)為人事室，技工工友為總務處事務組，進行受害人身分確認後，提送教職員工執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會進行相關審議。

第九條 教職員工執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會之業務承辦單位為環境保護暨安全衛生中心。

第十條 委員會處理申訴案件，得按申訴個案之類別成立職場暴力事件調查小組，先行職場

暴力事件之調查。

第十一條 申訴或通報處理過程應客觀、公平、公正，落實被害人、行為人之權益保障與隱私保護。本校絕對禁止對申訴人、通報人或協助調查者有任何報復之行為，若有，將依校內規定進行相關懲處。

第十二條 本校預防職場暴力相關成果定期於環境安全衛生委員會報告，報告資料應保護教職員工隱私，以整合性資料、數據呈現，對於未能達績效指標之缺失，透過會議檢討研議改善之對策。

第十三條 本校預防教職員工執行職務遭受不法侵害相關作業方式及處理流程另以作業細則訂定之。

第十四條 本校教職員工執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會另以設置要點訂定之。

第十五條 本辦法經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

國立中山大學教職員工執行職務遭受不法侵害預防作業細則

106 年 10 月 11 日 106 學年度第一學期第 3 次行政會議通過

107 年 4 月 30 日 106 學年度第二學期第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過

107 年 6 月 6 日 106 學年度第二學期第 7 次行政會議修正通過

- 第一條 本細則依國立中山大學教職員工執行職務遭受不法侵害預防辦法(以下簡稱本預防辦法)第十三條規定訂定之。
- 第二條 本預防辦法第六條第一項第一款本校教職員工執行職務遭受不法侵害預防相關規範，由校長向校內所有工作者公開校內禁止工作場所不法侵害之書面聲明(附件 1)並公告。
- 第三條 本預防辦法第六條第一項第二款辨識及評估危害風險應依下列流程進行：
- 一、 辨識具潛在風險族群特質：如夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務等。
 - 二、 評估危害：各單位應至少每年或重大暴力事件發生後採用潛在職場暴力風險評估表(附件 2)進行風險評估。
 - (一) 單位工作者列舉可能出現的暴力類型。
 - (二) 單位工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。
 - (三) 單位主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。
 - (四) 單位主管填寫可能降低風險之控制措施及改善日期。
- 第四條 本預防辦法第六條第一項第三款適當配置作業場所執行方式如下：
- 一、 在學校內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施。
 - 二、 針對校內中高風險作業之場所，使用職場暴力預防之作業場所環境檢點紀錄表(附件 3)，進行「物理環境」與「工作場所設計」檢點。
 - 三、 各單位依評估結果進行相關作業場所改善。
- 第五條 本預防辦法第六條第一項第四款依工作適性適當調整人力執行方式如下：
- 一、 對於中高風險作業其工作適性部分，使用職場暴力預防之適性配工與工作設計檢點紀錄表(附件 4)，進行「適性配工」與「工作設計」檢點。
 - 二、 各單位依評估結果進行相關工作適性調整。
- 第六條 本預防辦法第六條第一項第五款辦理危害預防及溝通技巧教育訓練執行方式如下：
- 一、 為工作者辦理下列教育訓練：
 - (一) 人際關係及溝通技巧。
 - (二) 認識學校內部職場暴力預防政策、安全設備及資源體系。
 - (三) 工作者工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。
 - (四) 對有暴力傾向人士之識別方法。
 - (五) 保護個人及同單位之校內工作者的暴力預防措施及程序。
 - (六) 人際溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。
 - (七) 認識校內申訴及通報機制。
 - 二、 為單位主管辦理下列教育訓練：
 - (一) 心理諮商及情緒管理課程。
 - (二) 職場暴力及職場霸凌案例分析。
 - (三) 鼓勵校內工作者通報職場暴力事件之方法。
 - (四) 對暴力事件調查與訪談技巧。
 - (五) 向受害人表達關心、支援與輔導方法。
 - (六) 識別職場潛在危害及處理之技巧。

(七) 了解職場暴力行為相關法律知識。

三、於實施教育訓練前後，請受訓人員填寫職場暴力預防之教育訓練調查問卷（附件 5），以便於發現校內工作者對職場暴力相關事項之認知程度，提供學校未來對於計畫職行成效之評估分析。

第七條 本預防辦法第六條第一項第六款依職場暴力事件預防與處置流程辦理（附件 6）。

第八條 教職員工遭受不法侵害時應填具教職員工遭受職場暴力申訴單（附件 7）。

一、前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

（一）申訴人姓名

（二）受害人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、與行為人之關係。

（三）事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、相關證據。

二、以電話提出申訴者，應於 3 日內以書面補正。申訴單或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 7 日內補正。

三、收件窗口於接獲申訴之 7 日內，將申訴單及相關資料移送教職員工執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會處理，委員會應於申訴或移送到達之日起 7 日內，按申訴個案之類別成立職場暴力事件調查小組，先行職場暴力事件之調查，並於 1 個月內調查完成；必要時，得延長 1 個月，並應通知當事人。其調查結果填具教職員工遭受職場暴力追蹤調查表（附件 8）。

第九條 本預防辦法第六條第一項第七款執行成效之評估及改善執行方式如下：

一、應至少每年或於重大暴力事件發生後進行職場暴力風險評估和監測，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性。

二、不法侵害事件發生後，應對環境及職務再設計進行審查及檢討，以找出改善之空間

三、職場暴力相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存 3 年，以利於每年進行風險評估和分析。

第十條 本作業細則經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

第十一條 附件

一、附件 1「國立中山大學禁止工作場所不法侵害之書面聲明」

二、附件 2「國立中山大學潛在職場暴力風險評估表」

三、附件 3「國立中山大學職場暴力預防之作業場所環境檢點紀錄表」

四、附件 4「國立中山大學職場暴力預防之適性配工與工作設計檢點紀錄表」

五、附件 5「國立中山大學職場暴力預防之教育訓練調查問卷」

六、附件 6「國立中山大學職場暴力事件預防與處置流程」

七、附件 7「國立中山大學教職員工遭受職場暴力申訴單」

八、附件 8「國立中山大學教職員工遭受職場暴力追蹤調查表」

第十二條 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」

附件 1

國立中山大學禁止工作場所不法侵害之書面聲明

本校為保障所有校內工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校工作者間或顧客、客戶、服務對象及陌生人對本校工作者有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：工作者在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

（一）肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。

（二）心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。

（三）語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。

（四）性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。

三、校內工作者遇到職場暴力處置方式：

（一）向同單位之工作者尋求建議與支持。

（二）與行為人理性溝通，表達自身感受。

（三）盡可能以錄音或任何方式記錄行為人行為做為證據。

（四）向校內提出申訴。

四、本校所有工作者均有責任協助確保其他工作者免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通知本校申訴案件受理收件單位，本校接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會依校內規定進行相關懲處。

五、本校絕對禁止對申訴人、通報人或協助調查者有任何報復之行為，若有，將依校內規定進行相關懲處。

六、本校對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之工作者，事後絕不會對其處以不利之處分。

七、本校鼓勵工作者均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助本校亦將盡力協助提供。

八、本校職場暴力申訴案件收件窗口：

教職員工

申訴案件受理收件單位：人事室

專線電話：07-5252040

專用傳真：07-5252059

專用電子信箱：junron@mail.nsysu.edu.tw

校長

技工工友

申訴案件受理收件單位：總務處事務組

專線電話：07-5252350

專用傳真：07-5252369

專用電子信箱：ericli@mail.nsysu.edu.tw

簽署日期

附件 2

國立中山大學潛在職場暴力風險評估表

工作場所：是否已張貼「國立中山大學禁止工作場所不法侵害之書面聲明」：☐是、☐否

單位： 評估人員簽章： 主管簽章： 評估日期：

潛在風險 (註：勾"否"者該項無需評估)			暴力類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險 等級	現有控制措施 (工程控制/管理控制/個人防護)	新增降低中高度 風險之控制措施	預計完 成日期
外 部	是否有校外之人員(承包商、客戶、服務對象等)因其行為不可預知，可能造成職場暴力	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
	是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
	工作性質為執行公共安全業務(依法維持公共秩序，保護校園安全，防止一切危害之業務)	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
	工作是否為單獨、深夜或凌晨、陌生環境作業	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
法 侵 害	工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
	工作是否為直接面對公眾之第一線服務工作	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
	工作是否與酗酒、毒癮、情緒不穩之人接觸	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
	工作場所位於交通不便，偏遠地區者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		
害	其他：	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 無		

潛在風險 (註：勾"否"者該項無需評估)			暴力類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險 等級	現有控制措施 (工程控制/管理控制/個人防護)	新增降低中高度 風險之控制措施	預計完 成日期
內 部	單位內是否曾發生主管或教職 員工遭受同事(含上司)不當言 行之對待	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	是否有因不同性別、年齡、國 籍或宗教信仰受到職場暴力之 單位內工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	是否有單位內工作者之離職或 請求調職原因源於職場暴力事 件之發生	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
不 法	單位內是否有被同事排擠之工 作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	單位內是否有酗酒、毒癮、情 緒不穩定之工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	單位內是否有連續夜班(午後 十時至翌晨六時)、長時間工作 之工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
侵 害	單位內工作環境是否有空間擁 擠、照明設備不足之問題	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	其他：	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		

備註：

- (一) 潛在風險為列舉，單位部門可依作業特性增列。
- (二) 潛在不法侵害風險類型大項類別分為肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）、心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）、語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）、性騷擾（如：不當的性暗示與行為等），單位部分可自行加入細項分類。
- (三) 各單位每年進行風險評估一次，並將資料繳交至環境保護暨安全衛生中心進行評估及建議。
 1. 工作者列舉可能出現的暴力類型。
 2. 工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。
 3. 單位主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。

4. 單位主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。

潛在職場暴力風險評估表格填寫說明：

一、風險評估方式說明：

(一) 可能性(發生機率)等級之區分一般可分為：

1. 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。
2. 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。
3. 可能發生：一年可能會發生一次以上。

(二) 嚴重性(傷害程度)可考慮下列因素：

1. 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。
2. 傷害程度，一般可簡易區分為：
 - (1) 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適合刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。
 - (2) 中度傷害，如：(1) 割傷、燙傷、腦震盪、輕微骨折；(2)造成上肢異常及輕度永久性失能；(3)遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。
 - (3) 嚴重傷害，如：(1) 截肢、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

(三) 風險等級：

風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，以下表為 3×3 風險評估矩陣表評估，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險。

風 險 等 級		嚴 重 性		
		嚴重傷害(3分)	中度傷害(2分)	輕度傷害(1分)
可 能 性	可能 (3分)	高度風險(9分)	高度風險(6分)	中度風險(3分)
	不太可能(2分)	高度風險(6分)	中度風險(4分)	低度風險(2分)
	極不可能(1分)	中度風險(3分)	低度風險(2分)	低度風險(1分)

(四) 現有控制措施：

1. 工程控制：係指可避免或降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之裝置或設備。
2. 管理控制：係指可降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之管理措施(SOP)或教育訓練。
3. 個人防護：係指可避免人員與危害源接觸，或減輕嚴重度的個人用防護器具。

(五) 風險控制措施建議

風 險 程 度	控 制 措 施 建 議
輕度 (1-2分)	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。

中度 (3-4 分)	基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低措施、以逐步降低中度風險。
高度 (6-9 分)	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業。

附件 3

國立中山大學職場暴力預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位		檢查日期	
作業內容			
項目	現況描述 (含現有措施)	建議可採行之措施	
一、物理環境			
噪音		☐ 保持最低限噪音（60 分貝以下）。	
照明		☐ 保持室內、室外照明良好。 ☐ 各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。	
溫度、濕度、通風狀況		☐ 在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好 ☐ 消除異味。	
其他			
二、工作場所設計			
通道（公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域）		☐ 盡量減少對外通道分歧。 ☐ 加設密碼鎖與門禁、 ☐ 訪客登記措施，避免未獲授權之人擅自進出。 ☐ 未使用門予以上鎖，防止行為人進入及藏匿，惟應符合消防法規。 ☐ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 ☐ 廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示，方便運用及有適當維護。	
高風險位置		☐ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。 ☐ 安裝 24 小時閉路監視器。	
工作空間		☐ 辦公傢俱之擺設，應避免影響出入安全。 ☐ 傢俱宜量少質輕無銳角，儘可能固定。 ☐ 減少工作空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。 ☐ 保全人員定時巡邏。 ☐ 工作場所內之損壞物品應及時修理。	
服務櫃台		☐ 有金錢業務交易之服務櫃台可裝設防彈或防碎玻璃。 ☐ 安裝 24 小時閉路監視器。 ☐ 設置退避空間。 ☐ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。	
服務對象等候空間		☐ 安排舒適座位，準備雜誌、電視等物品。	
室內（外）及停車場		☐ 安裝明亮的照明設備。	
其他			
三、有關單位之建議：			

檢點人員	受檢點單位工作者代表	受檢點單位主管
職業安全衛生人員	會有關單位	環境保護暨安全衛生中心主任

附件 4

國立中山大學職場暴力預防之適性配工與工作設計檢點紀錄表

單位		檢查日期	
作業內容			
項目	現況描述 (含現有措施)	建議可採行之措施	
一、適性配工			
面對大量顧客(如重大考試、活動、節日、尖峰時段)		☐ 配置警衛人員 ☐ 提供自我防衛工具(如口哨或對講機) ☐ 宿舍或交通接駁服務 ☐ 其他_____	
單獨作業或夜間工作		☐ 強化緊急應變能力 ☐ 提供自我防衛工具(如口哨或對講機) ☐ 其他_____	
需在不同作業場所移動		☐ 配置警衛人員 ☐ 明確規定移動流程 ☐ 保持與單位工作者聯繫 ☐ 其他_____	
教職員工有遭受職場暴力恐嚇威脅者		☐ 配置警衛人員 ☐ 與他人協同作業 ☐ 其他_____	
其他			
二、工作設計			
需與公眾接觸之服務		☐ 簡化工作流程 ☐ 其他_____	
工作內容重複或負荷過重		☐ 排班取得工作者同意 ☐ 排班保有規律性 ☐ 避免連續夜班 ☐ 避免工時過長 ☐ 避免經常加班 ☐ 其他_____	
其他			
三、有關單位之建議：			

檢點人員	受檢點單位工作者代表	受檢點單位主管
職業安全衛生人員	會有關單位	環境保護暨安全衛生中心主任

國立中山大學職場暴力預防之教育訓練調查問卷

第一部分、基本資料（請依實際狀況，選擇最適當的答案在□內打勾或填寫。）

一、個人概況

- (一) 單位：_____
- (二) 任用類別：☐教師 ☐編制內職員 ☐行政、研究、專案人員 ☐其他工作者_____
- (三) 性別：☐男性 ☐女性
- (四) 教育程度：☐國中(含以下) ☐高中(高職) ☐大學(專科) ☐研究所 ☐博士

二、工作年資

- (一) 進本校迄今年資：
☐未滿 1 年 ☐1 年以上~未滿 5 年
☐5 年以上~未滿 9 年 ☐9 年以上~未滿 13 年 ☐13 年以上
- (二) 截至目前為止您實際從事現職工作類別的年資：____年 ____月
- (三) 平均每週工作時數：☐42 小時以下 ☐43~48 小時 ☐49~54 小時 ☐55 小時以上

三、工作形態：

- ☐固定白天班 ☐固定小夜班 ☐固定大夜班
☐三班輪班制 ☐固定白天班+值班 ☐其他_____

四、在您的工作環境中，曾經遭遇下列的暴力攻擊情境？（可複選）

- ☐肢體暴力，如毆打、踢、推、捏、拉扯等。
☐言語暴力，如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等。
☐心理暴力，如威脅、恐嚇、歧視、排擠、騷擾等。
☐性騷擾，如不當的性暗示與行為。
☐以上皆無

若您需協助，請留下您的姓名及聯絡電話：_____

五、單位是否提供有關預防暴力攻擊之衛生教育訓練？

- ☐未曾提供任何工作安全衛生教育訓練（免勾其他選項）
☐人身安全之防範
☐防護用具之使用
☐危害通識
☐法規教育
☐其他：_____

第二部分：暴力預防認知現況

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。

題 號	項 目	的 非 意 同 常	同 意	沒 見 意	不 意 同	不 非 意 同 常
1	我清楚了解如何辨識職場發生的暴力危害	☐	☐	☐	☐	☐
2	我清楚了解如何進行暴力危害的風險評估	☐	☐	☐	☐	☐
3	我清楚了解如何避免或遠離暴力危害事件	☐	☐	☐	☐	☐
4	我清楚了解暴力危害事件發生時如何尋求支援管道	☐	☐	☐	☐	☐
5	我具備因應暴力危害事件的事務處理與執行能力	☐	☐	☐	☐	☐

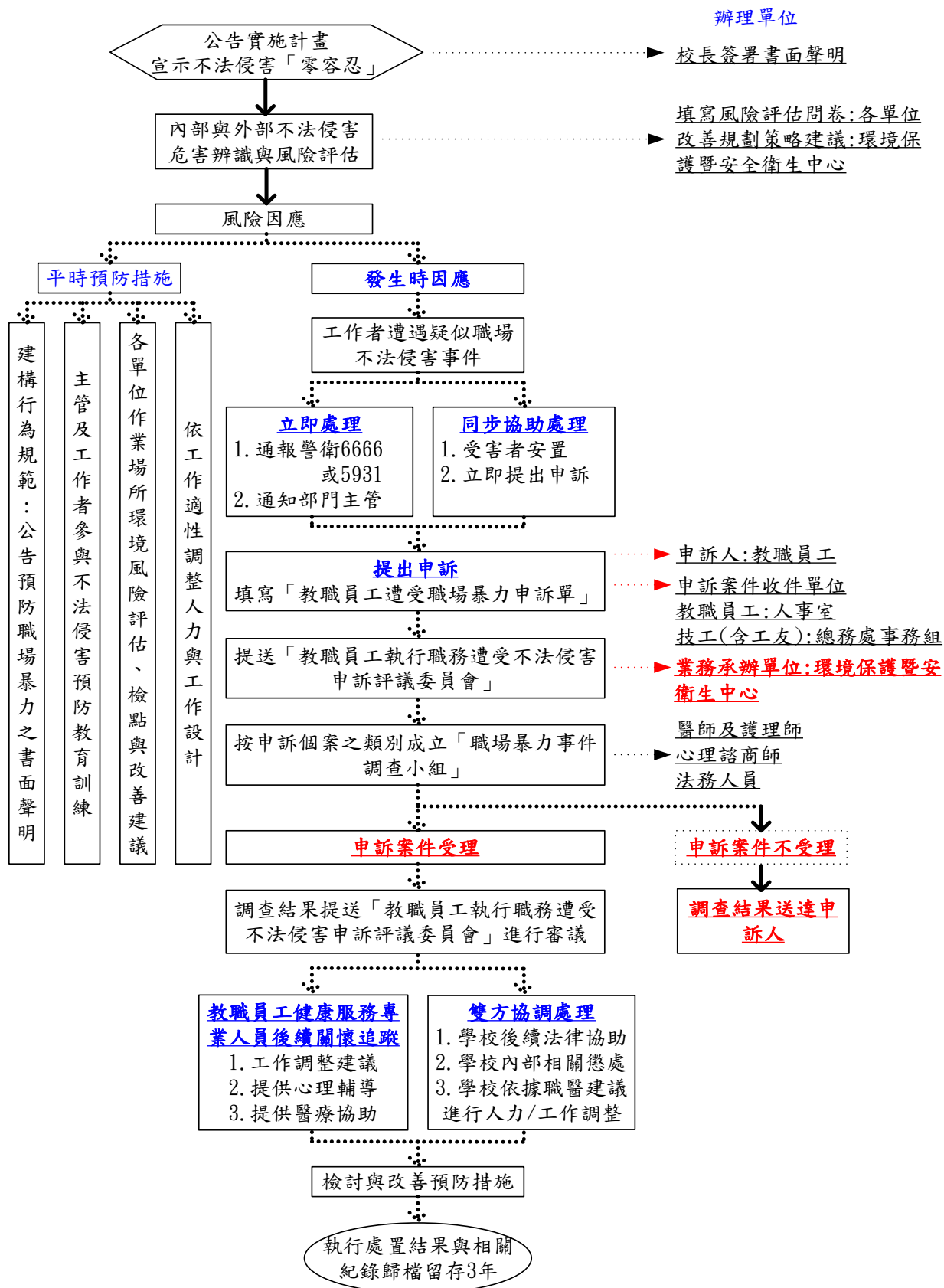
【以上為前測部分】

【後測部分】**第三部分：個人專業能力增進**

您在接受本次預防暴力教育訓練課程，對您在預防暴力的知識、態度增進程度為何？請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知。

題號	項目	非常 的 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1	課程有助於我對暴力危害之辨識	☐	☐	☐	☐	☐
2	課程有助於我對暴力危害之風險評估	☐	☐	☐	☐	☐
3	課程有助於我避免或遠離暴力危害事件	☐	☐	☐	☐	☐
4	課程有助於我了解暴力危害事件發生時支援管道之尋求	☐	☐	☐	☐	☐
5	課程有助於我對暴力危害事件的事務處理與執行能力	☐	☐	☐	☐	☐
6	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識	☐	☐	☐	☐	☐
7	實施暴力危害辨識及風險評估後，會讓教職員工擁有更安全與健康的工作環境	☐	☐	☐	☐	☐
8	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以使教職員工擁有更好的工作品質，受到更好的保護與尊重	☐	☐	☐	☐	☐
9	實施暴力危害辨識及風險評估後，有助於提升校內安全衛生之管理績效	☐	☐	☐	☐	☐
10	未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上	☐	☐	☐	☐	☐

國立中山大學職場暴力事件預防與處置流程



國立中山大學教職員工遭受職場暴力申訴單

密 件

申 訴 人	申 訴 人 姓 名			與 受 害 人 之 關 係	☐ 受害人本人 ☐ 受害人法定代理人 ☐ 受害人委任代理人	
	目 擊 者	☐ 無 ☐ 有，姓名或特徵：				
類 別	☐ 肢 體 暴 力 ☐ 心 理 暴 力 ☐ 語 言 暴 力 ☐ 性 騷 擾					
受 害 人	受 害 人 姓 名		連 絡 電 話		性 別	☐ 男 ☐ 女
	身 分 證 統 一 編 號		職 稱		服 務 單 位	
	受 害 人 有 無 受 傷 ☐ 無 ☐ 有，請詳述：					
行 為 人	行 為 人 姓 名 或 特 徵 (施 暴 者)		與 受 害 人 之 關 係		服 務 單 位	
	行 為 人 有 無 受 傷 ☐ 無 ☐ 有，請詳述：					
申 請 事 實 內 容	事 件 發 生 時 間	年 月 日		☐ 上午 ☐ 下午	時 分	
	事 件 發 生 地 點					
	事 件 發 生 過 程 (請 詳 述)					
	相 關 證 據					
	事 件 處 理	☐ 警察部門 ☐ 校警人員 ☐ 送醫(119) ☐ 自行協調 ☐ 其他_____				
	行 為 人 處 置	☐ 無 ☐ 自行離開 ☐ 警方逮捕 ☐ 其他_____				
申訴人簽名或蓋章：				申請日期： 年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分		

-----收件情形摘要（以下申訴人免填，由接獲申訴案件受理收件單位自填）-----

收 件	接獲申訴案件時間	年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分	收件人員簽章	
備 註	1.本申請書填寫完畢後，收件單位應影印1份予申請人留存。 2.以電話提出申訴者，應於3日內以書面補正。申訴書或言詞作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，請申訴人於7日內補正資料。 3.本申請書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。			
	以上紀錄經向申訴人朗讀或交付閱覽，申訴人認為無誤。 申訴人簽名或蓋章：			

收件人員單位主管簽章	教職員工執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會承辦人員簽章	環境保護暨安全衛生中心主任簽章
(請加註簽章日期)	已於 年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分 簽收	(請加註簽章日期)

國立中山大學教職員工遭受職場暴力追蹤調查表

事件類別	☐ 內部暴力，請指派本校教職員工代表參與調查。 ☐ 外部暴力。			
小組簽名				
調查內容	<u>受害人</u>說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證) <u>行為人</u>說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證) <u>目擊者</u>說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證)			
結 果				
申訴評議委員會處置情形	處置結果： 協商日期：_____ 雙方簽名：_____ 協商結果是否達成協議： ☐ 是 ☐ 否，公部門勞檢、警政、法律機關介入處理。 未來改善措施：			
受害人安置情形		行為人懲處情形		
☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 其他_____		外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他_____		

國立中山大學教職員工執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會設置要點

106 年 10 月 11 日 106 學年度第一學期第 3 次行政會議通過

107 年 4 月 30 日 106 學年度第二學期第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過

107 年 06 月 06 日 106 學年度第二學期第 7 次行政會議通過

- 一、本委員會依國立中山大學教職員工執行職務遭受不法侵害預防辦法第十四條規定訂定之。
- 二、本校教職員工執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會（以下簡稱本委員會）十九人，其成員如下：
 - (一)當然委員六人：由環境保護暨安全衛生中心主任、人事室組長、事務組組長、臨場服務醫師、心理諮商專業人員(由學生事務處諮商與職涯發展組推薦)、法律專業人員(由校長遴聘法律專家學者擔任)。
 - (二)推選委員十三人：
 1. 教師代表七人：由各學院及通識教育中心各推選專任教師一人推選之代表，不得兼任本校行政職務。
 2. 職員代表一人：由人事室負責職員代表推選事宜。
 3. 行政/研究/專案助理代表三人：由人事室負責行政/研究/專案助理代表推選事宜。
 4. 駐衛警及技工工友代表一人：由總務處事務組負責駐衛警及技工工友代表推選事宜。
 5. 勞僱型兼任助理代表一人：由學生自治組織負責勞僱型兼任助理代表推選事宜。
- 三、本委員會之委員為無給職，推選委員任期二年，由校長聘請之，連選得連任。委員因故出缺時，以投票遴選結果之候補人員遞補，其繼任之委員任期至原任之任期屆滿日為止。
- 四、本委員會主席由委員互選之，並主持會議，任期一年，連選得連任。本會主席產生前之第一次會議，由校長指定人員擔任召集人。本會主席產生後，會議由主席召集之，主席因故不能召集會議時，由其指定之委員召集之。
- 五、本會任務如下：
 - (一)調查及處理職場暴力申訴案件。
 - (二)針對已發生之校內職場暴力事件，提出改善建議。
- 六、本委員會接獲申訴案件後，委員會主席應於 7 日內指派委員組成職場暴力事件調查小組，並推選 1 人為小組召集人，進行調查。若未於 7 日內組成調查小組，得報請校長另行指派委員組成職場暴力事件調查小組，該主席得重新互選之。
- 七、本委員會為處理申訴案件，得通知申訴人、被申訴人、事件關係單位之主管及相關人員列席委員會陳述意見。並依事件性質與嚴重度，請求警衛或警方介入。
- 八、本委員會委員若為職場暴力申訴案件之當事人時，應迴避。
- 九、對於職場暴力之申訴處理結果及申訴個案處置，應有本委員會成員二分之一(含)以上之出席，出席人員二分之一(含)以上之同意後決行之。前項評議決定，委員中有應自行迴避之事情者，不計入出席人數。
- 十、本委員會為常設但不定期召開會議。本委員會應有委員二分之一(含)以上之出席，委員

因故不能出席會議時，不得委託代理出席或參與工作。

十一、本委員會之委員及業務承辦單位相關人員需簽訂保密切結書。

十二、本委員會業務承辦單位為環境保護暨安全衛生中心。

十三、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。

國立中山大學校園學生自我傷害三級預防工作實施要點

107 年 6 月 6 日 本校 106 學年度第 2 學期第 7 次行政會議通過

- 一、為有效推動本校校園學生自我傷害三級預防工作及減少校園自我傷害事件之發生，特訂定本要點。
- 二、實施目標：
 - (一) 協助本校各院系所發展與推動增進學生因應壓力與危機管理知能，並增進及協助其他處於自我傷害危機學生之教學與活動技能。
 - (二) 增進本校教師、專業輔導人員，對自我傷害事件之辨識及危機處理，增進即時處置知能。
 - (三) 落實本校各院系所高關懷學生群之篩選，並建立檔案，定期追蹤，以減少校園自我傷害事件之發生。
 - (四) 建立本校自我傷害之危機處理標準作業流程。
 - (五) 增進本校專業輔導人員對自我傷害學生之有效心理諮商與治療知能。
 - (六) 整合自我傷害防治相關網絡資源，共同推動本校學生自我傷害預防工作。建立並落實本校學生自我傷害三級預防工作模式。
- 三、防治執行工作分初級預防、二級預防及三級預防：
 - (一) 初級預防：
 1. 配合教育部定期督導本校自我傷害三級預防工作。
 2. 整合本校資源，強化各處室合作機制。
 3. 建立校園危機應變機制，設立 24 小時通報求助專線，訂定自我傷害事件危機應變處理作業流程並定期進行實務演練。
 4. 鼓勵教師將生命教育融入課程、辦理促進心理健康之活動與生命教育宣導活動，以提昇學生抗壓能力與危

機處理及自我傷害之自助與助人技巧。

5. 強化學校人員（導師、校安人員、第一線輔導人員、校警等）熟悉校園事件處理流程對自我傷害辨識及危機處理知能。
6. 結合社團及社會資源辦理自我傷害防治工作。
7. 建置專屬網頁，整合自我傷害及危機處理有關的資源提供線上搜尋及運用。
8. 定期檢視、改善及管理維護校園軟硬體安全設施，營造安全的校園環境。
9. 建立友善的校園氛圍，提供教職員工正向積極的工作态度訓練。

（二）第二級預防：

1. 利用電腦管理系統建立學生輔導資料庫，隨時掌握輔導動態，統計分析之資料提供政策與工作方針之參考。
2. 實施每年度全校性新生心理測驗篩檢高關懷學生，建立檔案，並結合導師、第一線輔導人員等輔導人力協同關懷、輔導及協助。
3. 透過各管道發掘並轉介高關懷群學生接受諮商輔導。
4. 提升導師、校安人員、同儕、教職員工、家長之憂鬱與自殺風險度之辨識與危機處理能力，對所發現之高關懷學生提供進一步個別或團體諮商輔導。
5. 整合校外專業人力（如：精神科醫師、臨床心理師、諮商心理師、社工師等）到校服務。

（三）第三級預防：

1. 建立「國立中山大學學生自我傷害防治處理機制流程」。
2. 發生自我傷害危機事件時依據「國立中山大學精神疾病及自我傷害個案危機處理流程」進行事件之通報、

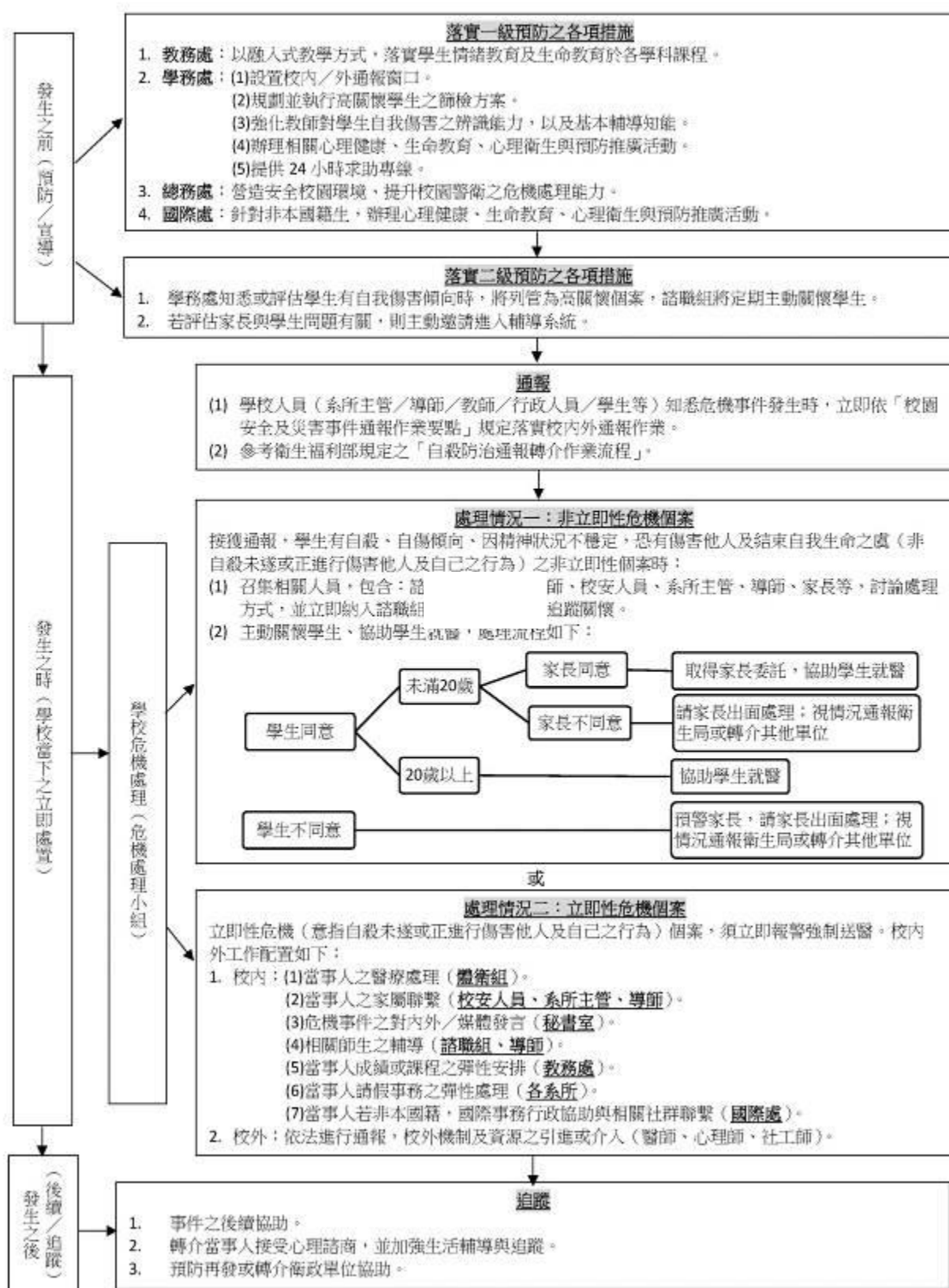
現場處理與追蹤輔導。

3. 安排自殺企圖與自殺未遂者進行心理諮商與治療預防再次自殺；與家長聯繫與預防教育；提供受到影響的個人或群體心理衛生教育及團體輔導。
4. 自殺身亡事件依「國立中山大學學生自殺或意外死亡處理處理流程」進行個案處理，含說明（校內外公開說明、媒體等）、家屬聯繫、教育輔導與各層級哀傷輔導、機會教育降低自殺模仿效應。
5. 視自我傷害危機事件性質依教育部「校園安全及災害事件通報作業要點」、衛生福利部「自殺防治通報轉介流程」進行通報與轉介。
6. 持續對受到自傷事件影響的個人、團體、教師同仁、家屬等提供協助。

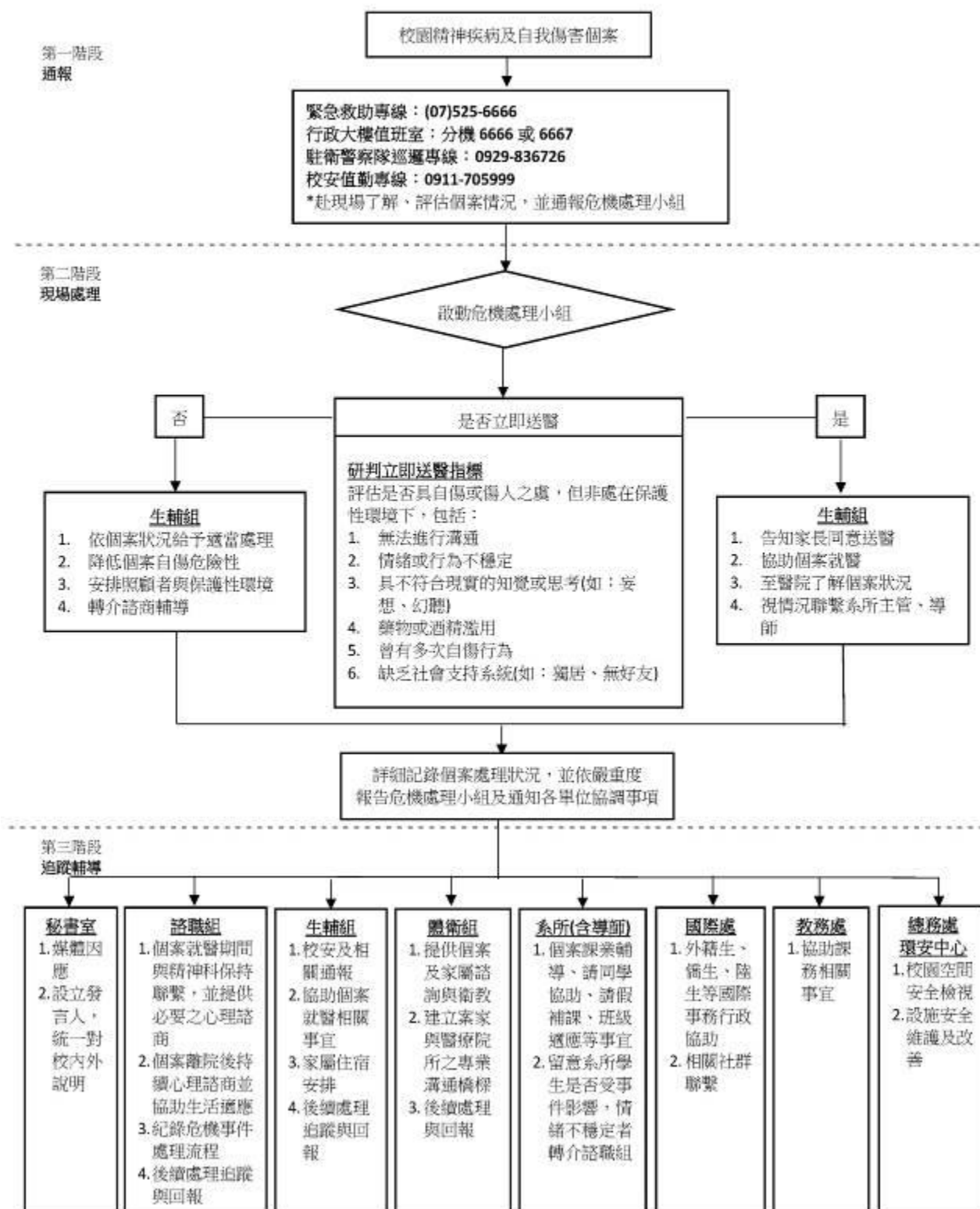
本校各級防治執行工作之權責單位與分工如附表。

- 四、 本要點所需經費由各單位自行編列。
- 五、 本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

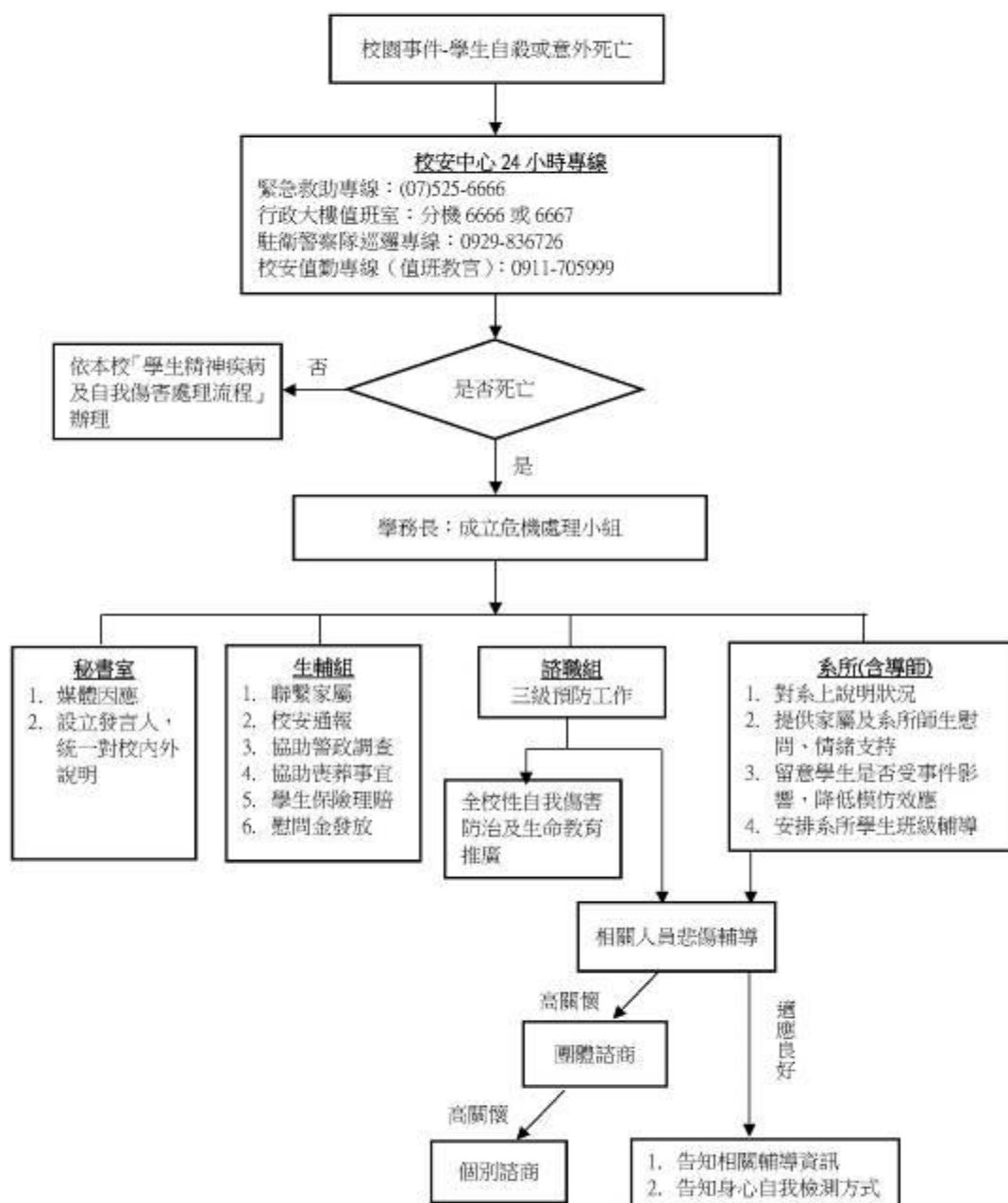
國立中山大學學生自我傷害防治處理機制流程



國立中山大學精神疾病及自我傷害個案危機處理流程



國立中山大學學生自殺或意外死亡處理流程



國立中山大學校園學生自我傷害三級預防工作權責單位與分工

(一) 初級預防

1. 目標：增進學生心理健康，免於自我傷害。
2. 策略：增加保護因子，降低危險因子。
3. 行動方案：

主責單位		行動方案
學務處	處本部	1. 督導本校實施本要點。 2. 整合校內資源，強化組織運作與協助各單位合作。
	生活輔導組	1. 建立校園危機應變機制，設立 24 小時通報求助專線。 2. 透過宣導，強化學生的校園安全教育、意外事件防範的處理與防治機制。 3. 辦理新生家長說明會與家長建立良好的溝通與合作關係，建立協助學生的支持網絡。 4. 與總務處合作，共同維護校園安全的改善與防護工作。
	諮商與職涯發展組	1. 辦理各項促進心理健康之活動（促進全人健康、正向思考、衝突管理、情緒管理及壓力管理…等）。 2. 辦理提升全校教職員學生輔導知能之活動（情緒、生涯、兩性、多元族群、壓力調適…等）。 3. 辦理「自我傷害防治」活動，提升本校師生對自我傷害之認識與處理。 4. 結合社團及社會資源辦理生命教育與自我傷害防治活動。 5. 透過平日的輔導工作，對各類諮詢者（導師、教官、家長、學生等）進行自我傷害認識與處理之教育宣導。 6. 透過各類導師會議，提升導師輔導學生與危機處置知能。 7. 整合校內外自我傷害防治及危機處理有關的資源，提供線上搜尋及運用。 8. 與本校管理公佈欄或電子公告等單位合作，設計生命教育與自我傷害防治文宣廣告張貼。 9. 定期檢視本校自我傷害危機處理流程，並視需要召集相關單位進行演練。
	課外活動組	透過各類學生幹部訓練或會議，宣導或辦理促進生命教育或心理健康之活動，提升學生危機處理知能。
	體育與衛生保健組	辦理急救訓練，提升師生緊急應變、自救、救人的能力。
教務處		1. 鼓勵教師將生命教育融入課程，提升學生抗壓能力（堅毅

	性與問題解決能力)與危機處理、及自我傷害之自助與助人技巧。 2. 開設生命教育相關課程。
總務處	1. 針對校內危險空間(高樓、樓梯間等)進行改善與維護,建立意外預防的安全網。 2. 定期檢視相關安全設施(保全系統、安全系統、緊急求救鈕)確保系統之正常運作。 3. 提升校警危機處理能力。
人事室	1. 建立友善的校園氛圍,提供教職員正向積極的工作態度訓練。 2. 辦理並鼓勵教職員工參與相關研習,提升自傷危機的處理能力。

(二) 第二級預防

1. 目標：早期發現、早期介入，減少自我傷害發生或嚴重化之可能性。
2. 策略：高危險群篩選，即時介入。
3. 行動方案：

執行單位		行動方案
各院系所		透過與學生接觸的機會(如：生活觀察、導師時間、授課等)掌握學生動態，辨識學生是否有自傷或傷人之虞，必要時得轉介輔導。
學務處	生活輔導組	透過校園安全通報系統隨時掌握本校學生動態，透過輔導約談，辨識學生是否有自傷或傷人之虞，必要時得轉介輔導。
	諮商與職涯發展組	1. 透過個別諮商輔導過程隨時掌握來談學生輔導動態，並將統計分析資料提供政策與工作方針之參考。 2. 實施全校性新生心理測驗篩選高關懷學生，進行填答統計與結果分析，並列冊追蹤關懷。 3. 與導師合作，共同照護新生篩檢之高關懷學生，必要時轉介輔導。 4. 與國際處合作，隨時掌握外籍生、僑生、陸生狀況，關懷高關懷之境外生，必要時得轉介輔導。 5. 整合校外之專業人員(如：精神科醫師等)資源到校服務。

(三) 第三級預防

1. 目標：預防自殺未遂者與自殺身亡的周遭朋友或親友模仿自殺，及自殺未遂者的再自殺。
2. 策略：建立危機處理標準作業流程。
3. 行動方案：

執行單位		行動方案
★發生校園自我傷害危機事件，依「國立中山大學精神疾病及自我傷害個案危機處理流程」處理。		
秘書室		1. 設立發言人，對內外訊息發佈之單一窗口。 2. 媒體因應，提供記者接待。 3. 統一發放新聞稿，持續掌握媒體動態。 4. 提供法律諮詢服務。
學務處	處本部	啟動危機處理小組。
	生活輔導組	1. 自傷危機發生後進行校內外通報處理。 2. 視事件性質通報長官，啟動危機處理小組。 3. 協助醫療、警政、司法流程進行問題處理。 4. 提供受傷者緊急醫療救護與休息安置。 5. 提供緊急臨時住宿安排。 6. 提供學生平安保險、急難救助、行為獎懲、請假處理等協助。
	諮商與職涯發展組	1. 自殺企圖或自殺未遂者就醫期間與精神科保持聯繫，並提供必要之心理諮商；個案離院後持續心理諮商並協助生活適應，預防再次自殺。 2. 與家長聯繫進行預防教育。 3. 與系所合作，提供受到影響的個人或團體心理衛生教育與團體輔導，並掌握潛在高關懷學生名單，提供系所進一步關懷，視需要轉介諮職組。 4. 持續搜集自傷事件相關訊息，做為輔導工作或政策參考。
教務處		協助課務相關事宜。
各院系所		1. 關懷自殺企圖或自殺未遂學生學業狀況，安排導師和同學聯繫，課務調整與安排同儕支持等。 2. 與諮職組合作辦理班級哀傷輔導與安撫學生情緒，視需要轉介諮職組。 3. 持續對受到自傷事件影響的學生提供關懷，並宣導重視生命與尋求資源的觀念。
國際處		1. 受傷者為非本國籍學生時，提供相關手續之辦理。 2. 國際事務跨國行政協助與相關社群聯繫。
總務處		針對校內發生之自傷危機事件重新檢視校內危險空間（高樓、樓梯間等）進行改善與維護，建立意外預防的安全網。

國立中山大學西灣種子學習輔導暨獎補助要點

107 年 6 月 6 日 本校 106 學年度第 2 學期第 7 次行政會議通過

- 一、 為建立完善之弱勢學生學習輔導機制縮短其學習落差，提供其學習輔導協助與激勵措施，縮短其學習落差及增進其學習成就，特訂定「國立中山大學西灣種子學習輔導暨獎補助要點」（以下簡稱本要點）。
- 二、 本要點獎補助對象係指：
 - （一）低收入戶學生：符合社會救助法之低收入戶標準，具有直轄市、縣（市）政府社會局（處）或鄉（鎮、市、區）公所核發低收入戶證明文件者（低收入戶證明應載明學生姓名）。
 - （二）中低收入戶學生：符合社會救助法之中低收入戶標準，具有直轄市、縣（市）政府社會局（處）或鄉（鎮、市、區）公所核發中低收入戶證明文件者（中低收入戶證明應載明學生姓名）。
 - （三）特殊境遇家庭子女或孫子女：符合特殊境遇家庭扶助條例之特殊境遇家庭標準，具有直轄市、縣（市）政府社會局（處）或鄉（鎮、市、區）公所核發特殊境遇家庭子女或孫子女證明文件者（特殊境遇家庭子女或孫子女證明應載明學生姓名）。
 - （四）身心障礙學生或身心障礙人士子女：
 1. 身心障礙學生：指領有身心障礙證明之學生。
 2. 身心障礙人士子女：指其父母或法定監護人領有身心障礙證明之學生。
 - （五）原住民族學生：符合原住民身分法之原住民身分，且於戶口名簿或其他戶籍資料證明文件載明原住民籍者。
 - （六）新住民：指大陸地區居民及開發中國家之國籍國民（指歐

洲、北美洲、波多黎各、百慕達、日本、韓國、新加坡、港澳地區、以色列、澳洲、紐西蘭以外之國家），與本國籍國民締結婚姻時，其身分為非本國籍國民者。

(七) 本年度急難救助金補助學生。

(八) 符合弱勢助學計畫之學生。

(九) 戶籍或就讀高中之所在地為偏遠地區之學生（偏遠地區定義係參考行政院研究發展考核委員會 91 年「偏遠地區設置公共資訊服務站策略規劃」報告書）。

三、學習輔導促進機制與獎補助措施：

(一) 為回饋及實踐社會公益責任，學生參與校內志工服務與社會實踐服務學習相關課程並參加社區志工服務，於活動期間得申請獎勵金每月新臺幣陸仟元整，每次活動以補助四個月為限，並須於活動結束後繳交學習心得報告。若於活動結束後完成微電影 5~8 分鐘製作者，得核予獎勵金新臺幣伍萬元整（每學年度最高上限十名）。

(二) 為培養學生實務能力、增進其就業能力，學生經由專業教師媒合參與國內企業實習及移地訓練者，凡於上述活動期間，得申請結業獎勵金新臺幣貳萬五仟元整，補助以當年度完成為限，並須於活動結束後繳交實習或訓練報告。

(三) 為展現本校海洋特色及鼓勵學生取得專業證照，結合校內外專業機構舉辦多項海域專業證照訓練課程，以強化學生海洋專業與就業競爭力，學生參與此類課程並取得課程結訓證明，得申請結業獎勵金新臺幣貳萬五仟元整。學生完成課程並取得海域相關專業證照者，每項得核予證照取得獎勵金新臺幣參萬元整。

(四) 為開拓視野並提升競爭力，學生參與校內專業證照訓練或語文訓練課程並取得課程結訓證明，得申請結業獎勵金新臺幣貳萬五仟元整。學生完成課程並取得專業證照或通過

語文能力檢定者，每項得核予證照取得獎勵金新臺幣參萬元整。

(五) 為增進學生之身心靈健全並培養挫折容忍度，學生參與校內外心理成長課程、探索教育活動、專業工作坊等訓練課程，完成課程取得課程結訓證明，並繳交學習心得報告，每項得核予結業獎勵金新臺幣壹萬元整。

(六) 為鼓勵弱勢學生參與國際性活動，強化其國際視野及就業移動力，學生完成其移地學習、見習實習、學術及體育競賽等活動，並繳交實習或活動心得報告，得核予結業獎勵金新臺幣伍萬元整。

四、 如獲上述獎補助者，仍得申請校內外弱勢學生相關獎補助。

五、 各項學習輔導暨獎補助申請流程、注意事項、須檢附資料與證明文件，以每年或當學期公告為主。

六、 本要點獎補助經費由本校高教深耕計畫與本校募款相關經費支應，各項補助名額視當年預算規劃執行。

七、 本要點經行政會議通過後，陳請校長核定後實施。

國立中山大學產學激勵實施要點

102年5月8日 本校101學年度第2學期第6次行政會議通過
103年9月24日 本校103學年度第1學期第2次行政會議修正通過
105年9月21日 本校105學年度第1學期第2次行政會議修正通過
107年6月6日 106學年度第2學期第7次行政會議修正通過

- 一、為鼓勵本校教研人員積極參與並執行產學合作計畫申請及技術移轉案件，提高資深與新進學者團隊合作量能，以達成本校產學績效年度之目標，特訂定本要點。
- 二、經費來源：本要點所需經費來源由本處執行之專案計畫經費支應。本獎勵補助發放之金額及名額，得視各項經費收支情形及申請案件數彈性調整。
- 三、獎勵對象：
依本校「辦理非科技部產學合作計畫作業要點」，符合計畫主持人身分者(以下簡稱教研人員)
(一)新秀類：到職五年(含)以內之新進教研人員。
(二)開創類：到職五年(不含)以上之教研人員。
(三)資深類：非首次執行產學合作計畫之教研人員。
- 四、獎勵項目：非政府機關新秀產學合作、新秀技術移轉、非政府機關首次產學合作、首次技術移轉、深耕合作及經驗傳承等六項。
- 五、本要點所稱之產學合作，其計畫簽約單位主要為非政府機關(包含民間團體、法人單位或公民營企業)，產學合作計畫認列期間以本校辦理之簽約年度為準，所有獎項之統計期間以前一年度(1月至12月)為基準。
- 六、本要點所稱之技術移轉，其範圍含技術授權、專利授權、著作授權、商標授權及專利讓與等相關運用智財之衍生收入，以該案件於本校辦理之簽約年度為準。所有獎項之統計期間以前一年度(1月至12月)為基準。
- 七、新秀類獎勵規定如下：

(一) 非政府機關產學合作

- 1.屬理學院、工學院及海洋科學學院之新進教研人員，首次完成非政府機關委託產學合作計畫總經費大於新臺幣五十萬元(含)者，依序頒予前四名獎勵補助各新臺幣四萬元及獎牌一面
- 2.屬文學院、管理學院、社會科學院、通識教育中心及海洋科學學院具有人文、法政、社經、管理等專長之新進教研人員，首次完成非政府機關委託產學合作計畫總經費大於新臺幣三十萬元(含)者，依序頒予前四名獎勵補助各新臺幣四萬元及獎牌一面。

3.本項獎勵補助名額最多為8名，得互為流用或從缺。

(二) 技術移轉

1. 屬理學院、工學院及海洋科學學院之新進教研人員，首次完成技術移轉實收總金額(含權利金及衍生利益金)大於新臺幣二十萬元(含)者，依序頒予前三名獎勵補助各新臺幣三萬元及獎牌一面。

2 屬文學院、管理學院、社會科學院、通識教育中心及海洋科學學院具有人文、法政、社經、管理等專長之新進教研人員，首次完成技術移轉實收總金額(含權利金加衍生利益金)大於新臺幣五萬元(含)者，依序頒予前三名獎勵補助各新臺幣三萬元及獎牌一面。

3.本項名額最多以6名為限，獎勵名額得互為流用。

(三) 同一獎勵項目如遇同等金額之教師，應依產學合作計畫實收總經費及技術移轉簽約總金額高低排序，如排序相同，皆獲獎勵資格。

(四) 若新進教研人員同時具備上述產學合作計畫及技術移轉案件獎勵資格，可同時領取各獎勵補助及獎牌。

八、開創類獎勵規定如下：

(一)首次完成非政府機關產學合作

1. 屬理學院、工學院及海洋科學學院之教研人員，首次完成非政府機關產學合作計畫總經費大於新臺幣五十萬元(含)且依本校編列管理費規定達百分之二十者，依序頒予前二名獎勵補助新臺幣三萬元及獎牌一面。

2. 屬文學院、管理學院、社會科學院、通識教育中心及海洋科學學院具有人文、法政、社經、管理等專長之教研人員，首次完成非政府機關產學合作計畫總經費大於新臺幣三十萬元(含)且依本校編列管理費規定達百分之二十者，依序頒予前二名獎勵補助新臺幣三萬元及獎牌一面。

3. 本項獎勵補助名額最多為4名，得互為流用或從缺。

(二) 首次完成技術移轉

1. 屬理學院、工學院及海洋科學學院之教研人員，到職後首次完成技術移轉案件實收總金額(含權利金及衍生利益金)大於新臺幣二十萬元(含)，且分配回饋金(學校分配部分)達三萬元以上者，每名獎勵補助各新臺幣二萬元及獎牌一面。

2. 屬文學院、管理學院、社會科學院、通識教育中心及海洋科學學院具有人文、法政、社經、管理等專長之教研人員，到職後首次完成技術移轉案件實收總金額(含權利金加衍生利益金)大於新臺幣五萬元(含)，且分配回饋金(學校分配部分)達一萬元以上者，每名獎勵補助各新臺幣二萬元及獎牌一面。

3. 本項獎勵補助名額最多為 4 名，得互為流用或從缺。

(三) 同一獎勵項目如遇同等金額之教師，應依產學合作計畫實收總經費及技術移轉簽約總金額高低排序，如排序相同，皆獲獎勵資格。

(四) 若專任教師同時具備上述產學合作計畫及技術移轉案件獎勵資格，可同時領取各獎勵補助及獎牌。

九、資深類獎勵規定如下：

(一)深耕合作

1. 非首次執行政府及非政府機關產學合作計畫之本校教研人員，於統計期間符合條件之計畫總經費加總達五十萬元，並相較前一年度成長百分之十五以上者，頒予獎勵補助新臺幣三萬元及獎牌一面。

2. 如遇同等金額之申請，應依成長百分比比例排序，如排序相同，皆獲獎勵資格。

3. 本項名額最多以 4 名為限，得互為流用或從缺。

(二)經驗傳承

1. 為獎勵資深教研人員提攜以及經驗傳承，提供其過去產學合作計畫之經驗與人脈，參與及協助本校新進及首次執行之計畫主持人，完成產學合作計畫之簽約、執行與結案。

2. 參與及協助屬理學院、工學院及海洋科學學院計畫主持人完成產學合作計畫之簽約、執行與結案，其計畫總經費大於新臺幣八十萬元(含)且依本校編列管理費規定達百分之二十者，頒予前三名獎勵補助新臺幣三萬元及獎牌一面。

3. 參與及協助屬文學院、管理學院、社會科學院及通識教育中心與海洋科學學院具有人文、法政、社經、管理等專長之計畫主持人完成產學合作計畫之簽約、執行與結案，其計畫總經費大於新臺幣五十萬元且依本校編列管理費規定達百分之二十者，頒予前三名獎勵補助新臺幣三萬元及獎牌一面。

4. 本項名額最多以 6 名為限，得互為流用或從缺。

5. 申請本獎項之資深教研人員需填寫及繳交申請表單，並檢附可證明其協助本校五年內新進教研人員或未曾執行過產學合作計畫之本校教研人員團隊完成產學合作計畫之簽約、執行與結案之相關文件。
6. 同一獎勵項目如遇同等金額之個人，將依提攜後進之輔導參與程度排序。經驗傳承之輔導參與程度判定將依照檢附之計畫書及相關文件內容經審查工作小組評分判定之。

(三) 若資深教研人員同時具備上述深耕合作及經驗傳承案件獎勵資格，可同時領取各獎勵補助及獎牌。

- 十、本獎勵補助以檢據核實報支，於一定期間內或可遞延以後核銷，依經費來源規定辦理，不得列入教研人員所得。獎牌由校長於本校重要會議或慶典中頒發。
- 十一、本要點之業務承辦單位為產學營運及推廣教育處。符合基本資格者，應由教研人員填具申請表格及檢附相關證明文件，於每年依產學營運及推廣教育處公告時程辦理。
- 十二、為辦理本獎勵項目之審查，由產學營運及推廣教育處召集成立五人審查委員工作小組，產學營運及推廣教育處處長為當然委員，其他四名委員人選由校長圈選決定之。審查會議決議後，陳請校長核定後實施。
- 十三、本要點一年辦理一次，每人每年以補助一件為原則，若有兩件以上之必要，由工作小組於評審會議決議之。
- 十四、本要點經行政會議通過，校長核定後實施，修正時亦同。