

輔仁大學 113 學年度第 4 次行政會議紀錄

時間：113 年 12 月 5 日（星期四）上午 9 時

地點：于斌樓 3 樓第一會議室

主席：藍校長易振

紀錄：陳怡璇

出席：王副校長英洲、汪副校長文麟、賴副校長振南、謝副校長邦昌、林校牧之鼎、文主任祕書上賢、汪代表文麟、于代表柏桂、洪代表萬六、蔡教務長宗佑(廖副教務長建翔代理)、鄭學務長丞良、陳研發長銘芷、邱總務長奕文、林國際教育長耀南、劉事業長席瑋、附設醫院黃院長瑞仁(劉主任偉倫代理)、文學院王院長欣慧、藝術學院徐院長玫玲、傳播學院陳院長春富、教運學院黃院長騰、醫學院葉院長炳強、理工學院王院長元凱、外語學院劉院長紀雯、民生學院郭院長孟怡、織品服裝學院何院長兆華、法律學院吳院長志光、社會科學院彭院長正浩、管理學院黃院長美祝、全人教育課程中心黃中心主任孟蘭、進修部謝部主任宗恒(假)、天主教學術研究院司馬院長忠、人事室楊主任志顯、會計室邱主任淑芬、圖書館陳館長舜德、資訊中心范姜中心主任永益、公共事務室陳主任國珍、稽核室高主任銘淞(黃琬婷代理)、職員代表衛保組林蘋馨、工友代表事務組許耀仁、日間部學生代表財法系鄭宇倫、進修部學生代表商管學程游喆(假)

列席：永續發展暨校務研究中心蔡中心主任偉澎(邱執行長哲煌代理)、宿舍服務中心謝主任鎮偉、研究倫理中心李中心主任憶菁、法律系靳副教授宗立

會前禱：由校牧主持。

壹、主席致辭

今日學校接獲通知，教育部針對本國學生的學習權益查核前來訪視，現正進行中。

這週是我們的校慶，本校聖母無染原罪日為 12 月 8 日，明日將舉行校慶彌撒，以及晚間的校慶感恩慶祝大會有傑出校友頒獎典禮。星期六整天有校慶運動會及園遊會。

最近進入感恩的季節，學校各單位及學院系所都在辦理慶祝活動，像是宿舍的聖誕共融活動、以及外語學院的報佳音競賽。淨心堂前也有許多校內師生及校外訪客，紛紛掛上祝福的卡片，將點燈後的祈福與希望，以及對未來的憧憬書寫下來放置在馬槽周圍，是一個相當好的安排。

在這感恩與歡慶耶穌誕生的期間，謝謝各單位的忙碌，也祝福各位主管、師長及同仁平安快樂！

貳、確認上次會議紀錄及待辦事項執行狀況
略。

參、業務報告
略。

肆、提案討論
第一案

提案單位：研究倫理中心

案由：修正「輔仁大學研究倫理中心設置辦法」，請審議。

說明：

- 一、依據 113 年 10 月 21 日之簽呈（公文文號：113D011573）並會簽法務室，經使命副校長核准通過。
- 二、研究倫理中心為本校組織規程中所列正式編制之單位，中心主任之主管加給擬改由校內預算支應，並酌作條文文字修正，修正對照表及全條文如後。

辦法：本案通過後，報請校長核定後公布施行。

決議：照案通過。

「輔仁大學研究倫理中心設置辦法」

修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第一條 輔仁大學學校財團法人輔仁大學(以下簡稱本校)為貫徹天主教之精神，妥善執行以人類為對象之研究；強化人體研究倫理精神，及落實保障研究參與者權益及福祉，特於本校使命副校長室下設「研究倫理中心」(以下簡稱本中心)。	第一條 輔仁大學學校財團法人輔仁大學(以下簡稱本校)為貫徹天主教之精神，妥善執行以人類為對象的研究；強化研究倫理精神，及落實保障研究參與者權益及福祉，特於本校使命副校長室下設「研究倫理中心」(以下簡稱本中心)。	文字修正。
第二條 本中心之任務如下： 一、提供研究參與者、民眾、研究人員等人體研究倫理諮詢。 二、規劃及辦理人體研究倫理教育訓練課程。 三、人體及人類研究計畫之審查、管理與稽核。 四、人體研究倫理執行政策之協調。 五、協助本校人體研究倫理諮議委員會、人體研究評議委員會、人體研究倫理委員會之相關工作。	第二條 本中心之任務如下： 一、提供研究參與者、民眾、研究人員等研究倫理諮詢。 二、規劃及辦理研究倫理教育訓練課程。 三、人體及人類研究計畫之審查、管理與稽核。 四、研究倫理執行政策之協調。 五、協助本校人體研究倫理諮議委員會、人體研究評議委員會、人體研究倫理委員會之相關工作。	文字修正。
第三條 本中心置中心主任一人，負責推動中心業務。中心主任由使命副校長推薦本校相關領域專家，簽請校長同意後聘任之。任期一年，得連任。 本中心置專職行政人員一名、約聘人員一名，負責執行中心業務、受理研究倫理審查、舉辦教育訓練、人體及人類研究計畫稽核與管理、諮詢及其他研究倫理相關業務。 前項專職行政人員由本中心主	第三條 本中心置主任一人，負責推動中心業務。中心主任由使命副校長推薦本校相關領域專家，簽請校長同意後聘任之。任期一年，得連任。 本中心置專職行政人員一名、約聘人員一名，負責執行中心業務、受理研究倫理審查、舉辦教育訓練、人體及人類研究計畫稽核與管理、諮詢及其他研究倫理相關業務。 前項專職行政人員由本中心主	1. 文字修正。

修正條文	現行條文	說明
任聘任。人員聘任以曾擔任研究參與者或曾參與研究倫理相關實務經驗者為原則，每年並應完成相關訓練課程九小時以上。其教育訓練證明文件，應予審查並存有紀錄。 如因應業務成長需求增聘約聘人員其薪資由研究倫理中心相關收入支應。	任聘任。人員聘任以曾擔任研究參與者或曾參與研究倫理相關實務經驗者為原則，每年並應完成相關訓練課程九小時以上。其教育訓練證明文件，應予審查及存有紀錄。 中心主管之加給津貼及因應業務成長需求增聘約聘人員之薪資由研究倫理相關收入支應。	2. 職員聘任依學校規定辦理。 3. 因研究倫理中心為學校組織章程中所列正式編制之單位，中心主任之主管加給擬改由校內預算支應。

輔仁大學研究倫理中心設置辦法（全條文）

101.11.08 101 學年度第 3 次行政會議通過
104.01.15 103 學年度第 5 次行政會議修正通過

第一條 輔仁大學學校財團法人輔仁大學(以下簡稱本校)為貫徹天主教之精神，妥善執行以人為對象之研究；強化人體研究倫理精神，及落實保障研究參與者權益及福祉，特於本校使命副校長室下設「研究倫理中心」(以下簡稱本中心)。

第二條 本中心之任務如下：

- 一、提供研究參與者、民眾、研究人員等人體研究倫理諮詢。
- 二、規劃及辦理人體研究倫理教育訓練課程。
- 三、人體及人類研究計畫之審查、管理與稽核。
- 四、人體研究倫理執行政策之協調。
- 五、協助本校人體研究倫理諮議委員會、人體研究評議委員會、人體研究倫理委員會之相關工作。

第三條 本中心置中心主任一人，負責推動中心業務。中心主任由使命副校長推薦本校相關領域專家，簽請校長同意後聘任之。任期一年，得連任。

本中心置專職行政人員一名、約聘人員一名，負責執行中心業務、受理研究倫理審查、舉辦教育訓練、人體及人類研究計畫稽核與管理、諮詢及其他研

究倫理相關業務。

前項人員聘任以曾擔任研究參與者或曾參與研究倫理相關實務經驗者為原則，每年並應完成相關訓練課程九小時以上。其教育訓練證明文件，應予審查並存有紀錄。

如因應業務成長需求增聘約聘人員其薪資由研究倫理中心相關收入支應。

第四條 本中心成員於聘任及業務執行時均需簽署保密協議。

第五條 有關本中心任務範圍內之各項標準作業程序由本中心另訂之，並經中心主任核准後實施。

第六條 本辦法經行政會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。

第二案

提案單位：人事室

案由：提請討論修正本校組織規程第十四條等共 25 條條文建議案，如說明。

說明：

- 一、本案考量相關法規立法沿革、修法內容之複雜情形及辦理時效性，專案委請法律學院具相關專業背景教師負責執行條文之修訂。
- 二、依據 113 年 11 月 13 日之簽呈（公文文號：113D012454），經校長核准通過。
- 三、本校學術主管遴選法制相關規定，主要為本校組織規程第 14 條、第 18 條至 20 條，以及《輔仁大學學術主管遴選辦法》，後者訂定於 91 學年度本校三單位整合初期，法規內容歷年來雖有數度修訂，惟部分制度作法係委由遴選委員會決議，在法制程序上與《大學法》第 13 條第 2 項及第 4 項要求「於大學組織規程定之」尚有未符。
- 四、本校現行學術副主管法制，尚未遵循《大學法》第 13 條第 4 項規定，於本校組織規程明定之，爰配合修正相關條文，以符法制。
- 五、依現行規定及教育部函釋，行政主管任用資格已鬆綁授權各校於組織規程訂定，不論正式擔任或代理，均應符合組織規程所定資格。為避免本校行政主管任用出現「低階高聘」或其他不符法定要件而違反《大學法》第 14 條強制規定情事，爰進行相關條文之修正。
- 六、教育部《大學一級行政單位設置副主管認定基準》第 8 點規定：「私立大學得參酌本基準，審酌學校辦學特色及業務需求，自定一級行政單位設置副主管之認定基準」。本校組織規程第 22 條現行文字明定本校行政單位副主管設置標準須「符合教育部所訂之達一定規模、業務繁重認定基準」，惟目前實際辦理情形未能全然依循，而教育部前開認定基準已設有明確標準，授權校長得參酌教育部前開認定基準，擬訂「本校一級行政單位副主管設置員額表」，經行政會議審議通過後實施，實屬適法且簡便有效。現行「副主管設置審查委員會」之設置仍須符合《大學法》第 14 條第 1 項之強制規定，實無疊床架屋之必要，爰建議予以修正。
- 七、《職業安全衛生法》第 22 條第 1 項規定「事業單位勞工人數在五十人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項」。因本校規模龐大，依《職

業安全衛生法》第 22 條即應提供醫療衛生服務或緊急醫療救護，而符合《醫療法》第 6 條第 3 款學校附設「醫務室」之要件。復依《大學法》第 14 條第 1 項強制規定，本校增設行政單位，其名稱、職掌、分工、行政主管之資格及其他應遵行事項，應於組織規程明定，爰於本校組織規程增定之。

辦法：本案通過後，提交祕書室彙整本校組織規程修正，組織規程修正依程序送校務會議及董事會議審議。

- 決議：1. 有關第十四條各學院院長提名副院長的人選資格，規範須為所屬系、所、學程主管，建議增加提名學院其他所屬人選之彈性及明列任用程序。
2. 第三十八條體育室及第四十四條服務學習中心之主管任用資格標準，依人事室盤整歷年之提聘情形，調整為助理教授以上教師兼任。
3. 授權提案單位依建議調整本案條文，並凝鍊文字使條文更易於明瞭，循程序提送祕書室彙整本校組織規程修正，送校務會議及董事會議審議。

第三案

提案單位：人事室

案由：修正「輔仁大學學術主管遴選辦法」，請審議。

說明：

- 一、本案考量與本校組織規程相關條文配套修正及辦理時效性，專案委請法律學院具相關專業背景教師負責執行條文之修訂。
- 二、依據 113 年 11 月 13 日之簽呈（公文文號：113D012458），經校長核准通過。
- 三、本校現行學術主管遴選法制相關規定，主要為本校組織規程第 14 條、第 18 條至 20 條，以及《輔仁大學學術主管遴選辦法》，後者訂定於 91 學年度本校三單位整合初期，法規內容歷來雖有數度修訂，惟部分制度作法係委由遴選委員會決議，在法制程序上與《大學法》第 13 條第 2 項及第 4 項要求「於大學組織規程定之」尚有未符。
- 四、爰因應本校組織規程對於學術主管相關規定之修正，配合修正《輔仁大學學術主管遴選辦法》（修正後名稱為《輔仁大學學術主管遴選及續任辦法》）。
- 五、本案於配套本校組織規程修正通過之前提下進行修正，組織規程修正將於 113-1 學期校務會議提出審議，以及本辦法屬《大學法》第 16 條所定校務會議各款職掌事項中第二款「組織規程及各種重要章則」之性質，擬由行政會議修正為經校務會議通過；故待本辦法續送 113-1 學期校務會議審議及本校組織規程修正之程序完備後，方依程序報請校長核定後公布施行。

辦法：本案通過後，提案至校務會議審議。

決議：照案通過。

「輔仁大學學術主管遴選辦法」修正條文對照表

修正辦法名稱	現行辦法名稱	說明
輔仁大學學術主管遴選及續任辦法	輔仁大學學術主管遴選辦法	一、本辦法原已設有學術主管續任之規定。 二、配合本校組織規程第十四條第三項、第十七條第三項、第十八條第三項、第十九條第三項及第二十條第二項修正草

		案之授權依據，法規名稱酌作修正。
--	--	------------------

修正條文	現行條文	說明
第一條 本辦法依本校組織規程第十四條<u>第三項、第十七條第三項、第十八條第三項、第十九條第三項及第二十條第二項</u>規定訂定之。	第一條 本辦法依大學法第十三條及本校組織規程第十四條規定訂定之。	一、本條明定本辦法之訂定依據。 二、本辦法訂定依據，係依本校組織規程相關配套修正草案之規定。
<u>第二條</u> 各學院院長任滿四個月前或不予續聘或因故出缺後一個月內，或新成立學院時，應由校長成立院長遴選委員會，辦理院長遴選事宜。<u>天主教學術研究院院長任滿四個月前或不予續聘或因故出缺後一個月內，而本校專任教師或研究人員中無合適接任人選時，亦同。</u> 院長遴選委員會，由校長、校牧、副校長、所屬創辦單位代表一人、曾任該院院長或資深熱心公正之校內外教師代表若干人組成之，校長為主任委員，並任會議主席。 各學系主任、獨立研究所所長、各學位學程主任任滿三個月前或不予續聘或因故出缺後一個月內，或新成立系、所、學位學程時，所屬學院院長應成立系主任（所長、學程主任）遴選委員會，辦理系主任（所長、學程主任）遴選事宜。 系主任（所長、學程主任）遴選委員會，由所屬學院院長、	<u>第三條</u> 各學院院長任滿四個月前或不予續聘或因故出缺後一個月內，或新成立學院時，應由校長成立院長遴選委員會，辦理院長遴選事宜。 院長遴選委員會，由校長、校牧、副校長、所屬創辦單位代表一人、曾任該院院長或資深熱心公正之校內外教師代表若干人組成之，校長為主任委員，並任會議主席。 <u>院長遴選委員會開會時，得邀請該院所屬系（所）具教授資格之專任教師代表若干人列席，提供意見。</u> <u>院長遴選委員會通過院長人選後，由校長聘任之。</u> <u>第五條</u> 各學系主任、獨立研究所所長、各學位學程主任任滿三個月前或不予續聘或因故出缺後一個月內，或新成立系、所、學位學程時，所屬學院院長應成立系主任（所長、學程主任）遴選委員會，辦理系主任（所	一、本條明定學術主管遴選程序啟動及遴選委員會之組成。 二、天主教學術研究院長之產生，配合配合本校組織規程第十七條第二項但書修正草案，增列於第一項後段。 三、現行第三條第一項、第二項院長遴選程序啟動及院長遴選委員會之組成，改列為本條第一項、第二項；現行第五條第一項、第二項院長遴選程序啟動及院長遴選委員會之組成，改列為本條第三項、第四項。

修正條文	現行條文	說明
所屬創辦單位使命發展室主任、曾任該系（所、學程）系主任（所長、學程主任）或資深熱心公正之校內外教師代表若干人組成之，院長為主任委員，並任會議主席。	長、學程主任）遴選事宜。 系主任（所長、學程主任）遴選委員會，由所屬學院院長、所屬創辦單位使命發展室主任、曾任該系（所、學程）系主任（所長、學程主任）或資深熱心公正之校內外教師代表若干人組成之，院長為主任委員，並任會議主席。 <u>院長應徵詢各該系（所、學程）全體專任教師之意見，推舉合適人選，由遴選委員會審議並經單位代表副署後，推薦二名以上之候選人，提請校長核定聘任之。</u>	
<u>第三條</u> <u>前條所定各級學術主管遴選委員會（天主教學術研究院院長遴選委員會除外）組成後，應先就所屬單位符合資格之專任教師建立名單，再分別徵詢當事人參與遴選之意願。</u> <u>對於前項符合形式資格且有參與遴選意願者，遴選委員會應向所屬單位全體教師辦理無記名推薦作業，推薦結果作為遴選委員會審議重要依據。</u> <u>第一項情形，所屬單位專任教師如無人符合形式資格或無人有參與遴選意願，或全體符合形式資格且有參與遴選意願者經前項推薦結果不佳，遴選委員會即得進行單位外或校外推薦作業。但各學院院長之遴選作業，必要時得與前二</u>	<u>第四條</u> <u>院長候選人應檢送下列資料供遴選委員會審查：</u> 一、個人詳細履歷（含學、經歷、著作、榮譽事蹟）。 二、辦學理念及院務發展方針。 三、遴選委員會指定之其他資料。	一、本條明定遴選委員會辦理學術主管遴選之重要程序。 二、依本校歷來作法，新任學術主管之遴選重要步驟，(1)首先針對所屬學術單位符合形式資格且有意願者進行調查。(2)第一階段人選順利產生名單者，第二階段，再向所屬學術單位辦理推薦作業。(3)第二階段順利產生推薦名單者，第三階段實質審議新任學術主管人選。爰於第二項明定之。 三、前項情形，第一階段倘無名單產生；或雖產生名單惟第二階段辦理推薦時，全體人選推薦結

修正條文	現行條文	說明
<u>項程序同步進行。</u> <u>天主教學術研究院新任院長人選因本校專任教師或研究人員中無合適接任人選而辦理遴選者，直接進行校外推薦作業。</u> <u>學術主管</u>候選人應檢送下列資料供遴選委員會審查： 一、個人詳細履歷（含學、經歷、著作、榮譽事蹟）。 二、辦學理念及院（<u>系、所、學程</u>）務發展方針。 三、遴選委員會指定之其他資料。 <u>前五項遴選作業程序之工作小組分配、期程、相關表單、單位外或校外推薦作業及指定候選人檢送資料，由遴選委員會擬訂實施計畫，報請校長核定後實施。</u>		果均屬不佳，此際即有啟動單位外或校外推薦作業之必要。爰將現行第六條第一項規定明定相關要件後，改列本條第三項。惟院長之遴選作業，必要時得與前二階段程序同步進行，爰於第三項增定但書規定。 四、天主教學術研究院院長之產生，校長得就本校專任教師、研究人員符合資格者逕行聘任；無合適人選而須從校外徵求者，始須進行遴選，其程序與一般學術主管遴選稍有差異，爰於第一項及第四項予以規定，以免爭議。 五、學術主管候選人檢送資料之範圍及義務有明定之必要。現行第四條酌作文字修正後改列第條五項。 六、本條前五項所定學術主管遴選重要程序，其實施作業有關工作小組分配、期程、相關表單、單位外或校外推薦作業及指定候選人檢送資料等細節，有授權由遴選委員會擬訂實施計畫據以執行之必要，爰於第六項明定之。

修正條文	現行條文	說明
<u>第四條</u> 遴選委員會開會時，應有全體委員三分之二以上出席，始得開議；經出席委員二分之一以上同意，始得決議。 遴選委員會審議學術主管人選時，得邀請候選人到會面談，必要時，並得安排相關人員列席說明。 <u>遴選委員會經審議後，新任學術主管之產生依下列程序辦理：</u> <u>一、新任院級主管人選由遴選委員會通過後，報請校長聘任之。</u> <u>二、新任系主任、所長、學位學程主任，由遴選委員會原則上通過二名以上人選，報請校長圈選後聘任之。但遴選委員會審議決議僅有一名合適人選者，準用前款之規定。</u> <u>前項遴選產生之學術主管人選，非本校專任教師者，應經本校各級教評會審查教師資格通過並聘為本校專任教師或研究人員後</u>，始得聘任。	第六條 院長、系主任、所長之遴選，必要時得徵求校外人選。 遴選委員會通過之院長、系主任、所長人選，非本校專任教師者，應經本校各級教評會審查教師資格通過後，始得聘任。 第七條 院長、系主任、所長遴選委員會開會時，應有全體委員三分之二以上出席，始得開議；經出席委員二分之一以上同意，始得決議。 遴選委員會審查院長、系主任、所長人選時，得邀請候選人到會面談，必要時，並得安排相關人員列席說明。	一、遴選委員會召開、作成決議之要件有明定之必要，爰將現行第七條第一項改列為本條第一項，並酌作文字修正。 二、遴選委員會審議學術主管時，有邀請候選人或相關人員到會說明之需要，爰將現行第七條第二項改列為本條第二項，並酌作文字修正。 三、目前規定，新任院長人選由院長遴選委員會通過後，即報請校長聘任（第三條第四項）；新任系級主管，遴選委員會應推薦二名以上人選報請校長圈選後聘任（第五條第三項）。惟本校實際運作上，系級主管常因單位規模限制，合適人選僅有一位情形，爰於第三項分兩款就院級、系級主管個別規定，並於第二款增設但書，以符實際。 四、倘遴選委員會產生之學術主管人選為非本校專任教師者，校長核聘前應先依本校教評會審查通過其教師資格。
<u>第五條</u> 新任院長就任前，<u>原任院長任期屆滿或因故出缺者</u>，由校長聘任具教授資格教師代理之；	第八條 新任院長就任前，由校長聘任具教授資格教師代理之；新任系主任、所長及學位學程主任	一、本條明定新任學術主管就任前，有關代理主管之要件與程序。 二、現行第八條文字酌作文

修正條文	現行條文	說明
新任系主任、所長及學位學程主任就任前，<u>原任學術主管任期屆滿或因故出缺者</u>，由所屬院長推薦具副教授以上資格之教師，提請校長聘任代理之。 代理期間以至該學期結束為原則，最長不得逾一年。	就任前，由所屬院長推薦具副教授以上資格之教師，提請校長聘任代理之。 代理期間以至該學期結束為原則，最長不得逾一年。	字增補後改列為本條。
<u>第六條</u> 各學系進修學士班主任由各學系系主任兼任，<u>必要時得</u>由各學院院長與進修部部主任共同推薦<u>專任副教授以上教師（藝術類與技術類之學系及學位學程得聘請副教授級以上之專業技術人員）</u>，提請校長聘任之。 進修學制之<u>新任</u>學位學程主任依本辦法<u>遴選產生之人選後，於依第四條第三項規定報請校長聘請兼任前，應經進修部部主任副署</u>。	<u>第九條</u> <u>全人教育課程中心主任、進修部部主任，由校長遴聘之，亦得準用本辦法有關院長之遴選規定遴聘之。</u> 各學系進修學士班主任由各學系系主任兼任為原則，亦得準用本辦法有關係主任之遴選規定遴選合適人選，並由各學院院長與進修部部主任共同推薦，提請校長聘任之。 進修學制之學位學程主任依本辦法有關係主任之遴選規定遴選合適人選，並由各學院院長與進修部部主任共同推薦之。	一、本條屬附則規定，針對本校非屬《大學法》第十三條所定學術單位之相關學術主管之產生，是否準用本辦法相關規定及其適用範圍予以明定。 二、本校全人教育課程中心、進修部，非屬《大學法》第十三條所定學術單位，且其主管本校歷來產生方式，並未準用遴選程序，現行第九條第一項實無維持之必要，爰予刪除。 三、各學系進修學士班主任由各學系系主任兼任為原則，如有另聘他人之必要，因各學系進修學士班非屬《大學法》第十三條所定學術單位，且其主管本校歷來產生方式，並未準用遴選程序，爰就現行第九條第二項該部文字刪除，並酌作文字修正，改列為第六條第一項。

修正條文	現行條文	說明
		四、本校進修學制之新任學位學程主任經遴選產生出人選後，為尊重進修部部主任，在報請校長核聘前，除由遴選委員會召集人之所屬學院院長署名外，尚須進修部部主任共同署名，爰將現行第九條第三項酌作文字修正後，改列為本條第二項。
<u>第七條</u> <u>本校專案教學人員不得擔任各學院院長、系主任、所長、學位學程主任。但前條第一項之非由學系系主任兼任之學系進修學士班主任，必要時得由本校專案教學人員擔任之。</u>		一、本條新增。 二、由於《大學法》第十三條第二項已明定擔任學院院長、系主任、所長、學位學程主任之資格，因此，專任教學人員之性質，因非屬本校「編制內專任教師」，其擔任前開學術主管即生是否違法之爭議。至各學系進修學士班主任非屬《大學法》第十三條所定範圍，由專案教學人員擔任不生違法之問題。為免爭議，爰於本條明定之。
<u>第八條</u> <u>本校各學院院長、進修部部主任、全人教育課程中心中心主任、天主教學術研究院院長之續任，應經校長考核通過後核定；本校各學系系主任、研究所所長、學位學程主任應經院長考核通過，進修學制學位學</u>	<u>第二條</u> <u>本校各院級學術單位主管，均應具教授資格。系主任、所長及學位學程主任(含進修學制學位學程主任)均應具副教授以上資格。</u> <u>前項各級學術主管，一年一聘，三年任滿，院長須經校長</u>	一、本條明定學術主管續任考核之程序。 二、本條配合本校組織規程修正草案第二十條訂定。鑑於本校進修部部主任、全人教育課程中心中心主任、天主教學術研究院院長，乃至於

修正條文	現行條文	說明
<u>程主任及進修學士班主任，應經院長及進修部部主任共同考核通過後，報請校長續聘之。</u> <u>前項各級學術主管續聘考核之項目配分表，由行政會議審議通過，報請校長核定施行。</u>	<u>考核同意，系主任、所長及學位學程主任須經院長考核同意，進修學制之學位學程主任，由各學院院長與進修部部主任共同考核同意，始得續任，六年任滿，除有特殊事由經校長核可者外，不得延任。</u>	各學系進修學士班主任非學系系主任兼任者之聘任程序雖與學院、系、所及學位學程學術主管不同，惟前述各種學術主管之續任，程序上並無類似遴選委員會之考核委員會進行處理，而得採一致性之制度。爰將現行第二條第二項規定酌作修正後，改列本條第一項。 三、各級學術主管續任考核，應訂定考核之項目配分表，以為評量依據，爰於第二項明定授權由行政會議審議。
<u>(刪除)</u>	第十條 本辦法未盡事宜，依其他有關法令之規定。	一、本條刪除。 二、本條內容乃法理上當然，實屬冗贅，爰予刪除。
<u>第九條</u> 本辦法經<u>校務</u>會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。	<u>第十一條</u> 本辦法經<u>行政</u>會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。	一、本條明定本辦法之法制作業程序。 二、配合《大學法》第十三條第二項及第四項之意旨，以及同法第十六條所定校務會議各款職掌事項，其中第二款為「組織規程及各種重要章則」，本辦法之性質，應經校務會議審議，爰將現行第十一條規酌作修正後，改列為本條。

輔仁大學學術主管遴選及續任辦法（全條文）

92.02.10.91 學年度第 7 次暨 2 月份臨時行政會議決議通過

93.03.11.92 學年度第 6 次行政會議修正通過

95.03.09.94 學年度第 6 次行政會議修正通過

99.06.03.98 學年度第 9 次行政會議修正通過

102.03.14.101 學年度第 6 次行政會議修正通過

111.10.06.111 學年度第 2 次行政會議修正通過

第一條 本辦法依本校組織規程第十四條第三項、第十七條第三項、第十八條第三項、第十九條第三項及第二十條第二項規定訂定之。

第二條 各學院院長任滿四個月前或不予續聘或因故出缺後一個月內，或新成立學院時，應由校長成立院長遴選委員會，辦理院長遴選事宜。天主教學術研究院院長任滿四個月前或不予續聘或因故出缺後一個月內，而本校專任教師或研究人員中無合適接任人選時，亦同。

院長遴選委員會，由校長、校牧、副校長、所屬創辦單位代表一人、曾任該院院長或資深熱心公正之校內外教師代表若干人組成之，校長為主任委員，並任會議主席。

各學系主任、獨立研究所所長、各學位學程主任任滿三個月前或不予續聘或因故出缺後一個月內，或新成立系、所、學位學程時，所屬學院院長應成立系主任（所長、學程主任）遴選委員會，辦理系主任（所長、學程主任）遴選事宜。系主任（所長、學程主任）遴選委員會，由所屬學院院長、所屬創辦單位使命發展室主任、曾任該系（所、學程）系主任（所長、學程主任）或資深熱心公正之校內外教師代表若干人組成之，院長為主任委員，並任會議主席。

第三條 前條所定各級學術主管遴選委員會（天主教學術研究院院長遴選委員會除外）組成後，應先就所屬單位符合資格之專任教師建立名單，再分別徵詢當事人參與遴選之意願。

對於前項符合形式資格且有參與遴選意願者，遴選委員會應向所屬單位全體教師辦理無記名推薦作業，推薦結果作為遴選委員會審議重要依據。

第一項情形，所屬單位專任教師如無人符合形式資格或無人有參與遴選意願，或全體符合形式資格且有參與遴選意願者經前項推薦結果不佳，遴選委員會即得進行單位外或校外推薦作業。但各學院院長之遴選作業，必要時得與前二項程序同步進行。

天主教學術研究院新任院長人選因本校專任教師或研究人員中無合適接任人選而辦理遴選者，直接進行校外推薦作業。

學術主管候選人應檢送下列資料供遴選委員會審查：

- 一、個人詳細履歷（含學、經歷、著作、榮譽事蹟）。
- 二、辦學理念及院（系、所、學程）務發展方針。
- 三、遴選委員會指定之其他資料。

前五項遴選作業程序之工作小組分配、期程、相關表單、單位外或校外推薦作業及指定候選人檢送資料，由遴選委員會擬訂實施計畫，報請校長核定後實施。

第四條 遴選委員會開會時，應有全體委員三分之二以上出席，始得開議；經出席委員二分之一以上同意，始得決議。

遴選委員會審議學術主管人選時，得邀請候選人到會面談，必要時，並得安排相關人員列席說明。

遴選委員會經審議後，新任學術主管之產生依下列程序辦理：

一、新任院級主管人選由遴選委員會通過後，報請校長聘任之。

二、新任系主任、所長、學位學程主任，由遴選委員會原則上通過二名以上人選，報請校長圈選後聘任之。但遴選委員會審議決議僅有一名合適人選者，準用前款之規定。

前項遴選產生之學術主管人選，非本校專任教師者，應經本校各級教評會審查教師資格通過並聘為本校專任教師或研究人員後，始得聘任。

第五條 新任院長就任前，原任院長任期屆滿或因故出缺者，由校長聘任具教授資格教師代理之；新任系主任、所長及學位學程主任就任前，原任學術主管任期屆滿或因故出缺者，由所屬院長推薦具副教授以上資格之教師，提請校長聘任代理之。

代理期間以該學期結束為原則，最長不得逾一年。

第六條 各學系進修學士班主任由各學系系主任兼任，必要時得由各學院院長與進修部主任共同推薦專任副教授以上教師（藝術類與技術類之學系及學位學程得聘請副教授級以上之專業技術人員），提請校長聘任之。

進修學制之新任學位學程主任依本辦法遴選產生之人選後，於依第四條第三項規定報請校長聘請兼任前，應經進修部部主任副署。

第七條 本校專案教學人員不得擔任各學院院長、系主任、所長、學位學程主任。但前條第一項之非由學系系主任兼任之學系進修學士班主任，必要時得由本校專案教學人員擔任之。

第八條 本校各學院院長、進修部部主任、全人教育課程中心中心主任、天主教學術研究院院長之續任，應經校長考核通過後核定；本校各學系系主任、研究所所長、學位學程主任應經院長考核通過，進修學制學位學程主任及進修學士班主任，應經院長及進修部部主任共同考核通過後，報請校長續聘之。

前項各級學術主管續聘考核之項目配分表，由行政會議審議通過，報請校長核定施行。

第九條 本辦法經校務會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。

第四案

提案單位：人事室

案由：修正「輔仁大學教職員工育嬰留職停薪辦法」，請審議。

說明：

- 一、依據 113 年 10 月 7 日之簽呈（公文文號：113D011039），會簽法務室，經行政副校長核准通過。
- 二、非編制內職員亦適用性別平等工作法育嬰留職停薪之規定，援刪除編制內限制。
- 三、依據育嬰留職停薪實施辦法訂定，職員工申請育嬰留職停薪以月為原則，且每次不少於六個月。
- 四、查性別平等工作法及育嬰留職停薪實施辦法，皆未訂有留職停薪結束後需履行服務之義務，爰刪除有關育嬰留職停薪後需返校服務之條文。
- 五、又上述法規及公務人員育嬰留職停薪辦法，皆未限制針對同一子女不能輪流提出申請之規定，併予刪除。
- 六、因前述條文刪除，故其下各條依序調整條次。

辦法：本案通過後，報請校長核定後公布施行。

決議：照案通過。

「輔仁大學教職員工育嬰留職停薪辦法」修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第二條 本辦法所稱教職員工，係指本校 <u>編制內</u> 之專任教職員工。	第二條 本辦法所稱教職員工，係指本校 <u>編制內</u> 之專任教職員工。	非編制內職員亦適用性別平等工作法育嬰留職停薪之規定，援刪除編制內限制。
第六條 教職員工育嬰留職停薪，採取自願申請方式，依下列規定辦理： 一、教師 <u>留職停薪期間，原則上</u> 以學期為 <u>單位</u> ，於育嬰留職停薪預定開始日前二個月提出申請。 如遇上課期間該子女已滿三歲，得繼續留職停薪至學期結束，惟須負擔滿三歲以後期間之全額保費。	第六條 教職員工育嬰留職停薪，採取自願申請方式，依下列規定辦理： 一、教師以學期為 <u>原則</u> ，於育嬰留職停薪預定開始日前二個月提出申請。 二、職員工以月為 <u>原則</u> ，於留職停薪預定開始日前一個月提出申請。 ...	依據育嬰留職停薪實施辦法訂定之。

修正條文	現行條文	說明
二、職員工<u>留職停薪期間</u>，原則上以月為<u>單位且每次不少於六個月</u>，於留職停薪預定開始日前一個月提出申請。 ...		
<u>(刪除)</u>	<u>第十二條</u> 育嬰留職停薪之教職員工，復職後必須履行連續服務義務，其年限至少與留職停薪期間相同。申請第二次留職停薪者，其連續服務義務年限可與第一次合併計算，待復職後再履行。	一、本條刪除。 二、查性別平等工作法及育嬰留職停薪實施辦法，皆未訂有履行服務之義務，爰刪除本條。 三、以下條次前移。
第<u>十六</u>條 夫妻同為本校專任之教職員工，針對同一子女申請育嬰留職停薪時，<u>不能同一期間僅限夫妻之一方</u>申請之。	第十七條 夫妻同為本校專任之教職員工，針對同一子女申請育嬰留職停薪時，<u>不能同時或輪流提出申請；只限一方</u>申請之。	一、刪除不能輪流提出申請之限制。 二、查性別平等工作法、育嬰留職停薪實施辦法及公務人員育嬰留職停薪辦法，皆未限制針對同一子女不能輪流提出申請之規定，爰刪除輪流用字。 三、釐清第 16 條應為針對撫育同一子女，夫妻雙方在相同期間，不得同時提出留職停薪申請，縱該期間僅部分重疊亦同。

輔仁大學教職員工育嬰留職停薪辦法(全條文)

87.05.07.86 學年度第 8 次行政會議通過
88.06.10.87 學年度第 9 次行政會議修正通過
94.12.15.94 學年度第 4 次行政會議修正通過(第 5、6、9 條)
96.07.05.95 學年度第 10 次行政會議修正通過(第 5、6、14、18 條)
104.04.09.103 學年度第 7 次行政會議修正通過(第 4 條)

- 第一條 為顧及本校教職員工育嬰需要，並兼顧教學品質及行政效能，特訂定「輔仁大學教職員工育嬰留職停薪辦法」(以下簡稱本辦法)。
- 第二條 本辦法所稱教職員工，係指本校之專任教職員工。
- 第三條 本辦法所稱留職停薪，係指教職員工因育嬰需要，經校長核准離開原職務而保留職缺及停止支薪，並於規定期間屆滿或留職停薪原因消失後，回原單位復職及復薪。
- 第四條 教職員工在校服務滿六個月以上者，得申請育嬰留職停薪。
- 第五條 教職員工得自母親懷孕起至子女滿三足歲前申請育嬰留職停薪。期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。
同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- 第六條 教職員工育嬰留職停薪，採取自願申請方式，依下列規定辦理：
一、教師留職停薪期間，原則上以學期為單位，於育嬰留職停薪預定開始日前二個月提出申請。
如遇上課期間該子女已滿三歲，得繼續留職停薪至學期結束，惟須負擔滿三歲以後期間之全額保費。
二、職員工留職停薪期間，原則上以月為單位且每次不少於六個月，於留職停薪預定開始日前一個月提出申請。
前項申請之申請人需確定留職停薪起迄日，由所屬單位依權責層級順序簽請校長核准。
- 第七條 同一單位在同一期間有數人申請育嬰留職停薪者，行政主管得斟酌申請人需要及兼顧教學品質、業務狀況等考量下，適當變更留職停薪起迄日。
- 第八條 育嬰留職停薪之教職員工，除有不可抗力情事外，應於留職停薪期間屆滿前二十日，向人事室提出復職申請。但人事室應於期限屆滿前一個月預為通知。
育嬰留職停薪之教職員工，雖經人事室預為通知，仍怠於前項之復職申請者，以辭職論。
- 第九條 育嬰留職停薪之教職員工，於留職停薪原因消失後，依下列規定申請提前復職：
一、教師提前復職者，以配合學期辦理為原則，應於學期開始前二個月提出申請。
二、職員工提前復職者，應於留職停薪原因消失後一個月內提出申請。
前項提前復職之申請，由所屬單位依權責層級順序簽請校長核准。
- 第十條 教職員工育嬰留職停薪期間，不得自行前往國內外學校進修或從事其他行業，違反者應即解聘。
- 第十一條 育嬰留職停薪者之復職，以回復原單位原職或相當職務為原則，復職後之工作內容依單位主管指派。
- 第十二條 育嬰留職停薪期間之年資，於辦理成績考核、敘薪及退休時均不予採計。

前項留職停薪前後之年資，於辦理教師著作升等、行政院服務獎章、教育部資深優良教師獎勵、本校資深教職員工獎勵及退休資遣時，得視為連續。

第十三條 育嬰留職停薪期間教職員工得選擇繼續參加公教人員保險、勞工保險及全民健康保險，或選擇退保(轉出)。選擇繼續參加前述保險者，須負擔自付部份保險費，但生產前之育嬰留職停薪期間仍需負擔全額保費。

第十四條 育嬰留職停薪期間，教師所任課程由其他教師代理，所屬單位不得因此增加專任員額。職員工所留職務得聘用臨時人員或由現職人員代理，並得斟酌狀況支給代理人代理津貼。

第十五條 申請育嬰留職停薪之教職員工，於留職停薪期間應每三個月至少與所屬單位聯繫一次，充分瞭解所屬單位教學或業務狀況，以利復職之準備。

第十六條 夫妻同為本校專任之教職員工，針對同一子女申請育嬰留職停薪時，同一
期間僅限夫妻之一方申請之。

第十七條 本辦法經行政會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。

第五案

提案單位：人事室

案由：修正「輔仁大學職員留職停薪辦法」，請審議。

說明：

- 一、依據 113 年 10 月 17 日之簽呈（公文文號：113D011432）會簽法務室，經行政副校長核准通過。
- 二、為使「輔仁大學職員留職停薪辦法」與「輔仁大學教職員工育嬰留職停薪辦法」中，育嬰留職停薪之申請方式一致，爰修正本辦法。
- 三、依據《性別平等工作法》第 16 條及《育嬰留職停薪辦法》之規定，本校得依上述法規中相關條件限制，審酌是否同意申請。

辦法：本案通過後，報請校長核定後公布施行。

決議：照案通過。

「輔仁大學職員留職停薪辦法」修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第四條 具有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款<u>依《輔仁大學教職員工育嬰留職停薪辦法》辦理</u>外，其餘各款應<u>依本辦法規定辦理，且本校得視業務狀況予以審酌是否同意其申請</u>： 一、在校服務滿六個月以上，養育三足歲以下子女者。<u>夫妻同為本校專任之教職員工，以本人或配偶之一方申請為限。其年限依性別工作平等法第16條之規定。</u> ...	第四條 具有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款<u>本校不得拒絕</u>外，其餘各款應視<u>業務</u>狀況予以審酌： 一、在校服務滿六個月以上，養育三足歲以下子女者。夫妻同為本校專任之教職員工，以本人或配偶之一方申請為限。其年限依性別工作平等法第16條之規定。 ...	一、使本校職員留職停薪辦法與輔仁大學教職員工育嬰留職停薪辦法中育嬰留職停薪之申請方式一致。 二、依據《性別平等工作法》第 16 條及《育嬰留職停薪辦法》之規定，本校得依上述法規中相關條件限制，審酌是否同意申請。

輔仁大學職員留職停薪辦法(全條文)

103.05.08.102 學年度第 8 次行政會議通過

104.04.09.103 學年度第 7 次行政會議修正通過(第 4 條)

110.3.11.109 學年度第 6 次行政會議修正通過(第 2、4、5 條)

第一條 本辦法依本校職員服務規則第卅四之一條第二項規定訂定之。

第二條 本辦法所稱留職停薪，係指因育嬰、侍親、重病、進修或其他情事，經核准離開原職務而准予保留職缺及停止支薪，至規定期間屆滿或留職停薪原因消滅後，回復原職務及復薪。

第三條 本辦法以本校編制內專任有給之職員為適用對象。

第四條 具有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款依《輔仁大學教職員工育嬰留職停薪辦法》辦理外，其餘各款應依本辦法規定辦理，且本校得視狀況予以審酌是否同意其申請：

一、在校服務滿六個月以上，養育三足歲以下子女者。

二、本人或配偶之直系血親尊親屬老邁或重大傷病須侍奉者。

三、配偶或子女重大傷病須照護者。

四、奉准延長病假者。

五、依本校職員工友在職進修辦法獲准修讀碩、博士學位為撰寫論文者。以一次為限，最長為一年。

前項第二、三、四款申請留職停薪年限，累計最多以二年為限，必要時得延長一年。

第五條 前條留職停薪期間，每次申請以不少於六個月為原則，並應於留職停薪預定開始日前一個月提出申請。

第六條 留職停薪人員，應於留職停薪期間屆滿前二十日，向人事室提出復職申請。但人事室應於期限屆滿前一個月預為通知。

留職停薪人員，未依前項提出之復職申請者，於留職停薪期間屆滿後以辭職論。

第七條 主管人員經核准留職停薪六個月以上者，應視業務需要先調任為非主管職務。

第八條 留職停薪人員留職停薪期間所遺業務，得依各相關法令規定聘用約聘人員。

留職停薪人員於留職停薪期間之考核、休假、退休、撫卹、保險及福利等事項，依本校相關規定及各有關法令辦理。

第九條 留職停薪人員於留職停薪期間仍具本校職員身分，如違反本校相關規定，悉依該規定及罰則處理。

第十條 本校編制內專任工友（含技工）之留職停薪，準用本辦法之規定。

第十一條 本辦法經行政會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。

第六案

提案單位：永續發展暨校務研究中心

案由：提請討論本校組織規程第五十五條之校長諮詢會議變更為校務發展策略會議建議案，如說明。

說明：

- 一、依據 113 年 11 月 17 日之簽呈（公文文號：113D012559），經學術副校長核准通過。
- 二、校長諮詢會議係因應學校組織再造，為整合三單位資源，將原三單位組成之參議會會議變更為校長諮詢會議，於 91 年 06 月 06 日 90 學年度第 2 學期校務會議修正組織規程，並於 92 年 06 月 27 日經教育部核定。99 年 10 月 11 日召開 99 學年度第 1 次校長諮詢會議後，因校內相關法規已趨完善，階段性任務業已完成，即停開迄今。
- 三、學校現行校務相關事項及未來發展策略改為每周召開校務發展策略會議討論，討論議題將由會議成員於當學期第一次校務發展策略會議訂定，而後每周依據議題請報告單位進行說明，再與會議成員共同討論。
- 四、校務發展策略會議已實施多年，相關機制業已完善，為使該會議有所依據，本案提請將校長諮詢會議變更設為校務發展策略會議，作為校務相關事項及未來發展策略之討論會議，擬提送本校組織規程修正之文字修正對照表如後。

辦法：本案通過後，提交秘書室彙整本校組織規程修正，組織規程修正依程序送校務會議及董事會議審議。

- 決議：**
1. 依會議層級排序，第五十五條校務發展策略會議項次置於行政會議之後。
 2. 據現況校務發展策略會議辦理頻率文字調整為依實際需要召開。
 3. 本校為天主教大學，校務發展規劃融滲天主教精神具重要性，將校牧及三創辦單位代表納入校務發展策略會議成員。
 4. 請提案單位依建議調整本案條文文字，提送秘書室彙整本校組織規程修正，送校務會議審議。

第七案

提案單位：研究發展處

案由：修正「輔仁大學永續教研留才彈薪實施要點」，請審議。

說明：

- 一、本案經 113 學年第 2 次學術審查大會討論，並依據 113 年 10 月 29 日之簽呈(公文文號：113D011808)會簽法務室，經學術副校長核准通過。
- 二、彈薪的主要目的是為了留住本校年輕優秀教師，然歷次獲獎教師中亦包含講座教授，為鼓勵專任師資成長，爰修正適用對象之資格，未來將以教育部校務資料庫認定之專任教師為主要獎勵對象。
- 三、為強化本校永續留才，教師受領彈性薪資期滿後，應於本校繼續服務一年，因未履行其服務義務，係屬違約賠償性質，爰參考相關案例，將「繳回」修正為「賠償」，並調整說明文字。

辦法：通過後，報請校長核定後公布施行。

決議：照案通過。

「輔仁大學永續教研留才彈薪實施要點」修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
二、適用對象： 本校現職專任師資(含 <u>教育部大學校院校務資料庫認定</u> 之專任教師、專案教學人員、研究人員，但不含合聘專任臨床教師)，依其在學術研究、教學實踐、產學合作、社會服務及跨領域創新專業，積極爭取校外機構委託/補助計畫，並經由本校一級行政單位辦理簽約，且擔任計畫主持人者。	二、適用對象： 本校現職專任師資(含專任教師、專案教學人員、研究人員，但不含合聘專任臨床教師)，依其在學術研究、教學實踐、產學合作、社會服務及跨領域創新專業，積極爭取校外機構委託/補助計畫，並經由本校一級行政單位辦理簽約，且擔任計畫主持人者。	彈薪的主要目的是為了留住本校年輕優秀教師，然歷次獲獎教師中亦包含講座教授，為鼓勵專任師資成長，爰修正適用對象之資格，未來將以教育部校務資料庫認定的專任教師為主要獎勵對象。
三、經費來源：經費由教育部、 <u>國科會</u> 相關補助及本校自籌	三、經費來源：經費由教育部、 <u>科技部</u> 相關補助及本校自籌	因應科技部改制為「國家科學及技術委員會」簡稱「國科

修正條文	現行條文	說明
經費(含募款及永續基金)等收入項下調整支應。	經費(含募款及永續基金)等收入項下調整支應。	會」，爰修正文字。
七、獲核給彈性薪資期間，教師及研究人員離職、留職停薪或借調校外單位任職時，停止發放彈性薪資。受領彈性薪資期滿後，應於本校繼續服務一年。如未 <u>繼續服務</u> 滿期而離職者須 <u>賠償自</u> 離職生效日推算前一年度已領之 <u>金額作為損害賠償總額</u> ；受領彈性薪資之教師若於期滿一年內屆齡退休，其服務義務至退休日止。	七、獲核給彈性薪資期間，教師及研究人員離職、留職停薪或借調校外單位任職時，停止發放彈性薪資。受領彈性薪資期滿後，應於本校繼續服務一年。如未滿期而離職者須 <u>繳回</u> 離職生效日推算前一年度已領之 <u>彈性薪資</u> ；受領彈性薪資之教師若於期滿一年內屆齡退休，其服務義務至退休日止。	為強化本校永續留才，教師受領彈性薪資期滿後，應於本校繼續服務一年，因未履行其服務義務，係屬違約賠償性質，爰參考相關案例，將「繳回離職生效日推算前一年度已領之彈性薪資」修正為「賠償自離職生效日推算前一年度已領之金額作為損害賠償總額」。

輔仁大學永續教研留才彈薪實施要點(全條文)

111.1.13. 110學年度第5次行政會議通過

112.7.4 111學年度第10次行政會議通過

113.7.2 112學年度第10次行政會議通過

一、本校為永續發展並培育教學及研究人才，提升校外計畫爭取能量，促進本校影響力，特定此要點，並依據「輔仁大學延攬及留住特殊優秀人才獎勵金及彈性薪資實施辦法」之規定辦理。

二、適用對象：

本校現職專任師資(含教育部大學校院校務資料庫認定之專任教師、專案教學人員、研究人員，但不含合聘專任臨床教師)，依其在學術研究、教學實踐、產學合作、社會服務及跨領域創新專業，積極爭取校外機構委託/補助計畫，並經由本校一級行政單位辦理簽約，且擔任計畫主持人者。

三、經費來源：經費由教育部、國科會相關補助及本校自籌經費(含募款及永續基金)等收入項下調整支應。

四、每學年度由研發處發文請一級行政單位提供近五學年度教師名單、計畫件數、金額及佐證資料(包含計畫書、契約、公部門核可函及核定清單)、指標性期刊論文獎勵件數及金額，送交研發處彙整並提送審查委員會進行審議。

五、由校長召集副校長、各業務相關單位之一級行政主管組成審查委員會，依下列條

件分別審議「學術績優人才」及「研究優秀人才」，下一學年度應核給彈性薪資之人數、排序及等級：

(一)學術績優人才：

1. 符合第二點之適用對象者，應於其參與之公民營機構委託/補助計畫已依規定繳交報告、辦理結案並且補助經費全數撥入本校後，方得列入計算。
2. 依委託/補助單位規定須由校級單位主管擔任計畫主持人之大型計畫不予列計。
3. 依適用對象近五學年公民營機構委託/補助計畫之執行件數(權重40%)及計畫行政管理費(權重60%)之百分等級進行評比。
4. 擔任大學社會責任實踐(USR)計畫或國際合作類研究計畫之總計畫主持人以及子計畫主持人者，其計畫件數加權100%計算，其中一般研究計畫若擴充加值為國際合作研究計畫，視為1件國際合作類研究計畫。
5. 獲核給學術績優人才彈性薪資者，依其排序分為三等級，核給彈性薪資之數額以第一級為最多、第二級次之、第三級最少。各該等級之人數分別如下，但得視每年經費預算及總核給人數調整之。
 - A. 第一級人數占總核給人數之十分之二。
 - B. 第二級人數占總核給人數之十分之三。
 - C. 第三級人數占總核給人數之十分之五。

(二)研究優秀人才：

1. 符合第二點之適用對象者，應於近五學年擔任公民營機構委託/補助計畫主持人，且發表之期刊論文已獲得「教師及研究人員發表指標性學術期刊論文獎勵辦法」獎勵後，方得列入計算。
2. 依適用對象近五學年指標性學術期刊論文之獲獎勵件數(權重40%)及獲獎勵金額(權重60%)之百分等級進行評比。
3. 獲核給研究優秀人才彈性薪資者，依其排序核給彈性薪資，其核給數額得視每年經費預算及總核給人數調整之。

(三)為鼓勵年輕教師，並保障不同職涯階段教師爭取校外計畫，獲核給副教授職級以下(含)人數占總核給人數之比率不得低於百分之四十。

六、經審議委員會審查通過後，於下一學年度每月核予彈性薪資。

七、獲核給彈性薪資期間，教師及研究人員離職、留職停薪或借調校外單位任職時，停止發放彈性薪資。受領彈性薪資期滿後，應於本校繼續服務一年。如未繼續服務滿期而離職者須賠償自離職生效日推算前一年度已領之金額作為損害賠償總額；受領彈性薪資之教師若於期滿一年內屆齡退休，其服務義務至退休日止。

八、獲核給彈性薪資者之計畫案如有違反學術倫理情事並經查屬實者，應繳還該學年所核給之款項。

九、獲核給彈性薪資者應於補助期間內向研發處繳交研究亮點成果。

十、獲核給彈性薪資者應致力於本校學術研究水準之提升，並兼顧教學、研究、服務各面向，及鼓勵進行整合型計畫，以激勵學術研究風氣，提昇研究水準。

十一、本經費依會計法、審計法及會計制度等規定辦理各項財務處理，依所得稅法等

規定辦理所得稅及其他稅賦之扣繳事宜。

十二、本要點如有未盡事宜，悉依本校相關規定辦理。

十三、本要點經行政會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。

第八案

提案單位：事業發展處

案由：修正「輔仁大學產學資源整合中心基金管理辦法」，請審議。

說明：

- 一、本案依據 113 年 10 月 18 日之簽呈（公文文號：113D011492）並會簽資金與資源發展中心及法務室，經資源與事業發展副校長核准通過。
- 二、本案原已提 113 年 9 月 5 日 113 學年度第 1 次行政會議，會中決議緩議，有關本基金管理委員會之組成，由本處進行溝通與統整後再提行政會議。
- 三、為提升開會效率，調整本基金管理委員會之組成及會議召開原則，調整基金管理原則，授權主任委員及副主任委員之核決權限。

辦法：本案通過後，報請校長核定後公布施行。

決議：修正後通過。

「輔仁大學產學資源整合中心基金管理辦法」 修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第五條 為管理基金之使用，設置基金管理委員會（以下簡稱本委員會）， 委員會置委員11人， 由資源與事業發展副校長擔任主任委員、事業長擔任副主任委員，其餘委員由 學術副校長、行政副校長、主任秘書、三創辦單位代表、研發長、會計主任、 產學資源整合中心主任以及校內外代表若干人擔任。產學資源整合中心主任兼任執行秘書。 本委員會於需要時召開。出席委員人數應達全體委員之半數(含)以	第五條 為管理基金之使用，設置基金管理委員會（以下簡稱本委員會），委員會置委員11人，由資源與事業發展副校長擔任主任委員、事業長擔任副主任委員，其餘委員由學術副校長、行政副校長、主任秘書、三創辦單位代表、研發長、會計主任、產學資源整合中心主任擔任。產學資源整合中心主任兼任執行秘書。 本委員會每學期至少召開乙次，檢討及追蹤上一學期支出及成	為提升開會效率，調整基金管理委員會之組成及會議召開原則。

修正條文	現行條文	說明
上，始得開會； <u>同意人數達</u> 出席委員人數之半數 (含) 以上，始得議決。	效， <u>並就下學期已規劃之支出提出討論建議</u> ；必要時得召開臨時會議。 本委員會會議出席委員人數應達全體委員之半數(含)以上始得開議，出席委員人數之半數 (含) 以上 <u>同意</u> 始得議決。	
第六條 基金管理原則如下： 1、單筆金額新台幣20萬元（含）以下之支出，應經簽核程序送請副主任委員同意後執行， <u>再於本委員會定期會議中追認</u> 。 2、單筆金額超過新台幣20萬元之支出，應經簽核程序送請主任委員同意後執行， <u>再於本委員會定期會議中追認</u> 。 3、單筆金額超過新台幣50萬元之支出，應送本委員會同意後始可執行。	第六條 基金管理原則如下： 1、單筆金額新台幣20萬元（含）以下之支出，應經簽核程序送請副主任委員同意後執行， <u>再於本委員會定期會議中追認</u> 。 2、單筆金額超過新台幣20萬元之支出，應經簽核程序送請主任委員同意後執行， <u>再於本委員會定期會議中追認</u> 。 3、單筆金額超過新台幣50萬元之支出，應送本委員會同意後始可執行。	為提升開會效率，調整基金管理原則，授權主任委員及副主任委員之核決權限。

輔仁大學產學資源整合中心基金管理辦法（全條文）

101.03.30 100 學年度第 5 次研發處主管會議通過
103.06.20 102 學年度研發處主管會議通過
110.01.14 109 學年度第 5 次行政會議修正通過
112.07.04 111 學年度第 10 次行政會議修正通過

第一條 輔仁大學產學資源整合中心（以下簡稱本中心）為有效管理本中心基金、妥善運用各界捐款及各項收入，爰依「輔仁大學各界捐款使用管理辦法」第六條，訂定本辦法。

第二條 基金來源：包含捐款及各項收入。

第三條 各界捐款如有指定用途者，應依捐款人指定用途使用，非經捐款人之書面同意，不得變更之；未指定用途者，納入「產學資源整合中心基金」統籌管理與運用。

第四條 基金之使用原則及用途：

- 1、扶植全校研發成果先導新創事業。
- 2、推動產學展業相關活動及補助計畫。
- 3、校園產學展業人才培育及績效獎勵、人才聘任等。
- 4、其他產學育成展業之各項重要活動。

第五條 為管理基金之使用，設置基金管理委員會（以下簡稱本委員會），由資源與事業發展副校長擔任主任委員、事業長擔任副主任委員，其餘委員由產學資源整合中心主任以及校內外代表若干人擔任。產學資源整合中心主任兼任執行秘書。本委員會於需要時召開。出席委員人數達全體委員之半數(含)以上，始得開會；同意人數達出席委員人數之半數以上，始得議決。

第六條 基金管理原則如下：

- 1、單筆金額新台幣20萬元(含)以下之支出，應經簽核程序送請副主任委員同意後執行。
- 2、單筆金額超過新台幣20萬元之支出，應經簽核程序送請主任委員同意後執行。
- 3、單筆金額超過新台幣50萬元之支出，應送本委員會同意後始可執行。

第七條 本辦法未規定者，依「輔仁大學各界捐款使用管理辦法」規定辦理。

第八條 本辦法經行政會議通過，並報請校長核定後公布施行。修正時亦同。

第九案

提案單位：學生事務處

案由：修正「輔仁大學特殊教育推行委員會設置辦法」，請審議。

說明：

- 一、依據113年4月18日112學年度第二學期特殊教育推行委員會審議通過。
- 二、本設置辦法修正經113年11月12日之簽呈(公文文號：113D012347)並會辦法務室，經使命副校長核准通過。
- 三、因應教育部修訂「特殊教育法」，本設置辦法依循法規進行部份修訂。

辦法：本案通過後，報請校長核定後公布施行。

決議：照案通過。

「輔仁大學特殊教育推行委員會設置辦法」 修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第一條 本設置辦法依據特殊教育法第 <u>十五</u> 條及特殊教育法施行細則第十一條、第十二條規定訂定之。	第一條 本設置辦法依據特殊教育法第 <u>四十五</u> 條及特殊教育法施行細則第十一條、第十二條規定訂定之。	依據教育部規定調整條次。
第三條 第一條本會置主任委員一人，由校長擔任；副主任委員一人，由使命副校長擔任；委員若干人，由學術副校長、行政副校長、資源與事業發展副校長、主任秘書、教務長、學務長、總務長、各學院院長、進修部部主任、全人教育課程中心主任、資訊中心中心主任、 <u>學生輔導中心中心主任</u>	第三條 第一條本會置主任委員一人，由校長擔任；副主任委員一人，由使命副校長擔任；委員若干人，由學術副校長、行政副校長、資源與事業發展副校長、主任秘書、教務長、學務長、總務長、各學院院長、進修部部主任、全人教育課程中心主任、資訊中心中心主任、 <u>學生輔導中心主任</u> 、主	依「輔仁大學學校財團法人輔仁大學組織規程」之主管名稱修正。

修正條文	現行條文	說明
<u>任</u> 、主任導師、軍訓室主任、宿舍服務中心主任、宗教輔導中心主任、本校特殊教育學生或家長代表擔任，任期一年，得續聘任之；前項委員之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上，必要時得邀請特殊教育專家學者出席指導及與當次開會議題有關之相關單位代表列席參加。執行秘書一人，由資源教室業管組長擔任。本會委員為無給職。	任導師、軍訓室主任、宿舍服務中心主任、宗教輔導中心主任、本校特殊教育學生或家長代表擔任，任期一年，得續聘任之；前項委員之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上，必要時得邀請特殊教育專家學者出席指導及與當次開會議題有關之相關單位代表列席參加。執行秘書一人，由資源教室業管組長擔任。本會委員為無給職。	

輔仁大學特殊教育推行委員會設置辦法(全條文)

102 年 3 月 14 日 101 學年度第 6 次行政會議通過
107 年 07 月 05 日 106 學年度第 10 次行政會議通過
109 年 01 月 16 日 108 學年度第 5 次行政會議通過
109 年 06 月 11 日 108 學年度第 9 次行政會議通過
110 年 06 月 10 日 109 學年度第 9 次行政會議通過

- 第一條 本設置辦法依據特殊教育法第十五條及特殊教育法施行細則第十一條、第十二條規定訂定之。
- 第二條 為因應特殊教育學生之特性及需求，整合相關資源，規劃發展特殊教育方案，並完備無障礙環境之軟硬體建置，以真善美聖之立校精神，推展本校特殊教育工作，特設置特殊教育推行委員會（以下簡稱本會）。
- 第三條 本會置主任委員一人，由校長擔任；副主任委員一人，由使命副校長擔任；委員若干人，由學術副校長、行政副校長、資源與事業發展副校長、主任秘書、教務長、學務長、總務長、各學院院長、進修部部主任、全人教育課程中心中心主任、資訊中心中心主任、學生輔導中心中心主任、主任導師、軍訓室主任、宿舍服務中心主任、宗教輔導中心主任、本校特殊教育學生或家長代表擔任，任期一年，得續聘任之；前項委員之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上，必要時得邀請特殊教育專家學者出席指導及與當次

開會議題有關之相關單位代表列席參加。
執行秘書一人，由資源教室業管組長擔任。
本會委員為無給職。

第四條 為規劃辦理本校特殊教育學生學習輔導、生活輔導、支持協助及諮詢服務，並周延各項工作，推展本會之任務如下：

- 一、審議本校特殊教育方案及相關辦法。
- 二、審議本校特殊教育年度工作計畫及執行成效。
- 三、審議本校特殊教育經費編列、運用與執行情形，並規劃完善之硬軟體特殊教育資源輔導及設置。
- 四、督導及協調各處室進行本校特殊教育學生所需之行政支援，及相關支持服務事項，以提供特殊教育學生公平之學習服務。
- 五、審議本校特殊教育學生招收方案及相關實施事項。
- 六、改善校園無障礙環境事項之審議，規劃及督導改善本校特殊教育建設支援系統。
- 七、督導特殊教育學生個別化支持計畫之落實。
- 八、維護特殊教育學生權益案件之審議。
- 九、審議特殊教育學生提報鑑定相關工作。
- 十、審議其他特殊教育相關業務。

第五條 本會會議每學期舉行一次，必要時得召開臨時會議，由主任委員召集並主持之；召集人不克出席會議時，由其指派委員一人擔任主席。

第六條 本辦法經行政會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。

第十案

提案單位：學生事務處

案由：修正「輔仁大學教職員工生就醫補助實施要點」，請審議。

說明：

- 一、依據 113 年 11 月 11 日之簽呈(公文文號：113D012305)會簽法務室，經使命副校長核准通過。
- 二、依據輔大診所提議修改補助金額案，檢附 113 年 09 月 30 日輔大診所管理委員會會議紀錄及輔大診所就醫補助款補助金額調整說明。
- 三、本實施要點近 10 年未修正，近年物價上漲、人力成本也大幅調漲，建議就醫補助額度可適度調整。
- 四、近年就醫補助款使用情形如下：

學年度	106	107	108	109	110	111	112
金額	972,350	977,300	757,200	696,650	496,250	618,500	645,600

辦法：本案通過後，報請校長核定後公布施行。

決議：照案通過。

「輔仁大學教職員工生就醫補助實施要點」 修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
三、補助原則 就醫補助款經費來源為學校編列年度預算，超過預算部分不再追加。每次就醫補助額度為 <u>75</u> 元。	三、補助原則：就醫補助款經費來源為學校編列年度預算，超過預算部分不再追加。每次就醫補助額度為 <u>50</u> 元。	修改補助金額

輔仁大學教職員工生就醫補助實施要點（全條文）

102 年 9 月 5 日 102 學年度第 1 次行政會議會議通過
104 年 5 月 7 日 103 學年度第 8 次行政會議會議修訂
104 年 11 月 5 日 104 學年度第 3 次行政會議會議修訂

一、宗旨

秉持天主教仁愛之精神，本校編列就醫補助款，在預算範圍內，提供本校在職之教師、職員、工友及在學學生於輔大診所就醫時之部份費用補助。

二、補助對象

本校教職員工生符合下列要件者，得申請補助。

- （一）教師以現任在職之專任教師、兼任教師及教官為限。
- （二）職員以現任在職之專任職員及專職約聘人員為限。
- （三）工友以現任在職之專任工友及專任約僱工友為限。
- （四）本校在學學生以日間部、進修部具正式學籍學生、語言中心學生、交換生及輔大附設幼稚園學生為限。
- （五）創辦單位神職人員由業管單位提供名單。

受補助者於離職、停聘、退休、休（退）學或開除學籍者，自次月起喪失補助資格。

三、補助原則

就醫補助款經費來源為學校編列年度預算，超過預算部分不再追加。每次就醫補助額度為 75 元。

四、申請作業

由輔大診所確實稽核就診對象資格證明文件，並依下列規定辦理

（一）申請流程：

- 1. 凡符合本要點補助對象應於每次就醫時，主動向掛號櫃台出示有效證件。
- 2. 次月 5 日前，由輔大診所結算前月就醫補助金額及人次統計後，檢附下列資料，備文向本校請款。

（二）輔大診所申請補助檢附資料：

- 1. 本校教職員工生就醫名冊，依身份別分開列冊，如附件一。
- 2. 看診人次及補助金額統計總表，如附件二。

五、審核作業

- （一）本校各補助對象業管單位（人事室、學務處、國教處、輔幼中心、三創辦單位），每月依申請名冊抽驗就醫對象身份資格。
- （二）經本校查驗不符補助資格之名單，輔大診所應將之自補助資料中扣除，並出具正式收據，始得進行請款核撥作業。
- （三）不符補助資格者，由輔大診所逕行向剔除對象追討費用。

六、本要點經行政會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。

附件一：教職員工生就醫名冊

就診日	姓名	身分證	員編	說明	部分負擔	掛號費	總計

附件二：看診人次及補助金額統計總表

輔仁大學人員至輔大診所看診人數統計總表						
身份別	人次			補助統計		補助費用總計
				一般門診	復健治療	
	一般門診	復健治療	小計	(50 元/次)	(50 元/次)	
教職員工						
神職						
學生						
輔幼						
總計						

第十一案

提案單位：學生事務處

案由：修正「輔仁大學新生健康檢查實施辦法」，請審議。

說明：

- 一、依據 113 年 9 月 23 日學校衛生委員會議與 113 年 11 月 14 日學務會議審議通過。
- 二、本辦法修正經 113 年 10 月 9 日之簽呈(公文文號:113D011127)並已會簽法務室，經使命副校長核准通過。
- 三、依據九十一學年度第十次行政會議決議，本辦法爾後修正送學務會議議決，但新生健康檢查屬校級辦理項目，故 113-1 學校衛生委員會中討論，提案至行政會議中審議。
- 四、本辦法近 10 年未修正，現行條文已與現況不符，擬依「學生健康檢查實施辦法」、教育部「大專校院學生健康檢查工作手冊」修正條文。

辦法：本案通過後，報請校長核定後公布施行。

決議：照案通過。

「輔仁大學新生健康檢查實施辦法」修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第一條 為瞭解本校學生健康狀態，及早發現學生疾病與體格缺點，並追蹤矯治，以增進學生健康， <u>特依據教育部「學生健康檢查實施辦法」及「學校衛生法」</u> ，訂定本辦法。	第一條 為瞭解本校學生健康狀態，及早發現學生疾病與體格缺點，並追蹤矯治，以增進學生健康， <u>特依據教育部學生健康檢查實施辦法第 4 條</u> ，訂定本辦法。	將「學校衛生法」納入條文，並酌做文字修正。
第二條 <u>由學生事務處衛生保健組（下稱本組）負責新生健康檢查之規劃、實施與後續健康管理工作的。</u>		1. 增列衛保組職責。 2. 以下條次後移。
第三條 <u>每學年全體新生及轉學生入學時，須參加學校辦理之新生健康檢查或自行繳交開學前 6 個月內</u>	第二條 <u>實施時間及對象：</u> (一)每學年新生入學時，統一於校內舉辦法定各項檢查項	1. 條次調整。 2. 將所有學制新生統稱「全體新生」，並修正健檢報告檢查期限及須繳

修正條文	現行條文	說明
<u>之健康檢查報告至本組，其報告內容需涵蓋本校學生健康資料卡之所有項目。</u>	<u>目，若新生提出近三個月內之胸部 X 光檢查且報告無異常者，可免參加本校健檢之 X 光檢查項目。</u> (二) <u>對象為日間部、進修部新生、轉學生、復學生、二年制新生及碩、博士班新生。</u> (三) <u>在職碩士、在職學士專班新生，可依本辦法第五條規定彈性辦理。</u>	交完整之健檢報告。
<u>第四條</u> <u>依「學生健康檢查實施辦法」第 3 條規定，學生健康檢查應委託醫院或診所承辦，且其檢查業務應由合格且完成執業登記之醫事人員為之。健檢費用由受檢學生自行負擔。</u>	<u>第三條</u> <u>實施方式：</u> (一) <u>本校以公開招標方式甄選合格之健檢機構承辦本校學生健檢，健檢費用由受檢學生自行負擔。</u> (二) <u>本校學務處排定各系健康檢查時間，並分梯次辦理完成。</u> (三) <u>衛生保健組護理人員負責健檢結果缺點追蹤、轉介診療及健康指導。</u>	1. 條次調整。 2. 現行條文已與現行狀況不同，並依「學生健康檢查實施辦法」進行修正。
<u>第五條</u> <u>新生健康檢查健檢項目及方法，依「學生健康檢查實施辦法」第二條附表規定與教育部發布之「大專校院學生健康檢查工作手冊」辦理。</u>	<u>第四條</u> <u>新生健康檢查健檢項目內容依據教育部擬定之實施項目最低標準設計如下：</u> (一) <u>一般體格檢查：身高、體重、腰圍測量、BMI 值等級判定。</u> (二) <u>血壓檢查、脈搏測量。</u> (三) <u>眼睛：視力檢查、辨色力、其他異常。</u> (四) <u>耳鼻喉：聽力檢查、疑似中耳炎如：耳耳膜破損、盯聾、耳鳴、耳聾、耳痛、耳癢、耳臭、耳垢、耳道炎、耳道腫大及其他異常。</u>	1. 條次調整。 2. 新生健康檢查項目依「學生健康檢查實施辦法」規定辦理，並增加檢查方法。

修正條文	現行條文	說明
	<u>常。</u> (五)<u>頭頸：斜頸、異常腫塊及其他。</u> (六)<u>胸部及外觀檢查：心肺疾病、胸廓異常及其他異常。</u> (七)<u>腹部：臟器異常腫大及其他異常。</u> (八)<u>脊柱四肢：脊柱側彎、肢體畸形、蹲踞困難及其他異常。</u> (九)<u>皮膚：癬、疥瘡、疣、異位性皮膚炎、溼疹及其他異常。</u> (十)<u>口腔及牙齒位置圖：未治療齲齒、缺牙、已矯治牙、阻生牙、贅生牙、口腔衛生不良、牙結石、牙齦炎、牙周炎、齒列咬合不正、口腔黏膜異常及其他。</u> (十一)<u>尿液檢查：尿蛋白、尿糖、潛血、酸鹼值。</u> (十二)<u>血液常規檢查：</u> <u>1. 血色素、白血球、紅血球、血小板、平均血球容積、血球容積比、血脂肪：總膽固醇 (T-CHOL)。</u> <u>2. 腎功能檢查：BUN、creatinine、uric acid。</u> <u>3. 肝功能檢查：SGOT、SGPT。</u> <u>4. 血清免疫學：B 型肝炎表面抗原、B 型肝炎表面</u>	

修正條文	現行條文	說明
	<u>抗體。</u> <u>(十三) 胸部 X 光檢查。</u>	
<u>(刪除)</u>	<u>第五條</u> <u>在職碩士、在職學士專班新生，</u> <u>提供自行於合格醫院健檢書面報</u> <u>告且符合下列全部條件者，可免</u> <u>參校內統一健檢：</u> <u>(一)符合受檢時間：限入學</u> <u>當年年份內。</u> <u>(二)自行健檢項目須包括本校健</u> <u>檢全部項目。</u>	現行條文已於修正後第三條內容中說明，故予刪除。
<u>(刪除)</u>	<u>第六條</u> <u>針對貧困清寒學生，即經政府認</u> <u>定為低收入家庭、新住民或本校</u> <u>學務處生活輔導組認可無誤者，</u> <u>其健康檢查費用由承辦本校健檢</u> <u>之醫療機構負擔。</u>	因應現行狀況刪除現行條文。
<u>(刪除)</u>	<u>第七條</u> <u>為維護團體公共衛生安全，住宿</u> <u>新生如未完成健康檢查者，相關</u> <u>單位將催告其辦理，如未於期限</u> <u>內完成健康檢查者將影響其住宿</u> <u>權益。</u>	因應現行狀況刪除現行條文。
<u>第六條</u> <u>因特殊狀況及個人因素而未參加</u> <u>學校健檢方案者，須持「輔仁大</u> <u>學學生健康資料卡」至醫療院所</u> <u>進行體檢，並於開學 1 個月內將</u> <u>資料卡與體檢報告繳交至本組。</u>		新增無法參加學校健檢者之措施。
<u>第七條</u> <u>新生健檢結果發現<u>重大異常時</u></u> <u>，本組應採取下列應變措施：</u> <u>一、實施健康指導及衛教，輔導</u> <u>學生對異常項目進行轉介複</u> <u>檢，並予追蹤。</u> <u>二、對罹患傳染性疾病學生，應</u>	<u>第八條</u> <u>新生健檢結果發現異常之學生相</u> <u>關措施：</u> <u>(一)實施健康指導，輔導學生對</u> <u>異常項目進行轉介複查及適</u> <u>當矯治，並予追蹤。</u>	條次調整，並酌做文字修正。

修正條文	現行條文	說明
依衛生主管機關相關法令辦理。 二、對罹患特殊疾病學生，應進行個案管理，並轉知相關單位協同輔導，並妥適安排其參與之活動，直至其異常問題改善或畢業後結案。 四、相關處理措施執行過程，應妥為紀錄。	(二)對罹患傳染性疾病學生，應依衛生主管機關相關法令辦理。 (三)對罹患特殊疾病學生，應進行個案管理，並轉知相關單位協同輔導，並妥適安排其參與之活動，直至其異常問題改善或畢業後結案。 (四)相關處理措施執行過程，應妥為紀錄。	
<u>第八條</u> 本組應將新生健康檢查結果予以記錄及統計，並存檔5年，於健康檢查結果報告分發後辦理「健康檢查結果報告說明會」。		依國家發展委員會「大專校院類檔案保存年限基準表」新增保存年限。
<u>第九條</u> 本辦法經行政會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。	<u>第九條</u> 本辦法經學校衛生委員會會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。	依113學年度第1次學校衛生委員會委員建議本辦法應經由行政會議通過後公布實施，故修正。

輔仁大學新生健康檢查實施辦法（全條文）

92.05.08九十一學年度第十次行政會議通過

101.05.03.100學年度第2學期學務會議修正

104.10.27.104學年度第1學期學校衛生委員會通過

- 第一條 為瞭解本校學生健康狀態，及早發現學生疾病與體格缺點，並追蹤矯治，以增進學生健康，依教育部「學生健康檢查實施辦法」及「學校衛生法」，訂定本辦法。
- 第二條 由學生事務處衛生保健組（下稱本組）負責新生健康檢查之規劃、實施與後續健康管理工作的。
- 第三條 每學年全體新生及轉學生入學時，須參加學校辦理之新生健康檢查或自行繳交開學前6個月內之健康檢查報告至本組，其報告內容需涵蓋本校學生健康資料卡之所有項目。

- 第四條 依「學生健康檢查實施辦法」第3條規定，學生健康檢查應委託醫院或診所承辦，且其檢查業務應由合格且完成執業登記之醫事人員為之。健檢費用由受檢學生自行負擔。
- 第五條 新生健康檢查項目及方法，依「學生健康檢查實施辦法」第二條附表規定與教育部發布之「大專校院學生健康檢查工作手冊」辦理。
- 第六條 因特殊狀況及個人因素而未參加學校健檢方案者，須持「輔仁大學學生健康資料卡」至醫療院所進行體檢，並於開學1個月內將資料卡與體檢報告繳交至本組。
- 第七條 新生健檢結果發現重大異常時，本組應採取下列應變措施：
一、實施健康指導及衛教，輔導學生對異常項目進行轉介複檢，並予追蹤。
二、對罹患傳染性疾病學生，應依衛生主管機關相關法令辦理。
- 第八條 本組應將新生健康檢查結果予以記錄及統計，並存檔5年，於健康檢查結果報告分發後辦理「健康檢查結果報告說明會」。
- 第九條 本辦法經行政會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。

第十二案

提案單位：學生事務處

案由：為爭取教育部「高等教育深耕計畫」附錄1之獎勵補助，擬請各學術及行政單位協助檢視所屬有關弱勢學生獎助學金辦法，請討論。

說明：

- 一、依據113年11月15日之簽呈（公文文號：113D012520）並敬會學術副校長，經使命副校長核准通過。
- 二、「高等教育深耕計畫」附錄1：「提升高教公共性：完善就學協助機制，有效促進社會流動」（本校稱為「深耕起飛計畫」）除基本補助外，另有外部募款1：1的獎勵補助。
- 三、為提高「深耕起飛計畫」之獎勵補助，使本校經濟與文化不利學生（本校稱為「起飛學生」）獲得更多的照顧，故商請各學術及行政單位協助於弱勢學生獎助學金之現行辦法中進行微調。
- 四、教育部提倡學生多元學習，且須具有學習意涵的活動或課程始得發放獎勵金。目前諸多弱勢獎助學金辦法中未提及該獎學金之發放需具有學習意涵，故無法納入本計畫之外部募款中。建請各單位納入「學生應透過具學習意涵之活動或課程，並接受相關指導與輔導」之文字，以讓全校起飛學生能獲得更多的幫助。
- 五、本校相關辦法「輔仁大學協助起飛學生學習輔導實施辦法」如附件。

辦法：本案通過後，敬請各學術及行政單位協助檢視所屬有關弱勢學生獎助學金辦法。

決議：照案通過。

伍、臨時動議

無。

會後祈禱：校牧帶禱。

散會：十二時三十分。