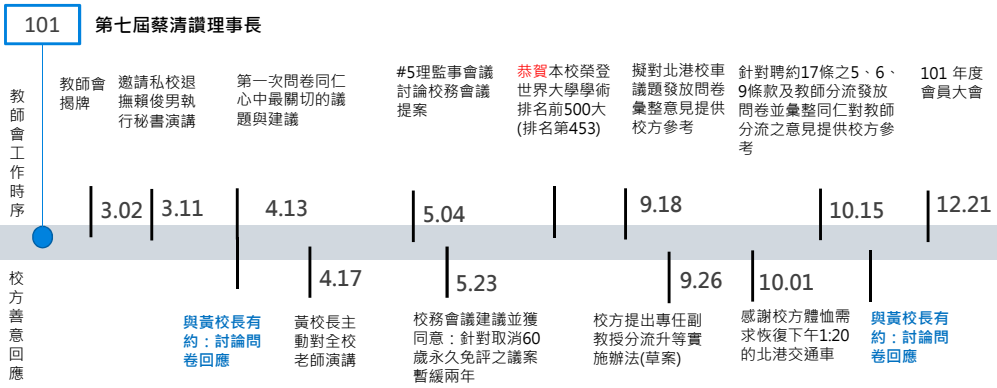
101年中醫大教師會工作時序與校方善意回應



*同仁心中最關切的議題：升等(5、6、9款(佔35%)及公保年金(佔35%)，成為教師會工作重點

102年中醫大教師會工作時序與校方善意回應

102 **第七屆蔡清讚理事長**

教師會工作時序

- 1.19 教師會春節郊遊
- 2.19 台中市教師職業工會102年度 SUPER 教師獎提名
- 4.15 教育部聘任蔡清讚理事長為第8屆私校諮詢會委員，為期兩年(全教總推薦之)
- 5.01 針對立委不當發言，教師會發表強力聲明支持並肯定黃校長對本校的貢獻
- 5.03 參加全教總舉辦總統府前年金改革大遊行
- 5.25 林佳龍立委蒞臨本校談年金改革與大台中規劃
- 6.28 針對聘約之內容對全校同仁發放問卷
- 9.05 謝文聰老師蔡獲全國Super老師獎
- 9.07 教師會在校務會議中提案: 建請569改為教師分流升等案，並在教師聘約中明訂之，且生效期程回朔至102年8月1日。
- 11.13 102 年度會員大會改選第八屆理監事
- 11.29 **為公保私校年金，鑑請蔡董事長以本校大家長的身分向立法院表明支持**
- 12.25 **與黃校長有約：鑑請為公保私校年金，在私校促進會，推動並支持**
- 12.31

校方善意回應

- 2.19 102年第二次理監事會議前，由蔡清讚、林文川及謝文聰三位同仁與吳聰能副校長會談，了解校方對教師分流之看法並交換意見
- 4.16 5.02 鼓勵並邀請副教授同仁參加第一及第二場副教授分流升等教授說明會
- 6.11 校務會議中教師會針對五、六、九 對老師之影響進行溝通，並請校方研擬可行性方案，降低衝擊力，進行發言
- 7.24 **校務會議：通過副教授升等教師分流案**
- 9.10 **與黃校長有約：**(大部分教師認為教師分流應列入聘約)，並獲首肯，同意於下次校務會議中修正，可回溯到102年8月1日。
- 11.19 邀請吳聰能副校長針對副教授升等教授切結書進行說明並與同仁們座談
- 12.25 **感謝蔡董事長：以國策顧問的身分致函馬總統、王院長及立委諸公表明支持公保私校年金**

103年中醫大教師會工作時序與校方善意回應

103 **第八屆蔡清讚理事長**

教師會工作時序

- 1.10：參與全教總舉辦之0110的年金改革行動計畫
- 1.14：**私校公保年金法治化在立法院通過，全校同仁歡欣**
- 1.16：**全教總有關公保法修正三讀的說明，特感謝蔡董事長及黃校長的支持**
- 1.20：孫志恆老師榮獲為為台中市SUPER老師獎
- 4.16：追隨李校長，建構中醫大為一所小而美、人文與專業，教學與研究並重的 一流醫學大學
- 5.06：邀請勞動部勞動關係司 王厚偉司長 蒞臨本校演講「勞動關係教育專題講座」。
- 5.09：針對系所整併之疑慮，與校方交換意見，在執行整併決策時採多面考量
- 6.10：
- 11.16：
- 12.05：**與李校長有約**

校方善意回應

- 1.10：**感謝黃校長：在全國校長會議中提案，100多位公私立校長支持公保私校年金**
- 1.20：邀請黃校長演講『以現代大學的理念與一所大學的改變』來陳明邁向世界一流大學的見證與傳承
- 5.06：李校長向全校同仁宏觀魄力的演講，『讓我們共同創造中國醫藥大學的驕傲』
- 11.16：校方邀請教師會參與教學型老師升等方案討論

12.05 與李校長有約主題:

- 一、對於分流升等之看法：
- 若教師分流升等辦法經修改通過後(教授升等標準會與前次標準有差異)，請校方讓老師有重填聘任合約書的機會。
- 為鼓勵教師認真教學，老師的大班授課鐘點計算不打折，回歸正常招生時班數計算，既不會增加學校額外的財務支出，且能提升全體教師之授課士氣與熱情，更能提升學生學習成效。
- 教學型升等外審機制為何? 外審是以論文或教案為準?以利同仁有所依循。
- 二、對聘約的顧慮：
- 選擇5、6、9升等條款之副教授再經一年半 未能升等即將面臨離職，請統計衝擊人數。
- 教授3年2篇再經一年半 未達標準者，即將面臨離職危機，請統計衝擊人數。
- 三、建議學校退撫基金增額撥補每月1元，以便同仁增額提撥退休金。

104年中醫大教師會工作時序與校方善意回應

104

第八屆蔡清讚理事長

第八屆謝文聰代理事長

教師會工作時序

- 1.24 教師會寒假郊遊
- 2.11 退休理財講座及會員福利說明會
- 4.30 蔡理事長以教育部私校諮詢委員身分致函教育部，(教師升等論文發表日期採計，以對教師有利方向認定)。
- 5.22 教師待遇法制化。(立法院三讀通過「教師待遇條例」，全文共有26條)
- 6.17 教育部發公函給全國大專院校，(教師升等論文發表日期採計送審人最有利原則從優認定。)
- 8.17 謝文聰常務理事代理事長一職
- 9.12 林香汶老師榮獲台中市SUPER教師獎
- 11.13 教師會年度報告、並改選理監事，吳芳鳶教授當選理事長

校方善意回應

- 4.29 **與李校長有約**
- 5.28 校務會議提案並獲同意：請校方增額提撥退撫基金每位同仁每月1元，以便同仁配合相對提撥退休準備金。
- **期刊發表日期，以送審人最有利原則從優認定。**
- 10.05 **與李校長有約**
- 取消教師升等之H index
- 12. **教授未達3年2篇不續聘案，修改為扣當年之年終獎金**

4.29與李校長有約

一、569限期升等並簽署切結書之副教授，2015年8月到期。請評估即將面對危機之人數。

二、本校教師升等規定五年內論文之發表時間起算點，應以Epub (電子形式刊登)? 還是以Ppub(紙本發行者)為準?

三、鑑請學校依據學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例第九條，增加提撥(每人每月1元)，以利老師教職員配合相對提撥退休金

10.05與李校長有約

一、對於人力資源室所提出「中國醫藥大學教師聘任及升等評審辦法」，教師們建議如下:

- h-index 標準是否可以重新考量?目前訂為升等條件為前五年內h-index，同仁們認為五年內之論文曝光率不高，h-index 難以達成升等門檻，建議放寬年限或降低標準。
- 辦法如通過後，因升等送審之制度門檻改變，建議讓簽定569限期升等之教師，依照其意願給予重簽之機會

二、聘約17條規定，教授每三年應至少發表二篇論文，副教授每四年至少發表三篇，有些同仁即將面臨離職危機，可否有緩衝機制?

- 近年來，國際期刊編輯開始對台灣論文從嚴審查，導致台灣論文審查程序更為冗長，高點數之期刊更是如此，可否有緩衝機制?

105年中醫大教師會工作時序與校方善意回應

105 **第九屆吳芳鴦理事長**

教師會工作時序

- 1.18 籌辦第一次教師退休聯誼會，並擬定每學期舉辦新進及退休老師聯誼會(約120人)
- 3.18 SUPER 教師遴選，由黃立琪老師代表本校參與台中市教師職業工會SUPER老師選拔
- 4.14 針對限期升等制度569(專任教師聘約)、及彈性薪資實施辦法、發放全校問卷調查。
- 5.18 黃立琪老師榮獲台中市Super 教師獎，並接受全教總全國SUPER 教師評審，訪問
- 6.23 第二次教師退休及新進老師聯誼會(約110人)
- 8.12 **恭賀! 本校挺進全球200大!!**
- 10.24 校教評規定升等老師到期年限前一年要提出申請，對教師權益影響甚巨，建議學校修正召開頻率

校方善意回應

- 5.23 **與李校長有約：同意102年簽分流評量者，老師在3年內有2篇文章，原凍結3年可以加回升等期限。並且只要提出升等者，如未通過仍可再延兩次**
- 6.23 **校務會議通過：教師限期升等部分，「選擇分流升等之副教授，102~104學年度之年資不計入9年限期升等之年資計算。」。另自102學年度起3年內已發表2篇論文或4年內已發表3篇論文之副教授，同意其升等期限可再延長**
- 10.24 **與李校長有約** 維持原議，校教評升等方面仍一年只開一次，但限期升等者因著校教評頻率改變可延長一年之期限

5.23 與李校長有約：

一、原中國醫藥大學教師分流升等實施辦法第二條適用於全校每年每位教師發表論文平均數達2.5篇以上時(102年-105年)，副教授當年年資不計入本校「教師聘任及升等評審辦法」第21條所述「副教授須於聘任後9年內完成升等」之年資規定。故102-105年之年資應不計算在9年之內。重新啟動5、6、9條款，應依當年所剩之年資及升等條件，以免老師們後悔填分流升等。

二、5、6、9 條款屬限期升等，而本校最近研擬之中國醫藥大學教師聘任及升等評審辦法修正草案，除了論文外亦考量教學、服務，二項辦法努力方向不同，加上教評會審查，並非只是單純教師能力或努力因素。如果兩者都實施(限期並限量)、則教師們完全無所適從。

三、建議能達最低升等標準門檻之教師，提出升等，如無法升等者持續符合最低升等門檻，則不受限期升等之影響。教師可繼續努力，免除丟失工作權之恐懼，亦可維持學校論文篇數，且可激勵教師們努力升等。

10.24與李校長有約：

一、對校教評委員會開會時程建議：校教評會擬改為一年只開一次，規定升等老師要在到期年限前一年提出申請，教師權益影響甚巨，建議學校能修正校教評會召開頻率

二、建議修改"教師升等教學成績考核評分表"之評分內容

三、如有老師面臨升等原因而未能續聘，請准予申請提早退休

圖106年中醫大教師會工作時序與校方善意回應

106 **第九屆吳芳鴦理事長**

教師會工作時序

- 1.04 第三次退休及新進教師聯誼會(110人)
- 1.10 全教總之雲端合作社之操作手冊演講
- 1.19 **感謝李校長提出撥付每年500萬金額自辦退休福利儲蓄基金**
- 2.14 參與學校自辦退休福利儲蓄基金方案討論(3人)
- 4.12 社會局頒發吳理事長證書
- 5.25 **與李校長有約**
- 6.01 第四次退休及新進教師聯誼會(120人)
- 6.02 校方支持教師會與人力資源室合辦教職員退休聯誼會，每年補助3萬元，分上下年度，每次1萬5千元。
- 9.05 李國箴老師，榮獲台中市SPECIAL教師獎，並獲全教總全國SUPER 教師評審訪問
- 12.19 舉辦106年會員大會及選舉第10屆理監事。楊新玲教授當選理事長
- 12.25 **與李校長有約**

校方善意回應

學校朝向置12個教師擔任行政職缺機會，以留住人才，(擔任行政職缺者不受升等條款影響)

5.25 與李校長有約議題：

- 每位老師到北港可否改為以學年計6-10次，較有彈性。
- 感謝學校預計每年提撥500萬，作為老師退休之福利與關懷基金。建議委由指定委員會(如福利委員會)管理
- 檢討 “教師升等教學與服務成績考核標準
- 感念退休教師盡一生精力與時間為學校付出，退休後能享有優惠之福利。

12.25 與李校長有約議題：

- 行政院於9月13日拍板明年度軍公教調薪3%，建議本校響應政府提高薪資。
- 為顧及學生權益，建議大學部修課人數回復原本之標準(10人/一班)，特別針對系內有分組或學分學程之課程，避免部分學生喪失修課權益或無法順利取得學分學程證書。
- 本校68年6月14日加入勞保，後來轉為公保，歷年來退休金僅合計公保部分，早期任教的老師，勞保部分均未計入，已退休老師退休(離職)後再度就業，無法繼續辦理勞保影響至鉅。

圖107年中醫大教師會工作時序與校方善意回應