中國醫藥大學第十一屆教師會第三次理監事聯席會議 記錄

一、 時間：中華民國 109 年 4 月 29 日（星期三）12:00-14:00 LT

二、 地點：營養系會議室

三、 主席：陳振雄

四、 出席人員：理事和監事 (詳如簽到表)

五、 主席報告：為提高理監事們的溝通機會及工作進展，預計每個月固定召開一次理監事聯席會議。

六、 會務執行報告：

(一) 本屆理事長改選案已報備台中市社會局，並已核發當選證書。惟該局要求改善部分如附件。

(二) 申請本屆當選理事長及理監事，相關資料已送件台中市社會局。

(三) 已回覆台中市教師會/職業工會之大會代表: 陳振雄、陳信君二位老師。

(四) 理監事名單(含候補)已提報人資事。

七、 議題討論:

(一) 案由：各系所聯絡人名單

說明：1確認各聯絡人名單以推展會務(附件一)。

2.近二年教師會作為之重點整理(附件二)。

決議：(1) 醫學系有分科，人數較多，盡可能各科有一位聯絡人。

(2) 麻煩各聯絡人了解各種會費的內容，向老師說明以利收取會費。

(3) 再email確認表列各系聯絡人

(二) 案由：確認組織分工。

說明：上次分配之分工有微調，請確認(附件三)。

決議：照案通過

(三) 案由：確認109年度工作計畫及預算表

說明：109年度工作計畫及預算表如附件四和附件五。

決議：(1) 期中不一定要召開會員大會，但若有需要則召開臨時大會。

(2) 其餘照案通過

(四) 案由：年終獎金之評估方式及發放標準之研議。

說明：(1) 問題描述詳如附件六，為去年發文學校請求討論年終獎金修訂辦法之內容、最後一次與校長有約之建。

(2) 基於去年本會和校長有約之對談，校長允諾今年再討論。

決議：(1) 待新冠肺炎防疫稍微穩定後，本學期末安排一次與校長有約再次討論。

(2) 附件六問題和建議，請老師們詳讀後，持續提出內容之修改。

(3) 討論重點如下:

同學院同級職之比較對於小院極為不利，也不公平。系所、院、校長之服務分數加給是否都是最高20點，還是總和最高20點，應予澄清。發放月數參考值是否能更縮小? 例如最少一個月。發給點數是否合理轉換?應該讓老師可以自己查得到轉換後的點數。等等。

八、 臨時動議: 無

九、 意見交流:

評估辦法之建議:

去年校務會議通過教師評估改為每年舉行，而且僅採計一年之績效。經教師代表提出異議，指出應往前採計三年之平均績效才能代表老師之成果。最後辦法雖然仍通過，但校長指示今年應再研議是否往前採計三年之平均，此裁示亦列入會議記錄。本會應持續追蹤此議題，納入本學期的校長有約對談內容。

十、 散會

附件一：聯絡人名單

教師姓名	系所	電子信箱	會員卡號	教師工會(1000)	私校工會(600)	中國醫(400)	各系收款負責人
蔡孟宏	醫學系(解剖學科)	mhtsai@mail.cmu.edu.tw	BA02021	V		V	V
張綺芬	醫學系(解剖學科)	cfchang@mail.cmu.edu.tw	BA02280	V		V	V
謝文聰	醫學系(藥理)	wthsieh@mail.cmu.edu.tw	BA02010	V	V	V	V
林慧怡	藥學系	hylin@mail.cmu.edu.tw	BA02054		V	V	V
翁豐富	藥學系	ffwong@mail.cmu.edu.tw	BA02079	V		V	V
彭文煌	中資所	whpeng@mail.cmu.edu.tw	BA02076	V	V	V	V
黃恆立	牙醫系	henleyh@gmail.com	BA02028		V	V	V
林殿傑	牙醫系	djlin@mail.cmu.edu.tw	BA02161	V	V	V	V
陳秋瑩	公衛系	chence@mail.cmu.edu.tw	BA02106				V
王中儀	醫管系	ericwang@mail.cmu.edu.tw	BA02095				?
張大元	職安系	tychang@mail.cmu.edu.tw	BA02084	V		V	V
朱育秀	物治系	yhchu@mail.cmu.edu.tw	BA02155	V	V	V	V
楊新玲	營養系	hlyang@mail.cmu.edu.tw	BA02123	V	V	V	V
洪維憲	運動醫學系	whhong@mail.cmu.edu.tw					V
~~夏德椿~~	~~呼吸治療學系~~	~~derrick.hsia@msa.hinet.net~~					~~?~~
林如華	生科系	linjh@mail.cmu.edu.tw	BA02249	V		V	V
陳信君	藥妝系	d91628004@ntu.edu.tw	BA02070	V		V	V
李國箴	護理學系	lee_ruby_99@yahoo.com		V	V	V	V
黃立琪	護理學系	lichi@mail.cmu.edu.tw	BA02117	V	V	V	V
陳振雄	通識中心	james.chen@mail.cmu.edu.tw	BA02314	V	V	V	V
林孟亮	醫檢系	mllin@mail.cmu.edu.tw	BA02137		V	V	V
姜中人	醫檢系	cjchiang@mail.cmu.edu.tw	BA02146	V		V	V
莊淨媛	醫檢系						?
施子卿	放射系	shih@mail.cmu.edu.tw	臨卡	V	V	V	V
張東廸	後中醫	tchang0604@yahoo.com.tw					V
陳方周	中醫系	fjchen@mail.cmu.edu.tw		V	V	V	V
林維勇	中西所	linwy@mail.cmu.edu.tw	BA02299	V	V	V	V
杜政昊	針灸所	lordowen@mail.cmu.edu.tw					V
~~陳易宏~~	~~針灸所~~	~~yihungchen@mail.cmu.edu.tw~~	~~BA02324~~				~~?~~

附件二：近二年教師會作為

教師會作為 Key points:

1. 爭取學術研究加給調高與公立學校齊平。(結果:已自 2018 年 1 月起調整，教授每月增加 7 千多元，助理教授/副教授增加約 1 千元)
2. 爭取教師評估分數維持 126 分為晉級和領取年終獎金之門檻、晉薪≠彈性薪資等問題。(結果:維持 126 分門檻)
3. 校務會議中不同意教師聘約納入每週到校 40 小時之硬性規定。(結果:最後並未納入聘約)
4. 爭取合理之導師辦法與津貼。
5. 校長有約之對談中，針對「108 年教師年終積效獎金」評比及發放比率之缺失提出異議，隨後學校微調發放比率，但仍過於嚴苛且評比方式未修正。(結果:校長承諾明年(109 年)會邀請教師會一起討論年終獎金發放相關辦法)
6. 鬆綁學生評量之分級給分方式，4 分以上即達滿分標準。(結果:已實施，老師將有更大的教學與班級經營空間，不用過於受限學生個人的喜惡)
7. 本會提倡教師升等之標準應更為明確化，不宜過於模糊和太多的彈性審斷。(結果:109 年開始，教師學術外審已修改，有明確標準，通過後即為學術外審及格)

收費方式:

109 年度提供三套會費，請擇其中一套繳交：

□**1000 元**: 含本會(400 元)及台灣私教工會(600 元，今年免收入會費)。
(請上網填寫資料「台灣私立學校教育產業工會-申請入會」)。

□**1400 元**: 含本會(400 元)及台中市教師工會會費(1000 元，含全國教師會)，並發給全教總會員卡(教師卡)，及每月定期法律顧問服務、全國各地消費優惠。(註：本項為本校教師目前繳交之會費，本會為台中教師會團體會員)

□**2000 元**: 含本會(400 元)、台中市教師工會 (1000 元，含全國教師會等)、台灣私教工會(600 元，今年免收入會費)。

<<維護老師權益，教師會為您做了什麼 >>:

1. 20190530 教師會理監事會議: 推選校教評會、申訴委員會及校務會議之教師會代表。
2. 20190628 教師會理監事會議: 討論教師三法—中國醫藥大學彈性薪資辦法、教師聘任及升等評審辦法及教師評估辦法，並於 20190705 與校方討論。
3. 20190926 與校方討論薪資分級問題、教學服務研究之門檻、教師晉級制度調整。
4. 20190930 教師會理監事會議: 爭取教師評估分數維持 126 分為晉級門檻；晉薪≠彈性薪資等問題。
5. 20191009 校務會議爭取合理之導師辦法與津貼。

<<年終獎金，教師會為您做了什麼>>:

6. 20191122 教師會理監事會議: 針對 20191119 人資室說明會公告關於”教師年終績效獎金”發放標準等，提出缺失(年終獎金之發放比率、同學院同級教師評比等)並提出修改意見(簡化過程並放寬評比等)，並建議日後教師們能於 my data 查閱自己的分數。
7. 20191204 教師會發函給人資室 (中國醫教師會楊字第 1081204 號): 關於「教師年終績效獎金」發放標準，本會提出現行辦法與發放標準之缺失與漏洞，敬請人資室釋疑並提案改進。
8. 20191209 第三次”與校長有約”: 與校長討論人資室於 20191119 之說明會所公告之”教師年終積效獎金”評比及發放比率的缺失，校長承諾明年會邀請教師會一起討論年終獎金發放相關辦法。
9. 教師會將積極爭取: 年終獎金發放方式應更為彈性，以慰勞教師一年辛勞之概念為出發點。

<<老師與學校之間的溝通橋樑，教師會為您做了什麼>>:

1. 20190226 教師會理監事會議: 推薦台中市教師公會 Super 老師。
2. 20190506 教師會理監事會議: 討論並舉辦退休歡送茶會。
3. 20190509 第一次”與校長有約” 。
4. 20190620 教師會與學校共同製作退休紀念獎牌感謝退休老師們的辛苦。
5. 20190919 教師會理監事會議: 建議學校公開說明”水湳”校區規劃。
6. 20191009 校務會議提出導師制度之待改進處，以及評估、升等評審辦法修正等。
7. 20191009 第二次”與校長有約”，提出校務會議所通過之教師相關辦法之缺漏和應改進之處。
8. 20191209 第三次”與校長有約”，探討”教師年終績效獎金”評比及發放比率的缺失。

附件三:第十一屆(109年)中國醫藥大學教師會組織分工

1. 理監事及幹事

理事長： 陳振雄

常務理事：黃恆立、陳振雄、陳秋瑩、黃立琪、李國箴

理事：黃恆立、陳振雄、陳秋瑩、黃立琪、李國箴、林殿傑、陳方周、陳信君、林慧怡、翁豐富、洪維憲、林如華、彭文煌、朱育秀、姜中人

（候補:施子卿、張綺芬、莊淨媛）

常務監事：楊新玲

監事：楊新玲、謝文聰、張大元（候補:林孟亮、辜玉茹）

總幹事： 待聘

顧問: 蔡清讚 、高銘欽、張淑貞

2. 分工

行政組（會員資格審查小組、移交組）: 林慧怡、朱育秀

資訊組：洪維憲、彭文煌、林殿傑

財務組：李國箴

活動組：陳方周、莊淨媛、陳信君、施子卿、林如華、林孟亮、張綺芬

公關組：謝文聰、張大元、黃恆立、黃立琪、姜中人、辜玉茹

退休同仁聯誼組（退休或已屆滿 60 歲教師的關心）：

張淑貞、辛幸珍、林文川、蔡清讚

3. 校級委員會

校教師評審委員會 委員: 待新學年度再提名單

校申訴評議委員會 委員: 待新學年度再提名單

校務會議 代表: 待新學年度再提名單

4. 校外教師組織

中華民國全國教師會 私校委員會常務理事: 謝文聰

台中市教師會代表: 陳振雄、陳信君

台中市教師工會代表: 陳振雄、陳信君

台中市大專教師工會代表: 翁豐富、姜中人

台灣私立教師職業工會代表：謝文聰

私校退撫基金管理委元會委員：謝文聰

附件四：一百零九年度工作計畫

一、每個月舉行一次理監事聯席會議。

二、每年年末舉行會員，需要時可於期中舉行臨時會員大會。

三、每學期舉辦一次退休教師感恩茶會。

四、利用網路提供會員各項最新資訊。

五、依法協議選派代表參與校務會議、校教評會及與教師權益有關之會議

六、依法協議選派代表參與臺中市與全國教師會活動(例如提升私校教師退休年金之立法)、舉辦聯誼活動等。

七、配合會員大會之舉行，辦理二次演講活動。

附件五:　審查一百零九年度預算表

中國醫藥大學教師會

109 年度會費預算表

109 年 1 月至 109 年 12 月止

科　　目	摘　　要	本年度預算數	合計
各項收入			
前期結餘	108 年結餘—教師會	$58,038	
會費收入	中國教師會會費(180/人*400 元)	$72,000	
退休感恩茶會	人力資源室合辦退休感恩茶會學校補助	$30,000	**$160,038**
各項支出			
活動費	差旅費用-參與校外教師相關會議與活動	$5,000	
	演講活動費用(2 場)	$6,000	
	第一學期退休感恩茶會	$25,000	
	第二學期退休感恩茶會	$25,000	
	會員大會活動費（含餐費）	$20,000	
雜支	理監事會議(18 人*80 元*12 次)、臨時會議等	$17,280	
	文具、印刷、影印等	$4,000	
工讀費	整理資料、協助活動進行	$12,000	
預備金		$45,758	**$160,038**
本年度預期結餘			**$0**

中國醫藥大學教師會基金

109 年度基金預算表

109 年 1 月至 109 年 12 月止

科　　目	摘　　要	本年度預算數	合　計
各項收入			
前期結餘	108 年基金結餘—教師會	$43,694	**$43,964**
各項支出			
特別活動費	參與全國教師會活動	$15,000	
	參與台中市教師會活動	$15,000	**$30,000**
本年度預期結餘			**$13,694**

製表日期：109 年 3 月 14 日

製表人：李國箴

附件六：年終獎金之評估方式及發放標準之問題

1. 年終獎金發放辦法及標準經過兩次轉換公式，相當複雜，恐失客觀與公允。
   (1) 第一次轉換: 教學、服務、研究的個別原始積分，經由「中國醫藥大學教師彈性薪資實施辦法」之附表「教師年終績效獎金發給作業細則」第一階段轉換成點數，且為「全校同級職」排序分級。第二階段系所、學院主管等又可以額外加給服務點數，至多 20 點。
   (2) 第二次轉換: 第一和第二階段之三項點數的加總點數，再依據「同學院同職級」方式進行排序分級始發放年終獎金。
2. 依據說明一，缺失及漏洞如下：
   (1) 第一階段為「全校同級職」排序，但是進行至第三階段變成「同學院同級職排序」，肇因於第二階段各系所、院長等主管之額外服務點數加給標準不同。二次排序過程並不協調一致，而且同學院同職級的排序可能導致某一學院中表現優良的老師比其他學院表現相對較差的老師領取更少之年終獎金。例如: 若一個學院同一職級教師只有 5 位，每一位教師表現優良，原始積分全校排名皆為全校"前"15%，現行制度採用總點數以同學院同職級的評比，將導致 3 位教授領 1.5 個月年終，1 位 0.5 個月，1 位 0.2 個月，優良教師被懲罰扣年終獎金。相反地，如果 5 位教師表現不良，原始積分全校排名皆為全校"後"15%，採用總點數以同學院同職級的評比也是讓 3 位教授一樣領取 1.5 個月年終，表現不良跟表現優良之老師領到一樣的年終獎金。
   (2) 依第三階段所訂之排名百分比及發放月數參考值表，平均最多僅發放 1.25 月，不足原有之 1.5 個月，年終獎金變相縮水。計算如下：

      0.05x2+0.1x1.7+0.6x1.5+0.1x0.5+0.15x0.2 = 1.25
   (3) 第三階段第二點所述「彈性薪資審議小組參考第一、第二階段結果並評估教師對學校整體貢獻度，決議發放年終績效獎金」，則此評斷方式和本階段第一點說明的「同學院同級職」方式似又有不一致甚至矛盾之處。
   (4) 年終獎金主要是基於教師評估之教學、研究、服務三項分數，而彈性薪資實施辦法第五條已針對各類績優教師給予薪資或獎金之獎勵(每年最高可達 80 萬)，各類型表現亦會加諸於教師評估分數當中，若年終獎金再依此分數分級，有重複獎勵之疑慮，頗欠公允。
   (5) 第二階段主管加點及第三階段「二、彈性薪資審議小組參考第一、第二階段結果並評估教師對學校整體貢獻度，決議發放…」等過程是否客觀公正令人疑慮，應避免過多的人為評斷。
3. 依據說明二之各項缺失及漏洞，本會認為目前修改之辦法及轉換設定等過於複雜，且有欠公允，應再加以修正、改善。本會提出建議如附件，敬請學校能會同教師會代表議修本辦法，達於公平且合理以服眾師。

附件:

1. 簡化現行轉換過程及發放標準，且公開透明，原則如下：
   (1) 以門檻值 126 分為標準(評估分數滿分 180 之 70%)，不以同級職及同學院相比，避免教師過度競爭而忽略合作、教育本質和精神。
   (2) 若保留發放年終獎金的「前提條件」，則評估分數 126 以上即可領取年終獎金。另可設定 130 分或 135 分(滿分 180 之 75%)為目標值，高於此目標值可領基本的 1.5 個月，低於此目標值扣減年終獎金以督促再努力，所扣減之年終獎金可用於獎勵前 5%或 10%之優秀教師，扣減及再獎勵之標準另訂之。<u>若受評人皆高於此目標值，則無扣減或額外再獎勵之過程。由於彈性薪資實施辦法第五條已針對各類績優教師給予薪資或獎金之獎勵，每學年度每人最高可達 80 萬元，優秀教師並未吃虧。</u>
2. 年終獎金之平均應達 1.5 個月，即扣減及獎勵要平衡。
3. 院長於服務項目加分，已於教師評估辦法之中辦理，且行政服務已都有加給和評估分數，若在第二階段再執行加分，重複加分並不恰當。
4. 教學、研究、服務的點數，應於電腦系統 My data 中公開、透明呈現，這樣老師才知道哪一個項目達標，哪一個項目需要改善。

中國醫藥大學教師會理監事聯席會議 簽到表

日期：109年 4月29日　　第三次

理事長		理事	
常務理事		理事	
常務理事	陳秋瑩	理事	
常務理事		理事	
常務理事	黃立瑛	理事	
常務理事	[illegible]	理事	
理事	林碧忠	理事	姜中Q
理事	林奕言	理事	
理事	[illegible]	理事	林彰修
理事	張綺芬	理事	[illegible]
理事	陳信吾	理事	黃淨媛

監事長	[illegible]	列席	施子卿
監事		列席	
監事		列席	
監事		列席	
監事		列席	
監事		列席	

Ïhý uú