



TAIWAN TECH

NATIONAL TAIWAN UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

人事服務簡訊

109年7月出刊

目錄 CONTENTS

- 1-2 重要訊息 Important information
- 3 法規及政策宣導 Regulations and Policies
- 4-5 人事動態 Staff News
- 5-6 兼職大哉問 Q&A: Taking up positions
- 7 2019年清廉印象指數(CPI) Corruption Perceptions Index
- 8 職場霸凌防治宣導 Workplace Mobbing Prevention
- 9 公務人員專書閱讀每月一書 Book Recommendation
- 9-10 員工協助方案(EAP)專區 Employee Assistance Program

人事室



恭賀化工系黃炳照講座教授 榮獲中國工程師學會 109 年傑出工程教授獎



重要訊息 Important information

編號

主旨/重點摘錄/ Important Information

發文機關及字號

1

為利外審委員審查結果更為客觀、公正，評定結果具區隔性，本校 109 年 6 月 12 日第 78 次校務會議通過，修正本校「教師聘任及升等審查辦法」第七條之二，有關外審委員評等方式為以下四等制：(A) 傑出 (Excellent)、(B) 優良 (Good)、(C) 普通 (Average) 及 (D) 欠佳 (Below Average)，以及修正不同職級升等之推薦標準，各類送審教師資格審查意見表 (外審意見表) 及教師升等評審意見表 (內審表) 亦配合修正，並自 109 年 8 月 1 日生效 (即自 109 學年度第 2 學期升等生效者實施，自 109 年 11 月 15 日申請升等教師適用)。相關規定請至人事室網頁/相關法規項下參閱。

New regulations for the Promotion and Appointment of Academic Faculty (adopted by the 78th school NTUST academic affairs meeting June 12, 2020): To make evaluation results of the external committee members more objective and impartial, the following evaluation system for the promotion of academic faculty will be adopted: (A) Excellent, (B) Good, (C) Average, and (D) Below Average.

Both, the external evaluation review forms for external committee members and the internal review forms will be adapted accordingly. The changes will become effective on August 1, 2020, and will affect promotion procedures from 15 November 2020 onwards. Please refer to the Personnel Office website for further details.

2

本校 109 年 5 月 15 日第 587 次行政會議及同年 6 月 12 日第 78 次校務會議通過，修正本校「專任教師聘約」有關教師違反聘約之懲處方式；另依 109 年 02 月 13 日教育部修正發布之「公立各級學校專任教師兼職處理原則」第 14 點第 2 項規定，增訂「違反規定兼職期間所支領之兼職費，應納入校務基金運用或公務預算繳庫，並由本校予以追繳」文字，並自 109 年 8 月 1 日起實施。本修正案施行前已製發之聘書仍依其原聘約規定，俟續聘時適用本修正聘約。修正後之本校「專任教師聘約」請至人事室網頁/相關法規項下參閱。

Penalties for full-time faculty taking up part-time work: (adopted by the 78th school NTUST academic affairs meeting June 12, 2020, and the 587th NTUST Administrative Affairs Meeting) NTUST amended the "Full-time faculty employment contract" following Ministry of Education's revised principles of part-time work for teaching staff at public education institutions (13 February 2020). The newly added paragraph stipulates that any monetary compensation paid for part-time employment that violates current regulations shall be claimed by the university, and credited to the use of the university's budget or to another public budget. The amendment is effective from August 1, 2020. Letters of Appointment issued before this date are still in accordance with the original employment contract, but revised employment contracts will be issued upon renewal of contracts. For details, please refer to "Employment of Full-time Faculty" on our website (Official documents are in Chinese language only)

3 依本校 108 年第 6 次常設教評會決議，凡大陸地區人民來臺從事專業交流均應依「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」及「大陸地區人民進入臺灣地區許可辦法」規定辦理，爰爾後用人單位擬聘任中國大陸籍來臺從事教育相關活動，請於簽聘表備註項摘要提及聘任期間從事之活動或目的，並務請依前開規定向相關機關提出申請。

4 為辦理本校 109 學年度職員甄審考績委員會之票選委員（職員代表）選舉事宜，請一級行政單位及各學院推薦代表至多 1 人或得由受考人自行登記為候選人，於 109 年 7 月 3 日（星期五）下班前將名單送人事室辦理（逾時未送視為不推薦）。「個人登記表」請於人事室內部資訊網/最新消息項下下載。

5 本校為瞭解推動「員工協助方案」（以下簡稱 EAP）的效果及待改善之處，並規劃切合同仁需求之 EAP，以提升推動 EAP 品質，請同仁於 **109 年 7 月 3 日（星期五）**前線上填寫調查表。線上調查表連結如下：

108 年推動 EAP 滿意度調查：

<https://forms.gle/cEyFiBS72XWVCo2X6>

EAP 需求調查：<https://forms.gle/mt7X1bjon1znKbA8>

6 公務人員每人每年必須完成 20 小時學習時數，其中 10 小時必須完成當前政府重大政策、法定訓練及民主治理價值等課程，請同仁於 **109 年 8 月 31 日**前完成學習。同仁可自行至 e 等公務園首頁/主打課程/[公務人員 10 小時課程專區](#)，或至本校人事室網頁/[數位學習專區](#)項下查詢。

7 本校 109 學年度各類會議職員代表選舉訂於 **109 年 7 月 15 日（星期三）** 09:00 至 15:00 採線上投票方式辦理，請轉知所屬職員踴躍上網投票。

8 本校謹訂於 **109 年 6 月 30 日（星期二）** 13:00-17:00 及 **7 月 10 日（星期五）** 13:20-16:20 假國際大樓 IB202 辦理公務人員學習時數必修數位課程，歡迎具公務人員身分同仁踴躍參加。

9 本校謹訂於 **109 年 7 月 14 日（星期二）、7 月 22 日（星期三）** 以及 **7 月 29 日（星期三）** 下午 14:00-17:00 假綜合研究大樓 RB509 教室辦理「E 世代文書處理」教育訓練，特邀請企管系林孟彥教授擔任講座，請各單位指派校務評鑑業務承辦人參訓，亦歡迎有興趣同仁踴躍參加。本項訓練為系列課程，課程具有連貫性，為避免造成課程銜接困難，請參訓者務必全程參與，三堂全程參與者核予終身學習時數 9 小時。



法規及政策宣導 Regulations and Policies

| 編號 | 主旨/重點摘錄 | 發文機關及字號 |
|----|--|--|
| 1 | 本校「 教師兼職處理要點 」業經 109 年 6 月 12 日第 78 次校務會議修訂通過第 2 點、第 6 點及第 7 點，並自即日起施行，詳參人事室網頁/相關法規/七、借調、兼職(課)服務項下。 | |
| 2 | 本校「 契約進用工作人員工作規則 」修正案業經 109 年 5 月 15 日第 587 次行政會議審議通過，並於 109 年 5 月 28 日報請臺北市政府勞動局核備，俟該局核備後另提本校勞資會議報告及公告於人事室網頁。 | |
| 3 | 教育部書函轉知 108 年度公務人員退休撫卹基金決算業已公告於公務人員退休撫卹基金管理委員會網站。 | 教育部 109.6.1 臺教人(四)字第 1090078492 號書函 |
| 4 | 教育部函轉銓敘部修正「 公教人員保險被保險人一次性離退給與按月攤提計算所據平均餘命標準表 」，並自 109 年 6 月 1 日起生效，請參閱附件。 | 教育部 109.6.11 臺教人(四)字第 1090080491 號函 |
| 5 | 有關財團法人聯合信用卡處理中心為提升資訊安全，訂於 109 年 5 月 18 日於國民旅遊卡檢核系統新增使用者登入身分驗證機制功能。 | 教育部 109.5.14 臺教人(三)字第 1090069407 號書函 |
| 6 | 教育部書函轉知中華民國 110 年（西元 2021 年）政府行政機關辦公日曆表 1 份。 | 教育部 109.6.3 臺教人(三)字第 1090078430 號書函 |
| 7 | 有關教師借調期間，以遠距教學方式授課，得否視為返校義務授課，並採計相關年資案，請查照。 | 教育部 109.6.12 臺教高(五)字第 1090079335 號函 |



人事動態 Staff News

| 姓名 | 單位及職稱 | 動態 | 聘期/生效日期 | 備註 |
|-----|---------------------------|----------------|--|------------------------|
| 陳鴻興 | 從聘單位及職稱： 色彩與照明科技研究所副教授 | 校內合聘 | 109.08.01-110.07.31 | 主聘單位及職稱： 光電工程研究所副教授 |
| 田曉萍 | 應用外語系 助理教授 | 留職停薪 | 109.08.01-110.07.31 | 延長侍親 |
| 李漢銘 | 資訊工程系 教授 | 借調留職停薪 | 109.06.15-113.05.19 | 借調國家安全會議 |
| 李欣運 | 營建工程系 教授 | 借調留職停薪 | 109.08.01-111.07.31 | 借調國立宜蘭大學 |
| 戴夔 | 化學工程系 教授 | 借調留職停薪 | 109.09.01-111.08.31 | 借調科技部派駐德國代表處科技組 |
| 黃崧任 | 機械工程系 教授 | 借調留職停薪 | 109.10.01-111.09.30 | 借調科技部派駐俄羅斯代表處科技組 |
| 陳正誠 | 營建工程系 教授 | 休假研究 提前返校復職 | 109.05.27 | |
| 林舜天 | 機械工程系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.01.31 | |
| 顏怡文 | 材料科學與工程系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 110.02.01-110.07.31 | |
| 林宏達 | 營建工程系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 110.02.01-110.07.31 | |
| 廖洪鈞 | 營建工程系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.01.31 | |
| 黃震興 | 營建工程系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.01.31 及 110.08.01-111.01.31 | |
| 曾文祺 | 化學工程系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.01.31 | |
| 方文賢 | 電子工程系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.01.31 | |
| 林銘波 | 電子工程系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.01.31 | |
| 黃忠偉 | 電子工程系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.07.31 | |
| 林丁丙 | 電子工程系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.07.31 | |

| | | | | |
|-----|---------------|--------------|---------------------|----|
| 譚昌文 | 光電工程研究所 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.01.31 | |
| 周碩彥 | 工業管理系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.01.31 | |
| 葉瑞徽 | 工業管理系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.01.31 | |
| 吳宗成 | 資訊管理系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.01.31 | |
| 呂永和 | 資訊管理系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.09.05-110.01.31 | |
| 謝劍平 | 財務金融研究所 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.01.31 | |
| 江維華 | 建築系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.01.31 | |
| 唐玄輝 | 設計系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.01.31 | |
| 鄧慧君 | 應用外語系 教授 | 休假研究 帶職帶薪 | 109.08.01-110.01.31 | |
| 溫郁文 | 電子工程系 行政組員 | 留職停薪 | 109.07.14-109.12.31 | 育嬰 |

兼職大哉問 Q&A: Taking-up positions

一、公務人員及教師得否兼任財團法人董事及學會理事、監事等非營利事業職務（含無給職）？

(一)未兼任行政職務教師：

依公立各級學校專任教師兼職處理原則：第 10 點規定略以，教師兼職除相關法令規定隨職務異動或當然兼職者外，應事先提出申請，並經學校書面核准。於期滿續兼或兼職職務異動時，應重行申請。

公務人員及兼任行政職務教師：

依公務員服務法第 14 條之 2 及第 14 條之 3：公務員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，受有報酬者或兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業(團體)之職務，應經服務機關許可。

(二)公務人員及教師得兼任財團法人董事及學會理事長、理事、監事等章程所訂職務，無論是否領有報酬，皆需事先以書面報經學校核准。

(三)兼任上開職務所兼領兼職費需依軍公教人員兼職費支給表附則五規定辦理，即兼職費需採電連存帳方式支付兼職費，並經兼職機關函知本校。

二、未兼行政職務教師免依規定報准之兼職態樣為何？

如符合【公立各級學校專任教師兼職處理原則】第 10 點第 3 項規定，得免依規定報經學校核准擬兼任之職務。

案例 1：A 師擔任經濟部第 6 屆 00 精品獎評審小組審查專家，如確屬兼任政府機關、學校、行政法人之任務編組職務或諮詢性職務，或擔任會議之專家代表，得免報經學校核准。

案例 2：B 師擔任國立某大學 00 研究中心諮議，如確屬兼任政府機關、學校、行政法人之任務編組職務或諮詢性職務，或擔任會議之專家代表，得免報經學校核准。

案例 3：C 師擔任行政院 00 基金管理會顧問，且顧問之職係屬諮詢性職務，無給職，僅支領出席費，如確屬教師應政府機關（構）、學校、行政法人或非以營利為目的之事業或團體之邀請兼任職務，僅支領交通費或出席費，且無其他對價回饋（含金錢給付、財物給付），得免報經學校核准。

三、本校教師兼職範圍簡明表，詳參人事室網頁/相關法規/七、借調、兼職(課)服務/教師兼職範圍簡明表

<https://www.personnel.ntust.edu.tw/ezfiles/18/1018/img/202/178841840.pdf>

Summary

Can civil servants and faculty members at public education institutions concurrently hold positions (with or without remuneration) in corporations/organizations/institutions?

Regulations follow principles for taking up part-time work. If you wish to take up such a position as a director, chairperson etc. in a corporation/ organization, prior written approval of the university is needed, regardless of whether remuneration is paid or not. You have to submit a written request to the university which will have to be approved in writing. For renewals or any changes in the position, you also have to inform the university and ask for approval.

Which kind of positions may be exempted from seeking approval from the universities?

Under certain conditions, especially when the position is related to academic advisory work in other (public) universities or research institutions, faculty members may be exempted from the approval of the university.

For detailed information on current regulations, please contact the Personnel Office.



2019 年清廉印象指數 Corruption Perceptions Index

國際透明組織於今（2020）年 1 月 23 日公布 2019 年清廉印象指數（Corruption Perceptions Index，簡稱 CPI），我國排名第 28 名，較 2018 年上升 3 名，分數為 65 分，較 2018 年上升 2 分（滿分 100 分），超過全球 84% 受評國家，為 2012 年新評比標準以來最佳成績。

1

掌握4大重點，看懂清廉印象指數



全球清廉度衡量指標

清廉印象指數（Corruption Perceptions Index，簡稱 CPI）主要是針對公部門貪腐情況主觀印象的量測，反映的是對一個國家或地區公共部門公務員（含政治人物）貪腐程度的觀感，是目前全球最廣泛被用來衡量各國整體清廉度的社會經濟指標。



國際透明組織發布

國際透明組織（Transparency International）成立於 1993 年，目前在世界上 100 個國家成立分會，在臺灣的分會稱為台灣透明組織協會。為測量貪腐情況的嚴重程度，該組織從 1995 年開始，根據各種貪腐調查結果，建構以國家為評比對象的「清廉印象指數」，每年發布評比結果。



綜合性指標

該指數本身不是一項民意調查結果，而是蒐集獨立機構所發布之調查資料，經過標準化及統計轉換程序綜合而成。各調查項目非涵蓋所有評比國家。



分數愈高愈清廉，滿分為 100 分

該指數以 0 - 100 分衡量，分數愈高代表愈清廉，然在嚴謹的計算下，獲得高分的國家並不多，2019 年全球計有 180 個國家及地區納入評比，沒有國家獲得滿分，有三分之二的國家得分低於 50 分。

2

歷年臺灣 CPI 變化趨勢

2019 年臺灣 CPI 排名第 28 名，分數 65 分，創新評比標準以來新高。



歷年臺灣CPI排名與分數圖表



職場霸凌防治宣導 Workplace Mobbing Prevention

一、職場霸凌定義(註)：職場霸凌是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。

職場霸凌的類型可簡單區分為以上四種類型，

- 1.肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。
- 2.心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。
- 3.語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。
- 4.性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。

二、相關規定：本校訂有「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，共同守護同仁工作環境，建立友善職場。

三、申訴反映管道：

- 1.可向人事室單位或單位主管提出，並請各相關單位主動關懷同仁，並於必要時提供協助。
- 2.專線：2735-2887（人事室）
- 3.傳真：2737-6225（人事室）

註：勞動部工作生活平衡網(2019)。職場霸凌面面觀。2019年4月16日，取自 <https://wlb.mol.gov.tw/Page/Print.aspx?id=116>。

Definition: Workplace mobbing or bullying refers to persistent offensive, threatening, neglecting, isolating or humiliating behavior in the workplace caused by abuse of power and unfair punishment, which causes the bullied person to feel frustrated, threatened, humiliated, isolated and hurt, thereby undermining his or her self-confidence and causing heavy physical and mental stress.

Workplace bullying can be briefly categorized into four types:

1. Physical violence (e.g., assault, scratching, punching, kicking, etc.).
2. Psychological violence (e.g., threats, bullying, harassment, verbal abuse, etc.).
3. Verbal violence (e.g., bullying, intimidation, interference, discrimination, etc.).
4. Sexual harassment (e.g., inappropriate sexual innuendo and behavior).

Regulations: NTUST adopted the "Prevention Plan for Abuse at the Workplace " to establish a friendly workplace.

Channels for complaints:

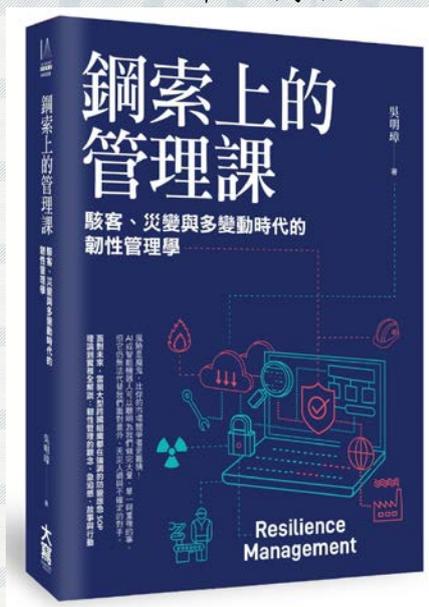
1. You may submit your complaint to the Personnel Office or to the supervisor of your office/department
2. Hotline: 2735-2887 (Personnel Office)
3. Fax: 2737-6225 (Personnel Office)

Sources: Ministry of Labour: Work Life Balance Network (2019) The face of workplace The face of workplace bullying (April 16, 2019, cf. <https://wlb.mol.gov.tw /Page/Print.aspx?id=116>)



公務人員專書閱讀每月一書

109年7月份



書名 / **鋼索上的管理課**

作者 / 吳明璋

出版社 / 大寫

出版日期 / 2018

駭客、災變與多變動時代的韌性管理學
由全球重要的公安、工安、資安事件出發，深度剖析風險管理與災後復原能力的相關議題，為高階經營管理層級必讀的風控書目！

面對當前不確定性高、技術與數位跨國連結而引致的惡意攻擊層出不窮的時代，作者從最新知識與災難企業案例的結合，說明「韌性管理」的新觀念與新作法。本書全面性地由「防災-減損-災後復原」，一步步帶領讀者認識天然災害、安全意外、電腦系統被駭等風險的高度不確定本質，及當災禍降臨時，缺乏演練與漠視「危機中如何領導」的企業將會受到什麼樣的懲罰。

【本書簡介資料摘自[國家文官學院](#)】



員工協助方案(EAP)專區

困境不是絕境

人的一生總會經歷很多事情，這些事情有的讓你喜，有的讓你憂，有的讓你仰天大笑，有的則讓你垂頭嘆息。

開心的事，人們都樂於接受，而憂傷，苦惱之事襲來時，人們往往哀嘆，人生不幸，命運不公。

緣起緣落，緣生緣滅，萬象皆為心造。

不幸的不是人生，而是你的心。

疾病和災難的發生，是無法預料，生命的流逝，是無法挽留，我們應該懷著感恩知足的心，過好生活。

不斷埋怨自己的生活 and 命運，反而會把自己的一生弄得一塌糊塗。

不要常常覺得自己很不幸，世界上比我們更痛苦的人還很多。

當你走進加護病房，看到許多病人手被綁在床上，為生命而奮鬥，你的心中有何感想，你不覺得自己生活在幸福之中嗎？

人生沒有絕望，只有想不通，人生沒有盡頭，只有看不透。

人生本來就是苦，不知足，埋怨只會增加痛苦。

最後會發現，原來知足就是幸福。

有很多事情足以把你打倒，但真正打倒你的是自己的心態。
學會轉念，你的世界將會更美好。
最重要的不是改變別的，而是在你自己的心態。
有什麼樣的心態，會有什麼樣的人生。
念頭不變，命運就無法改變，念頭一變，你的世界就開始變。
因為看透，所以快樂。
因為知足，所以幸福。

【資料來源：<https://ibook.idv.tw/enews/enews1501-1530/enews1527.html>，若有侵權請通知本室】

人事室關心您！

[本校員工協助方案專區](#)

