

# 校長與獸醫學院師長座談會紀錄

會議時間：104年10月21日(三)中午12時至下午2時25分

會議地點：獸醫學院動物疾病診斷中心2樓211會議室

主席：薛富盛校長

列席行政主管：如簽到單

記錄：張嘉薇

壹、研發處簡報：提昇本校學術聲望措施（略）

貳、校長及院長致詞：略

參、意見交流：

	建議與回應
問題1 F01	建議課務組建立授課時數登載二次確認機制，以維護教師權益。(劉浩屏助理教授) 教授休假研究期間，沒有授課，卻有教學評鑑。(鍾揚聰教授)
現場 回應	<b>吳教務長：</b> 課務組依各系所填送授課資料初步建檔，並回傳各系所核對，再將更正後資料上傳至教務資訊系統，供授課教授隨時上網查閱。老師如有疑問，可檢附相關說明送課務組更正，或直接與課務組聯繫。 <b>校長：</b> 請教務處檢視教務資訊系統資料的正確性，依通報即時更正。
會後補 充說明	<b>因應單位：教務處</b> 修改教務資訊系統相關程式，將系、所、學位學程確認後之授課資料，上傳至教務資訊系統中，提供教師線上即時查閱，以降低授課資料登載錯誤之即時更正。 另會後已專案處理完成鍾老師所提教學評量資料問題。
	<b>執行情形(執行單位：教務處)：</b>  <b>列管單位建議：</b> <input type="checkbox"/> 繼續列管 <input type="checkbox"/> 解除列管
問題2 F02	鄰近大學成立學士後獸醫學系，挖角本校多年養成之臨床師資，應如何因應或補充有經驗的臨床師資？(林正忠副教授)
現場 回應	<b>校長：</b> 教育不能短線操作，名醫需長時間養成及豐富臨床經驗。依一般鐘點費標準，無法聘得優秀師資授課，建議獸醫學院及獸醫教學醫院，可採用一般醫學院模式，遴聘優秀業師到校兼職，有關老師薪資結構及鐘點費也應具彈性，俾利人才延攬，請人事室、主計室予以協助。
會後補	<b>因應單位：人事室、主計室</b>

充說明	<p><b>人事室：</b></p> <p>一、查本校聘任專業技術人員擔任教學要點第 2 點規定：「本校各教學單位為因應特殊需要，聘任專業技術人員擔任教學，以具有特殊專業實務、造詣或成就，足以勝任教學工作者為限。」第 10 點規定：「專業技術人員之年資、具體事蹟、特殊造詣或成就之認定、國際級大獎之界定、確屬學校教學需要人才之認定及酌減年限等事項，依專業領域之不同，由院（系、所、室、中心、學位學程）訂定規範，經院教評會通過，送校教評會備查。」。</p> <p>二、復查獸醫學院訂有獸醫學院聘任專業技術人員擔任教學認定規範，如獸醫學院欲遴聘優秀業界人士擔任專業技術級教師，其所需人才之認定（如看診超過 1000 小時表現優良等資格條件），依前述規定，得自行納入規範。</p> <p>三、兼任教師是否可以在醫院看診疑義一節，建請獸醫學系依其相關定辦理，或檢討修法以符合實際需求。</p> <p>四、另，獸醫教學醫院業訂有「獸醫教學醫院契約進用獸醫師待遇支給表」及「獸醫教學醫院契約進用職員考核辦法」，有關獸醫教學醫院契約進用獸醫師之用人制度及待遇建議可於前開規範予以放寬及明定，以符該院用才及留才之需求，併敘。</p> <p><b>主計室：</b></p> <p>有關薪資結構及鐘點費標準宜由人事室主政，惟依「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」第九條規定，學校以自籌收入支應學校人員人事費、講座經費及教學及學術研究獎勵等人事費用，其合計總數應以最近年度決算自籌收入百分之五十為限。</p>
	<p><b>執行情形(執行單位：主計室、人事室)：</b></p> <p><b>列管單位建議：</b> <input type="checkbox"/>繼續列管 <input type="checkbox"/>解除列管</p>
問題 3 F03	<p>一、如何解決本校無人體試驗委員會無法自行審查相關實驗研究、申請檢體無聯絡窗口等問題。</p> <p>二、可否請學校提供田間測試所需實驗空間及實驗設備等 online 之平台協助教師研究？貴儀中心設備使用資料應更公開化？</p> <p>三、研發處刪除專利之獎勵，對於有技轉之專利，建議仍應有相關獎勵措施，並建立申請專利之平台。</p> <p>四、校內設有惠蓀講座，邀請院士及大老闆層級演講，建議應另規劃校內跨學院講座，以增加跨學院之溝通平台。</p> <p>五、在國際化方面，各單位常舉辦大型會議邀請國外專家學者，學校應積極與優良商務旅館簽定特約商店，提供多元住宿優惠方案。</p> <p>六、建議規劃及推廣具技職性質的繼續教育，可發展跨學院、跨國際之學習。(張力天副教授)</p>
現場	<p><b>校長：</b></p>

<p>回應</p>	<p>一、設備 online：目前科技部貴儀資訊管理採完全開放，且有網路預約系統，研發處經費之補助亦有提供 online 平台。</p> <p>二、專利獎勵：研究處每年編列 700 萬元專利之維護費及申請費，為減輕專利負擔已修改相關辦法，限制每位老師每年最多提出 10 項專利之申請；目前專利授權金額超過 50 萬元，仍可申請專利獎勵。</p> <p>三、惠蓀講座以前是全校性最高等級講座，但後來失去原始精神，未來會重新檢討及修正為全校性通識講座。跨學院溝通平台部份，建議可於 seminar 之前的 reception 階段互相交流，或各實驗室研究生可於午餐時間分享經驗。</p> <p>四、外國學者蒞校講學的住宿問題，短程計畫可從現有眷舍著手改善，加上興大附農旅館，可提供更優質的住宿環境；長程計畫則視學校未來經費預算，結合校友會館改善住宿問題。</p> <p>五、繼續教育與推廣教育：本校推廣教育仍有改善空間，為邀請名師或優秀師資授課，已於校務基金管理委員會通過提高推廣教育教師鐘點費支給標準。</p> <p><b>宋總務長：</b></p> <p>一、長期規劃將興建招待所，近期規劃則是進行學人宿舍修繕工作。</p> <p>二、配合產學營運總中心與本校特約合作之旅館，包括興大附農旅館，可以提供優惠，將彙整特約清單並公告。</p> <p><b>洪副研發長：</b></p> <p>一、貴儀：研發處貴儀系統已是全校開放，但基於維護隱私權未提供查詢使用者功能。</p> <p>二、專利及技轉：為了避免申請專利浮濫，將專利數及技轉金轉移至產學績優教師獎勵。</p> <p><b>張副校長：</b></p> <p>一、榮總曾舉辦人體試驗相關之教育訓練，完成受訓可取得證書執行相關業務。</p> <p>二、依研發需求，校內可檢討籌組人體醫療研究方面之委員會，辦理審查事宜；也可以透過與醫學院合作例如榮興計畫與榮總合作取得幫助，未來也可評估與中山醫學大學合作之可行性。</p>
<p>會後補充說明</p>	<p><b>因應單位：研發處、國際處、總務處</b></p> <p><b>研發處(學術組、貴儀中心)：</b></p> <p>一、目前科技部貴儀資訊管理採完全開放，全國使用者皆可上網註冊預約；有關儀器服務績效資料，因系統由科技部設計控管，科技部並未同意揭露。相關網址：  <a href="https://vi.most.gov.tw/nsc-vi/index/default.action">https://vi.most.gov.tw/nsc-vi/index/default.action</a></p> <p>二、研發處經費補助之校內貴重儀器亦提供線上註冊預約平台，服務績效亦每週定期回報研發處辦公室。相關網址：  <a href="http://research.nchu.edu.tw/chinese/04_achievement/0411_list.aspx">http://research.nchu.edu.tw/chinese/04_achievement/0411_list.aspx</a></p> <p>三、考量本校專利維護費用龐大，且技轉績效無相對成長，故新修訂獎勵辦法刪除發明專利及植物品種權等獎勵。本校另訂「產學績優彈性薪資教師獎勵辦法」，審查項目含括教師專利數、技轉金及品種權等。</p> <p><b>國際處：</b></p>

	<p>總務處營繕組、保管組及本處於 104 年 10 月 21 日現場訪勘興大五村環境，就修繕方案之經費需求、未來使用年限等進行綜合考量，鑒於進行部分修繕之管理方式及使用效益仍有待評估，本案擬建議暫緩辦理。</p> <p><b>總務處：</b></p> <p>一、招待所提供受邀至本校進行短期教學、研究、演講、開會之學者、專家或行政公務人員及姐妹校相關人員短期借住(每日 500~800 元)，收費低廉。其中收入 30%用於修繕、水電及清潔，70%收繳入校務基金。另因多數借用招待所之單位以簽呈簽請校長同意免費借用，僅負擔基本水電(每日 200~300 元)，故修繕費用極為拮据，影響住宿品質。</p> <p>二、為解決學人招待所居住品質問題，建請可由修改收費辦法，提高收費籌措修繕經費或由學校撥專款辦理。</p> <p>三、目前本校附農實習旅館提供本校教職員工住宿或代訂優惠，建請多加利用。</p> <p>四、有關國際事務處希望維修興大五村作為短期學人家庭住宿乙節，檢附教育部 104 年 7 月 28 日臺教秘(二)字第 1040102426 號函及教育部及所屬機關學校住宿設施經營管理及安全維護要點供參。</p>
	<p><b>執行情形：(執行單位：總務處、研發處、國際處)</b></p> <p><b>列管單位建議：</b> <input type="checkbox"/>繼續列管 <input type="checkbox"/>解除列管</p>
問題4 F04	<p>動物疾病診斷中心是自負盈虧單位，學校沒有提供資源，囿於制度限制不易發展，建議在用人制度、薪資待遇等採彈性機制，以利延攬優秀人才，發揮最大效益。(沈瑞鴻教授)</p>
現場 回應	<p><b>校長：</b></p> <p>支持認同所提意見，學校對於自籌經費的單位，可以開放管道，並給予更大的彈性運用空間。</p>
會後補 充說明	<p><b>因應單位：人事室、主計室</b></p> <p><b>人事室：</b></p> <p>為利自負盈虧單位於待遇制度上更具彈性，建議得參照產學營運總中心以績效成果議定薪資之模式，建立待遇制度。</p> <p><b>主計室：</b></p> <p>有關薪資結構及用人制度宜由人事室主政，惟依「國立大學校院校務基金管理監督辦法」第九條規定，學校以自籌收入支應學校人員人事費、講座經費及教學及學術研究獎勵等人事費用，其合計總數應以最近年度決算自籌收入百分之五十為限。</p>
	<p><b>執行情形(執行單位：主計室、人事室)：</b></p> <p><b>列管單位建議：</b> <input type="checkbox"/>繼續列管 <input type="checkbox"/>解除列管</p>
問題 5	<p>各單位經費收支管理及提扣管理費的會計制度設計應更合理化，避免引起不平之</p>

F05	爭議。(陳德勳所長)
現場 回應	<p><b>校長：</b> 請研發處留意此問題。動物疾病診斷中心是直接先扣除管理費，未考慮成本問題；校內有些單位則是有盈餘才扣管理費，實屬不合理。可研擬維持單位運作之人事費不列入管理費的作法，惟應具一致性，以追求公平正義。</p> <p><b>洪副研發長：</b> 獸醫學院在論文發表、產學合作及社會貢獻等各方面表現優異，動物醫學研究中心因非屬編制一級單位，學校未挹注經費，端賴頂尖計畫及該單位收入支應。對於此類重點栽培單位，可採彈性作法，將管理費適度回饋給中心作為經營經費。</p>
會後補 充說明	<p><b>因應單位：研發處</b></p> <p><b>研發處(計畫組)：</b> 本校研究計畫均依「國立中興大學建教合作收入之收支管理要點」之規定提列行政管理費。新成立非屬編制中心可依「國立中興大學提昇對外服務收入經營績效管理費優惠辦法」循行政程序簽請校長同意酌予調整管理費提列比例。</p>
	<p><b>執行情形(執行單位：研發處)：</b></p> <p><b>列管單位建議：</b> <input type="checkbox"/>繼續列管 <input type="checkbox"/>解除列管</p>
問題 6 F06	校方對獸醫學院、動物醫學中心或動物疾病診斷中心未來發展之定位、營運目標之中長程計畫為何？(簡茂盛教授)
現場 回應	<p><b>校長：</b> 動物醫學中心是學校的特色及典範，在第三期(後頂尖)很有發展空間，未來生技產業的發展，動物實驗是關鍵，市場很大，因此應對中心鬆綁法規，在用人制度及經費運用上更賦予彈性。 建議邀集各相關領域之教師共同討論未來發展方向，規劃短、中、長程計畫，可先著重於動物實驗研究，再將其收入挹注於例如疫苗或其他進一步的研發，未來也可以考量和臺中市政府合作。</p>
會後補 充說明	<p><b>因應單位：研發處、人事室、主計室</b></p> <p><b>研發處(校企組)：</b> 一、本校中程校務發展計畫 10 月 20 日召開第 3 次工作小組會議，會議邀請未納入組織規程之一級研究中心主管與會，研議中心現況及發展方向。 二、中程校務發展計畫工作小組會議將研議動物醫學中心發展重點、發展策略及執行方式、預期效益，期能發揮本校特色、典範。</p> <p><b>人事室：</b> 該學院之動物醫學中心或動物疾病診斷中心如係以營運為目標，建議得參照產學營運總中心以績效成果議定薪資之模式，建立待遇制度，俾得以在用人及經費上更具彈性。</p> <p><b>主計室：</b> 有關用人制度宜由人事室主政，至於經費則依「國立大學校院校務基金管理與監督辦法」及本校各項收入之收支管理要點規定彈性運用。</p>

	<p>執行情形(執行單位：研發處、主計室、人事室)：</p> <p>列管單位建議：<input type="checkbox"/>繼續列管 <input type="checkbox"/>解除列管</p>
問題 7 F07	<p>動物疾病診斷中心辦理檢驗業務，對外服務收費，管理費額度由 10%提高至 17%，建請考量中心長遠發展，調降管理費額度。(邱繡河教授)</p>
現場 回應	<p>校長： 管理費提扣比例可再檢討。動物醫學中心未列入組織規程，學校也未挹注經費，目前還在成長階段，可考量於前 5 年給予特別考量。</p>
會後補 充說明	<p>因應單位：研發處(計畫組)</p> <p>102 年 1 月 16 日經行政會議通過「國立中興大學提昇對外服務收入經營績效管理優惠辦法」並將計畫審查、實地勘察、檢驗測試、鑑定分析及技術諮詢納入對外服務項目。</p> <p>針對新成立中心可循行政程序簽請校長同意酌予調整管理費提列比例，優惠期間以 3 年為原則。</p> <p>考量中心長遠發展，本處可召開會議邀請各中心研商優惠期間之修訂。</p>
	<p>執行情形(執行單位：研發處)：</p> <p>列管單位建議：<input type="checkbox"/>繼續列管 <input type="checkbox"/>解除列管</p>
問題 8 F08	<p>產學計畫若由單位主管擔任計畫主持人，績效應歸給實際執行計畫者，若將績效都給予計畫主持人，有失公允；產學計畫與動物疾病診斷中心之零星收入列為單位主管之績效，應考量其合理性重新予以檢討。(簡茂盛教授)</p>
現場 回應	<p>校長： 請計畫業務組規劃合理分配產學計畫績效之機制，因職務關係之績效不宜計入，績效統計細節應再與各單位瞭解確認，務使績效分配實至名歸、公平合理。</p>
會後補 充說明	<p>因應單位：研發處(計畫組)</p> <p>本校產學績優教師之研究績效計算方式，以教師個人申請且執行之計畫為主，若因擔任行政職務掛名之研究計畫，於績效統計時會予以剔除。未來為提升公平合理性，本處初步統計績效後，會先請各學院協助確認。</p>
	<p>執行情形(執行單位：研發處)：</p> <p>列管單位建議：<input type="checkbox"/>繼續列管 <input type="checkbox"/>解除列管</p>