

國立新竹教育大學與清華大學合校案-行政人員座談會備忘錄

壹、時間：97年9月8日（星期一）上午10時30分

貳、地點：本校綜合教育大樓二樓第一會議室

參、主席：林副校長田壽

紀錄：湯美珍

肆、出席人員：如簽到表

伍、主席報告：本校改名為教育大學計劃，除推動整體轉型目標外，另一長期目標為透過與鄰近大學整併，發展為一卓越頂尖大學。本校於94年間透過對全校教師同仁進行問卷調查，及校務會議之討論，確立整併對象為清華大學，迄今雙方進行多次會議，為充分了解行政人員之意見，今日邀請各行政主管，希望對兩校合併能充分表達意見，以利規劃兩校合併事宜。

陸、意見交流及共識：

一、基本原則：

基於信賴保護原則，合校後應保障兩校教職員工之既有權益，並應將此原則訂於合校之正式公文書中。

二、調動意願：

（一）職缺調動應尊重個人意願，並儘量依個人專長配置；如因職缺無法完全配合個人專長時，應先告知被調動人員，並給予一段時間了解新工作內容，以減少壓力。

（二）合校前，應先進行工作職務意願、主管調任非主管職務意願等之調查。

三、緩衝期：

（一）合併案於確定合併後至正式合併時，能有充分的緩衝期限，俾便於緩衝期規劃組織與人員配置等事宜，惟緩衝期亦不宜太長，避免造成人員不安。

（二）合校緩衝期間，因組織重規劃所減少之職務(例如：組長職務)，兩校均應採取人員控管凍結方式，俾便正式合校後職缺之調動。惟為維持業務推動，人事凍結期間應有合理之配套措施。其餘各類職務如有缺額，應優先開放兩校現有職員申請調動。

四、優惠方案：

合併後一年內，如有教職員工欲申請提前退休、資遣者，希望能比照「行政院組織調整員工權益保障方案」規定，加發7個月本俸之補助金；如因法令無法適用，應爭取其他優惠方案。

五、保障：

合校後，應無條件將兩校現有教職員工全部納編，且職等、薪級、法定待遇及福利應予保障。

- (一) 兩校行政人員升遷計算標準，應適用相同的基準。
- (二) 各單位教職員工，如因合校致有超出合理員額之情事，該單位應先採出缺不補方式，至合理員額為止。
- (三) 原具公務人員身分之組長，如因組織調整而無組長職務可任職者，建議以留用方式處理或組織編制廣設秘書、專員職缺。
- (四) 人事主任建議，合校後仍在職之人事、會計主任以「職務列等相當之專門委員職務」方式處理。
- (五) 未經銓敘之公務員，工作權應比照有銓敘之公務員受保障，不能因合校，而影響其工作權。
- (六) 工友權益，應比照公務人員保障其工作權。

六、約用人員：

原約用人員於聘約期限內，應保障其權益，建議將本校約用人員之保障問題，納入合校規劃之考量。

七、校園規劃特殊性考量：

合校之校區規劃，希望針對圖書館及計網中心之特殊性，有充分之考量。校區規劃亦應考量校區原有建築之規劃用途。

八、證書書寫方式：

針對學生畢業證書、學分證明書及各類證明書之書寫方式及發放方式等，應及早討論定案。

九、請人事室協助蒐集提供及爭取兩校合校後職工相關之權益問題。