

國立雲林科技大學人事服務簡訊

人事室編印



法令宣導



一	教育部函98年4月16日台人(一)字第0980055661D號函：「教育部所屬機關學校新進醫事人員甄選作業規定」，業經本部於中華民國98年4月16日以台人(一)字第0980055661C號令廢止。
二	教育部函98年4月6日台人(二)字第0980050825號函：分配機關占編制職缺實施實務訓練之考試錄取人員，得加入服務機關之公務人員協會。銓敘部93年5月17日部管二字第0932367057號函即日起停止適用。
三	教育部98年3月30日台研字第0980048533號函：轉行政院原住民族委員會辦理財團法人原住民族文化事業基金會董事及監察人第二次遴聘作業之推薦公告、遴聘作業要點及財團法人原住民族文化事業基金會設置條例各乙份。 http://www.apc.gov.tw/main/index.jsp
四	行政院勞委會函以，為促進及保障身心障礙者就業權益，有關「97年短期促進就業措施」及「98-101年促進就業方案」等方案，各機關學校應依身心障礙者權益保障法相關規定辦理定額進用身心障礙者。
五	教育部 98 年 04 月 15 日台人(一)字 0980061007 號書函轉人事行政局函，為各機關學校進用之臨時人員是否限於本國人或不得具外國國籍一案，請各機關本於職權自行審酌認定是否屬國籍法之公職，如擬由具有外國國籍者(含兼具中華民國國籍之雙重國籍者及外籍配偶)擔任機關學校之臨時人員，請衡酌業務性質及機密維護之敏感性妥適辦理。
六	教育部98年3月25日台人(一)字第0980039733號函以，依「公立各級學校專任教師兼職處理原則」第4點規定，「教師至第三點所定兼職機關(構)兼任之職務，以與教學或研究專長領域相關者為限，且不得兼任下列職務：(一)非代表官股之營利事業機構或團體董事長、董事、監察人、負責人、經理人等職務。但擔任國營事業、已上市(櫃)公司或經股東會決議規劃申請上市(櫃)之未上市(櫃)公開發行公司之外部、獨立董事、監察人，或金融控股公司百分之百持有之銀行、票券、保險及綜合證券商等子公司之獨立董事，不在此限。...。」，上開所稱「已上市(櫃)公司」、「經股東會決議規劃申請上市(櫃)之未上市(櫃)公開發行公司」、「金融控股公司百分之百持有之銀行、票券、保險及綜合證券商等子公司」，須為依我國法令規定申請設立之公司。

七	教育部 98 年 3 月 16 日台人(二)字第 0980033823 號函轉行政院人事政局 98 年 2 月 27 日院授人考字第 0980061078 號函以「行政院為力行儉約並求合宜，各機關之會議仍以不供應餐點為原則，惟如會議時間較長影響用餐時間或邀請外部專家學者、外賓與會，或性質較為特殊者，則可由各機關視實際需要於預算額度內提供點心、水果或餐盒」。
八	教育部 98 年 3 月 17 日台人(二)字第 0980041705 號函轉行政院人事行政局 98 年 3 月 12 日局給字第 09800065561 號函以，自 98 年度起有關年度中因職務異動致專業加給減少者，其當年度未休假加班費得按不同專業加給數額月數比例計發。
九	教育部 98 年 3 月 24 日台人(二)字第 0980042145 號函以，有關編制內同仁自費參加健康檢查者(非受限於 40 歲以上)，檢附相關證明文件，給予每 2 年 1 次公假登記 1 天前往受檢。依該部 90 年 3 月 26 日台(90)人(三)字第 90034994 號書函以：「行政院人事行政局函釋：有關自民國 90 年 1 月 1 日起擴大辦理公務人員健康檢查，其中檢查對象應包括國立各級學校法定編制內依『教育人員任用條例』聘任之人員在內。」，是以，未滿 40 歲之教育人員自費參加健康檢查者，亦得以每 2 年 1 次公假登記 1 天前往受檢，並須受檢人檢附相關證明文件。
十	教育部 98 年 3 月 26 日台人(二)字第 0980043201 號函以，查該部聘僱人員年終績效評核作業要點係於 95 年 8 月 11 日依據績效獎金精神訂定，茲因立法院決議自 96 年起不可發放績效獎金，又「行政院及所屬機關聘僱改進方案」自 97 年 2 月 29 日起停止適用，爰配合刪除優等及考列優、甲等人員頒贈禮品之相關規定。另考列甲等人數修正為以當年度受評人數總額 35% 為限。另該部所屬機關聘僱人員年終評核，如參酌該部作業要點訂定評核規定者，請配合修正。
十一	教育部 98 年 4 月 1 日台人(二)字第 0980049781 號函以，為示褒揚之莊嚴審慎，並能符合褒揚條例之立法意旨，有關褒揚案件之申請及審核等事宜，應依褒揚條例及其施行細則相關規定確實辦理。該條例第 2 條除明列 10 款符合褒揚之情事，並列有第 11 款「其他對國家社會有特殊貢獻，足堪褒揚者。」之規定，審其立法意旨，係為補同條前 10 款之不足所作概括性規定。是相關機關學校在提出申請或審核褒揚案件援引第 11 款規定時，仍應衡酌當事人相關事蹟與上述 10 款規定之衡平性，以避免流於浮濫。
十二	教育部 98 年 3 月 10 日台人(三)字第 0980030084 號函轉行政院 98 年 2 月 24 日院授人給字第 0980061006 號函，修正「全國軍公教員工待遇支給要點」附表九「子女教育補助表」，並自 97 學年度第 2 學期生效。
十三	教育部 98 年 3 月 10 日台人(三)字第 0980032262 號函轉行政院人事行政局 98 年 2 月 26 日局給字第 0980005074 號函，有關公教人員子女教育補助繳驗證件相關疑義。
十四	教育部 98 年 3 月 19 日台人(三)字第 0980042021 號書函轉以，公務人員退休撫卹基金管理委員會 98 年 3 月 12 日台管業三字第 0980731737 號書函，該會已建置「退撫基金業務作業問與答」網路查詢功能，提供對於退撫基金業務作業疑義事項之

	解答。
十五	教育部 98 年 3 月 23 日台人(三)字第 0980044724 號書函轉行政院人事行政局 98 年 3 月 16 日局授住字第 09803000965 號函,有關該局公務人員住宅及福利委員會「公務福利 e 化平台」網站建置有「健康管理專區」,提供線上預約健康檢查服務。
十六	教育部 98 年 3 月 19 日台人(三)字第 0980041946 號書函以有關「公立專科以上學校辦理教授副教授延長服務案件處理要點」第 4 點第 2 項第 4 款所稱「公開發表」,係指依著作權法第 3 條第 1 項第 15 款規定,權利人以發行、播送、上映、口述、演出、展示或其他方法向公眾公開提示著作內容。又所謂「公眾」,依同項第 4 款規定,係指不特定人或特定之多數人,但家庭及其正常社交之多數人,不在此限。



業 務 報 導



一	教育部將於98學年度赴本校訪視教師資格審查相關制度之運作狀況,並請本校於本(98)年8月底前備妥資料先行報部;相關表報之填寫及資料之提供,本室將函請各學院、系所及教務處協助,謹請相關單位惠予配合並如期擲還本室彙辦,期能如期完成訪視資料報部事宜。
二	本校「工管系組員」、「研發處秘書」、「總務處秘書」職缺之陞遷,業經98年度第1次職員甄審委員會審議,並經校長核定「工管系組員」職缺由財金系趙淑芳小姐升任、「研發處秘書」職缺由該處吳秀蕙小姐升任、「總務處秘書」職缺由學務處楊麗秀小姐升任。
三	本校總務處保管組組員職缺甄選案,業經本校98年度第3次職員甄審委員會審議決議正取2名,備取2名,正取人員已奉校長核定並已於98年4月8日發函指名商調。
四	本校「學務處專員」職缺內陞報名已於本(4)月16日截止,將擇期召開職員甄審會甄補該職缺。
五	教育部函知曾參加國防工業訓儲預備軍官人員,其曾於高級中等以上學校修習且成績合格之軍訓課程年資,得補繳退撫基金費用併計退休年資。符合前揭資格人員請於1個月內填具附件之「補繳年資申請書」並檢附相關證明文件送人事室辦理後續事宜。

六	教育部函知所屬機關學校簡任或相當簡任第 11 職等以上之公立各級學校兼任行政職務之教師、職員(含人事、主計)、專業技術人員、研究人員、無軍籍軍訓教官、社會教育機構聘任之專業人員，申請赴大陸地區者，授權機關(學校)逕向主管機關(內政部入出國及移民署)申請許可。
七	教育部函知公立幼稚園教師曾任托兒所保育員年資得否採計為退休年資一案，摘略如下： 1. 保育員年資，係屬公務人員年資，97 年 8 月 8 日起依學校教職員退休條例辦理退休者，其曾任公務人員退休法第 16 條之 1 第 2 項及第 3 項規定之年資，亦得採計以成就自願退休條件或支領月退休金之條件，但不得再計算退休給付。 2. 公立幼稚園園長、教師曾任保育員年資者，依幼稚教育法第 13 條規定，應比照上開規定辦理。
八	為響應政府刺激消費政策，配合消費券實施期程，請鼓勵所屬同仁，儘量提前於本(98)年 9 月 30 日前完成請領本年度強制休假補助費，請 查照轉知所屬同仁知照。
九	為健全差勤管理，重申本校教職員工申請差假，應於至少 3 天前提出申請；簡任第 11 職等(含)以上職員或教師兼一級主管職務進入大陸地區者須於 2 週前提出申請；簡任 10 職等(含)以下職員及教師兼行政職務進入大陸地區者，須於 7 日以內提出申請。 另查行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點第 9 點規定：「公務人員於辦公時間內，不得擅離職守，因公外出須辦妥手續。確為公務急需外出處理者，應即辦理(或委託代辦)公出手續，或敘明事由於三日內補辦手續。」準此，本校職員申請差假應依相關規定於事前辦妥差假申請，確因公務未及申辦者，至遲應於 3 日內敘明事由補辦手續。逾 3 日未提出差假申請者，經簽陳校長核可，方得補行辦理差假登記。
十	為自我成長及職場銜接，公務人員育嬰留職停薪期間從事終身學習活動，得依規定採計終身學習時數。
十一	公務人員住宅及福利委員會函以，保誠人壽自即日起受理加保全國公教專案—「闔家安康」公教員工自費團體意外保險，請轉知所屬同仁。
十二	各系所單位辦理專案助理之任聘、離職，請務必掌握時程，確實辦理報到、勞健保加退保、離職等手續，保障專案助理之勞工權益，以避免將來致生勞資糾紛。
十三	配合每月勞健保費繳款，請各專案計畫主持人、助理辦理當月薪資之核銷，務必於次月 20 日前造冊送出，以利後續會計處理。
十四	為期符合勞健保加退保規定，嗣後請各計畫主持人務必於聘僱專案助理契約屆滿一個月前，考量是否續聘各該專案助理，如擬續聘僱，速辦理續約手續或專案簽請核准續聘僱之簽呈影本移本室，俾利繼續辦理該專案助理勞健保事宜(本室亦將於契約屆滿一個月前正式通知各計畫主持人辦理)，否則視同契約屆滿後不續聘僱該專案助理，即視同非本校員工，本室即辦理勞健保退保手續。

十五	<p>各單位主管、計畫主持人請轉知各單位所屬之編制外專任人員(行政、專案、7小時工讀生、技工工友)及兼任教師(自願加保者)，在校參加勞保加保期間，如有下列情事可洽人事室申請保險給付，勞保局將依規定發給：</p> <p>(1)普通事故：可申請生育、傷病、殘廢、老年及死亡五種給付。</p> <p>(2)職業災害事故：可申請傷病、醫療、殘廢、死亡四種給付。</p>
十六	<p>行政院人事行政局建置「人事業務訊息彙整平台」及「公務人員個人資料校對網站」已正式上線，請轉知所屬人員多加利用。</p>



人 事 動 態



一、教師升等名單：

單位	姓名	升等後職稱	起資日期
電子工程系	陳建宇	副教授	98.02.01
電機工程系	紀光輝	副教授	98.02.01
空間設計系	蘇明修	助理教授	98.02.01

二、人員異動名單：

單位	職稱	姓名	異動原因	生效日期
總務處	秘書	楊麗秀	調升	98.03.31
研究發展處	秘書	吳秀蕙	調升	98.03.31
工業管理系	組員	趙淑芳	調升	98.03.31
應用外語系	行政助理	林耿緯	新進	98.03.23
總務處保管組	行政助理	林青青	新進	98.04.01
語言中心	助理員	廖鈺茹	新進	98.04.01
體育室	行政助理	陳裕淵	新進	98.04.13
中區教學資源中心	專案助理	李婉如	新進	98.04.01
設計創新技術研發中心	專案助理	謝嘉展	新進	98.04.02
總務處保管組	組員	謝美珠	退休	98.04.01
體育室	組員	張文騰	退休	98.04.01
會計室第三組	行政助理	吳芳滿	辭職	98.04.01

中區教學資源中心	專案助理	張啟揚	辭職	98.04.01
總務處保管組	專案助理	林青青	辭職	98.04.01
技職教育研究及教學資源中心	專案助理	林麗娟	辭職	98.04.01
資訊中心視訊組	專案助理	何緯華	辭職	98.04.01
資訊中心系統組	專案助理	鄧義俊	辭職	98.04.07

98年4月份壽星



♪♪♪♪♪♪♪♪ 生日快樂 ♪♪♪♪♪♪♪♪

姓名	姓名	姓名	姓名
陳佩紋	李珮昀	李思瑩	楊能舒
丁千閔	侯憶玉	陳瑞銘	張國華
張傳育	陳三郎	劉友蘭	李香佳
王照明	廖志中	陳乃菁	黃重和
楊凱成	耿筠	林佳芸	汪島軍
張景旭	梁瑞勳	董少桓	徐濟世
賴盈伶	蘇純繒	劉恩妙	施國亮
張櫻柳	鄭俊誠	貝立喬	焦錦濮
張悟非	黃淑卿	蘇順隆	賴志超
劉韻僖	李青峯	蔡樹川	陳春梅
曾啟雄	吳威志	張健文	張永慧
劉麗琴	李宜俐	許立傑	



好 文 共 賞



付出不必計較報酬

工作心態若不以報酬為第一優先考慮條件，將會產生預料不到的力量。

拿破崙·希爾

韓國的報紙上曾刊登一則勞工對公司忠誠度的調查報告，該報告調查對象為六千九百名日韓電子業勞工。根據該報導，韓國勞工中只有 45.2% 回答「拿多少錢做多少事」，回答「盡力幫公司發展」的只有 28%。只要是以勞工為對象的調查，結果應該都大同小異，如果是以資方為調查對象，結果才會有所不同。重要的是，勞方的自我工作評價中，回答「拿多少錢做多少事」的人一定比「盡力付出」的人來得多。

付出=收穫的公平原則

不管是個人與個人，或是個人與團體之間的交易，最重要的就是公平原則。只要是脫離了收穫多少付出多少這個原則，人們就會感到不愉快，不然就是因為拿不到應得的報酬而感到難過與被輕視，甚至因此而生氣。這就是人的心理。

相反的，當我們無法償還對方所付出的報酬時也會感到心裡不安。當對方的付出的報酬比我們付出的心力多一點時，我們心裡還有可能感到愉快，但當對方付出超過常理時，我們就會感到歉意甚至不安。當對方所付的報酬比我們所做的多出太多時，我們還可能因此感到罪惡。會讓人感到最自在的交易狀況，就是當報酬與付出均等的時候，所以大部分的人都是拿多少錢做多少事。這的確很合理，問題是這個看似很合理的選擇其實對當事人沒有什麼幫助。

做的比拿的多的人是傻子？

不管什麼樣的團體中都有三種人，第一種是對團體沒什麼幫助，一心只想脫離團體的人；第二種是可有可無，是否屬於這個團體都沒有什麼差別；

第三種則是團體中不可或缺，就算沒有供他發揮的角色，

老闆也會想盡辦法留住他。

如果以報酬評量來分析這三種人，第一種人做的絕對比拿的少，第二種人則是拿多少錢做多少事，第三種人則是做的事永遠比所得的報酬多。

各位想想，你在團體中是屬於哪一種人呢？

把拿多少錢做多少事當成座右銘的人，會覺得這是再合理也不過的事，所以他們會嘲笑那些付出較多的人，還會用同情的眼光看待他們，認為他們是貪心的企業經營者手下的犧牲者。

做的比拿的多的人真的是呆子，是犧牲者嗎？

許多人都說，只要給他們較多的報酬，他們就會更努力工作，

但如果你是雇主，你會相信嗎？

一定不會吧。雇主一定是看到員工努力工作，才會想要回報更多的報酬。

真正聰明的人即使知道雇主很貪心，也會發揮出超過報酬的生產力。這麼一來，他就會在雇主的心目中留下不可或缺的印象，雇主就會使盡渾身解數想要留下他。真正的聰明人能夠反過來利用雇主貪心的心理。

特別在最近這種已經沒有所謂鐵飯碗的職場環境中，如何表現自己的生產力是很重要的事。

從雇主的角度來看，拿多少錢做多少事的員工是隨時可替換的。

因此想要擁有穩定的工作並且成功的唯一基石，就是讓自己成為不可替換的人力。認為付出多一點都不划算，並且忽視自己的工作，就等於走上了失敗與貧窮的捷徑。

所以結論是，那些因為付出較多而被嘲笑的人其實才是真正的聰明人。

(以上文章摘錄自遠流出版，李珉圭著，朱育萱譯，1%就可以改變人生，第90頁至92頁，利用比例為1%)