

## 三信家商 111 學年度第二學期期末校務會議紀錄

會議時間：112 年 6 月 30 日 1010-1110 時

會議地點：行政大樓七樓講堂

主持人：校長 林 岑

與會人員：應到 87 人，實到 85 人(含家長會與學生代表 8 人)

會議內容紀錄(本次會議紀錄非採逐字稿紀錄)

人事主任：

本次召開 111 學年度第二學期期末校務會議，本次會議應到 87 人，與會人數已達 85 人，符合法定開會人數，會議開始，請校長致詞。

### 一、主席致詞：

會長、學生代表、本校師長大家好，雖然因應社會的改變，每天都是很大的衝擊，但招生工作我們的使命，也是職責，我們必須要勇敢的往前走，把學生照顧好，提升教學品質，建立三信家商該有的信譽與口碑，學校在各方面都很健全的制度下，一定有信心突破困難，今年台生招生讓我擔憂，海外學生我們有了突破性的發展，招生將近 200 人，台生方面從數據來看，我們真的還需要同仁特別幫忙，在此也拜託師生們能把好的學生招進來，私立學校的生源就是最大的收入，這些都是息息相關的，希望大家能為自己的生源持續努力；今年我們很成功地創造了另一個附屬機構-日照中心，它是未來的趨勢，學校的日照是目前唯一設在高中職校園裡的長照機構，我們希望它能滿招，因為它也是我們的重要收入，經過一年的努力，學校各方面都有成果，希望大家繼續努力，除了維持，還要創造更大的成果。

### 二、各處室工作：(請參閱各處室工作報告)

### 三、提案討論：無

### 四、臨時動議(綜合討論)：

陳麗玲師：

人事室政策宣達第一項(三) 教職員工獎懲，由各有關處室、各科主管簽會，遇重大獎懲案件，由人評委員會議議決，人事室核轉校長批示；這是按照我們學校獎懲辦法制定的，但在全國法規資料庫裡，沒有單獨列出獎懲辦法，考核資料裡涵蓋獎懲辦法，我們學校在 105 年時將其分開，全國法規資料庫裡沒有人評會這個組織，這也是學校自己設的，提醒學校，我因為被學校處分，我有向申評委員會申訴，申訴結果回覆「申訴有理由」有要求學校撤銷處分，申訴有理由裡提到二點，第一點：私立學校辦理教師考核，考核組成方式應依照考核辦法之規定辦理，否則考

核組成方式不合法，所為考核處分，程序顯有瑕疵，難以維持；第二點：學校在112年1月25日召開人評會，對申訴人進行考核，依據人評會會議簽到冊，人評會裡沒有教師會代表，人事會議主管也沒有學校票選委員之記載，且均為行政人員，無未兼行政職務之教師，學校人評會顯與考核辦法相關規定不符，難認符合法律之規定，因為這二點，高雄市申訴評議委員會判我勝訴；臨時動議時，我會提政策宣達上所提這項在文字上要做修改。

**校長：**

謝謝陳老師，學校人評會行之有年，在做很多人都擔任過行政工作，甚至擔任過人事組長，申評會所講都是依照公立學校的考核辦法，上面很清楚的寫著「公立」，但我們是「私立」，所以在法的部分，要從長計議，請教律師，看措辭遣字，解釋跟私立學校有無不同，針對這事，我也請教過很多私校校長，他們說私立學校是可以自訂辦法的，這是需要釐清的，申評會站的是公立學校的角度，像最近很多工會站的是公立學校的角度，要擴增老師的編制，因應少子化，學校在經營上必需以最有效的人力去從事工作，這個辦法不涵蓋勞保人員，但我們學校人員又是公、勞保並存的組織，這點跟公立學校截然不同，這跟剛陳老師所講的是有矛盾的，第二點說要依考核辦法辦理，所以我們召開了二次會議，第二次是學校經過考核會完成所有議程，最後由校長覆核，我一直在思考該如何做？如果大家對人事規章有任何意見，不一定要透過校務會議，可透過會前會，溝通協調，避免浪費會議時間，以上說明如未盡詳盡，可先找人事主任討論、修正，之後再呈董事會核定。

**陳麗玲師：**

基本上這是子法違背母法，如果學校堅持要有自己的方式，怕會徒勞無功；私底下，我們有跟人事室溝通過，人事室也知道要通過考核委員會而不是人評會。

**校長：**

有無子法、母法從屬問題，是我們要去細究的，我們會再去研究，私立學校經營不易，所有工會的發聲，都指向公立學校的老師，例如增編教師…，為了學生的受教權，我們只能再創造更多附加價值，來挹注學校的財源，三信是個溫暖的地方，如果沒有做出損害校譽的事，基本上學校也不會這麼做，不過，對於你的建議我們也會好好的去考量，現在無法在此做成任何決議，這個議題下學期期初會議時，會跟大家做個報告。

### 藍一品師：

人評會的組成，教育局是有疑慮的，如果人評會是教職員工獎懲的裁決單位，是不是可以再商榷一下，如果不商榷，麻煩紀錄我們沒有背書這件事，獎懲還是依照考核委員會來辦理。

### 校長：

就是因為依照教育局的意見，我們才會再召開考核會議，我們現在已不走人評會，改走考核會，但考核會有明文規定，最後由校長覆核，在此解釋一下，我答應會請人事室去研究規章，有必要也會請老師代表來討論，產生出一個最適合學校的方式。

### 人事主任：

補充報告，政策宣達裡講的不是核獎而是議獎，就是討論怎麼給予獎勵，在此說明釐清。

### 家長會長：

早上臨時收到一個訊息，林園線校長司機找不到鑰匙，要學生自己想辦法，請問這個問題誰能回答？另外；有誰知道三信為什麼難招生？問題出在國中端老師，在我身上就發生過二次，我大女兒要來讀學校，國中老師擋下，今年兒子要來讀，老師也擋下，所以學校應該好好跟國中端的老師好好溝通，其實三信老師都很認真，但如果認真不被認同時，真的很傷心，在此我也要好好謝謝瑞娟老師三年來這麼努力地教導我女兒。

### 校長：

謝謝會長給學校的提議，大家都有聽到，你的品牌、你的權威就是所有一切的基準，學校遭到外界誤解，很多是來自老師往外投訴、抱怨，也來自行政工作沒有做得很細膩，即很多方面，學校一向很認真在做事，我們很欠缺行銷，只有等會長將小孩送進校親自見證學校的努力和老師的付出，才會有感而發地給學校一個警訊，國中端老師的經營，我們都有分組，最近學校為什麼有包粽子活動，就是要一步一腳印地讓國中端了解學校的設備和專業，也期待各組組員要勇敢的接受，雖然要犧牲假日接待國中老師，以前的方式不對，還是要老師進到校園，所以克服萬難，請美瑛主任，扛起責任，策劃了活動，但有的人卻因為是假日不願意出來，學校一個榮譽與共的團體，為什麼要放棄這些經營的機會，然後再說出一大多理由，這叫知識水平不平等，話說得很重，但你想要從學校獲得，卻不想付出，不為自己下學期的努力鋪路，這叫在水平線出

發，再謝謝會長給學校的提醒。

**總務主任：**

早上確實是司機的一個失誤，我們有跟車公司說過，有任何失誤一定要據實反映，我們也請公司針對司機的失誤給予懲處，因為這學期林園線確實有很多失誤，所以車公司也決定要解雇該名司機。

**校長：**

校車是真的是我們要面對的問題，也是我們校內自己的事，等我們綜整討論後，再給會長一個回應。

**陳麗玲師：**

我的提議是，學校自己獎懲辦法的第二條第一項第六款，也就是剛人事主任再會議資料裡政策宣達的這部分，重大案件由人評會議決，人事室核轉校長批示，建議人事室在第六條和第二條，這二條文是不是要達成一致性。

**人事主任：**

針對這部分，人事室做完研究後，會在成績考核委員會中做討論，因為學校教職員的身分不同，適用的法條也不一樣，會後我們就所提建議研議。

**林淑玲師：**

很高興日照中心成立了，等會有營運報告，期初校務會議有提到，日照中心成立後會把 1200 萬的款項分列並向大家報告，不知等會報告裡會不會報告這點，因為 111 學年度是到 7 月底止，希望 11 月送會計師的報告，可以看到賬是分開的，不知道是不是會符合校長期初對大家的承諾。

**會計室：**

日照中心 1200 萬我們是分列在預付款項，不再校務賬裡面。

**林淑玲師：**

請問是算在這學年，還是在過往學年裡？

**會計室：**

目前雖然已支付 1100 多萬，是列在這學年預付款，不在校務費用裡。

**林淑玲師：**

那是不是會影響我們過去二、三年的成本支出？那先前的支付費用如家科大樓專業教室搬遷戶重新裝潢等費用算不算日照中心的延伸費用？有無算在 110 年的支出？

**會計室：**會後我們核實後再回覆。

## 六、主席結論：

謝謝日照中心同仁的辛勞，前段時間都是無薪，開始籌備時才發給半薪，日照中心的成立，真的需要很多貴人的相助，我們也嚴守對專業的尊重，我也期待日照中心給我們照服科一個很好的實習場地，並給照服科學生重要的實習機會，擁有照服員資格，除了通過檢定，還需要一百多小時真正從事照服工作的時數，再次感謝日照中心團隊，對學校的支持，萬事起頭難，已度過草創階段的難關，期待正式營運後創造更好的績效。