2024
大專院校
彈性薪資法規彙編

教育部彈性薪資專案辦公室
周麗芳　彙編

序

在全球化競爭、資訊化崛起之際，人才移動已跨越國界，人才延攬與留任不再是封閉性的本土議題，更當放眼全球，從國際競爭角度儲備人才戰略優勢。人才移動並非零合遊戲，理想的人才移動將促進循環式人力資源發展，經由人才與周遭生活環境、文化社會的融合，將帶來非制式路徑的觀念轉變與社會進步，進而引爆前瞻思潮、帶動科學突破、激發團隊合作，並加速國家智慧資本累積。綜整而言，人才是國家最重要的公共資產，也是社會創新與經濟成長的核心動能，各國無不積極培育在地人才，採取國際獵才
行動。

放眼鄰近國家，新加坡、香港與韓國已大舉採行人才延攬與培育措施，藉以取得人才競逐先機。新加坡啟動 21 世紀人力發展計畫（Manpower 21），並設置 Contact Singapore 全方位國際人才服務平臺。香港則採行輸入內地人才計畫與優秀人才入境計畫等。韓國推動 21 世紀腦力工程計畫（Brain Korea 21, BK21）與腦力庫計畫（Brain Pool Program），不僅培養新世紀優秀人才，並設立 Contact Korea 全球人才平臺，另一方面，倡議正向改變（Positive Changes），藉由創新的教育科技政策為社會帶來正向的改變力量。

環顧在地，臺灣不缺人才種子，臺灣欠缺的是涵養人才的沃土與人才發揮的舞臺。有鑑於此，教育部與科技部乃於 2010 年起推動「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，藉以改善大專校院的學術環境、提升留才與攬才的誘因，並因應國際人才的競爭挑戰。同時，教育部與科技部並考量所補助人才的差異背景（教學、研究、產學合作或高教經營），並兼顧學校發展的多元特性（研究取向、教學取向或技專校院），研擬與執行各項配套措施，導引各大專校院在彈薪機制的建置或人才延攬的成效等面向，均能逐步邁向穩健。教育部彈性薪資專案辦公室是各校彈性薪資實踐的資訊平台，期藉此「2024 大專校院彈性薪資法規彙編」，增進大專校院間的交流與合作，激發相互觀摩與學習，期能帶動更優質的人才政策與戰略，涵養臺灣新世紀人才!

周麗芳
教育部彈性薪資專案辦公室主持人
國立政治大學財政學系教授
國立政治大學綠色能源財經研究中心主任

2024

大專校院彈性薪資法規彙編

目　錄

壹、彈性薪資方案

修正延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案(核定本) 1

貳、教育部相關法規

教育部補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點....5

大專校院高等教育深耕計畫經費使用原則修正規定....8

參、科技部相關法規

科技部補助大專校院研究獎勵作業要點 15

肆、大學校院相關法規

國立政治大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給原則.... 19

國立清華大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則.... 23

國立臺灣大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則 29

國立臺灣師範大學獎勵特殊優秀人才辦法.... 32

國立成功大學教研人員彈性薪資暨研究獎勵實施要點.... 34

國立中興大學延攬、留住及獎勵特殊優秀人才彈性薪資辦法.... 39

國立陽明交通大學延攬留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則.... 47

國立中央大學教研人員教學、研究、輔導及服務獎勵辦法.... 52

國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法.... 57

國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才原則.... 76

國立臺灣海洋大學延攬及留住特殊優秀人才作業要點.... 82

國立中正大學延攬、留住及獎勵特殊優秀人才彈性薪資支給原則.... 88

國立高雄師範大學教師彈性薪資實施辦法.... 92

國立彰化師範大學教師彈性薪資實施辦法.... 99

國立臺北大學特殊優秀人才彈性薪資支應原則.... 102

國立嘉義大學延攬留住及獎勵特殊優秀人才彈性薪資支應原則 109
國立高雄大學實施優秀人才彈性薪資支給要點 119
國立東華大學彈性薪資補助原則 124
國立東華大學延攬及留任國內外各類頂尖人才學術獎勵金給與辦法 126
國立暨南國際大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施要點 131
國立臺北藝術大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給原則 133
國立臺灣藝術大學特殊優秀人才彈性薪資辦法 135
國立臺東大學實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點 140
國立宜蘭大學彈性薪資暨獎勵補助支給原則 144
國立聯合大學特殊優秀人才彈性薪資獎勵辦法 148
國立臺南藝術大學實施特殊優秀人才彈性薪資要點 151
國立臺南大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支用原則 154
國立臺北教育大學彈性薪資作業要點 156
國立臺中教育大學彈性薪資支給要點 174
國立體育大學彈性薪資支給要點 180
國立金門大學優秀人才彈性薪資實施辦法 185
國立臺灣體育運動大學實施國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵支給要點 193
國立屏東大學大武山學者彈性薪資實施要點 196
臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點 199
東海大學彈性薪資實施辦法 205
輔仁大學延攬及留住特殊優秀人才獎勵金及彈性薪資實施辦法 208
東吳大學績優教師彈性薪資實施辦法 211
中原大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支應辦法 213
淡江大學彈性薪資實施辦法 220
中國文化大學彈性薪資實施辦法 226
中國文化大學彈性薪資獎勵支給標準表 230
逢甲大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施要點 233

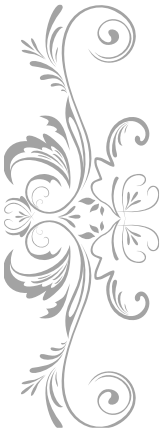
靜宜大學延攬及留任特殊優秀人才彈性薪資支給要點 239
長庚大學教師彈性薪資暨獎勵補助實施辦法 241
元智大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法 244
中華大學特殊優秀人才彈性薪資支給辦法 247
大葉大學特殊優秀人才彈性薪資辦法 252
華梵大學傑出教師彈性薪資實施辦法 256
義守大學延攬及留住特殊優秀人才實施彈性薪資支給辦法 257
世新大學特殊優秀人才彈性薪資實施辦法 265
銘傳大學教師彈性薪資實施辦法 268
實踐大學特殊優秀人才彈性薪資實施辦法 271
高雄醫學大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支給辦法 275
南華大學特殊優秀人才彈性薪資實施要點 282
真理大學彈性薪資實施辦法 286
大同大學教師彈性薪資實施辦法 290
慈濟大學實施教師彈性薪資辦法 293
臺北醫學大學教師及研究人員彈性薪資辦法 297
中山醫學大學彈性薪資辦法 300
中山醫學大學執行「高等教育深耕計畫」彈性薪資辦法 302
長榮大學彈性薪資實施辦法 303
中國醫藥大學教師彈性薪資實施辦法 307
玄奘大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法 310
亞洲大學教師彈性薪資辦法 318
開南大學彈性薪資實施辦法 321
佛光大學特殊優秀人才彈性薪資支給實施辦法 324
台灣首府大學特殊優秀人才彈性薪資辦法 328
康寧學校財團法人康寧大學延攬及留任特殊優秀人才彈性薪資實施辦法 330
馬偕學校財團法人馬偕醫學院教育部特殊優秀人才彈性薪資辦法 333

法鼓文理學院獎勵特殊優秀人才作業要點 346
國立空中大學特殊優秀人才彈性薪資支給原則 349
一貫道天皇學院彈性薪資實施辦法 351
稻江科技暨管理學院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點 354
伍、技職校院相關法規
國立臺灣科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支應原則 359
國立雲林科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應　原則 362
國立屏東科技大學教師彈性薪資實施辦法 367
國立臺北科技大學特殊優秀人才彈性薪資支應辦法 370
國立虎尾科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支應原則 373
國立澎湖科技大學實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點 379
國立勤益科技大學特殊優秀人才實施彈性薪資支應原則 395
國立臺北護理健康大學教師彈性薪資辦法 406
國立高雄餐旅大學特殊優秀人才彈性薪資實施要點 409
國立臺中科技大學延攬、留住及獎勵特殊優秀人才彈性薪資支應原則 415
國立臺北商業大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才彈性薪資支應原則 417
國立高雄科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支應原則 420
國立臺灣戲曲學院特殊優秀人才彈性薪資實施要點 423
國立臺南護理專科學校特殊優秀人才彈性薪資支應原則 429
國立臺東專科學校深耕計畫獎勵特殊優秀人才彈性薪資方案實施辦法 432
朝陽科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施要點 438
南臺科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應辦法 441
崑山科技大學高等教育深耕計畫彈性薪資實施辦法 444
嘉南藥理大學特殊優秀人才彈性薪資實施辦法 447
樹德科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給要點 450
龍華科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給要點 457
輔英科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法 462

明新學校財團法人明新科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給原則 469
弘光科技大學彈性薪資要點 480
健行科技大學彈性薪資實施要點 484
正修科技大學彈性薪資實施辦法 488
萬能學校財團法人萬能科技大學獎勵特殊優秀人才彈性薪資作業要點 491
建國科技大學獎勵特殊優秀人才措施實施辦法 497
明志科技大學延攬與留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法 503
高苑科技大學彈性薪資實施辦法 507
大仁科技大學特殊優秀人才彈性薪資支給要點 511
聖約翰科技大學特殊優秀人才彈性薪資辦法 516
嶺東科技大學特殊優秀人才彈性薪資實施要點 518
中國科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法 521
中臺科技大學教師彈性薪資實施要點 525
台南應用科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法 528
遠東科技大學彈性薪資暨服務績優獎勵辦法 533
元培醫事科技大學彈性薪資實施辦法 537
景文科技大學高教深耕教師彈性薪資實施要點 540
中華醫事科技大學延攬與留住特殊優秀人才彈性薪資申請辦法 542
東南科技大學教師彈性薪資實施辦法 548
德明財經科技大學教師彈性薪資實施規定 551
南開科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施要點 555
中華科技大學延攬或留任特殊優秀人才彈性薪資實施辦法 560
僑光科技大學教師彈性薪資實施辦法 563
廣亞學校財團法人育達科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給辦法 568
美和學校財團法人美和科技大學特殊優秀人才彈性薪資支給要點 573
吳鳳科技大學彈性薪資實施辦法 576
環球學校財團法人環球科技大學優秀人才彈性薪資實施辦法 579

中州科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施要點 584
修平科技大學彈性薪資實施辦法 587
長庚學校財團法人長庚科技大學實施延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資作業要點 594
臺北城市科技大學實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點 597
醒吾科技大學教師彈性薪資實施辦法 602
文藻外語大學彈性薪資實施辦法 604
華夏科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給辦法 609
慈濟學校財團法人慈濟科技大學實施特殊優秀人才彈性薪資辦法 613
致理科技大學彈性薪資實施辦法 617
宏國學校財團法人宏國德霖科技大學特殊優秀人才彈性薪資實施要點 622
東方學校財團法人東方設計大學特殊優秀人才彈性薪資支給實施辦法 627
崇右影藝科技大學教師彈性薪資實施辦法 639
台北海洋科技大學實施特殊優秀人才彈性薪資支給原則 644
和春技術學院特殊優秀人才彈性薪資實施要點 647
亞東學校財團法人亞東科技大學教師彈性薪資實施辦法 651
南亞科技學校財團法人南亞技術學院教師彈性薪資實施辦法 654
蘭陽技術學院研究績優教師彈性薪資獎勵辦法 657
黎明技術學院特殊優秀人才彈性薪資實施辦法 658
大同技術學院彈性薪資實施辦法 663
崇仁醫護管理專科學校延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法 666
聖母醫護管理專科學校辦理科技部補助大專校院研究獎勵辦法 669

壹、彈性薪資方案



修正延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案(核定本)

壹、依據

一、依行政院 106 年 7 月 6 日院會第 3556 次會議提示：請教育部就大學教師彈性薪給制度通盤研議，儘速提出可行方案，務必留住我國高等教育優秀教研人才。

二、行政院 99 年 7 月 30 日院臺教字第 0990101117 號函同意辦理「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」。

貳、背景說明

一、 為強化延攬國際頂尖人才及留住國內優秀人才，提升我國教學及研究能量，自 99 年起大專校院業已實施「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，經費來源為「獎勵大學教學卓越計畫」、「邁向頂尖大學計畫」、教育部編列預算、行政院國家科學技術發展基金補助款及國立大學校院校務基金自籌收入等。

二、大專校院依上述計畫經費來源執行彈性薪資，最近 3 個學年度執行狀況如下：

身分別	103 學年度		104 學年度		105 學年度	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
留任	9,387	95.3%	9,014	93.3%	8,342	94.8%
新聘	462	4.7%	646	6.7%	458	5.2%
合計	9,849	100%	9,660	100%	8,800	100%

上表新聘人數係統計該學年新聘至大專校院服務並獲彈性薪資者。

三、考量「獎勵大學教學卓越計畫」及「邁向頂尖大學計畫」皆於 106 年底執行完竣，且配合 107 年度「高等教育深耕計畫」之推動，爰教育部規劃自 107 年度起，彈性薪資方案經費來源修正為教育部「高等教育深耕計畫」補助款、教育部編列公務預算補助款、行政院國家科學技術發展基金補助款及國立大學校院校務基金自籌收入等。

參、實施對象

公立大專校院編制內及編制外之特殊優秀教學及研究人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師及專案教師等）及編制外經營管理人才。

肆、實施原則

一、本方案所稱彈性薪資之發給係透過發給法定加給以外之給與，秉持不牽動現行月支本薪（年功薪）及學術研究加給等基本薪資結構改變之原則，達成實質薪資彈性化之目標。

二、透過制度之彈性鬆綁由教育部訂定彈性薪資基本原則性規範，至支給條件與基準，尊重學校之自主性，允許學校之間的差異性，由學校自訂相關規範。

三、應定期評估及訂期限調整彈性薪資之發給，使彈性薪資能根據個人實際表現給予真正績效傑出者。

四、獲補助學校應同步提升教研人員之任用標準及學術績效，使其能達該領域之國際標準。

五、大專校院研究或學術卓越之建立，端賴專職且具國際視野的行政或經營管理人才，為補足我國長期行政主管多由教師兼任之限制，各校得視需要僱用編制外之高等教育經營管理人才，並發給彈性薪資。

伍、經費來源及用途

一、經費來源

教育部「高等教育深耕計畫」、教育部編列經費、行政院國家科學技術發展基金補助款及國立大學校院校務基金自籌收入等。

二、經費用途

（一）「高等教育深耕計畫」經費

僅獲得「高等教育深耕計畫」（第一部分）補助經費之學校，得以所獲經費（不含附冊 USR 計畫及支用於學生之弱勢協助經費）5%額度編列彈性薪資。

同時獲「高等教育深耕計畫」（第一部分及第二部分）經費補助之學校，得以整體所獲經費（含第一部分及第二部分，不含附冊 USR 計畫及支用於學生之弱勢協助經費）20%額度編列彈性薪資。

（二）教育部編列經費

補助執行教育部「高等教育深耕計畫」彈性薪資成效較佳之學校辦理彈性薪資，引導學校投入資源、拉高級距，並保障一定比率年輕教師獲得彈性薪資資源。

（三）行政院國家科學技術發展基金

由科技部執行行政院國家科學技術發展基金補助專款經費，用於補

助各大專校院獎勵及延攬特殊優秀教研人員。

（四）國立大學校院校務基金自籌收入

各國立大專校院得依「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」第8條及第9條規定，由學校自訂發給特殊優秀之教研人員及編制外經營管理人才支給規定，並由校務基金自籌收入50%額度內支應。

陸、實施方式

一、審核基準

（一）教育部及科技部分別訂定執行規範

１、「高等教育深耕計畫」經費、教育部編列經費及國立大學校院校務基金自籌收入之經費運用，由大專校院依教育部所定之經費使用規範辦理。

２、行政院國家科學技術發展基金補助款經費之運用，由各大專校院依科技部所定補助大專校院獎勵及延攬特殊優秀人才措施之規定辦理。

（二）大專校院執行「高等教育深耕計畫」經費、教育部編列經費及國立大學校院校務基金自籌收入經費支用彈性薪資之經費使用規範

各大專校院應本大學自主精神，配合本方案依行政程序自訂國內新聘與現職特殊優秀之教研人員及編制外經營管理人才支給規定後，報教育部備查後實施。但各大專校院所訂之支給規定，應符合下列原則：

１、特殊優秀教研人員之認定，應兼顧教研人員教學、研究、服務各面向之績效，並應經學校校內審核機制及組成審查委員會評估績效卓著者，方可獲得彈性薪資之給與。

２、校內審查委員會應依各該專業領域之國際水準，訂定欲延攬或留任之各類頂尖人才之任用標準及未來績效要求，並比照國際人才於其領域及職級之國際薪資核給標準，明訂相關薪資核給規範。

３、應訂定核給薪資之最低差距比例、核給期程、各類頂尖人才之核給比例。

４、應訂定獲得彈性薪資之副教授以下職級人數占獲獎勵人數之最低比率。

5、應訂定定期評估標準。

6、應訂定對新進國際人才提供之教學、研究及行政支援。

7、得因應個案留才之急迫性，訂定臨時審查之運作機制及支給彈性薪資之規定。

8、得建立不同領域（系所）分級補助機制。

二、審核程序

1、「高等教育深耕計畫」經費及國立大學校院校務基金自籌收入經費由各大專校院依行政程序自訂支給規定後，報教育部備查。

2、教育部編列經費由各大專校院向教育部申請補助。

3、行政院國家科學技術發展基金補助款經費，由各大專校院依科技部所訂補助大專校院獎勵及延攬特殊優秀人才措施之規定辦理。

柒、實施日期

自 107 年 1 月 1 日起實施。

貳、教育部相關法規

教育部補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點

一、教育部（以下簡稱本部）為協助大專校院（以下簡稱學校）延攬與留任國內外教學研究、社會服務、高等教育經營管理及產業實務具卓著貢獻或發展潛力之特殊優秀人才，並引導學校投入資源及拉大校內彈性薪資級距，達到各校拔尖及留才之效益，特訂定本要點。

二、申請資格及適用對象：

（一）申請資格：

１、獲高等教育深耕計畫第一部分補助經費（落實教學創新、發展學校特色及提升高教公共性、推動大學社會實踐基地、公共性檢核）新臺幣（下同）五千萬元以上，且高等教育深耕計畫彈性薪資支用額度達百分之四以上之學校。

２、獲高等教育深耕計畫第二部分補助經費（研究中心），且高等教育深耕計畫彈性薪資支用額度達百分之十以上之學校。

（二）適用對象：未獲本部玉山（青年）學者補助，並經學校彈性薪資支給規定所定之審議程序，認定符合下列條件之一之學校編制內外專任教學或研究人員（以下簡稱教學或研究人員）：

１、曾獲國際或國內學術殊榮：諾貝爾獎、中央研究院院士、其他國家級院士或重要會士。

２、曾獲總統科學獎、總統創新獎、總統文化獎、國家講座、學術獎、國家產學大師獎、師鐸獎、行政院傑出科技貢獻獎、傑出特約研究員獎、傑出研究獎、傑出技術移轉貢獻獎、吳大猷先生紀念獎、國家產業創新獎或中央研究院年輕學者研究著作獎。

３、於規定期間內，曾任下列政府部門研究計畫之計畫主持人：科技部專題研究計畫、科技部前瞻技術產學合作計畫、科技部產學技術聯盟合作計畫、科技部學術攻頂研究計畫、科技部年輕學者養成計畫、教育部教學實踐研究計畫、國家衛生研究院整合性醫藥衛生科技研究計畫或行政院農業委員會農業科技專案計畫：

（１）已升等教授或研究員超過五（學）年，近五個（學）年度內有四個（學）年度曾任上開計畫主持人。

（２）升等教授或研究員五（學）年以下、副教授或副研究員以下之教師或研究人員，近五個（學）年度內有三個（學）年度曾任上開計畫主持人。

４、近五年內曾獲校內具有審查或評選機制之重要榮譽獎項（不含公務人員退休後轉任者），例如教學傑出獎或產學研究獎。

三、經費補助原則：

（一）補助額度：

１、依學校訂定之彈性薪資支給規定，核給每位教學或研究人員彈性薪資達下列額度者，本部就超過部分，補助百分之五十經費：

（１）已升等教授或研究員超過五（學）年，一年三十六萬元以上者。

（２）升等教授或研究員五（學）年以下、副教授或副研究員以下之教師或研究人員，彈性薪資一年二十四萬元以上者。

（３）彈性薪資超過上開額度所衍生之二代健保補充保費，本部亦就超過部分，補助百分之五十經費。

２、彈性薪資額度計算包括本部補助經費及學校自籌經費，不包括科技部經費；補助對象為編制外專案教師者，彈性薪資額度計算應先扣除公立學校標準之本薪及學術研究費。

（二）每位教學或研究人員補助上限：每人每年最高彈性薪資額度上限為五百萬元（比照玉山學者），超過部分全數由學校自籌。

（三）本部補助經費上限：以本部年度預算編列經費額度為上限，學校申請補助經費總額超過本部年度預算編列經費額度時，本部將視財務狀況依本部年度預算編列經費額度與學校申請補助經費總額之比率折減各校補助經費。

（四）本經費補助，學校應專款支用於教學或研究人員，不得移作其他用途。

（五）學校提報教學或研究人員係依相關規定進行借調者，應由原任職學校或借調學校擇一申請，不得同一期間重複領取本經費補助。

四、補助期間：自當年度八月一日起至次年七月三十一日止。

五、申請方式：

（一）申請時間：依本部公告之申請期限提出申請。

（二）申請文件內容：

1、申請清冊一份。

2、學校以近五年內曾獲校內具有審查或評選機制之重要榮譽獎項申請者，應一併檢附該獎項辦法及審核會議紀錄等資料，並敘明申請人數及獲獎人數。

六、經費結報：

（一）學校應於補助期間結束後二個月內，將補助經費收支結算表、經費執行情形報告表及績效報告表辦理結案函報本部；有賸餘款者，應繳回本部。

（二）補助期間內教學或研究人員有留職停薪、離職或不予聘任情形者，學校應將其補助扣除依其在職期間計算之比率後繳回本部。

（三）高等教育深耕計畫彈性薪資支用額度比率，未符第二點第一款申請資格之學校，應繳回全數補助經費。

大專校院高等教育深耕計畫經費使用原則修正規定

一、目的：為推動「高等教育深耕計畫」（以下簡稱本計畫，包括第一部分：全面性提升大專校院品質及促進高教多元發展（以下簡稱第一部分）及第二部分：協助大學追求國際一流地位及發展研究中心（以下簡稱第二部分）兩大主軸），以改善教學品質並提升學習成效，協助學校學術研究發展、強化國際人才及創新產業人才培育，鼓勵各大專校院（以下簡稱學校）在此基礎上發展多元能量，特訂定本原則。

二、計畫經費編列及分配原則：

（一）學校應提出以全校性整體教學、研究及重點領域提升改善計畫及經費額度，並訂定校內經費使用原則、相關收支辦法及程序。

（二）本計畫經費採統塊式經費（Block Funding）方式，支用項目之比率由學校依其特色及需求規劃；獲第一部分（主冊、整體發展計畫）經費補助之學校應將獲補助經費百分之五十以上之比率投注於落實教學創新策略與學生學習或教師教學直接相關之項目。

（三）資本門以占百分之二十至三十、經常門占百分之七十至八十為原則之比率編列，並得視計畫審議結果彈性調整。

（四）第一部分「提升高教公共性：完善就學協助機制」：公立學校所提「提升經濟或文化不利學生入學機會」經費以經常門為原則，資本門以百分之二十為限；各校所提「強化各校整體輔導機制」及「引導學校建立外部募款基金」，僅得編列經常門。另有關提升高教公共性（完善就學協助機制經費），僅得編列用於強化招收經濟或文化不利學生所需之招生事務經費（非指學校既有之一般性招生事務）及透過課程學習或就業輔導等方式提供學生之直接經費

（五）第二部分特色領域研究中心：教育部得另行撥付核定經費至多百分之二十作為學校整體發展運用。

三、計畫經費編列基準及支用原則：

（一）本計畫以五年為期進行規劃，經費採分年核定補助，作為調整經費額度之依據。

（二）本計畫補助之經費，係為提升學校整體教學及研究水準；其使用範圍如下：

1、學生學習、輔導、國際交流及提升學生學習成效等相關費用。
2、購置教學、研究所需之圖書儀器。
3、與教學直接相關校舍建築之修繕，以第一部分主冊計畫及第二部分全校型計畫補助經費之百分之十為限。
4、辦理國際學術交流。
5、於學校編制外，聘任國內外知名學者、專家、技術人員或博士後研究人員擔任特聘職教授人員及編制外計畫管理人才之薪資。
6、提供編制內教師（包括研究人員及專業技術人員）除本俸、學術加給及主管職務加給以外之經費。
7、聘任編制外專案工作人員之薪資。
8、教師因執行計畫之需要，協助教材或教案研發，學校應訂定支給規定或標準，始得編列相關費用。

（三）本計畫經費不得支用於下列項目：

1、經常性維運性質之修繕經費、新建校舍工程建築、建築貸款利息補助及附屬機構。
2、一般行政事務性設施（如書櫃、辦公桌椅、冰箱、沙發、茶几、咖啡機等）。但用以提升學生學習品質之教室、空間修繕，不在此限。
3、附屬機構、分部、分校及園區之土地取得及建築設施所需費用。
4、原已獲行政院或本部核定建築工程，並承諾由學校校務基金支應者。
5、建築物耐震補強工程、新增工程之自償性建築設施、體育設施及餐廳。
6、本計畫之主持費用、學校管理費（包括水電費、電話費、燃料費及一般行政事務設備之維護費用）及內部場地費，但內部場地有對外收費，且供辦理計畫使用者，不在此限。
7、教育部補助各機關人員之出席費、稿費、審查費、工作費、引言人費、諮詢費及加班費。但出席費、稿費、審查費屬研究性質者，由學校訂定相關規範及支用原則後，得依教育部補（捐）助及委辦經費核撥結報作業要點之計畫彈性經費支用規定辦理。
8、學校於招生（包括國內及境外學生）時所提供入學之各項公費或獎助學金。

9、學校以本計畫經費支給特殊優秀教師及研究人員，其於教學、研究、服務各面向之績效，經學校校內審核機制及組成審查委員會評估績效卓著者，得獲彈性薪資，但不得以本計畫經費支給單篇研究論文之彈性薪資（包括獎勵金）。

（四）人事費用（包括彈性薪資）編列原則：

1、學校依計畫需求核實編列，除經教育部同意、因政策調薪或依法令規定調增相關費用致不敷使用者外，不得流入。但情況特殊者，所需經費占核定補助額度（包括第一部分及第二部分）之比率以不超過百分之五十為原則。

2、為延攬及留任國內外優秀人才，彈性薪資在人事費之額度內，依下列原則核實列支：

（1）獲得本計畫（第一部分）補助經費之學校，得以核定補助額度（不包括附冊大學社會責任實踐計畫（以下簡稱 USR）及附錄支用於經濟或文化不利學生協助經費）百分之五編列彈性薪資。

（2）同時獲本計畫（第一部分及第二部分）經費補助之學校，得以核定補助額度（包括第一部分及第二部分，不包括 USR 計畫及附錄支用於經濟或文化不利學生協助經費）百分之二十編列彈性薪資。

（3）經費支用依各校彈性薪資支給規定辦理，應包括薪資差距比例、核給期程、各類人才核給比率、績效考核等，並應增訂獲彈性薪資副教授以下職級人數占獲獎勵人數之最低比率。

（4）學校聘任國內外知名學者、專家、技術人員、博士後研究人員擔任編制外教學、研究人員及計畫管理人才之薪資與編制內教師（包括研究人員及專業技術人員），除本俸、學術加給及主管職務加給以外之給與，得依彈性薪資方式，由學校視相關人員學術或專業地位、發展潛力、現有薪資等決定核給額度，不受校內現有薪資額度限制；所聘編制外人員為國外優異人才時，其最高薪資得比照其國外年薪待遇支領。學校並應依教育部彈性薪資方案訂定校內相關規定並完成校內程序後實施，並報教育部備查。

3、為協助各大學改善生師比，學校得於人事費至多百分之二十之額度內新聘專任教師（包括專案教師）；其支用原則如下：

（1）該項額度僅得支用於計畫期間內第一年新聘專任教師（包括專案教師）；學校採學年度方式之聘任教師，第一年新聘教師追溯至中華民國一百零六年八月起聘之教師。但本計畫經費支用於該新聘教師薪資，應自一百零七年一月起計算，一百零六年八月至十二月之薪資需由學校經費自行支應。

（2）新聘專任教師（包括專案教師）第二年起至計畫結束前之薪資，得由人事費額度內支應。

（3）本期計畫結束（中華民國一百十一年十二月）後，新聘專任教師（包括專案教師）之人事費，將回歸各校由學校經費支應；各校應考量少子女化趨勢及生師比結構，建立完善之專任（案）教師聘任之長期規劃及永續機制。

4、學校應自定編制外專案計畫工作人員之薪資，人事費用應包括勞、健保費、勞退基金（離職儲金費用）。

5、學生擔任各計畫兼任助理之相關權益保障，應依專科以上學校獎助生權益保障指導原則、專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則辦理，其獎助金、薪資、勞健保及勞退基金（離職儲金費用）等經費需求，得由補助經費支應。

（五）學校依本計畫邀請國外人士短期來臺時，其支給基準得依下列規定之一辦理：

1、依行政院各機關聘請國外顧問、專家及學者來臺工作期間支付費用最高標準表、科技部補助延攬客座科技人才作業要點等核支；其報酬已包括酬金及生活費者，不得另外支付演講費、諮詢費、審查費、顧問費及生活費等費用。

2、依邀請人士（包括學者、專家、技術人員、博士後研究人員等）之學術地位及專業自行另定基準，經完成校內程序後實施；其項目如下：

（1）國內外交通費。

（2）住宿費。

（3）酬金（包括演講費、審查費、諮詢費及顧問費等，依其工作

執行項目核支，以不重覆支付為原則）。

（４）保險費。

（六）國內外出差旅費使用原則：

１、依國內出差旅費報支要點支給國內差旅費用。

２、學生出國計畫應由學校自行從嚴審核，並於經費表中編列國外差旅經費，且出國人員應依國外出差旅費報支要點核實報支。出國人員得包括執行本計畫相關之教師、行政人員及學生。

３、學校所列國外出差旅費預算如有不足，須由年度相關經費項下調整支應時，得在本計畫原編列國外旅費總額百分之十範圍內，由學校核定。

四、計畫經費收支處理及查核：

（一）本計畫經費依教育部補（捐）助及委辦經費核撥結報作業要點規定，採分年分期撥付方式；必要時，本部得調整撥付期程、延期或停止撥付。

（二）學校應以專帳登錄本計畫經費之收支，並不得移作他用；屬跨校性計畫者，則由計畫申請學校（或請撥學校）負責經費收支管理及核結等事宜。

（三）學校應依會計法、審計法、政府採購法及會計制度、物品管理手冊等相關規定辦理各項財務、財物處理、物品採購及管控機制。有關所得稅及其他稅賦之扣繳，應由計畫執行學校負責辦理。

（四）年度補助經費尚未撥入學校前，屬本部原核定之延續性計畫，得由學校自籌款先行支應計畫所需支出。

（五）國立學校應循作業基金預算程序納編已核定之計畫經費；因作業不及致無法納編時，有關購建固定資產部分，應在當年度基金預算總額內調整容納，經檢討確實無法調整容納時，始得依中央政府附屬單位預算執行要點規定補辦預算。經常門部分，併決算辦理。

（六）實施校務基金之國立學校辦理本計畫之入帳方式，其中經常門補助部分以其他補助收入列帳，經常支出併決算辦理；資本門補助部分則以基金列帳。

（七）經費請撥及核結：

１、依教育部補（捐）助及委辦經費核撥結報作業要點辦理。

2、學校應將每年度原始憑證分類整理並裝訂成冊留校備查，並於計畫結束後二個月內或教育部指定期間內將成果報告及經費收支報告表送部辦理核結。

3、有關跨校執行之計畫，其經費報支、支出憑證及經費收支報告表應由各執行學校分別審核（填報）後送總計畫執行學校。但各分項計畫經費係由總計畫執行學校（或請撥學校）統一撥付及核結者，支出憑證及經費收支報告表得由總計畫執行學校（或請撥學校）統一審核（填報）後將收支報告表報本部。

4、學校執行本計畫預算，除「提升高教公共性：完善就學協助機制」外，於每年度終了，已執行而未能執行完竣者、或已發生尚未清償之債務或契約責任之經費得辦理經費滾存納入下年度本計畫經費支應（公立學校年度剩餘款不得納入校務基金），經費滾存用途別應一致，不得流用。計畫經費結餘款，均應依補助比率繳回。

（八）計畫所屬財物之歸屬及保管：

1、學校固定資產之增置，應由學校財產管理人員驗收蓋章，列入財產目錄。

2、使用教育部補助經費購買之財產應納入財產管理系統，財產之使用報廢應依相關規定辦理，並將相關資料登錄備查。

（九）經費查核及管考：

1、學校經複審通過並核定經費後，應依相關審查意見及核定經費額度修正計畫書據以執行，並將修正後之計畫書函報教育部，作為未來管考之依據。

2、學校應於每年依實際執行情形詳填本計畫經費執行情形表，用印後送教育部，俾列管執行進度。

3、本計畫執行過程中，教育部得隨時派員查核進度及帳目，發現有虛報計畫執行進度，致補助經費溢撥時，得要求學校繳回溢撥經費；經教育部刪減或剔除之項目，學校未改進或辦理時，教育部得要求學校更換計畫主持人、停（減）撥經費或終止補助。

4、各項經費有不符規定或不實之支出時，學校所列支之費用不予核結且追繳外，並應負相關責任；教育部得酌予刪減、停撥次年度之經費補助或終止補助。

5、未依規定提報資料或提報資料錯誤者，教育部得酌予刪減、停撥次年度之經費補助或終止補助。

6、教育部將依計畫所訂考核期程及機制進行考核；年度考核結果，將作為調整次年度經費核配之參考依據。

7、教育部得視學校計畫執行情形、辦學品質及相關專案查核結果，酌予調整、刪減或停撥補助經費。

8、學校執行本計畫年度經費之執行率應達百分之八十以上，並作為考評項目之一。經費使用率未達規定且未敘明合理原因者，教育部得酌予刪減次年度之經費補助。

五、本計畫經費之請撥、支用及核結作業，應依本原則執行；如有未盡事宜，得依各子計畫經費支用注意事項及相關規定或教育部補（捐）助及委辦經費核撥結報作業要點、科技部補助專題研究計畫作業要點、補助專題研究計畫經費處理原則及其他相關規定辦理。

參、科技部相關法規

科技部補助大專校院研究獎勵作業要點

107 年 5 月 8 日科部綜字第 1070030775A 號函訂定

一、目的：

科技部（以下簡稱本部）為落實行政院延攬及留住大專校院特殊優秀人才之彈性薪資政策，特訂定本要點。

二、申請機構：

（一）公私立大專院校。

（二）依本部受補助單位申請作業要點核定納為本部補助單位，並報經行政院同意之公立學術研究機構，得準用之。

三、獎勵對象資格、人數、金額及對新聘任人員之保障：

（一）獎勵對象：申請機構內教學研究人員，且於補助起始日前一年內曾執行本部補助研究計畫，並具備下列資格者：

１、符合科技部補助專題研究計畫作業要點第三點規定之計畫主持人，且經申請機構審核機制認定為學術研究、產學研究或跨領域研究之績效傑出者，不含教學績效傑出人員、行政工作績效卓著人員及已依相關法令辦理退休之人員。

２、如為申請機構於補助起始日前一年八月一日後聘任之人員，須為國內第一次聘任，不得為自國內公私立大專校院或學術研究機關（構）延攬之人員。

（二）獎勵人數不得逾申請機構前一年度執行本部補助研究計畫之計畫主持人總人數百分之四十。

（三）獎勵金額每人每月最高不得逾新臺幣二十萬元，最低不得少於新臺幣五千元。

（四）為強化對新聘任優秀研究人員之保障，促使獎勵資源之合理分配，針對申請機構新聘任三年內且執行本部研究計畫之計畫主持人，教授級、副教授級、助理教授級之獎勵對象，其獎勵額度每人每月各不得低於八萬元、六萬元、三萬元。但此類獎勵對象應符合下列資格之一：

１、非曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學、研究人員。

２、於申請機構正式納編前五年間均任職於國外學術研究機構。

（五）教學研究人員若依相關規定進行借調，不得於同一期間重複領取原任職機構及借調單位之研究獎勵金。

四、申請機構之支給規定：

申請機構提出補助案申請前，公私立大專校院應依行政程序訂定支給規定並經校級會議通過，公立學術研究機構所訂定之支給規定應報經行政院同意實施。支給規定應至少包括下列事項：

（一）績效評核原則：應依各專業領域訂定研究績效評估標準，並明訂各專業領域分配原則。

（二）獎勵對象之認定原則：應考量學術研究、實務應用研究、跨領域研究、產學研究或國際合作等面向之績效。評估研究績效時，應避免過度重視研究量化指標，或僅以研究論文發表篇數作為單一審查項目。

（三）獎勵對象之審議流程：應經申請機構之審核機制及組成審查委員會評估績效卓著者，方得給予獎勵。

（四）獎勵對象之獎勵級距及核給比例：

１、級距及比例之訂定不得以平均分配、酬庸、職務（位）、年資或生理條件等不具績效表現意義之項目為依據，亦不得以不定期方式給予一次性獎勵。

２、為鼓勵年輕研究人員，並保障不同職涯階段研究人員投入研究，申請機構應訂定副教授或相當職級以下人數占獎勵對象人數之最低比率。

（五）定期評估標準。

五、申請補助額度：

（一）申請機構得申請研究獎勵之金額，以申請機構前一年度獲本部補助研究性質類研究計畫之業務費、前一年度執行本部產學合作研究計畫之廠商配合款與先期技轉金總額及獲本部補助國際合作類研究計畫之業務費為基準，並分別採一定比例方式計算之總額為上限；該總額及比例由本部核算並通知各申請機構。

（二）申請機構經前項公式核算之研究獎勵金額，若未達六萬元者，不予補助。

六、申請程序及應備文件：

（一）申請機構應透過本部網站線上製作申請文件，並檢附申請應備文件紙本乙份，於申請截止前送達本部，逾期不予受理。

（二）申請應備文件如下：

1、申請機構依第四點原則所訂定之支給規定。

2、申請機構應依本部規定之格式製作申請書，申請書應包括項目如下：

（1）機構內部辦理研究獎勵之目標、執行方式及內容。

（2）國際研究人才情勢分析（含各領域國際研究人才競爭情形及申請機構留住及延攬研究人才策略）。

（3）對新進人員所提供之長期研究支援。

（4）預期達成之成果及績效、未來績效評估基準（例如對申請機構研究工作之助益、對於科技發展之貢獻、對產業技術升級或研究團隊養成之效益等）。

七、申請案之審查與補正：

（一）各申請案受理截止後，由本部依申請機構訂定之支給規定及依本部規定所送之申請書進行審查，審查通過者予以補助。

（二）必要時，本部得通知申請機構於一定期限內說明或檢送審查所需文件資料。文件不全或不符合規定，經限期補正逾期未完成補正者，不予受理。

八、補助期間：

自當年度八月一日起至次年七月三十一日止。

九、補助經費之撥付及繳回：

（一）補助經費分二期撥付，依本部核定通知函規定辦理。

（二） 申請機構應建立管考機制，依獎勵金額按月撥付經審核通過之獎勵對象，據實核支，並採專款專帳管理。

（三）在補助期間內，獎勵對象有資格不符科技部補助專題研究計畫作業要點第三點規定、遭本部停權或違反執行機構內部之學術倫理等規範且情節重大者，該項補助即按停權等違規事由期間之比例繳回，情節嚴重者追回補助款項經費。

（四）申請機構應依會計法及會計制度等規定辦理各項會計事務處理，依所得稅法等規定辦理所得稅及其他稅賦之扣繳事宜。

十、經費結報：

（一）申請機構應依下列規定，於補助期間結束後二個月內檢具下列文件向本部辦理經費結報，如有賸餘款應繳回本部：

1、收支報告總表一式二份。

2、獎勵經費印領清冊一式二份。

3、補助經費彙總表。

（二）補助款項之支出憑證，應依政府支出憑證處理要點之規定辦理。

（三）申請機構未依規定期限辦理經費結報，本部得視情節輕重降低次年度得申請之補助額度上限。

十一、成效考核：

（一）申請機構應於補助期間結束前二個月至線上系統繳交執行績效報告，本部將進行考評，考評結果列為未來是否補助或補助增減之參考。

（二）申請機構所獎勵對象如經本部發現有資格不符者，追回該不符資格者之款項。

（三）申請機構未依申請時提送之支給規定核給獎勵，或審核過於寬濫，本部得視情節輕重降低次年度得申請之補助額度上限。

（四）申請機構有下列情事之一者，本部得撤銷或廢止原核定之補助，並停止其依本要點申請補助之權利：

1、未依規定期限繳交執行績效報告並經本部催告仍未辦理者。

2、未按月撥付獎勵金額予受獎勵之獎勵對象。

3、偽造文書或以不實資料申請本項補助經費。

4、其他未依規定使用本補助款之情事。

肆、大學校院相關法規

國立政治大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給原則

100 年 11 月 8 日第 6 屆第 5 次校務基金管理委員會審議通過
教育部 100 年 12 月 21 日臺高（三）字第 1000228021 號函備查
104 年 9 月 21 日本校第 8 屆第 3 次校務基金管理委員會審議通過
教育部 104 年 11 月 20 日臺教高（五）字第 1040161089 號函備查
107 年 4 月 30 日本校第 9 屆第 1 次臨時校務基金管理委員會審議通過
教育部 107 年 5 月 28 日臺教高（五）字第 1070076248 號函備查
本校 107 年 6 月 8 日政人字第 1070016154A 號函發布施行
109 年 10 月 19 日本校第 10 屆第 7 次校務基金管理委員會審議通過
教育部 109 年 11 月 9 日臺教高（五）字第 1090161661 號函備查
本校 109 年 11 月 19 日政人字第 1090074353A 號函發布施行

一、國立政治大學（以下簡稱本校）為延攬及留任特殊優秀教研及經營人才，以提升學術競爭力，特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定本校「延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給原則」（以下簡稱本原則）。

二、本原則所稱特殊優秀教研及經營人才，係指編制內及編制外之特殊優秀教學及研究人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、約聘教學人員、客座教師、博士後研究人員）及編制外專任高等教育經營管理人才。

三、本原則之經費來源包括教育部「高等教育深耕計畫」補助款、教育部編列經費、行政院國家科學技術發展基金補助款及本校校務基金自籌收入等。

四、支給項目

（一）講座教授學術研究補助費及其他優遇。

（二）特聘教授及研究員獎助費。

（三）新聘教師及研究人員增核學術津貼及其他優遇（如房租津貼）。

（四）教師及研究人員教學、研究、服務特優及優良之獎助費，服務獎助費含鼓勵兼任行政職務津貼。

（五）其他傑出客座教師、博士後研究等教研人才駐校講學、研究等經費。

（六）高等教育經營管理人才人事費。

（七）執行教育部大型補助計畫，辦理教學及研究相關津貼。

五、審核機制：

（一）講座教授：依本校講座教授相關規定辦理。

（二）特聘教授（研究員）：依本校特聘教授相關規定辦理。

（三）研究、教學、服務特優及優良教研人員：依本校研究、教學、服務相關規定辦理，鼓勵兼任行政職務津貼辦法另訂之。

（四）科技部所訂研究獎勵：依科技部所訂獎勵措施規定辦理。

（五） 其他延攬教研及經營管理人才：依本校設置捐贈講座學者遴聘作業要點、新聘助理教授增核學術津貼要點、各院系所自訂核發之增核學術津貼要點等規定辦理，另編制外專任高等教育經營管理人才得依績效表現，專案審查簽准辦理。

（六）本原則之支給項目經費來源如涉及政府與民間補助、捐贈或委託辦理，得依其補助計畫、捐贈契約或本校及各院系所訂定機制辦理。

（七）執行教育部大型補助計畫：符合本校計畫補助辦法，通過會議審查後核給。

六、支給標準

本校副教授以下職級獲彈性薪資人數佔獲彈性薪資人數至少 20%。

彈性薪資內容、核給比例及核發期程，如下表：

支給項目	內容	金額(註 1) 萬元/年	人才比例原則 (註 2)	發給期程（年）	薪資最低差距比例(註3)
講座教授	講座教授學術研究補助費	24-360	不超過全校專任教授總數 7%	3	1：1.17~ 1：3.6
特聘教授（研究員）	特聘教授獎助費	13.2-48	不超過全校專任教授、研究員總數 20%	3	1：1. 1~ 1：1.34
特優教師（研究人員）(註 4)	科技部研究獎勵(註 8)	講座教授 6 特聘教授 6 教授以下(含)14.4	不超過申請獎勵年度執行科技部研究計畫之主持人總人數 40%，其中副教授以下職級獎勵人數占比不得低於 10%	1	1：1.15~ 1：1.29
	研究(註 7)	20	全校專任教師、研究人員總數 1%	1	1：1.14
	教學	18		3	1：1.13
	服務	2		1	1：1.01
優良教師（研究人員）(註 5)	研究(註 7)	6	全校專任教師、研究人員總數 2%	1	1：1.04
	教學	6	全校專任教師總數 5%	1	1：1.04

	服務	6	全校專任教師、 研究人員總數 1%	1	1：1.04
新聘教師（研究人員）	增核津貼（助理教授）	11	全校專任教師、 研究人員總數 10%	2	1：1.1
	科技部研究獎勵 (註 8、9)	新聘任三年內教研人員 教授級(含特聘)：96 副教授：72 助理教授級：36	獎勵總人數不超過申請獎勵年度執行科技部研究計畫之主持人總人數 40%，其中副教授以下職級獎勵人數占比不得低於 10%	1	1：1.42~ 1：1.8
執行教育部大型補助計畫相關支給(註 6)	教學研究獎助	2-12		1	1：1.01~ 1：1.09

註：1. 本表支給標準，視經費來源狀況調整之。

2. 人才比例原則：係指各項特殊優秀人才占全校教師、研究人員之比例；但特聘教授（研究員）以占全校教授（研究員）人數之比例核算。

3. 薪資最低差距比例:獲彈性薪資人才年薪資與校內同職級人員年平均薪資之最低薪資差距。

4. 科技部獎勵特殊優秀人才之比例，含講座教授、特聘教授及教學特優教師之支給獎補助人數，實際支給人才比例視每年度科技部核定補助經費額度調整之；研究、教學及服務優良教師之比例，含研究、教學及服務特優教師之獎補助人數。

5. 依本校教學優良教師獎勵辦法，本校研究人員在校授課且不支鐘點費者，得準用本校教學優良及教學特優教師之遴選。

6. 依「大專校院高等教育深耕計畫經費使用原則」辦理。

7. 特聘教授如獲本校學術研究獎勵，保留獎勵名銜，不發獎勵金且不受名額之限制。

8. 應於當年度補助起始日(8 月 1 日)前一年內曾執行科技部補助研究計畫,並符合科技部補助專題研究計畫作業要點第三點規定之計畫主持人。如為當年度補助起始日前一年 8 月 1 日後聘任之人員，以國內第一次聘任者為限。

9. 新聘任三年內月支數額不低於 8 萬元、6 萬元、3 萬元。但應符合下列資格之一：
(1)學校正式納編前非曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學、研究人員。
(2)於學校正式納編前五年間均任職於國外學術研究機構。

七、獲各類獎助之特殊優秀人才，應致力於教學、研究、服務及輔導之提升。本校應對獲獎助之特殊優秀人才提供教學、研究及行政支援。

八、依本原則獎助者，因相同事由，獲不同獎助者，以不得重領、兼領為原則，但另獲單位以自籌經費依奉准自訂之教研人員獎助規定獎勵者，經奉准得支領差額或全額。

講座教授、特聘教授（研究員）、教學特優教師獎助，應擇一支領。其餘不重複支領之限制依各該辦法規定辦理。

依本原則獎助者，於獎助期間離職、留職停薪、退休或違反各該相關規定情節重大者，停止發放獎助費。

九、校內各延聘單位，應依各該專業領域之國際水準，建立欲延攬或留任之各類頂尖人才之任用標準及未來績效要求，並比照國際人才於其領域及職級之國際薪資核給標準，具相關薪資核給規範。

前項延聘國際人才，得依其資格條件並視學校經費，酌予補助來回程機票、保險費、教研設備、住宿優惠或租屋補助等項目。

十、本原則未盡事宜，悉依教育部及本校相關規定辦理。

十一、本原則經校務基金管理委員會審議通過，報請教育部備查後實施，修正時亦同。

國立清華大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則

103 年 12 月 16 日 103 學年度第 4 次校務會報審議通過
103 年 12 月 25 日校教評會審議通過
104 年 1 月 6 日校務基金管理委員會通過
104 年 1 月 6 日校務會議通過
104 年 2 月 2 日教育部臺教高(五)字第 1040012341 號函備查
104 年 7 月 21 日臺教高(一)字第 1040095834 號函修正
104 年 9 月 30 日校教評會審議通過
104 年 11 月 24 日校務基金管理委員會審議通過
105 年 1 月 5 日校務會議審議通過
105 年 3 月 4 日教育部臺教高(三)字第 1050021787 號函備查
106 年 2 月 21 日校務會報審議通過
106 年 3 月 8 日校教評會審議通過
106 年 4 月 18 日校務基金管理委員會審議通過
106 年 6 月 13 日校務會議審議通過
106 年 6 月 30 日教育部臺教高(五)字第 1060091692 號函備查
107 年 4 月 12 日校教評會審議通過
107 年 6 月 4 日校教評會通訊投票通過
107 年 6 月 5 日校務會議審議通過
107 年 6 月 19 日校務基金管理委員會審議通過
107 年 6 月 27 日臺教高(五)字第 1070093715 號函備查
108 年 4 月 11 日校教評會審議通過
108 年 5 月 1 日校務基金管理委員會審議通過
108 年 5 月 13 日臺教高(五)字第 1080068918 號函備查
110 年 11 月 25 日校教評會審議通過
110 年 12 月 22 日校務基金管理委員會審議通過
111 年 1 月 13 日臺教高(五)字第 1110000039 號函備查
111 年 9 月 29 日依依 105 年 8 月 1 日清秘字第 1059003993 號書函修正名稱(第 2 點第 2 款、第 3 點第 2 款第 1 目及第 3 目、第 5 點第 2 款、第 7 點第 1 款第 5 目之 1 及第 5 目之 2、第 9 點第 4 款、第 11 點、第 13 點第 1 款及第 2 款)

一、國立清華大學（以下簡稱本校）為延攬及留任特殊優秀人才，以提升本校學術競爭力，依行政院九十九年七月三十日院臺教字第〇九九〇一〇一一一七號函同意教育部實施之「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、

本校「國立清華大學講座及特聘教授設置辦法」及「國立清華大學校院校務基金管理及監督辦法」，訂定「國立清華大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則」（以下簡稱本原則）。

二、彈性薪資暨獎勵補助適用對象

（一）本校現職專任有給助理教授級以上教研人員（含教師、研究人員）為原則。

（二）申請科技部補助大專校院研究獎勵者，應符合該部規定。經費來源如為其他政府部會補助者，依其相關規定辦理。

三、特殊優秀教研人員之資格標準

（一）符合本校講座及特聘教授設置辦法第三條規定資格者。

（二）現職績優教研人員當年度獲得下列學術榮譽或成就之一者。

1、科技部傑出研究獎一次。

2、中央研究院年輕學者研究著作獎。

3、科技部吳大猷先生紀念獎。

4、本校傑出教學獎二次。

5、獲得與前四款同等級之學術榮譽或成就。

6、研究、教學、輔導與服務績效優良有特殊成就並獲得其所屬一級教學單位或師資培育中心推薦者。

7、由國內其他學術機構借調至本校，且於原機構核有額外獎勵薪資者。

四、特殊優秀教研人員之審查機制

（一）特聘教授以上依本校講座及特聘教授設置辦法第五條規定辦理。

（二）現職績優教研人員由各一級教學單位或師資培育中心推薦再送校方審議。國內其他學術機構借調至本校，且於原機構核有額外獎勵薪資者，由研究發展處召開專案彈性薪資審議委員會審議後，專案簽准支領彈性薪資獎勵金。

五、特殊優秀教研人員之績效要求

（一）特殊優秀教研人員績效應包含教學、研究、輔導及服務各面向，並按期繳交年度績效報告。

（二）使用科技部補助大專校院研究獎勵者，應依科技部規定繳交執行績效報告，補助期間中途離退者亦同，績效報告由校方彙整後繳交該部。

六、特殊優秀教研人員定期審議評估機制

（一）特聘教授以上：三年審查一次為原則。

（二）現職績優教研人員：一年審查一次為原則。國內其他學術機構借調至本校，於原機構核有額外獎勵薪資者，三年審查一次為原則，惟成果應每年報備一次。

七、特殊優秀教研人員之彈性薪資或獎勵支給額度

（一）特聘教授以上

１、清華特聘講座且具下列條件之一者，每月以 15 ~ 30 點為原則。

（１）諾貝爾獎級學者。

（２）中央研究院院士。

２、清華特聘講座且具下列條件之一者，每月以 10 ~ 15 點為原則。

（１）獲得教育部終身榮譽國家講座。

（２）獲得其他同等級之學術榮譽或成就。

３、清華特聘講座具下列條件之一者，每月以 8 ~ 13 點為原則。

（１）獲得教育部國家講座。

（２）獲得其他同等級之學術榮譽或成就。

４、清華講座且具下列條件之一者，每月以 6 ~ 11 點為原則。

（１）獲得教育部學術獎。

（２）獲得其他同等級之學術榮譽或成就。

５、清華講座且具下列條件之一者，每月以 4 ~ 9 點為原則。

（１）獲得科技部傑出特約研究員獎。

（２）獲得科技部傑出研究獎二次及本校傑出教學獎二次。

（３）獲得其他同等級學術榮譽或成就。

６、特聘教授每月以 2 ~ 7 點為原則。

（二）現職績優教研人員每月以 1 ~ 4 點為原則。

（三）以上各款支給點數每點折合金額之折合率，將視本校各年度經費狀況另訂之。

１、第七點第一項第一、二款之清華特聘講座，由校方召開彈性薪資審議委員會，參酌其績效表現審議核定點數。

２、第七點第一項第三至六款及第二項之特殊優秀教研人員點數，由各一級教學單位或師資培育中心另訂審議辦法，依各專業領域訂定研

究績效評估標準與分配原則審議後推薦至校方，再由校方召開彈性薪資審議委員會後核准。

3、各一級教學單位或師資培育中心審議辦法應經院教師評審委員會通過，送校教師評審委員會核備後實施。

4、國際人才之彈性薪資審議應考量其領域及職級之國際薪資水準。

5、國內其他學術機構借調至本校，且於原機構核有額外獎勵薪資者，得考量其專業領域、學術地位、特殊技術、工作經歷及原服務機構彈性薪資待遇，由研究發展處召開專案彈性薪資審議委員會審議後，專案簽准支領彈性薪資獎勵金。

八、彈性薪資或獎勵金審議委員會之組成

（一）校級彈性薪資審議委員會：校長為當然委員兼召集人，並邀請校內外相關領域學術表現優異之公正人士六至十人共同組成。

（二）院級彈性薪資審議委員會（含一級教學單位或師資培育中心）：院長（中心主任）為當然委員兼召集人，由校長指定講座一人為當然委員，並由院長（中心主任）邀請校內外相關領域表現優異之公正人士至少三人共同組成。

（三）專案彈性薪資審議委員會：研發長為當然委員兼召集人，並邀請校內外相關領域學術表現優異之公正人士三至五人共同組成。

九、薪資或獎勵金最低差距比例、核給期程及各類特殊優秀教研人員之核給比例

（一）薪資或獎勵金最低差距比例

1、清華特聘講座：

獲補助人才之年薪與校內同職等人員年薪資比例約 1.9：1 ~ 3.8：1。

2、清華講座：

獲補助人才之年薪與校內同職等人員年薪資比例約 1.4：1 ~ 2.0：1。

3、特聘教授：

獲補助人才之年薪與校內同職等人員年薪資比例約 1.2：1 ~ 1.7：1。

4、現職績優教研人員：

獲補助人才之年薪與校內同職等人員年薪資比例約 1.1：1 ~ 1.5：1。

（二）獎勵金核給期程

1、特聘教授以上：每期三年為原則。

2、現職績優教研人員：每期一年為原則。

（三）各類特殊優秀教研人員核給比例

１、清華特聘講座：以不超過本校專任教研人員 3%為原則。

２、清華講座：以不超過本校專任教研人員 7%為原則。

３、特聘教授：以不超過本校專任教研人員 10%為原則。

４、現職績優教研人員：現職績優教研人員：原則上可推薦人數核給比例以本校不含特聘教授以上編制內教師人數之 50%為上限，其中副教授不得少於推薦人數 12%，助理教授不得少於推薦人數 6%；若一級教學單位或師資培育中心之推薦人數為 5 人以下或其他特殊情形者，得酌予降低前述副教授及助理教授推薦名額之比例。此外，

（１）教學績效優良者：以不超過本校專任教研人員 5%為原則；

（２）輔導及服務績效優良者：以不超過本校專任教研人員 5%為原則。

（四）彈性薪資或獎勵補助之核給比例，每年得視科技部補助大專校院研究獎勵相關規定及本校財務狀況調整之。

十、為延攬及留住特殊優秀人才，校方所提供教學、研究及行政支援

（一）教學支援：本校設有教學發展中心，提供教師在提昇教學方面所需的各項服務；各項課程亦有助教配置。

（二）研究支援：本校提供新進教師起始研究經費補助，協助新進教師建立研究室。

（三）行政支援

１、本校備有學人宿舍、對於新進教師，可提供房租津貼，相關規定依「國立清華大學編制內新進專任教師房租津貼補助要點」辦理。

２、整體規劃與建立友善之國際化校園，包括：（１）校園空間雙語化；（２）建置功能健全的國際化網頁；（３）提供外籍人士諮詢窗口，以便提供外籍人士資訊及協助。

十一、同時符合本原則第七點各款資格者，其彈性薪資或獎勵額度以最高之項目為準。本校與科技部核予之彈性薪資獎勵金，不得重複領取。

十二、本校特殊優秀教研人員彈性薪資或獎勵金之支給，依其獎勵期間在本校支薪之月日數核發為原則。育嬰留職停薪、借調至新創公司或非營利機構對本校具貢獻者，得經專案簽准支領彈性薪資獎勵金，惟借調至非營利機構者不得於同一期間重複領取本校及借調單位之研究獎勵金。

十三、彈性薪資經費運用原則：

（一）本校延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資之經費來源可為教育部補助高等教育深耕計畫經費、科技部補助大專校院研究獎勵經費、政府部會相關補助經費、本校校務基金五項自籌收入等，若經費來源不足時，校方得視學校財務狀況做必要之調整。經費若非來自政府機構，依捐助機構指定用途者，經校長同意後實施，得不受本辦法限制。

（二）教學及產學服務之績優人才獎勵以教育部經費支應為原則，研究及產學服務人才獎勵以科技部經費支應為原則。

十四、本原則未規定事項，依相關規定辦理。

十五、本原則經校教師評審委員會及校務基金管理委員會通過後實施，並報請教育部備查。

國立臺灣大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則

99 年 9 月 21 日第 2638 次行政會議通過
教育部 99 年 12 月 31 日臺高（三）字第 0990219585 號函同意備查
100 年 6 月 7 日第 2672 次行政會議通過
教育部 100 年 6 月 30 日臺高（三）字第 1000110223 號函同意備查
104 年 12 月 8 日本校第 2884 次行政會議
105 年 1 月 13 日本校 104 年度第 2 次校務基金管理委員會通過
教育部 105 年 3 月 25 日臺教高（三）字第 1050034494 號函同意備查
107 年 2 月 13 日本校第 2984 次行政會議
107 年 3 月 20 日本校第 2988 次行政會議
107 年 3 月 27 日本校 107 年度第 1 次校務基金管理委員會通過
教育部 107 年 4 月 10 日臺教高（五）字第 1070049845 號函同意備查
107 年 5 月 15 日本校第 2995 次行政會議
107 年 6 月 12 日本校 107 年度第 2 次校務基金管理委員會通過
教育部 107 年 6 月 27 日臺教高（五）字第 1070094567 號函同意備查
108 年 9 月 3 日本校第 3050 次行政會議、同年 9 月 25 日本校 108 年度第 3 次校務基金管理委員會通過
教育部 108 年 10 月 15 日臺教高（五）字第 1080147656 號函同意備查
109 年 6 月 23 日本校第 3071 次行政會議、同年 8 月 4 日本校第 3074 次行政會議、同年 9 月 30 日本校 109 年度第 2 次校務基金管理委員會通過
教育部 109 年 10 月 16 日臺教高（五）字第 1090150659 號函同意備查
110 年 2 月 2 日本校第 3087 次行政會議
110 年 4 月 16 日本校 110 年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
教育部 111 年 1 月 13 日臺教高（五）字第 1110002988 號函同意備查
112 年 1 月 10 日本校第 3138 次行政會議
112 年 3 月 23 日本校 112 年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
教育部 112 年 4 月 6 日臺教高（五）字第 1120034030 號函同意備查
112 年 4 月 10 日發布修正第 1 至第 7 條

第一條　國立臺灣大學（下稱本校）為延攬國內外學術成就卓著之學者來校服務，並留住特殊人才，以提升學術競爭力，特依教育部延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定本標準。

第二條　本校編制內專任教學及研究人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師）符合本校講座設置辦法、特聘教授設置暨特聘加給給與實施要點、教研人員彈性加給給與作業要點、教研人員教學研究額外加

給給與作業要點或獎勵新聘特殊優秀人才作業要點規定資格者，得申請本校彈性薪資暨獎勵補助（下稱本補助）。

第三條　本補助之經費來源及執行原則如下：

一、本補助由教育部高等教育深耕計畫、行政院國家科學技術發展基金補助專款經費(下稱科發基金)、教育部補助經費、學校校務基金自籌收入經費等項下勻支。

二、同一教師之彈性薪資得由不同經費來源分攤支應。

三、 本校以科發基金補助之教研人員，應符合國家科學及技術委員會(下稱國科會)所定資格，並繳交執行績效報告。

四、本校臺大講座教授獎助金、特聘加給、新聘特殊優秀人才獎勵金及彈性加給，僅得擇一支領。本校教研人員獲本校臺大講座教授獎助金、符合本校特聘教授設置暨特聘加給給與實施要點第二點第一項第一款至第四款資格，或獲新聘特殊優秀人才獎勵金者，不得重複支領教學研究額外加給。但於一百零九年九月三十日本標準修正前已核定重複支給者，得於原核定期間內繼續發給。

五、補助以各單位自籌經費支應者，不受前款規定限制。

第四條　核給比例及薪資最低差距比例

一、本補助之核給比例以本校編制內專任教研人員百分之二十為原則；年度獲補助之總人數，以副教授以下職級占全體百分之二十以上為原則。

二、獲本補助人員，其薪資與校內同職等人員薪資最低之差距，以每月至少新臺幣肆仟元為原則。

三、彈性薪資或獎勵補助之點數折合率（金額）或核給比例，每年得視教育部、國科會所定相關規定及本校財務狀況調整之。

四、 本校頒發彈性加給、教學研究額外加給或新聘特殊優秀人才獎勵金，得視獲補助人員之專業領域、學術地位、特殊技術及工作經歷等因素，並參考國際市場薪資水準，簽奉校長核准後，支給較高標準補助。

第五條　本校為教研人員提供教學、研究及行政支援。

本校之教學支援如下：

（一）本校設有教學發展中心，規劃辦理教師專業成長課程及提供

相關服務，協助教師精進教學知能與促進同儕交流。

（二）本校推動教學助理制度，由在學生協助教師進行教學活動，如：教材準備、討論帶領、作業批改等。

（三）本校設有數位學習中心，建置數位教學環境、研發數位教學平台及推廣開放教育資源，協助教師發展課程數位化與推動混成教學。

本校之研究支援如下：

（一）本校訂有補助新進教師學術研究計畫作業要點，補助創始研究經費及專題研究計畫，協助新進教師迅速建立獨立的研究環境。

（二）本校訂有高等教育深耕計畫博士後研究人員與研究技術人員補助作業要點，教研人員得申請博士後研究人員及研究技術人員，協助支援學術研究。

本校之行政支援如下：

（一）分期規劃、興建學人宿舍、新進教師宿舍，以解決新進教師住宿問題；提供研究室、電腦等基本設備，資訊網路、出版服務、圖書館等資源服務。

（二）推動營造全校英語生活環境之各項方案，如網頁、文件、路標之雙語化等，塑造國際化之生活環境。

第六條　有關本校特殊優秀教研人員之審查機制、績效要求、定期評估等事項，及本標準未盡事宜，依本校講座設置辦法、特聘教授設置暨特聘加給給與實施要點、教研人員彈性加給給與作業要點、教研人員教學研究額外加給給與作業要點、獎勵新聘特殊優秀人才作業要點及其他相關規定辦理。

第七條　本標準經行政會議及校務基金管理委員會會議通過後，自發布日施行，並報教育部備查。

國立臺灣師範大學獎勵特殊優秀人才辦法

100.4.27 本校學術主管會報修正通過
100.11.9 本校學術主管會報修正通過
102.3.20 本校學術主管會報修正通過
103.3.12 本校學術主管會報修正通過
104.1.14 本校學術主管會報修正通過
105.3.9 本校學術主管會報修正通過
107.4.11 本校學術主管會報修正通過
107.12.19 本校學術主管會報修正通過
109.1.8 本校學術主管會報修正通過
109.10.14 本校學術主管會報修正通過
110.9.22 本校學術主管會報修正通過
111.1.5 本校學術主管會報修正通過
112.3.15 本校學術及行政主管會議通過

一、依據國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)「補助大專校院研究獎勵作業要點」及教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，厚植我國國際化基礎，培育具備競爭力人才，強化留才及攬才誘因，特訂定本校獎勵特殊優秀人才辦法（以下簡稱本辦法）。依本辦法獲審核通過為本校延攬或獎勵特殊優秀人才之專任教研人員，得於每月薪資外，另支給獎勵金。

二、獎勵對象及獎勵人數：

（一）獎勵對象：為本校編制內特殊優秀專任教學研究人員，且申請前一年課程意見調查平均達 3.5 分以上(新進教師不受此限)。

1 .特殊優秀教學研究人員，指學術研究、產學研究或跨領域研究績效傑出人員，不含教學績效傑出人員、行政工作績效卓著人員及軍公教退休人員。

2 .凡現職、新聘及借調人員等相關規定，依國科會獎勵措施公告辦理。

（二）獎勵人數上限：不得超過本校編制內教學研究人員總人數之 25%為原則。

（三）副教授以下職級人數佔獲獎勵人數至少 20%。

三、支給標準：以學術研究、產學研究或跨領域研究之績效為標準，支給獎勵金每月最高新台幣陸萬元、肆萬元、參萬元、貳萬元、壹萬元及捌仟元不等之獎勵

金，研究績效之評估詳列於申請表格中（如附件一）。

四、審核原則：本獎勵依國科會學門專長分為五類別(生物醫農類、工程技術類、人文及社會科學類、自然科學類及科學教育類)，各類別獲獎人數係參考前一年度獲國科會專題研究計畫業務費核定金額及學術表現計點，由審議委員會決定之。

五、審查：本校成立審議委員會，由校長擔任總召集人，學術副校長、研發長為當然委員，其餘委員由校長依學門專長類別遴選校內外各領域具傑出表現學者八至十人擔任之。各類別獲獎人數及各級獎勵金分配，依學術表現計點排序，由審議委員會決定後送校長核定。

六、獎勵金之請領及發放：

（一）本辦法之獎勵金來源，由國科會補助款、教育部補助款及研究發展處推動學術研究業務專款項下支應。

（二）本獎勵金由人事室於每月初造冊發放。

（三）於補助期間內有離職、留職停薪、停聘或不予聘任等情況，該項補助即按其未在職期間比例繳回；借調至他單位任職者，得經專案簽准支領彈性薪資，惟不得於同一期間重覆領取原任職機構及借調單位之研究獎勵金。

（四）獲獎人如有偽造文書、以不實資料或違反學術倫理等情事申請本項獎勵者，本校得撤銷其獲獎資格，並收回全數補助。

七、本校欲延攬國內外之優秀教研人員，其學術表現符合本辦法之規定，其起薪除月薪外，另支給適用等級之獎勵金並提供教學、研究及行政支援。同時獲得本校「獎勵學術卓越教師辦法」之獎勵者，獎勵金須擇一領取。

八、為符合績效要求，獲獎勵者於補助截止日二個月前須繳交績效報告，並依績效報告成果做為下一期評估核予獎勵金之參考。本辦法未盡事宜，依國科會「補助大專校院研究獎勵作業要點」相關規定辦理之。

九、本辦法經本校學術及行政主管會議通過，陳校長核定後施行，修訂時亦同。

國立成功大學教研人員彈性薪資暨研究獎勵實施要點

107.9.26 第 192 次行政會議修正通過
107.11.6 教育部臺教高(五)字第 1070195649 號函同意備查
108.6.19 第 197 次行政會議通過
110.7.14 第 828 次主管會報修正
111.9.21 第 214 次行政會議通過

一、國立成功大學（以下簡稱本校）為遴聘及獎勵具有國際聲望或特殊優秀人才，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及國科會「補助大專校院研究獎勵作業要點」，訂定本要點。

二、彈性薪資暨研究獎勵適用對象，如下：

（一）本校編制內（含教師、研究人員、專業技術人員）及編制外經營管理人才。

（二）國科會之補助經費適用為學術研究、產學研究或跨領域研究之績效傑出者，不含教學績效傑出人員、行政工作績效卓著人員及已依相關法令辦理退休之人員。

以國科會經費獎勵者，於補助起始日前一年內曾執行國科會補助研究計畫，並具備下列資格者：

１、符合國科會補助專題研究計畫作業要點第三點規定之計畫主持人。

２、如為補助起始日前一年八月一日後聘任之人員，須為國內第一次聘任，不得為自國內公私立大專校院或學術研究機關（構）延攬之人員。

（三）本校編制外依「國立成功大學延攬優秀人才實施要點」聘任之特殊優秀教研人員。

三、特殊優秀教研人員資格之認定標準，如下：

（一）符合本校講座設置辦法第四條規定者。

（二）符合本校特聘教授設置要點第三點規定者。

（三）符合本校教學特優教師獎勵與遴選要點第二點規定者。

（四）符合本校通識課程優良教師獎勵與遴選要點第二點規定者。

（五）符合本校輔導優良及輔導傑出導師獎勵與遴選實施要點第二點規定者。

（六）符合本校產學合作成果特優教師獎勵與遴選要點第二點規定資格者。

（七）符合本校執行科技部補助大專校院研究獎勵作業要點第二點規定資格者。

（八）符合本校參與大學創新與大學社會責任特優教師獎勵與遴選要點第四點規定者。

（九）績優教研人員。

前項各款評估方式及原則，依各該規定辦理。

四、前點績優教研人員，其學術及研究表現績效評量項目，由研究發展處（以下稱研發處）提供各學院，各學院自訂審查項目及評分基準，提送研發處備查。申請程序如下：

（一）本要點第二點適用對象，由教師提出申請經各學院審查後，將相關資料送交研發處。

（二）本要點第二點適用對象，非屬學院者，依其屬性向相近學院提出申請。

前項申請相關資料經研發處彙整，送審查委員會審議通過並核定者，得支給彈性薪資或研究獎勵，自當年起發放。

本校教師發表學術期刊論文之服務單位署名，為因應海峽兩岸現狀，如在平等尊重未受不當矮化前提下，原則接受，各學院得另訂規範認定之。

五、彈性薪資或獎勵補助支給標準，分為七個等級，每年得依教育部及科技部經費補助情形，酌予調整。薪資或獎勵金之最低差距比例及核給比例如下：

（一）第一級：核給比例佔全校專任教研人數之 1 ~ 2%為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.8：1 ~ 3：1。

（二）第二級：核給比例佔全校專任教研人數之 2 ~ 4%為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.7：1 ~ 1.6：1。

（三）第三級：核給比例佔全校專任教研人數之 2 ~ 6%為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.6：1 ~ 1.5：1。

（四）第四級：核給比例佔全校專任教研人數之 3 ~ 10%為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.5：1 ~ 1.4：1。

（五）第五級：核給比例佔全校專任教研人數之 3 ~ 10%為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.4：1 ~ 1.3：1。

（六）第六級：核給比例佔全校專任教研人數之 4 ~ 12%為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.3：1 ~ 1.2：1。

（七）第七級：核給比例佔全校專任教研人數之 4 ~ 15%為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.2：1 ~ 1：1。

本要點之加給首次適用於 107 年 8 月 1 日起至翌年 7 月 31 日止;後續年度自政府有彈性薪資且校內審查通過當年 8 月 1 日起核給，核給期間為一年。

六、本校為鼓勵年輕研究人員投入研究，年度獲獎勵人數，副教授以下職級佔 20%為原則。新聘專任編制內教師（研究人員），於到職日起一年內，按教授級、副教授級、助理教師級之獎勵對象，其獎勵額度每人每月以不超過新臺幣八萬元、六萬元及三萬元為原則。

前項獎勵對象應符合下列資格之一者：

（一）非曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學、研究人員。

（二）於申請日前五年間內，均任職於國外學術研究機構。

七、本要點第三點獲有彈性薪資或獎勵補助者，如在核給期間有留職停薪、離職、退休、停權或不予聘任之情形，停止適用。留職停薪者，於復薪之日起繼續支給至期滿為止。

本校教師或研究人員經教育部、國科會或本校審議認定確有違反學術倫理情事者，一至三年不核給彈性薪資或研究獎勵。

八、本校為審議各學院提交之教研人員，得設審查委員會，置委員十一至十三人，校長為當然委員兼召集人，各學院至少一人，其餘委員由校內外相關領域之學者專家擔任，由研發長提請校長聘任之。

九、依本要點獲得彈性薪資或獎勵補助者，應兼顧教學、研究、服務各面向績效之提升，維持或優於原申請時之表現，並於核給期間屆滿前二個月繳交執行績效報告。

前項執行績效報告由各學院初審，審查委員會複審，作為下一年度核給彈性薪資或獎勵補助之依據。

十、本要點所需經費，由教育部專案計畫經費及科技部補助大專校院研究獎勵作業要點經費 等款項支應，若未獲教育部或科技部補助，本要點停止適用。

同一教師之彈性薪資或獎勵補助，得由不同經費來源分攤支應。

十一、各學院可分配之額度，依各院編制內專任教師及研究人員（不含助教及當學年度新進教師）之人數占四分之一及科技部與建教合作計畫之管理費占四分之三分配之。

各院獲前項獎助人員支給額度之加總，不得超過各院可分配之額度。

十二、本要點未盡事宜，依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」等相關規定辦理，如相

關規定未有明文規範，得由審查委員會審議後，送請校長核定之。

十三、本要點經行政會議通過，報請教育部備查後實施，修正時亦同。

國立成功大學教研人員彈性薪資暨研究獎勵實施要點部分規定對照表

修正規定	現行規定	說明
三、特殊優秀教研人員資格之認定標準，如下： (一) 符合本校講座設置辦法第四條規定者。 (二) 符合本校特聘教授設置要點第三點規定者。 (三) 符合本校教學特優教師獎勵與遴選要點第二點規定者。 (四) 符合本校通識課程優良教師獎勵與遴選要點第二點規定者。 (五) 符合本校輔導優良及輔導傑出導師獎勵與遴選實施要點第二點規定者。 (六) 符合本校產學合作成果特優教師獎勵與遴選要點第二點規定者。 (七) 符合本校執行國科會補助大專校院研究獎勵作業要點第二點規定者。 (八) 符合本校參與大	三、特殊優秀教研人員資格之認定標準，如下： (一) 符合本校講座設置辦法第四條規定者。 (二) 符合本校特聘教授設置要點第三點規定者。 (三) 符合本校教學特優教師獎勵與遴選要點第二點規定者。 (四) 符合本校通識課程優良教師獎勵與遴選要點第二點規定者。 (五) 符合本校輔導優良及輔導傑出導師獎勵與遴選實施要點第二點規定 者。 (六) 符合本校產學合作成果特優教師獎勵與遴選要點第二點規定者。 (七) 符合本校執行科技部補助大專校院研究獎勵作業要點第二點規定者。 (八) 績優教研人員。前	調整項次並新增訂第八項認定標準。 新增訂違反學術倫理之處置措施。

學創新與大學社會責任特優教師獎勵與遴選要點第第四點規定者。 (九) 績優教研人員。前項各款評估方式及原則，依各該規定辦理。 七、本要點第三點獲有彈性薪資或獎勵補助者，如在核給期間有留職停薪、離職、退休、停權或不予聘任之情形，停止適用。留職停薪者，於復薪之日起繼續支給至期滿為止。 本校教師或研究人員經教育部 、國科會或本校審議認定 確有違反學術倫理情事者，一至三 年不核給彈性薪資或研究獎勵。	項各 款評估方式及原則，依各該規定辦理。 七、本要點第三點獲有彈性薪資或獎勵補助者，如在核給期間有留職薪、離職、退休、停權或不予聘任之情形，停止適用。留職停薪者，於復薪之日起繼續支給至期滿為止。	

國立中興大學延攬、留住及獎勵特殊優秀人才彈性薪資辦法

99 年 12 月 10、13 日第 59 次校務會議通過
99 年 12 月 24 日第 59 次校務會議延續會修正(第 6 條)
100 年 5 月 16 日第 60 次校務會議延續會修正(第 4~12 條)
100 年 12 月 9 日第 61 次校務會議修正（第 4、8、9 條
101 年 5 月 11 日第 62 次校務會議修正(第 4 條)
102 年 5 月 14 日第 65 次校務會議修正(第 10 條)
103 年 5 月 9 日第 69 次校務會議修正(第壹、參、肆、捌、拾條)
104 年 12 月 11 日第 73 次校務會議修正(第參、肆、陸、柒、捌、玖條)
105 年 4 月 22 日第 74 次校務會議修正(第肆條)
106 年 12 月 8 日第 79 次校務會議修正(第肆條)
107 年 4 月 17 日第 80 次校務會議修正(名稱及全份條文)
107 年 4 月 26 日教育部臺教高(五)字第 1070061549 號函同意備查
107 年 12 月 7 日第 83 次校務會議修正(第 1~3 條)
107 年 12 月 19 日教育部臺教高(五)字第 1070222538 號函同意備查
108 年 12 月 20 日第 87 次校務會議修正(第 3、6、7 條)
109 年 1 月 9 日教育部臺教高(五)字第 1090001696 號函同意備查
109 年 10 月 23 日第 90 次校務會議修正(第 3 條)
109 年 11 月 9 日教育部臺教高(五)字第 1090161128 號函同意備查
110 年 10 月 15 日第 94 次校務會議修正(第 3、6 條)
110 年 11 月 1 日教育部臺教高(五)字第 1100148322 號函同意備查

第一條　國立中興大學（以下簡稱本校）為延攬國內外學術成就卓著之學者來校服務，及留住校內特殊優秀人才，以提升本校教學、研究、服務水準，特依「教育部延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及「科技部補助大專校院研究獎勵作業要點」，訂定本辦法。

第二條　適用對象

一、本校編制內專任教學及研究人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師）及編制外經營管理人才。

二、以「科技部補助大專校院研究獎勵作業要點」獎勵者，應符合該部規定。

第三條　特殊優秀人才之資格標準

一、講座教授：本校教授或國內外知名學者專家符合下列條件之一：

（一）傑出講座：諾貝爾獎或相當之全球性殊榮者。

（二）特聘講座：中央研究院院士或先進國家國家級院士。

（三）中興講座：

１、教育部國家講座。

２、教育部學術獎。

３、曾獲國際相當於前１、２之國家級學術榮譽者。

（四）講座教授：

１、曾擔任科技部特約研究人員。

２、曾獲三次科技部傑出研究獎者。

３、曾獲國際著名學術獎，且在學術與專業領域上具國際聲望及傑出貢獻者。

二、特聘教授：本校編制內專任教授，並符合下列條件之一：

（一）特聘教授Ⅰ：

曾獲科技部傑出研究獎二次或有國際性學術成就具相當榮譽，且最近五年內有傑出表現者。

（二）特聘教授Ⅱ：

１、曾獲科技部傑出研究獎一次或相當榮譽，且最近五年內有傑出表現者。

２、曾任科技部學門召集人並符合特聘教授Ⅲ資格且自一百年八月一日起獲特聘教授達三次，其學術貢獻卓著，且最近五年內有傑出表現者。

３、曾獲國際著名學會會士並符合特聘教授Ⅲ資格且自一百年八月一日起獲特聘教授達三次，其學術貢獻卓著，且最近五年內有傑出表現者。

（三）特聘教授Ⅲ：

１、曾於最近五年內獲本校「教學特優Ⅰ」教師獎，且最近五年內有傑出表現者或獲科技部年度專題研究計畫研究主持費、教育部補助大專校院教學實踐研究計畫主持人費共達三次以上者。

２、曾於最近十年內獲科技部年度專題研究計畫研究主持費、教育部補助大專校院教學實踐研究計畫主持人費共

達八次以上，且最近五年內有傑出表現者。

３、曾獲國內、外著名學術獎或在國際學術上有傑出貢獻者，且最近五年內有傑出表現者。

三、優聘教師：本校編制內專任副教授或助理教授，並符合下列條件之一：

（一）優聘教師Ⅰ：曾獲科技部傑出研究獎，且最近五年內有傑出表現者。

（二）優聘教師Ⅱ：曾獲科技部吳大猷先生紀念獎或中央研究院年輕學者研究著作獎並符合優聘教師Ⅲ資格者。

（三）優聘教師Ⅲ：

１、曾於最近三年內獲科技部年度專題研究計畫研究主持費、教育部補助大專校院教學實踐研究計畫主持人費共達兩次以上，且最近五年內有傑出表現者。

２、曾獲國內、外著名學術獎或在國際學術上有傑出貢獻者，且最近五年內有傑出表現者。

四、新進教師獎勵：於本校任職三年內之專任教師及研究人員。

（一）一般新進教師獎勵。

（二）傑出新進教師獎勵：須為助理教授等級，符合下列基本條件之一且具特殊條件之一：

１、基本條件

（１）非曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學、研究人員。

（２）於本校正式納編前五年間均任職於國外學術研究機構。

２、特殊條件

（１）曾獲科技部年輕學者養成計畫或執行優秀年輕學者研究計畫之計畫主持人者。

（２）曾獲科技部吳大猷先生紀念獎或中央研究院年輕學者研究著作獎者。

（３）曾獲國內、外著名學術獎或在國際學術上有傑出貢獻者。

（三）外籍新進教師獎勵。

五、產學績優教師：本校編制內專任教師及研究人員，並符合下列條件之一：

（一）產學績優教師Ⅰ：前十個年度內曾獲科技部傑出技術移轉貢獻獎且產學積分排名達到當年度所屬學院產學績優教師Ⅱ之標準者，優先核定為產學績優教師Ⅰ，其餘再依全校專任教研人員產學積分排名推選之。

（二）產學績優教師II：依各學院專任教研人員產學積分排名推選之。

本款各目所述「產學積分」係採計教研人員個人前三個年度之建教合作計畫管理費績效、建教合作計畫件數、技轉實收總額、國內專利且獲技轉或授權數、國外專利數及品種權件數，計分標準如附表。

六、教學特優教師：需符合下列所有條件：

（一）近三學年度之授課時數達「國立中興大學教師授課時數及超支鐘點費核計辦法」規定。

（二）近五年內有科技部計畫或具審查制度專書一本、學術著作或教科書者。

（三）近三學年度教學貢獻度排名在全院二分之一以內。

（四）三學年度內須至少教授六門大學部課程，且實際授課時數至少各超過三分之一學期。

第三目所稱「教學貢獻度」係依個別教師學期教授科目修課人數乘以授課時數。教師授課資料由教務處課務組提供。

「教學特優」教師之評審標準依據「教學熱忱、理念、方法、精進」、「教材與教學準備」、「教學成果」及「其他優良教學事蹟」等四方面評審之。

七、服務特優教師：服務特優評審項目包含近三學年度之行政、專業、輔導、推廣、大學社會責任實踐等服務績效卓著或重大貢獻者。

八、編制外經營管理人才表現傑出者：具有卓越高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，或曾擔任國外大學校長職務滿三年以上之人士。

各獎勵類別之獎勵辦法送校務會議審議，審查表件則授權各承辦單位另訂並經行政會議通過。

第四條　特殊優秀人才之審查原則

一、審查機制

（一）講座教授由本校講座遴聘審議委員會審查。

（二）特聘教授由本校特聘教授暨優聘教師遴聘審議委員會審查。

（三）優聘教師由本校特聘教授暨優聘教師遴聘審議委員會審查。

（四）新進教師獎勵由本校教師評審委員會審查。

（五）產學績優教師由本校產學績優教師評審委員會審查。

（六）教學特優教師由本校教師教學獎審查委員會審查。

（七）服務特優教師由本校教師服務獎審議委員會審查。

（八）編制外經營管理人才表現傑出者由本校延攬經營管理人才遴聘審議委員會審查。

二、各審查委員會評審標準，由各審查辦法中另訂之。

三、各審查委員會得因應個案攬才及留才之急迫性，經行政程序核准後召開臨時審查會議及支給彈性薪資，其薪資及獎勵期程由審查委員會決定之。

第五條　特殊優秀人才之績效要求與評估

一、特殊優秀人才績效應兼顧教學、研究、服務各面向，並維持或優於本辦法第三條規定之資格標準，由本校定期評估之。

二、各特殊優秀人才在獎勵期間每年應繳交書面報告至審查委員會，委員會應評估各特殊優秀人才之成果及績效，並依績效核給不同等級之彈性薪資。

（一）研究績效包含：提升學術期刊論文發表之質與量、產學成果貢獻顯著、榮獲重要獎項等。

（二）教學績效包含：積極投入本校教學、教學表現及學生學習成效優良等。

（三）服務績效包含：積極投入行政、專業、輔導、推廣等服務，並有卓著表現。

三、編制外經營管理人才應每年提交年度績效自評報告送審查委員會審查，如評定績效不佳者，得終止聘任。

四、書面報告、自評報告、通過評估名單及前期評估結果應上網公告。

第六條　各項特殊優秀人才彈性薪資加給原則

一、薪資加給標準表

類別		薪資加給/月（元）
講座教授	傑出講座	600,000 至 1,000,000
	特聘講座	100,000 至 300,000
	中興講座	70,000 至 90,000
	講座教授	60,000
特聘教授	特聘教授Ⅰ	50,000
	特聘教授Ⅱ	40,000
	特聘教授Ⅲ	25,000
優聘教師	優聘教師Ⅰ	40,000
	優聘教師Ⅱ	25,000
	優聘教師Ⅲ	15,000
新進教師獎勵	一般新進教師獎勵	15,000
	傑出新進教師獎勵	30,000
	外籍新進教師獎勵	30,000 至 50,000
產學績優教師	產學績優Ⅰ	20,000
	產學績優Ⅱ	10,000
教學特優教師	教學特優Ⅰ	25,000
	教學特優Ⅱ	15,000
服務特優教師	服務特優Ⅰ	20,000
	服務特優Ⅱ	10,000
編制外經營管理人才		20,000 至 100,000

二、彈性薪資加給視經費來源狀況調整之。

三、彈性薪資加給不得重覆支領。

四、講座教授之薪資核給，應比照國際人才於其領域及職級之國際薪資核給標準。

第七條　薪資加給最低與最高差距比例、核給期程及各類人才之核給比例

一、薪資加給最低與最高差距比例

（一）講座教授比例約 1：16.67。

（二）特聘教授比例為 1：2。

（三）優聘教師比例約 1：2.67

（四）新進教師獎勵比例為 1：2。

（五）產學績優教師比例為 1：2。

（六）教學特優教師比例約 1：1.67。

（七）服務特優教師比例為 1：2。

（八）編制外經營管理人才比例為 1：5。

二、核給期程

（一）講座教授：最長三年。

（二）特聘教授：二年。

（三）優聘教師：二年。

（四）新進教師獎勵：起聘日起三年。

（五）產學績優教師：一年。

（六）教學特優教師：二年。

（七）服務特優教師：一年。

（八）編制外經營管理人才表現傑出者：一年。

本款各目核給期程視經費來源狀況調整之，如經費來源困難時得隨時終止核給。

三、核給比例：

（一）講座教授：視符合資格人數而定。

（二）特聘教授：特聘教授Ⅰ及特聘教授Ⅱ名額不受限，特聘教授Ⅲ名額至多占本校專任教授之 23%。

（三）優聘教師：優聘教師Ⅰ及優聘教師Ⅱ名額不受限，優聘教師Ⅲ名額至多占本校專任副教授及助理教授之 15%。

（四）新進教師獎勵：視符合資格人數而定。

（五）產學績優教師：產學績優教師Ⅰ名額至多占本校專任教研人員之 2%，產學績優教師Ⅱ名額至多占本校專任教研人員之 6%。

（六）教學特優教師：教學特優Ⅰ獎勵名額至多 10 名，教學特優Ⅱ獎勵名額至多 20 名。

（七）服務特優教師：服務特優Ⅰ獎勵名額至多 3 名，服務特優Ⅱ獎勵名額至多 10 名。

（八）編制外經營管理人才表現傑出者：視符合資格人數而定。

獲得各類彈性薪資之副教授以下職級人數合計應至少占總獲獎勵人數之 20%。

四、彈性薪資或獎勵補助之核給比例，每年得視教育部、科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施相關規定及本校財務狀況調整之；實際獎勵人數由各審查委員會視經費決定之。

第八條　本校提供特殊優秀人才教學、研究、行政支援及優先使用學人宿舍。

第九條　依本辦法支領彈性薪資加給者，於支領期間離職、留職停薪、教師評鑑未通過、違反學術倫理行為屬實或違反本校相關規定情節重大者，停止發放彈性薪資加給，如以違反學術倫理之著作申請彈性薪資者，應追回該聘期已支領之彈性薪資。

支領彈性薪資加給者，應符合本校基本授課時數相關規定，教授及副教授休假研究者不在此限。

第十條　經費來源

一、教育部「高等教育深耕計畫」及相關經費。

二、科技部行政院國家科學技術發展基金補助專款經費。

三、本校校務基金自籌收入，含受贈、產學合作、政府科研補助或委託辦理之管理費。

各項經費支用，須符合該經費之規定。

同一類型之彈性薪資得由不同經費來源分攤支應。

第十一條　本辦法未規定事項，悉依教育部、科技部及本校相關規定辦理。

第十二條　本辦法經校務會議通過後，報教育部備查後實施，修正時亦同。

國立陽明交通大學延攬留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則

110 年 5 月 26 日國立陽明交通大學 109 學年度第 1 次校務會議通過
110 年 6 月 28 日教育部臺教高(五)字第 1100086282 號函同意備查
112 年 9 月 20 日本校 112 學年度第 1 次臨時校務會議修正通過
112 年 10 月 19 日教育部臺教高(五)字第 1120101920 號含同意備查

一、國立陽明交通大學（以下簡稱本校）為延攬及留任特殊優秀人才，以提升本校學術競爭力，依延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定本原則。

二、彈性薪資暨獎勵補助適用對象

本校編制內現職及新聘專任有給之特殊優秀教研人員（含教學、研究、專業技術人員）。

三、特殊優秀教研人員之資格標準

（一）卓越教研人員

過去五年持續有傑出表現，並具有下列條件之一者:

１、曾獲諾貝爾或相同等級獎項得獎人。

２、曾獲國內外知名國家院士者。

３、過去五年曾獲國際著名獎項足以提昇本校國際聲望者。

４、曾獲教育部國家講座者。

５、曾獲教育部學術獎者。

６、6 曾獲國家科學及技術委員會傑出研究獎兩次（含）以上或國家科學及技術委員會特約研究人員者。

（二）傑出教研人員

過去五年持續有傑出表現，並具有下列條件之一者:

１、過去五年內曾獲教育部師鐸獎或國家科學及技術委員會傑出研究獎者。

２、過去五年內曾獲教育部教學獎項或本校傑出教學獎合計兩次（含）以上，並獲得其所屬系院級單位推薦者。

３、過去五年內曾獲其他國內外重要學術獎項並獲得其所屬系院級單位推薦者。

4、曾獲國內外重要學會會士並獲得其所屬系院級單位推薦者。

5、過去二年曾擔任國際優良期刊主（總）編輯（Editor-in-Chief），並經所屬系院級單位推薦者。前述國際優良期刊清單另定並由研發處公布之。

（三）績優教研人員：研究、教學、服務績效優良有特殊成就並獲得其所屬系院級單位推薦者。

（四）新聘特殊優秀教研人員:

納編三年內，且符合下列條件之一者:

1、未曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學、研究人員。

2、於本校正式納編前五年間均任職於國外學術研究機構。

以上所述過去五年，不含申請當年度。同時符合前項各款資格者皆可提出申請，若同時獲兩款（含）以上獎勵者，其彈性薪資或獎勵額度擇一領取。

四、特殊優秀教研人員之資格審查機制

（一）卓越及傑出教研人員: 經所屬院級單位推薦，由校級彈性薪資審議委員會審查。

（二）績優教研人員及新聘特殊優秀教研人員：由各院級彈性薪資審議會議審查，各學院應明訂審查辦法。申請人為學院審議會議召集人者，得逕送校級彈性薪資審議委員會審查。

五、特殊優秀教研人員之評估標準

由本校視發展重點訂定比重，參考項目如下：

（一）教學方面：獲重要教學獎項肯定、教學鐘點數與教學反應問卷點數、指導學生學術研究之獲獎或績效、協助教學業務推動或教學行政（如教學相關委員會參與）、配合推動校務發展之教學業務及推動國際化相關教學績效等。

（二）研究方面：獲國內外重要獎項之肯定、相關優勢領域之論文篇數、爭取校外研究經費、產學合作（如：獲證專利數、技轉金額及產學計畫）及其他具體研究成果等。

（三）服務方面：參與校內各級委員會服務表現、行政服務表現、學生輔導表現、專業服務表現及其他服務表現等。

六、特殊優秀教研人員之績效要求

（一）特殊優秀教研人員未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，各項績效

要求參照本原則第五點各款規定辦理。

（二）獲獎人員應配合彈性薪資經費來源規定繳交績效報告，補助期間中途離退者亦同，績效報告由本校彙整後依規定繳交。

七、特殊優秀教研人員定期審議評估機制

（一）卓越教研人員：獎勵期間至少一次。

（二）傑出教研人員：二年一次。

（三）績優教研人員：二年一次。

（四）新聘特殊優秀教研人員：一年一次。

八、特殊優秀教研人員之彈性薪資或獎勵支給額度、獎勵最低薪資差距比例、核給期程及各類頂尖人才核給比例

（一）卓越教研人員：每期 3~5 年，名額以不超過本校編制內專任教師 5%為原則。

１、符合第三點第一款第一目者，每月以 30 ~ 60 點為原則。

２、符合第三點第一款第二目者，每月以 10 ~ 30 點為原則。

３、符合第三點第一款第三目者，每月以 7 ~ 15 點為原則。

４、符合第三點第一款第四目者，每月以 5 ~ 10 點為原則。

５、符合第三點第一款第五目者，每月以 3 ~ 8 點為原則。

６、符合第三點第一款第六目者，每月以 2 ~ 7 點為原則。

獲核人員之年薪資與校內同職等人員年薪資比例約 1.2：1~7：1。

獎勵金最低與最高差距比例約 1：30。

（二）傑出教研人員：每月以 2~6 點為原則，每期 2 年，名額以不超過本校編制內專任教師 15%為原則。

獲核人員之年薪資與校內同職等人員年薪資比例約 1.2：1~1.6：1。

獎勵金最低與最高差距比例約 1：3。

（三）績優教研人員：每月以 1~4 點為原則，每期 2 年，名額以不超過本校編制內專任教師 40%為原則。

獲核人員之年薪資與校內同職等人員年薪資比例約 1.1：1~1.4：1。

獎勵金最低與最高差距比例約 1：4。

（四）新聘特殊優秀教研人員：每月以 1~4 點為原則，每期以 3 年為原則。依每年度考評結果作為續發次年度獎勵之依據。若於獎勵期間符合「國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點」第三點第四款所訂

資格，則獎勵額度得依其規定調整之。

獲核人員之年薪資與校內同職等人員年薪資比例約 1.1：1~1.4：1。獎勵金最低與最高差距比例約 1：4。

依本原則獎勵補助之各類核定人員，副教授級以下職級之獲核人員合計以不低於全校總獲核人員之 20%為原則。

九、本校延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資所需經費來源如下：

（一）教育部補助高等教育深耕計畫經費。

（二）行政院國家科學技術發展基金補助款。

（三）政府部會相關補助經費。

（四）本校校務基金自籌收入。

本彈性薪資之支給點數之折合率，本校得視各年度經費狀況調整之，以每點折合新臺幣壹萬元為參考標準。經費來源單位另有規定者，從其規定。

十、本校特殊優秀教研人員如為新聘、退休、借調、留職停薪或中途離職者，彈性薪資或獎勵金之支給以實際到（在）職月數佔全年比例計算之；借調校外單位者，依歸建回本校任教月數佔當年比例支給彈性薪資或獎勵金。惟卓越及傑出教研人員有下列情形之一者，得於原獎勵期間、原獎勵額度內，經校級彈性薪資審議委員會同意後另約定之。

（一）借調至政府機關擔任相當簡任十二職等（含）以上之職位者。

（二） 借調至行政法人或政府捐助之財團法人，並對校務發展有重要貢獻者。

十一、特殊優秀教研人員至本校擔任非編制內專任教研人員，如符合本原則卓越教研人員及新聘特殊優秀教研人員資格標準者，經專案簽核同意後得適用本原則。

十二、彈性薪資或獎勵金審議委員會之組成

（一）校級彈性薪資審議委員會：校長為當然委員兼召集人，並邀請校外相關領域學術表現優異之公正人士六至十人共同組成。

（二）院級彈性薪資審議會議：由各院級單位自行辦理，審議委員組成方式及審議辦法須經院務會議或其他院級會議審議通過。

十三、為延攬新聘優秀人才，本校提供必要之教學、研究及行政支援，參考項目如下：

（一）教學資源方面：提供彈性開課、減免教學時數等措施，藉由教學助理減

輕教師教學負擔。

（二）研究設備方面：提供經費配合補助專任教師所需之實驗設備等。

（三）行政支援方面：本校各學院系所皆聘任相關助理人員協助教師及研究人員行政庶務之辦理。

各院級單位可視延攬新聘國際特殊優秀人才之必要，得以專案簽核支應租屋補助。

十四、本校教研人員於本支應原則所訂績效範圍外，如於其他研究、教學或傑出專業表現等有特殊貢獻者，得依其性質或卓越程度額外給予獎勵，其獎勵原則及審議程序由相關單位另定之。

十五、本原則未規定事項，或經費來源另有規定者，依相關規定辦理。

十六、本原則經校務基金管理委員會及校務會議通過，並報教育部同意備查後實施，修正時亦同。

國立中央大學教研人員教學、研究、輔導及服務獎勵辦法

99 年 11 月 8 日第 529 次行政會議通過
99 年 11 月 11 日第 99 學年度第 2 次校務基金管理委員會通過
99 年 11 月 16 日 99 學年度第 1 次校務會議通過
100 年 3 月 7 日第 535 次行政會議通過
100 年 3 月 22 日第 99 學年度第 4 次校務基金管理委員會通過
100 年 4 月 26 日 99 學年度第 2 次校務會議通過
100 年 3 月 7 日第 535 次行政會議通過
100 年 10 月 3 日第 544 次行政會議通過
100 年 11 月 8 日第 100 學年度第 4 次校務基金管理委員會通過
101 年 2 月 21 日 100 學年度第 2 次臨時校務會議通過
101 年 3 月 8 日教育部臺高(三)字第 1010036902 號函同意備查
103 年 11 月 18 日 103 學年度第 1 次校務會議通過
104 年 1 月 9 日教育部臺教高(五)字第 1040003142 號函同意備查
107 年 10 月 1 日第 680 次行政會議通過
107 年 10 月 23 日 107 學年度第 2 次校務基金管理委員會通訊會議通過
107 年 11 月 13 日 107 學年度第 1 次校務會議通過
107 年 11 月 27 日教育部臺教高(五)字第 1070208524 號函同意備查
108 年 4 月 22 日第 692 次行政會議通過
108 年 10 月 15 日 108 學年度第 1 次校務基金管理委員會通過
108 年 11 月 19 日 108 學年度第 1 次校務會議通過
108 年 12 月 9 日教育部臺教高(五)字第 1080175292 號函同意備查
111 年 1 月 10 日第 744 次行政會議修正通過
111 年 2 月 22 日 110 學年度第 2 次校務基金管理委員會通過
111 年 4 月 19 日 110 學年度第 2 次校務會議通過
111 年 5 月 13 日教育部臺教高(五)字第 1110048000 號函同意備查
112 年 10 月 2 日第 778 次行政會議修正通過
112 年 10 月 26 日 112 學年度第 1 次校務基金管理委員會通過
112 年 11 月 14 日 112 學年度第 1 次校務會議通過
112 年 12 月 11 日教育部臺教高(五)字第 112012049 號函同意備查

第一條　依據行政院「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」規定，辦理國立中央大學（以下簡稱本校）延攬國內外學術成就卓著學者來校服務，及留任優秀人才，以提升學術競爭力，訂定本辦法。

第二條　本辦法之經費來源為政府其他補助及校務基金自籌收入。補助機關另有規定或訂有合約者，應從其規定。

第三條　本辦法適用對象：

一、本校新聘及現職之專任（案）優秀教研人員。

二、來校訪問學者及客座優秀人才。

第四條　獎項及補助

一、講座教授：獎勵資格標準及評審原則依「國立中央大學講座設置辦法」規定辦理。

二、特聘教授及研究傑出獎：獎勵資格標準及評審原則依「國立中央大學學術研究傑出獎勵辦法」規定辦理。

三、新聘傑出教研人員獎：獎勵資格標準及評審原則依「國立中央大學新聘傑出教研人員獎勵辦法」規定辦理及「國立中央大學新聘教研人員獎勵要點」規定辦理。。

四、教學傑出暨優良獎：獎勵資格標準及評審原則依「國立中央學教學傑出暨優良獎設置辦法」規定辦理。

五、優良導師獎：獎勵資格標準及評審原則依「國立中央大學優良導師與輔導單位獎勵實施要點」規定辦理。

六、教師及研究人員校務服務績優獎：獎勵資格標準及評審原則依「國立中央大學教師及研究人員校務服務績優獎勵辦法」規定辦理。

七、客座優秀人才：補助項目及核聘原則依「國立中央大學延攬客座優秀人才作業要點」規定辦理。

第五條　獎勵審查機制

一、講座教授由本校「講座審議委員會」審查。

二、特聘教授、研究傑出獎及新聘傑出教研人員獎勵由本校「研究獎勵審議委員會」審查。

三、教學傑出暨優良獎設置辦法規範之獎項由本校「教學傑出暨優良獎評審委員會」審查。

四、優良導師與輔導單位獎勵實施要點之獎項由本校「學生輔導委員會」審查。

五、教師及研究人員校務服務績優獎勵辦法規範之獎項由本校「校務服務績優獎勵審查委員會」審查。

六、符合本校其他教學、研究、輔導及服務相關獎勵規定者，依各該辦法規定審查。

已依原審查程序取得本校講座教授、特聘教授、研究傑出、新聘傑出教研人員獎勵、教學傑出暨優良獎設置辦法規範之獎項及相關獎勵者，其獎勵應簽請校長核定。

因應個案攬才及留才之急迫性，得由召集人、副召集人及職務代表包括副校長、教務長及研發長組成臨時審查機制審議之。

第六條　核給期程

一、講座教授：以三年為原則。

二、特聘教授：以三年為原則。

三、研究傑出獎：以一年為原則。

四、新聘傑出教研人員獎勵：以一年為原則。

五、教學傑出暨優良獎設置辦法規範之獎項：依獎項性質區分為一年或二年。

六、優良導師與輔導單位獎勵實施要點規範之獎項：依獎項性質區分為一學期或一年。

七、教師及研究人員校務服務績優獎勵辦法：每年一次，於學年結束前發放。

八、其他獎項期程依其相關規定核給。

第七條　績效要求

一、優秀教研人員未來績效應兼顧教學、研究、輔導及服務各面向，並維持或優於本辦法第四條規定之資格標準，由本校定期評估之。

二、本辦法獎勵之教研人員應依規定填寫執行績效報告，獎勵期間中途離退者亦同。

第八條　定期評估機制

一、講座教授、特聘教授，研究傑出獎、新聘傑出教研人員獎勵：原則上每年評估一次。

二、教學傑出暨優良獎設置辦法規範之獎項：依獎項性質區分為一年或二年評估一次。

三、其他獎勵者依相關規定進行評估。

第九條　獲獎勵人才之年薪與校內同職等人員薪資比例及獎金支領人數核給比例

一、獲獎勵人才之年薪與校內同職等人員薪資比例：如有特殊條件與資格者，不受其限制。

（一）講座教授：最高約 2.64：1 為原則。

（二）特聘教授：最高約 1.43：1 為原則。

（三）研究傑出獎：最高約 1.28：1 為原則。

（四）新聘傑出教研人員獎勵：最高約 1.86：1 為原則。

（五）教學傑出暨優良獎設置辦法規範之獎項：最高約 1.20：1 為原則。

（六）優良導師獎勵辦法規範之獎項：最高約 1.05：1 為原則。

（七）教師及研究人員校務服務績優獎勵辦法規範之獎項：最高約 1.04：1 為原則。

（八）其他獎項依其相關規定辦理。

二、獎金支領人數核給比例：獲獎名額視各年度經費情形而定，並納入自籌經費控管機制。

（一）講座教授：以不超過全校專任（案）教研人員之 6%為原則。

（二）特聘教授：以不超過全校專任（案）教研人員之 11%為原則。

（三）研究傑出獎：以不超過全校專任（案）教研人員之 19%為原則。

（四）新聘傑出教研人員獎勵：以不超過全校專任（案）教研人員之 4%為原則。

（五）教學傑出暨優良獎設置辦法規範之獎項：以不超過全校專任（案）教研人員之 10%為原則。

（六）輔導及服務方面績優獎勵：以不超過全校專任（案）教研人員之 6%為原則。

（七）每年獎勵國際人才比例不低於獲獎總人數之 10%為原則。

（八）副教授以下職級獲獎人數占總獲獎人數至少應達 20%。

第十條　教學、研究及行政支援

一、教學支援

（一）本校設有教學發展中心，規劃辦理教師專業成長課程，提供教師在提升教學方面所需的各項服務，如新進教師研習營、教師傳習制度、教學資源等。

（二）本校訂有教學助理制度，由在學生協助教師進行教學活動，負責上課內容複習、習題講解、問題解答與課後輔導等，詳細內容由各系自訂。

（三）本校訂有「國立中央大學新聘教師教學經費補助辦法」協助新進教師充實教學內容、改進教學方式，以提升教學品質及分享教學經驗。

二、研究支援

本校訂有「國立中央大學新進或年輕傑出教師及研究人員教學研究經費補助辦法」協助新進教師及研究人員投入學術研究。

三、行政支援

本校有教師宿舍，以解決教師住宿問題，另訂有「國立中央大學新聘教師住宿費補助辦法」以安定新聘教師生活，專心從事教學與研究工作。本校亦提供教師研究室、電腦等基本設備，資訊網路、出版服務、圖書館等資源服務。

第十一條　本辦法未規定事項，依本校「講座設置辦法」、「學術研究傑出獎勵辦法」、「新聘傑出教研人員獎勵辦法」、「教學傑出暨優良獎設置辦法」、「優良導師與輔導單位獎勵實施要點」、「教師及研究人員校務服務績優獎勵辦法」及其他相關規定辦理。

第十二條　本辦法經行政會議、校務基金管理委員會、校務會議通過及報教育部備查後施行，修正時亦同。

國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法

100 年 02 月 23 日本校 99 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過
100 年 03 月 11 日本校 99 學年度第 3 次校務研究發展及考核委員會修正通過
100 年 03 月 22 日本校 100 年度第 1 次校務基金管理委員會通過
100 年 03 月 25 日本校 99 學年度第 3 次校務會議修正通過
100 年 04 月 19 日教育部臺高(三)字第 1000061747 號函同意備查
100 年 11 月 09 日本校 100 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過
100 年 12 月 02 日本校 100 學年度第 2 次校務研究發展及考核委員會修正通過
100 年 12 月 06 日本校 100 年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
100 年 12 月 23 日本校 100 學年度第 2 次校務會議修正通過
101 年 01 月 19 日教育部臺高(三)字第 1010009027 號函同意備查
101 年 10 月 17 日本校 101 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
101 年 11 月 27 日本校 101 年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
101 年 12 月 14 日本校 101 學年度第 2 次校務研究發展及考核委員會修正通過
101 年 12 月 28 日本校 101 學年度第 2 次校務會議修正通過
102 年 01 月 25 日教育部臺教高(三)字第 1020012736 號函同意備查
102 年 05 月 08 日本校 101 學年度第 2 學期第 6 次行政會議修正通過
102 年 05 月 24 日本校 101 學年度第 4 次校務研究發展及考核委員會修正通過
102 年 06 月 07 日本校 101 學年度第 4 次校務會議修正通過
102 年 10 月 16 日本校 102 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
102 年 10 月 18 日本校 102 學年度第 1 次校務會議修正通過
102 年 11 月 01 日本校 102 年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
103 年 03 月 28 日教育部臺教高(五)字第 1030044749 號函同意備查
103 年 06 月 18 日本校 102 學年度第 2 學期第 9 次行政會議修正通過
103 年 09 月 24 日本校 103 學年度第 1 學期第 2 次行政會議修正通過
103 年 10 月 03 日本校 103 學年度第 1 次校務研究發展及考核委員會修正通過
103 年 10 月 08 日本校 103 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過
103 年 10 月 17 日本校 103 學年度第 1 次校務會議修正通過
103 年 11 月 07 日本校 103 年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
103 年 12 月 02 日教育部臺教高(五)字第 1030173462 號函同意備查
104 年 09 月 30 日本校 104 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過
104 年 10 月 16 日本校 104 學年度第 1 次校務會議修正通過
104 年 11 月 06 日本校 104 年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
104 年 11 月 18 日教育部臺教高(五)字第 1040159699 號函同意備查
105 年 05 月 18 日本校 104 學年度第 2 學期第 6 次行政會議修正通過
105 年 06 月 03 日本校 104 學年度第 4 次校務會議會修正通過

105 年 06 月 17 日本校 105 年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
105 年 06 月 29 日教育部臺教高(五)字第 1050089361 號函同意備查
106 年 02 月 22 日本校 105 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過
106 年 03 月 08 日本校 105 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修正通過
106 年 05 月 26 日本校 106 年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
106 年 06 月 30 日教育部臺教高(五)字第 1060089402 號函同意備查
107 年 03 月 07 日本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過
107 年 03 月 09 日本校 107 年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
107 年 06 月 06 日本校 106 學年度第 2 學期第 7 次行政會議修正通過
107 年 06 月 22 日本校 107 年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
107 年 07 月 10 日教育部臺教高(五)字第 1070106744 號函同意備查
107 年 10 月 17 日本校 107 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
107 年 12 月 17 日本校 107 年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
108 年 01 月 17 日教育部臺教高(五)字第 1080009332 號函同意備查
108 年 10 月 30 日本校 108 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過
108 年 12 月 06 日本校 108 年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
108 年 12 月 26 日教育部臺教高(五)字第 1080189249 號函同意備查
109 年 11 月 11 日本校 109 學年度第 1 學期第 6 次行政會議修正通過
109 年 12 月 11 日本校 109 年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
110 年 01 月 04 日教育部臺教高(五)字第 1090190756 號函同意備查
110 年 11 月 24 日本校 110 學年度第 1 學期第 6 次行政會議修正通過
110 年 12 月 10 日本校 110 年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
111 年 01 月 24 日教育部臺教高(五)字第 1110005512 號函同意備查
111 年 11 月 02 日本校 111 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過
111 年 12 月 09 日本校 110 年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
112 年 01 月 05 日教育部臺教高(五)字第 1110129040 號函同意備查
112 年 04 月 12 日本校 111 學年度第 2 學期第 5 次行政會議修正通過
112 年 05 月 19 日本校 112 年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
112 年 07 月 06 日教育部臺教高(五)字第 1120065265 號函同意備查
113 年 04 月 03 日本校 112 年度第 2 學期第 4 次行政會議修正通過
113 年 05 月 17 日本校 113 年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過

目錄

第一章　總則

第二章　講座
　　第一節　傑出講座
　　第二節　中山講座
　　第三節　西灣講座
第三章　特聘教授及傑出教師
　　第一節　特聘教授及傑出教師（教學類）
　　第二節　特聘教授及傑出教師（研究類）
　　　　第一目　特聘教授及傑出教師（學術研究類）
　　　　第二目　特聘教授及傑出教師（產學研究類）
第四章　特聘年輕學者
第五章　績優教師
　　第一節　教學績優教師
　　第二節　研究績優教師
　　　　第一目　學術研究績優教師
　　　　第二目　產學研究績優教師
第六章　積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵

第一章　總則

第一條　為配合教育部實施大專校院教師彈性薪資政策，並有效運用政府經費資源及統整本校原有辦法制度，特整合原各項相關教師獎勵措施，依據「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才原則」，制定本規範。

第二條　依本規範之獎勵項目包括：

一、講座教授：傑出講座教授、中山講座教授及西灣講座教授。

二、特聘教授及傑出教師：教學類、研究類（包括學術研究及產學研究）特聘教授及傑出教師。

三、特聘年輕學者。

四、績優教師：教學、研究（包括學術研究及產學研究）績優教授。

五、積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵。

六、團隊績優教師（含社會實踐）。

第三條　本規範之經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」經費、教育部編列經費、國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」、國立大學校院校務基金自籌收入經費、研究學院校務基金自籌收入經費。

非多年期之獎勵，以當年度獲得「高等教育深耕計畫經費」及國科會「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」之額度為原則，並考量全校財務狀況及整體研究成果調整獎金額度及獎勵人數。

第四條　本規範第二條第一款至第四款及第六款之獎勵對象為本校專任教師、約聘教師、約聘研究人員或擬聘任教師。第五款獎勵對象為本校專任教師或擬聘任教師。

本規範獎助對象均不含博士後研究人員、依「國家重點領域產學合作及人才培育創新條例」設置之研究學院專業技術人員或其所屬約聘教師，及本校退休教師。

第五條　本規範之獎勵金支領原則如下：

一、「傑出講座」、「中山講座」、「西灣講座」、特聘教授及傑出教師（教學、學術研究及產學研究類）及其他類似之講座或特聘教授相關獎項，獎勵金僅得擇一領取，且不再申請績優教師（包括教學、學術研究和產學研究類）獎項。

二、獲二種獎項者，僅得擇一領取獎勵金。

三、惟傑出講座於獎勵期間如獲得教育部國家講座或其他相當之獎項，得領取其獎勵金差額，經費由學校校務基金自籌收入支應。

第五條之一　本校專任教師於申請本辦法各項獎勵時，除依本法規定外，需依「國立中山大學教師學術倫理實施方案」檢具近三年內參加學術倫理課程講習證明；惟新進教師到校第一年申請可免檢具講習證明。

第六條　本規範之業務承辦單位為研究發展處。

獎勵項目為講座教授、特聘教授及傑出教師（學術研究類）、特聘年輕學者、學術研究績優教師、積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵、團隊績優教師獎勵之執行單位為研究發展處。

獎勵項目為特聘教授及傑出教師（產學研究類）及產學研究績優教師之執行單位為全球產學營運及推廣處。

獎勵項目為特聘教授及傑出教師（教學類）、教學績優教師之執行單位為教務處。

第七條　本規範實施期間本校原傑出講座設置辦法、中山講座設置辦法、中山講座甄選作業要點、西灣講座設置辦法、特聘研究教授設置辦法、特聘年輕學者設置辦法、教師教學研究獎勵辦法、產學績優獎勵辦法及傑出暨優良教學遴選辦法等相關獎勵辦法暫停適用。

第二章　講座教授

第一節　講座教授申請及遴選作業

第八條　具備第十一條「傑出講座教授」、第十三條「中山講座教授」及第十五條「西灣講座教授」基本資格者的學術研究類特聘教授，除當然得獎人外，得依第九條經推薦或自行申請。

第九條　校長、副校長、各學院、西灣學院、研究學院，或校內外院士、講座教授三人連署，得依研究發展處公告之時程，推薦講座教授人選。

具備各講座教授基本資格者，得自行填具申請表並檢附學術成就及其他相關證明文件，向研究發展處提出申請。

研究發展處彙整資料後送「講座教授推薦及審查委員會」進行初審。

第十條　講座教授推薦及審查委員會由校長擔任召集人，副校長及研發長為當然委員，另由校長聘請校內資深傑出研究教授若干人組成之。

除當然得獎人外，經「講座教授推薦及審查委員會」初審通過之第九條第一項之被推薦者者，由研究發展處通知被推薦人提供學術成就表現等相關證明文件，併同初審通過之自行申請者資料，送請校外委員審查。

校外審查委員建議名單由各學院推薦，經校長圈選排序後，由研究發展處依序聘任之。

校外審查結果送講座教授推薦及審查委員會進行複審，議決各得獎人獎勵項目及獎勵基數，陳請校長核定後，敦聘為講座教授。

講座教授獎勵以三年為一期，獎勵期滿得再次依第九條程序辦理。

第二節　傑出講座教授

第十一條　傑出講座教授需具備下列基本資格之一：

一、諾貝爾獎或與其相當之國際性獎項。

二、中央研究院院士或先進國家國家級院士。

三、教育部國家講座終生榮譽主持人。

四、曾獲教育部國家講座。

五、曾獲總統科學獎。

六、在學術上有其他相當於前述第一款至第五款之傑出貢獻者。

前項第一款至第五款之獲獎者，得獎當年度為傑出講座教授當然得獎人。

曾獲本校傑出講座教授或中山講座教授者，始得依第一項第六款資格提出申請。

第十二條　傑出講座主持人於受聘期間之權利與義務如下：

一、得參與重要校務諮詢會議。

二、每週授課時數減少四小時（如兼任其他職務，不得累計計算），惟每學年由西灣學院邀請至少開設一門通識教育課程或至少主講一場次之通識專題演講。

三、由本校相關單位邀請，協助校方引進校外資源。

四、優先分配學校宿舍、申請貸款或提供承租房舍。

五、可使用專屬停車位。

第三節　中山講座

第十三條　中山講座教授需具備下列基本資格之一：

一、曾獲教育部學術獎。

二、曾獲國科會傑出特約研究員獎。

三、現任或曾任國外著名大學講座。

四、在學術上有其他相當於前述第一款至第三款之傑出貢獻者。

前項第一款及第二款之獲獎者，獲獎當年度為中山講座教授當然得獎人。

曾獲本校中山講座教授或西灣講座教授者，始得以第一項第四款提出申請。

第十四條　中山講座教授於受聘期間之權利與義務如下：

一、得參與重要校務諮詢會議。

二、每週授課時數減少四小時（如兼任其他職務，不得累計計算），惟每學年由西灣學院邀請至少開設一門通識教育課程或至少主講一場次之通識專題演講。

三、由本校相關單位邀請，協助學校引進校外資源。

四、優先分配學校宿舍。

五、可使用專屬停車位。

第四節　西灣講座教授

第十五條　西灣講座教授需具備下列基本資格之一：

一、曾獲國科會傑出研究獎二次。

二、曾獲總統創新獎、總統文化獎。

三、現任國科會特約研究人員。

四、曾獲國際重要獎項或在學術上有其他相當於前述第一款至第三款之傑出貢獻者。

前項第一款至第三款之獲獎者，獲獎當年度為西灣講座教授當然得獎人。

曾獲本校西灣講座教授或獲二次(含)以上三年聘期之研究類特聘教授者，始得以第一項第四款提出申請。

第十六條　西灣講座主持人於受聘期間之權利與義務如下：

一、得參與重要校務諮詢會議。

二、每週授課時數減少二小時（如兼任其他職務，不得累計計算），惟每學年由西灣學院邀請至少主講一場次之通識專題演講。

三、由本校相關單位邀請，協助校方引進校外資源。

第三章　特聘教授及傑出教師

第一節　特聘教授及傑出教師（教學類）

第十七條　本校專任教師及約聘教師為當年度教育部師鐸獎得主者為當然得獎人。各學院(含西灣學院、研究學院)得推薦當年度教學績優教師排序前百分之三十者參與遴選；人數若涉及小數點，採四捨五入計算。

第十八條　本獎勵由本校「教學傑出獎遴選委員會」進行遴選。

一、「教學傑出獎遴選委員會」置委員十五名。校長、副校長、教務長、教學發展與資源中心主任為當然委員，並由校長聘請校外委員二至三名及校內教師代表八至十名組成之。由校長擔任召集人。

二、校內教師代表建議名單由各學院(含西灣學院、研究學院)推薦本校曾獲「教學特聘教授（教學傑出獎）」、「傑出教學獎」、「教學績優獎」或曾擔任教務行政主管之教師至多三名。校外委員由教學發展與資源中心推薦之。教師代表及校外委員建議名單經校長圈選排序後，由教務處教學發展與資源中心依序聘任之。受聘之委員如為當年度「教學傑出獎」之候選人，則由各學院後補名單依序遞補之。

第十九條　教學傑出獎遴選委員會會議須有三分之二（含）以上委員出席始可開議。委員需親自出席，不得委託他人代理。遴選採無記名連記法投票；經出席委員二分之一（含）以上贊成始得通過。

第二十條　「教學傑出獎遴選委員會」應邀請「教學傑出獎」候選教師於會中說明教學事蹟與教學心得，同時依據教學成果、教學歷程檔案、教學錄播等三項資料進行遴選。

第二十一條　教學傑出獎教師每學年度遴選至多三名。

第二十二條　獲獎教師聘期為一年。具專任教授資格者，由學校聘為特聘教授(教學類)，未具專任教授資格者，聘為傑出教師(教學類)。由校長頒發獎狀乙紙。

特聘教授(教學類)或傑出教師(教學類)於三年內至多獲教學類獎項一次。

特聘教授及傑出教師不得重覆支領本規範其他獎勵金，於獎勵期間如

獲聘為本校講座、國家講座及本規範所訂之其他講座或特聘教授時，本項獎勵金自動終止發放。

第二十三條　特聘教授及傑出教師（教學類）於獎勵期間應：

一、於教師研習會或教學觀摩會中分享教學經驗心得（含 EMI 教學）。

二、擔任新進教師的傳授教師（Mentor）或擔任教學領航教師。

三、由教務處邀請教師製播數位課程（含開放式課程、磨課師課程、翻轉教室課程等），或申請教育部數位學習課程認證，或編撰相關之教學書籍。

四、由西灣學院邀請至少開設一門通識教育課程。

第二節　特聘教授及傑出教師（研究類）

第一目　特聘教授及傑出教師（學術研究類）

第二十四條　學術研究類特聘教授及傑出教師需具備下列基本資格之一：

一、該年度國科會傑出研究獎得主或新進教師到校任職前三年曾獲國科會傑出研究獎者為當然得獎人。

二、五年內曾獲國科會傑出研究獎一次。

三、五年內曾獲世界性學會會士（Fellow）者。

四、在學術上有其他相當於前述第一款至第三款之傑出貢獻者。

獲本校當學年度學術研究類績優教師，始得依第二款至第四款提出申請。

第二十五條　符合前條基本資格第一款及第二款者，獎勵以三年為一期；以第三款及第四款申請者，獎勵以一年為一期，給獎以二次為限。

於獎勵期間如獲聘為國家講座及本規範所訂之其他講座或特聘教授時，本項獎助金自動終止發放。

第二十六條　除當然得獎人外，具備第二十四條基本資格者，得填具申請表並檢附學術成就及其他相關證明文件，向研究發展處提出申請。

校長視優秀教師申請情形，得依研究發展處公告之時程，推薦人選。

研究發展處彙整資料後送學術研究類特聘教授及傑出教師審查委員會進行初審。

第二十七條　學術研究類特聘教授及傑出教師審查委員會由校長擔任召集人，副校長及研發長為當然委員，另由校長聘請校內資深傑出研究教授若干人組成之。

除當然得獎人外，經學術研究類特聘教授及傑出教師推薦及審查委員會初審通過者，由研究發展處通知被推薦人提供學術成就表現等相關證明文件，併同初審通過自行申請者之資料，送請校外委員審查。校外審查委員建議名單由各學院推薦，經校長圈選排序後，由研究發展處依序聘任之。

校外審查結果送學術研究類特聘教授及傑出教師推薦及審查委員會進行複審，議決結果陳請校長核定後，獲獎教師具專任教授資格者，聘為特聘教授(學術研究類)，未具專任教授資格者，聘為傑出教師(學術研究類)。

第二目　特聘教授及傑出教師（產學研究類）

第二十八條　學研究類特聘教授及傑出教師需具備下列基本資格之一：

一、五年內曾獲國科會傑出技術移轉貢獻獎或經濟部國家產業創新獎或與其相當之獎項。

二、申請者三年內累計本校產學合作計畫經費(含政府及非政府機關)達五千萬以上，其管理費收入達五百萬元以上，且主持國科會各類計畫（含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）或發表論文（SCIE、SCI、SSCI 或 TSSCI）至少一件者。

三、五年內曾獲本校產學傑出獎。

四、延攬在產學績效有優異表現者。

第二十九條　符合前條基本資格第一款及第二款申請者，獎勵以三年為一期；以第三款至第五款申請者，獎勵以一年為一期，獎勵期滿得再次申請。

獲獎者具專任教授資格者，由學校聘為特聘教授(產學研究類)，未具專任教授資格者，聘為傑出教師(產學研究類)。

特聘教授及傑出教師(產學研究類)於獎勵期間，如獲聘為本校講座、國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎助金自動終止發放。

第三十條　符合第二十八條基本資格者，依全球產學營運及推廣處公告時程，填具申請表格並檢附相關證明文件送交全球產學營運及推廣處。

第三十一條　本特聘教授及傑出教師(產學研究類)之審查小組由業務督導副校長擔

任召集人，並由校長聘請產學長及產學績效卓越教授若干人組成。

經審查小組審查通過者，陳請校長核定後聘任之。

第四章　特聘年輕學者

第三十二條　特聘年輕學者需為年齡四十五歲(含)以下且具備下列基本資格之一：

一、該年度之國科會吳大猷先生紀念獎得主、中研院年輕學者研究著作獎得主或新進教師到校任職前三年曾獲前述獎項者為當然得獎人。

二、五年內曾獲國科會吳大猷先生紀念獎或中研院年輕學者研究著作獎一次者。

三、曾於國外著名研究機構擔任除博士後研究人員以外之研究人員二年以上，或於國外著名大學擔任助理教授二年以上，或相當於前述第二款之相當貢獻者。

第三十三條　符合前項基本資格第一款及第二款者，獎勵以三年為一期；以第三款申請者，獎勵以一年為一期。獲聘特聘年輕學者以一次為限，惟當然得獎人不在此限。

於獎勵期間如獲聘為國家講座及本規範所訂之其他講座或特聘教授時，本項獎助金自動終止發放。

第三十四條　除當然得獎人外，具備第三十二條基本資格者，依研究發展處公告時程，填具申請表並檢附學術成就及其他相關證明文件，向研究發展處提出申請。

研究發展處彙整資料後送特聘年輕學者審查委員會進行審議。

第三十五條　特聘年輕學者審查委員會由業務督導副校長擔任召集人，研發長為當然委員，另由校長聘請校內資深傑出研究教授若干人組成之。

申請人如僅符合第三十二條第三款者，得經特聘年輕學者審查委員會審議是否需送校外委員進行審查。

經特聘年輕學者審查委員審查通過者，陳請校長核定後聘任之。

第五章　績優教師

第一節　教學績優教師

第四十三條　教學績優教師之基本資格如下：

一、教學成效基本資格，須符合下列條件之一：

（一）前一學年度授課課程中至少一門曾獲校長頒給之「優良課程」獎勵狀。

（二）前一學年度授課課程之「教學意見調查」平均滿意度高於所屬學院（含西灣學院）平均滿意度。

（三）前一學年度「畢業生對系所與任課教師滿意度問卷」之教師教學滿意度平均分數高於所屬學院（含西灣學院）平均滿意度。

（四）長期對教學相關工作認真投入，並有具體事實經系（所、教育中心、學位學程）或教務處提院（含西灣學院）「教學績優教師遴選委員會」審查通過者。

二、授課及服務基本資格，須符合下列條件之一：

（一）前一學年度教授西灣學院課程至少一門（合授教師三人以下）或一學年合計一學分以上。

（二）前一學年度教授大學部必修課程至少一門。

（三）前一學年度教授全英語授課課程至少一門。

（四）前一學年度通過教育部數位學習課程認證。

（五）講授類及必修實驗類之三年平均教學當量達各學院專任教師平均數以上。授課當量之計算，教師休假之學期數免予計算，兼任行政職務者，減授時數得予扣除。

三、各學院基本資格，須符合下列各項條件：

（一）於本校任教滿三年（含）以上之專任教授、副教授、助理教授、講師及約聘教師。

（二）專任教師申請時前一學年度之授課時數達本校「教師授課鐘點核計準則」規定。約聘教師之授課時數應達該職級專任教師基本授課時數規定。

（三）講授類及必修實驗類之三年平均教學當量符合各學院專任教師自訂標準。授課當量之計算，教師休假之學期數免予計算，兼任行政職務者，減授時數得予扣除。

四、西灣學院基本資格，須符合下列各項條件：

（一）於本校西灣學院任教或連續在西灣學院開課滿三年（含）以上之專任教授、副教授、助理教授、講師及約聘教師。

（二）專任教師申請時前一學年度之授課時數達本校「教師授課鐘點核計準則」規定。約聘教師之授課時數應達該職級專任教師基本授課時數規定。

（三）非西灣學院教師，申請時前一學年度之授課時數達到所屬學院專任教師平均授課當量百分之五十以上。西灣學院教師，講授類之三年平均教學當量符合西灣學院專任教師自訂標準。授課當量之計算，教師休假之學期數免予計算，兼任行政職務者，減授時數得予扣除。

前項第一款第一至三目、第二款第一至三目、第三款第二目及第四款第二目，教師休假及懷孕、分娩、育嬰法定給假之學期數得回溯計算。

第三十七條　教學績優教師以一年為一期，另由校長頒發獎狀乙紙。

教學績優教師於兩年內至多獲獎一次。

第三十八條　本獎勵由各學院自訂「教學績優教師遴選要點」，並成立「教學績優教師遴選委員會」進行遴選。遴選委員會之組成及作業程序如下：本獎勵由各學院自訂「教學績優教師遴選要點」，並成立「教學績優教師遴選委員會」進行遴選。委員會之組成及作業程序如下：

一、由各學院(含西灣學院、研究學院)分別設立「教學績優教師遴選委員會」，置委員七至十一名，由各學院院長(含西灣學院院長、研究學院院長)為當然委員並擔任召集人，另由院長(含西灣學院院長、研究學院院長)聘請教學方面傑出之學者專家組成之。委員中須包含其他學院(含西灣學院、研究學院)曾獲本校「教學特聘教授（教學傑出獎）」、「傑出教學獎」、「教學績優獎」或「優良教學獎」之教師代表至少三名。

二、符合第三十六條基本資格並有意申請之教師，應填具本校「教學績優教師遴選評分表」，並檢附相關證明文件及檔案，依教務處公告時程辦理，由系(所、教育中心、學位學程)或教務處向各學院(含西灣學院、研究學院)推薦。

三、「教學績優教師遴選委員會」依教務會議核備之各學院(含西灣學院、研究學院)教學績優教師遴選要點於教務處公告時程辦理遴選。各學院(含西灣學院、研究學院)之「教學績優教師」推薦人數以各學院專任教師(含約聘教師)人數百分之十為上限，西灣學院推薦人數以專

任教師(含約聘教師)及連續在該單位開課滿三年以上(含)專任教師(含約聘教師)之總和百分之十為上限。各學院推薦名單排序後送教務處，由「本校績優教師審查委員會」依當年度本校財務狀況遴選，獲獎教師經校長核定後公告。

四、各學院(含西灣學院、研究學院)遴選標準參考教務處教學傑出獎教師遴選評分表自訂之。「教學績優教師遴選委員會」應邀請候選教師於會中說明教學事蹟與教學心得。

第三十九條　「教學績優教師遴選委員會」會議之召開須有三分之二（含）以上之遴選委員出席始可開會審議，遴選委員不得委任他人代理。獲獎教師須經出席委員三分之二（含）以上贊成始得通過。

第四十條　獲「教學績優教師」於獎勵期間不得重覆支領本規範之其他教學獎勵金。

第四十條　獲教學績優教師於獎勵期間應：

一、於教師研習會或教學觀摩會中分享教學經驗心得。

二、擔任新進教師的傳授教師（Mentor）或擔任教學領航教師。

三、由教務處邀請教師製播數位課程（含開放式課程、磨課師課程、翻轉教室課程等），或申請教育部數位學習課程認證。

四、由西灣學院邀請至少開設一門通識教育課程。

第二節　研究績優教師

第一目　學術研究績優教師

第四十二條　學術研究績優教師需任職滿一年以上，且符合下列規定之一：

一、理、工、海洋學院教師三年內擔任科技部年度專題研究計畫、科技部國際合作計畫（惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）主持人、教育部教學實踐研究計畫主持人，或經全球產學營運及推廣處認定之產學合作計畫合計共三件（含）以上，且三年內所發表「科學引用文獻索引（Science Citation Index Expanded, SCIE），以下簡稱 SCIE」之論文篇數（理、工學院至少三篇，海洋學院至少二篇）及論文「影響係數（Impact Factor），以下稱 Impact Factor」之總計達其所屬學院訂定之標準以上者。申請教師之計畫件數、論文篇數及論文 Impact Factor 總計三個項目所佔比例之計算方式（全部合計百分之百）由各學院自行訂定標準

決定，並可將專書專章列為申請之基本門檻或加分項目，結果排序後（以各學院教師人數百分之三十為限），送研究發展處確認。

二、管理學院教師四年內擔任科技部年度專題研究計畫、科技部國際合作計畫（惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）主持人、教育部教學實踐研究計畫主持人，或經全球產學營運及推廣處認定之產學合作計畫合計共三件（含）以上，且四年內發表「社會科學引用文獻索引（Social Science Citation Index, SSCI）， 以下簡稱 SSCI」、SCIE 或「臺灣社會科學引文索引資料庫（Taiwan Social Science Citation Index, TSSCI），以下簡稱 TSSCI」之論文二篇（含）以上者（其中 SSCI 或 SCIE 論文須至少一篇（含）以上）。申請教師之計畫件數及論文篇數二個項目所佔比例之計算方式（全部合計百分之百）由管理學院自行訂定標準決定，並可將專書專章列為申請之基本門檻或加分項目，結果排序後（以全院教師人數百分之三十為限），送研究發展處確認。

三、社會科學院教師五年內擔任科技部年度專題研究計畫、科技部國際合作計畫（惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）主持人、教育部教學實踐研究計畫主持人，或經全球產學營運及推廣處認定之產學合作計畫合計共四件（含）以上，或五年內發表 SSCI 論文一篇（含）以上，或五年內發表 TSSCI 論文及「具有審查制度的國際期刊論文」共計二篇（含）以上者。申請教師之計畫件數及論文篇數二個項目所佔比例之計算方式（全部合計百分之百）由社會科學院自行訂定標準決定，並可將專書專章列為申請之基本門檻或加分項目，結果排序後（以全院教師人數百分之三十為限），送研究發展處確認。

四、文學院教師四年內擔任科技部年度專題研究計畫、科技部國際合作計畫（惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）主持人、教育部教學實踐研究計畫主持人，或經全球產學營運及推廣處認定之產學合作計畫合計共三件（含）以上者（藝術類教師得以傑出展演項目，視同科技部專題研究計畫）。申請教師之評比項目由文學院依自行訂定之標準決定，並可將專書專章列為申請之基本門檻或加分項目，結果排序後（以全院教師人數百分之三十為

限），送研究發展處確認。

五、西灣學院教師四年內擔任科技部年度專題研究計畫、科技部國際合作計畫（惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）、政府部門計畫主持人、教育部教學實踐研究計畫主持人，或經全球產學營運及推廣處認定之產學合作計畫合計共二件（含）以上者（藝術類教師得以傑出展演項目，視同科技部專題研究計畫），並可將專書專章列為申請之基本門檻或加分項目，申請教師由西灣學院依審查結果排序後（以全中心教師人數百分之三十為限），送研究發展處確認。申請教師之計畫件數及論文篇數之計算方式由西灣學院自行訂定標準。

六、擔任本校校長、副校長、六院（文、理、工、管、海、社）院長、西灣學院院長期間而提出申請者，應依所屬學院（含西灣學院）之相關規定填具其申請表格並檢附相關之證明文件，且經所屬系（所、教育中心、學位學程）或學院查核後，送交研究發展處。申請者不列入各學院（含西灣學院）排序之百分之三十名單內。

前述各款所指之論文發表，以獲獎教師需為學生以外之第一作者或論文通訊作者，且本校教師所發表論文地址欄，如有兩個以上單位時，以中山大學為第一單位之名義發表者為限，且兩個以上的本校作者將以排名在前之作者或通訊作者（請附證明）為執行對象。論文採認之爭議由研究發展處認定之。

第四十三條　符合前條基本資格第一款至第五款之教師，於每年依研究發展處公告時程逕向各學院申請，並由各學院將審查結果排序，送審查委員會審議。審查委員會由校長擔任召集人，並由校長聘請副校長、研發長、教務長、產學長組成之。經審查通過者，陳請校長核定後獎勵。

符合前條基本資格第六款之教師，由校長聘請講座教授若干人組成審查委員會審查之，經委員會審議通過，陳請校長核定之。

第四十四條　學術研究績優教師獎勵以一年為一期，得每年提出申請。各學院(含西灣學院、研究學院)實際獲獎教師人數，依該年度本校財務狀況及整體學術研究成果調整之。

於獎勵期間如獲聘為國家講座及本規範所訂之其他講座或特聘教授時，本項獎助金自動終止發放。

第二目　產學研究績優教師

第四十五條　產學研究績優教師需具備下列資格之一：

一、申請者三年內累計本校非政府（企業及法人）機關產學合作計畫經費佔實際參與教師總人數之排序前百分之三十（含），其管理費收入（校統籌部分）達十八萬元以上，且主持科技部各類計畫（含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）或發表論文（SCIE、SCI、SSCI 或 TSSCI）至少一件者。

二、申請者三年內累計本校政府機關產學合作經費佔實際參與教師總人數之排序前百分之三十（含），其管理費收入（校統籌部分）達十八萬元以上，且主持科技部各類計畫（含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）或發表論文（SCIE、SCI、SSCI 或 TSSCI）至少一件者。

三、申請者三年內累計本校技術移轉收入佔實際參與教師總人數之排序前百分之三十（含），且分配回饋金（學校分配部分）達十八萬元以上，且主持科技部各類計畫（含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）或發表論文（SCIE、SSCI、SCI、TSSCI）至少一件者。

第四十六條　產學研究類績優教師獎勵以一年為一期，得每年申請。產學研究類績優教師於獎勵期間，如獲聘為本校講座、國家講座及其他類似之講座，本項獎助金自動終止發放。

產學研究績優教師和學術研究績優教師，僅得擇一領取。

第四十七條　實際獲獎教師人數依該年度全校財務狀況及整體產學研究成果調整。另，本校非政府機構（企業及法人）產學合作績優獎項、政府機構產學合作績優獎項及技術移轉績優獎項之獎勵人數比例，以三年內「總計畫經費/技轉金額」、「管理費提撥比例/技轉回饋金」、「重要度/成長率」及「參與人數」四項權重進行核計。非政府機構（企業及法人）產學合作類、政府機構產學合作類及技術移轉類之獎勵員額比例以百分之五十：百分之二十五：百分之二十五為原則，上述三項實際獎勵人數由審查小組決議而定。

第四十八條　符合第四十五條基本資格者，應由申請者填具申請表格並檢附相關證明文件，於每年依全球產學營運及推廣處公告時程辦理。

第四十九條　產學研究類績優教師之審查小組由副校長擔任審查小組召集人，並由校長聘請產學長及產學績效卓越教授若干人組成。

經審查小組審查通過者，陳請校長核定後獎勵。

第六章　積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵

第一節　新進教師獎勵(含延攬國內外優秀學者)

第五十條　新進教師獎勵須具備下列基本資格之一：

一、在國內任教未滿三年之專任教授（研究員）、副教授（副研究員）或助理教授（助理研究員），且已獲本校聘任為編制內專任教師者。

二、已通過本校三級三審聘任程序之教師，其原擔任國內外著名大學或學術研究機構正式員額之教授（研究員）、副教授(副研究員)或助理教授(助理研究員)，不限國籍（含入籍他國之中國大陸人士），且須有長期（至少三年）來校服務之明確計畫。

新進教師報到當學期 10 月 1 日(第一學期)或 4 月 1 日(第二學期)前應完成申請國科會計畫，始具申請第一年獎勵金之資格；到校第二年及第三年應執行國科會計畫，方具獲獎資格。惟音樂系、劇藝系或西灣學院之新進教師，得採計中央部會相關計畫。

第五十一條　教師依所屬學院(含西灣學院、研究學院)公告時程及相關規定提出申請，由各學院(含西灣學院、研究學院)審議後，將推薦教師排序名單送新進教師獎勵審查委員會進行審議。

具備前條基本資格第一款者，各學院核定以 1.5 個基數為原則；申請 2 個基數(含)以上獎勵者(上限為 3 個基數)，應檢附學術成就及增核基數之相關證明文件提新進教師獎勵審查委員會審議。

具備前條基本資格第二款者，各系(所、教育中心、學位學程)及學院(含西灣學院、研究學院)得於「新進教師遴聘委員會議」當次通過擬聘之教師名單，推薦新進教師獎勵人選及基數。經審議通過之名單，再送各學院(含西灣學院、研究學院)相關審查會議審議。各學院核定得參考「國家科學及技術委員會補助國外學者專家來臺從事科技合作研究活動支付費用最高標準表」或教師原國外服務單位待遇標準，扣除法定月支薪給後，依本規範所訂之各獎勵項目獎勵金額為核定原則。

第五十二條　新進教師獎勵以「申請或執行國科會計畫」、「以本校名義發表學術

論文」、「開設全英語授課課程」及「國際合作參與或規劃」等四個面向作為審核標準。

第一年獲獎勵人數為當學期符合申請新進教師獎勵資格之人數為原則；第二年及第三年獲獎人數為當期本校國內任教未滿三年之專任教師人數之 70%為原則。

第五十三條　新進教師獎勵審查委員會由業務督導副校長擔任召集人，研發長為當然委員，另由校長聘請校內資深傑出研究教授若干人組成之。經審查通過者，陳請校長核定後獎勵。

第二節　積極留任國內優秀學者

第五十四條　積極留任國內優秀學者需具備下列基本資格之一：

一、為本校現任專任教授（研究員）、副教授（副研究員）或助理教授（助理研究員），且為國內頂尖大學、國外著名大學或學術研究機構積極爭取為長期聘任為正式員額之書面證明文件者。

二、本校教師參與校內合作團隊且表現優異，卻未獲得彈性薪資獎勵之教師。

第五十五條　符合第五十四條第一款者，由各系(所、教育中心、學位學程)及學院(含西灣學院、研究學院)經自訂評審推薦程序後，檢附相關申請資料（申請單位推薦說明書，以及被推薦者個人履歷表、著作目錄、留校服務計畫書），專簽提出申請，並會簽研究發展處及人事室，簽准後送審查委員會審議。核定基數以參考本規範所訂之各獎勵項目獎勵基數為原則，獎勵以一至三年為一期。

符合第五十四條第二款者，由研究發展處、教務處及全球產學營運及推廣處提列名單，送審查委員會審議。每一團隊獎勵人數上限以 3 人為原則，獎勵基數至多 1.5 個基數，獎勵以一年為一期。

第五十六條　審查委員會由校長擔任召集人，並由校長聘請副校長、研發長、教務長、產學長組成之。經審查通過者，陳請校長核定後獎勵。

第五十七條　本規範如有未盡事宜，悉依有關法令及本校相關規定辦理。

第五十八條　本規範經行政會議及校務基金管理委員會通過後實施，修正時亦同。

國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才原則

100 年 02 月 23 日本校 99 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過
100 年 03 月 11 日本校 99 學年度第 3 次校務研究發展及考核委員會修正通過
100 年 03 月 22 日本校 100 年度第 1 次校務基金管理委員會通過
100 年 03 月 25 日本校 99 學年度第 3 次校務會議通過
100 年 04 月 19 日教育部臺高(三)字第 1000061747 號函同意備查
100 年 11 月 09 日本校 100 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過
100 年 12 月 02 日本校 100 學年度第 2 次校務研究發展及考核委員會修正通過
100 年 12 月 06 日本校 100 年度第 2 次校務基金委員會修正通過
100 年 12 月 23 日本校 100 學年度第 2 次校務會議修正通過
101 年 01 月 19 日教育部臺高(三)字第 1010009027 號函同意備查
101 年 06 月 01 日本校 100 學年度第 4 次校務會議修正通過
101 年 10 月 17 日本校 101 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
101 年 11 月 27 日本校 101 年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
101 年 12 月 14 日本校 101 學年度第 2 次校務研究發展及考核委員會修正通過
101 年 12 月 28 日本校 101 學年度第 2 次校務會議修正通過
102 年 01 月 25 日教育部臺教高(三)字第 1020012736 號函同意備查
102 年 05 月 08 日本校 101 學年度第 2 學期第 6 次行政會議修正通過
102 年 05 月 24 日本校 101 學年度第 4 次校務研究發展及考核委員會修正通過
102 年 06 月 07 日本校 101 學年度第 4 次校務會議修正通過
102 年 10 月 16 日本校 102 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
102 年 10 月 18 日本校 102 學年度第 1 次校務會議修正通過
102 年 11 月 01 日本校 102 年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
103 年 03 月 07 日本校 102 學年度第 3 次校務研究發展及考核委員會修正通過
103 年 03 月 21 日本校 102 學年度第 3 次校務會議修正通過
103 年 03 月 28 日教育部臺教高(五)字第 1030044749 號函同意備查
103 年 06 月 18 日本校 102 學年度第 2 學期第 9 次行政會議修正通過
103 年 10 月 08 日本校 103 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過
103 年 10 月 17 日本校 103 學年度第 1 次校務會議修正通過
104 年 03 月 13 日本校 104 年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
104 年 09 月 30 日本校 104 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過
104 年 10 月 16 日本校 104 學年度第 1 次校務會議修正通過
104 年 11 月 06 日本校 104 年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
104 年 11 月 18 日教育部臺教高(五)字第 1040159699 號函同意備查
104 年 12 月 09 日本校 104 學年度第 1 學期第 8 次行政會議修正通過

104 年 12 月 25 日本校 104 學年度第 2 次校務會議修正通過
105 年 03 月 11 日本校 105 年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
105 年 04 月 07 日教育部臺教高(五)字第 1050044788 號函同意備查
107 年 03 月 07 日本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過
107 年 03 月 09 日本校 107 年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
107 年 06 月 06 日本校 106 學年度第 2 學期第 7 次行政會議修正通過
107 年 06 月 22 日本校 107 年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
107 年 07 月 10 日教育部臺教高(五)字第 1070106744 號函同意備查
107 年 10 月 17 日本校 107 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
107 年 12 月 17 日本校 107 年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
108 年 01 月 17 日教育部臺教高(五)字第 1080009332 號函同意備查
109 年 11 月 11 日本校 109 學年度第 1 學期第 6 次行政會議修正通過
109 年 12 月 11 日本校 109 年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
110 年 01 月 04 日教育部臺教高(五)字第 1090190756 號函同意備查
110 年 11 月 24 日本校 110 學年度第 1 學期第 6 次行政會議修正通過
110 年 12 月 10 日本校 110 年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
111 年 01 月 24 日教育部臺教高(五)字第 1110005512 號函同意備查
111 年 11 月 02 日本校 111 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過
111 年 12 月 09 日本校 110 年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
112 年 01 月 05 日教育部臺教高(五)字第 1110129040 號函同意備查
112 年 04 月 12 日本校 111 學年度第 2 學期第 5 次行政會議修正通過
112 年 05 月 19 日本校 112 年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
112 年 07 月 06 日教育部臺教高(五)字第 1120065265 號函同意備查

第一條　依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」與科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」延攬傑出人才及優秀年輕教師來校服務，以提升本校學術研究及師資陣容達國際競爭水準，特訂定本原則。

第二條　本原則所稱特殊優秀人才，指本校專任教學研究人員、約聘教師、約聘研究人員(不含博士後研究人員)於學術研究、產學研究、教學或跨領域研究績效傑出人員，不含博士後研究人員，及依本校組織規程設立之研究學院(以下簡稱研究學院)專業技術人員或其所屬約聘教師，及本校退休教師。。

第三條　本原則經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」經費、教育部編列經費、

國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」、國立大學校院校務基金自籌收入經費、研究學院校務基金自籌收入經費。

教育部「高等教育深耕計畫經費」以挹注於教學及產學服務之績優人才為主，另國科會「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」以挹注於研究及產學服務人才為主。

非多年期之獎勵，以當年度獲得「高等教育深耕計畫」經費及國科會「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」之額度為原則，並考量全校財務狀況及整體研究成果調整獎金額度及獎勵人數。

第四條　各項特殊優秀人才之基本資格及審核基準，應依「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施規範」辦理。

第五條　各項特殊優秀人才遴選，應成立審查委員會評估績效卓著者，方可獲得彈性薪資之給與。各項特殊優秀人才審查委員會組成方式及評定原則應依「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施規範」辦理。

第六條　各項特殊優秀人才之未來績效應維持或優於本原則第四條規定之基本資格及審核基準，並由各審查委員會定期評估之。

獲科技部補助大專校院研究獎勵者，應於獎勵期限結束前依公告時程填寫執行績效報告，獎勵期間中途離退者亦同。

第七條　各項特殊優秀人才之定期評估機制應依其聘期一至三年評估一次，聘期結束如擬續聘應再次提出申請，並依本原則第五條規定辦理。

第八條　各項特殊優秀人才獎勵支給標準：

一、　本校講座教授、特聘教授、傑出教師、特聘年輕學者及績優教師之加總名額占本校當年度現有編制內專任教師之人數(不含在國內任教未滿三年之新進教師)35%為原則；在國內任教未滿三年之新進教師獎勵人數以 70%為原則。

二、　前款獲彈性薪資副教授以下職級之人數占獲獎勵人數，至少以40%為原則(含國科會經費獎勵人數 15%)，惟實際獎勵人數由審查委員會視當年度教育部及國科會核定經費決定之。

三、　各項特殊優秀人才獎勵支給標準表，每個基數所代表的金額，每學期視經費來源及當年度財務狀況，提行政會議決議。

<table>
<tr><th colspan="3">獎項</th><th>任期(註 2)</th><th>每月
基數</th><th>每年
基數</th><th>獎勵比例
(原則)</th><th>最低薪資差距
(註 3)</th></tr>
<tr><td colspan="3">1.傑出講座</td><td>三年</td><td>10 至 40</td><td>120 至 480
(註 1)</td><td rowspan="3">10%</td><td>2.16:1
至
5.16:1</td></tr>
<tr><td colspan="3">2.中山講座</td><td>三年</td><td>5 至 7</td><td>60 至 84</td><td>1.67:1
至
1.87:1</td></tr>
<tr><td colspan="3">3.西灣講座</td><td>三年</td><td>4 至 5</td><td>48 至 60</td><td>1.57:1
至
1.67:1</td></tr>
<tr><td rowspan="4">4.特聘教授</td><td colspan="2">教學類</td><td>一年</td><td>3</td><td>36</td><td rowspan="6">12%
(教學:學術:產學=1:3:1)</td><td rowspan="2">1.47:1</td></tr>
<tr><td rowspan="3">研究類</td><td rowspan="2">學術研究類</td><td>三年</td><td rowspan="2">3</td><td rowspan="2">36</td></tr>
<tr><td>一年</td></tr>
<tr><td rowspan="2">產學研究類</td><td>三年</td><td rowspan="2">3</td><td rowspan="2">36</td></tr>
<tr><td>一年</td></tr>
<tr><td rowspan="4">5.傑出教師</td><td colspan="2">教學類</td><td>一年</td><td>3</td><td>36</td><td rowspan="2">1.61:1</td></tr>
<tr><td rowspan="3">研究類</td><td rowspan="2">學術研究類</td><td>三年</td><td rowspan="2">3</td><td rowspan="2">36</td></tr>
<tr><td>一年</td></tr>
<tr><td rowspan="2">產學研究類</td><td>三年</td><td rowspan="2">3</td><td rowspan="2">36</td></tr>
<tr><td>一年</td></tr>
<tr><td colspan="3" rowspan="2">6.特聘年輕學者</td><td>三年</td><td rowspan="2">2</td><td rowspan="2">24</td><td rowspan="2">8%</td><td rowspan="2">1.48:1
至
1.56:1</td></tr>
<tr><td>一年</td></tr>
<tr><td rowspan="3">7.績優教師</td><td colspan="2">教學類</td><td>一年</td><td>1.5</td><td>18</td><td rowspan="3">70%
(教學:學術:產學
=5%:23%:7%)</td><td rowspan="3">1.32:1
至
1.47:1</td></tr>
<tr><td rowspan="2">研究類</td><td>學術研究類</td><td>一年</td><td>1.5</td><td>18</td></tr>
<tr><td>產學研究類</td><td>一年</td><td>1.5</td><td>18</td></tr>
<tr><td colspan="3">8.新進教師</td><td rowspan="2">一至三年，在國內任教不得超過 3 年</td><td>1 至 3</td><td>12 至 36</td><td rowspan="2">以本校在國內任教未滿三年新進教師人數 70%為原則</td><td>1.17:1
至
1.45:1</td></tr>
<tr><td colspan="3">9.積極延攬優秀學者</td><td>4 至 40
(註 4)</td><td>48 至 480</td><td>1.57:1
至
6.93:1</td></tr>
<tr><td colspan="3">10.積極留任本校優秀學者</td><td>一至三年</td><td>1 至 40</td><td>12 至 480</td><td></td><td>1.17:1</td></tr>
</table>

					至 6.93:1
11.團隊績優教師	一年	至多1.5	每個團隊獎勵上限以 3 人為原則	占當年全校編制內專任教師人數5%為原則	1.32:1 至 1.47:1
註 1: ①諾貝爾獎或相當之國際性獎項：每年可獲 480 個基數（每月 40 個基數）。 ②中央研究院院士或先進國家之國家級院士：每年可獲 360 個基數（每月 30 個基數）。 ③教育部國家講座終生榮譽主持人：每年可獲 156 個基數（每月 13 個基數）。 ④曾獲教育部國家講座：每年可獲 120 個基數（每月 10 個基數）。 註 2:各獎項獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住特殊優秀人才實施規範」該獎項相關條文之規定。 註 3:最低薪資差距：獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低薪資差距。 註 4:由國外學術研究機構或國外業界延攬至本校之編制內專任新進教師其彈性薪資支給標準，參考「國家科學及技術委員會補助國外學者專家來臺從事科技合作研究活動支付費最高標準表」或教師原國外服務單位待遇標準，扣除法定月支薪給，提送本校新進教師獎勵審查會議審議。					

第九條　依本原則獎勵者，於獎勵期間離職、退休、停聘、超過六個月（含）以上之不支薪長假、教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發放獎勵金；留職停薪、借調至他單位（國內機構除外）任職期間不予核發獎勵金。

第十條　教學、研究及行政支援

一、教學支援

（一）由教務處教學發展與資源中心規劃辦理教師教學專業成長措施，包括教師教學研習會及跨領域教師成長工作坊、教學精進措施、教學助理培訓、數位課程及教材製作補助(以上皆含 EMI 教學)等。

（二）依「教學精進辦法」邀請本校資深教師擔任教學領航教師，提供新進教師之微型教學服務，以引領教師精進教學。

二、研究支援

（一）提供新進教師研究設備補助，協助其學術研究之持續發展，並依據「學術研究重點支援」，對教師執行之計畫的儀器經費配合補助。

（二）全球產學營運及推廣處辦理各項產學合作相關業務，以促進研發成果應用與提昇本校產學績效。

三、行政支援

（一）傑出講座及中山講座於獲聘期間，享有優先分配學校宿舍，以及可使用專屬停車位等權利。

（二）符合國內第一次任職專任教師者，得依法令規定申請學校宿舍；若未獲宿舍分配者，得另申請租屋津貼補助，每個月上限 1.5 萬元，最多補助三年，申請案需送相關會議核定。

（三）強化校園環境，提供教師更優質的教學研究環境。

第十一條　本原則如有未盡事宜，悉依有關法令及本校相關規定辦理。

第十二條　本原則經行政會議及校務基金管理委員會通過後，報教育部備查後實施，修正時亦同。

國立臺灣海洋大學延攬及留住特殊優秀人才作業要點

99 年 9 月 9 日 99 學年度第 1 學期第 2 次行政會議通過訂定
99 年 10 月 7 日 99 學年度第 1 學期第 3 次行政會議通過修正
100 年 1 月 6 日 99 學年度第 1 學期校務會議通過
中華民國 100 年 1 月 25 日海研字第 1000001057 號令發布
101 年 1 月 5 日 100 學年度第 1 學期校務會議通過
101 年 2 月 20 日教育部臺高(三)字第 1010025147 號函同意備查
中華民國 101 年 2 月 22 日海研計字第 1010002040 號令發布
102 年 1 月 10 日 101 學年度第 1 學期校務會議通過修正
102 年 2 月 18 日教育部臺高(三)字第 1020022142 號函同意備查
中華民國 102 年 2 月 20 日海研計字第 1020002314 號令發布
105 年 5 月 27 日 104 學年度第 2 學期校務會議通過修正第 3、4、10 、11 條條文
105 年 6 月 21 日教育部臺教高(五)字第 1050084903 號函同意備查
中華民國 105 年 6 月 24 日海研計字第 1050012437 號令發布
107 年 1 月 11 日 106 學年度第 1 學期第 6 次行政會議通過修正第 5 條條文
107 年 3 月 8 日 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過修正第 11 條條文
107 年 5 月 24 日 106 學年度第 2 學期校務會議通過修正第 5、11、13 條條文
107 年 6 月 7 日 106 學年度第 2 學期第 4 次行政會議通過修正
107 年 7 月 2 日教育部臺教高(五)字第 1070097535 號函同意備查
中華民國 107 年 7 月 5 日海研計字第 1070013357 號令發布
108 年 4 月 11 日 107 學年度第 2 學期第 2 次行政會議通過修正第 3、12 條條文
108 年 5 月 6 日教育部臺教高(五)字第 1080059318 號函同意備查
中華民國 108 年 5 月 7 日海研計字第 1080008727 號令發布
中華民國 108 年 6 月 13 日 107 學年度第 2 學期第 4 次行政會議通過修正
108 年 7 月 2 日教育部臺教高(五)字第 1080092620 號函同意備查
中華民國 108 年 7 月 4 日海研計字第 1080013194 號令發布
中華民國 108 年 12 月 19 日 108 學年度第 1 學期第 5 次行政會議通過修正
109 年 1 月 9 日教育部臺教高(五)字第 1090002390 號函同意備查
中華民國 109 年 1 月 10 日海研計字第 1090000644 號令發布
中華民國 112 年 4 月 20 日 111 學年度第 2 學期第 2 次行政會議通過修正
112 年 5 月 15 日教育部臺教高(五)字第 1120047355 號函同意備查
中華民國 112 年 5 月 19 日海研計字第 1120010909 號令發布

一、本校為延攬及留住國內外優秀人才，特依教育部「延攬及留住大專校院特殊優

秀人才實施彈性薪資方案」及國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)「補助大專校院研究獎勵作業要點」，訂定本要點。

二、本校專任教師、專案教師、或具國科會專題研究計畫申請資格之編制內專任人員(以下簡稱教學研究人員)、曾獲國科會傑出研究獎之專案研究人員，教學、研究、服務、輔導績效良好者；新聘教學研究人員，需為國內第一次聘任者，由審查委員會主動遴選或系(所)、學院推薦，經審查委員審議通過者，得給與績優加給。

三、本校現職教學研究人員於教學、研究、服務、輔導有具體優良成果者，經審查後得依下列原則給與適當之績優加給：

（一）榮獲諾貝爾獎或其他相當獎項得獎人：每月支給 25 至 30 點績優加給。

（二）獲選中央研究院院士或總統科學獎：每月支給 16 點績優加給。

（三）曾獲教育部國家講座：5 年內每月支給 10 點績優加給。

（四）曾獲頒教育部學術獎或行政院傑出科技貢獻獎：5 年內每月支給 8 點績優加給。

（五）曾獲頒國科會特約研究員(含傑出研究獎二次)，5 年內每月支給 6 點績優加給。

（六）曾獲國科會傑出研究獎一次，5 年內每月支給 3 點績優加給並不得與第五款重複獎勵。

（七）最近五年內主持國科會專題研究計畫五件以上(不含共同或協同主持人)，並於教學、研究、服務、輔導有具體優良成果：每月支給 1 至 2 點績優加給。

本款所稱專題研究計畫不含：

1.會議/會議補助相關計畫。

2.成果推廣補助相關計畫。

3.附屬/支援單位補助相關計畫。

4.出國補助相關計畫。

5.延攬博士後研究人才。

6.國際合作人員互訪。

（八）獲教育部核定通過之「大學社會責任實踐計畫」及「教學實踐研究計畫」，並於教學、研究、服務、輔導有具體優良成果，且具下列佐證者，每月支給 1 點績優加給：

1、執行「大學社會責任實踐計畫」最近五年內累計 5 次之計畫主持人（含共同主持人或協同主持人），並實際進入場域教學、服務而有成績者。

2、現職教學研究人員最近五年內獲教育部核定通過「教學實踐研究計畫」5 件計畫以上之計畫主持人。

（九）最近五年內在應用研究上有具體重要發明成果，並達相當技轉金額，甚至商品化，對產業社會有重大貢獻，且具下列佐證者，支給績優加給：

1、累計獲得一百五十萬元以上未達四百萬元技轉金額，每月支給 1 點績優加給。

2、累計獲得四百萬元以上技轉金額，每月支給 2 點績優加給。

（十）最近五年內累計獲得公私立機構有相當行政管理費之研究計畫或規劃案並擔任主持人（不含共同或協同主持人），於教學、研究、服務、輔導有具體優良成果，且具下列佐證者，支給績優加給：

1、累計行政管理費二百五十萬元以上，每月支給 1 點績優加給。

2、累計行政管理費五百萬元以上，每月支給 2 點績優加給。

（十一）教學、研究、服務及輔導績效優良且具下列績優佐證之一者，，以最後一次獲獎 5 年內每月支給 2 點績優加給：

1、曾獲本校傑出教學獎二次以上。

2、曾獲本校傑出導師獎二次以上。

3、曾獲本校傑出教學獎及傑出導師獎各一次。

（十二）教學、研究、服務及輔導績效優良且具下列績優佐證之一者，，以最後一次獲獎 5 年內每月支給 1 點績優加給：

1、曾獲本校傑出教學獎或相關獎項一次。

2、曾獲本校傑出導師獎一次。

3、曾獲本校校級教學優良教師獎或相關獎項二次。

4、曾獲本校校級優良導師獎二次。

5、曾獲本校校級教學優良教師獎及校級優良導師獎各一次。

（十三）現職教學研究人員最近五年內具三篇以上，新聘教學研究人員最近三年內平均每年達一篇以上，為第一或責任作者的著作，且以本校為名發表於下列刊物，或曾獲本校學術相關獎項者：每月支給 1 至 3 點績優加給。

１、於 SCI 發表者。

２、於 SSCI 發表者。

３、於 AHCI 發表者。

４、於國科會公告之「臺灣人文及社會科學期刊評比暨核心期刊收錄」期刊名單之發表者。

５、於 ESI 資料庫高被引用論文者。

６、經嚴謹審查之學術專書及專書論文（或專章），由國內外學術性出版（發行）單位出版（或發行）。

以上著作刊登若有國家名稱訛誤未依本校建議流程處理者，均不予採計。

（十四）本校特聘教授，以最後一次獲獎 3 年內每月支給得酌增 0.5-1.5 點績優加給：

1.曾獲本校特聘教授一次酌增 0.5 點。

2.曾獲本校特聘教授二次酌增 1 點。

3.曾獲本校特聘教授三次以上酌增 1.5 點。

（十五）在國內或國際上獲高度肯定，其學術成就或獲得獎項(如國科會吳大猷先生紀念獎)相當於本點第(二)款至第(六)款資格，經審議通過者比照各該款次支給績優加給。

（十六）知名國際院士或國際知名學者專家，得視其專業領域、學術地位、特殊技術及工作經歷等，參考其原國外服務單位待遇標準，簽奉校長核准後，每月支給點數由審查委員會決定之。

四、新聘績優教學研究人員須為非曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學研究人員，或於本校聘任前五年間均任職於國外學術研究機構者，始得給與新聘績優加給，其給與標準及給與期限如下：

（一）新聘教學研究人員，在學術上有具體貢獻者或為國外知名大學、學術研究機構或事業機構聘任相當職務，並具相當第三點規定資格條件者，每月支給新聘績優加給 1 到 30 點不等。

（二）新聘教學研究人員，於補助起始日前一年內曾執行國科會補助計畫，且符合第三點第十三款次者，每月支給新聘績優加給 4 到 16 點。

（三）新聘教學研究人員，於補助起始日前一年內曾執行國科會補助計畫，或符合第三點第十三款次者，每月支給新聘績優加給 1 到 3 點。

（四）新聘教學研究人員最近三年內獲教育部核定通過「教學實踐研究計畫」2 件計畫以上之計畫主持人。

（五）新聘績優教師加給給與期限至多三年，每年期滿後再依本要點規定審議通過者，得再核給。

支領新聘績優加給者，如留職停薪、離職時，新聘績優加給停止給與。留職停薪績優教學研究人員復職後，繼續給與至期滿為止。

五、每年支領現職績優加給人數，至多以教學研究人員總人數 30%為原則。因教學、研究、服務及輔導績效優良而獲獎勵者，分別佔獲獎勵教學研究人員總人數之 15%、83%、2%為原則。副教授職級以下人數佔獲獎勵人數之最低比率以不低於 20%為原則。

支領現職績優加給者，如留職停薪、離職、退休時，現職績優加給停止給與。留職停薪績優教學研究人員復職後，繼續給與至期滿為止。

六、現職及新聘績優加給，原則上自審查通過當年八月一日起核給，本要點如有未盡事宜，依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及國科會「補助大專校院研究獎勵作業要點」相關規定辦理。

教學研究人員符合第三點多款次者，及新聘教學研究人員符合第四點多款次者，以最高點數款次標準核給。

現職績優加給給與期限為一年，期滿後再依本要點規定審議通過者，得再核給。

七、審查委員會置委員九至十一人，副校長為當然委員兼召集人、教務長、研發長、學生事務長為當然委員，其餘委員由校長遴聘學術表現優良之校內外學者專家組成之，委員聘期一年，得連任之。開會時並得邀請相關單位主管列席。

八、審查核給績優加給程序如下：

每年由各系（所）、學院完成推薦績優教學研究人員程序後，將相關資料送研發處彙整。學校每年召開審查委員會，審議通過並經核定者，給與績優加給。新聘教學研究人員溯自聘任之日起給與新聘績優加給。

九、獲得績優加給之教學研究人員，應致力於教學、研究、服務、輔導之提升，並於執行後繳交績效報告。

審查委員會依前項執行績效報告之教學、學術研究、服務及輔導等表現是否達成預期目標，進行評估，作為下一年度核給績優加給之依據。

十、本校對績優教學研究人員，依本校「校長設備費—基礎教學暨研發專款申請補助作業準則」、「教學研究人員赴國外姊妹校學術交流活動補助辦法」及「教

學研究人員出席國外舉辦國際會議及國際短期學術訓練補助辦法」等相關規定優先提供必要之教學、研究及行政支援，績優教學研究人員得視需要專案簽准優先借用宿舍或提供租賃宿舍部分費用。

十一、教學研究人員之績優加給，由本校校務基金自籌收入、「高等教育深耕計畫」、教育部編列經費及「行政院國家科學技術發展基金補助款」經費支應。

現職及新聘績優加給每點折合率，每年視學校上開經費狀況另定之。

「高等教育深耕計畫」經費以挹注於教學及產學服務之績優人才為主，另「行政院國家科學技術發展基金補助款」經費以挹注於研究及產學服務人才為主。

十二、本校特聘講座教授獎助金、講座教授獎助金、特聘教授獎助金、學術優良教師獎勵金、產學研究成就獎勵金、傑出教學獎勵金、傑出導師獎勵金、教學研究人員之績優加給，應擇一支領。

十三、本要點經行政會議審議通過，報請教育部備查後施行。

國立中正大學延攬、留住及獎勵特殊優秀人才彈性薪資支給原則

101 年 2 月 20 日第 377 次行政會議通過
101 年 3 月 27 日校務基金管理委員會通過
教育部 101 年 4 月 26 日臺高（三）字第 1010072466 號函核備修訂
101 年 5 月 28 日第 380 次行政會議修正通過
101 年 10 月 2 日校務基金管理委員會修正通過
103 年 11 月 13 日校務基金管理委員會修正通過
103 年 11 月 17 日第 410 次行政會議修正通過
105 年 12 月 19 日第 435 次行政會議修正通過
105 年 12 月 28 日校務基金管理委員會修正通過
教育部 106 年 1 月 5 日臺高（五）字第 1050187053 號函同意備查
108 年 4 月 22 日第 463 次行政會議修正通過
108 年 5 月 15 日校務基金管理委員會修正通過
教育部 108 年 6 月 4 日臺教高（五）字第 1080078314 號函同意備查
112 年 1 月 18 日第 502 次行政會議修正通過
113 年 6 月 17 日第 525 次行政會議修正通過

一、依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、「大專校院高等教育深耕計畫經費使用原則」、「補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」與國家科學及技術委員會「補助大專校院研究獎勵作業要點」辦理。

二、本支給原則適用對象如下：

（一）教育部大專校院特殊優秀教研人員(含專任教師、研究人員、專業技術人員)及編制外經營管理人才。

（二）國家科學及技術委員會之補助金額僅適用於學術研究、產學研究或跨領域研究績效傑出人員，不含教學績效傑出人員、行政工作績效卓著人員、自公立大專校院及公立學術研究機關（構）退休之人員。

三、獎勵金支給特殊優秀教研人員標準如下：

（一）曾獲諾貝爾或相同等級獎項得獎人、國內外知名國家院士者，每月以十五萬點至三十萬點為原則。

（二）曾獲總統科學獎、總統創新獎、總統文化獎、行政院傑出科技貢獻獎、教育部國家講座、教育部學術獎；或符合國家科學及技術委員會新聘任優秀教授級研究人員資格；或經獎勵金審議委員會認定者等，每月以六

萬點至二十萬點為原則。

（三）曾獲國家科學及技術委員會特約研究人員、國家科學及技術委員會傑出研究獎、國家科學及技術委員會傑出技術移轉貢獻獎、經濟部大學產業經濟貢獻獎、國立中正大學研究傑出講座或國際著名獎項足以提昇本校國際聲望及世界排名之專家學者；或執行教育部深耕計畫主持人及特色研究中心計畫主持人，推動研究產學創新成效績優卓著者;或符合國家科學及技術委員會新聘任優秀副教授級研究人員資格者；或經獎勵金審議委員會認定者等，每月以三萬點至十萬點為原則。

（四）參與執行相關整合型計畫成效績優卓著且曾獲國立中正大學研究特聘教授、國立中正大學傑出研究獎、中央研究院年輕學者研究著作獎、國家科學及技術委員會吳大猷先生紀念獎、經濟部國家產業創新獎、臺灣綜合大學系統年輕學者、國際重要學術組織會士/院士等；或符合國家科學及技術委員會新聘任優秀助理教授級研究人員資格者等，每月以二萬點至四萬點為原則。

（五）前二年度內論文曾發表在重要高影響度學術期刊（WOS 或 Scopus 資料庫期刊影響係數為前百分之二十五）且執行有學術研究計畫、產學研究計畫或跨領域研究計畫，並在專業領域有特殊研究表現，經所屬學院或特色研究中心推薦者；或執行教育部深耕計畫共同主持人與第一部分主要面向主持人，推動教學創新成效績優卓著者。

（六）前一年度內論文曾發表在重要學術期刊（SCI/SSCI/AHCI/TSSCI 核心期刊/THCI 核心期刊）且執行有學術研究計畫、產學研究計畫或跨領域研究計畫成效績優卓著，經所屬學院/中心/學位學程或特色研究中心推薦者，每月以八千點至一萬五千點為原則。

（七）在各專業領域有特殊成就且當年度曾執行學術研究計畫、產學研究計畫、跨領域研究計畫，其研究表現優異，經所屬學院/中心/學位學程、特色研究中心或研發處推薦者；或教學成效績優，經所屬學院/中心/學位學程推薦者;或執行相關教育部深耕計畫成效績優卓著，經專案辦公室推薦者，每月以五千點至一萬點為原則。

（八）本校新聘任三年內且當年度曾執行國家科學及技術委員會研究計畫之副教授，每月以一萬點為原則；新聘任三年內且當年度曾執行或申請國家科學及技術委員會研究計畫之助理教授，每月以五千點至一萬點為原

則。符合本資格之申請人得依第一至七款之標準或依研發處通知申請第八款標準之獎勵擇一申請。

合於前項資格者，若申請獎勵金之經費來源為國家科學及技術委員會，申請人於補助起始日前一年內需曾執行國家科學及技術委員會研究計畫，並符合國家科學及技術委員會補助專題研究計畫要點第三點規定之計畫主持人要件。

國家科學及技術委員會新聘任優秀研究人員資格為本校新聘任三年內且執行國家科學及技術委員會研究計畫之計畫主持人，並符合下列資格之一：

（一）非曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學、研究人員。

（二）於申請機構正式納編前五年均任職於國外學術研究機構。

四、申請及執行期限：本校各學院/中心/學位學程、特色研究中心與深耕計畫專案辦公室應依規定於期限前向研發處提出申請，逾期不予受理。

五、申請及推薦審查程序如下：

（一）成立獎勵金審議委員會，由校長擔任召集人，邀請校內外相關領域之學者專家參與。上述相關文件經獎勵金審議委員會審核，並定期評估。

（二）各學院/中心/學位學程、特色研究中心及深耕計畫專案辦公室開會審查獎勵候選人時，得成立獎勵金審議小組，或於學院/中心/學位學程教師評審委員會進行審查，並得邀請二至三位校外委員參與。會議主席倘同時被列入獎勵候選人，基於迴避原則，應予離席。

（三）各學院分配點數，依各院當年度建教合作管理費為基礎按比例分配之。中心/學位學程、各特色研究中心及深耕計畫專案辦公室分配點數則視當年度經費核定狀況分配之。

（四）副教授以下（含副教授）職級獲獎勵人數至少需佔總獲獎勵人數之百分之十為原則。

六、經費來源:教育部「高等教育深耕計畫」補助款、教育部編列公務預算補助款、國家科學及技術委員會「補助大專校院研究獎勵」補助款、本校校務基金自籌財源支應，最後獎勵金額依國家科學及技術委員會與教育部核定結果辦理之。本原則之經費來源如停止，本原則亦自動中（終）止辦理。

七、補助經費相關規定：

（一）每個獎勵點數折合獎勵金之數額，校長得視當學期總獎勵金額經費狀況核定，每學期評選一次。

（二）各學院/中心/學位學程及特色研究中心得以募款經費指定用途支應本獎

勵金，校方可就其獎勵金額度百分之十進行挹注為原則。

（三）符合資格之特殊優秀教研人員每人以受領一項為限，並適用最高核定獎勵金者，不得重複支領。

（四）特殊優秀教學研究人員在補助期間內有離職或不予聘任等情況，該項補助即按其未在職期間比例繳回。獎勵期間如遇離職、退休、借調至他單位任職、教師評鑑未通過、留職停薪或一個月以上（含）之事病假，或則暫停發放獎勵金，另得經獎勵金審議委員會會議決議轉至獎勵符合本辦法資格之教師。

（五）本校依會計法、審計法及會計制度等規定辦理各項財務處理，依所得稅法等規定辦理所得稅及其他稅賦之扣繳事宜。

八、成效考核：

（一）獎勵金之核發，須依規定辦理推薦、申請及審查等程序，以完備審查與考核作業，核給期程依評估結果標準支給。考核項目包含研究成果、產學合作計畫金額、專利成果項目與技術移轉金額及教師教學評量質量化資料。

（二）執行與考評：除另有規定外，獲獎勵教師應依研發處通知之期限繳交成果報告，並經審議績效通過後，始得提出次一期程之申請。

（三）如經發現以不實證明文件申請或違反本校「學術倫理與研究誠信管理規範」導致校譽嚴重受損者，本校除應追回所有支給金額，若因而致使本校他人之權益受損者，本校並得另依法求償。

九、本原則如有未盡事宜，悉依相關規定辦理

十、本原則經校務基金管理委員會及行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

國立高雄師範大學教師彈性薪資實施辦法

107 年 6 月 8 日 106 學年度第 8 次行政會議修正通過
107 年 9 月 19 日 107 學年度第 1 次行政會議修正通過
教育部 107 年 10 月 1 日臺教高(五)字第 1070172813 號函備查
108 年 12 月 11 日 108 學年度第 1 次行政會議修正通過
教育部 109 年 2 月 11 日臺教高(五)字第 1090017167 號函備查
109 年 9 月 23 日 109 學年度第 1 次行政會議修正通過
110 年 9 月 15 日 110 學年度第 1 次行政會議修正通過
110 年 10 月 19 日 教育部臺教高(五)字第 1100137142 號修正備查
111 年 6 月 8 日 110 學年度第 8 次行政會議修正通過
111 年 6 月 22 日 教育部臺教高(五)字第 1110061672 號修正備查
112 年 5 月 3 日 111 學年度第 7 次行政會議修正通過
112 年 6 月 13 日 教育部臺教高(五)字第 1120056910 號修正備查

第一條　國立高雄師範大學（以下簡稱本校）為提升研究水準及教學品質，特依教育部「延攬及留任大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定「國立高雄師範大學教師彈性薪資實施辦法」，以下簡稱本辦法。

第二條　本辦法所稱彈性薪資，係指本校專任教師於每月薪資（包含月支本薪、學術研究費、主管職務加給）外，另核發非法定加給之給與，以達成實質薪資彈性化之目標。

第三條　本辦法適用對象為本校編制內及編制外之特殊優秀教學及研究人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師及專案教師等）及編制外經營管理人才。

第四條　本辦法設置「教師彈性薪資審議委員會」（以下簡稱「審議委員會」），由校長、副校長、教務長、學務長、研發長、各學院院長及各院教授級教師代表一名組成，另主計室主任、人事室主任列席，並由校長擔任召集人。

第五條　本辦法經費來源為爭取教育部補助計畫、教育部編列經費、行政院國家科學技術發展基金補助及本校校務基金自籌收入。彈性薪資總金額如超過該年度預算，得由校長核定後酌減。

第六條　本校同類獲獎者自獲獎當年度之次年起五年內不得再提出申請，彈性薪資類別分為四類：

一、教學類：申請者應於本校任教滿三年並符合前一年教學評量成績每科均為 4.0 以上，其課程設計、教學互動及授課講解有效提升學習效果，其審核標準依「本校教師教學優良獎勵要點」辦理。

（一）「教學傑出獎」：至多三名。

（二）「教學優良獎」：九名。

同時符合前項條件者，僅得擇一頒給。

「教學傑出獎」核給彈性薪資額度為「教學優良獎」之 1.5 倍至 2.5 倍，且每月最高以新台幣 1 萬元為上限。獲獎者應撰寫教學優良事蹟 1 篇提送下次審議委員會審議，如未能獲出席委員二分之一決議通過，需於審議委員會決議後三個月內返還彈性薪資差距金額。

教學類每年獎勵名額為當年度全校編制內及編制外之特殊優秀教學及研究人員人數 4%為原則，惟副教授以下職級之獲獎人數不得低於教學類人數之 40%。

二、研究類：符合下列資格者，每月以新台幣 8 千元為上限。

（一）從事專案研究於國內外著名學術期刊或專書或會後論文集發表研究成果，或參與國際策展、展演、創作表現特優者，在各專業領域有特殊成就且其研究表現優異，經所屬學院推薦者。

（二）上述各學院推薦者依各學院自訂之遴選辦法遴選一名，其中教育學院含師資培育與就業輔導處教師，文學院含通識中心教師。

（三）從事產學合作案（限本校與私人企業合作計畫）、技術轉移案等績優者，並對學校貢獻良多，由研究發展處審議推薦。

（四）上述審查資格若與本校研究發展處訂定之「特殊優秀人才審查要點」重複者，僅得擇一申請。

三、服務或特殊貢獻類：其審核標準依「本校導師績效獎勵實施要點」辦理。

（一）「優良導師」：一名。

（二）「績優導師」：八名。

同時符合前項條件者，僅得擇一頒給。

「優良導師」核給彈性薪資額度為「績優導師」之 1.5 倍至 2.5 倍，

且每月最高以新台幣 6 仟元為上限。獲獎者應撰寫服務優良事蹟 1 篇提送下次審議委員會審議，如未能獲出席委員二分之一決議通過，須於審議委員會決議後三個月內返還彈性薪資差距金額。

四、整合行政服務類：五年內曾擔任競爭型計畫或擔任行政服務，採計要點（如附件）

（一）「行政服務」及「競爭型計畫」：合計六名。

（二） 整合行政服務類由行政處室及各學院推薦名單送請審議委員會審議。同時符合前項條件者，僅得擇一頒給。

每月最高以新台幣 4 仟 5 佰元為上限。獲獎者應撰寫服務優良事蹟 1 篇提送下次審議委員會審議，如未能獲出席委員二分之一決議通過，須於審議委員會決議後三個月內返還彈性薪資差距金額。

第七條　彈性薪資差距比例、核給期程及核給比例如下：

一、獲得彈性薪資之教師年薪資與校內同職等人員薪資最高最低差距比例約：1.11 至 1.03。

二、核給期程：以一年為原則。

三、核給比例：佔本校專任教研人員約 10%至 20%。

第八條　每年八月由人事室公告後接受申請，申請人將申請表及相關證明文件與表單，經各類之相關規定及程序初審後，於九月底前送人事室彙整後提送審議委員會。實際獎勵名額、核發期間及額度，由審議委員會決定之，並將審議結果陳請校長核定，於當年十月起發放及追補。惟獎勵薪資發放時，需為本校專任在職狀態。

第九條　依本辦法獲得獎勵之教師，於獎勵期間離職、教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發放彈性薪資。

第十條　受領彈性薪資之教師應致力於本校教學品質與學生學習成效的提升，並應於核給年度結束前一個月提出成果報告，經業務相關單位審查後提交審議委員會，列為後續審查彈性薪資申請案之參酌資料。

前項所稱業務相關單位係指各遴薦單位：

(一) 教學類：教務處

(二) 研究類：所屬學院及研究發展處

(三) 服務或特殊貢獻類：學務處

(四) 整合行政服務類：行政處室及各學院

(五) 其他：教師彈性薪資審議委員會

第十一條　為延攬優秀國內外新進人才，經本校核定受領彈性薪資期間，由本校提供以下支援：

一、教學支援：提供教師專業成長、教學專業諮詢、辦理教師研習營、安排教師座談會。

二、研究支援：補助新進教師專題研究、教師出席國際會議費用、獎勵研究成果。

三、行政支援：提供研究空間、資訊設備、數位行政服務、職務住宿。

第十二條　本辦法如有未盡事宜，悉依教育部、科技部及本校相關規定辦理。

第十三條　本辦法經行政會議審議通過，報請教育部備查後實施，修正時亦同。

國立高雄師範大學

擔任競爭型計畫採計點數

年度	計畫名稱	計畫主持人審核並檢附檔案	彈性薪資審議委員會

備註：計算點數詳如下表

全校性整合競爭型計畫（如：高教深耕計畫；本項目最高採計點數 30 點）	擔任整合型計畫執行或撰稿人，由主持人於每件 15 點協調點數分配（總金額 1000 萬）。	每件 15 點	一年內或一年的計畫以一件計，二年期計畫以二件計， 三年期計畫以三件計，以此類推。
其他校級或跨校 型、跨校區、跨領域服務大學社會責任及地方創生行政推動服務(如： USR、地方創生； 本項目最高採計點	擔任計畫執行或撰稿 人，由主持人於每件 10 點協調點數分配(總金額 200 萬元〔未包含配合款〕)	每件 10 點	一年內或一年的計畫以一件計，二年期計畫以二件計， 三年期計畫以三件計，以此類推。

數 20 點)			

國立高雄師範大學

擔任行政服務採計點數

年度	擔任行政職務檢附聘書影本	採計點數並檢附聘書影本	彈性薪資審議委員會
	1.擔任組長或中心主任 3 點 2.所長 4 點 3.擔任系主任 5 點 4..擔任行政主管、院長 6 點 5.擔任副校長 7 點 6.擔任校長 10 點		
	1.擔任組長或中心主任 3 點 2.擔任所長 4 點 3.擔任系主任 5 點 4..擔任行政主管、院長 6 點 5.擔任副校長 7 點 6.擔任校長 10 點		
	1.擔任組長或中心主任 3 點 2.擔任所長 4 點 3.擔任系主任 5 點 4..擔任行政主管、院長 6 點 5.擔任副校長 7 點 6.擔任校長 10 點		
	1.擔任組長或中心主任 3 點 2.擔任所長 4 點 3.擔任系主任 5 點 4..擔任行政主管、院長 6 點 5.擔任副校長 7 點 6.擔任校長 10 點		
	1.擔任組長或中心主任 3 點 2.擔任所長 4 點 3.擔任系主任 5 點 4..擔任行政主管、院長 6 點 5.擔任副校長 7 點		

	6.擔任校長 10 點		
備註： 1.各年度點數採計以擔任該職務滿 1 年核予上開點數，半年以上未滿 1 年折半計算，未滿半年不予採計。 2. 若申請者兼任二個以上行政職務，點數採計以擔任較高點數職務併第二個以上兼任職務點數折半之加總計算。			

國立彰化師範大學教師彈性薪資實施辦法

中華民國 101 年 3 月 14 日行政會議通過
中華民國 101 年 3 月 21 日校務基金管理委員會通過
教育部 101 年 5 月 11 日臺高（三）字第 1010085733 號函同意備查
中華民國 102 年 4 月 10 日行政會議修正通過
中華民國 102 年 6 月 3 日校務基金管理委員會修正通過
教育部 102 年 11 月 26 日臺教高（五）字第 1020173424 號函同意備查
中華民國 103 年 1 月 8 日行政會議修正通過
中華民國 103 年 3 月 24 日校務基金管理委員會修正通過
中華民國 105 年 3 月 9 日行政會議修正通過
中華民國 105 年 3 月 31 日校務基金管理委員會修正通過
教育部 105 年 5 月 18 日臺教高（五）字第 1050065674 號函同意備查
中華民國 107 年 5 月 9 日行政會議修正通過
中華民國 107 年 11 月 26 日校務基金管理委員會修正通過
中華民國 108 年 3 月 6 日行政會議修正通過
中華民國 108 年 3 月 27 日校務基金管理委員會修正通過
教育部 108 年 5 月 6 日臺教高(五)字第 1080059453 號函同意備查

第一條　依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，為提升本校研究水準及教學品質，訂定「國立彰化師範大學教師彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱之彈性薪資，係指本校專任（案）教師在每月薪資（含月支本薪、學術研究費、主管職務加給）外，另核發之績優加給，以及新聘特殊優秀教研人員與編制外經營管理人才之薪資。

第三條　本辦法適用對象如下：

一、本校專任（案）教師在教學、研究及服務與輔導之專業領域有特殊成就或傑出貢獻。

二、本校特殊優秀教研人員。

三、本校編制外經營管理人才。

第四條　本辦法之經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」、教育部編列經費、行政院國家科學技術發展基金補助款及國立大學校院校務基金自籌收入。本校各類彈性薪資之補助，應經校內審查機制及組成審查委員會評估績效卓著者，方可獲得彈性薪資；審查機制應兼顧教學、研究、服務

與輔導各面向之績效。

第五條　本校各類彈性薪資之實際獎勵名額、核給期程及核發額度，依相關辦法及審查結果決定之，核發標準如下：

一、教學類：

（一）符合本校傑出教師獎勵辦法第三條第一項第三款，榮獲傑出教學教師獎者。

（二）符合本校傑出教師獎勵辦法第三條第一項第四款，榮獲傑出通識教育教師獎者。

二、研究類：

（一）符合本校傑出教師獎勵辦法第三條第一項第一款，榮獲傑出研究教師獎者。

（二）符合本校獎勵特殊優秀研究人才辦法者。

三、服務與輔導類：

（一）符合本校績優導師遴薦要點，榮獲特優導師者。

（二）符合本校傑出教師獎勵辦法第三條第一項第二款，榮獲傑出服務教師獎者。

四、特殊優秀教研人員：

（一）符合本校補助延攬國外講座及客座人才作業要點者。

（二）符合本校特聘教授設置辦法者。

（三）符合本校講座設置辦法者。

五、編制外經營管理人才：係指具高等教育經營經驗或專業背景之人士，經校長核定通過者。

彈性薪資核發標準應視本校財務狀況之需要，陳請校長核定後調整之。

第六條　彈性薪資差距比例、核給期程及核給比例如下：

一、獲得彈性薪資之教師年薪資與校內同職等人員薪資最高最低差距比例約 1.11 至 1.03。

二、核給期程：以一年為原則，惟各類彈性薪資另有規定者，從其規定。

三、核給比例：占本校專任教研人員約 5 至 20%。

第七條　本辦法第五條第一項第一、二、三款所列之各類彈性薪資，副教授以下職級支領彈性薪資人數占獲獎人數至少百分之二十為原則；各類彈性薪資辦法另有規定者，從其規定。各類彈性薪資得因應個案留才之急迫性，

訂定臨時審查之運作機制及支給彈性薪資之規定，並得建立不同領域或系所分級補助機制。

第八條　依本辦法獲得彈性薪資之人員，於核發期間離職、教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發放績優加給。

第九條　業務執行單位應訂定定期評估標準及未來績效要求。為延攬優秀之國內外新進人才，新聘之特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才，得視本校財務狀況補助居住津貼。

前項相關規定由本辦法第五條所列各項辦法分別訂定之。

第十條　本辦法如有未盡事宜，悉依教育部、科技部及本校相關規定辦理。

第十一條　本辦法經行政會議及校務基金管理委員會審議通過，提報教育部同意備查後，陳請校長核定後施行，修正時亦同。

國立臺北大學特殊優秀人才彈性薪資支應原則

本校 101 年 11 月 7 日校務基金管理委員會第 38 次會議通過
本校 101 年 11 月 26 日第 31 次校務會議第 1 次延續會通過
教育部 102 年 1 月 23 日臺教高(三)字第 1020011830 號函同意備查
本校 102 年 10 月 28 日校務基金管理委員會第 41 次會議通過
本校 102 年 11 月 14 日第 33 次校務會議通過
教育部 102 年 12 月 4 日臺教高(五)字第 1020178859 號函同意備查
本校 105 年 10 月 20 日校務基金管理委員會第 47 次會議通過
本校 105 年 11 月 23 日第 39 次校務會議第 1 次延續會通過
教育部 106 年 1 月 19 日臺教高(五)字第 1060005544 號函同意備查
本校 107 年 4 月 12 日校務基金管理委員會第 50 次會議通過
本校 107 年 4 月 25 日第 43 次校務會議通過
教育部 107 年 5 月 21 日臺教高(五)字第 1070073540 號函同意備查
本校 108 年 4 月 1 日校務基金管理委員會第 53 次會議通過
本校 108 年 5 月 8 日第 45 次校務會議第 1 次延續會通過
教育部 108 年 6 月 20 日臺教高(五)字第 1080080922 號函同意備查
本校 108 年 10 月 23 日校務基金管理委員會第 54 次會議通過
本校 108 年 11 月 13 日第 46 次校務會議通過
教育部 108 年 12 月 26 日臺教高(五)字第 1080189920 號函同意備查
本校 111 年 4 月 11 日校務基金管理委員會第 59 次會議通過
本校 111 年 5 月 11 日第 52 次校務會議第 1 次延續會通過
教育部 111 年 5 月 24 日臺教高(五)字第 1110051058 號函同意備查
本校 112 年 3 月 31 日校務基金管理委員會第 61 次會議通過
本校 112 年 5 月 26 日第 54 次校務會議通過
教育部 112 年 5 月 30 日臺教高(五)字第 1120051599 號函同意備查

一、國立臺北大學（以下簡稱本校）為提昇本校學術績效達國家競爭水準，與引進國際高等教育人才及培育優質人才，特依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定本校特殊優秀人才彈性薪資支應原則（以下簡稱本支應原則）。

二、本校特殊優秀人才之認定包括教學、研究、服務之績效。彈性薪資支給項目如下：

（一）講座教授彈性薪資。

（二）特聘教授彈性薪資。

（三）特殊優秀教學人才彈性薪資。

（四）特殊優秀研究人才彈性薪資。

（五）特殊優秀服務人才彈性薪資。

（六）特殊優秀服務人才彈性薪資。

三、第二點各款支給項目之支給對象如下：

（一）講座教授彈性薪資依「國立臺北大學講座設置辦法」辦理。

（二）特聘教授彈性薪資依「國立臺北大學特聘教授設置辦法」辦理。

（三）特殊優秀教學人才彈性薪資依「國立臺北大學教學優良教師獎勵辦法」、「國立臺北大學教學創新績優教師獎勵補助辦法」、「國立臺北大學推動教育部高等教育深耕計畫績優教師獎勵辦法」、「國立臺北大學外語授課優良教師獎勵與遴選要點」、「國立臺北大學優良通識教育教師遴選暨獎勵要點」、「國立臺北大學全英語授課(EMI)教師培訓獎勵要點」、「國立臺北大學外語授課補助要點」辦理。

（四）特殊優秀研究人才彈性薪資、特殊優秀服務人才彈性薪資支給對象包括：

１、本校編制內（外）現職專任教師、研究人員、專業技術人員。

２、新聘編制內（外）專任教師、研究人員、專業技術人員，並以國內第一次延攬聘任者為限，不含由國內公私立大專校院或學術研究機關（構）延攬之人員。

３、編制外專任高等教育經營管理人員，並以國內第一次聘任者為限。

前項第四款第三目人員不含自公立大專校院及公立學術研究機關（構）退休者。

四、本校講座教授、特聘教授、特殊優秀教學人才、特殊優秀研究人才、特殊優秀服務人才之推薦程序、未來績效要求，以及彈性薪資核給期程與定期評估標準等事項，由本校人事室、教務處、通識教育中心、研究發展處及學務處另訂之。

前項各類特殊優秀人才定期評估機制如下：

（一）講座教授：依「國立臺北大學講座設置辦法」之規定每年接受申請與審查。惟須視當年是否提供講座名額決定。

（二）特聘教授：依「國立臺北大學特聘教授設置辦法」之規定每年接受申請與審查。

（三）其餘各類特殊優秀人才，每年評估一次。

第一項所列各類特殊優秀人才獎勵支給標準如下：

（一）講座教授獎勵支給標準

獎勵項目	獎勵金（元）	獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低與最高年薪資比例	人才比例
講座教授	研究費 4,000 至 3,000 元/人	約 3.47:1 至 1.38:1	以當學年度專任教授人數之百分之三為原則，並得視學校經費調整之。

（二）特聘教授獎勵支給標準

獎勵項目	獎勵金（元）	獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低與最高年薪資比例	人才比例
特聘教授	獎助金 30,000 或 40,000 元/人/月於起聘當學年度內支給，並視申請年度依本校特聘教授設置辦法經費編列而定。	約 1.33:1 至 1.29:1	本校每學年支領獎勵金之特聘教授名額，以不超過當學年度具三年以上專任教授年資人數之百分之二十為原則，並得視學校經費調整之。

（三）特殊優秀教學人才獎勵支給標準

類別	獎勵項目	獎勵金（元）	獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低與最高年薪資比例	人才比例
一	教學優良教師	教學特優： 60,000 至 80,000 元/人 教學優良： 30,000 至 50,000 元/人	約 1.01：1 至 1.1：1	以本校全體專任教師人數 10%為上限

類別	獎勵項目	獎勵金（元）	獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低與最高年薪資比例	人才比例
		教學績優： 10,000 至 30,000 元/人		
二	教學創新績優教師	10,000 至 30,000 元/人	約 1.01：1 至 1.04：1	以本校全體專任教師人數 4%為上限
三	推動教育部高等教育深耕計畫績優教師	30,000 至 60,000 元/人	約 1.03：1 至 1.09：1	以本校全體專任教師人數 8%為上限
四	優良通識教育教師	15,000 至 40,000 元/人	約 1.01：1 至 1.04：1	以當學年度通識開課教師人數 5%為上限
五	外語授課優良教師	10,000 至 30,000 元/人	約 1.01：1 至 1.04：1	以本校全體專任教師人數 2%為上限
六	全英語授課(EMI)培訓教師	10,000 至 30,000 元/人	約 1.01：1 至 1.04：1	以本校全體專任教師人數 8%為上限
七	全英語授課(EMI)績優教師	5,000 至 15,000 元/每門全英語授課(EMI)績優課程	約 1.003：1 至 1.01：1	以本校全體專任教師人數 8%為上限，並視當年度經費額度調整。
備註：特殊優秀教學人才獎勵，副教授以下職級人數佔獲獎人數之最低比率不得低於 60%。				

（四）特殊優秀研究人才獎勵支給標準

獎勵項目	獎勵金/月（元）	獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低與最高年薪資比例	人才比例
研究表現符合本校特殊優秀研究人才獎勵辦法之規定，並經各學院審查通過者。	第一等級：30,000 元/月 第二等級：20,000 元/月 第三等級：10,000 元/月 國家科學及技術委員會或教育部另有規定者從其規定。	約 1.08：1 至 1.25：1	大於 7.0%, 小於 16%

備註：1. 本表內人才比例係以本校當年度現有專任教師、研究人員及專業技術人員總額比例計算。
2. 特殊優秀研究人才獎勵，副教授以下職級人數佔獲獎人數之最低比率不得低於 20%。

（五）特殊優秀服務人才獎勵支給標準

獎勵項目	獎勵金（元）	獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低與最高年薪資比例	人才比例
服務特優教師	6,000 元/月（以獎勵 6 個月為原則）	約 1.05：1 至 1.03：1	以本校全體專任教師人數 2%為上限

（六）新聘特殊優秀人才獎勵支給標準

獎勵項目	獎勵金（元）	獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低與最高年薪資比例	人才比例
新聘特優教師	不低 25,000-35,000（最長獎勵 6 學	約 1.30：1 至 1.44：1	

	期）		

五、本校講座教授及特聘教授之審查與遴聘，分別依「國立臺北大學講座設置辦法」與「國立臺北大學特聘教授設置辦法」之規定辦理。

本校特殊優秀教學人才之遴選，依「國立臺北大學教學優良教師獎勵辦法」、「國立臺北大學教學創新績優教師獎勵補助辦法」、「國立臺北大學推動教育部高等教育深耕計畫績優教師獎勵辦法」、「國立臺北大學外語授課優良教師獎勵與遴選要點」及「國立臺北大學優良通識教育教師遴選暨獎勵要點」之規定辦理。

本校特殊優秀研究人才、服務特優教師之遴選，應成立特殊優秀人才審查委員會，由學術副校長任召集人，出席成員為教務長、學務長、研發長、國際事務長及各學院院長共十一人組成。

六、本校各類特殊優秀人才所支領之彈性薪資，由獲獎當事人自行擇一支給。但支領本校特殊優秀教學人才或特殊優秀服務人才之彈性薪資者不在此限。

前項各類特殊優秀人才實際獎勵人數，由各該審查委員會視經費決定之。

七、支領各類特殊優秀人才彈性薪資者於離職、退休時，停止彈性薪資之發給。申請留職停薪者，除另有規定外，於留職停薪期間暫停支領彈性薪資，俟復職後繼續支給至核給期間期滿為止。

依本支應原則獎勵者，於獎勵期間教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發給彈性薪資。

八、為禮遇新聘特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才，各院級單位需提供必要之教學、研究及行政支援，相關經費由本校校務基金支應。

九、本校講座教授之彈性薪資， 由本校編列預算或募款成立講座教授設置基金或以教育部相關計畫經費支應。

本校特聘教授、教學優良教師、服務特優教師之彈性薪資以教育部「高等教育深耕計畫」經費及本校校務基金自籌收入支應，以本校校務基金自籌收入支應者，其支應依「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」第 9 條第 1 項規定計算之額度為限。

本校特殊優秀研究人才之彈性薪資由國家科學及技術委員會補助獎勵特殊優秀

研究人才經費、教育部大專校院高等教育深耕計畫經費及本校校務基金自籌收入支應。

推動教育部高等教育深耕計畫之績優教師、優良通識教育教師、教學創新績優教師、外語授課優良教師、全英語授課(EMI)績優教師之獎勵金，以教育部高等教育深耕計畫補助款支應。

全英語授課(EMI)培訓教師之獎勵金，以「教育部高等教育深耕計畫」及「教育部大專校院學生雙語化學習計畫－重點培育學院」補助款支應。

本校新聘特殊優秀人才之彈性薪資以本校校務基金自籌收入支應。

十、本支應原則如有未盡事宜，依相關法令規定辦理。

十一、本支應原則經校務基金管理委員會及校務會議通過，並報教育部備查後實施，修正時亦同。

國立嘉義大學延攬留住及獎勵特殊優秀人才彈性薪資支應原則

99 年 8 月 10 日 99 學年度第 1 次行政會議審議通過
99 年 9 月 29 日 99 學年度第 1 次校務基金管理委員會議審議通過
100 年 6 月 1 日 99 學年度第 4 次校務基金管理委員會議修正通過
100 年 6 月 7 日 99 學年度第 10 次行政會議修正通過
100 年 7 月 29 日教育部臺高(三)字第 1000130251 號函同意備查
101 年 2 月 14 日 100 學年度第 5 次行政會議修正通過
101 年 3 月 7 日 100 學年度第 3 次校務基金管理委員會議修正通過
101 年 4 月 10 日 100 學年度第 6 次行政會議修正通過
102 年 3 月 14 日 101 學年度第 2 次校務基金管理委員修正通過
102 年 4 月 9 日 101 學年度第 6 次行政會議修正通過
102 年 5 月 2 日教育部臺教高(三)字第 1020064856 號函同意備查
102 年 7 月 16 日 101 學年度第 4 次校務基金管理委員會議修正通過
102 年 8 月 1 日 102 學年度第 1 次行政會議修正通過
102 年 9 月 11 日教育部臺教高(五)字第 1020128588 號函同意備查
103 年 12 月 4 日 103 學年度第 2 次校務基金管理委員會議修正通過
104 年 1 月 13 日 103 學年度第 4 次行政會議修正通過
104 年 2 月 4 日教育部臺教高(五)字第 1040012728 號函同意備查
104 年 12 月 2 日 104 學年度第 3 次校務基金管理委員會議修正通過
105 年 1 月 12 日 104 學年度第 4 次行政會議審議通過
105 年 2 月 1 日臺教高(五)字第 1050013599 號函同意備查
105 年 10 月 5 日 105 學年度第 1 次校務基金管理委員會議修正通過
105 年 11 月 8 日 105 學年度第 3 次行政會議修正通過
105 年 11 月 29 日 105 學年度第 2 次校務基金管理委員會議修正通過
106 年 1 月 10 日 105 學年度第 4 次行政會議修正通過
106 年 2 月 18 日臺教高(五)字第 1060017610 號函同意備查
107 年 6 月 13 日 106 學年度第 5 次校務基金管理委員會議修正通過
107 年 8 月 14 日 107 學年度第 1 次行政會議修正通過
107 年 9 月 25 日 107 學年度第 1 次校務基金管理委員會議修正通過
107 年 11 月 13 日 107 學年度第 3 次行政會議修正通過
108 年 5 月 22 日 107 學年度第 4 次校務基金管理委員會議修正通過
108 年 8 月 13 日 108 學年度第 1 次行政會議修正通過
108 年 10 月 8 日教育部臺教高(五)字第 1080128921 號函同意備查
109 年 3 月 2 日 108 學年度第 3 次校務基金管理委員會議修正通過
109 年 4 月 7 日 108 學年度第 6 次行政會議修正通過
109 年 5 月 25 日教育部臺教高(五)字第 1090071289 號函同意備查

112 年 2 月 20 日 111 學年度第 3 次校務基金管理委員會議修正通過
112 年 4 月 11 日 111 學年度第 6 次行政會議修正通過
112 年 5 月 3 日教育部臺教高(五)字第 1120043816 號函同意備查

一、為提升本校教學研究與服務品質，延攬、留住及獎勵特殊優秀人才，爰訂定本支應原則。

二、經費來源

（一）行政院國家科學技術發展基金補助專款經費。

（二）教育部補助經費。

（三）校務基金自籌收入（含學雜費收入、推廣教育收入、產學合作收入、政府科研補助或委託辦理之收入、場地設備管理收入、受贈收入、投資取得之收益）。

（四）其他政府機關補助經費。

三、適用對象

（一）本校特殊優秀教學與研究人員及編制外經營管理人才在教學、研究、服務各面向上獲有具體績效者。

（二）申請國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)補助大專校院研究獎勵者，應符合國科會補助大專校院研究獎勵作業要點及本校執行國科會補助大專校院研究獎勵作業支給規定。

四、獎勵種類與資格標準

（一）符合本校講座設置辦法第四條規定，具有下列基本條件之一者，得聘為本校講座：

１、中央研究院院士或國外院士。

２、曾獲教育部學術獎或國家講座。

３、曾獲國科會傑出研究獎者。

４、曾獲國際著名學術獎者。

５、學術上或專業領域上有傑出貢獻或聲望卓著者。

６、曾任本校校長一任以上，對校務規劃、建設與發展有重大貢獻者。

（二）符合本校特聘教授設置要點第三點規定，編制內專任教授在本校擔任教授年資滿三年以上，推薦當學期之前三個學年度教學評量平均成績須至少達所屬學系（所、中心、學位學程）平均值減零點六個標準差之數值，

並符合下列資格之一者，得聘為特聘教授：

1、最近五年曾獲一次國科會傑出研究獎，且五年內有傑出表現者。

2、最近五年內曾獲「國家文藝獎」或「行政院文化獎」或「吳三連獎」者，且五年內有傑出表現者。

3、最近十年獲科技部計畫主持費單件每月一萬元以上之計畫，累積八件以上，且五年內有傑出表現者。

4、最近五年獲本校教學績優教師獎二次以上，且五年內有傑出表現者。

5、最近五年內曾依專科以上學校產學合作實施辦法執行產學合作計畫及政府科研補助或委託辦理計畫之補助案金額累計達新臺幣二千萬元以上並擔任主持人（不含共同或協同主持人），且五年內有傑出表現者。

有關傑出表現之評量標準，由各學院依其特性訂定傑出表現評量標準（例如：高引用論文、五年內學術期刊論文、國際期刊等級之專書、專書章節、著作、專利、新品種、創作作品或展演場所等其它傑出表現），並提送校教師評審委員會審查。

（三）符合本校執行國科會補助大專校院研究獎勵作業支給規定第三點獎勵對象之規定者，經評審通過，得予獎勵。

（四）符合本校教學績優教師彈性薪資獎勵辦法第二條、第三條規定者，經評審通過，得予獎勵。

（五）符合本校服務績優教師彈性薪資獎勵辦法第二條規定者，經評審通過，得予獎勵。

（六）符合本校優良導師甄選及獎勵辦法第二條規定之現任班級導師或認輔導師，並符合同辦法第三條規定者，經評審通過，得予獎勵。

（七）符合本校績優實習指導教師彈性薪資獎勵辦法第二條及第五條規定者，經審查通過，得予獎勵。

（八）符合本校其他教學、研究或服務績優教師彈性薪資規定者，依其另訂之獎勵規定審查通過，得予獎勵。

五、審查機制與績效評估指標

（一）講座由本校講座審議委員會審查。

（二）特聘教授由本校特聘教授評審委員會審查。

（三）國科會研究獎勵由本校學術研究獎勵審議小組審查。

（四）教學績優教師由本校教學績優教師評審委員會審查。

（五）服務績優教師由本校服務績優教師評選委員會審查。

（六）優良導師由本校優良導師甄選委員會審查。

（七）績優實習指導教師由績優實習指導教師審查委員會審查。

（八）其他教學、研究或服務績優教師由其訂定之獎勵規定相關審查會議審查。

各審查委員會績效評估指標如下：

類別		績效評估指標
講座	嘉義大學講座	提升本校學術水準。
特聘教授	特聘教授	增進教學、研究及服務之績效。
教學績優教師	教學特優獎	1.有助於提升本校教學品質，樹立教師教學典範。 2.教學經驗傳承。
	教學肯定獎	
服務績優教師	服務績優獎	1.使本校各項委員會委員、各項會議更臻健全。 2.有助於執行本校各單位行政業務。 3.教師擔任、國家考試委員、政府機關顧問、諮詢或評審委員等，有助於與各界進行交流。 4.促進本校學術講座、研討會等活動。 5.使導師、輔導老師等學生輔導服務更為圓滿。 6.使本校各類社團、系所學會、各項學生活動或比賽等，獲得更優質之指導。 7.有助於本校推動社區文教活動。 8.有助於提升本校地方及全國聲望。

<table>
<tr><th colspan="2">類別</th><th>績效評估指標</th></tr>
<tr><td rowspan="2">優良導師</td><td>績優獎</td><td rowspan="2">一、
學生輔導與關懷類：檢閱學生綜合資料、審閱班會紀錄、管理導師生交流平台、建立學生輔導紀錄、危機或通報事件之協助與處理，以及系統合作等。系統合作包含當發現學生有心理、情緒、行為困擾或特殊需求時，應通知家長、監護人或緊急聯絡人，或轉介至本校學生輔導中心接受諮商；如有需要時，出席親師座談會或個案協調/研討會等。
二、
團體形式活動類:可包含各式班級或團體形式活動，提供導生生活、學習、生涯等面向之輔導，參考項目如下：
(1)班級活動：參與班級事務、出席班級活動、召開班會/座談會、指導學生出席全校性集會或競賽活動。
(2)生活輔導：提供學生生活常規指導、檢視學生出缺勤狀況、簽核學生請假申請、學生獎懲建議 、學生校外賃居訪視、學生交友諮詢、交通事故諮詢、關懷學生身心健康等。
(3)學習輔導：提供學生選課諮詢、課業指導、學習方法或技巧指導、課外/社團活動輔導、服務學習指導、學習歷程檔案指導；提供弱勢學生助學資源(獎助學金/工讀機會/升學就業)等。
(4)生涯輔導：提供學生求職或升學資訊、生涯規劃諮詢與輔導、參考課程地圖和職涯地圖建立能力養成計畫、指導專業學習及進修計劃。
三、
導師增能類：出席週會、學院導師會議及有關其他會議，並執行與其權責相關之決議；參與學生事務處或相關單位辦理之導師輔導知能相關研習活動。</td></tr>
<tr><td>肯定獎</td></tr>
<tr><td>績優實習指導教師</td><td>績優實習指導獎</td><td>1.提供實習指導經驗文稿 1 篇，可供全校師生觀摩學習。
2.透過經驗文稿或經驗分享講座提升實習課程之教學品質。</td></tr>
</table>

類別		績效評估指標
科技部研究獎勵	研究獎勵	1. 提高本校教師論文發表及期刊刊登的數量及等級。 2. 提高本校與產官學研各界產學合作計畫的質與量。 3. 增加本校專利及專業技術移轉的數量。 4. 激勵教師並留住人才。
其他教學、研究或服務績優教師	績優獎或其他獎項	依其訂定之獎勵規定辦理。

六、各項特殊優秀人才彈性薪資加給原則

（一）薪資加給標準表

類別		薪資加給（元）
講座	嘉義大學講座	每年最高 1,000,000
特聘教授	特聘教授	每年 60,000 至 120,000
國科會研究獎勵	研究獎勵	每月 10,000 至 80,000
教學績優教師	教學特優獎	每月 3,000 至 15,000
	教學肯定獎	每月 2,000 至 10,000
服務績優教師	服務績優獎	每月 3,000 至 15,000
優良導師	績優獎	每月 3,000 至 15,000
	肯定獎	每月 2,000 至 10,000
績優實習指導教師	績優實習指導獎	每月 3,000 至 15,000
其他教學、研究或服務績優教師	績優獎或其他獎項	每月 2,000 至 15,000

（二）前款彈性薪資加給得視經費來源狀況調整之。

（三）講座、特聘教授等二項彈性薪資加給，不得重複支領。

七、薪資或獎勵最低差距比例、核給期程及各類人才之核給人數或比率

（一）薪資或獎勵最低差距比例

1、講座

（1）獲補助人才之年薪資每人每年最高以新台幣 100 萬元為限。

（２）獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.8：1。

２、特聘教授

（１）獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.05：1 至 1.10：1。

（２）獎勵最低差距比例約 1：2。

３、國科會研究獎勵

（１）獲補助人才之獎勵金每月最低 1 萬元，最高 8 萬元。

（２）獎勵最低差距比例約 1：8。

４、教學績優教師

（１）獲「教學特優獎」者每月加給最低 3 千元，最高 1 萬 5 千元；獲「教學肯定獎」者每月加給最低 2 千元，最高 1 萬元。

（２）獎勵最低差距比例約 1：7.5。

５、服務績優教師

（１）獲「服務績優獎」者每月加給最低 3 千元，最高 1 萬 5 千元。

（２）獎勵最低差距比例約 1：5。

６、優良導師

（１）獲「績優獎」者每月加給最低 3 千元，最高 1 萬 5 千元；獲「肯定獎」者每月加給最低 2 千元，最高 1 萬元。

（２）獎勵最低差距比例約 1：7.5。

７、績優實習指導教師

（１）獲績優實習指導者每月加給最低 3 千元，最高 1 萬 5 千元。

（２）獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.02：1 至 1.07：1。

８、其他教學、研究或服務績優教師

（１）獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.02：1 至 1.26：1。

（２）獎勵最低差距比例約 1：7.5。

（二）核給期程

１、講座：最長 3 年。

２、特聘教授：支領期限為 2 - 6 年。

３、國科會研究獎勵：最長 1 年。

4、教學績優教師：6 個月。

5、服務績優教師：6 個月。

6、優良導師：6 個月。

7、績優實習指導教師：6 個月。

8、其他教學、研究或服務績優教師：依其訂定之獎勵規定辦理。

（三）核給人數或比率

1、講座：以不超過本校現有專任教授人數之 10%。

2、特聘教授：每年以 20 名為原則。

3、國科會研究獎勵：本校執行國科會補助大專校院研究獎勵作業支給規定第四點第一項第一款至第三款，以不超過本校編制內教師人數之 3%為限；第四款以不超過本校編制內教師人數 3%為限；第五款以不超過本校編制內教師人數 20%為限。

4、教學績優教師：每年頒發「教學特優獎」及「教學肯定獎」人數合計不超過本校專任教師及專案教學人員總人數之 5%。

5、服務績優教師：每年頒發至多 7 名。

6、優良導師：每年頒發「績優獎」及「肯定獎」人數合計不超過本校專任教師及專案教學人員總人數之 5%。

7、績優實習指導教師：每年頒發至多 9 名。

8、其他教學、研究或服務績優教師：各彈性薪資項目以不超過本校當年度專任教師及專案教學人員總人數 10%為限。

上開支給彈性薪資項目，除講座、特聘教授及服務績優教師外，其餘所列各項目核給名額，副教授（含）以下職級應達 30%以上為原則。

（四）彈性薪資或獎勵補助之金額或核給比率，每年得視國科會補助大專校院研究獎勵作業相關規定及本校財務狀況調整之。

（五）各類特殊優秀人才於教學、研究與服務面向之核給比率以 40%、40%、20%為原則，並依本校相關辦法規定辦理。

前項各款有關優秀人才彈性薪資之核給人數、核給期程及核給比率等規定，得視本校之實際經費狀況及需求調整之。

八、定期考核績效：各項獎勵金之核發，須依規定辦理推薦、申請及審查等程序，以完備審查與考核作業。

九、由提聘單位提供所需之教學、研究及行政等相關支援。到校主持一年以上教學

或研究之優秀人才者，優先提供宿舍。

十、定期評估機制

（一）講座：三年審查一次。

（二）特聘教授：每年審議一次。

（三）國科會研究獎勵：每年審查一次。

（四）教學績優教師：每年審查一次。

（五）服務績優教師：每年審查一次。

（六）優良導師：每年審查一次。

（七）績優實習指導教師：每年審查一次。

（八）其他教學、研究或服務績優教師：依其訂定之獎勵規定辦理。

十一、教學、研究及行政支援

（一）教學支援

1、由本校教務處辦理教師專業成長課程，提供教師提升教學方面所需之各項服務，如新進教師研習營、新手教師導入制度等。

2、依本校教學助理實施要點，由在學研究生協助教師進行教學活動，負責分組討論、分組實驗、批改作業或語文練習之助理。

（二）研究支援

1、依本校教師研究成果獎勵辦法、傑出研究教師獎勵辦法、教師學術專書發表獎勵要點等補助辦法，鼓勵新進教師進行研究。

2、提供新進教師設備費 10 萬元，協助新進教師迅速建立獨立的研究環境。

（三）行政支援

1、提供學人宿舍、教師宿舍，以解決新進教師住宿問題；提供研究室、電腦等基本設備，資訊網路、出版服務、圖書館等資源服務。

2、推動營造全校英語生活環境之各項方案，如網頁、文件、路標之雙語化等，塑造國際化之生活環境。

3、提供國科會、農委會等各單位研究計畫申請案公告資訊。

十二、依本支應原則支領彈性薪資加給者，於支領期間離職、留職停薪、教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發放彈性薪資加給。

十三、本支應原則如有未盡事宜，悉依相關規定辦理。

十四、本支應原則經校務基金管理委員會議及行政會議通過，陳請校長核定並報教

育部備查後實施。

國立高雄大學實施優秀人才彈性薪資支給要點

99 年 9 月 10 日臨時行政會議通過
99 年 12 月 15 日第 26 次校務基金管理委員會通過
100 年 12 月 9 日第 119 次行政會議通過
100 年 12 月 14 日第 29 次校務基金管理委員會通過
101 年 1 月 3 日教育部臺高(三)字第 1000239434 函核備
101 年 3 月 23 日第 121 次行政會議修正通過
103 年 10 月 15 日第 107 次主管會報修正通過
103 年 10 月 24 日第 140 次行政會議修正通過增訂第 2 點第 1 項第 8、9 款、修正第 3 點第 1、2 項、第 9 點第 1 項及附表一
103 年 12 月 22 日第 39 次校務基金管理委員會通過
教育部 104 年 3 月 20 日臺教高(五)字第 1040033513 號函同意備查
105 年 3 月 4 日第 119 次主管會報修正第 2、4、6 點及附表
105 年 3 月 18 日第 151 次行政會議修正第 2、4、6 點及附表
105 年 4 月 25 日第 43 次校務基金管理委員會議修正第 2、4、6 點及附表
教育部 105 年 5 月 25 日臺教高(五)字第 1050070648 號函同意備查
107 年 5 月 11 日第 133 次主管會報修正第 2、3、4、5、6、7、9 點及附表
107 年 5 月 18 日第 165 次行政會議修正第 2、3、4、5、6、7、9 點及附表
107 年 6 月 7 日第 50 次校務基金管理委員會議修正第 2、3、4、5、6、7、9 點及附表
教育部 107 年 6 月 27 日臺教高(五)字第 1070096263 號函同意備查
111 年 11 月 3 日本校第 1111100131 號簽奉修訂核定
教育部 112 年 9 月 8 日臺教高(五)字第 1120085316 號函備查

一、國立高雄大學（以下稱本校）為留任及新聘優秀之專任教師，以提升本校競爭力，特依行政院「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定「國立高雄大學實施優秀人才彈性薪資支給要點」（以下稱本要點）。

二、本要點所稱專任教師係指本校編制內專任教師及編制外以校務基金進用之專案教學人員，獎勵類別如下：

（一）講座教授。

（二）特聘教授。

（三）傑出研究教師。

（四）教學優良教師。

（五）優良導師。

（六）優秀新聘教師。

（七）產學合作績優教師。

（八）優秀年輕學者。

（九）社會服務傑出教師。

（十）國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵。

（十一）其他教學、研究或服務績優教師。

優秀新聘教師，以國內第一次聘任者為限。

支領國家科學及技術委員會經費獎勵金者，須符合國家科學及技術委員會訂定之獎勵規定。

第一項各類人員獎勵金額、人數、核給期程如附表一。

每年支領獎勵金人數，至多以全校專任教師總人數 30%為原則。

三、申請第二點第一項第一款至九款及第十一款之獎勵者，應依本校講座教授設置辦法、特聘教授設置暨聘任辦法、傑出研究教師獎勵辦法、教學優良教師遴選與獎勵辦法、優良導師遴選與獎勵辦法、產學合作績優教師獎勵辦法、優秀年輕學者獎勵辦法、教師社會服務傑出獎設置辦法及其相關規定辦理。

前項各獎勵規定應訂定彈性薪資差距比例、核給期程、人才核給比例、績效考核及獲得彈性薪資副教授以下職級人數佔獲獎勵人數之最低比率。

申請第二點第一項第十款國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵者，由本校另組彈性薪資審查委員會（以下簡稱審查委員會）審查，申請資格須符合本校辦理國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵支給作業要點之規定，其遴選程序依國家科學及技術委員會規定辦理。

四、申請國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵者，審查委員會應參酌「國立高雄大學執行國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵申請表」之內容審查。

五、審查委員會置委員七至十一人，由學術副校長、行政副校長、教務長、研發長、學務長為當然委員，其餘委員由校長遴聘學術表現優良之校內外學者專家組成之，並由學術副校長擔任召集人，開會時並得邀請相關單位主管列席。審查委員會為任務編組，負責審查國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵之獎勵申請及管考，審查完畢後隨即解除任務。

審查委員就有關其本人、配偶或三親等內血親、姻親之審查程序，應自行迴避。

六、本要點獎勵金由本校校務基金五項自籌收入及學雜費收入之百分之五十額度內經費、「高等教育深耕計畫」、教育部補助款及「行政院國家科學技術發展基

金補助款」經費支應，並得按教師績效彈性核給獎勵金。

前項若未獲相關補助或經費不足時，除依本校現行相關規定獎勵者外，不再依本要點規定核給獎勵金。

七、支領獎勵金之教師如留職停薪、離職、退休時，停止給與獎勵金，並按未在職期間比例收回已核發之獎勵金。留職停薪績優教師復職後，繼續給與至核給期限屆滿為止。

支領國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵者，依國家科學及技術委員會規定辦理。

依本要點獎勵者，於獎勵期間教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發給彈性薪資。

八、本校對支領獎勵金之優秀教師，依本校相關規定提供必要之教學、研究及行政支援。

九、本校支領講座教授獎助金、特聘教授獎助金、傑出研究教師、教學優良教師、產學合作績優教師、優秀年輕學者、優秀新聘教師、社會服務傑出教師獎勵金者（即每月支領 5,000 元以上或每年支領 60,000 元以上獎勵金者），又同時獲得政府機關專案核給彈性薪資（如國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵）時，應支領國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵，惟其獎勵金額較本校前開項目為高者，應停發本校獎勵金，若其獎勵金額較本校前開項目為低者，得補其差額。

支領獎勵金教師應致力於教學、研究、服務、輔導之提升，義務擔任相關業務單位舉辦經驗傳承研習講座之課程。獲國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵之教師，應依本校辦理國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵支給作業要點規定繳交績效報告。

十、其他未盡事宜，悉依本校、教育部、國家科學及技術委員會訂頒相關規定辦理。

十一、本要點經行政會議、校務基金管理委員會審議通過，並報教育部備查後發布，修正時亦同。

本要點自備查生效日施行。

附表一：獎勵人員類別、金額、人數及核給期間

款次	獎勵類別	核給每月/每年薪資之差距比例	獎勵金	人數上限	核給期間	經費來源
(一)	講座教授	1.47：1 ~ 1.53：1	每年支領400,000 至600,000 元	2 名	1 至 3 年	校務基金及高等教育深耕計畫經費
(二)	特聘教授	1.19：1 ~ 1.21：1	第一次通過審查者每月支領8,000 元，第二次通過審查者每月支領12,000 元	10 名	3 年	
(三)	傑出研究教師	1.06：1 ~ 1.09：1	每年支領至多80,000 元	4 名	1 年（分二次核給）	
(四)	教學優良教師	1.02：1 ~ 1.04：1	每年支領30,000 元	4 名	1 年，一次核給	校務基金及高等教育深耕計畫經費
(五)	優良導師	1.04：1 ~ 1.07：1	每年支領50,000 元	3 名	1 年，一次核給	
(六)	優秀新聘教師	1.05：1 ~ 1.09：1	每月支領 3,000至 10,000 元	3 名	1 至 3 年	校務基金、高等教育深耕計畫及教育部、國家科學及技術委員會補助經費
(七)	產學合作績優專任教師	1.06：1 ~ 1.09：1	每年支領至多80,000 元	4 名	1 年（分二次核給）	校務基金、高等教育深耕計畫經費

款次	獎勵類別	核給每月/每年薪資之差距比例	獎勵金	人數上限	核給期間	經費來源
(八)	優秀年輕學者	1.02：1 ~ 1.04：1	每年支領30,000 元	4 名	1 年	校務基金、高等教育深耕計畫經費
(九)	社會服務傑出教師	1.05：1 ~ 1.09：1	每年支領60,000 元	1 名	1 年，一次核給	校務基金、高等教育深耕計畫經費
(十)	國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵	依國家科學及技術委員會規定	由國家科學及技術委員會核定	依國家科學及技術委員會規定	依科技部規定	國家科學及技術委員會補助經費
(十一)	其他教學、研究或服務績優教師	1.05：1 ~ 1. 09：1	每年支領10,000 至120,000 元	以當年度專任（案）教師總數之 10%為限	1 年，一次核給;或逕依相關規定辦理	校務基金、高等教育深耕計畫及其他相關計畫經費

備註：

1. 支領獎勵金人數，以全校專任教師總人數 30%為上限。
2. 每年得視本校實際經費情況，簽請校長核定後依比例酌增減獎勵金額及人數。

國立東華大學彈性薪資補助原則

107.04.11 106 學年第 2 學期第 2 次行政會議決議通過
107.09.27 教育部臺教高(五)字第 1070169842 號函同意備查
107.10.03 107 學年第 1 學期第 2 次行政會議修訂通過
107.10.23 教育部臺教高(五)字第 1070185667 號函同意備查
111.01.12 110 學年第 1 學期第 4 次行政會議修訂通過
111.02.21 教育部臺教高(五)字第 1110015856 號函同意備查
111.09.21 111 學年第 1 學期第 1 次行政會議修訂通過
111.10.04 教育部臺教高(五)字第 1110094867 號函同意備查
112.03.15 111 學年第 2 學期第 1 次行政會議修訂通過
112.05.03 教育部臺教高(五)字第 1120042602 號函同意備查
113.03.20 112 學年第 2 學期第 2 次行政會議修訂通過
113.05.07 教育部臺教高(五)字第 1130045578 號函同意備查

一、國立東華大學（以下簡稱本校）為提升本校競爭力，特定本原則。

二、彈性薪資暨獎勵補助適用對象

本校專任教師在教學、研究、服務各方面績效優良者，未通過本校教師評鑑者，不得提出申請。

三、特殊優秀教研人員之資格審核及彈性薪資或獎勵支給標準，依下列經費來源及相關規定辦理。

（一）國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點：

由研發處召開學術獎助評審委員會，依本校「延攬及留任國內外各類頂尖人才學術獎勵金給與辦法」辦理。

（二）教育部高教深耕計畫：

由教學卓越中心依本校「高教深耕計畫彈性薪資實施辦法」辦理。

（三）特殊優秀人才類：

相關辦法依政府部會相關補助經費另訂之。

四、本校特殊優秀教研人員如為新聘、退休、借調或中途離職者，彈性薪資獲獎勵金之支給依各辦法規定。無規定者以實際到（在）職月數占全年比例計算之；借調校外單位者，依歸建回本校任教月數占當年比例支給彈性薪資或獎勵金。

五、本校彈性薪資之經費來源包括政府部會相關補助經費、本校校務基金自籌收入等，若經費來源不足時，校方得視學校財務狀況做必要之調整。經費若非來自

政府機構，依捐助機構指定用途者，經校長同意後實施，得不受本原則限制。

六、本原則未盡事宜，依相關規定辦理。

七、本原則經行政會議通過後，報請教育部備查後施行。

國立東華大學延攬及留任國內外各類頂尖人才學術獎勵金給與辦法

99.09.15　99 學年度第 1 學期第 1 次行政會議通過
100.01.05　99 學年度第 1 學期第 7 次行政會議修訂通過
100.05.11　99 學年度第 2 學期第 6 次行政會議修訂通過
100.09.28　100 學年度第 1 學期第 2 次行政會議修訂通過
100.11.24　教育部臺高(三)字第 1000209979 號函同意備查
101.04.11　100 學年度第 2 學期第 3 次行政會議修訂通過
102.03.27　101 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修訂通過
102.05.31　教育部臺教高(三)字第 1020081314 號函同意備查
103.04.30　102 學年度第 2 學期第 3 次行政會議修訂通過
103.06.11　102 學年度第 2 學期第 4 次行政會議修訂通過
103.09.24　103 學年度第 1 學期第 1 次行政會議修訂通過
103.11.03　教育部臺教高(五)字第 1030159464 號函同意備查
104.12.30　104 學年度第 1 學期第 4 次行政會議暨第 2 次擴大行政會議修訂通過
105.03.15　教育部臺教高(五)字第 1050033876 號函同意備查
106.03.15　105 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修訂通過
106.04.07　教育部臺教高(五)字第 1060041530 號函同意備查
107.04.11　106 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修訂通過
107.06.27　106 學年度第 2 學期第 4 次行政會議修訂通過
107.09.27　教育部臺教高(五)字第 1070169842 號函同意備查
107.10.03　107 學年度第 1 學期第 2 次行政會議修訂通過
107.10.23　教育部臺教高(五)字第 1070185667 號函同意備查
108.02.20　107 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修訂通過
108.04.02　教育部臺教高(五)字第 1080045203 號函同意備查
109.09.23　109 學年度第 1 學期第 1 次行政會議修訂通過
109.10.08　教育部臺教高(五)字第 1090145207 號函同意備查
111.02.16　110 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修訂通過
111.03.30　教育部臺教高（五）字第 1110031654 號函同意備查
111.09.21　111 學年度第 1 學期第 1 次行政會議修訂通過
111.10.04　教育部臺教高（五）字第 1110094867 號函同意備查
112.01.11　111 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修訂通過
112.05.03　教育部臺教高（五）字第 1120042602 號函同意備查
112.11.01　112 學年度第 1 學期第 2 次行政會議修訂通過
113.03.20　112 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修訂通過
113.05.07　教育部臺教高(五)字第 1130045578 號函同意備查

第一條　國立東華大學（以下簡稱本校）為延攬及留住國內外優秀人才，提升教學研究水準，特依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定本辦法。

第二條　本辦法適用對象：

本校專任教師在教學、研究、服務各方面有一定之績效。申請教師於補助起始日前一年內曾執行科技部補助研究計畫，且通過本校教師評鑑或已取得免評鑑資格者，方得申請。

第三條　研究績效優良者：

本校現職教師於研究有具體優良成果者，得獎教授資格之認定，得由各學院依各該專業領域之國際水準，訂定各類頂尖人才之任用標準及未來績效要求，並依規定審議通過後再提送申請案至校「學術獎助評審委員會」審核並經核定後，得依下列標準給與績優教師加給。

一、研究傑出

（一）獲選中央研究院院士或總統科學獎：每月支給上限 16 點績優教師加給。

（二）研究績效（包括學術研究、產學研究或跨領域研究績效）成果表現傑出者獲國家講座、教育部學術獎、行政院傑出科技貢獻獎、國科會傑出特約研究員獎、國科會傑出研究獎)。最近五年，每年至少主持國科會專題研究計畫或國科會產學計畫 1 件以上(不含共同或協同主持人)，依據其傑出學術表現及獲獎實績，每月支給 5 至 15 點績優教師加給，人數不超過全校 2%之教師。

研究傑出獎勵，採分年申請核定，至多核給五年；期滿如獲新增獎項得再提出申請。

二、研究優良一

研究績效(包括學術研究、產學研究或跨領域研究績效)成果表現優良者。最近五年，每年至少主持國科會專題研究計畫或國科會產學計畫 1 件以上(不含共同或協同主持人)，每月支給 2 至 4 點績優教師加給，人數(含研究傑出)不超過全校 5%之教師。

三、研究優良二

研究績效(包括學術研究、產學研究或跨領域研究績效)成果表現優良者。最近五年，至少四年皆主持國科會專題研究計畫或國科會產學計畫 1 件以上(不含共同或協同主持人)，每月支給 1 點績優教師加給，人數(含研究傑出)不超過全校 10%之教師。

四、研究優良三

特殊領域(如藝術類)之研究績效(包括學術研究、產學研究或跨領域研究績效)成果表現優良者。最近五年，至少二年皆主持國科會專題研究計畫或國科會產學計畫 1 件以上(不含共同或協同主持人)，每月支給 1 點績優教師加給，人數(含研究傑出)不超過全校 10%之教師。

第四條　為強化對新聘任優秀研究人員之保障，促使獎勵資源之合理分配，針對新聘任三年內且執行國科會研究計畫研究計畫之計畫主持人，教授級、副教授級、助理教授級之獎勵對象，其獎勵額度每人每月各不得低於八萬元、六萬元、三萬元。但此類獎勵對象應符合下列資格之一：

一、非曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學、研究人員。

二、於本校正式納編前五年間均任職於國外學術研究機構。

第五條　獎勵對象資格、人數及金額：

一、獎勵人數不得逾前一年度執行科技部補助研究計畫之計畫主持人總人數百分之四十。

二、獎勵金額每人每月最高不得逾新臺幣二十萬元，最低不得少於新臺幣五千元。

三、副教授或相當職級以下人數占獎勵對象人數之比率以不低於 5%為原則。

第六條　獲獎勵教師之加給，原則上自審查通過後，自當年八月一日起核給，惟教育部或國科會另有規定者，從其規定。

一、教師獲得第三條與第四條獎勵者，則不參加「國立東華大學研究績效獎勵金給與辦法」研究績效獎勵金審核。

二、獲獎勵教師加給給與期限為一年，期滿後再依本要點規定審議通過者，得再核給。

三、支領獎勵教師加給者，在補助期間內有離職、留職停薪、借調至他單位任職、停聘、解聘或違反學術倫理經查證屬實等情形，該項補

助即按其未在職或停權期比例繳回。

四、留職停薪之獲獎勵教師復職後，繼續給與至期滿為止。

第七條　審查核給獎勵教師加給程序如下：

一、獎勵教師之推薦，各學院需於學校公告期限內審議通過後，將核給獎勵教師之名單、額度外候補排序名單及相關資料送校級學術獎助評審委員會審核並經核定者，給與獲獎勵教師加給。

二、有關彈性薪資核發併同教師每月薪資由人事室及主計室協助發放。

第八條　獲得獎勵加給老師，應致力於教學、研究、服務、輔導之提升，並於執行六個月及期末繳交執行績效報告。

審查委員會依前項執行績效報告之教學、學術研究、服務及輔導等表現是否達成預期目標，進行評估，作為下一年度核給獎勵教師加給之依據。

第九條　本校對獲獎勵教師，提供其教學、研究及行政相關之支援。

一、教學支援：本校設有教學卓越中心規劃辦理教師專業成長措施，以提供教師教學各項相關服務，如：教師教學研習會、新進教師傳習制度、教學諮詢與輔導服務、數位課程（含教材）製作輔導與補助、教學助理培訓與獎勵制度以及推廣各類教師教學社群等。

二、研究支援：本校另訂有「國立東華大學研究績效獎勵金給與辦法」協助教師及研究人員投入學術研究。

三、行政支援：本校有教師宿舍，提供住宿申請，以解決教師住宿問題；亦提供教師研究室、電腦、資訊網路、圖書館等資源服務。

第十條　申請「科技部補助大專校院研究獎勵作業要點」者，應符合該部規定。

第十一條　獎勵教師加給，由本校校務基金與行政院國家科學技術發展基金補助款經費支應。如前一年度學校自籌收入支應人事費合計總數未逾最近年度決算自籌收入百分之四十八，獲研究傑出獎勵者，敘獎逾 4 點之獎勵金差額優先由本校校務基金支應。

獎勵教師加給每點折合率，每年視科技部補助經費狀況另訂之。

第十二條　各院得依本辦法另訂定更嚴格遴選細則，並送研發處備查。

第十三條　申請者有下列情事之一者，本校得撤銷或廢止原核定之補助，並停止其申請補助之權利：

一、偽造文書或以不實資料申請本項補助經費經查證屬實者。

二、未依規定期限繳交經費申請書、執行績效報告並經催告仍未辦理者。

第十四條　本要點經行政會議通過，報請教育部備查後施行。

國立暨南國際大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施要點

99 年 9 月 8 日第 342 次行政會議通過
105 年 10 月 12 日第 461 次行政會議修正通過
105 年 10 月 21 日教育部臺教高(五)字第 1050147249 號函備查
107 年 5 月 16 日第 494 次行政會議修正通過
107 年 5 月 28 日教育部臺教高(五)字第 1070076347 號函備查
113 年 1 月 2 日第 598 次行政會議修正通過
113 年 1 月 17 日教育部臺教高(五)字第 1130004131 號函備查

一、國立暨南國際大學（以下簡稱本校）為延攬及留住國內外教學及產學服務之特殊優秀人才，特依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定本校延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施要點（以下簡稱本要點）。

二、本要點應在獲得高等教育深耕計畫經費（以當年度高等教育深耕計畫規定之比例編列經費預算額度）或其他相關專案補助經費之前提下辦理。

三、本要點所稱彈性薪資係指除教師法定薪資外，於經費補助期間，增加一定數額之給與。

四、本要點之特殊優秀人才應屬於本校編制內及編制外之特殊教學及研究人員（包括專任教師、研究人員、專業技術人員及專案教師等）及編制外經營管理人才。

五、由各學院院長及通識教育中心主任，就符合對本校之規劃、建設與發展有卓越貢獻者，或教學、研究、產學服務、國際化績效優良者，或符合國際水準之專業背景者，向校長推薦適當人選若干名，並籌組審查委員會審查之。審查委員會由校長與校教評會委員組成之，校長擔任主席，被推薦人應迴避。

審查委員會開會時，須有二分之一委員以上委員出席，出席委員二分之一以上同意始得通過。

六、各學院院長及通識教育中心主任推薦時，應檢附被推薦者前條具體貢獻或績效佐證資料，並請被推薦者提出未來績效之規劃，由本校定期評估績效達成度。

七、本要點所規範之彈性薪資以每月新台幣一萬元與二萬元為原則，如該年度所獲高等教育深耕計畫經費或相關計畫經費充沛時，得視經費來源調整之。

八、本要點所規範之彈性薪資核給期程以 1 年為原則，逐年申請審查；獲獎勵總人數以本校專任教學研究人員比例，以不超過 10%為原則，其中副教授以下職級人數至少應占獲獎勵總人數之 10%。

九、獲得本彈性薪資之新進國際人才，得優先申請借住本校職務宿舍區客房，住宿

清潔費以三分之一計算並扣回房租津貼及自付水電瓦斯費。

若本校因故無法提供借住之職務宿舍時，得視需要專案簽核補助校外租屋津貼，以本彈性薪資核定金額百分之十五為限，經費來源由本校相關經費支應。借住期間或補助期間與核定彈性薪資期間同。

十、獲得本要點之彈性薪資者，不得重複申請本校當年度國家科學及技術委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才獎勵。

十一、獲本要點之獲彈性薪資者，於獲獎勵期間離職、留職停薪、教師評鑑未通過、違反學術倫理行為屬實或違反本校相關規定情節重大經審議委員會決議，停止發放彈性薪資加給，如以違反學術倫理之著作獲彈性薪資獎勵者，應於違反學術倫理案成立後追回所發給之獎勵金。

十二、本要點如有未盡事宜，悉依教育部及相關法令規定辦理。

十三、本要點經行政會議通過後實施，並報教育部備查。

國立臺北藝術大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給原則

本校 99 年 9 月 1 日校務基金管理委員會議通過
本校 100 年 05 月 24 日校務基金管理委員會審議通過
本校 100 年 2 月 8 日校務基金管理委員會審議通過
教育部 100 年 2 月 17 日臺高（三）字第 1000024399 號函備查並溯自 100 年 2 月 1 日生效
本校 102 年 6 月 6 日校務基金管理委員會審議通過
教育部 102 年 6 月 21 日臺教高（三）字第 1020090236 號函備查
本校 104 年 5 月 27 日校務基金管理委員會審議通過修正第 12 點
教育部 104 年 6 月 12 日臺教高（五）字第 1040077013 號函備查
本校 106 年 11 月 30 日校務基金管理委員會審議通過修正第 2 點、第 7 點、第 9 點、第 11 點
教育部 106 年 12 月 26 日臺教高（五）字第 1060184210 號函備查
本校 107 年 10 月 30 日校務基金管理委員會審議通過
教育部 107 年 12 月 12 日臺高（五）字第 1070213074 號函備查並溯自 107 年 8 月 1 日生效

一、國立臺北藝術大學（以下簡稱本校）為延攬及留任特殊優秀教學、研究、展演及傑出校務治理、經營管理、具資深產業經驗等人才，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定「國立臺北藝術大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給原則」（以下簡稱本原則）。

二、經費來源：

包括教育部「高等教育深耕計畫」、教育部補助經費、「科技部補助大專校院研究獎勵作業要點」等方案及本校校務基金自籌收入等經費。經費來源如為其他政府部會補助者，依其相關規定辦理。

三、適用對象：

本原則適用對象為編制內外教學及研究人員（包括教師、研究人員、專業技術人員、技術教師）、傑出校務治理、經營管理、具資深產業經驗等人才。

四、支給項目：

（一）講座教授及特聘教師獎勵金。

（二）專任或新聘教師及研究人員之教學、研究或展演、服務特優及優良之獎勵金。

（三）其他傑出客座教授、藝術家等教學、研究、展演人才駐校講學、研究創作等獎勵金。

（四）編制內外傑出校務治理或經營管理人才之獎勵金。

五、審核機制：

（一）講座教授及特聘教師：依本校講座教授及特聘教師聘任規定辦理。

（二）專任或新聘教學、研究、展演、服務優良之教研人員：依本校教學、研究、服務相關規定辦理。

（三）其他欲延攬之傑出教學、研究、展演人才：由各延攬單位依相關規定辦理。

（四）本校得視校務發展需要獎勵及遴選傑出校務治理或經營管理人才。

前項第一款至第三款相關規定，應明確訂定申請暨審核程序、定期評估標準、為留住人才所提供之教學、研究及行政支援。第四款則由需求單位提出推薦人選，並檢附被推薦人之具體獎勵事由、相關成果或預期工作重點、管考績效及評估標準規劃等說明，送本校「彈性薪資審議委員會」審查並由校長核定。

前項所稱「彈性薪資審議委員會」置委員 8 至 12 人，由校長擔任召集人，擇聘本校主管及各學院代表組成之，必要時得邀請校外學者專家 1 至 2 人。

六、支給標準

依本原則支給之彈性薪資，與校內同職等人員之最低薪資差距比例為 1.1：1 ~ 2.1：1，副教授以下職級獲彈性薪資人數須占獲彈性薪資人數至少 30%。

七、依本原則所獲核撥彈性薪資人才，若因本校單一財源不足以支應時，得由不同經費來源分攤支應。

八、本原則未盡事宜，悉依教育部及本校相關規定辦理。

九、本原則經校務基金管理委員會審議通過，報請教育部備查後實施，修正時亦同。

國立臺灣藝術大學特殊優秀人才彈性薪資辦法

99 年 9 月 14 日 99 學年第 2 次行政會議通過
99 年 10 月 19 日 99 年度第 3 次校務基金管理委員會通過
100 年 1 月 13 日 99 學年第 1 次校務會議通過
100 年 6 月 17 日 99 學年第 2 次校務會議通過
100 年 6 月 28 日 99 年度第 2 次校務基金管理委員會議通過
100 年 6 月 28 日 99 學年第 17 次行政會議通過
100 年 7 月 18 日教育部臺教高(三)字第 1000121037 號函備查
102 年 6 月 11 日 101 學年度第 15 次行政會議通過
102 年 11 月 26 日 102 年度第 2 次校務基金管理委員會通過
103 年 1 月 2 日 102 學年第 1 次校務會議通過
103 年 3 月 26 日教育部臺教高(五)字第 1030044031 號函備查
104 年 1 月 13 日 103 學年度第 6 次行政會議通過
104 年 3 月 26 日 104 年度第 1 次校務基金管理委員會議通過
104 年 9 月 18 日教育部臺教高(五)字第 1040128452 號函備查
104 年 12 月 8 日 104 學年度第 5 次行政會議通過
104 年 12 月 29 日 104 年度校務基金管理委員會臨時會議通過
105 年 1 月 7 日 104 學年第 1 次校務會議通過
105 年 1 月 26 日教育部臺教高(五)字第 1050011101 號函備查
107 年 6 月 12 日 106 學年度第 11 次行政會議通過
107 年 11 月 13 日 107 年度第 3 次校務基金管理委員會修訂通過
107 年 12 月 27 日 107 學年第 1 次校務會議通過
108 年 3 月 12 日教育部臺教高(五)字第 1080033065 號函備查

第一條　國立臺灣藝術大學（以下簡稱本校）為延攬及留任特殊優秀教學、研究、創作展演及經營人才，遴選及獎勵具有國際聲望、特殊學術成就，或對本校具有卓越或特殊貢獻者，以提升學校競爭力，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定「國立臺灣藝術大學特殊優秀人才彈性薪資辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　在不造成學校虧損及國庫負擔之前提下，由教育部「高等教育深耕計畫」經費、教育部編列公務預算補助款、行政院國家科學技術發展基金補助款、校務基金自籌收入之 50%額度內支應，並依該專案經費使用原則辦理。

有關教育部彈性薪資經費以挹注於教學及產學服務之績優人才為主，另科技部彈性薪資經費則以挹注於研究及產學服務人才為主。

第三條　適用對象

本辦法適用對象為專任教學研究人員（包括教師、研究人員、專業技術人員、專業技術教師），及編制外專任高等教育經營、管理人才及具資深產業經驗之業師等。

第四條　申請資格

申請彈性薪資之特殊優秀人才，應具備以下資格之一：

一、研究類：

（一）為本校講座設置辦法第三條規定自行設置之講座教授。

（二）產學、研究成果績優，有具體事實者。

（三）符合本校學術專題研究補助實施要點之補助條件者。

（四）符合「科技部補助大專校院研究獎勵作業要點」方案條件者。

二、教學類：

（一）本辦法第三條所稱人員，在業界專業領域具有明顯卓越表現者。

（二）依本校客座教師聘任辦法之教師。

（三）本校教學績優教師。

三、創作類：

（一）國內外創作展演卓越人才。

（二）符合本校獎勵教師傑出研究暨展演實施要點規範者。

四、服務類：對本校具有特殊貢獻者（如擔任主管職務，業務總量繁重、且品德學養足為典範者，或其他對本校具有其他特殊貢獻者）。

五、其他類：相關補助專案另有規定者，從其規定。

第五條　獎勵額度

彈性薪資之獎勵額度與原則：

一、客座教師除原有待遇外，每月發給新臺幣 4 萬元至 6 萬元獎勵金，依職級分為教授新臺幣 6 萬元、副教授新臺幣 5 萬元、助理教授新臺幣 4 萬元。

二、依科技部補助大專校院研究獎勵作業要點暨本校辦理科技部補助大專校院研究獎勵作業要點之規定，每人每月最高可獲新臺幣 2 萬元

之獎勵金。

三、教學績優教師依本校教學績優教師遴選作業及獎勵要點，每人每年可獲新臺幣 5 萬元獎勵金。

四、自行設置之講座教授依本校講座設置辦法，除原有待遇外，每年發給新臺幣 40 萬元至 60 萬元之研究（創作）獎助費；外聘講座每年發給新臺幣 100 萬元至 300 萬元之研究（創作）獎助費。

五、獎勵教師學術研究與展演之獎勵，依本校獎勵教師傑出研究暨展演實施要點，每人可獲新臺幣 2 萬元至 12 萬元不等之獎勵金，若補助專案另有規定者，依其規定。

六、學術專題研究補助依本校學術專題研究補助實施要點，專任教師每案最高可獲補助金新臺幣 20 萬元。

七、產學、研究、創作展演等面向成果績優，有具體事實者，每年每人發給新臺幣 12 至 30 萬元不等之獎勵金。

八、本辦法第三條所稱人員，在業界專業領域具有明顯卓越表現者，除原有待遇外，每年發給新臺幣 12 至 30 萬元不等之獎勵金。

九、對本校具有特殊貢獻者（如擔任主管職務，業務總量繁重、且品德學養足為典範者，或其他對本校具有其他特殊貢獻者），每年每人發給新臺幣 12 至 30 萬元不等之獎勵金。

上述獎勵金額與原則，若補助專案另有規定者，依其規定。

第六條　核給比例

獎勵人數以不超過本校編制內教研人員實際總人數之 20%為原則，其中副教授（含副教授）以下至少占 30%。

各類人才之核給比例：研究類占百分之三十，教學類占百分之三十，創作類占百分之三十，服務類占百分之十為原則，惟視每年情形保留彈性調整空間。

第七條　薪資差距比例

獲獎勵人員之年薪資與校內同職等人員薪資差距比例約 1.2：1 至 3.6：1。

第八條　國際薪資標準

有關延攬人才之國際薪資核給標準，得視實際需求召開彈性薪資評審委員會審議。

第九條　審查委員會

彈性薪資評審委員會由副校長、教務長、學務長、總務長、研發長、國際長及各院院長組成。特殊優秀人才由彈性薪資評審委員會定期審查評估，審查條件應兼顧申請人於教學、研究、服務各面向之成就與表現是否對本校具有傑出貢獻，且於未來預期達成之績效是否達國際水準。

第十條　審查機制

本辦法第五條第一項第一款至第二款之特殊優秀人才，應經系（所、中心、室）院務會議推薦，由彈性薪資評審委員會審議通過後，陳請校長核定之；同條第三款至第九款依其相關規定程序辦理。

第十一條　核給期程與限制

本辦法第五條第一項第一款至第二款依審議結果每月定額發給獎勵金，核給期程以 1 年為原則，每年度以支領 1 項為限，不得同時支領；同條第三款至第九款依相關規定辦理。

獲獎勵人員在獎勵期間內有離職、留職停薪、借調至其他單位任職、不予聘任或違反本校相關規定情節重大者，應即停止獎勵，且需按其未在職期間比例繳回。

上述支領原則，若補助專案另有規定者，依其規定。

第十二條　教學、研究（展演）及行政支援

一、教學支援：本校設有教學助理制度，由研究生協助教師進行教學活動。

二、研究（展演）支援：本校提供補助教師出席國際研討會、出國發表創作展演等申請案。

三、行政支援：提供研究室、電腦等基本設備，資訊網路、圖書館等資源服務；外籍教得視需要以專案簽准申請學人宿舍；推動營造全英語生活環境，如網頁、文件、英語角落、告示牌之雙語化等，塑造國際化之生活環境。

第十三條　受領者之績效及權利義務

受領彈性薪資者，應因應學校需求提供輔導或服務。延攬之獲獎勵人員其教學、研究及行政支援比照本校專任教師；留任之獲獎勵人員須於獎勵期間參加國內外學術會議、展演等至少 1 次，發表於具審查機制之學術期刊、學術論文、專書等至少 1 篇。若補助專案另有規定者，依其規定。

第十四條　定期評估標準

講座教師、特聘教師之成果評核，依本校教師教學評量與輔導辦法之規定辦理。

第十五條　本辦法所訂彈性薪資之執行，須視學校財務狀況而定；若有未盡事宜，則依相關規定辦理之。

第十六條　本辦法經行政會議、校務基金管理委員會議及校務會議審議通過後陳請校長核定後實施，並報教育部備查，修正時亦同。

國立臺東大學實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點

103 學年度第 1 學期第 1 次行政會議審議通過(103.09.11 召開)
103 學年度第 2 學期第 2 次行政會議審議修正通過第 5 點(104.04.23 召開)
104 學年度第 1 學期第 1 次行政會議審議修正通過第 4 點、14 點(104.9.3 召開)
教育部 104 年 4 月 27 日臺教高(五)字第 1040051638 號函同意備查
107 學年度第 1 學期第 3 次行政會議審議修正通過第 1 點、第 3 點、第 5 點至第 16 點(108.01.03 召開)
教育部 108 年 1 月 17 日臺教高(五)字第 1080009435 號函同意備查
110 學年度第 1 學期第 1 次行政會議審議修正通過第 1 點、第 3 點、第 4 點、第 5 點、第 7 點、第 11 點、第 12 點、第 13 點、第 14 點、第 15 點、第 16 點(110.9.16 召開)
110 學年度第 1 學期第 1 次校務基金管理委員會審議修正通過第 5 點(110.10.21 召開)
教育部 110 年 11 月 17 日臺教高(五)字第 1100150927 號函同意備查
113 學年度第 1 學期第 1 次行政會議審議修正通過第 8 點 (113.9.12 召開)
教育部 113 年 10 月 8 日臺教高(五)字第 1130099214 號函同意備查

一、國立臺東大學（以下簡稱本校）為延攬及留住本校特殊優秀人才，以提升本校競爭力，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及「教育部補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」訂定「國立臺東大學實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」（以下簡稱本要點）。

二、本要點所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外之給與。

前項給與得以每月、每季或每年方式核撥。

三、經費來源

（一）由教育部「高等教育深耕計畫」及相關經費。

（二）本校校務基金自籌收入經費。

本要點經費不含由國家科學及技術委員會執行行政院國家科學技術發展基金補助專款經費。

四、本校編制內之現職專任教師、研究人員、專業技術人員，或已通過聘任為本校之專任教師且屬於國內大專院校第一次聘任者，在研究、教學與服務、行政、輔導、產學推廣或校務基金投資上特殊績優，得申請本校彈性薪資。

彈性薪資申請類別分三類，第一類與第二類為綜合評估，第三類為單項成就評估：

（一）第一類：年輕特殊優秀人才（申請者年齡在四十五歲以下或最高學歷畢

業五年以內）。

（二）第二類：特殊優秀人才。

（三）第三類：達成特殊成就之人才。

同時符合第二項各款條件者，僅得擇一款提出申請。

特殊優秀人才標準係指至少具備下列各款之一者：

（一）本校任教滿二年（或四學期）以上之教師，教學評量成績平均值高於教師所屬學院各學期全體教師教學評量分數之平均值且無任一授課科目低於三點五（含）以下。

（二）近五年度曾獲國家科學及技術委員會、教育部及其他產學合作之研究型計畫、任務導向計畫、部會學術合作計畫（含行政管理費），申請人須為計畫主持人（不包含共同主持人）。

（三）近五年度獲得教育部師鐸獎、教育部國家講座獎、教育部學術獎、國家科學及技術委員會特約研究講座、國家科學及技術委員會傑出研究獎、全國性特展創作展演優良獎等。

（四）近五年度曾獲得本校教學優良教師、研究優良教師、優良導師等各項獎勵者。

（五）新聘教師在學術上有具體貢獻者或為國外知名大學、學術研究機構或事業機構聘任相當職務者。

（六）其他於領域中教學、研究或服務特殊優秀者，授權委員會審議。

五、支給標準：每年最高以新臺幣五十萬元為上限。另第一類、第二類彈性薪資申請之副教授以下職級人數佔獲獎人數至少百分之四十。

六、本校提供特殊優秀人才教學、研究、行政支援及優先使用學人宿舍。

七、第一類、第二類彈性薪資之申請：須依本校公告之申請期間與彈性薪資申請書格式，填具彈性薪資申請書，向各一級教學或研究單位提出申請。

各一級教學或研究單位應組成小組，於前項公告之申請期間結束後一個月內審查申請案件，各學院提出四件、各一級中心一件為限，交由人事室彙送本校彈性薪資評審委員會（以下簡稱彈性薪資委員會）審查。

前項審查作業之審查指標如下：

（一）申請人背景及未來績效對「學校特色發展策略」之助益。

（二）申請人學歷、經歷或學術（專業）成就是否達該專業領域國際（領先）水準。

（三）申請人未來績效是否達該專業領域國際（領先）水準。

第三類彈性薪資之申請：由相關業管單位依權責，訂定特殊成就之認定與審查程序及標準，經行政會議或校務會議通過後，依通過之規定提出申請，其獲獎人員名單及獎金額度，由權責單位送交彈性薪資委員會議審查是否合乎彈性薪資之精神與標準，准予核備後，其所發獎勵金亦認列為整體彈性薪資之一部分，列入本校彈性薪資之統計。

八、彈性薪資委員會以副校長、研發長、教務長、各學院院長為當然委員，各學院各推派一名教授組成之。

本委員會召集人由校長指定，並擔任會議主席，召集人因故不能出席時，由委員互推一人為主席。當然委員因故不能出席時，得指定單位內人員代理，其餘委員應親自出席。

委員聘期一年，均為無給職，自八月一日起至隔年七月三十一日止，得連任之。

九、彈性薪資委員會應有全體委員三分之二以上出席，始得開議，出席委員二分之一以上之同意，始得通過。

彈性薪資委員會為決議時，迴避之委員不計入決議之出席委員人數。

彈性薪資委員會審議過程以不公開為原則，必要時得邀請主計室、人事室、申請人或相關人員列席。

十、彈性薪資委員會委員於審查有關委員本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避。

彈性薪資委員會委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向彈性薪資委員會申請迴避：

（一）有前項所定之情形而不自行迴避者。

（二）有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，並為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書，由彈性薪資委員會決議之。

彈性薪資委員會委員有第一項所定情形不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由彈性薪資委員會主席命其迴避。

十一、彈性薪資委員會於本校公告之申請期間結束後二個月內召開會議，審議各一級教學或研究單位提報案之第一類、第二類教師彈性薪資之給與、核發期間及額度。經審查通過後陳報校長核定。核定申請案件以支給彈性薪資一年為原則。

十二、獲補助第一類、第二類彈性薪資人員應於彈性薪資支給期限屆滿前二個月，

依本校公告之績效自評報告書格式，填具績效自評報告書經各一級教學或研究單位審議通過後，提交彈性薪資委員會審查，並決議下一年度是否續予補助、彈性薪資給與金額調整及期限變更，審查結果陳報校長核定。

十三、依據本要點支給第一類、第二類特殊優秀人才彈性薪資之名額，每年以五人為原則，並得視本校獲補助經費與財務狀況，由彈性薪資委員會決議調整之。

十四、獲補助彈性薪資人員自獲補助日起應於本校任職期間不得低於補助之核給期間，在補助期間如遇留職停薪、離職、退休、死亡或依法解聘、停聘、不續聘，得經彈性薪資委員會決議後停支、按在職期間比例繳回、暫停支給。前項停支、暫停支給原因消滅後，得經彈性薪資委員會決議恢復發給、補發或維持原決議。

獲補助彈性薪資人員有下列情事之一者，經彈性薪資委員會決議，撤銷或廢止原核發之補助，並停止其依本要點申請補助之權利：

（一）偽造文書或以不實資料申請本補助經費。

（二）其他未依規定使用本要點補助款之情事。

十五、本要點未盡事宜，悉依「教育部延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、「教育部補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」及相關規定辦理。

十六、本要點經經行政會議、校務基金管理委員會審議通過，報教育部備查後實施，修正時亦同。本要點修正如未涉及校務基金經費動支，免提校務基金管理委員會審議。

國立宜蘭大學彈性薪資暨獎勵補助支給原則

107 年 3 月 20 日 106 學年度第 15 次行政會議修正通過
107 年 3 月 29 日校務基金管理委員會第 74 次會議通過
107 年 5 月 15 日 106 學年度第 19 次行政會議修正通過
107 年 7 月 4 日校務基金管理委員會第 75 次會議修正通過
教育部 107 年 8 月 3 日臺教高（五）字第 1070126602 號函同意備查
108 年 2 月 12 日 107 學年度第 11 次行政會議修正通過
108 年 6 月 18 日校務基金管理委員會第 82 次會議修正通過
110 年 4 月 13 日 109 學年度第 14 次行政會議修正通過
110 年 4 月 28 日校務基金管理委員會第 93 次會議修正通過
教育部 110 年 5 月 20 日臺教高（五）字第 1100069049 號函同意備查

一、國立宜蘭大學（以下簡稱本校）為延攬及留住國內外特殊優秀人才，以提升本校競爭力，依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」，特訂定「國立宜蘭大學彈性薪資暨獎勵補助支給原則」（以下簡稱本原則）。

二、彈性薪資暨獎勵補助適用對象

（一）本校現職有給暨新聘之特殊優秀教研人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師及專案教師等）。

（二）本校編制外，依本校講座設置辦法聘任之特殊優秀教研人員。

三、特殊優秀教研人員之資格，應符合下列標準之一

（一）符合本校「講座設置辦法」第二條資格者。

（二）符合本校「特聘教授設置要點」第三點資格者。

（三）符合本校「延攬及留住特殊優秀人才獎勵支給辦法」第二條及第三條資格者。

（四）符合本校「教學傑出教師獎勵辦法」第四條資格者。

（五）符合本校「學術研究績優獎勵及補助要點」第三點資格者。

（六）符合本校「產學合作成果績優教師獎勵與遴選辦法」第二條資格者。

（七）符合本校「優良導師評選及獎勵要點」第三點之特優導師資格者。

（八）符合本校「傑出通識教育教師遴選及獎勵辦法」第三條資格者。

四、特殊優秀教研人員之審查機制

（一）符合本校「講座設置辦法」第二條資格者，由講座審議小組審查。

（二）符合本校「特聘教授設置要點」第三點資格者，由特聘教授審議委員會審查。

（三）符合本校「延攬及留住特殊優秀人才獎勵支給辦法」第三條資格者，由各學院教師評審委員會初審，延攬及留住特殊優秀人才獎勵支給審查小組複審後，提送科技部申請。

（四）符合本校「教學傑出教師獎勵辦法」第四條資格者，由教學傑出教師遴選委員會審查。

（五）符合本校「學術研究績優獎勵及補助要點」第三點資格者，由各院級教師評審委員會審查，由研發處依各院級教評會審查推薦名單，逕循行政程序簽核後辦理。

（六）符合本校「產學合作成果績優教師獎勵與遴選辦法」第二條資格者，由研究發展會議審查。

（七）符合本校「優良導師評選及獎勵要點」第三點之特優導師資格者，由優良導師評選委員會審議。

（八）符合本校「傑出通識教育教師遴選及獎勵辦法」第三條資格者，由傑出通識教育教師遴選委員會審查。

五、特殊優秀教研人員之績效要求與定期評估機制依第三點所列相關辦法辦理。

六、薪資或獎勵最低差距比例、核給期程及各類特殊優秀人才之核給比例

（一）講座教授

１、薪資或獎勵最低差距比例：獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例 1.5：1 為上限。

２、核給名額或比例：依當年度可提供經費額度內聘任。

（二）特聘教授

１、薪資或獎勵最低差距比例：獲補助人才之月薪資與校內同職等人員薪資比例 1.6：1 為上限。

(1) 符合本校特聘教授設置要點第三點第一項第一款者：每月給與特聘加給 6 萬元。

(2) 符合本校特聘教授設置要點第三點第一項第二款者：每月給與特聘加給 5 萬元。

(3) 符合本校特聘教授設置要點第三點第一項第三款者：每月給與特聘加給 4 萬元。

(4) 符合本校特聘教授設置要點第三點第一項第四款者：每月給與特聘加給 3 萬元。

(5) 符合本校特聘教授設置要點第三點第一項第五至七款者：每月給與特聘 加給 2 萬元。

２、核給期程：依本校特聘教授設置要點第六點第一項規定辦理。

３、核給名額或比例：依本校特聘教授設置要點第七點規定辦理。

４、其他：

(1) 特聘教授如獲聘為本校講座教授時，特聘教授特聘加給與講座教授獎助金應二擇一。

(2) 支領特聘教授獎勵金，不得同一期間重複領取本校研究績優獎、本校教學傑出獎及本校產學合作成果績優教師獎勵。

(3) 符合本校特聘教授設置要點第三點第一項第七款者，支領特聘教授獎勵金期間，特聘教授獎勵金與「科技部補助大專校院研究獎勵作業要點」獎勵金，領取總和以 2 萬元為限。

(4) 獲聘為特聘教授後，留職停薪、借調、退離者，停發特聘加給，留職停薪、借調復職後如特聘教授聘期尚未結束，續發特聘加給。

（三）科技部獎勵

１、薪資或獎勵最低差距比例：獲獎勵人才每月薪給（本俸及學術研究費總額）至少增加 8%計之。

２、核給期程：最長一年。

３、核給名額或比例：依科技部獎勵金額核算，副教授（含）以下職級應達 8%。

（四）其他特殊優秀教研人員獎勵

１、薪資或獎勵最低差距比例：獲獎勵人才之年薪與校內同職等人員薪資比例 1.2：1 為上限。

２、核給名額或比例：依第三點第四款至第八款所列相關辦法核給名額，副教授（含）以下職級應達 20%。

（五）彈性薪資或獎勵補助之金額與核給比例，每年得視教育部高教深耕計畫、科技部補助大專校院獎勵或延攬特殊優秀人才措施等相關規定及本校財務狀況調整之。

七、新進優秀國際人才經簽准後得享有以下教學、研究及行政支援

（一）教學支援：課程配置教學助理以協助教學。

（二）研究支援：提供起始研究經費補助並協助建立實驗室。

（三）行政支援：得優先受配教師宿舍、研究設備、實驗室；如有特殊研究空間之需求，得由相關學院協調提供之。

八、本原則之經費來源，由教育部高教深耕計畫經費、行政院國家科學技術發展基金補助專款經費、本校校務基金自籌收入經費等項下勻支。

同一教師之彈性薪資得由不同經費來源分攤支應，且不得重複支領。

九、本原則未盡事項，依第三點所列規定及其他相關規定辦理。

十、本原則經行政會議及校務基金管理委員會通過，報教育部備查後實施。

國立聯合大學特殊優秀人才彈性薪資獎勵辦法

108 年 4 月 16 日第 130 次行政會議修正後通過
108 年 5 月 8 日 107 學年度第 2 學期校務基金管理委員會第 1 次會議通過
108 年 10 月 08 日第 134 次行政會議通過
110 年 03 月 09 日第 145 次行政會議通過
110 年 06 月 22 日第 148 次行政會議通過
112 年 11 月 28 日第 167 次行政會議修正通過

一、國立聯合大學（以下簡稱本校）為落實教育全球化與教學卓越化，特訂定「國立聯合大學優秀教學人才彈性薪資獎勵辦法」（以下簡稱本辦法）。

二、本辦法獎勵對象為在校連續任教滿二年（年資採計至遴選前一學期底）之專任教師、約聘教師，其潛心教學、人才培育等表現與成果傑出者。

三、本校為遴選優秀教學人才，應於遴選前成立優秀教學人才彈性薪資獎勵審查委員會（以下簡稱委員會），委員會置委員七至九人，教務長為當然委員兼召集人，研發長為當然委員，其餘委員由校長遴聘，任期一年。

委員會需經全體委員三分之二以上出席始得進行審查申請案、核定獎勵金額及績效評估等事項。

委員應親自出席，不得委託他人代理。

委員本人、配偶或三親等內血親、姻親為申請獎勵者，應自行迴避。

四、本辦法之獎勵經費，由教育部高等教育深耕計畫經費支應。如需以校務基金支應時，應審酌校務基金之財務及預估收支情形，並於維持資金收支平衡或有賸餘原則下始可支給。

五、申請方式

（一）申請教師依本辦法第六條計點達 2 點以上者，得提出申請。

（二）優秀教學人才彈性薪資獎勵每年遴選一次，申請教師依教務處公告，檢具優秀教學人才彈性薪資獎勵申請表與教學績效彙整表，以相關具體佐證資料（含最近二年度教學評量），向教務處教學發展中心提出申請。

六、教學績效計點審查採計範圍為前一年度（一月一日至十二月三十一日止）；跨年度案件以核定年度判定，其標準為：

（一）獲得國際級或國家公部門授予教學績優獎項，本獎項採計兩年，每件獲點數 7 點，第二年以 5 點計。

（二）獲得本校教學傑出獎，本獎採計兩年，獲獎年度點數 3 點，第二年以 2 點計；獲得本校教學優良獎，本獎採計一年，獲點數 2 點。

（三）指導學生獲得國家科學及技術委員會（以下簡稱國科會）大專生專題研究計畫，每件計畫獲點數 1 點；指導學生取得國科會大專生專題研究計畫且獲得研究創作獎者，每件計畫獲點數 2 點。

（四）獲得部級數位學習課程認證者，每一門課程獲點數最高 5 點，審查委員會得依據教材內容與教學評量結果調整點數，同一課程不得重複認列。

（五）獲得公部門教學實踐研究計畫或人才培育計畫案並擔任計畫主持人者，經審查委員會核定者，每件計畫獲點數 2 點。

（六）指導學生參加國際性或部級競賽獲獎，經審查委員會核定者，每案獲點數 1 點，每年最多採計 4 點，同一作品不得重複認列。

（七）獲得本校教學創新實踐計畫且完成成果發表，每件獲點數 1 點。

（八）獲得本校磨課師課程計畫且完成成果發表，每件獲點數 1.5 點。

（九）開授產業/跨領域學分學程之選修課程，且每門課程之不同系所修課學生數應占該課程總修課人數百分之二十以上，每學期每門課程獲點數 0.5 點。

（十）開授通識跨領域選修課程，每學期每門課程獲點數 0.5 點，每年最多採計 1 點。

（十一）開授 EMI 全英語課程，每學期每門課程獲點數 1 點，每年最多採計 2 點。

（十二）本校教師教學評量之每門課程填答率達百分之五十以上，其評量值平均為所屬上一級教學單位前百分之十者，每學期獲點數 0.5 點。

（十三）其他有利審查教學項目經審查委員會核定者，每年最多採計 1 點。

七、補助經費

（一）優秀教學人才彈性薪資獎勵之獲獎教師人數、加給級別及獎勵月數，得依年度預算經審查委員會決議，各級別獎勵金額如下所示：

１、傑出：每名每月支給新臺幣八千元。

２、優良：每名每月支給新臺幣五千元。

（二）優秀教學人才彈性薪資獎勵加給按月支給，獎勵期間以一年為原則，為當年一月一日至十二月三十一日止。

（三）獎勵期間獲獎教師有離職、退休、解聘、停聘、留職停薪、借調或違反

本校相關規定情節重大者，自生效日起應終止獎勵，當月按比例支給。

（四）獲獎教師占比應符合下列原則，若當年度無符合者，則不受本款規定限制：

１、副教授以下職級人數應至少占獲獎勵人數五分之一。

２、傑出青年教師人數應至少占獲獎勵人數十分之一。傑出青年教師指四十五歲以下或最高學歷畢業八年內者。

八、獲得優秀教學人才彈性薪資獎勵之教師需配合未來校務發展需要，協助本校高等教育深耕計畫之業務推動，並完成下列事項：

（一）於教學研習活動中發表教學心得並錄製示範教學影片二小時。

（二）獎勵結束後一個月內，繳交成果報告，送至委員會評估與檢討。

九、本辦法未盡事宜，悉依教育部及本校相關法規辦理。

十、本辦法經行政會議及校務基金管理委員會通過後公布實施。

國立臺南藝術大學實施特殊優秀人才彈性薪資要點

99 年 9 月 15 日 99 學年度第 2 次行政會議通過
101 年 4 月 11 日 100 學年度第 7 次行政會議修正通過第 1~2 點規定
102 年 7 月 3 日 101 學年度第 11 次行政會議修正通過第 2 點規定
中華民國 107 年 2 月 22 日 106 學年度第 6 次行政會議修正通過
107 年 3 月 14 日 106 學年度第 3 次校務基金管理委員會會議通過
教育部 107 年 3 月 27 日臺教高(五)字第 1070044746 號函同意備查
110 年 1 月 20 日 109 學年度第 6 次行政會議修正通過
110 年 3 月 10 日 109 學年度第 2 次校務基金管理委員會會議通過
教育部 110 年 3 月 18 日臺教高(五)字第 1100038380 號函同意備查
111 年 8 月 24 日 111 學年度第 1 次行政會議修正通過第 3、4 點規定
111 年 11 月 9 日 111 學年度第 1 次校務基金管理委員會會議通過第 3、4 點規定
經教育部以 111 年 11 月 25 日臺教高（五）字第 1110114418 號函同意備查

一、國立臺南藝術大學（以下簡稱本校）為延攬及留任教學、研究、行政社會服務績優、產業實務具卓著貢獻或發展潛力之特殊優秀人才，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定本要點。

二、本要點之適用對象為本校編制內教研人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員等）及校務基金約聘教師。

三、特殊優秀人才彈性薪資之種類與申請資格如下：

（一）特聘教授：依據本校特聘教授設置要點辦理。

（二）國科會獎勵特殊優秀人才：依據本校教師及研究人員申請科技部補助研究獎勵作業要點辦理。

（三）教學創新特殊優秀人才：連續教學滿四學期以上，且執行教育部或本校具創新價值教學型計畫者。

（四）行政服務績優人才：三年內規劃或執行教育部計畫有重要具體貢獻者。

（五）特殊優秀國際新進人才：具受國際推崇表揚之特殊成就，至本校係為國內大專院校第一次聘任，到職前五年內曾於國外學術研究機構任職，且於本校任職未滿三年者。

前項第一款經費來源由本校校務基金自籌收入或教育部補助計畫款項支應；第二款經費來源由科技部補助大專校院研究獎勵作業要點款項支應；第三款至第五款經費來源由教育部補助計畫款項支應。

四、彈性薪資之申請與審查流程：依每年度公告時間提出申請，特聘教授依據本校特聘教授設置要點，科技部獎勵特殊優秀人才依據本校教師及研究人員申請科技部補助研究獎勵特殊優秀人才作業要點，其餘種類如下：（申請推薦表另行訂定之）

（一）教學創新特殊優秀人才：

１、申請者應自行錄製教學影音檔，作為送審文件。

２、申請者應填具申請表，並檢附錄製完成之教學影音檔及佐證文件，提送各所屬學院（含共同教育委員會）院務會議初審通過。

（二）行政服務績優人才：由計畫主持人、執行長、副執行長或高等教育深耕計畫管考委員會依執行成效提出推薦表與名單。

（三）特殊優秀國際新進人才：由主聘系所將推薦名單提送所屬學院（含共同教育委員會）教評會初審通過。

前項第一款至第三款申請資料應於每年公告收件截止日前送至研究發展處彙整。

第一項各款申請之審查與核定如下：

（一）由校長召集副校長、教務長、研發長、各學院院長（含共同教育委員會主任委員），必要時得由校長聘請校內外專家學者若干人，組成本校辦理教育部補助計畫彈性薪資審查委員會（以下簡稱委員會），審議獎勵名單及彈性薪資額度等相關事項；出席人員並應遵守迴避原則。

（二）委員會審查通過之獎勵名單及彈性薪資額度應依行政作業程序陳報校長核定，據以核給彈性薪資。

五、教育部補助計畫彈性薪資之獎勵額度、人數比例及期程如下：

（一）第三點第一項第三款至第五款之獲獎勵者，每月支領三至六單位之彈性薪資，每次至多核給一年，每單位之金額由委員會依當年度核定經費訂定之。獲獎勵者之年薪資與校內同職等人員薪資差距比例約 1.1：1 至 3.6：1，並得視經費情形調整。

（二）獎勵人數比例：

１、教學創新特殊優秀人才與行政服務績優人才總獎勵人數以本校適用對象總數之百分之十為上限，副教授以下職級人數須占獲獎勵人數至少版分之二十。

２、獎勵人數比例：教學創新特殊優秀人才類占百分之五十，行政服務績優特殊優秀人才類占矮分之五十為原則，並得視每年申請情形調整。

３、特殊優秀國際新進人才人數不受本校適用對象總數比率限制，並得視每年經費調整。

（三）獎勵期程：每年度申請一次，各項獎勵種類不得重複，核給獎勵金領取期間得自該年度計畫開始執行日起，最長不得超過教育部初始核定計畫之執行期限。若教育部延長執行期限，但未增加補助經費時，於延長執行期間不得領取彈性薪資。

六、教育部補助計畫彈性薪資獲獎者之績效考核：

（一）獲第三點第一項第三款之獎勵者應於獎勵結束前一個月內，向委員會提交有利於提升本校教學創新、校務發展等符合教育部高教相關計畫目標之績效報告與未來建議，並參加計畫統籌單位安排之分享活動。

（二）獲第三點第一項第四款之獎勵者應於獎勵結束前一個月內，向委員會提交執行教育部高教相關計畫之行政服務績效與增進師生參與計畫意願之建議方案，並配合執行計畫統籌單位安排之分享活動。

七、本校提供獲彈性薪資獎勵者之教學、研究（展演）及行政支援如下：

（一）教學支援：本校設有教學資源中心，提供教師在提升教學方面所需之服務；並設有課程教學助理制度。

（二）研究（展演）支援：本校補助教師出席國際會議、發表論文或出國進行創作展演、考察、研究及實習等，制訂有因公派員出國旅費補助機制。

（三）行政支援：本校提供研究室、電腦等基本設備，資訊網路及圖書館等資源服務。

八、獲教育部補助計畫彈性薪資獎勵者，於獎勵期間如有離職、留職停（留）薪、借調、休假研究或一個月以上之事、病假情形，停止核給彈性薪資。

九、本要點經行政會議及校務基金管理委員會通過，陳請校長核定後實施，並報教育部備查，修正時亦同。

國立臺南大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支用原則

107 年 4 月 23 日 107 年度第 1 次校務基金管理委員會通過
教育部 107 年 5 月 14 日臺教高(五)字第 1070071176 號函備查

一、為延攬及留住特殊優秀人才，以提升本校教學水準及學術競爭力，特依教育部延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定本原則。

二、本原則之適用對象

本校編制內現職專任有給之特殊優秀教師。

三、特殊優秀人才之資格

（一）符合本校教師教學創新獎勵實施要點第 4 點第 1 項第 2 目規定資格者。

（二）符合本校教學績優教師獎勵要點第 8 點規定資格者。

四、特殊優秀人才之審查機制

（一）教師教學創新獎：由校長擔任召集人，邀請專業領域學者專家 3 名與副校長、各初評委員等人組成複評委員會審查。

（二）教師教學績優獎：由本校教學績優教師審議委員會審查。

五、特殊優秀人才之績效要求

特殊優秀人才獎勵核給期間，應兼顧教學、研究、服務各面向績效之提升，維持或優於本原則第三點之資格標準，由本校定期評估之。未符合資格標準者，不予繼續核予獎勵。

六、特殊優秀人才定期評估機制

（一）教師教學創新獎：每一年審查二次。

（二）教師教學績優獎：每一年審查一次。

七、特殊優秀人才之每年核給比例

（一）教師教學創新獎：以不超過全校專任教師總人數 5%為原則。

（二）教師教學績優獎：以不超過全校專任教師總人數 2%為原則。

本點第（一）、（二）款獎勵，副教授以下職級獲獎人數，以不得低於二項獎勵總獲獎人數之 20%為原則。

八、特殊優秀人才彈性薪資之最低差距比例及核給期程

（一）符合教師教學創新獎；核給半年。

（二）符合教師教學績優獎；核給一年。

現職人員獎勵之最低差距以每月至少新台幣壹仟陸佰元為原則，各類獎勵每年核給額度得視本校財務狀況調整之。

九、提供特殊優秀人才教學、研究及行政支援

（一）教學支援：

1、本校教學與學習發展中心規劃並提供教師專業所需發展與成長課程。

2、本校教務處提供教師教學活動所需各項協助。

（二）研究支援：

1、為強化研究設備依本校強化教師研究設備實施要點規定，補助研究所需之教學設備。

2、依本校新聘教師研究設備補助要點規定，補助其在校研究所需教學儀器設備。

3、依本校獎助教師研發 e 化教材要點，補助研究所需之教學設備。

4、依本校貴重儀器管理委員設置要點規定，補助研究所需之貴重儀器設備。

（三）行政支援：

1、教學與學習發展中心提供新聘教師諮詢協助、教師教學專業發展及教師教學與評量技巧等服務。

2、研究發展處提供新聘教師研究計畫申請、學術研究補助及相關獎勵、與國內外學術交流合作之申請與諮詢服務。

3、人事室提供教師聘任、資格審查與升等各項辦法之申請與諮詢服務。

十、本原則未規定事項，依本校教師教學創新獎勵實施要點、教學績優教師獎勵要點及其他相關規定辦理。

十一、本原則所需經費，由教育部核定之相關經費及校務基金自籌收入支應。

十二、本原則經校務基金管理委員會通過後實施，並報教育部備查，修正時亦同。

國立臺北教育大學彈性薪資作業要點

經 99 年 12 月 29 日第 65 次行政會議通過
經 102 年 3 月 27 日第 92 次行政會議修正通過
經 102 年 4 月 24 日第 93 次行政會議修正通過
經 103 年 9 月 24 日第 110 次行政會議修正通過
經 104 年 4 月 29 日第 116 次行政會議修正通過
經 104 年 11 月 25 日第 123 次行政會議修正通過
教育部 104 年 12 月 9 日臺教高(五)字第 1040171598 號函核備
經 105 年 10 月 12 日第 133 次行政會議修正通過
教育部 106 年 2 月 18 日臺教高(五)字第 1060017544 號函核備
經 106 年 4 月 26 日第 140 次行政會議修正通過
經 107 年 3 月 28 日第 149 次行政會議修正通過
經 107 年 3 月 28 日 106 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
教育部 107 年 5 月 11 日臺教高(五)字第 1070070175 號函核備
經 107 年 5 月 30 日第 151 次行政會議修正通過
經 107 年 6 月 28 日 106 學年度第 4 次校務基金管理委員會修正通過
教育部 107 年 8 月 8 日臺教高(五)字第 1070129057 號函核備
經 109 年 1 月 15 日第 171 次行政會議修正通過
經 109 年 2 月 19 日 108 學年度第 4 次校務基金管理委員會修正通過
教育部 109 年 3 月 4 日臺教高(五)字第 1090030833 號函核備
經 110 年 11 月 24 日第 193 次行政會議修正通過
經 110 年 12 月 3 日 110 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
教育部 111 年 1 月 5 日臺教高(五)字第 1100180334 號函核備
經 111 年 08 月 31 日第 202 次行政會議修正通過
經 111 年 10 月 31 日 111 學年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
教育部 112 年 1 月 17 日臺教高(五)字第 1120005858 號函核備

一、本校為延攬與留住特殊優秀人才，配合教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」，訂定「國立臺北教育大學彈性薪資作業要點」（以下簡稱本要點）。

二、凡本校特殊優秀人才在學術、教學服務、產學服務或經營管理方面等具特殊績優者，經通過推薦審查程序，陳請校長核定後核發獎勵。

三、本要點所稱特殊優秀人才，包含專任教學研究人員（包括教師、專業技術人員、技術教師）、專任高等教育經營管理人員、專任業師及特殊優秀教學研究人員：

（一）專任教學研究人員，指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、專業技術人員、技術教師。

（二）專任高等教育經營管理人員，指協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景之專業人士等。

（三）專任業師，指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

（四）特殊優秀教學研究人員，指學術研究、產學研究或跨領域研究績效傑出人員、不含教學績效傑出人員、行政工作績效卓著人員。

（五）國內新聘之第一目及第二目人員，以於國內大專院校第一次聘任者為限（不含由國內公私立大專校院或學術研究機關、機構延攬之人員及編制外經營管理人才）。

（六）第一目至第四目人員不包括軍公教退休人員、第一目不包含大專校院校長。

四、本要點所獎勵人數以不超過本校編制內專任教學研究人員總人數之 20%為限。

五、獎勵最低差距比例：

（一）獲補助教師之年薪資與校內同職等人員年薪資比例約 1.1：1 ~ 1.5：1；所聘國外優秀人才，得參酌「行政院各機關聘請國外顧問、專家及學者來臺工作期間支付費用最高標準表」或「國家科學及技術委員會補助延攬客座科技人才作業要點」等標準，或檢附其國外薪資待遇或國外遴聘相當等級之待遇標準等資料，專案簽准後，報請校長核定。

（二）本校編制外經營管理人才年薪資與校內同職等人員薪資比例則依合約規定（合約另訂之）。

六、本校特殊優秀人才之薦送申請獎勵，依照本校三種獎勵類別，符合以下資格者填具相關申請表向所屬學院申請，進行審核，獲獎核給期程為一年。

A 類：延攬校外獲選為中央研究院院士、教育部國家講座、國家科學及技術委員會傑出特約研究員或教育部學術獎、國家文藝獎、科技部傑出研究獎等專家學 者駐校研究。

B 類：國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵申請案，其獎勵對象應符合補助起始日前一年內曾執行科技部補助專題研究計畫，且近 5 年學術研究、產學研究或跨領域研究之績效傑出者。

C 類：教育部補助大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資方案資格如下：

（一）各類專任教學研究人員於五年內表現優良且須至少符合一項條件，各項條件均需以本校名義（新進教師至本校任職前之發表不受此限）及第一作者或通訊作者發表。

C1.學術研究類：

１、發表於 SCI、SSCI、TSSCI、A&HCI、THCI 或 SCIE 學術期刊論文 2 篇。

２、具審查機制之出版學術專書（章）或專刊 2 冊（本）。

３、主持科技部研究計畫或其他中央機構委託之計畫 2 件（年）。

４、具傑出學術表現（須提供具體證明）。

C2.藝術展演類：

１、國際級或全國性藝文展演 2 場。

２、具傑出藝術展演表現（須提供具體證明）。

C3.教學實踐研究類：

１、曾獲學校、政府機關、學會、協會或有立案之財團法人核頒教學獎勵者。

２、已出版教學實踐相關研究著作、大學教學專用書、教學技術研發取得專利之成果、中小學教科書出版品、或教材教法教具相關研發作品、技術報告 2 件。

３、主持科技部或教育部教學相關計畫至少 2 案。

４、具傑出教學實踐研究表現（須提供具體證明）。

（二）專任高等教育經營管理人員：該單位營運績效每年度盈餘達新台幣 500 萬以上者。

（三）專任業師：在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發，或在專業領域上具有特殊貢獻且有具體事蹟者。

（四）國內新聘之第一項及第二項人員，以於國內大專院校第一次聘任者為限。

（五）第一項人員於申請補助期間有休假從事研究、進修規劃者，應於申請書敘明於休假期間能達到申請績效目標情形；其未於申請書敘明，而於獲核定補助後始提出者，若影響績效指標者，視同未依計畫執行，扣減或終止計畫補助。

七、各類特殊優秀人員獎勵人數與審查程序如下：

（一）A 類

１、獎勵人數與審查程序：延攬專家學者之總數原則上佔全體推薦人數5%以內，且不分學院優先推薦，經學術發展委員會審議。

２、獎勵金額

（１）獲選為中央研究院院士，每月支領新台幣 10 萬元獎勵金為上限。

（２）獲得教育部國家講座，每月支領新台幣 8 萬元獎勵金為上限。

（３）獲得教育部學術獎、國家文藝獎、國家科學及技術委員會傑出特約研究員，每月支領新台幣 5 萬元獎勵金為上限。

（４）獲得國家科學及技術委員會傑出研究獎於得獎期間，每月支領新台幣 4 萬元獎勵金為上限。

（二）B 類

１、獎勵人數與審查程序： 獎勵人數依照每年國家科學及技術委員會經費規定辦理，其中副教授以下職級人數比例不低於 20%為原則，審查程序分為初審與複審：

（１）初審：各院、教務處依申請教師填寫「科技部補助大專校院研究獎勵申請表」內容進行初審，初審委員由校內外教授職級學者專家至少三人組成（至少應有 1 位校外委員進行審議），依據申請者五年內學術研究、實務應用研究、產學研究或跨領域研究等面向之績效，分為 1 - 4 級（高到低），各級人數 4 人至多推薦 16 人，不得備取。各院推薦人數未逾 16 人者，則依比例分配 1 - 4 級距。不分學院教師送交申請教師專長領域所屬學院，準用該院初審標準評定是否推薦及等級（不佔該院推薦人數），送回教務處相關會議進行推薦排序，推薦比例人數至多為其他學院推薦比例平均，不足 1 人以 1 人計。

（２）複審：研發處將各院、教務處推薦名單提送學術發展委員會審議，依初審名單之等級及執行科技部專題研究計畫 5 年內之（次）總量之等級 1 - 4（高到低），進行排序，若相同者再依科技部獲業務費補助金額排序，以審核獲獎名單。執行國家科學及技術委員會專題研究計畫 5 年內之(次)總量之等

級標準由學術發展委員訂定之。

2、獎勵金額：依科技部審核結果核撥每月薪資，每月至少新台幣五千元，再依照複審之排序等級並參考科技部獲業務費補助金額產生加權公式，以核撥獎勵金。

（三）C 類

1、獎勵人數：依照每年教育部經費規定，各類獲獎人數以 1 - 3 人為原則，並視當年度申請情形由「特殊優秀人才彈性薪資審查委員會」調整，其中副教授以下職級人數不低於 20%為原則。

2、獎勵金額：支給獎勵金分為三級，每年 48 萬、36 萬、24 萬為原則。

3、審查程序：

（1）本校成立「特殊優秀人才彈性薪資審查委員會」，由校長擔任召集人，副校長、研發長為當然委員，其餘委員由校長依學門專長類別遴選校內外各領域具傑出表現學者 5 至 8 人擔任之，聘期為一年。申請教師填寫教育部彈性薪資申請書，提報本校「特殊優秀人才彈性薪資審查委員會議」，依據各類表現審查進行複評。

（2）論文比對：複評通過之申請者，其相關論文將以原創性比對系統進行比對，但投稿之學術期刊已有論文比對之程序並附證明者不在此限，比對結果將以電子檔加密送交校長。

（3）複評及論文比對結果，送校長核定名單，若有必要得再次召開「特殊優秀人才彈性薪資審查委員會」審議。

八、 本校對特殊優秀人才所提供之教學、研究及行政支援：

（一）提供研究補助案經費申請，如教師專題研究計畫補助要點。

（二）不定期舉辦教學暨研究相關活動，以支援其教學與行政服務。

（三）參酌其需求，提供教學研究設備經費之補助。

（四）為延攬新進優秀國際人才（以國內第一次聘任者為限），本校除提供必要之教學、研究及行政支援，並得視學校財務狀況以專案簽准補助居住津貼。

九、 未來績效要求：

（一）接受此計畫獎勵及延攬人才於獎勵期間，需發表至少 1 項具該領域國際水準之成果（含專書、期刊論文、作品、藝術展演、教學實踐研究成果、

產學合作、主持研究計畫或辦理學術研討會等），並協助促進學校學術國際化。

（二）獲獎勵金者應積極促進學校學術發展，應以各種形式如擔任學術講座、升等諮詢、薪傳教師、協助學校向各部會申請競爭型計畫之撰寫及其他相關工作等，協助提升學校學術風氣及研究水準。

（三）編制外經營管理人才於獎勵期間，應訂定每年營運績效計畫，並接受每年度之評鑑檢核。

（四）獎勵期間分別就上開所提供之成果於補助截止日兩個月內或依照科技部規定繳交績效報告。

十、本要點所需之經費含下列三項來源：

（一）教育部「高等教育深耕計畫」經費。

（二）國家科學及技術委員會「補助大專校院研究獎勵申請案」經費。

（三）本校校務基金自籌收入。

十一、依本要點領取獎勵金者，於獎勵期間離職、教師評鑑未通過者，停止發放獎勵金；違反本校相關規定者，除停發獎勵金外，其情節重大時，並送相關會議處理。

十二、於補助期間內有離職、留職停薪、借調至他單位任職、停聘或不予聘任等情況，該項補助即按其未在職期間比例繳回。

十三、獲獎人如有偽造文書、以不實資料或違反學術倫理等情事申請本項獎勵者，本校得撤銷其獲獎資格，並收回全數補助。

十四、若已獲教育部或科技部補助大專校院研究獎勵之教師，不得重複支領。

十五、本要點未盡事宜，悉依教育部、科技部及本校相關規定辦理。

十六、本要點經行政會議及校務基金管理委員會通過，陳請校長核定後，報教育部備查後實施。

獎勵項目-B類：科技部補助大專校院研究獎勵申請表

申請年度：　　年度

申請教師：　　職　　稱：

系所、單位名稱：

任職年資：　　年　　月　　年　　齡：　　歲

<table>
<tr><td colspan="5">五年內研究成果</td></tr>
<tr><td colspan="5">（一）論文著作或展演發表</td></tr>
<tr><td>項目</td><td>名稱</td><td>角色</td><td>收錄資料庫
（例如 TSSCI, SSCI, SCI, SCIE, Scopus, A&HCI,THCI,等）</td><td>發表
日期</td></tr>
<tr><td>專書
（書名與發行者）</td><td></td><td>□第一作者
□通訊作者
□合著者</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>期刊論文
（篇名與期刊名）</td><td></td><td>□第一作者
□通訊作者
□合著者</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>展演活動
（作品名與展演地）</td><td></td><td colspan="2">□唯一發表者
□共同發表者</td><td></td></tr>
<tr><td>專利
(獲准國別、專利證書號）</td><td></td><td colspan="2">□唯一作者
□共同作者</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="5">（二）獲獎情形（若為中央研究院院士、曾獲得教育部國家講座或學術獎、科技部傑出研究獎及財團法人傑出人才發展基金會傑出人才講座者，請註明）</td></tr>
<tr><td>獎項</td><td>事由</td><td colspan="2">頒獎單位</td><td>日期</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
</table>

（三）科技部研究計畫（不含擔任共同主持人之計畫）		
計畫名稱（計畫名稱與編號）	業務費（請參考科技部計畫核定清單）	執行期間
範例： 1.國小自然科建構者觀學習環境之探討研究 （104-2511-S-152-001）		
業務費總計（請加總）		
（四）預期達成之成果及績效、未來績效評估（例如對學校研究工作之助益、對於科技發展之貢獻、對產業技術升級或研究團隊養成之效益等）。		

◎備註：

1.接受此計畫獎勵及延攬人才於獎勵期間，需發表至少 1 項具該領域國際水準之研究成果（含專書、期刊論文、作品、展演活動、主持研究計畫或辦理學術研討會等），並協助促進學校學術國際化。

2.獲獎勵金者應積極促進學校學術發展，應以各種形式如擔任學術講座、升等諮詢、薪傳教師、協助學校向各部會申請競爭型計畫之撰寫及其他相關工作等，協助提升學校學術風氣及研究水準。

3.請申請之教師提供近五年之研究成果，若近五年間教師若遇懷孕或其他特殊狀況，則填寫近七年之研究成果。

4.申請發表之國家名稱，應依教育部、外交部、科技部相關函釋，及本校發表國際研究論文及出席國際學術會議發生國家名稱訛誤事件更正處理作業要點辦理。

申請人簽名:_____

獎勵項目 C1 類：教育部補助特殊優秀人才彈性薪資申請表（學術研究類）

一、績效表現

姓名		職稱	
系所		出生年月	民國　　年　　月　　日
		聯絡方式	行動電話： 電子信箱：
符合資格門檻	近五年學術成果，須符合其中之一項： □發表於SCI、SSCI、TSSCI、A&HCI、THCI、SCIE學術期刊論文2篇 □具審查機制之出版學術專書（章）或專刊2冊（本） □主持科技部研究計畫或其他中央機構委託之計畫2件（年） □具傑出學術表現（須提供具體證明）		

近五年內學術論文、專書或相關成果 （以下所有資料皆須證明文件，請詳見說明）				
項目	類別		分數	自評
學術論文、專書、專利	1. 獲教育部學術獎、國家講座		45 分/次	
	2. SCI、SCIE、SSCI、SCOPUS、A&HCI、TSSCI、THCI 等學術期刊發表論文	SJR ranking 前 5%	40 分/篇	
		SJR ranking 前 10%	35 分/篇	
		SJR ranking 前 20% TSSCI、THCI 第一級	30 分/篇	
		SJR ranking 前 30% TSSCI、THCI 第二級	25 分/篇	
		其他	15 分/篇	
	3.「臺灣人文及社會科學期刊評比暨核心期刊收錄」第三級期刊		8 分/篇	
	4. 其他具審查機制之中英文期刊論文（ISSN 期刊）、譯作 1 冊		6 分/篇	
	5. 具審查機制之中英文學術類專書		15 分/冊	
	6. 具審查機制之中英文學術類專書章節 （同一專書篇章至多採計三篇，上限為 15 分）		6 分/篇	

	7. 研發取得國內外專利	15 分/件	
	計分說明：單一作者採計分數為*1.2，跨國合作發表採計分數為*1.5，第一作者(發明人)與通訊作者為各項分數採計，第二作者(發明人)以下採計分數為*0.5，第三、四作者(發明人)為分數*0.2，其餘不予計分。 **附件資料說明**：第 1-6 項須為本校名義發表（登記）（新聘教師五年內不受此限）；第 2 項請檢附論文、SJR 證明、TSSCI 及 THCI 分級結果；第 3 項需檢附論文、審查機制證明、期刊 ISSN 版權頁；第 4-5 項請檢附專書封面、目錄、版權頁、審查證明，第 5 項請檢附論文，同一專書篇章至多採計三篇，上限為 15 分；第 6 項請檢附專利證明，同一件作品獲多國專利者，採計一次。		
研究計畫	1. 國家科學及技術委員會傑出研究獎、未來科技獎	40 分/次	
	2. 吳大猷先生紀念獎	30 分/次	
	3. 主持科技部研究計畫案	15 分/件	
	4. 主持其他中央級機構委託案	10 分/件	
	5. 主持產學合作計畫達 50 萬元以上	10 分/件	
	計分說明：主持 3-4 計畫一年以上始得採計；5.產學合作計畫須達 6 個月以上始得採計；3-5 計畫未滿一年以上月份依照比例計算。 **附件資料說明：**第 1-2 項請檢附得獎證明；第 3 項需請附科技部核定清單；第 4 項請檢附公文；第 5 項需檢附證明。		
期刊總（副）編、主（副）編	1. 擔任國內外知名期刊總（副）編、主（副）編	3 分/年	
	計分說明：未達一年不予計分		
其他相關優秀表現		5 分/件	
	計分說明：至多採計 2 件 附件資料說明：請檢附相關證明		
總計分數			

二、未來一年內績效指標

以條列說明（最多不超過一頁）

三、切結書

本人茲切結證明所提報之成果，同意接受論文原創性比對系統比對，內容絕無不當引用、剽竊、抄襲等違反學術倫理、或後續查證為「掠奪性期刊」者、或嚴重違反國立臺北教育大學之相關規定，如有違反情事，或有資料不實或錯誤等問題，需全數繳回所領取之獎勵金，並由申請人負一切法律及行政責任。特立切結書為憑。 此 致 國立臺北教育大學 立書人（申請人）簽名蓋章： 中華民國 年 月 日
申請人簽名：
系所主管簽名:
院長簽名：

◎備註：

1.接受此計畫獎勵及延攬人才於獎勵期間，需發表至少 1 項具該領域國際水準之研究成果（含專書、期刊論文、作品、藝術展演、教學實踐研究成果、產學合作、主持研究計畫或辦理學術研討會等），並協助促進學校學術國際化。

2.獲獎勵金者應積極促進學校學術發展，應以各種形式如擔任學術講座、升等諮詢、薪傳教師、協助學校向各部會申請競爭型計畫之撰寫及其他相關工作等，協助提升學校學術風氣及研究水準。

3.請申請之教師提供近五年之研究成果，若近五年間教師若遇生產或請育嬰假者，則填寫近七年之研究成果。

4.申請人應於申請書敍明績效指標，倘於獲補助期間未達績效指標者，視同未依計畫執行，扣減或終止計畫補助。

5.申請發表之國家名稱，應依教育部、外交部、國家科學及技術委員會相關函釋，及本校發表國際研究論文及出席國際學術會議發生國家名稱訛誤事件更正處理作業要點辦理。

獎勵項目 C2 類：教育部補助特殊優秀人才彈性薪資申請表（藝術展演類）

一、績效表現

<table>
<tr><td>姓名</td><td></td><td>職稱</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">系所</td><td rowspan="2"></td><td>出生年月</td><td colspan="2">民國　　年　　月　　日</td></tr>
<tr><td>聯絡方式</td><td colspan="2">行動電話：
電子信箱：</td></tr>
<tr><td>符合資格門檻</td><td colspan="4">近五年藝術展演成果，須符合其中之一項：
□國際級或全國性藝文展演2場
□具傑出藝術展演或創作表現（須提供具體證明）</td></tr>
<tr><td colspan="5">近五年內藝術展演或創作相關成果 （以下所有資料皆須證明文件）</td></tr>
<tr><td>項目</td><td>類別</td><td>分數</td><td colspan="2">自評</td></tr>
<tr><td rowspan="7">藝術展演、創作</td><td>1. 獲國家級藝文獎</td><td>45 分/次</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>2. 國際性或國際級展演場所舉辦之藝文展演</td><td>20 分/場</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>3. 全國或國家級展演場所舉辦之藝文展演</td><td>15 分/場</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>4. 國內區域性或縣市級場所、大學藝文中心、校內舉辦之藝文展演</td><td>8 分/場</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>5. 個人文藝創作專書、畫冊、影像（片長 30 分鐘以上）作品</td><td>10 分/冊</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="4">計分說明：（1）國際性乃指三個國家（含）以上且為國際重要之展演場所（2）第 1-5 項音樂會演出計分方式參照附件人文藝術學院教師評鑑準則計算。
附件資料說明：第 1 項需檢附得獎證明；第 2-5 項須為本校名義發表（新聘教師五年內不受此限），請檢附相關證明。</td></tr>
<tr><td rowspan="4">研究計畫</td><td>1. 主持科技部研究計畫案</td><td>10 分/次</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>2. 主持其他中央級機構委託案</td><td>8 分/件</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>3. 主持產學合作計畫達 50 萬元以上</td><td>10 分/件</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="4">計分說明：主持 1-2 計畫一年以上始得採計，3.產學合作計畫須達 6 個月以上始得採計；1-3 計畫未滿一年以上月份依照比例計算。
附件資料說明：第 1 項請附科技部核定清單；第 2 項請檢附公文；第 3 項需檢附證明。</td></tr>
</table>

其他相關優秀表現		5 分/件	
	計分說明：至多採計 2 件 附件資料說明：請檢附相關證明		
總計分數			

二、未來一年內績效指標

以條列說明（最多不超過一頁）

三、切結書

本人茲切結證明所提報之成果，同意接受論文原創性比對系統比對，內容絕無不當引用、剽竊、抄襲等違反學術倫理、或後續查證為「掠奪性期刊」者、或嚴重違反國立臺北教育大學之相關規定，如有違反情事，或有資料不實或錯誤等問題，需全數繳回所領取之獎勵金，並由申請人負一切法律及行政責任。特立切結書為憑。 此 致 國立臺北教育大學 立書人（申請人）簽名蓋章： 中華民國　　年　　月　　日
申請人簽名：
系所主管簽名:
院長簽名：

◎備註：

1.接受此計畫獎勵及延攬人才於獎勵期間，需發表至少 1 項具該領域國際水準之研究成果（含專書、期刊論文、作品、藝術展演、教學實踐研究成果、產學合作、主持研究計畫或辦理學術研討會等），並協助促進學校學術國際化。

2.獲獎勵金者應積極促進學校學術發展，應以各種形式如擔任學術講座、升等諮詢、薪傳教師、協助學校向各部會申請競爭型計畫之撰寫及其他相關工作等，協助提升學校學術風氣及研究水準。

3.請申請之教師提供近五年之研究成果，若近五年間教師若遇生產或請育嬰假者，則填寫近七年之研究成果。

4.申請人應於申請書敍明績效指標，倘於獲補助期間未達績效指標者，視同未依計畫執行，扣減或終止計畫補助。

5.申請發表之國家名稱，應依教育部、外交部、國家科學及技術委員會相關函釋，及本校發表國際研究論文及出席國際學術會議發生國家名稱訛誤事件更正處理作業要點辦理。

獎勵項目 C3 類：教育部補助特殊優秀人才彈性薪資申請表（教學實踐研究類）

一、績效表現

姓名		職稱	
系所		出生年月	民國　　年　　月　　日
		聯絡方式	行動電話： 電子信箱：
符合資格門檻	近五年教學實踐研究成果，須符合其中之一項： □曾獲學校、政府機關、學會、協會或有立案之財團法人核頒教學獎勵者 □已出版教學實踐相關研究著作、大學教學專用書、教學技術研發取得專利之成果、中小學教科書出版品、或教材教法教具相關研發作品、技術報告 2 件 □主持科技部或教育部教學相關計畫至少 2 案 □具傑出教學實踐研究表現（須提供具體證明）		

近五年內教學實踐研究成果 （以下所有資料皆須證明文件，請詳見說明）			
項目	類別	分數	自評
教學實踐成果	1. 獲政府機關、學會、協會、有立案之財團法人或校內核頒教學獎勵者	30 分/件	
	2. 獲校級核頒教學獎勵者	20 分/件	

	3. 獲院級核頒教學獎勵者	10 分/件	
	4. 教育部數位課程及教材認證	30 分/件	
	5. 隨堂數位教材(隨課堂錄影一學期至少 14 週始得採計)／需上傳本校數位平台並可供查詢　15 分/門	15 分/門	
	6. 非隨堂數位教材(課程總時數須達 6 小時以上始得採計)／需上傳本校數位平台並可供查詢	5 分/系列	
	7.具審查機制之大學教學專用書	15 分/冊	
	8.具審查機制之大學教學專用書專書章節 (同一專書篇章至多採計三篇，上限為 15 分)	6 分/篇	
	9.具審查機制之中小學教科書出版品	12 分/冊	
	10.具審查機制學術期刊之教學實踐研究論文（ISSN 期刊）	10 分/篇	
	11.全英授課(校級核定)	10 分/門	
	12.雙語授課(校級核定)	5 分/門	
	13.臨床教學實驗	8 分/門	
	14.具審查機制之技術報告、教材教法教具相關研發作品	6 分/件	
	計分說明： 單一作者採計分數為*1.2，跨國合作發表採計分數為*1.5，第一作者與通訊作者為各項分數採計，第二作者(發明人)以下採計分數為*0.5，第三、四作者為分數*0.2，其餘不予計分；第 13 項臨床教學一學期至少達 9 周以上始得採計，協同教學者分數*0.5。 **附件資料說明：** 第 1-3 項請檢附得獎證明；第 4-14 項須為本校名義發表(新聘教師五年內不受此限)；第 7-9、14 項請檢附專書封面、目錄、版權頁、審查證明；第 10 項需檢附論文、審查機制證明、期刊 ISSN 版權頁；第 11-12 項請檢附校級核定證明、第 13 項請檢附公文、授課計畫大綱。		
教學實踐相關計畫	1. 主持教育部教學實踐研究計畫、國家科學及技術委員會教學相關之研究計畫案	15 分/件	
	2. 主持其他中央級機構教學相關計畫	10 分/件	

	3. 主持其他地方縣市政府推動活化教學、行動學習等有關翻轉教學計畫	8 分/件	
	4. 主持產學合作計畫達 50 萬元以上	10 分/件	
	5. 獲教育部教學實踐研究計畫亮點或績優計畫	8 分/件	
	計分說明： 主持 1-3 計畫一年以上始得採計，4.產學合作計畫須達 6 個月以上始得採計；1-4 計畫未滿一年以上月份依照比例計算。 **附件資料說明：** 第 1 項需請附教育部核定公文、國家科學及技術委員會核定清單；第 2-3 項請檢附公文；第 4 項需檢附證明；第 5 項請檢附得獎證明。		
期刊總(副)編、主(副)編	擔任國內外知名期刊總(副)編、主(副)編	3 分/件	
	計分說明：未達一年不予計分		
其他相關優秀表現		5 分/件	
	計分說明：至多採計 2 件 附件資料說明：請檢附相關證明		
總計分數			

二、未來一年內績效指標

以條列說明（最多不超過一頁）

三、切結書

本人茲切結證明所提報之成果，同意接受論文原創性比對系統比對，內容絕無不當引用、剽竊、抄襲等違反學術倫理、或後續查證為「掠奪性期刊」者、或嚴重違反國立臺北教育大學之相關規定，如有違反情事，或有資料不實或錯誤等問題，需全數繳回所領取之獎勵金，並由申請人負一切法律及行政責任。特立切結書為憑。 此 致 國立臺北教育大學 立書人（申請人）簽名蓋章： 中華民國　　年　　月　　日
申請人簽名：
系所主管簽名:
院長簽名：

◎備註：

1.接受此計畫獎勵及延攬人才於獎勵期間，需發表至少 1 項具該領域國際水準之研究成果（含專書、期刊論文、作品、藝術展演、教學實踐研究成果、產學合作、主持研究計畫或辦理學術研討會等），並協助促進學校學術國際化。

2.獲獎勵金者應積極促進學校學術發展，應以各種形式如擔任學術講座、升等諮詢、薪傳教師、協助學校向各部會申請競爭型計畫之撰寫及其他相關工作等，協助提升學校學術風氣及研究水準。

3.請申請之教師提供近五年之研究成果，若近五年間教師若遇生產或請育嬰假者，則填寫近七年之研究成果。

4.申請人應於申請書敍明績效指標，倘於獲補助期間未達績效指標者，視同未依計畫執行，扣減或終止計畫補助。

5.申請發表之國家名稱，應依教育部、外交部、國家科學及技術委員會相關函釋，及本校發表國際研究論文及出席國際學術會議發生國家名稱訛誤事件更正處理作業要點辦理。

國立臺中教育大學彈性薪資支給要點

100 年 3 月 29 日 99 學年度第 4 次校務會議通過
102 年 3 月 19 日 101 學年度第 4 次校務會議通過
105 年 3 月 22 日 104 學年度第 4 次校務會議修正
105 年 5 月 19 日教育部臺教高(五)字第 1050068845 號函備查通過
107 年 5 月 22 日 106 學年度第 8 次行政會議修正部分條文，並經
107 年 5 月 29 日 107 年度第 3 次校務基金管理委員會審查修正通過
107 年 6 月 14 日教育部臺教高（五）字第 1070087099 號函備查通過
108 年 4 月 16 日 107 學年度第 7 次行政會議修正條文，並經
108 年 5 月 28 日 108 年度第 3 次校務基金管理委員會審查修正通過
108 年 6 月 21 日教育部臺教高（五）字第 1080085515 號函備查通過
109 年 3 月 31 日 108 學年度第 6 次行政會議修正，並經
109 年 5 月 19 日 109 年度第 3 次校務基金管理委員會審查修正通過
109 年 6 月 11 日教育部臺教高（五）字第 1090080850 號函備查通過
111 年 10 月 25 日 111 學年度第 3 次行政會議修正部分條文，並經
111 年 12 月 7 日 111 年度第 3 次校務基金管理委員會審查修正通過
112 年 1 月 17 日教育部臺教高（五）字第 1120005762 號函備查通過

一、國立臺中教育大學（以下簡稱本校）為有效延攬及留住特殊優秀人才，提升本校專業水準，特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定「國立臺中教育大學彈性薪資支給要點」（以下簡稱本要點）。

二、經費來源：

（一）教育部「高等教育深耕計畫」經費。（以下簡稱高教深耕計畫）

（二）本校校務基金各項自籌收入經費作為配合款。

三、本要點適用對象（以下簡稱申請人）如下：

（一）本校專任教師及研究人員表現特殊優秀者。

（二）編制外高等教育經營管理人才及業師

１、編制外高等教育經營管理人才指以校務基金自籌經費聘任，且具卓越高等教育管理經營經驗或專業背景之人士。

２、編制外業師指以校務基金自籌經費聘任，且在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻之頂尖人才，該類人員在校內從事教學、研究實習指導或課程研發等工作。

3、現職之高等教育經營管理人才及業師，非自公立大專校院退休之人員。

（三）新聘者以國內第一次聘任為限。

四、本校申請人提出申請之前五年（會計年度）專業領域總體傑出表現，核定其績效點數，作為彈性薪資支給之依據。

五、本校申請人，曾具備下列條件之一者，核給績效點數三十點：

（一）中央研究院院士。

（二）獲教育部師鐸獎、學術獎或國家講座。

（三）獲國際知名學術獎項（如：諾貝爾獎、埃尼獎、圖靈獎、菲爾茲獎或沃爾夫獎）。

六、本校申請人，獲頒國家科學及技術委員會（以下簡稱國科會）傑出研究獎、吳大猷先生紀念獎或榮獲設計類四大國際設計獎之最高獎項：德國 IF（德國漢諾威工業設計獎）、德國 Red dot（德國紅點設計獎）、美國 Idea（美國工業設計師協會設計獎）、日本 G-Mark（日本通產省優良產品設計獎）及丹麥 Index 設計獎一次以上者，核給績效點數十五點。

七、本校申請人，獲國科會優秀年輕學者計畫、哥倫布計畫或愛因斯坦培植計畫獎勵，核給績效點數八點。

八、本校申請人，其研究、展演或成果績效具備下列條件之一者，每篇（場）核給績效點數三點：

（一）學術論文刊登於 SSCI、A&HCI、SCI、SCIE 或設計類別科技部公布等同以上等級資料庫收集之相關期刊中，若為共同作者時，需名列第一作者或通訊作者，且一篇論文限一人申請。

（二）參與國際性（三個國家以上）比賽得獎者（前三名）、國家級競賽、國際級音樂廳或展場舉辦個人獨奏（唱）會或創作個展或設計個展。同一巡迴或系列展演採計一次。

（三）通過學校核准以學校為法定擁有人之申請，並榮獲國內外發明專利獲頒正式證書之發明者，需名列第一作者且一件發明專利限一人申請。

九、本校申請人，其研究、展演或成果績效具備下列條件者，每篇（場）核給績效點數二點：

（一）學術論文刊登於 EI、TSSCI 第一級、TSSCI 第二級、THCI 核心期刊、設計類別科技部公布等同以上等級資料庫收集之相關期刊中，或有審查

制度之學術性專書（不含未經正式審查程序之學術專書、教科書、編譯著作、研討會論文集、研究成果報告、技術報告書等），若為共同作者時，需名列第一作者或通訊作者，且一篇論文限一人申請。

（二）參與國家級之音樂廳或展場舉辦個人獨奏（唱）會或創作個展或設計個展。同一巡迴或系列展演採計一次。若為縣市級之音樂廳或展場舉辦個人獨奏（唱）會或創作個展或設計個展採計一點。

十、對本校各項自籌經費收入有具體貢獻之申請人（以計畫主持人為限），其各級政府機關之計畫、產學合作、委辦計畫或學校層級行政協助計畫，根據結案年度貢獻（多年期計畫採分年計算管理費之淨額）及募款收入之淨額核給績效點數，每三萬元核給績效點數二點，以上類推。

十一、本校申請人因專利或技術移轉授權、著作授權等，以本校名義簽約所獲之權利金及衍生利益金，其分配予學校部份（二位以上發明/創作人，依人數平均計算）；於扣除校方支出所獲得之收益，核給績效點數，每三萬元核給績效點數二點，以上類推。

十二、本校申請人，其服務或教學績效具備下列條件者，核給績效點數如下：

（一）獲頒國家級部會核發之服務或教學優良相關獎項，每次核給績優點數三點。

（二）擔任學術論文期刊 SSCI、A&HCI、SCI、SCIE 中之主編、副主編或編輯委員，每次核給績優點數三點。

（三）獲頒縣市政府核發之服務或教學優良相關獎項，每次核給績優點數二點。

（四）擔任學術論文期刊 EI、TSSCI 第一級、TSSCI 第二級、THCI 核心期刊中之主編、副主編或編輯委員，每次核給績優點數二點。

（五）獲頒本校核發之服務或教學優良相關獎項，每次核給績優點數一點。

十三、本校研發會，根據申請人提送之資料，進行審查並核定其績效點數，獎勵標準如下：

（一）為達高教深耕計畫關鍵績效指標（KPI）之要求，第五點至第九點不設上限。另為鼓勵教師其他面向均衡發展，第十點及第十一點績效點數合計以二十點為上限，第十二點績效點數以二十點為上限。

（二）審查核定之績效點數分成十級，獎勵金標準分配如下表所示：（績效點數之每點金額折合率，視本校當年度獲得外部經費暨本校財務狀況，由

研發會按額度內金額比例分配之。外部經費係指本要點第二點所指經費中之彈性薪資補助金額。）

績效點數等級	核給績效點數	每月獎勵金（新台幣）
第一級	67 以上	50,000
第二級	60 以上未滿 67	45,000
第三級	52 以上未滿 60	40,000
第四級	45 以上未滿 52	35,000
第五級	37 以上未滿 45	30,000
第六級	30 以上未滿 37	25,000
第七級	22 以上未滿 30	20,000
第八級	15 以上未滿 22	15,000
第九級	7 以上未滿 15	10,000
第十級	1 以上未滿 7	5,000

十四、本校新聘人員由各學院推薦，經研發會審議通過者，得支領新聘績優加給（含其所需之教學、研究及行政支援），以國內第一次聘任為限，其資格條件及績效如下：

（一）知名國際院士或國際知名學者專家，得視其專業領域、學術地位、特殊技術及工作經歷等，參考其原國外服務單位待遇標準，簽奉校長核准後，其績效點數由研發會審查決定之。

（二）新聘教授、副教授、助理教授或高等教育經營管理人才，曾為國外知名學術研究機構或公司聘任同級職務且在學術上有具體貢獻者，績效點數由研發會決定之。

十五、教學、研究及行政支援：

（一）教學支援

１、本校設有教學發展中心，規劃辦理教師專業成長活動，協助全校教師提升教學知能與教學成效。

２、本校訂有教學助理制度實施要點，協助教師延伸教學觸角，提升教學成效。

（二）研究支援

1、本校訂有補助教師學術研究獎補助要點，鼓勵本校教師積極參與學術研究活動、提升本校科技水準。

2、本校訂有研究計畫配合款補助要點，積極鼓勵本校各單位、專任教師及研究人員爭取政府機關委辦或補助之研究計畫，俾助提昇本校學術研究質量。

3、本校訂有補助教師出席國際性學術會議補助，以促進學術交流並提升本校研發水準。

（三）行政支援

1、提供研究室、電腦等基本設備，資訊網路、出版服務、圖書館等資源服務。

2、推動營造全校英語生活環境之各項方案，塑造國際化之生活環境。

十六、支領本彈性薪資者，須於支領之學年度終了前，就專業領域進行一場專題演講或展演，以分享成果。

十七、研發會依據申請人績效總點數排序，每年核給之總人數以不超過全校教研人員總數（二月一日在職）百分之十為原則，其中核定通過副教授以下職級人數不得少於全體核定通過人數百分之五為原則。

十八、本要點彈性薪資與講座加給不得重複支領。

十九、專任教師及研究人員若依相關規定進行借調，不得於同一期間重複領取本校彈性薪資及借調單位之研究獎勵金。

二十、定期評估標準：

（一）獲獎人員應於獎勵方案結束兩個月前提出研究成果報告，送交研發會進行研究績效評量。

（二）未依規定繳交相關報告者或經研發會審查評量未達標準者，於該年度獎勵結束後不得申請次年度之獎勵。

二十一、申請與評選程序：

（一）每年由本校國際及兩岸事務暨研究發展處（以下簡稱國研處）公告申請期限。

（二）申請人於申請截止前填具相關文件，並主動舉證及提供論文出版當年度之相關論文之ISSN、ISBN、科技部人文社會科學研究中心TSSCI及THCI核心期刊收錄名單、教學服務需檢具關防證書影本等資料來源並核章或簽名。

（三）申請截止後，經國研處彙整符合資格之申請人名單，並提報研發會進行審查、評選獎勵名單並核定支給期程（依當年度實施日期起算）及獎勵金額。

二十二、本要點經行政會議、校務基金管理委員會通過，報教育部備查後實施，修正時亦同。

本要點權責單位為國際及兩岸事務暨研究發展處，於 109 年 5 月 19 日 109 年度第 3 次校務基金管理委員會會議通過，由 109 年 5 月 28 日校長核准，109 年 6 月 15 日公告。

國立體育大學彈性薪資支給要點

99 年 9 月 7 日本校第 427 次行政會議通過
103 年 10 月 7 日本校第 511 次行政會議修正通過
103 年 11 月 4 日本校 103 學年度第 3 次校務基金管理委員會議修正通過
104 年 11 月 24 日本校第 538 次行政會議修正通過
104 年 12 月 1 日本校 104 學年度第 2 次校務基金管理委員會議修正通過
107 年 6 月 5 日本校第 599 次行政會議修正通過
107 年 6 月 26 日本校 106 學年度第 7 次校務基金管理委員會議修正通過
110 年 10 月 26 日本校第 678 次行政會議修正通過
110 年 11 月 9 日本校 110 學年度第 2 次校務基金管理委員會議修正通過
111 年 8 月 10 日本校第 696 次行政會議修正通過
111 年 10 月 25 日校本校 111 學年度第 2 次校務基金管理委員會議修正通過

一、目的：

為有效延攬及留任特殊優秀人才，提升本校專業水準，特依據教育部延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案訂定本要點。

二、申請資格：

（一）本校新聘及現職編制內專任教師、研究人員、專業技術人員、專任運動教練及編制外專任高等教育經營管理人員、專任業界教師。

（二）新聘特殊優秀人才以國內第一次聘任者為原則，新聘人才得採計非本校三年內成果。經費來源如為本校校務基金自籌收入，則不受第一次聘任之限制。

（三）前款排除自公立大專校院及公立學術研究機關（構）退休之人員。

三、經費來源：

（一）教育部「高等教育深耕計畫」、教育部編列經費等相關補助經費。

（二）本校校務基金自籌收入支應。若匡列金額不敷支付時，則依審查委員會之審查結果，依序優先全額發放之。

四、獎勵內容與標準：

（一）本校符合申請資格且在教學、競技訓練與產學合作上獲有具體績效者，得於每月薪資（包括月支標準、學術研究費及各項津貼、加給等）外，另加發每月獎勵薪資，核給期間為一年。若經費來源為教育部，則依其計畫期程辦理。

（二）教學、競技訓練與產學合作等各類具體績效累計點數，依評審結果排序各類校內特殊優秀人才並分級獎勵，一級每月得支領一萬元之獎勵薪資者，各類一級至多取二名，得從缺；二級每月得支領八千元之獎勵薪資，各類二級至多取五名，得從缺；各類中一、二級合計至多五名。如遇名額從缺，獎勵金得依審查委員會之決議流用。惟副教授以下職級獎勵人數應佔全部獲獎人數至少百分之十。

（三）各類績效點數計算方式如下，請擇一類申請，不可跨類重複計算，新聘人才得採計非本校三年內成果：

1、教學：採計彈性薪資發放期程起始日前五年內之成果。

採計項目	採計點數	備註
獲教育部師鐸獎	四十點	
獲教育部教育奉獻獎	四十點	
獲教育部大專校院教學實踐研究績優計畫	十點	
獲本校教學傑出獎	十點	
獲本校教學優良獎	八點	
獲本校優良導師獎	五點	
擔任本校高教深耕計畫獨立計畫主持人	十點	
擔任本校大學社會責任 USR 個案計畫主持人	十點	
擔任本校運動科學支援競技計畫主持人	五點	
擔任本校大專校院教學實踐研究計畫主持人	五點	
擔任本校高教深耕計畫子計畫主持人	二點	
指導在學學生參加國際性正式競賽（不含運動競賽）獲前三名	二點/一名學生	團體（三人以上）成績前三名，以三倍點數計算。
指導在學學生獲選專題計畫或其他專業獎勵	二點/一名學生	

指導在學學生參加全國性正式競賽獲前三名	一點/一名學生	
指導在學學生以第一作者參加國內學術研討會	一點/一名學生	學生獲獎者，以三倍點數計算。
指導在學學生以第一作者參加國際學術研討會	二點/一名學生	
指導學生以第一作者或第一通訊作者發表於 SSCI / SCI	五點	學生畢業後三年內之成果得採計
指導學生以第一作者或第一通訊作者發表於 TSSCI / THCI	三點	
指導學生以第一作者或第一通訊作者發表於其他學術期刊	一點	

2、競技訓練：採計彈性薪資發放期程起始日前三年內指導本校學生參加本校代表隊項目之國際賽會獲頒國光體育獎章之成績，採計點數如下表：

國光獎章等級	一級	二級	三級
一等	五十點	四十點	三十五點
二等	三十點	二十點	十五點
三等	十二點	八點	五點

註：各獎章等級之資格，參照國光體育獎章及獎助學金頒給基準表。

3、產學合作：採計彈性薪資發放期程起始日前三年內之專利與技術轉移成果及管理費達百分之十五的產學合作經費之計畫。

採計項目	採計點數
發明專利	十點/每件
新型、設計專利	五點/每件
專利或技術轉移權利金	一點/每十萬元
產學合作計畫累積經費	一點/每三十萬元
全國性之產學相關正式競賽獲第一名	十點
全國性之產學相關正式競賽獲第二名	五點

全國性之產學相關正式競賽獲第三名	三點

（四）符合前述申請資格，並曾獲以下榮譽之一者，經簽准後得另專案研議彈性薪資方案：

１、獲諾貝爾獎。

２、獲聘國外知名國家院士或中央研究院院士。

３、獲聘教育部國家講座。

４、指導學生獲奧運金牌、銀牌或銅牌。

５、獲教育部學術獎、中央研究院年輕學者研究著作獎、科技部傑出特約研究員獎、傑出研究獎或吳大猷先生紀念獎。

（五）獲本要點獎勵者，將頒發「國立體育大學績優人才」獎狀乙紙並公開表揚，並得依本校相關規定優先取得相關之行政協助。

五、核給薪資之最低差距比例：

獲彈性薪資給與後之薪資級距（薪資之計算包含本薪及學術研究費）：本校專任教師在教學、競技訓練與產學合作上獲有具體績效者，獎勵後之薪資與校內同等級人員薪資比例約為一點一比一至二比一之間。

六、申請、審查與支給程序：

（一）每年由研究發展處公告收受申請案件，各申請案件由申請人逕送申請表及相關證明文件送研究發展處彙整併送審查委員會審查。申請人應說明未來績效對學校特色發展策略之助益，並依本校中長程計畫發展方向，協助擬定教學研究或服務策略。

（二）由校長擔任召集人成立審查委員會審查之，依評審結果排序擇定校內特殊優秀人才至多十五名。自當年八月起發放，為期十二個月，或依教育部核定計畫期程發放。

（三）獎勵薪資發放需為本校專任在職狀態。如有留職停薪、離職、退休或不予聘任時，停止發放。留職停薪者於復薪之日起繼續支給至期滿為止。

七、相關限制：

（一）受獎人於獎勵薪資發放完畢二年內不得轉任其他機構，違者須按比例繳回已發放之獎勵薪資。

（二）以本校校務基金自籌收入支應時受獎人於獎勵薪資發放完畢二年內不得辦理提早退休。

（三）受獎人如有相關資格被撤銷者，則應追回已發放之獎勵薪資。

（四）受獎人不得重複領取科技部補助大專校院延攬特殊優秀人才措施相關經費。

（五）受獎人同一年度如因相同事蹟獲頒本校之獎勵者，應擇一領取。

八、成效考核與評估：

（一）通過審查之特殊優秀人才，未來績效表現應符合計畫書所列事項，依計畫執行成果及產生效益之質化、量化績效指標於每年提交年度績效自評報告。

（二）年度績效自評報告經審查後，該自評績效納入下一年度評分參考；若未通過審查者，下年度不受理申請。未於規定期限內繳交績效自評報告者，追回所發放之獎勵薪資，且三年內不受理申請。

（三）受獎人應義務於獎勵年度內回饋一場規模達十位本校教師參與之專題演講或教學示範。

（四）本要點於開始執行後應每年評估施行績效。

九、本要點經行政會議及校務基金管理委員會議通過，並陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。

國立金門大學優秀人才彈性薪資實施辦法

99 年 9 月 21 日 99 學年度第 1 學期學術發展委會員通過
99 年 10 月 6 日 99 學年度第 3 次行政會議通過
100 年 11 月 2 日 100 學年度第 2 次學術發展委員會訂定
102 年 6 月 6 日 101 學年度第 2 學期第 4 次行政會議修正通過
105 年 11 月 9 日 105 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過
教育部 105 年 12 月 13 日臺教高(五)字第 1050173347 號函同意備查
107 年 5 月 9 日 106 學年度第 2 學期第 3 次行政會議修正通過
教育部 107 年 6 月 4 日臺教高(五)字第 1070081859 號函同意備查
109 年 3 月 25 日 108 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修正通過
教育部 109 年 4 月 23 日臺教高(五)字第 1090058341 號函同意備查

第一條　本校為遴聘暨獎勵具優秀教學或學術成就之教師、研究人員，提升教學、學術品質及競爭力，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定「國立金門大學優秀人才彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法適用對象為本校編制內外之專任（案）教研人員。

第三條　本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外，每月、每季或每年增給一定數額之獎勵金。

第四條　彈性薪資之給與、核發期間及額度，由「彈性薪資審議委員會」審議決定。

彈性薪資審議委員會由校長、副校長、教務長、學務長、研發長、各院院長、通識教育中心中心主任、主計室主任及人事室主任組成，並由校長擔任召集人。

本委員會決議事項需有三分之二以上委員出席，出席委員二分之一以上同意方為通過。委員若因迴避而缺席時，得不列入應出席人數計算。

本委員會審議時，應兼顧申請人在教學、研究、服務、產學各面向之成就與表現，與未來預期達成之績效是否達應有水準。

彈性薪資審議委員會審議過程以不公開為原則，必要時得邀請申請人或相關人員列席。

第五條　彈性薪資審議委員會委員於審查有關委員本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避。

彈性薪資審議委員會委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向彈性薪資委員會申請迴避：

（一）有前項所定之情形而不自行迴避者。

（二）有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，並為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書，由彈性薪資審議委員會決議之。

彈性薪資審議委員會委員有第一項所定情形不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由彈性薪資審議委員會主席命其迴避。

第六條　本校專任（案）教研人員經申請推薦後，由彈性薪資審議委員會依據其個人表現及實際績效，如符合下列資格條件者，得發給獎勵金：

（一）教學類：具有下列各目條件之一者。

１、曾獲教育部之全國性優良教師相關獎項。

２、已出版公開發行之教育或教學相關之專書、專章或發表教學實務研究成果報告，並為教育部審訂為優良教科書、教材。

３、課程通過教育部數位學習課程之認證，或獲教育部補助開設之「磨課師（MOOCs）」課程或開授遠距教學課程。

４、依據「國立金門大學楊忠禮教學優良及傑出獎設置辦法」之規定，榮獲教學優良或傑出教師者。

（二）研究類：具有下列各目條件之一者。

１、曾獲下列獎項之一者：中央研究院院士、科技部「傑出研究獎」、教育部學術獎、國際知名學會會士、國際重要獎項等。

２、研究成果：具有下列各細目之一者。

（１）著作：最近 5 年內發表在 SCI、SSCI、A&HCI、CSSCI、TSSCI、THCI 或 EI 等重要期刊論文，理工學院至少 5 篇以上，管理學院、人文社會學院、健康護理學院 3 篇以上。

（２）計畫：最近 5 年內主持研究或產學計畫至少 5 件以上，且計畫總金額達 100 萬元以上，並具有相當成果。

３、專利或技術移轉：最近 5 年內專利申請權及專利權屬本校之專利案及技術移轉案，二者合計至少 3 件以上，且技術移轉金達 5 萬元以上。

４、依據「國立金門大學辦理科技部獎勵特殊優秀人才措施支給要點」之規定，並經校內審查通過者。但與科技部獲獎勵者不得重複。

５、符合「國立金門大學學術研究成果獎勵辦法」者。

（三）服務類：具有下列各目條件之一者。

１、最近 5 年內榮獲本校優良導師三次以上者。

２、教師熱心輔導學生，具特別貢獻者。

３、擔任主管職務或協助執行重要校務工作，工作績效傑出，且具有優良表現者。

４、對校譽提升具顯著貢獻者。

（四）新聘特殊優秀人才：由各系、學院、中心教評會推薦，提送本校彈性薪資審議委員會審查。

第七條　申請本校彈性薪資者，應填具申請表（附件一），並檢附相關證明文件，向系（所）、中心提出申請，經系（所）、中心教評會議審核推薦，送各院、中心教評會通過後送至彈性薪資審議委員會審議。

申請時間以每年 3 月、9 月為原則，實際時間另行公布；彈性薪資審議委員會以每年 6 月、12 月為原則辦理。

第八條　彈性薪資之最低差距比例、核給期間、獎勵級距及核給比例如下：

（一）最低差距比例：獲補助教師之年薪資（本薪及學術加給之加總）與校內同職等人員年薪資比例約 （1.1 ~ 1.8）：1。

（二）核給期間：以二至三年為原則。

（三）獎勵級距分為四級，並得依本校特色領域分級補助：第一級核給每月 1.5 基數獎勵；第二級核給每月 1.0 基數獎勵；第三級核給每月 0.5 基數獎勵；第四級採一次性核給原則，不受本項（一）、（二）款之限制。

（四）核給比例：副教授以下職級人數佔全校獲獎勵人數至少 10%為原則。

（五）獎勵基數依各年度可申請彈性薪資額度及人數由彈性薪資審議委員會決議。

第九條　彈性薪資之績效與管考：獲彈性薪資者，未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，由本校定期評估之，應於支領期間期滿兩個月前提出執行績效報告。績效報告之考評結果為補助機關考核或本校續核給彈性薪資

與否之依據。

第十條　定期評估標準：每年至少一次教學、研究、服務相關成果公開報告。

第十一條　支領彈性薪資者於離職、退休與教授休假研究時，停止彈性薪資之發給。申請留職停薪或借調至他單位任職者，除另有規定外，暫停核發彈性薪資，並於復職復薪或借調期限屆滿後，繼續支領至原核給期間期滿為止。依本辦法申請獲彈性薪資者，於支領期間教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發給彈性薪資。

獲本辦法彈性薪資獎勵者於核撥期間不得重覆支領本校其他相關補助或獎勵，特殊情形得由彈性薪資審議委員會決議之。

第十二條　新進國際人才之教學、研究及行政支援。

（一）教學方面：規劃教師多面向之專業成長研習，提供教學資源手冊與數位教學平台使用手冊等，並實施教學助理申請機制，協助教師進行教學活動。

（二）研究方面：提供學術研究經費補助，鼓勵新進國際人才發表個人學術研究成果及執行創新研究計畫。

（三）行政方面：提供研究空間、資訊設備、數位化教學環境及技術服務，並優先提供新進國際人才住宿，享有本校教職員所享之優惠待遇。

第十三條　為因應個案留才之急迫性，得由彈性薪資審議委員會依其績效表現，審議核給彈性薪資額度及獎助期間。

第十四條　彈性薪資之經費來源，包括：

（一）本校每年度八項自籌收入及學雜費收入經費內編列之預算。

（二）教育部「高等教育深耕計畫」補助款中，依規定可控留（5%以內）供彈性薪資使用之經費。

（三）教育部補助之經費。

（四）金門縣政府建校基金。

（五）僑領捐助、其他來源等之經費。

若未獲相關補助或經費不足時，除依本校現行相關規定獎勵者外，不再依本要點核給彈性薪資。

第十五條　本辦法未盡事宜，另依本校或補助機關之相關規定辦理。

第十六條　本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後實施，並報請教育部備查，修

正時亦同。

附件一

國立金門大學特殊優秀人才彈性薪資申請表

<table>
<tr><td colspan="7">一、申請人資料</td></tr>
<tr><td>姓名</td><td colspan="2"></td><td>出生年月</td><td colspan="2">民國　　年　　月　日</td><td rowspan="3">請黏貼二吋照
片乙張於此欄</td></tr>
<tr><td>性別</td><td colspan="2">□ 男　□ 女</td><td>通訊處</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>聯絡
方式</td><td colspan="5">電話：　　傳真：
行動電話：　　電子信箱：</td></tr>
<tr><td>任教
系所</td><td colspan="2"></td><td>職稱</td><td></td><td>申請
日期</td><td>年　　月　　日</td></tr>
<tr><td>申請
類別</td><td colspan="2">□ 教學類
□ 研究類
□ 服務類
□ 新聘特殊優秀人才</td><td>專業
背景</td><td colspan="3">□ 理工
□ 管理
□ 人文社會
□ 健康護理
註：每人限選一項</td></tr>
<tr><td colspan="7">申請人簽名：　　（親簽）</td></tr>
<tr><td rowspan="4">學歷
(至多 5 筆)</td><td>校名/
系科別</td><td colspan="2">教育程度</td><td colspan="3">起迄時間</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="6">經歷
(至多 10 筆，含現職)</td><td colspan="2">服務機關/職稱</td><td colspan="4">任職年月</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="4"></td></tr>
</table>

（學經歷列數可自行增減）

二、背景	
擬延攬或留任人才經衡酌國外頂尖大學或相關產業資格要求，申請人學歷、經歷或學術（專業）成就是否在該其領域創新、實務發展或技術創新上達到國際（領先）水準。 **請列出近 5 年之績效**	
實務教學、應用研究成果	
輔導服務或經營管理成果	
產學合作研發成果	

三、所申請特殊優秀人才之背景及未來績效對「學校特色發展策略」之助益	
（一）申請人之學經歷、實務教學應用研究、輔導服務或經營管理成果、產學研發成果等對於任職學校所提出「學校特色發展策略」之助益（是否達國際/領先水準）：	
實務教學、應用研究成果	
輔導服務或經營管理成果	

產學合作研發成果	
（二）申請人所提出未來績效事項對任職學校所提出「學校特色發展策略」助益（含質性及量化指標）：	
實務教學、應用研究績效	
輔導服務或經營管理績效	
產學合作研發績效	

四、未來績效
擬延攬或留任人才經衡酌國外頂尖大學或相關產業之資格要求，申請人未來績效是否在該其領域創新、實務發展或技術創新上達到國際（領先）水準（含質化及量化指標）。
實務教學、應用研究成果
輔導服務或經營管理成果

產學合作研發成果	

國立臺灣體育運動大學實施國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵支給要點

研究發展處學術研究組提經 100 年 05 月 18 日本校 100 學年度第 4 次校教師評審委員會議審議通過
研究發展處學術研究組提經 101 年 05 月 23 日本校 101 學年度第 4 次校教師評審委員會議修正通過
研究發展處學術研究組提經 102 年 10 月 02 日本校 102 學年度第 1 次校教師評審委員會議修正通過
研究發展處學術研究組提經 103 年 03 月 05 日本校 102 學年度第 4 次校教師評審委員會議修正通過
研究發展處學術研究組提經 103 年 05 月 14 日本校 102 學年度第 5 次校教師評審委員會議修正通過
研究發展處學術研究組提經 106 年 03 月 29 日本校 105 學年度第 3 次校教師評審委員會議修正通過
研究發展處學術研究組提經 107 年 05 月 23 日本校 106 學年度第 5 次校教師評審委員會議修正通過
研究發展處學術研究組提經 107 年 12 月 19 日本校 107 學年度第 3 次校教師評審委員會議修正通過
研究發展處學術研究組提經 112 年 01 月 11 日本校 111 學年度第 3 次校教師評審委員會議修正通過
研究發展處學術研究組提經 113 年 03 月 20 日本校 112 學年度第 4 次校教師評審委員會議修正通過

一、國立臺灣體育運動大學（以下簡稱本校）為獎勵特殊優秀人才，特依據國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點，訂定本要點。

二、獎勵對象資格及人數：

（一）獎勵對象：本校特殊優秀專任（含專案及專技）教學研究人員，且於補助起始日前一年內曾執行國家科學及技術委員會補助研究計畫，並具備下列資格者：

１、符合國家科學及技術委員會補助專題研究計畫作業要點第三點規定之計畫主持人，且學術研究、產學研究或跨領域研究績效傑出人員，不含教學績效傑出人員、行政工作績效卓著人員，以及已依相關法令辦理退休之人員。

２、如為補助起始日前一年八月一日後聘任之人員，須為國內第一次聘任，不得為自國內公私立大專校院或學術研究機關（構）延攬之人員。

３、教學研究人員若依相關規定進行借調，不得於同一期間重複領取本校及借調單位之研究獎勵金。

（二）獎勵人數：以國家科學及技術委員會規定之獎勵人數為上限，且副教授職級以下之人數須占獎勵總人數百分之十以上，超過人數上限，以研究積分排序。

三、申請限制：

（一）受獎人於獎勵薪資發放完畢二年內若轉任其他機構，須按比例繳回已發放之獎勵金。

（二）受獎人於獎勵金發放當學年度轉任其他機構者，則追回該學年度已發放之全額獎勵金。

四、申請人應檢具申請計畫書及佐證資料提出申請，由研究發展處學術研究組彙整簽請校長遴派三至五人組成審查小組審查之。逾期申請（申請期限依當年度公告為準）、資料不全或資格不符者，均不予受理。

五、特殊優秀專任（含專案及專技）教學研究人員分為五級，其資格認定如下：

（一）一級特殊優秀專任（含專案及專技）教學研究人員，應符合下列條件之一：

１、最近五年內，獲教育部國家講座、中央研究院院士、國家科學及技術委員會（前科技部）傑出研究獎、教育部學術獎、中山學術獎或國際重要獎項之一。

２、最近五年內於本校教師聘任暨升等辦法之研究成績評分標準暨評分表積分累計滿三百分（含）以上。

（二）二級特殊優秀專任（含專案及專技）教學研究人員，應符合下列條件：最近五年內於本校教師聘任暨升等辦法之研究成績評分標準暨評分表積分累計滿二百五十（含）分以上。

（三）三級特殊優秀專任（含專案及專技）教學研究人員，應符合下列條件：最近五年內於本校教師聘任暨升等辦法之研究成績評分標準暨評分表積分累計滿二百分（含）以上。

（四）四級特殊優秀專任（含專案及專技）教學研究人員，應符合下列條件：最近五年內於本校教師聘任暨升等辦法之研究成績評分標準暨評分表積分累計滿一百五十分（含）以上。

（五）五級特殊優秀專任（含專案及專技）教學研究人員，應符合下列條件之一：

１、最近五年內於本校教師聘任暨升等辦法之研究成績評分標準暨評分表積分累計滿五十分（含）以上。

２、本校新進專任（含專案及專技）教學研究人員若於本校服務未滿兩年，且取得博士學位未滿三年，除依上述研究成績評分標準暨評分表採計其五年內研究積分外，可依下述取得博士學位學校及博士後

研究年資採計積分，累計滿五十分（含）以上者得列此級。

(1) 取得博士學位學校為世界排名前五十名（含）以內之學校者採計三十分；前一百名（含）以內者採計二十分；前二百名（含）以內者採計十分。（學校排名以取得學位年度之 Quacquarelli Symonds 世界大學排名為依據）

(2) 博士後研究年資滿一年者採計十分；滿二年者採計二十分。女性教學研究人員於研究積分採計年限內懷孕及生產者，得延長二年（由五年內延長為七年內）。

六、獎勵執行方式：

（一）依資格審定一至五級得申請每月最高新臺幣五萬元、四萬元、三萬元、二萬元及一萬元不等之獎勵金。若符合國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點第三點第四項資格者，從其規定依職級核予八萬元、六萬元、三萬元之獎勵金。

（二）國家科學及技術委員會年度補助總金額與申請金額有餘絀時，除符合國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點第三點第四項資格者，其餘受獎人按該年度所核定之金額依比例增減之。獎勵金額若皆未達國家科學及技術委員會規定之下限，審查小組得依研究積分排序篩選獲獎人數。

七、受獎人應依規定提交執行績效報告，並由本校彙送國家科學及技術委員會備查。

八、受獎勵之優秀專任（含專案及專技）教學研究人員可享有當年度校內計畫補助之優先權，並可依校內相關規定申請教學、研究及行政支援。

九、若申請人經查有違反學術倫理之情事者，經教育部或本校教師評審委員會議決後，獎勵金應繳回且二年內不得提出申請。

十、本要點未盡事宜，依國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點及相關規定辦理。

十一、本要點經校教評會通過後實施，修正時亦同。

國立屏東大學大武山學者彈性薪資實施要點

107 年 06 月 14 日本校第 41 次行政會議通過
107 年 06 月 28 日本校 106 學年度第 2 學期第 3 次校務基金管理委員會通過
教育部 107 年 7 月 17 日臺教高(五)字第 1070111465 號函同意備查
108 年 03 月 28 日本校第 49 次行政會議修正通過
108 年 04 月 22 日本校 107 學年度第 2 學期第 1 次校務基金管理委員會議修正通過
109 年 06 月 18 日第 63 次行政會議修正通過
教育部 109 年 07 月 24 日臺教高(五)字第 1090106973 號函備查
109 年 10 月 26 日 109 學年度第 1 學期第 1 次校務基金管理委員會修正通過

一、國立屏東大學(以下簡稱本校)為延攬及留任特殊優秀教研人才，以提升學術競爭力，特依據教育部訂頒「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及「國立屏東大學以校務基金自籌收入支應編制內人員之本薪(年功薪)與加給以外之給與及編制外人員人事費暨行政人員工作酬勞支應要點」，訂定本校大武山學者彈性薪資實施要點（以下簡稱本要點）。

二、本要點所需經費，優先以教育部高等教育深耕計畫補助款支應，計畫終止或經費不足時，經本校評估校務基金收入情形及財務狀況後，由人事室編列年度預算經費辦理。

三、本校專任(案)教師近五年內符合第四點申請資格，且在教學、研究、產學及服務表現傑出者，經審查程序及校長核定後，得於每月薪資（含本薪或年功薪、學術研究費及主管職務加給）外，另給予加發獎勵金，以為彈性薪資。

四、申請資格

（一）曾獲國際或國內學術殊榮：

１、諾貝爾獎。

２、中央研究院院士。

３、其他國家級院士或重要會士。

（二）曾獲下列重大獎項：

１、總統科學獎、總統創新獎、總統文化獎。

２、國家講座與學術獎。

３、國家產學大師獎。

４、行政院傑出科技貢獻獎。

５、師鐸獎。

6、教育部全國傑出通識教育教師獎。

7、科技部傑出特約研究員獎、傑出研究獎、傑出技術移轉貢獻獎、吳大猷先生紀念獎。

8、經濟部國家產業創新獎。

9、中央研究院年輕學者研究著作獎。

（三）有四個年度(於國內初任教職者以三個年度計)曾任下列政府部門研究計畫之計畫主持人：

1、科技部專題研究計畫。

2、科技部前瞻技術產學合作計畫。

3、科技部產學技術聯盟合作計畫。

4、科技部學術攻頂研究計畫。

5、科技部年輕學者養成計畫。

6、教育部教學實踐研究計畫。

7、國家衛生研究院整合性醫藥衛生科技研究計畫。

8、行政院農業委員會農業科技專案計畫。

（四）本校特聘教授。

（五）本校特優教學績優教師或109學年度起獲選之教學、研究、產學、服務績優教師。

五、審查程序

（一）符合第四點各款資格者，檢送申請表及相關證明文件，經系所、院(中心)檢核所附資料齊備後，於每年二月底前送人事室彙辦。

（二）推薦審查之相關文件，由人事室彙整後，提送大武山學者彈性薪資審議委員會評選，其設置要點另訂之。

（三）獲獎人員陳送校長核定後，自核定之當年度一月起併薪發放。

六、獲獎人員之彈性薪資支給標準：

（一）具備第四點第一款表現者，每月支給新臺幣(以下同)10萬元。

（二）具備同點第二款第一目至第四目表現者，每月支給6萬元。

（三）具備同點第二款第五目至第九目表現者，每月支給4萬元。

（四）具備同點第三款至第五款表現者，每月支給2萬元。

前項彈性薪資之支給期間為期一年。以教育部高教深耕計畫支應彈性薪資時，獎勵人數比例以本校專任(案)教師百分之三為限，薪資加給最低

與最高差距比例1:5，副教授以下職級獲獎人數以至少百分之三十為原則。

七、教師獲得大武山學者彈性薪資獎勵後，自得獎年度之次年起，須間隔兩年後始得再提出申請。

八、獲獎教師需積極參與校務推動，包含申請或協助帶領師長進行校內外研究計畫申請、教師升等及教學之輔導、參與性別平等相關事務之推動，以及擔任校內相關活動之講座等，以貢獻所長。

前項獲獎教師參與校務推動之情形，由獲獎教師於支領期限屆滿前一個月，提交年度績效自評報告予委員會審議。

九、領受彈性薪資之教師，有下列各款情事之一者，應停發或繳回已領之獎勵：：

（一）離職、退休、留職停薪、解聘、停聘及不續聘，自該事由生效之日起停發。

（二）涉有違反教師專業倫理、性別平等案件、本校教師聘約或其他虛偽造假等情事，自該情事確定之日起停發，並應繳回已領受之全部獎勵金。

十、本要點如有未盡事宜，悉依本校相關規定辦理。

十一、本要點經行政會議及校務基金管理委員會通過，並報教育部備查後實施。

本規章負責單位：人事室

臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點

100 年 6 月 7 日 99 學年度第 2 學期第 10 次行政會議通過
101 年 5 月 8 日 100 學年度第 2 學期第 9 次行政會議修正通過
103 年 3 月 4 日 102 學年度第 2 學期第 7 次行政會議第 1、3、4、5、6、8 及 9 點修正通過
103 年 10 月 7 日 103 學年度第 1 學期第 2 次行政會議修正通過
104 年 4 月 7 日 103 學年度第 7 次行政會議修正通過
104 年 4 月 20 日 104 年度第 1 次校務發展基金管理委員會議通過
104 年 12 月 8 日 104 學年度第 4 次行政會議修正通過
105 年 2 月 18 日 105 年度第 1 次校務發展基金管理委員會議通過
107 年 5 月 7 日 107 年度第 1 次高教深耕計畫委員會議修正通過
107 年 5 月 8 日 106 學年度第 8 次行政會議修正通過
107 年 5 月 9 日 107 年度第 2 次校務發展基金管理委員會議通過
107 年 7 月 3 日 106 學年度第 10 次行政會議通過
教育部 107 年 8 月 3 日臺教高（五）字第 1070129220 號函同意備查
109 年 3 月 9 日 109 年度第 1 次高教深耕計畫委員會議第 8、第 10 及第 11 點修正通過
109 年 5 月 12 日 108 學年度第 7 次行政會議通過
109 年 6 月 10 日 109 年度第 3 次校務發展基金管理委員會議通過
教育部 109 年 6 月 30 日臺教高（五）字第 1090091936 號函備查

一、臺北市立大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀之人才，強化本校師資水準及有效提升整體之教學品質與學術成就，依據教育部延攬及留住大專院校特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定「臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點」（以下簡稱本要點）。

二、本要點所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外，每月或每年給與一定數額之彈性薪資。

三、本要點之彈性薪資適用對象如下：獎勵對象為本校專任教學研究人員（包括教師、專業技術人員、技術教師）、專任高等教育經營管理人員、專業業師及新聘（以國內大專院校第一次聘任者為限）教學研究人員和高等教育經營管理人員。

（一）特殊優秀專任教學研究人員，專任教學研究人員是指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、專業技術人員、技術教師。此人員於申請補助期間有休假從事研究、進修規劃者，應於申請書敘明於休假期間能達到申請績效目標情形；其未於申請書敘明，視同放

棄申請。

（二）特殊優秀專任高等教育經營管理人員，專任高等教育經營管理人員是指協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景之專業人士等。

（三）特殊優秀專任業師，專任業師是指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

（四）新聘特殊優秀頂尖人才：教學研究人員和高等教育經營管理人員，以國內大專院校第一次聘任者為限。

上述人員，不包括軍公教退休人員及大專校院校長。

年輕人才，指四十五歲以下或最高學歷畢業五年內之人員。

國際人才，指曾於國外學術研究、產業機構任職或應屆畢業者。

新聘人員，指教育部受理申請日當學年內起聘之人才。

四、本要點所需之經費來源：

（一）本校獲得教育部「高等教育深耕計畫」補助，所需經費由該項計畫依每年度預算編列。

（二）本校校務基金五項自籌收入（捐贈收入、場地設備管理收入、推廣教育收入、建教合作收入、投資取得之收益）及學雜費收入經費支應。

五、本項特殊優秀人才彈性薪資獎勵金與獲科技部特殊優秀人才彈性薪資擇一領取，不得重複支領。

六、本要點之「教育部特殊優秀人才彈性薪資審查委員會」（以下簡稱彈薪審查委員會），置校內外委員十一至十三人，均為無給職。由校長擔任召集人，學術副校長、教務長及研發長為當然委員，教學發展中心中心主任擔任執行秘書，其餘委員由各學院院長推薦一名曾獲教育部補助大專校院獎勵特殊優秀人才、本校院級以上教學優良教師之教授級教師；校外委員由教學發展中心中心主任推薦校外評審委員二至五名，薦請校長擇聘一至三名，並遵守迴避原則。

七、申請或推薦程序：

本案採申請與推薦並行，除教師自行申請外，可由各學院及執行高教深耕計畫業務行政單位推薦，申請者或被推薦人應填具「臺北市立大學特殊優秀人才彈性薪資績效指標自評與核給標準表」，並檢附相關佐證資料，依公告期程向教學發展中心提出申請，提彈薪審查委員會審議。

八、申請者或被推薦者之近三年內績效指標：

（一）知名國際院士或國際知名學者專家，在其專業領域、學術地位、特殊技術及經歷，具有聲望、實績及影響力者。

（二）在學術上有具體貢獻者或已經為國外知名學術研究機構或公司聘任同級職務者。

（三）參與國際展演或國際競賽獲獎，且競賽成果具有實績及國際（領先）影響力者。

（四）領導國際性整合型計畫，且研究成果具有實績及國際（領先）影響力者。

（五）出版國際通用之教材並於國際間廣泛採用者。

（六）在應用研究上有具體發明成果，研發技術轉移廠商金額累計達新臺幣拾萬元以上者。

（七）執行產官學研合作之研究型計畫，挹注校務基金之行政管理費累計達新臺幣參拾萬元以上者。

（八）依本校教師評鑑辦法，通過教師評鑑，其評鑑分數高於最近一期教師評鑑全校 PR85 以上者，且其教學評鑑項目之得分高於或等於 180 分者。

（九）教學成效卓著並具有校級、院級或非屬系所院級及系級之教學實績。

（十）在本校特色發展策略領域，具有顯著聲望、實際績效（含積極推動國際事務，提昇本校知名度具有實績及影響力）者或未來三年有提升助益者。

（十一）本校高等教育經營管理成效卓著並具有實績及影響力者。

（十二）執行本校「高教深耕計畫」並挹注弱勢學生外部募款累計達新臺幣參拾萬元以上者。

（十三）執行教育部「教學研究實踐」補助計畫，且有具體研究成果報告者。

（十四）申請及執行教育部「大學社會責任實踐計畫」，並將社會責任實踐列入校務發展項目及學校發展特色之整體規劃者。

九、本校新聘特殊優秀人才延攬之策略：於「臺北市立大學教師聘任與升等評 審辦法」之聘任部分，規劃納入本校未來延攬之新聘特殊優秀人才，須具備本要點第八點所列績效指標，以利本校特色發展策略之順遂與達成。

十、各類特殊優秀人才比例、獎勵金最低與最高差距比例、核給期程及獎勵金：

（一）特殊優秀人才：占本校專任教研人數之百分之十五以內，核給期程為一至五年，獎勵金為每年至少新臺幣陸萬元以上。

（二）新聘特殊優秀人才：占本校專任教研人數之百分之七以內，核給期程為一至五年，獎勵金額度應至少占總額度（總補助經費或年度預算）之百

分之二十，其中受補助人才總數得有百分之十為年輕人才、國際人才或專任業師。國際人才薪資核給標準，比照其領域及職級之國際薪資，簽奉校長核准後，支給「卓越等級」最高獎勵標準。

（三）獲前開第一、二項特殊優秀人才獎勵之副教授或相當職級以下之專任教研人數須占獲獎勵對象人數不得低於百分之三十。

（四）獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員年薪資比例約 1.04：1 至 1.52：1。

（五）獎勵金最低與最高差距比例約 1：6。

（六）獎勵標準如下表：

等級	獎勵標準（新臺幣/年）
卓越等級	貳拾肆 - 參拾陸萬/年
傑出等級	壹拾貳 - 貳拾肆萬/年
優良等級	陸 - 壹拾貳萬/年

（七）每一等級之獎勵人數與獎勵標準得依當年度教育部補助本校之總金額及彈薪審查委員會決議調整。

十一、以績效導向之彈性薪資核給機制如下：

（一）獲補助特殊優秀人才之績效指標：

1、知名國際院士或國際知名學者專家，在其專業領域、學術地位、特殊技術及經歷，具有聲望、實績及影響力者，配給 300 點。

2、在學術上具有具體貢獻者或已經為國外知名學術研究機構或公司聘任同級職務者，配給 300 點。

3、參與國際競賽獲獎，且競賽成果具有實績及國際（領先）影響力者，配給 60 點。

4、領導國際性整合型計畫，且研究成果具有實績及國際（領先）影響力者，配給 60 點。

5、出版國際通用之教材並於國際間廣泛採用者，配給 60 點。

6、在應用研究上有具體發明成果，近三年內研發技術轉移廠商金額累計達新臺幣伍佰萬元以上者配給 60 點、累計達新臺幣壹佰萬元以上者配給 40 點及累計達新臺幣拾萬元者配給 20 點。

７、執行產官學研合作之研究型計畫，挹注校務基金之行政管理費近三年內累計達新臺幣參佰萬元以上者配給 60 點、累計達新臺幣壹佰伍拾萬元以上者配給 40 點及累計達新臺幣參拾萬元以上者配給 20 點。

８、依本校教師評鑑辦法，通過教師評鑑，其評鑑分數高於最近一期教師評鑑全校 PR95 分數以上者配給 60 點、全校 PR90 分數以上者配給 40 點及全校 PR85 分數以上者配給 20 點，且其教學評鑑項目之得分高於 180 分者。

９、教學成效卓著並具有校級教學績優實績，配給 30 點、具有院級或非屬系所院級教學績優實績配給 20 點及具有系級教學績優實績配給 10 點。

１０、在本校特色發展策略領域，具有顯著聲望、實際績效（含積極推動國際事務，提昇本校知名度具有實績及影響力）者或未來三年有提升助益者，配給 60 點。

１１、本校高等教育經營管理成效卓著並具有實績及影響力者，配給 60 點。

１２、執行本校「高教深耕計畫」並挹注弱勢學生外部募款累計達新臺幣參拾萬元以上者配給 30 點、累計達新臺幣陸拾萬元以上者配給 60 點、累計達新臺幣壹佰萬元以上者配給 90 點。

１３、執行教育部「教學研究實踐計畫」，且有具體研究成果報告者，配給 20 點。

１４、申請及執行教育部「大學社會責任實踐計畫」，並將社會責任實踐列入校務發展項目及學校發展特色之整體規劃者，配給 40 點、申請及執行教育部「大學社會責任實踐 Hub 計畫」者，配給 20 點。

（二）獲補助特殊優秀人才之薪資差距：

依照上述特殊優秀人才之績效指標總點數，由大到小排序，並依照本要點第十點之各類特殊優秀人才比例、獎勵金最低與最高差距比例、核給期程及獎勵金，來核給獎勵金。

十二、本校對新聘特殊優秀人才，在教學、研究及行政方面支援：

（一）教學支援：依據本校領航教師制度實施要點第六點規定每學期得優先申請教學助理乙名。

（二）研究方面：依據本校領航教師制度實施要點第六點規定每學期得申請減授鐘點數二小時。

（三）行政方面：提供研究室、資訊設備、數位化教學環境及技術等服務，鼓勵新聘特殊優秀人才使用數位教學平臺。

十三、獲彈性薪資或獎勵之人員，其未來績效應致力於本校教學、研究、輔導及服務以及產學服務等面向之提昇，並於每年六月三十日前，提交年度績效自評報告至教學發展中心，送彈薪審查委員會審議，審查是否有達成本要點第八點之獲補助特殊優秀人才之績效指標，作為下一年度核給獎勵之依據。

十四、獲本要點支給彈性薪資之人員於支領期間如遇下列情事者，除應停止彈性薪資之發放外，本校並有權利請獲獎人員繳回已發放之彈性薪資。

（一）留職停薪。

（二）離職或不予聘任等情事，該項獎勵應按其未在職期間比例繳回。

（三）違反學術倫理行為屬實或違反本校相關規定情節重大者，獲獎人員應全數繳回已受領之金額。

（四）以不實資料申請本要點給予之獎勵，獲獎人員應全數繳回已受領之金額。

十五、本要點未盡事宜，悉依教育部及本校相關規定辦理。

十六、本要點經行政會議與校務發展基金管理委員會通過，陳請校長核定後實施，並報教育部備查。

東海大學彈性薪資實施辦法

中華民國九十九年十一月十日第 17 次行政會議通過
中華民國一 OO 年一月五日第 1 次行政會議修正通過
中華民國一 OO 年三月十日第 4 次行政會議修正通過
中華民國一 OO 年四月十一日教育部臺高(三)字第 1000057751 號函備查
中華民國一 O 二年十一月十三日第 15 次行政會議修正通過
中華民國一 O 三年一月三日教育部臺教高(五)字第 1030000852 號函備查
中華民國一 O 四年四月二十九日第 6 次行政會議修正通過
中華民國一 O 四年六月一日教育部臺教高(五)字第 1040073782 號函備查
中華民國一 O 四年十一月二十五日第 17 次行政會議修正通過
中華民國一 O 四年十二月十一日教育部臺教高(五)字第 1040173144 號函備查
中華民國一 O 七年十一月七日第 12 次行政會議修正通過
中華民國一 O 七年十二月十二日臺教高(五)字第 1070212779 號函備查
中華民國一 O 九年四月十五日第 3 次行政會議修正通過
中華民國一 O 九年十月八日臺教高(五)字第 1090147284 號函備查
中華民國一一一年八月三十一日第 6 次行政會議修正通過
中華民國一一二年一月十一日第 112-1 次行政會議修正通過
中華民國一一二年三月十日臺教高(五)字第 1120026607 號函備查

第一條　為提昇東海大學（以下簡稱本校）學術績效，培育優質人才，因應薪資差異化趨勢，特依據教育部頒佈之「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」制訂「東海大學彈性薪資實施辦法」（以下稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱彈性薪資之發給，係指不改變現行月支本薪（年功薪）、學術研究費及各項兼任職務加給等基本薪資結構而另外發給之薪資。

前項彈性薪資之經費來源為教育部高等教育深耕計畫或其他可支付彈性薪資的經費來源。

適用「國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵」、「特聘教授」、「新進教師研究獎勵」者，另依本校相關辦法辦理。

第三條　彈性薪資之核給以每年十二個月為原則。

第四條　本辦法適用對象包括：

一、新聘及現任之專任教學、研究人員及編制外全職經營管理人才。

二、副教授（含）以下職級之獎勵人數佔總獎勵人數之比例，至少百分

之二十。

第五條　本校教學、研究人員，符合下列規定之一者，經評比後發給彈性薪資：

一、凡具有下列事實之一，為教學表現優良者：

１、獲得本校教學傑出獎、教學優良獎。

２、協助本校高等教育深耕計畫、亮點計畫，或其他教學相關改進計畫。

３、出版教學用教材並被其他校院廣泛採用。

４、其他特殊具體優良教學及產學事蹟。

二、凡具有下列事實之一，為研究表現優良者：

１、近三年研究成果曾獲「東海大學學術著作獎勵」之 B 級著作主要作者一篇以上獎勵。

２、近五年執行科技部計畫、其他政府機關委託研究計畫或產學合作計畫等三件以上。

３、其他特殊具體優良研究事蹟。

三、凡具有下列事實之一，為服務表現優良者：

１、獲本校優良導師。

２、兼任行政工作或協助推行本校重要校務計畫者。

３、校外各項服務（兼任學會幹部、政府機關兼任顧問、委員、講座等）。

４、其他特殊具體優良服務事蹟。

本條彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之四十為原則。

第六條　本校教學、研究人員，獲有下列榮譽者，每月得核給彈性薪資：

一、中央研究院院士。

二、教育部國家講座。

三、教育部學術獎、科技部傑出特約研究員。

四、國家科學及技術委員會傑出研究獎。

五、國家級或國際級榮譽獎項，其性質與本項各款學術地位相當者。

六、本校講座教授。

七、本校特聘教授。

本條彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之二十為原則。

第七條　依據本辦法新聘特殊優秀之教學、研究人員，經聘用後，得核給彈性薪

資。

前項新聘特殊優秀之教學、研究人員，係指其資歷與第六條第一項各款學術地位相當者。

新聘特殊優良教研人員，係指第一次聘任於國內之大專院校者，但不包括公立學術、政府機關（構）退休人員。

對於第一次新聘延攬之特殊優秀人才，本校提供研究室或實驗室之基礎設備費，並視需要邀請校內資深教師擔任其教學與研究導師。

本條獎勵金佔年度彈性薪資總額百分之二十為原則。

第八條　本校新聘編制外行政經營管理人才，其有關條件以契約定之。

本條彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之二十為原則。

第九條　依本辦法獲補助之薪資與校內同職等人員之最低薪資差距至少為百分之五，並得比照國際人才於其領域及職級之國際薪資為核給標準，核給金額依行政院各機關聘請國外顧問、專家及學者來臺工作期間支付費用最高標準為上限。本校另提供宿舍或依本校房租津貼標準補助居住津貼。

第十條　為審查本辦法所訂各項彈性薪資之核給，由校長召集相關單位決定彈性薪資金額總數、實施程序與個別適用教師補助之薪資額度、核給期間，人事室公告收件。除「國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵」、「特聘教授」、「新進教師研究獎勵」外，由「學術審議委員會」負責審議所有申請案件，包含對本年度新申請教師進行資格審查，以及原適用教師是否符合繼續核給之資格。

本辦法所訂各類彈性薪資之比例，該年度若有餘款，經校長核定後得移作其他彈性薪資項目使用，但仍應依據經費來源使用相關規範之規定辦理。

第十一條　本辦法經行政會議通過並報教育部備查後實施。

輔仁大學延攬及留住特殊優秀人才獎勵金及彈性薪資實施辦法

99.10.07. 99 學年度第 2 次行政會議訂定
100.04.14.99 學年度第 7 次行政會議修正通過
100.09.08 100 學年度第 1 次行政會議修正通過
102.05.09.101 學年度第 8 次行政會議修正通過
104.12.31 教育部臺教高(五)字第 1040185112 號函核備
105.07.21.104 學年度第 10 次行政會議修正通過
107.10.04.107 學年度第 2 次行政會議修正通過
107.12.06.107 學年度第 4 次行政會議修正通過
108.12.18 教育部臺教高(五)字第 1080183588 號函核備
111.01.13.110 學年度第 5 次行政會議修正通過
111.02.21 教育部臺教高(五)字第 1110015847 號函備查

第一條　本校為延攬及獎勵具有國際聲望或學術專業表現傑出之教師，以提升學術競爭力，特訂定本辦法。

第二條　彈性薪資適用對象：

（一）學術研究成果具國際聲望之國內外學者專家獲聘為本校教師者。

（二）在特定專業領域具有高等教育經營管理或資深產業經驗之傑出人才獲聘為本校教師者。

（三）本校專任教師於教學、研究、輔導、服務表現優異，且願擔任種子教師者。

（四）具有高等教育經營管理才能，獲聘為本校編制外管理人員者。

（五）具有國際化實務經驗與專業語文教學能力，獲聘為本校編制外協助推動國際化之教學與輔導人員者。

（六）本校專任教師及研究人員，依其專業領域，促進輔仁永續影響力，積極爭取校外公民營機構委託/補助計畫者。輔仁大學永續教研留才彈薪實施要點另訂之。

前項第一款具下列資格之一者，並得適用特殊優秀人才獎勵金：

（一）榮獲諾貝爾獎或其他相當獎項得獎者。

（二）曾在所屬專業領域內，獲最高等級國際學術獎者。

（三）曾在所屬專業領域內，獲重要國際學會頒發最高學術獎者。

（四）獲選為中央研究院院士或總統科學得獎者。

（五）獲頒教育部國家講座。

（六）獲頒教育部學術獎。

（七）獲頒科技部特約研究員或傑出獎二次以上。

自公立大專校院及公立學術研究機關（構）退休轉任本校之教師或管理人員，不適用本辦法。

第三條　經費來源：經費由教育部、科技部相關補助及本校自籌經費(含募款及永續基金)等收入項下調整支應。

第四條　申請或推薦程序與審議機制：

（一）本案採申請與推薦並行，新聘教師由院級及校級教師評審委員會審議推薦，專任教師由院級單位主管及業務相關之一級單位主管推薦。

（二）申請與推薦之基本條件由教學、研究、輔導、服務之業務相關單位，就經費來源、額度與經費提供者之規定或需求擬訂，循行政程序簽核後公告。院級及業務相關之一級單位主管依公告之日期與條件進行推薦。符合基本條件之專任教師，亦可於公告日期內向所屬院級單位提出申請。

（三）各執行單位就所定副教授職級以下人數占獎勵人數之比例，進行審議。

（四）申請或推薦案之審議，由校長召集學術副校長、各業務相關單位之一級行政及學術主管組成審議委員會，依經費額度及申請資格與條件審議核給彈性薪資之確認及其標準與期限，並應依評估標準定期評估之。

第五條　支給方式：

（一）經審議委員會審議通過者，每月依審議結果定額發給彈性薪資，並列入年終獎金計算。

（二）教師於受領彈性薪資期間不得重複支領校內性質相近之獎勵金，同一教師同一期間以支領一項彈性薪資為原則。

第六條　成效考核：受領彈性薪資之教師應定期提出成果報告，經業務相關單位審查後提交審議委員會，列為後續審議彈性薪資申請案之參酌資料。

第七條　受領彈性薪資期滿後，應於本校繼續服務一年以上。如未滿期而離職者須繳回全數已發之彈性薪資；受領彈性薪資之教師若於期滿一年內屆齡

退休，其服務義務至退休日止。

因具國際聲望傑出學者專家獲選受領彈性薪資，其服務義務不受前項年數之限制。

第八條　受領彈性薪資教師依本校相關規定提供必要之教學、研究及行政支援。

第九條　本辦法經行政會議通過，報請校長核定後公布施行。修正時亦同。

東吳大學績優教師彈性薪資實施辦法

107 年 2 月 26 日行政會議通過
107 年 3 月 27 日教育部備查
107 年 7 月 23 日行政會議修正第 4、5 條
107 年 8 月 31 日教育部備查

第一條　本校為延攬及留住特殊優秀人才，以提升學術競爭力，特訂東吳大學績優教師彈性薪資實施辦法（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法適用對象為本校現職及新聘專任教師。

第三條　本辦法所稱獎勵金及彈性薪資，係指固定薪資（包括本薪、學術研究加給）外，以每個月發給或一年以一次發給之加給或補助。

第四條　獎勵金及彈性薪資給予類別分為新進優秀人才、研究優秀人才、教學及特殊優秀人才，審查機制如下：

一、新進優秀人才：

符合「東吳大學學術研究優秀人才獎勵辦法」之規定，並經學術研究委員會審查通過者。

二、研究優秀人才：

（一）符合「東吳大學學術研究優秀人才獎勵辦法」之規定，並經學術研究委員會審查通過者。

（二）符合「東吳大學教師學術研究獎助辦法」之規定，並經學術研究委員會審查通過者。

三、教學及特殊優秀人才：

（一）符合「東吳大學教學及特殊優秀人才獎勵辦法」之規定，並經三級教評會審查通過者。

（二）符合「東吳大學教師教學獎勵辦法」之規定，並經教師教學獎勵遴選委員會審查通過者。

第五條　各類別獎勵金及彈性薪資之核發標準、審查程序、績效要求及定期評估機制，分別依「東吳大學學術研究優秀人才獎勵辦法」、「東吳大學教師學術研究獎助辦法」、「東吳大學教學及特殊優秀人才獎勵辦法」及「東吳大學教師教學獎勵辦法」之規定辦理。

第六條　各類獎勵金及彈性薪資差距比例及核給比例如附表。

第七條　本辦法獎勵金及彈性薪資所需經費來源為教育部計畫經費、科技部或其他政府機關補助經費及本校經費支應。

第八條　為鼓勵績優教師，除各獎勵（助）辦法另有規範外，得同時支領各類別之獎勵金及彈性薪資。

第九條　本辦法經行政會議通過後，報請校長發布施行，並報教育部備查，修正時亦同。

附表：

類別	薪資差距比例	核給比例上限	核給各職級比例
新進優秀人才	108% ~ 166%	無設定上限	副教授以下職級人數佔全校獲獎勵人數不低於 40%
研究優秀人才	104% ~ 145%		
教學及特殊優秀人才	109% ~ 212%		

中原大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支應辦法

100.7.7 第 887 次行政會議通過
100.8.24 教育部臺高(三)字第 1000146699 號函同意備查
101.6.7 第 898 次行政會議修正
101.7.2 教育部臺高(三)字第 1010119314 號函同意備查
102.8.1 第 911 次行政會議修正
102.11.19 董事會董發字第 1020000060 號函核定
102.12.17 教育部臺教高(五)字第 1020179282 號函同意備查
依據 103.3.5 原秘字第 1030000643 號函修正
103.7.3 第 922 次擴大行政會議修正
103.8.19 董事會(103)原董發字第 1030000053 號函核定
103.9.1 教育部臺教高(五)字第 1030129472 號函同意備查
104.12.3 第 938 次行政會議修正
105.1.14 董事會(105)原董發字第 1050000005 號函核定
105.1.26 教育部臺教高(五)字第 1050011517 號函同意備查
107.3.8 第 959 次行政會議修正
107.3.27 董事會（107）原董發字第 1070000012 號函核定
107.4.3 教育部臺教高（五）字第 1070048705 號函同意備查
111.3.3 第 998 次行政會議修正
111.3.24 董事會(111)原董發字第 1110000007 號函核定
111.4.1 教育部臺教高(五)字第 1110034836 號函同意備查
111.10.6 第 1005 次行政會議修正
111.11.1 董事會(111)原董發字第 1110000061 號函核定
111.11.23 教育部臺教高(五)字第 1110113528 號函同意備查

第一條　中原大學（以下簡稱本校）為延攬及留住國內外特殊優秀人才，特依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及本校相關規定，訂定本辦法。

第二條　彈性薪資適用對象包括：

一、本校現職專任教師且符合本辦法第三條所訂之資格者。

二、本校新聘專任特殊優秀教師（指到校服務未滿 1 年者），使用政府機關預算給予彈性薪資，須為國內第一次聘任且不包括公立學術、政府機關（構）退休後再任者。但使用本校自籌經費給予彈性薪資者不受前述限制。

前項所稱彈性薪資，係指在不變更現行月支薪額、學術研究費及各項兼任主管職務加給等基本薪資結構之原則下，所發放之額外津貼。

已支領獎助金之講座教授、榮譽講座不得再依本辦法第三條第二項支領特殊優秀教師彈性薪資。其他校內、外獎勵辦法規定不得重複支領獎助（勵）金者，從其規定。

第三條　彈性薪資發給之資格標準

符合本校玉山學者及玉山青年學者設置辦法、講座設置辦法、榮譽講座設置辦法、特聘教授設置辦法、延攬優秀教師獎勵辦法、研究傑出教師遴選及獎勵辦法、教師研究成果獎勵辦法、教師創作成果獎勵辦法、教學特優教師遴選辦法、優良導師甄選獎勵辦法、服務學習特優教師獎勵辦法及其他校內有關彈性薪資獎勵辦法所規定之審查標準者。

符合下列優良貢獻教師彈性薪資發給之資格者：

一、符合本校教學優良貢獻教師彈性薪資作業要點所訂之獎勵資格者，得予推薦為教學優良貢獻教師候選人。

二、符合本校研究（含產學）優良貢獻教師彈性薪資作業要點所訂之獎勵資格者，得予推薦為研究優良貢獻教師候選人。

三、符合本校服務（含輔導）優良貢獻教師彈性薪資審查作業要點所訂之獎勵資格者，得予推薦為服務優良貢獻教師候選人。

第四條　推薦程序：

符合本辦法第三條第一項資格者，依各該辦法規定辦理推薦程序。

符合本辦法第三條第二項資格之教師得依其教學、研究及服務各類優良貢獻，經由系（所、室、中心）、學院分別向教務處、研發處及學務處相關委員會推薦，經委員會初審後送請「彈性薪資審議委員會」複審。

第五條　審查機制：

一、本辦法第三條第一項之彈性薪資發給資格審查，受理單位如下：

（一）玉山學者及玉山青年學者由本校專案審查委員會審查通過後，陳請校長核定。

（二）中原講座由本校講座審查委員會審查通過後，報請董事長核定。

（三）榮譽講座由校長慎選後報請董事長核定。

（四）特聘教授由本校特聘教授審議小組審查。

（五）延攬優秀教師由本校研究推動委員會審查，陳請校長核定。

（六）研究傑出教師由本校研究傑出教師遴選及獎勵委員會審查。

（七）教師研究成果獎勵辦法由本校研究推動委員會審查。

（八）教師創作成果獎勵辦法由本校研究推動委員會審查。

（九）教學特優教師由本校教學特優教師評審委員會審查。

（十）優良導師由本校優良導師複審委員會審查。

（十一）服務學習特優教師由服務學習指導委員會審查。

二、本辦法第三條之彈性薪資發給資格審查，依現職教師教學、研究（含產學）及服務（含輔導）之優良貢獻事項類別，分別由教學特優教師評審委員會、研究推動委員會及服務績優審查委員會受理並負責審議後作成推薦名單，再經「彈性薪資審議委員會」審議後，依經費額度並綜合評估教師各面向績效，提送獲獎名單與建議獎勵金額，陳請校長核定。

第六條　本辦法所稱「彈性薪資審議委員會」設委員九至十五人，校長為當然委員兼召集人，副校長、教務長、學生事務長、研究發展長、主任秘書為當然委員，人事室主任為執行秘書，開會時列席。其他委員由各學院各推薦教授一名外，餘由校長遴聘學術表現優良之教授或校外學者專家組成之，委員聘期一年，得連任之。開會時並得邀請相關單位主管列席。

第七條　績效要求與定期評估機制

一、績效要求：

獲補助之優良貢獻教師未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，並維持或優於本辦法第三條規定之資格標準，由本校定期評估。

二、評估機制：

（一）玉山學者及玉山青年學者：依教育部規定辦理。

（二）中原講座：依講座設置辦法，專任講座每三年審查一次，兼任講座逐年審查。

（三）榮譽講座：依榮譽講座設置辦法，每四年審查一次，逐年評估。

（四）特聘教授：依特聘教授設置辦法，每三年審查一次，逐年評估。

（五）延攬優秀教師：依延攬優秀教師獎勵辦法，每三年審查一次，逐年評估。

（六）雪山獎/玉山獎/百岳獎、研究傑出教師獎勵、教師研究成果獎勵、教師創作成果獎勵、教學特優教師獎勵、優良導師獎勵、服務學習特優教師獎勵及各類優良貢獻教師彈性薪資給與均每年審查。

第八條　支給標準

一、玉山學者及玉山青年學者獎助：依教育部核定支給辦理。

二、雪山獎/玉山獎/百岳獎：依雪山獎/玉山獎/百岳獎設置辦法支給。

三、中原講座獎助金：

（一）專任講座：每名每年新台幣（下同）30 萬至 100 萬元。

（二）兼任講座：每名每年最多 70 萬元。

四、榮譽講座獎助金：最高為其教授或客座教授年薪 25%。

五、特聘教授獎勵金：每名每年 36 萬元。

六、延攬優秀教師獎勵金：依延攬優秀教師獎勵辦法支給。

七、研究傑出教師獎勵金：依研究傑出教師遴選及獎勵辦法支給。

八、教師研究成果獎勵金：依教師研究成果獎勵辦法支給。

九、教師創作成果獎勵金：依教師研究創作成果獎勵辦法支給。

十、教學特優教師獎勵金：每名 3 萬至 12 萬元。

十一、優良導師獎勵金：每名 3 萬至 12 萬元。

十二、服務學習特優教師獎勵金：每名 3 萬元。

十三、各類優良貢獻教師彈性薪資獎勵金：由彈性薪資審議委員會審查，每年由校長視經費狀況核定，各類獎項應避免重覆發給。

國內外教學、研究、產學合作人才特殊貢獻者，得比照國際人才於其領域及職級之國際標準核給彈性薪資。

第九條　經費來源與支用比例

一、經費來源：

（一）第八條第一項第二款至第十二款之獎勵金，使用本校自籌經費或其他得作為彈性薪資之經費來源。

（二）玉山學者、玉山青年學者及各類優良貢獻教師彈性薪資給與，依教育部補助「高等教育深耕計畫」或相關計畫經費規

定，本校得視經費狀況由校長核定後補充提撥。

二、支用比例：

（一）使用政府補助經費或本校自籌經費，依現行規定辦理。

（二）使用教育部補助「高等教育深耕計畫」經費（含本校補充提撥款），以 5：2：3 之比例為原則分別用於教學、研究（含產學）及服務（含輔導）之優良貢獻教師。

第十條　薪資差距比例、核給期程及優良貢獻教師核給比例

一、獲獎特殊優秀教師之年薪資與校內同職等人員年薪資最大差距比例：

（一）以教授職級，本俸薪額 770 元為例，獲補助特殊優秀教師之年薪資與校內同職等人員薪資最大差距比例約為 3.26：1。

（二）以副教授職級，本俸薪額 710 元為例，獲補助特殊優秀教師之年薪資與校內同職等人員年薪資最大差距比例約為 2.632：1。

（三）以助理教授職級，本俸薪額 650 元為例，獲補助特殊優秀教師之年薪資與校內同職等人員年薪資最大差距比例約為 2.798：1。

二、核給期程：

（一）玉山學者：依教育部核定辦理。

（二）玉山青年學者：依教育部核定辦理。

（三）雪山獎/玉山獎/百岳獎：逐年審查與核給。

（四）中原講座：專任講座教授以 3 年為原則，兼任講座教授逐年審查與核給。

（五）榮譽講座：以 4 年為原則。

（六）特聘教授獎勵：每期獎勵 3 年，每名最多獎勵 3 期。

（七）延攬優秀教師獎勵：每期獎勵至多 3 年。

（八）研究傑出教師獎勵金：逐年審查與核給。

（九）教師研究成果獎勵金：逐年審查與核給。

（十）教師創作成果獎勵金：逐年審查與核給。

（十一）教學特優教師獎勵：逐年審查與核給。

（十二）優良導師獎勵：逐年審查與核給。

（十三）服務學習特優教師獎勵：逐年審查與核給。

（十四）現職各類優良貢獻教師：逐年審查與核給。

三、各類特殊優秀教師之核給比例：

（一）玉山學者及玉山青年學者：依教育部核給規定辦理。

（二）雪山獎/玉山獎/百岳獎：每獎項核給 1 名為原則。

（三）中原講座：以現有專任教師編制總額人數 4%為原則。

（四）榮譽講座：以現有專任教師編制總額人數 2%為額度，每年以不超過其 1/ 3 為原則；或以專任教授與副教授總人數 5%，且每系以 1 名為原則。

（五）特聘教授獎勵：以不超過教授總人數的 1/ 5 為原則，核給人數比例約 5%。

（六）研究傑出教師獎勵金：每年以四名為原則（可從缺），核給人數比例約 1%。

（七）教學特優教師獎勵：教學特優教師名額以在本校任教滿三年之專任教師為基準，每滿二十五名得遴選一名，核給人數比例約 5%。

（八）優良導師獎勵：優良導師名額以在本校擔任導師滿二年之現任導師為基準，每滿三十名得遴選一名，核給人數比例約3%。

（九）服務學習特優教師獎勵：每年經服務學習特優教師遴選委員會遴選至多三名服務學習特優教師（可從缺），核給人數比例約 1%。

（十）現職各類優良貢獻教師：每年經「彈性薪資審議委員會」審查，核給彈性薪資教師人數，以現聘專任教師總人數 15%為上限且副教授（含）以下職級之優良貢獻教師彈性薪資人數應達當年度獲獎勵人數之 70%（含）以上。

彈性薪資、各項獎助（勵）金及核給比例，每年得視政府補助經費相關規定及本校財務狀況調整之。

第十一條　各類優良貢獻教師之彈性薪資核定後，除另有規定外，彈性薪資數額採上、下學期各發放 1/ 2 額度方式發給。如於支領期間有留職停薪、借調、離職及退休等情事時，停止發給。

第十二條　本校對特殊優秀教師，依相關規定提供必要之教學、研究及行政支援，並得視需要專案簽准優先安排宿舍或補助居住津貼，津貼標準另訂之。

第十三條　教師已支領「科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才方案」獎勵金，另依本辦法第五條所列各審查機制審查通過者，得重複支領本辦法第八條所列之各項彈性薪資。

第十四條　本辦法未盡事宜，依本校或補助機關相關規定辦理。

第十五條　本辦法經行政會議通過，報請董事會核定，並送教育部備查後施行。

淡江大學彈性薪資實施辦法

99.12.24 第 117 次行政會議修正通過
100.01.06 校秘字第 1000000058 號函公布
100.06.01 第 119 次行政會議修正通過
100.06.16 校秘字第 1000001535 號函公布
100.07.04 教育部臺高(三)字第 1000112680 號函備查
100.10.07 第 120 次行政會議修正通過
100.10.26 校秘字第 1000003024 號函公布
102.05.24 第 131 次行政會議通過
102.06.05 校秘字第 1020005079 號函公布
103.04.18 第 136 次行政會議修正通過
103.05.07 校秘字第 1030004184 號函公布
105.05.20 第 149 次行政會議修正通過
105.06.17 校秘字第 1050005759 號函公布
105.09.07 教育部臺教高(五)字第 1050125162 號函備查
107.11.30 第 163 次行政會議修正通過
107.12.17 校秘字第 1070011627 號函公布
107.12.21 教育部臺教高(五)字第 1070224878 號函備查
109.06.05 第 173 次行政會議修正通過
109.06.24 校秘字第 1090005029 號函公布
109.07.06 教育部臺教高(五)字第 1090095805 號函備查
110.11.26 第 181 次行政會議修正通過
110.12.10 校秘字第 1100010476 號函公布
110.12.24 教育部臺教高(五)字第 1100174775 號函備查
111.09.16 第 186 次行政會議修正通過
111.10.07 校秘字第 1110009001 號函公布
112.04.14 第 190 次行政會議修正通過
112.05.01 校秘字第 1120003769 號函公布
112.05.12 教育部臺教高(五)字第 1120045683 號備查

第一條　為提升本校學術績效達到競爭水準，培育優質人才，因應薪資差異化趨勢，制訂「淡江大學彈性薪資實施辦法」（以下稱本辦法）。

第二條　彈性薪資之經費來源為教育部、、國家科學及技術委員會及本校預算。其中經費來自教育部者，以挹注於教學及產學績優人才為主；經費來自科技部者，

以挹注於研究及產學服務為主。

第三條　本辦法所稱彈性薪資之發給，係透過發給非法定加給之給與，秉持不牽動現行月支本薪（年功薪）及學術研究費及各項兼任職務加給等基本薪資結構改變之原則而另外發給之薪資。彈性薪資每學年審核一次，每次核給期程以十二個月為上限。

本校專任教師除另有規定外得依本辦法重複支領各項彈性薪資。

第四條　本辦法適用對象包括：

一、特殊優秀教學、研究人員。

二、優良導師。

三、編制外短期任教之教師。

四、新聘國際人才。

五、研究績優助理教授。

六、社會實踐服務優良教師。

第五條　支領彈性薪資之定期評估標準及審查機制，依下列規定：

一、特殊優秀教學、研究人員：

（一）符合「淡江大學教師教學獎勵辦法」之規定，經教學優良獎勵審查委員會審議通過者。

（二）符合「淡江大學專任教師研究獎勵辦法」之規定，經學術審議委員會審議通過者。

（三）符合「淡江大學教師聘任待遇服務辦法」之規定，經校教師評審委員會審議通過者。

（四）符合「淡江大學講座教授設置規則」之規定，經校教師評審委員會審議通過者。

（五）符合「淡江大學特聘教授設置規則」之規定，經校教師評審委員會審議通過者。

（六）符合「淡江大學申請科技部大專校院研究獎勵支給規定」之規定，經申請科技部研究獎勵審查委員會審議通過者。

二、優良導師：

符合「淡江大學優良導師獎勵辦法」之規定，經「優良導師獎勵審查委員會」審議通過者。

三、編制外短期任教之教師：

（一）符合「淡江大學客座教師設置規則」之規定，經本校教師評審委員會審議通過者。

（二）符合「淡江大學國內特約講座設置規則」之規定，經本校教師評審委員會審議通過者。

四、新聘國際人才：

到校二年內之專任教師，符合原任職國外學術單位或獲得國外學位之條件，且有國際學術期刊論文發表，及經專案簽准、校教師評審委員會審議通過者。

五、研究績優助理教授：

到校五年內之專任助理教授，於第二年起正執行國家科學及技術委員會計畫案，且前一年以本校名義及第一作者或通訊作者，發表二篇以上於 Scopus 資料庫收錄之學術期刊論文，及經專案簽准、校教師評審委員會審議通過者。

六、社會實踐服務優良教師：

符合「淡江大學社會實踐服務優良獎勵辦法」之規定，經「大學社會責任推動委員會」遴選通過者。

第六條　支領彈性薪資優秀人員之未來績效要求，依下列規定：

一、特殊優秀教學、研究人員：

（一）獲教學獎勵者：

應於次年九月三十日前參與教學發展相關之研討活動，並至少撰寫一篇相關短文論述；或在系（所、組）務會議、中心業務會議或院（處）務會議分享教學經驗與心得。

（二）獲研究獎勵者：

應於次年九月三十日前，提交研究績效報告，並送交學術審議委員會。

（三）經校教師評審委員會審議通過者：

應依規定通過教師評鑑。

（四）講座教授：

應於每年第二學期結束前提交教學、研究績效報告，並經校教師評審委員會審議通過。

（五）特聘教授：

應於每年第二學期結束前提交教學、研究績效報告，並經校教師評審委員會審議通過。

（六）獲國家科學及技術委員會研究獎勵者：

於國家科學及技術委員會研究獎勵者規定期限前繳交績效報告；補助期間中途離退者於離退前繳交績效報告，績效報告由本校彙整後繳交國家科學及技術委員會研究獎勵者。

二、優良導師：

應於院導師會議分享輔導經驗與心得；獲選為特優導師者，至少撰寫一篇一千六百字以上之相關短文論述，交學務處彙編，以傳承優良導師經驗，應於相關之導師研習活動中應邀發表。

三、編制外短期任教之教師：

（一）客座教師：

應於聘期結束後提交績效報告，並經校教師評審委員會審議通過。

（二）國內特約講座：

應於聘期結束後提交績效報告，並經校教師評審委員會審議通過。

四、新聘國際人才：

應於聘期間每年於國際期刊或國際媒體以淡江大學名義發表論文或報導學研成果，並於每年第二學期結束前提交績效報告，經校教師評審委員會審議通過。

五、研究績優助理教授：

應於每學年第二學期結束前提交績效報告，且經校教師評審委員會審議通過。

六、社會實踐服務優良教師：

獲選為服務特優教師者，有義務參與本校所舉辦之相關社會實踐交流會或成果發表等活動，並撰寫相關短文論述發表。

第七條　各類彈性薪資經審議通過後發給額度如下。

一、特殊優秀教學、研究人員：

（一）獲教學獎勵者，依「淡江大學教師教學獎勵辦法」每月支領彈性薪資。

（二）獲學術期刊論文、創作及展演、研發成果授權或移轉者，依「淡江大學專任教師研究獎勵辦法」每月支領彈性薪資。

（三）108 學年度（含）前已聘任之教師，為專任副教授以上職級且具有博士學位者，每月支領彈性薪資七千元，但非前段條件已支領者，繼續支給。

（四）依計畫經費繳校管理費的百分之十回饋給計畫主持人，分月支領彈性薪資，每月支領金額低於一千元時，全部獎勵一次發給。

（五）符合國家科學及技術委員會新進人員研究計畫隨到隨審資格之新聘專任助理教授，到校一學期內申請國家科學及技術委員會專題研究計畫獲核定通過者，比照核定通過之國家科學及技術委員會專題研究計畫案業務費經費百分之二十五，分月支領彈性薪資；多年期計畫以第一年核定之業務費經費計算，單年期計畫執行期限超過十二個月者，彈性薪資支領總額則以業務費除以執行月數再乘以十二計算。但已核給本項彈性薪資者，不再依前目核給彈性薪資。

（六）講座教授依「淡江大學講座教授設置規則」每月支領彈性薪資。

（七）特聘教授依「淡江大學特聘教授設置規則」每月支領彈性薪資。

（八）獲國家科學及技術委員會研究獎勵者，依「淡江大學申請國家科學及技術委員會大專校院研究獎勵支給規定」每月支領彈性薪資。

二、優良導師：

依「淡江大學優良導師獎勵辦法」每月支領彈性薪資。

三、編制外短期任教之教師：

（一）客座教師依「淡江大學客座教師設置規則」提供住宿或每月發給房屋津貼。

（二）特約講座依「淡江大學國內特約講座設置規則」支領鐘點費。

四、新聘國際人才：

依相關預算，每月支領彈性薪資。

五、研究績優助理教授：

依相關預算，每月支領彈性薪資。

六、社會實踐服務優良教師：

依「淡江大學社會實踐服務優良獎勵辦法」，每月支領彈性薪資。

第八條　各類優秀人才彈性薪資核給之比例如下：

一、各類人才核給比例及薪資最低差距比例：

（一）特殊優秀教學、研究人員：占本校專任教研人員百分之八十以下。薪資最低差距比例約為一．０一至二．三０比一。

（二）優良導師：占本校專任教研人員百分之五以下。薪資最低差距比例約為一．０二至一．一五比一。

（三）編制外短期任教之教師：占本校專任教研人員百分之二以下。薪資最低差距比例約為一．二六至一．八０比一。

（四）新聘國際特殊優秀人才：占本校專任教研人員百分之二以下。薪資最低差距比例約為一．二六至一．八０比一。

（五）研究績優助理教授：占本校專任教研人員百分之三以下。薪資最低差距比例約為一．０四至一．一０比一。

（六）社會實踐服務優良教師：占本校專任教研人員百分之二以下。薪資最低差距比例約為一．０二至一．０三比一。

二、副教授以下職級人數占獲獎勵人數之最低比率為百分之三十五。

第九條　本辦法如有未盡事宜，悉依本校相關規定辦理。

第十條　本辦法經行政會議通過後，自公布日實施，並報請教育部備查；修正時亦同。

中國文化大學彈性薪資實施辦法

99.08.04 第 1639 次行政會議通過
99.12.16 第 1647 次行政會議修正通過
100.04.06 第 1654 次行政會議修正通過
100.07.06 第 1658 次行政會議修正通過
100.07.25 教育部臺高(三)字第 1000126658 號函備查
100.09.07 第 1660 次行政會議修正通過
100.10.12 教育部臺高(三)字第 10000182034 號函備查
101.02.08 第 1665 次行政會議修正通過
101.03.14 教育部臺高(三)字第 1010042174 號函備查
101.10.03 第 1673 次行政會議修正通過
101.11.07 第 1674 次行政會議修正通過
101.12.06 教育部臺高(三)字第 101230640 號函備查
104.05.06 第 1707 次行政會議修正通過
104.06.16 教育部臺教高(五)字第 1040078730 號函備查
104.12.07 第 1715 次行政會議修正通過
104.12.23 教育部臺教高(五)字第 1040177942 號函備查
106.08.09 第 1736 次行政會議修正通過
106.09.18 臺教高(一)字第 1060131543 號函備查
108.06.12 第 1757 次行政會議修正通過
108.07.01 臺教高(五)字第 1080095082 號函備查
110.12.01 第 1786 次行政會議修正通過
110.12.08 臺教高(五)字第 1100169084 號函備查
112.02.08 第 1800 次行政會議修正通過
112.02.23 臺教高(五)字第 1120017650 號函備查

第一條　本校為延攬及留住特殊優秀人才以提升學術競爭力，特依據教育部頒布之「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定本辦法。

第二條　本辦法適用之對象包括新聘及現職專任教師在教學、研究、服務各方面獲有具體績效之人員及經營管理人才。

第三條　本辦法所稱彈性薪資，係透過發給非法定加給之給與，秉持不牽動現行月支本薪（年功薪）及學術研究費等基本薪資結構改變之原則，而另外發給之薪資及獎勵金，以每個月發給，或一年以一次發給。

本校教師得依本辦法重複支領各類彈性薪資，同一教師之彈性薪資得由不同經費來源分攤支應。

第四條　本辦法彈性薪資給與由教育部、國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)補助款及學校編列預算支應。但由教育部及國科會經費補助者，其資格須符合相關規定。

第五條　本校教師彈性薪資給與之項目如下：

一、研究類：

（一）獲中央研究院院士、教育部國家講座、教育部學術獎、國家文藝獎、國科會傑出研究獎、吳大猷先生紀念獎及擔任國科會特約研究人員等。

（二）獲教育部體育署運動科學獎者。

（三）當學年或前一學年，曾於 Nature 或 Science 以第一作者或通訊作者發表論文一篇；或當學年或前一學年於一年內，已蒐錄於 SCI/SCIE、SSCI 及 A&HCI 以第一作者或通訊作者發表論文四篇（以第一篇出版月份至翌年同月份為一年期計算基準），且期刊在相關專業領域之排名為前百分之五十者。本項獎勵限補助「原著論文（original article）」及「綜合評論（review article）」，不含「給編輯的信（letter to editor）」及「研討會論文（proceedings paper）」，符合此項獎勵條件已經核給彈性薪資之論文，不得重複提出申請。

（四）符合國科會特殊優秀人才獎勵者。

（五）同時獲得第三目及第四目者，且其給予獎勵期間相同時，僅得領取最高額度之獎勵金；若第四目國科會核定金額高於第三目本校獎勵金額時，依國科會核定金額給與彈性薪資，本校不另給予第三目之彈性薪資；若國科會核定金額低於第三目之彈性薪資，則由本校給予補足其不足數。

二、教學類：

（一）依講座設置辦法遴聘之講座。

（二）依本校教學特優教師獎勵辦法獲教學特優獎者。

（三）依本校教學特優教師獎勵辦法獲教學傑出獎者。

（四）依本校通識教師獎勵辦法獲通識教育教學特優教師者。

三、服務類：兼任行政主管職務，職務繁重，工作績效傑出者。

四、科技部延攬特殊優秀人才：符合科技部補助規定之特殊優秀人才者。

五、教育部特殊優秀人才：符合教育部補助規定之特殊優秀人才者。

本校自國外延聘之新聘國際人才，得比照其原國外薪資核給彈性薪資。

第六條　本校新聘經營管理人才，其彈性薪資依其經歷以契約定之。

第七條　各類彈性薪資給與之支給標準，如附「中國文化大學彈性薪資支給標準表」支給。

各類彈性薪資之申請程序如下：

一、第五條第一項第一款第一目至第三目由教師本人檢具證明文件，經系所、院查證後，向研究發展處提出申請，再提交學術發展委員會審查，核定支給額度及核給期程。

二、第五條第一項第三款由人事室簽請校長核定。

三、第五條第一項第四款、第五款及第二項由各院向人事室提出，再提交學術發展委員會審查，核定支給額度及核給期程。

四、第五條第一項其餘獎勵項目依各相關辦法進行審查。

各類彈性薪資之支給如有疑義，或申請人數超出預算，由學術發展委員會視當年度經費預算，依比例增減或調整之。

每年獲各類彈性薪資之副教授以下職級人數最少應佔獲獎勵人數之30%。

第八條　本辦法各項彈性薪資，該年度若有結餘，得移作其他彈性薪資項目使用。

第九條　受領彈性薪資之教師應依各相關獎勵辦法之規定，於獎勵期滿前一個月內提出教學、研究、服務等成果報告，經業務相關單位審查後提交學術發展委員會審議，以作為下年度核給彈性薪資之參考。

第十條　支領彈性薪資優秀人員之未來績效要求，須達本校教師評鑑辦法，教學、研究、服務及輔導總評估達通過之標準，如有下列情形者，得由學術發展委員會審議，下一學年度不再繼續支給彈性薪資：

一、依據本校教師評鑑辦法，評鑑未通過，或總成績排名在該院後百分之五者。

二、未按照規定繳交成果報告者。

三、研究成果經查證違反學術倫理者。

四、違反本校及補助機關相關規定者不再支給或追回原彈性薪資。

第十一條　新進人才提供之教學、研究及行政支援：

一、教學：

（一）本校設有教學資源中心，規劃辦理教學及專業成長課程、教師諮詢、教學輔導與改善等，提供教師提升教學方面所需之各項服務，如新聘教師研習、特優教師教學講座等。並培訓優良教學助理協助教師進行教學活動、實習演練、分組實驗、批改作業等。

（二）依本校提升教師學術研究及教學減授授課時數辦法之規定，新聘教師於任職之第一年每週得核減授課二至三小時。

二、研究：

（一）依本校當年度研究獎勵相關辦法，得向研究發展處申請補助研究計畫經費，包含研究助理、圖書、儀器設備、消耗品及其它雜項等費用，協助支援學術研究。

（二）任職本校前一年內有第五條第一款第三目之研究成果者，每月頒發獎勵金二萬元，為期一年，以鼓勵其持續從事學術研究。

三、行政：提供研究室、電腦、交通車、圖書館等資源服務。

四、自國外延攬之國際人才，本校得視情況提供住宿或房屋津貼及個人經濟艙來回機票一張。

本校為協助新進教師快速適應教學工作與環境，推動新進教師輔導制度，訂有「新進教師輔導辦法」，由各發聘系所指定績優教師或任教滿三年之副教授級以上教師為啟導教師（Mentor 教師），引領新進教師（Mentee 教師），協助初聘且從未有大專校院教學經驗之教師順利適應教學、研究、服務及輔導工作。新進教師每學期接受 mentor 教師輔導次數不得少於三次，於每次輔導結束後，由輔導者填寫輔導紀錄表，作為評估參考依據。

第十二條　獲得彈性薪資之人員，由負責承辦單位於核定後，依程序辦理請款作業核發。新聘教師若超過申請期限得專案申請。

第十三條　本辦法未盡事宜，依相關規定辦理之。

第十四條　本辦法經行政會議通過並陳報教育部備查後施行，修正時亦同。

中國文化大學彈性薪資獎勵支給標準表

99.08.04.第 1639 次行政會議通過
99.12.16 第 1647 次行政會議修正通過
100.04.06 第 1654 次行政會議修正通過
100.07.06 第 1658 次行政會議修正通過
100.09.07 第 1660 次行政會議修正通過
101.02.08 第 1665 次行政會議修正通過
101.10.03 第 1673 次行政會議修正通過
101.11.07 第 1674 次行政會議修正通過
104.05.06 第 1707 次行政會議修正通過
104.12.07 第 1715 次行政會議修正通過
106.08.09 第 1736 次行政會議修正通過
108.06.12 第 1757 次行政會議修正通過
110.12.01 第 1786 次行政會議修正通過
112.02.08 第 1800 次行政會議修正通過

單位：新台幣元

類別	項目	支給額度	核給期程	獎勵薪資差距比率
研究類	一、獲中央研究院院士、教育部國家講座、教育部學術獎、國家文藝獎、國科會傑出研究獎、吳大猷先生紀念獎及擔任國科會特約研究人員等。	每月核給 10,000 元 ~ 80,000 元	1 ~3 年	1：1.10 ~ 1：1.76
	二、獲教育部體育署運動科學獎者。	每月核給 2,000 元 ~ 10,000 元	1 年	1：1.02~ 1：1.15

類別	項目	支給額度	核給期程	獎勵薪資差距比率
	三、當學年或前一學年，曾於 Nature 或 Science 以第一作者或通訊作者發表論文一篇。本項獎勵限補助「原著論文(original article)」及「綜合評論(review article)」，不含「給編輯的信(letter to editor)」及「研討會論文(proceedings paper)」，符合此目獎勵條件已經核給彈性薪資之論文，不得重複提出申請。	每月核給 20,000 元	1 年	1：1.02~ 1：1.30
	四、符合國科會特殊優秀人才獎勵者。	每月核給 5,000 元 ~ 50,000 元	1 年	1：1.04~ 1：1.74
教學類	一、依講座設置辦法遴聘之講座。	每月核給 10,000 元 ~ 80,000 元	1 年	1：1.39~ 1：2.91
	二、依本校教學特優教師獎勵辦法獲教學特優獎者。	每年核給 120,000 元	1 年	1：1.10~ 1：1.15
	三、依本校教學特優教師獎勵辦法獲教學傑出獎者。	每年核給 20,000 元	1 年	1：1.02~ 1：1.03
	四、依本校傑出通識教育教師遴選及獎勵辦法獲傑出通識教育教學教師者。	每年核給 50,000 元	1 年	1：1.02~ 1：1.03
服務類	兼任行政主管職務，職務繁重，工作績效傑出者。	每年核給 20,000 元	1 年	1：1.02~ 1：1.03

類別	項目	支給額度	核給期程	獎勵薪資差距比率
教育部特殊優秀人才	符合教育部補助規定之特殊優秀人才者。	依教育部規定由學術發展委員會視其經歷核定	依教育部規定	依教育部規定
新進國際人才	本校自國外延聘之新聘教師，得比照國際薪資核給彈性薪資。	由學術發展委員會視其經歷核定	1 年	比照國際薪資
經營管理人才	具有高等教育經營管理專長者。	由學術發展委員會視其經歷核定	1 年	1：1.10~ 1：1.76
註 1：支給額度按月發給者，每學年發給 12 個月。 註 2：總獎勵金額如超過該年度補助款及預算，則獎勵金額按比例折減。				

逢甲大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施要點

104 年 12 月 2 日第 1046 次行政會議新訂通過
104 年 12 月 8 日校長核定公布
教育部 104 年 12 月 15 日臺教高(五)字第 1040173944 號備查
105 年 3 月 16 日第 1052 次行政會議修訂通過
105 年 4 月 10 日第十八屆董事會第十三次常會核定
教育部 105 年 5 月 18 日臺教高(五)字第 1050065829 號備查
105 年 5 月 26 日校長核定公布
106 年 11 月 1 日第 1084 次行政會議修訂通過
106 年 11 月 17 日第 19 屆董事會第 6 次常會核定
教育部 106 年 11 月 28 日臺教高(五)字第 1060172350 號備查
106 年 12 月 5 日校長核定並公布
107 年 7 月 18 日第 1070718(1097)次行政會議修訂通過
108 年 5 月 22 日第 1080522(1111)次行政會議修訂通過
108 年 7 月 16 日第 19 屆董事會第 13 次常會核定
教育部 108 年 9 月 6 日臺教高(五)字第 1080123636 號備查
108 年 9 月 26 日校長核定並公布
民國 111 年 9 月 14 日第 1110914(1174)次行政會議通過
民國 111 年 11 月 24 日第 20 屆董事會第 9 次常會核定
教育部民國 111 年 12 月 15 日臺教高(五)字第 1110119885 號函核備
民國 111 年 12 月 20 日校長核定並公布

第一條　本校為延攬及留住特殊優秀人才，特依教育部延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案、科技部補助大專校院研究獎勵作業要點及本校相關規定，訂定本要點。

第二條　彈性薪資適用對象包括：本校專任現職及新聘之特殊優秀教研人員（包括教師、研究人員、專業技術人員、在特定專業領域具有資深產業經驗之業師）、專任產學合作或高等教育經營管理人員。

前項所稱彈性薪資，係指在不變更現行月支薪額、學術研究費及各項兼任主管職務加給等基本薪資結構之原則下，所發放之額外津貼。校內、外獎勵辦法規定不得重複支領獎勵金者，從其規定。

第三條　本校彈性薪資類別分為講座教授類、特聘教授類、冠名教授類、優良教師類、特殊優秀教學及研究人員及高等教育經營管理人員。

一、講座教授類：曾獲諾貝爾獎、國家級研究院院士、國際重要學會會

士或相當等級之獎項、或符合逢甲大學高人言先生學術講座設置辦法、逢甲大學何宜武先生學術講座設置辦法、逢甲特聘講座教授敦聘辦法、逢甲大學講座設置辦法之資格者。

二、特聘教授類：符合逢甲大學特聘教授設置要點之資格者。

三、冠名教授類：符合逢甲大學冠名教授設置要點之冠名講座教授、冠名特聘教授、冠名教授者。

四、優良教師類：符合逢甲大學教學傑出暨教學績優教師遴選及獎勵辦法、逢甲大學優良導師獎勵要點、逢甲大學優良實習導師獎勵要點、逢甲大學優良社會服務教師獎勵要點。

五、特殊優秀教學及研究人員：符合下列各目之一者，得予推薦為特殊優秀教學及研究人員。

（一）符合逢甲大學執行國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點。

（二）曾獲選或指導學生得到教學相關之全國性獎項。

（三）教學創新成效卓著（如教材教法創新與改進、全英語授課、產學融入教學等）且具佐證者。

（四）其他特殊優良教學事蹟且具佐證者。

六、高等教育經營管理人員：符合下列各目之一者，得推薦為高等教育經營管理人員。

（一）特殊優秀產學合作專業人員。

（二）特殊優秀具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士。

（三）特殊優秀具財務法律背景之專業人士。

（四）優秀外籍專業技術人才。

（五）其他校內有關彈性薪資獎勵辦法規定之審查標準者。

符合本要點之新聘國外優秀教學研究人才，其薪資得比照國際人才於其領域及職級之國際薪資核給標準辦理。

第四條　推薦程序及審查機制：符合本要點第三條之資格者，從其規定辦理申請，提彈性薪資審議委員會審議。

第五條　本要點所稱彈性薪資審議委員會設委員十一至十七人，校長為當然委員兼召集人，副校長、教務長、產學合作長、研究發展長、秘書長、財務長、人力資源長為當然委員，人力資源處指派一人擔任執行秘書。其他

委員由校長遴聘學術表現優良之教授或校外學者專家組成之，委員聘期一年，得連任之。開會時並得邀請相關單位主管列席。

第六條　績效要求與定期評估機制：

一、績效要求：獲補助之特殊優秀教師未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，並達到維持或優於第三條各辦法或要點規定之績效指標，由本校定期評估。

二、評估機制：

（一）逢甲大學講座：依講座設置辦法，每三年審查一次。

（二）特聘教授：依逢甲大學特聘教授設置要點，每三年審查一次。

（三）合逢甲大學執行國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點之特殊優秀研究人員，其彈性薪資發給逐年審查。

（四）教學傑出暨教學績優教師獎勵、優良導師獎勵、優良實習導師獎勵、優良社會服務教師獎勵、新聘與現職特殊優秀人員彈性薪資給與均予年審查。

第七條　本校教師獲彈性薪資獎勵金之總額度上限由彈性薪資審議委員會每年審議決定，支給標準如附表。

第八條　獲獎特殊優秀教師之年薪資與校內同職等人員年薪資最大差距比例：

一、以教授職級，獲補助特殊優秀教師之年薪資與校內同職等人員薪資最大差距比例約為 3.2：1。

二、以副教授職級，獲補助特殊優秀教師之年薪資與校內同職等人員年薪資最大差距比例約為 2.6：1。

三、以助理教授職級，獲補助特殊優秀教師之年薪資與校內同職等人員年薪資最大差距比例約為 2.6：1。

核給各職級比例：

副教授(含)以下職級人數佔全校當學年度獲彈性薪資獎勵總人數之 30%以上為原則。

第九條　經費來源：教育部、國家科學及技術委員會、逢甲大學或其他得作為彈性薪資之經費來源。

第十條　彈性薪資發放方式如附表。

如於支領期間有留職停薪、借調、離職及退休等情事時，停止發給。

第十一條　本校對新聘及現職特殊優秀人員，依相關規定提供必要之教學、研究及行政支援；新聘國際特殊優秀人員得視需要專案簽准安排住宿或補助居住津貼。

第十二條　本要點經行政會議通過，報請董事會核定，函送教育部備查後，陳請校長公布實施，修正時亦同。

附表：逢甲大學教師彈性薪資獎勵金支給標準

105 年 3 月 16 日訂定

106 年 11 月 1 日修訂

108 年 5 月 22 日修訂

民國 111 年 9 月 14 日修訂

獎勵項目名稱	獎勵金	給付期程	發放方式
講座教授類			
曾獲諾貝爾獎、國家級研究院院士、國際重要學會會士或相當等級之獎項	依專案簽准	依專案簽准	依專案簽准
高人言先生學術講座教授	新台幣 100 萬元	五年	每學年
何宜武先生學術講座教授	新台幣 100 萬元	五年	每學年
特聘講座教授	新台幣 120 萬元	依聘約	每學年
講座教授	新台幣 60 萬元	三年	每學年
○○學院講座教授	由院募款自定	由院募款自定	由院募款自定
特聘教授類			
特聘教授	最高新台幣 36 萬元為上限	三年	每學年
冠名教授類			
冠名講座教授	依捐贈單位捐贈金額分配核定	依捐贈單位規定	依捐贈單位規定
冠名特聘教授	依捐贈單位捐贈金額分配核定	依捐贈單位規定	依捐贈單位規定
冠名教授	依捐贈單位捐贈金額分配核定	依捐贈單位規定	依捐贈單位規定
優良教師類			
教學傑出教師	新台幣 15 萬元	每年遴選	每次
教學績優教師	新台幣 5 萬元	每年遴選	每次
優良導師	新台幣 5 萬元	每年遴選	每次
優良實習導師	新台幣 3 萬元	每年遴選	每次
優良社會服務教師	新台幣 3 萬元	每年遴選	每次
特殊優秀教學、研究人員及其他類別			
科技部補助大專校院研究獎勵特殊優秀人才	新台幣 4 萬元至 240 萬元	每年遴選	每學年
特殊優秀高等教育經營管理人員	新台幣 12 萬元至 120 萬元	每年遴選	每年度

特殊優秀教學人員	最高新台幣 36 萬元為上限	每年遴選	每年度

靜宜大學延攬及留任特殊優秀人才彈性薪資支給要點

民國 99 年 12 月 01 日行政會議通過
民國 100 年 10 月 26 日行政會議通過
民國 102 年 05 月 08 日行政會議修正通過
民國 102 年 07 月 16 日董事會議備查
民國 108 年 12 月 11 日行政會議修正通過
民國 109 年 01 月 15 日董事會議備查
民國 112 年 09 月 13 日教育部臺教高(五)字第 1120088815 號函備查
民國 112 年 07 月 17 日董事會核定
民國 112 年 05 月 24 日行政會議修正通過

一、本校為延攬及留任特殊優秀人才，特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、 國家科學及技術委員會「補助大專校院研究獎勵作業要點」，訂定本要點。

二、本要點所稱彈性薪資係指在不變更現行月支薪額、學術研究費及各項兼任主管職務加給等薪資結構之原則下，所發放之額外獎勵金。適用對象為本校專任現職及新聘之特殊優秀教研人才 （包括教師、研究人員、專業技術人員）、專任產學合作與高等教育經營管理人才。校內、外獎勵辦法規定不得重複支領獎勵金者，從其規定。

前項獲獎勵金人數，副教授職級以下者應佔總獲獎勵人數至少 35%。

三、特殊優秀人才之彈性薪資支給標準如下：

（一）符合「靜宜大學教學優良教師獎勵辦法」之校級、院級及系級教學優良教師，依規定給予獎勵金，為期一年。

（二）符合「靜宜大學績優導師獎勵辦法」之績優導師，依規定給予獎勵金，為期一年。

（三）符合「靜宜大學講座教授及特聘教授設置辦法」之成就卓著講座教授或特聘教授，每月依規定給予獎勵金，為期一至二年。

（四）符合「靜宜大學卓越教師獎遴選辦法」之績優教師，每月依規定給予獎勵金，為期一年。

新聘國際特殊優秀人才得視需要專案簽准安排住宿或補助住宿津貼。

四、前條成就卓著教授之薪資與校內同職等人員薪資之最低差距比例約為 1.2:1。

五、領取本要點第三條獎勵者，於核定期間結束後應繼續在校服務，服務年限應與

核定期間相同，如有離職或不予聘任等情況，依已領取之獎勵金按未服務期間之比例賠償。

六、本校設彈性薪資審議委員會，每年定期評估檢討彈性薪資機制與標準，以確保其適切可行。委員會由委員九至十一人組成，校長為當然委員兼召集人，副校長、教務長、學務長、研發長、人事室主任、會計室主任為當然委員，其他委員由校長遴聘校內外學者專家組成之。委員聘期一年，得連任之。

七、本要點經費來源為本校、教育部、科技部或其他得做為彈性薪資之經費。如有未盡事宜，依本校或補助機關相關規定辦理。

八、本要點經行政會議通過，董事會核定，函送教育部備查，校長公告後實施，修正時亦同。

長庚大學教師彈性薪資暨獎勵補助實施辦法

108 年 12 月 19 日校務會議通過
109 年 1 月 21 日教育部臺高(五)字第 1090009460 號函同意備查
111 年 10 月 20 日校務會議通過修正免報部備查

第一條　目的

長庚大學（以下簡稱本校）為延攬國內外學術成就卓著之學者來校服務及留住優秀人才，以提升學術競爭力，依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及本校「薪資管理辦法」，訂定「長庚大學教師彈性薪資暨獎勵補助實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　適用對象

本辦法適用對象包括：

一、本校編制內專任現職之教師及依本校「研究人員聘任辦法」聘任之研究人員（以下簡稱教研人員）。

二、以國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)經費獎勵者，應符合該部規定。

第三條　核給資格及審查機制

教研人員符合本校下列法規標準並經審核通過後，得發給彈性薪資或獎勵補助：

一、特殊優秀教研人員須符合「延攬及留住特殊優秀人才實施彈性薪資作業要點」，由績優教師審查委員會審查；或符合「執行國科會獎勵特殊優秀人才作業要點」，由學院教師評審委員會審查。

二、符合「教師工作獎金核發辦法」及「獎勵教師改進教學研究著作要點」者，由人事室依據此二法規核審。

三、符合「研究獎勵金作業辦法」者，由研究發展處依據辦法核審。

四、符合「優良教師表揚辦法」者，由優良教師選拔委員會、績優導師審查小組、績優社團輔導老師審查小組及技合優良教師選拔委員會審查，教師評審委員會確認。

第四條　獲獎勵人員之績效要求

支領彈性薪資或獲獎勵補助人員之未來績效要求，依下列規定：

一、獲得彈性薪資或獎勵補助人員應致力於教學、研究、服務及輔導之

提昇，維持或超越所符合第三條資格規定及審查標準，並由本校依其核給期程定期評估之。

二、以國科會經費獎勵者，應依該部規定，繳交執行績效報告。

第五條　核給期程與人數比例

彈性薪資暨獎勵補助核給最低差距比例、核給期程、核給人數比例原則如下表：

項目	薪資或獎勵最低差距比例	核給期程	核給人數比例原則
符合延攬及留住特殊優秀人才實施彈性薪資作業要點	1:1.08~1:3.28	特聘講座教授級為在職期間，講座教授級及特聘教授級為每 3 年，餘為每 2 年	10%
符合執行科技部獎勵特殊優秀人才作業要點	1:1.09~1:1.15	1 年	15%
符合教師工作獎金核發辦法及獎勵教師改進教學研究著作要點	1:1.14~1:1.47	1 年	80%
符合研究獎勵金作業辦法	1:1.15~1:1.76	1 年	無名額限制
符合優良教師表揚辦法	1:1.02	1 年	5%
說明： 一、薪資或獎勵最低差距比例：係依獲彈性薪資或獎勵人才之年薪資，與教授最高薪級為基準核算差距。 二、核給人數比例：係指各項獲獎及補助教研人員人數占全校教師人數之比例。			

年度獲得彈性薪資暨獎勵補助總人數，副教授以下職級應占 30%以上。

彈性薪資暨獎勵補助金額或核給比例，每年得視教育部、國科會等相關規定及本校財務狀況調整之。

特殊優秀人才彈性薪資得視其專業領域、學術地位、特殊技術及工作經歷等，參考其原國外服務單位待遇標準，簽奉校長核准後，得支給較高標準。

第六條　教學、研究及行政支援

依本校相關規定提供教學、研究及行政支援。

一、教學支援：本校設有教學資源中心，統籌規劃提升教學品質事宜，

提供教師教學發展各項服務，包括新進教師教學座談會、教學精進工作坊與研討會、及教師個人教學專業發展諮詢服務等。低授課時數要求並培訓教學助理減輕教師教學負擔。

二、研究支援：提供配合計畫及新進教師起始研究經費補助，協助教師建立研究環境。

三、行政支援：本校提供學人宿舍，建置友善的國際化校園。延聘國際人才，得依其資格條件並視學校經費，由院級單位以專案簽核支應租屋補助或國外搬遷費用。

第七條　經費來源

經費由教育部、國科會相關補助及本校自籌經費等收入項下調整支應。同一教研人員之彈性薪資得由不同經費來源分攤支應。

第八條　停止發放

獲得彈性薪資或獎勵補助人員於獎助期間離職、留職停薪、退休或違反各該相關規定情節重大者，停止發放彈性薪資或獎勵補助。

第九條　未盡事宜

本辦法未盡事宜悉依教育部、國科會及本校相關規定辦理。

第十條　實施與修正

本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後實施，並報請教育部備查，修正時亦同。

元智大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

99.09.06 九十九學年度第一次行政會議通過
102.07.17 一〇一學年度第二十二次行政會議修訂通過
104.12.02 一〇四學年度第九次行政會議修訂通過
107.07.04 一〇六學年度第二十二次行政會議修訂通過
107.08.15 教育部臺教高(五)字第 1070138718 號函同意備查

第一條　元智大學為延攬及留住頂尖人才，強化本校師資水準及有效提升整體之學術成就與品質，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定「元智大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法適用對象為延攬及留住特殊優秀專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師等教研人員及編制外專案教師等，在不牽動現行月支本薪（年功薪）及學術研究加給等基本薪資結構之原則下，達成實質薪資彈性化目標。

第三條　獎項與補助

一、講座教授：獎勵資格標準及評審原則依「元智大學學術講座設置辦法」規定辦理。

二、有庠元智講座：獎勵資格標準及評審原則依據「元智大學專任教師申請『有庠元智講座』評選及推薦作業原則」規定辦理。

三、有庠傑出教授獎：獎勵資格標準及評審原則依據「元智大學專任教師申請『有庠傑出教授獎』評選及推薦作業原則」規定辦理。

四、研究傑出獎、教學傑出獎、輔導暨服務傑出獎：獎勵資格標準及評審原則依「元智大學教師評鑑與獎勵辦法」、「元智大學教師學年度績效獎勵實施細則」及各學院教師績效傑出獎審查執行要點或選拔辦法辦理。

五、青年學者研究獎：獎勵資格標準及評審原則依據「元智大學青年學者研究獎獎勵辦法」規定辦理，且為本校副教授以下專任教師。

六、延攬優秀教師獎勵金：獎勵資格標準及評審原則依據「元智大學延攬優秀教師獎勵金辦法」規定辦理。

第四條　獎勵審查機制

一、講座教授：由本校「學術講座審查委員會」審查。

二、有庠元智講座：由本校「有庠元智講座審查委員會」審查。

三、有庠傑出教授獎：由本校「有庠傑出教授獎審查委員會」審查。

四、研究傑出獎、教學傑出獎、輔導暨服務傑出獎：依各學院教師績效傑出獎審查執行要點或選拔辦法之規定辦理。

五、青年學者研究獎：由本校「青年學者研究獎審查委員會」審查。

六、延攬優秀教師獎勵金：依「元智大學延攬優秀教師獎勵金辦法」規定辦理。

第五條　績效要求與評估機制

一、績效要求：

本辦法所延攬及留任之頂尖人才未來績效應兼顧教學、研究及服務各面向，並維持或優於本辦法第三條規定之資格標準，由本校定期評估，作為未來續聘之參考。

二、評估機制：

（一）講座教授：依講座設置辦法，每三年審查一次。

（二）有庠元智講座、有庠傑出教授、研究傑出獎、教學傑出獎、輔導暨服務傑出獎、青年學者研究獎：每年評估一次。

（三）其他獎勵依相關規定進行評估。

第六條　核給期程

一、講座教授：聘期一任三年。

二、有庠元智講座：核給一年。

三、有庠傑出教授獎：核給一年。

四、研究傑出獎、教學傑出獎、輔導暨服務傑出獎：各項傑出獎核給一年。

五、青年學者研究獎：核給一年，每人以獲獎一次為限。

六、延攬優秀教師獎勵金：獎勵期程至多六年。

第七條　支給標準

一、講座教授：每名每年核予新台幣 60 萬至 120 萬元。

二、有庠元智講座：每名每年核予 60 萬元。

三、有庠傑出教授：每名每年核予 40 萬元。

四、研究傑出獎、教學傑出獎、輔導暨服務傑出獎：研究傑出獎依重點評比指標每名每年核予不同額度獎勵金，平均約 13 萬元；教學傑出

獎每名每年核予 10 萬元、輔導暨服務傑出獎每名每年核予 6 萬元。

五、青年研究學者：每名每年核予 20 萬元。

六、延攬優秀教師獎勵金：依教師職級核予不同獎勵金，副教授每名每年核予 17 萬元;助理教授每名每年核予 15 萬元;講師每名每年核予 8 萬元。

第八條　薪資差距比例、獎金支領人數核給比例

一、獲獎勵人才之年薪與校內同職等人員年薪最大差距比例：

（一）講座教授：最高約 2.05：1 為原則。

（二）有庠元智講座：最高約 1.61：1 為原則。

（三）有庠傑出教授獎：最高約 1.46：1 為原則。

（四）研究傑出獎、教學傑出獎、輔導暨服務傑出獎：三項最高約 1.57：1 為原則。

（五）青年學者研究獎：最高約 1.46：1 為原則。

（六）延攬優秀教師獎勵金：最高約 1.41：1 為原則。

二、獎金支領人數核給比例：

（一）講座教授：以現有專任教師編制總人數 2%為原則。

（二）有庠元智講座：以現有專任教師編制總人數 1%為原則。

（三）有庠傑出教授獎：以現有專任教師編制總人數 1%為原則。

（四）研究傑出獎、教學傑出獎、輔導暨服務傑出獎：三項各以現有專任教師編制總人數 2%為原則。

（五）青年學者研究獎：限副教授以下專任教師，以現有專任教師編制總人數 2%為原則。

（六）延攬優秀教師獎勵金：限副教授以下新進專任教師，核給人數以當年度實際延攬專任教師人數為準。

（七）核給彈性薪資教師人數，以在職專任教師總人數 20%為上限，且副教授（含）以下職級之彈性薪資核給人數應達當年度獲獎勵人數之 30%以上為原則。

第九條　獲頒各類補助之優秀人才，應致力於教學、研究、服務之提升。本校對獲獎助之特殊優秀人才，依相關規定提供必要之教學、研究及行政支援。

第十條　本辦法之經費來源為政府機構補助經費、學校自籌款收入或其他得作為彈性薪資之經費來源。補助機關另有規定或訂有合約者，應從其規定。

第十一條　本辦法經行政會議通過，報教育部備查後實施，修正時亦同。

中華大學特殊優秀人才彈性薪資支給辦法

99 年 9 月 1 日 99 學年度第 2 次行政會議通過
100 年 3 月 16 日 99 學年度第 8 次行政會議修正通過
103 年 5 月 7 日 102 學年度第 10 次行政會議修正通過
教育部 103 年 6 月 11 日臺教高(五)字第 1030084462 號函備查
104 年 3 月 4 日 103 學年度第 8 次行政會議修正通過
教育部 104 年 3 月 23 日臺教高(五)字第 1040037483 號函備查
104 年 12 月 2 日 104 學年度第 5 次行政會議修正通過
教育部 104 年 12 月 11 日臺教高(五)字第 1040173312 號函備查
105 年 12 月 7 日 105 學年度第 5 次行政會議修正通過
教育部 105 年 12 月 26 日臺教高(五)字第 1050182009 號函備查
107 年 6 月 6 日 106 學年度第 12 次行政會議修正通過
教育部 107 年 6 月 27 日臺教高(五)字第 1070095782 號函備查
108 年 6 月 5 日 107 學年度第 11 次行政會議修正通過
教育部 108 年 7 月 2 日臺教高(五)字第 1080092273 號函備查
109 年 10 月 7 日 109 學年度第 3 次行政會議修正通過
教育部 109 年 10 月 23 日臺教高(五)字第 1090152465 號函備查
112 年 11 月 1 日 112 學年度第 4 次行政會議修正通過
教育部 112 年 11 月 22 日臺教高(五)字第 1120113559 號函備查

第一條　中華大學（以下簡稱本校）為延攬、留住頂尖教學、研究人員與高等教育經營管理人才，以提升本校學術績效及經營管理達國際水準，特訂定本辦法。

第二條　本辦法所用名詞定義如下：

一、特殊優秀人才：係指經本校特殊優秀人才彈性薪資審議委員會依本辦法第九條之規定審查合格人員。

二、彈性薪資：係指本辦法所稱特殊優秀人才在本校正規薪制所支給之薪資外，另依本辦法核給之薪酬。

三、國內新聘人員：係指本校所聘任之首次於國內受聘之特殊優秀教學、研究人員與高等教育經營管理人才，但不含自國內公私立大專校院、學術研究機關（構）延攬之人員及已退休之軍公教人員再任者。

四、現任教研人員：係指任職本校之專任教研人員。

五、編制外高等教育經營管理人才：指具有卓越高等教育管理經營經驗或專業背景之人士。

六、特聘之教研人員：指因本校特別需要所延聘之具有專業才能、特殊成就之教學研究人員。

第三條　本辦法適用對象為本校現任或新聘之教學、研究人員，及編制外高等教育經營管理人員。惟若校外經費之補助機關（構）對於適用對象有其限制，則從其規定。

第四條　本校對於下列特殊優秀人才得支給彈性薪資：

一、特殊學術榮譽類：由本人檢附證明文件，陳請校長核定後得發給下列彈性薪資，並以佔年度彈性薪資總額百分之二十為原則。

（一）國內外知名國家院士：每月 8 至 12 萬元為原則。

（二）獲教育部國家講座：每月 6 至 8 萬元為原則。

（三）獲教育部學術獎、國科會傑出特約研究人員獎：每月 4 至 6 萬元為原則。

（四）獲科技部傑出研究獎：每月 2 至 4 萬元為原則。

二、教學類：具有下列實績之一，由業務主管單位檢附資料提送各相關委員會審議通過，陳請校長同意後，發給彈性薪資，並以佔年度彈性薪資總額百分之五十為原則。

（一）依據「中華大學人工智慧課程開設暨獎勵實施要點」開設人工智慧課程者。

（二）參與高等教育深耕計畫相關專案且前一年度曾執行下列計畫者：

１、教育部教學實踐研究計畫

２、教育部學海築夢計畫(含新南向計畫)

３、教育部教學改進相關計畫

４、政府相關部會就業學程計畫

（三）參與教育部推動雙語化計畫或其他大型補助計畫者。

三、服務類：依據「中華大學優良輔導人員遴選與獎勵辦法」、「中華大學傑出輔導獎遴選及獎勵辦法」及「中華大學傑出服務獎遴選及獎勵辦法」獲獎者，由業務主管單位檢附資料提送各相關委員會審議通過，陳請校長同意後，發給彈性薪資，並以佔

年度彈性薪資總額百分之十為原則。

四、特聘之教研人員類：由本校教師評審委員會審查通過，陳請校長核定後，發給彈性薪資每月 1 至 3 萬元；新聘國際人才得依其領域及職級之國際薪資核給標準，支給扣除本薪及學術研究費後差額之彈性薪資。本類彈性薪資並以佔年度彈性薪資總額百分之十為原則。

五、編制外高等教育經營管理人才類：依行政程序聘用後，陳請校長核定後，發給彈性薪資，每月 1 至 3 萬元，並以佔年度彈性薪資總額百分之十為原則，其有關條件以契約訂之。

本辦法所訂各類彈性薪資佔當年度彈性薪資總額之比例，得視每年度實際運用之需要酌予調整，但仍應依據經費來源使用相關規範之規定辦理。

副教授以下職級教師獲本條彈性薪資人數，至少須達總獲補助人數之 20%以上。

第五條　獲獎勵人才薪資與校內同職等人員之最低薪資差距為每年 5 千元至 144 萬元之間，除前條第二、三款依各該相關法規之規定辦理外，其餘以發給每年 12 個月為原則。

第六條　本校現任教研人員或國內新聘人員具特殊優秀表現，依「國科會補助大專校院研究獎勵作業要點」申請獲審查通過者，得在該經費下發給每月 5 千至 1 萬元之彈性薪資，且副教授以下職級教師獲本項彈性薪資人數，至少須達總獲補助人數之 10%以上。

本校現任教研人員或國內新聘人員具特殊優秀表現，依教育部相關辦法獲補助時，得在該獲補助經費下發給彈性薪資，且副教授以下職級教師獲本項彈性薪資人數，至少須達總獲補助人數之 10%以上。

第七條　申請國科會特殊優秀人才彈性薪資之本校現任教研人員，必須於補助起始日前一年度曾執行科技部補助研究計畫。

本校得依下列優先順序就申請人之條件進行評選：

一、申請人於補助起始日前一年度獲科技部補助研究性質類研究計畫之業務費、產學合作研究計畫之廠商配合款與先期技轉金及國際合作類研究計畫之業務費合計總額。

二、下列各項目之合計達成項目數：

（一）近五年內所發表之 SSCI、SCIE、EI、TSSCI、A&HCI、THCI 期刊論文篇數，須達該院升等教授資格篇數之兩倍以上。

（二）近五年內獲校內傑出產學合作獎一次以上。

（三）近五年內獲校內傑出研究教師獎一次以上。

（四）近五年內之校內教師綜合績效評鑑成績或教師評鑑之教學、研究、輔導及服務等項次之績效責任總點數為該院前 10%以內達二次以上。

（五）近五年內獲科技部計畫（大專生參與專題研究計畫除外）通過合計執行五件（年）以上。

（六）申請時為特聘教授。

申請人曾於本款（一）~（五）項目採計期限內懷孕或生產者，採計年限得延長二年。

三、近 5 學年度獲本校教師研究成果暨科技部計畫獎勵辦法之獎勵總點數。

第八條　本辦法第四條彈性薪資之經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」、教育部補助經費或其他補助款及本校預算（若經費來源不足時，得視財務狀況做必要之調整）。

教育部之彈性薪資經費，以支給教學及產學服務之績優人才為主。

第九條　本校為審查本辦法第四條以外之特殊優秀人才及其彈性薪資，應設「中華大學特殊優秀人才彈性薪資審議委員會（簡稱本委員會）」。

本委員會委員由副校長、主任秘書、教務長、研發長、各院院長、及校長推薦之教授二位擔任，並由副校長擔任主任委員。

本委員會得視需要召開會議，決議事項需有三分之二以上委員出席，及出席委員二分之一以上同意方為通過。委員若因迴避而缺席時，得不列入應出席人數計算。

本委員會進行校內現任教研人員申請特殊優秀人才彈性薪資時，應兼顧申請人在教學、研究、服務各面向之成就與表現，與未來預期達成之績效是否達國際水準。

第十條　依本辦法第五條申請彈性薪資者，悉由本校權責單位依該補助機關

之相關規定辦理審查及提報作業，並依獲核定人員及補助金額簽辦彈性薪資發給事宜。

第十一條　教師可同時獲得本辦法第四條各款之彈性薪資，且得支領科技部大專校院獎勵特殊優秀人才及教育部彈性薪資補助。

第十二條　彈性薪資獎勵人員之績效要求及評估機制：

一、依本辦法第四條規定申請獲支給彈性薪資之人員，除教學及服務類由各業務單位依相關法規所規定應具備之條件審議外，其餘類別應於獎勵結束前 6 週繳交教學、研究、產學、服務等成果報告，作為彈性薪資審議委員會評估當年度績效之參考。獲獎者應在獲獎時之表現基礎上，於獲獎年度內有具體進步，且通過彈性薪資審議委員會之審議，以作為下年度續核給彈性薪資之依據。

二、依本辦法第六條規定申請獲支給彈性薪資之人員，應依補助機關（構）之規定繳交績效報告，並達成本校之績效要求，俾作為彈性薪資審議委員會續核給彈性薪資與否之審核依據。

第十三條　本校對於新聘人才，除依本校延攬優秀人才來校服務辦法申請機票費補助及免費住宿本校實習旅館外，得另提供必要之教學、研究及行政支援。

第十四條　本辦法未盡事宜，依本校或補助機關（構）之相關規定辦理。

第十五條　本辦法經行政會議通過，陳請校長核定，並報教育部備查後施行，修正時亦同。

大葉大學特殊優秀人才彈性薪資辦法

99 年 11 月 10 日第 26 次(101110)法規會修正通過
100 年 3 月 23 日第 48 次(110323)行政會議修正通過
100 年 5 月 18 日第 50 次(110518)行政會議修正通過
教育部 100 年 6 月 9 日臺高(三)字第 1000097640 號備查
100 年 8 月 3 日第 53 次(110803)行政會議修正通過
103 年 1 月 3 日第 80 次(103.1.3)行政會議修正通過
教育部 103 年 3 月 12 日臺教高(五)字第 1030034506 號備查
104 年 11 月 26 日第 95 次行政會議(104.11.26)修正通過
教育部 104 年 12 月 11 日臺教高(五)字第 1040172456 號備查
107 年 3 月 15 日第 114 次行政會議(107.3.15)修正通過
教育部 107 年 5 月 2 日臺教高(五)字第 1070064228 號備查
(依 107 年 9 月 20 日第 118 次行政會議決議辦理卓越教學與品質保證中心單位名稱修訂為校務發展暨品保處)
111 年 4 月 28 日第 146 次行政會議修正通過
(校務發展暨品保處處長修訂為校發長)
111 年 10 月 25 日第 150 次行政會議修正通過
(科技部修訂為國家科學及技術委員會)
111 年 11 月 22 日第 151 次行政會議修正通過
教育部 111 年 12 月 21 日臺教高(五)字第 1110125192 號備查

第一條　本校為提昇學術績效達到競爭水準，培育優質人才，因應薪資差異化趨勢，訂定「大葉大學特殊優秀人才彈性薪資辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱彈性薪資之發給，係指不改變現行月支本薪（年功薪）、學術研究費及各項兼任職務加給等基本薪資結構而另外發給之薪資。

前項彈性薪資之經費來源為教育部、國家科學及技術委員會獎補助經費及本校預算。

第三條　本辦法所稱特殊優秀人才，適用對象包括：

一、本校專任教學研究人員（包括教師、研究人員、專業技術人員）。

二、新聘編制外經營管理人才。

惟若校外經費之補助機關（構）對於適用對象有其限制，則從其規定。

第四條　彈性薪資之給與，應由「大葉大學彈性薪資審議委員會」（以下簡稱本委員會）審議決定，本委員會由校長、副校長、教務長、學務長、研發長、各學院院長、校務發展暨品保處長、會計主任、人事室主任及教師

代表四人組成。本委員會由校長擔任召集人，教師代表由校長聘任之。召集人不能出席時，由出席委員互選一人擔任會議主席。

第五條　本辦法之特殊優秀人才審核基準如下：

一、特殊學術榮譽類：

（一）榮獲中央研究院院士。

（二）榮獲教育部國家講座。

（三）榮獲國家科學及技術委員會傑出研究獎。

（四）榮獲國際性學術榮譽，其性質與本項各款學術地位相當者。

（五）符合本校講座設置辦法者。

（六）符合本校特聘教授設置辦法者。

本款彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之二十。

二、教學類：

（一）榮獲本校傑出暨優良教學教師者。

（二）執行本校教學型專案計畫著有貢獻者。

（三）在教學工作上著有貢獻者。

本款彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之三十。

三、服務類：

（一）榮獲本校優良導師暨軍訓教官者。

（二）在服務及輔導工作上著有貢獻者。

本款彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之十五。

四、產學類：

在產學上著有貢獻者。本款彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之十。

五、新聘國內外優秀教學研究人才類：係指其資歷與第一款學術地位相當者，並優先考慮彈性薪資及提供所需之教學、研究、行政支援。新聘國外優秀教學研究人才，其薪資比照國際人才於其領域及職級之國際薪資核給標準辦理。

本款彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之五。

六、編制外經營管理人才類：依行政程序聘用後，有關其彈性薪資案應提出申請，並經本委員會審議後發給彈性薪資，其有關條件以契約定之。

本款彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之五。

前項獲彈性薪資之副教授級以下人數，應不少於全體獲彈性薪資人數百分之四十。

上開各款佔年度總額比例得依實際需要增減百分之十。

本辦法所訂各類彈性薪資之比例，該年度若有餘款，經校長核定後得移作其他彈性薪資項目使用，但仍應依據經費來源使用相關規範之規定辦理。

第六條　依本辦法獲補助之薪資與校內同職等人員之最低薪資差距至少為百分之五，及彈性薪資之核給以每年十二個月為原則。

第七條　本委員會每年定期審議所有申請案件，包含本年度所延攬或留任之各類特殊優秀人才資格，及前一年度符合繼續核給之審議。

獲獎勵人員於獎勵期間最後 1 個月內應繳交獲獎年度教學、研究、服務等成果報告，作為評估當年度績效之參考。

獲獎勵者應在審查時之表現基礎上，在獲獎的年度內有具體的進步，並通過本委員會之審議。

因應留才急迫需要者，得召開臨時審議委員會審議發給彈性薪資。

第八條　獲得彈性薪資者，具有下列情形之一，停止發放獎勵金：

一、於獎勵期間離職。

二、教師評鑑未通過。

三、未按照本辦法規定繳交成果報告，致無法評估當年度績效者。

四、違反本校相關規定情節重大者。

第九條　本校教師得同時獲得本辦法第五條各款之彈性薪資，且獲得本辦法彈性薪資金額每年達新臺幣五十萬元者，不得支領國家科學及技術委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才薪資。

第十條　依本辦法延攬及留任特殊優秀外籍人才,同時提供住宿或相關居住津貼。

第十一條　本辦法其彈性薪資經費來源若為教育部者，應以著重於教學或產學績優人才為主；其彈性薪資經費來源若為國家科學及技術委員會者，應以著重於產學或研究績優人才為主。

第十二條　本校教師得同時獲得本辦法第五條各款之彈性薪資，且獲得本辦法彈性薪資金額每年達新臺幣五十萬元者，不得支領國家科學及技術委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才薪資。

第十三條　本辦法經行政會議通過後施行，並陳報教育部備查，修正時亦同。

華梵大學傑出教師彈性薪資實施辦法

99 年 11 月 03 日 99 學年度第 1 學期第 1 次校務會議通過
100 年 06 月 08 日 99 學年度第 2 學期第 2 次校務會議修正通過
100 年 06 月 15 日董事會核定通過
100 年 11 月 02 日 100 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修正通過
100 年 11 月 29 日董事會核定通過
101 年 01 月 03 日教育部臺高(三)字第 1000238007 號函備查
101 年 01 月 10 日華梵人字第 1010000062 號令發布
103 年 10 月 29 日 103 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修正通過
103 年 11 月 06 日董事會核定通過
103 年 12 月 30 日教育部臺高(五)字第 1030185447 號函備查
103 年 12 月 31 日華梵人字第 1030003203 號函頒施行

第一條　華梵大學（以下簡稱本校）為配合校務發展所需，延攬特殊優秀教師及獎勵本校傑出教師，以提升學校競爭力，特訂定本辦法。

第二條　本校編制內、外現職合格專任有給教師（以下簡稱本校教師）在教學、研究、輔導與服務三項表現上具有傑出表現者，得於每月薪資（包括月支薪額標準、學術研究費及各項津貼、加給等）外，另加發獎勵金。

為延攬特殊優秀教師來校服務，本校新聘講座與客座教授之待遇與獎勵給付部分，其設置辦法另訂之。

第三條　本校各項傑出教師每月得支領新台幣一萬元之獎勵金，支給期間為二年。每位傑出教師以支給一項傑出教師獎勵金為限。

第四條　各項傑出教師獎勵金經校教評會審議，並將審議結果送交校長核定後，自當年八月份起發放。

有關本校傑出教師之評選作業，另以要點訂定之。

第五條　本校傑出教師之受獎員額至多十二名，教學傑出教師至多六名、研究傑出教師至多三名、輔導與服務傑出教師至多三名。倘受獎傑出教師離職，該項獎勵金給付至離職當月份止。

第六條　本辦法所需經費得由校外人士捐贈支應，或視本校財務狀況調整之。

第七條　本辦法經校務會議通過，報請校長核准，陳請董事會核定，報請教育部備查後公布施行，修正時亦同。

義守大學延攬及留住特殊優秀人才實施彈性薪資支給辦法

100 年 04 月 22 日臨時行政會議通過
100 年 5 月 9 日董事會第 8 屆第 15 次會議審議通過
100 年 6 月 9 日教育部臺高(三)字第 1000098746 號同意備查
102 年 3 月 21 日校長核定修正第 7 條條文
107 年 1 月 24 日 106 學年第 1 學期第 2 次擴大行政會議通過
107 年 3 月 14 日 106 學年第 2 學期第 1 次行政會議通過
107 年 3 月 28 日董事會第 10 屆第 11 次會議審議通過
107 年 5 月 2 日教育部臺高(五)字第 1070064229 號同意備查
107 年 12 月 19 日行政會議修正通過(第 3 條)
108 年 1 月 30 日董事會第 10 屆第 15 次會議審議通過
108 年 2 月 26 日教育部臺高(五)字第 1080027283 號同意備查

第一條　義守大學（以下簡稱本校）為延攬新聘特殊優秀人才及留任現職優秀教師，或延攬專任經營管理人才，提昇教學研究水準及本校競爭力，特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定本辦法。

第二條　本辦法適用對象為編制內特殊優秀專任助理教授以上專任教師及專任經營管理人員。

新聘特殊優秀專任教師及新聘專任經營管理人員，以國內第一次聘任者為限。

第三條　本校編制內專任助理教授以上教師於教學、研究、服務、輔導有具體優良成果者，符合下列條件且經審查後，得依計點標準給與績優獎助加給：

一、獲選為諾貝爾獎得獎或相當之全球性殊榮者：每月支給三百至六百點績優獎助加給。

二、獲選中央研究院院士、總統科學獎、國際知名之國家院士或新進國際人才並具國際知名之國家院士：每月支給一百五十至三百點績優獎助加給。

三、獲得教育部學術獎或國家講座：每月支給九十至一百五十點績優獎助加給。

四、獲得科技部特約研究員或傑出研究獎或行政院傑出科技貢獻獎或吳大猷先生紀念獎：每月支給六十至一百點績優獎助加給。

五、獲選為本校講座教授，且持續有研究績效者：每月支給三十至七十點績優獎助加給。

六、符合本校獎勵特殊優秀研究人才支給要點規定者：每月支給八至二十點績優獎助加給。

七、獲得重要國際學會會士（fellow），且持續有研究績效者：每月支給十五至四十點績優獎助加給。

八、新進國際人才：每月支給十五至五十點績優獎助加給。

九、因兼任校內任務型工作而有核減鐘點且服務績優者：於不重領、兼領原則，得視其貢獻經專案簽准改支「獎勵金」，每月支給一至十五點績優獎助加給。

十、本校專任教師執行與本校建立產學合作關係機構，所訂定之合作契約相關合作事項，得參考其專業領域、產學合作貢獻及服務表現，經專案簽准後，依前揭合作機構提供之金額，支給彈性待遇。

十一、前列十款外在教學、研究及服務績效優異或其他在學術與專業領域上有傑出貢獻或聲望卓著者：每月支給一至十點績優獎助加給。

現任國際人才得參考其國籍、原工作待遇、專業領域、學術成就及職級標準，經專案簽准後支給彈性薪資。

第四條　延攬專任經營管理人員應具備下列條件之一：

一、專業經理：具博士相關科系畢業，並有擬任職務相關工作經驗四年以上；或具碩士相關科系畢業，並有擬任職務相關工作經驗九年以上者。

二、副專業經理：具博士相關科系畢業，並有擬任職務相關工作經驗二年以上；或具碩士相關科系畢業，並有擬任職務相關工作經驗六年以上者。

三、助理專業經理：具碩士相關科系畢業，並有擬任職務相關工作經驗四年以上者。

第五條　擬聘單位擬延攬新聘特殊優秀專任教師或專任經營管理人員時，應於每年五月底檢具「延攬特殊優秀人才計畫書」，連同相 關證明文件，依第六條規定程序予以推薦，並提送本校相關委員會審議。

符合第三條各款資格之現職特殊優秀專任教師，得由本人自行申請或經校內相關單位推薦，於每年五月底檢具申請計畫書連同相關證明文件，

依第六條規定程序，提送本校相關委員會審議。

第六條　各類特殊優秀人才資格之審查規定如下：

一、符合第三條第一至四款資格條件者，經行政程序確認後，由校長直接提送本校教師評審委員會報告。

二、符合第三條第五款資格條件者，由本校講座禮聘委員會審議通過後，送校教師評審委員會報告。

三、符合第三條第六款資格條件者，由本校教師評鑑績效委員會審議通過後，陳請校長核定。

四、符合第三條第七及第八款資格條件者，由專案審查委員會主動遴選或各系（所、院、中心）推薦，經專案審查委員會審議通過後，陳請校長核定。

五、符合第四條資格條件者，由校長另組經營管理人審查小組審議通過後，陳請校長核定。

第七條　本校為審議各類特殊優秀人才之績優獎助加給事項，應設「專案審查委員會」，置委員九至十三人，校長為當然委員兼召集人、副校長、教務長、學務長、研發長為當然委員，其餘委員由校長遴聘學術表現優良之校內外學者專家組成之，委員聘期一年，得連任之。開會時並得邀請相關單位主管列席。

專案審查委員同時為申請人或被推薦人時，於審議其本人之案件時應予迴避。

本校為延攬專任經營管理人員，應設「經營管理人審查小組」，置委員五至七人，由校長指定副校長一人、教務長、總務長、產學智財營運總中心中心主任及人力資源處處長組成之，並由副校 長擔任召集人。開會時並得邀請相關單位主管列席。

第八條　每年支領彈性薪資之副教授以下職級人數，應最少占獲獎勵人數之百分之三十為原則。

符合核給績優教師加給各類人員之項目、數額、人數、核給期程及比例，如附表一。

專任經營管理人薪資支給標準，如附表二。

第九條　本校教師彈性薪資之經費來源，由教育部補助經費、科技部補助款項及本校相關人事經費勻支。

績優獎助加給每點折合率，每年視學校上開經費狀況簽請校長核定之。

第十條　績優獎助加給，原則上自審查通過後當年八月一日核給，惟教育部或科技部另有規定者，從其規定。

績優教師應致力於教學、研究、服務與輔導各面向之提升，並於每年六月十日前，將當學年度績效自評報告送交各相關承辦單位，轉送各相關審查委員會審議，並作為下學年度是否繼續核發之依據，其績效若未維持或較上一學年度有更特殊優秀之表現時，取消其獎助加給。

前項規定時程如因教育部或科技部另有規定者，其績效自評報告之時程配合上開機關規定另訂之。

第十一條　特殊優秀專任教師如符合科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施資格者，得先向該會申請，如獲補助未達本校教師績優獎助加給金額時，由本校補足差額支給。

第十二條　特殊優秀專任教師符合第三條多款獎勵者，以最高金額加給項目標準核給，不得重複支領。

第十三條　支領特殊優秀專任教師獎助加給者，如留職停薪、離職、退休時，停止給與獎助加給。留職停薪復職後，得繼續給與至期滿為止。

第十四條　本辦法未盡事宜，依其他相關法規辦理。

第十五條　本辦法經行政會議通過，報請董事會同意，並陳報教育部備查後，自公告日實施。

義守大學專任教師彈性薪資一覽表

項目	條件資格	月支加給點數	原月支薪資	獎勵後月支薪資	調整後薪例	人數	核給期	其他支援
一	獲選為諾貝爾獎得獎或相當之全球性殊榮者	300-600點	111,380元	411,380至711,380元	369%至639%	不限	1-5 年	減授時房租補助研究支援教學助行政助
二	(一) 獲選中央研究院院士或總統科學獎或國際知名之國家院士 (二) 新進國際人才並具國際知名之國家院士	150-300點	111,380元	261,380至411,380元	235%至369%	不限	1-3 年	減授時房租補助研究支援
三	獲得教育部學術獎或國家講座	90-150點	111,380元	201,380至261,380元	181%至235%	不限	1-3 年	減授時房租補助研究支援教學助行政助理
四	獲得科技部特約研究員或傑出研究	60-100點	教授111,380元	171,380至211,380	154%至190%	不限	1-3 年	減授時研究支援
			副教授98,555元	158,555至198,555	161%至201%			教學助理

			助理教授 89,430 元	149,430 至 189,430 元	167% 至 212%			
五	獲選為本校講座教授，且持續有研究績效者	30-70 點	111,380 元	141,380 至 181,380 元	127% 至 163%	1-5 人	1-3 年	減授時數 研究團隊
六	符合本校獎勵特殊優秀研究人才支給要點規定者	8-20 點	教授 111,380 元	119,380 至 131,380 元	107% 至 118%	依相關會議決議	1 年	
			副教授 98,555 元	106,555 至 118,555 元	108% 至 120%			
			助理教授 89,430 元	97,430 至 109,430 元	109% 至 122%			
七	獲得重要國際學會會士（fellow），且持續有研究績效者	15-40 點	111,380 元	126,380 至 151,380 元	113% 至 136%	1-5 人	1 年	減授時數 研究團隊支援
八	新進國際人才	15-50 點	教授 111,380 元	126,380 至 161,380 元	113% 至 145%	依相關會議決議	1 年	房租津貼補助 減授時
			副教授 98,555 元	113,555 至 148,555 元	115% 至 151%			

			助理教授 89,430 元	104,430 至 139,430 元	117% 至156 %			
九	因兼任校內任務型工作而有核減鐘點且服務績優者	1-15 點	於不重領、兼領原則，得視其貢獻經專案簽准改支獎勵金。					
十	專任教師執行產學合作機構相關合作事項，表現績優者	參考其專業領域、產學合作貢獻及服務表現，經專案簽准後，依合作機構提供之金額，支給彈性待遇。						
十一	前列十款外在教學、研究及服務績效優異或其他在學術與專業領域上有傑出貢獻或聲望卓著者。	1-10 點	教授 111,380 元	112,380 至 121,380 元	101% 至 109%	依相關會議決議	1 年	
			副教授 98,555 元	99,555 至 108,555 元	101% 至 110%			
			助理教授 89,430 元	90,430 至 99,430 元	101% 至 111%			
十二	現任國際人才	參考其國籍、原工作待遇、專業領域、學術成就及職級標準，經專案簽准後支給彈性薪資。						房租津貼 補助減授時數 研究

說明：

1. 本表所列績優教師加給每點折合率，暫以新台幣 1,000 元計。有關每點折合率部分，每年視學校經費狀況簽請校長核定之。
2. 本表所列教授、副教授及助理教授原月支薪資，均以該教師等級薪點最高級核計。
3. 每年支領彈性薪資之副教授以下職級人數，應最少佔獲獎勵人數之百分之三十為原則。

義守大學專任經營管理人薪資支給標準表

薪級	薪資			備註
	助理專業經理	副專業經理	專業經理	
12	48800-50000	58000-60000	68000-70000	1、各職位均分12 級，薪資參照科技部及公務人員6 至9 職等薪資訂定。 2、各級薪資採彈性薪資由用人單位及人事室依當事人之學經歷及年資於彈性薪資範圍內簽核後支給原則自最低薪予以起薪。 3、新進人員以「助理專業經理職稱進用為原則。 4、每年依其績效考核後依考核結果予以晉級及增減其薪資。
11	47700-48800	56500-58000	66500-68000	
10	46600-47700	54800-56500	64000-66500	
9	45500-46600	53000-54800	61500-64000	
8	44200-45500	51500-53000	59000-61500	
7	43200-44200	50000-51500	57000-59000	
6	42300-43200	48500-50000	55000-57000	
5	41400-42300	47000-48500	53000-55000	
4	40400-41400	45500-47000	51000-53000	
3	39500-40400	44500-45500	49000-51000	
2	38600-39500	43500-44500	47000-49000	
1	37700-38600	42500-43500	45000-47000	

世新大學特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

民國 99 年 10 月 20 日校務會議審議通過
民國 100 年 10 月 19 日校務會議修正通過
民國 100 年 11 月 3 日教育部臺高(三)字第 100 0197622 號函同意備查
民國 104 年 5 月 6 日校務會議修正通過
民國 104 年 5 月 14 日教育部臺教高(五)字第 1040063593 號函同意備查
民國 105 年 5 月 4 日校務會議修正通過
民國 105 年 5 月 18 日教育部臺教高(五)字第 1050068451 號函同意備查
民國 106 年 11 月 1 日校務會議修正通過
民國 106 年 12 月 18 日教育部臺教高（五）字第 1060174657 號函同意備查
民國 107 年 4 月 18 日校務會議修正通過
民國 107 年 5 月 28 日教育部臺教高（五）字第 1070076530 號函同意備查
民國 111 年 1 月 5 日校務會議修正通過
民國 111 年 1 月 27 日教育部臺教高（五）字第 1110011214 號函同意備查

第一條　為延攬或留住教學、研究、服務之特殊優秀人才，本校特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定本辦法。

第二條　本校專任教師、研究人員、專業技術人員及編制外專任行政主管具特殊優秀表現者，得依本辦法核給彈性薪資。

第三條　本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究加給、主管職務加給外，增加一定數額之薪資給與，不列入年終工作獎金計算，核給期程以一年為原則，分兩次核撥。

第四條　特殊優秀人才之認定標準及每年彈性薪資核給數額原則如下：

一、獲校外重大獎勵者：如諾貝爾獎、中央研究院院士、教育部國家講座主持人、教育部學術獎、吳大猷先生紀念獎、科技部傑出研究獎、行政院表揚傑出科技人才獎等，以核給新臺幣六十萬元為原則。

二、講座教授：依世新大學講座教授設置辦法聘為講座教授者，以核給新臺幣六十萬元為原則。

三、新進或國際人才：延攬在學術上有具體貢獻之新進人才或國際人才從事教學研究工作，且為國內第一次聘任者，以及具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士擔任行政主管者。新進人才至多核給新臺幣二十四萬元;國際人才以核給新臺台幣六十萬元以上為原則。

四、教學卓越教師：依世新大學教師教學卓越獎勵辦法遴選獲獎者，核給數額依前述辦法之規定辦理。

五、研究績優教師：依世新大學教師研究績優獎勵辦法評選獲獎者，由前述辦法所定專責委員會依其規定審議核給數額，但其經費來源不得為教育部。

六、行政傑出教師：依世新大學行政績優主管獎勵辦法核定者，至多核給新臺幣十萬元。

七、特聘教授：依世新大學特聘教授遴聘辦法聘為特聘教授者，以核給新臺幣十二萬元至三十六萬元為原則。

第五條　除本辦法另有規定外，各類特殊優秀人才彈性薪資支給金額，由本校彈性薪資審查委員會（以下簡稱彈薪委員會）依前條原則議決之。

各類特殊優秀人才核給人數，以本校專任教研人員總人數百分之五，且其中副教授以下職級人數占百分之五十為原則。

第六條　特殊優秀人才彈性薪資之審查，每學年辦理一次，由人事室彙整第四條各款之辦理結果及相關資料（被推薦教師之專業背景、成果資料與未來一年內預期績效等），經彈薪委員會議決後，陳請校長核定。

新聘之特殊優秀人才若超過推薦期限得專案申請。

第七條　彈薪委員會由校長、副校長一人、教務長、研發長、各學術學院院長及共同課程委員會主任委員組成，必要時得邀請專家學者參與審查。

彈薪委員會由校長或校長指定之委員召集並主持之，應有三分之二以上委員出席及出席委員二分之一以上同意為通過。

第八條　同一學年符合第四條多項認定標準者，以核給一項最高金額彈性薪資為原則。

第九條　獲得彈性薪資之教師，應提供教學、研究、輔導與服務之績效，並由彈薪委員會進行評估，通過評估者始得於次學年度參加甄選。

第十條　本校對國外延攬之新進國際人才，應提供必要之教學、研究及行政支援，並得視需要專案簽准優先借用學人宿舍，如無法提供學人宿舍時，得視經費預算情形酌予補助居住津貼。

第十一條　彈性薪資所需經費由教育部、科技部、學校或其他經費支應。

各類彈性薪資之核給數額或核給比例，得視本校財務狀況、各類特殊優秀人才申辦情形或特殊個案，經校長核定後調整之。

第十二條　獲得彈性薪資教師於支給期間如有違反教師聘約之情事，經查證屬實，本校得終止支給彈性薪資。

第十三條　本辦法相關業務由本校人事室辦理之。

第十四條　本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後發布施行，並報請教育部備查，修正時亦同。

本辦法中華民國一百零五年五月四日修正之條文，除第四條第一項第五款自一百零六年一月一日施行外，自發布日施行。

銘傳大學教師彈性薪資實施辦法

中華民國 100 年 6 月 21 行政會議通過
中華民國 100 年 7 月 4 日教育部臺高(三)字第 1000112584 號函核備

第一條　本校為延攬及留住教學、學術研究、輔導與服務卓著或特殊優秀之國內外人才，以提昇整體績效及競爭力，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」制定本辦法。

第二條　本辦法適用對象如下：

一、在國內外學術上或專業領域上有傑出貢獻或聲望卓著者，獲聘為本校教師。

二、本校編制內現職專任教學、研究、輔導與服務績效特殊優秀之教師、研究人員、專業技術人員。

三、本校聘為編制外短期任教之教師。

四、具有高等教育特殊優秀經營管理人員者。

優秀新聘教師須為國內第一次聘任者，始得依本辦法規定核發績優加給。

第三條　本辦法所稱彈性薪資，係指除每月薪資（包括月支標準、學術研究費及各項津貼）外，每月核發之績優加給。

第四條　現職教師通過教師評鑑且具有優良教學成果者，經審查後得依「銘傳大學教學優秀人才彈性薪資辦法」之規定，每月核發五仟元至二萬元績優加給，其績優加給占年度績優加給總額百分之三十為原則。

第五條　現職教師通過教師評鑑具有優良研究成果者，經審查後得依下列標準給與績優加給，其績優加給占年度績優加給總額百分之三十為原則：

一、依據「銘傳大學特殊優秀研究人才獎勵辦法」之規定，符合獎勵資格者，依其支給標準及核發比例每月核發獎勵金。

二、依據「銘傳大學專任教師學術研究成果獎勵申請辦法」之規定，符合獎勵資格者，每月核發二仟五佰元至一萬五仟元績優加給。

第六條　現職教師通過教師評鑑具有服務及輔導績效優良者，經審查後得依「銘傳大學服務輔導優秀人才彈性薪資辦法」之規定，每月核發二仟元至二萬元績優加給，其績優加給占年度績優加給總額百分之二十為原則。

第七條　依據「銘傳大學講座教授設置辦法」聘請之具有國內外學術上或專業領域上有傑出貢獻或聲望卓著者，每月核發二萬元至十萬元績優加給，其

績優加給占年度績優加給總額百分之十為原則。

第八條　依據「銘傳大學特約講座設置辦法」或「銘傳大學客座教授聘任辦法」聘請之編制外短期教師，除鐘點費外，得由本校提供學人宿舍或房租津貼及其個人經濟艙機票等之績優加給，其績優加給占年度績優加給總額百分之五為原則。

第九條　依據本辦法聘請具有高等教育特殊經營管理人員者，經審核後發給績優加給，有關條件以契約定之，其績優加給占年度績優加給總額百分之五為原則。

第十條　績優加給原則上自審查通過當年八月一日起核給，惟教育部或行政院國家科學委員會另有規定者，從其規定。

每年支領績優加給教師人數，至多以教師總人數百分之二十為原則。

績優加給給與期限為一年，期滿後再依本辦法規定審議通過再行核給。

第十一條　審查委員會置委員十五人，由學術副校長、教務長、學務長、總務長、研究發展處長、產學合作處處長、人力資源處長、財務處長為當然委員，並由校長自院長中遴選七人組成之；學術副校長為召集人，並擔任會議主席。

委員聘期一年，得連任之。開會時並得邀請相關單位主管列席。

第十二條　每年五月底前相關承辦單位完成優良教學、學術研究成果及服務與輔導教師審核，將相關資料送人力資源處彙整，於每年六月底前召開委員會審查，將審議結果陳請校長核定後，送財務處併薪發放。

新聘教師於聘任後，經前項審查程序，審定後溯自聘任之日給與績優加給。

第十三條　支領績優加給教師，如留職停薪、離職、退休時，績優加給停止給與，惟留職停薪績優教師於復職之日起繼續支給至期滿為止。

績優加給教師如獲升等，仍繼續支領該年度審核之彈性薪資至期滿，於下一年度再依新職等申請。

第十四條　依本辦法延攬之新聘特殊優秀人才其所需之教學、研究及行政上支援比照本校專任教師，並得視需要專案簽准申請學人宿舍。

第十五條　本辦法之經費係由教育部補助「獎勵大學教學卓越計畫」、「教育部獎勵私立大學校院校務發展計畫」、行政院國家科學委員會補助「大專校院獎勵特殊優秀人才措施計畫」或其他補助款及本校編列預算支應之。

第十六條　本辦法第四條至第九條規定之各項績優加給，該年度若有餘款，得移作其他績優加給項目使用。

每年獲支領績優加給人數比例及總支給彈性薪資金額超過該年度預算時，得視經費狀況，經委員會審議、行政會議通過陳報請校長核定後調整之。

第十七條　本辦法未盡事宜，依本校各項獎補助經費規定。

第十八條　本辦法經行政會議通過，校長核定後，報請教育部核備實施，修正時亦同。

實踐大學特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

101 年 04 月 17 日 100 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過
101 年 06 月 01 日臺高(三)字第 1010097944 號函備查
101 年 09 月 11 日 101 學年度第 1 學期第 1 次行政會議修正過
101 年 10 月 05 日臺高(三)字第 1010185284 號函備查
102 年 04 月 23 日 101 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修正通過
102 年 05 月 15 日臺教高(三)字第 1020072953 號函備查
105 年 03 月 08 日 104 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過
105 年 05 月 18 日臺教高(五)字第 1050066447 號函備查
106 年 11 月 28 日 106 學年度第 1 學期第 2 次行政會議修正通過
106 年 12 月 26 日臺教高(五)字第 1060188618 號函備查
107 年 9 月 18 日 107 學年度第 1 學期第 1 次行政會議修正通過
107 年 10 月 02 日臺教高(五)字第 1070174851 號函備查
108 年 5 月 7 日 107 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修正通過
108 年 6 月 12 日臺教高(五)字第 1080074810 號函備查
109 年 9 月 22 日 109 學年度第 1 學期第 1 次行政會議修正通過
109 年 10 月 8 日臺教高(五)字第 1090146945 號函備查
110 年 4 月 6 日 109 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過
110 年 5 月 5 日臺教高(五)字第 1100062674 號函備查
111 年 7 月 20 日 110 學年度第 2 學期第 3 次行政會議修正通過
111 年 9 月 6 日臺教高(五)字第 1110085660 號函備查
112 年 9 月 26 日 112 學年度第 1 學期第 1 次行政會議修正通過
112 年 10 月 19 日臺教高(五)字第 1120102249 號函備查
113 年 5 月 7 日 112 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修正通過
113 年 6 月 4 日臺教高(五)字第 1130056355 號函備查

第一條　依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，特訂定「實踐大學特殊優秀人才彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法適用對象：

一、本校現職專任特殊優秀教師。

二、本校新聘專任特殊優秀教師。

三、具國際聲望之外籍教師。

四、專任優秀博士級研究人員（不含配合校務行政推動所聘任之博士後研究人員）。

前項所稱彈性薪資，係指在不變更現行月支薪額、學術研究費及各項兼任主管職務加給等基本薪資結構之原則下，所發放之額外津貼。

第三條　本辦法經費來源由教育部、學校或其他校外經費支應。

第四條　特殊優秀人才彈性薪資給與項目及申請程序如下：

一、教師彈性薪資給與項目

（一）獎勵具國際聲望之外籍教師

１、專任外籍教師：

每年核給一次獎勵金新台幣三萬元為原則。新聘外籍專任教師，除前述獎勵金外，第一年得再申請經濟艙來回機票補助。

２、兼任外籍教師：

至本校從事短期教學之兼任外籍教師。歐美地區最高核給獎勵金新台幣七萬元為原則（含居住津貼）；亞洲地區最高核給獎勵金新台幣三萬元為原則。另長駐國內之兼任外籍教師，核給一次獎勵金新台幣一萬元為原則。

（二）獎勵現職專任特殊優秀教師

１、教學績優類

（１）依本校「教學優良獎設置辦法」獲特優教學獎或傑出教學獎者。

（２）依本校「遠距教學課程獎勵要點」經遠距教學委員會審核通過，獲開設遠距教學課程獎勵、磨課師課程獎勵與數位教材獎勵者。

（３）依本校「教學創新教材與課程獎勵辦法」獲獎者。

（４）依本校「教師專業社群實施要點」獲第二階段獎勵者。

２、產學績優類

依本校「教師執行產學合作獎勵要點」獲特優獎者。

３、服務績優類

配合系、院（部）、校，推展校務工作，表現優異具佐證者。

（三）獎勵新聘專任特殊優秀教師

當年度新聘之專任教師且為國內大專校院第一次聘任者，核給一次獎勵金新台幣二萬元為原則。

（四）獎勵優秀博士級研究人員

針對表現優異之博士級研究人員，得依本校「執行科技部補助專題研究計畫博士後研究人員教學研究費支給基準額度表」給予額外加給。

二、各項彈性薪資申請程序如下：

（一）教學績優類：依各項教學獎勵辦法向教務處提出申請。

（二）產學績優類：依本校教師執行產學合作獎勵要點辦理。

（三）服務績優類：由人力資源室簽請校長核定。行政人員表現優異符合服務績優獎勵者，得比照本辦法給予獎勵，其獎勵金另由學校編列經費支應。

（四）優秀博士級研究人員之彈性薪資，由計畫主持人提出申請，經所屬系、院（部）核定後，提送學術與產學發展委員會審議，審核通過後核發。彈性薪資應由計畫經費支應。

（五）除獎勵現職專任特殊優秀教師及優秀博士級研究人員外，其餘獎勵項目由各學院（部）推薦優秀教師名單送彈性薪資審議委員會審查。

三、各類彈性薪資之核給比例及期程：

（一）各獎勵項目之核給比例，以不低於總經費百分之十為原則。

（二）副教授以下職級獲彈性薪資獎勵人數，以不低於當年度獲獎人數百分之十為原則。

（三）彈性薪資之核給期程每次至多一年。

第五條　本辦法所稱之「彈性薪資審議委員會」由校長指定之副校長擔任召集人，校區主任、教務長、副教務長、學生事務長、副學生事務長、研發長、副研發長、人力資源室主任、會計主任、各學院院長、學部主任為當然委員；必要時得由校長遴聘學術表現優良之教授或校外學者專家擔任諮詢委員組成之。

第六條　彈性薪資審議委員會每學期至少召開一次。除獎勵現職專任特殊優秀教師及優秀博士級研究人員外，其餘獎勵項目由學院（部）提送彈性薪資推薦名單，並將相關資料送人力資源室彙整後召開會議進行審查，會議

決議陳請校長核定後核發。

第七條　彈性薪資審議委員會得依當年度彈性薪資預算金額及各類獎勵項目推薦情形，彈性調整核給數額及核給比例。

第八條　經各學院推薦並通過支領彈性薪資之教師，應於期限屆滿前一個月繳交執行績效報告，送彈性薪資審議委員會審查。

第九條　彈性薪資審查委員會應依據原推薦表所載之績效要求及執行成效報告進行書面審查，如經委員超過二分之一以上之審查未通過者，經審查委員會決議後應繳回已發之全額或部份彈性薪資，且不得參加次年度之甄選。

第十條　獲得彈性薪資之教研人員於支給期間如有違反聘約之情事，經查證屬實，本校得中止支給彈性薪資，同時其應繳回該年度已發之彈性薪資。

第十一條　支領彈性薪資之教研人員，留職停薪、離職、退休時停止給與，惟留職停薪之教研人員於復職之日起繼續支給至期滿為止。

第十二條　本辦法經行政會議通過，報請校長核定後公布實施，同時報請教育部備查，修正時亦同。

高雄醫學大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支給辦法

99.09.09 九十九學年度第一次暨第二次行政會議通
99.09.28 高醫人字第 0991104779 號函公布
99.12.09 九十九學年度第五次行政會議通過
99.12.24 高醫人字第 0991106617 號函公布，並溯及自 99 年 8 月 1 日起實施
100.06.17 九十九學年度第三次校務暨第十一次行政聯席會議通過
100.07.20 高醫人字第 1001102190 號函公布
100.07.18 教育部臺高(三)字第 1000123118 號函依說明修正後逕予備查
100.10.20 一 00 學年度第一次校務暨第三次行政聯席會議修正通過逕予備查
100.11.08 高醫人字第 1001103498 號函公布
102.02.07 101 學年度第 2 次校務會議審議通過
102.03.12 教育部臺教高(三)字第 1020034481 號函同意備查
102.03.20 高醫人字第 1020001904 號函公布
102.07.04 101 學年度第 5 次校務會議審議通過
102.09.27 教育部臺教高(五)字第 1020131926 號函同意備查
102.10.25 高醫人字第 1021103169 號函公布
103.06.19 102 學年度第 5 次校務會議審議通過
103.09.01 教育部臺教高(五)字第 1030127676 號函同意備查
103.09.17 高醫人字第 1031102917 號函公布
105.05.19 104 學年度第 4 次校務會議審議通過
105.06.16 教育部臺教高(五)字第 1050080807 號函同意備查
106.10.12 106 學年度第 2 次校務會議審議通過
106.11.03 教育部臺教高(五)字第 1060156961 號函同意備查
107.04.26 106 學年度第 6 次校務會議審議通過
107.05.14 教育部臺教高(五)字第 1070070443 號函同意備查
108.05.29 107 學年度第 4 次臨時校務會議修正通過，自 108 學年度起實施
108.06.27 107 學年度第 11 次行政會議修正通過，自 108 學年度起實施
108.07.18 董事會第十八屆第四十二次董事會議通過，自 108 學年度起實施
108.08.30 教育部臺教高(五)字第 1080122680 號函備查
108.09.09 高醫人字第 1081103116 號函公布
110.11.11 110 學年度第 4 次行政會議通過
111.01.20 董事會第十九屆第二十二次董事會議通過
111.02.21 教育部臺教高(五)字第 1110017230 號函備查
111.03.03 高醫人字第 1111100600 號函公布

第一章　總則

第 1 條　本校為延攬及留住頂尖教學、研究之特殊優秀人員，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，特訂定本辦法。

第 2 條　經費來源：

一、教育部「高等教育深耕計畫」經費或其他相關經費。

二、科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款」經費。

三、本校相關經費及其他。

第 3 條　本辦法不牽動現行月支本俸（含年功俸）、學術研究費（工作津貼）等基本薪資結構之改變，以透過發給法定加給以外之給與，達成實質薪資彈性化之目標。

第 4 條　適用對象：

一、本校現職及新聘專任特殊優秀教研人員（含編制內教師、專案教師、研究人員及專業技術人員）。

二、本校新聘專任特殊優秀教研人員，具有國際聲望且原任職國外之傑出專家學者。

三、本校現職及新聘編制外經營管理人才。

第 5 條　特殊優秀教研人員之資格標準：

一、符合本校講座設置辦法者。

二、符合本校特聘教授設置辦法者。

三、符合本校延攬國外傑出人才獎助辦法者。

四、符合本校青年講座學者（Junior Chair Scholar）設置辦法者。

五、符合本校教師研究論文獎勵要點者。

六、符合本校專題研究計畫獎勵辦法者。

七、符合本校教學優良與教學傑出教師遴選獎勵辦法者。

八、符合本辦法第二章獎勵優秀教研人才。

九、符合本辦法第三章科技部補助大專校院研究獎勵者。

第 6 條　特殊優秀教研人員之審查機制：

一、前條第一項第一至七款者，依其法規規定程序辦理。

二、前條第一項第八至九款者，由校長擔任召集人（兼主席）自校內外教授中遴選 11~15 人擔任委員組成本校延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資審查委員會（以下簡稱本委員會）審查之。

第 7 條　特殊優秀教研人員之績效要求及定期審查評鑑機制：

一、應兼顧教學、研究、服務各面向，獎勵期滿依據本辦法第 5 條之資格標準經成效評鑑後作為繼續核發或再獎勵之依據。

二、符合本辦法第二章獎勵優秀教研人才者，定期評鑑方式為獎勵期滿後 2 個月受獎勵人員須繳交期末報告，由所屬學院(通識教育中心)彙整後送本委員會備查。未繳交者，次學年度不受理推薦。

三、申請科技部補助大專校院研究獎勵者，期初按學術研究、產學研究及跨領域研究三個構面自訂關鍵績效指標（KPI 值）送交研究發展處彙整；期末評鑑於獎勵期滿前 2 個月繳交績效報告予研究發展處彙整後送交科技部進行考評。

第 8 條　特殊優秀教研人員之彈性薪資支給額度或獎勵金最低與最高差距比例、核給人數比例、核給期程及獎勵薪資與同職等人員薪資差距比例如附表。

第 9 條　為延攬及留住特殊優秀教研人員，本校提供教學、研究及行政支援。

一、教學支援：本校設有教學發展與資源中心，規劃辦理教師專業成長課程，提供教師教學方面所需的各項服務，如新進教師講習、教師傳習制度及教學助理制度等。

二、研究支援：本校訂有新聘教師專案計畫補助要點、教師研究論文獎勵要點等相關辦法優先提供專業成長、研究空間、計畫經費補助、研究論文獎勵等。

三、行政支援：提供研究室、電腦等基本設備，網路資訊、出版服務、圖書館及得視需要以專案簽准補助租屋津貼等行政資源服務。

第二章　獎勵優秀教研人才

第 10 條　獎勵資格：

須通過本校教師評鑑且在教學、研究、服務、輔導等面向績優外，亦需符合下列條件之一：

一、近三年內曾榮獲本校教學傑出教師或教學優良教師者。

二、近三年內榮獲本校優良教材獎勵者。

三、其他具優良教學事蹟或在學術上有傑出表現者。

新聘教師尚未到達評鑑年限及符合免評鑑條件之教授者，經本委員會審議通過者不在此限。

受獎勵人員為本校專任講座教授者，其獎勵金依據本校講座設置辦法核

定；受獎勵人員為校長舉薦之特殊優秀教研人才者，其獎勵金由本委員會核定。獎勵金得由教育部經費全額或部份補助之，或由本校募款經費補助，且獲獎員額得不列入核給人數比例及各級獲獎人數比例之計算。

第 11 條　推薦方式及審查程序：

一、申請時間依教務處公告為主。

二、推薦方式：

（一）由校長舉薦本校專任特殊優秀教研人才。

（二）由教務長推薦本校教學傑出與教學優良教師，以及特殊優秀教研人才。

（三）由所屬學院院長、通識教育中心主任推薦，或教師自我推薦並經該學院、通識教育中心內專任教師至少 5 人連署之優秀教師。

三、審查程序：

（一）初審：前款第三目被推薦者需經所屬學院之院務會議、通識教育中心之中心會議審議通過，並排列優先推薦順序。

（二）複審：

１、前款推薦名單及相關證明文件經教務處彙整，提送本委員會審議。

２、除校長舉薦之特殊優秀教研人才外，獲獎教師之獎勵金額及名額，由本委員會依據當年度被推薦人之各面向績效及年度補助經費之收支狀況為綜合評定基準，經校長核定後核發獎勵金。

第 12 條　獎勵方式：

一、獎勵金共分三級：第一級佔獲獎人數的 20 ~ 30%，每月發給 3 個基數獎勵金、第二級佔獲獎人數的 45 ~ 55%，每月發給 2 個基數獎勵金、第三級佔獲獎人數的 20 ~ 30%，每月發給 1 個基數獎勵金。

二、為加強國外攬才，若獲獎人為國外延攬之傑出人才者，每月發給符合其獲獎級別基數 3 倍之獎勵金。

三、符合本辦法第 5 條其他獎勵資格者，得受領本獎勵金。

四、本校得視年度補助專款經費或募款經費之收支狀況，因應調整彈性薪資之給與。

第三章　科技部補助大專校院研究獎勵

第 13 條　獎勵資格：

須通過本校教師評鑑且近三年須有科技部計畫及符合科技部補助大專校院研究獎勵作業要點規定者。

新聘教研人員尚未到達評鑑年限及符合免評鑑條件之教授者，經本委員會審議通過者不在此限。

第 14 條　推薦方式及審查程序：

申請日期依研究發展處公告為主，分別由校長舉薦、各學院及通識教育中心依學術研究、產學研究及跨領域研究三面向，依其特色領域明訂推薦標準並經院務會議或同級會議審議後推薦人選。送經研究發展處彙整後，提送本委員會審查。

由本委員會針對各學院及通識教育中心提出之初審名單進行複審，再依據下列各款進行評定獎勵金：

一、曾獲總統科學獎、行政院傑出科技人才獎、教育部國家講座教授、教育部學術獎、科技部傑出研究獎、科技部吳大猷先生紀念獎等國內外重大獎項者。

二、曾獲本校研究傑出教師、專利獲證教師等獎項。

三、近三年執行科技部計畫、本校產學合作計畫或技術移轉案件之件數及金額。

四、參與校外大型整合計畫或跨領域計畫者。

五、研究績效（相關研究績效指標）。

獎勵金之評定以各學院及通識教育中心推薦人選研究績效及計畫經費為綜合評定基準，依序核給。

第 15 條　獎勵方式：

一、獎勵金共分三級：第一級佔獲獎人數的 20 ~ 30%，每月發給 3 個基數獎勵金、第二級佔獲獎人數的 45 ~ 55%，每月發給 2 個基數獎勵金、第三級佔獲獎人數的 20 ~ 30%，每月發給 1 個基數獎勵金。

二、為加強國外攬才，若獲獎人為國外延攬之傑出人才者，每月發給符合其獲獎級別基數 3 倍之獎勵金。

三、為強化對新聘任優秀研究人員之保障，若獲獎人為新聘任三年內且執行科技部研究計畫之計畫主持人，教授級、副教授級、助理教授

級之獎勵對象其獎勵額度每人每月各不得低於八萬元、六萬元、三萬元，但此類獎勵對象應符合下列資格之一：

（一）非曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學、研究人員。

（二）於本校正式納編前五年間均任職於國外學術研究機構。

四、符合本辦法第 5 條其他獎勵資格者，得受領本獎勵金。

五、本校得視年度補助專款經費之收支狀況，因應調整彈性薪資之給與。

第四章　其他事項

第 16 條　本辦法未盡事宜，悉依教育部頒布之「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」、本校相關規定或經費補助單位規定辦理。

第 17 條　本辦法經行政會議、董事會會議審議通過，報教育部備查後公布實施，修正時亦同。

高雄醫學大學彈性薪資暨獎勵補助支給標準表

項目		支給額度/ 獎勵金最低與最高比例	核給人數比例	核給期程	獎勵薪資與同職等人員薪資差距比例
1	符合本校講座設置辦法	每人每月 50,000 ~ 220,000 元	不限	3 年	1.38：1 ~2.95：1
2	符合本校特聘教授設置辦法	每人每月 40,000 元	不限	3 年	1.30：1 ~1.35：1
3	符合本校延攬國外傑出人才獎助辦法	每人每月 20,000~80,000 元	不限	3 年	1.20：1 ~1.71：1
4	符合本校青年講座學者（Junior Chair Scholar）設置辦法	每人每月 30,000 元	不限	3 年	1.27：1 ~1.38：1
5	符合本校教師研究論文獎勵要點	每人每件以 500,000 元為限	不限	1 年	1.31：1 ~1.64：1
6	符合本校專題研究計畫獎勵辦法	每人每件以 500,000 元為限	不限	1 年	1.31：1 ~1.64：1
7	符合本校教學優良與教學傑出教師遴選獎勵辦法	每人每年 60,000~150,000 元	4%	1 年	1.04：1 ~1.14：1
8	符合本辦法第二章獎勵優秀教研人才	約 1：9	6~15% （副教授以下教師不得少於獲獎勵人數 50%）	以 1 年為原則	1.03：1 ~1.66：1
9	符合本辦法第三章科技部補助大專校院研究獎勵	約 1：9， 惟符合科技部規定新聘任三年內獎勵對象者，每人每月 30,000~80,000 元	10~20% （副教授以下教師不得少於獲獎勵人數 25%）	1 年	1.03：1 ~1.71：1

南華大學特殊優秀人才彈性薪資實施要點

民國 100 年 1 月 13 日 99 學年度第 1 學期第 1 次校務會議通過
民國 100 年 6 月 8 日教育部臺高(三)字第 1000094345 號函備查
民國 100 年 6 月 21 日 99 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修訂通過逕予備查
民國 104 年 6 月 3 日本校 103 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修訂通過
民國 104 年 12 月 2 日本校 104 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修訂通過
民國 104 年 12 月 17 日教育部臺教高(五)字第 1040173587 號函備查
民國 108 年 6 月 5 日本校 107 學年度第 2 學期第 2 次校務會議修正通過
民國 108 年 7 月 1 日教育部臺教高(五)字第 1080095750 號函備查
民國 108 年 12 月 25 日本校 108 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修正通過
民國 109 年 3 月 3 日教育部臺教高(五)字第 1090031251 號函備查
民國 109 年 5 月 27 日 108 學年度第 2 學期第 4 次行政會議修正通過
民國 109 年 6 月 10 日 108 學年度第 2 學期第 2 次校務會議修正通過
民國 109 年 7 月 1 日教育部臺教高(五)字第 1090094416 號函備查
民國 109 年 12 月 23 日 109 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修正通過
民國 110 年 5 月 17 日 109 學年度第 2 學期第 4 次行政會議修正通過
民國 110 年 6 月 23 日 109 學年度第 2 學期校務會議修正通過
民國 110 年 7 月 14 日教育部臺教高(五)字第 1100093891 號函備查
民國 111 年 5 月 23 日 110 學年度第 2 學期第 4 次行政會議修正通過
民國 111 年 6 月 8 日 110 學年度第 2 學期校務會議修正通過
民國 111 年 6 月 24 日教育部臺教高(五)字第 1110062414 號函備查

一、本校為遴聘及獎勵具有國際聲望或特殊成就者以提升整體競爭力，特訂定「特殊優秀人才彈性薪資實施要點」（以下簡稱本要點）。

二、本校專任教師（短期專案約聘教師除外）在研究、教學、服務與輔導上獲有具體績效者，得於每月薪資（包括月支標準、學術研究費及各項津貼、加給等）外，另加發獎勵金、減授鐘點。

三、彈性薪資支給標準如下：

（一）研究及產學類：

1、依據本校「獎勵研究優秀教師支給要點」支給標準、優先排序原則、審查機制與程序核定發給獎勵金。

2、依據本校「專任教師研究獎勵申請辦法」核定減授鐘點獎勵。

3、教師評鑑獲得「研究及產學」績優或傑出教師者，得經校長核定發給獎狀與獎勵金。

4、以本校名義承接企業產學合作計畫並擔任主持人，且符合本校「企業產學合作獎勵要點」者，得經校長核定發給獎勵金。

5、其他特殊具體優良研究及產學事蹟，得經校長核定發給獎勵金。

獲「南華大學獎勵研究優秀教師支給要點」獎勵之教師，不得再申請上述第二項「南華大學專任教師研究獎勵申請辦法」第一條之減授鐘點獎勵。

（二）教學類：

1、依據本校「教學優良教師遴選與獎勵要點」獲選之院教學優良教師、校傑出教學教師或依據「教育部全國傑出通識教育教師獎遴選及獎勵要點」獲選之教育部全國傑出通識教育教師或以本校名義獲選與教學有關之全國性獎項，頒予獎牌與獎勵金。

2、教師評鑑獲得「教學」績優或傑出教師者，得經校長核定發給獎狀與獎勵金。

3、依據本校「服務學習內涵課程優良教師遴選細則」獲選之優良教師，頒予獎勵金。

4、依據本校「教師教學實踐研究計畫獎勵要點」核定減授鐘點獎勵。

5、依據本校「申請教育部數位學習課程認證獎勵要點」核定頒予獎勵金。

6、執行重要課程改進計畫績效卓著者，得經校長核定發給獎勵金。

7、其他特殊具體優良教學事蹟，得經校長核定發給獎勵金。

（三）服務與輔導類：

1、依據本校「優良導師遴選及獎勵辦法」獲選之傑出導師，頒予獎牌與獎勵金。

2、依據本校「優良行政服務教師評選及獎勵辦法」獲選之傑出服務教師，每週減授鐘點二小時且得經校長核定發給獎勵金，獎勵期程由遴選委員會決定之。

3、教師評鑑獲得「輔導與服務」績優或傑出教師者，得經校長核定發給獎狀與獎勵金。

4、執行教育部重要計畫（如高等教育深耕計畫、USR 計畫等）績效卓著者，得經校長核定發給獎勵金。

5、兼任行政主管職務，職務繁重，工作績效傑出者，得經校長核定發給獎勵金。

6、其他特殊具體優良服務事蹟，得經校長核定發給獎勵金。

（四）新進教師類：於國內大專校院第一次聘任之新聘教師，於到職二年內，每年至少發表一篇具審查制度期刊者得每週減授鐘點二小時一學年，為期最多兩學年。

四、獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低薪資差距為新台幣 1 萬元至 240 萬之間；核給期程每學年為 9 至 12 個月或一次給與。

五、本要點第三點各類頂尖人才之彈性薪資核給比例不得低於 5%，且副教授以下職級人數佔獲獎勵人數至少 20%。

六、本要點第三點彈性薪資之經費來源，包括：

（一）本校每年度自籌收入總額 10%額度內編列彈性薪資預算（若經費來源不足時，得視財務狀況做必要之調整）。

（二）教育部高等教育深耕計畫或 USR 等專案計畫經費中，得依規定控留經費彈性薪資使用。

（三）教育部相關計畫之彈性薪資經費，以挹注於教學及產學服務之績優人才為主，另科技部相關計畫之經費以挹注於研究及產學服務人才為主。

七、彈性薪資之推薦審查程序如下：

（一）符合第三點資格之教師，經由系所、院提送名單及相關證明文件。

（二）上述相關文件應於規定期限前送人事室申請，經校教評會或相關會議審核，並將審議結果送校長核定後，自當年八月起併薪發放或核定期程減授鐘點。新聘教師若超過申請期限得專案申請。

八、校教評會應於每年六月底前，審議支領彈性薪資加給教師當學年度之教學、服務、研究績效，簽陳校長核定次學年度是否續發彈性薪資。

九、本校對於新聘國際人才（於國內大專校院第一次聘任，且曾於國外學術研究、產業機構任職者），薪資得比照國立大學聘任該領域及職級之國際人才薪資核給標準，經校長核定後發給，並優先提供宿舍或補助房租，另提供必要之教學、研究及行政支援。

十、總獎勵金額扣除第三點（一）至（二）項後如超過該年度預算，則獎勵金額按

比例折減，依校長核定至多折減二成。

十一、為因應個案留才之急迫性，得組成專案委員會，由專案委員會依其績效表現，審議核給彈性薪資額度及獎助期間。專案委員會由校長指定副校長一人、教務長、校務及研究發展處處長、高等教育深耕計畫執行長各學院院長、通識教育中心主任及校內外專家學者一至二人組成。

十二、本要點未盡事宜，依本校或補助機關（構）之相關規定辦理之。

十三、本要點經校務會議通過，並報教育部備查後實施，修正時亦同。

真理大學彈性薪資實施辦法

民國 105 年 5 月 23 日行政會議通過

第一條　本校為延攬及留住特殊優秀之國內外人才，以提升學校經營績效及競爭力，並因應薪資差異化趨勢，特制訂「真理大學彈性薪資實施辦法」（以下稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱彈性薪資，係指除現行月支本薪（年功薪）、學術研究費及各項兼任職務加給及減授鐘點外，另核發額外之酬勞或減授鐘點。 彈性薪資每學年審核一次，每次核給期程以十二個月為上限。

本校專任教師得依本辦法重複支領各項彈性薪資及「科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」之補助。

第三條　彈性薪資之經費來源為政府部門之獎補助款與專案計畫經費，以及本校預算。

第四條　本辦法適用對象包括：

一、本校編制內專任教師，其在教學、研究及輔導與服務上有特殊優秀表現者。

二、學術專業領域上有傑出貢獻或聲望卓著者，獲聘為本校教師。

三、優秀新聘專任教師，指國內第一次聘任者且到校服務未達二年者。

四、本校編制外短期任教之教師。

五、本校編制外經營管理人才，指具有卓越高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，並符合下列條件：

（一）新聘或延攬專任高等教育經營管理人員其學歷、經歷或專業成就及所提出未來績效事項，對學校特色發展、產學合作、經營管理、學術創新或重要校務等有明確助益者。

（二）留任專任高等教育經營管理人員協助學校特色發展、產學合作、經營管理、學術創新或重要校務等有具體作為者。

前項與政府部門經費使用之限制牴觸者，由本校預算支付。

第五條　支領彈性薪資之定期評估標準及審查機制，依下列規定：

一、本校特殊優秀教學、研究及輔導與服務人員：

（一）符合「真理大學教學績優教師獎勵辦法」第二條至第四條規

定，經本校教與學品質審議審議委員會審議通過者。

（二）符合「真理大學通識教育績優教師獎勵辦法」第二條及第三條規定，經本校通識教育績優教師審查小組審議通過者。

（三）符合「真理大學研究績優教師獎勵辦法」第二條規定，經本校研究發展會議審議通過者。

（四）符合「真理大學專任教師研究獎勵辦法」相關規定，經本校研究發展會議審議通過者。

（五）符合「真理大學專任教師減授及超授時數核算辦法」第四條第三款或第四款者，經校長核定者。

（六）符合「真理大學績優導師獎勵辦法」第二條及第三條規定，經本校績優導師審議小組審議通過者。

（七）符合「真理大學服務學習績優教師獎勵辦法」第二條規定，經本校服務學習績優教師審查會議審議通過者。

二、本校教師於學術領域有傑出貢獻或聲望卓著之教學、研究人員：

（一）符合「真理大學講座教授聘任辦法」第三條規定，並依第四條規定之聘任程序審核通過者。

（二）符合「真理大學延攬特殊優秀人才獎勵金支給辦法」第二條及第四條規定，經本校各級教師評審委員會審議通過者。

三、本校優秀新聘教師：符合「真理大學教師聘任升等資格審查辦法」相關規定，應聘於本校，且獲得當年度科技部研究計畫。

四、本校編制外短期任教之教師：

（一）符合「真理大學客座教授暨副教授遴聘辦法」第二條至第四條規定，經本校各級教師評審委員會審議通過者。

（二）符合「真理大學邀請國外學者專家短期講學或研究補助辦法」第三條規定，經副校長所召集之審查小組審議通過者。

五、本校編制外經營管理人才：協助學校特色發展、產學合作、經營管理、學術創新或重要校務等有具體作為，其契約書提送校務發展委員會審議通過並經校長核定者。

第六條　彈性薪資之金額與給予，依下列規定：

一、本校特殊優秀教學、研究及輔導與服務人員：依據本辦法第五條第一款所列獎勵辦法，經相關會議審議通過後發給彈性薪資或減授鐘

點，金額或減授時數依所屬辦法之規定辦理。

二、本校專任教師於學術領域有傑出貢獻或聲望卓著之教學、研究人員：依據本辦法第五條第二款所列辦法之規定核發彈性薪資。

三、本校優秀新聘專任教師：

（一）每月核給彈性薪資新台幣 5 千元。

（二）已核給本項彈性薪資者，不再依第五條第一項第二款及第三款核給彈性薪資。

四、本校編制外短期任教之教師：

（一）客座教師依據「真理大學客座教授暨副教授遴聘辦法」第七條規定核發彈性薪資。

（二）短期講學或研究之國外學者專家依據「真理大學邀請國外學者專家短期講學或研究補助辦法」第八條規定核發彈性薪資。

五、本校編制外經營管理人才：經審核後發給彈性薪資，其有關條件以契約定之。

第七條　支領彈性薪資優秀人員須依下列規定辦理：

一、本校特殊優秀教學、研究及輔導與服務人員：須參與教學發展相關之研討活動，並至少撰寫一篇相關短文論述；或在系務會議或院務會議分享教學、研究、輔導或服務學習相關經驗與心得。

二、本校教師於學術領域有傑出貢獻或聲望卓著之教學、研究人員：

（一）本校講座教授：聘任之教學單位須提交教學、研究績效報告，並送校教師評審委員會備查。

（二）本校延攬之特殊優秀人才：須提交教學、研究績效，並經本校系所、院、校教師評審委員會審議。

三、本校優秀新聘教師：須完成當年度科技部研究計畫並繳交研究報告。

四、本校編制外短期任教之教師：須至少提供兩次公開演講或座談，並不得額外支領鐘點費。

五、本校編制外經營管理人才：未來合約期滿後，依原訂合約所載績效評估，決定是否續聘。

第八條　新進國際人才之教學、研究及行政支援，依下列規定：

一、教與學發展中心：提供多面向之教師專業發展與進修管道，教學助理培訓、學生學習輔導諮詢、教學資源分享與自製教材支援。

二、研究發展處：負責學校專任教師專題計畫案之申請、研發成果的推廣及技術移轉等服務事項。

三、圖書館：提供研究教學及服務所需之圖書資源、個人化新知傳遞服務、個別協助電子資源之應用、依課程需求至課堂支援資料庫應用介紹。

四、配給研究室、電腦、資訊網路等資源服務及行政支援。

第九條　本辦法如有未盡事宜，悉依本校相關規定辦理。

第十條　本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後公布實施，並報請教育部備查；修正時亦同。

大同大學教師彈性薪資實施辦法

民國 100 年 05 月 19 日行政會議通過
民國 102 年 05 月 23 日行政會議修正通過
民國 102 年 06 月 03 日 教育部臺教高(三)字第 1020083452 號函備查
民國 104 年 12 月 10 日行政會議修正通過
民國 105 年 01 月 05 日 教育部臺教高(五)字第 1040185604 號函備查
民國 105 年 12 月 29 日行政會議修正通過
民國 106 年 01 月 04 日 教育部臺教高(五)字第 1050186806 號函備查
民國 107 年 11 月 15 日行政會議修正通過
民國 107 年 11 月 23 日 教育部臺教高(五)字第 1070206413 號函備查

第一條　大同大學（以下簡稱本校）為延攬、留任頂尖教學、研究人員與高等教育經營管理人才，以提升本校學術績效與經營管理達到國際一流大學之水準，特訂定大同大學教師彈性薪資實施辦法（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱彈性薪資，係指於每月薪資外，另給予一定數額之獎金或其他行政支援。

第三條　適用對象：

於教學、研究或服務上具有特殊優秀績效之專任教師、研究人員、專業技術人員或經營管理人才。

前項所稱「特殊優秀績效」之認定，依本辦法第五條之規定。若經費補助機關（構）另有規定者，從其規定。

第四條　申請或推薦程序：

一、申請與推薦方式並行，由人事室負責相關業務，每年四月中旬公告申請作業，五月中旬審查決定。若經費補助機關（構）另有規定者，從其規定。

二、新聘及現職由系所提出，經院級教師評審委員會審查通過後推薦。符合基本條件者，亦可於公告日期內向所屬院級單位提出申請，並經院級教師評審委員會審查通過後提出。

第五條　本辦法獎勵對象之審查標準如下：

一、教學特優人才：具有下列條件之一者：

（一）曾獲全國性之優良教師獎項。

（二）教學成就具有專業領域之國際水準。

（三）近 5 年內榮獲本校教師教學卓越獎勵辦法三次。

二、學術研究特優人才：具有下列條件之一者：

（一）獲頒中央研究院院士、國家講座、教育部學術獎、科技部傑出獎等全國性之優良研究獎項。

（二）學術著作：最近 5 年內在 SCI、SSCI、A&HCI、EI、TSSCI 期刊或人文領域核心期刊等發表論文有具體事證且研究成果在專業領域有重大影響力者。

（三）研究計畫：近 3 年內主持校外研究計畫 3 件以上或最近 5 年內主持校內外研究計畫至少 4 件以上，並在專業領域具有重大成果者。

三、產學合作特優人才：具有下列產學合作成果之一者：

（一）專利或技術移轉：最近 5 年內專利案及技術移轉案，二者合計至少 5 件以上，且在專業領域具有重大成果者。

（二)產學合作計畫：最近 5 年內主持產學合作計畫至少 3 件以上，且計畫金額累計達新台幣 500 萬元以上，且在專業領域具有重大成果者。

四、服務特優人才：具有下列條件之一者：

（一）規劃執行重要政策有特殊表現或推動專案計畫有特殊具體績效。

（二）近 5 年內榮獲本校優良導師獎項 3 次。

（三）擔任主管職務，工作績效傑出，且對本校有具體貢獻者。

（四）其他特殊優良服務事蹟。

五、國際人才：具有下列條件之一者：

（一）具國際影響力之教學研究人員、高等教育經營管理或專業實務人才。

（二）具國際學術聲譽，曾於國外學術研究機構任職 5 年以上，並有領導學術團隊之經驗。

（三）國際高等教育經營管理人才，指具高教經營管理專業，曾於國外學術研究機構任職 5 年以上，並有領導學術團隊之經驗。

（四）具國際學術聲譽（含產學合作專業人員，如財務法律）曾於國外專業機構任職 5 年以上，並有領導學術團隊之經驗。

第六條　前條各類特殊優秀人才彈性薪資人數、支給標準、期程、最高比例如下：

一、副教授或相當職級以下獲獎勵之人數應佔全體獲獎勵之教師人數15%以上。

二、支給標準：新台幣 3,000 元/月~ 100,000 元/月。

三、期程：以一年為原則。

四、特殊國際人才得另支給居住津貼。

第七條　彈性薪資審查小組之組成及議決方式：

一、小組成員：由校長擔任召集人，副校長、教務長、研發長、主任秘書、教學發展中心主任、各學院院長、人事室主任及社會賢達公正人士若干位為委員。

二、議決方式：審查小組開會時應有全體委員三分之二以上之出席。審議之案件，需經出席委員二分之一以上同意方得決議。

三、迴避：審查小組成員同時為申請人時，應予迴避，另由所屬學院之校級教師評審委員會委員遞補之。

第八條　本辦法之經費依下列方式辦理：

一、本校自有經費依校務發展需求補助各類績優人才。

二、教育部之經費以補助教學及產學服務之績優人才為主。

三、科技部之經費以補助研究及產學服務之績優人才為主。

四、主管機關另有規定者，則從其規定。

第九條　彈性薪資審查小組審查通過並經核定之特殊優秀人才，於獎勵期間內有離職、教師評鑑未通過、彈性薪資審查小組評定績效不佳，或違反本校相關規定情節重大者，即停止發放。

經費來源為校外補助者，另依經費補助機關（構）之相關規定辦理。

第十條　接受獎勵之申請人應於補助期間結束前一個月前（視實際情況與需要調整）提交前一年度之年度績效自評報告，由人事室彙整提請彈性薪資審查小組進行各類特殊優秀人才之績效評估，作為之後申請評估之參據。

第十一條　依本辦法領取彈性薪資獎勵者，於同一年度內於本辦法中擇一領取為原則。

第十二條　本辦法未盡事宜，依本校或補助機關（構）相關規定辦理。

第十三條　本辦法經行政會議通過，報請教育部備查後實施，修正時亦同。

慈濟大學實施教師彈性薪資辦法

99 年 11 月 23 日行政會議-第 100 次四長暨院長會議審議通過
100 年 1 月 14 日第 58 次校務會議修正通過
100 年 3 月 23 日第 59 次校務會議修正通過
100 年 9 月 28 日第 107 次行政會議修正通過
100 年 10 月 21 日第 64 次校務會議修正通過
教育部 100 年 11 月 8 日臺高(三)字第 1000201942 號函核備
103 年 6 月 4 日第 76 次校務會議修正通過
教育部 103 年 7 月 3 日臺教高(五)字第 1030094348 號函核備
104 年 12 月 25 日第 82 次校務會議修正通過
教育部 105 年 1 月 11 日臺教高(五)字第 1050002251 號函核備
107 年 10 月 31 日第 96 次校務會議修正通過
108 年 3 月 4 日第 98 次校務會議修正通過
教育部 108 年 3 月 22 日臺教高(五)字第 1080041271 號函核備

第一條　慈濟大學（以下簡稱本校）為延攬及留任特殊優秀人才特訂定本辦法。

第二條　經費來源及使用

本辦法之經費含下列三項來源

一、教育部「高等教育深耕計畫」經費：依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」之使用規範執行之。

二、行政院科技部行政院國家科學技術發展基金補助專款經費：依據科技部「科技部補助大專校院研究獎勵作業要點」之規範執行之。

三、本校經費：依據本校獎勵辦法施行之。

第三條　適用對象

依據各獎勵經費之人員條件，包含本校專任教學研究人員（包括教師、研究人員、專業技術人員、技術教師）及編制外專任高等教育經營管理人才及專任業師。

第四條　本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外，每月或每年增加一定數額之薪資給與（不含年終獎金）。

第五條　彈性薪資種類及資格

一、研究類：

（一）符合「慈濟大學研究特殊優秀專任教研人員延攬暨留用獎勵

辦法」者。

（二）獲慈濟大學「研究卓越獎」及「研究優良獎」者。

（三）符合「慈濟大學研究效益獎勵細則」者。

二、教學類：符合「慈濟大學教學優良教師獎勵辦法」者。

三、服務類：符合「慈濟大學優良導師獎勵辦法」者。

四、新聘特殊優秀人才：含下列類別

（一）本校新聘之教師如具備中央研究院院士、教育部國家講座、教育部學術獎、國際學會會士、科技部傑出獎等榮譽者。

（二）編制外校務研究人才、專業經營管理人才、客座或講座教研人才、駐校藝術家等。

經彈性薪資評審委員會核定後，得核發彈性薪資。

第六條　彈性薪資審查機制

一、研究類：

（一）符合「慈濟大學研究特殊優秀專任教研人員延攬暨留用獎勵辦法」者，由本校「研究發展會議」審查。

（二）慈濟大學「研究卓越獎」及「研究優良獎」：由研發處依據「慈濟大學學術研究獎勵細則」進行審查，簽請校長同意後核撥。

（三）符合「慈濟大學研究效益獎勵細則」者：由本校研發處依據辦法進行初審，而後送產學合作單位進行複審，產學合作單位通過之名單經校長簽核後進行獎勵。

二、教學類：符合「慈濟大學教學優良教師獎勵辦法」者，由本校教學優良教師遴選委員會審查。

三、服務類：符合「慈濟大學優良導師獎勵辦法」者，由本校「優良導師評選委員會」審查。

四、新聘特殊優秀人才：由本校彈性薪資評審委員會審查。

第七條　彈性薪資評審委員會由校長、副校長、主任秘書、教務長、學務長、研發長、會計主任及人事室主任、教師代表 1~3 人組成，並由校長擔任召集人。新聘特殊優秀人才之彈性薪資、核發期間及額度，由彈性薪資評審委員會審議決定。

第八條　本辦法獎勵之教師，於獎勵期間離職、未能通過教師評鑑、或違反本校

相關規定情節重大者，停止發放獎勵金。

第九條　彈性薪資獎勵人員之績效要求

一、獲得本校彈性薪資獎勵之人員，未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，由本校定期評估之。

二、獲「科技部補助大專校院研究獎勵作業要點」者，應依該補助之規定繳交績效報告。

第十條　定期評估機制

一、研究類：依據各獎勵經費之規定進行追蹤管考。「科技部補助大專校院研究獎勵作業要點」受獎對象則另依據該要點及本校相對應辦法之規定管考及繳交報告。

二、教學類：依據慈濟大學教學優良教師獎勵辦法每年評估。

三、服務類：依據慈濟大學優良導師獎勵辦法每年評估。

四、新聘特殊優秀人才：每年依據其特殊聘任原由評估。

第十一條　薪資或獎勵最低差距比例、核給期程、及各類頂尖人才之核給比例

一、薪資或獎勵最低差距比例

（一）研究類：獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.1 - 1.15：1（最低獎勵金＋薪資）/薪資 ~ 2.4 - 3.3：1 （最高獎勵金＋薪資）/薪資。獎勵差距比例約 1：15（獎勵金額最低：最高）。

（二）教學類：薪資比例約 1.05 ~ 1.16：1，獎勵差距比例約 1：2。

（三）服務類：定額獎金一次給予。

（四）新聘特殊優秀人才：得參照「科技部補助國外學者專家來臺從事科技合作研究活動支付費用最高標準表」。

二、核給期程

（一）研究類：研究優良獎及研究卓越獎為期兩年，其餘各種獎勵為期一年，各相關措施另有規定者則依據其規範。

（二）教學類：一年。

（三）服務類：一年。

（四）新聘特殊優秀人才：一年。

三、核給比例

（一）研究類：本校專任教學研究人員≦10%。

（二）教學類：本校專任教學研究人員 5 ~ 10%。

（三）服務類：本校專任教學研究人員 2%。

（四）新聘特殊優秀人才：本校專任教學研究人員 1% ~ 2%。

當年度獲得彈性薪資之副教授（含）以下職級人數，不得低於總獲獎人數之 40%。

第十二條　本校對各項彈性薪資獎勵之人員，依相關規定提供必要之教學、研究及行政支援。針對新聘特殊優秀人才，免費提供教師宿舍或給予相關居住津貼之補助。

第十三條　本辦法經校務會議通過後實施，並報教育部核備，修正時亦同。

臺北醫學大學教師及研究人員彈性薪資辦法

103 年 5 月 21 日校務會議新訂通過
教育部 103 年 7 月 28 日臺教高(五)字第 1030105745 號函備查
107 年 3 月 28 日校務會議修正通過
教育部 107 年 4 月 10 日臺教高(五)字第 1070049191 號函備查
107 年 4 月 20 日北醫校秘字第 1070001344 號令修正，全文 7 條

第一條　本校為延攬並留住國內外具國際聲望或特殊學術成就之頂尖人才，以提升學術競爭力，特依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及「本校教師及研究人員獎勵辦法」，訂定「臺北醫學大學教師及研究人員彈性薪資辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　經費來源：

一、教育部相關計畫經費。

二、科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款」經費。

三、本校相關經費及其他。

第三條　本辦法適用對象依各類獎勵規定之。

第四條　本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外，給與每月或每年一定數額之薪資或績效獎金。

第五條　凡本校專任教師及研究人員符合下列法規者得發給彈性薪資：

一、研究類

（一）本校特聘教授設置辦法。

（二）本校教師及研究人員研究類彈性薪資實施細則。

（三）本校獎勵特殊優秀人才措施支給要點。

（四）本校延攬特殊優秀人才措施支給要點。

（五）本校暨附屬醫院學術研究獎獎勵指標及作業細則。

二、教學類

（一）本校教學獎獎勵指標及作業細則。

（二）本校提昇課程品質發展獎勵辦法。

三、服務類

（一）本校行政服務獎獎勵指標及作業細則。

（二）本校優良導師獎勵辦法。

四、其他類

（一）本校延攬外籍學者補助辦法。

（二）本校師鐸獎獎勵指標及作業細則。

（三）本校講座教授設置辦法。

第一項彈性薪資項目經費來源為教育部相關計畫補助者，副教授（含）職級以下佔獲獎總人數之比率不低於 40%。

除第一項依法規核予之彈性薪資外，另依教師職級、教學、研究、行政總體貢獻（含專案）及綜合評量等評核項目，經主管會議審議通過後核發績效獎金。

第六條　各類教師及研究人員彈性薪資之核給比例、核給期程及薪資最低差距比例，如附表「臺北醫學大學教師及研究人員彈性薪資支給標準表」。

第七條　本辦法經校務會議通過後公告施行；修正時亦同。

臺北醫學大學教師及研究人員彈性薪資支給標準表

類別	項目	支給額度	核給比例 人數上限	核給期程	獎勵薪資 差距比例
研究類	符合「本校特聘教授設置辦法」者	每人每月 40,000 元	10.0%	符合 1-3 款：在職期間 符合 4-6 款：3 年	1：1.44
	符合「本校教師及研究人員研究類彈性薪資實施細則」	每人每月 10,000－200,000 元	15.0%	1 年	1：1.11 - 1：3.93
	符合「本校獎勵特殊優秀人才措施支給要點」	每人每月上限為 200,000 元	15.0%	1 年	1：1.11 - 1：3.93
	符合「本校延攬特殊優秀人才措施支給要點」	每人每月上限為 80,000 元	6.0%	1 年	1：1.88 - 1：2.17
	符合「本校暨附屬醫院學術研究獎獎勵指標及作業細則」	每案最高 1,500,000 元	40.0%	1 年	1：6.47 - 1：8.33
教學類	符合「本校教學獎獎勵指標及作業細則」	每人 50,000 - 150,000 元	8.0%	1 年	1：1.55 - 1：3.20
	符合「本校提昇課程品質發展獎勵辦法」	每件 2,000 - 30,000 元	30.0%	1 年	1：1.03 - 1：1.44
服務類	符合「本校行政服務獎獎勵指標及作業細則」	每人約 1,000 - 50,000 元	80.0%	1 年	1：1.02 - 1：1.55
	符合「本校優良導師獎勵辦法」	每人 40,000 - 100,000 元	1.0%	1 年	1：1.44 - 1：2.47
其他類	符合「本校延攬外籍學者補助辦法」	依職級補助每人每月 20,000 - 80,000 元	3.0%	在職期間	1：1.59 - 1：2.17
	符合「本校師鐸獎獎勵指標及作業細則」	每人 125,000 元	1.0%	1 年	1：2.37 - 1：2.83
	符合「本校講座教授設置辦法」	每人每月約 20,000 - 100,000 元	2.0%	1 年	1：1.21 - 1：2.06

中山醫學大學彈性薪資辦法

105 年 03 月 07 日 104 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過
105 年 04 月 12 日 104 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過
105 年 04 月 25 日第 13 屆第 15 次董事會議通過
105 年 05 月 02 日中山醫大校人字第 1050005550 號令公告實施
107 年 04 月 03 日 106 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過
107 年 05 月 14 日第 13 屆第 33 次董事會議通過
107 年 05 月 18 日中山醫大校人字第 1070006605 號令公告實施
107 年 10 月 23 日臺教高(五)字第 1070188338 號函備查
112 年 12 月 18 日 112 學年度第 1 學期第 2 次校務會議通過
113 年 01 月 11 日 第 15 屆第 9 次董事會議通過(秘書室於中華民國 113 年 01 月 17 日簽請校長核定，113 年 01 月 19 日公告)

第一條　本校為遴聘及獎勵具有國際聲望或特殊學術成就者以提升學術競爭力，特訂定「中山醫學大學彈性薪資辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法適用對象為本校專任教師（專案教師除外）。

第三條　本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外，另加發獎勵金。

第四條　彈性薪資評審委員會由校長、副校長一人、教務長、學務長、研發長、主任秘書、教學資源暨教師成長中心主任、會計財務室主任及人事室主任、教師代表二人共十一人組成，由校長擔任召集人。

教師代表由校長圈選聘任之。

第五條　彈性薪資種類及資格：

一、研究類：

依「中山醫學大學教師研究論文、專書發表獎勵辦法」審查通過者。

依「中山醫學大學校外專題研究計畫獎勵作業要點」審查通過者。

二、教學類：依「中山醫學大學優良教師獎勵辦法」獲選為優良教師者。

三、服務類：依「中山醫學大學獎勵績優導師辦法」獲選為績優導師者。

四、新聘特殊優秀人才類：

具中央研究院院士者。

具教育部國家講座者。

具教育部學術獎、科技部傑出獎者。

五、新聘國際人才類：曾於國外學術研究、產業機構任職一年以上者。

六、政府補助類：由研發處依各項補助規定另訂相關辦法。

七、依「中山醫學大學執行「高等教育深耕計畫」彈性薪資辦法」審查通過者。

第六條　彈性薪資審查與評估機制：

教師彈性薪資依各相關法規規定核定獎勵金額，新聘特殊優秀人才與新聘國際人才之彈性薪資額度及核發期間，由彈性薪資評審委員會審議決定。

新聘國際人才，其薪資比照國際人才於其領域及職級之國際薪資核給標準辦理。

第七條　延攬及留任人才得補助居住津貼，由彈性薪資評審委員會審議之。

第八條　獲本辦法獎勵之教師，於獎勵期間離職或教學、研究、服務績效未能通過教師評鑑者，停止發放獎勵金。

第九條　本辦法經校務會議審議，呈送董事會審核通過後，由校長公告實施，修正時亦同。

中山醫學大學執行「高等教育深耕計畫」彈性薪資辦法

107 年 04 月 03 日 106 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過
107 年 05 月 14 日 第 13 屆第 33 次董事會議通過
107 年 05 月 28 日 中山醫大校人字第 1070006985 號令公告實施
107 年 10 月 23 日 臺教高(五)字第 1070188338 號備查
108 年 06 月 25 日 107 學年度 2 學期第 2 次校務會議通過
108 年 07 月 18 日 第 14 屆第 7 次董事會議通過
108 年 08 月 22 日 臺教高(五)字第 1080117709 號函備查
108 年 08 月 29 日 中山醫大校人字第 1080010542 號令公告實施
112 年 11 月 27 日 112 學年度第一學期第二次行政會議通過
112 年 12 月 01 日 臺教高(五)字第 1120118177 號函存教育部備查

第一條　本校執行教育部「高等教育深耕計畫」，為獎勵特殊優秀教師為校辛勞付出，特訂定此辦法。學校以本計畫經費支給特殊優秀教師及研究人員，其於教學、研究、服務各面向之績效，經校內審核機制及組成審查委員會評估績效卓著者，得獲彈性薪資。

第二條　本辦法適用對象為獲高教深耕彈性薪資小組評議績優之人員，包括學校編制內教師(包括研究人員及專業技術人員)。

第三條　本校彈性薪資審核機制由高教深耕彈性薪資審查小組進行獎勵之評議及審議獎勵額度等相關事宜

第四條　高教深耕彈性薪資審查小組委員由校長召集，指派副校長為當然委員、一級單位主管及高教深耕計畫各面向負責人等數名組成。審查會議每年召開 1 次，校長擔任召集人召開會議並主持，進行初審及複審 2 階段。開會時，得視實際需要，邀請相關人員列席。前項會議應有全體委員二分之一以上出席始得開議，並經出席委員三分之二以上同意始得決議。

第五條　本辦法所需經費，由高等教育深耕計畫經費支應。

第六條　本辦法經行政會議審議通過，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。

長榮大學彈性薪資實施辦法

103.10.2 103 學年度第一學期臨時行政會議通過
104.12.3 104 學年度第一學期第 4 次行政會議通過
104.12.11 教育部臺教高(五)字第 1040172754 號函同意備查
107.3.15 106 學年度第二學期第 1 次行政會議修訂通過
107.4.3 教育部臺教高(五)字第 1070048350 號函同意備查
107.4.20 104 學年度第一學期第 2 次行政會議決議通過更名(104.10.01)
108.2.21 107 學年度第二學期第 1 次行政會議修訂通過
111.8.1 104 學年度第一學期第 2 次行政會議決議通過更名(104.10.01)

第一條　本校為延攬及留住教學、研究、服務與輔導卓著或國內外特殊優秀人才，以提昇整體績效及競爭力，訂定「長榮大學教師彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法適用對象包括現職專任（含專案）教師在教學、研究、服務與輔導等各方面獲有具體績效之人員、新聘專任（含專案）教師，與經營管理人才。

第三條　本辦法所稱彈性薪資，係指除每月薪資（包括月支標準、學術研究費、主管加給及各項津貼）外，每月或每年增加一定數額之薪資給與。

前項彈性薪資給與由教育部、科技部補助款及本校編列預算支應。由教育部及科技部經費補助者，其資格須符合各該部之相關規定。

第四條　本校彈性薪資類別及資格：

一、教學類：

（一）符合「長榮大學教學獎勵辦法」者。

（二）符合「長榮大學數位教材製作獎勵辦法」者。

本款彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之廿五為原則。

二、研究類：

（一）符合「長榮大學獎勵特殊優秀人才獎勵金辦法」者。

（二）符合「長榮大學教師傑出研究獎勵辦法」者。

（三）符合「長榮大學學術研究獎（補）助辦法」相關獎助規定者。

（四）（刪除）

（五）符合「長榮大學教師產學合作獎勵辦法」第四條第一項者。

本款彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之廿五為原則。

三、服務與輔導類：

（一）符合「長榮大學績優導師獎勵辦法」者。

（二）符合「長榮大學教師兼任主管評鑑績效考核辦法」第六條者。

本款彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之二十為原則。

四、新聘專任特殊優秀教師：

（一）獲選為中央研究院院士者。

（二）曾獲頒國家講座或教育部學術獎者。

（三）曾獲國科會傑出研究獎者

（四）曾獲國際著名學術獎者

（五）符合教育部玉山計畫所列玉山學者聘任條件者。

（六）符合教育部玉山計畫所列玉山青年學者聘任條件者。

本款彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之二十為原則。

五、新聘專案特聘教師：

（一）符合「長榮大學護理學系師資延聘辦法」者。

（二）其他因應校務發展、國際學術發展、充實師資陣容之需擬聘任之特聘外籍與特聘高階專案教師。

本款彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之十為原則。

本辦法所訂各類彈性薪資之比例，該年度若有餘款，經校長核定後得移作其他彈性薪資項目使用，但須依據經費來源使用相關規範之規定辦理。本辦法所訂各類彈性薪資類別，副教授（含）以下職級人數佔獲獎勵人數之最低比率以不低於 40%為原則。

第五條　各類彈性薪資之申請及審查機制程序如下：

一、符合第四條第一項第一款至第三款者，由相關單位依據各該辦法辦理。

二、新聘專任特殊優秀教師彈性薪資審查，比照國際人才於其領域及職級之國際薪資核給標準，由人力資源發展處簽請校長核定後，送請「彈性薪資審議委員會」審查。

三、新聘專案特聘教師彈性薪資審查，由各教學單位擬訂「專案計畫書」上簽，由人力資源發展處送請「彈性薪資審議委員會」審查。

第六條　本辦法所稱「彈性薪資審議委員會」設委員十一至十九人，由校長、副校長、秘書長、教務長、學務長、研發長、教學資源中心主任、各學院

院長、部主任、會計室主任及人力資源發展處人力資源長組成之；校長為召集人，並擔任會議主席。

委員聘期一年，得連任之。開會時並得邀請相關單位主管列席。

第七條　依本辦法獲補助之薪資與本校同職等人員之最低薪資差距至少為百分之五，彈性薪資之核給以每年十二個月為原則。

第八條　績效要求：

一、榮獲本校教學優良獎、教學特優獎、教學卓越獎者，依該辦法第十條規定辦理；榮獲本校數位教材製作獎勵者依該辦法第八條規定辦理。

二、榮獲本校獎勵特殊優秀人才獎勵金者，依該辦法第七條規定辦理。

三、榮獲本校績優導師獎勵者：依該辦法第九條第一項第六款規定辦理。

四、新聘專任特殊優秀教師：受領彈性薪資之教師應於獎勵期間最後一個月內提出教學、研究、服務與輔導之成果報告，經「彈性薪資審議委員會」審議通過後，作為下學年度繼續核給彈性薪資的依據。

五、新聘專案特聘教師：

（一）依「長榮大學護理學系師資延聘辦法」延聘之教師：其聘約期間以一年為原則，續約以一年為限。聘期屆滿應辦理績效評量，作為續約案審議及繼續核給彈性薪資之依據。

（二）其他因應校務發展、國際學術發展、充實師資陣容之需擬聘特聘外籍與特聘高階專案教師：聘期屆滿前兩個月，由聘任單位檢附「年度工作成效報告書」及「續約專案計畫書」，經簽請校長同意後，提送各級教師評審委員會審議，通過後始得續約並作為下年度繼續核給彈性薪資之依據。

第九條　受領彈性薪資之教師，如有下列情形者，停止發放彈性薪資：

一、於獎勵期間留職停薪、休假進修、借調、離職及退休等情事。

二、教師評鑑未通過。

三、違反本校相關規定情節重大者。

第十條　本校提供新進教師之教學、研究及行政支援如下：

一、教學：本校設有教學資源中心，規劃辦理教學及專業成長課程、教師諮詢、教學輔導與改善等，提供教師提升教學方面所需之各項服務。培訓優良教學助理協助教師進行教學活動、實習演練、分組實

驗等。

二、研究：得依本校「新進教師研究補助辦法」申請補助。

三、行政：提供研究室、電腦、圖書館等資源服務。

四、住宿：得依本校「教職員接待室設置管理辦法」辦理。新聘專任特殊優秀教師本人得視需要專案簽准免費申請接待室。

五、自國外延攬之國際人才，本校得視情況提供每學年往返最直接航程經濟艙機票 1 次，機票費實報實銷

第十一條　本辦法未盡事宜，依教育部、科技部及本校相關法規辦理。

第十二條　本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後公告實施。修正時亦同。

中國醫藥大學教師彈性薪資實施辦法

中華民國 99 年 08 月 11 日行政會議通過

中國民國 99 年 09 月 03 日榮人字第 0990009768 號函公布

中華民國 99 年 10 月 13 日行政會議通過

中國民國 99 年 10 月 26 日榮人字第 0990012202 號函公布

中華民國 100 年 01 月 19 日行政會議通過

中華民國 100 年 1 月 28 日榮人字第 1000001089 號函公布

中國民國 100 年 2 月 11 日教育部臺高(三)字第 1000021155 號函核定

中華民國 100 年 03 月 16 日行政會議通過

中華民國 100 年 4 月 1 日榮人字第 1000003634 號函公布

中華民國 102 年 1 月 9 日行政會議通過

中華民國 102 年 2 月 8 日榮人字第 1020001541 號函公布

中華民國 103 年 1 月 8 日行政會議通過

中華民國 103 年 1 月 22 日榮人字第 1030000807 號函公布

中華民國 104 年 12 月 9 日行政會議通過

中華民國 104 年 12 月 10 日文人字第 1040015356 號函公布

中國民國 104 年 12 月 15 日教育部臺高(五)字第 1040174314 號函核定

中華民國 105 年 4 月 13 日行政會議通過

中華民國 105 年 4 月 19 日文人字第 1050005150 號函公布

中國民國 105 年 6 月 8 日行政會議通過

中華民國 105 年 7 月 6 日文人字第 1050009103 號函公布

中華民國 106 年 6 月 21 行政會議通過

中華民國 106 年 7 月 7 日文人字第 1060009305 號函公布

中華民國 107 年 6 月 13 日行政會議通過

中華民國 107 年 6 月 21 日文人字第 1070008907 號函公布

中華民國 107 年 11 月 14 日行政會議通過

中華民國 107 年 11 月 22 日文人字第 1070016498 號函公布

中國民國 107 年 11 月 28 日教育部臺教高(五)字第 1070209026 號函核定

中華民國 108 年 10 月 16 日行政會議通過

中華民國 108 年 10 月 22 日明人字第 1080013950 號函公布

中華民國 108 年 11 月 20 日臺教高(五)字第 1080167721 號函核定

中華民國 108 年 12 月 11 日行政會議通過

中華民國 108 年 12 月 16 日明人字第 1080016407 號函核定

中華民國 111 年 9 月 21 日行政會議通過

中華民國 111 年 9 月 26 日明人字第 1110012295 號函核定

中華民國 113 年 1 月 17 日行政會議通過

中華民國 113 年 1 月 30 日明人字第 1130001319 號函核定

第一條　本校為延攬及留任國內外頂尖人才，以期達到發展國際一流大學之目標，特訂定本辦法。

第二條　本辦法適用對象為本校各級專任教師及編制內專任講座教授（專案教師除外）。

第三條　本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外，每月或每年增減一定數額之獎勵金或年終績效獎金之給與。

第四條　彈性薪資審議小組由校長、副校長、教務長、學務長、研發長、產學長、財務室主任及人力資源室主任、教師代表 1~3 人組成，並由校長擔任召集人。

副校長及教師代表由校長圈選聘任之。

第五條　凡本校專任教師若符合下列情形者得發給獎勵金：

一、研究類：

（一）獲中央研究院院士、教育部國家講座、教育部學術獎、國際知名學會會士、國家科學及技術委員會傑出研究獎等。。

（二）符合「中國醫藥大學暨附設醫院學術論文暨學術專書發表獎勵辦法」，經研發處行政組審議通過者。

（三）符合「中國醫藥大學暨附設醫院跨校合作學術論文發表獎勵辦法」，經研發處行政組審議通過者。

（四）符合「中國醫藥大學獎勵特殊優秀研究人才作業要點」，經本校獎勵特殊優秀研究人才審查委員會審議通過者。

（五）符合「中國醫藥大學延攬英才學者計畫」，經英才（青年）學者審查委員會審議通過者。

同時符合第 2 目、第 3 目及第 4 目者，重複申請條件依各辦法規定辦理；符合第 5 目者，不得再申請第 4 目。

二、教學類：

（一）榮獲傑出教授遴選委員會評選本校傑出教授者。

（二）榮獲優良教材評選委員會評選優良教材獎勵者。

（三）獲高教深耕彈性薪資小組評議績優者。

（四）獲高教深耕彈性薪資小組評議通過歷年教師評估，且前一學

年教師教學評估成績（原始成績）在全校專任教師總積分值排名順序 10%者。

同時符合第 1 目及第 4 目者，僅能擇一提出申請。

三、產學合作類：符合「中國醫藥大學研究成果專利申請及技術移轉管理辦法」，經產學合作處行政組審議通過者。

四、新進人員類：到任第一年之新進教師，符合「中國醫藥大學暨附設醫院學術論文暨學術專書發表獎勵辦法」者。

五、服務類：擔任主管職務，績效優異者，由彈性薪資審議小組審議獎勵額度。

六、國際人才類：曾於國外學術研究、產業機構任職或國外大學校院應屆畢業者，其薪資標準由彈性薪資審議小組審議之，並得比照國際人才於其領域及職級之國際薪資核給。

七、導師獎勵類：符合「中國醫藥大學導師獎勵實施要點」，經高教深耕彈性薪資小組評議績優者。

每學年度個人核發總額原則以 80 萬元為上限，但僅領單類傑出表現金額超出 80 萬元者以及英才學者，其支領金額上限由校長核定。

副教授以下職級之獎勵人數占總獎勵人數之比率，以至少 30%為原則。

第六條　教師彈性薪資依各相關法規規定核定獎勵金額，得由彈性薪資審議小組決議增減。

第七條　延攬及留任人才得補助居住津貼，由彈性薪資審議小組審議之。

第八條　彈性薪資所需經費來自教育部、國家科學及技術委員會、其他政府機關補助或董事會補助，並得視學校經費調整及支應。

第九條　本辦法經行政會議通過，陳請校長發布實施，修正時亦同。

玄奘大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

中華民國 99 年 11 月 17 日第 172 次行政會議通過
中華民國 102 年 3 月 27 日第 199 次行政會議通過
中華民國 102 年 5 月 15 日第 201 次行政會議修正通過
中華民國 102 年 11 月 7 日教育部臺教高(五)字第 1020159752 號函同意備查
中華民國 104 年 1 月 14 日第 103 學年度第 1 次臨時校務會議通過變更法規內之單位名稱
中華民國 104 年 10 月 7 日第 228 次行政會議修正通過
中華民國 104 年 12 月 16 日第 230 次行政會議修正通過
中華民國 104 年 12 月 28 日教育部臺教高(五)字第 1040182024 號函同意備查
中華民國 107 年 8 月 8 日第 256 次行政會議修正通過
中華民國 107 年 9 月 5 日第 257 次行政會議修正通過
中華民國 107 年 11 月 14 日第 259 次行政會議修正通過
中華民國 107 年 11 月 26 日教育部臺教高 (五) 字第 1070207742 號函同意備查
中華民國 109 年 12 月 2 日第 285 次行政會議修正通過
中華民國 110 年 1 月 6 日第 286 次行政會議修正通過
中華民國 110 年 12 月 8 日教育部臺教高(五)字第 1100166804 號函同意備查
中華民國 111 年 6 月 8 日第 302 次行政會議修正通過
中華民國 111 年 12 月 14 日第 308 次行政會議修正通過
中華民國 112 年 9 月 20 日教育部臺教高(五)字第 1120092191 號函同意備查

第一條　本校為延攬及留住特殊優秀人才，提升學校競爭能力與辦學績效，特訂定本辦法。

第二條　本辦法所稱彈性薪資，係指不牽動現行月支本薪（年功薪）、學術研究費等基本薪資結構，發給非法定加給之給與。

第三條　本辦法適用於延攬及留住國內、外新聘及現職之特殊優秀人才，包括專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師、專任高等教育經營管理人員及專任業師等。

第四條　本校延攬新聘特殊優秀人才申請彈性薪資，應符合下列資格之一：

一、非曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學、研究人員。

二、申請人於本校正式納編前五年間均任職於國外學術研究機構。

前項申請人於本校正式納編時，年齡應在 55 歲以下。

第五條　本校延攬非曾任或非現任國內學術研究機構編制內專任教學、研究人員

之新聘特殊優秀人才申請彈性薪資，應符合下列條件之一：

一、近五年內學術論著刊登於名列 AHCI、SSCI、SCI、EI、Econlit 等國際索引資料庫收錄之學術性期刊三篇以上者。

二、曾任與任教學系專業相關業界實務經驗五年以上者。

三、近五年內在應用研究上有具體重要發明成果，並且技轉或商品化者。

四、近五年內曾獲得國際性發明獎、國際性重要比賽名次或擔任國際重要展演之演出者。

五、其他具特殊優秀之表現者。

第六條　本校延攬任職於國外學術研究機構之新聘特殊優秀人才申請彈性薪資，應符合下列條件之一：

一、近三年內曾獲國外學術傑出獎項者。

二、近五年內累計主持國外國家型研究計畫案二件以上者。

三、近五年內在應用研究上有具體重要發明成果，並且技轉或商品化者。

四、近五年內曾獲得國際性發明獎、國際性重要比賽名次或擔任國際重要展演之演出者。

五、其他具特殊優秀之表現者。

第七條　本校留住現職特殊優秀人才申請彈性薪資，需在校任職滿三年，在教學、研究應有具體優良成果，並符合下列條件之一：

一、研究類：

（一）近五年內曾獲國家級傑出獎項。

（二）近五年內主持國科會專題研究計畫二件以上者。

（三）近五年內累計主持產學合作計畫案二件以上且金額達 50 萬元以上者。

（四）近五年內在應用研究上有具體重要發明成果，並且技轉或商品化者。

（五）近五年內曾獲得國際性發明獎、國際性重要比賽名次或擔任國際重要展演之演出者。

二、教學類：

（一）獲得教學傑出教師獎。

（二）獲得教學優良教師獎。

（三）前一學年教學表現績優，等同教學優良者。

三、輔導類：近五年內曾獲優良導師三次以上者。

四、其他具特殊優秀之表現者。

第八條　本校專任高等教育經營管理人員申請彈性薪資，應為協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，並符合下列標準之一：

一、新聘或延攬專任高等教育經營管理人員其學歷、經歷或專業成就及所提出未來績效事項，對學校特色發展、產學合作、經營管理、學術創新或重要校務等有明確助益者。

二、留任專任高等教育經營管理人員協助學校特色發展、產學合作、經營管理、學術創新或重要校務等有具體作為者。

第九條　本校專任業師應在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員，並符合下列標準之一：

一、新聘或延攬專任業師其學歷、經歷或專業成就及所提出未來績效事項，對學校特色發展、產學合作、經營管理、學術創新或重要校務等有明確助益者。

二、留任專任業師協助學校特色發展、產學合作、經營管理、學術創新或重要校務等有具體作為者。

第十條　本校設置「彈性薪資評審委員會」，由副校長、教務長、研發長及各學院院長擔任當然委員，副校長並為召集人及會議主席，其他委員由校長自本校專任教師或相關單位主管遴選 3~5 人，委員聘期為一年並得連任。開會時並得邀請相關單位主管列席。委員會負責訂定相關實施細則並審議申請彈性薪資之資格條件、績效評估、獎助額度，以及其他相關事宜。

第十一條　申請彈性薪資流程和審查方式如下：

一、申請人應提供學歷、經歷、近五年之教學、研究績效或特殊優秀具體事蹟之相關佐證資料及未來一年擬達成之教學、研究等重要績效指標（KPI 值）。

二、申請人檢具前項資料後，送彈性薪資評審委員會辦理初審，敘明推薦之理由及優先推薦順序後，提校教師評審委員會審核。

三、新聘教師採隨到隨審方式辦理。

第十二條　教育部經費補助以教學、產學績效傑出人員為主，審查標準依本校「獎

勵教學類特殊優秀人才彈性薪資實施細則」辦理；國科會經費補助以學術研究、產學研究績效傑出人員為主，申請資格及審查機制依本校執行國科會補助大專校院研究獎勵作業實施細則辦理。

獲補助特殊優秀人才績效指標如附表。

第十三條　彈性薪資核給期限以一學年為原則。依本辦法申請獲支給彈性薪資之人員，每一學年結束前 3 個月，應提出重要績效成果報告及次一年度重要績效指標（KPI 值），送彈性薪資評審委員會審查，作為續核給彈性薪資與否之依據。

第十四條　獲補助特殊優秀人才之薪資與校內同職等人員薪資比例以 1.5：1 為上限，惟國際人才提出於其領域及職級之國際薪資相關證明者，得比照其薪資規模不受前項比例限制，並應依當年度預算額度及補助機關（構）之規定，核定獎助標準。核給彈性薪資人數以本校專任教學研究人員數的 10%為上限。

為鼓勵年輕研究人員，並保障不同職涯階段研究人員投入研究，副教授或相當職級以下獎勵人數不得低於總獎勵人數之百分之四十。

第十五條　本校延攬及留住之人才依本校提升教師教學核心能力獎勵辦法、落實教學創新活動獎助辦法、教師進修研習及升等獎勵辦法、教師評鑑辦法、研究服務團隊設置辦法、校內專題暨短期出國研究計畫補助辦法、研究計畫管理暨獎勵辦法、教師學術研究獎勵辦法相關規定，優先提供教師專業發展、研究空間、計畫經費補助、研究論文獎勵及行政諮詢等各項教學、研究及行政支援，並得視需要優先安排教師宿舍或專案簽准補助居住津貼。

第十六條　獲本辦法獎勵之人員，於彈性薪資核給期間離職、未通過教師評鑑或違反本校相關規定情節重大者，應停止發放彈性薪資並賠償已領取之補助金額。

獲獎人員於彈性薪資核給期間有休假從事研究、進修規劃或其他原因經核准者，應提出執行計畫書敘明於休假期間能達到申請績效目標情形；未提出或未核定者，視同未依計畫執行，扣減或終止發放彈性薪資。

第十七條　彈性薪資之經費來源為「教育部獎勵私立大學校院校務發展計畫獎勵及補助經費」、「教育部高等教育深耕計畫補助款」、「教育部彈性薪資補助專款」、「國科會補助大專校院研究獎勵經費」及本校預算。

第十八條　本辦法未盡事宜，另依本校或補助機關（構）相關規定辦理。

第十九條　本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後公布實施，並報教育部備查，修正時亦同。

玄奘大學延攬及留住特殊優秀人才績效指標

一、研究類：延攬及留任特殊優秀人才績效指標

績效	質化	量化
研究績效	1.增加教師/業師依其學術路徑進行發表。 2.組成研究團隊，提升研究能量。 3.申請研究計畫帶動研究方向。	1.發表研究成果：（依照學門領域選擇其一）： 1-1.獲得 A 級期刊論文接受刊登至少 1 案（學術型教師）。 1-2.專書 1 本（學術型教師）。 1-3.於一級展演空間公開發表至少 1 案或獲得競賽展演前三名至少 1 次以上（藝術人文類教師、技術應用型教師或業師）。 2.組成校內外研究團隊、社群或研究中心至少 1 案，帶動研究能量，進行團體研究分享。 3.申請國科會研究計畫至少 1 案。 4.配合期末成果分享及相關研究心得分享。 5.繳交期中、期末成果報告。
產學績效	引進產學合作機會。	獲得校外計畫或產學合作計畫至少 1 件以上（業師）。

二、教學類：留任之教學研究人才或業師之預期績效

（一）教學優良教師之預期績效

績效	質化	量化
教學績效	1.參與新進教師或一般教師教學成長計畫，提升教學品質或參與院級教學政策專案小組，提升教學面向研發能量。 2.進行教學教案發表，製作教學成果。 3.指導學生論文提升學術品質(社科類教師）。 4.指導學生參與競賽、畢業作品展示、專業證照考取或個案實際參與，提升學生學習成效(專任業	1.於全校性教學觀摩示範教學 1 場以上。 2.擔任學校新進教師 mentor。 3.擔任學校教學諮詢 mentor。 4.主持教師教學社群至少 1 案。 5.學生教學回饋評量分數平均 4.0 以上（5 點量尺）。 6.提出教學成果合計 2 案以上（以下任選）： 6-1.參與製作「開放式課程」或「磨課師」，至少 1 案。 6-2.提出教學成果（含教案、數位教材等），至少 1 案。 7.帶領教師共同指導學生發表成果（以下任一）： 7-1.帶領校內教師共同指導學生參加國內外學術研討會並發表論文 1 篇以上（社科、管院類教師優先）。 7-2.帶領校內教師共同指導學生參加國內外競賽或展演 1 案以上（藝術人文類教師、業師優先）。 8.帶領校內教師共同執行學生學習落後輔導、讀書會或師生共學社群、學生證照輔導、大專生科技部計畫或師生產學合作，至少 1 案。

績效	質化	量化
	師、藝術人文類教師）。 5.將教學效能轉換帶動校內教師共同參與。	9.協助開課（以下任一）： 9-1.協助開設跨領域學分學程（專任業師）。 9-2.協助開設院核心課程（專任教師）。 9-3.與校內教師共同開課，擔任主要授課教師，進行協同教學，至少 1 門。 9-4.協助開設通識教育課程。 10.申請 U-Start 計畫或產學合作計畫至少 1 件（藝術人文類業師、教師）。
研究績效	1.增加教師/業師依其學術路徑進行發表。 2.協助籌組研究社群團隊。 3.提升本校能見度。 4.帶動校內研究動能。	1.參與學門領域之學術成果發表（依照學門類別選擇其一）： 1-1.參加 1 次以上研討會(學術型或教學實務研究型教師)。 1-2.參加 1 場以上展演或競賽（藝術人文類教師、技術應用型教師或業師）。 2.發表教學實務（依照學門類別選擇其一）： 2-1.發表教學實務研究論文或相關研究 1 篇以上(學術型或教學實務研究型教師）。 2-2.校外公開展演或獲得競賽前三名至少 1 次以上。 3.帶領校內教師學術發表（以下任選其一）： 3-1.與校內教師聯名發表研究著作 1 篇以上。 3-2.與校內教師聯名發表或指導校內教師展演或參與競賽 1 次以上。 4.擔任研究中心、展演中心、育成中心、產學合作專案或其他專案團隊主持人。 5.帶領校內教師共同申請計畫 1 件以上。
產業、服務或高教經營管理績效	1.提升教師參與校內外服務的熱忱。	1.教師參與校內服務，平均每人至少 1 項。

（二）新聘教學研究人才或業師之預期績效

績效	質化	量化
教學績效	1.確保教學品質及研發能量，發揮教學效能，並奠定教學優良之厚實基石。 2.接受校內 mentor 諮詢及指導，且或校內 mentor 評比為推薦。 3.進行教學教案發表，接受教學指引與回饋。 4.提升學生學習品質。 5.指導學生參與競賽、畢業作品展示、專業證照考取或個案實際參與，提升學生學習成效（專任業師、藝術人文類教師）。	1.於學系教學觀摩進行教學展演 1 場以上。 2.配合新進教師輔導與諮詢，出席率達 85%。 3.申請及執行校外 mentor 諮詢與指導每月一次。 4.參與校內外教師教學社群至少 1 案。 5.學生教學回饋評量分數均 4.0 以上（5 點量尺）。 6.提出教學創新或精進計畫成果（含教案、數位教材等）至少 1 門。 7.與學系資深教師合作執行學生學習落後輔導、讀書會或師生共學社群、學生證照輔導、大專生國科會計畫或師生產學合作，至少 1 案。 8.與學系資深教師共同指導學生成果（以下任一）： 8-1.與學系資深教師合作指導學生參加國內外學術研討會並發表論文 1 篇以上（社科類教師）。 8-2.與學系資深教師合作指導學生參加國內外競賽或展演 1 案以上（藝術人文類教師、業師）。 9.與學系資深教師合作指導學生申請 U-Start 計畫或產學合作計畫至少 1 件（藝術人文類業師、教師）。
研究績效	1.教師/業師能依其學術路徑進行發表，確認學術發展方向與路徑。 2.參與研究社群團隊。 3.維持與提升研究動能。	1.參與學門領域之學術成果發表（依照學門類別選擇其一）： 1-1.參加 1 次以上研討會（學術型或教學實務研究型教師）。 1-2.參加 1 場以上展演或競賽（藝術人文類教師、技術應用型教師或業師）。 2.發表教學實務（依照學門類別選擇其一）： 2-1.發表教學實務研究論文 1 篇以上（學術型或教學實務研究型教師）。 2-2.公開展演或獲得競賽前三名至少 1 次以上。 3.申請計畫 1 件以上。
產業、服務或高教經營管理績效	1.提升教師參與校內外服務的熱忱。	1.教師參與校內服務，平均每人至少 1 項。

亞洲大學教師彈性薪資辦法

99.08.11 99 學年度第 1 次行政會議通過
99.08.31 亞洲秘字第 0990008427 號函發布
99.09.15 99 學年度第 2 次行政會議通過
99.10.12 亞洲秘字第 0990010154 號函發布
100.01.19 99 學年度第 7 次行政會議通過修正第 5、6、8、9、11、12 條辦法；條次變更
100.02.10 亞洲秘字第 1000000986 號函發布
100.02.22 教育部臺教高(三)字第 1000026378 號備查
101.04.18 100 學年度第 9 次行政會議修正通過
101.05.01 亞洲秘字第 1010004600 號函發布
101.05.21 教育部臺教高(三)字第 1010087932 號備查
104.10.21 104 學年度第 3 次行政會議通過修正第 2、5、9、10 條條文
104.10.27 亞洲秘字第 1040013768 號函發布
104.11.16 教育部臺教高(五)字第 1040154675 號備查
104.11.18 104 學年度第 4 次行政會議通過修正第 7、8、9、10、11 條條文
104.11.26 亞洲秘字第 1040015214 號函發布
104.12.09 教育部臺教高(五)字第 1040169669 號備查
106.05.17 105 學年度第 10 次行政會議通過修正第 3、4 條條文
106.06.05 亞洲秘字第 1060007845 號函發布
106.06.13 教育部臺教高(五)字第 1060083170 號備查
107.11.21 107 學年度第 4 次行政會議通過修正第 4、5、10 條條文
107.12.18 亞洲秘字第第 1070017440 號函發布
107.12.19 107 學年度第 5 次行政會議通過修正第 1、5、9、10 條條文
108.01.07 亞洲秘字第 1080000239 號函發布
108.01.16 教育部臺教高(五)字第 1080008406 號備查

第一條　亞洲大學為延攬優秀教師，提昇教學、研究及服務水準，以期達到發展國際一流大學之目標，特訂定本辦法。

第二條　本辦法適用對象為本校專任（案）助理教授以上教師（含助理教授級以上專業技術教師）。

第三條　本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外，每月增加一定數額之薪資給與，不含年終獎金。

依本辦法核給彈性薪資之教師，於核給期間離職、未能通過教師評鑑、或違反本校相關規定情節重大者，停止發放。

彈性薪資核給期程以一學年（12 個月）為原則，但得視第十條經費支應情形或發生前項停止發放情形，由彈性薪資會議決定核給數月。

第四條　教師彈性薪資之給與，由彈性薪資審議小組於每年 9 月底前審議決定，並追溯自同年 8 月發給。但因經費或留才之急迫性得召開臨時會議另行決議。

前項彈性薪資審議小組由校長、副校長一人、教務長、學務長、研發長、產學長及人事室主任等組成，並由校長擔任召集人。

第五條　第二條之教師，由彈性薪資審議小組依據教師個人實際績效，在兼顧教師研究、教學、服務（含執行社會責任計畫）等三項之績效下，符合下列情形之一者得發給彈性薪資，並得由審議小組排定優先順序：

一、研究類

（一）獲中央研究院院士、國家講座、教育部學術獎、國際知名學會會士、國家科學委員會傑出獎等。

（二）符合本校教師研究與創作獎勵辦法獎勵規定者。

（三）符合本校提升教師研究計畫獎勵實施要點獎勵規定者。

（四）符合本校教師產學合作獎勵要點獎勵規定者。

（五）符合本校研究發展成果及技術移轉管理實施辦法規定者。

二、教學類

（一）五年內曾獲選教育部全國傑出通識教育教師。

（二）三年內曾獲選本校傑出教學獎。

（三）三年內曾獲學院推薦為教學優良獎二次以上者。

（四）擔任主管職務、教學種子教師、教學相關專案計畫主持人、參與推動高等教育深耕計畫，經考核表現績優者。

（五）其他特殊優良教學事蹟且具佐證者。

三、服務類

（一）三年內曾獲選全校優良導師獎者。

（二）三年內曾獲選院級優良導師獎二次以上者。

（三）擔任主管職務，業務總量繁重，工作績效傑出者。

（四）三年內執行社會責任計畫曾獲選績效傑出獎者。

（五）教師每週在校五日以上從事教學、研究、服務（含執行社會責任計畫）、輔導，有特別貢獻者。

（六）其他特殊優良服務事蹟且具佐證者。

副教授以下職級之獎勵人數占總獎勵人數之比率，以至少 40%為原則。

第六條　教師彈性薪資之數額每月增加新台幣 1 至 9 萬元。

第七條　彈性薪資之獎助原則如下：

一、獲補助優秀人才之薪資（月支本薪、學術研究費及彈性薪資）與校內同職等人員薪資（月支本薪、學術研究費）比例以 1.1：1 至 1.8：1 標準計算，於第六條增加金額之範圍內，並依當年度預算額度及補助機關（構）之規定，核定獎助金額。

二、本校特殊優秀新聘教師（限國內第一次聘任者），得申請租屋津貼補助或優先受配本校宿舍而不受「亞洲大學教師宿舍管理辦法」第四條申請條件之限制，至多 3 年。租屋津貼補助之金額，並依該辦法第七條之標準補助。

第八條　新聘國際人才與國內特殊優秀教學、研究人員之彈性薪資優先考慮，並提供所需之教學、研究、行政支援。

國際人才之彈性薪資，得參考其國籍、原工作待遇、專業領域及職級標準核給。

第九條　績效要求與定期評估機制

一、績效要求：獲得彈性薪資之優秀教師未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，並維持或優於本辦法第五條規定之資格標準，由本校每年定期評估。

二、評估機制：教師研究成果獎勵、教師創作成果獎勵、教學特優教師獎勵、優良導師獎勵、服務特優教師獎勵、社會責任實踐傑出獎勵、現職與新聘特殊優秀教師彈性薪資給與均予逐年審查。

第十條　彈性薪資所需經費視其性質由教育部高等教育深耕計畫經費、獎勵私立大學校務發展計劃經費、科技部經費、學校相關經費等支應。教育部支應之彈性薪資經費，以核給教學及服務（含執行社會責任計畫）之績優人才為主；科技部支應之彈性薪資經費，以核給研究及產學之績優人才為主。

第十一條　本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後發布施行，修正時亦同。

開南大學彈性薪資實施辦法

100.03.22 第 136 次行政會議修正通過
103.01.14 第 156 次行政會議修正通過第 2,8,10,11 條條文
103.03.18 第 157 次行政會議通過第 1,2,3,5-1,11 條文
103.04.24 臺教高(五)字第 1030058193 號備查
109.05.26 第 198 次行政會議通過第 2,3,5 條文
109.07.23 臺教高(五)字第 1090105824 號備查

第一條　開南大學（以下簡稱本校），為延攬及獎勵具有國際聲望或學術專業表現傑出之教師，以提升學術競爭力，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」規定，訂定「開南大學彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱彈性薪資之發給，係指在不改變現行月支本薪（年功薪）及學術研究費及各項兼任職務加給等基本薪資結構改變之原則而另外發給之薪資，以十二個月為原則，不列入年終獎金計算。

前項彈性薪資經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」經費、行政院科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款」經費及本校經費。

本校專任教師得依本辦法重複支領各項彈性薪資及科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施補助。

第三條　本辦法之彈性薪資審議委員會委員由校長、副校長、教務長、研發長、各院院長、通識教育中心主任及人事室主任等組成之，由校長擔任召集人。

本委員會進行校內現任編制內之專任教師申請特殊優秀人才彈性薪資時，應兼顧申請人在教學、研究、服務、輔導各面向之成就與表現，與未來預期達成之績效是否達國際水準。

第四條　本辦法適用對象包括：

一、國內第一次受聘且為本校新聘特殊優秀編制內之專任教師。

二、本校現任特殊優秀編制內之專任教師，但不包括公立學術、政府機關（構）退休後再任人員。

第五條　本校特殊優秀編制內之專任教師，由審議委員會依據教師個人實際績效，符合下列情形之一者得發給彈性薪資：

一、符合本校講座教授設置辦法第二條之條件者。

二、符合本校教師評鑑辦法第三條之條件者。

三、符合本校專任教師暨研究人員研究獎勵辦法第二條標準者。

第五條之一　前條各類特殊優秀人才彈性薪資之薪資差距比例、核給期程、核給各職級比例如下：

一、薪資差距比例：獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低薪資差距為新台幣三萬元至一百萬元之間，為同職等人員最低薪資之1.03 ~ 1.89 倍。

二、核給期程：以十二個月為原則。

三、核給各職級比例：副教授(含)以下職級人數佔全校當學年度獲彈性薪資獎勵總人數之最低比率不低於 40%為原則。

第六條　申請或推薦程序與審議機制：

一、本校專任教師由院級單位主管及業務相關之一級單位主管依公告之日期與條件進行推薦。

二、編制內符合基本條件之編制內專任教師，亦可於公告日期內向所屬院級單位提出申請。

三、申請或推薦案之審議，經彈性薪資審議委員會依經費額度及申請資格與條件審議核給彈性薪資之確認及其標準與期限。

第七條　申請期程：每年五月十五日前由各學院檢具申請計畫書一式十份送人事室提出申請，經審議委員會審查通過，陳校長核定後於七月三十一日前公告。

申請計畫書（每案十頁以內，A4，十四號字，單行間距）應敘明專業背景及未來績效要求,該背景及未來績效需達所任聘專業領域之國際水準。

第八條　成效考核：受領彈性薪資之編制內專任教師應於每一學年度結束前二個月提出年度績效成果報告，經業務相關單位提送彈性薪資審議委員會審查，作為續給彈性薪資與否之依據。

第九條　受領彈性薪資期滿後，應於本校繼續服務三年以上，並簽署同意書，如未滿期而離職者須繳回全數發給之彈性薪資；受領彈性薪資之教師若於期滿三年內屆齡退休，其服務義務至退休日止。

第十條　本辦法如有未盡事宜，悉依本校或補助機關（構）相關規定辦理。

第十一條　本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後，報請教育部備查施行，修正

時亦同。

佛光大學特殊優秀人才彈性薪資支給實施辦法

107.10.24 107 學年度第 1 次校務會議修正通過
107.11.01.臺教高(五)字第 1070193719 號同意備查
109.11.17 109 學年度第 3 次行政會議通過
109.12.30 109 學年度第 2 次校務會議通過
110.02.05.臺教高(五)字第 1100019697 號同意備查

第１條　佛光大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才以提升學術競爭力，特訂定「佛光大學特殊優秀人才彈性薪資支給實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第２條　依本辦法規定支領彈性薪資者，係指於每月薪資（包括月支標準、學術研究費及各項津貼、加給等）外，另給予一定數額之獎勵金或其他行政支援。

第３條　申請資格：

一、專任教研人才：本校編制內教學、研究、輔導與服務具績效之專任教師（含專業技術人員或專案教師）。

二、經營管理特優人才：本校編制外人員，協助校長且具國際視野的行政或經營管理人才。

三、年輕人才（含副教授以下）：

（一）國內新聘優秀年輕教研人才，45 歲以下或最高學歷 5 年內畢業者，且為國內第一次聘任者為限。

（二）國外新聘人才。

第４條　本校特優人才類別及其審查標準，如下：

一、專任教研人才被推薦人應兼顧教研人員教學、研究、服務暨輔導各面向之績效，符合下列所有基本條件，且在校服務年資 1 學年（含）以上，並具特殊條件之一，始得辦理：

（一）基本條件

１、通過最近一次教師評鑑。

２、前 3 個學年度平均授課時數達本校各級教師基本授課時數以上。

３、前 3 個學年度所授科目教學意見調查，其每學年所有課

程評點分數之總平均應不低於 4.0 分。

４、前 1 學年至少出席過 4 場（含）以上校內外教學研習、輔導知能研習、教師專業發展成長活動、教師共識營等活動。

５、前 1 學年至少 1 件（含）以上，以佛光大學名義發表之研究績效，包括專書出版、期刊論文發表、全國性研討會論文（論文集出版）、全國性展演、校內外產學合作案、專題研究計畫案、專利取得或全國競賽榮譽等成果。

（二）特殊條件：

１、教學類：由教務長及各學院院長（含通識教育委員會執行長）推薦，應具有下列各目條件之一：

（１）前 1 學年獲特優教師獎項。

（２）近 3 學年度有 2 學年獲績優教師獎項。

（３）前 1 學年曾獲選與教學有關之全國性獎項。

（４）其他具實蹟之教學優良事項。

２、學術研究類：由研發長及各學院院長（含通識教育委員會執行長）推薦，應具有下列各目條件之一：

（１）前 5 學年度於 SCI、SSCI、A&HCI、EI、TSSCI、THCI 期刊或本校人文領域核心期刊等發表學術論文至少 5 篇以上。

（２）前 5 學年度主持校內外研究計畫至少 4 件以上，具相當成果。

（３）產學合作計畫：前 5 學年度主持產學合作計畫至少 3 件以上，且計畫金額累計達 200 萬元以上者。

３、服務暨輔導類：由本校行政與學術單位一級主管推薦，被推薦人應具有下列各目條件之一：

（１）前 1 學年榮獲本校特優導師獎項者。

（２）前 1 學年曾獲選與學生輔導有關之全國性獎項。

（３）前 1 學年有其他特殊優良服務事蹟（如獲國家獎項、招生服務成效卓著、學生就業輔導、推展國際化專案、推展校、院、系（所）務專案計畫成

效卓著者等）且具佐證者。

二、經營管理類：應具有下列各目條件之一：

（一）專利或技術移轉：前 5 學年度專利案及技術移轉案，二者合計至少 5 件以上。

（二）其他校務經營管理具特殊績效者。

三、年輕人才：資格符合本法第 3 條第三款且具專任教研人才績效者。

第 5 條　本校各類特殊優秀人才名額以不超過申請學年專任教師人數百分之五為原則。

實際獲得獎助人數及金額由彈性薪資審查小組視經費額度決定之。

第 6 條　本校核給特殊優秀人才每人每年金額及核給總人數，依經費來源規定辦理，採一次發送，每人每年至少 15 萬元（含）以上，每年核給超過新台幣 50 萬元者，需敘明其特殊貢獻及標準。

依「科技部補助大專校院延攬特殊優秀人才措施」獲獎者，得重複支領，唯總獎勵金上限不得超過同一學年學術研究類人才之上限。

第 7 條　本校彈性薪資經費核給比例如下：

一、延攬與留任年輕人才與國際人才類，不少於總獎勵人才之 10%

二、專任教研人才：教學類人才、學術研究類人才依實際績效獎勵，除延攬與留任年輕人才與國際人才類需符合上述規定外，服務暨輔導類人才以不高於 30%為原則。

三、經營管理類人才：依實際績效獎勵。 前項專任教研人才與經營管理類人才審核比例，依本校校務發展與實際績效而定。

第 8 條　為審理彈性薪資業務，設置「彈性薪資審查小組」，由校長指定副校長一人擔任召集人，教務長、學務長、研發長、招生長、國際長、通識教育委員會執行長及各學院院長為小組當然委員，上述當然委員不克出席時得由副主管代理，另邀請 1 至 2 名校內外專家學者參與，由研發長推薦，校長圈選遴聘之。小組組成與會議召開由研究發展處辦理，其他行政作業人事室依權責辦理。

本校彈性薪資申請作業由人事室每年 10 月公告，專任教研人才各項條件，本校 各行政單位就業務範圍內提供，併同推薦人推薦名單送「彈性薪資審議小組」審議。 經營管理類人才係依行政程序簽請核定後定案。「彈性薪資審查小組」就推薦與被推薦人所提之申請書進行書面審查。

審查小組開會時應有全體委員三分之二以上之出席。審議之案件，需經出席委員三分之二以上同意方得決議。 審查小組成員同時為申請人時，應予迴避；因迴避原則以致人員少於三人以下時，另由召集人擇定所屬學院之校級教師評審委員會委員遞補之。

第９條　本校彈性薪資所需經費視其性質由教育部高等教育深耕計畫經費、獎勵私立大學校務發展計畫經費、科技部經費及本校相關經費等支應。

使用政府機關預算給予現職之特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才不包括公立大專院校退休之人員，但使用本校經費時，不受此限。

依本辦法核予一定數額之獎勵金外，本校得提供其他行政支援或資源。

第１０條　彈性薪資審查小組通過並經核定之特殊優秀人才，於獎勵期間內有離職、留職停薪、退休、教師評鑑未通過、彈性薪資審查小組評定績效不佳，或違反本校相關規定情節重大者，停止發放獎勵金。留職停薪復職後，得繼續給與至期滿為止。

前項人員之經費來源為科技部、教育部或其他校外單位者，另依該單位規定辦理。

第１１條　獲補助之教師未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，並達到維持或優於教師評鑑相關指標，由本校定期評估並納為未來推薦評估之參考。

第１２條　依本辦法領取彈性薪資獎勵者，其獲獎項目之佐證資料於同一年度內不得再接受本校其他同性質之獎勵。

第１３條　本辦法未盡事宜，依相關規定辦理之。

第１４條　本辦法自發布日施行。

台灣首府大學特殊優秀人才彈性薪資辦法

103 年 10 月 8 日行政會議通過

第一條　台灣首府大學（以下簡稱本校）為延攬及留任特殊優秀人才以提升學術競爭力，特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定「台灣首府大學特殊優秀人才彈性薪資辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法規定支領彈性薪資教師，在教學、研究及服務上獲有具體績效，係指於每月薪資（包括月支本薪、學術研究費）外，另給予非法定加給之給與或其他行政支援，達成實質薪資彈性化之目標。

第三條　本辦法適用對象為本校專任教師、專任高等教育經營管理人員及專任業師等，但公立學校退休專任教師不適用之。

第四條　教師彈性薪資審議委員會由校長、副校長、教務長、學務長、研發長、會計室主任、人事室主任、各學院院長及各院教師代表一名組成，並由校長擔任召集人。

第五條　本辦法經費來源為專案計畫經費。彈性薪資核定總金額若有調整，則依校長核定後酌增減，並依該專案計畫經費使用原則辦理。

第六條　申請彈性薪資之特殊優秀人才，應具備以下資格之一：

一、研究類：

（一）講座教授：依據本校專（兼）任講座教授聘任辦法規定辦理。

（二）學術著作：依據本校教師發表學術著作獎勵辦法規定辦理。

（三）研究計畫：依據本校研究計畫獎勵辦法規定辦理。

二、教學類：

（一）本辦法第三條所稱業師，在業界專業領域具有明顯卓越表現者。

（二）本校教學績優教師：依據本校教學績優教師獎勵辦法規定辦理。

三、服務類：

（一）規劃執行重要政策有特殊具體績效表現者。

（二）本校績優導師：依據本校績優導師遴選及獎勵辦法規定辦理。

（三）擔任主管職務，業務總量繁重具工作績效傑出者。

（四）擔任經營管理，具有卓越高等教育管理實務經歷者。

第七條　彈性薪資差距比例、核給期程及各類優秀教師之核給比例：

一、獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.2：1 至 3.6：1。

二、核給期程以一年為原則。

三、各類特殊優秀人才之核給比例：依專案計畫經費，並經彈性薪資評審委員會審議。

第八條　審查機制：

由教學與學習發展中心公告後接受申請，申請人將申請表及相關證明文件與表單，經各類之相關規定及程序初審後，於公告後十五天內送教學與學習發展中心彙整後，提交彈性薪資評審委員會審議。實際獎勵名額、核發期間及額度，由彈性薪資評審委員會決定之，並將審議結果呈請校長核定，於核定日起三十天內發放及追補。獎勵薪資發放時，需為本校專任在職狀態。

第九條　獲得本辦法獎勵之教師，於獎勵期間離職或教師評鑑未通過者，經彈性薪資評審委員審定後，停止發放彈性薪資。

第十條　受領彈性薪資之教師應致力於本校教學品質與學生學習成效的提升，並於核給年度結束前一個月提出成果報告，經教學與學習發展中心審查後，提交彈性薪資評審委員會審議，列為後續審查彈性薪資申請案之參酌資料。

第十一條　本辦法若有未盡事宜，則依相關規定辦理之。

第十二條　本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後發布實施，並報教育部備查，修正時亦同。

康寧學校財團法人康寧大學延攬及留任特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

民國 104 年 9 月 14 日行政會議訂定
民國 104 年 9 月 22 日行政會議訂定

第 1 條　康寧學校財團法人康寧大學（以下簡稱本校）為學校特色發展策略、提升競爭力，特依據教育部頒布之「教育部補助未獲邁向頂尖大學計畫或獎勵大學教學卓越計畫之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資申請作業要點」（以下簡稱教育部彈薪方案），特訂定本辦法（以下簡稱本辦法），以強化本校優秀人才延攬、新聘及留任之誘因。

第 2 條　國內外學者具有下列條件之一者，得聘為本校專任特殊優秀人才並支領彈性薪資：

一、教學研究人員，指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、專業技術人員、技術教師，有特殊優秀表現者。

二、高等教育經營管理人員，指協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景之專業人士等，有特殊優秀表現者。

三、專任業師，指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員，有特殊優秀表現者。

四、第一、二款新聘人員，應於國內大專院校第一次聘任者為限。

五、第一款至第三款人員，不包括軍公教退休人員及大專校院校長。

六、其餘申請條件並應符合教育部彈薪方案之相關規定。

第 3 條　本校加發彈性薪資經費來源，由教育部「延攬及留任大專校院特殊人才實施彈性薪資方案」補助。本辦法所稱彈性薪資之支給係指不牽動現行月支本薪（年功薪）、學術研究費及專業加給等基本薪資結構之改變，以透過發給非法定加給之給與，達成實質薪資彈性化之目標。

第 4 條　本校為審議各類特殊優秀人才之績優獎助加給事項，應設「彈性薪資專案審查委員會」（以下簡稱本會），置委員 9 至 11 人，校長為當然委員兼召集人、副校長、教務長、學務長、研發長、學院院長及通識教育中心主任為當然委員，其餘委員由校長遴聘學術表現優良之校內外學者專家組成之，負責特殊優秀人才之遴選及其資格、待遇、工作內容、聘期

（彈性薪資期限）、績效之審查事宜。委員會會議每學期召開一次為原則，由校長擔任主席，校長無法出席時，由教務長代為主持，應有委員三分之二以上出席始得開議，議決事項應有出席委員二分之一以上同意。本會委員任期一學年，均為無給職，開會時得邀請相關單位主管列席。

第5條　本校遴選特殊優秀人才申請程序如下：

一、第二條第一款由本校篩選第一階段符合名單，基本門檻為具有助理教授（級）以上之專任教師。

二、第二條第二、三款由人事室簽請校長核定後以契約方式聘任。

三、召開本會針對符合名單進行初審，通過者應依教育部彈性方案填寫申請人填報書及提供相關資料。

四、由人事室彙編初審結果，委員就申請人填報表及其提供相關資料等書面資料詳細審閱，並召開本會進行決選。

五、審議結果應由三分之二以上委員代表出席及出席代表二分之一以上同意後，報部複審。

六、委員為申請人時，對於審議及投票程序均應迴避。

第6條　新聘特殊優秀人才之彈性薪資支給規定如下：

通過報部複審之特殊優秀人才，每人每年獲新台幣 30 萬至新台幣 50 萬元補助，核給期間為三年，該補助為外加項目，不得為本薪之替代薪資。績優獎助加給，原則上自審查通過後當年八月一日核給，惟教育部或科技部另有規定者，從其規定。

第7條　留任特殊優秀人才之彈性薪資支給標準如下：

一、第一級：每月支給獎勵金三萬元。

二、第二級：每月支給獎勵金二萬元。

三、第三級：每月支給獎勵金一萬元。

第8條　核發規定

一、彈性薪資依核定期間按月發給。

二、支領彈性薪資之教師如留職停薪、離職、退休時，即停止核發。留職停薪者復職後，繼續核發至期限屆滿為止，但留職停薪期間不予補發。

第9條　彈性薪資核給期限以一學年為原則。依本辦法申請獲支給彈性薪資之人

員，應於核給期限結束前 6 週，提出年度績效自評報告送交各相關承辦單位，作為續核給彈性薪資與否之審核依據。

前項規定時程如因教育部另有規定者，其績效自評報告之時程配合上開機關規定另訂之。

第１０條　本校對新聘及現職特殊優秀人才教師，依本校相關規定提供必要之教學、研究及行政支援。

一、由研發處協助獲獎勵教師爭取公民營機關之產學合作計畫案、研究計畫案、技術移轉或參加各類專業競賽或發明展，並協助相關行政作業事宜。

二、依本校執行教育部整體發展計畫暨獎補助之規定，獎助獲獎勵教師之各類研發成果（包含論文發表、論文刊登費、研究計畫、專利申請、研習活動、教材教案、改進教學、升等等），並協助相關行政作業事宜。

三、依獲獎勵教師專長開設專業課程，以發揮其學術專長，分享教學、研究成果。

四、各行政單位與學術單位得以各種形式，例如辦理研究成果發表、學術講座、反饋教學、升等諮詢及其他相關活動等，邀請獲獎勵教師擔任講員，提升本校學術風氣及研究水準。

第１１條　本辦法未盡事宜悉依本校及教育部等相關規定辦理。

第１２條　本辦法經行政會議通過，校長核定後公布施行，修正時亦同。

馬偕學校財團法人馬偕醫學院教育部特殊優秀人才彈性薪資辦法

103 年 9 月 30 日彈性薪資專案小組會議審議
103 年 10 月 8 日 103 學年度第 8 次行政主管會議修訂通過
104 年 12 月 9 日 104 學年度第 15 次行政會議修訂通過
104 年 12 月 22 日馬學秘字第 1040008743 號函發布
105 年 8 月 24 日 105 學年度第 3 次行政會議修訂通過
105 年 9 月 5 日馬學秘字第 1050006355 號函發布
107 年 6 月 6 日 106 學年度第 1 次教師彈性薪資小組會議修正通過
107 年 6 月 13 日 106 學年度第 21 次行政會議修正通過
教育部 107 年 6 月 26 日臺教高(五)字第 1070091313 號函備查
107 年 6 月 29 日馬學研字第 1070005064 號公告
108 年 1 月 30 日 107 學年度第 12 次行政會議通過
教育部 108 年 2 月 18 日臺教高(五)字第 1080022643 號函備查
108 年 2 月 22 日馬學研字第 1080001282 號公告

第一條　本校為延攬及留住國內外具有國際聲望或特殊優秀人才，特依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定「馬偕學校財團法人馬偕醫學院教育部特殊優秀人才彈性薪資辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本校彈性薪資之經費來源包括「教育部高等教育深耕計畫」補助款、教育部編列之相關獎勵或補助經費、行政院國家科學技術發展基金補助款及本校自籌經費。

第三條　本辦法適用對象為編制內及編制外之特殊優秀教學及研究人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師及專案教師等）及編制外經營管理人才。申請內容包含教學研究服務績效、符合國際水準之專業背景及未來績效。

第四條　申請案將經由教師彈性薪資小組召開專案審查會議。惟進行特殊優秀人才之審查時，應遵守利益迴避原則，以維審查之客觀公正。

第五條　申請資格：符合下列條件之一者：

一、符合學校特色發展策略，教學、研究、服務績效傑出者。

二、新聘特殊優秀人才，為國內學術研究機構或大專校院第一次聘任者。

三、編制外高等教育經營管理人才，達該專業領域之領先水準。

第六條　特殊優秀教研人員之類別及審查評分標準：

為兼顧本校教研人員教學、研究及服務各面向之績效，依其具體優良表現，申請「教學類」、「研究類」及「服務類」之獎勵類別，所屬類別面向之績效應達 70 點數，其餘面向之績效則應達 20 點數。

第七條　申請與評選程序：

一、公告校內申請辦法與收件截止日期。

二、申請人依現行教育部之規定填具校內申請書，並將申請資料上傳至系統，由研究發展處彙整提報教師彈性薪資小組會議審議。

三、教師彈性薪資小組審議後建議獎助之名額及金額。

四、經審議通過者，送所屬教學單位主管依其貢獻度進行評核。

五、陳校長進行整體績效評核並得依年度預算調整暨核定獎助名額與金額，由研究發展處公告核定結果。

第八條　特殊優秀教研人員核給薪資之最低差距比例、核給期程及核給比例：

一、各類申請人績效成績進入決選並獲得補助者，得依下列標準支給，惟實際支給得依預算額度調整：

（一）第一級每月 5 萬元：應具諾貝爾、國內外知名國家院士、教育部國家講座、教育部學術獎、科技部特約研究人員、科技部二次以上傑出研究獎之一，且教學、研究、服務各面向績效應達 70 點。

（二）第二級每月 3 萬元：教學、研究、服務各面向績效應達 70 點，且三類成績皆為排序前 5%者。

（三）第三級每月 2 萬元：所屬類別面向之績效應達 70 點數，其餘面向之績效則應達 40 點數，且任二類成績為排序前 30%者。

（四）第四級每月 1 萬元：所屬類別面向之績效應達 70 點數，其餘面向之績效則應達 30 點數，且為獲獎類別排序前 30%者。

（五）第五級每月 5 仟元：所屬類別面向之績效應達 70 點數，其餘面向之績效則應達 20 點數。

本辦法獎勵總額應扣除已領取之校內獎勵金，包含學術研究成果獎勵、專書/演奏會獎勵、教學優良及傑出獎勵、優良教材獎勵、優良及傑出導師獎勵等。

二、本獎勵核給期程為每年一月一日起至十二月三十一日止，共十二個月，採按月支付。

三、本校獲彈性薪資獎勵人數以不超過本校編制內及編制外教師之 25%為原則。各類優秀人才之核給比例應佔獲獎人數 20% ~ 50%。

四、符合彈性薪資獎勵資格之各教學單位教師得保障最低 1 名獲獎名額。

五、獲本辦法獎勵之副教授（含）以下職級占獎勵人數至少 50%。

六、本校專任教師得依「馬偕醫學院特殊優秀人才作業要點」、「馬偕醫學院教師彈性薪資實施辦法」及本辦法提出獎勵或彈性薪資申請，惟同時獲獎時，須擇一獎勵，不得重複支領。

七、國際人才獎勵標準得考量其領域及職級之國際薪資水準，並經教師彈性薪資小組會議審議，得支給較高標準。

第九條　新進國際人才得有以下教學、研究及行政支援：

一、校外專題研究及產學合作計畫相對獎助款：本校專任教師以計畫主持人身份，同時以本校名義簽約執行之校外研究計畫，且本校未提供配合款者，得依本校「教師研究獎補助辦法」申請校外研究計畫最高 50%之相對補助款。

二、各項研究獎補助款：學術研究成果發表獎勵、補助專任教師出席國際會議、學術論文編修補助等。

三、教師成長：本校教學與行政單位辦理各項研習活動，以提升教師教學技能並確保教學品質。

四、獎助教學優良及傑出教師，另獎助優良教材之製作。

五、新聘教師研究室設置補助。

第十條　未來績效：獲教育經費支付彈性薪資者應參與計畫或補助款目標之相關工作，並應達成下列績效至少三項且應含所屬類別一項：

一、教學績效

（一）配合校級教學研究特色發展增色各學系必選修課程（含遠距課程）。

（二）獲選本校教學優良或傑出教師。

（三）前一學期教學評量成績達所屬系所前 50%。

（四）前一學期平均授課時數達所屬系所前 50%（不含特殊教學時數）。

（五）配合課程需求開發數位教材。

二、研究績效

（一）至少獲得 1 件校外專題研究計畫。

（二）以第一或通訊作者至少發表 1 篇符合特色研究發展領域之 SCI、SSCI、EI、A&HCI、TSSCI、THCI 期刊論文。

（三）至少參與 1 場國內外研討會並口頭發表論文。

（四）邀請國內外醫護領域學術專家蒞校演講。

三、服務績效

（一）至少擔任 3 項校內行政工作，包含班級導師及校內學術及行政會議委員等。

（二）擔任校內外兼任學會幹部、政府或民間機關兼任顧問、委員、講座或各類計畫及期刊編輯或審查委員。

（三）指導學生申請並獲得校外各類專題研究計畫或學術發表。

（四）執行校方指派專案。

第十一條　成效考核：

獲本獎勵補助者，獎勵期間結束前一個月向研究發展處提交執行績效報告。未達成相關績效者次年度只限申請次一級之彈性薪資。

第十二條　獲本獎勵補助者，於獎助期間離職、留職停薪、借調、退休或不予聘任等情況，停止發放獎助金。

第十三條　本辦法如有未盡事宜，悉依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」辦理。

第十四條　本辦法經行政會議通過後發布實施，修正時亦同。

馬偕醫學院教育部特殊優秀人才彈性薪資申請書

一、基本資料

<table>
<tr><td>姓　　名</td><td></td><td>單　　位</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>職　　稱</td><td></td><td>到 校 日</td><td colspan="2">年　　月</td></tr>
<tr><td>申請種類</td><td colspan="4">☐ 現職優秀人才（留住）
☐ 新聘優秀人才（延攬）</td></tr>
<tr><td>申請類別</td><td colspan="4">☐ 教學類　☐ 研究類　☐ 服務類　　【請自行提供佐證資料】</td></tr>
<tr><td rowspan="4">學　　歷</td><td>校名/系科</td><td>學位名稱</td><td colspan="2">修業期間</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="4">經　　歷
（近五年）</td><td>服務機關</td><td>職稱</td><td colspan="2">任職年月</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

二、所申請特殊優秀人才背景對本校之助益：

項目	請填寫近三年之績效（含量化及質化指標）
教學績效	
研究績效	
服務績效	

三、所申請特殊優秀人才對本校之未來績效：

項目	請填寫獲本獎勵之未來績效（含量化及質化指標）
教學成果	
研究成果	
服務成果	

四、評估績效指標（每項點數請務必提供佐證且須以本校名義，否則將不予以計分）

（一）教學方面（本項採計近三年教學成果，總計點數以 100 點為上限）

序	項目	支給條件	支給點數	自評點數
1	教學負擔與教學評量	∑每一門課點數=∑{每一門課修課學生數加權值(A)*每一門課教學評量加權值(B)*每一門課實際授課時數加權值(C)}	1~60 點	
2	教學優良/傑出獎	每次 5/10 點，每年一次為限至多採計 3 次	5~30 點	
3	校外教學獎項	地方/地區/國家/國際級獎項，每項 2/5/10/20 點	2~60 點	
4	優良教材獎	每次 8 點，至多採計 3 次	8~24 點	
5	其他教學相關獎項	每項 2 點，至多採計 3 項	2~6 點	
6	教師研習時數	每年 2/4/6 點	2~18 點	
7	全英文教學	每門 10 點，至多採計 3 門	10~30 點	
8	全數位課程	每門 5/10 點，至多採計 5 門	5~50 點	
9	與學科/教學方法相關證照或證書	每張 3 點，至多採計 3 張	3~9 點	
10	大學教學專用書/出版品	每本 3/4/10 點，至多採計 3 本	3~30 點	
11	教材/教法/教具研發成果	每件 3/4/8 點，至多採計 3 件	3~24 點	
12	提出/獲得教學相關計畫	每件 2/4/6 點，至多採計 3 件（須檢附申請證明）	2~18 點	
13	具審查機制之教學相關研究著作	每件 3 點，至多採計 3 件	3~9 點	
14	校內教學成果分享	每場 2 點，至多採計 3 場	2~6 點	
15	舉辦提升本校學生學習之活動	每項 1 點，至多採計 3 項	1~3 點	
16	舉辦師資培育工作坊	每場 3 點，至多採計 3 場	3~9 點	
17	本校教學專案推動/教案開發/教學社群（Lead Teacher）	每案 2/4 點，至多採計 3 案	2~12 點	
18	主持/參與校級教學類專案	每件 2/3/5 點，至多採計 3 件	2~15 點	

19	其他具體教學表現	依佐證資料審查，每項 1/2/3 點，至多 5 項	1~15 點	
			教學點數合計	

註 1：教學負擔與教學評量：∑每一門課點數=∑{每一門課修課學生數加權值(A)*每一門課教學評量加權值(B)*每一門課實際授課時數加權值(C)}

學生數加權值(A)		課程教學評量加權值(B)		實際授課時數加權值(C)
學生數	加權值(A)	課程教學評量	加權值(B)	
<10 人	0.6	3.50~3.79	0.5	加權值(C) = 實際授課時數 / 36 小時
10~19	0.8	3.80~3.99	0.8	
20~29	1.0	4.00~4.19	1.0	
30~39	1.1	4.20~4.39	1.2	
40~49	1.3	4.40~4.59	1.5	
50~59	1.4	4.60~4.79	1.9	
60~79	1.5	4.80~5.00	2.4	
≥80	1.9			

（二）研究方面（本項採計近三年研究成果，總計點數以 100 點為上限）

序	項目	支給條件	支給點數	自評點數
1	期刊論文	W 值合計 1 分 2 點，至多採計 40 點	2~40 點	
2	學術專書（本）/演奏會	每本（場）5 點，至多採計 3 本（場）	5~15 點	
3	校外研究計畫	每件 30 萬以上 5 點，50 萬以上 6 點，100 萬以上 10 點，200 萬以上 20 點（社會人文領域：每件 20 萬以上 5 點，35 萬以上 6 點，70 萬以上 10 點，120 萬以上 20 點）	5~60 點	
4	產學/院校計畫	每件 3 點，至多採計 3 件	3~9 點	
5	提出政府機關之學術研究計畫	每年至多 2 點（本項為未被接受，須檢附申請證明）	2~6 點	
6	提出/獲得教學相關計畫	每件 2/4/6 點，至多採計 3 件（須檢附申請證明）	2~18 點	
7	科技部傑出研究獎	每次 30 點	30~90 點	
8	校外研究獎項	地方/地區/國家/國際級獎項，每項 2/5/10/20 點	2~60 點	
9	其他研究相關獎項	每項 2 點，至多採計 3 項	2~6 點	
10	國外會議論文	每篇 2 點，Oral 每篇 4 點，至多採計 3 篇	2~12 點	
11	國內會議論文	每篇 1 點，Oral 每篇 2 點，至多採計 3 篇	1~6 點	
12	發明專利及技轉	每件 5 點，至多採計 3 件	5~15 點	
13	國際/國內優良期刊論文審查	審查一篇 1 點，每年至多 3 點	1~9 點	
14	校內研究成果分享	每場 2 點，至多採計 3 場	2~6 點	
15	主持/參與校級研究類專案	每件 2/3/5 點，至多採計 3 件	2~15 點	
16	其他具體研究表現	依佐證資料審查，每項 1/2/3 點，至多 5 項	1~15 點	
		研究點數合計		

註 1：校外研究計畫須為主持人（共同主持人及協同主持人折半計算）且具審查機制之計畫補助機關，包含科技部、教育部、經濟部、衛福部、國衛院、中研院、農委會、文化部等補助計畫。

註 2：經馬偕醫學院 105 年度第 39 次行政會議通過：「專書須具備完整論文架構及自主性專業論述，始得視為學術研究著作，並應檢附經審查通過後出版之相關證明。」

註 3：W 值依其專業領域分為各級加權倍數（IF 及 Ranking 以申請時最新資料為準）：

專業領域	W 值加權倍數
基礎醫學、公共衛生（流病生統、預醫、環衛職安）	1
臨床醫學、護理學、公共衛生（衛生行政、醫管、社區衛生)、聽語學類	1.1
通識教育：工程、自然科學（含理工）、社會科學 A（經濟、管理）、經濟管理類組	1.2
醫學人文暨通識教育（人文、社會、藝術類組）	1.3

（三）服務方面（本項採計近三年服務成果，總計點數以 100 點為上限）

序	項目	支給條件	支給點數	自評點數
1	主持/參與校級服務類專案（含深耕計畫）	每件每年 2/4/6/10 點，至多採計 5 件	2~30 點	
2	擔任一二級主管	每項每年職位 4/8 點，至多採計 3 項	4~24 點	
3	擔任導師	每年 2 點，獲優良導師每次 5 點	2~15 點	
4	社團輔導老師	每項每年社團 2 點，至多採計 3 項	2~6 點	
5	校內委員會	每項每年委員會 2 點	2~18 點	
6	校外委員會	每項每年委員會 1/2 點	1~6 點	
7	校內外案件審查	每項 1/2 點	1~14 點	
8	校內外口試/命題委員	每項 1/2 點	1~14 點	
9	帶領本校學生國外見習或國際交換生	每次 2/4/6 點	2~18 點	
10	指導本校大專生參與研究計畫/文章發表/競賽	每項 1/2/3 點	1~9 點	
11	指導碩博士生	每位學生 2 點，至多採計 3 位	2~6 點	
12	學生課業/身心輔導	每學期 3/5 點	3-15 點	
13	承辦校系級評鑑作業	每項 2/3/5/6/10 點，至多 3 項	2-30 點	
14	校內外學術活動/推廣班/營隊	每項 1/2/3 點，至多採計 3 項	1~9 點	
15	代表學校參與重要會議/活動	每次 2 點，至多 3 次	2~6 點	
16	受邀至校外學術/教學活動擔任講者/主持人等	每項 2 點，至多 3 項	2~6 點	
17	參與有助於提升本校名聲之媒體活	每次 2/4/8/12 點	2~36 點	

	動			
18	編譯有助於提升本校名聲之刊物	每次 1/2/4/8 點	1~24點	
19	校外服務獎項	地方/地區/國家/國際級獎項，每項 2/5/10/20 點	2~60點	
20	其他服務相關獎項	每項 2 點，至多採計 3 項	2~6 點	
21	其他具體服務表現	依佐證資料審查，每項 1/2/3 點，至多 5 項	1~15點	
服務點數合計				

評分比重	所屬類別	教學點數	研究點數	服務點數	教師自評點數合計	申請人簽章
個人基本分（65%）滿分為 300 點	□ 教學類 □ 研究類 □ 服務類					
貢獻度（10%）滿分為 100 分	評 分		具體理由			教學單位主管簽章
	註：由教學單位主管依所屬教師對學校之貢獻度進行評分，評核分數請於 71-89 分之間，若高於 90 分或低於 70 分，應述具體理由。					
綜合考評（25%）滿分為 100 分	教學、研究、服務之整體績效評分					校長簽章

馬偕醫學院教育部特殊優秀人才彈性薪資執行績效報告

姓　　名		單位	
職　　稱		申請種類	□ 現職優秀人才（留住） □ 新聘優秀人才（延攬）
獲補助者是否達成下列指標（達成請打勾）			
教學績效	□ 配合校際研究特色發展增色各學系必選修課程（含遠距課程）。 □ 獲選本校教學優良或傑出教師。 □ 前一學期教學評量成績達所屬系所前 50%。 □ 前一學期平均授課時數達所屬系所前 50%（不含特殊教學時數）。 □ 配合課程需求開發數位教材。		
研究績效	□ 至少獲得 1 件校外專題研究計畫。 □ 以第一或通訊作者至少發表 1 篇符合特色研究發展領域之 SCI、SSCI、EI、A&HCI、TSSCI、THCI 期刊論文。 □ 至少參與 1 場國內外研討會並口頭發表論文。 □ 邀請國內外醫護領域學術專家蒞校演講。		
服務績效	□ 至少擔任 3 項校內行政工作，包含班級導師及校內學術及行政會議委員等。 □ 擔任校內外兼任學會幹部、政府或民間機關兼任顧問、委員、講座或各類計畫及期刊編輯或審查委員。 □ 指導學生申請並獲得校外各類專題研究計畫或學術發表。 □ 執行校方指派專案。		
項目	獲補助者執行期間之績效（含量化及質化指標）		
教學績效			
研究績效			
服務績效			

簽　章：

法鼓文理學院獎勵特殊優秀人才作業要點

中華民國 99 年 10 月 20 日 99 學年第 1 次行政會議通過
中華民國 104 年 5 月 20 日 103 學年度第 4 次行政會議通過
中華民國 105 年 5 月 16 日 104 學年度第 4 次行政會議通過
中華民國 108 年 09 月 25 日 108 學年度第 1 次行政會議通過
中華民國 109 年 03 月 18 日 108 學年第 3 次行政會議通過

一、依據：

法鼓文理學院（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才提升競爭力，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，特訂定「法鼓文理學院獎勵特殊優秀人才作業要點」（以下簡稱本要點）。

二、獎勵對象：

本校新聘及現職之特殊優秀人員係指：教學、研究、服務績效傑出人員。

（一）現職人員：

１、本校專任教學研究人員。

２、副教授以下職級人數占獲獎勵人數不得低於該年校內申請人數 20%。

（二）年輕及國際人才：

申請者如具備本要點第三條特殊優秀條件之一者，其獲獎人數不應少於總獎勵人才之 10%。

１、國籍新聘優秀年輕教研人才，45 歲以下或最高學歷 5 年內畢業者，且為國內第一次聘任者為限。

２、國外新聘人才。

三、申請條件與審核基準：

申請人應兼顧教學、研究、服務暨輔導各面向之績效，符合下列所有基本條件，且在校服務年資 1 學年（含）以上，並具特殊優秀條件之一者，始得申請：

（一）基本條件

１、通過最近一次教師評鑑。

２、前 2 學期所授課時數鐘點須達各級教師基本授課時數，且前 2 個學期所授科目教學意見調查，平均應不低於當年度校平均。

（二）特殊優秀條件，應具有下列各目條件之一：

１、最近 5 年內發表在 SSCI、SCI、CSSCI、TSSCI、EI、A&HCI、THCI

期刊或本校相關領域核心期刊等發表學術論文至少 3 篇以上。

２、研究、產學計畫：近 5 年內主持研究、產學計畫至少 3 件以上，並具有相當成果。該計畫若為共同主持，2 位共同主持人，計為 1/2 件、3 位共同主持人，計為 1/3 件。

３、在學術上有傑出貢獻或於專業領域上聲望卓著，並對提升本校競爭力有顯著幫助者。

四、申請期限與審查程序：

（一）申請期限：每年依補助單位規定之期限內，將申請資料送至本校研究發展組提出申請。

（二）審查程序

１、初審：研究發展組收齊表件後，提送本校校級教師評鑑會審查。審查委員為申請人時，應迴避之。小組成員審查時應就申請人所提之申請書進行書面審查，必要時得邀請申請人列席報告或補充說明資料。

２、複審：校內初審通過之名單，由研發組簽請校長核定後，於期限內報請補助單位複審。

五、經費來源與支給標準：

本校彈性薪資所需經費視其性質由教育部玉山計畫、高教深耕計畫、校務發展計畫、科技部及其他相關經費支應。校內審查小組依據申請者於本校各級教評會近三年成績與書面審審查資料綜合考評，審議獎勵額度。

（一）申請校外經費：

１、依補助單位每年核定獎勵人數與經費額度辦理。

２、如補助單位要求配合款之提撥，得由學校經費編列。

（二）申請校內經費：依該學年度預算委員會核定人數與金額辦理。

１、特設講座：每月獎勵額度五萬至十萬元。聘請國外教授且無其他機構或基金補助者，每月支給獎助金十萬至四十萬元，依本校「法鼓文理學院特設講座設置要點」辦理。

２、講座教授：講座教授，每月獎勵研究費額度三萬元，依本校「法鼓文理學院講座教授設置辦法」辦理。

３、特聘教授與副教授：特聘教授，每月獎勵研究費額度新臺幣壹萬五千元、副教授新臺幣壹萬元，依本校「法鼓文理學院特聘教授、副

教授聘任辦法」辦理。

六、居住津貼：

經補助單位核准通過之特殊優秀人才與本校延聘講座與特聘教授、特設講座之教學研究人員，得於獲獎勵期間，校內宿舍居住全額補助。

七、補助經費相關規定：

（一）本補助經費為專款專用，獲獎勵者須逐月備印領清冊，送會計室辦理請款事宜。

（二）本補助經費依會計法、審計法及會計制度等規定辦理各項財務處理，依所得稅法等規定辦理所得稅及其他稅賦之扣繳事宜。

八、績效及管考：

獲外部機構獎勵者應於補助期間結束兩個月前向研發組繳交個人執行績效報告，以作為考評下年度補助之依據。

九、教學、研究與行政支持系統：

經本要點審核通過獎勵之特殊優秀人才，本校依相關規定提供研究室、電腦、教學研究設備、研究助理、自編講義教材、研究與研修獎勵、專業成長活動等各項教學、研究及行政支援。

十、依本作業要點獎勵者，於獎勵期間離職、教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發放獎勵金。

十一、本要點未盡事宜，悉依本校及補助單位相關規定辦理。

十二、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後公布實施，修訂時亦同。

國立空中大學特殊優秀人才彈性薪資支給原則

108 年 1 月 8 日本校第 386 次行政會議通過
108 年 4 月 19 日本校 107 學年度第 2 次校務基金管理委員會會議通過

一、國立空中大學（以下簡稱本校）為提升教學、研究與服務品質，延攬、留住與獎勵特殊優秀人才，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及科技部「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」，訂定國立空中大學特殊優秀人才彈性薪資支給原則（以下簡稱本支給原則）。

二、本支給原則所需經費，由教育部補助經費、科技部「國家科學技術發展基金」補助經費及本校校務基金自籌收入經費等款項支給。

三、本校特殊優秀人才彈性薪資獎勵分為三類：

（一）教學績優：本校專任教師積極從事教學課程精進發展，提供學生良好學習品質，提升學習成效，獲有具體績效者。

（二）研究績優：本校專任教師及研究人員積極投入研究，提升本校研究能量，符合科技部補助大專校院研究獎勵措施者。

（三）服務績優：本校專任教師及研究人員積極從事內外各項服務，樹立服務典範，成效卓著者。

四、前點各類獎勵之辦理頻率、獎項、名額、具體評選指標、申請評選程序、獎勵金額度、發給方式、補助期間及其他獎勵措施等規定，由下列單位分別研訂、辦理評選及執行：

（一）教學績優獎勵由教務處辦理。

（二）研究績優獎勵由研究發展處辦理。

（三）服務績優獎勵由人事室辦理。

五、當年度各類績優獲獎人員中副教授以下職級應至少占二分之一。但當年度各類績優申請者無副教授以下職級時，不在此限。

六、依本支給原則支領彈性薪資加給者，於支領期間離職、退休、教師評鑑未通過、違反學術倫理行為屬實或違反本校相關規定情節重大者，停止發放各項彈性薪資加給。

申請留職停薪者，除另有規定外，於留職停薪期間暫停支領彈性薪資，俟復職後繼續支給至核給期間期滿（得跨年度）為止。

七、本支給原則未盡事宜，依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性

薪資方案」及科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」相關規定辦理。

八、本支給原則經校務基金管理委員會及行政會議通過，報請教育部備查後實施。

一貫道天皇學院彈性薪資實施辦法

民國 109 年 02 月 25 日 108 學年度第 2 學期第二次行政會議通過
民國 109 年 03 月 10 日 108 學年度第 2 學期第一次校務會議通過
民國 109 年 5 月 25 日臺教高(五)字第 1090071341 號函通過備查

第一條　一貫道天皇學院（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才，並鼓勵教學及具備實務經驗之產學人才，強化本校學術與實務績效，訂定「一貫道天皇學院彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱彈性薪資，係指不改變現行月支本薪（年功薪）、學術研究費及各項兼任職務加給等基本薪資結構而另外發給之薪資，及新聘特殊優秀教研人員與特殊優秀經營管理人才或國際人才之薪資。

前項薪資得以每月固定薪資核撥。

第三條　本辦法彈性薪資經費來源，由教育部相關計畫經費支應教學及產學服務之績優人才，不足部分由本校相關自籌經費支應。

教師若同時符合本辦法及其他彈性薪資與本校獎勵優秀人才有關之獎勵，僅能擇一領取。

第四條　本辦法彈性薪資適用對象如下：

一、特殊優秀現職教研人員。

二、國內新聘特殊優秀教研人員。

三、特殊優秀經營管理人才或國際人才。

國內新聘之特殊優秀教研人員及特殊優秀經營管理人才或國際人才，係以第一次聘任者為限。自公立大專校院或政府機關（構）退休後再任職者，不適用本辦法申請規定。

第五條　彈性薪資獎勵申請人符合下列條件之一者得提出申請，並經本校彈性薪資評審委員會進行評選：

一、特殊優秀現職教研人員，到職本校滿二年（含）以上，於教學、研究、服務獲有具體優良成果，經審查通過後，核發特殊優秀人才獎勵金。

（一）曾獲教育部學術獎、國家講座或國際知名之國家院士等經審查委員會通過者。

（二）五年內以本校名義執行科技部研究計畫、教育部研究計畫或產

學合作計畫 5 件以上者。

（三）五年內以本校名義獲選與教學有關之全國性獎項、本校教學優良教師或其他特殊優良教學事蹟（如教材教法創新且改進、參與推展高教 深耕計畫成效卓著等）累計 2 次以上且具佐證者，為入圍特殊優秀人才門檻。

第一級：每月支給獎勵金新臺幣 3 萬元、第二級：每月支給獎勵金新臺幣 2 萬元、第三級：每月支給獎勵金新臺幣 1 萬元。

二、國內新聘特殊優秀教研人員，具提升學術績效且為國內第一次延攬聘任之新進教師，經彈性薪資評審委員會通過者，每月核發彈性薪資 2 萬。

三、特殊優秀經營管理人才或國際人才，具有高等教育管理經營經驗或專業背景，未來績效對校務發展或學校特色發展能有明確之助益，經彈性薪資評審委員會通過者，除每月加發 2 萬元，比照於其領域及職級之國際人才薪資核給標準，其差額簽准後核發。

第六條　核給薪資之核給期程、核給比例：

一、核給期程以 1 年原則。

二、核給比例。

（一）特殊優秀現職教研人員，以不超過本校專任教師之 10%為原則，其中副教授（含）以下職級獎勵人數，以不低於總獎勵人數之 50%為原則。

（二）國內新聘特殊優秀教研人員，以實際通過審查人數為準。

（三)特殊優秀經營管理人才或國際人才,以實際通過審查人數為準。

第七條　本辦法彈性薪資給予需經本校彈性薪資評審委員會審查，評選結果陳校長核定後，始得發放彈性薪資。

彈性薪資評審委員會（以下簡稱評審委員會）由校長擔任召集人並主持評審會議，評審委員會置委員 7 至 9 人，由校長、主任秘書、教務長、學務長、研發長、人事室主任為當然委員，其餘委員由校長遴選聘任教師代表 1-3 人組成。遴選委員任期為 2 年，連選得連任。若委員當年度有申請獎勵，遇個人審查案時，則必須迴避。

第八條　本校彈性薪資實施採申請與推薦並行，除教師自行申請外，可由學系及

業務相關一級單位推薦，並依公告日期向人事室提出申請。

第九條　教師彈性薪資之核發期間及額度，得依年度經費編列額度及申請者表現，審議調整核給。若因審查之故，各類經費有不足或多餘，得於各類間流用。

第十條　領取彈性薪資之教師應致力於教學、研究與產學、服務之提升，並於彈性薪資支給後追蹤考核及期限屆滿前 1 個月提出績效報告，送人事室彙整審查。

第十一條　本校提供新聘特殊優秀人才之教學、研究與產學及行政支援如下：

一、教學支援：以不超基本教學鐘點為原則進行排課，並得提供教學助理以協助教學。

二、研究與產學支援：協助教師研究成果之推廣，及協助教師與產業界進行媒合。

三、行政支援：得補助國外傑出人士到校應聘與報到之機票及國內交通費，與優先入住本校宿舍，並提供其在校所需之空間與設備。

第十二條　獲本辦法支給之教師於支領期間如遇下列情事者，除應停止彈性薪資之發放外，本校並有權利請獲獎勵教師繳回已發放之彈性薪資。

一、留職停薪。

二、離職或不予聘任等情事，該項獎勵應按其未在職期間比例繳回。

三、以不實資料申請本辦法給予之經費，獲獎勵教師應全數繳回已受領之金額。

第十三條　本辦法未盡事宜，悉依相關規定辦理。

第十四條　本辦法經行政會議及校務會議通過，報教育部備查後實施，修正時亦同。

稻江科技暨管理學院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點

100 年 4 月 28 日 九十九學年度第 9 次行政會報通過

一、為配合教育部補助未獲邁向頂尖大學計畫或獎勵大學教學卓越計畫之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資申請作業要點，特訂定「稻江科技暨管理學院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」（以下簡稱本要點）。

二、申請資格：本校具下列特殊優秀人才資格者，均得提出申請。

（一）專任教學研究人員：指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、專業技術人員、技術教師。

（二）第一款人員，不包括軍公教退休人員。

（三）新聘之年輕特殊優秀人才（四十五歲以下或博士畢業五年內）應優先考量予以補助，其補助額度應至少占每年總補助經費之百分之五十。

三、申請方式

（一）申請人應於每年 5 月 10 日前檢具申請人填報書一式 10 份（需附佐證資料 1 份），向本校承辦單位提出申請。

（二）逾期申請、資料不全或資格不符者，均不予受理。

（三）申請案件送本校校教師評審委員會審查，以 10 案為限擇優通過後，本校應於當年 5 月 31 日前送達教育部。

四、申請人填報書格式

前點第 1 款申請人填報書（每案 8 頁以內，A4，14 號字，單行間距），應敘明下列項目：

（一）申請人資料。

（二）所申請特殊優秀人才背景及未來績效對「學校特色發展策略」之助益。

（三）背景是否達該專業領域之國際（領先）水準。

（四）未來績效是否達該專業領域之國際（領先）水準。

（五）申請經費。

五、審查資格條件與方式

（一）審查資格條件：具有優秀專任教學研究人員之申請人，應符合下列優秀教學或研究條件。

１、優秀教學條件：具有下列 5 款條件之一者。

（１）曾獲國內外大學聘為榮譽教授或講座教授。

（２）曾獲教育部或本校教學績優教師獎項。

（３）曾公開發行教學獨著或合著專書著作。

（４）通過歷年教師評鑑優等且前一學年教學評量成績均達 85（含）分以上。

（５）最近兩年內學生學習反應評量分數達本校平均值標準以上者。

２、優秀研究條件：具有下列 3 款條件之一者。

（１）曾獲下列獎項之一者:中央研究院院士、諾貝爾獎、國科會「傑出研究獎」、教育部學術獎、中山學術獎或國際重要獎項。

（２）研究成果：具有下列 3 目之一者。

①著作：最近 5 年內發表在 SCI、SSCI、EI、A&HCI 或 TSSCI 期刊論文，第一或通訊作者，至少 4 篇以上。

②計畫：最近 5 年內主持校內、外研究計畫至少 3 件以上，並具有相當成果。

③具學術重要貢獻。

（３）專利或技術移轉：最近 5 年內專利案及技術移轉案，二者合計至少 5 件以上。

（二）審查方式

１、本校初審：申請案件逕提本校「校教師評審委員會」審查，依申請人所提之申請計畫書進行書面審查，特殊優秀教學人才審核積分表（如附表一），特殊優秀研究人才審核積分表（如附表二），必要時得邀請申請人列席報告或補充說明資料。

２、案件審查應著重於教學、研究上之特殊優秀人才，擇優通過後報教育部複審，並以 10 案為限。

每年度申請國科會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施與本案擇一送案，不得重複。

３、教育部複審：由教育部邀集專家學者組成審查小組，依學校所提之申請計畫書進行書面審查，必要時得邀請學校或申請人列席報告或補充說明資料。

六、經費相關規定

（一）經費使用及補助額度

１、通過教育部審查之特殊優秀人才，每人每年得獲新臺幣三十萬元或新臺幣五十萬元補助，核給期間為三年。特殊優秀人才自獲補助日起，於申請學校任職期間應不低於補助之核給期間，於補助期間內有離職或不予聘任等情況，該項補助即按其在職期間比例繳回。

２、本要點經費專款專用於受補助頂尖人才除法定給與外之各項人事費支出，除需建立管考機制外，應專帳登錄，且不得移作他用，惟本校可自行依行政作業分年給與。

３、 本校應依會計法、審計法及會計制度等有關規定辦理各項財務處理，有關所得稅及其他稅賦之扣繳，應由本校相關單位負責辦理。

（二）經費請撥方式

本要點年度經費執行期間為每年 8 月 31 日起至次年 8 月 30 日止共 12 個月，應於核定日起 30 日內，檢具正式領據，依教育部審查意見修正完畢之計畫書及經費明細表送教育部或教育部指定之計畫專案辦公室辦理撥款。

（三）經費核結方式

本校應於應於年度經費執行完畢後 1 個月內，備齊經費收支結算表，送教育部或專案辦公室辦理結案。另經費請撥、支用及核銷結報應依教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點之規定辦理。

七、成效考核

接受教育部補助之申請人應於每年 6 月 20 日前提交年度績效自評報告，說明計畫書所列事項（含未來績效要求）之年度辦理進度及情況，本校於每年七月提交年度績效自評報告，說明計畫書所列事項之年度辦理進度及情況，經校內單位初審，並送交教育部複審，該自評績效納入下一年度本校申請之評分參據，獲補助人績效自評報告未通過校內或教育部審查者，不核與下年度補助；必要時，教育部得組成評估小組至各校實地訪視。

八、其他注意事項

（一）本要點補助之特殊優秀人才，其遴聘及升等程序應依大學法及教育人員任用條例等相關規定辦理。

（二）受補助後學校有下列情事之一，教育部將撤銷或廢止原核定之補助，並

停止違規學校未來申請本補助之權利。

1、偽造文書或以不實資料申請本補助經費。

2、未撥付補助款項予通過審議之特殊優秀人才。

3、未依本要點辦理會計核銷作業或計畫書變更作業，經限期要求改善，屆期仍未改善。

4、學校配合款未依原計畫預算支出或提供。

5、其他未依規定使用本要點補助款之情事。

九、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

附表一：稻江科技暨管理學院特殊優秀教學人才審核積分表

申請人		教學單位	系所(中心)
職級		年資	

基本資格（五款條件之一）	類別	合符	不符	備註
1.曾獲得國內外大學聘為榮譽教授或講座教授 2.曾獲教育部或本校教學績優教師獎項 3.曾公開發行教學專書著作 4.通過歷年教師評鑑優等且前一學年教學評鑑成績均達 85(含)分以上 5.最近兩年內學生學習反應評量分數達本校平均值標準以上者				

申請人教學表現(指標) 現行五年內績效		件數 (得分)	積分	備註
相關教學活動	曾獲得國內外大學聘為榮譽教授或講座教授(30 分)			
	曾獲教育部或本校教學績優教師或優良教師(每次 10 分)			
	曾公開發行教學專書著作獨著(每案 20 分)，合著每章最低 2 分合計不超過 20 分			
	通過歷年教師評鑑優等且前一學年教學評量成績均達 85(含)分以上(10 分)			
	指導學生專題或通過專題製作及個案報告(每案 2 分)			1.擇一申請 2.同一作品僅能擇一得分
	指導學生參加競賽獲獎(全國性每案 5 分，區域性 3 分)			
	發表教學方法相關之學術論文(每篇 10 分)研討會(每篇 5 分)			
	擔任教育部等之中央部會教學相關專案計畫之主持人(每案 3 分)子計畫之主持人(每案 1 分)			
	其他國際重要教學事蹟(每案 5 分)			
	最近兩年內學生學習反應評量平均 4.0(含)以上(每學期 3 分)			
合　　計				

附表二：稻江科技暨管理學院特殊優秀研究人才審核積分表

<table>
<tr><td colspan="2">申請人學術研究表現(指標)</td><td>申請人姓名：
系 (中心) ：</td><td></td><td>備註</td></tr>
<tr><td rowspan="11">現有績效(五年內)</td><td rowspan="2">SSCI/EI/SCI/EI 與 A&HCI 或 TSSCI 之期刊論文全文文章發表，第一或通訊作者，至少 4 篇以上。(每件 10 分)</td><td>件數(得分)</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>列舉著作</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">(2)國科會專題計畫獲補助案件
■ 擔任主持人(計劃經費每滿 20 萬得 1 分，未滿 20 萬之計畫得 1 分，尾數依據比率計算之)
■ 擔任共同主持人(計畫總得分 x 2/3)</td><td>(得分)</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>條列式說明每案件之計畫執行年度、計畫名稱(含國科會編號)、計畫總經費</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">(3)跨領域或跨處研究計畫(含國科會整合型計劃)
■ 擔任計畫總主持人(計劃經費每滿 20 萬得 1 分，未滿 20 萬之計畫得 1 分，尾數依據比率計算之)
■ 擔任子計畫主持人(計畫總得分 x 3/4)
■ 擔任子計畫之共同/協同主持人(計畫積分 x 3/4)</td><td>(得分)</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>條列式說明每案件之計畫執行年度、計畫名稱、計畫申請單位、計畫總經費</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">(4)產學研究獲補助案件
■ 擔任主持人(計劃經費每滿 20 萬得 1 分，未滿 20 萬之計畫得 1 分，尾數依據比率計算之)
■ 擔任共同/協同主持人(計畫總得分 x 1/2)</td><td>(得分)</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>條列式說明每案件之計畫執行年度、計畫名稱、計畫申請單位、計畫總經費</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">(5)擔任國際型學術組織之重要成員(每件 3 分)</td><td>件數(得分)</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>事蹟說明</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">(6)其他重要國際學術事蹟(每件 1~3 分)</td><td>件數(得分)</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>事蹟說明</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">合　　計</td><td></td><td></td></tr>
</table>

伍、技職校院相關法規

國立臺灣科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支應原則

100 年 5 月 13 日第 489 次行政會議通過
教育部 100.7.1 臺技（三）字第 1000112594 號函同意備查
106 年 5 月 16 日第 555 次行政會議修正通過
教育部 106.6.19 臺教技（三）字第 1060085707 號函同意備查
106 年 10 月 24 日第 559 次行政會議修正通過
教育部 106.11.23 臺教技（三）字第 1060166381 號函同意備查
107 年 3 月 13 日第 563 次行政會議修正通過
教育部 107.3.29 臺教技（三）字第 1070044763 號函同意備查
107 年 5 月 4 日第 565 次行政會議修正通過
107 年 5 月 22 日第 566 次行政會議修正通過
教育部 107.11.14 臺教技（三）字第 1070198453 號函同意備查

一、為延攬國內外學術成就卓著之學者來校服務及留住特殊優秀人才，以提升本校教學水準及學術競爭力，特依教育部延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定本原則。

二、本原則之適用對象

本校編制內現職專任有給之特殊優秀教研人員（含教師、研究人員、專業技術人員）及新聘國外學術成就卓著學者。

三、特殊優秀人才之資格

（一）符合本校講座設置辦法第二條規定資格者。

（二）符合本校教師研究獎勵作業要點第二點規定資格者。

（三）符合本校教學獎勵作業要點第三點規定資格者。

（四）符合本校年輕學者研究獎助作業要點第二點規定資格者。

（五）曾任職在國外大學或學術研究機構五年以上，成就卓著者。

四、特殊優秀人才之審查機制

（一）講座由本校教師評審委員會審查。

（二）研究獎由校長敦聘具有學術聲望之校內外學者專家七至十一人組成評選委員會審查。

（三）教學優良獎由各學院訂定辦法辦理；教學傑出獎由教學主管會議審查。

（四）年輕學者研究獎助由校長敦聘校內外學者專家五至七人組成評選委員會審查。

（五）新聘國外學術成就卓著學者由本校組成委員會，依國際市場薪資水準、績效表現等審查。

五、特殊優秀人才之績效要求

特殊優秀人才未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，獎勵核給期間，教學表現、期刊發表、科技部計畫補助、產學合作計畫或協助推動研發團隊之合作研究計畫執行、創作、專利等表現，應維持或優於本原則第三點之資格標準，由本校定期評估之。未符合資格標準者，不予繼續核予獎勵。

六、特殊優秀人才定期評估機制

（一）講座：符合本校講座設置辦法第二條第六款至第八款規定者，三年審查一次。

（二）研究獎：每二年審查一次。

（三）教學傑出獎每二年審查一次；教學優良獎每一年審查一次。

（四）年輕學者研究獎助：每位教師獲獎以一次為限。

（五）新聘國外學術成就卓著學者：每三年審查一次。

七、特殊優秀人才之每年核給比例

（一）講座：佔本校編制內教研人員不超過 2%。

（二）研究獎勵：

１、優良研究獎：以不超過全校專任（案）教師總人數 8%為原則。

２、傑出研究獎：以不超過全校專任（案）教師總人數 4%為原則。

（三）教學獎勵：

１、教學優良獎：以全校教師人數 8%為原則。

２、教學傑出獎：以全校教師人數 4%為原則。

（四）年輕學者研究獎助：以當學年度申請人數之 30-40%為原則且至多 4 名。

（五）新聘國外學術成就卓著學者：以全校教師人數 2%為原則。

本點第（二）至（四）款獎勵，副教授以下職級獲獎人數，以不得低於三項獎勵總獲獎人數之 30%為原則。

八、現職人員彈性薪資之最低差距比例及核給期程

（一）第一級：符合講座設置辦法第二條第一至三款者；核給至退休或離職為止。

（二）第二級：符合講座設置辦法第二條第四至五款者；核給至退休或離職為止。

（三）第三級：符合講座設置辦法第二條第六至八款者；核給三年。

（四）第四級：符合傑出研究獎者；核給二年。

（五）第五級：符合優良研究獎及教學傑出獎者；核給二年。

（六）第六級：符合教學優良獎者；核給一年。

（七）第七級：符合年輕學者研究獎助者；核給二年。

新聘國外學術成就卓著學者經委員會審查通過者核給三年。

現職人員各級獎勵之最低差距以每月至少新台幣伍仟元為原則，各類獎勵每年核給額度得視本校財務狀況調整之。

同時獲頒講座、研究獎，獎勵金應擇一支領；若新聘國外學術成就卓著學者同時獲頒講座或研究獎，獎勵金應擇一支領。

九、提供教學、研究及行政支援

（一）依本校講座設置辦法彈性調整開授課程之形式、內容及時數，及優先受配職務宿舍、研究設備、實驗室。

（二）依本校提升研發能量減授辦法減免授課鐘點。

（三）依本校教師傳習制度實施辦法建構教學研究團隊。

（四）依本校教學獎勵作業要點提供教材研發及互動教學補助。

（五）依本校教學助理培育及獎勵辦法提供助理協助教學活動或實驗。

（六）依本校補助新進教師啟動教學研究辦法及新進教師培育辦法提供教師研究經費及帶職帶薪出國研究。

十、為因應個案留才之急迫性，得組成專案委員會，由專案委員會依其績效表現，審議核給彈性薪資額度及獎助期間。

十一、本原則未規定事項，依本校講座設置辦法、教師研究獎勵作業要點、教學獎勵作業要點、年輕學者研究獎助作業要點及其他相關規定辦理。

十二、本原則所需經費，由部會核定之相關經費及校務基金自籌收入支應。

十三、本原則經行政會議通過後實施，並報教育部備查，修正時亦同。

國立雲林科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則

99 年 10 月 5 日本校 99 學年度第 2 次行政會議審議通過
99 年 11 月 10 日本校 99 學年度第 1 次校務基金管理委員會審議通過
教育部 100 年 1 月 3 日臺技(三)字第 0990230149 號函同意備查
106 年 2 月 21 日 105 學年度第 6 次期初擴大行政會議
暨 106 年 3 月 30 日 105 學年度第 2 學期第 1 次校務基金管理委員會審議通過
教育部 106 年 4 月 28 日臺教技(三)字第 1060052109 號函同意備查
107 年 6 月 26 日 106 學年度第 2 學期期末擴大行政會議暨
107 年 6 月 27 日 106 學年度第 2 學期第 3 次校務基金管理委員會審議通過
教育部 107 年 7 月 11 日臺教技（三）字第 1070105518 號函同意備查

一、國立雲林科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才，以提升本校學術競爭力邁向國際一流大學，特訂定國立雲林科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則（以下簡稱本原則）。

二、本原則經費來源，由教育部高等教育深耕計畫、行政院國家科學技術發展基金補助專款經費及本校校務基金自籌收入百分之五十額度內之經費等項下勻支。

三、彈性薪資暨獎勵補助適用對象為本校現職及新聘專任（案）有給特殊優秀教研人員（含教師、研究人員、專業技術人員）。

以科技部經費獎勵者，應符合該部規定。

四、本原則訂定之彈性薪資支給項目及資格標準：

（一）講座教授獎助金：符合本校講座設置辦法第四條規定資格者。

（二）特聘教授獎助金：符合本校特聘教授設置要點第三點規定資格者。

（三）新進國際優秀人才之獎勵金：符合本校獎勵新聘優秀教師作業要點第二點規定資格者。

（四）教學及輔導類優秀人才獎勵金。

（五）研究類優秀人才獎勵金。

（六）專案型任務類優秀人才獎勵金。

（七）產學類優秀人才獎勵金。

（八）科技部獎勵特殊優秀人才獎勵金：符合本校辦理科技部研究獎勵作業要點第三點規定資格者。

前項第四至七款類別之任用標準，由校內權責單位另訂要點規範之。

五、特殊特殊優秀教研人員之審查機制

（一）講座教授由校長直接洽聘或由本校講座教授評審委員會審查。

（二）特聘教授由本校特聘教授評審委員會審查。

（三）新進國際優秀人才由本校獎勵新聘優秀教師審議委員會審查。

（四）教學及輔導類優秀人才由本校高教深耕計畫彈性薪資審議委員會審查。

（五）研究類優秀人才由本校高教深耕計畫彈性薪資審議委員會審查。

（六）專案型任務類優秀人才由本校高教深耕計畫彈性薪資審議委員會審查。

（七）產學類優秀人才由本校高教深耕計畫彈性薪資審議委員會審查。

（八）科技部獎勵特殊優秀人才由本校研究獎勵人才審查委員會審查。

六、特殊優秀教研人員之績效要求

（一）特殊優秀教研人員未來績效應兼顧教研人員教學、研究、服務各面向，並維持或優於本原則第四點之資格標準，由本校定期評估之。

（二）以科技部經費獎勵者，應依該部規定，繳交執行績效報告。

七、薪資或獎勵最低差距比例、核給期程、及各類優秀人才之核給比例：

（一）薪資或獎勵最低差距比例

１、講座教授獎助金：獲補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.3：1。

２、特聘教授獎助金：

（１）獲補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.3：1 ~ 1.1：1。

（２）獎勵最低差距比例約 2：1。

３、新進國際優秀人才之獎勵金：獲補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.25：1。

４、教學及輔導類優秀人才獎勵金：

（１）獲補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.03：1 ~ 1.1：1。

（２）獎勵最低差距比例約 3.3：1。

５、研究類優秀人才獎勵金：

（１）獲補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.15：1 ~ 1.1：1。

（２）獎勵最低差距比例約 1.5：1。

6、專案型任務類優秀人才獎勵金：補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.15：1。

7、產學類優秀人才獎勵金：

（1）獲補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.15：1 ~ 1.1：1。

（2）獎勵最低差距比例約 1.5：1。

8、科技部獎勵特殊優秀人才獎勵金：

（1）獲補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.1：1 ~ 1.05：1。

（2）獎勵最低差距比例約 2：1。

（二）核給期程

1、講座教授獎助金：每期三年。

2、特聘教授獎助金：每期三年。

3、新進國際優秀人才之獎勵金：最多三年。

4、教學及輔導類優秀人才獎勵金：每期一年。

5、研究類優秀人才獎勵金：每期一年。

6、專案型任務類優秀人才獎勵金：每期一年。

7、產學類優秀人才獎勵金：每期一年。

8、科技部獎勵特殊優秀人才獎勵金：每期一年。

（三）核給比例

1、講座教授獎助金：以本校現有教授二十分之一為上限。

2、特聘教授獎助金：每年至多十位。

3、彈性薪資或獎勵補助之核給比例，每年得視行政院國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施相關規定及本校財務狀況調整之。

上開支給彈性薪資項目，除講座獎助金及特聘教授獎助金外，年度獲獎勵總人數，副教授以下職級佔百分之二十以上。

八、特殊優秀教研人員定期評估機制

（一）講座教授：三年審查一次。

（二）特聘教授：每學年度審查績效成果報告，決定得否續發次學年度獎助金。

（三）新進國際優秀人才：獎勵期限一年以上者，每學年度審查是否得續發次

學年度獎勵金。

（四）教學及輔導類優秀人才：一年審查一次。

（五）研究類優秀人才：一年審查一次。

（六）專案型任務類優秀人才：一年審查一次。

（七）產學類優秀人才：一年審查一次。

（八）科技部獎勵特殊優秀人才：一年審查一次。

九、教學、研究及行政支援

（一）教學支援

1、本校設有教學卓越中心，規劃辦理教師專業成長課程，提供教師在提升教學方面所需的各項服務。

2、本校訂有教學助理制度實施要點，由在學學生協助教師進行教學活動，負責分組討論、分組實驗或批改作業。

（二）研究支援

1、本校訂有補助新進教師學術研究計畫作業要點，協助新進教師迅速建置獨立的研究環境。

2、本校訂有聘用豐泰文教基金會捐助博士後研究人員作業要點，本校講座或特聘教授得申請博士後研究人員，協助支援學術研究。

（三）行政支援

1、提供教師宿舍，以解決教師住宿問題； 提供研究室、電腦等基本設備，資訊網路、圖書館等資源服務。

2、推動營造全校雙語化生活環境支各項方案，如網頁、文件、路標之雙語化等，塑造國際化之生活環境。

十、研究法人或業界研究人員，參與教育部新型態產學研鏈結方案，借調或合聘至本校並支薪者，其薪資待遇得依原單位所訂薪資基準辦理。

前項研究人員並得支領彈性薪資，其支給標準應視個人貢獻度，逐年提相關委員會審議，但不得超過政府所定標準。

十一、同時符合本原則第四點第一項第四款至第七款各項獎勵（助）金支給條件者，其獎勵（助）金額度以最高之項目為準，不得重複領取。

十二、院級單位推薦符合本校特殊優秀教研人員名額，以不超過該院編制內專任教師人數 10%為原則，若經費來源不足時，學校得視財務狀況為必要之調整。為禮遇新聘國際特殊優秀教研人員，各院級單位除須提供必要之教學、研究及行

政支援外，可視需要以專案簽核提供宿舍。

十三、本原則未盡事宜，依相關規定辦理。

十四、本原則經行政會議、校務基金管理委員會審議通過，陳請校長核定，報教育部備查後實施，修正時亦同。

國立屏東科技大學教師彈性薪資實施辦法

100 年 6 月 27 日本校第 47 次校務會議通過
100 年 9 月 19 日本校第 48 次校務會議通過
100 年 9 月 29 日教育部臺技(三)字第 1000175493 號函備查
101 年 10 月 25 日 101 學年度第 1 學期教務會議通過
101 年 12 月 10 日本校第 52 次校務會議通過
102 年 4 月 25 日 101 學年度第 2 學期教務會議通過
102 年 6 月 10 日本校第 53 次校務會議通過
102 年 8 月 13 日教育部臺教技(三)字第 1020120994 號函備查
102 年 11 月 14 日 102 學年度第 1 學期教務會議通過
102 年 12 月 30 日本校第 54 次校務會議通過
103 年 2 月 19 日教育部臺教技(三)字第 1030024027 號函備查
104 年 3 月 19 日 104 年度第 3 次（第 193 次）行政會議通過
104 年 12 月 23 日 104 年度第 2 次校務基金管理委員會通過
105 年 6 月 16 日 105 年度第 6 次(第 208 次)行政會議通過
107 年 3 月 15 日 107 年度第 3 次(第 227 次)行政會議通過
107 年 5 月 10 日 107 年度第 1 次校務基金管理委員會通過
107 年 6 月 11 日第 63 次校務會議通過
107 年 8 月 2 日 107 年度第 6 次（第 230 次）行政會議通過
107 年 8 月 29 日教育部臺教技(三)字第 1070143692 號函備查
中華民國 110 年 8 月 2 日第 259 次行政會議通過
中華民國 110 年 9 月 29 日 110 年度第 2 次校務基金管理委員會議通過
中華民國 110 年 11 月 4 日教育部臺教技(三)字第 1100150862 號函備查

第一條　為延攬及留住特殊優秀頂尖人才，強化本校師資水準及有效提升整體之教學品質與學術成就，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定「國立屏東科技大學教師彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱彈性薪資係指月支本薪（年功薪）及學術研究費等法定加給以外之給與。

第三條　本辦法適用對象如下：

一、編制內及編制外特殊優秀教學、研究及服務人員，含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師及校務基金進用教學人員等。

二、編制外經營管理人才。

自公立大專校院及公立學術研究機關（構）退休轉任本校之教師或管理人員，支領月退休金（俸）期間不適用本辦法。

第四條　本辦法彈性薪資給與由教育部高等教育深耕計畫、教育部編列經費、科技部（行政院國家科學技術發展基金）補助款、本校校務基金自籌收入支應。

第五條　本辦法所稱彈性薪資得依據下列要點之規定提出申請。依不同績效指標，同時獲獎得重複支領。

一、教學獎勵：依據本校「教學績優教師獎勵要點」辦理，權責單位為教務處。教學績優教師名額以不超過當學年度全體教師人數 50%，人數比例得依實際需求增加 5%。

二、研究獎勵：依據本校「執行科技部補助研究獎勵作業要點」、「產學合作研究獎勵作業要點」、「延攬特殊優秀及頂尖傑出人才執行要點」及「傑出貢獻特聘教授獎勵要點」辦理，權責單位為研發處。研究特優教師名額以不超過當學年度全體教師人數 20%，人數比例得依實際需求增加 5%。。

三、服務獎勵：依據本校「優良導師評選獎勵要點」及「功能性任務績優教師獎勵金支給要點」辦理，權責單位分屬學務處及人事室。服務獎勵教師名額以　不超過當學年度全體教師人數 50%，人數比例得依實際需求增加 5%。

第六條　特殊優秀人員之認定，應兼顧教學、研究、服務各面向之績效，前條各要點所訂之獎勵應訂定審核機制、最低薪資差距比例、核給期程、定期評估標準，並組成審查委員會評估績效卓著者，方可核給彈性薪資。

第七條　第五條所訂各要點除無法由副教授職級以下人員獲獎外，應訂定獲得彈性薪資副教授以下職級人數佔獲獎勵人數之最低比率。但當年度（學年度）執行情形無副教授以下職級人員獲獎勵者，不在此限。

「執行科技部補助研究獎勵作業要點」等相關規定得依不同領域分級補助。

第八條　延攬或留任特殊優秀國內及國際人才如具備榮獲諾貝爾獎、中央研究院院士、教育部國家講座、教育部學術獎、科技部傑出獎或國際間與前列相等榮譽者，本校得組成專案委員會審議其績效表現，採隨到隨審制並比照該專業領域之國際薪資標準核給彈性薪資。

優秀國內及國際人才任用標準、彈性薪資核給規範及未來績效要求，由專案委員會訂定之。

第九條　本校應提供對新聘特殊優秀國內及國際人才之教學、研究及行政支援：

一、教學支援：

（一）以不超基本教學鐘點為原則進行排課。

（二）得提供教學助教以協助教學。

二、研究支援：

（一）協助教師研究成果之推廣（如：專利、技轉）。

（二）協助教師與產業界進行媒合。

（三）提供研究所需之儀器或設備。

三、行政支援：

（一）得補助國外傑出人士到校應聘及報到之機票與國內交通費。

（二）優先入住本校學人宿舍，並補助其在校所需之空間與設備。

第十條　獲本辦法支給之教師於支領期間如遇第五條所列各要點所條列之停止發放或繳回情事者，依其規定辦理。未規定者如遇下列情事，除停止彈性薪資發放外，本校並有權利請獲獎教師繳回已發放之彈性薪資。

一、留職停薪。

二、離職或不予聘任等情事，該項補助應按其未在職期間比例繳回。

三、以不實資料申請本辦法所列要點給予之經費，獲獎教師應全數繳回已受領之金額。

四、違反教育部訂定之教師學術倫理者，獲獎教師應全數繳回已受領之金額。

第十一條　本辦法未盡事宜依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及本校相關規定辦理。

第十二條　本辦法經行政會議及校務基金管理委員會通過並陳報教育部備查後施行，修正時亦同。

國立臺北科技大學特殊優秀人才彈性薪資支應辦法

99 年 9 月 23 日 99 學年度第 1 學期第 2 次校務基金管理委員會會議通過
99 年 11 月 16 日 99 學年度第 1 學期校務會議通過
100 年 3 月 14 日教育部臺技(三)字第 1000036438 號函備查
100 年 10 月 6 日 100 學年度第 1 學期校務基金管理委員會會議通過
100 年 10 月 11 日 100 學年度第 1 學期臨時校務會議通過
100 年 12 月 2 日教育部臺技(三)字第 1000220431 號函修正備查
103 年 4 月 15 日 102 學年度第 2 學期第 4 次行政會議修正通過
103 年 10 月 23 日 103 學年度第 1 學期第 1 次校務基金管理委員會通過
103 年 12 月 16 日 103 學年度第 1 學期校務會議通過
104 年 1 月 26 日教育部臺技(三)字第 1040010279 號函修正備查
107 年 4 月 17 日 106 學年度第 2 學期第 4 次行政會議修正通過
108 年 7 月 9 日 107 學年度第 2 學期第 8 次行政會議修正通過
109 年 11 月 23 日教育部臺教技(三)字第 1090167417 號函備查
110 年 6 月 8 日 109 學年度第 2 學期第 7 次行政會議修正通過
110 年 6 月 29 日北科大人字第 1100800698 號函修正第 8 點、第 10 點、第 11 點

第一條　國立臺北科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留住國內外特殊優秀人才，特依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定本校特殊優秀人才彈性薪資支應辦法（以下簡稱本辦法）。

第二條　本校特殊優秀人才之認定包括教學、研究、服務之績效。彈性薪資支給項目如下：

（一）講座教授彈性薪資。

（二）特聘教授彈性薪資。

（三）特殊優秀教學、研究、服務人才彈性薪資。

前項第一款及第二款依本校「講座設置辦法」、「特聘教授設置辦法」規定辦理。

第三條　前條第一項第三款特殊優秀教學人才、特殊優秀研究人才、特殊優秀服務人才之支給對象包括：

（一）新聘編制內（外）專任教師、專案教師、研究人員、專業技術人員，並以國內第一次延攬聘任者為限，不含由國內公私立大專校院或學術研究機關（構）延攬之人員。

（二）本校編制內（外）現職專任教師、專案教師、研究人員、專業技

術人員。

（三）編制外專任高等教育經營管理人員，並以國內第一次聘任者為限。

前項人員不含自公立大專校院及公立學術研究機關（構）退休者。

第四條　特殊優秀教學人才、特殊優秀研究人才、特殊優秀服務人才之認定標準、推薦程序、支給金額、核給年限、最低薪資差距及定期成效評估等事項依本校特殊優秀教學人才彈性薪資支給要點、特殊優秀教學人才彈性薪資支給作業規定、獎勵特殊優秀研究人才支給要點及獎勵特殊優秀研究人才支給作業規定辦理。

第五條　特殊優秀教學人才、特殊優秀研究人才、特殊優秀服務人才應提本校彈性薪資審查委員會（以下簡稱委員會）審查通過。委員會以校長、副校長、主任秘書、教務長、學務長、總務長、研發長、產學長、國際事務長、各學院院長、主計室主任為委員，並由校長擔任召集人。

第六條　委員會於每年定期召開會議審議，必要時得召開臨時會議。經審查通過者，以當年支給為原則。

本校特殊優秀教學人才、特殊優秀研究人才、特殊優秀服務人才得重複支給。

彈性薪資與本校各項獎勵金不得重複領取之規定另定之。

第七條　本校每年支給特殊優秀教學人才、特殊優秀研究人才、特殊優秀服務人才彈性薪資之名額以編制內專任教師、編制外專案教師、研究人員、專業技術人員總人數之 60%為上限。

前開特殊優秀人才之年度獲獎勵總人數，副教授以下（含副教授）職級至少需占 10%。

每年核給之名額由委員會視當年經費狀況決定。

第八條　支領特殊優秀教學人才、特殊優秀研究人才、特殊優秀服務人才彈性薪資者於離職、退休時，停止彈性薪資之發給。申請留職停薪者，於留職停薪期間暫停支領彈性薪資，當學年度復薪者，復薪之日起繼續支給至學年度結束為止。但經本校同意借調至政府機關(構)擔任職務，且經彈性薪資審查委員會會議審議通過者，仍得支領。

第九條　為延攬及留住國際特殊優秀人才，本校得視情況提供下列支援：

（一）教學支援：本校設有教學資源中心，提供教師在提升教學方面所需的各項服務。

（二）研究支援：提供經費補助教師所須之實驗設備。

（三）行政支援：

1、提供電腦、資訊網路、圖書館等資源服務，並協助辦理行政庶務事宜。

2、建立友善之國際化校園，包含校園空間雙語標示、雙語網頁等。

第十條　特殊優秀研究人才之彈性薪資以教育部高等教育深耕計畫補助款、教育部編列公務預算補助款、行政院國家科學技術發展基金補助款、科技部補助大專校院研究獎勵作業要點補助款及國立大學校院校務基金自籌收入等補助專款經費支應。

特殊優秀教學人才、特殊優秀服務人才之彈性薪資以教育部「技專校院高等教育深耕計畫」補助款 20%額度內、教育部編列公務預算補助款及彈性薪資總額得至多 10%由本校校務基金自籌收入支應。

第十一條　教育部「技專校院高等教育深耕計畫」、教育部編列公務預算補助款、行政院國家科學技術發展基金補助款、科技部補助大專校院研究獎勵作業要點補助款及國立大學校院校務基金自籌收入等補助專款經費如有縮減或停止補助，由委員會向本校建議因應措施。

第十二條　本辦法如有未盡事宜，依相關法令規定辦理之。

第十三條　辦法提本校行政會議通過後陳報教育部備查，修正時亦同。

國立虎尾科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支應原則

99 年 10 月 05 日 99 學年度第 4 次行政會議通過
99 年 10 月 27 日 99 學年度第 1 次校務基金管理委員會議修正通過
99 年 11 月 09 日 99 學年度第 5 次行政會議第肆點、第伍點修正通過
100 年 01 月 19 日教育部臺技(三)字第 1000010830 號函備查
103 年 3 月 04 日 102 學年度第 7 次行政會議修正通過
103 年 03 月 26 日 102 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
103 年 04 月 29 日教育部臺教技(三)字第 1030053554 號函備查
103 年 04 月 01 日 102 學年度第 8 次行政會議修正通過
103 年 09 月 16 日 103 學年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
103 年 11 月 05 日教育部臺教技(三)字第 1030161132 號函備查
104 年 10 月 06 日 104 學年度第 2 次（擴大）行政會議修正通過
104 年 10 月 13 日 104 學年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
105 年 01 月 05 日 104 學年度第 4 次行政會議修正通過
105 年 03 月 08 日 104 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
105 年 05 月 03 日教育部臺教技(三)字第 1050061151B 號函備查
105 年 10 月 04 日 105 學年度第 3 次行政會議修正通過
105 年 12 月 07 日 105 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
107 年 04 月 10 日 106 學年度第 5 次行政會議修正通過
107 年 05 月 22 日 106 學年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過(溯自 107 年 1 月 1 日生效)
107 年 8 月 13 日教育部臺教技(三)字第 1070135563 號備查
109 年 11 月 03 日 109 學年度第 3 次行政會議修正通過
109 年 11 月 19 日 109 學年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
109 年 12 月 30 日教育部臺教技(三)字第 1090189046 號函備查
113 年 4 月 2 日 112 學年度第 7 次行政會議修正通過
113 年 05 月 16 日 112 學年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
113 年 5 月 24 日教育部臺教技(三)字第 1130054243 號函備查

壹、國立虎尾科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才（以下簡稱特優人才），提升本校國際視野、專業領域與學術競爭力，依據「科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」、「科技部補助大專校院延攬特殊優秀人才措施」、教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及本校相關規定，訂定本原則。

貳、本原則適用對象為本校編制內及編制外之特殊優秀教學及研究人員（包含專任

教師、研究人員、專業技術人員、技術教師及專案教師等）及編制外經營管理人才。

參、本校特優人才任（遴）用標準如下：

一、傑出特聘講座：諾貝爾獎或相同等級獎項得主。

二、特聘講座：

（一）國內外知名之國家院士。

（二）教育部國家講座獲獎人或與中央研究院特聘講座相當成就者。

三、講座教授：依本校講座設置辦法第二條規定辦理。

四、特聘教授：依本校特聘教授設置辦法第二條規定辦理。

五、教學特優人才：依本校教學特優教師獎勵要點第二點規定辦理。

六、學術研究績優獎：依本校教師研究績優獎設置辦法第二條規定辦理。

七、產學合作績優獎：依本校教師研究績優獎設置辦法第二條規定辦理。

八、績優導師：依本校績優導師獎勵要點第三點規定辦理。

九、教學、研究、服務優良及新聘特優人才（以國外優秀教學、研究人才為原則）：在研究、教學或行政有特殊優良表現者或為第一次聘任特優教學研究人員。

十、編制外經營管理人才：具有卓越高等教育管理經營經驗或專業背景之人士或曾任國外大學校長職務者。

十一、國科會延攬特殊優秀人才：依科技部補助大專校院延攬特殊優秀人才措施規定辦理。

肆、本校特優人才彈性薪資核給標準參考表如附表，其核給期程及各類優秀人才之核給比例上限如下：

一、核給期程：

（一）講座教授：一任三年。

（二）特聘教授：一任三年。

（三）教學特優人才：至多一年。

（四）學術研究績優獎：至多一年。

（五）產學合作績優獎：至多一年。

（六）績優導師：一年。

（七）教學、研究、服務優良及新聘特優人才：至多一年。

（八）編制外經營管理人才：一年。

（九）國科會延攬特殊優秀人才：一年。

二、各類特優人才之核給人數比例原則：

（一）講座教授：3%。

（二）特聘教授：3%。

（三）教學特優人才：10%。

（四）學術研究績優獎：10%。

（五）產學合作績優獎：20%。

（六）績優導師：8%。

（七）教學、研究、服務優良及新聘特優人才：65%。

（八）編制外經營管理人才：1%。

（九）科技部延攬特殊優秀人才：10%。

上開人數比例得依實際需要加減 5%。

第一項第一款各目經績效評估特優者，得繼續核給；第一目獲聘二次以上者，得敦聘為終身講座。本校獲得彈性薪資之副教授以下職級人數不得低於核給彈性薪資人數之三分之一。

各類特優人才屬國際人才者，其彈性薪資得比照各該國際人才於其領域及職級之國際薪資核給標準，由本校辦理彈性薪資單位於各該彈性薪資之作業相關規定明訂核給規範，不受本原則附表各類特優人才支給上限之限制。

伍、新聘特優人才教學、研究及行政支援：

一、 教學支援：

（一）本校教學發展中心規劃並提供教師專業所需發展與成長課程。

（二）本校教務處提供教師教學活動所需各項協助。

二、研究支援：

（一）依本校教師研究獎助要點規定，給與特優人才論文發表、主持或參與國際會議、重要學術成就、專利權取得及技術轉移績優之獎助。

（二）依本校新聘教師研究設備補助要點規定，補助其在校研究所需教學儀器設備。

（三）依本校專題計畫獎勵補助配合款實施辦法，補助特優人才承接各類專題研究計畫者設備費與材料費，並依合作企業出資總金額再增核材料費補助。

三、行政支援：

（一）參照行政院頒「各機關聘請國外顧問、專家及學者來台工作期間支付費用最高標準表」補助特優人才回程機票、保險費及國內交通費。

（二）提供特優人才住宿或給予租屋補助。

陸、評估及審查機制：

一、各類特優人才認定及績效評估，應依各該專業領域之國際水準，由下列各審查委員會審查並評估績效卓著者，方可發給。

（一）講座教授：依本校講座設置辦法第四條審查規定成立之委員會審查。

（二）特聘教授：依本校特聘教授設置辦法第三條規定成立之特聘教授評審委員會審查。

（三）教學、研究、服務優良及新聘特優人才之績效要求依其擬聘計畫核定，由本校高等教育深耕計畫彈性薪資審查委員會審查。

（四）教學特優人才之定期評估標準由教學發展中心訂定，依本校教學特優教師獎勵要點第六點成立之教學特優教師評審委員會審查。

（五）學術研究及產學合作績優獎之定期評估標準由研究發展處訂定，依本校教師研究績優獎設置辦法第四條成立之審查委員會審查。

（六）績優導師之定期評估標準由學生事務處訂定，依本校績優導師獎勵要點第五點成立之績優導師遴選會議審查。

（七）編制外經營管理人才應每年提交年度績效自評報告送聘任相關審查委員會審查。

（八）國科會獎勵與延攬特殊優秀人才：依本校辦理科技部補助大專校院獎勵與延攬特殊優秀人才措施作業細則審查規定成立之委員會審查。

二、各審查委員會議每年應召開一次，並評估各類特優人才之績效，評定績效不佳者，得停止彈性薪資支給。

如為因應個案留才之急迫性，得臨時召開個案審查委員會議進行審議。

三、本校辦理彈性薪資單位應訂定各類特優人才之績效導向彈性薪資核給機制，包括獲補助人員之績效指標及薪資差距，並於各該辦理彈性薪資之作業相關規定明訂之。

上開作業相關規定應配合政策方向及計畫目標定期進行評估檢討，建立滾動式修正機制。

柒、本原則學術研究、產學合作績優獎及一般研究優秀人才之補助，依本校辦理科技部補助大專校院獎勵與延攬特殊優秀人才措施作業細則獎勵之。前項所稱作

業細則另訂之。

捌、為依據高等教育深耕計畫及其相關規定，獎勵在研究、教學與服務上有特殊績優事蹟者，得另訂本校辦理教育部大專校院高等教育深耕計畫經費實施特殊優秀人才彈性薪資作業細則據以執行。

玖、本原則彈性薪資核給標準及人數，得視經費來源及學校需求狀況調整之。

拾、本原則所需經費由教育部「高等教育深耕計畫」補助款、教育部編列經費、行政院國家科學技術發展基金補助款及產學合作暨政府科研補助或委託辦理收入提成管理費等經費支應。

本原則彈性薪資經費來源為教育部者，應以挹注於教學及產學服務之績優人才為主；屬國科會者，應以挹注於研究及產學服務人才為主。

同時符合本支應原則各項彈性薪資支給條件(教學優良及績優導師除外)，不得重複支領。。

拾壹、本原則如有未盡事宜，依相關規定辦理之。

拾貳、本原則經行政會議及校務基金管理委員會通過後核定實施，並報教育部備查，修正時亦同。

附表：國立虎尾科技大學優秀人才彈性薪資核給標準參考表

獎勵項目		最高支給標準/月（元）	備註
講座教授	傑出特聘講座	400,000	
	特聘講座（一）	350,000	
	特聘講座（二）	300,000	
	講座教授	200,000	
特聘教授		35,000	
教學特優人才	教學特優	30,000	
	教學優良	5,000	
學術研究績優獎		30,000	
產學合作績優獎		30,000	
績優導師		5,000	
教學、研究、服務優良及新聘特優人才		30,000	
科技部延	教授（研究員）	80,000	

攬特殊優秀人才	副教授（副研究）員）	60,000	
	助理教授（助理研究員）	40,000	
編制外經營管理人才		100,000	

附註： 1.國際特優人才及個案留才彈性薪資不受附表核給標準上限限制。

2.彈性薪資支給額度，依本校或補助機構相關規定審議核定。

國立澎湖科技大學實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點

99 年 7 月 15 日 98 學年度第 2 學期第 5 次行政會議通過
101 年 4 月 19 日本校 100 學年度第 2 學期第 3 次行政會議通過
102 年 4 月 18 日本校 101 學年度第 2 學期第 3 次行政會議通過
103 年 10 月 8 日本校 103 學年度第 1 學期第 1 次校教評會通過
103 年 10 月 16 日本校 103 學年度第 1 學期第 3 次行政會議通過
104 年 12 月 17 日本校 104 學年度第 1 學期第 5 次行政會議通過
教育部 105 年 1 月 28 日臺教技(三)字第 1050105621C 號函准予備查

一、為延攬及獎勵特殊優秀人才，提升本校產學研發能量，依據「教育部補助未獲邁向頂尖大學計畫或獎勵大學教學卓越計畫之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資申請作業要點」訂定本要點。

二、申請資格及適用對象：

本校下列人員具特殊優秀人才資格條件者，均得提出申請。

（一）專任教學研究人員（含專任專業技術人員、技術教師）。

（二）專任高等教育經營管理人員，指協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士。

（三）專任業師，指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

（四）前述第一款及第二款新聘人員，以於國內大專院校第一次聘任者為限。

（五）前述第一款至第三款人員，不包括軍公教退休人員及校長。

三、申請方式：

本校彈性薪資由申請人自行提出申請，並依本校公告日期，填具彈性薪資申請表（附件一）及產學合作與學術研究積分表（附件二），備齊相關佐證資料，向人事室提出申請。

產學合作與學術研究積分表由研發處進行資料檢核，申請資料檢核確認無誤後，提本校彈性薪資審查委員會（以下簡稱審委會）審查。

四、申請文件（計畫書）內容（A4，十四號字，單行間距，包括附件八十頁以內）：

（一）計畫摘要。

（二）學校現況：

包括行政及教學單位組織架構、學生人數、師資結構、生師比及教學資源等。（由人事室、教務處、學生事務處、研究發展處、圖書資訊館等

單位提供，並由人事室彙整公告）

（三）特殊優秀人才之背景及未來績效對學校特色發展策略之助益（包括理念、目標、策略、執行方法、可能遭遇困難與解決方法及關鍵績效指標）

（四）預期達成之具體成果、績效及未來績效評估準則。

（五）經費需求（包括學校配合款）：

簡要說明補助經費與計畫經費有落差時，執行計畫之優先排序。

（六）檢附學校相關法規、調查表式、分析報告、課程規劃及其他補充資料，並得提供線上文件及連結網址，以供檢視。

五、審查方式及審查指標：

（一）審查方式：

依教育部補助情形，審委會每年定期召開會議審議，就申請人所提之申請計畫書進行書面審查，必要時得邀請申請人列席報告或補充說明資料。審委會置委員七至九人，校長、副校長、教務長、研發長為當然委員，其餘委員參考教育部、科技部及中央研究院專家人才資料庫，由校長聘請校外學者專家組成，並以校長為召集人。委員聘期一年，得連任之。必要時，外聘委員得以通訊方式書面審查，並計列出席人數。

（二）審查指標：

１、產學合作與學術研究積分。

２、申請文件（計畫書）內容。

六、本校每年支給特殊優秀人才彈性薪資之名額至多十名，審委會得考量各類別及各院級單位名額之平衡。

新聘特殊優秀人才之補助額度，至少應占總補助經費之百分之四十；受補助人才總數至少應有百分之二十為年輕人才、國際人才或專任業師。但核撥人數為五人以下者，不在此限。

前項所稱年輕人才，指四十五歲以下或最高學歷五年內畢業者；國際人才，指曾於國外學術研究、產業機構任職或國外大學校院應屆畢業者；新聘人才，指受理申請日當學年內起聘者。

七、為禮遇新聘特殊優秀人才及編制外高等教育經營管理人才，各院級單位須提供必要之教學、研究及行政支援。

八、經費相關規定：

（一）經費來源：

本經費來源由教育部「補助未獲邁向頂尖大學計畫或獎勵大學教學卓越計畫之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資」及本校校務基金五項自籌收入及學雜費收入等經費項下支付。

（二）經費使用及補助額度：

１、通過審委會審議補助之特殊優秀人才，核給彈性薪資金額每人每年至少新臺幣十五萬元以上，超過新臺幣五十萬元者，應敘明其特殊貢獻及標準。核給補助期間為三年，特殊優秀人才自獲補助日起需於本校任職至少三年，若在補助期間內有離職或不予聘任等情況，該項補助即按其在職期間比例繳回。

２、本經費專款專用於受補助特殊優秀人才，除法定給與外，其他各項人事費支出，除需建立管考機制外，應專帳登錄且不得移作他用，惟本校可自行依行政作業分年給與。

３、本校應依會計法、審計法、所得稅法及會計制度等有關規定辦理各項財務處理，有關所得稅及其他稅賦之扣繳，應由本校相關單位負責辦理。

（三）經費執行期間及核結方式：

本計畫年度經費執行期間為每年八月一日起至次年七月三十一日止，共十二個月，本校應於本計畫經費執行完畢後一個月內，備齊經費收支結算表，送教育部或專案辦公室辦理結案。經費請撥、支用及核銷結報應依教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點之規定辦理。

九、成效考核：

（一）獲補助之特殊優秀人才，應於每年七月一日前主動繳送年度執行績效報告紙本及電子檔（附件三），說明受領彈性薪資期間具體績效、年度辦理進度及情況，送審委會召開執行成效評估檢討會議，進行考評。考評結果作為下年度是否續予補助之依據，並得依其執行績效報告調整彈性薪資給與金額及期限。

（二）審查參考指標：

１、產學合作：各申請人爭取編有行政管理費之研究計畫案（含科技部、政府相關計畫、產學合作及技術移轉）總經費目標值，年輕優秀教師至少 150 萬元；留任教師至少 200 萬元。

２、教學學術研究：以本校名義發表於 SCI、SSCI、AHCI、EI、ABI 及國內 TSSCI 之期刊論文至少 1 篇，申請人須為期刊發表人第一作者或通訊作者。

３、獲補助人員依上開積分級距核給彈性薪資金額。

十、其他注意事項：

（一）本計畫補助之特殊優秀人才，其遴聘及升等程序，應依大學法、教育人員任用條例及本校教師聘任暨升等審查辦法等相關規定辦理。

（二）特殊優秀人才受補助後，本校除應依規定撥付補助款予獲補助人外，且應依教育部原核定計畫預算支出或提供學校配合款。

獲補助人如有下列情事之一時，將依教育部規定撤銷或廢止原核定之補助，並停止違規之獲補助人未來申請本補助之權利。

１、偽造文書或以不實資料申請本補助經費。

２、未於規定期限內繳送執行績效報告。

３、聘約期限內因違反教師法第十四條規定，而喪失教師身分者。

４、其他未依規定使用本要點補助款之情事。

（三）本要點如有未盡事宜，悉依教育部「補助未獲邁向頂尖大學計畫或獎勵大學教學卓越計畫之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資申請作業要點」及相關規定辦理。

十一、本要點經行政會議通過，校長核定後實施。

附件一：國立澎湖科技大學特殊優秀人才彈性薪資申請表

<table>
<tr><td colspan="7">一、申請人資料</td></tr>
<tr><td>姓名</td><td></td><td>出生年月</td><td colspan="3">民國　　年　　月　　日</td><td rowspan="3">請黏貼二吋照
片乙張於此欄</td></tr>
<tr><td>性別</td><td>□男　□ 女</td><td>通訊處</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>聯絡
方式</td><td colspan="5">□申請人　□ 聯絡人
電話：　　傳真：
行動電話：　　電子信箱：</td></tr>
<tr><td>任教
系所</td><td></td><td>職
稱</td><td></td><td>申請
期程</td><td colspan="2">年　月　日起
至　　年　月　日止</td></tr>
<tr><td colspan="2">年輕優秀人才</td><td colspan="5">□ 45 歲以下（民國 58 年 8 月 1 日以後出生者）
□ 取得最高學位五年以內（民國 98 年 8 月 1 日以後）</td></tr>
<tr><td>適用
對象</td><td colspan="2">□ 特殊優秀教學研究人員
□ 新聘　□ 留任
□ 特殊優秀高等教育經營管理人員
□ 新聘　□ 留任
□ 特殊優秀業師
□ 新聘　□ 留任</td><td>專業
背景</td><td colspan="3">□ 文、法、其他
□ 商
□ 理、工
□ 農、生技、醫、護
□ 設計、文創、餐旅、休閒
註：每人限選一項</td></tr>
<tr><td colspan="7">申請人簽名：　　（親簽）</td></tr>
<tr><td rowspan="4">學歷
（至多 5 筆）</td><td>校名/系科別</td><td colspan="2">教育程度</td><td colspan="3">起迄時間</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="5">經歷
（至多 10 筆，含現職）</td><td colspan="3">服務機關/職稱</td><td colspan="3">任職年月</td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td colspan="3"></td></tr>
</table>

（學經歷列數可自行增減）

二、所申請特殊優秀人才之背景及未來績效對「學校特色發展策略」之助益	
（一）申請人之背景經歷、產學研發成果、實務教學應用研究、輔導服務或經營管理成果等對於任職學校所提出「學校特色發展策略」之助益（是否達國際/領先水準）：	
產學合作研發成果	
實務教學、應用研究成果	
輔導服務或經營管理成果	
（二）申請人所提出未來績效事項對任職學校所提出「學校特色發展策略」助益（含質性及量化指標）：	
產學合作研發績效	
實務教學、應用研究績效	
輔導服務或經營管理績效	

補助期間之休假進修人員請填本計畫書

事由	自中華民國　　年　月至　　年　月前往　　進修。
進修計畫	
績效目標	
申請人	簽章： 日期：
機關首長	（核章） 中　華　民　國　　年　　月　　日

註：申請補助期間有休假從事研究、進修規劃者，應於申請書中敘明於休假期間能達到申請績效目標情形；其未於申請書提出敘明，而於獲補助後始提出者，將視同未依計畫執行，扣減或終止計畫補助。

附件二：產學合作與學術研究積分表

編號	指標項目	積分
1	發明專利 （表 1）	
2	技術移轉授權金 （表 2）	
3	產學合作計畫管理費提撥 （表 3）	
4	學術期刊論文 （表 4）	
積分總計		
近三年獲頒榮譽獎項、重要會議受邀演講、擔任國際知名學術期刊主編或編輯（請列出獎項之名稱及日期，並應附佐證文件）：		
申請人簽章：	申請日期：	

研 究 發 展 處 查 核 結 果 （本欄由研發處查核後填列）
積分總計：
研發處核章： 查核日期：

※備註：

1、計分採計為申請截止日前三年內。

2、需檢附之相關證明文件請依序分類並裝訂成冊。

3、積分計算係依表 1 至表 4 統計表各項總分，由申請人逐項填列。

4、研發處查核結果欄位由研發處依查核情形填列。

表 1—申請人近三年發明專利統計表

發明專利之計分：　　年　　月　　日以後獲得之專利。

號	★專利必須填寫專利名稱、發明人、證書號碼、國別、專利期限。	專利類型分數(C)	專利所有權分數(J)	發名人數分數(A)	分數(CxJxA)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
總積分					

（如表格不敷使用，請自行延伸）

表 1—申請人近三年研發成果專利統計表填表說明

1.專利類型分類加權分數（C）：

專利類型分類	加權分數(C)
國外發明專利	5.0 分
國內發明專利	3.0 分
國外新型或設計專利	1.0 分
國內新型或設計專利	0.5 分

2.專利所有權人加權分數（J）：

專利所有權人分類	加權分數(J)
專利權人為本校	5 分
專利權人為本校及其他單位（人）共有	3 分
專利權人非為本校	1 分

3. 發明人人數加權分數（A）：

發明人人數分類	加權分數(A)
發明人≦2 人	5 分
3 人	4 分
4 人	3 分
5 人	2 分
發明人＞5 人	1 分

★ 註 1. 同一項獲多個國家（多處）專利者仍視為一件專利，選其最高之分數計分；已有發明之新型改良不視為另一件專利；專利且有技轉者採其一或較高之技轉分數計分，不能分為兩次計分。

★ 註 2. 專利須附上專利證書。

表 2—申請人近三年技術移轉金額統計表

技術移轉之計分：　　年　　月　　日以後簽約之技術移轉。

序號	★技術移轉必須填寫技術名稱、技轉金額及對象、年份。	分數
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
總積分		

（如表格不敷使用，請自行延伸）

表 2—申請人近三年技術移轉金額統計表填表說明

No.	類　　別	計分
1	技術移轉金額，每撥入新臺幣壹萬元至校務基金	20

註 1. 技轉金額（含先期技轉）以技術移轉合約所載權利金及衍生利益金為標準。未滿新臺幣壹萬元依比例計算四捨五入至整數。

註 2. 技術移轉須附上合約書。

註 3. 同一技術移轉之所有共同發明人（立合約人）2 人以上者，各共同發明人之計分方式，依各發明人權益收入分配比例計算。例如：某技術移轉之所有共同發明人 2 人，技術移轉總金額 20 萬元，撥入新臺幣 4 萬元至校務基金後，A 發明人分得新臺幣 4 萬元，B 發明人分得新臺幣 12 萬元，則 A 發明人計得 20 分，B 發明人計得 60 分。

表 3—申請人近三年產學合作計畫管理費提撥金額統計表

產學合作計畫管理費提撥之計分：計畫執行迄日落於　　年　　月　　日後。

序號	★產學計畫（含科技部計畫）必須填寫委託機關、計畫名稱、執行期間、總經費、管理費。	分數
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
總積分		

（如表格不敷使用，請自行延伸）

表 3—申請人近三年產學合作計畫管理費提撥金額統計表填表說明

No.	類　　別	計分
1	產學計畫（含科技部計畫）已提撥之行政管理費每 1 萬元	10
註 1. 產學計畫之認列須為計畫主持人（共同主持人不列入計算），計畫執行迄日應落於 3 年內，且僅計算已撥入本校校務基金之管理費。管理費未滿 1 萬元者依比例計算四捨五入至整數。		

表 4—申請人近三年學術期刊論文統計表

學術期刊論文之計分： 年 月 日以後發表之期刊論文。

序號	★學術期刊論文必須填寫所有作者（按期刊所刊登之原排序）、著作名稱、期刊名稱、年份、卷期、起迄頁數。	論文性質分數(C)	刊登雜誌分類分數(J)	作者排名分數(A)	分數(CxJxA)	備註
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
總積分						

（如表格不敷使用，請自行延伸）

備註：SCI、SSCI、AHCI、EI、ABI 學術期刊論文之計分：每篇論文依下列方式填入論文性質分類、刊登雜誌分類排名及作者排名等三項之加權分數後，求其乘積(CxJxA)即為該篇論文之歸類計分。

表 4—申請人近三年學術期刊論文統計表填表說明

1.論文性質分類加權分數（C）

論文性質分類	加權分數(C)
正式論文（Full Article）	3 分
簡報型論文（Note、Letters）	2 分
綜合評論（Review article）	2 分

2.學術論文刊登雜誌分類排名加權分數（J）：

2-1. 國外 SCI、SSCI、AHCI 期刊排名百分比 （期刊排名/該領域期刊總數；以最新版本 JCR 資料為準）	加權分數(J)
排名≦10.00%	5.0 分
10.00%<排名≦20.00%	4.5 分
20.00%<排名≦30.00%	4.0 分
30.00%<排名≦40.00%	3.5 分
40.00%<排名≦50.00%	3.0 分
50.00%<排名≦60.00%	2.5 分
60.00%<排名≦70.00%	2.0 分
70.00%<排名≦80.00%	1.5 分
80.00%<排名≦90.00%	1.0 分
排名 90.00%以後	0.5 分
2-2. EI、ABI 期刊 （以最新版本 Publications in Engineering 收錄資料為準）	0.5 分

3.作者排名加權分數（A）

作者序	加權分數(A)
第 1 作者或通信作者	5.0 分
第 2 作者	3.0 分
第 3 作者	1.0 分
第 4 作者或以後之作者	0.5 分

相同貢獻作者 （Equal Contribution） 採計相同貢獻作者計分者，須附該論文註明「相同貢獻作者」部份之影本。	1.有 2-3 位作者相同貢獻，相同貢獻作者均以其排序之加權分數計分。 2.有 4-6 位作者相同貢獻，相同貢獻作者均以其排序之加權分數 60%計分。 3.有 7 位及以上作者相同貢獻，相同貢獻作者均以其排序之加權分數 20%計分。 4.相同貢獻之作者均視為同一排序，其後一位作者之排序則以其在所有作者中之序位計算加權分數；以上計分若未達 0.5 分者均以 0.5 分計分。

★ 註 1.期刊論文需附最新年度之資料庫查詢證明、發表之論文抽印本或影印本首頁。

★ 註 2.已被接受但未出刊之論文須附接受函或相關證明文件，採相同貢獻作者計分者須附該論文註明「相同貢獻作者」部份之電子檔，未附者將不採計。

★ 註 3.刊登於 TSSCI、臺灣人文學引文索引核心期刊（THCICore）之第一作者或通信作者分數(CxJxA)以 45 分計，非第一作者或通信作者則以 20 分計。

國立澎湖科技大學實施彈性薪資執行績效報告

填寫日期： 年 月 日

教師姓名		學院		系所	
彈性薪資給與金額		彈性薪資給與期間			
受領彈性薪資期間具體績效、年度辦理進度及情況（請詳述提升教學輔導、學術研究及產學合作或其他具國際水準之貢獻）					
教 師 簽 章					

附註：1.受領彈性薪資之教師請於彈性薪資支給期限屆滿前一個月提出績效報告。

2.本表欄位不敷使用時請自行增加。

3.本表填寫完成後請送至人事室。

國立勤益科技大學特殊優秀人才實施彈性薪資支應原則

100.02.15.校務基金管理委員會審議通過全文共 9 點
教育部 100.04.21.台技(三)字第 1000061282 號函修正備查
107.05.31.校務基金管理委員會審議通過修正全文共 11 點
107.10.31.校務基金管理委員會審議通過修正第 4 點、第 5 點
教育部 107.11.27.臺教技(三)字第 1070204860 號函同意備查
108.12.05.校務基金管理委員會審議通過修正第 4 點及附表 1 至 4
教育部 108.12.23.臺教技(三)字第 1080186618 號函同意備查
民國 111 年 12 月 28 日第 146 次校務會議修正通過

一、為延攬及獎勵特殊優秀人才，以提升學術競爭力，依據教育部延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定國立勤益科技大學實施特殊優秀人才彈性薪資支應原則（以下簡稱本原則）。

二、經費來源

（一）教育部高等教育深耕計畫經費。

（二）科技部執行行政院國家科學技術發展基金補助專款經費。

（三）本校校務基金自籌收入最近年度決算百分之五十額度內經費。

三、實施對象：

（一）延攬校外優秀人才：本校編制內或編制外之優秀教學、研究人員，與在教學、研究、服務各面向上獲有具體績效之編制外高階經營管理人才。

（二）留住校內優秀教研人才：本校編制內或編制外之特殊優秀教學服務輔導與研究之人員。

四、各類人才審核機制及聘任程序，依下列各款及附表一所列規定辦理。

（一）客座教授聘任：依國立勤益科技大學客座教授聘任辦法辦理。

（二）講座設置：依國立勤益科技大學講座設置辦法辦理。

（三）教學人員聘任：

1、編制內專任教師依國立勤益科技大學教師聘任及升等審查辦法辦理。

2、編制外專案教師依國立勤益科技大學校務基金進用教學人員實施要點辦理。

（四）特聘教授設置：依國立勤益科技大學特聘教授設置辦法辦理。

（五）教師科技研究發展獎勵：依國立勤益科技大學推動研究發展獎勵要點辦理。

（六）科技部補助大專校院研究獎勵：依國立勤益科技大學補助研究獎勵實施

要點辦理。

（七）教學傑出教師獎勵：依國立勤益科技大學教學傑出教師遴選辦法辦理。

（八）輔導服務傑出教師獎勵：依國立勤益科技大學輔導服務傑出教師遴選辦法辦理。

（九）中央政府部門計畫案獎勵：依國立勤益科技大學辦理中央政府部門計畫案獎勵實施要點辦理。

除前項第一款至第四款外，各獎勵措施之人才遴聘皆應兼顧各職級教師，副教授以下各職級教師比例不得低於百分之十五。

五、所延攬之特殊優秀人士如係國際人才，應以比照該領域及職級之國際薪資核給標準為原則；各類獎勵方式、支給上限及核給期程依下列各款規定，並照附表二、三所列辦理。

（一）本校編制外人員：依第四點第一款或第二款，或第三款第二目所列之聘任職級核給薪資或獎勵金。

（二）本校編制內人員：除依規定發給教師本薪（年功薪）、學術研究費及各項津貼、加給外，另依第四點第二款或第四款至第八款所列各遴聘（選）規定支給獎勵金。

（三）依第四點第三款第一目聘任之新進編制內專任教師自實際到職日起三年內按基本薪資（本薪或年功薪、學術研究費）百分之十至百分之八十（小數點以後無條件進位）額度內增給研究獎勵金，由用人單位主管與當事人協議，經三級教評會議定，校長核定後實施。

第四點第三款編制內、外教學人員合計獎勵之核給比例，以不超過當年度在職編制內、外教學人員總人數之百分之五為限（小數點以後無條件捨去）；各類人才薪資核給最低差距比例如附表四。

六、定期考核績效：除依本校教師定期成效評估實施準則辦理定期考評作業外，各項獎勵金之核發，須依規定辦理推薦、申請及審查等程序，或於契約中明定績效達成指標，以完備審查與考核作業。

七、對於新聘之特殊優秀人才得提供所需之教學、研究及行政等相關支援；如延攬優秀人士住居所在中部地區以外者，得由提聘單位主動安排住宿，並由學校負擔其搬遷及住屋補助；倘為延攬國外學者來台主持講座或教學，並得為其提供子女就學協助，且負擔本人、配偶及其直系親屬一人居住地至目的地往返機票款一次。

八、已依教育部協助大專校院延攬國際頂尖人才實施計畫所聘任之人員（玉山學者或玉山青年學者），除第七點所規定之支持性措施外，不適用本原則所定各項請領、聘任校內彈性薪資規定。

依第四點第三款第一目聘任之新進編制內專任教師，如同時具備第四點第六款科技部補助大專校院研究獎勵標準者，在不重領、不兼領原則下，應優先申請適用科技部之獎勵。

九、為因應個案留才之急迫性，得組成專案委員會，由專案委員會依其績效表現，審議核給彈性薪資額度及獎助期間。

十、本原則如有未盡事宜，悉依相關規定辦理。

十一、本原則經校務基金管理委員會議通過，陳請校長核定報教育部備查後實施。

附表一：特殊優秀人員任用標準、審核機制與績效要求

	特殊優秀人才名稱	任用標準	審核機制（委員會）
1	客座教授聘任	依國立勤益科技大學客座教授聘任辦法第 3 條、第 4 條規定辦理。	由各級教師評審委員會進行審查。
2	講座設置	依國立勤益科技大學講座設置辦法第 3 條辦理。	視推薦單位層級由教師評審委員會進行審查；校級教師評審委員會於審查時，應就被推薦講座人選之研究領域，邀請相關專家學者若干人共同參與審查。
3	教學人員聘任	編制內專任教師依依國立勤益科大學教師聘任及升等審查辦法第 4 條、第 4 條之 1、第 4 條之 2 等規定辦理。 編制外專案教師依國立勤益科技大學校務基金進用教學人員實施要點第 3 點、第 5 點等規定辦理。	由各級教師評審委員會進行審查。
4	特聘教授設置	依國立勤益科技大學特聘教授設置辦法第 2 條、第 7 條規定辦理。	由校內特聘教授研發實績審議委員會先行審查，再邀集校內外學者組成特聘教授遴選委員會進行審議。
5	科技研究發展獎勵	依國立勤益科技大學推動研究發展獎勵要點第 2 點、第 3 點規定辦理。	由校內推動研究發展獎勵專業審核會議進行審查。
6	科技部補助大專校院研究獎勵	依國立勤益科技大學補助研究獎勵實施要點第 2 點及第 3 點、第 8 點規定辦理。	由校內獎勵特殊優秀人才審核會議進行審查。
7	教學傑出教師獎勵	依國立勤益科技大學教學傑出教師遴選辦法第4條至第7條規定辦理。	由教學傑出教師遴選委員會進行審查。

	特殊優秀人才名稱	任用標準	審核機制（委員會）
8	輔導服務傑出教師獎勵	依國立勤益科技大學輔導服務傑出教師遴選辦法第4條至第7條規定辦理。	由輔導服務傑出教師遴選委員會進行審查。
9	中央政府部門計畫案獎勵	依國立勤益科技大學辦理中央政府部門計畫案獎勵實施要點第 2 點、第 4 點及第 6 點規定辦理。	由本校研究發展處於每年八月份彙整符合資格之教師清冊後，由研究發展處處長召集各學院院長組成「計畫案補助獎勵審核會議」辦理審查作業。

註：

1. 績效要求：上列各該特殊優秀人才未來績效應兼顧教學、研究、輔導與服務各面向，並維持或優於所訂各該作業規定之資格標準，並依其作業規定由本校定期辦理評估。
2. 除本支應原則第四點第一項第一款至第四外，各獎勵措施之人才遴聘皆應兼顧各職級教師，副教授以下各職級教師比例不得低於百分之十五。

附表二：特殊優秀人員核給薪資（獎勵金）

	特殊優秀人才名稱	作業規範
1	客座教授聘任	依國立勤益科技大學客座教授聘任辦法第 2 條規定辦理。
2	講座設置	依國立勤益科技大學講座設置辦法第 6 條規定辦理。
3	教學人員聘任	編制內：依本原則第 5 點第 3 款規定辦理。 編制外：依國立勤益科技大學校務基金進用教學人員辦法第 9 點規定辦理。.
4	特聘教授設置	依國立勤益科技大學特聘教授設置辦法第 5 條規定辦理。
5	教師科技研究發展獎勵	依國立勤益科技大學推動研究發展獎勵要點第 4 點、第 7 點及第 10 點規定辦理。
6	科技部補助大專校院研究獎勵	依科技部補助大專校院研究獎作業要點之規定，及國立勤益科技大學補助研究獎勵實施要點第 4 點規定辦理。
7	教學傑出教師獎勵	依國立勤益科技大學教學傑出教師遴選辦法第 4 條、第 9 條規定辦理。

8	輔導服務傑出教師獎勵	依國立勤益科技大學輔導服務傑出教師遴選辦法第 4 條、第 8 條規定辦理。
9	中央政府部門計畫案獎勵	依國立勤益科技大學辦理中央政府部門計畫案獎勵實施要點第 5 點規定辦理。

註：

1. 有關特殊優秀人才彈性薪資核給標準及人數，得視本原則之經費來源實際狀況及本校需求調整之。
2. 所延攬之特殊優秀人士如係國際人才，應以比照該領域及職級之國際薪資核給標準為原則。

附表三：特殊優秀人員薪資核給期程、核給比例

特殊優秀人才名稱	核給期程	核給比例
客座教授聘任	專任客座教授聘期以一學期或一學年為原則。	每年以不超過八名為原則。
講座設置	聘期每期一年	專任講座教授、專職講座教授及兼任講座教授之人數，皆以本校編制內現有助理教授級以上專任教師的百分之六(小數點以後無條件進位)為原則，必要時得從缺。
教學人員聘任	編制內：自聘任起一次核給 3 年。 編制外：一學年一聘。	編制內、外教學人員合計獎勵之核給比例，以不超過當年度在職編制內、外專任教任教師總人數之百分之五為限（小數點以後無條件捨去）。
特聘教授設置	特聘教授：聘期一年，按月支給。 終身特聘教授：聘期終身；支給獎助金一年，按月支給。	特聘教授：以不超過本校當學年度編制內專任教師總數百分之六為限，小數點以後無條件進位。 終身特聘教授：未在上開限制，惟須獲聘特聘教授滿 6 次者始得提出申請。
教師科技研究發展獎勵	每學年度核發。	分 7 類獎勵類別，獎勵金額除發表論文於 SCI、SCIE、SSCI 收錄期刊外，所頒獎勵金額，每人每年獎勵金額以新台幣 10 萬元為上限。

特殊優秀人才名稱	核給期程	核給比例
科技部補助大專校院研究獎勵	依科技部公告時程提出申請，並俟補助經費核撥到校後進行核發。	依據申請人研究績效績點擇優後分級，核給獎勵之最低差距比例分為三級，第二級為第三級的 1.1 倍，第一級為第三級的 1.2 倍。
教學傑出教師獎勵	每學年度核發。	教學優良教師：名額 4 名。 教材優良教師：名額 3 名。 競賽優良教師：名額 3 名。
輔導服務傑出教師獎勵	每學年度核發。	一、輔導優良教師（導師）：5 名。 二、服務優良教師（兼任一、二級單位主管）：2 名。 三、服務優良教師（非兼任一、二級單位主管）：3 名。
中央政府部門計畫案獎勵	每年度核發。	符合獎勵資格之教師每人每年新臺幣貳萬元，如已獲科技部補助大專校院研究、本校講座教授、特聘教授、教學傑出教師及輔導服務傑出教師獎勵者則不得重複支領。

附表四：特殊優秀人員薪資核給最低差距比例（Ⅰ）

<table>
<tr><th></th><th>特殊優秀人才名稱</th><th colspan="4">最低差距比例</th></tr>
<tr><td rowspan="3">1</td><td rowspan="3">客座教授聘任</td><td colspan="4">專任客座月支報酬/差距比</td></tr>
<tr><td colspan="2">教授</td><td>116,825 元</td><td>1.17</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td>副教授</td><td>99,535 元</td></tr>
<tr><td rowspan="3">2</td><td rowspan="3">講座設置
（僅以學術獎助金計算）</td><td rowspan="2">類別</td><td colspan="3">本表以專任講座計列，尚不含專職、兼任講座及榮譽講座</td></tr>
<tr><td>依第 3 條第 1 項第 1 至 4 款聘任</td><td colspan="2">依第 3 條第 1 項第 5 至 8 款聘任</td></tr>
<tr><td>金額</td><td>學術獎助金：每月 3 萬~15 萬，由校長經諮商後決定之</td><td colspan="2">學術獎助金：每年 5 萬元+績效獎勵金</td></tr>
</table>

	特殊優秀人才名稱	最低差距比例		
		差距比	以每月最高 15 萬元計算 ➔188 萬元/年	績效獎勵金：以 12 篇 SCI 第 1 作者計算，每篇 3 萬，共 36 萬。 學術獎助金 5 萬+績效獎勵金 36 萬=41 萬/年 差距比：約 4.58
		「績效獎勵金」之核算，依講座設置辦法第 6 條第 2 項各款規定辦理。		
3	教學人員【以研究獎勵金計算，並以教授最高薪級與學術研究費加總（116,825）為例】	人員屬性	月支獎勵金/**差距比**	
		編制內 （各職級適用，並以教授為例） 編制外（限教授職級）	93,460 元	**7.99**
				11,683 元
4	特聘教授設置（獎助金）	終身特聘教授	特聘教授/差距比	
		每月支給 2 萬元	**2**	
			每月支給 1 萬元	
5	科技部補助大專校院研究獎勵			倍數
		第一級		**1.2**
			第二級	**1.1**
				第三級
		依據申請人研究績效績點擇優後分級，核給獎勵之最低差距比例分為三級		
6	教學傑出教師獎勵金（以教授級學術研究費+獎勵金）	教學傑出教師	818,740 元	**1.14**
			一般教師	718,740 元
7	輔導與服務傑出教師獎勵金(（以教授級學術研究費+獎勵金）	輔導服務傑出教師	818,740 元	**1.14**
			一般教師	718,740 元
8	中央政府部門計畫案獎勵(以教授級學術研究費+獎勵金)	符合獎勵資格教師	738,740 元	1.03(差距比)
			一般教師	718,740 元

附表四：特殊優秀人員薪資核給最低差距比例（Ⅱ）

<table>
<tr><th></th><th>特殊優秀人才名稱</th><th colspan="6">最低差距比例</th></tr>
<tr><td rowspan="8">9</td><td rowspan="8">教師科技研究發展獎勵</td><td rowspan="6">（1）學術期刊論文每篇最高獎勵點數/差距比</td><td colspan="5"><table>
<tr><td>SCI、SCIE、SSCI 之論文:該收錄期刊最新 Impact Factor 排名為所屬領域前 25%(Q1)</td><td>1．SCI、SCIE、SSCI 之論文: 該收錄期刊最新 Impact Factor 排名為所屬領域 25%-100%(Q2、Q3、Q4)
2．A&HCI 之論文</td><td>ESCI 之論文</td><td>EI、ABI、TSSCI、THCI、科技部科教發展及國際合作司或人文及社會科學研究發展司推薦期刊之論文</td><td>非前述期刊論文，收錄於 Scopus 資料庫</td></tr>
<tr><td>25,000 點</td><td>1.25</td><td>1．67</td><td>2．5</td><td>16．67</td></tr>
<tr><td></td><td>20,000 點</td><td>1．33</td><td>2</td><td>13．33</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>15,000 點</td><td>1．5</td><td>10</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>10,000 點</td><td>6.67</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1,500 點</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td colspan="5">限以本校名稱發表且為前三作者或通訊作者，列第一作者或通訊作者全數獎勵；列第二作者依上述獎勵方式的百分之五十核發獎勵；列第三作者依上述獎勵方式的百分之三十五核發獎勵</td></tr>
<tr><td rowspan="3">（2）專利每件最高獎勵點數/差距比</td><td colspan="3">取得發明專利者</td><td>20,000 點</td><td>4</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">取得新型專利或新式樣專利者</td><td>5,000 點</td></tr>
<tr><td colspan="4">專利為單一所有權人全數獎勵；二位所有權人則依上述獎勵方式的百分之五十核發獎勵；三位以上所有權人則依上述獎勵方式的百分之三十五核發獎勵</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th></th><th>特殊優秀人才名稱</th><th colspan="11">最低差距比例</th></tr>
<tr><td rowspan="8"></td><td rowspan="8"></td><td rowspan="5">（3）競賽每件最高獎勵點數/差距比</td><td colspan="5">國際（大陸地區以外至少3國以上）或中央各部會主辦或補助之全國性競賽</td><td colspan="5" rowspan="2">一般全國性競賽</td></tr>
<tr><td>第1名</td><td>20,000點</td><td>2</td><td>4</td><td>6.67</td></tr>
<tr><td></td><td>第2名</td><td>10,000點</td><td>2</td><td>3.33</td><td>第1名</td><td>5,000點</td><td>1.25</td><td>1.67</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>第3名</td><td>5,000點</td><td>1.67</td><td></td><td>第2名</td><td>4,000點</td><td>1.33</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>其他獎項</td><td>3,000點</td><td></td><td></td><td>第3名</td><td>3,000點</td></tr>
<tr><td colspan="10">非前兩項所規範之競賽，如學會、協會、公會、產學合作計畫及研究計畫成果等相關專業競賽，皆列入本獎項（不含入圍、入選及參加獎、研討會發表或競賽投稿之論文獎）</td><td>最高1,000點</td></tr>
<tr><td rowspan="4">（4）國際發明展獎每件最高獎勵點數/差距比</td><td rowspan="3">學校薦送</td><td>金牌</td><td>10,000點</td><td></td><td>2</td><td></td><td>3.33</td></tr>
<tr><td colspan="3" rowspan="2"></td><td>銀牌</td><td>5,000點</td><td></td><td>1.66</td></tr>
<tr><td>銅牌</td><td>3,000點</td></tr>
<tr><td rowspan="3">未經薦送</td><td>金牌</td><td>3,000點</td><td></td><td>1.5</td><td></td><td>3</td></tr>
<tr><td colspan="3" rowspan="2"></td><td>銀牌</td><td>2,000點</td><td></td><td>1</td></tr>
<tr><td>銅牌</td><td>1,000點</td></tr>
<tr><td colspan="5">德國 iF 設計大獎及紅點設計大獎：作品入圍者</td><td>20,000點</td></tr>
<tr><td rowspan="3">（5）人文展演獎前三名最高獎勵點數/差距比</td><td>國際性</td><td>20,000點</td><td>2</td><td>4</td></tr>
<tr><td rowspan="2"></td><td>全國性</td><td>10,000點</td><td>2</td></tr>
<tr><td>縣市地區性</td><td>5,000點</td></tr>
<tr><td rowspan="2">（6）專書著作最高獎勵</td><td rowspan="2">國外專書</td><td colspan="2">屬專書主編者</td><td>20,000點</td><td>1</td></tr>
<tr><td colspan="2">非屬專書主編，僅為某章節作者</td><td></td><td>5,000點</td></tr>
</table>

	特殊優秀人才名稱	最低差距比例				
		點數/差距比	國內專書	工具機優綠色能源二項領域或科技部人文社會科學研究中心審核通過者	20,000點	**2**
				其他國內專書初版至少達 300 本		10,000 點
		（7）核心證照獎勵點數/差距比	參加政府機構舉辦之專門職業及技術人員高等或普通考試、專業技術人員技師類證照考試、專業職業類機構（如學會、協會、公會及法人機構等）或國際認證之甲級證照		30,000點	**1.5**
			參加政府機構舉辦、專業職業類機構（如學會、協會、公會及法人機構等）或國際認證之乙級證照			20,000 點
		各獎項獎勵經費先由教育部高等教育深耕計畫及本校研究發展經費年度預算內支應，如有不足或不敷支應時，再由本校校務基金自籌收入支應，並由推動研究發展審議委員會視當年度預算額度，於各獎項獎勵最高限額內調整各案獎勵點數與各案點數換算之獎勵金額。				

國立臺北護理健康大學教師彈性薪資辦法

民國 101 年 01 月 18 日校務會議通過
民國 101 年 06 月 27 日第 94 次校務會議修正通過
民國 101 年 07 月 31 日教育部臺技(三)字第 1010139656 號函同意備查
民國 104 年 12 月 16 日第 114 次臨時校務會議修正通過
民國 108 年 06 月 19 日第 132 次校務會議修正通過
民國 108 年 07 月 26 日教育部臺教高(五)字第 1080099197 號函同意備查
民國 111 年 12 月 28 日第 146 次校務會議修正通過
民國 112 年 02 月 22 日教育部臺教技(三)字第 1120015556 號函同意備查

第一條　本校為延攬及獎勵留任優秀教師及研究人員，以提升教學、研究、輔導與服務水準，特訂定「國立臺北護理健康大學教師彈性薪資辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱彈性薪資之發給，係指不改變現行月支本薪（年功薪）、學術研究費及各項兼任職務加給等基本薪資結構而另外發給之薪資，彈性薪資之核給以十二個月為原則，不含於年終獎金。

前項彈性薪資經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」經費、校務基金或其他相關經費。

第三條　本辦法適用對象包括：

一、新聘特殊優秀之現職專任教學、研究人員（含講座教授及特聘研究人員）。

二、本校任職滿三年之現職專任優良教師及研究人員。

第四條　凡本校教學、研究、輔導及服務各面向表現優良之專任教學研究人員，由個人提出申請，或獲得其所屬學院或通識中心推薦者，經系級、院級教評會審議通過後，由「彈性薪資審議小組」依據教師及研究人員個人表現和實際績效初審，及校教評會決審後，發給彈性薪資。

第五條　教師彈性薪資之給與，由「彈性薪資審議小組」初審後，送校教評會審議決定，並得追溯自同年 1 月發給。

前項「彈性薪資審議小組」由校長、教務長、學務長、研發長、各學院院長、通識教育中心主任、各學院及通識教育中心推派未兼行政職教師代表各一名、及校務研究辦公室主任組成。主計室主任及人事室主任列席，並由校長擔任召集人。

第六條　第四條所定表現優良之教師及研究人員定義如下：：

一、曾獲選為中央研究院士，或國外知名院士者。

二、曾獲國際著名獎項足以提昇本校國際聲望之專家學者。

三、曾獲頒教育部國家講座或學術獎。

四、曾獲頒行政院國家科學及技術委員會傑出特約研究員獎。

五、曾獲得國內外專業團體認可之特殊殊榮者。

六、研究、教學、輔導與服務績效優良有特殊成就，由個人提出申請，或獲得其所屬學院或通識中心推薦者。

審議標準依本校「彈性薪資作業要點」實施。

第七條　講座教授獎助金審議標準依本校「講座教授聘任辦法」實施。

第八條　第四條所定表現優良之教師及研究人員經決議後加給彈性薪資。加給人數以不超過全校專任教師人數之 10%為原則。獲得加給之教師及研究人員薪資與校內同職級人員薪資比例約為 1.01：1~1.25：1（以教授級薪水為基準核算），各面向核給薪資之最低差距比例為 1：2；獲得獎助金之講座教授薪資與校內同職級人員薪資比例約為 1.1：1~1.5：1（以教授級薪水為基準核算）。

第九條　獲得優良教師彈性薪資之副教授以下職級人數占總獲獎勵人數之最低比率不得低於 20%。

第十條　國際人才薪資核給依據行政院「各機關聘請國外顧問、專家及學者來台工作期間支付費用最高標準表」辦理。

第十一條　對本校新進國際人才應視情形提供其所需之教學、研究及行政支援，並視支援類型由相關承辦單位提供支援。

第十二條　各年度由校長召集「彈性薪資審議小組」，人事室協辦，依相關辦法進行有關彈性薪資審查之各項程序。

第十三條　如遇優秀個案延攬或留才之特殊案例，得依前條規定召開臨時彈性薪資審議小組，採隨到隨審制，並視情形訂定個案彈性薪資支給數額與經費來源。

第十四條　獲得彈性薪資之優良教師及研究人員應在審查時之表現基礎上，在獲獎的年度內致力於教學、研究、輔導及服務之提昇，並每半年需繳交績效報告，作為下半年度繼續核給彈性薪資的依據。

第十五條　本辦法經校務會議通過，陳請校長核定報教育部備查後施行，修正時亦

同。

國立高雄餐旅大學特殊優秀人才彈性薪資實施要點

100 年 7 月 6 日本校 99 學年度第 2 學期期末行政總檢討會議審議通過(全文 18 點)
100 年 8 月 18 日教育部臺技（三）字第 1000146765 號函備查
101 年 5 月 24 日本校 100 學年度第 2 學期第 263 次行政會議修正通過(第 3、6、9 及 16 點並自 101 年 8 月 1 日生效)
101 年 6 月 13 日教育部臺技（三）字第 10101008760 號函備查(第 3、6、9 及 16 點並自 101 年 8 月 1 日生效)
102 年 4 月 25 日本校 101 學年度第 2 學期第 282 次行政會議修正通過(第 1 點、第 2 點、第 4 點、第 5 點、第 7 點及第 8 點，並增列第 17 點，及原第 17 點及以後各點次依序遞移)
102 年 5 月 9 日本校 101 學年度第 2 學期第 283 次行政會議修正通過(第 5 點第 1 項第 2 款及第 6 點第 5 項)
101 年 6 月 7 日教育部臺教技(三)字第 1020084667 號函備查通過(第 1 點、第 2 點、第 4 點、第 5 點、第 6 點第 5 項、第 7 點及第 8 點，並增列第 17 點並自 102 年 8 月 1 日生效)
104 年 12 月 17 日本校 104 學年度第 1 學期第 341 次行政會議修正通過(第 2 點、第 3 點、第 4 點、第 5 點、第 6 點、第 7 點、第 18 點及第 19 點等點文及刪除第 10 點點文)
105 年 1 月 28 日教育部臺教技(三)字第 1050105621D 號函備查(第 2 點、第 3 點、第 4 點、第 5 點、第 6 點、第 7 點、第 18 點及第 19 點等點文及刪除第 10 點點文)
105 年 6 月 2 日本校 104 學年度第 352 次行政會議修正通過(第 8 點點文)
105 年 10 月 17 日教育部臺教技(三)字第 1050144742 號函備查(第 8 點修正點文)
108 年 8 月 21 日本校 108 學年度第 1 學期第 425 次行政會議修正通過(第 1、2、3、4、5、6、7、8、9、10、11、12、13、14、17、18 點點文)
108 年 10 月 16 日本校 108 學年度第 1 學期第 1 次校務基金管理委員會修正通過(第 1、2、3、4、5、6、7、8、9、10、11、12、13、14、17、18 點點文)
109 年 2 月 27 日本校 108 學年度第 2 學期第 436 次行政會議修正通過(第 5、6、10 點點文)
109 年 3 月 16 日本校 108 學年度第 2 學期第 1 次校務基金管理委員會修正通過(第 5、6、10 點點文)
109 年 3 月 31 日教育部臺教技(三)字第 1090048201 號函備查(第 5、6、10 點點文)
110 年 1 月 7 日第 455 次行政會議修正通過(授權統一修正原本校「教學評量實施要點」名稱)

一、本校為延攬及留住特殊優秀人才（以下簡稱特優人才）， 提升本校國際視野、專業領域與學術競爭力，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及本校「校務基金自籌收入收支管理要點」等相關規定，訂定本要點。

二、本要點實施對象為本校新聘與到校專職服務累計滿二年之現職編制內及編制外之特殊優秀教學及研究人員（含講座教授、專任教師、研究人員、專業技術人員、專案教師及專案專業技術人員等）及編制外經營管理人才。

所稱新聘編制內及編制外之特殊優秀教學及研究人員（以下簡稱新聘者），指

到本校專職服務前，未曾在國內公私立大專校院或公立學術研究機構擔任教研人員者。

所稱現職編制內及編制外之特殊優秀教學及研究人員（以下簡稱現職者）及其到校專職服務年資之累計，不含休假研究、帶職帶薪、奉准借調、留職停薪等未具在校專職服務之人員。

所稱經營管理人才，指其背景及績效在該專業領域均具國際領先水準，並對學校特色發展有助益。

三、所稱彈性薪資指在教學研究與產學合作獲有具體特殊優秀績效，或在該專業領域具國際領先水準者，得於每月薪資（包括本薪或年功薪、學術研究費及加給）外，發給彈性薪資。本項給與不計入加班費及年終工作獎金（慰問金）總額中計算。

四、本要點所需經費由教育部經費編列、教育部計畫補助款及本校校務基金自籌收入經費支應。

五、新聘者申請或被推薦應符合下列各款之一：

（一）最近三年內曾任米其林二星級以上餐廳主廚或國際知名廚藝大師。

（二）曾任國外知名廚藝學院五年以上資深廚藝教師。

（三）曾與本校有國際合作交流之國外大專校院專任助理教授五年以上資歷或十年以上餐旅講師資歷且績效良好交換教師。

（四）曾任國內外知名餐旅觀光業界主管級職位五年以上。

（五）具有卓越高等教育管理經營經驗或專業背景之人士並曾任國外大學副校長或院長職務以上者。

（六）曾任講座教授，每學期講座一門課三十六小時以上。

（七）曾任國外大學、國內外財團法人所屬研究機構或其他相當研究機構專職研究人員五年以上。

六、申請或被推薦現職教學人員，其最近四個學期本校教學意見調查總平均分數須達四點零以上；現職者研究人員或經營管理人才，其最近二年工作評量考核均列甲等以上，並符合下列各款之一：

（一）獲教育部國家講座。

（二）獲教育部學術獎。

（三）最近五年內之產官學合作案累計金額達新臺幣（下同）六百萬元以上者，按計畫主持人百分之五十、共同主持人百分之三十、協同主持人百分

之二十計算。

（四）最近三年內參加或指導學生參加國際餐旅觀光廚藝或國際知名技能競賽並符合教育部國際相關技能競賽敘獎規範，獲得前三名達三次以上佳績者。

（五）與其學術領域相關之發明專利累計達二項以上或新型新式樣專利達六件以上者。二人以上共有專利權，其應有部分依約定，無約定者推定為均等，折半計算。

（六）最近五年內以產學合作或學術研究成果發表在 WOS 期刊論文累計達十篇以上。

（七）最近三年內技術移轉金達一百萬元以上。

（八）教學課程在最近三年內研發新教材在三門以上或五年內通過二門教育部數位學習認證，且對教學成果有顯著成效。

（九）其他在教學研究、社會服務、高等教育經營管理及產業實務綜合績效確具頂尖優秀未達上述標準，有具體事蹟且經審議小組委員人數三分之二以上同意並送外審通過者。

七、申請、推薦及審查程序如下：

（一）符合申請條件之實施對象，應檢附相關佐證文件，併同新學年度工作計畫書（含未來新學年自我預定達成的（教學產學合作輔導服務）質量化績效指標門檻），於每年三月二十日前向所屬學術單位或聘任單位申請或被推薦，經教評會或聘任單位評審委員會評審通過後，於四月十日前將申請資料送達所屬學院或一級行政單位。

（二）各學院（含共同教育委員會）及一級行政單位受理申請案件後，由院級教評會或一級行政單位組成評審委員會負責評審，於每年五月十日前，檢附各申請表件及相關佐證資料，排序提送推薦名單到達教務處教學發展中心。遴選作業要點由各學院或一級行政單位自訂之，有關評審指標宜就教學、研究、產學合作、輔導、服務各指標之成果與貢獻有適當顯現。

（三）為辦理彈性薪資給與，本校應組成彈性薪資審議小組，以副校長為召集人兼會議主席，小組成員由教務長、研發長、各學院院長（含共同教育委員會主任委員）及其所屬教師代表各一人等共同組成；學術單位教師代表，由校長遴聘副教授以上教師擔任，任期一學年，得連任之。該審

議小組之幕僚作業，由教學發展中心負責，委員出席人數過半數，始得開議，審議時，本要點第四點經費支應來源之計畫案執行長、教學發展中心主任及必要時主計室及人事室得派員列席。

（四）審議小組依審議結果提送推薦名單並送請外審，外審結果提請審議小組依申請者外審成績及各指標符合程度，初核彈性薪資給與名單，經決議後，陳請校長依計畫經費並審酌校務基金經費核定名單。審議小組審議時，應參酌申請者所提供下列指標予以推薦外審及審核，績效經審議未達通過標準者，名額得從缺：

１、教學：授課時數、教學大綱、對教學之貢獻、參加或指導學生參加競賽績效、獲教學相關績優獎項、教學評量等。

２、產學合作及學術：產學合作績效、技術移轉、專利發明、產學合作及學術成果之論文發表質量及獎項等。

３、輔導及服務：推廣教育教學、各項專業監評證照、專業相關證照、機關團體擔任專業性質委員、推動獲改善主管業務有重大或具體成效、獲輔導或服務績優獎項。

（五）新聘者因聘期開始時，已逾該學年推薦期限，得專案推薦之。

前項第二款一級行政單位之評審委員會組成，得由本校編制內及編制外助理教授（級）以上之教研人員擔任。

依本要點修正後首次辦理時，得延遲時程，惟仍應於新學年度開學前完成審議作業。

八、新聘者以支給兩學年為原則，現職者及經營管理人才以支給一學年為原則。

本校特優人才彈性薪資核給標準參考表另行公告，每年核定支給彈性薪資者，應在名額上限內，核給標準及人數得視經費狀況調整之，本校獲得彈性薪資之副教授以下職級人數不得低於核給彈性薪資人數之十分之一。

九、當學年度已獲獎勵者，自次一學年度起滿二年，始得再次申請，再次申請時，得採計最近三年績效。

十、延攬及留任新聘者教學、研究及行政支援：

（一）教學支援：本校教務處及學術單位提供教師教學活動所需各項協助。

（二）研究支援：依本校學術服務及產學合作相關規章提供研究支援。

（三）行政支援：

1、已獲獎勵時，得隨案核給補助交通及住宿費，每月最高各支給一萬元。以支給兩年為原則，必要時得延長一年。

2、延攬新聘者已獲獎勵時，到校六個月內，得支給一次本人到校最近距離之往返商務艙機票費用，配偶隨行者，並得補助相同機票費用二分之一，其餘不予補助。

十一、彈性薪資給與當年度核定總額如超過該經費來源額度，且校務基金已生短絀時，核定給與金額得經審議小組重新衡酌調整，並提請校長另為核定。

十二、現職者在其他學校或研究機構之教學研究成果，得合併採計。

十三、支領彈性薪資期間，獲獎勵者應接受審議小組定期評估，並得依其執行績效報告調整給與金額及期限。支領期間如遇留職停薪、離職、退休、死亡或依法解聘、停聘、不續聘，得經審議小組決議後停支或暫停支給；暫停支給者，俟疑義釐清，無責任歸屬後，再予補足發給。

十四、支領彈性薪資期間，獲獎勵者應於每年十二月（或支給第五個月）繳交執行績效期中報告，及次年五月（或支給第十個月）繳交執行績效期末報告，績效報告由各學院或聘任單位負責審查後轉送審議小組核備。

績效報告逾限經催繳再逾二個月未繳交者，經簽奉核可後，得追回給與之半數。

十五、支領彈性薪資者，應定期繳交工作計畫執行績效報告、協助本校推動學術研究、組織研究或產學合作團隊從事研究或產學合作、帶動學術研究風氣之義務，及有義務擔任相關業務單位舉辦經驗傳承研習講座課程。如有應盡未盡之義務，得錄案供參。

十六、教師申請所檢附資料如有偽造、變造或不實並經審議小組審議確認者，應撤銷其獲彈性薪資給予之資格並追繳其溢領之彈性薪資給與。

十七、申請者如對彈性薪資給與審議小組審議結果有疑義，得於接獲本校書面通知起七日內，繕具申復書並檢附書面資料，提出申復。彈性薪資審議小組應於受理申復之日起十四日內處理申復事項，必要時得延長七日，決定後七日內回復之。申復以一次為限。申復書格式另定，內容應包括申復人姓名、服務單位及職稱、申復事項、事實及理由、申復之年月日，由申復人署名後提出。

申復人不服申復決定或申復超過規定期限不為決定，致影響其權益者，得依法提出申訴。

十八、本要點經行政會議及校務基金管理委員會審議通過，陳請校長核定後實施，並報教育部備查，修正時亦同。

本規章負責單位：教務處教學發展中心

附錄

國立高雄餐旅大學特殊優秀人才彈性薪資核給標準參考表

幣別：新臺幣

獎勵項目		獎勵金（元） 最高支給標準／年		每年獎勵人數上限	備註
1	講座教授	Ⅰ	720,000	3	1. 副教授或副研究員（級）以下獲獎人數應佔總獲獎人數十分之一以上，必要時得增額以最低級別獎勵。 2. 獎勵金額核給標準及人數得視每年經費來源額度及學校需求狀況調整之。
		Ⅱ	480,000		
		Ⅲ	240,000		
2	專任教師 含專業技術人員	卓越獎	360,000	12	
		傑出獎	240,000		
		優良獎	120,000		
3	專案教師 含專業技術人員	卓越獎	360,000	3	
		傑出獎	240,000		
		優良獎	120,000		
4	研究人員	特優獎	240,000	2	
		績優獎	180,000		
5	經營管理人才	卓越獎	360,000	2	
		傑出獎	240,000		
		優良獎	120,000		

國立臺中科技大學延攬、留住及獎勵特殊優秀人才彈性薪資支應原則

107 年 1 月 30 日 106 學年度第 1 學期第 3 次校務基金管理委員會通過
107 年 3 月 27 日 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過
107 年 5 月 22 日 106 學年度第 2 學期第 2 次校務基金管理委員會通過
107 年 5 月 22 日 106 學年度第 2 學期第 2 次行政會議通過
107 年 6 月 1 日教育部臺教技(三)字第 1070081042 號函同意備查
109 年 11 月 17 日 109 學年度第 1 學期第 2 次校務基金管理委員會通過
109 年 11 月 17 日 109 學年度第 1 學期第 2 次行政會議通過

一、國立臺中科技大學（以下簡稱本校）為遴聘及獎勵特殊優秀人才，特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、「補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」、「大專校院高等教育深耕計畫經費使用原則」及科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」，訂定本支應原則（以下簡稱本原則）。

二、本原則所需經費，由教育部「高等教育深耕計畫」經費、教育部編列經費、本校校務基金自籌收入經費、及科技部「行政院國家科學技術發展基金」補助專款經費等款項支應。

教育部之經費以挹注教學及產學之績優人才為主，另科技部之經費以挹注研究績優人才為主。

三、實施對象：

（一）延攬國內外校外優秀人才：編制外之國內外優秀教學、研究人員，與在教學、研究、專利技術各面向上獲有具體績效之編制外高階經營管理人才。

（二）留住校內優秀人才：本校編制內特殊優秀教學、產學與研究人員。

四、審查及聘任程序：

（一）講座設置：依「國立臺中科技大學講座設置辦法」辦理，經費來源為校務基金自籌收入，權責單位為人事室。

（二）客座教授：依「國立臺中科技大學延攬客座人員作業要點」辦理，經費來源為校務基金自籌收入，權責單位為人事室。

（三）科技部獎勵研究優秀人才：依「國立臺中科技大學辦理科技部補助大專校院研究獎勵作業要點」辦理，經費來源為科技部，權責單位為研發處。

（四）教育部獎勵特殊優秀人才：依「國立臺中科技大學高教深耕計畫彈性薪

資支給作業要點」辦理，經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」經費，權責單位為高教深耕計畫辦公室。

五、本校對延攬新聘績優教師、新聘國際人才及現任績優教師，提供其教學、研究及行政相關之支援。

（一）教學支援：本校設有教學資源中心，提供教師各項教學相關服務與獎補助制度， 如：教師教學研習活動、辦理業師協同教學、數位課程(含教材)製作輔導與補助、教學助理培訓及講座與獎勵制度、推廣教師專業社群以及獎勵教學績優教師等。

（二）研究支援：依本校各項學術獎勵與補助辦法，提供相關獎勵與補助經費於研究計畫、專利研發、成果發表。

（三）行政支援：本校提供教師研究室、電腦基本設備、資訊網路、圖書館等資源服務。

六、同時符合本支應原則各項獎勵（助）金支給條件者，其獎勵（助）金額度以最高之項目為準，不得重複領取。

七、依本原則獎勵者，於獎勵期間離職，或違反本校相關規定情節重大者，停止發放獎勵金。

八、本原則未盡事宜，依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」及相關規定辦理。

九、本支應原則經校務基金管理委員會與行政會議審議通過，陳請校長核定，報教育部備查後實施，修正時亦同。

國立臺北商業大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才彈性薪資支應原則

107 年 6 月 21 日 106 學年度第 2 學期第 9 次行政會議通過
教育部 107 年 7 月 20 日臺教技(三)字第 1070118141 號函同意備查

一、國立臺北商業大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才，提升本校教師教學及研究能量，特依據教育部延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定本校延攬及留住大專校院特殊優秀人才彈性薪資支應原則（以下簡稱本原則）。

二、本原則之經費來源包括教育部高等教育深耕計畫、科技部補助大專校院研究獎勵經費及校務基金自籌收入等經費。

三、本原則所稱特殊優秀人才，係指編制內及編制外之特殊優秀教學及研究人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師及專案教師等）及編制外經營管理人才。

四、彈性薪資支給項目

（一）特聘教授彈性薪資。

（二）特殊優秀研究人才彈性薪資。

（三）特殊優秀人才彈性薪資。

五、資格

（一）特聘教授：符合本校特聘教授設置辦法第二條規定資格者。

（二）特殊優秀研究人才：符合本校辦理科技部補助大專校院研究獎勵作業要點第三點資格者。

（三）特殊優秀人才：符合本校特殊優秀人才彈性薪資作業要點第三點資格者。

六、審查機制

（一）特聘教授：依本校特聘教授設置辦法第五條規定辦理。

（二）特殊優秀研究人才：依本校辦理科技部補助大專校院研究獎勵作業要點第四點規定辦理。

（三）特殊優秀人才：依本校特殊優秀人才彈性薪資作業要點第五點規定辦理。

七、績效要求

（一）特聘教授：依本校特聘教授設置辦法第七條規定辦理。

（二）特殊優秀研究人才：依本校辦理科技部補助大專校院研究獎勵作業要點第八點規定辦理。

（三）特殊優秀人才：依本校特殊優秀人才彈性薪資作業要點第八點規定辦理。

八、定期評估機制

（一）特聘教授：依本校特聘教授設置辦法第四條規定，每三年審查一次。

（二）特殊優秀研究人才：依本校辦理科技部補助大專校院研究獎勵作業要點第八點規定，每年審查一次。

（三）特殊優秀人才：依本校特殊優秀人才彈性薪資作業要點第八點規定，每年審查一次。

九、核給比例

（一）特聘教授：依本校特聘教授設置辦法第三條規定，以不超過本大學現有專任教授人數十分之一為原則。

（二）特殊優秀研究人才：依本校辦理科技部補助大專校院研究獎勵作業要點第三點第一項第二款規定，不得逾本校前一年度執行科技部補助研究計畫之計畫主持人總人數百分之四十。

（三）特殊優秀人才：依本校特殊優秀人才彈性薪資作業要點第四點規定，各類特殊優秀人才以不超過全校專任教師總人數百分之五為原則。

本點第（二）、（三）款獎勵，副教授以下職級獲獎人數，不得低於各總獲獎人數之百分之二十為原則。

十、最低差距比例及核給期程

（一）特聘教授：依本校特聘教授設置辦法第四條及第六條規定辦理。

（二）特殊優秀研究人才：依本校辦理科技部補助大專校院研究獎勵作業要點第五點及第七點規定辦理。

（三）特殊優秀人才：依本校特殊優秀人才彈性薪資作業要點第六點及第七點規定辦理。

十一、提供教學、研究及行政支援

（一）依本校「教師授課鐘點核計要點」減免授課鐘點。

（二）依本校「教學輔助學習生制度實施要點」提供學生協助教師進行教學活動。

（三）依本校「專任教師參加短期教育訓練補助要點」補助研習費用。

（四）依本校「教師研究獎（補）助實施要點」獎補助教師參加國際學術會議經費及獎勵期刊發表。

（五）依本校「傑出創作獎勵辦法」獎勵教師傑出創作。

（六）依本校「教師研究社群發展實施計畫」及「教師產學合作社群補助申請實施計畫」補助教師相關活動經費。

（七）提供研究室、電腦設備、資訊網路、圖書館等資源服務。

十二、國際人才得視其專業領域、學術地位、特殊技術及工作經歷等，參考其原國外服務單位待遇標準，專案簽核後，得支給較高標準薪資。

十三、獲補助人，如有留職停薪、離職、退休、停權、不予聘任或違反學術研究倫理情事時，停止彈性薪資之發給。

十四、為因應個案留才之急迫性，得組成專案委員會，由專案委員會依其績效表現，審議核給彈性薪資額度及獎助期間。

十五、本原則未盡事宜，悉依相關規定辦理。

十六、本原則經行政會議審議通過，報教育部備查後實施，修正時亦同。

國立高雄科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支應原則

107 年 04 月 30 日 106 學年度第 1 次校務基金管理委員會議通過
107 年 06 月 28 日 106 學年度第 3 次校務基金管理委員會議修正通過
教育部 107 年 7 月 13 日臺教技(三)字第 1070105839 號函備查
108 年 6 月 10 日 107 學年度第 5 次校務基金管理委員會議修正通過
教育部 108 年 7 月 9 日臺教技(三)字第 1080097964 號函備查
109 年 04 月 16 日 108 學年度第 3 次校務基金管理委員會議修正通過
109 年 08 月 26 日 109 學年度第 1 次行政會議修正通過
教育部 109 年 9 月 16 日臺教技(三)字第 1090136157 號函備查

一、國立高雄科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才，以提升本校國際視野及學術競爭力，依據教育部「修正延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定本校「延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支應原則」（以下簡稱本支應原則）。

二、本支應原則適用對象：

本校新聘與現職編制內及編制外特殊優秀教學及研究人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師及專案教師等）。

前項新聘之特殊優秀教研人員，以國內第一次聘任者為限。

三、特殊優秀人才之資格標準：

（一）符合本校講座及特聘教授獎勵資格。

（二）現職優秀教研人員於教學、研究、輔導與服務等面向績效優良有特殊成就，符合獎勵資格。

（三）符合新聘優秀、新聘國際優秀人才獎勵資格。

前項一至三款之資格條件、任用標準、審查機制、核給金額、核給年限、核給薪資之最低差距比例、人員核給比例及具體績效評估，依本校講座設置要點、特聘教授設置要點、特殊優秀教學、輔導與服務人才彈性薪資獎勵辦法及特殊優秀研究人才彈性薪資獎勵實施辦法辦理。

第一項一至三款之審核委員會，得依各該專業領域之國際水準，訂定任用標準及績效要求，並比照國際人才於其領域及職級之國際薪資核給標準，明定相關薪資核給規範。

四、彈性薪資之核給，應經本校各獎勵審核委員會（以下簡稱審委會）審核通過。

本校各審委會委員由各相關領域表現優異之校內專家學者組成，並得視情形遴

聘校外專家學者。委員聘期以一年為原則，得連任之。

五、特殊優秀人才核給期程：

（一）講座及特聘教授：每期三年為原則。

（二）其他特殊優秀教研人員：每期一年為原則。

六、本校每年支給特殊優秀教學、研究、輔導與服務人才彈性薪資之名額以編制內專任教師、研究人員、編制外專案教師、專案研究人員、專業技術人員總人數之百分之六十為上限。

前項之核給比例，每年得視科技部補助大專校院獎勵及延攬特殊優秀人才措施相關規定及本校財務狀況調整之。

七、彈性薪資最低差距：

依本校講座設置要點、特聘教授設置要點、特殊優秀教學、輔導與服務人才彈性薪資獎勵辦法及特殊優秀研究人才彈性薪資獎勵實施辦法辦理。

新聘國際優秀人才之薪資標準得參照行政院頒「各機關聘請國外顧問、專家及學者來臺工作期間支付費用最高標準表」。

八、特殊優秀人才績效要求及評估機制：特殊優秀人才未來績效要求及評估標準，於獎勵核給期間，應維持或優於各獎勵資格，由各審委會定期評估審議。

本支應原則施行前，各類獲獎勵特殊優秀人才，得於原核給期程內獎勵，惟仍應符合各獎勵特殊優秀人才核給之績效要求及評估機制。

九、現職優秀教研人員及新聘優秀人才符合獎勵資格，獲彈性薪資副教授以下職級人數須佔獲獎勵人數至少十分之一。

十、為禮遇新聘國際優秀人才，各院級單位應提供必要之教學、研究及行政支援。得依其資格條件並視學校經費，酌予補助來回程機票、保險費、國內交通費、設備及提供住宿或租屋補助。

十一、支領彈性薪資之教師如離職、退休、教師評鑑未通過、違反學術倫理行為屬實或違反本校相關規定情節重大者，停止核給。

申請留職停薪者，除借調留職停薪者應由本校或借調學校擇一申請，不得同一期間重複領取本經費補助外，其餘留職停薪期間暫停支領獎勵金，俟期滿復職後，繼續給與至核給期限屆滿為止。

如以違反學術倫理之著作申請彈性薪資者，應繳回已支領之彈性薪資。

十二、本支應原則所需經費，由教育部「高等教育深耕計畫」補助款、教育部編列公務預算補助款、行政院國家科學技術發展基金補助款、本校校務基金自籌收入

等款項支應。

以科技部補助大專校院獎勵及延攬特殊優秀人才措施之經費獎勵者，應符合科技部之獎勵規定。

同時符合本支應原則之各獎勵案，除講座教授與特聘教授外，得重複支領。

彈性薪資獎勵案與本校其他各項獎勵金得否重複領取依「國立高雄科技大學教師彈性薪資及各項獎勵金重複支給限制表」辦理，上開重複支給限制表另定之。

十三、本支應原則未盡事宜，悉依相關規定辦理。

十四、本支應原則經校務基金管理委員會議通過，並報教育部備查後施行；修正時亦同。

國立臺灣戲曲學院特殊優秀人才彈性薪資實施要點

103 年 10 月 8 日第 198 次行政會議通過
104 年 3 月 18 日第 208 次行政議修正通過

一、國立臺灣戲曲學院（以下簡稱本校）為延攬、留任及獎勵特殊優秀人才或對本校具有卓越或特殊貢獻者，以提升本校學術研究、展演績效及競爭力，特訂定本要點。

二、在不造成學校虧損及國庫負擔之前提下，由「教育部補助未獲邁向頂尖大學計畫或獎勵大學教學卓越計畫之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資計畫」經費、「科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才」經費、校務基金五項自籌收入加學雜收入之總收入 50%額度內支應，並依該相關經費使用原則辦理。

三、本要點適用對象：本辦法所稱特殊優秀人才，指專任教學研究人員（包括教師、專業技術人員、技術教師）與專任高等教育經營管理人員及專任業師。

1、專任教學研究人員，指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、專業技術人員、技術教師。

2、專任高等教育經營管理人員，指協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景之專業人士等。

3、專任業師，指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

4、國內新聘之第一目及第二目人員，以於國內大專院校第一次聘任者為限。但私立大學新聘人員，不在此限。

５、第一目至第三目人員，不包括軍公教退休人員及大專校院校長。

６、第一目人員於申請補助期間有休假從事研究、進修規劃者，應於申請書敘明於休假期間能達到申請績效目標情形；其未於申請書敘明，而於獲核定補助後始提出者，視同未依計畫執行，扣減或終止計畫補助。

四、申請彈性薪資之特殊優秀人才，應具備以下資格之一

1、教學類：教學表現或成果具有特殊表現者。

2、研究或展演創作類：產學、研究、或展演創作成果績優，有具體事實者。

3、服務類：任務繁重並對本校具有特殊項貢獻者（如執行學校重大專案、輔導學生參與重大競賽或考照、執行其他指派任務對本校具有特殊貢獻）。

五、彈性薪資評審委員會成員 11 人，由當然委員 4 人（校長、副校長、教務長、研

發長）、本校學院部教師評審委員會推舉 3 人組成，及校長遴請校外專家學者 4 人參與審查。

六、彈性薪資之獎勵額度與原則：

依各補助單位核定人數及金額，每人每年補助 15 - 30 萬。

七、教師請填具申請彈性薪資自評表、審核表（如附表 1、2）、未來 3 年工作計畫書等相關資料於期限內提出申請。

八、審查機制：彈性薪資評審委員會應針對申請人於教學研究、展演創作、產學合作、輔導服務等面向之成就與表現是否對本校具有傑出貢獻，及未來預期達成之績效是否符合本校中長程校務發展目標等條件進行審查評比。彈性薪資評審委員會審議通過後，依相關程序辦理獎勵金發放。

九、各受獎勵人應於年度結束一個月前應規劃辦理校內成果分享，並提出績效自評報告書（附表 3，內含對學校中長程發展貢獻效益）送彈性薪資委員會進行評核，作為下一年度申請或續發之依據。

十、為鼓勵本校特殊優秀人才，獲教育部補助之教師，本校編列補助金額百分之二十配合款，由各所屬單位經費下支應。

十一、本校特殊優秀人才若同時獲教育部、科技部彈性薪資方案或其他補助，須擇一領取。

十二、本要點未盡事宜，悉依「教育部補助未獲邁向頂尖大學計畫或獎勵大學教學卓越計畫之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資申請作業要點」及其他或本校相關規定辦理。

十三、本要點經行政會議審議，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

申請彈性薪資自評表（附表 1）

教師姓名：		職級：		任教單位：	

壹、教學表現：

一、授課資料表及評量（請附最近三年教務處製發之授課鐘點數名冊中之個人資料）：

學年度	課程（1）		課程（2）		課程（3）	
	課程名稱及學分數	教學評量分數	課程名稱及學分數	教學評量分數	課程名稱及學分數	教學評量分數
100 上						
100 下						
101 上						
101 下						
102 上						
102 下						

※表格不敷使用，請自行延伸使用

二、教學表現說明（含優良教師表揚、研製課程教材、創新教學具體策略、指導學生製作、演出或參與競賽等）：

貳、學術研究、展演創作或產學合作績效：（最近三年）

展演創作或產學合作，限依『專科以上學校產學合作實施辦法』及『本校教職員工參與建教合作實 施要點』規定，經校長核定，以本校名義參加之展演及產學合作，且依『本校建教合作收支管理規定』繳納行政管理費者，方可列入。

一、學術研究：

二、展演創作：

三、產學合作：

參、服務績效：

服務事蹟（最近三個學年度）：

1、合於聘約之服務規範：

2、擔任主管職務或導師情形：

擔任主管或導師職務	時間起迄	備註
	學年度　學期	
	學年度　學期	

3、擔任校內各委員會代表情形（擔任主管職務而為當然委員除外）

擔任代表職務	時間起迄	備註（出席率 50%以上）
	學年度　學期	
	學年度　學期	

※本表不敷使用自行延長。

申請彈性薪資審核表（附表 2）

教師姓名		職級	□ 講師 □ 助理教授 □ 副教授 □ 教授	任教單位	
分項	詳細項目與說明			教師自評	彈性薪資審查委員審核
教學	1.教學時數符合學校要求者。			□符合 □未符合	
	2.教學評量成績三年平均值：_____。				
	3.義務授課時數（ ） （說明： ）			□符合 □未符合	
	4.指導學生製作、演出、參與競賽、考照 （說明： ）			□符合 □未符合	
	5.曾獲績優教師或其他創新教學優良具體事蹟 （說明： ）			□符合 □未符合	
研究、展演創作或產學合作	1.論文或著作（ ）篇 （說明： ）			□符合 □未符合	
	2.展演創作（ ）場。 （說明： ）			□符合 □未符合	
	3.執行委託或補助本校之研究計畫或產學合作專案。 （說明： ）			□符合 □未符合	
	4.研製課程教材 （說明： ）			□符合 □未符合	
	5.其它說明：			□符合 □未符合	
服務	1.擔任行政職務年資（ 年 月）			□符合 □未符合	
	2.擔任導師年資（ 年 月）			□符合 □未符合	
	3.出席各委員會出席率超過 50%			□符合 □未符合	
	4.其他指派任務 （說明： ）			□符合 □未符合	
未來一至三年計畫	未來三年計畫符合學校中長程發展目標 （說明： ）			□符合 □未符合	

彈性薪資獲獎人績效自評報告書（附表 3）

項目		預期績效		執行績效	
		量化	質化	量化	質化
104學年度	產學合作研發績效				
	實務教學、應用研究績效				
	輔導服務或經營管理績效				
一至三年計畫	第一年成效				
達成學校中長程發展計畫及貢獻					

國立臺南護理專科學校特殊優秀人才彈性薪資支應原則

104 年 6 月 9 日本校 104 學年度第 6(264)次行政會議審議通過
104 年 10 月 28 日本校 104 學年度第 1 學期第 1 次校務基金管理委員會審議通過
108 年 5 月 21 日本校 107 學年度第 2 學期第 3(237)次行政會議審議通過
108 年 5 月 29 日本校 107 學年度第 2 學期第 2 次校務基金管理委員會審議通過
109 年 3 月 24 日本校 108 學年度第 2 學期第 2(304)次行政會議審議通過
109 年 3 月 30 日 108 學年度第 4 次校務基金管理委員會審議通過
109 年 4 月 28 日臺教技(三)字第 1090061881 號函同意備查

一、國立臺南護理專科學校（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才，特依教育部延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定「國立臺南護理專科學校特殊優秀人才彈性薪資支應原則」（以下簡稱本支應原則）。

二、本支應原則經費來源，由教育部、行政院國家科學技術發展基金會核定之相關經費及本校校務基金自籌收入之百分之五十額度內支應。

三、特殊優秀人才資格

（一）符合本校特聘教授設置要點第二點規定資格者。

（二）符合本校教學績優教師遴選辦法第五條規定資格者。

（三）符合本校行政服務績優教師選拔表揚要點第三點及第四點規定資格者。

（四）符合本校優良導師遴選要點第二點規定資格者。

（五）符合本校傑出研究教師獎勵辦法第三條規定資格者。

（六）符合本校產學、研究特殊優秀人才彈性薪資支應原則規定資格者。

四、本支應原則適用對象為本校特殊優秀人才(包含專任教師、校聘教師)及編制外經營管理人才。

五、特殊優秀人才任用標準、程序及績效要求

（一）特聘教授：依本校「特聘教授設置要點」辦理。

（二）教學績優教師獎勵：依本校「教學績優教師遴選辦法」辦理。

（三）行政服務績優教師獎勵：依本校「行政服務績優教師選拔表揚要點」辦理。

（四）優良導師獎勵：依本校「優良導師遴選要點」辦理。

（五）傑出研究教師獎勵金：依本校「傑出研究教師獎勵辦法」辦理。

（六）產學、研究特殊優秀人才彈性薪資：依本校「產學、研究特殊優秀人才彈性薪資支應原則 」辦理。

六、特殊優秀人才績效要求

特殊優秀人才獎勵核給期間，應兼顧教學、研究、服務各面向績效之提升，維持或優於本原則第三點之資格標準，由本校定期評估之。未符合資格標準者，不予繼續核給獎勵。

七、特殊優秀人才定期評估機制及標準

（一）特聘教授：每三年審查一次，由特聘教授評審委員會依本校特聘教授設置要點第五點審查標準審核。

（二）教學績優教師獎勵：每一年審查一次，由本校教師評審委員會依本校教學績優教師遴選辦法第五條各項標準審核。

（三）行政服務績優教師獎勵：每一年審查一次，由本校行政服務績優教師選拔委員會依本校行政服務績優教師選拔表揚要點第四點各項標準審核。

（四）優良導師獎勵：每一年審查一次，由本校優良導師遴選委員會依本校優良導師遴選要點「學務處各組業務導師績效評量表」各項指標審核。

（五）傑出研究教師獎勵金：每一年審查一次，由科（中心）會議及教師評審委員會依本校傑出研究教師獎勵辦法第三條各項標準審核。

（六）產學、研究特殊優秀人才彈性薪資：每一年審查一次，由本校彈性薪資審議小組依本校產學、研特殊優秀人才彈性薪資支應原則第四點評核表各項標準審核。

八、特殊優秀人才之每年核給比例

（一）特聘教授：以不超過編制內專任教師人數 5%為原則。

（二）教學績優教師獎勵：以不超過全校專任教師（含校聘教師）人數 5%為原則。

（三）行政服務績優教師獎勵：以不超過全校專任教師人數（含校聘教師）5%為原則。

（四）優良導師獎勵：以不超過全校專任教師人數（含校聘教師）10%為原則。

（五）傑出研究教師獎勵金：以不超過全校專任教師人數（含校聘教師）5%為原則。

（六）產學、研究特殊優秀人才彈性薪資：以不超過全校專任教師人數（含校聘教師）15%為原則。

前項第（二）至（五）款獎勵，副教授以下職級獲獎人數，以不得低於四項獎勵總獲獎人數之 30%為原則。

九、特殊優秀人才彈性薪資核給期程

（一）特聘教授：核給三年。

（二）教學績優教師獎勵：核給一年一次性獎金。

（三）行政服務績優教師獎勵：核給一年一次性獎金。

（四）優良導師獎勵：核給一年一次性獎金。

（五）傑出研究教師獎勵金：核給一年一次性獎金。

（六）產學、研究特殊優秀人才彈性薪資：核給一年。

特殊優秀人才獎勵之最低差距以每月至少新臺幣伍仟元為原則，每年支給特殊優秀人才獎勵金之金額，如未獲補助或經費不足時，學校得為必要之調整或不再核給獎勵金。

十、提供教學、研究及行政支援

（一）教學支援：

１、教師發展中心規劃並提供教師專業所需發展與成長課程。

２、教務處提供教師教學活動所需各項協助。

（二）研究支援：

１、研究發展處提供教師論文發表獎勵及參加學術會議補助申請與諮詢服務。

２、研究發展處提供教師校外研究計畫獎勵申請與諮詢服務。

（三）行政支援：

１、教師發展中心提供新聘教師諮詢協助、教師教學專業發展及教師教學與評量技巧等服務。

２、研究發展處提供新聘教師研究計畫申請、學術研究補助及相關獎勵、與國內外學術交流合作之申請與諮詢服務。

３、人事室提供教師聘任、資格審查與升等各項辦法之申請與諮詢服務。

４、延聘國外傑出人士者，得參照行政院頒「各機關聘請國外顧問、專家及學者來台工作期間支付費用最高標準表」補助講座來回程機票、保險費、國內交通費及提供住宿或給予租屋補助。

十一、本支應原則未盡事宜悉依相關規定辦理。

十二、本支應原則經行政會議及校務基金管理委員會審議通過，陳請校長核定後實施，並報教育部備查，修正時亦同。

國立臺東專科學校深耕計畫獎勵特殊優秀人才彈性薪資方案實施辦法

民國 108 年 7 月 10 日行政會議審議通過
民國 109 年 5 月 6 日專科行政會議修正通過

第一條　國立臺東專科學校（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才，以提升本校學術績效及經營視野，並依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，特訂定「國立臺東專科學校深耕計畫獎勵特殊優秀人才彈性薪資方案實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法適用對象為本校專科編制內及編制外特殊優秀教學、研究及服務人員，含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師及專案教師等。

第三條　本辦法所需經費由教育部「高等教育深耕計畫」補助款及校務基金等款項支應。

第四條　薪資獎勵人數與獎勵金額

一、獎勵人數上限以不超過本校編制內教學研究人員總人數之 25%為原則，獎勵金額依績效評估分 3 個級距（6：5：4）核給，給與期程為每年一次給與。

二、副教授以下職級人數占獲獎勵人數至少 70%。

三、獎勵人數與各級距獎勵金額由本校研發處依當年度預算擬定，並送校長核定後公告。

第五條　為有效推動本實施辦法，申請獎勵案件應經本校「彈性薪資及學術獎勵審議委員會」審議通過。

第六條　對於新聘特殊優秀國際人才，本校「彈性薪資及學術獎勵審議委員會」得參考其國籍、原工作待遇、專業領域及職級標準核給彈性薪資，另提供教學、研究及行政相關支援，項目如下：

一、教學支援：以不超基本教學鐘點為原則進行排課。

二、研究及行政支援：本校提供教師研究室及協助教師研究成果之推廣，並依本校各項學術獎勵與補助辦法，提供相關獎勵與補助經費於研究計畫、專利研發、成果發表。

第七條　申請人依研發處公告期限，提送績效評估標準表（如附件），並備齊相關佐證資料，由研發處彙整後送本校「彈性薪資及學術獎勵審議委員會」進行審議及排序。

第八條　　本辦法經專科行政會議審議，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

附件

申請單位：

申請人姓名：

佐證資料日期：106 年 8 月 1 日-109 年 7 月 31 日（前 3 學年度）

3 學年度績效評估標準表

項目	每篇（案）計列點數	106 學年度	107 學年度	108 學年度	3 學年合計	研發處初審	備註
		106.08.01 107.07.31	107.08.01 108.07.31	108.08.01 109.07.31			
01-研究、產學案、技術移轉	每滿 1 萬元 1 點						
01-(02)執行 USR 計畫	每滿 5 萬元 1 點						新增
02-(1)-發表 SCI(E)、SSCI、AHCI 期刊-排名 50%以內(含)	60						
02-(2)發表 SCI(E)、SSCI、AHCI 期刊-排名 50%以外	40						
03-發表 EI、TCI-HSS、TSCI、ABI 期刊	30						
04-發表其他國際期刊	15						
05-發表其他國內期刊	10						
06-發表專書	25						
07-國際性學術會議發表論文	15						
08-國內學術會議發表論文	10						
09-擔任本校一級主管	60						
10-擔任本校二級主管	40						
11-發明專利	60						
12-國際競賽得獎(前三名)	60						
13-國際競賽得獎(其他)	20						

14-國內競賽得獎(前三名)	30						
15-國內競賽得獎(其它)	15						
16-特展創作展演(國際級)	60						
17-特展創作展演(國家級)	40						
18-特展創作展演(區域性或縣市級)	30						
19-國家級優良教師獎項	100						
20-校級優良教師獎項	40						
21-擔任班導師	20						
22-擔任社團指導老師	20						
23-指導學生國際競賽得獎(前三名)	40						一學年採計最高上限80分
24-指導學生國際競賽得獎(其他)	20						一學年採計最高上限40分
25-指導學生國內競賽得獎(前三名)	30						一學年採計最高上限60分
26-指導學生國內競賽得獎(其他)	15						一學年採計最高上限30分
小計(申請人自評累計點數)							
27-協助校長校務發展加分	60						一學年採計最高上限60分
總計(研發處初評)							
審查委員核可點數							

填表說明：

各申請計列點數項目必須提出相關證明文件始得計列，同項次按學年度排列並編號及計分（如編號 02-106-01：表 02（第二項 SCI）-106（學年）- 01（計分第一篇）。為維持獎勵的一定水準，本次申請人所送各學年績效累計點數須達 100 點以上，方為合格分數，方可取得獎勵資格。

01.研究、產學案、技術移轉需為計畫主持人始得計列，以開始執行日來認定歸屬學年度。

02-05.學術期刊論文之計分：點數需除以作者順位次（通訊作者等同第一作者）。

06.發表專書需正式出版且具 ISBN，則每冊計分 25 分（依作者人數平均配分），若無 ISBN，則每冊計分 12 分（依作者人數平均配分）。

07.國際性學術會議發表論文。

08.國內學術會議發表論文。

09.擔任本校一級主管（若同時擔任同級或不同級主管可同時計列），惟擔任未達一學年，按月計算核列。

10.擔任本校二級主管（若同時擔任同級或不同級主管可同時計列），惟擔任未達一學年，按月計算核列。

11.以本校為專利所有權人，取得國內外發明專利。

12.申請人以本校名義參加國際競賽（參賽國需 5 國以上）得獎前三名（金牌、銀牌、銅牌），若再獲特別獎則不再計分。

13.申請人以本校名義參加國際競賽（參賽國需 5 國以上）得獎（其他）。

14.申請人以本校名義參加國內競賽得獎前三名（金牌、銀牌、銅牌）。

15.申請人以本校名義參加國內競賽得獎（其他）。

16.以本校名義發表國際展。

17.以本校名義於國家級場所（中央部會及直轄市政府等單位）發表個展（個人參展作品要超過 50%）。

18.以本校名義於區域性或縣市級場所、藝文中心等場所發表個展（個人參展作品要超過 50%）。

19.獲教育部優良教師獎項。

20.獲該學年本校優良教師獎項。

21.擔任班級導師。

22.擔任社團指導老師。

23.指導學生參加國際競賽（參賽國需 5 國以上）得獎前三名（金牌、銀牌、銅牌），一項比賽只計列一次，本項一學年合計採計最高上限 80 分。

24.指導學生參加國際競賽（參賽國需 5 國以上）得獎 （其他），一項比賽只計列一次，本項一學年合計採計最高上限 40 分。

25.以本校名義指導學生參加國內舉辦之競賽，得獎前三名（金牌、銀牌、銅牌），需有主辦單位核發之指導證明文件，一項比賽只計列一次，本項一學年合計採計最高上限 60 分。

26.以本校名義指導學生參加國內舉辦之競賽得獎（其他），需有主辦單位核發之指導證明文件，一項比賽只計列一次，本項一學年合計採計最高上限 30 分。

27.協助校長校務發展，如撰寫相關等計畫爭取補助。本項由校長給分，教師得提供佐證資料給校長參考，每人每學年校長最多給分 60 分。

備註：

註 1：已被接受但未出刊之論文需附接受函或相關證明文件，技術移轉需附上合約書，專利需附上專利證書。

註 2：出版專業領域相關專書著作，須為原著，編譯、編著、翻譯等不列入計分。

註 3：同一項發明獲多個國家（多處）專利者仍視為一件專利，選其最高之分數計分；已有發明之新型改良不視為另一件專利。

註 4：指導學生獲獎，若有多位老師指導，則分數平均分配;參加國內舉辦之競賽，需有主辦單位核發之指導證明文件。

註 5：所附資料需為本校服務期間之績效，且需檢附證明文件，未檢附證明文件或資料無法判斷時，將不採計或依較低分數認列。

註 6：同一作品，只計列一次分數。

註 7：學術（期刊或會議）論文之計分：點數需除以作者順位次（通訊作者等同第一作者）。

朝陽科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施要點

校長核定(99.09.30)
99 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修正(100.03.30)
99 學年度第 2 學期第 4 次行政會議修正(100.07.06)
100 學年度第 1 學期第 1 次行政會議修正(100.08.24)
教育部臺技(三)字第 1000156312 號函備查(100.08.31)
101 學年度第 1 學期第 2 次行政會議修正(101.10.03)
教育部臺技(三)字第 1010208220 號函備查(101.11.07)
104 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正(104.11.25)
104 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正(105.03.02)
教育部臺教技(三)字第 1050044144A 號函備查(105.03.30)
106 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修正(107.04.18)
教育部臺教技(三)字第 1070066964 號函備查(107.05.09)
112 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正(112.12.06)
教育部臺教技(三)字第 1120122534 號函備查(112.12.12)

一、為延攬及留住特殊優秀人才，以提昇本校國際競爭水準與教學品質並彰顯技職教育之特色，達到優異辦學績效，訂定「朝陽科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施要點」（以下簡稱本要點）。

二、本校彈性薪資發給對象為講座教授、特聘教授、特殊優秀人才（研究類、教學類、服務類）及高等教育經營管理人才。

三、本要點彈性薪資之支給標準、核給期間、績效評估、獎勵人數以及其他相關事宜，由彈性薪資審議小組（以下簡稱審議小組）審議決定。

審議小組由校長召集 5 至 7 名行政主管及資深專任教師組成。因應個案留才急迫性或其他必要情事，得召開臨時會議。

四、本校彈性薪資審核機制：

（一）講座教授及特聘教授：依本校「講座教授及特聘教授設置辦法」規定辦理。

（二）特殊優秀人才：依下列績效項目審核：

１、研究類：

(1) 近二期教師評鑑產學與研究績效達免評條件者。

(2) 近二期教師評鑑產學與研究績效，R1 計畫案、R2 技轉及專利或 R3-9 至 R3-12 發明及展演項目原始點數前 5%者。

(3) 副教授職級以下近二年連續二年獲國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)計畫案，並擔任主持人身分者。

(4) 近二年內依學術領域專長，其作品（含著作、展演、發明、專利等）或產學、技轉等，具特殊造詣或成就者。

2、教學類：

(1) 近二期教師評鑑受評教師，教學績效原始點數前 5%者。

(2) 近二年內其他特殊優良教學成就者。

3、服務類：

(1) 近二期教師評鑑受評教師，教學績效原始點數前 5%者。

(2) 近二年內其他特殊優良教學成就者。

（三）專任高等教育經營管理人才，具有卓越高等教育管理經營經驗且達專業領域之領先水準者。

五、特殊優秀人才之彈性薪資與校內同職等人員薪資比例以 1.1：1 至 3：1 為原則，國際人才得由審議小組決議增給獎勵。

前項彈性薪資及獎勵得依當年度預算額度及補助機關（構）之規定核給。

六、獲彈性薪資特殊優秀教師中副教授以下職級人數至少佔 50%為原則。

七、獲彈性薪資者績效要求與定期評估機制如下：

（一）績效要求：未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，並維持或優於本要點第 4 點規定之資格標準。高等教育經營管理人員，亦同。

（二）評估機制：於彈性薪資支給期限屆滿前一個月提出績效報告，由審議小組審查。

八、提供新進國際人才教學、研究及行政支援如下：

（一）教學支援：

1、以不超過基本教學鐘點為原則進行排課。

2、提供教師教學活動所需之各項協助。

（二）研究支援：

1、協助教師研究成果之推廣（如：專利、技轉）。

2、協助教師與產業界進行媒合。

3、提供研究室、圖書資訊等相關研究資源服務。

（三）行政支援：

1、優先入住本校貴賓招待所，並補助其在校所需之空間與設備。

2、聘任單位可視需要以專案簽核支應租屋補助（以國內第一次聘任者為限），每月最高不超過新台幣 1 萬元為原則。

九、獲核給彈性薪資期間內有離職、退休、留職停薪、借調、違反學術倫理行為屬實或違反本校相關規定情節重大者，應停止發放彈性薪資。

十、彈性薪資所需經費由教育部高等教育深耕計畫經費、教育部獎勵補助私立技專校院整體發展經費、國科會經費、學校相關經費支應。

教育部之經費以挹注於教學及產學服務之績優人才為主，國科會之經費以挹注於研究及產學服務人才為主。

十一、本要點未盡事宜，依教育部、國科會及本校相關規定辦理。

十二、本要點經行政會議通過，報請教育部備查後實施，修正時亦同。

南臺科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應辦法

民國 112 年 10 月 25 日校務會議通過
民國 112 年 12 月 20 日校務會議通過
民國 113 年 1 月 9 日教育部臺教技(三)字第 1130001889 號函同意備查

一、南臺科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留任特殊優秀人才以提升教學水準及學術競爭力，依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、國科會「補助大專校院研究獎勵作業要點」、本校「講座教授延攬聘任辦法」及本校「特聘教授聘任作業要點」訂定「南臺科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應辦法」（以下簡稱本辦法）。

二、彈性薪資暨獎勵補助適用對象以本校專任講師以上教師為原則。

三、特殊優秀教師之資格標準

（一）符合本校講座教授延攬聘任辦法第二條規定資格者。

（二）符合本校特聘教授聘任作業要點第二點規定資格者。

（三）績優教師當年度個人獲得下列榮譽或成就之一者。

１、中央研究院年輕學者研究著作獎。

２、國科會吳大猷先生紀念獎。

３、獲得與前二目同等級之榮譽或成就。

４、研究、教學、輔導與服務績效優良有特殊成就並獲得其所屬一級學術單位推薦者。

四、特殊優秀教師之審查機制

（一）講座教授依本校講座教授延攬聘任辦法第四條規定辦理。

（二）特聘教授依本校特聘教授聘任作業要點第三點與第四點規定辦理。

（三）績優教師由各一級學術單位推薦再送校方審議。

五、特殊優秀教師之績效要求

（一）特殊優秀教師績效應包含教學、研究、輔導及服務各面向，並按期繳交年度績效報告。

（二）使用國科會補助大專校院研究獎勵者，應依國科會規定繳交執行績效報告，補助期間中途離退者亦同，績效報告由校方彙整後繳交該會。

延攬或留任之人才津貼補助額度及核給期程依教育部相關規定辦理。

六、特殊優秀教師定期審議評估機制

（一）講座教授：三年審查一次為原則。

（二）特聘教授：三年審查一次為原則。

（三）績優教師：一年審查一次為原則。

七、特殊優秀教師之彈性薪資或獎勵支給額度

（一）講座教授每月以 20 ~ 100 點為原則。

（二）特聘教授每月以 10 ~ 60 點為原則。

（三）績優教師每月以 5 ~ 50 點為原則。

（四）以上各款支給點數由校級彈性薪資暨獎勵補助審議委員會參酌其績效表現核定之。

（五）以上各款支給點數每點折合金額，將由校級彈性薪資暨獎勵補助審議委員會視本校各年度經費狀況另訂之。

八、彈性薪資暨獎勵補助審議委員會之組成

（一）校級彈性薪資暨獎勵補助審議委員會：校長為當然委員兼召集人，並邀請校內外公正人士六至十人共同組成。

（二）院級彈性薪資暨獎勵補助審議委員會（含一級學術單位）：院長（中心主任）為當然委員兼召集人，由校長指定一位特聘教授為當然委員，並由院長（中心主任）邀請校內外相關領域表現優異之公正人士至少三人共同組成。

九、本要點經校務會議通過，報請董事會核定後，陳請校長公布施行，修正時亦同。

（一）獎勵金核給期程

１、講座教授：每期三年為原則。

２、特聘教授：每期三年為原則。

３、績優教師：每期一年為原則。

（二）各類特殊優秀教師核給比例

１、講座教授：以不超過本校專任教師 3%為原則。

２、特聘教授：以不超過本校專任教師 5%為原則。

３、績優教師：原則上可推薦人數核給比例以本校不含特聘教授以上編制內教師人數之 15%為上限，其中副教授(含)以下不得少於推薦人數 15%。

（三）彈性薪資或獎勵補助之核給比例，每年得視相關部會補助金額及本校財務狀況調整之。

十、為延攬及留住國際特殊優秀人才，校方所提供教學、研究及行政支援

（一）教學支援：本校教務處提供教師在提昇教學方面所需的各項服務；各項

（二）研究支援：本校提供新進教師起始研究經費補助，協助新進教師建立研究室。

（三）行政支援：本校整體規劃與建立友善之國際化校園，包括：

１、校園空間雙語化。

２、建置功能健全的國際化網頁。

３、各單位提供英語諮詢窗口，以便提供外籍人士資訊及協助。

十一、彈性薪資暨獎勵補助審議委員會之組成

（一）本校延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資之經費來源可為教育部獎勵補助私立技專校院整體發展經費、補助高等教育深耕計畫經費、國科會補助大專校院研究獎勵經費、政府部會相關補助經費及本校自有經費等，若經費來源不足時，校方得視學校財務狀況做必要之調整。

（二）教學及產學服務之績優人才獎勵以教育部經費支應為原則，研究及產學服務人才獎勵以國科會經費支應為原則。

十二、本辦法未規定事項，依相關規定辦理。

十三、本辦法經校務會議通過後實施，並報請教育部備查，修正時亦同。

崑山科技大學高等教育深耕計畫彈性薪資實施辦法

107 年 8 月 23 日 107 學年度第 1 學期臨時行政會議通過
107 年 9 月 5 日 107 學年度第 1 學期行政會議通過
教育部 107 年 9 月 11 日臺教技(三)字第 1070151157 號函同意備查

第 1 條　崑山科技大學（以下簡稱本校）為推動高等教育深耕計畫以發展本校特色，提升高等教育競爭力，參酌教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、「大專校院高等教育深耕計畫經費使用原則」及其他相關規定，訂定「崑山科技大學高等教育深耕計畫彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第 2 條　本辦法所稱彈性薪資，係指不改變現行月支本薪（年功薪）、學術研究費及各項兼任職務加給等基本薪資結構，發給額外加給之薪資。

第 3 條　彈性薪資之經費來源為教育部高等教育深耕計畫經費或本校經費支應以挹注於教學、研究、產學、服務各面向績效優良之人才為主。

第 4 條　本辦法適用之申請者為本校專任（專案）教師，申請資格及各類經費比例如下：

A 類（特殊學術榮譽類）（佔總經費 20%為原則）

一、榮獲教育部學術獎、教育部國家講座。

二、榮獲國際性學術榮譽，其性質與本項各款學術地位相當者。

三、曾任他校特聘教授或講座教授者。

四、符合本校講座教授設置辦法者。

五、於申請日前五年間曾任職於國外學術研究機構或業界，於國內為第一次延攬聘任之新進國際優秀人才，且具提升該專業領域並達國際水準者。

B 類（產學合作特優類）（佔總經費 30%為原則）：

近五年內（不計申請當年度）任計畫主持人累計獲得 800 萬元以上（工程類教師）或 400 萬元以上（非工程類教師）產學績效，且編列合於本校規定之管理費者（經專簽減少管理費者依專簽規定之管理費計算），並依產學績效金額排序獲獎名單。本類產學案採計計畫執行完畢之案，跨申請年度案者（亦即迄日為近五年內或申請當年度）績效金額按月平均。

所謂產學案為本校產官學研計畫系統上認列之類型，含教育部產學案、其它政府產學案、經濟部產學案、經濟部其它案件、委訓計畫（經費來源為政府機關及營利事業）、企業產學案、其它單位產學案、顧問諮詢案以及技術移轉案。

C 類（創新教學卓越類）（佔總經費 50%為原則）：

執行本校重大型教學創新及人才培育等計畫，有以下項次具體貢獻者：

一、執行教學創新型專案計畫有具體貢獻者。

二、與業界共同推動問題導向實作課程、實務教學有具體貢獻者。

三、執行創新創業實務課程，建置創新創業校園，有效增進師生專利技術商品化、技術移轉，衍生校辦企業與師生技術授權創業等具體績效者。

四、其它有關教學創新或人才培育等有具體績效者。

五、規劃、推動前述教學創新及人才培育計畫者。

第 5 條　凡符合各類資格之教師於公告日程內遞件向各院（通識教育中心）提出申請。A 類、B 類以及 C 類第一款至第四款人選經各院（通識教育中心）教評會審查後排序推薦，C 類第五款經創新教學暨校務研究中心排序推薦後，均提送高等教育深耕計畫彈性薪資審查小組（以下簡稱審查小組）審議。審查小組由校長、三位副校長、教務長、研發長、人事室主任、會計室主任以及創新教學暨校務研究中心中心主任組成，依高等教育深耕計畫彈性薪資審查細則（以下簡稱審查細則）審議後另送校外三名審查委員複審，再提請校教評會決審。審查細則經高等教育深耕計畫執行委員會通過後實行。

第 6 條　校教評會就被推薦人之資格、績效評估、獎助額度等，經委員三分之二以上出席，並經出席委員二分之一以上同意方得決議。本辦法第四條所訂各類（A、B、C 三類）彈性薪資之經費比例倘於執行上有所修正，得於校教評會決審時議決。

第 7 條　彈性薪資給與之特殊規範如下：

一、B 類與 C 類資格教師原始申請資料不得於下次申請時重複使用。

二、本辦法各類彈性薪資每年僅得申請一類；教師不得於同一時間點受領兩種（含）以上彈性薪資。

三、獲彈性薪資補助之教師其薪資與校內同職等教師薪資比例原則上在

1.1：1 至 1.5：1 之間，A 類第五款國際優秀人才之彈性薪資補助比照國際薪資核給標準，各類獎勵金額得由校教評會審議調整之，核給以每年 12 個月為原則。

四、受領彈性薪資之教師，如有下列情形者，停止發放彈性薪資：

（一）於獎勵期間留職停薪、休假進修、借調、離職及退休等情事。

（二）教師評鑑未通過。

（三）未按照本辦法規定繳交成果報告，致無法評估當年度績效者。

（四）違反本校相關規定情節重大者。

五、每年獲彈性薪資之副教授（含）以下職級人數須佔獲獎勵人數百分之二十（含）以上。

第 8 條　本校對於受獎者除應提供一般行政支援外，並應提供相關之校務、教學及研究之行政支援，相關行政支援及配合單位包括

一、教學支援方面得優先配置教學助理等措施以減輕教師負擔；

二、研究支援方面教師得優先使用各研究中心，並提供個人專用研究室、軟體研究設備及相關研究資源；

三、行政支援方面協助教師進行產學合作、產品商品化及技術移轉等；

四、得視需要以專案簽核支應傑出人士校外租屋補助，每月上限 1 萬元，覈實核銷，並以不超過 3 年為原則。

第 9 條　彈性薪資受領人每半年提出定期績效評估，並應於每年度獎勵結束後一個月內向人事室繳交個人執行績效報告。A 類、C 類受獎人須提出自評績效報告。B 類受獎人需達到以下至少一項預期成果：

一、產學研究案達 20 萬元以上。

二、獲得之專利數或技術移轉數達一個以上。

三、獲得國家/國際級獎項達一個（含）以上。

前述績效報告將併入下次申請之評分參考依據。未依規定期限繳交執行績效報告，並經本校催告仍未按規定辦理者，依校規究責。

第 10 條　本辦法未盡事宜，悉依教育部及本校相關法令辦理。

第 11 條　本辦法經行政會議通過，陳報教育部同意備查後實施；修正時，亦同。

嘉南藥理大學特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

民國 100 年 5 月 25 日行政會議通過
民國 100 年 10 月 19 日行政會議修正通過
民國 100 年 11 月 3 日董事會議修正通過
民國 104 年 11 月 25 日行政會議修正通過
民國 104 年 12 月 30 日董事會議修正通過
民國 105 年 2 月 24 日行政會議修正通過
民國 105 年 3 月 12 日董事會議修正通過
民國 107 年 4 月 11 日行政會議修正通過
民國 107 年 5 月 3 日董事會議修正通過
民國 107 年 6 月 6 日行政會議修正通過
民國 107 年 6 月 16 日董事會議修正通過

第 1 條　嘉南藥理大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀教研人員，依據教育部頒「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，及科技部頒「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」，訂定「嘉南藥理大學特殊優秀人才彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第 2 條　實施對象

一、延攬特殊優秀之教研人員及編制外經營管理人才：

（一）國外優秀教研人員以曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究人員、專業技術人員或傑出經營管理人才為優先。

（二）國內優秀教研人員以曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項者為優先。

二、留住特殊優秀之教研人員及編制外經營管理人才：

（一）現職特殊優秀之教研人員以本校專任教師及研究人員（編制內專職人員任期至少一年）為主。

（二）特殊優秀教研人員係指其在教學與研究面向之績效卓著者，並經本校「教學傑出教師遴選委員會」推薦為教學傑出教師或經本校研究發展委員會審核通過並經科技部核定為研究傑出人才，方可獲得彈性薪資之給與。教學績效指標請依據本校「教學優良教師遴選與獎勵辦法」及附表，研究績效指

標請依據本校「獎勵研究傑出人才作業要點」第 3 點條文。

（三）編制外傑出經營管理人才。

延攬特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才，以國內大專院校第一次聘任者為限。

自公立大專校院退休之人員不適用本辦法。

第 3 條　經費來源

一、教育部「高等教育深耕計畫」補助經費。

二、科技部「國家科學技術發展基金補助專款經費」。

三、教育部編列經費。

四、本校自籌款。

經費若未獲教育部及科技部補助，本校視經費狀況酌情辦理。

第 4 條　支給原則

一、本辦法所稱彈性薪資之支給，係指不牽動現行月支本薪（年功薪）、學術研究費及專業加給等基本薪資結構改變之原則，以發給非法定加給之給與。

二、獲選彈性薪資教師採每月支給，期限以一學年為原則。

三、教學傑出教師：依本校「教學優良教師遴選與獎勵辦法」辦理。

四、研究傑出教師：依本校「獎勵研究傑出人才作業要點」辦理。

五、延攬國外優秀人才：須符合行政院頒「各機關聘請國外顧問、專家及學者來台工作期間支付費用最高標準表」註記之資格條件，並參照該表標準補助薪資報酬、來回程機票、保險費、國內交通費及提供住宿或給予租屋補助，並提供教學、研究及行政支援。

六、獲獎助優秀人才之薪資與校內同職等人員比例以 1.1:1 至 2.0:1 為原則，並應依當年度預算額度及補助機關（構）之規定，核定獎助標準。

七、支給標準、獎勵人數、獎勵審查機制及定期評估標準分別依本校「教學優良教師遴選與獎勵辦法」及「獎勵研究傑出人才作業要點」規定辦理，並得視本辦 法之經費來源實際狀況及本校需求調整，其中獲得彈性薪資之副教授（含）以下 職級人數不得少於 20%。

八、教育部支應之彈性薪資經費，以核給教學及產學服務之績優人才為主;科技部 支應之彈性薪資經費,以核給研究及產學服務人才為主。

第 5 條　獲彈性薪資加給之人員，應致力於教學與研究工作之提升，維持或優於原申請時之表現。

於彈性薪資核給期間離職、教師評鑑未通過、停聘或違反本校法規情節重大者，停止發放彈性薪資。

第 6 條　因應個案留才之急迫性，得臨時召開彈性薪資個案審查會議，會議成員由校長指派 副校長（1 人）召集教務長、研發長、各學院院長及校內相關領域資深教授 2 人組成之。

第 7 條　考量不同專業領域留才之需求，得建立不同領域（系所）分級補助機制。

第 8 條　本辦法若有未盡事宜，依本校或補助機關（構）之相關規定辦理。

第 9 條　本辦法經行政會議通過，送請董事會核定並報教育部核備後，陳請校長公布施行，修正時亦同。

樹德科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給要點

100 年 5 月 18 日 99 學年第 2 學期第 3 次行政會議通過
100 年 6 月 22 日 99 學年第 2 學期第 2 次校務會議通過
100 年 9 月 21 日 100 學年第 1 學期第 2 次行政會議修正通過
100 年 10 月 5 日 100 學年第 1 學期第 1 次校務會議修正通過
教育部 100 年 10 月 21 日臺技(三)字第 1000189393 號函准予備查
106 年 4 月 19 日 105 學年第 2 學期第 3 次行政會議修正通過
106 年 6 月 14 日 105 學年度第 2 學期第 2 次校務會議修正通過
教育部 106 年 7 月 10 日臺教技(三)字第 1060096747 號函准予備查
107 年 03 月 07 日 106 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修正通過
107 年 4 月 25 日 106 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修正通過
107 年 9 月 19 日 107 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過
107 年 9 月 26 日 107 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修正通過
教育部 107 年 10 月 9 日臺教技(三)字第 1070177601 號函准予備查
113 年 2 月 21 日 112 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過
113 年 4 月 24 日 112 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修正通過
教育部 113 年 7 月 2 日臺教技(三)字第 1130067158 號函准予備查

一、為延攬及留住具有國際聲望或特殊優秀人才、頂尖教學、研究之特殊優秀教研人員與高等教育經營管理人才之薪資給與條件，本校依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」之規定訂定「樹德科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給要點」(以下簡稱本要點)。

二、本要點所稱之特殊優秀人才，係指特殊優秀(含教學、研究、輔導與服務)專任教研人員及專任經營管理人才；其教研人員為大學法所分級之教師、專業技術人員、研究人員及專案計畫教師。

三、本要點所稱之彈性薪資，係指除月支本薪(年功薪)、學術研究費、主管職務加給外，經董事會授權本校核定每年(月)增給一定數額之獎勵金給與。

四、特殊優秀人才區分兩種為(一)現職之特殊優秀專任教研人員、(二)新聘之特殊優秀專任教研人員及專任經營管理人才，若符合下列規定者，則支給彈性薪資：

（一）現職之特殊優秀專任教研人員：分為教學、研究及輔導與服務等項目之績效。經本校組成相關審查委員會評估其績效卓著者，給予彈性薪資。

１、教學類：

（１）「教學傑出獎」教師：依本校「教學優良教師獎勵辦法」當

年度獲選為「教學傑出獎」教師者，該年度一次發給教學傑出獎金之彈性薪資。

（２）「教學優良獎」教師：依本校「教學優良教師獎勵辦法」當年度獲選為教師者，該年度一次發給教學優良獎金之彈性薪資。

（３）上開獲頒教學類獎項業務承辦單位為教務處。

２、研究類：

（１）依本校「講座教授設置辦法」，獲選受聘擔任講座教授期間，每月致送講座研究費，其金額為至少新台幣 2 萬元之彈性薪資。業務承辦單位為人事室。

（２）依本校「獎勵特殊優秀人才實施要點」及「國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點」，獲選國家科學及技術委員會年度補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施之特殊優秀人才者獎勵者，依國家科學及技術委員會核定獎勵彈性薪資金額發給。業務承辦單位為研究發展處。

（３）講座教授如同時依行政院頒「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，經國家科學及技術委員會、教育部或政府相關機構核定給予獎勵特殊優秀人才措施之經費者，擇一金額獎勵，其講座教授榮銜得持續擁有，其國家科學及技術委員會、教育部或政府相關機構核定給予獎勵金額低於講座教授講座研究費之彈性薪資每月新台幣 2 萬元時，本校得獎助其差額。

３、輔導與服務類：

（１）依本校「服務績優教師獎勵辦法」，當年度獲遴選為「服務優良獎」教師者，該年度一次頒發績優獎金之彈性薪資。業務承辦單位為人事室。

（２）依本校「服務績優教師獎勵辦法」，當年度獲選為「服務傑出獎」教師者，該年度一次頒發傑出獎金之彈性薪資。業務承辦單位為人事室。

（３）依本校「優良導師甄選辦法」，當年度獲遴選為「優良導師獎」教師者，該年度一次頒發優良導師獎金之彈性薪資。業

務承辦單位為學務處。

4、整體表現類：

依本校「專任教師評鑑辦法」，近二年內其中一年(含)以上已達教學、研究、及服務(含輔導)績效基本要求之助理教授級(含)以上教師、專業技術人員，依本校「教職員工各項加給或津貼支給標準」，每月致送樹德加給之彈性薪資。若兼任行政主管且其績效表現良好，得逐年酌於調整,金額以其職務加給之一半為上限。業務承辦單位為人事室。

5、現任國際人才得參考其國籍、原工作待遇、專業領域、學術成就及職級標準，經專案簽准後支給彈性薪資。

（二）新聘之特殊優秀專任教研人員及專任經營管理人才，須為不曾受國內任何大專院校聘為專任教師者。且應具備下列特殊優秀條件之一，其彈性薪資得參考原工作待遇、專業領域、學術成就及職級標準，經專案簽准後支給彈性薪資：

1、曾任國家級講座教授或曾獲國外大學聘為榮譽教授或講座教授。

2、曾獲諾貝爾獎、中央研究院院士、科技部傑出研究獎、教育部學術獎、中山學術獎或國際重要獎項。

3、近五年，在各該領域影響指數（impact factor）排名屬前百分之十之 SCI、SSCI 列名期刊發表論文至少三篇以上，或於 SCI、SSCI 或 AHCI 列名期刊發表論文每年平均二篇以上。

4、近三年每年主持國家重要研究計畫或近五年具科技部研究計畫五件以上。且前述計畫總金額須達二百五十萬元以上。

5、業界實務經歷達十五年以上，且曾任職國內外上市上櫃公司董事長、總經理或執行長達三年以上。或具備高等教育經營管理、財務規劃、募款、承接大型計畫等能力與經驗者。

6、曾具頂尖重要教學優良榮譽或事蹟。

7、國際人才：其他達國際水準之重要學術或實務貢獻。

前項各款研究條件，僅列計第一作者、通訊作者或擔任計畫主持人者，始得提出申請。

四之一、特殊優秀人才彈性薪資獎勵最低差距比例、核給期程及核給比例。

（一）講座教授

1、獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.15：1 ~ 1.5：1。

2、獎勵最低差距比例約 115%。

3、核給期程：1 年。

4、核給比例：最多占本校專任教授之 25%

（二）教學傑出教師

1、教學優良獎：

（1）獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.01：1 ~ 1.014：1。

（2）獎勵最低差距比例約 101%。

（3）核給期程：1 年。

（4）核給比例：名額為各院專任教師總數 10%。

2、教學傑出獎：

（1）獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.07：1 ~ 1.14：1。

（2）獎勵最低差距比例約 107%。

（3）核給期程：1 年。

（4）核給比例：名額為獲院教學優良獎中之 2 人。

（三）服務績優教師

1、獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.01：1 ~ 1.014：1。

2、獎勵最低差距比例約 101%。

3、核給期程：1 年。

4、核給比例：各院服務績優教師佔各院專任教師之 10%。

（四）優良導師

1、獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.01：1~1.011：1。

2、獎勵最低差距比例約 101%。

3、核給期程：1 年。

4、核給比例：

（1）四技日間部各年級取 10%。

（2）四技進修部取 10%。

（3）二年制學制取 10%。

（4）研究所取 10%。

（五）研究類特殊優秀人才

1、A 級：

（1）獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.08：1 ~ 1.23：1。

（2）獎勵最低差距比例約 108%。

（3）核給期程：1 年。

（4）核給比例：以不超過本校專任教學研究人員人數 5%為限。

2、B 級：

（1）獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.05：1 ~ 1.19：1。

（2）獎勵最低差距比例約 105%。

（3）核給期程：1 年。

（4）核給比例：以不超過本校專任教學研究人員人數 10%為限。

3、C 級：

（1）獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.03：1 ~ 1.13：1。

（2）獎勵最低差距比例約 103%。

（3）核給期程：1 年。

（4）核給比例：以不超過本校專任教學研究人員人數 15%為限。

（六）樹德加級

1、獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.03：1 ~ 1.05：1。

2、獎勵最低差距比例約 103%。

3、核給期程：1 年。

4、核給比例：佔專任教師 30%以上。

（七）績效獎金

1、獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 1.03：1 ~ 1.05：1。

2、獎勵最低差距比例約 103%。

3、核給期程：1 年。

4、核給比例：佔專任教師 30%以上。

四之二、特殊優秀人才每年支領彈性薪資之副教授以下職級人數，應最少占獲獎勵

人數百分之二十為原則。

四之三、特殊優秀人才之彈性薪資、獎勵補助或核給比例，每年得視科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施相關規定及本校財務狀況調整之。

五、新聘之特殊優秀專任教研人員及專任經營管理人才，申請人應將特殊優秀具體事蹟之相關證明、未來三年內之研究及教學經營管理規劃提出申請。申請人並應同意於獎勵期間每學年應達成原聘任條件水準以上之績效。由特殊優秀人才遴選委員會（以下簡稱委員會）審核遴選特殊優秀人才並評估其績效，經校長核定後聘任之。委員會由校長、副校長、主任秘書、教務長、學生事務長、研發長、各學院院長、人事室主任及會計主任組成之。開會時由校長擔任主席，如因故缺席，由出席委員推選一人代理。開會時應有出席委員三分之二以上出席始得開會，出席委員三分之二以上之同意始得決議。

新聘之特殊優秀專任教研人員及專任經營管理人才，其彈性薪資核給之期程為一年，除第一年實施期間為委員會審核通過校長核定生效日後至次年 7 月 31 日外，第二年起均為當年 8 月 1 日至次年 7 月 31 日，每月新台幣 1 萬元至 30 萬元之間額度平均發給之。

前項核予名額，得由委員會依高等教育深耕計畫核准經費及申請人績效之差異，調整及分配名額，陳報校長核定之。

經委員會認定之特殊優秀專任教研人員及專任經營管理人才，於每年 4 月 30 日前提出書面績效報告檢附相關證明，由特殊優秀人才遴選委員會應審查其績效，未達每學年應達成原聘任條件水準以上之績效標準者，不得續聘為本校特殊優秀專任教研人員及專任經營管理人才。

六、特殊優秀人才，受獎勵期間，本校提供其教學、研究及行政等支援。

七、本要點之經費來源得由教育部核准本校之高等教育深耕計畫、教育部編列經費、行政院國家科學技術發展基金補助、或本校自籌款、政府機關、財團法人、民間企業或熱心公益之團體、個人等方式獎勵或贊助。

本校未獲教育部高等教育深耕計畫或獲教育部高等教育深耕計畫之獎補助金額每期於三千萬元以下時，則由本校依本要點之規定向教育部薦報彈性薪資補助之候選人，但自軍公教退休之人員不得提出申請。

八、其他注意事項規定如下：

（一）受獎勵人之遴聘及升等程序，應依大學法及教育人員任用條例及本校相關規定辦理。

（二）受獎勵人有偽造文書或以不實資料申請本獎勵之情事，經查證屬實者，除依相關規章議處外，將撤銷原核定之獎勵，申請人應繳回所有獎勵，並不得再申請。

九、本要點經行政會議、校務會議審議，陳請校長核定，報請教育部備查後，自發布日施行，修正時亦同。

龍華科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給要點

99.11.03 校務會議通過訂定

100.06.16 校務會議通過修訂

100.10.13 校務會議通過修訂

100.10.25 董事會會議通過修訂

103.10.21 校務會議通過修訂

103.10.22 董事會會議通過修訂

107.06.28 校務會議通過修訂

107.07.12 董事會會議通過修訂

107.10.26 校務會議通過修訂

107.10.29 董事會會議通過修訂

108.11.21 校務會議通過修訂

109.01.09 董事會會議通過修訂

111.03.03 校務會議通過修訂

111.05.27 董事會會議通過修訂

112.05.12 校務會議通過修訂

112.05.31 董事會會議通過修訂

113.06.13 校務會議通過修訂

113.06.21 董事會會議通過修訂

一、為培育優質人才，加強辦學理念，擴大經營視野與提升學術績效，本校依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定本要點。

二、本要點適用於延攬國內、外新聘及留住現職之特殊優秀人才，所稱之特殊優秀人才，分類如下：

（一）研究特殊優秀人才。

（二）教學特殊優秀人才。

（三）服務特殊優秀人才。

（四）年輕優秀人才。

（五）高等教育經營管理人員。

（六）業界教師。

前項第一款至四款人才為專任教師(含專案教師)、研究人員及專業技術人員。

三、本要點所稱之彈性薪資，係指在不變更現行月支本薪(年功薪)、學術研究費、主管職務加給外，每年按其績效另行加發之給與。

四、延攬新聘特殊優秀人才，應先考量人才背景及未來績效對「本校特色發展策略」有所助益外，並應符合下列水準與規定之一：

（一）國外優秀教學研究人員：曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究人員或專業技術人員以上之傑出教學研究人才為優先。

（二）國內優秀人員：曾獲特殊傑出發明、創新或具有產學合作之卓越成就者為優先。

（三）高等教育經營管理人員：有卓越高等教育管理經營經驗與產學合作績效或相關專業背景人員。

（四）業界教師：在特定專業領域具有資深產業經驗或有特殊貢獻之人才，能從事教學、研究、實習指導或課程研發等工作。

聘任前項人才，以國內第一次聘任者為限。

五、延攬或留住特殊優秀人才，應符合下列資格與績效之一：

（一）研究特殊優秀人才：具有下列各款條件之一者。

１、近 3 年內擔任計畫主持人(不含共同或協同主持人)累計獲得產學績效，或累計產學績效與技轉金額，且均編列合於規定之管理費：

（１）工程學院：600 萬元以上產學績效，或 300 萬元產學績效加上 120 萬元技轉金額。

（２）管理與人文暨設計學院：450 萬元以上產學績效，或 225 萬元產學績效加上 90 萬元技轉金額。

２、近 3 年中有執行國科會計畫(不含大專生專題研究計畫)，擔任計畫主持人(不含共同或協同主持人)2 件以上者。

３、近 3 年內教師個人獲得指標型競賽 D 級以上或深耕型競賽 C 級以上名次者(依本校教師研究與學術著作及競賽與證照獎勵辦法認定)。

（二）教學特殊優秀人才：具有下列各款條件之一者且不得有教學上重大缺失或授課異常紀錄。

１、 近 3 年內曾獲得本校 1 次教學『傑出』教師獎或 2 次教學『優良』

教師獎以上者。

２、 近 3 年內獲教育部核定通過教學實踐研究或產業學院或就業學程 2 件計畫者。

３、 近 3 年指導學生通過國科會補助大專生參與研究計畫 2 件者。

４、 近 3 年獲教育部核定通過大學社會責任萌芽型以上計劃之計畫主持人(不含共同或協同主持人)累計 2 件者。

5 、 近 3 年獲教育部核定通過大學社會責任萌芽型以上計劃之計畫主持人(不含共同或協同主持人)累計 2 件者。

（三）服務特殊優秀人才：具有下列各款條件之一，並經校長核定者。

１、近 3 年內協助學校爭取教育部競爭型計畫總金額超過 2,000 萬元或連續兼任本校行政或學術主管，教學服務優良且所屬單位具體績效良好。

２、參與學校核定推動之研發中心或研究團隊，擔任領導者，帶領研發團隊以及新進年輕教師(45 歲以下)，積極參與特色發展有卓越表現，領導者以及優秀教師。

３、近 2 年具特殊優良服務事蹟者（如推展國際事務、招生服務、規劃院/系務發展特色成效卓著等）。

（四）年輕優秀人才：符合 45 歲以下或博士畢業五年內規定，並於教學、研究、服務、輔導及產學合作有具體績效。

若近 5 學年度有違反學術倫理之情事或近 3 學年度教師評鑑未通過者，不得獲選為本校特殊優秀人才。

為積極延攬或留住上述各類優秀人才，得依需要專案簽請校長額外再加發彈性薪資，以提升教師專業能力與競爭力。

經委員會審議通過得依不同領域(系所)分級補助。

六、特殊優秀人才除高等教育經營管理人員，推薦及審核程序如下：

（一）由具合格人員提出申請，經各學院院務會議推薦，提送特殊優秀人才遴選委員會（以下簡稱委員會）審核，經校長核定。

（二）由校長、副校長或教務長推薦(惟本項推薦人數以不超過前項推薦人數 30%為限)，並檢附被推薦人選之學經歷及相關之證明文件提送委員會審核，經校長核定。委員會由校長、副校長、教務長、學務長、研發

長、各學院院長、人事室主任及各學院選派教師代表 1 名組成之。委員聘期 2 年，得連任之。

委員會負責審議彈性薪資申請案件、支給標準、績效評估、遴選特殊優秀人才以及其他相關事宜。開會時由校長擔任主席，如主席因故未能出席，由出席委員推選一人代理。開會時委員應親自出席，應有出席委員三分之二以上出席始得開會，出席委員三分之二以上之同意始得決議。惟委員若因迴避時，得不列入決議出席人數。

七、高等教育經營管理人員，由所屬一級行政單位主管或學院院長提送委員會審核，經校長核定後以契約方式聘任之。

八、委員會審查通過之特殊優秀人才，經校長核定後核發彈性薪資，但得視實際需要按季、半年或一次性核發；惟委員會遴選得因無特殊優秀人才而從缺。

九、本要點之特殊優秀人才，以一年一聘為原則。

彈性薪資之給與採學年制，給予期間為每年 8 月 1 日至次年 7 月 31 日止，中途離職者不再核發彈性薪資。

十、特殊優秀人才彈性薪資給予標準如下：

（一）與校內同職級教師薪資比例約為 1.07：1 ~ 2.71：1。

（二）新進國際人才者得依國際薪資水準專案簽呈校長核准支給。

（三）各類優秀人才核給比例：

１、特殊優秀教學研究人員，占本校編制內專任教師人數 6%為原則。

２、年輕優秀教學研究人員，占本校編制內專任教師人數 1%為原則。

３、高等教育經營管理人員，占本校編制內專任教師人數 1%為原則。

４、業界教師占本校編制內專任教師人數 1%為原則。

上開加給，年度獲獎勵總人數中，副教授以下職級教師人數占 20%以上。

（四）新聘人才得視需要以專案簽核支應校外租屋補助費，每月最高 1 萬元。

十一、為評估獲彈性薪資特殊優秀人才未來績效，應先行檢視其期中報告，以確認其執行過程與預期成效。

獲得委員會選聘之特殊優秀人才，應於每年 2 月 1 日前提報已執行成果期中報告書，送交人事室先行彙整，並提交委員會檢視，以確認其執行過程與預期成效，以做為是否繼續核發之依據。

委員會認定之特殊優秀人才，應於聘期屆滿後 1 個月內，提報成果報告書交付委員會進行年度績效自評審查，委員會應審查其績效，未達國際水準或領先水

準之標準者，次年度不得被推薦為本校特殊優秀人才。

十二、新聘之特殊優秀人才其所需之教學、研究及行政上支援除比照本校專任教師外，得視其專業績效由校內特色預算優先協助其建立特色實驗室或特色教學環境。

十三、本要點之經費來源包括「教育部高等教育深耕計畫」、「教育部獎勵補助私立技專校院整體發展經費」、教育部相關補助經費及本校編列預算支應之。

十四、本要點經校務會議通過，經董事會核定後，陳請校長發布施行，修正時亦同。

輔英科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

99 年 12 月 1 日 99 學年度第 3 次行政會議通過
100 年 1 月 14 日 99 學年度第 1 次校務會議通過
100 年 4 月 13 日 99 學年度第 7 次行政會議修正通過
100 年 6 月 24 日 99 學年度第 2 次校務會議修正通過
101 年 6 月 6 日 100 學年度第 9 次擴大行政會議修正通過
101 年 6 月 25 日 100 學年度第 2 次校務會議修正通過
103 年 6 月 11 日 102 學年度第 10 次行政會議修正通過
103 年 6 月 27 日 102 學年度第 2 次校務會議修正通過
103 年 9 月 23 日 103 學年度第 1 次行政會議修正通過
104 年 1 月 21 日 103 學年度第 1 次校務會議修正通過
104 年 6 月 17 日 103 學年度第 10 次行政會議修正通過
104 年 7 月 1 日 103 學年度第 2 次校務會議修正通過
104 年 7 月 20 日臺教技(三)字第 1040095258 號函准予備查
104 年 12 月 2 日 104 學年度第 4 次行政會議修正通過
105 年 3 月 4 日 104 學年度第 1 次校務會議修正通過
105 年 3 月 30 日臺教技(三)字第 1050044144B 號函准予備查
105 年 9 月 30 日 105 學年度第 2 次行政會議修正通過
105 年 10 月 5 日 105 學年度第 1 次臨時校務會議修正通過
105 年 10 月 25 日輔字第 1051020001 號函報部核備
106 年 04 月 20 日教育部電子郵件准予備查(本次僅組織更動，未涉及彈薪機制調整)
107 年 05 月 23 日 106 學年度第 9 次行政會議修正通過
107 年 6 月 12 日 106 學年度第 2 次校務會議修正通過
107 年 7 月 3 日教育部臺教技(三)字第 1070096189 號函准予備查
107 年 12 月 5 日 107 學年度第 4 次行政會議修正通過
108 年 1 月 16 日 107 學年度第 1 次校務會議修正通過
108 年 02 月 12 日教育部臺教技(三)字第 1080017972 號函准予備查
111 年 9 月 7 日 111 學年度第 1 次行政會議修正通過
111 年 9 月 29 日 111 學年度第 1 學期第 2 次校教師評審委員會議修正通過
111 年 10 月 26 日 111 學年度第 2 次臨時校務會議修正通過
111 年 11 月 28 日教育部臺教技(三)字第 1110115478 號函准予備查
111 年 12 月 28 日 111 學年度第 5 次行政會議修正通過
112 年 1 月 4 日 111 學年度第 1 學期第 5 次校教師評審委員會議修正通過
112 年 1 月 11 日 111 學年度第 1 次校務會議修正通過

第一條　輔英科技大學(以下簡稱本校)為延攬及留住教學、研究、服務各方面績

效卓越、經營管理創新或具國際聲望之特殊優秀人才，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，特訂定「輔英科技大學特殊優秀人才彈性薪資實施辦法」(以下簡稱本辦法)。

第二條　經費來源：

一、教育部「高等教育深耕計畫」經費。

二、教育部「私立技專校院整體發展獎勵補助經費」。

三、其他教育部計畫獲補助經費。

四、國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)「行政院國家科學技術發展基金補助專款」經費。

五、校款及其他。

第三條　本辦法所稱彈性薪資之支給係指不牽動現行月支本薪（年功薪）、學術研究費及專業加給等基本薪資結構之改變，以透過發給非法定加給之給與，達成實質薪資彈性化之目標。

第四條　申請對象：新聘及現職符合以下資格者，方可獲得彈性薪資之給與。

一、在教學、研究、服務各面向績效卓著之特殊優秀教研人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師及專案教師）。

二、編制外經營管理人才。

三、編制內經營管理人才。

前項所稱新聘係指於國內大專院校第一次聘任且於當學年起聘者。

第五條　彈性薪資給與申請資格：

一、教學類須合於下列資格之一：

（一）依講座聘任辦法遴聘之講座。

（二）於特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，從事教學、研究、實習指導或課程研發等工作之專任業師。

（三）於國外學術研究、產業機構擔任教學工作或國外大學校院應屆畢業之優秀教研人員。

（四）當學年或前一學年，獲本校教材編纂、數位教材編纂、教具研製、或教學檔案獎助者。

（五）當學年或前一學年，通過教育部數位課程或磨課師認證者。

（六）當學年或前一學年，依本校「優良教師獎勵辦法」獲得教學優良獎者。

（七）當學年或前一學年，指導學生參與全國或國際性專業競賽獲獎者。

（八）當學年或前一學年，推動跨領域課程（模組）、總結性課程成效卓著者。

（九）當學年或前一學年，曾主持（共同主持或協同主持）政府單位競爭型教學或課程補助計畫者。

二、研究類須合於下列資格之一：

（一）曾任國外知名大學、產業或學術機構講座教授、教授、研究人員或專業技術人員之優秀教研人員。

（二）曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項或獎勵者之國內優秀教研人員。

（三）當學年或前一學年，曾於 SSCI、SCI、EI、A&HCI 或 TSSCI 期刊以第一作者或通訊作者發表論文至少 1 篇。

（四）當學年或前一學年，曾獲得科技部專題研究計畫補助至少 1 件。

（五）當學年或前一學年，曾簽訂產學合作計畫至少 1 件。

（六）當學年或前一學年，曾協助推動研發團隊之合作研究計畫至少 1 件。

（七）當學年或前一學年，依本校「優良教師獎勵辦法」獲得研究優良獎者。

（八）當學年或前一學年，曾獲專利證書或授權技轉者。

三、服務類須合於下列資格之一：

（一）具有高等教育經營管理經驗或專業背景之特殊優秀經營管理人才。

（二）當學年或前一學年，兼任行政主管職務，職務繁重，工作績效傑出者。

（三）當學年或前一學年，獲本校績優導師表揚者。

（四）當學年或前一學年，依本校「優良教師獎勵辦法」獲得服務優良獎者。

（五）當學年或前一學年，依本校「優良教師獎勵辦法」獲得輔導優良獎者。

（六）當學年或前一學年，輔導學生就業有具體成效者。

（七）當學年或前一學年，自身或帶領學生從事公益活動有效提升校譽者。

第六條　彈性薪資給與之支給標準：

一、獎勵金支給標準依個人績效及當年度本校彈性薪資總經費，分為八級支給：

（一）級別 A+：16~20 萬/學年。

（二）級別 A：11~15 萬/學年。

（三）級別 B+：6~10 萬/學年。

（四）級別 B：1~5 萬/學年。

二、本校優秀人才得依本辦法重複支領各類彈性薪資，唯每位優秀人才每學年彈性薪資各類總和上限，由彈性薪資審查委員會(以下簡稱本會)議決。各類彈性薪資之支給如有疑義，或申請人數超出預算，由本會視當年度經費預算，依比例增減或調整之。

三、教育部之彈性薪資經費補助對象為專案教師者，彈性薪資額度計算應先扣除公立學校標準之本薪及學術研究費。

四、申請各類彈性薪資者，若符合國科會或教育部規定之獎勵對象者，須配合學校規定協助申請及核銷各項經費，若國科會或教育部核定總金額高於本校各類獎勵總金額時，依國科會或教育部核定總金額給與彈性薪資，本校不另由其他經費來源給予彈性薪資；若國科會或教育部核定總金額低於本校獎勵金額時，則由本校給予補足其不足數。若違反規定未配合學校申請及核銷流程者，不得申請次一年度之彈性薪資。

五、教育部之彈性薪資經費，以挹注於特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才為主，國科會之經費以挹注於特殊優秀教研人員為主，校款及其他經費以挹注於特殊優秀教研人員、編制外經營管理人才及編制內經營管理人才。

六、各類彈性薪資給與之支給比例：

（一）教學類：佔當年度彈性薪資總經費之 20% ~ 80%。

（二）研究類：佔當年度彈性薪資總經費之 10% ~ 40%。

（三）服務類：佔當年度彈性薪資總經費之 10% ~ 40%。

七、獲支領彈性薪資之副教授以下職級應占獲獎勵人數之最低比率50%。

第七條　遴選作業：

一、初審：

(一) 教學類：

申請人依公告時程填妥本校特殊優秀人才彈性薪資方案教學類申請表單，以及備妥校長、副校長、教務長、或學術主管推薦表至少一份，於規定期限內送交教務處，教務處依其評分標準推薦通過評分標準（初審總分須高於 60 分以上）之優秀人才，送交「彈性薪資審查委員會」進行遴選審議。

(二) 研究類：

申請人依公告時程備妥科技部規定相關文件、本校執行科技部獎勵特殊優秀人才評分表及本校特殊優秀人才彈性薪資方案研究類申請表單，資料採計期間為申請截止日前五年內，並將評分表需求檢附之相關證明文件依序分類裝訂成冊，於規定期限內送交各學院及共同教育中心審查。各學院及共同教育中心得根據學術研究、產學研究或跨領域研究之綜合成績及國際學術之專業表現，推薦通過評分標準（初審總分須高於 60 分以上）之優秀人才，由研究暨產學發展處彙整後，送交「彈性薪資審查委員會」進行遴選審議。

(三) 服務類：

申請人依公告時程填妥本校特殊優秀人才彈性薪資方案服務類申請表單，以及備妥行政或學術主管推薦表至少一份，於規定期限內送交人事室，人事室依其評分標準推薦通過評分標準（初審總分須高於 60 分以上）之優秀人才，送交「彈性薪資審查委員會」進行遴選審議。

(四) 彈性薪資審查委員會審議結果及獲獎名單呈校長核定後，始得核發獎勵金。

二、複審：

為審查彈性薪資支給之申請件，由校長擔任召集人及遴選 2~4 位副教授以上教師擔任委員，組成「彈性薪資審議小組」，完成複審並排列各類優先推薦順序及建議獎勵金額；審議小組成員須遵守保密

與迴避原則。

三、決選：

本會由校長擔任召集人(兼主席)，聘請副校長、教務長、研發長、教師代表 3 至 5 人及校外委員 2 人組成，並置候補委員 2~3 人，負責審議獎勵員額、彈性薪資各類支給比例、各職級獲獎勵之比例及決定獎勵名單、金額等相關事項

第八條　本會審議之獲獎名單及獎勵金額，陳請校長核定後，始得核發獎勵金。

第九條　本會開會時，委員應親自出席會議，經委員三分之二以上出席，始得開議，審議之案件，需經出席委員三分之二以上同意方得決議。必要時，外聘委員得以通訊方式書面審查，並計列出席人數。

第十條　提供之教學、研究及行政支援：

一、教學支援：

（一）可優先申請數位教室、微觀教室及數位教學相關器材，另可向系上提出授課時間集中之申請（不可連續 6 小時）。

（二）本校教務處，規劃辦理教學及專業成長課程、教師諮詢、教學輔導與改善等，提供優秀人才提升教學方面所需之各項服務。

二、研究支援：

（一）優先支援進行研究時所需之校級實驗空間及儀器之申請與使用，亦可提出研究生兼任研究助理（RA）之申請。

（二）整合本校優良師資之研發潛能及共享產業技術與儀器設備等研究資源，系統化提昇優秀人才研發能量、改善研究環境，並提升研究方面所需之各項服務。

三、行政支援：

（一）提供資訊服務系統以迅速處理各項申請及儀器請修事務。

（二）提供研究室、電腦、圖書館等資源服務。

第十一條　支領彈性薪資優秀人才之未來績效要求，須達本校教師評鑑辦法，教學、研究、服務及輔導需達通過之標準或本校考核辦法甲等以上，且申請獲支給彈性薪資之人員，應於核給期限結束前 6 週，提出執行績效報告，作為續核給彈性薪資與否之審核依據。

第十二條　彈性薪資核給期限以一學年為原則。如有下列情形者，得由彈性薪資審

查委員會審議，立即停止發放彈性薪資或下一學年度不再繼續支給彈性薪資：

一、依據本校專任教師評鑑辦法評鑑未通過或本校考核辦法未達甲等以上者。

二、未按照規定繳交績效報告者。

三、研究成果經查證違反學術倫理者。

四、於彈性薪資核給期間離職者。

五、違反本校相關規定情節重大者不再支給或追回原彈性薪資。

第十三條　本校得視年度補助專款經費之收支狀況，調整彈性薪資之給與。

第十四條　本辦法未盡事宜，悉依教育部頒布之「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、國科會「補助大專校院研究獎勵作業要點」、本校相關規定或經費補助單位規定辦理。

第十五條　本辦法經行政會議、校教師評審委員會會議及校務會議通過，陳校長核定，並報請教育部核備後發布實施；修正時亦同。

明新學校財團法人明新科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給原則

103 年 9 月 9 日行政會議通過
107 年 1 月 15 日校務會議修正
108 年 1 月 14 日校務會議修正
108 年 5 月 14 日臨時校務會議修正
108 年 9 月 18 日校務會議修正
109 年 12 月 16 日校務會議修正
110 年 2 月 3 日行政會議修正
111 年 4 月 26 日行政會議修正
111 年 9 月 6 日行政會議修正
111 年 9 月 26 日教育部臺教技(三)字第 1110093893 號函准予備查
112 年 4 月 21 日教育部臺教技(三)字第 1120040249 號函准予備查
112 年 6 月 13 日教育部臺教技(三)字第 1120059230 號函准予備查

一、明新學校財團法人明新科技大學(以下簡稱本校)為延攬及留住具有卓著學術相關成就之特殊優秀人才，依據教育部「補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」、「大專校院高等教育深耕計畫經費使用原則」及「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定「明新學校財團法人明新科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給原則」(以下簡稱本原則)。

二、彈性薪資支給適用對象：

（一）新聘特殊優秀教學與研究人才（以下簡稱教研人才）

１、國外優秀教研人才，以具有具體實績且曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究員或副教授、副研究員以上人才為優先，且以國內第一次聘任者為限，不含由國內公私立大專校院或學術研究機關（構）延攬之人員及自公立大專校院、公立學術研究機關（構）退休者。

２、國內現職特殊優秀教研人才，以曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項者為優先。

（二）本校編制內專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師等現職特殊優秀教研人才，獲得下列學術榮譽或成就之一者：

１、國家科學及技術委員會傑出研究獎。

2、中央研究院年輕學者研究著作獎。

3、獲得與前二目同等級以上之學術榮譽或成就。

4、近五年內每年平均產學管理費達 10 萬元以上。

5、政府相關部會及民間相關公司 5 年內計畫金額在 500 萬元以上之計畫主導教師（由校長或計畫主持人認定）。

6、最近五年內在運用研究上有具體發明專利且完成技術移轉案，至少五件以上，或技術移轉金達新台幣二百萬元以上者。

7、於特定專業領域擁有資深產業經驗或特殊貢獻並具國際領先地位，在校內從事教 學、研究、實習指導或課程研發等工作者。

8、最近五年內獲選本校教學績優教師或傑出通識教育教師合計二次以上。

9、近五個（學）年度內有四件，或新聘人員（於國內學校第一次聘任）於三個（學）年度內有兩件曾任下列政府部門研究計畫之計畫主持人：政府各部會研究及產學相關計畫(科技部專題研究計畫、科技部前瞻技術產學合作計畫、科技部產學技術聯盟合作計畫、科技部學術攻頂研究計畫、科技部年輕學者養成計畫、行政院農業委員會農業科技專案計畫等)、教育部教學實踐研究計畫、教育部大學社會責任實踐計畫、教育部相關人才培育計畫；擔任教育部校級人才培育計畫(校長為主持人)之協同主持人或聯絡人以計畫主持人列計；科技部人才培育計畫、科學園區人才培育補助計畫、勞動部勞動力發展署就業學程計畫或教育部產業學院計畫之計畫主持人。

（三）本校編制內專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師等現職特殊優秀教研人　才，以本校名義獲得中央政府機關大型特殊計畫，計畫年度補助金額平均每年累計在 1,500 萬元以上之計畫主持人及共同主持人。

三、經費來源：

本原則經費由「教育部高等教育深耕計畫」、「教育部獎勵補助私立技專校院整體發展經費」或校內自籌款收入經費等款項支應。

前項各款特殊優秀人才之彈性薪資經費來源如為教育部或其他政府部會補助者，應符合該部會相關資格規定。

四、本原則所稱彈性薪資之支給，係指不牽動現行月支本薪（年功薪）、學術研究費及專業加給等基本薪資結構之改變，以透過發給法定加給以外之給與，達成

實質薪資彈性化之目標。

五、本校特殊優秀教研人才之遴選，應成立「彈性薪資審查委員會」，由校長擔任主任委員兼召集人，聘請副校長、教務長、研究發展處處長、產學營運處處長、各學院院長、教師代表五人及校外相關領域學術表現優異專業人士二人擔任委員，並由研究發展處處長擔任執行秘書。彈性薪資審查委員會負責審議支領彈性薪資人員之資格條件、申請流程、審核流程、支給標準及績效評估機制等。委員聘期為一年，得連任。開會時得邀請相關單位主管及當事人列席說明。

前項教師代表五人，由一級教學單位選出三位推薦教師，依得票數高低之順位排序最高者擔任代表，得票數第二高及第三高者擔任後補代表，在各教學單位教師代表因故未能出席會議時，依序遞補。

召開彈性薪資審查委員會會議時，委員應親自出席會議，經委員三分之二以上出席，始得開議；審議之案件，需經出席委員三分之二以上同意方得決議。申請人若同時擔任「彈性薪資審查委員會」委員時，對於一切審議及投票程序均迴避。

符合第二點第一項第二款資格之教師，須由系(中心、所、室及學位學程)、院教師評審委員會推薦，彈性薪資審查委員會始得審議。

六、校長及學術單位每學年度依公告時程，推薦符合第二點所規定之獎助資格者，並檢附被推薦人之申請計畫書(含附表 1 填報書、附表 2 同意書及相關證明文件) ，提送「彈性薪資審查委員會」審查通過後，陳請校長核定後辦理。各學術單位推薦人數以該學院或通識教育中心總人數之 10%為上限。

七、薪資最低差距比例、核給期程及核給比例 ：

（一）薪資最低差距比例：獲補助人才之年薪與校內同職等人員之最低與最高年薪比例約 1.05：1~1.35：1

（二）核給期程：每次一年。

（三）核給比例：特殊優秀教研人才人數以占本校專任教研人員 1 ~ 10 %為原則，副教授以下職級教研人員獲彈性薪資人數占獲獎勵人數之比例不得少於 10 %。

八、依本原則獲核給彈性薪資之人員，其績效應兼顧教學、研究、服務各面向，並維持或優於本原則第二點規定之資格標準，並應於核給期程結束前六週，提出績效報告，由本校「彈性薪資審查委員會」評估之，作為繼續核給彈性薪資與

否之審核依據。

九、對新聘特殊優秀教研人才之教學、研究及行政支援：

（一）教學支援：本校設有教學發展中心，規劃辦理教師專業成長課程、教師教學成長團體， 提供創新教學研發計畫經費補助等各項教師教學相關輔助資源。

（二）研究支援：本校訂有學術研究獎勵要點、獎勵教師學術著作要點、教師從事產學計畫減少授課時數實施要點等相關獎勵法規，優先提供專業成長、研究空間、專利諮詢、計畫經費補助、研究論文獎勵等支援措施。

（三）行政支援：提供教師研究室桌椅、書櫃、電腦等基本設備，以及網路資訊、圖書館資源及協助解決住宿問題等行政資源服務。

十、已獲依本校「獎勵研究傑出人才作業要點」核給之獎勵者，不得重複支領本特殊優秀教研人才彈性薪資。

十一、已獲核給彈性薪資者於核給期間離職、退休、教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，經「彈性薪資審查委員會」審議確定後，應立即終止彈性薪資之發給。

十二、本原則申請時程、表件、審查流程、彈性薪資支領手續，另行公告之。

十三、本原則施行細則另訂之，如有未盡事宜，依本校或補助機關（構）之相關規定辦理。

十四、本原則經行政會議通過，報教育部備查後實施，修正時亦同。

附表 1 支領人填報書

<table>
<tr><td colspan="6">一、支領人資料</td></tr>
<tr><td>姓名</td><td></td><td>出生年月</td><td colspan="2">民國　　年　　月　　日</td><td rowspan="3">請黏貼二吋照片乙張於此欄</td></tr>
<tr><td>性別</td><td>☐ 男　☐ 女</td><td>通訊處</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>聯絡方式</td><td colspan="3">電話：　　傳真：
行動電話：　　電子信箱：</td></tr>
<tr><td>現職</td><td colspan="2">☐ 有：請說明_____
☐ 無</td><td>職稱</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>類別</td><td colspan="2">☐ 特殊優秀教學研究人員
☐ 新聘　☐ 留任
☐ 特殊優秀業師
☐ 新聘　☐ 留任</td><td>專業背景</td><td colspan="2">☐ 文、法、其他
☐ 商
☐ 理、工
☐ 設計、文創、餐旅、休閒
註：每人限選一項</td></tr>
<tr><td colspan="6">支領人簽名：</td></tr>
<tr><td rowspan="4">學歷
（至多 5 筆）</td><td>校名/系科別</td><td>教育程度</td><td colspan="3">修業年限</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="7">經歷
（至多 10 筆，含現職）</td><td colspan="3">服務機關/職稱</td><td colspan="2">任職年月</td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

二、所報送特殊優秀人才背景及未來績效對「學校特色發展策略」之助益（至少須擇一項績效填寫）		
項目	內容	
支領人學歷、經歷或學術成就對於任職學校所提出「學校特色發展策略」之助益	研究績效	
	教學績效	
	產業或服務績效	
支領人所提出未來績效事項對任職學校所提出「學校特色發展策略」助益（含質化及量化指標）。	研究績效	
	教學績效	
	產業或服務績效	

<table>
<tr><td colspan="3">三、背景：專任教學與研究人員（專任業師）：擬延攬或留任人才背景是否達該專業領域之國際（領先）水準</td></tr>
<tr><td>指標項目</td><td colspan="2">內容</td></tr>
<tr><td rowspan="3">經衡酌國外頂尖大學或相關產業資格要求，支領人學歷、經歷或學術（專業）成就是否在該其領域創新、實務發展或技術創新上達到國際（領先）水準。
請列出近 5 年之績效。</td><td>研究績效</td><td>（期刊論文請註明出版處所或期刊名稱，並填列期刊卷期、出版期間、研發等）</td></tr>
<tr><td>教學績效</td><td>（如教學效果、教材教案、任教課程等）</td></tr>
<tr><td>產業或服務績效</td><td>（如輔導學生課外、科技活動及學術演講；主持、協助、參與政府及校外學術團體之活動；產學合作及產業服務等）</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="3">四、未來績效（至少須擇一項成果填寫）：專任教學研究人員（專任業師）：擬延攬或留任人才未來績效是否達該專業領域之國際（領先）水準</td></tr>
<tr><td>指標項目</td><td colspan="2">內容</td></tr>
<tr><td rowspan="3">經衡酌國外頂尖大學或相關產業之資格要求，支領人未來績效是否在該其領域創新、實務發展或技術創新上達到國際（領先）水準（含質化及量化指標）。</td><td>研究成果</td><td></td></tr>
<tr><td>教學成果</td><td></td></tr>
<tr><td>產業或服務績效</td><td></td></tr>
</table>

系（中心、所、室及學位學程）教師評審委員會核章：

院教師評審委員會核章：

彈性薪資委員會核章：

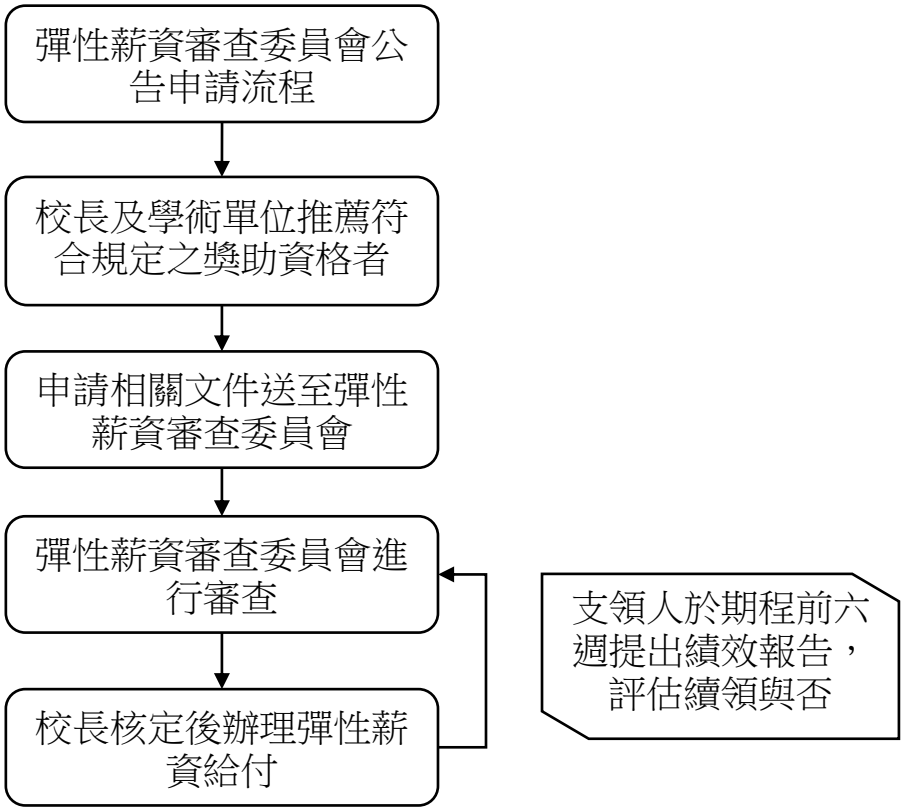
如為新聘人員請填本同意書

附表 2　　擬任同意書

事由	同意自中華民國　　年　　月　　日起擔任（機關名稱、單位名稱）（官職等）（職系）（職稱）職務。
同意人	姓名： 簽名： 日期：
機關首長	（核章） 中 華 民 國　　年　　月　　日

聘任學校（章戳）

明新科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資作業流程



弘光科技大學彈性薪資要點

中華民國 104 年 04 月 14 日行政會議訂定通過
中華民國 104 年 04 月 28 日校務會議訂定通過
中華民國 104 年 11 月 10 日行政會議修正通過
中華民國 104 年 11 月 17 日校務會議修正通過
中華民國 106 年 06 月 06 日行政會議修正通過
中華民國 106 年 06 月 13 日校務會議修正通過
中華民國 107 年 07 月 17 日行政會議修正通過
中華民國 107 年 07 月 31 日校務會議修正通過
中華民國 107 年 09 月 11 日行政會議修正通過
中華民國 108 年 05 月 14 日行政會議修正通過
中華民國 108 年 08 月 27 日行政會議修正通過
中華民國 109 年 06 月 09 日行政會議修正通過
中華民國 109 年 06 月 23 日校務會議通過組織調整
中華民國 110 年 06 月 22 日校務會議通過組織調整
中華民國 111 年 08 月 29 日行政會議修正通過
中華民國 112 年 05 月 09 日行政會議修正通過
中華民國 113 年 06 月 11 日行政會議修正通過

一、弘光科技大學（以下簡稱本校）為延攬與留任特殊優秀人才，以發展學校特色，特訂定弘光科技大學彈性薪資要點（以下簡稱本要點）。

二、本要點所稱彈性薪資，指不牽動現行月支本薪（年功薪）、學術研究費等基本薪資結構外，另行加發之給予。

三、本要點適用對象為本校各級專任教師及國際人才。

前項所稱國際人才係指曾於國外學術研究、產業機構任職或為國際知名學者專家。

四、彈性薪資得由教師個人提出申請，填寫申請表及檢附具體佐證資料，送經系及院級教評會審議，每人以申請一案為限，特殊情形得以專案簽呈，呈請校長核定。各學院應於 10 月底前完成現職特殊優秀人才審核，並將資料送教學發展中心彙整後，由校長召集評選小組決審。另聘任及延攬國際優秀人才，得簽請校長核定。

五、凡符合前述第三條規定，前一學年教師考核與評鑑成績於全校教師前 50%以內，且具有下列教學、產學研發、服務輔導、其他特殊優秀人才或新聘國際人才績

效者得申請之，相關績效及審核標準如下：

（一）教學類：前一學年兩學期教學評量成績排名全校專任教師成績皆於前 40% 以內且具備下列條件之一者：

１、推動校、院、系之課程教學改善計畫成效良好，具分享推廣應用價值。

２、教師課程教學創新成效優良，具分享推廣應用價值。

３、其他特殊優良教學表現，與上述 1、2 點具相當程度貢獻。

前一學年兩學期教學評量平均原始成績佔 10%，條件 1、2、3 合佔 90%，針對實質成果的明確性及分享推廣應用價值，依傑出、優良、佳、普通之標準進行審查。

（二）產學研發類：評分項目含下列兩項：

１、前一學年度專任教師考核與評鑑之研究項目成績。

２、評選期間之產學研發績效，包括:

(1) 產學合作計畫、技術移轉授權及專利讓與績效(90%)：擔任產學合作計畫、技術移轉授權及專利讓與的主持人（須廠商全額出資，學術機構、政府部門與因兼任行政職務所衍生為主持人之計畫案則不採計），其認列金額以評選期間之實際入帳總金額計算。

(2) 商品化績效及其他特殊優良產學合作事蹟(10%)：產學研發之構想、創意、創新及新發現轉化為有市場價值的產品及服務，並已流通在市場上以實體或虛擬通路進行販售，該產品及服務為產學合作計畫、專利技轉及其他計畫等研發成果衍生而來，且須提供商品上市時間、銷貨量及仍在市場銷售中之證明。若無上述商品化績效，但有其他特殊優良產學合作事蹟，則由教師自行舉證相關績效。

產學研發類審核標準為前一學年專任教師考核與評鑑之研究項目成績佔 10%，條件 1、2、3 合佔 90%，針對實質成果價值，依傑出、優良、佳、普通之標準進行審查，另條件４則視教師舉證之績效酌予加分。

（三）服務輔導類：具備下列條件之一者：

１、申請制需具備下列條件之一者：

(1) 校內外各項服務工作對校務發展具有顯著貢獻，屬特殊優秀頂

尖人才者。

(2) 推動校、院、系之輔導工作成效優良，並值得推廣分享者。

(3) 其他特殊優良服務輔導工作表現，有具體事證，並經院、系推薦者。

服務輔導類審核標準為前一學年教師考核與評鑑之服務與輔導項目平均成績佔 10%，條件 1、2、3 合佔 90%，針對實質成果的明確性及分享推廣應用價值，依傑出、優良、佳、普通之標準進行審查。

２、特殊優秀人才推薦制：

本校教師兼任行政職務，工作績效傑出，具特殊優良事績者、或屬特殊領域稀有人才及執行學校大型計畫等特殊優良事蹟者。前項所稱執行學校大型計畫者如教育部高等教育深耕計畫、USR 計畫、國科會學校特色整合型計畫、教育部技職再造計畫、優化技職校院實作環境計畫等，經副校長以上推薦進入評選。

（四）新聘國際人才：

新聘國際人才之彈性薪資，得視其專業領域、學術地位、工作經歷等，並參考其原國外服務單位之待遇，經彈性薪資評選小組審查通過，簽請校長核定。

上列各款之申請人，如已獲國科會及教育部補助彈性薪資獎勵人員或獲聘為本校講座、特聘教授者，不適用本要點。

六、為評選獲彈性薪資人才，得籌組評選小組，每年至少召開一次會議審議，必要時得召開臨時會議。評選小組成員含校內委員：校長、副校長、秘書長、教務長、學務長、研發長、國際長及圖資長；校外委員：經教務長推薦教學類、研發長推薦產學研發類，由校長勾選遴聘各一至二名；教學發展中心主任為執行秘書。

評選小組成員若同時為申請人，為遵守利益迴避原則，應由副校長推薦外審委員，由校長勾選遴聘。申請人於評選會議時應自行迴避；評選小組開會時，出席委員應達委員總數三分之二以上，始得開議。決議事項，應有出席委員二分之一以上之同意，始得為之。評選小組開會時，委員應親自出席，不得委託他人代理。

七、本校彈性薪資獎勵教學類、產學研發類、服務輔導類、其他特殊優秀人才或新聘國際人才，獎勵人員年薪較同年資同職等人員至多支領二十四萬元為原則，

於每年十月底前提出申請，每年十一月底前審查完竣後一次核發。核給獎勵之級距分三級為原則：第一級每月核發一萬五千零一元至兩萬元、第二級每月發給一萬零一元至一萬五千元、第三級每月發給五千元至一萬元。獲獎人於領取彈性薪資期間，如有離職、留職停薪、死亡、高等教育深耕計畫中止、違反政府法令或本校聘約等情節重大者，即予停止發給或追回。

八、依本要點獲本校支領彈性薪資獎勵之教師，應致力於教學、產學研發、服務輔導之提升，並於執行時程公告結束後一個月內繳交成果報告乙份，作為教育部高等教育深耕計畫績效及下年度彈性薪資評核之參考。

各類獲獎勵教師並於次年九月底前，須參與教學發展中心辦理之彈性薪資成果發表分享會。

九、獲彈性薪資人才應依所屬職級分為四級，含教授、副教授、助理教授及講師，獲補助之副教授以下職級人數占獎勵人數最低比例為 20%。獲獎勵之教授、副教授及助理教授等人員之核定比例原則為：

１、教學類：1：1：2。

２、產學研發類：1：2：1。

３、服務輔導類：1：1：1。

受補助之講師職級人數不受前款各類比例之限制，以實際通過審查人數為準。

十、本校彈性薪資經費來源，得由教育部高等教育深耕計畫經費或其他補助經費支應。另每年核給之名額、獎勵級距及獎勵人數比例得由評選小組視當年度經費狀況決定。

十一、本校對獲獎勵彈性薪資之特殊優秀人才，應提供必要之教學、研究及行政支援。

十二、本要點未盡事宜，依本校或補助機關（構）相關規定辦理之。

十三、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，並報請教育部備查，修正時亦同。

健行科技大學彈性薪資實施要點

中華民國 102 年 1 月 9 日校務會議通過訂定
中華民國 102 年 6 月 26 日校務會議修訂通過
中華民國 102 年 7 月 17 日董事會第 15 屆第 13 次董事會議通過
中華民國 102 年 8 月 28 日臺教技(三)字第 1020129914 號函修訂
中華民國 102 年 12 月 27 日校務會議修訂通過
中華民國 103 年 7 月 14 日董事會第 16 屆第 1 次董事會議通過
中華民國 103 年 8 月 18 日臺教技(三)字第 1030121411 號函核備
中華民國 104 年 12 月 23 日校務會議修訂通過
中華民國 105 年 06 月 08 日校務會議修訂通過
中華民國 105 年 6 月 23 日董事會第 16 屆第 7 次董事會議通過
中華民國 105 年 7 月 1 日臺教技(三)字第 1050089652B 號函核備
中華民國 108 年 12 月 20 日校務會議修訂通過
中華民國 109 年 3 月 12 日臺教技(三)字第 1090035383 號函核備

一、健行科技大學（以下簡稱本校）為提升學術水準及經營視野，延攬及留任國內外教學研究、社會服務、高等教育經營管理、產業實務具卓著貢獻或發展潛力之特殊優秀人才或符合學校重點發展需求之特殊專長教師，特依據教育部「延攬及留任大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定「健行科技大學彈性薪資實施要點」（以下稱本要點）。

二、本要點適用對象包括：

（一）本校特殊優秀教學與服務、研究人員。

（二）新聘特殊優秀之教學與服務、研究人員。

（三）新聘編制外經營管理或產業技術人才。

（四）新聘編制外國際人才。

前項申請人員須排除軍公教退休之人員。

（五）新聘編制外之特殊優秀頂尖人才如具備榮獲諾貝爾獎、中央研究院院士、教育部國家講座、教育部學術獎、科技部會傑出獎或國際間與前列相等榮譽者。

三、本要點所聘任之特殊優秀人才，其薪資由本校編列預算支應，加發之彈性薪資由「教育部高等教育深耕計畫」補助款、「教育部編列公務預算」補助款、「科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」方案、學校配合款或其他經費支應。

教育部支應之彈性薪資經費，以核給教學及產學服務之績優人才為主；科技部支應之彈性薪資經費，以核給研究及產學服務之績優人才為主。

四、教師具下列條件者，得申請或推薦：

（一）教學類：

1、五年內曾獲本校教師教學優良獎勵者。

2、五年內曾獲本校編纂教材獎勵者。

3、五年內曾獲製作教具獎勵者。

4、五年內曾獲選教育部全國性優良教師。

（二）研究類：

1、五年內榮獲本校相關研究獎勵者。

2、五年內榮獲本校相關研究發展成果及技術移轉獎勵者。

（三）服務輔導類：

1、五年內榮獲優良導師者。

2、其他特殊優良服務事蹟者。

（四）產業類：

參與協同教學之業師，應以業界中具豐富實務經驗之人士為對象。業師應符合下列資格之一：

1、國內、外大專以上畢業，且有五年以上實務經驗（與任教領域專業相關）之專業工作年資者；或具十年以上實務經驗（與任教領域專業相關）之專業工作年資，且表現優異者。

2、曾任國家級（含）以上之專業競賽選手、教練、裁判。

3、曾獲頒國家級（含）以上之專業競賽獎牌、或榮譽證書。

4、其他經學校自行認定足堪擔任是項工作者。

（五）國際交流類：

與本校有國際合作交流之國外優秀教研人員（國外知名學術研究機構或公司），以教授、副教授、助理教授或職級相當之研究人員或專業技術人員，且在學術上有具體貢獻者。

五、彈性薪資之核給數額、核給期程及核給率，由彈性薪資審議委員會決議核給：

（一）核給數額

1、第一級：每年增加給與 50 萬元至 100 萬元。

2、第二級：每年增加給與 36 萬元。

3、第三級：每年增加給與 24 萬元。

4、第四級：每年增加給與 12 萬元。

5、第五級：每年增加給與 6 萬元。

6、第六級：每年增加給與 3 萬元。

（二）核給期程：一年一期，於每月隨薪資或分次發給。

（三）核給率視經費彈性調整之。

（四）為鼓勵年輕特殊優秀人才（取得博士學位五年內或該年度 45 歲以下者），每年總補助經費至少佔 50%以上。獎勵對象中副教授或相當職級以下人數比例不得低於 20%；若該職級申請獎勵人數不足此項比例時，前述比例不在此限。

（五）國際人才之彈性薪資，得參考其國籍、原工作待遇、專業領域及職級標準核給。

六、彈性薪資審議委員會（以下簡稱本會），其組成及職權如下：

（一）委員會由校長、主任秘書、教務長、學務長、技合處處長、國合處處長、各學院院長、通識教育中心主任、會計主任等組成，人事室主任擔任執行秘書，並由校長擔任主任委員。開會時並得邀請相關同仁列席。

（二）本會負責審議申請彈性薪資之資格條件、支給標準、申請及審核流程、績效評估機制、獎助額度、以及其他相關事宜。

（三）委員應親自出席會議，並需有二分之一以上出席始得開議，審議之案件，需經出席委員二分之一以上同意方得決議。委員若因迴避而缺席時，得不列入應出席人數計算。

七、申請及審查流程：

公告後採自行申請與推薦並行，符合本辦法第四點所列資格之現職各類特殊優秀教師得依其績優類別向所屬學院及通識中心提出推薦或申請，並於每年 5 月底前完成院教評委員會初審。如有新聘者，亦應於完成會議審查後，一併將相關資料送人事室彙整後，送請「彈性薪資審議委員會」審查，6 月底前審查完畢，通過後給予彈性薪資。

推薦暨申請計畫書格式另訂之。

八、成效考核：

獲獎助之教師未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，並維持或優於本辦法第五點規定之資格標準。受領彈性薪資獎助之教師應於彈性薪資支給期限屆滿

前一個月提交年度質量化績效自評報告，說明所列事項之年度辦理進度及情況並送本會審查，該自評績效納入下一年度申請之評分參考依據，獲獎助人績效自評報告未通過本會審查者，不得提下年度獎助申請。

九、教學、研究及行政支援：

（一）本校教學卓越中心可提供教師在教學方面的需求與協助。

（二）本校各研究中心可有效協助教師進行相關研究或建立研究環境。

（三）本校可提供研究室、圖書資訊等資源服務。

（四）國外學者居住津貼或住宿提供。

十、其他注意事項：

（一）受本要點獎助之特殊優秀人才，其遴聘程序應依大學法及教育人員任用條例及本校相關規定辦理。

（二）受獎助人員有下列情事之一者，本校得撤銷或廢止原核定之補助，並停止其依本要點申請補助之權利：

１、偽造文書或以不實資料申請本補助經費。

２、績效目標若未能達到要求者，即停止下一年度申請資格。

十一、本要點如有未盡事宜，悉依相關規定辦理。

十二、本要點經校務會議通過後，陳校長核定後實施，並報教育部備查，修正時亦同。

正修科技大學彈性薪資實施辦法

99.09.06；100.02.21；103.09.09；104.12.14；105.02.22；107.03.05；108.06.21；108.07.24；109.03.23 校務會議通過
100.04.25；103.09.22；104.12.16；105.03.07；107.03.07；108.06.24；108.07.26；109.04.24 董事會通過
100.04.22 臺技(三)字第 1000064290 號函核備
103.12.08 臺技(三)字第 1030180524 號函核備
105.03.30 臺技(三)字第 1050044144C 號函核備
107.04.03 臺教技(三)字第 1070048347 號函核備
108.08.07 臺教技(三)字第 1080114064 號函核備
109.05.12 臺教技(三)字第 1090069032 號函核備

第一條　正修科技大學（以下簡稱本校）為遴聘及留任特殊優秀人才，以提升學術競爭力，特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定「正修科技大學彈性薪資實施辦法」（以下稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱彈性薪資，係指月支本薪（年功薪）、學術研究加給及主管職務加給等以外之給與，及新聘特殊優秀之教研人員與編制外經營管理人才之薪資。

彈性薪資之經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」（以下稱深耕計畫）、「獎勵補助技專校院整體發展經費」（以下稱獎勵補助款）及科技部經費。

第三條　符合本辦法第五條第一項第三款各目規定者僅能擇一領取彈性薪資，且同時獲科技部特殊優秀人才獎勵辦法有關之獎勵者，應折半支給。

獲前項彈性薪資之教師，不得領取當年度教學研究獎勵。

借調至本校者、軍公教人員退休後任職本校者，不得支領彈性薪資。

領取彈性薪資之副教授以下職級教師人數不得低於獲獎補助教師總人數1/3。

第四條　本辦法適用對象包括：

一、編制內特殊優秀專任教師。

二、編制外經營管理人才、專案教師、技術人員及博士後研究人員。

三、玉山學者、玉山青年學者。

第五條　彈性薪資申請資格及發放原則如下：

一、獲中央研究院院士、教育部國家講座、教育部學術獎、科技部傑出

獎或國際間與前列相等榮譽者，每 3 年審查一次，按月發放。

二、特聘教授：符合本校特聘教授聘任辦法第二條資格者，每 3 年審查一次，按月發放。

三、依教師評鑑辦法規定最近一年教學服務考核平均成績或總評鑑成績 85 分以上，連續任教本校滿 2 年以上（留職停薪年資不計）且有下列事實之一者：

（一）教學類績優：申請前連續兩學期教學評量均達 5 點量表 4.0 以上，依教學準備及教材、教學方法及課後輔導、學生表現、教學專業成長、教學創新及應用等指標，每年審查一次，按月發放。

（二）研究類績優：依學術著作、科技部計畫及其他專業學術表現等指標，每年審查一次，按月發放。

（三）產學類績優：依產官學計畫、專利、技術移轉等指標，每年審查一次，按月發放。

（四）服務類績優：依校外專業服務、校內行政職務、獲頒獎項及榮譽、國際交流貢獻等指標，每年審查一次，按月發放。

（五）其他具有特殊優秀人才事蹟者，每年審查一次，按月發放。

本條經費來自深耕計畫，各類績優教師審查，須經三級教評會、彈性薪資評審委員會及外審委員審議，外審委員名單由教務長及研發長推薦，經校長圈選。

第六條　教師評鑑績優獎勵：當年度評鑑成績績優者，每年審查一次，一次性發放。

其他特殊表現或績效獎勵：每年審查一次，一次性發放。

前二項由彈性薪資評審委員會依當年度經費額度審議，經費來源為獎勵補助款。

第七條　新聘國內外特殊優秀之教學及產學人員，經由學校教師評審委員會根據當事人獲聘本校前之表現及國際薪資核給行情審查後，以適當職級聘任之。外籍人員得補助居住津貼，每月最高 5 萬元，每年得補助本人一趟來回經濟艙機票款。

本校編制外經營管理人才，經由本校職工評審委員會根據當事人獲聘本校前之表現審查後，以適當職級聘任之，經聘用後，得核給彈性薪資，

其有關條件以契約定之。

第八條　彈性薪資審查委員會審議彈性薪資相關事宜，由副校長（2 人）、教務長、研發長、人事處處長、會計處處長及教師代表 3 人組成。教師代表由各院推薦 1 人，外聘委員由教務長與研發長推薦名單，由校長圈選聘任之。

第九條　彈性薪資採申請與推薦並行，除教師自行申請外，可由各院或相關一級單位推薦，依程序申請，提報彈性薪資評審委員會審議（新聘案另由相關委員會審議）。

第十條　彈性薪資之給與、核發期間及額度，由彈性薪資評審委員會 依年度經費編列額度及申請者之資格與條件審議。

獎勵後之薪資與校內同等級人員薪資比例至少 1.1：1 至 2：1。

第十一條　支領彈性薪資之教師應致力於教學、研究、服務與輔導之提昇，並於彈性薪資支給期限屆滿前一個月提出績效報告，送交彈性薪資評審委員會審查。

支領彈性薪資教師若於補助期間留職停薪或離職，其已發給之獎勵應依月份比例繳回。

第十二條　學校得提供獲獎教師必要行政、教學支援如下：

（一）減授鐘點。

（二）優先分配研究室、實驗室、教學與研究設備。

（三）優先核撥校內專題計畫。

第十三條　本辦法未盡事宜悉依相關規定辦理。

第十四條　本辦法經校務會議暨董事會議通過，報請教育部核備後實施，修正時亦同。

萬能學校財團法人萬能科技大學獎勵特殊優秀人才彈性薪資作業要點

104 年 03 月 17 日 103 學年度第 2 學期第 04 次行政會議訂定
104 年 12 月 01 日 104 學年度第 1 學期第 18 次行政會議修正
105 年 03 月 08 日 104 學年度第 2 學期第 04 次行政會議修正
105 年 03 月 29 日 104 學年度第 2 學期第 07 次行政會議修正
107 年 04 月 17 日 106 學年度第 2 學期第 08 次行政會議修正
107 年 10 月 30 日 107 學年度第 1 學期第 13 次行政會議修正
110 年 04 月 27 日 109 學年度第 2 學期第 12 次行政會議修正
111 年 01 月 11 日 110 學年度第 1 學期第 23 次行政會議修正
111 年 10 月 18 日 111 學年度第 1 學期第 11 次行政會議修正
112 年 01 月 17 日 111 學年度第 1 學期第 24 次行政會議修正
112 年 08 月 22 日 112 學年度第 1 學期第 04 次行政會議修正
112 年 11 月 28 日 112 學年度第 1 學期第 18 次行政會議修正

一、目的：萬能科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留任教學、研究、教育經營管理及具資深產業經驗之特殊優秀人才，特訂定本要點。

二、本要點所稱之特殊優秀人才，應先考量人才背景及未來績效對「本校特色發展策略」有所助益外，並應符合下列人員之一：

（一）專任教學研究人員：指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、專業技術人員、技術教師。

（二）專任高等教育經營管理人員：指協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士。

（三）專任業師：指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

（四）國內現職之本項第一款、第二款及第三款人員，應排除自公立大專校院退休之人員申請。

三、本要點所稱之彈性薪資，係屬本校教職員工服務規則第 15 條第 1 項第 6 款所列：其他經董事會授權經行政會議制定相關支給要點所列或特殊專案簽請校長核定之津貼。

四、申請資格

（一）當年度已獲得「行政院國家科學及技術委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施獎勵」補助者，不得申請。

（二）本要點獎勵之特殊優秀人才申請分為教學服務類及學術研究類。教學服務類另分為推薦制與申請制。

1、推薦制：適用對象符合下列各項之一者，得由行政單位或教學單位提出推薦。

(1) 前二年度曾經獲得教育部技職之光。

(2) 前二年度曾經負責教育部專案計畫申請，經核定通過累計金額達 1000 萬元(含)以上。

(3) 前二年度曾經獲得政府機關傑出貢獻獎。

(4) 其他堪為全校楷模之傑出事蹟。

2、申請制：適用對象符合下列各項之一者，得提出申請。

(1) 前二年度申請獲得國家科學及技術委員會或政府機構之產學合作計畫案一件以上，或前二年度簽訂民間產學合作計畫金額合計新台幣 50 萬元以上。

(2) 前二年度核准專利 1 件以上，或前一年度技術轉移金額合計新台幣 10 萬元以上。

(3) 前二年度指導本校學生參加國內外競賽，累計獲得點數達 400 點以上，點數核配依據本校「教師參加或指導學生競賽獎勵辦法」。

(4) 前二年度曾經獲得本校教學優良教師。

(5) 前二年度曾代表學校參與政府或政府立案之各種法人、協會等舉辦之國際性或全國性活動，表現傑出，獲得至少三種電視或平面媒體之表揚性質報導。

五、申請方式與獎助人數

（一）每年度適用對象於公告之申請期限內，推薦制由推薦單位檢具推薦書一份，申請制由申請人檢具申請計畫書一式十五份，向教學發展中心提出申請。

（二）申請文件以送達教學發展中心時間為準，逾期送達、資料不全或資格不符者，均不予受理；資料送達後，不受理變更作業與資料抽換。

（三）本獎勵案每年度配合計畫經費執行辦理公告，申請期間依公告內容說明之。

（四）每年度提出申請經費獎助為期一年。

（五）獎助人數依當年度計畫經費訂定，原則以審議當年度教師總人數之十分之一為上限。

（六）特殊優秀人才屬專任教學研究人員，以不低於受獎勵人數之百分之二十為原則；屬專任高等教育經營管理人員，以不高於受獎勵人數之百分之二十為原則；屬專任業師，以不高於受獎勵人數之百分之二十為原則。

（七）副教授（含）以下獲得彈性薪資比例以不低於受獎勵人數之百分之二十為原則。

六、申請計畫書（格式如附件一）

（一）推薦制推薦書格式如附件一，須由推薦單位填具被推薦人傑出貢獻事蹟及推薦單位意見。

（二）申請人申請為教學服務類，須填寫「獎勵特殊優秀人才彈性薪資申請計畫書(A 表) 」，如附件二；申請人申請為學術研究類，須填寫「獎勵特殊優秀人才彈性薪資申請計畫書(B 表) 」，如附件三。

七、審查方式

（一）審議各類特殊優秀人才之獎助，應設「彈性薪資審議委員會」（以下簡稱本會），置委員 9 至 13 人，校長為當然委員兼召集人；副校長、主任秘書、教務長、學務長、研發長、教發中心主任、學院院長及通識教育中心主任為當然委員，其餘委員得由校長遴聘優秀之校內教師組成之。本會委員任期一學年，均為無給職。

（二）開會時由校長擔任主席，校長無法出席時，由副校長代為主持，應有委員三分之二以上出席始得開議，議決事項應有出席委員二分之一以上同意。並得邀請推薦單位主管或申請人列席報告或邀請相關單位主管列席。

（三）申請人提出申請計畫書進行審查，評分依據：

１、屬教學服務類者，申請計畫書供委員進行審查，可就產學合作與研發、實務教學與應用研究、輔導服務與經營管理及其他等四類評分項目，自訂各項目佔百分比介於 20%至 40%之間，總評分比例為 100%。教學發展中心彙整申請人審查評分。

２、屬學術研究類者，申請計畫書提交研究發展處進行審查，審查以本校名義所發表且符合學審會分級標準之近三年 A 級論文(如 SCI、SCIE、SSCI、AHCI 或 TSSCI 期刊論文)，經學術審議委員會審議通過方得計算之。研究發展處彙整申請人審查評分。

評分標準: 同一篇 A 級期刊論文，僅列計 1 位申請者，依作者順序核定申請百分比。

(1)單一作者 100%。

(2)第一作者或通訊作者 90%。

(3)第二作者 60%。

(4)第三作者 40%。

(5)第四作者（含）以上不計。

前述所列 A 級論文獎勵點數核配如下：

(1)A+ 傑出期刊：核配點 12 分。

(2)A 優良期刊：核配點 10 分。

(3)A1 優良期刊：核配點 8 分。

(4)A2 優良期刊：核配點 6 分。

（四）申請人於提出申請之當年度或前一年度，簽訂教育部認定之產學合作計畫案(含整合型計畫)並為計畫主持人(含總計畫及子計畫主持人，但不含共同或協同主持人)，單一案件金額達新台幣 30 萬元(含以上)，本申請案於總評分(平均成績)另額外加 5 分；若有第二案件(金額達新台幣 30 萬元(含以上))，額外再加 5 分，並依此類推。若產學案為整合型計畫，相關計畫主持人同時提出彈性薪資申請，則額外加分均分之。已於過去申請案加分之產學合作計畫案，新的申請案則不再予以核算加分。

八、彈性薪資之核給與獎勵

彈性薪資之核給數額、核給期程及核給率，由彈性薪資審查委員會決議核給。

（一）核給數額

１、第一級：每年增加給與 24 萬元。

２、第二級：每年增加給與 12 萬元。

３、第三級：每年增加給與 6 萬元。

４、第四級：每年增加給與 4 萬元。

５、第五級：每年增加給與 3 萬元。

（二）核給期程：一年二期，於每月隨薪資或分次發給。

（三）核給率視經費彈性調整之。

（四）獲得特殊優秀人才獎勵人員，於當年度須接受教師評鑑者，其教學項目加 10 點。

（五）新聘國際優秀人才之薪資及其所需之教學、研究及行政支援等除比照本校專任教師外，另每年增加給與 12 萬元，為期二年，且得視其專業需要，優先協助其建立特色實驗室。

九、經費預算、及經費相關規定

（一）本要點之經費來源為教育部高等教育深耕計畫經費補助及本校自籌經費；本校當年度獲教育部高等教育深耕計畫經費補助，方執行本要點。

（二）獎助額度之核給於當年 6 月底及 12 月底分兩期撥付。

（三）特殊優秀人才自獲獎助日起應於本校任職至少兩倍獎助年資，在獎助期間內有離職或不予聘任等情況，該項獎勵獎助即按其在職期間比例繳回，並加倍賠償本校。

（四）獲得彈性薪資者於審查核定後，依會計程序撥款及後續相關自評作業。本校依會計法、審計法及會計制度等有關規定辦理有關所得稅及其他稅賦之扣繳。

十、成效考核

（一）接受彈性薪資之特殊優秀人才獎勵人員，應於當年 6 月 30 日、12 月 31 日提交期中、期末績效自評報告書，說明計畫書所列事項之執行進度及情況。申請人申請為教學服務類，填寫「獎勵特殊優秀人才彈性薪資績效自評報告書(A 表)」，如附件四；申請人申請為學術研究類，填寫「獎勵特殊優秀人才彈性薪資績效自評報告書(B 表)」，如附件五。

（二）接受彈性薪資之特殊優秀人才者，應於當年 6 月 30 日、12 月 31 日提交期中、期末績效自評報告書(格式如附件三)，說明計畫書所列事項之執行進度及情況。

（三）自評報告書交由教學發展中心備查。教學發展中心得邀集審查委員就期中績效自評報告評估獲彈性薪資獎勵人員之表現情形，作為第二期核給與否之依據。期末績效自評報告納入下一年度個人申請之評分參考依據。

（四）必要時得邀請申請人列席報告或提供補充說明資料。

十一、 其他注意事項

（一）本要點獎助之特殊優秀人才，其遴聘及升等程序應依大學法及教育人員任用條例等相關規定辦理。

（二）受獎助人員有下列情事之一者，本校得撤銷或廢止原核定之獎助，並停止其依本要點申請獎助之權利：

1、偽造文書或以不實資料申請本獎助經費。

2、自評報告未達計畫書所預期達成績效目標值，期中自評報告未達目標值 50%；期末自評報告未達目標值 90%。

十二、本要點未盡事宜，依本校或補助機關（構）相關規定辦理之。

十三、本要點經行政會議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。

建國科技大學獎勵特殊優秀人才措施實施辦法

中華民國 99 年 9 月 15 日行政會議初訂通過
遵照國科會 99 年 10 月 6 日臺會綜二字第 0990072338 號函修訂
中華民國 99 年 10 月 20 日行政會議追認通過
中華民國 100 年 05 月 11 日行政會議第一次修訂通過
遵照教育部 100 年 07 月 01 日臺技(三)字第 1000112436 號函修正後予以備查
中華民國 100 年 08 月 18 日董事會第十五屆第三次臨時會議審議通過
中華民國 104 年 2 月 11 日行政會議第二次修訂通過
中華民國 104 年 4 月 15 日行政會議第二次再修訂通過
中華民國 104 年 08 月 21 日董事會第十六屆第二次臨時董事會議審議通過
中華民國 107 年 3 月 7 日行政會議第三次修訂通過
中華民國 107 年 03 月 20 日教育部臺教技(三)字第 1070040453 號函同意備查
中華民國 109 年 5 月 20 日行政會議第四次修訂通過
中華民國 109 年 05 月 29 日教育部臺教技(三)字第 1090077397 號函同意備查

第一條　本校為延攬及獎勵國內外特殊優秀人才暨建立彈性薪資制度，以期達到優質學府、傑出科技大學之目標，特訂定「獎勵特殊優秀人才措施實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法適用對象為本校現職合格專任有給教師、研究人員及專案約聘教師。

第三條　本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給、授課鐘點費外，每月或每年增加一定數額之薪資給與。

第四條　教師彈性薪資相關提案由本校彈性薪資審議委員會(以下簡稱本委員會）審議決定，本委員會由校長、副校長、教務長、學生事務長、研發長、院長、通識教育中心中心主任、人事室主任、會計主任及各院（中心）教授代表 1 人組成，並由校長擔任召集人及主席。各院（中心）教授代表由普選產生，送人事室彙整。

第五條　本校專任教師及研究人員符合第二條適用對象者，由本校彈性薪資審議委員會依據其個人實際績效，若符合下列六類條件者得彈性加發薪資，但以不重複獎勵為原則，或每月加發薪資以新台幣五萬元為上限。若符合下列六類審查指標之人數不足時，可從缺。

一、特優類：每月加發新台幣四萬元，發給 12 個月為原則。

（一）前一學年度獲選為本校教師三力評鑑傑出教師者，依評選結

果取前三名。

（二）獲選為中央研究院院士、或國際學術機構院士者。

（三）曾獲頒教育部學術獎、國家講座、或科技部傑出研究獎三次者。

（四）曾獲國際著名學術獎或在學術上有卓越貢獻，先經院級教師評審委員會及校教師評審委員會認定者。

本類專任教學研究人員，以教育部審查指標：（１）對本校特色發展有助益、（２）人才背景（學經歷及過去績效）能達到其專業領域之國際水準、（３）人才未來績效能達到其專業領域之國際水準等為評選標準。參選者應提出「申請人填報書」及檢附佐證資料。

二、教學類：每月加發新台幣一萬元，發給 12 個月為原則。

榮獲本校教學傑出或優良教師者，由教務處以前一學年度教師評鑑之教學（學力）績效點數排序，依本校教學優良教師選拔辦法及評選結果取前三名，以教學傑出教師優先。

本類專任教學研究人員，以教育部審查指標：（１）對本校特色發展有助益、（２）人才背景（學經歷及過去績效）能達到其專業領域之領先水準、（３）人才未來績效能達到其專業領域之領先水準等為評選標準。參選者應提出「申請人填報書」及檢附佐證資料。

三、研究與產學合作類：每月加發新台幣二萬五千元，發給 12 個月為原則。

榮獲本校研究與產學合作優良教師者，由研發處以前一學年度教師評鑑之研究與產學合作（實力）績效點數排序，依評選結果取前五名。

本類專任教學研究人員，以科技部審查指標：（１）對本校特色發展有助益、（２）人才近年來學術研究、產學研究或跨領域研究等面向之績效卓著（如近五年度曾獲得科技部各類研究計畫三件以上等）、（３）人才未來研究績效能達到其專業領域之領先水準等為評選標準。參選者應提出「獎勵人員傑出研究表現說明表」，由研發處初核。

四、高等教育經營管理類：每月加發新台幣一萬元，發給 12 個月為原則。

本校專任高等教育經營管理人員，由管理學院以前一學年度全校教

師有關高等教育經營管理績效（包括：行政管理成效與貢獻、經營管理類論文發表質量、經營管理類得獎質量、學校經營管理相關研究報告等）排序，依評選結果取前三名。

本類專任高等教育經營管理人員，以教育部審查指標：（１）對本校特色發展有助益、（２）人才背景（學經歷及過去績效）能達到其專業領域之領先水準、（３）人才未來績效能達到其專業領域之領先水準等為評選標準。參選者應提出「申請人填報書」及檢附佐證資料。

五、年輕優秀外籍教師類：每月加發新台幣一 ~ 三萬元，每月租屋另補助新台幣一萬元，依聘期按月發給為原則。

（一）依本校需要禮聘國外知名大學或姊妹校之客座教授者，依評選結果取前三名。

（二）依本校需要延聘外籍教師具博士學位或有特殊造詣者，依評選結果取前三名。

本類年輕優秀專任外籍教學研究人員，以教育部審查指標：（１）對本校特色發展有助益、（２）人才背景（學經歷及過去績效）能達到其專業領域之國際水準之潛力、（３）人才未來績效能達到其專業領域之國際水準之潛力等為評選標準。參選者應提出「申請人填報書」及檢附佐證資料。

六、年輕優秀專任教學研究人員：每月加發新台幣一萬元，發給 12 個月為原則。本類所稱年輕人才，指四十五歲以下或最高學歷五年內畢業者。依前一學年度本校教師評鑑績效總點數排序結果取前三名。

本類年輕優秀專任教學研究人員，以教育部審查指標：（１）對本校特色發展有助益、（２）人才背景（學經歷及過去績效）能達到其專業領域之國際水準之潛力、（３）人才未來績效能達到其專業領域之國際水準之潛力等為評選標準。參選者應提出「申請人填報書」及檢附佐證資料。

為建立不同領域（系所）分級補助機制，凡能發展本校健康、綠能、智動化核心特色之相關成果，且符合前項六類條件之一者，提案經本委員會審議通過後，每月再加發教授新台幣二萬元、副教授新台幣一萬五千元、助理教授新台幣一萬元、講師新台幣五千元之彈性薪資，每月總計

加發薪資仍以新台幣五萬元為上限。

第六條　教師彈性加發薪資之人選與人數、金額、月數，由本校彈性薪資審議委員會遵照行政院「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及教育部、科技部暨本辦法規定及獲得政府補助款額度審議，可依決議調整增減。

第七條　本辦法之支給原則，如下九點：

一、獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低薪資差距為新台幣十二萬元至四十八萬元之間；核給期程以 12 個月為原則。

二、本校現任頂尖及優秀人才核給人數如第五條規定，每學年度每類 3 ~ 5 名（約各佔全校專任教師 1 ~ 1.8%），六類合計約 20 名（約佔全校專任教師 5 ~ 7%）。

使用教育部經費核發彈性薪資之副教授（含）以下職級人數占受獎勵人數之最低比率為 60%；若當年度教育部核定獎勵人數未達 4 人時，則不受上述人數比率限制。其經費來源得以教育部核發高等教育深耕計畫總補助款 10%以內支應。

使用科技部經費核發彈性薪資之副教授（含）以下職級人數占受獎勵人數之最低比率為 50%；若當年度科技部核定獎勵人數未達 6 人時，則不受上述人數比率限制。研究與產學合作類之經費來源遵照科技部規定辦理。

三、本校績效評定原則遵照教師評鑑辦法及教師評鑑表等規定辦理。

四、校內審查機制包括各級教評會審議及本校彈性薪資審議委員會審查機制，會議紀錄應陳請校長核示。

五、本校自辦外審機制：依教育部規定屬於本校自辦外審機制範圍，辦理外審時送所屬專長領域校外三位學者專家審查，校外學者專家以具教授資格並曾任或現任院長、教務長、副校長、校長等條件者優先，其中二位均達八十分（含）以上為及格。

六、非本校自辦外審機制：（一）依教育部規定獎勵經費非屬本校自辦外審機制之範圍，提報計畫書送教育部審查。（二）申請科技部獎勵特殊優秀人才補助經費者由科技部辦理審查。

七、本校辦理年度績效自評機制：除本校定期成效評估機制由教育部高等教育深耕計畫主持人每月開會一次檢討執行成效，除由教學資源

發展中心彙整成果資料外，本校為完備彈性薪資方案審查機制，由本校彈性薪資審議委員會評估擬延攬或留任人才是否符合本校所訂審查指標、任用標準及未來績效要求，並於補助期滿後 1 個月內由獲補助人提報績效自評報告書，交付本校彈性薪資審議委員會進行年度績效自評，具體檢視總執行成效及產生效益，必要時得加開臨時會議。

八、非本校辦理年度績效自評機制：（一）依教育部規定非屬本校辦理年度績效自評機制之範圍，由教育部辦理審核。提報執行績效報告書。（二）申請科技部獎勵特殊優秀人才補助經費者由科技部辦理結案審查。

九、臨時審查之運作機制：本委員會得因應個案留才之急迫性，召開臨時會議審查支給彈性薪資。

第八條　本辦法之定期評估標準，由獲得特優類及研究與產學合作類補助之人才定期於本校「學術研究成果資訊系統」網頁中填報下列成果，由研發處按月匯出相關資料，製表交給教學資源發展中心及人事室彙辦。

一、每學年應發表 SCI 類論文 2 篇以上（必須為通訊作者或第一作者）；

二、每學年申請獲得科技部計畫 1 件以上，或每學年簽訂產學合作計畫金額合計新台幣五十萬元以上；

三、每學年申請發明型專利 2 件以上，或每學年技術轉移金額合計新台幣二十萬元以上，或由自己、教師團隊（2 ~ 4 人）、指導本校學生參加國內外具指標性競賽合計 2 場以上。

第九條　對新進國際人才提供之教學、研究及行政支援，項目如下：

一、教學支援：個人電腦或 Notebook（含上網功能），其他所需教學設備由所屬系所依本校規定申辦。

二、研究支援：教授級研究室一間、辦公桌椅一套、書架兩座，其他所需研究設備由所屬系所依本校規定申辦。

三、行政支援：由所屬系所主管、應用外語系教師及技士等協助其行政業務與語言溝通。

第十條　特優、教學、高等教育經營管理、年輕優秀外籍教師類、年輕優秀類彈性加發薪資所需經費得以教育部獎勵本校高等教育深耕計畫之經費支應，或另依教育部「修正延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪

資方案」申請經費支應，本校應依規定編列相對配合款；研究與產學合作類彈性加發薪資所需經費由科技部補助本校獎勵特殊優秀人才措施之經費支應，若科技部將來無該項補助時，則得以高等教育深耕計畫之經費支應；本校依實際需要可再酌撥經費支應。

第十一條　本辦法如有未盡事宜，悉依教育部、科技部及本校校務章則規定辦理。

第十二條　本辦法經行政會議通過，函報教育部備查後，陳請 校長公布實施，修正時亦同。

明志科技大學延攬與留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

100.03.01 行政會議制訂
100.04.22 教育部臺技（三）字第 1000064293 號函核備
101.07.24 行政會議修訂
101.08.29 教育部臺技（三）字第 1010161133 號函核備
101.10.02 行政會議依教育部函示修訂
103.09.16 行政會議核備校長核定修訂
(配合 103.01.15 教育部組織規程技合處改名研發處、國科會改名科技部統一簽核)
104.10.20 行政會議修訂
107.03.20 行政會議修訂
107.04.03 教育部臺技（三）字第 1070047709 號函核備
107.10.16 行政會議修訂
107.10.22 教育部臺技（三）字第 1070190348 號函核備
109.11.10 行政會議修訂
109.11.16 教育部臺技（三）字第 1090165567 號函核備
110.09.07 行政會議修訂
110.09.16 教育部臺技（三）字第 1100124426 號函核備
111.10.11 校長核定（配合 111.07.27 科技部改名國科會統一簽核
111.11.08 教育部臺教技（三）字第 1110108474 號函核備
112.03.07 行政會議修訂
112.04.12 教育部臺教技（三）字第 1120036541 號函核備
112.10.17 行政會議修訂
112.10.30 教育部臺教技（三）字第 1120105957 號函核備

第一條　目的

為延攬及留住特殊優秀人才，提升學術競爭力，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定「延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　經費來源

由教育部高等教育深耕計畫經費、教育部整體發展獎勵補助經費、教育部補助經費、學校校務基金自籌收入、學雜費收入、行政院國家科學技術發展基金補助專款等 6 項經費。

第三條　適用對象及加發薪資

適用對象為特殊優秀教學研究人才（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師）及編制外經營管理人才及新進國際優秀人才等。

一、特殊優秀教學研究人才：

（一）講座或特聘教授：依本校講座教授及特聘教授聘任辦法聘任為講座教授或特聘教授者，為入圍特殊優秀教學研究人才候選人，通過審查者，每月加發最高 10 萬元。

（二）獲校外重大獎勵者：如諾貝爾獎、中央研究院院士、教育部國家講座主持人、教育部學術獎、吳大猷先生紀念獎、國科會傑出研究獎、行政院表揚傑出科技人才獎或其他相當等級之獎項，為入圍特殊優秀教學研究人才候選人，通過審查者，每月加發最高 10 萬元。

（三）五年內獲得本校教學優良教師、輔導優良教師或研究優良教師累積共 2 次以上或曾獲得泰崗師鐸獎者，且執行國科會研究計畫、教育部研究計畫或產學合作計畫 3 件以上者，為入圍特殊優秀教學研究人才候選人，通過審查者，每月加發最高 2 萬元。

（四）依本校「年輕學者研究獎助作業要點」程序遴選通過者，為入圍特殊優秀教學研究人才候選人，通過審查者，每月加發最高 2 萬元。

二、編制外經營管理人才：具備高等教育經營管理、財務規劃、募款、承接大型計畫等能力與經驗，通過審查者，依其專長及經驗核薪。

三、新進國際優秀人才：具提升學術績效並達國家競爭水準，通過審查者，依其專長及經驗核薪。

第二款至第三款之優秀人才，以國內第一次延攬聘任者為限。

第四條　核給薪資之最低差距、核給期程、核給比例

一、薪資之最低差距比例

（一）獲彈性薪資之教師其薪資與校內同職級人員薪資比例約為 1.09：1 ~ 1.86：1（以教授級最高薪為基準核算）。

（二）彈性薪資最低差距比例約為 1：10。

二、核給期程

講座教授核給 2 年，其餘核給 1 年。

三、核給比例

（一）留住現職優秀人才，以不超過本校專任教師之 15%為原則。

（二）延攬編制外優秀人才，以實際通過審查人數為準。

（三）副教授以下職級人數佔獎勵人數最低比例 20%以上為原則。

第五條　設置特殊優秀人才審查委員會

一、特殊優秀人才審查委員會（以下簡稱審查委員會）由校長、副校長、教務長、學務長、研發長、院長、通識教育中心中心主任、主任秘書、教學資源中心主任、人事室主任及各學院、通識教育中心推派教師代表各 1 名組成。

二、審查委員會每學期至少召開一次，遴選特殊優秀人才或評估其績效，得視需要召開臨時會議。開會時由校長擔任主席，如校長因故缺席由出席委員推選一人代理。開會時應有三分之二以上委員出席始得開會，出席委員三分之二以上同意始得決議。

第六條　推薦審查程序

一、留住現職特殊優秀教學研究人才：每年八月底由人事室提供講座或特聘教授及教學研究優秀人才入圍教師名單，送教學資源中心教學卓越專案組（以下簡稱專案組）彙整，十月底召開審查委員會，審議通過陳校長核定，自當學年度起按月核發彈性薪資。

二、編制外經營管理人才、專業技術人員及新聘國際優秀人才：依個案需求由用人部門完成推薦程序後，將相關資料送專案組彙整，經審查委員會審議通過，陳校長、董事長核定，溯自聘任之日起按月核發彈性薪資。

第七條　核發規定

一、彈性薪資依核定期間按月發給。

二、支領彈性薪資之教師如留職停薪、離職、退休時，即停止核發。復職後，繼續核發至期限屆滿為止，但留職停薪期間不予補發。

第八條　績效評核

一、特殊優秀人才應致力於教學、研究之提升，並於支領彈性薪資期限屆滿一個月內繳交執行績效報告，經主管核簽後，送專案組彙整。

二、由專案組召開審查委員會審查執行績效報告，作為下次彈性薪資核發或編制外特殊優秀人才續聘之參考。

第九條　附則

一、本校優先提供新聘國際優秀人才住宿。

二、新聘國際優秀人才其所需之教學、研究及行政支援等除比照本校專任教師外，得視其專業需要，優先協助其建立特色實驗室。

三、新聘國際優秀人才之權利義務，得依個案另訂之。

第十條　實施與修訂

本辦法經行政會議通過，陳校長核定後公布實施，並報請教育部核備，修訂時亦同。

高苑科技大學彈性薪資實施辦法

102 年 4 月 26 日校務會議通過
102 年 4 月 28 日董事會會議通過
102 年 5 月 30 日臺教技(三)字第 1020080103 號函核備
102 年 6 月 17 日校務會議通過
102 年 6 月 26 日董事會會議通過
103 年 4 月 23 日校務會議通過
103 年 4 月 27 日董事會會議通過
103 年 5 月 22 日臺教技(三)字第 1030075368 號函核備
104 年 11 月 30 日校務會議通過
104 年 12 月 5 日董事會會議通過
105 年 3 月 8 日校務會議通過
105 年 3 月 12 日董事會會議通過
105 年 5 月 3 日臺教技(三)字第 1050061151A 號函核備
107 年 4 月 30 日校務會議通過
107 年 5 月 26 日董事會會議通過
107 年 6 月 1 日臺教技(三)字第 1070081420 號函核備
108 年 5 月 16 日校務會議通過
108 年 5 月 17 日董事會會議通過
108 年 5 月 23 日臺教技(三)字第 1080075506 號函核備
108 年 11 月 8 日校務會議通過
108 年 11 月 15 日董事會會議通過
108 年 11 月 22 日臺教技(三)字第 1080170763 號函核備

第一條　高苑科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才，並鼓勵教學及具備實務經驗之產學人才，強化本校學術與實務績效，訂定「高苑科技大學彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱彈性薪資，係指現職教研人員不改變現行月支本薪（年功薪）、學術研究費及各項兼任職務加給等基本薪資結構而另外發給之薪資，及新聘之特殊優秀教研人員與編制外經營管理人才之薪資。

前項薪資得以每月、每季或每年方式核撥。

第三條　本辦法彈性薪資經費由教育部相關計畫經費支應教學及產學服務之績優人才，不足部分由本校相關自籌經費支應。

同時符合本辦法及其他彈性薪資與本校獎勵優秀人才有關之獎勵，僅能擇一領取。

第四條　本辦法彈性薪資適用對象如下：

一、特殊優秀之現職教研人員。

二、國內新聘之特殊優秀教研人員。

三、編制外經營管理人才。

國內新聘之特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才係以國內第一次聘任者為限。

自公立大專校院及公立學術研究機關（構）退休轉任本校之教師或管理人員不適用本辦法。

第五條　特殊優秀之現職教研人員之彈性薪資獎勵，由本校就申請人申請條件及表現，經本校彈性薪資評審委員會依下列進行評選：

一、綜合表現類：為兼顧教學、研究與產學、服務各面向之績效，申請人前一次教師評鑑須達甲等且 PR 值須達前 10%。

二、教學與服務表現類：擔任本校相關行政職務（如導師、兼任行政工作等），或校外各項服務（兼任全國性學會幹部、政府機關兼任顧問、委員、講座等），有特殊優秀表現者，且其前一次教師評鑑 PR 值達前 30%。

三、研究與產學表現類：依申請人近 5 年出版學術論著、執行科技部以及其他政府機關委託研究計畫、產學合作計畫等成果，並有特殊優秀表現者，且其前一次教師評鑑 PR 值達前 30%。

四、表現優良類：一般教師（非兼行政職務者）前 3 年曾獲得優良教師、優良導師、帶領學生參與國際競賽獲前 3 名、教師本人參與國際競賽獲前 3 名等優良事蹟，且其前一次教師評鑑 PR 值達前 30%。

本校彈性薪資評審委員會依前項之規定評選現職教研人員若干人，經審查後獲彈性薪資副教授以下職級之人數，不得低於獲彈性薪資總人數之 50%。

現職教研人員彈性薪資視當年度預算擬定適當獎勵人數，依彈性薪資評審委員會委員審查評分平均排序錄取當年度之獎勵人數，第 1 級佔全部獎勵人數 20%，第 2 級佔全部獎勵人數 80%，若委員評分平均未達 70 分者，不予獎勵。每人每月獎勵 5 仟至 1 萬元，並得給予補助居住津貼。

綜合表現類、教學與服務表現類、研究與產學表現類、表現優良類等四類之彈性薪資發給人數原則上依據總核發人數各 25%，得視經費及校務發展需要各類人選彈性調整 1 人，每人僅能於四類中擇一錄取，不得重複領取。

第六條　依據本辦法新聘之特殊優秀教研人員，經本校教師評審委員審查後，以適當職級聘任，其薪資比照國際人才之薪資核給。

本類薪資占年度彈性薪資總額以不超過 20%為原則，並得給予補助居住津貼。

第七條　依據本辦法新聘之編制外經營管理人才，經本校職工人事評審委員會審查後，以適當職級聘任，其有關條件以契約定之。

第八條　本辦法彈性薪資給予需經本校彈性薪資評審委員會審查，評選結果陳校長核定後，始得發放彈性薪資。

彈性薪資評審委員會由校長、主任秘書、教務長、學生事務長、研發長、教學發展中心主任、人事室主任及各院級教師代表 1 人等 11 人組成。院級教師代表由各院級單位推薦名單，陳請校長圈選聘任之，推選委員之任期為 2 年，連選得連任。若委員當年度有申請獎勵，遇個人審查案時，則必須迴避。

第九條　本校彈性薪資實施採申請與推薦並行，除教師自行申請外，可由各院級單位及業務相關一級單位推薦，並依公告日期向人事室提出申請。

第十條　教師彈性薪資之核發期間及額度，得依年度經費編列額度及申請者表現，審議調整核給。若因審查之故，各類經費有不足或多餘，得於各類間流用。

第十一條　領取彈性薪資之教師應致力於教學、研究與產學、服務之提昇，並於彈性薪資支給後追蹤考核及期限屆滿前 1 個月提出績效報告，送人事室彙整審查。

第十二條　本校提供新聘特殊優秀人才之教學、研究與產學及行政支援如下：

一、教學支援：

以不超基本教學鐘點為原則進行排課，並得提供教學助理以協助教學。

二、研究與產學支援：

協助教師研究成果之推廣，及協助教師與產業界進行媒合。

三、行政支援：

得補助國外傑出人士到校應聘及報到之機票與國內交通費，及優先仲介入住本校宿舍，並提供其在校所需之空間與設備。

第十三條　獲本辦法支給之教師於支領期間如遇下列情事者，除應停止彈性薪資之發放外，本校並有權利請獲獎勵教師繳回已發放之彈性薪資。

一、留職停薪。

二、離職或不予聘任等情事，該項獎勵應按其未在職期間比例繳回。

三、以不實資料申請本辦法給予之經費，獲獎勵教師應全數繳回已受領之金額。

第十四條　本辦法未盡事宜，悉依相關規定辦理。

第十五條　本辦法經校務會議、董事會議審議通過，報教育部備查後施行，修正時亦同。

大仁科技大學特殊優秀人才彈性薪資支給要點

108.12.18 校教評會修正通過
108.12.26 校務會議修正通過
109.06.23 校務會議修正通過
教育部 109.08.14 日臺教技(三)字第 1090118662 號函同意備查
112.07.19 校務會議修正通過
112.08.11 臺教技(三)字第 1120079520 號函核定
113.01.03 校務會議修正通過
113.01.17 臺教技(三)字第 1130005960 號函核定

一、 為延攬及留任特殊優秀教學研究及經營人才，提昇教學研究水準及學術競爭力，特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定大仁科技大學（以下簡稱本校）「特殊優秀人才彈性薪資支給要點」(以下簡稱本要點)。

二、本要點所稱特殊優秀人才之類型與定義分別如下：

（一）專任(專案)教師、專業技術人員：係指編制內專任從事教學、研究及服務之教師、專業技術人員。

（二）專任研究人員：係指在大學本職為從事研究工作之專任人員。

（三）編制外經營管理人才：係指協助校務且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景之專業人士等。

三、本要點之經費來源；

（一）教育部高等教育深耕計畫經費。

（二）教育部獎勵補助私立技專校院整體發展經費。

（三）國家科學及技術委員會相關獎補助款與相關計畫補助經費。

（四）校款。

四、彈性薪資之審議、給與、核發期間及額度，由彈性薪資審查小組審議決定。前項彈性薪資審查小組由校長、副校長、主任秘書、教務長、學務長、研發長、院長、通識教育中心中心主任、人事室主任、會計主任、各學院推派教師代表 1 名組成，並由校長擔任召集人。

五、現任教師符合下列資格之一者，經評核後擇優獎助彈性薪資。

（一）教學類，具備下列之一者：

１、榮獲本校教學類績優教師者。

2、榮獲本校教學媒體創作獎勵者。

3、本人或指導學生參加教學競賽並獲殊榮者。

4、本人或指導學生獲取專業證照者。

5、教育部教學實踐研究計畫主持人且執行成果卓著。

6、其他特殊教學表現。

（二）產學研發類，具備下列之一者：

1、榮獲本校研究績優教師者。

2、擔任產學合作計畫主持人成效卓越且具佐證者。

3、研發成果獲獎者。

4、其他特殊產學合作事蹟或研發績效優良者。

（三）服務輔導類，具備下列績效之一者：

1、榮獲本校服務績優教師者。

2、兼任本校行政工作表現優異且有明確事蹟者。

3、校內外各項服務工作屬特殊優秀人才且有明確事蹟者。

（四）其他特殊優秀人才類，具備下列績效之一者：

1、新聘或現任具教育部認可之國內外大學博士學位，或於專業領域具學術成就、實務經驗或特殊造詣貢獻，符合本校系所發展之專任(專案)教師、專業技術人員。

2、新聘或現任符合本校校務發展之研究人員、經營管理人才。

六、優秀人才推薦審核方式：

（一）具教育部認可之國內外大學護理博士學位，或於國內外護理專業領域具學術成就、實務經驗或特殊貢獻。

（二）現任優秀人才得自我推薦或由各學院或業務相關一級單位推薦，檢具推薦表及相關證明文件，提送彈性薪資審查小組審議。

七、本要點之優秀人員如具備中央研究院院士、教育部國家講座、教育部學術獎、國際知名學會會士、科技部傑出獎等榮譽者，得直接經審議小組核定後，每年發給 50 萬元彈性薪資，期程至多二年。

前項特殊優秀人員為國外優秀人才時，其薪資得比照該領域及職級之國際薪資核給標準。

八、辦理彈性薪資之作業規定如下：

（一）申請種類及條件：

應以延攬國際優秀人才或留任專任(專案)教學研究人員、產學合作人員、服務輔導優秀人員、特殊優秀人員為對象，其績效有助校務發展之貢獻者。

（二）獎助額度：

延攬或留任之人才津貼每人每年補助最高核給新台幣 50 萬元，核給期程至多二年；獲補助國際優秀人才之彈性薪資得比照國際人才於其領域及職級之國際薪資標準核給，並依當年度預算額度及補助機關(構)之規定，核定獎助標準，國際優秀人才得優先安排教師宿舍。

（三）評審項目及權重：

１、教學研究優秀人員：

（１）擬延攬或留任人才背景、績效，對「學校特色發展策略」具重大助益(60％)。

（２）擬延攬或留任人才背景、績效，在該專業領域之教學、實務發展，具貢獻程度(30％)。

（３）其他(10％)：

榮獲教學獎項、推動教學具相關成效、配合推動校務發展之教學業務、第二專長培養、學位進修、協助教師完成教學實務升等者。

２、產學合作優秀人員：

（１）擬延攬或留任人才背景、績效，對「學校特色發展策略」具重大助益(60％)。

（２）擬延攬或留任人才背景、績效，在該專業領域之產學合作、技術移轉、研發，具貢獻程度(30％)。

（３）其他(10％)：

榮獲產學獎項、推動產學具相關成效、配合推動校務發展之產學業務、第二專長培養、學位進修、協助教師完成產學合作升等者。

３、服務輔導優秀人員：

（１）擬延攬或留任人才背景、績效，對「學校特色發展策略」具重大助益(60%)。

（２）擬延攬或留任人才背景、績效，在該專業領域之行政

參與、輔導服務、班級經營、社團活動、就學服務，具貢獻程度(30%)。

（３）其他(10％)：

榮獲服務輔導績優獎項、推動校務行政具成效、協助校務行政業務、協助校際關係延伸、第二專長培養、學位進修者。

４、特殊優秀人才：

（１）擬延攬或留任人才背景、績效，對「學校特色發展策略」具重大助益(70％)。

（２）擬延攬或留任人才背景、績效，執行校務計畫，具貢獻程度(30％)。

九、本校彈性薪資各項人才之核給率原則如下：

（一）教學研究優秀人員：核給率至多占本校編制內專任教師 5～15％。

（二）產學合作優秀人員：核給率至多占本校編制內專任教師 5～15％。

（三）服務輔導優秀人員：核給率至多占本校編制內專任教師 5～15％。

（四）特殊優秀人才：核給率至多占本校專任教師 5～20％。

十、優秀人才及彈性薪資比例：

（一）各類優秀人才名額及每人獎助額度，由彈性薪資審查小組視當年度預算彈性調整。

（二）每年支領彈性薪資之副教授以下職級人數，應至少占獲獎總人數之 50% 為原則。

（三）優秀人才獲得獎勵後之薪資與校內同等級人員薪資比例約 1.05:1 至 1.5:1。

（四）新聘人員經彈性薪資審查小組評定為屬國際或大師級人才，其薪資得比照於其領域及職級之國際薪資標準核給。

十一、獲彈性薪資獎助之新聘國際優秀人才，得經所屬單位可向校方提出教學、研究及行政支援，支援項目如下：

（一）教學支援：提供教師各項教學相關服務，如：教學與研究諮詢、數位教材製作、遠距課程發展及媒體素材資源等。

（二）研究支援：提供相對應經費於研究計畫、研究成果獎勵、專利研發、論文發表、研究公假申請、參加國際研討會、學術諮詢及特色研究中心設

置等。

（三）行政支援：提供教師宿舍、教師研究室、電腦基本設備、資訊網路、圖書館等資源服務。

十二、受彈性薪資獎助人員於支領期間如有下列情事之一者，應停止彈性薪資之發放：

（一）留職停薪。

（二）離職或不予聘任。

（三）以不實資料申請。

（四）受彈性薪資獎助之事項或內容有違反學術倫理。

（五）受彈性薪資獎助之事項或內容有偽(變)造文書情事。

（六）領取彈性薪資當年度未通過教師評鑑。

十三、績效評估及要求：

（一）獲獎助人員於期滿一個月前繳交績效報告書，提送彈性薪資審查小組審議，並作為下學年度補助重要參據。

（二）績效若未維持或較上一學年度新增一件以上優秀事蹟時，視為績效評核未通過，將不核予下學年度補助，且兩年內不得再申請或被推薦。

十四、獲彈性薪資獎助人員，於獎助結束後，應履行與獲獎助年限相同之在校服務義務。

十五、本案申請當年度已支領政府單位其他方案之薪資獎助者，若未規定不得重複補助之限制，得予以申請彈性薪資。

十六、本要點經校務會議通過，報教育部備查後公布實施，修正時亦同。

聖約翰科技大學特殊優秀人才彈性薪資辦法

107 年 5 月 1 日 106 學年度第 2 學期第 3 次行政會議審議通過
教育部 107 年 7 月 20 日臺教技(三)字第 1070119801 號函同意備查

第一條　聖約翰科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊人才貢獻專長，以提升學校競爭力，訂定「聖約翰科技大學特殊優秀人才實施彈性薪資辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱彈性薪資，指維持本校現行月支本薪（年功薪）及學術研究費、主管加給等基本薪資結構不變的原則下，透過非法定加給之給與，以達成實質薪資彈性化。前項彈性薪資之經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」及教育部「獎勵補助私立技專校院整體發展經費」，不得與科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」重複支領。

第三條　本辦法所稱特殊優秀人才，適用對象指本校專任（案）教師（包括教師及專業技術擔任教學人員）。

第四條　彈性薪資之給與，應由「彈性薪資審查小組」審議決定，審查小組由校長、副校長、教務長、研發長及各學院院長組成，校長為主席。開會時得邀請相關單位主管或當事人列席說明。

第五條　本辦法之特殊優秀人員審核基準如下：

一、特殊學術榮譽類：

（一）榮獲中央研究院院士。

（二）榮獲教育部國家講座。

（三）榮獲科技部傑出研究獎。

（四）榮獲國際性學術榮譽，其性質與本項各款學術地位相當者。

（五）符合本校講座設置辦法者。

本款彈性薪資每月補助 1 萬元至 2 萬元，佔年度彈性薪資總額百分之二十。

二、教師評鑑績優類：教師教學、輔導服務評鑑成績績優者。

本款彈性薪資每月補助 3 仟元至 5 仟元，佔年度彈性薪資總額百分之八十。

當年度獎勵金評核按前一年度教師評鑑教學原始成績及輔導服務原始成績排序，補助教學績優人數占獎勵人數百分之六十，輔導服務

績優人數占獎勵人數百分之四十；副教授以下職級人數佔獎勵人數至少百分之五十。

三、引進國際高等研究人才類：彈性薪資核給規範及提供新進國際人才教學、研究、行政支援之規定依本校「研究獎勵作業支給要點」規定辦理。

第一款及第二款所訂彈性薪資之比率，該年度若有餘款，經校長核定得相互流用。

第六條　獎勵金核給 12 個月為原則，支領人數及支領金額以當年度匡列經費為度，並衡平各學院獲獎勵人數。

獲獎勵教師應於核定通知日起 1 年內擔任觀課教學活動評審委員及學生自主學習方案評審委員並通過精進教師教學認證，未達前述義務之規定，所獲當年度獎勵金應全數繳回，下年度並不再核給獎勵金。

第七條　獲得彈性薪資者，具有下列情形之一，停止發放獎勵金：

一、於獎勵期間留職停薪或離退。

二、違反本校相關規定情節重大者。

第八條　本辦法未盡事宜，依教育部及本校相關法令辦理。

第九條　本要點經行政會議通過後報教育部備查，修正時亦同。

嶺東科技大學特殊優秀人才彈性薪資實施要點

99 年 10 月 6 日 99 學年度第 1 學期第 1 次行政會議訂定通過
100 年 3 月 21 日 99 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修正通過
100 年 7 月 27 日 99 學年度第 2 學期第 6 次行政會議修正通過
100 年 9 月 28 日 100 學年度第 1 學期第 1 次行政會議修正通過
101 年 4 月 25 日 100 學年度第 2 學期第 3 次行政會議修正通過
103 年 4 月 23 日 102 學年度第 2 學期第 3 次行政會議修正通過
104 年 11 月 25 日 104 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
107 年 2 月 26 日 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過

一、嶺東科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留住教學及產學服務之特殊優秀教研人員與高等教育經營管理人才、業師，以期提升競爭力，特訂定「嶺東科技大學特殊優秀人才彈性薪資實施要點」（以下簡稱本要點）。

二、本校特殊優秀教研人員在教學、產學服務或研發上獲有具體績效及編制外優秀經營管理人才、業師，得於每月薪資（包括月支標準、學術研究費及各項津貼、加給等）外，另加發獎勵金。

三、本要點所稱「教研人員」，係指現職或擬新聘之教研人員（含專任教師、專業技術人員）。所謂「新聘」人員，係以在國內第一次受聘者為限。編制內之教研人員，其年齡超過 65 歲者，應先辦妥延長服務，以符合相關規定。

四、本要點所稱「編制外經營管理人才、業師」，無論現職人員或新聘人員均得申請，唯新聘者，限國內第一次聘任，然無年齡之限制。

五、本校因應彈性薪資之施行，特組成「彈性薪資審查委員會」，由校長或校長指定之副校長擔任委員兼召集人，委員會成員包含副校長、教務長、綜合規劃處處長、主任秘書、人事室主任、各學院院長、通識教育中心主任及教師代表二至三名組成。

六、彈性薪資支給原則如下：

（一）獲選中央研究院院士、擔任教育部國家講座主持人、獲教育部學術獎、科技部傑出特約研究員獎者，每月得加發新臺幣（以下皆同）5 萬元至 20 萬元之獎勵金。

（二）教學、產學服務或研發成就優良者，每月得加發 1 萬元至 5 萬元之獎勵金。

（三）編制外之高等教育經營管理或教學、產學服務或研發成就優良人才，每

月得加發 1 萬元至 10 萬元之獎勵金。

（四）編制外之傑出業師，每月得加發 1 萬元至 5 萬元之獎勵金。

為延攬國際人才，得參照行政院函頒之「各機關聘請國外顧問、專家及學者來台工作期間支付費用最高標準表」為支給基準，並得視需求核給居住津貼及提供教學、研究、行政等支援。

前二項彈性薪資核給數額或比例，由彈性薪資審查委員會視實際預算及申請情況彈性調整。

副教授以下職級獲獎勵人數比例，以不少於該次獲獎勵總人數之百分二十。

七、各項彈性薪資之獎勵金支給以 12 個月為上限；受領期滿後，得依程序再次提出申請。

八、受領彈性薪資者應定期提出成果報告，並達成以下各款績效要求至少二項，經業務相關單位審查後提交彈性薪資審查委員會，列為後續審議彈性薪資申請案之參酌資料。

（一）指導本校各類教學精進活動。

（二）指導本校學生參加國際性或重要之全國性專業類競賽或展演獲獎。

（三）輔導學生專業證照考照具有成效。

（四）擔任公私立機構專題研究、建教合作或業界產學合作計畫案之計畫主持人、子計畫主持人、或實際參與計畫案之共同主持人。

（五）以第一創作人或第二創作人申請發明專利，以作品參加國際性或全國性專業類競賽、發明展或個人展演獲有重大成就，或技術移轉金額或專利授權金額達 15 萬元以上。

（六）有其他特殊具體貢獻，經彈性薪資審查委員會審核通過。

九、各項彈性薪資之獎勵金，凡屬軍公教退休者，均不得申請。

十、彈性薪資之推薦審查程序如下：

（一）符合資格之特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才，應經由院級單位、通識教育中心或業務相關之一級單位提送名單及填具「特殊優秀人才彈性薪資獎勵申請表」並附相關佐證文件。

（二）前款申請單位應於相關文件備妥後，依人事室公布相關申請訊息，向人事室提出申請辦理。依彈性薪資審查委員會審核結果，陳請校長核定，並送董事會備查後，辦理獎勵金後續發放事宜。

（三）若因新聘人員或其他特殊情況而超過申請期限，得另行專案申請。

十一、獎勵金之預算，由政府相關計畫或其他經費編列，以支應教學及產學服務之績優人才為主。

十二、經審核通過並已支領各項彈性薪資獎勵金之人員若發生喪失申請資格或其他嚴重危害校譽情事經查證屬實者，彈性薪資審查委員會得由召集人召開會議中止獎勵金之支給。

十三、本要點如有未盡事宜，依相關規定辦理之。

十四、本要點經行政會議通過，報教育部備查後實施，修正時亦同。

中國科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

中華民國 100 年 7 月 4 日教育部臺技(三)字第 1000116000 號函備查
中華民國 105 年 3 月 3 日教育部臺教技(三)第 1050002029 號函備查
中華民國 106 年 8 月 28 日教育部臺教技(三)第 1060008268 號函備查
中華民國 107 年 10 月 15 日教育部臺教技(三)第 1070183036 號函備查

第一條　中國科技大學（以下簡稱本校），為延攬及留住具有國際聲望或卓著成就之特殊優秀人才，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定「中國科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱彈性薪資，係指不牽動現行月支本薪（年功薪）、學術研究費等基本薪資結構，發給額外加給之給與。

第三條　本辦法所稱特殊優秀人才，包含延攬國內（外）優秀人才、編制外專任業師、編制外專任高等教育經營管理人才及留住現職特殊優秀教學及研究人員：

一、國內（外）優秀人才：國內（外）知名學者專家，並有傑出造詣成就者。國外優秀人才以曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究人員，或專業技術人員以上之傑出經營管理人才為優先；國內優秀人才以曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項為優先。

二、編制外專任業師：指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在校內從事教學、研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

三、編制外專任高等教育經營管理人才：指具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士。

四、特殊優秀教學及研究人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師及專案教師）：指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、研究人員、專業技術人員、技術教師。

各類頂尖人才核給比例，分別以不超過本校專任教師之 10%為原則；新聘人才以國內第一次聘任者為限。

第四條　特殊優秀人才之名額，得於各學院（含通識中心）專任教師中，由院長及行政一級以上主管各推薦 5%為原則。特殊優秀人才如有合作成果，得共同為被推薦人。

所推薦之內容除兼顧教學、研究、服務、輔導績效外，並應符合下述條件之一：

一、獲選中央研究院院士或總統科學獎。

二、曾獲教育部遴選頒發之學術獎、教育奉獻獎、師鐸獎、國家講座等榮譽。

三、曾獲頒行政院科技部特約研究員。

四、曾獲行政院科技部傑出研究獎。

五、近三年內主持行政院科技部專題研究計畫二件以上。

六、近三年內在應用研究上有具體重要成果，對產業、社會有重大貢獻者。

七、近三年內，產學合作累計達一定金額，且擔任研究計畫或規劃案主持人（不含共同或協同主持人）。

八、參加國際性發明獲獎，或參加國際性重要比賽獲得前三名，或參加國際重要展演之演出者。

九、曾任國際知名學會理事長，或舉辦國際性學術活動，對於學術有重要貢獻者。

十、輔導學生參加全國性或國際性比賽成績優異。

十一、其他具特殊優秀表現者。

第五條　本校應設置彈性薪資評審委員會（以下簡稱委員會），其組成及職權如下：

一、委員會由校長、副校長、各學院院長（含通識中心主任），教務長、學務長、研發長及校外專家代表 1~2 人組成，並由校長擔任召集人，委員聘期為一年並得連任。開會時得邀請相關單位主管列席。

二、委員會負責審議彈性薪資被推薦人之資格條件、支給標準、申請及審核流程、績效評估機制、獎助額度、以及其他相關事宜。

三、委員應親自出席會議，並須有三分之二以上出席始得開議，審議之案件，須經出席委員三分之二以上同意方得決議。

第六條　彈性薪資之被推薦人（含共同合作案所有被推薦人），審查流程及方式如下：

一、被推薦人依新聘、留住類別，應檢具下列資料：

（一）新聘人才：

被推薦人應擬具未來一年工作計畫，其內容得參考第四條第二項第五款至第十一款規定，或其他院系指定之教學、研究、服務、輔導相關項目。

（二）留住現職：

被推薦人應提供前三年內之教學、研究、服務、輔導等績效，或優秀具體事蹟之相關佐證資料，且績效優於全校同儕表現。

二、學院教師評審委員會，就被推薦人之優秀事蹟，及教學、研究、服務、輔導等績效進行綜合考評，排定優先推薦順序後，送彈性薪資評審委員會審議。

第七條　彈性薪資評審委員會於每年 3 月、9 月辦理，必要時得召開臨時會議。

第八條　彈性薪資核給標準及評估機制如下：

一、獲補助特殊優秀人才之薪資與校內同職等人員薪資比例以 1.1：1 至 1.5：1 為原則；共同合作案之獎助比例應由被推薦人協議，並經彈性薪資評審委員會議審議同意。

二、獲補助國外優秀人才之彈性薪資得比照其領域及職級之國際薪資標準核給，並應依當年度預算額度及補助機關（構）之規定核定獎助標準。本校對新聘國外優秀人才，除提供必要之教學、研究及行政支援外，得視需要，以專案簽核支應校外租屋補助，以每月 1 萬元，不超過 3 年為原則。

三、彈性薪資核給期程以 6 個月一期為原則，並得溯至當期開始日。

四、獎勵人數由委員會視當年經費調整，副教授以下職級人數應佔獎勵人數 50%以上。

五、獲支彈性薪資教師，應兼顧教學、研究、服務、輔導各面向，並維持或優於本辦法第四條之資格標準，於每一期結束 2 個月內提出績效成果報告，由彈性薪資評審委員會定期評估，作為續核給彈性薪資之依據。

第九條　獲獎勵之教師，獎勵期滿應繼續留校服務至少二學期。在獎勵期間內離職或有未續聘任等情事，且未有特殊原因經專案簽核者，得追回全部或部份獎勵款項。

第十條　本校辦理彈性薪資之經費運用規定如下：

一、視年度補助專款經費之收支狀況，得調整彈性薪資之給與。

二、本校教師僅能就本辦法與「中國科技大學實施科技部補助大專校院研究獎勵要點」擇一受領獎勵。

三、經費使用：

（一）本經費挹注著重於教學、研究、服務、輔導之人才為主，經費來源得以教育部經費或本校自籌費用辦理。

（二）經費使用應依會計法、審計法及會計制度等有關規定辦理各項財務處理，有關所得稅及其他稅賦之扣繳，應由本校相關單位負責辦理。

四、彈性薪資之核定等相關事宜，由董事會授權校長執行。

五、彈性薪資之撥付，依彈性薪資評審委員會核定之起訖月份並奉校長核定後，併同薪資核發日發給。

第十一條　依本辦法聘任人員之遴聘及升等程序，應依大學法及教育人員任用條例及本校相關規定辦理。

第十二條　受獎助人如有偽造文書或以不實資料提報本獎助經費之情事者，本校將撤銷原核定之獎助，被推薦人並應繳回所有獎勵薪支。

第十三條　本辦法未盡事宜，另依本校或補助機關（構）之相關規定辦理。

第十四條　本辦法經行政會議、校務會議及董事會通過，並報請教育部核備後實施，修正時亦同。

中臺科技大學教師彈性薪資實施要點

990915 校務會議通過
1000309 校務會議修訂通過
1001005 校務會議修訂通過
1010104 校務會議修訂通過
1010221 第 14 屆第 22 次董事會會議通過
1041223 校務會議修訂通過
1050329 第 15 屆第 14 次董事會會議通過
1070328 校務會議審議通過
1070529 第 16 屆第 6 次董事會會議通過
1070613 教育部臺教技(三)字第 1070087252 號函同意備查
1081105 第 16 屆第 12 次董事會會議通過
1081115 教育部臺教技(三)字第 1080166111 號函同意備查
1100427 第 17 屆第 3 次董事會會議通過
1100602 教育部臺教技(三)字第 1100076450 號函同意備查
1130611 第 17 屆第 13 次董事會會議通過
1130625 教育部臺教技(三)字第 1130065533 號函同意備查

一、本校為延攬國內外特殊優秀人才及留住教學、產學合作績優教師，以提升學術競爭力，特訂定「中臺科技大學教師彈性薪資實施要點」（以下簡稱本要點）。

二、本要點適用對象為本校專任教師（國內軍公教退休再任人員除外）。教師另有符合支領其他機關彈性薪資規定者，應擇一申領。

三、教師具有國際聲望、特殊學術成就或教學、產學合作績優者，得於每月薪資（包括本俸、學術研究加給及各項加給等）外，每月或每年增加一定數額之彈性薪資。

四、現任教師支領彈性薪資，需符合下列各款（目）之一，其獎勵標準如下：

（一） 教學績優：

１、獲本校校級教學優良教師者。

２、獲教育部數位課程認證者。

３、開發教材、教具成果豐碩，並應用於所授課程有具體成效者。

４、輔導學生專題、競賽得獎者。

５、獲教育部來函推薦教學績優人員。

（二）產學合作績優：一年執行產學合作計畫，合作單位提供之總經費達三百

萬元（含）以上，或具有發明、專利、技術移轉成效卓著者。

（三）擔任教育部大學社會責任實踐計畫(USR)主持人。

（四）三年內以技術研發成果或教學實踐研發成果升等方式獲升等通過者。

五、新聘教師支領彈性薪資，需符合下列各款之一：

（一）國外年輕學者，於取得博士學位後曾在業界任職，具有潛力能從事研究或改進教學者為第一優先。

（二）曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究人員或專業技術人員或傑出經營管理人才者。

（三）國內優秀人員曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項者。

（四）具八年以上業界經驗且具特殊技能者。

（五）符合本校稀少性專業助理教授以上教師禮遇辦法之新聘三年內教師，但未領取該辦法之獎勵者。

對於新聘國際人才（於國內大專校院第一次聘任）之彈性薪資，得參考其國籍、原工作待遇、專業領域及職級標準，經校長核定後發給，並補助其居住津貼一年，每月一萬元。另提供必要之教學、研究及行政支援。

本校應定期評估其教學、研究及服務面向之績效，並作為未來續聘之參考。

六、辦理彈性薪資案，由單位主動推薦或教師自行向所屬單位提出申請，經單位暨學院教評會審議通過，由學院推薦一至三名人選，提交審查。

七、為審查特殊優秀人才彈性薪資，設置「中臺科技大學特殊優秀人才彈性薪資審議委員會（以下簡稱彈性薪資審議委員會）」。

彈性薪資審議委員會由校長、副校長、主任秘書、教務長、研發長、學院院長及校長推薦之教授三位組成，並由校長擔任主席。

彈性薪資審議委員會得視需要召開會議，決議事項需有三分之二以上委員出席，及出席委員二分之一以上同意方為通過。委員若因迴避而缺席時，得不列入應出席人數計算。

彈性薪資審議委員會進行校內現任教師申請特殊優秀人才彈性薪資審查時，應兼顧申請人在教學、研究、輔導及服務各方面之成就與表現，與未來預期達成之績效。

審查作業於每年八月前完成。

八、彈性薪資之核給數額分為三級，由彈性薪資審議委員會決議核給。

（一）第一級：每月增加給與三萬元。

（二）第二級：每月增加給與二萬元。

（三）第三級：每月增加給與一萬元。

彈性薪資所需經費由教育部補助款或學校相關經費支應。

獲支領彈性薪資教師之月薪資與校內同職等教師之最低薪資差距為一萬元至三萬元之間；核給期程由彈性薪資審議委員會依經費預算核定。

九、核給各類特殊優秀人才彈性薪資之比例以審議當學期教師總人數之百分之五為上限，且獎勵之副教授（含）以下職級人數比例不得超過獎勵總人數之百分之五十且不得低於百分之二十五為原則。

十、定期評估機制：

（一）教學績優類：依據本校「教學優良教師遴選與獎勵辦法」每學年評估。

（二）產學合作績優類：依據本校各獎勵經費之規定進行追蹤管考。

（三）新聘教師類：每學年依據其特殊聘任原由評估。

十一、本要點核給之彈性薪資以一種為限，彈性薪資支給期限終止前不得申請變更彈性薪資之類別。

十二、於彈性薪資核給期間，教師因離職、退休、評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發給彈性薪資。

十三、本要點未盡事宜，依相關規定辦理。

十四、本要點經校務會議通過，董事會議核定，並報教育部備查後實施，修正時亦同。

台南應用科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

民國 99 年 09 月 23 日行政會議通過
民國 99 年 09 月 23 日教育部台技(一)字第 0990160764-A 號函核定更名
民國 101 年 09 月 27 日行政會議修正
民國 102 年 03 月 14 日行政會議修正
民國 102 年 05 月 08 日教育部臺教技(三)字第 1020069131 號函備查
民國 102 年 05 月 23 日行政會議修正
民國 102 年 06 月 21 日董事會議通過
民國 104 年 11 月 26 日行政會議修正
民國 105 年 03 月 03 日行政會議修正
民國 105 年 05 月 12 日行政會議修正
民國 105 年 06 月 17 日董事會議修正
民國 105 年 07 月 01 日教育部臺教技(三)字第 1050089652 號函備查
民國 107 年 04 月 19 日行政會議修正
民國 107 年 04 月 24 日董事會議修正
民國 107 年 05 月 17 日行政會議修正
民國 107 年 06 月 22 日董事會議修正
民國 107 年 07 月 19 日教育部臺教技(三)字第 1070120121 號函備查
民國 108 年 04 月 18 日行政會議修正
民國 108 年 06 月 11 日董事會議修正
民國 108 年 06 月 14 日教育部臺教技(三)字第 1080087842 號函備查
民國 109 年 04 月 23 日行政會議修正
民國 109 年 06 月 23 日董事會議修正
民國 109 年 07 月 26 日教育部臺教技(三)字第 1090096664 號函備查
民國 111 年 04 月 21 日行政會議修正
民國 111 年 06 月 21 日董事會議修正
民國 111 年 06 月 29 日教育部臺教技(三)字第 1110063505 號函備查
民國 113 年 04 月 25 日行政會議修正
民國 113 年 06 月 20 日董事會議修正
民國 113 年 07 月 18 日教育部臺教技(三)字第 1130074068 號函備查

第一條　本校為延攬及留住特殊優秀人才（以下簡稱特優人才），以提升教學與研究水準，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定「台南應用科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱彈性薪資之發給，係指不改變現行月支本薪（年功俸）、學術研究費及各項兼任職務加給等基本薪資結構而另外發給之薪資，彈性薪資之核給以十二個月為原則，不含於年終獎金。

前項彈性薪資之經費來源為教育部獎補助款、教育部「高等教育深耕計畫」經費、科技部經費或本校相關經費。

第三條　本辦法適用對象為本校新聘及現職特優之教學研究人員（包含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師）、編制外經營管理人才，惟新聘特優人才，係以國內第一次聘任者為限，且不包含來自公立大專校院與學術研究機構之退休人員。

第四條　為審議有關彈性薪資事宜，本校設置「彈性薪資審議委員會」（以下簡稱本委員會），其組成及職責如下：

一、本委員會由校長、副校長、教務長、學務長、研發長、主任秘書、會計主任、人事室主任、師資培育中心中心主任、各學院院長及校長遴荐之教授四人（任期 2 年）組成，並由校長擔任召集人。開會時並得邀請相關單位主管人員列席。

二、本委員會負責審議申請彈性薪資之資格條件、支給標準、申請及審核流程、績效評估機制、獎助額度，以及其他相關事宜。另由召集人就委員中遴選 11 位委員組成資料審查小組，負責審查彈性薪資申請書及獲彈性薪資自評報告書。

三、本委員會委員應親自出席會議，並須有二分之一以上出席始得開議，相關決議事項並須有出席委員三分之二以上同意方為通過。惟委員若因迴避而缺席時，得不列入應出席人數計算。

四、本委員會於審議校內現職專任教師彈性薪資時，應兼顧被推荐人在教學、研究、輔導及服務各方面之表現與績效。

第五條　凡本校專任教師符合下列情形之一者，由各學院（含師資培育中心）推荐人選，經「彈性薪資審議委員會」依據教師個人表現和實際績效審查後，發給彈性薪資，副教授（含）以下職級人數不得低於 60%。

一、教學創新類

近一學年度教師評鑑教學項成績於院排序前 35%（含）以上且具備下列條件之一者：

（一）當選最近 1 學年度校級教學卓越教師者。

（二）近 3 學年度曾獲教育部數位教材課程 MOOCS 或職能課程認證通過者。

（三）近 3 學年度指導學生參加教育部實務專題製作獲獎或通過科技部大專學生研究計畫 2 件（含）者。

（四）近 3 學年度完成執行教育部教學實踐研究計畫 1 件(含)者。

（五） 近 1 學年度指導學生參加全國性競賽第一名或國際性競賽(10 個國家以上)獲得前三名者。

（六）近 1 學年度其他在教學上有創新表現或貢獻具佐證資料者。

二、產學研發類

（一）近 3 年內擔任主持相關專題研究或產學合作計畫之經費總金額累計達 300 萬以上，表現優異者。

（二）近 3 年內執行公民營機構委託產學合作案主持人總經費每年達 100 萬元（含）以上，並能將產學成果融入教學，具體表現者。

（三）近 3 年內在產學研發上具有智慧財產授權或技術移轉之具體成果且授權金累計達 60 萬元（含）以上，成效卓著者。

三、研究發展類

（一）獲中央研究院院士、教育部國家講座、教育部學術獎、國際知名學會會士、國家科學委員會傑出研究獎、國家級各類文藝獎項包括國家文藝獎、教育部民族藝術薪傳獎等。

（二）近 3 年內發表學術論著以該學院教師資格及升等審查作業要點之專門著作指標加權比重計點達 60 點以上，並能將研究成果融入教學，表現優異具佐證資料者。

（三）近 3 年內曾參加國際性(10 個國家以上)重要比賽，獲得前二名或至 5 個以上國家擔任國際重要展演之演出者。

四、服務類

執行校務相關計畫或推動重大專案工作有特殊具體成效者。

第六條　前條表現特優之教師，得由「彈性薪資審議委員會」決議增給彈性薪資，增給數額每月新台幣 4 千元至 2 萬元。惟限於經費，每人以領取一份彈性薪資為原則。

第七條　第五條所列教學創新類、產學研發類、服務類之彈性薪資經費，以教育

部及本校相關經費支應，產學研發類、研究發展類之彈性薪資經費，以國科會經費為主。

第八條　新聘特優教學研究人員及編制外經營管理人才，須符合下列各款之一者:

一、曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究人員或專業技術人員者。

二、具一定學歷，並曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項之專業稀少性人才者。

三、具十年以上業界經驗，且成就造詣特殊之專業稀少性人才者。

四、具卓越高等教育管理經營經驗或專業背景之優秀人才或曾任國內外大學校長職務者。

第九條　前條新聘之特優人才，得每月增給彈性薪資新台幣 1 萬元。惟對於成就造詣特殊或師資難求之國際人才，得另行每月增給彈性薪資，薪資金額參考國際薪資核給標準，由「彈性薪資審議委員會」會議決議。

第十條　特優人才彈性薪資核給標準參考表如附表，並各以 1 年為核給期程，按月給付，1 年期滿經評估績效卓著者，得繼續申請核給。惟聘後之聘期未滿 1 年者，以聘後之聘期為核給期程。另各類特優人才之核給比例原則如下：

一、教學創新類特優人才：30%

二、產學研發類特優人才：25%

三、研究發展類特優人才：15%

四、服務類：18%

五、新聘國內、國際專業特優人才：10%

六、編制外經營管理人才：2%

前項各類特優人才之核給比例原則，得視實際狀況由「彈性薪資審議委員會」決議調整之。

第十一條　獲彈性薪資獎助之人員，應在獎助期間結束前 1 個月，將執行績效或成果報告送交其所屬單位及「彈性薪資審議委員會」評估，並以其評估結果作為繼續申請獎助之依據。未依限送交報告者，則依規追繳其所領取之彈性薪資。

第十二條　本校對新聘之國際人才，除核給彈性薪資之獎助外，並得視其在教學與研究上之實際需要，提供研究室、實驗器材及研究助理等設備或人力支

援。另對國內新聘之特優人才及編制外經營管理人才，亦得視實際需求提供住宿或租屋補助。

第十三條　領取彈性薪資之人員，於彈性薪資獎助期間離職，或未通過教師評鑑或違反本校相關規定情節重大者，應停止發給其彈性薪資。

第十四條　本辦法未盡事宜，悉依本校或教育部相關規定辦理。

第十五條　本辦法經行政會議及董事會議通過，並陳報教育部核備後施行，修正時亦同。

附表：

台南應用科技大學特殊優秀人才彈性薪資核給標準參考表

獎勵項目	最低支給標準/月(元)	最高支給標準/月(元)	最低差距比例	備註
教學創新類特優人才	4,000	10,000	6,000	
產學研發類特優人才	4,000	20,000	16,000	
研究發展類特優人才	4,000	20,000	16,000	
服務類特優人才	4,000	10,000	6,000	
新聘特優人才	10,000	薪資金額由「彈性薪資審議委員會」會議決議	薪資金額由「彈性薪資審議委員會」會議決議	
編制外經營管理人才	10,000	30,000	20,000	
註：本附表所列核給標準得視經費狀況及實際需求調整之。				

遠東科技大學彈性薪資暨服務績優獎勵辦法

112 年 11 月 07 日行政會議通過
113 年 04 月 30 日行政會議通過

第一條　遠東科技大學（以下簡稱本校）依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、大學法第十七條及本校組織規程第三十一條之規定，為提升本校學術績效達國家競爭水準，與引進國內外高等教育人才及培育優質人才，特訂定「遠東科技大學教師彈性薪資實施要點」（以下簡稱本要點）。

第二條　本要點適用對象為本校專任教研人員（專任教師、專業技術人員、研究人員）或新聘國內外優秀人才（不含自公立大專校院及政府機關（構）退休者）。

第三條　本辦法經費由教育部高等教育深耕計畫、獎勵補助私立技專校院整體發展經費、獎補助私立大專校院學生事務與輔導工作經費、校內經費，或得由政府機關、財團法人、民間企業或熱心公益之團體、個人等方式捐助提供。

第四條　符合申請國科會補助大專校院研究獎勵之彈性薪資者，依「遠東科技大學辦理國科會補助大專校院研究獎勵實施要點」辦理。

第五條　本辦法之獎勵點數計算期間為每年八月一日起至隔年七月三十一日止。本辦法之獎勵積點計算如附表一所列，且由各業務單位依照各獎勵標準核發獎勵點數，並提供獎勵清冊，由人事室統一辦理獎勵作業。

第六條　本辦法辦理獎勵項目如下：

一、 特色表現優秀類

（一）講座教授：經本校遴聘為講座教授者。

（二）特聘教授：經本校遴聘為特聘教授者。

（三）評鑑績優教師：教師評鑑總分達全體前 20%者，並經評選獲選提送校教評會審議通過者。

（四）新聘國內外優秀人才：經本校新聘之國內外優秀人才者。

二、 研發產學績優類

（一）產學合作計畫績優人員。

（二）政府機關研究型及非研究型計畫之績優人員。

三、 教學績優類

（一）教學績優人員。

（二）教學精進績優教師。

（三）校外競賽績優人員。

（四）績優導師。

第七條　支領彈性薪資暨服務績優獎勵之教研人員，其績效包含教學、研究、輔導及服務，應繳交績效成果或報告。

第八條　本校組織校內審議委員會，成員由校長、副校長、教務長、學務長、會計主任、研發長及各學院院長及教學資源中心主任共同組成，人事室主任為執行秘書，特色表現優秀類獎勵依據審查委員會建議之彈性薪資或獎勵金額進行審議調整，特色表現優秀類獎勵以領取一項為限。

第九條　各類彈性薪資暨服務績優獎勵核發級距及方式如下：

一、 本項採以獎勵點數計算核發獎勵金，獎勵金每點以 1,000 元為原則，得視當學年度預算編列額度調整，以學年度統計核給獎勵金。

二、 特色表現優秀類獎勵點數之核給

（一）講座教授核給獎勵點數：90 點至 120 點。

（二）特聘教授核給獎勵點數：60 點至 80 點。

（三）評鑑績優教師核給獎勵點數：30 點至 60 點。

（四）新聘國內外優秀人才：依本辦法第八條核給獎勵點數。

三、 研發產學績優類獎勵點數之核給

（一）產學合作績優人員

指本校專任(案)教師以本校名義經由核准之產學合作計畫，從其規定編列行政管理費並擔任計畫主持人且已完成結案者，產學合作獎勵之獎勵點數以學校實收行政管理費金額 20%作為核給基準。本項核計業務由研發處辦理。

（二）政府機關研究型及非研究型計畫之績優人員

1.教師擔任國科會大專學生研究計畫之指導教授者，每案校方得另撥 5 點之獎勵點數，指導教授於計畫結案後申請獎勵。

2. 教師執行政府機關研究型及非研究型計畫，有編列行政管理費且無學校配合款者，主持人於計畫結案(多年期計畫須分年結案)後申請獎勵，分配計畫實際參與人員獎勵金。獎勵點數以學

校實收行政管理費金額20%作為計算。本項核計業務由研發處辦理。

四、 教學績優類獎勵點數之核給

（一）教學績優人員：

1.教學績優人員獎勵對象之條件包含教學績優教師與教學實踐計畫績優教師。教學績優教師每學年遴選一次，由教務處依據規定辦理評選，取特優三名及績優七名，各頒給特優獎勵20點、績優10點及獎狀，本項名額得從缺。

2.教學實踐計畫績優教師，鼓勵教師申請教育部教學實踐研究計畫，自110年度起獲得教育部教學實踐計畫之教師於計畫完成結案後頒給獎勵20點(每件計畫以一次為限)。若經教育部評比獲選教學實踐研究績優計畫者，另再頒給績優獎勵20點。本項核計業務由教學資源中心辦理。

（二）教學精進績優教師：每學年舉辦一次，由教學資源中心依據當學年度教師成長社群、創新教學、教具製作、教材開發及師生共學等項目考核成效記分，遴選教學精進績優教師，取特優3名，優等數名。特優當選教師除各記嘉獎二次外，另各頒給特優獎勵8點及獎狀，優等當選教師則依其考核成效記分給予獎勵點數，上限至多5點及獎狀，上述名額得依當年度預算調整。本項核計業務由教學資源中心辦理。

（三）校外競賽得獎人員：本校專任(案)教師本人參加或指導本校學生或參加校外學術競賽、創意發明競賽、技能競賽、體育競賽等之競賽獲獎。依據規定核給獎勵點數，本項核計業務由三創教育中心辦理。

（四）績優導師：每學年遴選一次，由「績優導師遴選委員會」進行遴選，獲選特優導師者，核給獎勵點數 12 點；獲選績優導師者，核給獎勵點數6點。本項核計業務由學務處辦理。

第十條　依本要點獎勵者，於獎勵期間離職或違反本校相關規定情節重大者，停止發放獎勵金。

第十一條　本要點經校教師評審委員會審議，經校務會議通過後公布實施，修正時

亦同。

第十二條　本辦法經行政會議審議通過後，陳送校長核定公布實施，修正時亦同。

元培醫事科技大學彈性薪資實施辦法

中華民國 99 年 10 月 12 日行政會議通過
中華民國 103 年 8 月 11 日行政會議修正通過
中華民國 103 年 10 月 07 日行政會議修正通過
中華民國 107 年 09 月 11 日行政會議修正通過
中華民國 109 年 05 月 12 日行政會議修正通過
中華民國 109 年 06 月 03 日臺教技(三)字第 1090079492 號函核備

第一條　元培醫事科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留任優秀人才，訂定元培醫事科技大學彈性薪資實施辦法（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法適用對象為本校現職及新聘教研人員，在不影響現行基本薪資結構之原則下，以每個月或 1 年 1 次發給之加給或補助。

第三條　本校現職教研人員符合下列情形之一者，得依公告時程申請彈性薪資：

一、研究類

（一）經本校遴聘為講座教授、特聘教授者，依本校講座教授設置辦法、特聘教授設置辦法辦理。

（二）教師評鑑研究分項成績排名為該院前 20%者。

（三）以本校名義發表於 SCI、SSCI、A＆HCI、EI、ELI、FLI、TSSCI、THCI 或 Scopus 資料庫所收錄之學術期刊，且至少 1 篇為通訊或第一作者。

（四）擔任產學合作計畫主持人成效卓越(不含因兼任行政職務所衍生為主持人之計畫案)且具佐證者。

（五）因研發成果獲全國性獎項、其他特殊優良產學合作有具體成效者。

二、教學類：

（一）依本校績優教師遴選辦法獲選教學績優者。

（二）獲教學相關計畫補助成果優良者。

（三）本人或指導學生參加全國性或國際競賽獲得前三名者。

（四）輔導學生考取證照國考證照成果優異者。

（五）其他特殊優良教學事項有具體成果者。

三、服務類：

（一）依本校績優教師遴選辦法獲選服務績優者。

（二）依本校績優導師遴選實施辦法獲選績優導師者。

（三）執行專案、協助校務推動有具體成果者。

（四）其他特殊優良服務事項有具體成果者。

第四條　新聘教研人員符合下列情形之一，得發給彈性薪資：

一、曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究人員或專業技術人員或傑出經營管理人才。

二、國內優秀人員曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項者。

三、本校不易延聘之高階師資。

四、其專業領域之人才，對本校未來發展有助益者。

前述人員經聘任通過後，得依其專業領域及職級專案簽准津貼。

第五條　本校應設置彈性薪資評審委員會（以下簡稱本會），其組成及職權如下：

一、本會由校長、副校長、教務長、學務長、研發長、會計主任、人事室主任、各院院長組成，並由校長擔任召集人。

二、本會負責審議申請彈性薪資之資格條件支給標準、申請及審核流程、績效評估機制、獎助額度以及其他相關事項。

三、委員應親自出席會議，並須有三分之二以上出席始得開議，審議之案件，需經出席委員二分之一以上同意方得決議。

第六條　彈性薪資支給之相關規定:

一、核給人數比例:獲彈性薪資之人員其副教授職級以下人數，應達總獎勵人數之 20%以上。

二、最低薪資差距:獲彈性薪資之教師，其薪資與校內同職級人員之最低薪資差距為每月 5,000~40,000 元。

三、核給期程:每次一年為原則。

四、支領期間若有退休、借調、中途離職者、違反相關法令及學校聘約者應停止發放；本校並得視情節輕重，必要時追繳已領之獎勵金。

五、除本辦法另有規定外，其彈性薪資支給金額，應提送委員會審議。

第七條　國際人才之彈性薪資得參考其國籍、原工作待遇、專業領域及職級標準核給，並視需要專案簽准安排住宿或補助居住津貼。

第八條　獲得彈性薪資之教師，應提供教學、研究、輔導與服務成果報告，以供作為日後評估參考。

第九條　本辦法之支給來源，由教育部各項補助款或其他補助經費支應。

第十條　本辦法未盡事宜，悉依教育部相關規定辦理之。

第十一條　本辦法經行政會議通過，陳請校長核定並報教育部核備後公告實施，修正時亦同。

景文科技大學高教深耕教師彈性薪資實施要點

民國 107 年 10 月 2 日 107 學年度第 4 次行政會議修正通過
民國 107 年 11 月 6 日 107 學年度第 5 次行政會議修正通過
民國 107 年 11 月 19 日教育部臺教技(三)字第 1070202222 號函備查

一、景文科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留任特殊優秀人才，以提升學校競爭力，特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定本校「高教深耕教師彈性薪資實施要點」（以下簡稱本要點）。

二、本要點適用對象，係指經本校高教深耕教師彈性薪資審查委員會（以下簡稱本委員會）依據本要點規定審查合格之人員。

本委員會由校長擔任召集人並主持審查會議；其成員除副校長、教務長、學務長、研發長、四學院院長外，得聘請校內外專家學者 1 至 4 人，共 9 至 11 人組成。委員會由校長視需要召開會議，但應有全體委員三分之二以上出席，及出席委員二分之一以上之同意，方能作成獎勵之決議。委員因迴避而未出席或參與表決者，得不列入人數計算。

三、教師或專業技術人員得依本要點規定申請彈性薪資獎勵：

（一）新聘特殊優秀教研人員：新聘之編制內專任教師或專業技術人員（下稱本校新聘教師），且以在國內第 1 次聘任者為限。

新聘教師應符合下列情形之一：

１、曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究人員或專業技術人員以上之傑出經營管理人才。

２、國內優秀人才以曾獲特殊傑出證明、創新或重要學術獎項者。

３、為產業界大師級人才，未來績效有助於本校特色發展者。

（二）本校現職之特殊優秀教研人員：在本校服務滿 2 年以上之專任教師或專業技術人員（下稱本校現職教師），具有教學、研究及輔導與服務等方面之具體成果。

申請前項第 1 款之教研人員，除應符合本校「教師聘任辦法」或「專業技術人員聘任、資格審定及升等實施辦法」之規定外，其專業領域之貢獻或成就應達國際級之水準。

四、本校現職教師當年度教師評鑑，獲教學類、研究類、輔導與服務類之傑出或優良教師並符合下列情形之一，經相關業管單位推薦者：

（一）教學類：

符合本校獎勵補助教師改進教學要點並有下列情形之一者：

1、教材、教法力求精進，推動實務教學具傑出教學成果。

2、發展創新教學模式、或擔任相關教學專案計畫主持人，績效優異者。

（二）研究類：符合本校教師研究獎助規定績效卓著者。

（三）輔導與服務類：

1、協助校務推動，績效傑出者。

2、具特殊優異服務事蹟，具佐證資料者。

3、輔導與服務類達 9 項以上，固基計畫留生率高者及獲選績優導師者為優先。

五、本校現職教師之彈性薪資獎勵，得由各相關業管單位與各糸（學位學程）於每年 10 月底前完成共同推薦。新聘教師，應於完成教評會審議後，一併送請本委員會於每年 11 月底前審查完畢，發給彈性薪資。

六、本校新聘或現職教師，經本委員會審查通過者，得於本年度在每月本薪（年功薪）及學術研究加給外，依經費額度決定另給予彈性薪資之獎勵。

國際人才之彈性薪資，得參考其國籍、原工作待遇、專業領域及職級標準核給。

第一項及第二項之彈性薪資，已由教育部私校獎補助款或其他經費獎勵者，在不重複獎勵原則下，發給差額。

教學類、研究類、輔導與服務類各類人數之核給比例以各占受獎勵總人數之 20%~50%為原則。

獲彈性薪資副教授以下職級人數占獲獎勵人數比率不得低於百分之三十。

獲獎勵者於每一年度結束前 1 個月，應提出績效成果報告，其績效至少達到第 4 點之獲獎該類具體成果，並展示其成果。

七、本要點獎勵經費由教育部高等教育深耕計畫支應，獎勵金額及名額得視該年度預算調整之，以 1 年為期。

八、本校對依本要點新聘之教師，應提供必要之教學、研究及行政支援。對外籍教師各學術單位得視需要，以專案簽請支應校外租屋補助，每月以 1 萬元為限，至多 2 年。

九、本要點未盡事宜，悉依相關規定辦理之。

十、本要點經行政會議通過，報請教育部備查後公布施行。

中華醫事科技大學延攬與留住特殊優秀人才彈性薪資申請辦法

104 年 5 月 18 日行政會議通過
104 年 12 月 14 日行政會議通過
105 年 1 月 4 日行政會議通過
106 年 12 月 25 日行政會議通過
108 年 08 月 06 日行政會議通過
108 年 09 月 30 日行政會議通過
110 年 3 月 22 日行政會議通過

第一條、依　　據：依臺教高（五）字第 1070020779 號為提升延攬國內外人才及留住教學、研究、產學合作人才等效益，改進各校彈性薪資核給機制辦理。

第二條、目　　的：中華醫事科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才，並鼓勵教學、研究產學及服務人才，強化本校學術績效，訂定「中華醫事科技大學延攬與留住特殊優秀人才彈性薪資申請辦法」（以下稱本辦法）。

第三條、經費來源：由教育部「高等教育深耕計畫」補助款支應，得以補助款所獲經費（不含附冊 USR 計畫及支用於學生之弱勢協助經費）百分之五額度編列，或得由教育部「獎勵補助私立技專校院整體發展經費」、政府機關、財團法人、民間企業或熱心公益之團體及個人等方式捐助提供。

第四條、定　　義：彈性薪資之定義：係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給、津貼外，每月或每年增給一定數額之獎勵金或其他行政支援。

第五條、實施對象：本辦法適用於延攬及留住國內、外現職之特殊優秀人才：
以本校現職專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師、業師與編制外高等教育經營管理人才為限。自公立大專校院及公立學術研究機關（構）退休轉任本校之教師或管理人員不適用本辦法。

第六條、審查方式：本校設置彈性薪資評審委員會（以下簡稱委員會），其組成及職權如下：

一、委員會由校長、主任秘書、教務長、學務長、研發長、會計主任、人事主任、各院院長、通識中心主任及遴選教師代表 1~3 人組成，並由校長擔任召集人，研發長擔任執行秘書。委員聘期為一年並得連任。開會時並得邀請相關單位主管列席。

二、委員會負責審議申請彈性薪資之資格條件、支給標準、各項優秀人才彈薪所占比例、申請及審核流程、績效評估機制、獎助額度、以及其他相關事宜。

三、委員應親自出席會議，並需有三分之二以上出席始得開議，審議之案件，需經出席委員三分之二以上同意方得決議。

第七條、評審項目：

一、專任研究產學類績優人員：

（１）研究產學人員前 3 年內依下列評鑑項目計分：

評鑑項目	計分說明
一、已發表之 SSCI 學術期刊論文	每篇 30 分（只限第 1 作者及通訊作者；第 2 作者記分 x 1/2；第 3 作者以上不採計）
二、已發表之 SCI（SCIE）學術期刊論文	每篇 25 分（只限第 1 作者及通訊作者；第 2 作者記分 x 1/2；第 3 作者以上不採計）
三、已發表之 TSCI、TSSCI、 AHCI、THCI 或 EI 學術期刊論文	每篇 10 分（只限第 1 作者及通訊作者；第 2 作者記分 x 1/2；第 3 作者以上不採計）
四、學術專著（書）（需有 ISBN）	每冊 15 分（依作者人數平均配分）
五、取得國內外發明專利	每件 10 分
六、技術轉移至國內、外廠商	1.技轉金新台幣 100 萬元以下無專利之技術移轉，每件 5 分。 2.技轉金新台幣 100 萬元以下有專利且技術移轉，每件 15 分。 3.技轉金新台幣 100 萬元以上(含 100 萬元)之技術移轉，每件 25 分。
七、指導學生之科技部大專學生專題研究計畫	每件 5 分

八、擔任科技部、其他政府機關超過 30 萬元之研究計畫主持人(不含共同或協同主持人)，非研究計畫不列計分。	每件 30 分
九、經本校同意之產學合作計畫主持人(不含共同或協同主持人)、業界技術服務或技術授權案	5 萬元以上不足 10 萬元每件 5 分，10 萬元以上不足 50 萬元每件以 20 分，50 萬元以上不足 100 萬每件 30 分，100 萬以上每件 40 分。
十、學術研究及專業技藝競賽得獎(同一作品以計分一次為限)	國際獲獎者 20 分 全國獲獎者 10 分 區域獲獎者 5 分
十一、擔任國內外知名學術期刊編輯或審查	編輯：國內每年 10 分 國外每年 20 分 審查：國內每次 2 分 國外每次 4 分
十二、擔任本校對教學、研發具重大貢獻的一、二級行政主管	一級主管年資 1 年 5 分，二級主管年資 1 年 3 分以此類推。

二、專任教學類優秀人員：

教學人員評鑑考核，請申請人敘述 3 年內特殊優秀教學成果，優秀教學條件如下：

（１）榮獲教育部數位教材認證者。

（２）開發教材、教具成果豐碩，並應用於所授課程有具體成效者。

（３）輔導學生專題、競賽得獎者。

（４）曾公開發行教學專書著作。

（５）通過歷年教師評鑑且前一學年教學評量成績不低於 5.0 分。

（６）於專業領域具國際水準之技術教師或業師。

三、服務類優秀人員除需連續在校服務滿 3 年以上外，其他條件如下：

（1）校內外各項服務工作屬特殊優秀頂尖人才且具有明確事蹟者。

（2）兼任本校行政工作、主管職務，且工作表現優異並具佐證者。

第八條、申請期限：於每年申請截止期限前，研發處網站將公告截止日期，請檢具評分計分表及佐證資料，送研發處彙辦，逾期不受理。

第九條、獎勵期限：獎勵金以比照教育部「高等教育深耕計畫」或「獎勵補助私立技專校院整體發展經費」金額為原則，並得視補助經費狀況可逐年補助。

第十條、績效考核：依本辦法申請獲支給彈性薪資之人員，每一年度執行時程公告結束後 1 個月，應提出教學研究產學及服務之績效成果報告，並經彈性薪資評審委員會審查核定，作為下年度續核給彈性薪資與否之審核依據。

第十一條、補助原則：

（１）各項特殊優秀人才之名額合計以不超過本校當年度專任教師人數百分之三為原則，實際獲得獎助人數及金額，由本校彈性薪資評審委員會視經費額度決定之。

（２）支領本辦法所訂彈性薪資之教師，不得再重複申請科技部相關彈性薪資之獎勵案。

（３）為鼓勵年輕教學、研究產學及服務人員，副教授（含）以下職級人數佔獲獎勵最低比率 25%。

（４）各類彈性薪資核給期程均為一年，獎勵金支給標準依個人績效及當年度彈性總經費分 2 級支給：級別一：12 萬/年，級別二：6 萬/年，為原則。人才類別給與支給比例如下：

（一）教學類：佔當年度彈性薪資總經費 10 %~ 70%。

（二）研究產學類：佔當年度彈性薪資總經費之 10%~40%。

（三）服務類：佔當年度彈性薪資總經費 10 %~ 70%。

（５）延攬國際人才如具備榮獲諾貝爾獎、中央研究院院士、教育部國家講座、教育部學術獎、科技部傑出獎或國際間與前列相等榮譽者，或編制外高等教育經營管理人才，本校得組成專案委員會審議其績效表現，

採隨到隨審制並比照該專業領域之國際薪資標準核給彈性薪資。優秀國內及國際人才任用標準、彈性薪資核給規範及未來績效要求，由專案委員會訂定之。

（６）1 位優秀人才限提 1 項類別申請案，避免 1 人多案。

（７）如受補助人員有不予聘任或離退等情形，該案補助款應依受補助人員之在職期間按比例繳回。

（８）受獎助人如有偽造文書或以不實資料申請本獎助經費之情事者，本校將撤銷原核定之獎助，申請人應繳回所有獎勵薪支。

（９）經費使用應依會計法、審計法及會計制度等有關規定辦理各項財務處理，有關所得稅及其他稅賦之扣繳，應由本校相關單位協助辦理。

第十二條、學校行政支援擬配合如下（適用於延攬及留住國內、外現職之特殊優秀人才）：

（１）在行政教學方面配合申請人集中排課之要求。

（２）在研究方面配合申請人於使用貴重儀器時有優先使用之權利。

（３）協助並補助申請人國內外專利之申請。

（４）圖書館採購各種期刊文獻資料庫，學校優先免費提供資源使特殊優秀研究人才充分運用圖儀資源。

（５）補助特殊優秀研究人才參與校外機構研習會，並撰寫研習心得報告，與同仁分享研習成果。

（６）鼓勵特殊優秀研究人才，發揮母雞帶小雞之功能，申請校內外各項整合型專題研究計畫，並給予部分之儀器設備配合款，以利其完成卓越學術成果。

（７）從申請人所在科系之年度預算中，在儀器設備或實驗耗材科目下，優先排序進行採購。

（８）補助國際人才到校應聘及報到所需機票費、保險費及國內交通費。

（９）優先協助國際人才入住本校宿舍，並提供其在校所需之研究空間與設備。

第十三條、撥款原則：學校完成經費請款手續後，依權責轉撥給受補助之人員，轉撥方式可採一次性給與，亦得按季、按月分期支應。

第十四條、本辦法經行政會議討論通過後，陳請 校長核准後施行，修正時亦同。

東南科技大學教師彈性薪資實施辦法

99 學年度第 1 學期第 6 次行政會議審議通過(99.11.16)
99 學年度第 1 學期第 1 次校務會議審議通過(99.11.17)
第 13 屆第 14 次董事會同意通過(99.11.19)
99 學年度第 1 學期第 9 次行政會議審議通過修正(99.12.28)
99 學年度第 1 學期第 2 次校務會議審議通過修正(99.12.29)
第 13 屆第 15 次董事會審議同意修正(100.01.26)
教育部臺技（三）字第 1000036490 號函准予核備(100.03.07)
104 學年度第 1 學期第 9 次行政會議通過修正(104.12.29)
104 學年度第 1 學期第 3 次校務會議審議通過修正(105.01.21)
第 15 屆第 4 次董事會審議同意修正(105.07.12)
教育部臺教技(三)字第 1050105252 號函准予核備(105.08.09)
(修正第 2 條、第 4 條、第 5 條，新增第 6 條至第 8 條，修正第 9 條)
107 學年度第 2 學期第 1 次校務會議通過修正(108.04.24)
第 16 屆第 2 次董事會審議同意修正(108.07.16)
教育部臺教技(三)字第 1080111093 號函准予核備(108.07.31)
(修正第 4 條，新增第 5 條、第 6 條，修正第 7 條至第 9 條，第 11 條)

第 1 條　本校為延攬及留住頂尖教學、研究人員與高等教育經營管理人才，以提升本校學術績效及經營視野達國際競爭水準，並依據教育部訂定「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，特訂定「東南科技大學教師彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第 2 條　本辦法於延攬及留住國內、外新聘及現職之特殊優秀人才，包括專任教師、研究人員、專業技術人員及專任高等教育經營管理人員等。

第 3 條　本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、主管職務加給外，每月或每年於學術研究費項增加一定數額之薪資給與。

第 4 條　凡本校專任教師具有下列情形之一者，依本校相關法規進行審查，無相關規定者，應由彈性薪資審議小組依據個人之績效表現，核支彈性薪資

一、凡本校專任教師，符合下列各績效之一者得於每學年度發給彈性薪資：

（一）符合本校「各系（中心）專任教師績效評比辦法」由校教師評審委員會評定選出評列績優教師者。

（二）符合本校傑出教學獎設置辦法，獲傑出教學獎者。

（三）符合本校專業課程融入服務學習之開課獎勵辦法獲獎勵者。

（四）符合本校執行科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施實施辦法獲獎勵者。

（五）符合本校執行科技部專題研究計畫獎勵辦法獲獎勵者。

（六）符合本校教師研究績優獎設置辦法獲獎勵者。

（七）符合本校優良導師獎勵辦法獲特殊優良導師獎或優良導師獎者。

（八）符合教育部各級學校資深優良教師獎勵要點獲獎勵者。

（九）與高中職策略聯盟績效良好且有具體事蹟者。

二、符合下列情形之一者得於每月發給一定數額之彈性薪資

（一）獲中央研究院院士、教育部國家講座、教育部學術獎、國際知名學會會士、科技部傑出獎等。

（二）依據本校講座教授設置辦法，受聘為講座教授者。

（三）自本辦法第 4 條第一款各目中之績優教師、傑出教學、研究績優、產學績優或優良導師獲獎者中，經遴選為具特殊貢獻之教師者，上述各類人才之核給比例分別為特殊貢獻教師人數之 10% ~ 30%。

同時符合本條第一項各款情形者，應擇優支領一份彈性薪資。

本辦法第 4 條獲彈性薪資之副教授以下職級人數應不少於全體獲獲彈性薪資人數之 50%。

第 5 條　本校新聘國內外優秀教學研究人才類，係指其資歷與第 4 條第二款第一目學術地位相當者，並優先考慮彈性薪資，其薪資比照國際人才於其領域及職級之國際薪資核給標準辦理。

第 6 條　彈性薪資審議小組每半年定期評估一次，獲獎勵人員於獎勵期間內應繳交獲獎年度之期中及期末教學、研究、服務等成果報告，作為評估當年度績效之參考。獲獎勵者應在審查時之表現基礎上，在獲獎的年度內有具體的進步，並通過本委員會之審議。

第 4 條第二款第三目之特殊貢獻教師，除傑出教學獲獎者應於支領期間須提供 1 次觀課外，其餘須配合行政單位舉辦 1 次的經驗分享座談會。

第 7 條　教師彈性薪資之給與、核發期間、額度與成效稽核，依本校相關法規進行審查，本辦法第 4 條第二款情形，應由「彈性薪資審議小組」審議評

定通過。

彈性薪資審議小組由校長，副校長、教務長、學務長、研發長、學院院長、通識教育中心中心主任、會計主任、人事室主任與教師代表 2~5 人組成，並由校長擔任召集人。教師代表由各學院(中心)推舉非行政職教師 1 人為之。

第 8 條　獲補助特殊優秀人才之薪資與校內同職等人員薪資比例以 1.5：1 為上限。核給彈性薪資人數以本校專任教學研究人員數的 10%為上限。

第 9 條　本校提供新聘國際級特殊優秀人才之教學、研究及行政支援

一、教學支援：以不超基本教學鐘點為原則進行排課，並得提供教學助理以協助教學。

二、研究支援：協助教師研究成果之推廣，及協助教師與產業界進行媒合。

三、行政支援：得補助國外傑出人士到校應聘及報到之機票與國內交通費。並得提供其在校所需之空間與設備。

第 10 條　教育部經費補助以教學、產學績效傑出人員為主；科技部經費補助以學術研究、產學研究績效傑出人員為主。

第 11 條　本校彈性薪資所需經費，由教育部相關獎勵補助計畫或本校編列預算以及科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施等經費支應。

第 12 條　本辦法未盡事宜，依本校或校外補助機關（構）之相關規定辦理。

第 13 條　本辦法經行政會議、校務會議審議通過，並經董事會同意，報請教育部備查後施行，修正時亦同。

德明財經科技大學教師彈性薪資實施規定

101 年 10 月 1 日行政會議訂定
101 年 11 月 5 日行政會議修訂通過
101 年 12 月 6 日臺技(三)字第 1010232469 號暫行備查
102 年 1 月 7 日行政會議修訂通過
102 年 3 月 4 日行政會議修訂通過
102 年 4 月 30 日董事會議修正通過
102 年 5 月 30 日臺教技(三)字第 1020080000 號修正備查
104 年 12 月 7 日行政會議修訂通過
105 年 1 月 28 日臺教技(三)字第 1050010562Q 號備查
105 年 3 月 14 日董事會議追認通過
105 年 6 月 6 日行政會議通過法規名稱修正
105 年 10 月 24 日董事會議通過法規名稱修正
108 年 4 月 8 日行政會議修正通過
108 年 4 月 25 日董事會議修正通過
108 年 8 月 5 日行政會議修正通過
108 年 10 月 14 日董事會議通過
108 年 10 月 23 日臺教技(三)字第 1080152990 號同意備查
110 年 4 月 12 日行政會議修正通過
110 年 5 月 26 日董事會議通過
110 年 6 月 3 日臺教技(三)字第 1100076672 號同意備查

第一條　為延攬及留任教學、研究、服務與輔導卓著或國內外特殊優秀人才，以提昇本校整體績效及競爭力，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」及本校相關規定，訂定「德明財經科技大學教師彈性薪資實施規定」（以下簡稱本規定）。

第二條　本規定適用對象：

一、現職專任教師（含專業技術人員及專案教師）。

二、新聘（未滿一年）優秀教研人才。

三、編制外高等教育經營管理人才。

四、具特定專業領域資深產業經驗或特殊貢獻之編制外業師。

五、講座教授、特聘教授。

自公立學校或研究機構退休之人員不適用本規定。

第三條　本規定所稱彈性薪資，係指在不變更現行月支薪額、學術研究費及各項兼任主管職務加給等基本薪資結構原則下，每月或每年所發放之額外薪資，新聘教師核給以一次為限。

第四條　本規定所需經費由教育部、科技部之獎勵方案經費及本校自籌或配合款支應，教學類(含推動實務教學及編制外業師)經費以教育部支應為主，研究類經費以科技部為主。

同時申請獲得科技部及教育部經費者，須擇一領取。

第五條　本校彈性薪資之類別及推薦資格如下：

一、教學類：

（一）現職專任教師前一學年教師個人績效評量成績中教學項目成績為各院前 10%。

（二）現職專任教師申請之前一學年獲本校教學績優教師。

（三）曾任職於國內、外大學或研究機構二年以上，可資證明教學優良績效之新聘教師。

（四）曾任職於國際型企業五年以上之新聘教師。

二、研究及產學類：

（一）專任教師曾獲科技部「傑出研究獎」、教育部學術獎或國際重要獎項。

（二）研究成果：

１、最近 3 年內具有下列條件之一者。

（１）發表在 SCI、SSCI、EI、TSSCI 或 A&HC 期刊論文至少 4 篇以上。

（２）主持校外研究計畫總金額達 300 萬以上，並具有相當成果。

（３）專利案及技術移轉案，二者合計至少 3 件以上。

２、前一學年教師個人產學合作計畫金額為全校前 5%。

３、新聘教師符合前述條件之一者。

（三）曾任職於國際型企業二年以上，可增進本校產學能量之新聘教師。

三、推動教學實務類：現職專任教師指導學生參與國際型（三國以上）或教育部主辦之專業技能競賽且獲得前三名者。

四、編制外之業師：具本校所需特定專業領域資深產業經驗或特殊貢獻之教學人員。

五、編制外高等教育經營管理人才：具國際視野及經營、管理實務經歷，須協助或擔任本校一級單位行政職務者。

第六條　教師支領彈性薪資以每人每年至少增加新台幣伍仟元、至多以該職級最低薪資 4 倍為上限，且副教授以下之領取人數不得少於全部人數之 30%，支領方式得採分次或一次辦理。編制外業師與高等教育經營管理人才以其可敍教師職級起敍，並得每月增給該職級最低薪資 1.3~2 倍之彈性薪資；如具等同國際級造詣或成就者，得再增加給予，但以每月新台幣三萬元為上限。

彈性薪資金額依本校受獎補助金額、獲獎人數由彈性薪資審查委員會彈性調整之。

各項獎勵不得重複申請領。

第七條　本校提供新聘教師之教學、研究及行政支援如下：

一、教學：教學資源中心規劃並辦理教學及專業成長課程、教師諮詢、提供教學輔導與改進之協助。

二、研究：得依本校「教師獎助規定」，申請進修、研習、研究、升等等獎補助。

三、行政：提供研究室、電腦、圖書館等資源服務。

四、自國外延攬之國際人才，本校得視經費酌予補助每學年往返最直接航程之經濟艙機票 1 次。

第八條　彈性薪資之審議時間依經費來源單位規定由承辦單位公告，各類之彈性薪資推薦名單由以下單位分別依規定提出，人事室彙整後提至彈性薪資審查委員會審核。

一、教學類、服務與輔導類：教學資源中心。

二、研究及產學類：研究發展處。

三、推動教學實務類：教務處。

四、編制外之業師：各學院。

五、編制外高等教育經營管理人才、講座教授、特聘教授：人事室。

彈性薪資審查委員會由校長、教務長、學務長、研發長、各院院長、教學資源中心主任、通識教育中心主任、體育室主任、人事室主任及各院推選一位教師組成，由校長擔任召集人。

審查委員為申請人時，對於審議程序應予迴避。

第九條　依本規定申請獲核支給彈性薪資之優秀人才，應致力於教學、研究或產學能量之提升，維持獲獎事由之績效。教師以教學類獲得獎勵者，獲獎後一學年內之教學評量不得低於其所屬院之前 15%；以研究類獲得獎勵者，獲獎後一學年內之產學合作計畫金額不得低於其所屬院之平均或需有一篇發表於具審查制度之論著，以推動教學實務類獲得獎勵者，獲獎後一學年內仍須有指導學生參賽之事實。

若次學年未達成前項所述事項，應停止其申請彈性薪資資格一學年。

第十條　依本規定獲支給彈性薪資之優秀人才，支領彈性薪資期間如有離職、計畫中止、休假進修或留職停薪、事病假達一個月以上、違反法令規章或本校聘約等情節重大者，該彈性薪資即予停止發給並追回已發之加給彈性薪資。

第十一條　本規定未盡事宜，依本校或經費來源補助機關（構）之相關規定辦理。

第十二條　本規定經行政會議通過並經董事會核定後陳報教育部備查，由校長公布實施，修正時亦同。

南開科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施要點

99.09.28 行政會議通過
99.12.08 行政會議修正通過
99.12.21 校務會議修正通過
100.03.29 校務會議修正通過
100 年 04 月 22 日臺技(三)字第 1000064291 號函備查
100.05.10 校務會議修正通過
100.10.07 董事會修正通過
100 年 11 月 10 日臺技(三)字第 1000203831 號函備查
民國 101 年 6 月 27 日校務會議修正通過
民國 101 年 7 月 16 日董事會修正通過
民國 101 年 9 月 4 日臺技(三)字第 1010164342 號函備查
民國 104 年 11 月 25 日行政會議修正通過
民國 104 年 12 月 23 日校務會議修正通過
民國 105 年 1 月 5 日董事會議修正通過
民國 105 年 3 月 22 日行政會議修正通過
民國 105 年 5 月 18 日校務會議修正通過
民國 105 年 10 月 27 日董事會議修正通過
民國 105 年 11 月 28 日臺教技(三)字第 1050167243 號函備查
民國 107 年 6 月 13 日行政會議修正通過
民國 107 年 6 月 20 日校務會議修正通過
民國 107 年 9 月 26 日董事會議修正通過
民國 107 年 10 月 19 日臺教技(三)字第 1070185196 號函備查

一、南開科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才，提升教學、產學服務及學術競爭力，依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」，特訂定「南開科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施要點」（以下簡稱本要點）。

二、本要點所稱之特殊優秀人才，係指現職及新聘特殊優秀教研人才及特殊優秀經營管理人才。

三、本要點所稱之彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外，每月或每年增給一定數額之薪資給與。

四、國內外學者、專家或本校專任教師具有下列條件之一者，得延攬或留住為本校特殊優秀人才並支領彈性薪資：

（一）特殊優秀教研人才：所延攬或留住之特殊優秀人才為國內外之學者、專家或本校現職專任教師，如為新聘人員應為國內第一次聘任者，且不得為自國內公私立大專校院或學術研究機關（構）延攬之人員。

１、專任教學研究人員

（１）對學校特色發展或教學、研究或產學合作有明確助益。

（２）人才背景具該專業領域傑出之表現。

（３）人才未來績效能具該專業領域傑出之表現。

２、年輕優秀專任教學研究人員

（１）對學校特色發展或教學、研究或產學合作有明顯助益。

（２）人才未來績效能在該專業領域同級人員中具有傑出之表現。

３、專任業師

（１）對學校特色發展或教學、研究、產學合作、實習指導或課程研發有所助益。

（２）人才產業實務經驗及能力具該專業領域傑出之表現。

（３）人才未來績效能在該專業領域同級人員中具有傑出之表現。

（二）特殊優秀經營管理人才

１、人才具有高等教育管理經營經驗或專業背景。

２、人才未來績效對校務發展或學校特色發展能有明確之助益。

五、專任教學研究人員、專任高等教育經營管理人員、專任業師應排除已依相關法令辦理退休（伍）後再任本校之人員申請。

六、新聘特殊優秀人才之彈性薪資支給規定如下：

（一）新聘特殊優秀教研人才，每年加發彈性薪資最高上限為新臺幣 100 萬元，依比例按月核發；新聘特殊優秀經營管理人才，每年加發彈性薪資最高上限為新臺幣 50 萬元，依比例按月核發。

（二）新聘特殊優秀人才如為聘自國外之人員，得另補助其經濟艙來回機票費及在臺居住津貼等支出，機票補助每年以 1 次為限，在臺居住津貼每月以新臺幣 1 萬元為限。

（三）第一款或第二款核給之彈性薪資、補助來回機票費及在臺居住津貼期間最長為連續 3 年。

（四）第一款新聘特殊優秀教研人才，如依本校「講座教授設置辦法」之規定聘為講座教授者，每月另支給研究獎助費新臺幣 3 萬元。

（五）第一款新進特殊優秀教研人才，具提升學術績效並達國際競爭水準，經本校審查委員會通過者，其年薪資（包含月薪、彈性薪資、講座教授研究獎助費）比照於其領域及職級之國際薪資核給標準，差額專案簽准後核發。

（六）新聘特殊優秀人才聘期期滿後，執行績效審查通過，如符合支領本校留住特殊優秀人才彈性薪資方案審查標準者，得改支領留住特殊優秀人才之彈性薪資。

七、留住特殊優秀人才之彈性薪資支給標準如下，必要時得彈性調整之，核給期程每次至多 1 年：

（一）第一級：每月支給獎勵金新臺幣 3 萬元，獲獎勵人數每年以不超過本校專任教師人數之 2%為原則。

（二）第二級：每月支給獎勵金新臺幣 2 萬元，獲獎勵人數每年以不超過本校專任教師人數之 3%為原則。

（三）第三級：每月支給獎勵金新臺幣 1 萬元，獲獎勵人數每年以不超過本校專任教師人數之 5%為原則。

（四）第四級：每月支給獎勵金新臺幣 5 千元，獲獎勵人數每年以不超過本校專任教師人數之 5%為原則。

（五）獲留住特殊優秀人才彈性薪資方案獎勵者，如依本校「講座教授設置辦法」之規定聘為講座教授者，每月另支給研究獎助費新臺幣 3 萬元。

科技部經費支應之留住特殊優秀人才彈性薪資方案以獎勵學術研究、實務應用研究、產學研究、跨領域研究或國際合作之績優人才為主，教育部經費支應之留住特殊優秀人才彈性薪資方案以獎勵教學或產學服務績優人才為主，且副教授以下職級獲獎勵人數應占該方案獲獎勵人數之 30%以上為原則。

八、本校為延攬及留住特殊優秀人才，成立「特殊優秀人才彈性薪資審查委員會」（以下簡稱本委員會），由校長、副校長、教務長、學務長、研發長及各學院各選派代表 2 名組成之，負責特殊優秀人才之遴選及其資格、待遇、工作內容、聘期（彈性薪資期限）、績效之審查事宜。本委員會每學期召開一次為原則，由校長擔任主席，校長無法出席時，由副校長代為主持，會議應有委員三分之二以上出席始得開議，議決事項應有出席委員三分之二以上同意。

九、本委員會審查通過之特殊優秀人才，經報教育部或科技部審查通過後（不含已授權本校自審者），依下列方式聘任，並發給彈性薪資：

（一）新聘特殊優秀教研人才，提經系、院、校三級教評會審議通過後聘任，並發給彈性薪資。

（二）新聘特殊優秀經營管理人才，經簽陳校長核定後以契約方式聘任，並發給彈性薪資。

（三）現職特殊優秀教研人才，經簽陳校長核定後發給彈性薪資。

十、新聘特殊優秀人才，獲獎勵期間每年應提交教學及研究績效成果報告，由本委員會審查其績效，未達標準者，不予續聘或酌減彈性薪資，或發給一般薪資。

十一、獲留住特殊優秀人才彈性薪資方案獎勵者，應於執行期滿後 1 個月內，繳交執行績效報告，送本委員會審查。執行績效未達其申請書所自訂之獲獎期間要達成之績效指標與本校所訂定之績效基本要求者，一年內不得申請本校各類延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資方案。

獲留住特殊優秀人才彈性薪資獎勵者，應達成之績效基本要求指標另訂之。

十二、本要點所聘任之特殊優秀人才，其薪資由本校編列預算支應，加發之彈性薪資由教育部「高等教育深耕計畫」經費、教育部編列經費及科技部「補助大專校院研究獎勵」經費或其他經費支應。

十三、本校對獲延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資方案獎勵者，提供之教學、研究及行政支援如下：

（一）由研發處協助獲獎勵教師爭取公民營機關之產學合作計畫案、研究計畫案、技術移轉或參加各類專業競賽或發明展，並協助建立研究環境及相關行政作業事宜。新聘特殊優秀教研人才，並得依其教學研究需要，專案簽准協助建立實驗室與相關設備。

（二）依本校「提升師資素質獎勵補助作業要點」之規定，獎助獲獎勵教師之各類教學研發成果（包含參加國內外研討會發表論文、研究計畫、專利申請、研習活動、教材教案、改進教學、升等等），並協助相關行政作業事宜。

（三）依獲獎勵教師專長開設專業課程，提供所需教學設備、圖書資訊等資源，並協助申請各類校內外教學型計畫案、改進教學計畫案。

（四）各行政單位與學術單位得以各種形式，例如辦理教學研究成果發表、學術講座、反饋教學、升等諮詢及其他相關活動等，邀請獲獎勵教師擔任講員，提升本校學術風氣及教學研究水準。

十四、獲本要點獎勵之教師，如於彈性薪資核給期間離職、計畫中止、未通過教師

評鑑、違反本校相關規定情節重大或違反本校聘約者，應停止發放彈性薪資。

十五、本要點未規定事宜，依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」及其他有關規定辦理。

十六、本要點經校務會議及董事會議審議通過，報請教育部備查後，由校長公布施行。修正時亦同。

中華科技大學延攬或留任特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

111 年 6 月 13 日 110 學年度第 2 學期第 2 次校務會議通過
111 年 7 月 11 日第十七屆第 2 次董事會議通過

一、中華科技大學(以下簡稱本校)為學校特色發展策略，延攬或留任特殊優秀人才，提升競爭力，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及「補助未獲邁向頂尖大學計畫或獎勵大學教學卓越計畫之大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」，訂定「中華科技大學延攬或留任特殊優秀人才彈性薪資實施辦法」(以下簡稱本辦法)。

二、本辦法所稱彈性薪資之發給，係指發給非法定加給之給與，不牽動現行月支本俸及學術研究費等基本薪資結構改變

三、本辦法為延攬及留任國內(外)現職及新聘優秀人才，包括特殊優秀教研人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師）、年輕特殊優秀人員及高等教育經營管理人員：

１、特殊優秀教研人員，指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、專業技術人員、專業技術教師。

２、年輕特殊優秀人員，應於國內大專校院第一次聘任者為限，須為 45 歲以下或取得博士學位五年以內。

３、高等教育經營管理人員，具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士。

獲彈性薪資副教授(含)以下職級人數，佔獎勵人數最低比例為 20%。第一至三款人員，不包括軍公教退休人員。

四、依據個人之績效表現，符合下列各績效之一者，得於當年度申請彈性薪資。

１、特殊優秀教學研究人員

(1) 近五年曾獲得 2 次以上傑出教學獎者，有具體事蹟。

(2) 近五年以本校名義獲得 2 次以上政府部門計畫之計畫主持人(不含共同主持人) ，計畫經費累積達一百萬以上。

(3) 近五年曾獲得 2 次以上研究績優獎者，有具體事蹟。

(4) 近五年曾獲得 2 次以上優良導師者，有具體事蹟。

(5) 輔導學生參加國際性或全國性比賽獲得 2 次以上成績優異。

(6) 具特殊表現，經專簽同意者。

２、年輕特殊優秀人員，應於國內大專校院第一次聘任之新進人才為限，於教

學、研究、服務、輔導及產學合作有具體績效。

3、高等教育經營管理人員，指協助辦學且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景之專業人士等。

五、本校應設置彈性薪資審查委員會（以下簡稱審查委員會），置委員 9 至 11 人，由下列人員組成之：

1、當然委員：校長、副校長、教務長、學生事務長、研發長、人事主任、會計主任。

2、選任委員：由校長遴選各學院推舉教學研究表現優良之校內外專家。任期一年，期滿連選得連任。

審查委員會置主任委員一人，由校長兼任，召開會議時擔任主席；主任委員因事不能主持會議時，由主任委員指派一人代理之。

六、本校遴選特殊優秀人才程序如下：

1、第三條第一款與第二款由系推薦或教師自行提出申請，依據個人之績效表現，經系院教評會或依補助單位相關規定辦理，審查通過提送審查委員會，審議通過陳校長核定後，依委員會決議核發人數與彈性薪資。

2、第三條第三款由校長、副校長或教務長推薦，並檢附被推薦人之學經歷及相關證明文件，提送審查委員會，審議通過陳校長核定後，依委員會決議核發人數與彈性薪資。

七、本辦法經費來源為教育部相關補助經費包括「教育部高等教育深耕計畫」、「教育部獎勵補助私立技專校院整體發展經費」、「科技部補助大專校院研究獎勵作業要點」及本校編列相關經費支應，視年度補助專款經費之收支狀況，得調整彈性薪資之給與。

教師若同時獲得本辦法經費補助及科技部補助大專校院研究獎勵，應擇一支領彈性薪資。

八、支領彈性薪資優秀人員如有下列情形之一者，且未有特殊原因經專案簽核者，得追回全部或部分獎勵款項。

1、研究成果經查證實違反學術倫理者。

2、違反本校相關規定情節重大者。

3、績效成果未達預期績效標準者。

4、中途離職或不續聘者。

九、彈性薪資支給採年度制，給予期間為每年 1 月 1 日至 12 月 31 日止，核發彈性

薪資得視實際需要按月、季、半年或一次性核發；每年依照本校預算來編列相關經費，並依實際績效進行評分排序，分數高於 80 分以上，得進行獎勵；惟委員會遴選得因無特殊優秀人才而從缺。

十、本辦法未盡事宜，悉依本校或補助機關之相關規定辦理。

十一、本辦法經校務會議通過，送請董事會議核定後發布實施，修正時亦同。

僑光科技大學教師彈性薪資實施辦法

民國 101 年 10 月 23 日行政會議議決
民國 101 年 11 月 6 日校務會議通過
民國 101 年 11 月 1 日董事會核備
民國 102 年 1 月 9 日教育部臺教技(三)字第 1020003963 號函核備
民國 103 年 6 月 3 日行政會議議決
民國 103 年 6 月 17 日校務會議通過
民國 104 年 12 月 15 日行政會議議決
民國 105 年 1 月 28 日教育部臺教技(三)字第 1050010562R 號函核備
民國 109 年 5 月 21 日臨時行政會議議決
民國 109 年 5 月 26 日校務會議通過
民國 109 年 6 月 6 日董事會會議通過
民國 109 年 8 月 26 日教育部臺教技(三)字第 1090124790 號函核備
民國 110 年 8 月 19 日行政會議決議
民國 110 年 8 月 24 日臨時校務會議決議

第一條　僑光科技大學（以下簡稱本校）為延攬及獎勵國內外特殊優秀人才暨建立彈性薪資制度，以期達到優質學府、傑出科技大學之目標，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，特訂定本辦法。

第二條　彈性薪資給與之經費來源如下：

一、教育部「獎勵私立大學校院校務發展計畫獎勵及補助經費」。

二、教育部「高等教育深耕計畫補助款」：依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」之使用規範執行之。

三、科技部相關補助經費。

四、本校預算及其它自籌經費。

前項經費之使用，來自於教育部之彈性薪資經費，以挹注於教學及產學服務之績優人才為主,科技部之經費以挹注於研究及產學服務人才為主。

第三條　本校教師彈性薪資辦法適用對象如下：

一、專任教學研究人員，指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、專業技術人員、技術教師。

二、專任高等教育經營管理人員，指協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景

之專業人士等。

三、專任業師，指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

四、第一款至第三款人員，不包括軍公教退休人員。

第四條　彈性薪資申請資格條件，得依下列規定：

符合本校大小評鑑基本績效要求之教師，具下列資格者，得予推薦或申請彈性薪資：

一、最近五年內符合下列任一事蹟者，得予推薦或申請為教學特殊優秀教師候選人：

（一）曾獲選教育部全國傑出通識教育教師。

（二）曾獲選本校教學績優教師。

（三）曾獲學院推薦為教學優良教師二次以上。

（四）其他特殊優良教學事蹟（如實務教材開發及教學模式創新與改進、每學年指導本校學生參加教育部認可之國際具指標性競賽獲獎二次以上、參與推展教學卓越計畫成效卓著者等）且具佐證者。

二、符合下列任一事蹟者，得予推薦或申請為研究特殊優秀教師候選人：

（一）榮獲諾貝爾獎或其他相當獎項得獎人。

（二）獲選中央研究院院士或獲頒總統科學獎。

（三）曾獲頒教育部國家講座。

（四）曾獲頒教育部學術獎或行政院傑出科技貢獻獎。

（五）曾獲頒科技部傑出特約研究員獎。

（六）曾獲行科技部傑出研究獎。

（七）曾獲選本校研究績優教師。

（八）最近五年內在國內或國際上獲高度肯定，其學術成就或獲得獎項（如吳大猷先生紀念獎、中央研究院年輕學者研究著作獎）相當於前述第二目至第七目資格者。

（九）最近五年內以署名「僑光科技大學」教師身分，在專業領域發表論文者：於自然科學工程領域，發表被 SCIE、SCI、A&HCI 收錄之學術論文八篇以上；於人文社會領域，發表被 SCIE 、SCI、SSCI、TSSCI、A&HCI 收錄之學術論文六

篇以上者。

（十）最近五年內主持科技部專題研究計畫四件以上（不含協同主持人）。多年期計畫案，執行期間每年均得列算一件。

（十一）最近五年內在應用研究上有具體重要發明成果，並產生一百萬元以上技轉金額，對產業社會有重大貢獻，且具佐證者。

（十二）最近五年內累計獲得公私立機構一千二百萬元以上計畫案金額或有行政管理費一百二十萬元以上金額之產學合作案（不包含科技部研究計畫案金額），並擔任主持人（不含共同或協同主持人）且具佐證者。

（十三）最近五年內有其他特殊優良研究事蹟（如參與頂尖大學計畫成效卓著者、參與頂尖研究中心貢獻卓著者等）且具佐證者。

三、最近五年內符合下列任一事蹟者，得獲推薦或申請為服務特殊優秀教師候選人：

（一）曾獲選本校服務績優教師。

（二）兼任本校行政工作表現優異且具佐證者。

（三）其他特殊優良服務事蹟（如獲國家獎項、招生服務、學生就業輔導、推展國際化專案、推展系（院）務專案計畫成效卓著者等）且具佐證者。

四、其他特殊優秀表現者。

第五條　彈性薪資案採申請與推薦並行，符合本辦法第四條所列資格之現職各類特殊優秀教師得依其教學績優、研究績優及服務績優類別向所屬學院及通識中心提出推薦或申請，經院教評委員會初審後，送請彈性薪資委員會審議。

推薦暨申請計畫書格式另訂之。

第六條　彈性薪資給與需經彈性薪資評審委員會（以下簡稱本會）擇優審核通過後給予彈性薪資。報教育部複審通過後給予彈性薪資。彈性薪資評審委員會由校長、教務長、學務長、總務長、研發長、各院院長、通識中心主任及教師代表一至三人（由校長遴派）組成，由校長或校長指定委員擔任召集人，人事主任擔任執行秘書。

本會負責審議彈性薪資申請案件之資格條件、支給標準、績效評估機制

以及其他相關事宜依經費額度並綜合評估教師當學年度暨前四學年度教學、研究（含產學）、服務（含輔導）各面向績效後（到校未滿五年者，得以在校期間之表現綜合評估），提送獲獎名單與建議積分呈請校長核定。

本會開會時委員應親自出席會議，並須有二分之一以上委員出席始得開議，審議案件須經出席委員二分之一以上同意始得決議。

經本會決議之特殊優秀教師者，審核通過後給予彈性薪資。但教師另依僑光科技大學獎勵特殊優秀人才辦法提出獎勵申請者，不得重複支領。

第七條　獲補助之特殊優秀教師未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，並維持或優於本辦法第四條規定之資格標準。受領彈性薪資補助之教師應於彈性薪資支給期限屆滿前一個月提交年度質量化績效自評報告，說明所列事項之年度辦理進度及情況並送本會審查，該自評績效納入下一年度申請之評分參考依據，獲補助人績效自評報告未通過本會審查者，不得提下年度獎助申請。

第八條　特殊優秀教師之彈性薪資核給期程與核給比例：

一、核給期程：依一年一期並逐年審查與核給為原則。

二、每學年度各類教學、研究、服務等特殊優秀教師依五比三比二之比例為原則，並以全校專任教師百分之十為上限。

三、獲得彈性薪資獎勵補助之副教授以下職級人數占獲獎勵人數之最低比例為 20%（含）以上。

第九條　本校教研人員於教學、研究、服務表現優良而獲准發給彈性薪資之優秀人才，其薪資與校內同職等人員薪資比例為一點一比一至二比一。於領取彈性薪資期間，如有離職、計畫中止、違反政府法令或本校聘約等情節重大者，該彈性薪資即予停止發給。

符合本辦法第四條第一項第二款之特殊優秀之國際頂尖人才，其薪資之核給得參照國際標準另為約定，不受前項比例之限制。

第十條　對新進特殊優秀之頂尖國際人才提供相關教學、研究及行政支援，項目如下：

一、教學支援：

（一）以不超過基本教學鐘點為原則進行排課。

（二）得提供教學助教以協助教學。

二、研究支援：

（一）提供專屬研究室並依其研究需要配置相關軟、硬體設施。

（二）協助教師研究成果之推廣，例如學術成果發表、技術移轉與專利申請等。

三、行政支援：

（一）支領彈性薪資期間，得補助到校應聘及報到之機票、國內交通費及住屋津貼等。

（二）由所屬系所主管、應用英語系、語言中心、國際與兩岸事務處等教職同仁協助其行政業務與語言溝通。

第十一條　獲本辦法支給之教師於支領期間如遇下列情事者除應停止彈性薪資之發放外，本校並有權利請獲獎教師繳回已發放之彈性薪資。

一、留職停薪者，該項補助應按其未在職期間比例繳回。

二、離職或不予聘任等情事，該項補助應按其未在職期間比例繳回。

三、以不實資料申請本辦法給予之經費，獲獎教師應全數繳回已受領之金額。

第十二條　本辦法有關經費使用及補助原則、獎勵期間、補助額度、成效考核、及其他注意事項皆依據教育部有關法令實施之。

第十三條　本辦法如有未盡事宜，依本校及經費補助機關之相關規定辦理。

第十四條　本辦法經行政會議議決，校務會議通過，報請董事會核備後實施，修正時亦同。

廣亞學校財團法人育達科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給辦法

中華民國 99 年 11 月 24 日第七次校務會議通過
中華民國 100 年 1 月 10 日第八次校務會議修正
中華民國 100 年 02 月 21 日教育部臺技(三)字第 1000025397 號函核備
中華民國 100 年 3 月 2 日育亞(人)字第 1000001224 號令發布
中華民國 100 年 6 月 8 日第十次校務會議修正
中華民國 100 年 7 月 11 日第 5 屆第 20 次董事會修正
中華民國 100 年 08 月 10 日教育部臺技(三)字第 1000140462 號函核備
中華民國 100 年 8 月 25 日育亞(人)字第 1000005705 號令發布
中華民國一○二年八月二十八日第二十四次校務會議修正
中華民國 102 年 11 月 18 日第 6 屆第 7 次董事會修正
中華民國 102 年 12 月 12 日教育部臺教技(三)字第 1020185718 號函核備
中華民國 102 年 12 月 19 日育亞(人)字第 1020008404 號令發布

第一條　廣亞學校財團法人育達科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才，依據延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案之規定、教育部補助未獲邁向頂尖大學計畫或獎勵大學教學卓越計畫之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資申請作業要點，訂定本辦法。

第二條　延攬及留住特殊優秀人才之申請資格及適用對象規定如下：

一、延攬教學研究人員（包含教師、專業技術人員）（以下簡稱教研人員）：指一般教研人員、年輕教研人員二類。其中，年輕教研人員年齡需於 45 歲以下或獲博士學位五年內者。

二、留住教研人員：指本校所聘之專任教師，且具有下列事蹟之一者：

（一）近一學年教師評鑑成績優等以上或曾評鑑優等以上得免評者。

（二）近二學年內曾獲本校教學績優教師表揚。

（三）近二學年獲本校研究績優獎。

（四）兼任本校一級主管，且前兩學期考核均為優等。

三、專任高等教育經營管理人員：指新聘協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景之專業人士等。

四、專任業師：指新聘在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，

在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作人員。

前項所稱專任教研人員係指依大學法所界定之教師、專業技術人員。

軍公教退休人員不得提出申請。

第三條　延攬一般及留住專任教研人員背景應至少具備下列項目之國際水準績效之一：

一、曾獲諾貝爾獎、中央研究院院士、國科會傑出研究獎、教育部學術獎、中山學術獎或國際重要獎項。

二、曾任國家級講座教授或曾獲國外大學聘為榮譽教授或講座教授或教育部遴選頒發之學術獎、教育奉獻獎、師鐸獎。

三、近五年於知名國際性水準學術期刊發表論文至少 15 篇以上，且每年於 SCI、SSCI 或 AHCI 列名期刊發表論文平均二篇以上。

四、近三年每年主持國家重要研究計畫或近五年每年均具國科會研究計畫（含產學計畫）至少一件以上。且前述計畫五年內之總金額須達二百五十萬元以上。

五、業界實務經歷達十五年以上，且曾任職國內外上市上櫃公司董事長、總經理或執行長達三年以上。

六、近五年內曾參加或指導學生參加國際性或全國性重要比賽獲得國際性大獎或前三名。

七、近五年內曾擔任或指導學生擔任國際重要展演之演出。

八、近五年內曾取得至少 10 件專利並完成技術移轉、運用於教學課程。

九、近五年曾具該專業領域國際水準重要教學優良榮譽或事蹟。

十、其他五年內達該專業領域國際水準之重要學術或實務貢獻。

前項各款研究條件，僅列計第一作者或擔任計畫主持人者。

第一項第三款至第七款須明確列明得對應於教學之運用與成效。

申請人如申請延攬年輕教研人員項目，應敘明其背景是否具第一項之國際水準潛力。

第四條　專任教研人才之彈性薪資申請及審查方式如下：

一、申請人應填具申請表，除應列明第三條之背景項目，並應提出研究績效（含研究成果須直接反饋於教學或課程之具體事蹟）、教學績效（含教學效果、教材教案、任教課程等具體事蹟）、產業、服務或高教經營管理績效（如輔導學生課外、科技生活及學術演講；主

持、協助、參與政府及校外學術團體之活動；產業服務等）及相關佐證。其中研究績效、教學績效、產業、服務或高教經營管理績效應分別載明申請人近五年之績效（含質化及量化事蹟）及受獎助期間預計之績效（含質化及量化績效）與申請人背景對於本校發展重點之關聯及助益。

二、院教評會應依申請人之申請資料，就申請人背景及未來績效對學院發展重點助益、申請人背景達該專業領域國際水準及未來績效達該專業領域國際水準之情形，進行綜合考評，敘明是否推薦、推薦之理由及優先推薦順序，送人事室進行形式要件審查及辦理外審作業，並將審查結果送請校教評會審議。

前項申請人如申請延攬年輕教學研究人員項目，所列資料著重其背景及未來績效是否達國際水準之潛力。評審重點亦應著重於申請人之潛力。

各級教評會為第一項之審議，得邀請申請人到會說明。

第五條　專任高等教育經營管理人員及專任業師背景應至少具備下列項目之領先水準績效之一：

一、曾任業界實務經歷達十五年以上，且曾任職國內外上市上櫃公司董事長、總經理或執行長達三年以上。

二、曾任業界專業職務達十五年以上，且於該職務中具領先水準。

三、其他於該專業領域中之領先水準表現。

前項各款績效須具體條列，並說明與本校所需專業之配合程度。

第六條　專任高等教育經營管理人員及專任業師之彈性薪資申請及審查方式如下：

一、申請人應填具申請表，除應列明第五條之背景項目，並應提出申請人背景對本校相關專業領域之研究績效（含研究成果須直接反饋於教學或課程之具體事蹟）、教學績效（含教學效果、教材教案、任教課程等具體事蹟）、產業、服務或高教經營管理績效（如輔導學生課外、科技生活及學術演講；主持、協助、參與政府及校外學術團體之活動；產業服務等）之助益及未來績效。其中研究績效、教學績效、產業、服務或高教經營管理績效應分別載明質化及量化事蹟及績效、申請人背景對於本校發展重點之關聯及助益。

二、院教評會應依申請人之申請資料，就申請人背景及未來績效對學院發展重點助益、申請人背景達該專業領域領先水準及未來績效達該

專業領域領先水準之情形，進行綜合考評，敘明是否推薦、推薦之理由及優先推薦順序，送人事室進行形式要件審查及辦理外審作業，並將審查結果送請校教評會審議。校教評會審議通過後，報請教育部核定後公布。

各級教評會為第一項之審議，得邀請申請人到會說明。

第七條　留住教研人員、專任高等教育經營管理人員、專任業師每年辦理一次；延攬教研人員每學期辦理一次。

申請人應於本校人事室公告申請期間內，檢具申請書及相關資料提出申請。申請逾期或資格不符者，均不予受理。未獲獎勵之申請人資料概不退件。

本辦法之各項獎勵，不得併同申請。

第八條　申請人如未達該專業領域之國際水準或領先水準，得從缺不獎勵之。

本辦法之經費來源、核薪標準，及核給期程、名額分配，規定如下：

一、前二年經費由教育部核准本校之獎勵大學教學卓越計畫經費核給，第三年經費由本校編列核給。

二、獲延攬教研人員者應優先考量予以獎勵，每次預核二年，每年評估當年績效，決定次年獎勵是否發給。每年發給獎勵薪資副教授以上教師五十萬元、助理教授以下教師三十萬元。獎勵薪資按季平均發給之。獎勵經費以每年總獎勵經費百分之五十為原則。

三、獲選留住教研人員、專任高等教育經營管理人員、專任業師者，每次核予一年，每年發給獎勵薪資副教授以上教師五十萬元、助理教授以下教師三十萬元。獎勵薪資按季平均發給之。

前項核予名額，得由校教評會依教學卓越計畫核准經費、本校編列經費及申請人績效之差異、延攬教研人員之情形，調整及分配名額，呈報校長核定之。

獲選人員如同時獲得行政院國家科學委員會年度補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施之特殊優秀人才獎勵者，僅得依國科會未獎勵期間，依本校核定之獎勵金按得獎勵月份比例發給之。

第九條　留住教研人員、專任高等教育經營管理人員、專任業師於獲該年度獎勵薪資滿半年後，應提出原申請資料所列之質化及量化績效，由校教評會辦理期中檢核；獎勵期滿後二個月內，須提報研究績效、教學績效、產業、服

務或高教經營管理績效之各項事證，作為校教評會審議成效之依據，未能提供或未達承諾履約狀況者，不得參加次年度之申請。

前項期中檢核，校教評會得視申請人表現情形，衡量後續獎勵薪資金額之調整。

第一項之學術研究發表（須為第一作者），得以出版單位之接受函代替之，但未能於獎勵期滿後二年內完成刊登者，不得列計。

延攬教學研究人員準用第一項規定檢核，作為次學年獎勵薪資是否續發之依據。

第十條　依本辦法獎勵之新聘人員，受獎勵期間，本校提供其教學、研究及行政等支援。

第十一條　受獎勵之延攬教研人員、留住教研人員三年內（含獎勵年度）有離職或不續聘者，停止其獎勵，並依違反本校聘約規定辦理。

第十二條　本校未獲大學教學卓越計畫或補助之金額每期於三千萬元以下時，則由本校依本辦法之規定向教育部薦報彈性薪資補助之候選人。

第十三條　其他注意事項規定如下：

一、受獎勵人之遴聘及升等程序，應依大學法及教育人員任用條例及本校相關規定辦理。

二、受獎勵人有偽造文書或以不實資料申請本獎勵之情事，經查證屬實者，除依相關規章議處外，將撤銷原核定之獎勵，申請人應繳回所有獎勵，並不得再申請。

第十四條　本辦法經校教師評審委員會、校務會議、董事會審議，報請教育部備查後，自一○○年起實施三年。

本辦法中華民國一○二年十一月十八日修正之法規名稱及條文，追溯自中華民國一○二年八月一日施行。

美和學校財團法人美和科技大學特殊優秀人才彈性薪資支給要點

民國 103 年 10 月 3 日 103 學年度第 1 學期第 3 次行政會議訂定
民國 103 年 12 月 8 日教育部臺教技(三)字第 1030180601 號函同意備查
民國 104 年 8 月 6 日 104 學年度第 1 學期第 1 次行政會議修正
民國 104 年 9 月 18 日教育部臺教技(三)字第 1040129392 號函同意備查
民國 104 年 12 月 4 日 104 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正
民國 105 年 1 月 28 日教育部臺教技(三)字第 1050010562B 號函同意備查
民國 106 年 4 月 7 日 105 學年度第 2 學期第 3 次行政會議修正
民國 106 年 4 月 25 日教育部臺教技(三)字第 1060050708 號函同意備查
民國 108 年 6 月 14 日 107 學年度第 2 學期第 5 次行政會議修正
民國 108 年 7 月 8 日教育部臺教技(三)字第 1080097600 號函同意備查
民國 109 年 7 月 3 日 108 學年度第 2 學期第 6 次行政會議修正
民國 109 年 7 月 8 日教育部臺教技(三)字第 1090098520 號函同意備查
民國 109 年 10 月 16 日 109 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正
民國 109 年 10 月 22 日教育部臺教技(三)字第 1090152884 號函同意備查
民國 110 年 8 月 5 日 110 學年度第 1 學期第 1 次行政會議修正
民國 110 年 8 月 17 日教育部臺教技(三)字第 1100110097 號函同意備查
民國 113 年 3 月 1 日 112 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修正
民國 113 年 3 月 12 日教育部臺教技(三)字第 1130027583 號同意備查

一、美和學校財團法人美和科技大學（以下簡稱本校）爲建立以績效為導向之彈性薪資制度，依本校「彈性薪資實施辦法」第四條，訂定「特殊優秀人才彈性薪資支給要點」（以下簡稱本要點）。

二、本要點適用對象如下：

（一）新聘或現職編制內專任教學（含專業技術人員）、研究人員。

（二）新聘或現職編制外專任高等教育經營管理人才、編制外專任教學人員、專任業師、研究人員。

所稱現職不包含申請及支給學年度留職留（停）薪之人員。

三、新聘優秀人才應符合下列各款之一：

（一）具教育部認可之國內外大學護理博士學位，或於國內外護理專業領域具學術成就、實務經驗或特殊貢獻。

（二）為本校發展所需於其專業領域具有特殊造詣或成就貢獻者。

四、現職優秀人才近一年內具有下列績效並經評核後擇優獎勵。

（一）教學類，具備下列績效之一者：

1、獲本校教學類績優教師獎。

2、獲本校教學媒體創作獎勵者。

3、本人或指導學生參加競賽並獲殊榮者。

4、本人或指導學生獲取專業證照者。

5、教育部教學實踐研究計畫主持人且執行成果卓著。

6、其他特殊教學表現。

（二）產學研發類，具備下列績效之一者：

1、獲本校研究類績優教師獎。

2、擔任產學合作計畫主持人成效卓越且具佐證者。

3、研發成果獲獎者。

4、其他特殊產學合作事蹟或研發績效優良者。

（三）服務輔導類，具備下列績效之一者：

1、獲本校服務類績優教師獎。

2、兼任本校行政工作表現優異且有明確事蹟者。

3、校內外各項服務工作屬特殊優秀人才且有明確事蹟者。

（四）其他特殊優秀人才類，具備下列績效之一者：

1、本校護理系專任教師並符合系所發展所需重點培育人才。

2、執行本校教育部高等教育深耕計畫、USR 計畫、科技部學校特色整合型計畫、教育部技職再造計畫、優化技職校院實作環境計畫等成效優良並簽請校長核定者。

五、優秀人才推薦審核方式：

（一）新聘優秀人才由聘任單位檢具推薦表及相關證明文件，提送彈性薪資審查小組審議。

（二）現職優秀人才得自我推薦或由各學院及業務相關一級單位推薦，檢具推薦表及相關證明文件，提送彈性薪資審查小組審議。

（三）新聘或現職優秀人才得由彈性薪資審查小組主動遴選推薦，經彈性薪資審查小組審議通過後，陳請校長核定。

前項彈性薪資審查小組由校長、學術副校長、行政副校長、教務長、研究發展處處長、教學發展暨教學資源中心中心主任、各學院院長、通識教育中心中心主任、會計室主任、人事室主任及各學院（中心）教師代表各一人組成，其中

教師代表由各學院院長及中心主任推薦副教授以上名單，由校長圈選聘任之。

六、彈性薪資核給期程：

經彈性薪資審查小組通過後，並視當年度預算，最高以核給一年為原則。

七、績效評估及要求：

（一）獲獎勵人員於彈性薪資核給期程結束前一個月繳交績效報告書，提送彈性薪資審查小組審議，並作為下次補助重要參據。

（二）績效若未維持或較獲獎前新增一件以上優秀事蹟時，視為績效評核未通過，將不核予下次補助且兩年內不得再次申請或推薦。

八、優秀人才及彈性薪資比例：

（一）各類優秀人才名額及每人獎助額度，由彈性薪資審查小組視當年度預算彈性調整。

（二）每年支領彈性薪資之副教授以下職級人數，應至少占獲獎總人數之 50% 為原則。

（三）優秀人才獲得獎勵後之薪資與校內同等級人員薪資比例約 1.05：1 至 2：1。

（四）新聘人員經彈性薪資審查小組評定為屬國際或大師級人才，其薪資得比照於其領域及職級之國際薪資標準核給。

九、本要點所須經費來源，由教育部補助經費及本校相關預算經費勻支。

十、獲彈性薪資獎勵人員，於獎助結束後，應履行在校服務義務，服務時間與獲獎年限相同。

十一、教學、研究及行政支援：

（一）本校教師發展暨教學資源中心可提供教師在人才方面的需求與協助。

（二）本校各研究中心可有效協助人才進行相關研究或建立研究環境。

（三）本校可提供研究室、圖書資訊等資源服務。

（四）新聘人員得酌予補助住宿費，每月最高各支給新台幣一萬二千元，以支給一年為原則，得延長一年，最多延長二次。

十二、獲本要點獎勵之人才於支領期間如遇下列情事者除應停止彈性薪資之發放外，本校並有權利請獲獎人才繳回已發放之彈性薪資。

（一）留職停薪。

（二）離職或不予聘任等情形，該項補助應按其在職期間比例繳回。

（三）以不實資料申請本要點給與之經費，獲獎人才應全數繳回已受領之金額。

十三、本要點經行政會議通過，並報教育部備查後實施，修正時亦同。

吳鳳科技大學彈性薪資實施辦法

99 年 09 月 27 日行政會議通過
99 年 11 月 22 日行政會議修正
99 年 11 月 23 日臺技(三)字第 0990198417 號函核備
99 年 11 月 24 日校務會議通過
100 年 09 月 21 日校務會議修正
100 年 09 月 28 日董事會議通過
100 年 10 月 05 日臺技(三)字第 1000178660 號函核備

第一條　吳鳳科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留任國內外教學、研究、高等教育經營管理及具資深產業經驗之特殊優秀人才，依據教育部訂頒補助大學實施特殊優秀人才彈性薪資申請作業相關規範，訂定「吳鳳科技大學彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　適用對象：

一、本校新聘或現任之專任教學、研究人員。

二、本校新聘或現任編制外之全職高等教育經營管理人才。

三、本校新聘或現任編制外具有資深產業經驗或特殊貢獻之全職業師。

前項各類人員，不包括自公立大專校院退休者。

第三條　申請方式：

一、第二條第一項第一、三款人員，由人事室每年核算各系、所、中心（以下簡稱學術單位）次學年度應有教師員額，依據教育部公布訊息（含申請件數、期限）或本校教學卓越計畫，公告受理各學術單位申請。

二、第二條第一項第二款人員，由人事室檢討需求簽陳校長核定後，辦理公開甄選遴聘或續聘作業，並撰寫申請計畫書。

三、各學術單位應於申請期限內將申請計畫書（格式另行公布）送交人事室彙整，提請校教師評審委員會（以下簡稱校教評會）依第四條規定辦理。

第四條　審查方式與條件：

一、校教評會初審：

（一）第二條第一項第一款人員應具下列條件之一：

1、曾獲國科會傑出研究獎、教育部學術獎或國際重要獎項。

2、曾獲國內外大學聘為榮譽教授或講座教授。

3、最近 5 年內發表技術期刊或報告至少 5 篇，其中收錄於 SCI、SSCI、EI、TSSCI、A&HCI、THCI 者，或等級相當之專業學術期刊至少 3 篇。

4、最近 5 年內主持或實際執行國科會計畫至少 3 件，或各型計畫案金額平均每年 20 萬元以上。

5、最近 5 年內專利案及技術移轉案二者合計至少 5 件以上。

（二）第二條第一項第三款人員應具下列條件之一：

1、國內 1,000 大製造業、500 大服務業或 100 大金融業之經理或相當職級以上。

2、曾獲國際性競賽優等或全國性競賽前三名，並具該專業領域工作年資 10 年以上。

3、專門職業及技術人員高等考試及格，並具該專業領域工作年資 15 年以上，有特殊成就或貢獻。

二、教育部決審：

（一）人事室依校教評會議決之申請案優先序，併同第二條第一項第二款人員遴聘結果，檢附相關資料，簽陳校長核定後報教育部審核。

（二）教育部就學校所提之申請計畫書進行書面審查並核定之。

第二條第一項各類人員之薪資如係以教學卓越計畫補助經費支應時，第一、三款人員申請案逕由校教評會審議後，併同第二款人員遴聘案簽陳校長核定。

第五條　彈性薪資加給標準：

一、經教育部核定者，依教育部補助個人每年總額（含配合款），按 12 個月之平均數額，作為每月彈性薪資之加給。該學年度終了時，經校教評會審議未達計畫目標者，取消其次學年度之彈性薪資加給。

二、由校教評會審議、校長核定者，分下列二級核給：

（一）特優：每月加給彈性薪資新台幣八萬元為上限。

（二）優等：每月加給彈性薪資新台幣六萬元為上限。

該學年度終了時，經校教評會審議未達計畫目標者，取消其次學年度之彈性薪資加給。

前項經費，由教育部彈性薪資補助款或教學卓越計畫經費支應。

第六條　成效考核：

校教評會應於每學年度終了一個月前，審議支領彈性薪資加給教師當學年度之教研績效及次學年度計畫，由人事室檢附審議相關資料，併同高等教育經營管理人才績效考核表，簽陳校長核定次學年是否續發彈性薪資。

第七條　獲得彈性薪資加給補助者，學校依其計畫需要，得優先提供教學、研究及行政之支援。

第八條　本辦法經校務會議及董事會議通過後實施，並報教育部備查；修正時亦同。

環球學校財團法人環球科技大學優秀人才彈性薪資實施辦法

環球科技大學第 04 次行政會議(99.12)制定
教育部 100 年 02 月 21 日臺技(三)字 1000025396 號函備查
環球科技大學第 08 次行政會議(100.08)修正
教育部 100 年 08 月 31 日臺技(三)字 1000155679 號函備查
第 7 屆董事會 100 學年度第 1 次會議(100.10)修正
環球科技大學第 48 次行政會議(104.02)修正
第 8 屆董事會 103 學年度第 4 次會議(104.05)修正
教育部 105 年 1 月 28 日臺教技(三)字第 1050010562N 號函核備
環球科技大學第 74 次行政會議(106.09)修正
第 8 屆董事會 106 學年度第 1 次會議(106.11)修正
環球科技大學第 81 次行政會議(107.06)修正
教育部 107 年 10 月 19 日臺教技(三)字第 1070187374 號函核備

第一條　本校為延攬、留住及獎勵優秀人才，以期達到傑出科技大學之目標，依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，特訂定「環球學校財團法人環球科技大學優秀人才彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法適用對象為本校現職或擬新聘之專任教學研究人員（包括專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師及專案教師等）及編制外經營管理人才。

前款所謂「新聘」人員，係指在國內第一次受聘者為限。

第三條　經費來源：政府、民間獎補助經費及本校自籌款。

第四條　本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給、授課鐘點費及年度工作獎金外，每月或每年給予之津貼、加給。

第五條　申請資格條件：免評鑑或最近一次教師評鑑成績通過，並符合下列條件之一者得申請彈性加發薪資。

一、依本校講座設置辦法聘任之講座教授。

二、依本校特聘教授、副教授設置辦法聘任之特聘教授。

三、教學類

（一）近三年內曾獲選本校教學優良教師者。

（二）近三年內曾獲選教育部全國傑出通識教育教師者。

（三）近三年內曾獲選教育部資深技藝師傅者。

（四）近三年內輔導學生參加全國性或國際性競賽獲得第一名或金牌達 3 次以上者。

（五）近三年內輔導學生取得乙級（含）以上或同等級證照數達 10 張以上者。

（六）其他特殊優良教學事蹟且具有佐證資料者。

四、研究類

（一）曾獲選為中央研究院院士、或國際學術機構院士。

（二）曾獲頒教育部學術獎、國家獎座或科技部傑出研究獎者。

（三）近三年內曾獲選為產學合作推動績優教師者。

（四）近五年內主持科技部專題研究計畫達 3 件以上者，惟大專生研究計畫不認列。

（五）近五年內累計公私立機構研究計畫達新台幣 200 萬元以上且擔任主持人（不含共同或協同主持人）者。

（六）近五年內有申請發明型專利 3 件以上或技術移轉金額累計達新台幣 100 萬元以上者。

（七）其他特殊優良研究事蹟且具有佐證資料者。

五、服務類

（一）近三年內曾獲選本校優良導師者。

（二）擔任主管職務或對本校有卓越貢獻者，績效傑出，獲校長推薦者。

（三）其他特殊優良服務事蹟且具有佐證資料者。

六、高等教育經營管理人員：具有卓越教育管理經營經驗或曾擔任國外大學校長者。

自公立大專校院、公務機關退休之人員，不得申請彈性薪資。

第二年申請之教師需另提出前一年度具體貢獻佐證資料供審核，以決定是否繼續獎勵。

第六條　本校為評選特殊優秀人才組成彈性薪資審議小組，由校長、副校長、教務長、研發長、人事室主任、學院院長、通識教育中心主任及由校長遴選 3 位教師代表組成。

彈性薪資審議小組會議之行政支援及相關業務由人事室承辦。

第七條　審查程序：

一、符合本法第五條第一項第一款、第二款申請資格條件者，由本校講座審議委員會核予彈性薪資。

二、符合本法第五條第一項第三款至第六款申請資格條件者，其彈性薪資之推薦審查程序分為初審和複審。

（一）初審：由負責單位進行申請資格條件之審查，將符合之申請表提送彈性薪資審查小組進行複審。

１、教學類：由教務處負責審查其申請資格條件。

２、研究類：由研究發展處負責審查其申請資格條件。

３、服務類：由人事室負責審查其申請資格條件。

４、高等教育經營管理人員：由人事室負責審查其申請資格條件。

（二）複審：彈性薪資審議小組依申請人之書面資料進行評選；如需經補助單位審核者，需敘明推薦之理由及優先推薦順序。

（三）教師彈性薪資之評選、給予方式、實際核發期間、實際額度及績效評估，依經費來源單位之審核要項及規定，經彈性薪資審議小組審議決定。

（四）各項彈性薪資加發金額，得視經費來源狀況按比例調整之。

第八條　評選標準：本校彈性薪資審議小組得就申請人近五年表現，在兼顧教學、研究、服務等績效下，參酌本辦法第五條第一項第三款至第五款規定之申請資格條件為標準，進行綜合評選。

前項評選標準，亦須考量申請人之學歷、經歷、成就、未來績效事項，對於本校「學校特色發展策略」之助益。

綜合評選之計分比例如下所示：

績效 / 申請資格	教學績效	研究績效	服務績效
教學類	60%	20%	20%
研究類	20%	60%	20%
服務類	20%	20%	60%
高等教育經營管理人員	綜合評選		

第九條　定期績效評估標準：獲得加發彈性薪資獎勵之人員，於該獎勵期間，應達成自訂績效且符合本辦法第五條之申請資格條件之一，否則下一年度不得提出申請。

第十條　核給彈性薪資最低差距比例 4：1，核給期程以一年一期為原則；核給總人數以不超過本校專任教師總人數 10%為上限；其中，副教授以下職級人數占獲獎勵人數不得低於 50%。

各類優秀人才之核給比例原則如下：

一、教學類：30% - 40%。

二、研究類：30% - 40%。

三、服務類：20% - 30%。

四、高等教育經營管理人員：10% - 20%。

第十一條　該年度榮獲彈性薪資之教師應致力於教學、研究、輔導與服務之提升，並於補助期滿後 1 個月內提報績效自評報告書，逕送彈性薪資審議小組進行年度績效自評，具體檢視執行成果及產生效益。

彈性薪資審議小組得視需要進行期中績效自評。

第十二條　獲彈性薪資獎勵優秀人才（含新聘之國際人才），於受獎勵期間，本校提供其教學、研究及行政等支援。

第十三條　延聘國外傑出人士，本校彈性薪資審議小組於審查時應依其專業領域之國際任用標準，其職級之國際薪資水準核給，並於聘任契約中明訂其未來績效。

延聘國外傑出人士，得參照行政院頒「各機關聘請國外顧問、專家及學者來台工作期間支付費用最高標準表」補助來回程機票、保險費及國內交通費，並補助其在校前一至二年所需之空間、設備、住宿優惠及租屋津貼。

第十四條　依本辦法獲獎勵之人員，於獎勵期間離職、教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發放獎勵金。

獎勵期滿，教師應繼續留校服務至少二學期。未履行留校服務者，或未有特殊原因經專簽校長核定者，得追回全額彈性薪資。

第十五條　獲彈性薪資獎勵者，有義務受邀參與本校相關教師輔導或觀摩、研習活動。

第十六條　本辦法如有未盡事宜，悉依教育部及本校相關規定辦理。

第十七條　本辦法經行政會議審議、董事會通過，報請教育部備查後實施；修正時亦同。

中州科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施要點

100.05.25 99 學年度第 2 學期第 4 次行政會議通過
100.06.22 99 學年度第 2 學期第 5 次行政會議通過
104.12.30 104 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過
106.04.26 105 學年度第 2 學期第 3 次行政會議修正通過
107.06.20 106 學年度第 2 學期第 3 次行政會議修正通過
教育部 107.07.17 臺教技(三)字第 1070110784 號核備

一、中州科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留任國內外教學研究、產業實務具卓著貢獻或發展潛力之特殊優秀人才，以強化本校師資水準及提升整體之教學品質與學術研究，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，特訂定本要點（以下簡稱本要點）。

二、經費來源：

（一）教育部「高等教育深耕計畫」補助經費。

（二）其他。

三、申請適用對象：本要點所稱特殊優秀人才，指本校專任或擬新聘任之教學研究人員（包括教師、專業技術人員、技術教師）及專任業師分述如下：

（一）專任教學研究人員，指從事教學、研究及服務且特殊優秀人才背景及未來績效對「學校特色發展策略」之助益，達該專業領域之國際（領先）水準。

（二）編制外經營管理人才、專案教師及專任業師，專業人才指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員，或特殊優秀人才背景及未來績效對「學校特色發展策略」之助益，達該專業領域之國際（領先）水準。

本校專任或擬新聘任之特殊優秀人才，不包括軍公教退休人員。

四、彈性薪資案採申請與推薦並行，符合資格之現職各類特殊優秀教師得依其教學績優、研究績優類別向所屬學院提出推薦或申請，經院教評委員會初審後，提送校教評委員會審議，校教評會擇優決議之特殊優秀教師，給予彈性薪資；推薦暨申請書格式另訂之。

五、專任教學研究人員申請彈性薪資符合下列資格者，得予推薦或提出申請：

（一）最近五年內符合下列任一事蹟者，得予推薦或申請為教學特殊優秀教師候選人：

1、曾獲選教育部全國傑出通識教育教師。
2、曾獲選本校教學優良教師。
3、其他特殊優良教學事蹟（如實務教材開發及教學模式創新與改進、參與磨課師（MOOCs）或遠距教學推動、每學年指導本校學生參加國際具指標性競賽獲獎二次以上）且具佐證者。

（二）符合下列任一事蹟者，得予推薦或申請為研究特殊優秀教師候選人：
1、榮獲諾貝爾獎或其他相當獎項得獎人。
2、獲選中央研究院院士或獲頒總統科學獎。
3、曾獲頒教育部國家講座。
4、曾獲頒教育部學術獎或行政院傑出科技貢獻獎。
5、曾獲頒科技部傑出特約研究員獎。
6、曾獲科技部傑出研究獎。
7、最近 3 年內曾獲選本校研究優良教師。
8、最近 3 年內在國內或國際上獲高度肯定，擔任國際知名期刊之編輯、諮詢委員、主編、客座主編，或其學術成就獲得獎項（如吳大猷先生紀念獎、中央研究院年輕學者研究著作獎）者。
9、最近 3 年內以署名「中州科技大學」教師身分，在專業領域發表論文者：於自然科學工程領域，發表被 SCIE、SCI 收錄之學術論文 7 篇以上；於人文社會領域，發表被 SCIE 、SCI、SSCI 收錄之學術論文 5 篇以上者。
10、最近 3 年內主持科技部專題研究計畫 3 件以上(不含協同主持人）多年期計畫案，執行期間每年均得列算 1 件。
11、最近 3 年內在應用研究上有具體重要發明成果，產生技轉金額達新臺幣 70 萬元（含）以上，對產業社會有相當貢獻，且具佐證者。
12、最近 3 年內累計獲得公私立機構 300 萬元以上計畫案金額（僅限專題研究類型）或有行政管理費 30 萬元以上金額之產學合作案（僅限專題研究類型），並擔任主持人（不含共同或協同主持人）且具佐證者。
13、最近 3 年內有其他特殊優良研究事蹟（如經由國內外知名專業機構頒發與研究相關之獎項、榮譽等）且具佐證者。

六、特殊優秀教師之彈性薪資核給期程與核給比例：

（一）核給期程：依一年一期並逐年審查與核給為原則。

（二）每年度教學、研究特殊優秀教師依五比五之比例為原則，並以全校專任教師百分之十為上限，惟副教授（含）以下人數以不低於總核給人數 30% 為原則。

七、彈性薪資之獎助標準如下：

（一）獲補助優秀教師之薪資與校內同職等人員薪資比例以 1.4：1 至 1.8：1 為原則，並應依當年度預算額度及補助機關（構）之規定，核定獎助標準，另欲聘國際特殊優秀人才得視需要專案專審。

（二）為禮遇新聘外籍傑出教師，各院級單位除須提供必要之教學、研究及行政支援外，可視需要，以專案簽核支應傑出人士校外租屋補助（以國內第一次聘任者為限），每月 1 萬元為上限，並以不超過 3 年為原則。

八、依本要點獲領彈性薪資補助之教師應致力於教學、研究、服務及輔導之提昇，並於彈性薪資支給期限屆滿前一個月提交年度質量化績效自評報告，說明所列事項之年度辦理進度及情況並送委員會審查，該自評績效納入下一年度申請之評分參考依據，獲補助人績效自評報告未通過委員會審查者，不得提下年度獎助申請。

九、獲補助之特殊優秀教師於於領取彈性薪資期間，如有離職、留職停薪、借調至他單位任職或不予聘任等情形者，該彈性薪資即予停止發給，且獲獎助教師如有偽造文書或以不實資料申請本獎助經費之情事者，本校將撤銷原核定之獎助，申請人並應繳回所有受領獎助薪資。

十、本要點未盡事宜，依本校或補助機關（構）之相關規定辦理。

十一、本要點經行政會議通過，報教育部備查後實施，修正時亦同。

修平科技大學彈性薪資實施辦法

民國 100 年 5 月 9 日 99 學年度第 2 學期行政會議通過
民國 100 年 7 月 25 日 99 學年度第 2 學期行政會議修正通過
民國 101 年 9 月 17 日 101 學年度第 1 學期行政會議修正通過
民國 103 年 3 月 31 日 102 學年度第 2 學期行政會議修正通過
民國 104 年 6 月 15 日 103 學年度第 2 學期行政會議修正通過
民國 105 年 1 月 8 日 104 學年度第 1 學期董事會議修正通過
民國 105 年 3 月 2 日臺教技(三)字第 1050028042A 號准予備查
民國 107 年 7 月 12 日 106 學年度第 1 學期董事會議修正通過
民國 107 年 8 月 3 日臺教技(三)字第 1070128207 號准予備查
民國 107 年 11 月 9 日 107 學年度第 1 學期董事會議修正通過
民國 111 年 11 月 4 日 111 學年度第 1 學期董事會議修正通過
民國 111 年 11 月 16 日臺教技(三)字第 1110113025 號准予備查

第一條　修平科技大學（以下簡稱本校）為延攬及獎勵特殊優秀人才以提升本校學術競爭力及學術績效，特訂定「修平科技大學彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法適用對象為專任教師、技術教師、研究人員、專業技術人員及編制外經營管理人才（以下簡稱特殊優秀人員）。自公立大專院校退休之人員不適用本辦法。

第三條　本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管加給、授課鐘點費外，每月或每年增加一定數額之薪資給予。

第四條　本校專任教師加發彈性薪資所需經費由「教育部技專校院高等教育深耕計畫補助經費」支應。

第五條　現任教師支領彈性薪資，需符合下列基本條件，並擇一申請：

一、教學績優類：於本校連續任教滿 3 年以上，致力於提升教學品質，且前 1 學年度教師評鑑之教學評鑑表原始分數需達 80 分以上，及前 3 學年度依本校教學優良教師遴選辦法榮獲本校教學優良教師者。

二、服務與輔導績優類：於本校連續任教滿 3 年以上，且致力於提升行政與產學服務與輔導品質，並符合下列各款之一者：

（一）審核期間兼任一、二級主管滿 1 年以上，且其兼任主管考核成績佔全校兼任一、二級主管教師（審核期間領有聘書且任

職滿 1 年）前 20%（小數點以後無條件捨去）者。

（二）前 1 學年依本校績優導師獎勵暨表揚辦法，榮獲特優導師者。

（三）執行產官學研合作之產學服務成效卓著者，挹注學校行政管理費近 3 年內累計達 50 萬元以上者。

（四）配合系、院、校，推展校務工作，表現優異具佐證者。

三、研究與產學合作類：依本校「辦理科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才作業要點」辦理。

除第三款研究與產學合作類外，獲獎之學年度後 2 學年內不得重覆獲獎。

第六條　為審查特殊優秀人才及其彈性薪資，設置「修平科技大學彈性薪資審議委員會（以下簡稱本委員會）」。

本委員會由校長、副校長、主任秘書、教務長、學務長、研發長、人力資源室主任、會計主任及各學院院長組成，並由校長擔任召集人及主席。本委員會得視需要召開會議，決議事項需有 2/3 以上委員出席，及出席委員 1/2 以上同意方為通過。委員若因迴避而缺席時，得不列入應出席人數計算。

本委員會進行教師申請彈性薪資時，應兼顧申請人在教學、服務與輔導及研究各方面之成就與表現，與未來預期達成之績效。教師於每年 6 月底前提出申請（如附表），並由本委員會於每學期開始 1 個月內完成校內審查作業。

第七條　本委員會審查教學及服務與輔導績優類，以教育部審查指標為評選標準：

一、對本校特色發展有助益。

二、人才背景（學經歷及過去績效）能達到其專業領域之領先水準。

三、人才未來績效能達到其專業領域之領先水準。

第八條　新聘教師支領彈性薪資，需符合下列各款之一：

一、國外年輕學者，於取得博士學位後曾在業界任職，具有潛力能從事研究或改進教學者為第一優先。

二、曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究人員或專業技術人員或傑出經營管理人才者。

三、國內優秀人員以曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項者。

四、具十年以上業界經驗且具特殊技能，並經各級教師評審委員會審核通過聘任者。

第九條　本校專任教師及研究人員符合第二條適用對象者，由本校彈性薪資審議委員會依據其個人實際績效，得彈性加發薪資，但以不重複獎勵為原則，或每月加發薪資以新台幣 3 萬元為上限。

第十條　教師彈性加發薪資之人選與人數、金額、月數，由本校彈性薪資審議委員會遵照行政院「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、教育部、科技部暨本辦法規定及獲得政府補助款額度審議，可依決議調整。

第十一條　彈性薪資支給原則如下：

一、獲支領彈性薪資教師以挹注於教學及產學服務之績優人才為優先。

二、獲支領彈性薪資教師之月薪資與校內同職等教師之最低薪資差距為 5 仟元至 3 萬元之間；核給期程由彈性薪資審議委員會依經費預算核定。

三、新聘國際人才依所聘職級比照其原任職之薪資，核給差額之彈性薪資。

四、本校各類特殊優秀人才之人數核給比例以審議當學期專任教師總人數 5%為上限。

五、本校各項績效評定原則遵照教師評鑑辦法及教師評鑑表等規定辦理。

六、獲延攬及留任之特殊優秀人才，若居住地距離本校 60 公里以上者，得依其居住地距離於彈性薪資發給中另予補助居住津貼 5,000 元至 10,000 元。

七、各項校內審查機制包括各級教師評議委員會及彈性薪資審議委員會審查機制，會議紀錄應陳校長核定。

八、獲彈性薪資之副教授（或相當職級）以下人數占獲獎勵人數不得低於 60%。

第十二條　本辦法之定期評估機制由支領彈性薪資之人員於核發時程結束後 1 個月內繳交成效報告乙份（依教育部相關表格辦理）至人力資源室彙整後陳報校長備查，未於規定時間內提報者，則追回原核定金額。

第十三條　本校提供新聘特殊優秀人才之教學、研究及行政支援，如下：

一、教學支援：提供所需教學設備及協助。

二、研究支援：協助進行相關研究或建立研究環境。

三、行政支援：提供研究室、圖書資訊等支援服務。

第十四條　於領取彈性薪資期間，如有離職、計畫中止、違反政府法令或本校聘約等情節重大者，該彈性薪資即予停止發給。

第十五條　本辦法未盡事宜，係依教育部、科技部及本校相關規定辦理。

第十六條　本辦法經校務會議通過，董事會議核定，並報教育部備查後實施，修正時亦同。

修平科技大學 教師彈性薪資申請表

填寫日期： 年 月 日

一、申請人資料					
姓名		職稱		任職年資	
學院		系（科）			
連絡方式	電話（分機）：		行動電話：		
	電子信箱：				
申請類別	□ 現任教師教學績優類 □ 現任教師服務與輔導績優類 □ 新聘教師國外年輕學者。 □ 新聘曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究人員或專業技術人員或傑出經營管理人才者。 □ 新聘國內優秀人員以曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項者。 □ 具十年以上業界經驗且具特殊技能，並經各級教師評審委員會審核通過聘任者。				
專長領域					
＊請自評符合本校彈性薪資實施辦法之申請條件					

學歷（新聘人員）	校名	科系別	教育程度

經歷（含現職）（新聘人員）	服務機關	職稱	任職期間
			年 月 日起至 年 月 日止
			年 月 日起至 年 月 日止
			年 月 日起至 年 月 日止

二、申請人特殊優秀貢獻說明：
（一）教學績優事蹟（請詳述說明之，並檢附相關文件）
（二）服務與輔導績優事蹟（請詳述說明之，並檢附相關文件）
（三）新聘人員之特殊貢獻（請詳述說明之，並檢附相關文件）

申請人 （簽章）	

<table>
<tr><td colspan="2">彈 性 薪 資 審 議 委 員 會 審 議 結 果</td></tr>
<tr><td colspan="2">☐ 通過　　核定給與彈性薪資金額：每年支給新台幣＿＿＿＿＿＿＿＿
核發期間：＿＿年＿＿月＿＿日起至＿＿＿年＿＿月＿＿日 止
☐ 不通過</td></tr>
<tr><td>彈性薪資審議委員會召集人（簽章）</td><td></td></tr>
</table>

附註：1.本表欄位不敷使用時請自行增加。

2.本表填寫完成後請送至人力資源室。

長庚學校財團法人長庚科技大學實施延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資作業要點

中華民國 103 年 5 月 13 日行政會議通過制訂
教育部中華民國 103 年 8 月 5 日臺教技(三)字第 1030116402 號函核備
中華民國 104 年 11 月 24 日行政會議通過修正
教育部中華民國 105 年 1 月 28 日臺教技(三)字第 1050010562Y 號函核備
中華民國 107 年 6 月 26 日行政會議通過修正
中華民國 107 年 7 月 26 日教育部臺教技(三)字第 1070122752 號函核備
中華民國 108 年 5 月 28 日行政會議通過修正
中華民國 108 年 6 月 25 日行政會議通過修正
中華民國 108 年 7 月 29 日教育部臺教技(三)字第 1080109202 號函備查
中華民國 110 年 3 月 3 日教育部臺教技(三)字第 1100028931 號函備查
中華民國 113 年 3 月 26 日行政會議通過修正
中華民國 113 年 4 月 19 日教育部臺教技(三)字第 1130040957 號函備查

一、長庚學校財團法人長庚科技大學（以下簡稱本校），為延攬及留住特殊優秀人才，提升教學、產學服務及學術競爭力，依「教育部補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」，特訂定「實施延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資作業要點」（以下簡稱本要點）。

二、本要點所稱「彈性薪資」之發給，指不牽動現行月支本薪（年功薪）及學術研究費等基本薪資結構外，另行加給之給與。

三、本要點適用對象為本校特殊優秀教學研究人才，包含編制內外講師以上專任教師及副助理研究員以上之研究人員(以下簡稱教研人員)。

經學校、政府機關(構)退休後再任職者、已獲教育部玉山學者補助或玉山青年學者，不適用本要點申請規定。

四、本校彈性薪資經費來源，由教育部高等教育深耕計畫、教育部獎勵補助款、行政院國家科學技術發展基金及學校經費支付。同一教師之彈性薪資得由不同經費來源分攤支應。

五、教研人員符合下列資格之一，經審查通過後，依核定期間核發彈性薪資。如同時符合二項以上資格，以金額最高之獎勵項目核發。

（一）曾獲國際或國內學術重大殊榮。

1、獲諾貝爾獎、獲選中央研究院院士、其他國家級院士或重要會士：在職期間，每月加發 10 萬元。

2、首獲國際重要學術團體會士：每月加發 2 萬元，支領期限一年。

（三）依本校「講座教授聘任辦法」獲聘為講座教授者：每月加發 6 萬元，支領期限二年。

（四）依本校「特聘教授聘任辦法」獲聘為特聘教授者：每月加發 3 萬元，支領期限二年。

（五）近五年內獲得本校優良教師教學獎、期刊論文發表績優獎、產學合作技術研發績優教師獎累積達 2 次以上，或連續擔任行政主管滿 5 年者，並以本校名義擔任計畫主持人(不含共同主持人)，符合下列資格之一，審核通過後，每月加發最高 2 萬元，支領期限為一年。

1、執行國科會研究或產學計畫、前瞻技術產學合作計畫、產學技術聯盟合作計畫、學術攻頂研究計畫及年輕學者養成計畫，或教育部教學實踐研究計畫、國家衛生研究院整合性醫藥衛生科技研究計畫、行政院農業委員會農業科技專案計畫等達 3 案，且核定計畫經費合計大於 200 萬以上。

2、執行產學合作計畫達 4 案，且核定計畫經費合計大於 300 萬以上。

3、執行上述 1 或 2 項計畫案合計達 4 案，且核定計畫經費合計大於 300 萬以上。

（六）本校新聘一年內專任教研人員。

1、聘任前未曾任職於國內學術研究機構編制內之專任教研人員，具有發展潛力者，每月加發最高 2 萬元，支領期限最高 2 年。

2、聘任前五年均任職於國外學術研究機構，具有提升學術績效及競爭水準者，每月加發最高 4 萬元，支領期限最高 2 年。

前項有關核算及支領期間年度之認定，以當年度 1 月 1 日至 12 月 31 日為一年。

六、彈性薪資核給之差距比例、與核給比例，依下列規定辦理。

（一）獲彈性薪資之教師薪資與校內同職級人員薪資比例約為 1.17：1 至 1.82：1(以教授級最高薪為基準核算)。

（二）每年度核給彈性薪資之現職教研人員，總獎勵人數以不超過當學期專任講師/副助理研究員以上教研人員總數之 15%為限。其中副教授或副研究

員以下職級獎勵人數，以不低於總獎勵人數之 10%為原則。

七、為審理特殊優秀人才彈性薪資資格及各項獎勵事項，設置「特殊優秀人才彈性薪資審查委員會」（以下簡稱審查委員會）。置委員 9 至 11 人，由當然委員與遴聘委員組成之，委員任期二年，得連任。

（一）當然委員：校長、副校長、教務長、學務長、研發長、學院院長及通識教育中心主任。

（二）遴聘委員：由校長遴聘學術表現優良之校內、外學者專家 2 至 4 人。本會會議得視需要召開，開會時得邀請相關單位主管列席。

八、 彈性薪資推薦及審查程序，依下列說明辦理。

（一）每年 2 月底前，人事室彙總公告符合本要點第 5 點資格之名單，提報審查委員會審查。

（二）如對入選名單有疑義者，得於公告後 10 日內，向人事室提出複查個人資格，逾時不予受理。

（三）審查委員會會議依入選名單資料進行審查後，通過獲獎人員及獎勵金額，經校長核定後，自通過當年度，按月核發彈性薪資。

九、 獲彈性薪資之教研人員，於核發期間如辦理留職停薪、離職、退休，即停止核發。於復職後，繼續核發至期限屆滿為止。

十、獲核給彈性薪資之教研人員，應致力於教學、研究、服務及輔導之提升，並於支領彈性薪資期限屆滿後三個月內繳交「教研人員彈性薪資執行績效報告表(表號 120005302)」，送交人事室彙整，陳核校長後歸檔。

十一、本校對新聘特殊優秀人才教師，得以專案簽准提供必要之教學、研究及行政支援。

十二、本要點經行政會議通過，報教育部備查後公告施行。修正時亦同。

臺北城市科技大學實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點

99.09.27 99 學年度第 1 學期第 5 次行政會議通過
100.06.13 99 學年度第 2 學期第 9 次行政會議通過
100.06.27 99 學年度第 2 學期第 5 次校教評會會議通過
教育部 100.12.23 台技(一)字第 1000230807 號函同意改名
101.05.21 100 學年度第 2 學期第 8 次行政會議通過
101.06.25 100 學年度第 2 學期第 4 次校教評會會議通過
103.10.13 103 學年度第 1 學期第 5 次行政會議通過
103.10.29 103 學年度第 1 學期第 4 次校教評會會議通過
104.01.19 103 學年度第 1 學期第 12 次行政會議審議通過
104.01.22 103 學年度第 1 學期第 6 次校教評會會議通過
教育部 104.02.13 臺教技(三)字第 1040016205 號函核備
104.12.28 104 學年度第 1 學期第 10 次行政會議通過
104.12.30 104 學年度第 1 學期第 3 次校教評會議通過
教育部 105.03.02 臺教技(三)字第 1050028042H 號函核備

一、本要點依據「教育部補助未獲邁向頂尖大學計畫或獎勵大學教學卓越計畫之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資申請作業要點」訂定之。

二、申請資格及適用對象

（一）申請資格：具下列特殊優秀人才資格者，均得提出申請。

1、特殊優秀教學、研究之專任教學研究人員符合下列資格之之一，均得提出申請（新聘任優秀人才除外）。

（1）當年度教師評鑑成績達各學院（中心）受評教師排序前 10%者且前一學年度績效應符合下列（A）研究績效與（B）教學及服務績效要求水準，或五年內曾獲「中央研究院院士」、「教育部國家講座或學術獎」、「科技部傑出研究獎」獎勵及榮譽者。

A.研究績效（至少達 2 項（含）以上）：

a.公民營機構委託產學合作案至少 1 件（含）以上。

b.公民營機構委託產學合作案總經費 10 萬元（含）以上。

c.技術轉移金額 10 萬元（含）以上。

d.獲得或申請發明型專利 1 件（含）以上。

e.發表於 SCI、SSCI、TSSCI、EI 期刊之論文 1 篇（含）

以上。

f.發表論文於國內外學術研討會、期刊、學報累計至少 2 篇（含）以上。

g.新獲取專業證照 2 張（含）以上。

B.教學及服務績效（至少達 2 項（含）以上）：

a.指導學生參與學、術科競賽得獎，國際競賽（至少 3 個以上國家參加）2 件（含）以上，或國內競賽 4 件（含）以上。

b.輔導學生考取系所認定之專業證照 10 人（含）以上。

c.獲取科技部大專生參與專題研究計畫至少 1 件（含）以上。

d.指導學生於國內外期刊或研討會發表論文 1 篇（含）以上。

e.指導學生從事實務專題 1 件（含）以上。

f.教師評鑑成績綜合成效評量項目達 9 分（含）以上。

g.近一學年度曾獲本校優良導師。

（２）學有專精具特殊貢獻者且有具體事實，經系、院教評會審核通過者。

２、高等教育經營管理人才。

３、資深產業經驗之特殊優秀業師。

４、符合上述資格且合於教育部新聘、年輕人才、國際人才或專任業師定義者，得列為本校優先推薦對象。

（二）適用對象：本要點所稱特殊優秀人才，指專任教學研究人員（包括教師、專業技術人員、技術教師）與專任高等教育經營管理人員及專任業師：

１、專任教學研究人員，指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、專業技術人員、技術教師。

２、專任高等教育經營管理人員，指協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景之專業人士等。

３、專任業師，指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

4、國內新聘之第一目及第二目人員，以於國內大專院校第一次聘任者為限。

5、第一目至第三目人員，不包括軍公教退休人員及大專校院校長。

6、第一目人員於申請補助期間有休假從事研究、進修規劃者，應於申請書敘明於休假期間能達到申請績效目標情形；其未於申請書敘明，而於獲核定補助後始提出者，視同未依計畫執行，扣減或終止計畫補助。

三、申請方式

（一）申請人應於本校公告申請期限前，檢具申請計畫書並附佐證資料，向本校研發處提出申請。

（二）逾期申請、資料不全或資格不符者，均不予受理。

（三）申請案件送本校校教師評審委員會審查，擇優通過後，向教育部提出申請並送達。

四、審查方式

（一）提送申請：申請人提送校內申請計畫並檢具相關證明，先經系教評會、院教評會審議通過後，送研發處查核彙整。其中專任教學研究人員（不含特殊貢獻者）各申請人預期績效要求水準應高於本要點第二點績效要求。

（二）審查評分：由校長邀集主任秘書、教務長、學務長、總務長、研發長、各學院院長、人事主任、會計主任組成「綜合審查會議」審查後，送本校「校教師評審委員會」備查。

（三）評分標準：依各申請人提出之預期達成績效，做為評分依據。經「綜合審查會議」委員評分後，擇優補助。

（四）補助員額：各類型人才受補助員額數，依教育部核定計畫為準。惟每年度各學院至少保障一名，全校特殊貢獻補助員額以一名為限。

（五）補助金額：各類型人才補助金額每人每年至少十五萬元以上。（新聘特殊優秀人才之補助額度，至少應占總補助經費之百分之四十；受補助人才總數至少應有百分之二十為年輕人才、國際人才或專任業師。但核撥人數為五人以下者，不受此限）。

五、經費相關規定

（一）經費使用

1、獲補助人如已獲本校自有經費之彈性薪資補助或其他單位獎勵特殊優秀人才補助（如科技部等），僅能擇一領取補助，不得重複支領彈性薪資獎勵。

2、特殊優秀人才自獲補助日起，於獲補助之學校任職期間應不低於補助之核給期間，於補助期間內有離職或不予聘任等情況，該項補助即按其在職期間比例繳回。

3、經教育部核定補助之學校，如於補助期間獲教育部邁向頂尖大學計畫或獎勵大學教學卓越計畫經費補助，教育部僅補助至前揭計畫生效前一學期，其後改由本校以前揭計畫補助之經費，全額補助獲彈性薪資人員。

4、本經費專款專用，以補助頂尖人才法定給與以外之各項人事費支出為主，並得編列居住津貼，相關補助金額以計畫書規劃為原則。本校除須建立管考機制外，並應專帳登錄，不得移作他用，惟得自行依其行政作業分年給與。

5、本校應依會計法、審計法、所得稅法及會計制度等相關規定辦理各項財務及所得稅、其他稅賦扣繳之事宜。

（二）經費執行期間及請撥方式：年度經費執行期間為每年八月一日起至次年七月三十一日止，共十二個月，應於核定日起三十日內，檢具正式領據、依教育部審查意見修正完畢之計畫書及經費明細表送教育部或專案辦公室辦理撥款。

（三）經費核結方式：本校應於年度經費執行完畢後一個月內，備齊經費收支結算表，送教育部或專案辦公室辦理結案。經費請撥、支用及核銷結報，依教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點之規定辦理。

六、成效考核

（一）受補助之教師應於每年六月三十日前，提送自評報告，送本校綜合審查會議審議。逾期送件或績效未達本校綜合審查會議審議通過者，次年不得申請本計畫。

（二）本校應於每年七月三十一日前，備函檢附紙本及光碟片一式二份向教育部繳送執行績效報告。

七、其他注意事項

（一）本計畫補助之頂尖人才其遴聘及升等程序應依大學法及教育人員任用條

例等相關規定辦理，餘權利義務等相關規定係依政府法規及本校相關規定辦理。

（二）受補助後本校有下列情事之一，教育部將撤銷或廢止原核定之補助，並停止違規學校未來申請本補助之權利。

１、偽造文書或以不實資料申請本補助經費。

２、未撥付補助款項予申請人。

３、未依教育部規定辦理會計核銷作業或計畫書變更作業，經期限要求仍未改善。

４、學校配合款未依原計畫預算支出或提供者。

５、其他未依規定使用本計畫補助款之情事。

八、本要點經行政會議通過，提校教評會議審議後，呈校長核定後實施，修正時亦同。

醒吾科技大學教師彈性薪資實施辦法

104 年 3 月 2 日 103 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過
104 年 12 月 7 日 104 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
105 年 2 月 1 日 104 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過
105 年 2 月 22 日臺教技(三)字第 1050018726 號函同意備查
107 年 4 月 2 日 106 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修正通過
107 年 4 月 18 日臺教技(三)字第 1070051623 號函同意備查

第一條　醒吾科技大學（以下簡稱本校），為延攬及留任具有專業傑出表現或卓著成就之特殊優秀人才，特訂定「醒吾科技大學教師彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法適用對象為：

一、本校現職專任教師（含專業技術人員）。

二、新聘特殊優秀教研人員（以國內第一次聘任者為限）。

已領退休（職、伍）金之公務人員、教育人員、政務人員、軍職人員、公營事業人員及其他公職人員轉任本校教師者，不適用本辦法。

第三條　本辦法補助經費由教育部高等教育深耕計畫支應，補助經費及名額得視該年度預算調整之。

第四條　本辦法所稱彈性薪資，係指不牽動現行月支本薪（年功薪）、學術研究費等基本薪資結構，發給額外加給之給與。

第五條　本校現有教師彈性薪資採申請與推薦並行，符合下列情形之一者，得由業務相關單位主管推薦或由本人擇一申請。

一、研究類：

（一）符合本校鼓勵爭取研究計畫獎勵辦法者。

（二）符合本校教師執行產學合作研究計畫獎勵辦法者。

（三）其他特殊優良研究事蹟且具佐證者。

二、教學類：

（一）符合本校獎勵優良教師辦法者。

（二）擔任主管職務、教學相關專案計畫主持人、參與推動高等教育深耕計畫，經考核表現績優者。

（三）其他特殊輔導或優良教學事蹟且具佐證者。

三、服務類：

（一）協助校務推動，績效傑出者。

（二）其他特殊優良服務事蹟且具佐證者。

新聘之特殊優秀教研人員支領彈性薪資，需符合下列情形之一：

一、曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究人員，或專業技術人員以上之傑出經營管理人才。

二、國內優秀人員以曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項者。

三、為產業界大師級人才，未來績效有助於本校特色發展者。

第六條　彈性薪資之審議，由校長、副校長、教務長、學務長、研發長、主任秘書、會計室主任、人事室主任、各學院院長共同組成彈性薪資審議委員會，負責審議申請資格條件、支給標準、支給期程與績效評估。

符合本校鼓勵爭取研究計畫獎勵辦法第五條第一項第一款者，以各計畫對本校產學研究之具體貢獻為計算基準，呈請核定後統一核發。

必要時得送請校外專家學者審查，並酌支審查費。

第七條　績效要求與定期評估：

一、績效要求：獲得彈性薪資之優秀教師未來績效應兼顧教學、研究、輔導及服務等各面向，並維持或優於本辦法第五條規定之資格標準，由本校每年定期評估。

二、評估機制：支領彈性薪資教師，應於年度結束一個月前，提出相關成果報告，以供彈性薪資審議委員會作為是否繼續核給之審查依據。

第八條　支領彈性薪資教師之月薪與校內同職等教師之最低薪資差距為每月 10,000 ~ 30,000 元；國際人才之彈性薪資，得參考其國籍、原工作待遇、專業領域及職級標準核給。

獲彈性薪資副教授以下職級人數占獲獎勵人數比率不得低於百分之三十。

支領期間，如有離職、退休、違反相關法令或本校聘約等情事時，應停止發給。

第九條　本校對現職及新聘之特珠優秀教研人員，依相關規定提供必要之教學、研究及行政支援；國際人才得視需要專案申請租屋補助，每月以 10,000 元為限。

第十條　本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

文藻外語大學彈性薪資實施辦法

民國 99 年 11 月 16 日行政會議通過
民國 100 年 06 月 28 日董事會通過
民國 100 年 10 月 25 日行政會議通過
民國 100 年 11 月 17 日董事會議通過
民國 100 年 12 月 22 日教育部臺技(三)字第 1000228352 號函准備查
民國 102 年 8 月 25 日校長核定配合學校改名大學修訂法規名稱
民國 104 年 11 月 03 日行政會議修正通過
民國 105 年 06 月 28 日董事會議通過
民國 106 年 02 月 07 日行政會議修正通過
民國 106 年 03 月 03 日董事會議通過
民國 106 年 4 月 5 日教育部臺教技(三)字第 1060041965 號函准備查
民國 107 年 05 月 01 日行政會議修正通過
民國 107 年 06 月 15 日董事會議通過
民國 107 年 11 月 06 日行政會議修正通過
民國 107 年 11 月 22 日董事會議通過
民國 108 年 04 月 02 日行政會議修正通過
民國 108 年 06 月 19 日董事會議通過
民國 108 年 10 月 1 日行政會議修正通過
民國 108 年 11 月 21 日董事會議通過
民國 108 年 12 月 3 日教育部臺教技(三)字第 1080183169 號函准備查
民國 110 年 5 月 4 日行政會議修正通過
民國 110 年 6 月 17 日董事會議通過
民國 110 年 7 月 13 日教育部臺教技（三）字第 1100093009 號函准備查

第一條　立法目的：文藻外語大學（以下簡稱本校）為延攬及留任國內外特殊優秀人員，以期達到發展成為卓越外語大學之目標，特訂定「文藻外語大學彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　適用對象：本校現職及新聘講座教授、特聘教師、客座教師、專任教師、專案教師。但以政府經費補助者，不適用於公立大專校院退休者。

第三條　彈性薪資之定義：係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給、津貼外，每月或每年增給一定數額之獎勵金或其他行政支援。

第四條　本辦法獎勵種類、經費來源、支給標準及職級比例如下：

一、獎勵種類：

（一）教學類。

（二）研究與產學合作類。

（三）服務、輔導類。

（四）新聘國際優秀人才。

（五）國內特殊優秀人才。

二、經費來源：由高等教育深耕計畫經費、教育部獎補助款、科技部或其他政府機關補助經費及本校經費支應。

三、支給標準：參考文藻外語大學彈性薪資支給標準表(附表一)。

四、獲彈性薪資獎勵之副教授(含)以下職級人數，不得低於總獲獎勵人數之 20%。

前項第一款各目獎勵在同一事由不得重複支領。

第五條　彈性薪資之審議、獎勵期間及額度，由彈性薪資審議小組（以下簡稱審議小組）審議決定。

前項彈性薪資審議小組由校長、副校長、研發長、教務長及教師代表三人組成，教師代表由校長遴聘之，校長為召集人，人事室主任為執行秘書。

學務長、會計主任得列席。

第六條　現任教師近三年內符合下列資格者，經審定後，給予彈性薪資。

一、教學類，具備下列資格之一者：

（一）獲全國性之優良教師獎項者。

（二）獲本校教學優良或專業典範獎項者。

（三）獲教育部相關教學、研究計畫且成果卓著者。

（四）推動校、院、系(中心)之課程教學改善計畫成效優良者。

（五）教師課程教學創新成效優異，具分享推廣應用價值者。

（六）其他具體優良教學表現者。

二、研究與產學合作類，具備下列資格之一者：

（一）獲教育部學術獎、科技部傑出研究獎等全國性優良研究獎項者。

（二）獲本校學術研究暨產官學合作績優教師者。

（三）獲本校專業典範獎項者。

（四）符合本校教師研發成果管理辦法規定且成果卓著者。

（五）具其他特殊優秀研究與產學合作成果者。

三、服務、輔導類，具備下列資格之一者：

（一）獲本校優良導師兩次以上者。

（二）推動重大政策或校級專案計畫成效卓著者。

（三）兼任行政職務，績效傑出，對本校有具體貢獻者。

（四）參與校內外各項服務或輔導，有助提高校譽且有具體事證者。

（五）獲本校專業典範獎項者。

（六）具其他特殊優良服務輔導事蹟者。

前項獎勵種類以佔年度彈性薪資總額百分之六十為原則。

第七條　新聘國際優秀人才、國內特殊優秀人才或現任教師具備下列條件之一者，得直接經審議小組審定後，給予彈性薪資。

一、中央研究院院士。

二、教育部國家講座。

三、獲國家級或國際級榮譽獎項，其性質與本項各款學術地位相當者。

四、高等教育經營管理人才。

五、業界特殊優秀人才。

六、本校講座教授。

七、本校客座教授、副教授。

八、本校特聘教授、副教授。

前項獎勵種類以佔年度彈性薪資總額百分之四十為原則。

第八條　審議小組原則上每學年召開一次會議。必要時得再召開審查會議，並邀請申請單位主管列席報告或補充資料。審議小組審議通過之名單陳請校長核定後公布。

第九條　彈性薪資獎勵申請，原則一年一次，由人事室公告申請時間，申請人應於公告期間內，備妥申請書及相關佐證資料，向所屬學術單位提出申請。屬於第六條第一項第三款或第七條之獎勵人才，由所屬單位以書面說明，連同相關佐證資料於公告期間內向人事室提出申請。

第十條　彈性薪資之獎勵一年一期；並得視政府補助之經費，本校之財務狀況、學校政策之變動及各種人才之需要，逐年檢討，定期調整。必要時得經審議小組之決議，經校長同意後，得彈性調整受獎期間。

第十一條　對獲得本辦法獎勵之新聘國際優秀人才，得經所屬單位向校方提出必要

之教學、研究及行政支援，支援項目如下：

一、教學支援：提供教師各項教學相關服務，如：教學與研究諮詢、數位教材製作、遠距課程發展及媒體素材資源等。

二、研究支援：提供相對應經費於研究計畫、研究成果獎勵、專利研發、論文發表、研究公假申請、參加國際研討會、學術諮詢及特色研究中心設置等。

三、行政支援：提供教師宿舍、教師研究室、電腦基本設備、資訊網路、圖書館等資源服務。

第十二條　領取彈性薪資者，若發生下列情事，停止發放獎勵金：

一、於獎勵期間離職。

二、因偽造文書或不實資料而違反學術倫理。

三、違反獲彈性薪資獎勵契約或教師聘任規定。

四、領取彈性薪資之期間未通過教師評鑑。

第十三條　領取彈性薪資者，於獎勵期間應於教師或校內相關研討（習）會中分享研究、教學、服務經驗、心得，至少兩場；並擔任傳授、輔導、諮詢教師等。

獲獎勵種類為教學類或研究與產學合作類者，另需再履行下列義務之一：

一、協助本校教師進行學術研究計畫，如提出科技部專題研究計畫或教育部教學實踐研究計畫。

二、成立一個教學或產學研究社群並於社群中擔任傳授輔導諮詢教師。

三、指導學生參與科技部大專學生專題研究計畫。

領取彈性薪資者，應於獎勵期滿後三個月內提交年度績效自評成果報告，作為此計畫執行之績效。未履行義務之教師，不得申請下一年度彈性薪資獎勵。

第十四條　獲彈性薪資補助者應與本校簽訂獲彈性薪資獎勵契約，並遵守本辦法及契約之相關規定。

第十五條　本辦法經行政會議訂定、董事會通過並報請教育部核備後公告實施，修正時亦同。

附表一：文藻外語大學彈性薪資支給標準表

獎勵項目	最低支給標準/月（元）	最高支給標準/月（元）	差距比例/月(元）
講座教授	20,000	40,000	20,000
特殊優秀專長人員	10,000	40,000	30,000
教學研究特殊優秀人員	5,000	40,000	35,000
產學合作特殊優秀人員	5,000	40,000	35,000
專任高等教育經營管理人員	20,000	40,000	20,000
專任業師	5,000	40,000	30,000

華夏科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給辦法

99 年 9 月 23 日本校 99 學年度第 1 學期第 2 次行政會議訂定
100 年 1 月 25 日本校 99 學年度第 1 學期第 6 次行政會議修正通過
教育部 100 年 03 月 14 日臺技(三)字第 1000041337 號函同意備查
100 年 11 月 22 日本校 100 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
102 年 11 月 28 日本校 102 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
103 年 08 月 21 日本校 103 學年度第 1 學期第 1 次行政會議修正通過
107 年 7 月 26 日本校 106 學年度第 6 次行政會議修訂通過
教育部 107 年 08 月 13 日臺教技(三)字第 1070135064 號函同意備查
109 年 11 月 24 日本校 109 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
教育部 110 年 01 月 08 日臺教技(三)字第 1100003669 號函同意備查

第一條　本校為使學術績效達國際競爭水準，與引進國際高等教育人才及培育優質人才，提升本校經營視野，依教育部延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，特訂定「華夏科技大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法適用於延攬及留住國內、外新聘及現職之特殊優秀人才：

一、延攬新聘人才以國內第一次聘任者為限，不包含自公立大專校院與學術研究機構之退休人員，以下簡稱新進人才，如下：

（一）國外優秀人員，以曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究人員，或專業技術人員以上之傑出經營管理人才為優先，以下簡稱國際人才。

（二）國內優秀人員以曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項為優先。

（三）編制外專任業師，指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻之頂尖人才，延攬該類人員在校內從事教學、研究實習指導或課程研發等工作。

（四）編制外專任高等教育經營管理人才，指具有卓越高等教育管理經營經驗或專業背景之人士。

二、留住現職特殊優秀人員及編制外經營管理人才，以本校專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師與編制外高等教育經營管理人才為限。

各類頂尖人才核給比例，分別以不超過本校專任教師之 10%為原則。

第三條　特殊優秀人員需經學院院長或行政一級以上主管推薦。可推薦個人或由新進人才與現任專任教學研究人員之合作成果共同為被推薦人。推薦案需通過校內審核機制評估，除兼顧教學研究服務績效外，並符合下述條件之一者：

一、獲選中央研究院院士或總統科學獎。

二、曾獲教育部遴選頒發之學術獎、教育奉獻獎、師鐸獎、國家講座等榮譽。

三、曾獲頒行政院科技部（原：國家科學委員會）特約研究員。

四、曾獲行政院科技部（原：國家科學委員會）傑出研究獎。

五、近三年內，執行公私立機構專題研究暨產學合作累計達一百萬元 以上，且擔任研究計畫或規劃案主持人(不含共同或協同主持 人)，並於教學、服務、輔導有具體優良成果。

六、近三年曾參加國際性發明得獎或參加國際性重要比賽獲得前三名或擔任國際重要展演之演出者。

七、任國際知名學會理事長，或舉辦國際性學術活動，對於學術有重要貢獻者。

八、輔導學生參加全國性或國際性比賽成績優異者。

九、執行本校教育部高等教育深耕計畫、USR 計畫、科技部學校特色整合型計畫、教育部技職再造計畫、優化技職校院實作環境計畫等成效優良者。

十、其他具有教學、研究、服務、輔導事項優良成果，且具佐證者。

第四條　本校設置彈性薪資審查委員會（以下簡稱委員會），其組成及職權方式如下：

一、委員會由校長、副校長、教務長、學務長、研發長、各學院院長（主任委員）及校長遴聘教師代表 1 ~ 3 人組成，並由校長擔任召集人，委員聘期為一年並得連任。開會時得邀請相關單位主管列席。

二、委員會負責審議彈性薪資被推薦人之資格條件、支給標準、申請及審核流程、績效評估機制、獎助額度、名額以及其他相關事宜。

三、委員應親自出席會議，並需有三分之二以上出席始得開議，審議之案件，需經出席委員三分之二以上同意方得決議。

第五條　特殊優秀人才之被推薦人（含共同合作案所有被推薦人）資格、流程及審查方式如下：

一、被推薦人依新聘、留住類別，應檢具下列資料：

（一）　新聘人才：

被推薦人應擬具未來一年工作計畫，其內容得參考第三條 第二項第五款至第十款規定，或其他院系指定之教學、研究、服務、輔導相關項目。

（二）　留住現職：

被推薦人應提供前三年內之教學、研究、服務、輔導等績 效，或優秀具體事蹟之相關佐證資料，且績效優於全校同儕表現。

二、被推薦人檢具前項資料後，由各學院辦理初審。各學院應就被推薦人之頂尖優秀事蹟、教學、研究、輔導績效進行綜合考評，敘明推薦之理由及優先推薦順序後，提送本校彈性薪資評審委員會審議。

第六條　本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外，每月或每年增加一定數額之薪資給與，獎助標準如下：

一、獲補助國內優秀人才之薪資與校內同職等人員薪資比例以 1.1：1 至 1.5：1 為原則；共同合作案之獎助比例應由被推薦人協議，並經彈性薪資評審委員會議審議同意；獲補助國際優秀人才之彈性薪資得比照國際人才於其領域及職級之國際薪資標準核給，並應依當年度預算額度及補助機關（構）之規定，核定獎助標準。

二、為禮遇新聘與國外傑出人士，各院級單位除須提供必要之教學、研究及行政支援外，除比照國內同職等支薪外，另每月支領 5 萬元之獎勵金。可視需要，以專案簽核支應傑出人士校外租屋補助，每月 2 萬元為原則。

第七條　彈性薪資每人獎助額度及發給月數，由委員會視當年度預算彈性調整，並得溯至當期開始日。

依本辦法申請獲支給彈性薪資之人員，每一期結束前 4 週，應提出教學研究之績效成果報告，並經委員會審查核定，作為續核給彈性薪資與否之審核依據。

第八條　獎勵名額分配原則：

一、總獲獎人數以本校專任教師總人數之 10％為上限。

二、副教授以下職級人數應佔獎勵人數 50%以上。

三、同一教師同一期間以核給或向教育部或科技部推薦一項彈性薪資為原則，連續兩次獲教育部核給本校各類計畫之彈性薪資方案獎勵者，應於獲獎執行期滿一年後，始可再次申請教育部核給本校各類計畫之彈性薪資方案。

第九條　特殊優秀人才之教學、研究及行政支援比照本校專任教師。

經核定之特殊優秀人才，於獎勵期間內有離職、教師評鑑未通過、優秀事蹟記載不實或重複申報、彈性薪資審查小組評定績效不佳，或違反本校相關規定情節重大者，應停止發放獎勵金，得追回全額獎勵款項。

依本辦法領取彈性薪資獎勵者，於同一年度內不得再接受本校其他同性質之獎勵。

獲獎勵之教師，獎勵期滿應繼續留校服務至少與接受獎勵相同期間。未履行留校服務者，或未有特殊原因經專案簽核者，得追回全額獎勵款項。

第十條　教學本辦法之經費來源：

一、教育部高等教育深耕計畫經費。

二、教育部獎勵補助私立技專校院整體發展經費。

三、科技部相關獎補助款與相關計畫補助經費。

四、本校編列預算支應。

第十一條　本辦法未盡事宜，另依本校或補助機關（構）之相關規定辦理。

第十二條　本辦法經行政會議通過，報請教育部備查後公布實施；修正時亦同。

慈濟學校財團法人慈濟科技大學實施特殊優秀人才彈性薪資辦法

中華民國 101 年 9 月 14 日
期初校務會議訂定
中華民國 101 年 12 月 20 日臺技(三)字第 1010244614 核備
中華民國 108 年 3 月 5 日期初校務會議第 9 次修訂
中華民國 108 年 4 月 10 日臺教技(三)字第 1080049636 號核備

第一條　本校為延攬及留任或新聘特殊優秀人才，依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，特訂定「慈濟學校財團法人慈濟科技大學實施特殊優秀人才彈性薪資辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　經費來源及執行

一、校內學年度預算經董事會通過經費。

二、校外專案計畫經費：

（一）教育部「高等教育深耕計畫」、「獎勵補助私立技專校院整體發展經費」經費之使用規範執行。

（二）科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」之規定執行之。

三、本辦法各項經費執行，申請人不得重複申請。

第三條　適用對象

依各經費來源相關規定之人員，包含本校專任教學、研究人員（包括教師、研究人員、專業技術人員、技術教師）及編制外專任高等教育經營管理人才及專任業師。

第四條　本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外，每月或每年增加一定數額之薪資給與（不含年終獎金）。

第五條　特殊優秀人才彈性薪資人員應具備下列各款基本條件：

一、最近一學年度教師教學之學生學習反應評量評點標準，依據「慈濟學校財團法人慈濟科技大學教學績優教師遴選與獎勵辦法」。

二、最近一學年度教師年度考核成績甲等（含）以上。

三、服儀整齊如公告標準，無不良嗜好，以身作則，為慈濟人文典範。

四、在職服務期間無違規及任何缺失情事。

新聘特殊優秀人才、國際人才及科技部獎勵對象，不受第一、二款限制。

第六條　特殊優秀人才彈性薪資種類及資格：

一、學術暨實務類：依教師評核表【學術暨實務類】積分排名。
二、教學類：依教師評核表【教學類】積分排名。
三、輔導與服務類：依教師評核表【輔導與服務類】積分排名。
四、新聘特殊優秀人才及國際人才：新聘教授、副教授、助理教授，在學術上有具體貢獻者或為國外知名大學、學術研究機構或事業機構聘任相當職務。
五、科技部獎勵對象申請資格依科技部當年度來函規定辦理。獎勵對象之排序審議依本校教師評核表【學術暨實務類】積分排名，同分者，則再依考核總分數排名。

第七條　特殊優秀人才彈性薪資審核機制

符合學術暨實務類、教學類、輔導與服務類、新聘特殊優秀人才、國際人才及科技部獎勵對象者，由彈性薪資評審委員會審議。

第八條　彈性薪資評審委員會由校長、教務長、學務長、研發長、主任秘書、教師發展暨教學資源中心主任、會計主任、人事室主任、學院院長、全人教育中心主任及專任教師代表 3 至 5 人等組成，並由校長擔任召集人。

專任教師代表一任三年，由校長遴選，連選得連任。

開會時，出席委員應達委員總數三分之二以上；決議事項，應有出席委員二分之一以上之同意。委員應親自出席，不得委託他人代理。

新聘特殊優秀人才及國際人才之彈性薪資、核發期間及額度，由彈性薪資評審委員會審議決定。

第九條　本辦法獎勵之教師，於獎勵期間離職、未能通過教師評鑑、或違反本校相關規定情節重大者，停止發放獎勵金，情節嚴重者追回補助款項經費。

第十條　彈性薪資獎勵人員之績效要求：

一、獲得本校彈性薪資獎勵之人員，未來應兼顧教學、研究、輔導與服務之教師評核，其績效由本校定期評估之。
二、獲得教育部補助「高等教育深耕計畫」、「獎勵補助私立技專校院整體發展經費」之人員，其績效由本校定期評估之。
三、獲得科技部研究獎勵之人員，其績效由本校定期評估。

第十一條　定期評估機制

一、學術暨實務類：依據「慈濟學校財團法人慈濟科技大學教師評核表中學術暨實務項目」及「慈濟學校財團法人慈濟科技大學學術暨實

務優良教師遴選與獎勵辦法」每年評估。

二、教學類：依據「慈濟學校財團法人慈濟科技大學教師評核表中教學項目」及「慈濟學校財團法人慈濟科技大學教學優良教師遴選與獎勵辦法」每年評估。

三、輔導與服務類：依據「慈濟學校財團法人慈濟科技大學教師評核表中輔導與服務項目」及「慈濟學校財團法人慈濟科技大學優良導師獎勵辦法」每年評估。

四、新聘特殊優秀人才及國際人才：每一年依據其特殊聘任原由評估。

五、獲科技部獎勵者：依據「慈濟學校財團法人慈濟科技大學教師評核表中學術暨實務項目」及「慈濟學校財團法人慈濟科技大學學術暨實務優良教師遴選與獎勵辦法」每年評估，並依該部規定繳交執行績效報告。

第十二條　獎勵最低差距比例、核給期程、及各類頂尖人才之核給比例，每年依董事會核定預算調整並經校長核定後發給之。

一、獎勵最低差距比例

（一）學術暨實務類：獲補助人員之獎勵每年新台幣 6 萬至 36 萬元整為原則，獎勵最低差距比例為 1：6。

（二）教學類：獲補助人員之獎勵每年新台幣 6 萬至 36 萬元整為原則，獎勵最低差距比例為 1：6。

（三）輔導與服務類：獲補助人員之獎勵每年新台幣 3 萬至 12 萬元整為原則，獎勵最低差距比例為 1：4。

（四）新聘特殊優秀人才：獲補助人員之獎勵每年新台幣 12 萬至 60 萬元整，由彈性薪資評審委員會審議，獎勵最低差距比例為 1：5。

（五）新聘國際人才：得參照「科技部補助國外學者專家來臺從事科技合作研究活動支付費用最高標準表」，由彈性薪資評審委員會審議。

（六）科技部獎勵對象：依科技部當年度來函規定之可申請補助額度及獎勵人數上限辦理，由彈性薪資評審委員會審議決定獲獎人數及金額。

二、核給期程

（一）學術暨實務類：一年為原則，逐年審核。

（二）教學類：一年為原則，逐年審核。

（三）輔導與服務類：一年為原則，逐年審核。

（四）新聘特殊優秀人才及國際人才：由彈性薪資評審委員會審議。

（五）科技部獎勵對象：一年為原則，逐年審核。

三、核給比例

（一）學術暨實務類：本校專任教學研究人員≦2%為原則。

（二）教學類：本校專任教學研究人員≦4%為原則。

（三）輔導與服務類：本校專任教學研究人員≦10%為原則。

（四）新聘特殊優秀人才：本校專任教學研究人員 1%~2%為原則。

（五）一至四目副教授（含）以下合計人數不得低於本校專任教學研究人員 20%為原則。

（六）科技部獎勵對象：若獲獎勵者超過 1 人時，則副教授（含）以下合計人數不得低於獲獎勵人員 30%為原則。

第十三條　本校對延攬新聘績優教師、新聘國際人才及現任績優教師，提供其教學、研究及行政相關之支援。

一、教學支援：本校設有教師發展暨教學資源中心，提供教師各項教學相關服務，如：教師教學研習會、新進教師傳習制度、教學諮詢與輔導服務、數位課程（含教材）製作輔導與補助、教學助理培訓與獎勵制度以及推廣教師專業社群等。

二、研究支援：依本校各項學術獎補助辦法，提供相對應經費於研究計畫、研究成果獎勵、專利研發、論文發表、研究公假申請、參加國際研討會、學術諮詢及特色研究中心設置等。

三、行政支援：本校提供教師單身或有眷宿舍、教師研究室、電腦基本設備、資訊網路、圖書館等資源服務。

第十四條　本辦法經校務會議通過，報請教育部核備後公告實施，修訂時亦同。

致理科技大學彈性薪資實施辦法

100.09.22 100 學年度第 1 次校務會議通過
100.09.28 第 15 屆董事會第 15 次會議通過
100.10.27 教育部臺技(三)字第 1000194295 號函核備
103.03.20 102 學年度第 3 次校務會議修正
103.06.03 教育部臺教技(三)字第 1030079890 號函核備
104.08.28 104 學年度第 1 次校務會議修正
104.09.04 第 16 屆董事會第 16 次會議修正
104.10.02 教育部臺教技(三)字第 1040133042 號函核備
104.11.20 104 學年度第 3 次校務會議修正
104.11.26 第 16 屆董事會第 17 次會議修正
105.01.28 教育部臺教技(三)字第 1050010562T 號函核備
109.06.18 108 學年度第 5 次校務會議修正
109.07.02 第 17 屆董事會第 25 次會議修正
109.07.16 教育部臺教技(三)字第 1090103267 號函核備
110.09.23 110 學年度第 1 次校務會議修正
110.11.17 第 18 屆董事會第 5 次會議修正
110.12.15 教育部臺教技 （三）字第 1100171435 號函核備
112.12.28 112 學年度第 2 次校務會議修正
113.03.25 第 18 屆董事會第 15 次會議修正
113.04.11 教育部臺教技 （三）字第 1130000259 號函核備

第 1 條　為延攬及留住具國際聲譽、成就卓著或具發展潛力之特殊優秀人才，以提昇本校學術水準及競爭力，特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，制定「致理科技大學彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第 2 條　本辦法所稱彈性薪資，指不牽動現行月支本薪（年功薪）、學術研究費等基本薪資結構外，另行加發之給與。

第 3 條　彈性薪資之類別與經費來源：

一、講座教授之彈性薪資：由本校自籌經費支應。

二、特殊優秀教研人才之彈性薪資：得申請科技部經費補助，並以挹注於研究及產學服務人才為主。

三、專任教學研究人員、編制外專任高等教育經營管理人員或編制外專

任業師之彈性薪資：得申請教育部計畫經費補助支應，並以挹注於教學及產學服務之績優人才為主。

四、延攬及留任之人才，得視需要，支應優秀人才校外租屋津貼（以國內第 1 次聘任者為限），由本校彈性薪資評審委員會（以下簡稱本會）審議之。

前項第 1 至第 3 款之彈性薪資不得重複支領。

第 4 條　前條第 1 項各款彈性薪資之申請資格、審查程序、經費補助、績效評估等，依下列規定辦理：

一、前條第 1 項第 1 款依本校講座設置辦法之規定辦理。

二、前條第 1 項第 2 款依國科會相關規定及「致理科技大學執行國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點」辦理。

三、前條第 1 項第 3 款依本辦法第 5 條及教育部相關規定辦理。

第 5 條　第 3 條第 1 項第 3 款由教育部計畫經費補助辦理彈性薪資之作業規定如下：

一、申請種類及應具資格

（一）專任教學研究人員：申請人應具有下列條件之一。

１、獲選中央研究院院士或總統科學獎者。

２、曾獲教育部國家講座、學術獎、教育奉獻獎者。

３、曾獲國科會傑出研究獎者。

４、曾任國際知名學會負責人，並舉辦國際性學術活動，對於學術有重要貢獻者。

５、最近 3 年內曾任國科會專題研究計畫主持人 2 件以上，並於教學、研究有具體成果者。

６、最近 3 年內主持公民營機構委託產學合作，總經費達新臺幣 500 萬以上，能提升本校整體研究能量者。

７、最近 3 年內爭取政府機關補助教學研究相關計畫，累積達新臺幣 200 萬以上，並擔任計畫主持人者。

８、最近 3 年內協助學校爭取獲得教育部競爭型計畫總金額超過新臺幣 3,000 萬元以上者。

９、最近 3 年內發表在 SCI、SSCI、A&HCI 期刊論文 2 篇或 Scopus 期刊論文 5 篇以上，並以第一作者或第一通訊

作者發表者。

１０、其他在教學、研究或產學服務等實務上有特殊優秀之表現或發展潛力者。

（二）編制外專任高等教育經營管理人員：申請人應具有高等教育經營管理、財務規劃、募款、承接大型計畫等能力與經驗，且學經歷背景及未來績效，對本校「特色發展策略」有助益者。

（三）編制外專任業師：申請人應具有 15 年以上產業經營管理經驗，或專業技術達該領域之領先水準，且學經歷背景及未來績效，對本校「特色發展策略」有助益者。

上列各目之申請人，須排除軍公教退休之人員。

二、評審項目及權重

（一）專任教學研究人員：

１、擬延攬或留任人才背景及未來績效對「學校特色發展策略」助益（50%）。

２、擬延攬或留任人才背景是否達該領域之國際水準（20%）

３、擬延攬或留任人才未來績效是否達該專業領域之國際水準（20%）。

４、學校相對配合款及支用效益（10%）。

（二）編制外專任高等教育經營管理人員或編制外專任業師：

１、擬延攬或留任人才背景及未來績效對「學校特色發展策略」助益（50%）。

２、擬延攬或留任人才背景是否達該領域之國際水準(20%)。

３、擬延攬或留任人才未來績效是否達該專業領域之國際水準（20%）。

４、學校相對配合款及支用效益（10%）。

三、申請及審查程序

（一）符合資格之優秀人才由主管推薦或自行申請，填妥申請表等相關表件，經各所長、系 （科）主任、院長或通識教育學部主任依程序簽奉校長核可後，送人事室彙整，提本會審查通過後併同薪資，按月發給彈性薪資或依補助經費機關規定之方式發給。

（二）本會由副校長、主任秘書、教務長、研發長、職發長、國際長、教學發展中心中心主任、人事室主任、會計主任、各學院院長、通識教育中心中心主任及教師代表 1-3 人（由校長遴派）組成，並以副校長為召集人。本會業務由人事室辦理之。

（三）本會負責審議彈性薪資申請案件之資格條件、支給標準、績效評估機制以及其他相關事宜。

（四）本會開會時委員應親自出席會議，並須有二分之一以上委員出席始得開議，審議案件須經出席委員二分之一以上同意始得決議。

四、補助額度

獲准發給彈性薪資人員，其薪資與校內同職級人員薪資差距為每月新臺幣 5,000~30,000 元，且副教授 （含）以下職級人數比率不得低於 20%。於領取彈性薪資期間，如有離職、計畫中止、違反政府法令或本校聘約等情節重大者，該彈性薪資即予停止發給。

五、定期評估機制

支領彈性薪資人員，應於年度結束 1 個月前，提出教學研究之績效報告，以供彈性薪資評審委員會作為是否繼續核給彈性薪資之審查依據。

第 6 條　彈性薪資之核給期程、核給比例

一、講座教授

（一）核給期程：以 1 年 1 期為原則。

（二）核給比例：以不超過本校專任教師之 2%為原則。

二、特殊優秀教研人才

（一）核給期程：1 年 1 期。

（二）核給比例：以不超過本校專任教師之 5%為原則。

三、專任教學研究人員、編制外專任高等教育經營管理人員或編制外專任業師

（一）核給期程：1 年 1 期為原則，至多 3 年 1 期。

（二）核給比例：以不超過本校專任教師之 2%為原則。

前項核給比例得視政府及本校經費狀況調整之。

第 7 條　本校對新進國際人才提供之教學、研究及行政支援如下：

一、安排住宿，使享有優質舒適之生活空間。

二、提供寬敞研究室，依其需要配置軟、硬體設施，並予提供教學、研究上各種必要之協助與服務。

三、支領彈性薪資期間，得補助其來回機票。

第８條　本辦法各項經費之使用，應依會計法、審計法及會計制度等相關規定辦理，有關所得稅及其他稅賦之扣繳，由本校相關單位負責辦理。

第９條　依本辦法聘用之人員，其遴聘、升等程序及在校服務期間之權利義務事項，除本辦法有特別規定外，依大學法、教育人員任用條例及本校相關規定辦理。

第１０條　本辦法如有未盡事宜，依本校及經費補助機關之相關規定辦理。

第１１條　本辦法經校務會議及董事會通過，並報請教育部核備後公告實施，修正時亦同。

宏國學校財團法人宏國德霖科技大學特殊優秀人才彈性薪資實施要點

民國 99 年 09 月 29 日 99 學年第 1 學期第 5 次行政會議通過
民國 101 年 04 月 25 日 100 學年第 2 學期第 6 次行政會議修正通過
民國 103 年 05 月 23 日 102 學年第 2 學期第 8 次行政會議修正通過
民國 104 年 04 月 29 日 103 學年第 2 學期第 6 次行政會議修正通過
民國 104 年 12 月 30 日 104 學年第 1 學期第 11 次行政會議修正通過
民國 105 年 03 月 02 日教育部臺教技(三)字第 1050028042F 號備查
民國 106 年 07 月 25 日 105 學年度第二學期第三次校務會議通過辦法更名
民國 107 年 05 月 23 日 106 學年第 2 學期第 6 次行政會議修正通過
民國 107 年 06 月 04 日教育部臺教技(三)字第 1070081624 號備查
民國 109 年 07 月 15 日 108 學年第 2 學期第 12 次行政會議修正通過
民國 109 年 07 月 22 日教育部臺教技(三)字第 1090105660 號函備查
民國 109 年 10 月 21 日 109 學年第 1 學期第 6 次行政會議修正通過
民國 109 年 10 月 29 日教育部臺教技(三)字第 1090157256 號函備查
民國 110 年 06 月 30 日 109 學年度第 2 學期第 6 次行政會議修正通過
民國 110 年 07 月 13 日教育部臺教技(三)字第 1100093704 號函備查

一、宏國學校財團法人宏國德霖科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留住具備卓越學術或技術成就之學者專家，以提昇本校學術聲譽及競爭力，特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」之規定，訂定「宏國學校財團法人宏國德霖科技大學特殊優秀人才彈性薪資實施要點」（以下簡稱本要點）。

二、本要點適用對象如下：

（一）本校現職專任教師（含專業技術人員）。

（二）新聘特殊優秀教研人員。

已領退休（職、伍）金之公務人員、教育人員、政務人員、軍職人員、公營事業人員及其他公職人員轉任本校教師者，不適用本要點之規定。

二之一、本要點所稱彈性薪資係指教師月支本(年功)薪、學術研究加給等基本薪資外，另行加發之給與。

三、申請或被推薦資格：本校現有專任教師近 3 年之實務教學、產學研發或輔導服務成果符合下列各類別規定者，但申請前一年度已獲獎者除外。

（一）實務教學類【績效 1-4 至少達成 1 項或績效 5-10 至少達成 2 項，始具申請或被推薦資格】

1、獲准政府機關補助之教學相關計畫（就業學程、人才培育、五專展翅、產業學院、學海系列…等計畫）達 2 次以上。

2、申請本獎勵之當年度獲准教育部教學實踐研究計畫或曾獲准教育部教學實踐研究計畫 2 次以上者。

3、獲准教育部大學社會責任實踐計畫(簡稱 USR)補助 1 件或執行高等教育深耕計畫 USR 子計畫至少 2 件以上。

4、指導學生獲准 U-START 創新創業計畫或 U-START 原漾計畫 1 件或科技部大專生參與專題研究計畫 2 件者

5、指導本校學生參加國際競賽（需國外舉辦或至少 3 個以上國家參加於國內舉辦者）或教育部指定辦理之全國性競賽獲獎者或各機關學校、法人團體、學(協)會辦理之競賽榮獲第 1 名獎項者。

6、本人或指導本校學生以本校名義參加國內外發明展獲得金牌、銀牌或銅牌獎項者。

7、本人或指導本校學生獲准專利，新型、設計專利至少 5 件、發明專利或國外專利至少 1 件，大陸專利比照國內同等級專利之件數。

8、指導本校學生考取公職、考選部頒發之專業技師、勞動部甲級證照或乙級證照，成效卓著經審查小組通過者。

9、榮獲校內教學績優教師特優獎助 1 次或教學績優教師優等獎助 2 次以上。

10、其他具頂尖優秀之教學表現者。

（二）產學研發類【績效 1 為必要條件、連同績效 2-9 至少達成 1 項，始具申請或被推薦資格】

1、申請本獎勵之前一年度，曾獲准科技部補助研究計畫主持人者。

2、曾獲准科技部研究計畫主持人 2 次以上或其他政府部會補助之研究、企業輔導或創新育成相關計畫主持人 1 次以上者。

3、主持公民營機構委託之研究案（不含科技部補助之計畫及教育部教學實踐研究計畫案），且累計金額達 100 萬元者。

4、簽訂技轉合約，獲技轉金達 40 萬元以上或獲技轉金達 10 萬元以上且研發成果已商品化者。

5、以本校名義發表於 SCI、SSCI 等級之期刊至少 2 篇（限第 1 作者或通訊作者），其期刊排名在各領域前 50%者或發表於 EI、TSSCI、

THCI 等級之期刊至少 4 篇（限第 1 作者或通訊作者）。或者前兩類期刊等級篇數至少各一半者。

6、參與業界深耕服務並與學校簽訂合作契約，累計服務期間六個月以上，期滿獲得合作業界產學計畫累計達 40 萬元者。

7、獲政府機構或各領域全國性或國際性專業學會頒發研究績優榮譽者。

8、曾任國際知名學會理事，並舉辦國際性學術活動，對學術有重要貢獻者。

9、其他具頂尖優秀之研究表現者。

（三）輔導服務類

1、協助校務推動，績效傑出者。

2、榮獲績優導師獎勵 2 次以上。

3、協助學生職涯發展，有助就業並具成效者。

4、兼任行政職務，推動有助學校收入或提升效率之措施者。

5、協助辦理推廣教育，對學校收入大有助益者。

6、其他特殊優秀服務事蹟且具佐證者。

新聘之高等教育經營管理人才不受上述各款條件限制，其申請資格至少應具國外大學校（院）長職務滿 3 年以上或具有卓越高等教育管理經營經驗 5 年以上經驗。

三之一、凡符合第三點申請資格者，各類績效之百分比及各項目積分之計算規定如下：

（一）實務教學類：40%

1、符合條件 1 至 4：每項每件申請最近一年度 10 分，依次遞減為 5 分、3 分。

2、符合條件 5 至 10：每項每件申請最近一年度 5 分，依次遞減為 3 分、1 分。

（二）產學研發類：40%

1、符合條件 1：申請最近一年度每件 10 分，依次遞減為 5 分、3 分。

2、符合條件 2 至 9：每項每件申請最近一年度 5 分，依次遞減為 3 分、1 分。

（三）輔導服務類：20%

1、符合條件 1 至 2：每項每件申請最近一年度 10 分，依次遞減為 5 分、3 分。

2、符合條件 3 至 6：每項每件申請最近一年度 5 分，依次遞減為 3 分、1 分。

前項各類成績之計算，整數以下取小數點二位。如同類別中申請人有二人以上同分者，依申請人所附佐證在各類績效排序中依序評比。申請人同時申請兩類以上者，由委員會議擇其中總積分較高之一類參與評比。

當年度獎勵人數及金額，由審查小組委員會議依當年度預算決定。

四、彈性薪資之審核程序如下：

（一）符合第三點規定之特殊優秀人才，得由教師提出申請或由系（中心）推薦，經系、院教師評審委員會審議通過後，依本校公告之各彈性薪資獎勵案校內申請截止日前將相關資料（申請表、佐證資料及會議紀錄）送交研發處（科技部補助大專校院研究獎勵案）或人事室（教育部彈性薪資獎勵案）。

（二）本校應組成彈性薪資審查小組，校長為召集人，教務長、學生事務長、研究發展處長、學院院長及人事室主任為當然委員外，其他委員另由校長遴聘一至三人校內副教授級職以上之教師或校外專家學者組成審查小組，小組委員任期 1 年，審議申請資格條件、支給標準、支給期程與績效評估。

（三）委員若同時為申請人，應遵守利益迴避原則，於評選時須自行迴避。本審查小組開會時，出席委員應達委員總數三分之二以上始得開議，決議事項應有出席委員二分之一以上同意始得決議。審查小組開會時，委員應親自出席，不得委託他人代理。

（四）彈性薪資審查小組得就各獎勵案申請人所提之績效進行審查並在其獎勵名額上限內就符合第三點規定者擇優推薦。

五、本要點之獎勵金經費來源如下：

（一）教育部「高等教育深耕計畫經費」

（二）科技部 「研究獎勵」經費

（三）教育部「整體發展獎勵補助經費」。

獎勵金經費及名額視該年度經費來源預算調整之。

六、彈性薪資支給之相關規定：

（一）核給人數比例：獲彈性薪資副教授以下職級人數應達總獎勵人數之 30% 以上。

（二）最低薪資差距：獲彈性薪資之教師，其薪資與校內同職級人員之最低薪資差距為每月 5,000 - 15,000 元。

（三）依第七點規定獲頒獎勵金之教師，不得重複申請當年度其他方案之獎勵。

（四）支領期間如遇離職、退休、留職停薪、違反相關法令或本校聘約情事，應停止發給；本校並得視情節輕重，必要時追繳已領之獎勵金。

（五）績效要求及評估機制：獲獎勵教師未來績效應兼顧教學、研究及輔導服務等面向，其表現應維持或優於依第三點規定之資格標準，並由本校彈性薪資審查小組每年定期評估。

七、對現職或新聘之特殊優秀教研人員，本校除提供必要之教學、研究及行政支援外，國際人才得視需要以專案簽核申請租屋津貼，每月以不超過新台幣一萬元為原則，至多補助 3 年。

八、本要點未盡事宜，依相關規定辦理之。

九、本要點經行政會議通過，報教育部備查後實行。

東方學校財團法人東方設計大學特殊優秀人才彈性薪資支給實施辦法

103 年 10 月 1 日行政會議通過
104 年 8 月 26 日行政會議通過
104 年 12 月 02 日行政會議通過
105 年 7 月 20 日行政會議通過
106 年 7 月 14 行政會議通過改名修正

第一條　東方學校財團法人東方設計大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才以提升學術競爭力，特依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」、科技部「補助大專校院延攬特殊優秀人才措施」及本校相關規定，訂定「東方學校財團法人東方設計大學特殊優秀人才彈性薪資支給實施辦法」（以下簡稱本辦法）。教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」用以補助教學及產學服務績優人才為主，科技部「補助大專校院延攬特殊優秀人才措施」用以補助研究及產學服務人才為主。

第二條　依本辦法規定支領彈性薪資者，係指於每月薪資（包括月支標準、學術研究費或居住等各項津貼、加給等）外，另給予一定數額之績效獎勵金或其他行政支援。

第三條　申請資格：

於教學、研究或服務上具有特殊優秀績效之專任教師或經營管理人才及業師。前項所稱「特殊優秀績效」之認定，依本辦法第五條之規定。本校申請之專任教師、經營管理人才及專任業師，適用對象不包括軍公教退休人員及大專校院校長。

第四條　申請與推薦程序：

一、符合第三條其中一項資格之教師，得於公告後 1 個月內檢具申請計畫書如附表一或附表二（含相關證明文件）經科系所、中心同意推薦後如附表四，向本校綜企組提出申請。

二、符合第三條資格之經營管理人才或業師，除由本人提出申請外，得逕由相關科系所、中心或單位提出申請。

三、申請人申請時應自行選定第五條所列之類別。但核定時應擇優選定一項類別為限。

第五條　本辦法獎勵之特優人才類別及其審查標準，如下：

一、國外聘任教師（國際人才）

（一）在專業領域具有國際水準且年齡在 55 歲以下之國外學者。

（二）非曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學、研究人員。

（三）受延攬人於申請機構正式納編前 5 年間均任職於國外學術研究機構。

二、教學特優人才：應具有下列各目條件之一：

（一）曾獲教育部或本校教學特優教師獎項。

（二）通過歷年教師評鑑且前一學年教學評量成績均達 4.0 分以上。

（三）教學成果卓越者

１、前一年指導學生至少國外競賽一次及國內競賽三次獲獎者。

２、能呈現前一年授課教材或其他得以證明教學成果優良之佐證資料者。

（四）學歷經驗背景具有專業領域之國際水準或為他校客座師資者。

三、學術及創作研究特優人才：學術研究特優人才應具博士學位且有下列各目條件之一：

（一）學術著作：最近 5 年內在 SCI、SSCI、A&HCI、THCI、 EI、TSSCI 期刊等發表論文至少 3 篇以上。

（二）研究計畫：最近 5 年內主持校內外研究計畫至少 5 件以上，並具有相當成果。

創作特優人才應具有下列條件：

（三）創作發表：最近 3 年於國際發表個展、聯展或創作經國際獎項肯定者。如 IF 獎、Redot 獎或其他同等級之國際獎項經審查小組認定者。

四、產學合作特優人才：具有下列產學合作成果之一者：

（一）專利或技術移轉：最近 5 年內專利案及技術移轉案，二者合計至少 5 件以上。

（二）產學合作計畫：最近 5 年內主持產學合作計畫至少 3 件以上，且計畫金額累計達 300 萬元以上者。

五、服務特優人才：應具有下列各目條件之一：

（一）規劃執行重要政策有特殊表現或推動專案計畫有特殊具體績效者。

（二）擔任主管職務，業務總量繁重且工作績效傑出者。

（三）熱衷參予本校校務，成績卓著者。

六、經營管理特優人才：具有卓越高等教育管理經營能力並有三年以上實務經歷者。

七、專任業師：在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

第六條　各類特殊優秀人才之名額合計以不超過本校當年度現有專任教師人數百分之三為原則。實際獲得獎助人數及金額由彈性薪資審查小組視經費額度決定之。

第七條　本校特殊優秀人才彈性薪資核給標準如附表三，其核給期程及各類優秀人才之核給比例如下：

一、核給期程：

（一）國外聘任教師（國際人才）：三年。

（二）教學特優人才：一年。

（三）學術及創作研究特優人才：一年。

（四）產學合作特優人才：一年。

（五）服務特優人才：一年。

（六）經營管理特優人才：一年。

（七）專任業師：一年。

二、各類核給比例：

（一）國外聘任教師（國際人才）；10%。

（二）教學特優人才：20%。

（三）學術及創作研究特優人才：20%。

（四）產學合作特優人才：20%。

（五）服務特優人才：10%。

（六）經營管理特優人才：10%。

（七）專任業師：10%。

前項第二款各類人員之比例，原則上不得流用。但國外聘任教師（國際人才）之比例必要時得不受限制。新聘特殊優秀人才之補助額度，至少

應占總補助經費之百分之四十；受補助人才總數至少應有百分之二十為年輕人才、國外聘任教師（國際人才）或專任業師。但提報人數為五人以下者，不在此限。

前項所稱年輕人才，指具有博士學位之四十五歲以下或最高學歷為博士學位五年內畢業者；國外聘任教師（國際人才），指曾於國外學術研究、產業機構任職或國外大學校院應屆畢業者；新聘人才，指本部受理申請日當學年內起聘者。

第八條　審查程序與方式：

一、綜合企劃組組收齊申請人表件後，於十天內組成「彈性薪資審查小組」並開會。

二、「彈性薪資審查小組」審議時，就申請人所提之申請計畫書進行書面審查，應邀請申請人列席報告或補充說明資料，並依據第五條所定標準擇優通過。

第九條　彈性薪資審查小組之組成及議決方式：

一、小組成員：由校長擔任召集人，副校長、教務長、學務長、總務長、研發長、圖資長及各研究所長為委員。綜合企劃組組長為執行祕書。

二、議決方式：審查小組開會時應有全體委員三分之二以上之出席。審議之案件，需經出席委員三分之二以上同意方得決議。

三、迴避：審查小組成員同時為申請人時，應予迴避，另由所屬研究所之校教師評審委員會委員遞補之。

第十條　彈性薪資審查小組通過並經核定之特殊優秀人才，得依本辦法第二條規定另給予一定數額之獎勵金或其他行政支援。

前項獎勵金之經費來源依下列方式之一辦理：

一、本校獲得教育部「邁向頂尖大學計畫」及「獎勵大學教學卓越計畫」補助達三千萬以上時，所需經費由該項計畫或本校配合之款項支應之。

二、本校未獲得教育部「獎勵大學教學卓越計畫」及「邁向頂尖大學計畫」或獎勵大學教學卓越計畫補助未達三千萬時，所需經費由教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」之相關經費或本校配合之款項支應之。

前述所稱本校其他行政支援，係指申請人依規定申請獲准之研究空間或

資料收集所須之有關設備。而所稱本校之配合款項，係指本校依計畫規定配合之款項而言。

第十一條　獲本校核定補助彈性薪資之特殊優秀人才，其每人每年需達成績效分為兩級，其彈性薪資核給依績效分級標準支給（詳附表三），績效優異者本校得另發給行政支援配合款。

一、研究績效：

１、第一級：（研究績效需達成下列任二項標準）

（１）每年至少 2 件合計總經費達 80 萬元以上之公民營機構委託產學合作案或技術服務合作案且為計畫主持人。

（２）每年至少 1 篇以本校名義發表於 SCI、SSCI、AHCI、TSSCI、EI、THCI 等級或經本校審查小組認定為國內外重要期刊之論文（限第一作者或通訊作者）。

（３）每年至少 2 項以本校名義發表或完成創作或展演成果，於審查日前一年，符合以下其中之一：a.獲國際性重要比賽之獎項者 b.經國家級以上美術館或博物館典藏者 c.獲邀參與知名國際性或國家級展演者。

（４）每年至少 3 篇發表於國內外學術研討會之論文。

２、第二級：（研究績效需達成下列任一項標準）

（１）每年至少 2 件合計總經費達 30 萬元以上之公民營機構委託產學合作案或技術服務合作案且為計畫主持人。

（２）每年至少 1 篇以本校名義發表於 SCI、SSCI、AHCI、TSSCI、EI、THCI 等級或經本校審查小組認定為國內外重要期刊論文（限第一作者或通訊作者）。

（３）每年至少 1 項以本校名義發表或完成創作或展演成果，於審查日前一年，符合以下其中之一：a.獲國際性重要比賽之獎項者 b.經國家級以上美術館或博物館典藏者 c.獲邀參與知名國際性或國家級展演者。

（４）每年至少 2 篇發表於國內外學術研討會之論文。

二、教學及服務績效：（教學服務績效需達成下列任二項標準）

１、每年協助學生論文發表於國際研討會或期刊上。

２、每年指導學生參與校外學、術科競賽。

3、每年至少指導 1 名學生獲得科技部大專生參與專題研究計畫。
4、每年至少指導碩士或碩士在職專班研究生 1 名。
5、每二年承辦國際研討會一次，或每兩年策劃國際性之設計展 1 次。
6、每年承辦國際性、全國性或國內區域性展演、競賽 1 次。
7、每年協助校務行政及招生工作經本校審查小組認定成效優異。
8、每年至少指導 1 名學生入圍國際設計展或相關之國際設計類競賽。
9、其他教學服務優良事蹟經本校審查小組認定者。

第十二條　彈性薪資審查小組通過並經核定之特殊優秀人才，於獎勵期間內有離職、教師評鑑未通過、彈性薪資審查小組評定績效不佳，或違反本校相關規定情節重大者，停止發放獎勵金。

前項人員之經費來源為第十條第二項第二款者，另依教育部相關規定辦理。

第十三條　接受獎勵之申請人應於每年五月底前提交前一年度之年度績效自評報告，說明計畫書所列事項（含未來績效要求）之年度辦理進度及情況，由綜企組彙整提請彈性薪資審查小組進行各類特殊優秀人才之績效評估，評定績效不佳者，納為下年度申請評估之參據。

第十四條　依本辦法領取彈性薪資獎勵者，於同一年度內不得再接受本校其他同性質之獎勵；連續獲獎以一次為限。

第十五條　本辦法如有未盡事宜，依相關規定辦理，並陳請校長核定。申請科技部經費獎助者，依科技部及本校相關規定辦理。

第十六條　本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。

附表一：東方學校財團法人東方設計大學特殊優秀人才彈性薪資申請書（甲）

系（所）

姓名　　出生年月日

一、擬申請類別

□國外聘任教師。

□教學特優人才：

□曾獲教育部或本校教學特優教師獎項。

□通過歷年教師評鑑且前一學年教學評量成績均達 4.0 分以上。

□教學成果卓越者。

□學歷經驗背景具有專業領域之國際水準或為他校客座師資者。

□學術及創作研究特優人才：

□學術著作：最近 5 年內在 SCI、SSCI、A&HCI、THCI、EI、TSSCI 期刊等發表論文至少 3 篇以上。

□研究計畫：最近 5 年內主持校內外研究計畫至少 5 件以上，並具有相當成果。

□創作發表：最近 3 年於國際發表個展及聯展或創作經國際獎項肯定者。如 IF 獎、Redot 獎或其他同等級之國際獎項經審查小組認定者。

□產學合作特優人才：

□專利或技術移轉：最近 5 年內專利案及技術移轉案，二者合計至少 5 件以上。

□產學合作計畫：最近 5 年內主持產學合作計畫至少 3 件以上，且計畫金額累計達 300 萬元以上者。

□服務特優人才：

□規劃執行重要政策有特殊表現或推動專案計畫有特殊具體績效者。

□擔任主管職務，業務總量繁重且工作績效傑出者。

□熱衷參與本校校務，成績卓著者。

□經營管理特優人才：具有卓越高等教育管理經營能力並有 3 年以上實務經歷者。

□專任業師：在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

二、申請類別說明

三、未來專業表現績效要求

附註：

1.本校獲得教育部「獎勵大學教學卓越計畫」補助達三千萬以上時適用本表

2.若獲科技部「補助大專校院延攬特殊優秀人才措施」補助則國外聘任教師無需辦理申請。

3.本表格欄位如不敷使用，請自行調整之。

附表二：東方學校財團法人東方設計大學特殊優秀人才彈性薪資申請書（乙）

系（所）

姓名　　出生年月日

一、擬申請類別

□國外聘任教師。

□教學特優人才：

□曾獲教育部或本校教學特優教師獎項。

□通過歷年教師評鑑且前一學年教學評量成績均達 4.0 分以上。

□教學成果卓越者。

□學歷經驗背景具有專業領域之國際水準或為他校客座師資者。

□學術及創作研究特優人才：

□學術著作：最近 5 年內在 SCI、SSCI、A&HCI、THCI、EI、TSSCI 期刊等發表論文至少 3 篇以上。

□研究計畫：最近 5 年內主持校內外研究計畫至少 5 件以上，並具有相當成果。

□創作發表：最近 3 年於國際發表個展及聯展或創作經國際獎項肯定者。如 IF 獎、Redot 獎或其他同等級之國際獎項經審查小組認定者。

□經營管理特優人才：具有卓越高等教育管理經營能力並有 3 年以上實務經歷者。

□專任業師：在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

二、申請類別說明

三、未來專業表現績效要求

附註：

1.本校獲得教育部補助未獲「邁向頂尖大學計畫」或「獎勵大學教學卓越計畫」之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資時適用本表

2.本表格欄位如不敷使用，請自行調整之。

3.若獲科技部「補助大專校院延攬特殊優秀人才措施」補助則國外聘任教師無需辦理申請。

附表三：東方學校財團法人東方設計大學特殊優秀人才彈性薪資核給標準參考表

獎勵項目	最低支給標準月（元）	最高支給標準月（元）	差距比例/月（元）
國外聘任教師（國際人才）	30,000	80,000	50,000
獎勵項目	最低支給標準（第二級）月（元）	最高支給標準（第一級）月（元）	差距比例/月（元）
教學特優人才	15,000	30,000	15,000
學術及創作研究特優人才	15,000	41,600	26,600
產學合作特優人才	15,000	41,600	26,600
服務特優人才	15,000	30,000	15,000
經營管理特優人才	20,000	40,000	20,000
專任業師	20,000	40,000	20,000

備註：

1.獲得教育部「教育部補助未獲邁向頂尖大學計畫或獎勵大學教學卓越計畫之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資申請作業要點」補助之特殊優秀人才，每年發給 30 萬元之彈性薪資領取 3 年，不適用本表標準。

2.國外聘任教師（國際人才）彈性薪資核給標準參考表

獎勵項目	支給標準/月（元）
國外聘任教授（研究員）	80,000
國外聘任副教授（副研究員）	60,000
國外聘任助理教授（助理研究員）	30,000

備註：本表係依科技部「補助大專校院延攬特殊優秀人才措施」補助標準訂定。

附表四：東方學校財團法人東方設計大學特殊優秀人才彈性薪資申請/推薦表

系（所）：　　姓名：　　職稱：

一、擬申請類別

□國外聘任教師。

□教學特優人才：

□曾獲教育部或本校教學特優教師獎項。

□通過歷年教師評鑑且前一學年教學評量成績均達 4.0 分以上。

□教學成果卓越者。

□學歷經驗背景具有專業領域之國際水準或為他校客座師資者。

□學術及創作研究特優人才：

□學術著作：最近 5 年內在 SCI、SSCI、A&HCI、THCI、EI、TSSCI 期刊等發表論文至少 3 篇以上。

□研究計畫：最近 5 年內主持校內外研究計畫至少 5 件以上，並具有相當成果。

□創作發表：最近 3 年於國際發表個展及聯展或創作經國際獎項肯定者。如 IF 獎、Redot 獎或其他同等級之國際獎項經審查小組認定者。

□經營管理特優人才：具有卓越高等教育管理經營能力並有 3 年以上實務經歷者。

□專任業師：在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

二、申請類別說明

□新聘

□現職專任

三、未來專業表現績效要求

（一）教學特殊貢獻：請就「教學成果、教學創新、教學熱忱、教學理念及方法、教學評鑑及評量」及曾獲「教學相關績優獎項及榮譽」詳述說明之。（請檢附相關證明文件）

（二）研究傑出貢獻：

1.近五年以本校為執行機構之國科會專題研究計畫與產學合作研究計畫（含科技部產學案）（請填列教師承接並擔任主持人之計畫）（請檢附相關證明文件）

年度	計畫名稱	計畫編號	執行期限	經費（元）	
				科技部/政府	企業

2.近五年發表之學術期刊論文及專書著作（請檢附相關證明文件）

出版年月	刊物/專書名稱	著作名稱	卷數/起訖頁數	出版社/發表處	收錄分類
					□ SCI □ SSCI □ TSSCI □ EI □ A&HCI □ 其他 □ SCI專書類 （ISBN ）

3.研究方面獲傑出獎項及榮譽等事蹟，詳述說明之。（請檢附相關證明文件）

（三）輔導與服務傑出貢獻：校內外服務輔導相關事蹟、獲績優獎項榮譽、專業證照等，詳述說明之。（請檢附相關證明文件）

（四）其他特殊貢獻（請檢附相關證明文件）

（五）未來新學年自我預定達成的（教學研究輔導服務）質量化績效指標門檻	
量化指標	質化指標
申請人或推薦單位（簽章）	
系所教評會審議情形 本案提經本系（所）　學年度第　次教師評審委員會議（　年　月　日）審議（附會議紀錄）： 本案 □ 通過 □ 不予通過：原因： 系教評會主席簽章：_____	

附註：

一、本校獲得教育部補助未獲「邁向頂尖大學計畫」或「獎勵大學教學卓越計畫」之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資時適用本表

二、本表格欄位如不敷使用，請自行調整之。

三、若獲科技部「補助大專校院延攬特殊優秀人才措施」補助，則國外聘任教師無需辦理申請。

崇右影藝科技大學教師彈性薪資實施辦法

民國 104 年 12 月 09 日行政會議制定
民國 105 年 01 月 28 日教育部備查通過
民國 106 年 06 月 28 日行政會議通過
民國 106 年 11 月 07 日行政會議通過
民國 106 年 11 月 29 日教育部備查通過

第 1 條　崇右影藝科技大學（以下簡稱本校）為落實校務發展特色目標，有延攬及留任國內外優秀人才，提升學校整體競爭力，特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定本辦法。

第 2 條　經費來源及彈性薪資給與原則。

一、教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」補助經費，以支應教學或產學服務人才為主。

二、科技部「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」補助經費，以支應產學服務或研究人才為主。

三、本校相對配合款及其他自籌經費。

第 3 條　本校教師彈性薪資辦法適用對象。

一、專任教學研究人員，指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、專業技術人員、技術教師。

二、專任高等教育經營管理人員，指協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景之專業人士等。

三、專任業師，指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

四、第一款至第三款人員，不包括軍公教退休人員。

第 4 條　彈性薪資申請資格條件。

一、最近 3 年內符合下列任一事蹟者，得予推薦或申請為教學特殊優秀教師候選人：

（一）曾獲選教育部全國傑出通識教育教師。

（二）曾獲選本校教學績優教師 2 次以上。

（三）其他特殊優良教學事蹟（如實務教材開發及教學模式創新與

改進、每學年指導本校學生參加教育部認可之國際具指標性競賽獲獎 2 次以上、參與推展教學計畫成效卓著者等）且具佐證者。

二、符合下列任一事蹟者，得予推薦或申請為研究特殊優秀教師候選人：

（一）榮獲諾貝爾獎或其他相當獎項得獎人。

（二）獲選中央研究院院士或獲頒總統科學獎。

（三）曾獲頒教育部國家講座。

（四）曾獲頒教育部學術獎或行政院傑出科技貢獻獎。

（五）曾獲頒科技部傑出特約研究員獎。

（六）曾獲行科技部傑出研究獎。

（七）曾獲選本校研究績優教師 2 次以上。

（八）最近 3 年內在國內或國際上獲高度肯定，其學術成就獲得獎項（如吳大猷先生紀念獎、中央研究院年輕學者研究著作獎）相當於前述第二目至第七目資格者。

（九）最近 3 年內以署名「崇右影藝科技大學」教師身份，在專業領域發表論文者：於自然科學工程領域，發表被 SCIE、SCI、A&HCI 收錄之學術論文 4 篇以上；於人文社會領域，發表被 SCIE 、SCI、SSCI、TSSCI、A&HCI 收錄之學術論文 3 篇以上者。

（十）最近 3 年內有其他特殊優良研究事蹟（如參與頂尖大學計畫成效卓著者、參與頂尖研究中心貢獻卓著者等）且具佐證者。

三、符合下列任一事蹟者，得予推薦或申請為產學特殊優秀教師候選人：

（一）最近 3 年內主持科技部專題研究計畫 2 件以上（不含協同主持人）。多年期計畫案，執行期間每年均得列算一件。

（二）最近 3 年內在應用研究上（含專利）有具體重要發明成果，並產生 100 萬元以上技轉金額，對產業社會有重大貢獻，且具佐證者。

（三）最近 3 年內累計獲得公私立機構 300 萬元以上計畫案金額或有行政管理費 30 萬元以上金額之產學合作案（不包含科技部研究計畫案金額），並擔任主持人（不含共同或協同主持人）且具佐證者。

四、最近 3 年內符合下列任一事蹟者，得獲推薦或申請為服務特殊優秀教師候選人：

（一）曾獲選本校服務績優教師 2 次以上。

（二）兼任本校行政工作表現優異且具佐證者。

（三）其他特殊優良服務事蹟（如獲國家獎項、招生服務、學生就業輔導、推展國際化專案、推展系（所）務專案計畫成效卓著者等）且具佐證者。

五、其他特殊優秀表現者。

第 5 條　彈性薪資案採申請與推薦並行，符合本辦法第 4 條所列資格之現職各類特殊優秀教師得依其教學、研究、產學及服務績優類別向所屬系所及通識中心提出推薦或申請，經系教評委員會初審後，送請彈性薪資委員會審議。

推薦暨申請計畫書格式另訂之。

第 6 條　彈性薪資審查委員會（以下簡稱本會）由校長、教務長、學務長、研發長、各學院院長、通識中心主任及教師代表 1 至 3 人（由校長遴派）組成，由校長擔任召集人，人事主任擔任執行秘書。審查委員為申請人時，對於審議程序應予迴避。

本會負責審議彈性薪資申請案件之資格條件、支給標準、績效評估機制以及其他相關事宜，依經費額度並綜合評估教師當學年度暨前 2 學年度教學、研究、產學、服務（含輔導）各面向績效後（到校未滿 5 年者，得以在校期間之表現綜合評估），提送獲獎名單與建議積分呈請校長核定。

本會開會時委員應親自出席會議，並須有二分之一以上委員出席始得開議，審議案件須經出席委員二分之一以上同意始得決議。

經本會決議之特殊優秀教師，向教育部或科技部提案申請補助，通過後給予彈性薪資。但教師另依崇右影藝科技大學獨特性專業師資禮遇要點補助者，以不得重複支領為原則。

第 7 條　獲補助之特殊優秀教師未來績效應兼顧教學、研究、產學、服務各面向，並維持或優於本辦法第 4 條規定之資格標準。受領彈性薪資補助之教師應於彈性薪資支給期限屆滿前一個月提交年度質量化績效自評報告，說明所列事項之年度辦理進度及情況並送交本會審查，該自評績效納入下

一年度申請之評分參考依據，獲補助人績效自評報告未通過本會審查者，不得提下年度獎助申請。人事室彙整績效自評報告報部審查，如未通過教育部或科技部之審查，將取消下一年度補助。

第8條　特殊優秀教師之彈性薪資核給期程與核給比例：

一、核給期程：依一年一期並逐年審查與核給為原則。

二、每學年度各類教學、研究、產學、服務等特殊優秀教師以全校專任教師百分之十為上限。

第9條　本校教研人員於教學、研究、產學、服務表現優良而獲准發給彈性薪資之優秀人才，其薪資與校內同職等人員薪資比例為 1.1：1 至 2：1。於領取彈性薪資期間，如有離職、計畫中止、違反政府法令或本校聘約等情節重大者，該彈性薪資即予停止發給。

第１０條　對新進特殊優秀之人才（含頂尖國際）提供相關教學、研究及行政支援，項目如下：

一、教學支援：

（一）以不超過基本教學鐘點為原則進行排課。

（二）得提供教學助理以協助教學。

二、研究支援：

（一）提供專屬研究室並依其研究需要配置相關軟、硬體設施。

（二）協助教師研究成果之推廣，例如學術成果發表、技術移轉與專利申請等。

三、行政支援：

（一）支領彈性薪資期間，得補助到校應聘之住宿費。

（二）由所屬系所主管及國際暨兩岸事務處教職同仁協助其行政業務與語言溝通。

第１１條　獲本辦法支給之教師於支領期間如遇下列情事者除應停止彈性薪資之發放外，本校並有權利請獲獎教師繳回已發放之彈性薪資。

一、留職停薪者，該項補助應按其未在職期間比例繳回。

二、離職或不予聘任等情事，該項補助應按其未在職期間比例繳回。

三、以不實資料申請本辦法給予之經費，獲獎教師應全數繳回已受領之金額。

第１２條　本辦法有關經費使用及補助原則、獎勵期間、補助額度、成效考核、及

其他注意事項皆依據教育部或科技部有關法令實施之。

第１３條　本辦法如有未盡事宜，依本校及經費補助機關之相關規定辦理。

第１４條　本辦法經行政會議通過，送請校長核定後實施，並報請教育部核備，修正時亦同。

台北海洋科技大學實施特殊優秀人才彈性薪資支給原則

101 年 2 月 21 日 100 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過
101 年 5 月 2 日董事會第 73 次專案小組會議通過
教育部 101 年 5 月 9 日臺技(三)字第 1010083673 號函核准備查
101 年 6 月 7 日海秘字第 1010005127 號函發布
103 年 11 月 25 日 103 學年度第 1 學期第 7 次行政會議通過
106 年 6 月 20 日 105 學年度第 2 學期第 2 次校務會議通過
106 年 7 月 24 日 105 學年度第 2 學期第 12 次行政會議通過
107 年 1 月 25 日第 16 屆第 5 次董事會議通過
教育部 107 年 6 月 13 日臺教技(三)字第 1070086445 號函核准備查
107 年 06 月 26 日海秘字第 1070006080 號函發布

一、台北海洋科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀教學研究人才，依據教育部高等教育深耕計畫訂定台北海洋科技大學實施特殊優秀人才彈性薪資支給原則（以下簡稱本原則）。

二、本原則所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費及主管職務加給外，另行加發之薪資。前項彈性薪資之經費，由教育部獎勵大學高等教育深耕經費或科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才經費支應。

三、本原則所稱特殊優秀人才為本校遴聘之專任教學研究人員（含教師、專業技術人員）、專任高等教育經營管理人員及專任業師，其定義分別如下：

（一）專任教學研究人員，指從事教學、研究及服務且依大學法所界定之教師、專業技術人員。

本款彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之四十為原則。

（二）專任高等教育經營管理人員，指協助校長且具有高等教育管理經驗或專業背景之人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景之專業人士等。

本款彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之四十為原則。

（三）專任業師，指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

本款彈性薪資佔年度彈性薪資總額百分之二十為原則。

前項各款人員均不得為軍公教退休人員，且獲得彈性薪資之副教授以下職級人數占獎勵人數最低比率為百分之五十。

四、本校現職專任教學研究人員，具有下列情事之一者，由各學術單位依教師評審

委員會推薦，每月加發薪資上限為新台幣二萬元，自本校核定之次月起期限一年：

（一）前一年度以本校名義於 SCI、SSCI 期刊發表四篇以上論文，於該學門領域前百分之五十並為第一作者或通訊作者。

（二）前一年度以本校名義獲得科技部傑出獎者。

（三）獲教育部教學傑出獎者。

（四）前一年度以本校名義獲得產學合作案、政府研究計畫，總金額在三百萬元以上者（限計畫主持人）。

五、本校新聘教學研究人員，於到職前三年內具有下列情事之一者，得依下列規定加發其薪資，期限一年：

（一）獲聘為教育部國家講座者，每月支給上限五萬元。

（二）獲聘為本校講座教授者，每月支給上限三萬元。

（三）發表 SCI、SSCI 著作五篇以上，於該學門領域前百分之五十並為第一作者或通訊作者，每月以二萬元為上限支給之。

六、本校專任高等教育經營管理人員及專任業師，曾任業界十年以上高階主管，具豐富實務經驗者，每月以一萬五千元為上限支給之，並以一年為限，其權利義務另以契約定之。

七、第四點至第六點彈性薪資之發給，得由彈性薪資審議小組，依當年度核准經費額度核定補助金額與員額。

八、彈性薪資之支給、停發由彈性薪資審議小組審議後，簽請校長核定。

前項彈性薪資審議小組成員九人，由副校長、主任秘書、教務長、學務長、研發長、會計主任、人事室主任、教師代表二人組成，並由副校長擔任召集人；教師代表由校長遴聘之。

九、依本原則支領彈性薪資之教師，應致力於教學、研究、服務與輔導之提升，並於彈性薪資支給期限屆滿前一個月提出書面績效報告，檢附相關證明經教學單位主管簽核後，送彈性薪資審議小組審查，作為繼續核給與否之依據。

各類人員留任之績效要求為當學年教師評鑑成績均達 80 分以上。

十、新聘特殊優秀人才由本校提供教學、研究及行政支援如下：

（一）教學支援：

１、以不超過基本教學鐘點為原則進行排課。

２、提供教師教學活動所需之各項協助。

（二）研究支援：

1、協助教師研究成果之推廣（如：專利、技轉）。

2、協助教師與產業界進行媒合。

3、提供研究室、圖書資訊等相關研究資源服務。

（三）行政支援：提供在校所需之空間、設備或租屋津貼補助。

十一、第四點至第六點支領彈性薪資人員，不得同時支領科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才方案與教育部彈性薪資支給之相關經費。

十二、本原則經行政會議通過，報請教育部備查後施行；修正時亦同。

和春技術學院特殊優秀人才彈性薪資實施要點

100 年 7 月 5 日 99 學年度第 2 學期第 2 次校務會議延會審議通過
100 年 11 月 29 日第 15 屆董事會第 11 次常會審議通過
101 年 1 月 18 日教育部臺技（三）字第 1010008939 號函准予備查

一、和春技術學院（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊人才貢獻專長，以提升學校競爭力，特訂定本要點。

二、本要點依據教育部延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案訂定之。

三、本要點所稱特殊優秀人才，指除自國內公立大專校院及政府機關退休者外，在教學、研究、高等教育經營管理及專業技術有傑出表現及貢獻之校內外下列人員之一：

（一）專任教學研究人員：

1、獲選中央研究院院士或總統科學獎者。

2、曾獲教育部國家講座者。

3、曾獲教育部學術獎或行政院傑出科技貢獻獎者。

4、曾獲行政院國家科學委員會（以下簡稱國科會）傑出研究獎者。

5、國外知名大學講座教授。

6、最近五年內曾獲國際發明展金、銀、銅牌獎至少三件以上者。

7、最近五年內在運用研究上有具體重要發明，發明專利案及技術移轉案，二者合計十件以上，或技術移轉金達新台幣三百萬元以上者。

（二）年輕優秀專任教學研究人員：

1、年滿四十五歲以下學經歷背景及未來績效對「學校特色發展策略」具有助益，且學經歷背景達該專業領域之國際水準潛力者。

2、最近五年內曾獲國際發明展金、銀、銅牌獎至少三件以上者。

3、最近五年內在運用研究上有具體重要發明，發明專利案及技術移轉案，二者合計六件以上，或技術移轉金達新台幣一百萬元以上者。

（三）專任高等教育經營管理人員：

具備高等教育經營管理、財務規劃、募款、承接大型計畫等能力與經驗，且學經歷背景及未來績效對「學校特色發展策略」具有助益者。

（四）專任業師：

具有二十年以上產業經營管理經驗，或專業技術達該領域之領先水準，且學經歷背景及未來績效對「學校特色發展策略」具有助益者。

（五）前年度評鑑成績優等者且在校期間符合學校各項規定。

四、本要點所稱彈性薪資，指維持本校現行月支本薪（年功薪）及學術研究費、主管加給等基本薪資結構不變的原則下，透過非法定加給之給與，以達成實質薪資彈性化。

五、為辦理特殊優秀人才之遴選，須組成審查委員會，置委員十一人。校長、 副校長、教務長、研發長、各學院院長為當然委員。其餘委員由校長遴聘 校內外學者專家組成之，會議時校長為主席。開會應有委員三分之二以上之出席，出席委員三分之二以上之同意始得決議。委員聘期一年，得連任。 開會時得邀請相關單位主管及當事人列席說明。

六、申請及審查方式：

（一）案件之申請

符合本要點所列之特殊優秀人才，應於每年三月十五日前檢具申請書一式十二份及佐證資料一份，向本校人事室提出申請。逾期、資料不全或資格不符者，均不予受理。

（二）案件之審查

申請案件提審查委員會審查，依申請人所提之申請計畫書進行書面審查，必要時得邀請申請人列席報告或補充說明資料。案件審查應著重於教學、高等教育經營管理、研究及專業技術上特殊優秀與頂尖卓越之處，擇優通過後報教育部，並以十案為限。

七、申請計畫書格式：

前點第一款申請計畫書（每案十頁以內，A4，14 號字，單行間距），應敘明下列項目：

（一）延攬或留任國內外優秀教學、研究及高等教育經營管理人才之申請書：

１、申請人之專業背景及未來績效要求，該背景及未來績效需達所任用專業領域之國際水準，並敘明獲補助後，申請書所列之未來績效要求明列於聘約中。

２、申請人薪資待遇要求。

３、申請人對學校請求所提供之教學、研究及行政支援事項。

（二）延攬或留任具長期產業經驗優秀業師之申請書：

1、申請人與校內研究教學功能之合作模式與預期效益。

2、申請人之專業背景及未來績效要求，並敘明獲補助後，申請書所列之未來績效要求明列於聘約中。

3、申請人薪資待遇要求。

4、申請人對學校請求所提供教學、研究及行政支援事項。

八、彈性薪資支給及經費相關規定

（一）經費來源、經費使用及使用額度：

1、本要點之經費來源包括「教育部補助大學教學卓越計畫」經費及學校編列預算支應。

2、通過教育部審議之特殊優秀人才，除按月支領本校薪資外，每人每年可獲得新台幣五十萬元之補助，最高補助額度新台幣二百萬元，且至少補助三年新台幣一百五十萬元。

為遴聘及獎勵具有國際聲望或特殊優秀人才，本校每年另發給補助額度 百分之十之獎勵金。

3、受聘本校之特殊優秀人才，在補助期間內有離職或不予聘任等情，該項補助款及獎勵金應按其在職期間比例繳回。

4、本經費專款專用於受補助特殊優秀人才除法定給與之外各項人事費支出，除需建立管考機制外，應專帳登錄，且不得移作他用。惟本校可自行依行政作業分年給與。

5、本經費各項財務之處理，依會計法、審計法及會計制度等有關規定辦理。有關所得稅及其他稅賦之扣繳，由本校相關單位依規定辦理。

（二）經費執行期間、請撥及核結方式：

1、經費執行期間：本要點年度經費執行期間，為每年八月一日起至次年七月三十一日止，共十二個月。

2、經費撥付方式：聘任之特殊優秀人才，經教育部核定後，由教學卓越計畫補助經費或本校經費撥付。

3、經費核結方式：特殊優秀人才之補助經費，配合本校教學卓越計畫經費核結。

4、有關經費撥付、支用及核銷結報，悉依教育部補助及委辦經費核撥結報作業要點暨本校經費支用辦法及核銷相關規定辦理。

九、成效考核：

接受補助之申請人應於每年六月二十日前提交年度績效自評報告，說明計畫書所列事項（含未來績效要求）之年度辦理進度及情況，經本校相關單位審視後備查。

為落實績效責任制度，本要點申請人之自評績效，納入下一年度評分之參據。

十、受本要點補助之特殊優秀人才，其遴聘及升等程序，悉依大學法及教育人員任用條例等相關規定辦理。

十一、本要點未盡事宜，悉依申請作業要點規定辦理。

十二、本要點經校務會議審議通過經校長送請董事會核定後施行，並報教育部備查，修正時亦同。

亞東學校財團法人亞東科技大學教師彈性薪資實施辦法

100.3.23 本校 99 學年度第 5 次校務會議訂定
100.6.22 本校 99 學年度第 6 次校務會議修正通過
100.7.22 臺技(三)字第 1000126601 號函准予備查
108.5.22 本校 107 學年度第 5 次校務會議修正通過
108.6.21 臺教技(三)字第 1080089434 號函准予備查
110.08.24 本校 110 學年度第 1 次校務會議修正通過
111.1.18 本校 110 學年度第 6 次校務會議修正通過
111.12.21 本校 111 學年度第 2 次校務會議修正通過

第一條　亞東學校財團法人亞東科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留住優秀人才，提昇本校競爭力，特訂定「亞東學校財團法人亞東科技大學教師彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法適用對象為本校現職及新聘專任教師，得於薪資（包括本薪及學術研究費）外，加發獎勵金或額外津貼，以每個月發給或一年以一次發給，核給期程最長一年。

第三條　獎勵金或彈性薪資給予類型分為研究類、教學類及新進優秀人才，審查機制如下：

一、研究類：

（一）符合本校「教師國家科學及技術委員會研究獎勵作業支給要點」之規定，並經獎勵金審查委員會審查通過者。

（二）符合本校「教師產學研究與學術著作獎勵辦法」之規定，並經產學研究與學術著作獎勵審查會審查通過者。

（三）符合本校「有庠傑出教授獎推薦辦法」之規定，並經有庠傑出教授獎審查委員會審查通過者。

（四）符合本校「教師申請相關研究計畫獎勵作業要點」之規定，並經獎勵審查委員會審查通過者。

二、教學類：

（一）符合本校「選拔教學優良教師實施要點」之規定，並經校教學優良教師選拔委員會審查通過者。

（二）符合本校「教材編纂暨教具製作補助辦法」之規定，並經教

材編纂暨教具製作補助審查委員會審查通過者。

（三）符合本校「全英語文授課實施細則」之規定，並經課程委員會審查通過者。

三、新進優秀人才：

（一）曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、博士級研究人員或專業技術人員之優秀人才，且為國內第一次聘任者。

（二）符合本校「特殊津貼核發辦法」之規定，經特殊津貼委員會審查通過者。

第四條　各類型獎勵金及彈性薪資之核發標準、審查程序、績效要求及定期評估機制，分別依本校「教師國家科學及技術委員會研究獎勵作業支給要點」、本校「教師產學研究與學術著作獎勵辦法」、本校「有庠傑出教授獎推薦辦法」、本校「教師申請研究計畫獎勵作業要點」、本校「選拔教學優良教師實施要點」、本校「教材編纂暨教具製作補助辦法」、本校「全英語文授課實施細則」及本校「特殊津貼核發辦

第五條　支領各類型獎勵金及彈性薪資支給比例，研究類支給比例以不超過當年度彈性薪資總經費 60%為原則，教學類支給比例以不超過當年度彈性薪資總經費 20%為原則，新進優秀人才支給比例以不超過當年度彈性薪資總經費 20%為原則，副教授以下職級人數占獲獎勵人數比例不得低於 30%。支給標準如下：

類別	支給比例	獎勵金（元）	人才比例
研究類	60%	5,000 至 30,000/人/月	以本校專任教師人數 10%為上限
教學類	20%	20,000 至 50,000/人/年	以本校專任教師人數 4%為上限
新進優秀人才	20%	10,000 至 50,000/人/月	以本校專任教師人數 2%為上限

國際優秀人才比照國內同職等支薪，每月支領 5 萬元獎勵金，並視需要專案申請校外租屋補助，每月 1 萬元為原則。

支領期間離職、留職停薪、退休或違反相關規定情節重大者，停止發放津貼。復職後，繼續核發至期限屆滿為止，但留職停薪期間不予補發。

第六條　本校對現職及新聘專任教師，依相關規定提供必要之教學、研究及行政

支援。

第七條　本辦法之經費來源為教育部、國家科學及技術委員會及本校預算。若經費來源不足時，校方得視學校財務狀況做必要之調整。

第八條　為鼓勵績優教師，除各獎勵辦法另有規範外，得同時支領各類型之獎勵金及彈性薪資。

第九條　本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後發布實施，並報請教育部備查，修正時亦同。

【修正歷程】

100.3.23 本校 99 學年度第 5 次校務會議訂定

100.6.22 本校 99 學年度第 6 次校務會議修正通過

100.7.22 臺技(三)字第 1000126601 號函准予備查

105.12.21 本校 105 學年度第 2 次臨時校務會議修正通過

107.6.13 本校 106 學年度第 7 次校務會議修正通過

107.10.24 本校 107 學年度第 2 次校務會議修正通過

108.5.22 本校 107 學年度第 5 次校務會議修正通過

108.6.21 臺教技(三)字第 1080089434 號函准予備查

110.08.24 本校 110 學年度第 1 次校務會議修正通過

南亞科技學校財團法人南亞技術學院教師彈性薪資實施辦法

99 年 9 月 16 日 99 學年度第 1 學期第二次行政會議通過
100 年 12 月 29 日 100 學年度第六次校務會議變更校名
101 年 3 月 29 日 100 學年度第七次校務會議變更校名
101 年 11 月 14 日 101 學年度第 1 學期第四次行政會議修正通過
102 年 7 月 3 日 101 學年度第二次擴大行政會議修正通過
104 年 11 月 26 日 104 學年度第三次校務會議修正通過
教育部 105 年 1 月 28 日臺教技(三)字第 1050010562V 號核備
105 年 9 日 1 日 105 學年度第一次校務會議變更校名
105 年 10 月 13 日 105 學年度第 2 次校務會議修正通過
107 年 5 月 3 日 106 學年度第 2 次校務會議修正通過
107 年 7 月 31 日 106 學年度第 3 次臨時校務會議修正通過
教育部 107 年 8 月 13 日臺教技(三)字第 1070134290 號核備
111 年 4 月 28 日 110 學年度第 3 次校務會議修正通過
教育部 111 年 5 月 12 日臺教技(三)字第 1110047488 號
112.01.12 111 學年度第 3 次校務會議修正通過

第 1 條　本校為延攬及留任國內外頂尖人才，以期達到發展國際一流學府之目標，依教育部延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，特訂定「南亞科技學校財團法人南亞技術學院教師彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第 2 條　本辦法彈性薪資所需經費由教育部高等教育深耕計畫、教育部編列經費、科技部（行政院國家科學技術發展基金）補助款、本校校務基金自籌收入支應。

第 3 條　適用對象為編制內及編制外之特殊優秀教學及研究人員（包括專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師、專案教師）及編制外經營管理人才：

一、專任教學及研究人員，指依大學法及專科學校法所界定之教師、研究人員、專業技術人員、技術教師。

二、編制外專任經營管理人才，指具有卓越高等教育管理經營經驗或專業背景之人士。

三、國內新聘之本項第一款及第二款人員，以於國內大專院校第一次聘任者為限。

四、國內現職之本項第一款、第二款人員，應排除自公立大專校院退休之人員申請。

第4條　本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外，每月或每年增加一定數額之薪資給與。

第5條　教師彈性薪資之給與、核發期間及額度，由彈性薪資審議小組審議決定。

前項彈性薪資審議小組由校長、教務長、學務長、研發長、教學資源與發展中心主任、通識教育中心主任、會計主任及人事室主任、教師代表1~3人組成，並由校長擔任召集人。

教師代表由校長圈選聘任之。

第6條　符合本辦法之專任教師，在過去3年內之實務教學或產學研發成果獲有下列事項3種以上之具體績效者，得申請或推薦之：

一、榮獲本校教學優良教師者。

二、榮獲優良教材獎勵者。

三、執行教學相關計畫績效卓越者。

四、爭取政府機關補助教學相關計畫累積達100萬元以上且擔任計畫主持人者。

五、輔導學生參加國際競賽（至少3個以上國家參加）獲獎，其獲得獎項在前20%者。

六、指導學生於國際期刊或研討會發表論文3篇或爭取國科會大專生參與專題研究計畫至少1件者。

七、通過歷年教師評鑑，且前一學年教師教學評估成績在全校專任教師總積分值排名順序前5%者。

八、榮獲本校績優導師者。

九、本人或輔導學生獲得發明型專利、技轉金達30萬元以上、甲級證照或等同甲級之國際證照者。

十、主持公民營機構委託產學合作或技術服務合作案累積總經費達100萬元者。

十一、參與業界服務並與學校簽訂合作契約，每件回饋金至少2萬元以上，累計達10萬元者。

十二、教師每週在校5日以上從事學術研究，熱心輔導學生，有特別貢獻者。

第７條　本案採申請與推薦並行，除教師自行申請外，可由各教學單位或業務相關一級單位推薦，並依公告日期向人事室提出申請，提報彈性薪資審議小組審議，申請計畫書格式另訂之。

第８條　獲彈性薪資給與之薪資差距比例、核給期程、核給比例如下：

一、彈性薪資之計算包含本薪及學術研究費。

（一）榮獲教育部國家講座或國際間相等榮譽者獎勵後之薪資比例約 1.5：1 至 2：1。

（二）榮獲教育部學術獎、國家科學委員會傑出獎或國際間相等榮譽者，獎勵後之薪資比例約 1.3：1 至 2：1。

（三）本校教研人員於教學、研究、產學、輔導與服務表現優良者，獎勵後之薪資比例約 1.1：1 至 2：1。

二、核給期程：最多以 12 個月為原則。

三、核給比例：核給副教授（含）以下人數以不低於總核給人數之 30% 為原則。各類特殊優秀人才最多為全校教師名額之 10%。

第９條　本校對依本辦法新聘之特殊優秀教研人員，應提供必要之教學、研究及行政支援。對外籍之教研人員，各學術單位並得視需要，以專案簽請支應校外租屋補助，每月以 1 萬元為限，至多 1 年。

第１０條　受獎勵人員應於每一期補助期間結束前 4 週繳交執行績效報告，其績效至少達到第六條之兩項具體成果，並送學年末校教評會備查。獲獎勵者未達成上列年度成果管考必要項目者，次年度不得再次申請本獎勵。

第１１條　獲本辦法支給之教師於支領期間如遇下列情事者除應停止彈性薪資之發放外，本校並有權利請獲獎教師繳回已發放之彈性薪資。

一、留職停薪。

二、離職或不予聘任等情事，該項補助應按其未在職期間比例繳回。

三、以不實資料申請本辦法給予之經費，獲獎教師應全數繳回已受領之金額。

第１２條　本辦法未盡事宜，悉依相關規定辦理之。

第１３條　本辦法經校務會議通過，報請教育部備查後實施，修正時亦同。

蘭陽技術學院研究績優教師彈性薪資獎勵辦法

104 年 8 月 31 日行政會議訂定
105 年 1 月 25 日行政會議修正

第 1 條　蘭陽技術學院（以下簡稱本校）為鼓勵專任教師積極從事校內外各項專業研究，特訂定本辦法。

第 2 條　本辦法獎勵對象為本校之專任教師，研究績優獎項分為「科技部及政府機關研究計畫績優獎」、「產學合作計畫績優獎」及「專利績優獎」，每年名額至多各 2 名，共計 6 名。有從缺獎項狀況時，名額得移至其他獎項，並依評分高低為排序之參考依據，不受分項名額 2 名之限制，且各分項名額加總後仍以 6 名為上限。

第 3 條　績優獎評鑑依據本校研究績效評鑑指標及評分標準表進行評比，評比資料為前一學年度內資料為準，其具體內容如下：一、科技部及政府機關研究計畫分數：科技部及政府機關計畫案權數採 1.5 倍計算。二、產學合作計畫分數：教師個人執案金額每萬元 1 分，以實際金額等比例計分。三、專利分數：新型、新式樣專利每件 6 分，發明專利每件 30 分。

第 4 條　研究績優教師甄選程序：

一、初審：技合處針對已填報本校資料庫之教師具體事蹟進行初審，審查通過後於每年五月下旬向本校遴選委員會推薦複審。

二、複審：本校由校長擔任召集人，邀集教務長、學務長、人事主任、技合處長及各系主任，組成研究績優教師遴選委員會，於六月底前完成複審。

遴選委員會委員若為研究績優教師之候選人，於評選時應自行迴避。遴選委員會需有三分之二以上委員親自出席始得開議，每案並經出席委員二分之一以上表決同意後通過。複審通過名單經簽奉校長核定後公告。

第 5 條　獲獎教師發給彈性薪資獎勵競賽獎金，「科技部及政府機關研究計畫績優獎」每月獎金 3,000 元、「產學合作計畫績優獎」每月獎金 2,000 元及「專利績優獎」每月獎金 1,500 元及獎狀乙紙。獎金計算月份自每年度一月起算，並於每月薪資納入發放。

第 6 條　本辦法之經費來源為北區技專校院教學資源中心計畫。

第 7 條　本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後實施。

黎明技術學院特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

(103.10.07)103 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修訂通過
(105.12.13)105 學年度第 1 學期第 9 次行政會議修訂通過
(106.12.26)106 學年度第 1 學期第 10 次行政會議修訂通過
(109.06.02)108 學年度第 2 學期第 7 次行政會議修訂通過
(110.04.20)109 學年度第 2 學期第 3 次行政會議修訂通過
(111.04.26)110 學年度第 2 學期第 5 次行政會議修訂通過
(112.03.07)111 學年度第 2 學期第 3 次行政會議修訂通過

第１條　黎明技術學院（以下簡稱本校）為延攬及留任特殊優秀人才，以提升學校永續發展之競爭力，特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定本校「特殊優秀人才彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第２條　本辦法所稱彈性薪資，係指每月本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加級等法定基本薪資外，另外加給之給與。

前項彈性薪資之經費，由教育部高等教育深耕計畫編列支應，依當年度計畫核准經費額度核定補助金額與員額。

第３條　本辦法實施對象為本校編制內及編制外之特殊優秀教學及研究人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師及專案教師等）及編制外經營管理人才：

一、新聘之特殊優秀教研人員：2 年內新聘之助理教授級以上專任教師或專業技術人員且以在國內第 1 次聘任者為限。

二、現職之特殊優秀教研人員：在本校服務滿 2 年以上之專任教師或專業技術人員或專業技術教師，最近 2 年教師評鑑甲等，有卓越之服務績效獲本委員會審查通過，且未來能在教學、研發或經營管理等方面產出具體優秀成果者。

前項第 1 款之教研人員，除應符合本校「教師聘任辦法」、「聘任專業技術人員擔任教學辦法」或「進用約聘專案教師實施要點」之規定外，其專業領域之貢獻或成就應達國際級之水準。

前項各款人員均不得領有月退俸，且應符合校內專任教師基本授課時數

之規定。

第４條　本校設置特殊優秀人才彈性薪資審查委員會(以下簡稱本委員會)審查本辦法合格之實施對象，其組成及職權如下：

一、本委員會設置 7 位委員，由校長擔任召集人，教務長、研發長、人事主任等 3 位為當然委員，另由校長遴選 3 位委員，必要時得外聘專家學者協助審查。

二、委員會負責審核申請彈性薪資之資格條件、教研成果或具體績效、支給標準、獎助員額與金額、預期績效、以及其它相關事宜。

三、委員會視需要由校長召開會議，應有全體委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之同意，方能作成獎助之決議。委員因迴避而未出席或參與表決者，得不列入人數計算。

第５條　符合第 3 條資格之教研人員，應填具如附表 1 之申請資格審查表，送請各系級教師評審委員會於 5 月底前完成推薦，會議紀錄送交人事室安排召開本委員會會議。其中現職教研人員，須獲有並至少填具表中實務教學或研發成果具體績效二項，加總表中所有績效點數，以做為申請者專業領域之國際水準表現審核依據。

第６條　本辦法獎助員額以申請學年度專任教師百分之五以內為原則；彈性薪資核給按 4 級距：6 萬元、12 萬元、18 萬元與 24 萬元，隨薪資分次發給。實際獲得獎助人數及金額由本委員會視經費額度核定。本委員會以每年 6 月底前審查完畢為原則，報請校長核定後，發給彈性薪資。

第７條　各類頂尖人才之核給比例，不同領域人才以一位、不重覆為原則。為鼓勵並保障不同職級研究人員投入研究，副教授以下職級人數占總獎勵人數之最低比率須達 25%以上；惟獎勵人數少於 4 人時，不受此限。

第８條　獲獎勵者於次年度 5 月底前，應向學校提出績效成果報告，其績效應兼顧教學、研究、服務或輔導等各面向傑出表現，並送請本委員會審查。本考評結果將作為本校續核給彈性薪資與否之依據。

第９條　本校新聘或現職專任教師及專業技術人員僅得依本辦法或科技部「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」擇一申請獎助。

第１０條　本校對依本法新聘之特殊優秀教研人員，應提供必要之教學、研究及行政支援。對外籍之教研人員，各教學單位並得視實際需要，以專案簽請支應校外租屋補助，每月以 1 萬元為限，至多 2 年。

第１１條　依本辦法補助之特殊優秀教研人員，每獲補助 1 年後，應於本校服務至少 1 年。服務未滿即離職，或經校內相關會議審議為不續聘時，應按其在職期間之比例，繳回彈性薪資。

第１２條　本辦法未盡事宜，悉依相關規定辦理之。

第１３條　本辦法經行政會議通過，陳請校長核定，報請教育部核備後公布實施，修正時亦同。

附表 1：「黎明技術學院特殊優秀人才彈性薪資實施辦法」申請資格審查表

申請人		系別		級職		日期		*序號	
專業研究領域：									

*序號由人事室填寫

A.服務績效（新聘 2 年內人員，此項不填）

校要求項目	內容摘要	佐證編號
1. 教師評鑑	連續 2 年甲等	
自填項目	內容摘要	佐證編號
1.		
2.		
3.		

服務單位主管簽章：

服務績效審核（由人事室送委員會審查後鉤選）：□通過　□不通過

人事主任簽章：

B.實務教學或研發成果具體績效

申請項目勾選	專業領域之貢獻與成就	說明（請申請人自填）	佐證編號
□	榮獲諾貝爾獎		
□	中央研究院院士		
□	國際級得獎或榮譽		
□	教育部學術獎		
□	國家級得獎或榮譽		

*國家級得獎或榮譽由審查委員會審定點數

C. 獲獎勵者績效成果報告(已獲獎勵者再申請彈性薪資者，填寫本表提送本校特殊優秀人才彈性薪資審查委員會審查是否續核給)

勾選	面向	內容	數量	佐證編號
☐	教學			
☐	研究			
☐	服務			
☐	輔導			

申請人
簽名：

系主任
簽章：

學群長
簽章：

人事主任
簽章：

大同技術學院彈性薪資實施辦法

中華民國 108 年 4 月 30 日行政會議通過
中華民國 108 年 6 月 18 日校務會議通過
中華民國 108 年 9 月 18 日行政會議通過
中華民國 108 年 11 月 06 日行政會議通過
中華民國 110 年 04 月 21 日行政會議通過
中華民國 110 年 06 月 23 日校務會議通過

第一條　大同技術學院（以下簡稱本校）為延攬及留任國內外教學研究、社會服務及產業實務具卓著貢獻或發展潛力之特殊優秀人才，特依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及科技部「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」之規定，訂定「大同技術院彈性薪資辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱彈性薪資，指不牽動現行月支本薪（年功薪）、學術研究費等基本薪資結構外，另行加發之給予。

第三條　本辦法適用對象為本校編制內各級專任教師、研究人員、專業技術人員、專案教師等及編制外專任高等教育經營管理人才及國際人才。其中自軍公教退休人員轉任本校教師之人員不適用本要點之規定。

第四條　凡符合前述第三條規定，近一年內具有下列教學或產學要件，且能提供教學及產學計畫具體績效者，得由其所屬系科依本辦法經系務會議推薦之：

一、教學類：

前一學年全校或各系教師任一學期之教學評量成績排名專任教師成績前 10%（含）或獲得校級優良教師、優良導師且具備下列條件之一者：

（一）指導學生通過科技部補助大專生參與研究計畫 2 件者。

（二）本人或指導本校學生參加教育部認定之國際性競賽獲得前 3 名者。

（三）本人或指導本校學生獲取專利，設計專利至少 3 件發明專利至少 1 件。

（四）其他特殊優秀表現，簽請校長核定者。

二、產學類：

符合各類專任教師每週實際平均授課時數及具備下列條件之一者：

（一）以本校名義獲得公民營機構計畫累計達 300 萬元以上且擔任計畫主持人者。（整合型或以單位主管身份擔任主持人之計畫，請計算其實際金額之貢獻度）

（二）技轉金累計達 50 萬元以上者。

（三）本人或指導學生獲得發明專利 1 件以上者。

（四）輔導學生創業（1 年以上）成功或作品商品化並成功上市 3 件以上者。

三、服務類：

教師評鑑服務項目成績前 10%，並符合下列條件之一者：

（一）規劃執行重要政策有特殊表現或推動專案計畫有特殊具體績效者。

（二）擔任主管職務，業務總量繁重且工作績效傑出者。

（三）熱衷參予本校校務，成績卓著者。

第五條　各類特殊優秀人才之名額合計以不超過本校當年度現有專任教師人數百分之五；副教授以下職級人數應占獲獎勵人數之二分之一以上為原則。實際獲得獎助人數及金額視經費額度決定之。

第六條　為評選特殊優秀人才，評選程序須經由系教評會議推薦，再呈送校教評會議審議通過，始得補助彈性薪資。

第七條　本校彈性薪資獎助教學類及產學類特殊優秀人才（含國際優秀人才），每人每月補助最高不得超過 5 萬元，最低 5 千元，獲獎人於領取彈性薪資期間，如有離職、留職停薪、死亡、補助計畫中止、違反政府法令或本校聘約等情節重大者，即予停止發給。

第八條　本校支領彈性薪資之教師，需於執行時程結束後一個月內繳交績效成果報告一式二份及電子檔案，呈報計畫補助單位及下年度彈性薪資申請評核之參考。

第九條　本辦法彈性薪資經費來源，係申請教育部「高等教育深耕計畫」、教育部編列經費及行政院國家科學技術發展基金補助，依各項經費規定編列支應。

第十條　第十條　獲獎助彈性薪資之特殊優秀人才及新進國際人才，本校視人

才個別需求提供必要之教學、研究及行政支援。

第十一條　依本辦法聘用之人員，其遴聘、升等程序及在校服務期間之權利義務事項，除本辦法有特別規定外，依大學法、教育人員任用條例及本校相關規定辦理。

第十二條　本辦法未盡事宜，依本校或補助機關（構）相關規定辦理之。

本辦法經行政會議、校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

崇仁醫護管理專科學校延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

100.05.04 校教師評審委員會通過
101.12.06 教育部臺技(三)字第 1010232474 號函核定

第一條　崇仁醫護管理專科學校（以下簡稱本校）為延攬及留住具有國際聲望或卓著學術成就之特殊優秀教研人員，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，特訂定崇仁醫護管理專科學校延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法（以下簡稱本辦法）。

第二條　本辦法所稱特殊優秀人才，指專任教學研究人員及年輕優秀專任教學研究人員與專任高等教育經營管理人員及專任業師，均不含公立大專校院及公立學術研究機關（構）退休之人員：

一、專任教學研究人員，指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、專業技術教師。

二、年輕優秀專任教學研究人員，指四十五歲以下或博士畢業五年內，從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師。

三、專任高等教育經營管理人員，指協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景之專業人士等。

四、專任業師，指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。

第三條　申請資格及審核基準：

一、新聘教師：符合本校獎勵專業類科優秀師資規定資格及本條第二 款第一項者。

二、留任及年輕優秀教師：符合下列資格者。

（一）研究及產學績優教師：評定標準詳如附件一。

（二）教學特優教師：評定標準以教師評鑑成績 85 分以上者。

（三）服務特優教師：評定標準以教師評鑑成績 85 分以上者。

三、專任高等教育經營管理人才：

（一）具有卓越高等教育管理經營經驗或專業背景之人士。

（二）曾擔任政府或國營機構簡任第十職等以上或與其相當之行政職務三年以上以上之人士。

四、專任業師：符合本校專業及技術教師審查基準，具有教授資格者。

第四條　本辦法經費來源係申請教育部專款經費。

第五條　案件審查由校長擔任召集人（兼主席）聘請副校長、教務主任、學務主任、技術合作處主任、人事主任及遴選教師代表 1 至 3 人擔任委員組成「彈性薪資審查委員會」，由人事主任擔任執行秘書。

第六條　「彈性薪資審查委員會」開會時，委員應親自出席會議，經委員三分之二以上出席，始得開議，審議之案件，需經出席委員三分之二以上同意方得決議。

第七條　獲補助彈性薪資之申請人應於每年七月十日前提交年度績效自評報告，說明計畫書所列事項之年度辦理進度及情況，經本校「彈性薪資審查委員會」初審通過，並送交教育部複審，績效自評報告未通過校內或教育部審查者，不核與下年度補助。

第八條　獲補助彈性薪資之申請人於核給期間離職或違反本校相關規定情節重大者，停止發放彈性薪資。

第九條　本辦法未盡事宜，依本校或補助機關之相關規定辦理。

第十條　本辦法經校教評會會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

研究及產學績優認定標準

項目		積點數
學術榮譽	中央研究院院士、外國國家級學術研究院院士	6 點
	總統科學獎、行政院傑出科技榮譽獎、國家文藝獎、行政院文化獎、教育部學術獎、教育部國家講座、李遠哲傑出人才獎座、國科會傑出研究獎、吳大猷先生紀念獎、教育部大專校院教師與產業合作研發績效卓著獎、中研院年輕學者研究著作獎等重要學術研究獎項、中華民國十大傑出青年獎（因學術研究績優）等獎項得主。	5 點
	擔任國際重要學術學會理監事、國際知名學術期刊編輯（以 SCI、SCIE、SSCI、AHCI 等級為限）	2 點
研究及產學成果	依據 JCR（Journal Citation Reports）資料庫相關領域之 SCI、SCIE、SSCI、AHCI，且在該子領域之影響指數（Impact Factor）排名屬前 10%者之期刊論文	4 點
	依據 JCR（Journal Citation Reports）資料庫相關領域之 SCI、SCIE、SSCI、AHCI，且在該子領域之影響指數（Impact Factor）排名屬前 30%者之期刊論文	3 點
	依據 JCR（Journal Citation Reports）資料庫相關領域之 SCI、SCIE、SSCI、AHCI，且在該子領域之影響指數（Impact Factor）排名屬前 50%者之期刊論文	2 點
	依據 JCR（Journal Citation Reports）資料庫相關領域之 SCI、SCIE、SSCI、AHCI，且在該子領域之影響指數（Impact Factor）排名屬前 50%以外者之期刊論文	1 點
	發表於 EI 期刊及國科會社會科學領域 TSSCI 正式收錄期刊名單者	1 點
	出版具學術影響力之學術專著	1 點
	獲得專利且技術轉移權利金在新台幣伍佰萬元以上者	4 點
	獲得專利且技術轉移權利金在新台幣參佰萬元以上者	3 點
	獲得專利且技術轉移權利金在新台幣壹佰萬元以上者	2 點
	獲得專利且技術轉移權利金在新台幣伍拾萬元以上者	1 點

備註：一、所獲榮譽及研究成果以申請年度前五年內為限（含申請年度）。

二、計分標準以每篇（本、件）積點。

三、研究成果以通訊作者或第一作者為限。

四、學術專著不含教科書及論文合輯。

五、專利研發以單獨享有專利人為限。

六、總積分達 5 點者為具備「研究及產學績優教師」獲選資格，將視申請名額及積分高低選定之。

七、總積分達 2 點者為「具國際級研究潛力之年輕優秀教師」獲選資格，將視申請名額及積分高低選定之。

聖母醫護管理專科學校辦理科技部補助大專校院研究獎勵辦法

99 年 09 月 21 日行政會議通過訂定
99 年 10 月 05 日行政會議通過修正
100 年 04 月 01 日行政會議通過修正
100 年 04 月 06 日校務會議通過修正
104 年 04 月 01 日校務會議通過修正
107 年 07 月 24 日校務會議通過修正
107 年 07 月 31 日校長核定發布

第一條　為提升競爭力及獎勵、延攬優秀教學研究人才，依據教育部「補助未獲發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫或獎勵大學教學卓越計畫之大學實施特殊優秀人才彈性薪資計畫」及「科技部補助大專校院研究獎勵作業要點」訂定本辦法。

第二條　本辦法獎勵對象為依科技部之規定為本校新聘及現職之編制內特殊優秀專任教學研究人員。

前項特殊優秀專任教學研究人員，指學術研究、產學研究或跨領域研究績效傑出人才。現職人員指任職編制內教學研究人員達 2 年以上者。新聘人員指申請機構於國內第一次自國外延攬聘任者，不含自國內公私立大專校院或學術研究機構延攬之人才。

第三條　依本辦法獎勵人數不得超過本校編制內專任教學研究人員總人數 15%。為鼓勵及保障不同職級研究人員投入研究，副教授以下職級人數佔獲獎勵人數至少 20%。

第四條　本辦法審查作業由本校研究獎勵審查委員會（以下簡稱審查委員會）辦理，其設置要點另訂之。

第五條　本辦法以學術研究、產學研究或跨領域研究之績效為標準，由審查委員審核，依第二條獎勵對象參與科技部計畫所獲核定金額是否達壹百萬元為基準，區分二級，議定支給獎勵金額。

第六條　本校教師之申請依科技部學門專長分為五類別，名額分配為各類別獲科技部補助當年度專題研究計畫業務費總額之比例乘以校內專任教研人員總人數之 15%。所屬類別之各級獎勵金分配亦按此比例計算。依科技部核發可申請補助額度及人數，經審查委員會討論級距及排序予以分配。

第七條　經本辦法獎勵之教師，本校得依相關規定提供專業成長、研究室電腦設

置、校外計畫獎勵、研究發表獎勵、研究資源應用、教學、研究與服務優良獎勵及行政諮詢等各項支援。

第八條　本辦法之獎勵金來源由科技部補助款支應。總獎勵金額如超過實際補助金額，依比例折減。經科技部審查通過申請後，依審查委員會會議決議補助名單、金額及發放事宜。

第九條　獲獎勵者應依時限填報相關資料與說明，於補助截止日前二個月，應繳交研究績效報告書，由審查委員會評估績效並列入下次申請本補助的審查項目。違反者即刻停止核撥獎勵金。

第十條　申請人若有偽造文書或以不實資料申請本項補助經費，或違反學術倫理等規範且情節重大者經審查委員會查證屬實、或遭科技部停權，本校得撤銷或廢止原核定之獎勵，並追回已核發之補助款項經費。依科技部的要求及規定，繳回補助款項經費。

第十一條　特殊優秀教學研究人員在補助期間內個人因離職、留職停薪、借調、停聘或不予聘任等情況，需終止核撥者，另行召開審查委員會會議決議遞補名單、金額及發放事宜。

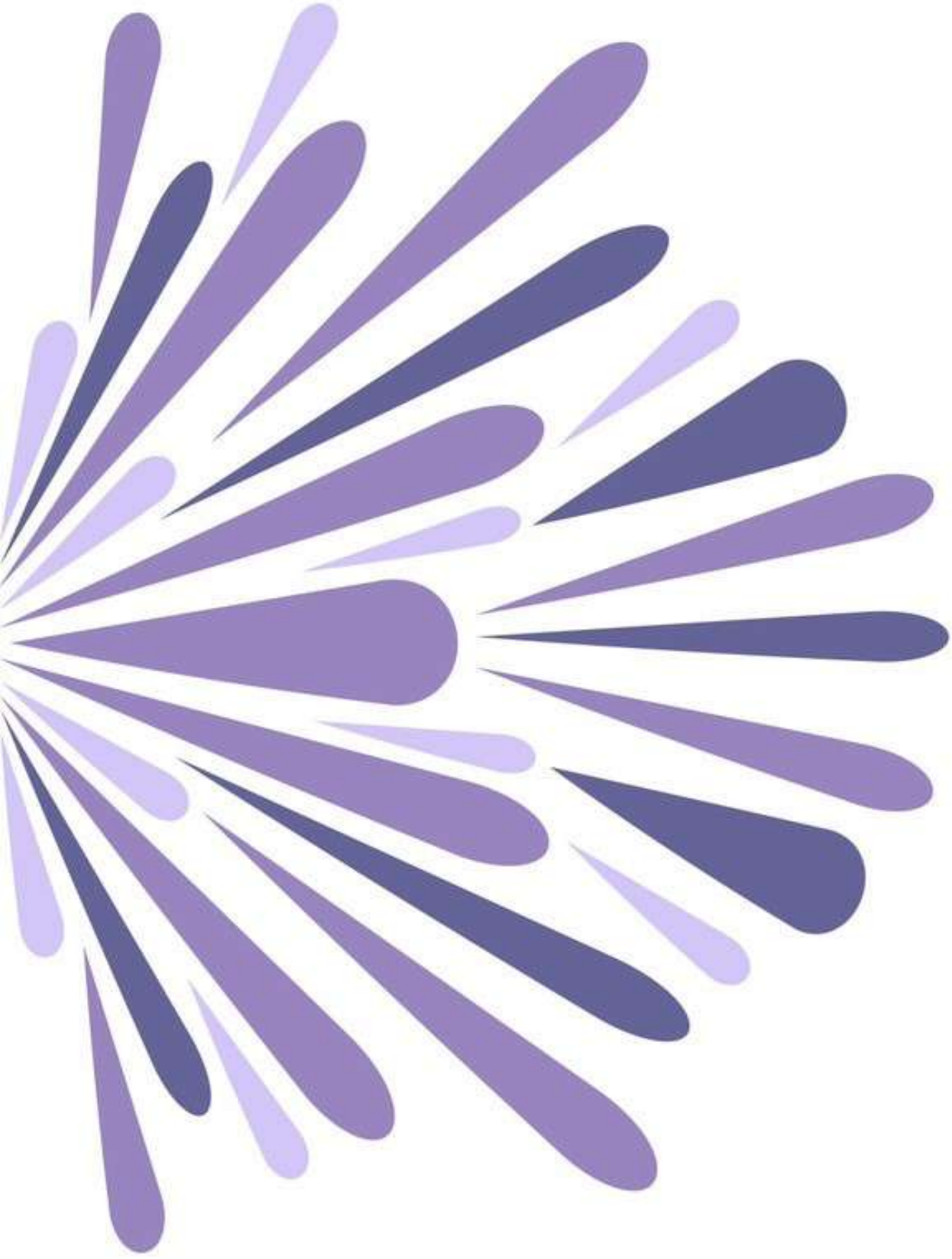
第十二條　本辦法之獎勵期間及獎勵金額，依科技部該年度之補助大專校院研究獎勵作業要點核定內容辦理。

第十三條　本辦法經校務會議通過，校長核定後發布實施，修正時亦同。

國家圖書館出版品預行編目資料

2024大專校院彈性薪資法規彙編 / 周麗芳 彙編
臺北市 : 教育部彈性薪資專案辦公室 , 民113
ISBN：978-626-345-610-5 (平裝)

書名 / 2024 大專校院彈性薪資法規彙編
指導單位 / 教育部
執行單位 / 教育部彈性薪資專案辦公室
國立政治大學綠色能源財經研究中心
彙編 / 周麗芳 教授
編輯設計 / 黃淮苡、黃淮苓、鄧心柔、杜沛玟
出版單位 / 教育部彈性薪資專案辦公室
地址 / 臺北市文山區指南路二段 64 號
國立政治大學綠色能源財經研究中心
電子書 / / http://green.nccu.edu.tw/green/
電話 / (02) 2937-8545
出版日期 / 中華民國 113 年 12 月
版次 / 初版



指導單位：教育部　執行單位：教育部彈性薪資專案辦公室
國立政治大學綠色能源財經研究中心

電子書：http://green.nccu.edu.tw/green/index.php/home

中華民國113年12月