

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。
- 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(國家科學及技術委員會專題研究計畫、國家科學及技術委員會前瞻技術產學合作計畫、國家科學及技術委員會產學技術聯盟合作計畫、國家科學及技術委員會學術攻頂研究計畫、國家科學及技術委員會年輕學者養成計畫、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；國家科學及技術委員會人才培育計畫、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。

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	

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

指標項目	內容	
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。	研究績效	（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）
	教學績效	（如教學效果、教材教案、任教課程等）
	產業或服務績效	（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）

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

指標項目	內容	
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	研究成果	

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）。	教學成果	
	產業或服務績效	

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	<p style="text-align: right;">（核章）</p> <p style="text-align: right;">中華民國 年 月 日</p>

聘任學校（章戳）

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作業流程

