

# 國立陽明交通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

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

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、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. 曾獲科技部傑出研究獎兩次(含)以上或科技部特約研究人員者。

(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. 過去五年曾獲科技部傑出研究獎者。
2. 過去五年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. 過去五年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。

(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. 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. 受延攬人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審查標準

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、授課鐘點數與教學反應問卷、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或專書質量、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：參與校內外委員會服務表現、學生輔導表現、行政服務表現、專業服務表現、大學社會責任及其他服務表現等。

#### 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「科技部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借調至政府機關擔任相當簡任十二職等（含）以上之職位者，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。

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、為延攬新進優秀人才，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進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。