

國立中興大學延攬、留住及獎勵特殊優秀人才實施彈性薪資準則

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)

壹、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」，為提昇本校研究、教學、服務水準，與引進國際高等人才及培育優質人才，特訂定本準則。

貳、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、研究人員、專業技術人員、技術教師）及編制外經營管理人才。

參、經費來源：

一、教育部「邁向頂尖大學計畫」經費之百分之十為原則。

二、科技部行政院國家科學技術發展基金補助專款經費。

三、本校校務基金五項自籌款，以捐贈收入為主。

各項經費支用，須符合該經費之規定。

肆、特殊優秀人才之資格標準

一、講座教授：講座由本校教授或國內外知名學者專家擔任，並應具有下列條件之一：

(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3次科技部傑出研究獎者。

3. 曾獲國際著名學術獎，或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：須為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2次或有國際性學術成就具相當榮譽且最近五年(含)內有傑出表現者。

(二)特聘教授II：

1. 曾獲科技部傑出研究獎1次或相當榮譽，且最近五年(含)內有傑出表現者。

2. 曾獲國際學會會士，貢獻卓著，且最近五年(含)內有傑出表現者。

(三)特聘教授III：

1. 曾於最近五年(含)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共達三次(含)以上者。

2. 曾於最近十年(含)內獲科技部年度專題研究計畫研究主持費共達八次(含)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(含)內有傑出表現者。

三、產學績優教師：產學績優係指本校各單位教師近五年內承接政府機構(含財團法人)或民間企業委辦之計畫管理費績效、計畫執行件數、國外專利數、國內專利且獲技轉或授權數、品種權件數及技轉實收總額評審之。

四、教學特優教師：需符合下列所有條件：

(一)五年內授課時數之每學期平均值至少應教授六小時，副教授及助理教授七小時，講師八小時之授課時數。

(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)近三年教學貢獻度排名在全院1/3以內。

(四)三年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1/3學期。

「教學特優」教師之評審標準除前項各點外，另依據積極投入本校教學、教學表現、國際化教學及學生學習成效優良等評審之。

五、服務特優教師：服務特優評審項目包含行政、專業、輔導、推廣等服務績效卓著者或社會關懷與發展有重大貢獻者。

六、傑出青年教師：年齡在四十二歲(含)以下之教師或研究人員(含專案教師)，具傑出研究表現且積極參與教學、輔導等工作。

七、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。

伍、審查原則

一、審查機制

(一)講座教授由本校講座審議委員會審查。

(二)特聘教授由本校特聘教授審議委員會審查。

(三)產學績優教師由本校產學績優教師審議委員會審查。

(四)教學特優教師由本校教師教學獎審議委員會審查。

(五)服務特優教師由本校教師服務獎審議委員會審查。

(六)傑出青年教師由本校傑出青年教師審議委員會審查。

(七)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審議委員會審查。

各類審議委員會組織辦法另訂，並送校務會議審議。

二、講座教授、特聘教授、產學績優教師、傑出青年教師、教學特優教師、服務特優教師各累計名額以不超過本校當年度現有專任教師人數百分之三十為原則。實際獎勵人數及人選由各審查委員會視經費決定之。

各審查委員會績效評估標準，由各審查辦法中另訂之。

陸、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，並維持或優於本準則第肆條規定之資格標準，由本校定期評估之。

二、各特殊優秀人才在獎勵期滿前二個月，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，如評定績效不佳者，下一期不得申請獎勵。

(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。

柒、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 1000,000
	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
教學特優教師	教學特優 I	20,000
	教學特優 II	10,000
服務特優教師	服務特優 I	20,000
	服務特優 II	10,000
產學績優教師	產學績優 I	20,000
	產學績優 II	10,000
傑出青年教師		10,000
編制外經營管理人才		200,000

二、前項彈性薪資加給視經費來源狀況調整之。

三、前項彈性薪資加給不得重覆支領。

捌、薪資或獎勵最低差距比例、核給期程及各類人才之核給比例

一、薪資或獎勵最低差距比例

(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 **1.51 : 1~ 6.09:1**。
2. 獎勵最低差距比例約 **1 : 10**。

(二) 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 **1.21 : 1~1.42 : 1**。
2. 獎勵最低差距比例約 **1 : 2**。

(三) 產學績優教師

1. 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 **1.08:1~1.17:1**。
2. 獎勵最低差距比例約 **1 : 2**。

(四) 教學特優教師

1. 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 **1.08 : 1~1.17 : 1**。
2. 獎勵最低差距比例約 **1 : 2**。

(五) 服務特優教師

1. 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 **1.08 : 1~1.17 : 1**。
2. 獎勵最低差距比例約 **1 : 2**。

(六) 傑出青年教師

1. 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 **1.09 : 1**。
2. 獎勵最低差距比例約 **1 : 1**。

(七) 編制外經營管理人才表現傑出者

1. 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 **1.70 : 1**。
2. 獎勵最低差距比例約 **1 : 1**。

二、核給期程

- (一) 講座教授：最長 3 年。
- (二) 特聘教授：2 年。
- (三) 產學績優教師：1 年。
- (四) 教學特優教師：2 年。
- (五) 服務特優教師：1 年。
- (六) 傑出青年教師：2 年。
- (七) 編制外經營管理人才表現傑出者：1 年。

獲多年獎勵者，應每年提出報告。

三、核給比例：

- (一) 特聘教授：占本校專任教授之 20%。
- (二) 產學績優教師：至多占全校專任教師之 8%。
- (三) 教學特優教師：占全校專任教師之 3%。
- (四) 服務特優教師：占全校專任教師之 1%。
- (五) 傑出青年教師：占全校專任教師之 2%。

講座教授及編制外經營管理人才表現傑出者，視符合資格人數而定。

四、彈性薪資或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。

玖、新聘人員，指本校於國內第一次聘任者，不含自國內公私立大專校院或學術研究機關(構)延攬之人員。

對新進國際人才，本校提供教學、研究、行政支援及學人宿舍。

拾、依本準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、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，教授休假研究者不在此限。

拾壹、本準則未規定事項，悉依本校相關辦法規定辦理。

拾貳、本準則經校務會議通過後，報教育部備查後實施，修正時亦同。