

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
經105年10月12日第133次行政會議修正通過
經106年4月26日第140次行政會議修正通過

- 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「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) 第一日至第四日人員不包括軍公教退休人員、第一日不包含大專院校校長。

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 1.1：1~1.4：1；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「科技部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。

A類：延攬校外獲選為中央研究院院士、教育部國家講座、科技部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：科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施方案。資格為本校教師於3年內獲科技部補助專題研究擔任主持人至少1次，且近5年發表之學術論著或展演作品質與數量績優者。

C類：教育部補助教育部大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資方案。資格如下：

1. 專任教學研究人員須符合下列資格之二以上者，且整體表現優良者：

(1) 獲本校教學優良獎或優良導師及研究生生涯輔導社群指導教師獎3次以上者。

(2) 公開授課與分享、主持或參與教學社群、擔任教學諮詢教師，或參加校內外辦理之教師教學分享座談、演講或研習會等，有明確教學成效者。

(3) 編撰或出版教學專用書，研發教材教具、創新課程設計、教學策略

與方法、班級經營策略、學習評量方式或科技融入教學等，經實施後能有效提升學生學習成效之技術報告或期刊論文者。

- (4)輔導學生學習有具體成效，如：學生實習表現優異、學生證照考取、學生專題製作表現優異，輔導特殊需求學生有具體事蹟，或指導學生社團或參與學生活動、學生執行大專生專題計畫、研究生學位論文以及競賽得獎等，有明確事蹟者。
 - (5)協助教育主管機關推動活化教學、行動學習等有關翻轉教學計畫，主持或參與協助撰擬與執行政府部門教學相關競爭型計畫，參與政府相關政策研擬，主持或參與執行具審查機制之教學相關計畫、產學合作或經學校同意之建教合作計畫，擔任政府機關、學術機構或學術團體之重要職務、學術期刊主編、編輯委員、審查委員，以及擔任學術活動之籌辦或主持工作等，對校內外推廣具有社會影響力者。
 - (6)兼任政府機關、學術機構、學術團體、學術期刊或本校之重要職務，表現優異、績效卓著，並對本校發展有重要貢獻者。
2. 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。
 3. 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。
 4. 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。
 5. 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，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、科技部傑出特約研究員，每月支領新台幣5萬元獎勵金為上限。
- (4)獲得科技部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：依照每年科技部經費規定，原則上全體推薦人數不超過全校專任教師15%。分為初審與複審：
 - (1)初審：各院依申請教師填寫「科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才申請表」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，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、促進學校學術發展的相關作為等面向之績效，分為1-4級(高到低)，各級人數3人至多推薦12人。
 - (2)複審：研發處將各院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。執行科技部專題研究計畫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，再依照複審之排序依加權公式核撥獎勵金。

(三) C類

1. 獎勵人數與審查程序：申請教師填寫教育部彈性薪資申請書，經系所推薦後，由所屬院務會議審查通過，薦送學術發展委員會。研發處將各院推薦名單提送學術發展委員會審議。惟新聘教師若超過申請期限者，得經專案簽准後，依推薦審查程序辦理。
2. 獎勵金額：依照教育部彈性薪資金額，由學術發展委員會審議。

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、教學實務成果、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服務與研究成果於期中及期末繳交自評報告，作為此計畫執行之績效。

十、本要點所需之經費含下列三項來源：

(一) 教育部「獎勵大學教學卓越計畫」經費：以挹注教學及產學服務之績優人才為主，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」之使用規範執行之。

(二) 科技部「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」經費：以挹注研究及產學服務之績優人才為主，並依據科技部「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」之規範辦理。

(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、若已獲教育部或科技部獎勵大專校院特殊優秀人才獎勵措施之教師，不得重複支領本要點其他類之獎勵。

十三、本要點未盡事宜，悉依教育部、科技部及本校相關規定辦理。

十四、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後，報教育部備查後實施。