

## 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

一、國立中正大學(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，以提升本校學術競爭力進而邁向國際一流大學，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」、「補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」與科技部「補助大專校院研究獎勵作業要點」，訂定「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」(以下簡稱本原則)。本校各院系所及研究中心在不違背本原則下，得依其經費來源及需求制定相關之彈薪支給作業要點。

### 二、彈性薪資暨獎勵補助適用對象

- (一) 本原則所稱特殊優秀人才，係指編制內教學研究人員(含教師、研究人員、專業技術人員)及編制外經營管理人才。
- (二) 彈性薪資之補助悉依經費補助單位之獎勵辦法及本校相關規定辦理。

### 三、獎勵資格標準

- (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。
- (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；或符合科技部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。
- (三) 曾獲科技部特約研究人員、科技部傑出研究獎、科技部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；或符合科技部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。
- (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、科技部吳大猷

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；或符合科技部新聘任優秀助理教授級研究人員資格者等。

- (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，經所屬學院或特色研究中心推薦者。
- (七) 在各專業領域有特殊成就且其研究表現優異，經所屬學院、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。

#### 四、獎勵審查機制

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加給。各項特殊優秀人才審查委員會組成方式及評定原則另訂之。

#### 五、績效要求

特殊優秀人才未來績效應考量教學、研究、輔導及服務各不同面向。

#### 六、定期評估機制

除另有規定外，獲獎勵教師應依研究發展處通知之期限，每半年繳交成果報告，並經審議績效通過後，始得提出次一期程之申請。

#### 七、獎勵金最低與最高差距比例、各類優秀人才之核給比例、核給期程

##### (一)獎勵金最低與最高差距比例

##### 1. 講座教授

(1) 獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員年薪資比例約 1.16:1 至 3.95:1。

(2) 獎勵金最低與最高差距比例約 1:18。

##### 2. 研究傑出特聘教授

(1) 獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員年薪資比例約 1.1:1 至 2.18:1。

(2) 獎勵金最低與最高差距比例約 1:12。

##### 3. 傑出研究獎

(1) 獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員年薪資比例約 1.08:1 至 1.59:1。

(2) 獎勵金最低與最高差距比例約 1:7.2。

##### 4. 青年學者獎

(1) 獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員年薪資比例約 1.06:1 至 1.39:1。

(2) 獎勵金最低與最高差距比例約 1:6。

#### 5. 教師優良教學獎

獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員年薪資比例約 1.07：1 至 1.09：1。

#### 6. 優良導師獎

獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員年薪資比例約 1.07：1 至 1.09：1。

7. 其他獎項高低比例依其相關規定辦理。

#### (二)核給比例

1. 講座教授：以不超過全校專任(案)教研人員之 5%為原則。
2. 特聘教授：以不超過全校專任(案)教研人員之 10%為原則。
3. 傑出研究獎：每學年最多五名。
4. 青年學者獎：每學年最多六名。
5. 教師優良教學獎：每學年最多五名。
6. 優良導師獎設置辦法規範之獎項：每學年最多三名。
7. 其他獎項核給比例依其相關規定辦理，國際人才獎勵標準得考量其領域及職級之國際薪資水準。
8. 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。

#### (三)核給期程

依其相關規定核給。

### 八、對新進國際人才之教學、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，如新進教師研習會、教師導師、教學資源等。
2. 本校訂有教學助理制度，由受認證之在校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。

#### (二)研究支援

1. 本校訂有「國立中正大學產學合作研究計畫配合款補助要點」協助教師及研究人員投入學術研究。
2. 本校訂有「國立中正大學追求學術卓越研究獎勵辦法」協助教師及研究人員投入學術研究。

#### (三)行政支援

1. 本校有教師宿舍，以解決教師住宿問題。
2. 本校訂有教學工作坊實施要點、教師專業社群實施計畫、鼓勵教師開發教材實施要點、補助創新教學計畫作業要點，以提供教師成長與發展。
3. 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。

#### 九、經費來源

(一)教育部補助經費。

(二)科技部補助經費。

(三)本校校務基金自籌收入。

(四)本校各單位(如：學院、學系…等)可控管之經費。

十、本原則發放之總獎勵金額如超過該年度核定預算，校長得視經費狀況核定獎勵金額按比例折減，同一部會獎項不得重複支領。前項獎勵金須依本校「編制內教師及研究人員本薪(年功薪)、加給以外之給與及編制外人員人事費、編制內行政人員工作酬勞支應原則」辦理。支領本支給原則適用對象之加給者，如有離職、退休、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，應即終止獎勵。留職停薪者，於復薪之日起繼續支給至期滿為止。

十一、本原則未規定事項，依本校「講座教授設置辦法」、「研究傑出特聘教授設置辦法」、「傑出研究獎設置辦法」、「青年學者獎設置辦法」、「教師優良教學獎設置辦法」、「優良導師獎勵要點」及其他相關規定辦理。

十二、本原則經校務基金管理委員會及行政會議通過，報教育部備查後施行，修正時亦同。