

國立交通大學 98 學年度第 20 次行政會議紀錄

時 間：99 年 7 月 29 日(四)上午 10 時 10 分

地 點：浩然圖書館八樓第一會議室

主 席：吳重雨校長

出 席：許千樹副校長(請假)、台聯大李鎮宜副校長(請假)、林進燈教務長(沈定濤副教務長代理)、傅恆霖學務長(廖威彰副學務長代理)、曾仁杰總務長(柯慶昆組長代理)、李鎮宜研發長(張錫嘉組長代理)、許尚華國際長、電資中心林寶樹主任(缺席)、電機學院陳信宏院長(徐保羅副院長代理)、理學院莊振益院長(石至文副院長代理)、工學院陳俊勳院長(請假)、管理學院張新立院長、人社學院李弘祺院長(缺席)、生科學院黃鎮剛院長、客家學院莊英章院長、資訊學院林一平院長(曾文貴主任代理)、光電學院許根玉代理院長、資訊技術服務中心林盈達主任、圖書館楊永良館長、通識教育委員會楊永良主委、會計室葉甫文主任、人事室譚潔芝主任、張靄珠主任秘書(楊淨茶組長代理)

列 席：頂尖計畫辦公室黃志彬執行長(陳永富副執行長代理)、策略發展辦公室張國明執行長、公共事務委員會詹玉如執行長(缺席)、新校區暨璞玉計畫推動小組林健正召集人(梁嘉雯小姐代理)、環安中心葉弘德主任(缺席)、學聯會徐晨皓會長(缺席)、

記 錄：施珮瑜

壹、主席報告 略

貳、報告事項

一、確認[前次會議紀錄](#)(99 年 7 月 15 日召開之 98 學年度第 19 次行政會議，請參閱會議紀錄附件)，已 E-mail 各主管確認，並經校長核閱。

二、教務處報告：

- (一) 本校學生成績已全面經由網路傳送，任課老師可利用系統先行公告成績，確認無誤後再正式傳送註冊組。98 學年度第 2 學期學生成績，截至 7 月 26 日止完成傳送比例已達 96%，情況較往年好，因此學士班學生成績通知單，將較往年提早一週於 7 月 27 日，透過郵局電子郵遞寄發學生家長。另外，鑑於本校學籍成績系統可提供學生即時查詢成績，為響應節能減碳政策以保護地球資源，自本學期起不再印發碩博士班生學期成績通知單，由學生自行於學籍成績系統查詢。
- (二) 開放式課程(OCW)推動校際與國際合作：11 月 1 日至 11 月 2 日本校將與台灣開放式課程聯盟共同主辦「2010 年亞洲區開放式課程與開放教育會議」(AROOC)，邀請亞洲區包含日本、韓國、越南、中國、印尼等地之大專院校與組織參與會議，針對各國開放教育資源暨開放式課程之推動成效、技術與應用方式等項目分別進行發表與交流。會議業已邀請韓國大學 Doo Bong Han 教授、日本開放式課程聯盟主席 Yoshimi Fukuhara 教授、美國麻省理工學院 Miyagawa 教授、物理系 Gilbert Strang 教授、北京教育部郝平副部長、教育部國家精品課程資源中心居烽主任等擔任主要講者。正積極進行會議宣傳與推動，期透過此次會議使來自全球各界之教育者與機構加入其中，以培養新一代學習者，使之從學習中獲得力量。

三、學務處報告：

- (一) 教育部「優質人力培育計畫—大專畢業生至企業職場實習方案」第 2 階段已正式展開，於 99 年 7 月 16 日起至 7 月 29 日止開放畢業生及企業至平台登錄申請作業，99 年 7 月 29 日供企業開始登錄職缺及薪資，本校畢業生 8 月 1 日起可開始查詢媒合資訊。
- (二) 有關執行節能政策更換高效率燈具，住服組已完成竹軒讀書室 T5 燈具施工汰換工程、八舍學生寢室及公共空間省能燈具安裝作業。另外，為滿足住宿生更高品質生活需求，暑假期間將全面汰換 17 棟學生宿舍洗衣機、脫水機，目前已完成南區系統安裝工程及 17 棟脫水機更新裝置。
- (三) 99 年度暑期運動訓練班於 7 月份陸續開班，設有羽球、網球、桌球、足球、游泳、兒童籃球等運動課程，招生對象以全校教職員工眷屬及附近居民為主，今年度更擴大招生的廣度，輔以網路招生方式，成績展現於報名人數較去年成長七成，總人數達 240 人次。

四、總務處報告：

- (一) 本處營繕重要工程進度報告：
 1. 管理一館增建工程：增建工程使用執照刻正申辦中，室內裝修工程已完成驗收及點交作業。EMBA 空間裝修工程亦已完成驗收及點交使用；光寶廳屋頂防水工程，刻正辦理試水驗收，管一館周邊景觀工程尚有零星收邊待處理，雖不影響全棟使用，仍督促加緊趕工，以進行後續驗收程序。
 2. 客家學院大樓工程：大樓工程業已完工驗收並取得使用執照，並於 99 年 2 月開始陸續搬遷及進駐使用。4 樓國際會議廳統包工程已於 7 月 14 日完成評選，刻正簽辦議價決標程序，另數位攝影棚建置工程及全區之周邊停車場棚、圍籬、照明等雜項工程，亦配合使用單位陸續辦理中。
 3. 基礎科學教學研究大樓：於 99 年 1 月 17 日開工，目前進行地面層 2 樓之牆柱結構施做，實際進度 33.69%，較預定進度 36.72% 略為落後約 3.03%，整體進度尚屬正常，現正配合使用單位檢討使用需求調整辦理變更設計，預估完工時間仍暫訂為 100 年 8 月。
 4. 游泳池工程：工程於 98 年 5 月 20 日決標，建照執照已由科學園區管理局審發，並於 98 年 10 月 12 日進場施作，初期施做因地下室開挖時地下水位過高，辦理變更設計追加擋土支撐及排水作業外，另雨天影響基礎施做工期，致進度難以全面展開，工程進度為 25.3%，目前因配合使用單位日後之使用與營運等需求，正向主管機關申辦建造執照變更作業，並俟核准後始辦理樓版勘驗，預估本案（建築主體）完工時間為今年 10 月。
 5. 光復校區西區開發工程：開發水保工程於 98 年 12 月 28 日決標，山坡地開發之水保開工許可及雜項執照開工許可均已取得，刻正進行整地及排水設施結構體施做，惟因今年梅雨季節降雨嚴重影響山坡地機具施工進度，整體進度受雨影響而有延後，目前進度為 56.46%，業已督促承商加緊趕工，目前暫時預計 99 年 9 月底可完成水保排水設施，並開始辦理水保完工證明及雜項使用執照申請。

五、研發處報告：

- (一)「科學工業園區研發精進產學合作計畫」至 99 年 8 月 31 日止受理申請：請有意申請教師結合園區廠商，透過產學合作模式，由其依規定提出申請。
- (二)「新竹縣都市原住民發展計畫 99 年度細部執行計畫」受理申請：截止日至 99 年 7 月 31 日止。
- (三)國立臺東大學函告有關教育部委託其辦理之「2010 年世界南島（台灣地區以外）學術研究、交流暨人才培育專案」開放第 3 梯次申請：截止日至 99 年 9 月 13 日止。

六、國際處報告：

- (一) 7 月 26 日荷蘭 Groningen University 代表來訪，與本校管理學院洽談交換學生與學術交流合作。
- (二) 7 月 27 日中國大陸陝西省海峽兩岸交流團來訪，對新竹科學園區進行更深入的了解，並與本校洽談 9 月份陝西省省長前來本校參訪事宜。

七、圖書館報告：

- (一) 認識大學世界排名系列報導：圖書館參加研發處科研論文研究與整理計畫，目前正在著手整理校內老師與研究人員在 Web of Science 上 SCI 與 SSCI 及 Elsevier 的 Scopus 的收錄文章，同時也對世界大學排名作一系列的報導，內容包括泰晤士報、上海高校、台灣高教、Web of Science、Scopus、Google Scholar 等排名系列說明，歡迎連結到圖書館網站做進一步認識 <http://www.lib.nctu.edu.tw/html/id-147/>。
- (二) 校園教科書影印問題說明：針對校園教科書影印是否合法，圖書館結合經濟部智財局的宣導與校園內相關法規說明在圖書館 46 期電子報中 (<http://blog.lib.nctu.edu.tw/nctunews/index.php?id=1685>)，呼籲老師提醒學生注重與自身權益相關的法律問題。
- (三) 視聽中心將於八月初進行移架作業：視聽中心目前擁有中西文各式媒體約六萬件，校內每位讀者的可借閱件數為三件，暑假期間為教職員生的使用高峰，圖書館非常歡迎讀者的利用。但為因應視聽館藏的陳列擴充，視聽中心將於八月初進行移架作業，移架期間若有使用不便，敬請見諒。
- (四) 暑假圖書館利用教育截至今日共計 9 場 127 人次參加，研究攻略營目前報名人數為 188 人。

八、人事室：財團法人電信技術中心擬自 99 年 8 月 1 日起至 101 年 7 月 31 日止借調本校資訊工程學系林盈達教授至該中心擔任執行長一案。(借調起迄期間以行政院核可為準)

- (一) 依本校教師借調處理準則第 2 點第 1 項規定：「本準則所稱借調係指政府機關、公私立學校……，因業務特殊需要，商借本校教師，以全部時間至該機關（構）擔任特定之職務或工作者。借調期間應辦理留職停薪，並完成交代手續。」
- (二) 另依本校教師借調處理準則第 4 點第 1 項規定：「教師借調期間每次至多為 4 年，必要時得不受同一借調單位之限制。」同點第 3 項規定：「借調四年期滿或累計滿四年歸建二年後，始得再行借調。但借調總年數合計不得超過八年。」
- (三) 本案業經資訊工程學系及資訊學院教評會審議通過借調，期間為 99 年 8 月 1 日起至 101 年 7 月 31 日止計 2 年。

參、討論事項

案由：訂定本校「傑出人士彈性薪資支給要點」（草案），請討論。（研發處、頂尖計畫辦公室提）

說明：

- 一、為延攬及留住傑出人士（含教師、研究人員、高教經營人才及專業技術人員），提升本校學術競爭力以邁向國際一流大學，參考本校「傑出人士榮譽獎勵支給原則」、本校「頂尖大學計畫聘任傑出人才激勵性薪資審議要點」及教育部高教司召開研商彈性薪資會議議程資料等相關內容，訂定本校彈性薪資支給基準及相關審議程序。相關辦法請參閱[附件一](#)。（P6-14）
- 二、另依教育部 99 年 3 月 26 日台人（三）字第 0990048463 號函、99 年 7 月 5 日台高（三）字第 0990104427 號函及 99 年 7 月 19 日台高（三）字第 0990092425 號函說明事項，將相關支給原則一併納入考量，相關函文請參閱[附件二](#)。（P15-19）
- 三、為配合教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀教師實施彈性薪資」政策，並積極爭取執行教育部第 2 期（100~104 年）「邁向頂尖大學計畫」，「延攬國外優秀人才及留住國內優秀人才之具體方案」為達成目標之重要策略。
- 四、本要點擬經行政會議及校務基金管理委員會通過後實施，為避免與現行激勵性薪資審議要點重複施行，建議本要點經校務基金管理委員會通過後，本校「頂尖大學計畫聘任傑出人才激勵性薪資審議要點」停止適用。
- 五、本校「傑出人士彈性薪資支給要點」逐點說明及草案全文請參閱[附件三](#)。（P20-24）

決議：

一、修正後通過。修正事項如下：

- （一）第二點「學術加給」修正為「學術研究費」。
- （二）第三點於「編制內傑出人士」後增列「符合下列各款之一者，」等文字。
- （三）第四點「非編制內傑出人士彈性薪資……提經審議會議酌予調整，……。」修正為「非編制內傑出人士彈性薪資……提經彈性薪資審議會議酌予調整，……。」
- （四）第六點「、講座教授酬金及特聘教授酬金」文字刪除。
- （五）第七點「……。為禮遇新聘傑出人士，……，可視需要以專案簽核支應傑出人士校外租屋補助，每月 1 萬元以不超過 3 年為原則。」修正為「……。為禮遇新聘傑出人士，……，可視需要以專案簽核支應傑出人士校外租屋補助（以國內第一次聘任者為限），每月 1 萬元以不超過 3 年為原則。」
- （六）第八點「(及學雜費收入)」文字刪除。

二、檢附依前述決議修正通過之本校「傑出人士彈性薪資支給要點」全文，請參閱[附件四](#)。（P25-26）

三、為避免與現行激勵性薪資審議要點重複施行，本要點經校務基金管理委員會通過後，本校「頂尖大學計畫聘任傑出人才激勵性薪資審議要點」停止適用。

四、另第三點中有關教學及行政服務之具體貢獻，請研發處與教務處、學務處研商後，將其納入條文，並提下次行政會議確認。

五、有關本要點實施之所需經費試算，亦請研發處於下次會議報告。

肆、臨時動議

案由：請取消系所教職員退離職後員額回收至學校之措施，並歸還電機學院各系所 96 年後校方回收的 19.8 個名額中的至少半數，以利各系所未來的發展。(電機學院提)

說明：

- 一、自 96 年起實施系所教職員退離職員額回收至學校之措施後，本院各系所之員額減少 19.8 人。
- 二、相較於其他學校近年在電機領域的師資增加，本校的優勢逐漸喪失。
- 三、本學院各系教師的年齡分布偏向於老化，尤其在傳統的核心領域電子系的固態、通訊及多媒體；電機系的通訊系統、電磁波、控制理論及應用、光電系的光電科學等，尤其嚴重，未來 10 年退休人員將超過 30 人，現在如果不逐年補充年輕教師，未來的競爭力將嚴重下降。
- 四、另一問題是生師比已過大，過去在 SoC 員額增加時，教育部要求每個員額增收 5 位碩士生，現教師員額降低，而學生數沒有減少，使得生師比嚴重過高。

決議：

- 一、本校編制內職員員額出缺後，用以聘任教師名額為學校因應教師員額不足之策略，本校行政工作以約用人員替代亦已運作多年，並非自 96 年實施；助教及兼任教師部分是以頂尖大學計畫經費支應其薪資，員額仍於系所，學校並未收回此員額。為避免誤解，有關編制內職員部分，請人事室於決議中再補充說明、助教部分則請頂尖計畫辦公室提出補充說明。

(一) 人事室補充說明：本校員額管理重要沿革：

1. 本校 88 年 1 月所訂之教學單位員額管理辦法即將職員列為教學單位員額總數列管。
2. 90 年 2 月 8 日員額配置審議小組第七次會議決議：「目前已超聘之系所，暫時維持現狀，遇有離職或退休，應將員額歸還學校。」。
3. 90 學年度第 14 次行政會議並同意員額審議小組「職員缺額逐年修編為教師員額」之決議。
4. 教育部為提升大專校院行政效率，於 93 年 12 月即訂頒「國立大專校院行政人力契僱化實施原則」。
5. 本校 96 年 7 月 11 日交大人字第 0960010459 號通函函略以：「教師(含校長暫借員額)退、離員額，收回由學校管控」及「擬減列佔員額之行政人員(退離後)改列為教師員額，須先簽請學校同意」。

(二) 頂尖計畫辦公室補充說明：依據 96 年 7 月 11 日人事室書函，約聘教師及兼任教師相關費用自 96 學年度起改由頂尖大學計畫經費支應。(96 學年度約聘教師 15 人、約聘助教 17 人，97 學年度約聘教師 45 人、約聘助教 17 人，98 學年度約聘教師 44 人約聘助教 16 人。)

二、電機學院於說明中提供之數據，請與人事室確認後修正。

三、本案應提員額配置審議小組討論及審議。

伍、散會 11：37

國立交通大學傑出人士榮譽獎勵支給原則

民國93年6月18日九十二學年度第27次行政會議通過
民國94年11月18日第5次五年五百億計畫—頂尖研究中心會議討論
民國95年1月6日大學評鑑指標計畫暨五年伍佰億元計畫第32次會議討論
民國95年1月9日九十四學年度第四次研發常務委員會議通過
民國95年1月20日九十四學年度第十三次行政會議修正後通過
民國95年2月10日九十四學年度第十四次行政會議修正後通過
民國95年2月24日九十四學年度第十五次行政會議修正後通過
民國95年9月22日九十五學年度第五次行政會議修正後通過
民國95年9月29日九十五學年度第六次行政會議修正後通過
民國95年10月4日九十五學年度第一次臨時校務會議修正後通過
民國97年9月26日九十七學年度第四次行政會議修正後通過
民國97年10月8日九十七學年度第一次校教評會議修正後通過
民國97年11月5日九十七學年度第二次臨時校務會議修正通過

- 第一條 國立交通大學（以下簡稱本校）為獎勵本校編制內專任教師（含研究人員及專業技術人員），以提升學術研究以及教學水準，特設置本榮譽獎勵支給原則。
- 第二條 本校榮譽獎勵之支給，依其資格詳訂如下：
- 一、諾貝爾或相同等級獎項得獎人：每年支給500萬元以上。
 - 二、國內外知名之國家院士，獎勵金每人每月不超過15萬元為原則。
 - 三、教育部國家講座獲獎人與中央研究院特聘講座相當成就者，包括各項知名學會或先進國家主辦之國際獎項獲獎者，獎勵金每人每月不超過10萬元為原則。
 - 四、教育部學術獎獲獎人或相當成就者及國科會特約研究員，獎勵金每人每月不超過5萬元為原則。
 - 五、過去5年學術成就卓越者，獎勵金得依其表現，每人每月以不超過3萬元為原則。
- 第三條 本校教師教學獎勵金，其獎勵對象及獎勵金支給詳定如下：
- 本校教師10年內曾獲本校傑出教學獎二次（含）以上者，其教學績效由各學院（含通識教育委員會）教師評審委員會以評審前五年（歷年）之教學學生輔導成果為主。獎勵金每人每月不超過2萬元。
- 第四條 凡符合第二條、第三條資格之傑出人士，每年經各院級單位向校長推薦人選，再由校長邀請院士或具相當學術或教學成就者組成審議委員會審定其資格，並參酌其五年內之研究或教學表現，訂定榮譽獎勵之金額，校長得視學校財務狀況調整之。獲第二條、第三條獎勵者，其支領之榮譽獎勵以最高之項目為原則，不得重複領取。
- 第五條 各單位獲得本校傑出人士榮譽獎勵支給之核定名單及金額，將呈請校長核閱後公開表揚。
- 第六條 本校教師及研究人員如為新聘或中途離職者，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獎勵金。
- 第七條 本榮譽獎勵之經費來源為特別預算及校務基金五項自籌收入等，若經費來源不足時，校方得視學校財務狀況做必要之調整。
- 第八條 本原則經行政會議及校教評會修訂並經校務會議通過後實施，修正時亦同。

國立交通大學頂尖大學計畫聘任傑出人才激勵性薪資審議要點

97年4月25日行政會議通過

97年11月7日行政會議修正通過

一、設置宗旨：

本校為聘任具國際聲望或特殊學術成就之專家學者，至本校從事講學及研究，特依教育部「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫經費使用原則」訂定「國立交通大學頂尖大學計畫聘任傑出人才激勵性薪資審議要點」（以下簡稱本要點）。

二、經費來源：

本要點所需經費由「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」支付。該項經費不敷使用時，得以自籌財源支付之。

三、適用對象：

本要點以具國際聲望或特殊學術成就之專家學者，經聘任為本校教師及研究人員者為適用對象。

四、審議程序：

成立「頂尖大學計畫聘任傑出人才激勵性薪資審議委員會」，委員以教務長、研發長、頂尖計畫辦公室執行長及推薦單位之院長為當然委員，由副校長1人擔任召集人，並邀請校外相關領域專家學者1-2人共同組成之。經審查通過後，依審議結果簽訂承諾書(包括其聘期、差假、報酬標準、福利等)。

五、審議基準：

本要點薪資審議基準如下：

- (一) 諾貝爾獎或相當於全球殊榮者：月支新台幣50-80萬元整。
- (二) 先進國家國家級院士或中央研究院院士：月支新台幣15-50萬元整。
- (三) 國際上獲有著名獎項之專家學者，如：期刊高引用率之專家學者(ISI Highly Cited Scholar)等：月支新台幣15-30萬元整。
- (四) 聘任國外優秀人士，其薪資支給最高不得超過其於國外之待遇。

本校編制內教師(含研究人員及專業技術人員)除本薪、學術加給及主管職務加給以外之給與，依前項規定辦理。但支給總額不得超過前項最高上限。

六、經本要點核定為激勵性薪資之傑出人士，不得再申請本校其他獎勵補助。

七、本要點未盡事宜，依本校相關規定辦理。

八、本要點經行政會議通過後實施，修正時亦同。

未獲「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」或「獎勵大學教學卓越計畫」補助大學實施彈性薪資補助申請方案

提案單位：高教司

壹、 方案背景

依據「延攬及留住大專校院特殊優秀教師實施彈性薪資方案」，本部業針對不同財源及需求規劃一系列子方案(如表一)。本方案旨在提供未獲「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」或「獎勵大學教學卓越計畫」補助之學校申請，經調查各國立大學以校務基金實施教師加給之外之給與現況，前揭未獲補助之多數學校，皆已提供一定額度教師加給之外之給與，以增進其教學及研究績效，故本案規劃以額外補助提高各校在彈性薪資的支出額度及薪資差距，以增進政策效益。

惟考量前揭大學的定位，如額外經費能提供前述未獲補助之大學吸引實務界優異業師，不但能在專業領域引進產業資源及經驗，並有助該類大學在國內外高等教育發展之策略定位；故延攬國內外優秀業師亦為方案規劃目的之一。

貳、 方案目的

- 一、 提供學校延攬及留任國內外優秀教研人才，預計補助人數為 100 位。
- 二、 提供學校延攬具長期產業經驗的優秀業師，以促進專業領域與業界之整合性，預計補助人數為 50 位。

參、 實施對象

未獲「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」或「獎勵大學教學卓越計畫」補助之公私立大學及技專校院。

肆、 實施原則

- 一、 本部計畫期程為 5 年，每年度額度為 1 億元。
- 二、 各大學所提申請書應敘明之項目

(一) 延攬及留任國內外優秀教研人才之申請書需涵蓋：

1. 擬聘請人才之背景要求及未來學術標準，該學術標準需 達審查委員會訂定該領域之國際水準。
2. 該年度擬聘請之人才數、領域及待遇方案，及學校之相對配合款。
3. 各大學對延攬或留任之國內外教研人才所提供之教學、研究及行政支援。

(二) 延攬具長期產業經驗的優秀業師之申請書需涵蓋：

1. 延攬業師與校內研究教學功能的合作模式與效益。

2.欲延攬業師的人才背景及績效要求。

3.擬延攬之業師數、領域、待遇方案及學校相對之配合款。

伍、 實施方式

申請案將由本部高教司及技職司共同審查，建議審核原則如下：

一、 申請審查：

(一) 教研人才之背景及未來之學術要求應達該領域之國際標準，爰審核基準之擬定應邀請該領域具國際學術聲望之委員共同擬訂後，提案學校統一申請期間提交第肆點之申請方案交由本部進行審查。

(二) 業師人才之背景及未來之績效要求應視各產業屬性而定，爰審核基準之擬定應邀請該產業具聲望及資歷之委員共同擬訂後，提案學校統一申請期間提交第肆點之申請方案交由本部進行審查。

二、 成果評估：

第一期計畫期滿後，或補助學校應提交成果說明，必要時，委員會得至各校實地訪視。

陸、 經費來源及需求

經費來源為教育部預算；每期經費需求為5億元（每年1億元，1期5年，共計2期），預估補助100位國內外新進或現任之優秀教研人員，每人每年補助額度為50萬元，另補助50位國內外卓越業師，每人每年補助100萬元。

柒、 實施日期

預計99年8月1日公告補助計畫；本部將於100年1月1日起接受各大學申請。

捌、 預期效益

一、 預計延攬共100-200位國內外頂尖教研人員及50-100位具產業實務經驗之業師，並使此類人才於國內大學任職5-10年，對國內專業領域之產業連結及學校教研績效發揮長期效益。

二、 促進國內學術績效要求達該專業領域之國際水準，以每領域延攬10位教研人員粗估，預估提升至少10-20個專業領域之任用或升等之審查要求。

三、 明定實施人數及薪資差距，對各校彈性薪資差距及相對績效之設定具參照效果，並使本方案效益更為明確。

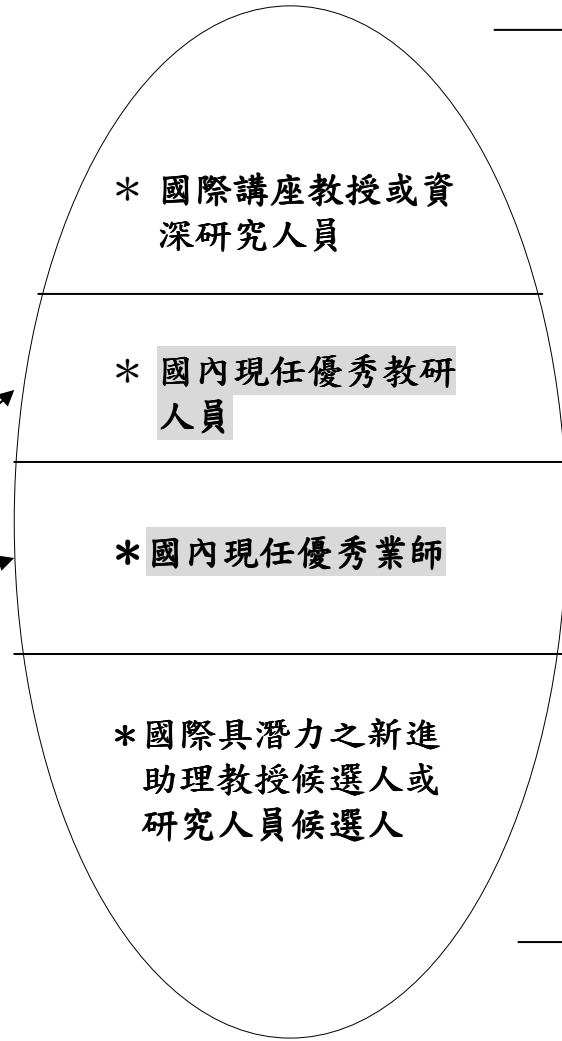
「發展國際一流大學及頂
尖研究中心計畫」經費
預估經費：
每年 7.5 億

「獎勵大學教學卓越計
畫」經費
預估經費：

國科會科學發展技術基金
預估經費：
每年 3.5 億/共 10 年

本部提供未獲頂尖大學及
教學卓越計畫補助之學校
申請經費
預估經費：
每年 1 億/共 10 年

國立大學校務基金自籌款
預估經費：



預期效益 1
引進國內外卓越教研
人員，並使學術績效
要求達同領域國際競
爭水準

預期效益 2
引進實務界優異業
師，提升專業領域之
產業資源及經驗

預期效益 3
以固定薪資差距之補
助模式,明確化方案
效益

延攬及留住國內外大專特殊優秀教學、研究及經營人才計畫

提案單位：高教司

壹、 方案目的

一、 延攬至少 780 位國際頂尖教學、研究、高等教育經營及企業人才至我國服務 5-10 年

本方案提供大學為期 10 年（每期 5 年，共 2 期）、每年 28 億以上之補助，協助各校延攬國際頂尖人才，本部補助可作為延攬此類人才所需之高額薪資、研究經費及其他津貼等之財源。預估延攬 120 位資深人員（平均年待遇 700 萬）及 560 位具潛力之年輕人員（平均年待遇 350 萬），預估至少可聘請 780 位在教學、研究、高教經營及企業的卓越人才至我國服務 5-10 年。

二、 至少 1166 位現任頂尖教學、研究、高教經營及業師人才年薪可提升 40%

為留任現任績優教研及經營人才，並使其薪資能不低於國際水準，本計畫以每年 7 億以上之補助協助各校留任或激勵校內績優表現之教職員，以每位補助者年薪額外增加 60 萬計算，預估 1166 位在教學、研究、高教經營及企業

之卓越現任教職員得提升其薪資水準之 40%；惟為使本待遇有別於一般獎勵金，而確使用於頂尖人才，該比例不超過現任教職員之 10%。

三、 提升 97 個專業領域之學術績效達國際競爭水準

國際學術競爭力之提升是彈性薪資的核心目的，因此，提升教師待遇能接近國際水準之際；相對地，獲補助大學也應同步提升教研人員之任用標準及學術績效，使其能達該領域之國際標準，獲補助教研人員之學術成果及未來學術績效應以該領域一流大學之任用標準或學術績效標準，以每專業領域延攬或留任 20 位頂尖人才估算，我國將有 97 個專業領域之學術績效可藉此頂尖人力資源之協助到達國際競爭水準。

四、 引進國際高等教育人才提升大學經營視野

各國大學以彈性薪資延攬或留任高等教育經營專家已成常態，而大學之研究或學術卓越之建立亦有賴專職且具國際視野的行政或經營人才，為補足我國長期行政主管多由教師兼任之限制，本案增加契僱之高等教育經營人才為適用對象。

貳、 實施對象

國內公私立大學院校，本計畫以學校為申請單位。本計畫所稱延攬

或留任之人才如下：

- 一、 國內外教學、研究卓越人才
- 二、 國內外卓越高等教育經營或行政人才（契僱）
- 三、 國內外卓越業師。

參、 經費及使用原則

一、經費來源

包括國科會科發基金、各校校務基金自籌收入、「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」或「獎勵大學教學卓越計畫」補助等經費，各經費之補助模式及預估額度如下：

- （一）**科技發展基金**：依各校當年度通過國科會審查之研究計畫比例額外核給 10%，年度總預算預估為 20 億，10 年共 200 億，該筆經費除需專款專用於彈性薪資，並定期檢視彈性薪資實施成效作為下一年度給與之依據，核給成效之評估方式將明定於「教育部補助大專校院實施彈性薪資審查要點」。
- （二）**「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」或「獎勵大學教學卓越計畫」經費**：支用比例由各大學自訂，以 98 年度前揭計畫經費用於薪資或額外給與估算，預估額度為 10 億元。
- （三）**各校校務基金自籌收入**：支用比例由各大學自訂，經費額度視各校自籌情形而異。

二、使用原則

各校可統整運用並跨年度滾存以上三項財源，惟經費必須專款專用於彈性薪資，並確實依各校自訂之「彈性薪資支給原則」核給，該原則需報本部審查通過後始得實施。

肆、審查及成效評估

一、教育部審查原則

為審查各校支給原則，本部將研訂「國立大學訂定彈性薪資支給基準審查要點」，明訂下列事項：

- （一） 最低薪資差距
- （二） 現任教職員實施最高比例
- （三） 學術績效評定原則
- （四） 校內審查原則

- (五) 定期成效評估機制
- (六) 本部審查委員會之組成

二、申請學校應訂之支給原則

各大學應依前述審查要點訂定「彈性薪資支給原則」，該原則需包括以下事項：

(一) 擬延攬及留任人才之任用要求及學術績效

校內審查委員會應依該領域之國際水準訂定欲延攬或留任之教研人才之任用標準及未來學術績效要求，如升等標準等。

(二) 核給薪資之最低差距比例、核給期程、各類教研人員之核給比例

(三) 定期評估標準

(四) 校內審核機制及委員會之組成

(五) 各大學對新進國際人才提供之教學、研究及行政支援。

伍、限制事項

一、本經費提供現任教研及行政人員之比例如下，第1年不得超過20%，自第3年起不得超過於10%。

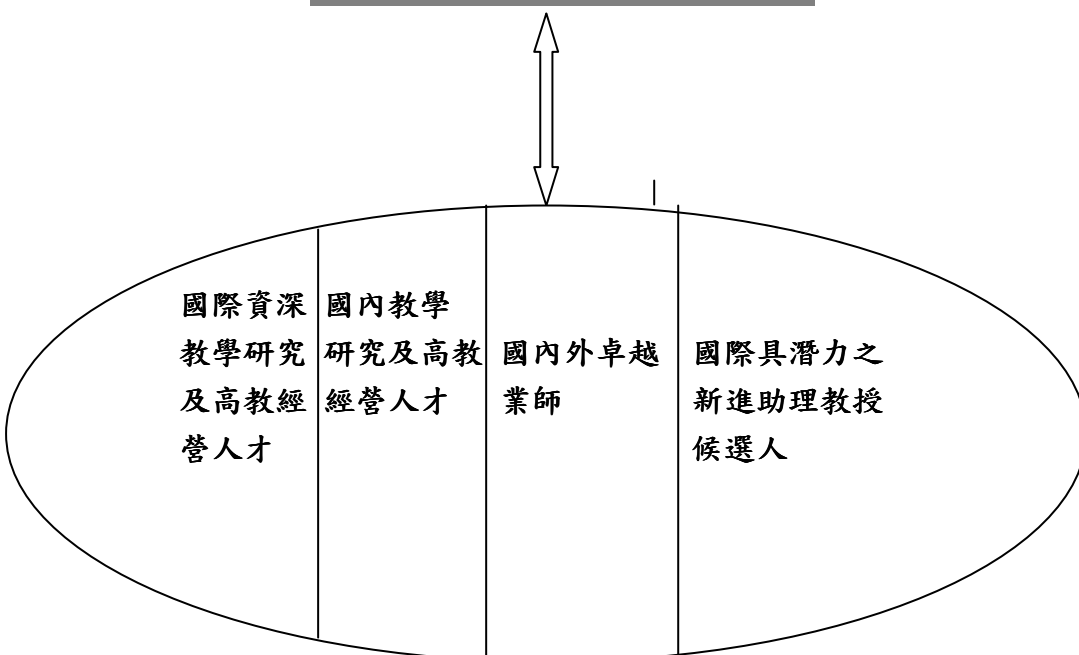
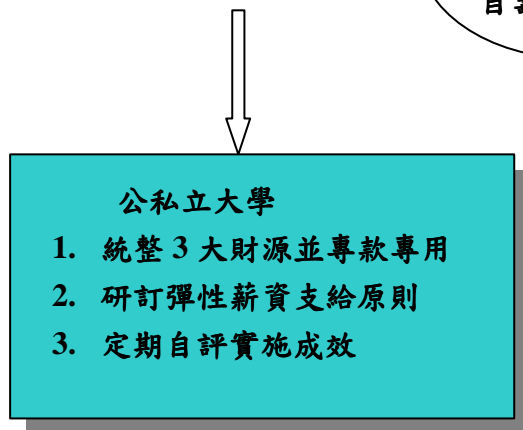
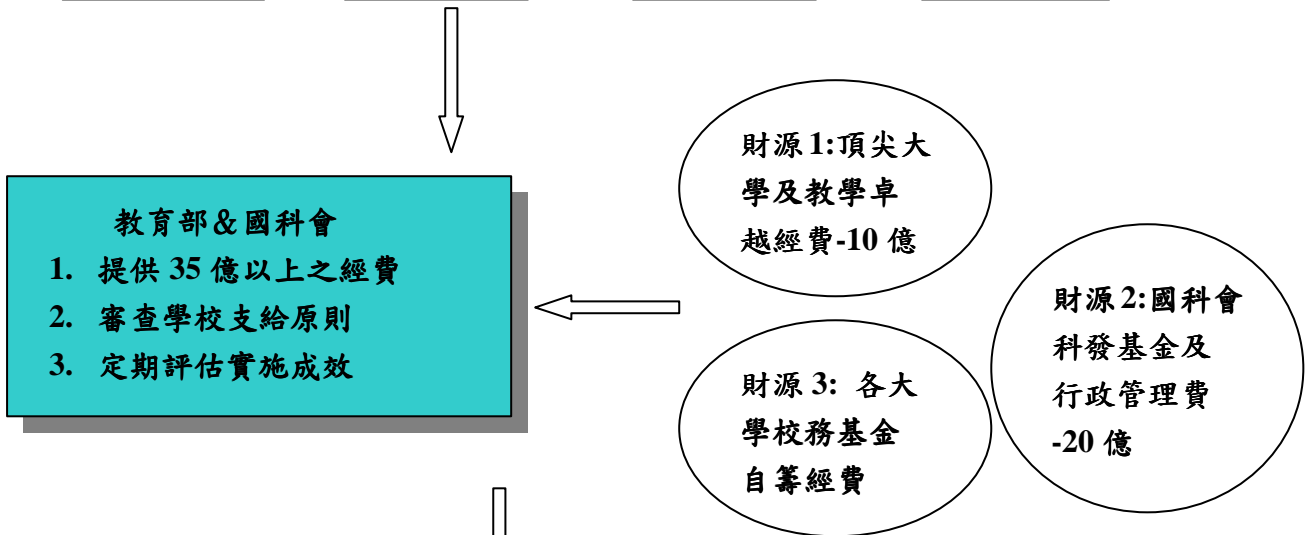
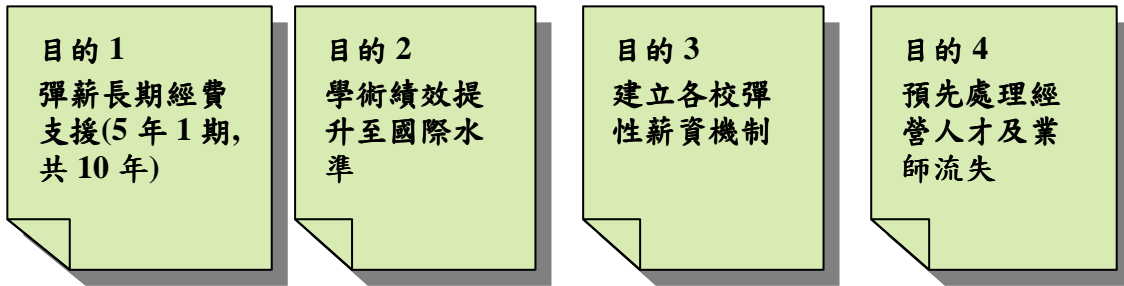
二、本計畫所稱之延攬新進教學、研究及行政人才係以第1次於國內任職之人才。

陸、實施日期

本部將於99年8月1日公告補助計畫，而各大學應於99年11月1日前函報支應原則至本部審查，俾使本方案能自100年1月1日起實施。

柒、建議行政協調及討論事項

為使學校能長期規劃人才延攬及留用，擬就國科會科發經費禁止跨年度滾存之規定與主計處協調。



檔 號：
保存年限：

教育部 函

地址：100臺北市中正區中山南路5號
傳真：02-23977022
聯絡人：林文文
聯絡電話：02-77365943

受文者：國立交通大學

發文日期：中華民國99年3月26日
發文字號：台人(三)字第0990048463號
速別：最速件
密等及解密條件或保密期限：普通
附件：

主旨：有關國立大專校院運用校務基金5項自籌收入及學雜費收入經費，支應短期到校之國內外學者薪資，應由各校自訂支給基準及上限一案，請 查照。

說明：

- 一、依本部99年3月9日研商「延攬及留住大專校院優秀教師之彈性待遇專案相關事宜」第6次會議決議辦理。
- 二、查國立大學校院校務基金管理及監督辦法第9條第1項規定，學校得以第7條所定收入(5項自籌收入)及學雜費收入，支應編制內教師、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；其支給基準，由學校定之。是以，國立大專校院所聘短期到校之國內外學者，以其係屬學校編制外人員，其薪資之支給基準及上限，得依上開規定，由各校視需要及實際狀況自訂。

正本：國立大專校院

副本：本部高教司、技職司、會計處、人事處

99/03/26
11:54:48

檔 號：
保存年限：

教育部 函

地址：100臺北市中正區中山南路5號
傳真：02-23976943
聯絡人：徐玉齡
聯絡電話：02-77366758

受文者：國立交通大學

發文日期：中華民國99年7月5日

發文字號：台高(三)字第0990104427號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：為實施「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，請各校配合彈性運用校務基金，詳如說明，請查照。

說明：旨揭校務基金彈性運用事項係基於本部99年2月普查各國立大學就校務基金制度及法規之意見，其中除涉及修法或專案報請行政院同意之事項，本部將另行研擬修法及專案報院事宜外，其他請各校配合事項說明如下：

一、校務基金收支管理規定備查效力

各校依「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」(以下簡稱管監辦法)第7條所訂定之收支管理規定，其備查效力即指校務基金收支管理規定經各校校務基金管理委員會審議通過後，即可實施；惟若通過之規定有違反法令事項者，各校應自行負責，除追回違法發給款項外，並應追究相關行政責任。

二、會議、講習、訓練或研討(習)會支給標準

各校依教學研究等推動業務需要，以5項自籌經費辦理會議、講習、訓練或研討(習)會需依管監辦法明定於各校校務基金收支管理規定，並清楚明訂支給標準後實施。

三、國外學者短期薪資



有關國外學者短期薪資支給，依據本部99年3月26日台人(三)字第0990048463號函規定，學校得以第7條所定收入(5項自籌收入)及學雜費收入，支應編制內教師、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；其支給基準，由學校定之。是以，國立大專校院所聘短期到校之國內外學者，以其係屬學校編制外人員，其薪資之支給額度及上限，得依上開規定，由各校視需要及實際狀況自訂。

四、教師出席國際會議補助

教師出席國際會議已由國科會或本部補助機票或生活費，其未獲補助之註冊費、學會年費或生活費等，各校得以第7條所定收入另予支應，惟仍需依管監辦法明定各校校務基金收支管理規定。

正本：國立大學校院(含技職院校及空中大學)

副本：本部人事處、會計處、法規會、技職司、社教司、高教司

99/07/05
15:12:28



檔 號：
保存年限：

教育部 函

地址：臺北市中山南路5號
傳真：02-02-23976943
聯絡人：徐玉齡
聯絡電話：02-77366758

受文者：國立交通大學

發文日期：中華民國99年7月19日

發文字號：台高(三)字第0990092425號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：為推動大專校院彈性薪資方案，請各校以國立大學校務基金自籌收入、「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」及「獎勵大學教學卓越計畫」經費延攬及留任國內外頂尖人才，並依說明事項訂定相關支給規定，請 查照。

說明：

- 一、依本部99年5月31日台人(三)字第0990068338號函辦理。
- 二、各大專校院應本大學自主精神，據校務基金相關規定及旨揭計畫支用規定，依行政程序自訂國內新聘與現職特殊優秀之人才彈性薪資支應原則後實施，並報本部備查。
- 三、各大專校院所訂之支給規定，應符合下列原則：
 - (一)特殊優秀教研人員之認定，應兼顧教研人員教學、研究、服務各面向之績效，並應經學校校內審核機制及組成審查委員會評估績效卓著者，方可獲得彈性薪資之給與。
 - (二)校內審查委員會應依各該專業領域之國際水準，訂定欲延攬或留任之各類頂尖人才之任用標準及未來績效要求。
 - (三)應訂定核給薪資之最低差距比例、核給期程、各類頂尖人才之核給比例。





- (四)應訂定定期評估標準。
- (五)應訂定對新進國際人才提供之教學、研究及行政支援。
- (六)國內新聘之特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才係以國內第一次聘任者為限。另為使渠等教研人員及編制外經營管理人才均能安心留於國內任教，各校自訂之支給規定，得明訂租屋補助。
- (七)獲「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」、「邁向頂尖大學計畫」或「獎勵大學教學卓越計畫」經費補助之學校，其經費使用應優先用於國外優秀教學或研究人才，並定期將其成效評估將整合至「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」、「邁向頂尖大學計畫」或「獎勵大學教學卓越計畫」之績效評估機制。

正本：公私立大專校院

副本：本部人事處、會計處、高教司、技職司

99/07/19
10:34:43

**國立交通大學傑出人士彈性薪資支給要點草案
逐點說明**

規 定	說 明
<p>一、國立交通大學（以下簡稱本校）為延攬及留住傑出人士（含教學、研究、經營人才及專業技術人員），以提升本校學術競爭力進而邁向國際一流大學，特訂定「國立交通大學傑出人士彈性薪資支給要點」（以下簡稱本要點）。</p>	<p>本校為延攬及留住傑出人士（含教學、研究、經營人才及專業技術人員），爰訂定本要點</p>
<p>二、本要點訂定之彈性薪資支給，包括聘用編制外之傑出人士薪資及編制內傑出人士除本俸、學術加給、主管加給以外之給與，新聘傑出人士租屋補助等。</p>	<p>彈性薪資支給之用途項目</p>
<p>三、編制內傑出人士得提供過去五年在教學、研究、行政服務之具體貢獻，經校內審議後核定外加薪資等級如下：</p> <p>（一）曾獲諾貝爾或相同等級獎項得獎人，每月以30~80萬元為原則。</p> <p>（二）曾獲國內外知名國家院士者，每月以20~50萬元為原則。</p> <p>（三）曾獲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，如：期刊高引用率之專家學者（ISI Highly Cited Researcher），每月以10~30萬元為原則。</p> <p>（四）曾獲教育部國家講座者，每月以8~15萬元為原則。</p> <p>（五）曾獲教育部學術獎者，每月以6~10萬元為原則。</p> <p>（六）曾獲國科會特約研究人員者，每月以5~8萬元為原則。</p> <p>（七）曾獲國科會傑出研究獎者，每月以3~6萬元為原則。</p> <p>（八）曾獲校內傑出教學獎兩次、國內外重要學會會士、其他國內外重要學術獎項並獲得其所屬系院推薦者，每月以2~3萬元為原則。</p> <p>（九）未獲上述獎項，但在各專業領域有特殊成就且表現為國內該學門、領域前10%並獲</p>	<p>編制內傑出人士彈性薪資支給等級（差距）、額度、被推薦人績效表現（資格）說明</p>

<p>得其所屬系院推薦者，每月以1~2萬元為原則。</p>	
<p>四、非編制內傑出人士彈性薪資額度可由校方視其表現之卓越程度提經審議會議酌予調整，其資格審議、延聘程序可由聘任單位參考下列規定辦理。</p> <p>(一) 「國立交通大學講座設置辦法」。</p> <p>(二) 「行政院國家科學委員會補助延攬研究學者作業要點」。</p> <p>(三) 經各院級單位向校方推薦人選並參酌其過去五年之研究或教學表現，經校級審議會議審定其資格簽請校長核可後辦理聘任程序。</p>	<p>非編制內傑出人士彈性薪資支給額度，資格審議、延聘程序說明</p>
<p>五、凡符合本要點第三點、第四點資格之傑出人士，每年經各院級單位向校方推薦人選，由校級審議會議參酌其過去五年之績效表現，建議彈性薪資等級及金額，並可依其過去一年對校管理費之貢獻度（排序為全校前 10%者為原則）酌予調高額度。如為國外延攬之專家學者，薪資可參照其於國外之待遇，平均年待遇以不超過 700 萬元為原則，校長得視學校財務狀況調整之。</p>	<p>彈性薪資審議期程（每年審議）、特殊審議要項說明</p>
<p>六、同時符合本要點第三點各款資格者，其彈性薪資額度以最高之項目為準，不得重複領取。領取本要點核定之彈性薪資期間不得重複領取本校傑出人士榮譽獎勵支給、講座教授酬金及特聘教授酬金。</p>	<p>彈性薪資支給、傑出人士榮譽獎勵支給、講座教授酬金及特聘教授酬金不得重複領取之限制說明</p>
<p>七、各院級單位推薦符合本要點第三點第一項第（八）、（九）款資格之傑出人士名額，以不超過該院編制內專任教師人數 20%為原則。為禮遇新聘傑出人士，各院級單位除須提供必要之教學、研究及行政支援外，可視需要以專案簽核支應傑出人士校外租屋補助，每月 1 萬元以不超過 3 年為原則。</p>	<p>各院推薦校內傑出人士彈性薪資支給人數上限，新聘傑出人士租屋補助原則說明</p>
<p>八、本校傑出人士彈性薪資之經費來源可為教育部補助邁向頂尖大學計畫經費、行政院國家科學技術發展基金、本校校務基金五項自籌收入(及學</p>	<p>彈性薪資之經費來源</p>

<p>雜費收入)等，若經費來源不足時，校方得視學校財務狀況做必要之調整。</p>	
<p>九、本要點未盡事宜，依相關規定辦理。</p>	
<p>十、本要點經行政會議通過並送校務基金管理委員會通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>本要點訂定及修訂程序說明</p>

國立交通大學傑出人士彈性薪資支給要點（草案）

- 一、國立交通大學（以下簡稱本校）為延攬及留住傑出人士（含教學、研究、經營人才及專業技術人員），以提升本校學術競爭力進而邁向國際一流大學，特訂定「國立交通大學傑出人士彈性薪資支給要點」（以下簡稱本要點）。
- 二、本要點訂定之彈性薪資支給，包括聘用編制外之傑出人士薪資及編制內傑出人士除本俸、學術加給、主管加給以外之給與，新聘傑出人士租屋補助等。
- 三、編制內傑出人士得提供過去五年在教學、研究、行政服務之具體貢獻，經校內審議後核定外加薪資等級如下：
 - （一）曾獲諾貝爾或相同等級獎項得獎人，每月以30~80萬元為原則。
 - （二）曾獲國內外知名國家院士者，每月以20~50萬元為原則。
 - （三）曾獲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，如：期刊高引用率之專家學者（ISI Highly Cited Researcher），每月以10~30萬元為原則。
 - （四）曾獲教育部國家講座者，每月以8~15萬元為原則。
 - （五）曾獲教育部學術獎者，每月以6~10萬元為原則。
 - （六）曾獲國科會特約研究人員者，每月以5~8萬元為原則。
 - （七）曾獲國科會傑出研究獎者，每月以3~6萬元為原則。
 - （八）曾獲校內傑出教學獎兩次、國內外重要學會會士、其他國內外重要學術獎項並獲得其所屬系院推薦者，每月以2~3萬元為原則。
 - （九）未獲上述獎項，但在各專業領域有特殊成就且表現為國內該學門、領域前10%並獲得其所屬系院推薦者，每月以1~2萬元為原則。
- 四、非編制內傑出人士彈性薪資額度可由校方視其表現之卓越程度提經審議會議酌予調整，其資格審議、延聘程序可由聘任單位參考下列規定辦理。
 - （一）「國立交通大學講座設置辦法」。
 - （二）「行政院國家科學委員會補助延攬研究學者作業要點」。
 - （三）經各院級單位向校方推薦人選並參酌其過去五年之研究或教學表現，經校級審議會議審定其資格簽請校長核可後辦理聘任程序。
- 五、凡符合本要點第三點、第四點資格之傑出人士，**每年**經各院級單位向校方推薦人選，由**校級審議會議**參酌其過去五年之績效表現，建議彈性薪資等級及金額，並可依其過去一年對校管理費之貢獻度（排序為全校前10%者為原則）酌予調高額度。**如為國外延攬之專家學者，薪資可參照其於國外之待遇**，平均年待遇以不超過700萬元為原則，校長得視學校財務狀況調整之。
- 六、同時符合本要點第三點各款資格者，其彈性薪資額度以最高之項目為準，不得重複領取。領取本要點核定之彈性薪資期間不得重複領取本校傑出人士榮譽獎勵支給、講座教授酬金及特聘教授酬金。
- 七、各院級單位推薦符合本要點第三點第一項第八、九款資格之傑出人士名額，以不超過該院編制內專任教師人數20%為原則。為禮遇新聘傑出人士，各院級單位除須提供必要之教學、研究及行政支援外，可視需要以專案簽核支應傑出人士校外租屋補助，每月1萬

元以不超過3年為原則。

- 八、本校傑出人士彈性薪資之經費來源可為教育部補助邁向頂尖大學計畫經費、行政院國家科學技術發展基金、本校校務基金五項自籌收入(及學雜費收入)等，若經費來源不足時，校方得視學校財務狀況做必要之調整。
- 九、本要點未盡事宜，依相關規定辦理。
- 十、本要點經行政會議通過並送校務基金管理委員會通過後實施，修正時亦同。

國立交通大學傑出人士彈性薪資支給要點

九十八學年度第 20 次行政會議(990729)通過

- 一、國立交通大學（以下簡稱本校）為延攬及留住傑出人士（含教學、研究、經營人才及專業技術人員），以提升本校學術競爭力進而邁向國際一流大學，特訂定「國立交通大學傑出人士彈性薪資支給要點」（以下簡稱本要點）。
- 二、本要點訂定之彈性薪資支給，包括聘用編制外之傑出人士薪資及編制內傑出人士除本俸、學術**研究費**、主管加給以外之給與，新聘傑出人士租屋補助等。
- 三、編制內傑出人士**符合下列各款之一者**，得提供過去五年在教學、研究、行政服務之具體貢獻，經校內審議後核定外加薪資等級如下：
 - （一）曾獲諾貝爾或相同等級獎項得獎人，每月以30~80萬元為原則。
 - （二）曾獲國內外知名國家院士者，每月以20~50萬元為原則。
 - （三）曾獲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，如：期刊高引用率之專家學者（ISI Highly Cited Researcher），每月以10~30萬元為原則。
 - （四）曾獲教育部國家講座者，每月以8~15萬元為原則。
 - （五）曾獲教育部學術獎者，每月以6~10萬元為原則。
 - （六）曾獲國科會特約研究人員者，每月以5~8萬元為原則。
 - （七）曾獲國科會傑出研究獎者，每月以3~6萬元為原則。
 - （八）曾獲校內傑出教學獎兩次、國內外重要學會會士、其他國內外重要學術獎項並獲得其所屬系院推薦者，每月以2~3萬元為原則。
 - （九）未獲上述獎項，但在各專業領域有特殊成就且表現為國內該學門、領域前10%並獲得其所屬系院推薦者，每月以1~2萬元為原則。
- 四、非編制內傑出人士彈性薪資額度可由校方視其表現之卓越程度提經**彈性薪資**審議會議酌予調整，其資格審議、延聘程序可由聘任單位參考下列規定辦理。
 - （一）「國立交通大學講座設置辦法」。
 - （二）「行政院國家科學委員會補助延攬研究學者作業要點」。
 - （三）經各院級單位向校方推薦人選並參酌其過去五年之研究或教學表現，經校級審議會議審定其資格簽請校長核可後辦理聘任程序。
- 五、凡符合本要點第三點、第四點資格之傑出人士，每年經各院級單位向校方推薦人選，由校級審議會議參酌其過去五年之績效表現，建議彈性薪資等級及金額，並可依其過去一年對校管理費之貢獻度（排序為全校前10%者為原則）酌予調高額度。如為國外延攬之專家學者，薪資可參照其於國外之待遇，平均年待遇以不超過700萬元為原則，校長得視學校財務狀況調整之。
- 六、同時符合本要點第三點各款資格者，其彈性薪資額度以最高之項目為準，不得重複領取。領取本要點核定之彈性薪資期間不得重複領取本校傑出人士榮譽獎勵支給。
- 七、各院級單位推薦符合本要點第三點第一項第八、九款資格之傑出人士名額，以不超過該院編制內專任教師人數20%為原則。為禮遇新聘傑出人士，各院級單位除須提供必要之教學、研究及行政支援外，可視需要以專案簽核支應傑出人士校外租屋補助（**以國內第**

一次聘任者為限)，每月1萬元以不超過3年為原則。

- 八、本校傑出人士彈性薪資之經費來源可為教育部補助邁向頂尖大學計畫經費、行政院國家科學技術發展基金、本校校務基金五項自籌收入等，若經費來源不足時，校方得視學校財務狀況做必要之調整。
- 九、本要點未盡事宜，依相關規定辦理。
- 十、本要點經行政會議通過並送校務基金管理委員會通過後實施，修正時亦同。