

## 國立交通大學 99 學年度第 4 次行政會議紀錄

**時 間：**99 年 10 月 8 日(五)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(公出，許千樹副校長代理)

**出 席：**許千樹副校長、台聯大李鎮宜副校長、林進燈教務長、傅恆霖學務長、曾仁杰總務長、李鎮宜研發長、許尚華國際長(蔡佳柔副國際長代理)、電資中心林寶樹主任(請假)、電機學院陳信宏院長(黃遠東主任代理)、理學院莊振益院長(請假)、工學院陳俊勳院長、管理學院張新立院長、人社學院莊明振代理院長、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、光電學院葉伯琦院長(盧延昌所長代理)、資訊技術服務中心蔡錫鈞主任、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

**列 席：**頂尖計畫辦公室黃志彬執行長、策略發展辦公室張國明執行長(曾詠庭小姐代理)、公共事務委員會詹玉如執行長(請假)、新校區暨璞玉計畫推動小組林健正召集人(陳思瑜小姐代理)、環安中心葉弘德主任(請假)、學聯會陳慕天會長、科法所劉尚志教授、科法所王敏銓所長、科法所倪貴榮副教授、科法所林志潔副教授

**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 9 月 24 日召開之 99 學年度第 3 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) 因台大已在行事曆中訂定碩士班入學考試提前至開學前的週末(2 月 19 日、2 月 20 日)舉行，本校碩士班入學考試日期已於 9 月 20 日招生會議確認為 2 月 17 日(四)、2 月 18 日(五)，並有約 7 成碩士在職專班另安排在 2 月 19 日(六)筆試，屆時再請各系所配合命題、監試、閱卷等工作。
- (二) 陸生招生即將啟動，再請各院系所積極配合：
  1. 招收陸生法源已經立法院通過，惟相關細則尚待教育部協調相關單位制定。目前規定第一年全國招收陸生總名額為 2000 名，招生名額將採審查制，各校最多可以爭取到該校該學制名額 2% 之外加名額。預估本校初期陸生至多博 10 名、碩 38 名(依總名額 2% 計)。
  2. 目前預計 11 月中旬各大學提報計畫書報部，經審核後核定名額。陸生招生將有聯合招生試務窗口，碩博班報名時間約在明年元月下旬，3 月下旬放榜，以申請制處理，每位考生可以同時申請數校系，經各校系審查後再由試務窗口學校依考生志願分發。
  3. 陸生的學費將比照私校標準(外籍生學費亦將調整為比照私校)，且不得以政府經費支給獎助學金，因此，為爭取優秀陸生，預計各校都會設法募款提供獎助學金爭取優秀陸生就讀。陸生將有較嚴的出入境與居留通報、保證人等管理，屆時需請相關單位配合。

4. 教務處業於 9 月 27 日邀集各學院院長初步討論本校陸生招生名額規劃原則，後續相關業務再請各院系所積極配合。另外，雙聯學位陸生亦將啟動，由國際處承辦相關業務。
- (三) 99 學年度第 1 學期課務系統增加「相片清單」列印功能：現有的課務系統已提供網路下載「點名單」之功能，讓教師即時掌握修課學生之人數與名單。此外為提升服務，本學期 9 月 27 日開始增列「相片清單」之列印功能，以增進老師與同學間認識與互動之機會，本清單之順序與老師上次下載的點名單順序相同，歡迎任課老師多加利用。
- (四) 本處積極推廣各項華語學習服務業務，期加惠更多外籍學生及社區學習之外籍人士：
1. 華語中心預計與服務學習中心合作，配合本學期週一~週五中午在 International Corner 的活動，規劃舉辦三次 Chinese Table，由華語中心教師與服務學習的志工學生一同輔導校內外籍生。
  2. 華語中心將於 11 月 6 日支援教育部華語測驗推動工作委員會舉辦「華語文能力測驗」，測驗分為基礎、初等、中等、高等四個等級。交大為新竹地區之唯一考場，9 月 27 日起開放報名。詳細資訊請參考：<http://www.sc-top.org.tw>
  3. 華語中心預計將於 11 月 19 日至 21 日參加「全美外語教學協會年會」，今（99 年）度由財團法人高等教育國際合作基金會統籌、台灣師範大學承辦，集結台灣各華語相關機構共同參展，宣傳台灣之教學環境及現況，並與眾多與會者進行交流。中心積極拓展海外華語教育招生業務，期能吸引更多學生來交大學習中文。
- (五) 配合教育部「樂齡大學」計畫，歡迎各系所踴躍提供 99 學年度課程：推廣教育中心為配合教育部「樂齡大學」計畫，鼓勵大學校院開放豐富的資源，提供高齡者（55 歲以上）使用，以增進老人終身學習的機會，為我國老人教育創新管道，以期落實高齡者追求健康、獨立，快樂學習的願景。請校內各系所考量高齡者上課情形，並提供適合之課程（可獨立開班亦可隨班附讀），本中心再依選修人數及學分數計算，酌予補助該課程教師。歡迎各系所踴躍提供 99 學年度適合高齡者課程。
- 校內聯絡分機 52529 劉素梅小姐；E-mail:viona@mail.nctu.edu.tw
- (六) 「學生 e-Portfolio 學習歷程網」已於 10 月 4 日正式上線，並配合校務評鑑實施學生核心能力評量問卷，問卷填答時間至 10 月 15 日止。詳情請見教學發展中心網站 <http://ctld.nctu.edu.tw/>。

### 三、學務處報告：

- (一) 本校男子排球運動代表隊參加 99 年 9 月 30 日至 10 月 3 日於台中縣大甲鎮永信運動公園舉辦之「第 37 屆永信杯全國排球錦標賽」，在全國大專男子組中獲得第三名之佳績，為校爭光。
- (二) 本校校友施振榮先生希望能為母校培育未來領袖人才盡一份力，獎勵各社團社長用心積極推展社團活動，提高社團活動品質及充實活動內容，特別設置「國立交通大學施振榮績優社團社長獎學金」，凡前一學年度年社團評鑑獲選為各屬性優等社團之社長，且學業平均達 70 分(含)以上、操行成績達 80 分(含)以上，均可提出申請，各屬性社團以一名為原則，獲選社長每名可得獎學金新台幣二萬元整。99 學年度施振榮績優社團社長獎學金申請作業已於日前截止，共計 16 件，99 年 10 月 4 日由學務長主持審查會議評選出第一屆績優社團社長獎學金獲獎名單。

- (三) 請各院協助並轉達各導師，對於學生夜間活動，應勸導不宜過晚結束，更不宜有影響其他在校人員安寧，與燃放鞭炮、火炬等情事；另請總務處指導夜間巡邏保全，共同留意關懷，如經發現，應適時予以勸導、制止。

#### 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：室內裝修工程、EMBA 空間裝修及光寶廳屋頂防水等工持均已完成驗收及點交使用。另管一館周邊景觀工程亦已完工，完成初驗，預計 10 月 6 日進行正驗作業。
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完成評選後已於 7 月 28 日決標，細部設計及圖說，已於 10 月 1 日提送審查，預計本月中完成審查，同時積極申辦相關裝修執照；另數位攝影棚建置工程建築師已開始進行細部設計，細部設計圖說已於 9 月 27 日提送審查，預計本月完成工程發包，並於取得室裝許可後開工。六家校區之其他周邊人行道、停車場棚、圍籬、照明等雜項工程，亦均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，目前已完成南棟（5 層）建築結構體，刻正進行北棟（7 層）第 7 樓之牆柱結構體施做，預計本月可舉辦上樑儀式，實際進度為 44.75%，與預定進度 44.737% 相當，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 10 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，因配合使用單位日後使用與營運等需求辦理建造變更，建照業經科管局核准，並於 8 月 10 日復工，目前實際進度為 42.97%，與預定進度 42.05% 相當，本案建築主體完工時間目前暫訂為今年 12 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 4-6 月梅雨季節降雨嚴重影響山坡地機具施工進度，同時配合雜項執照與核定水保計畫調整變更，整體進度因此受影響而有延後，目前施工進度已超過 98%，預定於 10 月 10 日前進行 AC 鋪設，並提報主管機關辦理水保完工證明及雜項使用執照申請。

##### 主席裁示：

- 一、新建館舍預留網路佈線管道，請總務處及資訊技術服務中心研處。
- 二、遷入新建大樓之系、所、中心，應釋出其原有館舍空間，統一由建築空間管理委員會小組分配用途。

#### 五、研發處報告：

- (一) 國科會 100 年度「網路通訊國家型科技計畫」受理申請：校內收件日至 99 年 11 月 10 日止。
- (二) 國科會自然處徵求「100 年度永續發展整合研究」專題計畫：整合型構想書截止日至 99 年 10 月 20 日 14 時止。
- (三) 國科會自然處徵求「100 年度防災科技研究計畫」：整合型構想書截止日至 99 年 10 月 12 日 14 時止。

(四) 行政院衛生署公開徵求「100 年度健保學門、醫衛學門委託科技研究計畫」：校內截止日至 99 年 10 月 11 日中午前。

## 六、資訊技術服務中心報告：

- (一) 完成人事室獎勵公文表單流程：將人員敘獎的簽核流程，如同電子公文採用線上簽核，相關簽核人員可於此線上表單流程上完成簽核。表單的線上簽核功能效益，一方面簡化紙本流程，另一方面可減少紙張使用。
- (二) 99 學年度校園網路智慧財產權有獎徵答活動：為宣導保護智慧財產權之觀念，資訊技術服務中心將舉辦「校園智慧財產權線上有獎徵答」活動。期透過實用的生活化題目與獎品獎勵，使全校教職員生都能具備保護智慧財產權之相關知識，並可落實於日常行為中。活動辦法說明如下：
  1. 活動對象：全校教職員生
  2. 活動網址：<http://ipr.nctu.edu.tw>
  3. 活動時間：民國 99 年 10 月 11 日至 11 月 10 日
  4. 活動辦法：從資訊中心建立之智慧財產權題庫中，由系統每次隨機抽選 20 題是非題，提供全校師生於網路線上進行填答。全部答對者，即可參加抽獎活動。未全部答對者，亦可再次挑戰以取得抽獎資格。
  5. 獎勵方式：11 月 12 日公開抽獎。獎品將公告於活動網站上公告。

## 七、圖書館報告：

- (一) 98 年 2 月工研院光復校區圖書館轉贈本館中西文期刊合訂本一批，合計約 877 種，28,000 冊期刊合訂本，經過 1 年半時間的處理，已於今年 9 月完成編目建檔等相關事宜，本館共計增加期刊合訂本 11,031 冊，西文期刊合訂本增加 9,420 冊；日文期刊合訂本增加 970 冊；中文期刊合訂本增加 641 冊。贈刊的主題涵括化學工程、特用化學、功能性高分子、環保、化學合成纖維、化工產業資訊、生醫材料、醫藥工程、生醫資訊、生物晶片，以及國內外量測資料、量測科學、計量技術等領域，為本館生命科學與化學工程領域的期刊增添許多珍貴館藏。
- (二) 台灣聯合大學系統（交大、清大、中央、陽明）四校新生跨校借閱於 10 月 1 日起開放，第一次借閱本校與清大圖書館須簽署「讀者權益聲明書」後方可借閱。各校借閱權限，除了清交兩校互為 10 冊 30 天之外，其餘為 5 冊 30 天。
- (三) 10 月 4 日至 10 月 15 日於圖書館大廳舉辦「專業英文圖書書展」，展示時間是週一至週五 9 時至 18 時，主要展示各學域英文圖書，歡迎教授及同學參觀。
- (四) 2010 大學新鮮人特展，10 月 2 日至 11 月 15 日於圖書館二樓特展區展出。為了歡迎新生，圖書館一援往例，參考博客來網路書店「大學新鮮人課外書單」及為讀者準備多部精選影片，希望讓「閱讀」開啟您人生的新視野。
- (五) 近日部分讀者於校外透過資訊技術服務中心所提供的「虛擬私人網路 VPN」連線進入校園，因 IP 網址並非合法使用範圍（必須是 140.113 網段），無法使用圖書館電子資源。但讀者只需透過圖書館所提供的代理伺服器認證，即可使用。

## 八、國際處報告：

(一) 學術交流：

1. 本校於9月30日(四)與英國南安普敦大學(University of Southampton)簽訂學術交流合作備忘錄。
2. 中國科學院參訪團李靜海院長等一行10人於10月5日(二)參訪本校，與校長會晤，互作簡介以及與各師長簡短座談，並參觀本校發展館。

(二) 國際服務中心：台籍學生校園大使招募新生，預計將加強本地及外籍學生間交流外，並協助國際事務處提供外籍同學在校生活相關服務。

**九、頂尖計畫辦公室報告：**

(一) 依據教育部第16次工作圈會議紀錄及頂尖大學策略聯盟會議決議推派台灣大學、政治大學、成功大學、台聯大系統代表陽明大學代表與MIT、UC Berkeley、Uni. Chicago、Imperial College四校洽談合作(合作領域詳見下表)。該業務依據第3次行政會議，原由國際處負責辦理後續校內選才辦法之訂定以及配合相關時程檢送碩博生選送審查資料等事宜，現由頂尖大學計畫辦公室負責。

國外合作學校(我方代表學校)	擬合作領域
MIT (台灣大學)	合作領域以人文社會為優先，雲端運算、能源科技及生醫工程次之為原則
UC Berkeley (政治大學)	人文社會領域(以東亞人文、經濟、社會、政治、媒體等議題為研究範疇建立學術研究網絡)
Chicago (成功大學)	以人文社會領域優先，理論科學(數學、天文)及醫學領域次之為原則
Imperial College, London (台聯大系統代表-陽明大學)	以人文社會為優先，臨床醫學、醫工、產業創新(Imperial Innovations)、倫理學相關領域次之為原則。

(二)「頂尖大學策略聯盟選送學生至加州柏克萊學術合作」乙案，合作領域以人文社會為主(東亞研究為優先)，敬請相關學院協助宣傳鼓勵院內學生申請。

(三) 未來其他本計畫相關選送人員申請案請國際處、研發處協助宣導，並請各學院提前規劃、宣傳此計畫。

**參、討論事項**

**案由一：請同意成立「科技法律學院籌備處」，請討論。(管理學院提)**

**說明：**

- 一、交大已將成立法學院列入學校發展藍圖，且綜觀世界及美國第一流大學多設有法學院，故為使交大均衡各領域發展而成為頂尖學府，法學院之設立可強化交大在人文社會領域之發展。
- 二、法學教育源遠流長，以專業學院模式運作，已是所有先進國家及我國法教育所採用的通用模式；為進一步提升本校之法律學門研究，本校宜儘早成立法學院，以為發展領先之利基。
- 三、鑒於我國企業對具智慧財產法律及新興法領域專業能力人才之需求甚鉅，法學院設

立後可增進本效法學之研究能量，並培育我國法律專業人才並有效將產、學相互結合。

四、為推動並進行設立科技法律學院之前置作業，預定於 2011 年先行成立科技法律學院籌備處，以對設院相關軟硬體設施進行統籌規劃，並為正式設院立下堅實基礎。

五、本案業經科技法律研究所 98 學年度第 2 次（98 年 10 月 8 日）所務會議及管理學院 98 學年度第 1 次（98 年 10 月 13 日）院務會議通過，科技法律學院籌備處設立申請書，請參閱書面資料。

**決議：**本案緩議，俟有關員額事宜整體規劃後再行提送。

**案由二：**本校「約聘研究人員聘任及升等審查辦法」修正草案，請討論。（研發處提）

**說明：**

一、為延攬優秀人才，讓約聘研究人員能適時為校服務，增進本校研發能量，擬修訂本校「約聘研究人員聘任及升等審查辦法」以符合現況。

二、本校「約聘研究人員聘任及升等審查辦法」修正草案條文對照表及修正草案全文請參閱[附件一](#)。（P7-12）

**決議：**修正後通過，修正條文第八條條文末新增「，並送校教評會核備」等文字後通過。

#### 肆、臨時動議

**案由：**本校「傑出人士彈性薪資支給要點」修正草案，請討論。（研發處提）

**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，爰訂定「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），本要點經 99 年 7 月 29 日行政會議決議及 99 年 8 月 26 日行政會議確認通過，並經 99 年 9 月 17 日校務基金管理委員會通過。

二、研發處並於 9 月 23 日、9 月 29 日及 9 月 30 日分別召開「傑出人士榮譽獎勵與彈性薪資支給」說明座談會，由校長、研發長針對校內各學院校務會議代表提出之問題做簡要回應，有關彈性薪資支給要點第三點規定，各款申請人得提供過去五年在研究、教學及行政服務之具體貢獻，經校內審議後核定外加薪資之執行細節，為落實績效審議，建議由各學院再自訂審議細則，施行系、院及校級之審議（三級三審）。請各學院將研究、教學及行政服務之績效評比指標（[附件二](#)，P13-15）列入彈性薪資申請人績效評比要項中，各學院自訂績效審核標準及審議作業規定，報行政會議備查。

三、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」請參閱[附件三](#)。（P16-24）

四、本校「傑出人士彈性薪資支給要點」修正草案條文對照表及修正草案全文請參閱[附件四](#)。（P25-29）

**決議：**照案通過。

伍、散會 12:13

「國立交通大學約聘研究人員聘任及升等審查辦法」修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第二條 本辦法適用對象為校務基金進用之約聘研究人員與兼任研究人員。	第二條 本辦法適用對象為校務基金進用之約聘研究人員與兼任研究人員。	1. 新增適用於約聘研究人員
第七條 兼任研究人員應具下列資格之一： 一、已有研究績效，並具研究潛力者。 二、具有博/碩士學位或其同等學歷證書，曾從事相關之研究工作三年以上，並有重要研究成果或專門著作者。		1. 新增第七條，針對兼任研究人員之資格說明。
第八條 約聘研究人員之新聘、續聘及升等，須經各級系教評會、院教評會、校教評會審查通過；屬研究單位，經校設研究中心所屬研究中心或院設研究中心之研究人員評審委員會(以下簡稱中心研評會)、校設研究中心之研究人員評審委員會(以下簡稱院級研評會)或院教評會通過後，送校教評會審查。惟曾獲諾貝爾獎、國內外知名國家院士或教育部國家講座者，可免送各級教評會審查，由聘用單位以專案簽請校長核准後辦理聘任事宜。	第七條 約聘研究人員之新聘、續聘及升等，須經各級教師評審委員會(以下簡稱系、院教評會、校教評會)審查通過。但研究單位，經院設研究中心(含校設研究中心所屬研究中心)研究人員評審委員會(以下簡稱中心研評會)、校設研究中心之研究人員評審委員會(以下簡稱院級研評會)或院教評會通過後，送校教評會審查。	1. 條次變更。 2. 為禮遇曾獲諾貝爾獎、國內外知名國家院士或教育部國家講座者並簡化行政作業流程。
第九條 兼任研究人員之聘任單位以能增強該聘任優勢，並能配合重點研究領域者為優先，新聘、續聘作業依行政程序簽奉校長核准後辦理聘任事宜。		1. 新增第九條，針對兼任研究人員之新聘續聘程序說明。

<p>第十條 院級研評會由校設研究中心所屬研究中心各推選出一位委員組成，若不足五位研究員或教授，應聘足五位，並由校設研究中心主任擔任召集人；中心研評會由研究員或教授至少五位組成，由該研究中心主任擔任召集人。</p> <p>校設研究中心應依照本校「院級教師評審委員會組織準則」，訂定研究人員評審辦法，送校教評會核備後實施。</p> <p>院設研究中心或校設研究中心所屬研究中心應依照本校「系級教師評審委員會組織準則」，訂定研究人員評審辦法，送院教師評審會(院級研評會)核備後實施。<u>相關評審辦法應明訂約聘研究人員外審作業規定。</u></p>		<p>1. 條次變更與文字微調。</p>
<p>第十一條 約聘研究人員之升等應於每年七月三十一日前，針對其參與之研究計畫，依格式(附表一、二)提出具體工作計畫，並備研究計畫書，現職證明及最近五年著作抽印本或影本，提送所屬單位。該單位應於九月三十日前，將申請人資料及研究成果相關著作送外審，並召開中心研評會(或系教評會)完成評審作業。通過之升等案，提送院級研評會(或院教評會)。</p>		<p>1. 條次變更。</p>



<p>第十二條 <u>擬升等之約聘研究人員</u>資料在提送所屬院級單位後，由校設研究中心主任(或院長)綜理該約聘研究人員之外審及召開院級研評會(或院教評會)進行審查。院級升等審查作業應於每年十一月底前完成，並將通過審查之優先次序名單，以及相關個人資料與各級教評會議評審意見，一併提送校教評會。</p>		<p>1. 條次變更與文字微調。</p>
<p>第十三條 未獲院級單位推薦者，得於接獲通知後五日內，以書面向院級研評會(或院教評會)申請復議。</p>		<p>1. 條次變更。</p>
<p>第十四條 <u>約聘研究人員之</u>差假、報酬標準、福利、離職儲金、勞工保險及全民健保及其他權利義務，<u>得參考本校專案教學人員之規定，必要時得視每案情況予以調整報酬標準，額度以其原報酬百分之三十為上限；約聘研究人員之聘任採隨到隨審，並依據經費來源執行期限聘任。約聘研究人員之任用應訂立契約，契約書格式如附表三。</u></p>	<p>第十二條 <u>約聘研究人員之聘期、差假、報酬標準、福利、離職儲金、勞工保險及全民健保及其他權利義務，比照本校約聘教師之規定。約聘人員之任用應訂立契約，契約書格式如附表三。</u></p>	<p>1. 條次變更。 2. 為延攬優秀人才，讓約聘研究人員與兼任研究人員能適時為校服務，增進本校研發能量，並依經費來源執行期限聘任，擬修訂調整之。</p>
<p>第十五條 <u>兼任研究人員之報酬來源以聘任單位自籌經費為原則，報酬標準得視其研究貢獻，區分為三等級：第一等級 30,000 元、第二等級 20,000 元、第三等級 10,000 元。兼任研究人員</u></p>		<p>1. 新增第九條，針對兼任研究人員之報酬與契約書簽訂說明。</p>

<p><u>之任用應訂立契約，契約書格式如附表三。</u></p>		
<p>第十六條 本辦法經行政會議及校教師評審委員會通過後施行，修正時亦同。</p>		<p>1. 條次變更。</p>

## 「國立交通大學約聘研究人員聘任及升等審查辦法」(草案)

96年7月20日95學年度第24次行政會議通過

96年09月27日96學年度教師評審委員會第1次會議通過

99年5月21日98學年度第17次行政會議修正通過

- 第一條 國立交通大學(以下簡稱本校)為提昇研究水準,加強延攬人才,依教育部「國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則」第五條,並參照「大學研究人員聘任辦法」第八條,訂定本辦法。
- 第二條 本辦法適用對象為校務基金進用之約聘研究人員與兼任研究人員。
- 第三條 約聘研究人員職級分為研究員、副研究員、助理研究員。約聘研究人員轉任專任教師或編制內研究人員時,應依新聘教師及研究人員聘任程序重新審查。
- 第四條 約聘研究員應具下列資格之一:  
一、任大學副研究員三年以上成績優良,並有重要研究成果或專門著作者。  
二、具有博士學位或其同等學歷證書,曾在大學或研究機構從事相關之研究工作八年以上,並有重要研究成果或專門著作者。
- 第五條 約聘副研究員應具下列資格之一:  
一、任大學助理研究員三年以上,成績優良,並有重要研究成果或專門著作者。  
二、具有博士學位或其同等學歷證書,曾在大學或研究機構從事相關之研究工作四年以上,並有重要研究成果或專門著作者。
- 第六條 約聘助理研究員應具下列資格之一:  
一、任大學研究助理三年以上,成績優良,並有重要研究成果或專門著作者。  
二、具有博士學位或其同等學歷證書,成績優良,並有專門著作者。  
三、具有碩士學位或其同等學歷證書,曾在大學或研究機構從事相關之研究工作四年以上,並有重要研究成果或專門著作者。
- 第七條 兼任研究人員應具下列資格之一:  
一、已有研究績效,並具研究潛力者。  
二、具有博/碩士學位或其同等學歷證書,曾從事相關之研究工作三年以上,並有重要研究成果或專門著作者。
- 第八條 約聘研究人員之新聘、續聘及升等,須經各級系教評會、院教評會、校教評會審查通過;屬研究單位,經校設研究中心所屬研究中心或院設研究中心之研究人員評審委員會(以下簡稱中心研評會)、校設研究中心之研究人員評審委員會(以下簡稱院級研評會)或院教評會通過後,送校教評會審查。惟曾獲諾貝爾獎、國內外知名國家院士或教育部國家講座者,可免送各級教評會審查,由聘用單位以專案簽請校長核准後辦理聘任事宜。

- 第九條 兼任研究人員之聘任單位以能增強該聘任優勢，並能配合重點研究領域者為優先，新聘、續聘作業依行政程序簽奉校長核准後辦理聘任事宜。
- 第十條 院級研評會由校設研究中心所屬研究中心各推選出一位委員組成，若不足五位研究員或教授，應聘足五位，並由校設研究中心主任擔任召集人；中心研評會由研究員或教授至少五位組成，由該研究中心主任擔任召集人。  
校設研究中心應依照本校「院級教師評審委員會組織準則」，訂定研究人員評審辦法，送校教評會核備後實施。  
院設研究中心或校設研究中心所屬研究中心應依照本校「系級教師評審委員會組織準則」，訂定研究人員評審辦法，送院教師評審會(院級研評會)核備後實施。  
相關評審辦法應明訂約聘研究人員外審作業規定。
- 第十一條 約聘研究人員之升等應於每年七月三十一日前，針對其參與之研究計畫，依格式(附表一、二)提出具體工作計畫，並備研究計畫書，現職證明及最近五年著作抽印本或影本，提送所屬單位。該單位應於九月三十日前，將申請人資料及研究成果相關著作送外審，並召開中心研評會(或系教評會)完成評審作業。通過之升等案，提送院級研評會(或院教評會)。
- 第十二條 擬升等之約聘研究人員資料在提送所屬院級單位後，由校設研究中心主任(或院長)綜理該約聘研究人員之外審及召開院級研評會(或院教評會)進行審查。院級升等審查作業應於每年十一月底前完成，並將通過審查之優先次序名單，以及相關個人資料與各級教評會議評審意見，一併提送校教評會。
- 第十三條 未獲院級單位推薦者，得於接獲通知後五日內，以書面向院級研評會(或院教評會)申請復議。
- 第十四條 約聘研究人員之差假、報酬標準、福利、離職儲金、勞工保險及全民健保及其他權利義務，得參考本校專案教學人員之規定，必要時得視每案情況予以調整報酬標準，額度以其原報酬百分之三十為上限；約聘研究人員之聘任採隨到隨審，並依據經費來源執行期限聘任。約聘研究人員之任用應訂立契約，契約書格式如附表三。
- 第十五條 兼任研究人員之報酬來源以聘任單位自籌經費為原則，報酬標準得視其研究貢獻，區分為三等級：第一等級30,000元、第二等級20,000元、第三等級10,000元。兼任研究人員之任用應訂立契約，契約書格式如附表三。
- 第十六條 本辦法經行政會議及校教師評審委員會通過後施行，修正時亦同。

## 壹、研究成果指標項目

### 一、重要獎項

- (一) 曾獲國家院士
- (二) ISI Highly Cited Researcher
- (三) 曾獲教育部國家講座
- (四) 行政院科技獎
- (五) 曾獲教育部學術獎
- (六) 曾獲國科會特約研究人員
- (七) 國科會傑出研究獎獲獎
- (八) 傑出人才基金會-傑出人才講座
- (九) 中研院年輕學者著作獎
- (十) 國際重要學會會士
- (十一) 國科會吳大猷先生紀念獎
- (十二) 其他部會獎項

### 二、爭取校外經費

- (一) 國科會研究計畫經費總額
- (二) 其他公民營機構(建教合作)計畫、技術服務經費總額

### 三、產學合作效益

- (一) 技術移轉經費
- (二) 專利獲證數

### 四、重要學術活動

- (一) 擔任國際重要期刊編輯
- (二) 國際競賽獲獎

### 五、學術著作成果

- (一) 期刊論文
- (二) 學術專書

### 六、其他(由各院依不同屬性自訂)

## 貳、教學績效指標項目

### 一、教學獎項：

- (一) 各級傑出及優良教學獎
- (二) 各級傑出及優良教學獎入圍

### 二、教學鐘點數與教學反應問卷點數

### 三、指導學生學術研究之獲獎或績效

### 四、協助教學業務推動或教學行政(如教學相關委員會參與)

### 五、配合推動校務發展之教學業務

- (一) 數位網路教學課程
- (二) 開放課程教學課程
- (三) 服務學習課程
- (四) 通識或科普課程
- (五) 性別平等教育
- (六) 英語授課

### 叁、服務績效指標項目

#### 一、行政服務表現

- (一) 擔任校內重要行政服務工作
- (二) 擔任各級委員會委員或小組成員
- (三) 出席校內會議及行政配合情形

#### 二、學生輔導表現

- (一) 擔任各級類導師、社團指導老師或校隊教練
- (二) 其他學生輔導具體貢獻

#### 三、專業服務表現 (如於研究成果項目中已列，則請自行審酌刪除)

- (一) 擔任校外學術性團體之服務事項、審查委員或評審等
- (二) 爭取合約、輔助、組織學術會議等
- (三) 擔任國際性組織職務
- (四) 擔任校內、外講座、地方輔導或評鑑委員

#### 四、其他服務表現

- (一) 參與或協助校內之進修推廣活動或研習會等各項活動之情形。
- (二) 參與招生宣導事項
- (三) 協助本校募款、捐地、或其他有助校務發展之事項。
- (四) 服務表現優良獲政府機關、學會或立案之相關團體、法人等核頒獎勵者。
- (五) 參加社會公益事務、社教活動著有績效等特殊事項。
- (六) 其他有助於提昇校譽的服務表現。

檔 號：  
保存年限：

## 教育部 函

地址：10051臺北市中正區中山南路5號  
傳 真：(02)23977022  
聯絡人：林文文  
電 話：(02)77365943

受文者：國立交通大學

發文日期：中華民國99年8月17日

發文字號：台人(三)字第0990133004號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明三（0133004A00\_ATTCH2.doc，共1個電子檔案）

主旨：有關「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」一案，請 查照。

說明：

- 一、依行政院99年7月30日院臺教字第0990101117號函辦理。
- 二、案請各公私立大專校院本大學自主精神，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。另上開方案其中伍、一、(三)有關「未獲『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』經費補助學校，或『獎勵大學教學卓越計畫』獲補助在每期3仟萬元以下之學校，由本部編列經費」一節，請依本部99年7月23日台高（三）字第0990127108號函或同年月28日台技(三)字第0990128818號函所規定之申請作業辦理。
- 三、檢附「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」(含國科會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施)影本1份。

正本：公私立大專校院

副本：行政院人事行政局、行政院國家科學委員會、本部人事處、高教司、技職司、社教司、會計處(均含附件)

99/08/17  
15:56:40



## 延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案

### 壹、依據

- 一、教育部「教育施政理念與政策」優先推展項目十一「加強兩岸及國際教育學術交流」  
目標：厚植我國國際化基礎，培育具備競爭力人才，追求教育全球化與卓越化。
- 二、教育部 99 年度施政計畫：確立國家人才培育目標。
- 三、99 年行政院「全國人才培育會議」中心議題 5-1「研議教師彈性待遇，落實公教分離，強化留才及攬才誘因」結論。

### 貳、目的

為提昇我國學術績效達國家競爭水準，與引進國際高等教育人才及培育優質人才，以提升大學經營視野，並達成教育部 99 年度施政方針中發展世界級水準的一流大學及頂尖研究中心，獎勵大學教學卓越等措施之目標，朝落實公教分離之政策方向邁進，期藉由實施大專校院教研人員及經營管理人才之彈性薪資，使大專校院教研人員及經營管理人才的實質薪資差別化，能具延攬及留住頂尖教學、研究之特殊優秀教研人員與高等教育經營管理人才之薪資給與條件。

### 參、實施對象

大專校院特殊優秀教研人員(含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師)及編制外經營管理人才。

### 肆、實施原則

- 一、本方案所稱彈性薪資之發給係透過發給非法定加給之給與，秉持不牽動現行月支本薪(年功薪)及學術研究費等基本薪資結構改變之原則，達成實質薪資彈性化之目標。
- 二、透過制度之彈性鬆綁由教育部訂定彈性薪資基本原則性規範，至支給條件與基準，尊重學校之自主性，允許學校之間的差異性，由學校自訂相關規範。
- 三、應定期評估及訂期限調整彈性薪資之發給，使彈性薪資能根據個人實際表現給予真正績效傑出者。
- 四、獲補助學校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。
- 五、大專校院研究或學術卓越之建立，端賴專職且具國際視野的行政或經營管理人才，為補足我國長期行政主管多由教師兼任之限制，各校得視需要僱用編制外之高等教育經營管理人才，並發給彈性薪資。

## 伍、經費來源及用途

### 一、經費來源

教育部「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」(100年起名稱修正為「邁向頂尖大學計畫」；以下均同)及「獎勵大學教學卓越計畫」經費、教育部編列經費、學校校務基金5項自籌收入及學雜費收入經費、行政院國家科學委員會行政院國家科學技術發展基金補助專款經費。

### 二、經費用途

經費使用於延攬國內新聘之特殊優秀教研人員、編制外經營管理人才及留住特殊優秀現職教研人員、編制外經營管理人才之彈性薪資，依經費來源規定如下：

資金來源 用途	發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫經費	獎勵大學教學卓越計畫經費	教育部編列經費(未獲「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」經費補助學校，或「獎勵大學教學卓越計畫」獲補助在每期3仟萬元以下之學校)	學校校務基金5項自籌收入及學雜費收入經費	行政院國家科學委員會行政院國家科學技術發展基金補助專款經費
國內新聘之特殊優秀教研人員彈性薪資	√	√	√	√	√
特殊優秀之現職教研人員彈性薪資(留才)	√	√	√	√	√

編制外經營管理人才彈性薪資	√	√	√	√	
---------------	---	---	---	---	--

(一)「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」經費

獲「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」經費補助之大學校院，得於該計畫經費控留 10%之經費為原則，用於發給國內新聘及現職之特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才彈性薪資。

(二)「獎勵大學教學卓越計畫」經費

獲「獎勵大學教學卓越計畫」經費補助之大學校院，得於該計畫經費控留 10%之經費為原則，用於發給國內新聘及現職之特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才彈性薪資。

(三)未獲「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」經費補助學校，或「獎勵大學教學卓越計畫」獲補助在每期 3 仟萬元以下之學校，由教育部編列經費

未獲「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」補助學校，或「獎勵大學教學卓越計畫」獲補助在每期 3 仟萬元以下之學校，由教育部編列 1 億元經費，用於獎勵國內新聘及現職之特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才。學校應依教育部所訂支給及補助規定，向教育部申請補助。

(四)學校校務基金 5 項自籌收入及學雜費收入經費

各國立大專校院得依「國立大學校院校務基金管理及監督辦法」第 9 條規定，由學校自訂發給特殊優秀之教研人員及編制外經營管理人才支給規定，並由校務基金 5 項自籌收入(捐贈收入、場地設備管理收入、推廣教育收入、建教合作收入及投資取得之收益)及學雜費收入之 50%額度內支應。

(五)行政院國家科學委員會行政院國家科學技術發展基金補助專款經費

由行政院國家科學委員會行政院國家科學技術發展基金補助專款經費，用於補助各大專校院獎勵國內新聘及現職之編制內特殊優秀教研人員。

陸、實施方式

透過具完整機制之經費資源挹注，建立我國高等教育人力資源，以達政策效益及避免可

能的執行風險。除前列各項經費使用情形外，相關審核基準及程序請確實依下列規定辦理：

## 一、審核基準

### (一) 教育部及行政院國家科學委員會分別另訂定作業原則

1. 「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」、「獎勵大學教學卓越計畫」經費、學校校務基金 5 項自籌收入及學雜費收入經費之運用，由大專校院依教育部所訂「大專校院特殊優秀人才彈性薪資支給原則訂定說明」之原則，自訂彈性薪資支給規定後，報教育部備查。
2. 教育部編列 1 億經費之運用採個案審查，由未獲「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」經費補助學校，或「獎勵大學教學卓越計畫」獲補助在每期 3 仟萬元以下之學校向教育部申請補助。各大專校院每年向教育部申請之延攬個案，由教育部以國際匿名審查方式辦理複審，以確認該候選人在該領域具發展潛力或專業成就。
3. 行政院國家科學委員會行政院國家科學技術發展基金補助專款經費之運用，由各大專校院依國家科學委員會所訂補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施之規定辦理。

### (二) 教育部審查原則

教育部所訂「大專校院特殊優秀人才彈性薪資支給原則訂定說明」，應明訂下列事項：

1. 學校最低薪資差距：獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低薪資差距。
2. 學校現任頂尖人才核給人數及經費比例上限。
3. 學校績效評定原則。
4. 學校校內審查機制。
5. 學校定期成效評估機制。

### (三) 學校自訂支給原則

各大專校院應本大學自主精神，配合本方案依行政程序自訂國內新聘與現職特殊優秀之教研人員及編制外經營管理人才支給規定後，報教育部備查後實施。但各大專校院所訂之支給規定，應符合下列原則：

1. 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。

2. 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。
3. 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。
4. 應訂定定期評估標準。
5. 應訂定對新進國際人才提供之教學、研究及行政支援。

(四) 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。

(五) 國內現職之特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才應排除自公立大專校院退休之人員申請伍、二、(三)之經費補助。

(六) 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」經費補助之學校，其定期成效評估將整合至「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」或「獎勵大學教學卓越計畫」之績效評估機制，惟該機制應符合教育部配合本方案所訂定之「大專校院特殊優秀人才彈性薪資支給原則訂定說明」之規定。

## 二、審核程序

- (一) 前述伍、二、(一)、(二)、(四)由各大專校院依行政程序自訂支給規定後，報教育部備查。
- (二) 前述伍、二、(三)由各大專校院向教育部申請補助。教育部辦理審核作業時，應成立彈性薪資審核委員會，並得邀請大專校院校長代表及國內外學術顧問等學者專家擔任委員。
- (三) 前述伍、二、(五)由各大專校院依國家科學委員會所訂補助專校院獎勵特殊優秀人才措施之規定辦理。

## 柒、實施日期

本方案由教育部擬訂，報行政院同意後自 99 年 8 月 1 日起實施。

## 附件

## 方案權責分工表

工作項目	權責分工	備註
一、方案擬訂	教育部(人事處)	
二、「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，各校得控留 10%為原則(計畫經費控留及支給規定)	教育部(高教司、技職司)	通知獲補助學校控留經費及訂定支給規定
	獲補助之大學校院	控留經費及訂定支給規定
三、未獲「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」經費補助學校，或「獎勵大學教學卓越計畫」獲補助在每期 3 仟萬以下學校，由教育部另行編列 1 億經費。	主辦：教育部(會計處) 協辦：教育部(高教司、技職司)	匡列經費
	主辦：教育部(高教司) 協辦：教育部(技職司、人事處、會計處)	訂定支給及補助規定
四、學校校務基金 5 項自籌收入及學雜費收入經費(支給規定)	教育部(高教司、技職司)	通知學校訂定支給規定
	國立大專校院	訂定支給規定
五、行政院國家科學委員會行政院國家科學技術發展基金補助專款經費	行政院國家科學委員會	1. 經費編列 2. 訂定補助專校院獎勵特殊優秀人才措施(含審核程序)
	大專校院	支給規定

六、審核作業	主辦：教育部(高教司) 協辦：教育部(技職司、人事處)	訂定「大專校院特殊優秀人才彈性薪資支給原則訂定說明」
	主辦：教育部(高教司) 協辦：教育部(技職司)	教育部審核委員會組成、運作及審核

## 國科會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施

項 目	內 容
<b>補助對象</b>	國內公、私立大專校院編制內特殊優秀專任教研人員(含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師)。
<b>準用對象</b>	本會補助大專校院以外之學術研究機關(構)須經行政院同意後,方準用本方案規定。
<b>申請/審查</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 各校依本會規定提出申請。</li> <li>2. 經本會審查通過者始予以補助。</li> </ol>
<b>核 定</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依審查結果補助,年度補助金額上限以各校前一年度獲本會補助專題研究計畫(不含研究類型為補助案部分)業務費總額按比例計算(至多 6.5%)或本會另訂之定額。</li> <li>2. 補助期間為每年 8 月 1 日至次年 7 月 31 日止,分兩期撥款。</li> </ol>
<b>支用原則</b>	專款專用,並檢據核實報支,如有賸餘款應繳回。必要時,得予延長期限至多 5 個月。
<b>支用依據</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依本會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施徵求公告辦理。</li> <li>2. 本會補助大專校院以外之學術研究機關(構),報經行政院同意準用本方案規定者,依報經行政院同意實施之支給規定辦理。</li> </ol>
<b>預算額度</b>	至多 10 億元(視預算編列情形而定)。
<b>管考方式</b>	各校應依本會規定繳交執行績效報告。
<b>結報方式</b>	補助期間結束後 2 個月內檢附原始憑證至本會報銷。



## 「國立交通大學傑出人士彈性薪資支給要點」

## 修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>三、<u>延攬及留任特殊優秀人才之認定、進用標準需至少符合下列其中一款條件，並得提供過去五年在學術研究之具體績效，經校內審議後核定外加薪資等級、支給點數如下：</u></p> <p>(一)曾獲諾貝爾或相同等級獎項得獎人，每月以<u>不超過800點</u>為原則。</p> <p>(二)曾獲國內外知名國家院士者，每月以<u>不超過500點</u>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<u>不超過300點</u>為原則。</p> <p>(四)曾獲教育部國家講座者，每月以<u>不超過150點</u>為原則。</p> <p>(五)曾獲教育部學術獎者，每月以<u>不超過100點</u>為原則。</p> <p>(六)曾獲國科會特約研究人員者，每月以<u>不超過80點</u>為原則。</p> <p>(七)曾獲國科會傑出研究獎者，每月以<u>不超過</u></p>	<p>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：</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</p>	<p>延攬及留任特殊優秀人才之認定、進用標準、獎勵等級（差距）、支給點數（額度），並需提供績效表現說明。將各等級支給額度修改為點數，各等級支給點數每點折合獎勵金額之折合率，將視本校各年度經費狀況另訂之。</p>

<p>60點為原則。</p> <p>(八)曾獲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<u>不超過40點</u>為原則。</p> <p>(九)未獲上述獎項，<u>但10年內曾獲本校傑出教學獎兩次(含)以上</u>，或在各專業領域有特殊成就並獲得其所屬系院推薦者，每月以<u>不超過30點</u>為原則。</p> <p><u>以上各等級支給點數每點折合金額之折合率，將視本校各年度經費狀況另訂之。</u></p>	<p>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%並獲得其所屬系院推薦者，每月以1~2萬元為原則。</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)酌予調高或降低額度。如為國外延攬之專家學者，薪資可參照其於國外之待遇，<u>平均每月支給額度以不超過600點</u>為原則，校長得視整體狀況調整之。</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)酌予調高或降低額度。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。並將支給額度修改為點數。</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及國科會補助獎勵特殊優秀人</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。</p>	<p>為使有限經費資源充分運用，同時符合本要點第三點各款資格者，以額度最高之項目為準。領取本要點之彈性薪資支給期間，不得重複領</p>

<p><u>才計畫之獎勵支給。</u></p>		<p>取本校傑出人士榮譽獎勵支給及國科會補助獎勵特殊優秀人才計畫之獎勵支給。</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、<u>政府部會相關補助經費</u>、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。</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>原彈性薪資之經費來源中「行政院國家科學技術發展基金」暫不適用。</p>
<p>九、<u>各學院(含通識教育委員會及共同科)應自訂績效評定原則及審議作業規定，報行政會議備查。</u>本要點未盡事宜，依相關規定辦理。</p>	<p>九、本要點未盡事宜，依相關規定辦理。</p>	<p>為顧及不同學院教師專業領域之差異性，請各學院(含通識教育委員會及共同科)依其教學、研究發展重點，並考量行政服務要項，自訂績效評定原則及審議作業規定。</p>

## 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

九十九學年度第 1 次行政會議(990826)確認

九十九學年度第 1 次校務基金管理委員會會議(990917)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、高等教育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、延攬及留任特殊優秀人才之認定、進用標準需至少符合下列其中一款條件，並得提供過去五年在學術研究之具體績效，經校內審議後核定外加薪資等級、支給點數如下：
  - （一）曾獲諾貝爾或相同等級獎項得獎人，每月以不超過800點為原則。
  - （二）曾獲國內外知名國家院士者，每月以不超過500點為原則。
  - （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），每月以不超過300點為原則。
  - （四）曾獲教育部國家講座者，每月以不超過150點為原則。
  - （五）曾獲教育部學術獎者，每月以不超過100點為原則。
  - （六）曾獲國科會特約研究人員者，每月以不超過80點為原則。
  - （七）曾獲國科會傑出研究獎者，每月以不超過60點為原則。
  - （八）曾獲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，每月以不超過40點為原則。
  - （九）未獲上述獎項，但10年內曾獲本校傑出教學獎兩次（含）以上，或在各專業領域有特殊成就並獲得其所屬系院推薦者，每月以不超過30點為原則。

以上各等級支給點數每點折合金額之折合率，將視本校各年度經費狀況另訂之。
- 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教學、研究、高等教育經營及專業技術表現，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）酌予調高或降低額度。如為國外延攬之專家學者，薪資可參照其於國外之待遇，平均每月支給額度以不超過600點為原則，校長得視整體狀況調整之。
- 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及國科會補助獎勵特殊優秀人才計畫之獎勵支給。
- 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、政府部會相關補助經費、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、各學院（含通識教育委員會及共同科）應自訂績效評定原則及審議作業規定，報行政會議備查。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。