

# 國立交通大學 99 學年度第 1 次擴大行政會議紀錄

時 間：100 年 4 月 15 日(五)上午 10 時 10 分

地 點：資訊技術服務中心國際會議廳

主 席：吳妍華校長

出 席：林一平副校長、許千樹副校長(台聯大)、林進燈教務長、傅恆霖學務長、曾仁杰總務長、張翼研發長、許尚華國際長、林寶樹主任(電資中心)、陳信宏院長〈徐保羅院長代理〉、莊振益院長、陳俊勳院長、張新立院長、郭良文院長、黃鎮剛院長、莊英章院長(連瑞枝副院長代理)、簡榮宏代理院長、陳信宏代理院長(馬哲申老師代理)、蔡錫鈞主任、楊永良館長、楊永良主委(通識教育委員會)、葉甫文主任、人事室譚潔芝主任、趙天生主任(陳永富老師代理)、陳秋媛主任、王念夏主任、王秀瑛所長、林貴林所長(請假)、黃遠東主任、蘇朝琴主任、宋開泰所長(蘇朝琴老師代理)、鍾世忠所長、劉柏村主任(請假)、劉柏村所長(請假)、黃炯憲主任(黃世昌老師代理)、洪景華主任、韋光華主任(陳三元老師代理)、高正忠所長、張家齊主任(請假)、胡均立所長、王晉元主任(請假)、梁高榮主任、許鉅秉所長(請假)、林亭汝所長(請假)、王敏銓所長、羅濟群主任(林妙聰老師代理)、林妙聰所長、王克陸所長、余君偉主任、劉紀蕙所長、李秀珠所長、陳一平所長、李俊穎所長、余曉清所長、葉修文主任(孫于智老師代理)、龔書章所長、黃憲達主任(趙瑞益副主任代理)、楊進木所長(請假)、王雲銘所長、陶振超主任、簡美玲主任(連瑞枝老師代理)、曾文貴主任(徐慰中老師代理)、徐慰中所長、王國禎所長(請假)、陳玲慧所長(徐慰中老師代理)、鍾崇斌所長(陳永昇老師代理)、陳信宏所長(請假)、盧廷昌所長(馬哲申老師代理)、陳信宏所長(請假)、裘性天主任秘書

列 席：台南分部許千樹主任、裘性天召集人(新校區暨璞玉計畫推動小組)、黃志彬執行長(頂尖大學辦公室)、葉弘德主任(請假)、陳慕天會長(學聯會)、孫承憲議長(學生議會)、研發處研發企劃組楊武組長、李阿鐸小姐

記 錄：施珮瑜

## 壹、主席報告

- 一、本校組織規程已納入召開擴大行政會議之法源並經校務會議通過。感謝各位主管踴躍參與本學期第一次召開之擴大行政會議，並預期未來一學期召開 1 至 2 次，將有關預算或重大議題皆能先和各行政單位及院、學系、所主管於擴大行政會議充分討論並交換意見。
- 二、本次會議除將先於會中與各位主管分享有關本校教學研究及未來校務發展的規劃與願景外，另將討論彈性薪資及員額分配二個議案，希望大家能集思廣益協助校務推動。
- 三、簡報：「繼往開來邁向頂尖」。

## 貳、討論事項

案由一：本校「延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則」(草案)，請討論。(研發處提)

說 明：

- 一、為延攬及留任特殊優秀人才(含教學、研究、高等教育經營管理人才及專業技術人員)，以提升本校學術競爭力進而邁向頂尖大學，依延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定本原則。
- 二、教育部函知各大專校院有關「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」函文及附件內容請參考[附件一](#)。(P3-12)
- 三、為廣徵意見凝聚校內最大共識，已於4月13日(三)下午1時30分至3時30分於資訊技術服務中心2樓國際會議廳舉辦本校彈性薪資暨獎勵補助支應原則公聽會(紀錄請參閱[附件二](#)，P13-14)，並請與會教師針對目前支應原則草案提供具體建議作為後續修訂參考。
- 四、本校「延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則」逐點說明及草案全文請參閱[附件三](#)。(P15-23)

#### 決議：

- 一、修正後通過〈同意42票，不同意0票〉。修正事項如下：
  - 〈一〉第三點第二款第3目首增列「過去五年內」並刪除「曾獲國內外重要學會會士、」等文字，修正為「過去五年內曾獲其他國內外重要學術獎項並獲得其所屬系院推薦者。」。
  - 〈二〉第三點第二款增列第四目，其文字為「曾獲國內外重要學會會士並獲得其所屬系院推薦者。」。
  - 〈三〉第八點第二款增列第四目，其文字為「第三點第二款第四目，每月以1~2點為原則。」。
  - 〈四〉第九點文字請參考與會主管意見修正。
- 二、檢附依前述決議修正通過之本校「延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則」全文請參閱[附件四](#)。(P24-27)

案由二：本校「教師徵聘審議委員會設置要點」修正草案，請討論。(人事室提)

#### 說明：

- 一、有關本校專任教師員額處理措施，前提100年4月1日本校99學年度第13次行政會議決議以：「一、廢止本校「員額配置審議小組組織規則」。二、除已通過系教評聘用之新任專任教師，現依程序送教師徵聘審議委員會辦理外；即日起暫緩受理員額申請。」
- 二、配合前項決議，並期有效延聘優秀師資，爰修正本校「教師徵聘審議委員會設置要點」相關規定。
- 三、本校「教師徵聘審議委員會設置要點」修正草案條文對照表及修正草案全文請參閱[附件五](#)。(P28-30)

決議：照案通過。〈同意45票，不同意0票〉

肆、臨時動議 無

伍、散會 12:30

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3千萬元以下之學校，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「國立大專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
補助對象	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)。
準用對象	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。
申請/審查	<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>
核 定	<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>
支用原則	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。
支用依據	<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>
預算額度	至多 10 億元(視預算編列情形而定)。
管考方式	各校應依本會規定繳交執行績效報告。
結報方式	補助期間結束後 2 個月內檢附原始憑證至本會報銷。

## 彈性薪資暨獎勵補助支應原則公聽說明會 會議紀錄

時間：100年4月13日 PM 1:30~3:30

地點：資訊技術服務中心國際會議廳

主席：吳妍華校長

### 壹、主席報告（略）

### 貳、與會人員建議事項

一、本原則第三點第七款與過去五年內曾獲國科會傑出研究獎者與第九款過去五年內曾獲教育部教學獎項或本校傑出教學獎等，建議將『過去五年內』曾獲該獎的標準刪除，因彈性薪資已參酌過去五年之研究績效。

A（校長）：贊同，但要通過校務會議後才能實施。

二、本原則第七點第二款核給比例部分，五年內之新進教師應有不同的評比標準，非依照現在辦法之教授、副教授與助理教授級之比例去規劃。

A（校長）：鼓勵新進教師可以從研究成果獎勵項目來申請獎勵。本校研究成果獎勵辦法將修訂，未來將視校方財務狀況，亦可將學生優秀論文納入獎勵機制。

三、本原則第二點第一款本校現職特殊優秀教研人員之定義及高等教育經營管理人才之定義應明確。

A（校長）：本辦法獎勵對象：現職可以是編制內或編制外專任（約聘教師、專案教學人員或是專案研究人員），比較彈性，可以適時延攬特殊優秀人才，因本校教師員額已超過教育部核定員額。未來本校約聘教師與專案教學人員辦法將修訂。

四、國立交通大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則之辦法名稱應作修正。

A（校長）：本辦法之名稱定義係依照教育部彈性薪資方案之規定制訂，為納入國科會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施，整合為目前辦法之名稱。

五、本原則第五點第一款第三項服務方面：行政服務表現應刪除，改為服務表現，其理由是兼職行政的人員已領職務加給。

六、本原則第七點彈性薪資或獎勵最低差距比例及各類頂尖人才之核給比例訂定與上下限比例之意義？

A（校長）：係為教育部彈性薪資方案要求各校自訂支給原則之要項。

七、本原則第六點特殊優秀教研人員定期審議評估機制之每三年審查一次，建議是否開放每年申請？

A（校長）：新聘或績效優異之教師可以每年提出申請，亦可視申請案件情況來個別召開審議，以便延攬或留住優秀人才。對於績效表現卓著、穩定者，可規劃

二~五年審查一次，可簡化教師申請作業。

- 八、 講座教授之加給與彈性薪資補助建議應擇一申請（領取）。  
A（校長）：同意，但可再提校務會議討論。爾後講座教授支領之彈性薪資暨獎勵金額度將以本支應原則為參考依據。
- 九、 本原則之經費分配原則建議除了第三點第一~第三款：曾獲諾貝爾獎、國內外知名院士與曾獲國際著名獎項應由校方統籌審議外，其餘獎勵原則應授權學院審議，並依照學院教師人數來分配獎勵經費。
- 十、 本原則之經費分配原則建議除了第三點第一~第七款，包括國科會傑出研究獎者也應由校方統籌辦理申請與補助。  
A（校長）：經費分配原則應依照學院教師人數或是由校方依照各學門領域邀請專家學者審查並分配經費，可在廣納並收集教師意見後再實施。
- 十一、 建議教師評量機制建議每二年評估一次，由校方主動請全體教師提供資料，並可以與本辦法獎勵機制相結合。
- 十二、 本原則獎勵補助支應原則應由學校主動幫優秀教師來申請。  
A（校長）：由教師主動提出申請或校方主動幫教師申請並統籌辦理，可再討論。
- 十三、 本原則第八點為延攬新進傑出人士，校方得提供必要之教學、研究及行政支援不明確，與本辦法名詞定義與精神不符。  
A（校長）：第八點係依照教育部彈性薪資方案要項制訂，有關租屋補助或是行政研究等支援經費另外考量。
- 十四、 本原則第四點特殊優秀教研人員之審查機制，建議應由校方依照各學門專業領域來制訂。
- 十五、 本原則第七點第二款核給比例：助理教授級 50% 為原則的比例過高，建議應作調整。
- 十六、 建議獲得校外機構（不限國科會）獎勵補助期間同時獲得本校彈性薪資暨獎勵補助者，不重覆領取。
- 十七、 建議將「高等教育經營管理人才」名詞再定義清楚。
- 十八、 本原則第十三點若需報部備查，建議加上送教育部同意備查後實施。  
A（校長）：參考其他學校辦法後，再研訂。

「國立交通大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則」草案  
逐點說明

規 定	說 明
<p>一、國立交通大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才，以提升本校學術競爭力，依延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定本原則。</p>	<p>本校為延攬及留住特殊優秀人才，爰訂定本原則。</p>
<p>二、彈性薪資暨獎勵補助適用對象</p> <p>（一）本校現職專任特殊優秀教研人員（含教學、研究、專業技術人員）。</p> <p>（二）申請行政院國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施者，應符合該會規定。</p>	<p>彈性薪資暨獎勵補助適用對象。</p>
<p>三、優秀教研人員之資格標準</p> <p>（一）符合本校講座設置辦法第二條且具下列各款條件之一者。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、曾獲諾貝爾或相同等級獎項得獎人。</li> <li>2、曾獲國內外知名國家院士者。</li> <li>3、曾獲國際著名獎項足以提昇本校國際聲望之專家學者。</li> <li>4、曾獲教育部國家講座。</li> <li>5、曾獲教育部學術獎者。</li> <li>6、曾獲國科會特約研究人員者。</li> </ol> <p>（二）符合本校特聘教授設置辦法第二條且具下列各款條件之一者。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、過去五年內曾獲國科會傑出研究獎者。</li> <li>2、過去五年內曾獲教育部教學獎項或本校傑出教學獎合計兩次（含）以上，並獲得其所屬系院推薦者。</li> <li>3、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。</li> </ol> <p>（三）績優教研人員：研究、教學、服務績效優良有特殊成就並獲得其所屬系院推薦者。</p>	<p>優秀教研人員之資格標準。</p>
<p>四、優秀教研人員之審查機制</p> <p>（一）講座教授依本校講座教授設置辦法第三、四條規定辦理。</p> <p>（二）特聘教授依本校特聘教授設置辦法第三、四條規定辦理。</p> <p>（三）現職績優教研人員由各院級單位推薦再送校方審議。</p>	<p>優秀教研人員之審查機制。</p>

<p>已依原審查程序取得交大講座或特聘教授資格者，其彈性薪資或獎勵補助簽請校長核定。</p>	
<p>五、優秀教研人員之評估標準</p> <p>由校方視發展重點訂定比重，參考項目如下：</p> <p>(一) 教學方面：獲重要教學獎項肯定、教學鐘點數與教學反應問卷點數、指導學生學術研究之獲獎或績效、協助教學業務推動或教學行政(如教學相關委員會參與)、配合推動校務發展之教學業務及推動國際化相關教學績效等。</p> <p>(二) 研究方面：獲國內外重要獎項之肯定、相關優勢領域之論文篇數、爭取校外研究經費、產學合作(如：獲證專利數、技轉金額)及其他具體研究成果等。</p> <p>(三) 服務方面：行政服務表現、學生輔導表現、專業服務表現及其他服務表現等。</p>	<p>優秀教研人員之評估標準。</p>
<p>六、優秀教研人員之績效要求</p> <p>(一) 特殊優秀教研人員未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，各項績效要求參照本原則第五點各款規定辦理。</p> <p>(二) 申請行政院國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施者，應於補助期限結束前一個半月繳交績效報告，補助期間中途離退者亦同，績效報告由本校彙整後繳交該會。</p>	<p>優秀教研人員之績效要求。</p>
<p>七、優秀教研人員定期審議評估機制</p> <p>(一) 講座、特聘教授：三年審查一次。</p> <p>(二) 現職暨新聘績優教研人員：一~二年審查一次。</p>	<p>優秀教研人員定期審議評估機制。</p>
<p>八、優秀教研人員之彈性薪資或獎勵支給額度</p> <p>(一) 講座教授</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、第三點第一款第一目，每月以30~80點為原則。</li> <li>2、第三點第一款第二目，每月以10~50點為原則。</li> <li>3、第三點第一款第三目，每月以10~30點為原則。</li> <li>4、第三點第一款第四目，每月以5~15點為原則。</li> <li>5、第三點第一款第五目，每月以4~10點為原則。</li> <li>6、第三點第一款第六目，每月以4~8點為原則。</li> </ol> <p>(二) 特聘教授</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、第三點第二款第一目，每月以3~6點為原則。</li> <li>2、第三點第二款第二目，每月以1~2點為原則。</li> <li>3、第三點第二款第三目，每月以1~2點為原則。</li> </ol> <p>(三) 現職暨新聘績優教研人員</p>	<p>優秀教研人員之彈性薪資或獎勵支給額度。</p>



<p>1、研究績效優良者：每月以1~3點為原則。</p> <p>2、教學績效優良者：每月以0.5~1.5點為原則。</p> <p>3、服務績效優良者：每月以0.5~1點為原則。</p> <p>以上各款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。</p> <p>優秀教研人員之彈性薪資或獎勵支給金額由校方召集校內外人士組成彈性薪資審議委員會審議後核定。</p>	
<p>九、薪資或獎勵最低差距比例、核給期程及各類頂尖人才之核給比例</p> <p>(一) 薪資或獎勵最低差距比例</p> <p>1、講座教授：</p> <p>(1) 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.4：1~9：1。</p> <p>(2) 獎勵最低差距比例約1：20</p> <p>2、特聘教授：</p> <p>(1) 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.1：1~1.6：1。</p> <p>(2) 獎勵最低差距比例約1：6。</p> <p>3、現職暨新聘績優教研人員：</p> <p>(1) 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.05：1~1.3：1。</p> <p>(2) 獎勵最低差距比例約1：6。</p> <p>(二) 薪資或獎勵核給期程</p> <p>1、講座教授：每期三年。</p> <p>2、特聘教授：每期三年。</p> <p>3、現職暨新聘績優教研人員：每期最長2年。</p> <p>(三) 各類頂尖人才核給比例</p> <p>1、講座教授：以不超過本校專任教研人員5%為原則。</p> <p>2、特聘教授：以不超過本校專任教研人員15%為原則。</p> <p>3、現職暨新聘績優教研人員：</p> <p>(1) 研究績效優良者：以不超過本校專任教研人員30%為原則。</p> <p>(2) 教學績效優良者：以不超過本校專任教研人員5%為原則。</p> <p>(3) 輔導及服務績效優良者：以不超過本校專任教研人員5%為原則。</p>	<p>薪資或獎勵最低差距比例、核給期程及各類頂尖人才之核給比例。</p>

<p>(4)新聘傑出教研人員：以不超過本校專任教研人員4%為原則。</p> <p>(四)彈性薪資或獎勵補助之點數折合率(金額)或核給比例，每年得視行政院國家科學委員會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。</p>	
<p>十、新聘優秀教研人員由各院級單位先行審議後向校方推薦名單，再由校方召開彈性薪資審議會議參酌其績效表現，建議彈性薪資或獎勵金額。其資格標準參照本原則第三點規定辦理，彈性薪資或獎勵支給額度參照本原則第八點規定辦理。</p>	<p>新聘優秀教研人員審議方式、資格標準、彈性薪資或獎勵支給額度。</p>
<p>十一、為延攬新進優秀人才，校方提供必要之教學、研究及行政支援，參考項目如下：</p> <p>(一)教學資源方面：提供彈性開課、減免教學時數等措施，藉由教學助理減輕教師教學負擔。</p> <p>(二)研究設備方面：提供經費配合補助專任教師所需之實驗設備等。</p> <p>(三)行政支援方面：本校各學院系所皆聘任相關助理人員協助教師及研究人員行政庶務之辦理。</p> <p>(四)各院級單位可視需要以專案簽核支應租屋補助(以國內第一次聘任者為限)，每月1萬元並以不超過3年為原則。</p>	<p>為延攬新進優秀人才，校方提供必要之教學、研究及行政支援，並可視需要以專案簽核支應租屋補助(以國內第一次聘任者為限)。</p>
<p>十二、同時符合本原則第八點各款資格者，其彈性薪資或獎勵額度以最高之項目為準。本校執行教育部邁向頂尖大學計畫核予之彈性薪資與國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施獎勵金，不得重複領取。</p>	<p>同時符合本原則第八點各款資格者，其彈性薪資或獎勵額度以最高之項目為準。教育部邁向頂尖大學計畫核予之彈性薪資與國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施獎勵金，不得重複領取。</p>
<p>十三、本校特殊優秀教研人員如為新聘、退休、借調或中途離職者，彈性薪資或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彈性薪資或獎勵金。</p>	<p>新聘、退休、借調或中途離職者之彈性薪資或獎勵金支領原則。</p>
<p>十四、本校延攬及留住特殊優秀人才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、行政院國家科學委員</p>	<p>彈性薪資暨獎勵金經費來源。 若經費來源不足時，校方得</p>

<p>會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施經費、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。經費若非來自政府機構，依捐助機構指定用途者，經校長同意後實施，得不受本辦法限制。</p>	<p>視學校財務狀況做必要之調整。</p>
<p>十五、本原則未規定事項，依相關規定辦理。</p>	<p>本原則未規定事項，依相關規定辦理。</p>
<p>十六、本原則經校務會議通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>本要點訂定之行政程序。</p>

# 國立交通大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則（稿）

V.1000414

- 一、國立交通大學（以下簡稱本校）為延攬及留任特殊優秀人才，以提升本校學術競爭力，依延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定本原則。
- 二、彈性薪資暨獎勵補助適用對象
  - （一）本校現職專任特殊優秀教研人員（含教學、研究、專業技術人員）。
  - （二）申請行政院國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施者，應符合該會規定。
- 三、優秀教研人員之資格標準
  - （三）符合本校講座設置辦法第二條且具下列各款條件之一者。
    - 1、曾獲諾貝爾或相同等級獎項得獎人。
    - 2、曾獲國內外知名國家院士者。
    - 3、曾獲國際著名獎項足以提昇本校國際聲望之專家學者。
    - 4、曾獲教育部國家講座。
    - 5、曾獲教育部學術獎者。
    - 6、曾獲國科會特約研究人員者。
  - （四）符合本校特聘教授設置辦法第二條且具下列各款條件之一者。
    - 1、過去五年內曾獲國科會傑出研究獎者。
    - 2、過去五年內曾獲教育部教學獎項或本校傑出教學獎合計兩次（含）以上，並獲得其所屬系院推薦者。
    - 3、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。
  - （三）績優教研人員：研究、教學、服務績效優良有特殊成就並獲得其所屬系院推薦者。
- 四、優秀教研人員之審查機制
  - （一）講座教授依本校講座教授設置辦法第三、四條規定辦理。
  - （二）特聘教授依本校特聘教授設置辦法第三、四條規定辦理。
  - （三）現職績優教研人員由各院級單位推薦再送校方審議。

已依原審查程序取得交大講座或特聘教授資格者，其彈性薪資或獎勵補助簽請校長核定。
- 五、優秀教研人員之評估標準

由校方視發展重點訂定比重，參考項目如下：

  - （一）教學方面：獲重要教學獎項肯定、教學鐘點數與教學反應問卷點數、指導學生學術研究之獲獎或績效、協助教學業務推動或教學行政（如教學相關委員會參與）、配合推動校務發展之教學業務及推動國際化相關教學績效等。
  - （二）研究方面：獲國內外重要獎項之肯定、相關優勢領域之論文篇數、爭取校外研究經費、產學合作（如：獲證專利數、技轉金額）及其他具體研究成果等。
  - （三）服務方面：行政服務表現、學生輔導表現、專業服務表現及其他服務表現等。
- 六、優秀教研人員之績效要求

- (一) 特殊優秀教研人員未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，各項績效要求參照本原則第五點各款規定辦理。
- (二) 申請行政院國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施者，應於補助期限結束前一個半月繳交績效報告，補助期間中途離退者亦同，績效報告由本校彙整後繳交該會。

#### 七、優秀教研人員定期審議評估機制

- (一) 講座、特聘教授：三年審查一次。
- (二) 現職暨新聘績優教研人員：一～二年審查一次。

#### 八、優秀教研人員之彈性薪資或獎勵支給額度

- (一) 講座教授
  - 1、第三點第一款第一目，每月以30~80點為原則。
  - 2、第三點第一款第二目，每月以10~50點為原則。
  - 3、第三點第一款第三目，每月以10~30點為原則。
  - 4、第三點第一款第四目，每月以5~15點為原則。
  - 5、第三點第一款第五目，每月以4~10點為原則。
  - 6、第三點第一款第六目，每月以4~8點為原則。
- (二) 特聘教授
  - 1、第三點第二款第一目，每月以3~6點為原則。
  - 2、第三點第二款第二目，每月以1~2點為原則。
  - 3、第三點第二款第三目，每月以1~2點為原則。
- (三) 現職暨新聘績優教研人員
  - 1、研究績效優良者：每月以1~3點為原則。
  - 2、教學績效優良者：每月以0.5~1.5點為原則。
  - 3、服務績效優良者：每月以0.5~1點為原則。

以上各款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。

優秀教研人員之彈性薪資或獎勵支給金額由校方召集校內外人士組成彈性薪資審議委員會審議後核定。

#### 九、薪資或獎勵最低差距比例、核給期程及各類頂尖人才之核給比例

- (一) 薪資或獎勵最低差距比例
  - 1、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1.4：1~9：1。
    - (2) 獎勵最低差距比例約1：20
  - 2、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1.1：1~1.6：1。
    - (2) 獎勵最低差距比例約1：6。
  - 3、現職暨新聘績優教研人員：
    - (1) 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.05：1~1.3：1。
    - (2) 獎勵最低差距比例約1：6。

(二) 薪資或獎勵核給期程

- 1、講座教授：每期三年。
- 2、特聘教授：每期三年。
- 3、現職暨新聘績優教研人員：每期最長2年。

(三) 各類頂尖人才核給比例

- 1、講座教授：以不超過本校專任教研人員5%為原則。
- 2、特聘教授：以不超過本校專任教研人員15%為原則。
- 3、現職暨新聘績優教研人員：
  - (1)研究績效優良者：以不超過本校專任教研人員30%為原則。
  - (2)教學績效優良者：以不超過本校專任教研人員5%為原則。
  - (3)輔導及服務績效優良者：以不超過本校專任教研人員5%為原則。
  - (4)新聘傑出教研人員：以不超過本校專任教研人員4%為原則。

(四) 彈性薪資或獎勵補助之點數折合率(金額)或核給比例，每年得視行政院國家科學委員會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。

十、新聘優秀教研人員由各院級單位先行審議後向校方推薦名單，再由校方召開彈性薪資審議會議參酌其績效表現，建議彈性薪資或獎勵金額。其資格標準參照本原則第三點規定辦理，彈性薪資或獎勵支給額度參照本原則第八點規定辦理。

十一、為延攬新進優秀人才，校方提供必要之教學、研究及行政支援，參考項目如下：

- (一) 教學資源方面：提供彈性開課、減免教學時數等措施，藉由教學助理減輕教師教學負擔。
- (二) 研究設備方面：提供經費配合補助專任教師所需之實驗設備等。
- (三) 行政支援方面：本校各學院系所皆聘任相關助理人員協助教師及研究人員行政庶務之辦理。
- (四) 各院級單位可視需要以專案簽核支應租屋補助(以國內第一次聘任者為限)，每月1萬元並以不超過3年為原則。

十二、同時符合本原則第八點各款資格者，其彈性薪資或獎勵額度以最高之項目為準。本校執行教育部邁向頂尖大學計畫核予之彈性薪資與國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施獎勵金，不得重複領取。

十三、本校特殊優秀教研人員如為新聘、退休、借調或中途離職者，彈性薪資或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彈性薪資或獎勵金。

十四、本校延攬及留住特殊優秀人才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、行政院國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施經費、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。經費若非來自政府機構，依捐助機構指定用途者，經校長同意後實施，得不受本辦法限制。

十五、本原則未規定事項，依相關規定辦理。

十六、本原則經校務會議通過後實施，修正時亦同。

## 國立交通大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則

九十九學年度第一次擴大行政會議（100.4.15）通過

- 一、國立交通大學（以下簡稱本校）為延攬及留任特殊優秀人才，以提升本校學術競爭力，依延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定本原則。
- 二、彈性薪資暨獎勵補助適用對象
  - （一）本校現職專任特殊優秀教研人員（含教學、研究、專業技術人員）。
  - （二）申請行政院國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施者，應符合該會規定。
- 三、優秀教研人員之資格標準
  - （一）符合本校講座設置辦法第二條且具下列各目條件之一者。
    - 1、曾獲諾貝爾或相同等級獎項得獎人。
    - 2、曾獲國內外知名國家院士者。
    - 3、曾獲國際著名獎項足以提昇本校國際聲望之專家學者。
    - 4、曾獲教育部國家講座。
    - 5、曾獲教育部學術獎者。
    - 6、曾獲國科會特約研究人員者。
  - （二）符合本校特聘教授設置辦法第二條且具下列各目條件之一者。
    - 1、過去五年內曾獲國科會傑出研究獎者。
    - 2、過去五年內曾獲教育部教學獎項或本校傑出教學獎合計兩次（含）以上，並獲得其所屬系院推薦者。
    - 3、過去五年內曾獲其他國內外重要學術獎項並獲得其所屬系院推薦者。
    - 4、曾獲國內外重要學會會士並獲得其所屬系院推薦者。
  - （三）績優教研人員：研究、教學、服務績效優良有特殊成就並獲得其所屬系院推薦者。
- 四、優秀教研人員之審查機制
  - （一）講座教授依本校講座教授設置辦法第三、四條規定辦理。
  - （二）特聘教授依本校特聘教授設置辦法第三、四條規定辦理。
  - （三）現職績優教研人員由各院級單位推薦再送校方審議。

已依原審查程序取得交大講座或特聘教授資格者，其彈性薪資或獎勵補助簽請校長核定。
- 五、優秀教研人員之評估標準

由校方視發展重點訂定比重，參考項目如下：

  - （一）教學方面：獲重要教學獎項肯定、教學鐘點數與教學反應問卷點數、指導學生學術研究之獲獎或績效、協助教學業務推動或教學行政(如教學相關委員會參與)、配合推動校務發展之教學業務及推動國際化相關教學績效等。
  - （二）研究方面：獲國內外重要獎項之肯定、相關優勢領域之論文篇數、爭取校外研究經費、產學合作（如：獲證專利數、技轉金額）及其他具體研究成果等。



(三) 服務方面：行政服務表現、學生輔導表現、專業服務表現及其他服務表現等。

#### 六、優秀教研人員之績效要求

(一) 特殊優秀教研人員未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，各項績效要求參照本原則第五點各款規定辦理。

(二) 申請行政院國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施者，應於補助期限結束前一個半月繳交績效報告，補助期間中途離退者亦同，績效報告由本校彙整後繳交該會。

#### 七、優秀教研人員定期審議評估機制

(一) 講座、特聘教授：三年審查一次。

(二) 現職暨新聘績優教研人員：一～二年審查一次。

#### 八、優秀教研人員之彈性薪資或獎勵支給額度

##### (一) 講座教授

1、第三點第一款第一目，每月以30~80點為原則。

2、第三點第一款第二目，每月以10~50點為原則。

3、第三點第一款第三目，每月以10~30點為原則。

4、第三點第一款第四目，每月以5~15點為原則。

5、第三點第一款第五目，每月以4~10點為原則。

6、第三點第一款第六目，每月以4~8點為原則。

##### (二) 特聘教授

1、第三點第二款第一目，每月以3~6點為原則。

2、第三點第二款第二目，每月以1~2點為原則。

3、第三點第二款第三目，每月以1~2點為原則。

4、第三點第二款第四目，每月以1~2點為原則。

##### (三) 現職暨新聘績優教研人員

1、研究績效優良者：每月以1~3點為原則。

2、教學績效優良者：每月以0.5~1.5點為原則。

3、服務績效優良者：每月以0.5~1點為原則。

以上各款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。

優秀教研人員之彈性薪資或獎勵支給金額由校方召集校內外人士組成彈性薪資審議委員會審議後核定。

#### 九、薪資或獎勵金最低與最高差距比例、核給期程及各類優秀教研人員之核給比例

##### (一) 薪資或獎勵金最低與最高差距比例

###### 1、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1.4：1~9：1。

(2) 獎勵金最低與最高差距比例約1：20

###### 2、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1.1：1~1.6：1。

(2) 獎勵金最低與最高差距比例約1：6。

3、現職暨新聘績優教研人員：

(1) 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.05：1~1.3：1。

(2) 獎勵金最低與最高差距比例約1：6。

(二) 薪資或獎勵金核給期程

1、講座教授：每期三年。

2、特聘教授：每期三年。

3、現職暨新聘績優教研人員：每期最長二年。

(三) 各類優秀教研人員核給比例

1、講座教授：以不超過本校專任教研人員5%為原則。

2、特聘教授：以不超過本校專任教研人員15%為原則。

3、現職暨新聘績優教研人員：

(1)研究績效優良者：以不超過本校專任教研人員30%為原則。

(2)教學績效優良者：以不超過本校專任教研人員5%為原則。

(3)輔導及服務績效優良者：以不超過本校專任教研人員5%為原則。

(4)新聘傑出教研人員：以不超過本校專任教研人員4%為原則。

(四) 彈性薪資或獎勵補助之點數折合率（金額）或核給比例，每年得視行政院國家科學委員會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。

十、新聘優秀教研人員由各院級單位先行審議後向校方推薦名單，再由校方召開彈性薪資審議會議參酌其績效表現，建議彈性薪資或獎勵金額。其資格標準參照本原則第三點規定辦理，彈性薪資或獎勵支給額度參照本原則第八點規定辦理。

十一、為延攬新進優秀人才，校方提供必要之教學、研究及行政支援，參考項目如下：

(一) 教學資源方面：提供彈性開課、減免教學時數等措施，藉由教學助理減輕教師教學負擔。

(二) 研究設備方面：提供經費配合補助專任教師所需之實驗設備等。

(三) 行政支援方面：本校各學院系所皆聘任相關助理人員協助教師及研究人員行政庶務之辦理。

(四) 各院級單位可視需要以專案簽核支應租屋補助（以國內第一次聘任者為限），每月1萬元並以不超過3年為原則。

十二、同時符合本原則第八點各款資格者，其彈性薪資或獎勵額度以最高之項目為準。本校執行教育部邁向頂尖大學計畫核予之彈性薪資與國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施獎勵金，不得重複領取。

十三、本校特殊優秀教研人員如為新聘、退休、借調或中途離職者，彈性薪資或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彈性薪資或獎勵金。

十四、本校延攬及留住特殊優秀人才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、行政院國家科學委員會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施經費、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。經費若非來自政府機構，依捐助機構指定用途者，經校長同意後實施，得不受本辦法限制。

十五、本原則未規定事項，依相關規定辦理。

十六、本原則經校務會議通過後實施，修正時亦同。

「國立交通大學教師徵聘審議委員會設置要點」修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>一、國立交通大學（以下簡稱本校）為協助各系（所）延聘優秀師資，特設置教師徵聘審議委員會（以下簡稱本委員會）。</p>	<p>一、國立交通大學（以下簡稱本校）為協助各系（所）延聘優秀師資，特設置教師徵聘審議委員會（以下簡稱本委員會）。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>二、本校各系（所）專任教師之徵聘，其辦理程序如下：  <u>（一）由系（所）教師徵聘委員會進行甄選事宜。</u>  <u>（二）系（所）教師徵聘委員會議決之擬聘教師人選送請系（所）教評會審議，惟系（所）需提供建議之外審委員名單經本委員會召集人核定通過後，始得辦理外審。本委員會召集人得增聘外審委員。</u>  <u>（三）系（所）教評會審議通過者，提院教評會審議。</u>  <u>（四）院教評會審議通過者，檢具外審資料提本委員會審議。</u>  <u>（五）經本委員會審議通過後，提校教評會審議。</u></p>	<p>二、本校各系（所）專任教師之徵聘，其辦理程序如下：  <u>（一）系（所）簽請員額配置審議小組同意核給（使用）員額後，由各系（所）進行教師徵聘作業。</u>  <u>（二）提系（所）教評會審議。</u>  <u>（三）提本委員會審議。</u>  <u>（四）提院教評會審議。</u>  <u>（五）提校教評會審議。</u></p>	<p>一、茲因本校員額配置審議小組組織規則業經本校99學年度第13次行政會議決議廢止，且本要點第三點所定本委員會任務已做修正，爰重行訂定新聘教師辦理程序。</p>
<p>三、<u>本委員會任務：</u>  <u>（一）就系（所）擬定之外審委員名單進行審核。</u>  <u>（二）就擬聘師資人選及外審結果</u>是否為該系（所）中長期發展所需之優秀人才加以審查。</p>	<p>三、<u>本校各系（所）擬徵聘專任教師經員額配置審議小組通過，並經各系（所）教師徵聘委員會及教師評審委員會通過後，應先提本委員會審議通過後，始得提院、校教評會審議。但有特殊情況並具具體事實，經簽奉本委員會召集人核准者，得事後提本委員會核備。</u>  <u>前項本委員會係就擬聘師資人選是否為該系（所）中長期發展所需之優秀人才加以審查。</u></p>	<p>一、刪除本點第一項規定。                  二、新增本委員會任務，並分款定之。</p>
<p>四、本委員會由校長<u>邀集</u>校內外</p>	<p>四、本委員會委員由校長聘請副</p>	<p>修正本委員會召集人及組</p>

修正條文	現行條文	說明
學者專家 <u>4人以上</u> 組成，以校長為召集人，開會時並為主席。	<u>校長、教務長及校內外學者專家合計七至十一人</u> 組成；以 <u>副校長</u> 為召集人，開會時並為主席， <u>並請相關學院院長列席說明</u> 。	成人數。
五、本要點經行政會議 <u>通過</u> 後實施，修正時亦同。	五、本要點經 <u>員額配置審議小組通過，並送請行政會議備查</u> 後實施，修正時亦同。	茲因本校員額配置審議小組組織規則業經本校99學年度第13次行政會議決議廢止，爰配合修正本要點審查程序。

## 國立交通大學教師徵聘審議委員會設置要點

九十九學年度第一次擴大行政會議(100.4.15)修正通過

- 一、國立交通大學(以下簡稱本校)為協助各系(所)延聘優秀師資,特設置教師徵聘審議委員會(以下簡稱本委員會)。
- 二、本校各系(所)專任教師之徵聘,其辦理程序如下:
  - (一)由系(所)教師徵聘委員會進行甄選事宜。
  - (二)系(所)教師徵聘委員會議決之擬聘教師人選送請系(所)教評會審議,惟系(所)需提供建議之外審委員名單經本委員會召集人核定通過後,始得辦理外審。本委員會召集人得增聘外審委員。
  - (三)系(所)教評會審議通過者,提院教評會審議。
  - (四)院教評會審議通過者,檢具外審資料提本委員會審議。
  - (五)經本委員會審議通過後,提校教評會審議。
- 三、本委員會任務:
  - (一)就系(所)擬定之外審委員名單進行審核。
  - (二)就擬聘師資人選及外審結果是否為該系(所)中長期發展所需之優秀人才加以審查。
- 四、本委員會由校長邀集校內外學者專家4人以上組成,以校長為召集人,開會時並為主席。
- 五、本要點經行政會議通過後實施,修正時亦同。