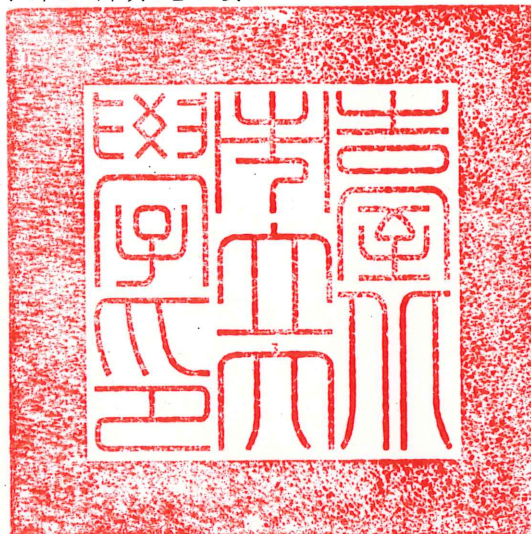


臺北市立大學 公告

發文日期：中華民國111年6月22日

發文字號：北市大教發字第1116016133號

附件：臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點



主旨：公告臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點

依據：111年1月4日110學年度第5次行政會議通過及教育部111年5月27日臺教高（五）字第1110052773號函辦理。

公告事項：

- 一、本校辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點業經111年1月4日110學年度第5次行政會議通過並經教育部111年5月27日臺教高（五）字第1110052773號函備查，奉校長核定後實施謹此公告。
- 二、本校辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點如附件。

代理校長 鄭玉卿

臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點

100年6月7日99學年度第2學期第10次行政會議通過
101年5月8日100學年度第2學期第9次行政會議修正通過
103年3月4日102學年度第2學期第7次行政會議第1、3、4、5、6、8及9點修正通過
103年10月7日103學年度第1學期第2次行政會議修正通過
104年4月7日103學年度第7次行政會議修正通過
104年4月20日104年度第1次校務發展基金管理委員會會議通過
104年12月8日104學年度第4次行政會議修正通過
105年2月18日105年度第1次校務發展基金管理委員會會議通過
107年5月7日107年度第1次高教深耕計畫委員會會議修正通過
107年5月8日106學年度第8次行政會議修正通過
107年5月9日107年度第2次校務發展基金管理委員會會議通過
107年7月3日106學年度第10次行政會議通過
教育部107年8月3日臺教高(五)字第1070129220號函同意備查
109年3月9日109年度第1次高教深耕計畫委員會會議第8、第10及第11點修正通過
109年5月12日108學年度第7次行政會議通過
109年6月10日109年度第3次校務發展基金管理委員會會議通過
教育部109年6月30日臺教高(五)字第1090091936號函備查
110年12月8日110年度第2次高教深耕計畫委員會會議第8及第11點修正通過
111年1月4日110學年度第5次行政會議通過
111年4月27日111年度第1次校務發展基金管理委員會會議通過
教育部111年5月27日臺教高(五)字第1110052773號函同意備查

一、臺北市立大學(以下簡稱本校)為延攬及留住特殊優秀之人才，強化本校師資水準及有效提升整體之教學品質與學術成就，依據教育部延攬及留住大專院校特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定「臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點」(以下簡稱本要點)。

二、本要點所稱彈性薪資，係指除月支本薪(年功薪)、學術研究費、主管職務加給外，每月或每年給與一定數額之彈性薪資。

三、本要點之彈性薪資適用對象如下：

獎勵對象為本校專任教學研究人員(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、專業業師及新聘(以國內大專院校第一次聘任者為限)教學研究人員和高等教育經營管理人員。

(一)特殊優秀專任教學研究人員，專任教學研究人員是指從事教學、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。

此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，視同放棄申請。

(二)特殊優秀專任高等教育經營管理人員，專任高等教育經營管理人員是指協

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) 特殊優秀專任業師，專任業師是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) 新聘特殊優秀頂尖人才：教學研究人員和高等教育經營管理人員，以國內大專院校第一次聘任者為限。

上述人員，不包括軍公教退休人員及大專校院校長。

年輕人才，指四十五歲以下或最高學歷畢業五年內之人員。

國際人才，指曾於國外學術研究、產業機構任職或應屆畢業者。

新聘人員，指教育部受理申請日當學年內起聘之人才。

四、本要點所需之經費來源：

(一) 本校獲得教育部「高等教育深耕計畫」補助，所需經費由該項計畫依每年度預算編列。

(二) 本校校務基金五項自籌收入（捐贈收入、場地設備管理收入、推廣教育收入、建教合作收入、投資取得之收益）及學雜費收入經費支應。

五、本項特殊優秀人才彈性薪資獎勵金與獲科技部特殊優秀人才彈性薪資擇一領取，不得重複支領。

六、本要點之「教育部特殊優秀人才彈性薪資審查委員會」（以下簡稱彈薪審查委員會），置校內外委員十一至十三人，均為無給職。由校長擔任召集人，學術副校長、教務長及研發長為當然委員，教學發展中心中心主任擔任執行秘書，其餘委員由各學院院長推薦一名曾獲教育部補助大專校院獎勵特殊優秀人才、本校院級以上教學優良教師之教授級教師；校外委員由教學發展中心中心主任推薦校外評審委員二至五名，薦請校長擇聘一至三名，並遵守迴避原則。

七、申請或推薦程序：

本案採申請與推薦並行，除教師自行申請外，可由各學院及執行高教深耕計畫業務行政單位推薦，申請者或被推薦人應填具「臺北市立大學特殊優秀人才彈性薪資績效指標自評與核給標準表」，並檢附相關佐證資料，依公告期程向教學發展中心提出申請，提彈薪審查委員會審議。

八、申請者或被推薦者之近三年內績效指標：



- (一) 知名國際院士或國際知名學者專家，在其專業領域、學術地位、特殊技術及經歷，具有聲望、實績及影響力者。
- (二) 在學術上有具體貢獻者或已經為國外知名學術研究機構或公司聘任同級職務者。
- (三) 參與國際展演或國際競賽獲獎，且競賽成果具有實績及國際（領先）影響力者。
- (四) 領導國際性整合型計畫，且研究成果具有實績及國際（領先）影響力者。
- (五) 出版國際通用之教材並於國際間廣泛採用者。
- (六) 在應用研究上有具體發明成果且以學校名義申請通過發明、新型、設計專利或研發技術轉移廠商者。
- (七) 執行產官學研合作計畫案具有實績者。
- (八) 依本校教師評鑑辦法，通過教師評鑑，其評鑑分數高於最近一期教師評鑑全校 PR85 以上者，且其教學評鑑項目之得分高於或等於 180 分者。
- (九) 教學成效卓著並具有校級、院級或非屬系所院級及系級之教學實績。
- (十) 在本校特色發展策略領域，具有顯著聲望、實際績效（含積極推動國際事務，提昇本校知名度具有實績及影響力）者或未來三年有提升助益者。
- (十一) 本校高等教育經營管理成效卓著並具有實績及影響力者。
- (十二) 執行本校「高教深耕計畫」並挹注經濟或文化不利學生外部募款具貢獻者。
- (十三) 執行教育部「教學研究實踐」補助計畫，且有具體研究成果報告者。
- (十四) 執行教育部「大學社會責任實踐計畫」，並將社會責任實踐列入校務發展項目及學校發展特色之整體規劃者。
- (十五) 配合國家雙語政策推廣，開設全英語授課(English as a Medium of Instruction, EMI)課程者。

九、本校新聘特殊優秀人才延攬之策略：於「臺北市立大學教師聘任與升等評審辦法」之聘任部分，規劃納入本校未來延攬之新聘特殊優秀人才，須具備本要點第八點所列績效指標，以利本校特色發展策略之順遂與達成。

十、各類特殊優秀人才比例、獎勵金最低與最高差距比例、核給期程及獎勵金：

- (一) 特殊優秀人才：占本校專任教研人數之百分之十五以內，核給期程為一至五年，獎勵金為每年至少新臺幣陸萬元以上。
- (二) 新聘特殊優秀人才：占本校專任教研人數之百分之七以內，核給期程為一至五年，獎勵金額度應至少占總額度（總補助經費或年度預算）之百分之二十，其中受補助人才總數得有百分之十為年輕人才、國際人才或專任業師。國際人才薪資核給標準，比照其領域及職級之國際薪資，簽奉校長核准後，支給「卓越等級」最高獎勵標準。
- (三) 獲前開第一、二項特殊優秀人才獎勵之副教授或相當職級以下之專任教研人數須占獲獎勵對象人數不得低於百分之三十。
- (四) 獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員年薪資比例約 1.04：1 至 1.52：1。
- (五) 獎勵金最低與最高差距比例約 1：6。
- (六) 獎勵標準如下表：

等級	獎勵標準(新臺幣/年)
卓越等級	貳拾肆-參拾陸萬/年
傑出等級	壹拾貳-貳拾肆萬/年
優良等級	陸-壹拾貳萬/年

- (七) 每一等級之獎勵人數與獎勵標準得依當年度教育部補助本校之總金額及彈薪審查委員會決議調整。

十一、以績效導向之彈性薪資核給機制如下：

(一) 獲補助特殊優秀人才之績效指標：

1. 知名國際院士或國際知名學者專家，在其專業領域、學術地位、特殊技術及經歷，具有聲望、實績及影響力者，配給 300 點。
2. 在學術上具有具體貢獻者或已經為國外知名學術研究機構或公司聘任同級職務者，配給 300 點。
3. 參與國際競賽獲獎，且競賽成果具有實績及國際（領先）影響力者，配給 60 點。
4. 領導國際性整合型計畫，且研究成果具有實績及國際（領先）影響

力者，配給 60 點。

5. 出版國際通用之教材並於國際間廣泛採用者，配給 60 點。
6. 在應用研究上有具體發明成果，近三年內以學校名義申請通過歐、美、日地區發明專利每件 40 點、新型專利每件 10 點，上述以外地區發明專利每件 20 點、新型與設計專利每件 5 點，研發技術轉移廠商金額累計達新臺幣伍佰萬元以上者配給 60 點、累計達新臺幣壹佰萬元以上者配給 40 點及累計達新臺幣拾萬元者配給 20 點。
7. 執行官學研合作之研究型計畫，挹注校務基金之行政管理費近三年內累計達新臺幣參佰萬元以上者配給 60 點、累計達新臺幣壹佰伍拾萬元以上者配給 40 點及累計達新臺幣參拾萬元以上者配給 20 點；執行非政府組織、企業及法人等產學合作計畫，挹注校務基金之行政管理費近三年內累計達新臺幣拾貳萬元以上者配給 30 點、累計達新臺幣陸萬元以上者配給 20 點。
8. 依本校教師評鑑辦法，通過教師評鑑，其評鑑分數高於最近一期教師評鑑全校 PR95 分數以上者配給 60 點、全校 PR90 分數以上者配給 40 點及全校 PR85 分數以上者配給 20 點，且其教學評鑑項目之得分高於 180 分者。
9. 教學成效卓著並具有校級教學績優實績，配給 30 點、具有院級或非屬系所院級教學績優實績配給 20 點及具有系級教學績優實績配給 10 點。
10. 在本校特色發展策略領域，具有顯著聲望、實際績效（含積極推動國際事務，提昇本校知名度具有實績及影響力）者或未來三年有提升助益者，配給 60 點。
11. 本校高等教育經營管理成效卓著並具有實績及影響力者，配給 60 點。
12. 執行本校「高教深耕計畫」並挹注經濟或文化不利學生外部募款累計達新臺幣壹佰萬元以上者配給 90 點、累計達新臺幣陸拾萬元以上者配給 60 點、累計達新臺幣參拾萬元以上者配給 30 點。
13. 執行教育部「教學研究實踐計畫」，且有具體研究成果報告者，配

給 20 點。

14. 執行教育部「大學社會責任實踐計畫」，並將社會責任實踐列入校務發展項目及學校發展特色之整體規劃者，配給 60 點、執行教育部「大學社會責任實踐 Hub 計畫」者，配給 10 點。
15. 配合國家雙語政策開設全英語授課(English as a Medium of Instruction, EMI)課程者，近三年內累計達十門課以上者配給 60 點、累計達五門課以上者配給 30 點、累計達一門課以上者配給 5 點。

(二) 獲補助特殊優秀人才之薪資差距：

依照上述特殊優秀人才之績效指標總點數，由大到小排序，並依照本要點第十點之各類特殊優秀人才比例、獎勵金最低與最高差距比例、核給期程及獎勵金，來核給獎勵金。

十二、本校對新聘特殊優秀人才，在教學、研究及行政方面支援：

- (一) 教學支援：依據本校領航教師制度實施要點第六點規定每學期得優先申請教學助理乙名。
- (二) 研究方面：依據本校領航教師制度實施要點第六點規定每學期得申請減授鐘點數二小時。
- (三) 行政方面：提供研究室、資訊設備、數位化教學環境及技術等服務，鼓勵新聘特殊優秀人才使用數位教學平臺。

十三、獲彈性薪資或獎勵之人員，其未來績效應致力於本校教學、研究、輔導及服務以及產學服務等面向之提昇，並於每年六月三十日前，提交年度績效自評報告至教學發展中心，送彈薪審查委員會審議，審查是否有達成本要點第八點之獲補助特殊優秀人才之績效指標，作為下一年度核給獎勵之依據。

十四、獲本要點支給彈性薪資之人員於支領期間如遇下列情事者，除應停止彈性薪資之發放外，本校並有權利請獲獎人員繳回已發放之彈性薪資。

- (一) 留職停薪。
- (二) 離職或不予聘任等情事，該項獎勵應按其未任職期間比例繳回。
- (三) 違反學術倫理行為屬實或違反本校相關規定情節重大者，獲獎人員應全

數繳回已受領之金額。

(四) 以不實資料申請本要點給予之獎勵，獲獎人員應全數繳回已受領之金額。

十五、 本要點未盡事宜，悉依教育部及本校相關規定辦理。

十六、 本要點經行政會議與校務發展基金管理委員會通過，陳請校長核定後實施，並報教育部備查。