**高雄醫學大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給辦法（修正後
全條文）**

 99.09.09 九十九學年度第一次暨第二次行政會議通

 99.09.28 高醫人字第0991104779號函公布

 99.12.09 九十九學年度第五次行政會議通過

 99.12.24 高醫人字第0991106617號函公布，並溯及自99年8月1日起實施

100.06.17 九十九學年度第三次校務暨第十一次行政聯席會議通過

100.07.20 高醫人字第1001102190號函公布

100.07.18 教育部臺高(三)字第1000123118號函依說明修正後逕予備查

100.10.20 一00學年度第一次校務暨第三次行政聯席會議修正通過逕予備查

100.11.08 高醫人字第1001103498號函公布

102.02.07 101學年度第2次校務會議審議通過

102.03.12 教育部臺教高(三)字第1020034481號函同意備查

102.03.20 高醫人字第1020001904號函公布

102.07.04 101學年度第5次校務會議審議通過

102.09.27 教育部臺教高(五)字第1020131926號函同意備查

102.10.25 高醫人字第1021103169號函公布

103.06.19 102學年度第5次校務會議審議通過

103.09.01 教育部臺教高(五)字第1030127676號函同意備查

103.09.17 高醫人字第1031102917號函公布

105.05.19 104學年度第4次校務會議審議通過

105.06.16 教育部臺教高(五)字第1050080807號函同意備查

106.10.12 106學年度第2次校務會議審議通過

106.11.03 教育部臺教高(五)字第1060156961號函同意備查

107.04.26 106學年度第6次校務會議審議通過

107.05.14 教育部臺教高(五)字第1070070443號函同意備查

|  |  |
| --- | --- |
| 第一章 | 總則 |
| 第1條 | 本校為延攬及留住頂尖教學、研究之特殊優秀人員，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，特訂定本辦法。 |
| 第2條 | 經費來源：一、教育部「高等教育深耕計畫」經費。二、教育部編列經費。三、科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款」經費。四、其他。 |
| 第3條 | 本辦法不牽動現行月支本俸(含年功俸)、學術研究費(工作津貼)及專業加給等基本薪資結構之改變，以透過發給非法定加給之給與，達成實質薪資彈性化之目標。 |
| 第4條 | 適用對象：一、新聘特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才：(一)國外優秀教研人員以曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究員或副教授、副研究員以上或傑出經營管理人才為優先。(二)國內優秀人員以曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項為優先。二、延攬特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才：凡曾任職於教育部認可之國外公私立大學或知名學術研究機關(構)，經本校教師評審委員會審查通過擔任 專任教職者為優先。三、現職特殊優秀之教研人員及編制外經營管理人才：以本校專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師、專案教師與編制外高等教育經營管理人才為限。 |
| 第5條 | 獎勵方式：一、本校受獎勵人員得於每月薪資外，另核發獎勵金。二、獎勵金共分三級：第一級佔獲獎人數的25%，每月發給3個基數獎勵金、第二級佔獲奬人數的50%，每月發給2個基數獎勵金、第三級佔獲獎人數的25%，每月發給1個基數獎勵金。為加強國外攬才，若獲獎人為國外延攬之傑出人才者，每月發給符合其獲獎級別基數3倍之獎勵金。本校特殊優秀教研人員得重複支領不同獎勵方案之獎勵金。 |
| 第6條 | 本校得視年度補助專款經費之收支狀況，因應調整彈性薪資之給與。 |
| 第7條 | 為審議彈性薪資支給案件，由校長擔任召集人(兼主席)自校內外教授中遴選11~15人擔任委員組成本校延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資審查委員會(以下簡稱本委員會)。每年各權責單位依公告時程，將下學年度獎勵推薦人員提送本委員會審議。 |
| 第二章 | 獎勵優秀教學人才 |
| 第8條 | 獎勵資格：須通過本校教師評鑑且在教學、研究、服務、輔導等面向績優外，亦需符合下列條件之一：一、近三年內曾榮獲本校教學傑出教師或教學優良教師者。二、近三年內榮獲本校優良教材獎勵者。三、其他具優良教學事蹟者。新聘教師尚未到達評鑑年限及符合免評鑑條件之教授者，經本委員會審議通過者不在此限。 |
| 第9條 | 若受獎勵人員為本校專任講座教授者，其獎勵金依據本校講座設置辦法核定，核定金額得由本經費全額或部份補助之，其獲獎員額得不列入各級獲獎人數比例之計算。已獲科技部獎勵特殊優秀人才，得受領本獎勵，惟重複支領人數以不超過受獎勵人員30%為限。 |
| 第10條 | 推薦方式及審查程序：一、申請時間依教務處公告為主。二、推薦方式：(一)由校長舉薦本校專任講座或特殊優秀教學人才。(二)由教務長推薦本校教學傑出與教學優良教師，以及特殊優秀教學人才。(三)由所屬學院院長、通識教育中心主任推薦，或教師自我推薦並經該學院、通識教育中心內專任教師至少5人連署之優秀教師。三、審查程序：(一)初審：前款第三目被推薦者需經所屬學院之院務會議、通識教育中心之中心會議審議通過，必要時得排列優先推薦順序。(二)複審：1.前款推薦名單及相關證明文件經教務處彙整，提送本委員會審議。2.除專任講座教授外，獲獎教師之獎勵金額及名額，由本委員會依據當年度被推薦人之各面向績效及年度補助經費之收支狀況為綜合評定基準，經校長核定後核發獎勵金。 |
| 第11條 | 績效要求：應兼顧教學、研究、服務各面向，並維持或優於本辦法第8條規定之資格標準，由本校定期評鑑之。 |
| 第12條 | 受獎勵人員應致力於本校教學品質與學生學習成效之提昇，其定期評鑑方式為獎勵期滿後2個月受獎勵人員繳交績效報告送所屬系(所、中心)、學院或通識教育中心、教務處進行審查，再提交本委員會追認。未通過成效評鑑者，次年度不得提出申請。 |
| 第13條 | 薪資或獎勵最低差距比例、核給期程及核給比例：1. 獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.03：1~1.66：1。
2. 獎勵最低差距比例約1：9。
3. 核給期程：以一年為原則。
4. 核給比例：佔本校專任教師及專案教師約6~15%，惟副教授以下教師不得少於獲獎勵人數50%。
 |
| 第三章 | 科技部獎勵特殊優秀人才 |
| 第14條 | 獎勵資格：須通過本校教師評鑑且近三年須有科技部計畫及符合科技部當年度補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施徵求公告規定者。新聘教研人員尚未到達評鑑年限及符合免評鑑條件之教授者，經本委員會審議通過者不在此限。 |
| 第15條 | 推薦方式及審查程序：申請日期依研究發展處公告為主，分別由校長舉薦、各學院及通識教育中心依學術研究、產學研究及跨領域研究三面向，依其特色領域明訂推薦標準並經院務會議或同級會議審議後推薦人選。送經研究發展處彙整後，提送本委員會審查。由本委員會針對各學院及通識教育中心提出之初審名單進行複審，再依據下列各款進行評定獎勵金：一、曾獲總統科學獎、行政院傑出科技人才獎、教育部國家講座教授、教育部學術獎、科技部傑出研究獎、科技部吳大猷先生紀念獎等國內外重大獎項者。二、曾獲本校研究傑出教師、專利獲證教師等獎項。三、近三年執行科技部計畫、本校產學合作計畫或技術移轉案件之件數及金額。四、參與校外大型整合計畫或跨領域計畫者。五、研究績效(相關研究績效指標)。獎勵金之評定以各學院及通識教育中心推薦人選研究績效及計畫經費為綜合評定基準，依序核給。 |
| 第16條 | 獲獎勵之教師應致力於本校學術研究水準之提昇，其定期評鑑標準如下：一、期初按學術研究、產學研究及跨領域研究三個構面自訂關鍵績效指標（KPI值）送交研究發展處彙整。二、期末評鑑於獎勵期滿前2個月繳交績效報告予研究發展處彙整後送交科技部進行考評。 |
| 第17條 | 薪資或獎勵最低差距比例、核給期程及核給比例：一、獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.03：1~1.33：1。二、獎勵最低差距比例約1：9。三、核給期程：每次一年。四、核給比例：佔本校專任教研人員約10~20%，惟副教授以下教師不得少於獲獎勵人數25%。 |
| 第四章 | 其他事項 |
| 第18條 | 教學、研究及行政支援：一、教學支援：本校設有教師發展暨學能提升中心，規劃辦理教師專業成長課程，提供教師教學方面所需的各項服務，如新進教師講習、教師傳習制度及教學助理制度等。二、研究支援：本校訂有新聘教師專案計畫補助要點、教師研究論文獎勵要點等相關辦法優先提供專業成長、研究空間、計畫經費補助、研究論文獎勵等。三、行政支援：提供研究室、電腦等基本設備，網路資訊、出版服務、圖書館及得視需要以專案簽准補助租屋津貼等行政資源服務。 |
| 第19條 | 本辦法未盡事宜，悉依教育部頒布之「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及科技部「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」辦理。 |
| 第20條 | 本辦法經校務會議通過，報教育部備查後實施，修正時亦同。 |

**高雄醫學大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給辦法（修正條文對照表）**

 99.09.09 九十九學年度第一次暨第二次行政會議通

 99.09.28 高醫人字第0991104779號函公布

 99.12.09 九十九學年度第五次行政會議通過

 99.12.24 高醫人字第0991106617號函公布，並溯及自99年8月1日起實施

100.06.17 九十九學年度第三次校務暨第十一次行政聯席會議通過

100.07.20 高醫人字第1001102190號函公布

100.07.18 教育部臺高(三)字第1000123118號函依說明修正後逕予備查

100.10.20 一00學年度第一次校務暨第三次行政聯席會議修正通過逕予備查

100.11.08 高醫人字第1001103498號函公布

102.02.07 101學年度第2次校務會議審議通過

102.03.12 教育部臺教高(三)字第1020034481號函同意備查

102.03.20 高醫人字第1020001904號函公布

102.07.04 101學年度第5次校務會議審議通過

102.09.27 教育部臺教高(五)字第1020131926號函同意備查

102.10.25 高醫人字第1021103169號函公布

103.06.19 102學年度第5次校務會議審議通過

103.09.01 教育部臺教高(五)字第1030127676號函同意備查

103.09.17 高醫人字第1031102917號函公布

105.05.19 104學年度第4次校務會議審議通過

105.06.16 教育部臺教高(五)字第1050080807號函同意備查

106.10.12 106學年度第2次校務會議審議通過

106.11.03 教育部臺教高(五)字第1060156961號函同意備查

107.04.26 106學年度第6次校務會議審議通過

107.05.14 教育部臺教高(五)字第1070070443號函同意備查

| **修　　正　　條　　文** | **現　　行　　條　　文** | **說　　明** |
| --- | --- | --- |
| 第一章 總則 | 第一章 總則 | 章名未修正。 |
| 第1條同現行條文 | 第一條本校為延攬及留住頂尖教學、研究之特殊優秀人員，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，特訂定本辦法。 | 本條文未修正。 |
| 第2條經費來源：一、教育部「高等教育深耕計畫」經費。二、教育部編列經費。三、科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款」經費。四、其他。 | 第二條經費來源：一、教育部「邁向頂尖大學計畫」經費。二、教育部「獎勵大學教學卓越計畫」經費。三、科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款」經費。四、教育部相關獎勵或補助經費。五、其他。 | 依107年2月13日教育部修正之「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，修改經費來源名稱。 |
| 第3條同現行條文 | 第三條本辦法不牽動現行月支本俸(含年功俸)、學術研究費(工作津貼)及專業加給等基本薪資結構之改變，以透過發給非法定加給之給與，達成實質薪資彈性化之目標。 | 本條文未修正。 |
| 第4條適用對象：一、新聘特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才：(一)國外優秀教研人員以曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究員或副教授、副研究員以上或傑出經營管理人才為優先。(二)國內優秀人員以曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項為優先。二、延攬特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才：凡曾任職於教育部認可之國外公私立大學或知名學術研究機關(構)，經本校教師評審委員會審查通過擔任 專任教職者為優先。三、現職特殊優秀之教研人員及編制外經營管理人才：以本校專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師、專案教師與編制外高等教育經營管理人才為限。 | 第四條適用對象：一、新聘特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才：(一)以國內第一次聘任者為限。(二)國外優秀教研人員以曾任國外知名大學或學術機構講座教授、教授、研究員或副教授、副研究員以上或傑出經營管理人才為優先。(三)國內優秀人員以曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項為優先。二、延攬特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才：凡曾任職於教育部認可之國外公私立大學或知名學術研究機關(構)，經本校教師評審委員會審查通過擔任專任教職者為優先。三、現職特殊優秀之教研人員及編制外經營管理人才：以本校專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師與編制外高等教育經營管理人才為限。 | 依107年2月13日教育部修正之「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，刪除第一項第一款新聘人員以國內第一次聘任之限制及新增第一項第三款專案教師為適用對象。 |
| 第5條獎勵方式：一、本校受獎勵人員得於每月薪資外，另核發獎勵金。二、獎勵金共分三級：第一級佔獲獎人數的25%，每月發給3個基數獎勵金、第二級佔獲奬人數的50%，每月發給2個基數獎勵金、第三級佔獲獎人數的25%，每月發給1個基數獎勵金。為加強國外攬才，若獲獎人為國外延攬之傑出人才者，每月發給符合其獲獎級別基數3倍之獎勵金。本校特殊優秀教研人員得重複支領不同獎勵方案之獎勵金。 | 第五條獎勵方式：一、本校受獎勵人員得於每月薪資外，另核發獎勵金。二、獎勵金共分三級：第一級佔獲獎人數的25%，每月發給3個基數獎勵金、第二級佔獲奬人數的50%，每月發給2個基數獎勵金、第三級佔獲獎人數的25%，每月發給1個基數獎勵金。為加強國外攬才，若獲獎人為國外延攬之傑出人才者，每月發給符合其獲獎級別基數2倍之獎勵金。本校特殊優秀教研人員得重複支領不同獎勵方案之獎勵金。 | 依據本校107年3月1日106學年度第10次校務首長會議決議修訂國外延攬之傑出人才獲獎級別基數。 |
| 第6條同現行條文 | 第六條本校得視年度補助專款經費之收支狀況，因應調整彈性薪資之給與。 | 本條文未修正。 |
| 第7條同現行條文 | 第七條為審議彈性薪資支給案件，由校長擔任召集人(兼主席)自校內外教授中遴選11~15人擔任委員組成本校延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資審查委員會(以下簡稱本委員會)。每年各權責單位依公告時程，將下學年度獎勵推薦人員提送本委員會審議。 | 本條文未修正。 |
| 第二章 獎勵優秀教學人才 | 第二章 獎勵優秀教學人才 | 章名未修正。 |
| 第8條同現行條文 | 第八條獎勵資格：須通過本校教師評鑑且在教學、研究、服務、輔導等面向績優外，亦需符合下列條件之一：一、近三年內曾榮獲本校教學傑出教師或教學優良教師者。二、近三年內榮獲本校優良教材獎勵者。三、其他具優良教學事蹟者。新聘教師尚未到達評鑑年限及符合免評鑑條件之教授者，經本委員會審議通過者不在此限。 | 本條文未修正。 |
| 第9條同現行條文 | 第九條若受獎勵人員為本校專任講座教授者，其獎勵金依據本校講座設置辦法核定，核定金額得由本經費全額或部份補助之，其獲獎員額得不列入各級獲獎人數比例之計算。已獲科技部獎勵特殊優秀人才，得受領本獎勵，惟重複支領人數以不超過受獎勵人員30%為限。 | 本條文未修正。 |
| 第10條同現行條文 | 第十條推薦方式及審查程序：一、申請時間依教務處公告為主。二、推薦方式：(一)由校長舉薦本校專任講座或特殊優秀教學人才。(二)由教務長推薦本校教學傑出與教學優良教師，以及特殊優秀教學人才。(三)由所屬學院院長、通識教育中心主任推薦，或教師自我推薦並經該學院、通識教育中心內專任教師至少5人連署之優秀教師。三、審查程序：(一)初審：前款第三目被推薦者需經所屬學院之院務會議、通識教育中心之中心會議審議通過，必要時得排列優先推薦順序。(二)複審：1.前款推薦名單及相關證明文件經教務處彙整，提送本委員會審議。2.除專任講座教授外，獲獎教師之獎勵金額及名額，由本委員會依據當年度被推薦人之各面向績效及年度補助經費之收支狀況為綜合評定基準，經校長核定後核發獎勵金。 | 本條文未修正。 |
| 第11條績效要求：應兼顧教學、研究、服務各面向，並維持或優於本辦法第8條規定之資格標準，由本校定期評鑑之。 | 第十一條績效要求：應兼顧教學、研究、服務各面向，並維持或優於本辦法第八條規定之資格標準，由本校定期評鑑之。 | 文字修正。 |
| 第12條同現行條文 | 第十二條受獎勵人員應致力於本校教學品質與學生學習成效之提昇，其定期評鑑方式為獎勵期滿後2個月受獎勵人員繳交績效報告送所屬系(所、中心)、學院或通識教育中心、教務處進行審查，再提交本委員會追認。未通過成效評鑑者，次年度不得提出申請。 | 本條文未修正。 |
| 第13條薪資或獎勵最低差距比例、核給期程及核給比例：一、獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.03：1~1.66：1。二、獎勵最低差距比例約1：9。三、核給期程：以一年為原則。四、核給比例：佔本校專任教師及專案教師約6~15%，惟副教授以下教師不得少於獲獎勵人數50%。 | 第十三條薪資或獎勵最低差距比例、核給期程及核給比例：一、獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.03：1~1.66：1。二、獎勵最低差距比例約1：6。三、核給期程：以一年為原則。四、核給比例：佔本校專任教師約6~15%。 | 1.配合第五條修訂，調整第2款獎勵最低差距比例。2.依107年2月13日教育部修正之「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，增訂副教授以下職級人數佔獲獎勵人數之最低比例。 |
| 第三章 科技部獎勵特殊優秀人才 | 第三章 科技部獎勵特殊優秀人才 | 章名未修正。 |
| 第14條同現行條文 | 第十四條獎勵資格：須通過本校教師評鑑且近三年須有科技部計畫及符合科技部當年度補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施徵求公告規定者。新聘教研人員尚未到達評鑑年限及符合免評鑑條件之教授者，經本委員會審議通過者不在此限。 | 本條文未修正。 |
| 第15條同現行條文 | 第十五條推薦方式及審查程序：申請日期依研究發展處公告為主，分別由校長舉薦、各學院及通識教育中心依學術研究、產學研究及跨領域研究三面向，依其特色領域明訂推薦標準並經院務會議或同級會議審議後推薦人選。送經研究發展處彙整後，提送本委員會審查。由本委員會針對各學院及通識教育中心提出之初審名單進行複審，再依據下列各款進行評定獎勵金：一、曾獲總統科學獎、行政院傑出科技人才獎、教育部國家講座教授、教育部學術獎、科技部傑出研究獎、科技部吳大猷先生紀念獎等國內外重大獎項者。二、曾獲本校研究傑出教師、專利獲證教師等獎項。三、近三年執行科技部計畫、本校產學合作計畫或技術移轉案件之件數及金額。四、參與校外大型整合計畫或跨領域計畫者。五、研究績效(相關研究績效指標)。獎勵金之評定以各學院及通識教育中心推薦人選研究績效及計畫經費為綜合評定基準，依序核給。 | 本條文未修正。 |
| 第16條同現行條文 | 第十六條獲獎勵之教師應致力於本校學術研究水準之提昇，其定期評鑑標準如下：一、期初按學術研究、產學研究及跨領域研究三個構面自訂關鍵績效指標（KPI值）送交研究發展處彙整。二、期末評鑑於獎勵期滿前2個月繳交績效報告予研究發展處彙整後送交科技部進行考評。 | 本條文未修正。 |
| 第17條薪資或獎勵最低差距比例、核給期程及核給比例：一、獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.03：1~1.33：1。二、獎勵最低差距比例約1：9。三、核給期程：每次一年。四、核給比例：佔本校專任教研人員約10~20%，惟副教授以下教師不得少於獲獎勵人數25%。 | 第十七條薪資或獎勵最低差距比例、核給期程及核給比例：一、獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.03：1~1.33：1。二、獎勵最低差距比例約1：6。三、核給期程：每次一年。四、核給比例：佔本校專任教研人員約10~20%。 | 1.配合第五條修訂，調整第2款獎勵最低差距比例。2.依107年2月13日教育部修正之「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，增訂副教授以下職級人數佔獲獎勵人數之最低比例。 |
| 第四章 其他事項 | 第四章 其他事項 | 章名未修正。 |
| 第18條同現行條文 | 第十八條教學、研究及行政支援：一、教學支援：本校設有教師發展暨學能提升中心，規劃辦理教師專業成長課程，提供教師教學方面所需的各項服務，如新進教師講習、教師傳習制度及教學助理制度等。二、研究支援：本校訂有新聘教師專案計畫補助要點、教師研究論文獎勵要點等相關辦法優先提供專業成長、研究空間、計畫經費補助、研究論文獎勵等。三、行政支援：提供研究室、電腦等基本設備，網路資訊、出版服務、圖書館及得視需要以專案簽准補助租屋津貼等行政資源服務。 | 本條文未修正。 |
| 第19條同現行條文 | 第十九條本辦法未盡事宜，悉依教育部頒布之「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」及科技部「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」辦理。 | 本條文未修正。 |
| 第20條同現行條文 | 第二十條本辦法經校務會議通過，報教育部備查後實施，修正時亦同。 | 本條文未修正。 |