

國立雲林科技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

99 年 10 月 5 日本校 99 學年度第 2 次行政會議審議通過。
99 年 11 月 10 日本校 99 學年度第 1 次校務基金管理委員會審議通過。
教育部 100 年 1 月 3 日臺技(三)字第 0990230149 號函同意備查。
106 年 2 月 21 日 105 學年度第 6 次期初擴大行政會議暨 106 年 3 月 30 日
105 學年度第 2 學期第 1 次校務基金管理委員會審議通過
教育部 106 年 4 月 28 日臺教技(三)字第 1060052109 號函同意備查
107 年 6 月 26 日 106 學年度第 2 學期期末擴大行政會議暨 107 年 6 月 27
日 106 學年度第 2 學期第 3 次校務基金管理委員會審議通過
教育部 107 年 7 月 11 日臺教技(三)字第 1070105518 號函同意備查

一、國立雲林科技大學（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邁向國際一流大學，特訂定國立雲林科技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（以下簡稱本原則）。

二、本原則經費來源，由教育部高等教育深耕計畫、行政院國家科學技術發展基金補助專款經費及本校校務基金自籌收入百分之五十額度內之經費等項下勻支。

三、彈性薪資暨獎勵補助適用對象為本校現職及新聘專任（案）有給特殊優秀教研人員（含教師、研究人員、專業技術人員）。
以科技部經費獎勵者，應符合該部規定。

四、本原則訂定之彈性薪資支給項目及資格標準：

- （一）講座教授獎助金：符合本校講座設置辦法第四條規定資格者。
- （二）特聘教授獎助金：符合本校特聘教授設置要點第三點規定資格者。
- （三）新進國際優秀人才之獎勵金：符合本校獎勵新聘優秀教師作業要點第二點規定資格者。
- （四）教學及輔導類優秀人才獎勵金
- （五）研究類優秀人才獎勵金
- （六）專案型任務類優秀人才獎勵金
- （七）產學類優秀人才獎勵金
- （八）科技部獎勵特殊優秀人才獎勵金：符合本校辦理科技部研究獎勵作業要點第三點規定資格者。

前項第四至七款類別之任用標準，由校內權責單位另訂要點規範之。

五、特殊特殊優秀教研人員之審查機制

- （一）講座教授由校長直接洽聘或由本校講座教授評審委員會審查。
- （二）特聘教授由本校特聘教授評審委員會審查。
- （三）新進國際優秀人才由本校獎勵新聘優秀教師審議委員會審查。
- （四）教學及輔導類優秀人才由本校高教深耕計畫彈性薪資審議委員會審查。
- （五）研究類優秀人才由本校高教深耕計畫彈性薪資審議委員會審查。
- （六）專案型任務類優秀人才由本校高教深耕計畫彈性薪資審議委員會審查。
- （七）產學類優秀人才由本校高教深耕計畫彈性薪資審議委員會審查。
- （八）科技部獎勵特殊優秀人才由本校研究獎勵人才審查委員會審查。

六、特殊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研人員教學、研究、服務各面向，並維持或優於本原則第四點之資格標準，由本校定期評估之。
- (二) 以科技部經費獎勵者，應依該部規定，繳交執行績效報告。

七、薪資或獎勵最低差距比例、核給期程、及各類優秀人才之核給比例：

(一) 薪資或獎勵最低差距比例

- 1.講座教授獎助金：獲補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.3：1。
- 2.特聘教授獎助金：
 - (1) 獲補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.3：1～1.1：1。
 - (2) 獎勵最低差距比例約 2：1。
- 3.新進國際優秀人才之獎勵金：獲補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.25：1。
- 4.教學及輔導類優秀人才獎勵金：
 - (1) 獲補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.03：1～1.1：1。
 - (2) 獎勵最低差距比例約 3.3：1。
- 5.研究類優秀人才獎勵金：
 - (1) 獲補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.15：1～1.1：1。
 - (2) 獎勵最低差距比例約 1.5：1。
- 6.專案型任務類優秀人才獎勵金：補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.15：1。
- 7.產學類優秀人才獎勵金：
 - (1) 獲補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.15：1～1.1：1。
 - (2) 獎勵最低差距比例約 1.5：1。
- 8.科技部獎勵特殊優秀人才獎勵金：
 - (1) 獲補助人才之年薪資與校內同職級人員薪資比例約 1.1：1～1.05：1。
 - (2) 獎勵最低差距比例約 2：1。

(二) 核給期程

- 1.講座教授獎助金：每期三年。
- 2.特聘教授獎助金：每期三年。
- 3.新進國際優秀人才之獎勵金：最多三年。
- 4.教學及輔導類優秀人才獎勵金：每期一年。
- 5.研究類優秀人才獎勵金：每期一年。

6.專案型任務類優秀人才獎勵金：每期一年。

7.產學類優秀人才獎勵金：每期一年。

8.科技部獎勵特殊優秀人才獎勵金：每期一年。

(三) 核給比例

1.講座教授獎助金：以本校現有教授二十分之一為上限。

2.特聘教授獎助金：每年至多十位。

3.彈性薪資或獎勵補助之核給比例，每年得視行政院國家科學委員會補助大學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。

上開支給彈性薪資項目，除講座獎助金及特聘教授獎助金外，年度獲獎勵總人數，副教授以下職級佔百分之二十以上。

八、特殊優秀教研人員定期評估機制

(一) 講座教授：三年審查一次。

(二) 特聘教授：每學年度審查績效成果報告，決定得否續發次學年度獎助金。

(三) 新進國際優秀人才：獎勵期限一年以上者，每學年度審查是否得續發次學年度獎勵金。

(四) 教學及輔導類優秀人才：一年審查一次。

(五) 研究類優秀人才：一年審查一次。

(六) 專案型任務類優秀人才：一年審查一次。

(七) 產學類優秀人才：一年審查一次。

(八) 科技部獎勵特殊優秀人才：一年審查一次。

九、教學、研究及行政支援

(一) 教學支援

1.本校設有教學卓越中心，規劃辦理教師專業成長課程，提供教師在提升教學方面所需的各項服務。

2.本校訂有教學助理制度實施要點，由在學學生協助教師進行教學活動，負責分組討論、分組實驗或批改作業。

(二) 研究支援

1.本校訂有補助新進教師學術研究計畫作業要點，協助新進教師迅速建置獨立的研究環境。

2.本校訂有聘用豐泰文教基金會捐助博士後研究人員作業要點，本校講座或特聘教授得申請博士後研究人員，協助支援學術研究。

(三) 行政支援

1.提供教師宿舍，以解決教師住宿問題；提供研究室、電腦等基本設備，資訊網路、圖書館等資源服務。

2.推動營造全校雙語化生活環境各項方案，如網頁、文件、路標之雙語化等，塑造國際化之生活環境。

士、研究法人或業界研究人員，參與教育部新型態產學研鏈結方案，借調或合聘至本

校並支薪者，其薪資待遇得依原單位所訂薪資基準辦理。

前項研究人員並得支領彈性薪資，其支給標準應視個人貢獻度，逐年提相關委員會審議，但不得超過政府所定標準。

十一、同時符合本原則第四點第一項第四款至第七款各項獎勵(助)金支給條件者，其獎勵(助)金額度以最高之項目為準，不得重複領取。

十二、院級單位推薦符合本校特殊優秀教研人員名額，以不超過該院編制內專任教師人數 10%為原則，若經費來源不足時，學校得視財務狀況為必要之調整。為禮遇新聘國際特殊優秀教研人員，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提供宿舍。

十三、本原則未盡事宜，依相關規定辦理。

十四、本原則經行政會議、校務基金管理委員會審議通過，陳請校長核定，報教育部備查後實施，修正時亦同。