

國立臺灣師範大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵

施行準則(修正對照表)

修正條文	現行條文	說明
<p>六、各類頂尖人才之核給比例、核給期程及薪資最低差距比例如下：</p> <p>(一)學術卓越教師：占本校編制內專任教研人數之 25%以內，核給期程為 3 年，彈性薪資或獎勵為每年新台幣 12 萬元~240 萬元不等，薪資最低差距比例為 1:20。</p> <p>(二)特殊優秀人才：占本校編制內專任教研人數之 15%以內，核給期程為 1~3 年，彈性薪資或獎勵為每年新台幣 <u>9.6</u> 萬元~<u>96</u> 萬元不等，薪資最低差距比例約為 1:<u>10</u>。</p> <p>(三)國際優秀人才：薪資標準得參考行政院「各機關聘請國外顧問、專家及學者來台工作期間支付費用最高標準表」，其餘依本校臺灣人才躍昇計畫延攬國際優秀人才辦法規定辦理。</p> <p><u>(四)前述(一)、(二)款核給比例，副教授以下職級人數佔獲獎勵人數至少 20%。</u></p>	<p>六、各類頂尖人才之核給比例、核給期程及薪資最低差距比例如下：</p> <p>(一)學術卓越教師：占本校編制內專任教研人數之 25%以內，核給期程為 3 年，彈性薪資或獎勵為每年新台幣 12 萬元~240 萬元不等，薪資最低差距比例為 1:20。</p> <p>(二)特殊優秀人才：占本校編制內專任教研人數之 15%以內，核給期程為 1~3 年，彈性薪資或獎勵為每年新台幣 10 萬元~90 萬元不等，薪資最低差距比例約為 1:9。</p> <p>(三)國際優秀人才：薪資標準得參考行政院「各機關聘請國外顧問、專家及學者來台工作期間支付費用最高標準表」，其餘依本校臺灣人才躍昇計畫延攬國際優秀人才辦法規定辦理。</p>	<p>1. 獎勵金額差距比依實際核發金額修訂。</p> <p>2. 依教育部「玉山計畫政策規劃說明會」-學校配合事項-修正校內彈性薪資支用規定，應增訂獲彈性薪資副教授以下職級人數佔獲獎勵人數之最低比率，爰新增相關比率。</p>
<p>八、本準則經費來源由本校自籌收入、<u>教育部</u>與科技部補助等支應。</p>	<p>八、本準則經費來源由<u>邁向頂尖大學計畫</u>、本校自籌收入與科技部補助等支應。</p>	<p>配合頂尖大學計畫更名，爰修改條文。</p>

國立臺灣師範大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵

施行準則

101年6月20日100學年度第8次學術主管會報通過
教育部101.7.16臺高(三)字第1010130210號函修正後逕予備查
101年9月12日101學年度第1次學術主管會報修訂通過
101.10.26本校第76次校務基金管理委員會會議通過
105年1月6日104學年度第5次學術主管會報修訂通過
105年3月23日本校第91次校務基金管理委員會會議通過
教育部105年4月26日臺教高(五)字第1050054469號函同意備查
107年1月10日106學年度第5次學術主管會報修訂通過
107年1月25日本第99次校務基金管理委員會會議通過

- 一、本校為延攬國內外學術卓越學者來校服務及留住校內特殊優秀人才，以提升學術水準及國際競爭力，特依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定本準則。
- 二、彈性薪資暨獎勵補助適用對象
 - (一)本校現職及新聘專任特殊優秀教研人員。
 - (二)申請科技部補助大專校院獎勵或延攬特殊優秀人才措施者，須符合該部規定。以上新聘專任特殊優秀教研人員須為國內第一次聘任，不得為自國內公私立大專校院或學術研究機關（構）延攬之人員。
 - (三)依本校臺灣人才躍昇計畫延攬國際優秀人才辦法聘任之人員。
- 三、特殊優秀教研人員之資格標準
 - (一)符合本校獎勵學術卓越教師辦法第三條規定資格，獲聘為師大講座、研究講座、特聘教授或優聘教授者。
 - (二)符合本校獎勵特殊優秀人才辦法第二條規定資格，其學術表現計點經評比獲推薦者。
 - (三)符合本校臺灣人才躍昇計畫延攬國際優秀人才辦法第二條規定資格者。
- 四、特殊優秀教研人員之審查應符合下列所述審查機制之一：
 - (一)學術卓越教師由本校獎勵學術卓越教師審議委員會審查。
 - (二)特殊優秀人才由本校獎勵特殊優秀人才審議委員會審查。
 - (三)新聘教研人員符合學術卓越教師或延攬特殊優秀人才條件者，由系、院教評會進行初審及複審，最後由校長核定，並送校教評會備查。
 - (四)國際優秀人才另組成審議委員會召開會議或書面審查。
- 五、獲彈性薪資或獎勵之教研人員，其未來績效應兼顧教學、研究、服務等面向，並定期進行評估，績效要求與評估期程如下：
 - (一)學術卓越教師依本校獎勵學術卓越教師辦法規定，每年定期繳交績效自評報告，並提送審議委員會作為下一年度核給獎勵之依據。
 - (二)特殊優秀人才依科技部相關補助措施規定，應定期繳交執行績效報告。
- 六、各類頂尖人才之核給比例、核給期程及薪資最低差距比例如下：

- (一)學術卓越教師：占本校編制內專任教研人數之 25%以內，核給期程為 3 年，彈性薪資或獎勵為每年新台幣 12 萬元~240 萬元不等，薪資最低差距比例為 1:20。
- (二)特殊優秀人才：占本校編制內專任教研人數之 15%以內，核給期程為 1~3 年，彈性薪資或獎勵為每年新台幣 9.6 萬元~96 萬元不等，薪資最低差距比例約為 1:10。
- (三)國際優秀人才：薪資標準得參考行政院「各機關聘請國外顧問、專家及學者來台工作期間支付費用最高標準表」，其餘依本校臺灣人才躍昇計畫延攬國際優秀人才辦法規定辦理。

(四)前述(一)、(二)款核給比例，副教授以下職級人數佔獲獎勵人數至少 20%。

七、對新進國際人才，本校提供教學、研究及行政支援。

(一)教學方面：

- 1. 新進國際人才得依本校實施教學助理制度要點，申請教學助理。
- 2. 由本校教學發展中心提供教師研習手冊、教師教學資源手冊與數位教學平台使用手冊等。

(二)研究方面：

- 1. 新進國際人才得依本校相關減授時數規定申請減授。
- 2. 依本校各項學術獎補助辦法，鼓勵新進國際人才發表個人學術研究成果及執行創新研究計畫。

(三)行政方面：

提供研究空間、資訊設備、數位化教學環境及技術服務，鼓勵新進國際人才使用數位教學平台，優先提供新進國際人才住宿，享有本校教職員所享之優惠待遇。

八、本準則經費來源由本校自籌收入、**教育部**與科技部補助等支應。

九、本準則未規定事項，依本校相關辦法規定辦理。

十、本準則經學術主管會報與校務基金管理委員會通過後實施，並報教育部備查，修正時亦同。