

國立陽明大學教研人員彈性薪資實施要點

100年1月5日本校第36次校務會議通過
100年6月15日本校第37次校務會議修正通過
100年8月3日教育部臺高(三)字第1000132738號函修正後逕予備查
101年1月4日本校第38次校務會議追認通過
104年1月7日本校第44次校務會議修正通過
107年12月26日本校第52次校務會議修正通過
108年1月14日教育部臺教高(五)字第1080005237號函同意備查
108年9月18日本校108學年度第1學期臨時校務會議修正通過

- 一、本校為延攬及留住具有國際聲望或特殊優秀教研人員，提升本校整體競爭力，以達國際一流大學之目標，特訂定國立陽明大學教研人員彈性薪資實施要點(以下簡稱本要點)。
- 二、本校專任教研人員(含專任教師、研究人員)在教學或研究上獲有具體績效者，得於每月薪資(包括本薪、學術研究費)外，另額外支給本要點所訂之薪資。
- 三、本要點所需之經費來源如下，
 - (一) 教育部「高等教育深耕計畫」。
 - (二) 本校校務基金自籌收入。
 - (三) 行政院國家科學技術發展基金補助款。
- 四、特殊優秀教研人員資格標準
 - (一) 特聘講座及講座教授
特聘講座之資格為近五年持續有傑出表現者，並具有下列學術榮譽或成就之一：
 1. 諾貝爾獎級學者。
 2. 中央研究院院士。
 3. 教育部終身榮譽國家講座。
 4. 教育部國家講座。
 5. 獲得其他同等級之學術榮譽成就。講座教授之資格為近五年持續有傑出表現者。另具有下列榮譽或成就之一：
 1. 獲得教育部學術獎。
 2. 獲得科技部傑出特約研究員獎。
 3. 獲得科技部傑出研究獎二次。
 4. 獲得本校教學傑出獎三次。
 5. 從事教育行政績效卓著。
 6. 獲得其他同等級之榮譽獎或成就。
 - (二) 學術卓越獎勵

本校專任教研人員，除特聘講座及講座教授外，研究績效優良有特殊成就並獲得其所屬院級單位推薦者，得支給獎勵。

所屬學院未辦理推薦程序，或為學院審查委員會召集人者，於五年內平均每年有一件（含）以上經由本校申請具審查機制或金額達 100 萬元以上之補助研究計畫及五年內至少有三篇（含）以上之第一作者或通訊作者之論文；五年內新聘教研人員，於五年內至少有三篇（含）以上之第一作者或通訊作者之論文，得另向校方申請獎勵。

（三）延攬特殊優秀人才

1. 非曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學、研究人員。
2. 受延攬人於本校正式納編前五年間均任職於國外學術研究機構。

（四）教學優良暨教學傑出教師

1. 凡在本校任教滿 2 年以上之專任教師（不含助教），遴選之前兩學期平均每週實際授課時數達 3 小時（不含彈性調整授課時數，臨床專任教師得加計臨床教學時數）。
2. 教學效果獲得學生具體肯定，遴選之前兩學期教學評鑑，平均分數在所屬教學單位之前 50%。
3. 教學理念與熱忱獲得同儕之肯定。

特殊優秀教研人員以科技部經費獎勵者，應符合該部之規定。

五、特殊優秀教研人員審查或遴選機制

- （一）特聘講座及講座教授由本校校務諮詢委員會審查。
- （二）學術卓越獎勵由學院審查委員會審查。符合本校教研人員學術卓越獎勵辦法第二條第二項規定者，由學術評量委員會審查。
- （三）延攬特殊優秀人才由研究發展處組成審查委員會審查。
- （四）教學優良教師及教學卓越教師由教師發展委員會遴選。

六、特殊優秀教研人員績效要求

- （一）特殊優秀教研人員其教學、研究、服務各面向之績效，應維持或優於本要點第四點資格規定。
- （二）以行政院國家科學技術發展基金經費獎勵者，另依該會規定繳交績效報告。

七、特殊優秀教研人員定期評估機制

- （一）特聘講座及講座教授：特聘期間至少一次；
- （二）學術卓越獎勵：二年一次；
- （三）延攬特殊優秀人才：二年一次；
- （四）教學傑出、教學優良教師：每年一次。

八、特殊優秀教研人員支給標準、薪資或獎勵最低薪資差距比例、核給期程及各類頂尖人才核給比例：

- （一）特聘講座，支給標準共四級，每期最多以 5 年為限，名額以不超過

5人為原則。

1. 第一級最高可達部定教授薪資之5倍；
2. 第二級每月21萬元；
3. 第三級每月17萬元；
4. 第四級每月13萬元。

與校內同職等人員之最低薪資差距比例約2.1:1~6:1。

(二) 講座教授，支給標準共五級，每期最多以5年為限，名額以不超過本校專任教師10%為限。

1. 第一級每月125點；
2. 第二級每月115點；
3. 第三級每月100點；
4. 第四級每月75點；
5. 第五級每月65點。

與校內同職等人員之最低薪資差距比例約1.28:1~2.22:1。

(三) 學術卓越教師，支給標準共四級，每期以2年為限，名額以不超過本校專任教師50%為原則。

1. 第一級每月40點；
2. 第二級每月30點；
3. 第三級每月20點；
4. 第四級每月10點。

與校內同職等人員之最低薪資差距比例約1.04:1~1.65:1。

(四) 延攬特殊優秀人才其獎勵額度每人每月教授級80~100點、副教授級60~80點、助理教授級30~40點。每期以2年為原則，名額以不超過本校專任教師5%為原則。

與校內同職等人員之最低薪資差距比例約1.34:1~2.00:1。

(五) 教學傑出教師，每月40點，每期以1年為限，名額不超過3名。

與校內同職等人員之最低薪資差距比例約1.17:1~1.65:1。

(六) 教學優良教師，每月10點，每期以1年為限，名額為各學院專任師資數之5%。

與校內同職等人員之最低薪資差距比例約1.04:1~1.16:1。

本校特殊優秀教研人員每年獲獎總人數，副教授或相當職級以下人數不得少於20%為原則。

在補助期間內有離職、留職停薪、借調至他單位任職或不予聘任等情形，該項補助於其離職後、未任職期間或停權期間不予支給。惟特聘講座、講座教授因借調至政府機關或校務需要，在原聘期、原加給支給額度內，得專案奉准後另約定之。

新進國際特殊優秀人才，除提供教學、研究及行政支援外，可另案簽請提供租屋及搬遷補助。

九、本彈性薪資之獎勵及點數折合率(金額)，每年得視行政院國家科學技術發

展基金補助款及本校財務狀況調整之。每點折合率以不超過新台幣 1 千元為原則。

十、本要點若有未盡事宜，或經費來源另有規定者，則依相關規定辦理之。

十一、本要點經校務會議通過後，報教育部備查後實施，修正時亦同。