

玄奘大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

中華民國99年11月17日第172次行政會議通過
中華民國102年3月27日第199次行政會議通過
中華民國102年5月15日第201次行政會議修正通過
中華民國102年11月7日教育部臺教高(五)字第1020159752號函同意備查
中華民國104年1月14日第103學年度第1次臨時校務會議通過變更法規內之單位名稱
中華民國104年10月7日第228次行政會議修正通過
中華民國104年12月16日第230次行政會議修正通過
中華民國104年12月28日教育部臺教高(五)字第1040182024號函同意備查
中華民國107年8月8日第256次行政會議修正通過
中華民國107年9月5日第257次行政會議修正通過
中華民國107年11月14日第259次行政會議修正通過
中華民國107年11月26日教育部臺教高(五)字第1070207742號函同意備查

- 第一條 本校為延攬及留住特殊優秀人才，提升學校競爭能力與辦學績效，特訂定本辦法。
- 第二條 本辦法所稱彈性薪資，係指不牽動現行月支本薪（年功薪）、學術研究費等基本薪資結構，發給非法定加給之給與。
- 第三條 本辦法適用於延攬及留住國內、外新聘及現職之特殊優秀人才，包括專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師、專任高等教育經營管理人員及專任業師等。
- 第四條 本校延攬新聘特殊優秀人才申請彈性薪資，應符合下列資格之一：
一、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。
二、申請人於本校正式納編前五年間均任職於國外學術研究機構。
前項申請人於本校正式納編時，年齡應在55歲以下。
- 第五條 本校延攬非曾任或非現任國內學術研究機構編制內專任教學、研究人員之新聘特殊優秀人才申請彈性薪資，應符合下列條件之一：
一、近五年內學術論著刊登於名列AHCI、SSCI、SCI、EI、Econlit等國際索引資料庫收錄之學術性期刊三篇以上者。
二、曾任與任教學系專業相關業界實務經驗五年以上者。
三、近五年內在應用研究上有具體重要發明成果，並且技轉或商品化者。
四、近五年內曾獲得國際性發明獎、國際性重要比賽名次或擔任國際重要展演之演出者。
五、其他具特殊優秀之表現者。
- 第六條 本校延攬任職於國外學術研究機構之新聘特殊優秀人才申請彈性薪資，應符合下列條件之一：
一、近三年內曾獲國外學術傑出獎項者。
二、近五年內累計主持國外國家型研究計畫案二件以上者。
三、近五年內在應用研究上有具體重要發明成果，並且技轉或商品化者。
四、近五年內曾獲得國際性發明獎、國際性重要比賽名次或擔任國際重要展演之演出者。
五、其他具特殊優秀之表現者。
- 第七條 本校留住現職特殊優秀人才申請彈性薪資，需在校任職滿三年，在教學、研究應有具體優良成果，並符合下列條件之一：
一、研究類：
（一）近五年內曾獲國家級傑出獎項。
（二）近五年內主持科技部專題研究計畫二件以上者。

- (三)近五年內累計主持產學合作計畫案二件以上且金額達50萬元以上者。
- (四)近五年內在應用研究上有具體重要發明成果，並且技轉或商品化者。
- (五)近五年內曾獲得國際性發明獎、國際性重要比賽名次或擔任國際重要展演之演出者。

二、教學類：

- (一)獲得教學傑出教師獎。
- (二)獲得教學優良教師獎。
- (三)前一學年教學表現績優，等同教學優良者。

三、輔導類：近五年內曾獲優良導師三次以上者。

四、其他具特殊優秀之表現者。

第八條 本校專任高等教育經營管理人員申請彈性薪資，應為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，並符合下列標準之一：

- 一、新聘或延攬專任高等教育經營管理人員其學歷、經歷或專業成就及所提出未來績效事項，對學校特色發展、產學合作、經營管理、學術創新或重要校務等有明確助益者。
- 二、留任專任高等教育經營管理人員協助學校特色發展、產學合作、經營管理、學術創新或重要校務等有具體作為者。

第九條 本校專任業師應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，並符合下列標準之一：

- 一、新聘或延攬專任業師其學歷、經歷或專業成就及所提出未來績效事項，對學校特色發展、產學合作、經營管理、學術創新或重要校務等有明確助益者。
- 二、留任專任業師協助學校特色發展、產學合作、經營管理、學術創新或重要校務等有具體作為者。

第十條 本校設置「彈性薪資評審委員會」，由副校長、教務長、研發長及各學院院長擔任當然委員，副校長並為召集人及會議主席，其他委員由校長自本校專任教師或相關單位主管遴選3-5人，委員聘期為一年並得連任。開會時並得邀請相關單位主管列席。委員會負責訂定相關實施細則並審議申請彈性薪資之資格條件、績效評估、獎助額度，以及其他相關事宜。

第十一條 申請彈性薪資流程和審查方式如下：

- 一、申請人應提供學歷、經歷、近五年之教學、研究績效或特殊優秀具體事蹟之相關佐證資料及未來一年擬達成之教學、研究等重要績效指標（KPI值）。
- 二、申請人檢具前項資料後，送彈性薪資評審委員會辦理初審，敘明推薦之理由及優先推薦順序後，提校教師評審委員會審核。
- 三、新聘教師採隨到隨審方式辦理。

第十二條 教育部經費補助以教學、產學績效傑出人員為主，審查標準依本校「獎勵教學類特殊優秀人才彈性薪資實施細則」辦理；科技部經費補助以學術研究、產學研究績效傑出人員為主，申請資格及審查機制依本校執行科技部補助大專校院研究獎勵作業實施細則辦理。

獲補助特殊優秀人才績效指標如附表。

第十三條 彈性薪資核給期限以一學年為原則。依本辦法申請獲支給彈性薪資之人員，每一學年結束前3個月，應提出重要績效成果報告及次一年度重要績效指標（KPI值），送彈性薪資評審委員會審查，作為續核給彈性薪資與否之依據。

- 第十四條 獲補助特殊優秀人才之薪資與校內同職等人員薪資比例以1.5:1為上限，惟國際人才提出於其領域及職級之國際薪資相關證明者，得比照其薪資規模不受前項比例限制，並應依當年度預算額度及補助機關（構）之規定，核定獎助標準。核給彈性薪資人數以本校專任教學研究人員數的10%為上限。
- 為鼓勵年輕研究人員，並保障不同職涯階段研究人員投入研究，副教授或相當職級以下獎勵人數不得低於總獎勵人數之百分之四十。
- 第十五條 本校延攬及留住之人才依本校提升教師教學核心能力獎勵辦法、落實教學創新活動獎助辦法、教師進修研習及升等獎勵辦法、教師評鑑辦法、研究服務團隊設置辦法、校內專題暨短期出國研究計畫補助辦法、研究計畫管理暨獎勵辦法、教師學術研究獎勵辦法相關規定，優先提供教師專業發展、研究空間、計畫經費補助、研究論文獎勵及行政諮詢等各項教學、研究及行政支援，並得視需要優先安排教師宿舍或專案簽准補助居住津貼。
- 第十六條 獲本辦法獎勵之人員，於彈性薪資核給期間離職、未通過教師評鑑或違反本校相關規定情節重大者，應停止發放彈性薪資並賠償已領取之補助金額。
- 獲獎人員於彈性薪資核給期間有休假從事研究、進修規劃或其他原因經核准者，應提出執行計畫書敘明於休假期間能達到申請績效目標情形；未提出或未核定者，視同未依計畫執行，扣減或終止發放彈性薪資。
- 第十七條 彈性薪資之經費來源為「教育部獎勵私立大專校院校務發展計畫獎勵及補助經費」、「教育部高等教育深耕計畫補助款」、「教育部彈性薪資補助專款」、「科技部補助大專校院研究獎勵經費」及本校預算。
- 第十八條 本辦法未盡事宜，另依本校或補助機關（構）相關規定辦理。
- 第十九條 本辦法經行政會議通過，陳請校長核定後公布實施，並報教育部備查，修正時亦同。

玄奘大學延攬及留住特殊優秀人才績效指標

一、研究類：延攬及留住特殊優秀人才績效指標

績效	質化	量化
研究績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 增加教師/業師依其學術路徑進行發表。 2. 組成研究團隊，提升研究能量。 3. 申請研究計畫帶動研究方向。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 發表研究成果：(依照學門領域選擇其一)： <ol style="list-style-type: none"> 1-1. 獲得A級期刊論文接受刊登至少1案(學術型教師)。 1-2. 專書1本(學術型教師)。 1-3. 於一級展演空間公開發表至少1案或獲得競賽展演前三名至少1次以上(藝術人文類教師、技術應用型教師或業師)。 2. 組成校內外研究團隊、社群或研究中心至少1案，帶動研究能量，進行團體研究分享。 3. 申請科技部研究計畫至少1案。 4. 配合期末成果分享及相關研究心得分享。 5. 繳交期中、期末成果報告。
產學績效	引進產學合作機會。	獲得校外計畫或產學合作計畫至少1件以上(業師)

二、教學類：留任之教學研究人才或業師之預期績效

(一) 教學優良教師之預期績效

績效	質化	量化
教學績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參與新進教師或一般教師教學成長計畫，提升教學品質或參與院級教學政策專案小組，提升教學面向研發能量。 2. 進行教學教案發表，製作教學成果。 3. 指導學生論文提升學術品質(社科類教師)。 4. 指導學生參與競賽、畢業作品展、專業證照考取或個案實際參與，提升學生學習成效(專任業師、藝術人文類教師)。 5. 將教學效能轉換帶動校內教師共同參與。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於全校性教學觀摩示範教學1場以上。 2. 擔任學校新進教師mentor。 3. 擔任學校教學諮詢mentor。 4. 主持教師教學社群至少1案。 5. 學生教學回饋評量分數平均4.0以上(5點量尺)。 6. 提出教學成果合計2案以上(以下任選)： <ol style="list-style-type: none"> 6-1 參與製作「開放式課程」或「磨課師」，至少1案。 6-2 提出教學成果(含教案、數位教材等)，至少1案。 7. 帶領教師共同指導學生發表成果(以下任一)： <ol style="list-style-type: none"> 7-1. 帶領校內教師共同指導學生參加國內外學術研討會並發表論文1篇以上(社科、管院類教師優先)。 7-2. 帶領校內教師共同指導學生參加國內外競賽或展演1案以上(藝術人文類教師、業師優先)。 8. 帶領校內教師共同執行學生學習落後輔導、讀書會或師生共學社群、學生證照輔導、大專生科技部計畫或師生產學合作，至少1案。 9. 協助開課(以下任一)： <ol style="list-style-type: none"> 9-1. 協助開設跨領域學分學程(專任業師)。 9-2. 協助開設院核心課程(專任教師)。 9-3. 與校內教師共同開課，擔任主要授課教師，進行協同教學，至少1門。 9-4. 協助開設通識教育課程。 10. 申請U-Start計畫或產學合作計畫至少1件(藝術人文類業師、教師)。
研究績效	1. 增加教師/業師	1. 參與學門領域之學術成果發表(依照學門類別選

績效	質化	量化
	依其學術路徑進行發表。 2. 協助籌組研究社群團隊。 3. 提升本校能見度。 4. 帶動校內研究動能。	擇其一): 1-1. 參加 1 次以上研討會 (學術型或教學實務研究型教師)。 1-2. 參加 1 場以上展演或競賽 (藝術人文類教師、技術應用型教師或業師)。 2. 發表教學實務 (依照學門類別選擇其一): 2-1. 發表教學實務研究論文或相關研究 1 篇以上 (學術型或教學實務研究型教師)。 2-2. 校外公開展演或獲得競賽前三名至少 1 次以上。 3. 帶領校內教師學術發表 (以下任選其一): 3-1. 與校內教師聯名發表研究著作 1 篇以上。 3-2. 與校內教師聯名發表或指導校內教師展演或參與競賽 1 次以上。 4. 擔任研究中心、展演中心、育成中心、產學合作專案或其他專案團隊主持人。 5. 帶領校內教師共同申請計畫 1 件以上。
產業、服務或高教經營管理績效	1. 提升教師參與校內外服務的熱忱。	1. 教師參與校內服務，平均每人至少 1 項。

(二) 新聘教學研究人才或業師之預期績效

績效	質化	量化
教學績效	1. 確保教學品質及研發能量，發揮教學效能，並奠定教學優良之厚實基石。 2. 接受校內 mentor 諮詢及指導，且或校內 mentor 評比為推薦。 3. 進行教學教案發表，接受教學指引與回饋。 4. 提升學生學習品質。 5. 指導學生參與競賽、畢業作品展示、專業證照考取或個案實際參與，提升學生學習成效 (專任業師、藝術人文類教師)。	1. 於學系教學觀摩進行教學展演 1 場以上。 2. 配合新進教師輔導與諮詢，出席率達 85%。 3. 申請及執行校外 mentor 諮詢與指導每月一次。 4. 參與校內外教師教學社群至少 1 案。 5. 學生教學回饋評量分數均 4.0 以上 (5 點量尺)。 6. 提出教學創新或精進計畫成果 (含教案、數位教材等) 至少 1 門。 7. 與學系資深教師合作執行學生學習落後輔導、讀書會或師生共學社群、學生證照輔導、大專生科技部計畫或師生產學合作，至少 1 案。 8. 與學系資深教師共同指導學生成果 (以下任一): 8-1. 與學系資深教師合作指導學生參加國內外學術研討會並發表論文 1 篇以上 (社科類教師)。 8-2. 與學系資深教師合作指導學生參加國內外競賽或展演 1 案以上 (藝術人文類教師、業師)。 9. 與學系資深教師合作指導學生申請 U-Start 計畫或產學合作計畫至少 1 件 (藝術人文類業師、教師)。

績效	質化	量化
研究績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教師/業師能依其學術路徑進行發表，確認學術發展方向與路徑。 2. 參與研究社群團隊。 3. 維持與提升研究動能。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參與學門領域之學術成果發表（依照學門類別選擇其一）： <ol style="list-style-type: none"> 1-1. 參加 1 次以上研討會（學術型或教學實務研究型教師）。 1-2. 參加 1 場以上展演或競賽（藝術人文類教師、技術應用型教師或業師）。 2. 發表教學實務（依照學門類別選擇其一）： <ol style="list-style-type: none"> 2-1. 發表教學實務研究論文 1 篇以上（學術型或教學實務研究型教師）。 2-2. 公開展演或獲得競賽前三名至少 1 次以上。 3. 申請計畫 1 件以上。
產業、服務或高教經營管理績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提升教師參與校內外服務的熱忱。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教師參與校內服務，平均每人至少 1 項。