

# 嘉南藥理大學特殊優秀人才彈性薪資實施辦法

民國 100 年 5 月 25 日行政會議通過  
民國 100 年 10 月 19 日行政會議修正通過  
民國 100 年 11 月 3 日董事會議修正通過  
民國 104 年 11 月 25 日行政會議修正通過  
民國 104 年 12 月 30 日董事會議修正通過  
民國 105 年 2 月 24 日行政會議修正通過  
民國 105 年 3 月 12 日董事會議修正通過  
民國 107 年 4 月 11 日行政會議修正通過  
民國 107 年 5 月 3 日董事會議修正通過  
民國 107 年 6 月 6 日行政會議修正通過  
民國 107 年 6 月 16 日董事會議修正通過

第 1 條 嘉南藥理大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀教研人員，依據教育部頒「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，及科技部頒「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」，訂定「嘉南藥理大學特殊優秀人才彈性薪資實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

## 第 2 條 實施對象

一、延攬特殊優秀之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、研究人員、專業技術人員或傑出經營管理人才為優先。

（二）國內優秀教研人員以曾獲特殊傑出發明、創新或重要學術獎項者為優先。

二、留住特殊優秀之教研人員及編制外經營管理人才：

（一）現職特殊優秀之教研人員以本校專任教師及研究人員（編制內專職人員任期至少一年）為主。

（二）特殊優秀教研人員係指其在教學與研究面向之績效卓著者，並經本校「教學傑出教師遴選委員會」推薦為教學傑出教師或經本校研究發展委員會審核通過並經科技部核定為研究傑出人才，方可獲得彈性薪資之給與。教學績效指標請依據本校「教學優良教師遴選與獎勵辦法」及附表，研究績效指標請依據本校「獎勵研究傑出人才作業要點」第 3 點條文。

（三）編制外傑出經營管理人才。

延攬特殊優秀教研人員及編制外經營管理人才，以國內大專院校第一次聘任者為限。自公立大專校院退休之人員不適用本辦法。

## 第 3 條 經費來源

一、教育部「高等教育深耕計畫」補助經費。

二、科技部「國家科學技術發展基金補助專款經費」。

三、教育部編列經費。

四、本校自籌款。

經費若未獲教育部及科技部補助，本校視經費狀況酌情辦理。

## 第 4 條 支給原則

一、本辦法所稱彈性薪資之支給，係指不牽動現行月支本薪(年功薪)、學術研究費及專業加給等基本薪資結構改變之原則，以發給非法定加給之給與。

二、獲選彈性薪資教師採每月支給，期限以一學年為原則。

三、教學傑出教師：依本校「教學優良教師遴選與獎勵辦法」辦理。

四、研究傑出教師：依本校「獎勵研究傑出人才作業要點」辦理。

五、延攬國外優秀人才：須符合行政院頒「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」註記之資格條件，並參照該表標準補助薪資報

酬、來回程機票、保險費、國內交通費及提供住宿或給予租屋補助，並提供教學、研究及行政支援。

六、獲獎助優秀人才之薪資與校內同職等人員比例以 1.1：1 至 2.0：1 為原則，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。

七、支給標準、獎勵人數、獎勵審查機制及定期評估標準分別依本校「教學優良教師遴選與獎勵辦法」及「獎勵研究傑出人才作業要點」規定辦理，並得視本辦法之經費來源實際狀況及本校需求調整，其中獲得彈性薪資之副教授(含)以下職級人數不得少於 20%。

八、教育部支應之彈性薪資經費，以核給教學及產學服務之績優人才為主；科技部支應之彈性薪資經費，以核給研究及產學服務人才為主。

第 5 條 獲彈性薪資加給之人員，應致力於教學與研究工作之提升，維持或優於原申請時之表現。

於彈性薪資核給期間離職、教師評鑑未通過、停聘或違反本校法規情節重大者，停止發放彈性薪資。

第 6 條 因應個案留才之急迫性，得臨時召開彈性薪資個案審查會議，會議成員由校長指派副校長(1 人)召集教務長、研發長、各學院院長及校內相關領域資深教授 2 人組成之。

第 7 條 考量不同專業領域留才之需求，得建立不同領域(系所)分級補助機制。

第 8 條 本辦法若有未盡事宜，依本校或補助機關(構)之相關規定辦理。

第 9 條 本辦法經行政會議通過，送請董事會核定並報教育部核備後，陳請校長公布施行，修正時亦同。