

國立臺南藝術大學實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點

99 年 9 月 15 日 99 學年度第 2 次行政會議通過
101 年 4 月 11 日 100 學年度第 7 次行政會議修正通過第 1、2 點規定
102 年 7 月 3 日 101 學年度第 11 次行政會議修正通過第 2 點規定
107 年 2 月 22 日 106 學年度第 6 次行政會議修正通過
107 年 3 月 14 日 106 學年度第 3 次校務基金管理委員會會議通過
經教育部以 107 年 3 月 27 日臺教高（五）字第 1070044746 號函同意備查
110 年 1 月 20 日 109 學年度第 6 次行政會議修正通過
110 年 3 月 10 日 109 學年度第 2 次校務基金管理委員會會議通過
經教育部以 110 年 3 月 18 日臺教高（五）字第 1100038380 號函同意備查
111 年 8 月 24 日 111 學年度第 1 次行政會議修正通過第 3、4 點規定
111 年 11 月 9 日 111 學年度第 1 次校務基金管理委員會會議通過第 3、4 點規定
經教育部以 111 年 11 月 25 日臺教高（五）字第 1110114418 號函同意備查
114 年 3 月 26 日 113 學年度第 8 次行政會議修正通過第 1、3~11 點規定及第 4 點附表
114 年 5 月 8 日 113 學年度第 4 次校務基金管理委員會會議通過第 1、3~11 點規定及第 4 點附表
經教育部以 114 年 6 月 2 日臺教高（五）字第 1140052878 號函同意備查
114 年 11 月 26 日 114 學年度第 4 次行政會議修正通過第 4、5、9 點規定及第 4 點附表

一、國立臺南藝術大學（以下簡稱本校）為延攬及留任教學、研究、行政、社會服務績優、產業實務具卓著貢獻或發展潛力之特殊優秀人才，依據教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」訂定本要點。

二、本要點之適用對象為本校編制內教研人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員等）及校務基金約聘教師。

三、本要點所稱彈性薪資，係指除月支本薪(年功薪)及法定加給外，每月或每年增加一定數額之績優給與，不含年終獎金。發給期程以一年為原則，但得視經費支應情形調整之。

四、彈性薪資之種類與申請資格如下：

- (一) 特聘教授：符合本校特聘教授設置要點獎勵規定者。
- (二) 國科會研究獎勵：符合本校教師及研究人員申請國家科學及技術委員會補助研究獎勵作業要點獎勵規定者。
- (三) 教學創新優秀人才：連續教學滿四學期以上，且推動教學模式與策略之改革、對教學制度提出未來趨勢規劃或教學軟硬體之精進等面向有具體成效者。其成果應能展現前瞻性與可持續性，對本校教學品質精進具有明顯貢獻。
- (四) 專業服務績優人才：前一年度於本校計畫之規劃與執行具實質貢獻者，包含行政推動、教育推廣或大學社會責任實踐等相關服務。其中大學社會責任之實踐者，以能促進學生場域實作與經驗分享，協助解決地方議題、推動區域發展，並創造學校與地方共榮之永續價值。
- (五) 特殊優秀國際新進人才：具受國際推崇表揚之特殊成就，至本校係為國內大專院校第一次聘任，到職前五年內曾於國外學術研究機構任職，且於本校任職未滿三年者。

前項除國科會研究獎勵經費來源由國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點款項支應，其他各款經費來源優先以教育部相關補助計畫款支應，若有不足得由本校自籌收入經費支應。彈性薪資獎勵類別、獎勵金額、人數如附表。

依本要點領取彈性薪資獎勵者，於發給期程內擇一領取為原則，其薪資與校內同職等人員薪資最低之差距，以每月至少新臺幣參仟元為原則。

第一項除特聘教授外之年度獲獎勵總人數，副教授或相當職級以下人數應占獲獎勵人數至少百分之二十為原則；各類彈性薪資辦法另有規定者，從其規定。

五、彈性薪資之申請與審查每年辦理一次，除特聘教授及國科會研究獎勵由相關單位依據各該辦法辦理，其餘種類於每年五月受理申請作業，並於六月三十日前完成審查。其審議結果經校長核定後，自當年八月起發給彈性薪資獎勵金。必要時，得調整辦理期程。

申請教學創新優秀人才或專業服務績優人才獎勵者，應填具申請表並檢附相關佐證文件，經所屬學院（含共同教育委員會）院務會議初審通過；特殊優秀國際新進人才之辦理，由主聘系所將推薦名單提送所屬學院（含共同教育委員會）教評會初審通過。各類申請資料應於公告期限日前繳交研究發展處彙整，送請彈性薪資審查委員會審議。

六、本校組成「彈性薪資審查委員會」（以下簡稱審查委員會）評估績優者給予彈性薪資獎勵，審查委員會由校長擔任召集人兼會議主席，副校長、教務長、研發長、各學院院長（含共同教育委員會主任委員）為當然委員，並得視情形遴聘校內外專家學者若干人為委員，委員聘期以一年為原則；出席委員並應遵守利益迴避原則。

審查委員會開會時，須有二分之一委員以上出席，出席委員二分之一以上同意始得通過。

七、彈性薪資獲獎者之績效考核：

（一）獲彈性薪資獎勵者應致力於教學、研究及服務之提升，維持或超越所符合第四點資格規定，於獎勵期間結束前依通知時程，向審查委員會提交成果報告。考評結果列為下次是否獎勵或獎勵增減之參考。

（二）獲國科會研究獎勵者，應依國科會補助規定，繳交執行績效報告。

（三）未繳交報告者，不得申請下次之獎勵，本校並得視情況追回獎勵金。

八、本校對支領獎勵金之優秀人才，依本校相關規定提供必要之教學、研究及行政支援。

九、獲彈性薪資獎勵者，於獎勵期間如有離職、留職停（留）薪、借調、休假研究或一個月以上之事、病假情形，停止核給彈性薪資；其原因消滅後，得自事實發生日之次月起恢復發給，至原定期滿日止。獎勵期間如經教育部、國科會或本校審議認定有違反學術倫理情事者，自處分生效日之當月起停止核給，並得追回已發放之獎勵金。

十、本要點未盡事宜，悉依有關法令及本校相關規定辦理。

十一、本要點經行政會議及校務基金管理委員會通過，陳請校長核定後實施，並報教育部備查，修正時亦同。

第四點附表 彈性薪資獎勵類別、獎勵金額、人數

款次	獎勵類別	獎勵金額（元/月）	人數
（一）	特聘教授	8,000 元~12,000 元	至多2名

(二)	國科會研究獎勵	依國科會規定	依國科會規定
(三)	教學創新優秀人才	3,000元	2至3名
(四)	專業服務績優人才	3,000元	2至6名
(五)	特殊優秀國際新進人才	6,000元	不限
註： 1. 本表支給標準得視經費來源及實際需求調整之。 2. 獲彈性薪資獎勵人員，其薪資與校內同職等人員薪資最低之差距，以每月至少新臺幣參仟元為原則。			