

中華醫事科技大學延攬與留住特殊優秀人才彈性薪資申請辦法

104年5月18日行政會議通過

104年12月14日行政會議通過

105年1月4日行政會議通過

106年12月25日行政會議通過

108年08月06日行政會議通過

108年09月30日行政會議通過

110年3月22日行政會議通過

111年8月2日行政會議通過

112年2月7日行政會議通過

第一條、依據：依臺教高(五)字第1070020779號為提升延攬國內外人才及留住教學、研究、產學合作人才等效益，改進各校彈性薪資核給機制辦理。

第二條、目的：中華醫事科技大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才，並鼓勵教學、研究產學及服務人才，強化本校學術績效，訂定「中華醫事科技大學延攬與留住特殊優秀人才彈性薪資申請辦法」（以下稱本辦法）。

第三條、經費來源：由教育部「高等教育深耕計畫」補助款支應，得以補助款所獲經費（不含附冊USR計畫及支用於學生之弱勢協助經費）百分之五額度編列，或得由教育部「獎勵補助私立技專校院整體發展經費」、政府機關、財團法人、民間企業或熱心公益之團體及個人等方式捐助提供。

第四條、定義：彈性薪資之定義：係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給、津貼外，每月或每年增給一定數額之獎勵金或其他行政支援。

第五條、實施對象：本辦法適用於延攬及留住國內、外現職之特殊優秀人才：

以本校現職專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師、業師與編制外高等教育經營管理人才為限。自公立大專校院及公立學術研究機關(構)退休轉任本校之教師或管理人員不適用本辦法。

第六條、審查方式：本校設置彈性薪資評審委員會（以下簡稱委員會），其組成及職權如下：

一、委員會由校長、主任秘書、教務長、學務長、研發長、會計主任、人事主任、各院院長、通識中心主任及遴選教師代表1~3人組成，並由校長擔任召集人，研發長擔任執行秘書。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。

二、委員會負責審議申請彈性薪資之資格條件、支給標準、各項優秀人才彈薪所占比例、申請及審核流程、績效評估機制、獎助額度、以及其他相關事宜。

三、委員應親自出席會議，並需有三分之二以上出席始得開議，審議之案件，需經出席委員三分之二以上同意方得決議。

第七條、評審項目：

一、專任研究產學類績優人員：

(1)研究產學人員前3年內依下列評鑑項目計分，連續年度申請者，相同的績效只能列計1次：

評鑑項目	計分說明
一、已發表之 SSCI 學術期刊論文	每篇10分(只限第1作者及通訊作者；第2作者記分 x 1/2；第3作者以上不採計)
二、已發表之 SCI(SCIE)學術期刊論文	每篇8分(只限第1作者及通訊作者；第2作者記分 x 1/2；第3作者以上不採計)
三、已發表之 TSCI、TSSCI、AHCI、THCI 或 EI 學術期刊論文	每篇4分(只限第1作者及通訊作者；第2作者記分 x 1/2；第3作者以上不採計)
四、學術專著(書) 1.國考解析 2.需有 ISBN，並附上完整內容。	1.每冊(科/年)5分(依作者人數平均配分)(國考) 2.每冊15分(依作者人數平均配分)(ISBN)
五、取得國內外發明專利	每件10分
六、技術轉移至國內、外廠商	1.技轉金新台幣30萬元以下無專利之技術移轉，每件10分。 2.技轉金新台幣30萬元以下有專利且技術移轉，每件20分。 3.技轉金新台幣30萬元以上(含30萬元)之技術移轉，每件40分。
七、指導學生之科技部大專學生專題研究計畫	每件5分
八、「技專校院校務資料庫表1-8「教師承接政府部門計畫案、產學計畫案及技術服務案資料表」之「專案類型」為學術研究計畫及基礎/環境建構之補助計畫之專案類型」。	每件10分
九、經本校同意之產學合作計畫主持人(不含共同或協同主持人)、業界技術服務或技術授權案	5萬元以上不足10萬元每件5分，10萬元以上不足30萬元每件以20分，30萬元以上每件40分。
十、學術研究及專業技藝競賽得獎(同一作品以計分一次為限，國內競賽需為政府部門舉辦)	國際獲獎者20分 全國獲獎者10分 區域獲獎者5分 政府舉辦競賽入圍者2分
十一、擔任本校對教學、研發具重大貢獻的一、二級行政主管	一級主管年資1年5分，二級主管年資1年3分以此類推。
十二、執行產業學院產業實務人才培育專	每件40分

二、教學類優秀人員：

教學人員評鑑考核，請申請人敘述3年內特殊優秀教學成果，優秀教學條件如下：

- (1) 榮獲教育部數位教材認證者。
- (2) 開發教材、教具成果豐碩，並應用於所授課程有具體成效者。
- (3) 輔導學生專題、競賽得獎者。
- (4) 曾公開發行教學專書著作。
- (5) 通過歷年教師評鑑且前一學年教學評量成績不低於5.0分。
- (6) 於專業領域具國際水準之技術教師或業師

三、服務類優秀人員除需連續在校服務滿3年以上外，其他條件如下：

- (1) 校內外各項服務工作屬特殊優秀頂尖人才且具有明確事蹟者。
- (2) 兼任本校行政工作、主管職務，且工作表現優異並具佐證者。

第八條、申請期限：於每年申請截止期限前，研發處網站將公告截止日期，請檢具評分計分表及佐證資料，送研發處彙辦，逾期不受理。

第九條、獎勵期限：獎勵金以比照教育部「高等教育深耕計畫」或「獎勵補助私立技專校院整體發展經費」金額為原則，並得視補助經費狀況可逐年補助。

第十條、績效考核：依本辦法申請獲支給彈性薪資之人員，每一年度執行時程公告結束後1個月，應提出教學研究產學及服務之績效成果報告，並經彈性薪資評審委員會審查核定，作為下年度續核給彈性薪資與否之審核依據。

第十一條、補助原則：

- (1)各項特殊優秀人才之名額合計以不超過本校當年度專任教師人數百分之三為原則，實際獲得獎助人數及金額，由本校彈性薪資評審委員會視經費額度決定之。
- (2)支領本辦法所訂彈性薪資之教師，不得再重複申請科技部相關彈性薪資之獎勵案。
- (3)為鼓勵年輕教學、研究產學及服務人員，副教授(含)以下職級人數佔獲獎勵最低比率25%。
- (4)各類彈性薪資核給期程均為一年，獎勵金支給標準依個人績效及當年度彈性總經費分2級支給：級別一:12萬/年，級別二：6萬/年，為原則。人才類別給與支給比例如下：
 - (一) 教學類：佔當年度彈性薪資總經費之10%~70%。
 - (二) 研究產學類：佔當年度彈性薪資總經費之10%~40%。
 - (三) 服務類：佔當年度彈性薪資總經費之10%~70%。
- (5)延攬國際人才如具備榮獲諾貝爾獎、中央研究院院士、教育部國家講座、教育部學術獎、科技部傑出獎或國際間與前列相等榮譽者，或編制外高等教育經營管理人才，本校得組成專案委員會審議其績效表現，採隨到隨審制並比照該專業領域之國際薪資標準核給彈性薪資。優秀國內及國際人才任用標準、彈性薪資核給規範及未來績效要求，由專案委員會訂定之。

- (6)1位優秀人才限提1項類別申請案，避免1人多案。
- (7)如受補助人員有不予聘任或離退等情形，該案補助款應依受補助人員之在職期間按比例繳回。
- (8)受獎助人如有偽造文書或以不實資料申請本獎助經費之情事者，本校將撤銷原核定之獎助，申請人應繳回所有獎勵薪支。
- (9)經費使用應依會計法、審計法及會計制度等有關規定辦理各項財務處理，有關所得稅及其他稅賦之扣繳，應由本校相關單位協助辦理。

第十二條、學校行政支援擬配合如下(適用於延攬及留住國內、外現職之特殊優秀人才)：

- (1). 在行政教學方面配合申請人集中排課之要求。
- (2). 在研究方面配合申請人於使用貴重儀器時有優先使用之權利。
- (3). 協助並補助申請人國內外專利之申請。
- (4). 圖書館採購各種期刊文獻資料庫，學校優先免費提供資源使特殊優秀研究人才充分運用圖儀資源。
- (5). 補助特殊優秀研究人才參與校外機構研習會，並撰寫研習心得報告，與同仁分享研習成果。
- (6). 鼓勵特殊優秀研究人才，發揮母雞帶小雞之功能，申請校內外各項整合型專題研究計畫，並給予部分之儀器設備配合款，以利其完成卓越學術成果。
- (7). 從申請人所在科系之年度預算中，在儀器設備或實驗耗材科目下，優先排序進行採購。
- (8). 補助國際人才到校應聘及報到所需機票費、保險費及國內交通費。
- (9). 優先協助國際人才入住本校宿舍，並提供其在校所需之研究空間與設備。

第十三條、撥款原則：學校完成經費請款手續後，依權責轉撥給受補助之人員，轉撥方式可採一次性給與，亦得按季、按月分期支應。

第十四條、本辦法經行政會議討論通過後，陳請校長核准後施行，修正時亦同。