

國立體育大學彈性薪資支給要點

99年9月7日本校第427次行政會議通過

103年10月7日本校第511次行政會議修正通過

103年11月4日本校103學年度第3次校務基金管理委員會會議修正通過

104年11月24日本校第538次行政會議修正通過

104年12月1日本校104學年度第2次校務基金管理委員會會議修正通過

107年6月5日本校第599次行政會議修正通過

107年6月26日本校106學年度第7次校務基金管理委員會會議修正通過

一、目的：

為有效延攬及留任特殊優秀人才，提升本校專業水準，特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、申請資格：

- (一)本校新聘及現職編制內專任教師、研究人員、專業技術人員、專任運動教練及編制外專任高等教育經營管理人員、專任業界教師。
- (二)新聘特殊優秀人才以國內第一次聘任者為原則，新聘人才得採計非本校三年內成果。經費來源如為本校校務基金自籌收入，則不受第一次聘任之限制。
- (三)前款排除自公立大專校院及公立學術研究機關（構）退休之人員。

三、經費來源：

- (一)教育部「高等教育深耕計畫」、教育部編列經費等相關補助經費。
- (二)本校校務基金自籌收入支應。若匡列金額不敷支付時，則依審查委員會之審查結果，依序優先全額發放之。

四、獎勵內容與標準：

- (一)本校符合申請資格且在教學、競技訓練與產學合作上獲有具體績效者，得於每月薪資（包括月支標準、學術研究費及各項津貼、加給等）外，另加發每月獎勵薪資，核給期間為一年。若經費來源為教育部，則依其計畫期程辦理。
- (二)教學、競技訓練與產學合作等各類具體績效累計點數，依評審結果排序各類校內特殊優秀人才並分級獎勵，一級每月得支領一萬元之獎勵薪資者，各類一級至多取二名，得從缺；二級每月得支領八千元之獎勵薪資，各類二級至多取五名，得從缺；各類中一、二級合計至多五名。如遇名額從缺，獎勵金得依審查委員會之決議流用。惟副教授以下職級獎勵人數應佔全部獲獎人數至少百分之十。
- (三)各類績效點數計算方式如下，請擇一類申請，不可跨類重複計算，新聘人才得採計非本校三年內成果：

1. 教學：採計彈性薪資發放期程起始日前三年內之成果。

採計項目	採計點數	備註
------	------	----

獲教育部師鐸獎	四十點	
獲教育部教育奉獻獎	四十點	
獲本校教學傑出獎	十點	
獲本校教學優良獎	八點	
獲本校優良導師獎	五點	
指導在學學生參加國際性正式競賽(不含運動競賽)獲前三名	二點/一名學生	團體(三人以上)成績前三名,以三倍點數計算。
指導在學學生獲選專題計畫或其他專業獎勵	二點/一名學生	
指導在學學生參加全國性正式競賽獲前三名	一點/一名學生	
指導在學學生以第一作者參加國內學術研討會	一點/一名學生	學生獲獎者,以三倍點數計算。
指導在學學生以第一作者參加國際學術研討會	二點/一名學生	
指導學生以第一作者或第一通訊作者發表於SSCI/SCI	五點	學生畢業後三年內之成果得採計
指導學生以第一作者或第一通訊作者發表於TSSCI/THCI	三點	
指導學生以第一作者或第一通訊作者發表於其他學術期刊	一點	

2. 競技訓練：採計彈性薪資發放期程起始日前三年內指導本校學生參加本校代表隊項目之國際賽會獲頒國光體育獎章之成績，採計點數如下表：

國光獎章等級	一級	二級	三級
一等	五十點	四十點	三十五點
二等	三十點	二十點	十五點
三等	十二點	八點	五點

註：各獎章等級之資格，參照國光體育獎章及獎助學金頒給基準表。

3. 產學合作：採計彈性薪資發放期程起始日前三年內之專利與技術轉移成果及管理費達百分之十五的產學合作經費之計畫。

採計項目	採計點數
發明專利	十點/每件
新型、設計專利	五點/每件
專利或技術轉移權利金	一點/每十萬元
產學合作計畫累積經費	一點/每三十萬元
全國性之產學相關正式競賽獲第一名	十點
全國性之產學相關正式競賽獲第二名	五點
全國性之產學相關正式競賽獲第三名	三點

(四) 符合前述申請資格，並曾獲以下榮譽之一者，經簽准後得另專案研議彈性薪資方案：

1. 獲諾貝爾獎。
2. 獲聘國外知名國家院士或中央研究院院士。

3. 獲聘教育部國家講座。
 4. 指導學生獲奧運金牌、銀牌或銅牌。
 5. 獲教育部學術獎、中央研究院年輕學者研究著作獎、科技部傑出特約研究員獎、傑出研究獎或吳大猷先生紀念獎。
- (五) 獲本要點獎勵者，將頒發「國立體育大學績優人才」獎狀乙紙並公開表揚，並得依本校相關規定優先取得相關之行政協助。

五、核給薪資之最低差距比例：

獲彈性薪資給與後之薪資級距（薪資之計算包含本薪及學術研究費）：本校專任教師在教學、競技訓練與產學合作上獲有具體績效者，獎勵後之薪資與校內同等級人員薪資比例約為一點一比一至二比一之間。

六、申請、審查與支給程序：

- (一) 每年由研究發展處公告收受申請案件，各申請案件由申請人逕送申請表及相關證明文件送研究發展處彙整併送審查委員會審查。申請人應說明未來績效對學校特色發展策略之助益，並依本校中長程計畫發展方向，協助擬定教學研究或服務策略。
- (二) 由校長擔任召集人成立審查委員會審查之，依評審結果排序擇定校內特殊優秀人才至多十五名。自當年八月起發放，為期十二個月，或依教育部核定計畫期程發放。
- (三) 獎勵薪資發放需為本校專任在職狀態。如有留職停薪、離職、退休或不予聘任時，停止發放。留職停薪者於復薪之日起繼續支給至期滿為止。

七、相關限制：

- (一) 受獎人於獎勵薪資發放完畢二年內不得轉任其他機構，違者須按比例繳回已發放之獎勵薪資。
- (二) 以本校校務基金自籌收入支應時受獎人於獎勵薪資發放完畢二年內不得辦理提早退休。
- (三) 受獎人如有相關資格被撤銷者，則應追回已發放之獎勵薪資。
- (四) 受獎人不得重複領取科技部補助大專校院延攬特殊優秀人才措施相關經費。
- (五) 受獎人同一年度如因相同事蹟獲頒本校之獎勵者，應擇一領取。

八、成效考核與評估：

- (一) 通過審查之特殊優秀人才，未來績效表現應符合計畫書所列事項，依計畫執行成果及產生效益之質化、量化績效指標於每年提交年度績效自評報告。

- (二) 年度績效自評報告經審查後，該自評績效納入下一年度評分參考；若未通過審查者，下年度不受理申請。未於規定期限內繳交績效自評報告者，追回所發放之獎勵薪資，且三年內不受理申請。
- (三) 受獎人應義務於獎勵年度內回饋一場規模達十位本校教師參與之專題演講或教學示範。
- (四) 本要點於開始執行後應每年評估施行績效。

九、本要點經行政會議及校務基金管理委員會通過，並陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。