

# 國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才原則

100年02月23日	本校99學年度第2學期第1次行政會議通過
100年03月11日	本校99學年度第3次校務研究發展及考核委員會修正通過
100年03月22日	本校100年度第1次校務基金管理委員會修正通過
100年03月25日	本校99學年度第3次校務會議通過
100年04月19日	教育部臺高(三)字第1000061747號函同意備查
100年11月09日	本校100學年度第1學期第5次行政會議修正通過
100年12月02日	本校100學年度第2次校務研究發展及考核委員會修正通過
100年12月06日	本校100學年度第2次校務基金委員會修正通過
100年12月23日	本校100學年度第2次校務會議修正通過
101年01月19日	教育部臺高(三)字第1010009027號函同意備查
101年06月01日	本校100學年度第4次校務會議修正通過
101年10月17日	本校101學年度第1學期第4次行政會議修正通過
101年11月27日	本校101年度第2次校務基金管理委員會修正通過
101年12月14日	本校101學年度第2次校務研究發展及考核委員會修正通過
101年12月28日	本校101學年度第2次校務會議修正通過
102年01月25日	教育部臺教高(三)字第1020012736號函同意備查
102年05月08日	本校101學年度第2學期第6次行政會議修正通過
102年05月24日	本校101學年度第4次校務研究發展及考核委員會修正通過
102年06月07日	本校101學年度第4次校務會議修正通過
102年10月16日	本校102學年度第1學期第4次行政會議修正通過
102年10月18日	本校102學年度第1次校務會議修正通過
102年11月01日	本校102年度第2次校務基金管理委員會修正通過
103年03月07日	本校102學年度第3次校務研究發展及考核委員會修正通過
103年03月21日	本校102學年度第3次校務會議修正通過
103年03月28日	教育部臺教高(五)字第1030044749號函同意備查
103年06月18日	本校102學年度第2學期第9次行政會議修正通過
103年10月08日	本校103學年度第1學期第3次行政會議修正通過
103年10月17日	本校103學年度第1次校務會議修正通過
104年03月13日	本校104年度第1次校務基金管理委員會修正通過
104年09月30日	本校104學年度第1學期第3次行政會議修正通過
104年10月16日	本校104學年度第1次校務會議修正通過
104年11月06日	本校104年度第3次校務基金管理委員會修正通過
104年11月18日	教育部臺教高(五)字第1040159699號函同意備查
104年12月09日	本校104學年度第1學期第8次行政會議修正通過
104年12月25日	本校104學年度第2次校務會議修正通過
105年03月11日	本校105年度第1次校務基金管理委員會修正通過
105年04月07日	教育部臺教高(五)字第1050044788號函同意備查

第一條 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」與科技部「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」徵求公告，為提升本校學術水準及師資陣容以達國際競爭水準，並延攬傑出人士及優秀年輕教師來校服務，特訂定本原則。

第二條 本原則所稱特殊優秀人才，指本校專任教學研究人員於學術研究、產學研究、教學或跨領域研究績效傑出人員。

第三條 本原則經費來源為教育部「邁向頂尖大學計畫經費」、「獎勵大學教學卓越計畫」經費、教育部編列經費、學校校務基金自籌收入經費、科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」。

教育部「邁向頂尖大學計畫經費」以挹注於教學及產學服務之績優人才為主，另科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」以挹注於研究及產學服務人才為主。

非多年期之獎勵，以當年度獲得邁向頂尖大學計畫經費及科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」之額度為原則，並考量全校財務狀況及整體研究成果調整獎金額度及獎勵人數。

第四條 各項特殊優秀人才之基本資格及審核基準，應依「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」辦理。

第五條 各項特殊優秀人才遴選，應成立審查委員會評估績效卓著者，方可獲得彈性薪資之給與。各項特殊優秀人才審查委員會組成方式及評定原則應依「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」辦理。

第六條 各項特殊優秀人才之未來績效應維持或優於本原則第四條規定之基本資格及審核基準，並由各審查委員會定期評估之。

申請科技部「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」者，應於獎勵期限結束前依公告時程填寫執行績效報告，獎勵期間中途離退者亦同。

第七條 各項特殊優秀人才之定期評估機制應依其聘期一至三年評估一次，聘期結束如擬續聘應再次提出申請，並依本原則第五條規定辦理。

第八條 各項特殊優秀人才獎勵支給標準：

一、薪資加給標準表，每個基數所代表的金額視全校經費來源狀況提行政會議調整。

獎勵辦法		任期	每月基數	每年基數	人才比例(原則)	最低薪資差距(註6)	
1. 傑出講座		三年	十至二十	一百二十至二百四十(註1)	百分之十	1.95:1	
2. 中山講座		三年	七	八十四		1.67:1	
3. 西灣講座		三年	五	六十		1.48:1	
4. 特聘教授傑出教師	教學類	一年	三	三十六	百分之十二(教學:學術:產學=1:3:1)	1.29:1	
	研究類	學術研究類	三年	三			三十六
		一年(註2)					
產學研究類	三年	三	三十六				
	一年(註3)						
5. 特聘年輕學者		三年	二	二十四	百分之八	1.21:1	
		一年(註4)					
6. 績優教師	教學類	一年	一點五	十八	百分之七十(教學:學術:產學=1:3:1)	1.16:1	
	研究類	學術研究類	一年	一點五			十八
		產學研究類	一年	一點五			十八
7. 積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵		延攬及留任一至三年一期、新進教師來校後二年內(註5)	一至二十	十二至二百四十	占當年全校專任教師人數百分之十為原則	1.17:1	

註1:①諾貝爾獎或相當之國際性獎項：每年可獲二百四十個基數(每月二十個基數)。

②中央研究院院士或先進國家之國家級院士：每年可獲二百零四個基數(每月十七個基數)。

數)。

③教育部國家講座終生榮譽主持人：每年可獲一百五十六個基數(每月十三個基數)。

④曾獲教育部國家講座：每年可獲一百二十個基數(每月十個基數)。

註2:特聘教授及傑出教師(學術研究類)獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」第三十二條規定。

註3:特聘教授及傑出教師(產學研究類)獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」第三十六條規定。

註4:特聘年輕學者獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」第四十條規定。

註5:積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」第五十八條至六十條規定。

註6:最低薪資差距：獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低薪資差距。

二、講座教授、特聘教授、傑出教師、特聘年輕學者及績優教師之加總名額占本校當年度現有專任教師之人數比例(三分之一為原則)，依當年度教育部及科技部核定經費訂定，實際獎勵人數及人選由各審查委員會視經費決定之。

三、各項特殊優秀人才獎勵金加給標準，視經費來源狀況調整之。由國外學術研究機構或國外業界延攬至本校之編制內專任新進教師其彈性薪資支給標準，參考「科技部補助國外學者專家來臺從事科技合作研究活動支付費最高標準表」或教師原國外服務單位待遇標準，扣除法定月支薪給，提送本校「新進教師獎勵審查會議」或「延攬國外優秀學者審查會議」審查並核定金額。

第九條 依本原則獎勵者，於獎勵期間離職、退休、停聘、超過六個月(含)以上之不支薪長假、教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發放獎勵金；留職停薪、借調至他單位任職期間不予核發獎勵金。

第十條 教學、研究及行政支援

一、教學支援

(一)有教學發展中心規劃辦理教師教學專業成長措施，包括教師教學研習會、教師傳習制度、教學助理培訓、數位教材製作補助等。

(二)依「教學精進辦法」邀請本校資深教師擔任教學領航教師，提供新進教師之微型教學服務，以引領教師精進教學。

二、研究支援

(一)提供新進教師研究設備補助，協助其學術研究之持續發展，並依據「學術研究重點支援」，對教師執行之計畫的儀器經費配合補助。

(二)設有產學營運及推廣教育處，規劃辦理各項產學合作相關業務，以促進研發成果應用與提昇本校產學績效。

三、行政支援

(一)傑出講座及中山講座於獲聘期間，享有優先分配學校宿舍，以及可使用專屬停車位等權利。

(二)符合本校「積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵」者，

得依法令規定申請學校宿舍；若未獲宿舍分配者，得另申請租屋津貼補助，每個月上限 1.5 萬元，最多補助三年，申請案需送相關會議核定。

(三) 強化校園環境，提供教師更優質的教學研究環境。

第十一條 本原則如有未盡事宜，悉依有關法令及本校相關規定辦理。

第十二條 本原則經校務基金管理委員會及校務會議通過後，報教育部及科技部備查後實施，修正時亦同。