

## 教育部補助未獲「邁向頂尖大學計畫」或「獎勵大學教學卓越計畫」之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資申請方案審查作業原則

- 一、 教育部（以下簡稱本部）為推動延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，協助大專校院延攬及留任國內外教學研究、社會服務、高等教育經營管理、產業實務具卓著貢獻或發展潛力之特殊優秀人才，以提升各大學教學研究或服務之績效，特訂定本要點。
- 二、 本原則所稱學校係指申請當年度未獲「邁向頂尖大學計畫」或「獎勵大學教學卓越計畫」補助之公私立大學及技專校院，或「獎勵大學教學卓越計畫」在申請年度獲當期補助新臺幣三千萬元以下公私立大專校院。
- 三、 申請學校應就其策略發展執行需求提供「學校特色發展策略」，本部並就第六條所定審核指標作為核給補助款之依據。
- 四、 適用對象：本要點所稱特殊優秀人才，指專任教學研究人員（包括教師、專業技術人員、專業技術教師）與專任高等教育經營管理人員及專任業師：
  - （一） 專任教學研究人員，指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、專業技術人員、專業技術教師。
  - （二） 專任高等教育經營管理人員，指協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景之專業人士等。
  - （三） 專任業師，指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。
  - （四） 國內新聘之第一目及第二目人員，以於國內大專院校第一次聘任者為限。但私立大學新聘人員，不在此限。
  - （五） 第一目至第三目人員，不包括軍公教退休人員及大學校院校長。
  - （六） 第一目人員如於申請補助期間有休假從事研究、進修規劃，

應於申請書中敘明於休假期間能達到申請績效目標情形。如未於申請書提出，於獲補助後始提出者，將視同未依計畫執行，扣減或終止計畫補助。

五、執行「學校特色發展策略」所需特殊優秀人才由學校就具有前條資格者向本部推薦，由本部遴選之。

本部遴選特殊優秀人才之程序如下：

- (一) 高教司設置人文及藝術、社會科學、數學及自然科學、生物及醫農科學、工程及應用科學五類科，分別組成彈性薪資審議委員會(以下簡稱委員會)，由本部就各領域指定召集委員一人，並依實際申請案件狀況，由召集人聘請專家擔任審查委員。
- (二) 技職司設置文法其他、商、理工、農生技醫護及設計文創餐旅休閒五類科，分別組成彈性薪資審議委員會(以下簡稱委員會)，由本部就各領域指定召集委員一人，並依實際申請案件狀況，由召集人聘請專家擔任審查委員。
- (三) 各領域委員會分別就該領域推薦案件之申請類別(專任教學研究人員、專任經營管理人員及專任業師)、專業背景與未來績效要求、學校策略執行相對之配合款、該人才與學校策略之連結性及行政支援等書面資料詳細審閱，進行初審。初審時，每一案件應經三位委員審查(不含召集人)。
- (四) 初審通過者由該領域委員會將每一被推薦人之相關資料，於複審會議中逐案討論進行複審，由各領域召集人共同審議，通過複審者提案至決審會議。
- (五) 各領域委員會應就前款被推薦特殊優秀人才各項審查結果審議後，擬具特殊優秀人才推薦名單，提請決審會議審議。
- (六) 決審會議由各領域召集人及本部代表組成決審委員會(以下簡稱決審會)。審議結果應由二分之一以上之決審會代表出席及出席代表過半數之同意，如無案件通過表決，得繼續進行投票一次；其投票結果仍未達前款所定同意數者，該部分之名額從缺。
- (七) 委員被推薦為特殊優秀人才時，對於一切審議及投票程序

均應迴避。

- (八) 決審初步通過後，學校得依初步通過決審名單之決審意見，重新修正原申請學校績效指標，經再審通過後為正式核定名單，委員會得修改及保留學校提報人員審核資格及學校績效指標。

六、特殊優秀人才每年核准名額，以該年度預算額度而定，並依各領域申請名額比例分配，四十五歲以下或取得最高學歷五年以內之年輕特殊優秀人才應優先考量予以補助，其補助額度應至少占每年本部核定總經費之百分之五十，每所學校提名之申請人至少應包含一名年輕特殊優秀人才，每所學校所申請之教學研究人員至多八名。審查指標及比重如下，指標說明如附表。

(一) 專任教學研究人員：

1. 所申請特殊優秀人才背景及未來績效對「學校特色發展策略」助益占百分之五十。
2. 擬延攬或留任人才背景是否達該專業領域國際水準占百分之二十。
3. 擬延攬或留任人才未來績效是否達該專業領域國際水準占百分之二十。
4. 擬延攬或留任人才學校相對配合款占百分之十。

(二) 年輕特殊優秀人員：

1. 所申請特殊優秀人才背景及未來績效對「學校特色發展策略」助益占百分之五十。
2. 擬延攬或留任人才背景是否達該專業領域國際水準占百分之二十。
3. 擬延攬或留任人才未來績效是否達該專業領域國際水準占百分之二十。
4. 擬延攬或留任人才學校相對配合款占百分之十。

(三) 專任高等教育經營管理人員：

1. 所申請特殊優秀人才背景及未來績效對「學校特色發展策略」助益占百分之五十。
2. 擬延攬或留任人才背景是否達該專業領域領先水準占百分之二十。
3. 擬延攬或留任人才未來績效是否達該專業領域領先

水準占百分之二十。

4. 擬延攬或留任人才學校相對配合款占百分之十。

(四) 專任業師：

1. 所申請特殊優秀人才背景及未來績效對「學校特色發展策略」助益占百分之五十。

2. 擬延攬或留任人才背景是否達該專業領域領先水準占百分之二十。

3. 擬延攬或留任人才未來績效是否達該專業領域領先水準占百分之二十。

4. 擬延攬或留任人才學校相對配合款占百分之十。

七、所有提報人員應填具大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資申請方案計畫書，計畫書須經提報人親自簽名。擬聘人員須徵得本人簽具擬任同意書。教學研究人員欲休假從事研究、進修者，應填具進修計畫書。

八、通過本部審議之特殊優秀人才，每人每年得獲新臺幣三十萬元或新臺幣五十萬元補助，核給期間為三年，該補助為外加項目，不得為本薪之替代薪資。

九、特殊優秀人才自獲補助日起應於申請學校任職期間不得低於補助之核給期間，在補助期間內有離職或不予聘任等情況，該項補助即按其在職期間比例繳回。第一目人員如於申請補助期間有休假從事研究、進修規劃，應於申請書中敘明於休假期間能達到申請績效目標情形。如未於申請書提出，於獲補助後始提出者，將視同未依計畫執行，扣減或終止計畫補助。

十、受補助學校有下列情事之一者，本部得撤銷或廢止原核定之補助，並停止其依本要點申請補助之權利：

(一) 偽造文書或以不實資料申請本補助經費。

(二) 未撥付補助款項予通過審議之特殊優秀人才。

(三) 未依本要點辦理會計核銷作業或計畫書變更作業，經限期要求改善，逾期仍未改善。

(四) 學校配合款未依原計畫預算支出或提供。

(五) 其他未依規定使用本要點補助款之情事。

## 各項評分項目權重

申請類別	審查指標及說明	權重
1.專任教學 研究人員	<p><b>1. 所申請特殊優秀人才背景及未來績效對「學校特色發展策略」助益</b></p> <p>(1) 申請人學歷、經歷或學術成就對於任職學校所提出之「學校特色發展策略」具有明顯助益，並明確說明申請人背景與學校策略之連結。</p> <p>(2) 申請人所提出未來績效事項對任職學校所提出之「學校特色發展策略」具有明顯助益，並明確說明申請人未來年度工作事項與學校策略之連結。</p> <p>(3) 申請學校所提報「學校特色發展策略」是否能顯著提升機構之人才培育、產學合作及學術創新功能，並具體可行。</p>	50%
	<p><b>2. 擬延攬或留任人才背景是否達該專業領域之國際水準</b></p> <p>經衡酌國外頂尖大學於相關專業領域資格要求，申請人學歷、經歷或學術成就是否在該專業領域之理論創新、實務發展或教學創新上達到國際水準。</p>	20%
	<p><b>3. 擬延攬或留任人才未來績效是否達該專業領域之國際水準</b></p> <p>經衡酌國外頂尖大學於相關專業領域績效要求，申請人所定未來之工作績效是否可達該專業領域理論創新、實務發展或教學創新之國際水準。</p>	20%
	<p><b>4. 學校相對配合款及支用效益</b></p> <p>學校為使申請人落實「學校特色發展策略」，是否以配合款提供薪資以外之支援，所列配合款支用項目是否可行且具效益。</p>	10%

申請類別	審查指標及說明	權重
2.年輕特殊 優秀人員	<p><b>1. 所申請特殊優秀人才背景及未來績效對「學校特色發展策略」助益</b></p> <p>(1) 申請人學歷、經歷或學術成就對於任職學校所提出之「學校特色發展策略」具有明顯助益，並明確說明申請人背景與學校策略之連結。</p> <p>(2) 申請人所提出未來績效事項對任職學校所提出之「學校特色發展策略」具有明顯助益，並明確說明申請人未來年度工作事項與學校策略之連結。</p> <p>(3) 申請學校所提報「學校特色發展策略」是否能顯著提升機構之人才培育、產學合作及學術創新功能，並具體可行。</p>	50%
	<p><b>2. 擬延攬或留任人才背景是否達該專業領域之國際水準</b></p> <p>經衡酌國外頂尖大學於相關專業領域資格要求，申請人學歷、經歷或學術成就是否在該專業領域之理論創新、實務發展或教學創新上達到國際水準之潛力。</p>	20%
	<p><b>3. 擬延攬或留任人才未來績效是否達該專業領域之國際水準</b></p> <p>經衡酌國外頂尖大學於相關專業領域績效要求，申請人所定未來之工作績效是否可達該專業領域理論創新、實務發展或教學創新之國際水準之潛力。</p>	20%
	<p><b>4. 學校相對配合款及支用效益</b></p> <p>學校為使申請人落實「學校特色發展策略」，是否以配合款提供薪資以外之支援，所列配合款支用項目是否可行且具效益。</p>	10%

申請類別	審查指標及說明	權重
3.專任高等 教育經營 管理人員	<p><b>1. 所申請特殊優秀人才背景及未來績效對「學校特色發展策略」助益</b></p> <p>(1) 申請人學歷、經歷或專業成就對於任職學校所提出之「學校特色發展策略」具有明顯助益，並明確說明申請人背景與學校策略之連結。</p> <p>(2) 申請人所提出未來績效事項對任職學校所提出之「學校特色發展策略」具有明顯助益，並明確說明申請人未來年度工作事項與學校策略之連結。</p> <p>(3) 申請學校所提報之「學校特色發展策略」是否能顯著提升機構人才培育、產學合作、經營管理、學術創新功能，並具體可行。</p>	50%
	<p><b>2. 擬延攬或留任人才背景是否達該專業領域之領先水準</b></p> <p>經衡酌國外頂尖大學或相關產業資格要求，申請人學歷、經歷或專業成就是否在該其領域之創新、實務發展或技術創新上達到領先水準。</p>	20%
	<p><b>3. 擬延攬或留任人才未來績效是否達該專業領域之領先水準</b></p> <p>經衡酌國外頂尖大學或相關產業對工作績效要求，申請人未來工作項目是否在該其領域之創新、實務發展或技術創新上達到領先水準。</p>	20%
	<p><b>4. 擬延攬或留任人才學校相對配合款</b></p> <p>學校為使申請人落實「學校特色發展策略」，是否以配合款提供充分薪資以外支援，所列配合款支用項目是否可行且具效益。</p>	10%

申請類別	審查指標及說明	權重
4.專任業師	<p><b>1. 所申請特殊優秀人才背景及未來績效對「學校特色發展策略」助益</b></p> <p>(1) 申請人學歷、經歷或專業成就對於任職學校所提出「學校特色發展策略」具有明顯助益，並明確說明申請人背景與學校策略之連結。</p> <p>(2) 申請人所提出未來績效事項對任職學校所提出「學校特色發展策略」具有明顯助益，並明確說明申請人未來年度工作事項與學校策略之連結。</p> <p>(3) 申請學校所提報之「學校特色發展策略」是否能顯著提升機構人才培育、產學合作、經營管理、學術創新功能，並具體可行。</p>	50%
	<p><b>2. 擬延攬或留任人才背景是否達該專業領域之領先水準</b></p> <p>經衡酌國外頂尖大學或相關產業資格要求，申請人學歷、經歷或學術成果是否在該其領域之創新、實務發展或技術創新上達到領先水準。</p>	20%
	<p><b>3. 擬延攬或留任人才未來績效是否達該專業領域之領先水準</b></p> <p>經衡酌國外頂尖大學或相關產業對工作績效要求，申請人未來工作項目是否在該其領域之創新、實務發展或技術創新上達到領先水準。</p>	20%
	<p><b>4. 擬延攬或留任人才學校相對之配合款</b></p> <p>學校為使申請人落實「學校特色發展策略」，是否以配合款提供充分薪資以外支援，所列配合款支用項目是否可行且具效益。</p>	10%