

# 國立政治大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給原則

100年11月8日第6屆第5次校務基金管理委員會審議通過  
教育部100年12月21日臺高(三)字第1000228021號函備查  
104年9月21日本校第8屆第3次校務基金管理委員會審議通過  
教育部104年11月20日臺教高(五)字第1040161089號函備查  
107年4月30日本校第9屆第1次臨時校務基金管理委員會審議通過  
教育部107年5月28日臺教高(五)字第1070076248號函備查  
本校107年6月8日政人字第1070016154A號函發布施行  
109年10月19日本校第10屆第7次校務基金管理委員會審議通過  
教育部109年11月9日臺教高(五)字第1090161661號函備查  
本校109年11月19日政人字第1090074353A號函發布施行

- 一、國立政治大學(以下簡稱本校)為延攬及留任特殊優秀教研及經營人才,以提升學術競爭力,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」訂定本校「延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資支給原則」(以下簡稱本原則)。
- 二、本原則所稱特殊優秀教研及經營人才,係指編制內及編制外之特殊優秀教學及研究人員(含專任教師、研究人員、專業技術人員、約聘教學人員、客座教師、博士後研究人員)及編制外專任高等教育經營管理人才。
- 三、本原則之經費來源包括教育部「高等教育深耕計畫」補助款、教育部編列經費、行政院國家科學技術發展基金補助款及本校校務基金自籌收入等。

## 四、支給項目

- (一)講座教授學術研究補助費及其他優遇。
- (二)特聘教授及研究員獎助費。
- (三)新聘教師及研究人員增核學術津貼及其他優遇(如房租津貼)。
- (四)教師及研究人員教學、研究、服務特優及優良之獎助費,服務獎助費含鼓勵兼任行政職務津貼。
- (五)其他傑出客座教師、博士後研究等教研人才駐校講學、研究等經費。
- (六)高等教育經營管理人才人事費。
- (七)執行教育部大型補助計畫,辦理教學及研究相關津貼。

## 五、審核機制:

- (一)講座教授:依本校講座教授相關規定辦理。
- (二)特聘教授(研究員):依本校特聘教授相關規定辦理。
- (三)研究、教學、服務特優及優良教研人員:依本校研究、教學、服務相關規定辦理,鼓勵兼任行政職務津貼辦法另訂之。
- (四)科技部所訂研究獎勵:依科技部所訂獎勵措施規定辦理。
- (五)其他延攬教研及經營管理人才:依本校設置捐贈講座學者遴聘作業要點、新聘助理教授增核學術津貼要點、各院系所自訂核發之增核學術津貼要點等規定辦理,另

編制外專任高等教育經營管理人才得依績效表現，專案審查簽准辦理。

(六)本原則之支給項目經費來源如涉及政府與民間補助、捐贈或委託辦理，得依其補助計畫、捐贈契約或本校及各院系所訂定機制辦理。

(七)執行教育部大型補助計畫：符合本校計畫補助辦法，通過會議審查後核給。

#### 六、支給標準

本校副教授以下職級獲彈性薪資人數佔獲彈性薪資人數至少20%。

彈性薪資內容、核給比例及核發期程，如下表：

支給項目	內 容	金額(註1) 萬元/年	人才比例原則 (註2)	發給 期程 (年)	薪資最低差距 比例(註3)
講座教授	講座教授 學術研究 補助費	24-360	不超過全校專任教授 總數7%	3	1:1.17~1:3.6
特聘教授 (研究員)	特聘教授 獎助費	13.2-48	不超過全校專任教授、 研究員總數20%	3	1:1.1~1:1.34
特優教師 (研究 人員)(註4)	科技部研究獎勵 (註8)	講座教授6 特聘教授6 教授以下 (含)14.4	不超過申請獎勵年度 執行科技部研究計畫 之主持人總人數 40%，其中副教授以下 職級獎勵人數占比不 得低於10%	1	1:1.15~ 1:1.29
	研究(註7)	20	全校專任教師、研究 人員總數1%	1	1:1.14
	教學	18		3	1:1.13
	服務	2		1	1:1.01
優良教師 (研究 人員)(註5)	研究(註7)	6	全校專任教師、研究 人員總數2%	1	1:1.04
	教學	6	全校專任教師總數5%	1	1:1.04
	服務	6	全校專任教師、研究 人員總數1%	1	1:1.04
新聘教師 (研究 人員)	增核津貼 (助理教授)	11	全校專任教師、研究 人員總數10%	2	1:1.1
	科技部研究獎勵 (註8、9)	新聘任三年 內教研人員 教授級(含 特聘):96 副教授:72 助理教授 級:36	獎勵總人數不超過申 請獎勵年度執行科技 部研究計畫之主持人 總人數40%，其中副教 授以下職級獎勵人數 占比不得低於10%	1	1:1.42~ 1:1.8

支給項目	內 容	金額(註1) 萬元/年	人才比例原則 (註2)	發給 期程 (年)	薪資最低差距 比例(註3)
執行教育部 大型補助計 畫相關支給 (註6)	教學研究獎助	2-12		1	1 : 1.01~ 1 : 1.09

註：1. 本表支給標準，視經費來源狀況調整之。

2. 人才比例原則：係指各項特殊優秀人才占全校教師、研究人員之比例；但特聘教授(研究員)以占全校教授(研究員)人數之比例核算。

3. 薪資最低差距比例：獲彈性薪資人才年薪資與校內同職級人員年平均薪資之最低薪資差距。

4. 科技部獎勵特殊優秀人才之比例，含講座教授、特聘教授及教學特優教師之支給獎補助人數，實際支給人才比例視每年度科技部核定補助經費額度調整之；研究、教學及服務優良教師之比例，含研究、教學及服務特優教師之獎補助人數。

5. 依本校教學優良教師獎勵辦法，本校研究人員在校授課且不支鐘點費者，得準用本校教學優良及教學特優教師之遴選。

6. 依「大專校院高等教育深耕計畫經費使用原則」辦理。

7. 特聘教授如獲本校學術研究獎勵，保留獎勵名銜，不發獎勵金且不受名額之限制。

8. 應於當年度補助起始日(8月1日)前一年內曾執行科技部補助研究計畫，並符合科技部補助專題研究計畫作業要點第三點規定之計畫主持人。如為當年度補助起始日前一年8月1日後聘任之人員，以國內第一次聘任者為限。

9. 新聘任三年內月支數額不低於8萬元、6萬元、3萬元。但應符合下列資格之一：

(1) 學校正式納編前非曾任或非現任國內學術研究機構編制內之專任教學、研究人員。

(2) 於學校正式納編前五年間均任職於國外學術研究機構。

七、獲各類獎助之特殊優秀人才，應致力於教學、研究、服務及輔導之提升。

本校應對獲獎助之特殊優秀人才提供教學、研究及行政支援。

八、依本原則獎助者，因相同事由，獲不同獎助者，以不得重領、兼領為原則，但另獲單位以自籌經費依奉准自訂之教研人員獎助規定獎勵者，經奉准得支領差額或全額。

講座教授、特聘教授(研究員)、教學特優教師獎助，應擇一支領。其餘不重複支領之限制依各該辦法規定辦理。

依本原則獎助者，於獎助期間離職、留職停薪、退休或違反各該相關規定情節重大者，停止發放獎助費。

九、校內各延聘單位，應依各該專業領域之國際水準，建立欲延攬或留任之各類頂尖人才之任用標準及未來績效要求，並比照國際人才於其領域及職級之國際薪資核給標準，具相關薪資核給規範。

前項延聘國際人才，得依其資格條件並視學校經費，酌予補助來回程機票、保險費、教研設備、住宿優惠或租屋補助等項目。

十、本原則未盡事宜，悉依教育部及本校相關規定辦理。

十一、本原則經校務基金管理委員會審議通過，報請教育部備查後實施，修正時亦同。