

# 慈濟大學實施教師彈性薪資辦法

99年11月23日行政會議-第100次四長暨院長會議審議通過  
100年1月14日第58次校務會議修正通過  
100年3月23日第59次校務會議修正通過  
100年9月28日第107次行政會議修正通過  
100年10月21日第64次校務會議修正通過  
教育部100年11月8日臺高(三)字第1000201942號函核備  
103年6月4日第76次校務會議修正通過  
教育部103年7月3日臺教高(五)字第1030094348號函核備  
104年12月25日第82次校務會議修正通過  
教育部105年1月11日臺教高(五)字第1050002251號函核備  
107年10月31日第96次校務會議修正通過  
108年3月4日第98次校務會議修正通過  
教育部108年3月22日臺教高(五)字第1080041271號函核備  
111年12月23日第117次校務會議修正通過  
112年3月10日第118次校務會議修正通過  
教育部112年4月6日臺教高(五)字第1120033153號函核備

第一條 慈濟大學(以下簡稱本校)為延攬及留任特殊優秀人才特訂定本辦法。

第二條 經費來源及使用

本辦法之經費含下列三項來源

- 一、教育部「高等教育深耕計畫」經費：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」之使用規範執行之。
- 二、行政院國科會行政院國家科學技術發展基金補助專款經費：依據國科會「國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點」之規範執行之。
- 三、本校經費：依據本校獎勵辦法施行之。

第三條 適用對象

依據各獎勵經費之人員條件，包含本校專任教學研究人員（包括教師、研究人員、專業技術人員、技術教師）及編制外專任高等教育經營管理人才及專任業師。

第四條 本辦法所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外，每月或每年增加一定數額之薪資給與(不含年終獎金)。

第五條 彈性薪資種類及資格

一、研究類：

- (一)符合「慈濟大學研究特殊優秀專任教研人員延攬暨留用獎勵辦法」者。
- (二)獲慈濟大學「研究卓越獎」及「研究優良獎」者。
- (三)符合「慈濟大學研究效益獎勵細則」者。
- (四)符合「慈濟大學特聘教授聘任辦法」者。

二、教學類：符合「慈濟大學教學優良教師獎勵辦法」者。

三、服務類：符合「慈濟大學優良導師獎勵辦法」者。

四、新聘特殊優秀人才：含下列類別

- (一)本校新聘之教師如具備中央研究院院士、教育部國家講座、教育部學

術獎、國際學會會士、國科會傑出獎等榮譽者。

(二)編制外校務研究人才、專業經營管理人才、客座或講座教研人才、駐校藝術家等。

(三)本校新聘之國內外學術研究機構教研人才。

彈性薪資評審委員會核定後，得核發彈性薪資。

## 第六條

彈性薪資審查機制

一、研究類：

(一)符合「慈濟大學研究特殊優秀專任教研人員延攬暨留用獎勵辦法」者，由本校「研究發展會議」審查。

(二)慈濟大學「研究卓越獎」及「研究優良獎」：由研發處依據「慈濟大學學術研究獎勵細則」進行審查，簽請校長同意後核撥。

(三)符合「慈濟大學研究效益獎勵細則」者：由本校研發處依據辦法進行初審，而後送產學合作單位進行複審，產學合作單位通過之名單經校長簽核後進行獎勵。

(四)符合「慈濟大學特聘教授聘任辦法」者，由本校「校教師評審委員會」審查。

二、教學類：符合「慈濟大學教學優良教師獎勵辦法」者，由本校教學優良教師遴選委員會審查。

三、服務類：符合「慈濟大學優良導師獎勵辦法」者，由本校「優良導師評選委員會」審查。

四、新聘特殊優秀人才：由本校彈性薪資評審委員會審查。

## 第七條

彈性薪資評審委員會由校長、副校長、主任秘書、教務長、學務長、研發長、會計主任及人事室主任、教師代表1~3人組成，並由校長擔任召集人。新聘特殊優秀人才之彈性薪資、核發期間及額度，由彈性薪資評審委員會審議決定。

## 第八條

本辦法獎勵之教師，於獎勵期間離職、未能通過教師評鑑、或違反本校相關規定情節重大者，停止發放獎勵金。

## 第九條

彈性薪資獎勵人員之績效要求

一、獲得本校彈性薪資獎勵之人員，未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，由本校定期評估之。

二、獲「國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點」者，應依該補助之規定繳交績效報告。

## 第十條

定期評估機制

一、研究類：依據各獎勵經費之規定進行追蹤管考。「國家科學及技術委員會補助大專校院研究獎勵作業要點」受獎對象則另依據該要點及本校相對應辦法之規定管考及繳交報告。

二、教學類：依據慈濟大學教學優良教師獎勵辦法每年評估。

三、服務類：依據慈濟大學優良導師獎勵辦法每年評估。

四、新聘特殊優秀人才：每年依據其特殊聘任原由評估。

## 第十一條

薪資或獎勵最低差距比例、核給期程、及各類頂尖人才之核給比例

一、薪資或獎勵最低差距比例

- (一)研究類：獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.1-1.15:1 (最低獎勵金+薪資)/薪資 ~ 2.4-3.3 :1 (最高獎勵金+薪資)/薪資。獎勵差距比例約1:15 (獎勵金額最低:最高)。
- (二)教學類：薪資比例約1.05-1.16:1，獎勵差距比例約1:2。
- (三)服務類：定額獎金一次給予。
- (四)新聘特殊優秀人才：得參照「國家科學及技術委員會補助國外學者專家來臺從事科技合作研究活動支付費用最高標準表」。

二、核給期程

- (一)研究類：研究優良獎及研究卓越獎為期兩年，其餘各種獎勵為期一年，各相關措施另有規定者則依據其規範。
- (二)教學類：一年
- (三)服務類：一年
- (四)新聘特殊優秀人才：一年。

三、核給比例

- (一)研究類：本校專任教學研究人員 $\leq 10\%$
- (二)教學類：本校專任教學研究人員5~10%
- (三)服務類：本校專任教學研究人員2%
- (四)新聘特殊優秀人才：本校專任教學研究人員1%~2%

當年度獲得彈性薪資之副教授(含)以下職級人數，不得低於總獲獎人數之40%。

第十二條 本校對各項彈性薪資獎勵之人員，依相關規定提供必要之教學、研究及行政支援。針對新聘特殊優秀人才，免費提供教師宿舍或給予相關居住津貼之補助。

第十三條 本辦法經校務會議通過後實施，並報教育部核備，修正時亦同。