

國立臺北護理健康大學教師彈性薪資辦法

民國 101 年 01 月 18 日校務會議通過

民國 101 年 06 月 27 日第 94 次校務會議修正通過

民國 101 年 07 月 31 日教育部臺技(三)字第 1010139656 號函同意備查

民國 104 年 12 月 16 日第 114 次臨時校務會議修正通過

民國 108 年 06 月 19 日第 132 次校務會議修正通過

民國 108 年 07 月 26 日教育部臺教高(五)字第 1080099197 號函同意備查

民國 111 年 12 月 28 日第 146 次校務會議修正通過

民國 112 年 02 月 22 日教育部臺教技(三)字第 1120015556 號函同意備查

- 第一條 本校為延攬及獎勵留任優秀教師及研究人員，以提升教學、研究、輔導與服務水準，特訂定「國立臺北護理健康大學教師彈性薪資辦法」(以下簡稱本辦法)。
- 第二條 本辦法所稱彈性薪資之發給，係指不改變現行月支本薪(年功薪)、學術研究費及各項兼任職務加給等基本薪資結構而另外發給之薪資，彈性薪資之核給以十二個月為原則，不含於年終獎金。
前項彈性薪資經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」經費、校務基金或其他相關經費。
- 第三條 本辦法適用對象包括：
一、新聘特殊優秀之現職專任教學、研究人員(含講座教授及特聘研究人員)。
二、本校任職滿三年之現職專任優良教師及研究人員。
- 第四條 凡本校教學、研究、輔導及服務各面向表現優良之專任教學研究人員，由個人提出申請，或獲得其所屬學院或通識中心推薦者，經系級、院級教評會審議通過後，由「彈性薪資審議小組」依據教師及研究人員個人表現和實際績效初審，及校教評會決審後，發給彈性薪資。
- 第五條 教師彈性薪資之給與，由「彈性薪資審議小組」初審後，送校教評會審議決定，並得追溯自同年1月發給。
前項「彈性薪資審議小組」由校長、教務長、學務長、研發長、各學院院長、通識教育中心主任、各學院及通識教育中心推派未兼行政職教師代表各一名、及校務研究辦公室主任組成。主計室主任及人事室主任列席，並由校長擔任召集人。
- 第六條 第四條所定表現優良之教師及研究人員定義如下：
一、曾獲選為中央研究院士，或國外知名院士者。
二、曾獲國際著名獎項足以提昇本校國際聲望之專家學者。
三、曾獲頒教育部國家講座或學術獎。
四、曾獲頒國家科學及技術委員會傑出特約研究員獎。
五、曾獲得國內外專業團體認可之特殊殊榮者。
六、研究、教學、輔導與服務績效優良有特殊成就，由個人提出申請，或獲得其所屬學院或通識中心推薦者。
審議標準依本校「彈性薪資作業要點」實施。
- 第七條 講座教授獎助金審議標準依本校「講座教授聘任辦法」實施。
- 第八條 第四條所定表現優良之教師及研究人員經決議後加給彈性薪資。加給人數以不超過全校專任教師人數之10%為原則。獲得加給之教師及研究人員薪資與校內同職級人員薪資比例約為1.01:1~1.25:1(以教授級薪水為基準核算)，各面向核給薪資之最低差距比例為1:2；獲得獎助金之講座教授薪資與校內同職級人員薪資比例約為1.1:1~1.5:1(以教授級薪水為基準核算)。
- 第九條 獲得優良教師彈性薪資之副教授以下職級人數占總獲獎勵人數之最低比率不得低於20%。

- 第十條 國際人才薪資核給依據行政院「各機關聘請國外顧問、專家及學者來台工作期間支
付費用最高標準表」辦理。
- 第十一條 對本校新進國際人才應視情形提供其所需之教學、研究及行政支援，並視支援類型
由相關承辦單位提供支援。
- 第十二條 各年度由校長召集「彈性薪資審議小組」，人事室協辦，依相關辦法進行有關彈性
薪資審查之各項程序。
- 第十三條 如遇優秀個案延攬或留才之特殊案例，得依前條規定召開臨時彈性薪資審議小組，
採隨到隨審制，並視情形訂定個案彈性薪資支給數額與經費來源。
- 第十四條 獲得彈性薪資之優良教師及研究人員應在審查時之表現基礎上，在獲獎的年度內致
力於教學、研究、輔導及服務之提昇，並每半年需繳交績效報告，作為下半年度繼
續核給彈性薪資的依據。
- 第十五條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定報教育部備查後施行，修正時亦同。

國立臺北護理健康大學教師彈性薪資辦法修正對照表

| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
|---|--|--|
| <p>第二條 本辦法所稱彈性薪資之發給，係指不改變現行月支本薪（年功薪）、學術研究費及各項兼任職務加給等基本薪資結構而另外發給之薪資，彈性薪資之核給以十二個月為原則，不含於年終獎金。 前項彈性薪資經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」經費、校務基金或其他相關經費。</p> | <p>第二條 本辦法所稱彈性薪資之發給，係指不改變現行月支本薪（年功薪）、學術研究費及各項兼任職務加給等基本薪資結構而另外發給之薪資，彈性薪資之核給以十二個月為原則，不含於年終獎金。 前項彈性薪資經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」經費、校務基金或其他相關經費。<u>教育部經費以補助教學、輔導與服務之優秀人才為主；科技部經費以補助研究之優秀人才為主。</u></p> | <p>現行教學、研究、輔導與服務三類別優秀人才彈性薪資近年來皆由教育部補助經費支應，同時相關經費來源將依當年度經費補助規劃調整，為符合推動現況，刪除本條文部分內容。</p> |
| <p>第五條 教師彈性薪資之給與，由「彈性薪資審議小組」初審後，送校教評會審議決定，並得追溯自同年1月發給。 前項「彈性薪資審議小組」由校長、教務長、學務長、研發長、各學院院長、通識教育中心主任、各學院及通識教育中心推派<u>未兼行政職</u>教師代表各一名、及校務研究辦公室主任組成。主計室主任及人事室主任列席，並由校長擔任召集人。</p> | <p>第五條 教師彈性薪資之給與，由「彈性薪資審議小組」初審後，送校教評會審議決定，並得追溯自同年1月發給。 前項「彈性薪資審議小組」由校長、教務長、學務長、研發長、各學院院長、通識教育中心主任、各學院及通識教育中心推派教師代表各一名、及校務研究辦公室主任組成。主計室主任及人事室主任列席，並由校長擔任召集人。</p> | <p>增加未兼行政職教師參與審查。</p> |
| <p>第六條 <u>第四條</u>所定表現優良之教師及研究人員定義如下： 一、曾獲選為中央研究院士，或國外知名院士者。 二、曾獲國際著名獎項足以提昇本校國際聲望之專家學者。 三、曾獲頒教育部國家講座或學術獎。 四、曾獲頒<u>國家科學及技術委員會傑出特約研究員獎</u>。 五、曾獲得國內外專業團體</p> | <p>第六條 <u>前項</u>表現優良之教師及研究人員定義如下： 一、曾獲選為中央研究院士，或國外知名院士者。 二、曾獲國際著名獎項足以提昇本校國際聲望之專家學者。 三、曾獲頒教育部國家講座或學術獎。 四、曾獲頒行政院<u>國家科學委員會特約研究員或傑出獎</u>。 五、曾獲得國內外專業團體認可之特殊殊榮者。</p> | <p>一、說明前項所指為何。 二、為明確對應條文內容，修正「前項」改為「第四條所定」。 三、修正國家科學及技術委員會獎項名稱。</p> |

| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
|---|---|---|
| <p>認可之特殊殊榮者。</p> <p>六、研究、教學、輔導與服務績效優良有特殊成就，由個人提出申請，或獲得其所屬學院或通識中心推薦者。審議標準依本校「<u>彈性薪資作業要點</u>」實施。</p> | <p>六、研究、教學、輔導與服務績效優良有特殊成就，由個人提出申請，或獲得其所屬學院或通識中心推薦者。</p> <p>審議標準依本校「<u>彈性薪資評鑑辦法</u>」實施。</p> | |
| <p><u>第七條</u></p> <p><u>講座教授獎助金審議標準依本校「講座教授聘任辦法」實施。</u></p> | | <p>一、本校講座教授聘任辦法已於110年度校務會議通過實施。</p> <p>二、新增本條文將講座教授獎助金列為彈性薪資範圍。</p> |
| <p><u>第八條</u></p> <p><u>第四條所定表現優良之教師及研究人員經決議後加給彈性薪資。加給人數以不超過全校專任教師人數之10%為原則。獲得加給之教師及研究人員薪資與校內同職級人員薪資比例約為1.01：1~1.25：1（以教授級薪水為基準核算），各面向核給薪資之最低差距比例為1：2；獲得獎助金之講座教授薪資與校內同職級人員薪資比例約為1.1：1~1.5：1（以教授級薪水為基準核算）。</u></p> | <p><u>第七條</u></p> <p>前項表現優良之教師及研究人員經決議後加給彈性薪資。加給人數以不超過全校專任教師人數之5%為原則。獲得加給之教師及研究人員薪資與校內同職級人員薪資比例約為1.03：1~1.10：1（以教授級薪水為基準核算）；各面向核給薪資之最低差距比例為1：2。</p> | <p>一、條次遞移。</p> <p>二、為明確對應條文內容，修正「前項」改為「第四條所定」。</p> <p>三、原辦法所訂加給人數及同職級人員薪資比例為104年之標準，為符合彈性薪資推動現況修正相關比例。</p> <p>四、現行彈性薪資規劃加給人數為9人，已近規定上限人數5%(10人)，為使未來彈性薪資規劃更具彈性，上調加給人數上限至10%。</p> <p>五、獲得加給之教師及研究人員與同職級人員薪資比例依現況調整比例（受公務人員調薪、獲獎人數調整及加給金額調整、新增北護師鐸獎之加給等因素影響）。</p> <p>六、新增獲得獎助金之講座教授薪資與同職級人員</p> |

| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
|--|---|--|
| | | 之薪資比例，其計算標準依據聘任辦法敦聘講座教授協助本校整合校級計畫及其他校務推動事項核發獎助金 18 萬至 54 萬元，用以計算與校內同職級人員(以教授薪水為基準合算)上下限比例。 |
| <p><u>第九條</u> 獲得優良教師彈性薪資之副教授以下職級人數占總獲獎勵人數之最低比率不得低於 20%</p> | <p><u>第八條</u> 獲得優良教師彈性薪資之副教授以下職級人數占總獲獎勵人數之最低比率不得低於 20%。</p> | 條次遞移。 |
| <p><u>第十條</u> 國際人才薪資核給依據行政院「各機關聘請國外顧問、專家及學者來台工作期間支付費用最高標準表」辦理。</p> | <p><u>第九條</u> 國際人才薪資核給依據行政院「各機關聘請國外顧問、專家及學者來台工作期間支付費用最高標準表」辦理。</p> | 條次遞移。 |
| <p><u>第十一條</u> 對本校新進國際人才應視情形提供其所需之教學、研究及行政支援，並視支援類型由相關承辦單位提供支援。</p> | <p><u>第十條</u> 對本校新進國際人才應視情形提供其所需之教學、研究及行政支援，並視支援類型由相關承辦單位提供支援。</p> | 條次遞移。 |
| <p><u>第十二條</u> 各年度由校長召集「彈性薪資審議小組」，人事室協辦，依相關辦法進行有關彈性薪資審查之各項程序。</p> | <p><u>第十一條</u> 各年度由校長召集「彈性薪資審議小組」，人事室協辦，依相關辦法進行有關彈性薪資審查之各項程序。</p> | 條次遞移。 |
| <p><u>第十三條</u> 如遇優秀個案延攬或留才之特殊案例，得依前條規定召開臨時彈性薪資審議小組，採隨到隨審制，並視情形訂定個案彈性薪資支給數額與經費來源。</p> | <p><u>第十二條</u> 如遇優秀個案留才之特殊案例，得依前條規定召開臨時彈性薪資審議小組，採隨到隨審制，並視情形訂定個案彈性薪資支給數額與經費來源。</p> | <p>一、條次遞移。 二、新增延攬特殊優秀個案之彈性薪資審議機制。</p> |
| <p><u>第十四條</u> 獲得彈性薪資之優良教師及研究人員應在審查時之表現基礎上，在獲獎的年度內致力於教學、研究、輔導及服</p> | <p><u>第十三條</u> 獲得彈性薪資之優良教師及研究人員應在審查時之表現基礎上，在獲獎的年度內致力於教學、研究、輔導及服務之提</p> | 條次遞移。 |

| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
|---|---|-------|
| 務之提昇，並每半年需繳交績效報告，作為下半年度繼續核給彈性薪資的依據。 | 昇，並每半年需繳交績效報告，作為下半年度繼續核給彈性薪資的依據。 | |
| <p><u>第十五條</u></p> <p>本辦法經校務會議通過，陳請校長核定報教育部備查後施行，修正時亦同。</p> | <p><u>第十四條</u></p> <p>本辦法經校務會議通過，陳請校長核定報教育部備查後施行，修正時亦同。</p> | 條次遞移。 |