

國立成功大學第 790 次主管會報紀錄

時間：104 年 12 月 16 日（星期三）下午 2:00

地點：雲平大樓 4 樓第 2 會議室

出席：黃正弘(陳東陽代) 陳東陽 楊永年 賴明德(王士豪代) 董旭英 詹錢登(吳秉聲代)
黃悅民 楊朝旭 陸偉明 蘇芳慶 陳政宏 王偉勇(陳恒安代) 柯文峰(饒瑞鈞代)
游保杉(廖德祿代) 許渭州 吳豐光 林正章 許育典 羅竹芳 張俊彥(黃金鼎代)
楊俊佑(蔡良敏代) 王健文 蔣榮先 李朝政 楊明宗 蕭世裕(請假) 吳光庭
李俊璋(詹正雄代) 李振誥

主席：蘇慧貞

列席：湯 堯 謝文怡 杜怡萱

紀錄：王麗琴

壹、報告事項：

一、頒發 104 學年度第 1 學期「校園環境美化綠化暨清潔競賽」獎狀

第 1 名：管理學院會計學系

第 2 名：工學院工程科學系

第 2 名：理學院地球科學系

第 3 名：醫學院公共衛生學科暨公共衛生研究所

二、宣讀上次會議紀錄，報告決議案執行及列管情形 (如 [附件一](#)，p.5)，並確認備查。

三、主席報告：

(一)財團法人中技社 104 年度「科技獎學金」所有獎項，本校獲獎居全國之冠。特別有 1 項僅 10 個名額的「外籍研究生科技研究獎」，將國際學生分開評選，其中成大學生即佔 3 席，此項成績本校亦是全國最高，這些都反映在我們的特色學程上，包括能源學程等。藉此我想請系所主任，多鼓勵並協助學生爭取更多的獎學金及參加競賽；另請研發、教務、學務等單位研議規劃，配合院、系、所資源，對此類得獎學生，給與加碼肯定。

(二)從 12 月 11 日舉辦的「拼織未來與校長有約」及 12 月 14 日舉辦的「校長與自治團體、社團幹部座談會」活動中，看出下述問題及因應作法：

1.學校與學生間之溝通仍有很大的距離，無論是行政單位或院、系、所各層級，未被適時且適當傳達，以致造成學生誤解或不夠了解學校作法，經過溝通說明後，大致上都可以獲得改善，而且反應也是正向的，因此，請大家要多努力溝通與注意。

2.請國際處與人事室增加規劃外籍師生參與此類會議或活動的人數及場合，至少每個月 1 次，讓其可以直接反應問題及蒐集意見，會後紀錄副本應送校長室，以利追蹤列管。

3.學校很多訊息散落在各單位，不易尋找。活動訊息的公布，其資訊連結性不夠，究應透過單一活動報名系統或承辦單位活動公告得知，同學無法串連，因此，請計中協助思考解決。另活動或會議結束後，紀錄也不宜拖太久才有回應，務必跟進追蹤列管，如單位之間需協調始能完成者，請副校長及主任秘書協處，儘速辦理。

(三)請國際處落實對於各單位重要資訊，應有簡要的雙語說明，拜託大家協助一起重視在校園中約有 8% 至 10% 外籍師生之權益。另航太系鄭金祥主任、工學院、附設醫院等對越南阮姓學生的即時主動協助，除深表感謝外，亦予肯定。

(四)請各學院、各研究中心盤點新年度的重大策略及研究方向，105 年起很多經費使用，

都需配合質量化及明確的檢視指標，或許剛開始大家還不太習慣，後續將透過各種中小型會議，邀集大家一起來研商，釐定策略及重點方向。

- (五)近期有很多研發中心之合作案，如與漢翔工業公司、台達電子工業公司等，請各單位務必按照時間表進行。希望對於重大的研發計畫，每3個月即公開給大家檢視進度。
- (六)請總務處儘速彙整可供交換使用之公共空間，並以電子化系統的方式呈現，以彌補大家對於公共空間利用不足之缺口。

四、各單位報告：

(一)管理學院林正章院長補充：

學校未來將朝向中長程計畫/年度行動方案、預算與執行績效(KPI)之整合與配套，是否有明確的時間表或構想，以利各院提早規劃與執行。

※楊朝旭財務長補充：

教育部新頒訂校務基金設置條例及管監辦法中有關校務基金的管理，是朝企業化經營的方向前進，將企業界使用的規劃控制循環應用在國立大學的經營。以105年度為例，本校應以中長程發展計畫為基礎，擬訂105年度財務規劃報告書，於105年4月底以前送教育部備查。依據該財務規劃書執行校務營運後的成果，需就教育績效目標達成情形，作成校務基金績效報告書，於106年6月底前送教育部備查。在課責性思潮當道之際，本校各單位應及早重視組織資源應用的投入與產出的比率，將組織內人力、物力、財力和時間作最妥善的分配，達成組織效能的目標。

※主席指示：希望明年各院就該院的特質，開始整體檢視各院有多少員額及空間，應如何規劃、運作，才能維持一定的績效，1年之後將檢視其KPI。

(二)圖書館王健文館長補充：

建議學校對於一些與學生相關之重要事務，在政策形成的過程，可以透過公共論壇，讓學生參與共同討論，讓校園政策的建立可以由師生共創，增進相互的了解，避免彼此的誤會與不必要的對立。

※主席指示：基本上支持此提議，但請館長及學務長先討論，如何才能經營一個真正健康且可充分兼顧多樣代表性的論述空間。開放給大家多去努力，深刻思考，投入經營管理，以免僅收集到一端的意見。另我們也希望主動把學校的相關訊息，公開傳達給同學了解。

(三)請參閱議程各單位報告。

貳、提案討論事項：

第1案

提案單位：研究發展處

案由：擬修正「國立成功大學延攬、留住及獎勵特殊優秀人才支給原則」如修正草案對照表，提請審議。

說明：

一、本校歷年科技部與延攬、留住及獎勵特殊優秀人才人數及經費統計如下：

年度	科技部		延攬、留住及獎勵特殊優秀人才 (包含科技部)	
	人數	經費	人數	經費
99學年度	177人	7,231萬元	661人	1億7,786萬元
100學年度	235人	6,173萬7,500元	689人	2億1,488萬7,500元
101學年度	235人	5,915萬元	627人	1億9,539萬元

102 學年度	146 人	6,326 萬 8,680 元	604 人	2 億 820 萬元
103 學年度	147 人	6,240 萬元	527 人	1 億 7,300 萬 4,000 元
104 學年度	136 人	5,908 萬 7,000 元	448 人	1 億 3,746 萬元

二、本次主要修訂如下：

- (一) 依據教育部 104 年 11 月 9 日臺教高(五)字第 1040142400 號函說明四要求之指標，增訂教育部及科技部經費挹注人才類別之條文，以及明定補助居住津貼之相關規範。
- (二) 第四點增訂教師發表於國際或大陸地區學術期刊論文，有關服務單位署名之相關規定。
- (三) 為因應頂尖經費逐年縮減，故下修各等級之核給比例及薪資比例。
- (四) 教師借調能為本校爭取更高榮譽，故第六點增訂放寬留職停薪停止適用之規定。
- (五) 依「教育部設置國家講座辦法」第 7 條第 2 項規定，獲選為國家講座主持人者，不得重複領取其他政府機關(構)公務預算所提供之獎金，故第十點增訂國家講座之獎勵金得由本校校務基金自籌收入經費支應。

三、本次修訂之支給原則，適用於 105 學年度實施。

四、檢附現行條文供參。

擬辦：討論通過後，續提校務基金管理委員會及校務會議審議。

決議：

- 一、修正通過(如 [附件二](#)，p.6~ p.14)，自 105 學年度起實施。
- 二、本案續提校務基金管理委員會及校務會議審議。

第 2 案

提案單位：學生事務處

案由：擬修正「國立成功大學學生社團校外競賽績優獎勵作業要點」第五點及第九點規定，如修正對照表，提請審議。

說明：

- 一、本次修正重點：鑒於某些項目參賽隊伍已逐漸下降，甚至有比賽項目僅有一個隊伍參賽，須適時調整獎勵金核發比例，以符合公平原則，故提會審議。
- 二、檢附現行「國立成功大學學生社團校外競賽績優獎勵作業要點」供參。

擬辦：討論通過後，擬提校務基金管理委員會審議。

決議：照案通過(如 [附件三](#)，p.15)，續提校務基金管理委員會審議。

第 3 案

提案單位：人事室

案由：擬修正「國立成功大學進用校聘人員實施辦法」(以下簡稱本辦法)第九條、第二十條及附表三契約書第九點，如修正草案條文對照表，提請審議。

說明：

- 一、本案經 104 年 11 月 24 日 104 學年度第 2 次校聘人員管理委員會會議審議通過。
- 二、配合本校「校務基金專案工作人員實施辦法」修正，爰擬修正本辦法及契約書。
- 三、修正重點如下：
 - (一) 配合科技部規定，將本辦法第九條中有關各級主管迴避進用之親等範圍修正為「配偶及四親等以內血親、三親等以內姻親，在其主管單位中應迴避進用」。
 - (二) 依臺南市政府勞工局意見，將本辦法第二十條中有關兼職或兼課規定之內容文字

修正為「庶免影響本契約工作之履行。但因業務需要，經依校內相關規定專案簽准者，不在此限」；另附表三契約書第九點第五項修正為「乙方非經本校書面同意，不得在校內外兼職或兼課，庶免影響本契約工作之履行」。

四、檢附現行「國立成功大學進用校聘人員實施辦法」及附表三契約書，請參閱。

擬辦：本案通過後，續提校務會議討論。

決議：照案通過(如 [附件四](#)，p.16~ p.17)，續提校務會議審議。

第 4 案

提案單位：國際事務處

案由：為因應頂尖大學計畫經費即將退場，針對本校國際學生獎助學金內所指之學雜費及修讀學分費減免一案，提請討論。

說明：

- 一、為招收優秀國際學生至本校就讀並提昇本校國際化環境，擬修正本校優秀國際學生獎助學金施行要點，獎助內容含每月生活費與學雜費及學分費減免(見附件 1)。以 103 學年度第 1 學期受學生為例，一學年經費總計新臺幣 61,197,000 元整(如下表 1。校務基金經費項下支應新臺幣 24,025,000 元、頂大經費項下支應新臺幣 37,172,000 元)。

以 103 學年度第 1 學期之受獎生估算一學年獎學金之花費(學士：75 人；碩士：181 人[新：85 人、舊：96 人]；博士：98 人[新：22 人、舊：76 人])			
	校務基金支應(新生)	頂大經費支應(舊生)	總計
生活費	9,696,000	16,188,000	25,884,000
住宿費	1,275,000	--	1,275,000
學費	13,054,000	20,984,000	34,038,000
Total	24,025,000	37,172,000	61,197,000

- 二、頂大計畫即將於 105 年結束，原由頂大計畫支應預算將由本校校務基金經費支付，實屬負擔，調查其他校處理國際學生獎助學金獎助情況，各校學雜費減免之行政程序與本校差異比較詳如議程附件 2。

三、本處於 12 月 2 日與主計室、註冊組開會討論本議題，會議紀錄請見議程附件 3。

- 四、擬請討論本校優秀國際學生獎助學金之「學雜費及學分費減免」直接免除之可能性。

擬辦：討論通過後，擬於 105 學年度開始實施。

決議：本案請國際事務處先撤案，以有限的資源，規劃如何達到目標，並與院成為夥伴關係，修正思考的角度，再研提新的討論方向。

校長指示：請國際長於 2 週內邀集各院，尤其是幾個較相關的院，至少應副院長以上層級，一起來研商系統性的做法，建構一個制度性的平臺。

參、臨時動議或其他事項：無。

肆、散會(下午 3:40)。

附件一

104.11.25 第 789 次主管會報決議事項執行情形報告表			
項次	決議事項摘要	承辦單位執行情形	列管情形
一	<p>【提案第 1 案】 案由：擬修正「國立成功大學校務基金自籌收入收支管理辦法」暨「國立成功大學編制內教師及研究人員本薪(年功薪)、加給以外之給與及編制外人員人事費及辦理自籌收入業務有績效之行政人員工作酬勞支應原則」，提請審議。 決議：修正通過「國立成功大學校務基金自籌收入收支管理辦法」及「國立成功大學編制內教師及研究人員本薪(年功薪)、加給以外之給與及編制外人員人事費及辦理自籌收入業務有績效之行政人員工作酬勞支應原則」，並續提校務基金管理委員會審議。</p>	<p>財務處： 1.已續提 104 年 12 月 9 日 104-2 校務基金管理委員會審議通過。 2.俟「國立成功大學校務基金自籌收入收支管理辦法」經校務會議審議通過後，擬併「國立成功大學學校人員人事費支應原則」陳報教育部備查後實施。</p>	陳報教育部備查後解除列管
二	<p>【提案第 2 案】 案由：擬修正「國立成功大學生活助學金作業執行要點」，檢附修正草案對照表，提請審議。 決議：修正通過。</p>	<p>學生事務處： 業於本校法規彙編系統與本處生活輔導組網頁公告實施。</p>	解除列管
三	<p>【提案第 3 案】 案由：擬訂定「國立成功大學晨曦助學金實施要點」草案，提請審議。 決議：照案通過，自 105 年度起實施。</p>	<p>學生事務處： 業於本校法規彙編系統與本處生活輔導組網頁公告實施。</p>	解除列管
四	<p>【提案第 4 案】 案由：擬修正「國立成功大學學生獎懲要點」部分條文如修正草案對照表，提請審議。 決議：照案通過，續提校務會議審議。</p>	<p>學生事務處： 已續提 104 年 12 月 23 日 104 學年度第 2 次校務會議審議。</p>	於提校務會議後解除列管
五	<p>【提案第 5 案】 案由：擬修正「國立成功大學學生運動績優獎勵作業要點」，提請審議。 決議：照案通過，續提校務基金管理委員會審議。</p>	<p>教務處： 依決議辦理。已提 104 年 12 月 9 日 104-2 校務基金管理委員會審議通過。</p>	解除列管

國立成功大學延攬、留住及獎勵特殊優秀人才支給原則 修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
一、國立成功大學（以下簡稱本校）為遴聘及獎勵具有國際聲望或特殊優秀人才，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」及科技部「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」，訂定本支給原則。	一、國立成功大學（以下簡稱本校）為遴聘及獎勵具有國際聲望或特殊優秀人才，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」及科技部「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」，訂定本支給原則。	本點未修正。
二、本支給原則所需經費，由教育部「邁向頂尖大學計畫」經費、教育部編列經費、本校校務基金自籌收入經費、及科技部「行政院國家科學技術發展基金」補助專款經費等款項支應。 <u>教育部之經費以挹注教學及產學服務之績優人才為主，另科技部之經費以挹注研究及產學服務人才為主。</u> 若未獲教育部及科技部補助，本支給原則停止適用。	二、本支給原則所需經費，由教育部「邁向頂尖大學計畫」經費、教育部編列經費、本校校務基金5項自籌收入及學雜費收入經費、及科技部「行政院國家科學技術發展基金」補助專款經費等款項支應。若未獲教育部及科技部補助，本支給原則停止適用。	一、文字修正。 二、依教育部 104 年 11 月 9 日臺教高(五)字第 1040142400 號函(如附件二)說明四要求之指標修訂。
三、本支給原則適用對象如下： (一)本校編制內特殊優秀教研人員(含專任教師、比照專任教師支薪之教研人員、專業技術人員、技術教師)及編制外經營管理人才。 (二)科技部之補助經費僅適用	三、本支給原則適用對象如下： (一)本校編制內特殊優秀教研人員(含專任教師、比照專任教師支薪之教研人員、專業技術人員、技術教師)及編制外經營管理人才。 (二)科技部之補助金額僅適用	一、文字修正。 二、依科技部 104 年度補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施徵求公告，爰修正之。

<p>於學術研究、產學研究或跨領域研究績效傑出人員，不含教學績效傑出人員、行政工作績效卓著人員及軍公教退休人員。</p> <p>(三)本校編制外依「國立成功大學邁向頂尖大學計畫延攬優秀人才作業要點」聘任之特殊優秀教研人員。</p>	<p>於學術研究、產學研究或跨領域研究績效傑出人員，不含教學績效傑出人員、行政工作績效卓著人員、<u>自公立大專校院及公立學術研究機關(構)退休之人員。</u></p> <p>(三)本校編制外依「國立成功大學邁向頂尖大學計畫延攬優秀人才作業要點」聘任之特殊優秀教研人員。</p>	
<p>四、本支給原則第三點第一款之適用對象，按月支領現職績優加給，其每月支給基準依研究、教學及服務合併計算如下：</p> <p>(一)研究：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、三年內曾獲本校特聘講座教授者，支給 100 點績優加給。 2、三年內曾獲本校講座教授者，支給 80 點績優加給。 3、三年內曾獲本校特聘教授第三次以上者，支給 60 點績優加給。 4、三年內曾獲本校特聘教授第二次者，支給 40 點績優加給。 5、三年內曾獲本校特聘教授第一次者，支給 20 點績優加給。 6、另由各學院自訂審查標準(依三年內成果，應有具體事蹟)給予點數，以 40 點為上限。 7、三年內曾獲國家/國際級以上或同等獎項者，經學院審查通過得給予點數，以 40 點為上限。 	<p>四、本支給原則第三點第一款之適用對象，按月支領現職績優加給，其每月支給基準依研究、教學及服務合併計算如下：</p> <p>(一)研究：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、三年內曾獲本校特聘講座教授者，支給 100 點績優加給。 2、三年內曾獲本校講座教授者，支給 80 點績優加給。 3、三年內曾獲本校特聘教授第三次以上者，支給 60 點績優加給。 4、三年內曾獲本校特聘教授第二次者，支給 40 點績優加給。 5、三年內曾獲本校特聘教授第一次者，支給 20 點績優加給。 6、另由各學院自訂審查標準(依三年內成果，應有具體事蹟)給予點數，以 40 點為上限。 7、三年內曾獲國家/國際級以上或同等獎項者，經學院審查通過得給予點數，以 40 點為上限。 	<ol style="list-style-type: none"> 一、依據 102 學年度第 6 次校務會議延會決議辦理。 二、本校教師發表於大陸地區學術期刊論文，是否計入研究項目之審查標準，經研究發展處於 103 年 6 月 30 日召集各學院院長討論後決議，為避免當前兩岸現存之政治分歧問題模糊學術焦點，只要不遭矮化，原則接受，由各學院另訂相關規範，以資適用，爰增訂之。

<p>前開第一至第六目須擇一計算，與第七目加給之點數採合併計算。</p> <p>因產學合作成果特優而獲頒特聘教授者，亦不得採計研究項目之點數。</p> <p><u>本校教師發表學術期刊論文之服務單位署名，為因應海峽兩岸現狀，如在平等尊重未受不當矮化前提下，原則接受，各學院得另訂規範認定之。</u></p> <p>(二)教學：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、三年內曾獲本校教學特優者，支給40點績優加給；三年內曾獲本校教學優良者，支給10點績優加給，二者擇一擇優支給。 2、三年內曾獲本校通識課程優良者，支給10點績優加給。 3、另由各學院自訂審查標準(應有具體事蹟)給予點數，以20點為上限。 4、三年內曾獲國家/國際級以上或同等獎項者，經學院審查通過得給予點數，以40點為上限。 <p>前開第一至第三目須擇一計算，與第四目加給之點數採合併計算，總計點數以60點為上限。</p> <p>(三)服務：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、三年內曾獲本校產學合作成果特優教師者，支給20點績優加給；三年內曾獲本校產學合作成果優良教師者，支給10點績優加給，二者擇一擇優支給。 2、三年內曾獲本校輔導傑出導師者，支給20點績優加給。 	<p>前開第一至第六目須擇一計算，與第七目加給之點數採合併計算。</p> <p>因產學合作成果特優而獲頒特聘教授者，亦不得採計研究項目之點數。</p> <p>(二)教學：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、三年內曾獲本校教學特優者，支給40點績優加給；三年內曾獲本校教學優良者，支給10點績優加給，二者擇一擇優支給。 2、三年內曾獲本校通識課程優良者，支給10點績優加給。 3、另由各學院自訂審查標準(應有具體事蹟)給予點數，以20點為上限。 4、三年內曾獲國家/國際級以上或同等獎項者，經學院審查通過得給予點數，以40點為上限。 <p>前開第一至第三目須擇一計算，與第四目加給之點數採合併計算，總計點數以60點為上限。</p> <p>(三)服務：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、三年內曾獲本校產學合作成果特優教師者，支給20點績優加給；三年內曾獲本校產學合作成果優良教師者，支給10點績優加給，二者擇一擇優支給。 2、三年內曾獲本校輔導傑出導師者，支給20點績優加給；三年內曾獲本校輔導優良導師者，支給10點績優加給，二者擇一擇優支給。 3、對本校有具體貢獻者，由 	
---	--	--

<p>給；三年內曾獲本校輔導優良導師者，支給 10 點績優加給，二者擇一擇優支給。</p> <p>3、對本校有具體貢獻者，由校核定給予點數，以 40 點為上限。</p> <p>4、由各學院自訂審查標準(應有具體事蹟)給予點數，以 20 點為上限。</p> <p>5、三年內曾獲國家/國際級以上或同等獎項者，經學院審查通過得給予點數，以 40 點為上限。</p> <p>前開第一至第四目須擇一計算，與第五目加給之點數採合併計算，總計點數以 60 點為上限。</p>	<p>校核定給予點數，以 40 點為上限。</p> <p>4、由各學院自訂審查標準(應有具體事蹟)給予點數，以 20 點為上限。</p> <p>5、三年內曾獲國家/國際級以上或同等獎項者，經學院審查通過得給予點數，以 40 點為上限。</p> <p>前開第一至第四目須擇一計算，與第五目加給之點數採合併計算，總計點數以 60 點為上限。</p>	
<p>五、前點研究、教學、服務各款點數採合併計算，其獎勵由各學院依點數排序，全校累計比率如下：</p> <p>(一)特一級：核給比例佔全校專任教研人員人數之 1~2% 為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 <u>1.8:1~3.5:1</u>。</p> <p>(二)特二級：核給比例佔全校專任教研人員人數之 2~4% 為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 <u>1.6:1~1.8:1</u>。</p> <p>(三)優一級：核給比例佔全校專任教研人員人數之 3~6% 為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 <u>1.4:1~1.6:1</u>。</p>	<p>五、前點研究、教學、服務各款點數採合併計算，其獎勵由各學院依點數排序，全校累計比率如下：</p> <p>(一)特一級：核給比例佔全校專任教研人員人數之 1~2% 為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 <u>2:1~3.5:1</u>。</p> <p>(二)特二級：核給比例佔全校專任教研人員人數之 2~4% 為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 <u>1.8:1</u>。</p> <p>(三)優一級：核給比例佔全校專任教研人員人數之 3~6% 為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約 <u>1.6:1</u>。</p> <p>(四)優二級：核給比例佔全校專任教研人員人數之</p>	<p>因應頂尖經費逐年縮減，故下修優二級、優三級及優四級之核給比例及各等級薪資比例。</p>

<p>(四)優二級：核給比例佔全校專任教研人員人數之<u>3~12%</u>為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約<u>1.3:1~1.4:1</u>。</p> <p>(五)優三級：核給比例佔全校專任教研人員人數之<u>6~15%</u>為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約<u>1.2:1</u>。</p> <p>(六)優四級：核給比例佔全校專任教研人員人數之<u>6~15%</u>為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約<u>1.1:1</u>。</p> <p>各學院須自訂各等級門檻標準，提報本校延攬、留住及獎勵特殊優秀人才審查委員會(以下簡稱審查委員會)核定。</p>	<p><u>8~12%</u>為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約<u>1.4:1</u>。</p> <p>(五)優三級：核給比例佔全校專任教研人員人數之<u>10~15%</u>為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約<u>1.2:1</u>。</p> <p>(六)優四級：核給比例佔全校專任教研人員人數之<u>15~25%</u>為原則，獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約<u>1.1:1</u>。</p> <p>各學院須自訂各等級門檻標準，提報本校延攬、留住及獎勵特殊優秀人才審查委員會(以下簡稱審查委員會)核定。</p>	
<p>六、本支給原則第三點第一、二款適用對象之加給，首次適用於99年10月1日起至100年7月31日止。後續年度自政府有彈性調薪且校內審查通過當年8月1日起核給，給與期間為一年。</p> <p>支領本支給原則第三點第一款適用對象之加給者，如有留職停薪、離職、退休、停權或不予聘任時，停止適用。留職停薪者，於復薪之日起繼續支給至期滿為止。<u>唯借調至中央政府機關服務，經審查委員會審議通過者，得繼續支給獎勵加給，其獎勵支給得由本校</u></p>	<p>六、本支給原則第三點第一、二款適用對象之加給，首次適用於99年10月1日起至100年7月31日止。後續年度自政府有彈性調薪且校內審查通過當年8月1日起核給，給與期間為一年。</p> <p>支領本支給原則第三點第一、二款適用對象之加給者，如有留職停薪、離職、退休、停權或不予聘任時，停止適用。留職停薪者，於復薪之日起繼續支給至期滿為止。</p>	<p>一、第3點第2款加給停止適用規定，依科技部補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施徵求公告辦理，故本點僅針對第3點第1款，明定獎勵加給停止適用規定。</p> <p>二、本校教師借調中央政府機關服務能為本校爭取更高榮譽，對本校校務推動有實質助益，酌予放寬留職停薪停止適用之規定。</p>

<p><u>校務基金自籌收入經費支應。</u></p>		
<p>七、本校為審議本支給原則核定之點數及各學院自訂之門檻標準，得設審查委員會，置委員十一至十三人，校長為當然委員兼召集人，各學院至少一人，其餘委員由校內外相關領域之學者專家組成，經研發長提請校長聘任之。</p>	<p>七、本校為審議本支給原則核定之點數及各學院自訂之門檻標準，得設審查委員會，置委員十一至十三人，校長為當然委員兼召集人，各學院至少一人，其餘委員由校內外相關領域之學者專家組成，經研發長提請校長聘任之。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>八、本支給原則第三點第一款<u>編制內新聘人員，以國內第一次聘任為限</u>，由各學院推薦，經審查委員會審議通過者，得支領新聘績優加給，期限最多三年，其資格條件及支給基準如下：</p> <p>(一)知名國際院士或國際知名學者專家，得視其專業領域、學術地位、特殊技術及工作經歷等，參考其原國外服務單位待遇標準，簽奉校長核准後，其加給點數由審查委員會決定之，至少支給40點。</p> <p>(二)新聘教授、副教授、助理教授或職級相當之研究人員或專業技術人員，曾為國外知名學術研究機構或公司聘任同級職務且在學術上有具體貢獻者，加給點數由審查委員會決定之。</p> <p><u>前項編制內新聘人員，本校除提供教學、研究及行政支援外，各學院得視需要經專簽核准後，補助每人每月新臺幣壹萬元租屋津貼，補助期間最長</u></p>	<p>八、本支給原則第三點第一款編制內新聘人員由各學院推薦，經審查委員會審議通過者，得支領新聘績優加給(含其所需之<u>教學、研究及行政支援</u>)，期限最多三年。</p> <p><u>前項編制內新聘人員以國內第一次聘任為限</u>，其資格條件及支給基準如下：</p> <p>(一)知名國際院士或國際知名學者專家，得視其專業領域、學術地位、特殊技術及工作經歷等，參考其原國外服務單位待遇標準，簽奉校長核准後，其加給點數由審查委員會決定之，至少支給40點。</p> <p>(二)新聘教授、副教授、助理教授或職級相當之研究人員或專業技術人員，曾為國外知名學術研究機構或公司聘任同級職務且在學術上有具體貢獻者，加給點數由審查委員會決定之，<u>至少支給20點。</u></p>	<p>一、依教育部104年11月9日臺教高(五)字第1040142400號函，明定補助居住津貼之相關規範。</p> <p>二、由於各學院各等級點數級距差異不盡相同，故本點第二款對象不另訂支給點數基準規範，由各學院自行審議。</p>

<p><u>以三年為限，且不得與科技部延攬特殊優秀人才措施之獎勵重複支領。</u></p>		
<p>九、本支給原則第三點第三款編制外人員之聘任及支薪，依「國立成功大學邁向頂尖大學計畫延攬優秀人才作業要點」規定辦理。</p>	<p>九、本支給原則第三點第三款編制外人員之聘任及支薪，依「國立成功大學邁向頂尖大學計畫延攬優秀人才作業要點」規定辦理。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十、審查核給本支給原則加給程序如下： (一)本支給原則第三點第一款適用對象之現職人員，由教師提出申請，各學院審查後，將相關資料送研發處。 (二)本支給原則第三點第一款適用對象之新聘人員經學院推薦，將相關資料送研發處。 (三)本支給原則第三點第一款適用對象之現職及新聘人員，非屬學院者，依其屬性向相近學院提出申請。 前項相關資料經研發處彙整，送審查委員會審議通過並核定者，得支給獎勵加給，自當年起發放。 <u>第三點第一款獎勵加給者，若為教育部國家講座，其獎勵支給得由本校校務基金自籌收入經費支應。</u></p>	<p>十、審查核給本支給原則加給程序如下： (一)本支給原則第三點第一款適用對象之現職人員，由教師提出申請，各學院審查後，將相關資料送研發處。 (二)本支給原則第三點第一款適用對象之新聘人員經學院推薦，將相關資料送研發處。 (三)本支給原則第三點第一款適用對象之現職及新聘人員，非屬學院者，依其屬性向相近學院提出申請。 前項相關資料經研發處彙整，送審查委員會審議通過並核定者，得支給獎勵加給，自當年起發放。</p>	<p>依教育部設置國家講座辦法第7條第2項規定，獲選為國家講座主持人者，不得重複領取其他政府機關(構)公務預算所提供之獎金，爰增訂第2項，明定其獎勵金得由本校校務基金自籌收入經費支應。</p>
<p>十一、本支給原則第三點第一款獲得加給者，應兼顧教學、研究、服務各面向績效之提升，維持或優於原申請時之表現，並於支給期間屆滿前一個月繳交執行績效報告。</p>	<p>十一、本支給原則第三點第一款獲得加給者，應兼顧教學、研究、服務各面向績效之提升，維持或優於原申請時之表現，並於支給期間屆滿前一個月繳交執行績效報告。</p>	<p>本點未修正。</p>

<p>前項執行績效報告由各學院初審，審查委員會複審作為下一年度核給績優加給之依據。</p>	<p>前項執行績效報告由各學院初審，審查委員會複審作為下一年度核給績優加給之依據。</p>	
<p>十二、下列各款獎助僅得擇一較高者領取，並優先領取科技部之獎助，同一部會獎項不得重複支領，若有差額，由本校另行處理：</p> <p>(一)本支給原則之獎助。</p> <p>(二)本校現有之獎助，包含「國立成功大學講座設置辦法」、「國立成功大學特聘教授設置要點」、「國立成功大學教學特優與優良教師獎勵與遴選要點」、「國立成功大學通識課程優良教師獎勵與遴選要點」、「國立成功大學輔導優良及輔導傑出導師獎勵與遴選實施要點」及「國立成功大學產學合作成果特優教師獎勵與遴選要點」。</p> <p>(三)科技部「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施申請案」之獎助。</p> <p>(四)科技部「補助大專校院延攬特殊優秀人才措施申請案」之獎助。</p>	<p>十二、下列各款獎助僅得擇一較高者領取，並優先領取科技部之獎助，同一部會獎項不得重複支領，若有差額，由本校另行處理：</p> <p>(一)本支給原則之獎助。</p> <p>(二)本校現有之獎助，包含「國立成功大學講座設置辦法」、「國立成功大學特聘教授設置要點」、「國立成功大學教學特優與優良教師獎勵與遴選要點」、「國立成功大學通識課程優良教師獎勵與遴選要點」、「國立成功大學輔導優良及輔導傑出導師獎勵與遴選實施要點」及「國立成功大學產學合作成果特優教師獎勵與遴選要點」。</p> <p>(三)科技部「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施申請案」之獎助。</p> <p>(四)科技部「補助大專校院延攬特殊優秀人才措施申請案」之獎助。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>十三、各學院可分配之額度，依各院編制內專任教師及研究人員（不含助教及當學年度新進教師）之人數佔四分之一及國科會與建教合作計畫之管理費佔四分之三分配之。各院獲前點獎助人員支領額度之加總，不得超過各院可分配之額度。</p>	<p>十三、各學院可分配之額度，依各院編制內專任教師及研究人員（不含助教及當學年度新進教師）之人數佔四分之一及國科會與建教合作計畫之管理費佔四分之三分配之。各院獲前點獎助人員支領額度之加總，不得超過各院可分配之額度。</p>	<p>本點未修正。</p>

<p>十四、本支給原則未盡事宜，依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」相關規定辦理，<u>如相關規定未有明文規範，得由審查委員會審議後決定之。</u></p>	<p>十四、本支給原則未盡事宜，依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」相關規定辦理。</p>	<p>本支給原則若有未盡事宜，且相關規定亦未有明文規範，得經提交由審查委員會審議後決定之，爰增訂本點後段，以符實務運作所需。</p>
<p>十五、本支給原則經校務基金管理委員會及校務會議通過，報請教育部備查後實施，修正時亦同。</p>	<p>十五、本支給原則經校務基金管理委員會及校務會議通過，報請教育部備查後實施，修正時亦同。</p>	<p>本點未修正。</p>

附件三

國立成功大學學生社團校外競賽績優獎勵作業要點第五點、第九點修正草案對照表

修正規定	原規定	說明
<p>五、獎勵金核發方式如下：</p> <p>(一)小型團體項目：八人以內之小型團體成績，公開組(與專業隊伍共同參賽)，前三名分別為新臺幣貳萬元、壹萬陸仟元及壹萬元整；一般組(無專業隊伍參賽)前三名分別為新臺幣壹萬陸仟元、壹萬貳仟元及捌仟元，並視參賽隊伍數多寡，酌予調整。</p> <p>(二)大型團體項目：九人以上之大型團體參與公開組，前三名分別為新臺幣壹拾萬元、陸萬元及肆萬元整；一般組前三名分別為新臺幣陸萬元、肆萬元及貳萬元，並視參賽隊伍數多寡，酌予調整，每一競賽活動每學期限申請一次。</p> <p>前項各款獎勵金調整比例為<u>參賽3隊以內乘以0.1倍</u>；8隊以內乘以0.3倍；9~16隊乘以0.5倍；17~32隊乘以0.8倍；33隊以上乘以1.0倍計算。</p>	<p>五、獎勵金核發方式如下：</p> <p>(一)小型團體項目：八人以內之小型團體成績，公開組(與專業隊伍共同參賽)，前三名分別為新臺幣貳萬元、壹萬陸仟元及壹萬元整；一般組(無專業隊伍參賽)前三名分別為新臺幣壹萬陸仟元、壹萬貳仟元及捌仟元，並視參賽隊伍數多寡，酌予調整。</p> <p>(二)大型團體項目：九人以上之大型團體參與公開組，前三名分別為新臺幣壹拾萬元、陸萬元及肆萬元整；一般組前三名分別為新臺幣陸萬元、肆萬元及貳萬元，並視參賽隊伍數多寡，酌予調整，每一競賽活動每學期限申請一次。</p> <p>前項各款獎勵金調整比例為參賽8隊以內乘以0.3倍；9~16隊乘以0.5倍；17~32隊乘以0.8倍，33隊以上乘以1.0倍計算。</p>	<p>原第二項獎勵金調整比例，修正參賽3隊以內乘以0.1倍，依參加隊數之多寡，調整比例獎勵金，以符公平。</p>
<p>九、本要點經校務基金管理委員會通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>九、本要點經<u>主管會報</u>及校務基金管理委員會通過後實施，修正時亦同。</p>	<p>為簡化法規之修正程序，爰刪除原規定須提「主管會報」。</p>

附件四

「國立成功大學進用校聘人員實施辦法」第九條、第二十條修正草案
條文對照表

修正後條文	原條文	說明
<p>第九條 各單位辦理進用時，應注意其公平性、正當性，及擬任人員所具資格條件與擬任職務間之適當性。機關首長之配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為本機關或所屬機關之校聘人員；各級主管之配偶及<u>四親等以內血親、三親等以內姻親</u>，在其主管單位中應迴避進用。應迴避任用之人員，在各該主管接任以前任用者，不受前項之限制。</p>	<p>第九條 各單位辦理進用時，應注意其公平性、正當性，及擬任人員所具資格條件與擬任職務間之適當性。機關首長之配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為本機關或所屬機關之校聘人員；各級主管之配偶及<u>三親等以內血親、姻親</u>，在其主管單位中應迴避進用。應迴避任用之人員，在各該主管接任以前任用者，不受前項之限制。</p>	<p>配合科技部新修正補助專題研究計畫助理人員約用注意事項第八點規定，修正本校校聘人員迴避進用之親等規定。</p>
<p>第二十條 校聘人員於聘用期間，不得在校內、外兼職或兼課，<u>庶免影響本契約工作之履行。但因業務需要，經依校內相關規定專案簽准者，不在此限。</u></p>	<p>第二十條 校聘人員於聘用期間，不得在校內、外兼職或兼課，<u>如因業務需要須依校內相關規定經專案簽准。</u></p>	<p>依據臺南市政府勞工局意見修正本校校聘人員兼職或兼課規定。</p>

「國立成功大學進用校聘人員實施辦法」附表三(國立成功大學校聘人員契約書)
第九點修正對照表

修正後規定	原規定	說明
<p>九、服務守則：</p> <p>(一)遵守政府之相關法令及甲方合於法理之工作指派、管理規定，不得為圖私利，而有犧牲或損害甲方利益之行為。</p> <p>(二)愛護公物，不得毀損；遵守工作秩序，維護工作場所安全；保守職務上之機密，離職後亦同。</p> <p>(三)不得利用職務圖利自己或他人，並不得接受不正當之利益、餽贈或報酬。</p> <p>(四)不得有其他行為不檢，或足以損害甲方聲譽之行為。</p> <p>(五)乙方非經本校書面同意，不得在校內外兼職或兼課，<u>庶免影響本契約工作之履行。</u></p> <p>(六)遵守性別平等及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」等相關法規。</p> <p>(七)乙方依法令辦理業務時，應維持公正中立。</p> <p>(八)乙方應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p> <p>乙方如違反前項(一)至(八)款之任何情事，致甲方利益受有損害，乙方應依法負損害賠償之責並負法律責任。</p>	<p>九、服務守則：</p> <p>(一)遵守政府之相關法令及甲方合於法理之工作指派、管理規定，不得為圖私利，而有犧牲或損害甲方利益之行為。</p> <p>(二)愛護公物，不得毀損；遵守工作秩序，維護工作場所安全；保守職務上之機密，離職後亦同。</p> <p>(三)不得利用職務圖利自己或他人，並不得接受不正當之利益、餽贈或報酬。</p> <p>(四)不得有其他行為不檢，或足以損害甲方聲譽之行為。</p> <p>(五)乙方非經本校書面同意不得在校內外兼職或兼課。</p> <p>(六)遵守性別平等及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」等相關法規。</p> <p>(七)乙方依法令辦理業務時，應維持公正中立。</p> <p>(八)乙方應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p> <p>乙方如違反前項(一)至(八)款之任何情事，致甲方利益受有損害，乙方應依法負損害賠償之責並負法律責任。</p>	<p>依據臺南市政府勞工局意見修正本校校聘人員兼職或兼課規定。</p>