

國立中山大學延攬及留住特殊優秀人才原則

100.02.23	本校 99 學年度第 2 學期第 1 次行政會議通過
100.03.11	本校 99 學年度第 3 次校務研究發展及考核委員會修正通過
100.03.22	本校 100 年度第 1 次校務基金管理委員會通過
100.03.25	本校 99 學年度第 3 次校務會議通過
100.04.19	教育部臺高(三)字第 1000061747 號函同意備查
100.11.09	本校 100 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過
100.12.02	本校 100 學年度第 2 次校務研究發展及考核委員會修正通過
100.12.06	本校 100 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
100.12.23	本校 100 學年度第 2 次校務會議修正通過
101.01.19	教育部臺高(三)字第 1010009027 號函同意備查
101.06.01	本校 100 學年度第 4 次校務會議修正通過
101.10.17	本校 101 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
101.11.27	本校 101 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
101.12.14	本校 101 學年度第 2 次校務研究發展及考核委員會修正通過
101.12.28	本校 101 學年度第 2 次校務會議修正通過
102.01.25	教育部臺教高(三)字第 1020012736 號函同意備查
102.05.08	本校 101 學年度第 2 學期第 6 次行政會議修正通過
102.05.24	本校 101 學年度第 4 次校務研究發展及考核委員會修正通過
102.06.07	本校 101 學年度第 4 次校務會議修正通過
102.10.16	本校 102 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
102.10.18	本校 102 學年度第 1 次校務會議修正通過
102.11.01	本校 102 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
103.03.07	本校 102 學年度第 3 次校務研究發展及考核委員會修正通過
103.03.21	本校 102 學年度第 3 次校務會議修正通過
103.03.28	教育部臺教高(五)字第 1030044749 號函同意備查
103.06.18	本校 102 學年度第 2 學期第 9 次行政會議修正通過
103.10.08	本校 103 學年度第 3 次行政會議修正通過
103.10.17	本校 103 學年度第 1 次校務會議修正通過
104.03.13	本校 104 學年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
104.09.30	本校 104 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過
104.10.16	本校 104 學年度第 1 次校務會議修正通過
104.11.06	本校 104 學年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
104.11.18	教育部臺教高(五)字第 1040159699 號函同意備查
104.12.09	本校 104 學年度第 1 學期第 8 次行政會議修正通過
104.12.25	本校 104 學年度第 2 次校務會議修正通過
105.03.11	本校 105 學年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
105.04.07	教育部臺教高(五)字第 1050044788 號函同意備查
107.03.07	本校 106 學年度第 2 學期第 1 次行政會議修正通過
107.03.09	本校 107 學年度第 1 次校務基金管理委員會修正通過
107.06.06	本校 106 學年度第 2 學期第 7 次行政會議修正通過
107.06.22	本校 107 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
107.07.10	教育部臺教高(五)字第 1070106744 號函同意備查
107.10.17	本校 107 學年度第 1 學期第 4 次行政會議修正通過
107.12.17	本校 107 學年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
108.01.17	教育部臺教高(五)字第 1080009332 號函同意備查
109.11.11	本校 109 學年度第 1 學期第 6 次行政會議修正通過
109.12.11	本校 109 學年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
110.01.04	教育部臺教高(五)字第 1090190756 號函同意備查
110.11.24	本校 110 學年度第 1 學期第 6 次行政會議修正通過
110.12.10	本校 110 學年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
111.01.24	教育部臺教高(五)字第 1110005512 號函同意備查
111.11.02	本校 111 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過
111.12.09	本校 111 學年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
112.01.05	教育部臺教高(五)字第 1110129040 號函同意備查
112.04.12	本校 111 學年度第 2 學期第 5 次行政會議修正通過
112.05.19	本校 112 學年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
112.07.06	教育部臺教高(五)字第 1120065265 號函同意備查
113.09.25	本校 113 學年度第 1 學期第 3 次行政會議修正通過

- 第一條 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」與國科會「補助大專校院研究獎勵作業要點」延攬傑出人才及優秀年輕教師來校服務，以提升本校學術研究及師資陣容達國際競爭水準，特訂定本原則。
- 第二條 本原則所稱特殊優秀人才，指本校編制內專任教師、約聘教師、約聘研究人員於學術研究、產學研究、教學、跨領域研究績效及對校務發展貢獻傑

出人員，不含博士後研究人員，及依本校組織規程設立之研究學院(以下簡稱研究學院)專業技術人員或其所屬約聘教師，及本校退休教師。

第三條

本原則經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」經費、教育部編列經費、國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」、國立大學校院校務基金自籌收入經費、研究學院校務基金自籌收入經費。

教育部「高等教育深耕計畫經費」以挹注於教學及產學服務之績優人才為主，另國科會「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」以挹注於研究及產學服務人才為主。

同一教師之彈性薪資得由不同經費來源分攤支應。

以教育部額外補助經費及國科會補助大專校院研究獎勵經費支應之教師，應於獎勵期限結束前依公告時程填寫執行績效報告，獎勵期間中途離退者亦同。

非多年期之獎勵，以當年度獲得「高等教育深耕計畫」經費及國科會「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」之額度為原則，並考量全校財務狀況及整體研究成果調整獎金額度及獎勵人數。

第四條

各項特殊優秀人才之基本資格及審核基準，應依「國立中山大學延攬及留住特殊優秀人才實施規範」辦理。

第五條

各項特殊優秀人才之遴選，應成立審查委員會參酌其綜合績效表現進行審議；各項特殊優秀人才審查委員會組成方式及評定原則應依「國立中山大學延攬及留住特殊優秀人才實施規範」辦理。

第六條

各項特殊優秀人才之未來績效應維持或優於本原則第四條規定之基本資格及審核基準，並由各審查委員會定期評估之。

定期評估機制應依其聘期一至三年評估一次，聘期結束如擬續聘應再次提出申請，並依本原則第五條規定辦理。

第七條

各項特殊優秀人才獎勵支給標準：

- 一、本校講座教授、特聘教授、傑出教師、特聘年輕學者及績優教師之加總名額以本校當年度現有編制內專任教師之人數(不含在國內任教未滿三年之新進教師)35%為原則。
- 二、前款獲彈性薪資副教授以下職級之人數，至少以40%為原則(含國科會經費獎勵人數15%)，惟實際獎勵人數由審查委員會視當年度教育部及國科會核定經費決定之。
- 三、各項特殊優秀人才獎勵支給標準表，每個基數所代表的金額，每學年視經費來源及當年度財務狀況，提行政會議決議。

獎項		任期 (註2)	每月 基數	每年 基數	獎勵比例 (原則)	最低薪 資差距 (註3)	
1. 傑出講座		三年	<u>10~40</u>	120~480 (註1)	10%	<u>4:1</u>	
2. 中山講座		三年	<u>7~15</u>	<u>84~192</u>		<u>2.2:1</u>	
3. 西灣講座		三年	<u>5~10</u>	<u>60~120</u>		<u>1.75:1</u>	
4. 特聘教授	教學類	一年	<u>3~8</u>	<u>36~96</u>	12% (教學:學術: 產學=1:3:1)	<u>1.6:1</u>	
	研究類	學術 研究類	三年	<u>3~8</u>			<u>36~96</u>
		一年					
	產學 研究類	三年	<u>3~8</u>	<u>36~96</u>			
一年							
5. 傑出教師	教學類	一年	<u>3~8</u>	<u>36~96</u>		<u>1.71:1</u>	
	研究類	學術 研究類	三年	<u>3~8</u>			<u>36~96</u>
		一年					
	產學 研究類	三年	<u>3~8</u>	<u>36~96</u>			
一年							
6. 特聘年輕學者		三年	<u>2~6</u>	<u>24~72</u>	8%	<u>1.52:1</u>	
		一年					
7. 績優教師	教學類	一年	<u>1~4</u>	<u>12~48</u>	70% (教學:學術: 產學 =5%:23%:7%)	<u>1.3:1</u>	
	研究類	學術 研究類	一年	<u>1~4</u>			<u>12~48</u>
		產學 研究類	一年	<u>1~4</u>			<u>12~48</u>
8. 新進教師		一至三年	<u>1~4</u>	<u>12~48</u>	以本校在國 內任教未滿 三年新進教 師人數 70% 為原則	<u>1.35:1</u>	
9. 積極延攬優秀學者		在國內 任教不得 超過3年	<u>4~40</u> (註4)	<u>48~480</u>		<u>4:1</u>	
10. 積極留任本校優秀學者		一至三年	<u>1~40</u>	<u>12~480</u>		<u>4:1</u>	
11. 團隊績優教師		一年	至多 1.5	每個團隊獎 勵上限以 3 人為原則	占當年全校 編制內專任 教師人數 5% 為原則	<u>1.11:1</u>	

註1: ①諾貝爾獎或相當之國際性獎項：每年可獲 480 個基數（每月 40 個基數）。

②中央研究院院士或先進國家之國家級院士：每年可獲 360 個基數（每月 30 個基數）。

③教育部國家講座終生榮譽主持人：每年可獲 156 個基數（每月 13 個基數）。

④曾獲教育部國家講座：每年可獲 120 個基數（每月 10 個基數）。

註2:各獎項獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住特殊優秀人才實施規範」該獎項相關條文之規定。

註3:最低薪資差距：獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低薪資差距。

註4:由國外學術研究機構或國外業界延攬至本校之編制內專任新進教師其彈性薪資支給標準，參考「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最高標準表」或教師原國外服務單位待遇標準，扣除法定月支薪給，提送本校新進教師獎勵審查會議審議。

註5:配合教育部「補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」，獲獎勵之標準得依教師校務發展貢獻綜合審議。

第八條 依本原則獎勵者，於獎勵期間離職、退休、超過六個月（含）以上不支薪長假、留職停薪、借調至國內外非政府單位或私人企業(國內政府機關除外)者，獎勵金之支給以實際在職月數計算之；停聘、教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發放獎勵金。

第九條 教學、研究及行政支援

一、教學支援

- (一) 由教務處教學發展與資源中心規劃辦理教師教學專業成長措施，包括教師教學研習會及跨領域教師成長工作坊、教學精進措施、教學助理培訓、數位課程及教材製作補助(以上皆含 EMI 教學)等。
- (二) 依「教學精進要點」及「教學領航教師設置要點」邀請本校資深教師擔任教學領航教師，提供新進教師之教學精進服務，以引領教師精進教學

二、研究支援

- (一) 提供新進教師研究設備補助，協助其學術研究之持續發展，並依據「學術研究重點支援」，對教師執行研究計畫的儀器經費配合補助。
- (二) 全球產學營運及推廣處辦理各項產學合作相關業務，以促進研發成果應用與提昇本校產學績效。

三、行政支援

- (一) 傑出講座教授及中山講座教授於獲聘期間，享有優先分配學校宿舍，以及可使用專屬停車位等權利。
- (二) 符合本校「積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵」者，得依法令規定申請學校宿舍；若未獲宿舍分配者，得於新進教師獎勵申請時，申請租屋津貼補助，每個月上限 1.5 萬元，最多補助三年。
- (三) 強化校園環境，提供教師更優質的教學研究環境。

第十一條 本原則如有未盡事宜，悉依有關法令及本校相關規定辦理。

第十二條 本原則經行政會議及校務基金管理委員會通過後，報請教育部備查後實施，修正時亦同。

國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才原則

部分條文修正對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二條 本原則所稱特殊優秀人才，指本校編制內專任教師、約聘教師、約聘研究人員於學術研究、產學研究、教學、<u>跨領域研究績效及對校務發展貢獻</u>傑出人員，不含博士後研究人員，及依本校組織規程設立之研究學院(以下簡稱研究學院)專業技術人員或其所屬約聘教師，及本校退休教師。</p>	<p>第二條 本原則所稱特殊優秀人才，指本校編制內專任教師、約聘教師、約聘研究人員於學術研究、產學研究、教學<u>或</u>跨領域研究績效傑出人員，不含博士後研究人員，及依本校組織規程設立之研究學院(以下簡稱研究學院)專業技術人員或其所屬約聘教師，及本校退休教師。</p>	<p>為配合教育部「補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」第二點第二款第四目，除本校現有之學術研究、產學合作、教學績優及團隊績優之績優教師獎項，新增對本校校務發展貢獻傑出之綜合審議項目。</p>
<p>第三條 本原則經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」經費、教育部編列經費、國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」、國立大學校院校務基金自籌收入經費、研究學院校務基金自籌收入經費。</p> <p>教育部「高等教育深耕計畫經費」以挹注於教學及產學服務之績優人才為主，另國科會「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」以挹注於研究及產學服務人才為主。</p> <p><u>同一教師之彈性薪資得由不同經費來源分攤支應。</u></p> <p><u>以教育部額外補助經費及國科會補助大專校院研究獎勵經費支應之教師，應於獎勵期限結束前依公告時程填寫執行績效報告，獎勵期間中途離退者亦同。</u></p> <p>非多年期之獎勵，以當年度獲得「高等教育深耕計畫」經費及國科會「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」之額度為原</p>	<p>第三條 本原則經費來源為教育部「高等教育深耕計畫」經費、教育部編列經費、國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」、國立大學校院校務基金自籌收入經費、研究學院校務基金自籌收入經費。</p> <p>教育部「高等教育深耕計畫經費」以挹注於教學及產學服務之績優人才為主，另國科會「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」以挹注於研究及產學服務人才為主。</p> <p>非多年期之獎勵，以當年度獲得「高等教育深耕計畫」經費及國科會「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」之額度為原則，並考量全校財務狀況及整體研究成果調整獎金額度及獎勵人數。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 因應教育部額外補助政策擴大辦理，教師彈性薪資由一種以上經費支應者將大為增加，故新增本條文明定之。 2. 由教育部額外補助經費及國科會補助經費支應彈性薪資之教師，皆須於獎勵結束前繳交績效報告，故由原第六條第二款調整至第三條第四款，並新增教育部額外補助經費。

<p>則，並考量全校財務狀況及整體研究成果調整獎金額度及獎勵人數。</p>		
<p>第五條 各項特殊優秀人才之遴選，應成立審查委員會<u>參酌其綜合績效表現進行審議</u>；各項特殊優秀人才審查委員會組成方式及評定原則應依「國立中山大學延攬及留住特殊優秀人才實施規範」辦理。</p>	<p>第五條 各項特殊優秀人才遴選，應成立審查委員會評估績效卓著者，方可獲得彈性薪資之給與。各項特殊優秀人才審查委員會組成方式及評定原則應依「國立中山大學延攬及留住特殊優秀人才實施規範」辦理。</p>	<p>酌修文字，使語意更精確。</p>
<p>第六條 各項特殊優秀人才之未來績效應維持或優於本原則第四條規定之基本資格及審核基準，並由各審查委員會定期評估之。 各項特殊優秀人才之<u>定期評估機制應依其聘期一至三年評估一次，聘期結束如擬續聘應再次提出申請，並依本原則第五條規定辦理。</u></p>	<p>第六條 各項特殊優秀人才之未來績效應維持或優於本原則第四條規定之基本資格及審核基準，並由各審查委員會定期評估之。 獲國科會補助大專校院研究獎勵者，應於獎勵期限結束前依公告時程填寫執行績效報告，獎勵期間中途離退者亦同。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 原第六條第二款，調整至第三條第四款。 2. 原第七條評估機制併入第六條。
	<p>第七條 各項特殊優秀人才之定期評估機制應依其聘期一至三年評估一次，聘期結束如擬續聘應再次提出申請，並依本原則第五條規定辦理。</p>	<p>併入第六條</p>
<p>第七條 各項特殊優秀人才獎勵支給標準： 一、本校講座教授、特聘教授、傑出教師、特聘年輕學者及績優教師之加總名額<u>以</u>本校當年度現有編制內專任教師之人數(不含在國內任教未滿三年之新進教師)35%為原則 二、前款獲彈性薪資副教授以下職級之人數，以 40%為原則(含國科會經費獎勵人數 15%)，惟實際獎勵人數由審查委員會視當年度教育部及</p>	<p>第八條 各項特殊優秀人才獎勵支給標準： 一、本校講座教授、特聘教授、傑出教師、特聘年輕學者及績優教師之加總名額<u>占</u>本校當年度現有編制內專任教師之人數(不含在國內任教未滿三年之新進教師)35%為原則；<u>在國內任教未滿三年之新進教師獎勵人數以 70%為原則。</u> 二、前款獲彈性薪資副教授以下職級之人數占獲獎勵人數，至少以 40%為原則(含國科</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 調整條號。 2. 依據本校 113 年 9 月 10 日本校彈性薪資修法方向討論會議決議辦理。 3. 為強化延攬優秀新進教師及留住人才，刪除在國內任教未滿三年及 70%人數為原則之限制。 4. 為配合教育部彈薪補助以全學年彈薪總額為補助單位，彈薪基數調整以學年為單位。 5. 各彈薪類別新增得依教師之校務發展貢獻，由審查委員會彈性決議增發之獎勵基數，故每月基數以範圍訂定之。

<p>國科會核定經費決定之。</p> <p>三、各項特殊優秀人才獎勵支給標準表，每個基數所代表的金額，每學年視經費來源及當年度財務狀況，提行政會議決議。</p> <p>獎勵支給標準表修正內容置於本表最後</p>	<p>會經費獎勵人數15%)，惟實際獎勵人數由審查委員會視當年度教育部及國科會核定經費決定之。</p> <p>三、各項特殊優秀人才獎勵支給標準表，每個基數所代表的金額，每學期視經費來源及當年度財務狀況，提行政會議決議。</p>	<p>6. 以每基數代表金額為1萬元整，更新最低薪資差距之計算。</p> <p>7. 為配合教育部法規第二點第二款第四目，除本校現有之學術研究、產學合作、教學績優及團隊績優之績優教師獎項，並綜合評估對本校校務發展具有重要貢獻之教師進行審議。(獎勵支給標準表註5)</p>
<p>第八條</p> <p>依本原則獎勵者，於獎勵期間離職、退休、<u>超過六個月(含)以上不支薪長假、留職停薪、借調至國內外非政府單位或私人企業(國內政府機關除外)者</u>，獎勵金之支給以實際在職月數計算之；停聘、教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者，停止發放獎勵金。</p>	<p>第九條</p> <p>依本原則獎勵者，於獎勵期間離職、退休、<u>停聘、超過六個月(含)以上之不支薪長假、教師評鑑未通過或違反本校相關規定情節重大者</u>，停止發放獎勵金；<u>留職停薪、借調至他單位(國內機構除外)任職期間</u>不予核發獎勵金。</p>	<p>1. 調整條號。</p> <p>2. 明訂於獎勵期間離職、退休、留職停薪者，獎勵金發放以實際在職月數計算。</p> <p>3. 修正原條文內容順序，使語句更精確</p>
<p>第九條</p> <p>教學、研究及行政支援</p> <p>一、教學支援</p> <p>(一) 由教務處教學發展與資源中心規劃辦理教師教學專業成長措施，包括教師教學研習會及跨領域教師成長工作坊、教學精進措施、教學助理培訓、數位課程及教材製作補助(以上皆含EMI教學)等。</p> <p>(二) 依「教學精進要點」及「教學領航教師設置要點」邀請本校資深教師擔任教學領航教師，提供新進教師之教學精進服務，以引領教師精進教學</p> <p>二、研究支援</p> <p>(一) 提供新進教師研究設備補助，協助其學術研究之持續發展，並依據「學術研</p>	<p>第十條</p> <p>教學、研究及行政支援</p> <p>一、教學支援</p> <p>(一) 由教務處教學發展與資源中心規劃辦理教師教學專業成長措施，包括教師教學研習會及跨領域教師成長工作坊、教學精進措施、教學助理培訓、數位課程及教材製作補助(以上皆含EMI教學)等。</p> <p>(二) 依「教學精進要點」及「教學領航教師設置要點」邀請本校資深教師擔任教學領航教師，提供新進教師之教學精進服務，以引領教師精進教學</p> <p>二、研究支援</p> <p>(一) 提供新進教師研究設備補助，協助其學術研究之持續發展，並依據「學術研</p>	<p>調整條號。</p>

<p>究重點支援」，對教師執行研究計畫的儀器經費配合補助。</p> <p>(二) 全球產學營運及推廣處辦理各項產學合作相關業務，以促進研發成果應用與提昇本校產學績效。</p> <p>三、行政支援</p> <p>(一) 傑出講座教授及中山講座教授於獲聘期間，享有優先分配學校宿舍，以及可使用專屬停車位等權利。</p> <p>(二) 符合本校「<u>積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵</u>」者，得依法令規定申請學校宿舍；若未獲宿舍分配者，得<u>於新進教師獎勵申請時</u>，申請租屋津貼補助，每個月上限1.5萬元，最多補助三年。</p> <p>(三) 強化校園環境，提供教師更優質的教學研究環境。</p>	<p>究重點支援」，對教師執行研究計畫的儀器經費配合補助。</p> <p>(二) 全球產學營運及推廣處辦理各項產學合作相關業務，以促進研發成果應用與提昇本校產學績效。</p> <p>三、行政支援</p> <p>(一) 傑出講座教授及中山講座教授於獲聘期間，享有優先分配學校宿舍，以及可使用專屬停車位等權利。</p> <p>(二) 符合<u>國內第一次任職專任教師者</u>，得依法令規定申請學校宿舍；若未獲宿舍分配者，得<u>另申請租屋津貼補助</u>，每個月上限1.5萬元，最多補助三年，申請案需送相關會議核定。</p> <p>(三) 強化校園環境，提供教師更優質的教學研究環境。</p>	<p>放寬可獲租屋津貼之新進教師限制並明訂應於新進教師獎勵申請併同申請。</p>
---	---	--

修正條文

第七條 獎勵支給標準表

獎項		任期(註2)	每月基數	每年基數	獎勵比例(原則)	最低薪資差距(註3)		
1. 傑出講座		三年	<u>10~40</u>	120~480 (註1)	10%	<u>4:1</u>		
2. 中山講座		三年	<u>7~15</u>	<u>84~192</u>		<u>2.2:1</u>		
3. 西灣講座		三年	<u>5~10</u>	<u>60~120</u>		<u>1.75:1</u>		
4. 特聘教授	教學類	一年	<u>3~8</u>	<u>36~96</u>	12% (教學:學術:產學=1:3:1)	<u>1.6:1</u>		
	研究類	學術研究類	三年	<u>3~8</u>			<u>36~96</u>	
		學術研究類	一年					
	研究類	產學研究類	三年	<u>3~8</u>			<u>36~96</u>	
產學研究類		一年						
5. 傑出教師	教學類	一年	<u>3~8</u>	<u>36~96</u>		12% (教學:學術:產學=1:3:1)	<u>1.71:1</u>	
	研究類	學術研究類	三年	<u>3~8</u>				<u>36~96</u>
		學術研究類	一年					
	研究類	產學研究類	三年	<u>3~8</u>	<u>36~96</u>			
產學研究類		一年						
6. 特聘年輕學者		三年	<u>2~6</u>	<u>24~72</u>	8%		<u>1.52:1</u>	
7. 績優教師	教學類	一年	<u>1~4</u>	<u>12~48</u>	70% (教學:學術:產學=5%:23%:7%)		<u>1.3:1</u>	
	研究類 (註5)	學術研究類	一年	<u>1~4</u>				<u>12~48</u>
		產學研究類	一年	<u>1~4</u>		<u>12~48</u>		
8. 新進教師		一至三年	<u>1~4</u>	<u>12~48</u>	以本校在國內任教未滿三年新進教師人數70%為原則	<u>1.35:1</u>		
9. 積極延攬優秀學者		不得超過3年	<u>4~40</u> (註4)	<u>48~480</u>		<u>4:1</u>		
10. 積極留任本校優秀學者		一至三年	<u>1~40</u>	<u>12~480</u>		<u>4:1</u>		
11. 團隊績優教師		一年	至多1.5	每個團隊獎勵上限以3人為原則	占當年全校編制內專任教師人數5%為原則	<u>1.11:1</u>		

註1: ①諾貝爾獎或相當之國際性獎項: 每年可獲480個基數(每月40個基數)。

②中央研究院院士或先進國家之國家級院士: 每年可獲360個基數(每月30個基數)。

③教育部國家講座終生榮譽主持人: 每年可獲156個基數(每月13個基數)。

④曾獲教育部國家講座: 每年可獲120個基數(每月10個基數)。

註2: 各獎項獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住特殊優秀人才實施規範」該獎項相關條文之規定。

註3: 最低薪資差距: 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低薪資差距。

註4: 由國外學術研究機構或國外業界延攬至本校之編制內專任新進教師其彈性薪資支給標準, 參考「科技部補助國外學者專家來臺從事科技合作研究活動支付費最高標準表」或教師原國外服務單位待遇標準, 扣除法定月支薪給, 提送本校新進教師獎勵審查會議審議。

註5: 配合教育部「補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」, 獲獎勵之標準得依教師校務發展貢獻綜合審議。

現行條文

第八條 獎勵支給標準表

獎項	任期(註2)	每月基數	每年基數	獎勵比例(原則)	最低薪資差距(註3)		
1. 傑出講座	三年	10至40	120至480 (註1)	10%	2.16:1至5.16:1		
2. 中山講座	三年	5至7	60至84		1.67:1至1.87:1		
3. 西灣講座	三年	4至5	48至60		1.57:1至1.67:1		
4. 特聘教授	教學類	一年	3	12% (教學:學術:產學=1:3:1)	1.47:1		
	研究類	學術研究類	三年			3	
		學術研究類	一年			3	
	產學研究類	三年	3			36	
一年		3	36				
5. 傑出教師	教學類	一年	3		12% (教學:學術:產學=1:3:1)	1.61:1	
	研究類	學術研究類	三年				3
		學術研究類	一年				3
	產學研究類	三年	3	36			
一年		3	36				
6. 特聘年輕學者	三年	2	24	8%		1.48:1至1.56:1	
	一年						
7. 績優教師	教學類	一年	1.5	70% (教學:學術:產學=5%:23%:7%)		1.32:1至1.47:1	
	研究類	學術研究類	一年		1.5		
		產學研究類	一年		1.5		18
8. 新進教師	一至三年, 在國內任教不得超過3年	1至3	12至36	以本校在國內任教未滿三年新進教師人數70%為原則	1.17:1至1.45:1		
9. 積極延攬優秀學者		4至40 (註4)	48至480		1.57:1至6.93:1		
10. 積極留任本校優秀學者	一至三年	1至40	12至480		1.17:1至6.93:1		
11. 團隊績優教師	一年	至多1.5	每個團隊獎勵上限以3人為原則	占當年全校編制內專任教師人數5%為原則	1.32:1至1.47:1		

註1:①諾貝爾獎或相當之國際性獎項：每年可獲480個基數(每月40個基數)。

②中央研究院院士或先進國家之國家級院士：每年可獲360個基數(每月30個基數)。

③教育部國家講座終生榮譽主持人：每年可獲156個基數(每月13個基數)。

④曾獲教育部國家講座：每年可獲120個基數(每月10個基數)。

註2:各獎項獲獎任期詳「國立中山大學延攬及留住特殊優秀人才實施規範」該獎項相關條文之規定。

註3:最低薪資差距：獲補助人才之年薪資與校內同職等人員之最低薪資差距。

註4:由國外學術研究機構或國外業界延攬至本校之編制內專任新進教師其彈性薪資支給標準，參考「科技部補助國外學者專家來臺從事科技合作研究活動支付費最高標準表」或教師原國外服務單位待遇標準，扣法定月支薪給，提送本校新進教師獎勵審查會議審議。