

# 國立臺灣師範大學

## 100 學年度第 8 次學術暨行政主管聯席會報紀錄

時間：101 年 6 月 20 日（星期三）下午 2 時 30 分

地點：校本部第 1 會議室

主席：張校長國恩

記錄：劉靜華

出席人員：鄭副校長志富、林副校長東泰、周院長愚文、陳院長國川（請假）、王院長震哲、李院長振明、洪院長欽銘、張院長少熙、潘院長朝陽、錢院長善華、陳院長文華、吳教務長正己、林學務長淑真、吳總務長忠信、宋研發長曜廷（李主任位仁代理）、林處長陳涌、陳處長秋蘭、陳館長昭珍（陳組長敏珍代理）、陳院長學志、王主任偉彥、劉主任祥麟、溫主任良財（高組員嘉陽代理）、劉代理主任麗紅、粘主任美惠（黃專門委員建芬代理）、林主任秘書安邦、卓校長俊辰（請假）

### 壹、報告事項

一、主席報告（略）

二、上次會議討論事項決議執行情形：

項次	案由	提案單位	決議	執行情形
1	擬修正本校「聘任專案教學及研究人員試行要點」部分規定案，請討論。	人事室	原則同意，並請人事室與教務處討論後調整文字內容。	本案修正條文業以 101 年 6 月 14 日師大人字第 1010011996 號函發布並轉知本校各單位。
2	擬修訂「國立臺灣師範大學獎勵學術卓越教師辦法」，提請討論。	研發處	修正後通過。	依決議辦理，將續提校務基金管理委員會討論。

決定：同意備查。

三、上次會議主席裁示事項執行情形：

項次	主席裁示事項	統籌辦理單位	執行情形
1	請鄭副校長邀集人事室及會計室瞭解目前政府各單位相關規定(包含助理薪資及報帳核銷規定等)互相扞格或礙難施行之處,俾於適當時機陳報主管機關研擬修正。	鄭副校長室	於6月15日邀集人事室及會計室就本校目前面臨的主要問題進行討論,為多方蒐集具體意見及實例,將由會計室函請各學院、系所及各處室提供相關資料,經彙整篩選後將陳報主管機關參考。
2	請國際處將QS大學評比系統網址 e-mail 各學院院長卓參。	國際處	已於5月31日轉寄各學院院長卓參。
3	因目前本校各系所之實習(實作)課程中教師授課時數認定並不一致,請教務處研擬修正相關規定。	教務處	<p>目前本校相關法規計有：</p> <p>(1)學則第16條(學士班)、第53條(碩博士班)及第85條(進修碩士專班)規定：各科學分之計算，以每學期每週上課一小時為一學分，實習或實驗二或三小時為一學分。</p> <p>(2)教師授課時數核計要點第四點第(三)款規定：除各分科教學實習外，其餘實習或實驗課程以兩小時作一小時計。</p> <p>現行之時數認證不一致，多因之前校課程委員會審議通過或個別專簽同意者。本處刻正整理各系所相關課程資料，待整理完成後提出法規修訂研擬之建議。</p>

決定：同意備查。

## 貳、臨時動議

### 【提案 1】

提案單位：研究發展處

案由：擬訂定「國立臺灣師範大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵施行準則」，提請 討論。

說明：

- 一、教育部於 99 年 7 月來函推動大專校院彈性薪資方案，各校得以國立大學校務基金自籌收入、「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」及「獎勵大學教學卓越計畫」經費延攬及留任國內外頂尖人才，並訂定相關支給規定。惟當時本校已有「師大講座」、「研究講座」及「特聘教授」等獎勵機制，在校務基金運用於彈薪方案部份，因經費有限，並未另訂相關財源之彈薪方案。同年 8 月，國科會即來函受理獎勵特殊優秀人才措施之申請，本校亦於 99 年 9 月 1 日通過是項彈薪方案—「國立臺灣師範大學延攬及留住本校特殊優秀人才」獎勵辦法。
- 二、鑑於去年(100 年)本校獲教育部補助「邁向頂尖大學計畫」，依教育部彈薪方案規定，是項補助經費得以在 10%以內規劃彈性，全數規劃為頂大經費支應的彈性薪資，但因提送教育部做為彈薪方案依據的本校「獎勵學術卓越教師辦法」未符彈薪方案規定，必須另擬一適用的相關辦法。薪資，為節省校務基金經費，原學術卓越教師（即經審議通過之師大講座、研究講座…等）由校務基金支應的獎勵金
- 三、為統一規範校內所有相關彈薪財源適用之彈薪準則，特依教育部 99 年 7 月 19 日台高(三)字第 0990092425 號函彈薪方案之規定，擬訂定本校「延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵施行準則」，俾利辦理後續相關彈薪方案之推動。
- 四、檢附本校「延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵施行準則」草案及準則逐條說明。

決議：修正後通過（如附件）。

## 參、主席裁示事項

項次	主席裁示事項	統籌辦理單位
1	請邁向頂尖大學計畫辦公室及研發處，彙整邁向頂尖大學計畫相關出國經費補助資料及計畫撰寫重點，傳送全校師生參考，並於行政會議報告。	邁向頂尖大學計畫辦公室
2	為提昇本校國際化程度，請林副校長邀集院長、教務處、研發處、師培處及國際處開會討論，俾研擬相關機制，並由國際處擔任幕僚單位。	國際處

## 肆、散會 (15時55分)

## 國立臺灣師範大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵施行準則(草案)

- 一、本校為延攬國內外學術卓越學者來校服務及留住校內特殊優秀人才，以提升學術水準及國際競爭力，特依教育部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定本準則。
- 二、本校現任編制內或新聘專任教研人員於教學、研究、服務具卓越績效並符合以下條件之一者，得給與彈性薪資或獎勵。
  - (一)符合本校獎勵學術卓越教師辦法第二條規定資格者。
  - (二)符合本校獎勵特殊優秀人才辦法第二條規定資格者。
  - (三)符合國科會補助大專校院延攬特殊優秀人才措施第三條規定資格者。以上新聘專任教研人員須為國內第一次聘任，不得為自國內公私立大專校院或學術研究機關（構）延攬之人員。
- 三、特殊優秀教研人員之審查應符合下列所述審查機制之一：
  - (一)學術卓越教師由本校獎勵學術卓越教師審議委員會審查。
  - (二)特殊優秀人才由本校獎勵特殊優秀人才審議委員會審查。
  - (三)新聘教研人員符合學術卓越教師或延攬特殊優秀人才條件者，由系、院教評會進行初審及複審，最後由校長核定，並送校教評會備查。
- 四、獲彈性薪資或獎勵之教研人員，其未來績效應兼顧教學、研究、服務等面向，並定期進行評估，績效要求與評估期程如下：
  - (一)學術卓越教師依本校獎勵學術卓越教師辦法規定，每年定期繳交績效自評報告，並送審議委員會作為下一年度核給獎勵之依據。
  - (二)特殊優秀人才依行政院國家科學委員會相關補助措施規定，應定期繳交執行績效報告。
- 五、各類頂尖人才之核給比例、核給期程及薪資最低差距比例如下：
  - (一)學術卓越教師：占本校編制內專任教研人數之 25%以內，核給期程為 2~3 年，彈性薪資或獎勵為每年新台幣 12 萬元~72 萬元不等，薪資最低差距比例為 1:6。
  - (二)特殊優秀人才：占本校編制內專任教研人數之 15%以內，核給期程為 1~3 年，彈性薪資或獎勵為每年新台幣 10 萬元~90 萬元不等，薪資最低差距比例約為 1:9。
- 六、對新進國際人才，本校提供教學、研究及行政支援。
  - (一)教學方面：
    1. 新進國際人才得依本校實施教學助理制度要點，申請教學助理。
    2. 由本校教學發展中心提供教師研習手冊、教師教學資源手冊與數位教學平台使用手冊等。
  - (二)研究方面：
    1. 新進國際人才得依本校相關減授時數規定申請減授。
    2. 依本校各項學術獎補助辦法，鼓勵新進國際人才發表個人學術研究成果及執行創新研究計畫。
  - (三)行政方面：

提供研究空間、資訊設備、數位化教學環境及技術服務，鼓勵新進國際人才使用數

位教學平台。

七、本準則經費來源由邁向頂尖大學計畫、本校五項自籌及學雜費收入與國科會補助等支應。

八、本準則未規定事項，依本校相關辦法規定辦理。

九、本準則經學術主管會報通過後實施，並報教育部備查，修正時亦同。