

國立中山大學 105 學年度第 2 學期第 1 次學術協調會議 會議紀錄

時間：中華民國 106 年 2 月 15 日(星期三)上午 9 時 00 分

地點：本校行政大樓 7 樓 7007 會議室

主席：陳副校長英忠

記錄：劉芳雯

出席人員：李賢華研發長、溫志宏處長、郭志文國際長、許麗娜主任、傅素瑛主任、游淙祺院長、周雄院長(董立大主任代)、王朝欽院長(黃永茂副院長代)、陳世哲院長、王兆璋院長、張其祿院長、邱文彬中心主任、黃心雅教務長(請假)。

列席人員：黃郁婷資深經理、陳瑞煌資深經理、周美燕行政助理。

壹、 主席致詞：

貳、 討論事項：

產學營運及推廣教育處擬訂定及修訂以下要點，資料如附件，提請討論。

案由一：修訂「國立中山大學產學營運及推廣教育處專業經理人績效及獎懲考評實施要點」(修正草案)。(詳如第一案資料)……p1-1~p1-19

決議：照案通過，並續提行政會議討論。

案由二：訂定「國立中山大學學生執行非科技部產學合作計畫作業要點」(草案)。(詳如第二案資料)……p2-1~p2-3

決議：

一、 請提案單位依與會委員意見修正，並續提行政會議討論。

二、 建議修正重點：

(一) 增修要點第六點但書：「…。但本校學生離校、畢業後，則收回計畫結餘款 **由共同主持人使用**。」

(二) 增訂要點試辦期間三年，試辦期滿檢討成效，如經評估有全面實施之必要者，另修法正式實施。

三、 修正之國立中山大學學生執行非科技部產學合作計畫作業要點，詳如附件二。

研究發展處、產學營運及推廣教育處、教務處擬修訂以下辦法，資料如附件，提請討論。

案由三：修訂「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」(修正草案)。(詳如第三案資料)……p3-1~p3-27

決議：照案通過，並續提行政會議討論。

人事室擬修訂以下要點及辦法，資料如附件，提請討論。

案由四：修訂「國立中山大學教授及副教授休假研究辦法」(修正草案)。(詳如第四案資料)……………p4-1~p4-4

決議：

一、請提案單位依與會委員意見修正，並續提校教評會及校務會議討論。

二、建議修正重點：

(一)更正第六點文字「…進修、研究、**講學**二倍時間後，…。」

(二)修訂第九點：「欲申請休假研究者，**除**副教授須先簽會教務處及研究發展處確認資格條件**外**，**教授及副教授並應繳交**含研究地點之計畫，並依程序由系所(組)、院(中心)教師評審員會審議通過後，於一週內將名單送人事室陳請校長核定。」

(三)修訂第十三點：「本辦法經**校教師評審委員會審議**通過，**並陳請校長核定後實施**，修正時亦同。」

三、修正之國立中山大學教授及副教授休假研究辦法，詳如附件二。

案由五：修訂「國立中山大學教師借調處理要點」(修正草案)。(詳如第五案資料)…………… p5-1~p5-4

決議：提案單位撤案。請提案單位另徵詢六院一中心主管意見，通盤檢視本要點與相關法規後再提本會討論。

參、臨時動議：無。

肆、散會：10:55。

「國立中山大學產學營運及推廣教育處專業經理人績效
及獎懲考評實施要點」
(修正草案條文對照表)

修正條文	現行條文	說明
<p>五、考核種類：</p> <p>(一)試用成績考核：新進試用期間(以三個月為原則)之成績。</p> <p>(二)定期成績考核：每年七月，考核當年一月至當年六月之成績。</p> <p>(三)年終成績考核：每年年終考核其當年一月至十二月任職期間之成績，績效統計截止日期以公告日期為準。</p> <p>(四)績效輔導考核：如因績效表現異常或有個別需求時，得隨時考核輔導期間之成績。</p>	<p>五、考核種類：</p> <p>(一)試用成績考核：新進試用期間(以三個月為原則)之成績。</p> <p>(二)平時成績考核：於每年五月及九月考核平時之成績。</p> <p>1. 每年五月考核當年一月至四月任職期間之成績。</p> <p>2. 每年九月考核當年五月至八月任職期間之成績。</p> <p>(三)年終成績考核：於每年年終考核其當年一月至十二月任職期間之成績，績效統計截止日期以公告日期為準。</p> <p>(四)績效輔導考核：如因績效表現異常或有個別需求時，得隨時考核輔導期間之成績。</p>	<p>1. 為精簡本處考核作業方式，修訂由一年二次的平時考核及一年一次的年終考核改為一年一次的定期考核及一年一次的年終考核。</p> <p>2. 依法務意見酌做文字修正。</p>
<p>六、考核等第分數及獎懲規定如附表二「國立中山大學產學營運及推廣教育處專業經理人績效暨獎懲標準」、附表三「國立</p>	<p>六、考核等第分數及獎懲規定如附表二「國立中山大學產學營運及推廣教育處專業經理人績效暨獎懲標準」。</p>	<p>1. 增訂「國立中山大學產學營運及推廣教育處專業經理人『出勤情形』扣分基準表」，俾管理專業</p>

中山大學產學營運及推廣教育處專業經理人『出勤情形』扣分基準表。

(一)考核等第分數，分為特優、優、甲、乙、丙五等，各等成績及績效標準如下：

考績評分，以 100 分為滿分，共分為五等，等第如下：

<u>等</u> <u>級</u>	<u>特</u> <u>優</u>	<u>優</u> <u>等</u>	<u>甲</u> <u>等</u>	<u>乙</u> <u>等</u>	<u>丙</u> <u>等</u>
<u>分</u> <u>數</u>	<u>95~</u> <u>100</u>	<u>94~</u> <u>90</u>	<u>89~</u> <u>80</u>	<u>79~</u> <u>70</u>	<u>不</u> <u>足</u> <u>70</u>

(二)試用成績考核之獎懲如下：

1. 甲等(含)以上：正式任用。
2. 乙等：延長試用期間並進行績效輔導，以三個月為限。如完成績效輔導後考核結果仍為乙等者，不予續聘。
3. 丙等：不予續聘。

(三)定期成績考核之獎懲如下：

1. 特優：給與一個月俸給總額之績效獎金及特休假二天。
2. 優等：給與四分

(一)考核等第分數，分為特優、優、甲、乙、丙五等，各等成績及績效標準如下：

1. 特優：九十五分以上。

2. 優等：九十至九十四分。

3. 甲等：八十至八十九分。

4. 乙等：七十至七十九分。

5. 丙等：六十九分以下。

上項各等第比率，考列優等(含)以上者，以不超過參加考核總人數百分之三十五為限。

(二)試用成績考核之獎懲如下：

1. 甲等以上：正式任用。
2. 乙等：延長試用期間並進行績效輔導，以三個月為限。如完成績效輔導後考核結果仍為乙等者，不予續聘。
3. 丙等：不予續聘。

(三)平時成績考核之獎懲如下：

1. 特優：給與四分

經理人出勤情形。

2. 為簡化本處考核作業，同步修訂考核獎懲；惟刪除原要點之各等第比率上限，經過人事評議委員會同意。

3. 增訂離職員工考核獎金發放之規範。

3. 依法務意見酌做文字修正。

之三個月俸給總額之績效獎金及特休假一天。

3. 甲等：給與二分之一個月俸給總額之績效獎金及特休假一天。

4. 乙等：不予獎懲，並得視需求進行績效輔導。

5. 丙等：予以解聘。

定期考核之獎懲紀錄，為年終考核評定之重要參考依據。因定期考核增加之特休假，應於當年度十二月三十一日以前休畢。

(四)年終成績考核之獎懲如下：

1. 特優：晉薪二級至五級及給與一個月俸給總額之績效獎金及特休假二又二分之一天。

2. 優等：晉薪一級至三級及給與二分之一個月俸給總額之績效獎金

之三個月俸給總額之績效獎金及特休假一又二分之一天。

2. 優等：給與二分之一個月俸給總額之績效獎金及特休假一天。

3. 甲等：給與四分之一個月俸給總額之績效獎金及特休假二分之一天。

4. 乙等：不予獎懲，並得視需求進行績效輔導。

5. 丙等：予以解聘。平時考核之獎懲紀錄，為年終考核評定之重要參考依據。因平時考核增加之特休假，應於當年度十二月三十一日以前休畢。

(四)年終成績考核之獎懲如下：

1. 特優：晉薪二級至五級，給與二分之一個月俸給總額之績效獎金及特休假一又二分之一天。

2. 優等：晉薪一級，給與四分之一個

及特休假二天。

3. 甲等：晉薪一級
及給與特休假二分之一天。
4. 乙等：不予晉薪，並得視需求進行績效輔導。
5. 丙等：予以解聘。
本處專業經理人當年十二月一日仍在職者，支給年終工作獎金，工作滿一年者支給一又二分之一個月；工作未滿一年者依實際在職月數核實支給。年度中受申誡以上處分、曠職或年終考核乙等者，減發二分之一個月。因年終考核增加之特休假，應於次一年度十二月三十一日以前休畢。

(五)專業經理人通過試用成績考核且正式聘用未足二個月者，或專業經理人離職日未屆定期考核獎金發放日，不得參與平時成績或年終成績考核作業；平時成績考核或年終成績考核，

月俸給總額之績效獎金及特休假一天。

3. 甲等：晉薪一級，給與特休假二分之一天。
4. 乙等：不予晉薪，得視需求進行績效輔導。
5. 丙等：予以解聘。
本處專業經理人當年十二月一日仍在職者支給年終工作獎金，工作滿一年者支給一又二分之一個月；工作未滿一年者依實際在職月數核實支給。年終考績丙等不發給年終獎金；年度中受申誡以上處分或曠職者或年終考核乙等者，減發二分之一個月。因年終考核增加之特休假，應於次一年度十二月三十一日以前休畢。

(五)專業經理人通過試用成績考核且正式聘用未足二個月者，不得參與平時成績或年終成績考核作業；如參與平時成績考核或年終成績

<p><u>如受考人之</u>考核期間不足，經核定之獎金應依實際考核月數（當月考核天數逾十五日者以一個月計算）之比例發給。</p> <p>(六)專業經理人連續二次成績考核為乙等者(含<u>定期</u>成績考核及年終成績考核)，經人評會出席委員無記名投票二分之一以上同意，予以解聘；連續二年年終成績考核為乙等者，予以解聘。</p>	<p>考核<u>作業</u>，惟其考核期間不足時，經核定之獎金應依實際考核月數(當月考核天數逾十五日者以一個月計算)之比例發給。</p> <p>(六)專業經理人<u>當年度</u>連續二次成績考核為乙等者(含<u>平時</u>成績考核及年終成績考核)，經人評會出席委員無記名投票二分之一以上同意，予以解聘；連續二年年終成績考核為乙等者，予以解聘。</p>	
<p>七、專業經理人於考核年度內，執行本處各項專案計畫並達成學校預定之量化績效指標，且具有下列情形之一者，得考列優等(含)以上(<u>該組/中心整體量化績效已達成當期或累積至當期之量化績效指標時，該組/中心負責管理之專業經理人始得考列優等(含)以上，其他非管理職之專業經理人不在此限</u>)：</p> <p>(一)對所交辦業務，規劃周密，如期達成任務。</p>	<p>七、專業經理人於考核年度內，執行本處各項專案計畫並達成學校預定之量化績效指標，且具有下列情形之一者，得考列優等(含)以上：</p> <p>(一)對所交辦業務，規劃周密，如期達成任務。</p> <p>(二)對所屬業務，提出具體方案或改進辦法，經考評確有績效者。</p> <p>(三)其他具體優良行為或事蹟，足資獎勵者。</p>	<p>1. 增訂規範條例。 2. 依法務意見酌做文字修正。</p>

<p>(二)對所屬業務，提出具體方案或改進辦法，經考評確有績效者。</p> <p>(三)其他具體優良行為或事蹟，足資獎勵者。</p>		
<p>八、專業經理人於考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等（含）以上：</p> <p>(一)請延長病假或有曠職紀錄。</p> <p>(二)辦理服務工作，態度惡劣，影響本校聲譽，有具體事實者。</p> <p>(三)<u>曾受申誡以上處分未能功過相抵者。</u></p>	<p>八、專業經理人於考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等（含）以上：</p> <p>(一)請延長病假或有曠職紀錄者。</p> <p>(二)辦理服務工作，態度惡劣，影響本校聲譽，有具體事實者。</p>	<p>1. 增訂規範條例。</p> <p>2. 依法務意見酌做文字修正。</p>
<p><u>十、考績年度內曾受獎勵或懲戒者，依下列規定，加、減其考績分數：</u></p> <p><u>(一)記大功一次加 9 分、記功一次加 3 分、嘉獎一次加 1 分。</u></p> <p><u>(二)記大過一次扣 9 分、記過一次扣 3 分、申誡一次扣 1 分。</u></p>		<p>1. 增訂規範條例。</p> <p>2. 依法務意見酌做文字修正。</p>
<p><u>十一</u>、專業經理人於考核年度內，平時成績考核之量化績效如未達當期或累積至當期之預定量</p>	<p><u>十</u>、專業經理人於考核年度內，平時成績考核之量化績效如未達當期或累積至當期之預定量</p>	<p>調整條次號。</p>

<p>化績效指標百分之八十時，績效等第仍得獲核定為甲等，<u>但</u>不得核發績效獎金；年終成績考核之當年度量化績效如未達年度預定量化指標百分之八十時，績效等第仍得獲核定為甲等，<u>但</u>次年度不得晉等及晉薪。</p>	<p>指標百分之八十時，績效等第仍得獲核定為甲等，<u>惟</u>不得核發績效獎金；年終成績考核之當年度量化績效如未達年度預定量化指標百分之八十時，績效等第仍得獲核定為甲等，<u>惟</u>次年度不得晉等及晉薪。</p>	
<p><u>十二、管理職專業經理人，所屬單位具兩項以上量化績效指標，如有一績效指標達標，得經人事評議委員會，決議依相當比例提撥應得之績效獎金。</u></p>		<p>1. 增訂規範條例。 2. 依法務意見酌做文字修正。</p>
<p><u>十三、考核程序：</u> (一) 本處彙整專業經理人之差勤、具體工作績效等相關資料後辦理初評，並提報至人評會辦理複評。 (二) 召集人評會議，以本處處長為主席，依下列事項討論決定考核等第名單： 1. 考核相關資料（辦理年終考核時，應同時檢附試用成績考核、平時成績考</p>	<p><u>十二、考核程序：</u> (一) 本處彙整專業經理人之差勤、具體工作績效等相關資料後辦理初評，並提報至人評會辦理複評。 (二) 召集人評會議，以本處處長為主席，依下列事項討論決定考核等第名單： 1. 考核相關資料（辦理年終考核時，應同時檢附試用成績考</p>	<p>1. 調整條次號。 2. 增訂規範條文。 3. 依法務意見酌做文字修正。</p>

<p>核、績效輔導考核及年終成績考核資料)。</p> <p>2. 輔助資料(如專業經理人之差勤紀錄或具體工作事蹟等)。</p> <p>(三)人評會委員如擬調整專業經理人評核等第由乙等晉升一級為甲等，應敘明原因，並經出席委員無記名投票三分之二以上同意。</p> <p>(四)考核結果陳請校長核定後，本處依規定辦理獎懲、續聘等事宜。專業經理人如經核定為解聘或不予續聘者，本處應通知當事人，並依勞動基準法相關規定辦理。</p> <p><u>(五)考績特優或丙等者，應列舉其具體事實。</u></p>	<p>績考核、績效輔導考核及年終成績考核資料)。</p> <p>2. 輔助資料(如專業經理人之差勤紀錄或具體工作事蹟等)。</p> <p>(三)人評會委員如擬調整專業經理人評核等第由乙等晉升一級為甲等，應敘明原因，並經出席委員無記名投票三分之二以上同意。</p> <p>(四)考核結果陳請校長核定後，本處依規定辦理獎懲、續聘等事宜。專業經理人如經核定為解聘或不予續聘者，本處應通知當事人，並依勞動基準法相關規定辦理。</p>	
<p><u>十四</u>、專業經理人對考核結果若有不服，得逕依「勞資爭議處理法」規定辦理。</p>	<p><u>十二</u>、專業經理人對考核結果若有不服，得逕依「勞資爭議處理法」規定辦理。</p>	<p>調整條次號。</p>
<p><u>十五</u>、經核定不予續聘之職</p>	<p><u>十三</u>、經核定不予續聘之職</p>	<p>調整條次號。</p>

缺，本處得陳請校長核定後，依規定簽請甄補人員。	缺，本處得陳請校長核定後，依規定簽請甄補人員。	
<u>十六</u> 、本處如因業務減縮或經費不足，其原僱人員得不予續聘或予以解聘，本處應於一個月前通知當事人，並依勞動基準法相關規定辦理資遣。	<u>十四</u> 、本處如因業務減縮或經費不足，其原僱人員得不予續聘或予以解聘，本處應於一個月前通知當事人，並依勞動基準法相關規定辦理資遣。	調整條次號。
<u>十七</u> 、 <u>績效評量表由處本部密</u> <u>存保管，除校長、副校</u> <u>長、處長、副處長、受</u> <u>考人之現任單位主管</u> <u>及本處人資經管人員</u> <u>外；</u> <u>如有調閱需求，應簽</u> <u>奉校長核定後，始得調</u> <u>閱。</u>		本點次新增。
<u>十八</u> 、本要點未規定事項， <u>悉</u> 依 <u>相關</u> 法令規定辦理。	<u>十五</u> 、本要點未規定事項，依 其他法令規定辦理。	1. 調整條次號。 2. 依法務意見酌做 文字修正。
<u>十九</u> 、本要點經行政會議及校 務基金管理委員會議通 過，陳請校長核定後實 施，修正時亦同。	<u>十六</u> 、本要點經行政會議及 校務基金管理委員會 議通過，陳請校長核定 後實施，修正時亦同。	調整條次號。

國立中山大學產學營運及推廣教育處專業經理人

績效及獎懲考評實施要點

(修正草案)

100 年 12 月 7 日本校 100 學年度第 1 學期第 7 次行政會議通過

103 年 11 月 19 日本校 103 學年度第 1 學期第 6 次行政會議通過

一、目的：

為活化本校產學營運及推廣教育處（以下稱本處）人力運用，提升工作績效，獎優汰劣，特依本校「產學營運及推廣教育處產學合作經營管理專業經理人聘用及管理要點」第二十三點規定，訂定本要點。

二、考核對象：

依本校「產學營運及推廣教育處產學合作經營管理專業經理人聘用及管理要點」進用之產學合作經營管理專業經理人(以下簡稱專業經理人)。

三、績效評量類別區分如附表一「國立中山大學產學營運及推廣教育處專業經理人績效評量參考說明」，各類績效評量指標得依年度計畫目標調整之：

- (一) 目標管理：管理年度中、新人報到時或新工作計畫開始時，應訂定同仁之工作目標（包括工作成果及工作品質）並加以管理與定期考核評量之，且作為下一期績效考核評量與未來訓練發展之參考依據。
- (二) 能力指標：依據專案經理人之專長與職掌訂定相關能力指標，以作為專業能力評量與訓練發展之參考依據。例如：績效目標達成能力、規劃能力、創新能力、溝通能力、問題解決能力、領導能力、組織能力及決策能力等。
- (三) 行為指標：根據本處要求之行為指標，作為同仁工作表現之評量依據，包括團隊合作、配合度、自我發展及自發性等。

四、績效目標：

本處各主管應於每一年度開始前、新任務指派時或新進人員正式進用時，與其直屬之專業經理人共同設定當年度工作績效目標（包括執行本校各項專案計畫應達成之量化績效指標）、能力及行為等發展指標，作為當年度

績效考核之依據。

五、考核種類：

- (一) 試用成績考核：新進試用期間（以三個月為原則）之成績。
- (二) 定期成績考核：每年七月，考核當年一月至當年六月之成績。
- (三) 年終成績考核：每年年終考核其當年一月至十二月任職期間之成績，績效統計截止期限以公告日期為準。
- (四) 績效輔導考核：因績效表現異常或有個別需求時，得隨時考核輔導期間之成績。

六、考核等第分數及獎懲規定如附表二「國立中山大學產學營運及推廣教育處專業經理人績效暨獎懲標準」、附表三「國立中山大學產學營運及推廣教育處專業經理人『出勤情形』扣分基準表」。

- (一) 考核等第分數，分為特優、優、甲、乙、丙五等，各等成績及績效標準如下：

考績評分，以100分為滿分，共分為五等，等級如下：

<u>等級</u>	<u>特優</u>	<u>優等</u>	<u>甲等</u>	<u>乙等</u>	<u>丙等</u>
<u>分數</u>	<u>95~100</u>	<u>90~94</u>	<u>80~89</u>	<u>70~79</u>	<u>不足70</u>

- (二) 試用成績考核之獎懲如下：

- 1. 甲等(含)以上：正式任用。
- 2. 乙等：延長試用期間並進行績效輔導，以三個月為限。如完成績效輔導後考核結果仍為乙等者，不予續聘。
- 3. 丙等：不予續聘。

- (三) 定期成績考核之獎懲如下：

- 1. 特優：給與一個月俸給總額之績效獎金及特休假二天。
- 2. 優等：給與四分之三個月俸給總額之績效獎金及特休假一天。
- 3. 甲等：給與二分之一個月俸給總額之績效獎金及特休假一天。
- 4. 乙等：不予獎懲，並得視需求進行績效輔導。
- 5. 丙等：予以解聘。

定期考核之獎懲紀錄，為年終考核評定之重要參考依據。因定期考核增加之特休假，應於當年度十二月三十一日以前休畢。

- (四) 年終成績考核之獎懲如下：

- 1. 特優：晉薪二級至五級及給與一個月俸給總額之績效獎金及特休

假二又二分之一天。

2. 優等：晉薪一級至三級及給與二分之一個月俸給總額之績效獎金及特休假二天。
3. 甲等：晉薪一級及給與特休假二分之一天。
4. 乙等：不予晉薪，並得視需求進行績效輔導。
5. 丙等：予以解聘。

本處專業經理人當年十二月一日仍在職者支給年終工作獎金，工作滿一年者支給一又二分之一個月；工作未滿一年者依實際在職月數核實支給。年終考績丙等不發給年終獎金；年度中受申誡以上處分、曠職或年終考核乙等者，減發二分之一個月。

因年終考核增加之特休假，應於次一年度十二月三十一日以前休畢。

(五)專業經理人通過試用成績考核且正式聘用未足二個月者或專業經理人離職日未屆定期考核獎金發放日，不得參與平時成績或年終成績考核作業；平時成績考核或年終成績考核如受考人之考核期間不足，經核定之獎金應依實際考核月數（當月考核天數逾十五日者以一個月計算）之比例發給。

(六)專業經理人連續二次成績考核為乙等者（含定期成績考核及年終成績考核），經人評會出席委員無記名投票二分之一以上同意，予以解聘；連續二年年終成績考核為乙等者，予以解聘。

(五)專業經理人如有績效表現異常或有個別需求時，主管得隨時進行評估，並視需求執行為期三個月之績效輔導計畫，輔導屆滿時應進行績效輔導考核並留存輔導紀錄。

績效不佳人員之輔導，如完成績效輔導後仍未見改善者，得視專長轉調其他組別，或依勞動基準法相關規定辦理資遣。

(六)專業經理人如執行績效表現欠佳及不堪適任原職位者，依據考核成績及雙方晤談協商同意後，得予續聘時調降職務及薪資，以健全本處業務發展。

七、專業經理人於考核年度內，執行本處各項專案計畫並達成學校預定之量化績效指標，且具有下列情形之一者，得考列優等（含）以上（該組/中心整體量化績效已達成當期或累積至當期之量化績效指標時，該組/中心負責管理之專業經理人始得考列優等(含)以上，其他非管理職之專業經理人不

在此限）：

- (一) 對所交辦業務，規劃周密，如期達成任務。
- (二) 對所屬業務，提出具體方案或改進辦法，經考評確有績效者。
- (三) 其他具體優良行為或事蹟，足資獎勵者。

八、專業經理人於考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等（含）以上：

- (一) 請延長病假或有曠職紀錄。
- (二) 辦理服務工作，態度惡劣，影響本校聲譽，有具體事實者。
- (三) 曾受申誡以上處分未能功過相抵者。

九、專業經理人於考核年度內，有下列情事之一者，應考列丙等：

- (一) 連續曠職達三日（含）以上或一年內累積達五日（含）以上者。
- (二) 不符合工作要求，怠忽職守，延宕公務，品行不良等重大情事，有具體書面考核紀錄可稽且經人評會評定者。
- (三) 有本校「臨時人員工作規則」第三十八條及第三十九條情事之一者。
- (四) 其他不當行為，有確實證據者。

十、考績年度內曾受獎勵或懲戒者，依下列規定，加、減其考績分數。

- (一) 記大功一次加9分、記功一次加3分、嘉獎一次加1分。
- (二) 記大過一次扣9分、記過一次扣3分、申誡一次扣1分。

十一、專業經理人於考核年度內，平時成績考核之量化績效如未達當期或累積至當期之預定量化績效指標百分之八十時，績效等第仍得獲核定為甲等，但不得核發績效獎金；年終成績考核之當年度量化績效如未達年度預定量化指標百分之八十時，績效等第仍得獲核定為甲等，但次年度不得晉等及晉薪。

十二、管理職專業經理人，所屬單位具兩項以上量化績效指標，如有一績效指標達標，得經人事評議委員會，決議依相當比例提撥應得之績效獎金。

十三、考核程序：

- (一) 本處彙整專業經理人之差勤、具體工作績效等相關資料後辦理初評，並提報至人評會辦理複評。
- (二) 召集人評會議，以本處處長為主席，依下列事項討論決定考核等第名單：

1. 考核相關資料（辦理年終考核時，應同時檢附試用成績考核、

平時成績考核、績效輔導考核及年終成績考核資料)。

2. 輔助資料(如專業經理人之差勤紀錄或具體工作事蹟等)。

(三) 人評會委員如擬調整專業經理人評核等第由乙等晉升一級為甲等，應敘明原因，並經出席委員無記名投票三分之二以上同意。

(四) 考核結果陳請校長核定後，本處依規定辦理獎懲、續聘等事宜。專業經理人如經核定為解聘或不予續聘者，本處應通知當事人，並依勞動基準法相關規定辦理。

(五) 考績特優或丙等者，應列舉其具體事實。

十四、專業經理人對考核結果若有不服，得逕依「勞資爭議處理法」之規定辦理。

十五、經核定不予續聘之職缺，本處得陳請校長核定後，依規定簽請甄補人員。

十六、本處如因業務減縮或經費不足，其原僱人員得不予續聘或予以解聘，本處應於一個月前通知當事人，並依勞動基準法相關規定辦理資遣。

十七、績效評量表由處本部密存保管，除校長、副校長、處長、副處長、受考人之現任單位主管及本處人資經管人員外；如有調閱需求，應簽奉校長核定後，始得調閱。

十八、本要點未規定事項，悉依相關其他法令規定辦理。

十九、本要點經行政會議及校務基金管理委員會通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

附表一：國立中山大學產學營運及推廣教育處專業經理人績效評量參考說明
 說明：以”丙等”至”特優”之各項評量等級發展係於既有的能力基礎上，繼續增加新的技能。例如評量”優”等者係已具備”甲”等之行為水準，其餘依此類推。

行為層次 績效指標		特優	優	甲	乙	丙
1	工作成果 (量化績效)	超越既定的工作目標(本校產學合作績效指標)，工作成果能直接降低成本或縮短計畫時程	能完成主管設定的工作目標(本校產學合作績效指標)並計劃個人績效目標，持續改善工作成果	能依主管設定的工作目標(本校產學合作績效指標)完成使命	工作成果不顯著，需要輔導或協助	遠低於工作 要求，應列入 績效輔導
2	工作品質 (質化績效)	確保整體工作計畫之品質，能發掘改善及追蹤整體計畫相關的品質問題	確保個人及流程上下游的工作品質，符合工作流程，並協助提供個人及他人詳實的工作記錄	工作品質符合符合正確性及時間性，並能提供明確的書面工作記錄	工作的正確性及時程性有待改善	
3	團隊合作	與不同團隊互動極佳，能協調跨團隊的工作任務，並能超越工作目標	能積極推動團隊互動，與成員分享經驗及共同學習，以達成工作目標	與團隊相處良好，能互相分擔工作，共同完成任務	團隊合作或互動有待改進，影響工作達成	
4	規劃能力	能解析複雜的問題，使用數種技巧同時規劃數個問題的解決方案及流程	能從分析問題的層面，辨識相關的議題或事件，設定解決問題的優先順序及長期影響	能分析問題的脈絡，並規劃解決的方案及流程	工作須由他人規劃，回應即時發生的問題或需求	
5	創新能力	能影響團隊內創新的發展方向，推動變革及影響變革的決策	能以創新手法改善工作方式或流程，預測變革及因應的方法	持續改善工作成果或流程，能迅速適應變革	依既有的方式解問題，無法提出創新的方案	
6	溝通能力	易於交談，能依據他人的反應，調整回應的方法及行為	能就觀察及傾聽的內容，預知他人的反應，以備有所回應	能傾聽他人的問題並提出問題，以澄清彼此認知異同	無主動回應他人的問題的習慣，表達內容易造成誤解	
7	問題解決能力	針對工作本身及相關的問題，能採取預防措施避免問題發生，或針對可能發生的問題預作準備	能判斷個人解決問題的程度，可視需要利用工作內或工作外相關的資源解決工作上的問題	能辨識問題，並發展解決方案及採取行動。	需要指導或提醒以發現及解決善問題	
8	領導能力	能規範部屬行為，敦促員工依既定的目標完成任務	能授權部屬處理經常性事務，針對特殊任務能給予詳細的指示	能下達適當的指令，使部屬完成基本及日常的工作	未下達指令亦無法針對部屬需求予以協助	
9	組織能力	能運用組織分層負責的特性，與其他單位建立互助或互補的活動	能瞭解非正式的組織文化，善用其優勢完成工作目標	瞭解正式的組織結構，能善用分層負責的功能	能回應外在需求，但重心放在個人相關的工作上	
10	決策能力	能在決策中展現創意，將新的思維導入決策模式	能將決策的可能性一一列出，作出及時且符合邏輯的決定	能決定一般問題的處理方式，並使問題不致再發生或衍生其他問題	需要上級主管的協助進行決策	
11	總評	工作表現超越期望，並能在工作計劃中扮演成功的關鍵角色	工作表現良好，工作質量兼具	工作表現稱職，能完成賦予的工作目標	未達工作目標，工作能力有待加強，應加強改善	

附表二：國立中山大學產學營運及推廣教育處專業經理人績效暨獎懲標準

等第	年終績效考核			
	合約	晉薪/降薪	特休假	績效獎金
特優	-	晉薪 2-5 級	<u>2.5 日</u>	<u>1 個月</u>
優等	-	<u>晉薪 1~3 級</u>	<u>2 日</u>	<u>0.5 個月</u>
甲等	-	晉薪 1 級(註 1)	0.5 日	-
乙等	但連續 2 年年終考核為乙等者，將予以解聘			
丙等	予以解聘	-	-	-
考核期間	當年度 1 月至 12 月之績效達成狀況(註 2)			
標準	達年度績效標準			

註 1：年終成績考核之當年度量化績效如未達年度預定量化指標百分之八十時，績效等第仍得獲核定為甲等，惟次年度不得晉等及晉薪。註 2：績效統計截止期限以公告日期為準。

等第	<u>定期績效考核(七月)</u>	
	績效獎金	特休假
特優	<u>1 個月</u>	<u>2 日</u>
優等	<u>0.75 個月</u>	<u>1 日</u>
甲等	<u>0.5 個月(註 1)</u>	<u>1 日</u>
乙等	-	-
丙等	予以解聘	
考核期間	<u>當年 1 月至 6 月</u>	

註 1：平時成績考核之量化績效如未達當期或累積至當期之預定量化績效指標百分之八十時，績效等第仍得獲核定為甲等，惟不得核發績效獎金。

附表三：國立中山大學產學營運及推廣教育處專業經理人『出勤情形』扣分基準表

曠工：

<u>日數</u>	<u>第一日</u>	<u>第二日</u>	<u>第三日起</u>	<u>第五日起</u>
<u>扣分</u>	<u>2分</u>	<u>4分</u>	<u>5分</u>	<u>考績列為丙等</u>

事假：

<u>日數</u>	<u>第一日</u>	<u>第二日</u>	<u>第三日</u>	<u>第四日</u>	<u>第五日</u>	<u>第六日起每日</u>
<u>扣分</u>	<u>○</u>	<u>○</u>	<u>○</u>	<u>○</u>	<u>0.5分</u>	<u>1分</u>

註：不含家庭照顧假或經處長同意者，以特案方式處理之。

註：事假累計最多扣10分。

病假：

<u>日數</u>	<u>第一日~第十七日</u>	<u>第十八日~第三十日</u>	<u>第三十日起每日</u>
<u>扣分</u>	<u>○</u>	<u>0.5分</u>	<u>1分</u>

註：不含公傷假或經處長同意者，以特案方式處理之。

註：病假累計最多扣10分。

國立中山大學產學營運及推廣教育處
105 年度年終專業經理人績效評量審查會議紀錄

開會時間：105 年 12 月 31 日（星期二）下午 2 時 30 分

開會地點：行政大樓 4 樓 4006 會議室

主持人：溫處長志宏

記錄：林君育

與會人員：詳簽到簿

壹、報告事項：詳會議資料

貳、討論提案

案由一：產學營運及推廣教育處 105 年度年終專業經理人績效評量乙案，提請委員審議。

說明：

- 一、本次辦理產學營運及推廣教育處專業經理人 105 年度年終專業經理人績效評量審查。
- 二、績效評量期間為 105 年 1 月 1 日至 105 年 11 月 30 日，受評人數 6 人(處本部黃郁婷資深經理 105 年 10 月 3 日到職(尚在試用期)及育成中心曾馨儀專案副理已簽准 105 年 12 月 31 日離職生效，故不納入本次考核)，含產學合作組 3 人、技術移轉中心 1 人、創新育成中心 1 人及推廣教育組 1 人(詳附件)。
- 三、產學合作組及推廣教育組於本年度(1-11 月)之累計量化績效雖未達預期目標，但統計至本年度 12 月 28 日止，已全數達成預期目標。
- 四、產學合作組資深經理陳瑞煌，初評分數為 94 分(考核等第「優」)，惟依本要點第七點「專業經理人於考核年度內...達成學校預定之量化績效指標...得考列優等(含)以上」。故各組於本期績效總目標未達成者，該組專業經理人不得考列優等(含)以上。(該組/中心整體量化績效已達成當期或累積至當期之量化績效指標時，該組/中心負責管理之專業經理人始得考列優等(含)以上，其他非管理職之專業經理人不受此點限制)，故本次考核成績改列為甲等。

案由三：修訂「國立中山大學產學營運及推廣教育處專業經理人績效及獎懲考評實施要點」部分條文修正草案，提請委員審議。

說明：

- 一、依據本處 105 年度第 2 次專業經理人績效評量會議臨時動議決議辦理。
- 二、現本校產學合作已呈現穩定成長，為提升本處專業經理人績效評量作業效率，精簡本處考核作業方式，本次修正重點：
 - (一)修訂考核種類及考核時程。
 - (二)修訂考核等第分數及獎懲規定。
- 三、檢附：
 - (一)附件 1：本要點部分條文修正草案條文對照表。
 - (二)附件 2：本要點部分條文修正草案。

決議：照案通過。

參、臨時動議：

案由一：訂定本處處本部專業經理人 106 年度績效考核量化及質化指標，提請委員審議。

說明：

- 一、因應本處處本部經理人職務調整後與原職務內容不同，故調整其考核方式，以符合實際績效考核需求。
- 二、檢附：產學營運及推廣教育處處本部專業經理人績效評量表。

決議：照案通過。

肆、散會：下午 4 時 10 分。

**國立中山大學學生執行非科技部產學合作計畫作業要點
(草案)
條文說明表**

條文	說明
一、為提昇本校學生與產業連結，取得實務經驗，提升產業競爭力，達學用合一目標，特訂定本要點。	明訂目的。
二、本校業務承辦單位為產學營運及推廣教育處。	明訂業務承辦單位。
三、參與計畫人員資格如下： (一) 計畫主持人資格：具有本校學籍之學生，經共同主持人書面承諾指導其研究，並同意提供相關研究設備者。 本校產業碩士專班之學生，不適用前項規定。 (二) 共同主持人資格：本校專任教師。	明訂適用對象。
四、本校學生受託執行產學合作計畫，應依本校「辦理非科技部產學合作計畫作業要點」，並以校方名義與廠商簽訂產學合作合約，共同主持人需於合約書及執行同意書附署簽章，共同主持人負相同之契約責任。	明訂學生承接產學合作計畫規範。
五、產學合作計畫購置資產及研發成果處理： (一) 執行計畫所購置之圖書儀器設備，除合約另有規定外，屬本校所有，並以共同主持人為使用保管人員，納入校產管理。 (二) 執行計畫涉及研發成果歸屬、管理、	明訂財產管理與研發成果歸屬管理方式。

<p>運用等，依據本校「研究發展成果與技術移轉管理辦法」辦理。</p>	
<p>六、產學合作計畫結餘款依本校「辦理非科技部產學合作計畫作業要點」規定辦理，計畫主持人得分配之計畫結餘款轉予共同主持人，結餘款支用由計畫主持人與共同主持人協商之。但本校學生離校、畢業後，則收回計畫結餘款由共同主持人使用。</p>	<p>明訂結餘款分配及支用方式。</p>
<p>七、本要點未盡事宜，悉依本校「辦理非科技部產學合作計畫作業要點」及相關規定辦理。</p>	<p>明訂明定未盡事宜處理方式。</p>
<p>八、本作業要點經行政會議及校務基金管理委員會通過陳請校長核定後實施，修正時亦同。</p>	<p>明訂修訂方式。</p>
<p>九、本作業要點試辦三年，試辦期滿檢討成效，如經評估有全面實施之必要者，另修法正式實施。</p>	<p>敘明試辦期間，期滿後另行評估。</p>

國立中山大學學生執行非科技部產學合作計畫作業要點 (草案)

XX 年 X 月 X 日第 X 次行政會議通過

XX 年 X 月 X 日第 X 次校務基金管理委員會通過

- 一、為提昇本校學生與產業連結，取得實務經驗，提升產業競爭力，達學用合一目標，特訂定本要點。
- 二、本校業務承辦單位為產學營運及推廣教育處。
- 三、參與計畫人員資格如下：
 - (一) 計畫主持人資格：具有本校學籍之學生，經共同主持人書面承諾指導其研究，並同意提供相關研究設備者。
本校產業碩士專班之學生，不適用前項規定。
 - (二) 共同主持人資格：本校專任教師。
- 四、本校學生受託執行產學合作計畫，應依本校「辦理非科技部產學合作計畫作業要點」辦理，並以校方名義與廠商簽訂產學合作合約，共同主持人需於合約書及執行同意書附署簽章，共同主持人負相同之契約責任。
- 五、產學合作計畫購置資產及研發成果處理：
 - (一) 執行計畫所購置之圖書儀器設備，除合約另有規定外，屬本校所有，並以共同主持人為使用保管人員，納入校產管理。
 - (二) 執行計畫涉及研發成果歸屬、管理、運用等，依據本校「研究發展成果與技術移轉管理辦法」辦理。
- 六、產學合作計畫結餘款依本校「辦理非科技部產學合作計畫作業要點」規定辦理，計畫主持人得分配之計畫結餘款轉予共同主持人，結餘款支用由計畫主持人與共同主持人協商之。但本校學生離校、畢業後，則收回計畫結餘款由共同主持人使用。
- 七、本要點未盡事宜，悉依本校「辦理非科技部產學合作計畫作業要點」及相關規定辦理。
- 八、本作業要點經行政會議及校務基金管理委員會通過陳請校長核定後實施，修正時亦同。
- 九、本作業要點試辦三年，試辦期滿檢討成效，如經評估有全面實施之必要者，另修法正式實施。

**國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法
部份條文修正草案條文對照表**

修正條文	現行條文	說明
<p>第二章 講座 第一節 傑出講座 第九條 本校專任教師或擬聘之國內外教授，具備下列基本資格之一者，得申請傑出講座： 一、諾貝爾獎或與其相當之國際性獎項。 二、中央研究院院士或先進國家國家級院士。 三、教育部國家講座終生榮譽主持人。 四、曾獲教育部國家講座。 五、在學術上有其他相當於前述第一款至第四款之傑出貢獻者。 本講座申請人若符合本條前項第一款至第四款資格者，<u>第一次免提申請資料，為本獎項當然得獎人</u>。申請人若以本條前項第五款資格申請者，申請資料應送初審會議審查。</p>	<p>第二章 講座 第一節 傑出講座 第九條 本校專任教師或擬聘之國內外教授，具備下列基本資格之一者，得申請傑出講座： 一、諾貝爾獎或與其相當之國際性獎項。 二、中央研究院院士或先進國家國家級院士。 三、教育部國家講座終生榮譽主持人。 四、曾獲教育部國家講座。 五、在學術上有其他相當於前述第一款至第四款之傑出貢獻者。 本講座申請人若以本條前項第一款至第四款資格申請者，<u>第一次申請資料不須送外審且逕送決審會議審查</u>。申請人若以本條前項第五款資格申請者，申請資料應送初審會議審查。</p>	<p>1. 依本校 104 學年度第 2 學期「西灣講座及特聘教授(學術研究類)」審查會議紀錄之附帶建議辦理。 2. 修訂內容，係為鼓勵獲獎教師並簡化行政程序。</p>
<p>第二章 講座 第二節 中山講座 第十四條 本校專任教師或擬聘之國內外教授，具備下列基本資格之一者，得申請中山講座： 一、曾獲教育部學術獎。</p>	<p>第二章 講座 第二節 中山講座 第十四條 本校專任教師或擬聘之國內外教授，具備下列基本資格之一者，得申請中山講座： 一、曾獲教育部學術獎。</p>	<p>1. 依本校 104 學年度第 2 學期「西灣講座及特聘教授(學術研究類)」審查會議紀錄之附帶建議辦理。 2. 修訂內容，係為鼓</p>

<p>二、曾任科技部傑出特約研究員或現任特約研究人員。</p> <p>三、曾獲科技部傑出獎三次、或傑出獎另加第一級主持人費或科技部傑出學者計畫（三年期執行期滿）共三次（如二次傑出獎則加一次傑出學者計畫執行期滿）。其中傑出學者計畫每一期以三年為計算基準，如一期不滿三年，則以二期或三期計（以滿三年為原則）。</p> <p>四、現任或曾任國外著名大學講座。</p> <p>五、在學術上有其他相當於前述第一款至第四款之傑出貢獻者。</p> <p>本講座申請人若符合本條前項第一款至第三款資格者，<u>第一次免提申請資料，為本獎項當然得獎人</u>。申請人若以本條前項第四款及第五款資格申請者，申請資料應送初審會議審查。</p>	<p>二、曾任科技部傑出特約研究員或現任特約研究人員。</p> <p>三、曾獲科技部傑出獎三次、或傑出獎另加第一級主持人費或科技部傑出學者計畫（三年期執行期滿）共三次（如二次傑出獎則加一次傑出學者計畫執行期滿）。其中傑出學者計畫每一期以三年為計算基準，如一期不滿三年，則以二期或三期計（以滿三年為原則）。</p> <p>四、現任或曾任國外著名大學講座。</p> <p>五、在學術上有其他相當於前述第一款至第四款之傑出貢獻者。</p> <p>本講座申請人若以本條前項第一款至第三款資格申請者，<u>第一次申請資料不須送外審且逕送決審會議審查</u>。申請人若以本條前項第四款及第五款資格申請者，申請資料應送初審會議審查。</p>	<p>勵獲獎教師並簡化行政程序。</p>
<p>第二章 講座</p> <p>第一節 西灣講座</p> <p>第十九條</p> <p>本校專任教授或擬聘之國內外教授，具備下列基本資格之一者，得申請西灣講座：</p> <p>一、曾獲科技部傑出獎二次、或科技部傑出獎一次加科技部第一級主持人費</p>	<p>第二章 講座</p> <p>第一節 西灣講座</p> <p>第十九條</p> <p>本校專任教授或擬聘之國內外教授，具備下列基本資格之一者，得申請西灣講座：</p> <p>一、曾獲科技部傑出獎二次、或科技部傑出獎一次加科技部第一級主持人費</p>	<p>1. 依本校104學年度第2學期「西灣講座及特聘教授(學術研究類)」審查會議紀錄之附帶建議辦理。</p> <p>2. 修訂內容，係為鼓勵獲獎教師並簡化行政程序。</p>

<p>或加科技部傑出學者計畫（三年期）一次。</p> <p>二、曾獲國際重要獎項或在學術上有其他相當於前述第一款之傑出貢獻者。</p> <p>本講座申請人若<u>符合</u>本條前項第一款資格者，<u>第一次免提申請資料，為本獎項當然得獎人</u>。申請人若以本條前項第二款資格申請者，申請資料應送初審會議審查。</p>	<p>或加科技部傑出學者計畫（三年期）一次。</p> <p>二、曾獲國際重要獎項或在學術上有其他相當於前述第一款之傑出貢獻者。</p> <p>本講座申請人若<u>以本條前項第一款資格申請者</u>，<u>第一次申請資料不須送外審且逕送決審會議審查</u>。申請人若以本條前項第二款資格申請者，申請資料應送初審會議審查。</p>	
<p>第三章 特聘教授及傑出教師 第一節 特聘教授及傑出教師（教學類） 第三十條 特聘教授及傑出教師(教學類)於獎勵期間應：</p> <p>一、於教師研習會或教學觀摩會中分享教學經驗心得。</p> <p>二、擔任新進教師的傳授教師(Mentor)或擔任教學領航教師。</p> <p>三、由教務處<u>邀請教師製播數位課程（含開放式課程、磨課師課程、翻轉教室課程等）</u>，或申請教育部<u>數位學習課程認證</u>，或編撰相關之教學書籍。</p>	<p>第三章 特聘教授及傑出教師 第一節 特聘教授及傑出教師（教學類） 第三十條 特聘教授及傑出教師(教學類)於獎勵期間應：</p> <p>一、於教師研習會或教學觀摩會中分享教學經驗心得。</p> <p>二、擔任新進教師的傳授教師(Mentor)或擔任教學領航教師。</p> <p>三、由教務處<u>協助錄製一門適當週數之教學內容作為本校開放式課程</u>，或申請教育部<u>數位學習教材或數位學習課程認證</u>，或編撰相關之教學書籍。</p> <p>四、<u>每學年至少開設一門所屬系所必修課程，並由通識教育中心邀請至少開設一門通識教育課程或至少主講一場次之通識教育講</u></p>	<p>1.考量數位課程發展型態日新月異，開放式課程並非當前高等教育推動數位課程唯一潮流，故擬將原條文第三項之「開放式課程」修正為廣義之「數位課程（含開放式課程、磨課師課程、翻轉教室課程等）」。</p> <p>2.經查各項尖大學獲頒教學獎項教師之義務規範（如附表），僅國立臺灣師範大學與國立中興大學於相關辦法中明定，且皆未強制獲獎教師須製播數位課程。故擬修正第三項規定，由教務處依需求邀請教師製播數位課程，並提供相關人力與資源之協助。</p> <p>3.另因教育部數位學習教材認證已停辦，故刪除之。</p>

	座。	4.系所開課需通盤考量教師學術專長與系所課程地圖之整體規劃，以及通識教育中心辦理講座有其整體主題架構之考量，故擬刪除第四項獲獎教師開課與演講之規定。
<p>第三章 特聘教授及傑出教師 第二節 特聘教授及傑出教師（研究類） 第二目 特聘教授及傑出教師（產學研究類） 第三十五條 本校專任教師或擬聘之國內外教師，具備下列基本資格之一者，得申請之： 一、五年內曾獲經濟部大學產業經濟貢獻獎或與其相當之獎項。 <u>二、申請者三年內累計本校產學合作計畫經費(含政府及非政府機關)達五千萬元以上，其管理費收入(校統籌部分)達一百萬元以上，且主持科技部各類計畫(含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外)或發表論文(SCIE、SCI、SSCI或TSSCI)至少一件者。</u> 三、五年內曾獲本校產學傑出獎(原產學績優獎及中山</p>	<p>第三章 特聘教授及傑出教師 第二節 特聘教授及傑出教師（研究類） 第二目 特聘教授及傑出教師（產學研究類） 第三十五條 本校專任教師或擬聘之國內外教師，具備下列基本資格之一者，得申請之： 一、五年內曾獲經濟部大學產業經濟貢獻獎或與其相當之獎項。 二、五年內曾獲本校產學傑出獎(原產學績優獎及中山發明獎)。 三、延攬在產學績效有優異表現者。 四、該年度本校產學傑出獎(原產學績優獎)得主為當然得獎人。</p>	<p>1.新增產學研究類特聘教授條件及調整項次。 2.本校產學合作計畫經費佔實際參與教師總人數之排序前百分之一(含)者，其計畫經費及管理費(校統籌部分)之績效，實已超出產學績優教師十餘倍，爰納入產學研究類特聘教授條件之一。 3.另本項不再區分「政府機關」與「非政府機關」，而以整體績效視之。</p>

<p>發明獎)。</p> <p>四、延攬在產學績效有優異表現者。</p> <p>五、該年度本校產學傑出獎(原產學績優獎)得主為當然得獎人。</p>		
<p>第三章 特聘教授及傑出教師 第二節 特聘教授及傑出教師(研究類) 第二目 特聘教授及傑出教師(產學研究類) 第三十六條 符合基本資格第一 至二 款者，以三年為一期，符合基本資格 三至五 款者，以一年為一期，符合基本資格 第一、二、或第三款 者，獎勵期滿得再次申請。 獲獎教師具專任教授資格者，由學校聘為特聘教授(產學研究類)，未具專任教授資格者，聘為傑出教師(產學研究類)。 特聘教授及傑出教師(產學研究類)於獎勵期間，如獲聘為本校講座、國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎助金自動終止發放。</p>	<p>第三章 特聘教授及傑出教師 第二節 特聘教授及傑出教師(研究類) 第二目 特聘教授及傑出教師(產學研究類) 第三十六條 符合基本資格第一款者，以三年為一期，符合基本資格 二至四 款者，以一年為一期，符合基本資格 第一款或第二款 者，獎勵期滿得再次申請。 獲獎教師具專任教授資格者，由學校聘為特聘教授(產學研究類)，未具專任教授資格者，聘為傑出教師(產學研究類)。 特聘教授及傑出教師(產學研究類)於獎勵期間，如獲聘為本校講座、國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎助金自動終止發放。</p>	<p>因上述產學績效卓越之教師，其校統籌管理費實際已遠超過本獎勵補助(36萬)數倍，爰將此類符合資格之教師納入三年為一期之產學研究類特聘教授，以資鼓勵。</p>
<p>第五章 績優教師 第一節 教學績優教師 第四十八條 獲教學績優教師於獎勵期間應：</p>	<p>第五章 績優教師 第一節 教學績優教師 第四十八條 獲教學績優教師於獎勵期間應：</p>	<p>1. 考量數位課程發展型態日新月異，開放式課程並非當前高等教育推動數位課程唯一潮流，故擬將原條文第三項</p>

<p>一、於教師研習會或教學觀摩會中分享教學經驗心得。</p> <p>二、擔任新進教師的傳授教師 (Mentor) 或擔任教學领航教師。</p> <p>三、由教務處<u>邀請教師製播數位課程 (含開放式課程、磨課師課程、翻轉教室課程等)</u>，或申請教育部數位學習課程認證。</p>	<p>一、於教師研習會或教學觀摩會中分享教學經驗心得。</p> <p>二、擔任新進教師的傳授教師 (Mentor) 或擔任教學领航教師。</p> <p>三、由教務處協助錄製一門適當週數之教學內容作為本校開放式課程，或申請教育部數位學習教材或數位學習課程認證。</p> <p>四、<u>每學年至少開設一門所屬系所必修課程，並由通識教育中心邀請至少開設一門通識教育課程或至少主講一場次之通識教育講座。</u></p>	<p>之「開放式課程」修正為廣義之「數位課程 (含開放式課程、磨課師課程、翻轉教室課程等)」。</p> <p>2.經查各頂尖大學獲頒教學獎項教師之義務規範 (如附表)，僅國立臺灣師範大學與國立中興大學於相關辦法中明定，且皆未強制獲獎教師須製播數位課程。故擬修正第三項規定，由教務處依需求邀請教師製播數位課程，並提供相關人力與資源之協助。</p> <p>3.另因教育部數位學習教材認證已停辦，故刪除之。</p> <p>4.系所開課需通盤考量教師學術專長與系所課程地圖之整體規劃，以及通識教育中心辦理講座有其整體主題架構之考量，故擬刪除第四項獲獎教師開課與演講之規定。</p>
<p>第五章 績優教師</p> <p>第二節 研究績優教師</p> <p>第二目 產學研究績優教師</p> <p>第五十二條</p> <p>本校專任教師或擬聘之國內外教師，具備下列資格之一者，得申請產學研究績優教師：</p>	<p>第五章 績優教師</p> <p>第二節 研究績優教師</p> <p>第二目 產學研究績優教師</p> <p>第五十二條</p> <p>本校專任教師或擬聘之國內外教師，具備下列資格之一者，得申請產學研究績優教師：</p>	<p>名詞修正。</p> <p>配合本校辦理非科技部產學合作計畫作業要點，統一將建教合作計畫修正為產學合作計畫。</p>

- 一、申請者三年內累計本校非政府（企業及法人）機關產學合作計畫經費佔實際參與教師總人數之排序前百分之三十(含)，其管理費收入（校統籌部分）達十八萬元以上，且主持科技部各類計畫（含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）或發表論文（SCIE、SCI、SSCI 或 TSSCI）至少一件者。
- 二、申請者三年內累計本校政府機關產學合作經費佔實際參與教師總人數之排序前百分之三十(含)，其管理費收入(校統籌部分)達十八萬元以上，且主持科技部各類計畫（含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）或發表論文（SCIE、SCI、SSCI 或 TSSCI）至少一件者。
- 三、申請者三年內累計本校技術移轉收入佔實際參與教師總人數之排序前百分之三十(含)，且分配回饋金(學校分配部分)達十八萬元以上，且主持科技部各類計畫(含產學合

- 一、申請者三年內累計本校非政府（企業及法人）機構建教合作計畫經費佔實際參與教師總人數之排序前百分之三十(含)，其管理費收入（校統籌部分）達十八萬元以上，且主持科技部各類計畫（含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）或發表論文（SCIE、SCI、SSCI 或 TSSCI）至少一件者。
- 二、申請者三年內累計本校政府機構建教合作經費佔實際參與教師總人數之排序前百分之三十(含)，其管理費收入(校統籌部分)達十八萬元以上，且主持科技部各類計畫（含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）或發表論文（SCIE、SCI、SSCI 或 TSSCI）至少一件者。
- 三、申請者三年內累計本校技術移轉收入佔實際參與教師總人數之排序前百分之三十(含)，且分配回饋金(學校分配部分)達十八萬元以上，且主持科技部各類計畫(含產學合

<p>作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外)或發表論文(SCIE、SSCI、SCI、TSSCI)至少一件者。</p>	<p>作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外)或發表論文(SCIE、SSCI、SCI、TSSCI)至少一件者。</p>	
<p>第六章 積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵績優教師</p> <p>第五十八條</p> <p>符合基本資格第一款及第二款第一目者，由各系、所及學院(通識中心)經自訂評審推薦程序後，專簽提出申請，並會簽研究發展處及人事室，且應檢附相關申請資料(申請單位推薦說明書，以及被推薦者個人履歷表、著作目錄、來校服務計畫書)。</p> <p>前項申請案於專簽核准後，由校長擔任召集人，<u>由研究發展處提供校內相關領域資深傑出研究教授名單並由校長聘請審查委員，學術副校長、研發長為當然委員</u>。經審查小組審查通過者，陳請校長核定之。</p> <p>前項申請案以一至三年為原則，核定獎勵金額等級以「傑出講座」、「中山講座」、「西灣講座」、「特聘教授」、「特聘年輕學者」及「績優教師」為原則。</p>	<p>第六章 積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵績優教師</p> <p>第五十八條</p> <p>符合基本資格第一款及第二款第一目者，由各系、所及學院(通識中心)經自訂評審推薦程序後，專簽提出申請，並會簽研究發展處及人事室，且應檢附相關申請資料(申請單位推薦說明書，以及被推薦者個人履歷表、著作目錄、來校服務計畫書)。</p> <p>前項申請案於專簽核准後，由校長擔任召集人，<u>並由校長聘請學術副校長、研發長及校內資深傑出研究教授若干人組成審查小組</u>。經審議通過者，陳請校長核定之。</p> <p>前項申請案以一至三年為原則，核定獎勵金額等級以「傑出講座」、「中山講座」、「西灣講座」、「特聘教授」、「特聘年輕學者」及「績優教師」為原則。</p>	<p>配合本校「延攬國內優秀學者暨新進教師獎勵要點」第四點修正，審查委員由研究發展處提供校內相關領域資深傑出研究教授名單並由校長聘請審查委員。</p>
<p>第六章 積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵績優教師</p> <p>第六十條</p>	<p>第六章 積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵績優教師</p> <p>第六十條</p>	<p>配合本校「延攬國內優秀學者暨新進教師獎勵要點」第四點修正，審查委員由研</p>

符合基本資格第三款者，依研究發展處公告時程，填具申請表格並檢附完整論著目錄、論著被引用相關統計資訊（如 ISI 所出版的文獻索引資料庫之被引用次數與 H-index 等）、重要論著抽印本、具體學術成就證明及其他相關之證明文件送交研究發展處。新進教師獎勵之審查小組由學術副校長擔任召集人，由研究發展處提供校內相關領域資深傑出研究教授名單並由校長聘請審查委員，研發長為當然委員。經審查小組審查通過者，陳請校長核定之。前項獎勵，獎勵金發放以一至三年為限。

符合基本資格第三款者，依研究發展處公告時程，填具申請表格並檢附完整論著目錄、論著被引用相關統計資訊（如 ISI 所出版的文獻索引資料庫之被引用次數與 H-index 等）、重要論著抽印本、具體學術成就證明及其他相關之證明文件送交研究發展處。新進教師獎勵之審查小組由學術副校長擔任召集人，並由校長聘請研發長及校內資深傑出研究教授若干人組成。經審查小組審查通過者，陳請校長核定之。前項獎勵，獎勵金發放以一至三年為限。

研究發展處提供校內相關領域資深傑出研究教授名單並由校長聘請審查委員。

國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才 實施辦法部份條文修正草案

100 年 02 月 23 日	本校 99 學年度第 2 學期第 1 次行政會議	通過
100 年 03 月 11 日	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 年 03 月 22 日	本校 100 年度第 1 次校務基金管理委員會	通過
100 年 03 月 25 日	本校 99 學年度第 3 次校務會議	修正通過
100 年 04 月 19 日	教育部臺高(三)字第 1000061747 號函	同意備查
100 年 11 月 09 日	本校 100 學年度第 1 學期第 5 次行政會議	修正通過
100 年 12 月 02 日	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 年 12 月 06 日	本校 100 年度第 2 次校務基金管理委員會	修正通過
100 年 12 月 23 日	本校 100 學年度第 2 次校務會議	修正通過
101 年 01 月 19 日	教育部臺高(三)字第 1010009027 號函	同意備查
101 年 10 月 17 日	本校 101 學年度第 1 學期第 4 次行政會議	修正通過
101 年 11 月 27 日	本校 101 年度第 2 次校務基金管理委員會	修正通過
101 年 12 月 14 日	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 年 12 月 28 日	本校 101 學年度第 2 次校務會議	修正通過
102 年 01 月 25 日	教育部臺教高(三)字第 1020012736 號函	同意備查
102 年 05 月 08 日	本校 101 學年度第 2 學期第 6 次行政會議	修正通過
102 年 05 月 24 日	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 年 06 月 07 日	本校 101 學年度第 4 次校務會議	修正通過
102 年 10 月 16 日	本校 102 學年度第 1 學期第 4 次行政會議	修正通過
102 年 10 月 18 日	本校 102 學年度第 1 次校務會議	修正通過
102 年 11 月 01 日	本校 102 年度第 2 次校務基金管理委員會	修正通過
103 年 03 月 28 日	教育部臺教高(五)字第 1030044749 號函	同意備查
103 年 06 月 18 日	本校 102 學年度第 2 學期第 9 次行政會議	修正通過
103 年 09 月 24 日	本校 103 學年度第 1 學期第 2 次行政會議	修正通過
103 年 10 月 03 日	本校 103 學年度第 1 次校務研究發展及考核委員會	修正通過
103 年 10 月 08 日	本校 103 學年度第 1 學期第 3 次行政會議	修正通過
103 年 10 月 17 日	本校 103 學年度第 1 次校務會議	修正通過
103 年 11 月 07 日	本校 103 年度第 3 次校務基金管理委員會	修正通過
103 年 12 月 02 日	教育部臺教高(五)字第 1030173462 號函	同意備查
104 年 09 月 30 日	本校 104 學年度第 1 學期第 3 次行政會議	修正通過
104 年 10 月 16 日	本校 104 學年度第 1 次校務會議	修正通過
104 年 11 月 06 日	本校 104 年度第 3 次校務基金管理委員會	修正通過
104 年 11 月 18 日	教育部臺教高(五)字第 1040159699 號函	同意備查
105 年 05 月 18 日	本校 104 學年度第 2 學期第 6 次行政會議	修正通過
105 年 06 月 03 日	本校 104 學年度第 4 次校務會議	修正通過
105 年 06 月 17 日	本校 105 年度第 2 次校務基金管理委員會	修正通過
105 年 06 月 29 日	教育部臺教高(五)字第 1050089361 號函	同意備查

目 錄

第一章	總則	2
第二章	講座	3
第一節	傑出講座	3
第二節	中山講座	4
第三節	西灣講座	5
第三章	特聘教授及傑出教師	6
第一節	特聘教授及傑出教師（教學類）	6
第二節	特聘教授及傑出教師（研究類）	7
第一目	特聘教授及傑出教師（學術研究類）	8
第二目	特聘教授及傑出教師（產學研究類）	8
第四章	特聘年輕學者	9
第五章	績優教師	10
第一節	教學績優教師	10
第二節	研究績優教師	13
第一目	學術研究績優教師	13
第二目	產學研究績優教師	15
第六章	積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵	17

第一章 總則

- 第一條 為配合教育部實施大專校院教師彈性薪資政策，並有效運用政府經費資源及統整本校原有辦法制度，特整合原各項相關教師獎勵措施，依據「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才原則」，制定本辦法。
- 第二條 依本辦法之獎勵項目包括：
- 一、講座教授：傑出講座教授、中山講座教授及西灣講座教授。
 - 二、特聘教授及傑出教師：教學類、研究類（包括學術研究及產學研究）特聘教授及傑出教師。
 - 三、特聘年輕學者。
 - 四、績優教師：教學、研究（包括學術研究及產學研究）績優教授。
 - 五、積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵。
- 第三條 依本辦法之經費來源為教育部「邁向頂尖大學計畫經費」、「獎勵大學教學卓越計畫」經費、教育部編列經費、學校校務基金自籌收入經費、科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」。
- 非多年期之獎勵，以當年度獲得「邁向頂尖大學計畫經費」及科技部「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」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 本辦法獎助對象為本校專任教師或擬聘之國內外教師。
- 第五條 依本辦法之獎勵金支領原則為「傑出講座」、「中山講座」、「西灣講座」、特聘教授及傑出教師（教學、學術研究及產學研究類）及其他類似之講座或特聘教授相關獎項，獎勵金僅得擇一領取，且不再申請績優教師（包括教學、學術研究和產學研究類）獎項及支領績優教師獎勵金。惟如有下列情況者，不在此限：傑出講座於獎勵期間如獲得教育部國家講座或其他相當之獎項，得領取其獎勵金差額，經費由學校校務基金自籌收入支應。另特聘年輕學者可同時領取「教學績優教師」獎勵金，惟不再同時領取學術研究和產學研究類績優教師獎勵金。

獲各級獎項之教師，其每月支領之獎金總額不得超過上一級獎項之獎勵金額，惟有關「教學績優教師」則可同時領取研究績優教師獎勵金（包括學術研究或產學研究類）。

第五條之一 本校專任教師於申請本辦法各項獎勵時，除依本法規定外，需依「國立中山大學教師學術倫理實施方案」檢具近三年內參加學術倫理課程講習證明；惟新進教師到校第一年申請可免檢具講習證明。

第六條 本辦法之業務承辦單位為研究發展處。
獎勵項目為講座教授、特聘教授及傑出教師（學術研究類）、特聘年輕學者、學術研究績優教師、積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵之執行單位為研究發展處。
獎勵項目為特聘教授及傑出教師（產學研究類）及產學研究績優教師之執行單位為產學營運及推廣教育處。
獎勵項目為特聘教授及傑出教師（教學類）及教學績優教師之執行單位為教務處。

第七條 本辦法實施期間本校原傑出講座設置辦法、中山講座設置辦法、中山講座甄選作業要點、西灣講座設置辦法、特聘研究教授設置辦法、特聘年輕學者設置辦法、教師教學研究獎勵辦法、產學績優獎勵辦法及傑出暨優良教學遴選辦法等相關獎勵辦法暫停適用。

第八條 本辦法經行政會議及校務基金管理委員會通過後，報教育部備查後實施，修正時亦同。

第二章 講座

第一節 傑出講座

第九條 本校專任教師或擬聘之國內外教授，具備下列基本資格之一者，得申請傑出講座：

- 一、諾貝爾獎或與其相當之國際性獎項。
- 二、中央研究院院士或先進國家國家級院士。
- 三、教育部國家講座終生榮譽主持人。
- 四、曾獲教育部國家講座。
- 五、在學術上有其他相當於前述第一款至第四款之傑出貢獻者。

本講座申請人若符合本條前項第一款至第四款資格者，第一次免提申請資料，為本獎項當然得獎人。申請人若以本條前項第五款資格申請者，申請資料應送初審會議審查。

第十條 傑出講座以三年為一期，獎勵期滿得再次申請。傑出講座於獎勵期間如獲得教育部國家講座或其他相當之獎項，得領取其獎勵金差額，經費由學校校務基金自籌收入支應。

第十一條 本講座經校長、學術副校長、各學院、通識教育中心推薦，或校內外院士、講座教授三人連署提出推薦人選。

推薦本講座人選，依研發處公告時程，填具申請表格，並檢送具體學術成就及其他相關之證明文件送交研究發展處。

第十二條 本講座之審查小組由校長擔任召集人，並聘請本校學術副校長、研發長及校內資深傑出研究教授若干人組成。

經審議通過為本講座者，應陳請校長核定後，敦聘為傑出講座主持人。

第十三條 傑出講座主持人於受聘期間之權利與義務如下：

- 一、得參與重要校務諮詢會議。
- 二、每週授課時數減少四小時（如兼任其他職務，不得累計計算），惟每學年由通識教育中心邀請至少開設一門通識教育課程或至少主講一場次之通識專題演講。
- 三、由本校相關單位邀請，協助校方引進校外資源。
- 四、優先分配學校宿舍、申請貸款或提供承租房舍。
- 五、可使用專屬停車位。

第二節 中山講座

第十四條 本校專任教師或擬聘之國內外教授，具備下列基本資格之一者，得申請中山講座：

- 一、曾獲教育部學術獎。
- 二、曾任科技部傑出特約研究員或現任特約研究人員。
- 三、曾獲科技部傑出獎三次、或傑出獎另加第一級主持人費或科技部傑出學者計畫（三年期執行期滿）共三次（如二次傑出獎則加一次傑出學者計畫執行期滿）。其中傑出學者計畫每一期以三年為計算基準，如一期不滿三年，則以二期

或三期計（以滿三年為原則）。

四、現任或曾任國外著名大學講座。

五、在學術上有其他相當於前述第一款至第四款之傑出貢獻者。本講座申請人若符合本條前項第一款至第三款資格者，第一次免提申請資料，為本獎項當然得獎人。申請人若以本條前項第四款及第五款資格申請者，申請資料應送初審會議審查。

第十五條 中山講座以三年為一期，獎勵期滿得再次申請。

中山講座於獎勵期間如獲聘為本校傑出講座、教育部國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎勵金自動終止發放。

第十六條 本講座經校長、學術副校長、各學院、通識教育中心推薦，或校內外院士、講座教授三人連署提出推薦人選。

推薦本講座人選，依研發處公告時程，填具申請表格並檢附完整論著目錄、論著被引用相關統計資訊（如 ISI 公司所出版的文獻索引資料庫之被引用次數與 H-index 等）、重要論著抽印本、具體學術成就證明及其他相關之證明文件送交研究發展處。

第十七條 本講座之審查小組由學術副校長擔任召集人，並由校長聘請研發長及校內外資深傑出研究教授若干人組成。

經審議通過為本講座者，應陳請校長核定後，敦聘為中山講座主持人。

第十八條 中山講座主持人於受聘期間之權利與義務如下：

- 一、得參與重要校務諮詢會議。
- 二、每週授課時數減少四小時（如兼任其他職務，不得累計計算），惟每學年由通識教育中心邀請至少開設一門通識教育課程或至少主講一場次之通識專題演講。
- 三、由本校相關單位邀請，協助校方引進校外資源。
- 四、優先分配學校宿舍、申請貸款或提供承租房舍。
- 五、可使用專屬停車位。

第三節 西灣講座

第十九條 本校專任教授或擬聘之國內外教授，具備下列基本資格之一者，得申請西灣講座：

- 一、曾獲科技部傑出獎二次、或科技部傑出獎一次加科技部第一級主持人費或加科技部傑出學者計畫（三年期）一次。

二、曾獲國際重要獎項或在學術上有其他相當於前述第一款之傑出貢獻者。

本講座申請人若符合本條前項第一款資格者，第一次免提申請資料，為本獎項當然得獎人。申請人若以本條前項第二款資格申請者，申請資料應送初審會議審查。

第二十條

西灣講座以三年為一期，獎勵期滿得再次申請。

西灣講座於獎勵期間如獲聘為本校中山講座、國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎勵金自動終止發放。

第二十一條

符合基本資格者，依研發處公告時程，填具申請表格並檢附完整論著目錄、論著被引用相關統計資訊（如 ISI 公司所出版的文獻索引資料庫之被引用次數與 H-index 等）、重要論著抽印本、具體學術成就證明及其他相關之證明文件送交研究發展處。

第二十二條

本講座之審查小組由學術副校長擔任召集人，並由校長聘請研發長及校內外資深傑出研究教授若干人組成。

經審議通過為本講座者，應陳請校長核定後，敦聘為西灣講座主持人。

第二十三條

西灣講座主持人於受聘期間之權利與義務如下：

- 一、得參與重要校務諮詢會議。
- 二、每週授課時數減少二小時（如兼任其他職務，不得累計計算），惟每學年由通識教育中心邀請至少主講一場次之通識專題演講。
- 三、由本校相關單位邀請，協助校方引進校外資源。

第三章 特聘教授及傑出教師

第一節 特聘教授及傑出教師（教學類）

第二十四條

基本資格：當年度獲選為各學院（含通識教育中心）教學績優之專任教師，且獲各學院（含通識教育中心）「教學績優教師遴選委員會」推薦者。

第二十五條

本獎勵由本校「教學傑出獎遴選委員會」進行遴選。

- 一、「教學傑出獎遴選委員會」置遴選委員十五名。校長為召集人與當然委員，學術副校長、教務長、教學發展中心主

任為當然委員，並由校長聘請校外委員二至三名及校內教師代表八至十名組成之。

二、校內教師代表由各學院（含通識教育中心）推薦曾獲本校「傑出教學獎」、「優良教學獎」、「教學績優」獎勵者或曾擔任學校教務行政主管之教師至多三名。校外委員由教學發展中心推薦之。教師代表及校外委員推薦名單經校長圈選排序後，由教務處教學發展中心依序聘請之。受聘請之委員如為當年度「教學傑出獎」候選人，則由後補名單依序遞補聘請之。

第二十六條 「教學傑出獎遴選委員會」應依教務處公告時程辦理，遴選產生「教學傑出獎教師」，陳請校長核定之。

第二十七條 「教學傑出獎遴選委員會」會議之召開須有三分之二（含）以上之遴選委員出席始可開會審議，遴選委員不得委任他人代理。獲獎教師之遴選投票採無記名連記法方式，並經出席委員二分之一（含）以上贊成始得通過。

教學傑出獎教師每學年度遴選至多三名。

第二十八條 獲獎教師具專任教授資格者，由學校聘為特聘教授(教學類)，未具專任教授資格者，聘為傑出教師(教學類)。聘期為一年，另由校長頒發獎狀乙紙，獎勵期滿始得再次申請。特聘教授及傑出教師不得重覆支領本辦法其他教學獎勵金，於獎勵期間如獲聘為本校講座、國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎助金自動終止發放。

第二十九條 「教學傑出獎遴選委員會」應邀請「教學傑出獎」候選教師於會中說明教學事蹟與教學心得，同時依據教學成果、教學歷程檔案、教學錄播等三項資料進行遴選。

第三十條 特聘教授及傑出教師(教學類)於獎勵期間應：

- 一、於教師研習會或教學觀摩會中分享教學經驗心得。
- 二、擔任新進教師的傳授教師(Mentor)或擔任教學領航教師。
- 三、由教務處邀請教師製播數位課程(含開放式課程、磨課師課程、翻轉教室課程等)，或申請教育部數位學習課程認證，或編撰相關之教學書籍。

第二節 特聘教授及傑出教師（研究類）

第一目 特聘教授及傑出教師（學術研究類）

第三十一條 本校專任教師或擬聘之國內外教師，具備下列基本資格之一者，得申請之：

- 一、該年度科技部傑出研究獎得主為當然得獎人。
- 二、五年內曾獲科技部傑出研究獎一次。
- 三、五年內曾獲世界性學會會士（Fellow）者，給獎以二次為限。
- 四、在學術上有其他相當於前述第一款至第三款之傑出貢獻者，給獎以二次為限。
- 五、該年度本校研究傑出獎得主為當然得獎人，給獎以二次為限。

「特聘教授及傑出教師」申請人資料一律送初審會議審查。

第三十二條 符合基本資格第一款及第二款者，以三年為一期，獎勵期滿得再次申請；符合基本資格第三款至第五款者，以一年為一期，給獎以二次為限。

獲獎教師具專任教授資格者，由學校聘為特聘教授（學術研究類），未具專任教授資格者，聘為傑出教師（學術研究類）。

特聘教授及傑出教師（學術研究類）於獎勵期間如獲聘為本校講座、國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎助金自動終止發放。

第三十三條 符合基本資格者，依研發處公告時程，填具申請表格並檢附完整論著目錄、論著被引用相關統計資訊（如 ISI 公司所出版的文獻索引資料庫之被引用次數與 H-index 等）、重要論著抽印本、具體學術成就證明及其他相關之證明文件送交研究發展處。

第三十四條 本特聘教授及傑出教師（學術研究類）之審查小組由學術副校長擔任召集人，並由校長聘請研發長及校內外資深傑出研究教授若干人組成。

經審查小組審查通過者，陳請校長核定後聘任之。

第二目 特聘教授及傑出教師（產學研究類）

第三十五條 本校專任教師或擬聘之國內外教師，具備下列基本資格之一者，得申請之：

- 一、五年內曾獲經濟部大學產業經濟貢獻獎或與其相當之獎項。
- 二、申請者三年內累計本校產學合作計畫經費(含政府及非政府機關)達五千萬元以上，其管理費收入(校統籌部分)達一百萬元以上，且主持科技部各類計畫(含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外)或發表論文(SCIE、SCI、SSCI 或 TSSCI) 至少一件者。
- 三、五年內曾獲本校產學傑出獎(原產學績優獎及中山發明獎)。
- 四、延攬在產學績效有優異表現者。
- 五、該年度本校產學傑出獎(原產學績優獎)得主為當然得獎人。

第三十六條 符合基本資格第一至二款者，以三年為一期，符合基本資格第三至五款者，以一年為一期，符合基本資格第一、二、或第三款者，獎勵期滿得再次申請。

獲獎教師具專任教授資格者，由學校聘為特聘教授(產學研究類)，未具專任教授資格者，聘為傑出教師(產學研究類)。

特聘教授及傑出教師(產學研究類)於獎勵期間，如獲聘為本校講座、國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎助金自動終止發放。

第三十七條 符合基本資格者，依產學營運及推廣教育處公告時程，填具申請表格並檢附相關證明文件送交產學營運及推廣教育處。

第三十八條 本特聘教授及傑出教師(產學研究類)之審查小組由學術副校長擔任召集人，並由校長聘請產學營運及推廣教育處處長及產學績效卓越教授若干人組成。

經審查小組審查通過者，陳請校長核定後聘任之。

第四章 特聘年輕學者

第三十九條 本校專任教師或擬聘之國內外教師，年齡四十五歲(含)以下且具備下列基本資格之一者，得申請特聘年輕學者：

- 一、該年度之科技部吳大猷先生紀念獎得主為當然得獎人。
- 二、五年內曾獲科技部吳大猷先生紀念獎或中研院年輕學者獎一次者。
- 三、曾於國外著名研究機構擔任除博士後研究人員以外之研究

人員二年以上，或於國外著名大學擔任助理教授二年以上，或相當於前述第二款之相當貢獻者。

四、該年度本校年輕學者獎得主為當然得獎人。

特聘年輕學者候選人如僅符合基本資格第三款者，得經審查委員會審議後，由委員決定是否需送校外委員進行審查。

第四十條

特聘年輕學者符合基本資格第一款至第三款者，以三年為一期，符合基本資格第四款者，以一年為一期，獲聘特聘年輕學者以一次為限。

特聘年輕學者於獎勵期間如獲聘為本校講座、特聘教授、國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎助金自動終止發放。

第四十一條

符合基本資格者，依研發處公告時程，填具申請表格並檢附完整論著目錄、論著被引用相關統計資訊（如 ISI 所出版的文獻索引資料庫之被引用次數與 H-index 等）、重要論著抽印本、具體學術成就證明及其他相關之證明文件送交研究發展處。

第四十二條

特聘年輕學者之審查小組由學術副校長擔任召集人，並由校長聘請研發長及校內資深傑出研究教授若干人組成。經審查小組審查通過，陳請校長核定後聘任之。

第五章 績優教師

第一節 教學績優教師

第四十三條 教學績優教師之基本資格如下：

一、教學成效基本資格，須符合下列條件之一：

（一）前一學年度授課課程中至少一門曾獲校長頒給之「優良課程」獎勵狀。

（二）前一學年度授課課程中至少一門之「教學意見調查」滿意度達六分以上。

（三）前一學年度「畢業生對系所與任課教師滿意度問卷」之教師教學滿意度達六分以上。

（四）長期對教學相關工作認真投入，並有具體事實經系所或教務處提院（含通識教育中心）「教學績優教師遴選委員會」審查通過者。

二、授課及服務基本資格，須符合下列條件之一：

- (一) 前一學年度教授通識教育中心課程至少一門（合授教師三人以下）或一學年合計一學分以上。
- (二) 前一學年度教授大學部必修課程至少一門。
- (三) 前一學年度教授全英語授課課程至少一門。
- (四) 前一學年度通過教育部數位學習教材或數位學習課程認證。
- (五) 講授類及必修實驗類之三年平均教學當量達各學院平均數以上。授課當量之計算，教師休假之學期數免予計算，兼任行政職務者，減授時數得予扣除。

三、各學院基本資格，須符合下列各項條件：

- (一) 於本校任教滿三年（含）以上之專任教授、副教授、助理教授、講師。
- (二) 申請時前一學年度之授課時數達本校「教師授課鐘點核計準則」規定。
- (三) 講授類及必修實驗類之三年平均教學當量符合各學院自訂標準。授課當量之計算，教師休假之學期數免予計算，兼任行政職務者，減授時數得予扣除。

四、通識教育中心基本資格，須符合下列各項條件：

- (一) 於本校通識教育中心任教或連續在通識教育中心開課滿三年（含）以上之專任教授、副教授、助理教授、講師。
- (二) 申請時前一學年度之授課時數達本校「教師授課鐘點核計準則」規定。
- (三) 非通識教育中心專任教師，申請時前一學年度之授課時數達到所屬學院平均授課當量百分之五十以上。通識教育中心專任教師，講授類之三年平均教學當量符合通識教育中心自訂標準。授課當量之計算，教師休假之學期數免予計算，兼任行政職務者，減授時數得予扣除。

前項第一款第一至三目、第二款第一至三目、第三款第二目及第四款第二目，教師休假及懷孕、分娩、育嬰法定給假之學期

數得回溯計算。

第四十四條

教學績優教師以一年為一期，另由校長頒發獎狀乙紙。

第四十五條

本獎勵由各學院自訂「教學績優教師遴選辦法」，並成立「教學績優教師遴選委員會」進行遴選。遴選委員會之組成及作業程序如下：

- 一、「教學績優教師遴選委員會」由各學院（含通識教育中心）分別設立，置遴選委員七至十一名，由各學院（含通識教育中心）院長（通識教育中心主任）擔任召集人及當然委員，並由院長（通識教育中心主任）聘請教學方面傑出之學者專家組成之。遴選委員中須包含其他學院（含通識教育中心）曾獲本校「教學特聘教授（教學傑出獎）」、「傑出教學獎」或「優良教學獎」之教師代表至少三名。
- 二、符合基本資格並有意申請之教師，應填具本校「教學績優教師遴選評分表」，並檢附相關證明文件及檔案，依教務處公告時程辦理，由系所（組）或教務處向各學院（通識教育中心）推薦。
- 三、「教學績優教師遴選委員會」依經由教務會議核備之「各學院（含通識教育中心）教學績優教師遴選辦法」及教務處公告時程辦理，遴選產生各學院（通識教育中心）「教學績優教師」推薦名單（各學院推薦人數以編制內專任教師人數百分之十為上限，通識教育中心推薦人數以編制內專任教師及連續在該單位開課滿三年以上（含）專任教師人數之總和百分之十為上限，各單位推薦人數餘數採無條件捨去），排序後送教務處。實際獲獎教師比例，由「本校績優教師審查委員會」依當年度全校財務狀況訂定並遴選後公告。各學院依比例產生之小數餘額得逐年留用，以累計餘數最高者優先遞補。
- 四、遴選標準由各學院（含通識教育中心）參考教學傑出獎教師遴選評分表自訂之。「教學績優教師遴選委員會」應邀請候選教師於會中說明教學事蹟與教學心得。

第四十六條

「教學績優教師遴選委員會」會議之召開須有三分之二（含）以上之遴選委員出席始可開會審議，遴選委員不得委任他人代

理。獲獎教師須經出席委員三分之二（含）以上贊成始得通過。
第四十七條 獲「教學績優教師」於獎勵期間不得重覆支領本辦法之其他教學獎勵金。

第四十八條 獲教學績優教師於獎勵期間應：
一、於教師研習會或教學觀摩會中分享教學經驗心得。
二、擔任新進教師的傳授教師（Mentor）或擔任教學領航教師。
三、由教務處邀請教師製播數位課程（含開放式課程、磨課師課程、翻轉教室課程等），或申請教育部數位學習課程認證。

第二節 研究績優教師

第一目 學術研究績優教師

第四十九條 本校任職滿一年以上之專任教師，且符合下列規定之一者，得申請學術研究績優教師：

- 一、理、工、海洋學院教師三年內擔任科技部年度專題研究計畫、科技部國際合作計畫（惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）主持人或經產學營運及推廣教育處認定之建教合作計畫合計共三件(含)以上，且三年內所發表「科學引用文獻索引（Science Citation Index Expanded, SCIE），以下簡稱 SCIE」之論文篇數（理、工學院至少三篇，海洋學院至少二篇）及論文「影響係數（Impact Factor），以下稱 Impact Factor」之總計達其所屬學院訂定之標準以上者。申請教師之計畫件數、論文篇數及論文 Impact Factor 總計三個項目所佔比例之計算方式(全部合計百分之百)由各學院自行訂定標準決定，並可將專書專章列為申請之基本門檻或加分項目，結果排序後(以各學院教師人數百分之三十為限)，送研發處確認。
- 二、管理學院教師四年內擔任科技部年度專題研究計畫、科技部國際合作計畫（惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）主持人，或經產學營運及推廣教育處認定之建教合作計畫合計共三件(含)以上，且四年內發表「社會科學引用文獻索引（Social Science Citation Index, SSCI），

以下簡稱 SSCI」、SCIE 或「臺灣社會科學引文索引資料庫 (Taiwan Social Science Citation Index, TSSCI)，以下簡稱 TSSCI」之論文二篇(含)以上者(其中 SSCI 或 SCIE 論文須至少一篇(含)以上)。申請教師之計畫件數及論文篇數二個項目所佔比例之計算方式(全部合計百分之百)由管理學院自行訂定標準決定，並可將專書專章列為申請之基本門檻或加分項目，結果排序後(以全院教師人數百分之三十為限)，送研發處確認。

- 三、社會科學院教師五年內擔任科技部年度專題研究計畫、科技部國際合作計畫(惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外)主持人，或經產學營運及推廣教育處認定之建教合作計畫合計共四件(含)以上，或五年內發表 SSCI 論文一篇(含)以上，或五年內發表 TSSCI 論文及「具有審查制度的國際期刊論文」共計二篇(含)以上者。申請教師之計畫件數及論文篇數二個項目所佔比例之計算方式(全部合計百分之百)由社會科學院自行訂定標準決定，並可將專書專章列為申請之基本門檻或加分項目，結果排序後(以全院教師人數百分之三十為限)，送研發處確認。
- 四、文學院教師四年內擔任科技部年度專題研究計畫、科技部國際合作計畫(惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外)主持人，或經產學營運及推廣教育處認定之建教合作計畫合計共三件(含)以上者(藝術類教師得以傑出展演項目，視同科技部專題研究計畫)。申請教師之評比項目由文學院依自行訂定之標準決定，並可將專書專章列為申請之基本門檻或加分項目，結果排序後(以全院教師人數百分之三十為限)，送研發處確認。
- 五、通識教育中心教師四年內擔任科技部年度專題研究計畫、科技部國際合作計畫(惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外)、政府部門計畫主持人，或經產學營運及推廣教育處認定之建教合作計畫合計共二件(含)以上者(藝術類教師得以傑出展演項目，視同科技部專題研究計畫)，並可將專書專章列為申請之基本門檻或加分項目，申請教師由通識教育中心依審查結果排序後(以全中心教師人數百

分之三十為限)，送研發處確認。申請教師之計畫件數及論文篇數之計算方式由通識教育中心自行訂定標準。

六、擔任本校校長、副校長（含學術和行政）、六院（文、理、工、管、海、社）院長、通識教育中心主任期間而提出申請者，由校長聘請講座教授組成審查委員會審查之，不列入各院（含通識教育中心）排序之百分之三十名單內。

前述各款所指之論文發表，以獲獎教師需為學生以外之第一作者或論文通訊作者，且本校教師所發表論文地址欄，如有兩個以上單位時，以中山大學為第一單位之名義發表者為限，且兩個以上的本校作者將以排名在前之作者或通訊作者（請附證明）為執行對象。論文採認之爭議由研發處認定之。

第五十條 符合基本資格第一款至第五款之教師，於每年依研發處公告時程逕向各學院申請，並由各學院將審查結果排序，送研發處確認。

符合基本資格第六款之教師，應依所屬學院之相關規定填具其申請表格並檢附相關之證明文件，且經所屬系所或學院查核後，送交研發處。本項申請教師，由校長聘請講座教授組成審查委員會審查之，經委員會審議通過，陳請校長核定之。

第五十一條 學術研究績優教師以一年為一期，得每年提出申請。各院（含通識中心）實際獲獎教師人數，將依該年度全校財務狀況及整體學術研究成果調整。

學術研究績優教師於獎勵期間如獲聘為本校講座、特聘教授（研究類）、特聘年輕學者、教育部國家講座及其他類似之相關講座或特聘教授相關獎項，本項獎助金自動終止發放。

學術研究績優教師和產學研究績優教師，僅得擇一領取。

第二目 產學研究績優教師

第五十二條 本校專任教師或擬聘之國內外教師，具備下列資格之一者，得申請產學研究績優教師：

一、申請者三年內累計本校非政府（企業及法人）機關產學合作計畫經費佔實際參與教師總人數之排序前百分之三十（含），其管理費收入（校統籌部分）達十八萬元以上，且

主持科技部各類計畫（含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）或發表論文（SCIE、SCI、SSCI 或 TSSCI）至少一件者。

二、申請者三年內累計本校政府機關產學合作經費佔實際參與教師總人數之排序前百分之三十(含)，其管理費收入(校統籌部分)達十八萬元以上，且主持科技部各類計畫（含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）或發表論文（SCIE、SCI、SSCI 或 TSSCI）至少一件者。

三、申請者三年內累計本校技術移轉收入佔實際參與教師總人數之排序前百分之三十(含)，且分配回饋金(學校分配部分)達十八萬元以上，且主持科技部各類計畫（含產學合作研究計畫，惟純國際差旅及參加國際會議屬性之計畫例外）或發表論文（SCIE、SSCI、SCI、TSSCI）至少一件者。

第五十三條 產學研究類績優教師獎勵以一年為一期，得每年申請。產學研究類績優教師於獎勵期間，如獲聘為本校講座、國家講座及其他類似之講座，本項獎助金自動終止發放。

產學研究績優教師和學術研究績優教師，僅得擇一領取。

第五十四條 實際獲獎教師人數依該年度全校財務狀況及整體產學研究成果調整。另，本校非政府機構(企業及法人)建教合作績優獎項、政府機構建教合作績優獎項及技術移轉績優獎項之獎勵人數比例，以三年內「總計畫經費/技轉金額」、「管理費提撥比例/技轉回饋金」、「重要度/成長率」及「參與人數」四項權重進行核計。非政府機構(企業及法人)建教合作類、政府機構建教合作類及技術移轉類之獎勵員額比例以百分之五十：百分之二十五：百分之二十五為原則，上述三項實際獎勵人數由審查小組決議而定。

第五十五條 符合基本資格者，應由教師填具申請表格並檢附相關證明文件，於每年依產學營運及推廣教育處公告時程辦理。

第五十六條 產學研究類績優教師之審查小組由學術副校長擔任審查小組召集人，並由校長聘請產學營運及推廣教育處處長及產學績效卓越教授若干人組成。

經審查小組審查通過者，陳請校長核定後獎勵。

第六章 積極延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵

第五十七條 本校專任教師或擬聘之國內外教師，具備下列資格之一者，得申請延攬及留任國內外優秀學者暨新進教師獎勵：

一、積極延攬國外優秀學者類：

已通過本校三級三審聘任程序（可隨案處理）之教師，其原擔任國外著名大學或學術研究機構正式員額之教授（研究員）、副教授（副研究員）或助理教授（助理研究員），不限國籍（含入籍他國之中國大陸人士），且須有長期（至少三年）來校服務之明確計畫。

二、積極留任優秀教師類：

（一）本校專任教授（研究員）、副教授（副研究員）或助理教授（助理研究員），且須有國內頂尖大學、國外著名大學或學術研究機構爭取並欲長期聘任為正式員額之書面證明文件。

（二）本校教師參與本辦法第五章績優教師申請，其於教學類及研究類（含學術和產學）皆平均表現優異且排序接近於當年度獲獎比例卻無獲得獎勵之教師。

三、新進教師獎勵：

國內第一次聘任且為本校現職專任教授（研究員）、副教授（副研究員）或助理教授（助理研究員），已獲本校聘任為編制內專任教師之正式聘書，且未獲基本資格第一款獎勵之新進教師。

第五十八條 符合基本資格第一款及第二款第一目者，由各系、所及學院（通識中心）經自訂評審推薦程序後，專簽提出申請，並會簽研究發展處及人事室，且應檢附相關申請資料（申請單位推薦說明書，以及被推薦者個人履歷表、著作目錄、來校服務計畫書）。前項申請案於專簽核准後，由校長擔任召集人，由研究發展處提供校內相關領域資深傑出研究教授名單並由校長聘請審查委員，學術副校長、研發長為當然委員。經審查小組審查通過者，陳請校長核定之。

前項申請案以一至三年為原則，核定獎勵金額等級以「傑出講座」、「中山講座」、「西灣講座」、「特聘教授」、「特聘年輕學者」及「績優教師」為原則。

第五十九條 符合基本資格第二款第二目者，由本校績優教師審查委員會提列名單。績優教師審查委員會由校長擔任召集人，並由校長聘請學術副校長、研發長、教務長、產學營運及推廣教育處處長組成審查小組。經審議通過者，陳請校長核定之。

前項申請案一年一期，獎勵金發放以一年為限。

第六十條 符合基本資格第三款者，依研發處公告時程，填具申請表格並檢附完整論著目錄、論著被引用相關統計資訊（如 ISI 所出版的文獻索引資料庫之被引用次數與 H-index 等）、重要論著抽印本、具體學術成就證明及其他相關之證明文件送交研究發展處。新進教師獎勵之審查小組由學術副校長擔任召集人，由研究發展處提供校內相關領域資深傑出研究教授名單並由校長聘請審查委員，研發長為當然委員。經審查小組審查通過者，陳請校長核定之。

前項獎勵，獎勵金發放以一至三年為限。

第六十一條 基本資格第一款及第三款者，已獲科技部之「科技部補助大專校院延攬特殊優秀人才措施」補助，不得重覆支領本校「國立中山大學延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施辦法」中各項獎勵金。

國立中山大學教授及副教授休假研究辦法部分條文修正條文對照表

106.02.15

修正條文	現行條文	說明
第六條 曾以留職留薪方式在國內外進修、研究、講學一個學期（含）以上未在校授課者，須返校服務與國內外進修、研究、 <u>講學</u> 二倍時間後，始能申請休假研究，其國內外進修、研究、講學時間，得不予扣減（准予併計），但副教授以一次為限；教授則七學年內以一次為限，如超過一次以上時，其申請休假研究之服務年數應自返校後之新學期開始重新計算。	第六條 曾以留職留薪方式在國內外進修、研究、講學一個學期（含）以上未在校授課者，須返校服務與國內外進修、研究、學二倍時間後，始能申請休假研究，其國內外進修、研究、講學時間，得不予扣減（准予併計），但副教授以一次為限；教授則七學年內以一次為限，如超過一次以上時，其申請休假研究之服務年數應自返校後之新學期開始重新計算。	文字增修。
第九條 <u>欲申請休假研究者，除副教授須先簽會教務處及研究發展處確認資格條件外，教授及副教授並應繳交</u> 含研究地點之計畫，並依程序由系所（組）、院（中心）教師評審委員會審議通過後，於一週內將名單送人事室陳請校長核定。	第九條 符合本辦法資格規定，欲申請休假研究者，應提出含研究地點之計畫，並依程序由系所（組）、院（中心）教師評審委員會審議通過後，除副教授另簽會教務處及研究發展處確認資格條件外，於一週內將名單送人事室陳請校長核定。	1. 實務上常見副教授申請程序有誤，爰酌作文字調移，使句意更為明顯。 2. 強調申請人應繳交含研究地點之計畫。
第十條 經核准休假研究之教授、副教授，研究期間之薪給由本校照發，並得申請研究計畫補助及擔任本校各項會議代表、委員；惟不得擔任國內外其他專任有給職務，及本校編制內之學術（含中心） <u>及</u> 行政主管職務。	第十條 經核准休假研究之教授、副教授，研究期間之薪給由本校照發，並得申請研究計畫補助及擔任本校各項會議代表、委員；惟不得擔任國內外其他專任有給職務，及本校編制內之學術（含中心）行政主管職務。	為使本校老師申請休假研究期間，得否擔任行政及學術主管之文字更臻明確。
第十三條 <u>本辦法經校教師評審委員會審議通過，並陳請校長核定後實施，修正時亦同。</u>	第十三條 本辦法經校務會議通過後施行，修正時亦同。	考量校務會議召開次數較少，為使法令修正能即時，爰重行修正本辦法由校教師評審委員會審議通過，並陳請校長核定後實施，修正時亦同。

國立中山大學教授及副教授休假研究辦法（修正草案）

86.06.18 本校 85 學年度第 3 次臨時校務會議通過
 88.01.08 本校 87 學年度第 2 次校務會議修正通過
 91.11.01 本校 91 學年度第 1 次校務會議修正通過
 92.10.31 本校 92 學年度第 1 次校務會議修正通過
 93.03.26 本校 92 學年度第 3 次校務會議修正通過
 96.12.21 本校 96 學年度第 2 次校務會議修正通過
 97.03.28 本校 96 學年度第 3 次校務會議修正通過
 98.03.27 本校 97 學年度第 3 次校務會議修正通過
 101.10.19 本校 101 學年度第 1 次校務會議修正通過
 106.00.00 本校 105 學年度第 0 次校務會議修正通過

第一條 為鼓勵本校教授、副教授充實新知，提昇教學研究水準，特訂定本辦法。

第二條 本辦法所稱教授、副教授，指編制內、專任經教育部審定合格者。

本辦法所稱學期，係以每年八月一日至次年一月三十一日、二月一日至七月三十一日為計算基準。

第三條 本校教授連續在已立案之國內大學校院及教育部認可之國外大學校院，服務滿七學期（或七年）以上，且在本校至少服務滿三年（或五年），經本校審查通過，得申請休假研究一學期（或一學年）；休假研究二個學期者，得分段休假研究於二個學年度內休畢。

第四條 本校副教授連續在本校服務滿十學期，申請前五年之教學意見調查滿意度平均數達所屬學院平均值以上，並符合下列至少二款資格條件者，經本校審查通過，得申請休假研究一學期：

- 一、最近三年(五年)內曾獲得行政院國家科學委員會專題研究計畫二次(三次)以上且擔任計畫主持人者。
- 二、最近三年(五年)內在本校有以第一作者或通訊作者身份，並以本校名義公開發表於 SCI、SSCI、TSSCI、A&HCI、THCI Core 之論文二篇(三篇)或經正式審查程序出版之專書一本(二本)者。
- 三、擔任副教授期間，曾獲得本校教學、研究或產學傑出獎者。

副教授申請休假研究以一次為限。

第五條 教授申請休假研究前七學期(七年)內、副教授申請休假研究前

十學期內，經本校核准借調其他機關（構）任職者，其借調時間應予扣除後，再行併計服務年數。曾任本校校長，且具有教授資格者，其校長之服務年數得予併計。

第六條 曾以留職留薪方式在國內外進修、研究、講學一個學期（含）以上未在校授課者，須返校服務與國內外進修、研究、講學二倍時間後，始能申請休假研究，其國內外進修、研究、講學時間，得不予扣減（准予併計），但副教授以一次為限；教授則七學年內以一次為限，如超過一次以上時，其申請休假研究之服務年數應自返校後之新學期開始重新計算。

第七條 教授申請休假研究之服務年資，合計超過得申請休假之規定年資，其超過部份得於返校服務後，保留併計服務滿七學期或七年時，再行申請休假研究。

第八條 屆滿退休年齡延長服務之教授、副教授，於延長服務期間不得申請休假研究。屆滿退休年齡前申請休假研究者，其休假研究期滿應返校服務之期限，不得逾其核定退休之時間。

第九條 欲申請休假研究者，除副教授須先簽會教務處及研究發展處確認資格條件外，教授及副教授並應繳交含研究地點之計畫，並依程序由系所（組）、院（中心）教師評審委員會審議通過後，於一週內將名單送人事室陳請校長核定。

教授、副教授休假研究人數，每系所（組）每年不得超過該系所（組）教師人數百分之十五；不足一人者，得以一人計。

休假研究教授、副教授原擔任之課程，由本校相關教師分任，不得要求增加員額或年度人事總經費。

第十條 經核准休假研究之教授、副教授，研究期間之薪給由本校照發，並得申請研究計畫補助及擔任本校各項會議代表、委員；惟不得擔任國內外其他專任有給職務，及本校編制內之學術（含中心）及行政主管職務。

違反前項專職限制者，應提教師評審委員會審議。

第十一條 教授、副教授休假研究期滿應至少返校服務與核准休假研究等長之時間，且須於返校三個月內就從事之學術研究成果向所屬單位及本校提出報告。

第十二條 休假研究教授、副教授，違反第十一條前段規定者，應按其未履行服務義務期間之比例賠償相當於其休假研究期間所領薪給及補助金額；違反第十一條後段規定者，嗣後不得再申請休假研究。

第十三條 本辦法經校教師評審委員會審議通過，並陳請校長核定後實施，修正時亦同。

第 5 案

國立中山大學 105 學年度第 2 學期第 1 次學術協調會提案

提案單位：人事室

案由：研修本校「教師借調處理要點」第 5、6、8 點修正條文(草案)乙案，提請討論。

說明：

一、本次修正重點：

- (一) 查 104 年 5 月 29 日 103 學年度第 4 次校務會議修正通過之本校「教師講學研究進修實施要點」第 5 點規定，「各系所(組)每學期休假研究、出國講學、國內外研究、出國進修及借調教師人數不得超過專任教師人數百分之十五，以休假研究為優先。借調至政府部門擔任主管以上職務並返校義務授課之教師及有特殊需要經專案簽准，如不影響各系所(組)之教學者，員額不計入前段百分之十五之限制。」爰配合修正第 5 點規定。
- (二) 第 6 點規定，教師借調返校服務至少滿一年後方得休假，為彈性以應特殊需求，擬增列第 2 項本校得審酌特殊情況，放寬申請休假研究之返校服務年限之規定。
- (三) 第 8 點規定，借調教師應依「本校教師借調處理要點」所訂程序辦理，惟本要點第 4 點已規定借調行政程序，為簡化法規，刪除該規定，並作文字修正。

二、檢附本校「教師借調處理要點」第 5、6、8 點修正條文對照表暨其全文(修正草案)各乙份。

決議：

國立中山大學教師借調處理要點第 5、6、8 點條文修正對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>五、借調教師員額計入各系（所）休假研究及教師出國講學、研究、進修人數百分之十五數額內計算，<u>但以休假研究為優先</u>。</p> <p><u>借調至政府部門擔任主管以上職務並返校義務授課之教師及有特殊需要經專案簽准，如不影響各系所(組)之教學者，得不受前項員額限制。</u></p>	<p>五、借調教師員額計入各系（所）<u>或院教授</u>休假研究及教師出國講學、研究、進修人數百分之十五數額內計算。<u>但以院員額為計算基礎者，需由各系(所)提出申請，並經院教評會同意。</u></p>	<p>依據 104 年 5 月 29 日 103 學年度第 4 次校務會議修正通過之本校「教師講學研究進修實施要點」第 5 點規定，「各系所（組）每學期休假研究、出國講學、國內外研究、出國進修及借調教師人數不得超過專任教師人數百分之十五，以休假研究為優先。借調至政府部門擔任主管以上職務並返校義務授課之教師及有特殊需要經專案簽准，如不影響各系所(組)之教學者，員額不計入前段百分之十五之限制。爰配合修正本點如左。</p>
<p>六、教師借調返校<u>應</u>服務<u>滿一年以上</u>方得休假<u>研究</u>，借調期間服務年資不計。<u>但情況特殊經專案簽准者，不在此限。</u></p>	<p>六、教師借調返校服務<u>至少</u>滿一年<u>後</u>方得休假，借調期間服務年資不計。</p>	<p>一、文字修正。 二、新增第 2 項，本校得審酌特殊情況，放寬申請休假研究之返校服務年限之規定。</p>
<p>八、本校借調教師每學期<u>應</u>返校義務授課<u>至少一門</u>課程。</p>	<p>八、本校借調教師應依「<u>本校教師借調處理要點</u>」<u>所訂程序辦理</u>，每學期<u>至少</u>返校義務授課<u>1</u>門課程。</p>	<p>教師借調程序已於本要點第 4 點規定，本點刪除程序規定，其他文字修正。</p>

國立中山大學教師借調處理要點(修正草案)

98.10.8 本校第 323 次教師評審委員會修正通過

100.5.12 本校第 334 次教師評審委員會修正通過

102.10.17 本校第 357 次教師評審委員會修正通過

- 一、本要點依據教育部頒「教師借調處理原則」第六點規定訂定。
- 二、本校教師以借調擔任政府機關、財團法人機構、公私立學校及公民營事業機構專任職務為原則，但情況特殊者，須經學校同意。
本校未兼任行政職務之專任教師配合產學合作借調至公民營事業機構，應與借調機構簽訂合作契約，其合作契約，由各業務承辦單位與借調機構辦理簽約事宜。
教師借調至公、民營事業機構，該借調機構應捐贈本校回饋金。借調期間每月回饋金不得少於借調教師全薪之百分之五十。該借調機構捐贈本校之回饋金，由本校校務基金統一計算及收取後，統籌運用於校務發展，並依法納入校務基金支配、管理。
前項借調機構應捐贈本校之回饋金，以借調教師每月薪資（本薪【年功薪】及學術研究費二項之薪給總額）為計算基準。
回饋金按校方百分之三十、學院（中心）百分之二十、學系所（組）百分之五十之比例分配使用。
- 三、本校教師借調應與其專長或所授課程相關，且須在本校累計服務滿三年以上，始得借調。
借調期間每次以兩年為原則，至多以四年為限，其借調所擔任者係有任期職務，且任期超過四年者，借調期間依該職務之任期辦理。借調期滿歸建後得再行借調。但借調總年數合計不得逾八年。
- 四、教師借調須經系（所）務會議、院（中心）教評會通過，並陳請校長同意後始得辦理。
- 五、借調教師員額計入各系（所）休假研究及教師出國講學、研究、進修人數百分之十五數額內計算，但以休假研究為優先。
借調至政府部門擔任主管以上職務並返校義務授課之教師及有特殊需要經專案簽准，如不影響各系所(組)之教學者，得不受前項員額限制。
- 六、教師借調返校應服務滿一年以上方得休假研究，借調期間服務年資不計。但情況特殊經專案簽准者，不在此限。
- 七、教師借調期間需辦理留職停薪，借調期滿歸建時，其借調期間及前後在校任教年資服務成績優良者，得予併計並按學年度補辦年資加薪或年功

加俸。

- 八、 本校借調教師每學期應返校義務授課至少一門課程。
- 九、 教師借調年資，於辦理教師休假研究、升等、年資加薪、退休、撫卹、資遣時，得否採計，各依相關規定辦理。
- 十、 本校研究人員之借調，得比照本要點辦理。
- 十一、 本要點未盡事宜依「行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點」、教育部「教師借調處理原則」及相關之規定辦理。
- 十二、 本要點經校教師評審委員會會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。