

檔 號：

保存年限：

便箋 於高教深耕計畫辦公室

115年8月25日

- 一、檢陳臺北市立大學115年度第1次高教深耕計畫委員會會議紀錄乙份（如附件）。
- 二、奉核後，公告於高教深耕計畫網頁週知。

此致

會辦單位：

承辦單位

核稿

決行

專案助理 李佳穎

0824 / 1742

副教授兼教學科技與學習輔導組組長 楊季霖

0826 / 0840

助理教授兼教師專業成長組組長 黎伊帆

0826 / 0900

深耕計畫副執行秘書 江宛霖

0826 / 1100

簡任秘書 徐一仁

臺北市立大學 李昱睿

0826 / 1714

18

18

0826 / 1754

臺北市立大學 115 年度第 1 次高教深耕計畫委員會會議紀錄

壹、時間：115 年 8 月 24 日（星期一）下午 2 時

貳、地點：行政大樓 2 樓 T201 會議室

參、主席：邱英浩校長

肆、出（列）席人員：如簽到單

伍、主席致詞

紀錄：李佳穎

陸、上次會議決議執行情形：

案由一：有關制定「臺北市立大學都市研究智庫之師生共學永續實務計畫獎助要點」，並擬同步廢止相關現行計畫要點乙案，提請討論。

提案單位：高教深耕計畫辦公室

決議：

- 一、草案第 1 點計畫精神及訂定目的內容再精簡，並統一將全文數字修正為阿拉伯數字。第 2 點社群組成方式組成修正為「3 至 5 位學生」。第 3 點第 1 類計畫修正為「永續發展類」，並納入體育運動議題。
- 二、第 5 點審查標準評分權重調整為「SDGs 對應程度（30%）、創新性（30%）、可行性（30%）、其他有利條件（10%）」。第 7 點競賽評選標準比照第 5 點審查標準並新增「反思」。第 8 點經費來源修正為「教育部補助經費」。
- 三、另為獎勵本案計畫指導教師，研議將此成效納入教師評鑑項目。
- 四、修正後通過。

執行情形：依決議執行。本案業於 115 年 1 月 9 日公告要點。本年度共核定通過 10 件，獎勵金額共計新臺幣 10 萬元，並於 115 年 6 月 18 日在臺北市立聯合醫院莒光健康增齡賦能中心辦理「社會處方箋的理論與實踐專題工作坊」，共有 19 位通過師生共學永續實務計畫審查之同學參與。另本案計畫指導教師得將其成效列於教師評鑑之 S1-2-2 項目，計分為每學期 4 分。

案由二：有關修定「臺北市立大學陽光幼苗學習輔導暨獎補助要點」乙案，提請討論。

提案單位：高教深耕計畫辦公室

決議：經與會委員充分討論後，主席裁示修訂本要點第二條第（十）項，增列「碩士班及第三人生大學學生」之身分限制；並修正第三條第（七）項之補助最高額度為新臺幣參萬元整。其餘修訂內容，照案通過。

執行情形：依決議執行。本案業於 115 年 2 月 10 日公告要點。115 年度陽光幼苗學習輔導暨獎補助申請作業通知，於 115 年 4 月 13 日公告並開始受理申請。截至 115 年 6 月 30 日止，計有 67 位學生，申請 376 件次，已核發獎補助金共新臺幣 239 萬 7,000 元整。

案由三：有關訂定「臺北市立大學 USR 辦公室設置要點」乙案，提請討論。

提案單位：USR 辦公室

決議：修正後通過。

執行情形：依決議執行。本案業於 115 年 2 月 24 日公告要點。

案由四：有關訂定「臺北市立大學永續發展(SDGs)辦公室設置辦法」乙案，提請討論。

提案單位：永續發展(SDGs)辦公室

決議：本案續討論後再提案。

執行情形：重新提請討論。

柒、報告事項：

一、依據教育部「高等教育深耕計畫經費編列及支用注意事項」規範，本校 115 年主冊計畫截至 115 年 8 月 3 日之執行率為 32.4%。115 年高教深耕計畫各分項計畫經費分配比例及經費執行率如下：

分項計畫名稱		115 年主冊		114 年滾存	
		經費配置比例	經費執行率	經費配置比例	經費執行率
A	教學創新精進	56.1%	29.6%	54.2%	32.2%
B	善盡社會責任	11.2%	31.6%	6%	43.6%
C	產學合作連結	19.5%	39.6%	25.3%	24.2%
D	提升高教公共性	13.2%	34.4%	14.5%	5%
計畫總執行率		32.4%		26.9%	

二、高教深耕計畫辦公室於 115 年 7 月 6 日提報「高等教育深耕計畫主冊 114 年-115 年 5 月成果報告」，以及完成績效指標達成值、新聘教師與獲彈性薪資聘任教師及經費使用情形線上填報作業。

三、教育部將於 115 年 10 月 21 日至本校進行主冊精準訪視。本次精準訪視議題為「跨領域與自主學習」及「資訊科技能力（人工智慧運用）」，相關提問事項及建議訪談對象將於訪視前 4 週通知本校，而本校至遲於訪視日前 2 週上傳回覆簡報資料至高教深耕計畫平臺。

四、本校 115 年度截至 7 月高教深耕計畫辦公室各分項計畫執行情形摘要列點如下：
(附件一：請參閱頁 6-11)

1. 教學創新精進：學生學習輔導與諮詢共計完成 14 組學伴媒合，專業能力證照及語文能力檢定獎勵各級別核予 17 名/54 名/190 名，學生成績進步獎預計於 115 年 9 月公告系所通知申請，師生共學永續實務計畫共計核予 10 組，並辦理 1 場大學社會責任實踐培訓課程共參與 19 位，學生自主學習平台使用人數共計 18,360 人次（平均每月 2,623 人次），教師專業成長社群核予 8 組，中英寫作線上練功房共計 221 人報名並完成 353 篇文章，雙語化學習能

力養成獎勵之英語檢定報名費補助 6 人、英語檢定進步獎補助 6 人共計核予 12 人次，大學生基本素養後測共計完成 966 人，國際教育交流共計核給 9 組 44 名師生，辦理多場次課程數位化、教材錄製與課程設計能力工作坊。

2. 善盡社會責任：「醫養結合與高教的視域的融合與擴散：建構社會處方箋與連結工作者創新研發基地」將於 10 月 1 日至 10 月 3 日參加佞可傳媒辦理之「第七屆臺北國際照顧博覽會」，SROI 培力課程擬於 11 至 12 月辦理，跨域社會實踐課程計畫完成 5 組。

3. 提升高教公共性：補助 25 名考生入學考試交通費及住宿費，2 場次招生宣傳活動，完成陽光幼苗學生輔導 376 人次。

五、USR 辦公室於 115 年度推動「醫養結合與高教的視域的融合與擴散：建構社會處方箋與連結工作者創新研發基地」USR 計畫 1 案，並孵育「北市大社區發展智庫暨科技行銷培力平台計畫」、「善糧藝畝田計畫」、「花東微光計畫」，以及「看見加蚋仔—萬華壽德社區文化品牌與地方治理的實踐行動」等 4 案 USR Hub 計畫。已於 115 年 3 月 31 日提報 114 年大學社會責任報告書。

六、檢附 115 年 USR 辦公室業務執行報告（附件二；請參閱頁 12）。

七、檢附 115 年 SDGs 辦公室業務執行報告（附件三；請參閱頁 13-15）。

捌、提案討論：

案由 一：有關修定「臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點」乙案，提請討論。

提案單位：高教深耕計畫辦公室

說明：

一、為延攬及留住特殊優秀之人才，強化本校師資水準，並有效提升整體教學品質與研究能量，通盤檢討以修正「臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點」及 115 學年度績效指標初審採計表。

二、本次修正重點包括：條文體例精簡（第 1 至 5 點）；調整審查委員會組成（第 6 點）；整併績效指標為學術研究型、教學實踐型及競賽展演型三類並明訂申請資格（第 7 點）；精進申請程序改由系統資料彙整（第 8 點）；建立績效指標 80%與委員會評核 20%之總分制（第 9 點）；改善獎勵金核給規範，包含修正核給期程為一年、刪除新聘人才占比規定並明訂最低獎勵金額、調整薪資差距門檻及增列停發事由等（第 11 點及第 14 點）。

三、檢陳本案修正條文對照表、修正草案及現行要點（附件四；請參閱頁 16-32）。

四、檢陳本案績效指標初審採計表修正對照表、115 學年度修正草案及 114 學年度初審採計表（附件五；請參閱頁 33-48）。

決議：

一、支給要點修正後通過：

1. 第 6 點審查委員會組成修正為「置校內外委員十三至十五人」，並將當然委員「學術副校長」修正為「副校長」，由學術副校長或行政副校長擇一名；校外委員修正為「薦請校長擇聘二至四名」。
2. 第 7 點申請類型將「學術研究型、教學實踐型、競賽展演型」增列「產學合作型」，四類型擇一申請。

二、115 學年度績效指標初審採計表先行修正部分指標，其餘指標滾動式調整：

1. 項次 2 學術具體貢獻之審查項目 1 修正為「SCIE、SSCI、A&HCI」，因計分之後兩項非屬前端排名，修正為「排名 51-75% 期刊」、「排名 76-100% 期刊」，並於備註增列「A&HCI 期刊排名以出版年度 JCI Quartile 為準」；原項目 3「EI、Scopus：20 分/篇」修正為 2 項並調整計分為「Scopus（僅限 Q1）：20 分/篇」、「EI：5 分/篇」。
2. 項次 9 執行產學合作計畫，因配合支給要點第 7 點增列申請類型「產學合作型」，於備註欄增列「本項為產學合作型申請資格」。
3. 考量初審採計表之計分與整體校務發展及本校教師評鑑計分具高度關聯性，其餘項次將配合校務發展策略及教師評鑑指標計分，後續依實際運作情形進行滾動式調整與研議。

案 由 二：有關訂定「臺北市立大學永續發展(SDGs)辦公室設置要點」乙案，提請討論。

提案單位：永續發展辦公室

說 明：

- 一、為推動本校永續發展，統籌校內資源，研擬與執行相關策略，並培養師生永續思維與實踐能力，特設立「永續發展辦公室」，並訂定「臺北市立大學永續發展(SDGs)辦公室設置要點」。
- 二、檢陳本校「臺北市立大學永續發展(SDGs)辦公室設置要點」條文總說明、逐條說明及要點草案（附件六；請參閱頁 49-53）

決 議：修正後通過。

- 一、因「SDGs」係指聯合國「永續發展目標」，為使要點名稱更為明確，修正本設置要點名稱為「臺北市立大學永續發展辦公室設置要點」。
- 二、第一條酌修文字，刪除「本校」及要點名稱中「（SDGs）」等文字，以使條文用語一致。
- 三、第四條審查委員會之組成修正為「置校內外委員九至十三人」，並增列當然委員相關規定，以明確委員會之組成及職掌。
- 四、第七條刪除「修正時亦依同一程序辦理」文字。

案由三：有關修定「臺北市立大學陽光幼苗學習輔導暨獎補助要點」乙案，提請討論。

提案單位：高教深耕計畫辦公室

說明：

- 一、本校「陽光幼苗學習輔導暨獎補助要點」係依教育部高等教育深耕計畫附錄一「完善就學協助機制」辦理，為使補助對象之身分認定及相關文字與現行政策及實務執行相符，爰檢視補助對象相關規定並提出修正。
- 二、因應教育部相關政策用語調整，原「教育部弱勢助學金補助學生」之身分名稱已修正為「教育部不利處境助學金補助學生」，爰配合修正本要點相關文字，以使補助對象之身分名稱與現行政策用語一致。
- 三、為完善對具家庭照顧責任學生之就學支持，並配合現行學生支持政策，增列「符合衛生福利部所定青（少）年照顧者之學生」為補助對象，使具有家庭照顧負擔之學生亦得依本要點申請相關獎補助。
- 四、現行規定原意為延修生不得申請本獎補助，惟考量延修生如具身心障礙學生身分，其就學情形及所面臨之學習與經濟負擔與一般延修生有所不同，原規定已設有例外適用。為避免條文文字產生解讀疑義，爰將「延修生如具身心障礙學生身分者，不在此限」之意旨予以明確文字化，以利實務執行及學生資格認定。
- 五、本次修正均係針對補助對象之身分名稱、資格增列及文字明確化，原補助對象之整體架構及規定均維持不變。
- 六、檢陳本校「臺北市立大學陽光幼苗學習輔導暨獎補助要點」部份條文修正草案對照表、修正草案（附件七；請參閱頁 54-58）。

決議：照案通過。

玖、臨時動議：

拾、散會：下午 15 點 30 分

115 年度高教深耕計畫辦公室各分項計畫執行情形報告

分項計畫	報告事項																																												
高教深耕計畫	1.高教深耕計畫辦公室																																												
	(1) 115 年度計畫經費執行情形：																																												
	依據教育部「高等教育深耕計畫經費編列及支用注意事項」規範，本校 115 年主冊計畫截至 115 年 8 月 3 日之執行率為 32.4%。115 年高教深耕計畫各分項計畫經費分配比例及經費執行率如下：																																												
	<table><tr><th colspan="2" rowspan="2">分項計畫名稱</th><th colspan="2">115 年主冊</th><th colspan="2">114 年滾存</th></tr><tr><th>經費配置比例</th><th>經費執行率</th><th>經費配置比例</th><th>經費執行率</th></tr><tr><td>A</td><td>教學創新精進</td><td>56.1%</td><td>29.6%</td><td>54.2%</td><td>32.2%</td></tr><tr><td>B</td><td>善盡社會責任</td><td>11.2%</td><td>31.6%</td><td>6%</td><td>43.6%</td></tr><tr><td>C</td><td>產學合作連結</td><td>19.5%</td><td>39.6%</td><td>25.3%</td><td>24.2%</td></tr><tr><td>D</td><td>提升高教公共性</td><td>13.2%</td><td>34.4%</td><td>14.5%</td><td>5%</td></tr><tr><td colspan="2">計畫總執行率</td><td colspan="2">32.4%</td><td colspan="2">26.9%</td></tr></table>					分項計畫名稱		115 年主冊		114 年滾存		經費配置比例	經費執行率	經費配置比例	經費執行率	A	教學創新精進	56.1%	29.6%	54.2%	32.2%	B	善盡社會責任	11.2%	31.6%	6%	43.6%	C	產學合作連結	19.5%	39.6%	25.3%	24.2%	D	提升高教公共性	13.2%	34.4%	14.5%	5%	計畫總執行率		32.4%		26.9%	
	分項計畫名稱		115 年主冊		114 年滾存																																								
			經費配置比例	經費執行率	經費配置比例	經費執行率																																							
	A	教學創新精進	56.1%	29.6%	54.2%	32.2%																																							
	B	善盡社會責任	11.2%	31.6%	6%	43.6%																																							
	C	產學合作連結	19.5%	39.6%	25.3%	24.2%																																							
	D	提升高教公共性	13.2%	34.4%	14.5%	5%																																							
計畫總執行率		32.4%		26.9%																																									
(2) 115 年度附錄一經費執行率如下：																																													
<table><tr><th>分項計畫名稱</th><th>經費執行率</th></tr><tr><td>提升經濟或文化不利學生入學機會(B)</td><td>59.84%</td></tr><tr><td>經濟不利學生輔導(C)</td><td>37.64%</td></tr><tr><td>計畫總執行率</td><td>43.6%</td></tr></table>					分項計畫名稱	經費執行率	提升經濟或文化不利學生入學機會(B)	59.84%	經濟不利學生輔導(C)	37.64%	計畫總執行率	43.6%																																	
分項計畫名稱	經費執行率																																												
提升經濟或文化不利學生入學機會(B)	59.84%																																												
經濟不利學生輔導(C)	37.64%																																												
計畫總執行率	43.6%																																												
(3) 115 年度高教深耕計畫補助經費尚未核定。																																													
(4) 高教深耕計畫辦公室於 115 年 7 月 6 日提報「高等教育深耕計畫主冊 114 年-115 年 5 月成果報告」，以及完成績效指標達成值、新聘教師與獲彈性薪資聘任教師及經費使用情形線上填報作業。																																													
(5) 教育部將於 115 年 10 月 21 日至本校進行主冊精準訪視。本次精準訪視議題為「跨領域與自主學習」及「資訊科技能力（人工智慧運用）」，相關提問事項及建議訪談對象將於訪視前 4 週通知本校，而本校至遲於訪視日前 2 週上傳回覆簡報資料至高教深耕計畫平臺。																																													

1.學生學習輔導與諮詢

114 學年度第 2 學期採 tms+自主微課程系統線上申請模式，計畫辦公室自 115 年 4 月 1 日起至 115 年 4 月 13 日止，於本校 tms+自主微課程系統開放申請，通過補助 14 組學伴媒合。

2.考取專業能力證照及通過語文能力檢定獎勵

114 學年度第 2 學期獎勵學生考取專業能力證照及通過語文能力檢定採 tms+自主微課程系統線上申請，申請期限自 115 年 3 月 2 日上午 11 時至 3 月 27 日 12 時，共 290 件申請案件，有效申請案件計 261 件，初審資格不符有 29 件。各級別預計補助名額分別為 40 名/75 名/200 名，複審通過之件數各級別名額分別為 17 名/54 名/190 名。

3.學生成績進步獎

114 學年度學業成績進步獎勵預計於 115 年 9 月公告系所通知申請本獎勵。

4.學生自主學習課程與成效

(1) 115 年辦理學生自主學習 i-Voting 活動透過大一大三自主學習前後側問卷分析自主學習需求，大一生填答人數 927 人、大三生填答人數 853 人共有 1,780 人。

(2) 115 年截至 6 月辦理 1 期面授自主學習課程，自我成長類 4 門、投資理財類 2 門、表達及溝通力類 1 門，修讀學生數為 162 人次。

(3) 115 學年度第 1 學期將辦理「新生第一哩路」鼓勵同學使用本平台線上學習資源加強程式語言及英語能力，預計於 9 月初開始另將擴充更多的線上課程，為鼓勵學生參與完成後將發放獎勵品。

(4) 115 年增加 6 門線上隨選課程（資訊能力類 5 門、自我成長類 1 門），並持續擴充課程提供本校同學多元自主學習管道。

(5) 115 年截至 7 月 tms+自主學習平台使用人數統計為 18,360 人次，平均每月登入人次 2,623 人次。

5.教師專業成長社群

115 年申請案件有 8 組，共通過 7 組（第一級 3 組、第二級 3 組、第三級 1 組），補助金額共計新臺幣 22.5 萬元。

6.師生共學永續實務計畫

114 年將「學生自主永續實務學習計畫」與「師生共學社群計畫」整併更名為「都市研究智庫之師生共學永續實務計畫」，並新訂「都市研究智庫之師生共學永續實務計畫獎助要點」強化師生協作與跨域整合，持續擴大影響力。

為培養本校學生獨立思考及解決實務問題之自主能力，115 年度徵

件期間為 114 年 3 月 19 日至 5 月 22 日，並於 115 年 6 月 22 日公告審查結果。本年度共核定通過 10 件，獎勵金額共計新臺幣 10 萬元，用以執行其所規劃之活動。通過名單如下：

計畫名稱	召集人	指導教師	獎助金額
「運用 ThingLink 虛擬實境平台結合 360 製作特殊教育學生認識校園教材 2.0」之師生共學社群	U11305040	葛竹婷	1 萬元
「淨」止掉「頭」就走！天母菸蒂治理計畫 2.0	U11251016	袁子軒	1 萬元
落腳後車頭：北車後站產業創新走讀計畫	U11204029	徐榮崇	1 萬元
映照內在光譜：弱勢兒少藝術陪伴與創傷韌性重建關懷計畫	G11407011	黃凱嫻	1 萬元
青年科技證照共學計畫	U11451021	莊旻達	1 萬元
競技永續・健康紮根：國小體操運動防護素養與師生共學服務計畫	U11244023	陳婉菁	1 萬元
校園 SEL 情緒安全網的數位補位：大專生 AI 情緒覺察 App 與校園支持網實踐	U11317016	隋奇融	1 萬元
「磚」注永續：花磚修復數位轉譯與文資教育創新實踐計畫	U11217031	陳昱宏	1 萬元
健步烈嶼，島齡共好：金門偏鄉高齡者體適能促進共學行動	U11248015	吳詩薇	1 萬元
閱讀一點都不痛	U11117040	劉宇陽	1 萬元

7. 大學社會責任實踐培訓課程

計畫辦公室於 115 年 6 月 18 日在臺北市立聯合醫院莒光健康增齡賦能中心辦理「社會處方箋的理論與實踐專題工作坊」，共有 19 位通過師生共學永續實務計畫審查之同學參與。上午邀請臺北市立聯合醫院失智症中心劉建良主任，向同學介紹失智症照護模式，並實際帶領同學進入現場與失智長者互動，透過真實的照護情境體驗，深化同學對高齡議題的實務認識。下午邀請國際博物館協會黃星達博士進行博物館處方箋專題演講，並由本校市政管理學院王實之院長就社會處方箋理論脈絡與實踐方向進行深入介紹。本工作坊融合專題演講、實地互動與案例探討等多元形式，引導同學理解社會處方箋在高齡照護與社區永續場域中的應用潛力與實踐價值。

8. 數位教學與學習支援系統

- (1) 不定時進行電話系統操作教學。
- (2) 於寒暑假進行停機維護作業、學期間不定期進行系統不停機更新調整作業以及 1 年 2 次進行備份機維護作業。

9. 教學助理培訓

	(1) 115 年度辦理 1 次教學助理申請作業，共聘用 137 位教學助理，辦理 1 場期初說明會、1 場期中培訓、1 場期末成果發表會。 (2) 115 年度辦理 1 次優良教學助理遴選。 (3) 115 年度完成 1 次教學助理及教學助理納保衍生聘用身心障礙人員聘用加保作業。 (4) 115 年度完成 1 次教育部補助教學助理納保申請補助案。 10.中英寫作線上練功房 114 學年度第 2 學期辦理情形：共 221 人報名（含跨校參與 27 位，其中 7 位為高中生），共繳交 353 篇，選出 40 篇優良寫作，獎勵獎勵 40 人，辦理 1 場閱讀寫作講座及優良寫作頒獎典禮 1 場。 11.學生雙語化學習能力養成獎補助 (1) 115 年英語檢定報名費補助於 4 月 1 日開放申請，已補助 6 人、補助 3 萬 1,800 元。 (2) 115 年英語檢定進步獎獎勵於 4 月 1 日開放申請，已補助 6 人、補助 1 萬 1,000 元。 12.大學生基本素養測驗活動 114 學年度第 2 學期辦理 112 級大三大學生基本素養測驗活動（後測），共計 966 人完成填答。 13.國際教育交流多元化 115 年度師生參與海外教育活動補助分兩個梯次申請，第一梯次於 115 年 5 月 26 日召開審查會議，共核定補助 9 組，共計 44 名師生。 14.數位課程推動與教師增能活動 (1) 115 年度持續推動 MOOCs 數位課程規劃、錄製及剪輯作業，包含 114-2 學期視覺藝術學系陳冠霖老師、競技運動訓練研究所闕廷宇老師，以及 115-1 學期學習與媒材設計學系王怡萱老師之數位課程製作。。 (2) 辦理多場教師增能講座與工作坊，強化教師於課程數位化、教材錄製與課程設計之能力，如：「線上學習加值攻略－MOOCs Your Online TV Show 講座」、「AI 時代磨課師課程製作的著作權問題」、「數位課程認證導向的 AI 教材與教學影音製作實務」、「大學推動數位學習課程與數位學習專班之實務經驗分享」、「OBS 網路直播教學實務工作坊」。透過上述講座，協助教師掌握數位教材製作與課程上架流程，逐步建立本校數位課程製作量，提升數位教學品質。
善盡社會責任	1.參加「第七屆台北國際照顧博覽會」

	由安可傳媒主辦，於 115 年 10 月 1 日至 10 月 3 日於臺北南港展覽一館進行，本校由「醫養結合與高教的視域的融合與擴散」計畫參展。 2.辦理 SROI 培力課程 預計於 11 或 12 月辦理 SROI 培力課程。 3.推動跨域社會實踐課程 本校於 115 年度完成推動跨域社會實踐課程徵件及執行，其中 114 學年度第 2 學期共 2 組分別為：「城市感知 x 視覺敘事：臺北南萬華廟宇文化的跨域設計」、「全球視野與跨域合作：打造永續國際運動賽事的友善參與體驗」；115 學年度第 1 學期共 3 組分別為：「社會韌性導向之地方創生與數位治理跨域遠距實踐課程」、「運動防護與健身創業管理實踐課程」、「振興南投整體規劃」。本年度執行共 5 組跨域社會實踐課程計畫。
提升高教公共性	陽光幼苗計畫 (1) 115 年度共補助 25 名考生入學考試交通費及住宿費。 (2) 115 年度高教深耕計畫—附錄 1「陽光幼苗生」特色招生活動提案說明，於 115 年 2 月 11 日寄送予各學院及學系知悉，提案活動辦理期程為 115 年 3 月至 115 年 11 月底止。歡迎踴躍提案辦理。 (3) 115 年度共完成 2 場次招生宣傳活動。 (4) 115 年度尚未辦理招生營隊場次。 (5) 在陽光幼苗學生輔導暨獎補助措施之推動，至 115 年 6 月 30 日為止，完成學習輔導並通過獎補助者總計 376 人次，輔導項目及人次分別為「課業學習及就業能力諮詢」40 人次、「學業成績進步獎勵」0 人次、「安心就學助學輔導」1 人次、「國內移地訓練補助」41 人次、「國外移地訓練、競賽補助」4 人次、「參與自主學習活動」108 人次、「參與中英寫作練功房」19 人次、「多元文化探索體驗學習」10 人次、「職涯輔導活動」90 人次、「證照考試報名補助」0 人次、「考取專業證照獎勵金」1 人次、「國內實習補助」16 人次、「績優專長拔尖助學輔導」46 人次、「學生自主永續實務學習」0 人次。各項學習輔導獎補助金執行率為 37.46%，將於 9-11 月持續推動。 (6) 「115 年陽光幼苗績優專長拔尖助學輔導獎補助作業」，預計於 115 年 9 月開學前公告，請各學系推薦申請，推薦截日暫訂為 115 年 10 月 2 日止。 (7) 115 年度陽光幼苗系統擴充案，刻正辦理擴充內容之確認作業，

	預計於 8 月完成請購流程、11 月辦理功能驗收，並於 12 月完成核銷作業。 (8) 高教深耕計畫—附錄 1「提升高教公共性：完善就學協助機制，有效促進社會流動」116 年度計畫書，依往例於 115 年 10 月完成提報教育部審查作業。
--	---

115 年度 USR 辦公室業務執行工作報告與規劃

月分	工作事項
1 月	USR 辦公室例行業務執行
2 月	USR 辦公室例行業務執行
3 月	完成 114 年度大學社會責任年報上傳及報部作業 第 1 次 USR 共識會議
4 月	檢視與預編列 115 年 USR 辦公室及 SROI 經費規劃 完成轉型正義教育計畫上傳管考系統；並函送計畫至教育部
5 月	第 1 次 USR 共識會議
6 月	USR 辦公室例行業務執行
7 月	召開 USR 工作討論會議
8 月	召開社會影響力評估工作討論會議、USR 計畫發展與社會影響力評估工作會議，以及第 2 次共識會議
9 月	召開 SROI 操作應用討論會議 USR 辦公室例行業務執行
10 月	1. 繳交 115 年度第四期大學社會責任實踐計畫執行成果報告書 2. SROI 培力課程專班開設及參與師長名單確認、利害關係人人數及類別統整完畢
11 月	1. 參與臺灣國立大學系統 USR 與地方創生工作圈 115 年度第 2 次會議 2. 校慶攤位成果展
12 月	辦理 SROI 社會影響力評估方法培力課程

115 年度永續發展(SDGs)辦公室業務執行工作報告與規劃

月分	工作事項
1 月	1. 2026 永續博覽會完成報名與相關文件處理 2. 編撰 2025SDG 年度報告書（彙整學校基本資料、教職員資料及相關數據、活動與課程符合 SDG 指標之數據計算等） 3. 修正 2024 版溫室氣體盤查報告書並上簽與上架 4. 整理本年度預計辦理之活動與講師資料 5. 完成 2026 年度空氣盒子裝設與數據表件製作 6. 完成 QS、OKR 資料填報 7. 協助提供與檢視 USR 年報資料 8. 填報與整理「臺北市政府教育局淨零排放實施計畫各子計畫 115 年各季目標規劃表」
2 月	1. 編撰 2026 SDG 年度報告書（彙整 GRI 準則、STARS 指標） 2. 申請巡迴校園講座 3. 參與 2026 亞太永續博覽會—公私協力交流會議
3 月	1. 編撰 2025 SDG 年度報告書（報告書架構訂定、重大議題、利害關係人資料確認） 2. 編撰 2025 溫室氣體盤查報告書之事宜 3. 講座活動規劃提案簡報、廠商接洽、第一場講座宣傳資料製作 4. 編列 SDGs 辦公室經費 5. 加入遠見共好圈（處理經費核銷、活動簽文） 6. 處理 115 年建構智慧化氣候友善校園先導型計畫事宜（審查意見回覆、自籌款、教師社群申請、期初會議報名）
4 月	1. 編撰 2025 SDG 年度報告書（撰寫報告書內文：CH0 前言—關於報告書） 2. 溫室氣體盤查報告書：規劃 5 月各單位資料彙整事宜 3. 2026 永續博覽會相關核銷處理 4. 講座活動：資料處理、文宣製作、活動公告、各管道加強宣傳及紀錄 5. 參與 FISU 健康校園會議（申請程序與填報資料確認） 6. 整理與上簽永續能源研究基金會永續校園獎項、永續行動獎（暫以 USR 計畫彙整台灣永續行動獎資料） 7. 115 年度建構智慧化氣候友善校園先導型計畫資料更新與報局 8. 參與 115 年度建構智慧化氣候友善校園先導型計畫期初會議 9. 參與 ESG 遠見共好圈活動
5 月	1. 籌備 2026 永續博覽會展前規劃（含展品蒐集） 2. 編撰 2025 SDG 年度報告書（撰寫報告書內文：CH0 前言—關於報告書+資料蒐集）

	3. 2025 溫室氣體盤查報告書：整理校園簡易碳盤查表、碳盤查作業啟動 4. 講座活動：永續食力講座對接 5. 完成 OKR 資料填報 6. 分析 114 年永續發展獎得獎大學、分析 116 年國家永續發展獎 7. 參與 ESG 遠見培力 IEAT 會議+整理會議記錄 8. 聘用工讀生 9. 參與生物多樣性繪畫比賽會議+上架活動資訊
6 月	1. 籌備 2026 永續博覽會展前規劃：回報大會活動參與意願+展出亮點素材表+攤位配置圖、開始院系展品徵收 2. 參與 2026 永續博覽會展前說明會+線上選位 3. 編撰 2025 SDG 年度報告書（CH0 前言－全年度永續績效+資料蒐集） 4. 2025 溫室氣體盤查報告書：整理員工通勤調查表、總務處回填盤查資料 5. 講座活動：規劃下學期講座活動+永續食力講座對接 6. 參與【交通部運輸研究所 115 年「事業綠色通勤標章制度」試辦說明會+上簽會議紀錄
7 月	1. 籌備 2026 永續博覽會展前規劃：展品初選名單、簽核確認展出項目以及收件、簽呈設備借用、人力安排與貨車租用、參與線上說明會 2. 編撰 2026 SDG 年度報告書（CH1） 3. 2025 溫室氣體盤查報告書：盤查資料確認 4. 彙整高教深耕委員會資料（「永續發展 SDGs 辦公室設置要點」並上簽） 5. 115 年度建構智慧化氣候友善校園先導型計畫資料上傳 6. 講座活動：規劃下學期講座活動 7. 新主任聘任事宜
8 月	1. 籌備 2026 永續博覽會展前規劃：展品收取、展覽活動流程規劃、支援人員簡報、紀錄表單 2. 編撰 2025 SDG 年度報告書（CH2） 3. 講座活動：辦理 2 場講座 4. 執行 115 年度建構智慧化氣候友善校園先導型計畫 5. SDGs 辦公室剩餘經費計算 6. 協助 USR 報告書撰寫
9 月	1. 籌備 2026 永續博覽會展前規劃：展品與貨運確認、活動 FB 粉專貼文撰寫（互動調整）、參與展商 Networking 交流活動、出展、整理其他學校展示規劃之資料、核銷 2. 編撰 2025 SDG 年度報告書（CH3） 3. 2025 溫室氣體盤查報告書：製作溫室氣體盤查報告書內容與計算表 4. 講座活動：預計辦理 3 場講座規劃並上簽、洽談講座與媒合師資

	5. 「國家永續發展獎」初審意見檢討與上簽 6. 填報 THE 資料
10 月	1. 2025 溫室氣體盤查報告書：完成溫室氣體盤查計算表 2. 編撰 2025 SDG 年度報告書（CH4） 3. 講座活動：完成辦理 2 場講座、撰寫公告信文案、廣邀、講座資訊上架 SDGs 網頁等 4. 二手活動：校慶攤位成果展出，SDGs 辦公室部分加入闖關活動（攤位規劃、活動前後人力安排與工作分配、上簽、攤位申請等） 5. 執行 115 年度建構智慧化氣候友善校園先導型計畫 6. 整理經費使用情形表
11 月	1. 2025 溫室氣體盤查報告書：完成報告書 2. 編撰 2025 SDG 年度報告書（CH5） 3. 講座活動：完成辦理 1 場講座、撰寫公告信文案、廣邀、講座資訊上架 SDGs 網頁等 4. 配合校慶園遊會辦理：行前會議 2 場、確認同仁完成籌備、設備完成借用、禮品完成盤點與準備等 5. 填報近 3 年 SDGs 講座辦理情況－「臺北市氣候因應推動會委員會」追蹤 7. 完成執行 115 年度建構智慧化氣候友善校園先導型計畫並報局結案 6. 彙整「全校 SDGs 活動數量統計」
12 月	1. 完成 2025 SDG 年度報告書

臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點 修正
現行 條文對照表

修正規定	現行規定	說明
一、臺北市立大學(以下簡稱本校)為延攬及留住特殊優秀人才，強化師資水準及有效提升整體教學品質與學術成就，依據教育部延攬及留住大專院校特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定 <u>本要點</u> 。	一、臺北市立大學(以下簡稱本校)為延攬及留住特殊優秀之人才，強化本校師資水準及有效提升整體之教學品質與學術成就，依據教育部延攬及留住大專院校特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定「 <u>臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點</u> 」(以下簡稱 <u>本要點</u>)。	酌修文字，直接表述使條文更精簡。
二、本要點所稱彈性薪資，係指除月支本薪(年功薪)、學術研究費、主管職務加給外，每年 <u>核給之一定數額</u> 。	二、本要點所稱彈性薪資，係指除月支本薪(年功薪)、學術研究費、主管職務加給外， <u>每月或每年給與一定數額之彈性薪資</u> 。	酌修文字，配合實務作業獎勵金於當年度發放，修正為每年核給，以符年度核銷撥付執行實務。
三、本要點適用對象為 <u>本校</u> 下列人員： (一)專任教學研究人員：依大學法及專科學校法所界定，從事教學、研究及服務之教師、專業技術人員或技術教師。如於 <u>核給彈性薪資</u> 期間有休假研究或進修規劃者，應於申請表敘明 <u>該期間可達成績效目標</u> ，未敘明視同放棄申請。 (二)專任高等教育經營管理人員：協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景人士，例如產學合作專業人員、具財務	三、本要點之 <u>彈性薪資</u> 適用對象如下： <u>獎勵對象為本校專任教學研究人員(包括教師、專業技術人員、技術教師)、專任高等教育經營管理人員、專業業師及新聘(以國內大專院校第一次聘任者為限)教學研究人員和高等教育經營管理人員。</u> (一) <u>特殊優秀專任教學研究人員</u> ，專任教學研究人員是指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、專業技術人員、技術教師。 <u>此人員於申請補助期間有休假從事研究、進修規劃者，應於申請書敘明於休假期間能達到申請績效目標情形；</u>	一、酌修文字及重整適用對象條文結構，刪除重複概括列舉，修正由各款直接定義。 二、刪除各類對象重複用語，並修正為與本要點一致之用語。 三、因新聘資格已列於本點之(四)，故刪除新聘人員重複定義。

法律背景專業人士等。 (三) 專任業師：<u>在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，從事教學研究、實習指導或課程研發人員。</u> (四) 新聘者以於國內大專<u>校院</u>第一次聘任專任教學研究人員<u>或</u>專任高等教育經營管理人員為限。 上述人員不包括軍公教退休人員及大專校院校長。 四十五歲以下或最高學歷畢業五年內人員屬年輕人才。 曾於國外學術研究、產業機構任職或應屆畢業者屬國際人才。	<u>其未於申請書敘明，視同放棄申請。</u> (二) <u>特殊優秀專任高等教育經營管理人員</u>，專任高等教育經營管理人員<u>是指</u>協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景<u>之</u>人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景<u>之</u>專業人士等。 (三) <u>特殊優秀專任業師</u>，專任業師<u>是指</u>在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，<u>在學校內</u>從事教學研究、實習指導或課程研發<u>等工作之</u>人員。 (四) 新聘<u>特殊優秀頂尖人才</u>：<u>教學研究人員和</u>高等教育經營管理人員，以國內大專<u>院校</u>第一次聘任者為限。 上述人員，不包括軍公教退休人員及大專校院校長。 年輕人才，<u>指</u>四十五歲以下或最高學歷畢業五年內<u>之</u>人員。 國際人才，<u>指</u>曾於國外學術研究、產業機構任職或應屆畢業者。 <u>新聘人員，指教育部受理申請日當學年內起聘之人才。</u>	
四、本要點所需經費來源： (一) 本校獲得教育部高等教育深耕計畫補助，所需經費由該項計畫依每年度預算編列。 (二) 本校校務基金五	四、本要點所需<u>之</u>經費來源： (一) 本校獲得教育部「<u>高等教育深耕計畫</u>」補助，所需經費由該項計畫依每年度預算編列。 (二) 本校校務基金五項自籌收入（捐贈收入、場	酌修文字。

項自籌收入(捐贈收入、場地設備管理收入、推廣教育收入、建教合作收入、投資取得之收益)及學雜費收入經費支應。	地設備管理收入、推廣教育收入、建教合作收入、投資取得之收益)及學雜費收入經費支應。	
五、本要點特殊優秀人才彈性薪資與獲國家科學及技術委員會特殊優秀人才彈性薪資擇一領取，不得重複支領。	五、本項特殊優秀人才彈性薪資獎勵金與獲國家科學及技術委員會特殊優秀人才彈性薪資擇一領取，不得重複支領。	酌修文字。
六、本校「教育部特殊優秀人才彈性薪資審查委員會」(以下簡稱彈薪審查委員會)，置校內外委員十三至十五人，任期一年，得連任： (一) 由校長擔任召集人，副校長、教務長、研發長、教學發展中心中心主任、師資培育及職業涯發展中心中心主任為當然委員，教學發展中心中心主任兼任執行秘書。 (二) 其餘校內委員由教學發展中心中心主任推薦各學院二名曾獲教育部補助大專校院獎勵特殊優秀人才或本校院級以上教學優良教師之教授級教師，薦請校長擇聘各學院一名。 (三) 校外委員由教學	六、本要點之「教育部特殊優秀人才彈性薪資審查委員會」(以下簡稱彈薪審查委員會)，置校內外委員十一至十三人，均為無給職。由校長擔任召集人，學術副校長、教務長及研發長為當然委員，教學發展中心中心主任擔任執行秘書，其餘委員由各學院院長推薦一名曾獲教育部補助大專校院獎勵特殊優秀人才、本校院級以上教學優良教師之教授級教師；校外委員由教學發展中心中心主任推薦校外評審委員二至五名，薦請校長擇聘一至三名，並遵守迴避原則。	一、酌修文字及重整條文結構。 二、增列委員任期及校外委員得支給出席費、交通費，補足委員會運作規範。 三、當然委員之副校長由學術副校長或行政副校長擇一名，並增列師資培育及職業涯發展中心中心主任，以落實專業人才培育；另教學發展中心中心主任為當然委員兼任執行秘書。 四、調整當然委員與推薦程序，由教學發展中心彙整推薦各學院名單後送校長擇聘。

發展中心中心主任推薦校外評審委員二至五名，薦請校長擇聘<u>二至四名</u>。 (四) <u>校內委員</u>均為無給職，<u>校外委員</u>得<u>支給出席費及交通費</u>，<u>校內外委員</u>須遵守迴避原則。		
七、<u>申請類型及績效指標</u>：<u>本校</u>以績效導向核給特殊優秀人才彈性薪資，分為學術研究型、教學實踐型、競賽展演型及產學合作型，擇一申請。績效指標審查項目、計分及各類型申請資格原則依當學年度「教育部補助特殊優秀人才彈性薪資績效指標初審採計表」辦理，並依指標性質區分： (一) <u>一般績效指標</u>：具備對應教師評鑑指標之審查項目，依教師評鑑系統填報資料計分。 (二) <u>特殊績效指標</u>：無完全對應教師評鑑指標之審查項目，申請人應檢附佐證資料始得計分。 上述績效指標採計期間為前一學年，不含申請當學年度。但於本校服務未滿一學年之新聘者，採計期間為實際到職日起至申請前一	八、<u>申請者或被推薦者之績效指標</u>，以績效導向之彈性薪資核給機制如下，審查計分項目及採計原則依該學年度「教育部補助特殊優秀人才彈性薪資績效指標初審採計表」辦理： (一) <u>知名國際院士或國際知名學者專家</u>，在其專業領域、學術地位、特殊技術及經歷，具有聲望、實績及影響力者。 (二) <u>在學術上有具體貢獻者或已經為國外知名學術研究機構或公司聘任同級職務者</u>。 (三) <u>依本校教師評鑑辦法，通過教師評鑑，其評鑑分數高於最近一期教師評鑑全校PR85以上者，且其教學評鑑項目之得分高於或等於180分者</u>。 (四) <u>教學成效卓著並具有校級、院級或非屬系所院級之教學榮譽者</u>。 (五) <u>在本校特色發展領域，具有顯著聲望、實際績效（含積極推動國際事務，提昇本</u>	一、點次變更。 二、將原列舉十四項績效指標，整合為學術研究型、教學實踐型、競賽展演型及產學合作型，四類型擇一申請，並以性質分類為一般及特殊績效指標；具體審查項目仍依每學年度採計表，以利滾動式修正績效指標，更緊密對應校務發展方向。 三、增列績效指標採計期間為前一學年，不含申請當學年度，並將現行由教學發展中心於申請公告告知之行政慣例入法，以確保法規明確性及各年度一致適用。 四、本點修正內容銜接第八點申請程序，並與第九點總分制、第十點新聘人才延攬策略及第十三點年度績效考核相互對應。

<u>學年度結束日(每年七月三十一日)止。</u>	<u>校知名度具有實績及影響力)者或有提升助益者。</u> (六) <u>參與國際展演或國際競賽獲獎，且競賽成果具有實績及國際(領先)影響力者。</u> (七) <u>領導國際性整合型計畫，且成果具有實績及國際(領先)影響力者。</u> (八) <u>出版國際通用之教材並於國際間廣泛採用者。</u> (九) <u>在應用研究上有具體發明成果且以學校名義申請通過發明、新型、設計專利或研發技術轉移廠商具有實績者。</u> (十) <u>執行產官學研合作計畫案具有實績者。</u> (十一) <u>執行本校「高教深耕計畫」並挹注經濟或文化不利學生外部募款具貢獻者。</u> (十二) <u>執行教育部「教學研究實踐」補助計畫具有實績者。</u> (十三) <u>執行教育部「大學社會責任實踐計畫」，並將社會責任實踐列入校務發展項目及學校發展特色之整體規劃者。</u> (十四) <u>配合「大專院校學生雙語化學習計畫」，開設全英語授課 (English as a Medium of Instruction, EMI)課程具有實績者。</u>	
----------------------------------	--	--

八、<u>申請程序</u>:教學發展中心依教師評鑑系統填報資料，彙整當學年度符合申請資格名單，並通知各系（所、中心、學位學程）辦理申請。申請人應填具申請表並檢附相關佐證資料，依公告期程向教學發展中心提出申請。<u>教學發展中心於彙整初審結果後</u>，提彈薪審查委員會審議。	七、<u>申請或推薦程序</u>： <u>本案採申請與推薦並行</u>，除教師自行申請外，可由各學院及執行高教深耕計畫業務行政單位推薦，申請者或被推薦人應填具「<u>臺北市立大學特殊優秀人才彈性薪資績效指標自評與核給標準表</u>」，並檢附相關佐證資料，依公告期程向教學發展中心提出申請，提彈薪審查委員會審議。	一、點次變更。 二、申請程序修正為由教學發展中心先依教師評鑑系統彙整符合資格名單並通知各系申請，建立一致且客觀之啟動程序。 三、申請文件名稱修正為申請表，與第三點用語一致，並增列彙整初審結果程序，以銜接第九點。
九、<u>彈薪審查委員會對審查項目及計分原則之認定具最終解釋權</u>。如有申請資料不實之情事，彈薪審查委員會得決議取消其獎勵資格。<u>彈薪審查委員會審議時以下列方式計算申請人總分，並依總分高低排序核給獎勵金</u>： （一）<u>績效指標分數</u>:依當學年度「<u>教育部補助特殊優秀人才彈性薪資績效指標初審採計表</u>」計分，占百分之八十。 （二）<u>彈薪審查委員會評核</u>:依申請人對本校整體貢獻度、跨領域影響力及未來發展潛力等表現給分，占百分之二十。		一、本點為新增條文。 二、酌修文字，並將原第十點（八）審查排序規則移列至本點。 三、增列彈薪審查委員會最終解釋權、資料不實之處置及總分制（含績效指標分數及彈薪審查委員會評核），建立完整審查排序規則。
十、本校新聘特殊優秀人才延攬策略:於<u>本校</u>教師聘任與升等評審辦	九、本校新聘特殊優秀人才延攬之策略:於「<u>臺北市立大學</u>教師聘任與升等評	酌修文字及點次變更，並配合將績效指標規定修正為第七點。

法之聘任部分，規劃納入本校未來延攬之新聘特殊優秀人才，須具備本要點<u>第七點</u>績效指標，以利<u>達成</u>本校特色發展策略。	審辦法」之聘任部分，規劃納入本校未來延攬之新聘特殊優秀人才，須具備本要點<u>第八點</u>所列績效指標，以利本校特色發展策略之<u>順遂與達成</u>。	
十一、各類特殊優秀人才<u>核給比率</u>、期程、獎勵金及<u>薪資</u>差距比例： (一) 特殊優秀人才：占本校專任教研人數之百分之十五以內，核給期程<u>二年</u>，獎勵金每年至少新臺幣<u>(以下同)</u>六萬元。 (二) 新聘特殊優秀人才：占本校專任教研人數之百分之七以內，核給期程<u>一年</u>，其中得有百分之十為年輕人才、國際人才或專任業師，<u>獎勵金每年至少六萬元</u>。國際人才薪資標準比照其領域及職級之國際薪資，簽奉校長核准後，<u>核給最高獎勵標準卓越等級</u>。 (三) <u>本校職級為</u>副教授或相當職級以下之專任教研人員<u>獲彈性薪資</u>人數，占<u>全體獲彈性薪資</u>人數至少百分之三十為原則。 (四) 獲<u>彈性薪資</u>人員之年薪資與校內同職<u>級</u>人員年薪	十、各類特殊優秀人才<u>比例</u>、<u>獎勵金最低與最高</u>差距比例、核給期程及獎勵金： (一) 特殊優秀人才：占本校專任教研人數之百分之十五以內，核給期程為<u>一至五年</u>，獎勵金為每年至少新臺幣<u>陸萬</u>元<u>以上</u>。 (二) 新聘特殊優秀人才：占本校專任教研人數之百分之七以內，核給期程為<u>一至五年</u>，<u>獎勵金額度應至少占總額度(總補助經費或年度預算)之百分之二十</u>，其中<u>受補助人才總數</u>得有百分之十為年輕人才、國際人才或專任業師。國際人才薪資<u>核給標準</u>，比照其領域及職級之國際薪資，簽奉校長核准後，<u>支給「卓越等級」</u>最高獎勵標準。 (三) 獲<u>前開第一、二項特殊優秀人才獎勵之</u>副教授或相當職級以下之專任教研人數<u>須占獲獎勵對象人數不得低於百分之三十</u>。 (四) 獲<u>獎勵人才</u>之年薪資與校內同職<u>等</u>人員年薪資<u>比例約1.04：1至1.52：1</u>。	一、酌修文字及點次變更。 二、核給期程修正為一年，與第二點規定一致。 三、刪除新聘特殊優秀人才獎勵金應至少占總額度百分之二十規定，並比照特殊優秀人才，明訂最低獎勵金額。 四、將原第十點(四)年薪資比例、(五)獎勵金最低與最高差距比例整併為薪資差距比例，修正為實際差距金額，以維持規則穩定性。 五、將原第十點(六)獎勵標準、(七)彈薪審查委員會調整機制及(八)審查排序規則整併，且與新增第九點用語一致。

資<u>最低差距至少六萬元為原則</u>。 (五) <u>獎勵金分三級，各等級人數與額度得依當年度教育部補助本校總金額及彈薪審查委員會依申請人總分高低排序決議調整，獎勵標準如下：</u> 1. <u>卓越等級：每年核給二十四萬元至三十六萬元。</u> 2. <u>傑出等級：每年核給十二萬元至二十四萬元。</u> 3. <u>優良等級：每年核給六萬元至十二萬元。</u>	(五) <u>獎勵金最低與最高差距比例約1：6。</u> (六) <u>獎勵標準如下表：</u> <table><tr><th><u>等級</u></th><th><u>獎勵標準</u> <u>(新臺幣/年)</u></th></tr><tr><td>卓越等級</td><td><u>貳拾肆-參拾陸萬</u> <u>/年</u></td></tr><tr><td>傑出等級</td><td><u>壹拾貳-貳拾肆萬</u> <u>/年</u></td></tr><tr><td>優良等級</td><td><u>陸-壹拾貳萬</u> <u>/年</u></td></tr></table> (七) <u>每一等級之獎勵人數與獎勵標準得依當年度教育部補助本校之總金額及彈薪審查委員會決議調整。</u> (八) <u>依照該學年度「教育部補助特殊優秀人才彈性薪資績效指標初審採計表」指標總點數，由大到小排序，並依照本項之各類特殊優秀人才比例、獎勵金最低與最高差距比例、核給期程及獎勵金，來核給獎勵金。</u>	<u>等級</u>	<u>獎勵標準</u> <u>(新臺幣/年)</u>	卓越等級	<u>貳拾肆-參拾陸萬</u> <u>/年</u>	傑出等級	<u>壹拾貳-貳拾肆萬</u> <u>/年</u>	優良等級	<u>陸-壹拾貳萬</u> <u>/年</u>
<u>等級</u>	<u>獎勵標準</u> <u>(新臺幣/年)</u>								
卓越等級	<u>貳拾肆-參拾陸萬</u> <u>/年</u>								
傑出等級	<u>壹拾貳-貳拾肆萬</u> <u>/年</u>								
優良等級	<u>陸-壹拾貳萬</u> <u>/年</u>								
十二、本校對新聘特殊優秀人才，在教學、研究及行政方面支援： (一) <u>依據本校領航教師制度實施要點第六點規定每學期得優先申請教學助理一名。</u> (二) <u>依據本校領航教師制度實施要點第六點規定每學期得申請減授鐘點數二小時。</u> (三) <u>提供研究室、資訊設備、數位化教學環境及技術等服</u>	十一、本校對新聘特殊優秀人才，在教學、研究及行政方面支援： (一) <u>教學支援：依據本校領航教師制度實施要點第六點規定每學期得優先申請教學助理乙名。</u> (二) <u>研究方面：依據本校領航教師制度實施要點第六點規定每學期得申請減授鐘點數二小時。</u> (三) <u>行政方面：提供研究室、資訊設備、數位化教學環境及技術等服</u>	一、酌修文字及點次變更。 二、刪除各項說明重複分類用語。							

務，鼓勵新聘特殊優秀人才使用數位教學平臺。	務，鼓勵新聘特殊優秀人才使用數位教學平臺。	
十三、獲彈性薪資人員，其未來應致力<u>提升</u>本校教學、研究、輔導及服務以及產學服務等<u>績效</u>，並於每年六月三十日前，提交<u>學</u>年度績效自評報告至教學發展中心，送彈薪審查委員會審議，審查是否有達成本要點第<u>七</u>點特殊優秀人才績效指標，作為下一年度核給<u>彈性薪資</u>之依據。	十二、獲彈性薪資<u>或獎勵之</u>人員，其未來績效應致力於本校教學、研究、輔導及服務以及產學服務等<u>面向之</u>提升，並於每年六月三十日前，提交<u>年度</u>績效自評報告至教學發展中心，送彈薪審查委員會審議，審查是否有達成本要點第<u>八</u>點<u>之獲補助</u>特殊優秀人才<u>之</u>績效指標，作為下一年度核給<u>獎勵</u>之依據。	一、酌修文字及點次變更，並配合將績效指標規定修正為第七點。 二、本點修正內容與第十一點之核給期程及第十四點停發繳回相互對應。
十四、獲彈性薪資人員於<u>核給</u>期間如遇下列情事，停止發放<u>獎勵金</u>，並應繳回已<u>支領之獎勵金</u>。 (一) 留職停薪，<u>停止發放獎勵金，並按其未在职期間比例繳回</u>。 (二) 離職或不予聘任等情事，<u>停止發放獎勵金，並按其未在职期間比例繳回</u>。 (三) <u>未通過教師評鑑，停止發放獎勵金，並全數繳回</u>。 (四) 違反學術倫理行為屬實或違反本校相關規定情節重大，<u>停止發放獎勵金，並全數繳回</u>。 (五) 以不實資料申請，	十三、獲<u>本要點支給</u>彈性薪資之人員於<u>支領</u>期間如遇下列情事者，<u>除應停止彈性薪資之發放外，本校並有權利請獲獎人員繳回已發放之彈性薪資</u>。 (一) 留職停薪。 (二) 離職或不予聘任等情事，<u>該項獎勵應按其未在职期間比例繳回</u>。 (三) 違反學術倫理行為屬實或違反本校相關規定情節重大者，<u>獲獎人員應全數繳回已受領之金額</u>。 (四) 以不實資料申請<u>本要點給予之獎勵</u>，<u>獲獎人員應全數繳回已受領之金額</u>。	一、酌修文字為與本要點一致之用語，並配合點次變更。 二、增列未通過教師評鑑為停止發放及全數繳回獎勵金事由。 三、明訂留職停薪、離職或不予聘任者停止發放獎勵金，並按其未在职期間比例繳回，使本點各情事之處置方式明確化。

<u>停止發放獎勵金，並全數繳回。</u>		
十五、本要點未盡事宜，悉依教育部及本校相關規定辦理。	十四、本要點未盡事宜，悉依教育部及本校相關規定辦理。	點次變更。
十六、本要點經 <u>高教深耕計畫委員會</u> 、 <u>行政會議</u> 及 <u>校務發展基金管理委員會</u> 通過，陳請校長核定後實施，並報教育部備查。	十五、本要點經行政會議與校務發展基金管理委員會通過，陳請校長核定後實施，並報教育部備查。	一、酌修文字及點次變更。 二、配合實務作業及第四點經費來源規定，法制作業程序增列高教深耕計畫委員會。

臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點 修正草案

100年6月7日99學年度第2學期第10次行政會議通過
101年5月8日100學年度第2學期第9次行政會議修正通過
103年3月4日102學年度第2學期第7次行政會議第1、3、4、5、6、8及9點修正通過
103年10月7日103學年度第1學期第2次行政會議修正通過
104年4月7日103學年度第7次行政會議修正通過
104年4月20日104年度第1次校務發展基金管理委員會會議通過
104年12月8日104學年度第4次行政會議修正通過
105年2月18日105年度第1次校務發展基金管理委員會會議通過
107年5月7日107年度第1次高教深耕計畫委員會會議修正通過
107年5月8日106學年度第8次行政會議修正通過
107年5月9日107年度第2次校務發展基金管理委員會會議通過
107年7月3日106學年度第10次行政會議通過
教育部107年8月3日臺教高（五）字第1070129220號函同意備查
109年3月9日109年度第1次高教深耕計畫委員會會議第8、第10及第11點修正通過
109年5月12日108學年度第7次行政會議通過
109年6月10日109年度第3次校務發展基金管理委員會會議通過
教育部109年6月30日臺教高（五）字第1090091936號函備查
110年12月8日110年度第2次高教深耕計畫委員會會議第8及第11點修正通過
111年1月4日110學年度第5次行政會議通過
111年4月27日111年度第1次校務發展基金管理委員會會議通過
教育部111年5月27日臺教高（五）字第1110052773號函同意備查
112年4月17日112年度第1次高教深耕計畫委員會會議第5、8、10點修正通過
112年5月23日111學年度第8次行政會議通過
112年6月15日112年度第3次校務發展基金管理委員會會議通過
教育部112年7月6日臺教高（五）字第1120066793號函備查
115年8月24日115年度第1次高教深耕計畫委員會會議修正通過

- 一、臺北市立大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀人才，強化師資水準及有效提升整體教學品質與學術成就，依據教育部延攬及留住大專院校特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定本要點。
- 二、本要點所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外，每年核給之一定數額。
- 三、本要點適用對象為本校下列人員：
 - （一）專任教學研究人員：依大學法及專科學校法所界定，從事教學、研究及服務之教師、專業技術人員或技術教師。如於核給彈性薪資期間有休假研究或進修規劃者，應於申請表敘明該期間可達成績效目標，未敘明視同放棄申請。
 - （二）專任高等教育經營管理人員：協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景專業人士等。
 - （三）專任業師：在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，從事教學研究、實習指導或課程研發人員。
 - （四）新聘者以於國內大專校院第一次聘任專任教學研究人員或專任高等教育經營管理人員為限。

上述人員不包括軍公教退休人員及大專校院校長。

四十五歲以下或最高學歷畢業五年內人員屬年輕人才。

曾於國外學術研究、產業機構任職或應屆畢業者屬國際人才。

四、本要點所需經費來源：

(一) 本校獲得教育部高等教育深耕計畫補助，所需經費由該項計畫依每年度預算編列。

(二) 本校校務基金五項自籌收入（捐贈收入、場地設備管理收入、推廣教育收入、建教合作收入、投資取得之收益）及學雜費收入經費支應。

五、本要點特殊優秀人才彈性薪資與獲國家科學及技術委員會特殊優秀人才彈性薪資擇一領取，不得重複支領。

六、本校「教育部特殊優秀人才彈性薪資審查委員會」(以下簡稱彈薪審查委員會)，置校內外委員十三至十五人，任期一年，得連任：

(一) 由校長擔任召集人，副校長、教務長、研發長、教學發展中心中心主任、師資培育及職涯發展中心中心主任為當然委員，教學發展中心中心主任兼任執行秘書。

(二) 其餘校內委員由教學發展中心中心主任推薦各學院二名曾獲教育部補助大專校院獎勵特殊優秀人才或本校院級以上教學優良教師之教授級教師，薦請校長擇聘各學院一名。

(三) 校外委員由教學發展中心中心主任推薦校外評審委員二至五名，薦請校長擇聘二至四名。

(四) 校內委員均為無給職，校外委員得支給出席費及交通費，校內外委員須遵守迴避原則。

七、申請類型及績效指標：本校以績效導向核給特殊優秀人才彈性薪資，分為學術研究型、教學實踐型、競賽展演型及產學合作型，擇一申請。績效指標審查項目、計分及各類型申請資格原則依當學年度「教育部補助特殊優秀人才彈性薪資績效指標初審採計表」辦理，並依指標性質區分：

(一) 一般績效指標：具備對應教師評鑑指標之審查項目，依教師評鑑系統填報資料計分。

(二) 特殊績效指標：無完全對應教師評鑑指標之審查項目，申請人應檢附佐證資料始得計分。

上述績效指標採計期間為前一學年，不含申請當學年度。但於本校服務未滿一學年之新聘者，採計期間為實際到職日起至申請前一學年度結束日（每年七月三十一日）止。

八、申請程序：教學發展中心依教師評鑑系統填報資料，彙整當學年度符合申請資格名單，並通知各系（所、中心、學位學程）辦理申請。申請人應填具申請表並檢附相關佐證資料，依公告期程向教學發展中心提出申請。教學發展中心於彙整初審結果後，提彈薪審查委員會審議。

九、彈薪審查委員會對審查項目及計分原則之認定具最終解釋權。如有申請資料不實之情事，彈薪審查委員會得決議取消其獎勵資格。彈薪審查委員會審議時以下列方式計算申請人總分，並依總分高低排序核給獎勵金：

(一) 績效指標分數：依當學年度「教育部補助特殊優秀人才彈性薪資績效指標初審採計表」計分，占百分之八十。

(二) 彈薪審查委員會評核：依申請人對本校整體貢獻度、跨領域影響力及未來發展潛力等表現給分，占百分之二十。

- 十、本校新聘特殊優秀人才延攬策略：於本校教師聘任與升等評審辦法之聘任部分，規劃納入本校未來延攬之新聘特殊優秀人才，須具備本要點第七點績效指標，以利達成本校特色發展策略。
- 十一、各類特殊優秀人才核給比率、期程、獎勵金及薪資差距比例：
- (一) 特殊優秀人才：占本校專任教研人數之百分之十五以內，核給期程一年，獎勵金每年至少新臺幣(以下同) 六萬元。
 - (二) 新聘特殊優秀人才：占本校專任教研人數之百分之七以內，核給期程一年，其中得有百分之十為年輕人才、國際人才或專任業師，獎勵金每年至少六萬元。國際人才薪資標準比照其領域及職級之國際薪資，簽奉校長核准後，核給最高獎勵標準卓越等級。
 - (三) 本校職級為副教授或相當職級以下之專任教研人員獲彈性薪資人數，占全體獲彈性薪資人數至少百分之三十為原則。
 - (四) 獲彈性薪資人員之年薪資與校內同職級人員年薪資最低差距至少六萬元為原則。
 - (五) 獎勵金分三級，各等級人數與額度得依當年度教育部補助本校總金額及彈薪審查委員會依申請人總分高低排序決議調整，獎勵標準如下：
 - 1. 卓越等級：每年核給二十四萬元至三十六萬元。
 - 2. 傑出等級：每年核給十二萬元至二十四萬元。
 - 3. 優良等級：每年核給六萬元至十二萬元。
- 十二、本校對新聘特殊優秀人才，在教學、研究及行政方面支援：
- (一) 依據本校領航教師制度實施要點第六點規定每學期得優先申請教學助理一名。
 - (二) 依據本校領航教師制度實施要點第六點規定每學期得申請減授鐘點數二小時。
 - (三) 提供研究室、資訊設備、數位化教學環境及技術等服務，鼓勵新聘特殊優秀人才使用數位教學平臺。
- 十三、獲彈性薪資人員，其未來應致力提升本校教學、研究、輔導及服務以及產學服務等績效，並於每年六月三十日前，提交學年度績效自評報告至教學發展中心，送彈薪審查委員會審議，審查是否有達成本要點第七點特殊優秀人才績效指標，作為下一年度核給彈性薪資之依據。
- 十四、獲彈性薪資人員於核給期間如遇下列情事，停止發放獎勵金，並應繳回已支領之獎勵金。
- (一) 留職停薪，停止發放獎勵金，並按其未在职期間比例繳回。
 - (二) 離職或不予聘任等情事，停止發放獎勵金，並按其未在职期間比例繳回。
 - (三) 未通過教師評鑑，停止發放獎勵金，並全數繳回。
 - (四) 違反學術倫理行為屬實或違反本校相關規定情節重大，停止發放獎勵金，並全數繳回。
 - (五) 以不實資料申請，停止發放獎勵金，並全數繳回。
- 十五、本要點未盡事宜，悉依教育部及本校相關規定辦理。
- 十六、本要點經高教深耕計畫委員會、行政會議及校務發展基金管理委員會通過，陳請校長核定後實施，並報教育部備查。

臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點

100年6月7日99學年度第2學期第10次行政會議通過
101年5月8日100學年度第2學期第9次行政會議修正通過
103年3月4日102學年度第2學期第7次行政會議第1、3、4、5、6、8及9點修正通過
103年10月7日103學年度第1學期第2次行政會議修正通過
104年4月7日103學年度第7次行政會議修正通過
104年4月20日104年度第1次校務發展基金管理委員會會議通過
104年12月8日104學年度第4次行政會議修正通過
105年2月18日105年度第1次校務發展基金管理委員會會議通過
107年5月7日107年度第1次高教深耕計畫委員會會議修正通過
107年5月8日106學年度第8次行政會議修正通過
107年5月9日107年度第2次校務發展基金管理委員會會議通過
107年7月3日106學年度第10次行政會議通過
教育部107年8月3日臺教高（五）字第1070129220號函同意備查
109年3月9日109年度第1次高教深耕計畫委員會會議第8、第10及第11點修正通過
109年5月12日108學年度第7次行政會議通過
109年6月10日109年度第3次校務發展基金管理委員會會議通過
教育部109年6月30日臺教高（五）字第1090091936號函備查
110年12月8日110年度第2次高教深耕計畫委員會會議第8及第11點修正通過
111年1月4日110學年度第5次行政會議通過
111年4月27日111年度第1次校務發展基金管理委員會會議通過
教育部111年5月27日臺教高（五）字第1110052773號函同意備查
112年4月17日112年度第1次高教深耕計畫委員會會議第5、8、10點修正通過
112年5月23日111學年度第8次行政會議通過
112年6月15日112年度第3次校務發展基金管理委員會會議通過
教育部112年7月6日臺教高（五）字第1120066793號函備查

- 一、臺北市立大學（以下簡稱本校）為延攬及留住特殊優秀之人才，強化本校師資水準及有效提升整體之教學品質與學術成就，依據教育部延攬及留住大專院校特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定「臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資支給要點」（以下簡稱本要點）。
- 二、本要點所稱彈性薪資，係指除月支本薪（年功薪）、學術研究費、主管職務加給外，每月或每年給與一定數額之彈性薪資。
- 三、本要點之彈性薪資適用對象如下：
獎勵對象為本校專任教學研究人員（包括教師、專業技術人員、技術教師）、專任高等教育經營管理人員、專業業師及新聘（以國內大專院校第一次聘任者為限）教學研究人員和高等教育經營管理人員。
（一）特殊優秀專任教學研究人員，專任教學研究人員是指從事教學、研究及服務且依大學法及專科學校法所界定之教師、專業技術人員、技術教師。
此人員於申請補助期間有休假從事研究、進修規劃者，應於申請書敘明於休

假期間能達到申請績效目標情形；其未於申請書敘明，視同放棄申請。

- (二) 特殊優秀專任高等教育經營管理人員，專任高等教育經營管理人員是指協助校長且具有高等教育管理經營經驗或專業背景之人士，例如產學合作專業人員、具財務法律背景之專業人士等。
- (三) 特殊優秀專任業師，專任業師是指在特定專業領域具有資深產業經驗或特殊貢獻，在學校內從事教學研究、實習指導或課程研發等工作之人員。
- (四) 新聘特殊優秀頂尖人才：教學研究人員和高等教育經營管理人員，以國內大專院校第一次聘任者為限。

上述人員，不包括軍公教退休人員及大專校院校長。

年輕人才，指四十五歲以下或最高學歷畢業五年內之人員。

國際人才，指曾於國外學術研究、產業機構任職或應屆畢業者。

新聘人員，指教育部受理申請日當學年內起聘之人才。

四、本要點所需之經費來源：

- (一) 本校獲得教育部「高等教育深耕計畫」補助，所需經費由該項計畫依每年度預算編列。
- (二) 本校校務基金五項自籌收入（捐贈收入、場地設備管理收入、推廣教育收入、建教合作收入、投資取得之收益）及學雜費收入經費支應。

五、本項特殊優秀人才彈性薪資獎勵金與獲國家科學及技術委員會特殊優秀人才彈性薪資擇一領取，不得重複支領。

六、本要點之「教育部特殊優秀人才彈性薪資審查委員會」（以下簡稱彈薪審查委員會），置校內外委員十一至十三人，均為無給職。由校長擔任召集人，學術副校長、教務長及研發長為當然委員，教學發展中心中心主任擔任執行秘書，其餘委員由各學院院長推薦一名曾獲教育部補助大專校院獎勵特殊優秀人才、本校院級以上教學優良教師之教授級教師；校外委員由教學發展中心中心主任推薦校外評審委員二至五名，薦請校長擇聘一至三名，並遵守迴避原則。

七、申請或推薦程序：

本案採申請與推薦並行，除教師自行申請外，可由各學院及執行高教深耕計畫業務行政單位推薦，申請者或被推薦人應填具「臺北市立大學特殊優秀人才彈性薪資績效指標自評與核給標準表」，並檢附相關佐證資料，依公告期程向教學發展中心提出申請，提彈薪審查委員會審議。

八、申請者或被推薦者之績效指標，以績效導向之彈性薪資核給機制如下，審查計分項目及採計原則依該學年度「教育部補助特殊優秀人才彈性薪資績效指標初審採計表」辦理：

- (一) 知名國際院士或國際知名學者專家，在其專業領域、學術地位、特殊技術及經歷，具有聲望、實績及影響力者。
- (二) 在學術上有具體貢獻者或已經為國外知名學術研究機構或公司聘任同級職務者。
- (三) 依本校教師評鑑辦法，通過教師評鑑，其評鑑分數高於最近一期教師評鑑全校 PR85 以上者，且其教學評鑑項目之得分高於或等於 180 分者。
- (四) 教學成效卓著並具有校級、院級或非屬系所院級之教學榮譽者。

- (五) 在本校特色發展領域，具有顯著聲望、實際績效（含積極推動國際事務，提昇本校知名度具有實績及影響力）者或有提升助益者。
- (六) 參與國際展演或國際競賽獲獎，且競賽成果具有實績及國際（領先）影響力者。
- (七) 領導國際性整合型計畫，且成果具有實績及國際（領先）影響力者。
- (八) 出版國際通用之教材並於國際間廣泛採用者。
- (九) 在應用研究上有具體發明成果且以學校名義申請通過發明、新型、設計專利或研發技術轉移廠商具有實績者。
- (十) 執行產官學研合作計畫案具有實績者。
- (十一) 執行本校「高教深耕計畫」並挹注經濟或文化不利學生外部募款具貢獻者。
- (十二) 執行教育部「教學研究實踐」補助計畫具有實績者。
- (十三) 執行教育部「大學社會責任實踐計畫」，並將社會責任實踐列入校務發展項目及學校發展特色之整體規劃者。
- (十四) 配合「大專院校學生雙語化學習計畫」，開設全英語授課(English as a Medium of Instruction, EMI)課程具有實績者。

九、本校新聘特殊優秀人才延攬之策略：於「臺北市立大學教師聘任與升等評審辦法」之聘任部分，規劃納入本校未來延攬之新聘特殊優秀人才，須具備本要點第八點所列績效指標，以利本校特色發展策略之順遂與達成。

十、各類特殊優秀人才比例、獎勵金最低與最高差距比例、核給期程及獎勵金：

- (一) 特殊優秀人才：占本校專任教研人數之百分之十五以內，核給期程為一至五年，獎勵金為每年至少新臺幣陸萬元以上。
- (二) 新聘特殊優秀人才：占本校專任教研人數之百分之七以內，核給期程為一至五年，獎勵金額度應至少占總額度（總補助經費或年度預算）之百分之二十，其中受補助人才總數得有百分之十為年輕人才、國際人才或專任業師。國際人才薪資核給標準，比照其領域及職級之國際薪資，簽奉校長核准後，支給「卓越等級」最高獎勵標準。
- (三) 獲前開第一、二項特殊優秀人才獎勵之副教授或相當職級以下之專任教研人數須占獲獎勵對象人數不得低於百分之三十。
- (四) 獲獎勵人才之年薪資與校內同職等人員年薪資比例約 1.04：1 至 1.52：1。
- (五) 獎勵金最低與最高差距比例約 1：6。
- (六) 獎勵標準如下表：

等級	獎勵標準(新臺幣/年)
卓越等級	貳拾肆-參拾陸萬/年
傑出等級	壹拾貳-貳拾肆萬/年
優良等級	陸-壹拾貳萬/年

- (七) 每一等級之獎勵人數與獎勵標準得依當年度教育部補助本校之總金額及彈新審查委員會決議調整。
- (八) 依照該學年度「教育部補助特殊優秀人才彈性薪資績效指標初審採計表」指標總點數，由大到小排序，並依照本項之各類特殊優秀人才比例、獎勵

金最低與最高差距比例、核給期程及獎勵金，來核給獎勵金。

十一、 本校對新聘特殊優秀人才，在教學、研究及行政方面支援：

(一)教學支援：依據本校領航教師制度實施要點第六點規定每學期得優先申請教學助理乙名。

(二)研究方面：依據本校領航教師制度實施要點第六點規定每學期得申請減授鐘點數二小時。

(三)行政方面：提供研究室、資訊設備、數位化教學環境及技術等服務，鼓勵新聘特殊優秀人才使用數位教學平臺。

十二、 獲彈性薪資或獎勵之人員，其未來績效應致力於本校教學、研究、輔導及服務以及產學服務等面向之提升，並於每年六月三十日前，提交年度績效自評報告至教學發展中心，送彈薪審查委員會審議，審查是否有達成本要點第八點之獲補助特殊優秀人才之績效指標，作為下一年度核給獎勵之依據。

十三、 獲本要點支給彈性薪資之人員於支領期間如遇下列情事者，除應停止彈性薪資之發放外，本校並有權利請獲獎人員繳回已發放之彈性薪資。

(一)留職停薪。

(二)離職或不予聘任等情事，該項獎勵應按其未在职期間比例繳回。

(三)違反學術倫理行為屬實或違反本校相關規定情節重大者，獲獎人員應全數繳回已受領之金額。

(四)以不實資料申請本要點給予之獎勵，獲獎人員應全數繳回已受領之金額。

十四、 本要點未盡事宜，悉依教育部及本校相關規定辦理。

十五、 本要點經行政會議與校務發展基金管理委員會通過，陳請校長核定後實施，並報教育部備查。

臺北市立大學辦理教育部補助特殊優秀人才彈性薪資

績效指標初審採計表 修正 現行 對照表

修正條文						現行條文					說明
項次	績效指標	審查項目	計分	教師評鑑指標	備註	項目編號	獲補助人員之績效指標	配給點數上限	審查項目及配分	附註	
1	知名國際院士或國際知名學者專家	1. 獲諾貝爾獎、中央研究院院士、教育部國家講座	不計分，獲傑出等級資格	無	本項為特殊績效指標	1	知名國際院士或國際知名學者專家，在其專業領域、學術地位、特殊技術及經歷，具有聲望、實績及影響力者。	1. 獲諾貝爾獎。 2. 獲中央研究院院士。 3. 獲教育部國家講座。		具獲”傑出等級”資格。	一、酌修表格欄位名稱，並新增教師評鑑指標欄位。 二、精簡績效指標文字，參考教師評鑑指標修正計分，並刪除計分上限，採累計分數以獎勵產出。 三、本項為特殊績效指標，無完全對應教師評鑑指標之審查項目，申請人應檢附佐證資料始得計分。
		2. 獲教育部學術獎、國科會傑出獎	50分/次	參考R1-6-1				100	1. 獲教育部學術獎100點。 2. 獲國科會傑出獎100點。 3. 國際學術組織院士50點。 4. 國際學術組織會士(Fellow)20點。		
		3. 國際學術組織院士、國際學術組織會士(Fellow)	30分/次	參考R1-6-2							

2	學術具體貢獻	1. SCIE、SSCI、A&HCI	排 名 前 25% 期 刊 50分/篇	R1-1-1	僅限第一作者或通訊作者， SCIE、SSCI期刊排名以出版年度 JCR 5-Year Impact Factor 為準；A&HCI期刊排名以出版年度 JCI Quartile 為準，上述屬人文藝術與社會科學國際論文各再加計10分/篇	
			排 名 前 26- 50% 期 刊 40分/篇			
			排 名 51- 75% 期 刊 30分/篇			
			排 名 76- 100% 期 刊 20分/篇			
		2. TSSCI、THCI	40分/篇	R1-1-2(1)	僅限第一作者或通訊作者	
		3. Scopus(僅限Q1)	20分/篇	參考R1-1-2(2)		
		4. EI	5分/篇	參考R1-1-2(2)		
		5. 出版國際或國科會具審查制度 (ISBN)專書	50分/本	R1-2-1		
		6. 出版國內具審查制度之專書	40分/本	R1-2-2		
		7. 出版國際具審查制度專書論文	10分/篇	R1-2-4		
		8. 出版國內具審查制度專	10分/篇	R1-2-5		
2	在學術上具有具體貢獻者或已經為國外知名學術研究機構或公司聘任同級職務者。	80	1.學術論文最高40點並僅採計第一作者或通訊作者： (1) SCIE、SCI(SSCI)、A&HCI：6點 (2) TSSCI、THCI：4點 (3) EI、Scopus：2點 (4) 專書： a. 出版國際或國科會具審查制度 (ISBN) 專書：6點 b. 出版國內具審查制度之專書：4點 c. 出版國際或國內具審查制度專書論文：2點 2. 國科會研究計畫主持人：10點 3. 國際期刊編輯委員：5點 第1年新聘特殊優秀人才，採計進入本校前之績效，配給點數乘50%計算。		1. Scopus (排除研討會會議論文及左列第1項第1款至第3款已收錄之論文)。 2. 國際期刊編輯委員 (不含客座主編)。	一、精簡績效指標文字，修正審查項目及計分，與教師評鑑指標一致，並刪除計分上限。 二、明訂國科會計畫主持人為學術研究型申請資格。 三、將國際期刊編輯委員修正為國際期刊現任主編，並參考教師評鑑指標修正計分。本項為特殊績效指標，無完全對應教師評鑑指標之審查項目，申請人應檢附佐證資料始得計分。

		書論文									
		9. 國科會計畫 （多年期計畫一年一案計算）	25分/案	R2-1-1	※本項為學術研究型申請資格，僅限計畫主持人						
		10. 國際期刊現任主編	3分/項，上限24分	參考 S2-1-5	本項為特殊績效指標						
						3	依本校教師評鑑辦法，通過教師評鑑，其評鑑分數高於最近一期教師評鑑且得分高於或等於180分者。	20	由教發中心依最近一期教師評鑑全校PR分數配給點數： 全校PR85分數以上者配給20點。	同一案件已獲補助者，將不再重複採計給分。	刪除教師評鑑分數績效指標，此項目轉型為績效考核機制，若未通過將停發並收回獎勵金。
3	全國或校級教學榮譽	全國教學優良教師或校級教學優良教師	10分/項	T4-2-1	※本項為教學實踐型申請資格	4	教學成效卓越並具有校級、院級或非屬系所院級之教學榮譽者。	60	1. 校級優良教師60點、院級優良教師20點。 2. 績優通識教師10點。 3. 優良課程10點。		一、項次遞移。 二、精簡績效指標文字，修正審查項目及計分，與教師評鑑指標一致，並刪除計分上限。 三、明訂全國或校級教學榮譽為教學實踐型申請資格。

4	本校特色發展領域或指導學生與獲獎	1. 撰寫或執行全校性專案計畫主持人	15分/項	R4-1-1	
		2. 共同撰寫或執行全校性專案計畫之子計畫	5分/次	R4-1-2	
		3. 指導學生奧運比賽獲金牌	200分/件	R4-3-1	※本項為競賽展演型申請資格
		4. 指導學生奧運比賽獲銀牌	100分/件		
		5. 指導學生奧運比賽獲銅牌	50分/件		
		6. 指導學生國際級比賽獲獎前三名	20分/件	R4-3-2	※本項為競賽展演型申請資格，依得獎名次依序第一名100%、第二名80%、第三名60%，運動類比賽僅限本校優秀運動選手獎勵要點在校學生參賽獎勵金申請資格規定
		7. 指導學生國家級比賽獲獎第一名	10分/件	R4-3-3	※本項為競賽展演型申請資

5	在本校特色發展領域，具有顯著聲望、實際績效（含積極推動國際事務，提昇本校知名度具有實績及影響力）者或有提升助益者。	60	1. 執行本校特色發展（師培典範大學、金牌選手基地及都市研究智庫），具有實績者，一項2點，至多10點。 2. 若指導學生參賽前四名（教師僅限1人），依得獎名次依序第一名100%、第二名80%、第三名60%、第四名40%： (1) 世界級比賽4點。 (2) 洲際級比賽3點。 (3) 全國級比賽2點。 3. 若指導之團隊或個人選手學生獲奧運前三名（教師僅限1人）： (1) 金牌30點。 (2) 銀牌20點。 (3) 銅牌10點。
---	---	----	---

一、項次遞移。 二、精簡績效指標文字，修正審查項目及計分，與教師評鑑指標一致，並刪除計分上限。 三、明訂指導學生奧運比賽獲金牌、銀牌、銅牌、國際級比賽獲獎前三名、國家級比賽獲獎第一名為競賽展演型申請資格。

					格，運動類比賽僅限本校優秀運動選手獎勵要點之在校學生參賽獎勵金申請資格規定						
5	參與國際展演或競賽獲獎	1. 國際性展演或作品發表	50分/次	R1-5-1	同一展演之巡迴展演計數一次	6	參與國際展演或國際競賽獲獎，且競賽成果具有實績及國際（領先）影響力者。	60	係指申請人本人參與國際展演或國際競賽 <u>前四名</u> 之獲獎實績。（依得獎名次依序第一名100%、第二名80%、第三名60%、第四名40%） 1. 世界級展演或競賽30點。 2. 洲際級展演或競賽20點。 3. 全國級展演或競賽10點。		一、項次遞移。 二、精簡績效指標文字，修正審查項目及計分，與教師評鑑指標一致，並刪除計分上限。 三、國際級競賽之範圍參照教育部補助大學校院學生出國參加國際性學術技藝能競賽作業要點規定。
		2. 國家級或六都級場地展演	30分/次	R1-5-2							
		3. 國際級競賽獲獎	50分/次	R1-6-1	僅限參賽組別最近三年參賽國家數平均在十國以上，並排除表演賽、邀請賽及觀摩賽。						
		4. 國家級競賽獲獎	30分/次	R1-6-2	依得獎名次依序第一名100%、第二名80%、第三名60%						

6	領 導 國 際 性 整 合 型 計 畫	1. 計畫主持人	25分/案	參考 R2-1-1	本 項 為 特 殊 績 效 指 標，僅限以 本校名義
		2. 計畫共同主 持人	10分/案		
7	領 導 國 際 性 整 合 型 計 畫，且 成果具有實績 及國際(領先) 影響力者。	60	1. 計畫主持人：60點 2. 計畫共同主持人：40點		
7	出 版 國 際 通 用 教材	出版學術專門 譯作或大專教 科書等教材	30分/項	參考 R1-2-3	本 項 為 特 殊 績 效 指 標，僅限以 本 校 名 義 出版
8	出版國際通用 之教材並於國 際間廣泛採用 者。	60	每件20點，至多3件60點。	同一案件已 獲補助者， 將不再重複 採計給分。	

一、項次遞移。

二、精簡績效指標文字，參考教師評鑑指標修正計分，並刪除計分上限。

三、本項為特殊績效指標，無完全對應教師評鑑指標之審查項目，申請人應檢附佐證資料始得計分。新增僅限以本校名義之規範。

一、項次遞移。

二、精簡績效指標文字，參考教師評鑑指標修正審查項目及計分，並刪除計分上限。

三、本項為特殊績效指標，無完全對應教師評鑑指標之審查項目，申請人應檢附佐證資料始得計分。新增僅限以本校名義出版之規範。

一、項次遞移。
二、精簡績效指標文字，參考教師評鑑指標修正計分，並刪除計分上限。
三、本項為特殊績效指標，無完全對應教師評鑑指標之審查項目，申請人應檢附佐證資料始得計分。新增僅限以本校名義之規範。

一、項次遞移。
二、精簡績效指標文字，參考教師評鑑指標修正審查項目及計分，並刪除計分上限。
三、本項為特殊績效指標，無完全對應教師評鑑指標之審查項目，申請人應檢附佐證資料始得計分。新增僅限以本校名義出版之規範。

8	應用研究技術移轉發明專利	1. 技術移轉實績	20分/案	R3-1-1	僅限第一作者	9	在應用研究上有具體發明成果，研發技術轉移廠商具有實績者。	60	依實際金額配給點數： 1. 累計達新臺幣伍佰萬元以上者配給60點。 2. 累計達新臺幣壹佰萬元以上者配給40點。 3. 累計達新臺幣拾萬元者配給20點。		一、項次遞移。 二、精簡績效指標文字，修正審查項目及計分，與教師評鑑指標一致，並刪除計分上限。 三、新增技術移轉實績僅限第一作者、國際及國內發明專利僅限主持人之規範。	
		2. 國際發明專利	20分/案	R3-2-1	僅限主持人		在應用研究上有具體發明成果，以學校名義申請通過專利具有貢獻者。	60	依每件配給點數： 1. 歐、美、日地區發明專利每件40點，新型專利每件10點。 2. 上述以外地區發明專利每件20點，新型與設計專利每件6點。	同一案件已獲補助者，將不再重複採計給分。		
		3. 國內發明專利	15分/案	R3-2-2								
9	執行產學合作計畫	產學計畫或技術服務	20分/案	R2-3-1	※本項為產學合作型申請資格，僅限計畫主持人	10	執行產官學研合作之研究型計畫，或執行非政府組織、企業及法人等產學合作計畫，並挹注校務基金之行政管理費具有實績者。	60	依實際金額配給點數： 1. 累計達新臺幣陸拾萬元以上者配給60點。 2. 累計達新臺幣肆拾萬元以上者配給40點。 3. 累計達新臺幣貳拾萬元以上者配給20點。 4. 累計達新臺幣壹拾萬元以上者配給10點。		一、項次遞移。 二、精簡績效指標文字，修正審查項目及計分，與教師評鑑指標一致，並刪除計分上限。 三、明定產學計畫或技術服務為產學合作型申請資格，並新增僅限計畫主持人之規範。	

10	執行本校高教深耕計畫並挹注經濟或文化學部募款	1. 100萬元(含)以上	20分/採計期間	參考R3-1-1	本項為特殊績效指標，依外部募款累計金額，如為教學資源等實物捐贈，折算為實際金額
		2. 60萬元(含)以上	12分/採計期間		
		3. 30萬元(含)以上	6分/採計期間		
11	執行教育部教學實踐計畫	1. 計畫獲補助	25分/案	參考R2-1-1	本項為特殊績效指標，僅限計畫主持人
		2. 獲績優計畫	25分/案		
11	執行本校「高教深耕計畫」並挹注經濟或文化不利學生外部募款具貢獻者。	依實際金額配給點數：		60	
		1. 累計達新臺幣壹佰萬元以上者配給60點。			
		2. 累計達新臺幣陸拾萬元以上者配給40點。			
		3. 累計達新臺幣參拾萬元以上者配給20點。			
12	執行教育部「教學研究實踐計畫」具有實績者。	1. 獲得補助配給30點。 2. 獲得教育部教學實踐研究績優計畫等配給30點。		60	
		1. 同一案件已獲補助者，將不再重複採計給分。			
		2. 僅計畫主持人給分。			

一、項次遞移。

二、精簡績效指標文字，參考教師評鑑指標修正計分，並刪除計分上限。

三、本項為特殊績效指標，無完全對應教師評鑑指標之審查項目，申請人應檢附佐證資料始得計分。新增實物捐贈折算為實際金額之規範。

一、項次遞移。

二、精簡績效指標文字，參考教師評鑑指標修正計分，並刪除計分上限。

三、本項為特殊績效指標，無完全對應教師評鑑指標之審查項目，申請人應檢附佐證資料始得計分。新增僅限計畫主持人之規範。

一、項次遞移。

二、精簡績效指標文字，參考教師評鑑指標修正計分，並刪除計分上限。

三、本項為特殊績效指標，無完全對應教師評鑑指標之審查項目，申請人應檢附佐證資料始得計分。新增實物捐贈折算為實際金額之規範。

一、項次遞移。

二、精簡績效指標文字，參考教師評鑑指標修正計分，並刪除計分上限。

三、本項為特殊績效指標，無完全對應教師評鑑指標之審查項目，申請人應檢附佐證資料始得計分。新增僅限計畫主持人之規範。

12	執行教育部大學社會責任實踐計畫	1.獲補助大學特色類萌芽型計畫	10分/案	參考 R2-1-1	本項為特殊績效指標，僅限計畫主持人	13	執行教育部「大學社會責任實踐計畫」，並將社會責任實踐列入校務發展項目及學校發展特色之整體規劃者。	40	1.獲得補助，萌芽型計畫主持人配給20點。 2.獲得補助，深耕型計畫主持人配給40點。 3.獲得補助，永續發展類計畫主持人配給40點。	同一案件已獲補助者，將不再重複採計給分。	一、項次遞移。 二、精簡績效指標文字，參考教師評鑑指標修正計分，並刪除計分上限。 三、刪除獲補助 USR Hub 計畫績效指標。 四、本項為特殊績效指標，無完全對應教師評鑑指標之審查項目，申請人應檢附佐證資料始得計分。
		2.獲補助大學特色類深耕型計畫	25分/案				執行教育部「大學社會責任實踐Hub計畫」具有實績者。	10	獲得補助配給10點。	1. 同一案件已獲補助者，將不再重複採計給分。 2. 僅計畫主持人給分。	
		3.獲補助永續發展類計畫	25分/案								
						14	配合「大專院校學生雙語化學習計畫」，開設全英語授課(English as a Medium of Instruction, EMI)課程具有實績者。	30	以教育部雙語化學習計畫，開設全英語授課(EMI)課程配給點數： 一門課配給6點，至多30點。		刪除開設全英語授課(EMI)課程績效指標。

**臺北市立大學辦理 115 學年度教育部補助特殊優秀人才彈性薪資
績效指標初審採計表修正草案**

項次	績效指標	審查項目	計分	教師評鑑指標	備註
1	知名國際院士或國際知名學者專家	1. 獲諾貝爾獎、中央研究院院士、教育部國家講座	不計分，獲傑出等級資格	無	本項為特殊績效指標
		2. 獲教育部學術獎、國科會傑出獎	50分/次	參考R1-6-1	
		3. 國際學術組織院士、國際學術組織會士(Fellow)	30分/次	參考R1-6-2	
2	學術具體貢獻	1. SCIE、SSCI、A&HCI	排名前25%期刊 50分/篇	R1-1-1	僅限第一作者或通訊作者， SCIE、SSCI期刊排名以出版年度JCR 5-Year Impact Factor 為準；A&HCI期刊排名以出版年度JCI Quartile 為準，上述屬人文藝術與社會科學國際論文各再加計10分/篇
			排名前26-50%期刊40分/篇		
			排名51-75%期刊30分/篇		
			排名76-100%期刊20分/篇		
		2. TSSCI、THCI	40分/篇	R1-1-2(1)	僅限第一作者或通訊作者
		3. Scopus (僅限Q1)	20分/篇	參考R1-1-2(2)	
		4. EI	5分/篇	參考R1-1-2(2)	
		5. 出版國際或國科會具審查制度(ISBN)專書	50分/本	R1-2-1	
		6. 出版國內具審查制度之專書	40分/本	R1-2-2	
		7. 出版國際具審查制度專書論文	10分/篇	R1-2-4	
		8. 出版國內具審查制度專書論文	10分/篇	R1-2-5	
		9. 國科會計畫(多年期計畫一年一案計算)	25分/案	R2-1-1	※本項為學術研究型申請資格，僅限計畫主持人
		10. 國際期刊現任主編	3分/項，上限24分	參考S2-1-5	本項為特殊績效指標
3	全國或校級教學榮譽	全國教學優良教師或校級教學優良教師	10分/項	T4-2-1	※本項為教學實踐型申請資格

項次	績效指標	審查項目	計分	教師評鑑指標	備註
4	本校特色發展領域實際績效或指導學生參與比賽獲獎	1. 撰寫或執行全校性專案計畫主持人	15分/項	R4-1-1	
		2. 共同撰寫或執行全校性專案計畫之子計畫	5分/次	R4-1-2	
		3. 指導學生奧運比賽獲金牌	200分/件	R4-3-1	※本項為競賽展演型申請資格
		4. 指導學生奧運比賽獲銀牌	100分/件		
		5. 指導學生奧運比賽獲銅牌	50分/件		
		6. 指導學生國際級比賽獲獎前三名	20分/件	R4-3-2	※本項為競賽展演型申請資格，依得獎名次依序第一名100%、第二名80%、第三名60%，運動類比賽僅限本校優秀運動選手獎勵要點之在校生參賽獎勵金申請資格規定
		7. 指導學生國家級比賽獲獎第一名	10分/件	R4-3-3	※本項為競賽展演型申請資格，運動類比賽僅限本校優秀運動選手獎勵要點之在校生參賽獎勵金申請資格規定
5	參與國際展演或競賽獲獎	1. 國際性展演或作品發表	50分/次	R1-5-1	同一展演之巡迴展演計數一次
		2. 國家級或六都級場地展演	30分/次	R1-5-2	
		3. 國際級競賽獲獎	50分/次	R1-6-1	僅限參賽組別最近三年參賽國家數平均在十國以上，並排除表演賽、邀請賽及觀摩賽。
		4. 國家級競賽獲獎	30分/次	R1-6-2	依得獎名次依序第一名100%、第二名80%、第三名60%
6	領導國際性整合型計畫	1. 計畫主持人	25分/案	參考R2-1-1	本項為特殊績效指標，僅限以本校名義
		2. 計畫共同主持人	10分/案		

項次	績效指標	審查項目	計分	教師評鑑指標	備註
7	出版國際通用教材	出版學術專門譯作或大專教科書等教材	30分/項	參考R1-2-3	本項為特殊績效指標，僅限以本校名義出版
8	應用研究技術移轉或發明專利	1. 技術移轉實績	20分/案	R3-1-1	僅限第一作者
		2. 國際發明專利	20分/案	R3-2-1	僅限主持人
		3. 國內發明專利	15分/案	R3-2-2	
9	執行產學合作計畫	產學計畫或技術服務	20分/案	R2-3-1	※本項為產學合作型申請資格，僅限計畫主持人
10	執行本校高教深耕計畫並挹注經濟或文化不利學生外部募款	1. 100萬元（含）以上	20分/採計期間	參考R3-1-1	本項為特殊績效指標，依外部募款累計金額，如為教學資源等實物捐贈，折算為實際金額
		2. 60萬元（含）以上	12分/採計期間		
		3. 30萬元（含）以上	6分/採計期間		
11	執行教育部教學研究實踐計畫	1. 計畫獲補助	25分/案	參考R2-1-1	本項為特殊績效指標，僅限計畫主持人
		2. 獲績優計畫	25分/案		
12	執行教育部大學社會責任實踐計畫	1. 獲補助大學特色類萌芽型計畫	10分/案	參考R2-1-1	本項為特殊績效指標，僅限計畫主持人
		2. 獲補助大學特色類深耕型計畫	25分/案		
		3. 獲補助永續發展類計畫	25分/案		

**臺北市立大學辦理 114 學年度教育部補助特殊優秀人才彈性薪資
績效指標初審採計表**

項目編號	獲補助人員之績效指標	配給點數上限	審查項目及配分	附註
1	知名國際院士或國際知名學者專家，在其專業領域、學術地位、特殊技術及經歷，具有聲望、實績及影響力者。	100	1. 獲諾貝爾獎。 2. 獲中央研究院院士。 3. 獲教育部國家講座。 4. 獲教育部學術獎 100 點。 5. 獲國科會傑出獎 100 點。 6. 國際學術組織院士 50 點。 7. 國際學術組織會士(Fellow)20 點。	具獲”傑出等級”資格。
2	在學術上具有具體貢獻者或已經為國外知名學術研究機構或公司聘任同級職務者。	80	1. 學術論文最高 40 點並僅採計第一作者或通訊作者： (5) SCIE、SCI(SSCI)、A&HCI：6 點 (6) TSSCI、THCI：4 點 (7) EI、Scopus：2 點 (8) 專書： d. 出版國際或國科會具審查制度(ISBN)專書：6 點 e. 出版國內具審查制度之專書：4 點 f. 出版國際或國內具審查制度專書論文：2 點 2. 國科會研究計畫主持人：10 點 3. 國際期刊編輯委員：5 點 第 1 年新聘特殊優秀人才，採計進入本校前之績效，配給點數乘 50%計算。	1.Scopus(排除研討會會議論文及左列第 1 項第 1 款至第 3 款已收錄之論文)。 2.國際期刊編輯委員(不含客座主編)。
3	依本校教師評鑑辦法，通過教師評鑑，其評鑑分數高於最近一期教師評鑑且得分高於或等於 180 分者。	20	由教發中心依最近一期教師評鑑全校 PR 分數配給點數： 全校 PR85 分數以上者配給 20 點。	同一案件已獲補助者，將不再重複採計給分。
4	教學成效卓著並具有校級、院級或非屬系所院級之教學榮譽者。	60	1. 校級優良教師 60 點、院級優良教師 20 點。 2. 績優通識教師 10 點。 3. 優良課程 10 點。	

項目編號	獲補助人員之績效指標	配給點數上限	審查項目及配分	附註
5	在本校特色發展領域，具有顯著聲望、實際績效(含積極推動國際事務，提昇本校知名度具有實績及影響力)者或有提升助益者。	60	1. 執行本校特色發展（師培典範大學、金牌選手基地及都市研究智庫），具有實績者，一項 2 點，至多 10 點。 2. 若指導學生參賽前四名（教師僅限 1 人），依得獎名次依序第一名 100%、第二名 80%、第三名 60%、第四名 40%： (1) 世界級比賽 4 點。 (2) 洲際級比賽 3 點。 (3) 全國級比賽 2 點。 3. 若指導之團隊或個人選手學生獲奧運前三名（教師僅限 1 人）： (1) 金牌 30 點。 (2) 銀牌 20 點。 (3) 銅牌 10 點。	
6	參與國際展演或國際競賽獲獎，且競賽成果具有實績及國際（領先）影響力者。	60	係指申請人本人參與國際展演或國際競賽前四名之獲獎實績。（依得獎名次依序第一名 100%、第二名 80%、第三名 60%、第四名 40%） 1. 世界級展演或競賽 30 點。 2. 洲際級展演或競賽 20 點。 3. 全國級展演或競賽 10 點。	
7	領導國際性整合型計畫，且成果具有實績及國際（領先）影響力者。	60	1. 計畫主持人：60 點 2. 計畫共同主持人：40 點	
8	出版國際通用之教材並於國際間廣泛採用者。	60	每件 20 點，至多 3 件 60 點。	同一案件已獲補助者，將不再重複採計給分。
9	在應用研究上有具體發明成果，研發技術轉移廠商具有實績者。	60	依實際金額配給點數： 1. 累計達新臺幣伍佰萬元以上者配給 60 點。 2. 累計達新臺幣壹佰萬元以上者配給 40 點。 3. 累計達新臺幣拾萬元者配給 20 點。	

項目編號	獲補助人員之績效指標	配給點數上限	審查項目及配分	附註
	在應用研究上有具體發明成果，以學校名義申請通過專利具有貢獻者。	60	依每件配給點數： 1. 歐、美、日地區發明專利每件 40 點，新型專利每件 10 點。 2. 上述以外地區發明專利每件 20 點，新型與設計專利每件 6 點。	同一案件已獲補助者，將不再重複採計給分。
10	執行產官學研合作之研究型計畫，或執行非政府組織、企業及法人等產學合作計畫，並挹注校務基金之行政管理費具有實績者。	60	依實際金額配給點數： 1. 累計達新臺幣陸拾萬元以上者配給 60 點。 2. 累計達新臺幣肆拾萬元以上者配給 40 點。 3. 累計達新臺幣貳拾萬元以上者配給 20 點。 4. 累計達新臺幣壹拾萬元以上者配給 10 點。	
11	執行本校「高教深耕計畫」並挹注經濟或文化不利學生外部募款具貢獻者。	60	依實際金額配給點數： 1. 累計達新臺幣壹佰萬元以上者配給 60 點。 2. 累計達新臺幣陸拾萬元以上者配給 40 點。 3. 累計達新臺幣參拾萬元以上者配給 20 點。	
12	執行教育部「教學研究實踐計畫」具有實績者。	60	1. 獲得補助配給 30 點。 2. 獲得教育部教學實踐研究績優計畫等配給 30 點。	1. 同一案件已獲補助者，將不再重複採計給分。 2. 僅計畫主持人給分。
13	執行教育部「大學社會責任實踐計畫」，並將社會責任實踐列入校務發展項目及學校發展特色之整體規劃者。	40	1. 獲得補助，萌芽型計畫主持人配給 20 點。 2. 獲得補助，深耕型計畫主持人配給 40 點。 3. 獲得補助，永續發展類計畫主持人配給 40 點。	同一案件已獲補助者，將不再重複採計給分。
	執行教育部「大學社會責任實踐 Hub 計畫」具有實績者。	10	獲得補助配給 10 點。	1. 同一案件已獲補助者，將不再重複採

項目 編號	獲補助人員之績效 指標	配給點數 上限	審查項目及配分	附註
				計給分。 2. 僅計畫主 持 人 給 分。
14	配合「大專院校學生雙 語化學習計畫」，開設 全英語授課(English as a Medium of Instruction, EMI) 課程 具有實績者。	30	以教育部雙語化學習計畫，開設 全英語授課(EMI)課程配給點數： 一門課配給 6 點，至多 30 點。	

臺北市立大學永續發展辦公室設置要點

總說明

臺北市立大學（下稱本校）為推動本校永續發展，統籌校內資源，研擬與執行相關策略，並培養師生永續思維與實踐能力，特設立「永續發展辦公室」（下稱本辦公室），並訂定「臺北市立大學永續發展辦公室設置要點」（下稱本要點）。

本要點全部條文共計六點，主要內容說明如下：

- 一、明訂本辦法目的。
- 二、本辦公室之任務。
- 三、本辦公室之組成。
- 四、本辦公室之委員會。
- 五、本辦公室之經費來源
- 六、本辦公室之附則。
- 七、本辦公室之施行與修正。

臺北市立大學永續發展辦公室設置要點

逐條說明

條 文	說 明
第一條 目的 臺北市立大學（下稱本校）為推動永續發展，統籌校內資源，研擬與執行相關策略，並培養師生永續思維與實踐能力，特設立「永續發展辦公室」（下稱本辦公室），並訂定「臺北市立大學永續發展辦公室設置要點」（下稱本要點）。	本點明訂立法目的。
第二條 任務 一、研擬本校永續發展政策，制定並推動中長期策略。 二、盤點並整合校內各學術與行政單位資源，協調跨單位合作，推動、執行及追蹤校園永續行動方案。 三、蒐集與管理永續推動成果，彙編年度永續報告，並負責相關外部評比之填報。 四、辦理工作坊、研討會與課程，培養師生永續思維與實踐能力。 五、作為校內外交流窗口，協助本校與外部單位建立合作，並引領本校邁向符合 SDGs 的永續大學目標。	本點明訂本辦公室設置任務。
第三條 組成 本辦公室由校長指派本校專任助理教授以上教師或職級相當之人員兼任主任，負責綜理本辦公室業務，任期一年，得連任。並得視業務推動需要，設置專案助理若干名，以執行本辦公室各項事務。	本點明訂辦公室組成。
第四條 委員會 本校另設永續發展委員會，連結聯合國永續發展目標(SDGs)，統籌規劃並督導本校於人才培育、友善校園及社會影響力等面向之永續發展推動事宜。 一、職掌 （一）審議永續發展辦公室相關要點及規章。 （二）諮議永續發展辦公室之資源配置與運用。	本點明訂辦公室委員會。

(三) 督導並管考永續發展相關計畫之執行進度與成效。 (四) 研訂本校永續發展目標與政策，並就其與校務整體發展方針相關事項提供諮議。 (五) 協調校內行政、教學及研究單位，支援永續發展辦公室業務推動。 二、組成 本委員會置委員九至十三人，當然委員為校長兼召集人、學術副校長、行政副校長、主任秘書、研發長、總務長、教學發展中心主任、永續發展辦公室主任；另由校長遴選教師代表若干人，聘期一年，得連任。委員為無給職。本委員會得視業務需要，設專任助理若干名，協助相關業務之推動與整合。 三、會議 本委員會每學期至少召開會議一次，必要時得召開臨時會議；會議須有全體委員二分之一（含）以上出席始得開會，出席委員二分之一（含）以上同意始得決議，並得視需要邀請相關人員列席。	
第五條 經費來源 由本校或教育部相關經費支應，並依年度預算編列及分配程序辦理。	本點明訂本辦公室經費來源。
第六條 附則 本要點未規定事項，悉依本校相關規章辦理。	本點明訂本辦法之附則。
第七條 施行與修正 本要點經高教深耕委員會會議通過，陳請校長核定後公布施行。	本點明訂本辦法之法制作業程序。

臺北市立大學永續發展辦公室設置要點

115 年 8 月 24 日第 115 年度第 1 次高教深耕計畫委員會議通過

第一條 目的

臺北市立大學（下稱本校）為推動永續發展，統籌校內資源，研擬與執行相關策略，並培養師生永續思維與實踐能力，特設立「永續發展辦公室」（下稱本辦公室），並訂定「臺北市立大學永續發展辦公室設置要點」（下稱本要點）。

第二條 任務

- 一、研擬本校永續發展政策，制定並推動中長程策略。
- 二、盤點並整合校內各學術與行政單位資源，協調跨單位合作，推動、執行及追蹤校園永續行動方案。
- 三、蒐集與管理永續推動成果，彙編年度永續報告，並負責相關外部評比之填報。
- 四、辦理工作坊、研討會與課程，培養師生永續思維與實踐能力。
- 五、作為校內外交流窗口，協助本校與外部單位建立合作，並引領本校邁向符合 SDGs 的永續大學目標。

第三條 組成

本辦公室由校長指派本校專任助理教授以上教師或職級相當之人員兼任主任，負責綜理本辦公室業務，任期一年，得連任。並得視業務推動需要，設置專案助理若干名，以執行本辦公室各項事務。

第四條 委員會

本校另設永續發展委員會，連結聯合國永續發展目標(SDGs)，統籌規劃並督導本校於人才培育、友善校園及社會影響力等面向之永續發展推動事宜。

一、職掌

- （一）審議永續發展辦公室相關要點及規章。
- （二）諮議永續發展辦公室之資源配置與運用。
- （三）督導並管考永續發展相關計畫之執行進度與成效。
- （四）研訂本校永續發展目標與政策，並就其與校務整體發展方針相關事項提供諮議。
- （五）協調校內行政、教學及研究單位，支援永續發展辦公室業務推動。

二、組成

本委員會置委員九至十三人，當然委員為校長兼召集人、學術副校長、行政副校長、主任秘書、研發長、總務長、教學發展中心主任、永續發展辦公室主任；另由校長遴選教師代表若干人，聘期一年，得連任。委

員為無給職。本委員會得視業務需要，設專任助理若干名，協助相關業務之推動與整合。

三、會議

本委員會每學期至少召開會議一次，必要時得召開臨時會議；會議須有全體委員二分之一（含）以上出席始得開會，出席委員二分之一（含）以上同意始得決議，並得視需要邀請相關人員列席。

第五條 經費來源

由本校或教育部相關經費支應，並依年度預算編列及分配程序辦理。

第六條 附則

本要點未規定事項，悉依本校相關規章辦理。

第七條 施行與修正

本要點經高教深耕委員會會議通過，陳請校長核定後公布施行。

臺北市立大學陽光幼苗學習輔導暨獎補助要點

部份條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
二、本要點獎補助陽光幼苗對象係指： (一) (略) (六) 未符合學雜費減免資格但獲教育部<u>不利處境</u>助學金補助學生。 (七) (略) (十) <u>符合衛生福利部所定青(少)年照顧者之學生</u>。 (十一) 上述獎補助對象為本國籍在籍學生(不含延修生、碩士班及第三人生大學學生；<u>惟延修生如具身心障礙學生身分者，不在此限</u>)，依經濟條件較為不利者優先補助。	二、本要點獎補助陽光幼苗對象係指： (一) (略) (六) 未符合學雜費減免資格但獲教育部<u>弱勢</u>助學金補助學生。 (七) (略) (八) (略) (九) (略) (十) 上述獎補助對象為本國籍在籍學生(不含延修生、碩士班及第三人生大學學生，<u>身心障礙學生除外</u>)，依經濟條件較為不利者優先補助。	一、配合教育部相關政策名稱調整，修正補助身分名稱，以與現行政策名稱一致。 二、因應青年照顧者之就學支持需求，並配合衛生福利部相關政策及身分認定，增列「符合衛生福利部所定青(少)年照顧者之學生」為補助對象，提供具有家庭照顧責任學生就學支持。 三、現行規定原意為延修生不得申請本獎補助，惟身心障礙學生不在此限，爰增列相關文字予以明確規範，以利補助資格之認定及實務執行。

臺北市立大學陽光幼苗學習輔導暨獎補助要點（修正草案）

107 年 5 月 7 日 107 年度第 1 次高教深耕計畫委員會會議通過
107 年 9 月 3 日 107 年度第 2 次高教深耕計畫委員會會議通過
107 年 12 月 17 日 107 年度第 3 次高教深耕計畫委員會會議通過
108 年 5 月 13 日 108 年度第 1 次高教深耕計畫委員會會議通過
108 年 11 月 18 日 108 年度第 2 次高教深耕計畫委員會會議通過
109 年 12 月 7 日 109 年度第 2 次高教深耕計畫委員會會議通過
110 年 5 月 24 日 110 年度第 1 次高教深耕計畫委員會會議通過
110 年 12 月 8 日 110 年度第 2 次高教深耕計畫委員會會議通過
111 年 6 月 2 日 111 年度第 1 次高教深耕計畫委員會會議通過
112 年 4 月 17 日 112 年度第 1 次高教深耕計畫委員會會議通過
112 年 10 月 31 日 112 年度第 2 次高教深耕計畫委員會會議通過
114 年 12 月 31 日 114 年度第 1 次高教深耕計畫委員會會議通過
115 年 8 月 ○ 日 115 年度第 1 次高教深耕計畫委員會會議通過

一、為建立完善之陽光幼苗學生學習輔導機制，提供其學習輔導協助與激勵措施，縮短其學習落差及增進其學習成就，特訂定「臺北市立大學陽光幼苗學習輔導暨獎補助要點」（以下簡稱本要點）。

二、本要點獎補助陽光幼苗對象係指：

- (一) 低收入戶學生：符合社會救助法之低收入戶標準，具有直轄市、縣（市）政府社會局（處）或鄉（鎮、市、區）公所核發低收入戶證明文件者（低收入戶證明應載明學生姓名）。
- (二) 中低收入戶學生：符合社會救助法之中低收入戶標準，具有直轄市、縣（市）政府社會局（處）或鄉（鎮、市、區）公所核發中低收入戶證明文件者（中低收入戶證明應載明學生姓名）。
- (三) 特殊境遇家庭子女或孫子女：符合特殊境遇家庭扶助條例之特殊境遇家庭標準，具有直轄市、縣（市）政府社會局（處）或鄉（鎮、市、區）公所核發特殊境遇家庭子女或孫子女證明文件者（特殊境遇家庭子女或孫子女證明應載明學生姓名）。
- (四) 身心障礙學生或身心障礙人士子女
 1. 身心障礙學生：指領有身心障礙手冊之學生。
 2. 身心障礙人士子女：指其父母或法定監護人領有身心障礙手冊之學生。
- (五) 原住民族學生：符合原住民身分法之原住民身分，且於戶口名簿或其他戶籍資料證明文件載明原住民籍者。
- (六) 未符合學雜費減免資格但獲教育部不利處境助學金補助學生。
- (七) 家庭突遭變故經學校審核通過者。
- (八) 懷孕學生、扶養未滿 3 歲子女之學生。
- (九) 其他經由「陽光幼苗績優專長拔尖助學暨學習輔導獎補助審查會議」通過

認定為經濟不利之學生。

(十) 符合衛生福利部所定青（少）年照顧者之學生。

(十一) 上述獎補助對象為本國籍在籍學生（不含延修生、碩士班及第三人生大學學生；惟延修生如具身心障礙學生身分者，不在此限），依經濟條件較為不利者優先補助。

三、陽光幼苗學習輔導促進機制與獎補助措施

(一) 陽光幼苗學習諮詢輔導

1. 針對有課業學習及就業能力諮詢輔導需求者，得依其學習需求每月申請學習輔導助理，協助其學習及課程所需之課業輔導以及就業能力之培力，以提升其學習成效。申請接受課業學習及就業能力諮詢輔導者，每月完成相關諮詢並繳交輔導記錄報告者，得核予學習助學金新臺幣伍仟元。有關學習輔導助理之約用，依本校相關規定辦理。
2. 凡經學習諮詢輔導後於當學期學業總平均較前一學期總平均進步達三分以上者，得檢附成績證明及學習輔導進步心得表，向高教深耕計畫辦公室申請學習進步獎勵金新臺幣陸仟元整。惟每學期實際獎勵名額得須視當年度計畫補助經費額度而定，並由高教深耕計畫辦公室公告之。
3. 凡參加本計畫辦公室及經本計畫辦公室認證之校內外單位辦理之促進學生基本與就業軟硬實力之語文自主學習活動、專業知能與職能講座或證照培力課程滿五次者，並繳交學習心得報告者，得向高教深耕計畫辦公室申請學習助學金新臺幣伍仟元。
4. 凡參加本計畫辦公室辦理之中英文寫作線上練功房，完成活動任務並繳交學習心得表者，得向高教深耕計畫辦公室申請學習助學金新臺幣伍仟元。

(二) 陽光幼苗就業能力輔導

1. 為鼓勵學生取得專業證照，本校舉辦多項專業證照及母語、族語與外語認證訓練課程，以強化其專業與就業競爭力，每位參與此類課程之學生每年度得申請證照考試報名補助費用乙次，最高上限為新臺幣陸仟元整；同時，參與相關專業證照訓練課程或學習諮詢輔導取得專業能力證照及通過語文能力檢定者，得申請證照獎勵助學金新臺幣貳仟伍佰元整。
2. 為培養學生實務能力、增進其就業能力，學生經由專業教師媒合於課程及輔導課程時間外參與國內企業實習及移地訓練者，得申請學習助學金每月新臺幣伍仟元整，每月申請以一次為限，如遇跨月之天數五

日以內仍以一個月為限，並須於活動結束後繳交實習或訓練報告書。

3. 為鼓勵學生參與國際性活動，強化其國際視野及就業移動力，學生經由本校專任教師、專業教師或輔導助教輔導後參與海外移地學習、見實習及競賽等活動者，凡於上述活動學期間提出申請表，並須於結束後繳交學習或競賽成果報告書，得申請學習獎勵助學金，獎助原則如下：

(1) 亞洲地區學習獎勵助學金新臺幣壹萬伍仟元整、其他地區學習獎勵助學金新臺幣貳萬伍仟元整。

(2) 同一事由如已獲臺北市立大學師生參與海外教育活動補助者，概不得重複申請本獎助。

(3) 一個月內同一事由、同一國家以獎助一次為限。

(三) 陽光幼苗扶弱傳愛輔導

為培養學生回饋及關愛能力，並使學生增進其多元能力養成，學生經由本校招生相關單位推薦及輔導後，參與本校經濟及文化不利招生業務，前往偏鄉或母校協助招生宣傳活動，全程參與該次各項招生業務者，每次得申請學習助學金新臺幣參仟元整，並須於招生活動結束後繳交招生活動紀錄。

(四) 陽光幼苗安心就學生活助學輔導

為使學生安心就學，減輕其在臺北市之生活負擔，對於在外賃居之陽光幼苗生，每學年需接受賃居訪視，並於每學期參與本校辦理之消防安全演練、防災與賃居安全及健康或飲食相關講習至少三場次，於學期末公告期間內繳交學習心得報告者，得向高教深耕計畫辦公室申請「賃居生安心就學助學金」新臺幣壹萬伍仟元。

(五) 陽光幼苗多元文化探索體驗學習

為提升學生對於多元文化的認識及瞭解，透過文化探索及體驗等深度學習，領會並尊重現今社會多元文化之樣貌與差異，增進其對於自身文化意義及價值之認同，以期啟發飲水思源、回饋社會的使命感，凡全程參與本校辦理之多元文化探索體驗學習活動達五場次以上，並於活動結束後繳交學習心得報告者，得向高教深耕計畫辦公室提出「多元文化探索體驗學習助學金」申請，每月補助金額以新臺幣伍仟元整為限。

(六) 陽光幼苗績優專長拔尖助學輔導

為培育拔尖績優專長學生，績優專長之陽光幼苗得由專長教師（含教練）推薦，並經高教深耕計畫辦公室邀請高教深耕計畫委員審查通過後參與拔尖學習課程，透過專長教師（含教練）輔導，每月完成拔尖學習課程（

含訓練)並繳交學習成果報告者,得申請拔尖助學金,每月最高額度以新臺幣壹萬伍仟元為上限。本項助學輔導經費由當年度外部募款(C2)及獎勵補助(C3)項下支應,用罄即止。

(七) 陽光幼苗師生共學永續實務計畫

為培養學生獨立思考及解決實務問題之自主能力,凡參加本計畫辦公室辦理之結合本校都市研究智庫發展目標,關注公共議題、培養社會意識之師生共學永續實務計畫,通過審查及修讀「大學社會責任實踐培訓課程」者,得申請永續實務獎勵助學金,每次最高額度以新臺幣肆萬元為上限。

四、如獲上述獎補助者,其申請文件內容均須為事實,且不得以同一事由重複申請校、院、系所相關獎補助;若有不實、抄襲或重複申請經查證屬實者,取消其當年度及下年度之各項獎補助申請權利,並將依本校相關規定處理。

五、各項學習輔導暨獎補助申請條件、流程、注意事項、須檢附資料與證明文件,以每年或當學期高教深耕計畫辦公室公告為主。

六、本要點獎補助經費由本校高教深耕計畫相關經費、「社會投資晨曦計畫」專帳與學校相關經費支應。各項補助名額視當年預算規劃執行,經費用罄後概不受理。

七、本要點經高教深耕計畫委員會通過後,陳請校長核定後實施。