

國立臺北科技大學獎助研究及產學績優教師聘任研究人員辦法

111 年 102 年 7 月 23 日 101 學年度第 2 學期第 5 次行政會議通過
102 年 10 月 17 日 102 學年度第 1 學期校務基金管理委員會修正通過
103 年 4 月 1 日 102 學年度第 2 學期第 3 次行政會議通過
103 年 4 月 9 日 102 學年度第 2 學期第 1 次校務基金管理委員會修正通過
104 年 1 月 27 日 103 學年度第 1 學期第 9 次行政會議通過
104 年 4 月 8 日 103 學年度第 2 學期第 1 次校務基金管理委員會修正通過
104 年 10 月 20 日 104 學年度第 1 學期第 3 次行政會議通過
105 年 9 月 6 日 105 學年度第 1 學期第 2 次行政會議通過
106 年 2 月 21 日 105 學年度第 1 學期第 2 次行政會議通過
106 年 7 月 11 日 105 學年度第 2 學期第 6 次行政會議通過
106 年 11 月 14 日 106 學年度第 1 學期第 5 次行政會議通過
107 年 5 月 1 日 106 學年度第 2 學期第 5 次行政會議通過
107 年 9 月 18 日 107 學年度第 1 學期第 3 次行政會議通過
108 年 7 月 9 日 107 學年度第 2 學期第 8 次行政會議通過
109 年 9 月 29 日 109 學年度第 1 學期第 4 次行政會議通過
110 年 3 月 16 日 109 學年度第 2 學期第 3 次行政會議通過
111 年 1 月 18 日 110 學年度第 1 學期第 8 次行政會議修正通過
111 年 9 月 13 日 111 學年度第 1 學期第 2 次行政會議修正通過
112 年 3 月 7 日 111 學年度第 2 學期第 2 次行政會議修正通過
112 年 9 月 12 日 112 學年度第 1 學期第 2 次行政會議修正通過
113 年 3 月 19 日 112 學年度第 2 學期第 3 次行政會議修正通過

第一條 國立臺北科技大學（以下簡稱本校）為因應研究需要及創新創業或提升產業技術效益之需求向法人機構延攬高階人才，特訂定本辦法。

第二條 本辦法之獎補助內容包括獎助研究績優教師及產學績優教師（簡稱績優教師）聘任研究人員。

第三條 本辦法所聘用之研究人員與資格如下：

- 一、研究型教師：分為研究教授、研究副教授、研究助理教授，依規定程序晉用從事研究工作之編制外研究人員。具教育部採認規定國內、外大學之博士學位，且於取得博士學位後具 2 年(含)以上相關工作經驗者。
- 二、博士後研究人員：具教育部採認規定國內、外大學之博士學位者。
- 三、專業研究人員：分為研究員、副研究員、助理研究員或其它適當之職稱。

第四條 本校專任教授因研究或產學需要，可就研究績優教師或產學績優教師擇一提出申請，然已獲名額者，不得重複申請及聘任，申請資格如下：

一、研究型

研究績優教師：專任教授以本校名義發表之重要學術論著於該領域 Scopus 或 Web of Science(WOS)資料庫，收錄於 SCOPUS 資料庫之研討會論文且有 CITE SCORE RANKING 者(限人社學院及設計學院)，其近五年平均論文點數符合下列資格（計算方式請參照【附表一】）且三年內執行過至少兩件以上國科會計畫且為計畫主持人者，得提出研究人員申請：

(一)研究型教師：

- 1.專任教授學術論文(不含研討會論文)每年加權平均 30 點以上。
- 2.研究型教師聘任後應每年以本校名義申請國科會研究計畫並擔任計畫主持人，其申請績效納入續聘之參考。
- 3.研究型教師同一人聘滿一期 3 年者，結案時論文點數滿足執行條件及擔任國科會計畫之「計畫主持人」至少一件，始得續聘下一期。

(二)博士後研究人員：專任教授學術論文每年加權平均 20 點以上。

二、產學型

(一)產學績優教師：近五年以本校名義執行公民營機構或相關政府之產學合作案，依管理費實際入帳金額累計，符合下列資格者：(點數計算方式如【附表一】)

1.研究型教師：

(1)專任教授產學合作計畫管理費及技轉金管理費實收金額，換算點數合計，每年平均12點數以上。

(2)研究型教師聘任後以本校名義取得產學合作計畫，並擔任計畫主持人或協同主持人，其申請績效納入續聘之參考。

2.博士後研究人員：專任教授學術產學合作計畫管理費及技轉金管理費實收金額，換算點數合計，每年平均8點數以上。

本校設計學院及人社學院教師單獨申請資格，為上述產學績優教師要求的二分之一。

(二)教師符合上述資格得提出申請，於審議時將以產學合作計畫點數乘以0.3，技轉金管理費點數乘以0.7，合計評選。

三、各單位為執行經校長核定之大型計畫，將研究成果轉化設立公司(spun-off)，或加入國內傑出企業提升產業技術(spun-in)之效益，簽奉校長核定後，得提出專業研究人員之申請。

第五條 本校專任教授應於每年四月底與十月底前得提出申請；申請時擬具「計畫書與申請表格」，其內容應包含下列項目：

一、研究績優教師聘任研究人員後每年至少須達之點數

(一) 研究型教師：45 點。

(二) 博士後研究人員：30 點。

二、產學績優教師聘任研究人員後每年至少須達之點數

(一) 研究型教師：14 點。

(二) 博士後研究人員：10 點。

本校設計學院及人社學院教師單獨申請資格，為上述產學之績優教師要求的二分之一。

三、所需研究人員人事經費：含研究人員之全數或半數薪資、教師配合經費等。

四、研究績優教師為專任教授近五年內之平均論文點數以本校「教師評鑑及基本資料庫」之資料為準；產學績優教師為近五年內之平均產學點數以「教師評鑑及基本資料庫」及「會計網路請購系統」之資料為準。

(一) 四月底前申請者，成果計算至前一年度十二月底止。

(二) 十月底前申請者，成果計算至當年度六月底止。

五、依據前款之成果，研擬提升研究或產學量能之預期目標或承諾提高之點數。

六、其他有利於審查之相關資料。

第六條 本校專任教授研究或產學績效與第四條相符者，經審議委員會審查通過後，得於核定一年內得提出研究人員聘任；績優教師應與新進之研究人員議定至多3個月試用期。

前項所聘任之研究型教師，其薪資報酬應符合下列原則：

一、研究型教師應依本辦法所訂研究人員薪級參考表之博士後研究人員薪級起聘之。

二、研究型教師於聘任期間獲得國科會核定執行專題研究計畫且為計畫主持人者，自國科會專題研究計畫核定執行月份起，得檢具相關文件辦理行政程序，改以前揭參考表之同一級研究型教師薪級聘任之(以實際計畫主持人費支給期間為限)。

三、前款所述之國科會專題研究計畫亦包含國科會雙邊協議國際合作研究計畫、國科會鼓勵技專校院從事實務型研究專案計畫，**不含國科會產學合作計畫及整合型研究計畫子計畫**。

四、研究型教師於聘任期間如未能持續每年度執行前揭所述之國科會專題研究計畫且為計

畫主持人者，仍應改以博士後研究人員薪級聘任之。

前項所聘任之博士後研究人員，若表現優異且達成前一年度核定之績效，績優教師得於聘任後一年提請審議會審議，將該研究人員改聘為研究型教師。

第七條 各單位配合大型計畫之研究內容及期程，並簽奉校長核定後得隨時提出專業研究人員之申請。

第八條 為辦理本校獎助研究績優教師聘任研究人員與專業研究人員事宜，成立審議委員會。委員會以校長、副校長、主任秘書、教務長、學務長、總務長、研發長、產學長、國際事務長、各學院院長共 17 人組成，並由校長擔任召集人。審議項目包含新申請績優教師資格認定、經費獎助額度審定。審議委員會審查時，需達三分之二以上委員出席，出席委員三分之二(含)以上同意為通過。

第九條 依前條審議通過之績優教師延聘研究人員之程序如下：

一、研究型教師：由本校績優教師推薦後，經系(所)教評會、院教評會通過後聘任之。

二、博士後研究人員：由本校績優教師推薦後聘任之。

執行條件以審議委員會決議為執行依據。

第十條 績優教師執行聘任研究人員，每期以三年為限，執行當期屆滿前應再次提出申請，經審議通過後得繼續執行下一期。執行期間為一年一聘，並每年經考核通過後得辦理續聘。惟研究績效未通過考核者於績效補足前、或經人事室認定研究人員未於離職前辦妥離職程序或績優教師與研究人員有勞資爭議者，不得再次提出申請。

研究型教師得於聘期未結束前提出升等，升等規定另訂之。

第十一條 績優教師及研究人員應參照【附表二】執行率之規定逐年辦理研究績效考核，其考核結果作為增減人事費獎助金及績優教師對研究人員續聘與否、年資晉薪之依據，考核程序如下：

一、研究型

1. 績優教師於執行期間每年應提交研究績效，研究績效包含所聘任之研究人員績效。

研究績效中應包含績優教師三年內所執行過之國科會計畫至少兩件（請提供經費核定清單）並應至少包含1篇國際合作論文，其中所認列之研究人員績效點數須至少達核定點數之四分之一。研究人員執行國科會計畫以金額換算成績效點數，每30萬元計為1點，未滿30萬元以30萬元計，至多2點。

每年研究績效繳交後由研發處彙整審核並簽請校長核准後辦理執行次一年度。

2. 前款研究績效未達審議通過條件與未達三年內執行過至少兩件國科會計畫者，中止下一年度獎助金之支給，於補足研究績效後得繼續執行。

二、產學型

1. 績優教師於執行期間每年應提交產學績效；研究型教師三年內至少應取得產學計畫（僅採計含管理費之產學計畫，且不含國科會研究案），實收總金額達100萬元且擔任計畫主持人，或技轉金實收總額達100萬元以上，經產學處審核簽請校長同意後辦理相關事宜。

2. 前款產學績效未達通過條件者，中止下一年度獎助金之支給，於補足績效後得繼續執行。

3. 以產學績效聘任之研究型教師，不得以論文點數作為續聘與否之依據。

第十二條 本校得為研究型教師申請助理教授證書，申請者應連續兩年通過審議委員會之績效考核，始得比照專任教師程序提各級教評會進行初審、複審及決審三級審查後申請教師證書。

第十三條 專業研究人員之研究績效應由本校延聘或主聘單位提出計畫執行成果與具體績效考核內容，並簽請校長同意後辦理續聘及調整薪資等相關程序。

績效考核以一百分為滿分，分壹、貳、參、肆四等級，各等級分數如下：

壹等：八十分以上者，依計畫期限得予續聘並得晉薪；

貳等：七十分至七十九分者，依計畫期限得予續聘並得晉薪，連二年考列貳等者，第三年不予晉薪；

參等：六十分至六十九分者，依計畫期限得予續聘，惟不予晉薪且不發給年終工作獎金，連二年考列參等者，第三年起終止契約；

肆等：六十分以下者，具有合法解聘事由者，不予續聘。

第十四條 研究人員不辦理職前年資採計提敘薪級，其相關權利義務事項（如聘期、差假、報酬、福利、勞退或離職儲金、勞工保險、全民健保等），以契約明訂之。

除另有規定外，研究人員之績效考核及所需空間與設備由績優教師辦理。

第十五條 專業研究人員以借調或合聘辦理聘任者，借調之人員須於其原職機關辦理留職停薪，其薪資由本校支給，支給標準及相關之權利義務於契約書訂定之，合聘之人員依其原職機關規定辦理。

前項專業研究人員，得依本校「專業研究人員彈性薪資支給要點」核發彈性薪資。

第十六條 研究人員轉任編制內專任教師時，應依本校新聘專任教師之聘任程序重新審查；其約聘之服務年資於採計提敘薪級時，應依相關規定辦理，但不得採計為退撫年資。

第十七條 研究人員應於績優教師指導下從事研究工作，如有兼職或兼課之需求，應經績優教師同意並簽奉校長核准後，得依下列原則提出申請：

一、 研究型教師：兼職、兼課或從事相關學術工作之申請，每週以四小時為上限。

二、 博士後研究人員：校內兼課每週以三小時為上限且不得於校外兼職或兼課。

三、 專業研究人員：每週兼職、兼課時數合計不得超過八小時；兼任職務合計不得超過四個。

研究型教師兼職回饋金事宜，**應比照**本校「專任教師兼職暨借調營利事業機構或團體回饋標準」辦理，並收取回饋金。

第十八條 專業研究人員其專業或實務經驗符合本校教學所需者，得依本校授課相關規定辦理。

第十九條 研究人員如因故須於聘用期滿前離職，應於一個月前提出申請，經核准後始得離職。

第二十條 專業研究人員之聘任為一年一聘，期滿得續聘之。並於執行計畫結束後聘期自動終止。

第二十一條 依本辦法所進用之人員，準用本校「教師違反送審教師資格規定及其他違反學術倫理案件處理要點」規定辦理。

第二十二條 本辦法所需經費由本校校務基金支應。

第二十三條 本辦法未盡事宜，參照國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則及相關規定辦理。

第二十四條 本辦法經行政會議通過後實施，修正時亦同。

附表一：【研究型】國立臺北科技大學論文點數計算公式

每篇論文僅能單一作者提出申請，若有 2 位或以上本校教師為共同作者，請檢附其他教師同意書。

論文產出點數的計算公式：

每篇論文點數=期刊排名(W1) x 作者排序(W2) x 共同作者數(W3) x 額外加權(W4) x 國際合著學術機構國家數(W5)

(一) 期刊排名(W1)：

1. 該論文紙本刊登出版當年度 Scopus 資料庫中 CiteScore Ranking 或 WOS 資料庫中 Journal Ranking 在各次領域排名（非百分位數）。
2. R （期刊排名）= N （領域排名位置）/ M （領域出版物數量）。
3. R 在不四捨五入的情況下依據其所屬區間對應權重數值。

期刊排名： R (Ranking)	$R \leq 1\%$	$1\% < R \leq 5\%$	$5\% < R \leq 10\%$	$10\% < R \leq 25\%$	$25 < R \leq 40\%$	$R > 40\%$
權重 1 (W1)	40	25	15	10	5	2

註一：論文發表於 Nature、Science 及 Cell 國際著名學術期刊或相當等級之論文(不含該出版社子期刊)其每篇 W1 為 150 點。

註二：論著(僅限 Original Article 及 Review Article)正式出版年度以紙本刊登年度為準，若無紙本出版則以電子版正式刊登年度為基準。

(二) 作者排序(W2)：作者排序與相對應的權重。

作者排序	第一作者	通訊作者	第二作者	第三作者	第四作者	第五作者以上
權重 2 (W2)	1	1	0.8	0.6	0.4	0.2

(三) 共同作者數(W3)：

1. 若為通訊作者，且該篇文章有兩位以上通訊作者，則該篇須乘以 0.8，惟如與國際學者合著者，該國際學者不受此限。
2. 如申請者同屬該篇文章多位 Equal Contribution 之一，則該篇應乘以 0.8。

共同作者數	1 位通訊作者	2 位(含)以上通訊作者 (若其他通訊作者皆為國際學者則不需 x0.8)	有多位作者 Equal Contribution
權重 3 (W3)	1	0.8	0.8

(四) 額外加權(W4)：若該篇文章與下列合著之加權相對應權重如下所示，有多項加權者請選擇相對應之選項。

額外加權	無	企業	SDG	SSCI
權重 4(W4)	1	1.1	1.1	1.5

註一：符合多項加權時，請依表格填寫。

(五) 國際合著學術機構國家數(W5)：若該篇與國際學者合著，依據該國際學者所屬機構之國家計算數量，相對應權重如下列所示。所屬機構以非本國之學校或研究機構者為限。

國際合著學術機構國家數	無	1-2 個國家	3 個國家(含)以上
權重 5(W5)	1	1.1	1.2

(六) 點數計算若有爭議，由委員會決議。

附表一：【產學型】國立臺北科技大學產學及專利技轉點數計算公式

(一) 產學合作案及技術移轉案計算公式：

產學合作具體成果(以計畫開始日期為準)

項目	積分	計算積分方式(四捨五入，取至小數點第2位)	
產學計畫及國科會產學案 實收管理費總金額		15萬元(含)以上 (每案年度總金額(萬元)/15)+1	未滿15萬元 積分:每案年度總金額(萬元)/15

技術移轉具體成果(以入帳日期為準)

項目	積分	計算積分方式(四捨五入，取至小數點第2位)	
技術移轉案(含先期技轉) 實收管理費總金額		20萬(含)以上積分: [每案年度管理費總金額(萬元)/20]+3	未滿20萬元積分: [每案年度管理費總金額(萬元)/20]+1

專利具體成果

項目	積分	計算積分方式(四捨五入，取至小數點第2位)	
已授權之國內 專利件數	當年度技轉實收管理費 未滿10萬每件以0.5分計算 10萬(含)以上每件以1分計算	1. 各項計畫案及智財權資料皆須經行政程序簽訂，以本校名義取得。專利權人非本校者，不予計分。 2. 國內外專利分數僅計算已授權之件數；且合約內容需載明專利號為準。 3. 如單一技轉案含多件專利，則僅可擇一專利加乘積分。 4. 每件專利分數計算，依發明人內之本校專任教師及研究人員人數比例分配權重積分。	
已授權之國外 專利件數	當年度技轉實收管理費 未滿10萬每件以1分計算 10萬(含)以上每件以2分計算		

註一：因擔任行政職而負責之計畫或相關成果不得納入。

註二：各項計畫及智財權資料皆須以本校名義取得，並經由行政程序簽訂。

註三：以本校「教師評鑑及基本資料庫」之資料為準。

註四：計畫主持人或共同主持人(共同執行人)之管理費認列，依教評系統上分配計畫金額，相對應之實收管理費比例認列換算分數。

(二) 額外加權：

1. 若該案與Forbes全球1000大企業合作，則該案乘上1.1倍。
2. 若該案與企業合作多年期(合作2年/期以上)，則該案乘上1.1倍。
3. 若該案與Forbes全球1000大企業合作多年期(合作2年/期以上)，則該案乘上1.2倍。
4. 企業排行係以簽約當年認定。

額外加權	Forbes 全球 1000 大企業	多年期合作企業	與 Forbes 全球 1000 大企業合作多年期
權重	1.1	1.1	1.2

(三) 點數計算若有爭議，由委員會決議。

附表二：【研究型】國立臺北科技大學績優教師績效考核表

執行年度	考核時程	執行率 (P+A)/N	下年度給予人事費獎 助金之比例
I	期滿前 1 個月	≥ 160%	晉薪二級
		≥ 100%	晉薪一級
		≥ 70%	維持原薪級
		≥ 60%	原薪級之 80%
		< 60%	中止
II	期滿前 1 個月	≥ 160%	晉薪二級
		≥ 100%	晉薪一級
		≥ 80%	維持原薪級
		≥ 70%	原薪級之 80%
		< 70%	中止
III	期滿前 1 個月	≥ 100%	研究績效未通過考核者，於績效補足前不得再依本辦法提出申請

註 1：績效考核基準：同時符合執行率與達成率並以執行率為主要考核依據。

註 2：P (Publication)：已發表之收錄於 Scopus 或 SCI 論文總點數。

A (Acceptance)：已接受尚未發表之收錄於 Scopus 或 SCI 論文總點數 (需檢附接受證明文件)。

N (Promise)：通過執行每年應發表之收錄於 Scopus 或 SCI 論文總點數。

註 3：中止：暫停下一年度獎助金之支給，於補足研究績效後得繼續執行。

註 4：本績效考核以 Scopus 或 Web of Science(WOS)資料庫為基準。

註 5：本表不適用於專業研究人員之考核。

註 6：本獎助金僅獎勵績優教師所聘研究人員之人事費，設備費及業務費非本獎助範圍。修訂通過後，自本(112)年度 4 月起考核通過之績優教師適用。

註 7：已使用於前一年度績效考核之論文，不得再重複使用於下一年度績效考核。

附表三：【產學型】國立臺北科技大學績優教師績效考核表

執行年度	考核時程	達成率 A/N	下年度給予人事費獎助金之比例
I	期滿前 1 個月	$\geq 160\%$	晉薪二級
		$\geq 100\%$	晉薪一級
		$\geq 70\%$	維持原薪級
		$\geq 60\%$	原薪級之 80%
		$< 60\%$	中止
II	期滿前 1 個月	$\geq 160\%$	晉薪二級
		$\geq 100\%$	晉薪一級
		$\geq 80\%$	維持原薪級
		$\geq 70\%$	原薪級之 80%
		$< 70\%$	中止
III	期滿前 1 個月	$\geq 100\%$	產學績效未通過考核者，於績效補足前不得再依本辦法提出申請

註 1：績效考核基準：以執行率為主要考核依據。

註 2：A：考核年度實收金額之管理費點數。

N：每年應完成之計畫總點數。

註 3：中止：暫停下一年度獎助金之支給，於補足研究績效後得繼續執行。

註 4：本績效考核以教評系統及主計系統為基準。

註 5：本表不適用於專業研究人員之考核。

註 6：本獎助金僅獎勵績優教師所聘研究人員之人事費，設備費及業務費非本獎助範圍。本表修訂通過後，自本(112)年度 4 月起考核通過之績優教師適用。

國立臺北科技大學研究人員薪級參考表

職別 薪級	每月合計(本薪+學術研究費)						單位：元	
	教授		副教授		助理教授		博士後 研究人員	
600	第六年	<u>108,378</u>						
575	第五年	<u>106,943</u>						
550	第四年	<u>105,498</u>						
525	第三年	<u>104,062</u>						
500	第二年	<u>102,617</u>	第六年	<u>92,664</u>				
475	第一年	<u>101,182</u>	第五年	<u>91,229</u>				
450			第四年	<u>88,348</u>				
430			第三年	<u>87,266</u>	第六年	<u>81,099</u>		
410			第二年	<u>86,185</u>	第五年	<u>80,028</u>		
390			第一年	<u>85,103</u>	第四年	<u>78,946</u>	第六年	<u>72,415</u>
370					第三年	<u>77,865</u>	第五年	<u>70,190</u>
350					第二年	<u>76,783</u>	第四年	<u>67,964</u>
330					第一年	<u>75,702</u>	第三年	<u>65,728</u>
310							第二年	<u>63,502</u>
290							第一年	<u>61,277</u>

註：

1. 內含受聘人負擔勞保費、健保費、離職儲金公提部分金額。
2. 本表所列薪級僅供績優教師參考，延聘研究人員時，績優教師應依研究人員績效審酌適當調整之。
3. 本表為參照公務人員給予簡明表薪額與學術研究加給數額訂之，並參照行政院院授人給字第 11300000011 號函，經行政會議通過後自 113 年 4 月 1 日起調整。