

## 國立雲林科技大學校務基金聘用優秀博士後研究人員實施要點

108年9月10日本校108學年度第1學期期初擴大行政會議審議通過

108年10月22日本校108學年度第1學期第1次校務基金管理委員會審議通過

- 一、為提昇本校學術發表水準、培訓研發人才，提升本校學術及研發競爭力，特訂定本要點。
- 二、博士後研究人員之資格，以具博士學位、並具參與本校講座或專任教師（含專案教師）學術論文撰寫及發表，提升本校學術競爭力者為限。
- 三、博士後研究人員之延聘應由本校講座或專任教師（含專案教師）提出申請，申請人應檢附申請書及承諾書(含待聘博士後研究人員參與之學術論文撰寫及發表內容說明提升本校學術競爭力之規劃，格式人事室公告)一式三份提出申請，由校長指派五至七人組成之委員會審查。
- 四、待聘博士後研究人員應檢附下列資料：
  - (一)僱用申請表。
  - (二)學經歷證明文件。
  - (三)學術論文撰寫及發表能力說明。
  - (四)著作目錄及抽印本。
- 五、博士後研究人員每年應達成之成果評估原則由本校研究發展處訂定。  
博士後研究人員之聘期以一年一聘為原則。任滿一年應繳交成果報告，並由研究發展處簽請校長指派五至七人組成委員會審議，以作為是否續聘及核薪之依據。
- 六、本要點所需經費，由校務基金自籌收入支應。申請員額得視本校當年度經費狀況訂定。
- 七、博士後研究人員之薪資依照「國立雲林科技大學校務基金聘用優秀博士後研究人員薪酬支給標準表」支給(附件一)，並得視受聘人員特殊專長，敘明理由，專簽核定酌予提高。其餘權利義務依與校方簽訂之契約書規定辦理。
- 八、博士後研究人員於契約期間利用本校資源所產生研發成果之智慧財產權歸本校所有，並依「國立雲林科技大學研發成果與技術移轉管理要點」辦理相關事宜。
- 九、博士後研究人員於契約有效期間，如因成果績效不佳，或違反契約應履行義務，或有其他不當行為，經有關單位查證屬實時，得終止契約並予解聘；除扣償溢領之酬金外，如有損害並應負損害賠償責任。
- 十、本要點經行政會議及校務基金管理委員會審議通過後實施，修正時亦同。

國立雲林科技大學校務基金聘用優秀博士後研究人員實施要點逐點說明表

規 定	說 明
一、為提昇本校學術發表水準、培訓研發人才，提升本校學術及研發競爭力，特訂定本要點。	訂定本要點之目的。
二、博士後研究人員之資格，以具博士學位、並具參與本校講座或專任教師（含專案教師）學術論文撰寫及發表，提升本校學術競爭力者為限。	聘用資格條件及功能。
三、博士後研究人員之延聘應由本校講座或專任教師（含專案教師）提出申請，申請人應檢附申請書及承諾書(含待聘博士後研究人員參與之學術論文撰寫及發表內容說明提升本校學術競爭力之規劃，格式人事室公告)一式三份提出申請，由校長指派五至七人組成之委員會審查。	聘用程序及申請人應檢附之資料。
四、待聘博士後研究人員應檢附下列資料： (一)僱用申請表。 (二)學經歷證明文件。 (三)學術論文撰寫及發表能力說明。 (四)著作目錄及抽印本。	待聘博士後研究人員應檢附資料。
五、博士後研究人員每年應達成之成果評估原則由本校研究發展處訂定。 博士後研究人員之聘期以一年一聘為原則。任滿一年應繳交成果報告，並由研究發展處簽請校長指派五至七人組成委員會審議，以作為是否續聘及核薪之依據。	聘期、續聘標準及程序。
六、本要點所需經費，由校務基金自籌收入支應。申請員額得視本校當年度經費狀況訂定。	總額限制。
七、博士後研究人員之薪資依照「國立雲林科技大學校務基金聘用優秀博士後研究人員薪酬支給標準表」支給(附件一)，並得視受聘人員特殊專長，敘明理由，專簽核定酌予提高。其餘權利義務依與校方簽訂之契約書規定辦理。	薪酬支給標準。
八、博士後研究人員於契約期間利用本校資源所產生研發成果之智慧財產權歸本校所有，並依「國立雲林科技大學研發成果與技術移轉管理要點」辦理相關事宜。	智慧財產權歸屬。
九、博士後研究人員於契約有效期間，如因成果績效不佳，或違反契約應履行義務，或有其他不當行為，經有關單位查證屬實時，得終止契約並予解聘；除扣償溢領之酬金外，如有損害並應負損害賠償責任。	違反契約等之責任。
十、本要點經行政會議及校務基金管理委員會審議通過後實施，修正時亦同。	本要點訂定及修正之程序。