

# 中央研究院學術研究獎金支給要點

中華民國 96 年 4 月 14 日院授人給字第 0960061526 號函核定

中華民國 97 年 5 月 21 日院授人給字第 0970010299 號函修正通過

中華民國 106 年 9 月 26 日院授人給字第 1060056007 號函修正通過

中華民國 109 年 10 月 20 日院授人給字第 1090041634 號函修正通過

- 一、中央研究院（以下簡稱本院）為有效延攬及留任優秀人才，提升本院人員學術研究水準、增進技術支援，並加強評核其學術研究績效，特訂定本院學術研究獎金支給要點（以下簡稱本要點）。
- 二、本要點之適用對象為編制內之研究人員及研究技術人員。
- 三、本要點係以領導或從事學術研究（技術）成果及學術行政、公共服務成績或行為倫理方面之總體表現，核定其適當等級。
- 四、學術研究績效等級每年評定一次，依下列方式辦理：
  - （一）各研究所（處）、中心應先由所長（處主任）、研究中心主任組成學術研究績效評定委員會，本綜覈名實，作準確客觀評核，於每年七月底以前評核各該研究所（處）、中心研究人員、研究技術人員之學術研究績效等級，經本院學術研究績效評定委員會複審通過後，陳請院長核定。
  - （二）兼任研究所（處）、中心、院本部學術及行政一級主管以上人員，其學術研究績效等級，陳請院長評定。
  - （三）被指定擔任本院學術研究績效評定委員之院務會議研究人員代表，其學術研究績效等級由研究所（處）、中心評核後，陳請院長評定。  
前項本院學術研究績效評定委員會置委員十三至二十一人，除本院秘書長、學術諮詢總會執行秘書、副執行秘書、學術及儀器事務處處長為當然委員外，餘由院長就所長（處主任）、研究中心主任、本院院務會議三組研究人員代表中指定之，並指定副院長一人為召集人。
- 五、本院人員任職至學年度終了，應予學年度評核，各等級結果於次學年度依下列規定辦理：
  - （一）優等：晉本薪一級，已達所敘職務等級本薪最高薪級或已敘年功薪級者，晉年功薪一級，均給與三個月薪給總額之一次獎金；已敘年功薪最高薪級者，給與四個月薪給總額之一次獎金。
  - （二）第一級：晉本薪一級，已達所敘職務等級本薪最高薪級或已敘年功薪級者，晉年功薪一級，均給與一個月薪給總額之一次獎金；已敘年功薪最高薪級者，給與二個月薪給總額之一次獎金。
  - （三）第二級：晉本薪一級，已達所敘職務等級本薪最高薪級或已敘年功薪級者，晉年功薪一級，均給與半個月薪給總額之一次獎金；已敘年功薪最高薪級者，給與一個半月薪給總額之一次獎金。
  - （四）第三級：留原薪級。
  - （五）第四級：除留原薪級外，次學年度不得合聘、兼職、兼課或借調。  
前項優等人數，不得超過全院受評總人數百分之二十；優等及第一級人數合計，不得超過全院受評總人數百分之七十。

同一學年度內任職滿六個月以上未滿一學年之人員，應依第一項評核規定，於學年度終了辦理之；評核結果不予晉級，學術研究獎金按在職月數比例核計發給。但因辭職、退休、資遣、提前終止聘約、死亡或留職停薪期間評核年資無法併計者，應隨時辦理評核，評核結果學術研究獎金於核定後發給。

六、研究員(研究技師)、副研究員(研究副技師)、助研究員(具博士學位之研究助技師)之學術研究績效優等等級之評核，應參考下列條件：

- (一) 研究(技術)成果獲聲譽卓著之全國性或國際性學術團體，評列為最高等級，並頒給獎勵。
- (二) 完成重大研究(技術)成果，並有傑出貢獻，獲國內外學術界認許。
- (三) 研究(技術)成果經相關單位評審成績特優。
- (四) 參與院內學術行政公共服務，績效特優。

七、研究員(研究技師)、副研究員(研究副技師)、助研究員(具博士學位之研究助技師)之學術研究績效等級評核列為第一級者，應至少具備下列條件之一：

- (一) 出版專書(專門著作)，在學術(技術)上確有重要貢獻。
- (二) 出版學術論文(技術報告或技術成品)，在學術(技術)上確有重要貢獻。
- (三) 領導或從事研究，績效卓著。
- (四) 主持或共同主持大型研究計畫，成效卓著。
- (五) 參加國際性學術研討會，擔任中心議題主講人。
- (六) 獲得重要學術獎項。
- (七) 參與院內學術行政公共服務，績效卓著。
- (八) 協助研究所(處)、中心研究工作之推展，確有重要成績。
- (九) 擔任國際學術期刊編輯委員。

八、研究助理(含助理研究員、未具博士學位之研究助技師)與助理(技術助理)之學術研究績效等級評核列為第一級者，應至少具備下列條件之一：

- (一) 獨立從事研究，獲得成果。
- (二) 協助研究計畫之執行或資料庫之建立，確有成績。
- (三) 協助研究所(處)、中心之團隊研究工作，績效良好。
- (四) 參與院內或各研究所(處)、中心之公共事務，績效良好。

九、各職級人員之學術研究績效等級評核列為第二級者，應至少具備下列條件之一：

- (一) 出版專書(專門著作)，在學術(技術)上確有貢獻。
- (二) 出版學術論文(技術報告或技術成品)，在學術(技術)上確有貢獻。
- (三) 領導或從事研究，績效良好。
- (四) 主持或共同主持大型研究計畫，成效良好。
- (五) 參與院內或各研究所(處)、中心之公共事務，確有成績。
- (六) 協助研究所(處)、中心之團隊研究工作，確有成績。

十、在評核學年度內有下列情事之一者，學術研究績效等級須列第四級：

- (一) 近六年內無重要學術著作或服務成績，且經所(處)務會議、研究中心業務會議審議確認。
- (二) 違反本院研究人員及研究技術人員倫理規約，經處以提前終止聘約，或經處以學術研究績效不得評為第二級以上，且近三年內無重要學術著作或服務成

績。

有下列情形之一者，不適用前項第一款規定：

- (一) 近六年內曾獲國內外重要學術研究獎項。
- (二) 從事大型或繁難之研究，需較長時間始能有成果，經研究所(處)、中心審議確認，並報院方核定在案。
- (三) 奉准帶職帶薪進修。
- (四) 其他因病或特殊原因以致未能從事研究工作，由研究所(處)、中心報經院方核定在案。

十一、各職級人員連續二年被評核為第四級者，於第二次被評核為第四級經核定後，提前終止聘約。

十二、特聘研究員之學術研究績效評核依本要點相關規定辦理，惟其評核等級最高為第一級。

十三、本院研究人員及研究技術人員之學術研究績效等級評核結果，除本要點另有規定外，應自次學年度起執行。

十四、新聘人員(不含特聘研究員)聘任時，得由所長(處主任)、研究中心主任推薦，以其新聘時月支薪給總額之百分之四十為上限，按月支給新聘學術研究獎金，支給年限不超過二年。

新聘學術研究獎金須經本院有關委員會審議通過，陳請院長核定後，始得支領。支領期間不再給與學年度學術研究獎金。

曾支領新聘學術研究獎金人員離職再任時，不再支給新聘學術研究獎金。

十四之一、研究員、副研究員及助研究員符合下列資格條件之一者，得於當學年度結束前三個月提出申請，經本院有關委員會審議通過後，陳請院長核定支給特優學術研究獎金：

- (一) 於前一學年度評定為優等，且近三學年度內有二次評定為優等。
- (二) 近三學年度曾支領特優學術研究獎金。

每學年度核定支領特優學術研究獎金之人數，以未支領特優、新聘學術研究獎金之現職研究員、副研究員及助研究員合計數之百分之五為上限。

特優學術研究獎金自核定後之次學年度起執行，並以次學年度月支薪給總額之百分之四十五為上限，按月支給，支給年限二年。支領期間不再給與學年度學術研究獎金。

支領特優或新聘學術研究獎金者，於支領結束後次學年度始得再申請特優學術研究獎金。

十五、本要點所需總經費在本院科技預算項下勻支。