

# 南京农业大学文件

校人发〔2014〕152号

## 关于印发《南京农业大学 师资博士后管理暂行办法》的通知

各学院、各单位：

为贯彻落实人才强校战略，加强我校教学科研队伍建设，加大青年后备人才的引进和培养力度，充分利用博士后制度平台，建立有利于调整和优化师资队伍结构的人才管理和服机制，学校制定了《南京农业大学师资博士后管理暂行办法》，现予以印发，请遵照执行。

附件：《南京农业大学师资博士后管理暂行办法》



2014年5月21日

附件

## 南京农业大学师资博士后管理暂行办法

为贯彻落实人才强校战略，加强我校教学科研队伍建设，加大青年后备人才的引进和培养力度，充分利用博士后制度平台，建立有利于调整和优化师资队伍结构的人才管理和 Service 机制，结合学校实际，制订本暂行办法。

### 一、实施范围

博士后流动站所在学科以及相关学科可以设立师资博士后岗位，招收符合条件的优秀博士毕业生进站从事博士后研究工作。

### 二、招聘程序

（一）有关学院根据师资队伍建设发展需要，结合实际情况提出师资博士后的招聘计划报人事处，经学校审批后发布招聘信息。

（二）应聘者按照国家和学校有关博士后进站管理的要求提交进站材料，填写《南京农业大学师资博士后应聘申请表》。

（三）人事处对相关材料进行初审，符合条件的材料送达拟聘学院和相关流动站。

（四）由学院和流动站组织专家对应聘者材料进行审核，考察其学术水平和综合素质等，形成推荐意见报人事处。

(五) 人事处提交校职称评定与教师学术评价委员会审定。

(六) 已经在站的博士后取得突出成绩的，可以向学校提出申请，经上述程序审批后，转为师资博士后。

(七) 经审定同意的受聘者与学校签署协议，按规定办理进站手续。

### **三、选聘条件**

(一) 应聘师资博士后岗位的人员应符合我校公开招聘教学科研岗位人员的基本要求，包括学历学位、年龄、毕业学校等。

(二) 申请者在攻读博士学位期间取得的研究成果，应至少达到我校相同或相近学科博士毕业生的要求。其中自然科学类以第一或者通讯作者的身份发表 SCI 收录论文 2 篇以上，或单篇影响因子超过 3，或累计影响因子超过 5，或取得其他创新性的研究成果。人文社科类以第一或者通讯作者的身份在我校规定的核心二类以上期刊发表论文 2 篇以上，或有 SSCI 或一类期刊论文发表。

(三) 满足其他进站所需要的条件。

### **四、岗位职责**

师资博士后在站期间，应根据所聘岗位的要求开展相应的科学研究工作，并适度参与学院安排的教学任务和其他工作。

### **五、岗位待遇**

(一) 师资博士后人员享有不低于 10 万的年薪待遇，外加每月 1500 元的租房补贴，学校资助期限 3 年。

(二) 符合学校专业技术职务评聘条件的，可以申请晋升高

一级专业技术职务。

(三) 可以申请校内青年科技创新基金以及基本科研业务经费支持的项目等。

(四) 期满经考核留校的师资博士后，其入校时间自博士后进站开始计算。

(五) 为保证选聘和培养质量，师资博士后在站期间的薪酬由学校和选聘单位或者合作导师分别承担（自然科学类选聘单位或者合作导师承担2万，人文社科类选聘单位或者合作导师承担1万，选聘单位或者合作导师多出不受此限）。师资博士后在站期间或者期满出站考核优秀并经校长办公会同意聘为我校教师后，选聘单位或者合作导师承担的额定薪酬部分，由学校以奖励的方式全额返回。

## 六、考核管理

(一) 师资博士后在站期间，原则上按照在职教师同等管理。进站满两年可以按照学校现行博士后相关规定申请出站，三年培养期满根据其个人发展情况和学科建设需要进行出站评估，并组织考核，考核等级分为优秀、合格和不合格。

### (二) 关于考核的具体要求

由学部组织考核小组对即将出站的师资博士后进行全面评估和综合考核，考核优秀者，可优先留校任职，原则上不再进入常规招聘考核程序，但须报职称评定与教师学术评价委员会审核。考核不合格者，按照学校现行博士后相关规定处理。

---

师资博士后留校不受所在学院年度招聘指标的限制。

七、本办法自公布之日起实施。

八、本办法由人事处负责解释。

