

南京林业大学

南林人〔2020〕4号

关于印发《南京林业大学师资博士后 实施办法（修订）》的通知

各学院、部、处，各有关单位：

《南京林业大学师资博士后实施办法（修订）》已经校党委常委会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

南京林业大学

2020年1月20日

南京林业大学师资博士后实施办法（修订）

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实人才强校战略，充分发挥博士后制度在学校人才引培中的重要作用，根据《国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见》（国办发〔2015〕87号）、《关于贯彻落实〈国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见〉有关问题的通知》（人社部发〔2017〕20号）等文件精神 and 相关规定，结合学校实际，制定本实施办法。

第二条 师资博士后是指以师资引进、培养为目标，参照师资引进标准，按照全职博士后要求招收并管理的博士后研究人员。师资博士后制度是学校将部分博士后研究人员纳入学校师资后备队伍建设，并从中选留优秀教师的人事管理制度。师资博士后管理遵循“按需设岗、择优选拔、保障待遇、合同管理”的工作方针。

第三条 师资博士后制度适用于本校所有设有博士后科研流动站的学科及其相近学科。师资博士后培养指标根据学校人才引进计划进行分配，国（境）外博士学位获得者来校从事师资博士后研究工作，不占用流动站（学科）计划名额。

第二章 招收条件

第四条 师资博士后须符合以下条件：

（一）具有博士学位，取得博士学位时间不超过3年，且年龄不超过35周岁。

(二) 品学兼优，身心健康，综合素质好，有良好的团队合作精神，有志于教书育人。

(三) 具有较好的研究基础和创新能力，及较大发展潜力。培养目标为本学科教学科研岗位引进 G 类人才（以下简称 G 类师资博士后），学术成果须接近 G 类人才引进标准；培养目标为本学科教学科研岗位引进 F 类人才（以下简称 F 类师资博士后），学术成果原则上达到 G 类人才引进标准。具体要求由各博士后流动站及相关单位提出，报人事处备案。

同等条件下，国（境）外博士学位获得者、具有一年及以上国际联合培养经历的博士学位获得者优先招收。

第五条 取得重大科研成果的在站优秀博士后和 G 类师资博士后，经本人申请、学校审批可分别转为 G 类或 F 类师资博士后。

第三章 招收程序

第六条 师资博士后的招收程序如下：

(一) 本人申请。学校发布当年师资博士后招收计划，凡符合师资博士后招收条件的博士，填写《南京林业大学师资博士后申请登记表》（附件 1），向各学院提出申请。

(二) 单位考察。各博士后科研流动站及相关单位组织同行专家对申请人进行综合考察，提出是否招收的建议。对拟招收者，根据培养目标和现有基础，拟定《南京林业大学

师资博士后工作意向协议书》(附件 2, 以下简称《意向协议》), 并报送人事处博士后管理办公室(以下简称“博管办”)。

(三) 学校审批。博管办审核相关材料, 提交学校博士后工作领导小组审议, 报学校人才工作领导小组审定。

(四) 协议签订。人事处、选聘学院、合作导师与师资博士后依据《意向协议》, 共同签订《南京林业大学师资博士后工作协议》(以下简称《工作协议》), 《工作协议》与《意向协议》在核心内容方面不能有明显差异, 博管办负责办理师资博士后入站及报到手续。

第七条 在站优秀博士后和 G 类师资博士后, 申请转为 G 类或 F 类师资博士后的具体程序同第六条。

第四章 工作职责

第八条 科研任务。师资博士后在站期间科研工作业绩应严格履行《工作协议》中明确的科研任务。

第九条 教学任务。师资博士后纳入学校青年教师教学导师制培养, 承担适量的讲课和助教工作。

第十条 其它任务。积极参加新教师岗前培训与考试, 承担适量的育人工作或其他社会服务工作。

第五章 工作待遇

第十一条 薪酬。G 类师资博士后的薪酬不低于 20 万元/人·年; F 类师资博士后的薪酬不低于 25 万元/人·年。薪酬按月

发放。师资博士后在站期间的薪酬由学校、选聘学院（或学科）和合作导师共同承担。原则上，自然科学类师资博士后年薪的承担比例是学校：学院（或学科）：合作导师 = 6：3：1；人文社科类师资博士后年薪的承担比例是学校：学院（或学科）：合作导师 = 6.5：3：0.5。

第十二条 住房。G类师资博士后学校根据房源情况在博士后公寓中安排；F类师资博士后可申请青年教师公寓，按照学校教师标准收费。

第十三条 其他待遇。师资博士后在专业技术职务任职资格评审、子女上学、住房公积金、医疗等方面享受与校内在职教职工相同的待遇。通过期满考核留校的师资博士后，其入职时间自博士后进站开始计算。

第六章 在站管理

第十四条 师资博士后的招收、进出站手续办理、在站考核及日常管理工作由人事处、选聘学院（或学科）和合作导师分工协作，共同管理。

第十五条 G类师资博士后在站工作时间为2-3年，最多延长1年；F类师资博士后在站工作时间为2-4年，最多延长1年。延长期间师资博士后不能继续享受学校的工资、医疗等博士后待遇，工资福利等费用均由博士后本人或合作导师课题经费负担。

第十六条 师资博士后在站期间按照学校博士后管理规

定，参加中期考核和出站考核。考核等级分为合格、不合格两种。

（一）中期考核

1. G类师资博士后进站12-18个月参加中期考核；F类师资博士后进站12-24个月参加中期考核。

2. 选聘学院（或学科）成立考核专家小组，根据《工作协议》对师资博士后进行中期考核，给出综合评价和考核等级。

3. 学校博管办对学院考核材料进行审核，报学校博士后工作领导小组审定考核等级。

4. 中期考核合格的，继续进行师资博士后工作；中期考核不合格的，终止师资博士后聘用，转为统招统分博士后或直接办理退站手续。转为统招统分博士后，须返还师资博士后在站期间与统招统分博士后年薪的差额部分，此后仅享受统招统分博士后薪酬待遇；办理退站必须全额退回学校发放的所有工资奖金等费用。

（二）出站考核

1. 师资博士后工作期满出站时，各博士后科研流动站和聘用学院组织专家按照《工作协议》及教师岗位要求，对师资博士后在站期间师德学风等综合表现和教学科研业绩进行全面评估和综合考核，给出综合评价和考核等级。

2. 学校博管办对学院考核材料进行审核，提交学校博士后工作领导小组审议，报学校人才工作领导小组审定。

3. 出站考核合格的，与学校签订聘用合同；出站考核不合格的，按统招统分博士后办理出站手续，或办理退站手续。

出站考核不合格按统招统分博士后办理出站手续的，或出站考核合格未经学校同意到校外单位就业的，返还本人在站期间与统招统分博士后年薪的差额；办理退站必须全额退回学校发放的所有工资奖金等费用。

第七章 激励措施

第十七条 师资博士后在完成《工作协议》任务并通过出站考核的前提下，根据出站成果情况按以下规则返还导师承担薪资：

（一）自然科学类

1. 出站成果达到进站年度学校本学科引进人才基本要求，返还导师承担薪资部分的 25%。

2. 出站成果超过进站年度学校本学科引进人才基本要求 1 篇一区 SCI 论文（以出站当年中科院 JCR 分区为准，下同），返还导师承担薪资部分的 50%。

3. 出站成果超过进站年度学校本学科引进人才基本要求 2 篇一区 SCI 论文，可全额返还师资博士后薪资导师承担部分。

（二）人文社科类

1. 出站成果达到进站年度学校本学科引进人才基本要求，返还导师承担薪资部分的 25%。

2. 出站成果超过进站年度学校本学科引进人才基本要求 1 篇 SSCI 期刊论文或 1 篇最高权威期刊论文（以《南京林业大学人文社科类最高权威期刊和权威期刊认定目录》为准，下同），返还导师承担薪资部分的 50%。

3. 出站成果超过进站年度学校本学科引进人才基本要求 2 篇 SSCI 期刊论文或 2 篇最高权威期刊论文，可全额返还师资博士后薪资导师承担部分。

（三）其他形式的科研成果可用于上述论文的折算，折算方式参照出站当年学校科研业绩点分配方案，折算结果只取整数部分，不四舍五入。

第十八条 师资博士后在完成《工作协议》任务并通过出站考核的前提下，根据出站成果情况按以下规则返还学院（或学科）承担薪资：

（一）自然科学类

出站成果超过进站年度学校本学科引进人才基本要求 1 篇一区 SCI 论文，返还师资博士后薪资总额的 5%。

（二）人文社科类

出站成果超过进站年度学校本学科引进人才基本要求 1 篇 SSCI 期刊论文或 1 篇最高权威期刊论文，返还师资博士后薪资总额的 5%。

（三）其他形式的科研成果可用于上述论文的折算，折算方式参照出站当年学校科研业绩点分配方案，折算结果只

取整数部分，不四舍五入。

第八章 其 他

第十九条 对于有条件进入我校教师队伍的外籍博士后，可根据具体情况个案研究，相关招收程序等参照上述办法执行。

第二十条 其他未尽事宜，参照国家和江苏省博士后有关管理规定和《南京林业大学博士后管理暂行办法》执行。

第二十一条 本办法由人事处负责解释。

第二十二条 本办法自发布之日起执行。

附件: 1. 南京林业大学师资博士后申请登记表

2. 南京林业大学师资博士后工作意向协议书