

000001

南京航空航天大学文件

校人字〔2017〕15号

《南京航空航天大学博士后研究人员管理工作暂行规定》的补充规定

(2017年9月修订)

为大力加强我校博士后科研流动站（以下简称流动站）的建设，吸引更多优秀博士来我校从事博士后合作研究，提高博士后培养质量，培养和聚集一批高水平的青年科技骨干人才，现根据《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）文件精神，结合学校实际，现对2016年7月发布的校人字〔2016〕16号文作如下修订：

一、稳步扩大规模，注重提升质量

1. 学校鼓励招收在国内外著名高校获得博士学位的留学回国人员从事博士后研究工作。

2. 学校鼓励条件具备的流动站以全职/联合培养方式招收优秀的外籍博士后，拓宽国际视野，促进国际化人才交流。

3. 学校鼓励博士后到国外开展国际科研合作、参加国际会议或短期合作，对接国际学术前沿，进一步优化知识结构，促进学科交叉，提升博士后科研工作质量。

二、加强合同管理，完善考核评价

1. 合同管理。博士后在站实行合同管理，进站时须签订《博士后研究人员工作协议书》，博士后在站期间的工作目标及任务等内容由各设站单位结合学科情况和工作实际自主确定。

2. 考核评价。加强针对科研进展和工作绩效的考核。考核分中期考核和出站考核。中期考核：博士后进站满一年时，流动站所在院系须对其进行中期考核；出站考核：博士后期满出站时，流动站所在院系须对其进行出站考核。考核结果报学校备案。

出站考核等级分为优秀、合格和不合格。博士后出站时的科研成果达到工作目标、完成工作任务者，其考核结果为“合格”；在站期间工作表现优秀，科研成果突出者，其考核结果可评定为“优秀”。

3. 优秀博士后评选。学校每年对出站考核合格及以上的博士后进行一次优秀博士后评选，优秀比例一般不超过 20%。被评为优秀博士后的人选可优先申报学校专任教师岗位或专职科研岗位。

4. 高级专业技术职务评审。博士后研究人员出站后经本人申

请、学院审核、报人事处/高级人才办批准后，可推荐参加学校高级专业技术职务评审，基层单位和学科组两级指标（与专职科研人员合并）单列。

三、改革薪酬体系，持续提高待遇

1. 薪酬待遇。博士后招收类型中全职博士后实行年薪制，年薪标准由博士后设岗单位（含合作导师）确定。学校出资额度为18万元/年，超出部分由学校和设岗单位（含合作导师）按1:4的比例出资。设岗单位与合作导师的出资比例由学院出台相关政策确定。

2. 外籍博士后。年薪标准一般设置为3~5万美元/年，学校出资额为3万美元/年，超出部分学校和设岗单位（含合作导师）按1:1比例出资，具体事宜实行一事一议。

3. 延期出站。博士后如确因研究工作需要需延长在站工作期间，延期期间的薪酬待遇由学校和设岗单位（含合作导师）按1:4的比例出资。

4. 海外培训。学校鼓励博士后出国（境）与国际知名大学或研究机构开展科研合作与学术交流，其出国合作经费由学校和设岗单位（含合作导师）按1:1承担。

5. 学校根据社会生活水平和经济发展情况，可适时统一调整博士后薪酬待遇。

6. 全职博士后研究人员是学校教职工队伍的重要组成部分，除薪酬待遇外，其它待遇参照学校“非升即走”专任教师待遇执

行，可就近入住学校公寓。

本办法自 2017 年 10 月 1 日起实施，由人事处/高级人才办负责解释。

南京航空航天大学

2017 年 10 月 13 日

（联系人：谈静艳 联系电话：025-84896867）