

南 京 大 学

南字发〔2019〕177号

关于印发《南京大学 研究系列岗位聘用管理办法》的通知

各院系、各单位：

为加快推进世界一流大学和一流学科建设，进一步做好研究系列队伍选聘与管理，建设一支高水平的科学研究队伍，不断提升科学研究水平，结合学校实际，特制定《南京大学研究系列岗位聘用管理办法》，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

附件：南京大学研究系列岗位聘用管理办法



附件

南京大学研究系列岗位聘用管理办法

为加快推进世界一流大学和一流学科建设，进一步做好研究系列队伍选聘与管理，建设一支高水平的科学研究队伍，不断提升科学研究水平，结合学校实际，制定本办法。

一、岗位性质与设置

第一条 研究系列岗位是非事业编制，以科研为主，独立于教学科研系列和教学系列的专业技术岗位。

第二条 研究系列岗位包括特任研究员、特任副研究员、特任助理研究员和博士后等岗位。

第三条 研究系列岗位为全时全职岗位，采用聘期制管理，一般3年为一个聘期。在职博士后参照本办法执行。

第四条 研究系列岗位设置原则上向学校重点学科倾斜，实行队伍建设质量与岗位数分配挂钩管理。院系根据学科建设、科学研究需要，制定研究系列队伍建设五年规划和年度执行计划，按照二级学科或研究方向进行岗位配置，报学校审批同意后执行。

第五条 研究系列岗位管理实行联系教授(博士后人员对应为合作导师，下同)负责制。研究系列岗位由院系和联系教授根据学科建设和科学研究需要，经所在院系审批同意，向人力资源处申报设立。联系教授是岗位和在岗人员管理第一责任人，设岗院系和单位是第一责任单位。

第六条 研究系列各岗位应有明确的岗位任务、任职要求和薪酬范围，在学校基本要求基础上，由各院系各单位制定详细标准，经学校审议通过后执行。

二、岗位任职基本要求

第七条 遵守国家法律和法规，拥护中国共产党领导，热爱教育与科研事业；具有良好的职业道德和敬业精神，学风端正，敬业爱岗，为人师表。

第八条 具有博士学位，具备本学科扎实的理论基础和专业技术特长，有明确的研究方向，取得了较好的研究成果并具备良好的发展潜力；具有相应岗位要求的外语和计算机信息技术应用等能力。

第九条 拟聘特任研究员岗位还应具备下列条件之一：

（一）海外知名高校或研究机构的教授、副教授，或具有相当专业技术职务；

（二）国内著名高校或研究机构的教授、副教授或研究员、副研究员，或具有其他系列正高级专业技术职务人员；

（三）海内外知名高校或研究机构特别优秀的博士后。

第十条 拟聘特任副研究员岗位还应具备下列条件之一：

（一）海外知名高校或研究机构助理教授及以上人员；

（二）国内著名高校或研究机构优秀的研究人员；

（三）知名高校或研究机构优秀博士毕业生或博士后。

第十一条 拟聘特任助理研究员岗位，申报时年龄一般不超过 35 周岁，还应具备下列条件之一：

（一）知名高校或研究机构应届博士毕业生；

（二）知名高校或研究机构教学人员、科研人员、博士后出站人员；

（三）著名企业研发人员，具有专业技术岗位从业经验。

第十二条 拟聘研究系列博士后岗位应符合国家博士后进站条件。

第十三条 应有良好的科研成果发表记录。原则上应聘特任助理研究员岗位和博士后岗位应至少有两篇 CSSCI、

SSCI、A&HCI 或 SCI 论文发表。应聘特任副研究员、特任研究员岗位的应有更高的标准，由院系制定并报学校备案后执行。

三、聘用程序

第十四条 研究系列岗位全部实行公开招聘制度。设岗院系提交招聘公告，由人力资源处统一发布进行招聘。

第十五条 岗位聘用的基本程序和要求为：

（一）联系教授根据院系研究系列岗位规划和年度计划，向院系单位提交设岗申请，明确岗位任务（应明确主要研究内容、申请并主持科研项目要求、学术论文发表要求等）、任职要求和薪酬范围。经院系审核同意向人力资源处申报岗位需求，人力资源处审核同意后发布公开招聘信息。

（二）各院系单位接收申报人材料。材料包括申报表、薪酬确认单，并附个人详细简历。

（三）各院系单位成立研究系列岗位聘任考核专家小组（同时承担本院系单位博士后管理委员会职责）。专家小组组成人员相对固定，原则上应具有高级职务，实行任期制，一般为 7~15 人；评审时专家应由不少于 5 人的单数组成，不包括评审岗位的联系教授以及申报人研究生导师，具有亲属或其他利害关系的专家应主动回避；专家小组负责向本单位提交评审结果与意见，专家对评审过程和结果等相关信息保密。

（四）院系单位组织研究系列岗位聘任考核专家小组参照由各院系单位制定的研究系列岗位详细标准，公平公正地对应聘人员进行面试评审。评审内容应包括（但不限于）：思想政治表现、师德师风学风、胜任岗位要求的能力、完成岗位任务的潜力、全时全职在岗工作的可行性，以及薪酬标准。获得与会专家二分之一以上（含二分之一）同意票视为

通过，其中同意票不足三分之二（不含三分之二）的，薪酬出资方式应由院系单位全额承担，同意票三分之二以上（含三分之二）的，薪酬按附表比例进行配资。

（五）院系单位会议审核岗位信息和专家小组评审意见，并进行师德师风审查，填写审批意见后向学校提交岗位及候选人推荐意见。

（六）学校成立研究系列岗位聘任考核专家组（同时承担学校博士后管理委员会职责）。专家组组成人员与要求参照本条第（三）款。

（七）人力资源处根据岗位任务、任职要求和薪酬范围，审核个人材料、院系单位专家小组评审意见和院系单位推荐意见，根据审核结论提出是否同意的聘用意见并反馈院系；视需要，人力资源处可提请专家组对设岗单位推荐的岗位候选人进行评审，提出聘用意见，包括岗位任务要求、薪酬待遇标准、学校和院系出资比例等。评审意见报分管校领导审批。

（八）岗位候选人公示。对于公示无异议的，发放录用通知，办理人事聘用手续。

第十六条 学校一年分四次集中办理入职，具体时间为1月、4月、7月、10月上旬。

第十七条 学校根据工作需要可直接聘用研究系列人员。

四、 岗位待遇

第十八条 研究系列岗位聘用人员实行年薪制。拟聘岗位年薪标准、学校和聘用单位人员经费承担比例、最低工资标准和学校最高承担额度等信息见附表。

第十九条 对于符合评审要求的研究系列人员，其在两个聘期（含在南京大学博士后流动站工作时间，下同）6年内的人员经费由学校和院系按比例共同承担。原则上，研究系

列人员两个聘期结束后其年薪全部由院系单位自筹；对于少量经过严格考核，成绩非常突出的，且为院系学科建设和科学研究急需的，可以续聘 1~2 个聘期，其人员经费仍然由学校和院系按比例共同承担。续聘研究系列人员严格控制数量。

第二十条 院系单位承担的人员经费，在办理报到手续时由院系办理转账缴纳至学校账户，学校根据标准按月发放至研究系列人员个人账户。

第二十一条 学校根据人才队伍发展需要，可以设立校级研究系列（含博士后）岗位，由学校全额出资聘用。具体岗位要求和薪酬标准以另行文件或招聘公告为准。

第二十二条 研究系列人员的实验及办公用房等由设岗院系单位负责解决。

第二十三条 社会保险与福利待遇：

（一）学校依法为研究系列人员（特任研究员、特任副研究员和特任助理研究员，含统招统分的境外博士后人员）办理南京市企业职工社会保险，办理住房公积金。研究系列人员不享受学校公费医疗待遇，不享受住房分配、住房补贴和租金补贴等待遇，可按学校规定租住学校周转房。

（二）其他统招统分博士后按照国家相关规定享受有关医疗和社会保险等待遇。

（三）在职博士后所有社会保险与福利待遇在其人事关系所在单位享受。

第二十四条 根据社会保险和住房公积金相关政策，学校应承担的社会保险和住房公积金单位缴费部分由学校按年薪标准之外另行承担。

第二十五条 境外学术交流和研修。研究系列人员因工作需要可以申请参加国际学术交流和境外合作研究。

（一）短期访学：进行短期（3 个月以内）的学术交流和科研合作、能较好执行访学计划并取得预期成果的，原则上待遇不变。

（二）长期合作研究：

1. 研究系列人员可在第一个聘期以后申请境外长期（3~12 个月）合作研究一次。要求前一个聘期至少在本学科一流期刊发表过研究论文，且聘期考核结果为优秀。原则上不得申请超过 1 年的境外合作研究。

2. 研究系列人员申请境外长期合作研究，须获得国家留学基金管理委员会或江苏省等校外第三方项目资助。

3. 境外合作研究申请必须提供详细的研究计划和具体的目标任务。对于计划可行、任务饱满的申请，经个人申请、联系教授同意、院系评估和学校同意后，可在学校和院系出资方式不变的条件下，申请境外合作研究期间待遇正常按月预发，根据合作研究考核结果最终核算。合作研究考核以申请书中的目标任务为准，结果为合格及以上等级者，待遇保持不变；基本合格者，将对研修期间薪酬的 40%进行补充扣发或计入离职违约金；考核等级为不合格者，对研修期间薪酬的 80%进行补充扣发或计入离职违约金。对于计划不可行、目标任务空洞的申请不予批准。

4. 境外长期合作研究设 2 年回校服务期。如果离职（晋升本校教职者除外）时不满 2 年，境外学术交流和合作研究期间（3 个月以上起计，剩余不满 1 个月不计入）薪酬的 80%计入离职违约金。

五、合同管理与考核续聘

第二十六条 研究系列人员实行合同管理和聘期制。获聘人员与学校签订聘用合同和岗位协议（在职博士后只签订岗位协议）；原则上 3 年为一个聘期，博士后聘期可为 2 年。

第二十七条 设岗单位和联系教授应加强对研究系列人员的日常管理，及时递交人事材料，按时缴纳人员经费。

第二十八条 研究系列岗位聘用人员考核分年度考核和聘用合同期满考核。每年底根据学校统一部署进行年度考核。合同结束3个月前，设岗单位应启动对所聘研究系列人员的聘期考核，在合同结束1个月前向学校报送聘期考核材料和聘期考核等级建议。

第二十九条 个人参加设岗单位年度考核，设岗单位年度考核结果报学校，经学校审核批准后执行。对于年度考核中不能按岗位要求完成岗位任务的人员，予以终止聘用。

第三十条 聘期考核程序和要求如下：

（一）聘用人员根据岗位要求的工作任务和工作目标向设岗院系单位研究系列岗位聘用考核专家小组汇报履行岗位职责情况。

（二）聘用考核专家小组对照岗位任务，客观公平地对聘用人员思想品德与学风、聘期内完成的科研工作情况进行考核。

（三）考核实行百分制。去掉一个最高分和一个最低分后平均得分与等级标准：90分以上（含90分）的等级为优秀，80分（含）~90分的等级为良好，70分（含）~80分的等级为合格，60分（含）~70分的等级为基本合格，60分以下的等级为不合格。

（四）院系单位会议审核专家小组评审意见，并进行思想政治和师德师风考核，填写院系单位考核意见。院系所有研究系列人员优秀比例累计控制在15%以内。

（五）院系考核公示。院系应将个人材料、考核等级等在本单位范围内公示5个工作日，期满公示无异议后，报送至人力资源处。

(六) 人力资源处根据岗位任务, 审核个人材料、院系单位专家小组评审意见、院系单位考核意见, 提交初步审核结论(同意或不同意院系单位考核意见); 若有不同意见, 则可组织专家组对院系考核意见进行复审, 提出复审意见; 通过的院系单位考核意见和复审结果在人力资源处网站公示, 公示无异议后向院系单位、联系教授和个人反馈。

(七) 考核等级为优秀的, 可以续聘, 可以提高薪酬标准; 考核等级为良好的, 可以续聘, 可以提高薪酬标准; 考核等级为合格的, 可以续聘, 原则上不提高薪酬标准; 考核等级为基本合格的, 原则上不续聘, 如果续聘应由设岗院系全额自筹薪酬经费, 且原则上应调整薪酬标准至学校规定的最低标准; 考核等级为不合格的, 不再续聘。对于续聘人员, 人力资源处可以根据岗位任务完成情况上调院系出资比例。

第三十一条 年度考核等级为不合格和基本合格者, 可给予降薪、变更薪酬比例、解除聘用合同或给予退站处理。

第三十二条 根据聘期考核结果与各方意见, 确定是否续签聘用合同。

六、激励与奖惩

第三十三条 为进一步激励研究系列人员开展科研创新工作, 学校每年开展优秀研究系列人员评选工作, 具体评选办法另行制定。

第三十四条 学校在重点学科领域, 实施“南京大学毓秀青年学者计划”。该计划所资助项目, 面向全球招聘杰出博士毕业生来校从事交叉学科或前沿领域原创研究。具体见《南京大学“毓秀青年学者计划”实施办法》。

第三十五条 研究系列人员入选“万人计划”青年拔尖人才支持计划、教育部“长江学者奖励计划”青年学者项目, 获得国家优秀青年基金等, 可以直接进入准聘长聘体系的准

聘助理教授或准聘副教授岗位（事业编制）任职。

第三十六条 学校设立联系教授档案库，动态追踪联系教授名下研究系列人员的在岗科研情况。对于其指导的研究系列人员年度考核和聘期考核结果较差、存在师德师风学风问题或较多违约情况的联系教授，经人力资源处讨论并提交分管校领导同意，一定期限内暂停其招收指导研究系列人员资格或调整其出资比例。对于受学校处分的联系教授，处分期内不得新招研究系列人员。

七、专业技术职务任职资格评定

第三十七条 专业技术职务任职资格评聘。学校在研究系列岗位中开展研究员、副研究员和助理研究员等专业技术职务任职资格评定工作。研究系列人员根据自身条件和任职情况进行申报。

第三十八条 工作表现要求。申报副研究员任职资格者要求近3年年度和聘期考核在合格及以上等级，申报研究员任职资格者要求近5年年度和聘期考核在合格及以上等级。

第三十九条 学历与资历要求。申请助理研究员任职资格认定者须具有博士学位，并到校工作满3个月。申报副研究员任职资格评定者须具有博士学位，并在南京大学研究系列岗位工作满3年。申报研究员任职资格评定者须具有博士学位，并获得副研究员专业技术职务任职资格满5年（在其他单位获得任职资格人员，还须在我校研究系列岗位工作满3年）。成果优秀的海外留学回国人员，资历要求可适当放宽。

第四十条 科研业绩与成果要求。中级专业技术职务任职资格实行审核制度。高级专业技术职务任职资格：学校制定研究系列专业技术职务任职资格指导性意见；各院系单位根据学科特点制定相应的科研业绩与成果最低申报条件，经学校审核同意后公布执行。

第四十一条 停报规定。研究系列岗位专业技术职务任职资格申报应执行学校关于专业技术职务申报停报的相关规定。

第四十二条 评定程序。研究系列专业技术职务任职资格评定按年度组织。高级职务任职资格评定程序如下：

（一）各院系单位根据研究系列队伍五年规划和年度计划向人力资源处上报需求，学校审核同意后按计划执行；

（二）根据院系申请，人力资源处发布申报通知并公布岗位；

（三）个人填报申报表格，向院系提交申报材料；

（四）院系组织评审。对应聘人员的师德师风、学术规范、学术水平、学术贡献和发展潜力等方面进行述职评议，确定向学校推荐的人选；推荐人选申报材料在本单位范围内的网站公示5个工作日；经公示无异议后，按申报计划数1：1向学校报送推荐候选人名单和申报材料；

（五）组织同行专家通讯评议；

（六）组织召开学科组评审会，形成推荐人选；

（七）学校召开专业技术职务聘任委员会会议，审议院系推荐人选，确定具备相应专业技术职务任职资格人员名单；

（八）名单在人力资源处网站公示5个工作日；

（九）经公示无异议后，学校发文公布。

中级专业技术职务任职资格认定以审阅材料方式进行，可不进行同行评议和现场述职。

八、院系职责

第四十三条 根据院系学科建设、人才培养及科学研究等任务和发展规划，做好本单位二级学科或研究方向的研究系列队伍发展规划，制定岗位使用年度计划。

第四十四条 制定本单位二级学科或研究方向的研究系列各个层次人员的岗位申报标准，严格按标准和规定的程序招聘和聘任人员，不得随意降低标准。

第四十五条 做好研究系列人员的日常管理，包括师德师风监督、科研工作安排、在岗情况管理等。严格按照研究系列岗位的定位，加强人员管理。研究系列人员的进出均应通过院系会议审核，慎重给出评定意见。

第四十六条 制定本单位二级学科或研究方向的研究系列各个层次人员的岗位聘期考核标准，及时按程序要求做好研究系列人员的考核工作。院系应严格把关，对于不适应岗位要求的人员应及时终止聘用关系。做好聘用研究系列人员的联系教授的跟踪管理，对于不负责任、不能做好人员日常管理的联系教授应给予暂停招收或停止招收的处理。

九、附则

第四十七条 本办法经 2019 年 9 月 5 日学校党委常委会审议通过，自发布之日起执行，由人力资源处负责解释。《南京大学专职科研系列岗位聘用办法》（南字发〔2017〕21 号）与《南京大学博士后经费管理办法（修订）》（南字发〔2013〕127 号）同时废止。

附表：研究系列人员拟聘岗位与薪酬标准