**南昌大学旅游学院博士后专职科研人员招聘方案**

依据《南昌大学博士后专职科研人员聘用管理办法》（南大人字[2018] 11号）文精神及南昌大学旅游学院贯彻落实2018年“引智聚才”发展战略要求，提升南昌大学旅游学院人才质量培养目的，特制定本暂行办法。

**一、实施原则**

公平公正、专家评审、择优招聘、合同管理原则。

**二、任职条件**

1.遵守国家法律、法规，坚决拥护中国共产党的领导，热爱教育事业；

2.具良好的职业道德和敬业精神，学风端正，立德树人。

3.国家统招统分博士毕业生或在国外获得博士学位的留学回国人员，获得博士学位时间不超过4年，身心健康，35周岁以下；特别优秀者可适当放宽该条件。

4.博士阶段研究基础理论扎实，博士研究课题具有前瞻性、创新性和研究潜力，学术水平明显高于校同类学科/专业博士毕业生；具有在研合作教授/导师科研项目优先。

**三、聘用的工作任务及待遇**

（一）实行协议年薪制。 薪酬标准为25-35万元人民币。个人具体年薪由设岗单位根据工作目标和任务，结合拟聘岗位类型商议。薪酬发放方式：年薪的60%按月平均支付，40%年度考核合格后发放。

各等级年薪任务条件包括两个方面：一是科研成果发表，二是国家级课题申报。

1.年薪35万元工作任务：

1）聘期内科研成果发表满足下列条件之一：

① 以第一作者或通信作者身份在学院规定的国际A+类期刊发表学术论文1篇；

②以第一作者在学院规定的国内A+类期刊发表学术论文1篇；

③以第一作者或通信作者身份在学院规定的国际A类期刊发表学术论文1篇和国际SSCI期刊1篇；

④以第一作者或通信作者身份在国际SSCI期刊发表学术论文3 篇（其中必须有1篇国内A类期刊论文，1篇国内A类期刊论文可以折抵1篇国际SSCI期刊论文）；

⑤以第一作者身份在学院规定的国内A类期刊发表学术论文3篇；

⑥第一作者身份在学院规定的国内B类期刊发表学术论文6 篇（其中必须有1篇国内A类期刊论文，可以折抵2篇国内B类期刊论文）。

以上论文均要求南昌大学为第一署名单位（其中发表以上英文成果可以通讯作者）。

2）聘期内主持申报并获批国家级科研项目**1**项或者中国博士后基金一等资助以上1项（南昌大学为第一申报单位），如果不能完成此项，则可用1篇国际B期刊或1篇国内A+或2篇国内A类期刊替代。

2. 薪酬标准每年25万元目标任务：

1）聘期内论文条件符合下列条件之一：

①以第一作者或通信作者身份在学院规定的国际A类期刊发表学术论文1篇；

②以第一作者或通信作者身份在学院规定的国际B类期刊发表学术论文2篇；

③以第一作者或通信作者身份在国际SSCI期刊发表学术论文2 篇（其中必须有1篇国内A期刊论文，1篇国内A类期刊可以折抵1篇国际SSCI期刊论文）；

④以第一作者身份在学院规定的国内A类期刊发表学术论文2篇；

⑤第一作者身份在学院规定的国内B类期刊发表学术论文4 篇（其中必须有1篇国内A期刊论文，可以折抵国内B类期刊论文2篇）。

以上论文均要求南昌大学为第一署名单位（其中英文可以通讯作者）。

2）聘期内主持申报并获批国家级科研项目1项或者中国博士后基金项目1项（南昌大学为第一申报单位），如果不能完成此项，则可用1篇国际B期刊论文或1篇国内A+论文或2篇国内A类期刊论文替代。

（二）享受学校在职非事业编制人员相同的社会保险。

（三）子女教育可参照学校教职工子女，在南昌大学附属中小学和幼儿园办理入学入托。

（四）学校提供过渡性住房一套，住房由后勤保障部在公租房中安排。

（五）科研启动经费由设岗单位及合作教授（或导师）根据项目情况提供。

（六）享受江西省博士后管理办公室资助的日常经费资助（聘期内为3.0万元/人），同时，可以申报江西省博士后择优资助项目（分为8.0万、5.0万和3.0万三档）。

（七）可申报中国博士后科学基金项目和其他省部级、国家级等项目。

（八）岗位工作目标内约定任务的科研成果不再享受学院科研奖励政策，但是超出岗位工作任务部分可享受学院科研奖励。

（九）享受学院教师所具有的出版资助、出差补助等规定的同等待遇。

（十）进入博士后流动站支持聘期三年，考核优秀者，可在当年按照工作程序录用为学校正式教职工，享受新入职员工的安家费、住房补贴等。其入职时间从进站之日起计算，聘用期间的科研成果可以作为将来职称评定业绩。

**四、日常管理**

（一）博士后专职科研人员在岗时间一般为3年，原则上不得申请延期。

（二）博士后专职科研人员到岗报到时，须签订聘用合同，聘用期间以科学研究为主。聘用合同应有明确的岗位目标、工作职责、任职要求和权利义务。设岗单位须严格按照合同加强聘用人员的日常管理，由合作教授（或导师）负责校内联系。

（三）博士后专职科研人员聘用期间至少作1次学术报告，须申请国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目或中国博士后科学基金项目等。

（四）博士后专职科研人员聘用期间取得的科研成果属于南昌大学，聘用期间不得受聘于其他单位。

（五）设岗单位所聘博士后专职科研人员属于跨学科专业进博士后科研流动站做博士后的情况，其科研业绩30%记入流动站设站单位，70%记入设岗单位。

五、考核管理

（一）博士后专职科研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。合同结束三个月以前，设岗单位应启动对所聘博士后专职科研人员进行聘期考核，在合同结束一个月以前上报学校聘期考核材料和意见。

1.年度考核：

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。年度考核等级为不合格者，可给予降薪，或解除聘用合同，或给予退站处理。

2.聘用合同期满考核：

聘用合同期满考核由设岗单位组织相关学科同行专家成立考核小组，对博士后专职科研人员完成的岗位目标和科研工作情况进行考核，形成考核意见后报学校人事处，经学校审核批准后执行。

根据聘期考核结果与双方意向确定是否续签聘用合同。原则上，聘期考核结果为优秀的人员，可以续聘且续聘期内可提高薪酬标准；聘期考核结果为合格的人员，可以续聘；聘期考核结果为基本合格的人员，可以续聘，但下一个聘期学校不再出资；聘期考核结果为不合格的人员，学校不再续聘。

（二）博士后专职科研人员考核适用师德一票否决制。聘用期间违反国家法律法规、公德，受到刑事或民事处罚者，学校将解除聘用合同，停发相关待遇，或直接做退站处理，同时保留追究法律责任权利。

其他

（一）南昌大学旅游学院博士后管理工作相关文件与本文有冲突的地方，以本文为准。

（二）本办法自颁布之日起执行，由学院负责解释。

 南昌大学旅游学院

 2018年6月24日