

# 浙江师范大学文件

浙师人字〔2019〕29号

---

## 浙江师范大学关于印发 博士后管理工作相关文件的通知

各学院：

现将《浙江师范大学博士后管理工作实施办法》《浙江师范大学博士后管理领导小组工作规则》《浙江师范大学博士后合作导师管理办法》《浙江师范大学博士后研究人员考核办法》等文件印发给你们，请遵照执行。

浙江师范大学

2019年12月10日

# 浙江师范大学博士后管理工作实施办法

## 第一章 总则

**第一条** 为加强我校博士后科研流动站建设，规范博士后管理工作，吸引国内外优秀博士来我校从事阶段性的科学研究工作，促进学科建设和学术交流。根据《博士后管理工作规定》（国人部发〔2006〕149号）、《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）、《人力资源社会保障部 全国博士后管理委员会关于贯彻落实〈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）以及浙江省博士后管理工作的有关规定，结合我校实际，制定本办法。

**第二条** 博士后科研流动站，以下简称“流动站”，是指经国家人社部和全国博管会批准，按规定设立的可以招收博士后研究人员（以下简称“博士后人员”）的一级学科单位。

## 第二章 管理机构及其职责

**第三条** 学校成立博士后管理工作领导小组，由校长任组长，分管研究生、人事、科研和教学工作的副校长任副组长，研究生院、人力资源部、科学研究院、本科教学部、计划财务处、国际交流与合作处、公共事务管理处和设站学院（单位）的主要负责人和设站一级学科负责人为领导小组成员。领导小组负责博士后

管理工作中重大问题的决策，负责制定学校博士后工作的发展规划和相关政策，对博士后工作进行宏观指导。

**第四条** 学校在人力资源部设立博士后管理工作办公室（以下简称“博管办”），在博士后管理工作领导小组的领导下开展工作，具体负责流动站的建站申报，博士后进站、在站和出站等管理工作、博士后各类项目的申报，协调各部门、学院（单位）做好博士后日常管理工作。分管人事工作的副校长兼任博管办主任，人力资源部负责人兼任博管办副主任，办公室设专职工作人员。

**第五条** 研究生院和科学研究院负责博士后的过程管理。设站学院（单位）由分管人事工作的学院（单位）负责人分管博士后工作，学院（单位）指定专人或人事秘书具体负责流动站的日常管理工作。

流动站实行主任负责制，主任一般由学院（单位）的主要负责人或设站一级学科负责人兼任，根据具体情况组成以博士后合作导师和博士生导师为主体的工作班子，负责博士后人员的招收面试、中期考核、出站考核等工作。

**第六条** 招收博士后人员的学科及合作导师应具备如下基本条件：

（一）已设立的流动站所涵盖的具有博士学位授予权的所有学科领域。

（二）经选拔具有较高学术水平和充足研究经费的博士生导师或兼职博士生导师可担任合作导师，指导博士后人员开展研究工作，具体参见《浙江师范大学博士后合作导师管理办法》执行。

**第七条** 博士后合作导师指导博士后人员开展创新性研究工作和在站研究任务。学校、学院（学科）和博士后合作导师为博士后人员提供必要的科研经费和科研工作条件。

### 第三章 博士后人员的招收

**第八条** 博士后人员是指具有博士学位，主动申请进站，经考核通过并经上级主管部门批准，进站从事研究工作的人员。

根据博士后人员培养经费的来源，分为：

- （一）国家资助计划招收的博士后人员；
- （二）浙江省资助计划招收的博士后人员；
- （三）自筹经费招收的博士后人员；
- （四）依托国家重大科研项目招收的项目博士后人员。

国内博士后人员根据人事关系的不同，分为：

（一）委托培养博士后：由在职单位同意其脱产进入我校流动站工作并为其保留人事关系的博士后，在职博士后申请人员应以高等院校、科研院所教学科研人员为主，党政机关干部不得在职进站从事博士后研究工作。

（二）非委托培养博士后：纳入学校人事管理范围，其人事、组织关系须转入我校，按学校流动编制（年薪制）人员进行管理，享受国家和学校规定的有关待遇。

（三）联合培养博士后：即由学校各个流动站与企业博士后工作站联合招收的博士后。

企业博士后工作站应承担人事管理主体责任，博士后人员的

招收、考核及进站手续办理等日常管理工作以工作站为主。在站期间的薪酬福利和研究经费等由所在企业工作站承担，在站期间的考核参照企业工作站标准执行。

我校流动站向企业工作站提供科研支持和专家指导，以工作站为主做好联合招收和培养博士后的工作。工作站向我校流动站支付一定的管理费用，标准为2万元人民币/人。我校合作导师指导费用由工作站与合作导师另行约定。

### **第九条** 申请成为博士后人员的基本条件：

（一）具有博士学位，品学兼优，身体健康，年龄一般在35周岁以下，人文社会科学领域或人才紧缺的自然科学领域流动站的人员，年龄可适当放宽。在职人员不得兼职从事博士后研究工作。

（二）具备一定的学术水平和业务能力，各流动站可根据本学科特点制定博士后申请人员应具备的学术水平和业务能力的基本条件。

**第十条** 为鼓励人才交流，促进学科交叉、融合，本校博士毕业生不得进入授予其博士学位的同一个一级学科的流动站做博士后。

**第十一条** 博士后人员招收坚持双向选择、择优录用、确保质量、程序规范的原则，同时要加强对博士后申请人员政治素质、学术道德的审查。

**第十二条** 申请博士后的人员，需填写《浙江师范大学博士后进站申请表》，并将该申请表、代表性学术成果和博士学位论文、

体检表（市级以上医院）等材料一同报流动站。经流动站面试通过，并报学校博管办审核同意后，申请人登录中国博士后网站进行进站申请。依托国家重大科研项目或自筹经费招收博士后人员不受招收计划限制。

**第十三条** 外籍及港澳台人员申请做博士后，需填写《浙江师范大学外籍及港澳台人员博士后进站申请表》，报国际交流与合作处审批同意，其他申请程序、申请材料与管理办法同国内博士后人员。经浙江省人力资源和社会保障厅批准同意进站后，由国际交流与合作处协助办理外籍及港澳台人员来华或入境工作的相关手续。外籍及港澳台人员在站工作期间统一由学校为其购买有关综合保险，费用由学校承担。外籍及港澳台人员在站工作期间，应自觉遵守我国的法律法规和学校的各项规章制度。

**第十四条** 流动站应结合所在学科科学研究、队伍建设需要，于每年 11 月 30 日前将下一年度本站招收博士后人员计划报学校博管办。学校在校园网上建立博士后人员招聘专栏，面向社会公布招聘信息，包括设站学科、合作导师以及研究选题等。

**第十五条** 被录用的博士后人员凭录用通知书、身份证（护照）到学校博管办办理报到手续，并交验博士学位证书原件（外籍博士还须提供中国驻外使领馆出具的学位认证；留学回国博士需核验教育部留学服务中心开具的《国(境)外学历学位认证书》）。无正当理由逾期一个月未报到者，将被取消进站资格；如有特殊情况，应在规定的进站日期前向流动站申请延期进站，并报学校博管办批准。

**第十六条** 进站报到时因故未提交博士学位证书的博士后人员，须在进站6个月之内到学校博管办交验博士学位证书原件并提交复印件，6个月内不能交验博士学位证书的，作退站处理。

#### **第四章 博士后人员在站管理**

**第十七条** 博士后人员在站工作期限24个月。在站期间，博士后人员须自觉遵守国家法律法规和学校规章制度，其人事、组织关系及日常管理工作归属流动站所在学院（单位），同时，作为学校的科研人员，每年进行年度考核。

**第十八条** 博士后人员进站3个月内应完成开题报告。开题报告在所在学科进行，填写《浙江师范大学博士后研究人员开题审核表》，经流动站主任批准后执行，并报学校博管办备案。

**第十九条** 未曾评定中级专业技术资格的博士后人员，经有关学院（单位）考核合格，可认定相应的中级专业技术职务。

**第二十条** 进站一年后，流动站组织5名及以上专家成立中期考核小组，对博士后人员进行中期考核，重点考核其工作实绩，考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级，具体标准参见《浙江师范大学博士后研究人员考核办法》。

各学院（单位）负责将考核结果报学校博管办审批，对考核优秀的博士后人员给予一定的绩效奖励。

**第二十一条** 博士后人员在站期间取得的研究成果应以浙江师范大学为第一署名单位。

## 第五章 博士后人员的出站、延期与退站

**第二十二条** 博士后人员应于出站期满前 1 个月，向流动站提交研究工作书面报告、研究成果和发表论著清单，并填写《浙江师范大学博士后人员出站考核表》。

**第二十三条** 流动站组织 5 名以上校内外专家成立出站考核小组，博士后人员向考核小组作出站报告，考核小组对出站博士后人员的科研工作、个人表现等方面进行考核评定，并形成书面材料归入其个人档案，考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级。

对考核合格及以上的博士后人员，在出站手续办理完毕后，由学校报请浙江省人力资源和社会保障厅颁发《博士后证书》。

**第二十四条** 非委托培养博士后人员工作期满出站，实行双向选择、自主择业。出站博士后人员应向学校递交接收单位（具有独立人事权单位）的接收函，暂未落实接收单位的博士后人员可将本人人事关系及档案委托市级以上人才中心代管。

**第二十五条** 符合出站条件的博士后人员，须登录中国博士后网站进行出站申请，按照系统提示填写相关信息并上传必要材料原件扫描件，通过设站单位、省级博士后管理部门网上审核后，设站单位为博士后人员办理出站手续。

**第二十六条** 博士后人员出站手续办理完毕后，应将离校通知单交学校博管办，博士后人员出站后应及时通知接收单位人事部门发调档函至学校博管办，办理人事档案转移手续。出站 3 个



月后未转走的博士后人员档案，将按属地原则转至所在地人才交流中心代管，并按规定收取档案保管费。

**第二十七条** 特别优秀的博士后人员可申请提前出站，但在站工作期限应不少于 21 个月。博士后人员提前出站，应由本人申请，经合作导师、流动站负责人和学院（单位）同意，报学校博管办审批。

**第二十八条** 确因科研工作需要，博士后人员在站时间可适当延长，以保证研究工作的深入与完整，博士后本人提前 3 个月提出延期申请，报流动站及学校博管办审批同意。博士后人员最多可申请两次延期，每次延期一般不超过半年。

**第二十九条** 非委托培养的博士后人员期满出站聘任在本校任职的，符合相关条件的可以申请参加学校当年度高级专业技术职务的评聘。

**第三十条** 博士后人员在站期间，有下列情形之一者，设站单位在告知本人或公告后须予以退站：

- （一）进站半年后仍未取得国家承认的博士学位证书的；
- （二）提供虚假材料获得进站资格的；
- （三）中期或出站考核不合格的；
- （四）严重违反学术道德，弄虚作假，影响恶劣的；
- （五）被处以刑事处罚的；
- （六）因旷工等行为违反单位劳动纪律规定，符合解除劳动（聘用）合同情形的；
- （七）因患病等原因难以完成研究工作的；

(八) 出国逾期不归超过 30 天的；

(九) 合同（协议）期满，无正当理由不办理出站手续或在站时间超过 6 年的；

(十) 其他情况应予退站的。

**第三十一条** 退站的博士后人员，不享受国家对期满出站博士后人员规定的相关政策。退站的博士后人员应及时办理离校手续，3 个月内没有落实单位的人员，其人事、档案关系将按属地原则转至所在地人才交流中心代管。非在职博士后退站前发放的薪酬全额退回学校。

## 第六章 博士后人员的待遇

**第三十二条** 非委托培养的博士后人员为本校流动编制人员，其人事、组织关系须纳入学校统一管理。

**第三十三条** 非委托培养的博士后人员实行年薪制，年薪 25 万元人民币（含社保、公积金等相关费用）。相关发放标准根据《浙江师范大学博士后研究人员考核办法》执行。上述费用由学校和学院（单位）共同承担，其中档案工资按人社部《关于博士后研究人员工资待遇问题的通知》（国人部发〔2006〕89 号）执行。病假、事假、旷工达到一定时间的，要减扣一定额度的薪酬，具体参照《浙江师范大学绩效工资管理与发放办法（试行）》（浙师人字〔2013〕10 号）确定。

**第三十四条** 学校为非委托培养的博士后人员提供与本校流动编制（年薪制）人员同等的养老、医疗、失业与工伤等社会保

险及公积金待遇。博士后在站期间，根据实际情况，可租住学校住房，并按学校有关规定缴纳租金，或由学校提供租房补贴校本部 1200 元人民币/月，杭州校区 1800 元人民币/月。在职博士后、本地有住房的博士后，学校均不提供住房或租房补贴。委托培养的博士后人员享受其在职单位相关待遇。博士后人员在延长期内不再享受学校博士后相关待遇，如本人申请继续缴纳社会保险的，所需费用均由本人承担。

**第三十五条** 博士后人员出站考核优秀，符合所在学科招聘计划的，可直接聘用，并享受当年人才引进相关政策待遇，其博士后期间的科研成果可纳入 A 类博士、青年教授（副教授）、高层次青年人才培养项目等聘期目标任务考核范围。

**第三十六条** 博士后人员配偶、子女安排：

（一）非委托培养博士后人员在站期间，可根据属地原则在所在地落常住户口，凭浙江省人力资源和社会保障厅介绍信和其它有效证明材料，到公安户政管理部门办理户口迁出和落户手续，其配偶及未成年子女可以按有关规定到居住地公安派出所办理暂住户口手续；

（二）非委托培养博士后人员工作期满出站后，其配偶和未成年子女的户口随博士后人员本人一并迁移至接收单位所在地；

（三）外籍博士后人员配偶、子女的安排问题，按浙江省外事管理的有关规定办理。

## 第七章 博士后人员的科研资助、奖励及经费使用

**第三十七条** 学校资助新进站人文社会科学博士后 5 万元人民币科研启动费、自然科学博士后 10 万元人民币科研启动费，用于博士后开展相关研究工作。学院、学科或合作导师可以给予一定的配套。

**第三十八条** 凡在我校从事博士后研究工作期间以浙江师范大学为第一署名单位发表的论文和获奖成果等，统一纳入学校科研奖励范围。若博士后以我校为第一单位且第一作者（或第一通讯作者）身份，与合作导师共同发表的论文，则奖励参照《浙江师范大学科研业绩计分办法（2017 年修订）》的比例进行分配。

**第三十九条** 中国博士后科学基金资助金的申请及使用管理，按中国博士后科学基金会《中国博士后科学基金资助规定》（中博基字〔2008〕1 号）执行；浙江省博士后科研项目择优资助的申请及使用管理，按浙江省人力资源和社会保障厅《浙江省博士后工作专项经费使用管理办法》执行。学校对博士后人员在站期间所申请到的基金及资助单独建卡立账，专款专用。科研经费主要用于添置小型仪器设备、实验材料、试剂、图书资料、论文发表版面费、会议费、差旅费等，严格控制购买计算机及劳务费等支出。博士后用申请获准的科研经费购置的小型仪器设备及图书资料均属国家财产，对上述物品应按学校有关规定办理固定资产，做好登记、存储等工作。出站时必须办理固定资产移交手续，否则不予出站。博士后出站时，未使用完的经费统一纳入学

校博士后工作管理经费。

**第四十条** 全国优秀博士后、浙江省优秀博士后的评选办法按国家人社部、全国博士后管委会和浙江省有关文件执行。

## **第八章 博士后人员出国学术交流与合作研究**

**第四十一条** 博士后人员在站期间，因研究项目需要要求出国（境）进行短期学术交流、参加国际会议或开展合作研究，需经合作导师、流动站和所在学院（单位）同意，报学校博管办批准，方可按学校有关规定办理出国（境）手续，委托培养博士后人员有关出国（境）手续由在职单位负责办理。

**第四十二条** 博士后人员在站期间进行出国（境）短期学术交流期限一般不超过 6 个月。

**第四十三条** 对于出国逾期不归的博士后人员，所在学院（单位）应及时上报学校博管办。出国逾期 30 天以上不归的博士后人员，按自动退站处理，并从保证金中扣回出国期间学校已支付的薪酬及资助等费用。

## **第九章 博士后管理工作经费与流动站建设**

**第四十四条** 学校设立博士后管理工作经费，用于学校博管办组织博士后人员活动和日常工作所必要的开支，单独立账，专款专用。博士后人员出站时未使用完的经费、中国博士后科学基金会拨款及浙江省博士后专项经费拨款的 3% 均统一纳入学校博士后管理工作经费。

**第四十五条** 学校博管办负责组织完成国家人社部、全国博管会和浙江省博士后工作办公室布置的流动站评估工作，研究制定对各流动站的内部考核评估办法，建立日常管理和检查制度。

## 第十章 附则

**第四十六条** 本实施办法中涉及的论文（著作）、项目等级，根据成果发表（出版）或获得当年的政策由科学研究院等相关部门认定。

**第四十七条** 本实施办法自公布之日起执行。文件公布之日前进站的博士后人员相关政策按浙师人字〔2018〕12号文件执行。

**第四十八条** 本实施办法由博管办负责解释。

# 浙江师范大学博士后管理领导小组工作规则

为认真贯彻国家关于博士后工作的方针政策，加强对博士后人员的管理，学校成立博士后管理领导小组，由校长任组长，分管研究生、人事、科研和教学工作的副校长任副组长，研究生院、人力资源部、科学研究院、本科教学部、计划财务处、国际交流与合作处、公共事务管理处和设站学院（单位）的主要负责人和设站一级学科负责人为领导小组成员。

## 一、学校博士后管理领导小组的主要职责

- （一）制订学校博士后发展规划并向学校汇报。
- （二）制订博士后工作的规章制度和年度工作计划。
- （三）审议博士后工作相关人、财、物的预算和配置。
- （四）审定各流动站的年度博士后招收计划。
- （五）负责各流动站的评估工作。
- （六）总结校内外博士后的工作经验，提高管理水平。
- （七）每学期至少召开一次会议，研究和协调有关事项。
- （八）其他与博士后相关的工作。

## 二、各相关职能部门和学院（单位）的分工

### （一）人力资源部

1. 负责起草和制订博士后工作的各项规章制度。
2. 年度博士后人员招收计划的制订。
3. 博士后人员进、出及退站和户口迁移手续办理等工作。
4. 负责博士后人员的人事档案管理。

5. 博士后人员年薪（包括绩效考核奖）和档案工资的核定，以及保险福利等经费的核定和缴纳工作。

6. 新设流动站的申报及国家、省评优评奖的推荐、申报工作。

7. 组织中国博士后科学基金和浙江省博士后科学基金的申报工作。

8. 协调全校流动站的评估工作。

9. 流动站和博士后联谊会建设工作。

10. 协助博士后解决子女的入学和入托问题。

#### （二）科学研究院

1. 受理博士后人员有关科研项目的申报工作。

2. 博士后科研任务的总结、成果鉴定和科研项目的跟踪。

3. 会同流动站做好博士后中期考核、出站考核等工作。

#### （三）研究生院

1. 会同博管办做好博士后合作导师的增列、考核等管理工作。

2. 会同流动站做好博士后招生指标的落实。

3. 会同流动站做好博士后招生宣传工作。

4. 会同流动站做好博士后中期考核、出站考核等工作。

#### （四）公共事务管理处

安排博士后人员的住房、有关后勤服务及管理工作等。

#### （五）国际交流与合作处

负责博士后人员因公出国等手续办理，负责国外和港澳台地区博士后人员办理来华或入境工作的相关手续以及承担部分管理工作。



## （六）计划财务处

1. 审核博士后管理工作相关经费预算。
2. 负责博士后人员的年薪（包括绩效考核奖）的发放、社会保险的代扣代交以及各种经费的办理等工作。

## （七）各学院（单位）及流动站

1. 各学院（单位）及流动站负责本站博士后人员的日常管理工作，引导博士后人员树立良好的职业道德，淡薄名利，潜心钻研，锐意进取。

2. 各学院（单位）及流动站应为博士后人员营造尊重个性、学术民主、支持创新、容许失败的宽松和谐环境，形成有利于优秀青年人才脱颖而出的机制。同时引导博士后人员加强学术道德自律，反对学术上弄虚作假的浮躁作风，坚决抵制学术腐败和欺骗行为。

3. 负责流动站博士后工作的协调和指导。

4. 审定博士后人员申请进站前的业务水平，配备合作导师。

5. 审核博士后人员在站期间的科研工作安排，进站开题报告、中期考核、出站总结等。

6. 负责博士后考核工作，及时调整本流动站的合作导师信息库，负责更新本流动站的中英文简介，做好本流动站博士后科研信息资料的统计。

7. 负责组织博士后人员党团、工会以及联谊活动。

8. 承担博士后的部分年薪和启动经费的配套。

# 浙江师范大学博士后合作导师管理办法

为加强我校博士后科研流动站建设，做好博士后合作导师选聘工作，确保博士后培养质量，根据全国博士后管理委员会和人社部博士后管理工作有关文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

## 一、博士后合作导师选聘的基本原则

我校博士后合作导师实行选聘制，合作导师的选聘要有利于提高博士后的培养质量，有利于博士后科研工作站的建设，有利于为国家培养经济建设、科技进步和社会发展所需要的高层次专门人才。

## 二、博士后合作导师竞聘的基本条件

1. 政治思想好，热爱祖国，热爱社会主义，拥护党的基本路线，热爱科研、教育事业，教书育人，为人师表，作风正派，具有严谨的治学态度和良好的学术道德，能认真履行高校教师和博士后合作导师的职责。

2. 在本学科、专业有较高的学术造诣，具有正高级专业技术职务的在职教学、科研人员，原则上要求是博士生导师。

3. 有较丰富的科学研究工作经验、稳定的科研方向和较强的科研能力，申请当年作为负责人承担 1 项及以上省部级及以上与申请学科密切相关的科研项目，或理工科具有 30 万元以上、人文社科具有 10 万元以上的科研经费支配权。

4. 年龄一般在 60 周岁及以下，身体健康，能坚持正常工作，能亲自指导博士后人员的学习和研究工作。

符合上述基本条件的，具有博士生导师资格的柔性引进教授、客座教授、兼职教授、兼职博导，可申请挂靠我校相关学科申请博士后合作导师资格。

### **三、博士后合作导师选聘的程序**

1. 个人申请。符合条件的人员提交《浙江师范大学博士后合作导师审批表》和相关证明材料交学院（单位）。

2. 学院（单位）流动站工作班子审议。经学院（单位）博士后流动站工作班子审议同意后报学校博管办。

3. 学校博士后领导小组审议。学校博管办将申报者材料进行复核后，报校博士后领导小组审议。

4. 学校发文和聘任。学校对博士后领导小组审议同意的人选予以发文公布，并发给正式聘任证书。

### **四、博士后合作导师的职责**

1. 指导博士后研究人员选定研究项目、调整研究方向。

2. 检查和了解博士后研究人员的科研进展情况，并予以指导。

3. 初审博士后研究人员科研经费、短期出国或参加必要学术活动等申请。

4. 初审博士后研究人员提前、延长出站的申请。

5. 负责对博士后研究人员在站期间工作情况的定期考核，并提出具体意见。

6. 教育和监督博士后研究人员学术道德规范和学术行为。

## 五、博士后合作导师的管理

1. 学校每年 3 月份受理博士后合作导师资格申请。博士后合作导师聘期考核每 4 年开展一次，考核优秀予以奖励，考核合格予以续聘，考核不合格不再聘任。

2. 合作导师指导的博士后在 2 年内有两名及以上未能按期出站，则停止其今后 1 年招收博士后的资格；合作导师指导的博士后考核不合格或因未完成研究任务被退站处理，学校将停止其今后 2 年招收博士后的资格。

六、本办法由博管办负责解释，自公布之日起执行。

# 浙江师范大学博士后研究人员考核办法

为加强对博士后研究人员（以下简称博士后）的考核工作，提高博士后的思想和业务素质，激励博士后多出高质量的研究成果，根据全国博士后管委会有关文件及《浙江师范大学博士后管理工作实施办法》，结合学校实际情况，特制定本办法。

## 一、博士后进站审核

凡申请到我校做博士后，进站前向相关博士后科研流动站设站学院（单位）提交有关个人资料。设站学院（单位）工作班子本着公平竞争、择优录用和宁缺毋滥的原则，严格履行录用考核程序，对申请人的思想政治表现、业务能力和发展潜力等进行严格的考核。

（一）申请人除符合人社部博管会文件关于进站人员条件外，还应符合下列条件之一：

1. 博士学位论文及答辩成绩优秀。
2. 获得校级及以上优秀博士生称号。
3. 进站前，以独立或第一作者（通讯作者视同第一作者，下同）身份，文科类在一级或 SSCI、A&HCI 期刊上发表学术论文 1 篇（含录用）；理工科在权威期刊上发表论文 1 篇，或者一级期刊上发表论文 2 篇（含录用）。
4. 作为主要完成者（国家排名前 5，省部级排名前 3）获得省部级三等奖以上的奖励。

5. 参加过省部级以上研究课题，有材料证明已取得重要的阶段性研究成果。

6. 两位推荐人系国内外知名的同行专家。

确因研究项目或学科建设需要，经流动站博士后导师同意，流动站工作班子评议，一致认为有发展潜力者，可不受上述条件限制。

（二）博士后流动站工作班子或授权专家组进行评审，最后经博士后管理领导小组审议确定录取名单。

## 二、博士后日常考核

博士后应接受博士后流动站工作班子或授权专家组对其日常学习和研究工作的考核。日常考核按季度进行，内容包括本季度研究工作进展情况、本季度出勤情况、参加政治和业务学习情况等。考核分为合格、基本合格、不合格三等，并报学校博管办备案。

### （一）合格

每季度全勤在站工作，参加所在院、系（所）、教研室安排的政治及业务学习，按研究计划较好地完成阶段性研究工作。

### （二）基本合格

每季度累计事假或旷工不超过 10 天，连续旷工不超过 4 天，累计旷工不超过 7 天，能参加所在院、系（所）、教研室安排的政治学习及业务学习，按研究计划基本完成阶段性研究工作。

（三）不符合基本合格条件者，为不合格。

### 三、博士后中期考核

博士后进站后3个月内制订出在站两年的研究计划，并在本专业范围内做开题报告，经合作导师和流动站工作班子审查批准后执行，并报学校博管办备案。

进站一年后，流动站组织5名及以上专家成立中期考核小组，对博士后人员进行中期考核，重点考核其工作实绩，考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级，并报学校博管办审核。

#### （一）优秀

博士后人员按时完成博士后研究工作的阶段性计划，全勤在站工作，日常考核均为合格，且在站期间取得下列成绩的，各流动站可向学校博管办推荐作为中期考核优秀人选：

（1）以我校为第一单位且第一作者（或第一通讯作者）身份，在一级学术期刊上发表学术论文1篇及以上（含录用）。或以我校为第一专利权人、第一发明人，获得与博士后在站期间研究工作相关的授权发明专利1项。

（2）以我校为依托单位，主持省部级自然科学基金项目、省部级社科基金项目或中国博士后科学基金面上资助项目1项及以上，或主持横向科研课题单项到校经费达10万元。

#### （二）合格

博士后人员按时完成博士后研究工作的阶段性计划，累计事假或旷工少于40天，连续旷工少于15天，累计旷工少于30天，日常考核不合格少于2次，且在站期间取得下列成绩之一的，考核结果为合格：

(1) 以我校为第一单位，在二级学术期刊上发表学术论文 1 篇及以上（含录用），同时以我校为依托单位主持厅局级科研项目 1 项或主持省博士后科研择优资助 1 项或主持横向科研课题单项到校经费达 5 万元。或以我校为第一专利权人，获得与博士后在站期间研究工作相关的授权发明专利 1 项。

(2) 以我校为第一单位，在一级学术期刊上发表学术论文 1 篇及以上（含录用）。

(3) 以我校为依托单位，主持省部级自然科学基金项目、省部级社科基金项目或中国博士后科学基金面上资助项目 1 项及以上。

(4) 以我校为第一单位，获得科研成果计分达到 100 分。计分办法参考《浙江师范大学科研业绩计分办法(2017 年修订)》。

### (三) 不合格

达不到上述合格条件，或逾期三个月未完成中期考核，为不合格。

因特殊原因进站满一年暂未达到合格条件者，可申请延缓考核时间，但 3 个月后，即进站满 15 个月必须参加考核，经考核仍未达到合格条件者为不合格。

## 四、博士后出站考核

博士后工作期满出站，根据规定提交《浙江师范大学博士后人员出站考核表》，流动站组织 5 名以上校内外专家成立出站考核小组，博士后人员向考核小组作出站报告，考核小组对出站博士后人员的科研工作、个人表现等方面进行考核评定，并形成书面材料归入其个人档案，考核结果分为优秀、合格、不



合格三个等级，并报学校博管办审核。

### （一）优秀

博士后人员综合素质高，工作刻苦认真，科研作风严谨，协作关系好，按时完成博士后研究工作计划，全勤在站工作，且在站期间取得下列成绩的，各单位可向博管办推荐作为出站考核优秀人选：

（1）以我校为第一单位且第一作者（或第一通讯作者）身份，自然科学在一级学术期刊上发表学术论文 3 篇及以上，人文社会科学在一级学术期刊上发表学术论文 2 篇及以上；或自然科学在权威期刊上发表学术论文 1 篇及以上且在一级期刊发表学术论文 1 篇及以上，人文社会科学在权威期刊上发表学术论文 1 篇及以上；或以我校为第一专利权人、第一发明人，获得与博士后在站期间研究工作相关的授权发明专利 2 项。

（2）以我校为依托单位，主持省部级自然科学基金项目、省部级社科基金项目或中国博士后科学基金面上资助项目 1 项及以上，或主持横向科研课题单项到校经费达 20 万元。

### （二）合格

博士后人员综合素质较高，工作刻苦认真，科研作风严谨，协作关系良好，按时完成博士后研究工作计划，累计事假或旷工每年少于 40 天，连续旷工每年少于 15 天，累计旷工每年少于 30 天，且在站期间取得下列成绩之一的：

（1）以我校为第一单位且第一作者（或第一通讯作者）身份，在二级学术期刊上发表学术论文 2 篇及以上，同时以我校为

依托单位主持厅局级科研项目 1 项或主持省博士后科研择优资助 1 项或主持横向科研课题单项到校经费达 10 万元。

(2) 以我校为第一单位且第一作者（或第一通讯作者）身份，在一级学术期刊上发表学术论文 2 篇及以上。或以我校为第一专利权人、第一发明人，获得与博士后在站期间研究工作相关的授权发明专利 2 项。

(3) 以我校为依托单位，主持省部级自然科学基金项目、省部级社科基金项目或中国博士后科学基金面上资助项目 1 项及以上。

(4) 以我校为第一单位且第一作者（或第一通讯作者）身份获得科研成果计分达到 200 分。计分办法参考《浙江师范大学科研业绩计分办法（2017 年修订）》。

### （三）不合格

达不到上述合格条件或无正当理由逾期六个月未出站的，为不合格。

## 五、考核管理

博士后的工作报酬与绩效考核相结合，根据考核结果将分别采取如下办法：

（一）中期考核优秀者可享受绩效考核奖 2 万元人民币，合格者不发绩效考核奖，不合格者予以退站。

（二）出站考核优秀且按期出站者可享受绩效考核奖 2 万元人民币，合格者不发绩效考核奖，不合格者不发给博士后证书。延期 6 个月以上绩效考核奖核发 80%。

(三) 博士后人员出站考核优秀，符合所在学科招聘计划的，可直接聘用，并享受当年人才引进相关政策待遇，其博士后期间的科研成果可纳入 A 类博士、青年教授（副教授）、高层次青年人才培养项目等聘期目标任务考核范围。

六、本办法由博管办负责解释，自公布之日起执行。文件公布之日前进站的博士后人员相关政策按浙师人字〔2018〕12 号文件执行。

---

抄送：行知学院。

---

浙江师范大学校长办公室

2019年12月10日印发

---