**杭州师范大学博士后管理工作暂行办法**

**（征求意见稿）**

第一章 总 则

第一条为鼓励学院（研究机构）积极申报博士后科研流动站（以下简称“流动站”），推动我校流动站建设，吸引海内外优秀博士来学校从事博士后研究工作，促进学校博士后队伍发展壮大，切实提高博士后科学研究水平与质量，充分发挥流动站在高层次创新型青年人才培养、科学研究和学科梯队建设等方面的作用，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）、《进一步加强博士后工作培养高层次创新青年人才意见》（浙人社发[2018]120号）、《杭州师范大学卓越人才计划（修订）》（杭师大发[2017]47号）等文件精神，结合我校博士后管理工作实际，制定本办法。

第二条 博士后管理工作的指导思想是：配合学校创一流发展和服务社会发展的目标需求，集中经费和其它资源的投入，着力提升博士后队伍整体质量和国际化水平，服务于学校的科学研究、学科建设和高层次青年人才引育工作。

第三条本办法适用于我校流动站和博士后研究人员（以下简称“博士后”）的管理及其相关工作。

第二章 管理机构与职能职责

第四条 博士后管理实行学校-工作站-合作教授三级管理模式。

第五条 学校组织人事工作领导小组作为校级博士后管理决策机构，主要职责是：

（一）制定博士后工作发展规划和相关政策；

（二）负责博士后工作重大事项决策；

（三）审定博士后招聘计划和聘用人选。

第六条 学校在人事处设立博士后管理办公室（以下简称“博管办”）负责具体落实博士后服务管理工作，主要职责是：

（一）执行学校组织人事工作领导小组制定的博士后工作发展规划和相关政策；

（二）负责博士后日常管理工作中各类审批手续的办理。

第七条设有流动站或招收博士后的学院（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，主任一般由所在院、部、研究所领导或依托的重大科研项目负责人具体负责博士后管理工作学院（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。其主要职责是：

（一） 执行博士后设岗招聘计划，并向博管办推荐博士后申请候选人；

（二）组织校内外同行专家审定博士后开题报告、中期考核与出站考核；

（三）遴选和确定博士后科研人员的合作教授，合作教授须为具备博士招生资格的在岗教授（研究员）或所依托项目的主要完成人（排名前5），且具有较高学术水平和充足研究经费；

（四）组织博士后和合作教授每年召开座谈研讨会，听取改进意见和建议，不断提高服务质量和管理水平。

第八条 博士后科研过程管理主要流动站主任及合作教授负责。合作教授的主要职责是：

（一）提供充分的科研条件，与博士后共同讨论确定研究内容和目标，开展广泛的科研合作；

（二） 负责制定博士后科研工作计划，负责博士后科研过程指导；

（三）合作教授有责任和义务监督博士后完成预定的科研任务。

第三章 设岗招聘

第九条博士后是指具有博士学位，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。根据博士后培养经费的来源，分为：

（一）国家资助计划招收的博士后；

（二）浙江省资助计划招收的博士后；

（三）自筹经费招收的博士后；

（四） 依托国家重大科研项目招收的项目博士后。

根据人事关系的不同，国内博士后分委托培养博士后和非委托培养博士后。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。

第十条 博士后岗位根据研究项目需要随时发布岗位招聘计划。

第十一条 博士后岗位应聘条件：

（一）新近毕业的博士毕业生，品学兼优，身体健康，年龄在四十周岁以下；

（二）委托培养、定向培养博士和在职人员须由原所在单位人事部门出具同意从事博士后研究的书面证明材料，不招收党政机关领导干部进站从事博士后研究工作；

（三）博士后可进入本校其博士毕业的同一个一级学科的博士后流动站。

（四）符合拟招聘岗位提出的其它应聘条件；

（五）本校博士毕业的博士后招收数量不能超过该设站学科当年招收博士后总数的50%，同城（包括本校）博士毕业的博士后招收数量不能超过该设站学科当年招收博士后总数的60%。

第十二条 博士后应聘程序：

（一）申请人根据岗位招聘计划向合作教授提出应聘申请，合作教授择优确定拟聘人选，报设站学科审议；

（二）设站学科对应聘人进行面试考核，考察人岗适应度，择优向学校推荐拟聘人选；

（三）学校组织人事工作领导小组审定，审议通过的拟聘人选登陆“杭州师范大学博士后网”，按要求提交材料；

（四） 浙江省人力资源和社会保障厅审批，办理相关进站手续。

第十三条 申请人接到进站通知后，应按时报到并进站工作，无正当理由逾期半个月不报到者，取消进站资格。

第十四条 应聘材料弄虚作假者，一经核实，取消其申请资格，已办理进站的予以退站。

第十五条 学校鼓励各设站学科积极招收外校、外籍博士毕业生来校从事研究工作。

第四章 在站管理

第十六条 在站期限。博士后在站工作期限一般为2年，根据进站后承担项目的需要，可在2-4年灵活确定，并在进站协议中明确。博士后提前完成研究任务，可申请提前出站，但在站工作期限不得少于二十一个月。

第十七条 工作协议。设站学院（学科）在与博士后签订工作协议时，应结合学院（学科）的特点、建设发展需要以及博士后的实际情况，明确其在站工作期间的科研等工作目标与任务要求，设站学科、合作教授与博士后签订《博士后工作协议书》，报博管办备案。

第十八条科研资助。学校资助新进站博士后科研启动费，用于博士后开展相关研究工作。其中，理工医学类每人3万元人民币、人文社科类每人2万元人民币。学院（单位）、学科或合作导师可以给予一定的配套。

第十九条 开题报告。博士后进站三个月内须完成开题工作并做开题报告，设站学科组织同行专家对选题的创新性和可行性进行评议。评议未通过者，须重新做开题报告。开题报告通过者，方可申请各级博士后基金项目。

第二十条 中期考核。博士后在站工作满一年时须进行中期考核，博士后填写《博士后中期考核表》，向设站学科教授委员会述职，教授委员会出具考核评价意见，报博管办备案。未进行中期考核的，学校将停发其博士后日常经费。

第二十一条 学术交流。博士后在站期间，可根据研究项目需要，申请出国（境）参加国际学术会议或进行短期学术交流，期限一般不超过6个月。现役军人博士后申请出国须征得其原所在大军区级单位政治机关的同意。

第二十二条 项目申报。学校鼓励在站博士后积极申报中国博士后科学基金、浙江省博士后科研项目经费资助、博士后国际交流计划、博士后学术交流项目等各类博士后科研基金和学术交流项目。博士后申请到的各类博士后基金和项目由合作教授负责监管。学校对博士后在站期间所申请到的基金及资助单独建卡立账，专款专用。

第二十三条 成果管理。博士后在站期间的所有职务作品和职务发明创造，学校享有法律规定的知识产权。取得的科研成果可作为在站或者出站后评聘职称的依据，按照学校《科研业绩点核算指导意见》（ 杭师大发〔2017〕44号）、《高层次成果奖励办法》（杭师大人〔2017〕4号）等相关文件规定给予奖励。与合作教授共同取得的研究成果在出版发布时要有合作教授署名。

第五章 出站与退站

第二十四条 博士后完成《博士后工作协议书》的工作任务，可以申请出站。

（一）出站标准

1.理工医学类：主持国家级科研项目1项或科研经费到账50万以上项目1项，并以第一作者身份发表（录用）本学科领域期刊上发表具有重要影响的学术论文：SCI一区1篇或SCI 二区论文3篇。

2.人文社科类：主持省部级科研项目1项或科研经费到账15万以上项目1项，并以第一作者身份发表（录用）本学科领域期刊上发表具有重要影响的学术论文：国内权威期刊论文（SSCI、A&HCI）期刊 1篇或一级期刊2篇或CSSCI期刊 3篇。

（二）按照工作任务书或工作协议书具体标准进行考核。

（三）取得的科研成果（论文、项目、专利等）须以杭州师范大学为第一作者单位；出版的学术专著应注明“杭州师范大学博士后文库”。

第二十五条 出站考核程序：

（一）博士后完成工作任务后向合作教授和设站学科提出出站申请，报博管办备案；

（二）设站学科举行出站报告会，邀请校内外同行专家5名以上（含5名）专家成立出站考核小组，对博士后在站期间的研究工作和研究成果进行审议，出具评审意见，填写《博士后出站评审表》；

（三）通过出站答辩的博士后登陆“杭州师范大学博士后网”，按照要求准备相关出站材料；

（四）博管办为拟出站博士后办理出站手续；

（五） 浙江省人力资源和社会保障厅审批，颁发《博士后证书》。

第二十六条 博士后在站期间，有下列情形之一的，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；被处以刑事处罚的；

（五）因旷工等行为违反所在单位劳动纪律规定，符合解除劳动（聘用）合同情形的；

（六）因患病等原因难以完成研究工作的；

（七）出国逾期不归超过30天的；

（八）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；

（九）其他情况应予退站的。

第二十七条 退站的博士后，学校将取消其博士后资格和待遇，不颁发《博士后证书》，且本人须返还在站期间学校提供的一切待遇。

第二十八条 博士后如期满未能正常出站，学校将暂停其合作教授下一年度招收博士后的资格。

第二十九条 出站博士后，除在职、定向博士后和现役军人外，实行就业双向选择、自主择业。特别优秀的博士后出站时对照学校《卓越人才计划（修订）》（杭师大发〔2017〕47号）条件经合作导师推荐，可优先进入学校编制内的教学、科研系列的师资队伍。

第三十条 学校每年进行博士后流动站综合评估，上网通报评估结果，对评估优秀的流动站及合作教授进行适当奖励。

第三十一条 学校将按照国家文件规定，对长期滞留博士后流动站者，执行逾期清退制度，同时将其个人档案转入省博管办确定的人才工作服务机构保管。

第六章　博士后待遇

第三十二条　非委托培养的博士后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　学校对非委托培养的博士后实施年薪制，年薪用于博士后在进站协议期限内的工资、单位缴纳的社会保险和公积金等。依据博士后岗位应聘人员毕业院校、科研水平、在站工作期间科研工作目标与任务等，年薪分为A、B、C三个档次。

（一）A档：世界排名前100名高校的博士毕业生、海外知名高校的外籍博士毕业生、近三年主持国家级科研项目1项或在本学科领域期刊上发表具有重要影响的学术论文2篇（理工医学类SCI一区期期刊2篇，人文社科类国内权威、SSCI、A&HCI期刊2篇）博士毕业生，经学校评审后，最高可给予年薪税前30万元。

（二）B档：海外知名高校或国家“双一流”建设高校（学科）的博士毕业生、外籍博士毕业生、近三年主持省部级科研项目1项或在本学科领域期刊上发表具有重要影响的学术论文1篇（理工医学类SCI一区1篇，人文社科类国内权威期刊、SSCI、A&HCI期刊1篇）博士毕业生，经学校评审后，最高可给予年薪税前25万元。

（三）C档：其他博士毕业生，且近三年主持省部级科研项目1项或在本学科领域期刊上发表具有重要影响的学术论文1篇（理工医学类SCI二区期刊论文 2篇，人文 社科类CSSCI期刊2篇），经学校评审后，最高可给予年薪税前20万元。

第三十四条 对于博士后在站期间病假、事假、旷工达到一定时间的，要减扣一定额度的薪酬，具体参照学校《绩效工资实施办法》（杭师大人〔2017〕2号）中绩效工资发放管理相关规定确定。

第三十五条　学校为非委托培养的博士后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2000元/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。博士后在延长期内不再享受学校博士后相关待遇。

第三十六条　博士后配偶、子女安排：

（一）非委托培养博士后在站期间，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）非委托培养博士后在站期间，学校可根据需要为其配偶安排临时性工作，其子女入学、入托享受本校教职工同等待遇；

（三）非委托培养博士后工作期满出站后，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；

（四）外籍博士后配偶、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　博士后经费管理与流动站建设

第三十七条学校设立博士后工作管理经费，用于学校博管办组织博士后人员活动和日常管理工作所必要的开支，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工作管理经费。上述所有经费使用手续按学校财务管理有关规定办理。

第三十八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，研究制定对流动站的内部考核评估办法、经费使用情况等建立日常管理和检查制度。

第八章 附 则

第三十九条 本办法自发布之日起执行，解释权在博管办。

第四十条 本办法实施以后，若全国博士后管委会重新制定《博士后管理工作规定》，本办法相关规定将据此进行适当修改。

第四十一条 设站学科可根据此办法制定本学科博士后相关工作的实施细则，报学校备案后执行。