

# 安 徽 大 学 文 件

校政〔2021〕67号

---

## 关于印发《安徽大学博士后队伍建设实施办法 (试行)》的通知

各学院、教学部，校直机关各部门，各直属、附属单位：

《安徽大学博士后队伍建设实施办法（试行）》业经2021年9月15日校长办公会议审议通过，现予印发，请遵照执行。

安徽大学

2021年10月26日

# 安徽大学博士后队伍建设实施办法（试行）

## 第一章 总则

**第一条** 博士后队伍是学校师资队伍蓄水池和专职科研队伍的重要组成部分。为加快学校“双一流”建设步伐，全面落实人才强校战略，持续提高博士后培养质量，根据国家人力资源和社会保障部、全国博士后管理委员会、安徽省人力资源和社会保障厅有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

**第二条** 博士后队伍建设坚持需求导向，推动事业发展；坚持改革创新，完善体制机制；坚持分类管理，着力提高质量；坚持以人为本，健全服务体系。

**第三条** 进一步健全学校、学院和研究院（博士后流动站）、博士后合作导师三级管理机制，充分发挥学院和研究院主体作用，注重发挥博士后合作导师作用，创新培养机制，严把“入口关”、加强“培养关”、畅通“出口关”、严格“考核关”。

## 第二章 管理架构

**第四条** 人事处（博士后管理工作办公室）是学校博士后日常管理工作的职能部门，主要负责学校博士后工作规划制定和重大问题决策，博士后流动站建设规划，审定合作导师招生资格等。

**第五条** 学院和研究院（博士后流动站）是对博士后进行管理的责任主体。各博士后流动站成立博士后工作小组，成员包括流动站建设相关学院院长、书记、相关学科带头人（学术骨干）

等，组长由院长或相关学科带头人担任，具体负责本流动站建设和博士后人员管理工作。尚未设有流动站的学院、研究院，可根据需要成立相应工作小组。在站博士后的思想政治考察及日常管理工作一般由其合作导师所在单位负责。

**第六条** 博士后合作导师是博士后从事教学和科学研究工作的指导者，是具体博士后招收培养、思想教育、经费资助、考核管理的第一责任人。博士后合作导师应是本学科领域中学术造诣较深且在教学科研一线岗位上工作的教授（或相当专业技术职称），一般应有充足项目经费，能为博士后提供必要的科研经费和工作条件。在对未按要求履行职责的合作导师，学校可视情暂停博士后招收资格。

### 第三章 岗位设置

**第七条** 博士后岗位设置以全职博士后岗位为主，适当设置部分在职博士后岗位及工作站联合培养博士后岗位。全职博士后是聘期内人事关系转入学校并全职在校工作的博士后；在职博士后是保留原工作单位人事关系并全脱产在我校从事科学研究的博士后；联合培养博士后是根据学校与设有博士后工作站（或博士后创新实践基地）的企事业单位签订协议联合招收的博士后。

**第八条** 全职博士后经费实施分担制，有突出业绩表现和较大发展潜力的在站全职博士后可申请学校“超级博士后”计划。在职博士后严格控制招收，学校不再给予经费资助；联合培养博士后根据协议招收，由工作站设站单位资助。

**第九条** 根据科研任务需要，全职博士后在站时间可在 2 至 4 年内灵活确定，合同首聘期为 2 年，可根据考核结果、双方意愿决定是否续聘、续聘期限和资助经费金额以及分担比例。在职博士后和联合培养博士后在站时间一般为 2 年。根据国家博士后管理要求，博士后累计在站不超过 6 年。

**第十条** 鼓励与境外一流高校、科研机构建立联合培养博士后项目。

#### 第四章 岗位条件

**第十一条** 博士后岗位申请人的基本条件和要求如下：

1. 坚持正确政治方向，思想品德端正，具有科学研究使命感，恪守学术道德。
2. 身心健康，根据国家博士后管理要求，年龄一般不超过 35 周岁。
3. 取得博士学位一般不超过 3 年，有扎实的专业基础、良好的科研潜力，并符合流动站博士后学术准入标准。

**第十二条** 根据国家博士后管理要求，严格控制招收在职、超龄和同一一级学科人员从事博士后研究工作，不得招收党政机关领导干部在职从事博士后研究工作。

**第十三条** 学院和研究院（博士后流动站）应按照学科特点和岗位要求，坚持高标准，制定各类博士后学术准入标准，并报学校备案审核。其中，全职博士后学术准入标准，应不低于学校一般师资补充的基本条件。

## 第五章 招收管理

**第十四条** 全职博士后，由学院和研究院根据学校下达的岗位设置方案招收，实行分级审批、总量控制、按需设岗、择优资助、严格考核。学院、研究院及合作导师应积极延揽海内外优秀博士来校全职从事博士后研究。

**第十五条** 博士后申请人通过“中国博士后网”注册，向拟进博士后流动站提交材料。合作导师所在单位党组织负责对申请人进行思想政治素质审查，对思想政治素质审查不合格的，实行“一票否决”；合作导师所在单位博士后工作小组负责组织专家，对申请人的科研能力、学术水平和科研成果进行考核；尚未设立流动站的学院、研究院考核时应主动征求拟进入博士后流动站所在学院意见。

相关单位博士后工作小组对申请人进行思想政治素质和业务能力双重考察同意后，报学校博士后管理办公室审核。学校博士后管理办公室审核通过后，报安徽省博士后管理办公室审批。

学校重点审核流动站推荐的全职博士后、超级博士后计划候选人，按学科分设人文、社科、理学、工学等专家组，对推荐人选进行评议评估，校长办公会议审核后报安徽省博士后管理办公室审批。

**第十六条** 外籍博士后除按以上程序进行外，还应在来华前3个月内办妥来华工作许可事宜，并在持工作签证入境后30天内办妥在华居留许可事宜。

**第十七条** 联合培养博士后招收由博士后科研工作站会同校内合作博士后流动站共同组织实施，根据联合培养协议，学校博士后管理办公室协助办理相关手续。

## 第六章 培养支持

**第十八条** 探索多元投入机制，全职博士后薪酬实行协议年薪制。学校提供支持性底薪，鼓励合作导师根据博士后科研能力及工作情况，提供补充性津贴，形成学校、学院（研究院）和合作导师共同承担的博士后资助体系，切实提高博士后的薪酬待遇。

学校为全职博士后按照 1500 元/月提供租房补贴。视情为全职博士后提供科研启动经费，按照科研项目方式管理，鼓励招收单位配套。

全职博士后薪酬支持指导标准具体见附件。

**第十九条** 学校为全职博士后按照相关规定缴纳社会保险和公积金。全职博士后子女，按合肥市幼儿园、中小学等入学规定，入园入学政策与学校教职工同等待遇。

**第二十条** 博士后在站期间取得高水平业绩成果的（第一单位须为安徽大学），按照学校有关政策奖励（享受在职教师同等待遇），按规定享受国家关于支持科技人员创新创业的激励政策，按国家有关规定享受在站期间科研成果转化收益。

**第二十一条** 对取得突出业绩的博士后，可以通过当年度公开招聘方式全职入编选留我校，可根据相关规定申请绿色通道评聘副教授/副研究员职称，业绩特别突出的可申请绿色通道评聘教

授/研究员职称。

**第二十二条** 完善博士后职称评定制度，对进站前未进行过职称评定的全职博士后人员，学校予以认定中级职称。

**第二十三条** 博士后可根据研究项目需要，经合作导师和流动站同意并报人事处批准后，赴国（境）外进行短期学术交流与合作研究。

**第二十四条** 外籍博士后工资标准为人民币 8000 元/月，鼓励合作导师提供补充津贴，学校为外籍博士后统一办理合肥市企业社会保险。符合全职博士后岗位基本条件和学术准入标准的，可按照有关待遇标准执行。

## 第七章 考核管理

**第二十五条** 加强岗位合同管理，各类博士后进站后，须根据所属类型及工作任务，与合作导师、流动站或招收单位签订工作合同，并报人事处审核批准，合同中须明确约定工作期限、工作任务、中期和期满（出站）考核目标等内容以及合作导师课题组出资金额及出资来源。

**第二十六条** 尚无流动站的学院、研究院可与学科相近的流动站“共同招收培养”。实际招收的学院、研究院负责博士后在站期间的管理考核，并承担博士后相应的待遇。

**第二十七条** 根据国家博士后管理要求，流动站要对博士后实施开题、中期和期满考核。全职博士后在站期间还须参加学校年度考核。

开题一般在进站后 3 个月内开展，流动站按照考核办法的规定对开题报告进行考核。中期考核在进站后 12-15 个月内，流动站按考核办法的规定对博士后进站以来的研究工作情况及综合表现进行中期考核；在站时间预计 3-4 年的，可在 2 年首聘期满前 2-6 个月完成，导师可提请流动站在第 3-4 年进行第二次中期考核。期满出站前，流动站应按考核办法的规定对博士后进行出站考核，获得国家和省科研资助者的科研资助结项考核与出站考核一并进行。

**第二十八条** 流动站应结合学科特点，不同博士后岗位职责，分类制定考核标准。考核标准须全面考察博士后的品德、工作任务完成情况、业绩成果等。超级博士后的考核标准须高于其他博士后。

高水平业绩成果的考核评价，应突出以创新质量和实际贡献导向。从事基础研究的，以有利于潜心研究、催生原创性理论成果为评价重点；从事政策咨询研究的，以服务决策需求、支撑智库建设为评价重点；从事实践研究的，以解决实际问题、推动实践创新为评价重点；从事成果转化研究的，以技术转移、成果普及的实际社会效益为评价重点。

**第二十九条** 博士后中期考核结果分为合格、基本合格、不合格三个等级。若博士后中期考核合格，学校继续按合同约定兑现相关待遇；若博士后中期考核基本合格，博士后剩余合同期学校配套部分调整为 80%（期满考核合格可以补发）；若博士后中期考核不合格，学校解除聘用关系，办理退站手续，博士后剩余科



研经费由学校收回。

博士后期满考核，考核结果分为优秀、良好、合格和不合格四个等级。流动站须将取得高水平业绩成果，或国家、教育部、中国博士后科学基金等同行认可的各类竞争性基金作为考核优秀或良好的必要条件之一。

期满考核结果“优秀”的博士后（各单位推荐，统一参加学校评比），学校一次性增发5万元奖励薪资，流动站或合作导师奖励薪资不限；考核结果“良好”的博士后，流动站或合作导师可提供奖励。

**第三十条** 学校每年开展优秀博士后评选（须进站满一年以上），表彰表现优异的博士后及其博士后合作导师。

**第三十一条** 根据科研任务需要，第一次中期考核合格的全职博士后，合同到期前至少2个月提出续聘申请，续聘期限一般不超过2年。

**第三十二条** 博士后在站期间，有下列情形之一的，由流动站报经学校审批同意后，告知本人或公告后，予以退站处理：

进站半年后仍未取得国家承认的博士学位证书的；提供虚假材料获得进站资格的；中期或出站考核不合格的；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；无故旷工连续15天或一年内累计旷工1个月以上；因患病等原因难以完成研究工作的；出国逾期不归超过30天的；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；其他情况应予退站的。

## 第八章 流动站建设

**第三十三条** 为有效合理地使用好不同渠道来源的博士后经费，学校将国家财政拨款、安徽省财政拨款和学校自筹资助的经费合并为博士后队伍建设经费，单独立帐，专款专用。

**第三十四条** 与学校联合招收博士后的企事业单位应与学校签订合作协议，并向学校提供联合培养博士后管理费原则上为2万元/年/人。学校将每名联合培养博士后管理费（税后）的70%用于学院博士后日常管理服务等方面（由学院自主支配），30%用于学校博士后日常管理服务。

**第三十五条** 博士后出站或退站后，其所余各类博士后相关经费由学校财务统一收回，用于流动站建设。

**第三十六条** 博士后的科研业绩等记入设站单位。尚未设有流动站的单位招收的博士后的科研业绩30%记入设站单位，70%记入合作导师所在单位。

**第三十七条** 流动站的申请工作一般每两年开展一次，学校给予每个获批新建流动站20万元专项建设经费。

**第三十八条** 国家定期开展流动站评估，对于考核为优秀的单位，学校给予一次性20万元奖励。

## 第九章 附则

**第三十九条** 流动站应根据本实施办法，制定博士后招收及培养方案，包括岗位学术准入标准、在站培养措施、经费保障、中期和期满（出站）考核标准等。招收及培养方案、博士后工作

小组成员须经流动站管理依托的学院（研究院）党政联席会议审议通过后，报学校审核批准。

**第四十条** 本办法自印发之日起实施，《安徽大学博士后管理工作实施细则》《安徽大学师资博士后管理暂行办法》同时废止。

**第四十一条** 本办法由人事处（博士后管理工作办公室）负责解释。

附件：

全职博士后薪酬指导标准及经费分担表（单位：万元/年）

类别	指导年薪	安徽省、学校承	学院（平台）/	科研启动经费	其它待遇
全职博士后	30+	30	自主确定上不封顶	理工 5+ 人文社科 3+ (鼓励配套)	1. 学校为全职博士后按照 1500 元/月提供租房补贴； 2. 期满考核结果“优秀”的博士后，学校一次性增发 5 万元奖励薪资，学院（平台）或合作导师奖励薪资不限； 3. 考核结果“良好”的博士后，由流动站或合作导师增发一次性奖励薪资，金额由各单位自行确定； 4. 高水平科研业绩成果奖励、社会保险和公积金缴纳、子女入学入园等与学校教职工同等待遇。

**其它事项：**

1. 有突出业绩表现和较大发展潜力的在站全职博士后可申请学校“超级博士后”计划，学校批准后，学校支持底薪增发 10 万/年，鼓励学院（平台）、合作导师配套薪酬、科研启动经费。
2. 对取得突出业绩的博士后，可以通过当年度公开招聘方式全职入编选留我校，可根据相关规定申请绿色通道评聘副教授/副研究员职称，业绩特别突出的可申请绿色通道评聘教授/研究员职称。