

浙江工业大学文件

浙工大〔2021〕15号

浙江工业大学关于印发《浙江工业大学关于进一步加强博士后队伍建设的实施办法》的通知

行政机关各部门、各学院、各直属单位：

经学校研究决定，现将《浙江工业大学关于进一步加强博士后队伍建设的实施办法》印发给你们，请遵照执行。

浙江工业大学

2021年4月6日

浙江工业大学关于进一步加强博士后队伍建设的实施办法

为大力推进人才强校战略，吸引更多海内外优秀博士毕业生来校进行博士后研究工作，进一步推动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，充分发挥博士后队伍作为学校人才队伍建设的蓄水池、后备军、生力军作用，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）、《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）及《浙江省关于调整博士后研究人员日常经费等资助标准及范围的通知》（浙人社发〔2021〕1号）等文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

一、分层分类，进一步完善博士后培养体系

（一）超级博士后（A型）：指各二级单位根据重点学科建设、承担国家-地方-学校重大/重点科研任务等需要招收的博士后人员，主要吸引已取得高水平研究成果的博士生进站工作，推动学校优势学科、交叉学科、直属研究机构、地方研究院等建设发展。分为特别资助 A1、联合资助 A2 两个类型：

1. 超级博士后（A1 型，特别资助）：主要面向毕业于国内外知名高校或科研院所，且创新能力强、发展潜力大、综合素养

高的博士毕业生，进站后主要从事前沿领域或交叉学科等基础研究。学校每年组织集中遴选 1-2 次、择优招收若干名（2021 年遴选 10 人左右，此后每年视实际情况由学校确定招收人数）。

2. 超级博士后（A2 型，联合资助）：为深化校地合作，促进科技成果转化，满足地方研究院的建设需要，招收有志于从事技术创新、服务产业升级的优秀博士毕业生，进站后应全职入驻学校各相关地方研究院。由各地方研究院提出招收需求并提供经费资助，与流动站联合考察，学校博管办审核、人事处同意后进站，常年招收，不限名额。

（二）学科博士后（B 型）：指各二级单位根据学科发展和科研工作的需要，通过博士后流动站招收的主要从事科研工作的博士后人员，原则上不承担教学工作任务。分为 B1、B2 两个类型：

1. 学科博士后（B1 型）：指各二级单位根据师资补充计划，比照教学科研岗位的选拔标准招收的博士后人员。经流动站、学科、学院、博士后管理办公室和人事处等部门共同考察，在年度招收名额范围内择优选拔，常年招收。此外，允许以 B1 型身份进站且全职入驻地方研究院工作站的博士后人员，就高享受 A2 薪酬。

2. 学科博士后（B2 型）：指各二级单位根据项目需要招收的博士后人员，主要为承担国家、省部级重大重点科研项目的团队

提供有效的补充力量。经流动站考察，学校博管办审核、人事处同意后进站，常年招收，不限名额。

（三）外籍博士后（C型）：指有一定科研潜质的优秀外籍博士毕业生。经流动站考察，学校博管办审核、人事处同意后进站，常年招收，不限名额。

二、激励保障，进一步提高博士后生活待遇

（一）管理考核：博士后在站时间一般为24个月，确因科研工作需要可申请延长，延长期最长为1年。进站第13个月完成中期考核，分为合格、不合格两个等级。工作期满前完成出站考核，分为卓越、突出、优秀、合格、不合格5个等级，对应等级的基本业绩条件见附件1，业绩统计时间为进站之日起3年内。

各学院、流动站可根据学科特点，在学校基本业绩条件基础上制定具体出站考核标准并报学校博管办备案。为鼓励博士后从事原创性、交叉学科等探索性研究工作和科技成果转化工作，对取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题等标志性业绩，或在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的博士后，出站考核时可以不完全按照上述标准进行，以“质量、贡献、实绩、能力”为导向，进行多元化、多维度的科学评价。

（二）薪酬待遇：正常在站期间（24个月）的薪酬待遇按照《博士后正常在站期间薪酬待遇标准》（附件2）执行，延长期间学校发放基本工资和基础性绩效工资，参照《浙江工业大学关

于调整博士后薪酬等政策的通知》（浙工大发〔2019〕27号）执行。具体如下：

1. 超级博士后（A1 型）：在现有博士后待遇基础上，新增超级博士后特殊津贴 18.5 万元/年，按月发放，中期考核合格一次性发放 2 万元考核津贴，出站考核合格及以上一次性发放 3 万元考核津贴。

出站考核达到优秀等级，可留校任教；达到突出等级并留校任教，学校发放一次性引才补贴 15 万元，且择优选聘为“朝晖特聘”副研究员；达到卓越等级并留校任教，学校发放一次性引才补贴 35 万元，且直聘为“朝晖特聘”副研究员。

2. 超级博士后（A2型）：学校发放基本工资、绩效工资和五险一金共约16万元/年，地方研究院应提供不少于20万元/年的基础薪酬。中期、出站考核津贴均由地方研究院发放，具体标准和发放方式可参照本办法或另行约定。

出站考核达到优秀等级，可申请留校任教；出站考核达到突出、卓越等级，经学校审定可参照A1型相关出站留校待遇执行。

3. 学科博士后（B 型）：在现有博士后待遇基础上，新增博士后特殊津贴 7 万元/年，按月发放，中期考核合格一次性发放 2 万元考核津贴，出站考核合格及以上一次性发放 3 万元考核津贴。

出站考核达到优秀等级，B1可留校任教，B2可申请留校任教；出站考核达到突出、卓越等级，经学校审定可参照A1型相关出站

留校待遇执行。

4. 外籍博士后（C型）：年薪为23万元/年，中期考核合格一次性发放2万元考核津贴，出站考核合格及以上一次性发放3万元考核津贴。

（三）其他支持：学校鼓励和支持博士后积极申报博士后各类科学基金、国家自然科学基金、国家社会科学基金等科研项目，各类博士后人才以及出国研修项目等，不断提高科研能力、国际化水平。学校鼓励合作导师或所在学院、学科、项目、平台等对优秀博士后提供额外补贴或奖励。

三、绿色通道，进一步拓宽博士后发展平台

（一）择优留校：畅通博士后队伍的职业发展通道，将博士后作为学校教学、科研、成果转化等岗位选聘的重要来源，出站考核优秀等级及以上的 A1、B1 型博士后可直接留校任教，A2、B2 型博士后可优先申请留校。

（二）直通校内培养体系：博士后出站并正式进入学校工作后，可免除青年教师培养管理办法规定的首聘期考核，对于 A2 型可同时免除“实践关”培养要求；搭建“博士后--青年英才--领军人才”全链条、全周期的职业发展培育体系。出站考核达到突出等级及以上的博士后，在“朝晖特聘研究员岗位”“学校青年英才支持计划”“青年骨干教师出国研修项目”等校内培养体系中将予以优先考虑。

（三）允许专业技术职务评聘：达到学校相关专业技术职务申报条件的前提下，允许在站期间参加高级专业技术职务评聘。评审获通过且出站后留校任教者，在高级岗位职数内，可直接竞聘至副高级专业技术岗位。博士后期间的科研成果视作任现职以来的科研成果。

（四）鼓励国际合作与交流：为加大对优秀博士后的培养，加强与国际高水平大学、学术大师的合作，鼓励各学院（部）选派优秀博士后到世界 TOP100 大学或 TOP30 学科进行联合培养。经合作导师、流动站以及所在学院同意，报学校博管办和分管校领导批准后，支持期内学校原有待遇不变（一般不超过 6 个月，根据项目需要最长不超过一年）。

四、四级联动，进一步强化博士后管理机制

博士后管理工作实行“校、院”两级管理、“校、院、站、师”四级联动制度，即学校统筹规划，各相关职能部门协同配合，设站学院和各流动站具体推进，合作导师积极参与的管理机制。加大工作经费持续保障，进一步做好博士后日常管理服务、流动站建设、博士后联谊会等工作。

（一）学校：博士后管理委员会下设博士后管理工作办公室（简称“博管办”），办公室设在人事处（教师工作部），负责流动站的建站申报、考核评估和博士后人员的管理服务。人事处（教师工作部）、研究生院、科研院、社科院、计财处、公共事务管

理处、国际交流合作处等部门共同负责起草和落实博士后相关政策、学术审核、项目申报、日常管理等工作。

（二）学院：学院是博士后管理的责任主体，博士后工作是考核学院师资队伍建设的指标。各学院应设立博士后管理工作小组，主要负责人担任组长，全面负责本学院博士后工作，并指定专门管理人员作为博士后工作联系人，工作职责包括统筹流动站建设、博士后日常管理、人才评价与引进等。

（三）流动站：具体落实本流动站建设、博士后学术评价、进出站考核等工作任务。

（四）合作导师：合作导师根据学科和团队发展需要，具体负责招收和培养博士后青年人才，提供必要的工作条件和科研支持，并审查博士后的研究计划及对其学术水平、科研能力等进行综合评估。经合作导师指导，博士后在站期间取得的学术成果、科研项目等业绩可计入合作导师的年度考核工作业绩。学院也可对博士后合作导师给与一定工作量补贴。

五、附则

本办法自 2021 年 1 月 1 日起实施，适用于 2020 年 1 月 1 日以后进站的全职博士后。本办法相关规定由人事处（教师工作部）负责解释。此前有关规定与本规定不一致的，按本规定执行。其他未尽事宜仍按上级部门和学校有关规定执行。

附件 1

浙江工业大学博士后出站考核等级及基本业绩条件

等级	基本业绩条件
卓越	① 理工科：主持 1 项 V 类项目，并发表高水平论文（国际顶尖学术期刊论文 1 篇，或中科院 1 区论文 3 篇） ② 人文社科：主持 1 项 III 类项目或国家社科基金青年项目，并发表高水平论文（权威期刊论文 2 篇）
突出	① 理工科：主持 1 项 V 类项目，并发表高水平论文（中科院 1 区论文 2 篇） ② 人文社科：主持 1 项 III 类项目或国家社科基金青年项目，并发表高水平论文（权威期刊论文 1 篇）
优秀	① 4 篇校内 A 类或 SCI、SSCI、A&HCI 期刊论文（中科院或 JCR2 区及以上论文 1 篇视同 2 篇） ② 或 2 篇上述论文，并主持 1 项项目（理工科：V 类项目；人文社科：III 类项目或国家社科基金青年项目）
合格	① 2 篇校内 A 类或 SCI、SSCI、A&HCI 期刊论文（中科院或 JCR2 区及以上论文 1 篇视同 2 篇） ② 或主持 1 项项目（理工科：V 类项目；人文社科：III 类项目或国家社科基金青年项目）
不合格	未达到合格条件

备注：

（1）论文应是博士后作为第一作者并以浙江工业大学为第一署名单位发表（录用），项目应以浙江工业大学为第一完成单位。各学院、流动站可根据学科特点，在此基础上制定具体出站考核标准并报学校博管办备案；

（2）项目、论文的等级参照学校最新版认定办法，校内分项除外。其中，理工科国际顶尖学术期刊为 NCS 主刊及子刊；人文社科权威期刊参见学校学术期刊分级目录。业绩统计时间为进站之日起 3 年内。

附件 2

博士后正常在站期间薪酬待遇标准

博士后类型	经费来源	基础薪酬	考核津贴与出站待遇	
			考核津贴	出站留校待遇
超级博士后 A1	学校、浙江省	40 万元/年	①中期考核合格，一次性发放 2 万元津贴；	①达到卓越等级并留校任教，学校发放一次性引才补贴 35 万元，并直聘朝晖特聘副研究员； ②达到突出等级并留校任教，学校发放一次性引才补贴 15 万元，并择优选聘为朝晖特聘副研究员； ③达到优秀等级，可留校任教。
超级博士后 A2	学校	16 万元/年	②出站考核合格以上，一次性发放 3 万元津贴。	达到优秀等级，可申请留校。
	地方研究院（含地方政府补助）	≥20 万元/年		
学科博士后 B1	学校、浙江省	28 万元/年		达到优秀等级，可留校任教。
学科博士后 B2	学校、浙江省	28 万元/年		达到优秀等级，可申请留校。
外籍博士后 C	学校、浙江省	23 万元/年		达到优秀等级，可申请续聘。

备注：

- （1）以上薪酬均为税前收入，并含五险一金（C 型除外）；
- （2）C 型博士后采取年薪制；A2、B 型博士后达到突出或卓越等级，经学校审定可参照 A1 型相关出站留校待遇执行；
- （3）A2 型博士后的中期考核和出站考核津贴均由地方研究院发放，具体标准可参照本办法或另行约定；
- （4）学校鼓励合作导师或所在学院、学科、项目、平台等对优秀博士后提供额外补贴或奖励；
- （5）博士后留校任教后，学校按有关文件提供购房安置费 60-80 万（具体参照浙工大发〔2019〕27 号文件）。

抄送：党群机关各部门

浙江工业大学办公室

2021 年 4 月 9 日印发
