

# 郑州大学文件

校人事〔2017〕20号

---

## 关于印发《郑州大学关于加强师资博士后队伍建设的实施办法（试行）》的通知

校内各单位：

《郑州大学关于加强师资博士后队伍建设的实施办法（试行）》已经学校研究通过，现予印发，请遵照执行。

附件：郑州大学关于加强师资博士后队伍建设的实施办法  
（试行）

2017年12月24日

附 件

# 郑州大学关于加强师资博士后队伍建设的实施办法 (试行)

## 第一章 总 则

第一条 为适应一流大学建设需要，提升科研、教学水平，充分发挥博士后制度在培养高层次创新型青年人才中的作用，形成以博士后研究人员为核心的人才队伍建设格局，学校决定加强师资博士后队伍建设。根据我校实际情况，制定本办法。

第二条 实施师资博士后制度，将师资博士后研究人员作为学校高素质专任教师和科研等岗位人员的主要来源，进一步加强师资博士后研究人员的招收和培养，充分发挥师资博士后研究人员的作用，建立学校人才“蓄水池”，为建设一流大学提供人才保障。

## 第二章 招 收

第三条 师资博士后申请者一般为应届博士毕业生，年龄在 32 周岁以下，具有较高的政治思想素质和道德品质，良好的大学教育背景，系统严格的科研训练经历，身体健康，能够满足科研、教学工作的需要。

第四条 师资博士后申请者在业务方面需同时满足以下要求：

(一) 人文社会科学类，需在本学科核心期刊上以第一作者身

份发表论文 2 篇及以上（其中 1 篇为 CSSCI 检索源期刊）；自然科学类，需在 SCI 或 EI 检索源期刊上以第一作者身份发表论文 2 篇及以上。

（二）满足合作导师和科研团队提出的具体业务条件和要求。

第五条 师资博士后申请者进站按照本人申请，合作导师同意，院（系）教授委员会推荐，校学术委员会学术评价，学校审核的程序进行。

### 第三章 培 养

第六条 师资博士后研究人员在站时间为 2 年。

第七条 师资博士后研究人员主要从事科学研究，并根据院（系）工作需要承担教学及学科建设任务。

第八条 师资博士后研究人员的培养应依托国家级科研项目、省级重大科研项目进行，建立以聘用合同为抓手的管理机制、以科研计划书为主要内容的培养制度、以创新性科技成果为核心的绩效考核评价体系，注重培养提高科研素质和技能，同时应注重师德师风、教师职业素养和教学能力的培养。

第九条 师资博士后研究人员必须全职到岗，在站期间应遵守国家学校的各项规章制度，除获得国家博士后外派项目以外，到国外、校外访学研究时间累计不能超过 6 个月。

第十条 师资博士后研究人员合作导师应为主持有在研国家级科研项目或省级重大科研项目，并能为师资博士后研究人员提供

科研经费与工作条件，具有副高级及以上专业技术职务的博士生导师。

#### 第四章 待 遇

第十一条 师资博士后研究人员在站期间纳入学校科研流动编制管理。

第十二条 师资博士后研究人员薪酬主要由学校承担，采取“工资+基本科研绩效+科研绩效（包括教学）”与奖励的方式发放。

（一）师资博士后研究人员的工资按照我校讲师二级岗位（高校教师九级岗位）的工资标准执行，并交纳“五险一金”，即养老保险、医疗（含大病）保险、失业保险、生育保险、工伤保险和住房公积金。

（二）师资博士后研究人员的基本科研绩效分为 I、II 两个档次，I 档为税前 5 万元/年，II 档为税前 3 万元/年。除享受学校的基本科研绩效外，合作导师和院（系）还可根据师资博士后研究人员的工作量补充发放绩效奖励。

第十三条 学校设立师资博士后专项科研项目。专项科研项目自然科学类 I 档 14 万元、II 档 10 万元；人文社会科学类 I 档 12 万元、II 档 8 万元。专项科研项目含科研绩效 I 档 10 万元、II 档 6 万元，及科研经费。

第十四条 合作导师应给博士后研究人员提供 2 万元的科研绩效，出站前结清。

第十五条 学校为师资博士后研究人员提供不超过 1500 元/月的公寓房租金（住房面积 20~40m<sup>2</sup>），实报实销。学校提供公寓房时应首选入住公寓房。

第十六条 师资博士后研究人员享有专业技术职务评审、子女入托入学等学校在职教职工的同等待遇。

第十七条 师资博士后研究人员在站期间获得的科研成果同时享受学校其他相关科研成果奖励政策。

第十八条 师资博士后研究人员不能按期完成中国博士后科学基金特别资助的，可延期半年；延期时间段内，不再享受基本绩效。

## 第五章 考 核

### 第十九条 中期考核

师资博士后研究人员进站满 10 个月后，由学校或招收院（系）组织中期考核。中期考核合格的，可申请发放基本绩效；中期考核不合格的，不发放基本绩效，并进行整改，参加下一次中期考核；两次中期考核不合格的，学校与其解除聘用合同，按照有关规定作退站处理。

### 第二十条 出站考核

（一）师资博士后研究人员工作期满，申请出站，由学校和招收院（系）对其研究能力、工作情况、思想政治素质等方面进行出站考核，考核合格可办理出站手续。

(二) 师资博士后研究人员出站需达到学校制定的基本业务要求，并完成聘用合同中约定的其它科研目标工作任务。

1. 人文社会科学类基本业务要求需满足下列条件之一：

①主持国家社会科学基金，或中国博士后科学基金，或单项经费 5 万元及以上的其他国家级科研项目（课题），同时在 CSSCI 检索源期刊至少发表 1 篇论文；

②在 CSSCI 权威核心期刊发表论文 1 篇及以上，或在 CSSCI 检索源期刊发表论文 3 篇及以上。

2. 自然科学类基本业务要求需满足下列条件之一：

①主持国家自然科学基金，或中国博士后科学基金，或单项经费 10 万元及以上的其他国家级科研项目（课题），同时在 SCI 检索源期刊至少发表 2 篇论文（工程类学科可以含 1 篇 EI 检索源期刊论文）；

②在中科院一区期刊发表论文 1 篇及以上，或在中科院二区期刊发表论文 2 篇及以上。

(三) 期满考核不合格或不参加考核的，停止享受博士后研究人员一切待遇，按退站处理。

## 第六章 留校

第二十一条 师资博士后研究人员期满出站，考核合格，契合学科发展需要，并符合下列条件之一的，经学校学术委员会评审，可选聘为我校专任教师或研究人员：

(一) 主持国家自然科学基金，或国家社会科学基金，或中国博士后科学基金特别资助，同时论文方面符合：人文社会科学类在 CSSCI 检索源期刊发表论文 1 篇及以上；自然科学在 SCI 检索源期刊发表论文 2 篇及以上（工程类学科可以是 1 篇 SCI 检索源期刊论文）。

(二) 主持单项经费 10 万元及以上的其他国家级项目（课题）或中国博士后科学基金面上项目一等资助，同时论文方面符合：人文社会科学类在 CSSCI 检索源期刊发表论文 2 篇及以上；自然科学类在 JCR 一区期刊发表论文 1 篇及以上。

(三) 人文社会科学类在 CSSCI 权威核心期刊发表论文 1 篇及以上；自然科学类在中科院一区期刊发表论文 2 篇及以上，或在中科院一区期刊发表论文 1 篇的同时，在中科院二区期刊发表论文 2 篇及以上。

第二十二条 师资博士后研究人员出站考核合格、选聘为我校专任教师或研究人员的，可按河南省有关规定享受优惠政策。

第二十三条 留校的师资博士后研究人员，其在站期间取得的科研成果可作为在校取得的业绩，参加学校专业技术职务评聘。

第二十四条 管理岗位人员、教辅岗位人员、辅导员岗位人员可从出站师资博士后研究人员中按相关程序选聘。

## 第七章 绩效发放

第二十五条 师资博士后研究人员中期考核合格后，可申请发

放基本科研绩效。

（一）达到本办法第二十条规定出站条件的，可申请Ⅱ档基本科研绩效；

（二）达到本办法第二十一条规定条件之一的，可申请Ⅰ档基本科研绩效。

第二十六条 基本科研绩效一般在每年年底申请，按在站两年计算发放，出站时结清。中期考核合格，但未达到基本科研绩效发放标准的，按照Ⅱ档的60%发放。先达到低档发放标准，后达到高档发放标准的补发差额。

## 第八章 附 则

第二十七条 本办法所称的师资博士后研究人员发表的论文，均指博士后研究人员在站期间，以师资博士后研究人员为单独第一作者或通讯作者（限两人）、郑州大学为第一单位发表的论文。论文不包括在公开出版的论文集、杂志增刊上发表的论文、译文。

第二十八条 本办法所称的师资博士后研究人员主持的项目，均指博士后研究人员在站期间，以博士后研究人员为主持人、郑州大学为第一承担单位的项目。

第二十九条 本办法发布之日起，仍在站的师资博士后研究人员可按本办法执行绩效奖励。

第三十条 经济独立核算的直属、附属单位招收师资博士后研究人员，经费由招收单位提供，具体标准可参照本办法执行。



第三十一条 本办法自发布之日起执行，解释权归学校博士后管理办公室。学校原有其他规定与本办法不符的，以本办法为准。

