

上海大学

上大内〔2019〕250号

关于印发《上海大学博士后“泮池计划”实施办法》 的通知

校内各单位：

《上海大学博士后“泮池计划”实施办法》已经2019年第15次校长办公会议审议通过，现予印发，请遵照执行。

特此通知。



2019年10月21日

上海大学博士后“泮池计划”实施办法

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）和人力资源社会保障部、全国博士后管委会《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）文件精神，及上海市人力资源和社会保障局对博士后工作相关政策的调整，为吸引更多优秀人才来上海大学从事博士后研究工作，特制定本实施办法（“泮池计划”）。

一、加强博士后流动站建设

各博士后科研流动站应通过广泛宣传，积极扩大对外影响，每年应招收一定数量的高水平博士毕业生进站。学校积极探索一级博士点博士名额和博士后人员总量相匹配，扩大博士后规模。各流动站要建立健全博士后人员考核评估体系，制定博士后人员分类目标管理、绩效评估、奖励惩处等具体管理办法。

学校加强对博士后流动站的评估、指导，对有一定规模博士后科研流动站建设予以经费支持，用于博士后科研活动和举办学术论坛。

学校定期组织各博士后流动站管理人员业务能力培训，提升博士后管理工作水平。

二、严格招收条件和规范申报流程

博士后人员是学校科研队伍的新生力量，学校鼓励海内外优秀博士学位获得者来我校开展博士后研究工作。

博士后申请者年龄一般不超过35周岁，具备优秀学术背景和科研经历，获得博士学位不超过三年，博士学位授予

单位为世界知名高校和科研机构，或毕业于国内双一流建设高校和学科，能够全职在站工作。学校将进一步加强博士后人员的招收管理，严格按照上海大学博士后工作实施办法进行遴选，择优录用。

学院博士后管理分委员会应依据国家博士后管理规定和上海大学博士后管理工作实施办法，结合本学科特点制订博士后招收和出站考核标准，对不同学科领域、不同研究类型的博士后人员实施分类培养、分类评价。学校审核通过后，可以按照学院标准招收博士后人员进站工作。

申请者按照以下流程申报进站：审慎选定合作导师并向学院和流动站提出申请，学院博士后管理分委员会组织专家考核通过后，报送学校审议通过，签订博士后科研工作协议，办理进站手续。

三、加大博士后资助力度

构建学校、院（系）、合作导师和社会于一体的博士后资助体系，切实提高博士后薪酬待遇，使我校博士后人员总体年薪不低于 20 万元。学校支持和鼓励符合条件博士毕业生申请上海市教委师资博士后等资助计划，其中申请到师资博士后者累计年薪 26 万以上；申请到上海市人社局“超级博士后”激励计划者累计年薪 35 万元以上；申请到国家博士后“博新计划”“引进计划”者，可累加享受所获资助，最高年薪可达 50 万以上。

四、多级联动加强管理

学校支付 5 万元国家工资和租房补贴 2 万元，按照中级专业技术职务岗位的绩效工资全额拨付 10 万元，并按照年终绩效考核拨付不低于 3 万的年终奖励，博士后人员参与学

院的绩效工资分配。学院可按照博士后人员考核办法，70%按月发放，30%纳入年终奖励，考核后发放。

充分发挥博士后合作导师在博士后人员招收、培养、考核、管理等方面的主体作用，结合国家、上海市重大项目招收博士后人员进站工作。合作导师应为博士后人员发放补充薪酬(建议人文社科经管艺术类1.5万/年,理科类3万/年,工科5万/年)。高出补充薪酬的部分，学校按照1:1配套。学校鼓励学院和合作导师加大对博士后资助力度，可在学院人才经费和合作导师项目经费中列支。

博士后人员在站期间的科研经费由科研团队和合作导师从科研经费中支出。学校支持博士后人员积极申报国家博士后科学基金会和上海市人力资源和社会保障局的各类科研资助和人才计划，作为科研经费和生活补贴的重要补充。

五、强化考核和激励

为鼓励优秀博士后人员潜心科研工作，勇于进取创新，学校进一步强化博士后出站考核管理，并配套相应的激励政策。

进站工作12个月需进行中期考核，主持省部级项目(含博士后面上资助)1项和发表1篇SCI或CSSCI论文，或有专家认可的重要科研进展，可评价优秀；主持省部级项目(含博士后面上资助)1项，或发表1篇SCI或CSSCI论文，或有专家认可的重要科研进展，可评价为合格。不合格者三个月内可以重新考核，合格者继续资助，不合格者退站处理。

博士后科研工作期满，根据其完成情况评定优秀、良好、合格和不合格，同时达到下列第1和第2条款的，考核为优秀；达到下列第2和第3条款的，考核为良好；达到下列第

4 和第 5 条款的，考核为合格。不合格者延期三个月考核，二次考核不合格作退站处理。

1. 在国内外本学科核心学术期刊上以第一作者发表论文合计不少于 3 篇，其中理工科类应含 1 篇 SCI 一区以上论文（或一级学科学报论文），文科类应含 1 篇 B1 类及以上论文。

2. 主持国家级项目（含博士后特别资助和博新计划项目）1 项。

3. 在国内外本学科核心学术期刊上以第一作者发表论文合计不少于 3 篇，其中理工科类应含 2 篇 SCI 二区论文（或一级学科学报论文），文科类应含 2 篇 CSSCI 收录 B2 类及以上论文。独立正式出版学术专著（15 万字以上）1 部等同于 2 篇 SCI 二区论文（或一级学科学报论文），或 CSSCI 收录 B2 类及以上论文。

4. 在国内外本学科核心学术期刊上以第一作者发表论文合计不少于 3 篇。

5. 主持省部级项目（含博士后面上资助）1 项。

学校鼓励博士后人员深入科研积累，发表高水平文章的，论文数量可放宽要求。学院可以根据学科情况充分发挥博士后管理分委员会作用，制定博士后科研流动站考核管理办法，但一般不应低于上述标准，提交学校博士后管理办公室备案后执行。在站时间不超过 24 个月且完成博士后科研工作出站考核优秀的博士后人员，学校给予一次性奖励 2 万元。

六、拓展博士后发展通道

灵活确定博士后人员在站时间，对进站后主持国家级项目、博士后特别资助或参与国家重大（点）科研项目且已经

具有代表性成果的博士后人员，经个人申请可以续签博士后科研工作协议，在站时间可延长至3年。

对进站前未参加过专业技术职务（职称）评定的博士后人员，进站后可以聘任中级专业技术职务，博士后人员在站期间可以申请副高级专业技术职务水平评价。

在站期间通过副高级专业技术职务水平评价的博士后人员，出站时，学院可以根据学科发展需要推荐留校工作。

获得国家“博新计划”和上海“超级博士后”等博士后人才计划资助且出站考核优秀的博士后人员，学院可以根据学科发展需要推荐留校工作。

七、附则

各学院、部门要充分认识博士后工作的重要意义，明确职责分工，积极协调配合，共同推动我校博士后工作发展，发挥博士后制度在培养高层次创新型青年人才的作用。

本实施办法自颁布之日起施行，由组织人事部人事处负责解释。