

# 山东农业大学校长办公室文件

山农大办字〔2016〕12号

---

## 山东农业大学校长办公室 关于印发《山东农业大学师资博士后 管理办法（试行）》的通知

各单位、各部门：

现将《山东农业大学师资博士后管理办法（试行）》予以印发，望认真参照执行。

山东农业大学校长办公室

2016年1月27日

# 山东农业大学师资博士后管理办法（试行）

为进一步加强人才队伍建设，加大优秀青年人才引进和培养力度，充分利用博士后科研流动站为教学、科研提供人力资源储备，把选留师资博士后作为充实教师队伍的重要举措，结合我校实际，特制定本办法。

## 一、师资博士后应具备的基本条件

师资博士后申请人必须符合博士后申请资格，同时达到我校教师聘用的基本条件。

（一）品学兼优，作风正派，热爱高等教育事业，具有团队合作精神。

（二）身体健康，年龄在 35 周岁以下，重点招聘海内外一流大学和高水平科研机构的优秀博士毕业生。

（三）具有较好的科研创新能力，在国内外本学科核心期刊（指 SCI、SCIE、EI、SSCI、CSSCI 等来源期刊）上发表署名为第一作者的高水平学术论文 2 篇以上，或拥有专利、技术、品种等科技成果，并在经济社会发展中得到应用，取得良好的经济和社会效益。经专家评价具有较高的学术水平和创新能力。

（四）具有较强的语言、文字表达能力和课堂教学能力。至少能主讲一门课程。

## 二、招收选拔程序

（一）各学院根据学科发展、师资队伍建设规划和岗位需要，制定师资博士后计划，经学校批准后，公开发布招聘信息。

## （二）师资博士后申请。

1. 申请人填写《山东农业大学师资博士后申请表》，并提交个人简历，博士学习研究期间的成绩单复印件（加盖毕业学校研究生管理部门的公章），博士学位证书复印件，主要论著、研究成果、获奖证书复印件，就读学校院（系）出具的政治表现与业务素质的综合鉴定意见等材料。

2. 学院成立以教授委员会为主的考核组，按照岗位设置需要和师资录用条件，对申请人所提供的材料进行审核，并通过面试、试讲等方式，对其教学科研能力、学术水平、学术潜力和综合素质等进行全面考察、遴选。考核面试结果经学院签署意见后报人事处。

3. 经学校审核同意，师资博士后与学院、合作导师签订《师资博士后工作协议书》，同时办理进站手续。

（三）已经在站的博士后，可以申请转为师资博士后，申请条件和审批程序同上。

## 三、工作职责

（一）师资博士后在站期间以科学研究为主，同时履行作为教师的职责。主要职责为：

1. 积极申请各类科研项目（课题），如国家自然科学基金、中国博士后科学基金等，完成协议所规定的博士后科学研究任务。

2. 承担学院安排的教学指导教师的助教工作，系统地旁听1门及以上相关学科课程，进站第二年应在教学指导教师指导下承担1门以上课程（专业课、专业基础课或实验课）的教学任务。

3. 承担一定的学生教育管理、学科建设等工作。

#### （二）合作导师职责。

合作导师和学院的教师对师资博士后不仅要在科学研究上给予指导，而且要在教学方法、教学艺术和指导研究生等方面加以培养、指导。

### 四、管理与考核

师资博士后的身份仍然是博士后，按照国家和学校有关规定进行管理。

（一）师资博士后进站时间为 3 年。由所在学院、合作导师和师资博士后三方签订工作协议书，规定师资博士后的权利与义务、待遇、考核等内容。除按博士后管理外，还要根据师资博士后工作协议等相关规定由人事处和所在学院共同管理。

（二）师资博士后实行“双导师制”和“双考核制”。“双导师制”指师资博士后由学院科研合作导师和教学指导教师共同指导。“双考核制”指师资博士后要实行科研和教学双重考核。导师工作量按学校有关规定执行。

（三）师资博士后进站 3 个月内完成开题。开题报告由所在学院组织进行。进站第 18 个月内完成中期考核，第 36 个月完成出站考核。中期考核及出站考核由所在学院负责组织，师资博士后须做学术报告和工作汇报。学校对师资博士后的教学、科研、学生培养等工作进行全面考核和评估，尤其对其是否适合从事教学工作、是否具备良好的学术发展潜力做出评估结论。

(四) 中期考核标准由所在学院按照学科实际情况制定。中期考核成绩为优秀、良好者，视为符合师资博士后要求；中期考核成绩为合格者，视为不符合师资博士后要求，学校终止其师资博士后待遇，按统招统分博士后进行管理；中期考核不合格者，作退站处理。

(五) 出站考核前一个月，师资博士后应将《博士后研究工作报告》《博士后研究人员工作期满登记表》《博士后成果清单》及相关科研成果提交博士后流动站。

出站考核考察主要包括思想道德、教学科研能力、在站期间研究成果以及社会工作等内容，重点考核考察师资博士后的思想业务素质和发展潜力。具体包括：

1. 教学情况。

2. 主持国家自然科学基金(包括青年基金)或省部级及以上科研项目情况；发表论文情况；获奖情况；作为第一完成人或第二完成人获得专利情况；其他重要科研进展情况。

考核具体标准由所在学院制定(原则上要达到现聘副教授职务人员平均水平以上)，报学校批准后执行。出站考核由所在学院和学校分别组织专家组对出站人员在站期间的工作进行考核。

师资博士后出站考核的评定分为优秀、合格、不合格。考核优秀的师资博士后，经学校审核后，可以留校作为师资；考核合格的师资博士后正常出站，但不能留校作为师资；考核不合格的博士后作退站处理。

(六) 师资博士后 3 年内不能完成协议书规定的工作，申请延长的，延长期原则上为 1 年。对进站后承担国家重大科技项目的，应当根据项目资助期限和承担的任务及时调整在站时间，最长不超过 6 年。

## 五、待遇

(一) 师资博士后享受单位职工待遇。给予师资博士后 2 万元安家费，在站期间除享受统招进站博士后的工资外，还享受每月 4000 元的师资博士后工作津贴(中期考核前每月发放 2000 元，中期考核良好及以上者补发不足部分；不再发放课时费)，年收入不低于 12 万元(享受工作津贴年限不超过 3 年)。

(二) 师资博士后在站期间，导师可根据科研贡献等给予相应的绩效奖励，奖励标准由导师根据实际情况确定，经费自筹。

(三) 师资博士后住宿安排参照新进人员执行。

(四) 出站后留校任教者，进校工作时间从进站之日算起。

## 六、其他

(一) 师资博士后因工作需要，出国(境)进行短期交流或合作研究的，出国时间原则上不超过 6 个月，须经合作导师、所在学院和人事处审批，按有关规定办理出国(境)手续。

(二) 师资博士后出站留校后，按所聘职务享受相应的工资、福利等待遇。

七、本办法自发布之日起施行，由人事处负责解释。