

清华大学博士后中期考核评审办法

博士后中期考核一般是在进站一年左右进行（二期博士后每满一年进行一次中期考核），目的是检查督促，以便发现问题及时改进，从而不断提高我校博士后的水平。为了鼓励博士后从事原创性研究及交叉学科的研究，作出创造性的成果，并给予博士后更宽松学术研究的环境，对于博士后的中期考核，将试行取消硬性的考核指标，更多地赋权予各院系。

一、下列考核意见供各单位在进行博士后中期考核时参考：

1. 博士后的独立从事科研工作或科技成果转化的能力、创新能力及学术水平等。例如：进站以后申请到的高水平的基金或课题、发表高水平的论文、专利的申请及从事原创性的工作情况等。
2. 博士后对该研究领域或本课题组所作的贡献及学术界对其研究工作成果认可程度。例如：该研究课题在学科前沿的状况，本人的努力对课题进度的影响，其研究成果被引用的情况等。
3. 博士后的科学作风、学术道德、全面素质等。例如：工作态度、科学作风是否严谨、协作关系等。

各院、系（所）根据以上意见，制定并严格执行本单位的博士后中期考核办法，并报博管办备案。

二、博士后中期考核的要求：

1. 须进行集中考核，并评审出：优秀、良好、中、差四个等次；
2. 填写《清华大学博士后研究人员中期考核表》，并将存入博士后个人档案；填写《清华大学中期考核结果汇总表》。
3. 考核结果为“优秀”的博士后人数不超过参加当次考核总人数的 10%。
4. 考核结束后务必将考核结果及意见反馈博士后本人。对于考核结果为“中”的博士后，各单位应找其谈话，了解情况，指出不足；考核结果为“差”的博士后应予以退站。
5. 考核结果为“差”等次的则为考核不合格；对于考核结果为“中”及以上等次的则为考核合格。考核合格的人员从次年 1 月起增加一级薪级工资；考核结果为“中”等次的绩效工资标准仍为 6200 元/月，考核结果为“良”等次的，绩效工资标准提高至 6400 元/月，考核结果为“优”等次的，绩效工资标准提高至 6700 元/月。上半年参加考核人员的工资从当年 7 月份起调整，下半年参加考核人员的工资从次年 1 月份起调整。
6. 二期博士后考核等级为“良、中、差”三个等次，只作为晋升薪级工资凭证，不计入中期考核总人数，并且考核内容主要为近一年内的情况。

清华大学博士后管理办公室