

义乌市人力资源和社会保障局文件

义人社〔2024〕19号

关于印发《义乌市博士后工作 管理办法》的通知

各镇人民政府、街道办事处，各有关单位：

为贯彻落实市委市政府决策部署，根据《进一步加强博士后工作培养高层次创新型青年人才的意见》（浙人社发〔2018〕120号）和浙江省《博士后科研工作站建设管理规范》等精神，我们制定了《义乌市博士后工作管理办法》，请予以贯彻执行。

义乌市人力资源和社会保障局

2024年3月29日

义乌市博士后工作管理办法

为进一步加强博士后工作，充分发挥博士后制度优势，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，按照政府引导、企业主体、分级管理的运行机制，加快培养一支具有较强创新能力的博士后青年人才队伍。根据《进一步加强博士后工作培养高层次创新型青年人才的意见》（浙人社发〔2018〕120号）、浙江省《博士后科研工作站建设管理规范》和义乌市委市政府决策部署，结合我市博士后工作实际，制定本办法。

一、明确工作职责

义乌市人力资源和社会保障局是全市博士后工作的综合管理部门，负责贯彻落实博士后工作的方针政策，统筹协调全市博士后工作，研究制定我市博士后政策并组织实施，指导我市博士后工作站设立和博士后人员的招收培养等。

各设站单位是对博士后人员进行管理的责任主体，要充分发挥在博士后招收培养、创新激励中的主体作用，制定并落实博士后工作管理制度和支持政策，明确分管领导、责任部门并配备专门人员负责本单位的博士后日常管理工作。

二、博士后工作站设立

（一）省级工作站设立条件和申报程序

申请设立省级工作站的企事业单位，应具备以下基本条件：

- 1.具备独立法人资格，经营或运行状况良好；
- 2.具有一定规模，并具有专门的研究与开发机构；
- 3.拥有高水平的研究队伍，单位至少有2名副高级职称及以上或同等水平专业技术人员；
- 4.能为博士后人员提供较好的科研条件和必要的生活条件。

承担国家重大项目、建有省级及以上研发和技术中心等单位，可优先设立工作站。

省级工作站的设立，由意向设站单位提出申请，经我市人力资源和社会保障局初审后逐级上报金华市人力资源和社会保障局、省博士后工作办公室，经省博士后工作办公室审核同意后发文公布。省级工作站实行“先设站、后授牌”原则，设站单位首次招收博士后人员后由省博士后工作办公室授牌。

（二）国家级工作站设立条件和申报程序

国家级工作站的设立，按照全国博士后管理委员会办公室的要求统一组织实施，设站条件和程序按相关规定执行。

三、博士后人员招收

（一）招收条件和程序

博士后人员进站应具备以下基本条件：

- 1.品学兼优，身体健康；
- 2.已取得博士学位且获得博士学位时间原则上不超过3年，申请从事第二站的取得博士学位年限不受限制；

3.年龄一般在 35 周岁以下，申请人文社会科学领域或人才紧缺的自然科学领域的人员，年龄可放宽到 38 周岁。

工作站在招收博士后人员前应向我市人力资源和社会保障局报备博士后人员信息、拟开展的研究课题等。属联合招收博士后人员的，工作站、流动站和博士后人员应签订三方协议，明确在站期间各方的责任、权利和义务，并及时将进站备案证明、三方协议等资料上传省博士后工作平台。

工作站招收博士后人员，应遵守国家、省关于招收条件、程序、方式等规定。

（二）特别规定

工作站按照外籍人员在华工作、居住的有关规定可招收外籍博士后人员，与国内博士后人员执行同样政策。不得招收党政机关领导干部在职从事博士后研究工作。

四、博士后人员管理

（一）博士后人员在站期限

工作站可根据研究项目需要，在 2-4 年内灵活确定博士后人员在站时间；提前出站博士后人员，在站时间不得少于 21 个月；从事博士后研究工作总期限不得超过 6 年。

（二）实行规范化培养模式

工作站与流动站联合招收的博士后人员进站后，应由流动站和工作站分别选派相关专家作为合作导师，共同指导其研究工

作，工作站导师须具有副高级及以上职称。

博士后人员在站期间，工作站应对博士后科研活动进行开题评审、中期考核和出站考核，其中开题评审会应在博士后人员进站三个月内召开，评审和考核结束后应及时将相关材料上传省博士后工作平台。

（三）建立博士后人员管理制度

博士后人员在站期间，其人事、组织、工资、福利、社会保险等关系由工作站和流动站按规定管理。工作站负责为博士后科研项目的开展提供必要的条件和经费，解决在站博士后人员的工作和生活问题。

工作站应建立在站博士后人员的考核和激励制度，制定博士后人员目标管理、绩效评价、奖励惩处等管理办法。博士后人员在站期间科研成果的归属和利益分配，依照国家有关法律、法规和签订的协议处理。

（四）激发博士后人员创新创业活力

鼓励有条件的工作站按照有关规定，通过股权、期权、分红等激励方式，调动博士后人员创新创业的积极性。根据研究项目需要，经工作站批准，在站博士后人员可到国外开展合作研究、参加国际学术会议或进行短期学术交流，时间一般不超过三个月。

（五）博士后人员出（退）站

博士后人员在站期间如因个人原因无法继续博士后研究，可向工作站提出退站申请。具有下列情形之一，工作站在告知博士后人员本人或公告后予以退站：

- 1.进站半年后仍未提交国家承认的博士学位证书的；
- 2.提供虚假材料获得进站资格的；
- 3.中期或出站考核不合格的；
- 4.严重违反学术道德，弄虚作假，影响恶劣的；
- 5.被处以刑事处罚的；
- 6.因旷工等行为违反所在单位劳动纪律规定，符合解除劳动合同（聘用）合同情形的；
- 7.因患病等原因难以完成研究工作的；
- 8.出国逾期不归超过 30 天的；
- 9.合同（协议）期满，无正当理由不办理出站手续或在站时间超过 6 年的；
- 10.其他应予退站的情况。

博士后人员工作期满出站或退站的，由工作站按照国家、省有关规定为其办理手续，办理情况及时报我市人力资源和社会保障局备案，并将相关材料上传省博士后工作平台。

五、扶持政策 and 措施

（一）建站补助

补助标准和要求：

1.对新设立的国家级工作站，给予一次性建站补助 100 万元；对新设立的省级工作站，按招收博士后人数（每人 10 万元）给予建站补助，最高不超过 50 万元。

2.由省级工作站升格为国家级工作站的，一次性补足差额。

3.工作站招收的博士后通过开题评审会后，拨付建站补助至工作站。

（二）日常经费补助

补助标准和要求：

1.工作站每招收 1 名博士后，给予每人每年 15 万元的日常经费补助，资助不超过 3 年即最高享受 45 万元。

2.日常经费补助按年拨付至工作站，博士后需通过开题评审会，进站每满 1 年发放一次，进站时间以《博士后研究人员进站备案证明》登记时间为准。

3.博士后日常经费补助是对工作站博士后工作所需费用的资助，主要用于招收博士后需缴付的管理费用、组织博士后考核费用、专家指导费用、学术交流活动、业务培训、赴外招聘、国际合作、博士后福利待遇等费用支出。

工作站应对建站补助、日常经费补助等单独建账、专款专用。

（三）关心博士后人员成长

鼓励博士后人员积极申报中国博士后科学基金或浙江省博士后科研项目择优资助等。对有发展潜力的优秀博士后人员进一

步加大培养力度，优先推荐申报各级人才项目。工作站出站人员在站期间能够圆满完成科研课题，并取得科研成果的，可按规定直接确认相应的高级职称。

（四）加强人才项目对接

定期摸排工作站人才项目需求并对外发布，推动人才引进和项目合作。鼓励工作站充分发挥主动性和创造性，拓宽博士后招收渠道，与省内外高校、科研院所等建立招收培养合作机制。

六、评估和撤站

按照国家和省制定的评估办法和工作部署，定期对工作站进行评估。对博士后工作不力，空站时间达 1 年的，予以提醒；空站时间达 2 年的，报上级人力社保部门批准予以撤销处理。撤销的工作站 2 年后方可重新申请设站。

七、附则

本办法自 2024 年 4 月 28 日起施行，文件条款如遇与国家、省、市相关政策冲突的，按国家、省、市政策执行。本办法施行前引进的博士后 2024 年度日常经费补助仍按原政策规定执行，2025 年度起按本办法享受日常经费补助。