

# 浙江大学



## 博士后文件汇编

2019年6月

## 目 录

1. 关于印发《博士后管理工作规定》的通知.....	3
2. 企业博士后工作管理暂行规定 .....	14
3. 浙江大学学术道德行为规范及管理办法 .....	20
4. 浙江大学学术不端行为查处细则.....	25
5. 浙江大学博士后管理工作实施办法 .....	34
6. 浙江大学关于进一步加强博士后队伍建设的若干意见.....	52
7. 《浙江大学关于进一步加强博士后队伍建设的若干意见》的补充规定.....	56
8. 《浙江大学关于进一步加强博士后队伍建设的若干意见的补充规定》有关问题的通知 .....	58
9. 浙江大学——顶尖大学联合招收博士后计划项目试行办法.....	60
10. 能源工程学院博士后管理工作实施办法 .....	63

# 关于印发《博士后管理工作规定》的通知

国人部发〔2006〕149号

## 第一章 总 则

**第一条** 为保证博士后事业持续健康发展，加强博士后管理工作，制定本规定。

**第二条** 博士后制度是指在高等院校、科研院所和企业等单位设立博士后科研流动站（以下简称流动站）或博士后科研工作站（以下简称工作站），招收获得博士学位的优秀青年，在站内从事一定时期科学研究工作的制度。

国家建立博士后制度，旨在吸引、培养和使用高层次特别是创新型优秀人才，建立有利于人才流动的灵活机制，促进产学研结合。

**第三条** 本规定所称流动站是指在高等院校或科研院所具有博士学位授予权的一级学科内，经批准可以招收博士后研究人员的组织。

本规定所称工作站是指在具备独立法人资格的企业等机构内，经批准可以招收博士后研究人员的组织。

在流动站或工作站从事研究工作的人员称为博士后研究人员（以下简称博士后人员）。

**第四条** 博士后管理工作坚持政府主导与社会参与相结合的原则，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，注重提高质量，稳步扩大规模，健全完善制度。

## 第二章 管理机构

**第五条** 人事部是全国博士后工作综合管理部门，负责制定博士后工作的政策、规章、规划，并组织实施。

全国博士后管理委员会由国务院人事、科技、教育、财政等有关部门的负责人和有关专家组成，负责对全国博士后工作中的重大问题

进行研究和协调。全国博士后管理委员会办公室设在人事部专业技术人员管理司。

**第六条** 省、自治区、直辖市人民政府人事部门管理本地区博士后工作，建立由人事部门牵头，有关单位和专家组成的博士后管理协调机制，结合本地区的实际情况，研究制定符合本地区特点的博士后发展规划和配套政策、措施。经人事部批准，省、自治区、直辖市博士后管理部门可承担本地区的博士后设站申报、博士后工作评估、博士后人员进出站手续办理，并向人事部登记注册等事宜。

国务院有关部委及直属事业单位的人事部门可按有关规定制定配套政策、措施，负责本部委及直属机构博士后工作的指导、协调和监督。

**第七条** 设有流动站、工作站的单位（以下简称设站单位），制定博士后具体管理办法，配备专门的管理人员，负责本单位博士后管理工作。

### **第三章 流动站和工作站的设立**

**第八条** 根据国家经济社会发展需要和博士后工作发展规划，开展增设流动站、工作站工作，一般每两年开展一次。

**第九条** 高等院校和科研院所申请设立流动站，应当具备以下基本条件：

1. 具有相应学科的博士学位授予权，并已培养出一届以上的博士毕业生；
2. 具有一定数量的博士生导师；
3. 具有较强的科研实力和较高的学术水平，承担国家重大研究项目，科研工作处于国内前列，博士后研究项目具有理论或技术创新性；

4. 具有必需的科研条件和科研经费，并能为博士后人员提供必要的生活条件；

具有博士学位一级学科授予权、建有国家重点实验室的学科和国家重点学科可优先设立流动站。

**第十条** 企业、从事科学研究和技术开发的事业单位、省级以上高新技术开发区、经济技术开发区和留学人员创业园区申请设立工作站，应当具备以下基本条件：

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，具有创新理论和创新技术的博士后科研项目；
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。

建有省级以上研发和技术中心，承担国家重大项目的单位可优先设立工作站。

**第十一条** 流动站的设立，由拟设站单位提出申请，各省、自治区、直辖市人事部门或国务院有关部委及直属机构人事部门审核汇总后报人事部。经专家评审委员会评审，由人事部和全国博士后管理委员会审核批准。

**第十二条** 工作站的设立，由拟设站单位提出申请，各省、自治区、直辖市人事部门或国务院有关部委及直属机构人事部门组织初评后报人事部。经专家评议，由人事部审核批准。

#### **第四章 博士后人员的招收**

**第十三条** 具有博士学位，品学兼优，身体健康，年龄一般在四十岁以下的人员，可申请进站从事博士后研究工作。

**第十四条** 申请从事博士后研究工作的人员，应当向设站单位提

出书面申请，提交证明材料。委托培养、定向培养、在职工作以及具有现役军人身份的人员申请从事博士后研究工作，应当向设站单位提交其委托单位、定向培养单位、工作单位或者所在部队同意其脱产从事博士后研究工作的证明材料。

在职人员不得兼职从事博士后研究工作。

**第十五条** 设站单位应面向社会公开招收博士后人员，要对申请者的科研能力、学术水平和已取得的科研成果进行严格审核，采用考核、考试、答辩等形式择优招收。

设站单位应与博士后人员签订协议，明确双方的权利、义务以及工作目标、课题要求、在站工作期限、产权成果归属、违约处罚等。

**第十六条** 设站单位按有关规定在人事部博士后管理部门或有关省、自治区、直辖市人事部门办理博士后人员进站和户口迁落等有关手续。

申请到军队设站单位从事博士后研究工作的人员凭军队博士后管理机构的审批通知，按上述程序办理。

**第十七条** 除经人事部博士后管理部门批准的特殊情况外，申请人不得进入授予其博士学位的单位同一个一级学科流动站从事博士后研究工作。

**第十八条** 对承担国家重大科研项目的非设站单位或已设站单位的非设站学科，经人事部博士后管理部门批准可以依托国家重大科研项目，招收项目博士后人员。

**第十九条** 工作站应与流动站联合招收、培养博士后人员，合作双方应当按照优势互补、互惠互利、保证质量、共同受益的原则签订协议书，明确双方及相关博士后人员的权利和义务。流动站应向工作站提供科研支持和专家指导，帮助工作站做好确定博士后研究项目、

招收博士后人员等联合招收工作。以工作站为主做好联合招收博士后研究人员工作，并视导师指导和设备试验等情况向流动站支付一定费用，费用数额由双方协商确定。联合招收的博士后人员在工作站所在省、自治区和直辖市办理博士后研究人员进出站手续。

学术、技术实力强，具备独立培养博士后人员能力的工作站，经人事部博士后管理部门批准可以单独招收博士后人员。

## 第五章 博士后人员的管理

**第二十条** 各设站单位应建立在站博士后人员的考核指标体系，以及博士后人员进站招收、中期考核和出站考核制度。制定对博士后人员目标管理、绩效评价、奖励惩处等具体管理办法，对博士后人员进行定期考核。对研究成果突出、表现优秀的博士后人员，应当给予适当的表彰和奖励；对中期考核不合格的博士后人员予以劝退和解约。

**第二十一条** 各设站单位应将博士后人员纳入本单位人事管理范围，其人事、组织关系、福利待遇等比照本单位同等人员对待，或按协议执行。博士后人员实行岗位绩效工资制度。

**第二十二条** 博士后人员应与设站单位职工享受同等的医疗保障待遇，所需资金的筹集应当执行设站单位职工医疗保障资金的筹集办法。

**第二十三条** 博士后人员进站报到后，可在设站单位所在地落常住户口，凭人事部博士后管理部门或有关省、自治区、直辖市人事部门介绍信和其它有效证明材料，到公安户政管理部门办理户口迁出和落户手续，其配偶及未成年子女可以随其流动，按有关规定到当地公安派出所办理暂住手续。

**第二十四条** 博士后人员在站期间，可以凭人事部博士后管理部门或有关省、自治区、直辖市人事部门的介绍信，在其子女暂住户口

所在地办理入幼儿园、上小学和初中，报考（转入）高中以及报考高等院校或中等专业学校等事宜，享受当地常住户口居民的同等待遇。

**第二十五条** 博士后人员在站工作时间为两年，一般不超过三年。承担国家重大项目，获得国家自然科学基金、国家社会科学基金等国家基金资助项目或中国博士后科学基金特别资助项目的博士后人员，如需延长在站时间，经设站单位批准后，可根据项目和课题研究的需要适当延长。

博士后人员工作期满后应按时出站，确有需要可转到另一个流动站或工作站从事博士后研究工作。博士后人员从事博士后研究工作最长不超过六年。

**第二十六条** 博士后人员在站期间，根据研究项目需要，经设站单位批准，可以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。经设站单位批准，可根据项目情况适当延长。

**第二十七条** 博士后人员的研究成果归属，依照国家有关知识产权的法律、法规办理。

**第二十八条** 博士后人员期满出站前，设站单位可以根据其在站期间的科研能力、学术水平、工作成果，对其提出专业技术职称评定意见或建议。

**第二十九条** 博士后人员工作期满，须向设站单位提交博士后研究报告（以下简称报告）和博士后工作总结等书面材料，报告要严格按照格式编写。设站单位应将报告报送国家图书馆。博士后人员出站时，设站单位要及时组织有关专家对其科研工作、个人表现等进行评定，形成书面材料归入其个人档案。

**第三十条** 对出站考核合格的博士后人员，由人事部和全国博士

后管理委员会颁发博士后证书。

**第三十一条** 博士后人员期满出站，到人事部博士后管理部门或有关省、自治区、直辖市办理出站手续。凭人事部博士后管理部门或有关省、自治区、直辖市人事部门的介绍信和其它有效证明材料，到当地公安户政管理部门办理本人及配偶和未成年女的户口迁出和落户手续。

**第三十二条** 博士后人员工作期满出站，除有协议的以外，其就业实行双向选择、自主择业。各级政府人事部门和设站单位要为出站博士后人员的合理使用创造条件，做好出站博士后人员的就业引荐等服务工作。

**第三十三条** 博士后人员在站期间，有下列情形之一者，应予退站：

1. 考核不合格的；
2. 在学术上弄虚作假，影响恶劣的；
3. 受警告以上行政处分的；
4. 无故旷工连续 15 天或一年内累计旷工 30 天以上的；
5. 因患病等原因难以完成研究工作的；
6. 出国逾期不归超过 30 天的；
7. 其他情况应予退站的。

**第三十四条** 退站的博士后人员，不享受国家对期满出站博士后人员规定的相关政策，其户口迁落和有关人事关系手续由人事部博士后管理部门或有关省、自治区、直辖市人事部门办理。

**第三十五条** 加强对博士后工作管理人员进行业务培训，以做好博士后管理工作。

## 第六章 博士后日常经费和公寓管理

**第三十六条** 博士后日常经费是用于博士后人员日常生活和日常公用的专项经费，主要来源于中央财政拨款、地方财政拨款和设站单位筹资。

**第三十七条** 人事部和财政部确定国家资助博士后日常经费标准，制定国家日常经费资助年度计划。各省、自治区、直辖市和设站单位资助招收博士后人员，其日常经费标准参照国家规定的博士后日常经费标准。

**第三十八条** 留学博士回国从事博士后研究工作，国家按照博士后日常经费标准给予专门资助。

**第三十九条** 博士后日常经费由设站单位统一管理，单独立账，专款专用。对国家下拨的博士后日常经费，设站单位博士后工作主管部门可以提取不高于博士后日常经费总额的 3%，作为博士后管理工作经费。

**第四十条** 人事部和各省、自治区、直辖市人事部门负责对其下拨的博士后日常经费的管理、使用情况进行检查和监督，对违反规定使用不当的，按照有关财务规定处理。

**第四十一条** 国家、地方和设站单位共同出资，在设站单位和在站博士后人员数量较多的城市集中建造博士后公寓。有条件的设站单位也可自筹经费建造博士后公寓。

**第四十二条** 有关省、自治区、直辖市和设站单位应根据当地实际情况制定博士后公寓管理办法。博士后公寓是在站博士后人员居住的专门住房，不得挪作他用。博士后出站时，应及时从博士后公寓中迁出。

## 第七章 评估和表彰

**第四十三条** 人事部和全国博士后管理委员会统一组织全国博士

后工作评估。评估工作一般每三年进行一次。

**第四十四条** 人事部和全国博士后管理委员会负责制定评估办法和评估指标体系，各省、自治区、直辖市和国务院有关部委、直属机构人事部门按照人事部和全国博士后管理委员会的要求，负责组织实施本地区、本部门博士后工作评估，并将评估情况报人事部。

**第四十五条** 人事部、全国博士后管理委员会根据评估结果，划分评估等级并予以公布。对管理工作优秀的流动站和工作站进行表彰；对管理不善、评估不合格、不具备设站条件的流动站和工作站视情况予以警告、限期整改直至撤销，并向社会公布。

**第四十六条** 人事部博士后管理部门或有关省、自治区、直辖市人事部门对受到警告并限期整改的设站单位在制度建设、组织机构、博士后人员在站管理等方面进行专门的指导和帮助，并在整改期满时组织考核，将考核结果报人事部。人事部和全国博士后管理委员会根据考核结果作出撤销警告或撤销设站资格的决定，并向社会公布。撤销的流动站和工作站三年后方可重新申请设立流动站和工作站。申报程序见本规定第九条、第十条。

**第四十七条** 对在科学技术、教育事业和经济建设中做出突出贡献的优秀博士后人员，人事部和全国博士后管委会通过组织开展全国优秀博士后评选活动进行表彰。

**第四十八条** 各省、自治区、直辖市人事部门应加强日常管理，做好评估和表彰工作，对优秀的流动站和工作站给予奖励，对存在问题的设站单位及时给予指导和帮助。各设站单位应结合本单位实际情况，建立必要的日常管理和检查制度。

## **第八章 科研资助**

**第四十九条** 国家设立中国博士后科学基金，为博士后人员开展

科研工作提供资助。基金主要来源于中央财政拨款，同时接受国内外各种机构、团体、单位或个人的捐赠。

**第五十条** 博士后科学基金设普通资助和特别资助两种方式。普通资助是对博士后人员从事自主创新研究的科研启动或补充经费；特别资助是为鼓励博士后人员增强创新能力，对在站期间取得重大科研成果和研究能力突出的博士后人员的资助。

**第五十一条** 中国博士后科学基金资助按照《中国博士后科学基金资助条例》和配套办法执行。

**第五十二条** 各地方政府和中央有关部门的人事（干部）部门，以及博士后设站单位应对获得中国博士后科学基金资助的博士后人员给予配套资助。

## 第九章 职业道德建设

**第五十三条** 加强对博士后人员的爱国主义教育，引导他们树立良好的职业道德，淡泊名利，潜心钻研，自由探索，锐意创新。

**第五十四条** 加强对博士后人员知识产权保护法律意识的培养，严格遵守知识产权保护的法律法规，尊重他人的研究成果和权益。创造尊重和保护知识产权的法治环境，依法申报知识产权，促进科技成果转化。

**第五十五条** 各设站单位应为博士后人员营造尊重个性、学术民主、鼓励探索、支持创新、容许失败的宽松和谐环境，形成有利于优秀青年人才脱颖而出的机制。

**第五十六条** 博士后人员应坚持实事求是的科学精神和严谨求实的治学态度，加强学术道德自律，反对学术上弄虚作假的浮躁浮夸作风，坚决抵制学术腐败和欺骗行为。

## 第十章 附 则

**第五十七条** 各省、自治区、直辖市人事部门，国务院有关部委、直属机构人事部门以及设站单位应结合本地区、本部门实际情况，并按照本规定制定具体实施办法。

**第五十八条** 本规定由人事部负责解释。

**第五十九条** 本规定自 2007 年 1 月 1 日起施行。2002 年 2 月 1 日施行的《博士后管理工作规定》同时废止。此前有关规定凡与本规定不一致的，按本规定执行。

人 事 部

全国博士后管委会

二〇〇六年十二月二十九日

# 企业博士后工作管理暂行规定

博管发[1997]5号

## 第一章 总则

**第一条** 为了促进产、学、研结合，培养和造就适应国民经济发展的多层次科技和管理人才，推动我国博士后工作为经济建设服务，国家人事部、国家经济贸易委员会和全国博士后管委会决定，在以前试点的基础上，扩大博士后工作的试点。为使这项工作顺利开展并逐步规范化、制度化，根据国家有关博士后工作的政策、规定和企业博士后工作的特点，制定本暂行规定。

**第二条** 企业博士后工作即指一些经济实力较强、技术水平先进、科研条件较好的国家重点国有企业、国家试点企业集团或特大型、大型企业、高新技术企业，与设立博士后科研流动站的单位（以下简称设立流动站单位）联合招收和培养博士后人员（以下简称企业博士后研究人员）。

**第三条** 全国博士后管委会办公室根据《关于扩大企业博士后工作试点的通知》（人发[1997]86号）的要求和全国企业博士后工作的发展，国家经济贸易委员会有关部门审批试点企业，在该企业建立企业博士后科研工作站。

**第四条** 全国博士后管委会办公室统一指导和具体管理全国企业博士后工作，根据实际需要，全国博士后管委会办公室可委托一些部委或省市的有关部门承担企业博士后工作的某些具体工作。

## 第二章 试点企业与设立流动站单位的合作

**第五条** 试点企业和设立流动站单位之间应积极主动地相互联系、沟通，根据双方各自学科专业和工作特点，建立长期或单项的合作关系。

**第六条** 试点企业和设立流动站单位双方应以高水平的研究项目为合作基础，相互支持，分工合作，共同做好企业博士后研究人员的招收、管理等工作，保证企业博士后研究人员的培养质量。

### **第三章 研究项目与招收计划的确立**

**第七条** 试点企业须根据本企业的发展和人才需求，提出具有较高研究水平和较好市场前景的博士后研究项目。为保证研究项目适合招收博士后研究人员，在研究项目确立的过程中，试点企业可主动与设立流动站单位联系，交换对研究项目的意见。试点企业需填写《企业博士后研究项目立项表》，由企业领导审定立项。

**第八条** 试点企业每年须根据拟开展的博士后研究项目，制定招收博士后研究人员的计划，报全国博士后管委会办公室核批后实施。

**第九条** 试点企业可将《企业博士后研究项目立项表》送交全国博士后管委会办公室或有关部委和省市管理博士后的部门，由其根据试点企业的要求，通过适当方式将企业博士后研究项目向设立流动站单位推荐。

### **第四章 企业博士后研究人员的招收**

**第十条** 符合国这规定博士后招收条件的博士，如希望从事企业博士后研究工作，可向设立流动站单位或试点企业任何一方提出申请。允许设立流动站单位与试点企业联合招收在本单位获得博士学位的博士从事企业博士后研究工作。

**第十一条** 试点企业与设立流动站单位应共同协商确定招收博士后研究人员的人选。同时，应分别明确本单位的相关专家，组成共同的专家小组，指导企业博士后研究人员的研究工作。

**第十二条** 试点企业和设立流动站单位应签订《联合培养博士后

研究人员协议书》，明确双方的责任、权利和义务，并须将协议书报企业所在的博士后工作体制改革试点省市博士后管理部门备案。企业博士后研究人员应按照博士后管理有关规定和《联合培养博士后研究人员协议书》中的有关条款，与试点企业和设立流动站单位签订协议。

**第十三条** 招收人选确定后，由设立流动站单位将有关材料汇总报全国博士后管委会办公室或博士后工作体制改革试点省市博士后管理部门复核，并办理进站及户口迁移等有关手续。设立流动单位除按规定报送《博士后研究人员申请表》等材料外，还应附送下列材料：（1）《企业博士后研究项目立项表》（复印件）；（2）《企业博士后研究人员审查意见表》；（3）《联合培养博士后研究人员协议书》（复印件）。

## **第五章 企业博士后研究人员的管理**

**第十四条** 企业博士后研究人员应遵守试点企业和设立流动站单位的各项规章制度，享受国家规定的博士后研究人员的一切待遇，也履行相应的义务。

**第十五条** 试点企业和设立流动站单位双方应按照国家 and 单位的有关规定，对企业博士后研究人员的科研工作及其他方面进行中期考核，考核结果存入博士后个人档案。

**第十六条** 企业博士后研究人员在站工作期限为二年，主要在企业工作，也须有一定时间在设立流动站单位工作（具体方式和时间长短由试点企业和设立流动站单位商定）。确因研究工作需要处长工作期限的，经试点企业与设立流动站单位双方协商同意，可适当延长，但延长期限最多不超过一年，并须报全国博士后管委会办公室或企业所在的博士后工作体制改革试点省市博士后管理部门备案。

**第十七条** 企业博士后研究人员的户口，根据工作需要由试点企业与设立流动站单位商定，落在试点企业所在地或设立流动站单位所在地。

## **第六章 经费和工资福利待遇**

**第十八条** 试点企业应提供充足的研究项目经费，经费由企业负责管理。如工作需要，经协商，也可以划出部分经费由设立流动站单位负责管理。企业博士后研究人员如需使用设立流动站单位的仪器设备等，其费用从项目经费中列支。

**第十九条** 试点企业应提供不低于国家规定标准的博士后日常经费，具体数额由双方商定，主要用于支付国家规定的博士后研究人员的工资、补贴和在流动站工作时的必要的福利开支以及设立流动站单位的行政管理和专家的指导费用等（行政管理和专家的指导费用的具体数额应在《联合培养博士后研究人员协议书》中明确）。试点企业应将该经费在博士后研究人员进站时拨到设立流动站单位，由设立流动站单位负责管理。如博士后研究工作确需延长，试点企业还应提供延长期间的日常经费。

**第二十条** 企业博士后研究人员的工资、补贴由设立流动站单位按国家有关博士后工作的规定标准发放。博士后研究人员在企业工作期间，试点企业应参照企业同岗位、同资历工作人员的收入和企业博士后研究工作的进展、博士后研究人员的工作表现等情况，对博士后研究人员给予必要的收入补助。

**第二十一条** 试点企业应为企业博士后研究人员提供必要的住房等后勤保障。博士后研究人员的配偶、子女随其流动等问题，应按照国家博士后工作有关规定由企业和设立流动站单位协商解决。

## **第七章 博士后工作期满管理**

**第二十二条** 企业博士后研究人员工作期满时，试点企业与设立流动站单位双方应结合与其签订的协议，组织有关专家对其进行认真考评，考评的主要内容为： 1. 研究成果的学术水平。 2. 研究成果的社会效益和经济效益。 3. 工作表现和解决实际问题及组织管理的能力。 以上三个方面可根据研究项目、工作性质和工作环境等情况的差异有所侧重。

**第二十三条** 企业博士后研究人员工作期满分配工作，按照国家博士后工作有关规定办理。试点企业应填写《企业博士后研究人员期满分配工作意见表》，由设立流动站单位将有关材料汇总，报全国博士后管委会办公室或博士后工作体制改革试点省市博士后管理部门，办理工作分配和本人及其配偶子女户口迁移等有关手续。

**第二十四条** 设立流动站单位可根据企业博士后研究人员的申请，按照国家评聘专业技术职务和博士后工作的有关规定，受理其高级专业技术职务任职资格评审。

## **第八章 企业博士后研究成果**

**第二十五条** 企业博士后研究成果应按照国家知识产权法和国家有关规定，公正、合理地处理其权益归属。1. 企业博士后研究工作一般由试点企业提出研究项目、提供项目经费和日常经费，企业博士后研究人员主要在试点企业完成研究工作，其研究成果的知识产权原则上归试点企业。试点企业和设立流动站单位如共同合作完成企业博士后研究项目，或设立流动站单位有阶段性成果转让，则双方应预先明确企业博士后研究成果的归属和分享办法。2. 企业博士后研究成果为职务研究成果，企业博士后研究人员按有关规定享受应有的权益。

**第二十六条** 企业博士后研究人员应按照国家规定和试点企业的有关要求对博士后研究成果中的技术秘密予以保密，违者按有关规定追究责任。

## **第九章 附则**

**第二十七条** 试点企业应根据本暂行规定和实际情况制定具体的管理细则，并报本企业所在的博士后工作体制改革试点省市博士后管理部门和全国博士后管委会办公室备案。

**第二十八条** 本暂行规定自下发之日起执行。本暂行规定由全国博士后管委会办公室负责解释。

2006年10月05日

# 浙江大学学术道德行为规范及管理办法

浙大发〔2009〕15号

## 第一章 总 则

**第一条** 学术道德规范是学术研究人员应遵循的基本原则。为维护学术道德，规范学术行为，鼓励学术创新，建立和完善科学的学术评价机制，根据国家有关法律法规，结合学校实际，特制定本办法。

**第二条** 本办法适用于浙江大学在编的教师和其他专业技术人员、博士后研究人员、研究生和本科生，以及以浙江大学名义从事学术活动的访问学者、进修教师等。

## 第二章 基本学术道德规范

**第三条** 上述各类人员进行学术活动时应遵守国家有关法律、社会公德，严谨治学，坚守学术诚信，遵守以下学术道德规范：

（一）在学术活动中，应严格遵守《中华人民共和国宪法》、《中华人民共和国民法通则》、《中华人民共和国著作权法》、《中华人民共和国专利权法》、《中华人民共和国计算机软件保护条例》等有关法律、法规以及教育部有关加强学术道德建设的文件精神。

（二）在研究成果中引用他人的成果，应注明出处；转引他人成果，应注明转引出处；引用他人的成果不应构成本人研究成果的主要部分或者实质部分。

（三）合作研究成果应按照参与者所作贡献大小的顺序署名，另有合法约定的除外；合作研究成果在发表前应经过所有署名人审阅；可以分割使用的合作研究成果的所有署名人应对本人完成的部分负责，成果主持人应对研究成果整体负责；不可分割使用的合作研究成果的所有署名人均应对研究成果整体负责。

（四）介绍、评价研究成果时，应遵循客观、公正、全面、准确

的原则，进行实事求是的分析、评价和论证；不故意夸大或贬低研究成果的学术价值、经济或社会效益。

（五）对于须经过有关学术机构论证和鉴定的重大科研成果，应在完成论证和鉴定并经项目主管部门批准后，方可对外公布。

（六）其他学术界公认的学术道德规范。

**第四条** 上述各类人员进行学术活动时不得有下列违反学术道德规范的行为：

（一）伪造与篡改：在自己的研究结果中，捏造、篡改实验数据、结论或引用的资料等。

（二）抄袭与剽窃：在学术活动中，将他人学术观点、学术思想或实验数据、调查结果等冒充为自己所创，引用他人已发表或未发表的作品不注明出处，作为自己的研究成果使用。

（三）伪造学术情况：在提交有关个人学术情况时，伪造学术经历、学术成果、学术荣誉、专家鉴定及其他学术能力证明材料等。

（四）不当署名：在未参加实际研究的成果中署名，未经被署名人同意而署其名等。

（五）重复发表：未按规定将同一研究成果向多个刊物投稿，在不同刊物上重复发表同一研究成果或内容无实质差别的成果。

（六）滥用学术权力：利用职务便利或学术地位、学术评议评审权力，为个人或单位谋取不当利益。

（七）滥用学术信誉：在学术活动中故意夸大或贬低成果价值，擅自公布应经而未经学术同行评议或有关机构鉴定的研究成果等。

（八）泄密：违反国家有关保密的法律、法规或学校有关保密的规定，对外泄露应保密的学术成果或事项。

（九）其他违背学术界公认的学术道德规范的行为：如不正当获

取学术荣誉；恶意诋毁、歪曲他人的学术思想和成果；对正常的学术批评采取报复行为；捏造事实，恶意举报、诬陷他人等。

### 第三章 学校职责与处理机构

**第五条** 学校在维护学术道德方面履行下列职责：

（一）制定学校学术道德行为规范和相关政策，并对师生员工进行广泛的宣传教育。

（二）在有关人事录用、职务晋升、项目申请、考核评估和学生招生录取、奖学金评审过程中，认真审查候选人遵守学术道德规范的情况；对违反学术道德规范者，实行一票否决。

（三）发现有关人员涉嫌违反学术道德规范的，按本办法第七条或第八条的规定报有关组织机构进行调查。

（四）在适当范围内通报对违反学术道德行为的处理情况。

（五）对有人检举、经过调查核实并无违反学术道德规范的当事人，在一定范围内予以澄清；对捏造事实，诽谤他人的有关人员予以严肃处理。

**第六条** 成立浙江大学学术道德委员会，作为学校学术道德建设的专门委员会，负责学术道德建设的政策调研、咨询评估、宣传教育等工作，指导、协调、督促涉嫌违反学术道德行为的调查和处理。

**第七条** 成立浙江大学教师学术道德问题调查工作组，由常务副校长任组长，分管组织、宣传、人事工作的校领导任副组长，成员由宣传部、人事处、监察处、科学技术研究院、社会科学院、研究生院、法律事务办公室等职能部门和有关单位负责人组成。教师学术道德问题调查工作组办公室设在人事处，负责协调处理有关日常事务。

教师学术道德问题调查工作组的具体职责是：

（一）组织调查教师和其他专业技术人员、博士后研究人员以及

以浙江大学名义从事学术活动的访问学者、进修教师等人员涉嫌违反学术道德的行为。

(二) 聘请有关专家组成专家小组，对上述人员涉嫌违反学术道德的行为做出鉴定。

(三) 接受有关对上述人员涉嫌违反学术道德规范的署名举报和投诉。

(四) 根据调查情况和专家小组的鉴定意见，对涉嫌违反学术道德规范的当事人和有关责任人提出处理意见，必要时报校长办公会或党委常委会研究决定。需给予行政处分的，交由人事处或监察处依照或参照《浙江大学教职工行政处分规定》(浙大发人〔2008〕33号)办理。

**第八条** 有关研究生涉嫌违反学术道德规范问题的调查处理依照《浙江大学学位委员会调查委员会工作规程(试行)》(浙大发研〔2008〕48号)执行；有关本科生涉嫌违反学术道德规范问题的调查处理依照《浙江大学本科生学术道德问题调查规程》(浙大发本〔2009〕62号)执行。需要对研究生和本科生进行行政处分的，交由研究生管理处或学生工作处按《浙江大学学生违纪处分暂行规定(2005年7月修订)》(浙大发学〔2005〕24号)执行。

#### **第四章 处理方式及适用**

**第九条** 对违反学术道德行为规范的处理方式包括：予以诫免谈话、通报批评、暂缓职务晋升、撤销获得的有关奖励和资格、给予行政处分以及学校相关规范性文件规定的其他处理措施等。以上处理方式可以单独适用，也可以合并适用。

**第十条** 对教师和其他专业技术人员、博士后研究人员、研究生和本科生发生本办法第四条各项情形的，视情节和后果轻重分别给予

相应处理：

（一）情节和后果较轻，尚不构成行政处分的，予以诫免谈话，并可以在一定范围内予以通报批评。撤销通过该违反学术道德行为而获得的校内奖励和资格，或暂缓职务晋升。

（二）对于违反学术道德规范者需要给予行政处分的，教师和其他专业技术人员按《浙江大学教职工行政处分规定》（浙大发人〔2008〕33号）处理，博士后研究人员参照此规定处理；研究生和本科生按《浙江大学学生违纪处分暂行规定（2005年7月修订）》（浙大发学〔2005〕24号）处理，并撤销通过该违反学术道德行为而获得的校内奖励和资格。

**第十一条** 以浙江大学名义从事学术活动的访问学者、进修教师等人员发生本办法第四条各项情形的，中止其访问、进修等相关资格，并将违规情况通报其所在单位。

## **第五章 附 则**

**第十二条** 本办法自公布之日起实施，由校长办公室负责解释。

二〇〇九年三月三十日

# 浙江大学学术不端行为查处细则

浙大发〔2018〕18号

## 第一章 总 则

**第一条** 为规范学术行为，坚持学术诚信，维护学术道德，促进学校学术创新与繁荣，根据《中华人民共和国高等教育法》《中华人民共和国学位条例》《高等学校预防与处理学术不端行为办法》等法律、法规及规章规定，结合学校实际，制定本细则。

**第二条** 本细则所称学术不端行为是指学校教学科研人员、管理人员和学生等所有师生员工（含博士后、以浙江大学名义从事学术活动的访问学者、以同等学力申请硕士或博士学位人员等）在科学研究及相关活动中发生的违反公认的学术准则、违背学术诚信与学术伦理规范的行为。

**第三条** 学校处理学术不端行为坚持教育与惩戒结合的原则，不断完善学术治理体系，营造鼓励创新、宽容失败、不骄不躁、风清气正的学术环境。学校师生在科研活动中应当遵循实事求是的科学精神和严谨认真的治学态度，恪守学术诚信，遵循学术准则，尊重和保护他人知识产权等合法权益。

## 第二章 受 理

**第四条** 党委教师工作部负责受理社会组织、个人对教职工、博士后、访问学者等人员的学术不端行为的举报。本科生院负责受理社会组织、个人对本科生等人员的学术不端行为的举报。

研究生院负责受理社会组织、个人对研究生、以同等学力申请硕士或博士学位人员等人员的学术不端行为的举报。

同一学术不端行为举报同时涉及本校教职工、学生或其他类型人员的，由党委教师工作部、本科生院或研究生院中最先收到书面举报

材料的单位受理；党委教师工作部、本科生院或研究生院同一天收到书面举报材料的，由收到举报材料的单位协商确定受理单位，或由校领导指定受理单位。

上级有关部门要求学校调查或协助调查学术不端行为举报事项的，根据被举报对象的身份按照本条第一、二、三款规定的分类原则确定受理部门。

**第五条** 对学术不端行为的举报，一般应当以书面形式实名提出，并符合下列条件：

- （一）有明确的举报对象；
- （二）有举报对象实施学术不端行为的事实；
- （三）有客观的证据材料或者查证线索。

以实名方式举报，应当在书面材料中载明举报人的真实姓名、家庭住址或工作单位以及联系方式。以匿名方式举报，但事实清楚、证据充分或者线索明确的，受理单位认为有必要的，也可受理。

**第六条** 受理单位认为举报材料符合本细则第五条所列条件的，应当及时作出受理决定，并通知实名举报人。不予受理的，应通知实名举报人并书面说明理由。

**第七条** 党委教师工作部、本科生院或研究生院对媒体公开报道、其他学术机构或者社会组织等主动披露的涉及学校师生的学术不端行为，应当依据职权主动进行处理。

### 第三章 调 查

**第八条** 受理单位受理有关学术不端行为的举报或发现涉及本校师生的学术不端行为后，应当交由校学术委员会开展调查。校学术委员会可以根据学术不端行为所涉及的具体内容以及学科归属，委托相应的学部学术委员会或校学术委员会学术规范专门委员会开展调查，

也可以根据情况自行开展调查。

**第九条** 校学术委员会可委托有关专家就举报内容的合理性、调查的可能性等进行初步审查，并作出是否进入正式调查的决定。

**第十条** 校学术委员会决定不进入正式调查的，应通过受理单位及时告知实名举报人。举报人如有新的证据，可以提出异议申请。异议成立的，校学术委员会应当进入正式调查。

**第十一条** 校学术委员会决定进入正式调查的，应当通过受理单位通知被举报人。被调查行为涉及资助项目的，受理单位可以提交学校通知项目资助方。

**第十二条** 校学术委员会决定进入正式调查的，应当组成调查组，负责对被举报的学术不端行为进行调查。调查组人数应当不少于3人，必要时应当包括纪委办公室、监察处指派的工作人员，可以邀请同行专家参与调查或者以咨询等方式提供学术判断。被调查行为涉及资助项目的，校学术委员会可以邀请项目资助方委派相关专业人员参与调查组。

**第十三条** 调查组的组成人员与举报人或者被举报人有合作研究、亲属或者导师学生等直接利害关系，或者存在其他利害关系可能影响公正调查的，应当回避。

**第十四条** 调查可通过查询资料、现场查看、实验检验、询问证人、询问举报人和被举报人等方式进行。调查组认为有必要的，可以委托无利害关系的专家或者第三方专业机构就有关事项进行独立调查或者验证。

**第十五条** 调查组在调查过程中，应当认真听取当事人的陈述、申辩，对有关事实、理由和证据进行核实；必要时，可以采取听证方式。

**第十六条** 有关单位和个人应当为调查组开展工作提供必要便利和协助。举报人、被举报人、证人及其他有关人员应当如实回答询问，配合调查，出示相关证据材料，不得隐瞒或者提供虚假信息。

**第十七条** 在调查过程中，出现知识产权等争议引发法律纠纷的，且该争议可能影响行为定性的，应当中止调查，待争议解决后重启调查。

**第十八条** 调查组应当在查清事实的基础上形成调查报告。调查报告应当包括调查过程、事实认定及理由、调查结论、学术不端行为责任人的确认等。

学术不端行为涉及多人责任的，调查报告中应当区别各责任人在行为中的作用。

**第十九条** 接触举报材料和参与调查处理的人员应严格遵守保密原则，不得向无关人员透露举报人、被举报人个人信息及调查情况。

涉及军工保密项目的学术不端行为调查应严格按有关保密要求执行。

#### **第四章 认 定**

**第二十条** 校学术委员会应当对调查组提交的调查报告进行审查；必要时可听取调查组的汇报。校学术委员会可以召开全体会议或者授权校学术委员会学术规范专门委员会对被调查行为是否构成学术不端行为以及行为的性质、情节等作出认定结论，并将认定结论和处理建议转交受理单位处理。

**第二十一条** 经调查，确认被举报人在科学研究及相关活动中有下列行为之一的，应当认定为构成学术不端行为：

- （一）剽窃、抄袭、侵占他人学术成果；
- （二）篡改他人研究成果；

(三) 伪造或篡改科研数据、资料、文献、注释，或者捏造事实、编造虚假研究成果；

(四) 未参加研究或者创作而在研究成果、学术论文上署名，或者未经他人许可而不当使用他人署名，或多人共同完成研究而在成果中未注明他人工作、贡献；

(五) 在申报课题、成果、奖励和职务评审评定、申请学位等过程中提供虚假学术信息；

(六) 买卖论文、由他人代写或者为他人代写论文；

(七) 在不同刊物上重复发表同一研究成果或内容无实质差别的成果；

(八) 利用职务便利或学术地位、学术评议评审权力，为个人或单位谋取不当利益；

(九) 在学术活动中故意夸大或贬低成果价值，或擅自公布应经而未经学术同行评议或有关机构鉴定的研究成果，或恶意诋毁、歪曲他人学术思想和成果；

(十) 违反国家有关保密的法律、法规或学校有关保密的规定，对外泄露应保密的学术成果或事项，或滥用学术及科技保密原则，以不正当行为封锁资料、信息，严重影响正常科研、学术活动的；

(十一) 违反科学研究活动有关客观性、准确性、公正性原则规定，损害社会和公众利益进行科学研究与试验的；

(十二) 其他违反公认的学术准则、违背学术诚信、偏离伦理道德的行为。

**第二十二条** 存在学术不端行为且有下列情形之一的，应当认定为情节严重：

(一) 行为造成恶劣影响的；

- (二) 存在利益输送或者利益交换的；
- (三) 对举报人进行打击报复的；
- (四) 有组织地实施学术不端行为的；
- (五) 多次实施学术不端行为的；
- (六) 其他造成严重后果或者恶劣影响的。

**第二十三条** 学术不端行为的调查和认定原则上应在 45 个工作日内完成，从校学术委员会收到受理单位的材料之日起至校学术委员会将认定结论和处理意见转交受理单位之日止。情况复杂需要延长调查认定期限的，可以延长 15 个工作日；情况特别疑难复杂需要再次延长调查认定期限的，经校学术委员会主任批准可以再次延长，延长期限以批准延长的期限有限。校学术委员会应将延长期限的情况通知受理单位以及实名举报人和被举报人。

本细则第十四条规定的专家或者第三方专业机构独立调查或者验证时间计入调查认定期限。

因上级有关部门要求必须限期完成调查处理结果的，调查认定期限须符合上级有关部门要求。

## **第五章 处 理**

**第二十四条** 受理单位应当根据校学术委员会的认定结论和处理建议，结合行为性质和情节轻重，依职权或会同学校其他相应职能部门，按照本细则规定以及聘用合同等约定，对学术不端行为责任人作出如下处理建议，并报学校批准：

- (一) 通报批评；
- (二) 终止或者撤销相关的科研项目，并在一定期限内取消申请资格；
- (三) 撤销相关的学术奖励或者荣誉称号；

(四) 辞退或解聘；

(五) 法律、法规及规章规定的其他处理措施。

同时，可以依照教职工处分规定和学生处分规定，给予学术不端行为责任人相应处分。

学术不端行为与获得学位有直接关联的，由学位授予单位根据有关规定作暂缓授予学位、不授予学位或者依法撤销学位等处理。

学术不端行为责任人获得校外有关部门、机构设立的科研项目、学术奖励或者荣誉称号等利益的，受理单位应当同时向该部门、机构通报学校处理结果并提出处理建议。

**第二十五条** 学校对学术不端行为作出处理决定，应当制作 处理决定书，载明以下内容：

(一) 责任人的基本情况；

(二) 经查证的学术不端行为事实；

(三) 处理意见和依据；

(四) 救济途径和期限；

(五) 其他必要内容。

**第二十六条** 需要给予学术不端行为责任人相应处分的，由有关职能部门按照规定的处分程序处理，并制作处分决定书。

**第二十七条** 经调查认定不构成学术不端行为的，根据被举报人申请，受理单位通过一定的方式为其消除影响，恢复名誉等。

调查处理过程中，发现举报人存在捏造事实、诬告陷害等行为的，应当认定为举报不实或者虚假举报，举报人应当承担相应责任。属于本校师生的，由学校按照有关规定给予处理；不属于本校师生的，应通报其所在单位，并提出处理建议。

**第二十八条** 参与举报受理、调查和处理的人员对在处理过程中

知悉的举报人、被举报人、举报材料等信息、资料负有保密义务，不得滥用职权、徇私舞弊。参与举报受理、调查和处理的人员违反上述规定，造成不良影响的，按照有关规定给予处分或其他处理。

## 第六章 复 核

**第二十九条** 举报人、被举报人或者学术不端行为责任人对处理决定不服的，可以在收到处理决定之日起 30 日内以书面形式向原受理单位提出异议或者复核申请。

异议和复核不影响处理决定的执行。

**第三十条** 原受理单位收到异议或者复核申请后，应当交由校学术委员会组织讨论，并由原受理单位在 15 日内根据校学术委员会意见作出是否受理的决定。

原受理单位决定受理的，应交校学术委员会对原学术不端调查和认定结论进行复查。校学术委员会可以另行组织调查组或者委托第三方机构进行复查，并将复查结论和处理建议反馈原受理单位办理。如提出异议或复核的申请人对原调查结论没有异议但对原处理意见有异议的，也可以不经校学术委员会组织复查而由原受理单位直接办理。决定不予受理的，原受理单位应当书面通知申请人。

**第三十一条** 原则上学术不端行为的复核应在 60 个工作日内完成，从作出受理决定之日起开始计算。情况复杂需要延长复核期限的，可以延长 15 个工作日；情况特别疑难复杂需要再次延长复核期限的，经校学术委员会主任批准可以再次延长，延长期限以批准延长的期限为限。

**第三十二条** 当事人对复核决定不服，仍以同一事实和理由提出异议或者申请复核的，学校不再受理。

**第三十三条** 学术不端行为责任人如受到处分的，对处分不服而

提起申诉或复核的，按照处分有关文件规定的申诉或复核程序处理。受处分人在申诉或复核时对学术不端行为的事实认定有异议的，受理申诉或复核机构应提交校学术委员会对事实问题进行复查。

## 第七章 附 则

**第三十四条** 本细则已经校学术委员会和教职工代表大会讨论通过。

**第三十五条** 本细则自发布之日起施行。《浙江大学学术不端行为查处细则（试行）》（浙大发〔2017〕32号）同时废止。

学校此前发布的有关文件与本细则规定不一致的，以本细则规定为准。

浙江大学

2018年5月16日

# 浙江大学博士后管理工作实施办法

浙大发人〔2009〕28号

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步规范和加强我校博士后管理工作，吸引国内外优秀博士来校从事博士后研究工作，促进我校学科队伍建设和国内外学术交流，根据人事部、全国博士后管理委员会（以下简称全国博士后管委会）制定的《博士后管理工作规定》和有关法律法规，结合我校实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称博士后管理工作是指对博士后科研流动站（以下简称流动站）和博士后研究人员（以下简称博士后人员）的管理及其相关工作。

## 第二章 流动站的设立

**第三条** 流动站是指在我校具有博士学位授予权的一级学科内，经国家人力资源和社会保障部批准可以招收博士后人员的组织。

**第四条** 申请设立流动站的一级学科应具备以下基本条件

（一）具有相应学科的博士学位授予权，并已培养一届以上的博士毕业生；

（二）具有一定数量的博士生指导教师；

（三）具有较强的科研实力和较高的学术水平，承担国家重大研究项目，科研工作处于国内前列；

（四）具有必需的科研条件和科研经费，并能为博士后人员提供必要的生活条件。

**第五条** 流动站的申请设立按国家人力资源和社会保障部、全国博士后管委会规定，实行集中申请和审批。

## 第三章 博士后管理工作体制

**第六条** 博士后管理工作在分管校长领导下，实行由人事处统一协调，有关职能部门参与配合，各学院（系、独立研究院）（以下简称各单位）、学科密切协作的管理体制。学校加强与全国博士后管委会、浙江省人力资源和社会保障厅的联系，加强与校内各单位、流动站之间的交流，理顺工作关系。

**第七条** 学校成立博士后管理委员会，由分管人事工作的副校长担任主任，成员由人事处、科学技术研究院、社会科学院、研究生院、计划财务处、外事处、房地产管理处等部门负责人组成。博士后管理委员会下设博士后工作办公室，办公室设在人事处，具体负责博士后管理日常工作。

**第八条** 设有流动站或招收博士后人员的单位，由分管人事工作的负责人分管博士后管理工作。

**第九条** 流动站应组建管理工作班子，实行主任负责制。流动站设主任1名，由分管博士后管理工作的负责人或相关学科负责人兼任主任；两个或两个以上单位共享的流动站，由所属单位分管博士后管理工作的负责人或相关学科负责人兼任主任，其他共享单位分管博士后管理工作的负责人或相关学科负责人兼任副主任。流动站负责人要切实承担博士后管理工作的职责，监督检查博士后管理工作中的各个环节，确保程序规范，各项工作落实到位。

**第十条** 各单位应配备专门人员负责流动站及博士后人员的日常管理工作。招收博士后人员的研究所（中心）也应落实专人负责博士后人员的日常管理工作。

**第十一条** 对于两个或两个以上单位共享的流动站，各单位之间应加强联系与合作，树立全局观念，实现整体联动，共同承担流动站的建设与管理工

**第十二条** 在站博士后人员的人事、组织关系及日常管理工作归属合作导师人事关系所在单位。

**第十三条** 博士后人员的开题报告、中期考核及出站考核评审会等工作由各所在单位或企业博士后管理部门组织实施。

#### **第四章 博士后人员的招收**

##### **第十四条 博士后人员的类型**

(一) 学科博士后人员(以下简称“学科博士后”)：指各单位根据学科发展和科研工作的需要,通过博士后流动站招收的主要从事科研工作的博士后人员。学科博士后包含由外单位委托培养的、人事关系不转入我校的博士后人员。

(二) 企业博士后人员(以下简称“企业博士后”)：指各企业博士后科研工作站、浙江省博士后工作试点企业或科研基地因技术开发、科技成果转化等需要,与我校流动站联合招收的博士后人员。企业博士后人员的人事、组织关系转入企业或基地管理,研究工作主要在企业或基地进行。

##### **第十五条 招收博士后人员的学科及合作导师应具备的基本条件**

(一) 已设立的流动站内具有博士学位授予权的专业可招收博士后人员。

(二) 非设站但有博士学位授予权的学科,若科研条件具备(如有重大项目、学术水平高、研究经费充足等),可以招收留学回国博士作为博士后人员,也可以经全国博士后管委会批准后依托国家重大科研项目招收博士后人员。

(三) 具有较高学术水平和充足研究经费的在岗教授或研究员,以及正在开展重大或前沿项目研究、具有博士学位的在岗副教授或副研究员可指导博士后开展研究工作。

## **第十六条** 博士后人员的申请资格

(一) 具有博士学位，品学兼优，身体健康，年龄一般在 40 岁以下的人员；

(二) 符合各单位对博士后人员招聘岗位的要求。

招收博士后人员的具体学术水平要求，由各单位根据学科特点自行制订，并报学校博士后工作办公室备案。

**第十七条** 学校通过定期在网站上公布信息，面向社会公开招收博士后人员。凡已指导博士后研究工作的教师，以及拟申请作为博士后合作导师的教师应提交个人基本信息（包括研究方向、在研项目、主要学术贡献等），经单位审核批准后报学校博士后工作办公室备案，并由各单位在网站上发布信息。

**第十八条** 各流动站应加大人才交流力度，扩大遴选范围，招收本校毕业的博士生比例一般应控制在 50% 左右。鼓励招收知名大学毕业的外籍博士及在国外获博士学位的留学回国人员来校从事博士后研究工作，逐步提高博士后队伍的国际化程度。

**第十九条** 本校博士毕业生一般不得进入同一个一级学科的流动站从事博士后研究工作。

**第二十条** 申请从事博士后研究工作的人员，应向招聘单位提出书面申请，提交有关证明材料，按我校博士后申请、录用程序（见附件 1）办理手续。

**第二十一条** 选拔博士后人员应坚持公开招聘、平等竞争的原则。各单位应对申请者的科研能力、学术水平、综合素质等方面进行严格考察，择优录用。

## **第五章 博士后人员的进站**

**第二十二条** 拟录用的博士后人员应按期来校参加体检，体检合格后由学校发放录用通知书。

**第二十三条** 被录用的博士后人员凭录用通知书、身份证(护照)到学校博士后工作办公室办理报到手续，并交验博士学位证书原件。无正当理由逾期一个月未报到者，取消进站资格。如有特殊情况，应在规定的进站日期前向流动站申请延期进站。

**第二十四条** 进站报到时因故未提交博士学位证书的博士后人员，须在进站 6 个月之内到学校博士后工作办公室交验博士学位证书原件并提交复印件。6 个月内不能交验博士学位证书的，作退站处理。

## **第六章 博士后人员的管理**

**第二十五条** 博士后人员是有期限的工作人员，在站工作期限一般为两年，应遵守学校的各项规章制度。博士后人员进站后，学校发放工作证、图书借阅证等证件，并在相应证件上注明“博士后”。

**第二十六条** 博士后人员进站 3 个月内应完成开题工作。博士后人员在所在单位或企业作开题报告，并填写“浙江大学博士后研究人员开题审核表”，经单位或企业签署意见后报学校博士后工作办公室归入本人档案。

**第二十七条** 对于未曾确认专业技术职务的博士后人员，经所在单位考核合格，可确定相应的中级专业技术职务。

**第二十八条** 博士后人员进站第 13 个月内应完成中期考核。由所在单位或企业组织 3~5 名专家成立考核小组，对博士后人员进站一年来的工作进度、能力水平、学术道德等方面进行考核(见附件 2)。

**第二十九条** 博士后人员中期考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级，考核等级与第二年博士后津贴挂钩。考核结果为不合格或超过 3 个月没有完成中期考核者，作退站处理。

**第三十条** 博士后人员在站期间取得的研究成果应以浙江大学或合作企业（企业博士后）为第一署名单位。

## **第七章 博士后合作导师的职责**

**第三十一条** 合作导师应切实加强对博士后人员学术道德规范的教育和具体学术行为的监管。

**第三十二条** 合作导师应支持博士后人员独立开展研究工作，特别是前沿探索性研究。合作导师按所做贡献在博士后研究成果中署名的，应认真审阅，如果合作研究成果可以分割使用的，合作导师对本人完成部分负责，如果合作研究成果不可分割使用的，合作导师与所有署名人一起对研究成果整体负责。

**第三十三条** 合作导师须参加博士后人员开题报告会、中期考核和出站考核评审会议，并在出站考核评审时到会介绍博士后人员在站期间工作情况。如合作导师确因出国等特殊原因无法出席博士后人员出站考评会议，应书面委托他人到会介绍博士后人员在站期间的工作情况。

## **第八章 博士后人员的待遇**

**第三十四条** 博士后人员的工资及津贴

（一）人事关系转来我校的学科博士后在站期间的待遇由学校、学院、合作导师共同提供，包括基本工资、博士后津贴、工作津贴、住房公积金、医疗保险等。其中外籍博士后人员除博士后津贴、工作津贴外，基本工资及其他待遇合并发放（详见附件3）。

（二）委托培养的学科博士后人员享受其人事关系所在单位相关待遇；企业博士后人员享受招收企业的相关待遇。

**第三十五条** 博士后人员在站期间，可以租住博士后公寓或学校其他公寓。

### **第三十六条 博士后人员配偶、未成年子女相关政策**

(一) 博士后人员在站期间，可在杭州市落常住户口，凭浙江省人力资源和社会保障厅介绍信和其它有效证明材料，到公安户政管理部门办理户口迁出和落户手续。其配偶及未成年子女可以按有关规定到在杭居住地公安派出所办理暂住户口手续。

(二) 博士后人员在站期间，其子女入学、入托等享受杭州市常住户口居民的同等待遇。

(三) 博士后人员工作期满出站后，其配偶和未成年子女的户口一并迁移至接收单位所在地。

(四) 外籍博士后人员配偶、子女的安排问题，按浙江省外事管理的有关规定办理。

## **第九章 博士后人员的资助与奖励**

**第三十七条** 校外博士毕业且人事关系转来我校的学科博士后，由学校或单位提供科研启动费。

**第三十八条** 凡在我校从事博士后研究工作期间以浙江大学为第一署名单位发表的论文和获奖成果，统一纳入学校科研奖励范围，由学校科学技术研究院或社会科学院核发奖励。

**第三十九条** 中国博士后科学基金资助金的申请，按中国博士后科学基金会《中国博士后科学基金资助条例》执行。浙江省博士后科研项目择优资助的申请，按浙江省人力资源和社会保障厅《浙江省博士后工作专项经费使用管理办法》执行。学校对博士后人员在站期间所申请到的基金及资助单独立帐，专款专用。

## **第十章 博士后人员的国际交流与合作研究**

**第四十条** 博士后人员在站期间因研究工作需要，申请出国（或出境）短期交流或合作研究的，需经合作导师、所在单位同意，报学

校博士后工作办公室批准,并签订《浙江大学博士后研究人员出国(赴港澳)协议书》后,方可按学校有关规定办理出国(或出境)手续。委托培养博士后人员和企业博士后的有关出国(或出境)手续由在职单位和所在企业负责办理。

**第四十一条** 博士后人员在站期间参加国际学术会议、短期学术交流和合作研究的期限一般不超过 12 个月。在站期间有出国(或出境)经历的博士后人员在我校从事博士后研究工作总时间应不少于出国(或出境)时间。

**第四十二条** 博士后人员出国参加学术交流与合作研究,应遵守协议规定。对于出国逾期不归超过 30 天者,所在单位应及时上报学校博士后工作办公室,按自动退站处理,并扣回出国期间已支付的工资、津贴等。

## **第十一章 博士后人员的出站、延期与退站**

**第四十三条** 博士后人员应在博士后研究工作期满前 1 个月,向单位或企业提交研究工作书面报告、研究成果清单及相关佐证材料,送校外 2 位专家评审。

**第四十四条** 博士后人员所在单位或企业组织召开出站考核评审会议,并组织 5 名以上(含 5 名)专家成立考核小组,按照出站考核的要求,对博士后人员在站期间的科研工作、个人表现、学术道德等方面进行考核评定(见附件 4),并形成书面材料归入其个人档案。符合出站条件的博士后人员,在出站手续办理完毕后,由学校报请全国博士后管委会颁发《博士后证书》。

**第四十五条** 博士后人员工作期满(除有培养协议的以外),实行双向选择、自主择业。拟出站的博士后人员应向学校递交接收单位

(有独立人事权的单位) 的接收函。期满但暂时未落实接收单位的博士后人员可将本人人事关系及档案委托杭州市人才中心代管。

**第四十六条** 符合出站条件的博士后人员，须登录中国博士后网 ([www.chinapostdoctor.org.cn](http://www.chinapostdoctor.org.cn)) 提出出站申请。博士后人员将下载的“博士后期满登记表”与单位接收函、调档函等材料一起交单位审核。单位完成网上审批后，将相关材料交学校博士后工作办公室审批，并报浙江省人力资源和社会保障厅签发博士后人员分配工作及本人和配偶、子女的落户介绍信。

**第四十七条** 博士后人员应在规定的时间内办理出站手续，退回租住的学校公寓，无故拖延者，将按违约处理。

博士后人员出站手续办理完毕后，应将离校单交学校博士后工作办公室。

**第四十八条** 特别优秀的博士后人员可申请提前出站，但在站工作期限应不少于 21 个月。博士后人员提前出站的，应由本人申请，经合作导师和单位同意，报学校博士后工作办公室审批。

**第四十九条** 确因科研工作需要的，博士后人员可适当延长在站时间，延长期间的费用由合作导师提供，以保证研究工作的深入与完整。要求延期出站的博士后人员应提前 1 个月提出申请，经合作导师同意并提交延长期间所需经费划转单后，报单位及学校博士后工作办公室审批。企业博士后要求延期的，应经所在企业同意。

博士后人员在站延期时间一般不超过一年。

**第五十条** 博士后人员在站期间，有下列情况之一者，应予退站：

- (一) 考核不合格的；
- (二) 在学术上弄虚作假，影响恶劣的；
- (三) 受警告以上行政处分的；

- (四) 无故旷工连续 15 天或一年累计旷工 30 天以上的；
- (五) 因患病等原因难以完成研究工作的；
- (六) 出国逾期不归超过 30 天的；
- (七) 超期 3 个月未能办理出站的；
- (八) 其他情况应予以退站的。

**第五十一条** 退站的博士后人员，不享受国家对期满出站博士后人员规定的相关政策。退站的博士后人员应及时办理离校手续，若 3 个月内没有落实接收单位的，其人事、档案关系转至杭州市人才中心代管。

## **第十二章 博士后日常经费管理与流动站建设**

**第五十二条** 博士后日常经费包括中国博士后科学基金会拨款、浙江省博士后专项经费拨款、学校及合作导师自筹经费等，由学校计财处统一管理。

**第五十三条** 为保证博士后的培养质量，保障博士后日常经费来源，每招收一名学科博士后，合作导师或委托培养单位须向学校提供不低于 1 万元的经费，用于发放博士后人员在站两年期间的工作津贴或管理费。

**第五十四条** 企业按协议规定向学校提供联合招收培养博士后人员合作导师指导费及管理费，人事处以经费划拨的方式转为合作导师指导费、博士后工作管理经费和所在单位博士后工作经费。

**第五十五条** 学校设立博士后工作管理经费，用于博士后工作办公室组织博士后人员活动和日常管理工作，单独立帐，专款专用。博士后人员出站时未使用完的经费、中国博士后科学基金会和浙江省博士后专项经费拨款的 3% 及企业博士后科研工作站按协议支付的管理费均统一纳入学校博士后工作管理经费。

**第五十六条** 学校博士后工作办公室负责组织完成国家人力资源和社会保障部、全国博士后管委会、浙江省人力资源和社会保障厅布置的流动站评估工作，研究制定对各流动站的内部考核评估办法，建立日常管理和检查制度。

**第五十七条** 各单位应做好出站博士后人员的跟踪管理工作，保持良好的沟通联络，吸引更多的博士后智力资源、社会资源，为学科建设、流动站建设服务。

### 第十三章 附 则

**第五十八条** 本校教职工原则上不得以在职身份进入流动站从事博士后研究工作。特殊情况，经学校批准可跨学科门类从事博士后研究工作，但合作导师应是非原所在单位教师。从事博士后研究期间，其人事关系转入合作导师所在单位，并参加该单位的考核。该类人员在站期间不参加学校高级专业技术职务评审。

**第五十九条** 本校在职教师申请做企业博士后的，需与学校签订协议，在站期间学校给予保留人事关系，工资、养老保险、医疗保险等有关费用由企业返还学校。

**第六十条** 本办法自发文之日起实施，由学校人事处负责解释。2006年10月1日起实施的《浙江大学博士后管理工作实施办法》同时废止。此前有关规定与本办法不一致的，按本办法执行。

附件：

1. 浙江大学博士后研究人员申请、录用程序
2. 浙江大学博士后研究人员中期考核规定
3. 浙江大学博士后研究人员待遇规定
4. 浙江大学博士后研究人员出站考核规定

## 附件 1：浙江大学博士后研究人员申请、录用程序

一、坚持公开、公正、择优的原则，有计划地面向社会公开招收博士后研究人员。

各单位每年年末需向学校博士后工作办公室申报下一年度招收计划。招收信息应在浙江大学博士后网站和各单位网站上公布。

### 二、博士后申请人员应提供的材料

#### （一）学科博士后申请人员

1. 申请人填写、递交《浙江大学学科博士后申请简表》。
2. 两位本领域专家的推荐信（留学或外籍博士至少提供一封国外教授专家推荐信）。
3. 表明其研究能力和学术水平的成果及奖励清单（如：获奖、鉴定、专利证书、学术论文等），及佐证材料。
4. 博士学位论文。

#### （二）企业博士后申请人员

根据企业要求，向企业提供有关申请材料。

### 三、招收博士后研究人员的程序

#### （一）学科博士后招收程序

1. 各单位将所收到的申请材料转送相关学科、研究所或拟招收博士后的合作导师审阅，若有招收意向的，由导师填写《浙江大学招收博士后研究人员申请表》。
2. 单位配合博士后流动站组织面试考核小组，对已确定面试的申请人员进行学术水平、科研能力、综合素质考核，择优招收。
3. 单位党组织对初定进站的申请者进行政审，并填写《浙江大学博士后研究人员政审表》。

4. 单位博士后管理人员通知申请人登录中国博士后网站 ([www.chinapostdoctor.org.cn](http://www.chinapostdoctor.org.cn))，申请注册并打印有关材料，连同相关证明一并交单位。

#### (二) 企业博士后招收程序

企业博士后研究人员，主要由企业按要求选拔，单位和合作导师也有责任对其人选进行考核。

#### 四、博士后研究人员办理进站时应提供的材料：

- (一) 博士后申请表一式 3 份；
- (二) 两位专家推荐信各一式 3 份；
- (三) 身份证复印件一式 3 份；
- (四) 博士学位证书复印件或博士学位论文答辩委员会决议书（需加盖毕业院校学位办公室的公章）一式 3 份；
- (五) 博士毕业证书复印件一式 3 份；
- (六) 《浙江大学博士后研究人员政审表》1 份；
- (七) 博士后协议书一式 4 份（按招收类型签订相应协议书）；
- (八) 博士后进站审批表（应届统招统分毕业生需盖毕业院校学籍管理部门或就业指导中心公章）；
- (九) 以下申请人员还需提供的材料：
  - 1. 留学回国博士
    - (1) 提供中华人民共和国驻外使领馆教育处（组）推荐意见或留学回国人员证明（均应对何时何校获博士学位有明确的说明）；
    - (2) 户口注销证明（出国前已注销户口者提供）；
    - (3) 在国外获长期居留证的博士，需提交该证件的复印件。
  - 2. 申请做第二站博士后研究的人员

需提供第一站出站时全国博士后管委会颁发的博士后证书复印件。

### 3. 辞职人员

提供原单位人事部门同意辞职的证明，或原单位同级政府人事部门所属人才流动服务机构出具的辞职证明书。

### 4. 转业（复员）军人

提供军官转业证（复员证），或是原军队单位师以上干部部门出具的同意转业（复员）的证明，或是解放军总政治部干部部门的转业（复员）批函。

### 5. 外籍人员

经确认的博士学位证书中文译件和本人护照复印件。

### 6. 在职人员（含已分配工作的统招统分博士）、现役军人

单位出具的同意脱产从事博士后研究的证明。

### 7. 企业博士后人员

（1）博士后科研工作站招收博士后研究项目立项表；

（2）博士后科研工作站研究项目指导小组考核意见表。

五、各单位对递交材料进行审核，并完成网上审批后，于每月25日前报学校博士后工作办公室，经学校博士后工作办公室网上审批后，报浙江省人力资源和社会保障厅审批。

六、招收外籍及港澳台人员的单位，应向学校外事处提交经浙江省人力资源和社会保障厅批准过的博士后申请材料及博士后进站工作协议各一份，办理相关手续。

七、学校博士后工作办公室签发录用通知。

## 附件 2：浙江大学博士后研究人员中期考核规定

一、博士后研究人员进站第 13 个月内应完成中期考核。由所在单位或企业（企业博士后）组织 3~5 名专家成立考核小组，对博士后研究人员进站一年来的工作进度、能力水平、学术道德等方面进行考核。合作导师必须到会介绍情况，本人填写“浙江大学博士后研究人员中期考核表”，由所在单位或企业（企业博士后）签署意见后交人事处博士后工作办公室归入本人档案。

二、中期考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级，其中优秀者从考核的下个月起提高博士后津贴。未能按期完成考核者，单位及时将名单报人事处劳资与社保办停发博士后津贴，考核结果为不合格或超过 3 个月仍没有完成中期考核者，作退站处理。

### 三、考核要求

#### （一）考核合格等级的基本条件

进站后，根据博士后工作协议及本人开题审核表所列计划完成研究任务，工作能力及个人表现得到合作导师、流动站和所在单位的认可。

#### （二）考核优秀等级的基本条件

1. 根据博士后工作协议及按本人开题审核表所列计划完成研究任务，努力工作，得到合作导师、流动站、单位的高度评价。

2. 在站期间以浙江大学为第一署名单位取得较为突出的科研成果，如：以第一作者在校人事处公布的《浙江大学学术期刊名录》规定的国内一级期刊上发表论文或学术论文被国际重要文献检索系统（SCI、EI、SSCI、AHCI 等）收录，出版了著作和参与争取到重要的科研项目等。

四、各单位可根据学科特点，制订具体考核标准。

五、企业博士后研究人员的中期考核由企业与企业与学校协商后决定。

### 附件 3：浙江大学博士后研究人员待遇规定

一、2008 年 1 月 1 日以后进站，人事关系转来我校的学科博士后研究人员在站期间的待遇由学校、学院、合作导师共同提供，包括基本工资、住房公积金、医疗保险、博士后津贴、工作津贴等，具体如下：

#### （一）基本工资及社会保险

1. 基本工资部分统一按人事部、财政部《关于博士后研究人员工资待遇问题的通知》（国人部发〔2006〕89 号）规定的专业技术人员基本工资标准执行。结合我校具体情况，岗位工资按专业技术九级确定；薪级工资在第一站执行 16 级薪级工资标准，第二站执行 18 级薪级工资标准；工资性补贴按浙江省有关文件执行。

2. 住房公积金缴纳比例统一为公积金工资基数的 12%，即单位和个人各缴公积金工资基数的 12%。

3. 根据浙江省社保有关规定，参加社会保险，参照在编教职工办理省级医疗保险。

4. 外籍博士后研究人员不参加各类社会保险，每月基本工资按 2500 元每人发放。

#### （二）博士后研究人员津贴

博士后研究人员津贴起始标准为 25600 元/年，承担教学、学生工作后，根据工作量的多少，由各单位给予相应的津贴。中期考核后按考核等级进行调整，考核优秀者每月增加 250 元，未能按期完成中

期考核者停发博士后津贴。各单位应及时将调整情况报人事处劳资与社保办。

### （三）工作津贴

学科博士后研究人员的工作津贴每年不低于 5000 元。所需经费由合作导师在博士后研究人员报到前划转到学校计财处。

二、2007 年 12 月 31 日以前进站的博士后研究人员在站期间的待遇仍按进站时标准执行。

三、博士后研究人员延期期间所需的工资及各类保险所需费用由导师支付，可在办理延期时将经费划转后由学校代发。

## 附件 4：浙江大学博士后研究人员出站考核规定

一、博士后研究人员出站前必须完成进站后所确定的研究工作，并按照全国博士后管委会办公室规定的格式撰写博士后研究报告。

二、博士后研究人员研究工作期满前 1 个月，博士后本人应向所在单位或企业（企业博士后）提交研究工作书面报告、研究成果和发表论著清单及相关佐证材料，送校外 2 位专家评审。所在单位或企业（企业博士后）组织召开出站考评会议，并组织 5 名以上

（含 5 名）专家成立考核小组，按照出站考核的要求，对出站博士后研究人员的科研工作、个人表现、学术道德等方面进行考核评定。合作导师必须到会介绍情况，如合作导师因出国等原因无法出席博士后出站考评会议，必须书面委托他人到会介绍博士后在站期间工作情况。

三、学科博士后研究人员出站时所取得的研究成果（以博士后本人为第一完成人并以浙江大学为第一署名单位）至少应满足以下条件之一：

（一）经鉴定，主要研究成果达到国际先进水平或国内领先水平；

（二）研究成果填补了国内空白，获得国家发明或实用新型专利等；

（三）发表高水平学术论文；

（四）从事科技产业化和应用项目研究的，已有材料证明产生了重大的经济效益；

（五）争取到重要的科研项目。

四、各单位可根据学科特点，制订具体出站考核标准，并报学校博士后工作办公室备案。

五、企业博士后研究人员出站标准由各企业确定。

六、博士后研究人员出站考核的评定分为优秀、合格、不合格。考核合格及以上等级的博士后研究人员按期出站，考核不合格的博士后研究人员将作退站处理。

七、博士后研究人员出站考评所需专家评审费可在相关课题经费中报销。

二〇〇九年七月十日

# 浙江大学关于进一步加强博士后队伍建设的若干意见

浙大发人〔2017〕19号

为贯彻落实《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）精神，吸引更多海内外优秀博士来学校从事博士后研究工作，进一步推动学校博士后队伍发展壮大，切实提高博士后科学研究水平与质量，有效促进学校科研工作实现跨越式发展，根据《全国博士后管委会办公室关于在部分单位开展博士后管理工作改革试点的通知》（博管办〔2016〕86号）要求，结合学校实际，制定本意见。

## 一、改革博士后流动站设站方式，优化博士后招收条件

1. 学校具有博士学位授权点的所有一级学科，经学校审核批准并报浙江省人力资源和社会保障厅和全国博士后管委会办公室备案后，均可以招收博士后研究人员。

2. 博士后申请者一般应为新近毕业的博士毕业生，年龄在35周岁以下。

3. 博士后合作导师应为学术造诣高、研究经费充足的在岗教授或研究员，以及具有博士生招生资格、正在开展重大或前沿项目研究、具有博士学位的在岗副教授或副研究员。

## 二、放宽博士后研究人员在站时间，开通专业技术高级职务申报通道

4. 博士后研究人员在站时间由招收学院（系）、合作导师和博士后根据研究项目和内容需要在2—6年内灵活确定，并在进站协议中明确。

5. 协议到期时博士后研究人员应及时办理出站或延期手续，到期未办理出站或延期手续的学科博士后，自动终止与学校的人事关系。

6. 人事关系进入学校后从事博士后研究工作 3 年及以上的博士后研究人员，可申报学校高级专业技术职务。

### 三、加大学科博士后资助力度，切实提高博士后收入待遇

7. 着力构建学校、合作导师、博士后研究人员所在学院（系）以及社会于一体的学科博士后资助体系，切实提高博士后收入待遇，吸引更多海内外优秀博士毕业生加盟学校博士后队伍。从 2017 年 1 月起，新批准招收进站的学科博士后按以下方式进行资助：

（1）设立学校博士后资助基金，实施分类资助。学校统筹各类资金设立博士后资助基金，用于资助部分优秀学科博士后在进站协议期限内的工资、单位缴纳的社会保险和公积金等。博士后资助基金采用年度预算制管理，实施分类资助，包括特别资助项目、重点资助项目和一般资助项目三个类型。

①特别资助项目：世界排名前 100 名高校的博士毕业生、海外知名高校的外籍博士毕业生，以及其他特别优秀的博士毕业生，经学校评审后，最高可给予每年 20 万元的资助。

《浙江大学高层次人才培养支持专项计划实施办法（试行）》（浙大发人〔2015〕30 号）中涉及的博士后相关政策，仍按原办法执行。

②重点资助项目：海外知名高校、国家“双一流”建设高校或学科的博士毕业生和外籍博士毕业生，学校根据合作导师提供的资助额配比给予每年 10—12 万元的资助。

③一般资助项目：其他博士毕业生，学校择优遴选后根据合作导师提供的资助额配比给予每年 6—8 万元的资助。

（2）设立博士后合作导师最低资助额，鼓励其加大资助力度。博士后合作导师应为博士后研究人员提供资助，最低年资助额分别为：工学、信息学、临床医学类 4 万元，农学、生命科学、环境科学、基

础医学、药学类 3 万元，理学、社会科学类 2 万元，人文类 1 万元。鼓励合作导师加大资助力度，以有效提高博士后收入待遇。

超出学校批准的资助期限，或未获学校资助的博士后研究人员的工资、社会保险和公积金等费用由博士后合作导师承担。

(3) 鼓励博士后所在学院(系)设立资助经费，进一步提高博士后收入待遇。博士后研究人员所在学院(系)可以根据学科发展和科研需要设立博士后资助经费，在学校和博士后合作导师资助的基础上再对博士后进行资助。博士后合作导师经费有困难的特殊学科，合作导师最低资助额的一半也可从学院(系)的博士后资助经费中支出。

#### **四、完善博士后职业发展通道，鼓励博士后参加国际交流**

8. 完善博士后队伍的职业发展通道，鼓励博士后研究人员出站后积极应聘校内外专业技术岗位，并将博士后研究人员作为学校教学、科研、成果转化等岗位选聘的重要来源。

9. 鼓励和支持博士后研究人员申报博士后国际交流计划、博士后科学基金以及其他国家与地方的科技项目和博士后资助项目。

10. 学校在博士后资助基金中设立国际学术交流专项，鼓励和支持博士后研究人员出国(境)参加高水平国际学术会议，经学校评审后，给予 1—3 万元的经费支持。

#### **五、积极探索建立参照博士后管理的创新创业队伍**

11. 探索在学校重点建设或急需发展的学科、承担国家和地方重大科研任务的团队中设立专职从事创新创业的岗位，校内参照博士后研究人员进行管理，其研究工作年限可根据需要灵活确定，简化招收、考核、退出等程序。聘用人员收入待遇原则上高于本学科获学校重点资助的博士后研究人员，聘用经费由科研团队或合作导师承担。

#### **六、其他**

12. 加强组织领导。学校成立博士后管理改革试点工作领导小组，由校长担任组长，分管人事工作的副校长担任副组长，成员由人事处、人才工作办公室、外事处、研究生院、科学技术研究院、社会科学研究院、计划财务处、房地产管理处等部门主要负责人组成，工作领导小组负责研究和落实博士后管理改革试点有关具体工作。

13. 本意见由人事处负责解释。

14. 本意见自印发之日起施行。本意见未尽事宜按《浙江大学博士后管理工作实施办法》（浙大发人〔2009〕28号）执行。学校原有相关规定与本意见不一致的，以本意见为准。

2017年03月09日

# 《浙江大学关于进一步加强博士后队伍建设的若干意见》 的补充规定

浙大发人〔2019〕2号

《浙江大学关于进一步加强博士后队伍建设的若干意见》（浙大发人〔2017〕19号）自2017年3月发布实施以来，学科博士后招收数量大幅增长，招收质量明显提高，为进一步优化和规范博士后管理，促进博士后队伍持续快速发展，特作如下补充规定：

## 一、强化中期考核

为进一步强化博士后研究人员的聘用与管理，各学院（系）应切实做好对博士后研究人员的中期考核。按期完成中期考核且考核优秀的学科博士后，学院（系）或合作导师应给予适当奖励；超过3个月未完成中期考核的学科博士后，停发学校出资的岗位津贴（津贴D）。

各学院（系）可根据中期考核结果，在本学院（系）总额范围内对学校出资的博士后岗位津贴（津贴D）进行动态调整。

## 二、优化博士后队伍结构

合理控制新招收博士后研究人员结构，重点招收世界一流大学毕业的博士和本校跨学科的优秀博士进站，推动博士后创新能力提升。从2019年起，除入选“浙江大学—世界顶尖大学联合招收博士后计划项目”等专项计划外，学校博士后特别资助项目的资助对象，原则上只面向非本校或本校跨学科进站的博士毕业生。

## 三、加大“博士后创新人才支持计划”入选者资助力度

从2019年起，入选全国博士后管理委员会“博士后创新人才支持计划”（以下简称“博新计划”）的非本校或本校跨学科进站博士后，计划期内除享受“博新计划”资助外，学校再配套增加津贴5万元/年，并支持入选者合作导师团队10万元的经费，用于增加入选者津贴或团队新招收博士后的资助。“博新计划”资助期满后仍在聘用合同期内且表现优秀的人员，薪酬可按学校博士后特别资助项目的最

高标准予以资助。

#### **四、设置市场化租房补助**

为缓解现阶段学校教师公寓租住压力和矛盾，从 2019 年起，博士后进站后不租住学校教师公寓，且本人及其配偶在杭州市没有自有产权房的学科博士后，根据学校教师公寓租金与市场价格的差额情况，聘用合同期内可向学校申请一定的租房补助，用于自行租住社会房源。经费纳入学校总预算，名单由人事处报总务处备案。以后视教师公寓房源供给情况调整相关政策。

#### **五、设置外籍博士后生活补贴**

为促进博士后队伍国际化建设，扩大外籍博士后规模，从 2019 年起，给予聘用合同期内全职在校的外籍博士后发放每月 2500 元/人的生活补贴，所需经费从学校总预算中出资。

#### **六、加强国际合作与交流**

为加强对优秀博士后的培养，鼓励各学院（系）或学科选派优秀博士后到世界顶尖大学战略合作计划或海外一流学科伙伴提升计划学校合作研究，加强与此类高校联合招收博士后，从 2019 年起，凡选派赴世界顶尖大学战略合作计划或海外一流学科伙伴提升计划学校进行合作研究的博士后，批准期内在对方从事合作研究期间，学校原有待遇不变。

#### **七、附则**

本补充规定自印发之日起施行。本补充规定与《浙江大学关于进一步加强博士后队伍建设的若干意见》（浙大发人〔2017〕19 号）规定不相一致的地方，以本补充规定为准。

浙江大学

2019 年 1 月 3 日

# 《浙江大学关于进一步加强博士后队伍建设的若干意见的 补充规定》有关问题的通知

浙大人发〔2019〕2号

各学院（系）：

2019年1月浙江大学印发了《〈浙江大学关于进一步加强博士后队伍建设的若干意见〉的补充规定》（浙大发人〔2019〕2号，以下简称《补充规定》）。为确保《补充规定》的落实，进一步做好博士后工作，现就有关问题通知如下：

## 一、关于中期考核后津贴D的调整

由各院系在本单位范围内统一考核后，将具体调整情况报人事处博士后工作办公室备案，并由人事处博士后工作办公室通知资源配置与保障中心。

## 二、关于市场化租房补助的申请

2019年起博士后进站后不租住学校教师公寓，且本人及其配偶在杭州市没有自有产权房的学科博士后，聘用合同期内可向学校申请一定的租房补助，用于自行租住社会房源。经人事处与总务处商定，按以下办理：

1、申请人员范围：首聘合同期内符合条件，且全职在学校工作的学科博士后。

2、补助标准：每月1500元。

3、申请程序：本人填写申请表，经总务处审核后交人事处博士后工作办公室。

4、发放方式：学校出资，放在每月工资条目的“住房补贴”中发放。

5、今后视教师公寓房源供给情况由总务处提出意见后修改相关

办法。

### 三、关于“博士后创新人才支持计划”入选者配套资助的发放

1、资助人员范围：2019年起入选“博士后创新人才支持计划”并符合资助条件的新进站人员。

2、已进站并入选“博士后创新人才支持计划”且仍在计划资助期内的博士后，从2019年1月起，余下的资助期学校也按5万/年标准给予配套资助。资助期满仍在合同期内且表现优秀的人员，学校按20万/年标准予以资助。

### 四、关于外籍博士后生活补贴发放

1、发放人员范围：首聘合同期内全职在校工作的外籍学科博士后。

2、补贴标准：每月2500元。

3、发放方式：学校出资，放在每月工资条目的“校特殊贴”中发放。

浙江大学人事处

2019年1月15日

# 浙江大学——顶尖大学联合招收博士后计划项目试行办法

浙大发人〔2018〕60号

为进一步加强博士后队伍建设国际化水平，培养具有国际视野的高水平师资储备人才，学校实施“浙江大学—世界顶尖大学联合招收博士后计划项目”（以下简称联合招收博士后计划项目）。

## 一、总体目标

根据学校国际化发展战略，结合世界顶尖大学战略合作计划和海外一流学科伙伴提升计划，通过联合招收博士后计划项目，选拔资助国内优秀博士进站后赴世界顶尖大学开展合作研究，同时吸引世界顶尖大学优秀博士到我校从事博士后研究工作，提升博士后队伍国际化水平，在国际环境中培养高水平创新型人才。

## 二、选拔条件

学校联合招收博士后计划项目的入选者应该同时符合以下基本条件：

1. 近三年内获得国内 C9 高校或第四轮学科评估 A+学科或海外顶尖大学博士学位；
2. 身体健康，年龄不超过 32 周岁；
3. 有良好的学术表现及学术发展潜力，未来有志于到浙江大学从事教学科研工作。

## 三、支持措施

1. 学校联合招收博士后计划项目首批设立 15 个名额，每个名额资助期为 2 年，根据学院（系）与世界顶尖大学合作进度，逐步推进。
2. 学校联合招收博士后计划项目入选者列入浙江大学博士后特别资助项目，学校给予每人 20 万元/年的资助，入选者公派赴海外顶尖大学工作期间，学校从世界顶尖大学战略合作计划经费中给予每人

10-15 万元/年补充资助，入选者所在学院（系）或者合作导师可视海外顶尖大学的要求再适当给予补充资助。

3. 学校联合招收博士后计划项目入选者在资助期内享受学校学科博士后相关福利，可申报全国博士后管理委员会相关博士后项目，同时也可以海外顶尖大学访问学者身份申请校外资助的其他经费。

#### **四、选拔程序**

1. 在世界顶尖大学战略合作计划框架下，学院（系）与合作方就联合招收博士后事项达成共识。

2. 根据选拔条件，在海内外公开招聘，具体人员的遴选工作由合作双方负责。

3. 入选者须登录中国博士后网注册，并按浙江大学博士后进站程序办理进站。

#### **五、考核要求**

##### **1. 工作安排**

入选者应在双方大学各确定 1 名合作导师，在双方合作导师指导下开展研究工作。国内高校毕业博士在站期间需赴合作的海外顶尖大学工作至少 1 年，国外高校毕业博士在站期间需在浙江大学工作至少 1 年。

2. 出站要求入选者应根据浙江大学博士后管理工作规定完成相应的考核，完成研究工作并达到相应学科的博士后出站要求后办理出站。在海外合作发表的学术论文及其他成果可认定为出站成果，鼓励入选者与海外高水平研究人员和合作教授联合发表文章，第一署名单位及排名不计先后。

#### **六、其他**

1. 联合招收博士后计划项目招收的博士后在 2 年资助期结束时，

应及时办理出站。如确因科研工作需要，申请延期出站的，应提前一个月向人事处报批，延长期间的费用由学院（系）和合作导师负责筹集。

2. 联合招收博士后计划项目作为学校培养高水平国际化师资的人才储备项目，通过该项目培养的博士后研究人员在聘期内学术能力和业绩表现优秀者，出站后可申请学校“百人计划”或特聘研究员岗位，进入浙江大学预聘轨师资队伍。

3. 联合招收博士后计划项目先行在部分学院（系）启动与斯坦福大学、剑桥大学的联合招收博士后工作，学校对计划实施情况及时跟踪与总结评估后，适时扩大学科范围和选拔名额。

浙江大学

2018年12月21日

# 能源工程学院博士后管理工作实施办法

根据《浙江大学关于进一步加强博士后队伍建设的若干意见》(浙大发人〔2017〕19号)、《浙江大学关于进一步加强博士后队伍建设的若干意见的补充规定》(浙大发人〔2019〕2号)精神,为吸引更多海内外优秀博士来学院从事博士后研究工作,推动学科发展和高水平科学研究,进一步规范和加强博士后的管理工作,特制定本实施办法。

## 一、博士后合作导师条件

博士后合作导师应为学术造诣高、研究经费充足的在岗教授或研究员,以及具有博士生招生资格、正在开展重大或前沿项目研究、具有博士学位的在岗副教授或副研究员。

## 二、博士后人员的招收

### 1. 年龄要求

**一站博士后:**申请者一般应为近3年取得博士学位的人员,年龄在35周岁以下,外籍博士可放宽至40周岁。

**二站博士后:**申请者年龄在38周岁以下,外籍博士可放宽至40周岁。浙江大学一站博士后期满出站直接进入二站的不受上述年龄限制。

### 2. 业绩要求

博士后申请人员近3年内的成果奖励及学术论文方面应达到下列条件之一(其中学术论文、专利等应为第一或第二完成人;名列第二的,第一完成人应是申请者的博士学位论文指导教师)。

(1) 获得国家级科研成果奖,或获得署名在第1-4位的省部级科技成果一、二等奖;

(2) 在 SCI、EI 收录的刊物上发表（含录用）1 篇学术论文，并在 CSCD 核心期刊及以上刊物上发表（含录用）1 篇学术论文；或者发表 1 篇影响因子大于 3.0（含 3.0）的 SCI 学术论文；

(3) 经认定具有显著工程能力；

(4) 二站博士后要求一站博士后的出站考核结果为优秀。

其他科研成果按如下方法折算：每项授权发明专利按 1 篇 SCI 类收录学术论文计；每项署名在 1-3 名的国际、国家或行业标准按 1 篇 SCI 类收录学术论文计；每项授权实用新型专利按 1 篇核心期刊学术论文计；编写著作（不含教材）每满 5 万字按 1 篇核心期刊学术论文计；以第一参加人获得国家自然科学基金资助，或作为主要研究人员参加国家重大科技项目，每项按 1 篇核心期刊学术论文计。

### **3. 进站审核**

根据申请人所在学科及研究方向，学院配合博士后流动站组织招聘考核小组对拟招收博士后的学术水平、科研能力、思想品德、综合素质进行面试考核，考核合格后进入网上申请、审批程序。

### **三、博士后在站期间工作要求**

1. 博士后在站期限由学院、合作导师和博士后根据研究项目和内容需要在 2-6 年内灵活确定，并在进站协议中明确。

2. 协议到期时博士后应及时办理出站或延期手续，到期未办理出站或延期手续的学科博士后，自动终止与学校的人事关系。

3. 博士后在站期间，必须遵守学校的各项规章制度，服从合作导师的安排，按照学校、合作导师的要求完成开题、中期考核、出站考核等环节；博士后的日常管理纳入到合作导师所在研究所/科研团队。

4. 博士后在站期间取得的研究成果应以浙江大学为第一署名单位，并严格执行《浙江大学学术道德行为规范及管理办法》（浙大发

(2009) 15 号), 对违反学术道德行为者按相应规定处罚。

5. 对于人事关系转入学校的博士后, 进站后符合学校相关要求者, 可以确定中级专业技术职务; 在站满 3 年的, 可申报学校高级专业技术职务资格。

6. 学科博士后的出国(境)、考勤与请假、年终考核等制度参照学校教职工规定严格执行。

#### 四、博士后考评

1. **开题要求:** 博士后进站 3 个月内应完成开题工作, 由合作导师组织开题报告, 学科博士后同时可申请助理研究员职务。

2. **中期考核:** 博士后进站后应根据合同(或协议)期限适时完成中期考核(以合同期限 2 年为例, 中期考核一般在进站后 13 个月内完成)。考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级, 考核等级与博士后津贴挂钩。考核结果为不合格或超过 3 个月仍没有完成中期考核者, 作退站处理。

3. **出站考评:** 博士后根据规定出站时间, 需提前 2 个月准备出站材料, 向学院提出出站申请, 经学院审核后, 正式进入出站考核环节。

4. **延期申请:** 确因科研工作需要的, 博士后可适当延长在站时间, 要求延期出站的博士后人员应提前 2 个月向学院提出申请, 经学院审核后报学校博士后工作办公室审批。

#### 五、博士后出站要求

##### 1. 在站期 2-3 年的博士后

满足以下条件之一:

(1) 以第一作者发表 SCI 学术论文 2 篇, 或影响因子大于 5.0 (含 5.0) 或 ZJU100 的 SCI 学术论文 1 篇;

(2) 以第一完成人获得授权发明专利 2 项;

(3) 主持省部级及以上科研项目 1 项（包括博士后基金项目），并在 CSCD 核心期刊及以上刊物发表学术论文 1 篇，并在工程研发应用上获得以下成果之一：主持企业重要合作科研项目或参加重大项目，累计科研到账 100 万元以上；或本人独立或与其他单位合作开发完成的科技成果，获 20 万元以上以排名前 2 名完成的授权发明专利转让合同；或经认定科技成果转化产品或核心技术；或正式发布署名在 1-3 位的国际、国家或行业标准；

(4) 获得国家级科研成果奖，或获得署名在第 1-4 位的省部级科技成果一、二等奖。

## **2. 在站期 4-6 年的博士后**

**出站要求：**达到出站当年本学科副教授、副研究员职务任职业绩要求。

3. 企业博士后及委培博士后出站要求参照学校文件规定执行。

## **六、博士后合作导师的职责**

1. 合作导师应支持博士后独立开展研究工作，特别是前沿探索性研究。合作导师按所做贡献在博士后研究成果中署名的，应认真审阅，如果合作研究成果可以分割使用的，合作导师对本人完成部分负责，如果合作研究成果不可分割使用的，合作导师与所有署名人一起对研究成果整体负责。

2. 合作导师须参加博士后的开题报告会、中期考核和出站考评会议，并在出站考评时到会介绍博士后在站期间的工作情况。若合作导师确因出国等特殊原因无法出席博士后出站考评会议，应书面委托他人到会介绍博士后在站期间的工作情况。

3. 合作导师应切实加强对博士后人员学术道德规范的教育和具体学术行为的监管。

4. 合作导师需按学校有关规定出资配套经费资助所招博士后。

## 七、其他

本实施办法未尽事项，按学校相关规定执行。本实施办法经 2019 年 4 月 16 日学院党政联席会议审定，自发布之日起施行，由能源工程学院负责解释。此前进站的博士后，出站考核要求仍按原标准或协议规定执行。

能源工程学院

2019 年 4 月 28 日