

中共浙江省委组织部
浙江省人力资源和社会保障厅
浙江省财政厅
浙江省科学技术厅
浙江省经济和信息化厅
浙江省教育厅

文件

浙人社发〔2018〕120号

中共浙江省委组织部等6部门关于印发
《进一步加强博士后工作培养高层次
创新型青年人才意见》的通知

各市、县(市、区)党委组织部、人力资源和社会保障局、财政局、科技局(委)、经济和信息化委员会(局)、教育局,省直和中央部属在

浙有关单位：

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)和省委省政府《关于印发〈高水平建设人才强省行动纲要〉的通知》(浙委发〔2017〕42号)精神,我们制定了《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》。现印发给你们,请认真贯彻落实。



中共浙江省委组织部



浙江省人力资源和社会保障厅



浙江省财政厅



浙江省科学技术厅



浙江省经济和信息化厅



浙江省教育厅

2018年11月4日

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

为深入学习贯彻党的十九大精神,全面贯彻落实省第十四次党代会决策部署,进一步实施创新驱动发展战略和人才优先发展战略,加快培养一支具有较强创新能力的博士后青年人才队伍,根据国务院办公厅《关于改革完善博士后制度的意见》和省委省政府《高水平建设人才强省行动纲要》精神,现就新时代进一步加强博士后工作培养高层次创新型青年人才,提出如下意见:

一、总体要求

(一)重要意义。博士后制度是培养高层次创新型青年人才的一项重要制度,为推动我省科技进步和服务经济社会发展作出了积极贡献。进一步加强博士后工作,发挥博士后制度优势,推动政府引导与设站单位主体相结合,人才引进培养使用相结合、产学研相结合、人才项目科技市场相结合,引导各类创新要素围绕博士后人才集聚融合增效,对于有效激发青年人才创新创业活力,推进“六个浙江”、“四个强省”和“两个高水平”建设具有重要意义。

(二)目标任务。坚持“做实、放大、可持续”原则,着力解决设

站单位主体作用发挥不足、招收培养评价办法不够健全、培养质量有待提高、吸引和稳定博士后人才能力不够强、博士后科研成果转化应用不够显著等问题,推动博士后事业快速发展。

以服务创新发展为导向,充分发挥市场机制作用,大力鼓励和支持创新创业,博士后科研成果质量和产业转化应用明显提高,博士后研究人员创新创业活力进一步激发。

以提高博士后研究人员培养质量为核心,实施分类管理、分类考核评价,加大国际交流,博士后研究人员成为高校院所、企业创新人才引进的重要来源、科研团队的重要骨干,海外人才来我省从事博士后研究工作人数进一步提升。

以激发设站单位主体到位为重要任务,更加突出企业博士后工作重点,深化校企联合招收培养的合作共赢机制,设站单位青年创新人才集聚能力和创新能力进一步增强。

以提高博士后建站水平为抓手,优化设站单位布局,高水平推动博士后科研流动站、博士后科研工作站建站工作,为我省重大发展战略、平台建设和产业发展提供支持的能力进一步提高。

二、激励创新创业

(三)强化设站单位主体地位。充分发挥高校、科研院所、企业等设站单位在博士后招收培养、创新激励中的主体作用。支持设站单位加大投入,健全博士后研究人员收入分配和激励机制。充分发挥企业在博士后人才创新创业中主阵地作用,深化高校与

企业、科研与产业、人才与项目协同创新。落实国家关于企业研发费用税前加计扣除优惠政策,设站单位投入博士后工作经费中,博士后研究人员人工费用、科研项目研发费用纳入税前加计扣除。鼓励企业通过股权、期权、分红等激励方式,调动在站博士后研究人员创新积极性,引导出站博士后研究人员留在企业创新创业。

(四)加大博士后研究人员科研资助力度。提高省级博士后科研项目择优资助标准,一等资助8万元,每年资助30项;二等资助5万元,每年资助130项;设立特别资助项目,围绕我省战略重点,对面向重大产业重点领域开展技术攻关,参与重大科技专项的博士后科研项目给予15万元科研经费资助,每年资助10项。支持博士后研究人员竞争各类科研项目、开展高水平研究,及推动科研成果产业化,符合条件的,省财政按规定给予支持。对确属当地重大产业重点领域的博士后项目,出站后仍需继续深入研究的,由当地给予持续的支持。

(五)支持博士后研究人员创业。各地要加大博士后研究人员创业支持力度,鼓励博士后研究人员以专利技术等知识产权评估作价出资创办公司,对符合条件的博士后研究人员创办企业,可按规定享受国家创新创业财税扶持政策和高新技术企业税收优惠政策。建立健全博士后技术转移和产业化服务体系,大力支持博士后科研项目产业孵化,探索建立博士后科研项目成果转化基地。

(六)鼓励各级各类资金投入。进一步发挥政府资金引导作用,建立社会多元投入机制。支持各类产业、科技等项目与人才开发基金对博士后研究人员创新创业予以资助。鼓励社会资金通过设立优秀博士后奖励基金、风险投资基金、产业引导基金等形式,支持博士后研究人员创新创业、资助创业孵化和科技成果转化,并获得相应回报。

三、推进设站管理改革

(七)实施省级博士后工作站“先设站、后授牌”备案管理。符合博士后工作站建站条件的企事业单位,经设区市人力社保部门审核同意、报省人力社保厅日常备案后,可设站开展博士后研究人员招收工作。对设站单位首次招收博士后研究人员进站的,授予“浙江省博士后工作站”牌子,并统一发文公布授牌名单。

(八)优化设站结构布局。建立博士后设站引导目录,围绕加快培育发展新动能,以支持重点学科建设和产业创新发展为立足点开展设站工作。在人工智能、大数据等数字经济发展重点领域、战略性新兴产业、急需改造提升的传统制造业中,培育支持一批设站单位。支持之江实验室等重大创新平台博士后工作站建设,加大省级重点企业研究院等重要平台设站支持力度。

(九)开展地方院校博士后设站工作。在符合条件的地方高校设立省级博士后工作站,依托省内外高校博士后科研流动站学科资源开展博士后工作,为我省地方院校引人育人、师资储备、培

养骨干青年教师搭建平台。

(十)推进园区类工作站分站建设。加强高新技术园区、经济开发区、省留学人员创业园、千人计划产业园等园区类工作站建设,支持特色小镇博士后工作平台建设,积极为成长型科技创新企业提供博士后工作服务。做好园区类国家级博士后工作站分站设立、注销的审批核准工作。

(十一)建立健全设站考核评估机制。制定博士后工作站建设管理地方标准,完善博士后管理考核评估办法。省博士后工作管理部门定期开展新设博士后流动站、工作站评估工作,对评估结果优秀的单位按有关规定予以表扬,对评估不合格的单位予以警告、限期整改直至撤销设站资格。新设站评估和整改验收结果报全国博管办备案。

四、提高培养质量

(十二)实施分类培养分类评价。完善以创新性科研成果为核心评价标准的博士后续绩效考核评价体系,支持设站单位对不同学科领域、不同研究类型博士后研究人员实施分类培养、考核评价。对高校流动站博士后研究人员,鼓励科学探索和基础前沿创新,更加注重考核承担重大项目、科技专项、专业论著、获奖成果等情况。对企业工作站博士后研究人员,鼓励产业技术创新应用研究,更加注重考核专利发明、制定行业标准、解决企业技术难题、成果转化应用、产生经济社会效益等情况;科研项目转化应用的成

果、发明专利等与发表论文同等对待。

(十三)加大立体化培养交流力度。鼓励各行业领域、各设站单位通过举办学术研讨会、博士后论坛等方式,促进博士后研究人员学术交流、研究合作。鼓励高校博士后青年教师选派挂职交流培养。对有发展潜力的优秀博士后研究人员进一步加大培养力度,纳入我省“万人计划”青年拔尖人才、省 151 人才培养工程等培养项目。

(十四)推动企业创新平台协同培养。推动企业博士工作站与企业技术中心、企业研究院、院士专家工作站等企业创新平台协同发展,鼓励企业博士后研究人员参与各类平台上的技术创新项目,通过政策、资金、人才、服务叠加,增强博士后人才、项目、产品深度融合。

(十五)加强师资科研博士后青年人才培养储备。完善高校院所博士后研究人员队伍职业发展通道,鼓励高校院所面向新近毕业的博士毕业生招聘师资、科研博士后。

(十六)推进校企联合培养博士后青年教师。鼓励高校院所青年博士教师(科研人员)到企业从事博士后研究工作,在博士后项目择优资助、人才选拔培养、入选“青年科学家培养计划”等方面予以倾斜。青年教师(科研人员)在企业博士后研究工作期间业绩成果应作为原单位绩效考评和评聘高级专业技术职务的依据,科技成果转化产生重大经济社会效益的可越级竞聘。

(十七)结合重点科研项目培养。建立以科研计划书为主要内容的培养制度,设站单位结合科研项目要求,与博士后签订科研计划书,明确培养目标、培养举措、成果形式。鼓励设站单位围绕博士后研究人员组建科研创新团队。鼓励符合条件的非设站单位依托国家重大科技项目招收培养项目博士后研究人员。

五、夯实人才招收

(十八)积极搭建招收平台。各地各单位要依托各级人力资源服务产业园、高端人力资源服务机构、人才猎头等平台机构招收博士后研究人员。各地在构建校企合作平台,赴外招揽高层次人才活动中,统筹安排博士后研究人员招收工作。支持地方、部门和社会组织搭建区域性、专业性博士后招收交流平台,推进博士后人才与科技项目精准对接。

(十九)加强人才项目信息对接。积极搭建网络化、高效率的博士后综合信息服务平台,有针对性地做好博士后人才招收和科技项目交流信息服务,为信息发布、人才引荐、技术交流、成果转化、项目洽谈提供有利条件。

(二十)强化工作站合作招收机制。设站企业工作站要充分发挥主动性和创造性,采取灵活多样举措,拓宽博士后招收渠道。强化市场机制,密切与省内外高校、科研院所的产学研合作联系,探索实施以合作项目为纽带,引进博士导师、引入博士后研究人员的招收模式,促进校企项目人才科技互惠互利。

(二十一)鼓励流动站设站单位加大联合招收培养。流动站设站高校院所要支持地方企业博士后工作,积极为企业博士后人才推介、学术指导、技术研发提供支持,实现优势互补、合作共赢。对企业博士后联合招收培养工作力度大、成效明显的流动站设站高校院所,在博士后生活补助、博士后科研项目资助等方面给予倾斜支持。

(二十二)支持推荐工作站独立招收。根据国家有关规定,对完成一定规模博士后培养工作,具有较高科研水平和较强导师队伍,已经形成雄厚科研实力的博士后工作站,鼓励申报独立招收博士后研究人员,为企业在更大范围自主开展招收工作创造条件。

六、完善保障工作

(二十三)提高博士后研究人员日常经费标准。设站单位的在站博士后研究人员(非在职)日常经费标准提高到每人每年8万元,资助期限一般为2年。省属设站单位经费由省级财政承担,中央部属在浙设站单位,省级财政按一定比例资助,地方设站单位的博士后日常经费由各地财政承担。各地要有重点有针对性地加大博士后经费投入,大力吸引国内外博士人才来浙从事博士后研究。

(二十四)明确待遇保障。博士后研究人员在站期间享受设站单位职工待遇,计算工作年限。设站单位应与博士后研究人员签订事业单位聘用合同或企业劳动合同(在职博士后签订工作协

议),并应按有关规定为博士后人员缴纳社会保险。事业单位性质设站单位博士后研究人员,可实行岗位绩效工资制,或采用年薪制、协议工资制等方式确定收入待遇。博士后研究人员出站后到事业单位工作,用人单位可采取直接考察的方式公开招聘。博士后研究人员出站后到我省工作的,可按规定确认相应的副高级职务任职资格并予以聘任,业绩特别突出的,直接申报正高级职务任职资格。到企业从事研发工作的,原则上确认自然科学系列副研究员职务任职资格并予以聘任。

(二十五)强化合同管理。以合同保障博士后研究人员权益,明确博士后与设站单位双方权利义务。博士后研究人员为在职人员的,设站单位还应与博士后研究人员及其所属单位签订工作协议。支持设站单位与博士后研究人员约定由双方共同申请和享有专利或相关科研成果产权。

(二十六)健全配套服务保障。鼓励各地和设站单位通过购买社会化服务、货币补助或统筹利用公租房、人才专用房等多种方式解决博士后研究人员周转房问题。对出站留浙、业绩突出的博士后研究人员纳入地方高层次人才住房补贴保障范围。企业招收引进的博士后人才,支付的住房补贴、安家费等费用,可按规定在计算企业所得税前扣除。提高博士后研究人员进出站服务效率,优化人事档案管理服务。

(二十七)吸引出站博士后研究人员来浙创新创业。各地各

单位要加大引才力度,支持培养出站的博士后研究人员来(留)浙工作,享受地方高层次人才政策。为鼓励高层次创新型青年人才到企业一线创新创业,出站后与在浙企业(含驻浙企业)签订3年及以上劳动合同并落户我省的博士后研究人员,省财政给予博士后个人一次性3万元引才补贴。

七、推进人才国际化

(二十八)加大海外留学人才博士后工作。围绕我省重大产业领域、重点学科和重要平台建设需要,大力吸引优秀海外留学博士回国从事博士后研究工作。在招才引智活动中,统筹推进博士后研究人员招收工作。利用各种国际交流合作渠道,把招收博士后与国际项目开发、招商引资等结合起来,鼓励设站单位在实施国际化战略和设立海外科研机构中,积极培养国际化博士后人才。

(二十九)扩大外籍博士后研究人员招收规模。支持设站单位从优秀外籍博士中招收博士后研究人员,鼓励有条件设站单位与国外高校和科研机构联合招收和培养外籍博士后研究人员。外籍来浙博士后研究人员按照在站时间办理签证、工作许可和居留手续,将来浙外籍博士后研究人员纳入外国人来华工作许可申办范围。

(三十)促进博士后研究人员国际交流。支持有条件的设站单位设立博士后国际交流项目,与国际一流大学、企业机构等签订博士后研究人员交流协议,开展学术交流活动。鼓励博士后研究

人员积极申报博士后国际交流计划,在站期间参加国际合作、国际学术会议、境外培训研修,努力为博士后研究人员参与国际学术技术交流创造条件。

八、健全管理工作体系

(三十一)健全省市县分级管理。健全完善由党委人才领导小组牵头,人力社保部门具体实施,教育、科技、财政等部门共同配合的博士后工作管理协调机制。省级博士后管理部门负责全省博士后工作的总体规划、政策制定,重点做好组织协调、评估考核、监督管理等工作。市、县(市、区)人力社保部门负责本地博士后工作的统筹协调,研究制定本地博士后政策,着重做好博士后工作日常业务指导、跟踪管理、服务保障等工作。

(三十二)强化设站单位管理责任。博士后设站单位是对博士后研究人员进行管理的责任主体,负责招收培养、使用考核、管理服务等具体工作,做到组织架构完备、规章制度健全,科研项目落实、运作经费保障、管理服务到位、培养质量保证,高水平推进建站管理工作,不断提升设站单位人才培养和科研能力。

(三十三)发挥博士后合作导师作用。切实发挥博士后培养导师在博士后招收培养、考核管理中的重要作用,增强责任意识,加强学术技术指导,及时跟进支持博士后研究工作。联合招收单位的双方合作导师要分工配合,切实承担好导师职责。强化设站单位专家学术委员会在博士后研究人员进站遴选、中期考核、出站

评定中的作用。

(三十四)鼓励社会组织共同协作。充分发挥省博士后联谊会和省博士后创新基地作用,不定期举办博士后沙龙活动、各种联谊、学术技术交流和科技服务活动。通过政府购买服务等方式,支持社会组织为博士后科技研发、招收培养、交流合作等方面提供服务。

(三十五)强化人才荣誉制度。将博士后工作纳入地方人才工作述职评议内容。对于博士后工作成效突出的设站单位给予表扬和重点支持;按规定对业绩显著、贡献重大的博士后研究人员给予浙江省优秀博士后表彰奖励。加大先进经验和先进事迹的宣传力度,营造良好舆论氛围,在更大范围支持推进博士后事业发展。

本意见自 2019 年 1 月 1 日起实施。

抄送：人力资源和社会保障部。

浙江省人力资源和社会保障厅

2018年11月13日印发

