

**关于印发《北京大学医学部  
关于进一步加强博士后队伍建设的意见》的通知**

北医（2016）部人字 249 号

各院（部），机关各部、处及直属单位：

《北京大学医学部关于进一步加强博士后队伍建设的意见》已经 2016 年 12 月 19 日医学部第 35 次部务办公会审议通过，现予印发，请遵照执行。

北京 大学 医学 部

2016 年 12 月 21 日

# 北京大学医学部

## 关于进一步加强博士后队伍建设的意见

为了进一步加强博士后研究人员（以下简称“博士后”）队伍建设、加大对优秀博士后人才的吸引支持力度，培养高水平青年医学人才、充分调动博士后的科研创新能力、发挥博士后在“北大医学”建设中的作用，依据《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《北京大学关于进一步加强博士后队伍建设的意见》（校发[2016]163号）等文件精神，结合医学部的特点，现就加强医学部博士后队伍建设提出以下意见：

### 一、 理顺博士后管理体制

博士后管理工作是在医学部的领导下，由人事处统一协调，有关职能部门参与配合，各学院（医院）、学科密切协作的管理体制。博士后按照在职职工身份由各学院、医院人事部门（或人事干部）负责管理。附属医院博士后的薪酬福利由各医院参照医学部博士后标准和本院职工待遇兑现；考核评估、基金审核等进站管理由各医院负责。

继续理顺医学部和附属医院博士后的管理模式，探寻一条顺畅、高效的博士后进出站和在站管理途径，尽量减少医学部和医院管理的中间环节，充分利用医院的资源、调动医院在博士后工作中的积极性和主动性，鼓励医院根据国家 and 学校相关政策创造性开展符合医学发展规律的博士后工作。

### 二、 扩大博士后规模

创建有利于博士后队伍建设的制度体系，加大博士后引进和支持力度，营造良好的博士后工作和生活氛围，不断提高博士后队伍质量扩大博士后影响力，充分调动学院、医院和合作导师招收博士后的积极性，到2019年使博士后招收人数翻番。

### 三、 创造博士后工作开展的有利条件

#### （一）优化博士后资助体系

1、继续加大医学部的资金支持力度，完善国家、学校、医院和合作导师共同承担博士后日常经费的模式，保障博士后各项待遇。针对提高博士后质量和扩大博士后规模的目标，对博士后资助体系进行优化，构建内容完整、与时俱进的资助体系。通过实施博雅博士后项目提高对优秀博士的吸引力，通过提供租房补贴扩大学校基本资助规模。同时鼓励合作导师在经费允许的情况下为优秀博士后发放奖励。

2、博士后实行年薪制，博士后的年薪包含无房补贴、单位承担的公积金和租房补贴等。博士后年薪不随在职职工工资调整而调整，只是档案工资进行相应调整。博雅博士后年薪 24 万，其他全职发薪博士后年薪 18 万。

3、经费筹集。在进一步整合、有效配置来自政府的资金资源的基础上，继续优化博士后经费筹集模式，拓宽经费渠道。目前每个博士后的经费都由国家、合作导师、学校、医院共同承担。合作导师承担经费的标准为每人每年 2 万元（含博雅博士后）。合作导师须先期一次性缴纳博士后两年的经费；博士后在站时间延长时，合作导师按照此标准继续缴纳经费。超出国家和合作导师经费的部分由学校（医院）补足。

## （二）住房改革

目前的博士后住房安排既是一项针对博士后的特殊福利，又因房源有限而限制了规模发展；而博士后公寓采取的低租政策，导致了分配难、周转难、公平难等系列管理难题。为了解决这些问题，要逐步建立起市场化运作的博士后公寓体系和住房货币化补贴体系。

相关部门做好博士后公寓的市场评估，确定现有公寓的房租。博士后进站时可以选择租住或不租公寓，现有公寓按照自愿申请、先到先得的原则分配。每月发放租房补贴 3500 元，租住公寓的扣除房租。

## （三）充分利用科研资源，足额预算博士后经费。

随着科研预算改革的不断推进，博士后人员经费纳入科研经费预

算的保障力度不断增强。有关部门要协助合作导师，将博士后日常经费合理合规纳入科研预算并简化支付程序，进一步挖掘科研经费招聘博士后的潜力。

(四) 落实好博士后的其他各项待遇，比如工会入会、体检等，切实保证博士后与在职职工同等待遇。

(五) 作为博士后本人，可以申请各类研究经费或奖励经费。如国家的香江学者计划、中德计划、国际交流计划（含引进项目、派出项目和学术交流项目）、“博新计划”以及国家自然科学基金、中国博士后科学基金等。学校有关部门和二级单位要在管理服务和政策方面给予鼓励和支持。

#### **四、完善博士后考核评价体系，提高培养质量**

建立以科研计划书为主要内容的培养制度，完善以创新性科研成果为核心评价标准的博士后续效考核评价体系。支持各单位对不同学科领域、不同研究类型的博士后实施分类培养、分类评价。

改革博士后考核办法，取消现有的中期考核。博士后首次签订合同聘期为三年，满二年时进行首次评估，评估结果为优秀的继续在站至合同期满，同时年薪提高2万元；评估结果为合格的出站；评估结果为不合格的退站。首个聘期满时，取得优秀科研成果且满足预聘制教职要求的，经考核评估后可聘为预聘制教职。未聘为预聘制教职但评估结果为优秀者，可以继续进站，年薪与在站第三年相同；也可以选择出站。在站满四年时，取得优秀科研成果且满足预聘制教职要求的，经考核评估后可聘为预聘制教职；未聘为预聘制教职的按要求办理出站，否则退站。在站第三年和第四年的博士后经费由合作导师和学校（医院）承担，合作导师承担经费的标准为每人每年2万元。考核评估由所在学院（医院）组织。

除首期两年的评估和预聘制评估外，学校对博士后人员的日常工作实行年度考核制度，此项考核与在职职工考核同步进行，由所在系

室组织实施，考核表归入博士后个人档案。考核不合格者退站。

## 五、 加强博士后国际交流

进一步理顺、简化博士后因公出国出境手续的办理，大力吸引海外博士来华（回国）从事博士后研究，与国际一流大学、科研院所等签订博士后研究人员交流协议，定期或不定期开展学术交流活动，进一步提升博士后的学术水平和国际视野。

实施博士后访学计划，吸引境外高校科研机构全额资助的研究人员来医学部以博士后身份从事合作研究。鼓励支持灵活多样的国际学术交流合作，倡导跨学科或多学科的科研学术交流与合作。

## 六、 加强与工作站联合博士后的管理

修订《北京大学医学部与工作站联合培养博士后研究人员协议书》，继续对申请与医学部联合招收博士后的工作站资质进行严格审核把关，适当提高管理费标准，强化合作导师在工作站博士后管理和知识产权保护中的职责，真正促进产学研的协调发展。

## 七、 提升管理服务水平

充分发挥合作导师和二级单位在博士后研究人员招收、培养、考核评估、日常管理等方面的作用。审核录用是博士后质量保障的关键环节，合作导师和二级单位要严把入口关，确保择优录用。二级单位要做好博士后政策的宣传，调动合作导师在博士后招收中的积极性，根据本单位特点创造性开展博士后工作。

博士后管理部门要进一步简化程序、提高博士后进出站及在站服务效率；加强网页、微信公众账号的建设，利用新媒体加大博士后政策和招聘信息等的宣传力度；加强合同管理，在站期间若出现合同未能涵盖的新增事项要及时签署新的补充协议。医学部有关部门要明确博士后的职工身份，通过耐心、周到、细致高效的服务，不断增强博士后的认同感和归属感。

支持博士后联谊会成立学术性组织，搭建学术交流和社会活动平

台，促进博士后之间的学术交流和情感交流，不断提高博士后在校期间的生活品质和创新力。

## 八、附则

1、本意见从 2017 年进站博士后开始执行。博雅博士后项目另行通知。

2、凡与本意见不符的以往相关规定，以本意见为准。

3、医院博士后参照执行，经费由医院承担。

4、本意见的解释权归医学部人事处。