

遵义医科大学办公室文件

遵医校办发〔2024〕10号

遵义医科大学办公室 关于印发校内博士后培养管理办法的通知

珠海校区，各直属附属医院，各单位、各部门：

《遵义医科大学校内博士后培养管理办法》已经学校党委会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

遵义医科大学办公室

2024年4月25日

遵义医科大学校内博士后培养管理办法

为深入贯彻落实中央人才工作会议精神、省委人才工作会议和学校党委人才工作会议精神，持续推进学校“双一流”建设，进一步加强学校人才队伍建设，强化高层次后备人才培养工作，学校采取“校内博士后”的方式重点加强对新入职博士科研能力的再培养，现结合学校实际，制定本办法。

第一章 总 则

第一条 本办法中的“校内博士后”是指全职引进的校外博士及自主培养毕业返校的博士（所有专业），学校拟通过类似博士后的培养方式帮助其迅速提高科技创新能力，快速融入学科团队，为新入职博士的科研能力和职业发展保驾护航。

第二条 通过将校内博士后与青年教师培养紧密结合，促进学科发展和高层次人才队伍建设，进一步加强学校高层次创新型青年人才的培养，不断吸引国内外优秀博士来校从事高水平科研工作，持续提高我校的科研水平，为学校高质量发展提供充足的人才保障。

第三条 校内博士后工作坚持公开、平等、择优的原则，以人才培养、科学研究和学科建设为主旨，积极营造尊重学术个性、鼓励主动探索、支持理论创新、容许试错的宽松学术环境。

第四条 校内博士后应坚持实事求是的科学精神和严谨求实的治学态度，抵制和反对弄虚作假的浮躁浮夸作风；应树立良好的职业道德，潜心钻研、认真探索、锐意创新；应加强学术道德自律，自觉抵制学术欺骗、剽窃、侵权等学术不端行为。

第五条 本办法适用于校本部、珠海校区及各直属附属医院的全日制博士。

第二章 导师和岗位

第六条 导师

导师遴选遵循德才兼备、以德为先的原则。为人师表，无医德、医风问题，对有违反师德行为的，实行“一票否决”。

导师资格申请人向所在院系递交申请（附件1），经院系同意后报人事处复审，原则上每位博士后导师最多可带2名博士后人员。

（一）自然科学门类导师资格人选须同时具备以下条件：

1. 年龄不超过60周岁（以申请时日期为准）；
2. 热爱教育（医学）科学研究事业，具有良好的职业道德，作风正派，治学严谨，为人师表，学术水平高；
3. 具有正高职称的博士生导师，或为学校认定的具有正高职称的学科带头人或学科骨干。如所在专业无符合上述条件的导师，可从相近专业中遴选。柔性引进符合上述条件的国内外知名专家；

4.近 5 年累计主持科研、人才、团队和平台项目及学科建设项目等经费，原则不少于 30 万元（或主持完成国家级科研项目 1 项，或在研国家级科研项目 2 项）；

5.近 3 年在本学科领域 SCI 源期刊上发表具有代表性的、与本人研究方向一致的高水平英文论著，影响因子总分 ≥ 5 分。

（二）暂无博士生导师的二级院系，可组建由 3 名本专业或相近专业教师组成的导师工作组。原则上，每位导师最多只能参加 2 个导师工作组，每个导师工作组最多可接收 3 名博士后人员。导师工作组成员须同时具备以下条件：

1.热爱教育科学研究事业，具有良好的职业道德，作风正派，治学严谨，为人师表，学术水平高；

2.导师组组长需具有正高职称，成员需为经学校认定的具有副高职称的学科骨干，或为符合上述条件的柔性引进知名专家，如所在专业无符合上述条件的导师，可从相近专业遴选；

3.近 5 年累计主持科研、人才、团队和平台项目及学科建设项目等经费，原则上不少于 10 万元（或主持完成国家级科研项目 1 项，或在研国家级项目 1 项/省级项目 2 项）。

第七条 审批

个人申请—院系审核—人事处复审—学校学术委员会讨论—校长办公会审定。

第三章 培养对象及申报方式

第八条 新引进的校外博士、自主培养毕业返校博士原则上须在入职或返校并获得博士学位证书后3个月内办理校内博士后入站手续，无故不参加校内博士后培养的，不得参加职称申报，不得参与评优评奖。学校鼓励已有过博士后工作经历和已获得高级职称的博士积极参加校内博士后工作，但不作硬性要求。

第九条 培养对象所在院系须大力支持博士后培养工作，帮助其确定培养方向，对于专业方向不明确的博士，二级院系应积极引导其参加不同专业的培养计划，规避部分专业人才断层的问题。

第十条 导师和培养对象实施双向选择，即博士根据人事处发布的导师信息，自行与导师充分沟通，申报、审定为博士后培养对象后，导师、培养对象及其所在院系签署《校内博士后培养三方协议》（附件2），由培养对象所在院系报人事处。

第十一条 入选校内博士后的博士，由人事处复审合格后，将入选名单报科技处，入选者须向科技处计划科提交一份科研项目申请书（附件3），纸质打印一式3份（A4纸双面打印，纸质封面，平装），该项目相关结题指标将作为校内博士后出站的考核依据之一。

第四章 组织机构及工作职责

第十二条 校级层面成立校内博士后培养工作领导小组，全面统筹并指导博士后培养工作的开展。组长由学校党委书记、校长担任，副组长由分管人事工作和科研工作的校领导担任，成员由其他校领导及人事处、科技处、教师工作部等相关职能部门负责人担任，办公室设在人事处，办公室主任由分管人事工作的校领导兼任，办公室副主任由人事处处长、科技处处长兼任。办公室成员由人事处和科技处相关同志担任。办公室主要负责博士后培养工作的日常管理及考核等。

第十三条 博士后培养对象应按照与导师协商的科研方案认真开展科学研究，进行开题、中期汇报与出站答辩，校内博士后工作期间，及时向导师汇报研究进展，遵守科研诚信，做好原始记录、数据整理、分析工作和论文发表等有关工作。

第十四条 博士后导师应积极带领培养对象融入团队，根据经费情况和科研方向安排好博士后人员的科研工作，切实承担起对博士后人员的科研指导工作。同时和团队成员充分沟通，共同制定培养方案。

第十五条 博士后岗位所在单位应积极支持本单位校内博士后人员开展科研工作，协调好其他有关工作。

第五章 考核标准及结果应用

第十六条 出站考核标准

按培养对象所在岗位相应要求进行考核，同时参照博士后本人入站时提交的科研项目结题指标作为考核依据之一。博士后培养人员考核结果分为优秀、合格和不合格，考核结果经学校学术委员会评审后，由人事处报领导小组审议，呈校长办公会审定，优秀及合格等次颁发证书，不合格者不予颁发证书。具体考核标准如下：

（一）合格

培养对象在入职或返校后 4 年内达到《遵义医科大学高层次人才业绩考核工作实施细则》（遵医校发〔2023〕81 号）中“第一次考核业绩要求”，自然科学类博士后人员须同时在《遵义医科大学学报》发表论文 1 篇，即为合格。珠海校区及各直属附属医院按照相应高层次人才业绩标准考核执行。

（二）优秀

1.基础医学、临床医学、预防医学、药学及生物学等学科“优秀等次”必要条件（具备以下任意一条）

①获得 1 项国家自然科学基金（面上项目）；

②作为其它国家级项目子课题负责人，且经费支持达 80 万元以上。

选择性条件（具备以下任意一条）

①获得 1 项国家自然科学基金（地区项目或青年基金）；

②以第一作者或者通讯作者发表 1 篇影响因子大于 10 分的 SCI 收录论文或中科院 1 区（大区）论文；

③获批 2 项国家发明专利或著作权，或科技成果转让金额大于 20 万元；

④获教学或科研成果奖 1 项。国家级奖特等奖、一等奖（任意排名），二等奖前 10；省级奖特等奖、一等奖前 5，二等级前 3，三等奖前 2；厅级一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1；

⑤参与制定国家、地方或行业标准 1 项，或参与制定行业公认临床指南 1 部；

⑥完成医院批准的新技术新项目 3 项，并获医院新技术一等奖 1 项；

⑦入选省级及以上科教人才培养计划，或获得省级及以上科技人才荣誉称号。

2.非基础医学、临床医学、预防医学、药学及生物学等学科必要条件（具备以下任意一条）

①获得 1 项国家级项目；

②作为其它国家级项目子课题负责人，且经费支持达 20 万元以上。

选择性条件（具备以下任意一条）

①人文社科类发表 B 刊 2 篇，思想政治教育、体育、外语、

汉语国际教育、教育学类发表 B 刊 1 篇或 C 刊 2 篇；

②出版较高水平著作二十万字以上，外语教师独立翻译 1 部或主译 2 部文学名著或学术著作二十万字以上；

③获教学或科研成果奖 1 项。国家级奖特等奖、一等奖（任意排名），二等奖前 10；省级奖特等奖、一等奖前 10，二等级前 5，三等奖前 3；厅级一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖前 1；

④入选省级及以上科教人才培养计划，或获得省级及以上科技人才荣誉称号。

除上述优秀等次考核标准外，其他经学校学术委员会认可，与上述条件相当的学术成果，也可申请参加优秀等次考核。

（三）培养期内，如博士后达到出站考核优秀标准，可申请提前考核。培养周期结束后，导师及团队对考核对象实施出站答辩，有以下情况之一者考核为不合格。

1.违反国家法律法规及科技部、教育部、国家自然科学基金委和贵州省科技厅等关于科研诚信、学术不端等行为的規定；违反单位有关学术道德管理规定，因剽窃抄袭、弄虚作假等受到处罚者。

2.科研态度差，工作不积极，缺乏团队协作精神，不遵守学校及院系相关规定等。

3.中途无故退出博士后培养。

第十七条 考核结果应用

1.博士后导师

(1) 培养对象考核结果为优秀或合格，培养期间的相关业绩均可作为导师业绩纳入学科带头人或学科骨干考核，并在岗位聘期考核中给予相应的加分（分值根据具体业绩确定）。

(2) 培养对象考核结果为优秀，学校给予导师（导师工作组）一次性奖励 1 万元，且导师当年事业单位年度考核可被评定为“优秀等次”，并可向科技处申报优秀校内博士后导师滚动资助 10 万元。

(3) 博士后导师同时为培养对象的青年教师导师的，可按两个文件相关标准分别奖励。

(4) 培养对象考核结果为不合格，暂停导师当年博士后导师资格，取消导师当年事业单位年度考核评优资格。

2.博士后

(1) 培养期间，博士后科研成果等按照学校及各直属附属医院科研奖励办法予以兑现，并可作为其他相关业绩考核。同时，在晋升高一级职称时予以相应的加分（具体分值根据实际情况确定）。

(2) 考核结果为优秀，博士后可按照博士启动基金的最高值予以支持，在出国进修访学等继续教育方面优先考虑，可向科技处申报优秀校内博士后滚动资助 10 万元。

(3) 如博士后出站考核为“不合格”等次，当年不得参评获聘上一级职称；

(4) 博士后出站最多可申请延期 2 年考核。

第十八条 成果归属

校内博士后培养期间产出成果第一单位均应为遵义医科大学及其直属附属医院。

第六章 培养经费及资金管理

第十九条 校内博士后培养周期为 4 年，自然科学类培养经费共 10 万元/人/周期，社会科学类培养经费共 5 万元/人/周期。被选导师个人（或指导小组）配套（自然科学类 5 万元，社会科学类 3 万元）科研经费予以支持，导师（或指导小组）配套经费以科研项目形式划拨，若一名导师（或指导小组）带多名博士后，导师配套经费叠加划拨。

第二十条 由学校科技处制定校内博士后项目资金及博士后导师配套经费年度预算并负责组织实施，项目资金及专项基金主要用于资助科技人员开展基础研究、前沿探索和团队建设。珠海校区及各直属附属医院博士后项目资金实行自主管理。

第二十一条 直接费用是指在项目实施过程中发生的与之直接相关的费用，主要包括：

（一）设备费：是指在项目实施过程中购置或试制专用仪器设备，对现有仪器设备进行升级改造，租赁外单位仪器设备及购买计算类仪器设备和软件工具等产生的费用。应严格控制设备购

置，鼓励开放共享、自主研制、租赁专用仪器设备以及对现有仪器设备进行升级改造，避免重复购置。

（二）业务费：是指在项目实施过程中采购、运输、装卸和整理各类消耗材料、辅助材料、测试化验和燃料动力等低值易耗品，以及因出版、文献、信息传播、知识产权事务和会议、差旅、国际合作交流等产生的费用。

（三）劳务费：是指在项目实施过程中支付给参与项目研究的研究生、博士后、访问学者以及项目聘用的研究人员、科研辅助人员等的劳务性费用和支付给临时聘请的咨询专家的费用等。

第二十二条 校内博士后项目资金及博士后导师配套经费均采取包干制管理，明确经费使用总额，无需编制费用明细及科目预算，科研人员在科研过程中可根据实际经费需求按规列支。包干制项目资金由项目负责人自主决定使用，按照本办法第二十条规定的开支范围列支，无需履行调剂程序。

第七章 附 则

第二十三条 本办法实施后，《中共遵义医科大学委员会关于印发校内博士后培养实施办法(试行)的通知》(遵医党发〔2020〕37号)及《遵义医科大学办公室关于印发遵义医科大学校内博士后培养资金管理办法(试行)的通知》(遵医校办发〔2021〕76

号)文件停止执行,《遵义医科大学青年教师专业化培养导师制实施方案》(遵医校办发〔2020〕144号)中除科研要求不再执行外,其余按原方案执行。博士后导师可同时作为其青年教师专业化培养导师。

第二十四条 本办法自印发之日起开始执行,由校内博士后工作领导小组办公室负责解释。

第二十五条 珠海校区及各直属附属医院遵照执行。

遵义医科大学办公室

2024 年 4 月 25 日印发

共印 4 份