

北京理工大学文件

北理工发〔2015〕43号

北京理工大学关于印发《教师“预聘-长聘-专聘”制度实施办法(试行)》的通知

各学院、处级单位：

《教师“预聘-长聘-专聘”制度实施办法(试行)》经2015年12月22日校长办公会审定通过，现印发给你们，请遵照执行。



教师“预聘-长聘-专聘”制度实施办法

(试行)

第一条 为加快推进世界一流理工大学建设，吸引、遴选和稳定优秀人才，建立与一流理工大学建设目标相适应的一流教师队伍，学校实施教师“预聘-长聘-专聘”制度。本着“高标准、高要求、高薪酬”的基本原则，加强激励和约束机制改革，建立健全教师聘用、晋升、流转通道。

第二条 实施“预聘-长聘-专聘”制度，建立新体制教师聘用体系。新体制教师岗位按照预聘岗位、长聘岗位、专聘岗位分别设置。预聘岗位设置预聘助理教授、预聘副教授岗位；长聘岗位设置副教授、教授岗位；专聘岗位设置特聘教授、讲席教授和杰出教授岗位，专聘岗位原则上针对学校重点建设的学科设置。

第三条 预聘助理教授岗位用于选聘海内外优秀博士研究生、博士后研究人员，预聘副教授岗位用于聘任学术潜力突出的青年学者；长聘岗位主要用于通过预聘阶段考核的教师聘用；专聘岗位主要用于聘任学术水平高、学术影响力强、在教学科研方面有突出贡献的高层次人才。

第四条 “预聘-长聘-专聘”教师实行聘期目标责任制，聘

用上岗须明确岗位目标与聘期职责，通过聘期考核，严格执行晋升、续聘、流转和退出。上岗条件和岗位职责的基本标准由学校统一制定，各学院可在不低于学校标准的基础上，制定评价细则，激励教师发挥专长。聘用上岗人员须满足相应岗位的聘用条件，前一个聘期考核合格不成为新聘期必然可以续聘该岗位的依据。

第五条 预聘岗位教师聘用

提高准入学术标准，新进教学研究型岗位教师实施预聘制。受聘教师须具有优秀的学术背景，有很强的创新活力和学术潜能，在研究领域内有一定的学术影响力和突出的学术成果。

受聘教师应潜心学术，承担重要科研项目，在本学科领域高水平期刊发表学术论文或取得其他代表性重要成果，提高自身教学科研能力和学术影响力。

预聘岗位实行“差额遴选、择优聘任”的聘用制度，每个聘期3年。达到任务目标且业绩成果突出的预聘教师，可申请长聘岗位，原则上每人限申请两次。

第六条 长聘岗位教师聘用

长聘岗位主要用于聘用通过预聘阶段考核、业绩突出的教师。“国家高层次人才计划”入选者，学术成果突出、具有很强学术影响力的学校引进人才，可直接申请聘用至长聘岗位。

受聘教师应承担高质量的人才培养和科学研究工作，作为负责人获批重要科研项目，在本学科领域顶级期刊发表学术论文，或取得其他代表性重要成果。

长聘岗位实行“能上能下、优劳优酬”的聘用制度，每个聘期6年。长聘岗位教师通过聘期岗位聘任实现晋升、续聘和流转。

第七条 专聘岗位教师聘用

设立专聘岗位，树立教师学术标杆，激励优秀教师围绕国际学术前沿和满足国家重大战略需求发挥重要作用、取得重大进展，显著提升学校教师队伍的国际竞争力和行业影响力。

学校高标准制定专聘岗位的聘用条件与岗位职责，设立以学术水平、学术影响力和教学科研工作贡献为核心评价标准，激励高水平教师产出高质量的人才培养和科学研究成果。

专聘岗位实行“竞争上岗、动态调整”的聘用制度，每个聘期6年。聘用至专聘岗位的教师，若未能续聘特聘教授岗位，可申请聘用至长聘教授岗位。

第八条 受聘教师实行年薪制，学校实行有竞争力的薪酬待遇标准。

薪酬由学校、学院两级分担。教学岗由学校全额承担。人文

学部除管理与经济学院外其它学院的教学科研岗薪酬由学校全额承担。数学、物理、化学、管理与经济学院教学科研岗薪酬由学校承担总额的 90%，学院承担总额的 10%。其他学院的教学科研岗由学校承担总额的 80%，学院承担总额的 20%。学院承担部分由学院制定发放办法，纳入学院绩效总额统筹安排。

科研岗分类制定校院承担比例，从事基础研究的教师基本工资由学校承担，其余部分由学校和学院承担，其中学校承担其余部分的 70%；从事应用研究的教师基本工资由学校承担，其余部分由学院全额承担；从事成果转化的教师薪酬由学院全额承担。

第九条 鼓励现有体系人员申请聘用“预聘-长聘-专聘”新体制教师岗位，促进学术水平显著提升。学校定期组织申报，遴选现有体系人员聘用新体系岗位，受聘后按照“预聘-长聘-专聘”体系办法统一管理，执行该体系的聘用条件、岗位职责、薪酬待遇以及聘用流转退出规则。

第十条 若受聘教师存在违反国家法律法规、违背教师职业道德、违反学术道德等行为并造成严重后果，或无法履行合同等情形，学校可解除岗位聘用合同。

