

北京大学教学科研职位分系列管理规定

(2014年1月7日学校十二届党委常委会第61次会议审议通过, 2018年7月2日学校十三届党委常委会第26次会议审议修订, 2021年12月9日学校十三届党委常委会第200次会议审议修订, 2025年1月16日学校十四届党委常委会第89次会议审议修订)

为建设中国特色世界一流大学, 紧密围绕国家发展需求和科技文化前沿需要, 持续实施人才强校战略, 进一步加强人才队伍建设, 大力提升人才队伍质量, 优化人才队伍结构, 调动各类人才积极性, 提高人才工作水平, 学校研究决定, 对教学科研职位实行分系列管理。

第一条 教育教学和科学研究是北京大学的核心使命, 吸引优秀学术人才并为其提供良好的可预期的职业发展轨道是学校聚集人才的有效途径。根据学校功能及职位特点, 北京大学教学科研职位按照三个系列进行管理, 即教学科研并重系列(简称教研系列)、教学为主系列(简称教学系列)和研究技术为主系列(简称研究技术系列)。

第二条 三个系列职位的招聘和晋升须满足北京大学关于教师职务聘任和晋升的基本条件和要求。三个系列职位的招聘原则上须在各院系教学科研编制范围内进行。

第三条 教研系列职位是支撑学校教学科研事业发展的核心职位。获聘该系列职位的人员肩负人才培养、科学研究、社会

服务、文化传承创新和国际交流合作的重要使命，承担引领学科发展、培养创新人才和开展创新研究的责任。

教研系列职位由助理教授（Assistant Professor）、副教授（Associate Professor）和教授（Full Professor）构成。

经学校批准，助理教授和副教授可同时拥有副研究员或研究员学术头衔。

第四条 教学系列职位是学校教育教学的基础职位。获聘该系列职位的人员主要承担基础课和公共课的教学工作任务。

教学系列职位由教学助理（Teaching Assistant）、讲师（Lecturer）、教学副教授（Teaching Associate Professor）和教学教授（Teaching Professor）构成。

第五条 研究技术系列职位是学校科学研究的支撑辅助职位。获聘该系列职位的人员主要承担以北京大学为负责单位、面向科技前沿的重大基础研究和面向国家需求的重大应用研究。

研究技术系列职位由助理研究员（Research Assistant Professor）、副研究员（Research Associate Professor）和研究员（Research Professor）构成。

第六条 学校成立人才评估专家小组，作为学校学术委员会下设的专门委员会，负责相关评审工作。人才评估专家小组包括“人文社科人才评估专家小组”“理工科人才评估专家小组”“医科人才评估专家小组”“马克思主义理论学科人才队伍建设委员会”“研究技术系列职位审议专家小组”等。

第七条 教研系列职位按照预聘—长聘制（Tenure Track System）方式管理。教学系列和研究技术系列职位按照事业单位聘用制实施合同管理。

第八条 各系列人员不得转换系列。

如申请聘任到其他系列，需按照学校公开招聘各类职位的相应规定与要求重新应聘。

第九条 2014年1月之后招聘的教学科研人员按本规定的三个系列进行管理。

第十条 招聘或晋升程序中涉及公示的，按照国家和学校相关规定执行。

第十一条 本规定由人事部负责解释。

第十二条 本规定自发布之日起施行。《北京大学教学科研职位分系列管理规定（试行）》（校发〔2021〕259号）、《北京大学教学系列职位聘任管理实施细则（试行）》（校发〔2018〕262号）、《北京大学研究技术系列职位聘任管理实施细则（试行）》（校发〔2018〕263号）同时废止。

- 附件：1. 北京大学教研系列职位管理办法
2. 北京大学教学系列职位管理办法
3. 北京大学研究技术系列职位管理办法

北京大学教研系列职位管理办法

为加快吸引和汇聚世界一流人才，提高人才队伍水平，不断优化人才队伍结构，提升人才队伍质量，充分发挥核心人才的引领作用，结合北京大学人事工作实际和人才队伍中长期发展战略需要，根据《北京大学教学科研职位分系列管理规定》，制定本办法。

第一章 教研系列职位特点

第一条 教研系列职位是北京大学为发展一流教育教学和科学研究事业设立的核心职位。获聘教研系列职位的教师应有明确的教育教学和科学研究任务。

第二条 教研系列职位由助理教授（Assistant Professor）、副教授（Associate Professor）和教授（Full Professor）构成。在教授职位中根据学科发展需要和资金来源情况设立讲席教授（Chair Professor）职位。

第三条 教研系列职位按照预聘—长聘制（Tenure Track System）方式管理，包括预聘职位（Tenure Track）和长聘职位（Tenured）。

助理教授职位为预聘职位；副教授职位为预聘职位或长聘职位；教授职位为长聘职位。受聘为预聘职位的助理教授或副教授

在聘期内未获得长聘职位的，合同期满自然终止聘任。受聘为长聘职位的副教授或教授，在身体健康、无违反国家法律法规、学校规章和学术道德等规定及合同约定的情况下，可在学校工作至国家法定或学校规定的退休年龄。

第四条 原则上，新聘任的助理教授和副教授聘为预聘职位。成就特别突出的校外人才可以在引进时申请长聘职位。

第五条 助理教授和副教授因学术活动需要，经学校批准，可同时拥有副研究员或研究员学术头衔。

第六条 除学校另有规定外，教研系列职位的课堂教学工作量每学年应不低于 96 学时或 6 学分或独立讲授 2 门课程。如有不满足上述最低课堂教学工作量的情况，须由院系申报并经学校校长办公会议审议批准。

第二章 教研系列职位招聘

第七条 基本聘任条件

(一) 具有良好的思想政治素质和道德品质、学术道德和职业精神。

(二) 一般应具有博士学位或所从事专业的最高学位。

(三) 拥有世界一流大学同等职位或具备相当的学术水平，有独立发展和引领学术方向的能力和显著的发展潜力。

(四) 身心健康，能够胜任本职工作。

第八条 招聘程序

(一) 院系根据工作需要确定招聘条件，成立有针对性的招

聘小组，面向海内外公开招聘。

（二）院系接收应聘者申请，或物色推荐候选人。

（三）院系招聘小组初选（包括但不限于面试、试讲以及与教师、学生进行互动交流等，对其教育教学能力进行严格考察），并向院系提交初评推荐意见报告。

（四）院系党委对候选人的思想政治和师德师风进行评估，院系学术委员会、院系聘任委员会审议。

（五）院系提交综合报告，充分说明招聘过程（包括教育教学考察情况）、聘任理由、拟聘职位、拟安排的教学科研任务及拟提供给候选人的工作条件等。

（六）学校“教师思想政治和师德师风评估小组”审议。

（七）学校人才评估专家小组审议。

（八）学校批准后发放录用通知。

第九条 一般情况下，招聘长聘职位的，院系应在推荐信的基础上，参照长聘职位聘任评估程序要求进行外部同行专家评审。外送评审应获得不少于6位外部同行评审专家的实质性反馈意见。

第三章 教研系列职位晋升

第十条 学校参照国际学术评审机制，以同行专家评审意见和候选人已取得的教育教学、学术研究和校内外服务成就以及未来发展潜力为主要依据，确定教研系列职位的晋升。

第十一条 长聘职位聘任评估（Tenure 评估）

（一）基本要求

1. 各院系应根据各自学科发展规划，设定学科发展的学术机构目标群（以下简称目标群）。目标群由 15 至 50 个学术水平不低于本学科当前水平的学术机构组成，是本学科未来 5 至 10 年内学科发展的主要参照系和对标对象。目标群由各院系提供，经学校批准执行。各院系可根据实际发展情况更新目标群名单，但需经相同程序进行审批。一般情况下，长聘职位聘任评估的外部同行评审专家以及学术比较对象应是目标群学术机构中已取得长聘职位的全职教研系列人员。

2. 教研系列长聘职位的聘任标准应参照各学科目标群学术机构的相应职位标准执行。

（二）基本程序

1. 院系根据合同执行进展通知候选人按照院系要求提交申请材料。

2. 特别评估委员会评估。

（1）院长/系主任指定 3 至 7 人组成特别评估委员会。

（2）院长/系主任从目标群学术机构中推荐不少于 10 名同行专家，与候选人本人推荐的 5 至 10 名同行专家，共同组成同行专家名单。院系根据学科特点、专业领域以及发展需要等，结合院系人事综合改革方案的批复意见最后确定外部同行评审专家；同时，从目标群学术机构中选取 3 至 5 名比较对象供外部同行评审专家比较。

(3)特别评估委员会向外部同行评审专家发出评审邀请信，并随信附上候选人详细履历，候选人的教学、研究和社会服务陈述报告以及代表性成果等。外送评审应获得不少于6位外部同行评审专家的实质性反馈意见。

(4)邀请评审信件应明确要求外部同行评审专家就候选人“科研和学术成果是否在本学科研究前沿领域；是否达到国际或国内领先水平（与同层次人员相比所具有的影响力）；与比较对象对比的强弱；在评审人所在学校是否可以获得长聘职位和晋升；以及候选人将来可能的成就前景和潜力”做出实质性的评估。如果可能，也可以请求对候选人的教学和社会服务情况进行评价。邀请评审信应明确评审反馈的截止时间。

(5)特别评估委员会负责接收外部同行评审专家评审信反馈意见，最后形成该委员会关于候选人综合评估报告和外送评审情况报告。

3. 院系党委对候选人的思想政治和师德师风进行评估。

4. 院系教学指导委员会进行教育教学评估。教育教学评估结果分为优秀、良好、合格和不合格四个档次。原则上教育教学评估结果为优秀、良好档次的方可推荐。

5. 院系学术委员会审议。

6. 院长/系主任独立评估。在上述基础上，院长/系主任就候选人的教学科研业绩和学术水平、发展潜力等进行独立评估，并提供书面独立意见。

7. 学校“教师思想政治和师德师风评估小组”审议。
8. 学校人才评估专家小组审议。
9. 学校批准后签署新的聘用合同。

(三) 预聘职位人员一般在聘期第 6 年启动并完成长聘职位的聘任评估。教学科研成就特别突出的, 经本人申请、院系同意和学校批准, 可申请提前启动评估。预聘职位的聘期原则上为 6 年, 根据学科情况最长不超过 8 年。在聘期内未获得长聘职位的, 合同到期终止。

(四) 在聘期内未获得长聘职位的, 在合同期满前由本人申请, 经院系同意、学校批准, 可给予不超过 1 年的离校缓冲期。缓冲期内, 除特别约定外, 继续执行合同规定的有关条款。缓冲期满, 合同终止。

(五) 学校规定统一的时间受理教研系列长聘职位聘任申请。

第十二条 教授晋升评估

(一) 基本要求

1. 晋升教授职位的候选人应是国内外本学科领域或本学科方向的领军学者, 具有杰出的教学、研究经历和突出的原创性学术成就, 并具有相当的国内外学术影响力。

2. 教授职位的聘任标准由各院系根据本学科发展目标确定, 应参照各学科目标群学术机构晋升教授职位的标准执行。

3. 一般情况下, 候选人获聘长聘副教授职位满 3 年后可申请

晋升教授职位。教学科研成就特别突出的，经本人申请、院系同意和学校批准，可提前申请晋升教授职位。

（二）基本程序

1. 个人提交申请。
2. 特别评估委员会评估。

（1）院长/系主任从目标群学术机构中推荐不少于 10 名同行专家，与候选人本人推荐的 5 至 10 名同行专家，共同组成同行专家名单。院系根据学科特点、专业领域以及发展需要等，结合院系人事综合改革方案的批复意见最后确定外部同行评审专家；同时，从目标群学术机构中选取 3 至 5 名比较对象供外部同行评审专家比较。

（2）院长/系主任指定 3 至 7 人组成特别评估委员会，特别评估委员会负责向外部同行评审专家发出评审邀请信，并随信附上候选人详细履历，候选人的教学、研究和社会服务陈述报告以及代表性成果等。外送评审应获得不少于 5 位外部同行评审专家的实质性反馈意见。

（3）邀请评审信件应明确要求外部同行评审专家就候选人“科研和学术成果是否在本学科研究前沿领域；是否达到国际或国内领先水平（特别是在其所处学科领域的学术成就贡献、学术地位以及与同层次人员相比所具有的学术影响力）；与比较对象对比的强弱；在评审人所在学校是否可以晋升教授；以及候选人将来可能的成就前景和潜力”做出实质性的评估。如果可能，也

可以请求对候选人的教学和社会服务情况进行评价。邀请评审信应明确评审反馈的截止时间。

(4) 特别评估委员会负责接收外部同行评审专家评审信反馈意见,最后形成该委员会关于候选人综合评估报告和外送评审情况报告。

3. 院系党委对候选人的思想政治和师德师风进行评估。

4. 院系教学指导委员会进行教育教学评估。教育教学评估结果分为优秀、良好、合格和不合格四个档次。原则上教育教学评估结果为优秀、良好档次的方可推荐。

5. 院系学术委员会审议。

6. 院长/系主任独立评估。

7. 学校“教师思想政治和师德师风评估小组”审议。

8. 学校人才评估专家小组审议。

9. 学校批准后签署新的聘用合同。

(三) 申请晋升教授职位未通过的,再次申请须至少间隔一年以上。

(四) 学校规定统一的时间受理教研系列教授职位晋升申请。

第十三条 讲席教授。按照《北京大学讲席教授职位管理办法》的规定执行。

第十四条 复查受理

(一) 复查范围。符合下列情形之一,长聘职位聘任评估候

选人及教授晋升评估候选人本人可在评估结果公示期结束前申请复查:

1. 认为本人在评估过程中受到性别、残疾、年龄等非学术性因素歧视, 对评估结论产生影响。

2. 认为在本人的评估实施过程中存在违反学校规章制度或程序的情形, 对评估结论产生影响。

候选人对于学校现有规章制度和评审程序本身不得提出复查; 对于评估过程中各级学术机构作出的专业学术评判结果不得提出复查。

(二) 候选人提出复查, 应当以事实为依据, 不得捏造事实, 诬告、诬陷他人。如存在上述情况, 根据情节轻重, 给予相应处理。

(三) 复查期间不停止职位评估等相关事项的推进和执行。

(四) 复查程序

1. 候选人向相应学术机构负责单位提交书面复查申请。申请书内容应包括: 个人基本情况, 复查事项、理由和要求, 申请日期等。

2. 相应学术机构对候选人提交的复查申请书是否符合受理条件进行审查, 在接到申请书之日起十五日内, 作出受理或者不予受理的决定, 并以书面形式通知申请人。不予受理的, 应当说明理由。

3. 学校相关学术机构或委员会自收到复查申请书之日起三

十日内作出决定，以书面形式通知候选人及其所在单位：

（1）对院系学术委员会评审结果不服提出复查申请并受理的，由院系学术委员会召开全体会议复议。经复议的决定为复查结论。

（2）对学校人才评估专家小组评审结果不服提出复查申请并受理的，由学校根据申请事项具体情况成立职称（职位）评审复查特别委员会（以下简称复查委员会）负责复查工作，组成人员一般为3至5人，一般由学校学术委员会成员以及非候选人所在单位的相关学科专家遴选组成。复查委员会对申请事项进行调查核实后，作出复查结论。

（五）在复查结论作出前，候选人可以书面形式提出撤回复查申请。候选人在撤回复查申请后，不得就同一事项再次提出复查申请。

（六）相关学术机构或委员会就候选人提出的复查事项已作出不予受理决定或已作出复查结论的，候选人不得就同一事项再次提出复查申请。

（七）如果复查结论为撤销原评审结果，将由相应学术机构重新审查，并采取相应举措。

第四章 教研系列职位合同管理

第十五条 获聘预聘职位的人员签署固定期限合同。对于持固定期限合同的助理教授和副教授，院系应在合同执行的第3年至第4年完成中期发展状态评估（简称中期评估），并向学校提

交完整评估报告。学校根据情况组织学校层面的评估答辩。中期评估结果作为年薪档次和资源支持调整的依据。

第十六条 获聘长聘职位的人员签署无固定期限合同。对于持无固定期限合同的副教授和教授，任职每满三年由院系组织综合评估考核，以此作为年薪档次和资源支持调整的依据。

第五章 教研系列职位薪酬福利

第十七条 教研系列职位的薪酬福利由基本年薪、单位津贴和福利待遇构成。

第十八条 基本年薪标准根据聘任职位、学术经历和学术水平等综合确定。基本年薪调整机制如下：

（一）标准调整。学校根据校级财力、物价水平等因素，不定期调整基本年薪起点标准及档次标准。

（二）档位调整。在评估考核基础上，经学校批准，基本年薪档次可进行调整。

（三）越级升档。在评估考核基础上，对于学术成就特别突出的，经院系推荐、学校批准，可越级升档。

第十九条 单位津贴是指符合学校规定由各院系自有可支配资金支付的津贴。

第二十条 福利待遇。教研系列人员各项福利待遇与专业技术职务级别有关时，预聘职位人员参照副高级标准执行，长聘职位人员参照正高级标准执行。

第二十一条 住房补贴。由国家住房补贴和学校特别住房补

贴构成。

符合国家有关规定的人员，可申请国家住房补贴。

教研系列人员可享受不超过十年期的学校特别住房补贴。特别住房补贴标准可根据房屋市场发展情况进行适当调整。特别住房补贴根据职位变动而变动，年限累计。若本人或配偶已购买学校配售或组织购买的政策性住房，则自该政策性住房具备入住条件的下个月起停止发放该特别住房补贴，最晚不超过国家机关事务管理局批复日期后3个月。学校特别住房补贴政策如有调整，按照最新政策执行。

第二十二条 一次性安家补贴。教研系列人员可在全职到岗工作后享受一次性安家补贴。

第二十三条 学术假。按照《北京大学教研系列教师实行学术假的规定》执行。

第二十四条 新聘教研系列人员可获得一次性基本科研启动经费，由院系根据科研经费情况、实际工作需要等综合确定。

第六章 附 则

第二十五条 本办法由人事部负责解释，自发布之日起施行。

北京大学教学系列职位管理办法

为进一步加强教学能力建设、不断提高人才培养质量，根据《北京大学教学科研职位分系列管理规定》，制定本办法。

第一章 教学系列职位特点

第一条 教学系列职位以教学为主要任务，纳入学校专项岗位支持范围，按照事业单位聘用制实施合同管理。教学系列人员每学年承担课堂教学工作量应不少于 192 学时或 12 学分或独立承担 4 门课程，并产生良好的教育教学效果。

第二条 教学系列职位由教学助理（Teaching Assistant）、讲师（Lecturer）、教学副教授（Teaching Associate Professor）和教学教授（Teaching Professor）构成。教学系列人员根据个人学术背景和教学业绩，经北京大学学术评审机构评定，可聘任到相应教学职位。

第二章 教学系列职位设置

第三条 教学系列职位主要设立在承担公共课和基础课教学任务较重的教学科研单位。在总量控制的前提下，学校严格审核教学副教授职位和教学教授职位的申报。

第四条 教学系列职位受各院系教学科研人员总编制限制。

教学系列职位的招聘，每年由各院系在教学科研人员编制范围内，根据教学工作任务和教学发展需要向学校提出申请，经学校审核批准后，按计划进行公开招聘。

第三章 教学系列职位招聘

第五条 基本聘任条件

（一）教学助理

1. 具有良好的思想政治素质和道德品质、学术道德和职业精神。
2. 具有硕士学位或所从事专业的最高学位。
3. 具有承担基础课或公共课的教学的能力。
4. 身心健康，能够胜任本职工作。

（二）讲师

1. 具有良好的思想政治素质和道德品质、学术道德和职业精神。
2. 具有博士学位；获硕士学位满2年且任教学助理2年以上。
3. 能够承担重要基础课或公共课的教学，完成要求的教学工作量，并产生良好的教育教学效果。
4. 身心健康，能够胜任本职工作。

（三）教学副教授

1. 具有良好的思想政治素质和道德品质、学术道德和职业精神。
2. 一般应具有博士学位或所从事专业的最高学位。具有博士

学位者任讲师 2 年以上，具有硕士学位者任讲师 5 年以上。

3. 能够承担重要基础课或公共课的教学，完成要求的教学工作量，并产生良好的教育教学效果。

4. 积极开展教育教学改革，作为主要完成人参与过省部级以上或相当层次的教学改革、建设项目。

5. 具有与教育教学相关的学术研究成果。

6. 身心健康，能够胜任本职工作。

（四）教学教授

1. 具有良好的思想政治素质和道德品质、学术道德和职业精神。

2. 一般应具有博士学位或所从事专业的最高学位，任教学副教授 5 年以上。

3. 能够承担重要基础课或公共课的教学，完成要求的教学工作量，并产生良好的教育教学效果。

4. 积极开展教育教学改革，主持过省部级以上或相当层次的教学改革、建设项目。

5. 积极开展精品课程、精品教材建设，作为主要完成人讲授的课程或编写的教材有较高影响力，反响良好。

6. 具有与教育教学相关的学术研究成果。

7. 具有青年教师教学培养与团队建设的丰富经验。

8. 身心健康，能够胜任本职工作。

上述聘任条件中，具有相当层次的教学改革、建设项目，须

经过北京大学教学指导委员会或北京大学教学主管部门认定。

第六条 招聘程序

(一) 院系根据工作需要确定招聘条件，成立有针对性的招聘小组，面向海内外公开招聘。

(二) 院系接收应聘者申请，或物色推荐候选人。

(三) 院系招聘小组初选，并向院系提交初评推荐意见报告。

(四) 院系党委对候选人的思想政治和师德师风进行评估，院系教学指导委员会、院系聘任委员会审议。

(五) 院系提交综合报告，充分说明招聘过程、聘任理由、拟聘职位及拟安排的教学任务等。

(六) 学校“教师思想政治和师德师风评估小组”审议。

(七) 学校人才评估专家小组审议。

(八) 学校批准后发放录用通知。

第七条 一般情况下，招聘教学副教授及以上职位的，院系应在推荐信的基础上，进行外部同行专家评审，并通过院系学术委员会审议。推荐信和外部同行专家评审信的总数不少于 6 封，其中有实质性反馈意见的外部同行专家评审信数量不少于 3 封。

第四章 教学系列职位晋升

第八条 基本程序

(一) 个人提交申请。

(二) 院系组织外部同行专家评审。申请教学教授职位的，校外评审专家应不少于 5 人，应获得不少于 3 位校外评审专家的

实质性反馈意见；申请教学副教授职位的，校外评审专家应不少于 3 人，应获得不少于 2 位校外评审专家的实质性反馈意见。申请人的研究生导师或博士后合作导师可以提供推荐信件，但该信件不计入校外评审反馈意见。

（三）院系党委对候选人的思想政治和师德师风进行评估。

（四）院系教学指导委员会进行教育教学评估。教育教学评估结果分为优秀、良好、合格和不合格四个档次。原则上教育教学评估结果为优秀、良好档次的方可推荐。

（五）院系学术委员会审议。

（六）院长/系主任独立评估。

（七）学校“教师思想政治和师德师风评估小组”审议。

（八）学部学术委员会审议。

（九）学校学术委员会审议。

（十）学校批准后签署新的聘用合同。

第九条 教学系列申请晋升须同时满足以下必要条件

（一）具备相应职位的基本聘任条件。

（二）近三年平均每学年承担课堂教学工作量应不少于 192 学时或 12 学分或独立承担 4 门课程。教学助理在第一个聘期的前两年需要开展教学培训的，所承担课堂教学工作量可略低于此标准；第三年开始每学年承担课堂教学工作量应不少于 192 学时或 12 学分或独立承担 4 门课程。

（三）近三年承担的课程参加学校教学主管部门的评估结果

均为 85 分及以上或者达到本院系同类课程的前 50%。

(四) 近三年未发生过教学事故。

第十条 教学系列申请晋升未通过的,再次申请晋升须间隔一年以上。

第十一条 学校规定统一的时间受理教学系列职位的晋升申请。

第五章 教学系列职位合同管理

第十二条 教学系列人员按固定期限合同聘任方式进行管理,合同期限一般为 3 年。教学教授自聘任相应职位之日起签订无固定期限合同。

第十三条 在聘期届满前,教学系列人员应在规定时间内提出续聘申请。若在规定时间内个人未提出申请,视为个人无续聘的意愿,合同到期自然终止。

第十四条 院系可结合自身教学特点,明确续聘条件。申请续聘者在本聘期内原则上应同时满足:

(一) 能够较好完成院系安排的教学任务。

(二) 教学能力符合该院系教学发展需要。

(三) 没有发生教学事故。

(四) 每学年承担课堂教学工作量应不少于 192 学时或 12 学分或独立承担 4 门课程。教学助理在第一个聘期的前两年需要接受教学培训的,所承担课堂教学工作量可略低于此标准,第三年开始每学年承担课堂教学工作量应不少于 192 学时或 12 学分

或独立承担 4 门课程。

第十五条 院系应对申请续聘的人员进行聘期考核，并在学校规定时间内提交续聘评估材料。

第十六条 续聘评估程序

(一) 本人书面申请。本人提交聘期工作总结报告及相关证明材料，包括但不限于聘期工作内容及完成情况、下一步工作计划、聘期内所讲授课程清单及评估结果、主讲课程教案或备课笔记、教学工作量统计、与教育教学和人才培养相关的社会服务工作、教学领域获奖情况，以及其他能够证明其教学质量和教学效果的材料。

(二) 院系党委对候选人的思想政治和师德师风进行评估，院系教学指导委员会、院系聘任委员会审议。

(三) 院系提交综合报告，根据个人材料、在职期间工作表现、教学工作需要等，提出明确的续聘评估意见。如续聘，需明确新聘期需要承担的工作职责、工作内容等。

(四) 学校批准后签署新的聘用合同。

第十七条 续聘教学系列职位的人员，应及时签订新的固定期限合同。符合国家签订无固定期限合同要求的，签订无固定期限合同。未获得续聘的，合同到期终止。

第六章 教学系列职位薪酬福利

第十八条 教学系列职位一般实行岗位绩效工资制。教学系列职位聘期内的待遇一般由基本工资福利和专项岗位津贴构成。

基本工资福利由学校按聘任职位根据国家标准统一支付，专项岗位津贴按照学校专项岗位津贴管理的有关规定执行。

第十九条 学校或院系为加强重点课程建设和教学方法改革，可根据学校相关规定，为主干基础课、小班课教学等课程发放特别津贴，或给予教师教学奖励。

第七章 其 他

第二十条 学校鼓励教学科研单位聘请有特长或有丰富实践经验的专任教师以兼职或短期工作方式参与教学活动，此类人员按照劳动合同方式或劳务协议方式签署工作合同，按合同进行聘任和管理。有关费用支出原则上在本院系预算内解决。

第八章 附 则

第二十一条 本办法由人事部负责解释，自发布之日起施行。

北京大学研究技术系列职位管理办法

北京大学面向科技前沿、面向国家需求承担重要科研任务，为确保高质量完成各项科研工作，根据《北京大学教学科研职位分系列管理规定》，制定本办法。

第一章 研究技术系列职位特点

第一条 研究技术系列职位以科学研究为主要任务，用人成本主要由可使用的项目经费承担，按照事业单位聘用制实施合同管理。

第二条 研究技术系列职位由助理研究员（Research Assistant Professor）、副研究员（Research Associate Professor）和研究员（Research Professor）构成。研究技术系列人员根据个人学术背景和科研业绩，经北京大学学术评审机构评定，可聘任到相应职位。

第二章 研究技术系列职位设置

第三条 研究技术系列职位主要支持由学校批准成立的承担国家重大科研任务的研究机构，如重点研究基地、重点实验室、研究中心、研究所和研究院等。

第四条 研究技术系列职位受各院系教学科研人员总编制限制。研究技术系列职位的招聘，每年由各院系在教学科研人员

编制范围内，根据科研工作任务和学科发展需要向学校提出申请，经学校审核批准后，按计划进行公开招聘。

第三章 研究技术系列职位招聘

第五条 基本聘任条件

（一）具有良好的思想政治素质和道德品质、学术道德和职业精神。

（二）一般应具有博士学位或所从事专业的最高学位。

（三）具有主持或参与重要科研项目研究经历。

（四）身心健康，能够胜任本职工作。

副研究员职位的学术标准和科研任务量原则上应参考本学科教研系列助理教授或以上职位的评估标准。研究员职位的学术标准和科研任务量原则上应参考本学科聘任教研系列长聘副教授或以上职位的评估标准。

第六条 招聘程序

（一）院系根据工作需要确定招聘条件，成立有针对性的招聘小组，面向海内外公开招聘。

（二）院系接收应聘者申请，或物色推荐候选人。

（三）院系招聘小组初选，并向院系提交初评推荐意见报告。

（四）院系党委对候选人的思想政治和师德师风进行评估，院系聘任委员会审议。

（五）院系提交综合报告，充分说明招聘过程、聘任理由、聘任职位、拟安排的科研任务、拟提供给候选人的待遇及经费保

障来源等。

(六) 学校“教师思想政治和师德师风评估小组”审议。

(七) 学校人才评估专家小组审议。

(八) 学校批准后发放录用通知。

第七条 一般情况下，招聘副研究员及以上职位的，院系应在推荐信的基础上，进行外部同行专家评审，并通过院系学术委员会审议。推荐信和外部同行专家评审信的总数不少于6封，其中有实质意见的外部同行专家评审信数量不少于3封。

第八条 研究技术系列人员可不承担学校教学工作，原则上不能作为导师招收研究生。

第四章 研究技术系列职位晋升

第九条 基本程序

(一) 个人提交申请。

(二) 院系组织外部同行专家评审。申请研究员职位的，校外评审专家应不少于5人，校外评审应获得不少于3位评审专家的实质性反馈意见；申请副研究员职位的，校外评审专家应不少于3人，校外评审应获得不少于2位评审专家的实质性反馈意见。申请人的研究生导师或博士后合作导师可以提供推荐信件，但该信件不计入校外评审反馈意见。

(三) 院系党委对候选人的思想政治和师德师风进行评估，院系学术委员会审议。

(四) 院长/系主任独立评估。

(五) 学校“教师思想政治和师德师风评估小组”审议。

(六) 学部学术委员会审议。

(七) 学校学术委员会审议。

(八) 学校批准后签署新的聘用合同。

第十条 研究技术系列申请晋升须满足以下条件：

(一) 具备相应职位的基本聘任条件。

(二) 申请晋升副研究员的，须具有博士学位且任助理研究员（讲师）2年以上，或具有硕士学位且任助理研究员（讲师）5年以上；申请晋升研究员的，须任副研究员（副教授）5年以上。

第十一条 研究技术系列申请晋升未通过的，再次申请晋升须间隔一年以上。

第十二条 学校规定统一的时间受理研究技术系列职位的晋升申请。

第五章 研究技术系列职位合同管理

第十三条 研究技术系列人员按固定期限合同聘任方式进行管理，合同期限一般为3年。

第十四条 在聘期届满前，研究技术系列人员应在规定时间内提出续聘申请。若在规定的时间内个人未提出申请，视为个人无续聘的意愿，合同到期自然终止。

第十五条 院系应对申请续聘的人员进行聘期考核评估，并在学校规定时间内提交续聘评估材料。

第十六条 续聘评估程序

(一)本人书面申请。本人提交当前聘期工作总结报告及相关证明材料。总结内容包括工作内容及完成情况、下一步工作计划等。相关证明材料包括获奖证书、研究报告、研究论文等。

(二)院系党委对候选人的思想政治和师德师风评估进行评估，院系聘任委员会审议。

(三)院系提交综合报告，根据个人材料、在职期间工作表现、科研工作需要和研究项目资金来源可持续情况，提出明确的续聘评估意见。如续聘，需明确新聘期需要承担的工作职责、工作内容、经费保障来源等。

(四)学校批准后签署新的聘用合同。

第十七条 续聘研究技术系列职位的人员，应及时签订新的固定期限合同。符合国家签订无固定期限合同要求的，签订无固定期限合同。未获得续聘的，合同到期终止。

第六章 研究技术系列职位薪酬福利

第十八条 研究技术系列职位实行协议年薪，用人成本由院系或课题组承担，包括但不限于工资、奖金、社会保险、住房公积金等。学校通过院系提供一定额度的经费补助。

第十九条 办理入职手续前，各院系必须确保人员经费落实到位，相关费用应直接划入学校研究津贴(研究技术系列人员费)专用账户。

第二十条 研究技术系列职位的人员经费来源：

(一) 科研经费。该项经费应纳入科研项目合同的经费预算，并符合科研项目资助方关于经费预算和使用要求。

(二) 符合学校规定的捐赠经费或基金。

(三) 其他可使用的人员经费。

第二十一条 院系或课题组根据工作任务、岗位职责、经费预算等制定科学合理的研究技术系列职位协议年薪及管理办法。

第七章 其他

第二十二条 学校鼓励研究机构根据科研任务的需要和经费情况采取劳动合同制或劳务协议方式聘任研究人员。有关费用支出由各院系全额负担。

第八章 附则

第二十三条 本办法由人事部负责解释，自发布之日起施行。

校内发送：学校领导班子成员、全校各单位

党委办公室校长办公室

2025年3月4日印发
