

首都医科大学文件

首医大校字〔2025〕100号

首都医科大学关于印发 基础-临床教师双聘试点工作的通知

各学院、临床医学院、教学医院，校机关各部处、各部门、直属单位：

《首都医科大学基础-临床教师双聘试点工作的办法》已经2025年4月24日校长办公会讨论通过，现印发，请认真遵照执行。

首都医科大学

2025年4月24日

首都医科大学

基础-临床教师双聘试点实施办法

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实党的二十届三中全会精神，深入推进教育、科技、人才一体化改革，深化医教协同，促进基础和临床深入交叉融合，推进学校优势资源共享和师资团队协同发展，激发人才创新创造活力，加快推进一流学科和一流师资队伍建设，学校探索实施基础教师或临床教师的校内双聘制度，特制定本办法。

第二条 基础-临床教师双聘指学校本部或附属医院现聘的全职在岗人员，在聘用合同期限内正常履行与人事关系所在单位（主聘单位）规定的岗位职责前提下，通过学校有组织的规程兼聘至附属医院或校本部（兼聘单位），联合开展教育教学、科学研究、人才培养和学科建设等工作。

第三条 基础-临床教师双聘依托国家级平台先行试点，分步推开，面向国家、北京市和学校发展建设的重大需求，整合优势资源和团队，推动学校高质量发展。

第四条 本办法适用于学校校本部及各附属医院全职在岗人员。

第二章 聘任程序

第五条 双聘人员应具备独立开展科学研究的能力，一般应具有高级专业技术职务，取得较突出的教学科研业绩，具备较好的合作沟通能力和学科建设组织协调能力。

第六条 基础-临床教师双聘工作程序

1. 学院提交兼聘岗位需求。校本部各学院和附属医院依托国家级教学、科研平台或国家级、北京市重大科研项目，根据实际需求，由学院议事决策机构研究后，向学校报送兼聘岗位。

2. 学校审核并发布双聘岗位。双聘岗位经学校审核后，由学校统一发布。

3. 个人申请。能够较好完成本职工作并有能力承担兼聘任务的教师向兼聘岗位设置单位提交应聘申请。校本部副高级职称教师申请应聘，应获得所在学科团队负责人同意，并在所在学科团队负责人指导下开展双聘工作。

4. 兼聘单位提交拟聘意见。兼聘单位联合申请人所在学院和兼聘岗位所在平台或项目组进行双聘洽谈，三方达成拟聘协议后，将拟聘人选提交学校。

5. 学校专家委员会评估。学校成立教师双聘工作专家委员会，负责双聘人员的聘任、考核、续聘等评估工作。教师双聘工作专家委员会根据双聘岗位要求对拟聘人选进行综合评估，提出评估意见。

6. 学校审批备案。学校人才工作领导小组及校长办公会对通

过专家委员会评估的双聘人选进行审定，人事处组织办理双聘手续并备案。

第七条 同一人在同一期限内仅可兼聘至一个岗位。校管干部申请双聘的，须按干部管理权限报学校党委组织部审批。

第三章 聘用管理

第八条 双聘人员所在单位（主聘单位）和兼聘单位与拟聘人员签署双聘协议。

第九条 双聘协议需经主聘单位、兼聘单位和双聘人员三方协商，确定三方责任、权利与义务，并对工作任务和目标、业绩成果归属、经费管理、空间使用、考核方式、兼聘待遇（含绩效发放）等事项做出具体约定。双聘协议作为聘期考核、绩效考核等双聘管理的依据。

第十条 双聘协议期限一般为 2-3 年，协议期限不得超过双聘人员与主聘单位签订的聘用合同期限。协议期满或经三方协商一致后终止。协议期满，工作业绩优秀者，经学校批准同意后可以续聘。如需续聘，三方应在协商一致的基础上，在协议期满前至少 30 日报学校审批，审批同意后续签双聘协议，学校人事处备案。

第十一条 双聘期间，双聘人员在主聘单位的人事关系保持不变，其主聘岗位的岗位任务不变，双聘人员应完成主聘单位的岗位职责。若双聘人员与主聘单位的聘用关系解除，双聘协议随之失效。

第十二条 双聘期间，主聘单位按照人事管理权限负责双聘人员的日常管理，兼聘单位负责其承担本单位工作的管理。

第十三条 双聘期间，双聘人员在主聘单位正常发放岗位薪酬，在兼聘单位根据工作任务发放岗位津贴，并可根据双聘协议约定，同时参与主聘单位及兼聘单位的业绩绩效分配。其中兼聘单位发放的岗位津贴总额不得超过学校规定的限额。

第十四条 双聘期间，双聘人员在主聘单位参加专业技术职务晋升、晋级评审和岗位聘用。

第十五条 双聘期间，双聘人员享受兼聘单位在职职工待遇，兼聘单位应为双聘人员办理职工卡、饭卡，提供办公场所和必要的教学、科研条件，支持其参加学术活动等。

第十六条 双聘人员按照主聘单位的管理要求完成主聘岗位工作的同时，需按照兼聘协议要求在兼聘单位完成约定的科研业绩提升、团队建设、人才培养、成果转化等任务，并接受兼聘单位的考核。

第十七条 双聘人员可根据需要在已建立本学科博士后流动分站的主聘单位和兼聘单位分别招收博士后，兼聘单位对博士后研究工作的支持原则上应覆盖其整个在站期。双聘人员的研究生招生与学生管理工作由研究生院另行规定。

第十八条 学校根据双聘人员所在学科和研究领域建立“专病实验室”，并为双聘人员颁发“进业学者”聘用证书。

第十九条 人事处专人负责双聘工作，协同科技处、研究生

院、医院事务管理处等部门定期对“专病实验室”运行情况进行评估，及时发现问题并协调解决。

第二十条 双聘人员如出现学术诚信问题等师德师风失范行为的，立即中止双聘。

第四章 成果归属

第二十一条 双聘人员的业绩成果归属按双聘协议执行。基于双聘合作研究内容的教学、科研成果（项目、论文、专利、成果奖励等）主要贡献者排序及其业绩归属应遵守相关法律法规，恪守学术规范。

第二十二条 在双聘期间基于合作研究形成的科研业绩及成果，主聘单位、兼聘单位均可分别纳入本单位业绩统计。校本部双聘人员以兼聘单位和主聘单位共同署名发表在 JCR 一区的科研论文，可以作为其岗位评聘的科研业绩。

第五章 考核与退出机制

第二十三条 双聘人员在聘期内需按照主聘单位在职职工考核管理办法进行年度考核、绩效考核和聘期考核。

第二十四条 兼聘单位按照双聘协议对双聘人员进行中期考核评估和聘期考核评估，考核应侧重双聘合作实效，突出质量导向，重点评价成果的学术贡献、临床转化与应用、社会贡献以及支撑人才培养、学科建设等情况。考核评估结果提交主聘单位备案。如双聘协议中对双聘人员的考核有特别约定，按约定执行。

第二十五条 中期考核和聘期考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次。中期考核合格或优秀者继续执行双聘协议；中期考核不合格的，兼聘方可提出终止聘用协议。聘期考核优秀的，兼聘方可按需求提出续聘。各项考核和处理结果需提交学校人事处备案。

第二十六条 中期考核或聘期考核不合格的双聘人员，三年内学校不再接受其双聘的申请。

第二十七条 兼聘单位应在双聘人员聘期考核后，向学校递交双聘工作报告，总结双聘岗位建设情况及对学科建设的作用等。双聘工作专家委员会定期对双聘工作情况进行评估。

第六章 附 则

第二十八条 本办法自颁布之日起施行，首都医学科学创新中心可参照执行。

第二十九条 本办法由学校人事处负责解释。

首都医科大学校长办公室

2025 年 5 月 日印发
