

# 上海理工大学理学院文件

上理工理学〔2026〕001号

## 理学院“院聘岗位”绩效工资激励实施方案（试行）

（理学院第六届教代会第四次会议通过）

### 第一章 总则

**第一条 制定目的** 为建立更加科学、精准的激励机制，鼓励本院教师在承担国家级科研项目上取得突破，产出高水平科研成果，特设立“院聘岗位”教师绩效激励制度。本方案旨在通过绩效工资的差异化发放，营造“优劳优酬、注重实绩”的科研氛围，激励优秀中青年教师快速成长。院聘岗位包括院聘教授（研究员）、院聘副教授（副研究员）。

### 第二条 基本原则

**1.激励与贡献匹配原则：**激励待遇与教师承担的国家级科研项目直接挂钩，体现对重大科研贡献的即时认可。

**2.动态调整原则：**“院聘岗位”教师身份及待遇随项目立项而始，随项目结题或职称晋升而终，实行动态管理。

**3.公平与平衡原则：**激励标准分别介于讲师与副教授、副教授与正教授之间，在给予优厚待遇的同时，兼顾院内薪酬体系的整体平衡与公平性。

**第三条 适用对象** 本方案适用于非正高的本院在岗在编、具有讲

师或副教授专业技术职务，且作为项目负责人获批国家自然科学基金面上项目（非正高）或青年项目 C 类（非副高）的专任教师。

## 第二章 “院聘岗位”的认定与待遇

### 第四条 申请与认定程序

**1.个人申请：**符合条件的教师须在项目获批立项后（或本方案实施时项目尚在研）一个月内，向学院提交书面申请，并附项目立项通知书复印件。

**2.学院审核：**学院学术委员会或指定工作小组对申请人的资格、项目情况进行审核。

**3.公示与聘任：**审核通过后，名单在全院范围内公示不少于 3 个工作日。公示无异议后，经学院党政联席会审定，并颁发“院聘岗位”聘书，聘期与项目在研期同步（最长不超过项目执行期）。

### 第五条 绩效工资激励标准

“院聘岗位”教师在聘期内，其绩效工资（岗位津贴）系数予以提升。具体标准如下：

- 1.“院聘教授（研究员）”教师，其绩效工资系数按 3.5 执行。
- 2.“院聘副教授（副研究员）”教师，其绩效工资系数按 2.6 执行。
- 3.上述激励不改变教师原有的基本工资、课时津贴计算方式及其他合同约定的任务。该部分增量绩效由学院统筹发放。

### 第六条 权利与义务

#### 1.权利：

- 在聘期内，学院官网、对外宣传等场合，可标注教师为“院

聘教授”、“院聘副教授”身份。

- 享受本方案第五条规定的绩效工资激励。

## 2.义务：

- 教师需全力以赴保障所承担项目的高质量完成。
- 教师须遵守学院各项规章制度，完成其原聘期合同规定的教学、科研及其他工作任务。

## 第三章 考核与管理

**第七条 考核方式** 对“院聘岗位”教师的考核，以科研目标考核为主，但不降低其原职务的教学与其他考核要求。

**1.科研考核：**核心考核指标为所承担项目的顺利执行与结题。学院将根据中期检查，项目结题情况作为聘期评价的主要依据。

**2.教学与其他考核：**仍按其原专业技术职务（讲师或副教授）的年度考核要求进行，教学工作量标准不因享受此激励而增减。

## 第八条 聘期管理与退出机制

**1.正常退出：**出现以下情况之一，“院聘岗位”身份及相应激励自动终止：

- 所依托的项目按期结题后，未能连续获得新的项目。
- 教师通过学校正常程序晋升为副教授、正教授。
- 聘期（项目在研期）自然结束。

**2.中途终止：**出现以下情况之一，学院有权立即终止其“院聘岗位”资格及激励：

- 项目因故被主管部门中止或撤销。

- 教师出现学术不端或严重违反师德师风行为。
- 教师年度考核为“基本合格”及以下。

**3.退出后待遇：**资格终止后，教师绩效工资系数恢复至原专业技术职务对应的标准。

#### **第四章 附则**

**第九条 实施时间** 本方案自 2026 年 1 月 1 日 起试行。

**第十条 方案解释** 本方案由理学院党政联席会议负责解释。

**主题词：**院聘岗位 绩效工资 激励

---

**发文单位：**理学院办公室 **发文日期：**2026 年 1 月 6 日