西 南 大 学 文 件

西校〔2026〕68 号

关于印发《西南大学
协议聘用制人员管理办法》的通知

各单位:

《西南大学协议聘用制人员管理办法》已经学校 2026 年第 8 次校长办公会议研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

西南大学

2026 年 5 月 29 日

西南大学协议聘用制人员管理办法（试行）

第一章　总　则

第一条　为进一步深化用人制度改革，健全能进能出的人员聘用机制，依法依规用人，提升选用质量，根据《中华人民共和国劳动合同法》《事业单位人事管理条例》（中华人民共和国国务院令第652号）、《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》（国办发〔2002〕35号）、《西南大学人员聘用管理办法》（西校〔2024〕185号）相关要求，结合学校实际，制定本办法。

第二条　本办法所称协议聘用制人员，是指未纳入学校人事聘用管理，依法与学校签订劳动合同，建立劳动关系的工作人员，主要负责协同开展管理、实验技术、其他专业技术等工作。

第三条　协议聘用制人员与人事聘用管理人员区别设岗聘用，人事聘用人员所聘岗位为A岗，协议聘用人员所聘岗位为B岗。B岗是对A岗的管理、实验技术和其他专业技术队伍的补充。劳务派遣人员、西大立欧（重庆）科技有限公司聘用人员、企业聘用人员、项目劳务人员、退休返聘人员以及未纳入人事聘用管理的教学科研人员不适用本办法。

第二章　人员招聘

第四条　协议聘用人员招聘一般应遵循“公开、公平、公正、

择优”原则，除政策性或照顾性安置、上级任命、涉密岗位外，采用面向社会公开招聘的形式。

第五条 用人部门（二级单位）在学校核定的用人数量内，根据工作需要提出招聘计划及应聘条件要求，人力资源部审核后提交学校审批确定。

第六条 学校根据工作需要，适时开展协议聘用制人员的公开招聘工作，包括发布通知、资格审查、招录考核、拟录公示、健康体检等流程，具体的招聘岗位、应聘条件及招聘流程按照招聘工作通知执行。

第七条 协议聘用制人员聘用坚持把政治标准和政治素质摆在首位，实行拟聘人员政审考察、准入查询机制，坚持逢进必审，先审后用。

第八条 通过招聘流程并政审考察合格的，可确定为拟录用人员，经录用报到并办理入职手续后，学校与其签订劳动合同，依法明确双方权利义务。

第三章 岗位设置

第九条 协议聘用制人员的岗位分为管理B岗、实验技术B岗和其他专业技术B岗三类。

第十条 协议聘用制人员实行分级管理，按照岗位等级从高到低，管理B岗设5—10共六个等级；实验技术B岗和其他专业技术B岗设3—13共十一个等级。

第四章　履职与考核

第十一条　协议聘用人员应认真履行所聘岗位要求的岗位职责，具体职责通过劳动合同或任务书等书面形式约定。

第十二条　协议聘用制人员应当热爱本职工作，遵守工作纪律，服从工作安排，积极参加学校及二级单位组织的理论学习、业务学习、各类会议、工会活动等各类活动安排，接受学校和二级单位安排的各类考核和考勤。

第十三条　首次与学校建立劳动关系的协议聘用制人员实行试用期，合同期限三个月以上不满一年的，试用期为一个月；合同期限一年以上不满三年的，试用期为两个月；合同期限三年以上的，试用期为六个月。聘期一般不超过五年，具体聘期在劳动合同中约定。

第十四条　试用期满前，学校组织试用期考核。试用期考核合格作为正式录用的基本条件，试用期考核不合格的，或试用期被证明不符合录用条件的，学校予以解聘。

第十五条　协议聘用制人员应按照学校相关文件，参照人事聘用人员参与年度考核和聘期考核，考核方式和考核流程按照学校相应考核通知的相关要求执行。考核结果作为绩效核发、续聘解聘、择优入编等的重要依据。

第五章　发展与入编

第十六条　协议聘用人员的岗位转换和校内调动参照人事

聘用人员的条件和流程执行；申请转入教学科研岗位，按照新聘教学科研岗位人员的应聘流程，参加学校的选聘考核。

第十七条 协议聘用制人员应积极参加学校组织的岗前培训、专项培训等，主动提高政治素养、管理能力、专业水平和职业素养。

第十八条 协议聘用制人员合同期内，参照学校相关管理办法，参与干部职务聘任、专业技术职务评聘、岗位晋聘等各类发展性选任和评聘。

第十九条 学校面向协议聘用制人员适时组织开展转入人事聘用管理的遴选评审，转入人事聘用管理的工作坚持公开公平和择优转入的原则，合同期内工作成效、日常表现、考核结果、职务晋升等作为择优入编的重要考量。

第二十条 申请转入人事聘用管理者须政治素质过硬。实验技术岗原则上要求博士学位，其他岗位要求硕士及以上学位，同等情况下具有博士学位者优先。在岗工作满五年且不超过十年。工作认可度高，累计获得过两次学校年度考核优秀，或近三年获得过学校年度考核优秀，且得到所在二级单位领导班子一致推荐。

第二十一条 升任正科级职务或晋升高级专业技术职务的，由学校评审会议审定转入人事聘用管理；在岗位工作表现优秀，取得较好工作业绩和成果的，可以申请转入人事聘用管理，并由学校评审会议在指标范围内评审遴选，具体的申请条件和流程按

照相应工作通知执行。

第二十二条 升任处级领导干部职务，同步纳入人事聘用管理；晋升正高级专业技术职务，或获得国家级个人荣誉称号（颁发部门为教育部等国家部委），经所在二级单位领导班子一致推荐，纳入人事聘用管理。

第二十三条 转入人事聘用管理的遴选工作以上级管理部门政策规定和核定的编制名额为基本依据，根据编制政策调整及学校实际岗位需求，对转入人事聘用管理的遴选工作进行动态优化、暂缓或终止。

第六章 续聘与解聘

第二十四条 合同期满前一至两个月间，由所在二级单位提出续聘或不续聘建议，并提交学校审核。对满足续聘条件的继续聘用，签订新的劳动合同。二级单位提出不予续聘建议的人员，应提供具体的理由。

第二十五条 首次劳动合同到期的协议聘用人员存在下列情形之一的，不符合续聘条件，不再续签合同：

（一）聘期考核不合格；

（二）聘期内违反学校规章制度；

（三）因个人原因导致学校较大经济损失或负面声誉影响的；

（四）无正当理由不配合单位合理工作安排，经催告后仍不配合，影响了正常工作秩序的；

（五）法律法规规定的不再续签合同的其他情形。

第二十六条 具备法定或合同约定的可解除聘用关系的情形，学校或聘用人员均可依法解除或终止合同。自合同依法解除、终止之日起，学校与被解除、终止合同人员的劳动关系终止。

第二十七条 协议聘用制人员有下列严重过错行为之一的，为严重违反规章制度，学校有权单方面解除合同：

（一）严重违反《新时代高校教师职业行为十项准则》的；

（二）在处理突发事件和抢险救灾过程中，无正当理由擅离职守，影响工作开展或造成不良后果的；

（三）组织或参加非法组织及其活动，参加罢工的；

（四）未经单位同意，擅自出国（境），或出国（境）逾期不归的；

（五）严重失职，给学校经济或名誉造成重大损害的；

（六）连续旷工超过十五个工作日，或者一年内累计旷工超过三十个工作日的；

（七）被依法追究刑事责任（包括缓刑、拘役、有期徒刑等）的；

（八）其他严重违反学校规章制度的情形；

（九）法律法规规定的用人单位有权单方面解除合同的其他情形。

第二十八条 年度考核不合格的，视为不能胜任工作，在培

训或调岗后仍不能胜任工作的，学校有权解除合同。

第七章　薪酬与福利

第二十九条　协议聘用制人员薪酬由“基本工资（包括岗位工资、薪级工资）+保留津补贴+协议绩效（包括岗位绩效、年终绩效）”组成。

第三十条　基本工资、保留津补贴按照国家和重庆市相应政策执行，岗位绩效按照协议聘用岗位绩效分数，参照学校核定的人事聘用岗位绩效分值进行核算，并按月发放。月发岗位绩效分值与当年年度核算岗位绩效分值有差异的，年末进行多退少补。不同岗位的绩效分数详见《协议聘用岗位绩效分数表》（附件）。

第三十一条　协议聘用制人员可参与所在单位年终绩效分配，在学校核拨给二级单位的总绩效中统筹，学校不单独核算协议聘用制人员的年终绩效。

第三十二条　协议聘用制人员在劳动合同期限内依法参加企业职工社会保险，并按照国家、重庆市和学校相关政策缴存住房公积金。社会保险、住房公积金单位应缴纳部分由学校负责，个人应缴纳部分从个人薪酬中由学校代扣代缴。

第三十三条　协议聘用制人员在校期间，党（团）组织关系、工会入会、子女入托入学、普惠性节日补贴、年度体检、带薪休假、婚假、产假等，在符合国家和重庆市相关政策基础上，参照人事聘用人员执行。

第八章　附　则

第三十四条　协议聘用制人员与学校发生劳动争议，可以协商解决；协商不成，依照有关法律法规处理。

第三十五条　本办法施行后，此前学校有关规定与本办法不一致的，以本办法为准；与劳动合同约定不一致的，以劳动合同为准；劳动合同未约定的，按本办法执行。

第三十六条　本办法自印发之日起施行，具体解释工作由学校人力资源部承担。

附件：协议聘用岗位绩效分数表

附件

协议聘用岗位绩效分数表

岗位类别	岗位等级	岗位分数	
实验技术B岗 其他专业技术B岗	3	95	
	4	85	
	5	69	
	6	61	
	7	56	
	8	47	
	9	44	
	10	41	
	11	37	
	12	34	
	13	32	
管理B岗	5	74	
	6	56	
	7	45	
	8	37	
	9	34	
	10	32	

西南大学党政办公室　　2026 年 5 月 29 日印发