**附件1：**

**贵 州 大 学**

**一流学科特区人才引进及管理暂行办法**

（试行）

1. **总 则**

**第一条** 为深入推进学校一流学科建设，增强学校综合实力和学科竞争力，根据《省人民政府关于统筹推进一流大学和一流学科建设的意见》（黔府发〔2017〕20号）等文件精神，结合学校实际情况，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于世界（国内和区域）一流建设学科、博士点学科和第四轮学科评估排名在C- 及以上等次学科。

**第二章 聘任和考核**

**第三条** 各类别人才的特聘条件和待遇

（一）特聘条件

1.特聘教授A类人才，满足以下条件之一者：

（1）任国外著名高校（三大国际大学排名ARWU、QS和THE的前100名）助理教授以上职位者；

（2）国内“双一流”高校正教授，并具有优秀科研业绩者；

（3）各领域ESI高被引科学家；

（4）同行认可的人文社科著名教授；

（5）近五年以第一作者或通讯作者发表Science，Nature，Cell论文；

（6）近五年以第一作者或通讯作者发表一区期刊（当年中科院JCR期刊分区，下同）论文4篇以上，或者热点论文2篇（ESI前1‰），或者高被引论文4篇（ESI前1%），或者SSCI /A&HCI）杂志4篇；或者人文社科类各学科排名第一的CSSCI学术刊物4篇。

2.特聘教授B类人才，满足以下条件之一：

（1）近五年以第一作者或通讯作者发表一区期刊论文3篇，或者热点论文1篇（ESI前1‰），或者高被引论文2篇（ESI前1%）；或者人文社科类SSCI /A&HCI杂志3篇，或者人文社科类各学科排名第一的CSSCI学术刊物3篇；

（2）近五年以第一作者或通讯作者发表一区期刊论文2篇，二区期刊论文2篇以上，或者SSCI /A&HCI杂志 2篇（或人文社科类各学科排名第一的CSSCI学术期刊2篇），及CSSCI期刊归一化影响因子≥0.7 学术期刊2篇；

（3）近五年以第一作者或通讯作者发表一区期刊论文1篇，二区期刊论文4篇以上，或者SSCI /A&HCI杂志1篇（或人文社科类各学科排名第一的CSSCI学术期刊1篇），及CSSCI期刊归一化影响因子≥0.7 学术期刊4篇。

3.特聘教授C类人才，满足以下条件之一：

（1）近五年以第一作者或通讯作者发表一区期刊论文2篇，或者高被引论文1篇（ESI前1%），或者SSCI /A&HCI杂志2篇或者人文社科类各学科排名第一的CSSCI学术期刊2篇）；

（2）近五年以第一作者或通讯作者发表一区期刊论文1篇，二区期刊文章2篇以上，或者SSCI /A&HCI杂志1篇（或人文社科类各学科排名第一的CSSCI学术期刊1篇），及CSSCI期刊归一化影响因子≥0.7 学术期刊2篇；

（3）近五年以第一作者或通讯作者发表二区期刊论文4篇以上，或者CSSCI期刊归一化影响因子≥0.7 学术期刊4篇。

4.特聘教授D类人才，年龄38岁以下，近五年以第一作者或通讯作者发表二区期刊论文3篇以上，或者CSSCI期刊归一化影响因子≥0.7 学术期刊3篇，经一流学科岗位聘用委员会评审通过。

5.学术期刊及论文数量的说明：CNS期刊共同第一或共同通讯作者除外，其他期刊不认可共同一作者或共同通讯作者。SSCI期刊等级要求由学科确定。

（二）特聘待遇

1.特聘教授A类人才：聘为特聘教授A类，研究生导师，每年招生2-3名研究生名额，提供实验室用房，启动经费80万。一次性购房补贴（安家费）60万元，年薪50万元，超工作量部分科研绩效按学校相关规定执行。

2.特聘教授B类人才：聘为特聘教授B类，研究生导师，每年招生2-3名研究生名额，提供实验室用房，启动经费60万。提供一次性购房补贴（安家费）40万元，年薪40万元，超工作量部分科研绩效按学校相关规定执行。

3.特聘教授C类人才：聘为特聘教授C类，研究生导师，每年招生2名研究生名额，提供实验室用房，启动经费40万。一次性购房补贴（安家费）30万元，年薪30万元，超工作量部分科研绩效按学校相关规定执行。

4.特聘教授D类人才：聘为特聘教授D类，研究生导师，每年招生1名研究生名额，提供实验室用房，启动经费25万。一次性购房补贴（安家费）20万元，年薪20万元，超工作量部分科研绩效按学校相关规定执行。

**第四条** 各类别人才的岗位职责和考核。

（一）岗位职责

以上各类人才首聘期为三年，每年需完成教学基本工作量，或完成学科安排的教学任务。

1.特聘教授A类人才：申请到校外经费60万（到账经费，以下同）；发表CNS期刊1篇，或一区期刊中IF>10.0的文章3篇，或一区期刊论文5篇，或一区期刊论文3篇、二区论文4篇，或热点论文1篇（ESI前1‰），或者高被引论文3篇（ESI前1%），或者SSCI /A&HCI TOP杂志3篇，或者SSCI /A&HCI杂志5篇（人文社科类各学科排名第一的CSSCI学术刊物5篇），或者SSCI /A&HCI杂志3篇（或人文社科类各学科排名第一的CSSCI学术期刊3篇），及CSSCI期刊归一化影响因子≥0.7 学术期刊4篇。

2.特聘教授B类人才：申请到校外经费40万；发表一区期刊中IF>10.0的文章2篇，或一区期刊论文4篇，或一区期刊论文2篇、二区论文4篇，或高被引论文2篇（ESI前1%），或者SSCI /A&HCI TOP杂志2篇，或者SSCI /A&HCI 杂志4篇，或者人文社科类各学科排名第一的CSSCI学术刊物4篇，或者SSCI /A&HCI杂志2篇（或人文社科类各学科排名第一的CSSCI学术期刊2篇），及CSSCI期刊归一化影响因子≥0.7 学术期刊4篇。

3.特聘教授C类人才：申请到校外经费30万以上；发表一区期刊中IF>10.0的论文1篇，或一区期刊论文3篇，或一区期刊论文1篇、二区论文4篇，或高被引论文1篇（ESI前1%），或者SSCI /A&HCI TOP杂志1篇，或者SSCI /A&HCI 杂志3篇，或者人文社科类各学科排名第一的CSSCI学术刊物3篇，或者SSCI /A&HCI杂志1篇（或人文社科类各学科排名第一的CSSCI学术期刊1篇），及CSSCI期刊归一化影响因子≥0.7 学术期刊4篇。

4.特聘教授D类人才：申请到校外经费20万以上；发表一区期刊论文2篇，或二区论文6篇，或者SSCI /A&HCI杂志2篇（或人文社科类各学科排名第一的CSSCI学术期刊2篇），或者CSSCI期刊归一化影响因子≥0.7 学术期刊6篇。

5.对论文发表的要求：（1）论文必须以贵州大学为第一单位，本人以第一或通讯作者；（2）认可CNS期刊共同第一或共同通讯作者以第一或通讯作者，其他期刊不认可共同第一或共同通讯作者。SSCI期刊等级由学科确定。

（二）聘期考核及续聘要求

聘期结束时，将由一流学科岗位聘用委员会会同校人事部门，对特聘人员进行聘期考核，根据考核结果并结合受聘者个人意愿，确定是否续聘及续聘等级。

1.特聘教授A类人才：聘期考核合格者可继续选择三年聘期的特聘教授A类，享受特聘教授A类待遇（住房补贴等只享受一次，续聘不再享受，以下各类别相同）；或申请评聘为二级至四级教授，享受相应待遇和考核标准。考核不合格但符合特聘教授B类要求者，待遇自动降至B类档次，以B类档次续聘，享受相应待遇；如果达不到B类者，可以直接解聘。

2.特聘教授B类人才：聘期考核合格者可继续选择三年的特聘教授B类，继续享受特聘教授B类待遇。连续两个聘期达到B类以上标准的，可以申请评聘为二级至四级教授，享受相应待遇和考核标准。达到A类档次者，可升级至相应档次续聘，享受相应待遇，也可选择申请评聘为二级至四级教授。考核不合格但符合C类要求者，待遇自动降至C类档次，可以C类档次续聘，享受相应待遇；如果达不到C类者，直接解聘。

3.特聘教授C类人才：聘期考核合格者可继续选择三年聘期的特聘教授C类，继续享受特聘教授C类待遇。也可选择受聘为二级至四级教授，享受相应待遇和考核标准。考核达到较高档次者，可升级至相应档次续聘，享受相应待遇，或聘为二级至四级教授，享受相应待遇和考核标准。考核不合格但符合D类要求者，待遇自动降至D类档次，可以D类档次续聘，享受相应待遇；如果达不到D类者，直接解聘。

4.特聘教授D类人才：聘期考核合格者可继续选择三年聘期的特聘教授D类，继续享受特聘教授D类待遇。聘期达到D类标准，可申请二级至四级教授，享受相应待遇和考核标准。考核达到较高档次者，可升级至相应档次续聘，享受相应待遇。考核不合格者，直接解聘。

5.各类人才在聘期内表现优异，提前完成聘期规定任务的，特聘教授A类人员可申请提升薪资待遇，特聘教授B、C、D类人才可选择提前结束聘期，申请以更高层次岗位续聘，但各类人员未经学科批准均不得提前终止聘期离职。

第四章 附  则

**第五条** 一流学科人才引进及管理原则上按本办法执行。如出现特殊情况，可由一流学科岗位聘用委员会向学校申请一事一议解决。

**第六条** 一流学科及相关交叉学科现有研究人员，可根据条件申请上述各类学科特区人才岗位，享受除购房补贴及安家费以外的同等待遇，但需开展学科相关研究工作，接受相同的考核。

**第七条** 本办法由一流学科岗位聘用委员会负责解释。本办法自公布之日起施行。