

池州市教育和体育局

〔C〕

池教体办〔2020〕59号

关于对市四届人大三次会议 第19号建议的答复

方晓明代表：

您提出的关于城区教师满30年教龄职称晋级的建议收悉，现就办理情况答复如下：

首先感谢您对我市中小学教师职称工作的关注。诚如您建议在建议中所说，农村教师从教达30年可不占岗位评聘高级职称，而城区一线中小学教师工作同样辛苦，但在职称评聘上不能享受这一政策，而且受岗位和评审条件限制，很多优秀的临近退休的老教师可能就没有机会再取得高级教师职称资格。作为教育主管部门，我们对全市教师在池州教育事业稳定发展中所作出的贡献深表感谢，为让所有老师的辛

勤付出都能得到社会的肯定和最好的回报，我们也在积极争取各种政策，努力提高教师待遇。

2016 年，中小学教师职称制度改革全面推开，改变原中学和小学教师相互独立的职称制度体系，建立了统一的中小学教师职称制度，并增加正高级职称。同时，为配合职称制度改革，安徽省人力资源和社会保障厅下发了《全省教育事业单位岗位比例控制标准》（皖人社秘[2016]317 号），对教育事业单位的岗位结构在原有比例上进行了适当提高和优化，尤其是小学教师的高级岗位由过去的省统筹改为单设，高级岗位比例由省统筹的 0.2% 提高到 8%—10%。职称制度改革的成果真正惠及到中小学一线教师，打破了多年来的职称“瓶颈”，给予了更多教师晋升职称的机会。

2017 年以来，国家、省、市相继出台了全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见，明确提出完善符合中小学特点的岗位管理制度，实现职称与教师聘用衔接。对超结构比例严重的学校采用“退二聘一”的办法实施评聘。在乡村连续任教满 30 年且仍在乡村学校任教的教师，可不占岗位结构比例评聘相应教师职务。目前，我市已贯彻落实到位，对在乡村任教满 30 年的教师均不占岗位评聘高一级职称，对城区超结构比例严重的学校采用“退二聘一”、“退三聘二”的办法进行调控，逐步解决城区学校教师职称问题。

2020 年，安徽省将全面推进中小学“县管校聘”管理改革，政策实施后，人社部门按照“统一标准、岗位统筹、分类核定、职数统管”的原则，采取区分学段、打包核定的办

法，将县（区）域内同类型学校专业技术岗位进行整合，统一核定各学段岗位总量，打破岗位资源校际壁垒，实行集中管理，教育部门制定岗位分配意见并动态调整，统筹使用。按照“控制总量、盘活存量、优化结构、增减平衡”的原则，依据核定的编制总量确定县区内中小学岗位总量，采取互补余缺、有增有减的办法，积极促进教师资源优化、均衡配置。

实施中小学教师职称制度，是为进一步促进教师专业技术水平发展，因此教师职称的评价标准是重要基础和主要依据，我市所组织的各级职称评审均依据省人社厅和省教育厅制定的标准条件执行。鉴于中小学教师职称评聘政策是人力资源和社会保障部门制定，教育部门只是由人社部门授权委托开展评审工作，就我市中小学教师职称相关问题，市教体局与市人社局非常重视，积极沟通协商，并向省人社部门建议，争取省厅出台对中小学教师，尤其是城区学校教师在职称评审和岗位设置方面给予政策倾斜。

相信随着国家对教育事业进一步重视，教师职称等待遇问题都会逐步得到很好的解决。

联系人：纪建军

联系电话：2317859



抄送：市人大常委会人选工委，市政府办公室议案提案办理科。