

富民县教育体育局文件

〔A〕

〔公开〕

富教建议函〔2026〕3号

关于富民县第十七届人大五次会议第125号 建议答复的函

刘丽娟代表：

您提出的《关于提高县城中学教师高级职称评审比例的建议》收悉。结合国家、省、市中小学教师岗位设置与职称评聘现行政策，针对您提出的两项建议逐条答复如下：

一、关于“适当提高我县县城中学高级职称评审比例，增加高级职称岗位核定数量，拓宽教师晋升渠道”的建议办理情况

（一）政策依据与现行标准

一是岗位比例权限省级统一管控，县级无自主上调权限。依据《云南省中小学幼儿园岗位设置结构比例指导标准》《云南省人力资源和社会保障厅关于放宽基层专业技术人员职称评聘条件的通知》（云人社发〔2014〕106号）和《云南省深化中小学教师职称制度改革工作实施方案》（云人社发〔2016〕99号）规定，全省中小学分学段、分城乡统一划定高级职称岗位结构比例，城镇初级中学（县城中学）统一执行A类学校高级岗位25%、中级50%、初级25%的上限标准，该比例为全省统一刚性标准，岗位结构比例调整权限仅在省人社厅、省教育厅，县级人社、教育部门无权自行提高县城中学高级职称核定比例、上调岗位总量。

二是职称评聘实行“评聘结合、岗额受控”。全省中小学教师高级职称申报、评审、聘用必须在人社部门核定的岗位职数内开展，不允许超岗位数额开展评审，不存在脱离岗位总量单独增加评审名额的操作路径。

三是政策导向为向乡村学校倾斜，不支持提高县城岗位比例。按照人社部、教育部《关于进一步完善中小学岗位设置管理的指导意见》及云南省乡村教师支持相关政策，职称岗位、评审指标核心倾斜方向为乡镇及以下学校，明确要求乡村学校中高级岗位比例不低于当地城镇同类学校，乡镇教师可不受岗位数额限制申报、聘任高级职称；县城中学不享受该宽松政策，政策体系未设置“上调城区学校高职比例”相关条款。

（二）当前我县已落实的县城教师纾困配套政策

针对县城中学骨干教师晋升难问题，我县已全面落实省级基层职称放宽政策：

一是县城在编教师取得高级教师资格，男满 55 周岁、女满 50 周岁或从教满 30 年，即便单位高职岗位已满，可先行聘任，后续通过岗位动态调整、人员自然退休消化岗位缺口，缓解骨干到老无岗可聘问题。

二是简化县城教师评审材料，取消硬性论文要求，以教学实绩、班主任工作、教研成果为核心评审依据，降低晋升门槛。

三是严格执行全省统一的中小学教职工编制标准，依据每年的学生人数，按照教职工与学生比高中 1:12.5、初中 1:13.5 标准，足额配备中学教职工编制，保证县城中学教职工编制实现“校校达标”。县城中学编制已达标，且教职工人员超编的，在核定的中小学教职工编制总量内调剂后仍不能解决超编人员的，在全县事业编制总量内跨领域调剂使用县级“事业周转编制”予以保障，在出现减员后按照“退一收一”原则动态收回周转编制。

四是实施“县管校聘”县域岗位统筹机制，每年开展一次全县教职工编制、岗位动态复核，根据县城中学生源、办学规模、教师总量变化，在全县初中岗位总盘子内统筹调剂岗位，尽可能匹配县城中学办学需求。

（三）本建议现阶段暂无法落地的说明

受省级统一岗位比例管控、城乡均衡发展政策导向双重约

束，我县无法单独提高县城中学高级职称核定比例、新增岗位总量。我们将持续收集县城中学岗位紧缺、骨干晋升难的实际情况，汇总全城乡教师岗位供需数据，逐级向上级人社、教育部门反馈，待省级优化调整全省岗位结构政策时积极争取政策优化。

二、关于“在职称评审指标分配上对县城中学予以倾斜支持，优先保障教学一线骨干教师参评需求”的建议办理情况

（一）现行指标分配规则与政策约束

一是县域岗位总量内统筹调配，但不能突破乡村倾斜底线。根据“县管校聘”管理要求，县教育体育局可在全县初中核定的高级职称岗位总指标内，结合各校办学规模、班额、专任教师数量、毕业班工作量、班主任配比等因素统筹分配评审推荐指标，但分配规则必须优先保障乡村学校师资稳定，不得出现城区指标挤占乡村指标的情况。

二是高级职称申报硬性前置条件限制。省级政策明确，所有教师申报高级职称，必须具备1年及以上乡村、薄弱学校交流任教经历，该条件为申报必备门槛。县城教师若未完成乡村轮岗，不具备参评资格；从制度层面，指标分配无法单纯向县城教师单向倾斜，需引导县城教师下乡交流，均衡城乡师资队伍。

（二）我县已实施的县城骨干教师保障措施

一是指标分配差异化核算，适度兼顾县城办学负荷。每年分配评审推荐指标时，综合考量县城中学在校生规模、中考教学任务、班主任人数、教研课题总量、教师平均课时量等量化指标，

在同等条件下，对学生多、教学任务重、骨干存量大的县城中学适度增加推荐名额，优先吸纳长期一线、常年担任班主任、获得市县教学表彰的骨干教师进入推荐名单。

二是开辟轮岗绿色通道，降低县城教师参评门槛。常态化组织县城教师赴乡镇学校支教、交流轮岗，轮岗考核合格可缩短高级职称履职年限要求，帮助县城骨干教师尽快满足乡村任教前置条件，获得参评资格。

三是校内竞聘机制向一线倾斜。指导县城中学完善校内职称竞聘方案，明确课时量、班主任年限、教学质量、教研成果等一线工作指标权重，杜绝行政后勤人员挤占一线教师推荐名额，校内评审推荐全程公示，保障教学骨干优先推荐权。

四是存量岗位动态腾挪调剂。每年依托教师退休、调出、岗位调整等空出的高级职称岗位，优先投放至县城中学，优先用于聘用已取得高级资格、长期扎根教学一线的骨干教师，拓宽晋升通道。

（三）优化提升工作举措

下一步，我县将进一步优化指标分配机制：

一是细化县域职称指标分配量化打分细则，将县城中学办学规模、中考质量、骨干教师储备、班主任总量纳入核心评分项，在不挤压乡村指标前提下，最大化匹配县城中学合理参评需求；

二是扩大城乡教师交流轮岗覆盖面，缩短县城教师满足乡村任教年限的周期，扩大符合高级职称申报条件的骨干群体；

三是建立县城中学高级职称岗位缺口动态台账，每年向上级部门报送岗位紧缺情况，积极争取市级调剂增量指标，缓解县城教师晋升竞争压力。

再次感谢您对富民县教育工作的关心和支持。

附：代表建议办理意见反馈表



(联系人及电话：邵天才，68811053/15969562353)

抄送：县政府督查室、县人大代表委。

富民县教育体育局办公室

2026年6月30日印发