**关于提高教育系统高层次人才津贴标准的建议**

领衔代表：张建银

附议代表：

一、建议背景

人才工作是各级党委政府高度重视的重点工作。省委常委、市委书记彭佳学在市委人才工作会议强调：要营造爱才生态、增创比较优势，精准聚焦人才的高频需求特别是拴心留人的“关键小事”，真正使宁波成为人才近悦远来之城。林坚书记在慈溪市十五届党代会报告中指出：推动共富共美现代化新慈溪的美好蓝图加快变为实景图，要聚力实施十大行动。其中第一是人才科创提级行动。林书记强调，要强化人才引领和平台赋能，全方位培养、引进、用好人才。要加强政策服务支撑，不断优化人才生态环境，实现人才引得进、留得住、发展好。2022年政府工作报告也明确提出：调整优化人才发展新政，实施顶尖特优人才倍增、卓越工程师培育、青年人才集聚和产业工人队伍建设行动，建设青年发展先锋市，力争各类人才总量达到44万人。

二、主要问题

近些年，我市高层次人才引进和培育上取得了显著成绩，但在人才激励保障方面，却存在一些短板。主要体现在：

慈溪教育在“慈有优教”目标引领下，得到社会各界的肯定。正所谓“慈有优教”必须“教有优师”。众多特级教师、名师对中青年教学人才在“传帮带”培养上成效显著；名校长引领学校，发挥名校示范、辐射周边学校，为慈溪打造宁波基础教育高地上发挥了不可替代的作用。我市也出台政策，明确教育系统高层次人才每年享受一定津贴。充分体现了党委政府对我市教育系统高层次人才的重视。但从近期宁波各县市区名特优教师津贴调研情况来看，我市教育领域高层次人才津贴待遇与其他县市区差距明显。这与慈溪教育优先发展和全国经济百强县地位极不匹配，也影响了我市教育系统人才引育工作。近年来，我市出现了特级教师、名校长评选等报名不足的现象。这从一定的程度体现出我市教育系统人才发展后劲不足。人才引育工作亟需强有力的激励机制。

宁波市部分县市区名特优教师特殊津贴额度调查表

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 类型 | 区域 | 待遇 |
| 特级教师、正高级职称（宁波市名校长） | 北仑区 | 特级10万/年，正高12万/年 |
| 海曙区 | 特级10万/年、正高10万/年、宁波市名校长8万/年 |
| 江北区 | 特级税后8万/年、宁波市名校长税后6万/年 |
| 高新区 | 特级一次性奖励30万，正高一次性奖励50万；特级6万/年、正高8万/年 |
| 奉化区 | 特级9.6万/年 |
| 象山县 | 特级10万/年、宁波市名校长6万/年 |
| 慈溪市 | 特级6万/年、宁波市名校长4万/年 |

三、相关建议

当下，各地人才竞争激烈，我们在培育、引进人才的同时，要实现人才“引得进、留得住、发展好。”更需进一步激励和保障高层次人才。为此，特提出以下建议：

**一是提高教育系统高层次人才津贴标准。**结合各地情况，建议将我市教育系统等领域高层次人才（正高级教师、省特级教师、宁波市名校长）特殊津贴标准提高至10-12万元/年，确保教育系统高层人才待遇与其他县市区持平或适度领先，确保我市的高层次人才奖励政策发挥标杆导向作用，更具“引得进、留得住、发展好”的磁吸效应；

**二是提高各层次名优教师相应标准。**高层次人才都是在各层次人才基础上一步步成长起来的。我们一方面要把眼光盯在高层次人才的引育上，另一方面也要把关注点放在各层次人才的培养和引进上，形成高层次人才培养上的人才梯队。为此也提请考虑同时相应提高各层次名优教师津贴标准。