

本案学校职工退休时能否享受教师待遇 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/51/2021\\_2022\\_\\_E6\\_9C\\_AC\\_E6\\_A1\\_88\\_E5\\_AD\\_A6\\_E6\\_c36\\_51977.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/51/2021_2022__E6_9C_AC_E6_A1_88_E5_AD_A6_E6_c36_51977.htm) 学校内不具有教师职务的管理人员在退休时能否享受教师待遇，并按退休前原工资的100%计算退休金呢？南通中院在一起诉人事局不履行按教师待遇办理退休手续法定职责的纠纷案中对此作了否定的回答。案情：原告丛某于1962年在新疆奇台县参加工作，1966年被精简退回原籍海安县。1977年3月，奇台县委对丛某进行了复查，并给其恢复工作，继续任教。按丛某的请求，1980年6月，丛某调回海安，被分配在工业系统工作。1991年2月5日，丛某调到一技工学校工作，介绍信上注明人员性质是“干部”。1991年9月至1995年8月，丛某在技工学校培训班招待所工作，1995年9月至2002年4月，丛某也仅在技工学校担任一些管理工作，未实际从事教师工作。1993年国家机关、事业单位工作人员工资制度改革时，江苏省人民政府苏政发（1994）3号文件关于事业单位工作人员工资制度改革实施方案中，将事业单位工作人员的工资实行分类管理，即分为专业技术人员工资制度、管理人员工资制度和工人工资制度。其中专业技术人员和管理人员均有职务工资一项，教师的职务工资须以教师职称为基础，确立不同的级别，而且强调“专业技术人员在国家下达的聘任职数限额内，按照实际聘任的专业职务进行套改。只有资格而没有聘任职务的，其资格不与工资挂钩”。丛某为初中文化程度，未能取得教师职称，按六级职员对其实行工资套改。2002年4月，因丛某已达到法定退休年龄，被告海安县人事局按事业单位的管理人员规

定，核定丛某的退休工资为原工资的9折。2003年9月19日，技工学校根据丛某的要求，向人事局出具手续有异议，要求改按教师待遇办理退休手续。同年10月16日，人事局在该报告上签署了“丛某同志1991年安排到技工学校，1993年工资制度改革，因其未取得教师资格证书，故按职员实施工资在改，应按职员给其办理退休手续”的批复，原告丛某对此不服，以人事局为被告提起行政诉讼。原告丛某诉称：我是中小学教师，1993年按行政手续为我调资是错误的。现请求法院判决海安县人事局履行职责，按教师待遇办理退休手续。被告人事局答辩称：丛某1977年在新疆奇台县某小学工作。1980年调至海安工业系统棉纺厂筹建处，工资均由该单位发给。1991年调至工业技校，介绍信注明丛某为棉纺厂干部，因其未取得教师职称，实际从事管理工作，1993年工资改革时按管理人员套改是正确的。在丛某达到法定退休年龄时，人事局按规定的折率核定其退休待遇正确。对2003年9月19日技工学校的报告，人事局于10月16日作出了书面回复，故不存在不履行职责的情形。现请求法院判决驳回原告丛某的诉讼请求。法院经审理后认为，原告丛某在新疆工作期间，虽然从事过教师工作，但调回海安工作以后，长期在其他岗位上工作。1991年调到技工学校后，亦未从事教学工作，而是从事管理工作。1993年工改时，对照江苏省人民政府苏政发（1994）3号文件，对事业单位工作人员工资制度改革实施方案进行工资套改，被人事局以事业单位管理人員工资改革方案为丛某进行工资改革，原告实际上也已接受，在长达8年多的时间里，一直按该方案领取工资。故原告达到退休年龄后，被告按事业单位的职员给其办理退休手续并无不当。对

原告的工资待遇及办理退休手续问题，被告亦已履行了法定职责。现原告要求被告为其落实教师政策，即按教师的工资标准发放工资办理退休手续，显然与相关的规范性文件相悖。原告对被告在为其办理的退休手续中，将其工资打9折计算退休金的处理提出异议，要求按退休前的原工资的100%计算退休金的要求无法律或政策依据。遂判决驳回了原告丛某的诉讼请求。一审法院判决后，原告丛某不服，提出上诉。中级人民法院审理后认为，上诉人丛某认为其在新疆是教师，调回海安后也应享受教师待遇，并按教师待遇办理退休手续的理由，既缺乏事实依据，也缺乏法律和政策依据。其上诉理由不能成立，不予支持。遂依据《中华人民共和国行政诉讼法》第六十一条第（一）项之规定，判决驳回上诉，维持原判。

点评：本案的焦点主要涉及不具有教师职务的学校职工（又称管理人员）能否按教师待遇享受退休金的问题。教师是履行教育教学职责的专业人员，承担教书育人，培养社会主义事业建设者和接班人、提高民族素质的使命。教师有权按时获取工资报酬，享受国家规定的福利待遇以及寒暑假期的带薪休假。国家实行教师资格制度，中国公民凡遵守宪法和法律，热爱教育事业，具有良好的思想品德，具备法律规定的学历或者经国家教师资格考试合格，有教育教学能力，经认定合格的，可以取得教师资格。同时，国家实行教师职务与教师资格分离制度。学校和其它教育机构应当从具备教师资格的人员中聘任教师。被聘任教师职务的才享受教师待遇。教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平，并逐步提高。《中华人民共和国教师法》第30条规定：“教师退休或者退職后，享受国家规定的退休

或者退休待遇。县级以上地方人民政府可以适当提高长期从事教育教学工作的中小学退休教师的退休金比例。”为此，全国各地一般都规定，连续从事教学工作30年的退休教师，可按退休前的原工资的100%领取退休金。一般来说，人民法院审理行政案件，以法律和行政法规、地方性法规为依据。

《中华人民共和国行政诉讼法》第53条同时规定：“人民法院审理行政案件，参照国务院部、委根据法律和国务院的行政法规、决定、命令制定、发布的规章以及省、自治区、直辖市和省、自治区的人民政府所在地的市和经国务院批准的较大的市的人民政府根据法律和国务院的行政法规制定、发布的规章。”江苏省人民政府苏政发（1994）3号文件关于事业单位工作人员工资制度改革实施方案中，将事业单位工作人员的工资实行分类管理，即分为专业技术人员工资制度、管理人员工资制度和工人工资制度。其中专业技术人员和管理人员均有职务工资一项，教师的职务工资须以教师职称为基础，确立不同的级别，而且强调“专业技术人员在国家下达的聘任职数限额内，按照实际聘任的专业职务进行套改。只有资格而没有聘任职务的，其资格不与工资挂钩”。对照行政诉讼法第53条的规定，江苏省人民政府苏政发（1994）3号文件应属于行政规章的范畴，由于其符合法律规定的同工同酬的基本立法精神，并不违反法律的强制性规定，人民法院审理行政案件时，理应予参照。本案中，原告丛某从新疆调回海安工作后，未从事过教学工作；1993年工改时，尽管丛某已在技校工作，但由于其未取得教师职称，也未从事教学工作，人事局依据江苏省人民政府苏政发（1994）3号文的规定，对丛某按事业单位管理人员进行工资套改并无不当。

在丛某达到退休法定年龄时，人事局按其实际从事的工作和工资待遇，为其办理退休手续，并打折计算退休金的做法，也符合同工同酬同退休待遇的法律精神，这也反过来突出了教师工作的神圣性。2003年9月19日，丛某通过技校向人事局提出异议申请后，人事局也给予了书面回复，故人事局已经履行了法定职责。因此，一、二审法院依据行政诉讼法并参照有关行政规章的规定，所作出的驳回原告（二审上诉人）丛某的诉讼请求的判决并无不当。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)