

中共湖北省委机构编制委员会办公室
 湖北省教育厅文件
 湖北省财政厅文件
 湖北省人力资源和社会保障厅

鄂编办发〔2022〕8号

省委编办 省教育厅 省财政厅 省人社厅
 关于加大中小学教职工编制统筹调配力度
 全面达到国家基本标准的通知

各市、州、县党委编办、教育局、财政局、人社局：

为贯彻落实《中央编办教育部关于推动中小学教职工编制全面达到国家基本标准的通知》（中编办发〔2021〕169号）和《省教育厅省委编办省财政厅省人社厅关于进一步加强新时代中小学

教师队伍建设管理的若干意见》（鄂教师〔2021〕1号）有关要求，现就加大中小学教职工编制统筹调配力度，全面达到国家基本标准通知如下。

一、科学配置，足额保障中小学教职工编制

1. 按标准核定教职工编制。2022年5月底前，以县为单位全面落实中小学教职工编制标准，教职工编制与学生比按普通高中1:12.5，初中1:13.5，小学1:19重新核定。各地要优先保障农村中小学用编需求，将编制资源适当向农村边远地区、薄弱学校倾斜。

2. 科学预测教职工编制总量。县级机构编制部门要会同教育等部门做好本地学生总量变化预测，制订中小学教职工编制总量调整计划。学生人数逐年递减的县（市、区），要有计划地核减教职工编制，严格控制用编进人，现有富余教师可合理安排到其他领域。学生人数逐年增加的县（市、区），要加大教职工编制保障力度，确保用编需求。

3. 优化学校布局。各地结合城镇化进程、乡村振兴、优质教育资源均等化和学生规模，科学调整学校布局，优化中小学和教学点设置。新建学校要进行充分论证，立项要经过有关部门按程序联合评估，机构编制部门要预先制定人员编制调整方案。

二、挖潜创新，盘活用好现有事业编制资源

4. 优先补充教职工编制。中小学教职工编制有缺口的县（市、区），要盘活现有编制资源，进一步通过深化事业单位改革

和其他专项改革、行业体制改革，整合撤并重复设置、职能弱化、规模较小、任务不饱满的事业单位，将精简收回的事业编制优先补充中小学教职工编制。市、州要加大中小学教职工编制统筹配置力度，支持事业编制总量偏少、中小学教职工编制配置不达标的地方。

5. 加大政府购买服务力度。继续深化中小学后勤服务改革，对社会实践等课程以及教学辅助服务，专业师资不足且有条件的地方通过政府购买服务方式提供。鼓励体育社会组织和专业艺术人才为中小学提供体育、艺术教育服务。持续压缩使用编制的非教学人员比例，中小学在职在编专职管理人员、教辅人员、后勤人员等非教学人员控制在教职工编制数的8%以内。

6. 探索事业编制周转使用制度。按照“以县为主、市域调剂、省级统筹、动态调整”的原则，省、市、县机构编制部门通过跨区域、跨层级、跨部门的方式，统筹一定数量的事业编制或“沉淀”在各层级、各单位长期不用的事业单位空编资源，建立事业编制周转池，周转编制优先保障中小学教职工编制配置不达标的地方使用。压实市县特别是县级主体责任，县级机构编制部门通过改革挖潜及使用周转编制仍有缺口的，可向市级机构编制部门申请使用周转编制；市级机构编制部门在市域内调剂后仍有缺口的，可向省级机构编制部门申请使用周转编制。各地使用的周转编制在机构编制数据统计中单列，不计入用编单位编制总数，使用周转编制人员纳入在编人员统计。

7. 建立教职工编制动态调整机制。市（州）机构编制部门在当地事业编制总额内，根据所辖区域生源变化情况，统筹做好本级和县（市、区）中小学教职工编制的动态调整工作，并及时将调整情况报省委编办备案。各县（市、区）机构编制部门原则上每3年重新核定一次中小学教职工编制，生源变化较大的地方可每年调整一次。各地要依托机构编制管理大数据平台，对编制周转和使用情况加强测算与评估，动态管理，确保周转编制核得出去，收得回来。

三、加强管理，提升中小学教职工编制使用效益

8. 开展专项清理整治。2022年6月底前，市县开展一次专项清理整治行动，对机关事业单位挤占、挪用和截留中小学教职工编制，机关事业单位长期借调、借用教职工帮助工作，公办学校在编教师到民办学校任教，中小学教职工“吃空饷”、长期空编和有编不补、编外用人等行为，全面清理、从严查处，进一步严肃机构编制纪律、完善相关规章制度。

9. 深化“县管校聘”改革。县（市、区）教育部门根据学校布局调整、城乡人口流动、学段学生规模变化等情况，在核定的中小学教职工编制总量内，适时调整城乡间、学段间、学校间教职工编制，在核定的教职工岗位总量内，合理设置岗位数量，自主用编用人，推动师资配置由“学校人”向“系统人”转变。

10. 解决教师结构性缺员。通过对口支教、教师转岗培训、编制动态调整等方式，多途径解决教师结构性缺员问题。推进

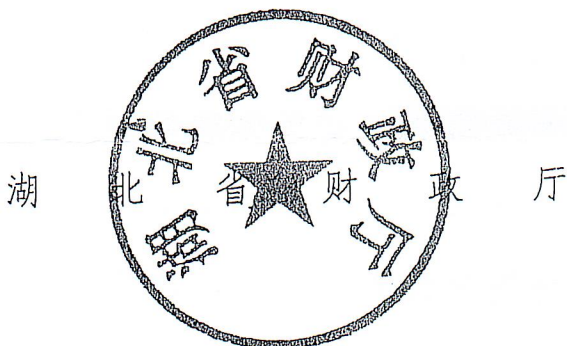
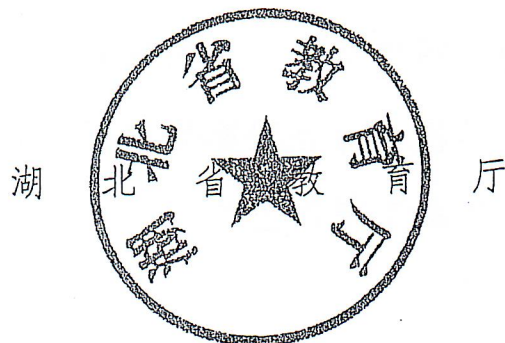
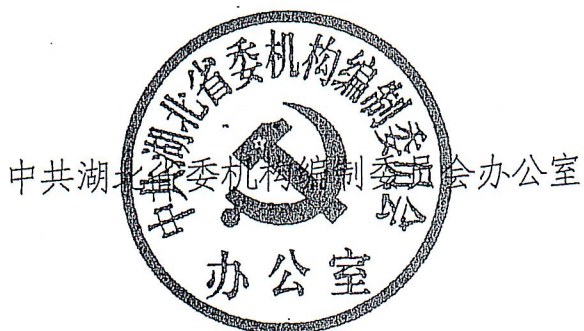
“一专多能”小学全科教师和“双学科”复合型高中教师的创新培养，改善教师队伍知识结构，提升能力水平。探索体育、音乐、美术、劳动教育等紧缺薄弱学科教师定向培养制度。健全县域教师交流轮岗激励机制，支持教师跨校兼课、跨学段任教，鼓励教师跨学科、跨学段转岗，推动教师在城乡和区域之间、学校及学段之间合理配置和流动。将中小学教师到乡村学校、薄弱学校任教1年以上的经历作为申报高级教师职称和特级教师的必要条件。

11. 完善教师保障机制。健全义务教育教师工资长效联动机制，确保义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资收入水平。完善教师收入分配激励机制，有效体现教师工作量和绩效，绩效工资分配向班主任和特殊教育教师倾斜。市政府应当按照财政事权和支出责任划分的要求，落实本级支出责任。省级财政将各地在校生人数作为中央和省级义务教育转移支付分配的主要因素，并依据在校生规模，在县级基本财力保障机制奖补资金中给予支持。

12. 严格实名制管理。新招聘、调入的教师应当在30日内完成上编手续，教师退休、辞职、调出、辞退等应当在30日内完成下编手续。每年4月、10月，机构编制部门要会同教育部门，以校为单位核对一次教职工数和学生数。

13. 加强监督检查。机构编制、教育、财政、人社等部门定期督查中小学教职工编制管理政策落实情况，对中小学履职和编

制使用效益进行监督和评估，对违反机构编制管理的单位和责任人，依纪依规严肃处理。



中共湖北省委编办综合处

2022年3月10日印发