

中共广德县委 广德县人民政府

关于全面深化新时代教师队伍建设的 实施意见

(2019 年 6 月 28 日)

根据《中共安徽省委 安徽省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》(皖发〔2018〕22号)精神,结合我县实际,现提出以下实施意见。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神,全面贯彻党的教育方针,坚持社会主义办学方向,落实立德树人根本任务,遵循教育规律和教师成长发展规律,加强师德师风建设,培养高素质教师队伍,倡导全社会尊师重教,形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面。

二、目标任务

经过 5 年左右努力,师德养成制度基本完善,教师培养培训体系基本健全,职业发展通道比较畅通,事权人权财权相统一的教师管理体制普遍建立,教师待遇提升保障机制更加完善,教师职业吸引力明显增强。教师队伍规模、结构、素质、能力

基本满足全县各级各类教育发展需要。

到 2035 年，教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升。教师管理体制机制科学高效，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化。尊师重教蔚然成风，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，教师成为让人羡慕的职业。

三、全面加强师德师风建设

(一)加强教师党支部和党员队伍建设。将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员，把党的政治建设摆在首位，充分发挥教师党支部教育管理监督党员和宣传引导凝聚师生的战斗堡垒作用，充分发挥党员教师的先锋模范作用。选优配强教师党支部书记，落实教师党支部书记“双带头人”培育工程。推进“两学一做”学习教育常态化制度化，开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，引导党员教师增强“四个意识”，争做“四有”好教师的示范标杆。重视做好在优秀青年教师中发展党员工作，健全“双培养”机制。

(二)提高思想政治素质。加强理想信念教育，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定“四个自信”，做社会主义核心价值观的坚定信仰者、积极传播者、模范践行者。加强中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化教育。创新教师思想政治工作方式方法，增强思想政治工作的针对性和实效性。着眼青年教师群体特点，有针对性地加强思想

政治教育。加强法治教育，引导广大教师增强法治意识。

(三)实施师德师风建设工程。坚持把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准，健全师德建设长效机制。创新师德教育，加强师德教育基地建设。每年 9 月师德建设月期间，集中宣传师德典型先进事迹。

坚持严格制度规定与日常教育督导相结合，加强对教师思想政治素质、师德师风的监察监督。建立教师个人信用记录，完善诚信承诺和失信惩戒机制。强化师德考评，推行师德考核负面清单制度，实行师德问题“一票否决”，着力解决中小学教师有偿补课、违反课堂讲授纪律等师德失范问题。

四、不断提升教师专业素质能力

(一)提升教师队伍信息化水平。探索信息技术、人工智能等支持教师工作决策、教师教育、教育教学的新路径。落实“智慧+乡村教师队伍建设”行动，推进智慧学校建设，推动教学方式变革，促进县域义务教育优质均衡发展。继续实施中小学教师信息技术应用能力提升工程，加强教师信息化管理。

(二)建设一支高素质专业化的中小学教师队伍。提高教师培养层次，义务教育学校侧重培养本科层次教师，高中阶段教育学校侧重培养研究生层次教师。强化“钢笔字、毛笔字、粉笔字和普通话”等训练。继续开展中小学教师全员培训，促进教师终身学习和专业发展。加强紧缺薄弱学科教师、特殊教育教师培养培训。转变培训方式，改进培训内容，推动信息技术与

教师培训的有机融合。实行培训学分管理，建立培训学分银行，搭建教师培训与学历教育衔接的“立交桥”。进一步推进县级教师发展机构建设与改革，实现培训、教研、电教、科研部门有机整合。

加强中小学校长队伍建设，按照中小学校领导人员管理暂行办法，规范选拔任用工作。推行中小学校长职级制改革。加大校长培训力度，提升校长办学治校能力。实施中小学教师校长领航工程，推进中小学名师名校长工作室建设。

(三)建设一支高素质善保教的幼儿园教师队伍。创新幼儿园教师培养模式，建立幼儿园教师全员培训制度，创新幼儿园教师培训模式，加大培训力度。鼓励幼儿园与师范院校协同建立幼儿园教师培养培训基地。

(四)建设一支高素质双师型的职业学校教师队伍。落实中职学校教师素质提高计划，加强中职学校双师型教师培养培训基地建设，建立中职学校与行业企业联合培养双师型教师的机制。推进中职学校教师定期到企业实践。建立企业经营者、技术能手与职业学校管理者、骨干教师相互兼职制度。

五、持续创新教师管理体制机制

(一)创新和规范教师编制管理。进一步盘活事业编制存量，向教师队伍倾斜，采取多种形式增加教师总量。落实中小学教职工编制周转池制度，加大中小学教职工编制统筹配置力度，建立年度动态调整机制。落实城乡统一的中小学教职工编制标

准，科学合理核定教职工编制，对乡村小规模学校实施编制特殊倾斜政策，按照班师比与生师比相结合的方式核定教职工编制。结合城乡义务教育一体化改革发展要求，修订完善农村义务教育学校布局专项规划，并按程序报省级备案。完善并执行公办幼儿园人员配备规范、特殊教育学校教职工编制标准。严禁挤占、挪用、截留中小学教职工编制。实行教师编制配备和购买工勤服务相结合，压缩非教学人员数量。

(二)深入推进中小学教师“县管校聘”和“无校籍管理”制度改革。加强县域内中小学教师统筹管理，建立健全县管教职工编制、人员经费、岗位设置、交流轮岗，校管岗位聘用、绩效工资分配、考核奖惩的新机制。在核定的编制总量内，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，打破岗位资源校际壁垒，实行集中管理，统筹使用。每年由县教体局在核定的编制岗位总量内，提出统筹分配、动态调整方案，报县委编办、县人社局、县财政局备案后实施。

(三)优化义务教育教师资源配置。深入推进县域内义务教育学校教师、校长交流轮岗，实行教师聘期制、校长任期制管理，推动城镇优秀教师、校长向乡村学校、薄弱学校流动。实行走教制度，根据实际给予相应补贴。积极争取扩大“定向公费培养乡村教师计划”，实施“夕阳红”支教计划。

(四)完善中小学教师准入和招聘制度。严格教师准入，逐步

将幼儿园教师学历提升至专科，小学教师学历提升至师范专业专科和非师范专业本科，初中教师学历提升至本科，逐步将普通高中教师学历提升至研究生。完善中小学教师补充机制，重点补充农村中小学教师和紧缺学科教师。积极探索和创新幼儿园教职工补充机制。

(五)深化中小学教师职称和考核评价制度改革。进一步优化中小学中级、高级教师岗位比例。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单位采用“退二聘一、退三聘二”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。乡村学校在职教师累计从教满 30 年，且距法定退休年龄不足 5 年，可不受岗位结构比例限制，评聘相应教师职务。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。

进一步完善职称评价标准，建立符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系。加强聘后管理，激发教师的工作活力。完善相关政策，防止形式主义的考核检查干扰正常教学。不简单用升学率、学生考试成绩等评价教师。实行教师资格定期注册制度，建立完善教师退出机制，提升教师队伍整体活力。加强中小学校长考核评价，督促提高素质能力，完善优胜劣汰机制。

(六)健全职业学校教师管理制度。落实中等职业学校人员配

备规范，扩大用人自主权，建立专业教师招聘“绿色通道”。推动固定岗和流动岗相结合的职业学校教师人事管理制度改革。支持职业学校专设流动岗位，引进行业企业一流人才，吸引具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才等兼职任教。健全职业学校双师型教师认定机制。完善职业学校教师考核评价制度，加强双师型教师技能水平和专业教学能力的考核评价。

六、不断提高地位待遇，真正让教师成为令人羡慕的职业

(一)明确教师的特别重要地位。突显教师职业的公共属性，强化教师承担的国家使命和公共教育服务的职责，确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位，明确中小学教师的权利和义务，强化保障和管理，提升教师的政治地位、社会地位、职业地位。公办中小学教师要切实履行作为国家公职人员的义务，强化国家责任、政治责任、社会责任和教育责任。

(二)完善中小学教师待遇保障机制。健全中小学教师工资长效联动机制，核定绩效工资总量时统筹考虑本县公务员实际收入水平，确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于本县公务员平均工资收入水平。在核定的绩效工资总量内，县教体局要合理统筹。实施农村艰苦学校津贴差别化补助改革，对条件艰苦学校给予适当倾斜。义务教育学校教职工奖励性绩效工资逐步过渡到按核定编制数拨付。校级管理干部奖励性绩效与学校管理成效相挂钩，实行集中考核。结合中小学校长职级制

改革，根据实际实施相应的校长收入分配办法。进一步落实公办幼儿园教师统一的岗位绩效工资制度，并享受规定的工资倾斜政策。

完善教师收入分配激励机制，坚持以德为先、注重育人，多劳多得、优绩优酬，科学合理、公平公正的原则，完善学校内部考核，真正以师德表现、工作量和工作实绩进行分配，充分发挥绩效工资分配的激励导向作用，绩效工资分配向班主任和特殊教育教师倾斜。

(三)大力提升乡村教师待遇。深入实施乡村教师支持计划，关心乡村教师生活。加强乡村教师周转宿舍建设，按规定将符合条件的教师纳入本县住房保障范围。关心乡村青年教师工作生活，在培训、职称评聘、表彰奖励等方面向乡村青年教师倾斜。为乡村教师配备相应设施，丰富精神文化生活。

(四)维护民办学校教师权益。完善学校、个人、政府合理分担的民办学校教师社会保障机制，民办学校应与教师依法签订合同，按时足额支付工资，保障其福利待遇和其他合法权益，并为教师足额缴纳社会保险费和住房公积金。依法保障和落实民办学校教师在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利。

(五)提升教师社会地位。加大教师表彰力度，落实教学成果奖励制度，重点表彰贡献突出的教学一线教师，落实相关优待政策。落实教师荣誉制度，按国家有关规定，做好乡村学校

教师荣誉证书颁发工作。鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对教师出资奖励，开展尊师活动。维护教师职业尊严和合法权益，依法依规严肃查处侵犯教师合法权益的违法行为。

建设现代学校制度，推进依法治校，体现以人为本，突出教师主体地位，落实教师知情权、参与权、表达权、监督权。建立健全教职工代表大会制度，保障教师参与学校决策的民主权利。

七、切实加强党的领导，确保各项政策举措落地见效

(一)加强组织领导。从战略和全局高度充分认识教师工作的极端重要性，把全面加强教师队伍建设作为一项重大政治任务和根本性民生工程切实抓紧抓好。实行一把手负责制，紧扣教师最关心、最直接、最现实的重大问题，把教师工作摆上重要议事日程，细化分工，确定路线图、任务书、时间表和责任人。组建县委教育工作领导小组，每年至少研究一次教师队伍建设工作，党政主要负责同志每年至少调研一次教师工作，党委和政府每年至少开展一次教师队伍建设工作督查。建立教师工作联席会议制度，及时研究解决教师队伍建设重大问题。

县教体局要加强对教师队伍建设的统筹管理、规划和指导，制定相关政策措施。县委编办、县财政局、县人社局、县住建局等相关部门要在各自职责范围内，制定切实保障教师待遇的具体措施。要统筹现有资源，壮大教师工作力量，培育专业机构，开展专门研究，为重大决策提供支撑。积极探索开展事权

人权财权相统一的教师管理体制改革。

(二)强化经费保障。将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，完善支出保障机制，确保党和国家关于教师队伍建设重大决策部署落实到位。优化经费投入结构，优先支持教师队伍建设最薄弱、最紧迫的领域，重点用于按规定提高教师待遇保障、提升教师专业素质能力。健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制，充分调动社会力量投入教师队伍建设的积极性。制定严格的经费监管制度，规范经费使用，确保资金使用效益。落实教育支出责任，优先保障教师工资收入方面的支出。

将教师队伍建设列入督查督导工作重点内容，并将结果作为相关单位党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考，确保各项政策措施全面落实到位，真正取得实效。

附件：1. 广德县推行校长职级制实施方案（试行）

2. 广德县义务教育学校绩效工资统筹管理实施方案（试行）

附件 1

广德县推行校长职级制实施方案（试行）

为进一步深化教育改革，加快教育发展，进一步加强校长队伍建设，根据《中共安徽省委 安徽省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》（皖发〔2018〕22号）等精神，现就推行校长职级制，制定本实施方案。

一、实施范围

校长职级制实施范围为全县各级各类公办学校。按照试点先行、逐步推开的原则，先在校长（园长）队伍推行校长职级制改革，待经验成熟后，适时在其他校级管理干部队伍中推开（校级管理干部职数根据《关于加强中小学党的建设工作的意见》《中小学校领导人员管理暂行办法》等文件另行规定）。鼓励民办学校参评，经费自筹。

二、职级设置

校长是履行学校领导与管理工作职责的专业人员。校长职级是将校长的职位按照不同的任职资格条件和岗位职责、专业要求分为若干等级，形成职务等级序列，为校长的聘任、考核、奖惩、晋升、工资待遇等提供依据和管理标准。校长职级既是一种职务标志，也是校长工作业绩、管理能力、学识资历和专业化程度的综合体现。

（一）级别设置：校长职级设置根据校长自身的资格条件

和工作业绩评定后共分成四个级别，即特级校长、高级校长、中级校长、初级校长。

（二）等次设置:为便于细化管理，将校长职级划分成四级十等，即：

特级校长（特级特等）；

高级校长：高级一等、高级二等、高级三等；

中级校长：中级一等、中级二等、中级三等；

初级校长：初级一等、初级二等、初级三等。

三、职级评审

（一）评审原则

1. 导向性原则：在指导思想、指标设定、权重分配上，引导校长全面贯彻教育方针，推进素质教育，全面提高教育质量。

2. 科学性原则：在指标设定、权重分配上力求科学，突出当前重点工作，注重可操作性和简便性。

3. 发展性原则：评审内容注重与教育发展形势相结合，坚持与时俱进、适时更新，不断完善。

（二）申报基本条件

具备国家规定的学历、继续教育、岗位证书等要求，同时具备以下基本资格条件：

1. 担任校长职务 2 年及以上；

2. 申报中级及以上校长职级的，应具备中级及以上教师专业技术职务；

3. 申报高级校长职级的，自任校长职务以来，校长个人原则上要有一篇论文公开发表在期刊上（具有 CN 刊号），或参加教研及电教活动获得县级一等奖 1 次以上，或个人、学校在现授级等任期内获得市级及以上综合性荣誉称号（教育或政府授予），或个人、学校在现授级等任期内获得省级以上单项荣誉（教育或政府授予），并在全县乃至全市具有较高知名度和影响力；

4. 申报高级及以上校长职级的，须具有两所及以上学校校级职务任职经历，或具有 5 年及以上农村艰苦学校校级职务任职经历，且表现突出；

5. 申报特级校长职级的，必须教育科研水平突出，学校管理成效显著，群众满意度较高，原则上应同时具备高级以上教师专业技术职务，或个人、学校在现授级等任期内至少获得一次国家级荣誉称号（教育或政府授予），或公开出版一本个人教育理论专著，并在全市乃至全省具有较高知名度和影响力。

（三）评审指标

参照校长专业标准制定校长职级制评审指标，重点评价校长规划学校发展、营造育人文化、领导课程教学、引领教师成长、优化内部管理、调适外部环境等六项专业职责履行情况。

存在下列情形之一的，视情予以降等降级、停发级等津贴，直至撤销职级：

1. 校长个人不服从工作安排或擅离职守的；
2. 校长个人被予以党内警告或行政警告及以上处分的；

3. 校长个人年度考核不合格的;
4. 学校被予以问责通报及以上处理的;
5. 学校出现重大群体性事件, 或发生重大刑事案件, 或发生重大安全责任事故的。

(四) 评审程序

校长职级晋升实行定期评审, 由校长职级评审委员会统一组织实施。校长职级评定的基本程序包括个人申报、组织评审、结果公示、认定授予等环节。原则上每三年开展一次职级评审, 如确因工作需要, 可适时开展。起聘均从该级别的最低等开始。下一轮评聘时, 校长仍在同一级等连任的, 由该级别的原级等递升一个级等。

四、职级待遇

(一) 职级津贴: 校长职级与待遇挂钩, 按每月 500 元至 1500 元设校长职级津贴, 按月发放。职级津贴标准根据教师平均工资收入水平适时调整。

现阶段执行的职级津贴标准如下:

特级特等 1500 元;

高级一等 1300 元, 高级二等 1200 元, 高级三等 1100 元;

中级一等 1000 元, 中级二等 900 元, 中级三等 800 元;

初级一等 700 元, 初级二等 600 元, 初级三等 500 元。

(二) 发放办法: 经评审确定校长职级后, 校长职级津贴从次月开始计算发放。校长职级有变动的, 校长职级津贴从次

月作相应调整。调离本县或离开校长岗位的，次月起停发职级津贴。校长职级津贴纳入县级财政预算。

五、其他规定

本方案自文件下发之日起执行，由广德县教育体育局负责解释。

附件 2

广德县义务教育学校绩效工资统筹 管理实施方案（试行）

为完善教师收入分配激励机制，发挥绩效工资分配的激励导向作用，推进中小学教师“县管校聘”管理改革，特制定本方案。

一、实施范围

全县公办义务教育学校。

二、分配原则

（一）“动态核定、同步增长”的原则。健全教职工工资长效联动机制，绩效工资总量随全县义务教育教职工基本工资和全县公务员规范后津贴补贴标准的调整相应调整。核定绩效工资总量时统筹考虑本县公务员实际收入水平，确保中小学教职工平均工资收入水平不低于或高于本县公务员平均工资收入水平。

（二）“以县为主、统筹分配”的原则。公办义务教育学校的奖励性绩效工资总量、农村艰苦学校津贴总量由县人社局、县财政局核定；各校分配额由县教体局结合学校编制、管理考核、区域位置等因素分校核定。

（三）“公平合理、优绩优酬”的原则。坚持多劳多得、优绩优酬，重点向工作任务重、工作成绩突出的学校和教师倾斜，

向条件艰苦学校倾斜。

三、农村艰苦学校津贴的核定与分配

（一）农村艰苦学校津贴总量的核定。农村艰苦学校津贴与基本工资同步增长，按年度动态核定。每年年初，县人社局根据全县义务教育学校工作人员上年12月份基本工资总额（含教师工资标准提高10%部分）的70%，核定本年度农村义务教育学校教职工农村艰苦学校津贴总量。所需经费纳入县财政预算予以保障。

（二）农村艰苦学校津贴统筹分配

1. 农村艰苦学校津贴发放范围及分配系数

农村艰苦学校津贴只面向我县农村学校教职工发放。坚持“照顾边远，拉开档次”的原则，取消农村艰苦学校津贴现行发放办法和标准，综合考虑农村学校所处的区域位置及条件艰苦程度等因素，实行差别化补助。村小及教学点根据区域位置，将分配系数提高一档予以倾斜。农村艰苦学校津贴发放范围及学校区位划分、分配系数见下表：

区位类别	学校	分配系数	与城中心区距离
1类	卢村小学、凤桥小学、花鼓学校、邱村小学、东亭小学、东亭中学、邱村中学	1	20公里以内
2类	柏垫中学、誓节学校、流洞小学、柏垫小学、流洞中学、彭村小学	1.5	20-30公里
3类	下寺中学、新杭小学、下寺小学、新杭中学、四	2	30-40公

	合小学、四合中学、杨滩小学、杨滩中学、独山小学		里
4类	月湾学校、砖桥小学	2.5	40公里以外
5类	西河小学、石鼓小学、独树小学	3	

2. 农村艰苦学校津贴发放原则

（1）坚持“公正、公平、公开”的原则。凡属于享受农村艰苦学校津贴的教职工，不分学历、职称、工龄、教龄，根据学校区域位置、出勤、工作量等情况发放农村艰苦学校津贴。津贴发放实行实名制管理，阳光操作，发放方案要通过学校集体讨论、确认并按相关规定进行公示，全程接受师生和社会监督。建立问责制度，对提供虚假数据，或冒领、套取、挪用农村艰苦学校津贴的单位和个人，依法依规予以严肃处理。

（2）坚持“在岗享受，不在岗不享受”的原则。除另文规定等特别情形外，因病事假等原因在发放周期内3个月及以上不在岗（含外单位借用者），不享受农村艰苦学校津贴。工作量未达到学校平均工作量50%的，不享受农村艰苦学校津贴。待岗人员在待岗期间不享受农村艰苦学校津贴。

（3）坚持“定期发放，据实核算”的原则。农村艰苦学校津贴分学期发放。各学校的发放总量由县教体局审核确定，每学期末学校将本学期人员在岗实际情况汇总上报县教体局，县教体局根据县人社局核定的农村艰苦学校津贴总量和本学期全县享受农村艰苦学校津贴人员总数（新增、退休、死亡、岗位变

动等人员按在岗月数与发放周期月数比值计算人数)测算,核定各校农村艰苦学校津贴发放总量,县财政局根据县教体局核定的各校分配额拨付到校。

3. 农村艰苦学校津贴个人月标准计算

个人月标准=(本学期全县农村艰苦学校津贴总量÷6)÷(1类学校人数+2类学校人数×1.5+3类学校人数×2+4类学校人数×2.5+5类学校人数×3)×所在学校分配系数

四、奖励性绩效工资核定与分配

(一) 奖励性绩效工资的核定

全县公办义务教育学校奖励性绩效工资的总量为全县公办义务教育学校工作人员上年度12月份基本工资总额(含教师工资标准提高10%部分)的30%与对应职级机关工作人员工作性津贴之和,由县人社局每年年初一次性核定。

县教体局在核定的全县公办义务教育学校奖励性绩效工资总量内,核定教职工奖励性绩效工资总量和校级管理干部(校长、副校长、党组织书记、副书记)奖励性绩效工资总量。

(二) 奖励性绩效工资的统筹分配

1. 校级管理干部奖励性绩效工资的统筹分配。校级管理干部奖励性绩效工资由县财政局年终一次性拨付到县教体局。县教体局按年度对校级管理干部进行综合考核,考核结果作为校级管理干部奖励性绩效工资发放的依据。

2. 各校教职工奖励性绩效工资的统筹分配。各校教职工奖

励性绩效工资由县财政局根据县教体局核定的各校分配额按学期拨付到校。县教体局结合学校编制数、实有人数等情况核定各校分配额，学校根据拨付到校的分配额考核发放到人。各校教职工奖励性绩效工资划拨人数按编制数10%与实有人数90%确定，其中编制数所占比例原则上每年按不低于10%逐年递增，逐步过渡到按编制数拨付各校教职工奖励性绩效工资。

除另文规定等特别情形外，系统内支教、挂职、交流轮岗等编岗不一致的人员奖励性绩效工资在流入单位考核发放。新增、退休、死亡等人员奖励性绩效工资按在岗月数与发放周期月数比值计算人数。

学校核定划拨人数=（学校核定编制数-校级管理干部所占编制数）×编制数所占比例+（学校实有人数-校级管理干部人数）×实有人数所占比例

学校实有人数=上年度12月份教职工人数-本年度自然减员人数（按人数及月份累计测算）+本年度聘用的在编人数（按人数及月份累计测算）±支教、挂职、交流轮岗等编岗不一致人数

全县总划拨人数=各学校核定划拨人数之和

各校教职工奖励性绩效工资总量=全县公办义务教育学校教职工奖励性绩效工资总量÷全县总划拨人数×本校核定划拨人数

五、本方案自 2019 年 7 月 1 日开始实施