

DỰ THẢO

BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG

**Nghị định quy định phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý
cơ sở giáo dục công lập**

*(Kèm theo Tờ trình số/TTr-BGDĐT ngày/2026
của Bộ Giáo dục và Đào tạo)*

Căn cứ quy định tại Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo, Nghị quyết số 281/NQ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo, Quyết định số 125/QĐ-TTg ngày 16/01/2026 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Chương trình công tác của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ năm 2026, Bộ Giáo dục và Đào tạo (GDĐT) xây dựng Nghị định quy định chế độ phụ cấp đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục. Căn cứ Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Bộ GDĐT đánh giá tác động của từng chính sách trong đề nghị xây dựng nghị định như sau:

I. XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ

1. Bối cảnh xây dựng chính sách

Chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục là một bộ phận của chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, có ý nghĩa trong việc ghi nhận trách nhiệm quản lý, động viên, khuyến khích đội ngũ cán bộ quản lý thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, góp phần nâng cao chất lượng quản trị cơ sở giáo dục.

Hiện nay, chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đang được thực hiện theo nhiều văn bản quy phạm pháp luật được ban hành ở các thời điểm khác nhau, áp dụng riêng đối với từng cấp học, trình độ đào tạo hoặc loại hình cơ sở giáo dục. Hệ thống quy định này đã góp phần bảo đảm chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ quản lý trong thời gian qua. Tuy nhiên, hiện nay đã bộc lộ những hạn chế, bất cập trong quá trình tổ chức thực hiện, như: quy định còn phân tán, thiếu thống nhất; tiêu chí, quy trình xác định mức phụ cấp còn phức tạp, chưa đầy mạnh phân cấp, phân quyền trong quản lý nhà nước (cho cơ quan quản lý cơ sở giáo dục), quyền tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập; một phần chưa phản ánh đầy đủ quy mô, tính chất và mức độ phức tạp của công tác quản lý; một số mô hình tổ chức và

chức danh quản lý mới chưa được điều chỉnh; việc áp dụng giữa các loại hình cơ sở giáo dục còn thiếu tương quan và phát sinh nhiều cách hiểu khác nhau.

Bên cạnh đó, thời gian gần đây hệ thống pháp luật về giáo dục có nhiều thay đổi quan trọng, như việc ban hành Luật Nhà giáo năm 2025, Luật Giáo dục đại học năm 2025, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2025 cùng với việc tiếp tục thực hiện chủ trương cải cách chính sách tiền lương, đổi mới tổ chức và hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập, tăng cường tự chủ, thực hiện quản lý theo vị trí việc làm và đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong quản lý nhà nước. Những thay đổi này đặt ra yêu cầu phải rà soát, hoàn thiện quy định về phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục nhằm bảo đảm tính đồng bộ của hệ thống pháp luật, phù hợp với mô hình tổ chức, quản trị giáo dục hiện nay.

Thực tiễn quản lý cũng cho thấy quy mô cơ sở giáo dục, số lượng người học, phạm vi quản lý, yêu cầu chuyển đổi số, kiểm định chất lượng giáo dục và trách nhiệm của người đứng đầu cơ sở giáo dục ngày càng gia tăng, trong khi chế độ phụ cấp chức vụ chưa được điều chỉnh tương ứng. Do đó, việc ban hành Nghị định quy định thống nhất về phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục là cần thiết nhằm khắc phục những khoảng trống và bất cập của hệ thống chính sách hiện hành, bảo đảm tính thống nhất, minh bạch và khả thi trong tổ chức thực hiện.

2. Mục tiêu xây dựng chính sách

Trên tinh thần kế thừa những quy định đã và đang phù hợp, không có vướng mắc trong thực tiễn và khắc phục những khó khăn, vướng mắc theo quy định hiện hành, tạo hành lang pháp lý để các bộ, ngành, địa phương tổ chức triển khai thực hiện; đồng thời, không quy định phát sinh thêm đối tượng, mức phụ cấp so với quy định hiện hành, đề xuất mức phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý phù hợp với đặc thù của cấp học, trình độ đào tạo, bảo đảm tính toàn diện, khả thi, phù hợp với điều kiện thực tiễn, phù hợp với mức phụ cấp và tiền lương đề xuất khi thực hiện tổng thể chính sách cải cách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW, Bộ GDĐT đề xuất mục tiêu xây dựng chính sách như sau:

- Thống nhất các quy định về chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục: hoàn thiện cơ sở pháp lý thống nhất về chế độ phụ cấp, thay thế các quy định phân tán, bảo đảm đồng bộ với hệ thống pháp luật về giáo dục, nhà giáo, giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học, viên chức và cải cách chính sách tiền lương. Bổ sung, hoàn thiện quy định đối với các mô hình tổ chức, chức vụ quản lý và các trường hợp phát sinh trong thực tiễn chưa được pháp luật điều chỉnh hoặc điều chỉnh chưa đầy đủ; bảo đảm việc áp dụng thống nhất trong toàn quốc.

- Hoàn thiện, thống nhất về nguyên tắc xác định mức phụ cấp: xây dựng cơ chế xác định mức phụ cấp chức vụ trên cơ sở chức vụ quản lý, loại hình và tính chất hoạt động của cơ sở giáo dục, bảo đảm phản ánh phù hợp trách nhiệm, phạm vi quản lý và mức độ phức tạp của công việc, đồng thời đảm bảo tương quan hợp lý với khung bậc vị trí chức danh lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị, thống nhất với Quy định số 368-QĐ/TW ngày 08/9/2025 của Ban Chấp hành Trung ương về danh mục vị trí chức danh, nhóm chức danh, chức vụ lãnh đạo của hệ thống chính trị, tương quan giữa các loại hình cơ sở giáo dục trong hệ thống giáo dục quốc dân.

- Về mức phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục: cơ bản giữ nguyên, không điều chỉnh tăng so với quy định hiện hành; sử dụng 01 mức phụ cấp của hạng cao nhất hiện tại áp dụng chung cho tất cả các quy mô (phù hợp bối cảnh sáp nhập cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, giáo dục nghề nghiệp và giáo dục thường xuyên), riêng giáo dục đại học và trường cao đẳng giữ nguyên định hướng quy định gắn với tiêu chí cơ sở trọng điểm/chất lượng cao. Duy trì, góp phần tạo động lực, thu hút và giữ chân đội ngũ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục, nâng cao hiệu quả quản trị nhà trường, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong giai đoạn mới.

- Về đẩy mạnh phân cấp, phân quyền và tổ chức thực hiện: tăng cường phân cấp, phân quyền trong việc xác định chức danh tương đương và tổ chức thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ, gắn với trách nhiệm của cơ quan quản lý và người đứng đầu cơ sở giáo dục, đồng thời bảo đảm công khai, minh bạch và thuận lợi trong tổ chức thực hiện.

II. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CHÍNH SÁCH

1. Thống nhất các quy định về chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục

1.1. Tác động tới hệ thống pháp luật

Chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục hiện đang được quy định tại một số văn bản quy phạm pháp luật sau:

- Thông tư số 33/2005/TT-BGD&ĐT ngày 08/12/2005 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn tạm thời thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ lãnh đạo trong các cơ sở giáo dục công lập: Quy định đối với cơ sở giáo dục đại học, trường cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, trường phổ thông và mầm non, các trường đào tạo, bồi dưỡng.

- Thông tư số 48/2008/TT-BGDĐT ngày 25/8/2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn xếp hạng và thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ lãnh đạo

của trung tâm giáo dục thường xuyên (được sửa đổi, bổ sung tại Thông tư số 26/2025/TT-BGDĐT).

- Thông tư số 14/2007/TT-BLĐTBXH ngày 30/8/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn xếp hạng trường cao đẳng nghề, trường trung cấp nghề và trung tâm dạy nghề công lập.

- Nhiều văn bản khác có liên quan về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang (Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ), phân hạng, xếp loại các tổ chức sự nghiệp, dịch vụ công lập (Quyết định số 181/2005/QĐ-TTg ngày 19/7/2005 của Thủ tướng Chính phủ), hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ lãnh đạo đối với cán bộ, công chức, viên chức (Thông tư số 02/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ), các văn bản của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và định mức, số lượng người làm việc trong cơ sở giáo dục công lập.

Sau hơn 20 năm thi hành, các văn bản quy định về phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục (Thông tư số 33/2005/TT-BGD&ĐT là quy định “tạm thời”), chính sách có ý nghĩa trong việc ghi nhận trách nhiệm quản lý, động viên, khuyến khích đội ngũ cán bộ quản lý thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, góp phần nâng cao chất lượng quản trị cơ sở giáo dục. Tuy nhiên, hệ thống văn bản đang phân tán, chồng chéo, không còn đồng bộ với khung pháp lý mới, bối cảnh mới, các văn bản ban hành ở các thời điểm khác nhau, do hai Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (trước đây) quản lý, chưa được hợp nhất thành một văn bản thống nhất, việc phân loại, xếp hạng phức tạp, chưa thống nhất, đồng bộ. Ngoài ra, chưa có quy định cho các mô hình cơ sở giáo dục mới hình thành trong thực tiễn như: thành lập mới hoặc chuyển đổi từ Trung tâm GDNN-GDTX sau sáp nhập thành trường trung học nghề theo quy định tại Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2025; sắp xếp, sáp nhập hệ thống cơ sở giáo dục, thay đổi đơn vị hành chính, cơ quan quản lý cơ sở giáo dục (thực hiện chính quyền địa phương 02 cấp),...

Do đó, tác động rõ nhất của dự thảo Nghị định này đến hệ thống pháp luật là đảm bảo tính phù hợp, thống nhất và đồng bộ của hệ thống pháp luật về chính sách tiền lương, phụ cấp ưu đãi đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục. Chính sách góp phần hoàn thiện cơ sở pháp lý thống nhất về chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục, thay thế tình trạng quy định phân tán tại nhiều văn bản được ban hành ở các thời kỳ khác nhau. Việc quy định thống nhất phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng bảo đảm tính đồng bộ với Luật Nhà giáo năm 2025, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật Giáo dục đại học, Luật Viên chức và chủ trương cải cách chính sách tiền lương của Đảng và Nhà nước. Đồng thời, chính sách

bổ sung cơ sở pháp lý đối với các mô hình tổ chức, chức vụ quản lý và các trường hợp phát sinh trong thực tiễn chưa được điều chỉnh hoặc điều chỉnh chưa đầy đủ, góp phần khắc phục khoảng trống pháp lý, bảo đảm áp dụng thống nhất trong phạm vi cả nước.

1.2. Tác động về kinh tế - xã hội

a) Tác động xã hội

Chính sách tạo cơ sở áp dụng thống nhất chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục, bảo đảm công bằng giữa các đối tượng có cùng chức vụ, trách nhiệm quản lý; hạn chế sự khác biệt trong áp dụng giữa các địa phương và cơ sở giáo dục. Qua đó góp phần ổn định đội ngũ cán bộ quản lý, nâng cao hiệu quả quản trị cơ sở giáo dục và giảm các kiến nghị, khiếu nại phát sinh từ việc áp dụng chính sách không thống nhất.

b) Tác động kinh tế

Chính sách chủ yếu mang tính hoàn thiện và thống nhất quy định pháp luật, không mở rộng đáng kể phạm vi đối tượng hưởng phụ cấp chức vụ. Dự thảo cơ bản kế thừa các mức phụ cấp hiện hành và chủ yếu điều chỉnh theo hướng thống nhất, cập nhật kỹ thuật và bổ sung đối tượng áp dụng còn chưa có quy định. Theo đó, tác động tăng chi ngân sách dự kiến không lớn; trong ngắn hạn có thể phát sinh nhu cầu điều chỉnh kinh phí chi trả phụ cấp đối với một số cơ sở giáo dục hoặc chức danh có thay đổi về mức hưởng nhưng không đáng kể. Về dài hạn, việc xây dựng cơ chế phụ cấp hợp lý hơn sẽ góp phần sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực quản lý và nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống giáo dục, giảm chi phí phát sinh để xử lý hành chính đối với các thủ tục phân loại, xếp hạng, đặc biệt với bối cảnh quy mô cơ sở giáo dục thay đổi lớn sau khi thực hiện sắp xếp, sáp nhập hiện nay.

1.3. Tác động về giới

Chính sách được áp dụng trên cơ sở chức vụ, nhiệm vụ quản lý, không phân biệt giới tính; không tạo ra sự khác biệt về quyền, nghĩa vụ hoặc mức hưởng giữa nam và nữ, qua đó bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới.

1.4. Tác động về thủ tục hành chính

Chính sách không quy định thủ tục hành chính mới; không sửa đổi, bổ sung hoặc bãi bỏ thủ tục hành chính hiện hành.

2. Về mức phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục

2.1. Tác động tới hệ thống pháp luật

Việc cơ bản giữ nguyên mức phụ cấp chức vụ hiện hành bảo đảm tính ổn định của chính sách, kế thừa các quy định còn phù hợp, đồng thời thống nhất việc áp

dụng trong một văn bản quy phạm pháp luật có hiệu lực pháp lý cao hơn, tạo thuận lợi cho việc tổ chức thực hiện.

2.2. Tác động về kinh tế - xã hội

a) Tác động xã hội

Việc duy trì mức phụ cấp hiện hành góp phần bảo đảm quyền lợi của đội ngũ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục, tránh xáo trộn trong quá trình thực hiện, tạo tâm lý ổn định và tiếp tục khuyến khích cán bộ quản lý yên tâm công tác. Đồng thời, chính sách góp phần nâng cao hiệu quả quản trị cơ sở giáo dục, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

b) Tác động kinh tế

Do dự thảo không điều chỉnh tăng mức hệ số phụ cấp chức vụ nên cơ bản không làm phát sinh chi ngân sách nhà nước do thay đổi chính sách phụ cấp. Kinh phí thực hiện tiếp tục được bảo đảm theo cơ chế tài chính hiện hành từ ngân sách nhà nước theo phân cấp và nguồn tài chính hợp pháp của đơn vị sự nghiệp công lập. Việc duy trì mức phụ cấp hiện hành cũng hạn chế tác động đến cân đối ngân sách và không tạo áp lực bổ sung nguồn lực tài chính. Trong bối cảnh sắp xếp, sáp nhập hệ thống các cơ sở giáo dục, một số mô hình cơ sở giáo dục mới hình thành theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2025 như trung học nghề được thay thế cho mô hình cơ sở giáo dục khác (trường trung cấp, trung tâm GDNN-GDTX chuyển đổi sang thành trường trung học nghề). Do đó, không làm phát sinh ngân sách nhà nước để cấp mới phụ cấp chức vụ của cán bộ quản lý các mô hình cơ sở mới thành lập. Ngân sách chi cho phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục hằng tháng:

* Trước khi thực hiện sắp xếp, sáp nhập cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, giáo dục thường xuyên, giáo dục nghề nghiệp là khoảng 215,7 tỷ VNĐ (theo hệ số lương cơ bản từ ngày 01/7/2026 là 2.530.000 VNĐ). Trong đó:

- Các đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ chi thường xuyên, tự chủ 01 phần chi thường xuyên tự chi trả từ nguồn thu hợp pháp của đơn vị (các đại học, trường đại học, một số trường cao đẳng): khoảng 18,6 tỷ VNĐ (chiếm 8% tổng kinh phí chi trả phụ cấp chức vụ).

- Các đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện chi trả từ nguồn ngân sách nhà nước (cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, chuyên biệt, giáo dục thường xuyên, trung tâm GDNN, trung tâm khác và các trường trung cấp): 197,1 tỷ VNĐ (chiếm 92% tổng kinh phí chi trả phụ cấp chức vụ).

* Sau khi thực hiện sắp xếp, sáp nhập cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, giáo dục thường xuyên, giáo dục nghề nghiệp là khoảng gần 193,8 tỷ VNĐ (thời điểm tính đến hết tháng 8 năm 2026). Trong đó:

+ Các đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ chi thường xuyên, tự chủ 01 phần chi thường xuyên tự chi trả từ nguồn thu hợp pháp của đơn vị (các đại học, trường đại học, một số trường cao đẳng) cơ bản giữ nguyên: khoảng 18,6 tỷ VNĐ (chiếm 9,6% tổng kinh phí chi trả phụ cấp chức vụ).

+ Các đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện chi trả từ nguồn ngân sách nhà nước (cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, chuyên biệt, giáo dục thường xuyên, trung tâm GDNV, trung tâm khác và các trường trung cấp): khoảng 175,2 tỷ VNĐ (chiếm 90,4% tổng kinh phí chi trả phụ cấp chức vụ); giảm gần 22 tỷ VNĐ so với trước khi sắp xếp, sáp nhập (tính theo số lượng hiệu trưởng, phó hiệu trưởng cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông giảm đi).

(Bảng tính thay đổi kinh phí chi trả phụ cấp chức vụ sau sắp xếp, sáp nhập tại Phụ lục kèm theo)

2.3. Tác động về giới

Chính sách không có tác động khác biệt giữa nam và nữ; việc hưởng phụ cấp được xác định theo chức vụ quản lý và điều kiện áp dụng chung.

2.4. Tác động về thủ tục hành chính

Không phát sinh thủ tục hành chính mới.

3. Về đẩy mạnh phân cấp, phân quyền và tổ chức thực hiện

3.1. Tác động tới hệ thống pháp luật

Chính sách thể chế hóa chủ trương của Đảng và Nhà nước về đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong quản lý nhà nước; xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của cơ quan quản lý giáo dục, người đứng đầu cơ sở giáo dục trong việc phân loại cơ sở giáo dục, xác định chức danh tương đương và tổ chức thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ. Qua đó nâng cao tính chủ động, trách nhiệm giải trình và hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

3.2. Tác động về kinh tế - xã hội

a) Tác động xã hội

Việc tăng cường phân cấp, phân quyền giúp rút ngắn thời gian xử lý công việc, nâng cao tính chủ động của cơ quan quản lý và cơ sở giáo dục, tạo điều kiện giải quyết kịp thời các tình huống phát sinh trong thực tiễn. Đồng thời, việc quy định

rõ trách nhiệm của từng cấp quản lý góp phần nâng cao tính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình.

b) Tác động kinh tế

Chính sách không làm phát sinh tổ chức bộ máy hoặc biên chế mới; ngược lại, góp phần giảm chi phí quản lý, giảm chi phí hành chính do hạn chế việc xin ý kiến, hướng dẫn nhiều cấp và tăng tính chủ động trong tổ chức thực hiện. Các nhiệm vụ được phân cấp được thực hiện bằng nguồn nhân lực và kinh phí quản lý hiện có.

3.3. Tác động về giới

Chính sách không tạo ra tác động khác biệt giữa nam và nữ; việc phân cấp, phân quyền chỉ điều chỉnh phương thức quản lý, không ảnh hưởng đến quyền tiếp cận hoặc thụ hưởng chế độ của từng giới.

3.4. Tác động về thủ tục hành chính

Chính sách không quy định thủ tục hành chính mới; không sửa đổi, bổ sung hoặc bãi bỏ thủ tục hành chính hiện hành. Các nội dung phân cấp, phân quyền chủ yếu là hoạt động quản lý nội bộ giữa các cơ quan nhà nước và cơ sở giáo dục, không làm phát sinh yêu cầu về hồ sơ, trình tự, thời hạn giải quyết đối với tổ chức, cá nhân.

Bộ GDĐT kính trình Chính phủ./.

Phụ lục

Bảng tính thay đổi kinh phí chi trả phụ cấp chức vụ sau sắp xếp, sáp nhập

(Đơn vị: nghìn đồng)

I. Số lượng, kinh phí chi trả phụ cấp chức vụ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục (theo tháng) trước khi thực hiện sắp xếp, sáp nhập (theo hệ số quy định tại các văn bản hiện hành)

TT	Loại hình, xếp hạng cơ sở, hệ số/ chức vụ	Tổng	Hiệu trưởng/ Giám đốc	Phó HT/ Phó GD	Trưởng Phòng/ Ban hoặc TD	Phó Trưởng Phòng/ Ban hoặc TD	Trưởng Khoa hoặc TD	Phó Trưởng khoa hoặc TD	Tổ trưởng bộ môn hoặc TD	Tổ phó tổ bộ môn hoặc TD	Khác (nếu có)
1	Cơ sở GD Đại học										
	Trọng điểm	2519	18	42	235	402	182	325	713	595	7
	Hệ số		1.1	1	0.8	0.6	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2
	Khác	10461	169	390	1481	1817	1291	1865	2155	1161	132
	Hệ số		1	0.8	0.5	0.4	0.5	0.4	0.4	0.3	0.2
2	Cao đẳng										
	Hạng 3	3771	136	266	674	772	611	676	516	116	4
	Hệ số		0.9	0.7	0.45	0.35	0.45	0.35	0.25	0.2	0.2
	Hạng 4	546	20	52	133	149	121	17	48	6	0
	Hệ số		0.8	0.6	0.45	0.35	0.45	0.35	0.25	0.2	
3	Trung cấp										
	Hạng 4	487	30	56	83	99	80	68	44	27	0
	Hệ số		0.8	0.6	0.35	0.25	0.35	0.25	0.2	0.15	
	Hạng 5	302	26	43	82	75	38	20	14	4	0
	Hệ số		0.7	0.5	0.35	0.25	0.35	0.25	0.2	0.15	
	Hạng 6	84	12	20	28	11	9	4	0	0	0

[illegible]

TT	Loại hình, xếp hạng cơ sở, hệ số/ chức vụ	Tổng	Hiệu trưởng/ Giám đốc	Phó HT/ Phó GD	Trưởng Phòng/ Ban hoặc TD	Phó Trưởng Phòng/ Ban hoặc TD	Trưởng Khoa hoặc TD	Phó Trưởng khoa hoặc TD	Tổ trưởng bộ môn hoặc TD	Tổ phó tổ bộ môn hoặc TD	Khác (nếu có)
	Hạng 7	36783	3413	5512	47	0	0	0	15226	12511	74
	<i>Hệ số</i>		<i>0.55</i>	<i>0.45</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.15</i>
	Hạng 8	29293	3375	4369	80	0	0	0	11567	9889	13
	<i>Hệ số</i>		<i>0.45</i>	<i>0.35</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.15</i>
	Hạng 9	17438	2530	2761	92	0	0	0	6782	5273	0
	<i>Hệ số</i>		<i>0.35</i>	<i>0.25</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.15</i>
7	Tiểu học										
	Hạng 8	46459	4086	7243	4	4	1	0	20291	14787	43
	<i>Hệ số</i>		<i>0.5</i>	<i>0.4</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.15</i>
	Hạng 9	39148	4553	6540	0	0	0	0	17063	10988	4
	<i>Hệ số</i>		<i>0.4</i>	<i>0.3</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.15</i>
	Hạng 10	18670	2382	2963	0	0	0	0	8461	4858	6
	<i>Hệ số</i>		<i>0.3</i>	<i>0.25</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.15</i>
8	Mầm non										
	Hạng 9	63177	7657	13851	0	0	0	0	23756	17902	11
	<i>Hệ số</i>		<i>0.5</i>	<i>0.35</i>					<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.15</i>
	Hạng 10	28129	4199	5784	0	0	0	0	10453	7692	1
	<i>Hệ số</i>		<i>0.35</i>	<i>0.25</i>					<i>0.2</i>	<i>0.15</i>	<i>0.15</i>
	SỐ NGƯỜI HƯỞNG PHỤ CẤP	337.056	35.553	55.584	3.430	3.870	2.334	2.975	133.316	99.524	470

TT	Loại hình, xếp hạng cơ sở, hệ số/ chức vụ	Tổng	Hiệu trưởng/ Giám đốc	Phó HT/ Phó GD	Trưởng Phòng/ Ban hoặc TD	Phó Trưởng Phòng/ Ban hoặc TD	Trưởng Khoa hoặc TD	Phó Trưởng khoa hoặc TD	Tổ trưởng bộ môn hoặc TD	Tổ phó tổ bộ môn hoặc TD	Khác (nếu có)
	KINH PHÍ CHI TRẢ CHO KHỎI MÀM NON, PHỔ THÔNG (01 THÁNG)	191.77 5.012	39,866, 602	48,099 ,222	112,838	1,518	506	-	66,915,46 4	36,654,76 7	124,0 97
	TỔNG KINH PHÍ CHI TRẢ (01 THÁNG)	215.70 7.041	41,702,3 70	50,882, 728	3,993,479	3,733,901	2,856,87 6	2,970,347	70,896,925	38,473,963	196,45 5

II. Số lượng, kinh phí chi trả phụ cấp chức vụ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông công lập tại các địa phương sau khi thực hiện sắp xếp, sáp nhập (số báo cáo đến hết tháng 8/2026)

TT	Tên tỉnh/thành phố	TS trường trước sắp xếp (tháng 7/2026)	Tỷ lệ % giảm đầu mỗi	TS trường sau sắp xếp	Số lượng CSGD dự kiến giảm (thành phân hiệu)	Số CBQL trước sắp xếp	Số CBQL sau sắp xếp
1	Hà Nội	2,153	52.9	1,015	1,138	5,881	3,168
2	Bắc Ninh	1,139	48.8	583	556	2,956	1,722
3	Quảng Ninh	570	49.1	290	280	1,262	860
4	Hải Phòng	1,443	39.2	878	565	3,522	2,321
5	Hưng Yên	1,163	60.4	460	703	2,993	1,623
6	Ninh Bình	1,566	52.9	737	829	3,740	2,303
7	Cao Bằng	514	42.8	294	220	1,113	808

TT	Tên tỉnh/thành phố	TS trường trước sắp xếp (tháng 7/2026)	Tỷ lệ % giảm đầu mỗi	TS trường sau sắp xếp	Số lượng CSGD dự kiến giảm (thành phần hiệu)	Số CBQL trước sắp xếp	Số CBQL sau sắp xếp
8	Tuyên Quang	1,063	45.6	578	485	2,557	1,641
9	Lào Cai	1,010	53.2	473	537	2,584	1,483
10	Thái Nguyên	929	54.1	426	503	2,192	1,355
11	Lạng Sơn	637	45.2	349	288	1,551	986
12	Phú Thọ	1,864	47.6	976	888	4,800	2,840
13	Điện Biên	466	37.8	290	176	1,236	756
14	Lai Châu	335	42.1	194	141	882	529
15	Sơn La	406	45.8	220	186	1,617	626
16	Thanh Hóa	1,932	38.7	1,185	747	4,542	3,117
17	Nghệ An	1,449	46.1	781	668	3,449	2,230
18	Hà Tĩnh	652	55.4	291	361	1,525	943
19	Quảng Trị	913	51.7	441	472	2,218	1,354
20	Tp Huế	543	45.5	296	247	1,283	839
21	Đà Nẵng	976	39.5	590	386	2,309	1,566
22	Quảng Ngãi	877	46.6	468	409	2,102	1,345
23	Khánh Hòa	728	37.2	457	271	1,550	1,185
24	Gia Lai	1,283	44.3	715	568	2,852	1,998
25	Đắk Lắk	1,267	48.8	649	618	2,856	1,916
26	Lâm Đồng	1,453	41.57	849	604	3,326	2,302
27	Tây Ninh	969	45.3	530	439	2,065	1,499
28	Đồng Nai	1,128	40.1	676	452	2,737	1,804
29	TP Hồ Chí Minh	2,188	32.18	1,484	704	5,472	3,672
30	Vĩnh Long	1,258	53.81	581	677	2,781	1,839
31	Đồng Tháp	1,075	65.1	375	700	2,425	1,450
32	An Giang	1,296	47.7	678	618	2,974	1,974
33	Cần Thơ	1,155	47.27	609	546	2,607	1,764

TT	Tên tỉnh/thành phố	TS trường trước sắp xếp (tháng 7/2026)	Tỷ lệ % giảm đầu mỗi	TS trường sau sắp xếp	Số lượng CSGD dự kiến giảm (thành phần hiệu)	Số CBQL trước sắp xếp	Số CBQL sau sắp xếp
34	Cà Mau	738	50.27	367	371	1,589	1,105
	Tổng số	37,138	46.73	19,785	17,353	89,548	56,923

*** Kinh phí chi trả phụ cấp chức vụ cán bộ quản lý được điều chỉnh sau sắp xếp**

- Số cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông giảm khoảng: 17.353 cơ sở (từ 37.138 cơ sở còn 19.785 cơ sở).
 - Số lượng hiệu trưởng, phó hiệu trưởng giảm đi khoảng: 15.393 người, trong đó:
 - + Trường mầm non giảm: 5.332 hiệu trưởng, 8.971 phó hiệu trưởng;
 - + Trường tiểu học giảm: 5.187 hiệu trưởng, 5.902 phó hiệu trưởng
 - + Trường THCS giảm: 4.874 hiệu trưởng, 2.359 phó hiệu trưởng
 - + Trường THPT cơ bản giữ nguyên.
 - Số kinh phí chi trả phụ cấp chức vụ cho hiệu trưởng, phó hiệu trưởng cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông:
 - + Trước sắp xếp, sắp nhập: 87,966 tỷ;
 - + Sau sắp xếp, sắp nhập (mức phụ cấp tính theo hệ số tại dự thảo Nghị định): 66,067 tỷ;
- Theo đó, kinh phí chi trả phụ cấp 01 tháng giảm đi khoảng: 21,899 tỷ.