

Số: /BC-BGDĐT

Hà Nội, ngày tháng năm 2026

BÁO CÁO**Tổng kết và đánh giá thực trạng quan hệ xã hội liên quan đến
chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục**

Thực hiện quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Bộ Giáo dục và Đào tạo (GDĐT) đã tiến hành tổng kết, đánh giá thực trạng quan hệ xã hội liên quan đến chế độ phụ cấp đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục. Kết quả như sau:

I. KHÁI QUÁT CHUNG

Cán bộ quản lý cơ sở giáo dục giữ vai trò trung tâm trong tổ chức hoạt động đào tạo, bảo đảm chất lượng giáo dục và các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ khác như quản trị, tổ chức bộ máy, nghiên cứu khoa học, được sử dụng làm căn cứ xác định việc đáp ứng các tiêu chí về điều kiện đầu tư, kinh doanh trong giáo dục, kiểm định chất lượng và điều kiện đăng ký hoạt động của các cơ sở giáo dục. Chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục là chính sách thuộc hệ thống tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong lĩnh vực giáo dục. Phụ cấp chức vụ được áp dụng nhằm ghi nhận trách nhiệm quản lý, tính chất công việc, phạm vi quản lý và yêu cầu điều hành đối với người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong cơ sở giáo dục.

Trong hệ thống giáo dục quốc dân, đội ngũ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục gồm nhiều chức danh thuộc các cấp học, trình độ đào tạo và loại hình cơ sở giáo dục khác nhau như: hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, giám đốc, phó giám đốc, trưởng khoa, phó trưởng khoa, trưởng, phó bộ môn, tổ trưởng, tổ phó tổ chuyên môn và các chức danh quản lý tương đương. Các chủ thể này giữ vai trò trực tiếp tổ chức, điều hành hoạt động giáo dục, quản lý nhân sự, tài chính, cơ sở vật chất, triển khai chương trình giáo dục và chịu trách nhiệm trước cơ quan quản lý nhà nước về chất lượng hoạt động của cơ sở giáo dục.

Việc xác định chế độ phụ cấp chức vụ không chỉ tác động đến quyền lợi của đội ngũ cán bộ quản lý mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến động lực làm việc, chất lượng quản trị cơ sở giáo dục và hiệu quả quản lý nhà nước trong lĩnh vực giáo dục.

Bên cạnh những chủ trương, định hướng cụ thể về phát triển giáo dục và đào tạo, thời gian qua, Bộ Chính trị đã ban hành bốn Nghị quyết quan trọng, được xác định là “Bộ tứ trụ cột” đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới. Điều này đòi hỏi tất cả các lĩnh vực, trong đó có GDĐT cần cải cách toàn diện, sâu sắc và đồng bộ. Cụ thể:

- Nghị quyết số 57-NQ/TW về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia yêu cầu khẩn trương, quyết liệt hoàn thiện thể chế; xoá bỏ mọi tư tưởng, quan niệm, rào cản đang cản trở sự phát triển và trong nhiệm vụ, giải pháp đã nêu *“Có cơ chế, chính sách hỗ trợ, phát triển các tổ chức nghiên cứu khoa học và công nghệ công lập hoạt động hiệu quả; giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tổ chức, cán bộ, tài chính, chuyên môn;...”* (trong đó, cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp là tổ chức nghiên cứu khoa học và công nghệ).

- Nghị quyết 59-NQ/TW về hội nhập quốc tế trong tình hình mới đã nêu phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp lớn được đề ra bao gồm *“Đẩy mạnh hội nhập quốc tế về văn hóa, xã hội, du lịch, môi trường, giáo dục - đào tạo, y tế và các lĩnh vực khác”*.

- Nghị quyết số 66-NQ/TW, Luật sửa đổi, bổ sung Luật Giáo dục, Luật GDNN, Luật GDĐH cần sửa đổi theo hướng Luật đóng vai trò là khung pháp lý, tạo động lực thúc đẩy phát triển, tạo điều kiện cho đổi mới sáng tạo, thay vì chỉ tập trung vào quản lý hành chính. Cần đẩy mạnh phân cấp, phân quyền tối đa gắn với trách nhiệm tự chủ giải trình của cơ sở; đơn giản hóa thủ tục hành chính trong Luật.

- Nhiệm vụ và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho kinh tế tư nhân tại Nghị quyết số 68-NQ/TW yêu cầu *“Tạo mọi thuận lợi trong giải quyết thủ tục hành chính; phân công, phân cấp, phân nhiệm rõ ràng giữa các cấp, ngành của từng cơ quan, đơn vị... Tập trung các nguồn lực phát triển mạng lưới cơ sở giáo dục đại học, nghề nghiệp chất lượng cao, ngành nghề trọng điểm...”*. Điều này yêu cầu cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp cần có tầm nhìn, chiến lược, năng lực quản trị. Theo đó, chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ quản lý cần được quy định tương xứng, phù hợp năng lực.

1. Bối cảnh trong nước liên quan đến chế độ chính sách đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục

Đảng và Nhà nước luôn quan tâm đến công tác nghiên cứu, xây dựng, triển khai thực hiện các quy định về chế độ, chính sách đối với nhà giáo, cụ thể như sau:

a) Chỉ thị số 40 CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư khoá IX về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (Chỉ thị 40)

Tại Chỉ thị 40, Ban Bí thư đã khẳng định *“Phát triển GDĐT là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người. Đây là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân, trong đó NG&CBQLGD là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng.”* Một trong các giải pháp quan trọng để xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ được nêu tại Chỉ thị 40 là xây dựng và

hoàn thiện một số chính sách, chế độ đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

b) Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 (khóa XI) về đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế (Nghị quyết 29)

Nghị quyết 29 xác định 09 nhiệm vụ và giải pháp trọng tâm cần thực hiện, trong đó có nội dung: “Có chế độ ưu đãi đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục... Lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và **có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng.**”.

Để bảo đảm đạt được các mục tiêu của Nghị quyết 29, ngày 09/6/2014, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 44/NQ-CP ban hành Chương trình hành động triển khai thực hiện Nghị quyết 29 (Nghị quyết 44). Trong đó, xác định nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu như sau: “*Nghiên cứu, đề xuất chính sách tiền lương nhằm khuyến khích thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành GDĐT: mức lương nhà giáo được hưởng trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp; **phụ cấp theo tính chất công việc, theo vùng; phụ cấp thâm niên nghề nghiệp tính cho thời gian trực tiếp giảng dạy...***”.

Sau 10 năm triển khai thực hiện Nghị quyết 29, Bộ Chính trị đã tổng kết và ban hành Kết luận số 91- KL/TW ngày 12/8/2024 về tiếp tục thực hiện Nghị quyết 29 (Kết luận 91). Theo đó, Bộ Chính trị yêu cầu các cơ quan tập trung thực hiện tốt 08 nhiệm vụ, trong đó có nhiệm vụ “*Đổi mới mạnh mẽ cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài làm việc trong ngành Giáo dục; thực hiện chủ trương lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và **có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng.***”.

c) Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII

Trong Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã đề ra những yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển con người, trong đó, nhấn mạnh đến công tác phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục, cụ thể: “*Cùng với đề cao vị trí, vai trò và trách nhiệm xã hội, **cần đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục là khâu then chốt. Sắp xếp, đổi mới căn bản hệ thống các cơ sở đào tạo sư phạm, thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách và giải pháp để cải thiện mức sống, nâng cao trình độ và chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục.***”.

d) 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 71)

Tại Nghị quyết 71, Bộ Chính trị nêu nhiệm vụ đổi mới mạnh mẽ thể chế, tạo cơ chế, chính sách đặc thù, vượt trội cho phát triển giáo dục và đào tạo. Trong thời gian qua, hệ thống giáo dục Việt Nam đang thực hiện nhiều chủ trương lớn về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; cải cách hành chính; đổi mới đơn vị sự nghiệp công lập; tăng cường tự chủ; thực hiện quản lý theo vị trí việc làm và cải cách chính sách tiền lương. Bên cạnh đó, hệ thống pháp luật chuyên ngành về giáo dục có nhiều thay đổi như: đổi mới mô hình quản trị đại học, mô hình tổ chức cơ sở giáo dục nghề nghiệp; tăng cường tự chủ đối với cơ sở giáo dục; sắp xếp tổ chức bộ máy; thực hiện chính quyền địa phương hai cấp; thực hiện cải cách tiền lương. Ngoài ra, yêu cầu chuyển đổi số, kiểm định chất lượng giáo dục, hội nhập quốc tế và đổi mới quản trị cơ sở giáo dục cũng làm gia tăng trách nhiệm, khối lượng công việc và yêu cầu năng lực đối với đội ngũ quản lý.

đ) Kết luận số 210-KL/TW ngày 12/11/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng, hoàn thiện tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị trong thời gian tới (Kết luận số 210)

Theo yêu cầu tại Kết luận số 210, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 105/NQ-CP ngày 08/4/2026 ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Kết luận số 210-KL/TW, công văn số 777/TTg-TCCV ngày 10/7/2026 và công văn số 814/TTg-TCCV ngày 20/7/2026 yêu cầu đẩy mạnh sắp xếp mạng lưới cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, GDNN và GDTX công lập phù hợp với mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, trong đó yêu cầu giảm tối thiểu 30% đầu mối, nơi có điều kiện thuận lợi giảm 50% đầu mối so với thời điểm ngày 01/7/2025. Việc này dẫn đến mô hình tổ chức các cơ sở giáo dục có sự thay đổi: xuất hiện nhiều trường quy mô lớn, trường nhiều cấp học, nhiều phân hiệu.

Các thay đổi này dẫn đến yêu cầu rà soát lại chính sách phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục nhằm bảo đảm tính đồng bộ với hệ thống pháp luật hiện hành.

2. Bối cảnh quốc tế liên quan đến chế độ chính sách của nhà giáo

Xu hướng quốc tế hiện nay cho thấy nhiều quốc gia chuyển từ cơ chế xác định phụ cấp quản lý mang tính hành chính sang cơ chế gắn với: vị trí việc làm; trách nhiệm quản lý; quy mô, mức độ phức tạp công việc; kết quả thực hiện nhiệm vụ; hiệu quả quản trị. Một số quốc gia không tách riêng phụ cấp chức vụ mà tích hợp vào tổng thu nhập theo vị trí việc làm hoặc hợp đồng quản lý; một số quốc gia áp dụng cơ chế phụ cấp linh hoạt theo quy mô trường học hoặc mức độ khó khăn của địa bàn. Xu hướng chung là tăng tính linh hoạt, tăng quyền tự chủ của cơ sở giáo dục trong quản trị nhân sự, đồng thời bảo đảm công bằng giữa trách nhiệm quản lý và chế độ đãi ngộ.

Về cơ bản, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục ở các quốc gia trên thế giới đều được quan tâm và thể hiện qua tiền lương, phụ cấp,

chế độ thưởng, chế độ nghỉ ngơi và an sinh xã hội. Trong đó, tiền lương của cán bộ quản lý được trả trên cơ sở thỏa thuận, gắn với trình độ, kinh nghiệm, lĩnh vực giảng dạy và hiệu quả quản lý. Dưới đây là một số thông tin về việc trả tiền lương, phụ cấp của một số quốc gia trên thế giới:

- *OECD* (xu hướng chung của nhiều nước phát triển)¹: Theo thống kê của OECD, một số quốc gia áp dụng thang lương riêng đối với hiệu trưởng và cán bộ quản lý trường học; một số quốc gia áp dụng mức lương giáo viên cộng thêm phụ cấp quản lý (school-head allowance). Mức hưởng thưởng được xác định theo quy mô trường học (số học sinh, số giáo viên); cấp học; phạm vi trách nhiệm; địa bàn và kinh nghiệm quản lý. OECD cũng cho thấy mức thu nhập thực tế của hiệu trưởng có xu hướng gắn liền với vị trí việc làm, quy mô trường, mức độ phức tạp và kết quả thực hiện nhiệm vụ, trung bình *cao hơn tương đối so với nhà giáo ở nhiều quốc gia thành viên*, nhằm phản ánh trách nhiệm quản trị và tạo động lực đảm nhiệm vị trí lãnh đạo.

- *Tại Anh*², hiệu trưởng và cán bộ quản lý trường học không hưởng phụ cấp chức vụ cố định mà được áp dụng thang lương lãnh đạo riêng (Leadership Pay Range). Mức lương được xác định dựa trên quy mô, số lượng học sinh, *mức độ khó khăn, phức tạp của môi trường quản lý và kết quả hoạt động của trường*. Ngoài lương cơ bản, có thể áp dụng phụ cấp đối với trường đặc thù; phụ cấp khu vực có chi phí sinh hoạt cao; phụ cấp trách nhiệm bổ sung.

- *Tại Singapore*³, áp dụng cơ chế tiền lương tương đối linh hoạt đối với lãnh đạo trường học: Hiệu trưởng và cán bộ quản lý thuộc nhóm nghề nghiệp lãnh đạo giáo dục (Education Leadership Track). Thu nhập được *xác định dựa trên vị trí việc làm, kết quả đánh giá năng lực, hiệu quả công tác và mức độ phức tạp của đơn vị*. Ngoài lương còn có tiền thưởng theo kết quả thực hiện nhiệm vụ, phụ cấp trách nhiệm, hỗ trợ đào tạo bồi dưỡng.

- *Tại Hàn Quốc*⁴, áp dụng lương cơ bản theo ngạch và thâm niên cộng thêm phụ cấp quản lý và phụ cấp trách nhiệm đối với hiệu trưởng và phó hiệu trưởng. Mức hưởng *tương ứng với cấp học, thời gian công tác, địa bàn và tính chất công việc*.

- *Tại Nhật Bản*⁵, đối với hiệu trưởng, phó hiệu trưởng có thang lương quản lý riêng, ngoài lương còn được hưởng *phụ cấp quản lý*; phụ cấp khu vực, địa bàn khó khăn; phụ cấp điều kiện làm việc đặc thù. Việc xác định mức hưởng gắn với trách nhiệm quản lý, quy mô cơ sở giáo dục và điều kiện địa phương.

Qua kinh nghiệm quốc tế có thể thấy một số nước như Anh áp dụng thang lương lãnh đạo riêng; Singapore áp dụng lộ trình lãnh đạo giáo dục; Hàn Quốc

¹ OECD – Education at a Glance 2025: How much are teachers and school heads paid?; OECD Education at a Glance.

² National Education Union – Pay Scales England; GOV.UK – Teacher Pay and Benefits.

³ Singapore Ministry of Education (MOE) – Careers and Leadership Track.

⁴ Korean Educational Development Institute (KEDI).

⁵ Japan Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT).

và Nhật Bản kết hợp giữa lương cơ bản và phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp địa bàn hoặc điều kiện công tác. Xu hướng quốc tế chung là giảm sự phụ thuộc vào chức danh quản lý đơn thuần, tăng xác định theo vị trí việc làm và trách nhiệm thực tế; gắn chế độ đãi ngộ với mức độ phức tạp của cơ sở giáo dục; tăng tính linh hoạt cho cơ sở giáo dục, cho phép xác định mức phụ cấp hoặc mức lương trong khung quy định; kết hợp yếu tố địa bàn và điều kiện đặc thù; tạo chênh lệch hợp lý giữa giáo viên và cán bộ quản lý để bảo đảm động lực phát triển, nhận nhiệm vụ quản lý cơ sở giáo dục.

II. TỔNG KẾT, ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG

1. Thực trạng hiện hành

1.1. Các văn bản quy định chung

- Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang quy định nguyên tắc xếp lương và phụ cấp chức vụ lãnh đạo, nguyên tắc thực hiện chế độ tiền lương:

“Cán bộ, công chức, viên chức giữ chức danh lãnh đạo (bầu cử, bổ nhiệm) nào thì xếp lương chức vụ hoặc hưởng phụ cấp chức vụ theo chức danh lãnh đạo đó. Nếu một người giữ nhiều chức danh lãnh đạo khác nhau thì xếp lương chức vụ hoặc hưởng phụ cấp chức vụ của chức danh lãnh đạo cao nhất.”.

“Trường hợp thôi giữ chức danh lãnh đạo (trừ trường hợp bị kỷ luật bãi nhiệm, cách chức hoặc không được bổ nhiệm lại) để làm công việc khác hoặc giữ chức danh lãnh đạo khác mà có mức lương chức vụ hoặc phụ cấp chức vụ thấp hơn thì được bảo lưu mức lương chức vụ hoặc phụ cấp chức vụ của chức danh lãnh đạo cũ trong 6 tháng, sau đó xếp lại lương hoặc phụ cấp chức vụ (nếu có) theo công việc mới đảm nhiệm.”.

Điều 5 Nghị định 204/2004/NĐ-CP ban hành các bảng lương; bảng phụ cấp quân hàm hạ sĩ quan, chiến sĩ nghĩa vụ và bảng phụ cấp chức vụ lãnh đạo. Trong đó, Bảng 3 quy định Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước.

- Quyết định số 181/2005/QĐ-TTg ngày 19/7/2005 của Thủ tướng Chính phủ về phân hạng, xếp loại các tổ chức sự nghiệp, dịch vụ công lập.

- Thông tư số 02/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ lãnh đạo đối với cán bộ, công chức, viên chức.

1.2. Các văn bản quy định cụ thể

- 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.

1.3. Các văn bản quy định có liên quan (về vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và định mức số lượng người làm việc)

- Thông tư số 19/2023/TT-BGDĐT ngày 30/10/2023 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn về vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập.

- Thông tư số 20/2023/TT-BGDĐT ngày 30/10/2023 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn về vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông và các trường chuyên biệt công lập.

- Thông tư số 04/2024/TT-BGDĐT ngày 29/3/2024 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn về vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý và vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành giáo dục và đào tạo trong các cơ sở giáo dục đại học và các trường cao đẳng sư phạm công lập.

(Rà soát chủ trương, đường lối của Đảng, văn bản quy phạm pháp luật và điều ước quốc tế có liên quan đến phụ cấp chức vụ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục tại Phụ lục I kèm theo)

1.4. Thực trạng số cán bộ quản lý cơ sở giáo dục và kinh phí chi trả chế độ phụ cấp chức vụ

a) Tính tại thời điểm trước khi thực hiện sắp xếp, sáp nhập cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, giáo dục nghề nghiệp và giáo dục thường xuyên công lập (tháng 7/2026)

Căn cứ số liệu báo cáo của các địa phương, bộ, ngành về số cơ sở giáo dục công lập trực thuộc, số cán bộ quản lý cơ sở giáo dục hiện có (báo cáo theo Công văn số 1111/BGDĐT-NGCBQLGD ngày 12/3/2026), số lượng cơ sở giáo dục công lập như sau:

- Tổng số cơ sở GD công lập trên toàn quốc (theo báo cáo đến hết 31/3/2026): khoảng 34.978 cơ sở, trong đó có 12.092 trường mầm non, 11.392 trường tiểu học, 9.972 trường THCS, 2.594 trường THPT; 574 Trung tâm (GDTX, GDNN-GDTX, khác), 247 trường cao đẳng, trung cấp và 169 đại học, trường đại học, học viên, trường đại học thành viên.

- Tổng số cán bộ quản lý cơ sở giáo dục công lập: khoảng 337.056 người, trong đó có 35.553 người giữ chức vụ hiệu trưởng/giám đốc, 55.584 phó hiệu

trưởng/phó giám đốc, 245.919 người giữ các chức vụ khác trong cơ sở giáo dục (trưởng/phó phòng, ban, khoa, bộ môn, tổ bộ môn hoặc tương đương).

- Tổng kinh phí chi trả phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục (01 tháng) là khoảng hơn 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).

(Chi tiết số lượng cơ sở, số lượng cán bộ quản lý cơ sở giáo dục công lập và kinh phí chi trả phụ cấp chức vụ trước sắp xếp, sáp nhập tại Phụ lục II kèm theo)

b) Tính tại thời điểm hết tháng 8/2026, sau khi thực hiện sắp xếp, sáp nhập cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông (thực hiện theo Nghị quyết số 105/NQ-CP)

- Sau sắp xếp, sáp nhập, số cơ sở GD công lập trên toàn quốc dự kiến giảm đi 17.353 cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, tổng số cơ sở giáo dục còn khoảng 20.775 cơ sở (trong đó: khoảng 17.785 cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, 990 cơ sở GDTX, GDNN và GDDH).

- Tổng số cán bộ quản lý cơ sở giáo dục công lập sau sắp xếp là khoảng 304.430 người, trong đó có 18.200 người giữ chức vụ hiệu trưởng/giám đốc, 40.312 phó hiệu trưởng/phó giám đốc, 245.919 người giữ các chức vụ khác trong cơ sở giáo dục (trưởng/phó phòng, ban, khoa, bộ môn, tổ bộ môn hoặc tương đương). Số hiệu trưởng, phó hiệu trưởng giảm đi tại các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông là khoảng 32.625 người (trong đó hiệu trưởng là 17.353 và phó hiệu trưởng là 15.272 người), cơ sở giáo dục khác cơ bản không thay đổi.

- Tổng kinh phí chi trả phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục (01 tháng) là khoảng gần 193,8 tỷ 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) 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 GDNN, 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

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).

(Chi tiết số lượng cơ sở, số lượng cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông công lập và thay đổi kinh phí chi trả phụ cấp chức vụ sau sắp xếp, sáp nhập tại Phụ lục III kèm theo)

1.5. So sánh mức phụ cấp chức vụ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục trong mối tương quan chung với mức phụ cấp chức vụ cán bộ lãnh đạo trong hệ thống chính trị

Qua rà soát, đối chiếu với khung bậc vị trí chức danh lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị và mức phụ cấp chức vụ lãnh đạo hiện hành tại Quy định số 368-QĐ/TW ngày 08/9/2025 của Ban chấp hành Trung ương quy định danh mục vị trí chức danh, nhóm chức danh, chức vụ lãnh đạo của hệ thống chính trị và mức phụ cấp chức vụ lãnh đạo đối với cán bộ, công chức, viên chức giữ chức danh lãnh đạo trong cơ quan nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 07/2026/NĐ-CP, có thể thấy mức phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục về cơ bản bảo đảm sự tương quan với vị trí, vai trò, trách nhiệm quản lý của chức danh tương ứng trong hệ thống cơ quan nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập; chưa phát sinh bất cập lớn cần điều chỉnh về nguyên tắc xác định mức phụ cấp.

(Bảng đánh giá tương quan chi tiết tại Phụ lục IV kèm theo)

2. Thực trạng các quan hệ xã hội liên quan đến phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục

2.1. Phân tích các quan hệ xã hội phát sinh khi thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục

Quan hệ xã hội phát sinh từ chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục không chỉ là quan hệ giữa Nhà nước và người hưởng chính sách mà còn là quan hệ quản lý nhân sự, quản lý tài chính và quản lý ngân sách giữa cơ quan có thẩm quyền, cơ sở giáo dục, cơ quan tài chính và cơ quan quản lý nhà nước. Trong bối cảnh đổi mới tổ chức bộ máy, tăng cường phân cấp, thực hiện tự chủ và xuất hiện nhiều mô hình cơ sở giáo dục mới, các quan hệ này ngày càng đa dạng, phức tạp, phát sinh nhiều vướng mắc về xác định đối tượng hưởng, mức hưởng, thẩm quyền quyết định, nguồn kinh phí và trách nhiệm chi trả. Vì vậy, việc ban hành một Nghị định thống nhất, đồng bộ, xác định rõ chủ thể, thẩm quyền và cơ chế thực hiện là cần thiết để bảo đảm tính minh bạch, thống nhất trong áp dụng pháp luật và hạn chế khiếu nại, tranh chấp trong quá trình thực hiện.

(1) Đối tượng được hưởng chế độ phụ cấp chức vụ

Quan hệ xã hội trước hết phát sinh giữa Nhà nước và người giữ chức vụ quản lý trong cơ sở giáo dục công lập.

Đối tượng chịu sự tác động trực tiếp gồm:

- Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông;
- Giám đốc, phó giám đốc các trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm GDNN-GDTX, trung tâm GDNN, trung tâm khác;
- Giám đốc, phó giám đốc, hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, trưởng khoa, phó trưởng khoa, trưởng bộ môn và các chức danh quản lý tương đương trong cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp theo quy định của pháp luật;
- Các chức danh quản lý mới hình thành sau khi Luật Giáo dục đại học năm 2025, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2025 có hiệu lực;
- Người được giao phụ trách, kiêm nhiệm hoặc điều hành cơ sở giáo dục trong thời gian chưa bổ nhiệm chính thức (nếu Nghị định quy định).

Ngoài các đối tượng hưởng trực tiếp, chính sách còn tác động gián tiếp đến đội ngũ giáo viên, giảng viên là nguồn quy hoạch cán bộ quản lý; cơ sở giáo dục với tư cách đơn vị sử dụng và chi trả tiền lương; cơ quan chủ quản thực hiện quản lý nhân sự; cơ quan tài chính bảo đảm nguồn kinh phí.

Như vậy, phạm vi quan hệ xã hội không chỉ giới hạn ở người hưởng phụ cấp mà còn liên quan đến toàn bộ hệ thống quản lý cán bộ của ngành giáo dục.

(2) Chủ thể quyết định việc hưởng phụ cấp chức vụ

Quan hệ tiếp theo phát sinh giữa cơ quan có thẩm quyền quản lý cán bộ với cơ sở giáo dục. Việc hưởng phụ cấp không phát sinh tự động mà phụ thuộc vào nhiều quyết định hành chính khác nhau, gồm: quyết định thành lập cơ sở giáo dục; quyết định phân loại, xếp hạng hoặc xác định nhóm cơ sở giáo dục; quyết định bổ nhiệm chức vụ quản lý; quyết định giao quyền, điều động, luân chuyển, biệt phái hoặc miễn nhiệm; quyết định công nhận mô hình tổ chức mới hoặc thay đổi quy mô hoạt động. Do đó, việc xác định đúng cơ quan có thẩm quyền quyết định là yếu tố quyết định quyền hưởng phụ cấp.

Trong bối cảnh hiện nay, sau khi thực hiện phân cấp, phân quyền và mô hình chính quyền địa phương hai cấp, chủ thể quyết định có thể là: Bộ trưởng; Chủ tịch UBND cấp tỉnh; Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo (theo phân cấp); người đứng đầu cơ quan chủ quản; cơ quan quản lý trực tiếp đối với cơ sở giáo dục đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp và người đứng đầu cơ sở giáo dục đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp đối với việc quyết định bổ nhiệm các chức vụ trong cơ sở.

(3) Chủ thể thực hiện chi trả

Việc chi trả phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phát sinh mối quan hệ giữa: cơ sở giáo dục; cơ quan quản lý cấp trên; cơ quan quản lý tài chính, việc sử dụng ngân sách nhà nước (Kho bạc Nhà nước). Cơ sở giáo dục là đơn vị trực tiếp lập bảng lương và thực hiện chi trả phụ cấp chức vụ hằng tháng. Tuy nhiên, việc chi trả chỉ được thực hiện sau khi có quyết định bổ

nhiệm; xác định đúng hệ số phụ cấp; bố trí đủ dự toán ngân sách hoặc nguồn tài chính của đơn vị. Đối với đơn vị tự chủ tài chính, nguồn chi trả có thể từ nguồn thu hợp pháp của đơn vị theo quy định của pháp luật về cơ chế tự chủ. Do đó, Nghị định làm rõ trách nhiệm của cơ quan quản lý, hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện; cơ sở chi trả thực hiện theo quy định của pháp luật về quản lý, sử dụng ngân sách nhà nước.

(4) Ngân sách và nguồn tài chính chịu tác động

Quan hệ xã hội còn phát sinh giữa chính sách phụ cấp với ngân sách nhà nước. Nguồn kinh phí thực hiện phụ cấp chức vụ hiện nay chủ yếu gồm: ngân sách trung ương đối với các cơ sở giáo dục thuộc Trung ương quản lý; ngân sách địa phương đối với cơ sở giáo dục thuộc thẩm quyền quản lý của địa phương; nguồn tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên hoặc tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư; các nguồn hợp pháp khác theo quy định của pháp luật. Việc ban hành Nghị định mới sẽ tác động trực tiếp đến thay đổi quỹ lương, phụ cấp; dự toán ngân sách giáo dục hằng năm; nguồn chi thường xuyên của địa phương; khả năng cân đối tài chính của các cơ sở giáo dục tự chủ. Mức độ tác động phụ thuộc vào số lượng chức danh trong các trường hợp được bổ sung, giữ nguyên hoặc giảm đi; thay đổi hệ số phụ cấp; thay đổi tiêu chí phân loại cơ sở giáo dục; việc mở rộng đối tượng áp dụng.

(5) Những tranh chấp, khiếu nại và vướng mắc thường phát sinh

Qua rà soát các quy định hiện hành và thực tiễn tổ chức thực hiện, các quan hệ xã hội phát sinh tranh chấp chủ yếu tập trung ở các nhóm sau:

- Tranh chấp về xác định đối tượng hưởng như: chức danh tương đương; người được giao phụ trách; chức danh quản lý tại mô hình cơ sở giáo dục mới (trung học nghề) hoặc chưa có đủ hướng dẫn (Trung tâm GDNN-GDTX).

- Tranh chấp về mức hưởng do thay đổi quy mô cơ sở; chia tách, sáp nhập hoặc hợp nhất; chuyển đổi mô hình tổ chức của cơ sở.

- Tranh chấp về thời điểm hưởng hoặc thôi hưởng: từ ngày ký quyết định hay ngày quyết định có hiệu lực; bảo lưu phụ cấp; miễn nhiệm, nghỉ hưu; điều động, biệt phái,...

- Vướng mắc trong xác định địa bàn như: vùng khu vực I, II, III, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, địa bàn được ưu tiên.

- Vướng mắc, tranh chấp về nguồn kinh phí: ngân sách nào bảo đảm, đơn vị tự chi trả, phần chênh lệch phụ cấp do thay đổi quy mô cơ sở; chia tách, sáp nhập hoặc hợp nhất; chuyển đổi mô hình tổ chức của cơ sở...

- Vướng mắc về thẩm quyền: cơ quan có thẩm quyền quyết định phân loại cơ sở, quyết định chức danh quản lý, quyết định hệ số phụ cấp; trách nhiệm kiểm tra, thanh tra và xử lý sai phạm.

Do đó, Nghị định loại bỏ quy định về phân loại, xếp hạng, địa bàn để xác định mức phụ cấp chức vụ, không phát sinh thủ tục hành chính nội bộ giữa cơ

quan quản lý và cơ sở giáo dục, bổ sung nguyên tắc xác định mức phụ cấp trong các trường hợp chia tách, sáp nhập hoặc hợp nhất, chuyển đổi mô hình tổ chức của cơ sở, ... sẽ giúp giảm thiểu tối đa các tranh chấp, khiếu nại, phát sinh trong quá trình tổ chức thực hiện.

2.2. Đánh giá thực trạng các mối quan hệ và việc thực hiện trong thực tế

Việc thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục thời gian qua đã góp phần ghi nhận trách nhiệm quản lý và hỗ trợ ổn định đội ngũ. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới quản trị giáo dục, nhiều quy định hiện hành đã bộc lộ hạn chế, cần được nghiên cứu sửa đổi theo hướng bảo đảm công bằng, phù hợp thực tiễn và tạo động lực cho đội ngũ quản lý cơ sở giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Cụ thể:

a) Quy định còn phân tán, hiện đang được quy định ở nhiều văn bản khác nhau đối với từng cấp học, loại hình cơ sở giáo dục. Điều này dẫn đến việc áp dụng thiếu thống nhất, khó áp dụng, khó bảo đảm tương quan tương đồng giữa các nhóm đối tượng.

b) Tiêu chí xác định chưa phản ánh đầy đủ thực tiễn: Một số tiêu chí hiện hành chưa phản ánh đầy đủ về quy mô quản lý, trách nhiệm quản lý, mức độ phức tạp công việc, địa bàn hoạt động.

c) Xuất hiện các mô hình và thay đổi một số chức danh như: trường trung học nghề; trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục thường xuyên chưa có quy định đầy đủ để áp dụng; không còn chức danh Chủ tịch Hội đồng trường trong cơ sở giáo dục công lập; xuất hiện các chức danh tại các đơn vị, tổ chức trực thuộc cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp. Ngoài ra, bối cảnh thực hiện chủ trương, chỉ đạo của Trung ương về việc tăng cường sáp nhập, tinh gọn bộ máy đối với hệ thống cơ sở giáo dục, thực tiễn sẽ phát sinh các mô hình trường phổ thông quy mô lớn, nhiều cấp học, trường đại học, cao đẳng, nhiều phân hiệu, địa điểm đào tạo, ... với cơ cấu tổ chức phức tạp.

3. Đánh giá chung

Việc thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục thời gian qua cơ bản đã được triển khai theo các quy định hiện hành, góp phần ghi nhận trách nhiệm quản lý, động viên đội ngũ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và hỗ trợ duy trì hoạt động ổn định của các cơ sở giáo dục. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện đã phát sinh một số khó khăn, vướng mắc do hệ thống tổ chức cơ sở giáo dục, quy mô trường học, mô hình quản trị và yêu cầu quản lý giáo dục có nhiều thay đổi. Việc xác định mức phụ cấp hiện nay ở một số trường hợp còn dựa trên các tiêu chí khác nhau, chưa thực sự đồng bộ, chưa phản ánh đầy đủ tính chất, khối lượng, phạm vi, mức độ phức tạp của công tác quản lý và đặc thù địa bàn hoạt động của cơ sở; đồng thời chưa phản ánh chủ trương tăng quyền tự chủ, nâng cao trách nhiệm giải trình, phát huy dân chủ trong các cơ sở giáo dục và đào tạo; bảo đảm quyền tự chủ đầy đủ, toàn diện cho các cơ sở giáo dục đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp không phụ thuộc vào mức độ tự chủ tài

chính, chưa theo kịp việc triển khai vị trí việc làm và đổi mới cơ chế tổ chức bộ máy của các cơ sở giáo dục. Thực tiễn đó đặt ra yêu cầu cần rà soát, đánh giá toàn diện việc thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục nhằm bảo đảm tính phù hợp, công bằng, tạo động lực cho đội ngũ quản lý và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

Quan hệ xã hội phát sinh liên quan đến chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục ngày càng đa dạng và phức tạp hơn so với thời điểm các quy định hiện hành được ban hành. Tuy đã góp phần ổn định chính sách đối với đội ngũ quản lý nhưng đã xuất hiện một số khoảng trống pháp lý và một số quy định chưa còn phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Đồng thời, trước yêu cầu đổi mới quản trị giáo dục, nhiều quy định hiện hành đã bộc lộ hạn chế, cần được nghiên cứu sửa đổi theo hướng bảo đảm công bằng, phù hợp thực tiễn và tạo động lực cho đội ngũ quản lý cơ sở giáo dục, cụ thể:

(i) Hệ thống văn bản phân tán, chồng chéo, không còn đồng bộ với khung pháp lý mới, bối cảnh mới (Chế độ phụ cấp chức vụ lãnh đạo cơ sở giáo dục hiện được quy định trực tiếp tại ít nhất 03 văn bản gồm Thông tư số 33/2005/TT-BGDĐT, Thông tư số 48/2008 của BGDĐT và Thông tư số 14/2007 của BLĐTBXH) 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.

(ii) Chưa có quy định cho các mô hình cơ sở giáo dục mới hình thành trong thực tiễn; sắp xếp, sáp nhập, thay đổi đơn vị hành chính, cơ quan quản lý cơ sở giáo dục (thực hiện chính quyền địa phương 02 cấp), nhiều xã, phường còn lúng túng trong việc xác định vùng miền để có cơ sở chi trả mức phụ cấp chức vụ.

(iii) Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2025 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã có nhiều thay đổi, nhưng việc thực hiện phụ cấp chức vụ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp còn chưa được cập nhật kịp thời so với bối cảnh đổi mới trong quản trị, mô hình tổ chức và mức độ tự chủ của các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp hiện nay.

(iv) Bối cảnh sắp xếp mạng lưới cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, GDNV và GDTX công lập phù hợp với mô hình chính quyền địa phương 02 cấp dẫn đến mô hình tổ chức các cơ sở giáo dục có sự thay đổi: xuất hiện nhiều trường quy mô lớn, trường nhiều cấp học, nhiều phân hiệu. Do đó, việc "phân loại, xếp hạng cơ sở giáo dục" theo các quy định hiện hành không còn phù hợp với thực tiễn quản lý điều hành hiện nay.

4. Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế

Qua đánh giá thực trạng các quan hệ xã hội liên quan đến phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục cho thấy, những tồn tại, hạn chế nêu trên

xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, bao gồm cả nguyên nhân từ khung pháp lý, tổ chức thực hiện và điều kiện thực tiễn của hệ thống cơ sở giáo dục.

4.1. Nguyên nhân từ khung pháp lý

- Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật hiện hành tuy đã có các quy định liên quan đến phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục, nhưng còn phân tán, chồng chéo, không còn đồng bộ với khung pháp lý mới, bối cảnh mới. Các quy định về phụ cấp chức vụ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục chưa hình thành một khuôn khổ pháp lý thống nhất, hợp nhất thành một văn bản đảm bảo thống nhất, đồng bộ.

- Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật với nhiều đổi mới, đặc biệt trong giai đoạn hiện nay.

4.2. Nguyên nhân từ tổ chức thực hiện tại cơ sở giáo dục

Công tác thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục chưa được quan tâm đúng mức, chưa gắn chặt với chiến lược phát triển dài hạn của cơ sở. Việc xây dựng kế hoạch phát triển nguồn cán bộ quản lý ở một số cơ sở còn mang tính hình thức, thiếu tính khả thi, chưa thực sự tạo động lực để phấn đấu.

Trong bối cảnh cạnh tranh và mở rộng quy mô đào tạo, yêu cầu về quản trị, tổ chức đào tạo đối với cán bộ quản lý, đặc biệt ở cơ sở GDNN và GDDH đòi hỏi ngày càng cao.

4.3. Nguyên nhân từ điều kiện thực tiễn trong hệ thống cơ sở giáo dục

Các mô hình cơ sở giáo dục mới hình thành trong thực tiễn: Trung tâm GDNN-GDTX, trường trung học nghề,... đòi hỏi cần thống nhất, đồng bộ quy định về phụ cấp chức vụ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục trong hệ thống.

III. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Quy định cụ thể để thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước

Cần có các quy định cụ thể để thực hiện chủ trương phát triển, nâng cao chế độ, chính sách của nhà giáo, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục theo Nghị quyết số 29-NQ/TW, Kết luận số 91-KL/TW; tiến tới thực hiện chủ trương trả lương theo vị trí việc làm theo Nghị quyết số 27-NQ/TW; hoàn thiện quy định về phụ cấp theo Kết luận số 83-KL/TW; cụ thể hóa chính sách tiền lương, phụ cấp quy định tại Điều 21 Luật Nhà giáo, trong đó có phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục.

2. Định hướng xây dựng chính sách

2.1. Phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng

** Nội dung dự kiến quy định:*

- Nghị định quy định hệ số phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục áp dụng đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục, viên chức quản lý

trong các cơ sở giáo dục công lập được cấp có thẩm quyền thành lập và đang hoạt động theo quy định của pháp luật về giáo dục (trừ cơ sở giáo dục thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Quốc phòng, Bộ Công an).

** Căn cứ đề xuất:*

- Quy định hệ số phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục trong hệ thống giáo dục quốc dân, trên cơ sở hợp nhất các đối tượng đang được quy định tại các văn bản quy phạm hiện hành gồm Thông tư số 33/2005/TT-BGDĐT, Thông tư số 48/2008/TT-BGDĐT (đối với các trung tâm GDTX) và Thông tư số 14/2007/TT-BLĐTBXH (đối với trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề - nay là trường cao đẳng, trung cấp, trung tâm GDNN); rà soát, bổ sung các mô hình mới như trường trung học nghề, chưa có quy định như trung tâm GDNN-GDTX.

- Phạm vi điều chỉnh loại trừ các cơ sở giáo dục thuộc thẩm quyền Bộ Quốc phòng, Bộ Công an, được áp dụng theo quy định về cấp bậc, quân hàm sĩ quan quân đội nhân dân; sĩ quan, hạ sĩ quan công an nhân dân theo quy định tại Nghị định 204/2004/NĐ-CP và quy định tại Điều 66a Luật sửa đổi, bổ sung Luật Giáo dục không áp dụng đối với cán bộ quản lý tại các cơ sở giáo dục của lực lượng vũ trang.

2.2. Quy định về mức phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở tương ứng với chức danh quản lý và loại hình cơ sở

** Nội dung dự kiến quy định:*

Thay vì xây dựng cơ chế phân loại trường (phải quy định thẩm quyền, thời hạn, quy trình, thủ tục, quyết định phân loại), quy định trực tiếp mức phụ cấp chức vụ áp dụng đối với từng loại hình cơ sở giáo dục theo chức danh quản lý tương ứng. Theo đó, quy định chung 01 nhóm cho từng loại hình cơ sở giáo dục; sử dụng 01 mức phụ cấp của hạng cao nhất hiện tại áp dụng chung cho tất cả các quy mô đối với giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, trường trung cấp; trung tâm GDTX, GDNN-GDTX, GDNN áp dụng mức phụ cấp của trung tâm hạng IV theo quy định tại Thông tư số 48/2008/TT-BGDĐT; riêng với giáo dục đại học và trường cao đẳng có vị trí, vai trò đặc thù, tiếp tục duy trì theo hướng quy định gắn với tiêu chí cơ sở trọng điểm/chất lượng cao theo quy định của pháp luật chuyên ngành.

** Căn cứ đề xuất:*

- Thực hiện chủ trương của Chính phủ (Nghị quyết số 105/NQ-CP ngày 08/4/2026 và các Công văn số 777/TTg-TCCV ngày 10/7/2026, số 814/TTg-TCCV ngày 20/7/2026), mạng lưới cơ sở giáo dục đang được sắp xếp mạnh mẽ theo yêu cầu giảm tối thiểu từ 30 đến 50% đầu mỗi so với tổng số cơ sở tại thời điểm ngày 01/7/2025. Theo đó, mô hình tổ chức cơ sở giáo dục có sự thay đổi lớn: xuất hiện nhiều trường quy mô lớn, trường nhiều cấp học, nhiều phân hiệu. Định hướng "phân loại cơ sở giáo dục" theo quy mô cũ không còn phù hợp với

thực tiễn quản lý điều hành hiện nay; chỉ duy trì ổn định các nhóm trong cơ sở giáo dục đại học, trường cao đẳng gắn với tiêu chí cơ sở trọng điểm, trường chất lượng cao bởi vị trí, vai trò đặc thù đào tạo nhân lực chất lượng cao.

- Ngày 28/7/2026, Chính phủ ban hành Nghị định số 299/2026/NĐ-CP quy định tổ chức đơn vị sự nghiệp công lập. Nghị định này đã quy định việc phân loại, xếp hạng đơn vị sự nghiệp theo vị trí pháp lý, ngành/lĩnh vực, tính chất nhiệm vụ... nhằm phục vụ tổ chức và quản trị đơn vị sự nghiệp. Việc tiếp tục xây dựng cơ chế "phân loại cơ sở giáo dục" trong Nghị định quy định chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục sẽ tạo ra 2 hệ thống phân loại song song cho cùng một cơ sở giáo dục, trong đó có thêm một cơ chế phân loại chuyên biệt chỉ nhằm xác định phụ cấp, nguy cơ chồng chéo trong hệ thống văn bản. Do đó, không quy định cơ chế, thủ tục "phân loại, xếp hạng" cơ sở giáo dục trong Nghị định để bảo đảm thống nhất với Nghị định số 299/2026/NĐ-CP. Quy định sẽ cắt giảm hoàn toàn thủ tục rà soát quy mô cơ sở giáo dục hàng năm (quy mô cơ sở giáo dục đã được phản ánh qua định mức, số lượng vị trí việc làm, cơ cấu tổ chức, số điểm trường, phân hiệu, chế độ, chính sách khác liên quan), việc duy trì nhiều mức phụ cấp theo số lớp cũng không còn phản ánh đúng mức độ phức tạp về quản trị cơ sở trong thực tế; đồng thời phù hợp với việc chuyển sang "chức vụ, chức danh theo vị trí việc làm" và thực tiễn sắp xếp, sáp nhập các cơ sở giáo dục hiện nay.

Trên đây là báo cáo tổng kết và đánh giá thực trạng quan hệ xã hội liên quan đến chế độ phụ cấp chức vụ đối với cán bộ quản lý cơ sở giáo dục.

Trân trọng./.

Nơi nhận:

- Bộ Tư pháp (để p/h);
- Các Thứ trưởng (để biết);
- Lưu: VT, NGCBQLGD.

BỘ TRƯỞNG

Hoàng Minh Sơn

