

PHƯƠNG ÁN

Sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn xã Gia Phúc sau khi sắp xếp mạng lưới trường học

PHẦN I

CĂN CỨ XÂY DỰNG PHƯƠNG ÁN

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG PHƯƠNG ÁN

Theo phương án sắp xếp mạng lưới các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn thành phố Hải Phòng, các địa phương cấp xã có trách nhiệm xây dựng phương án cụ thể để tổ chức thực hiện việc sắp xếp các cơ sở giáo dục thuộc phạm vi quản lý; đồng thời xây dựng phương án bố trí đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên phù hợp với mô hình tổ chức mới, bảo đảm hoạt động giáo dục được liên tục, ổn định, không làm ảnh hưởng đến quyền học tập của học sinh và quyền, lợi ích hợp pháp của đội ngũ viên chức, người lao động.

Đối với xã Gia Phúc, sau khi thực hiện việc sắp xếp đơn vị hành chính, toàn xã hiện có 15 cơ sở giáo dục công lập gồm 05 trường mầm non, 05 trường tiểu học và 05 trường trung học cơ sở. Sau sắp xếp, quy mô mạng lưới trường học trên địa bàn xã Gia Phúc có 8 trường, trong đó có 4 trường mầm non, 2 trường tiểu học và 2 trường trung học cơ sở.

Việc xây dựng Phương án sắp xếp đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên các trường học trên địa bàn xã Gia Phúc nhằm cụ thể hóa phương án sắp xếp mạng lưới trường học; làm cơ sở để bố trí, sử dụng, điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, giải quyết chế độ đối với đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên theo đúng quy định của pháp luật.

II. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

Cụ thể hóa chủ trương, kế hoạch của Thành ủy, UBND thành phố Hải Phòng về sắp xếp các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn thành phố và Đề án sắp xếp mạng lưới trường học của xã Gia Phúc.

Bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên phù hợp với mô hình tổ chức mới, bảo đảm đúng quy định về vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo từng cấp học và định mức của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Nâng cao chất lượng đội ngũ, phát huy năng lực, kinh nghiệm của cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên; tăng cường hiệu quả quản trị nhà trường, nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

Sử dụng hiệu quả biên chế, quỹ lương, cơ sở vật chất và các nguồn lực của Nhà nước; từng bước khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu giáo viên; giảm đầu mỗi quản lý, tăng quy mô trường học theo định hướng của thành phố.

Làm căn cứ để thực hiện việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, điều động, biệt phái, luân chuyển, tinh giản biên chế, giải quyết chế độ, chính sách đối với cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên theo quy định của pháp luật.

2. Yêu cầu

Bảo đảm đúng chủ trương của Đảng, quy định của pháp luật và chỉ đạo của Thành ủy, UBND thành phố Hải Phòng.

Việc bố trí đội ngũ phải khách quan, dân chủ, công khai, minh bạch, đúng tiêu chuẩn, điều kiện, vị trí việc làm, không để xảy ra khiếu kiện, mất đoàn kết nội bộ.

Bảo đảm sự ổn định của hoạt động giáo dục; không làm gián đoạn việc dạy học; không ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của học sinh, phụ huynh, cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên.

Kết hợp hài hòa giữa yêu cầu tinh gọn bộ máy với mục tiêu nâng cao chất lượng giáo dục; giữa ổn định trước mắt với phát triển lâu dài; giữa sử dụng hiệu quả đội ngũ hiện có với nhu cầu phát triển trong tương lai.

Việc lựa chọn, bố trí cán bộ quản lý phải dựa trên năng lực lãnh đạo, kết quả thực hiện nhiệm vụ, uy tín, phẩm chất đạo đức, khả năng đoàn kết, đổi mới và yêu cầu phát triển của từng cơ sở giáo dục sau sắp xếp.

III. CĂN CỨ PHÁP LÝ

- Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025;
- Luật Viên chức năm 2025;
- Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo;
- Kết luận số 137-KL/TW ngày 28/3/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về Đề án sắp xếp, đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương hai cấp; là cơ sở chính trị trực tiếp cho việc rà soát, điều chỉnh tổ chức bộ máy, phân định chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền và các đơn vị sự nghiệp công lập phù hợp với mô hình chính quyền địa phương hai cấp;
- Các Thông tư của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Điều lệ trường mầm non, trường tiểu học, trường THCS, trường THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học.
- Nghị định số 259/2026/NĐ-CP ngày 30/6/2026 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;
- Nghị định số 235/2026/NĐ-CP ngày 26/6/2026 của Chính phủ về hợp đồng thực hiện công việc trong đơn vị sự nghiệp công lập;
- Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21/6/2021 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập;

- Nghị định số 111/2025/NĐ-CP ngày 22/5/2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21/06/2021 của Chính phủ;
- Nghị định số 299/2026/NĐ-CP ngày 28/7/2026 của Chính phủ quy định tổ chức đơn vị sự nghiệp công lập;
- Nghị quyết số 37/2026/NQ-CP ngày 05/8/2026 của Chính phủ về cơ cấu, số lượng và một số chính sách đối với đội ngũ khi thực hiện sắp xếp cơ sở giáo dục;
- Công văn số 777/TTg-TCCV ngày 10/7/2026 của Thủ tướng Chính phủ về việc sắp xếp cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, giáo dục thường xuyên, giáo dục nghề nghiệp công lập cấp tỉnh, cấp xã;
- Công văn số 814/TTg-TCCV ngày 20/7/2026 của Thủ tướng Chính phủ về việc sắp xếp cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, thường xuyên, giáo dục nghề nghiệp công lập cấp tỉnh, cấp xã;
- Thông tư số 56/2022/TT-BTC ngày 16/9/2022 của Bộ Tài chính về hướng dẫn một số nội dung về cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập; xử lý tài sản, tài chính khi tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập.
- Thông tư số 03/2026/TT-BTC ngày 01/01/2026 của Bộ Tài chính về sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 56/2022/TT-BTC ngày 16/9/2021 của Bộ trưởng Bộ Tài chính.
- Kế hoạch số 1186/KH-BGDĐT ngày 26/6/2026 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về sắp xếp mạng lưới và thực hiện thí điểm mô hình trường học quy mô lớn;
- Công văn số 4054/BGDĐT-GDPT ngày 30/6/2026 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc đẩy mạnh sắp xếp mạng lưới các cơ sở giáo dục công lập phù hợp với mô hình chính quyền địa phương hai cấp;
- Công văn số 5243/BGDĐT-NGCBQLGD ngày 10/8/2026 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện công tác quản lý đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục và nhân sự hỗ trợ giáo dục;
- Công văn số 8617/BNV-TCBC ngày 08/8/2026 của Bộ Nội vụ hướng dẫn việc giải quyết chính sách đối với viên chức lãnh đạo, quản lý và nhân sự hỗ trợ giáo dục tại các cơ sở giáo dục; việc chỉnh lý, quản lý bàn giao hồ sơ, tài liệu lưu trữ khi sắp xếp cơ sở giáo dục;
- Thông báo số 513-TB/TU ngày 04/8/2026 của Thành ủy Hải Phòng về Thông báo Kết luận của Ban Thường vụ Thành ủy về phương án, kế hoạch sắp xếp các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, giáo dục thường xuyên, giáo dục nghề nghiệp công lập trên địa bàn thành phố Hải Phòng;
- Kế hoạch số 306/KH-UBND ngày 07/8/2026 của UBND thành phố Hải Phòng về sắp xếp các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, giáo dục thường xuyên, giáo dục nghề nghiệp công lập trên địa bàn thành phố Hải Phòng;
- Công văn số 5100/SGDĐT-TCBC ngày 14/8/2026 của Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố về việc tham gia ý kiến vào dự thảo Đề án sắp xếp các cơ sở giáo dục trên địa bàn xã Gia Phúc;

- Công văn số 7975/STC-QLNS ngày 14/8/2026 của Sở Tài chính thành phố về việc tham gia ý kiến vào dự thảo Đề án sắp xếp các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông công lập;

- Công văn số 4843/SNV-XDCQ&CTTN ngày 14/8/2026 của Sở Nội vụ thành phố về việc tham gia ý kiến vào Đề án sắp xếp trường học trên địa bàn xã Gia Phúc;

- Thông báo số Kết luận số 119-TB/ĐU ngày 13/8/2026 của Ban thường vụ Đảng ủy xã về Đề án sắp xếp mạng lưới các trường học trên địa bàn xã Gia Phúc;

- Đề án số 43/ĐA - UBND ngày 15 tháng 8 năm 2026 của Ủy ban nhân dân xã Gia Phúc về sắp xếp mạng lưới các trường học trên địa bàn xã Gia Phúc.

PHẦN II

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ, GIÁO VIÊN VÀ NHÂN VIÊN CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN XÃ GIA PHÚC

I. Khái quát đội ngũ toàn xã

Sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính theo mô hình chính quyền địa phương hai cấp, xã Gia Phúc hiện quản lý 15 cơ sở giáo dục công lập, gồm 05 trường mầm non, 05 trường tiểu học và 05 trường trung học cơ sở. Đây là hệ thống trường học được hình thành trên cơ sở tổ chức lại các đơn vị hành chính trước đây, cơ bản đáp ứng nhu cầu học tập của Nhân dân trên địa bàn, đồng thời là nền tảng quan trọng để triển khai các nhiệm vụ đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

Theo kết quả rà soát đội ngũ đến thời điểm xây dựng Đề án, tổng số biên chế viên chức được giao là 476 chỉ tiêu, tổng số viên chức hiện có là 436 người, đạt **91,60%** so với số biên chế được giao, còn thiếu 40 chỉ tiêu so với định mức. Trong tổng số viên chức hiện có, cán bộ quản lý là 35 người, giáo viên là 363 người và nhân viên là 38 người.

Bảng 2.1. Tổng hợp đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên toàn xã

STT	Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Biên chế được giao	476	100
2	Viên chức hiện có	436	91,6 (so với biên chế được giao)
3	Cán bộ quản lý	35	8,03
4	Giáo viên	363	83,26
5	Nhân viên	38	8,71

Cơ cấu đội ngũ cho thấy giáo viên chiếm tỷ trọng lớn nhất (83,26%), phản ánh đặc thù của ngành giáo dục là đội ngũ trực tiếp thực hiện hoạt động dạy học và giáo dục học sinh. Đội ngũ cán bộ quản lý chiếm 8,03%, bảo đảm mỗi cơ sở giáo dục đều được bố trí Hiệu trưởng và Phó Hiệu trưởng theo quy định; đội ngũ nhân viên chiếm 8,71%, đảm nhiệm các vị trí việc làm phục vụ công tác kế toán, văn thư, thiết bị, thư viện, y tế trường học và các nhiệm vụ hỗ trợ hoạt động giáo dục.

Xét theo từng cấp học, đội ngũ được phân bổ như sau:

- Cấp học mầm non: Có 179 viên chức, chiếm 41,06% tổng số viên chức toàn ngành giáo dục của xã, gồm 15 cán bộ quản lý, 160 giáo viên và 04 nhân viên.

- Cấp học tiểu học: Có 145 viên chức, chiếm 33,26%, gồm 10 cán bộ quản lý, 121 giáo viên và 14 nhân viên.

- Cấp trung học cơ sở: Có 112 viên chức, chiếm 25,68%, gồm 10 cán bộ quản lý, 82 giáo viên và 20 nhân viên.

Về chất lượng đội ngũ, kết quả rà soát cho thấy đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên trên địa bàn xã cơ bản đáp ứng tiêu chuẩn theo quy định. Phần lớn cán bộ quản lý có kinh nghiệm trong công tác điều hành nhà trường; đội ngũ giáo viên có trình độ đào tạo đạt chuẩn và trên chuẩn, nhiều giáo viên được công nhận giáo viên dạy giỏi, giáo viên cốt cán và tích cực ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý và giảng dạy. Đây là điều kiện thuận lợi để tiếp tục triển khai hiệu quả các nhiệm vụ đổi mới giáo dục và thực hiện phương án sắp xếp mạng lưới trường học trong thời gian tới.

Bên cạnh những kết quả đạt được, cơ cấu đội ngũ hiện nay vẫn bộc lộ một số hạn chế do mạng lưới trường học còn nhiều đầu mối. Việc duy trì 15 cơ sở giáo dục đồng nghĩa với việc phải bố trí 35 cán bộ quản lý, cùng đội ngũ nhân viên ở từng trường, làm phân tán nguồn nhân lực quản lý và tăng chi phí vận hành. Mặt khác, giữa các trường vẫn còn tình trạng quy mô không đồng đều, dẫn đến việc phân bổ giáo viên và nhân viên chưa thật sự tối ưu, gây khó khăn trong công tác điều hòa, sử dụng đội ngũ giữa các đơn vị. Đây là một trong những cơ sở thực tiễn quan trọng để xây dựng phương án sắp xếp mạng lưới trường học và bố trí lại đội ngũ theo hướng tinh gọn, hiệu quả, sử dụng hợp lý biên chế, đồng thời bảo đảm ổn định hoạt động dạy học, nâng cao chất lượng giáo dục và đáp ứng yêu cầu phát triển của xã Gia Phúc trong giai đoạn mới.

2. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ TỪNG CẤP HỌC

2.1. Đối với cấp học mầm non

Hiện nay, trên địa bàn xã Gia Phúc có **05 trường mầm non công lập**, gồm: Trường Mầm non Đoàn Thượng, Trường Mầm non Hồng Hưng, Trường Mầm non Hoàng Diệu, Trường Mầm non Toàn Thắng và Trường Mầm non Thống Kênh. Đây là cấp học có quy mô đội ngũ lớn nhất trong hệ thống giáo dục của xã do đặc thù tổ chức nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ theo chế độ bán trú.

Theo số liệu rà soát, cấp học mầm non được giao 182 biên chế, hiện có 179 viên chức, đạt 98,35% so với số biên chế được giao. Trong đó có 15 cán bộ quản lý, 160 giáo viên và 04 nhân viên. Đội ngũ giáo viên chiếm 89,39% tổng số viên chức của cấp học; cán bộ quản lý chiếm 8,38% và nhân viên chiếm 2,23%.

Bảng 2.2. Đội ngũ cấp học mầm non

STT	Trường	Biên chế giao	Viên chức hiện có	Cán bộ quản lý	Giáo viên	Nhân viên
1	Mầm non Đoàn Thượng	34	33	3	30	0
2	Mầm non Hồng Hưng	34	34	3	30	1
3	Mầm non Hoàng Diệu	42	42	3	38	1
4	Mầm non Toàn Thắng	38	36	3	32	1
5	Mầm non Thống Kênh	34	34	3	30	1
	Tổng	182	179	15	160	4

Qua rà soát cho thấy đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên của các trường mầm non cơ bản đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình Giáo dục mầm non. Các trường đều được bố trí đủ cán bộ quản lý theo cơ cấu hiện hành; đội ngũ giáo viên cơ bản đáp ứng yêu cầu tổ chức các hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ.

Tuy nhiên, quy mô giữa các trường chưa đồng đều. Trường Mầm non Hoàng Diệu có quy mô lớn nhất với 42 viên chức, trong khi một số trường chỉ có từ 33 đến 34 viên chức. Việc duy trì 05 đầu mối quản lý dẫn đến số lượng cán bộ quản lý tương đối lớn so với quy mô từng trường. Đây là yếu tố cần được xem xét khi thực hiện sắp xếp mạng lưới trường học nhằm nâng cao hiệu quả quản trị và sử dụng đội ngũ.

2.2. Đối với cấp học tiểu học

Toàn xã hiện có 05 trường tiểu học công lập, gồm: Tiểu học Đoàn Thượng, Tiểu học Hồng Hưng, Tiểu học Hoàng Diệu, Tiểu học Toàn Thắng và Tiểu học Thống Kênh.

Tổng số biên chế được giao là 155, hiện có 145 viên chức, đạt 93,55% so với số biên chế được giao. Trong đó có 10 cán bộ quản lý, 121 giáo viên và 14 nhân viên. Giáo viên chiếm 83,45% tổng số viên chức; cán bộ quản lý chiếm 6,90%; nhân viên chiếm 9,65%.

Bảng 2.3. Đội ngũ cấp học tiểu học

STT	Trường	Biên chế giao	Viên chức hiện có	Cán bộ quản lý	Giáo viên	Nhân viên
1	Tiểu học Đoàn Thượng	25	23	2	18	3
2	Tiểu học Hồng Hưng	33	32	2	27	3
3	Tiểu học Hoàng Diệu	34	32	2	28	2
4	Tiểu học Toàn Thắng	31	30	2	25	3
5	Tiểu học Thống Kênh	32	28	2	23	3
	Tổng	155	145	10	121	14

Đội ngũ giáo viên tiểu học cơ bản đáp ứng yêu cầu triển khai Chương trình giáo dục phổ thông 2018, trong đó đã bố trí giáo viên cho các môn học bắt buộc và các môn học đặc thù như Tiếng Anh, Tin học, Giáo dục thể chất, Âm nhạc và Mỹ thuật. Đội ngũ cán bộ quản lý có nhiều kinh nghiệm trong công tác quản trị trường học, từng bước đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và chuyển đổi số.

Tuy nhiên, quy mô giữa các trường chưa thật sự cân đối; số lượng viên chức dao động từ 23 đến 32 người/trường. Việc duy trì 05 đầu mỗi trường học làm phân tán nguồn lực quản lý, đồng thời gây khó khăn trong điều hòa giáo viên giữa các trường khi có biến động về quy mô lớp học hoặc nhu cầu giảng dạy.

2.3. Đối với cấp học trung học cơ sở

Toàn xã hiện có 05 trường trung học cơ sở công lập, gồm: THCS Đoàn Thượng, THCS Hồng Hưng, THCS Hoàng Diệu, THCS Toàn Thắng và THCS Thống Kênh.

Tổng số biên chế được giao là 139, hiện có 112 viên chức, đạt 80,58% so với số biên chế được giao. Trong đó có 10 cán bộ quản lý, 82 giáo viên và 20 nhân viên. Giáo viên chiếm 73,21%, cán bộ quản lý chiếm 8,93%, nhân viên chiếm 17,86% tổng số viên chức của cấp học.

Bảng 2.4. Đội ngũ cấp học trung học cơ sở

STT	Trường	Biên chế giao	Viên chức hiện có	Cán bộ quản lý	Giáo viên	Nhân viên
1	THCS Đoàn Thượng	23	19	2	13	4
2	THCS Hồng Hưng	29	25	2	19	4
3	THCS Hoàng Diệu	31	24	2	18	4
4	THCS Toàn Thắng	27	22	2	16	4
5	THCS Thống Kênh	29	22	2	16	4
	Tổng	139	112	10	82	20

Đội ngũ giáo viên trung học cơ sở được bố trí theo từng môn học, cơ bản đáp ứng yêu cầu tổ chức giảng dạy theo Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Các trường đều có đủ cán bộ quản lý để điều hành hoạt động chuyên môn và quản trị nhà trường.

Tuy nhiên, đây là cấp học có tỷ lệ viên chức hiện có thấp nhất so với số biên chế được giao (80,58%), phản ánh tình trạng thiếu viên chức ở một số vị trí. Bên cạnh đó, do quy mô từng trường chưa lớn nhưng vẫn duy trì đầy đủ bộ máy quản lý và nhân viên, hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực chưa thật sự tối ưu. Sau khi thực hiện sắp xếp mạng lưới trường học, việc điều hòa giáo viên theo môn học, bố trí lại cán bộ quản lý và sắp xếp các vị trí nhân viên sẽ thuận lợi hơn, góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng biên chế và chất lượng quản trị nhà trường.

3. PHÂN TÍCH CƠ CẤU ĐỘI NGŨ

3.1. Phân tích cơ cấu cán bộ quản lý

Theo số liệu rà soát, toàn xã hiện có 35 cán bộ quản lý, gồm Hiệu trưởng và Phó Hiệu trưởng của 15 cơ sở giáo dục công lập. Trong đó, cấp học mầm non có 15 cán bộ quản lý, cấp tiểu học có 10 cán bộ quản lý và cấp trung học cơ sở có 10 cán bộ quản lý. Cán bộ quản lý chiếm 8,03% tổng số viên chức ngành giáo dục của xã.

Việc bố trí cán bộ quản lý hiện nay cơ bản bảo đảm theo quy định hiện hành, mỗi trường đều có Hiệu trưởng và Phó Hiệu trưởng để thực hiện chức năng quản trị, điều hành các hoạt động giáo dục. Đội ngũ cán bộ quản lý phần lớn có nhiều năm công tác trong ngành, có kinh nghiệm quản lý, được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý giáo dục và từng bước thích ứng với yêu cầu đổi mới quản trị nhà trường, chuyển đổi số và triển khai Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Tuy nhiên, xét trong bối cảnh thực hiện chủ trương sắp xếp mạng lưới trường học, cơ cấu cán bộ quản lý còn bộc lộ một số hạn chế. Việc duy trì 15 đầu mỗi trường học đồng nghĩa với việc phải bố trí 35 chức danh quản lý, trong khi quy mô của nhiều trường chưa lớn, dẫn đến nguồn lực quản lý bị phân tán. Một số trường có quy mô lớp học và số lượng học sinh không chênh lệch nhiều nhưng vẫn duy trì đầy đủ bộ máy quản lý như những trường có quy mô lớn, làm giảm hiệu quả sử dụng biên chế quản lý.

Bên cạnh đó, việc phân bổ cán bộ quản lý hiện nay chủ yếu theo đơn vị trường học, chưa tạo điều kiện phát huy tối đa năng lực của những cán bộ quản lý có kinh nghiệm ở các trường có quy mô lớn hoặc có điều kiện phát triển thành trường trung tâm sau sắp xếp. Đây là nội dung cần được nghiên cứu kỹ trong phương án bố trí nhân sự nhằm lựa chọn đội ngũ cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu quản trị các trường sau sắp xếp, đồng thời bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển lâu dài.

3.2. Phân tích cơ cấu giáo viên theo cấp học

Theo số liệu thống kê, toàn xã hiện có 363 giáo viên, chiếm 83,26% tổng số viên chức ngành giáo dục. Trong đó: Cấp học mầm non có 160 giáo viên, chiếm 44,08% tổng số giáo viên toàn xã; Cấp tiểu học có 121 giáo viên, chiếm 33,33%; Cấp trung học cơ sở có 82 giáo viên, chiếm 22,59%.

Cơ cấu giáo viên giữa các cấp học nhìn chung phù hợp với đặc điểm của từng cấp học. Cấp học mầm non có số lượng giáo viên lớn nhất do yêu cầu bảo đảm tỷ lệ giáo viên/lớp và tổ chức nuôi dưỡng, chăm sóc trẻ theo chế độ bán trú. Cấp tiểu học có cơ cấu giáo viên tương đối đầy đủ, bao gồm giáo viên văn hóa và giáo viên các môn học đặc thù như Tiếng Anh, Tin học, Âm nhạc, Mỹ thuật và Giáo dục thể chất. Cấp trung học cơ sở bố trí giáo viên theo từng môn học theo quy định của Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

3.3. Phân tích đội ngũ nhân viên theo vị trí việc làm

Toàn xã hiện có 38 nhân viên, chiếm 8,71% tổng số viên chức ngành giáo dục. Trong đó: Cấp học mầm non có 04 nhân viên; Cấp tiểu học có 14 nhân viên; Cấp trung học cơ sở có 20 nhân viên.

Đội ngũ nhân viên được bố trí theo các vị trí việc làm như kế toán, văn thư, thư viện, thiết bị, y tế trường học và các vị trí phục vụ khác, cơ bản đáp ứng yêu cầu hoạt động thường xuyên của các cơ sở giáo dục. Nhiều nhân viên có kinh nghiệm công tác, thực hiện tốt nhiệm vụ tham mưu, phục vụ công tác quản trị nhà trường.

Tuy nhiên, cơ cấu nhân viên hiện nay vẫn mang tính phân tán do mỗi trường đều bố trí các vị trí việc làm riêng, trong khi quy mô một số trường còn nhỏ. Điều này dẫn đến hiệu quả khai thác nguồn nhân lực chưa cao, nhất là đối với các vị trí có thể thực hiện theo hướng kiêm nhiệm hoặc dùng chung sau khi sắp xếp trường học.

PHẦN III

ĐIỀU KIỆN, TIÊU CHUẨN BỐ TRÍ, BỔ NHIỆM HIỆU TRƯỞNG, PHÓ HIỆU TRƯỞNG, NHÂN VIÊN ĐỐI VỚI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC SAU SẮP XẾP

1. Nguyên tắc bố trí đội ngũ

- Việc sắp xếp, bố trí nhân sự phải bảo đảm tính kế thừa, ổn định tổ chức, hạn chế tối đa việc xáo trộn đội ngũ; đồng thời bảo đảm sử dụng hiệu quả biên chế được giao, phát huy năng lực, sở trường của viên chức và đáp ứng yêu cầu quản trị cơ sở giáo dục sau sắp xếp.

- Việc sắp xếp, bố trí nhân sự phải bảo đảm theo đúng các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về điều kiện tiêu chuẩn, vị trí việc làm, định mức chuyên ngành và phù hợp với yêu cầu thực tế của từng địa phương. Trên cơ sở đó, căn cứ điều kiện thực tiễn và tiêu chuẩn, năng lực của cán bộ, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị, địa phương quyết định lựa chọn hiệu trưởng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của cơ sở giáo dục sau sắp xếp.

- Chỉ thực hiện sắp xếp, bố trí đối với hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, nhân sự hỗ trợ giáo dục; đối với giáo viên, cơ bản giữ ổn định để bảo đảm công tác giảng dạy.

- Không thực hiện bổ nhiệm Hiệu trưởng từ nguồn Phó Hiệu trưởng khi thực hiện sắp xếp các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông.

- Bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp và chế độ chính sách đối với hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và nhân sự hỗ trợ giáo dục khi thực hiện sắp xếp các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông.

2. Điều kiện, tiêu chuẩn bố trí đội ngũ

2.1. Đối với hiệu trưởng, phó hiệu trưởng

2.1.1. Bảo đảm điều kiện, tiêu chuẩn chung theo quy định của Đảng, pháp luật chuyên ngành, Thành phố và quy định về công tác cán bộ của địa phương

Người được xem xét bố trí, bổ nhiệm Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng phải đáp ứng đầy đủ điều kiện, tiêu chuẩn của chức danh theo quy định hiện hành; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm; chấp hành chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các quy định của ngành Giáo dục.

Người được xem xét phải có trình độ đào tạo, chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực quản lý phù hợp với cấp học, chức danh dự kiến bố trí; có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ và không thuộc trường hợp không được bổ nhiệm, bố trí giữ chức vụ theo quy định.

2.1.2. Yếu tố ưu tiên

Trong số những người đã bảo đảm điều kiện, tiêu chuẩn chung, việc lựa chọn Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng được xem xét theo 06 yếu tố ưu tiên sau:

a. Phẩm chất đạo đức, có uy tín và khả năng quy tụ tập thể

Ưu tiên người có phẩm chất đạo đức tốt, gương mẫu, có tinh thần trách nhiệm, tâm huyết với công việc; được tập thể tín nhiệm, có uy tín trong đơn vị và có khả năng quy tụ, đoàn kết cán bộ, giáo viên, nhân viên.

Đối với trường sau sắp xếp, ưu tiên người có khả năng ổn định tư tưởng, tạo sự đồng thuận và xây dựng đội ngũ của các trường trước sắp xếp thành một tập thể thống nhất.

b. Năng lực lãnh đạo, quản lý

Ưu tiên người có năng lực tổ chức, điều hành nhà trường; xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch; phân công, quản lý và sử dụng đội ngũ; chỉ đạo chuyên môn; kiểm tra, giám sát và xử lý công việc; lãnh đạo tập thể có kết quả thực hiện được đánh giá hoàn thành tốt trở lên, được công nhận tập thể Lao động tiên tiến trở lên và được nhận các hình thức khen thưởng của UBND huyện trở lên trong 05 năm gần nhất.

Đối với trường có nhiều phân hiệu, ưu tiên người có khả năng quản lý, điều hành thống nhất giữa trường chính và các phân hiệu; có khả năng tổ chức hoạt động ổn định sau sắp xếp.

c. Trình độ chuyên môn, trình độ quản lý

Ưu tiên người có trình độ chuyên môn được đào tạo cao hơn, phù hợp với cấp học, chức năng, nhiệm vụ và quy mô của trường sau sắp xếp; có trình độ, nghiệp vụ quản lý đáp ứng yêu cầu của chức danh.

Trường hợp các nhân sự có các điều kiện khác tương đương, ưu tiên người có trình độ chuyên môn, trình độ quản lý cao hơn và phù hợp hơn với yêu cầu của trường sau sắp xếp.

d. Độ tuổi phù hợp với cơ cấu

Ưu tiên người có độ tuổi phù hợp với cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lý của xã, bảo đảm sự kết hợp giữa cán bộ có kinh nghiệm và cán bộ có triển vọng phát triển, đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài.

Việc xem xét độ tuổi phải gắn thời gian kinh nghiệm giữ chức vụ dự kiến bổ nhiệm và độ tuổi, khả năng công tác lâu dài đáp ứng yêu cầu cơ cấu, kế thừa và phát triển đội ngũ.

đ. Quy hoạch cao hơn

Ưu tiên người có triển vọng phát triển, đã được quy hoạch chức vụ cao hơn, có khả năng và chiều hướng phát triển trong công tác quản lý.

e. Kết quả thực hiện nhiệm vụ trong 03 năm gần nhất

Ưu tiên người có kết quả thực hiện nhiệm vụ tốt, ổn định; được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên trong 03 năm gần nhất.

Khi xem xét kết quả thực hiện nhiệm vụ phải căn cứ vào kết quả đánh giá, xếp loại hằng năm, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, kết quả quản lý, điều hành và việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương.

2.2. Đối với nhân viên kế toán, văn thư

Ưu tiên người:

- Đáp ứng tiêu chuẩn chuyên môn;
- Có kinh nghiệm thực tiễn;
- Có năng lực thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm;
- Có tinh thần trách nhiệm, cẩn trọng, trung thực;
- Có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số.

Đối với trường sau sắp xếp, số lượng kế toán, văn thư thực hiện theo khung số lượng được cấp có thẩm quyền quy định; số nhân sự vượt khung được rà soát để bố trí phù hợp hoặc thực hiện chế độ theo quy định.

PHẦN IV

PHƯƠNG ÁN BỐ TRÍ NHÂN SỰ

1. Phương án bố trí đội ngũ cấp học mầm non

Sau sắp xếp mạng lưới, cấp học mầm non trên địa bàn xã Gia Phúc gồm 04 trường, trong đó 01 trường thực hiện sáp nhập là Trường Mầm non Thống Kênh và 03 trường không thực hiện sắp xếp gồm Trường Mầm non Toàn Thắng, Trường Mầm non Đoàn Thượng và Trường Mầm non Hoàng Diệu.

1.1. Trường Mầm non Gia Phúc 1

a) Phương án bố trí cán bộ quản lý

Dự kiến bố trí: **01 Hiệu trưởng; 02 Phó Hiệu trưởng.**

Việc lựa chọn Hiệu trưởng thực hiện theo Bộ tiêu chí lựa chọn cán bộ quản lý; ưu tiên nhân sự có năng lực quản trị tốt, uy tín, khả năng quy tụ đội ngũ và có kinh nghiệm điều hành trường có quy mô lớn, nhiều cơ sở.

Đối với 02 Phó Hiệu trưởng, xem xét bố trí trên cơ sở: năng lực chuyên môn; kinh nghiệm quản lý; khả năng phối hợp với Hiệu trưởng; khả năng tổ chức hoạt động tại các cơ sở; yêu cầu thực tế của trường sau sáp nhập.

b) Phương án bố trí giáo viên

Dự kiến bố trí: 60 giáo viên của 2 trường Mầm non Thống Kênh và Mầm non Hồng Hưng

Giáo viên được bố trí cơ bản ổn định, đồng thời rà soát để bảo đảm phù hợp với: số nhóm, lớp; quy mô trẻ; cơ cấu giáo viên; yêu cầu tổ chức bán trú; vị trí việc làm; trình độ đào tạo và chuyên môn.

c) Phương án bố trí nhân viên

Dự kiến: **01 nhân viên kế toán; 01 nhân viên văn thư.**

Trong đó, phương án dự kiến bố trí 01 nhân viên văn thư từ nguồn nhân sự văn thư ở cấp trung học cơ sở, bảo đảm phù hợp với phương án điều hòa nhân viên giữa các trường.

Đối với nhân viên kế toán, thực hiện rà soát đội ngũ hiện có của hai trường để lựa chọn 01 người; số nhân sự kế toán còn lại được xem xét, bố trí sang vị trí kế toán của trường MN Đoàn Thượng.

d) Cơ cấu dự kiến

STT	Chức danh/vị trí	Số lượng	Ghi chú
1	Hiệu trưởng	1	
2	Phó Hiệu trưởng	2	
3	Giáo viên	60	
4	Kế toán	1	
5	Văn thư	1	
	Tổng	65	

1.2. Trường Mầm non Gia Phúc 2

Trường Mầm non Toàn Thắng không thuộc diện sắp xếp và đổi tên thành Trường Mầm non Gia Phúc 2. Tiếp tục ổn định tổ chức bộ máy và đội ngũ hiện có.

Cơ cấu dự kiến

STT	Chức danh/vị trí	Số lượng	Ghi chú
1	Hiệu trưởng	1	
2	Phó Hiệu trưởng	2	
3	Giáo viên	32	
4	Kế toán	1	
5	Văn thư		
	Tổng	36	

1.3. Trường Mầm non Gia Phúc 3

Trường Mầm non Đoàn Thượng không thuộc diện sắp xếp và đổi tên thành Trường Mầm non Gia Phúc 3. Tiếp tục ổn định tổ chức bộ máy và đội ngũ hiện có.

Cơ cấu dự kiến

STT	Chức danh/vị trí	Số lượng	Ghi chú
1	Hiệu trưởng	1	
2	Phó Hiệu trưởng	2	
3	Giáo viên	30	
4	Kế toán	1	
5	Văn thư		
	Tổng	34	

Đối với nhân viên kế toán, phương án dự kiến điều hòa, bố trí 01 kế toán từ nguồn của Trường Mầm non Hồng Hưng sang để bảo đảm cơ cấu nhân viên của trường.

1.4. Trường Mầm non Gia Phúc 4

Trường Mầm non Hoàng Diệu không thuộc diện sắp xếp và đổi tên thành Trường Mầm non Gia Phúc 4. Tiếp tục ổn định tổ chức bộ máy và đội ngũ hiện có.

Cơ cấu dự kiến

STT	Chức danh/vị trí	Số lượng	Ghi chú
1	Hiệu trưởng	1	
2	Phó Hiệu trưởng	2	
3	Giáo viên	38	
4	Kế toán	1	
5	Văn thư		
	Tổng	42	

2. Phương án bố trí đội ngũ cấp học tiểu học

2.1. Trường Tiểu học Gia Phúc 1

a) Cán bộ quản lý

Dự kiến: 01 Hiệu trưởng; 03 Phó Hiệu trưởng.

Phương án bố trí 03 Phó Hiệu trưởng nhằm bảo đảm yêu cầu quản lý trường có quy mô lớn, nhiều cơ sở và tổ chức hoạt động giáo dục bán trú.

b) Giáo viên

Dự kiến 70 giáo viên, gồm đội ngũ giáo viên của các trường: Tiểu học Toàn Thắng; Tiểu học Hồng Hưng; Tiểu học Đoàn Thượng.

Việc bố trí cụ thể từng giáo viên thực hiện theo môn học, vị trí việc làm, số lớp và nhu cầu của trường sau sắp xếp.

c) Nhân viên

- Đối với nhân viên kế toán, văn thư, thủ quỹ: Trường TH Gia Phúc 1 sau sắp xếp với 52 lớp, có học sinh bán trú. Do đó bố trí 02 nhân viên kế toán; 01 văn thư, so với hiện trạng (03 nhân viên kế toán), dư 01 nhân viên kế toán, thiếu 01 nhân viên văn thư.

Phương án xử lý: Chuyển 01 nhân viên kế toán sang vị trí văn thư của Trường Tiểu học Gia Phúc 1 và bổ sung 01 nhân viên văn thư.

- Vị trí nhân viên thư viện, thiết bị thí nghiệm, y tế...: Tiếp tục bố trí tại trường chính, các phân hiệu (như trước khi sắp xếp), để đảm bảo duy trì, chất lượng các hoạt động dạy học và giáo dục tại trường chính và các phân hiệu. Mỗi vị trí việc làm quy định tại điểm này được bố trí 01 người.

d) Cơ cấu dự kiến

STT	Chức danh/vị trí	Số lượng	Ghi chú
1	Hiệu trưởng	1	
2	Phó Hiệu trưởng	3	
3	Giáo viên	70	
4	Kế toán	2	
5	Văn thư	1	
6	Nhân viên thư viện, thiết bị thí nghiệm, y tế...	6	
	Tổng	83	

2.2. Trường Tiểu học Gia Phúc 2**a) Cán bộ quản lý**

Dự kiến: 01 Hiệu trưởng; 02 Phó Hiệu trưởng.

Việc lựa chọn thực hiện theo bộ tiêu chí chung, ưu tiên nhân sự có năng lực quản trị trường nhiều cơ sở và khả năng tổ chức hoạt động giáo dục, bán trú.

b) Giáo viên

Dự kiến 50 giáo viên, gồm đội ngũ giáo viên của các trường: Tiểu học Thống Kênh; Tiểu học Hoàng Diệu.

c) Nhân viên

- Đối với nhân viên kế toán, văn thư, thủ quỹ: Trường TH Gia Phúc 2 sau sắp xếp với 39 lớp. Do đó bố trí 01 nhân viên kế toán; 01 văn thư, so với hiện trạng (02 nhân viên kế toán, trong đó có 01 nhân viên kế toán nghỉ hưu từ 01/9/2026), đủ nhân viên kế toán, thiếu 01 nhân viên văn thư.

Phương án xử lý: Bổ sung 01 nhân viên văn thư.

- Vị trí nhân viên thư viện, thiết bị thí nghiệm, y tế...: Tiếp tục bố trí tại trường chính, các phân hiệu (như trước khi sắp xếp), để đảm bảo duy trì, chất lượng các hoạt động dạy học và giáo dục tại trường chính và các phân hiệu. Mỗi vị trí việc làm quy định tại điểm này được bố trí 01 người.

d) Cơ cấu dự kiến

STT	Chức danh/vị trí	Số lượng	Ghi chú
1	Hiệu trưởng	01	
2	Phó Hiệu trưởng	02	
3	Giáo viên	50	
4	Kế toán	01	
5	Văn thư	01	
6	Nhân viên thư viện, thiết bị thí nghiệm, y tế...	03	
	Tổng	58	

3. Phương án bố trí đội ngũ cấp học THCS

Sau sắp xếp, cấp THCS của xã Gia Phúc còn **02 trường**: Trường THCS Hồng Hưng; Trường THCS Thống Kênh.

Phương án bố trí đội ngũ được xây dựng trên cơ sở bảo đảm đủ giáo viên theo môn học, hoạt động giáo dục và đáp ứng yêu cầu quản lý các trường có nhiều cơ sở.

3.1. Trường THCS Gia Phúc 1**a) Cán bộ quản lý**

Dự kiến: 01 Hiệu trưởng; 03 Phó Hiệu trưởng.

b) Giáo viên

Dự kiến 48 giáo viên, gồm đội ngũ giáo viên của các trường: THCS Toàn Thắng; THCS Hồng Hưng; THCS Đoàn Thượng.

Việc bố trí giáo viên phải thực hiện theo môn học, tránh tình trạng sau sáp nhập có môn thừa giáo viên nhưng môn khác thiếu giáo viên.

c) Nhân viên

- Đối với nhân viên kế toán, văn thư, thủ quỹ: Bố trí 01 kế toán, 01 văn thư, 01 thủ quỹ. So với hiện trạng (03 trường sáp nhập có 03 kế toán, 03 văn thư) dư 02 kế toán, thiếu 01 thủ quỹ.

Phương án xử lý: Chuyển 02 kế toán và 02 văn thư sang vị trí còn thiếu và bổ sung 01 thủ quỹ.

- Vị trí nhân viên thư viện, thiết bị thí nghiệm, y tế...: Tiếp tục bố trí tại trường chính, các phân hiệu (như trước khi sắp xếp), để đảm bảo duy trì, chất lượng các hoạt động dạy học và giáo dục tại trường chính và các phân hiệu. Mỗi vị trí việc làm quy định tại điểm này được bố trí 01 người.

d) Cơ cấu dự kiến

STT	Chức danh/vị trí	Số lượng	Ghi chú
1	Hiệu trưởng	01	
2	Phó Hiệu trưởng	03	
3	Giáo viên	48	
4	Kế toán	01	
5	Văn thư	01	
6	Thủ quỹ	01	
7	Nhân viên thư viện, thiết bị thí nghiệm, y tế...	07	
	Tổng	62	

3.2. Trường THCS Gia Phúc 2**a) Cán bộ quản lý**

Dự kiến: 01 Hiệu trưởng; 02 Phó Hiệu trưởng.

b) Giáo viên

Dự kiến 35 giáo viên, gồm đội ngũ giáo viên của các trường: THCS Thống Kênh; THCS Hoàng Diệu.

c) Nhân viên

- Đối với nhân viên kế toán, văn thư, thủ quỹ: Bố trí 01 kế toán, 01 văn thư, 01 thủ quỹ. So với hiện trạng (02 trường sáp nhập có 02 kế toán, 02 văn thư) dư 01 kế toán, thiếu 01 thủ quỹ.

Phương án xử lý: Chuyển 01 kế toán và 01 văn thư sang vị trí còn thiếu và bổ sung 01 thủ quỹ.

- Vị trí nhân viên thư viện, thiết bị thí nghiệm, y tế...: Tiếp tục bố trí tại trường chính, các phân hiệu (như trước khi sắp xếp), để đảm bảo duy trì, chất lượng các hoạt động dạy học và giáo dục tại trường chính và các phân hiệu. Mỗi vị trí việc làm quy định tại điểm này được bố trí 01 người.

d) Cơ cấu dự kiến

STT	Chức danh/vị trí	Số lượng	Ghi chú
1	Hiệu trưởng	01	
2	Phó Hiệu trưởng	02	
3	Giáo viên	35	
4	Kế toán	01	
5	Văn thư	01	
6	Thủ quỹ	01	
7	Nhân viên thư viện, thiết bị thí nghiệm, y tế...	05	
	Tổng	46	

4. Tổng hợp chung toàn xã sau sắp xếp

Theo phương án bố trí hiện tại, toàn xã Gia Phúc có **08 trường công lập** với cơ cấu dự kiến:

TT	Cấp học	Số trường	HT	PHT	GV	KT	VT	Thủ quỹ	NV khác	Tổng
1	Mầm non	4	4	8	160	4	1		-	177
2	Tiểu học	2	2	5	120	3	2	0	9	141
3	THCS	2	2	5	83	2	2	2	12	108
	Toàn xã	8	8	18	363	9	5	2	19	426

5. Phương án xử lý nhân sự sau sắp xếp

5.1. Đối với hiệu trưởng, phó hiệu trưởng còn lại của các cơ sở giáo dục trước khi sắp xếp được bố trí như sau:

a) Đối với hiệu trưởng:

Ưu tiên bố trí giữ chức vụ quản lý cấp dưới liền kề nếu đáp ứng điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định hoặc bố trí vào vị trí việc làm nhà giáo hoặc vị trí việc làm khác phù hợp với trình độ đào tạo, chuyên môn, nghiệp vụ và yêu cầu của cơ sở giáo dục. Cụ thể:

- Đối với cấp học Mầm non: Bố trí 01 Hiệu trưởng làm vị trí Phó hiệu trưởng.
- Đối với cấp học Tiểu học: Bố trí 03 Hiệu trưởng làm vị trí Phó hiệu trưởng.
- Đối với cấp học Trung học cơ sở: Bố trí 03 Hiệu trưởng làm vị trí Phó hiệu trưởng.

b) Đối với phó hiệu trưởng: ưu tiên bố trí giữ chức vụ tổ trưởng, tổ phó chuyên môn hoặc bố trí vào vị trí việc làm nhà giáo hoặc vị trí việc làm khác phù hợp với trình độ đào tạo, chuyên môn, nghiệp vụ và yêu cầu của cơ sở giáo dục. Cụ thể:

- Đối với cấp học Mầm non: Bố trí 03 Phó hiệu trưởng thuộc 2 trường sắp xếp (MN Hồng Hưng; MN Thống Kênh) giữ chức vụ tổ trưởng, tổ phó chuyên môn và giáo viên.
- Đối với cấp học Tiểu học: Bố trí 03 Phó hiệu trưởng thuộc các trường sắp xếp giữ chức vụ tổ trưởng, tổ phó chuyên môn và giáo viên.
- Đối với cấp học Trung học cơ sở: Bố trí 03 Phó hiệu trưởng thuộc các trường sắp xếp giữ chức vụ tổ trưởng, tổ phó chuyên môn và giáo viên.

Nếu hiệu trưởng, phó hiệu trưởng có nguyện vọng nghỉ việc thì thực hiện giải quyết chính sách tinh giản biên chế theo quy định tại Nghị định số 154/2025/NĐ-CP ngày 15 tháng 6 năm 2025 của Chính phủ quy định về tinh giản biên chế. Trường hợp hiệu trưởng, phó hiệu trưởng thôi giữ chức vụ hoặc được bổ nhiệm chức vụ mới có mức phụ cấp chức vụ thấp hơn do thực hiện sắp xếp cơ sở giáo dục thì được bảo lưu phụ cấp chức vụ lãnh đạo theo quy định tại Điều 11 Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2024 của Chính phủ về chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 67/2025/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2025).

5.2. Đối với nhân sự hỗ trợ giáo dục còn lại của các cơ sở giáo dục trước khi sắp xếp: Bố trí vào vị trí việc làm nhân sự hỗ trợ giáo dục còn thiếu số lượng người làm việc theo định mức quy định.

Trường hợp chưa đáp ứng tiêu chuẩn trình độ đào tạo, bồi dưỡng của vị trí việc làm mới thì giữ mã số, chức danh và hệ số lương đang được hưởng. Khi đáp ứng tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng của vị trí việc làm mới sau sắp xếp thì bổ nhiệm chức danh và xếp lương theo vị trí việc làm đó hoặc bố trí bậc nghề nghiệp theo quy định.

Trong thời hạn 03 năm (36 tháng) kể từ ngày 05 tháng 8 năm 2026, nhân sự hỗ trợ giáo dục phải đáp ứng đủ các tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu của vị trí việc làm mới; nếu không đáp ứng thì thực hiện chế độ thôi việc hoặc nghỉ hưu, tinh giản biên chế theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp cần thiết do cấp trên trực tiếp xem xét, quyết định.

Không bố trí vào vị trí y tế trường học nếu không đáp ứng tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng của vị trí việc làm.

Không bố trí vào vị trí việc làm kế toán nếu không đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện của vị trí việc làm kế toán hoặc thuộc các trường hợp không được làm kế toán theo quy định.

Bố trí vào vị trí việc làm nhà giáo nếu đạt trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo và đạt yêu cầu về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng ngay vị trí việc làm nhà giáo.

Trên cơ sở hiện trạng đội ngũ nhân viên, phương án sắp xếp, bố trí cụ thể như sau:

- Chuyển 01 kế toán từ MN Hồng Hưng sang MN Đoàn Thượng;
- Chuyển 01 văn thư của các trường THCS vị trí văn thư trường MN Gia Phúc 1;
- Chuyển 01 kế toán của trường TH Toàn Thắng chuyển sang thực hiện nhiệm vụ văn thư tại trường TH Gia Phúc 1;
- Chuyển 01 văn thư của các trường THCS sang vị trí văn thư sang trường TH Gia Phúc 2;
- Chuyển 01 văn thư của các trường THCS sang vị trí giáo vụ trường THCS Gia Phúc 1;
- Chuyển 01 kế toán của các trường THCS sang vị trí giáo vụ trường THCS Gia Phúc 2;
- Chuyển 01 kế toán của các trường THCS sang vị trí thủ quỹ trường THCS Gia Phúc 2.
- Chuyển 01 kế toán của các trường THCS sang vị trí thủ quỹ trường THCS Gia Phúc 2.

Trên đây là Phương án sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn xã Gia Phúc sau khi sắp xếp mạng lưới trường học

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ thành phố;
- Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố;
- Thường trực Đảng uỷ;
- Ban thường vụ Đảng ủy xã;
- TTr HĐND xã;
- Lãnh đạo UBND xã;
- Các cơ quan, đơn vị trên địa bàn xã;
- Các trường học trên địa bàn xã;
- Lưu: VT, VHXH.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Nguyễn Chính Thống