|  |  |
| --- | --- |
| UBND THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**Số: /BC-SGDĐT***Dự thảo***  |  **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** *Hải Phòng, ngày tháng năm 2023* |

**BÁO CÁO**

**Đánh giá một số nội dung liên quan đến chính sách đặc thù về****chế độ ưu đãi cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng**

 **Giai đoạn 2024 - 2028**



Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 2015;

Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 22 tháng 6 năm 2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 18 tháng 6 năm 2020”;

Căn cứ Luật Ngân sách nhà nước ngày 25 tháng 6 năm 2015;

Căn cứ Luật Giáo dục ngày 14 tháng 6 năm 2019;

 Căn cứ Quyết định số 1677/QĐ-TTg ngày 03/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc Quyết định phê duyệt Đề án Phát triển giáo dục mầm non giai đoạn 2018-2025; Kế hoạch số 48/UBND-VX ngày 18/02/2019 của Ủy ban nhân dân thành phố về triển khai thực hiện Quyết định số 1677/QĐ-TTg ngày 03/12/2018 của Thủ tướng Chỉnh phủ phê duyệt Đề án phát triển Giáo dục mầm non giai đoạn 2018-2025 trên địa bàn thành phố Hải Phòng;

Căn cứ Nghị định số 105/NĐ-CP ngày 08/9/2020 của Chính phủ về chính sách phát triển giáo dục mầm non;

Căn cứ Công văn số 840/UBND-KSTTHC ngày 17/4/2023 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc tuyển dụng, sử dụng viên chức ngành giáo dục và đào tạo thành phố trong đó có nội dung giao Sở Giáo dục và Đào tạo “Chủ trì, phối hợp với sở Nội vụ, Ủy ban nhân dân các quận, huyện, trường Đại học Hải Phòng đề xuất cơ chế, chính sách riêng đối với giáo viên mầm non; xây dựng tờ trình, Đề án báo cáo Ủy ban nhân dân thành thành phố để trình Hội đồng nhân dân thành phố tại kỳ họp cuối năm 2023”,

Sở Giáo dục và Đào tạo báo cáo, đề xuất Ủy ban nhân dân thành phố xem xét, trình Thường trực Hội đồng nhân dân thành phố đề nghị xây dựng Nghị quyếtđặc thù quy định về chế độ ưu đãi cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024 - 2028, với các nội dung như sau:

**I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT**

Giáo dục mầm non là cấp học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân, đặt nền móng cho sự phát triển toàn diện con người Việt Nam, thực hiện việc nuôi dưỡng chăm sóc, giáo dục trẻ em từ 03 tháng tuổi đến 06 tuổi với mục tiêu được quy định cụ thể trong Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội "giúp trẻ em phát triển về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ, hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị cho trẻ em vào học lớp một".

 Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (Khóa XI) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã khẳng định giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội. Một trong chín nhiệm vụ của ngành Giáo dục đặt ra để thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 29-NQ/TW là “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục các cấp học chính là chủ thể của công cuộc đổi mới giáo dục, cho nên xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là nhiệm vụ then chốt, cần đặc biệt quan tâm.

Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập đề ra các nhiệm vụ về quản lý biên chế và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có nội dung: “*Có chính sách thu hút nhân tài, thu hút đội ngũ viên chức có chuyên môn, nghiệp vụ giỏi vào làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập*”.

Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố khóa XV, trình Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố lần thứ XVI, xác định: *"Có chính sách phù hợp, đặc thù của thành phố thu hút nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thành phố".*

Trong những năm qua, với sự chỉ đạo của Thành ủy, Hội đồng nhân dân thành phố, Ủy ban nhân dân thành phố, cùng với sự hỗ trợ, phối hợp chặt chẽ của các sở, ban, ngành và các địa phương, Giáo dục mầm non Hải Phòng đã có sự phát triển về mọi mặt, trong đó đã có chính sách về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ, phát triển về nhân lực.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, đội ngũ cán bộ giáo viên mầm non Hải Phòng vẫn còn những hạn chế, khó khăn: thiếu về số lượng; tình trạng cán bộ, giáo viên mầm non cả công lập và ngoài công lập bỏ nghề chuyển công việc khác ngày càng gia tăng; chất lượng đội ngũ chưa đáp ứng được yêu cầu thực hiện chương trình Giáo dục mầm non mới; hệ đào tạo chính quy của khoa giáo dục mầm non trường Đại học sư phạm Hải Phòng không tuyển được đủ chỉ tiêu sinh viên dẫn đến việc không có nguồn để tuyển dụng thay thế đội ngũ đến tuổi nghỉ hưu. Cơ chế, chính sách đối với cán bộ giáo viên mầm non chưa đủ sức hấp dẫn, thu hút, gắn bó với nghề.

 Để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nuôi dưỡng chăm sóc, giáo dục trẻ mầm non, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Hải Phòng, triển khai thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 45-NQ/TW của Bộ Chính trị và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XVI trong đó có đưa ra nhiệm vụ *“Có cơ chế, chính sách, thu hút, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa hiện đại hóa của thành phố Hải Phòng”,* vì vậy việc xây dựng Nghị quyết quy định chính sách về chế độ ưu đãi cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024 – 2028 là hết sức cần thiết.

 **1. Căn cứ pháp lý**

* 1. **Văn kiện của Đảng**

 - Chương trình hành động số 34-CTr/TU ngày 04/02/2015 của Ban Thường vụ Thành ủy về thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị lần thứ 8 Ban chấp hành Trung ương (khóa XI) về “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, 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 số 45-NQ/TW, ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

- Nghị quyết số 35/2021/QH15, ngày 13/11/2021 của Quốc hội khóa XV về thí điểm một số chính sách đặc thù phát triển thành phố Hải Phòng.

**1.2. Văn bản của Trung ương**

- Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 77/2015/QH13 ngày 19/6/2015 của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

- Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật số 80/2015/QH13 ngày 22/6/2015 của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

 - Luật Ngân sách nhà nước số 83/2015/QH13 ngày 25/6/2015 của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

- Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

- Luật bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 ngày 20/11/2014 của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

- Nghị định số 163/2016/NĐ-CP ngày 21 tháng 12 năm 2016 của Chính phủ Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật ngân sách nhà nước.

- Nghị định 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

#### - Quyết định số 1677/QĐ-TTg ngày 03/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án Phát triển giáo dục mầm non giai đoạn 2018-2025.

- Quyết định số 2161/QĐ-BGDĐT ngày 26/6/2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Kế hoạch thực hiện mục tiêu phát triển bền vững lĩnh vực Giáo dục và Đào tạo đến 2025 và định hướng đến năm 2030.

- Thông tư liên tịch số 06/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16/3/2015 của liên Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ quy định về danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập.

**1.3. Văn bản của thành phố**

- Công văn số 5849/UBND-NV ngày 13/9/2018 của Ủy ban nhân dân thành phố ban hành về thực hiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc.

 - Kế hoạch số 48/UBND-VX ngày 18/02/2019 của Ủy ban nhân dân thành phố về triển khai thực hiện Quyết định số 1677/QĐ-TTg ngày 03/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án phát triển Giáo dục mầm non giai đoạn 2018-2025 trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

 - Kế hoạch số 104/KH-UBND ngày 03/4/2019 của Ủy ban nhân dân thành phố về triển khai thực hiện Quyết định số 33/QĐ-TTg ngày 08/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non giai đoạn 2018-2025 trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

- Quyết định số 2644/QĐ-UBND ngày 15/9/2021 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc phê duyệt Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo và triển khai thực hiện chương trình phổ thông 2018 giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn đến năm 2030”.

**2. Cơ sở thực tiễn**

**2.1. Chính sách của một số tỉnh thành** *(phụ lục 1 đính kèm)*

Nhiều tỉnh, thành phố đã xây dựng chính sách đặc thù của địa phương để thu hút cán bộ, giáo viên mầm non yên tâm với nghề như: Thành phố Hồ Chí Minh hỗ trợ hàng tháng cho cán bộ, giáo viên mầm non 650 nghìn đồng/người/tháng đồng thời hỗ trợ theo bằng cấp Thạc sĩ: 1,5 triệu đồng; đại học: 900 nghìn đồng; cao đẳng 500 nghìn đồng, thời gian hỗ trợ 12 tháng/năm. Tỉnh Bình Dương hỗ trợ giáo viên mầm non mới tuyển dụng 1,0 mức lương cơ sở/người/tháng, thời gian hỗ trợ trong 05 năm. Thành phố Cần Thơ hỗ trợ cán bộ, giáo viên mầm non 0,5 mức lương cơ sở/người/tháng, thời gian hỗ trợ 9 tháng/năm. Tỉnh Hưng Yên hỗ trợ 1 lần cho giáo viên mầm non, giáo viên tiểu học khi được tuyển dụng viên chức: 108.000.000 đồng-162.000.000 đồng. Tỉnh Quảng Ninh hỗ trợ cán bộ, giáo viên, nhân viên y tế đang làm việc tại cơ sở giáo dục mầm non dân lập, tư thục 100% tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương tối thiểu vùng mà người sử dụng lao động và người lao động phải đóng…

**2.2. Đối với thành phố Hải Phòng**

**2.2.1. Thực trạng về đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non**

- Quy mô, mạng lưới cơ sở giáo dục mầm non: Đến tháng 5/2023, Giáo dục mầm non Hải Phòng có 316 trường, 4.372 nhóm lớp ở các loại hình (trong đó nhóm trẻ: 1.043; lớp mẫu giáo: 3329; lớp mẫu giáo 5 tuổi: 1.084), tỷ lệ bình quân 1,45 trường/đơn vị hành chính cấp xã. Tính riêng khối ngoài công lập, toàn thành phố có 89 trường (tỷ lệ 28,1%), 289 cơ sở độc lập tư thục, 1.303 nhóm lớp (tỷ lệ 29,8%), chăm sóc cho 28.685 trẻ (tỷ lệ 23,3%).

- Tỷ lệ huy động trẻ từ 6 tháng tuổi đến 5 tuổi được 122.744 trẻ đạt 81,0% (tăng 2.815 trẻ so với 5 năm trước), trong đó:

+ Trẻ nhà trẻ 25.927 trẻ 47,6% (tăng tỷ lệ huy động 10,8% so với 5 năm trước).

+ Trẻ mẫu giáo 96.817 trẻ đạt 99,7% (tăng tỷ lệ huy động 3,5% so 5 năm trước).

***2.2.1.1. Đánh giá thực trạng về số lượng đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non***

- Toàn thành phố hiện có 12.812 cán bộ, giáo viên, nhân viên trong đó có 9.389 cán bộ, giáo viên trong đó có 6.789 cán bộ, giáo viên công lập *(phụ lục 2 đính kèm)* và 2.600 cán bộ, giáo viên ngoài công lập. Tỷ lệ giáo viên nhà trẻ/lớp đạt bình quân 2,03; tỷ lệ giáo viên mẫu giáo/lớp đạt bình quân 1,97.

Phát triển giáo dục mầm non của thành phố nhiều năm qua đã được Thành uỷ, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân thành phố quan tâm và đạt được những thành tựu rõ rệt. Cơ sở vật chất trang thiết bị trong các trường mầm non ngày càng khang trang theo hướng chuẩn hiện đại; tỷ lệ huy động trẻ mầm non đến trường ngày càng cao; công tác đào tạo, bồi dưỡng được chú trọng đáp ứng thực hiện phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi và thực hiện chương trình Giáo dục mầm non mới. Để đảm bảo đội ngũ, hàng năm Sở Giáo dục và Đào tạo phối hợp với Sở Nội vụ, Ủy ban nhân dân các quận huyện, tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố tuyển dụng bổ sung về số lượng, cân đối về cơ cấu tỷ lệ giáo viên mầm non theo quy định, ưu tiên tuyển dụng giáo viên mầm non để giảm quá tải số học sinh/lớp mầm non.

Tuy nhiên, cán bộ, giáo viên mầm non của Hải Phòng còn thiếu về số lượng so với định mức, chưa đảm bảo tỷ lệ quy định. So với Thông tư số 06/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16/3/2015 quy định về danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập, toàn thành phố còn thiếu 31 cán bộ quản lý, 1.311 giáo viên, 426 nhân viên nấu ăn và 323 nhân viên khác (tính riêng loại hình trường mầm non công lập thiếu 09 cán bộ quản lý, 470 giáo viên, 288 nhân viên nấu ăn, 286 nhân viên khác).

Tình trạng thiếu giáo viên cả công lập và ngoài công lập kéo dài do nguồn tuyển dụng giáo viên mầm non khan hiếm, giáo viên bỏ nghề, nghỉ sớm theo chế độ xảy ra ở nhiều đơn vị. Việc tuyển viên chức giáo viên mầm non gặp khó khăn do Luật mới yêu cầu trình độ giáo viên mầm non phải đạt từ Cao đẳng trở lên nên không có nguồn tuyển.

Tình trạng nghỉ việc tại thành phố Hải Phòng so với các tỉnh thành khác là không nhiều, tuy nhiên, so với 5 năm trước đây số lượng cán bộ, giáo viên mầm non công lập bỏ nghề tăng 40%. Trong 5 năm, toàn thành phố có 1.154 cán bộ, giáo viên mầm non bỏ nghề cả công lập và ngoài công lập.

 Các trường công lập: Năm học 2021-2022 có 68 cán bộ, giáo viên bỏ nghề; Năm học 2022-2023 có 56 cán bộ, giáo viên bỏ nghề. Trong 5 năm (2019-2023) có 251 người bỏ nghề; 57 người chuyển công tác sang tỉnh khác; 354 người nghỉ hưu và nghỉ sớm theo chế độ. (*Phụ lục 3 đính kèm)*

Các cơ sở giáo dục mầm non ngoài công lập: Năm học 2021-2022 có 134 cán bộ, giáo viên bỏ nghề; Năm học 2022-2023 có 160 cán bộ, giáo viên bỏ nghề. Trong 5 năm (2019-2023) có 903 cán bộ, giáo viên bỏ nghề; 96 cán bộ, giáo viên chuyển công tác sang tỉnh khác.

Tại trường Đại học Hải Phòng trong 5 năm (2019-2023) hệ chính quy cao đẳng sư phạm mầm non ra trường 20 sinh viên, đi làm 16 người; hệ chính quy đại học sư phạm mầm non ra trường 267 sinh viên, đi làm 249 người. Hệ liên thông chính quy cao đẳng không tuyển được học viên; Hệ liên thông chính quy đại học tuyển được 378 học viên, đi làm 350 người. Như vậy nguồn đào tạo từ trường sư phạm Hải Phòng không đáp ứng nhu cầu thực tiễn. Thành phố có chính sách hỗ trợ học phí cho học sinh từ bậc học mầm non đến trung học phổ thông theo Nghị quyết 54/2019/NQ-HĐND nên tỷ lệ huy động trẻ mầm non đến lớp ngày càng cao. Bên cạnh số giáo viên nghỉ hưu, số giáo viên bỏ nghề, cần phải có số lượng giáo viên do tăng số trẻ đi học (sau 5 năm tỷ lệ trẻ mầm non tăng 105 nhóm lớp, tăng 2.815 trẻ đi học, tương đương cần khoảng 240 giáo viên). Chính vì vậy thiếu nguồn tuyển giáo viên so với nhu cầu cần tổ chức các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ tại các cở giáo dục mầm non là vấn đề rất đáng lo ngại.

***Nguyên nhân giáo viên mầm non bỏ việc:***

Thời gian làm việc từ 10 đến 12 tiếng/ngày; áp lực lớn từ nhiều phía: từ yêu cầu của công việc, phụ huynh, dư luận xã hội; mức thu nhập giáo viên mầm non còn thấp so với bình quân thu nhập lao động theo ngành kinh tế tại Hải Phòng (bình quân trên 6,5 triệu/01 người/tháng); chế độ thu hút, ưu đãi chưa phù hợp khối lượng công việc, trong khi phát triển kinh tế nhiều thành phần, đa dạng nghề nghiệp hấp dẫn và có mức thu nhập cao hơn giáo viên mầm non.

Đối với cán bộ, giáo viên mầm non dân lập, tư thục bỏ nghề nhiều gấp 3,6 lần so với công lập, ngoài những nguyên nhân trên còn tồn tại nguyên nhân chính đó là nhiều cán bộ giáo viên dân lập, tư thục không được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, nên đội ngũ không gắn bó lâu dài với nghề đã được đào tạo. Nhất là ở các cơ sở giáo dục mầm non độc lập tư thục. Hiện nay số cán bộ, giáo viên mầm non ngoài công lập chưa đóng bảo hiểm bắt buộc còn 767 người chiếm tỷ lệ 29,5%, trong đó khối trường dân lập, tư thục có 146/1351 (10,8%); cơ sở độc lập dân lập, tư thục có 621/1249 (49,71%) *(Phụ lục 4 đính kèm).* Nhiều cán bộ giáo viên ngoài công lập chưa đóng bảo hiểm do nguồn thu nhập thấp, kinh phí eo hẹp, người lao động không muốn bỏ một khoản để đóng bảo hiểm sẽ ảnh hưởng đến chi phí sinh hoạt hàng tháng; một bộ phận cơ quan chức năng chưa thực hiện đầy đủ trách nhiệm yêu cầu người lao động và người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm bắt buộc theo Luật Bảo hiểm quy định; Thành phố chưa có chính sách đối với đội ngũ cán bộ, giáo viên ngoài công lập. Đây cũng chính là nguyên nhân đội ngũ ngoài công lập đã được đào tạo sư phạm mầm non không gắn bó với nghề được đào tạo.

***2.2.1.2. Đánh giá năng lực chuyên môn, trình độ đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non***

Triển khai đề án đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non giai đoạn 2018-2025 theo Kế hoạch số 104/KH-UBND ngày 03/4/2019 của Uỷ ban nhân dân thành phố, đến nay giáo viên mầm non đạt trình độ chuẩn đào tạo trở lên theo Luật giáo dục 2019 là 8.152 người đạt 86,48% (tăng 1.399 người, tăng 17,4% so với 5 năm trước khi thực hiện Kế hoạch), trong đó khối công lập là 5.954 người đạt 97,1% (tăng 716 người, tăng 13,8%), khối ngoài công lập là 1.408 người đạt 56,6% (tăng 683 người, tăng 27,3%). Hiện đang có 335 giáo viên học nâng chuẩn đạt 3,6% (81 người học cao đẳng, 233 người học đại học, 21 người học thạc sĩ (*Phụ lục 5 đính kèm*). Ngành giáo dục đã đẩy mạnh đổi mới công tác bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ với hình thức đa dạng, tập trung triển khai có hiệu quả các chuyên đề, các hội thảo, hội thi, các phong trào thi đua, tạo động lực để đội ngũ không ngừng phấn đấu cải tiến, đổi mới, sáng tạo nâng cao hiệu quả và năng lực tổ chức thực hiện chất lượng giáo viên mầm non.

Tuy nhiên, còn 1.274 giáo viên (chiếm tỷ lệ 13,52%) chưa đạt chuẩn trình độ cao đẳng sư phạm mầm non theo Luật giáo dục 2019, tập trung nhiều ở đội ngũ giáo viên các cơ sở giáo dục mầm non tư thục, giáo viên chưa yên tâm gắn bó lâu dài với nghề, thiếu sự gắn bó ràng buộc với cơ sở giáo dục.

Tỷ lệ cán bộ, giáo viên đạt trình độ trên chuẩn đào tạo còn thấp: trình độ đào tạo đại học 6.635 người (chiểm tỷ lệ 70,4%); trình độ đào tạo thạc sĩ 105 người (chiểm tỷ lệ 1,1%).

Để thực hiện triển khai phổ cập giáo dục cho trẻ mẫu giáo và thực hiện chương trình Giáo dục mầm non mới giai đoạn 2024 - 2030; thực hiện đổi mới căn bản toàn diện trong giáo dục mầm non theo Chương trình hành động số 34-CTr/TU ngày 04/02/2015 của Ban Thường vụ Thành ủy về thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW; Nghị quyết số 45-NQ/TW về xây dựng thành phố Hải Phòng trở thành trọng điểm phát triển khoa học - công nghệ biển của cả nước cần có cơ chế riêng của thành phố, đòi hỏi trình độ đào tạo đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non Hải Phòng cần được nâng cao hơn nữa.

***Nguyên nhân việc học tập nâng cao trình độ còn thấp:***

Chưa có chính sách thu hút, đãi ngộ trong việc đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn; mức lương giáo viên mầm non chưa tương xứng với sau khi đào tạo nâng chuẩn; chưa có chính sách hỗ trợ đào tạo, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào ngành giáo dục mầm non.

***2.2.1.3. Thực trạng về chế độ chính sách trong khuyến khích đào tạo và thu hút cán bộ giáo viên mầm non có trình độ chuyên môn cao của thành phố***

Để thu hút đủ về số lượng, xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giáo viên mầm non có trình độ đào tạo chuẩn và trên chuẩn (đại học và sau đại học), Thành ủy, Uỷ ban nhân dân thành phố và ngành giáo dục Hải Phòng đã xây dựng và ban hành cơ chế, chính sách hỗ trợ đào tạo, thu hút nguồn nhân lực, như:

- Quyết định số 2644/QĐ-UBND ngày 15/9/2021 về việc phê duyệt Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo và triển khai thực hiện chương trình phổ thông 2018 giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn đến năm 2030”, trong đó việc đào tạo nâng chuẩn đối với giáo viên mầm non được chi từ nguồn ngân sách của thành phố.

- Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Công văn số 5849/UBND-NV, ngày 13/9/2018 về thực hiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ trên cơ sở Kết luận số 86-KL/TW của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ; Công văn số 2458/BNV-CCVC của Bộ Nội vụ.

 Tuy nhiên, Giáo dục mầm non Hải Phòng chưa thu hút được đối tượng nào theo chính sách này dù đã thông báo công khai tuyển dụng.

***Nguyên nhân, hạn chế:***

Cơ chế, chính sách thu hút nhân lực đảm bảo về số lượng thực hiện công tác chăm sóc giáo dục trẻ mầm non của thành phố chưa đủ sức hấp dẫn. Chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng chưa mang lại hiệu quả như mong muốn, còn chưa hợp lý. Chính sách khuyến khích nguồn nhân lực chất lượng cao tập trung về ngành giáo dục mầm non chưa thỏa đáng. Việc thực hiện chế độ ưu đãi, trợ cấp trong đào tạo chỉ thực hiện được ở một số đơn vị trường học trong thành phố do nguồn kinh phí chi trả quy định tại Quyết định 2252/QĐ-UB ngày 18/9/2003 và Quyết định số 2318/QĐ-UBND ngày 16/11/2009 của Ủy ban nhân dân thành phố lấy từ nguồn kinh phí của đơn vị chi trả.

 **2.2.2. Thực trạng công tác đào tạo giáo viên mầm non của trường Đại học Hải Phòng**

 Sinh viên sư phạm mầm non cũng như sinh viên học các ngành đào tạo giáo viên khác, từ năm học 2021-2022 được nhận hỗ trợ theo Nghị định số 116/2020/NĐ-CP quy định chính sách hỗ trợ tiền học phí, chi phí sinh hoạt đối với sinh viên sư phạm. Theo đó, Nhà nước hỗ trợ tiền đóng học phí bằng mức thu học phí của cơ sở đào tạo giáo viên nơi theo học và hỗ trợ 3,63 triệu đồng/tháng chi trả chi phí sinh hoạt trong thời gian học tập tại trường. Mặc dù chính sách thực hiện được 02 năm nhưng thực trạng đào tạo sinh viên mầm non hiện nay đang là một hồi chuông báo động, số lượng sinh viên theo học ngành giáo dục mầm non quá ít. Một số sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành giáo dục mầm non nhưng xác định không theo nghề, có một số em đang học lại bỏ học vì các em cho rằng giáo viên mầm non là một nghề rất vất vả, áp lực nhiều nhưng thu nhập lại thấp không đáp ứng được cuộc sống.

*Bảng: Thống kê số lượng và tỉ lệ sinh viên sư phạm ngành GDMN tốt nghiệp qua các năm*

*( Nguồn Khoa Giáo dục tiểu học – mầm non)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TT** | **NĂM HỌC** | **HỆ CHÍNH QUY** |
| **CHÍNH QUY** |  **ĐẠI HỌC** |
| **Số chỉ tiêu tuyển sinh giao trường ĐHHP hàng năm** | **Số sinh viên đỗ tuyển sinh hàng năm** | **Số sinh viên tốt nghiệp ra trường hàng năm** | **Số sinh viên ra trường làm việc tại các cơ sở GDMN hàng năm** | **Số chỉ tiêu tuyển sinh giao trường ĐHHP hàng năm** | **Số sinh viên đỗ tuyển sinh hàng năm** | **Số sinh viên tốt nghiệp ra trường hàng năm** | **Số sinh viên ra trường làm việc tại các cơ sở GDMN hàng năm** |
| 1 | Năm học 2018-2019 | 25 | 0 | 30 | 25 | 50 | 47 | 86 | 80 |
| 2 | Năm học 2019-2020 | 50 | 6 | 27 | 24 | 100 | 14 | 80 | 75 |
| 3 | Năm học 2020-2021 | 50 | 0 | 0 | 0 | 130 | 18 | 40 | 38 |
| 4 | Năm học 2021-2022 | 150 | 0 | 6 | 5 | 310 | 22 | 47 | 44 |
| 5 | Năm học 2022-2023 | 50 | 0 | 0 | 0 | 235 | 12 | 14 | 12 |
| **Tổng** | **325** | **6** | **63** | **54** | **825** | **113** | **267** | **249** |

Thống kê cho thấy, tỉ lệ sinh viên thi vào ngành giáo dục mầm non giảm hàng năm. Hệ cao đẳng chính quy đào tạo giáo viên mầm non trong 03 năm gần đây không có thí sinh dự thi. Trong 5 năm (2019-2023) số chỉ tiêu tuyển sinh hệ cao đẳng mầm non chính quy là 325 sinh viên chỉ tuyển được 06 em (đạt 0,24%) và trong 06 sinh viên ra trưởng chỉ có 05 là giáo viên mầm non, 01 em bỏ nghề; Chỉ tiêu tuyển sinh hệ đại học chính quy là 825 sinh viên, nhưng chỉ tuyển được 113 sinh viên (đạt 13,69%), và trong 267 sinh viên ra trưởng chỉ có 249 là giáo viên mầm non, 18 em bỏ nghề (*Phụ lục 6 đính kèm).*

Giáo dục mầm non đang trở thành một trong những ngành thiếu hụt trầm trọng nguồn nhân lực trên toàn quốc. Chính điều này đã khiến cho nhu cầu tuyển dụng giáo viên mầm non tăng nhanh và mạnh trong 5 năm gần đây.

 *Nguyên nhân học sinh sau tốt nghiệp phổ thông không chọn nghề giáo viên mầm non*

Mặc dù sau khi ra trường, đối với sinh viên ngành giáo dục mầm non, tỷ lệ việc làm và cơ hội việc làm rất nhiều, nhưng lại chưa phải là sự lựa chọn hấp dẫn.

Lựa chọn học ngành giáo dục mầm non là xác định nhiều vất vả, khó khăn. Đặc thù của ngành sư phạm mầm non chính là chăm sóc và nuôi dạy trẻ. Do vậy, sinh viên học ngành giáo dục mầm non cần phải có đủ quyết tâm, niềm đam mê đối với việc giáo dục trẻ nhỏ và phải có khả năng chịu được áp lực lớn từ công việc. Để có thể chăm sóc tốt trẻ ở lứa tuổi mầm non này, đòi hỏi người dạy phải có sự kiên nhẫn và am hiểu về tâm lý để có thể đồng cảm và giúp trẻ phát triển theo đúng hướng. Ngoài ra, sinh viên ngành giáo dục mầm non phải thường xuyên đối mặt với các áp lực đến từ phía cha mẹ, gia đình của trẻ và dư luận xã hội.

Giáo viên mầm non chưa thực sự cảm thấy yêu nghề, mức lương chưa đảm bảo. Bên cạnh đó, công tác chuyên môn của cô giáo mầm non không chỉ là phương pháp giảng dạy một bộ môn riêng biệt mà phải hội đủ nhiều phương pháp sư phạm nhằm giáo dục phát triển toàn diện cho trẻ ở các lĩnh vực phát triển.

Hiện nay, Bộ Giáo dục và Đào tạo đang xây dựng dự thảo chính sách tăng phụ cấp nghề đặc thù cho giáo viên mầm non và tiểu học, trong đó đang đề xuất với Chính phủ tăng phụ cấp đứng lớp cho giáo viên mầm non 10%; giáo viên tiểu học 5%. Tuy nhiên, nếu chính sách này được phê duyệt và triển khai toàn quốc cũng chưa đủ mạnh để giữ chân và thu hút nhân lực cống hiến cho ngành giáo dục mầm non, nhất là đối với thành phố Hải Phòng trước sự phát triển nhanh và mạnh về kinh tế, xã hội.

 Từ những phân tích thực trạng về đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non thành phố nói trên, đặc biệt thực trạng giáo viên mầm non bỏ nghề; không có nguồn để tuyển giáo viên, học sinh tốt nghiệp phổ thông không chọn vào ngành giáo dục mầm non, công tác tuyển dụng viên chức giáo viên mầm non gặp nhiều khó khăn, việc xây dựng*“Chế độ hỗ trợ cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024 - 2028"* là rất cần thiết. Góp phần ổn định, thu hút đội ngũ, ổn định ngành học, đáp ứng nhu cầu chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ cho nhân dân thành phố Hải Phòng. Thực hiện đúng chủ trương của Đảng và Nhà nước về xây dựng các chính sách tập trung đổi mới toàn diện giáo dục, trong đó chú trọng quan tâm chăm lo phát triển đội ngũ nhà giáo.

**III. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG NGHỊ QUYẾT**

**1. Mục đích**

Việc xây dựng chế độ ưu đãi cán bộ, giáo viên mầm non phù hợp nhằm động viên, khuyến khích cán bộ giáo viên mầm non công lập và ngoài công lập ổn định đội ngũ, tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn; thu hút được đội ngũ có trình đội chuyên môn vững vàng, chất lượng cao, củng cố các cơ sở giáo dục mầm non trên địa bàn thành phố; nâng cao chất lượng nhân lực giáo dục mầm non thành phố để thực hiện thắng lợi Chương trình hành động số 34-CTr/TU ngày 04/02/2015 của Ban Thường vụ Thành ủy về thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị lần thứ 8 Ban chấp hành Trung ương (khóa XI) về “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, 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”.

**2. Quan điểm xây dựng Nghị quyết**

- Phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội thành phố Hải Phòng và khả năng cân đối nguồn ngân sách của thành phố.

- Hợp hiến, hợp pháp, phù hợp với chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước, đúng thẩm quyền; hình thức, trình tự, thủ tục.

- Đảm bảo chính sách được thực hiện hiệu quả, tính khả thi cao.

**IV. PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH, ĐỐI TƯỢNG**

**1. Phạm vi điều chỉnh**

Quy định chính sách mức hỗ trợ đối với cán bộ, giáo viên mầm non đang làm việc tại các trường mầm non, trường mẫu giáo, nhà trẻ (sau đây gọi sau đây gọi chung là trường mầm non) công lập, dân lập, tư thục; Tổ trưởng chuyên môn, giáo viên đang làm việc tại các nhóm trẻ độc lập, lớp mẫu giáo độc lập, lớp mầm non độc lập (sau đây gọi sau đây gọi chung là cơ sở giáo dục mầm non độc lập) dân lập, tư thục trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

**2. Đối tượng áp dụng**

* 1. Cán bộ, giáo viên mầm non đang làm việc tại trường mầm non công lập.
	2. Cán bộ, giáo viên mầm non đang làm việc tại trường mầm non dân lập, tư thục; Tổ trưởng chuyên môn, giáo viên đang làm việc tại các cơ sở giáo dục mầm non độc lập dân lập, tư thục
	3. Các trường mầm non công lập, dân lập, tư thục; cơ sở giáo dục mầm non độc lập dân lập, tư thục trên địa bàn thành phố Hải Phòng.
	4. Các cơ quan, tổ chức, cá nhân liên quan hoạt động hỗ trợ thực hiện chính sách đối với cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

 **3. Thời gian thực hiện**

Chính sách về chế độ ưu đãi thu hút cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024-2028 được thực hiện từ năm học 2023-2024 cho đến năm học 2028-2029 (từ tháng 01/2024 đến tháng 12/2028).

**V. MỤC TIÊU, NỘI DUNG CỦA CHẾ ĐỘ ƯU ĐÃI CÁN BỘ, GIÁO VIÊN MẦM NON; GIẢI PHÁP THỰC HIỆN**

**1. Mục tiêu chính sách**

Xây dựng cơ chế, chính sách đủ mạnh tạo chuyển biến nhanh, rõ nét trong ổn định, xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non thành phố Hải Phòng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của thành phố trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Góp phần đổi mới sáng tạo giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 45-NQ/TW, ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

**2. Nội dung chế độ ưu đãi cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng**

***2.1.* *Chế độ ưu đãi hỗ trợ kinh phí cho giáo viên sau khi có quyết định tuyển dụng vào trường mầm non công lập***

***2.1.1. Đối tượng và điều kiện hưởng chính sách***

Giáo viên mầm non mới tuyển dụng được hưởng hỗ trợ khi đáp ứng đủ các điều kiện, tiêu chuẩn sau:

a. Có quyết định của cấp có thẩm quyền về tuyển dụng viên chức vào làm giáo viên mầm non trong các trường mầm non công lập của thành phố theo quy định.

b. Có cam kết thời gian giảng dạy tại các trường mầm non công lập trực thuộc Ủy ban nhân dân các quận, huyện tối thiểu 10 năm kể từ ngày được tuyển dụng.

c. Còn đủ thời gian công tác theo Bộ Luật Lao động tối thiểu bằng thời gian đã cam kết làm việc.

***2.1.2.Mức hỗ trợ và tổ chức thực hiện***

- Mức hỗ trợ

 Giáo viên mầm non đảm bảo các điều kiện theo quy định tại mục *2.1.1* được hỗ trợ: 100.000.000 đồng/người (Một trăm triệu đồng).

- Tổ chức thực hiện

Căn cứ vào kế hoạch tuyển dụng được phê duyệt, việc hỗ trợ giáo viên do Ủy ban nhân dân các quận, huyện thực hiện thông qua trường mầm non công lập sử dụng viên chức sau khi có Quyết định tuyển dụng viên chức theo quy định.

Hỗ trợ một lần bằng tiền mặt và không dùng để tính đóng, hưởng bảo hiểm xã hội và các phụ cấp khác.

***Dự kiến kinh phí trong 5 năm (từ năm 2024 đến năm 2028)*** *(phụ lục 7 đính kèm)*

Căn cứ vào kế hoạch tuyển dụng được phê duyệt, việc hỗ trợ giáo viên sau khi có Quyết định tuyển dụng viên chức theo quy định.

Căn cứ vào số cán bộ, giáo viên nghỉ hưu hàng năm, số giáo viên bỏ nghề, hiện còn thiếu 479 cán bộ quản lý và giáo viên mầm non trong các trường mầm non công lập. Trung bình mỗi năm dự kiến bổ sung thêm 95 biên chế bù do còn thiếu nhân lực và 70 biên chế bù cho người nghỉ hưu. Dự kiến mỗi năm nhu cầu tuyển mới toàn thành phố trung bình hàng năm 165 giáo viên mầm non vào các trường mầm non công lập.

Dự kiến kinh phí hỗ trợ trong 5 năm như sau:

 Đơn vị tính: Triệu đồng

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Năm học** | **Dự kiến tổng số giáo viên mầm non công lập được tuyển dụng** | **Trình độ** | **Tiền hỗ trợ 1 lần/người** | **Tổng tiền hỗ trợ**  |
|  **Đại học** | **Cao Đẳng** |
| 1 | Năm 2024 | 165 | 80 | 85 | 100 | 16,500 |
| 2 | Năm 2025 | 165 | 80 | 85 | 100 | 16,500 |
| 3 | Năm 2026 | 165 | 80 | 85 | 100 | 16,500 |
| 4 | Năm 2027 | 165 | 80 | 85 | 100 | 16,500 |
| 5 | Năm 2028 | 165 | 80 | 85 | 100 | 16,500 |
| **Tổng 5 năm** |   |   |   |  | **82,500** |

*(Tám mươi hai tỷ năm trăm triệu đồng)*

Trên thực tế thống kê từ các quận, huyện toàn thành phố năm học 2020-2021 tuyển được 159 giáo viên, năm học 2021-2022 tuyển được 112 giáo viên, năm học 2022-2023 tuyển được 69 giáo viên mầm non vào các trường công lập.

***So sánh chính sách ưu đãi hỗ trợ kinh phí cho giáo viên sau khi có quyết định tuyển dụng vào trường mầm non công lập với các tỉnh bạn***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Tên tỉnh, thành phố** | **Nội dung chính sách**  | **Hàng tháng/người** | **Số tiền hỗ trợ 1 lần /người** | **Thời gian thực hiện** | **So sánh** |
| 1 | Thành phố Hồ Chí Minh | + Năm đầu được tuyển dụng hỗ trợ 100% lương cơ sở người/tháng | 1.800.000đ x12 tháng | **47.520.000 đ** | Từ năm học 2014-2015 đến hết năm học 2024-2025 | Hải Phòng cao hơn |
| + Năm thứ hai sau khi được tuyển dụng hỗ trợ 70 % lương cơ sở người/tháng | 1.260.000đ x12 tháng |
| + Năm thứ ba sau khi được tuyển dụng hỗ trợ 50% lương cơ sở người/tháng | 900.000 đ x 12 tháng |
| 2 | Bình Dương | Hỗ trợ giáo viên mầm non tuyển dụng mới bằng 01 mức lương cơ sở/người/tháng, thời gian hỗ trợ là 05 năm. | 1.800.000đx 9 tháng x 5 năm | **81.000.000đ** | Từ tháng 9 năm 2019 đến nay còn hiệu lực | Hải Phòng cao hơn |
| 3 | Tỉnh Hưng Yên | Hỗ trợ 1 lần khi có Quyết định tuyển viên chức |   | **162.000.000 đ**  | Từ tháng 7 năm 2023 đến nay còn hiệu lực | Hải Phòng thấp hơn |
| 4 | Hải Phòng | Hỗ trợ 1 lần khi có Quyết định tuyển viên chức |   | **100.000.000 đ** | Dự kiến từ năm 2024 đến năm 2028 |   |

Như vậy, với chính sách này hiện toàn quốc đã có 03 tỉnh thành phố xây dựng cơ chế đặc thù của địa phương. Chính sách đặc thù của Hải Phòng thấp hơn tỉnh Hưng Yên nhưng cao hơn thành phố Hồ Chí Minh và tỉnh Bình Dương và đủ mạnh để thu hút được giáo viên vào làm việc tại trường mầm non công lập thành phố Hải Phòng.

***2.1.3.Trách nhiệm bồi hoàn kinh phí hỗ trợ***

Đối tượng đã nhận kinh phí hỗ trợ không thực hiện đúng thời gian công tác như đã cam kết (bao gồm cả trường hợp chuyển công tác khỏi trường mầm non công lập của thành phố) hoặc vi phạm kỷ luật đến mức buộc thôi việc phải hoàn trả toàn bộ kinh phí hỗ trợ đã nhận theo quy định (trừ trường hợp đặc biệt, bất khả kháng không thể tiếp tục giảng dạy như: đột tử, tai nạn, bệnh hiểm nghèo có xác nhận của cơ sở y tế từ cấp huyện trở lên).

Các trường mầm non công lập trực tiếp sử dụng viên chức đã nhận hỗ trợ có trách nhiệm thu hồi số tiền viên chức đã nhận hỗ trợ để nộp vào ngân sách nhà nước theo quy định.

Trường hợp viên chức không thực hiện trách nhiệm bồi hoàn kinh phí, hiệu trưởng trường mầm non công lập trực tiếp quản lý viên chức có quyền khởi kiện đến cơ quan có thẩm quyền để yêu cầu giải quyết theo quy định của pháp luật dân sự, tố tụng dân sự và pháp luật khác có liên quan. Các cơ quan chức năng theo thẩm quyền có trách nhiệm giải quyết theo quy định.

***2.2. Chế độ ưu đãi nghề đặc thù hỗ trợ kinh phí cho cán bộ, giáo viên mầm non công lập***

***2.2.1. Đối tượng và điều kiện hưởng chính sách***

Cán bộ, giáo viên mầm non được hưởng hỗ trợ ưu đãi hàng tháng (nhằm giữ chân viên chức tại đơn vị công tác) khi đáp ứng đủ các điều kiện, tiêu chuẩn sau:

a. Đang làm việc tại trường mầm non công lập, được cấp có thẩm quyền đánh giá hoàn thành nhiệm vụ trở lên.

b. Có quyết định biên chế hoặc hợp đồng theo Nghị định 111/2022/NĐ-CP ngày 30/12/2022 của Chính Phủ về hợp đồng đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập.

c. Có trình độ chuẩn đào tạo chức danh giáo viên mầm non theo Luật Giáo dục 2019 và Nghị định số 71/2020/NĐ-CP ngày 30/6/2020 của Chính Phủ quy định lộ trình thực hiện nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở.

***2.2.2. Mức hỗ trợ***

Đối tượng quy định tại mục 2.2.1 được hỗ trợ:

## \* Mức hỗ trợ tính theo phương án 1

##  0,5 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm theo trình độ đào tạo:

## - Cán bộ, giáo viên mầm non có bằng Đại học sư phạm mầm non được hưởng chế độ ưu đãi: 0,5 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm bằng Đại học

##  (0,5 x 1.800.000đ x 2,34) = 2.106.000đ/người/tháng

## - Cán bộ, giáo viên mầm non có bằng Cao đẳng sư phạm mầm non được hưởng chế độ ưu đãi: 0,5 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm bằng Cao đẳng

##  (0,5 x 1.800.000đ x 2,1) = 1.890.000đ/người/tháng

## - Cán bộ, giáo viên mầm non có bằng Trung cấp sư phạm mầm non được hưởng chế độ ưu đãi: 0,5 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm bằng Trung cấp (0,5 x 1.800.000đ x 1,86) = 1.674.000đ/người/tháng

Thời gian hưởng hỗ trợ tính theo số tháng dạy thực tế, nhưng không quá 09 tháng/năm học. Tiền hỗ trợ được trả cùng với việc chi trả tiền lương của tháng.

***Dự kiến kinh phí trong 5 năm (từ năm 2024 đến năm 2028)*** *(phụ lục 8 đính kèm)*

- Năm 2024: 128,988 triệu đồng

- Năm 2025: 130,779 triệu đồng

- Năm 2026: 133,830 triệu đồng

- Năm 2027: 134,235 triệu đồng

- Năm 2028: 135,819 triệu đồng

 *Tổng 5 năm:* ***663,651 triệu đồng***

*(Sáu trăm sáu mươi ba tỷ sáu trăm năm mươi mốt triệu đồng)*

***So sánh phương án 1 chính sách ưu đãi ưu đãi nghề đặc thù với các tỉnh bạn***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Tên tỉnh, thành phố** | **Nội dung chính sách**  | **Số tiền hỗ trợ 1 người/tháng** | **Thời gian thực hiện** | **So sánh** |
| 1 | Thành phố Hồ Chí Minh | *Hỗ trợ do tính chất công việc*  | *Hỗ trợ khuyến khích nâng cao trình độ*  |  |  |
| Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non do tính chất công việc 650.000 đồng/ngươi/tháng x 9 tháng/năm | Trình độ Thạc sĩ: 1500.000 đồng/người/tháng x 12 tháng/năm | 650.000đ +1.500.000đ = **2.150.000đ** | Từ tháng 7 năm 2017 đến nay còn hiệu lực | Hải Phòng thấp hơn |
| Trình độ Đại học 900.000 đồng/người/tháng x 12 tháng/năm | 650.000 đ + 900.000đ = **1.550.000đ** | Hải Phòng cao hơn  |
| Trình độ Cao đẳng 500.000 đồng/người/tháng x 12 tháng/năm. | 650.000 đ + 500.000đ = **1.150.000đ** |
| 2 | Bình Dương | Hỗ trợ 30% mức lương đang hưởng và phụ cấp chức vụ (nếu có) đối với cơ sở giáo dục mầm non,  | TB: 6.500.000đ x 30% = **1.950.000đ** | Từ tháng 7 năm 2019 đến nay còn hiệu lực | Hải Phòng thấp hơn |
| 3 | Cần Thơ |  Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non 0,5 x mức lương cơ sở/người/tháng. | **900.000đ** | Từ năm 2013 cho giáo viên, 2015 cho cán bộ quản lý đến này còn hiệu lực | Hải Phòng cao hơn |
| 4 | Đồng Nai | Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non 500.000 đồng/tháng/người | **500.000đ** | Từ năm 2015 đến năm 2020  | Hải Phòng cao hơn |
| 5 | Hải Phòng | Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non trình độ Đại học: 0,5 x 1.800.000đ x 2,34  | **2.106.000đ** | Dự kiến từ năm 2024 đến năm 2028  |   |
| Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non trình độ Cao đẳng: 0,5 x 1.800.000đ x 2,1  | **1.890.000đ** |
| Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non trình độ Trung cấp:0,5 x1.800.000đ x 1,86  | **1.674.** **000đ** |
|  |  |  |  |  |  |  |

Như vậy, với phương án 1 của chính sách này hiện nay toàn quốc đã có 05 tỉnh thành phố đã xây dựng cơ chế đặc thù của địa phương. Chính sách của Hải Phòng thấp hơn tỉnh Bình Dương; có 01 nội dung thấp hơn thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên so với tỉnh Cần Thơ, Đồng Nai chính sách này cao hơn và rất mạnh để giữ chân, ổn định và thu hút được giáo viên vào làm việc tại trường mầm non công lập thành phố Hải Phòng.

## \* Mức hỗ trợ tính theo phương án 2:

##  0,3 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm theo trình độ đào tạo:

## - Cán bộ, giáo viên mầm non có bằng Đại học sư phạm mầm non được hưởng chế độ ưu đãi: 0,3 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm bằng Đại học

## (0,3 x 1.800.000đ x 2,34) = 1.264.000đ/người/tháng

## - Cán bộ, giáo viên mầm non có bằng Cao đẳng sư phạm mầm non được hưởng chế độ ưu đãi: 0,3 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm bằng Cao đẳng

## (0,3 x 1.800.000đ x 2,1) = 1.134.000đ/người/tháng

## - Cán bộ, giáo viên mầm non có bằng Trung cấp sư phạm mầm non được hưởng chế độ ưu đãi: 0,3 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm bằng Trung cấp (0,3 x 1.800.000đ x 1,86= 1.004.000đ/người/tháng)

Thời gian hưởng hỗ trợ tính theo số tháng dạy thực tế, nhưng không quá 09 tháng/năm học. Tiền hỗ trợ được trả cùng với việc chi trả tiền lương của tháng.

 ***Dự kiến kinh phí trong 5 năm (từ năm 2024 đến năm 2028)*** *(phụ lục 8 đính kèm)*

- Năm 2024: 77,274 triệu đồng

- Năm 2025: 78,399 triệu đồng

- Năm 2026: 80,244 triệu đồng

- Năm 2027: 80,541triệu đồng

- Năm 2028: 81,495 triệu đồng

 *Tổng 5 năm :* ***397,953 triệu đồng***

*(Ba trăm chín mươi bảy tỷ chín trăm năm mươi ba triệu đồng)*

***So sánh phương án 2 chính sách ưu đãi ưu đãi nghề đặc thù với các tỉnh bạn***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Tên tỉnh, thành phố** | **Nội dung chính sách**  | **Số tiền hỗ trợ 1 người/tháng** | **Thời gian thực hiện** | **So sánh** |
| 1 | Thành phố Hồ Chí Minh | *Hỗ trợ do tính chất công việc*  | *Hỗ trợ khuyến khích nâng cao trình độ*  |  | Hải Phòng thấp hơn |
| Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non do tính chất công việc 650.000 đồng/ngươi/tháng x 9 tháng/năm | Trình độ Thạc sĩ: 1500.000 đồng/người/tháng x 12 tháng/năm | 650.000đ +1.500.000đ = **2.150.000đ** | Từ tháng 7 năm 2017 đến nay còn hiệu lực |
| Trình độ Đại học 900.000 đồng/người/tháng x 12 tháng/năm | 650.000 đ + 900.000đ = **1.550.000đ** |
| Trình độ Cao đẳng 500.000 đồng/người/tháng x 12 tháng/năm. | 650.000 đ + 500.000đ = **1.150.000đ** |
| 2 | Bình Dương | Hỗ trợ 30% mức lương đang hưởng và phụ cấp chức vụ (nếu có) đối với cơ sở giáo dục mầm non,  | TB: 6.500.000đ x 30% = **1.950.000đ** | Từ tháng 7 năm 2019 đến nay còn hiệu lực | Hải Phòng thấp hơn |
| 3 | Cần Thơ |  Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non 0,5 x mức lương cơ sở/người/tháng. | **900.000đ** | Từ năm 2013 cho giáo viên, 2015 cho cán bộ quản lý đến này còn hiệu lực | Hải Phòng cao hơn |
| 4 | Đồng Nai | Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non 500.000 đồng/tháng/người | **500.000đ** | Từ năm 2015 đến năm 2020  | Hải Phòng cao hơn |
| 5 | Hải Phòng | Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non trình độ Đại học: 0,3 x 1.800.000đ x 2,34  | **1.264.000đ** | Dự kiến từ năm 2024 đến năm 2028  |   |
| Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non trình độ Cao đẳng: 0,3 x 1.800.000đ x 2,1  | **1.134.000đ** |
| Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non trình độ Trung cấp:0,3 x1.800.000đ x 1,86  | **1.004.** **000đ** |
|  |  |  |  |  |  |  |

Như vậy với phương án 2 của chính sách này, Hải Phòng thấp hơn tỉnh Bình Dương; cả 03 nội dung thấp hơn thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên so với tỉnh Cần Thơ, Đồng Nai chính sách này cao hơn và đủ mạnh để giữ chân, ổn định và thủ hút được giáo viên vào làm việc tại trường mầm non công lập thành phố Hải Phòng.

*Sở Giáo dục và Đào tạo đề xuất thực hiện phương án 1 đảm bảo giải pháp rất mạnh để giữ cho cán bộ, giáo viên mầm non không bỏ nghề, ổn định ngành học, đảm bảo đủ nhân lực phục vụ chăm sóc giáo dục trẻ mầm non cho nhân dân thành phố Hải Phòng.*

***2. 2.3. Tổ chức thực hiện***

Hằng năm, cùng với thời điểm lập dự toán ngân sách nhà nước, trường mầm non lập danh sách cán bộ, giáo viên được hưởng chính sách gửi về phòng Giáo dục và Đào tạo tổng hợp gửi cơ quan tài chính cùng cấp thẩm định, trình cấp có thẩm quyền phê duyệt kinh phí thực hiện theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

Không thực hiện chế độ ưu đãi trên với các trường hợp đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ hoặc bị xử lý kỷ luật.

Thời gian hưởng hỗ trợ tính theo số tháng dạy thực tế, nhưng không quá 09 tháng/năm học. Tiền hỗ trợ được trả cùng với việc chi trả tiền lương của tháng.

***2.3.Chính sách hỗ trợ kinh phí đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho cán bộ, giáo viên mầm non dân lập, tư thục***

***2. 3.1.Đối tượng và điều kiện hưởng chính sách***

Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, tổ trưởng chuyên môn, giáo viên đang làm việc tại các trường mầm non, cơ sở giáo dục mầm non độc lập dân lập, tư thục trên địa bàn thành phố Hải Phòng đã được cơ quan có thẩm quyền cấp phép thành lập, hoạt động theo quy định của pháp luật và bảo đảm những điều kiện sau:

a. Có trình độ chuẩn đào tạo chức danh theo theo Luật Giáo dục 2019 và Nghị định số 71/2020/NĐ-CP ngày 30/6/2020 của Chính Phủ quy định lộ trình thực hiện nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở;

b. Có hợp đồng lao động với người đại diện theo pháp luật của cơ sở giáo dục mầm non;

c. Có thời gian làm việc tại cơ sở giáo dục mầm non từ đủ 01 tháng trở lên;

d. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế.

Không hỗ trợ giáo viên đã hưởng chế độ hưu trí; giáo viên đang dạy tại các cơ sở giáo dục mầm non ngoài công lập có yếu tố nước người (đầu tư vốn của nước ngoài, dạy chương trình liên kết với nước ngoài, giáo viên người nước ngoài).

***2. 3.2. Mức hỗ trợ***

Đối tượng quy định tại mục *2.3.1* được hỗ trợ 10,5% tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động phải đóng theo mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Thời gian hỗ trợ: Tính theo thời gian làm việc thực tế, nhưng không quá 5 năm liên tục.

Theo Nghị định 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, tạm tính theo mức lương tối thiểu vùng 1 là 4.680.000 đồng*.* Mức hỗ trợ 10,5% tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động phải đóng **491.400đ/người/tháng**.

 ***Dự kiến kinh phí trong 5 năm (từ năm 2024 đến năm 2028)*** *(phụ lục 9 đính kèm)*

- Năm 2024: 15,912 triệu đồng

- Năm 2025: 16,500 triệu đồng

- Năm 2026: 17,100 triệu đồng

- Năm 2027: 17,688 triệu đồng

- Năm 2028: 18,276 triệu đồng

 *Tổng 5 năm :* ***85,476 triệu đồng***

*(Tám mươi năm tỷ bốn trăm bảy mươi sáu triệu đồng)*

***So sánh chính sách hỗ trợ kinh phí đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho cán bộ, giáo viên mầm non dân lập, tư thục với tỉnh bạn***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Tên tỉnh, thành phố** | **Nội dung chính sách**  | **Số tiền hỗ trợ 1 người/tháng** | **Thời gian thực hiện** | **So sánh** |
| 1 | Quảng Ninh | Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, giáo viên đang làm việc tại cơ sở giáo dục mầm non thuộc loại hình dân lập, tư thục được hỗ trợ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương tối thiểu vùng 22% do người sử dụng lao động và 10,5% do người lao động phải đóng. | 1.026.600đ + 491.400đ = **1.521.000đ** | Từ năm 2023 đến năm 2027 | Hải Phòng thấp hơn |
| 2 | Hải Phòng | Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, tổ trưởng chuyên môn, giáo viên đang làm việc tại các trường mầm non, cơ sở giáo dục mầm non độc lập dân lập, tư thục được hỗ trợ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương tối thiểu vùng 10,5% do người lao động phải đóng. | **491.400đ** | Dự kiến từ năm 2024 đến năm 2028  |   |

Như vậy với chính sách này, hiện nay mới chỉ có tỉnh Quảng Ninh đã xây dựng cơ chế đặc thù của tỉnh, thành phố Hải Phòng so với tỉnh Quảng Ninh chính sách thấp hơn nhưng đã đủ mạnh ổn định và thu hút đội ngũ giáo viên mầm non ngoài công lập, đảm bảo sự tiếp cận về chính sách của thành phố giữa công lập và ngoài công lập.

***2. 3.3. Tổ chức thực hiện***

Hằng năm, cùng với thời điểm lập dự toán ngân sách nhà nước, các trường mầm non, cơ sở giáo dục mầm non độc lập dân lập, tư thục lập danh sách cán bộ, giáo viên được hưởng chính sách gửi về phòng Giáo dục và Đào tạo tổng hợp gửi cơ quan tài chính cùng cấp thẩm định, trình cấp có thẩm quyền phê duyệt kinh phí thực hiện theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

Hàng quý, căn cứ số cán bộ, giáo viên làm việc thực tế, các trường mầm non, cơ sở giáo dục mầm non độc lập dân lập, tư thục lập danh sách đội ngũ được hưởng chế độ và làm hồ sơ đơn vị sử dụng lao động theo quy định, gửi cơ quan Bảo hiểm xã hội tại địa phương. Cơ quan Bảo hiểm xã hội phối hợp với Kho bạc tại địa phương hoàn tất thủ tục thực hiện chế độ theo quy định.

Bên cạch việc thực hiện các giải pháp chăm lo chế độ chính sách cho đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non công lập và ngoài công lập, nhằm ổn định và thu hút đội ngũ trên địa bàn thành phố, cần đồng thời thực hiện các các nội dung sau:

- Đối với Sở giáo dục và Đào tạo: Tích cực chỉ đạo các cơ sở giáo dục mầm non thực hiện cải thiện môi trường sư phạm, tìm các giải pháp giảm áp lực công việc cho giáo viên mầm non (rà soát các quy trình thực hiện quy chế chuyên môn: thực hiện hồ sơ chuyên môn; công tác thanh tra, kiểm tra; chế độ hội họp; xây dựng môi trường hoạt động của trẻ…) giảm thiểu khối lượng công việc không cần thiết của giáo viên mầm non ảnh hưởng đến tinh thần làm việc, chất lượng công việc của đội ngũ. Phát huy tính tích cực của từng thành viên trong nhà trường. Trao quyền tự chủ cho đội ngũ giáo viên, nhân viên những nội dung công việc được phụ trách, tự đưa ra một số quyết định, tự quản lý khối lượng công việc của mình, đóng góp ý tưởng, chịu trách nhiệm trước công việc. Thay đổi tư duy hiệu trưởng, người đứng đầu trong đơn vị cần công bằng trong cách ứng xử và xử lý công việc; thực hiện khen thưởng cần nêu cụ thể nội dung, đối tượng để xứng đáng nhận được sự công nhận, truyền cảm hứng và tạo thêm động lực để đội ngũ tiếp tục cống hiến.

- Đối với trường Đại học Hải Phòng: Nâng cao chất lượng đào tạo từng bước xây dựng thương hiệu thu hút người học. Đa dạng hóa các loại hình đào tạo và phương thức đào tạo giáo viên mầm non (chính quy, vừa học vừa làm, chương trình đào tạo thứ hai, chương trình chất lượng cao, liên kết quốc tế, đào tạo trực tiếp, đào tạo trực tuyến, đào tạo kết hợp...). Đổi mới nội dung và các hoạt động dạy học theo hướng tiếp cận các phương pháp giáo dục tiên tiến, tăng tính chủ động, sáng tạo, tính ứng dụng, thực hành. Tăng cường tập huấn, trao đổi kinh nghiệm về đổi mới phương pháp giảng dạy. Đẩy mạnh hợp tác với các địa phương, tăng cường liên kết đào tạo theo nhu cầu, đặt hàng theo địa chỉ của từng địa phương. Xây dựng cơ chế và tăng cường các hoạt động hợp tác của trường Đại học Hải Phòng với các cơ sở giáo dục từ mầm non đến trung học phổ thông trên địa bàn nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo và nghiên cứu khoa học, đáp ứng nhu cầu đào tạo giáo viên nói chung và giáo viên mầm non nói riêng của thành phố Hải Phòng.

**3. Dự kiến tổng kinh phí thực hiện Đề án trong 5 năm (từ năm 2024 đến năm 2028)***(Phụ lục 10)*

 **TỔNG KINH PHÍ THỰC HIỆN ĐỀ ÁN TRONG 5 NĂM (2024-2028) - PHƯƠNG ÁN 1**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Năm học** | **Hỗ trợ giáo viên mầm non mới tuyển viên chức trong công lập** | **Hỗ trợ  cán bộ, giáo viên mầm non công lập** | **Hỗ trợ giáo viên mầm non dân lập, tư thục** | **Tổng kinh phí** |
| 1 | Năm 2024 | 16,500 | 128,988 | 15,912 | **161,417** |
| 2 | Năm 2025 | 16,500 | 130,779 | 16,500 | **163,796** |
| 3 | Năm 2026 | 16,500 | 133,830 | 17,100 | **167,433** |
| 4 | Năm 2027 | 16,500 | 134,235 | 17,688 | **168,428** |
| 5 | Năm 2028 | 16,500 | 135,819 | 18,276 | **170,607** |
| **Tổng 5 năm** | *82,500* | *663,651* | *85,476* | **831,683** |

***(Tám trăm ba mốt tỷ sáu trăm tám mươi ba triệu đồng)***

 Thực hiện theo phương án 1, trung bình hàng năm ngân sách thành phố sẽ chi hỗ trợ **166,336 triệu đồng** (Một trăm sáu mươi sáu tỷ ba trăm ba mươi sáu triệu đồng).

**TỔNG KINH PHÍ THỰC HIỆN ĐỀ ÁN TRONG 5 NĂM (2024-2028) - PHƯƠNG ÁN 2**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Năm học** | **Hỗ trợ giáo viên mầm non mới tuyển viên chức trong công lập** | **Hỗ trợ  cán bộ, giáo viên mầm non công lập** | **Hỗ trợ giáo viên mầm non dân lập, tư thục** | **Tổng kinh phí** |
| 1 | Năm 2024 | 16,500 | 77,274 | 15,912 | **109,701** |
| 2 | Năm 2025 | 16,500 | 78,399 | 16,500 | **111,414** |
| 3 | Năm 2026 | 16,500 | 80,244 | 17,100 | **113,850** |
| 4 | Năm 2027 | 16,500 | 80,541 | 17,688 | **114,733** |
| 5 | Năm 2028 | 16,500 | 81,495 | 18,276 | **116,276** |
| **Tổng 5 năm** | *82,500* | *397,953* | *85,476* | **565,976** |

***(Năm trăm sáu mươi năm tỷ chín trăm bảy mươi sáu triệu)***

 Thực hiện theo phương án 2, trung bình hàng năm ngân sách thành phố sẽ chi hỗ trợ **113.195 triệu đồng** (Một trăm mười ba tỷ một trăm chín năm triệu đồng).

 **V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

Để việc triển khai thực hiện Nghị quyết đặc thù quy định về chế độ ưu đãi cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024 – 2028 theo đúng các quy định của pháp luật, sau khi Nghị quyết được Hội đồng nhân dân thành phố thông qua, Ủy ban nhân dân thành phố giao Sở Giáo dục và Đào tạo là cơ quan chủ trì, cùng các Sở, ngành, đơn vị, địa phương liên quan xây dựng Kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết, trong đó chú trọng việc: xây dựng cơ chế giám sát, kiểm soát kinh phí hỗ trợ, đối tượng được hỗ trợ đảm bảo đúng quy định, không để xảy ra sai phạm, thất thoát.

**VI. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT**

Sở Giáo dục và Đào tạo kính trình, báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố xem xét, trình Thường trực Hội đồng nhân dân thành phố xem xét, thông qua Nghị quyết đặc thù quy định về chế độ ưu đãi cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024 - 2028.

Thời gian trình Hội đồng nhân dân vào kỳ họp cuối năm 2023.

Sở Giáo dục và Đào tạo trân trọng báo cáo./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:***- UBND TP (để báo cáo);- STP;- GĐ, PGĐ SGDĐT;- Các phòng thuộc SGDĐT;- Lưu: VT, PMN.    |  **GIÁM ĐỐC**  **Bùi Văn Kiệm** |