

BÁO CÁO

Về thực trạng biên chế, số lượng cán bộ, công chức, viên chức hiện có
và đề xuất biên chế giai đoạn 2026 – 2031

I. THỰC TRẠNG KẾT QUẢ SẮP XẾP TỔ CHỨC BỘ MÁY, ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH, ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP; BỐ TRÍ SỬ DỤNG BIÊN CHẾ

1. Tình hình sắp xếp tổ chức bộ máy trong đơn vị:

Trường mầm non Tam Hưng A là đơn vị hành chính sự nghiệp công lập trực thuộc UBND xã Tam Hưng, thực hiện nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ MN, được Nhà nước đảm bảo chi thường xuyên từ ngân sách.

Nhà trường thực hiện đầy đủ chế độ báo cáo, quản lý hành chính, quản lý tài chính - tài sản theo quy định.

2. Tổ chức bộ máy:

2.1. Cơ cấu tổ chức: Tổng số CB, GV, NV toàn trường: 54 đồng chí.

+ Tổng số Đảng viên: 31/54 đồng chí đạt tỷ lệ 57,4.

+ Cán bộ quản lý: 03 đồng chí.

+ Giáo viên: 40 đồng chí.

- Giáo viên nhà trẻ: 12 đ/c;

- Giáo viên mẫu giáo: 25 đ/c;

- Giáo viên trung tập làm nhiệm vụ Kế toán, Y tế, Văn thư, TQ: 03 đ/c.

- Nhân viên HD theo ND111: 11 đồng chí (Cô nuôi: 08; Bảo vệ: 03).

+ Nhân viên kế toán NS: Không có

+ Nhân viên y tế: Không có.

+ Nhân viên Văn thư: Không có.

- Nhà trường phải thực hiện trung tập 03 giáo viên lên làm nhiệm vụ kiêm nhiệm các chức danh: Nhân viên kế toán, Y tế, Văn thư, Thủ quỹ. Do vậy đã gặp nhiều khó khăn trong công tác quản lý và thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, vì giáo viên được trung tập lên làm các nhiệm vụ không có nghiệp vụ chuyên môn.

- Các tổ chức trong nhà trường gồm: Chi bộ Đảng, Hội đồng trường, Đoàn thanh niên; 02 Tổ chuyên môn và 01 Tổ văn phòng.

- Nhà trường có tư cách pháp nhân, có tài khoản được sử dụng con dấu riêng để giao dịch, là đơn vị sự nghiệp được phân loại nhóm 4 mức độ tự chủ tài chính theo Nghị định 60/2021/NĐ-CP (sửa đổi bổ sung tại Nghị định 111/2025/NĐ-CP).

2.2. Chức năng, nhiệm vụ và hoạt động:

- Giáo dục và Đào tạo, gắn với điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương; xây dựng kế hoạch hoạt động giáo dục đáp ứng mục tiêu, yêu cầu cần đạt theo chương trình chăm sóc và giáo dục trẻ mầm non.

- Thực hiện tự đánh giá kiểm định chất lượng và đảm bảo chất lượng giáo dục theo quy định.

- Quản lý cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh.

- Phối hợp chặt chẽ với cha mẹ hoặc người giám hộ học sinh, các tổ chức và cá nhân trong cộng đồng để thực hiện các hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ. Tổ chức cho CB, GV, NV và học sinh tham gia các hoạt động do Nhà trường và địa phương tổ chức.

- Xây dựng môi trường văn hoá - giáo dục trong nhà trường, tham gia xây dựng môi trường văn hoá - giáo dục ở địa phương.

- Thực hiện các nhiệm vụ và quyền hạn khác theo quy định của pháp luật.

- Về chất lượng: Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên đoàn kết nhiệt tình, có tinh thần trách nhiệm, yêu nghề, gắn bó với nhà trường, có ý thức rèn luyện, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ.

II. ĐỀ XUẤT BIÊN CHẾ GIAI ĐOẠN 2026 - 2031.

1. Dự báo bối cảnh, yêu cầu:

- Số lượng viên chức, lao động hợp đồng:

TT	Diễn giải	Năm 2026		Năm 2027		Năm 2028		Năm 2029		Năm 2030		Năm 2031	
		Viên chức	LĐHD NĐ111	Viên chức	LĐHD NĐ111	Viên chức	LĐHD NĐ111	Viên chức	LĐHD NĐ111	Viên chức	LĐHD NĐ111	Viên chức	LĐHD NĐ111
1	Số lượng VC, LĐHD được giao	43	11	46	11	46	11	48	11	50	11	50	11
2	Số lượng thực hiện	43	11	46	11	46	11	48	11	50	11	50	11

2. Căn cứ, nguyên tắc đề xuất:

Căn cứ vị trí việc làm và chức năng nhiệm vụ của từng vị trí công tác.

3. Đề xuất cụ thể về biên chế:

- Bổ sung biên chế viên chức: 13 người.

+ Hiện tại: Thiếu 04 viên chức theo vị trí việc làm: Nhân viên kế toán, Y tế, Văn thư, Thủ quỹ. Đến năm 2031 thiếu 07 viên chức.

+ Từ năm 2026 đến 2031: Nghỉ hưu 06 người (Năm 2026: 01 người; Năm 2028: 01 người; năm 2030: 03 người; năm 2031: 01 người).

4. Giải pháp quản lý biên chế:

- Tham mưu, đề xuất với UBND xã tuyển dụng bổ sung biên chế theo định mức vị trí việc làm.

- Sắp xếp, bố trí cán bộ, giáo viên, nhân viên phù hợp với chuyên ngành đào tạo và năng lực công tác.

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giáo viên, nhân viên, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.
- Đẩy mạnh ứng dụng CNTT, phần mềm quản lý hồ sơ để giảm giải quyết công việc.

III. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ:

1. Đối với cấp Trung ương và Thành phố:

- Hàng năm cần có kế hoạch biên chế để tuyển bổ sung đủ các chức danh theo vị trí việc làm cho các trường mầm non công lập: Nhân viên kế toán, Y tế, Văn thư, Thủ quỹ.

- Tăng cường đầu tư ngân sách cho các trường công lập, có chế độ chính sách ưu tiên cho đội ngũ nhà giáo, đội ngũ nhân viên làm nhiệm vụ kế toán, thủ quỹ, văn thư, bảo vệ, đặc biệt cần có chế độ phụ cấp môi trường độc hại đối với đội ngũ nhân viên nuôi dưỡng trong các trường mầm non công lập, để họ yên tâm công tác và gắn bó với công việc.

2. Đối với cấp Xã:

Kiến nghị với các cấp có thẩm quyền cần có kế hoạch biên chế, để tuyển bổ sung đủ các chức danh theo vị trí việc làm cho các trường mầm non công lập: Nhân viên kế toán, Y tế, Văn thư, Thủ quỹ.

Trên đây là báo cáo thực trạng biên chế, số lượng cán bộ, viên chức hiện có và đề xuất biên chế giai đoạn 2026 - 2031 của trường MN Tam Hưng A./.

Nơi nhận:

- UBND xã, Phòng VH-XH xã (để b/c);
- Lưu VT./.

HIỆU TRƯỞNG

Nhữ Thị Thủy