

# Tổng quan một số chính sách lao động nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên trong các cơ sở giáo dục phổ thông

Trịnh Vân Hà\*

\*Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Email: hatv@vnies.edu.vn

Received: 16/9/2024; Accepted: 24/9/2024; Published: 8/10/2024

**Abstract:** The labor policy of teachers in general education institutions is a system of regulations and measures to manage, support, and develop their careers. This policy aims to ensure the sustainable development of educational human resources, improve teaching quality and create good working conditions for teachers. However, the implementation process at many educational institutions still faces difficulties and inadequacies including labor norms, environment, working regime, physical and mental health of teachers... The article analyzes and evaluates the results of implementing professional labor policies for teachers in general education establishments.

**Keywords:** The labor policy, teaching staff, general education

## 1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giáo viên (ĐNGV) phổ thông là nhân tố không thể thiếu, thực hiện sứ mệnh đào tạo giáo dục thế hệ trẻ không chỉ về kiến thức, kỹ năng còn hình thành nhân cách người học, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của xã hội. LĐNN của giáo viên phổ thông (GVPT) được xác định bởi những đặc thù riêng và diễn ra theo một chu trình kéo dài, trong đó đối tượng chính là học sinh, sản phẩm cuối cùng của hoạt động là sự phát triển về phẩm chất và năng lực người học. Với đặc thù nêu trên, lao động nghề nghiệp (LĐNN) của ĐNGV cần có một hành lang pháp lý, một môi trường làm việc đầy đủ, tạo điều kiện cho các thầy, cô phát triển năng lực bản thân, yên tâm công tác, đồng thời ghi nhận, tôn vinh những đóng góp. Tuy nhiên, hiện nay, ở các cơ sở giáo dục, GVPT đang chịu áp lực từ nhiều phía bao gồm hệ thống quản lý giáo dục, học sinh, phụ huynh, đồng nghiệp, nghề nghiệp, xã hội... Hầu hết GVPT quá tải về thời lượng, ngoài những tiết dạy theo phân công trên trường, giáo viên phải dành nhiều thời gian soạn giáo án, chuẩn bị bài sau giờ học, một GVPT có thể kiêm nhiệm nhiều đầu việc khác, chế độ làm việc căng thẳng, thu nhập của nhà giáo chưa đảm bảo được cuộc sống. Đặc biệt sau khi ban hành Chương trình giáo dục phổ thông (GDPT) 2018, một số quy định, quy chế, nội dung, phương pháp... giáo dục đã có nhiều sự thay đổi, điều này đặt ra thách thức không nhỏ đối với hệ thống giáo dục nói chung cũng như bản thân giáo viên trong quá trình thực hiện giảng dạy tại nhà trường nói riêng. Vì vậy, công tác nghiên cứu tổng quan các chính sách LĐNN của giáo viên trong các cơ sở GDPT là rất cần thiết, làm cơ sở để đề xuất những điều chỉnh, những kiến nghị chính sách đảm bảo cho việc thực hiện các

quy định về chế độ làm việc, định mức lao động.

Bài viết tập trung tổng quan chính sách của Đảng và Nhà nước về LĐNN của ĐNGV trong các cơ sở GDPT, làm rõ những yêu cầu những quy định về LĐNN của giáo viên, từ đó đề xuất kiến nghị tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách pháp luật về LĐNN của giáo viên.

*Bài báo là kết quả nghiên cứu của Nhiệm vụ thường xuyên theo chức năng năm 2024: Nghiên cứu một số chính sách về LĐNN của đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở GDPT, mã số V2024-01TX.*

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Chính sách LĐNN của ĐNGV trong các cơ sở GDPT

#### 2.1.1. Chính sách về vị trí việc làm

Trước Chương trình GDPT 2018, các chính sách về vị trí việc làm được thể hiện thông qua Nghị định 41/2012/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2012 quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập, Thông tư 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12 tháng 7 năm 2017 hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở GDPT công lập... Gần đây nhất, căn cứ Nghị định 106/2020/NĐ-CP [4] quy định khung vị trí việc làm bao gồm 4 nhóm là i) vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý; ii) Vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành; iii) vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung (hành chính, tổng hợp, quản trị văn phòng, tổ chức cán bộ...) và iv) vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ. Căn cứ vào đặc điểm từng cấp học cũng như loại hình trường mà từng cơ sở sẽ có định mức vị trí việc làm đặc thù. Tuy nhiên, các vị trí việc làm giáo vụ, thư viện, thiết bị thí nghiệm, hỗ trợ giáo dục người khuyết tật điều chỉnh từ nhóm vị trí việc

làm gắn với công việc hỗ trợ, phục vụ sang nhóm vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành. Vị trí việc làm y tế chuyển sang nhóm vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ và vị trí việc làm công nghệ thông tin được thay bằng vị trí việc làm quản trị công sở. Ngoài ra, các cơ sở GDPT được bổ sung thêm 1 vị trí việc làm tư vấn học sinh, thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến công tác tư vấn tâm lý học đường, điều này thể hiện sự quan tâm đặc biệt đến những bất ổn, những tiêu cực đang xảy ra đối với học sinh trong bối cảnh hiện nay.

Căn cứ xác định vị trí việc làm, số lượng người làm việc được quy định tại Điều 4 Nghị định 106/2020/NĐ-CP ngày 10 tháng 9 năm 2020 [4]:

1. Căn cứ xác định vị trí việc làm bao gồm: a) Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của đơn vị sự nghiệp công lập; b) Mức độ phức tạp, tính chất, đặc điểm, quy mô hoạt động; phạm vi, đối tượng phục vụ; quy trình quản lý chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định của pháp luật chuyên ngành.

2. Căn cứ xác định số lượng người làm việc bao gồm:

a) Vị trí việc làm và khối lượng công việc thực tế tại từng vị trí việc làm của đơn vị sự nghiệp công lập; b) Mức độ hiện đại hóa công sở, trang thiết bị, phương tiện làm việc và ứng dụng công nghệ thông tin; c) Thực trạng quản lý, sử dụng số lượng người làm việc được giao của đơn vị.

3. Căn cứ xác định cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp bao gồm: a) Danh mục vị trí việc làm; b) Mức độ phức tạp của công việc của vị trí việc làm; c) Tiêu chuẩn, chức danh nghề nghiệp viên chức tương ứng với vị trí việc làm.

Đối với những vị trí việc làm không đủ biên chế, cơ sở giáo dục có thể thực hiện hợp đồng lao động hoặc kiêm nhiệm. Đối với những vị trí có khối lượng công việc không đáp ứng đủ thời gian theo quy định của 1 giáo viên, nhà trường có thể thực hiện việc kiêm nhiệm. Tuy nhiên tất cả các cá nhân nêu trên sẽ cần phải đảm bảo về mặt chuyên môn, nghiệp vụ của vị trí được phụ trách.

#### 2.2.2. Chính sách về định mức lao động

Đối với chính sách định mức lao động, Thông tư 15/2017/TT-BGDĐT ngày 09 tháng 06 năm 2017 sửa đổi, bổ sung một số điều của quy định chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông ban hành kèm Thông tư số 28/2009/TT-BGDĐT ngày 21/10/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về thời gian làm việc, định mức tiết dạy, chế độ giảm định mức tiết dạy và quy đổi các hoạt động chuyên môn đối với đội ngũ nhà giáo. Hiện tại, định mức tiết dạy của giáo viên tiểu học là 23 tiết/tuần, giáo viên trung học cơ sở là 19 tiết/tuần và giáo viên trung học phổ thông là 17 tiết/tuần. Ngoài ra,

giáo viên còn tham gia vào nhiều hoạt động khác như soạn giáo án, quản lý học sinh, chấm bài, dự giờ, coi thi, chấm bài...trung bình một lớp có 35 HS đối với tiểu học, 45 HS đối với THCS và THPT.

Số lượng giáo viên trong cơ sở giáo dục cũng là yếu tố ảnh hưởng thời gian lao động của một người. Căn cứ vào Thông tư 20/2023/TT-BGDĐT hướng dẫn về vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở GDPT và các trường chuyên biệt công lập quy định [2]:

+ Trường tiểu học được bố trí tối đa 1,5 giáo viên/lớp đối với lớp học 2 buổi/ngày, bố trí tối đa 1,2 giáo viên/lớp đối với lớp học 01 buổi/ngày (Mỗi ngày không quá 7 tiết, mỗi tiết học 35 phút)

+ Trường THCS được bố trí tối đa 1,9 giáo viên/lớp (Mỗi ngày học 1 buổi, mỗi buổi không quá 5 tiết, mỗi tiết 45 phút)

+ Trường THPT được bố trí tối đa 2,25 giáo viên/lớp (Mỗi ngày học 1 buổi, mỗi buổi không quá 5 tiết, mỗi tiết 45 phút)

#### 2.2.3. Chính sách về bồi dưỡng giáo viên

Bồi dưỡng ĐNGV là yêu cầu cấp thiết và vô cùng quan trọng giúp nâng cao chất lượng giáo dục Việt Nam. Trong nhiều năm qua, Đảng, Nhà nước, Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản về vấn đề này như Nghị định số 101/2017/NĐ-CP; Nghị định số 89/2021/NĐ-CP; Quyết định số 1659/QĐ-TTg, Thông tư số 36/2018/TT-BTC, Thông tư số 83/2021/TT-BTC, Thông tư 17/2019/TT-BGDĐT ban hành Chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên cơ sở GDPT bao gồm Chương trình bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên ngành đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ năm học đối với các cấp học của GDPT, Chương trình bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên ngành thực hiện nhiệm vụ phát triển GDPT theo từng thời kỳ của mỗi địa phương và Chương trình bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp theo yêu cầu vị trí việc làm. Việc ban hành Chương trình nhằm bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm; bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành bắt buộc hàng năm đối với giáo viên cơ sở GDPT; là căn cứ để quản lý, chỉ đạo, tổ chức và biên soạn tài liệu phục vụ công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng. Bên cạnh ĐNGV, các cán bộ quản lý cũng có chính sách bồi dưỡng đặc thù được quy định tại Thông tư 18/2019/TT-BGDĐT... Bên cạnh các văn bản quy phạm pháp luật, các địa phương cũng có các chính sách nâng cao nhận thức, đạo đức nghề nghiệp, trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ CBQL, GV. Nhiều nội dung, phương pháp, hình thức đã được áp dụng trong thực tiễn, đáp ứng yêu cầu giảng dạy trong giai đoạn mới như vừa học vừa làm,

tập trung dài hạn hoặc ngắn hạn hoặc từ xa, bồi dưỡng thường xuyên hoặc bồi dưỡng theo nhu cầu...tại các địa điểm khác nhau. Ngoài ra, chi phí dành cho công tác bồi dưỡng cũng được áp dụng tương đối linh hoạt. Điều này tạo ra cơ hội vô cùng lớn cho đội ngũ CBQL, GV trong việc mở rộng hiểu biết, nâng cao năng lực, rèn luyện kỹ năng, được học hỏi và tiếp cận với nhiều thành tựu giáo dục trên thế giới cũng như ở Việt Nam.

#### 2.2.4. Chính sách đãi ngộ

##### 2.2.4.1. Chính sách lương, phụ cấp

Ngạch và bậc lương của giáo viên được quy định tại các Thông tư số 01, 02, 03, 04/2021/TT-BGDĐT ngày 02/02/2021 và được sửa đổi, bổ sung theo Thông tư 08/2023/TT-BGDĐT ngày 14/4/2023 do Bộ GDĐT [3] ban hành. Như vậy, áp dụng theo các quy định về ngạch, bậc lương giáo viên theo các Thông tư nêu trên, lương giáo viên tại các cấp học được cụ thể tại bảng sau:

*Bảng 2.1. Quy định về ngạch bậc lương của giáo viên theo quy định mới*

Mã	Giáo viên các cấp	Hạng	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10
V.07.03.29	Giáo viên tiểu học	III	2,34	2,67	3,00	3,33	3,66	3,99	4,32	4,65	4,98	
V.07.03.28	Giáo viên tiểu học	II	4,00	4,34	4,68	5,02	5,36	5,70	6,04	6,38		
V.07.03.27	Giáo viên tiểu học	I	4,40	4,74	5,08	5,42	5,76	6,10	6,44	6,78		
V.07.04.32	Giáo viên THCS	III	2,34	2,67	3,00	3,33	3,66	3,99	4,32	4,65	4,98	
V.07.04.31	Giáo viên THCS	II	4,00	4,34	4,68	5,02	5,36	5,70	6,04	6,38		
V.07.04.30	Giáo viên THCS	I	4,40	4,74	5,08	5,42	5,76	6,10	6,44	6,78		
V.07.05.15	Giáo viên THPT	III	2,34	2,67	3,00	3,33	3,66	3,99	4,32	4,65	4,98	
V.07.05.14	Giáo viên THPT	II	4,00	4,34	4,68	5,02	5,36	5,70	6,04	6,38		
V.07.05.13	Giáo viên THPT	I	4,40	4,74	5,08	5,42	5,76	6,10	6,44	6,78		

Nghị định 73/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 [5] quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Theo đó, từ ngày 1/7/2024, mức lương cơ sở là 2,34 triệu đồng/tháng thay cho mức 1,8 triệu đồng/tháng. Trong đó lương cơ bản chiếm 70% tổng quỹ tiền lương, các khoản phụ cấp chiếm 30%, bao gồm (1) Phụ cấp kiêm nhiệm; (2) Phụ cấp thâm niên vượt khung; (3) Phụ cấp khu vực; (4) Phụ cấp trách nhiệm công việc; (5) Phụ cấp lưu động; (6) Phụ cấp ưu đãi theo nghề; (7) Phụ cấp công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; (8) Phụ cấp theo phân loại đơn vị hành chính và theo phân hạng đơn vị sự nghiệp công lập theo Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 21/5/2018.

##### 2.2.4.2. Chính sách thi đua, khen thưởng

Kể từ ngày 01/01/2024, Luật thi đua khen thưởng số 06/2022/QH15 ban hành nhiều điểm mới, cụ thể, các căn cứ và tiêu chí để xét thi đua khen thưởng sẽ được điều chỉnh, tinh gọn để sát với thực tế nhất. Ngoài tiêu chí cũ theo quy định pháp luật hiện hành, các cán bộ cần phải được đánh giá hoàn thành tốt/xuất

sắc nhiệm vụ, được bình bầu “Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở” theo số năm quy định, hoặc cần có sáng kiến kinh nghiệm hoặc đề tài khoa học các cấp tương đương khi được xét tặng các danh hiệu thi đua cấp Nhà nước cũng như nhận bằng khen cấp Tỉnh/Bộ và bằng khen của Thủ tướng Chính phủ.

Việc thực hiện các chính sách tôn vinh, khen thưởng đội ngũ nhà giáo đã được các địa phương, các cơ sở giáo dục, đào tạo thực hiện, đảm bảo công khai, dân chủ, đúng người, đúng thành tích, chú trọng khen thưởng giáo viên trực tiếp đứng lớp, người lao động trực tiếp có nhiều sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, giải pháp công tác đem lại hiệu quả cao. Do đó, đã tạo động lực quan trọng thúc đẩy đội ngũ nhà giáo không ngừng đổi mới, sáng tạo, vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

##### 2.2.5. Chính sách về điều kiện làm việc

Theo học thuyết của Maslow về nhu cầu con người được chia thành hai cấp độ bao gồm các chức năng sinh học, an toàn, sự quan tâm của xã hội là bậc

thấp nhất, sau đó đến những nhu cầu về sự phong phú trong cả mặt xã hội và vật chất. Chính vì vậy, chính sách đảm bảo an toàn, sức khỏe nghề nghiệp của giáo viên là hết sức cần thiết, các chính sách

này sẽ xây dựng môi trường làm việc an toàn, không xuất hiện những nguy hiểm tiềm ẩn ảnh hưởng đến cả vật chất lẫn tinh thần cũng như hạn chế tối đa những tác động tiêu cực từ bên ngoài nhà trường như bạo lực học đường....

Chính sách về cơ sở vật trang thiết bị phục vụ quá trình dạy và học của giáo viên, cụ thể như không gian lớp học, hệ thống bảng, phấn, các thiết bị, đồ dùng, máy chiếu, sách vở... để giáo viên có thể thực hiện bài giảng một cách hiệu quả hơn, phù hợp với nội dung dạy học hơn.

Chính sách về môi trường tâm lý có tác động quan trọng đến hiệu quả giảng dạy, sức khỏe tinh thần, cũng như sự hài lòng và phát triển nghề nghiệp. Những yếu tố này không chỉ ảnh hưởng đến năng suất làm việc mà còn tác động đến cân bằng cuộc sống, động lực và sự gắn bó với nghề. Môi trường tâm lý bao gồm nhiều khía cạnh như áp lực công việc và quản lý căng thẳng, sự quan tâm, động viên của các cấp quản lý, mối quan hệ giữa GV – HS, GV – GV và GV- CMHS và cơ hội học tập, cống hiến, sáng tạo theo đúng chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân.

Nhìn chung, tất cả các nội dung này đều được lồng ghép vào những quy định, những văn bản quy phạm pháp luật: Luật Giáo dục 2019, Điều lệ trường học, Bộ quy tắc ứng xử trong trường học... Tuy nhiên, để có một chính sách quy định cụ thể hóa từng vấn đề nêu trên vẫn còn là bài toán khó đặt ra cho những nhà lãnh đạo, nhà làm quản lý để đảm bảo tối đa quyền lợi của ĐNGV.

### **2.2. Mục tiêu của chính sách LĐNN của ĐNGV trong các cơ sở GDPT**

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng và quản lý nhà nước đối với công tác phát triển đội ngũ nhà giáo, xây dựng các tiêu chuẩn về đạo đức, phong cách nhà giáo thành quy phạm pháp luật, đồng thời làm rõ vai trò, sứ mệnh vô cùng quan trọng trong sự nghiệp giáo dục của nhà giáo là đào tạo và bồi dưỡng những tài năng trẻ trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Xây dựng hành lang pháp lý, giải quyết những bất cập đang tồn tại trong công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục, đảm bảo tất cả người được chọn tham gia vào hệ thống giáo dục dân đều đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn cần thiết, có thể cung cấp giáo dục chất lượng đến người học.

Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục cũng như hội nhập quốc tế trong bối cảnh hiện nay. Nhà trường cần quan tâm, tạo điều kiện cho nhà giáo tự do học thuật, trau dồi năng lực cá nhân và thường xuyên học hỏi, hợp tác với những cá nhân, đơn vị, tổ chức khác trong nước cũng như quốc tế.

Xác định, chuẩn hóa các vấn đề trong chính sách đãi ngộ, tôn vinh, khen thưởng đối với đội ngũ nhà giáo, tạo động lực thu hút những nhà giáo giỏi, có năng lực, uy tín tham gia vào công cuộc xây dựng con người, đồng thời giữ chân đội ngũ nhà giáo đang công tác tại các cơ sở giáo dục có thêm sức mạnh để tiếp tục cống hiến, tận tâm với nghề.

### **2.3. Kết luận**

Nhìn chung, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về LĐNN của đội ngũ nhà giáo dục đã được ban hành khá đầy đủ, tạo hành lang pháp lý cho quá trình triển khai tại các cơ sở giáo dục. Tuy nhiên, trong thực tiễn việc thực hiện các chính sách vẫn còn tồn tại hạn chế. Một số quy định có thể chưa phù hợp với thực tiễn, thiếu linh hoạt hoặc khó áp dụng trong các điều kiện khác nhau, đặc biệt là tại các vùng sâu, vùng xa. Bên cạnh đó, việc cập nhật và điều chỉnh các văn bản pháp luật để bắt kịp xu hướng giáo dục hiện đại đòi hỏi

chưa kịp thời, dẫn đến khó khăn cho các cơ sở giáo dục và ĐNGV trong việc thực hiện các quy định.

Trên cơ sở đó, cần cụ thể hóa quy trình tuyển dụng, sử dụng, quản lý đội ngũ nhà giáo phù hợp với đặc thù hoạt động nghề nghiệp, đặc biệt là chế độ làm việc và định mức lao động, trên cơ sở đó xác định điều kiện, quy định về đánh giá, xếp loại cũng như chế độ đãi ngộ, phúc lợi nhà giáo phù hợp với năng lực, cống hiến.

Xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng liên tục để nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm, đảm bảo giáo viên được tiếp cận với phương pháp giảng dạy hiện đại và kiến thức mới. Quy định rõ trách nhiệm của các cơ quan trong xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.

Xây dựng môi trường làm việc an toàn, thân thiện, đủ các điều kiện cần thiết phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu. Song song với đó, giảm thiểu gánh nặng hành chính để giáo viên có thời gian tập trung vào giảng dạy và phát triển chuyên môn

### **Tài liệu tham khảo**

1. Ban Chấp hành Trung ương (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, Hà Nội.

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), Thông tư số 20/2023/TT-BGDĐT hướng dẫn về vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở GDPT và các trường chuyên biệt công lập

3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), Thông tư số 08/2023/tt-bgdđt sửa đổi, bổ sung một số điều của các thông tư số 01/2021/tt-bgdđt, 02/2021/tt-bgdđt, 03/2021/tt-bgdđt, 04/2021/tt-bgdđt ngày 02 tháng 02 năm 2021 của bộ giáo dục và đào tạo quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông công lập

4. Chính phủ (2020), Nghị định số 106/2020/NĐ-CP về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập

5. Chính phủ (2024), Nghị định số 73/2024/NĐ-CP quy định quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang

6. Trần Thị Tâm Đan (2011), Thực trạng tác động chế độ, chính sách đối với giáo viên phổ thông, Kỷ yếu Hội thảo Khoa học “Các giải pháp đổi mới chế độ, chính sách đối với giáo viên phổ thông”

7. Nguyễn Tiến Hùng (2017), Phát triển khung năng lực của đội ngũ công chức, viên chức ngành Giáo dục, Tạp chí Khoa học giáo dục, số 142.