

Số: 1248/QĐ-ĐHYKV

Nghệ An, ngày 08 tháng 9 năm 2023

QUYẾT ĐỊNH

V/v ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, viên chức và người lao động thuộc Trường Đại học Y khoa Vinh

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y KHOA VINH

Căn cứ Quyết định số 1077/QĐ-TTg ngày 13 tháng 7 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Trường ĐHYK Vinh;

Căn cứ Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ về Hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Căn cứ Thông tư số 04/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ công chức viên chức;

Căn cứ Thông tư số 03/2021/TT-BNV ngày 29/6/2021 của Bộ Nội vụ Sửa đổi, bổ sung chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Căn cứ Quyết định số 12/2023/QĐ-UBND ngày 09/6/2023 của UBND tỉnh Nghệ An về việc ban hành Quy chế nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức và người lao động trên địa bàn tỉnh Nghệ An;

Căn cứ Quyết định số 23/2021/QĐ-UBND ngày 12/8/2021 của UBND tỉnh Nghệ An về việc ban hành Quy định quản lý tổ chức bộ máy, biên chế và cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan, đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý của UBND tỉnh Nghệ An;

Xét đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức - Tổng hợp.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, viên chức và người lao động thuộc Trường Đại học Y khoa Vinh.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký và thay thế Quyết định số 995/ĐHYKV-TCTH ngày 24/10/2016 của Trường Đại học Y khoa Vinh về việc ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ công chức, viên chức và người lao động thuộc Trường Đại học Y khoa Vinh.

Điều 3. Trưởng các phòng Tổ chức - Tổng hợp, Tài chính - Kế toán; Trưởng các khoa, phòng, ban, trung tâm, đơn vị trực thuộc có liên quan và cán bộ, viên chức, người lao động thuộc Trường Đại học Y khoa Vinh chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Lưu VT, TC *g*

HIỆU TRƯỞNG

Nguyễn Văn Tuấn

QUY CHẾ

Nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động thuộc Trường Đại học Y khoa Vinh

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1248/QĐ-ĐHYKV ngày 08/ 9 /2023
của Hiệu trưởng Trường Đại học Y khoa Vinh)*

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh:

Quy chế này quy định về việc nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động thuộc Trường Đại học Y khoa Vinh.

2. Đối tượng áp dụng:

Viên chức và người lao động xếp lương theo bảng lương quy định tại Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang (sau đây gọi tắt là Nghị định 204/2004/NĐ-CP) làm việc tại Trường Đại học Y khoa Vinh.

Điều 2. Nguyên tắc

1. Việc nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng bậc lương trước thời hạn phải đảm bảo tính công khai, công bằng, dân chủ, khách quan.

2. Việc nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung được thực hiện trên cơ sở kết quả phân loại đánh giá và thời gian giữ bậc lương trong ngạch/chức danh nghề nghiệp của viên chức và người lao động.

3. Thời điểm xét nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung được thực hiện mỗi năm hai đợt: đợt 1 cho các đối tượng có thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung từ ngày 01/01 đến 30/6 của năm, đợt 2 cho các đối tượng có thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung từ ngày 01/7 đến ngày 30/12 của năm.

4. Xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ mỗi năm một lần và thực hiện cùng thời điểm với đợt 2 của xét nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung. Thời điểm nâng

bậc lương trước thời hạn phải thực hiện trước thời điểm nâng bậc lương thường xuyên (tối đa 12 tháng).

5. Nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động đến tuổi nghỉ hưu được thực hiện sau khi có thông báo nghỉ hưu và đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

6. Trường hợp ngày ký quyết định nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn sau thời điểm được tính hưởng bậc lương mới thì viên chức, người lao động được truy lĩnh tiền lương và thu nhập tăng thêm; thực hiện truy nộp bảo hiểm xã hội phần chênh lệch tiền lương tăng thêm giữa bậc lương mới so với bậc lương cũ.

Điều 3. Hội đồng lương

1. Hội đồng lương của Trường có từ 9 đến 11 thành viên, gồm:

a) Chủ tịch hội đồng là Hiệu trưởng hoặc Phó Hiệu trưởng.

b) Các thành viên hội đồng gồm: Các Phó Hiệu trưởng, Chủ tịch công đoàn Trường, Trưởng phòng Tổ chức - Tổng hợp, Trưởng phòng Tài chính - Kế toán, Trưởng ban Thanh tra nhân dân và một số thành viên khác theo quyết định của Hiệu trưởng, trong đó thành viên Thường trực hội đồng là Trưởng phòng Tổ chức - Tổng hợp.

c) Thư ký hội đồng là viên chức của phòng Tổ chức - Tổng hợp được phân công phụ trách công tác tiền lương.

2. Nhiệm vụ và quyền hạn của hội đồng lương:

a) Tham mưu cho Hiệu trưởng nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng bậc lương trước thời hạn cho viên chức và người lao động.

b) Mỗi năm 02 lần xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và 01 lần xét nâng bậc lương trước thời hạn cho viên chức và người lao động.

c) Xem xét và đề nghị Hiệu trưởng điều chỉnh mức lương cho viên chức và người lao động nếu thấy trái quy định của Nhà nước và Nhà trường.

3. Nguyên tắc làm việc.

Hội đồng lương làm việc theo phương thức thảo luận, căn cứ các văn bản quy định của pháp luật để đưa ra các quyết định nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng bậc lương trước thời hạn cho viên chức và người lao động. Hội đồng lương làm việc theo nguyên tắc tập thể, biểu quyết theo đa số.

4. Chế độ hội họp.

Hội đồng lương họp mỗi năm 02 lần để xét nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng bậc lương trước thời hạn cho viên chức và người lao động. Khi cần thiết, theo đề nghị của Hiệu trưởng, Chủ tịch hội đồng lương có thể triệu tập cuộc họp hội đồng lương bất thường.

Các cuộc họp của hội đồng lương phải có ít nhất 2/3 số thành viên hội đồng tham dự.

Khi cần thiết, Chủ tịch hội đồng lương có thể mời thêm đại diện các đơn vị liên quan dự họp. Các đại diện này có thể phát biểu ý kiến nhưng không tham gia biểu quyết.

5. Kết luận của Hội đồng lương.

Mỗi kỳ họp của hội đồng lương đều phải có kết luận bằng hình thức biểu quyết của các thành viên hội đồng.

Các thành viên của hội đồng lương phải nêu cao tinh thần trách nhiệm khi thảo luận và thông qua các kết luận của hội đồng. Những thành viên có ý kiến khác với kết luận của hội đồng có quyền bảo lưu ý kiến nhưng không được làm trái với những kết luận của hội đồng lương đã thông qua.

Kết luận của hội đồng lương phải được thông báo rộng rãi cho toàn thể viên chức và người lao động và các đơn vị có liên quan trong Trường được biết.

Sau thời gian 05 ngày làm việc, kể từ ngày đăng thông báo, nếu không có thông tin khác, Hiệu trưởng sẽ ký quyết định ban hành Kết luận của hội đồng lương.

Nếu có trường hợp đặc biệt phát sinh sau cuộc họp sẽ do Hiệu trưởng cùng chủ tịch Hội đồng và các thành phần có liên quan thống nhất quyết định.

Chương II NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYỀN

Điều 4. Điều kiện, tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng quy định tại Điều 1 Quy chế này, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh nghề nghiệp (sau đây gọi là chức danh) hiện giữ thì được xét nâng một bậc lương thường xuyên khi có đủ điều kiện và tiêu chuẩn sau đây:

1. Điều kiện về thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc chức danh

a) Đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên: Nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh, thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng một bậc lương.

b) Đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống và nhân viên thừa hành, phục vụ: Nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh, thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng một bậc lương.

2. Tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên

Viên chức và người lao động phải đảm bảo đạt cả 2 tiêu chuẩn sau:

Tiêu chuẩn 1: Được cấp có thẩm quyền đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên.

Tiêu chuẩn 2: Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức.

Điều 5. Thời gian được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Thời gian viên chức và người lao động nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động.

2. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

3. Thời gian nghỉ ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hưởng bảo hiểm xã hội cộng dồn từ 6 tháng trở xuống (trong thời gian giữ bậc) theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

4. Thời gian viên chức và người lao động được cấp có thẩm quyền quyết định cử đi làm chuyên gia, đi học, thực tập, công tác ở trong nước và nước ngoài vẫn thuộc danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị.

5. Thời gian viên chức và người lao động tham gia phục vụ tại ngũ theo Luật Nghĩa vụ quân sự.

Điều 6. Thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương.

2. Thời gian đi làm chuyên gia, đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước và ở nước ngoài quá thời hạn do cơ quan có thẩm quyền quyết định.

3. Thời gian bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam và các loại thời gian không làm việc khác ngoài quy định tại Điều 5 của Quy chế này.

4. Thời gian tập sự (bao gồm cả trường hợp được hưởng 100% mức lương của chức danh viên chức tập sự).

5. Thời gian viên chức và người lao động đào ngũ trong quá trình thực hiện nghĩa vụ quân sự tại ngũ.

6. Thời gian thử thách đối với viên chức và người lao động bị phạt tù nhưng cho hưởng án treo; trường hợp thời gian thử thách ít hơn thời gian bị kéo dài nâng bậc lương thường xuyên thì tính thời gian bị kéo dài nâng bậc lương thường xuyên.

7. Thời gian nghỉ công tác chờ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định hiện hành của pháp luật.

Tổng các loại thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên (nếu có) được tính tròn tháng, nếu có thời gian lẻ không tròn tháng thì được tính như sau: Dưới 11 ngày làm việc (không bao gồm các ngày nghỉ hằng tuần và ngày nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động) thì không tính; từ 11 ngày làm việc trở lên tính bằng 01 tháng.

Điều 7. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên

Trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng, nếu viên chức và người lao động đã có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của cấp có thẩm quyền là không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm hoặc bị kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức thì bị kéo dài thời gian tính nâng bậc thường xuyên so với thời gian quy định tại khoản 1 Điều 4 như sau:

1. Kéo dài 12 tháng (một năm) đối với viên chức và người lao động bị kỷ luật cách chức.

2. Kéo dài 06 (sáu) tháng đối với viên chức và người lao động bị kỷ luật cảnh cáo hoặc đánh giá, xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm.

Trường hợp trong thời gian giữ bậc có 02 năm không liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ được giao thì mỗi năm không hoàn thành nhiệm vụ được giao bị kéo dài 06 (sáu) tháng.

3. Kéo dài 03 (ba) tháng đối với viên chức bị kỷ luật khiển trách.

4. Trường hợp vừa bị đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ được giao vừa bị kỷ luật thì thời gian kéo dài nâng bậc lương thường xuyên là tổng các thời gian bị kéo dài quy định tại các khoản 1, 2, 3 Điều này.

5. Trường hợp bị đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ do bị kỷ luật (cùng một hành vi vi phạm) thì thời gian kéo dài nâng bậc lương thường xuyên tính theo hình thức kỷ luật tương ứng quy định tại khoản 1, 2, 3 Điều này.

6. Trường hợp viên chức và người lao động là đảng viên bị kỷ luật Đảng: nếu đã có quyết định kỷ luật về hành chính thì thực hiện kéo dài thời gian nâng bậc lương thường xuyên theo hình thức xử lý kỷ luật hành chính; nếu không có quyết định kỷ luật về hành chính thì thực hiện kéo dài thời gian nâng bậc lương thường xuyên theo hình thức xử lý kỷ luật Đảng tương ứng với các hình thức xử lý kỷ luật hành chính quy định tại khoản 1, 2, 3 Điều này.

Điều 8. Cách tính lại chế độ về nâng bậc lương thường xuyên khi khắc phục hậu quả xử lý oan, sai

Trường hợp đã có kết luận của cơ quan có thẩm quyền là oan, sai sau khi bị đình chỉ công tác, bị tạm giam, bị kỷ luật (khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức) thì thời gian này được tính lại các chế độ về nâng bậc lương thường xuyên như sau:

1. Thời gian bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam do oan, sai được tính lại vào thời gian để xét nâng bậc lương.
2. Không thực hiện kéo dài thời gian xét nâng bậc lương đối với các hình thức kỷ luật do oan, sai.
3. Được truy lĩnh tiền lương, truy nộp bảo hiểm xã hội (bao gồm cả phần bảo hiểm xã hội do cơ quan, đơn vị đóng) theo các bậc lương đã được tính lại.

Chương III

NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Điều 9. Điều kiện, tiêu chuẩn để xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc chức danh hiện giữ để xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định như sau:

a) Viên chức và người lao động đã có 3 năm (đủ 36 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong các ngạch hoặc chức danh từ loại A0 đến loại A3 của bảng 2, bảng 3 quy định tại Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.

b) Viên chức và người lao động đã có 2 năm (đủ 24 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong các ngạch hoặc chức danh loại B và loại C của bảng 2, bảng 3 và ngạch nhân viên thừa hành, phục vụ xếp lương theo bảng 4 quy định tại Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.

2. Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung thực hiện như tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên.

3. Các trường hợp được tính và không được tính vào thời gian để xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được xác định như các trường hợp được tính và không được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên.

Điều 10. Mức phụ cấp thâm niên vượt khung

Viên chức và người lao động có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) Viên chức quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 9 Quy chế này, sau 03 năm (đủ 36 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh thì được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương của

bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh đó; từ năm thứ tư trở đi mỗi năm được tính thêm 1%.

b) Viên chức quy định tại điểm b Khoản 1 Điều 9 Quy chế này, sau 02 năm (đủ 24 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh thì được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương của bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh đó; từ năm thứ ba trở đi mỗi năm được tính thêm 1%.

2. Viên chức và người lao động nếu không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm hoặc bị kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức hoặc cách chức thì cứ mỗi năm không hoàn thành nhiệm vụ được giao hoặc bị kỷ luật thì thời gian để xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bị kéo dài được xác định như các trường hợp kéo dài thời gian nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điều 7 Quy chế này.

3. Viên chức và người lao động đã có kết luận của cơ quan có thẩm quyền là oan, sai sau khi bị đình chỉ công tác, bị tạm giam, bị kỷ luật (khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức), nếu vẫn được cấp có thẩm quyền đánh giá (bằng văn bản) là hoàn thành nhiệm vụ công tác được giao hàng năm thì được tính lại các mức phụ cấp thâm niên vượt khung và được truy lĩnh phụ cấp, truy nộp bảo hiểm xã hội theo các mức phụ cấp thâm niên vượt khung đã được tính lại.

Chương IV

NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

Điều 10. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

1. Điều kiện nâng lương trước thời hạn:

a) Đối tượng quy định tại Điều 1 Quy chế này được cấp có thẩm quyền đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên; không vi phạm kỷ luật từ hình thức khiển trách trở lên và lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đã được cấp có thẩm quyền quyết định công nhận bằng văn bản, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh và tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn còn thiếu từ 12 tháng trở xuống để được nâng bậc lương thường xuyên thì được xét nâng một bậc lương trước thời hạn tối đa là 12 tháng so với thời gian quy định tại khoản 1 Điều 4 Quy chế này.

b) Không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

c) Không xét nâng bậc lương trước thời hạn cho viên chức và người lao động đang trong thời hạn bị xử lý kỷ luật; bị xử lý vi phạm hành chính của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc đang trong thời gian bị điều tra, xem xét xử lý vi phạm kỷ luật.

2. Thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn áp dụng theo chu kỳ lương, được xác định theo thời điểm ban hành quyết định công nhận thành tích đạt được trong khoảng thời gian 6 năm gần nhất đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên và 4 năm gần nhất đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

Đối với các trường hợp đã được nâng bậc lương trước thời hạn thì tất cả các thành tích đạt được trước ngày có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn trong khoảng thời gian (6 năm và 4 năm) này không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau. Thành tích đạt được của các năm làm cơ sở để xét nâng bậc lương trước thời hạn trong chu kỳ lương không yêu cầu phải liên tục.

Thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện theo Điều 12 Quy chế này.

3. Thời điểm ban hành quyết định nâng bậc lương trước thời hạn chậm nhất là ngày 31/3 của năm sau liền kề với năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

Trường hợp sau khi ban hành quyết định nâng bậc lương trước thời hạn, trong khoảng thời gian từ ngày quyết định có hiệu lực đến ngày được hưởng lương mới, nếu viên chức, người lao động bị kỷ luật hoặc xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ thì Nhà trường quyết định hoặc trình cấp có thẩm quyền quyết định hủy bỏ quyết định nâng bậc lương trước thời hạn đã ban hành.

Điều 11. Tỷ lệ và cách tính số người thuộc tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn

1. Tỷ lệ viên chức và người lao động trong Trường (trừ các đối tượng quy định tại Điều 14 Quy chế này) được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ trong một năm không vượt quá 10% tổng số cán bộ, viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của Nhà trường.

2. Cách tính số người thuộc tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn:

a) Cứ mỗi 10 người trong danh sách trả lương (không tính số dư ra dưới 10 người sau khi lấy tổng số người trong danh sách trả lương chia cho 10) được xác định có 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc.

b) Đến hết quý I của năm sau liền kề với năm xét nâng bậc lương trước thời hạn, nếu Nhà trường không thực hiện hết số người trong tỷ lệ được nâng

bậc lương trước thời hạn của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn (kể cả số người được cơ quan quản lý cấp trên giao thêm, nếu có) thì không được tính vào tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc của các năm sau.

Điều 12. Cấp độ thành tích tương ứng với thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn

1. Xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng đối với viên chức và người lao động đạt một trong các danh hiệu, thành tích sau:

a) Huân chương Sao vàng; Huân chương Hồ Chí Minh; Huân chương Độc lập các hạng; Huân chương Lao động các hạng.

b) Danh hiệu vinh dự Nhà nước: Anh hùng Lao động; Nhà giáo Nhân dân; Nhà giáo Ưu tú; Thầy thuốc Nhân dân; Thầy thuốc Ưu tú; Nghệ nhân Nhân dân; Nghệ nhân Ưu tú; Nghệ sỹ Nhân dân; Nghệ sỹ Ưu tú;

c) Giải thưởng Hồ Chí Minh; Giải thưởng Nhà nước;

d) Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ;

đ) Danh hiệu Chiến sỹ thi đua toàn quốc.

2. Xét nâng bậc lương trước thời hạn 9 tháng đối với cán bộ, viên chức và người lao động đạt một trong các danh hiệu, thành tích sau:

a) Được Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh tặng bằng khen hoàn thành xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ hàng năm;

b) Được Thủ trưởng Bộ, ban, ngành, đoàn thể Trung ương, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh tặng bằng khen đối với chuyên đề có thời gian thực hiện từ 05 năm trở lên;

c) Danh hiệu Chiến sỹ thi đua cấp tỉnh (hoặc tương đương);

d) Được Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh tặng bằng khen đối với người được phân công trực tiếp bồi dưỡng, đào tạo, giảng dạy, huấn luyện các tập thể, cá nhân đạt từ giải khuyến khích trở lên (hoặc tương đương) trong các kỳ thi (cuộc thi) quốc tế, quốc gia hoặc giải Nhất (hoặc tương đương) trong các kỳ thi (cuộc thi) cấp tỉnh.

e) Được Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh tặng bằng khen đối với các cá nhân đạt từ giải khuyến khích trở lên (hoặc tương đương) trong các kỳ thi (cuộc thi) quốc tế, quốc gia hoặc giải Nhất (hoặc tương đương) trong các kỳ thi (cuộc thi) cấp tỉnh.

3. Nâng bậc lương trước thời hạn 6 tháng đối với viên chức và người lao động đạt một trong các danh hiệu, thành tích sau:

a) Viên chức và người lao động được Thủ trưởng Bộ, ban, ngành, đoàn thể Trung ương, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh tặng bằng khen đột xuất (hoặc đối với chuyên đề có thời gian thực hiện dưới 5 năm);

b) Viên chức và người lao động có chu kỳ nâng lương 3 năm/bậc đạt một trong các danh hiệu, thành tích sau:

- Có 2 năm được tặng danh hiệu Chiến sĩ thi đua cơ sở;
- Có 2 năm được Hiệu trưởng Nhà trường tặng Giấy khen;
- Được Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh tặng Bằng khen (Liên đoàn Lao động tỉnh, Tỉnh đoàn... và tương đương)
- Có 2 năm được công nhận đạt thành tích trong các kỳ thi (cuộc thi) cấp tỉnh;
- Có 2 năm được công nhận sáng kiến kinh nghiệm cấp tỉnh;
- Có 2 năm đạt các danh hiệu, thành tích khác nhau nêu tại điểm này.

c) Viên chức và người lao động có chu kỳ nâng lương 2 năm/bậc đạt một trong các danh hiệu, thành tích sau:

- Được tặng danh hiệu Chiến sĩ thi đua cơ sở;
- Được Hiệu trưởng Nhà trường tặng Giấy khen;
- Được Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh tặng Bằng khen (Liên đoàn Lao động tỉnh, Tỉnh đoàn... và tương đương)
- Được công nhận đạt thành tích trong các kỳ thi (hội thi) cấp tỉnh;
- Được công nhận sáng kiến kinh nghiệm cấp tỉnh.

Điều 13. Thứ tự ưu tiên trong xét nâng lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

1. Việc nâng bậc lương trước thời hạn được xét từ thành tích cao nhất đến thành tích thấp hơn.

2. Trường hợp viên chức và người lao động có thành tích như nhau thì thực hiện trên cơ sở thứ tự ưu tiên như sau:

- a) Viên chức, người lao động có nhiều thành tích hơn.
- b) Viên chức, người lao động có thành tích xuất sắc đã xét trong đợt nâng lương trước thời hạn kỳ trước nhưng chưa được nâng do không còn chỉ tiêu;
- c) Viên chức, người lao động không nâng bậc lương trước thời hạn kỳ này thì không còn đủ điều kiện để nâng bậc lương trước thời hạn;
- d) Viên chức và người lao động có thời gian công tác lâu năm;
- e) Viên chức và người lao động chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào;
- f) Viên chức và người lao động có mức lương còn thấp;
- g) Viên chức, người lao động là nữ;

Trường hợp thành tích và thứ tự ưu tiên vẫn như nhau thì do Hội đồng xét nâng bậc lương Nhà trường xem xét, quyết định.

3. Trường hợp viên chức và người lao động vừa thuộc đối tượng được xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, vừa thuộc đối tượng được xét nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu thì viên chức và người lao động được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn này.

Điều 14. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu:

Viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Điều 4 Quy chế này, chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh và kể từ ngày có thông báo nghỉ hưu đến trước ngày nghỉ hưu còn thiếu từ 12 tháng trở xuống để được nâng bậc lương thường xuyên theo quy định thì được nâng một bậc lương trước thời hạn 12 tháng so với thời gian quy định tại khoản 1 Điều 4 Quy chế này.

Chương IV

HỒ SƠ, QUY TRÌNH, THẨM QUYỀN XÉT DUYỆT

Điều 15. Hồ sơ đề nghị

1. Thành phần hồ sơ đề nghị xét nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung gồm:

- Biên bản họp khoa, phòng, ban, trung tâm, đơn vị đề nghị nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung.

- Danh sách viên chức và người lao động đề nghị nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung.

- Bản sao các Quyết định kỷ luật (đối với đề nghị xét nâng bậc lương cho cán bộ, viên chức và người lao động có vi phạm kỷ luật trong thời gian giữ bậc).

2. Thành phần hồ sơ đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn, gồm:

- Biên bản họp khoa, phòng, ban, trung tâm, đơn vị trực thuộc đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn cho viên chức và người lao động.

- Danh sách viên chức và người lao động đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn.

- Bản sao các thành tích đạt được trong thời gian xét nâng bậc lương trước thời hạn (các danh hiệu thi đua/Huân chương, Bằng khen/Giấy khen...).

- Thông báo nghỉ hưu (đối với các trường hợp đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động có thông báo nghỉ hưu).

Điều 16. Quy trình xét nâng bậc lương

Bước 1: Trước mỗi lần xét duyệt, Phòng Tổ chức Tổng hợp (thường trực Hội đồng lương) gửi công văn và danh sách dự báo viên chức, người lao động nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung đến Khoa, phòng, ban, trung tâm, đơn vị để rà soát, đối chiếu.

Bước 2: Các Khoa, phòng, ban, trung tâm, đơn vị rà soát, hoàn thiện hồ sơ đề nghị nâng bậc lương theo quy định tại Điều 12 Quy chế này và gửi về phòng Tổ chức Tổng hợp.

Bước 3: Phòng Tổ chức Tổng hợp: tổng hợp, thẩm định, báo cáo Hiệu trưởng Nhà trường, Chủ tịch Hội đồng lương tổ chức họp xét.

Bước 4: Phòng Tổ chức Tổng hợp thông báo công khai kết quả xét nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng bậc lương trước thời hạn, lấy ý kiến phản ánh trong thời gian 05 ngày làm việc và tổng hợp ý kiến phản ánh (nếu có), báo cáo Chủ tịch Hội đồng lương Nhà trường.

Bước 5: Phòng Tổ chức Tổng hợp tham mưu Hiệu trưởng Nhà trường ban hành Quyết định nâng lương hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền quyết định theo quy định phân cấp hiện hành.

Chương III TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 17. Tổ chức thực hiện

1. Trưởng các khoa, phòng, ban, trung tâm, đơn vị có trách nhiệm triển khai, quán triệt thực hiện nghiêm túc Quy chế tới cán bộ, viên chức và người lao động thuộc phạm vi quản lý.

2. Phòng Tổ chức - Tổng hợp có trách nhiệm theo dõi, đôn đốc, hướng dẫn việc thực hiện Quy chế này.

Trong quá trình tổ chức thực hiện, nếu phát hiện những nội dung bất cập, các khoa, phòng, ban, trung tâm, đơn vị trực thuộc báo cáo Nhà trường (qua phòng Tổ chức Tổng hợp) để xem xét, sửa đổi bổ sung Quy chế này cho phù hợp. /.



Nguyễn Văn Tuấn