

Số: 2800 /QĐ-ĐHSPKT

TP. Hồ Chí Minh, ngày 09 tháng 9 năm 2022

QUYẾT ĐỊNH

Về việc 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

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT TP. HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Luật Giáo dục đại học ngày 18 tháng 6 năm 2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19 tháng 11 năm 2018;

Căn cứ Nghị định 99/2019/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2019 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật giáo dục đại học;

Căn cứ Quyết định số 937/QĐ-TTg ngày 30 tháng 6 năm 2017 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt đề án thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động của Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh;

Căn cứ Nghị quyết số 11/NQ-HĐT ngày 08 tháng 01 năm 2021 của Hội đồng trường ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh;

Căn cứ Nghị quyết số 98/NQ-HĐT ngày 15 tháng 6 năm 2022 của Hội đồng trường về việc công tác cán bộ lãnh đạo của Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ 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 03/2021/TT-BNV ngày 29 tháng 6 năm 2021 của Bộ Nội vụ sửa đổi 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;

Theo đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính.

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 viên chức và người lao động của Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 3. Trưởng các phòng : Tổ chức - Hành chính, Kế hoạch - Tài chính, các đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. *lưu*

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Ban Giám hiệu;
- Lưu: VT, TCHC.

KT. HIỆU TRƯỞNG
PHÓ HIỆU TRƯỞNG

PGS. TS. Lê Hiếu Giang

QUY CHẾ

Nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động của Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật thành phố Hồ Chí Minh

(Ban hành kèm theo Quyết định số 2800 /QĐ-ĐHSPKT ngày 09 tháng 9 năm 2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh)

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục đích chung

Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động được ban hành nhằm mục đích:

1. Bảo đảm sự quản lý, điều hành thống nhất, chặt chẽ của Nhà trường trong thực hiện chế độ, chính sách tiền lương đối với viên chức và người lao động.
2. Động viên viên chức và người lao động cống hiến và phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Điều 2. Phạm vi và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế này quy định về nguyên tắc, điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình thực hiện và các nội dung liên quan đến việc nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu đối với viên chức và người lao động thuộc Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh.

2. Đối tượng áp dụng

a) Viên chức và người lao động trong các đơn vị thuộc Nhà trường được xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với công chức, viên chức và lực lượng vũ trang (sau đây gọi là Nghị định số 204/2004/NĐ-CP).

b) Những người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập có thỏa thuận trong hợp đồng lao động xếp lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.”

me8

Các đối tượng tại các điểm a, b khoản này sau đây gọi chung là viên chức và người lao động.

3. Đối tượng không áp dụng

Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động dưới 12 tháng, hợp đồng lao động thử việc, hợp đồng thời vụ, hợp đồng thỉnh giảng tại các đơn vị thuộc Nhà trường.

Điều 3. Nguyên tắc xét nâng bậc lương

1. Bảo đảm công khai, công bằng, dân chủ, khách quan và đúng pháp luật.
2. Danh sách viên chức và người lao động được xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung được thực hiện theo năm (năm/1 lần) sau khi nhà trường ban hành quyết định bình xét thi đua khen thưởng của năm học.

3. Nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, mỗi năm xét một lần và kết thúc trước ngày 31 tháng 12 của năm xét.

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

Điều 4. Hội đồng lương

1. Thành lập Hội đồng lương

a) Hội đồng lương của Nhà trường gồm các thành viên do Hiệu trưởng quyết định thành lập:

- Chủ tịch Hội đồng: 01 Lãnh đạo Nhà trường;
- Phó Chủ tịch Hội đồng: Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính;
- Các uỷ viên gồm: Đại diện Hội đồng Trường, Đại diện cấp uỷ, Đại diện Ban chấp hành Công đoàn, Đại diện Phòng Kế hoạch - Tài chính, Trưởng đơn vị có viên chức và người lao động xét nâng lương;

- Thư ký Hội đồng: là viên chức Phòng Tổ chức - Hành chính được phân công phụ trách công tác tiền lương.

b) Thành viên Hội đồng lương phải được ghi tên và chức danh cụ thể trong quyết định thành lập Hội đồng lương. Trường hợp có sự thay đổi về thành viên Hội đồng, Hiệu trưởng ký quyết định thay thế.

2. Nhiệm vụ và quyền hạn của Hội đồng lương

- a) Tổng hợp danh sách đề nghị nâng lương từ các đơn vị;
- b) Kiểm tra, đối chiếu điều kiện, tiêu chuẩn nâng lương;
- c) Lập danh sách viên chức và người lao động đủ điều kiện đăng lên websites nhà trường để viên chức và người lao động phản hồi, bảo đảm công khai, công bằng và minh bạch, lập quyết định trình Hiệu trưởng ra quyết định theo thẩm quyền và danh sách (thuộc diện quản lý của Bộ) đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo xem xét, quyết định;
- d) Hội đồng làm việc theo nguyên tắc tập thể, biểu quyết theo đa số.



Chương II

NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

Điều 5. Điều kiện, tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng quy định tại khoản 2 Điều 2 Quy chế này, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức (sau đây gọi là ngạch), trong chức danh nghề nghiệp viên chức (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 trong chức danh

a) Đối với viên chức và người lao động giữ ngạch, chức danh loại A3, A2, A1, A0 thì sau 03 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng một bậc lương;

- Loại A0: Viên chức có trình độ chuẩn là cao đẳng.
- Loại A1: Chuyên viên, kế toán viên, bác sĩ, kỹ sư, biên tập viên, thư viện viên, thanh tra viên, nghiên cứu viên và giảng viên (mã chức danh nghề nghiệp V.07.01.03), giáo viên trung học, trợ giảng.
- Loại A2: Giảng viên chính (mã chức danh nghề nghiệp V.07.01.02); Chuyên viên chính (mã ngạch 01.002); Nghiên cứu viên chính (mã chức danh nghề nghiệp V.05.01.02).
- Loại A3: Giáo sư, Phó giáo sư, giảng viên cao cấp, chuyên viên cao cấp, nghiên cứu viên cao cấp (mã chức danh nghề nghiệp V.07.01.01).

b) Đối với viên chức và người lao động giữ ngạch, chức danh loại B, C và nhân viên thừa hành, phục vụ thì sau 02 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng một bậc lương.

- Viên chức loại B: Kế toán viên trung cấp, y sĩ, lưu trữ viên trung cấp, thư viện viên trung cấp, kỹ thuật viên.
- Viên chức loại C: Kế toán viên sơ cấp.
- Đối với nhân viên thừa hành, phục vụ: Lái xe, kỹ thuật viên đánh máy, nhân viên kỹ thuật, nhân viên đánh máy, nhân viên văn thư, nhân viên phục vụ, nhân viên bảo vệ.

2. Tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng quy định tại khoản 2 Điều 2 Quy chế này có đủ điều kiện về thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh quy định tại khoản 1 Điều này và qua đánh giá đạt đủ 02 tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian giữ bậc lương thì được nâng một bậc lương thường xuyên:

- Tiêu chuẩn 1: Được cấp có thẩm quyền đánh giá từ 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 6. Thời gian được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Thời gian 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 06 tháng trở xuống (trong thời gian giữ bậc) theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;
4. Thời gian được cấp có thẩm quyền quyết định cử đi làm chuyên gia, đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước, ở nước ngoài (bao gồm cả thời gian đi theo chế độ phu nhân, phu quân theo quy định của Chính phủ) nhưng vẫn trong danh sách trả lương của Nhà trường.
5. Thời gian viên chức và người lao động tham gia phục vụ tại ngũ theo Luật Nghĩa vụ quân sự.

Điều 7. 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 vượt 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;
4. Thời gian tập sự (bao gồm cả trường hợp được hưởng 100% mức lương chức danh nghề nghiệp 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 tính theo 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 quy định tại Điều này (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 hàng 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 8. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Trong thời gian giữ bậc lương hiện tại, 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 lương thường xuyên so với thời gian quy định như sau:

- a) Kéo dài 12 tháng (một năm) đối với các trường hợp
 - Viên chức và người lao động bị kỷ luật cách chức.
- b) Kéo dài 06 (sáu) tháng đối với các trường hợp
 - Viên chức và người lao động bị kỷ luật cảnh cáo;
 - Viên chức và người lao động được cấp có thẩm quyền đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ được giao hằng 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 tháng.

c) Kéo dài 03 (ba) tháng đối với viên chức và người lao động bị kỷ luật khiển trách.

d) 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 điểm a, b và c khoản này.

đ) 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 điểm a, b, c khoản này.

e) 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 này

2. Trường hợp đã có kết luận của cơ quan có thẩm quyền là oan, sai sau khi bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, 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:

a) 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;

b) Không thực hiện kéo dài thời gian xét nâng bậc lương đối với các hình thức kỷ luật do oan, sai;

c) 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.

Điều 9. Quy trình thực hiện xét nâng bậc lương thường xuyên

Việc nâng bậc lương thường xuyên được thực hiện 02 đợt trong một năm, vào các tháng 6 và tháng 12; đợt nâng bậc lương thường xuyên của đợt nào thì xét nâng bậc lương

cho những người đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên trong đợt đó tiến hành theo trình tự sau:

1. Phòng Tổ chức - Hành chính cung cấp danh sách nâng lương hàng năm trên websites nhà trường;

2. Đơn vị tập hợp danh sách viên chức, người lao động đủ điều kiện thời gian nâng bậc lương thường xuyên kèm theo trích ngang tóm tắt kết quả thực hiện nhiệm vụ trong thời gian giữ bậc lương cũ, báo cáo hội đồng lương của đơn vị. Hội đồng lương của đơn vị gồm: Lãnh đạo đơn vị (cấp trưởng và cấp phó); Chủ tịch Công đoàn bộ phận; Trưởng bộ môn, Giám đốc Trung tâm thuộc Viện (đối với khối Khoa, Viện); Tổ trưởng (nếu có, đối với khối Phòng, Trung tâm).

3. Hội đồng lương của đơn vị họp để xem xét, đánh giá tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên đối với từng viên chức, người lao động; lập danh sách những người đạt đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên. (Đối với viên chức đang đi học nước ngoài hưởng 40% lương, viên chức gửi báo cáo quá trình học tập có xác nhận của nơi đào tạo về Hội đồng lương đơn vị để xét nâng lương thường xuyên).

4. Căn cứ kết quả xét nâng bậc lương thường xuyên của Hội đồng lương tại đơn vị, Trưởng các đơn vị trình Hội đồng lương của Trường theo thông báo của Phòng Tổ chức - Hành chính.

Hồ sơ xét nâng lương thường xuyên gồm:

- Danh sách đề nghị nâng bậc lương thường xuyên đối với viên chức, người lao động lập theo biểu mẫu số 1 ban hành kèm theo Quy chế này;
- Biên bản họp Hội đồng xét nâng lương của đơn vị;
- Báo cáo của viên chức đi học nước ngoài (nếu có).

5. Trong thời hạn không quá 15 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được Hồ sơ xét nâng lương của các đơn vị, Phòng Tổ chức - Hành chính tập hợp danh sách viên chức, người lao động được đơn vị đề nghị báo cáo Hội đồng lương. Hội đồng lương tổ chức họp xem xét, đánh giá tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên đối với từng viên chức, người lao động; trình Bộ Giáo dục và Đào tạo quyết định nâng bậc lương thường xuyên đối với các chức danh viên chức thuộc diện Bộ quản lý; Hiệu trưởng quyết định nâng bậc lương thường xuyên đối với các chức danh thuộc diện Trường quản lý.

6. Các cuộc họp của Hội đồng lương được ghi thành biên bản.

Chương III

NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Đối tượng quy định tại khoản 2 Điều 2 Quy chế này, nếu đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức (sau đây viết tắt là ngạch), trong chức danh nghề nghiệp viên chức (sau đây gọi là chức danh) thì được xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung khi có đủ điều kiện và tiêu chuẩn sau đây:

Điều 10. Điều kiện thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh hiện giữ

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

a) Viên chức và người lao động giữ ngạch, chức danh loại A0, A1, A2, A3, đã có 03 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch và chức danh thì được xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung;

b) Viên chức và người lao động giữ ngạch, chức danh loại B, C và nhân viên thừa hành, phục vụ đã có 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch và chức danh thì được xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung;

2. 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 11. Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

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

Điều 12. Mức phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Mức phụ cấp

Viên chức có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Điều 10, Điều 11 Quy chế này được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) Viên chức và người lao động quy định tại điểm a khoản 1 Điều 10, sau 03 năm (đủ 36 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh, 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 có đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%;

b) Viên chức và người lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều 10, sau 02 năm (đủ 24 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương của bậc lương cuối cùng trong ngạch đó; từ năm thứ ba trở đi, mỗi năm có đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

2. Viên chức và người lao động không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Điều 11 Quy chế này (đã có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của cấp có thẩm quyền) thì bị kéo dài thời gian hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) Nếu đã có đủ điều kiện thời gian xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh quy định tại khoản 1 Điều 10 nhưng không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung, thì cứ mỗi năm không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên

vượt khung, thời gian tính hưởng mức 5% phụ cấp thâm niên vượt khung bị kéo dài thêm 01 năm (đủ 12 tháng) so với thời gian quy định tại khoản 1 Điều 10.

b) Nếu đang hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung (từ 5% trở lên), kể từ ngày tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung lần sau mà không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung, thì thời gian tính hưởng thêm 1% phụ cấp thâm niên vượt khung bị kéo dài thêm 01 năm (đủ 12 tháng).

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 giữ, tạm giam, bị kỷ luật (khiển trách, cảnh cáo, cách chức hoặc bị bãi nhiệm), 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 như khi đạt đủ tiêu chuẩn hưởng 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.

Điều 13. Quy trình thực hiện xét nâng phụ cấp thâm niên vượt khung

Quy trình thực hiện xét nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức và người lao động được thực hiện như đối với quy trình nâng bậc lương thường xuyên.

Chương IV

NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

DO LẬP THÀNH TÍCH XUẤT SẮC TRONG THỰC HIỆN NHIỆM VỤ

Điều 14. Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

1. Tỷ lệ viên chức và người lao động được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ trong một năm không quá 10% tổng số viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của Nhà trường. Danh sách trả lương của Nhà trường tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

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 của Nhà trường được xác định có 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc;

b) Đến hết 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 thì không được tính vào tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc của các năm sau.

Điều 15. Điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ hưởng

1. Điều kiện nâng bậc lương trước thời hạn

Viên chức và người lao động được xét nâng bậc lương trước thời hạn khi đáp ứng đồng thời các điều kiện sau đây:

a) Đạt đủ tiêu chuẩn quy định tại khoản 2 Điều 5 Quy chế này;

b) Được Nhà nước, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, cấp Bộ, ngành và tương đương xét tặng các danh hiệu thi đua, bằng khen do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ được giao. Không tính các danh hiệu thi đua và bằng khen trong hoạt động phong trào quần chúng hoặc các phong trào thi đua ngắn hạn, không trong phạm vi nhiệm vụ được giao;

c) Chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh và tính đến 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;

d) Không thực hiện nâng bậc lương trước thời hạn hai lần liên tiếp (hai bậc liên kề) do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ (theo khoản 6 Điều 1 Thông tư 03/2021/TT-BNV).

2. Cách xác định thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc

a) Thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn được xác định theo thời điểm ban hành quyết định công nhận thành tích đạt được trong khoảng thời gian 06 năm gần nhất đối với viên chức và người lao động giữ ngạch hoặc chức danh loại A3, A2, A2, A0; 04 năm gần nhất đối với viên chức và người lao động giữ ngạch, chức danh loại B, C và nhân viên thừa hành, phục vụ tính đến 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

b) Xác định thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc:

Thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn 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.

Riêng đối với 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) quy định tại điểm này không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

3. Tiêu chuẩn thành tích xét nâng bậc lương trước thời hạn

a) Áp dụng thời gian nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng đối với cán bộ, viên chức, người lao động lập thành tích xuất sắc ở một trong các cấp độ sau:

- Được tặng thưởng Huân chương (các hạng);
- Được tặng thưởng 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);
- Giải thưởng Hồ Chí Minh, Giải thưởng Nhà nước;

- Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ;
- Danh hiệu “Chiến sĩ thi đua toàn quốc”;
- Chiến sĩ thi đua cấp Bộ;
- Hai năm (lần) liên tục được tặng bằng khen của Bộ trưởng;
- Ba năm liên tục đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cơ sở.

b) Áp dụng thời gian nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng đối với cán bộ, viên chức, người lao động lập thành tích xuất sắc ở một trong các cấp độ sau:

- Một năm được tặng Bằng khen của Bộ trưởng;
- Hai năm liên tục đạt danh hiệu chiến sĩ thi đua cấp cơ sở;
- Hai năm liên tục được tặng Bằng khen tương đương cấp Bộ của các tổ chức đảng, đoàn thể.

c) Áp dụng thời gian nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng đối với công chức, viên chức, người lao động lập thành tích xuất sắc ở một trong các cấp độ sau:

- Một năm đạt danh hiệu chiến sĩ thi đua cấp cơ sở;
- Một năm được tặng Bằng khen tương đương cấp Bộ của các tổ chức đảng, đoàn thể.

4. Thứ tự ưu tiên trong xét nâng bậc lương trước thời hạn

a) Xét hết diện có cấp độ thành tích được nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng mới xét đến diện có cấp độ thành tích được nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng và sau đó là 06 tháng, lần lượt cho đến hết chỉ tiêu cuối cùng. Trong mỗi mức thời gian, thứ tự ưu tiên xếp theo thứ tự cấp độ thành tích xuất sắc quy định tại khoản 3 Điều 15 của Quy chế này.

b) Trường hợp trong một lần xét nâng bậc lương trước thời hạn, số người đủ điều kiện, tiêu chuẩn xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc nhiều hơn tỷ lệ quy định thì ưu tiên những người có thành tích cao hơn.

Trường hợp có từ hai người trở lên đạt đủ điều kiện, tiêu chuẩn ngang nhau mà không đủ chỉ tiêu để nâng bậc lương trước thời hạn cho tất cả, thì Hội đồng lương trước thời hạn tiến hành bỏ phiếu. Người có số phiếu cao hơn được chọn để nâng bậc lương trước thời hạn.

5. Thời điểm tính hưởng bậc lương mới do được nâng lương trước thời hạn được xác định bằng cách lấy thời điểm đến hạn nâng lương thường xuyên theo quy định, tính lùi tương ứng số tháng bằng số thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn (06 tháng, 09 tháng hoặc 12 tháng).

Thời gian nâng bậc lương lần sau tính từ thời điểm được hưởng bậc lương mới.

Trường hợp ngày ký quyết định nâng bậc lương trước thời hạn sau thời điểm được tính hưởng bậc lương mới thì được truy lĩnh tiền lương và truy nộp bảo hiểm xã hội phần chênh lệch tiền lương tăng thêm giữa bậc lương mới so với bậc lương cũ.

Điều 16. Quy trình thực hiện

1. Hội đồng lương Nhà trường mỗi năm họp xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ một lần vào tháng 12 của năm xét.

2. Sau khi có kết quả khen thưởng, Phòng Tổ chức - Hành chính thông báo điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn đến các đơn vị thuộc Nhà trường bằng văn bản và đăng tải lên website Phòng Tổ chức - Hành chính Nhà trường.

3. Viên chức, người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn (quy định tại Điều 15 của Quy chế này) kèm theo trích ngang tóm tắt kết quả thực hiện nhiệm vụ và các thành tích xuất sắc trong thời gian giữ bậc lương cũ, nộp về đơn vị xem xét.

4. Hội đồng lương của đơn vị họp để xem xét, đánh giá đối với từng viên chức, người lao động; lập danh sách những người đạt đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn. Hội đồng xét nâng bậc lương thường xuyên cũng là Hội đồng xét nâng bậc lương trước thời hạn của đơn vị

5. Căn cứ kết quả xét nâng bậc lương trước thời hạn của Hội đồng lương tại đơn vị, Trưởng các đơn vị trình Hội đồng lương của Trường theo thông báo của Phòng Tổ chức - Hành chính.

Hồ sơ xét nâng lương trước thời hạn gồm:

- Tờ trình của đơn vị;
- Danh sách đề nghị nâng bậc lương trước hạn đối với người lao động lập (Biểu mẫu số 2 ban hành kèm theo Quy chế này);
- Bản sao thành tích của cá nhân được đề nghị xét nâng lương trước thời hạn;
- Biên bản họp Hội đồng xét nâng lương của đơn vị.

6. Hội đồng lương của Trường họp để xét, thống nhất trên cơ sở đề nghị của các đơn vị và đăng tải lên website Nhà trường danh sách đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn (trong 05 ngày làm việc) để toàn thể viên chức và người lao động trong Nhà trường được biết và tham gia ý kiến.

7. Sau thời gian quy định, Hội đồng lương hoàn thiện danh sách, báo cáo Hiệu trưởng phê duyệt đối với các trường hợp đủ điều kiện và không có đơn thư khiếu nại.

8. Phòng Tổ chức - Hành chính tổng hợp và trình Hiệu trưởng ký ban hành quyết định nâng bậc lương trước thời hạn.

Đối với trường hợp thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Phòng Tổ chức - Hành chính hoàn thiện hồ sơ trình Bộ theo quy định.

9. Các cuộc họp của Hội đồng lương được ghi thành biên bản, có ý kiến và chữ ký của tất cả các thành viên Hội đồng lương.

Điều 17. Hội đồng lương không xem xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với các trường hợp sau

1. Viên chức và người lao động không có hồ sơ đề nghị hoặc chưa được đơn vị họp, xem xét và đề nghị.
2. Viên chức và người lao động vi phạm nội quy, quy định của Nhà trường (sự việc đã được lập biên bản).

Chương V

NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐÃ CÓ THÔNG BÁO NGHỈ HƯU

Điều 18. Điều kiện, tiêu chuẩn và chế độ nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu

1. Viên chức và người lao động thuộc đối tượng quy định tại khoản 2 Điều 2 Quy chế này, đến tuổi nghỉ hưu được xem xét, nâng một bậc lương trước thời hạn 12 tháng so với thời gian quy định tại khoản 1 Điều 5 Quy chế này, nếu có đủ các điều kiện, tiêu chuẩn dưới đây:

- a) Đã có thông báo nghỉ hưu;
- b) Đạt đủ tiêu chuẩn quy định tại khoản 2 Điều 5 Quy chế này;
- c) Chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc chức danh;
- d) 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.

2. Trường hợp viên chức và người lao động vừa thuộc đối tượng xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, vừa thuộc đối tượng 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.

Điều 19. Quy trình thực hiện

1. Viên chức và người lao động đến tuổi nghỉ hưu, đã có thông báo nghỉ hưu, viết đơn đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn nộp về cho đơn vị xem xét.

2. Hợp xét tại đơn vị: Trưởng các đơn vị tổ chức họp bình xét, đối chiếu theo điều kiện, tiêu chuẩn quy định tại Điều 18 Quy chế này và gửi hồ sơ về Phòng Tổ chức - Hành chính tập hợp.

3. Hàng quý, Hội đồng lương tổ chức họp và lập biên bản họp kèm danh sách báo cáo Hiệu trưởng.

4. Phòng Tổ chức - Hành chính tổng hợp và trình Hiệu trưởng ký ban hành quyết định nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động.

Đối với trường hợp thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Phòng Tổ chức - Hành chính hoàn thiện hồ sơ trình Phòng Tổ chức - Hành chính theo quy định.

5. Các cuộc họp của Hội đồng lương được ghi thành biên bản, có ý kiến và chữ ký của tất cả các thành viên Hội đồng lương.

Chương VI

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 20. Tổ chức thực hiện

1. Trường các đơn vị chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về việc đề nghị nâng bậc lương thường xuyên, nâng hệ số phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động thuộc đơn vị mình quản lý.

2. Hội đồng lương chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về việc thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng hệ số phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động trong toàn Trường.

3. Phòng Tổ chức – Hành chính có trách nhiệm theo dõi, đôn đốc, tổng hợp và báo cáo Hiệu trưởng tình hình thực hiện Quy chế này.

4. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc phát sinh hoặc có nội dung cần phải sửa đổi, bổ sung, các đơn vị phản ánh kịp thời về Phòng Tổ chức – Hành chính để tổng hợp, báo cáo Hiệu trưởng xem xét, quyết định.

Điều 21. Hiệu lực thi hành

Quy chế này gồm 06 chương, 21 Điều, có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành.