UBND TỈNH KHÁNH HOÀ **TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Số: 296 /QĐ-CĐYT	*Khánh Hòa, ngày 15 tháng 08 năm 2023*

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 viên chức, người lao động

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ KHÁNH HOÀ

Căn cứ Quyết định số 02/2022/QĐ-UBND ngày 18 tháng 02 năm 2022 của Ủy ban Nhân dân tỉnh Khánh Hòa ban hành Quy định về phân cấp tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban Nhân dân tỉnh Khánh Hòa;

Căn cứ Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với Cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang; đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 76/2009/NĐ-CP ngày 15/9/2009, Nghị định số 14/2012/NĐ-CP ngày 07/3/2012 và Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19/02/2013 của Chính phủ;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/07/2013 của 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 29/06/2021 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 17/2022/QĐ-UBND ngày 15/9/2022 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc ban hành Quy chế nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và người lao động thuộc tỉnh Khánh Hòa;

Xét đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức – Hành chính.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động thuộc Trường Cao đẳng Y tế Khánh Hòa kèm theo Quyết định này.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký và thay thế cho Quyết định số 140/QĐ-CĐYT ngày 06/04/2020 của Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Y tế Khánh Hòa về việc ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động.

Điều 3. Trưởng đơn vị trực thuộc; viên chức và người lao động; các tập thể và cá nhân có liên quan căn cứ Quyết định thi hành./.

KT. HIỆU TRƯỞNG
PHÓ HIỆU TRƯỞNG

Trần Ngọc Thành

Nơi nhận:
- Như Điều 3;
- Lưu :VT, TCHC.

UBND TỈNH KHÁNH HÒA
TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

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, người lao động

(Ban hành kèm theo Quyết định số 296/QĐ-CĐYT ngày 15 /08 / 2023 của Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Y tế Khánh Hòa)

Chương 1
QUY CHẾ CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng

1. Quy chế này quy định về việc 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 làm việc tại Trường Cao đẳng Y tế Khánh Hòa và được xếp lương theo bảng lương do Nhà nước quy định.

2. Người làm việc theo chế độ hợp đồng thử việc, hợp đồng khoán việc, hợp đồng thỉnh giảng của Trường Cao đẳng Y tế Khánh Hòa không thuộc đối tượng áp dụng của Quy chế này.

Điều 2. Nguyên tắc xếp lương, trả lương và thực hiện chế độ tiền lương

1. Nguyên tắc xếp lương

Viên chức, người lao động được bổ nhiệm vào ngạch viên chức nào (sau đây viết tắt là ngạch) hoặc chức danh chuyên môn, nghiệp vụ (sau đây viết tắt là chức danh) thì xếp lương theo ngạch hoặc chức danh đó.

2. Nguyên tắc trả lương

Việc trả lương phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức, người lao động và nguồn trả lương (từ ngân sách nhà nước cấp hoặc hỗ trợ và từ các nguồn thu theo quy định của pháp luật dùng để trả lương) của nhà trường.

3. Nguyên tắc thực hiện chế độ tiền lương

a) Thực hiện việc xếp lương, chế độ phụ cấp lương, nâng bậc lương, trả lương, quản lý tiền lương và thu nhập phải theo đúng đối tượng, phạm vi, nguyên tắc, điều kiện, chế độ được hưởng và các quy định khác của nhà nước.

b) Thực hiện chế độ tiền lương phải gắn với cải cách hành chính; bảo đảm tương quan giữa các ngành, nghề và giữa các loại viên chức, người lao động.

Chương 2
NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

Điều 3. Chế độ nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng quy định tại Khoản 1 Điều 1 Quy chế này, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công 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 thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh và đạt đủ tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này trong suốt thời gian giữ bậc lương như sau:

1. Điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch:

a) Thời gian giữ bậc để xét nâng bậc lương thường xuyên:

- 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;

- 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.

b) Các trường hợp được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên:

- Thời gian nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động;

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

- 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;

- 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.

c) Thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên, gồm:

- Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương;

- 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;

- 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 Điểm b Khoản 1 Điều này.

Tổng các loại thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên Quy định tại Điểm 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 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.

2. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên:

Đối tượng quy định tại Khoản 1 Điều 1 Quy chế này có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch quy định 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:

+ Đối với viên chức và người lao động:

- Tiêu chuẩn 1: Được nhà trường 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.

3. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên:

Trong thời gian giữ bậc lương hiện giữ, 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 hằng 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 tại Điểm a Khoản 1 Điều này 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 khiển trách hoặc 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 (sáu) tháng.

c) Kéo dài 03 (ba) tháng đối với các trường hợp:

- 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.

- 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.

- 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.

4. 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:

- 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;

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

- 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 4. Trình tự nâng bậc lương thường xuyên

Việc thực hiện nâng bậc lương thường xuyên được tổ chức theo các bước sau:

- Bước 1: Định kỳ vào tháng 6 và tháng 12 hàng năm, Phòng Tổ chức – Hành chính rà soát danh sách viên chức, người lao động đủ điều kiện nâng lương thường xuyên trong 6 tháng tiếp theo gửi cho các đơn vị, nếu các đơn vị có ý kiến về việc danh sách dự kiến, thì trưởng các đơn vị làm văn bản gửi về phòng Tổ chức – Hành chính để đối chiếu, kiểm tra và thực hiện điều chỉnh (nếu có).

- Bước 2 : Phòng Tổ chức – Hành chính tham mưu Ban giám hiệu dự thảo Quyết định

thành lập Hội đồng xét nâng bậc lương thường xuyên.

- Bước 3: Hội đồng xét nâng bậc lương thường xuyên họp xét danh sách dự kiến cán bộ, viên chức, người lao động đủ điều kiện nâng lương thường xuyên trong 6 tháng tiếp theo.

- Bước 4: Hiệu trưởng ký quyết định nâng bậc lương thường xuyên cho viên chức, người lao động trên cơ sở danh sách đủ điều kiện do Hội đồng xét nâng bậc lương thường xuyên thông qua. Riêng viên chức lãnh đạo thuộc Ban thường vụ tỉnh ủy quản lý gửi hồ sơ về Sở Nội vụ để trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Chương 3

NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Điều 5. Chế độ hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

Viên chức, người lao động (quy định tại khoản 1 Điều 1) nếu đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công 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 thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh và đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.

Điều 6. Điều kiện thời gian hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

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:

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

2. Viên chức, người lao động đã có 2 năm (đủ 24 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức, viên chức, người lao động 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 số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.

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 khoản b và khoản c của mục 1, Điều 3 tại Quy chế này.

Điều 7. Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

Thực hiện như tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên quy định tại mục 2, Điều 3 tại Quy chế này.

Điều 8. Mức phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Mức phụ cấp

Viên chức, người lao động có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Điều 6, Điều 7 Quy chế này được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) Viên chức, người lao động quy định tại khoản 1 Điều 6, sau 3 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 hai tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

b) Viên chức, người lao động quy định tại khoản 2 Điều 6, sau 2 năm (đủ 24 tháng)

đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch 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 hai tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

2. Viên chức, người lao động không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Điều 7 Quy chế này (đã có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của cơ quan 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 6 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 1 năm (đủ 12 tháng) so với thời gian quy định tại Khoản 1 Điều 6.

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 1 năm (đủ 12 tháng)

3. Viên chức 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 cơ quan 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 9. Trình tự hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

Thực hiện như đối với quy trình nâng lương thường xuyên quy định tại Điều 4 tại Quy chế này.

Chương 4

NÂNG LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

Điều 10. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn

1. Điều kiện và chế độ được hưởng:

Đối tượng Quy định tại Khoản 1 Điều 1 Quy chế này đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 3 của Quy chế này 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 Điểm a Khoản 1 Điều 3 Quy chế này.

2. Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn:

Tỷ lệ viên chức, người lao động (trừ các đối tượng quy định tại Khoản 2 Điều này) 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 Trường được xác định theo quyết định của UBND tỉnh phê duyệt số người làm việc (đối với viên chức và người lao động) tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

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

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 của Trường chia cho 10), để xem xét, quyết định số người được xét nâng bậc lương trước thời hạn của năm sau liền kề đảm bảo tỷ lệ không quá 10% tổng số người trong danh sách trả lương tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

4. Số lần được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ:

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

5. 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.

- Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được căn cứ vào thành tích cao nhất đạt được của viên chức và người lao động; nếu thành tích cao nhất bằng nhau thì xét đến các thành tích khác. Thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn được xác định theo thời điểm ban hành quyết định của cấp có thẩm quyền. Khi đã có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn hoặc bị kỷ luật thì tất cả các thành tích đạt được trước ngày có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn hoặc trước ngày bị kỷ luật trong khoảng thời gian (6 năm và 4 năm) Quy định tại khoản này không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

6. Tiêu chuẩn xét nâng bậc lương trước thời hạn:

Viên chức, người lao động lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và được cơ quan nhà nước có thẩm quyền công nhận, khen thưởng hoặc tặng danh hiệu thi đua một trong các hình thức sau (xét ưu tiên từ cấp độ thành tích cao nhất tính từ trên xuống), trong đó thời gian được xét nâng bậc lương trước thời hạn tương ứng với cấp độ thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn được quy định như sau:

+ Xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng:

Viên chức, người lao động lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và được cơ quan nhà nước có thẩm quyền công nhận, khen thưởng hoặc tặng danh hiệu thi đua một trong các hình thức: (xét ưu tiên từ cấp độ thành tích cao nhất tính từ trên xuống):

a) Huân chương các loại;

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);

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

d) Danh hiệu Chiến sỹ Thi đua toàn quốc;

đ) Được Thủ tướng Chính phủ tặng Bằng khen do có thành tích thường xuyên trong công tác (Không áp dụng đối với các trường hợp được khen thưởng đột xuất hoặc theo đợt, theo chuyên đề);

e) 03(ba) lần được Bộ trưởng và tương đương hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh tặng Bằng khen do có thành tích thường xuyên trong công tác (không áp dụng đối với các trường hợp được khen thưởng đột xuất hoặc theo đợt, chuyên đề);

g) Viên chức, người lao động có sáng chế, giải pháp hữu ích được đăng ký và công nhận ở trong và ngoài nước;

h) Viên chức chủ trì các nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp tỉnh trở lên hoàn thành đúng thời gian quy định, được nghiệm thu, đánh giá ở mức xuất sắc và được đưa vào áp dụng có hiệu quả trong thực tiễn của địa phương hoặc được triển khai áp dụng dưới dạng các văn bản quy phạm pháp luật.

+ Xét nâng bậc lương trước thời hạn 9 tháng:

a) Đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp bộ, ngành, tỉnh;

b) 02 (hai) lần được Bộ trưởng và tương đương hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh tặng Bằng khen do có thành tích thường xuyên trong công tác (không áp dụng đối với các trường hợp được khen thưởng đột xuất hoặc theo đợt, chuyên đề);

c) 03 (ba) năm đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở; đồng thời, năm xét nâng bậc lương trước thời hạn đạt danh hiệu Lao động tiên tiến trở lên;

d) Viên chức chủ trì các nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp tỉnh hoàn thành đúng thời gian quy định, được nghiệm thu đánh giá ở mức đạt và được đưa vào áp dụng có hiệu quả trong thực tiễn của ngành hoặc được triển khai dưới dạng các văn bản quy phạm pháp luật.

+ Xét nâng bậc lương trước thời hạn 6 tháng :

a) Được Bộ trưởng và tương đương hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh tặng Bằng khen do có thành tích thường xuyên trong công tác (không áp dụng đối với các trường hợp được khen thưởng đột xuất hoặc theo đợt theo chuyên đề);

b) 02 (hai) năm đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cơ sở; đồng thời, năm xét nâng bậc lương trước thời hạn đạt danh hiệu lao động tiên tiến trở lên;

c) 03(ba) năm đạt danh hiệu Lao động tiên tiến; đồng thời, năm xét nâng bậc lương trước thời hạn được Hiệu trưởng và tương đương tặng Giấy khen trở lên (áp dụng riêng với người lao động).

7. Ưu tiên trong xét nâng bậc lương trước thời hạn

a) Xét hết nhóm đối tượng có cấp độ thành tích được nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng mới xét đến nhóm đối tượng có cấp độ thành tích được nâng bậc lương trước thời hạn 9 tháng và cuối cùng là 6 tháng.

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 chế thì ưu tiên những người có thành tích cao hơn.

c) 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 ưu tiên thứ tự như sau:

- Viên chức và người lao động chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào;

- Viên chức và người lao động nữ;

- Viên chức và người lao động tuổi cao hơn;

- Viên chức và người lao động ngoài thành tích được dùng làm căn cứ để xét nâng bậc lương trước thời hạn còn có nhiều thành tích khác cao hơn;

- Viên chức và người lao động có công trình nghiên cứu khoa học, sáng kiến cải tiến trong công tác được ứng dụng và mang lại hiệu quả được cấp có thẩm quyền xác nhận;

- Viên chức và người lao động có thâm niên công tác nhiều hơn.

8. Thời điểm tính hưởng bậc lương mới do được nâng bậc lương trước thời hạn:

Được tính kể từ ngày viên chức, người lao động có số tháng giữ bậc lương cũ cộng với số tháng được nâng bậc lương trước thời hạn bằng số tháng theo quy định để được nâng bậc lương thường xuyên. Trường hợp ngày ký quyết định 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 truy nộp bảo hiểm xã hội phần chênh lệch tiền lương tăng thêm giữa bậc lương mới so với bậc lương cũ.

Điều 11. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức, 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 Khoản 2 Điều 3 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 Điều 10 của Quy chế này.

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 quy định tại Điều 10 của Quy chế này.

Điều 12. Trình tự xét nâng lương trước thời hạn

Thực hiện tuần tự theo các bước sau :

- Bước 1: Định kỳ vào tháng 12 hàng năm, Phòng Tổ chức – Hành chính lập danh sách viên chức và người lao động đủ điều kiện đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn trong năm tiếp theo gửi các Phòng, Khoa xem và có ý kiến.

- Bước 2: Phòng Tổ chức – Hành chính tham mưu Ban Giám hiệu dự thảo Quyết định thành lập Hội đồng xét nâng bậc lương trước thời hạn

- Bước 3: Phòng Tổ chức – Hành chính trình danh sách dự kiến viên chức, người lao động đủ điều kiện đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn lên Hội đồng xét nâng bậc lương trước thời hạn để tiến hành họp xét nâng bậc lương trước thời hạn

- Bước 4: Trình Hiệu trưởng ký quyết định xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động sau khi Hội đồng xét nâng bậc lương trước thời hạn thông qua. Riêng viên chức lãnh đạo thuộc Ban thường vụ tỉnh ủy quản lý gửi hồ sơ về Sở Nội vụ để trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Chương 5

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 13. Trưởng đơn vị có trách nhiệm theo dõi và kịp thời phối hợp với Phòng Tổ chức – Hành chính về việc đề nghị nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức, người lao động thuộc đơn vị mình quản lý.

Điều 14. Phòng Tổ chức – Hành chính chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về việc thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng lương trước hạn đối với viên chức và người lao động trong toàn Trường.

Điều 15. Quy chế này gồm 5 chương 15 điều. Trong quá trình triển khai, nếu có phát sinh, vướng mắc, các đơn vị và cá nhân liên quan có trách nhiệm báo cáo kịp thời về Ban Giám hiệu để kịp thời xem xét và sửa đổi cho phù hợp./.