

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 4572/QĐ-ĐHNL-TCCB

TP. Hồ Chí Minh, ngày 29 tháng 12 năm 2017

QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và
nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức và người lao động
Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh**

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Quyết định số 118/2000/QĐ-TTg ngày 10/10/2000 của Thủ tướng Chính phủ về việc thay đổi tổ chức, tách Trường Đại học Nông Lâm Tp. Hồ Chí Minh từ Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh để trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo;

Căn cứ Luật Viên chức ngày 15 tháng 11 năm 2010 và các văn bản hướng dẫn thi hành;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31 tháng 7 năm 2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng 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 phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức;

Xét đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức - Cán bộ;

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 công chức, viên chức và người lao động Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh”.

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

Điều 3. Trưởng phòng Tổ chức - Cán bộ, Trưởng phòng Kế hoạch - Tài chính, Trưởng các đơn vị trực thuộc Trường và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. /

Nơi nhận:

Như điều 3

Lưu: TCCB, HC



GS.TS. Nguyễn Hay

QUY CHẾ

**Nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và
nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức và người lao động**

Trường Đại học Nông Lâm Tp. Hồ Chí Minh

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 457/QĐ-ĐHNL-TCCB ngày 29 tháng 12 năm 2017
của Hiệu trưởng Trường Đại học Nông Lâm Tp. Hồ Chí Minh)*

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục đích

Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, 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 công chức, viên chức và người lao động.
2. Động viên công chức, viên chức và người lao động cống hiến và phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Điều 2. Phạm vi điều chỉnh 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 công chức, viên chức và người lao động thuộc Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Đối tượng áp dụng

- a) Công chức, viên chức 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) Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động quy định tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp.

3. Đối tượng không áp dụng

Người làm việc theo chế độ hợp đồng thử việc, hợp đồng khoán việc, 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. Việc xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung được thực hiện theo quý (03 tháng xét một lần).
3. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ mỗi năm xét một lần vào tháng 12 hằng năm.
4. Nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu thực hiện khi công chức, viên chức và người lao động có thông báo nghỉ hưu và đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

Chương II

NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

Điều 4. 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 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 và tiêu chuẩn sau đây:

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

a) Đối với công chức, 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;

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.

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

đạt đủ 02 tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian giữ bậc lương thì được nâng một bậc lương thường xuyên:

a) Đối với công chức

- Tiêu chuẩn 1: Được cấp có thẩm quyền đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực trở lên;
- Tiêu chuẩn 2: Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức.

b) 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.

Điều 5. 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.

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 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 tại Điều 6 của Quy chế này.

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

1. Trong thời gian giữ bậc lương hiện tại, nếu công chức, 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

- Công chức bị kỷ luật giáng chức hoặc cách chức;
- Viên chức và người lao động bị kỷ luật cách chức.

b) Kéo dài 06 (sáu) tháng đối với các trường hợp

- Công chức bị kỷ luật khiển trách hoặc cảnh cáo;
- Viên chức và người lao động bị kỷ luật cảnh cáo;

- Công chức, viên chức và người lao động 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.

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

d) Trường hợp vừa 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 công chức, viên chức và người lao động là đảng viên bị kỷ luật Đảng thì thực hiện theo quy định tại khoản 6 Điều 2 Quy định số 181-QĐ/TW ngày 30 tháng 3 năm 2013 của Bộ Chính trị về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm. Việc kéo dài thời gian nâng bậc lương thường xuyên được căn cứ vào hình thức xử lý kỷ luật do cơ quan quản lý công chức, viên chức và người lao động quyết định theo quy định của pháp luật.

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 8. Quy trình thực hiện xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Định kỳ vào tháng 12 hàng năm Phòng Tổ chức Cán bộ rà soát danh sách đủ điều kiện nâng bậc lương thường xuyên trong năm tiếp theo và gửi thông báo đến các đơn vị thuộc trường.

2. Hợp xét tại đơn vị: Định kỳ hàng quý (vào các tháng 2, 5, 8, 11), các đơn vị rà soát, hợp xét viên chức và người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn đề nghị nâng bậc lương thường xuyên trong quý và gửi về Phòng Tổ chức cán bộ trước ngày 01 của tháng cuối quý (trước 01/3, 01/6, 01/9, 01/12)

3. Phòng Tổ chức Cán bộ tiến hành rà soát, kiểm tra và thông báo kết quả công chức, viên chức và người lao động đủ điều kiện nâng bậc lương và chưa đủ điều kiện nâng bậc lương trong quý đến các đơn vị và lấy ý kiến phản ánh (Trong thời gian 05 ngày làm việc kể từ ngày thông báo).

4. Sau khi lấy ý kiến phản ánh, Phòng Tổ chức Cán bộ lập danh sách công chức, viên chức và người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên và trình Hiệu trưởng ký ban hành quyết định nâng bậc lương thường xuyên.

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

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 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 và tiêu chuẩn sau đây.

Điều 9. 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) Công chức, viên chức và người lao động giữ ngạch, chức danh loại A3, A2, A1, A0 đã có 3 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 10. 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 11. Mức phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Mức phụ cấp

Công chức, 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) Công chức, 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. Công chức, 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. Công chức, 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 12. 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 công chức, 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 13. Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

1. Tỷ lệ công chức, 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 công chức, viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của Trường. Danh sách trả lương của Trường được xác định theo quyết định của Bộ Giáo dục và Đào tạo giao biên chế 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 Trường (không tính số dư ra dưới 10 người sau khi lấy tổng số người trong danh sách trả lương của Trường 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 năm xét nâng bậc lương trước thời hạn, nếu Trường không thực hiện hết số người trong tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn thì không được tính dồn vào tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc của các năm sau.

Điều 14. Điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ hưởng

1. Điều kiện nâng bậc lương trước thời hạn

Công chức, 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 4 Quy chế này;
- b) Lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đã được cấp có thẩm quyền quyết định công nhận bằng văn bản;
- 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 liền kề) trong cùng ngạch hoặc chức danh.

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 công chức, viên chức và người lao động giữ ngạch hoặc chức danh loại A3, A2, A1, 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) Đối với các trường hợp đã được nâng bậc lương trước thời hạn thì tất cả các thành tích đạt trước ngày có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn trong khoảng thời gian (06 năm và 04 năm) quy định tại điểm a khoản 2 Điều 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. Xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng so với thời gian quy định đối với trường hợp đạt được một trong những hình thức sau (xét ưu tiên từ cấp độ thành tích cao nhất tính từ trên xuống):

- Huân chương Sao vàng;
- Huân chương Hồ Chí Minh;
- Huân chương Độc lập các hạng;
- Danh hiệu Nhà giáo nhân dân; Nhà giáo ưu tú;
- Huân chương lao động các hạng; Huân chương Chiến công các hạng;
- Giải thưởng Hồ Chí Minh; Giải thưởng Nhà nước;
- Danh hiệu Chiến sĩ thi đua toàn quốc;
- Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ;
- Danh hiệu chiến sĩ thi đua cấp Bộ, ngành.
- Hai năm liên đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở.

b. Trường hợp đặc biệt khác do Hội đồng nâng bậc lương trước thời hạn nhất trí đề nghị khi xét thấy cần thiết nhưng chỉ giải quyết trong tỷ lệ số người được xét nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định.

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

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 xét nâng 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 (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 15. Quy trình thực hiện

1. Đầu tháng 11 hàng năm, sau khi có kết quả khen thưởng, Nhà trường thông báo điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn đến các đơn vị.

2. Công chức, viên chức và người lao động tự xác định hoặc đơn vị đề xuất nếu xét thấy cá nhân của đơn vị mình có đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn thì thông báo cho cá nhân viết đơn đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn, nộp về cho đơn vị xem xét.

3. Hợp xét tại đơn vị: Trưởng đơn vị, Cấp uỷ và Công đoàn bộ phận xem xét đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động có đủ điều kiện, tiêu chuẩn; gửi hồ sơ về phòng Tổ chức cán bộ trước ngày 30/11 hàng năm.

4. Hội đồng xét nâng lương trước thời hạn trường hợp xét. Sau đó, Nhà trường đăng tải danh sách đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn lên cổng thông tin điện tử (trong 05 ngày làm việc) để toàn thể công chức, viên chức và người lao động được biết và tham gia ý kiến.

5. Sau thời gian quy định, Hội đồng xét nâng 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.

6. Phòng Tổ chức cán bộ tổng hợp và trình Hiệu trưởng ký ban hành quyết định nâng bậc lương trước thời hạn.

Đối với các trường hợp thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo, phòng Tổ chức cán bộ hoàn thiện hồ sơ trình Bộ Giáo dục và Đào tạo theo quy định.

Điều 16. Hội đồng xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Thành lập hội đồng xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc

a) Hội đồng xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc gồm 09 thành viên do Hiệu trưởng quyết định thành lập, gồm:

- Đại diện Ban Giám hiệu: Chủ tịch Hội đồng
- Trưởng phòng Tổ chức cán bộ: Phó Chủ tịch Hội đồng
- Đại diện Đảng ủy: Ủy viên
- Đại diện Công đoàn trường: Ủy viên
- Lãnh đạo phòng Kế hoạch - Tài chính: Ủy viên
- Lãnh đạo phòng Đào tạo: Ủy viên
- Lãnh đạo phòng Quản lý Nghiên cứu khoa học: Ủy viên
- Phó Trưởng phòng Tổ chức cán bộ: Ủy viên
- Chuyên viên phòng TCCB phụ trách tiền lương: Ủy viên kiêm Thư ký

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

2. Hội đồng xét nâng bậc lương trước thời hạn mỗi năm họp một lần vào tháng 12. Hội đồng làm việc theo nguyên tắc tập thể, biểu quyết theo đa số.

Điều 17. Các trường hợp không được xem xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Công chức, viên chức và người lao động không có đơn đề nghị hoặc chưa được đơn vị họp, xem xét và đề nghị.

2. Công chức, 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 CÔNG CHỨC, 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. Công chức, 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 công chức, viên chức và người lao động vừa thuộc đối tượng xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc, vừa thuộc đối tượng xét nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu thì được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn.

Điều 19: Quy trình thực hiện

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

2. Hợp xét tại đơn vị: Trưởng đơn vị tổ chức hợp xét, đối chiếu theo điều kiện, tiêu chuẩn quy định tại Điều 18 Quy chế này và gửi hồ sơ về phòng Tổ chức cán bộ. Việc hợp xét tại đơn vị được thực hiện giống với quy trình xét nâng bậc lương thường xuyên.

3. Phòng Tổ chức cán bộ tổng hợp, lập danh sách công chức, viên chức và người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn và trình Hiệu trưởng ký ban hành quyết định nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động có thông báo nghỉ hưu.

Đối với các trường hợp nâng lương thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo, phòng Tổ chức cán bộ hoàn thiện hồ sơ trình Bộ Giáo dục và Đào tạo theo quy định.

Chương VI

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 20. Điều khoản thi hành

1. Trưởng 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 xét nâng 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 công chức, viên chức và người lao động trong toàn Trường.

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



GS.TS. Nguyễn Hay