

Số: 1734/QĐ-CDKTCN

Khánh Hòa, ngày 30 tháng 11 năm 2021

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy chế nâng lương thường xuyên,
nâng lương trước thời hạn, vượt khung đối với viên chức và người lao động

HIỆU TRƯỞNG

TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ NHA TRANG

Căn cứ Quyết định số 24/QĐ-CDKTCN ngày 07 tháng 01 năm 2020 của Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Kỹ thuật Công nghệ Nha Trang về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Công nghệ Nha Trang;

Căn cứ 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 đã được sửa đổi bổ sung tại Nghị định số 76/2009/NĐ-CP ngày 15 tháng 9 năm 2009; Nghị định số 14/2012/NĐ-CP ngày 07 tháng 3 năm 2012 và Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 02 năm 2013 của Chính phủ;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31 tháng 7 năm 2013 của Bộ Nội vụ về việc 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 Quyết định số 09/2014/QĐ-UBND ngày 18 tháng 3 năm 2014 của Ủy ban nhân dân 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 và người lao động thuộc tỉnh Khánh Hòa;

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 đối và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung với với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Xét 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 bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động trong Trường Cao đẳng Kỹ thuật Công nghệ Nha Trang.

Điều 2. Quy chế này có hiệu lực kể từ ngày ký. Các quy định trước đây trái với Quy chế này đều bị bãi bỏ.

Điều 3. Trưởng phòng Tổ chức – Hành chính; Trưởng phòng Kế hoạch – Tài chính và các tập thể, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Lưu: VT, TCHC.

HIỆU TRƯỞNG

Nguyễn Văn Lực

QUY CHẾ

**Nâng lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung,
nâng lương trước thời hạn Trường Cao đẳng Kỹ thuật Công nghệ Nha Trang**
*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1734/QĐ-CDKTCN ngày 30 tháng 11 năm 2021
của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Công nghệ Nha Trang)*

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng

1. Phạm vi: Quy chế này quy định về việc nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng lương trước thời hạn của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Công nghệ Nha Trang (sau đây gọi tắt là Trường).

2. Đối tượng áp dụng: Viên chức và người lao động (có thỏa thuận trong hợp đồng lao động xếp lương theo 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 và lực lượng vũ trang) làm việc tại Trường được xếp lương theo bảng lương do Nhà nước quy định (sau đây gọi tắt là CBVC-NLĐ).

Chương II

NÂNG LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

Điều 2. 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 viên chức, trong chức danh nghề nghiệp viên chức 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 hoặc trong chức danh

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

- CBVC-NLĐ 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 hoặc đã xếp bậc lương cuối cùng nhưng chưa hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung 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;

- CBVC-NLĐ 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 hoặc đã xếp bậc lương cuối cùng nhưng chưa hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung 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;

- CBVC-NLĐ đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức và đang hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung thì đề nghị nâng phụ cấp thâm niên vượt khung khi đã hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung đủ 12 tháng.

b) Các trường hợp 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 06 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 tập, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước, ở nước ngoài nhưng vẫn trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị;

- Thời gian CBVC-NLĐ tham gia phục vụ tại ngũ theo Luật Nghĩa vụ quân sự.

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

- Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương;

- Thời gian đi làm chuyên gia, đi học tập, 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;

- Thời gian tập sự (bao gồm cả trường hợp được hưởng 100% mức lương của ngạch viên chức, chức danh nghề nghiệp viên chức tập sự);

- Thời gian CBVC-NLĐ đào ngũ trong quá trình thực hiện nghĩa vụ quân sự tại ngũ;

- Thời gian thử thách đối với CBVC-NLĐ 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 theo thời gian bị kéo dài nâng bậc lương thường xuyên;

- 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 mục 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 một 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 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 và xếp loại chất lượng ở mức từ 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 hưởng, nếu CBVC-NLĐ 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 tại Điểm a Khoản 1 Điều này như sau:

a) Kéo dài 12 tháng đối với CBVC-NLĐ bị kỷ luật cách chức.

b) Kéo dài 06 tháng đối với các trường hợp:

- CBVC-NLĐ bị kỷ luật cảnh cáo;

- CBVC-NLĐ được cấp có thẩm quyền đánh giá và 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 tháng.

c) Kéo dài 03 tháng đối với CBVC-NLĐ 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 của khoản này.

đ) Trường hợp CBVC-NLĐ 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 CBVC-NLĐ 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

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.

Chương III NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

CBVC-NLĐ nếu đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức, trong chức danh nghề nghiệp viên chức 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 như sau:

Điều 3. 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) CBVC-NLĐ đã có 3 năm (đủ 36 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức 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.

b) CBVC-NLĐ đã có 2 năm (đủ 24 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức 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.

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 4. 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 5. Mức phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Mức phụ cấp

CBVC-NLĐ có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Điều 3, Điều 4 Quy định này được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) CBVC-NLĐ quy định tại điểm a, khoản 1 Điều 3, 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) CBVC-NLĐ quy định tại điểm b, khoản 1 Điều 3, 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. CBVC-NLĐ không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Điều 4 Quy định này 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 3 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 3.

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).

c) CBVC-NLĐ 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 lương thường xuyên quy định tại

3. CBVC-NLĐ 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.

Chương IV **NÂNG LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN**

Điều 6. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

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

a) Điều kiện và chế độ được hưởng: đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 2 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 31/12 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 2 Quy chế này.

b) Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn

Tỷ lệ CBVC-NLĐ được nâng bậc lương trước thời hạn không quá 10% danh sách trả lương của cơ quan được xác định theo quyết định của Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa giao biên chế hoặc phê duyệt số lượng người làm việc tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

c) 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 cơ quan, đơn vị chia cho 10), cơ quan được xác định có 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc.

d) 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.

đ) 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.

2. Cấp độ thành tích tương ứng với thời gian nâng bậc lương trước thời hạn

a) Xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng đối với CBVC-NLĐ 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:

- Huân chương các loại;

- Danh hiệu vinh danh nhà nước (Anh hùng Lao động; Nhà giáo nhân dân; Nhà giáo ưu tú; Thầy thuốc nhân dân, Thầy thuốc ưu tú; Nghệ sĩ nhân dân; Nghệ sĩ ưu tú; Nghệ nhân nhân dân, Nghệ nhân ưu tú);

- Giải thưởng Hồ Chí Minh, Giải thưởng nhà nước;

- Danh hiệu Chiến sỹ Thi đua toàn quốc;

- 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, chuyên đề);

- 03 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);

- CBVC-NLĐ có sáng chế, giải pháp hữu ích được đăng ký và công nhận ở trong và ngoài nước;

- CBVC-NLĐ chủ trì các đề tài, dự án từ 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 hiện của địa phương hoặc được triển khai áp dụng dưới dạng các văn bản quy phạm pháp luật.

b) Xét nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng đối với CBVC-NLĐ 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:

- Đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cấp tỉnh;

- 02 lần được 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);

- 03 năm đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở; đồng thời, năm xét nâng bậc lương trước thời hạn đạt danh hiệu Lao động tiên tiến trở lên;

- CBVC-NLĐ chủ trì các đề tài, dự án từ cấp tỉnh, hoàn thành đúng thời gian quy định, được nghiệm thu, đánh giá ở mức khá và được đưa vào áp dụng có hiệu quả trong thực hiện của ngành hoặc được triển khai dưới dạng các văn bản quy phạm pháp luật.

c) Xét nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng đối với CBVC-NLĐ 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:

- Được 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);

- 02 năm đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở; đồng thời, năm xét nâng bậc lương trước thời hạn đạt danh hiệu Lao động tiên tiến trở lên;

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

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

Trong trường hợp CBVC-NLĐ có cấp độ thành tích như nhau mà tỷ lệ vượt quá 10% tổng số CBVC-NLĐ trong danh sách trả lương của cơ quan, thì việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện như sau:

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 09 tháng và cuối cùng là nhóm đối tượng có cấp độ thành tích được nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng.

b) Trường hợp trong một lần xét nâng bậc lương, số người đủ tiêu chuẩn 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 tiêu chuẩn ngang nhau mà không đủ chỉ tiêu để nâng bậc lương trước thời hạn cho tất cả, thì ưu tiên theo thứ tự sau:

- CBVC-NLĐ chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào.
- CBVC-NLĐ nữ.
- CBVC-NLĐ tuổi cao hơn (trừ trường hợp được nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu ở mức có lợi hơn).
- CBVC-NLĐ ngoài thành tích được dùng làm căn cứ để xét nâng bậc lương trước thời hạn còn có nhiều thành tích khác cao hơn.
- CBVC-NLĐ có công trình nghiên cứu khoa học, sáng kiến cải tiến trong công tác được ứng dụng và mang lại hiệu quả rõ rệt được cấp có thẩm quyền xác nhận.
- CBVC-NLĐ có thâm niên công tác nhiều hơn.

4. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với CBVC-NLĐ đã có thông báo nghỉ hưu

CBVC-NLĐ đã có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 2 Quy định 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 Điểm a Khoản 2 Điều này.

CHƯƠNG V TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 7. Điều khoản thi hành

Phòng Tổ chức hành chính chịu trách nhiệm trước Hội đồng về việc thực hiện chế độ nâng lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng lương trước hạn đối với CBVC-NLĐ.

Điều 8. Hướng dẫn thực hiện Quy chế

1. Hội đồng nâng lương chỉ đạo thực hiện Quy chế này.
2. Trưởng các đơn vị phổ biến quy chế cho toàn thể CBVC-NLĐ trong đơn vị để thực hiện.

Điều 9. Việc sửa đổi và bổ sung Quy chế nâng lương thường xuyên, nâng lương trước thời hạn, vượt khung đối với viên chức và người lao động

Trong quá trình thực hiện Quy chế nâng lương thường xuyên, nâng lương trước thời hạn, vượt khung đối với viên chức và người lao động, nếu có vướng mắc hoặc phát hiện những điều chưa phù hợp, Trưởng các đơn vị phản ánh về Hội đồng nâng lương (thông qua Phòng Tổ chức – Hành chính) để nghiên cứu trình Hiệu trưởng xem xét, điều chỉnh ./.