

Số: 1611/QĐ-ĐHV

Nghệ An, ngày 19 tháng 7 năm 2021

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy định thực hiện nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động của Trường Đại học Vinh

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH

Căn cứ Luật Giáo dục đại học;

Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

Căn cứ Nghị định số 99/2019/NĐ-CP, ngày 30/12/2019 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 62/2001/QĐ-TTg, ngày 25/4/2001 của Thủ tướng Chính phủ đổi tên Trường Đại học Sư phạm Vinh thành Trường Đại học Vinh;

Căn cứ Thông tư liên tịch 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV, ngày 15/4/2009 của liên Bộ Nội vụ và Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo;

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 và lực lượng vũ trang;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 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 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;

Căn cứ Nghị quyết số 06/NQ-HĐT, ngày 12/5/2021 của Hội đồng trường Trường Đại học Vinh ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Vinh;

Theo đề nghị của Trường Phòng Tổ chức Cán bộ,

QUYẾT ĐỊNH:

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

Điều 2. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký. Trường các đơn vị: Tổ chức cán bộ, Kế hoạch - Tài chính, Hành chính Tổng hợp; Trường các đơn vị và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 2;
- Lưu: HCTH, TCCB



HIỆU TRƯỞNG

GS.TS Nguyễn Huy Bằng

QUY ĐỊNH

**Thực hiện 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 của Trường Đại học Vinh**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1611/QĐ-ĐHV, ngày 19 tháng 7 năm 2021
của Hiệu trưởng Trường Đại học Vinh)*

Chương I QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng

Quy định này quy định đối tượng, tiêu chuẩn, nguyên tắc và quy trình thực hiện nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động do Nhà trường chi trả lương và được xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, phục vụ.

Điều 2. Mục đích

Quy định thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động nhằm khuyến khích viên chức và người lao động trong thực hiện nhiệm vụ được giao; đảm bảo dân chủ, công khai, công bằng; phát huy và nâng cao trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, cấp ủy, công đoàn, trước hết là người đứng đầu, đồng thời đảm bảo tuân thủ các quy định của pháp luật, sự quản lý thống nhất của Nhà trường trong thực hiện chế độ chính sách đối với viên chức và người lao động.

Chương II HỘI ĐỒNG XÉT NÂNG LƯƠNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH

Điều 3. Thành lập Hội đồng xét nâng lương Trường Đại học Vinh

1. Hội đồng xét nâng lương Trường Đại học Vinh (sau đây gọi tắt là Hội đồng lương) gồm có Chủ tịch, Phó Chủ tịch, Thư ký và các thành viên Hội đồng do Hiệu trưởng quyết định thành lập trên cơ sở đề xuất của Phòng Tổ chức Cán bộ.

2. Chủ tịch Hội đồng là Hiệu trưởng hoặc Phó Hiệu trưởng

3. Các thành viên Hội đồng: các Phó Hiệu trưởng, Trưởng phòng Tổ chức Cán bộ, Trưởng phòng Kế hoạch - Tài chính, Trưởng phòng Thanh tra - Pháp chế, Trưởng phòng Khoa học và Hợp tác quốc tế, Trưởng phòng Đào tạo, Thường trực Hội đồng Thi đua - Khen thưởng của Trường và một số thành viên khác do Trưởng phòng Tổ chức Cán bộ đề xuất.

4. Hằng năm, Hiệu trưởng quyết định thành lập Hội đồng lương để xét 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 đến kỳ hạn nâng lương trong năm.

Điều 4. Nhiệm vụ và quyền hạn của Hội đồng lương

Hội đồng lương có nhiệm vụ và quyền hạn sau đây:

1. Tham mưu giúp Hiệu trưởng xếp lương, nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nhà giáo đối với viên chức và người lao động của Trường Đại học Vinh.

2. Mỗi năm 04 lần (vào cuối mỗi quý) tổ chức họp xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng phụ cấp thâm niên nhà giáo đối với viên chức và người lao động của Trường Đại học Vinh. Thực hiện xét nâng bậc lương trước hạn do lập thành tích xuất sắc vào tháng 12 hàng năm sau khi có kết quả đánh giá xếp loại chất lượng viên chức và kết quả thi đua khen thưởng.

3. Thường xuyên theo dõi, rà soát việc thực hiện chế độ tiền lương đối với viên chức và người lao động của Trường.

Điều 5. Chế độ hội họp của Hội đồng lương

Hội đồng lương họp mỗi năm 04 đợt:

Đợt 1: Vào cuối tháng 3 hàng năm, xét nâng lương cho các đối tượng có mốc thời gian tính nâng lương, phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp thâm niên nhà giáo từ ngày 01/1 đến ngày 31/3.

Đợt 2: Vào cuối tháng 6 hàng năm, xét nâng lương cho các đối tượng có mốc thời gian tính nâng lương, phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp thâm niên nhà giáo từ ngày 01/4 đến ngày 30/6.

Đợt 3: Vào cuối tháng 9 hàng năm, xét nâng lương cho các đối tượng có mốc thời gian tính nâng lương, phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp thâm niên nhà giáo từ ngày 01/7 đến ngày 30/9.

Đợt 4: Vào cuối tháng 12 hàng năm, xét nâng lương cho các đối tượng có mốc thời gian tính nâng lương, phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp thâm niên nhà giáo từ ngày 01/10 đến ngày 31/12; xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động do lập thành tích xuất sắc trong năm.

Khi cần thiết, theo đề nghị của Hiệu trưởng, Chủ tịch Hội đồng lương có thể triệu tập cuộc họp Hội đồng lương bất thường. Các cuộc họp của Hội đồng lương phải có ít nhất 2/3 số thành viên tham dự. Chủ tịch Hội đồng lương có thể mời thêm đại diện các đơn vị có liên quan dự họp. Đại diện các đơn vị được mời họp có quyền phát biểu ý kiến nhưng không tham gia biểu quyết.

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

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

Sau thời gian 10 ngày làm việc, kể từ ngày ra thông báo, nếu không có thông tin khác, Hiệu trưởng sẽ ký quyết định nâng lương theo kết luận của Hội đồng lương.

Nếu có trường hợp phát sinh sau cuộc họp sẽ do Chủ tịch Hội đồng lương và các thành viên có liên quan thống nhất quyết định.

Chương II

NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYỀN VÀ PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Điều 6. Điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng quy định tại Điều 1 của Quy định này, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức, trong ngạch chức danh nghề nghiệp viên chức (sau đây gọi chung là ngạch chức danh) hiện giữ, thì được xét nâng một bậc lương thường xuyên khi có đủ điều kiện thời gian giữ bậc lương 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 lương trong ngạch chức danh

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

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

- Đối với các ngạch 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 chức danh, thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong ngạch chức danh được xét nâng một bậc lương.

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

- 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 cơ quan, đơn vị.

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 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 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 Điều 1 của Quy định này có đủ điều kiện thời gian giữ bậc 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 đối với viên chức và người lao động:

- Tiêu chuẩn 1: Được đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức hàng năm 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.

(Người được xét nâng lương trong quý 1, quý 2, quý 3, đến thời điểm nâng lương không có thông báo hoặc quyết định của cấp có thẩm quyền về việc kỷ luật/xếp loại trong năm thì viên chức được lấy kết quả xếp loại của các năm trước liền kề làm tiêu chuẩn nâng lương, người được xét nâng lương trong quý 4 thì lấy kết quả xếp loại của năm xét nâng lương và các năm trước liền kề làm tiêu chuẩn nâng lương).

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 Bộ Giáo dục và Đào tạo hoặc của Nhà trường 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 Điều 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 cảnh cáo;

- Viên chức và người lao động 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 viên chức và người lao động bị kỷ luật khiển trách.

d) Trường hợp vừa không hoàn thành nhiệm vụ được giao (không phải nguyên nhân do bị kỷ luật) 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 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 Bộ Giáo dục và Đào tạo hoặc Nhà trường quyết định theo quy định của pháp luật.

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:

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.

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

6. Trường hợp ngày ký quyết định nâng bậc lương sau thời điểm được tính hưởng bậc lương mới thì viên chức và người lao động được truy lĩnh tiền lương và truy nộp các khoản bảo hiểm bắt buộc phần chênh lệch tiền lương giữ bậc lương mới so với bậc lương cũ.

Điều 7. Điều kiện, tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

Đối tượng quy định tại Điều 1 của Quy định này đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch chức danh hiện giữ, thì được xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung khi có đủ điều kiện thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch chức danh và đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

1. Điều kiện thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch chức danh hiện giữ:

a) Thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch chức danh hiện giữ:

- Đối với các ngạch chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên đã có 3 năm (đủ 36 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch chức danh.

- Đối với các ngạch chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống và nhân viên thừa hành, phục vụ đã có 2 năm (đủ 24 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch chức danh.

b) 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 quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 6 của Quy định này.

2. 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 quy định tại khoản 2 Điều 6 của Quy định này.

3. Mức phụ cấp

a) Viên chức và người lao động có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

- Viên chức và người lao động quy định tại Điều 1, 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%.

- Viên chức và người lao động quy định tại Điều 1, 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%.

b) Viên chức và người lao động không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại khoản 2 Điều 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:

- Nếu đã có đủ điều kiện thời gian xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh quy định tại điểm a khoản 1 Điều này 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 điểm a khoản 1 Điều này.

- 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) 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 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 quy định tại Quy định này và được truy lĩnh phụ cấp, truy nộp bảo hiểm xã hội (bao gồm cả phần bảo hiểm xã hội do cơ quan, đơn vị đóng) theo các mức phụ cấp thâm niên vượt khung đã được tính lại.

4. Cách chi trả phụ cấp

Phụ cấp thâm niên vượt khung được tính trả cùng kỳ lương hàng tháng của viên chức và người lao động, được dùng để tính đóng, hưởng chế độ bảo hiểm xã hội.

5. Thời gian tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung lần sau tính từ thời gian được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung mới.

6. Trường hợp ngày ký quyết định hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung sau thời điểm được tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung mới thì viên chức và người lao động được truy lĩnh tiền lương và truy nộp các khoản bảo hiểm bắt buộc phần chênh lệch tiền lương giữ phần trăm phụ cấp thâm niên vượt khung mới so với phần trăm phụ cấp thâm niên vượt khung cũ.

Điều 8. Trình tự thủ tục nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Nâng bậc lương thường xuyên và tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung trong năm được thực hiện thành 04 đợt:

- Đợt 1: Tổ chức thực hiện vào Quý I của năm, đối tượng bao gồm viên chức và người lao động có mốc thời gian tính nâng bậc lương, phụ cấp thâm niên vượt khung từ ngày 01 tháng 01 đến ngày 31 tháng 3.

- Đợt 2: Tổ chức thực hiện vào Quý II của năm, đối tượng bao gồm viên chức và người lao động có mốc thời gian tính nâng bậc lương, phụ cấp thâm niên vượt khung từ ngày 01 tháng 4 đến ngày 30 tháng 6.

- Đợt 3: Tổ chức thực hiện vào Quý III của năm, đối tượng bao gồm viên chức và người lao động có mốc thời gian tính nâng bậc lương, phụ cấp thâm niên vượt khung từ ngày 01 tháng 7 đến ngày 31 tháng 9.

- Đợt 4: Tổ chức thực hiện vào Quý IV của năm, đối tượng bao gồm viên chức và người lao động có mốc thời gian tính nâng bậc lương, phụ cấp thâm niên vượt khung từ ngày 01 tháng 10 đến ngày 31 tháng 12.

2. Trình tự thủ tục triển khai công tác nâng bậc lương thường xuyên và tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung:

a) Phòng Tổ chức Cán bộ lập danh sách dự kiến những người đủ điều kiện nâng bậc lương thường xuyên và phụ cấp thâm niên vượt khung và gửi đến các đơn vị (qua iOffice);

b) Các đơn vị thông báo danh sách những người đủ điều kiện nói trên và phổ biến các văn bản có liên quan đến toàn thể viên chức và người lao động trong đơn vị mình quản lý;

c) Chậm nhất sau 7 ngày làm việc sau khi có thông báo, các đơn vị phản hồi lại Phòng Tổ chức Cán bộ nếu có sai sót cần bổ sung, chỉnh sửa;

d) Hội đồng lương họp xét danh sách viên chức và người lao động được đơn vị đề nghị nâng bậc lương thường xuyên và tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.

Nội dung và kết quả họp xét của Hội đồng lương được ghi chép bằng biên bản để lưu tại Phòng Tổ chức cán bộ

đ) Hội đồng lương thông báo, niêm yết công khai kết quả họp xét tại Phòng Tổ chức Cán bộ và trên website hoặc hệ thống iOffice của Trường.

e) Hội đồng lương tiếp nhận ý kiến phản ánh của đơn vị, viên chức và người lao động tại Phòng Tổ chức Cán bộ trong thời gian 7 ngày làm việc kể từ khi thông báo công khai kết quả họp xét của Hội đồng.

f) Hội đồng lương xem xét các ý kiến phản ánh (nếu có).

g) Hiệu trưởng ban hành Quyết định nâng bậc lương thường xuyên và phụ cấp thâm niên vượt khung trên cơ sở đề nghị của Hội đồng lương đối với viên chức và người lao động có chức danh Giảng viên chính và tương đương trở xuống.

h) Hiệu trưởng đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo quyết định nâng bậc lương đối với chức danh Giảng viên cao cấp và tương đương trở lên.

Chương III **NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN**

Mục 1 **CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN DO LẬP THÀNH TÍCH XUẤT SẮC TRONG THỰC HIỆN NHIỆM VỤ**

Điều 9. Điều kiện xét nâng bậc lương trước thời hạn

Đối tượng quy định tại Điều 1 của Quy định này đạt đủ các tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 3 của Quy định 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 của Quy định này.

Điều 10. Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn và cách tính số người thuộc tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn

1. Tỷ lệ viên chức và người lao động (trừ các đối tượng là viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu) được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ trong một năm không quá 10% (chỉ tính phần số nguyên) tổng số viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của Trường tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

2. Chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn của năm nào thì thực hiện hết trong năm đó. Nếu đơn vị không thực hiện hết chỉ tiêu trong năm thì không được cộng dồn vào chỉ tiêu của năm tiếp theo để tính.

3. Chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn của các đơn vị trực thuộc Trường:

a) Tỷ lệ viên chức được nâng lương trước thời hạn do có thành tích xuất sắc bằng 10% của tổng số công chức, viên chức trong danh sách hưởng lương của đơn vị.

b) Những đơn vị có số viên chức thuộc đối tượng trên mà vượt quá tỷ lệ 10% của đơn vị thì lập danh sách đề nghị và xếp theo thứ tự ưu tiên để Hội đồng lương xem xét, lựa chọn.

Điều 11. Số lần được nâng bậc lương trước thời hạn

Không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn trong cùng ngạch hoặc cùng chức danh.

Điều 12. Xác định thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. 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 chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên và 4 năm gần nhất đối với 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 Khoản này không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

Ví dụ: Ông Nguyễn Văn A, đã được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ từ bậc 3 hệ số lương 5,08 ngạch chuyên viên chính (mã số 01.002) lên bậc 4 hệ số lương 5,42 ngạch chuyên viên chính từ ngày 01 tháng 01 năm 2010. Đến ngày 01 tháng 8 năm 2010 ông A được Chủ tịch nước ký Quyết định tặng thưởng Huân chương Lao động hạng ba cho thành tích công tác giai đoạn 2005 - 2009 (thành tích này của ông A được ký sau ngày 01 tháng 01 năm 2010 được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau). Theo quy chế thì thành tích được tặng thưởng Huân chương Lao động hạng ba được xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng, nhưng theo quy định không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn trong cùng ngạch nên ông A vẫn chỉ được xét nâng bậc lương thường xuyên từ bậc 4 lên bậc 5 ngạch chuyên viên chính từ ngày 01 tháng 01 năm 2013. Đến ngày 01 tháng 01 năm 2015 (sau đủ 24 tháng giữ bậc 5 ngạch chuyên viên chính), nếu ông A đủ điều kiện xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc ở ngạch chuyên viên chính thì thành tích công tác của ông A trong khoảng thời gian từ ngày 01 tháng 01 năm 2010 đến ngày 31 tháng 12 năm 2015 (trong đó có thành tích được tặng thưởng Huân chương Lao động hạng ba ngày 01 tháng 8 năm 2010) được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn.

2. Các hình thức khen thưởng đã được cấp có thẩm quyền quyết định công nhận bằng văn bản, cụ thể:

- a) Giải thưởng Hồ Chí Minh, giải thưởng Nhà nước;
- b) Huân chương các loại;
- c) Danh hiệu Nhà nước: Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú;
- d) Danh hiệu Chiến sĩ thi đua Toàn quốc;
- e) Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ;
- f) Danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp Bộ, ngành, đoàn thể Trung ương;
- g) Bằng khen cấp Bộ, ngành, đoàn thể Trung ương;
- h) Các hình thức khen thưởng khác.

3. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được căn cứ vào các tiêu chí hàng năm do Hội đồng lương Trường quyết nghị, trường hợp có nhiều người có thành tích như nhau thì thực hiện ưu tiên như sau:

TT	Thành tích	Thứ tự ưu tiên
1	Giải thưởng Hồ Chí Minh, giải thưởng Nhà nước:	
	- Giải thưởng Hồ Chí Minh	1
	- Giải thưởng Nhà nước	2
2	Huân chương các loại:	
	- Huân chương Lao động	3
	- Huân chương Hữu nghị	4
3	Danh hiệu Nhà nước: Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú:	
	- Nhà giáo nhân dân	5
	- Nhà giáo ưu tú	6
4	Chiến sĩ thi đua toàn quốc	8
5	Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ	7
6	Chiến sĩ thi đua cấp Bộ, ngành, đoàn thể Trung ương	9
7	Bằng khen cấp Bộ, ngành, đoàn thể Trung ương	10
	- Thành tích trong công tác chuyên môn	10a
	- Công tác Đảng, công tác công đoàn, chính trị - xã hội (Đoàn thanh niên, Hội Sinh viên, Hội Cựu chiến binh...)	10b
8	Các thành tích được khen thưởng khác:	11
	- Chiến sĩ thi đua cơ sở, Bằng khen cấp tỉnh	11a
	- Bảo vệ luận án Tiến sĩ thành công trước thời hạn ít nhất 3 tháng	11b
	- Có sáng chế, giải pháp hữu ích được đăng ký và công nhận ở trong và ngoài nước	11c
	- Có bài báo khoa học đăng trên các tạp chí quốc tế có uy tín có mã số chuẩn quốc tế ISSN thuộc danh mục trong Web of Science (ISI) hoặc Scopus.	11d
	- Chủ trì các đề tài dự án cấp Nhà nước, cấp Bộ được đánh giá loại khá trở lên và đúng thời hạn	11e

TT	Thành tích	Thứ tự ưu tiên
	- Chủ trì các đề tài cấp tỉnh, cấp cơ sở được đánh giá loại tốt trở lên và đúng thời hạn	11f
	- Hướng dẫn sinh viên NCKH dự thi cấp Bộ đạt giải Khuyến khích trở lên; Hướng dẫn sinh viên thi Olympic đạt giải Khuyến khích trở lên, Giáo viên trực tiếp bồi dưỡng học sinh giỏi Quốc gia từ giải khuyến khích trở lên.	11g
	- Có giáo trình mới được xuất bản tại Trường và các NXB khác	11h
	- Trưởng, phó đơn vị, tổ bộ môn đạt danh hiệu Tập thể lao động xuất sắc	11i
	- Có thành tích đặc biệt xuất sắc khác đem lại lợi ích cho tập thể, Trường	11k

Trong cùng mức thành tích, cách xếp thứ tự ưu tiên như sau:

- Viên chức và người lao động sắp đến tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ điều kiện nâng lương sớm để nghỉ hưu (chưa đến thời điểm thông báo nghỉ hưu);
- Viên chức và người lao động có nhiều năm công tác mà lương thấp;
- Viên chức và người lao động có nhiều thành tích thì xét theo thành tích cao nhất và xếp lên trước công chức, viên chức và người lao động có thành tích ít hơn;
- Viên chức và người lao động có thành tích trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn xếp trước công chức, viên chức và người lao động có thành tích trong thực hiện nhiệm vụ đột xuất, nhiệm vụ khác;
- Trong vòng 5 năm, viên chức và người lao động đã 1 lần được nâng bậc lương trước thời hạn sẽ không được ưu tiên xem xét như trường hợp chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào.

Điều 13. Thời điểm hưởng mức lương mới và thời gian tính nâng bậc lương lần sau

- Thời điểm tính hưởng bậc lương mới xác định bằng cách tính lùi thời điểm nâng bậc lương thường xuyên theo quy định tương ứng với số tháng được nâng bậc lương trước thời hạn (tối đa 12 tháng).
- Thời gian nâng bậc lương lần sau tính từ thời gian 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 viên chức và người lao động được truy lĩnh tiền lương và truy nộp các khoản bảo hiểm bắt buộc phần chênh lệch tiền lương giữ bậc lương mới so với bậc lương cũ.

Mục 2

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

Điều 14. Điều kiện xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu (không bao gồm những người sẽ kéo dài thời gian công tác), nếu trong thời gian giữ bậc đạt đủ 2 tiêu chuẩn quy định tại khoản 2 Điều 6 Quy định này, chưa xếp bậc lương cuối cùng 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 1 Điều 6 Quy định này.

2. Thời điểm hưởng bậc lương mới được tính như sau: lấy thời điểm công chức, viên chức và người lao động đến thời hạn nâng bậc lương thường xuyên trừ lùi 12 tháng.

Điều 15. Nâng bậc lương trước thời hạn trong trường hợp vừa thuộc đối tượng được xét nâng bậc lương do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ vừa thuộc đối tượng xét nâng bậc lương có thông báo nghỉ hưu

Trường hợp công chức, 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 theo Quy định này.

Mục 3

TRÌNH TỰ, THỦ TỤC NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

Điều 16. Quy trình nâng bậc lương trước thời hạn cho các cá nhân do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ hoặc khi có thông báo nghỉ hưu

1. Nâng bậc lương trước thời hạn chỉ triển khai một lần trong năm vào tháng 12 (xét cùng với nâng bậc lương thường xuyên đợt 4 trong năm).

2. Trình tự thủ tục triển khai công tác nâng bậc lương trước thời hạn:

a) Hằng năm, sau khi có kết quả đánh giá, xếp loại viên chức và người lao động và quyết định công nhận danh hiệu thi đua năm học, Hội đồng lương dự kiến các tiêu chí nâng lương trước thời hạn và thông báo đến các đơn vị triển khai việc họp xét;

b) Trưởng đơn vị tổ chức cuộc họp phổ biến các văn bản có liên quan đến toàn thể viên chức và người lao động trong đơn vị mình quản lý; họp xét và lập danh sách cụ thể các cá nhân đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định tại Chương II của quy định này; nội dung và kết quả họp xét tại đơn vị phải được lập thành biên bản và tờ trình gửi Hội đồng lương qua Phòng Tổ chức Cán bộ.

Hồ sơ gửi về Hội đồng lương Trường gồm:

- Biên bản họp xét của đơn vị có chữ ký của Trưởng đơn vị;
- Tờ trình kèm theo danh sách viên chức và người lao động được đơn vị đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn xếp theo thứ tự ưu tiên;
- Bản chụp (photo) các minh chứng thành tích.

c) Hội đồng lương họp xét danh sách viên chức và người lao động được đơn vị đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn.

d) Hội đồng lương thông báo, niêm yết công khai kết quả họp xét tại Phòng Tổ chức cán bộ và trên website hoặc hệ thống iOffice của Trường.

đ) Hội đồng lương tiếp nhận ý kiến phản ánh của đơn vị, viên chức và người lao động tại Phòng Tổ chức cán bộ.

e) Hội đồng lương xem xét các ý kiến phản ánh (nếu có).

f) Hiệu trưởng ban hành Quyết định nâng bậc lương trước thời hạn trên cơ sở đề nghị của Hội đồng lương đối với viên chức và người lao động có chức danh Giảng viên chính và tương đương trở xuống.

g) Hiệu trưởng đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo quyết định nâng bậc lương đối với chức danh Giảng viên cao cấp và tương đương trở lên.

Chương IV **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

Điều 17. Tổ chức thực hiện

1. Phòng Tổ chức cán bộ (thường trực Hội đồng lương Trường)

a) Hướng dẫn các đơn vị triển khai, tổng hợp đề nghị của các đơn vị, rà soát từng trường hợp cụ thể, đối chiếu với hồ sơ, minh chứng và lập danh sách xếp theo thứ tự ưu tiên theo các tiêu chí đã đề ra (đối với trường hợp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ) để trình Hội đồng lương xem xét (quý 4 hàng năm);

b) Niêm yết công khai kết quả xét duyệt của Hội đồng lương đồng thời gửi đến Đảng uỷ, Công đoàn để phối hợp và giám sát thực hiện;

c) Tiếp thu giải quyết các thắc mắc (nếu có);

d) Lập danh sách chính thức và thảo quyết định trình Hiệu trưởng ký (sau khi niêm yết danh sách);

đ) Tham mưu văn bản trình Hiệu trưởng ký đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo ra quyết định nâng bậc lương đối với viên chức và người lao động có chức danh giảng viên cao cấp trở lên.

2. Các đơn vị trong Trường:

a) Thông báo việc nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đến từng công chức, viên chức và người lao động trong đơn vị;

b) Tập hợp đề xuất và thành tích của công chức, viên chức và người lao động, tổ chức họp xét ở đơn vị; lập hồ sơ gửi về Phòng Tổ chức cán bộ đúng quy định về nội dung và thời gian. Các đơn vị nộp chậm và không đủ nội dung theo quy định sẽ không được Hội đồng xét và Trường đơn vị phải chịu trách nhiệm trước Nhà trường và công chức, viên chức và người lao động của đơn vị mình.

Điều 18. Điều khoản thi hành

1. Quy định này được phổ biến đến toàn thể viên chức và người lao động, được thông báo công khai trong Trường và làm căn cứ thực hiện việc nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn hàng năm đối với viên chức và người lao động.

2. Quy định này có hiệu lực kể từ ngày ban hành và thay thế các quy định trước đây có liên quan về thực hiện nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động của Trường Đại học Vinh.

3. Trong quá trình thực hiện nếu có những vấn đề phát sinh, vướng mắc thì kịp thời phản ánh về Trường (qua Phòng Tổ chức cán bộ) để bổ sung, điều chỉnh./.



GS.TS Nguyễn Huy Bằng