

Số...../QĐ-ĐHTN

Đắk Lắk, ngày tháng 9 năm 2025

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 của Trường Đại học Tây Nguyên

Căn cứ Quyết định 298/CP ngày 11/11/1977 của Hội đồng Chính phủ về việc thành lập Trường Đại học Tây Nguyên;

Căn cứ Luật viên chức năm 2010 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và viên chức năm 2019;

Căn cứ Luật Giáo dục đại học năm 2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học năm 2018;

Căn cứ Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 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 204/2004/NĐ-CP);

Căn cứ Thông tư 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 03/2021/TT-BNV ngày 29/6/2021 của Bộ Nội vụ về sửa đổi, bổ sung nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Căn cứ Nghị quyết số 35/NQ-HĐTr ngày 31/7/2025 của Hội đồng trường ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Tây Nguyên;

Căn cứ kết luận cuộc họp cán bộ chủ chốt ngày 08/8/2025;

Theo 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 của Trường Đại học Tây Nguyên**”.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký, thay thế Quyết định số 1212/QĐ-ĐHTN-TCCB ngày 01/7/2014 của Hiệu trưởng Trường Đại học Tây Nguyên về việc ban hành quy chế nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

Điều 3. Trưởng phòng Tổ chức cán bộ, Lãnh đạo các đơn vị, Tổ chức và các viên chức, người lao động có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Đảng ủy, Hội đồng trường (để B/c);
- Hiệu trưởng, các phó Hiệu trưởng (để B/c);
- Công đoàn Trường;
- Các đơn vị;
- Lưu: VT, P.TCCB (T05b).

HIỆU TRƯỞNG

TS. Nguyễn Thanh Trúc

QUY CHẾ

Nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn của Trường Đại học Tây Nguyên

(Kèm theo Quyết định số:/QĐ-ĐHTN, ngày.....tháng 9 năm 2025
của Hiệu trưởng Trường Đại học Tây Nguyên)

Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi, đối tượng áp dụng

1. Quy chế này quy định nguyên tắc, hội đồng, điều kiện tiêu chuẩn, thời gian, quy trình nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn.
2. Quy chế này áp dụng đối với viên chức và người lao động làm việc tại các đơn vị thuộc, trực thuộc Trường Đại học Tây Nguyên (Trường);
3. Quy chế này không áp dụng đối với người làm việc theo chế độ hợp đồng thử việc, hợp đồng khoán việc, hợp đồng thỉnh giảng, hợp đồng chuyên môn tại các đơn vị thuộc, trực thuộc Trường.

Điều 2. Mục đích

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

Điều 3. Nguyên tắc xét nâng bậc lương, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn

1. Bảo đảm công khai, công bằng, dân chủ, khách quan và đúng pháp luật.
2. Thực hiện nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung định kỳ hàng tháng đối với viên chức, người lao động thuộc thẩm quyền quản lý của Trường.
3. Đối với các chức danh do Bộ Giáo dục và Đào tạo quản lý, việc nâng bậc lương thực hiện theo kế hoạch và quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo.
4. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ được thực hiện mỗi năm một lần và hoàn thành trước quý I của năm sau liền kề với năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.
5. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu được thực hiện khi viên chức, người lao động có thông báo nghỉ hưu và đáp ứng đủ các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.
6. Không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

Điều 4. Hội đồng xét nâng bậc lương, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn (Hội đồng)

1. Thành phần Hội đồng, gồm:
 Chủ tịch Hội đồng: Hiệu trưởng.
 Phó Chủ tịch Hội đồng: Chủ tịch Công đoàn Trường.
 Ủy viên thường trực: Trưởng phòng Tổ chức cán bộ.
 Ủy viên: Các phó Hiệu trưởng, Trưởng phòng: Kế hoạch Tài chính, Thanh

tra pháp chế, Đào tạo, Khoa học và Quan hệ quốc tế, Bí thư đoàn thanh niên.

Thư ký Hội đồng: Chuyên viên phòng Tổ chức cán bộ được phân công phụ trách công tác nâng bậc lương.

Tùy từng trường hợp cụ thể, Chủ tịch Hội đồng có thể mời Trưởng các đơn vị có viên chức, người lao động được xét nâng bậc lương tham dự cuộc họp.

2. Nhiệm vụ và quyền hạn của Hội đồng:

a) Tham mưu cho Hiệu trưởng trong việc tổ chức thực hiện công tác nâng bậc lương trong toàn Trường, đảm bảo đúng quy định.

b) Tổng hợp danh sách đề nghị nâng bậc lương từ các đơn vị.

c) Kiểm tra, đối chiếu điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương của từng trường hợp.

d) Tổ chức xét duyệt danh sách viên chức, người lao động đến kỳ nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn.

đ) Lập danh sách viên chức và người lao động đủ điều kiện, trình Hiệu trưởng xem xét, quyết định theo thẩm quyền hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền quyết định theo phân cấp quản lý.

3. Nguyên tắc làm việc của Hội đồng:

a) Hội đồng làm việc theo nguyên tắc tập thể, dân chủ, công khai và quyết định theo đa số.

b) Các cuộc họp của Hội đồng phải có ít nhất 2/3 số thành viên Hội đồng tham dự, trong đó phải có Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch được ủy quyền chủ trì. Hội đồng biểu quyết giơ tay hoặc bằng phiếu kín và được coi là hợp lệ khi có trên 50% tổng số thành viên Hội đồng có mặt đồng ý.

c) Kết quả cuộc họp phải được ghi thành biên bản, có chữ ký của người chủ trì và thư ký cuộc họp.

Chương II NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

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

Đối tượng được quy định tại khoản 2 Điều 1 của Quy chế này nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức hoặc chức danh nghề nghiệp viên chức (sau đây gọi chung là chức danh) hiện giữ, thì được xét nâng một bậc lương thường xuyên khi có đủ các điều kiện sau:

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

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

- Đối với viên chức trong ngạch viên chức loại A, chức danh hạng I, II, III: Nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng của viên chức loại A, chức danh hạng I, II, III thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương được xét nâng một bậc lương.

- Đối với viên chức và người lao động trong ngạch viên chức loại B, C, chức danh hạng IV: Nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng của viên chức và người lao động ngạch viên chức loại B, C, chức danh hạng IV thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương 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 Trường;

- Thời gian viên chức và người lao động 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, 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;

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

- Thời gian viên chức và người lao động đào ngũ trong quá trình thực hiện nghĩa vụ quân sự tại ngũ.

- Thời gian thử thách đối với viên chức và người lao động bị phạt tù nhưng cho hưởng án treo; trường hợp thời gian thử thách ít hơn thời gian bị kéo dài nâng bậc lương thường xuyên 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 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 2 Điều 1 Quy chế này có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch viên chức 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

a) Tiêu chuẩn 1: Được Trường đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức từ hoàn thành nhiệm vụ trở lên;

b) 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 viên chức và người lao động đã có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của Hiệu trưởng là không hoàn thành nhiệm vụ được giao hằng năm hoặc bị kỷ luật một trong các hình thức

khẩn trách, cảnh cáo, 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 các trường hợp viên chức và người lao động bị kỷ luật cách chức.

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

- Viên chức và người lao động bị kỷ luật cảnh cáo;

- Viên chức và người lao động được đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ được giao hằng năm; trường hợp trong thời gian giữ bậc có 02 năm không liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ được giao thì mỗi năm không hoàn thành nhiệm vụ được giao bị kéo dài 06 tháng.

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

d) Trường hợp vừa bị đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ được giao vừa bị kỷ luật thì thời gian kéo dài nâng bậc lương thường xuyên là tổng các thời gian bị kéo dài quy định tại các điểm a, b và c khoản này.

đ) Trường hợp bị đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ do bị kỷ luật (cùng một hành vi vi phạm) thì thời gian kéo dài nâng bậc lương thường xuyên tính theo hình thức kỷ luật tương ứng quy định tại điểm a, b và c khoản này.

e) Trường hợp viên chức và người lao động là đảng viên bị kỷ luật Đảng: nếu đã có quyết định kỷ luật về hành chính thì thực hiện kéo dài thời gian nâng bậc lương thường xuyên theo hình thức xử lý kỷ luật hành chính; nếu không có quyết định kỷ luật về hành chính thì thực hiện kéo dài thời gian nâng bậc lương thường xuyên theo hình thức xử lý kỷ luật Đảng tương ứng với các hình thức xử lý kỷ luật hành chính quy định tại khoản này.

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 (khẩn 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 6. Quy trình, hồ sơ thực hiện xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Đối với viên chức, người lao động thuộc thẩm quyền quản lý của Trường

a) Trước ngày 15 hàng tháng, Phòng Tổ chức cán bộ rà soát, lập và công khai danh sách viên chức, người lao động đủ điều kiện nâng bậc lương thường xuyên; trình Hội đồng xét nâng bậc lương của Nhà trường để thẩm định và họp xét.

b) Căn cứ kết luận của Hội đồng, Phòng Tổ chức cán bộ hoàn thiện hồ sơ, trình Hiệu trưởng quyết định nâng bậc lương thường xuyên.

c) Quyết định được công khai và gửi đến các đơn vị, cá nhân liên quan.

2. Đối với viên chức thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo: Phòng Tổ chức cán bộ thực hiện rà soát và lập hồ sơ theo kế hoạch và hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Chương III **NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG**

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

Viên chức, người lao động quy định tại khoản 2 Điều 1 Quy chế này, nếu đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức; trong chức danh chuyên môn 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 viên chức hoặc trong 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 viên chức hoặc trong chức danh hiện giữ:

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

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

b) Viên chức và người lao động đã có 2 năm (đủ 24 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức loại B và loại C của 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 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ.

1.2. 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 quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều 5 Quy chế 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 5 Quy chế này trong suốt thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức hoặc trong chức danh hiện giữ hoặc trong thời gian của năm xét hưởng thêm phụ cấp thâm niên vượt khung.

Điều 8. Mức phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Viên chức, người lao động có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được hưởng chế độ phụ cấp như sau:

a) Viên chức, người lao động quy định tại tiết a điểm 1.1 khoản 1 Điều 7 Quy chế này, sau 3 năm (đủ 36 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức hoặc trong chức danh, được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương của bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức 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 tiết b điểm 1.1 Điều 7 Quy chế này, sau 2 năm (đủ 24 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương của bậc lương cuối cùng trong chức danh 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. Việc xác định thời gian tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung khi chuyển xếp lương được thực hiện theo các văn bản hiện hành của Chính phủ và Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính về chế độ tiền lương.

3. Viên chức, người lao động nếu không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm hoặc bị kỷ luật (một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức hoặc miễn nhiệm), thì mỗi năm không hoàn thành nhiệm vụ 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 bậc lương thường xuyên quy định tại khoản 3 Điều 5 Quy chế này.

4. Viên chức, 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 miễn nhiệm), nếu vẫn được Trường đánh giá (bằng văn bản) là hoàn thành nhiệm vụ công tác được giao hàng năm, thì được tính lại các phụ cấp thâm niên vượt khung như khi đạt đủ tiêu chuẩn 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. Quy trình nâng phụ cấp thâm niên vượt khung

Thực hiện như đối với quy trình nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điều 6 Quy chế này.

Chương IV NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

Mục 1

NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN DO LẬP THÀNH TÍCH XUẤT SẮC TRONG THỰC HIỆN NHIỆM VỤ

Điều 10. Điều kiện và chế độ được hưởng

Đối tượng quy định tại Khoản 2 Điều 1 Quy chế này đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 5 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 viên chức 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 5 Quy chế này.

Điều 11. Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn

1. Tỷ lệ viên chức và người lao động (trừ các đối tượng quy định tại Điều 15 Quy chế 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 Nhà trường được xác định theo quyết định của cấp có thẩm quyền phê duyệt số lượng người làm việc 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 (không tính số dư ra dưới 10 người sau khi lấy tổng số người trong danh sách trả lương của Trường, đơn vị chia cho 10), được xác định có 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc.

b) Căn cứ vào cách tính nêu trên, vào quý IV hằng năm, Trường có văn bản báo cáo Bộ Giáo dục và Đào tạo để theo dõi và kiểm tra về số người trong tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc của năm sau liền kề và số dư ra dưới 10 người của Nhà trường.

c) Đến hết quý I của năm sau liền kề với năm xét nâng bậc lương trước thời hạn, nếu không thực hiện hết số người trong tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn (kể cả số người được cơ quan quản lý cấp trên giao thêm, nếu có) thì không được tính vào tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc của các năm sau.

Điều 12. Xác định thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc

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 viên chức loại A, hạng I, II, III và 4 năm gần nhất đối với ngạch viên chức loại B, C, hạng IV 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. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được căn cứ vào thành tích công trạng cao nhất đạt được của viên chức và người lao động (thành tích trong đảng, công đoàn, chính quyền, đoàn thanh niên); nếu thành tích cao nhất bằng nhau thì xét đến các thành tích khác; trường hợp có nhiều người có thành tích như nhau thì thực hiện ưu tiên theo Điều 13 Quy chế này.

3. Mỗi năm chỉ được lấy 01 thành tích cao nhất để xét và năm xét nâng bậc lương trước thời hạn phải có thành tích.

4. Thời gian xác định khen thưởng là thời điểm ký quyết định khen thưởng hoặc năm thành tích đạt được (đối với Giấy khen Đảng viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ năm).

Điều 13. Tiêu chuẩn xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Viên chức hạng I, II, III hoặc viên chức loại A có thể được nâng bậc lương trước thời hạn nếu đạt được một trong các tiêu chuẩn dưới đây và được xếp theo thứ tự ưu tiên như sau:

a) Tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng nếu đạt được một trong các hình thức khen thưởng, thì đưa sau:

- Giải thưởng Hồ Chí Minh, Giải thưởng Nhà nước, Huân chương, Huy chương;
- Nhà Giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú; Thầy thuốc nhân dân, Thầy thuốc ưu tú;
- Anh hùng Lao động, Chiến sỹ thi đua toàn quốc;
- 01 Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ;
- 01 Bằng khen của Bộ, ban, ngành, tỉnh, đoàn thể Trung ương và 01 chiến sỹ thi đua cấp cơ sở hoặc 02 Giấy khen cấp Trường;
- Được bổ nhiệm chức danh Giáo sư, Phó Giáo sư;
- 01 Chiến sỹ thi đua cấp Bộ;
- 03 Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở;
- 02 Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở và 02 Giấy khen cấp trường;

- 01 Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở và 03 Giấy khen cấp trường;
- 06 Giấy khen cấp trường.

b) Tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng nếu đạt được một trong các hình thức khen thưởng, thi đua sau:

- 02 chiến sỹ thi đua cấp cơ sở và 01 Giấy khen cấp trường;
- 01 chiến sỹ thi đua cấp cơ sở và 03 Giấy khen cấp trường;
- 05 Giấy khen cấp trường.

c) Tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng nếu đạt được 04 Giấy khen cấp trường hoặc tương đương.

2. Viên chức hạng IV hoặc viên chức loại B, C hoặc người lao động có thể được nâng bậc lương trước thời hạn nếu đạt được một trong các tiêu chuẩn dưới đây và được xếp theo thứ tự ưu tiên như sau:

a) Tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng nếu đạt được một trong các hình thức khen thưởng, thi đua sau:

- 01 Bằng khen của Bộ, ban, ngành, tỉnh, đoàn thể Trung ương;
- 01 Chiến sỹ thi đua cấp Bộ;
- 02 Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở;
- 01 chiến sỹ thi đua cấp cơ sở và 02 Giấy khen cấp Trường;
- 04 Giấy khen cấp trường.

b) Tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng nếu đạt được một trong các hình thức khen thưởng, thi đua sau:

- 01 chiến sỹ thi đua cấp cơ sở và 01 Giấy khen cấp trường;
- 03 Giấy khen cấp trường.

c) Tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng nếu đạt được 02 Giấy khen cấp trường.

3. Người đạt thành tích đặc biệt khác do Hội đồng lương và Hiệu trưởng nhất trí đề nghị khi xét thấy cần thiết và 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

a) Trong một lần xét nâng bậc lương trước thời hạn, số người đủ điều kiện, tiêu chuẩn xét nâng lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc nhiều hơn tỷ lệ quy định thì chọn những người có thành tích cao hơn.

b) Trường hợp có từ hai người trở lên đạt đủ điều kiện, tiêu chuẩn ngang nhau mà không đủ chỉ tiêu để nâng lương trước hạn cho tất cả thì Hội đồng lương 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 bậc lương trước thời hạn được xác định bằng cách lấy thời điểm đến hạn nâng lương thường xuyên theo quy định tính lùi lại số tháng được nâng bậc lương trước thời hạn.

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

b) 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 14. Quy trình thực hiện nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

1. Cá nhân làm đơn đề nghị được nâng bậc lương trước thời hạn.
2. Lãnh đạo và công đoàn các đơn vị có cá nhân đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn tổ chức họp xét và trích biên bản kèm theo đơn và minh chứng (chiến sỹ thi đua, bằng khen, giấy khen... photo) của cá nhân, nộp về phòng Tổ chức cán bộ.
3. Hội đồng nâng bậc lương của Nhà trường họp xét.
4. Nhà trường thông báo kết quả xét nâng bậc lương trước thời hạn và giải quyết thắc mắc, khiếu nại (nếu có).
5. Hội đồng trình Hiệu trưởng quyết định nâng bậc lương trước thời hạn cho viên chức và người lao động theo phân cấp hoặc công văn đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo xem xét, quyết định đối với các trường hợp thuộc quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Mục 2
NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN KHI CÓ
THÔNG BÁO NGHỈ HƯU

Điều 15. Điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu

1. Viên chức và người lao động thuộc đối tượng quy định tại khoản 2 Điều 1 Quy chế này đã có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 5 Quy chế này, chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức 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 1 Điều 5 Quy chế này.
2. Trường hợp viên chức và người lao động vừa thuộc đối tượng xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, vừa thuộc đối tượng xét nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu thì viên chức và người lao động được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước hạn.
3. Quy trình thực hiện
 - a) Trên cơ sở Thông báo danh sách viên chức, người lao động nghỉ hưu, phòng Tổ chức cán bộ rà soát điều kiện, tiêu chuẩn của từng trường hợp cụ thể, dự thảo danh sách đủ điều kiện, trình Hội đồng lương;
 - b) Thực hiện quy định tại khoản 3,4,5 Điều 14 Quy chế này.

Chương V
TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 16. Điều khoản thi hành

1. Trưởng các đơn vị chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về việc đề nghị nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động thuộc đơn vị mình quản lý.
2. Hội đồng lương chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về việc thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng lương trước thời hạn đối với 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 Hội đồng, Hiệu trưởng tình hình thực hiện Quy chế này.

4. Trong trường hợp văn bản quy phạm pháp luật được dẫn chiếu trong Quy chế này được sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế thì áp dụng theo văn bản mới.
