

Số: 330/QĐ-THVP

Cúc Phương, ngày 07 tháng 10 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH

Về việc Ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng phụ cấp thâm niên nhà giáo, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc, nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu đối với cán bộ, viên chức và NLĐ

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG TIỂU HỌC VĂN PHƯƠNG

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 Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 02 năm 2013 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 204/2004/NĐ-CP về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang;

Căn cứ Nghị định số 77/2021/NĐ-CP ngày 01/8/2021 của Chính phủ về quy định chế độ phụ cấp thâm niên nhà giáo;

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

Căn cứ Thông tư 28/TT-BGDĐT ngày 04 tháng 9 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Điều lệ trường Tiểu học;

Căn cứ Công văn số 241/2025/UBND-VP7 ngày 05/9/2025 của Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình về việc tuyển dụng, quản lý, sử dụng viên chức ngành giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh;

Căn cứ Công văn số 264/UBND-VHXXH ngày 17/9/2025 của UBND xã Cúc Phương về việc thực hiện một số nội dung quản lý, sử dụng công chức, viên chức, người lao động;

Theo đề nghị của Hội đồng xét nâng lương Trường Tiểu học Văn Phương.

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, nâng phụ cấp thâm niên nhà giáo, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc, nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu đối với cán bộ, viên chức, NLĐ trong Trường Tiểu học Văn Phương.

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

Điều 3. Hội đồng xét nâng lương, cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên và người lao động chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Lưu: VT.


Quách Thị Tuyết

QUY CHẾ

Về việc Ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng phụ cấp thâm niên nhà giáo, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc, nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu đối với cán bộ, viên chức và người lao động

*(Kèm theo Quyết định số /QĐ-THVP ngày 07/10/2025
của Hiệu trưởng trường TH Văn Phương)*

Chương I QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục đích chung

Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng phụ cấp thâm niên nhà giáo, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc, nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu đối với cán bộ, 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 cán bộ, viên chức và người lao động.

2. Động viên cán bộ, viên chức và người lao động cống hiến và phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Điều 2. Phạm vi 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, nâng phụ cấp thâm niên nhà giáo, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc, nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu đối với cán bộ, viên chức và người lao động thuộc Trường Tiểu học Văn Phương.

2. Đối tượng áp dụng

a) Cán bộ, viên chức trong chỉ tiêu biên chế của nhà trường được xếp lương theo vị trí việc làm theo quy định;

b) Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động có thoả 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.

Các đối tượng tại các điểm a, b khoản này sau đây gọi chung là viên chức và người lao động.

Điều 3. Nguyên tắc xét nâng bậc lương, nâng phụ cấp

1. Đảm bảo công khai, công bằng, dân chủ, khách quan và đúng pháp luật.
2. Danh sách cán bộ, viên chức và người lao động được xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng phụ cấp thâm niên nhà giáo được thực hiện theo quý (4 quý/năm).
3. Nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, mỗi năm xét một lần và kết thúc trước ngày 31/12 của năm liền kề trước năm xét.
4. Nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu thực hiện khi cán bộ, viên chức và người lao động có thông báo nghỉ hưu và đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

Điều 4. Thẩm quyền nâng bậc lương, nâng phụ cấp

- Trình UBND xã Cúc Phương quyết định nâng bậc lương đối với viên chức thuộc diện UBND xã quản lý, bao gồm: Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng.
- Hiệu trưởng quyết định nâng bậc lương đối với các chức danh viên chức, người lao động thuộc diện trường quản lý.

Chương II

NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYỀN

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

Thực hiện Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 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; Thông tư 03/2021/TT-BNV ngày 29/6/2021 sửa đổi, bổ sung chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ công chức, viên chức và người lao động 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
 - Đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên: Nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh, thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng một bậc lương;
 - Đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống và nhân viên thừa hành, phục vụ: Nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh, thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng một bậc lương.
- b) Các trường hợp được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên

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

- Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; Thời gian nghỉ ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hưởng bảo hiểm xã hội cộng dồn từ 6 tháng trở xuống (trong thời gian giữ bậc) theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;

- Thời gian được cấp có thẩm quyền quyết định cử đi làm chuyên gia, đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước, ở nước ngoài (bao gồm cả thời gian đi theo chế độ phu nhân, phu quân theo quy định của Chính phủ) nhưng vẫn trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị.

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

- Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương;

- 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 chức danh nghề nghiệp viên chức tập sự;

- Thời gian cán bộ, 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 tính theo thời gian 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 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.

2. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng quy định tại Điều 2 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 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 giữ, nếu viên chức và người lao động đã có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của cấp có thẩm quyền là không hoàn

thành nhiệm vụ được giao hằng năm hoặc bị kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức thì bị kéo dài thời gian tính 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 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 tháng đối với viên chức và người lao động bị kỷ luật khiển trách.

d) 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 30/3/2013 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 viên chức và người lao động 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.

Điều 6. Quy trình thực hiện nâng bậc lương thường xuyên

Nâng bậc lương thường xuyên được thực hiện theo quý (03 tháng/1 lần) vào tháng thứ 2 của mỗi quý. Tháng thứ 2 mỗi quý, kế toán thông báo danh sách cán bộ, viên chức, người lao động đủ điều kiện nâng bậc lương thường xuyên. Nhà trường tiến hành họp Hội đồng xét nâng lương xem xét, đánh giá tiêu chuẩn, tổng hợp danh sách cán bộ, viên chức, NLD nâng bậc lương thường xuyên của đơn vị.

Dựa trên kết quả họp hội đồng, phó hiệu trưởng đơn vị trình Hiệu trưởng nhà trường trước ngày 10 tháng thứ ba, mỗi quý, hồ sơ bao gồm:

- Tờ trình của Phó hiệu trưởng đơn vị;
- Biên bản họp của Hội đồng xét nâng lương;

- Danh sách viên chức, hợp đồng lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên;

- Quyết định nâng lương gần nhất của cán bộ, viên chức, NLD đề nghị nâng bậc lương thường xuyên;

- Quyết định bổ nhiệm ngạch viên chức, chức danh nghề nghiệp; Quyết định xếp ngạch viên chức, chức danh nghề nghiệp gần nhất (nếu có).

Kế toán chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về danh sách cán bộ, viên chức, người lao động đề nghị nâng lương thường xuyên của đơn vị.

Trước tháng cuối cùng mỗi quý kế toán tiến hành kiểm tra hồ sơ của người lao động xác lập danh sách cán bộ, viên chức, người lao động xét nâng bậc lương thường xuyên báo cáo Hội đồng xét nâng lương.

Trên cơ sở kết quả làm việc của Hội đồng xét nâng lương, tham mưu Hiệu trưởng ra quyết định nâng bậc lương thường xuyên.

Công khai kết quả xét nâng bậc lương thường xuyên và tổng hợp ý kiến phản ánh (nếu có) và báo cáo Hiệu trưởng.

Hiệu trưởng ra quyết định nâng bậc lương thường xuyên cho cán bộ, giáo viên thuộc thẩm quyền được phân cấp.

Đối tượng thuộc thẩm quyền quyết định của cấp trên (hiệu trưởng, phó hiệu trưởng) thì ngay sau khi họp Hội đồng xét nâng lương, đơn vị gửi hồ sơ đề nghị nâng bậc lương thường xuyên về Phòng Văn hoá - Xã hội đề nghị UBND xã ra quyết định nâng bậc lương thường xuyên cho cán bộ quản lý.

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 viên chức, trong chức danh nghề nghiệp viên chức thì được xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung khi có đủ điều kiện và tiêu chuẩn sau đây:

Điều 7. 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) Viên chức và người lao động giữ ngạch, chức danh loại A0, A1, A2, A3 đã có 03 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 8. 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 9. Mức phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Mức phụ cấp

Viên chức có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Điều 15, Điều 16 Quy chế này được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) Viên chức và người lao động quy định tại điểm a khoản 1 Điều 15, 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 15, 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 hoặc trong chức danh 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. Viên chức và người lao động không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Điều 16 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 15 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 15.

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. 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, giáng chức, cách chức), 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 BHXH theo các mức phụ cấp thâm niên vượt khung đã được tính lại.

Điều 10. 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 viên chức và người lao động được thực hiện như đối với quy trình nâng bậc lương thường xuyên.

Chương IV

NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN NGHỀ CHO CÁN BỘ GIÁO VIÊN

Điều 11. Tiêu chuẩn nâng phụ cấp thâm niên nghề

Đối với cán bộ, giáo viên được xét nâng phụ cấp thâm niên nghề một lần/năm.

Cán bộ, giáo viên khi đủ thời gian để xét nâng phụ cấp thâm niên cần phải được đánh giá đạt đủ 02 điều kiện sau đây để được xét:

- Được cấp có thẩm quyền đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên;
- Không vi phạm kỷ luật.

Điều 12. Quy trình thực hiện nâng phụ cấp thâm niên nghề

Nâng phụ cấp thâm niên nghề được thực hiện theo quý (03 tháng/1 lần) vào tháng thứ 2 của mỗi quý. Tháng thứ 2 mỗi quý, kế toán thông báo danh sách cán bộ, viên chức, người lao động đủ điều kiện nâng phụ cấp thâm niên nghề. Nhà trường tiến hành họp Hội đồng xét nâng lương xem xét, đánh giá tiêu chuẩn, tổng hợp danh sách cán bộ, viên chức, NLĐ nâng phụ cấp thâm niên nghề của đơn vị.

Dựa trên kết quả họp hội đồng, phó hiệu trưởng đơn vị trình Hiệu trưởng nhà trường trước ngày 10 tháng thứ ba, mỗi quý, hồ sơ bao gồm:

- Tờ trình của Phó hiệu trưởng đơn vị;
- Biên bản họp của Hội đồng xét nâng lương;
- Danh sách viên chức, hợp đồng lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn xét nâng phụ cấp thâm niên nghề;
- Quyết định nâng phụ cấp thâm niên nghề gần nhất của cán bộ, viên chức, NLĐ đề nghị nâng phụ cấp thâm niên nghề;

Kế toán chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về danh sách cán bộ, viên chức, người lao động đề nghị nâng phụ cấp thâm niên nghề của đơn vị.

Trước tháng cuối cùng mỗi quý kế toán tiến hành kiểm tra hồ sơ của người lao động xác lập danh sách cán bộ, viên chức, người lao động xét nâng phụ cấp thâm niên nghề báo cáo Hội đồng xét nâng lương.

Trên cơ sở kết quả làm việc của Hội đồng xét nâng lương, tham mưu Hiệu trưởng ra quyết định nâng phụ cấp thâm niên nghề.

Công khai kết quả xét nâng phụ cấp thâm niên nghề và tổng hợp ý kiến phản ánh (nếu có) và báo cáo Hiệu trưởng.

Hiệu trưởng ra quyết định nâng phụ cấp thâm niên cho cán bộ, giáo viên thuộc thẩm quyền được phân cấp.

Đối tượng thuộc thẩm quyền quyết định của cấp trên (hiệu trưởng, phó hiệu trưởng) thì ngay sau khi họp Hội đồng xét nâng lương, đơn vị gửi hồ sơ đề nghị nâng phụ cấp thâm niên nghề về Phòng Văn hoá - Xã hội đề nghị UBND xã ra quyết định nâng phụ cấp thâm niên nghề cho cán bộ quản lý.

Hồ sơ thực hiện theo quy định hiện hành.

Chương V

NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN DO LẬP THÀNH TÍCH XUẤT SẮC

Điều 13. Tiêu chuẩn và điều kiện để xét nâng bậc lương trước hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

Viên chức, người lao động trong suốt thời gian giữ bậc lương hiện hưởng đạt đủ các tiêu chuẩn, điều kiện sau đây thì được xét, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc tối đa 12 tháng so với thời gian quy định để được nâng bậc lương thường xuyên.

1. Tiêu chuẩn

a) Đạt đủ tiêu chuẩn quy định tại điểm 2 Điều 2, Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ, 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 và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Cụ thể:

Đối với cán bộ, viên chức và người lao động:

- Tiêu chuẩn 1: Được cấp có thẩm quyền 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, giáng chức, cách chức.

b) Tính đến ngày 31/12 của năm xét, trong thời gian 06 năm gần nhất đối với các ngạch, chức danh yêu cầu trình độ từ cao đẳng trở lên và 04 năm đối với các ngạch, chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống, viên chức, người lao động lập được thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, được cấp có thẩm quyền quyết định công nhận bằng văn bản. 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.

2. Điều kiện

Tính đến ngày 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh và còn thiếu từ 12 tháng trở xuống để được nâng bậc lương thường xuyên thì được xét nâng bậc

lương trước thời hạn tối đa là 12 tháng so với thời gian quy định để được nâng bậc lương thường xuyên theo ngạch, chức danh hiện giữ.

Điều 14. Các trường hợp không thuộc đối tượng để được xem xét nâng bậc lương trước hạn do có thành tích xuất sắc

1. Trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng 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 bằng các hình thức kỷ luật quy định tại Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các quy định hiện hành của cơ quan có thẩm quyền.

2. Đã đủ thời gian nâng bậc lương thường xuyên theo quy định trong năm để xem xét nâng bậc lương thường xuyên (*tính đến 31/12 của năm xét*).

3. Sau lần nâng bậc lương trước thời hạn gần nhất viên chức, hợp đồng lao động theo ND/111/ND- CP chưa thực hiện 01 lần nâng bậc lương thường xuyên theo quy định (*kể cả đối với trường hợp được nâng ngạch, chuyển ngạch công chức, viên chức sau khi nâng bậc lương trước thời hạn*).

4. Không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ trong cùng ngạch hoặc cùng chức danh.

Điều 15. Nguyên tắc xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Việc xem xét, quyết định nâng bậc lương trước thời hạn phải đảm bảo tính công bằng, dân chủ, công khai, minh bạch, động viên khích lệ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động tham gia phong trào thi đua đạt được nhiều thành tích, góp phần hoàn thành và hoàn thành vượt mức nhiệm vụ chính trị của nhà trường.

2. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được xem xét theo nguyên tắc:

a) Thực hiện xem xét nâng bậc lương trước thời hạn trước đối với viên chức, người lao động đáp ứng đủ các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định tại Điều 2 của Quy chế này, không bị sai phạm phải xử lý bằng các hình thức kỷ luật quy định tại Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các quy định hiện hành của cơ quan có thẩm quyền trong thời gian 06 năm gần nhất.

b) Xét theo thứ tự ưu tiên thành tích khen thưởng từ cao trở xuống cho đến hết chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định (Bằng khen Thủ tướng Chính phủ, CSTĐ cấp tỉnh, Bằng khen của Bộ, Bằng khen của Tỉnh ủy, Bằng khen của UBND tỉnh, Giấy khen của Sở GD&ĐT, Giấy khen các sở, ban ngành khác, Giấy khen của UBND huyện cũ hoặc UBND xã, danh hiệu CSTĐ cấp cơ sở.)

c) Trong cùng một cấp độ thành tích, ưu tiên xét trước đối với thành tích đạt được trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn thường xuyên hàng năm, sau đó đến thành tích trong thực hiện nhiệm vụ đột xuất, nhiệm vụ khác.

d) Với các trường hợp cùng đạt cấp độ khen thưởng Chiến sỹ thi đua cơ sở thì ưu tiên xét đối với người được tặng Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở trước. Nếu bằng

nhau tiếp xét đến các thành tích khác như danh hiệu lao động tiên tiến, mức độ hoàn thành nhiệm vụ các năm học, thành tích của học sinh, công lao đóng góp cho nhà trường, cho ngành.

e) Thành tích không được tính nâng bậc lương trước thời hạn: Đối với các trường hợp đã nâng bậc lương trước hạn thì tất cả các thành tích đạt kể từ ngày có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn trở về trước trong khoảng thời gian 06 năm đối với các chức danh, ngạch chuyên viên cao đẳng và tương đương trở lên và 04 năm đối với các chức danh, ngạch cán sự và tương đương trở xuống thì không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

3. Trường hợp nhiều người cùng có cấp độ thành tích khen thưởng “Giấy khen” như nhau, việc xét nâng bậc lương trước thời hạn theo thứ tự ưu tiên như sau:

a) Những người gần đến tuổi nghỉ hưu theo quy định, nếu không được xét lần này thì sẽ không còn cơ hội để được nâng bậc lương trước thời hạn lần sau (trừ trường hợp người đó sẽ được nâng bậc lương trước thời hạn để nghỉ hưu theo quy định tại khoản 2, Điều 3, Thông tư số 08/2013/TT-BNV, ngày 31/7/2013 của Bộ NV, 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 và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động).

b) Người không giữ chức vụ lãnh đạo;

c) Người dân tộc ít người, cán bộ nữ;

d) Những người có năm công tác nhiều hơn hoặc chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào;

đ) Những người có sáng kiến trong quá trình công tác được cấp trên thẩm định; công nhận được ứng dụng;

e) Những người có diễn biến lương bất hợp lý (*thiệt thời*).

Điều 16. Chỉ tiêu để tính nâng bậc lương trước thời hạn

1. Tỷ lệ nâng bậc lương trước hạn

Chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn bằng 10% tổng biên chế thực tế trả lương của nhà trường tính đến thời điểm ngày 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

2. Đơn vị tính chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn được xác định như sau: Nếu 10% tính trên tổng biên chế thực trả lương của đơn vị tại thời điểm 31/12 là số thập phân thì chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn được làm tròn theo nguyên tắc:

a) Nếu phần thập phân nhỏ hơn 5 thì lấy phần nguyên

b) Nếu phần thập phân bằng 5 trở lên thì cộng vào phần nguyên một đơn vị (*ví dụ 5,50 thì lấy 6*). mượn chỉ tiêu của năm sau.

Điều 17. Tiêu chuẩn chung về cấp độ thành tích khen thưởng để xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc

1. Đối với nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng

Cán bộ, viên chức, người lao động được xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng phải đạt tiêu chuẩn thành tích sau: Có 01 năm đạt một trong các cấp độ thành tích khen thưởng theo thứ tự ưu tiên: Được tặng thưởng Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ; Được tặng thưởng danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp tỉnh đồng thời trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng các năm phải hoàn thành nhiệm vụ trở lên.

2. Đối với nâng bậc lương trước thời hạn 9 tháng

Cán bộ, viên chức, người lao động được xét nâng bậc lương trước thời hạn 9 tháng phải đạt tiêu chuẩn thành tích sau: Có 01 năm được Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh hoặc của Bộ GD&ĐT, cơ quan ngang Bộ tặng Bằng khen và trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng các năm phải hoàn thành nhiệm vụ trở lên.

3. Đối với nâng bậc lương trước thời hạn 6 tháng

Cán bộ, viên chức, người lao động được xét nâng bậc lương trước thời hạn 6 tháng phải đạt tiêu chuẩn thành tích sau: Có 01 năm đạt Giấy khen của Sở, ban ngành của tỉnh; Giấy khen của Chủ tịch UBND huyện cũ nay là UBND xã hoặc Chiến sĩ thi đua cơ sở và trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng các năm phải hoàn thành nhiệm vụ trở lên.

Điều 18. Quy trình xét nâng bậc lương trước thời hạn

Căn cứ hướng dẫn của UBND xã hàng năm, Hội đồng xét nâng lương nhà trường tiến hành họp xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ một lần vào tháng 12 của năm xét, theo quy trình như sau:

Bước 1. Hội đồng xét nâng lương lập danh sách nâng bậc lương trước thời hạn của đơn vị mình.

Bước 2. Hội đồng xét nâng lương của nhà trường tiến hành họp xét (trên cơ sở danh sách đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn của cán bộ, viên chức và người lao động) theo quy định trong quy chế này.

Bước 3. Căn cứ kết luận của Chủ tịch Hội đồng, Thư ký thông báo công khai danh sách những người dự kiến được nâng bậc lương trước thời hạn đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét quyết định.

3. Hồ sơ đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn (theo mẫu quy định)

a) Công văn đề nghị hoặc tờ trình của đơn vị quản lý trực tiếp cán bộ, viên chức, người lao động;

b) Danh sách đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn;

c) Biên bản họp Hội đồng xét nâng lương của đơn vị;

d) Quyết định nâng bậc lương của năm gần nhất; trường hợp có thiết thời về lương cần có bảng diễn biến về tiền lương;

e) Bản sao các quyết định của cấp có thẩm quyền công nhận thành tích của cán bộ, viên chức, người lao động được đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn tính đến thời điểm 31/12 của năm xét.

Điều 19. Thời điểm tính và hưởng nâng bậc lương trước thời hạn

Căn cứ mức được xét nâng bậc lương trước thời hạn (12 tháng, 9 tháng, 6 tháng), thời điểm tính hưởng bậc lương mới do được nâng bậc lương trước thời hạn được tính kể từ ngày cán bộ, viên chức, người lao động có số tháng giữ bậc lương cũ cộng với số tháng được nâng bậc lương trước thời hạn bằng số tháng theo quy định để được nâng bậc lương thường xuyên. Trường hợp ngày ký quyết định nâng bậc lương trước thời hạn sau thời điểm được tính hưởng bậc lương mới thì công chức, viên chức, hợp đồng lao động theo Nghị định 111/2022/NĐ-CP được truy lĩnh tiền lương và nộp bảo hiểm xã hội phần chênh lệch tiền lương tăng thêm giữa bậc lương mới so với bậc lương cũ theo đúng quy định của Luật Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Chương VI

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

Điều 20. Điều kiện, tiêu chuẩn và chế độ 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 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 trong ngạch viên chức, trong chức danh nghề nghiệp viên chức hiện giữ nếu có đủ các điều kiện, tiêu chuẩn dưới đây:

- a) Đã có thông báo nghỉ hưu;
- b) Đạt đủ 2 tiêu chuẩn:
 - Được cấp có thẩm quyền đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên;
 - Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức.
- 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 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 thời hạn.

Chương VII

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 21. Trách nhiệm thi hành

1. Hiệu trưởng có trách nhiệm hàng năm, tổ chức bình xét khen thưởng đúng quy định, quy trình, đảm bảo công khai, minh bạch và đánh giá thực chất mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng người đối với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao.

2. Kế toán nhà trường thực hiện tốt công tác thống kê danh sách cán bộ, viên chức, NLĐ và tiền lương; quản lý, theo dõi đầy đủ kết quả thi đua khen thưởng, các kỳ nâng lương để việc xem xét, giải quyết việc nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng phụ cấp thâm niên nhà giáo, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc, nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu được thuận lợi. Tổng hợp kết quả thực hiện nâng bậc lương thường xuyên hàng năm đối với cán bộ, viên chức, hợp đồng lao động theo Nghị định 111/2022/NĐ-CP được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ theo quy định tại Thông tư số 08/2013/TT-BNV của Bộ Nội vụ ngày 31/7/2013 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.

3. Kiểm tra kết quả thực hiện chế độ nâng bậc lương trước thời hạn, nâng bậc lương thường xuyên theo quy định.

4. Hiệu trưởng giải quyết kịp thời đơn thư khiếu nại về nâng bậc lương trước thời hạn, nâng bậc lương thường xuyên theo đúng thẩm quyền.

5. Hội đồng xét nâng lương có trách nhiệm tham mưu, giúp thủ trưởng nhà trường tổ chức triển khai công tác nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng phụ cấp thâm niên nhà giáo, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc, nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu; chuẩn bị, cung cấp đầy đủ các thông tin về điều kiện, tiêu chuẩn đối với cán bộ, viên chức, người lao động được xem xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng phụ cấp thâm niên nhà giáo, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc, nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu theo quy định.

6. Hiệu trưởng chịu trách nhiệm toàn diện trước Chủ tịch UBND xã về việc triển khai thực hiện nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng phụ cấp thâm niên nhà giáo, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc, nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu theo quy định của Nhà nước và Quy chế này.

7. Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc, các cán bộ, viên chức và NLĐ phản ánh kịp thời về Hiệu trưởng để báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, giải quyết./.

Điều 22. Hiệu lực thi hành

Quy chế này gồm 07 chương, 22 Điều, có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành.

Nơi nhận:

- Phòng VH-XH (để b/c);
- CBVCNLĐ nhà trường (để thực hiện);
- Lưu VT.

