

Cần Thơ, ngày 15 tháng 10 năm 2021

Số: 511 /QĐ-ĐHKTCN

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy định Nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức và người lao động của Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC KỸ THUẬT - CÔNG NGHỆ CẦN THƠ

Căn cứ Luật Viên chức ngày 15 tháng 11 năm 2010 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức ngày 25 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 và Nghị định số 117/2016/NĐ-CP ngày 21 tháng 7 năm 2016 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang;

Căn cứ Quyết định số 249/QĐ-TTg ngày 29 tháng 01 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ về thành lập Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ;

Căn cứ Thông tư 08/2013/TT-BNV ngày 31 tháng 7 năm 2013 và Thông tư 03/2021/TT-BNV ngày 29 tháng 6 năm 2021 của Bộ trưởng 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 04/2005/TT-BNV ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức;

Theo đề nghị của Trưởng phòng Phòng Tổ chức - Hành chính.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1: Ban hành kèm theo Quyết định này Quy định Nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức và người lao động của Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ.

Điều 2: Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 11 năm 2021.

Điều 3: Phòng Tổ chức - Hành chính, Phòng Tài chính - Kế toán và các đơn vị, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. /.

Nơi nhận:

- Đảng ủy, BGH (b/c);
- Các đơn vị, tổ chức;
- Lưu: VT, TC.

HIỆU TRƯỞNG



Huỳnh Thanh Nhã

Cần Thơ, ngày 15 tháng 10 năm 2021

QUY ĐỊNH

**Nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn
và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức và người lao động
của Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 511 /QĐ-ĐHKTCN ngày 15 tháng 10 năm 2021
của Hiệu trưởng Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ)*

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Quy định này quy định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình thực hiện và các nội dung liên quan đến việc nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức, người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động tại Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Viên chức xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với viên chức và lực lượng vũ trang (sau đây gọi là Nghị định số 204/2004/NĐ-CP).

2. Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động có thỏa thuận trong hợp đồng lao động xếp lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP.

Chương II

CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

Điều 3. Điều kiện thời gian và tiêu chuẩn

1. Thời gian giữ bậc để xét nâng bậc lương thường xuyên

a) 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;

b) 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.

2. Trường hợp được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên

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

b) Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;

c) 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;

d) Thời gian được Hiệu trưởng quyết định cử đi làm chuyên gia, đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước, ở nước ngoài nhưng vẫn trong danh sách trả lương của Trường.

đ) Thời gian viên chức và người lao động tham gia phục vụ tại ngũ theo Luật Nghĩa vụ quân sự.

3. Thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên

a) Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương;

b) 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 Hiệu trưởng quyết định;

c) 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 Khoản 2 Điều này.

d) Thời gian tập sự (bao gồm cả trường hợp được hưởng 100% mức lương ngạch chức danh nghề nghiệp viên chức tập sự).

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

e) 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 tính theo thời gian bị kéo dài nâng bậc lương thường xuyên.

g) 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 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.

4. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng được xét nâng bậc lương thường xuyên ngoài việc có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh quy định tại khoản 1 Điều 3 Quy chế này còn phải 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 từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên;
- Tiêu chuẩn 2: Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức

Điều 4. Trường hợp bị kéo dài thời gian 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 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 nâng bậc lương thường xuyên so với thời gian quy định tại khoản 1 Điều 3 như sau:

1. Kéo dài 12 tháng: Viên chức và người lao động bị kỷ luật cách chức.
2. Kéo dài 06 tháng đối với các trường hợp:
 - a) Người lao động bị kỷ luật khiển trách hoặc cảnh cáo;
 - b) Viên chức bị kỷ luật cảnh cáo;
 - c) Viên chức và người lao động được cấp có thẩm quyền 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.
3. Kéo dài 03 tháng đối với viên chức bị kỷ luật khiển trách.
4. 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 khoản 1, 2 và 3 Điều này.

5. 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 khoản 1, 2 và 3 Điều này.

6. Trường hợp viên chức và người lao động là đảng viên bị kỷ luật Đảng:

a) 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.

b) 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 Điều này.

Chương III

CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

Điều 5. Nguyên tắc nâng bậc lương trước thời hạn

1. Việc xem xét, quyết định nâng bậc lương trước thời hạn phải bảo đảm tính công bằng, dân chủ, công khai, động viên khích lệ phong trào thi đua nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ của đơn vị.

2. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ chỉ triển khai một lần trong năm.

3. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được xét từ cấp độ thành tích xuất sắc cao trở xuống thành tích thấp hơn, đến khi hết chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn trong năm theo quy định; xét từ đối tượng đủ điều kiện nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng, tiếp đến là các đối tượng đủ điều kiện nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng và 06 tháng. Khi xét nâng bậc lương trước thời hạn, nếu nhiều viên chức và người lao động có cấp độ thành tích khen thưởng như nhau thì việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện theo thứ tự ưu tiên sau:

a) Viên chức và người lao động có số năm công tác nhiều hơn, chưa được nâng bậc lương trước thời hạn;

b) Viên chức và người lao động có thiết thời trong diễn biến lương;

c) Viên chức và người lao động không giữ chức vụ lãnh đạo;

d) Viên chức và người lao động nữ;

e) Viên chức và người lao động tốt nghiệp tiến sĩ, thạc sĩ đúng chuyên ngành (hoàn thành chương trình học đúng thời gian theo quyết định cử đi học, đi kèm trung bình toàn khóa và điểm bảo vệ luận văn đạt từ loại khá trở lên);

g) Viên chức và người lao động có công trình nghiên cứu khoa học, sáng kiến cải tiến trong công tác ứng dụng vào thực tiễn tại Trường mang lại hiệu quả rõ rệt, được Hội đồng Khoa học và Đào tạo của Trường công nhận.

Thành tích khen thưởng chỉ được tính khi cấp có thẩm quyền đã ký quyết định khen thưởng bằng văn bản.

4. Bảo đảm số người được nâng bậc lương trước thời hạn không vượt quá tỷ lệ 10% danh sách trả lương của đơn vị.

5. Thời điểm tính hưởng bậc lương mới do được nâng bậc lương trước thời hạn được tính kể từ ngày viên chức và người lao động có sổ 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 mới thì viên chức và người lao động 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.

6. Nếu viên chức và người lao động có thành tích khen thưởng như nhau và không thuộc các trường hợp ưu tiên ở khoản 3 Điều này thì Hội đồng sẽ lựa chọn bằng phiếu kín.

7. 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 6. Tỷ lệ xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Tỷ lệ viên chức và người lao động (trừ trường hợp 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% tổng số viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của đơn vị. Danh sách trả lương của đơn vị được xác định theo quyết định của cấp có thẩm quyền phê duyệt số lượng người làm việc (đối với viên chức và người lao động) tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

2. Cứ mỗi 10 người trong danh sách trả lương của Trường được xác định có 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc.

Điều 7. Điều kiện và tiêu chuẩn được xét hưởng chế độ nâng lương trước thời hạn

1. Viên chức và người lao động quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 2 Quy định này được xét nâng bậc lương trước thời hạn khi có đủ các điều kiện sau:

a) Đáp ứng các tiêu chuẩn quy định tại khoản 4 Điều 3 Quy định này.

b) Chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh.

c) 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.

2. Nếu đáp ứng đủ các điều kiện tại khoản 1 Điều này thì viên chức và người lao động được xét nâng một bậc lương trước thời hạn tối đa là 12 tháng so với thời gian quy định tại khoản 1 Điều 3 Quy định này.

3. Tiêu chuẩn viên chức, người lao động được hưởng chế độ nâng lương trước thời hạn

a) Lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đã được cấp có thẩm quyền quyết định công nhận bằng văn bản.

b) Được tập thể bình chọn dựa trên quy định về cấp độ lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn tương ứng theo quy định tại khoản 2 Điều 6 Quy định này.

Điều 8. Cấp độ thành tích tương ứng với thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn

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

Thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn được xác định theo thời điểm ban hành quyết định công nhận thành tích đạt được trong khoảng thời gian 6 năm gần nhất đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên và 4 năm gần nhất đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

Riêng đối với trường hợp đã được nâng bậc lương trước thời hạn thì tất cả các thành tích đạt được trước ngày có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn trong khoảng thời gian (6 năm và 4 năm) quy định tại khoản này không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được căn cứ vào thành tích cao nhất đạt được của, viên chức và người lao động; 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 Quy định nâng bậc lương trước thời hạn của Trường được định tại khoản 2 Điều này.

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

Viên chức và người lao động có kết quả thi đua liên tục hằng năm trong khoảng thời gian được xem xét thành tích để nâng bậc lương trước thời hạn tương ứng với chức danh nghề nghiệp (6 năm và 4 năm), cụ thể như sau:

Thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn	Điều kiện về thành tích (Xếp theo thứ tự ưu tiên)
	Huân chương các loại
	Danh hiệu Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú
12 tháng	Giải thưởng Hồ Chí Minh, Giải thưởng Nhà nước
	Chiến sĩ thi đua toàn quốc
	Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ
	Giải thưởng khoa học và công nghệ quốc tế
	Giải thưởng sáng tạo Khoa học - Công nghệ Việt Nam (VIFOTEC)
	Chiến sĩ thi đua cấp bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể trung ương
	Bằng khen cấp bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể trung ương
09 tháng	Bằng khen chuyên đề cấp bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể trung ương

	Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở 01 năm
06 tháng	Giấy khen của Hiệu trưởng Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ

Điều 9. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu

1. Viên chức và người lao động chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh đã có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc lương hoàn thành nhiệm vụ được giao, không xử lý kỷ luật bằng các hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức và kể từ ngày có thông báo nghỉ hưu đến trước ngày nghỉ hưu còn thiếu 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 (không tính vào tỷ lệ 10%).

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 được xét nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu thì viên chức và người lao động được thực hiện theo chế độ nâng bậc lương trước thời hạn có lợi hơn.

Chương IV

NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Điều 10. Đối tượng được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

Đối tượng quy định tại Điều 2 Quy định này, nếu đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh nghề nghiệp thì được xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung khi có đủ điều kiện và tiêu chuẩn quy định tại Điều 11 và Điều 12 Quy định này.

Điều 11. Điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

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 đã có 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch và chức danh thì được xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.

b) Viên chức, người lao động 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 thời gian được tính, không được tính hoặc bị kéo dài để xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được xác định theo quy định tại khoản 1, 2, và 3 Điều 3 Quy định này.

3. Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung thực hiện theo quy định tại khoản 4 Điều 3 Quy định này.

Điều 12. Mức phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Mức phụ cấp

Viên chức và người lao động có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung theo quy định được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) Viên chức và người lao động 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 sau 02 năm (đủ 24 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương của bậc lương cuối cùng trong ngạch đó; từ năm thứ ba trở đi, mỗi năm có đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

2. Viên chức và người lao động không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung (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 theo quy định nhưng không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung, thì thời gian tính hưởng mức 5% phụ cấp thâm niên vượt khung bị kéo dài thêm 01 năm (đủ 12 tháng).

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, 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 bảo hiểm xã hội theo các mức phụ cấp thâm niên vượt khung đã được tính lại.

Chương V

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 13. Hồ sơ đề nghị hưởng chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung

Hồ sơ gồm:

a) Tờ trình của đơn vị trực tiếp quản lý viên chức và người lao động về việc đề nghị xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung. (Mẫu số 2)

b) Biên bản họp đề nghị xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung của đơn vị trực tiếp quản lý viên chức và người lao động. (Mẫu số 3)

c) Bản sao Quyết định nâng bậc lương gần nhất của cá nhân được đề nghị.

d) Bản sao văn bản chứng nhận thành tích cá nhân do cấp có thẩm quyền ban hành.

đ) Bản sao thông báo nghỉ hưu của viên chức và người lao động.

Điều 14. Trình tự thực hiện

1. Hằng năm, Hiệu trưởng Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ ban hành Thông báo về việc xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước hạn do lập thành tích xuất sắc để các đơn vị có kế hoạch họp xét.

2. Lãnh đạo các đơn vị triển khai Thông báo và các văn bản có liên quan đến toàn thể viên chức và người lao động trong đơn vị và tổ chức họp xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước hạn do lập thành tích xuất sắc. Nội dung và kết quả họp xét tại đơn vị phải được lập thành biên bản và gửi về Phòng Tổ chức - Hành chính đúng thời gian quy định trong Thông báo.

3. Hiệu trưởng quyết định thành lập Hội đồng xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước hạn do lập thành tích xuất sắc của Trường. Thành phần Hội đồng gồm có:

- Chủ tịch Hội đồng: Hiệu trưởng
- Các Phó Chủ tịch:
 - + Phó Hiệu trưởng được phân công;
 - + Chủ tịch Công đoàn cơ sở.
- Thường trực Hội đồng:
 - + Đại diện lãnh đạo Phòng Tổ chức - Hành chính;
 - + Đại diện lãnh đạo Phòng Tài chính - Kế toán.

- Ủy viên Hội đồng gồm đại diện lãnh đạo các phòng, khoa, trung tâm, Bí thư Đoàn Thanh niên, 01 chuyên viên phụ trách theo dõi về chế độ tiền lương làm thư ký Hội đồng.

Hội đồng xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước hạn do lập thành tích xuất sắc của Trường tiến hành họp, xem xét. Kết quả họp được niêm yết công khai trên Bảng thông tin và trang thông tin điện tử của Trường theo quy định.

4. Nhà trường gửi văn bản đề nghị Sở Nội vụ phê duyệt danh sách viên chức và người lao động được nâng bậc lương trước thời hạn.

5. Kết quả nâng bậc lương trước hạn do lập thành tích xuất sắc của viên chức và người lao động đã được Sở Nội vụ phê duyệt được niêm yết công khai trên Bảng thông tin và trang thông tin điện tử của Trường theo quy định.

Điều 15. Tổ chức thực hiện

1. Trách nhiệm của Hiệu trưởng

Hiệu trưởng có trách nhiệm trao đổi với Đảng ủy và Ban Chấp hành công đoàn cùng cấp thực hiện:

a) Chỉ đạo ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ của Trường.

b) Quyết định hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền quyết định theo phân cấp hiện hành nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của Trường.

2. Phòng Tổ chức - Hành chính:

a) Chịu trách nhiệm theo dõi, kiểm tra việc triển khai tổ chức thực hiện Quy chế xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ cho viên chức và người lao động trong các đơn vị thuộc Trường.

b) Công khai Quy định này trên Bảng thông tin và trang thông tin điện tử của Trường; đồng thời gửi Sở Nội vụ để quản lý và kiểm tra trong quá trình thực hiện.

c) Định kỳ hằng năm ra Thông báo đến các đơn vị về việc rà soát, xem xét, bình chọn và lập danh sách đề nghị bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ cho những cá nhân đủ điều kiện.

d) Hướng dẫn các đơn vị tổ chức họp xét, bình chọn; tổng hợp đề nghị, đối chiếu các tiêu chuẩn theo quy định và lập danh sách xếp theo thứ tự ưu tiên của các tiêu chí đã đề ra, trình Hội đồng xét nâng bậc lương của Trường xem xét.

đ) Báo cáo kết quả xét duyệt của Hội đồng xét nâng bậc lương của Trường với Sở Nội vụ (Mẫu số 1).

e) Thông báo, niêm yết công khai kết quả tại Bảng thông tin và trên trang thông tin điện tử của Trường. Tổng hợp các nội dung phản ánh, kiến nghị của các đơn vị (nếu có) để báo cáo Hiệu trưởng xem xét, điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp.

g) Định kỳ vào quý IV hằng năm, có văn bản báo cáo Ban Giám hiệu về việc thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động.

h) Gửi Quyết định bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đến viên chức, người lao động được xét nâng bậc lương trước hạn và các phòng chức năng.

3. Trưởng các đơn vị có trách nhiệm:

a) Tổ chức triển khai Quy định nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đến tất cả viên chức và người lao động trong đơn vị. Khuyến khích, tạo động lực giúp viên chức và người lao động nỗ lực phấn đấu trong công tác.

b) Chỉ đạo đơn vị tập hợp thành tích, họp xét và tổng hợp danh sách đề nghị xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng

lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ; lập hồ sơ gửi về phòng Tổ chức - Hành chính theo đúng quy định.

Điều 16. Điều khoản thi hành

1. Quy định này được phổ biến và niêm yết công khai tại Trường và làm căn cứ thực hiện việc nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động của Trường.

2. Quy định này được có hiệu lực từ ngày 01 tháng 11 năm 2021 và thay thế các quy định về nâng lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc đã ban hành trước đây./.

HIỆU TRƯỞNG



Huỳnh Thanh Nhã

III	Viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu được đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn											
1												
2												
...												
IV.	Viên chức và người lao động được đề nghị nâng phụ cấp thâm niên vượt khung											
1												
2												
...												
Cộng (I+II +III+ IV)												

II. Những khó khăn, vướng mắc và đề xuất, kiến nghị trong quá trình thực hiện nâng bậc lương đối với viên chức và người lao động

.....

.....

.....

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ;
- Ban Giám hiệu;
- Các đơn vị;
- Lưu: VT, TC.

HIỆU TRƯỞNG

Huỳnh Thanh Nhã

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
KỸ THUẬT – CÔNG NGHỆ CẦN THƠ

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

ĐƠN VỊ:.....



Cần Thơ, ngày tháng năm

TỜ TRÌNH

Về việc đề nghị xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng bậc lương trước thời hạn năm.....

Kính gửi: Hội đồng lương

Căn cứ Quyết định số: /QĐ-ĐHKTCN ngày....tháng....năm..... của Hiệu trưởng Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ về việc ban hành Quy định 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 của Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ;

Căn cứ Thông báo số: /TB-ĐHKTCN ngày.....tháng.....năm..... của Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ về việc xem xét và lập danh sách đề nghị xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng bậc lương trước thời hạn.

Ngày.....tháng.....năm....., họp bình xét và đề nghị 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 của đơn vị như sau:

- Đề nghị nâng bậc lương thường xuyên:.....người, gồm có.....người được nâng bậc lương thường xuyên và.....người được nâng hệ số thâm niên vượt khung;
- Đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn do đạt thành tích xuất sắc:.....người;
- Đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu:.....người.

..... kính đề nghị Hội đồng Lương Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ xem xét.

Nơi nhận:

- Hội đồng lương;
- Phòng TCHC;
- Lưu:VT, (tên đơn vị viết tắt).

TRƯỞNG ĐƠN VỊ

						trong chức danh hiện giữ	giữ/ PCTNVK			nâng bậc	nâng bậc	bậc lần sau
1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14
1												
2												
...												

5. Những khó khăn, vướng mắc và đề xuất giải pháp trong quá trình xét đề nghị
nâng lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng bậc lương
trước thời hạn:

.....
.....

TỔ TRƯỞNG CÔNG ĐOÀN

THƯ KÝ

TRƯỞNG ĐƠN VỊ

