

QUY CHẾ

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 thuộc trường THCS

Hàn Thuyên, phường Nam Định, tỉnh Ninh Bình

(Ban hành kèm theo Quyết định số 93/QĐ-UBND ngày 22 tháng 9 năm 2025 của trường THCS Hàn Thuyên)

Chương I QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi

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, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động thuộc trường THCS Hàn Thuyên, phường Nam Định.

2. Đối tượng áp dụng

Viên chức và người lao động được xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành phục vụ tại trường THCS Hàn Thuyên, phường Nam Định.

Điều 2. Nguyên tắc xét nâng bậc lương

1. Việc thực hiện xét, quyết định nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ phải bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, công bằng, dân chủ, đúng chế độ, chính sách của Nhà nước, quy định của tỉnh, quy chế của đơn vị.

2. Nâng bậc lương thường xuyên đối với viên chức và người lao động được thực hiện mỗi năm hai đợt: Đợt 1 cho các đối tượng có thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên từ ngày 01/01 đến ngày 30/6 của năm (6 tháng đầu năm). Đợt 2 cho các đối tượng có thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên từ ngày 01/7 đến ngày 31/12 của năm (6 tháng cuối năm).

3. Nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ mỗi năm 01 lần cùng với thời điểm xét nâng lương thường xuyên đợt 1 trong năm.

4. Nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức, người lao động đã có thông báo nghỉ hưu thực hiện khi viên chức, người lao động có thông báo nghỉ hưu và đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

5. Trường hợp ngày ký quyết định nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn sau thời điểm được tính hưởng bậc lương mới thì viên chức, người lao động được truy lĩnh tiền lương và truy lĩnh nộp bảo hiểm xã hội phần chênh lệch tiền lương tăng thêm giữa bậc lương mới so với bậc lương cũ.

Điều 3. Hội đồng lương

1. Thành phần Hội đồng lương của trường gồm:

- Chủ tịch Hội đồng: Đồng chí Hiệu trưởng;
- Phó Chủ tịch Hội đồng: Đồng chí Phó Hiệu trưởng.
- Thành viên Hội đồng:
 - + Đại diện tổ chuyên môn, tổ Văn phòng
 - + Đại diện các tổ chức trong trường.

(số lượng thành viên Hội đồng là số lẻ).

- Cơ quan Thường trực của Hội đồng là Tổ Văn Phòng.

2. Nhiệm vụ và quyền hạn của Hội đồng lương

- a) Tổng hợp danh sách đề nghị nâng bậc lương;
- b) Kiểm tra, đối chiếu điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương;
- c) Lập danh sách viên chức đủ điều kiện báo cáo Hiệu trưởng nhà trường xem xét, quyết định;
- d) Hội đồng làm việc theo nguyên tắc tập thể, quyết định theo đa số. Trong trường hợp biểu quyết ngang nhau thì việc lựa chọn cá nhân được nâng bậc lương trước thời hạn do Chủ tịch Hội đồng quyết định.

Chương II

NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

Điều 4. Điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh

Viên chức, người lao động (có thỏa thuận trong hợp đồng lao động xếp lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ) có đủ điều kiện thời gian và đáp ứng đủ 02 tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian giữ bậc trong ngạch, mà chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch thì được xem xét nâng một bậc lương:

1. 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

đanh, thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức đanh được xét nâng một bậc lương;

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

- Đối với chức đanh chuyên gia cao cấp: Nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong bảng lương chuyên gia cao cấp, thì sau 5 năm (đủ 60 tháng) giữ bậc lương trong bảng lương chuyên gia cao cấp được xét nâng một bậc lương.

2. 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 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 nhưng vẫn trong danh sách trả lương của đơn vị.

- Thời gian viên chức 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, 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 Khoản 2 Điều này.

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

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

- Thời gian thử thách đối với viên chức 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.

- 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.

Điều 5. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên

Viên chức và người lao động có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh quy định tại Khoản 1 Điều 4 Quy chế 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 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 6. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên

Trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng, nếu viên chức 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 Điểm a Khoản 1 Điều 5 như sau:

1. Kéo dài 12 tháng đối với các trường hợp:

Viên chức và người lao động bị kỷ luật cách chức.

2. 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 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 và người lao động 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 1,2,3 Điều này.

6. 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.

Điều 7. 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:

1. 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;
2. Không thực hiện kéo dài thời gian xét nâng bậc lương đối với các hình thức kỷ luật do oan, sai;
3. Được truy lĩnh tiền lương, truy nộp bảo hiểm xã hội (bao gồm cả phần bảo hiểm xã hội do cơ quan, đơn vị đóng) theo các bậc lương đã được tính lại.

Chương III

NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

Điều 8: Nguyên tắc xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Việc thực hiện xét, quyết định nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ phải bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, công bằng, dân chủ, đúng chế độ, chính sách của Nhà nước, quy định của tỉnh, quy chế của cơ quan, nhằm động viên viên chức phấn đấu, cống hiến, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ chuyên môn của Sở.

2. Bảo đảm đúng đối tượng, đủ điều kiện, tiêu chuẩn, tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích trong thực hiện nhiệm vụ theo quy định. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ được xét theo thứ tự thành tích khen thưởng từ người có thành tích cao hơn đến người có thành tích thấp hơn cho đến hết chỉ tiêu, tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ theo quy định.

3. Không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

4. Trường hợp viên chức 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 được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn có lợi nhất.

5. Thứ tự ưu tiên:

- Xét hết nhóm đối tượng có cấp độ thành tích được nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng mới xét đến nhóm đối tượng có cấp độ thành tích được nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng và cuối cùng là nhóm đối tượng có cấp độ thành tích được nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng.

- Trường hợp có từ hai viên chức, người lao động có cấp độ thành tích như nhau và cùng ở chỉ tiêu cuối cùng nằm trong tỷ lệ 10% số người được nâng bậc lương trước thời hạn thì ưu tiên theo thứ tự sau:

+ Đối tượng có tuổi đời cao, chuẩn bị nghỉ hưu;

+ Đối tượng chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào;

+ Đối tượng có công trình nghiên cứu khoa học, sáng kiến cải tiến trong thực hiện nhiệm vụ công tác đã được cấp có thẩm quyền quyết định công nhận, nghiệm thu bằng văn bản đưa vào áp dụng trong thực tiễn có hiệu quả;

+ Đối tượng có thành tích xuất sắc trong kỳ nâng lương trước đó nhưng chưa được nâng do vượt quá chỉ tiêu để xét; trong kỳ này lại lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ;

+ Đối tượng có số năm công tác nhiều hơn;

+ Đối tượng có mức lương thấp hơn.

+ Trong cùng một cấp độ thành tích, ưu tiên xét trước đối với thành tích đạt được trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, nghiệp vụ (nhiệm vụ chính), sau đó đến thành tích trong thực hiện nhiệm vụ đột xuất; ưu tiên xét trước đối với khen thưởng toàn diện, sau đó đến khen thưởng từng mặt; ưu tiên xét đối với người có nhiều thành tích hơn; ưu tiên lao động nữ hoặc người không giữ chức vụ lãnh đạo trong trường hợp có cùng điều kiện tiêu chuẩn (ưu tiên về cấp độ thành tích theo thứ tự tại Điều 11 Quy chế này).

Điều 9. Điều kiện, tiêu chuẩn

Đối tượng quy định tại khoản 2 Điều 1 Quy chế này đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại 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 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 Khoản 1 Điều 4 Quy chế này.

Điều 10. 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 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.

2. 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 1 Điều này không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

3. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được căn cứ vào thành tích cao nhất đạt được của viên chức; nếu thành tích cao nhất bằng nhau thì xét đến các thành tích khác và thực hiện thứ tự ưu tiên theo Khoản 5, Điều 8 Quy chế này.

Điều 11. Tiêu chuẩn chung về cấp độ thành tích để được xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động do lập thành tích xuất sắc

1. Xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng khi đạt một trong các thành tích sau:

- (1) Được tặng thưởng Huân chương Sao Vàng;
- (2) Được tặng thưởng Huân chương Hồ Chí Minh;
- (3) Được phong tặng danh hiệu Anh hùng Lao động;
- (4) Được tặng thưởng Huân chương Độc lập các hạng (hạng 1; 2; 3);
- (5) Được tặng thưởng Huân chương Lao động, Huân chương Chiến công các hạng (hạng 1; 2; 3);
- (6) Được phong tặng danh hiệu Nhà giáo Nhân dân, Nhà giáo ưu tú;
- (7) Được tặng thưởng danh hiệu Chiến sỹ thi đua toàn quốc;
- (8) Được tặng thưởng bằng khen của Thủ tướng Chính phủ;
- (9) Được tặng danh hiệu “Chiến sỹ thi đua cấp tỉnh”.

2. Xét nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng khi đạt một trong các thành tích sau:

- (1) Được tặng bằng khen của Chủ tịch UBND tỉnh;
- (2) Được tặng bằng khen của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;
- (3) Được tặng bằng khen của các Bộ, cơ quan ngang Bộ; Trung ương Đoàn TNCSHCM; Công đoàn Giáo dục Việt Nam;
- (4) 03 năm liên tục được tặng danh hiệu “Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở”.

3. Xét nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng khi đạt một trong các thành tích sau:

- (1) Đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cơ sở;
- (2) Được tặng giấy khen của Chủ tịch UBND xã và tương đương (UBND huyện trước đây);
- (3) Được tặng giấy khen của các sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh;

Lưu ý: Các thành tích khen thưởng phải gắn với nhiệm vụ công tác chuyên môn mà cán bộ, công chức, viên chức đang được giao đảm nhiệm tại thời điểm khen thưởng.

Điều 12. Tỷ lệ xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Tỷ lệ nâng bậc lương trước hạn

Tỷ lệ viên chức, người lao động 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 cơ quan được xác định theo quyết định của cấp có thẩm quyền giao biên chế, số lượng người làm việc tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn (*tỷ lệ này không bao gồm các trường hợp nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu*).

2. Cách tính tỷ lệ

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

- Số lượng người đề nghị xem xét nâng bậc lương trước thời hạn không vượt quá chỉ tiêu phân bổ nâng lương trước thời hạn hàng năm của UBND phường.

- Nếu đơn vị 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 thì không được tính vào tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc của các năm sau.

Điều 13. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức đã có thông báo nghỉ hưu

Viên chức, người lao động đã có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Điều 5 Quy chế này, chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh và kể từ ngày có thông báo nghỉ hưu đến trước ngày nghỉ hưu còn thiếu từ 12 tháng trở xuống để được nâng bậc lương thường xuyên theo quy định thì được nâng một bậc lương trước thời hạn 12 tháng so với thời gian quy định tại Khoản 1 Điều 4 Quy chế này.

Trường hợp viên chức, 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

huu, thì viên chức, người lao động được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn.

Chương IV

HƯỞNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Điều 14. Điều kiện, tiêu chuẩn

1. Điều kiện hưởng phụ cấp thâm niên

Viên chức đã có 3 năm (đủ 36 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức từ loại A0 đến loại A3 của bảng 2, bảng 3 quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ.

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 2, bảng 3 và ngạch nhân viên thừa hành, phục vụ xếp lương theo bảng 4 quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ.

2. Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên

Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung thực hiện như tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điều 5 Quy chế này trong suốt thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh hiện giữ hoặc trong thời gian của năm xét hưởng thêm phụ cấp thâm niên vượt khung.

Điều 15. Mức hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

Viên chức và người lao động xếp lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ đủ tiêu chuẩn, điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Điều 4, Điều 5 Quy chế này được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

1. Viên chức xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức từ loại A0 đến loại A3, 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 4 trở đi, mỗi năm có đủ hai tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

2. Viên chức, người lao động xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức loại B và loại C và ngạch nhân viên thừa hành, phục vụ thì 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 hưởng của bậc lương cuối cùng trong ngạch đó; từ năm thứ 3 trở đi, mỗi năm có đủ hai tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

3. Viên chức, người lao động khi chuyển xếp lương cũ sang lương mới theo quy định tại Thông tư liên tịch số 01/2005/TTLT-BNV-BTC ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chuyển xếp lương cũ sang lương mới đối với viên chức, nếu lương mới đã được tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung thì thời gian giữ bậc lương cũ dùng làm căn cứ để chuyển xếp sang lương mới được tính để hưởng thêm phụ cấp thâm niên vượt khung theo nguyên tắc cứ mỗi năm giữ bậc lương cũ mà có đủ hai tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1% phụ cấp thâm niên vượt khung.

4. 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, giáng chức hoặc cách chức thì cứ mỗi năm không hoàn thành nhiệm vụ được giao hoặc bị kỷ luật thì thời gian để xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bị kéo dài được xác định như các trường hợp kéo dài thời gian nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điều 6 Quy chế này.

5. 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 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 chế 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.

Chương V

HƯỞNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN NHÀ GIÁO

Điều 16. Đối tượng áp dụng

1. Áp dụng đối với nhà giáo đang giảng dạy, giáo dục trong các cơ sở giáo dục công lập đã được chuyển, xếp lương theo 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: Nhà giáo gồm viên chức chuyên ngành giáo dục, đào tạo (mang mã số có các ký tự đầu là V.07) và viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp (mang mã số có các ký tự đầu là V.09) thuộc danh sách trả lương được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, đang giảng dạy, giáo dục trong các cơ sở giáo dục công lập được Nhà nước cấp kinh phí hoạt động (bao gồm nguồn thu từ ngân sách nhà nước cấp và các nguồn thu sự nghiệp theo quy định của pháp luật).

2. Các đối tượng không thuộc quy định tại khoản 1 Điều này mà giữ mã số có các ký tự đầu là V.07 và V.09 không thuộc đối tượng được hưởng phụ cấp thâm niên nhà giáo.

Điều 17. Thời gian tính hưởng và thời gian không tính hưởng phụ cấp thâm niên

1. Thời gian tính hưởng phụ cấp thâm niên

Thời gian tính hưởng phụ cấp thâm niên được xác định bằng tổng các thời gian sau:

a) Thời gian giảng dạy, giáo dục có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trong các cơ sở giáo dục công lập.

b) Thời gian giảng dạy, giáo dục có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập (đối với nhà giáo đang giảng dạy, giáo dục trong các cơ sở giáo dục công lập mà trước đây đã giảng dạy, giáo dục ở các cơ sở giáo dục ngoài công lập).

c) Thời gian làm việc được tính hưởng phụ cấp thâm niên, gồm: thời gian làm việc được xếp lương theo một trong các ngạch hoặc chức danh của các chuyên ngành hải quan, tòa án, kiểm sát, kiểm toán, thanh tra, thi hành án dân sự, kiểm lâm, dự trữ quốc gia, kiểm tra đảng; thời gian làm việc được tính hưởng phụ cấp thâm niên trong quân đội, công an, cơ yếu và thời gian làm việc được tính hưởng thâm niên ở ngành, nghề khác (nếu có).

d) Thời gian đi nghĩa vụ quân sự theo luật định mà trước khi đi nghĩa vụ quân sự đang được tính hưởng phụ cấp thâm niên nghề.

2. Thời gian không tính hưởng phụ cấp thâm niên

a) Thời gian tập sự.

b) Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương liên tục từ 01 tháng trở lên.

c) Thời gian nghỉ ốm đau, thai sản vượt quá thời hạn theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

d) 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.

đ) Thời gian bị tạm đình chỉ công tác hoặc bị tạm giữ, tạm giam để phục vụ cho công tác điều tra, truy tố, xét xử.

e) Thời gian không làm việc khác ngoài quy định tại các điểm a, b, c, d, đ khoản 2 Điều này.

Điều 18. Mức phụ cấp thâm niên

1. Nhà giáo tham gia giảng dạy, giáo dục có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc đủ 5 năm (60 tháng) được tính hưởng phụ cấp thâm niên bằng 5% mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có). Từ năm thứ sáu trở đi, mỗi năm (đủ 12 tháng) được tính thêm 1%.

2. Phụ cấp thâm niên được tính trả cùng kỳ lương hàng tháng và được dùng để tính đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

3. Cách tính mức tiền phụ cấp thâm niên hàng tháng:

Mức tiền phụ cấp thâm niên bằng Hệ số lương theo chức danh nghề nghiệp viên chức cộng hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) hiện hưởng nhân với Mức lương cơ sở do Chính phủ quy định từng thời kỳ) x (Mức (%) phụ cấp thâm niên được hưởng.

Chương VI

THÀNH PHẦN HỒ SƠ ĐỀ NGHỊ

Điều 19. Hồ sơ đề nghị nâng lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng lương trước thời hạn

a) Hồ sơ của cá nhân

- Đơn đề nghị (nâng lương trước thời hạn);
- Quyết định nâng bậc lương, phụ cấp của năm gần nhất;
- Các quyết định thuyên chuyển trong thời gian giữ bậc lương (nếu có);
- Bản sao các quyết định của cấp có thẩm quyền công nhận thành tích của viên chức được đề nghị nâng lương trước thời hạn.

b) Hồ sơ của đơn vị

- Tờ trình kèm theo danh sách;
- Biên bản họp của Hội đồng lương;
- Quyết định nâng bậc lương của năm gần nhất; các quyết định thuyên chuyển trong thời gian giữ bậc lương;
- Bản sao các quyết định của cấp có thẩm quyền công nhận thành tích của viên chức được đề nghị nâng lương trước thời hạn.

Chương VII

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 20. Điều khoản thi hành

1. Hội đồng lương chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng nhà trường về việc thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng hệ số phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức, người lao động trong đơn vị.

2. Tổ Văn phòng có trách nhiệm theo dõi, tổng hợp và báo cáo tình hình thực hiện Quy chế này. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, phát sinh cần phải sửa đổi, bổ sung, các cơ quan, đơn vị phản ánh kịp thời về lãnh đạo nhà trường để xem xét, quyết định./.