

Hải Dương, ngày 31 tháng 12 năm 2019

Số: 40/QĐ-CNT

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên,
nâng bậc lương trước thời hạn, phụ cấp thâm niên vượt khung
đối với cán bộ, viên chức và người lao động

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG THPT CHUYÊN NGUYỄN TRÃI

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 đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 76/2009/NĐ-CP ngày 15/9/2009; Nghị định số 14/2012/NĐ-CP ngày 07/3/2012 và Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19/02/2013 của Chính phủ;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ Hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Căn cứ Thông tư số 04/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ công văn số 22/SGD&ĐT-TCCB ngày 7/1/2014 của Sở Giáo dục và Đào tạo Hải Dương về một số điểm mới trong thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Căn cứ Công văn số 154/SGDDĐT-TCCB ngày 18/02/2016 của Sở Giáo dục và Đào tạo về việc thực hiện chế độ nâng lương thường xuyên, trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Theo đề nghị của cán bộ phụ trách công tác tổ chức, giáo vụ nhà trường,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn, phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, viên chức, người lao động Trường THPT chuyên Nguyễn Trãi.

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

Điều 3. Các ông (bà) Phó Hiệu trưởng, Chủ tịch công đoàn, Bí thư đoàn trường, Trưởng ban thanh tra nhân dân, Thư ký hội đồng trường, Tổ trưởng và các cán bộ, viên chức, người lao động Trường THPT chuyên Nguyễn Trãi căn cứ Quyết định thi hành./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Lưu: VT, giáo vụ.



Trịnh Ngọc Tùng

QUY CHẾ
Nâng bậc lương thường xuyên,
nâng bậc lương trước thời hạn, phụ cấp thâm niên vượt khung
đối với cán bộ, viên chức và người lao động

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 401 /QĐ-CNT ngày 31 tháng 12 năm 2019
của Hiệu trưởng trường THPT chuyên Nguyễn Trãi)*

Chương 1. QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục đích

Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với công chức, viên chức và người lao động trường THPT chuyên Nguyễn Trãi (sau đây gọi là Quy chế nâng bậc lương) 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 công chức, viên chức và người lao động.

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

Điều 2. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế nâng bậc lương quy định về nguyên tắc; điều kiện, tiêu chuẩn; quy trình thực hiện và các nội dung liên quan đến nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đối với công chức, viên chức và người lao động trong các bộ phận thuộc trường.

Đối với các chế độ chính sách nâng bậc lương khác (không quy định trong Quy chế này) thực hiện theo các quy định của pháp luật hiện hành.

2. Đối tượng áp dụng

a. Viên chức thuộc đơn vị quản lý được 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 công chức, viên chức và lực lượng vũ trang (sau đây gọi là Nghị định số 204/2004/NĐ-CP).

b. Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động quy định tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp.

c. Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong nhà trường được xếp lương theo bảng lương do Nhà nước quy định.

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

1. Bảo đảm công khai, công bằng, dân chủ, khách quan và đúng pháp luật.

2. Nâng bậc lương thường xuyên được thực hiện theo quý (03 tháng/1 lần).

3. Nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ thực hiện mỗi năm một lần và kết thúc trước ngày 31 tháng 3 năm sau.

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

Điều 4. Hội đồng lương

1. Hội đồng lương của trường gồm các thành viên do Hiệu trưởng quyết định thành lập, gồm:

STT	Nhiệm vụ	Chức danh
1.	Chủ tịch Hội đồng	Hiệu trưởng nhà trường
2.	Phó chủ tịch Hội đồng	Chủ tịch Công đoàn
3.	Các Ủy viên:	Phó Hiệu trưởng
		Bí thư đoàn trường
		Thư ký Hội đồng trường
		Trưởng ban thanh tra nhân dân
		Tổ trưởng chuyên môn, Văn phòng
		Cán bộ phụ trách công tác tổ chức của nhà trường

2. Thành viên Hội đồng lương được ghi tên và chức danh cụ thể trong quyết định thành lập Hội đồng lương. Trường hợp có sự thay đổi về thành viên Hội đồng lương, Hiệu trưởng sẽ ký quyết định thay thế.

3. Hội đồng làm việc theo nguyên tắc tập thể, biểu quyết theo đa số.

Chương 2. NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

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

Công chức, viên chức và người lao động chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức (sau đây gọi là ngạch), trong chức danh nghề nghiệp viên chức (sau đây gọi là chức danh) thì được xét nâng 1 bậc lương thường xuyên khi có đủ điều kiện và tiêu chuẩn sau đây:

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

a. Đối với công chức, viên chức và người lao động giữ 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 công chức, viên chức và người lao động giữ ngạch, chức danh có yêu cầu trình độ 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. Tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên

Công chức, viên chức, người lao động có đủ điều kiện thời gian giữ bậc quy định tại Khoản 1 Điều này và qua đánh giá, đạt đủ 2 tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian giữ bậc lương thì được nâng 1 bậc lương thường xuyên:

a. Đối với công chức, viên chức:

- Tiêu chuẩn 1: Được cấp có thẩm quyền đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực trở lên;
- Tiêu chuẩn 2: Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức.

b. Đối với 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, cách chức.

Điều 6. Các trường hợp được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Thời gian nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động;
2. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;
3. 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;
4. 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.

Điều 7. Thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương;
2. 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;
3. 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 Điều 6 của Quy chế này.

Tổng các loại thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điều này (nếu có) được tính tròn tháng, nếu có thời gian lẻ không tròn tháng thì được tính như sau: Dưới 11 ngày làm việc (không bao gồm các ngày nghỉ 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.

Điều 8. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Trong thời gian giữ bậc lương hiện tại, nếu công chức, 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 như sau:

a. Kéo dài 12 tháng (một năm) đối với các trường hợp:

- Công chức bị kỷ luật giáng chức hoặc cách chức;
- Viên chức và người lao động bị kỷ luật cách chức.

b. Kéo dài 06 (sáu) tháng đối với các trường hợp:
- Công chức bị kỷ luật khiển trách hoặc cảnh cáo;
- Viên chức và người lao động bị kỷ luật cảnh cáo;
- Công chức, viên chức và người lao động không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm; trường hợp trong thời gian giữ bậc có 02 năm không liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ được giao thì mỗi năm không hoàn thành nhiệm vụ được giao bị kéo dài 06 (sáu) tháng.

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

d. Trường hợp vừa không hoàn thành nhiệm vụ được giao 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 công chức, viên chức và người lao động là đảng viên bị kỷ luật Đảng thì thực hiện theo quy định tại Khoản 6 Điều 2 Quy định số 181-QĐ/TW ngày 30 tháng 3 năm 2013 của Bộ Chính trị về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm. Việc kéo dài thời gian nâng bậc lương thường xuyên được căn cứ vào hình thức xử lý kỷ luật do cơ quan quản lý cán bộ, công chức, viên chức và người lao động quyết định theo quy định của pháp luật.

2. 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.

Chương 3. CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN DO LẬP THÀNH TÍCH XUẤT SẮC TRONG THỰC HIỆN NHIỆM VỤ

Điều 9. Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

Tỷ lệ công chức, viên chức và người lao động được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ (sau đây gọi là nâng bậc lương trước thời hạn) trong một năm không vượt quá 10% tổng số công chức, viên chức trong danh sách trả lương của đơn vị tính tại thời điểm 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn và được Sở Giáo dục và Đào tạo Hải Dương phê duyệt chỉ tiêu.

Đến hết quý I của năm sau liền kề với năm xét nâng bậc lương trước thời hạn, nếu chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn không thực hiện hết sẽ không được chuyển sang chỉ tiêu của năm sau.

Điều 10. Điều kiện nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ hưởng

Công chức, viên chức và người lao động được xét nâng bậc lương trước thời hạn khi đáp ứng đồng thời các điều kiện sau:

1. Đạt đủ tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 5 Quy chế này.
2. Công chức viên chức hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm, không bị kỷ luật từ khiển trách trở lên và lập thành tích trong thực hiện nhiệm vụ được cấp có thẩm quyền công nhận bằng văn bản.
Thành tích đã được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn thì không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho các lần tiếp theo.
3. 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.
4. Không thực hiện nâng bậc lương trước thời hạn hai lần liên tiếp (hai bậc liên kê) trong cùng ngạch hoặc cùng chức danh.

Điều 11. Tiêu chuẩn thành tích được nâng lương trước thời hạn

1. Thành tích tối thiểu chung: Đạt lao động tiên tiến ít nhất 3 năm liên tục gần nhất tính đến thời điểm xét tăng lương.

2. Thành tích đạt được xếp thứ tự từ cao xuống thấp:

2.1. Mức 1: Nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng đối với các đối tượng đạt một trong các thành tích sau:

- a. Huân Chương lao động (thứ tự) từ hạng cao xuống thấp;
- b. Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ hoặc Chiến sỹ thi đua toàn quốc;
- c. Giáo viên có học sinh đạt giải Nhất Quốc gia các bộ môn văn hóa hoặc KHKT;
- d. Giáo viên có học sinh dự thi Olympic khu vực hoặc Quốc tế;
- e. Chiến sỹ thi đua cấp tỉnh;
- g. Đạt chiến sỹ thi đua cấp cơ sở 3 năm liên tục;
- h. Đạt giải Nhất Hội thi giáo viên giỏi cấp Tỉnh;

2.2. Mức 2: Nâng bậc lương trước thời hạn 9 tháng đối với các đối tượng đạt một trong các thành tích sau:

- a. Bằng khen của Bộ, ngành Trung ương;
- b. Bằng khen của UBND tỉnh hoặc Tỉnh ủy (tính cả bằng khen của UBND Tỉnh về công tác bồi dưỡng học sinh giỏi);
- c. Đạt giải Hội thi giáo viên giỏi tỉnh (thứ tự giải từ cao xuống thấp và không phải giải Nhất);
- d. Cấp trưởng, phó một trong các tổ chức (Nhà trường, Đảng, Đoàn thể) mà tổ chức đó đạt thành tích xuất sắc được cấp Bộ, ngành trung ương hoặc cấp tương đương khen thưởng;
- e. Có đề tài khoa học, sáng kiến đạt giải cấp tỉnh;
- g. Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở (không đạt 3 năm liên tục tính đến thời điểm xét tăng lương và người có nhiều năm đạt CSTĐCS hơn thì xếp trên).

2.3. Mức 3: Nâng bậc lương trước thời hạn 6 tháng đối với các đối tượng đạt một trong các thành tích sau:



a. Được Giám đốc sở hoặc Thành phố, Thành ủy, Công đoàn ngành, Thành đoàn tặng giấy khen (tính cả Giấy khen của Giám đốc Sở GD&ĐT về công tác bồi dưỡng học sinh giỏi);

b. Cấp trưởng, cấp phó một trong các tổ chức (Nhà trường, Đảng, Đoàn thể) mà tổ chức đó đạt thành tích xuất sắc cấp tỉnh;

c. Các trường hợp còn lại đạt thành tích tối thiểu chung.

3. Trong cùng 1 mức, nếu thành tích của nhiều người ngang nhau mà còn chỉ tiêu thì dùng hình thức bỏ phiếu kín trong Hội đồng lương.

Điều 12. Cách xét nâng lương trước thời hạn:

1. Sau khi xét thành tích cụ thể của từng cá nhân, các thành tích được ghi nhận bằng danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng được tính trong thời gian các năm liên tục tính đến ngày 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn: 6 năm (đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên), 4 năm (đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống) và được sử dụng để tính trong **một lần** được xét nâng lương trước thời hạn, còn các thành tích khác chỉ tính trong kỳ xét nâng bậc lương thường xuyên. Các đồng chí được nâng lương sớm 2 lần liên tục thì thành tích của lần xét sau chỉ tính trong 5 năm gần nhất.

2. Hội đồng lương của trường xếp theo thứ tự từ cao xuống thấp, từ Mức 1 đến Mức 3 cho đến hết chỉ tiêu. Trong cùng 1 lần xét, nếu một đồng chí đạt thành tích ở nhiều mức thì được hưởng ở mức cao nhất.

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

1. Thời điểm hưởng bậc lương mới xác định bằng cách lấy thời điểm đến hạn nâng lương thường xuyên theo quy định, tính lùi tương ứng số tháng bằng số thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn (6 tháng hoặc 9 tháng hoặc 12 tháng).

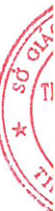
2. Thời gian nâng bậc lương lần sau tính từ thời điểm được hưởng bậc lương mới.

3. 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. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu:

Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu nếu trong thời gian giữ bậc đạt 02 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 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 nâng bậc lương thường xuyên theo quy định tại Khoản 1 Điều 5 Quy chế này.

Điều 15. Trường hợp cán bộ, công chức, 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 cán bộ, công chức, viên chức và người lao động được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn quy định tại Chương 3 này.

Chương 4. CHẾ ĐỘ NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Cán bộ, viên chức nếu đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch 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 hạng và đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.

Các trường hợp được tính và không được tính vào thời gian để xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung 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 điều 5 và điều 6 của quy chế.

Điều 16. Điều kiện thời gian nâng phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Cán bộ, viên chức đã có 3 năm (đủ 36 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức, viên chức từ loại A0 đến loại A3 của bảng 2, bảng 3 quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP.

2. Cán bộ, viên chức đã có 2 năm (đủ 24 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức, viên chức từ loại B đến 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.

Điều 17. 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 quy định tại Điều 5 của Quy chế này trong suốt thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch hiện giữ hoặc trong thời gian của năm xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.

Chương 5. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 18. Quy trình thực hiện

1. Hàng năm, sau khi trao đổi với Cấp ủy, Ban giám hiệu, Ban chấp hành công đoàn dự thảo Quy chế nâng lương, Chủ tịch Hội đồng lương phổ biến đến toàn thể công chức, viên chức và người lao động trong đơn vị về Quy chế nâng bậc lương của đơn vị.

2. Cán bộ phụ trách công tác tổ chức của nhà trường chủ động:

Rà soát các đối tượng đến thời hạn nâng lương hoặc nâng phụ cấp thâm niên vượt khung.

Rà soát các đối tượng có thời gian giữ bậc lương hiện hưởng từ 2/3 đến đủ thời gian giữ bậc tính đến 31/12 hàng năm (đối với nâng lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc).



Rà soát các đối tượng có thời gian giữ bậc lương hiện hưởng đủ 2/3 thời gian trở lên tính đến ngày có thông báo nghỉ hưu (đối với nâng lương trước thời hạn nghỉ hưu).

Tổng hợp lưu trữ hồ sơ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn, phụ cấp thâm niên vượt khung theo từng năm.

3. Tổ trưởng chuyên môn, văn phòng:

Rà soát, đề xuất các trường hợp của tổ đủ điều kiện nâng lương trước thời hạn có các tiêu chuẩn thành tích đạt được tại Điều 11 của Quy chế.

Thông báo các trường hợp của tổ mình trong diện đề nghị nâng lương trước thời hạn nộp hồ sơ chứng minh các tiêu chuẩn thành tích đạt được tại Điều 11 của Quy chế (bản phô tô) về giáo vụ nhà trường đúng thời hạn qui định.

4. Hội đồng xét duyệt

4.1. Căn cứ điều kiện, tiêu chuẩn, nguyên tắc, chỉ tiêu xét nâng bậc lương, nâng bậc lương trước thời hạn, phụ cấp thâm niên vượt khung. Hội đồng lương họp xét, thống nhất danh sách đề nghị.


4.2. Niêm yết công khai danh sách và biên bản xét duyệt tại đơn vị trong thời gian 01 tuần để toàn thể công chức, viên chức và người lao động trong đơn vị được biết. Nếu có ý kiến phản hồi kết quả xét duyệt chưa xác đáng thì phải triệu tập Hội đồng xét duyệt xem xét lại và thiết lập biên bản, tiếp tục niêm yết công khai.

4.3. Sau thời gian quy định, Hội đồng lương của đơn vị hoàn thiện danh sách và ra quyết định đối với viên chức thuộc thẩm quyền đơn vị ký. Báo cáo, gửi hồ sơ đề nghị về Sở Giáo dục và Đào tạo đối với công chức, viên chức thuộc thẩm quyền cấp trên ra quyết định.

Điều 19. Điều khoản thi hành

Quy chế này có hiệu lực từ ngày ký, trong quá trình thực hiện Quy chế, nếu có vấn đề phát sinh Hội đồng lương sẽ họp để thống nhất sửa đổi hoặc bổ sung cho phù hợp với quy định mới của Nhà nước, và thông báo tới toàn thể đơn vị.

HIỆU TRƯỞNG



Trịnh Ngọc Tùng