

Số: 2060 /QĐ-ĐHGTVT

Hà Nội, ngày 12 tháng 11 năm 2021

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành 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

HIỆU TRƯỞNG

TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIAO THÔNG VẬN TẢI

Căn cứ Quyết định số 42/CP ngày 24/3/1962 của Hội đồng Chính phủ (nay là Chính phủ) về việc thành lập Trường Đại học Giao thông vận tải;

Căn cứ Luật Giáo dục đại học ngày 18 tháng 6 năm 2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19 tháng 11 năm 2018;

Căn cứ Luật Viên chức ngày 15 tháng 11 năm 2010; 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 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang;

Căn cứ 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 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;

Theo đề nghị của ông Trưởng phòng Tổ chức cán bộ.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này 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 của Trường Đại học Giao thông vận tải.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký và thay thế Quyết định số 956/QĐ-ĐHGTVT ngày 29/5/2017.

Điều 3. Các ông (bà) Trưởng các đơn vị: TCCB, HCTH, TC-KT, TT-PC; Thủ trưởng các đơn vị thuộc Trường và toàn thể viên chức, người lao động của Trường Đại học Giao thông vận tải chịu trách nhiệm thi hành quyết định này. /.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Ban Giám hiệu;
- Các đơn vị thuộc Trường;
- Lưu HCTH, TCCB.



PGS.TS. Nguyễn Ngọc Long

QUY CHẾ

**Nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung
và nâng bậc lương trước thời hạn của Trường Đại học Giao thông vận tải**
(Ban hành kèm theo Quyết định số: 2060/QĐ-ĐHGTVT ngày 12 tháng 11 năm 2021
của Hiệu trưởng Trường Đại học Giao thông vận tải)

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng

1. Quy chế này quy định về việc nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn của Trường Đại học Giao thông vận tải (sau đây gọi tắt là Trường).

2. Viên chức và người lao động làm việc tại các đơn vị thuộc Trường có thỏa thuận trong hợp đồng lao động 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 cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.

3. Đối tượng không áp dụng:

Người làm việc theo chế độ hợp đồng thử việc, hợp đồng khoán gọn, hợp đồng thỉnh giảng tại các đơn vị thuộc Trường.

Điều 2. Nguyên tắc xét nâng bậc lương

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

2. Nâng bậc lương thường xuyên đối với viên chức và người lao động được thực hiện hàng tháng; nâng bậc lương thường xuyên đối với viên chức là giảng viên cao cấp và lãnh đạo Trường thực hiện theo kế hoạch của Bộ Giáo dục và Đào tạo, 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, đợt 2 cho các đối tượng có thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên từ ngày 01/7 đến ngày 30/12.

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 viên chức và người lao động đến tuổi nghỉ hưu được thực hiện sau khi có thông báo nghỉ hưu và đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

Điều 3. Hội đồng lương

1. Hội đồng lương của Trường có từ 7 đến 9 thành viên, gồm:

a) Chủ tịch hội đồng là Hiệu trưởng hoặc Phó Hiệu trưởng.

b) Ủy viên thường trực hội đồng là Trưởng phòng hoặc Phó trưởng phòng Tổ chức cán bộ.

c) Thư ký Hội đồng là viên chức của phòng Tổ chức cán bộ được phân công phụ trách công tác tiền lương.

d) Các thành viên còn lại là đại diện Ban chấp hành Công đoàn Trường, đại diện lãnh đạo các phòng: Tài chính - Kế toán, Công tác chính trị và Sinh viên, đại diện Thanh tra nhân dân.

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 và người lao động đủ điều kiện báo cáo Hiệu trưởng quyết định theo thẩm quyền hoặc đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo theo quy định.

d) Hội đồng lương làm việc theo nguyên tắc tập thể, biểu quyết theo đa số.

3. Các cuộc họp của Hội đồng lương được tổ chức khi có ít nhất 2/3 số thành viên hội đồng tham dự; biên bản cuộc họp có chữ ký của Chủ tịch Hội đồng và thư ký cuộc họp.

Chương II

NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

Điều 4. Điều kiện, tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên

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

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

a) Đối với các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong chức danh được xét nâng một bậc lương.

b) Đối với 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 chức danh thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong chức danh được xét nâng một bậc lương.

2. Tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên

Viên chức và người lao động phải đảm bảo cả hai tiêu chuẩn sau:

a) Tiêu chuẩn 1: Được cấp có thẩm quyền đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức từ hoàn thành nhiệm vụ trở lên.

b) Tiêu chuẩn 2: Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức.

Điều 5. Thời gian được tính 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 Trường.

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

Điều 6. 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 thời gian không làm việc khác ngoài quy định tại Điều 5 của Quy chế này.

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

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

6. Thời gian thử thách đối với viên chức và người lao động bị phạt tù nhưng cho hưởng án treo; trường hợp thời gian thử thách ít hơn thời gian bị kéo dài nâng bậc lương thường xuyên thì tính theo thời gian bị kéo dài nâng bậc lương thường xuyên.

7. 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.

Điều 7. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên

1. 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 hàng năm hoặc bị kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, 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 đối với 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 bị kỷ luật cảnh cáo.

- Người lao động bị kỷ luật khiển trách hoặc 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 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 tháng.

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

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

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

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

2. Viên chức và người lao động được cấp có thẩm quyền cử đi học nhưng không hoàn thành nhiệm vụ (xin dừng học tập), thì bị kéo dài thời gian tính nâng bậc lương thường xuyên so với thời gian quy định 12 tháng.

3. 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, 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 8. Quy trình thực hiện xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Đối với viên chức là giảng viên cao cấp và lãnh đạo Trường:

a) Đầu tháng 6 và tháng 12, phòng Tổ chức cán bộ rà soát, đưa danh sách giảng viên cao cấp và lãnh đạo Trường đủ điều kiện nâng bậc lương lên trang <https://usmart.utc.edu.vn/>.

b) Trước ngày 10 tháng 6 và ngày 10 tháng 12, Hội đồng lương họp xét, lập danh sách giảng viên cao cấp và lãnh đạo Trường đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương.

c) Phòng Tổ chức cán bộ công khai kết quả xét nâng bậc lương, lấy ý kiến phản ánh trong thời gian 5 ngày làm việc và tổng hợp ý kiến phản ánh (nếu có), báo cáo Chủ tịch Hội đồng lương.

d) Chủ tịch Hội đồng lương báo cáo Hiệu trưởng danh sách giảng viên cao cấp và lãnh đạo Trường đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên.

đ) Hiệu trưởng ký công văn đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo xem xét, quyết định.

Hồ sơ 02 bộ gửi kèm công văn, gồm: Danh sách trích ngang viên chức đề nghị nâng bậc lương, quyết định xếp lương gần nhất của viên chức đề nghị nâng bậc lương, quyết định bổ nhiệm chức danh giảng viên cao cấp (đối với trường hợp mới được bổ nhiệm).

2. Đối với viên chức và người lao động:

a) Trước ngày 15 hàng tháng, phòng Tổ chức cán bộ rà soát, lập danh sách viên chức và người lao động đủ điều kiện nâng bậc lương, trình Hiệu trưởng ký quyết định nâng bậc lương cho viên chức và người lao động theo thẩm quyền.

b) Phòng Tổ chức cán bộ công khai kết quả xét nâng bậc lương, tiếp nhận ý kiến phản ánh (nếu có); hàng quý báo cáo Hội đồng lương danh sách viên chức và người lao động được nâng lương trong quý, xin ý kiến Hội đồng về những vấn đề phát sinh trong quá trình tổ chức thực hiện.

Chương III

NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Điều 9. Điều kiện, tiêu chuẩn để xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

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

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

b) Viên chức và người lao động đã có 2 năm (đủ 24 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức loại B và loại C của Bảng 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 14/12/2004 của Chính phủ.

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.

3. Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung thực hiện như tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên.

Điều 10. 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 được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) Viên chức quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều 9 Quy chế này, sau 3 năm (đủ 36 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh, được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương của bậc lương cuối cùng trong chức danh đó; từ năm thứ 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 9 Quy chế này, sau 02 năm (đủ 24 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức hưởng của bậc lương

cuối cùng 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 nếu không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm hoặc bị kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo 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 Khoản 1 Điều 7 Quy chế này.

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 hoặc bị bãi nhiệm), 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.

Điều 11. Quy trình nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức và người lao động được thực hiện như đối với quy trình nâng lương thường xuyên.

Chương IV

NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

Điều 12. Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

1. Tỷ lệ viên chức và 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 Trường. Danh sách trả lương của Trường được xác định theo quyết định của Bộ Giáo dục và Đào tạo giao biên chế tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

2. Cách tính số người thuộc tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn

a) Cứ mỗi 10 người trong danh sách trả lương của Trường (không tính số dư ra dưới 10 người sau khi lấy tổng số người trong danh sách trả lương của Trường chia cho 10) được xác định có 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc.

b) Trước ngày 31 tháng 3 của năm sau liền kề với năm xét nâng bậc lương trước thời hạn, nếu Trường 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. Điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ hưởng

1. Điều kiện nâng bậc lương trước thời hạn:

Viên chức và người lao động được xét nâng một bậc lương trước thời hạn 12 tháng so với thời gian quy định tại Khoản 1 Điều 4 Quy chế này khi đáp ứng đồng thời các điều kiện sau đây:

a) Đạt đủ tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 4 Quy chế này.

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

c) Chưa xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh và tính đến 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.

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

đ) Đối với những trường hợp đã được chuyển xếp chức danh giảng viên cao cấp, giảng viên chính, chuyên viên chính hoặc tương đương, với hệ số lương sau khi chuyển xếp lớn hơn một bậc so với hệ số lương trước khi chuyển, thì phải có thời gian giữ bậc lương của chức danh được bổ nhiệm từ 36 tháng trở lên mới được xem xét nâng bậc lương trước thời hạn khi đạt đủ các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

2. Cách xác định thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc

a) 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 chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên, 4 năm gần nhất đối với các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống và nhân viên thừa hành, phục vụ tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

Các thành tích được xét theo thứ tự ưu tiên từ cấp độ thành tích cao nhất tính từ trên xuống, cụ thể:

- Giải thưởng Hồ Chí Minh, giải thưởng Nhà nước, Huân chương các loại.
- Danh hiệu Nhà nước: Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú; Huy chương các loại.
- Danh hiệu Chiến sĩ thi đua toàn quốc, Bằng khen của Thủ tướng.

- Chiến sĩ thi đua cấp Bộ.
- Bằng khen cấp Bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể Trung ương.
- Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở.
- Được bổ nhiệm chức danh Giáo sư, Phó Giáo sư.
- Bảo vệ luận án tiến sĩ đúng hạn.
- Người đạt thành tích đặc biệt khác.

b) Đối với các trường hợp đã được nâng bậc lương trước thời hạn thì tất cả các thành tích đạt được trước ngày có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn trong khoảng thời gian (6 năm và 4 năm) quy định tại Điểm a Khoản 2 Điều này không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

3. Thứ tự ưu tiên trong xét nâng bậc lương trước thời hạn

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

b) Trường hợp có từ hai người trở lên đạt đủ điều kiện, tiêu chuẩn ngang nhau mà không đủ chỉ tiêu để nâng bậc lương trước thời hạn cho tất cả thì Hội đồng lương tiến hành bỏ phiếu. Người có số phiếu cao hơn được chọn để nâng bậc lương trước thời hạn.

4. Thời điểm tính hưởng bậc lương mới do được nâng lương trước thời hạn được xác định bằng cách lấy thời điểm đến hạn nâng lương thường xuyên theo quy định tính lùi lại 12 tháng.

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

b) Trường hợp ngày ký quyết định nâng bậc lương trước thời hạn sau thời điểm được tính hưởng bậc lương mới thì được truy lĩnh tiền lương và truy nộp bảo hiểm xã hội phần chênh lệch tiền lương tăng thêm giữa bậc lương mới so với bậc lương cũ.

Điều 14. Quy trình thực hiện nâng bậc lương trước thời hạn

1. Đầu tháng 12, phòng Tổ chức cán bộ chủ trì, phối hợp với Phòng Công tác chính trị và Sinh viên, Phòng Khoa học Công nghệ rà soát, lập danh sách viên chức và người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn xét nâng bậc lương trước thời hạn, thông báo đến các đơn vị qua trang <https://usmart.utc.edu.vn/>. Sau 5 ngày làm việc, lãnh đạo các đơn vị phản hồi ý kiến (nếu có) bằng văn bản gửi về phòng Tổ chức cán bộ.

2. Hội đồng lương họp xét, lập danh sách viên chức và người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn.

3. Phòng Tổ chức cán bộ công khai kết quả xét nâng bậc lương trước thời hạn, lấy ý kiến phản ánh trong thời gian 5 ngày làm việc và tổng hợp ý kiến phản ánh (nếu có), báo cáo Chủ tịch Hội đồng lương.

4. Chủ tịch Hội đồng lương báo cáo Hiệu trưởng danh sách viên chức và người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn.

5. Phòng Tổ chức cán bộ trình Hiệu trưởng ký quyết định nâng lương trước thời hạn cho viên chức và người lao động theo phân cấp hoặc công văn đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo xem xét, quyết định đối với các trường hợp là giảng viên cao cấp, viên chức lãnh đạo Trường.

Điều 15. Điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình 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 1 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 tại Khoản 1 Điều 4 Quy chế này, nếu có đủ các điều kiện, tiêu chuẩn dưới đây:

- a) Đã có thông báo nghỉ hưu.
- b) Đạt đủ tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 4 Quy chế này.
- c) Chưa xếp bậc lương cuối cùng trong 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.

3. Quy trình thực hiện:

a) Tuần đầu tiên của tháng đầu tiên hàng quý, phòng Tổ chức cán bộ rà soát, đưa danh sách viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu, đủ điều kiện nâng bậc lương trước thời hạn lên trang <https://usmart.utc.edu.vn/>.

b) Hàng quý, Hội đồng lương họp xét và lập danh sách viên chức và người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn.

c) Phòng Tổ chức cán bộ công khai kết quả xét nâng bậc lương trước thời hạn, lấy ý kiến phản ánh trong thời gian 5 ngày làm việc và tổng hợp ý kiến phản ánh (nếu có) và báo cáo Chủ tịch Hội đồng lương.

d) Chủ tịch Hội đồng lương báo cáo Hiệu trưởng danh sách viên chức và người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn trong quý.

đ) Phòng Tổ chức cán bộ trình Hiệu trưởng ký quyết định nâng lương trước thời hạn cho viên chức và người lao động theo phân cấp hoặc công văn đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo xem xét, quyết định đối với các trường hợp là giảng viên cao cấp, lãnh đạo Trường.

Chương V

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 16. Điều khoản thi hành

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

2. Phòng Tổ chức cán bộ có trách nhiệm theo dõi, đôn đốc, tổng hợp và báo cáo Hiệu trưởng tình hình thực hiện Quy chế này.

3. Trong quá trình thực hiện, Quy chế này có thể được bổ sung, điều chỉnh, thay đổi để phù hợp với tình hình cụ thể của Trường và quy định mới của Nhà nước. *mp/ka*



PGS.TS. Nguyễn Ngọc Long