

Số: 15/QĐ-MNVH

Cát Thành, ngày 28 tháng 01 năm 2026

QUYẾT ĐỊNH

**Nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung
và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, viên chức
và người lao động thuộc Trường Mầm Non Việt Hùng quản lý**

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG MẦM NON VIỆT HÙNG

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 16/6/2025;

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 (sau đây gọi tắt là Nghị định số 204/2004/NĐ-CP); Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19/02/2013 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 204/2004/NĐ-CP;

Căn cứ Nghị định số 170/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07/12/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 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 (sau đây gọi tắt là Thông tư số 08/2013/TT-BNV); 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 (sau đây gọi tắt là Thông tư số 03/2021/TT-BNV);

Căn cứ Văn bản số 129/UBND-VP7 ngày 11/8/2025 của UBND tỉnh Ninh Bình về việc sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức; Văn bản số 241/UBND-VP7 ngày 05/9/2025 của UBND tỉnh Ninh Bình về việc tuyển dụng, quản lý, sử dụng viên chức ngành giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh Ninh Bình;

Căn cứ Hướng dẫn số 05/HD-SNV ngày 20/11/2025 của Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình 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 cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Theo đề nghị của các đồng chí trong Hội đồng nâng lương Trường mầm non Việt Hùng, xã Cát Thành.

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 cán bộ, viên chức và người lao động thuộc Trường Mầm Non Việt Hùng quản lý”.

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

Điều 3. Các Tổ chuyên môn, văn phòng và viên chức Trường Mầm Non Việt Hùng chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- UBND xã (để báo cáo);
- Website trường MNVH;
- Lưu: VT

HIỆU TRƯỞNG

Trần Thị Hải Nga

QUY CHẾ

Nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, viên chức và người lao động thuộc Trường Mầm Non Việt Hùng quản lý
(Kèm theo Quyết định số 15 /QĐ-MNVH ngày 28/01/2026 của Trường MN Việt Hùng)

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 cán bộ, viên chức và người lao động thuộc Trường Mầm Non Việt Hùng quản lý.

2. Đối tượng áp dụng

Cán bộ, viên chức và người lao động được xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, tại trường Mầm Non Việt Hùng.

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 cơ quan, đơn vị.

2. Nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung đối với

viên chức và người lao động được thực hiện mỗi năm 02 đợt:

- Đợt 1: Người có thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung từ ngày 01/01 đến ngày 30/6 của năm.

- Đợt 2: Người có thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung từ ngày 01/7 đến ngày 31/12 của năm.

(Chế độ phụ cấp thâm niên nghề hoặc phụ cấp khác có thể thực hiện cùng các đợt nâng bậc lương).

3. Nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc thực hiện mỗi năm 01 lần vào quý I của năm sau liền kề với năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

4. Nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức, 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.

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 công chức, 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 Nhà trường gồm:

- Chủ tịch Hội đồng: Hiệu trưởng
- Thành viên Hội đồng:
 - + Đại diện tổ chuyên môn, tổ văn phòng.
 - + Đại diện các tổ chức trong trường.
- Thư ký Hội đồng: Viên chức phụ trách công tác kế toán.

(số lượng thành viên Hội đồng là số lẻ)

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 cán bộ, công chức, viên chức đủ điều kiện báo cáo Thủ trưởng đơn vị 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

Công chức, 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 hoặc chức danh, mà chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc chức danh 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 danh, thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng một bậc lương;

- Đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp

trở xuống và nhân viên thừa hành, phục vụ: Nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh, thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng một bậc lương.

- Đối với chức danh 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 cơ quan, đơn vị.
- Thời gian cán bộ, công chức, 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 công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức tập sự);
- Thời gian cán bộ, công chức, viên chức đào ngũ trong quá trình thực hiện nghĩa vụ quân sự tại ngũ;
- Thời gian thử thách đối với cán bộ, công chức, 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

Công chức, 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:

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

Trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng, nếu cán bộ, công chức, 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 khoản 1 Điều 4 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

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 cán bộ, viên chức phấn đấu, cống hiến, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của địa phương.

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 cán bộ, 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).

Trường hợp xét theo thứ tự ưu tiên vẫn không xác định được thì do người đứng đầu cơ quan, đơn vị quyết định.

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, người lao động; 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. Cán bộ, viên chức và người lao động lập thành tích xuất sắc được Nhà nước, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ khen thưởng từ bằng khen trở lên, thời gian nâng bậc lương trước thời hạn tối đa là 12 tháng. Cụ thể, cá nhân đạt một trong các thành tích sau:

- "Huân chương Sao vàng";
- "Huân chương Hồ Chí Minh";
- "Huân chương Độc lập" hạng Nhất, hạng Nhì, hạng Ba;
- "Huân chương Quân công" hạng Nhất, hạng Nhì, hạng Ba;
- "Huân chương Lao động" hạng Nhất, hạng Nhì, hạng Ba;
- "Huân chương Bảo vệ Tổ quốc" hạng Nhất, hạng Nhì, hạng Ba;
- "Huân chương Chiến công" hạng Nhất, hạng Nhì, hạng Ba;
- "Huân chương Đại đoàn kết dân tộc";
- "Huân chương Dũng cảm";
- "Huân chương Hữu nghị".
- "Anh hùng Lao động";
- "Nhà giáo nhân dân", "Nhà giáo ưu tú";
- "Thầy thuốc nhân dân", "Thầy thuốc ưu tú";
- "Nghệ sĩ nhân dân", "Nghệ sĩ ưu tú";
- "Chiến sỹ thi đua toàn quốc";
- Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ.
- Có đề tài khoa học hoặc sáng kiến kinh nghiệm, cải tiến kỹ thuật được cấp bằng Lao động sáng tạo của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

2. Cán bộ, viên chức và người lao động lập thành tích xuất sắc được các Bộ, Ngành Trung ương, Thường trực HĐND, UBND tỉnh khen thưởng từ bằng khen trở lên, thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn tối đa là 09 tháng. Cụ thể, cá nhân đạt một trong các thành tích sau:

- "Chiến sỹ thi đua cấp tỉnh";
- Bằng khen của Tỉnh ủy, UBND tỉnh hoặc của các Bộ ban, ngành, đoàn thể Trung ương.

3. Cán bộ, viên chức và người lao động lập thành tích xuất sắc được khen thưởng một trong các hình thức sau đây, thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn tối đa là 06 tháng:

- Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở

- Giấy khen của các Sở, ban, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh; cơ quan Đảng, đoàn thể cấp tỉnh; Giấy khen của Huyện ủy, UBND huyện (trước ngày 01/7/2025); Giấy khen của Đảng ủy, UBND xã (sau ngày 01/7/2025).

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

1. Tỷ lệ nâng bậc lương trước hạn

Tỷ lệ công chức, 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 công chức, viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị 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 cơ quan, đơn vị chia cho 10), cơ quan, đơn vị được xác định có 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc.

- Đến hết quý I của năm sau liền kề với năm xét nâng bậc lương trước thời hạn, nếu cơ quan, 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 (kể cả số người được cơ quan quản lý cấp trên giao thêm, nếu có) 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 cán bộ, công chức, viên chức đã có thông báo nghỉ hưu

Công chức, 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 công chức, 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 hưu, thì công chức, 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 công chức, 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 công chức, 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 công chức, 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 cán bộ, 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

THÀNH PHẦN HỒ SƠ ĐỀ NGHỊ

Điều 16. Hồ sơ đề nghị nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Văn bản đề nghị của Thủ trưởng cơ quan, đơn vị.
2. Biên bản họp xét nâng bậc lương, phụ cấp thâm niên vượt khung.
3. Bản sao quyết định lương gán nhất.
4. Bản sao các quyết định chuyển trong thời gian giữ bậc lương (nếu có).

Điều 17. Hồ sơ đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn

1. Văn bản đề nghị của Thủ trưởng cơ quan, đơn vị.
2. Bản quy định (Quy chế) tiêu chuẩn, cấp độ lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.
3. Biên bản họp xét nâng bậc lương trước thời hạn.
4. Bản sao quyết định, các loại giấy khen công nhận thành tích xuất sắc của cấp có thẩm quyền.
5. Bản sao quyết định lương gán nhất.

6. Bản sao các quyết định tuyên chuyển trong thời gian giữ bậc lương (nếu có).

Chương VI TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 18. Điều khoản thi hành

1. Thủ trưởng cơ quan, đơn vị thuộc xã chịu trách nhiệm trước Chủ tịch UBND xã về việc đề nghị nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức, người lao động thuộc cơ quan, đơn vị mình quản lý.

2. Quy chế được quán triệt, phổ biến, hướng dẫn toàn thể viên chức của đơn vị thực hiện theo Quy chế này. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, chưa phù hợp đề nghị phản ánh với Thủ trưởng đơn vị để tổng hợp, xem xét điều chỉnh./.

HIỆU TRƯỞNG



Trần Thị Hải Nga