

Số: 43/QĐ-THTC

Ninh Cường, ngày 5 tháng 8 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Quy chế về việc: nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên ngành và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG TIỂU HỌC TRỰC CƯỜNG

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 02/2021/TT-BGDĐT ngày 02 tháng 02 năm 2021 quy định mã số tiêu chuẩn, chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương viên chức giảng dạy trong các trường Trung học cơ sở công lập;

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, CCVC và người lao động;

Căn cứ Nghị định số 77/2021/NĐ-CP ngày 01/8/2021 của Chính phủ quy định chế độ phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo;

Căn cứ Nghị định số 142/2025/NĐ-CP ngày 12/6/2025 của Chính phủ Quy định về phân định thẩm quyền của chính quyền địa phương hai cấp trong lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ Giáo dục và Đào tạo;

Căn cứ Nghị định số 150/2025/NĐ-CP ngày 12/6/2025 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và UBND xã, phường, đặc khu thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;

Căn cứ Thông tư số 15/2025/TT-BGDĐT ngày 24/7/2025 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Sở Giáo dục và Đào tạo thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và phòng Văn hoá - Xã hội thuộc Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo;

Căn cứ Hướng dẫn số 241/UBND-VP7 ngày 05/9/2025 của Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình hướng dẫn về việc tuyển dụng, quản lý, sử dụng viên chức ngành giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh;

Theo đề nghị của bộ phận chuyên môn và người lao động.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng phụ cấp thâm niên ngành và nâng bậc lương trước thời hạn viên chức và người lao động Tại Trường Tiểu học Trục Cường.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký, thực hiện đến khi có Quy chế mới thay thế.

Điều 3. Ban giám hiệu, bộ phận tài vụ cùng toàn thể cán bộ, viên chức và người lao động Trường Tiểu học Trục Cường chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- UBND xã Ninh Cường (b/c)
- Lưu: VT.

HIỆU TRƯỞNG



Đinh Tất Đắc

QUY CHẾ

Về việc: nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên ngành và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động tại trường Tiểu học Ninh Cường

(Ban hành kèm theo Quyết định số 43/QĐ-THTC ngày 5 tháng 8 năm 2025 của Trường Tiểu học Trực Cường)

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. phạm vi và đối tượng áp dụng

1. Quy chế này nhằm quy định các tiêu chuẩn, điều kiện và thủ tục nâng lương cho cán bộ, viên chức và nhân viên trong trường học, đảm bảo công bằng, minh bạch và khuyến khích nâng cao năng lực giảng dạy, công tác.

2. Quy chế này quy định đối với nâng bậc lương, thâm niên ngành thường xuyên; nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, áp dụng cho tất cả cán bộ, viên chức và người lao động Tại Trường Tiểu học Trực Cường.

3. Cán bộ, viên chức và người lao động được xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ đang làm việc tại trường Tiểu học Trực Cường. Những người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động xếp lương theo Nghị định số 204/2004/NĐCP 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.

4. Đối tượng không áp dụng: Người làm việc theo chế độ hợp đồng thử việc, hợp đồng khoán tại đơn vị.

Điều 2. Nguyên tắc xét nâng bậc lương

1. Việc nâng lương phải được thực hiện công bằng, công khai, minh bạch, dân chủ, khách quan và đúng pháp luật quy định.

2. Nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên ngành 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, đợt 2 cho các đối tượng có thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên từ ngày 01/7 đến ngày 31/12.

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 các tổ trưởng chuyên môn, Bí thư đoàn, Tổng phụ trách Đội.

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

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 UBND xã 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

Được thực hiện theo các quy định của Nhà nước đối với các bậc lương theo thâm niên công tác hoặc sau một thời gian nhất định (thường là mỗi năm).

1. Điều kiện về thời gian giữ bậc để xét nâng bậc lương thường xuyên:

- Đối với các ngạch và các chức danh có 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 trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống và nhân viên thừa hành, phục vụ: Nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh, thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng một bậc lương.

2. Tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên:

Đối tượng quy định có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh quy định 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 cán bộ, công chức:

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

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

- 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; Tổ chức tốt các hoạt động trong trường, bảo đảm hiệu quả công tác hành chính, tài chính, hậu cần.

+ Tiêu chuẩn 2: Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức, có thái độ làm việc nghiêm túc, có tinh thần trách nhiệm cao, sáng tạo trong công việc.

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 học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước nhưng vẫn trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị.

5. Thời gian cán bộ, công chức, viên chức và người lao động tham gia phục vụ tại ngũ (theo Luật Nghĩa vụ quân sự 2015).

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 học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước 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 5 của Quy chế này.

4. 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).

5. Thời gian cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đảo ngũ trong quá trình thực hiện nghĩa vụ quân sự tại ngũ.

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

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

1. Trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng, nếu cán bộ, 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 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 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.

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 cán bộ, công chức, 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, 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.

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

1. Hàng năm xét làm 2 đợt: Đợt 1 là khoảng thời gian 6 tháng đầu năm (xét vào tháng 4 hàng năm) và đợt 2 là khoảng thời gian 6 tháng cuối năm (vào tháng 11 hàng năm), đơn vị xét duyệt, đề nghị nâng bậc đối với cán bộ, viên chức và người lao động thực hiện:

a) Rà soát cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có đủ điều kiện được nâng bậc lương định kỳ trong thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị;

b) Trao đổi, thống nhất với cấp ủy Đảng, Ban thi đua để thực hiện theo quy định.

c) Thông báo công khai danh sách cán bộ, viên chức và người lao động được xét nâng bậc lương thường xuyên;

d) Tiếp thu, giải quyết vướng mắc liên quan đến việc nâng bậc lương đối với cán bộ, viên chức và người lao động trong cơ quan, đơn vị (nếu có).

2. Hồ sơ đề nghị nâng bậc lương định kỳ

a) Danh sách đề nghị các trường hợp nâng bậc lương định kỳ (theo mẫu).

b) Biên bản cuộc họp xét nâng bậc lương định kỳ của đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức của đơn vị; ghi rõ số trường hợp được xét nâng bậc lương định kỳ tại đơn vị.

c) Bản sao quyết định xếp lương gần nhất.

Chương III

NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Điều 9. Điều kiện, tiêu chuẩn 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 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 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 2 năm (đủ 24 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%.

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 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.

1. Hồ sơ đề nghị nâng phụ cấp thâm niên vượt khung

a) Danh sách đề nghị các trường hợp nâng phụ cấp thâm niên vượt khung (theo mẫu).

b) Biên bản cuộc họp xét nâng phụ cấp thâm niên vượt khung của đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động

c) Bản sao quyết định nâng hệ số phụ cấp thâm niên vượt khung gần nhất của viên chức và người lao động.

Chương IV

NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN NGÀNH

Điều 12. Đối tượng áp dụng

Nghị định này áp dụng đối với nhà giáo đang giảng dạy, giáo dục trong các cơ sở giáo dục công lập và các học viện, trường, trung tâm làm nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng thuộc cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là 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 cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, bao gồm:

1. 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. Nhà giáo thuộc danh sách trả lương được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, đang giảng dạy, hướng dẫn thực hành, thí nghiệm tại các tàu huấn luyện, xưởng trường, trạm, trại, trung tâm thực hành, phòng thí nghiệm, phòng bộ môn của cơ sở giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục thường xuyên, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cơ sở giáo dục đại học công lập.

3. Các đối tượng không thuộc quy định tại khoản 1 và khoản 2 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 13. Thời gian tính hưởng và thời gian không tính hưởng phụ cấp thâm niên ngành

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 14. 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:

$$\begin{array}{l} \text{Mức tiền} \\ \text{phụ cấp} \\ \text{thâm} \\ \text{niên} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Hệ số lương theo chức} \\ \text{danh nghề nghiệp viên} \\ \text{chức cộng hệ số phụ cấp} \\ \text{chức vụ lãnh đạo, phụ} \\ \text{cấp TNVK (nếu có)} \\ \text{hiện hưởng} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Mức lương} \\ \text{cơ sở do} \\ \text{Chính phủ} \\ \text{quy định} \\ \text{từng thời kỳ} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Mức (\%)} \\ \text{phụ cấp} \\ \text{TN được} \\ \text{hưởng} \end{array}$$

Điều 15. Hiệu lực thi hành

1. Quy này có hiệu lực thi hành từ ngày ký ban hành.

2. Chế độ phụ cấp thâm niên nhà giáo quy định tại Nghị định này được áp dụng từ ngày 01 tháng 7 năm 2020 cho đến khi thực hiện chính sách tiền lương mới theo quy định của Chính phủ.

3. Nghị định số 54/2011/NĐ-CP ngày 04 tháng 7 năm 2011 của Chính phủ về chế độ phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo và các văn bản hướng dẫn Nghị định hết hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2020.

Điều 16. Trách nhiệm thi hành

1. Thủ trưởng đơn vị có trách nhiệm:

a) Giải quyết và thực hiện chi trả tiền phụ cấp thâm niên nhà giáo cho viên chức được hưởng.

b) Đóng bảo hiểm xã hội về mức hưởng phụ cấp thâm niên nhà giáo đối với viên chức được hưởng.

2. Hồ sơ đề nghị nâng phụ cấp thâm niên ngành

a) Danh sách đề nghị các trường hợp nâng phụ cấp thâm niên ngành (theo mẫu).

b) Biên bản cuộc họp xét nâng phụ cấp thâm niên ngành của đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động

c) Bản sao quyết định nâng hệ số phụ cấp thâm niên gần nhất của viên chức và người lao động.

Chương V

NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

Điều 17. Nguyên tắc nâng bậc lương trước thời hạn

1. Việc xem xét, quyết định nâng bậc lương trước thời hạn phải đảm bảo tính công bằng, dân chủ, công khai, minh bạch, động viên khích lệ viên chức tham gia phong trào thi đua đạt được nhiều thành tích, góp phần hoàn thành và hoàn thành vượt mức nhiệm vụ chính trị của đơn vị.

2. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được căn cứ vào thành tích cao nhất mà viên chức đạt được trong thời gian xét nâng bậc lương trước thời hạn; nếu thành tích cao nhất bằng nhau thì xét đến các thành tích khác; trường hợp có nhiều người có thành tích như nhau thì thực hiện theo thứ tự ưu tiên quy định tại Điều 22 Quy chế này.

3. Không thực hiện hai (02) 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 được xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc vừa thuộc đối tượng được xét nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu thì được thực hiện một chế độ nâng bậc lương trước thời hạn có lợi nhất.

Điều 18. Điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn

1. Viên chức được xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc phải được cấp có thẩm quyền đánh giá hàng năm từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên; không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức trong suốt thời gian giữ bậc lương.

2. Đủ điều kiện nâng bậc lương thường xuyên của năm sau liền kề (từ 01/01 đến 31/12 của năm liền kề)

3. Chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh nghề nghiệp.

4. Tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn, còn thiếu từ 01 đến 12 tháng để được nâng bậc thường xuyên.

Điều 19. Chỉ tiêu nâng lương trước thời hạn

Chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn do đạt thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ của viên chức đơn vị được thực hiện theo Quyết định của UBND xã về việc giao chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc hàng năm.

Điều 20. Xác định thành tích được tính 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 06 năm gần nhất đối với ngạch và chức danh nghề nghiệp có yêu cầu trình

độ đào tạo từ cao đẳng trở lên và 04 năm gần nhất đối với các ngạch và chức danh nghề nghiệp có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống tính đến ngày 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

2. 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 không tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

Điều 21. Tiêu chuẩn chung về cấp độ thành tích khen thưởng để xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc:

1. Đối với nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng.
 - (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.
2. Đối với nâng bậc lương trước thời hạn 9 tháng.
 - (1) Đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cấp tỉnh;
 - (2) Được tặng bằng khen của Chủ tịch UBND tỉnh;
 - (3) Được tặng bằng khen của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo;
 - (4) Được tặng bằng khen của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;
 - (5) Được tặng bằng khen của các Bộ, cơ quan ngang Bộ; Trung ương Đoàn TNCSHCM; Công đoàn Giáo dục Việt Nam.
3. Đối với nâng bậc lương trước thời hạn 6 tháng.
 - (1) Đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cơ sở;
 - (2) Được tặng giấy khen của Chủ tịch UBND huyện (cũ); Chủ tịch UBND xã
 - (3) Được tặng giấy khen của Giám đốc Sở GDĐT;
 - (4) Được tặng giấy khen của Liên đoàn Lao động tỉnh;
 - (5) Được tặng giấy khen của các sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh hoặc giấy khen của Công đoàn Giáo dục tỉnh, giấy khen của Liên đoàn Lao động huyện(cũ)

Điều 22. Thứ tự ưu tiên khi xét nâng bậc lương trước thời hạn

Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện theo thứ tự ưu tiên như sau:

1. Căn cứ thành tích khen thưởng từ cao xuống thấp của viên chức theo thứ tự thành tích đạt được quy định tại Điều 21 Quy chế này; xét khen thưởng thành tích trong công tác trước, khen thưởng thành tích theo chuyên đề, lĩnh vực công tác, khen thưởng đột xuất, khen thưởng của các tổ chức chính trị - xã hội sau.

2. Viên chức chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào

3. Viên chức cao tuổi hơn, nếu không nâng bậc lương kỳ này thì không còn điều kiện để nâng bậc lương trước thời hạn (trừ trường hợp được nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu ở mức có lợi hơn).

4. Viên chức có thành tích xuất sắc đã xét trong đợt nâng lương trước thời hạn kỳ trước, nhưng chưa được nâng do không còn chỉ tiêu.

5. Viên chức có công trình nghiên cứu khoa học, sáng kiến trong công tác được ứng dụng và mang lại hiệu quả được Hội đồng Khoa học, Hội đồng sáng kiến của tỉnh công nhận.

6. Viên chức là nữ hoặc không giữ chức vụ lãnh đạo.

Điều 23. Hội đồng xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Hội đồng xét nâng bậc lương trước thời hạn do Hiệu trưởng quyết định thành lập.

2. Thành phần Hội đồng gồm: Chủ tịch Hội đồng là Hiệu trưởng; các thành viên khác của Hội đồng là Phó Hiệu trưởng, Ban chỉ ủy, Tổng phụ trách đội, Tổ trưởng chuyên môn, 01 viên chức Tổ Văn phòng theo dõi về tiền lương làm thư ký Hội đồng (số lượng thành viên Hội đồng là số lẻ).

3. 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.

Điều 24. Quy trình xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Thành lập Hội đồng xét nâng bậc lương.

Hiệu trưởng ra quyết định thành lập Hội đồng xét nâng bậc lương theo năm hành chính để xét NBLTX và NBLTTH hàng năm ở đơn vị.

Nhiệm vụ của Hội đồng được ghi cụ thể trong quyết định thành lập.

Căn cứ quy định tại Thông tư số 08/2013/TT-BNV, Thông tư số 03/2021/TT-BNV và các văn bản Hướng dẫn của Sở nội vụ.

2. Quy trình xét

Bước 1: Hiệu trưởng thông báo Quyết định, chỉ tiêu nâng lương trước thời hạn của UBND xã phân bổ cho đơn vị.

Bước 2. Viên chức tự kiểm tra, rà soát đối chiếu với điều kiện tiêu chuẩn nâng lương trước thời hạn, làm hồ sơ gửi cho Thư ký Hội đồng tổng hợp báo cáo Chủ tịch Hội đồng.

Bước 3. Hội đồng xét NBLTTH của đơn vị tiến hành họp xét (trên cơ sở danh sách đề nghị NBLTTH do Thư ký hội đồng tổng hợp).

Bước 4. Ngay sau khi có kết quả họp bình xét (kể cả NBLTX và NBLTTH) Thư ký Hội đồng niêm yết công khai danh sách viên chức được đề nghị NBLTX, NBLTTH tại văn phòng nhà trường; thời gian niêm yết là 30 ngày liên tục kể từ ngày niêm yết.

Sau 05 ngày niêm yết công khai, đơn vị nộp hồ sơ đề nghị NBLTX, NBLTTH về Hiệu trưởng (qua Bộ phận chuyên môn); kết thúc thời gian niêm yết công khai, lập Biên bản kết thúc công khai và báo cáo Chủ tịch UBND xã ra Quyết định đối với viên chức là quản lý; báo cáo Hiệu trưởng đối với viên chức và người lao động.

3. Hồ sơ đề nghị NBLTTH.

a) Hồ sơ của cá nhân:

- Đơn đề nghị;
- Quyết định nâng bậc lương 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 NBLTTH.

b) Hồ sơ của đơn vị:

- Tờ trình kèm theo danh sách đề nghị NBLTTH;
- Biên bản họp của Hội đồng xét NBLTTH;
- 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 NBLTTH;
- Bản Quy chế nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ của đơn vị.

Chương VI TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 25. Quy định xét nâng bậc lương trước thời hạn:

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, phụ cấp thâm niên ngành và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động trong toàn đơn vị.

2. Bộ phận phụ trách chuyên môn có trách nhiệm theo dõi, đôn đốc, tổng hợp và báo cáo Thủ trưởng đơn vị tình hình thực hiện Quy chế này.

3. Viên chức của đơn vị có trách nhiệm tự kiểm tra, rà soát điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện

nhệm vụ của cá nhân hàng năm để báo cáo Hội đồng xem xét tổng hợp bình xét theo quy định.

4. 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 đơn vị và quy định mới của Nhà nước.

5. Quy chế này được triển khai đến toàn thể cán bộ giáo viên, nhân viên trong trường. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, các cá nhân có liên quan kịp thời phản ánh về lãnh đạo đơn vị để xem xét giải quyết theo thẩm quyền./.

HIỆU TRƯỞNG



Đinh Tất Đắc