BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐH NÔNG NGHIỆP HÀ NỘI

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 2323 /QĐ-NNH

Hà Nội, ngày 05 tháng 11 năm 2013

QUYẾT ĐỊNH

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

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG NGHIỆP HÀ NỘI

Căn cứ Luật Cán bộ, công chức ngày 13 tháng 11 năm 2008;

Căn cứ Luật Viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15 tháng 11 năm 2010;

Căn cứ Bộ Luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18 tháng 6 năm 2012;

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

Căn cứ Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;

Căn cứ Điều lệ trường đại học được ban hành kèm theo Quyết định số 58/2010/QĐ-TTg ngày 22 tháng 9 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ;

Căn cứ Thông tư số 04/2005/TT-BNV ngày 05 tháng 01 năm 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 Thông tư số 83/2005/TT-BNV ngày 10 tháng 8 năm 2005 của Bộ Nội việc hướng dẫn sửa đổi, bổ sung chế độ nâng bậc lương và các chế độ phụ cấp lương đối với cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15 tháng 4 năm 2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31 tháng 7 năm 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;

Theo đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức cán bộ,

QUYẾT ĐỊNH:

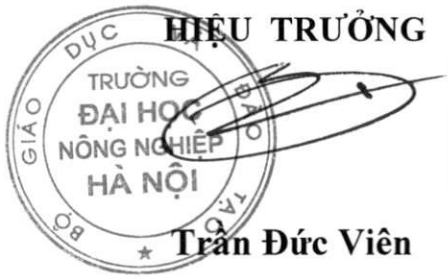
Điều 1. Ban hành **Quy định thực hiện nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức và người lao động** áp dụng trong nội bộ Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày 15 tháng 9 năm 2013 và thay thế Quyết định số 2612/QĐ-NNH ngày 17 tháng 10 năm 2012 của Hiệu trưởng Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội về việc ban hành Quy định xét nâng bậc lương trước thời hạn do có thành tích xuất sắc đối với cán bộ, viên chức

Điều 3. Các ông (bà) Trưởng phòng TCCB, HC-TH, TC-KT, Trưởng các đơn vị, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:
- Như Điều 3;
- Lưu: VT,TC,LT(7).

HIỆU TRƯỞNG



Trần Đức Viên

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐH NÔNG NGHIỆP HÀ NỘI

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

QUY ĐỊNH

Thực hiện nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức và người lao động

(Ban hành kèm theo Quyết định số 2323/QĐ-NNH ngày 05 tháng 11 năm 2013 của Hiệu trưởng Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội)

Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng

Quy định này quy định đối tượng, tiêu chuẩn, nguyên tắc và quy trình thực hiện nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức và người lao động do Nhà trường chi trả lương và được xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, phục vụ.

Điều 2. Mục tiêu

Quy định thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức và người lao động nhằm động viên công chức, viên chức và người lao động trong thực hiện nhiệm vụ được giao; đảm bảo dân chủ, công khai, công bằng; phát huy và nâng cao trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, cấp ủy, công đoàn, trước hết là người đứng đầu, đồng thời đảm bảo tuân thủ các quy định của pháp luật, sự quản lý thống nhất của Nhà trường trong thực hiện chế độ chính sách đối với công chức, viên chức và người lao động.

Chương II
NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN VÀ PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Điều 3. Điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng quy định tại Điều 1 của Quy định này, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức, trong chức danh nghề nghiệp viên chức (sau đây gọi chung là chức danh) hiện giữ, thì được xét nâng một bậc lương thường xuyên

khi có đủ điều kiện thời gian giữ bậc lương trong chức danh và đạt đủ tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này trong suốt thời gian giữ bậc lương như sau:

1. Điều kiện thời gian giữ bậc trong chức danh

a) Thời gian giữ bậc lương để xét nâng bậc lương thường xuyên:

a1) 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;

a2) 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;

a3) 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.

b) Các trường hợp được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên, gồm:

b1) Thời gian nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động;

b2) Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;

b3) 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;

b4) 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.

c) Thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên, gồm:

c1) Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương;

c2) 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;

c3) 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 Điểm b) Khoản 1 Điều này.

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.

2. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên:

Đối tượng quy định tại Điều 1 của Quy định này có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong chức danh quy định tại Khoản 1 Điều 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:

a) Đối với công chức (bao gồm Hiệu trưởng và các Phó Hiệu trưởng):

a1) 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;

a2) 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:

b1) Tiêu chuẩn 1: Được cấp có thẩm quyền đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên;

b2) Tiêu chuẩn 2: Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức.

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

Trong thời gian giữ bậc lương hiện giữ, 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 tại Điểm a) Khoản 1 Điều này như sau:

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

a1) Công chức bị kỷ luật giáng chức hoặc cách chức;

a2) Viên chức và người lao động bị kỷ luật cách chức.

b) Kéo dài 06 (sáu) tháng đối với các trường hợp:

b1) Công chức bị kỷ luật khiển trách hoặc cảnh cáo;

b2) Viên chức và người lao động bị kỷ luật cảnh cáo;

b3) Công chức, viên chức và người lao động 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 (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 công chức, viên chức và người lao động quyết định theo quy định của pháp luật.

4. 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.

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

6. Trường hợp ngày ký quyết định nâng bậc lương sau thời điểm được tính hưởng bậc lương mới thì công chức, viên chức và người lao động được truy lĩnh tiền lương và truy nộp các khoản bảo hiểm bắt buộc phần chênh lệch tiền lương giữ bậc lương mới so với bậc lương cũ.

Điều 4. Điều kiện, tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

Đối tượng quy định tại Điều 1 của Quy định định này (trừ công chức, viên chức là Chuyên gia cao cấp), đã xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh 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 chức danh và đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

1. Điều kiện thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong chức danh hiện giữ:

a) Thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong chức danh hiện giữ:

a1) Đối với các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên đã có 3 năm (đủ 36 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh.

a2) Đối với các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống và nhân viên thừa hành, phục vụ đã có 2 năm (đủ 24 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh.

b) 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 quy định tại Mục b) c) Khoản 1 Điều 3 của Quy định này.

2. 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 xuyên quy định tại Mục a) b) Khoản 2 Điều 3 của Quy định này.

3. Mức phụ cấp

a) Cán bộ, công chức, viên chức có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a1) Công chức, viên chức và người lao động quy định tại Điểm a1) Mục a) Khoản 1 Điều này, 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 tư trở đi, mỗi năm có đủ hai tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

a2) Công chức, viên chức và người lao động quy định tại Điểm a1) Mục a) Khoản 1 Điều này, 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 lương của bậc lương cuối cùng trong ngạch đó; từ năm thứ ba trở đi, mỗi năm có đủ hai tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

b) Công chức, viên chức và người lao động không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Khoản 2 Điều này (đã có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của cơ quan có thẩm quyền) thì bị kéo dài thời gian hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

b1) Nếu đã có đủ điều kiện thời gian xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh quy định tại Mục a) Khoản 1 Điều này này nhưng không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung, thì cứ mỗi năm không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung, thời gian tính hưởng mức 5% phụ cấp thâm niên vượt khung bị kéo dài thêm 1 năm (đủ 12 tháng) so với thời gian quy định tại Mục a) Khoản 1 Điều này.

b2) Nếu đang hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung (từ 5% trở lên), kể từ ngày tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung lần sau mà không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung, thì thời gian tính hưởng thêm 1% phụ cấp thâm niên vượt khung bị kéo dài thêm 1 năm (đủ 12 tháng).

c) Công chức, 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 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 định này 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.

4. Cách chi trả phụ cấp

Phụ cấp thâm niên vượt khung được tính trả cùng kỳ lương hàng tháng của công chức, viên chức và người lao động, được dùng để tính đóng, hưởng chế độ bảo hiểm xã hội.

5. Thời gian tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung lần sau tính từ thời gian được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung mới.

6. Trường hợp ngày ký quyết định hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung sau thời điểm được tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung mới thì công chức, viên chức và người lao động được truy lĩnh tiền lương và truy nộp các khoản bảo hiểm bắt buộc phần chênh lệch tiền lương giữ phần trăm phụ cấp thâm niên vượt khung mới so với phần trăm phụ cấp thâm niên vượt khung cũ.

Điều 4. Trình tự thủ tục nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Nâng bậc lương thường xuyên và tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung trong năm được thực hiện thành 02 đợt:

a) Đợt 1: Tổ chức thực hiện vào Quý II của năm, đối tượng bao gồm công chức, viên chức và người lao động có mốc thời gian tính nâng bậc lương, phụ cấp thâm niên vượt khung từ tháng 01 đến tháng 6.

b) Đợt 2: Tổ chức thực hiện vào Quý IV của năm, đối tượng bao gồm công chức, viên chức và người lao động có mốc thời gian tính nâng bậc lương, phụ cấp thâm niên vượt khung từ tháng 7 đến tháng 12.

2. Nhà trường thông báo triển khai công tác nâng bậc lương thường xuyên và tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.

3. Các đơn vị phổ biến các văn bản có liên quan đến toàn thể công chức, viên chức và người lao động trong đơn vị mình quản lý.

4. Hội đồng Lương của đơn vị (thành phần: Trưởng, Phó đơn vị, đại diện cấp ủy, đại diện Ban chấp hành công đoàn bộ phận, đại diện Ban chấp hành Đoàn TNCS HCM đơn vị (nếu có) là cán bộ; Trợ lý tổ chức (nếu có)) họp xem xét và lập danh sách đề nghị: Nâng bậc lương thường xuyên, tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung (theo mẫu).

Nội dung và kết quả họp xét tại đơn vị phải được lập thành biên bản và báo cáo Hội đồng Lương Trường.

Hồ sơ gửi về Hội đồng Lương Trường gồm:

a) Biên bản họp Hội đồng xét nâng bậc lương thường xuyên, tính hưởng phụ cấp thâm niên của đơn vị (theo mẫu).

b) Danh sách công chức, viên chức và người lao động được đề nghị nâng bậc lương thường xuyên và tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.

6. Hội đồng Lương Trường họp xét xét danh sách công chức, viên chức và người lao động được đơn vị đề nâng bậc lương thường xuyên và tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.

Nội dung và kết quả họp xét của Hội đồng lương Trường phải được ghi chép bằng biên bản để lưu tại phòng Tổ chức cán bộ

7. Hội đồng Lương Trường thông báo, niêm yết công khai trên bảng tin của Phòng Tổ chức cán bộ và trên website của Trường/Phòng Tổ chức cán bộ.

8. Hội đồng Lương Trường tiếp nhận ý kiến phản ánh của đơn vị, công chức, viên chức và người lao động tại Phòng Tổ chức cán bộ.

9. Hội đồng Lương Trường họp xem xét các ý kiến phản ánh (nếu có).

10. Hiệu trưởng ban hành Quyết định nâng bậc lương thường xuyên và tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung trên cơ sở đề nghị của Hội đồng Lương Trường đối với công chức, viên chức và người lao động có chức danh Giảng viên chính và tương đương trở xuống.

11. Hiệu trưởng đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo quyết định nâng bậc lương đối với chức danh cao cấp.

Chương II
NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

Mục 1
CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN DO LẬP THÀNH TÍCH XUẤT SẮC TRONG THỰC HIỆN NHIỆM VỤ

Điều 5. Điều kiện xét nâng bậc lương trước thời hạn

Đối tượng quy định tại Điều 1 của Quy định này đạt đủ các tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 3 của Quy định 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 Điểm a) Khoản 1 Điều 3 của Quy định này.

Điều 6. 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 chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên và 4 năm gần nhất đối với 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.

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

Ví dụ: Ông Nguyễn Văn A, đã được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ từ bậc 3 hệ số lương 5,08 ngạch chuyên viên chính (mã số 01.002) lên bậc 4 hệ số lương 5,42 ngạch chuyên viên

chính từ ngày 01 tháng 01 năm 2010. Đến ngày 01 tháng 8 năm 2010 ông A được Chủ tịch nước ký Quyết định tặng thưởng Huân chương Lao động hạng ba cho thành tích công tác giai đoạn 2005 - 2009 (thành tích này của ông A được ký sau ngày 01 tháng 01 năm 2010 được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau). Theo quy chế của cơ quan, đơn vị nơi công tác thì thành tích được tặng thưởng Huân chương Lao động hạng ba được xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng, nhưng theo quy định không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn trong cùng ngạch nên ông A vẫn chỉ được xét nâng bậc lương thường xuyên từ bậc 4 lên bậc 5 ngạch chuyên viên chính từ ngày 01 tháng 01 năm 2013. Đến ngày 01 tháng 01 năm 2015 (sau đủ 24 tháng giữ bậc 5 ngạch chuyên viên chính), nếu ông A đủ điều kiện xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc ở ngạch chuyên viên chính thì thành tích công tác của ông A trong khoảng thời gian từ ngày 01 tháng 01 năm 2010 đến ngày 31 tháng 12 năm 2015 (trong đó có thành tích được tặng thưởng Huân chương Lao động hạng ba ngày 01 tháng 8 năm 2010) được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn.

2. Các hình thức khen khưởng đã được cấp có thẩm quyền quyết định công nhận bằng văn bản, cụ thể:

a) Giải thưởng Hồ Chí Minh, giải thưởng Nhà nước;

b) Huân chương các loại;

c) Danh hiệu Nhà nước: Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú;

d) Danh hiệu Chiến sĩ thi đua Toàn quốc;

e) Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ;

f) Danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp Bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể Trung ương, cơ sở;

g) Bằng khen cấp Bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể Trung ương;

h) Các hình thức khen thưởng khác.

3. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được căn cứ vào thành tích cao nhất đạt được của công chức, viên chức và người lao động; 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 ưu tiên như sau:

TT	Thành tích	Thứ tự ưu tiên
1	Giải thưởng Hồ Chí Minh, giải thưởng Nhà nước:	
	Giải thưởng Hồ Chí Minh	1
	Giải thưởng Nhà nước	2
2	Huân chương các loại:	
	Huân chương Lao động	3
	Huân chương Hữu nghị	4

TT	Thành tích	Thứ tự ưu tiên
3	Danh hiệu Nhà nước: Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú:	
	Nhà giáo nhân dân	5
	Nhà giáo ưu tú	6
4	Chiến sĩ thi đua Toàn quốc	8
5	Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ	7
6	Chiến sĩ thi đua cấp Bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể Trung ương	9
7	Bằng khen cấp Bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể Trung ương, Chiến sĩ thi đua cơ sở:	10
	- Thành tích trong công tác chuyên môn	10a
	- Công tác Đảng, công tác công đoàn, chính trị - xã hội	10b
	- Công tác đột xuất (tổ chức, phục vụ các đại hội, hội nghị, …)	10c
8	Các hình thức khen thưởng khác:	11
	- Bảo vệ luận án Tiến sĩ thành công đúng thời hạn	11a
	- Có sáng chế, giải pháp hữu ích được đăng ký và công nhận ở trong và ngoài nước	11b
	- Chủ trì các đề tài cấp Bộ, Dự án cấp Nhà nước được đánh giá loại khá trở lên và đúng thời hạn	11c
	- Chủ trì các đề tài cấp cơ sở được đánh giá loại tốt trở lên và đúng thời hạn	11d
	- Có bài báo khoa học đăng trên các tạp chí quốc tế (International Peer-Reviewed Journals) theo ISI (Institute for Scientific Infomation) hay SCI (Science Citation Index - mức lựa chọn trong ISI); tạp chí khoa học quốc tế khác có Impact factor từ 0,1 trở lên; tạp chí khoa học của 100 trường đại học hàng đầu thế giới (theo xếp hạng của QS World University Rankings (http://www.topuniversities.com) hoặc The World University Rankings (http://www.timeshighereducation.co.uk))	11e
	- Hướng dẫn sinh viên NCKH dự thi cấp Bộ đạt giải Khuyến khích trở lên; Hướng dẫn sinh viên thi Olympic đạt giải Khuyến khích trở lên	11f
	- Có giáo trình mới được xuất bản tại Trường và các NXB khác	11g
	- Trưởng, phó đơn vị, tổ bộ môn đạt danh hiệu Tập thể lao động xuất sắc	11h
	- Có thành tích đặc biệt xuất sắc khác đem lại lợi ích cho tập thể, Trường	11i

Trong cùng mức thành tích, cách xếp thứ tự ưu tiên như sau:

a) Công chức, viên chức và người lao động sắp đến tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ điều kiện nâng lương sớm để nghỉ hưu (chưa đến thời điểm thông báo nghỉ hưu);

b) Công chức, viên chức và người lao động có nhiều năm công tác mà lương thấp;

c) Công chức, viên chức và người lao động có nhiều thành tích thì xét theo thành tích cao nhất và xếp lên trước công chức, viên chức và người lao động có thành tích ít hơn;

d) Công chức, viên chức và người lao động có thành tích trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn xếp trước công chức, viên chức và người lao động có thành tích trong thực hiện nhiệm vụ đột xuất, nhiệm vụ khác;

e) Trong vòng 5 năm, công chức, viên chức và người lao động đã 1 lần được nâng bậc lương trước thời hạn sẽ không được ưu tiên xem xét như trường hợp chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào.

Điều 7. Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn và cách tính số người thuộc tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn

1. Tỷ lệ công chức, viên chức và người lao động (trừ các đối tượng là viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu) được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ trong một năm không quá 10% (chỉ tính phần số nguyên) tổng số công chức, viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của Trường được Bộ Giáo dục và Đào tạo phê duyệt tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

2. Chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn của năm nào thì thực hiện hết trong năm đó. Nếu đơn vị không thực hiện hết chỉ tiêu trong năm thì không được cộng dồn vào chỉ tiêu của năm tiếp theo để tính.

3. Chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn của các đơn vị trực thuộc Trường:

a) Tỷ lệ công chức, viên chức được nâng lương trước thời hạn do có thành tích xuất sắc bằng 10% của tổng số công chức, viên chức trong danh sách hưởng lương của đơn vị.

b) Những đơn vị có số công chức, viên chức thuộc đối tượng trên mà vượt quá tỷ lệ 10% của đơn vị thì lập danh sách đề nghị và xếp theo thứ tự ưu tiên để Hội đồng lương Trường xem xét.

Điều 8. Số lần được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

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

Điều 9. Thời điểm hưởng bậc lương mới và thời gian tính nâng bậc lương lần sau

1. Thời điểm tính hưởng bậc lương mới xác định bằng cách tính lùi thời điểm nâng bậc lương thường xuyên theo quy định tương ứng với số tháng được nâng bậc lương trước thời hạn (tối đa 12 tháng).

2. Thời gian nâng bậc lương lần sau tính từ thời gian 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 viên chức và người lao động được truy lĩnh tiền lương và truy nộp các khoản bảo hiểm bắt buộc phần chênh lệch tiền lương giữ bậc lương mới so với bậc lương cũ.

Mục 2
CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐÃ CÓ THÔNG BÁO NGHỈ HƯU

Điều 10. Điều kiện xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Công chức, viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc đạt đủ 2 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 3 Quy định này, chưa xếp bậc lương cuối cùng 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 Điểm a) Khoản 1 Điều 3 Quy định này.

2. Thời điểm hưởng bậc lương mới được tính như sau: lấy thời điểm công chức, viên chức và người lao động đến thời hạn nâng bậc lương thường xuyên trừ lùi 12 tháng.

Điều 11. Nâng bậc lương trước thời hạn trong trường hợp vừa thuộc đối tượng được xét nâng bậc lương do lập thành tích xuất sắc trong thực nhiệm nhiệm vụ vừa thuộc đối tượng xét nâng bậc lương có thông báo nghỉ hưu

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

Mục 3
TRÌNH TỰ, THỦ TỤC NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

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

1. Nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ chỉ triển khai một lần trong năm (quý 4).

2. Hằng năm, sau khi có quyết định công nhận danh hiệu thi đua năm học và kết quả đánh giá, xếp loại viên chức và người lao động, Nhà trường có thông báo về việc nâng bậc lương trước thời hạn.

3. Các đơn vị phổ biến các văn bản có liên quan đến toàn thể công chức, viên chức và người lao động trong đơn vị mình quản lý.

4. Hội đồng Lương của đơn vị (thành phần: Trưởng, Phó đơn vị, đại diện cấp ủy, đại diện Ban chấp hành công đoàn bộ phận, đại diện Ban chấp hành Đoàn TNCS HCM đơn vị là cán bộ (nếu có), Trợ lý tổ chức (nếu có)) họp xem xét quyết

định số lượng và danh sách cụ thể các đối tượng được nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định (theo mẫu).

Nội dung và kết quả họp xét tại đơn vị phải được lập thành biên bản và báo cáo Hội đồng Lương Trường.

5. Hồ sơ gửi về Hội đồng Lương Trường gồm:

a) Biên bản họp xét của đơn vị có chữ ký của trưởng đơn vị;

b) Danh sách viên chức và người lao động được đơn vị đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn xếp theo thứ tự ưu tiên;

c) Bản chụp (photo) các minh chứng thành tích.

6. Hội đồng Lương Trường tiến hành họp, xem xét và quyết định danh sách viên chức và người lao động được nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định.

Nội dung và kết quả họp xét của Hội đồng lương Trường phải được ghi chép bằng biên bản để lưu tại phòng Tổ chức cán bộ.

7. Hội đồng Lương Trường thông báo, niêm yết công khai kết quả nâng bậc lương trước thời hạn trên bảng tin của Phòng Tổ chức cán bộ và trên website của Trường/Phòng Tổ chức cán bộ.

8. Hội đồng Lương Trường tiếp nhận ý kiến phản ánh của đơn vị, công chức, viên chức và người lao động tại Phòng Tổ chức cán bộ.

9. Hội đồng Lương Trường họp xem xét các ý kiến phản ánh (nếu có).

10. Hiệu trưởng ban hành Quyết định nâng bậc lương trước thời hạn trên cơ sở đề nghị của Hội đồng Lương Trường đối với công chức, viên chức và người lao động có chức danh Giảng viên chính và tương đương trở xuống.

11. Hiệu trưởng đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo quyết định nâng bậc lương đối với chức danh cao cấp.

Điều 13. Quy trình nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu

1. Nhà trường thông báo tới đơn vị danh sách công chức, viên chức và người lao động thuộc đối tượng được xem xét nâng bậc lương trước thời hạn khi đã có thông báo nghỉ hưu.

2. Trưởng đơn vị trao đổi với cấp ủy và ban chấp hành công đoàn bộ phận về việc đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu. Nội dung và kết quả họp xét tại đơn vị phải được lập thành biên bản và báo cáo Hội đồng lương Trường xem xét.

3. Hội đồng lương Trường tiến hành họp, xem xét và quyết định danh sách công chức, viên chức và người lao động được nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định.

4. Nội dung và kết quả họp xét của Hội đồng lương Trường phải được ghi chép bằng Biên bản để lưu tại phòng Tổ chức cán bộ và thông báo kết quả công khai trên các phương tiện thông tin của Trường.

Chương III
TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 14. Tổ chức thực hiện

1. Phòng Tổ chức cán bộ (thường trực Hội đồng lương Trường)

a) Hướng dẫn các đơn vị triển khai, tổng hợp đề nghị của các đơn vị, rà soát từng trường hợp cụ thể, đối chiếu với hồ sơ và lập danh sách xếp theo thứ tự ưu tiên theo các tiêu chí đã đề ra (đối với trường hợp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ) để trình Hội đồng xem xét (quý 4 hàng năm).

b) Niêm yết công khai kết quả xét duyệt của Hội đồng đồng thời gửi đến Đảng uỷ, Công đoàn để phối hợp và giám sát thực hiện.

c) Tiếp thu giải quyết các thắc mắc (nếu có).

d) Lập danh sách chính thức và thảo quyết định trình Hiệu trưởng ký (sau khi niêm yết danh sách 1 tuần).

e) Đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ ra quyết định nâng bậc lương đối với công chức, viên chức và người lao động có chức danh cao cấp.

2. Các đơn vị trong Trường:

a) Thông báo việc nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đến từng công chức, viên chức và người lao động trong đơn vị;

b) Tập hợp đề xuất và thành tích của công chức, viên chức và người lao động, tổ chức họp xét ở đơn vị; lập hồ sơ gửi về Phòng Tổ chức cán bộ đúng quy định về nội dung và thời gian. Các đơn vị nộp chậm và không đủ nội dung theo quy định sẽ không được Hội đồng xét và trưởng đơn vị phải chịu trách nhiệm trước Nhà trường và công chức, viên chức và người lao động của đơn vị mình.

Điều 15. Điều khoản thi hành

1. Quy định này được phổ biến đến toàn thể công chức, viên chức và người lao động, được thông báo công khai trong Trường và làm căn cứ thực hiện việc nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức và người lao động.

2. Bãi bỏ những nội dung trong các quy định của Trường trước đây có nội dung trái với Quy định này./.

HIỆU TRƯỞNG

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC NÔNG NGHIỆP HÀ NỘI

Trần Đức Viên