

Số: 209/QĐ-STTTT

Hà Nam, ngày 20 tháng 12 năm 2024

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức thuộc Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nam

GIÁM ĐỐC SỞ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG HÀ NAM

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

Căn cứ Thông tư số 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;

Căn cứ Quyết định số 50/2022/QĐ-UBND ngày 07/10/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hà Nam về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Thông tin và Truyền thông tỉnh Hà Nam;

Căn cứ Quyết định số 28/2024/QĐ-UBND ngày 20/6/2024 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hà Nam ban hành Quy định về quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban nhân dân tỉnh Hà Nam;

Thực hiện Quyết định số 41/QĐ-STTTT ngày 30/5/2024 của Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nam về ban hành quy chế làm việc của Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nam;

Theo đề nghị của Chánh Văn phòng Sở.

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, công chức, viên chức thuộc Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nam.

Điều 2. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký và thay thế Quyết định số 411/QĐ-STTTT ngày 21/08/2014 của Giám đốc Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nam về việc ban hành Quy chế Nâng bậc lương và phụ cấp thâm niên vượt khung của Sở Thông tin và Truyền thông.

Điều 3. Chánh Văn phòng, Trưởng các phòng, Trung tâm thuộc Sở và các cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành quyết định này. *ft*

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Giám đốc Sở;
- Hội đồng xét duyệt nâng lương Sở;
- Các phòng, Trung tâm thuộc Sở;
- Lưu: VT.



GIÁM ĐỐC

Vũ Tiến Tiệp



QUY CHẾ

Nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức thuộc Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nam
(Ban hành kèm theo Quyết định số 209/QĐ-STTTT ngày 20 tháng 12 năm 2024 của Giám đốc Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nam)

Chương I QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục đích

- Bảo đảm sự thống nhất trong thực hiện chế độ, chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC).
- Động viên CBCCVC cống hiến và phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Điều 2. 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 CBCCVC thuộc Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nam.

2. Đối tượng áp dụng:

CBCCVC thuộc Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nam.

Điều 3. Nguyên tắc xét nâng bậc lương

- Bảo đảm công khai, công bằng, dân chủ, khách quan và đúng pháp luật.
- Nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung đối với CBCCVC được thực hiện mỗi năm hai đợt: Đợt I cho các đối tượng có thời gian xét từ ngày 01/01 đến ngày 30/6 của năm, đợt II cho các đối tượng có thời gian xét từ ngày 01/7 đến ngày 31/12 của năm.
- Nâng bậc lương trước thời hạn vào đợt II tháng 12 hằng năm.
- Nâng bậc lương trước thời hạn đối với CBCCVC đã có thông báo nghỉ hưu thực hiện khi CBCCVC có thông báo nghỉ hưu và đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

Điều 4. Hội đồng lương

- Thành phần Hội đồng lương của Sở gồm:

- Chủ tịch Hội đồng: Bí thư Chi bộ, Giám đốc Sở.

- Phó Chủ tịch Hội đồng: Phó Giám đốc Sở.

- Ủy viên Hội đồng:

+ Trưởng các phòng, đơn vị thuộc Sở;

+ Chủ tịch Công đoàn Sở;

+ Bí thư Chi đoàn Sở;

+ Phó Chánh Văn phòng, thư ký;

+ Kế toán Sở.

- Đơn vị thường trực của Hội đồng là Văn phòng Sở.

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 CBCCVC đủ điều kiện, tiêu chuẩn báo cáo Giám đốc quyết định;

d) Hội đồng lương họp xét, lựa chọn các cá nhân có đủ điều kiện, tiêu chuẩn để nâng bậc lương và phụ cấp thâm niên vượt khung.

Chương II

NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

Điều 5. Chế độ nâng bậc lương thường xuyên

CBCCVC có đủ điều kiện thời gian và đáp ứng đủ 02 tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian giữ bậc trong ngạch, mà chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch thì được xem xét nâng một bậc lương:

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

a) 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.

b) 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 của 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 CBCCVV tham gia phục vụ tại ngũ theo Luật Nghĩa vụ quân sự.

c) 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 Điểm b Khoản 1 Điều 5 Quy chế 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 CBCCVV đào ngũ trong quá trình thực hiện nghĩa vụ quân sự tại ngũ.

- Thời gian thử thách đối với CBCCVV 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.

2. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên:

CBCCVV có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh quy định tại Khoản 1 Điều 5 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:

a) 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.

b) Đối với viên chức:

- 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.

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

Trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng, nếu CBCCVVC 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 5 như sau:

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

- Cán bộ bị kỷ luật cách chức;
- Công chức bị kỷ luật giáng chức hoặc cách chức;
- Viên chức bị kỷ luật cách chức.

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

- Cán bộ, công chức bị kỷ luật khiển trách hoặc cảnh cáo;
- Viên chức bị kỷ luật cảnh cáo;
- CBCCVVC 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 CBCCVVC 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”.

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.

Điều 6. Chế độ hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

1. CBCCVC đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 5 Quy chế này được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) CBCCVC xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức, viên chức từ loại A0 đến loại A3 của bảng 2, bảng 3 quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ và trong chức danh chuyên môn, 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%.

b) CBCCVC 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 14/12/2004 của Chính phủ 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 ba trở đi, mỗi năm có đủ hai tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

2. CBCCVC khi chuyển xếp lương cũ sang lương mới theo quy định tại Thông tư liên tịch số 01/2005/TTLT-BNV-BTC ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chuyển xếp lương cũ sang lương mới đối với CBCCVC, 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.

3. CBCCVC 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 khoản 3 Điều 5 Quy chế này.

4. CBCCVC 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 III **NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN**

Điều 7: Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn

1. Nguyên tắc xét nâng bậc lương trước thời hạn

a) 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, đơn vị, nhằm động viên CBCCVC phấn đấu, cống hiến, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ chuyên môn của Sở.

b) 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.

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

d) Trường hợp CBCCVC 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.

đ) 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 CBCCVC 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;

+ Đối tượng là nữ.

e) Việc thực hiện xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ mỗi năm 01 lần, cùng với thời điểm thực hiện xét nâng bậc lương thường xuyên đợt II hằng năm.

2. Điều kiện, tiêu chuẩn

Đối tượng quy định tại Điều 2 Quy chế này đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 5 Hướng dẫn 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 5 Quy chế này.

3. Xác định thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn

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 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.

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

b) Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được căn cứ vào thành tích cao nhất đạt được của CBCCVC; nếu thành tích cao nhất bằng nhau thì xét đến các thành tích khác và thực hiện thứ tự ưu tiên theo Quy chế này.

4. Cấp độ thành tích để được xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức

a) Xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng khi đạt một trong các thành tích sau:

- Được tặng một trong các danh hiệu: “Anh hùng lao động”; “Chiến sĩ thi đua toàn quốc”.

- Được khen thưởng một trong các hình thức sau:

+ Huân chương các loại;

+ Bằng khen của Thủ tướng chính phủ;

+ Bằng khen của bộ, ngành, đoàn thể Trung ương, Chủ tịch UBND tỉnh (sau đây gọi chung là Bằng khen) và được tặng danh hiệu “Chiến sĩ thi đua cấp tỉnh”;

b) Xét nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng khi đạt một trong các thành tích sau:

- Bằng khen của bộ, ngành, đoàn thể Trung ương, Chủ tịch UBND tỉnh;

- 03 năm liên tục được tặng danh hiệu “Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở”.

c) Xét nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng khi đạt một trong các thành tích sau:

- Có 01 năm được tặng danh hiệu “Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở” hoặc 02 năm liên tục được tặng Giấy khen của Giám đốc Sở.

Lưu ý: Các thành tích khen thưởng phải gắn với nhiệm vụ công tác chuyên môn mà CBCCVC đang được giao đảm nhiệm tại thời điểm khen thưởng.

5. Tỷ lệ xét nâng bậc lương trước thời hạn

a) Tỷ lệ nâng bậc lương trước hạn

Tỷ lệ CBCCVC 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 CBCCVC 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*).

b) 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 Sở chia cho 10), Sở được xác định có 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc.

6. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với CBCCVC đã có thông báo nghỉ hưu

CBCCVC đã có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 5 Quy chế này, chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh và kể từ ngày có thông báo nghỉ hưu đến trước ngày nghỉ hưu còn thiếu từ 12 tháng trở xuống để 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 5 Quy chế này.

Trường hợp CBCCVC 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 CBCCVC được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn.

Chương IV
THÀNH PHẦN HỒ SƠ ĐỀ NGHỊ

Điều 8: Hồ sơ đề nghị nâng lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng lương trước thời hạn

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

- Văn bản đề nghị;
- Biên bản họp Hội đồng lương;
- Danh sách đề nghị nâng bậc lương hoặc hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung: số lượng 03 bản (trong đó 02 bản nộp Sở Nội vụ);

Danh sách đề nghị nâng bậc lương lập riêng theo từng nội dung: Nâng bậc lương thường xuyên; nâng phụ cấp thâm niên vượt khung cho từng loại đối tượng như sau:

- + Chuyên viên Cao cấp và tương đương;
- + Chuyên viên chính và tương đương;
- + Chuyên viên và tương đương.
- Bản sao Quyết định nâng bậc lương hiện hưởng (số lượng 02 bản).

2. Hồ sơ đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn

Hồ sơ đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn bao gồm:

- Văn bản đề nghị hiệp y với Sở Nội vụ số lượng CBCCCVC nâng bậc lương trước thời hạn.
- Văn bản đề nghị nâng lương trước thời hạn đối với công chức giữ ngạch chuyên viên chính và tương đương trở lên, viên chức chức danh nghề nghiệp hạng II và tương đương trở lên;
- Biểu đề nghị hiệp y số lượng nâng lương trước thời hạn;
- Biên bản họp của Hội đồng xét nâng bậc lương;
- Bản sao quyết định giao chỉ tiêu biên chế, số lượng người làm việc của cơ quan, đơn vị;
- Bản sao danh sách số lượng CBCCCVC có mặt trong danh sách trả lương tính đến ngày 31/12 của năm xét đề nghị nâng bậc lương; danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng của cá nhân.
- Danh sách hiệp y nâng bậc lương trước thời hạn (số lượng 03 bản), quyết định lương hiện hưởng (số lượng 02 bản) (đối với các trường hợp thuộc thẩm quyền hiệp y nâng lương của Sở Nội vụ và thẩm quyền của Ủy ban nhân dân tỉnh).

Chương V TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 9. Điều khoản thi hành

1. Văn phòng Sở:

a) Hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc các phòng, đơn vị trực thuộc Sở thực hiện Quy chế này đúng quy định.

b) Thẩm định danh sách đề nghị nâng lương của các phòng, đơn vị và tổng hợp các trường hợp CBCCCVC trong danh sách đề nghị nâng lương của các phòng, đơn vị đáp ứng các điều kiện, tiêu chuẩn quy định tại Quy chế này; đồng thời chuẩn bị các hồ sơ kèm theo và các điều kiện cần thiết để Hội đồng lương Sở họp xem xét quyết định việc nâng lương.

2. Trưởng các phòng, đơn vị trực thuộc chịu trách nhiệm trước Giám đốc Sở về việc đề nghị nâng bậc lương thường xuyên, nâng hệ số phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với CBCCCVC thuộc đơn vị mình quản lý.

3. Trong quá trình thực hiện, nếu có vấn đề phát sinh hoặc cần sửa đổi, bổ sung các phòng, đơn vị thuộc Sở phản ánh về Văn phòng Sở để tổng hợp báo cáo Giám đốc Sở xem xét, quyết định./.