

QUY CHẾ

Nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên (viên chức) trường Tiểu học Yên Cường

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, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức của trường Tiểu học Yên Cường.

2. Đối tượng áp dụng:

Viên chức, người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong nhà trường xếp lương theo bảng lương do Nhà nước quy định.

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, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo 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.

2. Nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo đối với viên chức và người lao động được thực hiện mỗi năm bốn đợt: Đợt 1 cho các đối tượng có thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo từ ngày 01/01 đến ngày 31/3 của năm; đợt 2 cho các đối tượng có thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo từ ngày 01/4 đến ngày 30/6 của năm; đợt 3 cho các đối tượng có thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo từ ngày 01/7 đến ngày 30/9 của năm; đợt 4 cho các đối tượng có thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo từ 01/10 đến 31/12 của năm.

3. 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 4 hằng năm.

4. Nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức, người lao động đã có thông báo nghỉ hưu thực hiện khi 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, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo và nâng bậc lương trước thời hạn sau thời điểm được tính hưởng bậc lương mới thì 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 trường Tiểu học Yên Cường gồm:

- Chủ tịch Hội đồng: Đồng chí Hiệu trưởng;
- Phó Chủ tịch Hội đồng: Đồng chí Phó hiệu trưởng;
- Thành viên Hội đồng:
 - + Cấp ủy đảng;
 - + Các tổ trưởng;
 - + Kế toán;
 - + Tổng đội;
 - + Bí thư đoàn;
 - + Văn phòng kiêm thư ký.

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 Hiệu trưởng quyết định;
- d. Hội đồng làm việc theo nguyên tắc tập thể, biểu quyết theo đa số.

Chương II NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYỀN

Điều 4. Điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh

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, mà chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch 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.

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 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 viên chức đào ngũ trong quá trình thực hiện nghĩa vụ quân sự tại ngũ.

- Thời gian thử thách đối với 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

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:

1. Đối với viên chức quản lý:

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

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

2. Đối với viên chức và người lao động:

a. Tiêu chuẩn 1: Được Hiệu trưởng (thủ trưởng đơn vị) đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên;

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

Điều 6. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên

Trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng, nếu viên chức, 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:

1. Kéo dài 12 tháng đối với các trường hợp:

Viên chức bị kỷ luật giáng chức hoặc cách chức.

2. Kéo dài 06 tháng đối với các trường hợp:

- Viên chức, người lao động bị kỷ luật khiển trách hoặc cảnh cáo.

- Viên chức, 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, 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 như sau:

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, công chức, viên chức 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 trường.

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 các tiêu chí: số lần đã được nâng lương sớm, thành tích khen thưởng, thời gian bảo lưu của thành tích. Đảm bảo đủ chỉ tiêu, tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn 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 viên chức, người lao động vừa thuộc đối tượng xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ vừa thuộc đối tượng 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 **phần trăm** số người được nâng bậc lương trước thời hạn thì ưu tiên theo thứ tự sau:

+ Đối tượng chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào.

+ Đối tượng có tuổi đời cao, chuẩn bị nghỉ hưu.

+ 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;

+ Thời gian còn lại của hiệu lực thành tích khen thưởng.

+ Thành tích khen thưởng (từ cao xuống thấp).

+ 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 là nữ.

+ Đối tượng có mức lương thấp hơn.

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; 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. Cấp độ thành tích để được xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động

1. 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.

+ Đạt danh hiệu “Chiến sĩ thi đua cấp tỉnh”.

2. 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”.

3. 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”.

- Có 01 năm được Bằng khen của Liên đoàn Lao động tỉnh hoặc tương đương.

- Có 01 năm được tặng Giấy khen của Giám đốc Sở.

- Có 01 năm được tặng Giấy khen của Chủ tịch UBND huyện (cũ).

- Có 01 năm được tặng Giấy khen của Chủ tịch UBND xã.

***Lưu ý:** Các thành tích khen thưởng phải gắn với nhiệm vụ công tác chuyên môn mà cán bộ, công chức, viên chức đang được giao đảm nhiệm tại thời điểm khen thưởng.*

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 viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của cơ quan 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 Trường chia cho

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

- Nếu trường không thực hiện hết số người trong tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn thì không được tính vào tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc của các năm sau.

Điều 13. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức đã có thông báo nghỉ hưu

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 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 vượt khung

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 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 vượt khung

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.

*** 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 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. Công chức, 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 05/01/2005 của Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chuyển xếp lương cũ sang lương mới đối với cán bộ, công chức, 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

HƯỞNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN

Điều 16. Mức hưởng phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo

*** Mức hưởng phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo**

Giáo viên đã được chuyển, xếp lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ đủ tiêu chuẩn, điều kiện thời gian hưởng phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo như sau:

Nhà giáo tham gia giảng dạy, giáo dục có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc đủ 5 năm (60 tháng) không tính thời gian tập sự 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%.

Chương VI

THÀNH PHẦN HỒ SƠ ĐỀ NGHỊ

Điều 17. Hồ sơ đề nghị nâng lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo và nâng lương trước thời hạn

- Văn bản đề nghị.
- Danh sách đề nghị nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo.
- Bản sao Quyết định nâng bậc lương hiện hưởng và các giấy tờ liên quan.

Chương V

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 18. Điều khoản thi hành

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

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

3. Văn phòng có trách nhiệm theo dõi, đôn đốc, tổng hợp và báo cáo tình hình thực hiện Quy chế này.

4. Trường hợp nội dung quy định tại Quy chế này được điều chỉnh bởi các quy định khác nhau thì áp dụng văn bản có hiệu lực pháp lý cao hơn; các văn bản quy phạm pháp luật được áp dụng tại Văn bản này nếu được sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế thì các nội dung có liên quan được thực hiện theo quy định tại các văn bản mới./.