

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc ban hành quy chế nâng bậc lương thường xuyên,
nâng phụ cấp thâm niên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc
lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động thuộc
Trường Mầm non Định Hiệp**

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG MẦM NON ĐỊNH HIỆP

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 52/2020/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2020 của Bộ Trưởng Bộ Giáo dục và đào tạo về việc ban hành Điều lệ trường mầm non quy định chức năng nhiệm vụ, quyền hạn của Hiệu trưởng trường mầm non;

Căn cứ Thông tư số 04/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 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 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ trưởng 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;

Căn cứ Thông tư số 03/2021/TT-BNV ngày 29/6/2021 của Bộ trưởng 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 Công văn số 1397/HD-UBND ngày 27/8/2025 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh hướng dẫn một số nội dung về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức thuộc thẩm quyền của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;

Căn cứ công văn số 62/VHXXH-CCVC ngày 26/8/2025 của phòng văn hoá xã hội về việc triển khai nâng bậc lương thường xuyên đợt 2 năm 2025, nâng bậc lương trước thời hạn chỉ tiêu năm 2025 và những năm tiếp theo;

Căn cứ Công văn 713/UBND-VX ngày 08 tháng 12 năm 2025 của Ủy ban nhân dân xã Dầu Tiếng về việc hướng dẫn thực hiện nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động;

Căn cứ tình hình thực tế tại của Trường Mầm non Định Hiệp,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động thuộc Trường mầm non Định Hiệp.

Điều 2. Quy chế này là căn cứ để Hiệu trưởng xem xét, quyết định việc nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn cho cán bộ, giáo viên, nhân viên thuộc thẩm quyền quản lý.

Điều 3. Hiệu trưởng phối hợp với các thành viên Hội đồng thi đua - khen thưởng tổ chức triển khai đến tất cả viên chức, người lao động thực hiện đúng quy định của luật Ngân sách nhà nước và các văn bản hướng dẫn. Quy chế này được sửa đổi, bổ sung khi có sự thay đổi hoặc có những yêu cầu khác. Tập thể cán bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường, các bộ phận chuyên môn có liên quan chịu trách nhiệm thi hành. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- UBND xã DT;
- Lưu: VT, KT.



HIỆU TRƯỞNG

LÊ THỊ OANH

Dầu Tiếng, ngày 11 tháng 12 năm 2025

QUY CHẾ

Nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động thuộc Trường Mầm non Định Hiệp
(Ban hành kèm theo Quyết định số: 230 /QĐ-MNĐH ngày 11 / 12 /2025 của Hiệu trưởng trường Mầm non Định Hiệp)

CHƯƠNG I NHỮNG QUI ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

Quy chế này quy định thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với:

1. Viên chức xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập, gồm:

Viên chức theo quy định Luật Viên chức ngày 15 tháng 10 năm 2010, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức ngày 25 tháng 11 năm 2019 xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ.

2. Người lao động theo chế độ hợp đồng lao động quy định tại Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2022 của Chính phủ.

Các đối tượng tại các Khoản 1 và Khoản 2 Điều này sau đây gọi chung là viên chức và người lao động.

Điều 2. Thẩm quyền quyết định nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn

1. Ủy ban nhân dân xã Dầu Tiếng quyết định nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với:

a. Hiệu trưởng trường Mầm Non Định Hiệp.

b. Viên chức giữ chức danh nghề nghiệp hạng I xếp lương loại A2, hạng II và tương đương.

2. Hiệu trưởng trường Mầm non Định Hiệp quyết định nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với: viên chức giữ chức danh nghề nghiệp hạng III và tương đương trở xuống tại đơn vị, người lao động theo chế độ hợp đồng lao động quy định tại Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2022 của Chính phủ.

Điều 3. Hồ sơ đề nghị nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn

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

Tờ trình của lãnh đạo đơn vị nơi viên chức và người lao động công tác theo thẩm quyền quy định tại Điều 2 Quy chế này (Tờ trình cần nêu rõ tổng số người của đơn vị đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung, đơn vị đã thực hiện đúng quy trình theo quy định về trình tự, thủ tục tại Quy chế);

Danh sách đề nghị nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung;

Biên bản họp lãnh đạo (Biên bản thể hiện rõ việc đánh giá, xác nhận của cấp có thẩm quyền về việc hoàn thành nhiệm vụ trở lên trong thời gian giữ bậc lương trong ngạch hoặc chức danh hiện hưởng và không vi phạm kỉ luật đối với các trường hợp đề nghị nâng bậc lương thường xuyên);

Bản sao quyết định nâng bậc lương gần nhất; bản sao quyết định, văn bản liên quan đến việc kéo dài thời hạn nâng bậc lương (nếu có)...

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

a. Nâng bậc lương trước thời hạn do hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: như thành phần hồ sơ đề nghị nâng bậc lương thường xuyên và nâng phụ cấp thâm niên - vượt khung.

(Tờ trình nêu rõ tổng số người trong danh sách trả lương, số người thuộc tỷ lệ 10% của đơn vị tính đến 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn, số đã thực hiện, chưa thực hiện); các quyết định phong tặng, khen thưởng của cấp có thẩm quyền,

b. Nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu gồm các thành phần như hồ sơ đề nghị nâng bậc lương thường xuyên và bản sao thông báo nghỉ hưu.

3. Đối với những hồ sơ đã được cập nhật trong phần mềm quản lý nhân sự theo quy định, đơn vị được quyền truy cập phần mềm quản lý nhân sự căn cứ hồ sơ trên phần mềm này để tra cứu, hoàn thiện hồ sơ đề nghị nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn.

Điều 4. Việc công khai danh sách đề nghị nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn

Đơn vị thực hiện việc công khai danh sách những người dự kiến được nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn và có trách nhiệm giải quyết những vướng mắc của viên chức và người lao động trong việc thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn (nếu có).

Thời gian công khai danh sách trong vòng 05 ngày làm việc trước ngày đơn vị lập tờ trình cấp có thẩm quyền. Việc công khai danh sách có thể niêm yết bằng văn bản giấy tại trụ sở làm việc hoặc thông báo trên phần mềm quản lý văn bản.

Thời gian thử thách đối với 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.

Thời gian nghỉ công tác chờ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định hiện hành của pháp luật.

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 này.

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.

2. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên:

Đối tượng quy định tại Khoản 1 Điều 1 Thông tư này có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc 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:

Đối với viên chức và người lao động:

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

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

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

Trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng, nếu 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 đối với các trường hợp:

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

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

Người lao động bị kỷ luật khiển trách hoặc cảnh cáo;

Viên chức bị kỷ luật cảnh cáo;

Viên chức và người lao động được cấp có thẩm quyền đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ được giao hằng năm; trường hợp trong

thời gian giữ bậc có 02 năm không liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ được giao thì mỗi năm không hoàn thành nhiệm vụ được giao bị kéo dài 06 tháng.

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 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.

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.

CHƯƠNG III NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

Điều 6. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn

1. Đối tượng áp dụng

Thuộc đối tượng quy định tại Khoản 1, Khoản 2, Điều 1, Thông tư số 08/2013/TT-BNV, ngày 31 tháng 7 năm 2013 của Bộ Nội vụ và Khoản 1, Điều 1, Thông tư số 03/2021/TT-BNV ngày 29 tháng 6 năm 2021 của Bộ Nội vụ.

2. Nguyên tắc áp dụng

Đảm bảo tính công khai, dân chủ, công bằng, không gây mất đoàn kết; đồng thời, động viên, khích lệ phong trào thi đua nhằm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao của cơ quan, đơn vị.

Đảm bảo số người được nâng bậc lương trước thời hạn **không vượt quá 10%** tổng số cán bộ, công chức, viên chức và người lao động hiện có thuộc đối

tượng quy định tại Mục 1 văn bản này trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động căn cứ vào thành tích xuất sắc cao nhất mà cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đạt được. Khi có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn thì các thành tích công tác được khen thưởng trước đó không được tính vào thành tích đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với các lần sau.

Trường hợp ngày ký quyết định nâng bậc lương trước thời hạn sau thời điểm được tính hưởng bậc lương mới thì cán bộ, công chức, viên chức được truy lĩnh tiền lương; thực hiện truy nộp bảo hiểm xã hội phần chênh lệch tiền lương tăng thêm giữa bậc lương mới so với bậc lương cũ.

Không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và không xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động đang bị xử lý kỷ luật hoặc đã có thông báo về việc xem xét kỷ luật của cơ quan, đơn vị có thẩm quyền theo quy định tại Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức.

Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức, người lao động vừa thuộc đối tượng được xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, vừa thuộc đối tượng được xét nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu, thì cán bộ, công chức, viên chức và người lao động được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn.

3. Điều kiện, tiêu chuẩn

Cán bộ, công chức, viên chức, người lao động chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch, chức danh nghề nghiệp và 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 lương thường xuyên (*nghĩa là, nếu xét nâng bậc lương trước thời hạn chỉ tiêu của năm 2025 thì những trường hợp đủ điều kiện phải đến hạn nâng bậc lương thường xuyên trong từ tháng 01 năm 2026 đến tháng 12 năm 2026*); không bao gồm các trường hợp đang hưởng bậc lương được xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

Trong suốt thời gian giữ bậc lương hiện hưởng (kể từ thời điểm tính thời gian căn cứ xét nâng bậc lương lần sau ghi tại quyết định lương hiện hưởng đến thời điểm đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn) phải bảo đảm các tiêu chuẩn sau:

- Được cấp có thẩm quyền đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức từ hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên;
- Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức: Khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức.

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.

4. Cách tính tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn

Cách tính tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc thực hiện theo quy định tại điểm b, điểm c, Khoản 1, Điều 3, Thông tư số 08/2013/TT-BNV, ngày 31 tháng 7 năm 2013 của Bộ Nội vụ.

Cứ mỗi 10 người trong danh sách trả lương (không tính số dư ra dưới 10 người sau khi lấy tổng số người trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị chia cho 10), cơ quan, đơn vị được xác định có 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc.

Căn cứ vào cách tính nêu trên, vào quý IV hằng năm, cơ quan, đơn vị (bao gồm cả cơ quan, đơn vị có dưới 10 người trong danh sách trả lương) có văn bản báo cáo cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp để theo dõi và kiểm tra về số người trong tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc của năm sau liền kề và số dư ra dưới 10 người của cơ quan, đơn vị mình.

Cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp căn cứ vào tổng số người trong danh sách trả lương dư ra dưới 10 người (bao gồm cả cơ quan, đơn vị có dưới 10 người trong danh sách trả lương) theo báo cáo của các cơ quan, đơn vị trực thuộc và số người trong danh sách trả lương được cấp có thẩm quyền cho tăng thêm trong năm ở các cơ quan, đơn vị trực thuộc để giao thêm số người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc ngoài số người thuộc tỷ lệ không quá 10% của cơ quan, đơn vị trực thuộc (trong đó ưu tiên cho các đơn vị có dưới 10 người trong danh sách trả lương và cơ quan, đơn vị hoàn thành tốt nhiệm vụ công tác), nhưng phải bảo đảm tổng số người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc ở các cơ quan, đơn vị trực thuộc không vượt quá 10% tổng số người trong danh sách trả lương tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn của các cơ quan, đơn vị thuộc phạm vi quản lý.

Đến hết quý I của năm sau liền kề với năm xét nâng bậc lương trước thời hạn, nếu cơ quan, đơn vị không thực hiện hết số người trong tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn (kể cả số người được cơ quan quản lý cấp trên giao thêm, nếu có) thì không được tính vào tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc của các năm sau.

5. Cấp độ về thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

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.

Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động gắn với cấp độ thành tích tương ứng với thời gian nâng bậc lương như sau:

a) Nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng đối với cá nhân đạt một trong các hình thức khen thưởng hoặc danh hiệu thi đua sau:

- Huân chương các hạng;
- Anh hùng lực lượng vũ trang, Anh hùng Lao động, Nhà giáo ưu tú;
- Giải thưởng Hồ Chí Minh; Giải thưởng Nhà nước;
- Danh hiệu Chiến sỹ thi đua toàn quốc;
- Danh hiệu Nhà giáo nhân dân;
- Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ;

b) Nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng đối với cá nhân đạt một trong các hình thức khen thưởng hoặc danh hiệu thi đua sau:

- Danh hiệu Chiến sỹ thi đua cấp Thành phố;
- Bằng khen của bộ, ngành, đoàn thể Trung ương, Ủy ban nhân dân thành phố do hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chuyên môn;
- Danh hiệu Nhà giáo ưu tú.

c) Nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng đối với cá nhân đạt một trong các hình thức khen thưởng hoặc danh hiệu thi đua sau:

- Giấy khen của Thủ trưởng Sở, ngành, đoàn thể cấp tỉnh;
- Danh hiệu Chiến sỹ thi đua cơ sở;
- Danh hiệu Lao động tiên tiến.

6. Thứ tự ưu tiên xét nâng bậc lương trước thời hạn

a) Trường hợp số người đủ tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc nhiều hơn chỉ tiêu thì xét theo thứ tự cấp độ thành tích xuất sắc từ cao đến thấp cho đến khi hết chỉ tiêu.

b) Trường hợp có 02 người trở lên có cấp độ thành tích ngang nhau mà không đủ chỉ tiêu để nâng bậc lương trước thời hạn cho tất cả, thì thực hiện ưu tiên theo thứ tự sau:

- Ưu tiên người chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào;
- Ưu tiên người không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thấp hơn;
- Ưu tiên nữ giới;
- Ưu tiên người có hệ số lương thấp hơn;
- Ưu tiên người có nhiều thành tích khác hơn;
- Biểu quyết của Hội đồng xét nâng bậc lương trước thời hạn của cơ quan, đơn vị.

CHƯƠNG IV NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN NHÀ GIÁO

Điều 7: Chế độ nâng phụ cấp thâm niên nhà giáo

Viên chức và người lao động quy định tại điều 1 Quy chế này, nếu đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức (sau đây viết tắt là ngạch); trong chức danh chuyên môn (sau đây viết tắt là chức danh) hiện giữ, thì được xét hưởng phụ cấp thâm niên nhà giáo khi có đủ điều kiện theo Nghị định số 77/2021/NĐ-CP ngày 01/08/2021 của chính phủ về quy định chế độ phụ cấp thâm niên nhà giáo như sau:

1. Thời gian tính hưởng và thời gian không tính hưởng phụ cấp thâm niên

1.1. 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.

1.2. 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.

d) 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.

2. Mức phụ cấp thâm niên

2.1. 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%.

2.2. 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.

2.3. Cách tính mức tiền phụ cấp thâm niên hàng tháng:

Mức tiền phụ cấp thâm niên	Mức phụ cấp thâm niên	Hệ số lương theo		Mức lương cơ sở do Chính phủ quy định từng thời kỳ	Mức (%) x phụ cấp thâm niên được hưởng
		chức danh nghề nghiệp viên chức cộng hệ số =	phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) hiện hưởng		

CHƯƠNG IV NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Điều 8. Chế độ nâng phụ cấp thâm niên vượt khung

Viên chức và người lao động quy định tại điều 1 Quy chế này, nếu đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức (sau đây viết tắt là ngạch); trong chức danh chuyên môn (sau đây viết tắt là 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 ngạch hoặc 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 ngạch hoặc trong chức danh hiện giữ:

1.1. Thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh hiện giữ để xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định như sau:

a. Viên chức và người lao động đã có 3 năm (đủ 36 tháng) 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 tháng 12 năm 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 công chức, viên chức loại B và loại C của bảng 2, bảng 3 và ngạch nhân viên thừa hành, phục vụ xếp lương theo bảng 4 quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ.

1.2. 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 quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 điều 5 Quy chế này.

1.3 Những người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập có thỏa thuận trong hợp đồng lao động 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 (sau đây gọi là người lao động).

2. Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung:

Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung thực hiện như hai tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên quy định tại điểm 2 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.

3. Mức phụ cấp và xách chi trả:

3.1. Mức phụ cấp:

3.1.1. Viên chức và người lao động có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại điểm 1 và điểm 2 điều 7 được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a. Viên chức và người lao động quy định tại tiết a điểm 1.1 điều 1 Quy chế 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%.

b. Viên chức và người lao động quy định tại tiết b điểm 1.1 điều 1 Quy chế 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 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 % .

3.1.2. Viên chức và người lao động khi chuyển xếp lương cũ sang lương mới theo quy định tại Thông tư liên tịch số 01/2005/TTLT-BNV-BTC ngày 05 tháng 01 năm 2005 của liên tịch Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chuyển xếp lương cũ sang lương mới cuối với 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.

Ví dụ. Bà Nguyễn Thị M, đã xếp lương cũ bậc 10, hệ số lương 4,06, ngạch chuyên viên từ ngày 01 tháng 9 năm 1998 và từ năm 1998 đến nay Luôn đạt đủ hai tiêu chuẩn để hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung, thì bà M được tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

Theo bảng chuyển xếp lương cũ sang lương mới ban hành kèm theo Thông tư liên tịch số 01/2005/TTLT-BNVBTC nêu trên, thì bậc 10 (cũ) ngạch chuyên viên của bà M được tính hưởng 5% phụ cấp thâm niên vượt khung. Thời gian bà M đã xếp lương bậc 10 (cũ) từ ngày 01 tháng 9 năm 1998 đến ngày 01 tháng 9 năm 2004 (đủ 6 năm), bà M được tính hưởng thêm 6% phụ cấp thâm niên vượt khung. như vậy bà M được hưởng tổng mức phụ cấp thâm niên vượt khung là 11% (5% + 6%) của mức lương cuối cùng trong ngạch chuyên viên (bậc 9, hệ số lương 4,98); thời gian tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung lần sau của bà M được tính kể từ ngày 01 tháng 9 năm 2004.

3.1.3. 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, 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.

3.1.4. 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 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.

3.2. Cách chi trả phụ cấp:

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

CHƯƠNG V TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 9. Trách nhiệm của Thủ trưởng đơn vị

1. Công khai Quy chế này trong đơn vị.

2. Tổ chức thực hiện, kiểm tra kết quả và giải quyết theo thẩm quyền những vướng mắc trong việc thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động; bảo đảm đúng các quy định hiện hành về nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên, phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng bậc lương trước thời hạn và Quy chế này.

3. Định kỳ, chậm nhất vào ngày 01/10 hằng năm, báo cáo bằng văn bản Ủy ban nhân dân xã Dầu Tiếng tình hình và những vướng mắc trong việc thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn của năm trước liền kề đối với viên chức và người lao động tại

