

Số: 91/QĐ-CDKTCN

Vĩnh Phúc, ngày 13 tháng 3 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH
Về việc ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên
và nâng bậc lương trước thời hạn

**HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT - CÔNG NGHỆ
VĨNH PHÚC**

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 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 1974/QĐ-BLĐTBXH ngày 29/11/2024 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc sáp nhập Trường Cao đẳng nghề Vĩnh Phúc vào Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Vĩnh Phúc và đổi tên thành Trường Cao đẳng Kỹ thuật - Công nghệ Vĩnh Phúc;

Căn cứ Đề án số 8595/ĐA-UBND ngày 04/11/2024 của UBND tỉnh Vĩnh Phúc về việc sáp nhập Trường Cao đẳng nghề Vĩnh Phúc vào Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Vĩnh Phúc và đổi tên thành Trường Cao đẳng Kỹ thuật - Công nghệ Vĩnh Phúc;

Căn cứ Quyết định số 32/2022/QĐ-UBND ngày 27/9/2022 của UBND tỉnh Vĩnh Phúc ban hành Quy định quản lý, phân cấp tổ chức, bộ máy, biên chế, cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý của UBND tỉnh Vĩnh Phúc;

Xét đề nghị của Trưởng phòng Hành chính – Tổ chức và Trưởng phòng Kế hoạch – Tài chính,

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn của Trường Cao đẳng Kỹ thuật - Công nghệ Vĩnh Phúc.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký và thay thế các Quyết định trước đây quy định về chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn. Các ông, bà trưởng các phòng, khoa, trung tâm thuộc Trường căn cứ Quyết định thực./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ (b/c);
- BGH;
- Như điều 2 (t/h);
- Lưu: VT-TC.



TS. Hà Vũ Tuyền

QUY CHẾ

Thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn của Trường Cao đẳng Kỹ thuật - Công nghệ Vinh Phúc
(Ban hành kèm theo Quyết định số 91/QĐ-CDKTCN ngày 13 tháng 3 năm 2025 của Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Kỹ thuật - Công nghệ Vinh Phúc)

CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng

1. Phạm vi và đối tượng áp dụng:
 - Cán bộ, giảng viên, giáo viên, nhân viên (sau đây gọi tắt là CBGVNV) của Trường Cao đẳng Kỹ thuật - Công nghệ Vinh Phúc.
2. Đối tượng không áp dụng:
 - Người lao động thực hiện chế độ hợp đồng lao động khoán gọn và thỉnh giảng.

CHƯƠNG II

THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ NÂNG LƯƠNG TRONG NHÀ TRƯỜNG

Điều 2. Chế độ nâng bậc lương thường xuyên

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 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;
 - 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 hưởng 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 (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;

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

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

Đối tượng quy định tại Khoản 1 Điều 1 Quy chế 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:

- 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 CBGVNV 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 quản lý bị kỷ luật cách chức;

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

- CBGVNV bị kỷ luật cảnh cáo;

- Cán bộ, công chức, 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 CBGVNV 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 CBGVNV 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 3. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn

1. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ:

a) Điều kiện và chế độ được hưởng:

Đối tượng quy định tại Khoản 1 Điều 1 Quy chế này đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 2 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 Điểm a Khoản 1 Điều 2 Thông tư này.

b) Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn:

Tỷ lệ CBGVNV (trừ các đối tượng quy định tại Khoản 2 Điều này) 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 CBGVNV trong danh sách trả lương của Nhà trường (*Danh sách trả lương của Nhà trường được xác định theo quyết định của cấp có thẩm quyền giao số lượng người làm việc hưởng lương từ ngân sách nhà nước hoặc phê duyệt số lượng người làm việc hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn*)

c) Cách tính số người thuộc tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn:

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 Nhà trường 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.

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

đ) Xác định thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc:

- 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 được căn cứ vào thành tích cao nhất đạt được của CBGVNV; 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 theo thứ tự sau:

- + CBGVNV chưa được nâng bậc lương trước thời hạn;
- + CBGVNV có tuổi đời lớn hơn;
- + CBGVNV là nữ;
- + CBGVNV có công trình nghiên cứu khoa học, sáng kiến cải tiến kỹ thuật được Hội đồng khoa học cấp tỉnh hoặc cấp có thẩm quyền công nhận được ứng dụng vào thực tiễn và mang lại hiệu quả rõ rệt;
- + CBGVNV ngoài thành tích được dùng làm căn cứ để xét nâng bậc lương trước thời hạn còn có nhiều thành tích khác hơn.
- + CBGVNV là chủ nhiệm đề tài;
- + CBGVNV là người lao động trực tiếp (không giữ chức vụ quản lý).
- + CBGVNV thuộc diện được xét nâng bậc lương trước thời hạn hàng năm do tập thể bình chọn, nhưng mỗi năm không quá 10% tổng số CBGVNV của phòng, khoa, trung tâm.

Trường hợp vẫn không xác định được người được nâng bậc lương trước thời hạn thì Hội đồng nâng lương của Trường xem xét, quyết định.

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 2019. Đến ngày 01 tháng 8 năm 2019 ông A được Chủ tịch nước ký Quyết định tặng thưởng Huân chương Lao động hạng ba cho thành tích công tác giai đoạn 2015 - 2019 (thành tích này của ông A được ký sau ngày 01 tháng 01 năm 2019 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 2022. Đến ngày 01 tháng 01 năm 2024 (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 2015 đến ngày 31 tháng 12 năm 2019 (trong đó có thành tích được tặng thưởng Huân chương Lao động hạng ba ngày 01 tháng 8 năm 2019) được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn.

e) Tiêu chuẩn xét nâng bậc lương trước thời hạn:

- Nâng bậc lương trước thời hạn 6 tháng, 12 tháng đối với CBGVNV hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, được các cấp Bộ ngành Trung ương, Chủ tịch UBND tỉnh khen thưởng trở lên.

- Nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng đối với CBGVNV hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, được Hiệu trưởng nhà trường tặng danh hiệu chiến sỹ thi đua cấp cơ sở.

- Các trường hợp được xét nâng bậc lương trước thời hạn có thời điểm tính nâng bậc lương lần sau vào các tháng từ tháng 1 đến tháng 6 của năm liền kề thì thực hiện xét duyệt vào 6 tháng cuối năm của năm trước đó.

Ví dụ: Từ bậc 3, hệ số 3.00, thời gian hưởng: tháng 9/2020 lên bậc 4, hệ số 3.33, thời gian hưởng: tháng 3/2023, nâng trước thời hạn 6 tháng, đề nghị xét duyệt tại thời điểm 6 tháng cuối năm 2022. Nếu trường hợp này đủ điều kiện nâng trước thời hạn 12 tháng thì đề nghị vào kỳ 6 tháng cuối năm 2022 (trường hợp này nếu đề nghị vào 6 tháng đầu năm 2023 là không đủ điều kiện vì năm 2023 là nâng lương thường xuyên).

- Các trường hợp được xét nâng bậc lương trước thời hạn có thời điểm tính nâng bậc lương sau vào các tháng từ tháng 7 đến tháng 12 thì thực hiện xét duyệt vào kỳ 6 tháng cuối năm.

Ví dụ: Từ bậc 3, hệ số 3.00, thời gian hưởng: tháng 3/2020 lên bậc 4, hệ số 3.33, thời gian hưởng: tháng 9/2022, nâng trước thời hạn 6 tháng, đề nghị xét duyệt tại thời điểm 6 tháng cuối năm 2022. Nếu trường hợp này đủ điều kiện nâng trước thời hạn 12 tháng thì đề nghị vào kỳ 6 tháng đầu năm 2022.

Căn cứ vào tiêu chuẩn trên CBGVNV thuộc diện được xét nâng bậc lương trước thời hạn hằng năm do tập thể bình chọn, nhưng mỗi năm không quá 10% tổng số cán bộ, công chức, viên chức trong danh sách trả lương của Trường.

2. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với CBGVNV đã có thông báo nghỉ hưu:

CBGVNV đã có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 2 Thông tư 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 2 Thông tư này.

3. Trường hợp CBGVNV 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 CBGVNV được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này.

Điều 4. Quy trình xét nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn

- Xét nâng lương trước thời hạn cùng với xét nâng lương thường xuyên hàng năm.

- 6 tháng đầu năm hoặc cuối năm, Trưởng phòng HC-TC tổng hợp và báo cáo Hội đồng nâng lương của Trường tổ chức hội nghị xét nâng lương theo đề nghị của trưởng các đơn vị phòng, khoa, trung tâm.

**CHƯƠNG III
TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

Điều 5. Tổ chức thực hiện:

- Quy chế này được phổ biến công khai đến cán bộ, giáo viên, nhân viên trong toàn trường. Trưởng các phòng, khoa, trung tâm thuộc Trường có trách nhiệm phổ biến quy chế này đến từng CBGVNV của đơn vị mình quản lý.

- Trưởng phòng HC-TC có trách nhiệm giúp Hội đồng nâng lương của Trường theo dõi việc thực hiện quy chế đảm bảo đúng quy định của Nhà nước về chế độ nâng lương thường xuyên và nâng lương trước thời hạn./.