

Số: /QĐ-UBND

Sính Phình, ngày tháng 10 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Quy chế nâng lương thường xuyên; xếp, nâng mức phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng 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 tại các cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính; các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND xã Sính Phình

ỦY BAN NHÂN DÂN XÃ SÍNH PHÌNH

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 16/6/2025;

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 76/2009/NĐ-CP ngày 15/9/2009 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của 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 sửa đổi, bổ sung một số điều của 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 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 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 Nội vụ về 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;

Theo đề nghị của Trưởng phòng Văn hoá - Xã hội xã.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế nâng lương thường xuyên; xếp, nâng mức phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng 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 tại các cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính; các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND xã Sính Phình.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Điều 3. Chánh Văn phòng HĐND và UBND xã; Trưởng phòng Văn hoá - Xã hội; Thủ trưởng các cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính, các đơn vị sự nghiệp công lập; cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thuộc UBND xã chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Thường trực Đảng ủy xã;
- Thường trực HĐND xã;
- Lãnh đạo UBND xã;
- Lưu: VT, VHXXH.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Vũ Đức Biểu

**ỦY BAN NHÂN DÂN
XÃ SÍNH PHÌNH**

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

QUY CHẾ

Nâng lương thường xuyên; xếp, nâng mức phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng 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 tại các cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính; các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND xã Sính Phình

(kèm theo Quyết định số: /QĐ-UBND ngày /10/2025 của UBND xã Sính Phình)

Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi, đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế này quy định về nguyên tắc, điều kiện, tiêu chuẩn, trình tự, thủ tục xét nâng lương thường xuyên; xếp, nâng mức phụ cấp thâm niên vượt khung; nâng lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đối với công chức, viên chức, người lao động thuộc thẩm quyền quản lý của Chủ tịch UBND xã Sính Phình.

2. Đối tượng áp dụng

a) Cán bộ, công chức, viên chức trong Quyết định giao biên chế, số lượng người làm việc được UBND xã giao hàng năm.

b) 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 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.

Điều 2. Nguyên tắc áp dụng

1. Việc xem xét, quyết định nâng lương thường xuyên; xếp, nâng mức phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng lương trước thời hạn phải đảm bảo tính công bằng, dân chủ, công khai, minh bạch; động viên khích lệ phong trào thi đua nhằm hoàn thành và hoàn thành vượt mức nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị.

2. Đối tượng quy định tại Khoản 2 Điều 1 Quy chế này, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức (sau đây gọi là ngạch), trong chức danh nghề nghiệp viên chức (sau đây gọi là chức danh) hiện giữ thì được xét nâng một bậc lương thường xuyên khi có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh và đạt đủ tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điều 4 Quy chế này trong suốt thời gian giữ bậc lương.

3. Việc nâng lương trước thời hạn được căn cứ vào thành tích xuất sắc cao nhất đến thành tích thấp hơn mà công chức, viên chức và người lao động đạt

được trong suốt thời gian giữ bậc lương. Đối với thành tích cao nhất đạt được của công chức, viên chức và người lao động nếu chưa được dùng để xét nâng bậc lương trước thời hạn (do không còn chỉ tiêu) thì được bảo lưu thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn ở bậc lương tiếp theo liền kề. Thành tích đã dùng để lập hồ sơ nâng bậc lương trước thời hạn cho lần trước thì không được dùng để lập hồ sơ nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

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

5. Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức và 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 cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị. Danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị được xác định theo quyết định của cấp có thẩm quyền giao biên chế (đối với cán bộ, công chức) hoặc phê duyệt số lượng người làm việc (đối với viên chức và người lao động) tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

6. Cán bộ, công chức, viên chức, người lao động quy định tại khoản 2, Điều 1 Quy chế này, nếu đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức, (sau đây viết tắt là ngạch); trong chức danh nghề nghiệp (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.

Chương II

ĐIỀU KIỆN, TIÊU CHUẨN VÀ THỦ TỤC XÉT NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

Điều 3. Điều kiện 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 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 cán bộ, công chức, viên chức và người lao động tham gia phục vụ tại ngũ theo Luật Nghĩa vụ quân sự.

- 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 phụ nhân, phụ quân theo quy định của Chính phủ) nhưng vẫn trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị.

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

- 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 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 4. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng quy định tại Khoản 2 Điều 1 Quy chế này có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh quy định 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 và người lao động:

- 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, cách chức.

Điều 5. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên

Trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng, nếu cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đã có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của cấp có thẩm quyền là không hoàn thành nhiệm vụ được giao hằng năm hoặc bị kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức thì bị kéo dài thời gian tính nâng bậc lương thường xuyên so với thời gian quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều 3, 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 và người lao động bị kỷ luật cách chức.

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

- Cán bộ, công chức và người lao động bị kỷ luật khiển trách hoặc cảnh cáo;
- Viên chức 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 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 cán bộ, công chức, 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.

Điều 6. Trình tự, thủ tục xét nâng bậc lương thường xuyên

a) Định kỳ thực hiện 02 đợt/năm:

- Đợt 1: Trước ngày 01/6 của năm thực hiện để thực hiện nâng bậc lương thường xuyên 06 tháng đầu năm).

- Đợt 2: Trước ngày 15/11 của năm thực hiện để thực hiện nâng bậc lương thường xuyên 06 tháng cuối năm).

Hội đồng xét nâng bậc lương của xã căn cứ theo quy định tại Quy chế đề xét nâng bậc lương thường xuyên cho các cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính, các đơn vị sự nghiệp thuộc UBND xã.

b) Người đứng đầu các cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính, các đơn vị sự nghiệp thuộc UBND xã tổ chức xét duyệt danh sách công chức, viên chức, người lao động đủ điều kiện và thời gian (số tháng) được nâng bậc lương thường xuyên gửi về Hội đồng xét nâng bậc lương của xã (qua Phòng Văn hoá - Xã hội xã) để xét duyệt theo quy định.

c) Sau khi nhận được hồ sơ (hợp lệ, đúng yêu cầu) đề nghị nâng bậc lương thường xuyên của các cơ quan, đơn vị, Phòng Văn hoá - Xã hội xã tổng hợp danh sách đề nghị nâng bậc lương thường xuyên của các cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính, các đơn vị sự nghiệp thuộc UBND xã, tham mưu cho Hội đồng xét nâng bậc lương của xã, tổ chức họp xét nâng bậc lương thường xuyên, cho công chức, viên chức, người lao động thuộc thẩm quyền quản lý.

d) Sau khi có kết quả xét nâng bậc lương thường xuyên, Phòng Văn hoá - Xã hội xã tham mưu Chủ tịch UBND xã ban hành quyết định nâng bậc lương thường xuyên đối với công chức viên chức, người lao động thuộc thẩm quyền quản lý theo đúng quy định.

2. Đối với cán bộ thuộc diện tinh quản lý, Hội đồng xét nâng bậc lương của xã lập danh sách cán bộ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên và hồ sơ kèm theo gửi Sở Nội vụ tổng hợp, thẩm định trình các cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Điều 7. Hồ sơ đề nghị nâng bậc lương thường xuyên

a) Văn bản đề nghị của các cơ quan, đơn vị gửi UBND xã (qua Phòng Văn hoá - Xã hội xã).

b) Danh sách công chức, viên chức, người lao động đề nghị nâng bậc lương thường xuyên.

c) Biên bản họp xét duyệt của đơn vị có xác nhận của người đứng đầu đơn vị.

d) Bản sao các quyết định xếp lương, nâng bậc lương gần nhất; đối với

công chức, viên chức được nâng bậc lương từ bậc 1 lên bậc 2 phải có quyết định công nhận hết thời gian tập sự, bổ nhiệm vào ngạch công chức, viên chức.

Chương III

ĐIỀU KIỆN, TIÊU CHUẨN VÀ THỦ TỤC CHO HƯỞNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Điều 8. Điều kiện thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh hiện giữ

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) Cán bộ, công chức, viên chức 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 14/12/2004 của Chính phủ.

b) Cán bộ, công chức, viên chức 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 14/12/2004 của Chính phủ.

Điều 9. 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 4 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 10. Mức phụ cấp

1. Cán bộ, công chức, viên chức có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Điều 8 và Điều 9 Quy chế này được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) Cán bộ, công chức, viên chức quy định tại khoản a, Điều 8 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) Cán bộ, công chức, viên chức quy định tại khoản b, Điều 8 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%.

2. Cán bộ, công chức, 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 Điều 5 Quy chế này.

3. Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đã có Kết luận của cơ quan có thẩm quyền là oan, sai sau khi bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam, bị kỷ Luật (khiển trách, cảnh cáo, cách chức hoặc bị bãi nhiệm), nếu vẫn được cơ quan có thẩm quyền đánh giá (bằng văn bản) là hoàn thành nhiệm vụ công tác được giao hàng năm, thì được tính lại các mức phụ cấp thâm niên vượt khung như khi đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Quy 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.

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

Điều 11. Trình tự, thủ tục xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

Trình tự, thủ tục xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung thực hiện như trình tự, thủ tục xét nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điều 6 Quy chế này.

Điều 12. Hồ sơ đề nghị xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

a) Văn bản đề nghị của các cơ quan, đơn vị gửi UBND xã (qua Phòng Văn hoá - Xã hội xã).

b) Danh sách công chức, viên chức, người lao động đề nghị xếp, nâng mức phụ cấp thâm niên vượt khung.

c) Biên bản họp xét duyệt của đơn vị có xác nhận của người đứng đầu đơn vị.

d) Bản sao quyết định bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh của cán bộ, công chức, viên chức.

Chương IV

ĐIỀU KIỆN, TIÊU CHUẨN VÀ THỦ TỤC XÉT NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

Điều 13. Tiêu chuẩn, điều kiện

1. Cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được xét phải có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện sau đây:

a) Lương hiện hưởng chưa xếp vào bậc lương cuối cùng trong ngạch, chức danh nghề nghiệp và tính đến ngày 31/12 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 12 tháng so với thời gian nâng bậc lương thường xuyên, cụ thể:

- Đối với công chức, viên chức và người lao động có trình độ đào tạo từ Cao đẳng trở lên, được xếp lương theo bảng lương từ loại A0 trở lên, có thời gian giữ bậc lương hiện hưởng (tính đến ngày 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn) tối thiểu phải đủ 24 tháng trở lên.

- Đối với công chức, viên chức và người lao động có trình độ đào tạo từ Cao đẳng, trung cấp trở xuống, được xếp lương theo bảng lương từ loại B trở xuống, có thời gian giữ bậc lương hiện hưởng (tính đến ngày 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn) tối thiểu phải đủ 12 tháng trở lên.

b) Công chức, viên chức và người lao động có phẩm chất đạo đức chính trị, ý thức kỷ luật tốt, chấp hành tốt đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và Quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị, không mắc khuyết điểm phải xử lý bằng các hình thức kỷ luật trong thời gian giữ bậc lương. Đối với người đứng đầu cơ quan, đơn vị được giao quản lý phải được cấp có thẩm quyền xếp loại trong 02 năm liền từ hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

c) Công chức, viên chức và người lao động trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng, lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, đã được cấp có thẩm quyền quyết định khen thưởng, tôn vinh (bằng văn bản).

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

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 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn (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 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 công chức, viên chức và người lao động; nếu thành tích cao nhất bằng nhau thì xét đến các thành tích khác; trường hợp có nhiều người có thành tích như nhau thì thực hiện ưu tiên theo Điều 15 Quy chế này.

3. Công chức, viên chức và người lao động được nâng lương vượt một bậc phải được cấp có thẩm quyền đánh giá, công nhận là người có phẩm chất, năng lực nổi trội, có thành tích đặc biệt xuất sắc đóng góp cho cơ quan, đơn vị (bằng văn bản).

Điều 14. Cấp độ thành tích ứng với thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn

Nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng đối với công chức, viên chức, người lao động lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, được khen thưởng một trong các hình thức sau theo thứ tự từ cao đến thấp, cụ thể:

a) Huân chương các hạng;

b) Các danh hiệu vinh dự Nhà nước: Anh hùng Lao động; Nhà giáo nhân dân; Nhà giáo ưu tú; Thầy thuốc nhân dân, Thầy thuốc ưu tú; Nghệ sĩ nhân dân; Nghệ sĩ ưu tú; Nghệ nhân nhân dân, Nghệ nhân ưu tú;

c) Giải thưởng Hồ Chí Minh hoặc Giải thưởng Nhà nước;

- d) Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ;
- đ) Danh hiệu Chiến sĩ thi đua toàn quốc;
- e) Danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp bộ, ngành, tỉnh;
- f) Bằng khen của Tỉnh ủy;
- g) Bằng khen thành tích thực hiện nhiệm vụ giai đoạn, một năm của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh; Bằng khen của bộ trưởng, thủ trưởng các ban, ngành Trung ương;
- h) Giấy khen của Đảng ủy;
- i) Chiến sĩ thi đua cơ sở;
- j) Giấy khen của các sở, ban, ngành, UBND xã do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ hàng năm.
- k) Bằng khen thành tích đột xuất, chuyên đề từ cấp tỉnh trở lên.
- l) Đạt giải trong các kỳ thi, hội thi liên quan đến chuyên môn, nghiệp vụ cấp tỉnh trở lên. Đối với viên chức sự nghiệp giáo dục và đào tạo đạt danh hiệu giáo viên dạy giỏi cấp tỉnh trở lên.

Điều 15. Ưu tiên trong bình xét nâng lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc

1. Trong một lần xét nâng bậc lương, số người đủ tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc nhiều hơn tỷ lệ quy định thì ưu tiên những người có thành tích cao hơn theo Điều 14 Quy chế này.
2. Trường hợp có từ 02 người đạt tiêu chuẩn ngang nhau trở lên mà không đủ chỉ tiêu để nâng bậc lương trước thời hạn cho tất cả, thì ưu tiên theo thứ tự sau:
 - a) Công chức, viên chức và người lao động, nếu không được nâng lương kỳ này thì không còn điều kiện để được nâng lương trước thời hạn lần sau do đến thời điểm nghỉ hưu hoặc đã xếp ở bậc lương cuối cùng.
 - b) Công chức, viên chức và người lao động đã lập thành tích xuất sắc trong kỳ nâng bậc lương trước thời hạn kỳ trước, 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.
 - c) Công chức, viên chức và người lao động có thâm niên công tác trong cơ quan, đơn vị nhiều hơn, chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào.
 - d) Công chức, viên chức và người lao động là nữ.
 - đ) Công chức, viên chức và người lao động là dân tộc thiểu số.
3. Trường hợp nếu sau khi đã xét hết các tiêu chí vẫn còn 02 người trở lên có tiêu chí ưu tiên như nhau thì việc ưu tiên do hội đồng xét nâng bậc lương trước thời hạn xem xét, quyết định.

Điều 16. Trình tự, thủ tục xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Trình tự, thủ tục xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức và người lao động do lập thành tích xuất sắc của các cơ quan, đơn vị được xét vào đợt 02 của nâng bậc lương thường xuyên.

a) Định kỳ hàng năm vào đợt 02 nâng bậc lương thường xuyên, Hội đồng xét nâng bậc lương xã căn cứ vào chỉ tiêu tại khoản 5 Điều 2 để xem xét, phân bổ chỉ tiêu xét nâng bậc lương trước thời hạn cho các cơ quan, đơn vị thuộc UBND xã.

b) Người đứng đầu các cơ quan, đơn vị tổ chức xét duyệt danh sách công chức, viên chức, người lao động đủ điều kiện và thời gian (số tháng) được nâng bậc lương trước thời hạn gửi Hội đồng nâng lương xã (qua Phòng Văn hoá - Xã hội xã) theo chỉ tiêu được phê duyệt.

c) Kể từ ngày nhận được hồ sơ (hợp lệ, đúng yêu cầu) đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn, Phòng Văn hoá - Xã hội xã tổng hợp danh sách đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn của các cơ quan, đơn vị, tham mưu cho Hội đồng xét nâng bậc lương của xã, tổ chức họp xét nâng bậc lương trước thời hạn, cho công chức, viên chức, người lao động thuộc thẩm quyền quản lý.

d) Sau khi có kết quả xét nâng bậc lương trước thời hạn Phòng Văn hoá - Xã hội xã tham mưu Chủ tịch UBND xã ban hành quyết định nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức viên chức, người lao động thuộc thẩm quyền quản lý theo đúng quy định.

2. Đối với cán bộ thuộc diện tinh giản, Hội đồng xét nâng bậc lương của xã lập danh sách công chức, viên chức có đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn và nâng lương vượt một bậc và hồ sơ kèm theo gửi Sở Nội vụ để tổng hợp, thẩm định trình các cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định (chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ thuộc diện tinh giản nằm trong chỉ tiêu không quá 10% tổng số công chức, viên chức, người lao động trong danh sách trả lương của UBND xã).

Điều 17. Hồ sơ đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn

a) Văn bản đề nghị của các cơ quan, đơn vị gửi Hội đồng xét nâng bậc lương xã (qua Phòng Văn hoá - Xã hội xã).

b) Danh sách số người dự kiến được nâng bậc lương trước thời hạn.

c) Biên bản họp xét duyệt của đơn vị có xác nhận của người đứng đầu đơn vị.

d) Bản sao các quyết định khen thưởng của cấp có thẩm quyền theo các hình thức của từng cá nhân trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng.

đ) Bản sao quyết định nâng bậc lương gần nhất của từng cá nhân.

Chương V TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 18. Thủ trưởng các cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND xã tổ chức triển khai Quy chế này đến cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

Điều 19. Phòng Văn hoá - Xã hội

1. Phối hợp với các cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND xã thực hiện tổng hợp danh sách đề nghị nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động công khai, dân chủ theo đúng thẩm quyền, tham mưu trình Hội đồng nâng bậc lương của xã xét duyệt.

2. Sau khi có kết quả xét duyệt tham mưu Quyết định nâng bậc lương thường xuyên; xếp, nâng mức phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trình Chủ tịch UBND xã ký, ban hành theo quy định.

3. Lập danh sách cán bộ thuộc diện tinh quản lý (kèm theo hồ sơ) gửi Sở Nội vụ tổng hợp, thẩm định trình các cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Điều 20. Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc công chức, viên chức và người lao động các cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND xã kịp thời phản ánh, kiến nghị bằng văn bản về UBND xã (qua Phòng Văn hoá - Xã hội), để tổng hợp, đề xuất với Chủ tịch UBND xã xem xét, điều chỉnh, bổ sung cho kịp thời, phù hợp với quy định của pháp luật và tình hình thực tế./.