

Số: 852/QĐ-DHN

Hà Nội, ngày 13 tháng 9 năm 2022

QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành Quy chế Nâng bậc lương
đối với viên chức, người lao động Trường Đại học Dược Hà Nội**

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC DƯỢC HÀ NỘI

Căn cứ Quyết định số 828/BYT-QĐ ngày 29/9/1961 của Bộ Y tế về việc tách Trường Đại học Y Dược thành hai trường Đại học Y khoa và Đại học Dược khoa trực thuộc Bộ Y tế;

Căn cứ Nghị quyết số 02/NQ-HĐTDHN ngày 19/02/2021 của Hội đồng trường Trường Đại học Dược Hà Nội ban hành Quy chế Tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Dược Hà Nội;

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 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 sửa đổi, bổ sung chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Căn cứ Quyết định số 7180/QĐ-BYT ngày 30/11/2018 của Bộ Y tế về việc phân cấp thẩm quyền quyết định nâng lương, biệt phái, kéo dài thời gian công tác, nghỉ hưu, thôi việc đối với viên chức hạng I tại các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Bộ Y tế;

Theo đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này **Quy chế Nâng bậc lương đối với viên chức, người lao động Trường Đại học Dược Hà Nội.**

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực từ ngày ký ban hành và thay thế các quyết định trước đây về nâng bậc lương của Trường Đại học Dược Hà Nội.

Điều 3. Các ông (bà) Trưởng các đơn vị, các tổ chức đoàn thể, viên chức và người lao động Trường Đại học Dược Hà Nội chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Hội đồng trường (để b/cáo);
- Các Phó Hiệu trưởng;
- Lưu: VT, TC-HC.

HIỆU TRƯỞNG

Nguyễn Hải Nam

QUY CHẾ

Nâng bậc lương đối với viên chức, người lao động Trường Đại học Dược Hà Nội

(Kèm theo Quyết định số 852/QĐ-DHN ngày 13 tháng 9 năm 2022

của Hiệu trưởng Trường Đại học Dược Hà Nội)

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế này quy định chi tiết về chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn, tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức, người lao động Trường Đại học Dược Hà Nội.

Điều 2. Đối tượng điều chỉnh

Viên chức và người lao động đang làm việc tại Trường Đại học Dược Hà Nội (sau đây gọi tắt là VC-NLĐ) được xếp lương hoặc có thỏa thuận trong hợp đồng lao động xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Điều 3. Văn bản áp dụng

1. Bộ Luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019 của Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam.

2. Luật viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15 tháng 11 năm 2010 của Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật cán bộ, công chức và luật viên chức số 52/2019/QH14 ngày 25 tháng 11 năm 2019.

3. 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.

4. Nghị định số 76/2009/NĐ-CP ngày 15 tháng 9 năm 2009 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của 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.

5. Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 2 năm 2013 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của 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.

6. Thông tư số 04/2005/TT-BNV ngày 05 tháng 01 năm 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.

7. Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31 tháng 7 năm 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.

8. Thông tư số 03/2021/TT-BNV ngày 29 tháng 6 năm 2021 của Bộ Nội vụ sửa đổi, bổ sung chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

9. Các quy định hiện hành khác về chế độ tiền lương.

Điều 4. Nguyên tắc

1. Việc nâng bậc lương thường xuyên được thực hiện trên cơ sở kết quả hoàn thành nhiệm vụ của VC-NLĐ và thời gian giữ bậc lương.

2. Việc nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện trên cơ sở thành tích mà VC-NLĐ đạt được trong thời gian theo quy định tại Quy chế này hoặc đối với VC-NLĐ đã có thông báo nghỉ hưu.

3. Việc xét nâng bậc lương thường xuyên được thực hiện 02 lần/năm (lần 1 vào tháng 7 - 8 và lần 2 vào tháng 01 - 02 năm sau) thông qua Hội đồng xét nâng bậc lương; phải đảm bảo công khai, công bằng; đúng tiêu chuẩn, điều kiện; đảm bảo là động lực thúc đẩy VC-NLĐ học tập, rèn luyện, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ. Xét nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện 1 lần/năm vào lần xét nâng lương thường xuyên lần 2.

Điều 5. Chế độ nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng quy định tại Điều 2 Quy chế này, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc 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 chức danh và đạt đủ tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này trong suốt thời gian giữ bậc lương như sau:

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

a) Thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh để xét nâng một bậc lương thường xuyên được quy định như sau:

- 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 VC-NLĐ nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động;
 - Thời gian VC-NLĐ nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;
 - Thời gian VC-NLĐ 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 VC-NLĐ 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 Trường;
 - Thời gian VC-NLĐ 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 VC-NLĐ nghỉ việc riêng không hưởng lương;
 - Thời gian VC-NLĐ 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 (trường hợp bất khả kháng do Hội đồng xét nâng bậc lương xem xét);
 - Thời gian VC-NLĐ 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/chức danh nghề nghiệp viên chức tập sự);
 - Thời gian VC-NLĐ đào ngũ trong quá trình thực hiện nghĩa vụ quân sự tại ngũ;
 - Thời gian thử thách đối với VC-NLĐ bị phạt tù nhưng 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:

VC-NLĐ quy định tại Điều 2 Quy chế này có đủ điều kiện thời gian giữ bậc 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 VC-NLĐ 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, 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 VC 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;

- VC-NLĐ 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 VC-NLĐ 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. VC-NLĐ 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 thì được tính lại chế độ nâng bậc lương thường xuyên như khi đạt đủ tiêu chuẩn nâng bậc lương theo quy định và được truy lĩnh tiền lương, truy nộp bảo hiểm xã hội (bao gồm cả phần bảo hiểm xã hội do cơ quan, đơn vị đóng) theo các bậc lương đã được tính lại.

Điều 6. Chế độ 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) Tiêu chuẩn, điều kiện và chế độ hưởng:

Viên chức đạt đủ tiêu chuẩn quy định tại khoản 2 Điều 5 của 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 5 của Quy chế này.

b) Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn:

Tỷ lệ VC-NLĐ (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 VC-NLĐ trong danh sách trả lương của Trường tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

c) Không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ; không xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với thành tích của VC-NLĐ đã quá hạn.

d) 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; đối với các 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;

- Thời gian xét nâng bậc lương trước thời hạn được tính cộng dồn theo thành tích đạt được nhưng tối đa không quá 12 tháng;

d) Quy định cụ thể về thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn:

TT	Danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng cá nhân đạt được	Thời gian được nâng bậc lương TTH (số tháng/lần)
1.	Bằng khen của tổ chức chính trị, chính trị - xã hội (cấp Tỉnh, Thành phố, Ngành)	06
2.	Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở	06
3.	01 Giấy khen của Hiệu trưởng và có ít nhất 01 năm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	06
4.	Chiến sĩ thi đua cấp Bộ trở lên	12

5.	Bằng khen cấp Bộ và tương đương trở lên (Bộ, cơ quan ngang Bộ, Tổng Liên đoàn LĐVN, Trung ương Đoàn TNCSHCM...)	12
6.	Huân chương Lao động hạng 3 và tương đương trở lên	12
7.	Các danh hiệu NGND, NGU'T, TTND, TTU'T	12
8.	Đối với các trường hợp đặc biệt khác	Hội đồng xét duyệt từng trường hợp cụ thể

(Thành tích mục 1,5,8 cá nhân có trách nhiệm gửi minh chứng về Phòng Tổ chức -Hành chính)

e) Thứ tự ưu tiên xét chọn:

- Xét từ người có thành tích cao hơn đến người có thành tích thấp hơn, từ người có thành tích nhiều hơn đến người có thành tích ít hơn;

- VC-NLĐ có số năm công tác nhiều hơn, chưa được xét nâng bậc lương trước thời hạn lần nào;

- VC-NLĐ có thâm niên công tác lâu năm, đạt thành tích xuất sắc, nếu không nâng bậc lương kỳ này thì không còn điều kiện để nâng bậc lương trước thời hạn;

- VC-NLĐ đã đạt thành tích xuất sắc trong đợt nâng bậc lương trước nhưng vượt quá chỉ tiêu để xét nâng bậc lương trước thời hạn, đợt nâng bậc lương này lại đạt thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

Nếu VC-NLĐ thuộc các đối tượng trên có thành tích ngang nhau mà chưa đủ chỉ tiêu thì xét ưu tiên như sau:

+ Nữ;

+ Có thâm niên công tác nhiều hơn;

+ Người thuộc diện chính sách (thương bệnh binh, con thương bệnh binh, con liệt sỹ...);

+ Không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

d) Thời điểm tính hưởng bậc lương mới do được nâng bậc lương trước thời hạn:

Thời điểm tính hưởng bậc lương mới được tính kể từ ngày có số tháng giữ bậc lương cũ cộng với số tháng được nâng bậc lương trước thời hạn bằng số tháng nâng bậc lương thường xuyên theo quy định.

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

a) VC-NLĐ chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch, có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc đạt đủ tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 5 Quy chế này và tại thời điểm có thông báo

nghỉ hưu còn thiếu từ 12 tháng trở xuống để được nâng bậc lương thường xuyên theo quy định thì được nâng một bậc lương trước thời hạn 12 tháng so với thời gian quy định tại điểm a khoản 1 Điều 5 của Quy chế này.

b) Trường hợp VC-NLĐ 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 VC-NLĐ được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn.

Điều 7. Nâng bậc lương đối với VC-NLĐ đi làm chuyên gia, đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước, ở nước ngoài

VC-NLĐ đi làm chuyên gia, đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước, ở nước ngoài (không trực tiếp tham gia giảng dạy; làm việc tại Trường), nếu đáp ứng đủ điều kiện và tiêu chuẩn để xét nâng bậc lương thường xuyên quy định tại khoản 2 Điều 5 Quy chế này thì được xét nâng bậc lương theo quy định.

Điều 8. Chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung

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

a) VC-NLĐ nếu đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh hiện giữ, có đủ điều kiện và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung thì được xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung theo quy định. Thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh hiện giữ để xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được quy định như sau:

- Đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên: VC đã có đủ 36 tháng xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh.

- 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: VC-NLĐ đã có đủ 24 tháng xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh.

b) 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, điểm c khoản 1 Điều 5 của Quy chế này.

c) Những người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động 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.

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 khoản 2 Điều 5 của Quy chế này trong suốt thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong chức danh hiện giữ hoặc trong thời gian của năm xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.

3. Mức phụ cấp và cách chi trả

a) Mức phụ cấp:

VC-NLĐ có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này 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 (đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên) hoặc từ năm thứ ba trở đi (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), mỗi năm có đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

b) Cách chi trả phụ cấp:

Phụ cấp thâm niên vượt khung được tính trả cùng kỳ lương hàng tháng của VC-NLĐ và được dùng để tính đóng, hưởng chế độ bảo hiểm xã hội.

4. Quy định về kéo dài thời gian xét hưởng chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung.

Việc kéo dài thời gian xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung thực hiện như các trường hợp kéo dài thời gian nâng bậc lương thường xuyên theo quy định tại khoản 3 Điều 5 của Quy chế này.

Điều 9. Quy trình thực hiện

1. Hiệu trưởng ra quyết định thành lập Hội đồng xét nâng bậc lương.

2. Phòng Tổ chức - Hành chính rà soát, lập danh sách VC-NLĐ đủ điều kiện nâng bậc lương thường xuyên, nâng lương trước thời hạn, hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung gửi cho các đơn vị trong Trường.

3. Trường/Phụ trách các đơn vị có trách nhiệm thông báo cho VC-NLĐ trong đơn vị rà soát nếu có bổ sung, điều chỉnh làm đề nghị gửi về Phòng Tổ chức - Hành chính.

4. Phòng Tổ chức - Hành chính tập hợp các phản ánh của đơn vị và tổng hợp hồ sơ trình Hội đồng xét nâng bậc lương của Trường.

5. Hội đồng xét nâng bậc lương của Trường họp và thông báo kết quả gửi các đơn vị; giải quyết thắc mắc, khiếu nại (nếu có).

6. Hiệu trưởng ký ban hành Quyết định nâng bậc lương hoặc làm đề nghị Bộ Y tế ra Quyết định nâng lương theo thẩm quyền.

7. Báo cáo về Bộ Y tế kết quả nâng lương.

Điều 10. Điều khoản thi hành

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị các đơn vị, cá nhân phản ánh về phòng Tổ chức - Hành chính để tổng hợp báo cáo Hiệu trưởng xem xét giải quyết./.