

**ỦY BAN NHÂN DÂN
HUYỆN KRÔNG ANA**

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

Số: 5387/QĐ-UBND

Krông Ana, ngày 31 tháng 12 năm 2013

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành quy chế nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thuộc UBND huyện

CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN

Căn cứ Luật Tổ chức HĐND và UBND ngày 26/11/2003;

Căn cứ Luật cán bộ, công chức ngày 28/11/2008;

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 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ, về việc hướng dẫn 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;

Thực hiện nội dung Công văn số 698/SNV-CBCC&VC ngày 11/9/2013 của Sở Nội vụ về nâng bậc lương trước thời hạn cho cán bộ, công chức, viên chức;

Xét đề nghị của Trưởng phòng Nội vụ huyện tại Tờ trình số: 127/NV-CBCC&VC ngày 10/12/2013,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế về nâng bậc lương thường xuyên, thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức thuộc UBND huyện.

Thời gian thực hiện kể từ ngày 15/9/2013;

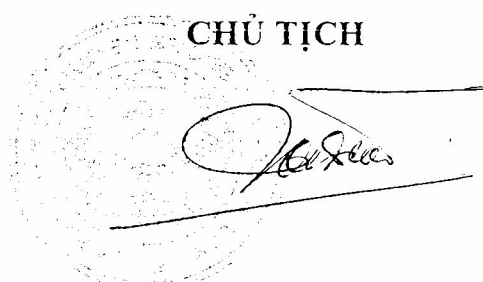
Bãi bỏ Quyết định số 362/QĐ-UBND ngày 12/02/2009 của UBND huyện về việc ban hành quy định tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên; nâng bậc lương trước thời hạn; phụ cấp thâm niên vượt khung hàng năm đối với cán bộ, công chức, viên chức trực thuộc UBND huyện.

Điều 2. Chánh Văn phòng HĐND & UBND huyện, Trưởng phòng Nội vụ; Chủ tịch UBND các xã, thị trấn; Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị có liên quan căn cứ Quyết định thi hành kể từ ngày ký.

Nơi nhận:

- Như điều 2;
- Sở Nội vụ;
- TT. Huyện ủy, HĐND huyện;
- CT, các PCT UBND huyện;
- Lưu VT

CHỦ TỊCH



QUY CHẾ
NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN, PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT
KHUNG VÀ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN ĐỐI VỚI CÁN BỘ
CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG THUỘC UBND HUYỆN
(Ban hành kèm theo Quyết định số 5387/QĐ-UBND ngày 31/12/2013 của UBND huyện)

Chương 1
QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi và đối tượng áp dụng

a) Cán bộ, công chức, viên chức xếp lương theo các bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ làm việc trong các cơ quan chuyên môn thuộc huyện, công chức thuộc UBND các xã, thị trấn trên địa bàn và trong các đơn vị sự nghiệp công lập, gồm:

- Cán bộ trong các cơ quan hành chính nhà nước của huyện, thuộc diện xếp lương theo ngạch, bậc công chức hành chính quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều 3 Nghị định số 204/2004/NĐ-CP.

- Công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ (bao gồm cả các chức danh chuyên môn).

- Cán bộ cấp xã quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều 5 và công chức cấp xã quy định tại Điểm 3 Khoản 2 Điều 5 Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22 tháng 10 năm 2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã (sau đây gọi là Nghị định số 92/2009/NĐ-CP).

b) Những người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động xếp lương theo bảng lương do Nhà nước quy định trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định hiện hành của pháp luật.

c) Những người xếp lương theo bảng lương do Nhà nước quy định thuộc chi tiêu biên chế được ngân sách Nhà nước cấp kinh phí trong các hội có tính chất đặc thù quy định tại Nghị định số 45/2010/NĐ-CP ngày 21 tháng 4 năm 2010 của Chính phủ quy định về tổ chức, hoạt động và quản lý hội và Quyết định số 68/2010/QĐ-TTg ngày 01 tháng 11 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc quy định hội có tính chất đặc thù.

Các đối tượng tại các Điểm a, b, và c Khoản 1 sau đây gọi chung là cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

2. Đối tượng không áp dụng:

a) Cán bộ thuộc diện xếp lương theo bảng lương chức vụ đã được xếp lương theo nhiệm kỳ.

b) Cán bộ cấp xã là người đang hưởng chế độ hưu trí hoặc trợ cấp mất sức lao động quy định tại Điểm c Khoản 1 Điều 5 Nghị định số 92/2009/NĐ-CP và Khoản 1 Điều 1 Nghị định số 29/2013/NĐ-CP ngày 08 tháng 4 năm 2013 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 92/2009/NĐ-CP.

c) Công chức cấp xã chưa tốt nghiệp đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ quy định tại Điểm b Khoản 2 Điều 5 Nghị định số 92/2009/NĐ-CP.

Chương 2

NÂNG LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

Điều 2. Chế độ nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng quy định tại Khoản 1 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 Khoản 1 và Khoản 2 Điều 2 trong suốt thời gian giữ bậc lương như sau:

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 liền kề.

- 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 liền kề.

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.

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 2.

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, cụ thể:

a) Đối với cán bộ, công chức:

- Tiêu chuẩn 1: Được cấp có thẩm quyền đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực 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 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 giữ, 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 2 như sau:

a) Kéo dài 12 tháng (một năm) 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 (sáu) tháng đối với các trường hợp:

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

- Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động 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 (sáu) tháng.

c) Kéo dài 03 (ba) tháng đối với viên chức và người lao động bị kỷ luật khiển trách.

d) Trường hợp vừa 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 cán bộ, công chức, viên chức và người lao động là đảng viên bị kỷ luật Đảng thì thực hiện theo quy định tại Khoản 6 Điều 2 Quy định số 181-QĐ/TW ngày 30 tháng 3 năm 2013 của Bộ Chính trị về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm. Việc kéo dài thời gian nâng bậc lương thường xuyên được căn cứ vào hình thức xử lý kỷ luật do cơ quan quản lý cán bộ, công chức, viên chức và người lao động quyết định theo quy định của pháp luật.

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 3

CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

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 của Quy định 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 Quy định này.

b) Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn:

Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động (trừ các đối tượng quy định tại Khoản 2 Điều 3 của Quy chế 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 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.

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

- Cứ 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.

d) Số lần được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ:

Không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ trong cùng ngạch hoặc cùng chức danh.

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 cán bộ, 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 quy chế nâng bậc lương trước thời hạn của cơ quan, đơn vị.

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.

2. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu:

Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 2 Quy định 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 Quy định này.

3. Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức và 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 quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này.

4. Công chức, viên chức, hợp đồng lao động 68 không thuộc đối tượng xét nâng bậc lương trước thời hạn:

a) Sau lần nâng bậc lương trước thời hạn gần nhất công chức, viên chức, hợp đồng lao động 68 chưa thực hiện 01 lần nâng bậc lương thường xuyên theo quy định (kể cả đối với trường hợp được nâng ngạch công chức, viên chức sau khi nâng bậc lương trước thời hạn)

b) Những công chức, viên chức, hợp đồng lao động 68 đã đủ thời gian nâng bậc lương thường xuyên theo quy định trong năm xét nâng bậc lương trước thời hạn (tính đến 01/12) thì không thuộc đối tượng xét nâng lương trước thời hạn.

c) Trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng có sai phạm phải xử lý bằng các hình thức kỷ luật quy định tại Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các quy định hiện hành của cơ quan có thẩm quyền.

d) Trường hợp công chức, viên chức, hợp đồng lao động 68 đang trong thời gian xem xét kỷ luật mà đủ điều kiện xét nâng bậc lương trước thời hạn thì căn cứ vào từng sự việc cụ thể, Hội đồng xét nâng bậc lương trước thời hạn cân nhắc quyết định việc có xét hay không xét nâng bậc lương trước thời hạn với cá nhân đó. Nếu vẫn xét và sau khi có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn mà người đó bị xử lý kỷ luật thì cấp có thẩm quyền ban hành quyết định hủy quyết định nâng bậc lương trước thời hạn đối với cá nhân đó.

5. Cấp độ lập thành tích và thời gian nâng lương trước thời hạn tương ứng

Qui định về cấp độ lập thành tích trong thời gian thực hiện nhiệm vụ và thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn tương ứng với từng cấp độ được qui định ở bảng sau :

TT	Cấp độ lập thành tích	Thời gian nâng bậc lương trước thời hạn
1	- Được Nhà nước tặng thưởng Huân chương; - Được tặng danh hiệu vinh dự Nhà nước: Nhà giáo Nhân dân, Nhà giáo Ưu tú; - Được Thủ tướng Chính Phủ tặng Bằng khen; - Được tặng danh hiệu CSTĐ Toàn quốc. - 3 năm liên tục là CSTĐ Cấp cơ sở và được tặng danh hiệu CSTĐ Cấp tỉnh;	12 tháng
2	- 3 năm liên tục là CSTĐ Cấp cơ sở và 03 năm liên tục đạt Giáo viên dạy giỏi cấp tỉnh. - 3 năm liên tục là CSTĐ Cấp cơ sở; 03 năm liên tục là Giáo viên dạy giỏi cấp huyện;	9 tháng
3	- 2 năm liên tục là CSTĐ Cấp cơ sở và được tặng Bằng khen của: Bộ, Tỉnh, Công đoàn ngành, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.	6 tháng

Điều 4. Thứ tự ưu tiên khi xem xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

1. Chưa được xem xét nâng bậc lương trước thời hạn lần nào do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ;
2. Có mức khen thưởng cao hơn;
3. Có thâm niên công tác cao hơn (đối với cán bộ, công chức, viên chức nữ tính thấp hơn 5 năm thâm niên khi so sánh với nam giới);
4. Cán bộ, công chức, viên chức là thương binh, thân nhân gia đình liệt sỹ.
5. Là cán bộ, công chức, viên chức nữ.
6. Được tặng bằng khen trong hoạt động của tổ chức Đảng, Đoàn thể.

Điều 5. Thời điểm và qui trình xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Thời điểm xét nâng bậc lương trước thời hạn: Xét nâng bậc lương trước thời hạn một năm xét một lần vào kỳ xét nâng lương thường xuyên đợt 2 (tháng 11 hàng năm):

a) Những trường hợp thuộc diện xét nâng bậc lương trước thời hạn của 6 tháng đầu năm thì được truy lĩnh tiền lương và các loại phụ cấp (nếu có), đồng thời truy nộp bảo hiểm xã hội phần chênh lệch tiền lương tăng thêm.

b) Công chức, viên chức và người lao động đến tuổi nghỉ hưu được xét vào thời điểm có thông báo nghỉ hưu.

2. Qui trình thực hiện xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Từng đơn vị họp đánh giá phân loại cán bộ, công chức, viên chức; đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức, viên chức và người lao động của đơn vị mình;

Xem xét thành tích xuất sắc đạt được theo quy định nêu trên; tổ chức lấy phiếu bình chọn; gửi biên bản kèm phiếu, theo danh sách tổng hợp phân loại của đơn vị mình và đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn về UBND huyện (qua phòng Nội vụ huyện) bằng văn bản truyền thống và qua Email: phongnoivu@krongana.daklak.gov.vn

2. Phòng Nội vụ tổng hợp trình Hội đồng xét nâng bậc lương, làm báo cáo gửi các cấp theo qui định.

Chương 4

PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Điều 6. Chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Đối tượng quy định tại Khoản 1 Điều 1 Quy chế này đã có đủ 3 (ba) năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức, viên chức từ cao đẳng trở lên; đảm bảo các tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 2 của Quy chế này thì 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, nếu đạt các tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 2 của Quy chế này thì mỗi năm được hưởng 1% mức lương của bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh đó.

2. Đối tượng quy định tại Khoản 1 Điều 1 Quy chế này đã có đủ 2 (hai) năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức, viên chức từ trung cấp trở xuống; đảm bảo các tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 2 của Quy chế này thì 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 ba trở đi, nếu đạt các tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 2 của Quy chế này thì mỗi năm được hưởng 1% mức lương của bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh đó.

CHƯƠNG 4

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 7. Tổ chức thực hiện

1. Quy chế này có hiệu lực kể từ ngày 15/9/2013 thay thế quy định nâng bậc lương trước thời hạn ban hành kèm theo Quyết định số 362/QĐ-UBND ngày 12/02/2009 về việc ban hành quy định tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên; nâng bậc lương trước thời hạn; phụ cấp thâm niên vượt khung hàng năm đối với cán bộ, công chức, viên chức trực thuộc UBND huyện.

2. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, các đơn vị phản ánh về UBND huyện (qua phòng Nội vụ huyện) để tổng hợp trình UBND huyện xem xét, quyết định, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện Quy chế.