

Số: 1799/KH-ĐHCT

Cần Thơ, ngày 23 tháng 10 năm 2012

## KẾ HOẠCH

### Xét nâng bậc lương và phụ cấp thâm niên vượt khung năm 2012

Thực hiện Thông tư số 03/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ Hướng dẫn nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn; 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, và các văn bản có liên quan; Căn cứ kết luận của Hội đồng Nâng bậc lương Trường trong phiên họp ngày **22/10/2012**; Ban Giám hiệu triển khai đến các đơn vị Kế hoạch tổ chức thực hiện xét nâng bậc lương và phụ cấp thâm niên vượt khung năm 2012 trong điều kiện cụ thể của Trường như sau:

#### I. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

Bao gồm tất cả cán bộ, viên chức trong biên chế và lao động hợp đồng dài hạn kể cả lao động hợp đồng dài hạn do đơn vị trả lương, dưới đây gọi chung là cán bộ, viên chức (CB-VC) có đủ điều kiện về thời gian giữ bậc trong ngạch và đạt đủ tiêu chuẩn nâng bậc lương, hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung theo quy định.

#### II. CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

**1. Điều kiện về thời gian giữ bậc trong ngạch để xét nâng một bậc lương thường xuyên được quy định như sau:**

a) CB-VC nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức, viên chức (CC-VC) 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 (*tức các ngạch CC-VC yêu cầu trình độ từ cao đẳng trở lên*), thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch được xét nâng lên một bậc lương. Cụ thể: có ngày hưởng mức lương hiện tại (*hoặc ngày tính nâng bậc lương lần sau*) kể từ ngày **31/12/2009 trở về trước**.

b) CB-VC nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch CC-VC 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 (*tức các ngạch CC-VC yêu cầu trình độ từ trung cấp trở xuống*), thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong ngạch được xét nâng lên một bậc lương. Cụ thể: có ngày hưởng mức lương hiện tại (*hoặc ngày tính nâng bậc lương lần sau*) kể từ ngày **31/12/2010 trở về trước**.

**2. Các trường hợp được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên:**

a) Thời gian CB-VC nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của Nhà nước;

b) Thời gian CB-VC nghỉ ốm, điều trị, điều dưỡng ở trong nước và ở nước ngoài cộng dồn từ 6 tháng trở xuống (trong thời gian giữ bậc);

c) Thời gian CB-VC được cấp có thẩm quyền quyết định cử đi làm chuyên gia, đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước và ở nước ngoài vẫn thuộc danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị;

d) Thời gian đi học ở trong nước và ở nước ngoài (kể cả do nguyện vọng cá nhân) đã cắt khỏi danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị, sau khi học xong, nếu được tuyển dụng lại vào làm việc ở cơ quan, đơn vị cũ, thì thời gian thực tế học tập theo chương trình đào

tạo (ghi trên chứng chỉ hoặc bằng đào tạo được cấp) được tính vào thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên; thời điểm hưởng bậc lương mới được tính kể từ ngày ký quyết định, thời gian nâng bậc lương lần sau được tính như các trường hợp nâng bậc lương thường xuyên khác.

### **3. Thời gian không được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương:**

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 quá thời hạn do cơ quan có thẩm quyền quy định; thời gian bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam và các loại thời gian không làm việc khác không được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương.

### **4. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên:**

CB-VC có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch như nêu trên và qua đánh giá đạt đủ 2 (hai) tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian giữ bậc lương cũ thì được nâng một bậc lương thường xuyên:

a) Hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm theo quy định của cơ quan, đơn vị sử dụng CB-VC;

b) Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức hoặc không bị bãi nhiệm trong thời gian giữ chức vụ bầu cử.

### **5. Quy định về kéo dài thời gian xét nâng bậc lương đối với cán bộ, công chức, viên chức không đạt tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên:**

CB-VC trong thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh, nếu đã có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của cấp có thẩm quyền là không hoàn thành nhiệm vụ công tác được giao hàng năm hoặc bị kỷ luật (*một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức hoặc bị bãi nhiệm*), thì mỗi năm không hoàn thành nhiệm vụ hoặc bị kỷ luật, bị kéo dài thêm 12 tháng vào thời gian tính nâng bậc lương thường xuyên so với thời gian quy định nêu trên. Nếu trong một năm công tác vừa không hoàn thành nhiệm vụ được giao vừa bị kỷ luật, thì thời gian tính nâng bậc lương thường xuyên cũng chỉ bị kéo dài thêm 12 tháng so với thời gian quy định.

6. CB-VC 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 (*kiến 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 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.

## **III. CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN**

### **1. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với CB-VC lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ:**

a) CB-VC lập thành tích xuất sắc đã được cấp có thẩm quyền quyết định công nhận (bằng văn bản) trong thực hiện nhiệm vụ, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh và còn thiếu từ 01 tháng đến 12 tháng 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 để được nâng bậc lương thường xuyên.

Tỷ lệ CB-VC (*trừ các CB-VC đã có thông báo nghỉ hưu*) được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ trong một năm không quá 5% tổng số CB-VC thuộc biên chế trả lương của cơ quan, đơn vị.

b) Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với CB-VC được căn cứ vào thành tích xuất sắc cao nhất mà CB-VC đạt được trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng. Thời điểm tính hưởng bậc lương mới do được nâng bậc lương trước thời hạn được tính kể từ ngày CB-VC có số tháng giữ bậc lương cũ cộng với số tháng được nâng bậc lương trước thời hạn bằng số tháng theo quy định để được nâng bậc lương thường xuyên. Trường hợp ngày ký quyết định nâng bậc lương trước thời hạn sau thời điểm được tính hưởng bậc lương mới thì CB-VC được truy lĩnh tiền lương và truy nộp bảo hiểm xã hội phần chênh lệch tiền lương tăng thêm giữa bậc lương mới so với bậc lương cũ.

c) Thủ trưởng, Hội đồng xét nâng bậc lương đơn vị căn cứ vào kết quả đánh giá CB-VC hàng năm, kết quả xét thi đua-khen thưởng năm học và quy định về **Tiêu chuẩn, cấp độ thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ do Trường ban hành năm 2012** (có văn bản kèm theo) trong thời gian CB-VC giữ bậc lương hiện hưởng để xem xét và đề nghị Danh sách CB-VC được nâng bậc lương trước thời hạn.

- Đối tượng xem xét đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn phải có thời gian giữ bậc ít nhất 2/3 so với thời gian quy định trong nâng bậc lương thường xuyên. Cụ thể:

+ CB-VC thuộc các ngạch CC-VC **yêu cầu trình độ từ cao đẳng trở lên** có ngày hưởng mức lương hiện tại (hoặc ngày tính nâng bậc lương lần sau) kể từ ngày **31/12/2010 trở về trước**.

+ CB-VC thuộc các ngạch CC-VC **yêu cầu trình độ từ trung cấp trở xuống** có ngày hưởng mức lương hiện tại (hoặc ngày tính nâng bậc lương lần sau) kể từ ngày **31/8/2011 trở về trước**.

- Trong quá trình xem xét cần lưu ý:

+ Không xét nâng bậc lương trước thời hạn 2 lần liên tiếp đối với một CB-VC (**cụ thể:**

+ Ưu tiên xem xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với CB-VC có thời gian công tác liên tục, lâu năm tại Trường (nam  $\geq 30$  năm, nữ  $\geq 25$  năm) chưa được xét nâng bậc lương trước thời hạn lần nào nhưng CB-VC đó phải đạt được một trong những thành tích theo Quy định về Tiêu chuẩn, cấp độ thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ do Trường ban hành **năm 2012**.

+ Đề Hội đồng Nâng bậc lương Trường có cơ sở xem xét, cân đối chung trong toàn trường, danh sách do đơn vị đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn phải được xếp thứ tự ưu tiên từ trên xuống và tối đa không quá 6% tổng số CB-VC của đơn vị (bao gồm CB-VC trong biên chế và hợp đồng dài hạn do Trường trả lương).

+ Đối với CB-VC hợp đồng dài hạn do đơn vị trả lương, đơn vị lập danh sách đề nghị riêng nhưng tối đa không quá 6% tổng số CB-VC hợp đồng theo loại này của đơn vị.

## **2. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với CB-VC đã có thông báo nghỉ hưu (CB-VC thuộc diện nghỉ hưu năm 2012):**

CB-VC chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch **thuộc diện nghỉ hưu năm 2013**, nếu trong thời gian giữ bậc hoàn thành nhiệm vụ được giao, không bị kỷ luật (*một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức hoặc bị bãi nhiệm*) và tại thời điểm có thông báo nghỉ hưu còn thiếu từ 01 tháng đến 12 tháng để được nâng bậc lương thường xuyên theo quy định, thì được nâng một bậc lương trước thời hạn bằng số tháng còn thiếu này.

Trường hợp CB-VC lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và có thông báo nghỉ hưu (**thuộc diện nghỉ hưu năm 2013**), thì được thực hiện một chế độ nâng bậc lương

trước thời hạn có lợi nhất trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định đã nêu trên.

#### **IV. CHẾ ĐỘ PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG (PCTNVK)**

##### **1. Điều kiện về thời gian giữ bậc lương để xét hưởng PCTNVK lần đầu**

a) CB-VC đã có 3 năm (đủ 36 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch CC-VC 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 (các ngạch CC-VC yêu cầu trình độ từ cao đẳng trở lên).

b) CB-VC đã có 2 năm (đủ 24 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch CC-VC 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 (các ngạch CC-VC yêu cầu trình độ từ trung cấp trở xuống).

c) Các trường hợp được tính và không được tính vào thời gian để xét hưởng chế độ PCTNVK được xác định tương tự như đối với các trường hợp xét nâng bậc lương thường xuyên.

##### **2. Tiêu chuẩn hưởng PCTNVK:**

Tiêu chuẩn xét hưởng PCTNVK thực hiện như 2 tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên trong suốt thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong thời gian của năm xét hưởng thêm PCTNVK.

##### **3. Mức hưởng PCTNVK:**

a) CB-VC có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng PCTNVK như quy định nêu trên thì được hưởng PCTNVK như sau:

- CB-VC thuộc các ngạch CC-VC yêu cầu trình độ từ cao đẳng trở lên, sau 3 năm (đủ 36 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch, được hưởng PCTNVK bằng 5% mức lương của bậc lương cuối cùng của ngạch; từ năm thứ tư trở đi, mỗi năm có đủ hai tiêu chuẩn hưởng PCTNVK được tính hưởng thêm 1%.

- CB-VC thuộc các ngạch CC-VC yêu cầu trình độ từ trung cấp trở xuống, sau 2 năm (đủ 24 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch, được hưởng PCTNVK bằng 5% mức lương của bậc lương cuối cùng của ngạch; từ năm thứ ba trở đi, mỗi năm có đủ hai tiêu chuẩn hưởng PCTNVK được tính hưởng thêm 1%.

b) CB-VC không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng PCTNVK như quy định nêu trên thì bị kéo dài thời gian hưởng PCTNVK như sau:

- Nếu đã có đủ điều kiện thời gian xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh quy định nhưng không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng PCTNVK, thì cứ mỗi năm không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng PCTNVK, thời gian tính hưởng mức 5% PCTNVK bị kéo dài thêm 1 năm (đủ 12 tháng) so với thời gian quy định.

- Nếu đang hưởng PCTNVK (từ 5% trở lên), kể từ ngày tính hưởng mức PCTNVK đang hưởng mà không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng PCTNVK, thì thời gian tính hưởng thêm 1% PCTNVK bị kéo dài thêm 1 năm (đủ 12 tháng).

c) CB-VC 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 PCTNVK như khi đạt đủ tiêu chuẩn hưởng PCTNVK và được truy lĩnh phụ cấp, truy nộp bảo hiểm xã hội (bao gồm cả phần BHXH do cơ quan, đơn vị đóng) theo các mức PCTNVK đã được tính lại.

#### **IV. KẾ HOẠCH THỰC HIỆN**

##### **1. Từ nay đến 12/11/2012:**

- Các đơn vị phổ biến các văn bản có liên quan đến toàn thể CB-VC thuộc đơn vị mình quản lý.

- Hội đồng xét nâng bậc lương đơn vị họp xem xét và lập danh sách đề nghị: Nâng bậc lương thường xuyên-hưởng phụ cấp TNVK; Nâng bậc lương trước thời hạn **năm 2012** theo các biểu mẫu đính kèm và gửi về Trường (thông qua Phòng Tổ chức-Cán bộ).

**\* Thành phần Hội đồng xét nâng bậc lương cấp đơn vị:**

- |   |                   |
|---|-------------------|
| + Thủ trưởng (hoặc phó thủ trưởng đơn vị)       | - Chủ tịch;       |
| + Đại diện cấp ủy đơn vị                        | - Ủy viên;        |
| + Đại diện BCH công đoàn đơn vị                 | - Ủy viên;        |
| + Đại diện BCH Đoàn TNCS.HCM đơn vị (là cán bộ) | - Ủy viên;        |
| + Đại diện BCH Cựu chiến binh đơn vị (nếu có)   | - Ủy viên;        |
| + Trợ lý tổ chức đơn vị                         | - Ủy viên Thư ký. |

- Hồ sơ gửi về Phòng TCCB gồm có:

- 1) Biên bản họp Hội đồng xét nâng bậc lương của đơn vị;
- 2) Danh sách đề nghị xét nâng bậc lương thường xuyên và hưởng PCTNVK (mẫu số 1);
- 3) Danh sách đề nghị nâng lương trước thời hạn để nghỉ hưu (mẫu số 2);
- 4) Danh sách đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với CB-VC do Trường trả lương được xếp thứ tự ưu tiên từ trên xuống (mẫu số 3);
- 5) Danh sách đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với CB-VC do đơn vị trả lương được xếp thứ tự ưu tiên từ trên xuống (mẫu số 4);

**2. Từ 13/11/2012 đến 22/11/2012:**

- Hội đồng Nâng bậc lương Trường họp xem xét các danh sách do đơn vị đề nghị.
- Thông báo kết quả xét duyệt của Hội đồng Nâng bậc lương trường đến các đơn vị và niêm yết tại Bảng tin Khu Hiệu bộ đồng thời gửi xin ý kiến Ban Thường vụ Đảng ủy và Ban Thường vụ Công đoàn Trường.
- Tiếp nhận ý kiến phản ánh của đơn vị, CB-VC tại Văn phòng Công đoàn Trường và Phòng TCCB.

**3. Từ 23/11/2011 đến 30/11/2012:**

- Hội đồng Nâng bậc lương Trường họp xem xét các ý kiến phản ánh (nếu có).
- Hiệu trưởng ban hành quyết định nâng bậc lương năm 2012 đối với CBVC đang xếp ở ngạch từ Giảng viên chính - Phó giáo sư và tương đương trở xuống; đề nghị Bộ quyết định đối với thành viên Ban giám hiệu và CB-VC thuộc ngạch giảng viên cao cấp-giáo sư.

Ban Giám hiệu yêu cầu Thủ trưởng các đơn vị trong trường phối hợp chặt chẽ với cấp ủy và các đoàn thể của đơn vị tổ chức thực hiện tốt nội dung kế hoạch này.

Ghi chú: các văn bản đính kèm theo Kế hoạch này:

1. Quy định Tiêu chuẩn, cấp độ thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.
2. Danh sách CB-VC đủ điều kiện về thời gian do P.TCCB lập để đơn vị tham khảo.
3. Riêng các văn bản: Thông tư số 03/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ; Thông tư số 04/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ; Công văn số 1965/BNV-TL ngày 02/8/2005 của Bộ Nội vụ Trường đã sao gửi các đơn vị trong đợt xét nâng bậc lương năm 2005. Nếu cần tra cứu thêm đề nghị xem tại trang web của Phòng Tổ chức Cán bộ.

Kính chào trân trọng./.

**HIỆU TRƯỞNG**

**Nơi nhận:**

- Các đơn vị trong trường (để thực hiện);
- Thành viên HĐ.NBL Trường (để theo dõi chỉ đạo);
- Lưu: VT, TCCB.

(Đã ký)

**Hà Thanh Toàn**