

QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành Quy định về nâng bậc lương thường xuyên,
nâng bậc lương trước thời hạn và phụ cấp thâm niên vượt khung đối với
viên chức, lao động hợp đồng của Trường Đại học Y - Dược, Đại học Thái Nguyên**

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y - DƯỢC

Căn cứ Nghị định số 31/CP ngày 04 tháng 4 năm 1994 của Chính phủ về việc thành lập Đại học Thái Nguyên;

Căn cứ Quyết định số 08/HĐTTĐHYD ngày 10 tháng 8 năm 2020 của Hội đồng trường Trường Đại học Y - Dược, Đại học Thái Nguyên về việc ban hành Quy chế Tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Y - Dược, Đại học Thái Nguyên;

Căn cứ 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; Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 02 năm 2013 và Nghị định số 117/2016/NĐ-CP ngày 21 tháng 7 năm 2016 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004;

Căn cứ 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;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31 tháng 7 năm 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 lao động hợp đồng; Thông tư số 03/2021/TT-BNV ngày 29 tháng 6 năm 2021 của Bộ trưởng 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 lao động hợp đồng;

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

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy định về nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức và lao động hợp đồng của Trường Đại học Y - Dược, Đại học Thái Nguyên.

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

Điều 3. Trưởng các khoa, phòng chức năng, bộ môn, đơn vị liên quan và viên chức, lao động hợp đồng căn cứ quyết định thi hành./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;

- Lưu: VT, HCTC



HIỆU TRƯỞNG

PGS.TS. Nguyễn Tiến Dũng

2018

QUY ĐỊNH

**Về nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn
và phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức và lao động hợp đồng của
Trường Đại học Y - Dược, Đại học Thái Nguyên**
(Ban hành kèm theo Quyết định số: 2284/QĐ-ĐHYD ngày 9 tháng 11 năm 2021
của Hiệu trưởng Trường Đại học Y - Dược, Đại học Thái Nguyên)

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh

Văn bản này quy định về nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức và lao động hợp đồng của Trường Đại học Y - Dược, Đại học Thái Nguyên.

2. Đối tượng áp dụng

Cán bộ viên chức và lao động hợp đồng (sau đây viết tắt là CBVC và LĐHD) đang làm việc tại Trường Đại học Y - Dược, Đại học Thái Nguyên, đơn vị trực thuộc và đơn vị thuộc Trường Đại học Y - Dược (sau đây gọi chung là các đơn vị), bao gồm:

a) Viên chức xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ theo 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 (viết tắt là Nghị định số 204/2004/NĐ-CP).

b) 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.

Điều 2. Nguyên tắc thực hiện

Việc xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và phụ cấp thâm niên vượt khung đối với CBVC và LĐHD phải đảm bảo các nguyên tắc sau:

1. Bảo đảm công khai, công bằng, dân chủ, đúng quy định và thẩm quyền.
2. Việc xét nâng bậc lương thường xuyên và phụ cấp thâm niên vượt khung được thực hiện một năm hai lần vào quý II và quý IV thông qua Hội đồng xét nâng bậc lương của Trường.
3. Trong một năm, chỉ thực hiện xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ một lần vào cuối năm thông qua Hội đồng xét nâng bậc lương của đơn vị.
4. Nâng bậc lương trước thời hạn đối với CBVC và LĐHD đã có thông báo nghỉ hưu thực hiện khi viên chức, lao động hợp đồng có thông báo nghỉ hưu và đáp ứng điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

Chương II

NHỮNG QUY ĐỊNH CỤ THỂ

Điều 3. Chế độ nâng bậc lương thường xuyên

CBVC và LĐHĐ nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc chức danh nghề nghiệp hiện giữ thì được xét nâng một bậc lương thường xuyên khi có đủ điều kiện và tiêu chuẩn sau đây:

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 05 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 nghề nghiệp 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 nghề nghiệp thì sau 03 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh nghề nghiệp được xét nâng một bậc lương.
 - Đối với các ngạch và các chức danh nghề nghiệp 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 nghề nghiệp thì sau 02 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh nghề nghiệp 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 nhưng vẫn trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị.
 - Thời gian CBVC và LĐHĐ 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 hoặc chức danh nghề nghiệp viên chức tập sự).
 - Thời gian CBVC và LĐHĐ đào ngũ trong quá trình thực hiện nghĩa vụ quân sự tại ngũ.

- Thời gian thử thách đối với CBVC và LĐHĐ 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 hàng 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

CBVC và LĐHĐ có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh nghề nghiệp đã quy định tại điểm a 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:

a) Tiêu chuẩn 1: Được cấp có thẩm quyền đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức từ hoàn thành nhiệm vụ trở lên.

b) 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 CBVC và LĐHĐ đã có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của cấp có thẩm quyền là không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng 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 CBVC và LĐHĐ bị kỷ luật cách chức.

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

- Viên chức bị kỷ luật cảnh cáo hoặc giáng chức.

- Lao động hợp đồng bị kỷ luật cảnh cáo.

- CBVC và LĐHĐ được cấp có thẩm quyền đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng 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 CBVC và LĐHĐ 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.

d) 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 CBVC và LĐHĐ 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, 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 4. Chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung

1. CBVC và LĐHD nếu đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức, viên chức (sau đây viết tắt là ngạch); trong chức danh chuyên môn, nghiệp vụ 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 như sau:

a) 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:

+ CBVC và LĐHD 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.

+ CBVC và LĐHD 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.

- 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, c Khoản 1 Điều 3 Quy định này.

b) Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.

Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung thực hiện như hai tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên quy định tại điểm a, b Khoản 2 Điều 3 Quy định này.

2. Mức phụ cấp

a) CBVC và LĐHD có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại điểm a, b Khoản 1 Điều này được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

- CBVC và LĐHD sau 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 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%.

- CBVC và LĐHĐ sau 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 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%.

b) CBVC và LĐHĐ khi chuyển xếp lương cũ sang lương mới theo quy định tại Thông tư liên tịch số 01/2005/TTLT-BNV-BTC ngày 05 tháng 01 năm 2005 của liên tịch Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chuyển xếp lương cũ sang lương mới đối với cán bộ, công chức, viên chức. Nếu lương mới đã được tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung, thì thời gian giữ bậc lương cũ dùng làm căn cứ để chuyển xếp sang lương mới được tính để hưởng thêm phụ cấp thâm niên vượt khung theo nguyên tắc, cứ mỗi năm giữ bậc lương cũ mà có đủ hai tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1% phụ cấp thâm niên vượt khung.

c) CBVC và LĐHĐ 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 Khoản 3 Điều 3 Quy định này.

d) CBVC và LĐHĐ 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 điểm b Khoản 1 Điều 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.

Điều 5. 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 nâng bậc lương trước thời hạn:

CBVC và LĐHĐ phải đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định về nâng lương thường xuyên. Đồng thời 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, tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn và 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 3 của Quy định này.

b) Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn: tỷ lệ CBVC và LĐHĐ (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 viên chức và lao động hợp đồng trong danh sách trả lương của đơn vị. Danh sách trả lương của đơn vị được xác định theo quyết định của cấp có thẩm quyền giao phê duyệt số lượng người làm việc 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, đơn vị được xác định có 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc (không tính số dư ra dưới 10 người, sau khi lấy tổng số người trong danh sách trả lương của đơn vị chia cho 10).

- Tỷ lệ nâng lương trước thời hạn năm nào tính cho năm đó, không bảo lưu sang năm tiếp theo.

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 nghề nghiệp 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 nghề nghiệp 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 (06 năm và 04 năm) quy định tại Điểm này không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

e) Thứ tự ưu tiên xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc:

- Xét lần lượt hết các trường hợp có thành tích được nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng, sau đó xét đến các trường hợp có thành tích được nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng.

- Trong cùng một mức thành tích, cách xếp thứ tự ưu tiên nâng bậc lương trước thời hạn của CBVC và LĐHĐ như sau:

(1) Chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào.

(2) Tuổi cao hơn (trừ trường hợp được nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu ở mức có lợi hơn).

(3) Cán bộ là nữ có hệ số lương bằng hoặc thấp hơn.

(4) Thâm niên công tác nhiều hơn.

g) Tiêu chuẩn thành tích và thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn theo bảng sau:

Số	Thành tích	Số tháng được nâng lương trước thời hạn
1	Có một trong các hình thức khen thưởng cấp Nhà nước trong thời gian quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 5 của Quy định này: Huân chương Sao vàng; Huân chương Hồ Chí Minh; Huân chương Độc lập các hạng; các loại Huân chương khác.	
2	Có một trong các danh hiệu phong tặng cấp Nhà nước trong thời gian quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 5 của Quy định này: Anh hùng lực lượng vũ trang; Anh hùng Lao động; Nhà giáo nhân dân; Nhà giáo ưu tú; Thầy thuốc nhân dân; Thầy thuốc ưu tú.	12 tháng
3	Có một trong các giải thưởng cấp Nhà nước và quốc tế trong thời gian	

	quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 5 của Quy định này: Giải thưởng Hồ Chí Minh; Giải thưởng cấp Nhà nước; Giải thưởng Quốc tế.	
4	Danh hiệu Chiến sĩ thi đua toàn quốc trong thời gian quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 5 của Quy định này.	
5	Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ trong thời gian quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 5 của Quy định này.	
6	Danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp Bộ trong thời gian quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 5 của Quy định này.	
7	Có Bằng khen cấp tỉnh, bộ, ngành, Trung ương về thành tích công tác trong thời gian quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 5 của Quy định này (không tính các bằng khen khen thưởng phong trào và đột xuất)	
8	Có 02 năm liên tục đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở trở lên;*	
9	Đăng 02 bài báo Quốc tế ISI, ít nhất có 01 bài SCI, SSCI, A&HCL;*	
10	Trong thời gian giữ bậc kết nối, liên kết được các chương trình hợp tác Quốc tế mang lại lợi ích cho đơn vị có giá trị từ 100.000 USD trở lên (có minh chứng cụ thể);*	
11	Có Bằng khen cấp tỉnh, bộ, ngành, Trung ương về thành tích công tác trong công tác trong lĩnh vực chính trị - xã hội hoặc thành tích công tác đột xuất; *	
12	Trong thời gian giữ bậc có 01 Giấy khen của Giám đốc ĐHTN về thành tích công tác.	6 tháng

(*) Các mức ưu tiên từ thứ tự số 8,9,10,11,12 chỉ được tính trong khoảng thời gian giữ bậc lương hiện tại.

2. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với CBVC và LĐHĐ đã có thông báo nghỉ hưu.

a) Nếu trong thời gian giữ bậc đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định về nâng lương thường xuyên, chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh nghề nghiệp 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.

b) Trường hợp CBVC và LĐHĐ 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 CBVC và LĐHĐ được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

Điều 6. Thời gian xét và hồ sơ đề nghị

1. Hàng năm các đơn vị tiến hành xét nâng bậc lương và chia thành 2 đợt:

a) Đợt 1: Từ ngày 01/01 đến ngày 30/6 của năm, đối với xét nâng bậc lương thường xuyên và phụ cấp thâm niên vượt khung; các đơn vị tổ chức xét và gửi biểu mẫu kèm hồ sơ về phòng Hành chính - Tổ chức trước ngày 10/6 hàng năm.

b) Đợt 2: Từ ngày 01/7 đến ngày 31/12, đối với xét nâng bậc lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn của năm; gửi biểu mẫu kèm hồ sơ về phòng Hành chính - Tổ chức trước ngày 01/11 hàng năm.

2. Đối với các đơn vị thuộc trường, hồ sơ bao gồm:

- a) Biên bản họp Hội đồng xét nâng bậc lương của các đơn vị.
 - b) Bản tổng hợp danh sách CBVC và LĐHĐ đề nghị nâng bậc lương.
 - c) 03 bản sao quyết định xếp lương gần nhất hoặc quyết định bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp giảng viên cao cấp và tương đương (đối với trường hợp mới được bổ nhiệm).
 - d) 03 bản sao quyết định công nhận thành tích xuất sắc của cấp có thẩm quyền.
3. Đối với Bệnh viện Trường Đại học Y-Dược, các Trung tâm tự chủ thực hiện việc nâng bậc lương đối với chức danh giảng viên chính và tương đương trở xuống. Báo cáo quá trình thực hiện nâng bậc lương, kết quả và hồ sơ về Trường.
4. Đối với trường hợp nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu căn cứ vào thời gian nghỉ hưu để đề nghị, hồ sơ gồm:
- a) Biên bản họp Hội đồng xét nâng bậc lương của đơn vị.
 - b) 03 bản sao Quyết định xếp lương gần nhất hoặc quyết định bổ nhiệm CDNN giảng viên cao cấp và tương đương (đối với trường hợp mới được bổ nhiệm) của cá nhân được đề nghị.

Chương III

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 7. Hiệu lực và trách nhiệm thi hành

1. Quy định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

2. Trách nhiệm thi hành:

a) Đối với Trường Đại học Y-Dược

Phòng Hành chính - Tổ chức là đầu mối, phối hợp với các phòng, khoa, bộ môn, đơn vị liên quan có trách nhiệm chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực hiện Quy định này.

b) Đối với các đơn vị

Lãnh đạo các đơn vị chỉ đạo việc thực hiện nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức và lao động hợp đồng đúng quy định về đối tượng, điều kiện, tiêu chuẩn, thời gian và quy trình, thủ tục.

Điều 8. Quy định về sửa đổi, bổ sung

1. Trường hợp các văn bản dẫn chiếu tại Quy định này được sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế thì thực hiện theo các văn bản thay thế đó.

2. Trong quá trình thực hiện, nếu có vấn đề phát sinh hoặc khó khăn, vướng mắc, các đơn vị, cá nhân kịp thời phản ánh về Trường Đại học Y-Dược (qua phòng Hành chính - Tổ chức) để xem xét, quyết định sửa đổi, bổ sung cho phù hợp./.

HIỆU TRƯỞNG



PGS.TS. Nguyễn Tiến Dũng