

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên,
nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung
đối với viên chức, người lao động Viện Y học biển

VIỆN TRƯỞNG VIỆN Y HỌC BIỂN

Căn cứ Quyết định số 930/2001/QĐ-BYT ngày 27/3/2001 của Bộ trưởng Bộ Y tế về việc thành lập Viện Y học biển trực thuộc Bộ Y tế;

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 và 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 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 Thông tư số 04/2005/TT-BNV của Bộ Nội vụ ngày 05/01/2005 hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ chức năng, quyền hạn của Viện trưởng Viện Y học biển;

Căn cứ Biên bản họp Hội đồng lương Viện Y học biển ngày 29/6/2023 về việc sửa đổi, bổ sung Quyết định số 368/QĐ-YHB ngày 16/8/2021 về Quy chế nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức, người lao động Viện Y học biển;

Xét đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức cán bộ - Hành chính,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này “*Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức, người lao động Viện Y học biển*”.

Điều 2. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành. Quyết định này thay thế các Quyết định trước đây có liên quan.

Điều 3. Trưởng các khoa, phòng, trung tâm và toàn thể viên chức, người lao động của Viện căn cứ quyết định thi hành./.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Lưu TCCB-HC

VIỆN TRƯỞNG
VIỆN
Y HỌC BIỂN
PGS.TS Trần Thị Quỳnh Chi

QUY CHẾ
NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN, NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN
VÀ CHẾ ĐỘ PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG
ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆN Y HỌC BIỂN
(Ban hành kèm theo Quyết định số 147/QĐ-YHB ngày 11 tháng 12 năm 2023
của Viện trưởng Viện Y học biển)

Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục đích

Quy chế Nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức, người lao động Viện Y học biển (sau đây gọi là Quy chế Nâng bậc lương) được ban hành nhằm mục đích:

- Bảo đảm sự quản lý, điều hành thống nhất, chặt chẽ trong thực hiện chế độ, chính sách tiền lương đối với viên chức, người lao động Viện Y học biển.
- Động viên viên chức, người lao động cống hiến và phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Điều 2. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế Nâng bậc lương quy định về nguyên tắc; điều kiện, tiêu chuẩn; quy trình thực hiện các nội dung liên quan đến nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, nâng bậc lương trước thời hạn trước khi có thông báo nghỉ hưu và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức và người lao động của Viện Y học biển.

Đối với các chế độ chính sách nâng bậc lương khác không quy định trong Quy chế này, thực hiện theo các quy định hiện hành.

2. Đối tượng áp dụng

Viên chức và người lao động làm việc tại Viện Y học biển.

Điều 3. Nguyên tắc xét nâng bậc lương

1. Bảo đảm dân chủ, công bằng, công khai, khách quan và đúng quy định của pháp luật.

2. Nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc được xét theo thứ tự từ người có thành tích cao đến người có thành tích thấp hơn và không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

3. Nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu thực hiện khi viên chức, người lao động có thông báo nghỉ hưu và đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

Chương II

CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

Điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên, thời gian được tính hoặc không được tính vào thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên, thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên, việc tính lại các chế độ về nâng bậc lương thường xuyên được thực hiện theo quy định tại Điều 2 Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ và Điều 1 Thông tư 03/2021/TT-BNV ngày 29/6/2021 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động (sau đây gọi tắt là Thông tư 08/2013/TT-BNV và Thông tư 03/2021/TT-BNV của Bộ Nội vụ), cụ thể như sau:

Điều 4. Điều kiện thời gian nâng bậc lương thường xuyên

1. Điều kiện 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 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 đại học 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 cao đẳng 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.

2. 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;
- Thời gian viên chức và người lao động tham gia phục vụ tại ngũ theo Luật Nghĩa vụ quân sự.

3. 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 Khoản 2 Điều này.

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.

- Thời gian tập sự (bao gồm cả trường hợp được hưởng 100% mức lương của chức danh nghề nghiệp viên chức, người lao động tập sự).

- Thời gian 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 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 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.

Điều 5. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng quy định tại Quy chế này có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh 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 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 6. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên

Trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng, nếu 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 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 Khoản 1, Điều 4 Quy chế này như sau:

1. Kéo dài 12 tháng đối với các trường hợp:

- Viên chức và người lao động bị kỷ luật cách chức.

2. Kéo dài 06 tháng đối với các trường hợp:

- Viên chức và người lao động bị kỷ luật cảnh cáo;

- 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 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.

3. Kéo dài 03 tháng đối với viên chức và người lao động bị kỷ luật khiển trách.

4. 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 khoản 1, 2 và 3 trong Điều này.

5. 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 các khoản 1, 2, 3 trong Điều này.

6. Trường hợp 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 Điều này.

Điều 7. 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:

1. 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;

2. Không thực hiện kéo dài thời gian xét nâng bậc lương đối với các hình thức kỷ luật do oan, sai;

3. 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 III

CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN DO LẬP THÀNH TÍCH XUẤT SẮC TRONG THỰC HIỆN NHIỆM VỤ

Điều 8. Điều kiện nâng bậc lương trước thời hạn

Viên chức và người lao động đạt đủ tiêu chuẩn quy định tại Điều 5 Chương II và lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ được cấp thẩm quyền công nhận khen thưởng bằng văn bản thoả mãn các điều kiện sau thì được xét nâng bậc lương trước thời hạn:

1. Chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc chức danh.

2. Đã có thời gian giữ bậc lương đang hưởng tối thiểu là:

- 24 tháng đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ từ đại học trở lên;

- 12 tháng đối với các ngạch và chức danh có yêu cầu trình độ từ cao đẳng trở xuống.

3. Thời gian làm việc tối thiểu tại Viện đối với trình độ đại học là 6 năm trở lên (trừ trường hợp đặc biệt do Hội đồng xem xét quyết định), đối với trình độ cao đẳng trở xuống là 4 năm.

Điều 9. Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn

Tỷ lệ 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 viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của Viện tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

Điều 10. Số lần được nâng bậc lương trước thời hạn

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

Điều 11. Thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn

1. Nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng đối với viên chức và người lao động được tặng danh hiệu thi đua hoặc khen thưởng một trong các thành tích sau:

- Danh hiệu Anh hùng Lao động;
- Giải thưởng Hồ Chí Minh, giải thưởng Nhà nước;
- Huân chương các loại;
- Thầy thuốc Nhân dân, Thầy thuốc Ưu tú;
- Chiến sĩ thi đua toàn quốc;
- Chiến sĩ thi đua cấp Bộ;
- Bằng khen Thủ tướng Chính phủ;
- Đạt giải KHCN cấp thành phố trở lên hoặc Bằng lao động sáng tạo.

2. Nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng đối với viên chức và người lao động đạt được danh hiệu thi đua hoặc khen thưởng một trong các thành tích sau:

- Bằng khen thường xuyên (khen toàn diện) cấp Bộ, cấp Thành phố trong thực hiện nhiệm vụ.
- Ba năm liền đạt chiến sĩ thi đua cơ sở đối với viên chức, người lao động có trình độ đại học trở lên, hai năm đạt chiến sĩ thi đua cơ sở đối với viên chức và người lao động có trình độ cao đẳng trở xuống.

3. Nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng đối với viên chức, người lao động đạt được danh hiệu thi đua hoặc khen thưởng một trong các thành tích sau:

- Viên chức, người lao động có trình độ cao đẳng trở xuống có một năm đạt danh hiệu chiến sĩ thi đua cơ sở.
- Bằng khen cấp Bộ, cấp Thành phố nhân dịp kỉ niệm ngày thành lập Viện.

4. Nâng bậc lương trước thời hạn 03 tháng đối với viên chức, người lao động được tặng Bằng khen do lập thành tích xuất sắc trong các phong trào thi đua, khen đột xuất.

Điều 12. Thứ tự ưu tiên xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn thực hiện theo thứ tự người có thành tích từ cao xuống thấp cho đến khi hết tỷ lệ 10% số viên chức, người lao động hiện có của Viện.

2. Trường hợp có nhiều người đạt tiêu chuẩn như nhau thì Hội đồng xét nâng lương sẽ căn cứ vào thứ tự ưu tiên sau:

- + Viên chức, người lao động không giữ chức vụ lãnh đạo.
- + Viên chức, người lao động có nhiều minh chứng thành tích hơn.

- + Viên chức, người lao động có số lần tăng bậc lương trước thời hạn ít hơn.
- + Viên chức, người lao động có thời gian công tác tại Viện nhiều hơn.

Điều 13. Xác định thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn

- 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 06 năm gần nhất đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ từ đại học trở lên và 04 năm gần nhất đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ từ cao đẳng trở xuống đến thời điểm của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn, không bảo lưu đối với danh hiệu chiến sĩ thi đua cơ sở.

- Đối với trường hợp đã được nâng lương trước thời hạn thì thành tích đạt được trước ngày có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn trong khoảng thời gian (6 năm và 4 năm) qui định tại Điểm này không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

- Thành tích dùng để xét nâng bậc lương trước thời hạn là thành tích cao nhất trong số các thành tích mà viên chức, người lao động đạt được trong khoảng thời gian qui định ở trên.

Điều 14. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức, người lao động đã có thông báo nghỉ hưu

Viên chức, người lao động đã có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Điều 5 của Quy chế 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 qui định thì được nâng một bậc lương trước thời hạn 12 tháng so với thời gian quy định tại Khoản 1 Điều 4 Quy chế này.

Trường hợp viên chức, 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 viên chức, người lao động được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn trên.

Chương IV

CHẾ ĐỘ PHỤ CẤP THÂM NIÊN, VƯỢT KHUNG

Điều 15. Điều kiện và tiêu chuẩn được hưởng phụ cấp

Viên chức, người lao động quy định tại Khoản 2 Điều 2 Quy chế này, nếu đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức, người lao động 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:

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

1.1. 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) Viên chức, người lao động đã có 3 năm (đủ 36 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch và chức danh có yêu cầu trình độ từ đại học trở lên.

b) Viên chức, người lao động đã có 2 năm (đủ 24 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch và chức danh có yêu cầu trình độ từ cao đẳng trở xuống.

1.2. 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 Khoản 2, Khoản 3 Điều 4 Quy chế này.

2. 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 Điều 5 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 16. Mức phụ cấp và cách chi trả

1. Mức phụ cấp

1.1. Viên chức, người lao động 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 15 Quy chế này được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) Viên chức, người lao động 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) Viên chức, người lao động 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%.

1.2. Viên chức, người lao động không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Khoản 2 Điều 15 Quy chế này (đã có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của cơ quan có thẩm quyền) thì bị kéo dài thời gian hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) Nếu đã có đủ điều kiện thời gian xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh quy định tại Điểm 1.1. Điều 15 Quy chế này nhưng không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung, thì cứ mỗi năm không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung, thời gian tính hưởng mức 5% phụ cấp thâm niên vượt khung bị kéo dài thêm 1 năm (đủ 12 tháng) so với thời gian quy định tại Điểm 1.1. Điều 15 Quy chế này.

b) Nếu đang hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung (từ 5% trở lên), kể từ ngày tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung lần sau mà không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung, thì thời gian tính hưởng thêm 1% phụ cấp thâm niên vượt khung bị kéo dài thêm 1 năm (đủ 12 tháng).

1.3. Viên chức, 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.

2. Cách chi trả phụ cấp

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

Chương V TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 17. Thời gian tổ chức xét nâng bậc lương

- Việc xét nâng bậc lương thường xuyên và phụ cấp thâm niên vượt khung được thực hiện định kỳ 02 lần/năm, vào tháng 7 hằng năm và tháng 01 của năm liền kề.

- Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện 01 lần vào tháng 01 của năm liền kề.

- Đối với Viện trưởng và các Phó Viện trưởng, việc thực hiện xét nâng bậc lương và nâng bậc lương trước hạn tùy theo thời điểm thực tế nâng bậc lương của từng cá nhân.

Điều 18. Tổ chức thực hiện

1. Trưởng các khoa, phòng, trung tâm có trách nhiệm triển khai đầy đủ nội dung Quy định này đến toàn thể viên chức và người lao động trong đơn vị mình và tổ chức thực hiện đúng quy định hiện hành.

2. Phòng Tổ chức cán bộ - Hành chính là đơn vị thường trực giúp Hội đồng lương và Viện trưởng trong việc tổ chức, triển khai và thực hiện việc nâng bậc lương đối với viên chức và người lao động; tổng hợp ý kiến vướng mắc, đề xuất của các đơn vị, cá nhân trong quá trình nâng bậc lương để báo cáo Hội đồng lương; định kỳ hàng năm báo cáo Vụ Tổ chức cán bộ, Bộ Y tế theo mẫu số 1 của Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ.

3. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, các đơn vị và cá nhân phản ánh về phòng Tổ chức cán bộ - Hành chính để báo cáo Viện trưởng xem xét, điều chỉnh./.


PGS.TS Trần Thị Quỳnh Chi