

Số: 4325/QĐ-ĐHYDCT

Cần Thơ, ngày 12 tháng 12 năm 2023

QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành Quy chế nâng bậc lương đối với viên chức, người lao động
của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ**

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y DƯỢC CẦN THƠ

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;

Căn cứ Quyết định số 184/2002/QĐ-TTg ngày 25 tháng 12 năm 2002 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Trường Đại học Y Dược Cần Thơ;

Căn cứ 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;

Căn cứ Thông tư số 03/2021/TT-BNV ngày 26 tháng 6 năm 2021 của Bộ Nội vụ sửa đổi bổ sung chế độ nâng lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Căn cứ Quyết định số 1931/QĐ-BYT ngày 21 tháng 4 năm 2023 của Bộ Y tế về việc phân cấp thẩm quyền về công tác tổ chức, tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Bộ Y tế;

Căn cứ Nghị quyết số 372/NQ-HĐT-ĐHYDCT ngày 27 tháng 01 năm 2021 của Hội đồng trường về việc ban hành Quy chế Tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ;

Căn cứ Nghị quyết số 02/NQ-HĐT-ĐHYDCT ngày 03 tháng 11 năm 2023 của Hội đồng trường về việc sửa đổi, bổ sung một số điều trong Quy chế Tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ;

Căn cứ Biên bản họp số 2302/BB-ĐHYDCT ngày 28 tháng 9 năm 2023 về việc họp dự thảo sửa đổi, bổ sung Quy chế nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đối với viên chức, người lao động của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ;

Căn cứ Biên bản họp số 2817/BB-ĐHYDCT ngày 24 tháng 11 năm 2023 về việc họp thông qua Quy chế nâng bậc lương đối với viên chức, người lao động của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ;

Xét đề nghị của Trường phòng Tổ chức cán bộ.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này “Quy chế nâng bậc lương đối với viên chức, người lao động của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ”

Điều 2. Quyết định này thay thế Quyết định số 1400/QĐ-ĐHYDCT ngày 21 tháng 10 năm 2017 về việc ban hành Quy chế nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đối với công chức, viên chức, người lao động của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ

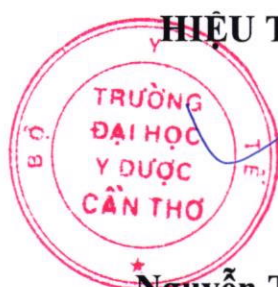
Điều 3. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 4. Trường phòng Hành chính tổng hợp, Trường phòng Tổ chức cán bộ, Trường phòng Tài chính kế toán, Trường các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường, viên chức, người lao động thuộc Trường Đại học Y Dược Cần Thơ chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. /*ngly*

Nơi nhận:

- Như Điều 4;
- CT HĐT, BGH;
- Đảng, Đoàn thể;
- Lưu: VT, TCCB.

HIỆU TRƯỞNG



Nguyễn Trung Kiên

BỘ Y TẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y DƯỢC
CẦN THƠ

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

QUY CHẾ
Nâng bậc lương đối với viên chức và người lao động
của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ

(Ban hành kèm theo Quyết định số 4325/QĐ-ĐHYDCT ngày 12 tháng 12 năm 2023 của Hiệu trưởng Trường Đại học Y Dược Cần Thơ)

Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi áp dụng: Quy chế này quy định về nguyên tắc, thẩm quyền, điều kiện, thời gian, tiêu chuẩn và quy trình thực hiện việc nâng bậc lương đối với viên chức và người lao động Trường Đại học Y Dược Cần Thơ.

2. Đối tượng áp dụng: viên chức và người lao động hợp đồng có đóng bảo hiểm xã hội tại Trường Đại học Y Dược Cần Thơ.

Điều 2. Một số nguyên tắc cơ bản

1. Việc xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng lương trước hạn phải bảo đảm tính chính xác, công bằng, dân chủ, công khai, kịp thời, đúng quy trình, thẩm quyền theo quy định.

2. Việc nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ phải căn cứ vào thành tích đạt được của viên chức và người lao động hàng năm. Thành tích đã được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn lần này thì không được tính để nâng bậc lương trước thời hạn lần sau.

3. 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 hạng chức danh nghề nghiệp.

4. Bảo đảm tỷ lệ hợp lý giữa viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

5. Bảo đảm tỷ lệ viên chức và người lao động được nâng bậc lương trước thời hạn trong một năm không vượt quá 10% tổng số viên chức và người lao động có đóng bảo hiểm xã hội tại Trường Đại học Y Dược Cần Thơ.

Điều 3. Thẩm quyền quyết định nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn.

Thẩm quyền quyết định nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện theo quy định của pháp luật và quy định về phân cấp quản lý viên chức của Bộ Y tế, quy định của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ.

Hiệu trưởng có quyền quyết định nâng bậc lương đối viên chức, người lao động (có đóng bảo hiểm xã hội) giữ chức danh nghề nghiệp từ hạng II và tương đương trở xuống (trừ Chủ tịch Hội đồng trường và Ban Giám hiệu).

Bộ Y tế quyết định nâng bậc lương đối với Chủ tịch Hội đồng trường, Ban Giám hiệu và viên chức giữ chức danh nghề nghiệp hạng I.

Phòng Tổ chức cán bộ tham mưu cho Hiệu trưởng thực hiện việc nâng lương theo thẩm quyền và tham mưu trình Hiệu trưởng báo cáo cho Bộ Y tế quyết định nâng bậc lương đối với Chủ tịch Hội đồng trường, Ban Giám hiệu và viên chức giữ chức danh nghề nghiệp hạng I theo quy định.

Chương II

CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

Điều 4. Điều kiện, tiêu chuẩn, thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng quy định tại Khoản 2 Điều 1 của Quy định này, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch, trong chức danh nghề nghiệp viên chức 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 này 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 nghề nghiệp hạng III 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 nghề nghiệp hạng IV trở xuống và nhân viên hợp đồng lao động yêu cầu từ trình độ trung cấp trở xuống: 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 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 Trường.

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

- 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 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:

Đối tượng quy định tại Khoản 1 Điều 1 Quy định 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 thường xuyên:

a) Được cấp có thẩm quyền đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên;

b) 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 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, 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:

- Viên chức 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;

- 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 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 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 khoản này”

Điều 5. Tổ chức xét nâng bậc lương thường xuyên

Mỗi năm 02 đợt (vào tháng 6 và tháng 12), Trường tổ chức xét nâng bậc lương thường xuyên đối với viên chức có đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên theo quy định thuộc thẩm quyền quyết định được phân cấp của Hiệu trưởng hoặc Hiệu trưởng trình Bộ Y tế xem xét, quyết định.

Điều 6. Quy trình xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Bước 1. Trước ngày 20 của tháng 6 và tháng 12, Phòng Tổ chức cán bộ rà soát, lập danh sách viên chức, người lao động đủ điều kiện về thời gian giữ bậc trong chức danh nghề nghiệp viên chức, người lao động và thu thập đầy đủ thông tin có liên quan, báo cáo Chủ tịch Hội đồng nâng lương tổ chức xét nâng bậc lương thường xuyên đối với viên chức, người lao động của Trường.

2. Bước 2. Hội đồng xét nâng bậc lương tổ chức họp xem xét, thông qua danh sách viên chức đủ điều kiện nâng bậc lương thường xuyên theo quy định.

3. Bước 3. Căn cứ kết quả cuộc họp trước ngày 30 của tháng 6 và tháng 12 hằng năm, Phòng Tổ chức cán bộ trình Hiệu trưởng thực hiện công việc sau:

a) Ký quyết định nâng bậc lương thường xuyên đối với viên chức, người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên thuộc thẩm quyền quyết định của Hiệu trưởng.

b) Đề nghị Bộ Y tế xem xét, quyết định nâng bậc lương thường xuyên đối với viên chức đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên thuộc thẩm quyền quyết định của Bộ Y tế.

Điều 7. Hồ sơ đề nghị xét nâng bậc lương thường xuyên

Hồ sơ đề nghị Hiệu trưởng xem xét, quyết định nâng bậc lương thường xuyên bao gồm đầy đủ các văn bản, tài liệu sau đây:

1. Biên bản họp của Hội đồng nâng lương
2. Danh sách viên chức, người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên. (mẫu 01)
3. Danh sách viên chức đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên thuộc thẩm quyền quyết định của Bộ Y tế (mẫu 02)

Chương II

**ĐIỀU KIỆN VÀ THỜI GIAN XÉT NÂNG BẬC LƯƠNG
TRƯỚC THỜI HẠN DO LẬP THÀNH TÍCH XUẤT SẮC**

Điều 8. Điều kiện xét nâng bậc lương trước thời hạn

Viên chức, người lao động được xét nâng bậc lương trước thời hạn nếu đủ các điều kiện sau:

1. Thời gian giữ bậc lương còn thiếu 12 tháng trở xuống để được nâng lương thường xuyên tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước hạn;
2. Chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc chức danh;
3. Trong thời gian giữ bậc lương có kết quả đánh giá xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên và không có năm nào bị vi phạm kỷ luật từ khiển trách trở lên.
4. Được các cấp có thẩm quyền quyết định khen thưởng bằng văn bản.

a. Thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn được xác định theo thời điểm ban hành quyết định công nhận thành tích trong khoảng thời gian 6 năm gần nhất (tương ứng với chức danh nghề nghiệp hạng III trở lên) 4 năm gần nhất (tương ứng với chức danh nghề nghiệp hạng IV trở xuống) tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn. Mỗi thành tích khen thưởng chỉ được dùng để xem xét nâng bậc lương trước thời hạn 01 lần.

b. Đối với trường hợp đã được nâng bậc lương trước thời hạn, các thành tích đạt được trước ngày có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn trong khoảng thời gian (6 năm hoặc 4 năm) không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

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 Trường 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.

Điều 9. Tỷ lệ, cách tính số người thuộc tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn

1. 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 Trường.

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

a) Cứ mỗi 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 trường chia cho 10), có 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc.

b) Đơn vị có trách nhiệm thực hiện việc lựa chọn, đề xuất trong phạm vi số lượng người theo tỷ lệ được phân bổ, sắp xếp theo cấp độ thành tích từ cao xuống thấp. Ngoài ra, đơn vị có thể xem xét, giới thiệu, đề xuất thêm các trường hợp đủ điều kiện, tiêu chuẩn để Nhà trường xem xét, trong trường hợp vẫn còn chỉ tiêu chưa xét hết của đơn vị khác trong Trường, đảm bảo dân chủ, công bằng, công khai khách quan và đúng quy định của Pháp luật.

c) Hội đồng xét nâng bậc lương trước hạn căn cứ vào tổng số người trong danh sách trả lương dư ra dưới 10 người (bao gồm cả đơn vị dưới 10 người trong danh sách trả lương) theo báo cáo của đơn vị để giao thêm số người được nâng lương trước hạn do lập thành tích xuất sắc ngoài số người thuộc tỷ lệ không quá 10% của đơn vị (trong đó ưu tiên cho đơn vị hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên), nhưng phải đảm bảo tổng số người được nâng bậc lương trước hạn do lập thành tích xuất sắc trong toàn Trường không vượt quá 10% tổng số người trong danh sách trả lương tính đến 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước hạn.

d) Đến hết quý I của năm sau liền kề với năm xét nâng bậc lương trước thời hạn, nếu 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 thì không được tính vào tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc của các năm sau.

Điều 10. Thời gian tổ chức xét nâng bậc lương trước thời hạn

Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện định kỳ một lần vào tháng 12 hằng năm.

Điều 11. Tiêu chuẩn, cấp độ thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và thời gian nâng bậc lương trước thời hạn tương ứng với các cấp độ thành tích.

1. Xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng đối với viên chức, người lao động lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và được cơ quan nhà nước có thẩm quyền công nhận, khen thưởng một trong các danh hiệu thi đua hoặc hình thức khen thưởng sau:

- a) Huân chương, Huy chương (các loại);
- b) Danh hiệu Anh hùng lao động;
- c) Danh hiệu: thầy thuốc Nhân dân, Nhà giáo Nhân dân, Thầy thuốc ưu tú, Nhà giáo ưu tú;
- d) Giải thưởng Hồ Chí Minh, Giải thưởng Nhà nước;
- đ) Danh hiệu Chiến sĩ thi đua toàn quốc;
- e) Bằng khen Thủ tướng;
- g) Danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp Bộ;
- h) Bằng khen cấp bộ, tỉnh, thành phố vì thành tích hàng năm hoặc thành tích đột xuất.
- i) Được phong học hàm Giáo sư, Phó Giáo sư;
- l) Bảo vệ thành công luận án Tiến sĩ.

2. Xét nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng đối với viên chức, người lao động lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ như sau:

- a) Đối với viên chức, người lao động có chức danh nghề nghiệp hạng III trở lên: có kết quả đánh giá xếp loại 3 năm liên tục hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.
- b) Đối với viên chức, người lao động có chức danh nghề nghiệp hạng IV trở xuống: có kết quả đánh giá xếp loại 2 năm liên tục hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

3. Xét nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng đối với viên chức, người lao động lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và được cơ quan nhà nước có thẩm quyền công nhận, khen thưởng một trong các danh hiệu thi đua hoặc hình thức khen thưởng sau:

- a) Đối với viên chức, người lao động có chức danh nghề nghiệp hạng III trở lên đạt được một trong các thành tích sau:
 - Có kết quả đánh giá xếp loại 2 năm liên tục hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 6 năm gần nhất.
 - Được tặng Bằng khen Công đoàn Y tế Việt Nam, Bằng khen Trung ương Đảng, Đoàn, Hội và phải có ít nhất 1 lần được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trong 6 năm gần nhất.
- b) Đối với viên chức, người lao động có chức danh nghề nghiệp hạng IV trở xuống đạt được một trong các thành tích sau:
 - Có kết quả đánh giá xếp loại 2 năm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trong 4 năm gần nhất.

- Được Công đoàn Y tế Việt Nam, Trung ương Đảng, Đoàn, Hội tặng Bằng khen.

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

1. Xét hết nhóm cán bộ có cấp độ thành tích được nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng mới xét đến nhóm đối tượng có cấp độ thành tích được nâng bậc lương trước thời hạn 9 tháng và cuối cùng là 6 tháng.

2. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được căn cứ vào thành tích cao nhất đạt được của viên chức, người lao động. Nếu thành tích cao nhất bằng nhau thì xét theo thứ tự ưu tiên như sau:

- a. Thành tích gần nhất so với năm xét nâng lương trước hạn;
- b. Người sắp nghỉ hưu (còn dưới 3 năm nếu giữ chức danh nghề nghiệp hạng III trở lên hoặc dưới 2 năm nếu giữ chức danh nghề nghiệp hạng IV trở xuống);
- c. Người chưa được xét và nâng bậc lương trước hạn lần nào;
- d. Người giữ bậc lương sát bậc lương cuối cùng (còn 01 bậc nữa là hết bậc trong ngạch);
- đ. Ưu tiên nữ nếu cùng ngạch, bậc lương cùng số năm công tác đến khi đủ tuổi nghỉ hưu;
- e. Người có quá trình công tác, đóng góp ở đơn vị hiện tại thời gian dài hơn;
- g. Cán bộ kiêm nhiệm nhiều vị trí công tác;
- h). Người dân tộc thiểu số.

Điều 13. Quy trình xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Xét nâng lương trước thời hạn thực hiện theo quy trình sau:

Bước 1. Phòng Tổ chức cán bộ lập danh sách cán bộ đủ điều kiện, tiêu chuẩn xét nâng bậc lương trước hạn ban hành về các đơn vị để rà soát, điều chỉnh (nếu có).

Bước 2. Hội đồng xét nâng lương của đơn vị tổ chức họp rà soát, điều chỉnh, sau đó ghi nhận xét đánh giá cán bộ trong danh sách và tập hợp các minh chứng (ngoài phần minh chứng mà Phòng Tổ chức cán bộ đã thống kê) gửi về phòng Tổ chức cán bộ hồ sơ gồm:

- Biên bản họp Hội đồng xét nâng lương;
- Danh sách viên chức có đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn trong phạm vi tỷ lệ không vượt quá 10% số lượng viên chức và người lao động của đơn vị, sắp xếp theo thứ tự ưu tiên từ trên xuống.

Bước 3. Phòng Tổ chức cán bộ tiếp nhận, thẩm tra hồ sơ đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn của các đơn vị, tổng hợp và chuẩn bị nội dung báo cáo Hội đồng nâng bậc lương trước hạn của Trường.

Bước 4. Hội đồng xét nâng lương trước hạn Trường tổ chức họp xét hồ sơ đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn của viên chức, người lao động.

Bước 5. Công khai kết quả xét nâng lương trước thời hạn và tổng hợp ý kiến phản hồi (nếu có) và báo cáo Hội đồng xét nâng lương trước hạn Trường.

Bước 6. Phòng Tổ chức cán bộ tổng hợp, hoàn thiện hồ sơ đề nghị của Hội đồng nâng bậc lương trước hạn và trình Hiệu trưởng xem xét, quyết định hoặc đề

ngộ Bộ Y tế xem xét, quyết định nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức theo thẩm quyền. Hồ sơ Phòng Tổ chức cán bộ chuẩn bị đề nghị Hiệu trưởng xem xét, quyết định nâng bậc lương trước hạn do lập thành tích xuất sắc gồm:

- Tờ trình đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn;
- Biên bản họp Hội đồng xét nâng bậc lương trước hạn (trong đó phải có báo cáo tổng hợp về việc xét nâng bậc lương trước hạn) (mẫu 3);
- Danh sách viên chức, người lao động đủ điều kiện được Hội đồng đề xuất nâng bậc lương trước hạn (mẫu 4).
- Danh sách viên chức do Trường đề nghị Bộ Y tế xem xét, quyết định nâng bậc lương trước hạn theo thẩm quyền (mẫu 5)

Chương IV

CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐÃ CÓ THÔNG BÁO NGHỈ HƯU

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

1. Viên chức, người lao động đã có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc đạt đủ tiêu chuẩn quy định tại khoản 1, khoản 2, Điều 4 của 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.

2. 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 được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn.

Điều 15. Quy trình xét nâng bậc lương trước thời hạn

Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức, người lao động có thông báo nghỉ hưu không phải thành lập Hội đồng xem xét. Phòng Tổ chức cán bộ có trách nhiệm rà soát lương của viên chức, người lao động khi có thông báo nghỉ hưu, báo cáo Hiệu trưởng xem xét, quyết định hoặc tham mưu giúp Hiệu trưởng đề nghị Bộ Y tế xem xét, quyết định theo quy định về phân cấp quản lý viên chức.

Chương V

HỘI ĐỒNG XÉT NÂNG BẬC LƯƠNG

Điều 16. Hội đồng xét nâng bậc lương

1. Hội đồng xét nâng lương do Hiệu trưởng quyết định thành lập. Cơ cấu Hội đồng xét nâng lương Trường có từ 09 đến 11 thành viên gồm: Chủ tịch Hội đồng là Hiệu trưởng; Phó Chủ tịch Trường Phòng Tổ chức cán bộ; các thành viên khác bao gồm Ban Giám hiệu, Phòng Tổ chức cán bộ; Chủ tịch/Phó Chủ tịch Công đoàn Trường, Trưởng một số đơn vị đào tạo. Thư ký Hội đồng là viên chức Phòng Tổ chức cán bộ.

2. Hội đồng xét nâng lương trước thời hạn liên phòng, trung tâm, Thư viện do Hiệu trưởng quyết định thành lập. Cơ cấu Hội đồng xét nâng lương trước hạn phòng, trung tâm, Thư viện có từ 09 đến 11 thành viên gồm: Chủ tịch Hội đồng là đại diện Ban Giám hiệu; Phó Chủ tịch Hội đồng là Trưởng/Phó Phòng Tổ chức cán bộ, các thành viên khác là đại diện Lãnh đạo Phòng, Trung tâm, Thư viện (có viên chức, người lao động được xét), Chủ tịch/Phó Chủ tịch Công đoàn phụ trách Khối phòng, trung tâm, Thư viện, Thư ký Hội đồng là viên chức Phòng Tổ chức cán bộ.

3. Hội đồng xét nâng lương trước thời hạn các đơn vị đào tạo thuộc Trường do Hiệu Trưởng quyết định thành lập. Cơ cấu Hội đồng xét nâng lương trước hạn của các đơn vị đào tạo từ 05 đến 11 thành viên gồm: Chủ tịch Hội đồng là Trưởng đơn vị đào tạo; Phó Chủ tịch Hội đồng là đại diện Ban Chủ nhiệm đơn vị đào tạo, Ủy viên là Trưởng/Phó một số Bộ môn/Liên bộ môn, Chủ tịch/Phó Chủ tịch Công đoàn bộ phận; Ủy viên kiêm Thư ký là Chánh Văn phòng Đơn vị đào tạo/viên chức hành chính Đơn vị đào tạo.

3. Hội đồng xét nâng lương của Bệnh viện Trường do Giám đốc Bệnh viện Trường thành lập và xét nâng lương theo quy định của Bệnh viện.

Điều 17. Nhiệm vụ của Hội đồng xét nâng bậc lương

Hội đồng có nhiệm vụ xem xét hồ sơ đề nghị nâng bậc lương của viên chức, người lao động của Trường; báo cáo Hiệu trưởng quyết định hoặc đề nghị Bộ Y tế quyết định nâng bậc lương đối với viên chức của đơn vị theo phân cấp quản lý viên chức của Bộ Y tế. Hội đồng tự giải thể sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

Chương VI

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 18. Trách nhiệm của Hiệu trưởng

1. Tổ chức thực hiện việc xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động của Trường đúng quy định của Pháp luật và của Quy chế này.

2. Thông báo công khai danh sách viên chức được nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước hạn theo đúng quy định.

Điều 19. Trách nhiệm của trường các đơn vị

1. Trường các đơn vị có trách nhiệm phổ biến, quán triệt, công khai đến toàn thể viên chức, người lao động trong đưọc vị về quy định liên quan đến chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định của pháp luật, của Bộ Y tế và của Quy chế này.

2. Tham gia tổ chức, thực hiện quy trình xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức, người lao động của đơn vị theo đúng quy định của pháp luật và của Quy chế này; Thông báo công khai danh sách viên chức, người lao động đưọc nâng lương thường xuyên, nâng lương trước hạn của đơn vị.

3. Trong quá trình thực hiện, có có vấn đề vướng mắc, các đơn vị phản hồi về Phòng Tổ chức cán bộ để giải quyết hoặc báo cáo Hiệu trưởng xem xét, quyết định.

Điều 20. Trách nhiệm của Phòng Tổ chức cán bộ

1. Tham mưu cho Hiệu trưởng thực hiện công tác xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước hạn theo đúng quy định của pháp luật, của Bộ Y tế và của Quy chế này.

2. Giúp Hội đồng xét nâng bậc lương thường xuyên và Hội đồng xét nâng bậc lương trước thời hạn của Trường tổ chức xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn theo đúng quy định; tham mưu, giúp Lãnh đạo trường xem xét, quyết định hoặc đề nghị Bộ Y tế xem xét, quyết định theo thẩm quyền.

3. Theo dõi, đôn đốc, kiểm tra các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường trong việc thực hiện chế độ nâng lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức, người lao động theo Quy chế này;

Điều 21. Lưu hồ sơ và quyết định nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn

1. Phòng Tổ chức cán bộ có trách nhiệm lưu Hồ sơ xét nâng lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn của viên chức và người lao động thuộc Trường theo quy định về lưu trữ hồ sơ.

2. Quyết định nâng lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn của viên chức, người lao động phải đưọc lưu vào hồ sơ cá nhân của viên chức và người lao động do Phòng Tổ chức cán bộ quản lý.

Điều 22. Hiệu lực thi hành

1. Quy chế này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành.

2. Quyết định số 1400/QĐ-ĐHYDCT ngày 21 tháng 10 năm 2017 về việc ban hành Quy chế nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đối với công chức, viên chức, người lao động của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Quy chế này có hiệu lực.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, các đơn vị, cá nhân phản ánh về Trường để nghiên cứu, giải quyết. /

