

SỞ Y TẾ THANH HÓA
TTYT THIỆU HÓA

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

Số: 24/QĐ-TTYT

Thiệu Hoá, ngày 18 tháng 01 năm 2023

QUYẾT ĐỊNH
Về việc ban hành quy chế nâng lương cho cán bộ công chức, viên chức Trung tâm Y tế Thiệu Hóa năm 2023

GIÁM ĐỐC TRUNG TÂM Y TẾ THIỆU HÓA

Căn cứ Thông tư số: 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước kỳ hạn đối với cán bộ công chức, viên chức;

Căn cứ Quyết định số: 08/2022/QĐ-UBND ngày 22/02/2022 của UBND tỉnh Thanh Hóa về việc Ban hành qui định phân công, phân cấp quản lý, tổ chức bộ máy, biên chế và cán bộ công chức; viên chức thuộc tỉnh Thanh hóa quản lý.

Căn cứ thông tư 03/2021/TT-BNV ngày 29 tháng 6 năm 2021 của Bộ Nội vụ về việc sửa đổi, bổ sung chế độ nâng bậc lương thường xuyên nâng bậc lương trước kỳ hạn và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

Xét đề nghị của ông Trưởng phòng Hành chính tổng hợp.

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1: Quy chế nâng lương cho cán bộ, viên chức Trung tâm Y tế Huyện Thiệu Hóa gồm có 5 chương và 14 điều.

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

Điều 3: Các thành viên Hội đồng lương, các khoa, phòng, trạm y tế chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

Nơi nhận:

- Như quyết định
- Sở Y tế Thanh Hoá
- Lưu HCTH





Thiệu Hóa, ngày 18 tháng 01 năm 2023

QUY CHẾ

**Nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung
và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động
Trung tâm Y tế huyện Thiệu Hóa**

((Ban hành kèm theo Quyết định số 37/QĐ-TTYT, ngày 18 tháng 01 năm 2023 của
Trung tâm Y tế huyện Thiệu Hóa)

Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi, đối tượng điều chỉnh

1. Phạm vi: Quy chế này quy định về việc nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn do hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của Trung tâm Y tế huyện Thiệu Hóa.

2. Đối tượng áp dụng: Cán bộ, viên chức và người lao động làm việc tại các khoa, phòng, trạm y tế các xã, thị trấn thuộc Trung tâm Y tế Thiệu Hóa được xếp lương theo bảng lương do Nhà nước quy định.

3. Đối tượng không áp dụng

Người làm việc theo chế độ hợp đồng thử việc, hợp đồng khoán việc.

Điều 2. Nguyên tắc xét nâng bậc lương

1. Đảm bảo công khai, công bằng, dân chủ, khách quan và đúng pháp luật

2. Nâng bậc lương thường xuyên được thực hiện vào tháng 6 và tháng 12 hàng năm.

3. Nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc nhiệm vụ được tiến hành mỗi năm 01 lần vào cuối năm.

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

Điều 3. Hội đồng lương

1. Thành lập Hội đồng xét nâng lương

a) Hội đồng xét nâng lương của Trung tâm Y tế gồm thành viên do Giám đốc quyết định thành lập, gồm:

- Chủ tịch Hội đồng: Giám đốc.
- Thư ký: Trưởng phòng hành chính tổng hợp.
- Các ủy viên gồm:
 - + Các đ/c phó giám đốc.
 - + Chủ tịch công đoàn, Bí thư đoàn thanh niên.
 - + Trưởng, phó, phụ trách các khoa, phòng.

b) Thành viên Hội đồng nâng lương phải được ghi tên và chức danh cụ thể trong quyết định thành lập Hội đồng nâng lương. Trường hợp có sự thay đổi về thành viên Hội đồng, Giám đốc ký quyết định thay thế.

2. Nhiệm vụ và quyền hạn của Hội đồng lương

- a) Tổng hợp danh sách đề nghị nâng lương;
- b) Kiểm tra, đối chiếu điều kiện, tiêu chuẩn nâng lương;
- c) Lập danh sách cán bộ, viên chức và người lao động đủ điều kiện báo cáo Giám đốc quyết định theo thẩm quyền hoặc đề nghị Sở y tế xem xét, quyết định;
- d) Hội đồng làm việc theo nguyên tắc tập thể, biểu quyết theo đa số.

Chương II **NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN**

Điều 4. Chế độ nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng quy định tại Khoản 2 Điều 1 Quy chế này, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng 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 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 các ngạch và chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo trung cấp 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

- Đối với các ngạch và chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo cao đẳng nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh, thì sau 03 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 đại học: 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.

b. Các trường hợp 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 BHXH;

- Thời gian nghỉ ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hưởng bảo hiểm xã hội cộng dồn từ 6 tháng trở xuống 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 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 này.

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

- Thời gian cán bộ, công chức, 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 cán bộ, công chức, 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.

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 2 Điều 1 Quy chế này có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh quy định tại Khoản 2 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:

- 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 hưởng, 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 này như sau:

a) Kéo dài 12 tháng 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 tháng đối với các trường hợp:

- Cán bộ, công chức và người lao động bị kỷ luật khiển trách hoặc cảnh cáo;
- Viên chức bị kỷ luật cảnh cáo;
- Cán bộ, công chức, 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 cán bộ, công chức, 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. Quy trình nâng bậc lương thường xuyên:

1. Định kỳ vào đầu tháng 6 và đầu tháng 12 hàng năm phòng Hành chính tổng hợp rà soát danh sách đủ điều kiện nâng lương thường xuyên trong năm tiếp theo và thông báo đến các khoa, phòng, trạm Y tế xã, thị trấn;
2. Các khoa, phòng, Trạm Y tế rà soát, hợp xét viên chức đủ điều kiện, tiêu chuẩn đề nghị nâng bậc lương thường xuyên gửi hồ sơ về Phòng Hành chính tổng hợp vào trung tuần tháng 6 và tháng 12.
3. Phòng Hành chính tổng hợp lập danh sách người đề nghị nâng lương thường xuyên đăng trên cổng thông tin để lấy ý kiến phản ánh; Sau khi lấy ý xong, Phòng hành chính tổng hợp báo cáo giám đốc để thành lập Hội đồng lương. Hội đồng lương tiến hành họp xét và thông báo kết quả xét nâng bậc lương đến toàn thể cán bộ, nhân viên.
4. Thư ký Hội đồng lương tổng hợp và trình Giám đốc ký ban hành quyết định nâng bậc lương, đồng thời báo cáo kết quả nâng bậc lương về Sở Y tế.
5. Đối với trường hợp nâng bậc lương là Giám đốc, phó giám đốc Trung tâm Y tế, phòng Hành chính tổng hợp hoàn thiện hồ sơ trình Sở Y tế theo quy định.
6. Các cuộc họp của Hội đồng lương được ghi thành biên bản, có ý kiến và chữ ký của tất cả các thành viên Hội đồng lương.

Chương III NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Đối tượng quy định tại khoản 2 Điều 1 Quy chế này, nếu đã xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh nghề nghiệp viên chức (sau đây gọi là chức danh) thì được xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung khi có đủ điều kiện và tiêu chuẩn sau đây.

Điều 6. Điều kiện thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh hiện giữ.

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) Đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo trung cấp đã có đủ 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch và chức danh thì được xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.

b) Đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo cao đẳng đã đủ 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch và chức danh thì được xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.

c) Đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo đại học đã đủ 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch và chức danh thì được xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.

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.

Điều 7. Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung thực hiện như tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên.

Điều 8. Mức phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Mức phụ cấp

Viên chức có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Điều 6, Điều 7 Quy chế này được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) Viên chức và người lao động quy định tại điểm a khoản 1 Điều 6, sau 02 năm (đủ 24 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 đó; từ năm thứ ba trở đi, mỗi năm có đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

b) Viên chức và người lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều 6, sau 03 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 tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

c) Viên chức và người lao động quy định tại điểm c khoản 1 Điều 6, sau 03 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 tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

2. Viên chức và người lao động không đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Điều 6 Quy chế này (đã có thông báo hoặc

quyết định bằng văn bản của cấp 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 khoản 1 Điều 6 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 01 năm (đủ 12 tháng) so với thời gian quy định tại khoản 1 Điều 6.

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 01 năm (đủ 12 tháng).

3. Viên chức và 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 cấp 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 và được truy lĩnh phụ cấp, truy nộp bảo hiểm xã hội theo các mức phụ cấp thâm niên vượt khung đã được tính lại.

Điều 9. Quy trình thực hiện xét nâng phụ cấp thâm niên vượt khung

Quy trình thực hiện xét nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức và người lao động được thực hiện như đối với quy trình nâng bậc lương thường xuyên.

Chương IV NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

Điều 10. 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 2 Điều 1 Quy chế này đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 4 Quy chế 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 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 (xét từ người có thành tích cao nhất xuống đến khi hết chỉ tiêu, nếu ở chỉ tiêu cuối cùng có từ 2 người trở lên có cùng thành tích thì Hội đồng lương sẽ xem xét quyết định,

ưu tiên những người có nhiều thời gian cống hiến trong ngành, tuổi đời cao, bậc lương thấp) Cụ thể:

* Đối với công chức, viên chức diện Giám đốc Sở Y tế quản lý: Theo Quy chế của Sở Y tế.

* Đối với viên chức, người lao động diện Giám đốc Trung tâm Y tế quản lý:

- Những người có trình độ Đại học trở lên:

+ Trong 6 năm gần nhất chưa được nâng bậc lương trước thời hạn.

+ 6 năm liên tục đạt danh hiệu lao động tiên tiến.

+ Đến thời điểm xét nâng lương trước thời hạn 4 năm liên tục trước đó đã được cấp có thẩm quyền quyết định khen thưởng bằng văn bản (04 giấy khen). Trong đó có ít nhất 01 giấy khen của Giám đốc Sở Y tế, 01 năm đạt chiến sỹ thi đua cấp cơ sở trở lên hoặc 2 giấy khen của sở

- Những người có trình độ Cao đẳng trở xuống:

+ Trong 4 năm gần nhất chưa được nâng bậc lương trước thời hạn.

+ 4 năm liên tục đạt danh hiệu lao động tiên tiến.

+ Đến thời điểm xét nâng lương trước thời hạn 03 năm liên tục trước đó đã được cấp có thẩm quyền quyết định khen thưởng bằng văn bản (03 giấy khen). Trong đó có ít nhất 01 giấy khen của Giám đốc Sở Y tế hoặc 01 năm có sáng kiến cải tiến kỹ thuật.

b. Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn:

Tỷ lệ cán bộ, 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 cán bộ, viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của đơn vị.

c. 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.

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

- 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 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.

e. 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 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 theo mức độ (Giám đốc sở, Chủ tịch LĐLĐ ngành, Đảng, Chính quyền); 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.

f. Thời điểm tính hưởng bậc lương mới do nâng lương trước thời hạn được tính kể từ ngày cán bộ, viên chức và người lao động 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 cán bộ, viên chức và người lao động 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.

Điều 11. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu:

Cán bộ, 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, 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.

Trường hợp cán bộ 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 được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn..

Điều 12. Quy trình xét nâng lương trước thời hạn

1. Định kỳ vào tháng 9 hàng năm phòng Hành chính tổng hợp có văn bản hướng dẫn nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước kỳ hạn gửi các khoa, phòng, Trạm Y tế rà soát danh sách đủ điều kiện nâng lương thường xuyên, nâng bậc lương trước kỳ hạn, các khoa, phòng, trạm Y tế xã, thị trấn xem xét, tổ chức họp xét và báo cáo hội đồng nâng lương của đơn vị;

2. Hội đồng lương đơn vị tiến hành họp xét từng người, thông báo kết quả xét nâng bậc lương đến toàn thể cán bộ, nhân viên, lấy ý kiến phản ánh.

3. Trình Giám đốc ký ban hành quyết định nâng bậc lương, đồng thời báo cáo kết quả nâng bậc lương về Sở Y tế..

Đối với trường hợp nâng bậc lương là Giám đốc, phó giám đốc Trung tâm Y tế, phòng Hành chính tổng hợp hoàn thiện hồ sơ trình Sở Y tế theo quy định.

Điều 13. Hội đồng không xem xét nâng lương trước thời hạn đối với:

1. Cán bộ, viên chức và người lao động không có đơn đề nghị hoặc không đủ minh chứng thành tích hoặc chưa được đơn vị họp, xem xét và đề nghị.

2. Cán bộ, viên chức và người lao động vi phạm nội quy, quy định của cơ quan, chuyên môn (sự việc đã được lập biên bản).

Chương V
TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 14. Điều khoản thi hành

1. Trưởng các khoa, phòng, trạm y tế xã, thị trấn chịu trách nhiệm trước Giám đốc về việc đề nghị nâng bậc lương thường xuyên, nâng hệ số phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức và người lao động thuộc đơn vị mình quản lý.

2. Hội đồng lương có trách nhiệm triển khai thực hiện Quy chế này đến các khoa, phòng, trạm y tế xã, thị trấn.

3. Phòng Hành chính tổng hợp có trách nhiệm theo dõi, đôn đốc, tổng hợp và báo cáo giám đốc tình hình thực hiện Quy chế này.