

Số: 1854...../QĐ-ĐHHHVN-TCHC

Hải Phòng, ngày 07 tháng 10 năm 2021

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Quy chế về chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, viên chức và người lao động thuộc Trường ĐH Hàng hải Việt Nam

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀNG HẢI VIỆT NAM

Căn cứ Quyết định số 1756/QĐ-HĐT ngày 02/10/2020 của Hội đồng trường Trường Đại học Hàng hải Việt Nam về việc Ban hành Quy chế Tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Hàng hải Việt Nam;

Căn cứ Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ về 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 04/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ về 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 03/2021/TT-BNV ngày 29/6/2021 của Bộ Nội vụ về Sửa đổi, bổ sung chế độ nâng bậc lương thường xuyên và 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 Quyết định số 1116/QĐ-BGTVT ngày 30/5/2011 của Bộ Giao thông vận tải về việc Ban hành Quy định về quản lý tiền lương trong Bộ Giao thông vận tải;

Căn cứ nội dung trao đổi thống nhất giữa Hiệu trưởng với Ban chấp hành Đảng ủy và Ban chấp hành Công đoàn Trường Đại học Hàng hải Việt Nam;

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

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này “Quy chế về chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, viên chức và người lao động thuộc Trường Đại học Hàng hải Việt Nam”.

Điều 2. Quy chế này được áp dụng từ ngày 10/10/2021 và thay thế Quy chế về chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc Trường Đại học Hàng hải Việt Nam ban hành kèm theo Quyết định số 1184/QĐ-ĐHHHVN-TCHC ngày 02/7/2018.

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

Trưởng các phòng: TC-HC, KH-TC; Thủ trưởng các đơn vị, cá nhân có liên quan thuộc Trường Đại học Hàng hải Việt Nam chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Lưu: VT, TC-HC.



PGS.TS. Phạm Xuân Dương

QUY CHẾ
VỀ CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN, NÂNG
BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN VÀ NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN
VƯỢT KHUNG ĐỐI VỚI CÁN BỘ, VIÊN CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG
THUỘC TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀNG HẢI VIỆT NAM

(Ban hành theo Quyết định số 1857.../QĐ-ĐHHHVN-TCHC ngày 07/10/2021 của
Hiệu trưởng Trường Đại học Hàng hải Việt Nam)

Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng

Văn bản này quy định về chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, viên chức và người lao động (sau đây viết tắt là CB, VC, NLĐ) thuộc Trường Đại học Hàng hải Việt Nam được xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ hoặc được thỏa thuận trong hợp đồng lao động xếp lương theo Nghị định số 204/2004/NĐCP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.

Điều 2. Chế độ nâng bậc lương thường xuyên

Việc nâng bậc lương thường xuyên cho CB, VC, NLĐ được thực hiện định kỳ một năm 02 đợt: 6 tháng đầu năm (tính từ ngày 01/01 đến ngày 30/6) và 6 tháng cuối năm (tính từ ngày 01/7 đến ngày 31/12) hàng năm.

Đối tượng quy định tại Điều 1 Quy chế này, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh nghề nghiệp (sau đây viết tắt là CDNN) hiện giữ, thì được xét nâng một bậc lương thường xuyên khi có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong CDNN 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 CDNN

1.1. Thời gian giữ bậc để xét nâng bậc lương thường xuyên

a) Đối với các CDNN có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên: Nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong CDNN, thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong CDNN được xét nâng một bậc lương;

b) Đối với các CDNN 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 CDNN, thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong CDNN được xét nâng một bậc lương;

1.2. 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 Trường;

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

1.3. Thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên, gồm:

- Thời gian tập sự (bao gồm cả trường hợp được hưởng 100% mức lương của CDNN viên chức tập sự);

- 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 nghỉ công tác chờ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định hiện hành của pháp luật;

- Thời gian bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam;

- Thời gian thử thách đối với CB, VC, NLĐ 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 CB, VC, NLĐ đào ngũ trong quá trình thực hiện nghĩa vụ quân sự tại ngũ;

- Các loại thời gian không làm việc khác ngoài quy định tại điểm 1.2 khoản 1 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.

2. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên

Đối tượng quy định tại khoản 1 Điều 1 Quy chế này có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong CDNN 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 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 CB, VC, NLĐ 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 1.1 khoản 1 Điều này như sau:

a) Kéo dài 12 tháng đối với các trường hợp CB, VC, NLĐ bị kỷ luật cách chức;

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

- Cán bộ, người lao động bị kỷ luật khiển trách hoặc cảnh cáo;

- Viên chức bị kỷ luật cảnh cáo;

- CB, VC, NLĐ 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 các điểm a, b và c khoản này.

e) Trường hợp CB, VC, NLĐ 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 3. 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:

Việc nâng bậc lương trước thời hạn cho CB, VC, NLĐ được thực hiện định kỳ 01 đợt vào dịp cuối năm (tính từ ngày 01/01 đến ngày 31/12).

1.1. Điều kiện và chế độ được hưởng:

CB, VC, NLĐ đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại khoản 2 Điều 2 Quy chế này, **liên tục đạt danh hiệu thi đua của Trường từ mức Lao động tiên tiến trở lên trong thời gian giữ bậc lương** 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 CDNN và tính đến ngày 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn 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 12 tháng so với thời gian quy định tại điểm 1.1 khoản 1 Điều 2 Quy chế này, cụ thể như sau:

- Đối với các CDNN có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên (thời gian giữ bậc lương trong CDNN được xét nâng một bậc lương thường xuyên là đủ 36 tháng) được nâng một bậc lương trước thời hạn 12 tháng;

- Đối với các CDNN có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống và nhân viên thừa hành phục vụ (thời gian giữ bậc lương trong CDNN được xét nâng một bậc lương thường xuyên là đủ 24 tháng) được nâng một bậc lương trước thời hạn 9 tháng.

1.2. Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn

Tỷ lệ CB, VC, NLĐ (trừ đối tượng được nâng bậc lương trước thời hạn khi đã có thông báo nghỉ hưu) được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ trong một năm không quá 10% tổng số CB, VC, NLĐ trong danh sách trả lương của Trường tính đến ngày 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

1.3. Cách tính số người thuộc tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn

Cứ mỗi 10 người trong danh sách trả lương (không tính số dư ra dưới 10 người), đơn vị được xác định có 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

Đơn vị có dưới 10 người trong danh sách trả lương được đề nghị 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn để Nhà trường xem xét (trường hợp này do Hiệu trưởng quyết định trên nguyên tắc phải đảm bảo tổng số người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc của tất cả các đơn vị trong Trường không vượt quá 10% tổng số CB, VC, NLĐ trong danh sách trả lương của Trường tính đến ngày 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn).

1.4. Số lần được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ:

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

1.5. Xác định thành tích xuất sắc để xét nâng bậc lương trước thời hạn:

- Thành tích xuất sắc 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 CDNN có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên và 4 năm gần nhất đối với các CDNN có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống tính đến ngày 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

Trường hợp đã được nâng bậc lương trước thời hạn thì tất cả các thành tích xuất sắc 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 CB, VC, NLĐ; nếu thành tích cao nhất bằng nhau thì xét đến các thành tích khác; trường hợp có nhiều người có thành tích như nhau thì xét theo thứ tự ưu tiên về thành tích khen thưởng từ cao xuống thấp.

- Thứ tự ưu tiên về thành tích xuất sắc được sắp xếp từ cao xuống thấp như sau:

(1) Được tặng thưởng Danh hiệu Anh hùng, Huân chương, Giải thưởng Hồ Chí Minh, Giải thưởng Nhà nước (như Giải thưởng Nhà nước về Văn học Nghệ thuật, Giải thưởng Nhà nước về Khoa học Công nghệ ...), Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ; Được công nhận Danh hiệu NGND, NGUT, Chiến sĩ thi đua toàn quốc; Được vinh danh cấp Trung ương (ví dụ như Danh hiệu Vinh quang Việt Nam...);

(2) Đạt Danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp bộ, ngành;

(3) Có 01 lần đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở và đạt một trong các thành tích sau: Được tặng thưởng Bằng khen của Bộ trưởng và tương đương; Giải thưởng cấp bộ và tương đương; Được vinh danh ở cấp bộ, ngành, địa phương (ví dụ như gương mặt tiêu biểu cấp thành phố; Gương mặt tiêu biểu cấp bộ, ngành.....); Có 02 Bằng Lao động sáng tạo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;

(4) Có 02 lần đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở (Đối với các CDNN có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên); Có 01 lần đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở (Đối với các CDNN có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống và nhân viên thừa hành, phục vụ);

(5) Nghiên cứu sinh có bằng tiến sĩ được Hiệu trưởng tặng Giấy khen sau khi hoàn thành chương trình đào tạo và bảo vệ thành công luận án tiến sĩ trong thời gian được Trường cử đi học tập, nghiên cứu;

(6) Có 04 lần được tặng Giấy khen của Hiệu trưởng trong 6 năm tính đến thời điểm được xét nâng bậc lương trước thời hạn;

(7) Được tặng Giấy khen của Hiệu trưởng do có từ đủ 15 lần liên tục, gần nhất đạt danh hiệu Lao động tiên tiến (áp dụng với các đối tượng chưa được nâng bậc lương trước thời hạn trong thời gian công tác tại Trường).

2. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn CB, VC, NLĐ đã có thông báo nghỉ hưu:

CB, VC, NLĐ có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc trong CDNN đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại khoản 2 Điều 2 Quy chế này chưa xếp

bậc lương cuối cùng trong CDNN, đến trước ngày nghỉ hưu còn thiếu 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 tại điểm 1.1 khoản 1 Điều 2 Quy chế này.

Việc nâng bậc lương trước thời hạn cho CB, VC, NLĐ có thông báo nghỉ hưu được thực hiện vào một trong hai đợt nâng lương chính trong năm. Trường hợp đặc biệt do Hiệu trưởng quyết định trước thời điểm nghỉ hưu.

Điều 4. Chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Điều kiện và tiêu chuẩn được hưởng phụ cấp

CB, VC, NLĐ nếu đã xếp bậc lương cuối cùng trong CDNN 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 CDNN và đạt đủ tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

1.1. Điều kiện thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong CDNN hiện giữ:

1.1.1. Thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong CDNN hiện giữ để xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định như sau:

a) CB, VC, NLĐ đã có 3 năm (đủ 36 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong CDNN từ loại A0 đến loại A3 của bảng 2, bảng 3 (các CDNN có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên) quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ.

b) CB, VC, NLĐ đã có 2 năm (đủ 24 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong CDNN loại B và loại C của bảng 2, bảng 3 (các CDNN có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống) và ngạch nhân viên thừa hành, phục vụ xếp lương theo bảng 4 quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ.

1.1.2. 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 điểm 1.2 và điểm 1.3 khoản 1 Điều 2 Quy chế này.

1.2. 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 Tiêu chuẩn 1 và Tiêu chuẩn 2 khoản 2 Điều 2 Quy chế này trong suốt thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong CDNN hiện giữ hoặc trong thời gian của năm xét hưởng thêm phụ cấp thâm niên vượt khung.

2. Mức phụ cấp

2.1. CB, VC, NLĐ có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại điểm 1.1 và điểm 1.2 khoản 1 Quy chế này được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) CB, VC, NLĐ quy định tại khổ a tiết 1.1.1 điểm 1.1 khoản 1 Điều này, sau 3 năm (đủ 36 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong CDNN, được hưởng

phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương của bậc lương cuối cùng trong CDNN 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) CB, VC, NLĐ quy định tại khổ b tiết 1.1.1 điểm 1.1 khoản 1 Điều này, sau 2 năm (đủ 24 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong CDNN được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức hưởng của bậc lương cuối cùng trong CDNN 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 %.

2.2. CB, VC, NLĐ nếu không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm hoặc bị kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, 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 2 Quy chế này.

2.3. CB, VC, NLĐ 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 Trường đóng) theo các mức phụ cấp thâm niên vượt khung đã được tính lại.

Điều 5. Tổ chức thực hiện

1. Phòng Tổ chức - Hành chính tham mưu cho Hiệu trưởng thông báo triển khai kế hoạch nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung một năm 02 đợt và nâng bậc lương trước thời hạn 01 đợt vào dịp cuối năm.

2. Các đơn vị rà soát, lập danh sách CB, VC, NLĐ thuộc diện xét nâng bậc lương thường xuyên và tổ chức bình chọn danh sách những người được đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn đảm bảo các điều kiện, tiêu chuẩn và đúng quy chế, gửi danh sách về Phòng Tổ chức - Hành chính theo yêu cầu.

3. Hiệu trưởng:

- Trao đổi thống nhất với Ban chấp hành Đảng ủy và Ban chấp hành Công đoàn Trường Đại học Hàng hải Việt Nam; Thông báo công khai danh sách những người được nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn trong toàn Trường trước khi quyết định hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền quyết định.

- Quyết định hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền quyết định theo phân cấp hiện hành nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung và nâng bậc lương trước thời hạn (khi lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và khi có thông báo nghỉ hưu) đối với CB, VC, NLĐ trong danh sách trả lương của Trường./.