

UBND TỈNH HẬU GIANG
SỞ Y TẾ

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

Số:3213/QĐ-SYT

Hậu Giang, ngày 09 tháng 11 năm 2018

QUYẾT ĐỊNH

**V/v ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước hạn đối với công chức, viên chức và người lao động
Ngành Y tế tỉnh Hậu Giang**

GIÁM ĐỐC SỞ Y TẾ TỈNH HẬU GIANG

Căn cứ Quyết định số 24/2008/QĐ-UBND ngày 18/4/2008 Ủy ban nhân dân tỉnh Hậu Giang về việc thành lập Sở Y tế tỉnh Hậu Giang trực thuộc UBND tỉnh Hậu Giang;

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 Nghị định số 76/2009/NĐ-CP ngày 15/9/2009, Nghị định số 14/2012/NĐ-CP ngày 07/3/2012, Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19/02/2013 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của 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 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 Quyết định số 06/2009/QĐ-UBND, ngày 17/02/2009 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hậu Giang về việc quy định chức năng, quyền hạn và cơ cấu tổ chức, bộ máy Sở Y tế tỉnh Hậu Giang;

Căn cứ Quyết định số 02/2011/QĐ-UBND ngày 26/02/2011 Ủy ban nhân dân tỉnh Hậu Giang về việc ban hành Quy định về phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, cán bộ, công chức tỉnh Hậu Giang;

Căn cứ Quyết định số 36/2013/QĐ-UBND ngày 25/11/2013 Ủy ban nhân dân tỉnh Hậu Giang về việc ban hành Quy định phân cấp quản lý viên chức trên địa bàn tỉnh Hậu Giang;

Xét đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức cán bộ Sở Y tế,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành Quyết định kèm theo Quy chế nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước hạn đối với công chức, viên chức và người lao động Ngành Y tế tỉnh Hậu Giang.

Điều 2. Trưởng phòng Tổ chức cán bộ, Trưởng các phòng chuyên môn Sở
Thủ trưởng các đơn vị trực thuộc Sở Y tế và Thủ trưởng các đơn vị có liên quan
chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 2;
 - Lưu VP.4b
- QD-NL_2018_22

GIÁM ĐỐC

Nguyễn Thanh Tùng

Hậu Giang, ngày tháng năm 2018

QUY CHẾ

**Nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước hạn
đối với công chức, viên chức và người lao động Ngành Y tế tỉnh Hậu Giang**
(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-SYT ngày / /2018
của Sở Y tế tỉnh Hậu Giang)

Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi, đối tượng điều chỉnh

1. Quy chế này quy định 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 làm việc trong các đơn vị trực thuộc Sở Y tế tỉnh Hậu Giang.

2. Đối tượng là những cán bộ, công chức, viên chức xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ; nhân viên thừa hành, phục vụ thuộc diện xếp lương theo ngạch, bậc quy định tại 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 làm việc trong các phòng, ban chuyên môn Sở và các đơn vị trực thuộc Sở Y tế bao gồm: tuyến tỉnh, tuyến huyện và tuyến xã.

Điều 2. Nguyên tắc xét nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn

1. Việc xem xét, quyết định nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn phải đảm bảo tính công khai, dân chủ, công bằng đồng thời động viên, khích lệ phong trào thi đua nhằm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

2. Xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ:

a. Xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ phải bảo đảm tổng số người được nâng bậc lương trước thời hạn các đơn vị trực thuộc không vượt quá 10% tổng số người trong danh sách trả lương tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn;

b. Nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động phải căn cứ vào thành tích xuất sắc cao nhất mà cán bộ, công chức, viên chức đạt được trong thời gian giữ ngạch lương;

c. 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 chức danh. Các trường hợp đã có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn thì tất cả các

thành tích đạt được đó không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho các lần sau;

d. Không xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đang trong thời hiệu bị xử lý kỷ luật theo quy định tại Luật Công chức và Luật Viên chức.

Chương II **NHỮNG QUY ĐỊNH CỤ THỂ**

Mục I. NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

Điều 3. Chế độ nâng bậc lương thường xuyên

Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động (sau đây gọi tắt là CC, VC, NLĐ) quy định tại các khoản 2 Điều 2 Quy chế này khi chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức, trong chức danh nghề nghiệp viên chức thì được xét nâng một bậc lương thường xuyên khi có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch công chức hoặc trong chức danh nghề nghiệp viên chức và đạt đủ tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điều 4, Điều 5 Mục I Quy chế này trong suốt thời gian giữ bậc lương.

Điều 4. Điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch công chức hoặc trong chức danh nghề nghiệp viên chức

1. Thời gian giữ bậc để xét nâng bậc lương thường xuyên:

- Đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên: Nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh, 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 trung cấp 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 phụ nhân, phụ quân theo quy định của Chính phủ) nhưng vẫn trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị.

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 tại 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.

Điều 5. 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 Điều 4 Quy chế 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:

1. Đối với cán bộ, công chức:

- Tiêu chuẩn 1: Được cấp có thẩm quyền đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực trở lên;
- Tiêu chuẩn 2: Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức.

2. Đối với viên chức và người lao động:

- 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.

Điều 6. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên

Trong thời gian giữ bậc lương hiện giữ, nếu CC, 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, 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, cụ thể như sau:

1. Kéo dài 12 tháng (một năm) 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.

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

- Cán bộ, công chức bị kỷ luật khiển trách hoặc cảnh cáo;

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

- Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động 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 (sáu) tháng.

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

4. Trường hợp vừa 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 1, 2 và 3 Điều này.

5. Trường hợp CC, VC, NLĐ là đảng viên bị kỷ luật Đảng thì thực hiện theo quy định tại Khoản 6 Điều 2 Quy định số 181-QĐ/TW ngày 30 tháng 3 năm 2013 của Bộ Chính trị về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm. Việc kéo dài thời gian nâng bậc lương thường xuyên được căn cứ vào hình thức xử lý kỷ luật do cơ quan quản lý CC, VC, NLĐ quyết định theo quy định của pháp luật.

Điều 7. Cách tính lại chế độ về nâng bậc lương thường xuyên khi khắc phục hậu quả xử lý oan, sai

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.

Mục II. NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

Điều 8. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

CC, VC, NLĐ quy định tại khoản 2 Điều 1 Quy chế này được cấp có thẩm quyền đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên; không vi phạm kỷ luật từ hình thức khiển trách trở lên lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đã được cấp có thẩm quyền quyết định công nhận bằng văn bản; được tập thể bình chọn xét nâng bậc lương trước hạn khi chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch và tính đến ngày 31 tháng 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 là 12 tháng so với thời gian quy định của ngạch hoặc chức danh so với thời gian quy định tại khoản 1 Điều 4 Quy chế này.

Điều 9. Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

1. Tỷ lệ CC, VC, NLĐ (trừ các đối tượng quy định tại Điều 13 Mục II Quy chế này) được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ trong một năm không quá 10% trong tổng số CC, VC, NLĐ trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị.

2. Danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị được xác định theo quyết định của cấp có thẩm quyền giao biên chế (đối với cán bộ, công chức) hoặc phê duyệt số lượng người làm việc (đối với viên chức và người lao động) tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

3. Tổng số CC, VC, NLĐ trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị là cơ sở để tính chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

Điều 10. Cách tính số người thuộc tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

1. Căn cứ vào tổng số CC, VC, NLĐ trong danh sách trả lương thuộc chỉ tiêu biên chế do cấp có thẩm quyền phân bổ cho cơ quan, đơn vị hàng năm để làm cơ sở tính chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

2. Chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn của năm nào thì thực hiện hết chỉ tiêu của năm đó. Trong Quý I của năm liền kề với năm xét nâng bậc lương trước thời hạn, nếu cơ quan, 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 (kể cả số người được cơ quan quản lý cấp trên giao thêm, nếu có) thì không được tính vào tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc của các năm sau.

3. Căn cứ vào cách tính nêu tại khoản 1 Điều này, vào tháng 10 hàng năm, cơ quan, đơn vị có văn bản báo cáo Sở Y tế để theo dõi và kiểm tra về số người trong tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc của năm sau liền kề và số dư ra dưới 10 người của cơ quan, đơn vị mình.

4. Sở Y tế căn cứ vào tổng số người trong danh sách trả lương dư ra dưới 10 người (bao gồm cả cơ quan, đơn vị có dưới 10 người trong danh sách trả lương) theo báo cáo của cơ quan, đơn vị trực thuộc và số người trong danh sách trả lương được cấp có thẩm quyền cho tăng thêm trong năm ở các cơ quan, đơn vị trực thuộc để giao thêm số người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc ngoài số người thuộc tỷ lệ không quá 10% của cơ quan, đơn vị trực thuộc (trong đó ưu tiên cho các đơn vị có dưới 10 người trong danh sách trả lương và cơ quan, đơn vị hoàn thành tốt nhiệm vụ công tác), nhưng phải bảo đảm nguyên tắc quy định tại điểm a, b khoản 2 Điều 2 Quy chế này.

5. Trong Quý I của năm sau liền kề với năm xét nâng bậc lương trước thời hạn Sở Y tế sẽ trình Sở Nội vụ thẩm định, phê duyệt kết quả nâng bậc lương trước hạn đối với những trường hợp đủ điều kiện, tiêu chuẩn quy định về nâng bậc lương trước hạn.

6. Thời điểm tính hưởng bậc lương mới do được nâng bậc lương trước thời hạn được tính kể từ ngày CC, VC, NLĐ 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 CC, VC, NLĐ được truy lĩnh tiền lương và truy lĩnh nộp bảo hiểm xã hội phần chênh lệch tiền lương tăng thêm giữa bậc lương mới so với bậc lương cũ.

Điều 11. Xác định thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

1. 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 (*Xem ví dụ tại điều 3, khoản 1 mục đ của Thông tư số 08/2013TT-BNV ngày 31/7/2013*), cụ thể:

- 6 năm gần nhất đối với các ngạch và chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên;
- 4 năm gần nhất đối với các ngạch và chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống

2. 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.

3. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được căn cứ vào thành tích cao nhất đạt được của CC, 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 thực hiện ưu tiên theo thứ tự như sau:

- a. CC, VC, NLĐ chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào;
- b. Có mức khen thưởng cao hơn;
- c. Có thâm niên công tác cao hơn (đối với cán bộ viên chức nữ tính thấp hơn 5 năm thâm niên khi so sánh với nam giới);
- d. Là công chức, viên chức nữ.
- đ. Ngoài thành tích được dùng làm căn cứ để xét nâng bậc lương trước thời hạn còn có nhiều thành tích được khen thưởng khác hơn;
- e. CC, VC, NLĐ kiêm nhiệm công tác đoàn thể;

Điều 12. Tiêu chuẩn, cấp độ xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

1. Tiêu chuẩn xét nâng bậc lương trước thời hạn

- CC, VC, NLĐ đạt đủ các điều kiện quy định tại Điều 8, Mục II của Quy chế này.

- CC, VC, NLĐ đã có thông báo nghỉ hưu nếu thuộc đối tượng tại Điều 8, Mục II của Quy chế này nếu chọn chế độ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc thì phải tuân thủ Mục II của Quy chế này.

2. Cấp độ thành tích và thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn:

TT	Cấp độ lập thành tích	Thời gian nâng bậc lương trước thời hạn
1	- Được tặng Bằng khen UBND tỉnh trở lên (về thành tích KT-XH) hoặc đạt danh hiệu chiến sĩ thi đua cấp tỉnh	12 tháng
2	- 01 năm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và 2 năm được tặng Giấy khen Sở Y tế (tính thành tích trong thời gian giữ ngạch lương hiện hưởng trước khi xét nâng lương trước hạn)	9 tháng
3	- 01 năm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và 01 năm được tặng Giấy khen Sở Y tế (tính thành tích trong thời gian giữ ngạch lương hiện hưởng trước khi xét nâng lương trước hạn)	6 tháng

Điều 13. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu

CC, VC, NLĐ đã có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc lương 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 quy định thì được nâng một bậc lương trước thời hạn 12 tháng so với thời gian quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều 2 Thông tư này.

Điều 14. Lựa chọn chế độ nâng bậc lương trước thời hạn khi vừa lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, vừa có quyết định nghỉ hưu

Trường hợp CC, VC, NLĐ 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 CC, VC, NLĐ được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn quy định tại Điều 8 hoặc Điều 13 của Quy chế này.

Chương III HỒ SƠ, THỦ TỤC

Điều 15. Hồ sơ đề nghị xét nâng bậc lương thường xuyên:

Thành phần hồ sơ đề nghị xét nâng bậc lương thường xuyên gồm:

1. Tờ trình của đơn vị đề nghị xét nâng bậc lương thường xuyên;
2. Biên bản họp Hội đồng xét nâng bậc lương thường xuyên;
3. Danh sách đề nghị nâng bậc lương thường xuyên (theo mẫu hướng dẫn của Văn phòng Sở Y tế);
4. Bản photo Quyết định lương hiện hưởng của CC, VC, NLĐ;
5. Bản photo các Quyết định kỷ luật (*đối với đề nghị xét nâng bậc lương cho CC, VC, NLĐ có vi phạm kỷ luật trong thời gian giữ bậc*).

Điều 16. Hồ sơ đề nghị xét nâng bậc lương trước hạn:

1. Tờ trình của đơn vị đề nghị xét nâng bậc lương trước hạn;
2. Biên bản họp Hội đồng xét nâng bậc lương trước hạn;
3. Danh sách đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn (theo mẫu hướng dẫn của Văn phòng Sở Y tế);
4. Bản photo Quyết định lương hiện hưởng của CC, VC, NLĐ;
5. Bản photo các Quyết định khen thưởng, các danh hiệu thi đua/Bằng khen/Giấy khen
6. Thông báo nghỉ hưu (*đối với trường hợp đề nghị nâng bậc lương trước hạn đối với CC, VC, NLĐ có thông báo nghỉ hưu*).

Chương III TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 17. Trách nhiệm của Chánh Văn phòng Sở Y tế, Thủ trưởng cơ quan, đơn vị trực thuộc Sở Y tế:

1. Triển khai Quy chế nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước hạn đối với công chức, viên chức và người lao động Ngành Y tế tỉnh Hậu Giang đến các khoa/phòng trực thuộc và niêm yết công khai để CC, VC, NLĐ nghiên cứu, quán triệt.
2. Hằng năm thành lập và kiện toàn lại Hội đồng xét nâng bậc lương, nâng ngạch CC, VC, NLĐ của đơn vị; Định kỳ hàng quý Hội đồng căn cứ vào Quy chế này và Thông tư 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 tổ chức họp Hội đồng để xét nâng bậc lương đối với CC, VC, NLĐ.
3. Đề nghị cấp có thẩm quyền quyết định việc nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với CC, VC, NLĐ trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị.
4. Thông báo công khai danh sách những người được nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn trong cơ quan, đơn vị.
5. Định kỳ vào đầu quý IV hàng năm, có văn bản báo cáo số người được nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn, đồng thời xây dựng kế hoạch số người được nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn của năm kế tiếp gửi về Sở Y tế để tổng hợp, theo dõi thực hiện.

6. Việc quyết định nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn thực hiện theo quy định về phân cấp hiện hành.

Điều 18. Điều khoản thi hành

1. Giao Chánh Văn phòng Sở Y tế kiểm tra, theo dõi và định kỳ báo cáo Sở Nội vụ, Bộ Y tế theo quy định.

2. Trong quá trình tổ chức thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc, các cơ quan, đơn vị, tổ chức, cá nhân có liên quan phản ánh về Sở Y tế để tổng hợp, báo cáo Ban Giám đốc Sở xem xét, quyết định./.

.... Ngày.... tháng... năm....
Thủ trưởng cơ quan, đơn vị
 (Ký tên và đóng dấu)

Ghi chú:

1. Cơ quan đơn vị gửi kèm báo cáo này những vướng mắc trong việc thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn ở đơn vị (nếu có)

2. Cách ghi các cột:

Cột 6 và cột 11 ghi mã số ngạch hoặc chức danh.

Cột 16 được tính theo số tháng hưởng chênh lệch giữa bậc lương mới được nâng bậc so với bậc lương cũ trong năm.

3. Mẫu số 1 này dùng để đơn vị báo cáo về Sở Y tế; sau đó Sở Y tế tổng hợp tất cả các đơn vị trực thuộc, các Phòng chức năng Sở báo cáo Sở Nội vụ, Bộ Y tế theo quy định.