

Số: 300/QĐ-THXT

Xuân Trường, ngày 30 tháng 12 năm 2025

### QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đối với cán bộ, viên chức của trường Tiểu học Xuân Tiến

#### HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG TIỂU HỌC XUÂN TIẾN

Căn cứ Luật Viên chức ngày 15/11/2010; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức ngày 25/11/2019;

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 Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19/02/2013 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 204/2004/NĐ-CP;

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; Thông tư số 03/2021/TT-BNV ngày 29/6/2021 của Bộ Nội vụ sửa đổi, bổ sung chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Căn cứ Công văn số 129/UBND-VP7 ngày 11/8/2025 của UBND tỉnh Ninh Bình về việc sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ quyết định số 5385/QĐ-UBND ngày 11/12/2025 của UBND xã Xuân Trường về việc ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đối với cán bộ, viên chức thuộc Ủy ban nhân dân xã Xuân Trường;

Theo đề nghị của Hội đồng nâng lương và phụ trách kế toán.

#### QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, 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 Tiểu học Xuân Tiến.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.



# QUY CHẾ

**Nâng bậc lương thường xuyên, 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 Tiểu học Xuân Tiến**

(Ban hành kèm theo Quyết định số 300/QĐ-THXT ngày 30 tháng 12 năm 2025 của Hiệu trưởng trường Tiểu học Xuân Tiến)

## CHƯƠNG II

### NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYỀN

#### Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng :

Cán bộ, viên chức, người lao động của nhà trường xếp lương theo quy định, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức (sau đây gọi là ngạch) 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 theo quy định trong suốt thời gian giữ bậc lương.

#### Điều 2. 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 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.

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 nhưng vẫn trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị;

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

- 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 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 cán bộ, 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.

### **Điều 3. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên:**

Đối tượng quy định tại Khoản 1 Điều 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) Đối với cán bộ, viên chức:

- Tiêu chuẩn 1: Được cấp có thẩm quyền đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức từ hoàn thành nhiệm vụ trở lên;
- Tiêu chuẩn 2: Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức kỷ luật đối với cán bộ, công chức theo quy định.

b) Đối với 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 theo quy định.

### **Điều 4. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên :**

Trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng, nếu cán bộ, 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 theo quy định thì bị kéo dài thời gian tính nâng bậc lương thường xuyên so với thời gian quy định như sau:

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

- Cán bộ bị kỷ luật cách chức;
- Viên chức bị kỷ luật cách chức;
- Người lao động bị kỷ luật cách chức.

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

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

- Cán bộ, 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.

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 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 khoản này.

e) Trường hợp cán bộ, 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. Các trường hợp khi có kết luận 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:

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.

## CHƯƠNG II

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

**Điều 6. Đối tượng được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ** (sau đây gọi tắt là nâng bậc lương trước thời hạn)

Đối tượng được nâng bậc lương trước thời hạn hàng năm là cán bộ, viên chức trong trường Tiểu học Xuân Tiến.

#### **Điều 7. Nguyên tắc xét nâng bậc lương trước thời hạn**

1. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn phải bảo đảm công khai, minh bạch, công bằng, dân chủ, đúng chế độ, chính sách của Nhà nước.

2. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được căn cứ vào thành tích cao nhất mà cán bộ, viên chức đạt được trong thời gian xét nâng bậc lương trước thời hạn; trường hợp có nhiều người có thành tích như nhau thì thực hiện theo thứ tự ưu tiên quy định tại Điều 8 Quy chế này.

3. Không thực hiện hai (02) lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

4. Trường hợp cán bộ, viên chức vừa thuộc đối tượng được xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc vừa thuộc đối tượng được xét nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu thì được thực hiện một chế độ nâng bậc lương trước thời hạn có lợi nhất theo đề nghị của cán bộ, viên chức.

#### **Điều 8. Điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn**

1. Cán bộ, viên chức lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ được cấp có thẩm quyền quyết định công nhận bằng văn bản.

2. Cán bộ, viên chức được đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên; không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức trong suốt thời gian giữ bậc lương.

3. Đủ điều kiện nâng bậc lương thường xuyên của năm sau liền kề (từ 01 tháng 01 đến 31 tháng 12 của năm liền kề).

4. Chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh nghề nghiệp.

#### **Điều 9. Tỷ lệ cán bộ, viên chức được xét nâng bậc lương trước thời hạn trong một năm**

Chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn do đạt thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, viên chức được thực hiện theo Quyết định của UBND xã Xuân Trường về việc giao chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc hàng năm.

### **Điều 10. Nâng bậc lương đối với cán bộ, viên chức có thành tích đặc biệt xuất sắc**

Cán bộ, viên chức có phẩm chất, năng lực nổi trội, có thành tích đặc biệt xuất sắc đóng góp cho cơ quan, tổ chức, đơn vị được nâng lương vượt một bậc (thời điểm giữ bậc lương mới được tính theo thời điểm giữ bậc lương cũ) nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc chức danh.

Tỷ lệ cán bộ, viên chức được nâng lương vượt một bậc nằm trong tỷ lệ không quá 10% tổng số cán bộ, công chức, viên chức được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong nhiệm vụ hàng năm của cơ quan, tổ chức, đơn vị quy định tại khoản 2 Điều 7 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 và lực lượng vũ trang (đã được sửa đổi tại Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 02 năm 2013 của Chính phủ).

### **Điều 11. Xác định thành tích được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn**

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 trong khoảng thời gian 6 năm gần nhất đối với ngạch có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên và 4 năm gần nhất đối với các ngạch 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.

2. 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 không tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

### **Điều 12. Thành tích tối thiểu chung tương ứng với thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn**

1. Xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng đối với cán bộ, viên chức lập thành tích xuất sắc được Nhà nước, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ khen thưởng từ bằng khen trở lên.

2. Xét nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng đối với cán bộ, viên chức lập thành tích xuất sắc được các Bộ, ban, ngành, đoàn thể Trung ương, Thường trực HĐND, UBND tỉnh khen thưởng từ bằng khen trở lên.

3. Xét nâng bậc lương trước thời hạn 6 tháng đối với cán bộ, viên chức được Thủ trưởng các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh; Chủ tịch UBND xã khen thưởng từ Giấy khen trở lên hoặc danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở.

### **Điều 13. Thứ tự ưu tiên khi xét nâng bậc lương trước thời hạn**

Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện theo thứ tự ưu tiên như sau:

1. Trường hợp trong một lần xét nâng bậc lương, số người đủ tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn nhiều hơn chỉ tiêu được xét thì xét theo thứ tự thành tích khen thưởng từ cao xuống thấp.

2. Trường hợp có từ 02 người trong cùng cấp độ thành tích để xét nâng

bậc lương trước hạn như nhau trở lên mà không đủ chỉ tiêu xét nâng bậc lương trước thời hạn cho tất cả, thì ưu tiên theo thứ tự như sau:

- (1) Người chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào.
- (2) Những người gần đến tuổi nghỉ hưu theo quy định, không còn cơ hội để được NBLTTH do lập thành tích xuất sắc lần sau;
- (3) Người có thâm niên công tác nhiều hơn
- (4) Người đang hưởng hệ số lương thấp hơn.
- (5) Những người có thành tích xuất sắc đã xét trong đợt nâng lương trước thời hạn kỳ trước (liền kề), nhưng chưa được nâng do không còn chỉ tiêu.
- (6) Giới tính là nữ.

Trường hợp xét theo thứ tự ưu tiên vẫn không xác định được thì do người đứng đầu cơ quan, đơn vị quyết định.

#### **Điều 14. Quy trình xét nâng bậc lương trước thời hạn**

1. Căn cứ vào quy chế và chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn để rà soát, tổng hợp danh sách cán bộ, viên chức đủ điều kiện nâng bậc lương trước thời hạn. Thực hiện công khai danh sách theo quy định.

#### **2. Tổ chức họp xét nâng bậc lương trước thời hạn**

Căn cứ vào danh sách cán bộ, viên chức đề nghị hội đồng nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định; đồng thời niêm yết công khai danh sách các đối tượng được đề nghị xét nâng lương trước thời hạn để cán bộ, viên chức và người lao động biết và phản hồi ý kiến. Trong trường hợp có ý kiến trái ngược với danh sách được chọn thì thủ trưởng đơn vị là người quyết định sau cùng và chịu trách nhiệm với cấp có thẩm quyền về quyết định của mình.

3. Nội dung và kết quả họp xét phải được ghi chép bằng biên bản và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét quyết định theo phân cấp quản lý cán bộ, viên chức và người lao động hiện hành.

#### **Điều 15. Thành phần hồ sơ đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc**

1. Văn bản đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn của đơn vị (kèm theo Danh sách đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn);
2. Biên bản họp xét nâng bậc lương trước thời hạn do tập thể bình xét;
3. Bản sao quyết định (bằng khen, giấy khen...) công nhận thành tích xuất sắc của cấp có thẩm quyền;
4. Bản sao quyết định lương hiện hưởng.

#### **Điều 16. Tổ chức thực hiện**

##### **1. Thời gian xét nâng bậc lương trước hạn**

Thời gian xét nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện vào quý I hàng năm.

## **2. Trách nhiệm thực hiện**

a, Đối với nhà trường

- Thành lập Hội đồng xét nâng bậc lương
- Tổ chức bình xét trong đơn vị để lựa chọn viên chức, người lao động đề nghị xét nâng bậc lương trước hạn;
- Thông báo công khai danh sách những người được xét nâng bậc lương của đơn vị.
- Giải quyết những kiến nghị, vướng mắc của viên chức, người lao động trước khi gửi về UBND xã Xuân Trường ( qua phòng Văn hóa- Xã hội)

b, Kế toán nhà trường tham mưu, theo dõi, tổng hợp hồ sơ.

c, Viên chức, người lao động của đơn vị có trách nhiệm tự kiểm tra, rà soát điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương của cá nhân, có trách nhiệm cung cấp đầy đủ hồ sơ, minh chứng theo quy định.

## **CHƯƠNG III**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 17.** Quy chế này được phổ biến công khai đến từng viên chức, người lao động trong nhà trường được biết để thực hiện.

Quy chế này được áp dụng từ ngày ký cho đến khi có thay đổi và ban hành, sửa đổi quy chế mới.

**Điều 18.** Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, các cá nhân có liên quan kịp thời phản ánh về Hiệu trưởng nhà trường để xem xét điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp. ./.