

Số: 22a/QĐ-MNSL

Sơn Tây, ngày 05 tháng 05 năm 2026

QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành Quy chế nâng lương thường xuyên, nâng phụ cấp
thâm niên nghề, thâm niên lần đầu, thâm niên vượt khung cho viên chức
thuộc Trường Mầm non Sơn Long xã Sơn Tây, tỉnh Quảng Ngãi**

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG MẦM NON SƠN LONG

*Căn cứ Thông tư số 52/2020/TT-BGDĐT ngày 31/12/2020 ban hành Điều
lệ trường mầm non;*

*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 77/2021/NĐ-CP ngày 01/8/2021 của Chính phủ quy định
chế độ phụ cấp thâm niên nhà giáo;*

*Nghị định số 74/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 của Chính phủ quy định
mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động;*

*Nghị định số 142/2025/NĐ-CP ngày 12/6/2025 của Chính phủ quy định
về phân định thẩm quyền của chính quyền địa phương hai cấp trong lĩnh vực
quản lý nhà nước của Bộ Giáo dục và Đào tạo;*

*Thông tư số 04/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ v/v hướng
dẫn thực hiện chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức,
viên chức;*

*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;*

*Thông tư số 03/2021/TT-BNV ngày 29/6/2021 của Bộ Nội vụ v/v sửa đổi,
bổ sung chế độ nâng 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 Điều 7, Quyết định số 37/2025/QĐ-CTUBND ngày 06/11/2025
của Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ngãi về việc phân cấp quản lý cán bộ, công
chức, viên chức thuộc thẩm quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng
Ngãi;*

*Căn cứ công văn số 647/UBND ngày 9/04/2026 của UBND xã Sơn Tây về
việc thực hiện nội dung theo thẩm quyền được phân cấp;*

Theo đề nghị của Hội đồng tư vấn Trường Mầm Non Sơn Long.

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế nâng lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên nghề, thâm niên lần đầu, phụ cấp thâm niên vượt khung cho viên chức Trường Mầm non Sơn Long, xã Sơn Tây, tỉnh Quảng Ngãi

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

Điều 3. Cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên và các bộ phận có liên quan đến các nội dung chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- UBND xã (để B/C);
- Phòng VH-XH (T/hợp);
- CBGVNV trường;
- Lưu VT.



Bùi Thị Tuyết Nhung

QUY CHẾ

Nâng lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên nghề, thâm niên lần đầu, phụ cấp thâm niên vượt khung cho viên chức thuộc Trường Mầm non Sơn Long, xã Sơn Tây, tỉnh Quảng Ngãi

(Ban hành kèm theo QĐ số .../QĐ-MNSL ngày 04/5/2026 của trường Mầm non Sơn Long)

Chương I QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi:

Quy chế này quy định về nguyên tắc, điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình thực hiện và các nội dung liên quan đến việc nâng lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên nghề, thâm niên lần đầu, phụ cấp thâm niên vượt khung cho viên chức thuộc Trường mầm non Sơn Long, xã Sơn Tây.

2. Đối tượng áp dụng:

Viên chức và người lao động được xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành phục vụ tại Trường mầm non Sơn Long, xã Sơn Tây.

Điều 2. Nguyên tắc xét nâng bậc lương:

1. Việc thực hiện xét, quyết định nâng lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên nghề, phụ cấp thâm niên vượt khung cho viên chức phải bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, công bằng, dân chủ, đúng chế độ, chính sách của Nhà nước, quy định của tỉnh, quy chế của đơn vị.

2. Nâng lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên nghề, phụ cấp thâm niên vượt khung cho viên chức đối với viên chức và người lao động được thực hiện mỗi năm 2 kỳ.

- Kỳ 6 tháng đầu năm đối với những viên chức và người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc từ tháng 01 đến tháng 06 của năm.

- Kỳ 6 tháng cuối năm đối với những viên chức và người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc từ tháng 07 đến tháng 12 của năm.

* Thời gian thực hiện: Hoàn thiện hồ sơ trước ngày 30/4 đối với các trường hợp hưởng 06 tháng đầu năm và trước ngày 30/10 đối với các trường hợp hưởng 06 tháng cuối năm.

3. Trường hợp ngày ký quyết định nâng lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên nghề, phụ cấp thâm niên vượt khung cho viên chức sau thời điểm được tính hưởng bậc lương mới thì viên chức, người lao động 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 3. Hội đồng xét nâng thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên nghề, thâm niên lần đầu, phụ cấp thâm niên vượt khung cho viên chức (Gọi tắt là Hội đồng)

1. Thành phần Hội đồng xét nâng thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên nghề, thâm niên lần đầu, phụ cấp thâm niên vượt khung cho viên chức của trường gồm:

- Chủ tịch Hội đồng: Đồng chí Hiệu trưởng;
- Phó Chủ tịch Hội đồng: Đồng chí Phó Hiệu trưởng.
- Thành viên Hội đồng:
 - + Đại diện tổ chuyên môn, tổ Văn phòng.
 - + Đại diện các tổ chức trong trường.
- Cơ quan Thường trực của Hội đồng là Tổ Văn phòng.

2. Nhiệm vụ và quyền hạn của Hội đồng

a) Tổng hợp danh sách đề nghị nâng thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên nghề, phụ cấp thâm niên vượt khung cho viên chức.

b) Kiểm tra, đối chiếu điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương;

c) Lập danh sách viên chức đủ điều kiện báo cáo Hiệu trưởng nhà trường xem xét, quyết định;

d) Hội đồng làm việc theo nguyên tắc tập thể, quyết định theo đa số. Trong trường hợp biểu quyết ngang nhau thì việc lựa chọn cá nhân được nâng bậc lương trước thời hạn do Chủ tịch Hội đồng quyết định.

Chương II

NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYỀN

Điều 4. Điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh

Viên chức, người lao động (có thỏa thuận trong hợp đồng lao động xếp lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ) có đủ điều kiện thời gian và đáp ứng đủ 02 tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian giữ bậc trong ngạch, mà chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch thì được xem xét nâng một bậc lương:

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 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 đơn vị.
- Thời gian viên chức tham gia phục vụ tại ngũ theo Luật Nghĩa vụ quân sự.

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 quy định tại Khoản 2 Điều này.
- Thời gian tập sự (bao gồm cả trường hợp được hưởng 100% mức lương của ngạch chức danh nghề nghiệp viên chức tập sự).
- Thời gian viên chức đào ngũ trong quá trình thực hiện nghĩa vụ quân sự tại ngũ.
- Thời gian thử thách đối với viên chức 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.

Điều 5. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên

Viên chức và người lao động có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh quy định tại Khoản 1 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:

- 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 hưởng, nếu viên chức 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 5 như sau:

1. Kéo dài 12 tháng đối với các trường hợp:
Viên chức và người lao động bị kỷ luật cách chức.
2. Kéo dài 06 tháng đối với các trường hợp:
 - Viên chức và người lao động 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.
3. Kéo dài 03 tháng đối với viên chức và người lao động bị kỷ luật khiển trách.
4. 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 khoản 1, 2 và 3 Điều này.
5. 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

khoản 1, 2, 3 Điều này.

6. 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 7. 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.

Chương III

HƯỞNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Điều 8. Điều kiện, tiêu chuẩn

1. Điều kiện hưởng phụ cấp thâm niên: Viên chức đã có 3 năm (đủ 36 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức từ loại A0 đến loại A3 của bảng 2, bảng 3 quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.

Viên chức và người lao động đã có 2 năm (đủ 24 tháng) xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức loại B và loại C của bảng 2, bảng 3 và ngạch nhân viên thừa hành, phục vụ xếp lương theo bảng 4 quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.

2. Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên

Tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung thực hiện như tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điều 5 Quy chế này trong suốt thời gian giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh hiện giữ hoặc trong thời gian của năm xét hưởng thêm phụ cấp thâm niên vượt khung.

Điều 9. Mức hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung

Viên chức và người lao động xếp lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ đủ tiêu chuẩn, điều kiện thời gian và tiêu

chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại Điều 4, Điều 5 Quy chế này được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

1. Viên chức xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức từ loại A0 đến loại A3, sau 3 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 4 trở đi, mỗi năm có đủ hai tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

2. Viên chức, người lao động xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch viên chức loại B và loại C và ngạch nhân viên thừa hành, phục vụ thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức hưởng của bậc lương cuối cùng trong ngạch đó; từ năm thứ 3 trở đi, mỗi năm có đủ hai tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%.

3. Viên chức, người lao động khi chuyển xếp lương cũ sang lương mới theo quy định tại Thông tư liên tịch số 01/2005/TTLT-BNV-BTC ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chuyển xếp lương cũ sang lương mới đối với viên chức, nếu lương mới đã được tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung thì thời gian giữ bậc lương cũ dùng làm căn cứ để chuyển xếp sang lương mới được tính để hưởng thêm phụ cấp thâm niên vượt khung theo nguyên tắc cứ mỗi năm giữ bậc lương cũ mà có đủ hai tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1% phụ cấp thâm niên vượt khung.

4. Viên chức, người lao động nếu không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm hoặc bị kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức 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 Điều 6 Quy chế này.

5. Viên chức, 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 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 cơ quan, đơn vị đóng) theo các mức phụ cấp thâm niên vượt khung đã được tính lại.

Chương IV

HƯỞNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN NHÀ GIÁO

Điều 10. Đối tượng áp dụng

1. Áp dụng đối với nhà giáo đang giảng dạy, giáo dục trong các cơ sở giáo dục công lập đã được chuyển, xếp lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 /12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với viên chức: Nhà giáo gồm viên chức chuyên ngành giáo dục, đào tạo (mang mã số có các ký tự đầu là V.07) và viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp (mang mã số có các ký tự đầu là V.09) thuộc danh sách trả lương được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, đang giảng dạy, giáo dục trong các cơ sở giáo dục công lập được Nhà nước cấp kinh phí hoạt động (bao gồm nguồn thu từ ngân sách nhà nước cấp và các nguồn thu sự nghiệp theo quy định của pháp luật).

2. Các đối tượng không thuộc quy định tại khoản 1 Điều này mà giữ mã số có các ký tự đầu là V.07 và V.09 không thuộc đối tượng được hưởng phụ cấp thâm niên nhà giáo.

Điều 11. Thời gian tính hưởng và thời gian không tính hưởng phụ cấp thâm niên

1. Thời gian tính hưởng phụ cấp thâm niên:

Thời gian tính hưởng phụ cấp thâm niên được xác định bằng tổng các thời gian sau:

a) Thời gian giảng dạy, giáo dục có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trong các cơ sở giáo dục công lập.

b) Thời gian giảng dạy, giáo dục có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập (đối với nhà giáo đang giảng dạy, giáo dục trong các cơ sở giáo dục công lập mà trước đây đã giảng dạy, giáo dục ở các cơ sở giáo dục ngoài công lập).

c) Thời gian làm việc được tính hưởng phụ cấp thâm niên, gồm: thời gian làm việc được xếp lương theo một trong các ngạch hoặc chức danh của các chuyên ngành hải quan, tòa án, kiểm sát, kiểm toán, thanh tra, thi hành án dân sự, kiểm lâm, dự trữ quốc gia, kiểm tra đảng; thời gian làm việc được tính hưởng phụ cấp thâm niên trong quân đội, công an, cơ yếu và thời gian làm việc được tính hưởng thâm niên ở ngành, nghề khác (nếu có).

d) Thời gian đi nghĩa vụ quân sự theo luật định mà trước khi đi nghĩa vụ quân sự đang được tính hưởng phụ cấp thâm niên nghề.

2. Thời gian không tính hưởng phụ cấp thâm niên

a) Thời gian tập sự.

b) Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương liên tục từ 01 tháng trở lên.

c) Thời gian nghỉ ốm đau, thai sản vượt quá thời hạn theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

d) 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.

đ) Thời gian bị tạm đình chỉ công tác hoặc bị tạm giữ, tạm giam để phục vụ cho công tác điều tra, truy tố, xét xử.

e) Thời gian không làm việc khác ngoài quy định tại các điểm a, b, c, d, đ khoản 2 Điều này.

Điều 12. Mức phụ cấp thâm niên

1. Nhà giáo tham gia giảng dạy, giáo dục có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc đủ 5 năm (60 tháng) được tính hưởng phụ cấp thâm niên bằng 5% mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có). Từ năm thứ sáu trở đi, mỗi năm (đủ 12 tháng) được tính thêm 1%.

2. Phụ cấp thâm niên được tính trả cùng kỳ lương hàng tháng và được dùng để tính đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

3. Cách tính mức tiền phụ cấp thâm niên hàng tháng:

Mức tiền phụ cấp thâm niên bằng Hệ số lương theo chức danh nghề nghiệp viên chức cộng hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) hiện hưởng nhân với Mức lương cơ sở do Chính phủ quy định từng thời kỳ) x (Mức (%) phụ cấp thâm niên được hưởng.

Chương V

THÀNH PHẦN HỒ SƠ ĐỀ NGHỊ

Điều 13. Hồ sơ đề nghị nâng lương thường xuyên, phụ cấp thâm niên nhà giáo và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung.

a) Hồ sơ của cá nhân:

- Quyết định nâng bậc lương, phụ cấp của năm gần nhất;
- Các quyết định chuyển trong thời gian giữ bậc lương (nếu có).

b) Hồ sơ của đơn vị:

- Biên bản họp của Hội đồng xét nâng lương, thâm niên nhà giáo và phụ cấp thâm niên vượt khung
- Biên bản (trích) của Hội đồng sư phạm nhà trường về việc xét xét nâng

lương, thâm niên nhà giáo và phụ cấp thâm niên vượt khung.

Chương VI

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 14. Điều khoản thi hành

1. Hội đồng lương chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng nhà trường về việc thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên, thâm niên nhà giáo, thâm niên lần đầu và nâng hệ số phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức, người lao động trong đơn vị.

2. Tổ Văn phòng có trách nhiệm theo dõi, tổng hợp và báo cáo tình hình thực hiện Quy chế này. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, phát sinh cần sửa đổi, bổ sung, các tổ chuyên môn, đoàn thể trong nhà trường phản ánh kịp thời về lãnh đạo nhà trường để xem xét, quyết định./