

Số: **66** /QĐ-TCQLTT

Hà Nội, ngày **21** tháng **3** năm 2019

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc ban hành quy chế nâng bậc lương thường xuyên,
nâng bậc lương trước thời hạn và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung
đối với công chức và người lao động**

TỔNG CỤC TRƯỞNG TỔNG CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG

Căn cứ Nghị định số 98/2017/NĐ-CP ngày 18 tháng 8 năm 2017 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công Thương;

Căn cứ Quyết định số 34/2018/QĐ-TTg ngày 10 tháng 8 năm 2018 của Thủ tướng Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Tổng cục Quản lý thị trường trực thuộc Bộ Công Thương;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31 tháng 7 năm 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 và Thông tư số 04/2005/TT-BNV ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động;

Căn cứ Quyết định số 3275/QĐ-BCT ngày 10 tháng 9 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Công Thương quy định tạm thời phân cấp về tổ chức, biên chế, quản lý công chức và người lao động của Tổng cục Quản lý thị trường;

Theo đề nghị của Phụ trách Vụ Tổ chức cán bộ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với công chức và người lao động trong các đơn vị thuộc Tổng cục Quản lý thị trường.

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

Điều 3. Chánh văn phòng, Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ, Trưởng các đơn vị thuộc Tổng cục Quản lý thị trường, Thủ trưởng các đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. *uh*

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Các đơn vị thuộc cơ quan Tổng cục;
- Cục Nghiệp vụ Quản lý thị trường;
- Cục QLTT các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;
- Lưu: VT, TCCB.



TỔNG CỤC TRƯỞNG

Trần Hữu Linh
Trần Hữu Linh

QUY CHẾ

**Nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước
thời hạn, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với công chức và
người lao động thuộc Tổng cục Quản lý thị trường**

(Ban hành kèm theo Quyết định số: **66** /QĐ-TCQLTT
ngày **21** tháng **3** năm 2019 của Tổng cục Quản lý thị trường)

Chương 1

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục đích

Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với công chức và người lao động (sau đây gọi là Quy chế nâng bậc lương) được ban hành nhằm mục đích:

1. Bảo đảm sự quản lý, điều hành thống nhất, chặt chẽ của Tổng cục Quản lý thị trường (sau đây gọi tắt là Tổng cục) trong thực hiện chế độ, chính sách tiền lương đối với công chức và người lao động.

2. Động viên kịp thời công chức và người lao động cống hiến và phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Điều 2. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế nâng bậc lương quy định về nguyên tắc; điều kiện, tiêu chuẩn; quy trình thực hiện và các nội dung liên quan đến nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với công chức và người lao động trong các đơn vị thuộc Tổng cục Quản lý thị trường.

Đối với các chế độ chính sách nâng bậc lương khác không quy định trong Quy chế này, thực hiện theo các quy định hiện hành.

2. Đối tượng áp dụng

a) Công chức trong các đơn vị thuộc Tổng cục được xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với công chức, viên chức và lực lượng vũ trang (sau đây gọi là Nghị định số 204/2004/NĐ-CP);

b) Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động quy định tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp; được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29 tháng 11 năm 2018 của Chính phủ (sau đây gọi là HĐLĐ 68).

Điều 3. Nguyên tắc xét nâng bậc lương

1. Bảo đảm công khai, công bằng, dân chủ, khách quan và đúng pháp luật.
2. Nâng bậc lương thường xuyên được thực hiện theo quý (03 tháng/1 lần) và xét vào tháng đầu tiên của mỗi quý.
3. Nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ thực hiện mỗi năm 01 (một) lần vào tháng 11 của năm xét nâng bậc lương và kết thúc trước ngày 31 tháng 3 năm sau.
4. Nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu thực hiện khi công chức, người lao động có thông báo nghỉ hưu và đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

Điều 4. Hội đồng lương

1. Thành lập Hội đồng lương

Hội đồng lương có 05 thành viên do Thủ trưởng đơn vị quyết định thành lập, gồm:

- Chủ tịch Hội đồng: Lãnh đạo đơn vị;
 - Phó Chủ tịch Hội đồng: Lãnh đạo bộ phận Tổ chức cán bộ;
 - Các uỷ viên:
 - + Đại diện cấp uỷ;
 - + Đại diện Ban chấp hành công đoàn;
 - Thư ký Hội đồng: là công chức làm công tác tổ chức cán bộ, tiền lương.
2. Nhiệm vụ, quyền hạn của Hội đồng lương
 - Tổng hợp danh sách đề nghị xét nâng bậc lương;
 - Kiểm tra, đối chiếu điều kiện, tiêu chuẩn xét nâng bậc lương;
 - Lập danh sách công chức và người lao động đủ điều kiện báo cáo Thủ trưởng đơn vị quyết định theo thẩm quyền hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định;
 - Hội đồng làm việc theo nguyên tắc tập thể, biểu quyết theo đa số.

3. Tổng cục Quản lý thị trường thành lập Hội đồng lương để xét nâng lương cho công chức và người lao động thuộc cơ quan Tổng cục (gồm Văn phòng Tổng cục và các Vụ thuộc Tổng cục). Cục Quản lý thị trường các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi tắt là Cục Quản lý thị trường cấp tỉnh) và Cục Nghiệp vụ Quản lý thị trường thành lập Hội đồng lương để xét nâng lương cho công chức và người lao động thuộc đơn vị.

Chương 2

NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYẾN

Điều 5. Điều kiện, tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên

Công chức và người lao động chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức (sau đây gọi là ngạch) thì được xét nâng 1 bậc lương thường xuyên khi có đủ điều kiện và tiêu chuẩn sau đây:

1. Điều kiện về thời gian giữ bậc trong ngạch

a) Đối với công chức giữ ngạch loại A3, A2, A1, A0 thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch được xét nâng 1 bậc lương;

b) Đối với công chức và người lao động giữ ngạch loại B, C và nhân viên thừa hành, phục vụ thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong ngạch được xét nâng 1 bậc lương.

2. Tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên

Công chức và người lao động có đủ điều kiện thời gian giữ bậc quy định tại Khoản 1 Điều này và qua đánh giá, đạt đủ 2 tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian giữ bậc lương thì được nâng 1 bậc lương thường xuyên:

a) Đối với 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 bị xử lý kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức.

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 khiển trách, cảnh cáo, cách chức.

Điều 6. Các trường hợp được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Thời gian nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động.

2. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

3. 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.

4. Thời gian được cấp có thẩm quyền quyết định cử đi làm chuyên gia, đi học, thực tập, công tác, làm việc theo chế độ biệt phái, 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 cơ quan, đơn vị.

Điều 7. Thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương.
2. 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.
3. Thời gian bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam và các loại thời gian không làm việc khác ngoài thời gian quy định tại Điều 6 của Quy chế này.

Tổng các loại thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điều 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 hàng 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 8. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Trong thời gian giữ bậc lương hiện tại, nếu công 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 như sau:

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

- Công chức bị kỷ luật giáng chức hoặc cách chức;
- Người lao động bị kỷ luật cách chức.

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

- Công chức bị kỷ luật khiển trách hoặc cảnh cáo;
- Người lao động bị kỷ luật cảnh cáo;
- Công 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.

c) Kéo dài 03 (ba) tháng đối với người lao động bị kỷ luật khiển trách;

d) 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 a, b và c Khoản này;

đ) Trường hợp công chức, người lao động là đảng viên bị kỷ luật Đảng thì thực hiện theo Quy định số 102-QĐ/TW ngày 15 tháng 11 năm 2017 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 cán bộ, công chức và người lao động quyết định theo quy định của pháp luật.

2. 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 trường hợp kỷ luật nhưng có kết luận là 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 9. Quy trình thực hiện xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Đối với các đơn vị thuộc cơ quan Tổng cục Quản lý thị trường (gồm các Vụ và Văn phòng Tổng cục):

- Định kỳ mỗi quý một lần, các đơn vị rà soát, lập danh sách công chức và người lao động trong quý đó đến thời hạn nâng bậc lương thường xuyên có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện quy định tại Quy chế này, gửi về Vụ Tổ chức cán bộ, Tổng cục Quản lý thị trường (vào các tháng 2, 5, 8 và 11) kèm theo hồ sơ gồm:

+ Văn bản đề nghị của thủ trưởng đơn vị;

+ Danh sách trích ngang các trường hợp nâng bậc lương thường xuyên (theo mẫu số 1a);

+ Bản tự nhận xét, đánh giá quá trình công tác của người đề nghị nâng bậc lương thường xuyên (theo mẫu số 2);

+ Bản phê duyệt Quyết định nâng bậc lương gần nhất của người đề nghị nâng bậc lương thường xuyên.

- Vụ Tổ chức cán bộ tổng hợp, kiểm tra hồ sơ và báo cáo Lãnh đạo Tổng cục ban hành Quyết định hoặc báo cáo Bộ Công Thương xem xét, quyết định theo phân cấp của Bộ.

2. Đối với các Cục Quản lý thị trường cấp tỉnh và Cục Nghiệp vụ Quản lý thị trường:

- Định kỳ mỗi quý một lần (vào các tháng 2, 5, 8 và 11), các phòng chuyên môn nghiệp vụ và các Đội Quản lý thị trường rà soát, lập danh sách công chức và người lao động trong quý đó đến thời hạn nâng bậc lương thường xuyên có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện quy định tại Quy chế này, gửi về Phòng Tổ chức - Hành chính để tổng hợp, báo cáo Lãnh đạo Cục ra Quyết định hoặc gửi đề nghị về Tổng cục Quản lý thị trường xem xét, quyết định theo phân cấp kèm theo hồ sơ gồm:

+ Văn bản đề nghị của thủ trưởng đơn vị;

+ Danh sách trích ngang các trường hợp nâng bậc lương thường xuyên (theo mẫu số 1a);

+ Bản tự nhận xét, đánh giá quá trình công tác của người đề nghị nâng bậc lương thường xuyên (theo mẫu số 2);

+ Bản phê duyệt Quyết định nâng bậc lương gần nhất của người đề nghị nâng bậc lương thường xuyên.

- Vụ Tổ chức cán bộ tổng hợp, kiểm tra hồ sơ và báo cáo Lãnh đạo Tổng cục ban hành Quyết định đối với những trường hợp thuộc thẩm quyền quản lý hoặc báo cáo Bộ Công Thương xem xét, quyết định theo phân cấp.

Chương 3

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

Điều 10. Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

1. Tỷ lệ công chức và người lao động được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ (sau đây gọi là nâng bậc lương trước thời hạn) trong một năm không vượt quá 10% tổng số công chức và người lao động trong danh sách trả lương của đơn vị tính tại thời điểm ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

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

- Cứ 10 người thuộc danh sách trả lương của đơn vị được xác định có 01 chỉ tiêu được nâng bậc lương trước thời hạn;

- Đối với những đơn vị có số người trong danh sách trả lương dư ra dưới 10 người theo báo cáo của các đơn vị, Tổng cục Quản lý thị trường sẽ xem xét giao thêm số người được nâng bậc lương trước thời hạn cho đơn vị, đảm bảo tổng số người được nâng bậc lương trước thời hạn không vượt quá 10% tổng số người trong danh sách trả lương của toàn lực lượng Quản lý thị trường tính đến ngày 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn;

- Chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn của năm trước nếu không thực hiện hết không được chuyển sang chỉ tiêu của năm sau.

Điều 11. Điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ hưởng

1. Điều kiện nâng bậc lương trước thời hạn

Công chức và người lao động được xét nâng bậc lương trước thời hạn khi đáp ứng đồng thời các điều kiện sau:

a) Đạt đủ tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 5 Quy chế này;

b) Có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ được cấp có thẩm quyền công nhận bằng văn bản, đáp ứng các tiêu chuẩn về cấp độ thành tích theo quy định tại Quy chế này;

Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được căn cứ vào thành tích cao nhất đạt được của công chức, viên chức và người lao động. Thành tích đã được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn thì không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho các lần tiếp theo.

c) 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;

d) Không thực hiện nâng bậc lương trước thời hạn hai lần liên tiếp (hai bậc liền kề) trong cùng ngạch hoặc cùng chức danh.

2. Cách xác định thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn

a) Thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn được xác định theo thời điểm ban hành văn bản công nhận thành tích đạt được trong khoảng thời gian 6 năm gần nhất đối với công chức giữ ngạch, chức danh loại A3, A2, A1, A0; 4 năm gần nhất đối với công chức và người lao động giữ ngạch, chức danh loại B, C và đối với nhân viên thừa hành, phục vụ tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn;

b) Đối với các 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 a Khoản 2 Điều này không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

3. Tiêu chuẩn thành tích và thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn

Thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn tối đa là 12 tháng so với thời gian nâng bậc lương thường xuyên quy định tại khoản 1 Điều 5 Quy chế này nếu công chức và người lao động đạt các tiêu chuẩn thành tích cụ thể như sau:

a) Nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng đối với công chức, người lao động đạt một trong các tiêu chuẩn sau:

- Được Nhà nước phong tặng danh hiệu vinh dự Anh hùng lao động và các danh hiệu vinh dự nhà nước khác;
- Được tặng danh hiệu Chiến sĩ thi đua toàn quốc;
- Được tặng thưởng huân chương các loại;
- Được tặng Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ;
- Đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp Bộ hoặc cấp tỉnh.

b) Nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng đối với công chức, người lao động đạt một trong các tiêu chuẩn sau:

- Được tặng Bằng khen của Bộ trưởng Bộ Công Thương hoặc Bằng khen của các Bộ, Ban, Ngành, cấp uỷ đảng và các đoàn thể Trung ương, Chủ tịch uỷ ban nhân dân cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;

- 02 năm liền đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở.

c) Nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng đối với công chức, người lao động đạt một trong các tiêu chuẩn sau:

- 01 năm đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở;

- 06 năm liền (đối với công chức giữ ngạch, chức danh loại A3, A2, A1, A0) hoặc 04 năm liền (đối với công chức và người lao động giữ ngạch, chức danh loại B, C và đối với nhân viên thừa hành, phục vụ) đạt Danh hiệu Lao động tiên tiến.

Điều 12. Thời điểm hưởng bậc lương mới và thời gian tính nâng bậc lương lần sau

1. Thời điểm hưởng bậc lương mới xác định bằng cách lấy thời điểm đến hạn nâng lương thường xuyên theo quy định, tính lùi tương ứng số tháng bằng số thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn (6 tháng, 9 tháng hoặc 12 tháng).

2. Thời gian nâng bậc lương lần sau tính từ thời điểm được hưởng bậc lương mới.

3. Trường hợp ngày ký quyết định nâng bậc lương trước thời hạn sau thời điểm được tính hưởng bậc lương mới thì 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 13. Thứ tự ưu tiên khi xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Chưa được xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ lần nào.

2. Người có thành tích cao hơn.

3. Người có thâm niên công tác cao hơn (đối với công chức và người lao động nữ được tính thấp hơn 5 năm thâm niên khi so sánh với nam giới).

4. Công chức và người lao động là thương binh hoặc là thân nhân gia đình liệt sỹ.

5. Công chức và người lao động là nữ.

6. Có các thành tích trong hoạt động của tổ chức Đảng, đoàn thể (công tác đảng, công đoàn, đoàn thanh niên, các thành tích thi đua ngắn hạn,...).

Điều 14. Quy trình thực hiện

1. Đối với các đơn vị thuộc cơ quan Tổng cục Quản lý thị trường (gồm các Vụ và Văn phòng Tổng cục):

a) Vào tuần đầu tiên của tháng 11 hàng năm, các đơn vị rà soát, lập danh sách công chức và người lao động trong năm có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện được nâng bậc lương trước thời hạn quy định tại Quy chế này, gửi về Vụ Tổ chức cán bộ, Tổng cục Quản lý thị trường kèm theo hồ sơ gồm:

- Văn bản đề nghị của thủ trưởng đơn vị;
- Danh sách trích ngang các trường hợp đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn (theo mẫu số 1b);
- Bản phô tô Quyết định nâng bậc lương gần nhất của người đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn;
- Bản phô tô Huân chương, Bằng khen hoặc Quyết định công nhận thành tích của cấp có thẩm quyền.

b) Vụ Tổ chức cán bộ tổng hợp, kiểm tra hồ sơ và báo cáo Hội đồng lương của Tổng cục hợp để xem xét, quyết định;

c) Sau khi có kết quả xét nâng bậc lương trước thời hạn, Hội đồng lương công khai danh sách những trường hợp được nâng bậc lương trước hạn trong thời gian 03 ngày làm việc (có thể bằng một trong các hình thức: Niêm yết tại trụ sở cơ quan; ban hành thông báo hoặc gửi email...) đến toàn thể công chức, và người lao động được biết và tham gia ý kiến;

d) Sau thời gian quy định, Hội đồng lương hoàn thiện hồ sơ báo cáo Tổng Cục trưởng ban hành Quyết định hoặc báo cáo Bộ Công Thương xem xét, quyết định theo phân cấp của Bộ đối với các trường hợp không có ý kiến vướng mắc. Hồ sơ trình bao gồm:

- Danh sách trích ngang các trường hợp được nâng bậc lương trước thời hạn (theo mẫu số 1b);
- Bản phô tô Quyết định nâng bậc lương gần nhất của người được nâng bậc lương trước thời hạn;
- Bản phô tô Bằng khen hoặc Quyết định công nhận thành tích của cấp có thẩm quyền;
- Biên bản họp xét nâng bậc lương trước thời hạn của Hội đồng lương, có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham gia dự họp.

2. Đối với các Cục Quản lý thị trường cấp tỉnh và Cục Nghiệp vụ Quản lý thị trường:

a) Vào tuần thứ 2 của tháng 11 hàng năm, các Phòng chuyên môn nghiệp vụ và các Đội Quản lý thị trường rà soát, lập danh sách kèm theo hồ sơ quy định tại điểm a Khoản 1 Điều này của các công chức và người lao động trong năm có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện được nâng bậc lương trước thời hạn quy định tại Quy chế này, gửi về Phòng Tổ chức - Hành chính để tổng hợp, báo cáo Hội đồng lương của đơn vị hợp để xem xét, quyết định;

b) Sau khi có kết quả xét nâng bậc lương trước thời hạn, Hội đồng lương công khai danh sách những trường hợp được nâng bậc lương trước hạn trong thời gian 03 ngày làm việc (có thể bằng một trong các hình thức: Niêm yết tại trụ sở cơ quan; ban hành thông báo hoặc gửi email...) đến toàn thể công chức, viên chức và người lao động của đơn vị được biết và tham gia ý kiến;

c) Sau thời gian quy định, Hội đồng lương hoàn thiện hồ sơ báo cáo Cục trưởng ban hành Quyết định hoặc gửi hồ sơ về Tổng cục Quản lý thị trường xem xét, quyết định theo phân cấp đối với các trường hợp không có ý kiến vướng mắc.

Hồ sơ trình bao gồm:

- Danh sách trích ngang các trường hợp được nâng bậc lương trước thời hạn (theo mẫu số 1b);

- Bản phô tô Quyết định nâng bậc lương gần nhất của người được nâng bậc lương trước thời hạn;

- Bản phô tô Bằng khen hoặc Quyết định công nhận thành tích của cấp có thẩm quyền;

- Biên bản họp xét nâng bậc lương trước thời hạn của Hội đồng lương, có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham gia dự họp.

Đối với các trường hợp thuộc thẩm quyền xem xét của Tổng cục Quản lý thị trường hoặc của Bộ Công Thương, ngoài thành phần hồ sơ như trên, đề nghị bổ sung:

- Văn bản đề nghị của Thủ trưởng đơn vị;

- Quyết định thành lập Hội đồng lương của đơn vị;

- Bảng danh sách trả lương tháng 12 của năm xét nâng bậc lương của đơn vị.

3. Thời hạn gửi hồ sơ về Tổng cục Quản lý thị trường:

a) Để đảm bảo thống nhất, kịp thời về thời hạn gửi hồ sơ đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn, đề nghị các đơn vị gửi hồ sơ về Tổng cục Quản lý thị trường (qua Vụ Tổ chức cán bộ) chậm nhất trước ngày 20 tháng 12 hàng năm;

b) Đối với các trường hợp xét nâng bậc lương trước thời hạn bổ sung do được cơ quan quản lý cấp trên giao thêm chỉ tiêu, chỉ thực hiện việc xét nâng bậc lương trước thời hạn đến hết ngày 28 tháng 02 của năm sau liền kề năm xét nâng bậc lương trước thời hạn. Không xem xét các trường hợp đề nghị sau thời điểm nêu trên.

Chương 4

NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN KHI CÓ THÔNG BÁO NGHỈ HƯU

Điều 15. Điều kiện, tiêu chuẩn và chế độ nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu

1. Công chức và người lao động thuộc đối tượng quy định tại Khoản 2 Điều 2 Quy chế này đến tuổi nghỉ hưu được xem xét, nâng một bậc lương trước thời hạn 12 tháng so với thời gian quy định tại Khoản 1 Điều 5, nếu có đủ các điều kiện, tiêu chuẩn dưới đây:

- a) Đã có thông báo nghỉ hưu;
- b) Đạt đủ tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 5 Quy chế này;
- c) Chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc chức danh;
- d) 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.

2. Trường hợp công 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 công chức và người lao động được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn.

Điều 16. Quy trình thực hiện

1. Đối với các đơn vị thuộc cơ quan Tổng cục Quản lý thị trường (gồm các Vụ và Văn phòng Tổng cục):

a) Khi có công chức và người lao động đến tuổi nghỉ hưu, đã có thông báo nghỉ hưu và có đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định tại Khoản 1 Điều 15 Quy chế này, các đơn vị lập danh sách kèm theo hồ sơ gửi về Vụ Tổ chức cán bộ, Tổng cục Quản lý thị trường để tổng hợp. Hồ sơ gồm:

- Văn bản đề nghị của thủ trưởng đơn vị;
- Danh sách trích ngang các trường hợp nâng lương trước hạn khi có thông báo nghỉ hưu (theo mẫu số 1c);
- Thông báo nghỉ hưu của cá nhân được đề nghị;
- Bản phô tô Quyết định nâng bậc lương gần nhất của cá nhân được đề nghị.

b) Vụ Tổ chức cán bộ tổng hợp, kiểm tra hồ sơ và báo cáo Lãnh đạo Tổng cục ban hành Quyết định hoặc báo cáo Bộ Công Thương xem xét, quyết định theo phân cấp.

2. Đối với các Cục Quản lý thị trường cấp tỉnh và Cục Nghiệp vụ Quản lý thị trường:

a) Khi có công chức và người lao động đến tuổi nghỉ hưu, đã có thông báo nghỉ hưu và có đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định tại Khoản 1 Điều 15 Quy chế này, các Phòng chuyên môn nghiệp vụ và các Đội Quản lý thị trường rà soát, lập danh sách kèm theo hồ sơ nêu tại Khoản 1 Điều này gửi về Phòng Tổ chức - Hành để tổng hợp, báo cáo Lãnh đạo Cục ra Quyết định hoặc gửi về Tổng cục Quản lý thị trường xem xét, quyết định theo phân cấp;

b) Vụ Tổ chức cán bộ tổng hợp, kiểm tra hồ sơ và báo cáo Lãnh đạo Tổng cục ban hành Quyết định hoặc báo cáo Bộ Công Thương xem xét, quyết định đối với các trường hợp thuộc thẩm quyền của Tổng cục hoặc Bộ.

Chương 5

NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Điều 17. Điều kiện, tiêu chuẩn và chế độ xét nâng phụ cấp thâm niên vượt khung

1. Công chức, người lao động có đủ điều kiện thời gian và tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung theo quy định tại điểm 1 và điểm 2 mục II Thông tư số 04/2005/TT-BNV được xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như sau:

a) Công chức và người lao động quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 5 Quy chế này, sau 3 năm (đủ 36 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh, được xét 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 hai tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 1%;

b) Công chức và người lao động quy định tại quy định tại điểm b Khoản 1 Điều 5 Quy chế này, sau 02 năm (đủ 24 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch được xét 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 hai tiêu chuẩn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung được tính hưởng thêm 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.

Điều 18. Quy trình thực hiện

Thực hiện tương tự quy trình xét nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Quy chế này.

Chương 6

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 19. Trách nhiệm của các đơn vị

1. Thủ trưởng đơn vị chỉ đạo việc thực hiện nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức và người lao động đúng quy định về đối tượng, điều kiện, tiêu chuẩn, thời gian và quy trình, thủ tục.

2. Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ tổ chức thực hiện, kiểm tra và trình Tổng cục trưởng giải quyết theo thẩm quyền những vướng mắc phát sinh trong thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn ở các đơn vị thuộc Tổng cục.

Điều 20. Chế độ báo cáo và hình thức triển khai

1. Định kỳ vào tuần thứ 4 của tháng 12 hàng năm, các đơn vị có văn bản báo cáo Tổng cục Quản lý thị trường (qua Vụ Tổ chức cán bộ):

- Số người thuộc tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc và số dư ra dưới 10 người của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn;

- Tình hình và kết quả thực hiện nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, nâng bậc lương trước thời hạn do đã có thông báo nghỉ hưu và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với công chức và người lao động trong đơn vị (Mẫu số 3).

2. Trên cơ sở báo cáo của các đơn vị, Vụ Tổ chức cán bộ tổng hợp, báo cáo Bộ Công Thương theo quy định.

3. Quy chế này áp dụng thống nhất trong toàn lực lượng Quản lý thị trường. Các đơn vị thuộc Tổng cục Quản lý thị trường căn cứ quy định tại Quy chế này tổ chức triển khai thực hiện. Những vấn đề không nêu trong Quy chế này thì áp dụng theo quy định của pháp luật hiện hành.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, các đơn vị phản ánh về Tổng cục Quản lý thị trường (qua Vụ Tổ chức cán bộ) để xem xét, giải quyết./.

CỤC/TỔNG CỤC...
 ĐỘI/PHÒNG/CỤC

DANH SÁCH CÔNG CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỀ NGHỊ NÂNG BẬC LƯƠNG
 THƯỜNG XUYẾN HOẶC NÂNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG ĐỘT... NĂM....
 (Kèm theo công văn số /QLTT-TCHC ngày tháng năm của Cục.....)

TT	Họ và tên	Chức vụ/ Chức danh hiện tại	Ngạch, bậc lương hiện hưởng						Mức lương mới đề nghị hưởng				Ghi chú
			Ngạch	Bậc lương	Hệ số lương	Phụ cấp TNVK (%)	Thời điểm hưởng	Mã ngạch	Bậc lương	Hệ số lương	Phụ cấp TNVK (%)	Thời điểm hưởng	
1													
2													

Người lập biểu
 ngày tháng năm
 Thủ trưởng đơn vị
 (Ký, họ tên, đóng dấu (nếu có))

(Kèm theo Quyết định số **86** /QĐ-TCQLTT ngày **21** tháng 3 năm 2019 của Tổng cục Quản lý thị trường)

Mẫu số 1b

CỤC/TỔNG CỤC...
ĐỘI/PHÒNG/CỤC

**DANH SÁCH CÔNG CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỀ NGHỊ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC
THỜI HẠN DO CÓ THÀNH TÍCH XUẤT SẮC TRONG THỰC HIỆN NHIỆM VỤ NĂM....**

(Kèm theo công văn số /QLTT-TCHC ngày tháng năm của Cục.....)

TT	Họ và tên	Chức vụ/ Chức danh hiện tại	Ngạch, bậc lương hiện hưởng				Mức lương mới đề nghị hưởng				Thời gian đề nghị nâng lương trước hạn (6,9,12 tháng)	Thành tích đạt được (chỉ nêu thành tích cao nhất tương ứng với mức đề nghị)	Ghi chú
			Ngạch	Bậc lương	Hệ số lương	Thời điểm hưởng	Mã ngạch	Bậc lương	Hệ số lương	Thời điểm hưởng			
1													
2													

Người lập biểu

....., ngày tháng năm
Thủ trưởng đơn vị
(Ký, họ tên, đóng dấu (nếu có))

CỤC/TỔNG CỤC...
ĐỘI/PHÒNG/CỤC

DANH SÁCH CÔNG CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỀ NGHỊ NÂNG BẠC LƯƠNG
TRƯỚC THỜI HẠN DO ĐÃ CÓ THÔNG BÁO NGHỈ HƯU
 (Kèm theo công văn số /QLTT-TCHC ngày tháng năm của Cục.....)

TT	Họ và tên	Năm sinh	Ngạch/ chức danh hiện giữ	Ngạch, bậc lương hiện hưởng				Mức lương mới đề nghị hưởng				Ghi chú
				Ngạch	Bậc lương	Hệ số lương	Thời điểm hưởng	Mã ngạch	Bậc lương	Hệ số lương	Thời điểm hưởng	
1												
2												

Người lập biểu

....., ngày tháng năm

Thủ trưởng đơn vị

(Ký, họ tên, đóng dấu (nếu có))

Mẫu số 2

(Kèm theo Quyết định số **66** /QĐ-TCQLTT ngày **21** tháng 3 năm 2019
của Tổng cục Quản lý thị trường)

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

BẢN TỰ NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ QUÁ TRÌNH CÔNG TÁC

(Làm cơ sở xét nâng lương thường xuyên hoặc nâng phụ cấp thâm niên
vượt khung)

Họ và tên:

Sinh ngày tháng năm

Chức vụ/ chức danh:

Đơn vị công tác:

Hệ số lương hiện hưởng:, bậc, mã ngạch

Mốc tính nâng bậc lương/ nâng phụ cấp thâm niên vượt khung lần sau từ ngày
tháng năm

Tôi làm bản tự nhận xét, đánh giá quá trình công tác (từ năm đến năm) để làm
cơ sở báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét nâng lương thường xuyên/ nâng phụ cấp thâm niên
vượt khung của tôi, cụ thể như sau:

1/ Về chấp hành chính sách pháp luật của Nhà nước:

2/ Về tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ:

3/ Về tinh thần, trách nhiệm, ý thức kỷ luật:

4/ Về tinh thần phối hợp công tác:

5/ Về tính trung thực trong công tác:

6/ Về đạo đức lối sống:

7/ Năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và tinh thần học tập nâng cao trình độ:

8/ Tinh thần và thái độ phục vụ nhân dân:

9/ Xếp loại đánh giá công chức 03 năm gần nhất tính đến thời điểm đề nghị xét nâng
bậc lương hoặc nâng PCTNVK:

10. Kỷ luật:

....., ngày tháng ... năm 201...

**XÁC NHẬN CỦA LÃNH ĐẠO TRỰC TIẾP SỬ
DỤNG CÔNG CHỨC**

(Trưởng phòng/Đội trưởng/Vụ trưởng/Cục trưởng)

NGƯỜI TỰ NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ

BÁO CÁO KẾT QUẢ THỰC HIỆN NÂNG BẠC LƯƠNG ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG NĂM

(Kèm theo công văn số /QLTT-TCHC ngày tháng năm của Cục.....)

Tổng số Công chức và người lao động của đơn vị có mặt tại thời điểm báo cáo:..... người, trong đó:

- Số người được nâng bậc lương thường xuyên, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung trong năm là: người;
- Số người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ là: người
- Số người được nâng bậc lương trước thời hạn do đã có thông báo nghỉ hưu là: người.

TT	Năm sinh		Chức vụ/ chức danh	Trình độ chuyên môn nghiệp vụ	Ngạch, bậc, hệ số lương trước khi được nâng bậc						Kết quả nâng lương trong năm.....						Tiền lương tăng thêm do nâng lương trong năm (1.000đ) (19)	
					Ngạch	Bậc	Hệ số	Phụ cấp TNVK	Thời điểm hưởng	Hệ số chênh lệch bảo lưu (nếu có)	Ngạch	Bậc	Hệ số	Phụ cấp TNVK	Thời điểm hưởng	Hệ số chênh lệch bảo lưu (nếu có)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
I Công chức, người lao động được nâng bậc lương thường xuyên hoặc nâng phụ cấp thâm niên vượt khung																		
1																		
2																		
II Công chức và người lao động được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ																		
1																		
2																		
III Công chức và người lao động được nâng bậc lương trước thời hạn do đã có thông báo nghỉ hưu																		
1																		
2																		

Người lập biểu

....., ngày tháng năm

Thủ trưởng đơn vị

(Ký, họ tên, đóng dấu (nếu có))