

**BỘ NỘI VỤ**

-----

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

-----

Số: 08/2013/TT-BNV

Hà Nội, ngày 31 tháng 07 năm 2013

## **THÔNG TƯ**

### **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 Nghị định số 61/2012/NĐ-CP ngày 10 tháng 8 năm 2012 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Nội vụ;*

*Căn cứ 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, viên chức và lực lượng vũ trang (sau đây gọi là Nghị định số 204/2004/NĐ-CP) đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 76/2009/NĐ-CP ngày 15 tháng 9 năm 2009; Nghị định số 14/2012/NĐ-CP ngày 07 tháng 3 năm 2012 và Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 02 năm 2013 của Chính phủ;*

*Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Thông tư 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,*

#### **Điều 1. Phạm vi và đối tượng**

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

a) Cán bộ, công chức, viên chức xếp lương theo bảng lương chuyên gia cao cấp, các bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ làm việc trong các cơ quan nhà nước từ Trung ương đến xã, phường, thị trấn (xã, phường, thị trấn gọi chung là cấp xã) và trong các đơn vị sự nghiệp công lập, gồm:

- Cán bộ trong các cơ quan nhà nước từ Trung ương đến quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh thuộc diện xếp lương theo ngạch, bậc công chức hành chính quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều 3 Nghị định số 204/2004/NĐ-CP;

- Công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập xếp lương theo bảng lương chuyên gia cao cấp, bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ (bao gồm cả các chức danh chuyên môn, nghiệp vụ ngành Tòa án, ngành Kiểm sát);

- Cán bộ cấp xã quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều 5 và công chức cấp xã quy định tại Điểm 3 Khoản 2 Điều 5 Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22 tháng 10 năm 2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã (sau đây gọi là Nghị định số 92/2009/NĐ-CP).

b) Những người xếp lương theo bảng lương chuyên gia cao cấp, bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ do Nhà nước quy định được cấp có thẩm quyền quyết định đến làm việc tại các dự án và các cơ quan, tổ chức quốc tế đặt tại Việt Nam mà vẫn thuộc danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị.

c) Những người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động xếp lương theo bảng lương do Nhà nước quy định trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định hiện hành của pháp luật.

d) Những người xếp lương theo bảng lương do Nhà nước quy định thuộc chỉ tiêu biên chế được ngân sách nhà nước cấp kinh phí trong các hội có tính chất đặc thù quy định tại Nghị định số 45/2010/NĐ-CP ngày 21 tháng 4 năm 2010 của Chính phủ quy định về tổ chức, hoạt động và quản lý hội và Quyết định số 68/2010/QĐ-TTg ngày 01 tháng 11 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc quy định hội có tính chất đặc thù.

Các đối tượng tại các Điểm a, b, c và d Khoản này sau đây gọi chung là cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

## 2. Đối tượng không áp dụng:

a) Cán bộ thuộc diện xếp lương theo bảng lương chức vụ đã được xếp lương theo nhiệm kỳ.

b) Cán bộ cấp xã là người đang hưởng chế độ hưu trí hoặc trợ cấp mất sức lao động quy định tại Điểm c Khoản 1 Điều 5 Nghị định số 92/2009/NĐ-CP và Khoản 1 Điều 1 Nghị định số 29/2013/NĐ-CP ngày 08 tháng 4 năm 2013 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 92/2009/NĐ-CP.

c) Công chức cấp xã chưa tốt nghiệp đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ quy định tại Điểm b Khoản 2 Điều 5 Nghị định số 92/2009/NĐ-CP.

## **Điều 2. Chế độ nâng bậc lương thường xuyên**

Đối tượng quy định tại Khoản 1 Điều 1 Thông tư này, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch công chức (sau đây gọi là ngạch), trong chức danh nghề nghiệp viên chức, chức danh chuyên gia cao cấp và chức danh chuyên môn, nghiệp vụ ngành Tòa án, ngành Kiểm sát (sau đây gọi là chức danh) 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 quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này trong suốt thời gian giữ bậc lương như sau:

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

a) Thời gian giữ bậc để xét nâng bậc lương thường xuyên:

- Đối với chức danh chuyên gia cao cấp: Nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong bảng lương chuyên gia cao cấp, thì sau 5 năm (đủ 60 tháng) giữ bậc lương trong bảng lương chuyên gia cao cấp được xét nâng một bậc lương;

- 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, 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.

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, 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 Điểm b Khoản 1 Điều này.

Tổng các loại thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điểm này (nếu có) được tính tròn tháng, nếu có thời gian lẻ không tròn tháng thì được tính như sau: Dưới 11 ngày làm việc (không bao gồm các ngày nghỉ hằng tuần và ngày nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động) thì không tính; từ 11 ngày làm việc trở lên tính bằng 01 tháng.

## 2. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên:

Đối tượng quy định tại Khoản 1 Điều 1 Thông tư 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, 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.

### b) 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.

## 3. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên:

Trong thời gian giữ bậc lương hiện giữ, nếu cán bộ, công chức, 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 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 này như sau:

### a) 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.

b) 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.

c) Kéo dài 03 (ba) tháng đối với viên chức và 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 cán bộ, công chức, viên chức và người lao động 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 cán bộ, công chức, viên chức và người lao động quyết định theo quy định của pháp luật.

4. Trường hợp đã có kết luận của cơ quan có thẩm quyền là oan, sai sau khi bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam, bị kỷ luật (khiển trách, cảnh cáo, 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.

### **Điều 3. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn**

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

a) Điều kiện và chế độ được hưởng:

Đối tượng quy định tại Khoản 1 Điều 1 Thông tư này đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 2 Thông tư này và lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đã được cấp có thẩm quyền quyết định công nhận bằng văn bản, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh 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 tại Điểm a Khoản 1 Điều 2 Thông tư này.

b) Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn:

Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động (trừ các đối tượng quy định tại Khoản 2 Điều 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% tổng số cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị. 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.

c) Cách tính số người thuộc tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn:

- Cứ mỗi 10 người trong danh sách trả lương (không tính số dư ra dưới 10 người sau khi lấy tổng số người trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị chia cho 10), cơ quan, đơn vị được xác định có 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc.

- Căn cứ vào cách tính nêu trên, vào quý IV hằng năm, cơ quan, đơn vị (bao gồm cả cơ quan, đơn vị có dưới 10 người trong danh sách trả lương) có văn bản báo cáo cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp 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.

- Cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp 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 các 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 tổng số người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc ở các cơ quan, 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 của các cơ quan, đơn vị thuộc phạm vi quản lý.

- Đến hết quý I của năm sau 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.

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

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.

đ) Xác định thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc:

- 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 các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên và 4 năm gần nhất đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

Riêng 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.

- Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được căn cứ vào thành tích cao nhất đạt được của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động; 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 quy chế nâng bậc lương trước thời hạn của cơ quan, đơn vị.

Ví dụ: Ông Nguyễn Văn A, đã được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ từ bậc 3 hệ số lương 5,08 ngạch chuyên viên chính (mã số 01.002) lên bậc 4 hệ số lương 5,42 ngạch chuyên viên chính từ ngày 01 tháng 01 năm 2010. Đến ngày 01 tháng 8 năm 2010 ông A được Chủ tịch nước ký Quyết định tặng thưởng Huân chương Lao động hạng ba cho thành tích công tác giai đoạn 2005 - 2009 (thành tích này của ông A được ký sau ngày 01 tháng 01 năm 2010 được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau). Theo quy chế của cơ quan, đơn vị nơi công tác thì thành tích được tặng thưởng Huân chương Lao động hạng ba được xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng, nhưng theo quy định không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn trong cùng ngạch nên ông A vẫn chỉ được xét nâng bậc lương thường xuyên từ bậc 4 lên bậc 5 ngạch chuyên viên chính từ ngày 01 tháng 01 năm 2013. Đến ngày 01 tháng 01 năm 2015 (sau đủ 24 tháng giữ bậc 5 ngạch

chuyên viên chính), nếu ông A đủ điều kiện xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc ở ngạch chuyên viên chính thì thành tích công tác của ông A trong khoảng thời gian từ ngày 01 tháng 01 năm 2010 đến ngày 31 tháng 12 năm 2015 (trong đó có thành tích được tặng thưởng Huân chương Lao động hạng ba ngày 01 tháng 8 năm 2010) được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn.

e) Tiêu chuẩn xét nâng bậc lương trước thời hạn:

Tiêu chuẩn, cấp độ về lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn tương ứng với từng cấp độ thành tích khác nhau của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động do người đứng đầu cơ quan, đơn vị quản lý cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trao đổi với cấp ủy và Ban Chấp hành công đoàn cùng cấp quy định cụ thể trong Quy chế nâng bậc lương trước thời hạn của cơ quan, đơn vị. Căn cứ vào quy định này, cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc diện được xét nâng bậc lương trước thời hạn hằng năm do tập thể bình chọn, nhưng mỗi năm không quá 10% tổng số cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị.

2. 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:

Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc đạt đủ 02 tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 2 Thông tư 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.

3. Trường hợp cán bộ, công chức, viên 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 cán bộ, công chức, viên chức và người lao động được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này.

#### **Điều 4. Tổ chức thực hiện**

1. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị quản lý cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có trách nhiệm trao đổi với cấp ủy và Ban Chấp hành công đoàn cùng cấp thực hiện:

a) Ban hành Quy chế nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị mình, trong đó phải quy định rõ



tiêu chuẩn, cấp độ về lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn tương ứng với từng cấp độ thành tích khác nhau của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động và thứ tự ưu tiên xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với những người có thành tích xuất sắc như nhau để làm căn cứ xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với các đối tượng thuộc phạm vi quản lý. Bản Quy chế này phải được công khai trong cơ quan, đơn vị và gửi cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp để quản lý và kiểm tra trong quá trình thực hiện.

b) Quyết định hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền quyết định theo phân cấp hiện hành nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn (khi lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và khi có thông báo nghỉ hưu) đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị.

c) 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.

d) Định kỳ vào quý IV hằng năm, có văn bản báo cáo cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp tình hình và những vướng mắc trong việc 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 ở cơ quan, đơn vị theo mẫu số 1 ban hành kèm theo Thông tư này; số người thuộc tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc và số người dư ra dưới 10 người của cơ quan, đơn vị mình ở năm sau liền kề.

2. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị quản lý cấp trên trực tiếp của cơ quan, đơn vị có trách nhiệm:

Kiểm tra kết quả và giải quyết theo thẩm quyền những vướng mắc trong việc 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 thuộc phạm vi quản lý; tổng hợp báo cáo Bộ, ngành Trung ương (nếu thuộc Trung ương quản lý), Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (nếu thuộc địa phương quản lý) kết quả thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn ở tất cả các cơ quan, đơn vị thuộc phạm vi quản lý theo mẫu số 1 ban hành kèm theo Thông tư này.

3. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm:

a) Kiểm tra và giải quyết theo thẩm quyền những vướng mắc trong việc thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn ở Bộ, ngành, địa phương; bảo đảm tỷ lệ mỗi năm không vượt quá 10% tổng số cán

bộ, công chức, viên chức và người lao động trong danh sách trả lương được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ ở các cơ quan, đơn vị thuộc phạm vi quản lý.

b) Quyết định hoặc phân cấp thẩm quyền quyết định nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc thẩm quyền quản lý.

c) Đề nghị bằng văn bản gửi Bộ Nội vụ để thống nhất ý kiến trước khi ký Quyết định nâng bậc lương trước thời hạn khi lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ (gửi kèm biên bản họp xét nâng bậc lương; quy chế nâng bậc lương trước thời hạn của cơ quan, đơn vị; bản sao Quyết định giao chỉ tiêu biên chế, số lượng người làm việc của cơ quan, đơn vị; bản sao quyết định xếp lương gần nhất và bản sao Quyết định công nhận thành tích xuất sắc của cấp có thẩm quyền) và khi có thông báo nghỉ hưu (gửi kèm bản sao quyết định xếp lương gần nhất và bản sao thông báo nghỉ hưu) đối với các trường hợp xếp lương ở ngạch chuyên viên cao cấp và các ngạch, chức danh tương đương ngạch chuyên viên cao cấp thuộc danh sách trả lương của Bộ, ngành, địa phương.

Việc quyết định nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với các chức danh thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư Trung ương Đảng, Ủy ban Thường vụ Quốc hội quản lý thực hiện theo phân cấp hiện hành.

d) Định kỳ vào quý IV hằng năm, tổng hợp báo cáo Bộ Nội vụ kết quả thực hiện nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức xếp lương ở ngạch chuyên viên cao cấp và các ngạch, chức danh tương đương ngạch chuyên viên cao cấp theo mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư này.

4. Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam chỉ đạo Bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện thu bảo hiểm xã hội và tính hưởng quyền lợi bảo hiểm xã hội đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động theo đúng chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn quy định tại Thông tư này. Nếu phát hiện việc nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn không đúng quy định thì Giám đốc Bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có văn bản đề nghị người có thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thực hiện lại theo đúng chế độ quy định, sau đó mới giải quyết các quyền lợi bảo hiểm xã hội đối với các đối tượng được hưởng (đồng thời gửi Bộ Nội vụ 01 bản để theo dõi và kiểm tra).

5. Bộ Nội vụ kiểm tra việc thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn ở các Bộ, ngành, địa phương; đồng thời yêu cầu các Bộ, ngành, địa phương hủy bỏ quyết định nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trái với quy định tại Thông tư này.

## **Điều 5. Hiệu lực thi hành**

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 9 năm 2013.

Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ từ năm 2013 đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thực hiện theo hướng dẫn tại Thông tư này.

2. Thông tư số 03/2005/TT-BNV ngày 05 tháng 01 năm 2005 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 Mục I Thông tư số 83/2005/TT-BNV ngày 10 tháng 8 năm 2005 của Bộ Nội vụ hướng dẫn sửa đổi, bổ sung chế độ nâng bậc lương và các chế độ phụ cấp lương đối với cán bộ, công chức, viên chức hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Thông tư này có hiệu lực thi hành.

3. Các đối tượng thuộc lực lượng vũ trang và người làm công tác cơ yếu trong tổ chức cơ yếu có hướng dẫn riêng.

4. Các đối tượng làm việc trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam và tổ chức chính trị - xã hội thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn theo hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, các Bộ, ngành, địa phương và các tổ chức, cá nhân phản ánh về Bộ Nội vụ để nghiên cứu, giải quyết./.

**KT.                      BỘ                      TRƯỞNG**  
**THỨ                      TRƯỞNG**

**Nơi                      nhận:**

- Ban Bí thư TW Đảng;
  - Thủ tướng, Các Phó Thủ tướng CP;
  - Các Bộ cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP;
  - VP BCĐTW về phòng chống tham nhũng;
  - HĐND, UBND, SNV các tỉnh, TP trực thuộc TW;
  - Văn phòng TW và các Ban của Đảng;
  - Văn phòng Chủ tịch nước;
  - Hội đồng dân tộc và các Ban của Quốc hội;
  - Văn phòng Quốc hội;
- Nguyễn Duy Thăng**

- VP CP, Công TTĐT Chính phủ;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- UBTW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan Trung ương của các đoàn thể CT-XH;
- Bộ trưởng và các Thứ trưởng;
- Các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ;
- Lưu: Văn thư, Vụ TL (10b).

**Bộ, ngành hoặc Ủy ban nhân dân MÃU SỐ 1 tỉnh, thành phố:**

**Cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp:**

**Cơ quan, đơn vị:**

**BÁO CÁO KẾT QUẢ THỰC HIỆN NÂNG BẬC LƯƠNG ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG NĂM:.....**

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31 tháng 7 năm 2013 của Bộ Nội vụ)*

**Tổng số cán bộ, công chức, viên chức và người lao động ở cơ quan, đơn vị có mặt tại thời điểm báo cáo: .....người.**

**Trong đó:**

1. Số người được nâng bậc lương thường xuyên ở cơ quan, đơn vị trong năm: .....người;
2. Số người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ ở cơ quan, đơn vị trong năm:.....người;
3. Số người đã có thông báo nghỉ hưu được nâng bậc lương trước thời hạn ở cơ quan, đơn vị trong năm:.....người.

Số thứ tự	Họ và tên	Ngày, tháng, năm	Trình độ chuyên	Ngạch, chức danh, bậc, hệ số lương trước khi được nâng bậc	Kết quả nâng bậc trong năm
-----------	-----------	------------------	-----------------	--	----------------------------

		sinh		ên môn nghệ p vụ được đào tạo	Nga ch hoặc chức dan h hiện giữ	Bậc tron g ngạc h hoặc tron g chức dan h hiện giữ	Hệ số lương g bậc hiện giữ	Th ời đi ể m đượ c xếp	Hệ số chê n lệ ch bảo lưu (nếu có)	Nga ch hoặc chức dan h hiện giữ	Bậc lương g sau nâng bậc	Hệ số lương g mới đượ c nâng bậc	Th ời gia n tín h nâng bậc lần sau	Hộ số chê n lệ ch bảo lưu (nếu có)	Tiền lương tăng thêm do nâng bậc trong năm (1.000 đ)
		Na m	N ữ												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I	Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động được nâng bậc lương thường xuyên														
1															
2															
...															
II	Cán bộ, công chức, viên 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	Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu được nâng bậc lương trước thời hạn														
1															
2															
...															
Cộng	(I+II+I														
g	II)														

.... Ngày.... tháng... năm....

**Thủ trưởng cơ quan, đơn vị**  
(Ký tên và đóng dấu)

**Ghi chú (Mẫu số 1):**

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 cơ quan, 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 cơ quan, đơn vị báo cáo cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp; sau đó cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp tổng hợp tất cả các cơ quan, đơn vị trực thuộc báo cáo Bộ, ngành (nếu thuộc Trung ương quản lý) hoặc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (nếu thuộc địa phương quản lý).

Bộ, ngành hoặc Ủy ban nhân dân tỉnh, **MẪU SỐ 2**  
thành phố:

**BÁO CÁO KẾT QUẢ THỰC HIỆN NÂNG BẬC LƯƠNG ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC NGẠCH CHUYÊN VIÊN CAO CẤP VÀ CÁC NGẠCH, CHỨC DANH TƯƠNG ĐƯƠNG NGẠCH CHUYÊN VIÊN CAO CẤP NĂM:.....**

**Tổng số cán bộ, công chức, viên chức thuộc Bộ, ngành, địa phương có mặt tại thời điểm báo cáo:.....người.**

**Trong đó:**

1. Số người ở ngạch chuyên viên cao cấp và các ngạch, chức danh tương đương ngạch chuyên viên cao cấp được nâng bậc lương thường xuyên ở Bộ, ngành, địa phương trong năm:.....người;

2. Tổng số người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ ở Bộ, ngành, địa phương trong năm:.....người;



III	Cán bộ, công chức, viên chức ở ngạch chuyên viên cao cấp và các ngạch, chức danh tương đương ngạch chuyên viên cao cấp đã có thông báo nghỉ hưu được nâng bậc lương trước thời hạn													
1														
2														
...														
Cột g	(I+II+I II)													

..., Ngày... tháng... năm...  
**Thủ trưởng Bộ, ngành hoặc Chủ tịch  
 UBND tỉnh, thành phố**  
 (Ký tên và đóng dấu)

**Ghi chú (Mẫu số 2):**

1. Bộ, ngành hoặc UBND tỉnh 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 đối với ngạch chuyên viên cao cấp và các ngạch, chức danh tương đương ngạch chuyên viên cao cấp ở Bộ, ngành, địa phương (nếu có).
2. Cách ghi các cột: Cột 6, cột 11 và cột 16 như ghi chú ở mẫu 1
3. Mẫu số 2 này dùng để các Bộ, ngành, UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương báo cáo Bộ Nội vụ kết quả nâng bậc lương ở ngạch chuyên viên cao cấp và các ngạch, chức danh tương đương ngạch chuyên viên cao cấp thuộc danh sách trả lương của các Bộ, ngành, địa phương.