

QUY CHẾ

**Nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn
và chế độ tiền thưởng trên cơ sở thành tích công tác định kỳ và đột xuất
đối với viên chức và người lao động của Trường Đại học Cần Thơ**

*(Kèm theo Nghị quyết số 59/NQ-HĐT ngày 14 tháng 7 năm 2025
của Hội đồng trường Trường Đại học Cần Thơ)*

Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Quy chế này quy định về điều kiện, trình tự, thủ tục, thời gian nâng bậc lương thường xuyên (viết tắt NLTX), phụ cấp thâm niên vượt khung (viết tắt PCTNVK) và nâng bậc lương trước thời hạn (viết tắt NLTTH) do có thành tích xuất sắc đối với viên chức và người lao động (viết tắt VC-NLĐ) đang làm việc tại Trường Đại học Cần Thơ (viết tắt ĐHCT) do Trường trả lương.

2. Quy chế này hướng dẫn thực hiện chế độ tiền thưởng định kỳ hàng năm và chế độ tiền thưởng đột xuất trên cơ sở thành tích công tác đối với VC-NLĐ của Trường.

3. Các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường ĐHCT có sử dụng người lao động do đơn vị tự trả lương (không sử dụng nguồn kinh phí của Trường) có thể vận dụng Quy chế này để thực hiện chế độ nâng bậc lương và chế độ tiền thưởng cho người lao động.

Điều 2. Nguyên tắc chung

1. Đảm bảo tính chính xác, công bằng, dân chủ, công khai, kịp thời và đúng theo quy định của pháp luật hiện hành.

2. Đối với NLTX và tính hưởng PCTNVK của VC-NLĐ được thực hiện hàng tháng (một tháng/lần).

3. Đối với NLTTH khi có thông báo nghỉ hưu được thực hiện khi VC-NLĐ đã có thông báo nghỉ hưu và đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

4. Đối với NLTTH thì thực hiện vào cuối năm theo nguyên tắc sau:

a) VC-NLĐ lập thành tích xuất sắc được cấp có thẩm quyền quyết định công nhận bằng văn bản trong thực hiện nhiệm vụ, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng

trong chức danh và còn thiếu từ 1 đến 12 tháng 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.

b) Tỷ lệ VC-NLĐ được NLTTH do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ trong một năm không quá 10% tổng số VC-NLĐ của đơn vị (trường hợp có số lẻ thập phân do Hội đồng xét nâng bậc lương Trường quyết định). Chỉ tiêu NLTTH của Trường thực hiện hết trong năm.

c) Việc xét NLTTH đối với VC-NLĐ được căn cứ vào thành tích xuất sắc cao nhất mà VC-NLĐ đạt được trong thời gian giữ bậc lương; nếu thành tích cao nhất bằng nhau thì xét đến thành tích khác; trường hợp nhiều người có thành tích như nhau thì ưu tiên cho người có thời gian công tác ở Trường ĐHCT lâu hơn, sau đó đến nữ.

d) Không thực hiện hai lần liên tiếp NLTTH do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

5. Trường hợp VC-NLĐ vừa thuộc đối tượng được xét NLTTH do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, vừa thuộc đối tượng được xét NLTTH khi có thông báo nghỉ hưu thì VC-NLĐ thực hiện theo chế độ NLTTH khi có thông báo nghỉ hưu.

6. VC-NLĐ được hưởng chế độ tiền thưởng định kỳ hàng năm khi được cấp có thẩm quyền đánh giá, xếp loại chất lượng từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên theo quy định của pháp luật hiện hành.

7. Hiệu trưởng quyết định thưởng đột xuất đối với VC-NLĐ khi đạt được thành tích đột xuất trên cơ sở kết quả xét công nhận của Hội đồng xét thưởng.

Chương II

CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYỀN VÀ TÍNH HƯỞNG PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Điều 3. Điều kiện nâng bậc lương thường xuyên

1. Điều kiện về thời gian để xét nâng lên một bậc lương thường xuyên và tính hưởng PCTNVK được quy định như sau:

a) VC-NLĐ nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh nghề nghiệp 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 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 (viết tắt Nghị định số 204/2004/NĐ-CP), sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong chức danh thì được xét nâng lên một bậc lương.

Trường hợp đã xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh thì được hưởng PCTNVK bằng 5% mức lương của bậc lương cuối cùng của chức danh; từ năm thứ tư trở đi, mỗi năm được tính hưởng thêm 1%.

b) VC-NLĐ nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh nghề nghiệp viên chức loại B và loại C của bảng 2, bảng 3 và nhân viên thừa hành, phục vụ xếp lương theo bảng 4 quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong chức danh thì được xét nâng lên một bậc lương.

Trường hợp đã xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh thì được hưởng PCTNVK bằng 5% mức lương của bậc lương cuối cùng của chức danh; từ năm thứ ba trở đi, mỗi năm được tính hưởng thêm 1%.

2. Các trường hợp được tính vào thời gian để xét NLTX và tính hưởng PCTNVK:

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

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

c) Thời gian nghỉ ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hưởng bảo hiểm xã hội cộng dồn từ 06 tháng trở xuống (trong thời gian giữ bậc) theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

d) 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 Trường.

3. Các trường hợp không được tính vào thời gian để xét NLTX và tính hưởng PCTNVK:

a) Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương.

b) 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 Hiệu trưởng quyết định.

c) Thời gian bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam và các loại thời gian không làm việc khác trừ thời gian quy định tại khoản 2 Điều này.

d) Thời gian tập sự (bao gồm cả trường hợp được hưởng 100% mức lương của chức danh nghề nghiệp viên chức tập sự theo quy định tại khoản 2 Điều 23 Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức).

đ) Thời gian VC-NLĐ đào ngũ trong quá trình thực hiện nghĩa vụ quân sự tại ngũ.

e) Thời gian thử thách đối với VC-NLĐ bị phạt tù nhưng cho hưởng án treo; trường hợp thời gian thử thách ít hơn thời gian bị kéo dài NLTX thì tính theo thời gian bị kéo dài NLTX.

g) Thời gian nghỉ công tác chờ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật hiện hành.

Tổng các loại thời gian không được tính để xét NLTX quy định tại khoản này (nếu có) được tính cộng dồn và làm 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 4. Tiêu chuẩn, quy định kéo dài thời gian NLTX và PCTNVK

1. VC-NLĐ có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong chức danh như nêu tại khoản 1 Điều 3 và qua đánh giá đạt đủ hai tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian giữ bậc lương cũ thì được nâng một bậc lương thường xuyên:

a) Được cấp có thẩm quyền đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên.

b) Không bị kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức.

2. Trong thời gian giữ bậc lương hiện hưởng, nếu VC-NLĐ đã có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của cấp có thẩm quyền là không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm hoặc bị kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức thì bị kéo dài thời gian tính NLTX so với thời gian quy định như sau:

a) Kéo dài 12 tháng đối với VC-NLĐ bị kỷ luật cách chức.

b) Kéo dài 06 tháng đối với người lao động bị kỷ luật khiển trách hoặc cảnh cáo và đối với viên chức bị kỷ luật cảnh cáo.

c) Kéo dài 06 tháng đối với mỗi lần VC-NLĐ được cấp có thẩm quyền đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm.

d) Kéo dài 03 tháng đối với viên chức bị kỷ luật khiển trách.

đ) 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 NLTX là tổng các thời gian bị kéo dài quy định tại các điểm a, b, c và d khoản này.

e) 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 NLTX tính theo hình thức kỷ luật tương ứng quy định tại điểm a, b, c và d khoản này.

g) Trường hợp VC-NLĐ là đảng viên bị kỷ luật Đảng, đối với cùng một hành vi vi phạm, nếu đã có quyết định kỷ luật về hành chính thì thực hiện kéo dài thời gian NLTX 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 NLTX 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.

3. 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, cách chức) thì thời gian này được tính lại các chế độ về NLTX 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 III

CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN

Điều 5. Thành tích xuất sắc dùng làm cơ sở xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Thứ tự ưu tiên thành tích xuất sắc dùng làm cơ sở xét NLTTTH:

a) Anh hùng Lao động.

b) Giải thưởng Hồ Chí Minh; Giải thưởng Nhà nước; Giải thưởng Khoa học - Công nghệ quốc tế; Danh hiệu Nhà giáo nhân dân; Nhà giáo ưu tú; Đạt chuẩn giáo sư hoặc phó giáo sư.

c) Huân chương Lao động các hạng.

d) Danh hiệu Chiến sĩ thi đua toàn quốc.

đ) Bằng khen Thủ tướng.

e) Danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp Bộ.

g) Giải thưởng Khoa học - Công nghệ cấp Bộ và tương đương.

h) Được cấp bằng phát minh, sáng chế; Bằng Lao động sáng tạo của tổ chức công đoàn; Giải pháp - sáng kiến hữu ích được đăng ký và công nhận ở trong hoặc ngoài nước.

i) Tốt nghiệp tiến sĩ trước thời hạn.

k) Chủ trì đề tài, dự án cấp Bộ và tương đương trở lên hoàn thành trước hoặc đúng thời hạn quy định, được Hội đồng nghiệm thu đánh giá ở mức khá trở lên.

l) Bằng khen của cấp tỉnh, Bộ, ngành trung ương.

m) Tốt nghiệp tiến sĩ đúng thời hạn.

n) Danh hiệu Chiến sĩ thi đua cơ sở 02 lần trở lên.

o) Danh hiệu Chiến sĩ thi đua cơ sở 01 lần.

p) Chủ trì đề tài, dự án cấp trường hoàn thành trước hoặc đúng thời hạn quy định, được Hội đồng nghiệm thu đánh giá ở mức khá trở lên.

q) Danh hiệu Lao động tiên tiến; giấy khen của cấp có thẩm quyền.

2. Thành tích xuất sắc được xác định tại thời điểm ban hành quyết định công nhận và trong khoảng thời gian 06 năm gần nhất liền kề đối với chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên và 04 năm gần nhất liền kề đối với chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét NLTTH. Các thành tích được xác lập trong giai đoạn 06 năm hoặc 04 năm được xét NLTTH cho lần trước thì không dùng để xét NLTTH cho lần tiếp theo.

Điều 6. Điều kiện xét nâng bậc lương trước thời hạn

VC-NLĐ đạt đủ 02 tiêu chuẩn NLTX (quy định tại khoản 1, Điều 4 quy định 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 theo quy định tại Điều 5 của quy định này, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh và tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét NLTTH còn thiếu từ 12 tháng trở xuống để được NLTX thì được xét nâng một bậc lương trước thời hạn tối đa là 12 tháng so với thời gian quy định và đảm bảo các điều kiện sau:

1. VC-NLĐ đủ thời gian giữ bậc là 24 tháng (đối với chức danh có thời gian xét NLTX là 36 tháng); VC-NLĐ đủ thời gian giữ bậc là 16 tháng (đối với chức danh có thời gian xét NLTX là 24 tháng).

2. Số lần được NLTTH do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ:

a) Không thực hiện hai lần liên tiếp NLTTH do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

b) Đối với việc NLTTH từ lần thứ tư trở đi chỉ được xét sau khi đã được NLTX hai lần liên tiếp.

3. Không xét NLTTH đối với các trường hợp vi phạm quy định, quy chế của Nhà trường.

Điều 7. Trình tự, thủ tục xét nâng bậc lương trước thời hạn

1. Bước 1: Phòng Tổ chức và Phát triển nhân sự (viết tắt Phòng TCPTNS) tham mưu Hiệu trưởng triển khai kế hoạch xét NLTTH.

2. Bước 2: Thủ trưởng các đơn vị cấp 2 tiến hành phổ biến các văn bản có liên quan đến toàn thể VC-NLĐ thuộc đơn vị mình quản lý; rà soát và lập danh sách VC-NLĐ đủ tiêu chuẩn, điều kiện xét NLTTH.

3. Bước 3: Trưởng đơn vị cấp 2 tổ chức họp Hội đồng xét nâng bậc lương đơn vị để xem xét và lập danh sách VC-NLĐ được đề nghị NLTTH theo thứ tự ưu tiên và gửi về Trường (thông qua Phòng TCPTNS). Hồ sơ gửi về Trường gồm có: biên bản họp Hội đồng xét nâng bậc lương của đơn vị, danh sách trích ngang thành tích của VC-NLĐ có xác nhận của Trưởng đơn vị đề nghị xét NLTTH do lập thành tích xuất sắc được xếp thứ tự ưu tiên từ trên xuống.

4. Bước 4: Phòng TCPTNS tổng hợp hồ sơ đề nghị từ các đơn vị, rà soát và phản hồi về đơn vị (nếu có).

5. Bước 5: Hội đồng xét nâng bậc lương Trường họp xem xét danh sách do các đơn vị đề nghị và cân đối điều kiện chỉ tiêu, số lượng của Trường. Thông báo kết quả xét duyệt của Hội đồng xét nâng bậc lương Trường đến các đơn vị.

6. Bước 6: Đơn vị phổ biến kết quả xét duyệt đến VC-NLĐ và tiếp nhận ý kiến phản ánh của VC-NLĐ về Hội đồng xét nâng bậc lương Trường (thông qua Phòng TCPTNS). Hội đồng xét nâng bậc lương Trường họp xem xét các ý kiến phản ánh (nếu có).

7. Bước 7: Hiệu trưởng ban hành quyết định nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc đối với VC-NLĐ.

Điều 8. Hội đồng xét nâng bậc lương đơn vị

Hội đồng xét nâng bậc lương đơn vị do Trưởng đơn vị thành lập. Thành phần Hội đồng bao gồm:

1. Chủ tịch Hội đồng là Trưởng đơn vị hoặc phó trưởng đơn vị.
2. 01 ủy viên Hội đồng là đại diện cấp ủy đơn vị.
3. 01 ủy viên Hội đồng là đại diện BCH công đoàn đơn vị.

4. 01 ủy viên Hội đồng là đại diện BCH Đoàn TNCS HCM đơn vị (là VC-NLĐ nếu có).

5. 01 ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là Trợ lý tổ chức đơn vị.

Điều 9. Hội đồng xét nâng bậc lương Trường

Hội đồng xét nâng bậc lương Trường do Hiệu trưởng thành lập. Thành phần Hội đồng bao gồm:

1. Chủ tịch Hội đồng là Hiệu trưởng.
2. Phó Chủ tịch Hội đồng là Phó Hiệu trưởng.
3. 01 ủy viên Hội đồng là đại diện Đảng ủy Trường.
4. 01 ủy viên Hội đồng là đại diện BCH Công đoàn Trường.
5. 01 ủy viên Hội đồng là đại diện BCH Đoàn TNCS HCM Trường.
6. 01 ủy viên Hội đồng là đại diện BCH Cựu chiến binh Trường.
7. Các ủy viên Hội đồng là đại diện một số đơn vị trong Trường.
8. 01 ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là đại diện Phòng TCPTNS.

Chương IV CHẾ ĐỘ TIỀN THƯỞNG

Điều 10. Chế độ tiền thưởng định kỳ hàng năm

1. Chế độ tiền thưởng hàng năm là tiền thưởng trên cơ sở kết quả đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng năm đối với VC-NLĐ.

2. Đối tượng được hưởng là VC-NLĐ được cấp có thẩm quyền đánh giá, xếp loại mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên.

3. Mức tiền thưởng:

a) Đối với VC-NLĐ được đánh giá, xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, được hưởng mức thưởng bằng hai lần đơn mức tiền thưởng.

b) Đối với VC-NLĐ được đánh giá, xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ, được thưởng bằng một lần đơn mức tiền thưởng.

4. VC-NLĐ chỉ được hưởng chế độ tiền thưởng định kỳ hàng năm một lần trong năm.

5. Chế độ tiền thưởng hàng năm không áp dụng đối với VC-NLĐ không thuộc đối tượng đánh giá do không đủ thời gian làm việc trong năm.

Điều 11. Chế độ tiền thưởng đột xuất

1. Chế độ tiền thưởng đột xuất là tiền thưởng trên cơ sở thành tích công tác đột xuất do Hiệu trưởng quyết định trên cơ sở xem xét và công nhận của Hội đồng xét thưởng.

2. Đối tượng được hưởng chế độ tiền thưởng đột xuất là VC-NLĐ được công nhận thành tích đột xuất theo quyết định của Hiệu trưởng.

3. Tiêu chí xác định thành tích đột xuất:

a) Mức độ khó khăn phức tạp, yêu cầu về trình độ chuyên môn của nhiệm vụ được giao.

b) Chất lượng sản phẩm, công việc đã hoàn thành.

c) Tiến độ hoàn thành.

d) Hiệu quả, sự lan tỏa, hiệu ứng tích cực của kết quả đầu ra.

đ) Mức độ tham gia của cá nhân trong thực hiện nhiệm vụ.

4. Điều kiện xác định thành tích đột xuất:

a) Chấp hành tốt chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và các quy định, quy chế, nội quy của Trường.

b) Không để xảy ra việc không hoàn thành nhiệm vụ khác được giao trong cùng thời gian lập thành tích.

5. Chế độ tiền thưởng đột xuất không áp dụng đối với các sản phẩm, kết quả công việc đã được quy đổi theo chế độ làm việc của giảng viên và những thành tích khác đã được thưởng theo Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường.

Điều 12. Quy trình xét công nhận thành tích đột xuất

1. Bước 1: Hiệu trưởng đề xuất xét công nhận thành tích đột xuất.

2. Bước 2: Đơn vị hoặc cá nhân lập hồ sơ đề nghị xét thưởng theo quy định tại Điều 10 Quy chế này gửi về Trường (thông qua Phòng TCPTNS).

3. Bước 3: Phòng TCPTNS tham mưu thành lập Hội đồng xét thưởng.

4. Bước 4: Hội đồng thực hiện việc xét công nhận thành tích đột xuất, đề xuất mức thưởng và báo cáo Hiệu trưởng.

5. Bước 5: Hiệu trưởng ban hành quyết định công nhận thành tích đột xuất và mức thưởng.

Điều 13. Hội đồng xét thưởng

Hội đồng xét thưởng thành tích đột xuất do Hiệu trưởng quyết định thành lập khi có yêu cầu. Thành phần Hội đồng bao gồm:

1. Chủ tịch Hội đồng là Hiệu trưởng hoặc Phó hiệu trưởng.
2. 01 ủy viên Hội đồng là đại diện BCH Công đoàn Trường.
3. Các ủy viên Hội đồng là đại diện một số đơn vị có liên quan.
4. 01 ủy viên Hội đồng là đại diện Phòng Kế hoạch và Tài chính.
5. 01 ủy viên Hội đồng là đại diện Phòng Pháp chế.
6. 01 ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là đại diện Phòng TCPTNS.

Điều 14. Đơn mức tiền thưởng

Đơn mức tiền thưởng do Hiệu trưởng quyết định hàng năm trên cơ sở cân đối thu chi giữa thu nhập tăng thêm và tiền thưởng tại Quy chế này.

Chương V TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 15. Trách nhiệm thi hành

1. Thủ trưởng các đơn vị trong Trường chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện Quy chế này.
2. Phòng TCPTNS có trách nhiệm theo dõi, tổng hợp và báo cáo tình hình thực hiện Quy chế này.

Điều 16. Trong quá trình thực hiện nếu có vấn đề vướng mắc hoặc phát sinh, các đơn vị, cá nhân kịp thời phản ánh về Trường (thông qua Phòng TCPTNS) để tiến hành điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với quy định của Nhà nước và tình hình thực tế tại Trường./.