UBND TỈNH TÂY NINH
QUỸ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 168 /QĐ-HĐQL

Tây Ninh, ngày 11 tháng 02 năm 2026

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy chế phân phối, tiền lương của người lao động và ban điều hành; thù lao của Hội đồng quản lý và Ban Kiểm soát không chuyên trách tại Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Tây Ninh

HỘI ĐỒNG QUẢN LÝ QUỸ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN

Căn cứ Nghị định số 147/2020/NĐ-CP ngày 18/12/2020 của Chính phủ quy định về tổ chức và hoạt động của Quỹ Đầu tư phát triển địa phương;

Căn cứ Thông tư số 86/2021/TT-BTC ngày 06/10/2021 của Bộ Tài chính hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 147/2020/NĐ-CP ngày 18 tháng 12 năm 2020 của chính phủ quy định về tổ chức và hoạt động của quỹ đầu tư phát triển địa phương

Căn cứ Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người đại diện chủ sở hữu trực tiếp, người đại diện phần vốn nhà nước và Kiểm soát viên trong doanh nghiệp nhà nước;

Căn cứ Quyết định số 291/QĐ-UBND ngày 04/7/2025 của UBND tỉnh về việc thành lập Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Tây Ninh;

Căn cứ Quyết định số 28/2025/QĐ-UBND ngày 15/ 9/2025 của UBND tỉnh ban hành Điều lệ tổ chức và hoạt động của Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Tây Ninh;

Căn cứ Nghị quyết số 167 /NQ-HĐQL ngày 11 tháng 02 năm 2026 của Hội đồng quản lý Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Tây Ninh;

Theo đề nghị của Giám đốc Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Tây Ninh tại Tờ trình số 163./TTr-QĐTPT ngày 10 tháng 02/năm 2026.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế phân phối, tiền lương của người lao động và ban điều hành; thù lao của Hội đồng quản lý và Ban Kiểm soát không chuyên trách tại Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Tây Ninh.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký, các điều khoản quy định tại quy chế này có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2026 và thay thế Quyết định số 425/QĐ-HĐQL ngày 01/10/2025 của Hội đồng quản lý Quỹ Đầu tư phát triển

về việc ban hành Quy chế phân phối, tiền lương và thù lao của Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Tây Ninh.

Trường hợp quy định của pháp luật có liên quan đến Quy chế phân phối, tiền lương và thù lao chưa được thể hiện trong quyết định này hoặc trong trường hợp có quy định mới của pháp luật khác với những điều khoản trong quyết định này thì quy định của pháp luật đó đương nhiên được áp dụng.

Điều 3. Hội đồng quản lý, Ban Kiểm soát, Giám đốc và các Phó Giám đốc, Trưởng các phòng, Ban Quản lý Cụm công nghiệp trực thuộc Quỹ Đầu tư phát triển và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:
- Như Điều 3 ;
- Lưu: VT, VP (TTPM).

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN LÝ QUỸ
CHỦ TỊCH



PHÓ CHỦ TỊCH UBND TỈNH
Huỳnh Văn Sơn

UBND TỈNH TÂY NINH
QUỸ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

QUY CHẾ
Phân phối, tiền lương của người lao động và ban điều hành; thù lao của Hội đồng quản lý và Ban Kiểm soát không chuyên trách tại Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Tây Ninh

(Ban hành kèm theo Quyết định số 168 /QĐ-HĐQL ngày 11../02/2026 của Hội đồng quản lý Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Tây Ninh)

Chương I
NGUYÊN TẮC CHUNG

Điều 1. Đối tượng áp dụng.

Quy chế này được áp dụng đối với các đối tượng gồm: Hội đồng quản lý và Ban Kiểm soát Quỹ (làm việc không chuyên trách), Ban điều hành (Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng) và toàn thể người lao động làm việc tại Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Tây Ninh (*sau đây gọi tắt là Quỹ ĐTPT*).

Điều 2. Nguyên tắc trả lương, phân phối quỹ tiền lương và thù lao.

1. Quỹ tiền lương được phân phối chung cho Ban điều hành và người lao động làm việc tại Quỹ ĐTPT, trong đó:

a) Tiền lương của người lao động được trả theo vị trí chức vụ, chức danh hoặc công việc, gắn với năng suất lao động và mức đóng góp của từng người vào kết quả hoạt động của Quỹ ĐTPT;

b) Tiền lương của Ban điều hành được trả theo chức danh, chức vụ và kết quả hoạt động, trong đó mức tiền lương của Giám đốc tối đa không vượt quá 10 lần so với mức tiền lương bình quân của người lao động.

2. Quỹ thù lao được phân phối cho Hội đồng quản lý và Ban kiểm soát Quỹ ĐTPT làm việc không chuyên trách theo cơ chế quy định đối với Hội đồng quản lý và Ban kiểm soát theo quy định của pháp luật và quy định của chủ sở hữu (nếu có).

3. Giám đốc là người chịu trách nhiệm về việc chi trả tiền lương, thù lao và không được sử dụng quỹ tiền lương, thù lao vào mục đích khác.

4. Quy chế phân phối khi ban hành phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật lao động, báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu để kiểm tra, giám

sát và công khai tại Quỹ ĐTPT trước khi thực hiện.

Chương II
TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ BAN ĐIỀU HÀNH
Mục 1
PHƯƠNG PHÁP XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG

Điều 3. Mức tiền lương bình quân kế hoạch

Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định như sau:

1. Năng suất lao động kế hoạch tăng so với thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa được xác định như sau:

TLbqkh = TLbqthnt + TLbqthnt x (Wkh/ Wthnt -1) x Htlln (1)

Trong đó:

- TLbqkh: Mức tiền lương bình quân kế hoạch.

- TLbqthnt: Mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề, được xác định bằng quỹ tiền lương thực hiện (bao gồm cả phần tiền lương tăng thêm đối với trường hợp Quỹ ĐTPT có chênh lệch thu chi trước thuế thực hiện vượt chênh lệch thu chi trước thuế kế hoạch) năm trước liền kề của người lao động và Ban điều hành chia cho số lao động bình quân thực tế sử dụng năm trước liền kề và chia cho số tháng thực tế hoạt động trong năm.

- Wkh: Năng suất lao động kế hoạch; Wthnt: Năng suất lao động thực hiện năm trước liền kề.

- Htlln: Hệ số tiền lương gắn với chênh lệch thu chi trước thuế, trong đó chênh lệch thu chi trước thuế kế hoạch không thấp hơn so với chênh lệch thu chi trước thuế thực hiện năm trước liền kề thì Htlln bằng 1,0; Chênh lệch thu chi trước thuế kế hoạch thấp hơn so với chênh lệch thu chi trước thuế thực hiện năm trước liền kề thì Htlln bằng 0,8.

2. Năng suất lao động kế hoạch bằng thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định gắn với chênh lệch thu chi trước thuế như sau:

a) Chênh lệch thu chi trước thuế kế hoạch cao hơn thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa được xác định theo công thức sau:

TLbqkh = TLbqthnt + TLln (2)

Trong đó:

- TLbqkh: Mức tiền lương bình quân kế hoạch.

- TLbqthnt: Mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề.

- TLln: Khoản tiền lương tăng thêm theo chênh lệch thu chi trước thuế, xác định theo công thức sau:

TLln = TLbqthnt x (Pkh/ Pthnt -1) x 0,2 (3)

Pkh: chênh lệch thu chi trước thuế kế hoạch; Pthnt: chênh lệch thu chi trước thuế thực hiện năm trước liền kề.

b) Chênh lệch thu chi trước thuế kế hoạch bằng thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa bằng mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề.

c) Chênh lệch thu chi trước thuế kế hoạch thấp hơn thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa được xác định theo công thức sau:

TLbqkh = TLbqthnt – TLln (4)

Trong đó:

- TLbqkh: Mức tiền lương bình quân kế hoạch.

- TLbqthnt: Mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề.

- TLln: Khoản tiền lương giảm theo chênh lệch thu chi trước thuế, xác định theo công thức sau:

TLln = TLbqthnt x (1- Pkh/ Pthnt) x 0,2 (5)

Pkh: chênh lệch thu chi trước thuế kế hoạch; Pthnt: chênh lệch thu chi trước thuế thực hiện năm trước liền kề.

3. Năng suất lao động kế hoạch thấp hơn thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định như sau:

a) Chênh lệch thu chi trước thuế kế hoạch cao hơn thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa được xác định gắn với chênh lệch thu chi trước thuế theo công thức sau:

TLbqkh = TLbqthnt - TLns + TLln (6)

Trong đó:

- TLbqkh: Mức tiền lương bình quân kế hoạch.

- TLbqthnt: Mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề.

- TLns: Khoản tiền lương giảm theo năng suất lao động, xác định theo công thức sau:

TLns = TLbqthnt x (1- Wkh/ Wthnt) x 0,8 (7)

Wkh: Năng suất lao động kế hoạch; Wthnt: Năng suất lao động thực hiện năm trước liền kề.

TLln: Khoản tiền lương tăng thêm theo chênh lệch thu chi trước thuế.

b) Chênh lệch thu chi trước thuế kế hoạch bằng thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa được xác định bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề trừ đi khoản tiền lương giảm theo năng suất lao động (TLns).

c) Chênh lệch thu chi trước thuế kế hoạch thấp hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa được xác định theo công thức sau:

TLbqkh = TLbqthnt - TLns – TLln (8)

Trong đó:

- TLbqkh: Mức tiền lương bình quân kế hoạch.

- TLbqthnt: Mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề.

- TLns: Khoản tiền lương giảm theo năng suất lao động.

- TLln: Khoản tiền lương giảm theo chênh lệch thu chi trước thuế.

4. Mức tiền lương bình quân sau khi xác định theo khoản 1, khoản 2 và khoản 3 Điều này được bảo đảm không thấp hơn mức tiền lương chế độ khi xây dựng thang lương, bảng lương.

5. Xác định năng suất lao động:

Chỉ tiêu xác định năng suất lao động là tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương, thù lao.

Năng suất lao động kế hoạch (Wkh) được tính bằng chỉ tiêu xác định năng suất lao động chia cho số lao động bình quân năm kế hoạch xác định theo khoản 3, Điều 5.

Năng suất lao động thực hiện (Wth) được tính bằng chỉ tiêu xác định năng suất lao động thực hiện tại chia cho số lao động bình quân năm thực tế sử dụng xác định theo khoản 3, Điều 5.

Điều 4. Mức tiền lương bình quân thực hiện

Mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân kế hoạch, gắn với mức tăng hoặc giảm năng suất lao động thực hiện so với năng suất lao động kế hoạch và chênh lệch thu chi trước thuế thực hiện so với chênh lệch thu chi trước thuế kế hoạch theo nguyên tắc như xác định

mức tiền lương bình quân kế hoạch gắn với mức tăng hoặc giảm năng suất lao động và chênh lệch thu chi trước thuế kế hoạch so với năng suất lao động và chênh lệch thu chi trước thuế thực hiện năm trước liền kề quy định tại Điều 3.

Điều 5. Xác định quỹ tiền lương

1. Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định theo công thức sau:

Qkh = TLbqkh x Lkhbq x t (9)

Trong đó:

- Qkh: Quỹ tiền lương kế hoạch.

- TLbqkh: Mức tiền lương bình quân kế hoạch, xác định theo quy định tại Điều 3.

- Lkhbq: Số lao động bình quân kế hoạch.

- t: Số tháng hoạt động trong năm.

2. Quỹ tiền lương thực hiện được xác định theo công thức sau:

Qth = TLbqth x Lthbq x t (10)

Trong đó:

- Qth: Quỹ tiền lương thực hiện.

- TLbqth: Mức tiền lương bình quân thực hiện, xác định theo quy định tại Điều 4.

- Lthbq: Số lao động bình quân thực tế sử dụng.

- t: Số tháng thực tế hoạt động trong năm.

3. Xác định số lao động bình quân

Số lao động bình quân kế hoạch và số lao động bình quân thực tế sử dụng được xác định như sau:

a) Số lao động bình quân (gồm số người lao động và Ban điều hành).

b) Số lao động bình quân tháng được tính theo công thức sau:

$$l_i = \frac{\sum_{j=1}^{m} xj}{m}$$

Trong đó:

- l_i: Số lao động bình quân của tháng thứ i trong năm.

- Xj: Số lao động của ngày làm việc thứ j trong tháng, được tính theo số người làm việc và nghỉ việc do: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, phép năm nghỉ việc riêng không có lương theo bảng chấm công của doanh nghiệp.

- $\sum_{j=1}^{m} Xj$: Tổng số lao động các ngày làm việc trong tháng.

- m: Số ngày làm việc theo lịch trong tháng.

- j: Ngày làm việc cụ thể trong tháng.

c) Số lao động bình quân năm được tính theo công thức sau:

$$\mathbf{L_{bq}} = \frac{\sum_{i=1}^{t} li}{t}$$

Trong đó:

- L_{bq}: Số lao động bình quân năm.

- li: Số lao động bình quân của tháng thứ i trong năm.

- i: Số nguyên, dương dùng để chỉ tháng thứ i trong năm, từ 1 đến 12.

- $\sum_{i=1}^{t} li$: Tổng số lao động bình quân các tháng trong năm.

- t: Số tháng hoạt động trong năm.

Số lao động bình quân năm là số thập phân thì việc làm tròn số được áp dụng theo nguyên tắc số học, nếu phần thập phân từ 0,5 trở lên thì làm tròn thành 1; đối với số lao động bình quân tháng có số thập phân thì được giữ nguyên sau dấu phẩy hai số và không làm tròn số.

4. Trường hợp có chênh lệch thu chi thực hiện trước thuế vượt chênh lệch thu chi trước thuế kế hoạch thì được tính thêm tiền lương vào quỹ tiền lương thực hiện quy định tại khoản 2 Điều này theo nguyên tắc vượt 1% chênh lệch thu chi trước thuế thì được tăng thêm tối đa 2% quỹ tiền lương theo khoản 2 Điều này, nhưng phần tiền lương tăng thêm không quá 20% phần chênh lệch thu chi thực hiện trước thuế vượt chênh lệch thu chi kế hoạch trước thuế kế hoạch và không quá 02 tháng tiền lương bình quân thực hiện quy định tại Điều 4.

5. Đối với trường hợp chênh lệch thu chi kế hoạch trước thuế bằng hoặc cao hơn chênh lệch thu chi thực hiện trước thuế của năm trước liền kề, sau khi xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch theo quy định tại Điều 3 mà mức tiền lương bình quân kế hoạch thấp hơn mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức

tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

6. Trường hợp không có chênh lệch thu chi trước thuế thì mức tiền lương bình quân bằng mức tiền lương theo chế độ.

Mức tiền lương chế độ là mức tiền lương được xác định trên cơ sở mức tiền lương theo hợp đồng lao động hoặc quy chế xây dựng thang lương bảng lương của Ban điều hành và người lao động làm việc tại Quỹ ĐTPT.

7. Trường hợp lỗ (hoặc giảm lỗ) thì mức tiền lương tối đa được xác định theo quy định sau:

a) Trường hợp lỗ thì mức tiền lương tối đa bằng 50% mức lương chế độ;

b) Trường hợp giảm lỗ (kể cả không có chênh lệch thu chi trước thuế) thì căn cứ mức độ giảm lỗ so với kế hoạch để xác định mức tiền lương tối đa bằng 80% mức lương chế độ;

Điều 6: Loại trừ các yếu tố khách quan

Loại trừ các yếu tố khách quan khi xác định quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch, quỹ tiền lương, thù lao thực hiện của Quỹ ĐTPT sẽ thực hiện theo quy định hiện hành.

Mục 2
TIỀN LƯƠNG THEO HỆ THỐNG BẢNG LƯƠNG; PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG THEO VỊ TRÍ CHỨC VỤ, CHỨC DANH HOẶC CÔNG VIỆC VÀ QUỸ TIỀN LƯƠNG

Điều 7. Tiền lương theo hệ thống thang, bảng lương.

1. Căn cứ vào quỹ tiền lương kế hoạch Quỹ ĐTPT xây dựng:

- Hệ thống thang lương, bảng lương của Quỹ ĐTPT theo vị trí chức vụ, chức danh hoặc công việc và phù hợp với tình hình hoạt động của đơn vị theo quy định của pháp luật, gồm 03 bảng lương:

+ Bảng lương Ban Điều hành; Trưởng phòng, Phó trưởng phòng;

+ Bảng lương chuyên môn nghiệp vụ;

+ Bảng lương thừa hành, phục vụ.

- Hệ thống thang lương, bảng lương Quỹ ĐTPT xây dựng, ban hành: Các mức lương trong Bảng lương làm cơ sở để thực hiện các chế có liên quan đối với Ban điều hành và người lao động làm việc tại Quỹ ĐTPT như: Làm cơ sở để xếp lương theo bậc, thỏa thuận tiền lương trong hợp đồng lao động, trả lương ngừng việc, ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ hằng năm, trợ cấp thôi việc, thực hiện trích

đóng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp,... và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật có liên quan.

2. Tiền lương theo hệ thống thang lương, bảng lương của Quỹ ĐTPT được xác định theo mức lương được tính theo bậc lương chuyển xếp cụ thể của từng người lao động, Ban điều hành theo hệ thống thang lương, bảng lương của Quỹ ĐTPT và và được xác định theo hình thức lương tháng.

Tiền lương, đối với từng vị trí chức danh xác định theo quy định tại Điều 8 quy chế này.

Điều 8. Tiền lương trả theo vị trí chức vụ, chức danh hoặc công việc.

Tiền lương trả theo vị trí chức vụ, chức danh hoặc công việc là tiền lương thực trả được phân phối từ tổng quỹ tiền lương thực hiện cho người lao động, Ban điều hành căn cứ vào: Năng lực, trình độ, yếu tố công việc,... gắn với trách nhiệm của từng chức vụ, chức danh, công việc đồng thời căn cứ khả năng cân đối quỹ lương thực tế Quỹ ĐTPT xây dựng và thực hiện hằng năm gắn với doanh thu, lợi nhuận, năng suất lao động và chỉ tiêu tỷ suất lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu.

Tiền lương trả theo vị trí chức vụ, chức danh hoặc công việc sẽ được xác định dựa trên tỷ lệ giữa mức tiền lương của từng người lao động và Ban điều hành theo quy định tại hệ thống bảng lương của Quỹ ĐTPT so với tổng quỹ tiền lương của tất cả người lao động và Ban điều hành trên hệ thống bảng lương đó. Nhưng bảo đảm không thấp hơn tiền lương theo hệ thống bảng lương của Quỹ ĐTPT.

Tiền lương được trả trên cơ sở hệ số vị trí chức danh của từng cá nhân theo mức tiền lương bình quân của người lao động gắn với chức danh, chức vụ và chất lượng, hiệu quả công việc qua việc đánh giá, phân loại hàng tháng.

a. Tổng quỹ tiền lương phải trả cho Ban điều hành và người lao động

Công thức tổng quỹ tiền lương của Ban điều hành và người lao động như sau:

$$L = L1 + L2$$

Trong đó:

L: Tổng quỹ tiền lương Ban điều hành và người lao động.

L1: Quỹ lương của Ban điều hành.

L2: Quỹ lương Người lao động.

b. Công thức xác định mức tiền lương bình quân của người lao động.

$$L_{bq} = \frac{L}{X + (p*70\%*X) + (65\%*X) + n}$$

Trong đó:

- L_{bq}: mức tiền lương bình quân của người lao động.

- X: số lần lương của Giám đốc so với mức tiền lương bình quân của người lao động.

- p: số người chức vụ Phó Giám đốc.

- n: số người lao động.

- Với:

+ Số lần lương của Giám đốc so với mức tiền lương bình quân của người lao động là **3 lần** (X=3) *(theo quy định mức tiền lương của Giám đốc tối đa không quá 10 lần so với mức tiền lương bình quân của người lao động).*

+ Mức tiền lương của Phó Giám đốc bằng 70% mức tiền lương của Giám đốc và Kế toán trưởng bằng 65% mức tiền lương của Giám đốc.

c. Phân phối quỹ tiền lương của Ban điều hành và người lao động:

Phương thức phân phối quỹ tiền lương của Ban điều hành và người lao động (đã bao gồm lương cơ bản được chuyển xếp lương theo thang lương, bảng lương tại Quyết định số 424/QĐ-HĐQL ngày 01/10/2025 của Hội đồng quản lý Quỹ về việc Ban hành hệ thống thang lương, bảng lương của Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Tây Ninh). Thực hiện phân phối tiền lương cụ thể như sau:

1/ Phân phối tiền lương của Ban điều hành

$$L1 = (X * L_{bq}) + ([p*70\%*X] * L_{bq}) + ([65\%*X] * L_{bq})$$

2/ Phân phối tiền lương của Người lao động

$$L2 = \sum \frac{(L-L1)}{H} * hi$$

Trong đó:

- H: Tổng hệ số lương của người lao động,

với: $H = \sum ni*hi$ (trong đó: ni là số người lao động thứ i).

- hi: hệ số lương của người lao động thứ i tương ứng với từng chức danh, chức vụ.

Hệ số lương của người lao động theo chức danh, chức vụ, cụ thể:

STT	Chức danh, chức vụ	Hệ số
1	Trưởng phòng và phụ trách phòng	2,0
2	Phó trưởng phòng	1,7
3	Chuyên viên	1,4

d. Xếp loại cá nhân:

Hệ số xếp loại cá nhân được xác định trên cơ sở đánh giá nhận xét định kỳ hàng tháng vào cuối mỗi tháng để làm căn cứ xếp loại cho NLĐ trong tháng làm cơ sở trả lương, cụ thể:

- Loại A: A1 hệ số 1 từ 95 điểm trở lên
  A2 hệ số 0,98 từ 90 điểm đến 94 điểm
- Loại B: B1 hệ số 0,95 từ 86 điểm đến 89 điểm
  B2 hệ số 0,93 từ 80 điểm đến 85 điểm
- Loại C: hệ số 0,9 dưới 80 điểm

Giao Giám đốc Quỹ ĐTPT cụ thể quy định đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động và phòng nghiệp vụ tại Quỹ ĐTPT tỉnh Tây Ninh.

Điều 9. Quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành.

Quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành Quỹ được thực hiện theo quy định của pháp luật về chế độ tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước và các văn bản pháp luật có liên quan.

Mục 3
TẠM ỨNG, PHÂN PHỐI VÀ QUYẾT TOÁN QUỸ TIỀN LƯƠNG

Điều 10. Tạm ứng quỹ tiền lương.

Quỹ ĐTPT được tạm chi tiền lương hàng tháng nhưng không quá 80% Quỹ tiền lương kế hoạch và **được trả vào ngày 01 đến 05 hàng tháng.**

Điều 11. Phân phối quỹ tiền lương thực hiện.

Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, Quỹ ĐTPT xem xét trích lập quỹ lương dự phòng (nếu có) để bổ sung vào quỹ tiền lương của năm sau nhưng không được vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện.

Điều 12. Quyết toán quỹ tiền lương thực hiện.

1. Quỹ ĐTPT quyết toán quỹ tiền lương thực hiện theo quy định.

2. Sau khi quỹ tiền lương thực hiện được quyết toán, Quỹ ĐTPT tiến hành xác định và chi trả quỹ tiền lương còn lại được hưởng của người lao động đang công tác tại Quỹ ĐTPT theo quy định của Quy chế này. Trường hợp Quỹ ĐTPT đã tạm chi vượt quá quỹ tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả từ quỹ tiền lương của năm sau liền kề.

Chương III

PHÂN PHỐI, TRẢ LƯƠNG TRONG MỘT SỐ TRƯỜNG HỢP ĐẶC BIỆT

Điều 13. Người lao động được tuyển dụng (tính từ ngày ký hợp đồng lao động)

1. Trường hợp nhân sự mới được tuyển dụng.

- Người lao động được hưởng 80% mức lương theo vị trí chức danh, công việc trong năm làm việc đầu tiên nhưng bảo đảm không thấp hơn 85% tiền lương theo hệ thống bảng lương của Quỹ ĐTPT được quy định tại Quy chế này trong thời gian thử việc và không thấp hơn tiền lương theo hệ thống bảng lương của Quỹ ĐTPT được tại Quy chế này trong thời gian còn lại của năm đầu tiên làm việc.

- Trường hợp tuyển dụng nhân sự mới được bố trí làm chuyên viên, sẽ áp dụng bậc của chức danh chuyên viên.

- Trường hợp tuyển dụng nhân sự mới nhưng được bố trí ngay vào vị trí lãnh đạo phòng, sẽ áp dụng bậc 1 của chức danh lãnh đạo phòng tương ứng (Trưởng phòng hoặc Phó trưởng phòng).

- Sau khi được ký gia hạn lại hợp đồng lao động được hưởng 100% lương theo chức danh, công việc.

2. Trường hợp tiếp nhận nhân sự đã có quá trình công tác tại đơn vị khác (có quyết định điều động Sở Nội vụ) thì sẽ căn cứ vào thâm niên công tác liên tục có liên quan đến vị trí tuyển dụng để xếp bậc lương tương ứng.

- Người lao động được hưởng 90% mức lương theo vị trí chức danh hoặc công việc trong năm làm việc đầu tiên nhưng bảo đảm không thấp hơn tiền lương theo hệ thống bảng lương của Quỹ ĐTPT được tính tại Quy chế này.

- Sau khi được ký gia hạn lại hợp đồng lao động được hưởng 100% lương theo chức danh công việc.

Điều 14. Ban điều hành từ đơn vị khác chuyển đến được bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo thì được hưởng:

100% lương thực hiện theo vị trí chức vụ, chức danh hoặc công việc và không thấp hơn tiền lương theo hệ thống bảng lương của Quỹ ĐTPT.

Điều 15. Ban điều hành, người lao động đi công tác, bồi dưỡng trong nước.

1. Được cử đi dự hội thảo, hội nghị, tập huấn nghiệp vụ ngắn hạn:

Trong thời gian người lao động được Hội đồng quản lý, hoặc Giám đốc cử đi dự hội thảo, hội nghị, tập huấn nghiệp vụ ngắn hạn do các cơ quan trong và ngoài nước tổ chức thì được trả lương và phân phối lương như đang làm việc bình thường.

2. Được cử đi bồi dưỡng và đào tạo tập trung (Trung cấp - cao cấp lý luận chính trị, quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng...) thì trong thời gian đi học được trả lương như sau:

2.1. Đối với đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước và an ninh quốc phòng thì được hưởng:

100% lương thực hiện theo chức vụ, chức danh hoặc công việc của Ban điều hành, người lao động đó hiện hưởng.

2.2. Đối với đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ không thuộc đối tượng quy định tại khoản 2.1 Điều này mà đi học trong giờ làm việc và được sự đồng ý của Giám đốc thì được hưởng:

80% lương thực hiện theo chức vụ, chức danh hoặc công việc của Ban điều hành, người lao động đó hiện hưởng trong thời gian đi học.

Điều 16. Ban điều hành, người lao động được cử đi nước ngoài học tập, công tác thì trong thời gian đó được trả lương như công tác trong nước.

Điều 17. Ban điều hành, người lao động nghỉ làm việc do thai sản, ốm và tai nạn lao động do công việc được hưởng trợ cấp Bảo hiểm xã hội theo quy định thì Quỹ ĐTPT không trả lương trong thời gian đó.

Điều 18. Ban điều hành, người lao động trong thời gian nghỉ lễ tết, phép năm và nghỉ có việc riêng có hưởng lương theo Bộ Luật Lao động như kết hôn (03 ngày), con kết hôn (01 ngày) và thân nhân mất...: cha mẹ (cả bên chồng và bên vợ), chồng (vợ), con (03 ngày) thì được hưởng:

100% lương thực hiện theo chức vụ, chức danh hoặc công việc của Ban điều hành, người lao động đó hiện hưởng.

Điều 19. Ban điều hành chuyển công tác, nghỉ hưu; người lao động nghỉ hưu, chấm dứt hợp đồng lao động, nghỉ việc.

Ban điều hành chuyển công tác, nghỉ hưu; người lao động nghỉ hưu chấm dứt hợp đồng lao động, nghỉ việc ngày nào thì tiền lương được chấm dứt ngay từ ngày đó. Khi giải quyết thủ tục chuyển công tác, nghỉ hưu, chấm dứt hợp đồng lao động, nghỉ việc thì Quỹ ĐTPT sẽ lập biên bản thanh quyết toán các khoản như: tiền tạm ứng, tiền lương, bàn giao tài liệu, tài sản ...với Ban điều hành, người lao động đó nhằm tránh tranh chấp về sau.

Điều 20. Ban điều hành, người lao động bị đình chỉ công tác thì trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, Ban điều hành, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương. Trường hợp không bị xử lý kỷ luật thì được trả đủ tiền lương.

Chương IV
THÙ LAO HỘI ĐỒNG QUẢN LÝ VÀ BAN KIỂM SOÁT QUỸ LÀM VIỆC KHÔNG CHUYÊN TRÁCH

Điều 21. Mức thù lao Hội đồng quản lý, Ban kiểm soát không chuyên trách

Mức thù lao của Hội đồng quản lý, Ban kiểm soát không chuyên trách được xác định theo thời gian thực tế làm việc nhưng không được vượt quá 20% mức tiền lương tương ứng của Thành viên Hội đồng quản lý, Ban kiểm soát chuyên trách theo quy định tại Điều 5 Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ quy định về chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người đại diện chủ sở hữu trực tiếp, người đại diện phần vốn nhà nước và kiểm soát viên trong doanh nghiệp nhà nước (sau đây gọi tắt là Nghị định số 248/2025/NĐ-CP).

Điều 22. Tạm ứng thù lao.

Hàng tháng Hội đồng quản lý và Ban Kiểm soát Quỹ ĐTPT làm việc không chuyên trách được tạm ứng theo công thức: mức lương cơ bản x tối đa không quá 02 lần x 20% x 80%, trong đó mức lương cơ bản được quy định tại Điều 4 Nghị định số 248/2025/NĐ-CP (tỷ lệ 80% sẽ được điều chỉnh phù hợp với tình hình thực hiện chênh lệch thu chi trước thuế so với kế hoạch) số thù lao còn lại sẽ được chi trả sau khi hoàn tất việc quyết toán theo quy định.

Điều 23. Quyết toán thù lao thực hiện.

1. Quỹ ĐTPT quyết toán thù lao thực hiện theo quy định tại Điều 5, Điều 6 Nghị định số 248/2025/NĐ-CP.

2. Sau khi thù lao thực hiện được quyết toán, Quỹ ĐTPT thực hiện xác định và chi trả thù lao còn lại được hưởng của Hội đồng quản lý và Ban kiểm soát Quỹ ĐTPT làm việc không chuyên trách. Trường hợp đã tạm ứng vượt quá thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần thù lao đã tạm ứng vượt trước ngày 30 tháng 6 năm sau liền kề.

Chương VI
TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 24. Triển khai thực hiện.

1. Giám đốc có trách nhiệm tổ chức triển khai Quy chế này đến người lao động làm việc tại Quỹ ĐTPT.

2. Vào quí I hàng năm, Giám đốc có trách nhiệm tổ chức xây dựng kế hoạch quỹ tiền lương người lao động, Ban điều hành trình Hội đồng quản lý cho ý kiến để làm cơ sở tạm ứng tiền lương cho người lao động và Ban điều hành theo quy định của Quy chế này.

3. Ban điều hành và người lao động của Quỹ ĐTPT chấp hành đúng quy định tại Quy chế này.

4. Trong trường hợp có những quy định của pháp luật có liên quan đến việc chi trả lương và thù lao của Quỹ ĐTPT chưa được quy định tại Quy chế này hoặc trường hợp có những quy định mới của pháp luật khác với những điều khoản trong Quy chế này thì những quy định của pháp luật đó sẽ được áp dụng để điều chỉnh việc chi trả lương và thù lao của Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Tây Ninh.

Điều 25. Sửa đổi, bổ sung.

Việc sửa đổi, bổ sung Quy chế này do Hội đồng quản lý quyết định theo đề nghị của Giám đốc./.