SAO Y; QUỸ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN; Thời gian ký: 2025-10-02T11:27:18+07:00

UBND TỈNH TÂY NINH
**QUỸ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN**

Số: 425 /QĐ-HĐQL

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

*Tây Ninh, ngày 01 tháng 10 năm 2025*

# QUYẾT ĐỊNH
## Về việc ban hành Quy chế phân phối, tiền lương và thù lao của 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 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 44/2025/NĐ-CP ngày 28/02/2025 của Chính phủ về việc quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước;*

*Căn cứ Thông tư số 003/2025/TT-BNV ngày 28/4/2025 của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước;*

*Căn cứ Thông tư số 07/2025/TT-BNV ngày 22/5/2025 của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với các tổ chức theo quy định tại khoản 5 và khoản 8 Điều 34 Nghị định số 44/2025/NĐ-CP ngày 28/02/2025 của Chính phủ về việc quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước;*

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

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

*Theo Đề nghị của Giám đốc Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh tại Tờ trình số 404/TTr-QĐTPT ngày 26/9/2025.*

## QUYẾT ĐỊNH

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế phân phối, tiền lương và thù lao của 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 01/7/2025.

Quyết định này thay thế Quyết định số 419/QĐ-HĐQL ngày 13/6/2025 của Hội đồng quản lý Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Long An về việc ban hành Quy chế trả lương và thù lao của Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Long An; Quyết định số 1925/QĐ-HĐQL ngày 20/9/2022 về việc ban hành Quy chế quản lý, phân phối sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi của Quỹ Đầu tư phát triển Tây Ninh.

**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**

QUỸ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN TỈNH TÂY NINH

**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 và thù lao của Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Tây Ninh

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 485/QĐ-HĐQL ngày 01/10/2025 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).

### 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, 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;

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 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 trước khi thực hiện.

## Chương II
## TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ BAN ĐIỀU HÀNH

## Mục 1
## 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 3. Tiền lương theo hệ thống thang, bảng lương

1. Căn cứ vào quỹ tiền lương kế hoạch Quỹ xây dựng theo các quy định: Nghị định số 44/2025/NĐ-CP ngày 28/02/2025 của Chính phủ về việc quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước (*sau đây gọi tắt là Nghị định số 44/2025/NĐ-CP*) và Thông tư số 003/2025/TT-BNV ngày 28/4/2025 của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước *(sau đây gọi tắt là Thông tư số 003/2025/TT-BNV);* Thông tư số 07/2025/TT-BNV ngày 22/5/2025 của Bộ Nội vụ Hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với các tổ chức theo quy định tại khoản 5 và khoản 8 Điều 34 Nghị định số 44/2025/NĐ-CP ngày 28/02/2025 của Chính phủ về việc quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước *(sau đây gọi tắt là Thông tư số 07/2025/TT-BNV)* và các văn bản pháp luật có liên quan, Quỹ xây dựng và ban hành:

- Hệ thống thang, bảng lương của Quỹ 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 bảng lương Quỹ xây dựng, ban hành: Các mức lương trong Bảng lương làm cơ sở để thực hiện các chế độ có liên quan đối với Ban điều hành và người lao động làm việc tại Quỹ 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, bảng lương của Quỹ 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 bảng lương của Quỹ và và được xác định theo hình thức lương tháng.

Về tiền lương, thu nhập đối với từng vị trí chức danh xác định theo quy định tại Điều 4 quy chế này.

### Điều 4. 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 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 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 so với tổng mức 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.

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:

$$\mathbf{L = L1 + L2}$$

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**

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

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 (với **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; Mức tiền lương của Kế toán trưởng bằng 65% mức tiền lương của Giám đốc.

- p: số người chức vụ Phó Giám đốc.

- n: số người lao động.

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

Phương thức phân phối tiền lương của Ban điều hành và người lao động (đã bao gồm lương cơ bản được chuyển xếp lương theo hệ thống thang lương, bảng lương theo 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

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

2/ Phân phối tiền lương của Người lao động

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

Trong đó:

- H: Tổng hệ số lương của người lao động thực hiện chuyên môn

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 bậc IV | 1,4 |
| 4 | Chuyên viên bậc III | 1,3 |
| 5 | Chuyên viên bậc II | 1,2 |
| 6 | Chuyên viên bậc I | 1,1 |

- Chuyên viên bậc I: là những chuyên viên đã qua thời gian thử việc thuộc các Phòng, Ban có thâm niên công tác tại Quỹ dưới ba năm;

- Chuyên viên bậc II: là những chuyên viên thuộc các Phòng, Ban có thâm niên công tác tại Quỹ từ ba năm đến dưới sáu năm;

- Chuyên viên bậc III: là những chuyên viên thuộc các Phòng, Ban có thâm niên công tác tại Quỹ từ sáu năm đến dưới chín năm;

- Chuyên viên bậc IV: là những chuyên viên thuộc các Phòng, Ban có thâm niên công tác tại Quỹ từ chín năm trở lên;

**d. Xếp loại cá nhân:**

Hệ số xếp loại thành tích 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:

Kết quả chấm điểm hàng tháng đạt *(Đính kèm phụ lục bảng chấm điểm)*:

- Từ 85-100 điểm: Loại A, hoàn thành tốt nhiệm vụ; trong đó:

+ Từ 85 đến dưới 90 điểm: hưởng 95% lương phân phối;

+ Từ 90 đến dưới 95 điểm: hưởng 98% lương phân phối;

+ Từ 95 đến dưới 98 điểm: hưởng 99% lương phân phối;

+ Từ 98 đến 100 điểm: hưởng 100% lương phân phối;

- Từ 65 đến dưới 85 điểm: Loại B, hoàn thành nhiệm vụ, hưởng 85% lương phân phối;

- Dưới 65 điểm: Loại C, chưa hoàn thành nhiệm vụ, hưởng 65% lương phân phối.

**Điều 5. 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 tại Nghị định số 44/2025/NĐ-CP và các thông tư hướng dẫn nghị định này.

Khi xác định quỹ tiền lương Quỹ loại trừ các yếu tố khách quan quy định tại điểm b, c và d khoản 3 Điều 42 Nghị định số 147/2020/NĐ-CP ngày 18/12/2020 của Chính phủ quy định tổ chức và hoạt động của Quỹ đầu tư phát triển địa phương.

## Mục 2
## TẠM ỨNG, PHÂN PHỐI VÀ QUYẾT TOÁN QUỸ TIỀN LƯƠNG

**Điều 6. Tạm ứng quỹ tiền lương**

Ngày 29 hằng tháng, Trưởng các Phòng, Ban chức năng kiểm tra bảng chấm công và đánh giá, xếp loại thành tích của người lao động thuộc diện quản lý về Văn phòng (trình Hội đồng tiền lương phê duyệt); để có cơ sở trả lương cho từng cá nhân. Từ ngày 01-05 của tháng sau, căn cứ bảng chấm công và các chứng từ có liên quan đến tiền lương, Văn phòng lập bảng tạm ứng lương theo kế hoạch hàng tháng, bộ phận nào không cung cấp bảng chấm công theo đúng thời gian quy định chỉ được tính lương hưởng 70% lương phân phối.

Quỹ được tạm chi tiền lương hàng tháng nhưng không quá 80% Quỹ tiền lương kế hoạch.

**Điều 7. Phân phối quỹ tiền lương thực hiện**

1. Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, Quỹ 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.

2. Tổng quỹ tiền lương chi trả cho người lao động, Ban điều hành ít nhất bằng 80% tổng quỹ tiền lương thực hiện nếu có trích lập quỹ lương dự phòng hoặc bằng 100% quỹ lương thực hiện khi không có trích lập quỹ lương dự phòng và được phân phối theo vị trí chức vụ, chức danh hoặc công việc.

**Điều 8. Quyết toán quỹ tiền lương thực hiện**

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

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

Đối với Ban Quản lý Cụm công nghiệp trực thuộc Quỹ, trong trường hợp nguồn thu từ hoạt động của Ban chưa đảm bảo cân đối chi trả tiền lương cho đội ngũ nhân sự, Quỹ được phép ứng trước nguồn kinh phí để chi trả lương.

Trường hợp nguồn thu đạt thì Ban phải hoàn trả lại số tiền đã ứng trước đó. Việc hoàn trả số tiền ứng được thực hiện trong năm tài chính, đảm bảo chế độ tiền lương cho cán bộ, nhân viên Ban Quản lý Cụm công nghiệp không bị gián đoạn.

Trường hợp nguồn thu không đạt so với mức lương Quỹ đã tạm ứng chi trước cho Ban thì Quỹ được loại trừ chi phí tiền lương.

## Chương III
## PHÂN PHỐI, TIỀN LƯƠNG TRONG MỘT SỐ TRƯỜNG HỢP ĐẶC BIỆT

**Điều 9. Người lao động được tuyển dụng** (tính từ ngày ký hợp đồng lao động)

1. Trường hợp sinh viên mới ra trường 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 được tính tại Điều 3 Quy chế này trong thời gian thử việc và không thấp hơn tiền lương theo hệ thống bảng lương của Quỹ được tính tại Điều 3 Quy chế này trong thời gian còn lại của năm đầu tiên làm việc.

- Trường hợp tuyển dụng sinh viên mới tốt nghiệp được bố trí làm chuyên viên, sẽ áp dụng bậc 1 của chức danh chuyên viên (Chuyên viên bậc I, bậc 1).

- 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 được tính tại Điều 3 Quy chế này.

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

**Điều 10. 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 được tính tại Điều 3 Quy chế này.

**Điều 11. 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 12. 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 13. Ban điều hành, người lao động nghỉ làm việc do thai sản, bệnh và tai nạn lao động do công việc được hưởng trợ cấp Bảo hiểm xã hội theo quy định** thì Quỹ không trả lương trong thời gian đó.

**Điều 14. 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 15. 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 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 16. Ban điều hành, người lao động bị đình chỉ công tác**

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 17. Mức thù lao kế hoạch**

1. Mức thù lao kế hoạch của Thành viên hội đồng quản lý, Kiểm soát viên làm việc không chuyên trách tối đa không quá 20% mức tiền lương tương ứng của Thành viên hội đồng quản lý, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách theo quy định tại Điều 7 Thông tư số 07/2025/TT-BNV ngày 22/5/2025 của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với các tổ chức theo quy định tại khoản 5 và khoản 8 Điều 34 Nghị định số 44/2025/NĐ-CP.

2. Khi xác định quỹ thù lao kế hoạch, Quỹ loại trừ các yếu tố khách quan quy định tại điểm b, c và d khoản 3 Điều 42 Nghị định số 147/2020/NĐ-CP ngày 18 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định tổ chức và hoạt động của Quỹ đầu tư phát triển địa phương.

**Điều 18. Tạm ứng thù lao**

1. Căn cứ vào quỹ thù lao kế hoạch, hàng tháng Hội đồng quản lý và Ban Kiểm soát Quỹ làm việc không chuyên trách được tạm ứng tối đa 80% số tiền thù lao của tháng; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả theo quy định.

2. Đối với thù lao tạm ứng của Trưởng Ban Kiểm soát, Quỹ chuyển cho cơ quan đại diện chủ sở hữu (Sở Tài chính) để thực hiện chi trả.

**Điều 19. Quyết toán quỹ thù lao thực hiện**

1. Quỹ quyết toán quỹ thù lao thực hiện theo quy định.

2. Sau khi quỹ thù lao thực hiện được quyết toán, Quỹ thực hiện xác định và chi trả quỹ thù lao còn lại được hưởng của Hội đồng quản lý và Ban kiểm soát Quỹ làm việc không chuyên trách. Riêng đối với thù lao còn lại được hưởng của Trưởng Ban Kiểm soát, Quỹ chuyển cho cơ quan đại diện chủ sở hữu (Sở

Tài chính) để đánh giá, chi trả theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Trường hợp đã tạm ứng vượt quá quỹ thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần thù lao đã chi vượt trước ngày 30 tháng 6 năm sau liền kề.

## Chương VI
## TỔ CHỨC THỰC HIỆN

### Điều 20. Hiệu lực thi hành

Quy chế này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký. Các chế độ quy định tại Quy chế này được thực hiện từ ngày 01 tháng 07 năm 2025.

### Điều 21. 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.

2. Vào Quý I hàng năm, Giám đốc có trách nhiệm tổ chức xây dựng kế hoạch quỹ tiền lương người lao động, Ban điều hành, thù lao Hội đồng quản lý và Ban kiểm soát Quỹ làm việc không chuyên trách trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt để làm cơ sở chi trả tiền lương và thù lao theo quy định của Quy chế này.

3. Ban điều hành và người lao động của Quỹ 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 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 22. 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./.

# BẢNG CHẤM ĐIỂM
# ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG CÔNG VIỆC
# THÁNG .....NĂM .....

Họ tên: .....

Chức vụ:.....Phòng: .....

**1. Tiêu chuẩn chấm điểm:**

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao theo kế hoạch hoạt động của phòng được Giám đốc phê duyệt, bản thân tiến hành chấm điểm đánh giá chất lượng công việc và mức độ hoàn thành trong tháng theo các tiêu chuẩn sau (phương pháp trừ điểm):

| STT | Nội dung tiêu chuẩn | Điểm chuẩn | Tự chấm điểm | Tập thể xét |
|---|---|---|---|---|
| 1 | **Tiêu chuẩn 1:** tối đa 50 điểm | **50** | | |
| | **1.1.** Tiến độ công việc theo kế hoạch hoặc chức danh công việc được phân công:<br>- Thực hiện chậm so với kế hoạch hoặc chức danh công việc nhưng không ảnh hưởng đến chất lượng công việc: **Trừ 01 điểm/lần.**<br>- Thực hiện chậm so với kế hoạch hoặc chức danh công việc nhưng ảnh hưởng đến chất lượng công việc: **Trừ 05 điểm/lần.**<br>- Không hoàn thành theo kế hoạch hoặc chức danh công việc hoặc có điểm dưới 15 điểm: **0 điểm** | 25 | | |
| | **1.2**. Chất lượng hoàn thành công việc theo kế hoạch hoặc chức danh công việc được phân công:<br>- Thực hiện công việc với số liệu chính xác: Nếu có sai sót mà tự phát hiện và chỉnh sửa trước khi thời hạn cung cấp số liệu và số liệu chưa luân chuyển đến Phòng, Ban khác xử lý.<br>- Thực hiện công việc có sai sót: **Trừ 01 điểm/lần.**<br>- Thực hiện công việc có sai sót, được lãnh đạo nhắc nhở nhiều lần nhưng không chỉnh sửa hoặc sai sót có ảnh hưởng nhiều đến số liệu cung cấp ra bên ngoài Quỹ hoặc Phòng, Ban khác sử dụng số liệu để xử lý: **Trừ 05 điểm/lần**<br>- Không đạt chất lượng theo yêu cầu hoặc có điểm dưới 15 điểm: **Loại** | 25 | | |

| STT | Nội dung tiêu chuẩn | Điểm chuẩn | Tự chấm điểm | Tập thể xét |
|---|---|---|---|---|
| | **Tiêu chuẩn 2:** tối đa 30 điểm | **30** | | |
| **2** | Chấp hành, thực hiện tốt chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; thực hiện tốt nội quy, quy chế của cơ quan ban hành; bảo đảm ngày công, giờ công theo quy định; thái độ làm việc, quan hệ phối hợp công tác tốt; không hút thuốc lá trong phòng cơ quan.<br>- Không thực hiện đúng nội quy cơ quan, đi trễ về sớm, không chào cờ đầu tuần, hút thuốc lá trong phòng cơ quan … **vi phạm 1 nội dung trừ 01 điểm/lần.**<br>- Trì trệ, gây khó khăn, thiếu hợp tác,… trong phối hợp thực hiện công việc; cung cấp phản hồi thông tin không đúng, không đủ, sai đối tượng, sai sự thật; phối hợp hoặc thực hiện công việc sai chức năng nhiệm vụ; không báo cáo kết quả, tình hình thực hiện công việc cho lãnh đạo; bị khách hàng phàn nàn về thái độ phục vụ, phối hợp giữa các phần hành trong nội bộ phòng dẫn đến xử lý công việc chậm,… **trừ 03 điểm/lần.**<br>Trong trường hợp liên quan đến sự phối hợp giữa các phòng, việc trừ điểm được thực hiện khi lãnh đạo các phòng có nhu cầu phối hợp công tác thông báo và thống nhất ý kiến với lãnh đạo phòng nơi nhân viên làm việc (thông qua phiếu phối hợp).<br>- Phát ngôn, bàn tán ngoài cuộc họp, cung cấp thông tin ra bên ngoài không đúng quy định của Quỹ; vi phạm kỷ luật phải xử lý kỷ luật từ hình thức khiển trách bằng văn bản trở lên: **Loại.** | 30 | | |
| | **Tiêu chuẩn 3:** tối đa 10 điểm | **10** | | |
| **3** | Học tập: Được cơ quan cử đi học các chương trình đào tạo có xét điểm số; hoặc tự đăng ký học phục vụ cho công tác chuyên môn, học tập, nghiên cứu chính sách, chế độ có liên quan đến nhiệm vụ…. có sử dụng giờ làm việc của cơ quan.<br>- Không đảm bảo quy định của lớp học: **Trừ 0,5 điểm/lần.**<br>- Được cơ quan cử đi học nhưng đạt kết quả từ trung bình: **Trừ 02 điểm.** | 10 | | |

| STT | Nội dung tiêu chuẩn | Điểm chuẩn | Tự chấm điểm | Tập thể xét |
|---|---|---|---|---|
| | - Được cơ quan cử đi học nhưng không đạt kết quả: **Trừ 05 điểm.**<br>- Được cơ quan cử đi học nhưng không tham gia: **0 điểm.** | | | |
| 4 | **Tiêu chuẩn 4:** tối đa 10 điểm | **10** | | |
| | Tham gia hoạt động phong trào hoặc tham gia vận động, cổ động phong trào (thể thao, văn nghệ, cắm hoa, nấu ăn, kể chuyện, viết bài …), đóng góp làm công tác xã hội.<br>- Có sức khoẻ mà tham gia không đầy đủ, không tích cực các phong trào do Công đoàn, Đoàn Thanh niên phát động: **trừ 03 điểm.**<br>- Không tham gia tất cả các phong trào: **0 điểm.**<br>- Trường hợp trong tháng, quý không có hoạt động phong trào: **hưởng trọn 10 điểm.** | 10 | | |
| 5 | **TỔNG HỢP KẾT QUẢ CHẤM ĐIỂM** | **100** | | |
| | Tiêu chuẩn 1 | **50** | | |
| | Tiêu chuẩn 2 | **30** | | |
| | Tiêu chuẩn 3 | **10** | | |
| | Tiêu chuẩn 4 | **10** | | |

**2. Các trường hợp không xem xét đánh giá:**

- Làm việc dưới 15 ngày/tháng bao gồm nghỉ thai sản, nghỉ không hưởng lương …;

- Nghỉ việc không xin phép, nghỉ việc không có lý do chính đáng 03 ngày liên tục, tự ý bỏ việc 05 ngày trở lên trong tháng;

- Trường hợp **loại.**

**3. Kết quả xếp loại:**

- Tự xếp loại:..... (1)

- Tập thể bình xét:.....

*Long An, ngày tháng năm 20.....*

**Xác nhận của cán bộ phụ trách** **Cán bộ tự đánh giá**

(1) Kết quả chấm điểm hàng tháng đạt:

- Từ 85-100 điểm: Loại A, hoàn thành tốt nhiệm vụ;
  trong đó: + Từ 85 đến dưới 90 điểm: hưởng 95% lương phân phối;
  + Từ 90 đến dưới 95 điểm: hưởng 98% lương phân phối;
  + Từ 95 đến dưới 98 điểm: hưởng 99% lương phân phối;
  + Từ 98 đến 100 điểm: hưởng 100% lương phân phối.
- Từ 65 đến dưới 85 điểm: Loại B, hoàn thành nhiệm vụ, hưởng 85% lương phân phối;
- Dưới 65 điểm: Loại C, chưa hoàn thành nhiệm vụ, hưởng 65% lương phân phối.