

PHỤ LỤC 2

BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ VIỆT NAM NĂM 2018 (Ban hành kèm theo Công văn số 3330/DKVN-KTĐT ngày 08/8/2020 của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam)

1. Chính sách tiền lương, tiền thưởng của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam:

a) Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao năm 2018 của Công ty mẹ - Tập đoàn Dầu khí Việt Nam:

- Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng đối với người lao động: theo quy định tại Nghị định số 51/2016/NĐ-CP và Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH.
- Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp: theo quy định tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP và Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch năm 2019 của Công ty mẹ - Tập đoàn Dầu khí Việt Nam:

- Nguyên tắc xác định quỹ lương, thưởng kế hoạch đối với người lao động: theo quy định tại Nghị định số 51/2016/NĐ-CP và Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH.
- Nguyên tắc xác định quỹ lương, thưởng, thù lao kế hoạch đối với người quản lý doanh nghiệp: theo quy định tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP và Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH.
- Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động: 499.504 triệu đồng.
- Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp: 14.418,61 triệu đồng.

c) Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao của Công ty mẹ - Tập đoàn Dầu khí Việt Nam năm 2018:

- Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động thuộc Bộ máy điều hành Tập đoàn Dầu khí Việt Nam: theo Quy chế trả lương, trả thưởng và phân phối phúc lợi của Bộ máy điều hành Công ty mẹ - Tập đoàn Dầu khí Việt Nam ban hành theo Quyết định số 1498/QĐ-DKVN ngày 01/8/2016 của Hội đồng thành viên Tập đoàn Dầu khí Việt Nam;
- Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động thuộc các POC, các Ban quản lý dự án đầu tư, Viện Dầu khí Việt Nam, Trường Cao đẳng Dầu khí, Trường Đại học Dầu khí: theo quy chế trả lương, trả thưởng của đơn vị;
- Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp: theo Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với Người quản lý chuyên trách Tập đoàn Dầu khí Việt Nam ban hành theo Quyết định số 1831/QĐ-DKVN ngày 08/9/2017.

2. Báo cáo quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam:

**BIỂU BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG
CỦA CÔNG TY MẸ - TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ VIỆT NAM
THỰC HIỆN NĂM 2018 VÀ KẾ HOẠCH NĂM 2019**

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2018		Năm 2019
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		Tập đoàn	Tập đoàn	Tập đoàn
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	2.123	1.960	1.966
2	Mức tiền lương bình quân				
2.1	<i>Theo trích (có cả dự phòng)</i>	<i>Triệu đồng/ người/tháng</i>	19,43	20,83	21,17
2.2	<i>Theo chi</i>	<i>Triệu đồng/ người/tháng</i>		21,01	
3	Quỹ tiền lương				
3.1	<i>Theo trích (có cả dự phòng)</i>	<i>Triệu đồng</i>	494.955	490.003	499.504
3.2	<i>Theo chi</i>	<i>Triệu đồng</i>		494.190	
4	Quỹ tiền thưởng				
4.1	<i>Theo trích</i>	<i>Triệu đồng</i>	105.743	161.381	105.178
4.2	<i>Phân phối trực tiếp cho người lao động</i>	<i>Triệu đồng</i>		151.049	
5	Thu nhập bình quân				
5.1	<i>Theo trích (có cả dự phòng)</i>	<i>Triệu đồng/ người/tháng</i>	22,89	27,69	22,30
5.2	<i>Theo chi</i>	<i>Triệu đồng/ người/tháng</i>		27,43	
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	16,00	14,46	16,00
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/ người/tháng	32,19	32,19	32,19
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	4.733	11.147,00	14.418,61
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/ người/tháng	24,65	64,24	64,08
5	Quỹ tiền thưởng được trích	Triệu đồng	591,63	(*)	1.802,33
6	Tiền thưởng, thu nhập (từ quỹ phúc lợi, thưởng kết thúc nhiệm kỳ, tạm ứng thưởng trong năm,...)	Triệu đồng	532,47	255 (**)	1.622,09
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Triệu đồng/ người/tháng	27,42	(***)	71,29

(*) Tiền thưởng của người quản lý chưa trích được do chưa có xếp loại doanh nghiệp và xếp loại cán bộ;

(**) Mới tính thu nhập từ phúc lợi;

(***) Chưa đủ cơ sở để tính mức thu nhập bình quân.

Nhận xét, đánh giá về quỹ tiền lương, tiền thưởng năm 2018:

Tập đoàn đã thực hiện theo quy định tại Nghị định số 51/2016/NĐ-CP và Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ, Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH và Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quản lý lao động tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động và người quản lý trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu và các thỏa thuận của Bộ Công Thương, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Đề xuất, kiến nghị về chính sách tiền lương, tiền thưởng:

Theo hướng dẫn tại Nghị định số 51/2016/NĐ-CP, Nghị định số 52/2016/NĐ-CP việc xác định quỹ tiền lương của Bộ máy quản lý điều hành của PVN được căn cứ trên các chỉ tiêu về doanh thu, lợi nhuận của Công ty mẹ - Tập đoàn. Do đặc thù hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty mẹ - PVN, nguồn thu chủ yếu mang lại từ hoạt động đầu tư vốn vào các đơn vị thành viên, trong đó lĩnh vực cốt lõi là tìm kiếm, thăm dò và khai thác dầu khí với công nghệ phức tạp, đòi hỏi yêu cầu về trình độ chuyên môn, kỹ thuật lao động cao nhưng cũng tiềm ẩn nhiều nguy cơ rủi ro về hiệu quả đầu tư. Hoạt động sản xuất kinh doanh phụ thuộc vào biến động và diễn biến phức tạp của giá dầu, tình hình thực hiện đầu tư tại những vùng nhạy cảm, bất ổn về chính trị,... Bên cạnh đó, các chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh chủ yếu của Tập đoàn thường được lập trên cơ sở giá dầu kế hoạch được Nhà nước/Quốc hội thông qua. Trên thực tế, đôi khi có sự khác biệt lớn giữa giá dầu bình quân thực tế với giá dầu kế hoạch được Nhà nước phê duyệt. Mặc dù các chỉ tiêu về sản lượng của Tập đoàn đều vượt so với kế hoạch đã được giao. Điều này đã làm ảnh hưởng tới kế hoạch về doanh thu và lợi nhuận của Công ty mẹ - Tập đoàn nói riêng và toàn Tập đoàn nói chung. Do vậy, việc xây dựng kế hoạch quỹ tiền lương cũng gặp khó khăn, nhất là khi xác định quỹ lương của người quản lý, cụ thể:

- Khi xây dựng kế hoạch tiền lương phụ thuộc vào các chỉ tiêu kế hoạch. Như đã trình bày trên, do ảnh hưởng của giá dầu thô suy giảm, nên các chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh thấp dẫn đến tiền lương kế hoạch thấp so với năm trước;
- Khi thực hiện vượt kế hoạch và cao hơn thực hiện năm trước nhưng tiền lương do bị khống chế không vượt quá 20% tiền lương kế hoạch dẫn đến tiền lương thấp hơn năm trước đã thực hiện.

Vì vậy, Tập đoàn kiến nghị Ủy ban Quản lý vốn Nhà nước tại doanh nghiệp, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cho phép Tập đoàn được xây dựng và quyết toán quỹ tiền lương thực hiện phù hợp với hiệu quả sản xuất kinh doanh và không khống chế 20%.

