

BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ VIỆT NAM NĂM 2016

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 2016 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 2017 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: 502.862 triệu đồng.
- Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp: 6.166 triệu đồng.

c) Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao của Công ty mẹ - Tập đoàn Dầu khí Việt Nam năm 2016:

- 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 của Bộ máy quản lý và điều hành Tập đoàn Dầu khí Việt Nam ban hành theo Quyết định số 1116/QĐ-DKVN ngày 22/5/2008 của Hội đồng quản trị Tập đoàn Dầu khí Việt Nam và 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 nghề 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 viên chức quản lý Tập đoàn Dầu khí Việt Nam ban hành theo Quyết định số 2672/QĐ-DKVN ngày 04/12/2014.

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 2016 VÀ KẾ HOẠCH NĂM 2017**

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2016		2017
			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	2.469	2.328	2.209
2	Mức tiền lương bình quân				
2.1	<i>Theo trích (có cả dự phòng)</i>	<i>Triệu đồng/ người/tháng</i>	23,76	23,41	18,97
2.2	<i>Theo chi</i>	<i>Triệu đồng/ người/tháng</i>		22,71	
3	Quỹ tiền lương				
3.1	<i>Theo trích (có cả dự phòng)</i>	<i>Triệu đồng</i>	703.834	654.142	502.862
3.2	<i>Theo chi</i>	<i>Triệu đồng</i>		634.649	
4	Quỹ tiền thưởng				
4.1	<i>Theo trích</i>	<i>Triệu đồng</i>	93.501	57.173	52.257
4.2	<i>Phân phối trực tiếp cho người lao động</i>	<i>Triệu đồng</i>		54.786	
5	Thu nhập bình quân				
5.1	<i>Theo trích (có cả dự phòng)</i>	<i>Triệu đồng/ người/tháng</i>	26,39	28,41	22,65
5.2	<i>Theo chi</i>	<i>Triệu đồng/ người/tháng</i>		27,87	
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	18,25	18,25	17,54
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/ người/tháng	32,19	32,19	32,09
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	14.034,11	14.034,11	6.166
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/ người/tháng	64,08	64,08	29,29
5	Quỹ tiền thưởng được trích	Triệu đồng	1.754,26	1.169	770,75
6	Tiền thưởng, thu nhập (từ quỹ phúc lợi, thưởng kết thúc nhiệm kỳ, tạm ứng thưởng trong năm, ...)	Triệu đồng		807	
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Triệu đồng/ người/tháng	71,29	67,77	32,59

Nhận xét, đánh giá về quỹ tiền lương, tiền thưởng năm 2016: 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 (VD: năm 2016, lập kế hoạch theo giá dầu là 60 USD/thùng. Tuy nhiên, thực tế thực hiện bình quân giá dầu năm 2016 là 44 USD/thùng). 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 Bộ Công Thương, 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%.