

Số: 153/CTr-CĐCNNL

Hà Nội, ngày 06 tháng 03 năm 2026

CHƯƠNG TRÌNH

Đổi mới mạnh mẽ phương thức hoạt động công đoàn theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới Nhiệm kỳ 2025 - 2030

Thực hiện Nghị quyết 02/TW ngày 12/6/2021 về Đổi mới tổ chức hoạt động Công đoàn Việt Nam trong bối cảnh mới.

Thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/ĐU ngày 07/01/2026 của Đảng ủy Tập đoàn về lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ công tác năm 2026A.

Thực hiện Nghị quyết Đại hội VIII Công đoàn Tập đoàn Công nghiệp - Năng lượng Quốc gia Việt Nam nhiệm kỳ 2025 - 2030, Ban Chấp hành Công đoàn Tập đoàn Công nghiệp - Năng lượng Quốc gia Việt Nam (BCH CĐTD) ban hành Chương trình trọng trọng tâm đổi mới mạnh mẽ phương thức hoạt động Công đoàn theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới.

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

- Xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh, hiện đại, đóng vai trò là cầu nối thực chất, xây dựng và thúc đẩy mối quan hệ lao động hài hòa, đảm bảo cân bằng lợi ích giữa người lao động và doanh nghiệp/đơn vị, góp phần giúp doanh nghiệp/đơn vị phát triển bền vững.

- Thích ứng với tình hình mới: Phù hợp với chiến lược phát triển của Petrovietnam thành Tập đoàn Công nghiệp - Năng lượng quốc gia và sự thay đổi về cơ cấu tổ chức, quy mô lao động.

- Bảo vệ quyền lợi thiết thực: Nâng cao hiệu quả đại diện, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần, đảm bảo người lao động được hưởng lợi tương xứng với sự phát triển của Tập đoàn.

- Thúc đẩy sản xuất kinh doanh: Tạo động lực để người lao động sáng tạo, đổi mới, góp phần hoàn thành các chỉ tiêu kinh tế của đơn vị và Tập đoàn.

- Xây dựng văn hóa doanh nghiệp: Lan tỏa giá trị "Nghĩa tình Dầu khí", tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, gắn bó và hạnh phúc.

- Chuyển đổi số toàn diện: Ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý đoàn viên, số hóa quy trình nghiệp vụ và tương tác trực tuyến giữa các cấp công đoàn.

- Cải cách hành chính: Giảm bớt các thủ tục rườm rà, hướng hoạt động về cơ sở, lấy đoàn viên làm trung tâm của mọi quyết sách.

Với các yêu cầu trên, để tạo sự đột phá và quyết tâm hành động, Công đoàn Petrovietnam xây dựng Chương trình đổi mới phương thức hoạt động Công đoàn giai đoạn 2025 - 2030 với chủ đề: **Đổi mới - Số hóa - Chuyên nghiệp - Đồng hành cùng sự phát triển bền vững của Petrovietnam** nhằm mục đích cụ thể như sau:

1. Đột phá về tư duy và mô hình tổ chức

Thay đổi từ tư duy quản lý hành chính sang tư duy phục vụ và quản trị hiện đại. Trong đó tập trung vào các nội dung trọng tâm: (1) Tinh gọn bộ máy: Rà soát và kiện toàn mô hình tổ chức theo hướng tinh gọn, giảm tầng nấc trung gian; tập trung nguồn lực cho các Công đoàn cơ sở trực tiếp sản xuất; (2) Xây dựng mô hình Công đoàn số: Xây dựng hệ sinh thái dữ liệu đoàn viên tập trung; mọi quy trình từ kết nạp, quản lý đoàn viên đến thăm hỏi, trợ cấp đều được thực hiện qua App/Nền tảng số; (3) Phân cấp mạnh mẽ: Trao quyền chủ động cao hơn cho các Công đoàn cơ sở trong việc quyết định các chương trình phúc lợi đặc thù phù hợp với điều kiện riêng của từng đơn vị (upstream, downstream, dịch vụ...).

2. Đột phá về hoạt động đại diện và bảo vệ chăm lo đoàn viên, NLD nhằm biến phúc lợi thành động lực nâng cao hiệu quả SXKD

- Chuyển từ thăm hỏi khi ốm đau sang bảo vệ quyền lợi chủ động và toàn diện.

- Thiết lập hệ thống đối thoại định kỳ giữa Lãnh đạo Tập đoàn và người lao động thông qua các diễn đàn trực tuyến và trực tiếp, đảm bảo mọi vướng mắc về chế độ, chính sách được giải quyết ngay từ cơ sở.

- Nâng tầm Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT): Xây dựng các bản TULĐTT có những điều khoản mang lại lợi ích cho người lao động cao hơn luật mang tính đặc thù ngành Công nghiệp năng lượng, đặc biệt là các chế độ bảo hiểm sức khỏe chuyên sâu, chế độ hưu trí bổ sung và an toàn vệ sinh lao động trong môi trường độc hại, khắc nghiệt.

- Tư vấn pháp lý 24/7: Xây dựng mạng lưới luật sư và chuyên gia tư vấn pháp luật trực tuyến để hỗ trợ người lao động trong mọi tình huống.

- Biến phúc lợi thành động lực để tăng năng suất lao động: Liên kết với các đối tác trong và ngoài ngành để cung cấp sản phẩm, dịch vụ ưu đãi; xây dựng Quỹ hỗ trợ sáng kiến và khởi nghiệp; Chăm sóc sức khỏe tinh thần qua triển khai các chương trình tham vấn tâm lý, giảm áp lực cho cán bộ, kỹ sư làm việc tại các giàn khoan, công trình xa bờ...

3. Đột phá trong Phong trào Thi đua và Sáng tạo Petrovietnam

Gắn chặt thi đua với hiệu quả kinh tế và chuyển dịch năng lượng qua các hoạt động như:

- Tổ chức phong trào “Sáng kiến số”: Tập trung vào các giải pháp tối ưu hóa vận hành, tiết kiệm năng lượng và giảm phát thải carbon để thích ứng với Net Zero.

- Số hóa quản lý sáng kiến: Xây dựng “Ngân hàng ý tưởng Petrovietnam” - nơi chia sẻ và nhân rộng các sáng kiến từ đơn vị này sang đơn vị khác trong toàn Tập đoàn để tránh lãng phí nguồn lực.

4. Đột phá về Đào tạo cán bộ công đoàn các cấp

Xây dựng đội ngũ người lao động Petrovietnam và đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp chuyên nghiệp, hiện đại, bản lĩnh thông qua đào tạo kỹ năng chuyển đổi để NLĐ thích ứng với công nghệ mới và các mảng năng lượng mới.

5. Đột phá về Văn hóa Doanh nghiệp

Công đoàn các cấp đóng vai trò hạt nhân lan tỏa Văn hóa Petrovietnam, trong đó duy trì và phát triển các giá trị "Khát vọng - Trí tuệ - Chuyên nghiệp - Nghĩa tình", tạo sự gắn kết và niềm tự hào nghề nghiệp.

II. CHỈ TIÊU NHIỆM KỲ 2025 - 2030

- Đưa tối đa hoạt động của tổ chức Công đoàn lên môi trường số: Hướng đến sử dụng thẻ đoàn viên điện tử có tích hợp mọi quyền lợi: thanh toán phúc lợi, biểu quyết trực tuyến, nhận diện tại các khu nghỉ dưỡng/căn tin.

- Đào tạo 100% cán bộ công đoàn các cấp ứng dụng thành thạo công nghệ số.

- Số hóa 100% quy trình từ việc kết nạp đoàn viên, thu chi đoàn phí đến xét duyệt khen thưởng đều thực hiện qua quy trình không hoặc giảm thiểu giấy tờ.

- Sử dụng trợ lý ảo để hỗ trợ giải đáp các thắc mắc thường gặp về chế độ chính sách cho đoàn viên 24/7.

III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP ĐỘT PHÁ NHIỆM KỲ 2025 - 2030

1. Nâng tầm Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT)

- Với sứ mệnh lớn và với vai trò là Tập đoàn kinh tế công nghiệp năng lượng mũi nhọn tiên phong về mọi mặt, do vậy cần phải phấn đấu TULĐTT tại các CDCS của Công đoàn Petrovietnam phải là hình mẫu trong toàn quốc, phản ánh đúng đặc thù Petrovietnam. Đồng thời cần xây dựng bộ tiêu chuẩn TULĐTT theo lĩnh vực, trong đó, có nhiều điều khoản mang lại lợi ích cho người lao động phải cao hơn quy định của pháp luật. Công đoàn các cấp thương thảo với chuyên môn đồng cấp để thiết lập quỹ hưu trí bổ sung cho người lao động Petrovietnam, giúp họ duy trì mức sống tốt sau khi cống hiến cả đời cho ngành.

- TULĐTT khẳng định quyền được bảo vệ quyền lợi trong bối cảnh chuyển đổi số, chuyển dịch năng lượng nhằm tạo thêm điều khoản về NLĐ có quyền được đào tạo lại để đáp ứng yêu cầu mới mà không bị nghỉ việc.

2. Xây dựng Chuyên mục Đối thoại trực tiếp trên Website và Fanpage Công đoàn Tập đoàn

- Để tạo sự đột phá trong đổi mới phương thức hoạt động, Công đoàn nghiên cứu xây dựng Diễn đàn trực tuyến: “Lắng nghe người lao động” trên chuyên trang nhằm tạo diễn đàn kết nối chặt chẽ, dân chủ, tương tác thường xuyên chứ không chỉ đến kỳ hội nghị NLĐ hàng năm. Người lao động có thể gửi câu hỏi, kiến nghị ẩn

danh. Công đoàn bố trí bộ phận chuyên trách phân loại và yêu cầu các ban chức năng trả lời trong vòng 48-72 giờ.

- Thiết lập Hệ thống khảo sát trực tuyến để đánh giá sự hài lòng về môi trường làm việc, chế độ ăn ca, điều kiện sinh hoạt tại giàn khoan/nhà máy để phát hiện sớm các điểm nóng gây bức xúc.

3. Nâng cao chất lượng, đa dạng hóa mô hình, phương thức chăm lo phúc lợi cho người lao động

Chăm lo phúc lợi cho NLĐ không còn chỉ là tặng quà lễ Tết hay hỗ trợ khó khăn đột xuất. Đột phá nằm ở việc xây dựng một hệ sinh thái phúc lợi toàn diện, cá nhân hóa và bền vững, biến phúc lợi thành lợi thế cạnh tranh để thu giữ nhân tài cho Tập đoàn và các đơn vị thành viên, trực thuộc.

- Phần đầu xây dựng hình thức mới như thay vì nhận những phần quà giống nhau, đoàn viên được quyền tự chọn phúc lợi theo nhu cầu cá nhân. Đoàn viên tích điểm qua các hoạt động: có sáng kiến, tham gia phong trào, đạt thành tích xuất sắc. Điểm này được quy đổi thành tiền mặt hoặc voucher trên Sàn phúc lợi.

- Xây dựng danh mục tự chọn: Người lao động có thể dùng điểm/kinh phí phúc lợi để mua gói tập Gym, mua sách, thanh toán khóa học trực tuyến hoặc mua bảo hiểm cho người thân.

- Duy trì và thực hiện thật tốt việc chăm sóc sức khỏe toàn diện cho NLĐ. Chuyển từ khám sức khỏe định kỳ sang quản trị sức khỏe chủ động. Hướng đến gói bảo hiểm sức khỏe cao cấp, đặc thù cho ngành Dầu khí, chi trả cho cả các bệnh nan y và điều trị tại các bệnh viện quốc tế hàng đầu. Đặc thù ngành dầu khí áp lực cao, xa gia đình. Công đoàn thuê chuyên gia tư vấn tâm lý qua tổng đài hoặc App cho NLĐ và gia đình để giải tỏa stress, trầm cảm. Hướng đến sử dụng thẻ khám bệnh số: Tích hợp toàn bộ lịch sử bệnh án và các chỉ số sức khỏe của đoàn viên để cảnh báo sớm rủi ro bệnh nghề nghiệp.

- Chăm lo cho NLĐ thông qua việc chăm lo cho người thân của họ thông qua các hoạt động: Xây dựng “Ươm mầm tài năng Dầu khí” để cấp học bổng toàn phần hoặc bán phần tại các trường uy tín cho con em đoàn viên có thành tích xuất sắc. Có các gói nghỉ dưỡng gia đình như sử dụng các khách sạn, khu nghỉ dưỡng trong hệ sinh thái của PVN và đối tác để cung cấp các gói nghỉ mát định kỳ cho gia đình NLĐ với giá ưu đãi đặc biệt. Hỗ trợ việc làm cho người thân: Ưu tiên tuyển dụng hoặc đào tạo nghề cho con em người lao động trong ngành vào các đơn vị dịch vụ phụ trợ.

- Phúc lợi xanh gắn với Net Zero: Đổi mới phúc lợi gắn liền với trách nhiệm xã hội và môi trường. Hỗ trợ chuyển đổi xanh cá nhân: Trợ giá cho đoàn viên mua xe điện, lắp đặt điện mặt trời áp mái tại gia đình. Môi trường làm việc hạnh phúc: Đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất tại các nhà giàn, nhà máy theo tiêu chuẩn “xanh - sạch - tiện nghi” như những căn hộ cao cấp để NLĐ cảm thấy “giàn là nhà, biển cả là quê hương”.

4. Đổi mới mạnh mẽ các hoạt động an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) và sức khỏe nghề nghiệp

- Đối với hoạt động của Tập đoàn Công nghiệp - Năng lượng Quốc gia Việt Nam, bảo vệ tính mạng và sức khỏe cho NLĐ là nhiệm vụ đại diện cao nhất. Do vậy cần xây dựng mạng lưới An toàn vệ sinh viên (ATVSV) ứng dụng công nghệ 4.0 mà trước hết là trang bị đầy đủ máy móc thiết bị như hệ thống máy tính bảng/phần mềm cho ATVSV để báo cáo ngay lập tức các nguy cơ mất an toàn kèm hình ảnh về hệ thống quản trị rủi ro. Công đoàn cụ thể hóa và bảo vệ tuyệt đối quyền của NLĐ khi họ phát hiện điều kiện làm việc không đảm bảo an toàn mà không bị kỷ luật hay cắt thi đua.

- Thiết lập Hồ sơ sức khỏe điện tử trọn đời: Công đoàn phối hợp với y tế ngành xây dựng dữ liệu sức khỏe số cho NLĐ, theo dõi các bệnh nghề nghiệp đặc thù (tiếng ồn, hóa chất, áp suất...) để can thiệp điều trị sớm và chuyển đổi vị trí công tác phù hợp khi sức khỏe yếu.

5. Xây dựng mạng lưới hỗ trợ pháp lý 24/7 và có sự tham gia của luật sư khi cần

- Trong bối cảnh mới nhiều biến động, nhiều rủi ro, người lao động cần được bảo vệ về mặt pháp lý không chỉ trong công việc mà cả trong đời sống. Do vậy, Công đoàn cần nghiên cứu, cùng với việc củng cố, phát huy vai trò của Văn phòng TVPL Công đoàn thì cần tăng cường thuê các luật sư giỏi về Luật Dầu khí, Luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn... để có cơ chế hỗ trợ công đoàn cơ sở trong việc thương thảo hợp đồng lao động và giải quyết tranh chấp.

- Nghiên cứu xây dựng tổng đài hotline của Công đoàn để trợ giúp pháp lý cá nhân NLĐ, NLĐ được tư vấn miễn phí giúp yên tâm công tác, cảm thấy Công đoàn là điểm tựa mọi lúc mọi nơi.

6. Công đoàn chủ động tham gia sâu vào công tác quản trị nhân sự và tái cơ cấu doanh nghiệp

- Công đoàn cần chủ động tham gia giám sát thực hiện thang bảng lương: Đảm bảo việc trả lương, thưởng và phân phối lợi nhuận tại các đơn vị thành viên phải công bằng, minh bạch và gắn liền với năng suất lao động.

- Trong tái cấu trúc: Khi doanh nghiệp sáp nhập hoặc giải thể, Công đoàn phải có phương án bảo vệ việc làm hoặc phương án hỗ trợ mất việc (gói hỗ trợ tài chính, hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp) cao hơn mức quy định tối thiểu của Nhà nước.

- Giải pháp trọng tâm nhất để thực hiện được các điều trên, Công đoàn Petrovietnam tập trung đào tạo một đội ngũ cán bộ Công đoàn chuyên nghiệp, phải am hiểu luật pháp, giỏi kỹ năng đàm phán và hiểu biết sâu về kỹ thuật dầu khí để "nói cho chuyên môn nghe, đàm phán cho lãnh đạo phục".

7. Xây dựng cơ cấu nhân sự công đoàn có khả năng thích ứng cao, trí tuệ, chuyên nghiệp, tâm huyết

- Chuyên nghiệp hóa Cán bộ công đoàn chuyên trách thực thụ: Tuyển dụng hoặc đào tạo những chuyên gia có nền tảng về luật, nhân sự, tâm lý, tư tưởng, quản trị kinh doanh làm cán bộ công đoàn.

- Đồng thời thuê các chuyên gia tư vấn độc lập (luật sư, bác sĩ, chuyên gia an toàn) làm cố vấn cho các chương trình lớn. Điều này giúp bộ máy Công đoàn đảm bảo nguồn nhân lực hoàn thành tốt chức năng, vai trò nhiệm vụ trong bối cảnh mới.

8. Xây dựng Văn phòng Công đoàn số

- Cơ bản đưa hoạt động của tổ chức lên môi trường số: Hướng đến sử dụng thẻ đoàn viên điện tử có tích hợp mọi quyền lợi: thanh toán phúc lợi, biểu quyết trực tuyến, nhận diện tại các khu nghỉ dưỡng/căn tin.

- Số hóa 100% quy trình nghiệp vụ: Từ việc kết nạp đoàn viên, thu chi đoàn phí đến xét duyệt khen thưởng đều thực hiện qua quy trình không giấy tờ.

- Sử dụng trợ lý ảo để hỗ trợ giải đáp các thắc mắc thường gặp về chế độ chính sách cho đoàn viên 24/7.

9. Mở rộng hợp tác quốc tế trong hoạt động Công đoàn thích ứng với mục tiêu đưa Petrovietnam trở thành một trong 500 doanh nghiệp lớn nhất thế giới vào năm 2030:

- Tổ chức công đoàn tại các dự án nước ngoài cần tăng cường hoạt động của CĐCS, tổ công đoàn tại các dự án/VP đại diện ở Nga, Algeria, Malaysia... để bảo vệ quyền lợi cho NLĐ biệt phái.

- Tăng cường hợp tác quốc tế nhằm chủ động tham gia vào các tổ chức công đoàn năng lượng thế giới để học hỏi mô hình quản trị hiện đại và bảo vệ NLĐ trong các tranh chấp quốc tế (nếu có).

10. Hướng đến số hóa quy trình xét duyệt sáng kiến để Phong trào thi đua sáng tạo Petrovietnam, đảm bảo tinh gọn về thủ tục, tiện lợi cho đoàn viên, NLĐ.

- Đột phá nằm ở việc tạo ra một hệ sinh thái sáng tạo mở, nơi mỗi sáng kiến đều được định giá và thương mại hóa ngay trong nội bộ.

- Ghi nhận tức thời: Người lao động có thể gửi ý tưởng (dù là sơ khai nhất) qua ứng dụng di động ngay tại công trường/giàn khoan.

- Xây dựng hệ thống chấm điểm tự động bằng AI: Sử dụng trí tuệ nhân tạo để phân loại, đánh giá sơ bộ tính khả thi và tránh trùng lặp với các sáng kiến đã có trong quá khứ.

- Chợ giao dịch sáng kiến: Các đơn vị trong Tập đoàn có thể mua lại hoặc thuê các sáng kiến, giải pháp kỹ thuật của nhau thông qua nền tảng này, giúp nhân rộng giá trị làm lợi nhanh chóng.

- Chuyển dịch thi đua sang mục tiêu Net Zero và Kinh tế số.

- Thay đổi tiêu chí thi đua để phù hợp với chiến lược phát triển bền vững của Tập đoàn: Giải thưởng Sáng kiến Xanh, ưu tiên đặc biệt và có mức thưởng cao cho

các giải pháp giảm phát thải carbon, tiết kiệm năng lượng, tối ưu hóa nguyên liệu và chuyển đổi năng lượng; các sáng kiến về tự động hóa, điều khiển từ xa và sử dụng Big Data để dự báo hỏng hóc thiết bị, giảm thiểu thời gian dừng máy.

- Đột phá về cơ chế tài chính nhằm tôn vinh thực chất: Chia sẻ lợi nhuận, nâng cao trích lập tỷ lệ % trực tiếp từ giá trị làm lợi thực tế của sáng kiến trong năm đầu tiên để thưởng cho tác giả và nhóm cộng sự. Không khống chế mức thưởng tối đa đối với các sáng kiến đặc biệt xuất sắc. Cấp chứng chỉ Sáng tạo Petrovietnam: Chứng chỉ này được coi là một tiêu chuẩn bắt buộc hoặc điểm ưu tiên hàng đầu khi xem xét bổ nhiệm, quy hoạch cán bộ lãnh đạo và điều chỉnh bậc lương trước thời hạn. Thành lập Vườn ươm sáng kiến, Công đoàn đóng vai trò là người chấp cánh cho các ý tưởng táo bạo.

11. Đẩy mạnh xây dựng văn hóa Petrovietnam trong đoàn viên NLĐ trong giai chuyển dịch năng lượng và Chuyển đổi số trong đó Công đoàn đóng vai trò là người truyền lửa để biến những giá trị truyền thống thành sức mạnh cạnh tranh mới.

- Đưa văn hóa đến với từng đoàn viên, NLĐ thông qua công nghệ: Xây dựng các ứng dụng, trò chơi trực tuyến về lịch sử ngành Dầu khí, các giá trị cốt lõi "Khát vọng - Trí tuệ - Chuyên nghiệp - Nghĩa tình". Đoàn viên tham gia trả lời câu hỏi, giải quyết tình huống văn hóa để tích điểm đổi quà.

- Tái hiện lịch sử những công trình trọng điểm bằng công nghệ 3D để đào tạo định hướng cho nhân viên mới, giúp họ cảm nhận sâu sắc niềm tự hào về Petrovietnam dù ở bất cứ đâu.

- Xây dựng Văn hóa Học tập suốt đời: Đột phá từ tư duy đào tạo khi cần sang tự học mỗi ngày. Nền tảng học tập mở qua công đoàn phối hợp chuyên môn cung cấp tài khoản học tập miễn phí trên các nền tảng quốc tế cho đoàn viên. Thi đua không chỉ ở sản xuất mà còn ở số giờ tự học và số chứng chỉ quốc tế đạt được.

- Tăng cường tổ chức các buổi Talkshow truyền cảm hứng định kỳ, nơi lãnh đạo Tập đoàn/Đơn vị chia sẻ về thất bại, bài học kinh nghiệm và tầm nhìn, tạo sự kết nối gần gũi và truyền lửa cho thế hệ trẻ.

- Đột phá Văn hóa Nghĩa tình trong kỷ nguyên số: Làm mới giá trị cốt lõi nhất của người Dầu khí để phù hợp với thời đại mới. Mạng lưới Đồng hành và Kết nối: Tiếp tục phát triển quỹ Tương trợ Dầu khí hoạt động dựa trên nền tảng số, cho phép đoàn viên cả nước có thể trực tiếp quyên góp, giúp đỡ đồng nghiệp gặp khó khăn chỉ bằng một cú "click".

- Hình thành Văn hóa Đổi mới và chấp nhận rủi ro: Xóa bỏ tâm lý ngại thay đổi trong các đơn vị quốc doanh. Trao giải thưởng ý tưởng tốt, tôn vinh cả những dự án, ý tưởng đột phá nhưng chưa thành công về mặt kinh tế nhưng mang lại bài học giá trị. Điều này khuyến khích tinh thần dám nghĩ, dám làm của người lao động Petrovietnam.

- Xây dựng phong cách làm việc chuyên nghiệp trên môi trường số: nhanh chóng, minh bạch, dựa trên dữ liệu và loại bỏ các thủ tục hành chính rườm rà.

- Nâng tầm hình ảnh người lao động để tự tin bước ra thế giới: Bồi dưỡng kỹ năng hội nhập, Công đoàn tổ chức các câu lạc bộ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp quốc tế, văn hóa các nước mà PVN có dự án đầu tư.

- Thi đua, mỗi đoàn viên khi ra nước ngoài công tác hoặc làm việc với đối tác quốc tế đều là một đại sứ, lan tỏa hình ảnh người Petrovietnam năng động, trí tuệ và thân thiện.

IV. TIẾN ĐỘ THỰC HIỆN

- **Năm 2026:** 50% sản phẩm tuyên truyền, giáo dục, bồi đắp văn hóa đến đoàn viên, NLĐ được ứng dụng công nghệ 4.0 và phần đầu đạt 80% sản phẩm ở các năm tiếp theo. Thành lập chuyên mục tư, đối thoại với NLĐ trực tuyến trên Website Công đoàn Tập đoàn.

- **Năm 2027:** Xây dựng ít nhất có 70% các văn phòng Công đoàn trở thành Văn phòng số. Thiết lập mạng lưới hỗ trợ pháp lý 24/7.

- **Giai đoạn 2027 - 2028:** Tập trung vào các phong trào thi đua cao điểm trên các công trình dự án lớn; đánh giá sơ kết giữa nhiệm kỳ. Ứng dụng số hóa vào 100% các quy trình thi đua khen thưởng và đăng ký, xét duyệt, tôn vinh Sáng tạo Petrovietnam.

- **Giai đoạn 2029 - 2030:** Tổng kết các mô hình hay, điển hình tiên tiến; hoàn thiện mục tiêu chuyển đổi số toàn diện và chuẩn bị cho nhiệm kỳ tiếp theo.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Công đoàn Tập đoàn

- Xây dựng các Chương trình cụ thể cho từng nội dung được đề ra tại Chương trình này đảm bảo tính đột phá đổi mới thực chất phương thức hoạt động CĐ trong bối cảnh mới.

- Ban hành các quy định, hướng dẫn cụ thể và phân bổ nguồn lực tài chính, phân công các Ban, bộ phận, cán bộ công đoàn chuyên sâu phụ trách, theo dõi, phụ trách triển khai.

- Báo cáo Đảng ủy, phối hợp với Lãnh đạo Tập đoàn để luôn đảm bảo sự thống nhất giữa hoạt động công đoàn và mục tiêu sản xuất kinh doanh của Tập đoàn.

2. Các Công đoàn trực thuộc

- Cụ thể hóa chương trình của CĐTD thành kế hoạch hàng năm phù hợp với đặc thù đơn vị.

- Trực tiếp triển khai các phong trào thi đua và hoạt động chăm lo cho đoàn viên, NLĐ đảm bảo tốt nhất.

- Chỉ đạo đến Tổ Công đoàn/Đoàn viên: Đối tượng trực tiếp thực hiện các phong trào "Lao động sáng tạo", đóng góp ý tưởng qua các hòm thư góp ý số.

3. Các đồng chí Ủy viên BCH căn cứ nội dung chương trình để tổ chức triển khai theo nhiệm vụ được phân công. Đồng chí Chủ tịch các công đoàn trực thuộc bám sát vào nhiệm vụ công tác Chương trình này và các văn bản liên quan, căn cứ

vào tình hình thực tiễn, nhiệm vụ của từng năm của đơn vị để triển khai xây dựng, bổ sung chương trình hoạt động và triển khai có hiệu quả. nh

Nơi nhận:

- Tổng LĐLĐVN (để b/cáo);
- Đảng ủy Tập đoàn (để b/cáo);
- BCH, UBKT CĐTD;
- Các CĐTT (để t/hiện);
- Các Ban CĐTD (để t/hiện);
- Lưu: VT, QHLĐ (LTHN).

**TM. BAN CHẤP HÀNH
CHỦ TỊCH**



Nguyễn Mạnh Kha

