**ОТЧЕТ**

**по результатам ПФО сотрудников ООО «НМ» и ООО «Н-М».**

В июне 2017 года в плановом порядке были обследованы 9 сотрудников ООО «НМ» и ООО «Н-М» в рамках реализации мероприятий по обеспечению положений «Политики противодействия коррупции V.N.»

ПФО было проведено в отношении:

**Задачи исследования:**

1. Выявление сотрудников, причастных к реализации коррупционных рисков, потенциально возможных при строительстве рудника «Г», республика Саха.
2. Выявление сотрудников, являющихся носителями актуальных социальных факторов риска, деструктивно влияющих на надежность работы персонала объекта.
3. Выявление сотрудников, являющихся драйверами позитивных изменений, а также тех, кто является балластом, тормозящим развитие проекта.
4. Выявление системных проблем, оказывающих значимое влияние на эффективность реализации проекта.

**Обобщенные результаты исследования**

1. **Коррупция.**

В ходе подготовки к исследованию было установлено, что основные коррупционные риски на объекте могут быть реализованы посредством:

- лоббирования интересов подрядчика при проведении тендера, на стадии создания технического задания и технического заключения, по предоставленным коммерческим предложениям

- лоббирования интересов отдельного контрагента путём создания неконкурентной среды для других подрядчиков

- приёма завышенных объёмов работ выполненных работ.

В ходе проведения ПФО было установлено, что часть сотрудников испытывали на себе коррупционное давление внешней среды, получая от контрагентов предложения коррупционного характера. Активность такого рода проявляют компании ООО «Б» и ООО «Т Ка».

При этом по результатам ПФО протестированный персонал показал относительно низкий уровень вовлеченности в коррупцию на проекте «Гросс» - из девяти протестированных сотрудников только у одного был диагностирован незаконный доход за счет ресурсов компании. При этом заслуживает внимания тот факт, что у 78% обследованных были выявлены доходы коррупционной направленности на предыдущих местах работы (результаты подтверждены признаниями).

Данная картина успешного противостояния большинства сотрудников негативному внешнему воздействию имеет объяснение:

- в усиленном контролем при приемке выполненных работ (со стороны отдела капитального строительства, СОБ, службы снабжения)

- в повышенном внимании компании к прозрачности протекающих финансовых процессов

- в опасении самих подрядчиков потерять «Н-М» в качестве заказчика, обусловленным сформированным антикоррупционным климатом и дисциплиной внутри проекта

- в объективно незначительном объеме выборки тестируемых (более половины протестированных (пять человек) имеют небольшой опыт работы в компании (менее одного года) либо ранее проходили ПФО).

1. **Социальные факторы риска.** Несмотря на признание сотрудниками в ходе ПФО злоупотребления алкоголем, употребление наркотиков и совершение уголовно наказуемых деяний в прошлом, актуальность социально-психологических факторов риска на текущий момент не имеет значимой выраженности.
2. **Рейтинги делового статуса.** Взаимные социометрические оценки ключевых сотрудников позволили выделить «драйвера», (наличие потенциала роста и развития) - руководителя строительства САК. В качестве «слабого звена» («балласта») подавляющее большинство опрошенных респондентов назвали: ГКВ и ДКА, кроме этого, как нуждающегося в дополнительном развитии и контроля был обозначен технический директор проекта РСВ. Остальные обследуемые были определены коллегами, как находящиеся «на своем месте».
3. **Системные проблемы.**

**Строительство.** В качестве «основного зла стройки» сотрудники обозначают отсутствие окончательно сформированной проектно-сметной документации ПИР, что неизбежно приводит, во-первых, к «торгу с открытой ценой» и, как следствие, удорожанию проекта; во-вторых, серьезному увеличению сроков строительства.

*Начальник А****:*** *«…проектная документация достаточно серьёзно корректируется уже в ходе реализации проекта. Выдаётся с отставанием, либо вообще доходит до смешного, выкопали сначала яму в одном месте, а она оказалась либо не нужна, либо нужна была в другом месте, а подрядчик, уже работу выполнил и ему нужно заплатить…»;*

*Начальник В:**«…документация, разработанная проектной организацией ООО «Хэтч и консалтинг» частично не соответствует действующим строительным нормативам, таким образом, разрабатываемая СПБ «Гипрошахт» рабочая документация не соответствует положительному заключению Главгосэкспертизе по проекту «Хетч». Как следствие - конфликт интересов: возникает необходимость повторного прохождения экспертизы. А это опять время и деньги…»;*

*Инженер С: «…в проектах частично отсутствует рабочая документация, необходимая для полноценного производства работ. Подрядная организация, приступая к реализации того или иного объекта, не в состоянии оценить полную картину выполнения своего сегмента работ. Так, в проекте корпуса среднего дробления на поверку оказалось, что отсутствует локальный сметный расчет по электроснабжению, а подрядчики по нему уже работают и когда дойдут до электрики - работа встанет или сделают не по проекту…».*

**Снабжение.** Опрошенные сотрудники указывают на отсутствие четкой регламентации и порядка в закупочной деятельности, связанные, как с динамично меняющимися потребностями заказчика, так и с нерациональным планированием. Слабая координация взаимодействия между технической службой и службой снабжения приводит к затягиванию тендерных процедур, мотивируемых необходимостью принятия более выгодных экономических решений.

*Менеджер А: «… фактически нет плана закупок, приходится очень часто закупать все срочно и быстро. На мои протесты получаю ответ - это же стройка, здесь всегда так…»;*

*Менеджер В: «…что-то заказываем по 10 штук и образуются излишки, которые потом станут неликвидами, что-то, наоборот, необходимое постоянно в дефиците, а потом, перезаказываясь, идет удорожание на логистике. Так мелкие вещи заказываем постоянно, когда могли бы сразу и много ...»;*

*Руководитель С: «…мы стараемся выбрать максимально эффективный вариант, а закупщики более экономически оправданный. В конечном итоге возникает конфликтная ситуация, когда тендер выигрывает компания, которая не может должным образом по качеству и срокам выполнить необходимые работы. То есть идет экономия, и как следствие, потеря сроков реализации проекта…».*

**Логистика и складское хозяйство.** Наряду с отсутствием на площадке «Гросс» достаточного количества складских помещений, на проекте локально не осуществляется эффективный контроль за поступлением ТМЦ на склады и учётом выполненных работ.

*Менеджер А: «… все закупленное для «Г» фактически складируется на центральном складе п. Таборный, а расстояние между «Г» и п. Таборный составляет 12-18 км, что в последующем затрудняет оперативность поставки необходимых ТМЦ на сам «Г»…»;*

*Руководитель В: «… есть часть ТМЦ, которые заявлялись и уже приобретены, но их нет в спецификациях и номенклатурные коды РАМИС им не присвоены. Например, технологическое оборудование угольной ТЭЦ…»;*

*Руководитель С: «…логистика объективно на БАМе всегда являлась слабым звеном…».*

**Надзор за строительством.** В отделе капитального строительства отсутствуют отдел проектно-изыскательской работы и производственно-технический отдел, что приводит к неполноценному выполнению функциональных обязанностей ОКС. В качестве прогнозируемого последствия респонденты выделили невыполнение сроков графика СМР согласно договора.

*Руководитель А: «… ОКС напоминает зародыша с одной рукой, одной ногой и одним глазом. Работу несуществующих отделов выполняет всего три инженера по надзору и руководитель ОКС. Обидно, что за год так необходимые отделы до сих пор не сформированы и не известно будут ли вообще они существовать…».*

**Контроль качества и промышленная безопасность.** Рабочих подрядных организаций не знакомят с проектом производства работ, соответственно с технологическими картами, которые входят в этот ППР. Фактически у всех подрядных организаций в штате имеются сотрудники без удостоверений охраны труда и техники безопасности, как следствие на данных сотрудников не оформляются соответствующие приказы. Помимо прочего, отсутствует регламентация допуска на объект автотранспорта подрядных организаций, таким образом, пропуск автомашин производится без проведения технического осмотра, как самого автомобиля, так и его документов.

*Руководитель А: «… рабочие не знают элементарных вещей, как себя защитить и обезопасить в ходе производства работ, а случись что-нибудь виноваты будем мы ...»;*

*Руководитель В: «… с ними не проводится инструктаж, по правилам мы не имеем права их допускать до работы. Например, компания «ТюсАрена», тендер выиграли и привезли на площадку Джамшутов, у которых ничего нету. Данные сотрудники не должны быть допущены до работы. Но у нас выбора нет, работы они вести будут все и, как показывает практика, только к концу строительства они оформят все необходимые документы»;*

*Руководитель С: «…на рудник может заехать кто угодно. Последний случай, на Гросс заехал автомобиль Камаз с будкой перетянутой стропами и цепью, внутри будки буржуйка и лавки. Техпаспорт автомобиля подделан с категории «С» на категорию «Д». Сами пассажиры жаловались, что бояться передвигаться на таком автомобиле. И это не единичный случай…».*

*Руководитель D: «…грубые нарушения положений градостроительного кодекса и СП-48 "Организация строительства" (бывший СНИП 1203). Нарекания по качеству работы со стороны подрядчиков. Генподрядчики нанимают самую дешевую силу и делают из рук вон плохо…»;*

*Руководитель Е: «… в компании отсутствует институт главных инженеров, таким образом, не производится преднадзор проектно-сметной документации. А это в свою очередь влияет на выход проекта на полную мощность. После окончания строительства производится передача строительного объекта в эксплуатацию, при этом, не имея полной информации об объекте, появляются трудности по запуску и выпуску продукции, незнанию оборудования, что естественно приводит к поломкам и невыдаче продукции…».*

**Выводы**:

1. Учитывая выявленное внешнее коррупционное давление на сотрудников и для обеспечения поддерживающей профилактики рисков злоупотреблений на объекте, необходимо продолжить плановые ПФО в отношении более широкой выборки сотрудников проекта «Г», находящихся в зоне коррупционных рисков.
2. Выявленные производственные и организационные проблемы требуют дополнительного экспертного анализа с целью выработки плана корректирующих мероприятий с последующим приоритетным вниманием со стороны руководителей и сотрудников компании, отвечающих за данные сегменты деятельности.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Старший менеджер  Управления внутреннего контроля  14.06.2017 |  | Абрамов Р.И. | Старший менеджер  Управления внутреннего контроля  Старший менеджер  Управления внутреннего контроля |  | Абрамов Р.И.  Попов А.А. | Старший менеджер  Управления внутреннего контроля  Старший менеджер  Управления внутреннего контроля |  | Абрамов Р.И.  Попов А.А. |

**ОТЧЕТ**

**по результатам второго этапа ПФО сотрудников ООО «Нерюнгри-Металлик»**

В октябре 2017 года в продолжение реализации мероприятий по обеспечению положений «Политики противодействия коррупции Gold V.N.» на проекте «СК «Г» в плановом порядке были обследованы 7 сотрудников ООО «Н-М».

ПФО было проведено в отношении:

**1.**

**Задачи исследования:**

1. Выявление сотрудников, причастных к реализации коррупционных рисков, потенциально возможных при строительстве рудника «Г», республика Саха.
2. Выявление сотрудников, являющихся носителями актуальных социальных факторов риска, деструктивно влияющих на надежность работы персонала объекта.
3. Выявление сотрудников, являющихся драйверами позитивных изменений, а также тех, кто является балластом, тормозящим развитие проекта.
4. Выявление системных проблем, оказывающих значимое влияние на эффективность реализации проекта.
5. Выявление возможных фактов нарушения промышленной безопасности и сокрытия травматизма на производстве.

**Обобщенные результаты исследования**

1. **Коррупция.**

В ходе подготовки к исследованию было установлено, что основные коррупционные риски на объекте могут быть реализованы посредством:

- лоббирования интересов подрядчика при проведении тендера, на стадии создания технического задания и технического заключения, по предоставленным коммерческим предложениям

- лоббирования интересов отдельного контрагента путём создания неконкурентной среды для других подрядчиков

- приёма завышенных объёмов работ выполненных работ.

В ходе проведения ПФО было выявлено, что часть сотрудников продолжают испытывать на себе коррупционное давление внешней среды, получая от контрагентов предложения коррупционного характера. Активность такого рода, помимо ранее установленных, проявляют компании: ООО «Модуль», ООО «Енисей», ООО «Технобренд К4», ООО «Сантел»,ООО «Пермский завод промоборудования» и ЗАО «СЗЭМО» ГМК».

Протестированный по результатам ПФО персонал константно показал относительно низкий уровень вовлеченности в коррупцию на проекте «Г» - из семи сотрудников только у одного (геодезист) был диагностирован незаконный доход за счет ресурсов компании. При этом в ходе ПФО был идентифицирован второй фигурант (коллега), которым оказался его сын и одновременно сменщик, проходивший ПФО в июне 2017 года (инцидент произошел через 2 недели после тестирования). Также заслуживает внимания тот факт, что у 71% обследованных были выявлены злоупотребления и, в том числе доходы коррупционной направленности на предыдущих местах работы (результаты подтверждены признаниями).

Данная картина успешного противостояния большинства сотрудников негативному внешнему воздействию имеет объяснение:

- в усиленном контроле при приемке выполненных работ (со стороны отдела капитального строительства, СОБ, службы снабжения)

- в профилактическом эффекте проведения плановых ПФО

- в повышенном внимании компании к прозрачности протекающих финансовых процессов

- в объективно незначительном опыте (менее одного года) работы обследуемых в компании.

1. **Социальные факторы риска.** Несмотря на признание сотрудниками в ходе ПФО злоупотребления алкоголем, употребление наркотиков и совершение уголовно наказуемых деяний в прошлом, актуальность социально-психологических факторов риска у большинства обследуемых на текущий момент не имеет значимой выраженности.
2. **Рейтинги делового статуса.** Взаимные социометрические оценки ключевых сотрудников не выявили ни одного драйвера (сотрудника с наиболее созидательно-проактивным влиянием на продвижение проекта и обладающим потенциалом роста и развития) среди протестированного персонала. В качестве «слабого звена» («балласта») подавляющее большинство опрошенных респондентов назвали: ШВ, кроме этого, как нуждающиеся в дополнительном развитии и контроле, были обозначены: СА и ТВ. Остальные обследуемые были определены коллегами, как находящиеся «на своем месте».
3. **Дополнительные системные проблемы, выявленные в ходе второго этапа ПФО.**

**Строительство.** Помимо «основного зла стройки» (сохраняющего актуальность на сегодняшний день) в виде отсутствия окончательно сформированной проектно-сметной документации ПИР, обследуемые отмечают иные факторы, влияющие на увеличение сроков реализации проекта: 1. на момент строительства полностью отсутствовала инфраструктура, не были построены столовая и вахтовый поселок, что в настоящее время приводит к дефициту людских ресурсов для выполнения строительных работ; 2. отсутствие консолидации между строительством основных объектов и объектов инфраструктуры.

*Сотрудник А****:*** *«Тупо негде разместить людей, подрядчики не могут завести их достаточное количество, а это приводит к затягиванию сроков реализации проекта. На настоящее время проблема так и не решена - не сданы в эксплуатацию два общежития, причем, связано это было с тем, что все силы подрядчика «Модуль» были брошены на постройку ВИП-гостиницы. А столовую запустили буквально две недели назад».*

*Сотрудник B: «Строительство ТЭЦ происходит без полного комплекта проектной документации, что чревато: а. рисками удорожания, б. затягиванием сроков реализации, в. могут быть приняты неправильные технические решения, которые придется переделывать, что опять же приведет к дополнительным затратам и увеличению сроков».*

*Сотрудник С: «Произошло разделение, теперь основной стройкой руководит Дэниел, а объектами инфраструктуры Родионов, и они между собой не пересекаются в вопросах касаемых строительства. Это очень плохо, так как приведет к ошибкам».*

**Проектная работа и планирование.** Системные ошибки и несоответствия в проектах, предоставляемых проектными институтами «СПб Гипрошахт» и «Энергетические решения»; нерациональное распределение сил производственного процесса; ошибки в планировании строительства и, как следствие, перекосы в сроках выбора подрядных организаций, связанных с его «неправомерной» оперативностью; отсутствие планирования организации строительства объектов инфраструктуры, и вызванное этим затягивание решения проблемных вопросов – все это приводит к деградации и удорожанию производственного процесса и дискредитации общего вектора стройки.

*Сотрудник А: «Мало того, что они (проекты) уже подписаны представителями институтов. Мы постоянно с ними ругаемся. Профессионализм у них крайне низкого уровня. Они еще огрызаются и учат нас работать. Вся стройка смеется над их чертежами. Причем ошибки носят детский, курьезный, порой, дебильный характер»;*

*Сотрудник В: «Проектными институтами «СПб Гипрошахт» и «Энергетические решения» по ТЭЦ в настоящее время не решен вопрос утилизации тепла, это приводит к невозможности в полной мере вырабатывать электроэнергию. Если не получиться решить вопрос утилизации тепла на прутках и куче выщелачивания, то придется строить градильни. А это удорожание проекта на 100.000.000 рублей»;*

*Сотрудник С: «Вместо того, чтобы просмотреть всех игроков на рынке, мы начинаем зачем-то торопиться и наспех выбираем подрядчика, который, как показывает практика, не всегда компетентен в тех или иных вопросах. Это приводит опять же к задержке сроков реализации»;*

*Сотрудник D: «До ухода С по нечетным дням были планерки и совещание с подрядчиками, на которых последним выдавались задания, озвучивались проблемные вопросы и пути их решения, и в мой функционал входило только осуществление контроля за их выполнением. Сейчас ситуация поменялась. Теперь часть задач по строительству подрядчикам даю лично я, нет помощи со стороны администрации в решении проблемных вопросов, все дали на откуп нам кураторам то есть среднему звену. Мы сами теперь находим и выставляем часть задач по строительству. Что не правильно»;*

*Сотрудник Е: «Вместо того, чтобы построить общежития для рабочих подрядных организаций и существенно таким образом ускорить процесс стройки, все силы основного подрядчика «Модуль» были брошены на строительство ВИП-гостиницы на 9 персон. И на собраниях обсуждается, сколько киёв закупили, будет ли бильярдный стол, и другие мелочи. Такое ощущение, что Радионов больше хочет прогнуться перед ТОПами, чем дело делать».*

**Промышленная безопасность.** В противовес сохраняющейся тенденцииневыполнения со стороны подрядных организаций требований техники безопасности на проекте, подавляющее большинство обследуемых отмечают не только высокий уровень подготовки и соблюдения внутренних регламентов по промышленной безопасности, но и отсутствие в большинстве случаев сокрытия травматизма персоналом компании, задействованном на проекте «СК «Г». Данное положение вещей, вероятно, обусловлено, во-первых, усиленным вниманием со стороны контролирующих подразделений, а во-вторых, эффектом «концентрированного публичного пространства». Вместе с этим, в ходе ПФО был идентифицирован единичный случай сокрытия травмы в вахтовый период.

*Сотрудник А: «Например сотрудники «Тюс-Арена», работая на высоте, не применяли поясов безопасности, не одевали защитные очки, выполняя работы на строительной площадке, в дождливую погоду использовали не влагозащищённые удлинители-переноски. Слава богу, что с ними уже попрощались. И почти каждый подрядчик что-то где-то не выполняет, их прорабы не следят за ними, необходимые инженеры по безопасности у них также отсутствуют»;*

*Сотрудник В: «Фактически все у всех на виду, это ж не завод-гигант, а рудник. Мы здесь одни, в диаметре 1000 км тайга. Скрыть какую-либо травму очень сложно. Скорее возможна обратная ситуация, когда бытовую травму выдают за производственную».*

*Сотрудник С: «В мае 2017 года, занимаясь после рабочего дня в спортзале на тренажере, повредил голеностопный сустав, качая икроножные мышцы, нога опухла. После этого ходил и хромал. В травмпункт обращаться не стал по причине того, что не хотел писать никаких объяснительных и проведения каких-либо проверок, потому что мне и без этого работы хватает. Так и проходил всю вахту хромая. Скрыть от коллег, конечно, это не удалось, поэтому, когда они спрашивали, что у меня с ногой, я отвечал, что просто опухла. Когда приехал к себе домой, сходил к врачу, уже у него обнаружилось, что у меня внутренний перелом кости. Я взял официальный больничный, таким образом, продлив свой отпуск».*

**Нарушение принципа «нулевой терпимости» к злоупотреблениям.** В июне 2017 года в ходе первого этапа был протестирован менеджер по закупкам ПМЮ злоупотребления на настоящем месте работы. Не смотря на референции УВК, по имеющейся у эксперта информации, тот продолжил свою трудовую деятельность в компании. Исходя из значительного накопленного опыта УВК можно спрогнозировать, что подобное игнорирование результатов, в конечном итоге, приведет к предсказуемым негативным последствиям рецидивирующего характера коррупционной составляющей в своей деятельности.

**Выводы**:

1. Учитывая выявленное внешнее коррупционное давление на сотрудников и для обеспечения поддерживающей профилактики рисков злоупотреблений на объекте, необходимо продолжить плановые ПФО в отношении более широкой выборки сотрудников не только проекта «СК «Г», но и ООО «Н-М» в целом, особенно, находящихся в зоне коррупционных рисков.
2. Выявленные производственные и организационные проблемы требуют дополнительного экспертного анализа с целью выработки плана корректирующих мероприятий с последующим приоритетным вниманием за его исполнением со стороны руководителей и сотрудников компании, отвечающих за данные сегменты деятельности.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Старший менеджер  12.10.2017 |  | Абрамов Р.И. | Старший менеджер  Управления внутреннего контроля  Старший менеджер  Управления внутреннего контроля |  | Абрамов Р.И.  Попов А.А. | Старший менеджер  Управления внутреннего контроля  Старший менеджер  Управления внутреннего контроля |  | Абрамов Р.И.  Попов А.А. |