**ОТЧЕТ**

**по результатам ПФО сотрудников ПАО «Бзолото» «Рудник И»**

В июне-июле 2018 года в рамках реализации программы по обеспечению положений «Политики противодействия коррупции «NGV.N.» в плановом порядке были обследованы 12 сотрудников предприятия.

ПФО было проведено в отношении 12 сотрудников сотрудников ПАО «Б» «Рудник И»:

**Задачи обследования:**

1. Выявление сотрудников, причастных к реализации коррупционных рисков, потенциально возможных на территории рудника.
2. Выявление лиц, причастных к краже золотосодержащих материалов (Далее – ЗСМ)
3. Выявление сотрудников, являющихся носителями актуальных социальных факторов риска, деструктивно влияющих на надежность работы персонала объекта.
4. Выявление системных проблем, оказывающих значимое влияние на эффективность работы предприятия.
5. Выявление возможных фактов нарушения промышленной безопасности и сокрытия травматизма на производстве.

**Обобщенные результаты исследования**

**1.Коррупция.**

* Коррупционное давление внешней среды остается актуальным, сотрудники получали коррупционные предложения от компаний: ООО «Горные машины», ООО «Техмаш», ООО «Сибинструмент», ООО «Буровые технологии» и т.д.
* Уровень вовлеченности в коррупционные практики остается относительно высоким. Более 50% из прошедших ПФО причастны к получению нелегального дохода за счет возможностей должности.
* Нашла дополнительное подтверждение гипотеза о недопустимости расширения межтестового интервала ПФО (для коррупционноемких должностей) на срок более двух лет в силу специфики региональной ментальности. Идентифицированы менеджеры ПАО «Б», которые несмотря на профилактический эффект первоначального ПФО (2013 год) в последующем продолжили свою коррупционную деятельность, при этом один из них «наиболее профессиональный и подготовленный» активизировался «в открытую» лишь через 4 года, увеличив свой «незаконный капитал» на сумму, превышающую 8.000.000 рублей (см. отчет «Рудник Х»).

**2.Воровство ЗСМ.**

В ходе проведенного обследования также находит подтверждение сохраняющаяся актуальность рисков криминальных потерь ЗСМ.

У 25 % технологического персонала была диагностирована причастность к реализованным кражам ЗСМ за время работы на руднике.

Двое концентраторщиков ЦГ, имевших непосредственный доступ к ЗСМ, в виду запирательской позиции и нежелания брать ответственность за свои злоупотребления были не рекомендованы для дальнейшего сотрудничества с компанией.

Также в ходе ПФО была выявлена попытка создания одним из сотрудников (машинист мельницы) организованной преступной группы, нацеленной на хищение ЗСП, последний признался в активном поиске и вовлечении в кражу ЗСП своих коллег (начальника смены и второго машиниста мельницы), однако в последующем в виду отказа потенциальных подельников от реализации преступной схемы отказался.

Двое из сотрудников, имеющих непосредственный доступ к ЗСМ, в ходе проведения ПФО признали факты криминогенного давления. Так, гидрометаллург достоверно идентифицировал двух сотрудников компании (уволены), один из которых в 2014 году в открытую предлагал ему красть ЗСМ. Машинист мельницы, признав предложения о краже ЗСМ, уверенно указал на сотрудника, который в его присутствии осуществлял кражи ЗСП с предприятия (отсутствовал на вахте в момент проведения ПФО). При этом один из флотаторов, несмотря на установки эксперта, скрыл факты внутреннего криминогенного давления.

**3.Социальные факторы риска.**

Большая часть персонала ослаблена, несет в себе социальные факторы риска: алкоголизация с социально негативными последствиями, употребление наркотиков, проблемные долги, личностная нестабильность, приводящая к совершению правонарушений.

Актуальна проблема употребления спиртных напитков на руднике сотрудниками предприятия **(**92% протестированного персонала (11 человек) призналось в употреблении алкоголя на руднике, 90% из которых (10 человек) в течение последнего года работы), что обусловлено легкодоступностью приобретения спиртосодержащих напитков (на территории поселка функционируют два коммерческих продуктовых магазина с увеличивающимся каждый год ассортиментом алкогольной продукции), недостаточной профилактической работой со стороны контролирующих органов и, как следствие, низкой социальной ответственностью сотрудников предприятия.

**4.Системные проблемы, выявленные в ходе ПФО.**

**Производство и ремонты**

1. **Запущенное технологическое состояние оборудования рудника, оказывающее деструктивное влияние как на выполнении плана, так и на безопасность персонала.**

Концентраторщик: *«90% оборудования еле-еле дышит, мы план выполняем вопреки. Поставки очень слабые, постоянно чего-то не хватает. В погоне за планом практически отсутствуют плановые ремонты оборудования - вместо того чтобы человеку спокойно работать на исправном оборудовании ему приходится каждую смену нарушать ТБ и залезать в оборудование на ходу и ремонтировать его. У нас безопасность только на уровне одеть очки и каску».*

Машинист мельницы: *«Изношенное оборудование, такое ощущение, не ремонтировалось годами. Большие проблемы со своевременным ремонтом, что приводит к внеплановым остановкам оборудования».*

Флотатор: *«Оборудование просто ужасное. Флотация уже полностью выработала свой ресурс, с таким оборудованием все тяжелее и тяжелее работать, там заплатка на заплатке. Его пора уже выносить с завода. Но деваться некуда, приходится всяко разно: где заплатку поставил, где чубик забил, где болт вкрутил, где трубу резиной замотал».*

1. **Незащищенность от ежедневных системных сбоев работы электрооборудования (посадка), вызванных аномальной грозовой активностью в регионе, приводящая к постоянному перезапуску электросистем и оборудования на Металлургическом заводе (до трех раз за день).**

Концентраторщик: *«как только в этот момент останавливается насос качающий пульпу с цеха гравитации в цех измельчения, далее происходит перелив пульпы на пол и далее в зумпф, который, когда переполнятся выталкивает на улицу, затем мы пульпу выкапываем из подвала цеха гравитации лопатами и собираем ее в мешки и отправляем в цех измельчения, а это приводит к потере золота, так как всю пульпу мы собрать не можем».*

Машинист мельницы: *«полные посадки электрооборудования, связанные со скачками напряжения в сети очень сильно сказываются на извлечении, потому что вся пульпа в этом момент из нашего цеха уходит вниз в цех гравитации, там через зумпф она уходит в подвалы. Ребята концентраторщики хоть и собирают ее в мешки и стараются вернуть нам, но по правде говоря, собирают они не все, и часть уходит в хвосты, а это потери по золоту. И такое происходит 2-3 раза в день».*

1. **Отсутствие достаточного количества квалифицированного ремонтного персонала, ставят под угрозу срыв выполнения производственного плана и увеличивают риски остановки работы золотоизвлекательной фабрики.**

Начальник цеха обогащения: *«категорическая нехватка слесарей-ремонтников, практически его и нету. Все ремонтировать приходится своими силами, люди выполняют по несколько функций. У нас начальники лопатами копают, посмотрите на мою робу - на ней места чистого и целого нет. Я все со слесарем делаю и чиню. Модернизация фабрики происходит, выполнять план одновременно крайне сложно».*

Начальник цеха обогащения: *«ремонт оборудования производится собственными силами, потому что на всю фабрику 2 слесаря (один в день, другой в ночь), так как оборудование гнилое, то постоянно ломается, и приходится все чинить вместе со слесарем, иначе ничего не успеем. Когда приходил на фабрику то было 18 слесарей, сейчас же… (нецензурная речь)».*

Концентраторщик А: *«поверьте мне, если в ближайшие 5 лет никаких изменений не произойдет и не поставят новое оборудование и не наберут нормальных ремонтников - фабрике конец».*

Машинист мельницы: *«оборудование на ладан дышит. Очень изношенное оборудование. Его нужно полностью менять иначе все встанет нах…».*

1. **Кадровый голод**, **система мотивации и профессионального обучения.**

**А) Нехватка профессиональных кадров, вызванная, с одной стороны, сокращением штатов, нерациональным использованием трудовых ресурсов, отсутствием института наставничества и системы профессионального обучения, с другой – низкой мотивацией к осуществлению трудовой деятельности на руднике.**

Менеджер по закупкам: *«вместо положенных двух человек на смене всего один закупщик. Рабочий день до 6 вечера, но раньше 21.000 мы никогда не уходим, катастрофически не хватает времени и человеческих ресурсов».*

Менеджер по планированию: *«я только обучу кого-нибудь работе в программе, как они тут же увольняются, и получается, что с программой постоянно работают люди, которые этого делать не умеют».*

Концентраторщик А: *«на многих переделах отсутствуют квалифицированные кадры, раньше, когда я сюда приходил на Ирокинду здесь был учебный центр, в котором обучали на различные специальности и это было очень удобно особенно для людей без образования. А сейчас если и желающие работать есть и с руками и головой, то они не могут устроится, так как требуется обязательно документ об образовании (корочки), без них никак».*

Концентраторщик В: *«либо сами работники приходят на вахту посмотрят на этот дебилизм и уходят, потому что руководящих сотрудников больше, чем работяг. По ставке должно быть на вахту четыре концентраторщика, а в по факту нас двое, и то же самое во всех цехах».*

Машинист мельницы: *«Напрочь отсутствует обучение персонала, его адаптация к новым условиям труда. Я пришел с другого предприятия и был не знаком с данным производством. Института наставничества нет, каждый если и учит чему только сам. По большому счету здесь в этом плане никто никому не нужен».*

**Б) Тотальное снижение мотивации «старых» сотрудников к эффективному выполнению своих обязанностей на фоне образовавшейся социальной несправедливости, связанной с изменением политики управляющей компании при переходе на новую систему приема и оплаты труда вновь нанимаемых сотрудников.**

Начальник лаборатории: *«новые сотрудники, принимаемые на работу в ПАО «Б» получают почти в 2 раза больше, чем те же те, которые отработали годы, так как управляющая компания в связи с большой текучестью кадров приняла решение привести зарплаты к рыночному уровню (то есть повысить их) только для вновь нанимаемых сотрудников, таким образом появилась социальная несправедливость - опытный лаборант получает 50.000 рублей, а новый сотрудник без опыта работы получает 80.000 рублей».*

Машинист мельницы: *«как это так? Часовая ставка новых работников выше, чему у старых. Мы задавали вопрос кадровику из управляющей компании, нам ответили, что нам тоже повысят, но в течение 2-х лет. Это очень несправедливо, получается моя часовая 56 рублей, а новый приходит на такую же должность на 80 с лишним рублей, так он при этом ничего не умеет, и я его стажирую. Получается мой ученик получает в два раза больше меня и так со всеми должностями, старые сотрудники очень негативно все это воспринимают».*

Флотатор: *«Обидно до слез! Сколько здесь отработал и вложил сил в эту организацию, а с нами так поступили. Порой так подумаешь, что пришел какой-то сопляк и столько получать стал, а я с таким стажем и у меня четверо детей. Руки опускаются порой, но мысль о детях только помогает работать дальше»».*

1. **ОТК и Лаборатория**

**А) Несвоевременность поставки и низкое качество поставляемого материала (реагенты, запчасти для оборудования, лабораторной посуды).**

Начальник лаборатории: *«нужны реагенты согласно ГОСТов, снабжение не понимает, что любое отклонение от методики может вызвать погрешности при анализе. Последний случай был в 2016 году, когда поставили некачественный глёт свинцовый, что привело к большим погрешностям в анализе драгметалла. Пришлось отказаться от реагента, таким образом деньги на закупку были потрачены впустую. Сейчас же, когда они поставляют не то, что нужно, приходится работать с тем, что есть и изменять каждый раз коэффициенты, но это неправильно».*

**Б) Нарушение принципа независимости контролирующего органа от производства, фактически ОТК и лаборатория находятся в подчинении металлургического комплекса (золотоизвлекающая фабрика) и потеряли свою независимость в принятии решений.**

Начальник лаборатории А: *«директор по металлургии может дать мне любое указание, и я обязана его выполнить, что в корне неправильно».*

Начальник лаборатории В: *«принято считать, что лаборатория — это вспомогательный участок. Приоритетность всегда отдается фабрике, в ущерб работе лаборатории. Но в реальности лаборатория стоять не должна, потому что если мы не сделаем пробы, то мы не составим отчет по руднику и ничего не посчитаем, так как нет результатов анализа, не сможем посмотреть, как отработала фабрика и какое количество золота мы выпустили, и вообще, как отработал рудник вцелом».*

Начальник лаборатории С: «после того как нас переподчинили начальнику ЗИФ уже были тревожные звоночки, когда мои подчиненные контролеры ОТК звонили и жаловались на то, что технологи лезут в ОТК и просят нарисовать «хорошие» характеристики технологическим показателям. Фактически они просят их фальсифицировать».

1. **Закупки и логистика.**
   * + 1. **Некачественная система планирования:**
     + **аварийные закупки,**
     + **отсутствие контроля со стороны руководителей заявителей потребностей за уже введёнными в программу заявками и отсутствие консолидации между подразделениями,**
     + **Срывы сроков поставки.**

**(2) Непредсказуемые сроки поставки заказанного оборудования в виду сложности прогнозирование логистических процедур из-за прямой зависимости от РЖД.**

**(3) Формальное отношение к ознакомлению и обучение сотрудников снабжения положениям «Политики противодействия коррупции «V.N.».**

Менеджер по закупкам: *«со стороны заказчиков неправильно расстанавливаются приоритеты, много срочного, но нет планомерности в потребностях».*

Концентраторщик: *«что не спросишь, ничего на складе нет. Снабжение ужасно. Хотя все механики утверждают, что все заказано в сроки и вовремя».*

Менеджер по закупкам: «*мы можем заказать деталь и в условия будет срок доставки максимум 2 недели, а по факту идёт месяц и это далеко не единичные случаи, это система».*

Менеджер по планированию: *«потребитель что-то заявит, потом сам же это не отслеживает, руководитель его это не контролирует, более того в связи с текучестью кадров заявитель может вообще покинуть рудник, а заявка продолжает висеть, и уже мне приходится входить в систему и постоянно мониторить их по срокам».*

Менеджер по планированию: *«например, на Березитовом руднике если заявитель не отследил заявку, то плановик ее без разговоров удаляет, и это уже проблема заявителя. У нас же на руднике категорически запрещено это делать. Только если уже идет серьезная задержка либо отсутствует полностью обратная связь на мои предупреждения. Заявители очень избалованы».*

Концентраторщик: «*снабжение, когда была Северсталь было лучше, когда стал Нордголд появилась полная жопа. Запчастей ни на что не хватает, либо вообще нет, особенно, когда срочно нужно, и если бы не слесаря, которые из говна конфетку делают, то совсем пропали бы. У нас есть один склад, да и тот пустой».*

Менеджер по закупкам: *«До нас эти данные (политики направленные на противодействие коррупции) не доводили, с нами, к сожалению, таких тренингов не проводят, а я считаю, что мы снабжение и, в первую очередь, должны знать о таких вещах. Я, например, не знаю, что мне делать с подарками от контрагентов, от вас (обращение к эксперту) в первый раз слышу, что его нужно декларировать».*

1. **Промышленная безопасность.**

Подавляющее большинство обследуемых отмечают высокий уровень подготовки внутренних регламентов по промышленной безопасности, а также устойчивую установку сотрудников компании на недопустимость сокрытия производственноготравматизма. Данное отношение во многом обусловлено усиленным вниманием со стороны контролирующих подразделений, эффективной профилактической работой, а также эффектом «концентрированного публичного пространства». Таким образом, в период с 2016 по 2017 года по рейтингу аудита промышленной безопасности и охране труда рудник И вышел с последнего на первое место. Камнем преткновения, мешающим максимально эффективной реализации ценности «безопасные условия труда» является нарастающая текучесть кадров, вынуждающая работать службы ОТ и ПБ ООС в режиме непрерывного контроля, заместитель директора службы ОТ и ПБ ООС: *«каждый день уходят люди, причем лучшие, приходится постоянно учить все новых и новых людей».*

**Выводы**:

1. Учитывая выявленное внешнее и внутренне коррупционное давление на сотрудников и выявленные факты злоупотреблений для обеспечения поддерживающей профилактики рисков злоупотреблений на объекте, необходимо продолжить плановые ПФО в отношении более широкой выборки сотрудников рудника, 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  Управления внутреннего контроля  13.07.2018 |  | 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. |