

ДОМ ДЕНЬГИ

Дом работницы

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

(Окончание. Начало на стр. 38)

Если компания не добывает нефть и газ, но все-таки хочет решить квартирный вопрос сотрудников, то у нее остается третий путь — создать кооператив для строительства жилья. Работник должен накопить до 50% стоимости квартиры и внести ее в кооператив. Другую часть средств вносит финансовая структура предприятия. Работник получает квартиру и возвращает компании полученные в рассрочку 50%. Удобство схемы состоит в том, что деньги в рассрочку даются под низкий процент: жилищный кооператив (так называемый жилищный потребительский кооператив) не банк и следовать ставке рефинансирования не обязан.

Кооперативным путем пошел АвтоВАЗ, который создал в Тольятти строительную компанию, ипотечное агентство и жилищный кооператив. В результате сотрудник автозавода может рассчитывать на субсидирование покупки жилья: размер субсидии определяется индивидуально и мо-

жет достигать 50% от стоимости квартиры. В 2004 году на эти цели завод выделил порядка 30 млн руб. Главный недостаток кооперативной схемы — необходимость отвлекать средства на строительство жилья. Как только они заканчиваются, программа жилищной поддержки тормозится. Так, в Москве строительный комбинат ДСК-1 пытался сделать кооперативы схемой по продаже жилья на рынке, в том числе и своим сотрудникам. Но она так и не заработала в полную силу. «Насколько нам известно, компания помогла своим сотрудникам, квартиры были реализованы, но широкого распространения схема не получила», — сообщил «Б»-Дому заместитель генерального директора ГУП «Управление экспериментальной застройкой» Валентин Павлов.

Будущее — за кредитами

Впрочем, банки и ипотечные компании считают, что субсидии и кооперативы либо приобретут рыночные формы, либо отомрут. «Если компа-

нии будут стремиться к прозрачности, то они откажутся от идеи кредитования работников. Ведь здесь возникает три проблемы. Во-первых, надо будет как-то объяснить акционерам, почему можно давать ссуду, а кому-то нет. Во-вторых, деньги можно давать только из прибыли, и вряд ли предприниматели готовы согласиться на это сегодня. В-третьих, если по ссуде дается низкий процент, то это будет оцениваться как доход гражданина и надо будет платить налоги. В итоге минусов окажется больше, чем возможных плюсов», — считает Сергей Постнов из Национальной ипотечной компании.

Действительно, в ряде крупных компаний уже отказываются от прямого кредитования работников. В таких структурах, как РАО «ЕЭС России», рассчитывают, что со временем заработает схема субсидирования процентных ставок по кредитам за счет банков и АИЖК, тогда работники смогут сами взять кредит, не заезжая в карман к работодателю.

АЛЕКСАНДР ШИРОКОВ

«Ссуды работникам — это экзотика»

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

СЕРГЕЙ ПОСТНОВ, вице-президент Национальной ипотечной компании в интервью корреспонденту «Б»-Дома» АЛЕКСАНДРУ ШИРОКОВУ объяснил, почему работодатели не будут ссужать своих работников деньгами на покупку квартиры и поручаться за них перед банками.

— Эффективна ли продажа ипотечных кредитов клиентам через их работодателей?

— Национальная ипотечная компания, конечно же, использует этот канал продаж, но он не является определяющим. Сегодня корпоративные продажи дают около 30% объемов кредитования. Однако работа через крупные компании является для банка менее затратной. Судицы к вам приходит один человек, и вы тратите на него свое время и силы, а в компании вы можете «протестировать» и поработать сразу с 10–15 потенциальными заемщиками. Получается, что работа по корпоративным программам экономит средства и силы в расчете на одного клиента.

— На что ориентируется банк в выборе компании, с которой он планирует сотрудничать?

— Для Национальной ипотечной компании основной ориентир — это доходы заемщиков. Поэтому интересны те компании, которые могут подтвердить доходы своих сотрудников. В настоящее время преобладают компании, привлекающие персонал из регионов. Сами работодатели не могут помочь приезжим, выдав ссуду, но готовы сотрудничать с теми, кто выдает кредиты. Нам интересно работать там, где есть не менее пятидесяти потенциальных заемщиков. Если интерес есть, мы присылаем своего сотрудника и он индивидуально работает с каждым потенциальным клиентом.

— Такой метод работы для вас дешевле, чем проведение рекламной кампании?

— Это разные каналы продаж, и затраты имеют другой характер. В каждом конкретном случае приходится считать, что реально было потрачено и какой объем кредитного портфеля удалось сформировать. Некоторые корпоративные программы могут оказаться достаточно дорогостоящими, ведь, как правило, они сопряжены с предоставлением дополнительных льгот и скидок.

— Получает ли сотрудник компании какую-либо выгоду от того, что он работает с банком через отдел кадров, а не сам обращается за кредитом как частное лицо?

— Мы экономим время клиента, которое само по себе ценно. Ну и стараемся снизить стоимость предоставления кредита и заключения сделки за счет отмены разных сборов — например, за рассмотрение заявления на кредит, за подготовку документов.

— Но упрощенной схемы выдачи кредита для сотрудников компании партнера нет?

— Поймите, что требования к процедурам выдачи и обслуживания кредита формируем не только мы, Национальная ипотечная компания, но еще и правила Центрального банка, которые необходимо соблюдать, а также законодательство, регулирующее правила совершения сделок с недвижимостью. Тем не менее опыт показывает, что корпоративные клиенты лучше подготовлены к самой сделке и она проходит проще.

— Какой вы видите долю корпоративников в общем объеме ипотечного кредитования?



— Мы нередко сталкиваемся с тем, что в отделе кадров компании вообще не думают об улучшении жилищных условий своих сотрудников. И это объясняется тем, что до сих пор бытует мнение, что сотрудничество с банком сопряжено с какой-то дополнительной ответственностью компании. А это совсем не так. Мы предлагаем услуги, которые не требуют ничего, кроме доброй воли и рационального подхода со стороны руководства. Ведь речь идет не о социальной политике в духе советских времен, а о вполне прагматичном подходе к решению проблем своих сотрудников. Коротко это так: компания тебя наняла для выполнения работы, дала хорошую зарплату, и как ты ее тратишь, нас в принципе не касается, но если без каких бы то ни было дополнительных финансовых обязательств и затрат с нашей стороны мы в состоянии помочь в решении жилищных проблем, то почему бы и нет, давайте попробуем.

— Как вы считаете, останется ли практика выдачи ссуд и поручительства работодатели за работников?

— Я думаю, что это уже экзотика. Если компании будут стремиться к прозрачности, то они откажутся от идеи кредитования работников. Ведь здесь возникают три проблемы. Во-первых, надо будет как-то объяснить акционерам, почему кому-то дается ссуда, а кому-то нет. Во-вторых, деньги можно давать только из прибыли, и вряд ли предприниматели готовы согласиться на это сегодня. В-третьих, если по ссуде дается низкий процент, то это будет оцениваться как доход гражданина и надо будет платить налоги. В итоге минусов окажется больше, чем возможных плюсов.

Что касается поручительства, то сегодня мы говорим о кредитовании на 10–15 лет, некоторые банки переходят рубеж в 20 лет. Кто готов поручиться за сотрудника на такой длительный срок? Что делать с сотрудником: запретить ему увольняться или держать его на работе все время, пока он гасит кредит? Это невозможно.

«Предприятия будут привлекать внешнее финансирование»

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ДЕНИС ГРИШУХИН, начальник управления федеральных программ Агентства по ипотечному жилищному кредитованию рассказал корреспонденту «Б»-Дома» АЛЕКСАНДРУ ШИРОКОВУ, как компании помогают своим работникам решить квартирный вопрос.

— Каким образом работники крупных компаний в региональных центрах могут получить средства на покупку квартиры?

— Сегодня работодатели все больше отходят от старой схемы, когда предприятие просто приобретало жилье для работников, и переходят на рыночные формы отношений. Их существует множество, в зависимости от специфики деятельности конкретного предприятия. Если работодатель имеет возможность выделить средства на собственную жилищную программу, то он обычно либо выдает заем работнику на льготных условиях, либо гасит часть стоимости покупки жилья. Если объем свободных средств у предприятия ограничен, оно может дать банку гарантии, под которые банк выдает кредиты на более либеральных по сравнению со сторонними клиентами условиях. По этой схеме работает со многими предприятиями Сбербанк.

— Какие механизмы чаще всего используют для финансирования своих работников предприятия?

— Крупные предприятия, имеющие собственные строительные мощности, уменьшают для них стоимость жилья. Так, АО «Российские железные дороги» одновременно использует несколько механизмов: они создали собственную ипотечную



компанию, которая финансируется из бюджета предприятия и выдает кредиты под 2% годовых, а также осуществляют программу строительства жилья, которое продается работникам отрасли практически по себестоимости.

— А компаниям вообще выгодно брать на себя решение жилищного вопроса работников?

— Работодатели заинтересованы в реализации таких программ, поскольку это существенно повышает заинтересованность работника в результатах своего труда и уменьшает текучесть кадров. Основная проблема при этом заключается в том, что оказывать помощь своим работникам в приобретении жилья могут только благополучные предприятия. А их сотрудники обычно и так не бедствуют. Те же категории граждан, которые наиболее нуждаются в такой поддержке, не могут ее получить. Прежде всего это касается работников бюджетных предприятий: врачей, учителей и т. д.

Например, была очень хорошая инициатива Внешторгбанка, который совместно с бывшим Минобразования заявил о запуске программы льготного ипотечного кредитования работников сферы высшего образования. Ставку по таким кредитам предполагалось установить порядка 7%. Но понятно, что такая программа требует значительных субсидий, поэтому пока она не получила развития. Ее невозможно реализовать без прямой поддержки со стороны государства.

— Как АИЖК оценивает перспективы корпоративных жилищных программ?

— Что касается перспектив развития корпоративных жилищных программ, то очевидно, что предприятия будут стараться все более широко привлекать внешнее финансирование, чтобы минимизировать потери для своего бюджета. На мой взгляд, наиболее перспективное направление — это использование ипотечного кредитования с различными формами субсидирования или гарантий.

ЛУЧШИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ОТ КОМПАНИИ «КАПИТАЛ ГРУП»

Дом специально спроектирован таким образом, что ничто не мешает Москве стать частью Вашего интерьера. При высоте потолков более 3 метров, высота окон в апартаментах — 2 метра 40 сантиметров и уникальное панорамное остекление перевернут ваше представление о том, что такое вид из окон квартиры. Вид может быть только один — ПАНОРАМА.

В ФЕВРАЛЕ — ПОВЫШЕНИЕ ЦЕН!

великолепные виды из окон на центр Москвы



ПАНОРАМА

клубный дом класса «люкс»

- Уникальное панорамное остекление
- Небывалый уровень комфорта
- Многоступенчатая система безопасности
- Гарантия надежности всех инженерных систем
- Современный фитнес-клуб с бассейном 25 м, SPA-центр
- Тихий центр Москвы

ДОМ СДАН

КАПИТАЛ ГРУП
771 7777 363 0263

www.capitalgroup.ru



в феврале — повышение цен!

НОВЫЙ ЖИЛОЙ КОМПЛЕКС

СОЗВЕЗДИЕ КАПИТАЛ-2

ул. Шаболовка, 10

- Индивидуальный проект
- Современная архитектурная композиция
- Каркасно-монолитная технология строительства
- Квартиры свободной планировки
- Потолки высотой более 3 метров
- Подземная двухуровневая парковка
- Скоростные современные лифты
- Оптико-волоконная связь
- Огороженная охраняемая территория
- Удобные транспортные подъезды
- Развитая инфраструктура района

КАПИТАЛ ГРУП
www.capitalgroup.ru
363 02 63 771 77 77



уникальные виды на центр Москвы

