

# КВАРТИРНЫЕ КРЕПОСТНЫЕ жилищный вопрос

ПО-ПРЕЖНЕМУ ОСТРО СТОИТ В РОССИИ, И ЭТИМ УМЕЮТ ПОЛЬЗОВАТЬСЯ РАБОТОДАТЕЛИ, ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ В ТОМ, ЧТОБЫ УДЕРЖАТЬ У СЕБЯ ВЫСОКОКЛАССНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ. КАК ОТМЕЧАЮТ ЭКСПЕРТЫ, В ПОСЛЕДНЕЕ ВРЕМЯ В КОМПАНИЯХ ВСЕ ЧАЩЕ СТАЛИ ПОЯВЛЯТЬСЯ БОНУСНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ РАБОТНИКАМ НА ВЫГОДНЫХ УСЛОВИЯХ ПРИОБРЕТАТЬ ЖИЛЬЕ. РОМАН МАСЛЕННИКОВ

Обычно компании активно помогают сотрудникам в решении жилищного вопроса, если речь идет о релокации ценных специалистов из других регионов. Так, работодатель может полностью или частично оплачивать аренду квартиры на протяжении всего срока работы человека в компании, а иногда и предоставить более привлекательные условия по приобретению жилья.

**ВСЕОБЩИЙ ПЕРЕЕЗД** Светлана Денисова, начальник отдела продаж ЗАО «БФА-Девелопмент», говорит: «Работая на рынке масс-маркета, мы не так уж редко сталкиваемся с тем, что объект приобретается либо на юридическое лицо для кого-то из сотрудников, либо непосредственно на конкретного человека. При этом используется единовременная помощь или корпоративное субсидирование такого приобретения». Она отмечает, что немало компаний, необязательно крупных, помогают при решении жилищного вопроса, особенно если речь идет о приглашении на работу специалиста узкого профиля. Обычно это делают не в рамках большой корпоративной программы, а в качестве индивидуальных условий по трудовому договору. Самый распространенный пример поддержки, говорит госпожа Денисова, — это корпоративные программы для сотрудников «Газпрома». «Так, „Две столицы“ — программа по переселению внутрикорпоративных структур „Газпрома“ в Петербург — предполагает льготную ставку по субсидированию», — рассказывает эксперт.

Директор по персоналу и административным вопросам ААГ Анна Подольская добавляет: «Если речь идет о топ-менеджерах, то здесь бывают варианты предоставления сотруднику квартиры в качестве бонуса за определенный период работы в компании. Более частая практика — это предоставление временного жилья сотруднику на период его трудоустройства, например, если работодатель находится в другом городе».

Помощь в приобретении жилья предлагают сотрудникам компании, преимущественно из таких сфер, как производство, автотранспорт и строительство, говорит эксперт по подбору персонала кадрового холдинга «Анкор» Наталья Посадских. Другой эксперт холдинга, Ольга Мудракова, в качестве примера приводит завод Nokian Tyres под Санкт-Петербургом. Компания построила в Ленинградской области несколько жилых домов высотой до шести этажей и предложила своим работникам следующую жилищную программу. Сотрудник может приобрести квартиру в таком доме в ипотеку в два-три раза выгоднее, чем диктует рынок. При этом он обязуется проработать в компании не менее семи лет. В случае если человек покидает компанию ранее оговоренного



ЕСЛИ РАБОТНИК НЕЛОЯЛЕН ФИРМЕ, ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ОСТАВАТЬСЯ ЕЕ СОТРУДНИКОМ В ОБМЕН НА ПОМОЩЬ В ПРИОБРЕТЕНИИ ЖИЛЬЯ ОБЕРНЕТСЯ КАБАЛОЙ

срока, он выплатит работодателю определенную сумму.

«Другая компания, работающая в сфере производства и поставок электрооборудования, дает своим сотрудникам денежные займы на покупку квартиры. Ежемесячно определенная часть зарплаты таких сотрудников удерживается в счет погашения долга. Благодаря этой программе сотрудникам не приходится брать кредиты в банках под процент. В случае если сотрудник решает покинуть компанию до того, как долг будет погашен, он обязан выплатить всю оставшуюся сумму единовременно», — рассказывает госпожа Мудракова.

Также в ипотеку на более выгодных по сравнению с рынком условиях предлагает своим сотрудникам приобрести квартиру компания, занимающаяся строительством жилых домов, приводит еще один пример Наталья Посадских. «Сотрудники также обязуются полностью погасить долг перед компанией, если решают уйти из нее до того, как будет выплачена ипотека. Эти и подобные им жилищные программы выгодны работодателям как инструмент привлечения и удержания специалистов», — полагает эксперт.

## ЧТО НАМ СТОИТ ДОМ ПОСТРОИТЬ

Чаще всего льготные программы по приобретению жилья «для своих» предоставляют именно компании в области жилищного девелопмента. Директор департамента по маркетингу и продажам ЗАО «Балтийская жемчужина» Ван Ли рассуждает: «Подход застройщиков к этому вопросу понятен: сотрудникам автомобильного салона дают скидку на машину, работникам магазина бытовой техники — на эту категорию товаров. Наша компания тоже предоставля-

ет скидку сотрудникам на свой продукт, а именно на жилье в „Балтийской жемчужине“. Достаточно много сотрудников пользуется этим предложением. Сейчас на территории нашего микрорайона живет (приобрели или пока снимают) около 30% сотрудников компании».

Генеральный директор ЗАО «Инвестторг» Игорь Новгородский отмечает, что вариантов помощи несколько: застройщик предлагает купить квартиру по цене ниже рыночной, на уровне pre-sale, или выступить поручителем при оформлении ипотечного кредита (этот вариант предлагается преимущественно сотрудникам, занимающим руководящие позиции). «Такое сотрудничество зачастую положительно сказывается на всех участниках процесса. Работник получает возможность решить жилищный вопрос, а компания — замотивированного исполнителя», — считает господин Новгородский.

Генеральный директор компании «Технониколь» Владимир Марков рассказал, что сотрудники, проработавшие в компании более трех лет, могут рассчитывать на компенсацию части процентов по ипотечному кредитованию. «Компенсация рассчитывается автоматически по специальной формуле и выплачивается раз в год после предоставления необходимых документов. Процент компенсации увеличивается по мере роста стажа сотрудника», — говорит господин Марков.

Корпоративные жилищные программы довольно распространены и в банковской сфере, утверждает руководитель группы ипотечного кредитования ГК «Гранель» Наталья Мясоедова. Для сотрудников банков всегда действуют льготные условия кредитования (как правило, не только по ипотеке, а по всем продуктам) — это может быть

сниженная процентная ставка по кредиту, компенсация части ежемесячного платежа или льготные цены (дополнительные скидки) на объекты недвижимости от застройщиков-партнеров. «Что касается „Гранель“, то никаких льгот для сотрудников по ипотечному кредитованию нет. Однако в компании есть положение о рассмотрении цены на индивидуальных условиях для сотрудников, ведь команда является одним из важнейших элементов успешной работы ГК. Таким образом, каждый сотрудник вправе получить уникальное предложение на квартиры в собственных жилых комплексах. Условия предоставления скидок и бонусов напрямую зависят от стажа работы в компании», — делится госпожа Мясоедова.

## ЛЬГОТНАЯ РУТИНА

Руководитель маркетинга и аналитики «Лаборатории метр» Елизавета Яковлева рассказывает, что различные схемы продажи квартир в своих домах сотрудникам на льготных условиях практикует компания «Северный город». «Крупные банки предоставляют своим сотрудникам эксклюзивные условия на ипотечные кредиты. А ранее программами по обеспечению своих сотрудников жильем славилась компания РЖД. По заказу железнодорожников даже было построено несколько домов. Затем программа свернулась до специальных условий по ипотеке, а сейчас, похоже, и они канули в Лету». Известно, что в западных странах, добавляет эксперт, у большинства населения владение жильем вообще не пользуется популярностью — люди арендуют там, где им удобно жить и работать. Поэтому среди западных компаний распространена практика компенсации аренды жилья для сотрудников при переезде из других регионов и стран.

Впрочем, некоторые работодатели полагают, что решать жилищный вопрос своих подчиненных — не их головная боль. Некоторые, более того, полагают, что это может пойти во вред фирме. Так, CEO и основатель iSpring Юрий Усков рассказал, что пару лет назад компания практиковала выдачу сотрудникам беспроцентного займа для приобретения жилья. «Вначале идея всем казалась привлекательной. Сектор IT — это, как правило, молодой коллектив: молодые семьи, маленькие дети, ипотека. Как работодатель я был уверен, что это идеальный способ „поддержать своих“. Но не учел одного аспекта: короткая эйфория от выгодного приобретения сменяется рутинными буднями и мыслями о долге перед компанией, а это имеет серьезные отрицательные последствия. Сейчас, я уверен, самое эффективное — создавать возможность зарабатывать больше. Сотрудники сами решат жилищный вопрос, если нужно — с помощью кредитных организаций», — аргументирует эксперт. ■