

КОРПОРАТИВНАЯ ИПОТЕКА В КРУПНЕЙШИХ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ¹

Е.В. Балацкий

В последнее десятилетие в стране имеет место процесс становления относительно нового института – корпоративной ипотеки. В статье дается обзор практики организации корпоративных ипотечных программ в таких ведущих российских компаниях с государственным участием, как «Мосэнерго», «Роснефть», «Газпром», «Норникель», Роскосмос и РЖД. Показано различие выбираемых корпоративных моделей. Вводятся понятия классической и модифицированной корпоративной ипотеки, а также квазиипотеки. Отмечается низкая уязвимость нового института к кризисным явлениям 2014–2015 гг.

Ключевые слова: институты, корпоративная ипотека, жилищное строительство.

1. ВВЕДЕНИЕ

Последнее десятилетие в России активно развивается институт *корпоративной ипотеки*, под которым понимаются совместные программы крупной компании и банка, имеющие целью выдачу ипотечных кредитов сотрудникам компании. Как правило, такое сотрудничество ведет к уменьшению рискованности выдаваемых кредитов и снижению кредитных ставок; во многих случаях улуч-

шаются и другие показатели – увеличивается размер кредита, сокращается размер первоначального взноса, возрастает срок кредитования и т.п.

Так как в стране постепенно возобладала модель корпоративного государственного сектора², то можно утверждать, что значение нового института будет и дальше возрастать. При этом следует иметь в виду, что основным побудительным мотивом внедрения корпоративной ипотеки является желание компаний решить свои кадровые проблемы. Плохие условия труда (и жизни) и недостаточно высокие заработки во многих жизненно важных компаниях страны приводят к губительной текучке кадров и ухудшению их качественных характеристик (старение, нехватка опыта и т.п.). Желание компаний ликвидировать дефицит кадров по ряду специальностей и «привязать» работников на более длительный срок приводит к вводу в жизнь такого дополнительного стимула, как корпоративная ипотека.

В настоящий момент уже накоплен солидный опыт внедрения различных механизмов корпоративной ипотеки. Эксперименты в этом направлении продолжаются, и многие крупные компании, как государственные, так и частные, начинают проявлять повышенный интерес к новому институту. При этом в академических изданиях данная тема по вполне понятным причинам пока не находит отражения³. Отчасти это связано с отсутствием сводной информации о процессе: все сведения либо хаотично разбросаны по отдельным РР-изданиям, либо вообще присутствуют лишь в закрытых корпоративных документах, не предназначенных для широкой огласки в СМИ. На наш взгляд, сегодня назрела потребность хотя бы в первичной систематизации

© Балацкий Е.В., 2015 г.

¹ Статья подготовлена в рамках проекта, выполненного лабораторией математической экономики ЦЭМИ РАН для Федерального космического агентства («Роскосмос»); руководитель проекта – В.М. Полтерович.

² Под моделью корпоративного государственного сектора понимается организация национальной экономики с опорой на крупные государственные корпорации.

³ Обзор традиционных ипотечных инструментов и некоторых их разновидностей содержится в работе (Полтерович, Старков, 2007).

имеющихся сведений о корпоративной ипотеке. В данной статье представлен, возможно, первый обзор по данной теме на примере таких корпоративных грандов российской экономики, как «Мосэнерго», «Роснефть», «Газпром», Роскосмос, «Норникель». Все эти компании неявно, но вполне ощутимо конкурируют своими ипотечными программами.

2. КОРПОРАТИВНАЯ ИПОТЕКА В ОАО «МОСЭНЕРГО»

Многие российские компании активно внедряют институт корпоративной ипотеки. Одним из пионеров этого движения является ОАО «Мосэнерго», в котором в 2005 г. была принята Программа ипотечного жилищного кредитования для работников компании (далее – Программа).

Данная Программа ориентирована на приобретение по схеме ипотечного жилищного кредитования либо готового жилья на вторичном рынке, либо строящегося жилья; при этом под источником кредитования подразумевается банк. Программа основывается:

1) на заключении кредитного договора с банком на льготных условиях (без выплаты первоначального взноса под более низкие годовые проценты и др.);

2) предоставлении адресной материальной помощи работнику для погашения процентов по кредиту;

3) поручительстве ОАО «Мосэнерго» за работника перед банком на время его работы в компании.

Данные принципы являются стандартными и не имеют особой специфики. В Программе также записано, что преимущественное право на участие в ней имеют работники, имеющие возможность внести первоначальный взнос за приобретаемое жилье от 10 до 30% и обеспечить ежемесячное погашение начисленных процентов по ипотечному кредиту в размере не менее 30%. В Программе

участвует только один коммерческий кредитный институт – АБ «Газпромбанк». Согласно Программе срок, на который выдается кредит, – от 5 до 10 лет, сумма кредита – от 5 тыс. до 500 тыс. долл., процентная ставка – 9–10% годовых. Особо указано, что при оформлении кредита учитывается доход семьи работника.

В работе (Кричевский, Гончаров, 2006) проанализирован пакет условий Программы. Прежде всего, предоставление «Газпромбанком» ипотечного кредита на срок до 15 лет предполагает процентную ставку по кредиту в валюте 10,5% годовых, что всего лишь на 0,5–1,5 п.п. больше, чем в Программе. Данная разница трактуется как плата за кредитный риск, который возникает при кредитовании физического лица для приобретения недвижимости. В случае Программы ОАО «Мосэнерго» кредитный риск существенно уменьшается, поскольку компания обязуется погашать платежи по процентам посредством предоставления адресной материальной помощи работнику, которому остается постепенно погашать основную часть ипотечного кредита. Таким образом, выигрыш участника Программы оказывается умеренным – снижение ставки по кредиту на 0,5–1,5 п.п.

Программа допускает получение ипотечного кредита без внесения первоначального взноса. Однако уже в 2005 г. многие банки и без поручительства не требовали внесения первоначального взноса за приобретаемое жилье. Таким образом, данный выигрыш участника Программы являлся чисто символическим.

Вместе с тем Программа имела уязвимые места. Укажем два самых важных момента.

Во-первых, Программа усложняет процедуру налогообложения ее участников и тем самым утяжеляет процесс получения предоставляемой выгоды. Так, в Программе особо указывается, что работник, получивший от компании адресную материальную помощь, обязан в соответствии со ст. 212 Налогового кодекса Российской Федерации (НК РФ) заплатить налог на доходы физического лица от материальной выгоды, если таковая возника-

ет. В подп. 1 п. 1 ст. 212 НК РФ «Особенности определения налоговой базы при получении доходов в виде материальной выгоды» говорится, что доходом налогоплательщика в виде материальной выгоды является выгода, полученная от экономии на процентах за пользование заемными (кредитными) средствами, полученными от организаций или индивидуальных предпринимателей. В п. 2 определяется, что материальная выгода исчисляется как превышение суммы процентов, исчисленной исходя из трех четвертей ставки рефинансирования ЦБР, установленной на дату получения заемных средств, над суммой процентов, исчисленной исходя из условий договора. При получении кредита в иностранной валюте сумма превышения рассчитывается исходя из 9% годовых. Учитывая, что допустимая и договорная ставки по кредиту почти совпадают, оказание адресной материальной помощи «чреват» уплатой налога на доходы физических лиц не только с суммы превышения законодательно определенной процентной ставки, но и с самой материальной помощи. Дело в том, что материальная помощь считается таким же доходом, как и другие выплаты в пользу налогоплательщика, если они не подпадают под действие ст. 217 НК РФ «Доходы, не подлежащие налогообложению». В п. 28 данной статьи указано, что не подлежат налогообложению суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, если они не превышают 4 тыс. р. Если же материальная помощь превышает этот порог, то она подлежит налогообложению в размере превышения полученных средств означенного верхнего лимита. Таким образом, работник компании при любом порядке оказания адресной материальной помощи должен уплачивать налог на доходы физических лиц с материальной выгоды, если таковая возникнет, а также с суммы адресной материальной помощи, превышающей 4 тыс. р. Такие эффекты усложняют получение корпоративной помощи со стороны «Мосэнерго».

Во-вторых, Программа породила определенные правовые коллизии, которые были

разрешены значительно позже. Например, возникло множество исков со стороны лиц, которые стали участниками Программы, а впоследствии были уволены из «Мосэнерго». Суть конфликта состоит в следующем. Сотрудники «Мосэнерго» заключили кредитные договоры на приобретение жилых помещений. Обязательства заемщиков были обеспечены поручительством работодателя. Кроме того, между работниками и ОАО «Мосэнерго» заключены договоры на оказание адресной материальной помощи на погашение процентов за пользование кредитом по указанным кредитным договорам в установленных размерах. Приказами о прекращении трудовых договоров данные лица были уволены с работы по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности работников организации). После увольнения перечисление названным лицам адресной материальной помощи на погашение процентов по кредитным договорам, заключенным между работниками ОАО «Мосэнерго» и ОАО «Газпромбанк», на основании решения Правления ОАО «Мосэнерго» было прекращено. Данная ситуация породила иски бывших сотрудников «Мосэнерго» в судебные инстанции. На первом этапе иски были удовлетворены, поскольку отказ «Мосэнерго» от исполнения обязательств по договору был признан незаконным. Однако поданные «Мосэнерго» апелляции привели к отмене первоначального судебного решения и новому решению – отказать в иске уволенным сотрудникам «Мосэнерго». Впоследствии Верховный Суд РФ детально рассмотрел данный конфликт и вынес постановление, согласно которому обязательства сторон по договорам об оказании адресной материальной помощи утрачивают силу после увольнения истцов из ОАО «Мосэнерго», а для выплаты данной материальной помощи требуется принятие отдельного решения Правления ОАО «Мосэнерго» о перечислении адресной материальной помощи на погашение процентов по кредиту. Тем самым Верховный Суд РФ указал на то, что при установлении судом трудовых отношений между сторонами договора при-

менение норм гражданского законодательства не допускается (Постановление Президиума Верховного Суда, 2012). Иными словами, указанный конфликт представляет собой сложный случай сопряжения норм трудового и гражданского права. К сказанному добавим, что внесение ясности в данный вопрос потребовало семи лет – с момента подачи первого иска (2006 г.) до принятия окончательного решения (2013 г.) (Апелляционное определение Московского городского суда, 2013).

Вышеизложенное позволяет сделать предварительный вывод о том, что корпоративная ипотека может быть обоюдоострым инструментом решения жилищных проблем сотрудников. Так, на примере «Мосэнерго» мы видим, что изначальная идея использовать инструмент корпоративной ипотеки для закрепления в компании лучших кадров довольно быстро претерпела полную инверсию, когда сотрудники, вовлеченные фирмой в ипотечный проект, со временем потеряли работу, а вместе с ней – все корпоративные гарантии.

3. КОРПОРАТИВНАЯ ИПОТЕКА В НК «РОСНЕФТЬ»

Будучи корпоративным гигантом и имея филиалы в различных регионах страны, НК «Роснефть» реализует жилищную программу, направленную на обеспечение работников дочерних обществ компании жильем, в том числе за счет инструмента корпоративной ипотеки. Корпоративная ипотечная программа «Роснефти» (далее – Программа) включает предоставление сотруднику беспроцентного займа в размере 25–35% стоимости квартиры и долгосрочного кредита на оставшуюся часть стоимости квартиры от банков – партнеров программы на срок до 17 лет под льготные проценты (8–10% годовых в рублях) (Жилищные программы, 2014). По условиям нового ипотечного проекта «Роснефти» заемщиком может стать практически любой ее сотрудник, являющийся

гражданином Российской Федерации с постоянным подтвержденным доходом, в возрасте от 21 года, но не достигший пенсионного возраста, с общим трудовым стажем не менее двух лет, в том числе на текущем месте работы – не менее года. Главным оператором Программы выступает Всероссийский банк развития регионов (ВБРР), который предоставляет на рыночных условиях ипотечные кредиты сроком до 20 лет для приобретения жилых помещений на вторичном рынке недвижимости (Отчет ОАО НК «Роснефть»..., 2014).

Со временем Программа обновляется, в ней корректируются, как правило, ипотечные параметры. В соответствии с последней генерацией Программы процентная ставка составляет от 11,5% годовых и зависит от размера первоначального взноса и условий страхования, на которые согласится клиент; кредит можно гасить досрочно. Кроме того, ипотека ВБРР по этой программе предусматривает залог и обязательную страховку приобретаемой недвижимости (Всероссийский банк развития..., 2012).

Сравнение параметров корпоративной ипотечной программы «Роснефти» (Ипотека для сотрудников компании «Роснефть», 2014), реализуемой ВБРР, и стандартных условий ипотечного кредитования, предлагаемого, в частности, ЮниКредит Банком, позволяет составить своеобразный ипотечный портрет Программы на 2014 г. (см. таблицу).

Анализ структуры программных и стандартных вариантов ипотеки показывает, что корпоративный проект обладает рядом серьезных преимуществ. Однако эти преимущества в основном распространяются на лимиты кредитных сумм и колеблются в районе 2–4 раза. Вместе с тем ключевой параметр – процент за кредит – является очень консервативным и позволяет получить выгоду в 8% базовой ставки; это хоть и заметная, но весьма умеренная льгота. Исходя из сказанного, можно констатировать, что ипотечная программа «Роснефти» дает преимущества сотрудникам компании только в основном при покупке ими достаточно дорогой недвижимости; приобре-

тение жилья экономического класса в рамках Программы происходит при минимальном выигрыше (см. таблицу).

Следует отметить, что все указанные выгоды весьма относительны, так как на рынке кредитов можно найти условия, почти сходные с теми, которые формируются в рамках корпоративной ипотеки. Например, РосЕвроБанк предлагает ипотечные кредиты с первоначальным взносом в 15%, суммой кредита до 20 млн р. и сроком до 20 лет, но ставкой в 15,5–13,0% (Ипотечное кредитование, 2014). Здесь наблюдается проигрыш по размеру ставок, но преимущество по остальным параметрам. Абсолют Банк, наоборот, предлагает ипотечные кредиты по 11,5%, т.е. на уровне программы «Роснефти» (Ипотека, 2014).

Ипотечная программа «Роснефти» имеет ряд преимуществ перед аналогичной программой «Мосэнерго». Так, в соответствии с последними представлениями о корпоративной ипотеке для работодателя сотрудничество с банком не должно порождать никаких финансовых обязательств (Корпоративная ипотека, 2014). Компания даже не выступает поручителем своих работников – она просто гарантирует достоверность информации об их доходах. Все договоры банк и прочие участники ипотечной сделки подписывают с сотрудником напрямую. Однако наличие достаточно высокого и стабильного дохода у заемщика и его включение в программу

«Роснефти» позволяют улучшить кредитные параметры ипотечного проекта. Вместе с тем «Роснефть» сама выступает кредитором для своего сотрудника, когда выдает ему беспроцентный заем для первоначального взноса в банке в счет оплаты жилья. Впоследствии даже при возникновении нежелательных событий (например, увольнение работника из «Роснефти») все взаимодействия строго локализованы на две части: заемщик – работодатель и заемщик – банк. В этом смысле схема «Роснефти» является менее конфликтной по сравнению со схемой «Мосэнерго», кроме того, помощь работнику со стороны «Роснефти» по факту оказывается и больше, и разнообразнее, чем от «Мосэнерго».

4. КОРПОРАТИВНАЯ ИПОТЕКА В ОАО «ГАЗПРОМ»

Одним из лидеров в области корпоративной ипотеки является ОАО «Газпром», которое предлагает максимум бонусов своим сотрудникам. Учитывая большое число филиалов у компании, можно говорить об опыте некоторых из них. Например, в 2005 г. ООО «Газпром добыча Ямбург» совместно с банком-партнером разработало концептуальную схему улучшения жилищных условий работников через ипотечное кредитование. В качестве основного документа, регламентирующего порядок и условия получения ипотечных кредитов, утверждено Положение об ипотечном кредитовании работников. Данной программой определены следующие основные параметры (ООО «Газпром добыча Ямбург»..., 2008).

1. *Регламентированы базовые условия кредитования.* Так, ставка по ипотечному кредиту – 13% годовых при сроке кредитования до 10 лет; с сентября 2007 г. – 11% при сроке кредитования до 20 лет. Минимальный первоначальный взнос работника – 10% стоимости квартиры. Выплата кредита и процентов по нему осуществляется заемщиком в форме ежемесячных платежей.

Таблица
Кредитный портрет ипотечной программы
«Роснефти», 2014

Ипотечные параметры	Программа (ВБРР)	Стандарт (ЮниКредит Банк)
Предельная сумма кредита, млн руб.	12	3
Процентная ставка, %	11,5	12,5
Первоначальный взнос, %	20	40
Предельный срок кредитования, годы	20	7

2. Введено специальное «социальное ограничение» на процесс погашения кредита. Во-первых, суммы ежемесячных платежей должны быть равными в течение всего кредитного периода (соблюдение аннуитетных платежей). Во-вторых, величина ежемесячного платежа не должна превышать 65% совокупного дохода семьи заемщика.

3. Введена система целевых адресных субсидий. Во-первых, программой предусмотрено предоставление целевых адресных субсидий работникам в виде погашения 6 п.п. из годовой процентной ставки по кредиту; с 1 января 2008 г. размер увеличен до 7 п.п. Субсидия предоставляется некоммерческой организацией «Фонд социальной поддержки», учрежденной первичной профсоюзной организацией ООО «Газпром добыча Ямбург», и выплачивается в течение всего периода гашения кредита. Заемщики, имеющие нарушения трудовой дисциплины либо нарушения договорных обязательств и графика погашения кредита, теряют право на получение субсидии. Во-вторых, было принято решение о погашении 50% невыплаченной части кредита за счет средств дочернего общества работникам, которые имеют двух и более детей, при условии, что в период действия кредитного договора у них родился еще один ребенок. Если же в семье работника есть двое и более детей и в период действия кредитного договора у него рождается еще двое детей, то невыплаченный остаток по кредиту погашается дочерним обществом «Газпрома» полностью.

4. Предусмотрено предоставление поручительства компании для получения кредитов в коммерческих банках. Именно это поручительство позволяет взять льготный кредит.

Компания «Газпром добыча Ямбург» развивала свою программу по линии реализации вторичного жилья. В этих целях был разработан и успешно применен на практике механизм *ипотечного сертификата*, предполагающий следующую процедуру его предоставления с последующим приобретением жилых помещений:

- предварительная квалификация заемщика;
- представление заявления заемщика на выдачу сертификата;
- формирование компанией реестра заемщиков и его передача в банк;
- открытие расчетного счета заемщиком в банке и внесение на него 15–20% максимальной суммы кредита в виде первоначального взноса;
- представление заемщиком полного комплекта документов в банк;
- процедура андеррайтинга и выдачи ипотечного сертификата, который действителен в течение трех месяцев и при необходимости может быть продлен;
- подбор заемщиком на вторичном рынке любого региона России жилого помещения, соответствующего обозначенным в сертификате условиям;
- заключение договора купли-продажи квартиры;
- государственная регистрация перехода права собственности на квартиру и залога квартиры в пользу банка;
- страхование приобретенной квартиры, прав собственности на нее, жизни и трудоспособности заемщика;
- перечисление всей стоимости квартиры на счет продавца на основании зарегистрированных документов.

Такой механизм ипотечного сертификата позволяет кредитовать покупку не конкретного, уже выбранного заемщиком жилья, а того, которое будет подобрано им уже после получения сертификата. В результате у заемщика возникает больше свободы на рынке вторичной недвижимости. В целом данный новый инструмент корпоративной ипотеки себя хорошо зарекомендовал. Так, в 2007 г. указанный сертификат получили более 50 человек, из них с его помощью приобрели жилье 30 работников.

В целом результаты ипотечной программы ООО «Газпром добыча Ямбург» следует признать впечатляющими. Так, за 2005–2008 гг. 674 работника компании полу-

чили ипотечные кредиты на сумму 1,2 млрд р. Всего работниками приобретено 41,5 тыс. м² жилья на общую сумму 1,5 млрд р. Субсидию в виде погашения 7% годовых из числа процентов, уплаченных по ипотечному кредиту, получили 570 участников программы на общую сумму 90,8 млн р. За это же время субсидии в связи с рождением третьего ребенка получили 15 работников на общую сумму 23,5 млн р. (ООО «Газпром добыча Ямбург»..., 2008). Следует отметить, что активными участниками программы выступают не только сотрудники, не имеющие собственного жилья, но и те, которые решили купить более комфортабельную квартиру или приобрести ее детям. Таким образом, программа помимо всего прочего стала еще и социальной услугой для работников, возможностью существенно повысить качество их жизни (Андреев и др., 2014).

Следует отметить, что в течение многих лет ОАО «Газпром» принимало на себя все затраты, связанные с улучшением жилищных условий работников отрасли, и лишь в 2006 г. было принято решение отказаться от нерыночных механизмов – утверждена Концепция ипотечного жилищного кредитования ОАО «Газпром» (Андреев и др., 2014). Таким образом, переход к механизму корпоративной ипотеки имел свою предысторию и представлял собой очередной шаг в жилищной программе компании. В связи с этим заслуживает внимания опыт «Газпрома» по подготовке ипотечной программы, которая началась с социологического исследования, – был проведен анонимный анкетный опрос всех сотрудников (на 01.11.2005 – более 13,6 тыс. человек) (Андреев и др., 2014). Основными его задачами стали: выявление готовности людей к применению ипотечной схемы для решения жилищного вопроса, составление перечня наиболее предпочтительных городов для приобретения жилья, а также требований к его качеству.

Результаты социологического исследования подтвердили гипотезу о благоприятных перспективах внедрения ипотечного кредитования – более 37% ответивших сообщили о своей заинтересованности в ней. При этом

сама необходимость ипотечной программы определялась резким ростом числа сотрудников, нуждающихся в улучшении жилищных условий: за период с 2003 по 2005 г. их число возросло в 2 раза и в 2005 г. составило более 2,5 тыс. человек, т.е. 18% общей численности персонала. Опрос позволил также определить географию предпочтений сотрудников, которая в целом совпала с местом их постоянного проживания. Наиболее востребованными городами для приобретения жилья оказались Москва (13,8% респондентов), города ближнего Подмосковья (11,4%), Тюмень (13,7%), Уфа (9,6%), Белгород (7,8%), Санкт-Петербург (7,6%), а также Новый Уренгой. Были получены от работников пожелания и предложения относительно условий ипотечного кредитования. Кроме того, в ходе исследования определены основные целевые группы участников программы: специалисты и руководители аппарата управления дочернего общества и филиалов в возрасте от 30 до 40 лет (около 25%) стремятся приобрести дорогое жилье, получив кредиты на длительный срок; рабочие в возрасте от 40 до 50 лет (около 30%) желают приобрести более дешевое жилье, получив кредиты на менее длительный срок. Результаты социологических исследования были учтены специалистами «Газпрома» при формировании будущей ипотечной программы (Андреев и др., 2014).

Следует особо подчеркнуть тот факт, что ООО «Газпром добыча Ямбург» постоянно работало в направлении улучшения параметров корпоративной ипотеки. Так, благодаря его совместной работе с банками достигнута договоренность об увеличении срока кредитования работников с 10 до 20 лет и снижена процентная ставка за пользование кредитом с 13 до 11% (ООО «Газпром добыча Ямбург»..., 2008).

Кроме того, в процессе разработки программы в ООО «Газпром добыча Ямбург» был создан механизм предупреждения финансовых рисков для предприятия, связанных с увольнением или дефолтом сотрудника (Андреев и др., 2014). В первом случае в период выплат по

ипотечному кредиту он теряет право на получение субсидии в виде погашения части процентной ставки и продолжает самостоятельно нести все договорные обязательства в полном объеме. Если же бывший работник компании оказывается неплатежеспособным и не может в дальнейшем выплачивать кредит, банк имеет право принять меры для реализации заложенной квартиры с целью возмещения непогашенной части кредита.

Однако такой жесткий вариант отношений с банком всегда вызывает судебные разбирательства и по многим причинам нежелателен. В связи с этим «Газпром добыча Ямбург» достиг договоренности с банком о том, что в случае регулярных нарушений заемщиком финансовой дисциплины (отказ от погашения кредита, от заключения договоров страхования, несвоевременные платежи и др.) компания имеет право предложить полученную сотрудником квартиру другим работникам. Для этого между действительным и будущим собственниками заключается договор уступки прав на жилье. Это позволяет избежать судебных разбирательств и возместить заемщику его расходы на приобретение квартиры (в том числе сумму первоначального взноса и уплаченную в банк часть кредита); выплаченные проценты по ипотеке и комиссию за подготовку документов, а также платежи по договорам страхования не возмещаются. Несколько подобных случаев, произошедших в период реализации программы, позволили убедиться в перспективности нового механизма и отработать его детали на практике. Если же заемщик считает данное решение несправедливым, то он имеет право обратиться в суд за защитой своих интересов. Однако его шансы сохранить за собой права на квартиру при регулярном нарушении договорных обязательств минимальные. До настоящего времени ни один заемщик (работник) не был лишен права на получение субсидии.

Опыт осуществления корпоративной ипотеки, накопленный «Газпромом» в своих филиалах, позволил усовершенствовать исходную схему и тиражировать ее на всю

компанию. Так, до 2011 г. «Газпром» часто предоставлял помощь своим сотрудникам в приобретении жилья либо путем продажи им квартир с предоставлением длительной рассрочки платежа, либо путем выдачи им денежного займа из собственных фондов (Ипотека для сотрудников «Газпрома», 2014). С начала 2011 г. в порядке предоставления корпоративной поддержки руководство «Газпрома» внесло ряд изменений. С 1 января 2011 г. вступило в силу постановление Правления ОАО «Газпром» от 09.12.2010 № 61, которое утвердило Положение о жилищной политике ОАО «Газпром». В этом положении разработаны принципиально новые схемы социальной поддержки. По одной из них нуждающиеся в улучшении жилищных условий сотрудники получают помощь через механизм ипотечного кредитования. Ипотека для сотрудников «Газпрома» оформляется в любом коммерческом банке, при этом 50% первоначального взноса компенсируется заемщикам за счет дотационных выплат из фондов «Газпрома». В последующем на протяжении всего срока действия кредитного договора аннуитетные платежи также уменьшаются на 50% за счет ежемесячных дотаций корпорации. Чтобы стать участником корпоративной программы жилищного обеспечения ОАО «Газпром», нуждающимся в улучшении жилищных условий сотрудникам компании необходимо собрать пакет требуемых документов и подать заявку в Комитет социального развития «Газпрома» (Ипотека для сотрудников «Газпрома», 2014).

Данная схема может считаться базовой для оценки эффективности программы корпоративной ипотеки «Газпрома». Ее более пристальное рассмотрение позволяет обозначить следующие важные моменты.

Во-первых, в этой схеме корпорация и банк окончательно «расходятся» и никак не соприкасаются. Система корпоративной ипотеки с тремя участниками разбивается на две автономные подсистемы: «заемщик – банк» и «заемщик – компания». Тем самым снимаются многие процедурные шероховатости и нейтрализуются возможные юридические конфликты.

Во-вторых, схема стала максимально простой и прозрачной. Стандартная процедура банковской ипотеки никак не видоизменяется, а компания берет на себя финансовую помощь работнику в размере половины стоимости жилья – через первичный взнос и процентные платежи.

В-третьих, отныне все параметры корпоративной ипотеки теряют свою актуальность, и интерес заемщика полностью определяется размером дотации «Газпрома». В этом смысле отечественный газовый гигант установил своеобразный «дотационный ипотечный стандарт», относительно которого могут быть оценены программы корпоративной ипотеки всех остальных российских компаний. Игра на уменьшении рыночных параметров (процента за кредит) уже не имеет решающего значения. Как указывалось выше, такая выгода может составлять около 4% объема платежей, а с учетом первичного взноса итоговый выигрыш от исходной рыночной цены кредита сокращается примерно до 3%. Это не идет ни в какое сравнение с 50% дотаций «Газпрома». В этом смысле сущность корпоративной ипотеки газового концерна состоит в размере доли жилищного кредита, которая подпадает под дотацию.

5. КОРПОРАТИВНАЯ ИПОТЕКА В ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

Довольно оригинальные схемы корпоративной ипотеки реализуются в ГМК «Норильский никель». В данной компании весьма остро стоит проблема текучести кадров. Это связано с тем, что почти 85% работников компании трудится в дискомфортных условиях российского Крайнего Севера на территории Красноярского края и Мурманской области (Norilsk Nickel, 2013). Неудивительно, что в 2008–2009 гг. в производственных подразделениях «Норникеля», расположенных на территории Крайнего Севера, возросла текучесть

персонала; действующие в компании стимулы привлечения новых работников не приносили положительных результатов. При этом имел место следующий факт: около 70% работников-северян не имели жилья на «материке», не могли воспользоваться государственными программами переселения в силу их ограниченных объемов, а также не располагали возможностью самостоятельно приобрести жилье в связи с высокой стоимостью и малой доступностью банковских ипотечных кредитов.

В результате в компании была разработана социальная программа «Наш дом»/«Мой дом» (ОАО ГМК «Норильский никель», 2013).

Данная программа является долгосрочным проектом: ее разработка началась в 2009 г., пилотная часть (апробация программы) состоялась в 2010 г., а основной этап реализации проекта пришелся на 2011 г. Программа «Наш дом» распространяется на работников Заполярного филиала и Заполярного транспортного филиала, а также ОАО «Кольская ГМК»; программа «Мой дом» предназначена для работников организаций «Норникеля», функционирующих на территории Таймырского муниципального района и Кольского полуострова (ГМК «Норильский никель», 2013). В соответствии с этими программами работникам предоставляется возможность приобрести собственное жилье на «материке» для того, чтобы впоследствии, по завершении трудовой деятельности на Севере, своевременно выехать в благоприятные для проживания регионы страны.

Алгоритм программы «Наш дом»/«Мой дом» обладает определенной спецификой. Так, в рамках данного проекта «Норникель», во-первых, участвует в строительстве жилых помещений, во-вторых, приобретает готовые квартиры и предоставляет их работникам на условиях коммерческого найма и софинансирования. При этом половину стоимости квартиры оплачивает компания, остальную часть выплачивает работник равными ежемесячными платежами в течение 10 лет работы на предприятии. Если более точно, то действует следующая схема: часть стоимости, выплачиваемая

работником в период найма, равна половине стоимости квартиры (при цене на нее 4 млн р. и менее) и стоимости квартиры, уменьшенной на 2 млн р. (при цене за квартиру более 4 млн р.) (Norilsk Nickel, 2013). Пользоваться квартирой работник может с момента оформления договора найма: жить в ней во время отпуска, предоставлять своим детям, сдавать в поднаем и т.д. По истечении срока найма жилья компания выплачивает работнику материальную помощь в размере, достаточном для выкупа квартиры с учетом НДС. Жилье оформляется в собственность работника по завершении его участия в программе, а стоимость жилья в течение всего срока найма не изменяется.

Программа рассчитана на эффективно работающих сотрудников в возрасте до 50 лет со стажем работы в «Норникеле» не менее трех лет, а также на работников остродефицитных профессий и специальностей со стажем работы от одного года и работников без стажа, прибывших на работу из других регионов страны по приглашению компании. Желаящие принять участие в программе подают заявление по месту работы. Отбор кандидатов проводится в специально созданных комиссиях предприятий, в работе которых участвуют не только администраторы, но и рабочие. Социальный портрет участника программы выглядит следующим образом, %: мужчины – 93,2; женщины – 6,8; руководители высшего и среднего звена – 55; рабочие – 45; средний возраст (полных лет на дату вступления в программу) составляет 38 лет; средний стаж работы – 16,5 года.

С 2010 по 2013 г. в рамках программы «Норникель» приобрел 1590 жилых помещений в благоприятных для проживания регионах России: 566 – в городах Московской области (Раменское, Ногинск, Ступино, Щелково, Люберцы) и 1024 – в Краснодарском крае (Краснодар, Анапа). Из них 1290 квартир получили сотрудники, работающие на предприятиях компании в Норильске и Таймырском муниципальном районе, 300 квартир – в Мурманской области. На приобретение и строительство жилья компания потратила 8,35 млрд р. (Norilsk Nickel, 2013). В связи с высокой востребован-

ностью программы «Наш дом»/«Мой дом» со стороны работников и менеджмента руководством «Норникеля» было принято решение о продолжении ее реализации в долгосрочной перспективе. В соответствии с новым коллективным договором компании на 2012–2015 гг. общие расходы на программы будут ежегодно увеличиваться на 2,0–2,4 млрд р. (ГМК «Норильский никель», 2013).

В целом особенность программы «Норникеля» состоит в том, что компания не отправляет своих сотрудников на рынок жилья, а берет на себя все действия по приобретению помещений. В ряде случаев она участвует в строительстве жилья. Тем самым схема корпоративной ипотеки «Норникеля» может быть охарактеризована как *замкнутая (закрытая)*, т.е. все отношения по поводу жилья работник решает внутри компании и не взаимодействует с рыночными кредитными организациями.

Об эффективности программы «Наш дом»/«Мой дом» с точки зрения компании говорит коэффициент текучести персонала, который в группе участников проекта, работающих на предприятиях Норильского промышленного района и Таймырского муниципального района, в 6–8 раз меньше, чем аналогичный показатель, рассчитанный по отношению к общей численности работников «Норникеля». Для справки: текучесть персонала на российских предприятиях группы «Норникеля» в 2012 г. составляла 11,8% (ГМК «Норильский никель», 2013). Тем самым корпоративная ипотека позволила сократить эту цифру до 1,5–2,0%, что по всем меркам может квалифицироваться как фантастический результат.

Помимо рассмотренной программы «Наш дом»/«Мой дом» ГМК «Норильский никель» имеет в своем арсенале и традиционную модель корпоративной ипотеки, которая представлена программой «Персональное жилье», запущенной в 2012 г. В рамках данной программы Кольская горно-металлургическая компания (КГМК) подписала соглашение о сотрудничестве с кредитным учреждением «ДнБ НОР Мончбанк». В соответствии с этим документом банк становится генераль-

ным партнером компании в реализации корпоративной программы «Персональное жилье». Здесь следует отметить оригинальную схему взаимодействия «Норникеля» с банковским сообществом: для выбора банка–партнера своей программы «Норникелем» был объявлен тендер среди кредитных учреждений, и наиболее выгодные условия предложил именно «ДнБ НОР Мончебанк» (Началась реализация программы..., 2012).

Программа предусматривает следующие параметры ипотечного кредита: размер кредита – до 10 млн р., ставка по кредиту – от 8,5%, срок погашения займа – до 40 лет. Объемом сделок может быть жилье на вторичном рынке населенных пунктов Мурманской области и еще 52 городов юга и европейской части России. Приоритетным правом участия в корпоративной программе «Персональное жилье» традиционно пользуются работники остродефицитных и востребованных в КГМК специальностей. Основная цель программы – создать дополнительный инструмент для закрепления в компании квалифицированного персонала. Однако надо признать, что программа «Персональное жилье» не несет в себе того потенциала, который характерен для программы «Наш дом»/«Мой дом»; она имеет скорее вспомогательный характер.

6. КОРПОРАТИВНАЯ ИПОТЕКА В ОАО «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»

Признанным лидером в области корпоративной ипотеки считается ОАО «Российские железные дороги» (РЖД). Сегодня РЖД представляет собой государственную вертикально интегрированную компанию (холдинг), являющуюся владельцем инфраструктуры и оператором российской сети железных дорог. Главная особенность жилищной политики РЖД состоит в наличии у нее специализированного жилищного фонда ком-

пании (ЖФК), в котором находится как уже имеющееся у компании, так и приобретаемое на рынке и вновь строящееся жилье. Такая централизация жилищных активов компании отличает ее, например, от «Газпрома» и «Норникеля» (Андрюшкевич, 2014). В целом же жилищная политика РЖД осуществляется по следующим направлениям: предоставление жилья из ЖФК; корпоративная поддержка работников при приобретении ими жилья (жилищная ипотечная программа, предоставление безвозмездных субсидий на часть стоимости приобретенного помещения); целевая программа «Молодежь холдинга “Российские железные дороги” (2011–2015 гг.)».

Жилье из ЖФК по своей сути является временным и предоставляется работникам компании по договорам найма на период трудовых отношений. Жилое помещение ЖФК не может отчуждаться нанимателем в собственность, однако после его исключения из ЖФК оно может быть продано работнику при следующих условиях:

- стаж работы человека в ОАО «РЖД» или организациях федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», составляет не менее 10 лет;
- проживание работника в данном жилом помещении составляет не менее 10 лет;
- работник состоит на учете для получения корпоративной поддержки в порядке, установленном нормативными документами РЖД.

Таким образом, часть сделок по линии ЖФК, связанная с выкупом помещения, по сути, представляет собой скрытую форму корпоративной ипотеки.

Основные принципы корпоративной ипотеки изложены в Концепции жилищной политики ОАО «РЖД» на 2005–2007 гг. и на период до 2015 г. Ипотечная программа реализуется при кооперации потенциала трех отраслей: *строительной* (строительные и проектные организации ОАО «РЖД»); *финансовой* (ОАО «ЖАСО», ЗАО «ВТБ24»); *ипотечной* (ЗАО «Желдорипотека»).

Инвестиционно-строительная компания ЗАО «Желдорипотека» как дочерняя структура ОАО «РЖД» создана в 2001 г. специально для решения жилищных проблем работников компании. Основные виды ее деятельности: строительство жилой недвижимости; строительство коммерческой недвижимости; реализация недвижимости; юридическое сопровождение сделок. Филиалы и обособленные подразделения этой компании расположены в 16 крупнейших городах России. «Желдорипотека» ежегодно разрабатывает план жилищного строительства и продажи жилых помещений работникам РЖД. Опыт строительства платного жилья, доступного благодаря применению различных форм корпоративной поддержки работников компании, показал эффективность участия «Желдорипотеки» в ипотечной жилищной программе. Это достигается прежде всего за счет сокращения рисков потери работниками денег из-за мошеннических действий девелоперов.

В РЖД разработаны также правила предоставления своим работникам корпоративной поддержки при приобретении (строительстве) ими жилых помещений. Начиная с 2006 г. в РЖД введена *ипотечная субсидия*, компенсирующая часть затрат на уплату начисленных процентов по ипотечным кредитам. Этот инструмент в РЖД характеризуется высокой методической готовностью. Так, расчетная сумма, на которую предоставляется ипотечная субсидия, определяется на основе двух показателей – норматива площади жилья и стоимости 1 м² общей площади жилого помещения. Общая формула для расчета размера безвозмездной субсидии (С):

$$C = Ц \times H \times K,$$

где Ц – «министерская» (рыночная) стоимость 1 м²; H – норма предоставления площади жилого помещения; K – поправочный коэффициент.

Норматив площади жилья (H) составляет, м²: для одиноко проживающего работника – 33; для семьи работника, состоящей из двух человек, – 42; для семьи работника, со-

стоящей из трех и более человек, – 18 на каждого члена семьи. Стоимость 1 м² общей площади жилья определяется путем умножения средней рыночной стоимости (Ц) 1 м² общей площади жилья в субъекте РФ, ежеквартально утверждаемой Минрегионом России, на корректирующий коэффициент (K) 1,3. По населенным пунктам, где рыночная стоимость 1 м² с учетом корректирующего коэффициента превышает на 20% соответствующую цену Минрегиона России, может быть установлен дополнительный корректирующий коэффициент⁴. Расчетная сумма не может превышать сумму ипотечного кредита. *Ставка субсидирования* работников РЖД по выдаваемым ипотечным ставкам равна, %: для «зрелых» работников РЖД – 7,5; для молодых специалистов – 8,5. При этом ставка ипотечного кредитования банка ВТБ24 равна, %: для «зрелых» работников – 12,0; для молодых специалистов – 10,5. В связи с этим кредитная нагрузка на работников РЖД составляет, % годовых: для «зрелых» работников – 4,5; для молодых специалистов – 2,0⁵.

Условия ипотечного кредита таковы: сумма кредита составляет от 30 до 100% стоимости объекта недвижимости; целевое назначение заключается в приобретении жилья на этапе строительства при условии, что строительство ведется РЖД, «Желдорипотекой» или с привлечением средств указанных организаций; срок кредитования составляет от 1 до 25 лет; требования к доходу заемщика – платеж по кредиту не может превышать 50% размера чистого ежемесячного дохода.

⁴ «Истинная» рыночная цена жилья (Ц'), как правило, выше «министерской» цены (Ц). Отсюда и возникает потребность в поправочном коэффициенте. Если министерство слишком сильно занижает рыночную цену, то даже поправочный коэффициент не может этого компенсировать.

⁵ Если величина субсидии С не покрывает взятого ипотечного кредита И (С < И), то кредитная нагрузка на работников РЖД составляет величину $\Delta r = (r_b - r_c)(C/I)$, где r_b и r_c – соответственно ипотечная (банковская) и субсидируемая ставки кредита.

В РЖД действуют также особые безвозмездные субсидии, предоставляющиеся, в частности, работникам, длительное время работающим на станциях и участках с дефицитом трудовых ресурсов. Размер безвозмездной субсидии рассчитывается в соответствии с корпоративной Методикой определения размера субсидии на строительство (приобретение) жилых помещений:

$$C^* = Ц^* \times H^* \times K^*,$$

где C^* – размер безвозмездной субсидии, р.; $Ц^*$ – средняя рыночная стоимость 1 м² общей площади жилого помещения; H^* – норма предоставления площади жилого помещения с учетом всех членов семьи; K^* – поправочный коэффициент. В зависимости от срока работы на проблемных станциях применяется следующий поправочный коэффициент: 0,4 – при длительности работы от 5 до 10 лет; 0,7 – от 10 до 15 лет; 1,0 – более 15 лет. Размер субсидии, как правило, не превышает 70% средней рыночной стоимости приобретаемого жилья. Субсидия поступает на целевой счет работника в уполномоченном банке и может быть использована только на оплату жилого помещения в безналичной форме. На покрытие оставшейся части стоимости жилого помещения (сверх суммы предоставленной субсидии и собственных средств) также может быть взят кредит (Андрюшкевич, 2014). Это может приводить к *гибридной схеме*, основанной на комбинации механизмов дотации и корпоративной ипотеки.

7. КОРПОРАТИВНАЯ ИПОТЕКА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РОСКОСМОСА

Постепенно осваивает инструменты корпоративной ипотеки и Российское космическое агентство (Роскосмос). Данный орган исполнительной власти курирует предприятия космической отрасли и выступает в качестве головной организации отраслевого объедине-

ния. По многим признакам Роскосмос похож на государственную корпорацию со множеством филиалов, в связи с чем можно говорить о некоторой общей модели жилищной политики, реализуемой в агентстве. Апробирование корпоративной ипотеки Роскосмос начал еще, по крайней мере, в 2005 г. в лице расположенного в Самаре Государственного научно-производственного ракетно-космического центра «ЦСКБ-Прогресс» – головной организации по созданию ракет-носителей среднего класса и космическим аппаратам дистанционного зондирования Земли. Данное предприятие запустило программу долевого строительства жилья. В соответствии с этой программой первый взнос составлял 15–30% стоимости квартиры, рассрочка предоставлялась на 10 лет. Погашение процентов по кредиту предприятие взяло на себя. Примерно половина строящегося жилья выделялась молодым людям до 30 лет. При этом «ЦСКБ-Прогресс» сам осуществлял строительство новых домов (Молодость, профессионализм..., 2006).

Новый этап в развитии отраслевой корпоративной ипотеки начался в 2012 г., когда московский банк «Экспресс-кредит» запустил линейку специализированных продуктов для поддержки молодых сотрудников предприятий космической отрасли в решении жилищных вопросов. За основу были взяты специализированные программы Агентства по ипотечному жилищному кредитованию, адаптированные с учетом требований отрасли. Банк доработал сложившуюся практику работы, максимально упростил процедуру оформления и требования к заемщикам, а для работодателей создал удобные и гибкие условия для реализации собственных программ поддержки и удержания молодых кадров (Ремизов, 2012).

Параметры новой программы хорошо видны на примере пилотного проекта: сотрудник одного из предприятий Роскосмоса приобрел квартиру площадью 36 м² в новостройке в г. Одинцово Московской области стоимостью около 3 млн р. Компания-работодатель на ²/₃ субсидировала уплату первоначального

взноса в размере 900 тыс. р., а из 20,9 тыс. р. ежемесячного платежа сотрудник самостоятельно выплачивал только 14,9 тыс. р.; остальную сумму в размере 30% аннуитета за него погашало предприятие, на котором он работал (Ремизов, 2012). Впоследствии политика работодателя стала более гибкой, предполагая, что участие предприятия может быть различным – от частичного до полного субсидирования первоначального взноса на приобретение квартиры. Другие рамочные условия ипотеки таковы: минимальный размер первоначального взноса составляет от 30% стоимости приобретаемого жилья; процентная ставка – от 8,9 до 11,6%; максимальный срок кредитования – 30 лет; предоставление персонального специалиста банка, помогающего не только с оформлением кредита, но и с подбором недвижимости. Помимо всего этого, банк «Экспресс-кредит» предоставляет сотруднику и работодателю возможность аккредитации новых объектов строительства, подходящих им по территориальному или ценовому признаку; для удобства персонала банк устанавливает на территории предприятия банкомат, через который сотрудники могут оперативно погашать кредит и пользоваться другими продуктами банка. В 2012 г. «Экспресс-кредит» реализовал указанную программу с несколькими предприятиями отрасли; количество организаций, заинтересованных в таком сотрудничестве, неуклонно растет (Ремизов, 2012).

8. МНОГООБРАЗИЕ И КОНКУРЕНЦИЯ ИПОТЕЧНЫХ ИНСТИТУТОВ

Рассмотренные выше примеры корпоративных жилищных программ позволяют сделать некоторые выводы общего свойства. Рассмотрим некоторые из них.

Во-первых, понятие корпоративной ипотеки нуждается в некотором уточнении. Строго говоря, под таковой понимается некая

корпоративная программа, которая позволяет снизить кредитную ставку по ипотеке для сотрудников компании. Это получается почти автоматически, так как компания предоставляет банку корпоративного клиента в виде множества участников ипотечной программы. При этом компания выступает некоторым гарантом того, что все эти люди на момент открытия кредитной линии платежеспособны и не являются мошенниками. Это уже само по себе снижает кредитный риск у банка, в связи с чем он предоставляет участникам программы льготный процент. Такую разновидность ипотеки можно назвать *рафинированной, или классической, корпоративной ипотекой*. Однако многие российские компании дополняют этот классический механизм системой субсидий и дотаций, когда работодатель берет на себя оплату части процентных платежей или первоначального взноса. На наш взгляд, такая форма ипотеки является *модифицированной корпоративной ипотекой*. Но и этим подходом не исчерпывается корпоративная практика: некоторые компании сами строят и выкупают жилье для своих сотрудников и сдают им его внаем, запуская тем самым схему выкупа в рассрочку и принимая на себя роль кредитного института. В этом случае все элементы ипотечной схемы присутствуют, но такую ее разновидность более правомерно называть *квазиипотекой*.

Во-вторых, выбор той или иной разновидности ипотеки определяется финансовыми возможностями компании. Так, при минимальном участии компании выбор оказывается в пользу рафинированной ипотеки; если работодатель может и готов предложить и более мощную поддержку своих работников, то выбирается, как правило, модифицированная ипотека; если же компания может себе позволить манипулировать большими денежными средствами, то она внедряет квазиипотечные схемы.

В-третьих, расчеты показывают, что даже рафинированная ипотека является значимым подспорьем для работников при погашении ипотечной ссуды.

В-четвертых, с институтом классической ипотеки все активнее конкурирует профессиональная, социальная и репутационная ипотека. Под *профессиональной ипотекой* понимается ипотека с льготными процентными ставками для определенных профессиональных групп населения. Сегодня уже внедрена в жизнь ипотека для учителей, врачей, военнослужащих. Размер скидок с процентной ставки для данной разновидности ипотечных программ составляет 0,5–1,0 п.п. Под *социальной ипотекой* понимается ипотека с льготными процентными ставками для определенных демографических групп населения. Например, уже активно внедряется ипотечная программа «Молодая семья». Размер скидок с процентной ставки для программ социальной ипотеки составляет 1,0–1,5 п.п. Под *репутационной (исторической) ипотекой* понимается ипотека с льготными процентными ставками для постоянных клиентов банка. Так, «Сбербанк» участникам своих зарплатных проектов предлагает ипотеку со «скидкой» в 1 п.п., а работникам аккредитованных им предприятий – 0,5 п.п.; банк «Уралсиб» также снижает процентную ставку по ипотеке на 1 п.п. для участников своих зарплатных проектов. Банк «ИТБ» предлагает своим ипотечным заемщикам программу «Вас ценят!»: клиентам, исправно платившим по кредитам Агентства по ипотечному жилищному кредитованию (АИЖК) в течение последних 12 месяцев, предлагается снижение процентной ставки на 4 п.п. от базовой величины. На рынке уже есть и *гибридная ипотека*, которая соединяет, например, профессиональную и социальную ипотеки. Так, банком «Глобэкс» совместно с АИЖК предоставляется льготная ипотека для молодых ученых (Малиновская, 2013). Наличие таких видов ипотеки во многом объясняет рассмотренный выше процесс усложнения и развития института корпоративной ипотеки.

Следует признать, что корпоративная ипотека как относительно новое явление по сравнению с государственными ипотечными программами представляет собой более

гибкую форму кредитования. Это связано с тем, что компании, решая свои кадровые проблемы, вынуждены искать взаимовыгодные контакты с другими участниками ипотечного рынка – банками и девелоперами. Такая множественная схема участников ведет к необходимости договариваться о сотрудничестве, учитывая интересы всех сторон, а не навязывать свою волю, как это в ряде случаев делает государство.

Тем не менее институт корпоративной ипотеки в России пока находится в самом начале своего пути. На сегодняшний день такие жилищные инициативы внедряются в основном в крупных государственных компаниях; частные крупные фирмы воздерживаются от этой практики, а среднему бизнесу она не под силу. По всей видимости, со временем радиус действия нового института будет расширяться, а число его приверженцев увеличиваться. Заметим, что валютный кризис 2014–2015 гг. показал меньшую уязвимость института корпоративной ипотеки по сравнению с традиционными схемами жилищного кредитования.

Литература

- Андреев О., Крамар В., Сергиенко А. Ипотечное кредитование как часть соцпакета компании // Сайт «HR-Portal», 2014.
- Андрюшкевич О.А. Жилищная политика ОАО «РЖД» // Капитал страны. 2014. 17 окт.
- Апелляционное определение Московского городского суда от 6 марта 2013 г. № 11. 3972/2013 (2013) // Сайт «Base.consultant.ru».
- Всероссийский банк развития регионов выдает ипотеку сотрудникам «Роснефти» (2012) // Сайт «Банки Москвы». 2012. 9 фев.
- ГМК «Норильский никель». Отчет о корпоративной социальной ответственности 2012 г. М., 2013.
- Жилищные программы // Официальный сайт НК «Роснефть», 2014.
- Ипотека // Сайт Абсолют Банка, 2014.

Ипотека для сотрудников «Газпрома» // Сайт «Wealth», 2014.

Ипотека для сотрудников компании «Роснефть» // Официальный сайт «Credit Book», 2014.

Ипотечные кредиты // Официальный сайт ЮниКредит Банка, 2014.

Ипотечное кредитование // Сайт РосЕвроБанка, 2014.

Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. М.: Дашков и К^о, 2006.

Корпоративная ипотека // Сайт Всероссийской ипотечной сети НБИК «Баяр», 2014.

Малиновская В. Льготная ипотека в российских банках // Сайт «Банки Москвы». 2013. 14 марта.

Молодость, профессионализм, конкурентоспособность // Эксперт Волга. 2006. № 13–14.

Началась реализация программы «Персональное жилье» на Кольской ГМК // Заполярный вестник. 2012. 13 фев.

ОАО ГМК «Норильский никель». Социальный проект «Мой дом»/«Наш дом». М.: РСПП, 2013.

ООО «Газпром добыча Ямбург». Программа улучшения жилищных условий работников. М.: РСПП, 2008.

Отчет ОАО НК «Роснефть» в области устойчивого развития 2013 // Официальный сайт НК «Роснефть», 2014.

Полтерович В.М., Старков О.Ю. Формирование ипотеки в догоняющих экономиках: проблема трансплантации институтов. М.: Наука, 2007.

Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 21 декабря 2011 г. № 15-ПВ11 (извлечение) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2012. № 8.

Ремизов Д. Он сказал «Поехали!» и... взял ипотеку // Новости космонавтики. 2012. № 12 (359).

Norilsk Nickel. Социальная программа «Наш дом»/«Мой дом». М.: Ассоциация менеджеров, 2013.

Рукопись поступила в редакцию 03.02.2015 г.

РОССИИ НУЖНА НОВАЯ АГРАРНАЯ ПОЛИТИКА

И.Н. Буздалов

В статье рассматриваются существенные изъяны проводимой в России аграрной политики, составляющие причины деградации производственного и социально-трудового потенциала сельского хозяйства. Обосновывается настоятельная необходимость и показаны определяющие направления перехода к протекционистски ориентированной аграрной политике с использованием мирового опыта в этой области.

Ключевые слова: аграрная политика, аграрный протекционизм, «перекачка», государственная поддержка, аграрное законодательство.

Определяющим признаком научной обоснованности аграрной политики является поддерживаемая государством ее стратегическое направление на обеспечение занятым в сельском хозяйстве всех необходимых экономических и социальных условий для высокопроизводительного творческого труда, достижения прочной продовольственной безопасности страны и ее активного позиционирования на мировом агропродовольственном рынке¹. Фундаментальной макроэкономической предпосылкой такого обеспечения является реализация принципа приоритетности

© Буздалов И.Н., 2015 г.

¹ Для обстоятельного исследования «качества» политических решений в данной и других областях экономики и общества нельзя забывать определенного В. Далем в его «Толковом словаре» самого понятия политики как «видов, намерений и целей государя, немногим известных и образа его действия, нередко скрывающего первые. Политик – умный, ловкий (не всегда честный) государственный деятель».