**С Т Е Н О Г Р А М М А**

**"круглого стола" Комитета Государственной Думы по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству на тему: "Кадровое обеспечение сферы управления МКД: проблемы и решения"**

**Дом Союзов. Зал 1.**

**7 декабря 2023 года. 16 часов.**

Председательствует заместитель председателя Комитета Государственной Думы по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству С.В.Разворотнева.

Председательствующий. Я приветствую всех участников "круглого стола".

На всякий случай представлюсь, меня зовут Светлана Разворотнева, заместитель председателя Комитета по строительству и ЖКХ. И сегодня поручено модерировать "круглый стол", который организует наш Комитет по строительству и ЖКХ. Вместе со мной также работают депутаты нашего комитета – Нуриев Марат Абдулхаевич, вот Стрелюхин Александр Михайлович подошёл, прошу любить и жаловать. Чуть позже мы ждём Сергея Александровича Пахомова, он в настоящий момент находится на заседании комитета по информационной политике, где рассматриваются очень чувствительные для нас поправки в закон "О связи". Надеюсь, что он отстоит нашу позицию. Мы консолидировано, в том числе с Маратом Абдулхаевичем, с Качкаевым, в том числе с Пахомовым, внесли поправки, надеемся, что, что называется, Жилищный кодекс и конституционные права граждан восторжествуют.

Я благодарна профсоюзу работников жизнеобеспечения и Общероссийскому отраслевому объединению работодателей в сфере жизнеобеспечения за инициативу проведения этого "круглого стола", потому что тема кадров, кадров ЖКХ, она довольно активно обсуждается в последние годы. Но вот, мне кажется, с 2020 года эта тема просто стала горящей и горячей.

И если говорить, конечно, сфера ЖКХ, она неоднородна. У нас есть тепло- и водоснабжение, там тоже есть проблемы с кадрами, безусловно, но они, наверное, не такие горящие и кричащие как ситуация, которая складывается в сфере управления многоквартирными домами. И то, что здесь действительно масштаб проблем уже просто зашкаливает, наверное, уже понимают не только специалисты, но и граждане. Вот последние снегопады, они продемонстрировали, насколько здесь как минимум не хватает рабочих рук.

И на самом деле очень хорошо, что эта тема стала так активно обсуждаться. Я вот за эту неделю третий раз присутствую на мероприятии, где затрагивается тема кадров. Проводила Национальная ассоциация водоснабжения, на "круглом столе" недавно эту тему обсуждала. Вчера она затрагивалась на рабочей группе Госсовета. И вот сегодня, я надеюсь, мы с вами не только сформулируем проблемы, но самое главное, сформулируем те предложения, которые позволят решить эту проблему.

На самом деле причины мы, конечно, все понимаем, почему такая ситуация сложилась.

Это и низкие зарплаты, и отсутствие дополнительных стимулов, потому что служебное жильё, например, которое работало в советские годы, оно сейчас практически отсутствует.

Низкий престиж отрасли. Конечно, если все её ругают, и, так сказать, сотрудник ЖКХ стал каким-то таким монстром в глазах публики, кто пойдёт туда работать.

Отсутствие необходимых средств в компании приводит к крайне низкой автоматизации труда

Разрушена, и долгие годы не восстанавливалась, система подготовки кадров. Ну и сегодня, наверное, проблема ещё усугубляется оттоком мигрантов, тем, что часть людей всё-таки пошли защищать Родину.

И, в общем-то, я предлагаю в ходе нашего обсуждения, может быть, не сосредотачиваться, так сказать, особенно на проблемах, а вот как раз сосредоточиться на предложениях, что необходимо предпринять Госдуме, правительству для того, чтобы изменить ситуацию.

С нами сегодня, кроме депутатов Госдумы, работают представители Министерства строительства и ЖКХ.

И я рада здесь приветствовать Нифонтова Дмитрия Юрьевича, начальника отдела Управления жилищным фондом и предоставления коммунальных услуг Минстроя России. Мы также ожидаем прибытия Федякина Александра Сергеевича, исполняющего обязанности директора Департамента развития ЖКХ Минстроя России. Нам просто очень не хватает того, чтобы этот департамент начала работать, скажем, ещё более активно. У нас на ВКС присутствуют представители Министерства просвещения.

И я предлагаю тогда, коллеги, если не будет ни у кого возражений, всё-таки представителям органов власти федеральных дать слово в конце для подведения итогов, как бы, если есть желание вначале что-то сказать, тогда вы мне всё-таки дайте знать.

У нас тут большое количество сегодня представителей региональных органов власти и органов местного самоуправления, представителей бизнес-сообщества, объединений, которые объединяют бизнес. И я надеюсь, что тот состав, который мы сегодня собрали (представителей вузов, сузов), наш состав, он нам позволит выработать, скажем так, всесторонние и главное – эффективные и работоспособные предложения.

Ну и, в общем, для того чтобы все успели высказаться, я предлагаю время выступления стараться ограничивать пятью минутами. Буду жестко останавливать, невзирая на, так сказать, все заслуги и чины.

И, конечно, я предлагаю открыть наш "круглый стол", абсолютно логично, председателю Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения Василевскому Александру Дмитриевичу.

Пожалуйста, Александр Дмитриевич.

Василевский А.Д. Добрый день, уважаемые товарищи, друзья, коллеги!

Я давно работаю в сфере ЖКХ, и я вижу, какие перемены происходят за последнее время. И я надеюсь, что все меня правильно поймут, в России надо жить долго, чтобы дожить до лучших времен. И я надеюсь, что мы все доживем.

Во-первых, я вижу дорогие, знакомые, во многом любимые… И, конечно, все уважаемые люди, которые трудятся в сфере жизнеобеспечения.

Отрасль непростая. Не так давно мы отмечали 30-летие реформы ЖКХ, не так давно мы отмечали 20-летие Жилищного кодекса. Вот эти годы, они пролетели.

В сфере ЖКХ трудилось в лучшие времена 4 миллиона, сейчас трудится около… по-моему, полтора миллиона. Это люди, которые честно отрабатывают, но очень мало зарабатывают при этом.

Отрасль действительно не престижная. И если говорить о заработной плате, я ставлю заработную плату на второе место, а на первое место я ставлю все-таки престижность отрасли. Потому что даже те кадры, которые готовятся, а они готовятся, кадры, как рабочие средней квалификации, так и инженерные, они не закрепляются, потому что уровень заработной платы чрезвычайно низкий.

Я не хочу, чтобы, Светлана Викторовна, меня прерывали, я уложусь в три минуты.

Вот некоторые цифры. Алтайский край: средний заработок у людей, работающих на предприятиях, средний заработок по региону – 40 тысяч, управляющие компании – 35, рабочие профессии – 32 тысячи.

Астрахань – 46 тысяч, управляющие компании – 25 тысяч, рабочие – 21 тысяча.

Брянск – 42 тысячи, управляющие компании – 30 тысяч, рабочие – 27.

Якутия, средняя – 94 тысячи, управляющие компании – 67 тысяч, рабочие – 60.

Сахалин – 121 тысяча, управляющие компании – 50 тысяч, рабочие – 45 тысяч.

Московская область (рядышком здесь совсем): средняя – 72 тысячи, управляющие компании – 54 тысячи, рабочий класс получает 35.

По Москве, к сожалению, данных нет. Они как бы… они недоступны. Ну, это особый разговор, Москва есть Москва.

Кадры в основном старые. Значит, молодежи за последние годы уменьшилось количество. Об этом, я думаю, Александр Михайлович будет говорить. Мониторинг рынка труда блестящий у вас, у Совета по профессиональным квалификациям, с кем мы активно вместе сотрудничаем. Текучесть кадров достаточно высокая, до 50 процентов.

И если к этой проблеме сегодня по-серьезному не отнестись, то, к сожалению, кончится так, как сейчас. Снега было чуть больше, и мы все говорим опять: во всем виновато ЖКХ. Виновато не ЖКХ, а виновато вообще по большому счету гражданское население, я вам скажу.

Вы знаете, в других странах, если вдруг что-то случилось, человек берет лопату, идет и откапывает снег. И ничего страшного в этом нет. А если мы наберем опять мигрантов, опять все будут говорить: мигранты, мигранты, мигранты… преступность…

В Котельниках сейчас уже люди берут объявления, где по-казахски, по-узбекски и по-киргизски написано: принимаются (так мне сказали, я не знаю этого языка), принимаются на работу люди такой-то, такой-то и такой-то квалификации. Нам такого будущего не нужно.

Я хочу поблагодарить, Светлана Викторовна, вас и Сергея Александровича, которого нет.

Но наверняка он услышит, доложит. Вы знаете, Государственная Дума сейчас стала относиться к нашей сфере совершенно по-другому, и наша задача вот эту тенденцию всем миром поддержать. У нас все для этого есть. Спасибо.

Председательствующий. Спасибо, Александр Дмитриевич.

На самом деле в Москве есть данные как бы по зарплатам, их можно посмотреть на "Авито" в том числе, на каких-то "HH.ru". В принципе, представление есть. Но мы, тем не менее, продолжаем как бы наш "круглый стол". Единственное, на следующем… А, принесли уже? Всё, значит, всё. Я тяну время на самом деле, пока несли презентацию Козлова. Всё. Пожалуйста.

Александр Михайлович Козлов, председатель Совета по профессиональным квалификациям в сфере ЖКХ.

Козлов А.М. Спасибо большое, Светлана Викторовна.

Добрый день, уважаемые коллеги. Надеюсь, сейчас презентация загрузится. Постараюсь очень коротко, с учётом всё-таки больших направлений деятельности, которая ведется в рамках Совета по профессиональным квалификациям. Меня попросили сосредоточить свое внимание на проводимом мониторинге рынка труда и в целом прийти к пониманию профессионального управления многоквартирными домами. На мой взгляд, все равно, как бы мы не ругали нашу отрасль, многое сейчас сделано, и проблемы, и внимание кадровой обеспеченности сейчас на достаточно высоком уровне.

Я напомню, что и в Стратегии развития строительной отрасли и ЖКХ появился специальный кадровый раздел, где так или иначе упоминается это направление. Принят и подписан ряд "дорожных карт" и вице-премьером Хуснуллиным, и со стороны министерства, Минстроя России Ломакина Александра Николаевича, тоже профильные такие "дорожные карты", касающиеся кадровой обеспеченности в стройке, жилищно-коммунальном хозяйстве, они подписаны. И сейчас обсуждается "дорожная карта" и в рамках стратегии отрасли, касающейся именно кадровой обеспеченности. Знаю, что как раз Общественный совет сейчас приступает к её обсуждению.

В следующем году мы все отмечаем 375-летие отрасли. И уверен, это тоже одно из мероприятий, которое должно лечь в основу и привлекательности и повышения уровня заработной платы. Поэтому уверен, мы в резолюцию сегодня, Светлана Викторовна, этот пункт в обязательном порядке должны включить.

Так или иначе, вернемся к проводимому мониторингу. Кликера нет. Можно следующий слайд? Сейчас, и по оценке Минстроя России, порядка 200 тысяч вакансий на рынке труда именно в сфере ЖКХ. У нас в опросе в этом году приняло участие порядка 1300 работодателей со всей страны, которые говорили о тех проблемах, которые есть, которые связаны с кадрами. В среднем дефицит наблюдается у 57 процентов организаций, но практически каждый день этот дефицит увеличивается. По понятным причинам, и здесь мы даже, когда обсуждали бюджет Московской городской Думы, у нас были сокращения, связанные с рынком труда и мероприятиями, которые направлены. Да, самый низкий сейчас уровень безработицы. На одного человека там приходится до 20-30 вакансий. И это те новые вызовы, с которыми нам всем предстоит, что называется работать.

Потребность в обслуживающем персонале у 36 процентах организаций. По рабочим порядка 30 процентов, то есть это реальные вакансии, которые есть сейчас на рынке труда.

Практически каждая вторая организация говорит о низком уровне заработной платы. Порядка 40 процентов работодателей связывают эти проблемы с низким престижем отраслевых профессий, так или иначе, эта проблема тоже очевидна.

Мы сейчас работаем и с молодежью. Вот Александр Дмитриевич является тоже активным участником наших мероприятий. И много профориентационных историй, которые мы проводим и совместно с партией "ЕДИНАЯ РОССИЯ", когда ребята в школах по игре "Домовой" учатся, познают такую вот ЖКХ-грамотность. Сейчас запустили интересный проект в Москве, здесь вот есть наш руководитель колледжа, "26-й кадр", совместно с работодателем, крупным застройщиком. По пяти пилотным направлениям ребята-девятиклассники, их порядка 300 человек, сейчас осваивают рабочие профессии: слесарь-сантехник, электромонтажник, маляр-штукатур, каменщик и ландшафтный дизайнер. Убедить ребят в этом, поверьте, тоже было непросто. Убедить родителей вдвойне непросто, чтобы ребенок-девятиклассник, помимо вот школьной программы, приходил еще на занятия, получал теорию, одевал спецодежду, каску и шел еще на практические занятия на стройку, на реальную стройку, где они знакомятся с этими профессиями, выполняют достаточно такую интересную практическую работу. Удержать нам нужно их до конца мая, заинтересовывать, показывать вот весь такой интерес. Будем рассказывать тоже об этих результатах, потому что подобного опыта я пока еще не встречал.

Коллеги, можно следующий слайд. Понимаю, что время очень ограничено. Безусловно, мы понимаем, что есть инструменты, которые позволяют, в том числе говорить о качестве работников, и через инструменты независимой оценки квалификации мы видим некоторые эффекты. Вот если посмотреть тоже статистику, кто больше всего у нас проходит через независимую оценку квалификации, это и слесарь-сантехник домовых систем, электромонтажник, слесарь АВР, оператор паровых и водогрейных котлов. В этом году тоже впервые за последние годы был проведен конкурс "Лучший по профессии", Минстрой России, Минтруд России по направлению "слесарь аварийных восстановительно-ремонтных работ на сетях" соревновались друг с другом. А это регионы, порядка 40 субъектов направили своих конкурсантов, Самара принимала в сорокаградусную жару, специалисты показывали класс в полном обмундировании, это было нечто в хорошем смысле слова. Там на протяжении трёх часов выполняли сложное практическое задание, после этого им еще надо теорию было сдать. Ну, герои, фактически герои нашего времени.

В следующем году, сейчас обсуждаем, что как раз операторы паровых и водогрейных котлов тоже в рамках "Лучший по профессии" смогут продемонстрировать свои такие навыки.

Ну что в мониторинге еще удивило? Это вот правая сторона на слайде. Больше трети работодателей отмечают существенную потребность в дополнительном обучении своих работников, и 40 процентов не нуждаются в их обучении. Вот это очень странно. Пока мы еще вот думаем над этими цифрами, думали, что они будут совершенно другие. Ну как так, когда работодатель говорит, что там нашим сотрудникам не нужны новые знания, что нам не требуется никакая переподготовка? Вот пока это вот, что называется, дискуссионный вопрос.

Коллеги, ну и подводя уже к некой такой вот черте (можно следующий слайд), мы видим некую тоже такую вот проблему, связанную вот уже то, что Вероника Анатольевна говорит, с рынком профессионального управления. Ну нет, давайте быть честными, можете со мной поспорить, внятного образа вот этого профессионального такого управленца. Есть проблема с тем, что нет и даже специализированного ОКВЭДа в сфере управления, тоже во многих уже дискуссионных площадках это говорилось и принимались резолюции, но проблема остается.

Есть ситуация, когда работают специалисты, которые не имеют профильного образования, и нет таких требований. И после даже тех вот единиц, там десятки, сотни, которые после окончания факультетов с профильным образованием в сфере жилищно-коммунального хозяйства, они растворяются в других отраслях. Стройка много забирает, ну и другие направления.

Что уже в этом направлении, наверное, сделано и предлагается сделать. Наконец-то, у нас (можно следующий слайд) появилось новое направление по подготовке строительства и ЖКХ. Есть база в виде профессиональных стандартов, их порядка 87. Я благодарен коллегам из МГСУ, что появились у нас 5 новых учебников, которые кафедра жилищно-коммунального хозяйства, и вот заведующая кафедрой Елена Анатольевна Король здесь присутствует, их выпустили.

Мы сейчас находимся на пути, когда в рамках законодательной инициативы предлагаем, настаиваем заменить квалификационный экзамен, который проходят сейчас руководители управляющих организаций с использованием, уже заменить на инструменты независимой оценки квалификации. И вот буквально на днях у нас встреча с заместителем министра состоялась, будем работать над поправками к законопроекту, который сейчас внесен в Государственную Думу по изменению 202-й статьи Жилищного кодекса.

Фактически возникнет институт профессионального управляющего жилой недвижимостью. Есть реестр, который ведет Минтруда России. И это вот тот пазл, который должен сложиться в ближайшее время.

Ну и совсем в завершение.

Следующий слайд. Мы фактически придём к некоему такому пониманию. У нас есть жизненный цикл всех объектов. Когда они проектируются, у нас возникает понятие главного инженера, главного архитектора проекта, прошу прощения. ГАП. И сейчас это та квалификация, которая также подлежит процедуре независимой оценки и подтверждения своих знаний, навыков и умений, подтверждения вообще своего образования.

Следующий цикл – строительство, когда главный инженер проект тоже лицо ответственное, с которого можно спросить. Он также подлежит этой процедуре. Не просто человек, назвавший себя, что он инженер, может, да, там быть допущенным к процедуре строительства. И возникает следующий этап эксплуатации. Вот сейчас, к сожалению, практически любой может себя назвать управленцем и быть тем самым управляющим и многоквартирного дома, управлять не только одним домом, но и микрорайоном, даже целым районом.

И вот можно следующий слайд? У нас возникает новое такое фактически понятие. Пока оно в таком рабочем названии "главный инженер городского хозяйства". Вот то профессиональное лицо, которое может управлять одним домом, и даже где-то целым, может быть, городом, микрорайоном. Вот к этому понятию совместно с профессиональным сообществом, коллеги, мы должны все вместе прийти.

Ещё раз говорю, здесь можно спорить, но мы должны выкристаллизовать такого профессионала с понятными навыками, с понятным образованием и с понятным дальнейшим функционалом. И это будет и престижно тогда, и с высокой тогда заработной платой. Но с этого человека и спрос и за снег, и за все остальные там возможные проблемы, которые так или иначе возникают в этой жизни.

Спасибо.

Председательствующий. Спасибо, Александр Михайлович. Очень такие комплексные предложения. Но в принципе понятно, почему пока тормозятся и идеи, связанные с переобучением, и с профессиональной квалификацией. Всё равно корень зла – это тарифообразование в отрасли, это количество денег, которые есть в управляющих компаниях. И они не готовы, к сожалению, тратить ни на автоматизацию, ни на обучение, ни на привлечение специалистов. Тут, к сожалению, целый клубок проблем, мы их обсуждаем на площадке комитета уже довольно давно. Но с чего-то, конечно, надо начинать. И вот, кстати, ваша идея с обучением школьников, мне кажется, она очень продуктивна.

И вот пользуясь тем, что у нас здесь представитель Министерства просвещения на ВКС, я хочу ещё раз озвучить тему. Мне кажется, что нам надо возрождать советский УПК, когда обязательно в рамках школьного обучения дети получают дополнительную профессию. Вот на основе частно-государственного партнёрства, да. Как бы тут тоже предприятия отрасли не готовы, потому что в некоторых регионах такие УПК работают, но, как правило, инициатива их создания, она принадлежит предприятиям каким-то градообразующим в городах. И пока это только возможность, а не обязательность. Вот мне хотелось бы, чтобы Министерство просвещение ещё на эту идею отреагировало. Потому что я вообще писала министру, ответа, к сожалению, не получила.

Да, уроки труда мы приняли, слава богу. Но есть кое-что. Всё равно дети...

. Жилищные уроки идут в регионах.

Председательствующий. Да, да... вы, пожалуйста.

Всё равно, конечно, немножко сдвигается ситуация. И даже среднее специальное образование сейчас выбирают гораздо больше людей, чем раньше. Но вот чтобы эти люди пошли именно в сферу ЖКХ, для этого ещё радо постараться. Ну вот не могла просто не отреагировать.

Мы двигаемся дальше. Хотелось бы предоставить слово людям, которые понимают, как это на местах происходит. Но только, единственное, прямо будут просить очень коротко. Деникеева Юлия Константиновна, руководитель ООО "Управдомус", Петропавловск-Камчатский.

Деникеева Ю.К. Здравствуйте, коллеги, уважаемые участники "круглого стола"! Хочу выразить благодарность Комитету Государственной Думы по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству и лично Светлане Викторовне за приглашение меня в качестве докладчика такой важной темы. Позвольте мне высказать свою точку зрения на данную проблему как практика с опытом работы в качестве председателя ТСЖ и директора управляющей компании более 14 лет. Чтобы добраться до сути проблемы, начну свой доклад с базовых понятий по организации работы в сфере управления жилой недвижимости и экономики предприятия.

Для того чтобы любая организация (слайд) процветала и преуспевала, необходимо, чтобы соблюдался главный принцип – доходы должны быть больше расходов.

Для расчета доходной части, в отсутствии единой методики формирования размера платы за содержание и ремонт общего имущества на федеральном уровне, мы пользуемся методикой, разработанной еще в 2006 году Научно-исследовательским центром муниципальной экономики и права.

Как известно, следующий слайд, предметом договора управления является надлежащее содержание и ремонт общего имущества.

Технически это реализовывается в реализации двух планов: план по содержанию и план по текущему ремонту.

План по содержанию, соответственно, соответствует в основном требованиям 290-го постановления правительства, значит, и утверждается, а план по текущему ремонту формируется на основании фактического состояния общего имущества. И, соответственно, фактическое исполнение обоих планов является основой для план-фактного анализа затрат подомовых и в целом по управляющей компании, что впоследствии формирует отчетность перед собственниками и перед органами надзора.

Следующий слайд, пожалуйста. Таким образом, доход формируется путем оплаты собственников по статье "содержание и текущий ремонт".

Эмпирическим путем наша организация сделала следующий очень важный для себя вывод. Если компания пришла на этот рынок надолго, значит, чтобы выстроить систему в управлении, автоматизировать технологические процессы, вести свою деятельность прозрачно для своего клиента, то она должна в своей учетной политике очень четко разделить две эти статьи.

Это необходимо сделать в первую очередь, для того чтобы дифференцировать расходную часть, то есть издержки в контексте таких базовых экономических понятий как постоянные и переменные издержки, для определения точки безубыточности. Это очень важно.

Основной продукт статьи "Содержание" – это услуги, а продукт статьи "Текущий ремонт" – это работы, со всеми вытекающими последствиями российского законодательства.

Значит, следующий слайд можно? Работы по текущему ремонту управляющими компаниями выполняются подрядными организациями, и конечно, если это, конечно, управляющая компания не с полным производственным циклом, какими в основном являются унитарные предприятия.

Работы по статье "Содержание" – это 26 видов услуг по содержанию общего имущества и 94 по управлению. Следовательно, 90 процентов издержек по статье "Содержание", это расходы на оплату труда сотрудников, выполняющих данные работы. Вместе со страховыми взносами, арендными платежами, это формирует постоянные издержки компаний.

Следующий слайд. И практически подход к реализации условий договора управления при четком разделении этих двух видов издержек выявил следующую особенность.

При начислении собственником, скажем, ста рублей за услуги по содержанию и собираемости 80 рублей, обязанность по выполнению составляет 100 процентов, а при начислении ста рублей по текущему ремонту и собираемости 80 рублей, обязанность по выполнению равна восьмидесяти.

Такой подход к реализации условий договора управления и учетная политика позволяют уменьшить предпринимательские риски УК и делать эту сферу прозрачной для потребителя услуг.

Подводя небольшой итог, следующий слайд, прогноз стабильности компаний зависит от четкого понимания величины постоянных издержек.

Главный принцип выживания "доход должен быть больше расхода" в нашей сфере постоянно нарушается, так как данный вид деятельности относится к нерегулируемым, следовательно, при воздействии инфляции происходит компрессия ставок, и если ничего не делать, дальше идет растрата средств, собираемых по текущему ремонту, это целевые средства, КР на СОИ, потом переходит компания потихонечку на серые и черные схемы...

Председательствующий. Юлия Константиновна, я прошу прощения, вот знаете, с учетом все-таки дефицита времени, вот все-таки хотелось бы сразу к предложениям, да, вот как изменить эту ситуацию?

Деникеева Ю.К. Светлана Викторовна, я буквально немножко дам статистики следующим слайдом, и сразу мы перейдем к...

Давайте, пожалуйста, следующий слайд.

Председательствующий. Просто все-таки здесь люди все в теме, они как бы, может быть, да, понимают...

Деникеева Ю.К. Замечательно. Хорошо.

Значит, чтобы не было голословным, да, то есть в городе Петропавловске-Камчатском, например, при населении 140 тысяч человек, не без помощи постановления 1616, на рынке управления представлены 74 компании, и в среднем одна треть ежегодно закрывается и потом вновь открываются под новыми названиями. То есть такая тенденция, она вот как бы позволяет вот фактически вот такую картину наблюдать.

С 2016-го по 2019 год ушли крупные подрядные организации, предоставляющие услуги комплексной уборки, например. То есть такие понятия как местный дворник и уборщица исчезли как трудовой класс, понимаете?

Сегодня мы столкнулись с тем, что мы проводим активно собрания, потому что у нас проблемы с клинингом, связанные с инфляционными процессами для трудовой миграции.

И вместе с тем муниципальный тариф, который был сформирован в 2015 году, начал индексироваться только в 2022 году. То есть, соответственно, мы уже сказали по поводу причины кадрового дефицита.

Можно 11 слайд? Мы их насчитали порядка 9.

И предложения, предпоследний слайд. Предложения. На федеральном уровне определить стандарты эксплуатации жилищного фонда и расчеты платы, учитывающих расходные обязательства управляющих компаний, связанных с содержанием персонала. Внести в жилищное законодательство ссылки на учет параметров отраслевого тарифного соглашения, заключенного на федеральном уровне правового акта социального партнерства для регулирования социально-трудовых, экономических отношений.

Далее следует проработать вопрос о внедрении в оборот механизма независимой государственной экспертизы, расчетов размера платы за жилищные услуги, потому что у нас вид деятельности не регулируемый.

Третье. Предлагается пересмотреть образовательные стандарты и программы по обучению специалистов в сфере ЖКХ, с учетом мнения профессионального сообщества, как сказал Александр Михайлович, представляющих отраслевых работодателей и при применении профессиональных стандартов.

Четвертый момент, это принять на федеральном уровне политику в сфере управления жилой недвижимостью по принципу "делать хорошие дела известными", а не транслировать с каждого телевизора, да, насколько мы плохо все работаем.

И пятый, это принять на федеральном уровне политику поднятия престижа профессий людей, занятых в жизнеобеспечения.

В общем, у меня все, спасибо большое.

Председательствующий. Да, спасибо. Обязательно эти все предложения будут включены, собственно, уже включены в проект нашей резолюции. Ну, конечно, вот я не могла прервать человека, который летел к нам из Петропавловска-Камчатского, но следующих докладчиков я попрошу начинать прямо вот с предложений.

Малиновский Павел Вячеславович, руководитель управляющей организации "Крепость" город Кемерово.

Малиновский П.В. Всем добрый день!

Да, коротко по кадровым проблемам, которые сейчас присутствуют. Это отсутствие... проблема сантехники, электрики и самая острая проблема, которая у нас стоит, это дворники, технички, которые прямо не решаемая проблема.

Единственное, что сейчас к нашей, как бы, радости идет, что у собственников идет осознание этой проблемы, и собственники, видя качественную уборку дворов, территорий своих, сами выходят с предложениями о повышении отдельных тарифов на отдельные виды работ. Они предлагают: давайте повысим дворнику на столько, техничке на столько, только бы удержать эти кадры, чтобы они обеспечили нам достойный уровень содержания.

Проблема кадров такова, что бизнес, да, забирает у нас лучшие кадры. Кадры вырастают, они уходят, зарабатывают деньги самостоятельно на сторону. Потому что плотники, кровельщики, они, получая достаточный уровень профессионализма, они уходят от нас, выбирая бизнес, деньги. Все-таки низкий доход, престиж профессии, эти проблемы, и полностью отсутствует приток новых кадров.

То есть я в отрасли примерно уже 15 лет. За мой период работы моложе 30-ти к нам не приходили в компании совершенно. То есть старые кадры перетекают их компании в компанию. Моложе 30-ти людей нет, они к нам не заходят. Поэтому нужно как-то это решать эту проблему. Все-таки повышать престиж профессии, работать и работать с государством. Чтобы государство нам помогло в этом, какие-то целевые обучения, после приходить работать к нам. Если кадры будут достойные, мы готовы их брать, потому что, ну, полное отсутствие возможности заменить эти кадры.

Единственное, квалификации кадров нет. Ну, все-таки нужен, есть момент, который я рассматривал. Может быть, с государством проработать возможность какой-то момент налоговых послаблений, то есть, если подтверждаем, что мы ответственные работодатели, мы принимаем людей на работу, мы доказываем, что мы работаем.

Вот опять же вопрос ОКВЭДа, что мы по этому ОКВЭДу работам, что можно было бы сделать какие-то эти налоговые послабления для отрасли, чтобы мы могли эти же послабления потом, подтвердив данные, сдав отчетность муниципалитету, еще каким-то органам, подтвердить, что мы эти деньги пустили на наши же кадры. Может быть, на обучение, может на повышение зарплаты, чтобы они хотели у нас работать, чтобы они понимали за что они приходят. Потому что ну, если раньше давали жилье, сейчас его не дают и люди не идут к нам.

Поэтому всё-таки нужно совместно бизнесу с государством работать, государство не должно решать проблемы бизнеса, потому что бизнес есть бизнес. Мы сами взяли на себя бремя, это частная ответственность за наши действия. Но всё-таки работа наша несет благо всем нам, жителям, комфортные условия проживания, чистота, порядок, чтобы человек шел довольный домой, не было в подъезде беспорядка, во дворе.

Поэтому всё-таки предложение это, нужно работать, прорабатывать эти моменты с бизнесом, государству помогать, бизнес готов. Я как молодой руководитель, я готов пойти на сторону государства, в сторону, помочь ему, если оно будет помогать мне. Как-то так. Спасибо.

Председательствующий. Да, спасибо.

Ну, действительно, у нас появляются уже какие-то такие неординарные предложения, мне хотелось, чтобы мы, действительно, в этом направлении еще развили нашу дискуссию. Потому что, например, сейчас тоже, сравнительно недавно мы приняли законопроект о занятости, там новый подход абсолютно к работе служб занятости и, в том числе, например, трудоустройство безработных, да, вот в управляющей компании как вариант. Может быть, работа должников, как не, так сказать, не возможность, а...

Малиновский П.В. Можно перебью на секунду. Есть момент работы с должниками, то есть в нашей компании часто люди, которые не могут оплатить свои коммунальные услуги, они приходят, мы с ними заключаем какие-то соглашения, они, действительно, убирают дворовую территорию, убирают подъезды и таким образом гасят задолженность, и как бы приносят пользу компании. Есть такая практика работы.

Председательствующий. Пока это вот такой вариант, который можно выбирать или не выбирать, возможно, он должен стать таким стать, да, обязательным. Ну, в общем, во всяком случае, спасибо за ваше мнение.

Наумов Кирилл Юрьевич, руководитель управляющей компании "Зеленая роща", город Рязань.

Наумов К.Ю. Добрый день!

Хочу отметить, что вопрос дефицита кадров в большей степени актуален для управляющих компаний, обслуживающих старый фонд многоквартирных домов. По оценке Ассоциации управляющей компании Рязанской области, наших управляющих компаний, наших партнеров, нехватка кадров на сегодняшний день по некоторым позициям составляет от 30-ти до 50 процентов. То есть это и по рабочим специальностям острая необходимость как в слесарях, плотниках, кровельщиках, малярах, также по инженерно-техническим работникам: мастерам общестроительных работ, благоустройству, энергетикам, инженерам и главным инженерам.

Вот на сегодняшний день прилив новых кадров практически остановился, подготовленные кадры у нас гуляют из одной управляющей компании в другую, переманиваются либо увеличенной заработной платой, либо меньшим объемом выполняемых работ. Соответственно, средний возраст сотрудников увеличивается у нас с каждым годом, при этом обслуживать старый фонд сложнее как с технической точки зрения, так и с моральной по причинам.

Первое. Создание негативного образа управляющих компаниях в средствах массовой информации, социальных сетях. Средства массовой информации как федеральные, так и региональные активно создают негативный образ управляющих компаний, поставив клише как бездонное болото, черная дыра. Например, часто звучат фразы в репортажах: "только собирают деньги, ничего не делают, "присваивают деньги". Таким образом у общества формируется мнение, что все управляющие компании созданы только для оболванивания населения. Соответственно, подрывается престиж и авторитет управляющих компаний и работающих в ней сотрудников. Люди, готовые приходить в нашу сферу, подвергаются моральному давлению, что они совершают что-то нехорошее, приходя работать в сферу ЖКХ. То есть что я хочу сказать? Пропаганда, в хорошем смысле этого слова, положительного опыта и практика добросовестных ..., к сожалению, на сегодняшний день практически не наблюдается в широком публичном поле.

Второе. Отсутствие подготовки кадров для отрасли. Например, по нашему опыту могу сказать, что студенты колледжей, приходя на практику, в 99 процентах случаев утверждают, что она им нужна только галочки. Самореализация в сфере ЖКХ молодым людям не интересна в связи с завышенными ожиданиями по заработной плате и фактической оплаты труда, также низкого престижа профессии, о чем сказал ранее.

В нашей управляющей компании мы пробовали готовить молодых специалистов на вырост, занимались этим несколько лет, но, к сожалению, практически это бесперспективно. Молодые люди в возрасте от 22-х до 30 лет без опыта работа в данной сфере не хотят делать последовательные шаги, повышать свою квалификацию, расти дальше, и практически через полгода молодые люди у нас уходят в менеджеры по продажам, девушки уходят заниматься маникюром, получая более высокий заработок, при этом работая в чистоте и комфорте. То есть отсутствует желание работать, хочется не работать, ничего не делать, получать сразу большие деньги.

Более того, хочу отметить очень низкий уровень знаний молодых специалистов. Предполагаю, что это связано с некачественным образованием и отсутствием реальной стажировки и практики молодых специалистов в действующих управляющих компаниях.

По сути дела, мы сейчас как управляющая компания собираем кадры из всех возможных отраслей, доступных в нашем регионе. Однако, по сравнению со смежными отраслями, низкая заработная плата в нашей сфере не выдерживает конкуренции с другими отраслями, например, со строительной отраслью.

На сегодняшний день управляющая компания, обслуживающая старый фонд, вынуждена повышать заработную плату персоналу. При этом тариф на содержание жилья остаётся прежним. То есть в случае попытки увеличить тариф собственники жилья практически всегда принимают решение сменить управляющую компанию. И этим обстоятельством начинают пользоваться другие управляющие компании для того, чтобы многоквартирный дом перешёл к ним в управление.

И озвучу пути решения, как я их вижу, первое, это однозначно необходимо повысить и имидж профессии, но это должна быть федеральная поддержка.

Второе. Предоставить льготные виды кредитов и ипотеки для работников управляющих компаний и вообще сферы ЖКХ.

Объясню. Пример IT-сфера, то есть вот в Рязани и Рязанской области мы активно работаем с нашими партнёрами, с IT-компаниями. Это действительно дало толчок для привлечения новых кадров.

Третье. Обеспечить учёт собственниками жилья обоснованных расходов управляющих организаций на оплату труда персонала.

И четвёртое, это действительно необходимо, разработать мероприятия, которые будут направлены на взаимодействие между органами местного самоуправления, работодателями, образовательными организациями в целях осуществления целевой подготовки кадров с дальнейшим трудоустройством выпускников уже в управляющие организации.

Вот ещё хочу отметить, я специально посмотрел перед поездкой на "круглый стол", то есть у нас высших учебных в Рязани нет заведений, которые готовят целенаправленно специалистов для сферы ЖКХ. Есть только два колледжа, которые готовят. Это один из них – это Рязанский строительный колледж, там порядка пяти профессий, это и управление, эксплуатация, обслуживание многоквартирного дома, мастер общестроительных работ и эксплуатация зданий и сооружений.

Вот эти люди, они все приходили к нам на практику, и в 99 процентах случаев нас они покинули, о чём я сказал выше. Технологический колледж готовит только одну специальность. Ну, соответственно, для города Рязани, где порядка у нас там 700 тысяч население, 93 управляющие компании, это никуда не годится.

И по привлечению, о том, что перед этим говорили, пробовали мы, хотели внедрить практику, в том числе работы с осужденными, которые на исправительных работах. Но крупные опять же строительные компании города Рязани перехватили, и соответственно сейчас очередь уже на пять лет. И сейчас у нас привлекает также, насколько я знаю, дирекция благоустройства города, также осужденных привлекает к подготовке города к новогодним праздникам.

Поэтому вот на этом всё. Спасибо.

Председательствующий. Спасибо, Кирилл Юрьевич.

Вы не представляете, как мы вот оживлённо обсуждали ваши предложения. У нас просто вот я записала себе уже целый перечень предложений: от забастовки работников управляющих компаний всероссийской для того, чтобы продемонстрировать их значимость и незаменимость, до предоставления каких-то дополнительных услуг.

Вот Марат Абдулхаевич говорит, что они вот в своей управляющей компании ёлки продавали, но вот маникюр, мне кажется, это тоже вариант такой. Ну ладно, это в качестве шутки, но в каждой шутке, как известно, есть доля правды. Но тем не менее, вот насколько я понимаю, объединение работодателей уже сформулировало некие системные предложения, направленные на изменение ситуации. Поэтому Анатолий Дмитриевич Кочегаров, вам слово.

Кочегаров А.Д. Спасибо, Светлана Викторовна.

Добрый день, уважаемые коллеги!

Ну кто работает давно в отрасли, наверное, помнит, что лет 20-25, когда у нас проходил процесс либерализации экономики, отрасль пополнилась квалифицированными профессиональными кадрами, а сейчас же наблюдается обратный процесс. И он наблюдается давно, отток квалифицированных профессионально подготовленных кадров, вот то, что здесь уже говорили предыдущие докладчики.

Я же начну своё выступление с небольшого ликбеза с точки зрения, что такое федеральное отраслевое тарифное соглашение.

Вот у меня вот этот документ, вот видите, какой документ. Вот такой большой документ, который мы утвердили с Общероссийским профсоюзом. Не все знают, что есть такой документ, к сожалению, не все знают.

Так вот, это правовой акт федерального уровня в системе трудового права и в отраслевой системе социального партнёрства. И он регулирует социально трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения.

Целеполагание вот этого документа – это взаимодействие органов публичной власти, хозяйствующих субъектов и работников жилищно-коммунального хозяйства решать вопросы развития ЖКХ, оплаты охраны труда, занятости, социального партнёрства и других. Поэтому отраслевая система социального партнёрства, в некотором таком восприятии она воспринимается, что как бы это какая-то социальная защита только работников. Это далеко не так. Среди управляющих компаний есть заблуждение, есть заблуждение, что вот этот документ действует только относительно ресурсоснабжающих организаций. Но это же тарифно, это же тарифная система.

Вот здесь есть раздел номер 2. Разделом 2 установлена тарифная система оплаты труда, тарифная система, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, систему доплаты надбавок стимулирующего характера. Поэтому вот этот документ является основой для расчёта фонда оплаты труда управляющих, и в том числе ресурсоснабжающих организаций. И, как известно, минимальная месячная тарифная ставка установлена вот этим документом, равная МРОТ, минимальному размеру труда.

Кадры решают всё, это аксиома, это было и будет всегда, поэтому престиж работников надо, безусловно, возвращать. В проекте резолюции об этом тоже говорится. Вам раздали доктрину, можете почитать на досуге, там заложены у нас как бы определённые диалоги развития и построения систем социального партнёрства.

А вообще мы с профсоюзом считаем, что вот Федеральный закон № 156 "Об объединениях работодателей" и также Федеральный закон № 10 "О профессиональных союзах…", это всё-таки основа объединения организаций ЖКХ, и управляющих организаций в том числе. То есть мы говорим о какой-то структуризации сферы управления многоквартирными домами.

Поэтому на сегодняшний день можно сказать, что у нас какое-то барражирование организации есть. Как-то какого-то такого объединения структурного, в общем-то, не происходит, хотя для этого созданы все предпосылки, о чём я говорю.

Поэтому мы нацелены на то, чтобы создавать региональные системы социального партнёрства, которые проводят также комплексное развитие на своих территориях ЖКХ, проводят мониторинг рынка труда, занимаются оценкой квалификации и многими другими.

Вот на этом слайде указана наша структурная схема построения систем социального партнёрства на трёх уровнях: федеральный – верхний, средний – субъектовый и на уровне муниципалитетов.

На федеральном уровне мы с профсоюзом всё отработали, методологическую базу, всё, как говорится, прописали, все алгоритмы, всё у нас есть.

На уровне субъектов Федерации, над этим надо ещё много поработать, хотя у нас есть хорошие показательные примеры, что нашу идеологию воспринимают на местах и органы исполнительной власти субъектов Федерации, и наши специалисты.

Вот перед нами выступала Деникеева Юлия Константиновна, она, помимо того, что управдом возглавляет, она ещё и возглавляет региональное Объединение работодателей жилищно-коммунального хозяйства, и она же ещё возглавляет общественный совет при губернаторе Камчатского края. Вы понимаете, какая фигура?

Мы, надеюсь, скоро будем изучать опыт построения социального партнёрства в отдельно взятом субъекте в сфере жилищно-коммунального хозяйства, дай бог, ей силы, как говорится, здоровья. Поэтому движение есть.

Могу сказать, что в Новгородской области такой же положительный опыт есть, губернатор принял распоряжение, есть там соглашение с нами о развитии системы социального партнёрства, и есть определённый план действий, как это всё реализовывать.

Следующий слайд. Значит, что надо сделать, что надо сделать, как уже говорилось, есть. Всем известно, что в законодательстве о ценообразовании ресурсоснабжающих организаций заложены положения, что когда формируется фонд оплаты труда, расходы на персонал, то органы регулируемые должны учитывать, учитывать, значит, вот эти все, значит, расчеты, которые, значит, закладываются, исходя, нормативов или показателей федерального отраслевого тарифного соглашения.

Поэтому много, конечно, можно, о многих путях можно говорить, как это делать в жилищной сфере, и здесь уже и говорилось, другие какие-то предложения есть, но мы считаем, что необходимо внести в статью 156 Жилищного кодекса статью, которая будет предусматривать учет правовых актов социального партнерства при установлении платы.

То есть мы надеемся, что эта запись, она поможет управляющим компаниям, значит, при работе, собственников жилых помещений, отстаивать свои права, ну будем говорить, с точки зрения экономических показателей.

И, кроме того, также предусмотреть в этой статье применение методических указаний, утвержденных или правительством Российской Федерации, или, допустим, федеральным органом исполнительной власти, который занимается нашей сферой, ну имеется в виду, видимо, Минстрой, устанавливающих правила определения размера платы со ссылками на соответствующие национальные стандарты.

Поэтому, на самом деле, на наш взгляд, это весьма проходная норма, потому что она гармонизирует и конституционную норму, и жилищное, и трудовое законодательство, ну, и, в общем-то, поможет, наверное, управляющим организациям, значит, более активно привлекать собственников к решению своих проблем.

Поэтому часть первую, следующий слайд, часть первую статьи 156 предлагается изложить в следующей редакции: "Плата за содержание жилого помещения устанавливается в размере, обеспечивающем содержание общего имущества в многоквартирном доме, в соответствии с требованиями законодательства и методическими указаниями, утвержденными Правительством Российской Федерации или органами исполнительной власти, федеральным органом исполнительной власти, включая расходы на содержание квалифицированного персонала, с учетом норм отраслевых тарифных соглашений, заключенных на федеральном уровне, социального партнерства в установленном порядке".

Ну и краткое резюме, вообще, что сейчас у нас немножко происходит, с точки зрения, как исполняется действующее законодательство в части расхода, содержания и расходов на персонал.

Что у нас там со слайдом? Потерялся?

Председательствующий. Давайте без слайдов...

Кочегаров А.Д. Поэтому, последний слайд, вот я сейчас остановлюсь, что это правовой документ, федеральное отраслевое тарифное соглашение, и уже судебная практика, она достаточно серьезная.

Вот совсем недавно, значит, Верховный Суд, есть определение Верховного Суда от 13 марта 2023 года, вот, и который отразил, что федеральное отраслевое тарифное соглашение в системе трудового права, это наравне с Трудовым кодексом применяется. Повторяю, наравне. Поэтому это очень серьезный документ. Вот.

Ну, а пока управляющие организации у нас, в общем-то, игнорируют исполнение федерального отраслевого тарифного соглашения, хотя, значит, в соответствии с законодательством это обязательная норма, с точки зрения его исполнения. Ну и государственный надзор в этом плане, можно отметить, только усиливается.

И в частности, вот 5 октября, Светлана Викторовна, значит, Василевский, я и Роструд подписали соглашение с Рострудом о взаимодействии, с точки зрения соблюдения трудового законодательства, при развитии систем социального партнерства.

Поэтому я хотел бы обратить внимание, что органы гострудинспекций на местах, они сегодня тоже будут проявлять активность.

И недавно тоже в Административный кодекс внесена норма по усилению ответственности за несоблюдение правил, вернее, за несоблюдение соглашений соцпартнерства в части охраны труда.

Вот поэтому, поскольку вот вышеуказанное определение Верховного Суда было по иску Генпрокуратуры, то мы считаем целесообразным вот в проект резолюции тоже включить пункт, чтобы прокуратура и дальше занималась этой работой и помогала все-таки нам развивать систему отраслевого социального партнерства.

Поэтому, значит, с учетом как бы тех, значит, добавок и предложений, которые поступают, я предлагаю, Светлана Викторовна, значит, поддержать в основном, как говорится, эту нашу резолюцию, и после доработки утвердить в целом.

Председательствующий. Спасибо, Анатолий Дмитриевич.

Ну, действительно, эти предложения в проект резолюции включены. Более того, я для предварительной оценки Минстрою отправляла эти предложения в плане как бы потенциального изменения законодательства, получила ответ, в котором говорится, что всё уже урегулировано.

И я на самом деле всё-таки очень надеюсь, что по итогам заседания вот Дмитрий Юрьевич Нифонтов как-то прокомментирует, не сейчас, может быть, в конце, да, выслушав всё. Потому что на самом деле у нас есть прецеденты, у нас есть ОДН, выделенный как отдельный норматив региональный. У нас есть методики расчета труда газовиков. И газовики там получили немереное количество часов и, так сказать, хорошую стоимость этих часов. Какой механизм вы видите для решения этой проблемы? Вот тоже буду очень ждать, что вы в конце на эту тему выскажетесь.

А мы двигаемся дальше. С удовольствием предоставляю слово Талалыкину Владимиру Михайловичу, председателю Комиссии по ЖКХ Общественного совета при Минстрое России. Когда ещё Владимир Михайлович был замруководителя Фонда содействия реформированию ЖКХ. Невероятно много делала организация как раз для развития кадрового потенциала. Ну вот, к сожалению, сейчас немножко темп потерян, надеюсь, восстановим.

Талалыкин В.М. Спасибо, добрый вечер, уважаемые коллеги, Светлана Викторовна, за организацию этого совещания!

Ну что я хотел сказать? Вот Александр Дмитриевич до нас довёл, что ниже среднерегиональной зарплата там на 15, на 30 на 40 процентов, да, до 50. При этом это, если говорить в целом, а если отдельно посмотреть жилищную тему, управляющие, там ещё будет больше разрыв и так далее.

И если говорить дальше, откуда это всё взялось, и почему это происходит, мы видим такую картину. То есть, ресурсоснабжающие организации, то есть коммунальные услуги, они регулируются. Это монополии технологические, поэтому это государственное регулирование. А управление жильём – это рынок. Это рынок и всё. Значит, спрос, предложения.

И у нас сегодня, если говорить откровенно, получился рынок планово-убыточных организаций. Это нонсенс. Такого рынка быть, вообще-то говоря, не должно.

И результат... Понятно, от чего там регулируется, а здесь всё на откуп отдано собственникам и так далее.

И тема-то эта давно ведь существует. И то, что говорим о престиже профессии... что бы мы не говорили, какие бы конкурсы не проводили, а это всё нужно, совершенно с этим согласен.

Мы в свое время в фонде занимались серьёзно этими вопросами, вот WorldSkills, мы активно участвовали в этом конкурсе по профессиям. И школьное образование привлекали ЖЭК, такую, значит, мы программу раскручивали и на телевидении, и в дошкольных учреждениях и так далее.

Это я всё абсолютно, считаю, нужным, но зарплата всё-таки как бы это номер один в решении вопроса.

И то, что отраслевое тарифное соглашение подписано и то, что сегодня, скажем, его применение в сфере ресурсоснабжения понятно, хотя там тоже есть свои проблемы, связанные с тем, что зачастую регуляторы, РЭКи там и далее, они как-то так, сказать, косо смотрят на эту историю и фонду оплаты труда не всегда удаётся сделать так, как положено, как должно быть.

Что касается регулирования Фонда оплаты труда управляющих компаний в жилищной сфере там вообще полное "ку-ку", извините за выражение такое.

И понятно, что регулировать также по аналогии как коммунальную услугу, тут у нас вряд ли получится. Всё-таки, да, здесь рыночная как бы... Ну, то есть основания признать это там какой-то монополией нет, а раз так, то просто не получится уйти на такое жёсткое регулирование.

Но тем не менее, на наш взгляд, решение есть, и оно заключается в том, что... На самом деле что такое дом, многоквартирный дом? Это серьёзный инженерный объект, который требует определённой эксплуатации. Об этом до этого звучало. В жизненном цикле в стадии эксплуатации это 70 процентов, собственно говоря, затрат по дому.

И говорить о том, что есть некие общие требования, под которые, значит, мы должны там подстроить наши затраты и доработать и так далее, этого недостаточно.

И сегодня мы видим решение следующим, что, первое, по вновь вводимым домам надо довести ситуацию до того, чтобы в проектной документации раздел эксплуатации был прописан по каждому дому вплоть до того, что там периодичность проведения ремонтов, обслуживания и так далее, с тем, чтобы, затем обсчитав эти все вещи, естественно, на базе определённых нормативов, которые есть кому разработать. Вот приводили пример, что по Сахалину так и работают. И у нас ведь, честно говоря, при социализме-то нормативка по этой теме, она была, её надо, так сказать, актуализировать и, так сказать, вернуть к жизни.

Так вот, по вновь вводимым домам это нужно расписывать всё с уровня проектирования. Для чего? Для того чтобы, выходя на собрание (мы от этого никуда не денемся), выходя на собрание, представить собственникам, которые, естественно, не имеют ни квалификации, ни возможности оценивать всю обоснованность экономическую этих предложений, чтобы вот эта экспертиза, независимая экспертиза. И надо с таких… создать таких экспертов, такие компании экспертные, чтобы они давали такие заключения, что для того, чтобы дом функционировал так, как положено, как прописано, чтобы он жил там 100 лет, необходимо проводить такие-то, такие-то работы, они должны быть обсчитаны, должна быть разработана методика соответствующая, позволяющая это всё делать.

И с этим, так сказать, с этими документами разговаривать с собственниками, это совершенно иная ситуация, чем сегодня, когда приходим, зачастую у нас в управляющих-то компаниях и объяснить-то особо некому, почему так, а не иначе, убедить, мотивировать и так далее. Это я опять уже теперь перехожу к тому, что кадры надо готовить, их надо обучать и их надо к этому…

И у нас круг-то замкнулся как раз из-за этого, что денег платим мало, никто туда не идёт, учиться на эту тему тоже особо никто не рвётся, потому что не собираются работать, уходят в лучшем случае на стройку, в энергетику и куда угодно, но только не сюда.

Поэтому вот это, на наш взгляд, вопрос, который надо решать, и мы в общественном совете, в комиссии по жилищно-коммунальному хозяйству у нас и рабочая группа, и, кстати, по подготовке кадров, её возглавляет Александр Дмитриевич. Мы эту тему берём в проработку, у нас эксперты с нашей рабочей группой работают, Центра муниципальной экономики. Поэтому мы предлагаем вот этот, так сказать, вектор развития дальнейшего совершенствования ценообразования в жилищные именно услуги принять и в резолюции отметить.

Спасибо.

Председательствующий. Да, спасибо, Владимир Михайлович.

На самом деле, наверное, трудно поспорить с тем, что вы говорите, мне кажется, частично в резолюции отражено то, что вы сказали, но просьба всё-таки всем собравшимся ещё раз на резолюцию посмотреть, и нам в течение недели прислать какие-то дополнения и поправки. Вот в регионах, действительно, было очень много проектов фонда, направленных на популяризацию профессии, на профориентацию, но в регионах тоже существует очень интересные практики.

С удовольствием предоставляю слово Афонькину Игорю Ананьевичу, руководителю ГЖИ Курской области, я добавлю, одного из старейших, наверное, да, так сказать, руководителей, в этой сфере уже много лет, и вот с интересным опытом в Курской области.

Пожалуйста.

Афонькин И.А. Спасибо, Светлана Викторовна.

Уважаемые коллеги, мне почему-то сразу вспомнилось сегодня стихотворение Маяковского "Кем быть?". "Пусть меня научат", это главная фраза в этом стихотворении, и, наверное, моё выступление будет как раз основано на этом.

Первое, когда пришёл 2014 год, мы помним, было лицензирование, была сдача квалификационных экзаменов, тогда появлялись курсы, у нас в Курске была 72-часовая такая ориентированная на подготовку к экзаменам. Прошли управляющие организации этот тур, сдали экзамены, успокоились, часть есть в "Бурмистр.ру", учиться нигде не надо.

Так вот, на мой взгляд, это абсолютно неверно, надо учить, начиная с руководителей, и особенно это касается руководителей ТСЖ. Потому что кто такие руководители ТСЖ?

Это бывшие государственные, как правило, служащие, доктора там, врачи, медики, кто угодно, которые, выйдя на пенсию и не реализовав себя, стараются оставаться активными в этой жизни. Они принимают на себя руководство ТСЖ, а результат, мы понимаем, что руководить надо уметь и этому надо учиться. Поэтому очень часто возникают вопросы, связанные с эксплуатацией именно в ТСЖ, но тем не менее.

Я предлагаю, чтобы, ну, недолго говорить, на федеральном уровне сделать какую, ну, образовательную программу, как, например, там менеджер, да, менеджер по управлению МКД, к примеру, и чтобы это было высшее образование, которому люди будут учиться, ну, как минимум четыре года, поскольку управленец, он не только инженер, он и психолог, он и человек, который должен знать трудовое право, финансовое право и так далее. И только когда при наличии совокупности этих факторов, когда будет именно специализированное высшее образование, на мой взгляд, будут какие-то действительно существенные и значимые результаты.

Что делается у нас в области? Ну, у нас очень активно идёт "Движение Первых", у нас партия "ЕДИНАЯ РОССИЯ" проводит мероприятия. Вот выиграли грант в этом году у нас, называется он "Твой ход в будущее". Что это такое? Объясню, почему я сейчас об этом заговорил. Это когда среди школьников 7–11-х классов проходят деловые игры для того, чтобы ученики поняли, а что это за профессия, и что он будет делать, когда придёт, к примеру, врачом или слесарем.

И практика, вот анализ этой деятельности показал вообще страшные цифры, я их озвучу, скрывать, считаю, нет необходимости, после вот всех тех стандартов, которые проводит просвещение, 72 процента, да, людей после этих программ не определяются, а самое ужасное, что более 82 процентов учеников выпускных классов не знают, кем они будут по окончании школы. Почему? Потому что они не знают, что это такое.

Конечно же, здесь полностью разрыв идёт тех действовавших в СССР связей, когда профессиональные технические училища там приходили в школу, рассказывали, что такое плотник, как он там работает с деревом, почему это замечательно, что это за запах, какие можно создавать чудесные произведения. И вот здесь, конечно же, здесь, конечно же, на опять-таки в 2024 году, в рамках опять-таки партии "ЕДИНАЯ РОССИЯ" – "Твой ход в будущее", будет реализовано порядка 20 вот этих профориентированных игр для учеников 7–11-х классов, которые сомневаются в выборе профессии.

Конечно, здесь уже много достаточно говорили о том, чтобы популяризировать, привлекать, заинтересовывать, но, на мой взгляд, недостаточно. Конечно же, безусловно, СМИ, средства массовой информации как газеты, телевидение, радио и реклама должны помогать популяризировать рабочие специальности, но, на мой взгляд, этого недостаточно, поскольку, наверное, всё идёт от человека, да, прежде всего от того специалиста, грамотного работника, который своим трудом показывает профессионализм. И какая разница, дворник он, сантехник или директор управляющей компании? Именно отсюда, наверное, и будет уважение к человеку за его труд, когда люди будут видеть плоды его труда. И, на мой взгляд, уважение придёт само собой.

И, конечно же, здесь, кроме этого, на мой взгляд, необходимо уделить особое внимание именно профессиональной подготовке как раз кадров, то есть начиная от школы, заканчивая профессионально-техническими и высшими учебными заведениями. Причём здесь можно сделать очень простую систему: обучение бесплатно, но ты должен какой-то срок отработать, ну, как сейчас, как раньше было в Советском Союзе, целевые направления, пять лет отучился, будь любезен пять лет в управляющей организации отработать. И, на мой взгляд, тогда, наверное, действительно мы сможем достичь каких-то эффектов.

Спасибо.

Председательствующий.Да, спасибо большое.

Ну, конечно, у нас вот дальше будет блок, как раз посвящённый образованию, и, на мой взгляд, некоторые вещи, о которых вы говорили, уже отчасти реализуются: это и профессиональные пробы в рамках национального проекта "Образование" там, и всё-таки, слава богу, началась подготовка, в высших учебных заведениях, соответственно, специалистов, спасибо вот Евгению Михайловичу, да, одному из авторов разработки ФГОС, также как и Татьяне Николаевне, которые просто, ну, по крайней мере, вот эту специальность вернули в вузы и сузы. Но тут, наверное, и какие-то регионы в рамках региональных часов проводят "Жилищное просвещение", но вы правы, нет системы, вот нет, может быть, какого-то вот такого единого стандарта, который надо возвращать. И мы тоже должны, мне кажется, обязательно записать в резолюцию.

А сейчас я с удовольствием предоставляю слово Межецкой Веронике Анатольевне, руководителю подкомитета ТПП как раз по кадровой политике, ну, дальше все читать не буду, у вас очень длинное, но, я думаю, что...

Межецкая В.А. Да, у нас длинное название.

Спасибо огромное, Светлана Викторовна, за предоставленное слово и за то, что вы поддержали вот этот "круглый стол", с инициативой вышли наши социальные партнеры.

Я буду, вот как вы сказали, сосредотачиваться на предложениях, но тем не менее вот попрошу, можно 4-й слайд сразу включить. Сразу хочу сказать, ну, с тех документов, пока которые сегодня не озвучили.

Первый документ, который, вы знаете, я его читаю, читаю, читаю, читаю. Сначала какие-то были моменты, которые мне были непонятны и, мне казалось, здесь этого нет, это наша Стратегия развития строительной отрасли жилищно-коммунального хозяйства. И сейчас я, вчитываясь в нее, нахожу на самом деле много всего, что там заложено, и там даже заложено федерально-отраслевое тарифное соглашение.

Я потом вот Владимиру Александровичу и Анатолию Дмитриевичу покажу, и Александру Дмитриевичу тоже. Там это, оказывается, все есть только расшифровать надо.

И в стратегии предусмотрены все мероприятия, которые направлены на решение кадровых проблем, такие базовые там, то, что система профессиональной подготовки, привлекательности и престижа, уровня компетенции руководителей и специалистов с использованием независимой оценки квалификации. Но стратегия у нас на сегодняшний день, она содержит общие предложения по улучшению ситуации. И, на наш взгляд, она все-таки требует некой такой конкретизации именно вот этих ключевых позиций и механизмов решения проблем, которые касаются развития кадрового потенциала.

В частности, о чем я говорю? Что в стратегии на сегодняшний день вот, к сожалению, пока не отражена, такая важная для сферы, в том числе управления многоквартирными домами, проблематика, как низкий уровень развития отраслевой системы социального партнерства. И, собственно, следствием чего, о чем говорили мои уважаемые предыдущие коллеги, что является как раз, является наличием тех системных проблем, которые есть по заработной плате и по нормированию труда.

Поэтому (Можно следующий слайд?) вот здесь вы видите, да, роль социального партнерства на сегодняшний день. И, более того, в 2020 году в Конституцию Российской Федерации были внесены соответствующие изменения. У нас теперь социальное партнерство гарантируется, это у нас 75.1 статья, и, боле того, правительство обеспечивает реализацию принципов социального партнерства.

Можно следующий слайд? Поэтому вот то, о чем сегодня говорили, да, уже, и я просто хочу это подчеркнуть, почему, да? Объясню, что федеральное отраслевое тарифное соглашение, у меня же выступление, как называется "Механизмы и возможности", все механизмы, по сути, они уже есть, и вот в стратегии тоже эти механизмы заложены. То есть основной инструмент, основной механизм, который дает возможность, в том числе и решить ряд проблем, о которых сегодня говорилось, это федеральное отраслевое тарифное соглашение.

Кстати, у многих складывается впечатление, что "тарифное", это от слова "тариф", то есть это все, то связано с тарифами. На самом деле это не так. Базовая, вот Борис Владимирович, я вижу, улыбается, базовая идея, которая заложена в федеральное отраслевое тарифное соглашение, заключается в том, что там предусмотрена тарифная система оплаты труда.

А что такое "тарифная система оплаты труда"? Это тарифные ставки, тарифная сетка и тарифные коэффициенты, то есть вот три элемента, а вообще тарифная система, без которой сама тарифная система не может быть признана.

Так вот как раз в федеральном отраслевом тарифном соглашении, в нем все расписано: и как выстраивать эффективную систему оплаты труда, и там сделан акцент как раз на повышение профессионализма и квалификации работников, о чем Александр Михайлович говорил, в соответствии с требованиями федерального закона о независимой квалификации.

Можно следующий слайд? И вот в стратегии вот я нашла, значит, все-таки нашла эту фразу: "Самым большим результатом осуществления вот всех мероприятий, с точки зрения решения кадровых проблем, там прописаны мотивирующие факторы, то есть обеспечение мотивирующих факторов для повышения уровня профессионального развития работников и для совершенствования системы подготовки кадров, то есть не крут, а пряник создать. И вот как раз в федеральном отраслевом тарифном соглашении у нас предусмотрены и доплаты за уровень квалификации, и ряд других вещей.

И можно следующий слайд. То есть мотивационные вещи созданы, и мы всегда говорим о том, что как раз ФОТС, федеральное отраслевое тарифное соглашение, это как раз и является тем инструментом создания экономики организации жилищно-коммунального хозяйства, и, по сути, вот то, чем нужно руководствоваться. И поэтому у объединения работодателей и профсоюза как раз есть предложение, чтобы, скажем, Генпрокуратура, рабочую группу создать и объяснять даже это. Не то, чтобы там контроль как-то усилить, а именно с точки каких-то уже моментов разъяснений.

Так вот (можно следующий слайд?) многие проблемы, которые сейчас вот в нашей сфере связаны с кадровыми проблемами, кадровые проблемы, они лежат во исполнение вот этого главного соглашения социального партнерства, предусмотренного трудовым законодательством, причем всеми организациями, и в том числе организациями по управлению многоквартирными домами.

Я, кстати, могу сказать, что вот полностью поддерживаю Анатолия Дмитриевича, многие и даже уровень руководителей, могу сказать, ну не буду даже, не буду об этом говорить, что многие почему-то считают, что это соглашение только на регулируемые организации нацелено, абсолютно нет. Это документ для установления достойной заработной платы в сфере управления многоквартирными домами, только применять его грамотно.

Можно следующий слайд? Поэтому предложения в резолюцию "круглого стола".

Первое, подумать, может быть, внести какие-то изменения в стратегию, в том числе направленные на развитие отраслевой системы социального партнерства, то есть закрепить там эти инструменты.

И второе, знаете, такое, может быть, как вот говорят, на Вильяма Шекспира замахиваемся, Светлана Викторовна, вы уж меня простите, но замахнемся, замахнемся, это разработать и утвердить государственную программу по обеспечению кадровыми ресурсами сферы ЖКХ. И, может быть, эта государственная программа, она должна называться "По развитию социального партнерства и профессиональным квалификациям". И Александр Дмитриевич Василевский, мне кажется, сколько лет назад я не помню, эту программу государственную предлагал и говорил об этой программе. Может быть, все-таки наступило время, чтобы это сделать?

Можно следующий слайд? Значит, ОКВЭД. Второе предложение по ОКВЭД. Обязательно нужно сделать. Ну как бы в чем суть-то заключается? То, что вид деятельности, он есть, но называется, во-первых, он управление эксплуатацией жилого фонда за вознаграждение или на договорной основе. Но суть не в том. А суть в том, что это все внутри находится кода операции с недвижимым имуществом. Там и покупка, и продажа, там аренда и все прочее. А управление многоквартирным домом у нас, это отдельный вид деятельности по обеспечению благоприятных и безопасных условий проживания.

Можно следующий слайд? И вот то, о чем сегодня говорилось, у нас нет государственной статистики ни по заработной плате, ни по кадрам, то, о чем вот Малиновский говорил, что нужно дать налоговые преференции. А как можно дать какие-то налоговые льготы, даже вот, кстати, очень тема ведь хорошая, давать именно налоговые льготы надо социально ответственным работодателям, не как вот всем, а тем, в которых есть коллективный договор, которые заключили соглашение с объединением работодателей, у которых есть профсоюз, да, Александр Дмитриевич, да, которые здесь живут. То есть и как можно дать льготы, если нет вида деятельности? Никак. Вот поэтому второе предложение, это по ОКВЭДу.

И более того, вот на слайде тоже есть, в 2022 году мы давали предложение, я выступала на Совете Федерации, есть даже решение Совета Федерации о том, чтобы правительству внести изменения в ОКВЭД. И вот до сих пор, к сожалению, пока таких изменений нет.

И следующий слайд можно? И последнее, да, самое заключительное предложение. Вот этот домик на всех, показываю, мероприятиях, вот основная подпорка этого домика, и уже об этом сегодня сказали, даже вот Юлия Константиновна показала на слайде вот ту методику, которую мы еще в 2006 году разработали и разработали ее по поручению, между прочим, Министерства регионального развития. Да, Борис Вадимович?

И, к сожалению, на тот момент вот этот орган федеральный исполнительной власти эту методику не принял. Была банальная причина, не было полномочий по принятию этой методики. И, по сути, вот сколько лет прошло, мы живем без методических положений по определению платы.

И здесь вот смотрите, еще один важный момент. То есть мы говорим про экономику управляющей организации, и Александр Михайлович сказал важную вещь, у нас нет понятия профессионального управленца. Так, а как может у нас выстроена вообще быть вот эта система, если у нас экономика многоквартирного дома она вот эти все кубики, из которых она должна состоять: федеральная методика, договор управления, журнал по эксплуатации, инструкция по эксплуатации, у нас вот вообще кубиков-то этих не существует.

И то, о чем вот как раз сказал Талалыкин, нет у нас на сегодняшний день ни инструкции по эксплуатации, да? То есть что дальше-то говорить? Нет технической документации, на основании которой может быть рассчитана плата за содержание и ремонт. Поэтому и проблемы-то у управляющих организаций, они отсюда идут.

Поэтому, наверное, эта тема вообще такая большая и отдельного "круглого стола", да, по инструкции по эксплуатации, потому что это с безопасностью связано. И я на самом деле до сих пор не понимаю вообще, как органы местного самоуправления могут считать плату, не имея таких инструкций.

Можно следующий слайд? И вот последнее предложение, которое мы даем в рамках стратегии развития, потому что в стратегии это заложено, и там есть вызов, недостаточная эффективность управляющих организаций обусловлена недостатками применения методов ценового регулирования. И написано о том, что в качестве реакции на указанный вызов в стратегии предлагается реализовать мероприятия по совершенствованию модели ценообразования в сфере управления жильем и содержания общего имущества.

И, уже сказали мои коллеги, да, предложение, вот эту сделать модель. То, как мы эту модель видим, это изменение в статью 156. Анатолий Дмитриевич уже всё сказал. Да?

Дальше идут, наверное, базовые документы. И здесь надо подискутировать, как у ресурсников, да, основываться на образовании. Это постановление правительства. Там базовые вещи , базовые кирпичики.

И Владимир Михайлович Талалыкин прекрасно помнит 89-е постановление правительства, которое у нас было. И, знаете, говорят: реанимировать, наверное… ну, это нужно. Да?

А дальше, смотрите, у нас федеральная методика. Если будет принята, это экономическое обоснование. И у нас есть национальные стандарты. У нас в этом году было принято два замечательных национальных стандарта, которые дают возможность управляющей организации сложить вот эти кубики, да? То есть техническое обоснование сделать. Поэтому…

Можно следующий слайд? Я закончила практически сейчас. Одна минута, да? Для того чтобы…

Вообще, понятие экономики многоквартирного дома, оно у нас в 2015 году возникло. Мы его в журнале нашем опубликовали. И, знаете, как бы пошло дальше это понятие в массы, да? То есть что такое вообще экономика многоквартирного дома? Это система управления (и вот сегодня как раз коллеги об этом говорили), при которой расходы (Юлия Константиновна!), связанные с выполнением необходимого комплекса работ, должны обеспечиваться в необходимом и достаточном объеме (иначе весы... вот вы показывали у вас там, на слайде) источниками финансирования. То есть не будет создано этого баланса, да, если как раз вот эти доходы, они не будут обеспечиваться финансированием. Вот в чем проблема. И тогда будет из других браться, скажем так, закромов Родины, и часть работ не будет выполняться.

Так вот, если будут вот эти правила игры прописаны в этой методике (можно следующий слайд?), то большая часть решится, конечно, и у управляющих организаций.

И, Светлана Викторовна, я вам настолько благодарна, что вы поднимаете тему стандартов эксплуатации, потому что это, по сути, суть этой методики. Да? Потому что собственники как раз, они должны понимать, что если им управляющая организация даст, например, не одно предложение, а три предложения и скажет: вот это один стандарт эксплуатации, это работа, обеспечивающая безопасность проживания в доме, надлежащее техническое состояние… Дальше, вторая группа работ. Здесь работы, связанные с нормальным жизнеобеспечением, но здесь сниженная чуть периодичность. И третий вариант работ, да? Какую плату вы выбираете?

То есть мы говорим о профессиональной управляющей организации, да? Профессиональная управляющая организация должна прийти с такой группой предложений. Поэтому мы хотим, чтобы в результате этого "круглого стола"…

Дмитрий Юрьевич здесь, да? Я просто думала, ушел. Я так переживаю, что Минстрой не послушает, ну, все те вещи, которые сегодня уважаемые коллеги говорят. Очень хорошо, что Минстрой сегодня с нами.

Мы готовы к дискуссии, мы готовы обсудить именно вот эти методологические базовые вещи. И хотим, чтобы все-таки как-то сдвинулась вот та вещь, о которой Светлана Викторовна сказала, да, и не было общего непонимания.

Спасибо большое.

Председательствующий. Да. Спасибо большое, Вероника Юрьевна. Анатольевна, извините.

Дмитрий Юрьевич уже, я думаю, в конце обязательно отреагирует на всё это. Потому что одно из главных требований нашей резолюции, это создание рабочей группы по решению кадровых проблем. Ну и, конечно, отдельный вид деятельности, конечно, самостоятельный праздник работника ЖКХ, да, и программа кадрового обеспечения отрасли. Я считаю, что без этого просто нас ждет в ближайшее время коллапс и, ну, как бы массовые народные волнения. Потому что количество обращений, которые поступают по теме ЖКХ, они превосходят все другие. Да? Эта сфера у нас самая… ну, одна из самых социально-чувствительных после…

. (Не слышно.)

Председательствующий. Ну, мне кажется, уже в некоторых регионах и первая. Поэтому здесь что-то надо делать. Всё, точка кипения уже дошла до предела.

Сейчас хотела бы предоставить слово Вепрецкой Татьяне Павловне, я думаю, что она не нуждается в представлениях, человек, который действительно является членом многих экспертных организаций.

Ну и пожалуйста, Татьяна Павловна.

Вепрецкая Т.П. Я постараюсь очень кратко. Дополнительно к тому, что уже коллеги сказали. Предложений действительно очень много.

Но знаете, чудес не бывает. Сейчас мы говорим только об экономдомах, потому что в домах бизнес-класса, элиткласса такой проблемы нет. И проблемы нет потому, что там обеспечена работа заработной платой.

Означает то, что какие бы меры с вами ни принимали, отраслевые соглашения или принимали бы методические указания, мы всё равно будем двигаться в одной плоскости, и люди нам больше платить не будут.

Система кадрового обеспечения, она также напрямую зависит и от социальных тех льгот, которые должны появиться в нашей отрасли.

Да, было правильно замечено то, что отрасль социально значимая и государству пора бы обратить внимание на то, что для работников ЖКХ должны появиться какие-то государственные льготы.

Еще хотела бы обратить внимание не на деньги. Вот как часто вы встречаете, что дворники, сантехники, электрики получают государственные награды в наших управляющих компаниях? Вот раньше, наверное, лет десять назад это была четкая традиция, перед праздником, Днем работника ЖКХ, награждать и вручать награды. И знаю, что у Марата Абдулхаевича эта традиция сохранилась. И этому уделяется огромное внимание в тех управляющих компаниях, которые расположены на территории Татарстана. То есть это всё есть. Но, к сожалению, политика федеральная не идет в этой плоскости.

Конечно, мы за то, чтобы у нас появились некие нормы, обязательные к применению управляющими компаниями, но это маленький как бы срез.

Проблема в том, что большинство собственников слушают орган местного самоуправления, что орган местного самоуправления принял, то и транслируется у нас на общих собраниях, так и принимаются решения.

В дополнение к 156-й статье необходимо отрегулировать еще и 158-ю. Когда создается плата, не надо лукавить перед собственниками, которые получают плату от муниципалитета. Мы неоднократно говорили, что вопрос решения был бы еще и в том, каким подходом мы бы сформировали эту плату.

Если плата... плату невозможно поднять, то хотя бы ее можно дифференцировать, и пообещать нашим собственникам выполнить то, что можно сделать за эту плату. И, естественно, набрать такое количество работников, которое обеспечит то, что вы пообещали, например, мы обещаем обеспечить безопасность. Ну вот с комфортом в этой плате ничего. Вы уже сами определяетесь, в какой степени вы будете работать и сколько у вас будет работников.

Конечно, недопустимо, когда мы платим вроде как за всё, а получаем какой-то мизер, да. И это связано с тем, что у нас вот этой градации и четких границ нет. То есть мы каждый раз предъявляем управляющей компании абсолютно всё. Ты обязан выполнить всё. Хотя, на самом деле, при оплате 9 рублей с квадратного метра или при оплате 50 рублей с квадратного метра тоже экономкласса, абсолютно разный объем возможностей у одного и того же лица. И это напрямую связано, сколько я буду брать сотрудников, буду ли я повышать их квалификацию и так далее.

И последняя такая ремарка, связанная с тем, что у нас нет системы профессионального заказа, кадрового заказа. Вот сколько ни изучала вопрос, как часто Министерство образования делает рассылку в управляющие компании и спрашивает: а сколько вам чего нужно, кадров через пять лет, через три года? Это такая редкость, поверьте мне. И тот план, который формируется, он тоже, если даже и целевой, но только в отношении строителей. И у нас очень редко встречаются контракты целевые для управляющих компаний. И хотелось бы, чтобы это было у нас сделано повсеместно, чтобы это была системная работа совместная с отраслью. Спасибо.

Председательствующий. Спасибо, Татьяна Павловна.

Я про целевые наборы просто хочу заметить, коллеги сейчас из вузов, наверное, мне ещё больше скажут, но вообще сейчас у нас, тоже благодаря закону, который мы приняли, есть открытая платформа, которой все могут воспользоваться, но ведь не пользуются, и говорят, что не готовят кадры. Но я помню, когда мы с комиссией фонда ездили по регионам, и за одним столом сажали представителей работодателей и те организации, которые готовят кадры, оказывалось, что они первый раз встречаются, благодаря нам. Понимаете? Вот этой связки ещё нет. Поэтому тут возможности есть, а почему не пользуются, это уже второй вопрос.

Вот таким образом, мы с вашей подачи, очень плавно переходим к теме подготовки кадров. И я хотела бы предоставить слово, как раз я уже упоминала Кудрявцеву Татьяну Николаевну, человека, который фактически был создателем ФГОСов по управлению МКД для средних специальных учебных заведений. Вот вам слово. Всё-таки как обстоят дела сейчас и чего не хватает?

Кудрявцева Т.Н. Спасибо, Светлана Викторовна. Добрый день, уважаемые коллеги.

На самом деле ровно 10 лет назад, где-то в 2013 году были приняты на самом высоком уровне решения, которые обеспечили запуск процессов, позволяющих обеспечить всё-таки предприятия жилищно-коммунального комплекса кадрами. И в сфере тех решений на самом деле было сделано очень многое. На сегодняшний день мы это понимаем. Но, тем не менее, задачи актуальные остаются, вопросы остаются, и все они для нас, допустим, выстраиваются в совершенно логическую такую цепочку: для кого мы готовим кадры, на основании чего мы готовим кадры, из кого мы готовим кадры, и каким образом построен тот процесс подготовки кадров, который позволяет обеспечить эффективную работу предприятий отрасли.

Реформа ЖКХ, о которой мы с вами сегодня неоднократно уже говорили, определила заказчиков образовательной услуги на самом деле, когда мы стали говорить об управляющих компаниях и товариществах собственников жилья. Но на настоящий момент мы совершенно очевидно видим, что тот большой перечень управляющих компаний и товариществ на самом деле представляет собой при ближайшем рассмотрении совершенно разные организации, которые разные по месту положения, разные по условиям работы, разные по количеству штатов и наполняемости этих штатов. И вот на этом фоне можно говорить на самом деле о том сейчас, что нет четкого понимания, о чем говорила Татьяна Павловна, нет четкого понимания того заказа на самом деле на образовательную услугу, потому что где-то там есть информация на самом деле о вакансиях, которые есть. Но в тех условиях, в которых мы сейчас работаем, выглядит ситуация несколько по-другому, потому что сейчас очень жесткие условия конкурентной борьбы за потенциального работника, и предприятия сами массово приходят за студентами, начиная с момента ещё, когда студент не пришёл в образовательную организацию.

И вот здесь, если мы говорим о том, что управляющая компания и товарищества должны являться заказчиком услуги, на самом деле они и определяют для себя необходимость содержания тех программ, которые мы должны реализовывать. И за последние 10 лет на самом деле, о чем говорила Светлана Викторовна, была проведена работа по появлению в перечне образовательных программ тех программ, которые были связаны с необходимостями управляющих компаний. На самом деле к 2015 году появились два стандарта, которые были связаны с управлением. Это управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома для учреждений среднего профессионального образования. Они были основаны на двух профессиональных стандартах, которые были приняты в 2014 году. За время, прошедшее с той даты, совершенно стандарты профессиональные тоже были изменены. И в этом году на рынок образовательных услуг вышел новый стандарт, который называется "Эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома".

Вот принципиально очень важно изменение вот этого названия, хотя с точки зрения нормативных документов все было сделано совершенно правильно. Но вот это изменение названия имеет совершенно определенные последствия, которые связаны с тем, что мы на самом деле берем на обучение студентов преимущественно на базе 9-х классов.

Сегодня неоднократно говорилось о том, что когда молодой человек выбирает перспективную какую-то специальность, он сравнивает огромный перечень реализуемых программ в учреждениях среднего профессионального образования и делает выбор на уровне своего как бы психологического предпочтения, выбирает те специальности, которые, как ему кажется, более симпатично выглядят по названию. И вот здесь новая специальность потеряла приоритет на самом деле. Мы посмотрим в следующем году, насколько это актуально, может быть, мы ошиблись в этом году, но на самом деле крупнейшие колледжи нашего региона, Ярославский градостроительный колледж, находящийся в Ярославле, где обыкновенно эта специальность была востребована, в этом году немножко испытала трудности с комплектованием. И это очень печально на самом деле, потому что ребята выбирают другое. Для него важен фантик, для него важна та обертка, которая позволяет ему себя презентовать на рынке труда в дальнейшем, потому что в любом случае у ребят сейчас есть комплексный подход к тем специальностям, по которым они в дальнейшем могут трудоустроиться.

Еще один важный момент, сегодня говорили неоднократно о том, что я пришел сюда, потому что мне интересно. Несомненно, когда мы говорим о повышении привлекательности той специальности, о которой говорим, огромный пласт работы за эти годы проделан на всех уровнях, потому что сегодня говорил и Александр Михайлович, и коллеги о тех проектах и программах, которые позволяют повысить привлекательность этой специальности для молодежи, мастер-классы в невероятном количестве, работа, начиная с дошкольников и заканчивая школьниками 9 классов, 10-11-х, всё это ведется. Но тем не менее студент пришел, он выбрал эту специальность благодаря тем усилиям, которые предприняло образовательное сообщество и профессиональное сообщество, а в дальнейшем мы должны обеспечить ему такой процесс профессиональной деятельности в ходе обучения, который позволит ему адаптироваться опережающе к условиям труда, потому что на самом деле в тех дефицитах, который испытывает отрасль в работниках, в тех сложностях, которые мы имеем в отношении уровня заработной платы, притягательности отрасли к приложению сферы деятельности молодого человека, становится очень трудно, о чем говорили коллеги, задержать молодого человека на предприятии.

И вот здесь очень важен другой процесс, вернее, другой момент, как организован процесс обучения. Потому что на самом деле есть опять же опыт положительных практик великолепный, другие отрасли не менее испытывают сложности в организации процесса обучения. И вот здесь как управляющая компания, как товарищество работают с тем потенциальным работником, вот это очень важно.

Не могу сказать температуру по России, померить не могу, по региону мне совершенно очевидно, что лучше работают, естественно лучше работают те управляющие компании, которые являют собой крупного игрока на рынке вот этих услуг, когда они на самом деле могут красиво показать профессию, когда они на самом деле могут выбрать наставников, оформить это всё документально, когда они заинтересованы в своем работнике и сопровождают вот этого будущего своего, возможно, работника в течение четырех лет обучения студента в колледже.

Более того, не только сопровождают вот этого работника будущего, они принимают сейчас, это необходимость такая есть, есть практики бесконечные вот таких историй, когда принимают молодого человека на работу по достижению возраста 18 лет, он еще продолжает обучаться, но в то же время стал работником на предприятии.

Учебная организация ведет, вернее, оказывает содействие вот этому процессу, когда переводит молодого человека на индивидуальный учебный план, оказывает ему всяческое содействие по консультированию и сопровождению, и тогда, таким образом, молодой человек закрепляется на производстве, и повышается шанс его дальнейшего трудоустройства на том предприятии, которое в нем заинтересовано. Очень четко сейчас сопровождают коллеги молодых людей, в которых они заинтересованы. И вот здесь самое главное на самом деле, коллеги, обратить внимание управляющих компаний, если вы не будете ходить за студентами, если вы не будете опережающе интересоваться, где готовят специалистов, как готовят специалистов и как оказать содействие в подготовке специалистов, не надо надеяться на то, что молодые люди к вам придут и будут работать. Это упрощенная схема, конечно, схема, потому что нюансов, тонкостей здесь очень много, но тем не менее это выглядит сейчас совершенно таким образом. У нас вход на рынок труда сейчас, притом, что ребята обучаются еще, по другим отраслям экономики от 30 тысяч рублей даже у нас в маленьком городе Ярославской области, вот такая высокая конкуренция. И поэтому здесь на первое место выходит, в общем-то, ситуация с ранней профессиональной ориентацией, с ранним профессиональным самоопределением.

И мне бесконечно нравится опыт Москвы на самом деле, когда уроки из "Билета в будущее", из "Первой профессии" проходят не просто в колледже, у нас такой опыт тоже есть, а проходят непосредственно на производстве. Ребенка для того, чтобы он заинтересовался, надо вырастить, надо привести его в колледж, а там его надо брать уже как работника, осознанно выходящего на рынок труда.

Таким образом, мы сейчас здесь можем сделать ну вот как бы совершенно определенно несколько предложений, наверное, да.

Вот первое предложение наше звучит так. Необходима консолидация усилий всё-таки управляющих компаний и товариществ собственников жилья, то есть тех работодателей, которые заинтересованы в студенте. Консолидация в плане выработки общего понимания их необходимости, и презентация этих необходимостей на уровне регионов для того, чтобы колледжи могли совершенно спокойно работать с этими потребностями и понимали, с кем ему работать, потому что бегать по тысяче управляющих компаний по региону, это просто нереальная история. У нас, вот у меня 17 специальностей, понимаете, сколько у меня работодателей в очередь стоит, вот два года это просто в очередь по всем направлениям и отраслям экономики.

Следующая история. Необходимо продолжить работу, безусловно, и активизировать её. Может быть, найти какие-то новые формы работы по раннему самоопределению молодежи. Презентовать это вкусно и красиво для того, чтобы ребята, развивая активную гражданскую позицию в условиях тех дефицитов, которые испытывает отрасль, на самом деле поняли, пускай я буду получать меньше, но моя активная жизненная позиция, работа в управляющей компании позволит жизнь мою сделать лучше и лучше сделать жизнь тех людей, которые живут рядом.

Следующий момент. Необходимо просто, обязательно рассматривать внедрение методологии наставничества по направлению работодатель–студент в управляющих компаниях и в тех предприятиях, которые связаны с отраслью.

Без наставничества, без сопровождения постоянного молодых людей в условиях производства, без включения их в условиях производства, и, помимо производства, там еще есть масса нюансов, включая консультирование по бытовым вопросам, включая спортивные соревнования и какие-то истории за пределами производственной деятельности, без этого просто невозможно подготовить себе квалифицированного рабочего.

Вот в основном, наверное, все.

Председательствующий. Спасибо большое.

У меня, во-первых, просьба всё-таки в резолюцию вот эти вещи внести. У меня вопрос ещё к вам есть: скажите, а у вас сколько бюджетных мест по этому направлению?

Кудрявцева Т.Н. Ярославская область не испытывает дефицита бюджетных мест по направлению, связанному с управлением многоквартирным домом. По колледжу мы давили, вот сейчас я приведу цифры по региону в целом. По колледжу мы каждый год, в течение 10 лет (не 10, с 2015 года, значит, поменьше) мы давали 25 человек на дневное отделение, 25 на заочное. Приходится сокращать, при том, что регион идет навстречу и всегда дает это количество мест, мы просто не выполняли постоянно контрольные цифры приема.

Важный ещё момент. Вот там ресурс определенный, есть заочная форма обучения. Мы распространяли информацию о том, что есть заочная форма обучения на бюджетной основе, пожалуйста, мы по регионам рассылки делали бесконечно, реакций ноль из управляющих компаний.

То есть должна быть какая структура, не знаю, должно быть какое-то объединение, которое дает понимание всем, что есть возможность на основе бюджетного варианта получить бесплатно, повысить уровень квалификации, получить вот это образование, которое позволит работать по-другому.

За... прощу прощения, цифра последняя, наверное. Сейчас в регионе обучается по специальностям, яя не говорю только управления, там ещё эксплуатация обслуживания зданий, сооружений у нас есть, и немного осталось от сервиса домашнего коммунального хозяйства, но, наверное, уже выпустились в этом году, было выпущено вот в целом по пяти вот этим специальностям в четырех колледжах Ярославской области, было выпущено 613 человек за период обучения, вернее, за 8 лет, с 2016 года. В настоящий момент обучается 500 с небольшим человек.

Председательствующий. Я правильно понимаю, что не во всех регионах вот эта специальность есть в среднем учебных заведениях?

Кудрявцева Т.Н. Светлана Викторовна, я не проводила мониторинги. Последний мониторинг у нас с вами был вот такой, образовательных программ, это было 10 лет назад, когда мы мониторинг по Российской Федерации проводили, это интересные материалы были.

Председательствующий. Спасибо большое.

Коль скоро вы упомянули Москву, интересный опыт, я не могу не предоставить слово для очень короткого выступления Соколиной Юлии Михайловне, директор как раз колледжа №26 из города Москвы.

Соколина Ю.М. Да, добрый день.

Большое спасибо за возможность выступить.

Колледж архитектуры, дизайна и реинжиниринга является одним из самых крупных в Москве, у нас обучаются порядка 6 тысяч 600 человек по 54-м направлениям подготовки. Из них 10, это как раз направления комплекса ЖКХ. Вкратце хотела бы остановиться на модели, по которой мы работаем, она трехступенчатая, и мне кажется, что часть из этого можно было бы внести в резолюцию.

Первое, это подготовка к поступлению в колледж, мы работаем со школьниками в нескольких направлениях. Первое, это профориентационные мероприятия с ребятами, которые приходят на площадку колледжа. В прошлом году мы сделали крупное мероприятие, которое назвали "Апокалипсис ЖКХ", мы показали ребятам, что будет, если не будет работников ЖКХ. Они увидели необходимость применения навыков в обычной обыденной жизни.

Можно 3-й слайд сразу, пожалуйста? Там, где модель подготовки. Далее у ребят есть возможность после того, как они приходят на наши профориентационные мероприятия, принять участие в программе дополнительного образования, которая называется "Ты в кадре", она отраслевая. Занимает она 32 часа, по три часа в неделю ребята ходят к нам на площадку, всего таких занятий у нас восемь.

Они знакомятся с мастером, непосредственно носителем навыка, они знакомятся с будущей профессией, то есть у нас отдельно проходят занятия по сантехнике, ЖКХ, сварщику, по всем востребованным направлениям подготовки в области комплекса жилищного коммунального хозяйства.

Следующий этапом проект Москвы, это проект "Профессиональное обучение без границ", когда у ребят есть возможность ещё во время обучения в школе получить свидетельство о профессии. И как раз впервые, то, о чём говорил сегодня Александр Михайлович, в этом году мы запустили этот проект на строительной площадке. На реальном строительном полигоне ребята осваивают профессию сантехника, электромонтажника, каменщика... ландшафтный дизайн и отделка. В субботу как раз у нас состоится мероприятие, когда дети вместе с родителями будут смотреть эти навыки. Мы даём возможность ребятам почувствовать ценность той профессии, которую они будут получать.

Вторым этапом, это, естественно, содержание образовательной программы, которая обязательно дополняется программой дополнительного образования, помимо программы ФГОСа, так называемый корпоративный модуль. Нам очень повезло, что мы активно взаимодействуем с "жилищниками" на той площадки, на которой располагается у нас комплекс ЖКХ. Хочу отметить, что коллеги у нас часто проводят мероприятия совместно с ребятами. И здесь как раз история с наставничеством. То есть личность человека, который находится со студентом, когда он выходит на практику, она играет колоссальную роль. Насколько я знаю, в нашем "Жилищнике" поощряют наставников, которые принимают студентов. И ребята, несмотря на то, что сегодня отмечали, конечно, про зарплату, и ожидания ребят остаются, им нравится.

И третий этап – это карьерный центр, который есть у нас в колледже. Он сопровождает ребят ещё в течение трёх лет после окончания колледжа. У каждого направления подготовки есть карьерный наставник, который помогает ребятам адаптироваться на рынке труда, если вдруг они принимают решение изменить направление, изменить отрасль. Также наш карьерный центр является системой "одного окна", куда к нам поступают вакансии от наших партнёров.

Следующий слайд, пожалуйста. На этом слайде я представила те возможности, которые есть у отрасли, для того чтобы вообще в принципе заходить в систему среднего профессионального образования. Сегодня говорили о том, что мы как-то неправильно готовим. Абсолютно точно у каждой образовательной организации среднего профессионального образования есть возможность включать непосредственно те навыки и компетенции, которые нужны вам. У нас существует в колледже система "Бриф", когда работодатель, который с нами сотрудничает, который берёт ребят на практику, который берёт на оплачиваемую стажировку, заполняет эти брифы. И мы берём со своей стороны обязательства, что то, что написал работодатель в этом брифе, мы обязательно включим в наши программы: либо в основной учебный план, либо в программу дополнительного образования.

Следующий момент. Это кейс-чемпионаты, которые мы проводим внутри колледжа перед тем, как ребята выходят на практику к тем работодателям, которые являются массовыми, то есть берут сказу несколько человек, по нескольким направлениям себе ребят. То есть работодатели приносят реальную проблематику, которая есть у них сейчас, то, с чем ребятам необходимо будет встречаться у себя на объекте. И собрано это как кейс, да, что ты должен собрать розетку, а комплексно, что в себя это включает. Тоже ребятам становится интересно.

Следующий момент. Следующий слайд, пожалуйста. Я хотела бы ещё сделать комментарий по поводу того, что сейчас у нас в Москве действует центр компетенций по водоснабжению, водоотведению. В целом в Министерстве просвещения есть менеджеры компетенций, который отвечает каждый за своё направление. И эти менеджеры компетенций, опубликован приказ Министерства просвещения, они сейчас со всей России собирают эти брифы, от каждого региона, что нужно, для того чтобы актуализировать демонстрационный экзамен и программу государственной итоговой аттестации, которая будет проходить на площадках колледжей в регионах Российской Федерации.

У меня на экране QR-код менеджера компетенции "водные технологии". Она работает в нашем колледже, и мы вообще в принципе развивали это направление, начиная с 2019 года, по Москве, но абсолютно по каждому направлению ЖКХ, по электромонтажу, по сантехнике, по всем направлениям есть вот эти менеджеры, с которыми отрасль может сотрудничать и взаимодействовать.

Я знаю, что строительное направление, то есть они массово подают свой запрос, не готова ответить по комплексу ЖКХ на данный момент, но мне кажется, что это отличная тоже площадка для такой общей коммуникации.

Также проходил чемпионат высоких технологий, чемпионат "Профессионалы". К сожалению, на нем было представлено только направление сантехники и электромонтажа. Если говорить о популяризации профессии, там есть как основная категория, так и категория юниоров. Если бы мы могли влиять на то, чтобы расширялся этот перечень направлений, где на национальном уровне представлялись бы направления ЖКХ, мне кажется, это тоже могло бы повлиять на развитие компетенций.

И можно, пожалуйста, следующий слайд. По каждому направлению подготовки у нас в колледже действует система карьерных карт, когда еще до поступления в колледж мы даем возможность ребятам посмотреть, каким образом возможно их развитие горизонтальное и вертикальное, да, развитие. Вот здесь представлена карьерная карта по направлению "водоснабжение и водоотведение". У нас она есть по каждому направлению подготовки.

И, мне кажется, что важно, чтобы обязательно коллеги из регионов предоставляли своим колледжам возможность описания рабочего места, и как может двигаться дальше студент, который там придет работать сантехником или электромонтажником. Есть большое количество возможностей создавать бесшовные программы между колледжем и вузом, потому что выпускники колледжей поступают в вуз без сдачи ЕГЭ, и показать ребятам сразу при поступлении в колледж о возможностях, если они остаются в системе ЖКХ, мне кажется, тоже важно, это тоже можно сделать такой...

Ну, мы готовим такой альбом, внутри Москвы показать вот эти карьерные карты в направлении ЖКХ, возможно, его можно сделать там, на российском уровне. В целом у меня все. Спасибо большое.

Председательствующий. Спасибо. Очень интересно.

Ну, мы от среднего образования, среднего-специального переходим к высшему. И я бы сейчас хотела предоставить слово Король Елене Анатольевне, доктору технических наук, профессору, заведующей кафедрой жилищно-коммунального комплекса НИУ МГСУ. А то тут неоднократно уже упоминались учебники, которые были подготовлены вашей кафедрой. Пожалуйста.

Король Е.А. Уважаемые коллеги, мы действительно сегодня обсуждаем очень важную тему, которая объединяет нас, представителей образовательных организаций, и то профессиональное сообщество работодателей, для которых мы ведем свою деятельность и готовим кадры.

Сегодня уже прозвучало несколько вызовов, на которые мы действительно должны вот таким кругом дать ответы.

Ну, первый вызов, это острый дефицит кадров. Понятно, он есть, но нам, представителям образовательных организаций, нужно понимать, а как нам увеличивать количество обучающихся по этим программам, какие наиболее востребованные специальности и квалификации. То есть нам нужны цифры, и в соответствии с этими цифрами мы можем формировать и количество образовательных программ, и регулировать количество приема обучающихся на эти программы. Поэтому это первое, что нам необходимо знать.

Но нужно понимать, что на самом деле, я бы хотела немножечко позитива и оптимизма в нашу дискуссию внести, ведь действительно наша образовательная деятельность очень преобразовалась с введением профессиональных стандартов именно в положительном плане, потому что все наши образовательные программы, они обязательно теми компетенциями, которые предусмотрены в них, должны соответствовать тем квалификациям, которые заложены в профессиональных стандартах.

Ну, сегодня уже прозвучало, что число этих стандартов и в сфере ЖКХ постоянно растет, но это реально новые технологии появляются, новые специальности. И в идеале мы, конечно, должны своими образовательными программами покрывать все стандарты профессиональные, но это сделать можно только, когда мы понимаем вот этот вот расклад по тому, какой квалификации нам нужны специалисты и какие наиболее востребованные специальности.

Следующее. Прозвучало у нас сегодня, что все-таки имеют у нас работники недостаточную квалификацию. Как это оценить? Прекрасный инструмент – независимые оценки квалификации. И мне представляется, что этот инструмент надо развивать и дальше, с учетом того опыта, который мы получили за последние два года.

Наши выпускники проходят независимую оценку квалификации, совмещенную с государственной итоговой аттестацией. Показывают хорошие результаты.

Ну не буду лукавить, конечно, это лучшие выпускники, 10-12 человек каждый год, но тем не менее то, что они набирают 37-40 баллов, это свидетельствует, и для нас как показатель качества образовательных программ, которые мы сегодня реализуем в вузе.

И мне хотелось бы сказать, что это не только экзамен для наших выпускников, но и экзамен для нас.

Поэтому мне представляется, что вот этот опыт, который имеется, его тоже можно внести в резолюцию как расширение такого опыта. И в средних образовательных организация, я знаю, что он тоже имеется, и тоже он достаточно успешный, но вот это вот предложение, мне кажется, не только внедрять этот опыт, но и вести мониторинг трудоустройства выпускников, которые по окончанию вуза получают вот это свидетельство и попадают сразу в национальный реестр квалифицированных специалистов.

Поэтому дальше мне хотелось бы вот цепочку продолжить.

Наши профессиональные стандарты в основном, ну вот те, с которыми мы работаем, это СПО, пятый квалификационный уровень, шестой и седьмой бакалавра, магистра.

Ну, первое, что еще тоже вот важно отметить, что наши ведь образовательные программы, они включают сейчас несколько блоков, это дисциплины, по существу мы их гармонизируем с профессиональными стандартами, это практики наши обучающиеся выходят в те организации, которые потенциально у них могут быть работодателями, и вот эта вот государственная итоговая аттестация, то есть по существу защита квалификационных работ, которая тоже у нас совмещена с независимой оценкой квалификации.

Ну я вот говорю о пятом, шестом, седьмом уровне, но тут вот было уже отмечено, что идет и деградация в научной сфере ЖКХ.

У нас никогда не было отдельной научной специальности. У нас кафедра, на которой работает квалифицированный профессорско-преподавательский состав, но научные специальности, квалификация по которым у них подтверждена, они не соответствуют вот в полной мере прямо ЖКХ.

Поэтому возможно здесь рассмотреть еще и предложения о формировании профильного научного направления и научной специальности, ну как-то ее вот назвать вокруг эксплуатации объектов жилищно-коммунального комплекса, жилищно-коммунального хозяйства, это большая тема для обсуждения, потому что иначе у нас не будет квалифицированных кадров вуза, то есть некому будет готовить в дальнейшем специалистов с высшим образованием.

Безусловно, такая подготовка имеется, но она рассредоточена по другим смежным специальностям. Своего мы никогда не имели научного направления.

И мне кажется, здесь тоже дорогу осилит идущий, потому что сегодня уже прозвучало, десять лет назад целенаправленной вообще не было подготовки в сфере ЖКХ, и только с появлением федеральных государственных образовательных стандартов эта подготовка стала целенаправленной, и сегодня мы имеем еще один новый результат, когда мы говорим о расширении и трансформации с переходом... подготовки специалистов в категорию "инженерное дело". Это тоже очень важно, потому что востребованных специалистов именно с техническими знаниями в отрасли несоизмеримо больше. Я не умаляю ни в коем случае и экономические специальности, и юридические, все они нужны здесь, но вот технических специалистов с техническим профилем в отрасли не хватало, и вот переход к инженерному делу в сфере ЖКХ тоже является новым шагом.

И здесь очень важно, что разрабатывается новый федеральный образовательный стандарт. И я очень хочу выразить большую благодарность нашему Совету по профессиональным квалификациям в сфере ЖКХ, который очень активно принимает участие. Я надеюсь, все вот предложения и замечания, которые будут сделаны, они очень конструктивного характера, будут учтены и в дальнейшем, потому что понятно, что это такой непростой процесс, и все мы получим тот стандарт, по которому мы дальше сможем готовить квалифицированных специалистов в нашей области.

Спасибо.

Председательствующий. Спасибо, Елена Анатольевна.

Вот наш Совет по профессиональным квалификациям говорит: учебников, учебников не хватает, методичек для учителей. Нет, это в качестве, можете не отвечать, это в качестве реплики, вы уже начали в этом направлении готовить, ну, правда, и для подготовки учителей, для, в том числе, для уроков просвещения какого-то жилищного, нужно огромное количество материалов, которых просто сейчас нет.

А вопрос у меня к вам следующий будет. У нас буквально вчера выступал вице-премьер Чернышенко в рамках "правительственного часа", который как раз обсуждал тему там научно-технического развития страны, и он сказал о 14 центрах, отраслевых центрах компетенций, которые создаются на базе вузов.

Вот всё-таки если говорить о тематике ЖКХ, она в какой из этих 14 направлений? И какой вуз тут является головным, вы не знаете?

Король Е.А. Я сейчас не могу ответить на этот вопрос, это нужно с коллегами обсудить, но вот те вопросы, которые, например, тоже были затронуты: низкая производительность труда в отрасли. Ну, конечно, это наука. Наука должна дать ответы, должна дать ответы и по разработке мероприятий по повышению производительности труда, и по обеспечению безопасных условий производства работ в ЖКХ. Это такая разнообразная абсолютно сфера деятельности.

Поэтому, мне кажется, говорить о научных центрах и подготовке научных кадров очень актуально в наше время.

. Мне кажется, это тоже очень важно. Мы такую сейчас работу с МГСУ ведём. Есть консорциум, да, который называется: "Строительство и архитектура". И мы как раз вышли с предложением дополнить название "Строительство, архитектура и ЖКХ". То есть договорились и с ректором, что в январе вернёмся к обсуждению этого вопроса, потому что сейчас представлены крупнейшие региональные, в том числе строительные университеты, вузы. И чтобы не получалось так, что ЖКХ всегда только по остаточному принципу. Есть понимание, можем ещё, коллеги, усилить, включив в резолюцию это предложение.

. А не будет лучше, если, действительно, ЖКХ сделать отдельно? Потому что мы всегда делаем строительство и ЖКХ. Как раз остаётся это по остаточному, а, может, всё-таки сделать его отдельно? Так, может, лучше будет?

. Коллеги, зачастую речь идёт об одних и тех же учебных заведениях. То есть, потому что вот МГСУ, в данном случае, как руководитель, да, этого большого консорциума, а под ним много региональных высших учебных заведений по профилю, ну, можем рассмотреть, но здесь вопрос целесообразности.

Председательствующий. Да. Спасибо. В резолюцию обязательно надо включать. Надо всё-таки выяснять, действительно, а где вот в этих 14 центров компетенции находится ЖКХ.

Я с удовольствием сейчас предоставляю слово Блеху Евгению Михайловичу, профессору Российской академии народного хозяйства, и тоже отцу как раз этих самых ФГОСов, о которых мы сегодня уже неоднократно упоминали, но уже для высшего образования. Пожалуйста.

Блех Е.М. Ну, спасибо, что очередь дошла.

Председательствующий. Была у нас какая-то логика, Евгений Михайлович.

Блех Е.М. Нет. Я очень внимательно всех послушал, и первое, что я хочу сделать, это поблагодарить Игоря Ананьевича. Он, не знаю, сознательно или нет, произнёс ту идею, ради которой я, собственно говоря, и собираюсь выступать.

Я потом расшифрую свою мысль, но искренне вам благодарен. Вы мне здорово помогли в аргументации.

Значит, ну сегодня мы все уже услышали, что текущая ситуация с кадровым обеспечением и подготовкой кадров находится на весьма и весьма неудовлетворительном уровне.

Но главный вывод, который, по-моему, все уже сделали, заключается в том, что острый дефицит профессиональных кадров не позволяет проводить ту модернизацию жилищно-коммунального хозяйства, которую мы наметили, а широкомасштабное привлечение неквалифицированных мигрантов по существу только усугубляет ситуацию.

Ну, несколько просто примеров. Сегодня зима, холодно, и мы все, здесь присутствующие, ждём, когда, где в каком регионе рванет коммунальная инфраструктура. Это каждый год происходит неожиданно, как зима.

И почему-то при этом все начинают обращать внимание на проблему ЖКХ, которая заключается в том, что 70 процентов разрывов и вообще всех проблем с ЖКХ – это проблема не износа, это проблема неквалифицированных кадров. Износ играет свою роль, но не более чем 30 процентов.

Теперь то, что я скажу, может, конечно, вызвать некоторое возражение, но не сказать я не могу.

Нынешний низкий кадровый потенциал, это результат многолетнего пренебрежения со стороны государства как к проблемам функционирования ЖКХ в целом, так и проблемам подготовки, переподготовки кадров, как среднего, так и высшего уровня.

Пример. Тут уже упоминалась стратегия развития строительной отрасли, я человек занудливый, я ее прочитал от начала до конца с карандашом. И увидел, что на словах, на словах в самом начале признается наличие двух отраслей – жилищное хозяйство и строительство. Они действительно есть, это, так сказать, любой экономист может подтвердить мои слова, да и не только он, но дальше происходит очень интересная вещь, которую я называю следующим образом: строительство и ЖКХ. Вот всё, что после "и" находится в загоне. Вот что бы мы ни делали, но как только появляется "и", мы забываем об этом.

Но, конечно, было бы неправильно говорить, что ничего не сделано. И тут я хочу высказать еще одному человеку горячую благодарность, это Талалыкину Владимиру Михайловичу, который был долгие годы, работал долгие годы в Фонде содействия реформированию ЖКХ, благодаря которому, начиная с 2013 года, были подготовлены первые профессиональные стандарты, были подготовлены первые федеральные государственные образовательные стандарты среднего и высшего образования. И благодаря этому фонду сегодня с 2016 года мы имеем самостоятельное направление в подготовке кадров, чего в СССР не было. И, на мой взгляд, создана сегодня хорошая научно-методическая база и организационная, есть учебники замечательные, которые МГСУ сделало и другие учебные заведения тоже сделали учебники. И нам надо возводить это здание, фундамент-то есть. Если мы сейчас бросим эту работу, то вся работа десятилетняя, она пойдем прахом.

И не могу не упомянуть, что все проблемы нынешней муниципальной экономики России были изложены великим русским ученым Велиховым Львом Александровичем 95 лет тому назад. Мы сейчас тихо, незаметно возвращаемся к тем идеям, которые были им высказаны.

И тут я подхожу к тому вопросу, который вы подняли совершенно незаметно. До 1991 года в СССР, в России, в других республиках велась подготовка кадров такого комплексного характера по всем отраслям народного хозяйства: в промышленности, в строительстве, в сельском хозяйстве, во всех отраслях готовили инженеров-экономистов. 40 институтов технических, подчеркиваю, готовили инженеров-экономистов: Бауманский, энергетический, авиационный и так далее, так далее.

К сожалению, вся система подготовка инженеров, обладающих такими комплексными знаниями, была разрушена, что следует признать серьёзной и принципиальной ошибкой. Как говорится в известной книге: пришло время собирать камни. Настало время пересмотреть это ошибочное решение. Настало время начать подготовку кадров инженеров-экономистов. И это не моя выдумка. Благодаря центру муниципальной экономике и права, который провёл опрос управляющих компаний, 91 процент респондентов высказались за воссоздание специальности "инженер-экономист".

Эта проблема решает, то, что вы сказали, эта проблема решает очень важную задачу. Мы до сих пор все спорим: надо готовить нам инженеров, или надо готовить экономистов. Нам надо готовить инженеров-экономистов, которые обладали бы знаниями техники, экономики дома, права, умения взаимодействовать с муниципальными органами управления, ну и так далее, и так далее. Нам нужно вернуться к этому.

Поэтому я своё предложение, оно заключается в том, что, к сожалению, здесь отсутствует Министерство образования, видимо, они считают себя очень глубокими специалистами в сфере ЖКХ, поэтому решили не приходить. Очень жаль. Но я считаю, что без вовлечения этого министерства, Министерства строительства, всего сообщества высшего и среднего мы должны как-то собраться и решить эту проблему.

Спасибо за внимание.

Председательствующий. Да, спасибо, Евгений Михайлович. Но у нас одно из основных предложений и резолюций, это всё-таки создание на базе Минстроя межведомственной рабочей группы. А что касается Минобра, если вас это утешит, я с коллегами из комитета профильного разговаривала, я говорю: ну помогите кого-нибудь привести. Они говорят: они и к нам не ходят.

Блех Е.М. Ну да, они всё знают.

Председательствующий. Да, да.

. (Не слышно).

Председательствующий. Да, да, да. Ну спасибо хотя бы на этом.

Ну, коллеги, у нас осталось два выступающих запланированных. Это Ларионова Юлия Владимировна и Беленькая Ольга Сергеевна. Если возможно, прямо вот минутки по четыре, потому что время у нас истекает. Пожалуйста, да, Юлия Владимировна, да, тема высшего образования. Я вас представлю. Профессор кафедры организации строительства и управления тоже МГСУ.

Ларионова Ю.В. Да, спасибо, Светлана Викторовна.

Добрый день, уважаемые коллеги!

Ну, как обычно, когда до высших учебных заведений доходит место и время, уже у всех на исходе силы и так далее. Но тем не менее ещё прошу набраться терпения и послушать.

Я вполне осознаю и ту долю ответственности и возможные последствия, но молчать тоже не могу.

Пожалуйста, мою презентацию, первый слайд. Соответственно, тоже хочу Игоря Ананьевича вспомнить, потому что он сказал такую фразу, что вот нам бы создать такую программу как менеджер по управлению МКД. Но зачем нам изобретать велосипед? У нас есть ФГОС 38 группы, 38.03.10, это бакалавриат, 38.04.10 (второй слайд, будьте добры), соответственно, это магистратура.

Что это за ФГОС? В 2017 году впервые НИУ МГСУ набрал первых своих студентов по этому направлению. Это действительно уникальная разработка, которая была сделана в том числе с подачи фонда ЖКХ. То есть на выходе мы получаем некоего универсального солдата среднего звена управления. То есть это человек, который владеет компетенциями именно в части технического обслуживания. Он оснащён, так скажем, компетенциями управленческого организационно-экономического характера. Но, проблема заключается в том, что 38-й вот этот ФГОС оказался в группе экономических специальностей. И многие ошибочно пренебрежительно относятся, что это вот что-то такое, которое рядом с нами, вообще находиться не должно.

Что мы имеем дальше? Большая колоссальная работа была сделана. В том числе кафедрой. Выпущено в каждый период, в 2013 году, в 2018-м и в 2023-м для этих уровней образования, для бакалавриата, для магистратуры выпущены учебники, методические рекомендации, налажены связи с управляющими организациями, с нашей московской жилищной инспекцией, потому что, по сути, коллеги, трудоустройство я произвожу точечно, вот так разговаривая со своими бывшими коллегами, потому что я сама пришла из сферы ЖКХ, и знаю, как обычно пренебрежительно смотрят на нас, на высшие учебные заведения, но тем не менее мы работаем в одном русле.

Что происходит сейчас? Принято решение, что с 2025 года наш ФГОС 38 группы, переходит в техническую группу специальностей 16-ю "Строительство и ЖКХ". Ну, то как она стала называться, это отдельный вопрос. Специалисты тут поддержат. То есть все вместе туда воткнули: и ЖКХ, и коммунальную инфраструктуру, и на выходе мы уже будем иметь бакалавра техники и технологии и магистра техники и технологии.

А это уже совсем другая история, потому что, действительно, сегодня сфера именно управлением МКД катастрофически страдает, потому что специалистов нет. И вот неслучайно тут Юлия Константиновна, когда выступала, это услада была для моих ушей, когда она показывала всю экономику дома и экономику, соответственно, управляющей организации, что есть расходы, есть доходная часть. И этому никто не учит.

А мы учим студентов, а как же считать ставку содержания. И что ставка содержания, особенно в Москве, понятно, что Москва, это не Россия, она совершенно другая, не 28 рублей, конечно.

Будьте добры второй слайд. Теперь конкретные цифры. Третий, да. Конкретные цифры, что мы имеем по наборам. Здесь, конечно, не видно, но вот в 2022 году мы выпустили 89 человек. 89 человек по этому направлению. В прошлом году уже 54 человека. В следующем, в 2024-м, мы выпустим порядка 21 человека.

А в 2023 году мы не набрали никого, по одной простой причине. Министерство образования не выделило ни одного бюджетного места, коллеги. И соответственно, когда приходит наш абитуриент, сдает экзамены, первое, что они смотрит, как Татьяна Николаевна тоже заметила на своем уровне, то есть более престижные и звучащие направления и там, где можно учиться на бюджетном месте. А платить там 200 с чем-то тысяч за год образования, да, не каждый у нас готов.

Что касается магистратуры, тоже цифры имеются, да. Из тех, кто у нас выпустился с направления бакалавриата, приходят ко мне в магистратуру, ну примерно 7 человек. То есть из 89-ти – 7, остальные выбирают более престижные направления: девелопмент, строительство, судебная строительно-техническая экспертиза, сервеинг, ну и так далее, да. И действительно, так-то они становятся, для них это хорошо. То есть вроде и ЖКХ изучили, и в стройке побывали, да, и вот выходят не там, не там, да, получается.

Что касается, следующий слайд, наших предложений. Опять же, во-первых, низкая престижность работы в ЖКХ в целом и, соответственно, нам нужно заниматься этой проблемой серьезно в части популяризации, да, нашего направления. Действительно, не из каждого утюга кричать как все плохо.

Мы с фондом ЖКХ очень тесно несколько лет сотрудничали и сейчас пытаемся продолжать уже в рамках ФРТ. То есть все мои студенты прошли все уровни игры ЖЭКи. Да, мы выезжали в школы, тоже агитацию проводили. Разные конкурсы, турниры, опять же WorldSkills участие, но, все равно это вот действительно была конкретная работа, конкретная.

Сейчас мы видим "дорожную карту", которая разработана по повышению, да, престижности, по решению проблем кадрового потенциала. Что мы там видим? Что упор делается, опять же на строительство. ЖКХ идет как младший брат, приемный и донашивает фуфайку, да, после стройплощадки. И, действительно, нам нужно как раз таки сделать упор на то, что со школьной скамьи это все воссоздавать. И есть надежда, что с 1 января ФРТ будет опять реализовывать эту программу, обучающие проекты вернуться, вернется ЖЭК официально и так далее.

И второе существенное направление, это действительно, здесь поддержу Евгения Михайловича, это возврат к инженерно-экономической форме подготовки. Потому что у нас в основном мы сталкиваемся лбами, инженеры, то есть технические кадры, экономисты, управленцы, тут же юристы очень большой пласт занимают, и все как-то вот в конфронтации находимся.

На самом деле действительно вот такой универсальный солдат, который понимает всю техническую оснастку дома, понимает технические процессы, эксплуатационные процессы, но в то же время, который может сам посчитать, а сколько стоит управление, какова же экономика вот этого конкретного дома. А когда у управляющей организации у нас не один дом, их много, там взять тот же "Жилищник", это полтора миллиона квадратных метров у многих, это, естественно, дорогого стоит.

Ну и в условиях, вот в тех, в которых мы оказались, ну, наверное, это целевое обучение, потому что пока мы не знаем, выдадут нам бюджетные места на следующий год или нет, скорее всего, вряд ли, то есть мы должны будем привлекать на наши платные направления. И вот здесь надеемся только на наших коллег, управляющие организации, что они своих детей обучат, внуков, родственников, направят к нам, а потом наши студенты уже отработают, собственно, у них по три года.

На этом всё. Спасибо, коллеги.

Председательствующий. Да, спасибо, Юлия Владимировна.

И вот завершает наше обсуждение человек, который тоже к нам издалека приехал, человек с земли, фактически я считаю, Ольга Сергеевна Беленькая. Вы вот сейчас начинаете вот такой этап подведения итогов, всё выслушали. И вот как вам? Вот давайте обратно вернёмся, вот вы в Хабаровском крае работаете, объединяете большое количество управляющих организаций. Вот что для вас является приемлемым, что неприемлемым? Целевой набор, например, потянете вы оплату целевую или нет?

Беленькая О.С. Светлана Викторовна, большое спасибо за приглашение.

Присоединяюсь к мнению коллег и к тем проблемам, которые они озвучивали, не буду уже на этом акцентировать. Конечно, целевое обучение – это один из механизмов, который позволил бы решить дефицит кадров.

Но я хотела бы немножко озвучить цифры. 2015 год, МРОТ был 5 тысяч 965 рублей, 2024 год МРОТ – 19 242, то есть рост почти в 4 раза на 220 процентов.

При этом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах работодатель обязан сверху выплачивать работнику северные коэффициенты и надбавки.

Как пример, город Владивосток, размер платы муниципальной за содержание и ремонт, девять этажей и выше, с лифтом, мусоропроводом без газа – 28,22. 2023 год – 28,76. То есть рост за это время произошел ну чуть больше, чем на 1 процент.

Соответственно итог, каков? Александр Дмитриевич его озвучил, в низких зарплатах. В 2015 году была зарплата 50 тысяч рублей, она же останется и в 2024 году, только в штатном расписании произойдет фокус, ставка превращается в 0,25. И соответственно управляющей организации и ТСЖ, при всём желании, соблюдать отраслевое тарифное соглашение у них нет экономической возможности.

Вероника Анатольевна всё озвучила, я просто присоединюсь к её словам.

И у меня, Светлана Викторовна, Марат Абдулхаевич, как боль, что ли, просьба, предложение, в качестве инструмента скорой неотложной помощи ввести в Жилищный кодекс норму, предоставляющую управляющим и ТСЖ право ежегодно индексировать плату за содержание и ремонт на индекс потребительских цен товаров и услуг в Российской Федерации в случае, когда собственники с учётом их предложений не утвердили экономически обоснованный размер платы. Почему именно на этот индекс? Потому  
что в 134-й статье Трудового кодекса именно на этот индекс закреплена обязанность работодателя индексировать заработную плату.

И второе, запретить, ввести запрет в Жилищном кодексе собственникам в одностороннем порядке снижать этот размер платы. Почему? Практика Девятого кассационного суда, это опять же дальневосточного, и я сама представляла интересы управляющих организаций, мы решение собственников о снижении размера платы признавали недействительным.

Но, к сожалению, в 2023 году по аналогичной ситуации Верховный Суд рассмотрел дело, где управляющая организация применяла муниципальный тариф, собственники односторонне его снизили на 35 процентов, и Верховный Суд сказал, что это право собственников, управляющая за этот размер платы обязана продолжить управлять. А если ей что-то не нравится, то это именно она должна пойти в суд и доказать, что за эти деньги она не может выполнять свою работу.

И мы опасаемся, что на этом фоне собственники действительно начнут принимать такие решения, и мы отрасль сведем вообще в коллапс.

Поэтому у меня два таких предложения, прошу их включить в резолюции. Презентацию я направляла, там всё описано.

Спасибо.

Председательствующий. Спасибо, Ольга Сергеевна, мы зафиксировали, но на всякий случай, всё равно отправьте ещё дополнительно, мы, наверное, все с этим согласимся.

Коллеги, мы действительно сейчас должны подвести некие итоги. Я с удовольствием предоставляю слово своему коллеге Марату Абдулхаевичу Нуриеву, человек, который тоже с земли, и руководил управляющей компанией в Татарстане, лучшей, одной из лучших.

Нуриев М.А. Спасибо, Светлана Викторовна.

Добрый вечер, уважаемые коллеги!

Действительно, за этим "круглым столом" собрались неравнодушные люди к нашей системе ЖКХ. Я тоже считаюсь одним из них. Я действительно в 1989 году пришёл в систему ЖКХ слесарем-сантехником, и до 2021 года у меня другой записи в трудовой книжке не было. То есть 34 года я в принципе в системе ЖКХ, и сегодня тоже являюсь как бы здесь. И для меня эта тема такая очень больная и очень как бы… даже определённую ответственность на себе чувствую, потому что в таком состоянии сегодня у нас находится данная система.

Вот сегодня мы друг друга послушали, есть как бы приятное о том, что действительно у нас есть и вузы, которые обучают кадры, есть и ниже, там технические учебные заведения, которые действительно готовят. Как бы у нас и людей-то много с дипломами, которые действительно ходят по улице, но, к сожалению, их нет у нас на рабочих местах. Вот там мы видим дефицит. Это действительно проблема.

Конечно, не в обиду учебным заведениям, вот когда я принимал на работу, ещё работал в управляющей компании, первых выходцев, которые менеджеры по управлению многоквартирным домом, для меня тоже это была новая такая профессия, я никогда ещё как бы не услышал, были инженеры, были техники и так далее, я спрашиваю, пришли молодой человек и девушка: "Объясните, что у вас за такая специальность, что за профессия?". К сожалению, они оба не смогли объяснить. Они не смогли объяснить, что это за профессия, вообще, что они делают. Там три слова: ЖКХ, трубы и так далее как бы. Вот это, конечно, немножко уровень, на это хотел бы обратить внимание, всё-таки да, действительно, людей много как бы обучается, но таких вот действительно специалистов, к сожалению, не так действительно немного.

Но я хотел бы ещё обратить, всё-таки ЖКХ – это же не только управляющие организации и подрядные организации. Ведь мы сегодня как бы не взяли во внимание, у нас же ещё другая сторона есть, это заказчик, это собственник. Вот как бы мы не сделали вот …, не привели в порядок, сделали золотым, если другая сторона тоже не понимает, как мы сегодня на профессиональном языке сказали, что нет понятия "профессионального управленца", также у нас нет и понятия "профессионального заказчика и собственника".

Вот за 17 лет работы нового Жилищного кодекса, в котором мы дали все права собственнику, а самих собственников мы с вами не воспитали, их нет. Как бы эта тема моя больная, я уже об этом тоже стараюсь везде говорить. И мы уже опоздали за 17 лет в том, что этим не занимались. Если бы мы 17 лет назад занимались бы подготовкой собственников, может быть, сегодня уже у нас что-то было бы и по-другому. Да, много мы мероприятий проводили: школы потребителей, разные курсы, обучение пенсионеров, старших обучали через соцзащиту и так далее. Это всё хорошо, это всё неплохо, но это как бы мы запрыгивали в уходящий вагон, поезд.

А я всё-таки предлагаю, и мы это начали, наконец-то, в Татарстане, обучать старшеклассников, которые, вот мы начинали 8-й и 10 класс, потому что 9-й и 11-й, понятно, там ОГЭ, там ЕГЭ, вот это практически будущие выпускники.

Что это даёт? Во-первых, это даёт… Это мы шесть-семь лет назад это проводили, когда ещё мы в управляющей компании работали. Но я тогда обращался и в министерство наше Татарстана, республиканское, и в другие органы, меня не услышали. То есть мы провели в восьми школах восемь-девять занятий, и мы на этом остановились. Но сейчас я вот стал депутатом, я об этом уже начал говорить на другом уровне. Вот я встречался и с Министерством образования Российской Федерации, и с Министерством строительства и ЖКХ. Как бы понимание есть. И вот мы сейчас пилотный проект запустили в Татарстане. Мы взяли четыре темы. Раз в квартал проводим уже в здании средней школы, и обучение 8-го и 10 классов. Сам выходил, преподавал как бы, мои коллеги как бы, потому что сегодня готовых учителей ещё нет. И в принципе любые "жилищники", которые находятся на пенсии, они готовы обучать. И это всё идёт, мы это увидели. Дети слушают. И они потом ещё дома рассказывают.

Вот это неплохо. Это что еще дает? Вот как мы сегодня ждем вузы, там учебные заведения, они приходят, выпускники к вам. Как они придут? Они даже не знают, что такое ЖКХ, они даже не знают, что это за профессия. Они не знают такой специальности.

И вот, проводя вот такие уроки в школах, они в принципе уже понимают, что есть еще специальность "жилищник", есть управленец, есть в конце концов сантехник, электрик, которые делают хорошее дело для населения, для людей. То есть вот это еще подтолкнет людей, у них появится еще, кроме юристов, экономистов, еще профессия для них и "жилищника". То есть вот эта она... поэтому предлагаю как бы и прошу, что если, допустим, разные регионы посмотрите, вот всё-таки это сегодня, конечно, информация, она такая короткая, мы дополнительно можем дать, вообще в Татарстан можете приехать, приезжайте в Татарстан, там посмотрите.

Вот это, мне кажется, надо взять на вооружение, потом ее запустить в целом по стране. Хотя это обещание Министерства образования.

По поводу государства, мы же с вами говорим, что вроде, с одной стороны, не хотим, чтобы государство вмешивалось в эту систему, а, с другой стороны, просим государство помочь в этом вопросе. Но так тоже не бывает, надо как-то определиться.

Вообще я считаю, что в нашем случае это Министерство строительства и ЖКХ очень плотно работает в этом направлении. Мы сегодня практически полтора часа вместе с Дмитрием Юрьевичем отработали, не только он, человек десять обсуждали четыре законопроекта. В принципе всегда дверь открыта, всегда как бы команда рабочая, молодая команда, значит, понимание есть как бы. Естественно, за короткое время это не получится.

Но вот как раз сейчас моя должность, депутатская должность, наша должность, это мост, который между государством и бизнес-сообществом, как бы и собственниками, это вот наладит. Наша задача которая, те недостатки сегодня как бы устранять.

Поэтому я считаю, руки опускать нельзя, как бы всё будет хорошо. Нам только в этом направлении двигаться и выбрать просто правильный путь.

Поэтому всем желаю удачи. Всё получится.

Председательствующий. Спасибо, да, Марат Абдулхаевич, вы, правда, очень много делаете для того, чтобы эта сфера, она, наконец-то, стала экономически осмысленной, как бы разумной и так далее.

Коллеги, я не знаю, у нас еще с нами представитель Министерства просвещения Сафронова Марина Иннокентьевна. Уже, мне кажется, она должна была быть по ВКС, то мне кажется, уже там рабочий дел кончился. Поэтому у нас остался только Нифонтов Дмитрий Юрьевич.

Скажите, что вы думаете по поводу услышанного? И какие всё-таки обязательства готов взять на себя Минстрой в ближайшее время?

Нифонтов Д.Ю. Насчет обязательств позднее обсудим.

Так, уважаемые коллеги, хотел всех поблагодарить, конечно, за то, что вообще меня позвали, что я послушал, поучаствовал. Очень интересные предложения.

Я со своей стороны хочу отметить, что, конечно, нуждается у нас сфера ЖКХ в квалифицированных кадрах.

И мне понравилось, как Марат Абдулхаевич заметил, что если начинать со школы проводить такое обучение, я бы еще здесь отметил дополнительный такой эффект, что если обучать не только тех специалистов, которые будут в ЖКХ потом работать, но и тех, которые будут являться заказчиками услуг, они, в общем-то, наверное, и на общих собраниях будут цену более высокую назначать, понимая содержимое работы, понимая, какие сложности в этой сфере. И это также будет способствовать возможности, расширению возможности привлечения более квалифицированных кадров.

В целом, как я вижу, наверное, возможности для обучения у нас больше, чем желающих обучаться, желающих работать в этой сфере, поэтому, наверное, в этом направлении как-то надо усилия концентрировать, чтобы действительно и повышать и престиж профессии ЖКХ и популяризацией заниматься, и вот какими-либо обучающими мероприятиями именно для всех граждан, а не только тех, кого мы хотим привлечь в сферу ЖКХ. Вот так бы я сказал.

Ну а по поводу конкретных каких-то предложений и проработок, я думаю, что дальше мы уже над этим более плотно поработаем, пока что вот не готов что-то такое прямо сказать.

Председательствующий. Спасибо большое.

. Главное сказал.

Председательствующий. Хорошо. Давайте мы договоримся до следующего. В течение недели все предложения в резолюцию вы нам представляете.

И, кстати, коллеги, у нас требуется специальное разрешение, для того чтобы использовать ваши презентации. Если кто-то возражает, вы нам скажите. Если никто не возражает, то мы будем считать, что мы их сможем использовать в работе. Да?

То есть в течение недели мы собираем предложения. Я думаю, к концу года мы выйдем уже на подготовку резолюции. Мы ее направим официально от комитета.

И мы придем в Минстрой, потому что нам нужно с вами договориться о порядке взаимодействия. Я думаю, что это будет не только Минстрой и комитет, а это будет еще и рабочая группа Госсовета, как…

Вчера Минниханов затрагивал этот вопрос, и мы с Пахомовым… Ну, не дошел он, к сожалению, но мы с ним обсуждали эту тему. Он сказал: мы будем двигаться в этом направлении вместе, потому что Минниханов там тоже ряд предложений вчера озвучил. Мы их тоже включим в резолюцию. Да? Напишем, что он участвовал.

Поэтому, коллеги, спасибо за участие. Мне кажется, состоялся очень интересный разговор, довольно много было предложений. И если мы отработаем с вами, ну, хотя бы часть из них, то мы сможем изменить ситуацию.

Спасибо. Мы вместе.