

С нами строить легко!

- Проектирование и строительство подземных частей технически сложных и уникальных объектов (подземные автостоянки, транспортные развязки, гидротехнические сооружения)
- Ограждение котлованов
- Закрепление грунтов
- Усиление фундаментов
- Выполнение работ на памятниках истории и архитектуры



тел. в Красноярске (391) 208-17-15
 г. Пермь. ул. Кронштадтская, 35
 тел./факс (3422) 236-90-70
 тел. в Ижевске (3412) 56-62-11
 тел. в Краснодаре (861) 240-90-82
 тел. в Казани (843) 296-66-61
 тел. в Москве (495) 643-78-54
 тел. в Самаре (846) 922-56-36
 тел. в Санкт-Петербурге (812) 923-48-15
 тел. в Тюмени (3452) 74-49-75
 тел. в Уфе (917) 378-07-48
 тел. в Челябинске (351) 235-97-98

www.new-ground.ru, info@new-ground.ru

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО «САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ КОРПОРАЦИЯ СТРОИТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ»

В поиске строителей

В России скоро не останется тех, кто умеет профессионально строить, предостерегают эксперты. Ситуация с кадрами для строительной отрасли Красноярского края складывается в общероссийских тенденциях: выпускники школ отдают предпочтение юриспруденции, масс-медиа, но не рабочим специальностям, продолжая свое образование, а строительные компании, сетуя на низкий уровень подготовки и завышенные амбиции молодежи, берут на работу гастарбайтеров. В результате отечественная школа строителей год от года теряет свои позиции, уступая место иностранным рабочим. Проблема уже настолько обострилась, что пора бы от слов перейти к делу и начать предпринимать решительные меры, чтобы стабилизировать обстановку. В попытке выйти из тупика на уровне правительства страны и регионов действуют своими методами, в частности, сокращая работодателям квоты на рабочую силу из-за рубежа. Но запретами и ограничениями вопрос не решить. Необходимо интенсивно вовлекать в процесс бизнес. К сожалению, об этом в последнее время часто говорят, но мало что делается в этом направлении. На III Архитектурно-строительном форуме, прошедшем в рамках XXII специализированной выставки «Строительство и архитектура», была поднята тема кадров, а точнее, их подготовки. Жаль, что со стороны профессионального сообщества интерес к мероприятию проявлен крайне слабо. Отрасль была представлена лишь одним представителем строительной компании и саморегулируемой организации. А между тем именно здесь можно было узнать о моделях взаимодействия двух сфер – образования и строительства.

Проблема дефицита рабочих кадров для строительного сообщества России приобрела особую актуальность после вступления страны в 2012 году в ВТО. В ситуации, когда отечественным строителям необходимо удерживать конкурентоспособные позиции, повышая качества работы и увеличивая объемы вводимого жилья, становится очевидно, что решить эти задачи не представляется возможным при отсутствии современной, инновационной и технологичной системы подготовки рабочих кадров.

Но сейчас наблюдается запаздывающая реакция учреждений всех видов профессионального образования на изменения, происходящие в экономике. Качество и структура подготовки выпускников учреждений профессионального образования не отвечают требованиям нового времени: на рынке труда более 80% вакансий предназначены для рабочих, а удельный вес выпускников, осваивающих такие профессии, составляет лишь 30% от общего количества выпускников. О нехватке рабочих кадров в России заявлено на самом высоком государственном уровне.

В свое время Президент РФ Владимир Путин поставил задачу, чтобы к 2025 году в стране было создано 25 миллионов высокотехнологичных рабочих мест. В сложив-

шейся ситуации, только объединив усилия органов государственной власти, работодателей, учебных заведений, профессиональных союзов, общественных организаций, можно исправить ситуацию. На примере Красноярского края становится понятно, что подобное взаимодействие удастся наладить только в единичных случаях, в то время как это должно быть повсеместным явлением.

УЧИТЬ НЕКОГО И УЧИТЬ НЕКОМУ?

Подготовка кадров для строительной отрасли Красноярского края осуществляют три высших учебных заведения, три средних профессиональных образовательных учреждения и 18 профессиональных училищ и лицеев.

– В целом ежегодный контингент учащихся строительным специальностям составляет 6 тысяч человек, – отметила главный специалист отдела начального и среднего профессионального образования краевого министерства образования и науки Татьяна Девятловская.

По ее словам, потребность в строителях и их заработная плата в крае достаточно высоки. Однако анализ трудоустройства выпускников строительных факультетов за последние пять лет показывает, что только 32% (и лишь 3% из целевого набора) из них трудоустраиваются после

обучения по специальности. Причины тому самые разные. И в первую очередь, как говорят, представители строительного сектора экономики, выпускники профильных образовательных учреждений обладают крайне скудными познаниями в профессиональной сфере.

– В конце 1970-х – начале 1980-х годов только 26-27% выпускников школ шли учиться в высшие образовательные заведения. Сейчас же этот показатель вырос до 98%, – констатирует главный инженер проектной мастерской «А2» Владимир Якубчук. – Мы не можем создавать такое количество проектных и строительных организаций, чтобы трудоустроить такое количество человек с высшим образованием.

С этим согласны и в министерстве образования и науки Красноярского края.

– В отрасли наибольшую кадровую потребность занимают рабочие и специалисты среднего звена, – рассказывает главный специалист регионального Минобразования Татьяна Девятловская. – Потребность в инженерах, как правило, намного меньше.

Еще одна грань кадрового вопроса – дефицит профессорско-преподавательского состава.

– Скоро студентов учить будет некому,

стр. 6

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО «САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ КОРПОРАЦИЯ СТРОИТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ»

СТР. 5

– комментирует заместитель директора Инженерно-строительного института СФУ по общим вопросам Владимир Афанасьев. – Профессорско-преподавательский состав стремительно стареет. Причем не только у нас в Красноярске. Например, на кафедре одного из новосибирских университетов самым молодым оказался 61-летний преподаватель. Причина простая – низкий уровень зарплаты. Заинтересовать молодого специалиста тяжело. Яркий пример: в прошлом году в Томске защищался наш коллега. Блестящая диссертация! По ставке полагается 18-19 тысяч рублей. Строительная организация предложила ему сразу 60 тысяч рублей. А при условии, что у него семья, не удивительно, в пользу кого он сделал выбор. Как вариант выхода из складывающейся ситуации – сетевое и модульное обучение, когда формируется пул преподавателей, готовых ездить с лекциями в другие города. Но если строительное сообщество не будет поддерживать профильный институт, это грозит обернуться крайне негативными последствиями. Наши преподаватели вынуждены искать поддержку на стороне, поэтому падает качество обучения.

Как раз для того, чтобы не получалось перекося, и необходим диалог, в первую очередь, работодателей и образовательных учреждений. Если же молчать и ждать, что кто-то все проблемы решит за нас, ситуация лишь усугубится.

– Необходимо объединять науку и работодателей, – уверен Владимир Афанасьев из ИСИ СФУ. – Нам нужно точное понимание того, кого готовить, а работодателям – по каким направлениям и какого уровня образовательные учреждения готовы готовить специалистов.

Справедливости ради нужно отметить, что шаги по выходу из непростой ситуации предпринимаются на всех уровнях.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ НОУ-ХАУ

К внедрению в жизнь новых подходов и поиску иных решений способствуют изменения Федерального законодательства. 30 декабря 2012 года вступил в силу Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».

– Огромная роль в области подготовки кадров для строительной отрасли отведена именно работодателям, – отметила заместитель директора по учебно-методической работе Инженерно-строительного института СФУ Ольга Дубровская. – До 10% от общего числа преподавателей, имеющих ученую степень и/или ученое звание, может быть заменено представителями отраслевых предприятий с опытом педагогической работы по данному направлению, занимающих должности руководителей или ведущих специалистов более десяти последних лет. Со своей стороны вузы обязаны обеспечивать достойный уровень подготовки путем разработки стратегии по обеспечению качества знаний выпускников с привлечением представителей работодателей. Более того, вузами должны быть созданы условия для максимального приближения программ текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся к условиям их будущей профессиональной деятельности. Для чего, кроме преподавателей конкретной дисциплины, в качестве внешних экспертов должны быть активно привлечены работодатели, преподаватели, читающие смежные дисциплины.

Формы участия потенциальных работодателей могут быть самые различные: их можно привлекать к разработке и согласованию учебных планов, чтению лекций, проведению практических занятий, участию в качестве руководителей комплексных дипломных проектов, подготовке магистров (бакалавров) по индивидуальному учебному плану, учитывающему специфику предприятия.

Один из основных поставщиков кадров для строительной отрасли региона – Инженерно-строительный институт СФУ ряд разработок успешно внедрил в жизнь. В частности, с 2014 года вуз переходит на такой формат обучения, как комплексное дипломное проектирование. Кроме того, заключено соглашение между всеми федеральными университетами России, где готовятся специалисты в области строительства, по сетевому взаимодействию. Это значит, что студент не привязан к конкретному учебному заведению. Он имеет право изучать любой модуль своего профиля в любом вузе России. Это позволяет подготовить выпускника, конкурентоспособного на рынке.

Разработана также программа дополнительного образования, позволяющая организовать дуальное обучение, то есть когда студент может освоить за период обучения не одну строительную специальность и получить не один диплом. Такая форма хороша и в сетевом взаимодействии, когда студент имеет право получить диплом как в СФУ, так и в любом другом институте страны.

Помимо этого достигнуты соглашения с международными партнерами. В частности, с чешским инженерно-строительным институтом. ИСИ три года сотрудничал с коллегами из Чехии только в части обмена студентами на индивидуальное плановое обучение. С 2014 года достигнуто соглашение о полном модульном обучении, то есть когда студент, не отрываясь от родного вуза, может освоить любой модуль другого учебного заведения, с которым у вуза есть такое соглашение.

Индивидуальная траектория освоения любой образовательной программы любым студентом – еще одна разработка. Она появилась в связи с нововведениями в законодательстве. Студент, имеющий академическую задолженность, не отчисляется. Вуз обязан предоставить такому студенту по индивидуальной траектории освоить образовательную программу.

На стадии завершающей проработки находится общая программа между ИСИ и Союзом строителей региона «Кадры. Качество. Квалификация». Это позволит мобильно изменять учебные планы и программы под конкретный заказ работодателя. В том числе разрабатывать дополнительные образовательные программы, которые востребованы конкретным работодателем здесь и сейчас.

Другое интересное и перспективное направление – прикладной бакалавриат. Студент в этом случае, получая высшее образование, получит одну из рабочих специальностей.

– Прикладной бакалавриат хорош тем, что у молодого человека формируются компетенции не только управленческого, проектировочного характера, но и простых рабочих специальностей, – пояснила Ольга Дубровская. – То есть при выходе из университета студент имеет и рабочую специальность, и диплом о высшем профессиональном образовании.

Положение дел в среднем профессиональном образовании (СПО) практически ничем не отличается от высшего профессионального образования (ВПО). Проблемы те же.

– Несмотря на то, что процент трудоустройства в СПО выше, чем в ВПО, работодатель неохотно принимает на работу выпускников техникумов и училищ, поскольку есть очевидное несоответствие выпускников квалификационным требованиям, предъявляемым работодателем, – поясняет Девятловская. – Компаниям выгоднее зачастую принимать иностранную рабочую силу.

Но и тут попытки стабилизировать ситуацию предпринимаются. В частности, в крае созданы многоуровневые многопрофильные образовательные учреждения, которые занимаются подготовкой кадров для муниципальных образований, малого и среднего бизнеса по группам муниципальных образований. Это высокотехнологичный центр подготовки строительных кадров для Нижнего Приангарья на базе профессионального училища № 27 в Канске и высокотехнологичный центр профессионального образования для подготовки кадров для строительной отрасли на базе Красноярского строительного техникума. Из бюджета края на это потрачено 13,6 млн. рублей. Эти центры работают как раз в тесном контакте с работодателями, в том числе с Союзом строителей Красноярского края, который объединяет крупнейших игроков строительного рынка региона.

Казалось бы, не все так плохо. Так в чем же причина неразрешенности кадрового вопроса?

– Низкий уровень знаний и стремлений – беда нашего времени. Студенты не горят желанием повышать свой уровень. Есть другие формы времяпрепровождения. А ведь самообразование – это нудное дело. Это нужно сидеть, читать, корпеть, делать курсовые проекты, и делать нетривиально, не передирать из Интернета или друг у друга, – уверен главный инженер «А2» Владимир Якубчук.

ВЫХОД ЕСТЬ!

А что же думают насчет того, как решить проблему подготовки кадров для отрасли, те, для кого эти кадры готовятся, то есть строительные организации?

– Чтобы повысить уровень подготовки специалистов, нужно сделать грамотный заказ со стороны будущего работодателя. Но в профессиональной среде к этому весьма скептическое отношение, поскольку сегодня каждая компания живет категориями планирования на один-два года. Есть, безусловно, федеральные проекты, крупные монополии, госкорпорации, которые могут осуществлять планирование на три и более лет вперед, но большинство строительных компаний вряд ли, – считает директор по развитию ЗАО «Фирма «Кульбытстрой», председатель Совета НП «СКС» Антон Глушков.

На его взгляд, в такой ситуации самыми эффективными механизмами стимулирования повышения уровня образования и привлечения рабочей силы в российской практике являются косвенные механизмы. В частности, чем продиктовано активное стремление современных выпускников поступить в аспирантуру? Если посмотреть на гендерный состав таких стремящихся, то большинство из них представители мужского пола. И это связано отнюдь не с тягой к науке, а с возможностью получить отсрочку от армии.

Еще один косвенный фактор, который подстегивает работодателя контактировать активнее с образовательными учреждениями, – институт саморегулирования. Чтобы компания могла выполнять тот или иной вид работ, необходим допуск СРО, а для его получения от компании должны быть заявлены либо три специалиста с высшим образованием, либо пять специалистов со средним профессиональным образованием.

– Сегодня это единственная норма, которая каким-то образом заставляет строительную организацию брать на работу квалифицированного специалиста, имеющего профильный диплом. До саморегулирования никакой привязки видов работ к уровню квалификации специалиста объективно не существовало, – поясняет Антон Глушков.

По мнению председателя Совета НП «СКС», при попытке найти выход из проблемы нужно взглянуть на нее с другой стороны:

– Работодатели хотят, чтобы им готовили универсальных солдат, чтобы, забирая студента из образовательного учреждения, его можно было бы сразу поставить на производственную линию и получать 100% отдачу от него. Но подготовить такого специалиста невозможно. Мировая практика это доказывает. Любой уровень образования – будь то специальный или высший – обязан обеспечивать навыки работы с тем объемом информации и с той прикладной базой, с которым специалисту придется сталкиваться. Все остальные навыки, которые нужны здесь и сейчас, человек получает в результате повышения квалификации. Это тоже общемировая практика. В



рамках саморегулирования специалист обязан раз в три года пройти повышение квалификации с последующей аттестацией. Это и есть тот инструмент, с помощью которого можно на взаимовыгодных условиях понять, чем дышит рынок, где и какие специалисты нужны и какой уровень компетенции нужно внедрить. Это единственная действующая модель обратной связи. Если раньше для работодателя повышение квалификации и подбор кадров носило скорее формальный характер, то сейчас отношение кардинально изменилось. НП «СКС» принимает участие в программе НОСТРОЙ по поддержке субъектов малого предпринимательства в сфере подготовки кадров. По итогам тестирования специалисты получили удостоверения о повышении квалификации государственного образца и документ об оценке уровня знаний.

В иностранной практике повышение квалификации – это зачастую обязанность не работодателя, а сотрудника. Ее может оплачивать как тот, так и другой. Поэтому важна заинтересованность, прежде всего, сотрудника.

Модель действительно перспективная, особенно в свете того, что от качества образования в России не зависит на сегодня уровень зарплаты. Как показывает практика, можно проучиться пять лет в университете и получать те же 10 тысяч рублей, что и человек без высшего образования. Правда, ситуация в связи с введением института саморегулирования осложнила значительно положение молодых специалистов. Чтобы заявляться на определенные виды работ, строительные компании не имеют права представлять работников, стаж которых менее трех лет. Получается некая дискриминация выпускников. И на этом условии необходимо как раз сосредоточиться.

Еще одно интересное и перспективное направление, в котором стоит поработать, уверен Антон Глушков, – это привлечение к решению проблемы производителей строительных материалов и оборудования. С их помощью можно обеспечить работников строительных компаний прикладными навыками и знаниями работы с конкретной технологией или материалом.

– Например, тот же самый конкурс WorldSkills – это, прежде всего, бизнес-проект, который ориентирован на извлечение прибыли. Есть центр «Кнауф» и другие, где производитель, вкладывая средства в обучение, продвигает в первую очередь свой продукт. Это направление набирает обороты. И многие удачные учебные проекты как раз базируются именно на таком формате сотрудничества, – считает Антон Николаевич.

Еще одна проблема, над которой нужно серьезно задуматься, по мнению председателя Совета НП «СКС», несоответствие уровня квалификации молодого специалиста уровню самооценки и зарплатным ожиданиям.

– Еще семь-восемь лет назад, когда строительный рынок рос высокими темпами, выпускник действительно мог рассчитывать на получение высокооплачиваемой работы. Сейчас, когда рост рынка замедлился, это стало гораздо сложнее – конкуренция между специалистами значительно повысилась. Поэтому, мне кажется, учебные заведения наряду с профессиональными навыками должны формировать у студентов правильный уровень ожиданий и самооценки, адекватный ситуации на рынке, – пояснил Антон Глушков. – А красный диплом – это скорее показатель личностных характеристик, а не квалификации специалиста. Такова сейчас позиция у работодателей.

В рамках института саморегулирования проблеме кадров также уделяется особое внимание, поскольку СРО, как никто, заинтересованы в том, чтобы отрасль получала квалифицированных специалистов, способных на высоком уровне выполнять свою работу. В стенах Национального объединения строителей (НОСТРОЙ) в свое время родилась идея о создании системы ресурсных центров в России. Суть в том, что подобные центры созданы на базе среднего или высшего учреждения профессионального образования. Они гибко реагируют на потребности отрасли в каждом конкретном регионе. На базе центров будут апробированы и профстандарты, разработанные НОСТРОЙ, тестироваться системы сертификации рабочих, проводиться конкурсы профмастерства и так далее. Правда, на территории Красноярского края интерес к такой инициативе пока не проявился.

– Мы объявили конкурс на ресурсный центр, но ни одного заинтересованного лица не оказалось, – с сожалением констатировал Антон Глушков.

Как видим, идей, как действительно реализуемых, так и присутствующих только в теории, достаточно, для того чтобы сдвинуть проблему с мертвой точки. Главное – инициативные участники, люди-двигатели, которым не все равно, что происходит в строительной отрасли. Но в одиночку решить вопрос не получится. Лишь объединив единомышленников, можно добиться результата.

КЛАВДИЯ КИРПИЧНАЯ



НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО «САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ КОРПОРАЦИЯ СТРОИТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ»

УВАЖАЕМЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ И ПРЕДСТАВИТЕЛИ ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ НЕКОММЕРЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА «САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ КОРПОРАЦИЯ СТРОИТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ»!
ПРЕДЛАГАЕМ ВАМ ОЗНАКОМИТЬСЯ С ПЛАНом ПРОВЕРОК СОБЛЮДЕНИЯ ЧЛЕНАМИ НП «СКС» ТРЕБОВАНИЙ К ВЫДАЧЕ СВИДЕТЕЛЬСТВ О ДОПУСКЕ К РАБОТАМ, КОТОРЫЕ ОКАЗЫВАЮТ ВЛИЯНИЕ НА БЕЗОПАСНОСТЬ ОБЪЕКТОВ КАПИТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА, ТРЕБОВАНИЙ ПРАВИЛ САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ НА ФЕВРАЛЬ 2014 ГОДА.

Утверждено:
Решением Совета
НЕКОММЕРЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА
«САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ КОРПОРАЦИЯ
СТРОИТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ»
(протокол № 254 от 15 января 2014 года)

ПЛАН ПРОВЕРОК
СОБЛЮДЕНИЯ ЧЛЕНАМИ НЕКОММЕРЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА «САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ КОРПОРАЦИЯ СТРОИТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ» ТРЕБОВАНИЙ К ВЫДАЧЕ СВИДЕТЕЛЬСТВ О ДОПУСКЕ К РАБОТАМ, КОТОРЫЕ ОКАЗЫВАЮТ ВЛИЯНИЕ НА БЕЗОПАСНОСТЬ ОБЪЕКТОВ КАПИТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА, ТРЕБОВАНИЙ ПРАВИЛ САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ НА ФЕВРАЛЬ 2014 ГОДА

№	Полное фирменное наименование юридического лица	ОГРН	ИНН	Место нахождения юридического лица/ место фактического осуществления деятельности юридическим лицом	Период проведения проверки
1	Общество с ограниченной ответственностью «СибЭлектроСнаб»	1022402148196	2460045519	660062, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Телевизорная, 9	С 3 по 28 февраля 2014 года
2	Общество с ограниченной ответственностью «Строительная компания «Реставрация»	1022401785801	2451000335	660021, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Карла Маркса, 118а	С 3 по 28 февраля 2014 года
3	Краевое государственное казенное учреждение «Управление капитального строительства»	1082468053040	2466215220	660099, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Ады Лебедевой, 101а	С 3 по 28 февраля 2014 года
4	Открытое акционерное общество «ДСК»	1022402648674	2466000401	660049, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, пр. Мира, 18	С 3 по 28 февраля 2014 года
5	Общество с ограниченной ответственностью «Кульбытстрой-М»	1062464071779	2464106522	660019, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Мусоргского, 18	С 3 по 28 февраля 2014 года
6	Общество с ограниченной ответственностью «Сибирь-СМ»	1072465008934	2465114501	660118, Российская Федерация, г. Красноярск, ул. Алексеева, 10. Место фактического осуществления деятельности: 660074, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Академика Киренского, 9а, пом. 232	С 3 по 28 февраля 2014 года
7	Общество с ограниченной ответственностью Научно-производственное объединение «Фотон»	1022402470474	2465007073	660125, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, пер. Светлогорский, 8. Место фактического осуществления деятельности: 660125, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, пер. Светлогорский, 8, офис 179	С 3 по 28 февраля 2014 года
8	Открытое акционерное общество «Красноярскпромстрой»	1022402472180	2465005904	660111, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Башиловская, 2	С 3 по 28 февраля 2014 года
9	Закрытое акционерное общество «Лифтовая компания «СканСориум»	1122468006902	2465266984	660022, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Партизана Железняка, 6а. Место фактического осуществления деятельности: 660041, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Академика Киренского, 87б, офис 705	С 3 по 28 февраля 2014 года
10	Общество с ограниченной ответственностью «Металл Сервис»	1052464017187	2464062794	660079, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Электриков, 152. Место фактического осуществления деятельности: 660050, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Кутузова, 1, офис 209	С 3 по 28 февраля 2014 года
11	Муниципальное казенное предприятие города Красноярска «Управление по строительству Красноярского метрополитена»	1062460005981	2460073749	660001, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Ладо Кецховели, 18, корпус «А»	С 3 по 28 февраля 2014 года
12	Общество с ограниченной ответственностью «М-Строй»	1062464002864	2464081099	660012, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Гладкова, 8. Место фактического осуществления деятельности: 660135, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Молокова, 68, пом. 311	С 3 по 28 февраля 2014 года
13	Общество с ограниченной ответственностью «Бытстрой»	1022402295970	2464032366	660019, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Мусоргского, 18. Место фактического осуществления деятельности: 660014, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, Северный проезд, 16, офис 81	С 3 по 28 февраля 2014 года
14	Общество с ограниченной ответственностью «Строительная Компания «Сибирь»	1082468050829	2463209356	660131, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Гайдашовка, 8	С 3 по 28 февраля 2014 года
15	Общество с ограниченной ответственностью «Стинг»	1022401806833	2460035260	660042, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. 60 лет Октября, 2, стр. 46. Место фактического осуществления деятельности: 660037, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, Северный проезд, 8, пом. 215	С 3 по 28 февраля 2014 года
16	Общество с ограниченной ответственностью «ПТМ+»	1022402473433	2465073735	660111, Российская Федерация, г. Красноярск, ул. Башиловская, 18	С 3 по 28 февраля 2014 года