



## КАК ОЙЛ ПОРТРЕТ КАК ОЙЛ ПЕЙЗАЖ

В нашем университете прошла уникальная выставка живописи

**Марсель Шайдуллин, профессиональный инженер-нефтяник, три года назад начал писать необычные картины. Их особенность заключается в том, что в качестве художественного материала автор использует не краски, а нефть. Сейчас коллекция Марселя насчитывает около сорока полотен. Тридцать из них, объединённых названием «Моя дорога к нефти», он привёз в Самару по приглашению кафедры «Бурение нефтяных и газовых скважин».**



Экспозиция в Политехе – уже восьмая персональная выставка автора. Предыдущие семь прошли в родной для него республике Башкортостан. Первую экспозицию за пределами региона он не случайно решил представить широкой публике в Самаре: ему довелось некоторое время жить и работать в нашем городе. На своих картинах художник изображает трудовые будни работников нефтегазовой отрасли.

– Для меня, как для профессионального нефтяника, эта тема особенно близка, – рассказывает Марсель. – Моя дорога к нефти началась ещё в детстве. В том месте, где я вырос, располагались нефтяные вышки, и я, конечно же, заин-

тересовался нефтяным делом. Потом пошёл учиться на профильный факультет, сейчас работаю инженером по бурению. Вот этот путь и изображён на моих картинах.

Лишь несколько художников в мире пишут нефтью, но Марсель среди них – единственный профессиональный работник нефтегазовой отрасли, художник-самородок.

– Однажды я нечаянно запачкал свою спецодежду нефтью. В маслянистом пятне я разглядел образы нефтяников, очертания буровой вышки, деревья, облака, – вспоминает автор. – Так я понял: нефть – это гораздо больше, чем просто ценное ископаемое. Кстати, в зависимости от месторождения она бывает разного цвета. Например, в Сибири – зеленовато-изумрудная, на Сахалине – коричневая, в Самарской области – чёрная. Встречается даже оранжевая и бесцветная.

Вообще рисовать нефтью не так-то просто: она стекает с холста, плохо сохнет. Но Марсель нашёл свой секрет, как «приручить» необычное сырьё. Так как в чистом виде в живописи нефть не используется, он экспериментировал с разными веществами и подобрал идеальный состав, превращающий полезное ископаемое в краску. В ближайшее время нефтяник собирается подать патентную заявку на уникальный рецепт.

– «Чёрное золото» высоко ценится как энергетическое сырьё и как финансовый инструмент, – отмечает Марсель. – Но потенциал нефти в искусстве недооценен. И моя цель как художника – раскрыть его и нести это знание людям. В истории искусства были эпоха модернизма, затем постмодернизма, а сейчас, я считаю, мы находимся на пороге эпохи «нефтизма» – нового перспективного направления в живописи.

## ЦЕНТР МИРОВОГО УРОВНЯ

Ведущие вузы региона обсуждают создание НОЦ

Университеты Самарской области наметили направления сотрудничества по созданию в регионе научно-образовательного центра (НОЦ) мирового уровня. Участие региона в конкурсном отборе на создание одного из 15 НОЦ, которые должны появиться в России к 2024 году, обсуждалось 7 февраля на заседании Совета по науке, технологиям и высшему образованию при губернаторе Самарской области. Напомним, совещательный орган был образован после реформирования Научно-технического совета при главе региона. В обновлённую структуру вошли учёные опорного университета **Пётр Скобелев** и **Андрей Пименов**, членом президиума совета стал ректор Политеха **Дмитрий Быков**, который на встрече представил концепцию и организационную структуру будущего центра.

### ФОТОФАКТ

**8 февраля, в День российской науки, в театре оперы и балета чествовали учёных региона.**

С профессиональным праздником собравшихся поздравил глава региона **Дмитрий Азаров** и вручил премии за выдающиеся результаты в отрасли. В число лауреатов вошёл первый проректор – проректор по научной работе Самарского политеха, д.т.н., профессор, член-корреспондент РАН **Максим Ненашев**.



## В ОБЩЕМ...

Политех стал соучредителем автономной некоммерческой организации «Институт регионального развития».

Студент нефтетехнологического факультета **Александр Лифанов** завоевал Кубок России по современному пятиборью.

Магистрант факультета промышленного и гражданского строительства **Татьяна Залатина**, магистрант инженерно-экономического факультета **Алексей Душкин** и **Татьяна Богданова** с архитектурного факультета вошли в число победителей студенческого конкурса стипендиальной программы Владимира Потанина.

В рамках совместного HR-проекта «Лаборатория будущего» студенты химико-технологического факультета прошли стажировку на базе ЗАО «СП «МеКаМиннефть» в городе Мегионе.

Лыжники Политеха выиграли областную универсиаду, завоевав три золотые, две серебряные, бронзовую медали и победив в командном зачёте.

Наши дизайнеры и архитекторы стали лауреатами Всероссийского ежегодного фестиваля дизайна «Свой формат».

Студенты химико-технологического факультета **Мария Ашаткина**, **Кирилл Корженко** и **Дмитрий Халабудин** прошли в очный тур XXIX Менделеевского конкурса студентов-химиков и представят свои проекты на конференции молодых учёных в апреле.

Управление культуры и молодёжной политики администрации Нефтегорского района и Центр поддержки и развития творческих инициатив им. А.С. Малиновского запустили открытую акцию «Читаем Малиновского вместе».

Студентка факультета промышленного и гражданского строительства академии строительства и архитектуры **Арина Вершинина** стала «Лучшим вожатым» студенческого педагогического отряда Самарской области.

В Самаре прошел CyberSport Weekend Samara – первый открытый турнир среди школ по киберспортивной дисциплине DotA 2, Политех выступил партнёром турнира.

Наши спортсмены стали обладателями Кубка совета ректоров по плаванию, завоевав три золотые, серебряную, две бронзовые медали и выиграв в командном зачёте.

Архитекторы и дизайнеры Политеха приняли участие в обсуждении проектов по благоустройству общественных пространств города.

Сборная студентов и сотрудников Политеха одержала победу в хоккейном товарищеском матче над командой сотрудников администрации Ленинского района.

## КУРС НА ЦИФРОВУЮ ТРАНСФОРМАЦИЮ

Качественно новые сервисы будут внедрены в вузе уже в 2019 году



### ■ ТРАЕКТОРИИ РАЗВИТИЯ

В Москве прошла коммуникационная сессия, организованная для вузовских команд Университетом НТИ «20.35». На интенсиве прорабатывались вопросы цифровой трансформации университетов. Приняла участие в сессии и команда опорного университета в составе проректора по инновационной деятельности **Константина Савельева**, советника при ректорате **Вячеслава Волкова** и сотрудника центра инженерного предпринимательства и инноватики **Дмитрия Малышева**.

Трёхдневная образовательная программа позволила участникам познакомиться с сервисами и инструментами Университета НТИ и продумать варианты создания общего сетевого пространства между вузами-партнёрами. Для гостей были организованы

мастер-классы, тренинги, открытые лекции, презентации проектов лучших практик и другие мероприятия.

Внедрение цифровых сервисов Университета НТИ в нашем университете планируется уже в 2019 году. Интерес представляют гибкие образовательные системы для построения траекторий развития человека с использованием искусственного интеллекта. Благодаря их внедрению студенты и сотрудники Политеха смогут пройти тестирование, получить рекомендации по индивидуальному образовательному треку и увидеть оцифрованный компетентностный профиль.

### ■ «ОСТРОВ 10-22»

А летом, с 10 по 22 июля, в Москве пройдет образовательный интенсив «Остров 10-22». Его цель – развитие команд региональных университетов, проводящих системные изменения, которые сориентированы на развитие высокотехнологичных секторов экономики региона и на технологический прорыв.

Участниками проекта станут более 100 команд вузов и научно-образовательных центров (НОЦ), а также лидеры образовательных проектов и стартапов. Отправятся на «Остров» и представители Самарского политеха. В течение двух недель командам предстоит решать и прикладные задачи перестройки процессов, протекающих внутри университета, и задачи построения в городе и регионе экосистемы, которая обеспечила бы создание и вывод на глобальный рынок технологических продуктов, и задачи цифровой экономики.

Университеты, прошедшие интенсив, получают возможность включиться в реализацию совместных программ с участниками и партнёрами экосистемы Национальной технологической инициативы (НТИ). Вузы смогут использовать в учебном процессе модули и онлайн-курсы ведущих образовательных организаций высшего образования по сквозным технологиям НТИ, компетенциям технологического предпринимательства.

## КЛАССИКИ ЮМОРА

Команда «Волжане-СамГТУ» вышла в Высшую лигу КВН

**Кавээнщики Политеха провели свою первую пресс-конференцию. Посвящена она была выходу команды «Волжане-СамГТУ» в «вышку», где самарские юмористы сыграют уже 5 марта, в 1/8 финала Высшей лиги – 2019. Ребята рассказали журналистам, как им удалось заполучить заветную путёвку и что они будут показывать в своих новых номерах.**

На Первом канале 16 февраля состоялся эфир гала-концерта XXX Международного фестиваля команд КВН «КиВиН – 2019», а записывался он в Сочи с 12 по 25 января. Именно там «Волжанам-СамГТУ» дал возможность побороться за титул чемпиона «вышки» Александр Масляков-старший, первый нажавший «на кнопку» после успешного выступления команды. Это был финальный отборочный этап для участни-

ков, который из девяти творческих коллективов Самарской области прошли только наши кавээнщики.

Предстоящий сезон, по мнению юмористов, обещает быть мощным, но главным своим соперником ребята всё-таки считают себя самих. И доказывают это своим упорством и попаданием в Высшую лигу КВН после трёх лет выступления в Премьер-Лиге и ещё нескольких – в Первой.



– Нужно победить самих себя, свои слабые стороны и «выкатить», по-кавээнски говоря, всё самое сильное, – отметил участник команды «Волжане-СамГТУ» **Роман Умудов**. – Не хочется заходить в Высшую лигу на одну игру, хочется выигрывать.

По словам директора команды, чемпиона Высшей лиги КВН (в составе команды «СОК») **Леонида Копичая**, бороться за победу нелегко на каждом этапе. «КиВиН», например, проходит в три условных тура, через которые нужно пробиться. Так, в последнем фестивале принимали участие 465 коллективов со всего мира, 350 из которых отсеялись уже по итогам начального этапа. В результате на съёмку гала-концерта попали только 22, а в Высшую лигу – только 20.

– Каждый отборочный этап заканчивался тем, что мы что-то переделывали, добавляли,

изменяли, – рассказал руководитель «Волжан-СамГТУ». – Это не просто попадание в «вышку», а огромная работа. И впереди её – ещё больше, ведь на команды возлагается большая ответственность. Вот в чём основная сложность.

Игра на высшем уровне предполагает и встречу с совсем иной, «взрослой», как говорят кавээнщики, аудиторией. Это означает, что и качество шуток должно быть совсем другим. Несмотря на то, что 90% материала пишут сами ребята (авторы – **Андрей Лаврентьев** и Роман Умудов), усовершенствовать номера помогают другие участники движения КВН, сотрудники телевизионного клуба. Нашим ребятам предстоит поработать и над собой – над вокалом, актёрским мастерством, пластикой, образами в целом. Хотя в узких кругах КВН они слывут именно игровой командой, проявляющей сотни эмоций, чтобы вызвать у зрителя как минимум одну.

На профессиональную сцену «Волжане-СамГТУ» готовятся выйти с дополненным новыми шутками багажом – многое накопилось и не было использовано на фестивале. Раскрывать подробности участники не стали, но подчеркнули, что останутся верны классическому юмору, который понятен и интересен всем.





## «ЛАБУ» СДАЛИ НА «ОТЛИЧНО»

В международной акции приняли участие более 70 человек

Политех и интернет-журнал «Другой город» провели 9 февраля акцию «Открытая лабораторная» («Лаба»), приуроченную ко Дню российской науки. В этот раз событие было посвящено Году периодической таблицы химических элементов Д.И. Менделеева, объявленному ООН.

Среди желающих проверить свои знания в области химии, физики и биологии были не только школьники и студенты, но и представители старшего поколения. «Завлабом» был назначен доцент кафедры «Органическая химия» **Дмитрий Осипов**. Под его руководством в течение 30 минут участники акции

должны были ответить на 27 необычных вопросов, касающихся различных областей науки. «Лаборанты» пытались отличить достоверные научные факты от «научоподобной чепухи», отвечали на вопросы о свойствах химических элементов, проверяли свои знания о Земле и даже анализировали стихотворение Байрона.

Свои работы участники проверяли самостоятельно. «Завлаб» называл правильные ответы и подробно разбирал каждое задание, а «лаборанты» подсчитывали набранные баллы. В итоге победителем тестирования неожиданно для себя стала преподаватель Самарского государственного медицинского университета **Наталья Барабошина**. Она пришла на «Лабу» вместе с сыном-школьником.

– Я гуманитарий, работаю доцентом на кафедре философии и культурологии. Было интересно попробовать свои силы

в малоизвестных мне науках. Вопросы оказались очень интересными, рассчитанными не только на знание химии и физики, но и на общее мировоззрение, – рассказала Наталья. – Результатом я приятно удивлена. Даже если не уверен в своих силах, всё равно нужно пробовать, и тогда всё обязательно получится.

Второе место поделили студентки нашего университета – **Валерия Портнова** с химико-технологического факультета и **Дарья Лукьянова**, представляющая факультет пищевых технологий.

Завершилась «Лаба» презентациями промышленных партнёров вуза. Так, сотрудники Самарского научно-исследовательского и проектного института нефтедобычи ООО «СамараНИПИнефть» представили образцы скважинного керна и различные виды нефти, а «СИБУР Тольятти» – синтетические каучуки разных марок, являющиеся их основной продукцией. Кроме того, партнёры вручили специальные призы всем победителям акции.

Татьяна Плеханова

### ТОП-3 САМЫХ ИНТЕРЕСНЫХ ВОПРОСОВ, ПО ВЕРСИИ «ЛАБОРАНТОВ» (с ответами)

#### 1 ПРАВДИВО ЛИ УТВЕРЖДЕНИЕ

«Трёхцветными бывают кошки, но не коты?»

**ДА**



Цвет шерсти животного определяет только X-хромосома, а самки таких хромосом имеют две. У котов же одна X-хромосома и одна Y-хромосома, поэтому практически невозможно, чтобы у мужской особи встречались одновременно два пигмента: оранжевый (феомеланин) и чёрный (эумеланин). Существует единственное исключение: в очень редких случаях при генетической мутации коты имеют набор хромосом XXU, тогда они могут иметь черепаховый или трёхцветный окрас. Но такие случаи крайне редки и на всю популяцию составляют малые доли процента. Поэтому если вы видите трёхцветного «мурлыку», то почти наверняка это кошка, а не кот-мутант.



#### 2 ПРАВДИВО ЛИ УТВЕРЖДЕНИЕ

«Человек может жить с одним полушарием мозга?»

**ДА**

При некоторых поражениях одного из полушарий мозга (например, при тяжёлых формах эпилепсии) больному делается операция «анатомическая гемисферэктомия» – удаление целого полушария мозга. Иногда её делают в раннем возрасте, когда обширное повреждение одного полушария угрожает нормальному функционированию другого. Казалось бы, если пациенту удалили левое полушарие, то он никогда не сможет говорить и понимать речь, поскольку языковые зоны расположены именно в левом полушарии. Но это не так. Если операцию сделать в достаточно раннем возрасте – до 5 лет, то речевые функции восстановятся. С некоторыми ошибками пациенты вполне могут говорить и понимать речь.



3 СЕГОДНЯ СУЩЕСТВУЕТ МНОЖЕСТВО ИСКУССТВЕННО СИНТЕЗИРОВАННЫХ КРАСИТЕЛЕЙ. ЕЩЁ СРАВНИТЕЛЬНО НЕДАВНО КРАСКИ ПОЛУЧАЛИ ИЗ РАСТЕНИЙ И МИНЕРАЛОВ. КАКАЯ МИНЕРАЛЬНАЯ КРАСКА БЫЛА САМОЙ РЕДКОЙ И ДОРОГОЙ?

- A. Красная
- B. Жёлтая
- C. Синяя
- D. Зелёная



Основные природные «красители» находятся в середине таблицы Менделеева. Это титан, ванадий, хром, марганец, железо, кобальт, никель и медь. Чаще всего встречаются самоцветы зелёные, жёлтые и красные. Эти цвета могут давать сразу несколько элементов: железо, хром, марганец и медь, и они – в числе наиболее распространённых в земной коре. Самый редкий цвет – синий. Лазурит, знаменитый синий минерал, обязан своим цветом примесью серы. Учёный-минералог Александр Ферсман в книге «Рассказы о самоцветах» говорит так: «Насколько ценилась синяя лазуритовая краска, видно из того, что самые ответственные части картин эпохи Возрождения исполнялись в природном ультрамарине, не менявшем своего цвета от времени, а замечательные украшения испанской Альгамбры были расписаны природной ляпис-лазурью».



Настоятель  
домового храма  
святой мученицы  
Татианы  
при СамГТУ,  
иеромонах  
Герасим  
(Вертей)



#### ДУХОВНОЕ СЛОВО

##### Масленица

Мы, православные христиане, верим, что самое важное событие в истории человечества – это Воскресение Христово. Событие, изменившее мир на онтологическом уровне. Господь и Спаситель Иисус Христос Своим воскресением из мёртвых победил смерть и ад, открыл каждому верующему в Него возможность войти в Небесное Царство, обрести блаженство бессмертия.

С глубочайшей древности к празднованию этого важнейшего события – Пасхи Христовой – мы приуготавливаемся в течение 40-дневного Великого поста. Пост – время молитвы, покаянного делания, внутреннего исправления, если возможно, духовного подвига. Но даже вступить на поприще Великого поста – не так-то просто, поэтому Церковь предлагает трёхнедельное «восхождение».

Первая неделя называется Неделя о мытаре и фарисее, вторая – О блудном сыне. Третья неделя – О Страшном суде. Уже не притча, а проповедь Спасителя о том, что ожидает праведников и грешников и по какому принципу будут отделены одни от других. Церковь предлагает осознать необходимость добрых дел, милосердия, помощи нуждающимся, сострадания и бескорыстной любви, ибо без этих добродетелей невозможно войти в блаженство Христова Царства.

Эта неделя называется также Масленичной, или проще – Масленицей. Очевидно, к славянскому языческому празднику встречи весны этот вполне церковный период не имеет никакого отношения. Во-первых, даты масленичных торжеств напрямую зависят от дня Святой Пасхи и год от года изменяются, бывает, довольно сильно – до месяца! Во-вторых, Масленица – это отечественный аналог так называемой Сырной седмицы, прописанной в греческом церковном уставе, то есть пришла она к нам именно из православной Византии, откуда мы получили веру 1000 лет назад. Но сыр на Руси не изготавливали, поэтому заменили его на другие, более привычные нам молочные продукты и кулинарные производные, потому не «Сырная», а «Масленичная» неделя. В-третьих, подобные Масленице недельные торжества накануне Великого поста известны всем традиционно христианским народам, только носят латинское название «карнавал» (от позднелатинского *сагге «мясо» + vale «прощай»*), так как в период Великого поста верующие воздерживаются от мяса и пиршеств.

В масленичные дни христиане посещают родных и близких, кушают традиционные блины, пьют хмельные напитки, но, памятуя слова святого апостола Павла, не допьяна, поют песни и веселятся. В последний день, накануне Великого поста, в Прощёное воскресенье, все приходят на богослужение, слушают проповедь о причинах изгнания наших прародителей Адама и Евы из Рая, после чего молитвенно просят друг друга прощения.

В храме св. мц. Татианы при СамГТУ богослужения совершаются каждое воскресенье и в церковные праздники. В Прощёное воскресенье будет совершаться молитвенный чин прощения после Божественной литургии (начало богослужения в 9:00).

# ОТВЕТЫ НА ЗАДАЧНИК ЭНЕРГЕТИКИ

19–20 февраля в выставочном комплексе «Экспо-Волга» прошёл 25-й Поволжский энергетический форум. Самарский политех – в числе постоянных участников выставки и деловой программы.

На пленарном заседании, открывавшем деловую программу, министр энергетики и ЖКХ Самарской области **Сергей Марков** анонсировал новое направление взаимодействия с учёными опорного университета.

– С помощью СамГТУ мы планируем подготовить концепцию модернизации системы теплоснабжения в Самарской области, – рассказал министр. – Проект должен включать не только повышение эффективности теплосетей и генерирующих предприятий, но и комплекс мероприятий для многоквартирных жилых домов и бюджетных учреждений. Это позволит снизить уровень платежей потребителей.

Разработанная совместно с учёными концепция послужит основой для дорожной карты повышения эффективности системы теплоснабжения. Подобный опыт реализуется политеховцами по заказу Самарского филиала АО «ЭнергосбыТ Плюс» в рамках междисциплинарной проектной команды (МПК) под руководством аспиранта ТЭФ **Василия Ткачёва**.



Директор Самарского филиала ПАО «Т Плюс» **Александр Гришатов** отметил деятельность ещё одной МПК вуза, которая решает задачу оперативного обслуживания теплосетей. Универсальность мобильного приложения «Т+Мастер» подчеркнул руководитель команды, и.о. заведующего кафедрой «Промышленная теплоэнергетика», к.т.н., доцент **Антон Ерёмин**:

– Аналоги этой разработки могут применяться в любых отраслях, где есть необходимость удалённо контролировать работу персонала: в электроэнергетике, на предприятиях РЖД, в крупных торговых центрах и компаниях.

Декан теплоэнергетического факультета Политеха, к.э.н. **Константин Трубицын** рассказал о готовности ТЭФ создавать новые команды под выполнение конкретных заказов промышленных партнёров:

– Перспективными являются разработки по возобновляемым источникам энергии, в том числе по наиболее актуальной для нашего региона биоэнергетике.

Инновационную разработку представили студенты электротехнического факультета **Артём Проничев** и **Елена Солдусова**. Проект получил финансирование от фонда содействия инновациям в рамках программы «УМНИК», и в этом году ребята презентовали демонстрационный прототип персонального энергетического модуля с программным обеспечением. Несколько таких модулей, объединённых в систему, позволят снизить затраты на применение домашних солнечных и ветряных электростанций.

Учёные Политеха решают значимые вопросы отрасли



Об особенностях практического обучения студентов рассказал старший преподаватель кафедры «Электромеханика и автомобильное электрооборудование», директор учебного центра «СамГТУ-Электроцит» **Владислав Верещагин**. Лабораторный стенд, разработанный в Политехе, позволяет научить грамотно применять оборудование, а также тестировать его новинки. Так, производители могут получить экспертное заключение о качестве своей продукции, а потребители – рекомендации по её применению.

Актуальной для работодателей была тема новых профессиональных стандартов в энергетике, заданная преподавателями Самарского политеха за круглым столом. Спикеры подчеркнули важность взаимодействия в формировании образовательных программ и лабораторной базы, развивающих компетенции выпускников, необходимые для предприятий. На дефицит конструкторов для инжиниринговых центров ведущих производителей обратил внимание педагогов советник президента по развитию инноваций ЗАО «Группа Компаний «Электроцит» – ТМ Самара» **Александр Рафиков**. Его коллега – директор департамента технического сопровождения и развития изделий, к.ф.-м.н. **Никита Копытов** рассказал о трендах цифровизации в энергетике. Он отметил, что развитие инноваций требует междисциплинарного подхода, а внедрение – больших инвестиций и гарантий эффективности.



# ИДЁМ НА «ВЗЛЁТ»

В научной сессии приняли участие около 200 школьников региона

16 февраля на базе нашего университета состоялась сессия областной научно-образовательной программы «Взлёт» для школьников – членов губернаторского реестра творчески одарённой молодёжи Самарской области в сфере науки и техники. Участники обсудили роль и растущее значение информационных технологий в современном быстро меняющемся мире.

Открыла встречу проректор по учебной работе **Ольга Юсупова**. Она рассказала о планах включения школьников в работу междисциплинарных проектных команд Политеха.

Затем консультант министерства образования и науки Самарской области **Наталья Кудашева** наградила дипломами победителей II областной научной конференции «Полёт» – студентов, магистрантов и аспирантов региона.

Заведующий кафедрой «Вычислительная техника» **Антон Иващенко** выступил с лекцией «Большие вызовы больших данных». Он разъяснил само понятие «большие данные», привёл конкретные примеры разработок в области больших данных и наметил пути развития.

Завершила сессию и.о. заведующего межвузовской кафедрой «Информационные и развивающие образователь-

ные системы и технологии» **Зульфия Камальдинова**, рассказав об интеграции Самарской областной научно-образовательной программы «Взлёт» и Всероссийского конкурса научно-технологических проектов «Большие вызовы».

По мнению экспертов, навыки работы в сфере информационных технологий должны закладываться ещё в старших классах. Участие в программе «Взлёт» и в конкурсе «Большие вызовы» даёт школьникам отличную возможность попробовать свои силы в процессе решения интересных и актуальных задач. Сейчас для победителей такого рода конкурсов есть и гранты, и льготы при поступлении в вузы. Но главное – это возможность выбора профессии, которая впоследствии будет не только «кормить», но и приносить удовольствие.



## МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА

**Антон ИВАЩЕНКО,**  
заведующий кафедрой «Вычислительная техника»:

Темы цифровизации, обработки больших данных, искусственного интеллекта сегодня являются основным трендом. Мы все вовлечены в информационное пространство, где благодаря распространению компьютеров и средств мобильной связи отражается практически любое событие. Анализ больших данных – это серьёзное научное направление. Многие университеты в России и за рубежом

развивают соответствующие образовательные программы. В Политехе мы также модернизировали курсы бакалавриата и магистратуры на кафедре «Вычислительная техника». Для специалистов по большим данным сейчас даже существует своя профессия – Datascientist, эксперт по данным. Эти эксперты востребованы во многих областях: финансах, социологии, медицине и т.п., а их труд хорошо вознаграждается.

# НА КРАЮ ЗЕМЛИ

Аспирант Политеха побывал в Заполярье

Новый 2019 год аспирант кафедры «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений» нефтетеchnологического факультета **Сергей Губанов** встретил с друзьями в Мурманске, в Заполярье. Впечатлениями о своей поездке на Крайний Север путешественник поделился с «Инженером».

## О ТЕОРИИ БЕЗ ПРАКТИКИ

«За последние несколько лет мне довелось принять участие в двух научных проектах, связанных с нефтегазодобычей в Арктике, Заполярье. Я блестяще владел теорией, но этого оказалось недостаточно, чтобы выиграть грант или хотя бы занять призовое место на конкурсе. Почему? Дело в том, что нельзя рассуждать о Заполярье и тем более строить какие-либо проекты, ни разу не побывав в этом удивительном регионе. Но это я понял только сейчас, на себе почувствовав суровость этого северного края».

## О ПОЛЯРНОЙ НОЧИ

«Первое, что меня поразило по прилёте в Мурманск, – это, конечно, полярная ночь, которая длится больше двух месяцев. Днём солнце совсем не выходит из-за горизонта. Лишь в 11 часов наступают сумерки и немного

светает, а после двух стремительно возвращается темнота. Но взамен местные жители по-

лучают возможность наблюдать уникальное природное явление – северное сияние».

## О ПОГОДЕ

«Удивительно, но с погодой нам повезло. В первые дни нашего путешествия на улице было  $-3^{\circ}\text{C}$ . Но в последний день мы почувствовали на себе всю силу и пронизывающий холод непрекращающихся ветров,

которые в состоянии даже погнуть металлические рекламные щиты. Температура опустилась до  $-20^{\circ}\text{C}$ , но ощущалась как  $-35^{\circ}\text{C}$ . Для нас, гостей города, выйти на улицу оказалось настоящим испытанием. А вот местные жители вполне комфортно чувствуют себя в такую погоду».

ветви к стволу. Мне даже показалось, что деревья как будто пытаются согреться таким образом».

## О БАРЕНЦЕВОМ МОРЕ

«Побывали мы и на берегу Баренцева моря. Коренные жители называют это место «край земли». Дело в том, что это крайняя точка, куда можно

## ЭПИЛОГ

«Из поездки я для себя сделал два вывода. Первый касается Заполярья. Этот удивительный и суровый край либо принимает людей, либо отторгает. Он покоряется лишь немногим, и к встрече с ним нужно быть готовым.

А второй – касается самого путешествия. Я понял, что ко-



## О ПРИРОДЕ

«В таких суровых условиях даже природа вынуждена выживать. Тайгу здесь постепенно сменяет тундра. Рассматривая деревья, вместо пушистых елей и сосен я увидел какие-то голые торчащие стволы без веток. Но подойдя ближе, я понял, что из-за сильных морозов ёлочки плотно прижали

дойти пешком или доехать на каком-либо транспорте. Всё побережье усеяно небольшими каменными глыбами, а на скалистых берегах растут карликовые кустарники. Море здесь зимой не замерзает, и от воды веет теплом. Но главное – меня не остановили погодные условия, и я искупался в море».

манду для поездки нужно подбирать заранее и очень тщательно. В этот раз со мной были люди, не совсем понимающие, куда и зачем они едут. Возможно, поэтому не всё получилось так, как я планировал.

И ещё: для себя я точно решил – обязательно вернуться в Заполярье следующей зимой».

# ТРЁХМЕРНЫЙ МИР ЕВГЕНИЯ ЧЕРТЫКОВЦЕВА

О выставках, достижениях и философии творчества мастера

Уже не первый год в нашем университете работает школа изобразительного искусства для сотрудников и студентов. И вот объявлен новый набор. Занятия проводят сотрудники кафедры «Архитектурно-строительная графика и изобразительное искусство». Среди педагогов, преподающих живопись и рисунок, есть особая личность – один из крупнейших самарских мастеров монументального искусства, старший преподаватель Евгений Чертыковцев.

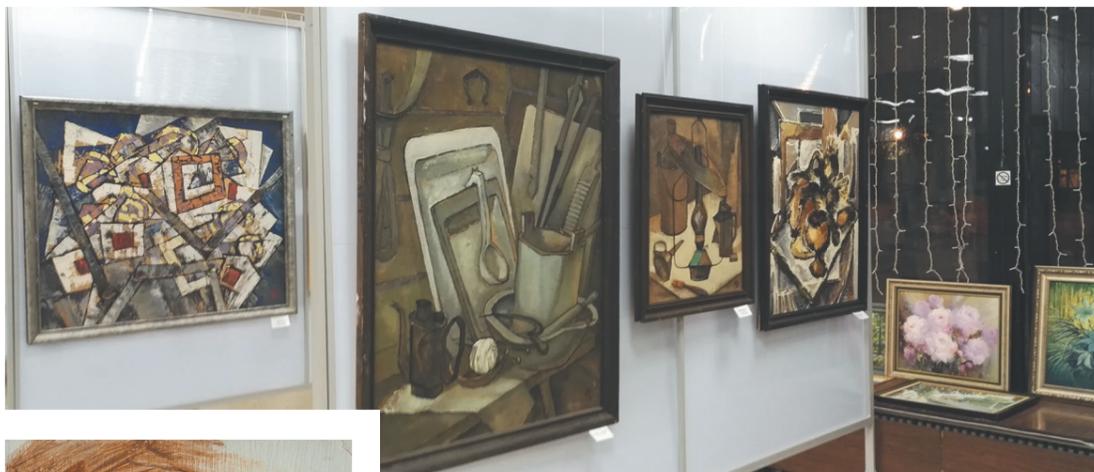


Чертыковцев – член Союза художников России с 1998 года. Он постоянно участвует в выставках в стране и за рубежом, дважды становился дипломантом конкурса «Золотая палитра». Работает в разных жанрах живописи и является автором ряда концептуальных работ в технике «ассамбляж». Его работы отличаются цветодинамикой, особой тектоникой, экспрессией мазка, им свойственны живость сюжета и необычные пластичные формы. В конце прошлого года Евгений Чертыковцев был удостоен

диплома за успехи в творчестве и содействие развитию изобразительного искусства России. Высокая награда Союза художников вручается творчески активным авторам. В течение 2018 года работы преподавателя Политеха участвовали в нескольких групповых экспозициях. Была организована серия персональных выставок. Так, на первой из них под названием «На тропе к образу», открывшейся в январе 2018 года, мастер представил более 80 живописных и графических работ.

Основное место в его творчестве занимает тема российской глубинки. Однако сюжеты представленных на выставке картин разнообразны. Здесь и библейские мотивы, и размышления о судьбе России, и трагические моменты военных дней, и оригинальные арт-объекты. С особым вниманием художник относится к старинным предметам, он отмечает, что «энергия старых вещей несёт тепло и уют для нового времени».

Ярким элементом экспозиции стало дизайнерское панно-триптих. Чертыковцев представил здесь неожиданные объекты: тарелку от ударных инструментов, мятое колесо от детской коляски и покореженный детский велосипед. Металлолом автор



смог превратить в инсталляцию с глубоким философским смыслом.

– Этот велосипед я нашёл на обочине дороги в Ширяево, – рассказывает мастер. – Все мы знаем, что колесо – это величайшее достижение цивилизации. Но тут я вдруг увидел, что есть какое-то новое, более продвинутое, сильное цивилизационное звено, которое сплющи-

ло маленький велосипед. Так происходит и с другими предметами.

Философски Евгений Чертыковцев размышляет и о своём творчестве. Результатом таких размышлений стала теоретическая работа – «Трёхмерность, третичность, триединство – золотое правило природы, а также устойчивой системы произведения».

– Мы живём в трёхмерном, третичном пространстве, где три оси координат, – говорит художник. – Дом имеет фундамент, стены, крышу; дерево имеет корни, ствол с ветвями, листья. В основе изучения цветовой системы – три цвета: красный, жёлтый, синий. Пропорция также имеет середину и два края. Это свойственно каждому произведению искусства.

## ШКОЛА ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОГО ИСКУССТВА ВОЗОБНОВИЛА РАБОТУ С 19 ФЕВРАЛЯ

Занятия проводятся с 17:00 до 20:00 по адресу:  
ул. Молодогвардейская, 194, восьмой этаж,  
кабинет №13.

Записаться в школу можно на кафедре  
«Архитектурно-строительная графика  
и изобразительное искусство».

☎ 8 (846) 339 14 22

## ТЕОРЕТИК И ПРАКТИК

Заслуженный деятель науки РФ

8 февраля исполнилось 80 лет заслуженному деятелю науки РФ, доктору экономических наук, профессору Михаилу Бухалкову. Более 40 лет он посвятил работе в Политехе, по его инициативе и при его непосредственном участии в 1992 году был открыт инженерно-экономический факультет, который учёный и возглавил.

Михаил Бухалков родился 8 февраля 1939 года. Окончил ремесленное училище, индустриальный техникум и Куйбышевский политехнический институт по специальности «Технология машиностроения, станки и инструменты».

В 1962 – 1974 годы работал мастером инструментального цеха Куйбышевского машиностроительного завода, инженером производственного управления Средневолжского совнархоза, преподавателем индустриально-педагогического техникума. В период работы в техникуме защитил в 1972 году кандидатскую диссертацию «Разработка методики нормирования учебно-производственных работ»

в Ленинградском инженерно-экономическом институте.

Далее в его трудовой биографии значится Самарский государственный технический университет, где с 1974 до 2016 года Михаил Бухалков прошёл должностной путь от старшего преподавателя до профессора, заведующего кафедрой «Экономика промышленности и организация производства» и декана инженерно-экономического факультета.

В 1982 году сотрудник Политеха защитил докторскую диссертацию «Проблемы обеспечения единства трудовых нормативов и равнонапряжённости норм на предприятиях машиностроения» в Ленинградском финансово-экономическом институте.



В 1986 – открыл новую кафедру «Организация машиностроительного производства» для подготовки инженеров-организаторов. Спустя десять лет по инициативе учёного был открыт инженерно-экономический факультет.

Основные научные труды автора связаны с разработкой проблем совершенствования организации, планирования и управления производством, развитием трудового потенци-

ала и человеческого капитала, созданием трудовых нормативов и норм затрат труда, оценкой нормальной интенсивности труда и эффективной занятости персонала, управлением человеческими ресурсами, социальными процессами и рабочим временем на производстве.

Под научным руководством доктора экономических наук создана первая в отечественной и мировой науке единая система микроэлементных нормативов – ЕСМ, содержащая научно обоснованные стандарты времени, темпа работы, скорости трудовых движений и допустимых затрат энергии человека на выполнение рациональных трудовых процессов на предприятиях машиностроительного комплекса.

Михаил Бухалков, кроме того, основал научную школу, открыл новое направление в теории нормирования труда. Также были разработаны методы расчёта норм времени по скорости

(темпу) выполнения трудовых процессов на стадии проектирования и организации бережливого производства. Подготовлено 10 кандидатов экономических наук, оказана научная поддержка и консультации в подготовке 5 кандидатов и 3 докторов наук.

Наш учёный является автором и соавтором свыше 500 научных и учебно-методических публикаций, в том числе более 30 монографий, учебников и учебных пособий. Среди них – учебники для студентов экономических специальностей с грифом Министерства образования и науки РФ и УМО по производственному менеджменту.

Избран действительным членом Международной академии науки и практики организации производства, членом президиума и руководителем регионального отделения. Является действительным членом Академии труда и занятости, членом Союза машиностроителей России.

# НОНСТОПОМ АВТОСТОПОМ

Преподаватель Политеха путешествует по миру с кнопочным телефоном и бумажной картой

«Жить – значит непрерывно двигаться вперёд», – сказал однажды английский литературный критик и поэт эпохи Просвещения Сэмюэл Джонсон. Старший преподаватель кафедры «Теоретическая и общая электротехника» **Алексей Табачинский** полностью согласен с этим высказыванием. Молодой учёный не может долго сидеть на месте: то читает лекции и проводит лабораторные, то конструирует инновационный ветрогенератор, то придумывает новые оригинальные алгоритмы по сборке кубика Рубика, а то и вовсе осваивает новые горизонты. За четыре года молодой преподаватель посетил более 20 стран. Причём путешествует Алексей исключительно автостопом.



Дух авантюризма, мы надемся, у Алексея никогда не пропадёт. Он даже выходит из дома с рюкзаком – вдруг удастся отправиться в путешествие, пусть и непродолжительное, хотя бы за город. Главное – автостопом.

## ■ ЗАСТОПИТЬ ВЕРБЛЮДА

– Во-первых, попутки позволяют бесплатно добраться в любую точку мира. Во-вторых, ты можешь познакомиться с интересными людьми, которые порой рассказывают такие истории! В-третьих, если повезёт, то получится прокатиться на автомобиле премиум-класса и не только на автомобиле. Например, два года назад во время путешествия в Иорданию нам с другом удалось застопить

верблюда. Мы держали путь в пустыню Вади-Рам, которая, по нашим представлениям, была необитаемым Марсом, а оказалась популярным туристическим местом. И вот мы такие уставшие брели по раскалённому песку, пока не увидели, как бедуины катают туристов на верблюде. Недолго думая, мы крикнули: «Ребята, есть места?». Они сказали: «Садитесь». Так мы добрались до пункта назначения.

## ■ К ЧЁРТУ ИМЕНА!

– Немногие люди оставляют в моей жизни какой-то след. Я бываю знаком с водителями 10-30 минут. Они могут представиться и даже показать мне какую-нибудь семейную фотографию. Но зачем цепляться к этим формальностям? Главное для меня – запомнить образ попутчика. Я буду просто знать, что где-то есть такой человек, и буду посылать ему лучи добра в ноосферу. А гражданство, национальность, имя – это формальности, критерии. Когда я путешествую, я не ищу критерии, не анализирую. Я просто наслаждаюсь.

риев, не анализирую. Я просто наслаждаюсь.

## ■ СТИРАЯ ГРАНИЦЫ

– В 16 лет я понял, что не видел в своей жизни ничего интересного. Ведь всё время я находился в Ульяновске. Если и удавалось куда-нибудь

**Алексей путешествует с обычным кнопочным мобильным телефоном, поэтому у него нет под рукой онлайн-переводчика, онлайн географических карт и других полезных веб-приложений. Первым делом, когда путешественник приезжает в незнакомую страну, покупает бумажную карту и разговорник.**

выбраться из города, то только летом: я либо копал картошку на даче, либо отдыхал в детском лагере. Но летом, куда ни глянь, – везде зелень. Я неожиданно понял, что не имею ни малейшего представления о том, как выглядит зима за пределами родного Ульяновска, и в 21 год отправился на попутках в Скандинавию. Помню, как только пересёк финскую границу, горизонты будто бы исчезли, появилось чувство свободы. С тех пор я посетил немало стран, и с каждой поездкой чувство эйфории постепенно затихает.



## ■ YOU ARE WELCOME EVERY DAY\*

– Как я ищу место для ночлега? Обычно я просто списываюсь с местными жителями и прошу их приютить меня. Но иногда приходится импровизировать. Например, в Иордании по дороге в очередную пустыню я встретился с местными жителями. Когда они узнали, куда я направляюсь, строго запретили мне туда идти. В тот день стояла страшная жара,

и я просто бы умер от теплового удара. Одна семья предложила мне заночевать в их небольшом вагончике. Меня до глубины души тронула щедрость персов. Несмотря на то, что жила эта семья крайне бедно, меня очень сытно накормили. Вообще, одна из целей моих путешествий – стать лучше. После поездки в Иорданию я понял, что хочу стать таким же искренним и гостеприимным, как этот персидский народ.

\* Добро пожаловать каждый день

## В рюкзаке у Алексея



3 синие шариковые ручки

Многоцветных ручек



**Мегаминкс**  
Головоломка в форме додекаэдра. Как кубик Рубика, только посложнее.



Ножницы

3 клеящих карандаша

### Бортовой журнал

Сначала я делал короткие путевые заметки, потом начал прикреплять к записям различные обертки, билеты и прочие графические изображения. Получилась толстая книга, которую я мечтаю оцифровать, но пока нет технической возможности.

P.S. Никакой это не бортовой журнал. Я же принципиально стараюсь не путешествовать самолётами. Просто это крутое название для обычной тетради с кучей фантиков! :)

Как правило, все записи в «Бортовике» я делаю по возвращении домой. Каждый раз обещаю себе писать в дороге... И никогда не пишу.



Выбирая классические туры, вы не увидите настоящую жизнь

Автостоп не для планировщиков. Даже лучше, когда что-то идёт не по плану

Путешествуйте, чтобы изменить, улучшить себя

Нужно радоваться мелочам, а не искать великое. Прекрасным полон мир, и не обязательно убежать куда-то в поисках чудес

Наша жизнь лишь отражает наши мысли и способы жить. Мне интересно постичь суть людей: почему они так думают, и как те или иные думы влияют на их поступки. А вот сами поступки – уже вторичное. Я хочу понять, как и почему люди пришли к такой жизни

Принят конференцией научно-педагогических работников и представителей других категорий работников «24» января 2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
на 2019 – 2022 годы

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный технический университет» (далее именуемый СамГТУ, университет) и устанавливающим взаимные обязательства между работником и работодателем. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением по учреждениям образования РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию наиболее благоприятных условий их труда.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель – СамГТУ (далее – Работодатель), в лице ректора СамГТУ Д.Е. Быкова и работники, работающие в СамГТУ на основе трудового договора, представляемые профсоюзной организацией работников СамГТУ, в лице её председателя В.Н. Трофимова. Профком профсоюзной организации работников СамГТУ (далее - профком) является полномочным представителем работников университета при контроле за соблюдением законодательства о труде, охране труда, жилищно-бытовом обслуживании работников университета.

1.3. Договор распространяется на всех работников Университета, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем, независимо от членства в профсоюзе.

1.4. Договор заключен на срок 3 года с 1 февраля 2019 г. по 1 февраля 2022 г., по истечении которого он прекращает своё действие. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.5. Условия Договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, являются недействительными.

1.6. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников. С учетом экономических возможностей Работодатель может устанавливать более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами законодательства и положениями Договора.

1.7. Изменения и дополнения в Договор, не затрагивающие условий Отраслевого тарифного Соглашения, вносятся по соглашению между Работодателем и профсоюзным комитетом работников Университета.

1.8. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие Договор стороны регулярно отчитываются о его соблюдении на конференции работников Университета.

### 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Работники Университета обязуются:

2.1. Соблюдать условия трудового договора и выполнять приказы, распоряжения и указания своих руководителей в пределах должностных инструкций.

2.2. Своевременно оповещать Работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу.

2.3. Постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения.

2.4. Соблюдать Устав университета и Правила внутреннего трудового распорядка, нормативные акты, соблюдать исполнительскую, трудовую и гражданскую дисциплину, содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в своем подразделении и Университете.

2.5. Бережно относиться к имуществу Университета, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат.

2.6. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество Университета, нести в установленном порядке ответственность за его утрату или порчу.

2.7. Соблюдать правила техники безопасности, охраны труда, пожарной защиты, производственной санитарии.

2.8. Активно участвовать в осуществлении программ социального развития Университета, в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Университета.

2.9. Не разглашать без соответствующего разрешения руководителя конфиденциальную экономическую, коммерческую, научную, техническую, технологическую и другую информацию Университета, полученную в связи с выполнением своих служебных обязанностей или случайным путем.

2.10. Находясь в пределах страны или за границей, сохранять лояльность по отношению к Университету, стремиться к поддержанию его деловой репутации, чести и престижа.

2.11. Научно-педагогические работники Университета обязаны:

– обеспечивать высокую эффективность педагогического и научного процессов;

– формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности);

– развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;

– непрерывно совершенствовать свое педагогическое мастерство.

2.12. Профком представляет работников Университета при заключении и контроле выполнения Коллективного договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Его деятельность направлена на:

– улучшение условий работы и оплаты труда;

– защиту профессиональных интересов работников;

– улучшение условий жизни, в том числе медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников, ветеранов университета и членов их семей.

### 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

#### 3.1. Трудовой договор

3.1.1. Прием, перевод и увольнение работников проводить в соответствии с законодательством о труде, ТК РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации» и Коллективным договором. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен под роспись со своими трудовыми обязанностями (должностной инструкцией) и правами, режимом труда и отдыха, системой оплаты труда и установленными льготами, Отраслевым соглашением, Коллективным договором, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами Университета.

3.1.2. Согласовывать с профкомом работников включение в трудовой договор вопросов о социально-бытовых условиях, если действующим законодательством предусмотрено, что они решаются с участием профсоюзных органов.

3.1.3. При обращении работника в профком по поводу возникшего с Работодателем разногласия при заключении трудового договора представлять в профком трудовой договор или его проект и объяснение о причинах разногласия.

3.1.4. Согласовывать с профкомом мероприятия по совершенствованию организационной структуры Университета, приводящие к сокращению численности или штата работников, в сроки, установленные законодательством.

3.1.5. При необходимости сокращения рабочих мест проводить в указанном порядке следующие меры:

– ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников по представлению структурного подразделения;

– сокращение численности административно-управленческого персонала;

– проведение внутривузовских переводов высвобождаемых работников на другую имеющуюся

работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы – иную имеющуюся в СамГТУ вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник сможет выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3.1.6. С целью сохранения профессорско-преподавательского состава не проводить сокращение штатов, если оно связано с временным (1-2 года) уменьшением нагрузки при смене учебных планов или репрофилировании кафедры.

3.1.7. Сокращение работников можно осуществлять только при предварительном, не менее чем за два месяца, уведомлении профсоюзного комитета и проведении с ним переговоров о соблюдении интересов и прав работников.

3.1.8. В случае направления работника в служебную командировку ему возмещаются:

– расходы по проезду (фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы на проезд до места назначения и обратно; сборы за услуги аэропортов; комиссионные сборы; расходы на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок);

– расходы по найму жилого помещения;

– дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), из расчета за каждый день нахождения в командировке;

– нахождение в заграничной командировке – в пределах сумм, установленных уполномоченным органом;

– иные расходы (оплата услуг связи; получение и регистрация служебного и заграничного паспорта, получение виз, расходы, связанные с обменом наличной валюты или чека в банке на наличную иностранную валюту, и другие расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя).

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учётом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

Если работник по окончании рабочего дня по согласованию с руководителем организации остаётся в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения при предоставлении соответствующих документов возмещаются работнику в порядке и размерах, которые предусмотрены абзацем вторым настоящего подпункта.

#### 3.2. Рабочее время

3.2.1. Трудовой распорядок в Университете устанавливать в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.2. Согласовывать с профкомом предлагаемые изменения графика рабочего времени работников структурных подразделений.

3.2.3. Для научно-педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала установить шестидневную рабочую неделю. Общий объем нагрузки преподавателя по всем видам работ, предусмотренных индивидуальным рабочим планом, должен составлять не более 1540 часов в год, в том числе учебная нагрузка до 900 часов в год.

3.2.4. Учебному управлению предоставлять в подразделения (факультеты, кафедры) утвержденную учебную нагрузку и штатное расписание в срок не позднее 15 сентября – по очной форме, до 1 декабря – по заочной форме обучения.

3.2.5. Работники Университета имеют право заключать с Работодателем договоры о выполнении сверх установленных индивидуальным планом учебных и научных работ.

3.2.6. Для инженерно-технического, производственного, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, не занятого в учебном процессе, установить пятидневную рабочую неделю.

3.2.7. В Университете применяется суммированный учет рабочего времени профессорско-преподавательского состава за учетный период в один год с 1 сентября по 31 августа.

Для медицинских работников университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Постановлениями Правительства Российской Федерации

Категории работников университета, для которых применяется суммированный учет рабочего времени за учетный период один месяц: вахтеры и сторожа отдела охраны, операторы газовых котельных, дежурные электрики и сантехники, работники административно-хозяйственной части, дежурные второго отдела, гардеробщики учебного корпуса № 12;

– в общежитиях 6,7,8,1,3,4: дворник, сторож (вахтёр), дежурный по этажу, дежурный по общежитию, лифтёр, уборщик мусоропровода, уборщик производственных и служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;

– в гостинице «Экватор»: дежурный, старший дежурный, горничная, повар, заведующий производством, шеф-повар, администратор, старший администратор.

Категории работников, для которых установлен гибкий график работы с суммированным учетом рабочего времени в один год в подразделениях:

– в санатории-профилактории: администратор, буфетчик, врач-акушер-гинеколог, врач-дерматовенеролог, врач мануальной терапии, врач-невролог, врач общей практики, врач-оториноларинголог, врач-офтальмолог, врач по лечебной физкультуре, врач-профпатолог, врач-психиатр, врач-психиатр-нарколог, врач-ревматолог, врач-рефлексотерапевт, врач-стоматолог, врач-терапевт, врач-травматолог-ортопед, врач ультразвуковой диагностики, врач-уролог, врач функциональной диагностики, врач-физиотерапевт, врач-хирург, врач-эндокринолог, горничная, грузчик, дежурные врачи и медсестры, инструктор по лечебной физкультуре, кассир, кухонный работник, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, официант, повар, рабочий по стирке и ремонту одежды, санитарка, уборщик производственных и служебных помещений;

– в спорткомплексе: врач, гардеробщик, инструктор-методист, инструктор по спорту, инструктор по физической культуре, кассир, медицинская сестра, слесарь-сантехник, сторож-вахтер), уборщик производственных и служебных помещений.

Внести изменения в Перечень категорий работников Университета, для которых устанавливается ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск:

– в подразделении общеобразовательный архитектурно-строительный лицей: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по научно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, учитель;

– в подразделении гараж: начальник гаража, заместитель начальника гаража, инженер по безопасности дорожного движения, механик, диспетчер, медицинская сестра, водитель;

– в других подразделениях университета: водитель.

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Работодатель ведёт учёт времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда университета.

3.2.8. По соглашению между работником и Работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может быть установлен иной график рабочего времени (12-, 24- часовой), неполный рабочий или гибкий график работы, а в случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан предоставить работникам по их просьбе режим неполного трудового дня.

Работникам, осуществляющим трудовую деятельность сменами продолжительностью 24 часа по графику сутки через трое, установить время для отдыха и питания до двух часов без отрыва от производства.

3.2.9. Установить на летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями при сохранении часовой продолжительности рабочей недели.

3.2.10. Сверхурочные работы применять в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, а также в случаях проведения в Университете учебно-организационных мероприятий, если время проведения этих мероприятий превышает установленную для работника продолжительность ежедневной работы (олимпиады, дни открытых дверей, спортивные соревнования и др.).

Привлечение к сверхурочным работам и их учет осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

3.2.11. По возможности не допускать привлечения к работе работников в выходные и нерабочие праздничные дни.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, при наличии объективной необходимости в соответствии с ТК РФ и с согласия профкома, по приказу или распоряжению ректора.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускать в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

При этом согласовывается вид компенсации за работу (оплата не менее, чем в двойном размере; предоставление другого дня отдыха (при этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).

### 3.3. Время отдыха. Отпуска

3.3.1. Установить, что общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе установить субботу.

3.3.2. Предоставлять работникам ежегодные отпуска в соответствии с утвержденным графиком отпусков, согласованным с профкомом, и сроками приобретенных работниками санаторных путевок.

3.3.3. Предоставлять женам военнослужащих, проходящих военную службу на территории Российской Федерации, ежегодный отпуск одновременно с очередным отпуском их мужей. При этом исходить из того, что отпуск женам военнослужащих предоставляется с учетом их желания, а продолжительность отпуска может быть равна продолжительности отпуска их мужа. Предоставлять в таких случаях женам военнослужащих дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

3.3.4. Предоставлять оплачиваемый отпуск работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, на период экзаменационных сессий в соответствии с трудовым законодательством.

3.3.5. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 30 дней, может быть предоставлен работнику вуза по его заявлению с разрешения руководителя структурного подразделения при условии нормального функционирования учебного процесса подразделения и Университета в целом.

3.3.6. Работодатель может предоставить работнику за выполнение сверхурочных работ, несение дежурств, по его желанию, вместо повышенной оплаты дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью три дня.

Порядок и условия предоставления такого отпуска утверждены Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счёт средств федерального бюджета».

3.3.8. Руководители структурных подразделений принимают меры по обеспечению преподавателей и работникам, работающим в летних приемных комиссиях, непрерывного очередного отпуска.

3.3.9. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.3.10. Предоставлять работникам оплачиваемые отпуска (с сохранением среднего заработка) при наличии следующих оснований:

- а) свадьба работника – от 3 до 5 рабочих дней;
- б) похороны близкого родственника – от 3 до 5 рабочих дней;
- в) иные семейные обстоятельства – 2 рабочих дня.

3.3.11. При согласии руководителя структурного подразделения предоставлять по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного месяца в календарном году для проведения сезонных работ на принадлежащем ему приусадебном или садовом участке.

3.3.12. Работникам (кроме ППС), не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение года, предоставлять дополнительный отпуск в размере одного дня с оплатой при наличии общей экономики фонда оплаты труда вуза.

3.3.13. По согласованию между Работодателем и работником очередной отпуск по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам может быть перенесен на другое время.

3.3.14. Предоставлять работающим пенсионерам по их заявлению в летнее время отпуск без сохранения заработной платы до 28 календарных дней.

3.3.15. Предоставлять работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 3 или 4 степени или опасным условиям труда,:

- сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

(С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в предыдущем абзаце, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику денежной компенсации в размере, установленном отраслевым соглашением);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3.16. Предоставлять работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлениям, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, в порядке, предусмотренном ст. 263 ТК РФ.

3.3.17. Предоставлять одному из родителей и мужчинам, воспитывающим 2 и более детей до 12 лет, по их заявлениям дополнительный оплачиваемый отпуск до трех дней при продолжительности основного отпуска 28 календарных дней.

3.3.18. Предоставлять одному из родителей (или лиц, их заменяющих) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

### 3.4. Оплата труда

3.4.1. Основные условия оплаты труда работников Университета определяются и устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, другими нормативными документами органов государственной власти.

3.4.1.1. Системы оплаты труда работников университета включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.4.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положения СамГТУ «Об оплате труда»;
- Положения СамГТУ «О выплатах стимулирующего характера»;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, установленных Работодателем;
- мнения представительного органа работников.

3.4.1.3. Для штатных работников и совместителей применяется система оплаты труда по трудо-

вому договору. При заключении трудового договора между Университетом и работником оговариваются определенные условия оплаты труда, которые могут включать в себя:

- должностной оклад в соответствии с утвержденными в установленном порядке минимальными размерами по профессиональным квалификационным группам и уровням; в оклады по должностям научно-педагогических работников Университета включаются размеры надбавок за учёные степени и по должностям: доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан - повышающий коэффициент по профессиональному уровню;
- выплаты компенсационного характера:
- надбавка за работу во вредных условиях труда в соответствии с нормативными документами и приказами по Университету;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с нормативными документами и приказами по Университету;
- доплата за работу в ночное время (с 22<sup>00</sup> до 6<sup>00</sup> часов);
- другие виды выплат компенсационного характера согласно нормативным документам и положению об оплате труда в Университете:
- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);
- выплаты стимулирующего характера.

3.4.1.4. Для штатных работников и совместителей применяется система надбавок стимулирующего характера, устанавливаемых нормативными актами государственных органов и положением Университета об оплате труда.

Целью установления стимулирующих надбавок является стимулирование труда работников Университета, в том числе профессорско-преподавательского состава, работников военной кафедры, других категорий работников направленное на повышение качества и эффективности деятельности, характеризующееся индивидуальным вкладом конкретного работника в результаты работы Университета. Стимулирующие надбавки могут устанавливаться за выполнение дополнительных, не входящих в круг основных, обязанностей работника, определяемых в должностных инструкциях.

Надбавки и доплаты стимулирующего характера выплачиваются за счет и из пределов средств, направляемых на оплату труда (из всех источников финансирования Университета).

В Университете могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за высокие показатели научной и учебно-методической работы.

В случае увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, или прекращения трудовых договоров с работниками, совершившими виновные действия (бездействия), выплата выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме не производится.

Число и размеры устанавливаемых надбавок и доплат конкретному работнику не ограничивается.

Конкретные виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением «Об оплате труда» СамГТУ, принимаемым Ученым советом университета и утвержденным приказом ректора.

Размеры надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера определяются и утверждаются приказами ректора университета.

Руководители подразделений, исходя из результатов и объемов выполненных работ и обязанностей работников подразделений, подают на имя ректора представление о поощрении, которое утверждается приказом ректора университета.

Совместители имеют право на получение выше перечисленных выплат, поскольку занимают должность по штатному расписанию. В этом случае эти выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

При условии отражения в трудовом договоре дополнительного объема работ по предоставлению платных образовательных услуг, работ, связанных с организацией, обслуживанием и обеспечением приносящей доход деятельности Университета, работникам всех категорий могут производиться доплаты и надбавки из средств приносящей доход деятельности.

Привлечение работника к дополнительной работе допускается только с его согласия и если это не ведет к ухудшению качества или уменьшению объема работы по основной должности.

При работе подразделения сокращенным штатом экономия базового фонда заработной платы может быть распределена в виде доплаты (надбавок) руководителем подразделения (кафедры) работающим, выполняющим дополнительную работу.

3.4.1.5. Преподавателям военной кафедры могут устанавливаться стимулирующие надбавки и поощрительные выплаты за счет средств, выделенных на оплату труда гражданского персонала Университета. При этом производятся все полагающиеся удержания (налоги) из выплаченной заработной платы и отчисления в государственные внебюджетные фонды.

3.4.1.6. Для профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого, инженерно-технического и иного персонала, проводящих учебные занятия с обучающимися, предусмотрена почасовая система оплаты труда. Размеры часовых ставок и сроки их действия устанавливаются в соответствии с приказами по Университету.

В случае привлечения к учебному процессу высококвалифицированных специалистов, не имеющих ученого звания или ученой степени, но обладающих опытом и стажем научно-педагогической или практической деятельности не менее 5-ти лет, оплата может производиться по ставкам, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

3.4.1.7. Оплата труда ректора Университета производится в порядке и размерах, которые определяются правительством Российской Федерации, другими органами государственной власти и трудовым договором.

3.4.1.8. Кроме этого работникам Университета могут выплачиваться премии (ежемесячные, квартальные, полугодовые, за девять месяцев и по итогам работы за год, разовые – за выполнение важных и значимых работ), устанавливаемые ректором и выплачиваемые за счёт фонда оплаты труда.

Размеры премий устанавливаются ректором Университета в зависимости от наличия средств на оплату труда, важности события и значимости работы, за выполнение которой производится поощрение.

Поощрение осуществляется приказом ректора по представлению руководителей подразделений, согласованному с профсоюзным комитетом сотрудников университета.

3.4.1.9. Источником выплат надбавок стимулирующего характера является фонд оплаты труда, а также экономия ФОТ, образовавшаяся по итогам отчетного периода или года, дополнительные средства, поступающие за выполнение заключённых хозяйственных договоров, договоров на обучение, арендной платы, внебюджетных доходов. 3.4.1.10. Все выше перечисленные пункты, касающиеся оплаты труда, установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, распространяются и на работников, принятых на работу по заявлению (до вступления в силу Трудового кодекса РФ, т.е. до 01.02.02 года).

3.4.1.11. Выплаты стимулирующего характера к заработной плате снимаются и/или не выплачиваются в полном или частичном размере (в соответствии с приказом ректора) в следующих случаях:

- невыполнение основных служебных обязанностей;
- несоблюдение сроков завершения или неудовлетворительное качество выполнения порученной работы;
- появление на территории Университета в нетрезвом состоянии;
- причинение ущерба имуществу и престижу Университета;
- нарушение правил безопасности труда и пожарной безопасности;
- нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка Университета и других нормативных документов.

3.4.1.12. В Университете как один из видов дохода может быть использована выплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера: договор подряда или договор о возмездном оказании услуг.

В договоре обязательно указывается вид выполняемой сотрудником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу либо график выплаты за отдельные виды работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работы), условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшения объема вознаграждения при невыполнении в указанные сроки и др.).

Договора могут заключаться с работниками Университета независимо от категории персонала, а также с лицами, привлекаемыми со стороны.

Договора гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу Университета. Это учебная, учебно-методическая, методическая, проектная, научно-исследовательская, конструкторско-ремонтная, оформительская работа, редакционно-издательская деятельность, юридические, бухгалтерские, расчетные, консультационные и другие виды услуг.

3.4.2. Работникам и ветеранам Университета может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- на погребение при смерти ближайших родственников;
- существенных разовых трат на собственное лечение или лечение детей работников;
- частичное или полное возмещение вреда или материального ущерба, причиненного в чрезвычайных обстоятельствах;
- при других обстоятельствах, ухудшающих материальное положение работников, по согласованию с профкомом работников Университета.

- При смерти работников университета материальная помощь оказывается ближайшим родственникам покойного или Университет проводит похороны за свой счет.

Размер материальной помощи устанавливается ректором индивидуально с учетом финансовых возможностей Университета и мнения профсоюзного комитета работников Университета.

3.4.3. Материальная помощь также оказывается малообеспеченным работникам, тяжелобольным, одиноким матерям и отцам, многодетным семьям, неработающим ветеранам труда.

#### **Работодатель обязуется:**

3.4.4. Обеспечить выдачу расчетных листов с указанием всех начислений, удержаний и задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

3.4.5. Производить выплату заработной платы 7 и 22 числа каждого месяца с удержанием налогов за тот же месяц, за который выплачивается зарплата.

Внеплановые авансы могут выдаваться работникам в чрезвычайных ситуациях в размере не более 50% месячного оклада.

3.4.6. Ошибки в начислении к выплате заработной платы устранять в течение двух дней с момента обращения работников в бухгалтерию.

3.4.7. Выплату заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производить в дни выдачи заработной платы или в удобное для работников время.

3.4.8. Аспирантам, обучающимся по очной форме обучения за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета, назначаются государственные стипендии в порядке, установленном Министерством науки и высшего образования Российской Федерации. За успехи в учебной и научной деятельности, в пределах имеющихся средств, аспирантам и докторантам могут устанавливаться повышенные стипендии, в порядке, определенном Учёным советом Университета.

Размер и порядок осуществления ежемесячных выплат докторантам производится в соответствии с Постановлением правительства РФ от 4 апреля 2014 г. № 267 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ДОКТОРАНТУРЕ».

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

3.4.9. Осуществлять контроль за правильностью оплаты труда в соответствии с Коллективным договором и действующими статьями ТК РФ.

3.4.10. Оказывать правовую помощь и защиту работникам в вопросах оплаты труда.

3.4.11. Принимать все меры для возобновления нормальной работы коллектива на следующий день после разрешения трудового спора.

#### **3.5. Охрана труда**

##### **Работодатель обязуется:**

3.5.1. Обеспечивать соблюдение требований производственной санитарии, техники безопасности и охраны здоровья во всех отделах, кафедрах, структурных подразделениях в соответствии с законодательством о труде.

3.5.2. Содержать в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии учебные корпуса и общежития, обеспечивать в них нормальный температурный режим и освещение в соответствии с нормативными требованиями.

3.5.3. Обеспечивать ежедневную влажную уборку учебных аудиторий и досок, снабжение мелом.

3.5.4. Оборудовать лекционные аудитории трибунами и, по возможности, техническими средствами.

3.5.5. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными условиями труда, льготами в соответствии с ТК РФ (сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, раздача молока, медицинские профилактические осмотры) и средствами защиты по нормам, установленным законодательством.

3.5.6. Своевременно производить специальную оценку условий труда и санитарно-технического состояния подразделений.

3.5.7. Выполнять к 1 сентября все запланированные мероприятия по подготовке к учебному году, а к 1 октября - к работе в зимних условиях. Обеспечивать участие представителей профкома в комиссиях по приему готовности корпусов и подразделений к работе.

3.5.8. Текущий ремонт помещений Университета, инженерного оборудования, механизмов электроустановок и вентиляционных систем осуществлять в плановом порядке с учетом предложений комиссии профкома по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда по представлению профкома Работодатель может проводить внеплановый ремонт.

3.5.9. Обеспечивать своевременный ремонт, обслуживание сантехнического оборудования и санитарное состояние туалетных комнат в корпусах Университета.

3.5.10. Продолжать работы по благоустройству территории вокруг корпусов Университета: установку урн, садовых скамеек, обеспечение уличного и внешнего освещения.

3.5.11. Регулярно проводить мероприятия по борьбе с грызунами и насекомыми во всех корпусах Университета.

3.5.12. В зимний период очищать от снега и посыпать песком пешеходные дорожки на территории, принадлежащей Университету.

3.5.13. Отменять проведение занятий и выполнение других видов работ (НИР и др.) в помещениях при температуре, не соответствующей нормам СанПиН, а также, если освещенность или другие условия труда не соответствуют норме (по заключению комиссии охраны труда профкома и службы охраны труда).

3.5.14. Обеспечивать необходимыми материалами и инструментом подразделения Университета для проведения работниками субботников по уборке территории Университета, служебных помещений и рабочих мест в весенние и осенние месяцы.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

3.5.15. Провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утвердить составы комиссий по охране труда. Организовать обучение актива.

3.5.16. Установить контроль силами общественных инспекторов и комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и работниками требований по охране труда и технике безопасности.

3.5.17. Установить контроль за своевременным обеспечением работников специальными одеждой и обувью, средствами индивидуальной защиты, а работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком, предоставлением им дополнительных льгот согласно существующим положениям трудового законодательства.

3.5.18. Периодически, не реже одного раза в 3 месяца, проверять выполнение руководителями всех подразделений предложений общественных инспекторов, комиссии по охране труда, добиваясь их максимальной реализации, ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц, не реагирующих на предложения инспекторов и комиссии, вплоть до решения вопроса о несоответствии этих лиц занимаемой должности.

3.5.19. Периодически (1 раз в три месяца) проверять ход выполнения Коллективного договора по улучшению состояния условий и охраны труда в подразделениях Университета.

3.5.20. Организовывать проведение субботников в подразделениях по уборке территории университета, служебных помещений и рабочих мест в весенние и осенние месяцы.

#### **4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

4.1. Содействовать в реализации права работников на жилье.

4.2. Продолжить работу по передаче жилищного фонда Университета в муниципальную собственность или собственность товарищества жильцов.

4.3. При принятии решения об изменении подчиненности или назначения объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящегося в оперативном управлении Университета, учитывать мнение профкома. Не допускать

ухудшения условий труда и быта работников Университета.

4.4. Установить сокращенный на один час рабочий день матерям-одиночкам, женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет, если их рабочее время не сокращено по другим основаниям.

4.5. По представлению руководства подразделений оказывать экстренную материальную помощь семьям работников в случае смерти работника Университета. Материальная помощь оказывается и в случае смерти ветерана Университета, проработавшего в Университете более 20 лет.

4.6. Принимать меры для улучшения жилищных условий работников в соответствии с ФЗ РФ от 29.12.04 №188-ФЗ «Жилищный кодекс РФ».

4.7. При наличии средств в рамках программы «Кадры» предоставлять в установленном порядке субсидии для приобретения или строительства жилых помещений.

4.8. В соответствии с действующим законодательством и нормативными документами предоставлять льготы по оплате коммунальных услуг и проживания работникам и ветеранам труда, проживающим в общежитиях Университета.

#### **5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ, ОРГАНИЗАЦИИ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ**

##### **Работодатель и профком договорились:**

5.1. Сотрудничать в деле сохранения здоровья работников, профилактики и снижения заболеваемости, организации оздоровительной работы.

Проводить в установленные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни по табелю учета рабочего времени и контролировать правильность оплаты по листкам нетрудоспособности. Ежегодно в первом квартале рассматривать на совместном заседании ректората и профкома анализ заболеваемости.

5.2. Ежегодно определять объемы социальной помощи, оздоровительной работы, источники финансирования и их объемы.

5.3. Контролировать ценообразование, ассортимент и качество блюд в столовых, буфетах и других точках питания Университета.

5.4. Регулярно заслушивать на ректорате информацию о работе комбината питания.

5.5. Провести работу по ознакомлению работников с Инструкцией о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей государственного пенсионного страхования, по разъяснению работникам их прав и обязанностей.

5.6. Ежегодно к 25 мая завершать все работы по подготовке спортивно-оздоровительного лагеря «Политехник», турбазы «Турист» и базы отдыха «Строитель» к заезду работников и сдаче комиссии в установленном порядке.

5.7. Обеспечить финансирование летнего оздоровительного отдыха работников и их детей из средств Работодателя и профкома работников, в зависимости от наличия средств.

##### **Работодатель и профком обязуются:**

5.8. По итогам года информировать работников Университета о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов нетрудоспособности, лечение и отдых.

5.9. Выделять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда и нуждающимся в санаторно-курортном лечении, одну путевку и три курсовки в заезд бесплатно.

5.10. Проводить оздоровление и лечение в санатории-профилактории Университета работников и ветеранов Университета с предоставлением льготных путевок, курсовок, оказываемых медицинскими услугами.

5.11. Выделять неработающим ветеранам войны и труда - бывшим работникам Университета 60 бесплатных путевок в санаторий-профилакторий Университета в год, 10 бесплатных путевок в СОЛ «Политехник» в каждый заезд.

5.12. Выделять средства из бюджетов Университета и профкома для частичной оплаты лечения работников по санаторно-курортным путевкам, на летний отдых детей работников, культурно-массовую и спортивную работу.

5.13. Производить реализацию путевок в спортивно-оздоровительный лагерь «Политехник» через профком:

- для работников, их детей до 18 лет, находящихся на иждивении родителей, на льготных условиях, определяемых наличием финансовых средств Университета;

- для прочих лиц по полной стоимости.

5.14. Для занятий работников на спортсооружениях и в бассейне Университета выделять не менее 2 часов в день за льготную оплату или бесплатно.

5.15. Проводить спортивно-оздоровительные мероприятия в дни каникул (по лыжам, волейболу, баскетболу, бадминтону и т.д.) и дни здоровья с выделением финансовых средств.

#### **6. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

Работодатель в настоящем признает профсоюзный комитет единственным и полномочным представителем членов профсоюзной организации работников Университета по вопросам, связанным с определением рабочего времени, оплаты труда, решения социальных проблем и по другим условиям Коллективного договора, и в соответствии с этим обязуется:

6.1. Закрепить в бесплатное пользование выделенное помещение № 318 в главном корпусе, обеспечить его теплоснабжением, электроснабжением, телефонной связью, необходимой для работы оргтехники, производить текущий ремонт.

6.2. Выделять в необходимых случаях по заявкам профкома легковой и грузовой транспорт.

6.3. Поощрять по предложению профкома наиболее активных участников Коллективного договора.

6.4. Премировать, проводить денежные компенсации и другие виды денежных выплат освобожденным работникам профкома в порядке, установленном для работников Университета. Распространить на освобожденных работников профкома действующие в Университете социальные гарантии и льготы.

6.5. Осуществлять через бухгалтерию по заявлению членов профсоюза безналичный сбор членских профсоюзных взносов с перечислением 100 % этих средств на счет профкома.

6.6. Профком обязуется обеспечить сохранность оборудования и помещений, передаваемых для использования; работники профкома выполняют правила внутреннего трудового распорядка и положения Устава Университета.

6.7. Профком может вступать во взаимоотношения и сотрудничать с общественными организациями, деятельность которых направлена на защиту интересов членов трудового коллектива Университета.

#### **7. КОНТРОЛЬ И ИЗМЕНЕНИЕ ПУНКТОВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Контроль обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

7.2. Работодатель обеспечивает своевременное выполнение своих обязательств и мероприятий по Коллективному договору, ежеквартально докладывает на заседании профсоюзного комитета о ходе их выполнения. Совместно с профсоюзным комитетом раз в год отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Коллективному договору за год. Проводит не менее двух раз в год с привлечением профсоюзного актива массовую проверку выполнения Коллективного договора, обсуждает пути его реализации. Рассматривает критические замечания сотрудников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах. Если осуществление предложений выходит за пределы компетенции Работодателя, то они направляются в вышестоящие по подчиненности хозяйственные и профсоюзные органы для принятия соответствующих решений.

##### **Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:**

7.3. Принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по Коллективному договору.

7.4. Конференция коллектива сотрудников предоставляет профкому Университета право на период действия договора от их лица обсуждать с Работодателем необходимые изменения и дополнения и утверждать их на расширенных заседаниях профкома без проведения конференции.

7.5. Профсоюзный комитет осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Коллективным договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств, заслушивает один раз в год отчет ректора Университета о выполнении Коллективного договора и требует устранения выявленных недостатков.

От имени работников  
В.Н. Трофимов

От имени работодателя  
Д.Е. Быков



**Людмила СТЕТЮХА,**  
начальник управления  
социальной сферы  
«Студенческий городок»:

– Спортивный комплекс – главный объект спортивной инфраструктуры, предназначенный для тренировок наших студентов как на занятиях, входящих в учебный план, так и во внеурочное время. Его проходимость – одна тысяча человек в день. В студгородок входят, помимо спорткомплекса, бассейна и санатория-профилактория, 6 общежитий, где проживает полторы тысячи студентов и около 300 сотрудников университета. Между ними проводятся соревнования и спартакиады, где можно попробовать свои силы в 16 видах спорта.

# В ЗДОРОВОМ ТЕЛЕ

## ГДЕ ЗАНИМАТЬСЯ?



**Владимир ТРОФИМОВ,**  
заведующий кафедрой  
«Физическое воспитание и спорт»:

– Чтобы помочь первокурсникам определиться с выбором, в начале семестра проходит организационное собрание, где представители нашей кафедры рассказывают о спортивных возможностях Политеха. Если студент начал заниматься, но вдруг понял, что выбранный вид спорта ему не подходит, по договорённости с тренерами в конце семестра (при условии получения зачёта) он может перейти в другую секцию. При желании ребята могут посещать две и более секции, в таком случае процедура сдачи зачёта определяется для них в индивидуальном порядке.

**ГЛАВНЫЙ КОРПУС**

*ул. Молодогвардейская, 224*

- Тренажёрный зал



**СПОРТИВНЫЙ КОМПЛЕКС**

*ул. Лукачёва, 27*

- Игровой зал
- Боксёрский зал
- Борцовский зал
- Стрелковый тир (боевой, пневматический, мультимедийный)



**ДОМ ФИЗКУЛЬТУРЫ**

*ул. Ново-Садовая, 16*

- Тренажёрный зал
- Игровой зал
- Боксёрский зал
- Зал фитнес-аэробики

**ПЛАВАТЕЛЬНЫЙ БАССЕЙН**

*ул. Лукачёва, 29*



- Большой бассейн – 400 м<sup>2</sup>
- Детский бассейн – 48 м<sup>2</sup>
- Тренажёрный зал

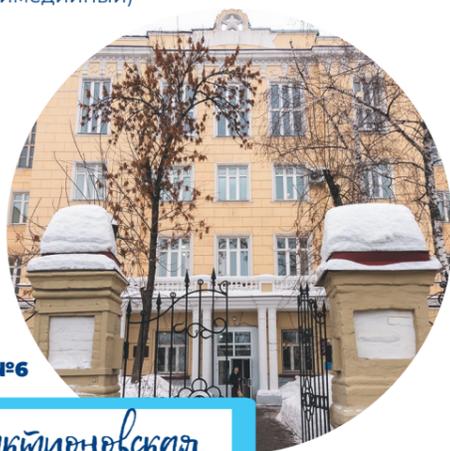
## ЧЕМ ЗАНИМАТЬСЯ?

*ул. Первомайская, 18*

**КОРПУС №1**



- Игровой зал
- Тренажёрный зал



**КОРПУС №6**

*ул. Залаянтоновская, 141*

- Зал тяжёлой атлетики
- Зал пауэрлифтинга



*ул. Вилочовская, 22*

**КОРПУС №5**

- Игровой зал
- Зал настольного тенниса



### АРЕНДОВАННЫЕ ПОЛИТЕХОМ ПОМЕЩЕНИЯ:

- Учебно-спортивный центр «Чайка» (адрес: п. Управленческий, ост. «7 участок»)
- Дворец спорта лёгкой атлетики (адрес: ул. Физкультурная, 101)
- Стадион «ЦСКА ВВС» (адрес: ул. Стара-Загора, 143А)

*ул. Молодогвардейская, 224*

**КОРПУС №8**

- Тренажёрный зал
- Шахматный клуб



**СКОЛЬКО ДЕНЕГ  
МОЖНО ЗАРАБОТАТЬ**

от **6000** до **35000**₽

(в зависимости от количества трудодней)



**ГЕОГРАФИЯ РАБОТЫ**

- Самарская область
- Московская область
- побережье Чёрного моря
- республика Крым
- Амурская область

**СКОЛЬКО ВСЕГО ОТРЯДОВ  
В ПОЛИТЕХЕ**



В штабе «Атлант» **6** отрядов

**3** педагогических

СПО «Империя», «Олимп», «Спарта»

**2** строительных

ССО «Крот 2.0», «Корсак»

**1** сельскохозяйственный

ССХО «Восход»

**СКОЛЬКО ЛЕТ  
САМОМУ МОЛОДОМУ  
И САМОМУ ОПЫТНОМУ  
БОЙЦУ**

Самый опытный **27** лет  
(1992 год рождения)

Самый молодой **18** лет  
(2001 год рождения)

**САМЫЙ  
«ВЗРОСЛЫЙ»  
ОТРЯД**

ССО «Крот 2.0» –  
**13.02.2012**



**17 ФЕВРАЛЯ –  
ДЕНЬ РОССИЙСКИХ  
СТУДЕНЧЕСКИХ  
ОТРЯДОВ**



**СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК  
В ОТРЯДАХ**

более **250**

**СКОЛЬКО ФРУКТОВ  
СОБРАЛИ  
СЕЛЬХОЗОТРЯДЫ**

около **30** тонн



**САМЫЕ НИЗКИЕ  
И САМЫЕ ВЫСОКИЕ  
ТЕМПЕРАТУРЫ ПРИ  
РАБОТЕ**

**-30 – +35**



**САМЫЙ  
АКТИВНЫЙ  
ФАКУЛЬТЕТ**

**ПГС** (промышленное и гражданское строительство)



**СКОЛЬКО  
ГАЛСТУКОВ  
БЫЛО  
ЗАВЯЗАНО  
ЗА ЛЕТО  
СВЫШЕ**

**5000**



**СКОЛЬКО  
ТОНН ЦЕМЕНТА  
ПЕРЕТАСКАЛИ**

от **25** до **35** тонн



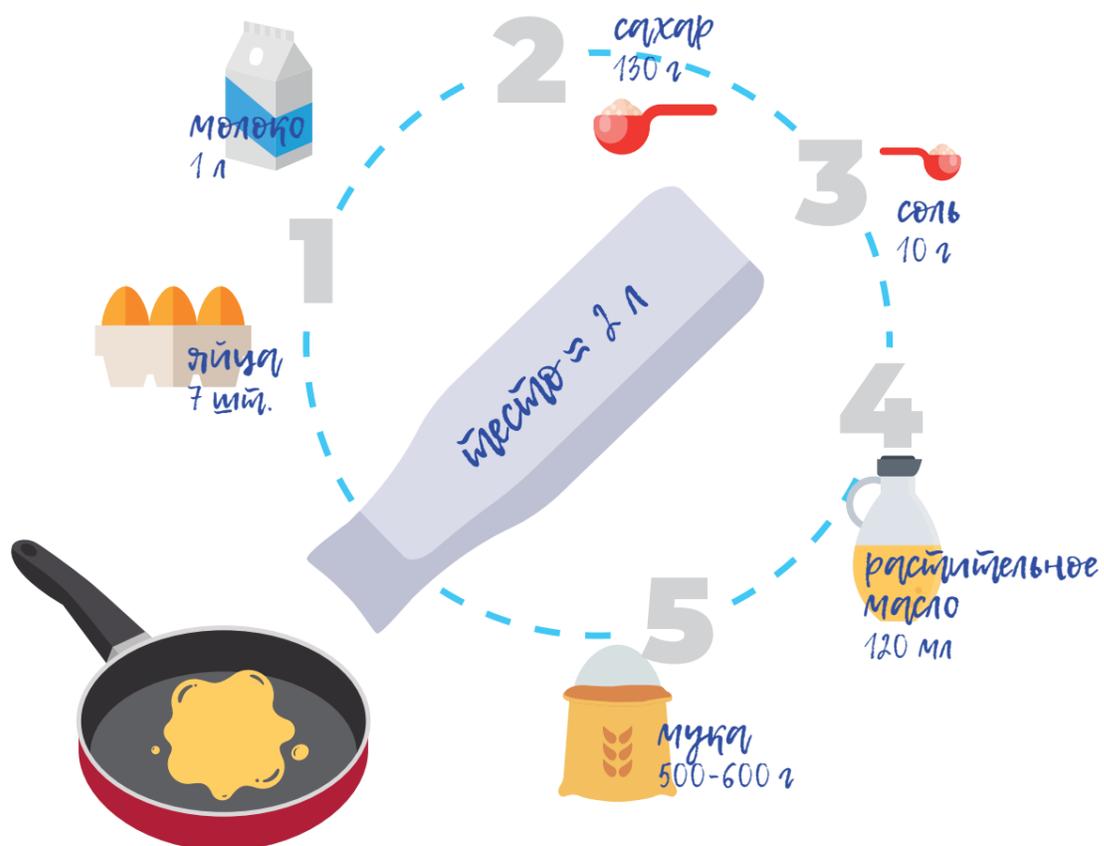
**ЛАЙФХАК  
для студента**

*Готовим блинное тесто в бутылке*

**Андрей УСКОВ,**  
студент 3 курса ФПП:



– Я часто пеку блины. В принципе, это достаточно простое и сытное блюдо. Единственный минус – после готовки приходится мыть гору посуды, поэтому предлагаю замешивать тесто в пластиковой бутылке. Кстати, в плотно закрытой таре, в холодильнике, тесто может храниться несколько дней.



Отпечатано в типографии ООО «Аэропринт» Самара, Заводское шоссе, 18, кор. 3 Тираж 5000 экз. Заказ N 699. Выходит один раз в месяц. Распространяется бесплатно.

Подписано в печать: по граф. 17.00, факт. 17.00 Учредитель – ФГБОУ ВО «СамГТУ» Главный редактор – О.С. Наумова

Выпускающий редактор – Елена Андреева Макет, верстка – Виктория Лисина Корректор – Ирина Бровкина Фото – Евгений Нектаркин

Адрес редакции и издателя: 443100, Самарская область, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244, главный корпус, объединённая редакция «Технополис Поволжья»

E-mail: [tehnopolis.63@yandex.ru](mailto:tehnopolis.63@yandex.ru) Тел. (846) 278-43-57 Электронный архив: [samgtu.ru/university/gazeta-inzhener](http://samgtu.ru/university/gazeta-inzhener)