

ГАЗЕТА САМАРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА  
ИЗДАЁТСЯ С 1933 ГОДА  
19 НОЯБРЯ 2014 | № 18 (3108)

# ИНЖЕНЕР



WWW.SAMGTU.RU



12+

ТЕЗИСЫ ПРЕДВЫБОРНЫХ ПРОГРАММ  
Дмитрия Быкова и Максима Ненашева

Стр. 2-3

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ФГБОУ ВПО «СамГТУ»

Стр. 4-7



## УВАЖАЕМЫЕ СОТРУДНИКИ И СТУДЕНТЫ!

21 ноября в Самарском государственном техническом университете (конференц-зал 1-го корпуса) состоится конференция научно-педагогических работников, а также представителей других категорий работников и обучающихся по выборам ректора СамГТУ.

Список кандидатов на должность ректора согласован с Аттестационной комиссией Министерства образования и науки России. В их число вошли ныне действующий ректор Дмитрий Быков и проректор по научной работе Максим Ненашев.

На конференции кандидаты представят свои программы, своё видение развития университета и ответят на вопросы делегатов. Затем пройдёт тайное голосование. После подсчёта голосов счётной комиссией конференция утвердит протокол результатов голосования.

Начало конференции – в 11 часов.



## МАКСИМ ВЛАДИМИРОВИЧ НЕНАШЕВ

### АВТОБИОГРАФИЯ

Я, Ненашев Максим Владимирович, родился 12 апреля 1971 года в поселке Чаа-Холь Улук-Хемского района Тувинской АССР. После окончания школы и службы в армии в 1991 году поступил в Самарский политехнический институт им. В.В. Куйбышева на инженерно-технологический факультет, который окончил с отличием в 1996 году по специальности «Технология энергонасыщенных материалов и изделий», с присвоением квалификации «инженер-технолог».

Начиная с четвертого курса и после окончания института (с 1994 по 1999 гг.) работал в Научно-исследовательском институте проблем конверсии и высоких технологий (НИИ ПКВТ) при Самарском государственном техническом университете в должностях инженера-технолога, младшего научного сотрудника, научного сотрудника и одновременно был соискателем учёной степени кандидата технических наук. В 1998 году защитил диссертацию на соискание учёной степени кандидата технических наук.

С 1999 года работаю в Самарском государственном техническом университете. За этот период занимал должности старшего преподавателя, доцента, заместителя заведующего кафедрой «Технология твёрдых химических веществ», профессора.

В 2008 году защитил диссертацию на соискание учёной степени доктора технических наук. Учёное звание профессора присвоено в 2012 году.

В настоящее время работаю в должности проректора по научной работе, а также в должности профессора кафедры «Технология твёрдых химических веществ».

С 2009 года являюсь членом диссертационного совета Д 212.217.01 при ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет», проводящего защиту кандидатских диссертаций по специальностям 01.04.17 (Химическая физика, Горение и взрыв, Физика экстремальных состояний вещества), 01.04.07 (Физика конденсированного состояния), а с 2011 года его председателем.

Всего в списке научных и учебно-методических трудов насчитывается 176 наименований, в том числе 168 научных и 8 учебно-методических работ, среди которых учебно-методические пособия по лекционным и лабораторным курсам «Физика быстротекущих процессов», «Автоматы и автоматические линии» и др.

Основные научные направления деятельности связаны с исследованием способов увеличения эффективности существующих конденсированных взрывных систем за счёт использования наноматериалов, а также получением и применением в областях двойных технологий новых видов функциональных наноструктурированных покрытий. Результаты работ отмечены наградами на международных выставках, научных форумах и конференциях.

Общий стаж работы составляет 18 лет, в том числе стаж научно-педагогической деятельности – 16 лет.

Могу изъясняться на английском языке.

Женат, имею троих детей.

### ТЕЗИСЫ ПРОГРАММЫ

кандидата на должность ректора  
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования  
«Самарский государственный технический университет»

#### МАКСИМА ВЛАДИМИРОВИЧА НЕНАШЕВА

1. Сохранение и развитие материально-технической базы университета, улучшение условий труда сотрудников.
  2. Дальнейшее развитие в СамГТУ системы высшего профессионального образования с учётом потребностей современного рынка труда.
  3. Расширение сферы дополнительных образовательных услуг по повышению квалификации и переподготовке кадров.
  4. Повышение эффективности работы аспирантуры; стимулирование защит кандидатских и докторских диссертаций.
  5. Развитие действующих и создание новых учебных центров СамГТУ совместно с ведущими отечественными и мировыми производителями высокотехнологичного оборудования.
  6. Активизация участия университета в федеральных целевых и ведомственных программах Минобрнауки России, Минпромторга России, Минобороны России, работы по заключению хозяйственных договоров на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских, опытно-технологических работ.
  7. Поддержка деятельности Политехнопарка, центра коллективного пользования, уникальных стендовых установок.
  8. Расширение научно-технического сотрудничества СамГТУ с ведущими отечественными и зарубежными предприятиями, университетами и научными центрами.
  9. Поддержка и стимулирование научно-исследовательской деятельности студентов, аспирантов и молодых учёных; создание благоприятных условий для закрепления одарённой молодежи в университете.
  10. Оснащение подразделений университета уникальным оборудованием, позволяющим проводить исследования мирового уровня; обновление учебно-лабораторного оборудования; увеличение фондов библиотек.
  11. Повышение эффективности мер социальной защиты преподавателей, сотрудников, аспирантов и студентов.
  12. Создание благоприятных условий для участия студентов в спортивной, культурной и общественной деятельности университета.
- Кандидат на должность ректора ФГБОУ ВПО «СамГТУ» М.В. Ненашев

#### ВЫПИСКА

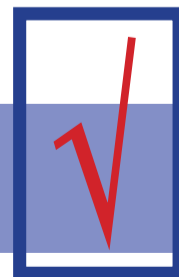
из протокола № 71 заседания Аттестационной комиссии  
Минобрнауки России от 24 октября 2014 года

Руководствуясь пунктом 4 статьи 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Аттестационная комиссия рассмотрела кандидатуры Быкова Дмитрия Евгеньевича, ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Самарский государственный технический университет», и Ненашева Максима Владимировича, проректора по научной работе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Самарский государственный технический университет», на должность ректора указанного университета.

Изучив представленные документы и материалы, а также заслушав и обсудив выступления Быкова Д.Е., Ненашева М.В., Аттестационная комиссия решила:

1. Согласовать кандидатуру Быкова Дмитрия Евгеньевича для участия в избрании на должность ректора ФГБОУ «СамГТУ».
2. Согласовать кандидатуру Ненашева Максима Владимировича для участия в избрании на должность ректора ФГБОУ «СамГТУ».
3. Довести настоящее решение до сведения кандидатов и Учёного совета ФГБОУ ВПО «СамГТУ».

Ответственный секретарь Аттестационной комиссии  
В.Ю. Голубовский



### ВЫБОРЫ РЕКТОРА СамГТУ





## ДМИТРИЙ ЕВГЕНЬЕВИЧ БЫКОВ

### АВТОБИОГРАФИЯ

Я, Дмитрий Евгеньевич Быков, родился 4 августа 1966 года в г. Куйбышеве. После окончания средней политехнической школы № 22 г. Куйбышева в 1983 году поступил на химико-технологический факультет Куйбышевского ордена Трудового Красного Знамени политехнического института им. В.В. Куйбышева и в 1988 году окончил его с отличием. После получения квалификации «инженер химик-технолог» по распределению поступил на кафедру «Технологии основного и нефтехимического синтеза» для работы в должности инженера. В 1990 году окончил специальное отделение по химии низких температур и в 1991 году защитил кандидатскую диссертацию по специальности «Химическая кинетика и катализ» в МГУ им. Ломоносова.

До 1993 года работал на вышеуказанной кафедре в должности старшего научного сотрудника. Затем перешёл на должность заведующего экспертной гидрохимической лабораторией в научно-производственную фирму «Экос», а в сентябре 1995 года прошёл по конкурсу на должность доцента кафедры водоснабжения и водоотведе-

ния Самарского государственного архитектурно-строительного университета и одновременно продолжал руководить экспертной гидрохимической лабораторией.

В 2001 году был приглашён на должность заведующего кафедрой «Химическая технология и промышленная экология» в Самарский государственный технический университет. В этом же году под моим руководством создан Научно-аналитический центр промышленной экологии СамГТУ, а в 2008 году – Независимый аттестационно-методический центр «Экотехбезопасность».

В 2004 году защитил докторскую диссертацию в Московском государственном строительном университете по специальности «Экология», в 2005 году присвоено звание профессора.

В 2006 году был избран на должность декана нефтехнологического факультета, которую занимал до 2009 года. С декабря 2009 года по настоящее время работаю в должности ректора СамГТУ.

Общий стаж научно-педагогической работы составляет более 25 лет. Имею более 190 научных и учебно-методических

работ, являюсь квалифицированным специалистом в области химической технологии и промышленной экологии, более 15 лет являюсь аттестованным экоаудитором и членом Российской экоаудиторской палаты.

Под моим руководством защищены 2 докторские и 7 кандидатских диссертаций.

В течение 2006 и 2007 годов входил в состав рабочей группы по совершенствованию законодательства РФ в области обращения с отходами при Комитете по науке, образованию, здравоохранению и экологии Совета Федерации Федерального Собрания РФ. Выступал в 2006 году на парламентских слушаниях в Совете Федерации по вопросам обращения с отходами. С 2008 года являюсь руководителем группы специалистов, представляющих СамГТУ в техническом комитете «Менеджмент отходов» Госстандарта РФ. Являюсь членом Общественного совета при ГУВД по Самарской области, редактором журналов «Технополис Поволжья» и «Нефть. Газ. Новация».

Могу изъясняться на французском и английском языках. Женат, имею дочь.

## ТЕЗИСЫ ПРОГРАММЫ

кандидата на должность ректора  
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования  
«Самарский государственный технический университет»

### ДМИТРИЯ ЕВГЕНЬЕВИЧА БЫКОВА

1. Обеспечение работой сотрудников университета и неуклонное повышение зарплаты за счёт освоения новых областей рынка образовательных, научно-технических и инженеринговых услуг как в Российской Федерации, так и за рубежом.

2. Обеспечение возможности всем сотрудникам университета получать дополнительный доход в условиях справедливого распределения поступающих на счёт университета средств с непосредственным учётом развития материальной и научно-технической базы инициативных коллективов.

3. Укрепление материальной базы кафедр и факультетов путём рационального использования финансового потенциала университета.

4. Развитие научно-технического студенческого движения путём освоения новых областей техники, использования механизмов внешних и внутренних грантов для финансовой поддержки проектов.

5. Оптимизация работы административных и управленческих служб университета на основе современных методов и инструментов.

6. Расширение международных связей, контактов с зарубежными университетами по образовательным программам академической мобильности, выполнение лингвистической программы университета, интенсивное освоение международного рынка научно-технической продукции и услуг.

7. Дальнейшее развитие материально-технической базы и инфраструктуры научно-исследовательской части, бизнес-инкубатора, лабораторий, учебных, производственных и спортивных центров университета.

8. Повышение качества образования в университете за счёт усиления практической подготовки на основе тесного сотрудничества с ведущими российскими и зарубежными компаниями. Организация

учебного процесса с чёткой направленностью на мотивацию получения глубоких знаний и экономическую эффективность получения образования в СамГТУ.

9. Дальнейшее развитие социальных программ университета, поддержка пенсионеров и социально не защищённых сотрудников.

10. Консолидация научных сил университета, повышение роли научных исследований в образовании студентов и доли научных средств в бюджете университета. Реальная поддержка научных коллективов и ведущих учёных.

11. Дальнейшее развитие и совершенствование кадровой политики. Максимальное обеспечение потребности в пополнении трудовых ресурсов университета за счёт привлечения талантливой молодежи, студентов, аспирантов и выпускников СамГТУ, а также ведущих вузов России.

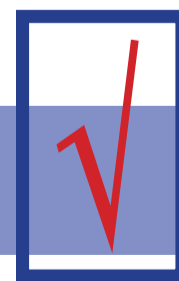
12. Развитие в университете системы довузовского образования по различным направлениям научно-технической, культурной, спортивной деятельности с целью формирования у школьников стремления к поступлению в СамГТУ.

13. Дальнейшее развитие и углубление культурного, социального, спортивно-патриотического направлений деятельности СамГТУ для создания в среде студентов и сотрудников атмосферы единой большой семьи политехников, живущей и работающей на благо России.

14. Неуклонное повышение престижа СамГТУ путём достижения и демонстрации новых значительных результатов на региональном, российском и международном уровнях.

15. Развитие инновационной среды в университете. Всемирная поддержка издательского дела и телевидения.

Кандидат на должность ректора ФГБОУ ВПО «СамГТУ» Д.Е. Быков



## ВЫБОРЫ РЕКТОРА СамГТУ



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» на 2014-2019 годы (проект)

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Самарский государственный технический университет» (далее именуемый СамГТУ, Университет) и устанавливающим взаимные обязательства между работником и работодателем. Коллективный договор заключён 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, за исключением пунктов, относящихся к членам профсоюза.

1.4. Договор заключён на 5 лет с 1 декабря 2014 г. по 1 декабря 2019 г. По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

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

1.6. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников. С учётом экономических возмож-

ностей 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 (контракта) 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 своём 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 руководи-

теля конфиденциальную экономическую, коммерческую, научную, техническую, технологическую и другую информацию Университета, полученную в связи с выполнением своих служебных обязанностей или случайным путём.

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

2.11. Научно-педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность педагогического и научного процессов;
- формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (уровню, специальности);
- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- непрерывно совершенствовать своё 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 РАБОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

#### 3.1. Трудовой договор

3.1.1. Приём, перевод и увольнение работников проводить в соответствии с законодательством о труде, ТК РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации» и Коллективным договором. При найме 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 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 принимать 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 учётом 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 перепрофилировании кафедр.

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 произведённые и документально подтверждённые 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 на провоз багажа);
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), из расчёта за каждый день нахождения в командировке:

- нахождение в командировке на территории городов Приволжского федерального округа – 500 рублей;

- нахождение в командировке на территории других городов Российской Федерации, в городах Москва и Санкт-Петербург – 700 рублей;

- 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, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя).

#### 3.2. Рабочее время

3.2.1. Трудовой распорядок в Университете устанавливается 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 профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала установить шестидневную рабочую неделю. Общий объём 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. Управлению высшего образования в срок не позднее 15 сентября представлять в подразделения (факультеты, кафедры) утверждённую учебную нагрузку и штатное расписание.

3.2.5. Работники Университета имеют право заключать с Работодателем договоры о выполнении сверх утверждённых индивидуальным планом учебных и научных работ различных видов, в том числе по разработке и внедрению новых технологий обучения, оказанию платных образовательных услуг (обучение по дополнительным программам и т.д.) вне рамок соответствующих программ и государственных образовательных стандартов.

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 учёт рабочего времени профессорско-преподавательского состава за учётный период в один год с 1 сентября по 31 августа.

Категории работников университета, для которых применяется суммированный учёт рабочего времени за учётный период один месяц: вахтёры и сторожа отдела охраны, операторы газовых котельных, дежурные электрики и сантехники административно-хозяйственной части, дежурные по общежитиям, дежурные специалисты и медсёстры санатория-профилактория, социального

управления, дежурные второго отдела.

Категории работников, для которых установлен гибкий график работы и суммированный учёт рабочего времени в подразделениях:

- в санатории-профилактории: администратор, горничная, повар, кондитер, официант, кухонный рабочий;

- в общежитиях № 6, 7, 8, новом общежитии: сторож (вахтёр), дежурный по этажу, дежурный по общежитию, лифтёр;

- в общежитии гостиничного типа № 2: дежурный по общежитию, горничная;

- в спорткомплексе: врач, медицинская сестра, инструктор тира, слесарь-сантехник, уборщик производственных и служебных помещений.

Установить учётный период – один год.

Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

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.

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 учёт 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 – в 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 днём является воскресенье. Вторым выходным днём при пятидневной рабочей неделе установить субботу.

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

3.3.3. Предоставлять жёнам военнослужащих, проходящих военную службу на территории Российской Федерации, ежегодный отпуск одновременно с очередным отпуском их мужей. При этом исходить из того, что отпуск жёнам военнослужащих предоставляется с учётом их желания, а продолжительность отпуска может быть равна продолжительности отпуска их мужа. Предоставлять в таких случаях жёнам 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 лабораторно-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 и научного 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 днём предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 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 днём в организациях, финансируемых за счёт средств федерального бюджета».

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

3.3.9. Производить выплаты отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При задержке выплаты по вине Работодателя по требованию работника переносить отпуск на соответствующее количество дней задержки.

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 экономии фонда оплаты труда вуза.

3.3.13. По согласованию между Работодателем и работником очередной отпуск по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам может быть перенесён 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:

- сокращённую продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю

- (с письменного согласия работника, оформленного путём 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 – 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 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 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 одиноким женщинам и мужчинам, воспитывающим двух и более детей до 12 лет, по их заявлениям, дополнительный оплачиваемый отпуск до трёх 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 раз-

делены 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 нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми 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 учётом:

- 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»;
- 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 сотрудников и совместителей применяется система оплаты труда по трудовому договору. При заключении трудового договора между Университетом и работником оговариваются определённые условия оплаты труда, которые могут включать в себя:

- должностной оклад в соответствии с утверждёнными 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:
- надбавку за работу во вредных условиях труда в соответствии с нормативными документами и приказами по Университету;
- надбавку за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с норма-

тивными документами и приказами по Университету;

- доплату за работу в ночное время (с 2200 до 600 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, направленные 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 счёт и в пределах средств, направляемых на оплату труда (из всех источников финансирования Университета).

В Университете могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- за высокие показатели в труде;
- надбавки за расширение зоны обслуживания и совмещение профессий;
- надбавка за интенсивность работы;
- надбавка за дополнительный объём работы;
- надбавка за работу в период поступления абитуриентов и проведения приёмных экзаменов;
- надбавка за особо сложные и ответственные работы;
- надбавка за срочность выполняемых работ;
- надбавка за высокий профессионализм и мастерство;
- доплата за звание «Мастер спорта РФ», «Мастер спорта СССР» – 900 руб.;
- доплата за классность водителям;
- надбавка за ненормированный рабочий день в соответствии с приказами по Университету;
- надбавка-грант Учёного совета;
- надбавка за обеспечение внебюджетной деятельности Университета;
- надбавка в целях социальной защиты;
- надбавка персонального характера;
- надбавка административная;
- надбавка за районный коэффициент (Постановление Госкомтруда

СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 г. № 403/20-155);

– надбавка за руководство научно-исследовательской работой студентов;

– надбавки работникам, награжденным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», имеющим почётные звания «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный экономист РФ», «Заслуженный изобретатель РФ», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Заслуженный работник культуры РФ» и другие государственные почётные звания, устанавливаются как ежемесячная поощрительная надбавка;

– надбавки работникам, награжденным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;

– надбавки работникам за отраслевые нагрудные знаки, а также звание «Почётный работник СамГТУ»;

– за высокие показатели в работе, общественной деятельности, спорте;

– за высокие показатели в подготовке научных кадров через аспирантуру и докторантуру;

– за защиту диссертации кандидата наук диссертанту и научному руководителю;

– за защиту диссертации доктора наук;

– за качественное и результативное выполнение оперативных поручений руководителя;

– за издание учебника, методического пособия, получившего высокую оценку и признание;

– за активную и плодотворную работу в диссертационном совете;

– за оснащение, ремонт, установку силами сотрудников структурного подразделения лабораторного, научного или хозяйственного оборудования;

– за организацию досуга, проведение в Университете праздников, вечеров отдыха и других культурно-массовых и воспитательных мероприятий;

– за чёткую организацию и проведение оздоровительных кампаний;

– за организацию и проведение научных симпозиумов, съездов, конференций и семинаров;

– по ходатайству вышестоящих административных и общественных организаций и др.;

– поощрения в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет и т.д.) на основании приказа ректора;

– работникам Университета, проработавшим на руководящих должностях в СамГТУ, на усмотрение Работодателя:

• не менее 5 лет:

– на должности ректора – устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 5 должностных окладов, при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей по новой должности;

– на должности проректора – устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 4 должностных окладов, при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей по новой должности;

• не менее 8 лет:

– на должности ректора – устанавливается ежемесячная стиму-

лирующая выплата в размере до 8 должностных окладов, при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей по новой должности;

– на должности проректора – устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 7 должностных окладов, при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей по новой должности.

– при увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости при наличии средств в Университете и в зависимости от стажа работы в Университете выплачивать ему выходное пособие в размере:

– при стаже более 20 лет – одного должностного оклада;

– при стаже более 30 лет – двух должностных окладов;

– при увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности выплачивать ему выходное пособие не менее одного должностного оклада;

– другие виды надбавок и выплат (в том числе ежемесячные).

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 Учёным советом университета и утверждённым приказом ректора.

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

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

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

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

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

При работе подразделения сокращённым 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 устанавли-

ваться стимулирующие надбавки и поощрительные выплаты за счёт 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 по приказу ректора учебные занятия со студентами, слушателями ФПК и иными слушателями, 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 учёной степени или учёной степени, но обладающих опытом и стажем научно-педагогической или практической деятельности не менее 5 лет, оплата может производиться по ставкам, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы. Лицам, зачисленным на условиях почасовой оплаты труда, доплата за наличие учёной степени кандидата наук и доктора наук не устанавливается.

3.4.1.7. Оплата труда ректора Университета производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, другими органами государственной власти, Учёным советом университета 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 надбавок стимулирующего характера.

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 формирования фонда надбавок стимулирующего характера являются соответствующие статьи бюджетного финансирования, экономия ФОТ, образовавшаяся по итогам отчётного периода или года, средства, поступающие за выполнение заключённых хозяйственных договоров, договоров на обучение, арендной платы, вне реализационных и прочих доходов.

3.4.1.10. Все вышеперечисленные 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 одна из форм оплаты труда может быть использована оплата в соответствии с заключёнными договорами гражданско-правового характера: договор подряда или договор о возмездном оказании услуг. В Университете применяются типовые формы договоров, утверждённые приказом ректора.

В договоре обязательно указывается вид выполняемой сотрудником работы (услуги), срок её 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, уменьшение объёма вознаграждения при невыполнении в указанные сроки и др.).

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

Договоры 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, конструкторская, ремонтная, оформительская работа, редакционно-издательская деятельность, юридические, бухгалтерские, расчётные, 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, причинённого 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 счёт.

Размер материальной помощи устанавливается ректором индивидуально с учётом 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.

Указанные выплаты осуществляются из прибыли Университета,

остающейся в распоряжении Университета после оплаты налога на прибыль, и экономии бюджетных средств по ФОТ.

Работодатель обязуется:

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

Докторантам выплачивается стипендия в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 10.10.2013 №899.

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 членам профсоюза 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. Ежегодно заключать соглашение между Работодателем и профкомом по охране труда и технике безопасности, считать его неотъемлемой частью Коллективного договора и обеспечить его выполнение.

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

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

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

3.5.6. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными

условиями труда, льготами в соответствии с ТК РФ (сокращённый рабочий день, дополнительный отпуск, раздача молока, медицинские профилактические осмотры) и средствами защиты по нормам, установленным законодательством.

3.5.7. Своевременно производить аттестацию рабочих мест, условий труда и санитарно-технического состояния подразделений.

3.5.8. 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 приёму готовности корпусов и подразделений к работе.

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

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

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

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

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

3.5.14. Отменять проведение занятий и выполнение других видов работ (НИР и др.) в помещениях при температуре ниже 18°C, а также если освещённость или другие условия труда не соответствуют норме (по заключению комиссии охраны труда профкома и отдела охраны труда).

3.5.15. 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:

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

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

3.5.18. 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.

3.5.19. 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.

3.5.20. Периодически (1 раз в 3 месяца) проверять ход выполнения Коллективного договора по улучшению состояния условий и охраны труда в подразделениях Университета.

3.5.21. 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 жильё.

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

4.3. При принятии решения об изменении подчинённости 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 сокращённый 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 и жилых домах 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 учёт и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни по таблице учёта 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 объёмы социальной помощи, оздоровительной работы, источники финансирования и их объёмы.

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

5.4. Регулярно заслушивать на заседаниях ректората информацию о работе комбината питания.

5.5. Провести работу по ознакомлению работников с Инструкцией о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учёта 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» и турбазы «Турист» 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, листков нетрудоспособности, лечение и отдых.

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

5.10. Проводить оздоровление и лечение в санатории-профилактории Университета работников и ветеранов Университета с предоставлением льготных путёвок, курсовок, оказываемых медицинских услуг.

5.11. Выделять неработающим ветеранам войны и труда – бывшим работникам Университета 50 бесплатных путёвок в санаторий-профилакторий Университета в год, 10 бесплатных путёвок в СОЛ «Политехник» в каждый заезд.

5.12. Выделять средства из бюджетов Университета и профкома для частичной оплаты лечения работников по санаторно-курортным путёвкам, на летний отдых детей

работников, культурно-массовую и спортивную работу.

5.13. Производить реализацию путёвок 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 на льготных условиях;

– 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, с решением социальных проблем, а также по другим условиям Коллективного договора и в соответствии с этим обязуется:

6.1. Закрепить в бесплатное пользование выделенное помещение № 312 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 освобождённым работникам профкома в порядке, установленном для работников Университета. Распространить на освобождённых 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 счёт 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 подчинённости хозяйственные и профсоюзные органы для принятия соответствующих решений.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.3. Положения, сметы и другие документы, принятые совместно Работодателем и профкомом, считать неотъемлемой частью Договора с момента его подписания сторонами.

7.4. Считать заключаемые в подразделениях Коллективные договоры (в рамках их компетенции) дополнением к настоящему Договору. Ответственность за их выполнение несут Работодатель и профбюро подразделений.

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

7.6. 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.

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

От имени работников  
В.Н. Трофимов  
От имени работодателя  
Д.Е. Быков

**Новосёлы  
в общежитии**

В первой декаде ноября в новом общежитии СамГТУ на пересечении улиц Революционной и Лукачёва появились первые новосёлы. Старшекурсники обустроятся в новом доме с удовольствием и отмечают, что его трудно назвать общежитием: в комфортабельных однокомнатных квартирах имеются все условия для учёбы и отдыха.

Процесс заселения студентов продолжается.

**Добро пожаловать  
во Францию**

Представители Французского государственного агентства по продвижению французского высшего образования за рубежом «Кампус Франс» 10 ноября встретились со студентами ИЭФ.

Гости рассказали о стипендиальной программе, которая позволит самарским студентам и молодым учёным выезжать на обучение в вузы Франции. Договор о реализации программы в ближайшее время будет подписан посольством Франции и министерством образования и науки Самарской области. Стипендия будет выплачиваться магистрантам, аспирантам и кандидатам технических наук для продолжения обучения по выбранным ими специальностям.

**Турнир  
по футболу**

13 ноября в спорткомплексе Политеха открылся очередной ежегодный футбольный турнир «Лига СамГТУ по мини-футболу».

В отборочном туре нынешнего турнира сыграют 34 спортивных коллектива.

Первыми в борьбу за право называться лучшей командой вуза вступили команды «Штутгарт» и «Olympus».

В день открытия чемпионата выступил дуэт футбольных фристайлеров, поразивший зрителей своими трюками, а также состоялся выставочный матч между представителями администрации Политеха и судебной системы. 5:3 в пользу служителей Фемиды – с таким счётом завершилась игра.

**Студдебют – 2014**

В «Студенческом дебюте» 10 ноября участвовали самые артистичные первокурсники со всех факультетов. Они представили лучшие номера, впервые показанные на фестивале «Студенческая осень». В конце мероприятия были подведены итоги фестиваля искусств «Студенческая осень СамГТУ – 2014», оценки выставались по пятибалльной системе.

Наибольшее количество баллов набрал ЭТФ (4,69), на второй позиции оказался ИЭФ (4,45), третье место поделили ИТФ и ХТФ (4,26).



Новая команда КВН СамГТУ получила оригинальное название

**«ЕЛЕНА САННА»  
ВПЕРЕДИ**

12 ноября в ДК «Современник» состоялся финал II сезона молодёжной лиги КВН «Самара».

За звание чемпиона боролись команды «Усейн Болт» (СамГМУ), «Команда А» (СамГУ), «Без пятнадцати двенадцать» (ПГСГА), «Сборная Ленинградской улицы» (сборная университетов), «Елена Санна» (СамГТУ), «Космический университет» (СГАУ).

Победителем напряжённой и полной интриги игры стала команда «Елена Санна» (названная в честь директора КМЦ СамГТУ

Елены Мясниковой), которая получила путёвку в финал Самарской региональной лиги КВН. Напомним, что ранее в финал уже прошла ещё одна команда из нашего вуза – «Несборная». Это беспрецедентный случай: в финале Самарской региональной лиги никогда не играли сразу две команды из СамГТУ. Поэтому приходите 20 декабря в КРЦ «Звезда» и болейте за Политех!

Альберт БОЯЗИТОВ

**ЛИСТ  
МАРИХУАНЫ –  
НЕ УКРАШЕНИЕ**

Заместитель прокурора Октябрьского района Константин Лысенко встретился с первокурсниками ЭТФ. Представитель прокуратуры рассказал студентам о последствиях употребления, хранения, распространения и пропаганды наркотиков.

Он отметил, что в прошлом году в российское законодательство были внесены изменения, благодаря которым прокуратуре стали доступны некоторые сведения, ранее относившиеся к категории врачебной тайны. Владея этой информацией, прокуратура формирует списки лиц, для которых установлены ограничения на получение водительского удостоверения, разрешения на хранение оружия, прав на управление маломерными судами, и отправляет эти данные в специализированные учреждения. Для тех, кто

заподозрен в употреблении наркотиков, существуют и ограничения при трудоустройстве на определённые должности.

Немало вопросов у студентов вызвала статья 6.13 Кодекса РФ об административных правонарушениях. По этой статье ответственность может наступить уже за то, что на одежде человека изображено наркотическое вещество или растение, например лист марихуаны.

Задать свой вопрос прокурору можно и на сайте Политеха в рубрике «Проект».

Евгения ВАСИНА



Заместитель прокурора акцентировал внимание студентов на правовых аспектах употребления наркотиков

**ФЕСТИВАЛЬ ФУТБОЛА**

В спорткомплексе вуза прошёл первый Фестиваль футбола СамГТУ. Спортивный праздник состоялся при поддержке профкома студентов и кафедры физического воспитания.

Первым пунктом программы стал матч между детьми и родителями. После упорной борьбы, в которой младшее поколение ни на шаг не отставало от старшего, игра завершилась ничьей.

Затем состоялся матч по мини-футболу между студенческими командами – победителями факультетов. ИЭФ одержал победу над ИТФ со счётом 1:0.

Самой яркой частью фестиваля стал матч между командами сотрудников СамГТУ и самарской мэрии. В первом тайме гор-администрация вырвалась впе-

рёд, но во втором политеховцы активно атаковали ворота соперников. За минуту до окончания матча не хватало лишь одного забитого мяча, чтобы завершить дружескую встречу ничьей. Игра закончилась со счётом 6:5 в пользу администрации города.

Под конец вечера зрителей ожидал сюрприз: не имеющий аналогов футбольный «биатлон».

Фестиваль футбола завершился награждением легендарных спортсменов – выпускников Политеха.

Ирина БОБЫЛЁВА



Блестящую технику продемонстрировал проректор Евгений Франк