

ПОЛИТЕХНИК

ОРГАН ПАРТКОМА, ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ, КОМИТЕТА ВЛКСМ И РЕКТОРАТА ЛЕНИНГРАДСКОГО ОРДЕНА ЛЕНИНА ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА ИМЕНИ М. И. КАЛИНИНА

№ 11 (2913)

Среда, 30 марта 1988 г.

Выходит с 22 апреля 1926 г.

Цена 2 коп.

Сегодня в номере

- Секретарь парткома о перестройке в работе партийной организации института. 1-я стр.
- Самоуправление в общежитиях: что мешает его внедрению? 2-я стр.
- «Выясним отношения» (политехники на овощебазе). 3-я стр.
- Судебный иск бойцов СО. 4-я стр.

Навстречу XIX Всесоюзной партийной конференции

Доверять человеку

Беседа с секретарем партийного комитета института Н. И. Диденко

НЕМНОГИМ менее трех месяцев остается до начала XIX Всесоюзной партийной конференции. Сегодня мы, открывая новую рубрику в «Политехнике», предлагаем вашему вниманию беседу редактора газеты В. А. БЕЛОПАСОВА с секретарем партийного комитета института Н. И. ДИДЕНКО.

Каковы перемены в жизни партийной организации ЛПИ? Насколько эффективно преодолеваются возникающие на этом пути трудности? Как коммунисты института решают задачи по перестройке, демократизации и гласности в коллективе?

Эти и другие вопросы были затронуты в беседе.

— Николай Иванович, прошло около пяти месяцев после общепарткомского партийного собрания, на котором коммунистами в адрес парткома был высказан ряд критических замечаний по руководству перестройкой. Что за это время конкретного удалось уже сделать? Над чем сейчас работает партийный комитет и его бюро?

— Сразу после собрания, которое показало достаточно высокую активность, заинтересованность, коммунистов в решении задач, выдвинутых перестройкой, в парткоме были проанализированы все критические замечания в наш адрес. Если раньше в таких случаях просто составлялся план реализации критических замечаний, многие пункты которого, что уж там греха таить, «забывались», то на этот раз каждый член партийного комитета получил конкретное задание с указанием сроков его выполнения, т. е. каждое замечание взято на контроль и его реализация рассматривается как выполнение партийного поручения.

Теперь о конкретных переменах. У нас входит в практику проведение выездных заседаний бюро парткома в подразделениях — с приглашением руководителей, членов партийного актива, рядовых коммунистов (ЦНИ ОКИ РТК). Сама подготовка того или иного вопроса тоже видоизменилась: члены парткома больше бывают в коллективах, беседуют с людьми, выясняют разные точки зрения. Соответственно, и само обсуждение вопроса на заседании бюро, и принятие решения проходят демократичнее. Вообще, отказ от командно-административных форм руководства, я убежден, только на пользу делу. Уважительное, доброжелательное отношение к человеку — не только признак интеллигентности, оно приносит больший эффект в работе.

— Вы упомянули о том, что члены партийного комитета сейчас чаще бывают в коллективах. Здесь видятся и новые формы работы с низовым активом, партгруппами, скажем, — не так ли?

— Совершенно верно. Более того, активизации работы в партийных группах мы придаем первостепенное значение. Большего мы ждем от наших партгрупп, потенциал-то здесь достаточно высокий. Назову таких партгруппиров, как Т. А. Моисеева (кафедра ректорско- и парогенераторостроения), Ю. Т. Ефимов (кафедра колесных и гусеничных машин), Э. Л. Жуков (кафедра технологии машиностроения), А. В. Щербаков (кафедра деталей машин), Е. Е. Селина (кафедра ТОЭ), А. Ф. Тихомиров (кафедра электроизоляционной техники и конденсаторов).

Уверен, что и введенное в практику проведение дней партгруппы, где можно обсудить самые острые, «болевы» точки партийной работы, обмениваясь опытом, получить исчерпывающие ответы на самые разные вопросы, будет способ-

ствовать активизации деятельности членов партийного актива.

Считаю чрезвычайно важным и регулярные выступления руководителей института, членов парткома перед пропагандистами системы политучебы, которые хорошо знают настроение в трудовых коллективах.

Особо скажу о единых политднях. В трудовых коллективах и студенческих группах постоянно выступают члены бюро парткома, ректор и проректоры. При этом осуществляется «обратная связь» руководства института с людьми — из уст сотрудников и студентов мы слышим конкретные пожелания.

Так, по инициативе преподавателей и сотрудников кафедры технической кибернетики и студентов ФТК, поддержанной руководством ЦНИ ОКИ РТК, организовано совместное обучение с производственной деятельностью на должностях инженеров ЦНИ ОКИ РТК с оплатой за неполную неделю. Это хорошее начинание поддержали коллективы ЭлМФ и ЭНМФ.

Другой пример. Сотрудники и преподаватели РФФ, ФМФ и Физико-технического института организовали базовую физико-техническую школу ФТИ-ЛПИ, в которой в настоящее время обучается 50 школьников.

По инициативе студентов, проживающих в общежитии № 14 (председатель студсовета Г. Схвидиани), № 4-а (А. Михальчук), 6-ф (А. Былина) активизирована работа по переводу этих и других общежитий на самоуправление.

Вот еще пример. Студенты ЭлМФ выступили с инициативой о проведении вузовской студенческой спартакиады (по типу малой олимпиады). Предложение было поддержано, и теперь каждый факультет готовит крупное спортивное мероприятие в рамках ЛПИ.

В свою очередь, выступающие на политднях разъясняют аудитории обоснованность того или иного решения руководства. Причем проходят политдни, встречи в форме беседы, диалога, без «президиумов» и «официальной части»; как правило (что, я считаю, важным), в сравнительно небольших аудиториях: практически каждый имеет возможность выступить в разговор, получить информацию, высказать пожелание и т. д. Словом, и эта форма работы в коллективах, уверен, заслуживает своего развития.

— Николай Иванович, хотелось бы затронуть один, как

я понимаю, непростой вопрос. Речь идет о все еще доминирующем «бумаготворческом» стиле работы в наших партийных организациях. И на собраниях об этом говорилось, и в частных беседах мне, например, не раз доводилось слышать сетования коммунистов на «перепроизводство» бумаг...

— Что такое делопроизводство, каково его значение — думаю, это хорошо известно не только коммунистам. Кроме этого, существуют инструкции вышестоящих партийных органов, которые, как вы понимаете, обязаны выполняться. В то же время замечу, что сейчас, в период подготовки к Всесоюзной партконференции, нам предложено дать свои предложения по совершенствованию делопроизводства в партийной организации. Бумага, даже самая важная, тут я, разумеется, с вами согласен, не должна заслонять человека, его дело, что, к сожалению, у нас бывало в свое время.

Но кое-что в плане сокращения бумаготворчества и бесконечных «согласований» мы можем сделать сами. Вот, к примеру, порядок оформления выезда в соцстраны. Сейчас он значительно упрощен. Вопрос о выезде на срок до 1 года не рассматривается на заседании бюро парткома (зачем «перепроверять» первичную партийную организацию?) — все ограничивается подписью документов секретарем парткома. Лишь в спорных ситуациях слово за бюро. Как-то подзабыли мы, увлекаясь иногда «сверхбдительностью», о доверии к человеку. К нашему, советскому человеку.

— Я даже думаю, Николай Иванович, что не так страшно, доверяя, ошибиться в человеке (в чем, конечно, приятного мало), чем обидеть, оскорбить человека недоверием...

— К слову сказать, считаю, Виктор Алексеевич, что газете стоило бы этому вопросу уделить особое внимание на своих страницах...

— Попробую это сделать прямо следующим вопросом, так сказать, в развитие темы. Не кажется ли вам, что партийные организации подразделений, тем не менее, все еще испытывают солидный «диктат» сверху, в частности, от бюро парткома? Я имею в виду вопросы повесток дня собраний, прием в КПСС и т. д.

— Давайте по порядку. О повестках дня. Раньше, действительно, существовали жесткие требования (рожденные, как вы понимаете, не в парткоме ЛПИ) по обязательной повестке дня. Нередко получа-

лась, мягко говоря, явная нестыковка: спущенная «сверху» повестка — одна, а организация считает целесообразным обсудить другой, для нее в данный момент, возможно, более важный вопрос. Сейчас такого, как вы выразились, «диктата» нет. Другое дело, что сегодня, когда ЦК КПСС на своих Пленумах обсуждает настолько животрепещущие вопросы нашей жизни (кадровая политика, экономические преобразования, высшая школа), первичные партийные организации просто не могут стоять от них в стороне. И коммунисты сами, без «указаний» и «распоряжений» это понимают.

О приеме в партию. Раньше существовали ограничения по контингенту — т. е. преподаватели — одно, студенты — другое, сотрудники — третье, и соотношение должно быть соблюдено, бывало, что и пол, и возраст (!) оговаривались. Все мы учимся работать по-новому. С бюрократическими, замшелыми формами работы должно быть покончено. Думаю, вопрос о членстве в КПСС будет обязательно затронут на Всесоюзной конференции, кое-что здесь и сегодня нуждается в доработке.

— Такой вопрос. О ваших ближайших помощниках — членах парткома. Довольны ли вы их работой? Не нуждается ли наш партийный актив в притоке новых, молодых сил?

— Вы знаете, может это кажется неправдоподобным, но ни к одному члену парткома у меня, как у секретаря, серьезных претензий нет. Повторюсь — сотрудничество рождается на доверии. У нас в парткоме, я считаю, творческая, деловая атмосфера, участки работы распределены не «абы как», а исходя из потенциала сильных, определяющих сторон каждого. Кто-то больше организатор, кто-то — «генератор идей», кто-то — исполнитель (кстати, хорошим исполнителем быть тоже не просто) — все это учитывалось и учитывается.

Что касается притока молодежи... Скажу, что у нас в ЛПИ, скажем, студенты составляют почти 10 процентов членов КПСС. Не следует ли с учетом этого (и не только этого) ввести какого-то из них в члены партийного комитета? Думаю, есть в этом смысл. Кстати, вы знаете, что в одно время, в послевоенный период, партком в нашем институте возглавлял... студент? Студенчество, молодежь, я считаю, надо вообще смелее привлекать к нашей работе, ведь они — наш завтрашний день. И партийным

организациям на факультетах нечего ждать «указаний» на этот счет.

Вероятно, я еще недожил до тех лет, когда начинают брюзжать по поводу молодежи, — поэтому скажу, что мне она нравится. Только не надо ее бояться, самоустраиваться от работы с ней, увлекаться «силовыми» методами. Однако погрешу против истины, если не замечу — полностью своего потенциала наши юноши и девушки не реализуют. Взять комсомольскую организацию — есть здесь желание работать, что-то изменить, переначить, но в конечном счете лишь улучшить существующее. А ведь этого сегодня мало — надо думать, как кардинально менять всю ситуацию, весь механизм. Почему упал авторитет у комсомола? Да потому, что не видно настоящего дела, а налицо заорганизованность, ростки бюрократизма, а то и чванства. После XX съезда ВЛКСМ ситуация вроде бы начинает выправляться, но медленно, медленно! Много разговоров о самоуправлении в студенческой среде — а комсомол, да и профсоюзный студенческий комитет, по-настоящему только сейчас «зашевелились»...

Партийный комитет видит роль комсомола, студенчества в решении стоящих перед вузом задач более осязаемой. Надо рисковать, пробовать, пусть ошибаться, но только не «спать». Хотя, разумеется, нужна компетентность, знание проблем и забот ребят, то, чем они живут, на что способны.

— Николай Иванович, я знаю, что среди немалой части политехников все еще сохраняется озабоченность ходом перестройки высшей школы. Да и газета наша регулярно публикует материалы, свидетельствующие о том, что в коллективах этот процесс проходит негладко. А роли коммунистов зачастую в таких случаях как-то не видно...

— На это я вам отвечу так: время разговоров, создания «планов мероприятий», дискуссий, не подкрепленных конкретным делом, миновало. Мы «утонем» в словах, если не проникнемся, в сущности, простой мыслью — за нас никто ничего не сделает.

Партийные бюро на факультетах и в подразделениях, партийные группы в целом у нас работают неплохо. Но инициативы, смелости мы, признаюсь, ожидаем от них большей. Понимаю, что психологически не всем легко отойти от необходимости «получить указание» сверху. Но это — вчерашний день. С такими людьми перестройка забуксует. Значит, придется их менять, давая «бразды правления» не таким «осторожным», а смелым, компетентным, целеустремленным. Таких людей у нас немало.

Я убежден: если все мы понастоящему возьмемся за решение задач, поставленных перед нами временем, они обязательно будут решены. Я верю в наш коллектив. Его не испугаешь сложностями. Он умеет и любит работать.

Разговор по существу

ОДНОЙ из форм широкой связи партийных, административных и профсоюзных органов с массами является ежемесячно проводимый во всех подразделениях института единый политдень. Здесь происходит непосредственный контакт руководителей с трудящимися, диалог по наиболее важным проблемам развития высшей школы, перестройки общественно-политической жизни в стране. В центре обсуждения проходивших в последние полтора года политдней в ЛПИ были итоги работы Пленума ЦК КПСС, проблемы перестройки народного образования, расширения демократии и гласности.

С целью активизировать проведение политдня с сентября 1986 г. идеологический сектор парткома ЛПИ принял решение о проведении его в свободной, менее «заорганизованной» форме. Идеологический сектор парткома объявляет только тему единого политдня, составляется краткий план его проведения (который можно дополнить и расширить), предлагается список соответствующей литературы. Результаты проведения политдня регулярно обсуждаются на идеологической комиссии парткома.

В течение последнего года перед преподавателями, сотрудниками и студентами института выступали член-корреспондент АН СССР, ректор ЛПИ Ю. С. Васильев, секретарь партийного комитета Н. И. Диденко, первый проректор ЛПИ, профессор Ю. К. Михайлов, проректор по учебной работе Г. В. Симаков, проректор по научной работе А. К. Григорьев, заместитель секретаря парткома по идеологической работе В. А. Леванков, деканы всех факультетов, заведующие кафедрами.

Обычно в политдне принимает участие от полутора до трех с половиной тысяч студентов, сотрудников и преподавателей. Задаются сотни различных вопросов, на большинство из них

исчерпывающий ответ дается тут же, на месте; часть вопросов отправляется для рассмотрения и ответа в вышестоящие инстанции. Часть вопросов концентрируется в идеологическом секторе парткома, обрабатывается, и ответы направляются в письменном виде в соответствующие подразделения (ответы на некоторые вопросы были даны в «Политехнике» № 1, 1988г.).

Каковы же эти вопросы? Большинство — о демократизации, радикальной экономической реформе — этих узловых частях перестройки. Они свидетельствуют о том, что перестройка затрагивает души людей, заставляет критически относиться к проделанной работе, мобилизует сотрудников института на решение поставленных партийных задач.

Особое место в обсуждении занимают вопросы перестройки народного образования. По ним можно сказать, что политтехники глубоко волнует поиск новых подходов к решению проблем образования, реализация программы подготовки квалифицированных специалистов. Значительное число вопросов касается расширения студенческого самоуправления, участия студентов в аттестации преподавателей, выборов профессорско-преподавательского состава, совершенствования социально-культурной сферы (быт, отдых, общественное питание).

В дальнейшем проведении политдней предполагается расширить участие в них руководителей района и города, (17 марта перед сотрудниками и студентами ЭнМФ и ЭлМФ выступал первый секретарь РК КПСС В. Н. Иванов), шире использовать печать и институтское ТВ, проводить периодические обсуждения проведения политдней, оперативнее решать конкретные предложения.

В. БОБРОВ,
доцент кафедры
истории КПСС

ВОКРУГ РЕФЕРАТА

ДО ЧЕГО ЖЕ наш студент пассивен! Никогда не постоит за свои интересы, никогда не попытается изменить к лучшему то, что его заведомо не устраивает. Он может годами заниматься формальной работой, и, прекрасно сознавая всю ее бесплодность, про себя выражая недовольство и даже возмущение, не предпримет ни одной попытки что-то исправить...

Взять, например, реферат по общественным наукам. Ни для кого не секрет, что эта форма работы давно превратилась в пустую формальность. Ни для кого не секрет, что польза от него ничтожна и ни в какое сравнение с затраченными усилиями не идет. Среди студентов 2-го курса ЭнМФ было проведено анкетирование. Оказалось, что у 96 процентов опрошенных отношение к рефератам по общественным наукам резко отрицательное. Совершенно очевидно, что подобное отношение существует не только на ЭнМФ и не только на 2-м курсе.

И вот, отныне рефераты по общественным наукам не являются обязательными. Об этом официально заявил декан факультета общественных наук профессор М. А. Василик. Наши «общественники» сейчас активно ищут возможности для того, чтобы сделать работу над рефератом эффективной

и заинтересовать в ней студента. И первый шаг в этом направлении — отмена обязательности его написания.

Тем не менее реферат и в дальнейшем будет играть немаловажную роль в системе общественного образования в нашем институте. Не будучи обязательным, он рассчитан на понимание студентами того, что замыкание на чисто технических дисциплинах не способствует их развитию. Предполагается, что работа над рефератом может вестись в течение нескольких лет.

Многих из нас, к примеру, интересуют некоторые события нашей истории. Прекрасный способ в них разобраться — взяться за написание реферата.

Конечной задачей реферата будет какая-то форма рассказа о проделанной работе, например, доклад на семинаре. Предполагается также, что темы, затронутые в реферате, будут автоматически засчитываться студенту как пройденные. Кроме того на экзамене один из вопросов билета по выбору студента может быть заменен на рассказ по теме реферата. Впрочем, пока все это лишь в проекте. Но, как заверил М. А. Василик, в ближайшее время будут приняты окончательные решения.

А. УРИЦКИЙ,
студент гр. 341/4

**КУРСОМ
ПЕРЕСТРОЙКИ:
ОПЫТ,
ПРОБЛЕМЫ,
РЕШЕНИЯ**

Норвежское знакомство

11 МАРТА ЛПИ посетила группа туристов из Норвегии — 32 студента из Высшей технической школы г. Тронхайма.

В Тронхайме не насчитывается и полумиллиона жителей. Но для Норвегии, все население которой меньше населения Ленинграда, это немало. Здесь находится один из четырех университетов страны, в состав которого в 1968 г. вошла Норвежская высшая техническая школа — престижный инженерный вуз. Студенты изучают традиционные технические специальности.

Среднее образование в стране бесплатное: стоимость же обучения в высшей школе выпускники вуза выплачивают после ее окончания. В Норвегии социальная политика правительства направлена на выравнивание уровней жизни различных слоев населения. Лица, имеющие высокие доходы, вынуждены платить соответствующие налоги (до 75 процентов). Такой принцип налогообложения позволил ввести бесплатное медицинское обслуживание и другие социальные меры. Например, при очень большом количестве разводов, матери, воспитывающие детей в неполной семье, получают не только алименты, но и государственное пособие. Уровень безработицы ниже, чем в других странах Западной Европы (4 процента).

Обо всем этом мы узнали во время встречи студентов ЛПИ и Университета Тронхайма. Кроме политики обсуждались и традиционные студенческие темы: учеба, свободное время и т. п. Субботние и воскресные вечера молодежь в Тронхайме проводит на дискотеках и в дансингах. Впрочем, приходят туда не только и не столько ради танцев, а для того, чтобы пообщаться друг с другом. Но самое главное увлечение — спорт.

В состав группы, посетившей ЛПИ, вошли члены сборных команд Высшей школы по гандболу. Они провели две встречи с гандболистами ЛПИ. Оба матча закончились в нашу пользу. Это при том, что соперников слабыми не назовешь: они имеют опыт международных встреч (в Финляндии, Исландии и других странах).

13 марта в МТЦ Калининского района состоялся вечер дружбы. Были там народные игры, ансамбль русской песни и пляски, и, конечно, — дискотека.

Н. МАКАРОВА

Поделись оптимизмом, Дим Димыч!

К СОЖАЛЕНИЮ, приходится признать — о том, чем занимается студенческий профком института, и вообще, о деятельности профсоюза студенты знают мало. Не знают до тех пор, пока не настанет необходимость обратиться в эту организацию.

Это печально, и поэтому продолжаем знакомить вас с профкомом и с активистами профсоюзной организации. Сегодня публикуем интервью с заместителем председателя профкома по жилищно-бытовой работе Дмитрием СУСЛИКОВЫМ.

— Дима, первый вопрос я хотела бы задать о самоуправлении в общежитии, одной из важнейших проблем института. Какие сдвиги произошли в этом направлении, какие задачи решены, решаются или будут решены?

— Я вспоминаю время годичной давности, когда на отчетно-выборной конференции был расформирован большой студенческий совет. Это не было неожиданностью, ведь работа его строилась на контроле, проверках, короче, она была формальной. Вместо него был создан координационный студенческий совет (КСС), куда вошли председатели студенческих советов, представители профкома студентов и комитета ВЛКСМ. Я был избран председателем КСС.

Эта победа вызвала тогда у всех нас, и у меня лично эмоциональный подъем и готовность взяться за любое нужное дело. Помню, всплыло тогда огромное число «проектов», интересных предложений по разрешению тех или иных проблем общежития. Например, предложения о создании централизованных студенческих мастерских, о замене штатных единиц студентами, о благоустройстве студенческих городков. Это и были наметки студенческого самоуправления, которое вовсе не так ново, как мы сейчас говорим...

— Ты говоришь обо всем этом с нескрываемой иронией и явно в прошедшем времени... Что случилось с энтузиазмом и энтузиастами?

— Да, к сожалению, с иронией... Не многое нам удалось, потому что мы, как оказалось, шагнули намного вперед по времени от всех нормативных документов, положений и инструкций. За это и поплатились (может, мечтать вредно?!).

— Тогда каким ты видишь студенческое самоуправление?

— Под самоуправлением подразумевается следующее: мы делаем то, что считаем необходимым, а для этого имеем средства, материалы, и, конечно, заинтересованность проживающих. Пока, к сожалению, мы реально имеем только последнее.

В настоящее время открывается возможность для перевода средств, вырученных в результате введения самоуправления на счет профкома студентов. В идеале это выглядело бы таким образом: составляется смета по расходованию средств на содержание каждого общежития. Хозяевами этих средств автоматически становятся председатели студенческих советов. На каждое общежитие заводится карточка по приходу средств, и распространяются эти средства полномочен только студсовет. По его усмотрению приобретает то или иное, и производится выплата обслуживающему персоналу, состав которого определяет также студсовет.

Это в идеале — как окончательный вариант полного самоуправления. Но мы уже не витаем в облаках и понимаем, что к этому сейчас не готовы ни сами проживающие, ни администрация института. Поэтому считаем целесообразным переход на частичное самоуправление.

Это замена части штатных единиц (скажем, уборщиц или вахтеров) студентами, которые могли бы дежурить в порядке очереди. Такая работа выполнялась бы всем общежитием.

— Ну, что ж... Лучше медленно ехать, чем стоять... Дима, а какие льготы даст самоуправление семейным студентам? В настоящее время в институте 400 семей иногородних студентов, и из них 292 пары живут в общежитиях. Это очень много...

— Много, и число их растет, поэтому главная задача — строительство семейного корпуса. Оно планируется на следующую пятилетку. Мы договорились с административно-хозяйственной частью, что сами будем определять количество семейных комнат в каждом общежитии с учетом минимума потери мест и имеющихся санитарных условий. Это первое. И второе. Для тех студентов, которые примут участие в работе по обслуживанию студгородка, мы планируем создать что-то наподобие МЖК. АХЧ нам выделяет 3-й профессорский корпус, в котором необходимо провести ремонтные работы.

— У многих студентов есть дети, и устройство их в детские сады и ясли — одна из важнейших проблем студенческого бытия. Как она решается профкомом?

— Распределением мест занимается детская комиссия профкома студентов. Мы вышли с предложением, чтобы нам выделяли определенное число мест в этих учреждениях, распределением которых занимался бы совет семейных студентов.

— Дима, вот, допустим, я — молодая мама, и мне просто необходимо определить своего ребенка в детский сад. Что я должна сделать?

— Написать заявление в детскую комиссию профкома сотрудников, которое визируется у нас, а там ставится на очередь. В основном, заявления удовлетворяются.

— Понятно. Кстати, а у тебя есть дети?

— Да, у меня растет симпатичный Дим Димыч, который в один год и 3 месяца подает большие надежды на жизненную активность. К сожалению, если честно, то чаще всего мы с ним встречаемся только во время утренней зарядки. Но я не жалею — я действительно люблю свою работу и чувствую в себе жизненную энергию. Вселяют силы и новые перспективы, а это важный стимул.

Беседу вела
Д. ДИКОВИЦКАЯ

МЫ НА ОВОЩЕБАЗЕ

«ОХ УЖ эта овощебаза!». Это, пожалуй, самый мягкий отзыв любого сотрудника в институте о работе политехников на овощебазе. Действительно, мы на них «сердиты». Причины хорошо известны каждому, о них говорят в кулуарах и на разного уровня заседаниях; и гласно и, что называется, «про себя». И наша газета за последнее время трижды выступала по проблемам отвлечения на овощебазу — см. «Политехник» № 19 и 40, 1987 г.; № 4, 1988 г. Но одни лишь сетования да «охи» делу не помогут. Нужно искать пути решения, прямо скажем, достаточно острого вопроса — прежде положение не устраивает нас (хочется верить, что и руководство овощебазы оно уж во всяком случае не должно было устраивать).

Не так давно при ректорате создана координационная группа по

упорядочению отвлечений сотрудников ЛПИ от основной работы. Мы предлагаем вашему вниманию проекты двух документов, подготовленных при участии членов этой группы. Подчеркиваем: проекты, т. е., мы надеемся (и от имени членов координационной группы, даже настоятельно просим вас об этом, уважаемые читатели), что политехники примут участие в обсуждении этих материалов, внесут свои предложения, поправки, дополнения. Пожалуйста, в 7—10-дневный срок все ваши отклики присылайте в редакцию (1 учебный корпус, к. 332, тел. 552-64-17).

О проекте договора. Мы полностью публикуем тот, который разработан в ЛПИ. Тот, который институту предложил директор овощебазы тов. В. П. Власов, помещаем в кратком изложении (уверяем чита-

телей, что ничего существенного мы не упустили — договор занимает менее полутора страничек машинописного текста). Вначале в редакции хотели вообще отказаться от обращения к нему, но затем пришли к выводу: эта публикация отражает отношение руководства овощебазы к «шефам» как нельзя точно. Увы, отношение, которому не свойствен отказ от иждивенческих позиций...

Таким образом, нам еще предстоит отстаивать свои условия. Сами понимаете: чем быстрее мы получим ваши отклики, тем скорее договор примет форму закона — так что, просим вас еще раз: поторопитесь.

Как знать, может, уже в этом году «самый мягкий отзыв» об овощебазе в среде политехников будет звучать иначе, чем до сих пор...

Кто? Когда? Сколько?

Положение о порядке формирования контингента для работы на межрайонной овощной базе и распределении заработанных на ней денежных средств

НАСТОЯЩЕЕ положение служит упорядочению распределения разрядки между структурными подразделениями института по выделению сотрудников для работы на Калининской межрайонной овощной базе (МРБ) в соответствии с распоряжениями Калининского райисполкома. Положение устанавливает порядок учета и распределения денежных средств, заработанных контингентом сотрудников ЛПИ на МРБ.

1.1. На основании распоряжений, получаемых от районного исполнительного комитета, координационная группа готовит разрядку по структурным подразделениям о выделении численности работников на МРБ и передает ее в отдел кадров для подготовки и выпуска приказа по институту.

1.2. Координационная группа ежедневно, в периоды пребывания контингента ЛПИ на работах на МРБ сообщает в отдел кадров о его фактической численности для ее поддержания в установленном приказом размерах.

1.3. В каждом структурном подразделении назначается ответственный представитель. Его кандидатура согласовывается с общественными организациями данного структурного подразделения и утверждается руководством.

1.4. Ответственные представители структурных подразделений совместно с представителями парткома, профкома и координационной группы образуют постоянную комиссию контроля, которая:

— составляет договор с МРБ (проект вносит координационная группа);

— распределяет денежные средства, заработанные контингентом института на МРБ;

— непосредственно по своим подразделениям в лице ответственных представителей осуществляют контроль по выполнению разрядки, соблюдению МРБ условий договора и т. п.

Ответственный представитель структурного подразделения является его полномочным руководителем для решения всех организационных вопросов, связанных с МРБ внутри подразделения и является представителем подразделения при рассмотрении всех общеинститутских вопросов, связанных с МРБ.

1.5. Обязанности ответственного представителя структурного подразделения состоят в следующем:

— обеспечивать установленную в соответствии с разрядкой (приказом ректора) численность выделяемого для работы на МРБ контингента;

— вести учет численности контингента ежедневно в течение рабочей недели каждого месяца и года в целом;

— своевременно передавать данные в координационную группу о численности выделенного контингента, его эффективной загруженности и условиях труда на МРБ;

1.6. Права ответственного представителя структурного подразделения:

— участвовать в заседаниях постоянной комиссии (членом которой он является) по вопросам организации труда на МРБ и распределения денежных средств, заработанных на базе;

— участвовать совместно с руководством данного структурного подразделения в распределении денежных средств, заработанных на МРБ в данном структурном подразделении, между его сотрудниками, работавшими на базе;

— получать денежные вознаграждения за успешное выполнение данным структурным подразделением объема работ на МРБ при обеспечении этих работ номинальной численностью выделяемого контингента.

2. Принципы составления разрядки по структурным подразделениям по выделению работников на МРБ.

2.1. Численность контингента, выделяемого от каждого структурного подразделения определяется пропорционально численности всего его состава.

2.2. Для некоторых подразделений, деятельность которых связана с необходимостью ежедневного их взаимодействия с посетителями или другими службами вводятся коэффициенты разрядки (фундаментальная библиотека — 0,25; производственно-хозяйственные подразделения — 0,25; административно-управленческий аппарат — 0,5; НИЧ — 0,8; спортивный комплекс и кафедра физвоспитания — 0,7).

3. Распределение и выплата денежных средств, заработанных на МРБ контингентом института.

3.1. Выплата денежного вознаграждения за работу на МРБ осуществляется в виде премии в соответствии с приказом ректора (персонально каждому из участвующих в работе на МРБ или активно способствующему организации этой работы).

3.2. Подведение итогов для начисления денежного вознаграждения проводится один раз в полугодие. Его разрядку (проект) готовит координационная группа, затем проект обсуждается и утверждается постоянной комиссией, после чего координационная группа готовит проект приказа о денежном поощрении.

3.3. Средства, заработанные контингентом института на МРБ, полностью перечисляются на счет ЛПИ и учитываются координационной группой. При этом:

— не менее 85 процентов суммы, находящейся к данному моменту на счете института от перечисления МРБ, распределяется между структурными подразделениями для выплаты лицам непосредственно работавшим на МРБ;

— не более 10 процентов идет на поощрение ответственных представителей структурных подразделений, успешно организовавших работу на МРБ, обеспечивших 100-процентную численность выделяемого от подразделения контингента; сотрудников, занятых организацией работ на МРБ, успешно выполнивших обязательства института перед базой; а также работников подразделений, занявших первые три места по обеспечению численности контингента при выполнении установленных объемов работ на МРБ;

— не более 5 процентов от всей суммы заработанных денег распределяется на благотворительные пожертвования (Фонд культуры, детские дома и т. п.).

3.4. Распределение заработанных на МРБ денег осуществляется:

а) по структурным подразделениям — пропорционально числу человеко-выходов данного структурного подразделения (согласно данным поступившим в КГ);

б) внутри каждого структурного подразделения — пропорционально количеству человеко-выходов каждого сотрудника, проработавшего на МРБ за рассматриваемый период;

в) активно способствующим работе на МРБ величина премии устанавливается в соответствии с п. 3.3. настоящего положения.

Результаты распределения утверждаются постоянной комиссией, затем координационная группа готовит проект приказа по денежному поощрению.

В ИНТЕРЕСАХ ДЕЛА

Договор ЛПИ им. М. И. Калинина с Калининской овощной базой

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

1. Институт обязуется:

1.1. Направить на работу на базу контингент сотрудников института в течение 1988 календарного года с общим числом человеко-выходов в год не более 16380.

1.2. Выделить из числа сотрудников института своего постоянного ответственного представителя и направить его на базу в период работы на ней контингента института для ее организации, поддержания трудовой и производственной дисциплины, оформления и получения наряд-заданий от базы, а также разрешения производственных конфликтных вопросов в случае их возникновения между институтом и базой.

1.3. С целью более эффективного использования контингента работников ЛПИ, отвлеченных от основной своей деятельности для работы на базе, подготовить из числа студентов 30 карщиков и направить на срок не более одного месяца на работу на базу в счет выделяемого контингента.

2. База обязуется:

2.1. Обеспечить работающему на базе контингенту работников института надлежащие условия труда, отвечающие требованиям соответствующих нормативных актов и КЗоТ РСФСР, в том числе: спецодеждой в количестве 500 комплектов (ватники, резиновые сапоги, рукавицы, фартук и т. д.); исправным оборудованием и инструментом в необходимом количестве; помещениями личной гигиены и хранения верхней одежды; условиями для принятия пищи и самим питанием за наличный расчет работников института.

2.2. Производить оплату труда работникам института, занятым работами на базе исходя из обеспечения их однодневного заработка не менее 12 рублей — соответствующего среднему однодневному заработку работников института.

2.3. Принять на работу ответственного представителя по действующим на базе расценкам работы бригадира в течение времени работы на базе контингента.

2.4. Принять на временную работу сроком не более одного месяца в качестве карщиков группу студентов, подготовленную институтом, в количестве 30 человек.

2.5. До начала работ проводить инструктаж с контингентом работников института по технике безопасности, разъяснять технологию работ, влияющую на качество и производительность труда. При этом вести журнал регистрации проведенного инструктажа по технике безопасности, а при возникновении несчастных случаев, последние рассматривать совместно с институтом и учитывать базой.

2.6. Перед началом работ ежедневно старшим групп выдавать наряд-задание с указанием расценок и объема работ, а по их окончании — нарядов с процентами выполненной работы с суммой заработка.

2.7. Заблаговременно сообщать институту (не позднее, чем за неделю) 70 процентов объема предстоящей работы.

СРОКИ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ УСТАНОВЛЕННОЙ ЧИСЛЕННОСТИ КОНТИНГЕНТА РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА

Работы выполняются в течение календарного 1988 года в сроки, согласованные сторонами согласно графику, в одну смену с 8 до 17 часов.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА

Расчеты за выполненную работу производятся путем перевода всей суммы заработной платы, заработной платы контингентом, ежемесячно на расчетный счет ЛПИ.

СУММА ДОГОВОРА

Минимальная сумма денег согласно условию п. 2.2. составляет 196560 рублей.

ИМУЩЕСТВЕННАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

1. В случае простоя контингента работников института не по его вине, база оплачивает затраты с отвлечением работников института от основной деятельности полностью по предъявлению администрации базы соответствующих актов, удостоверяющих эти простои, и счетов-калькуляций.

2. За необоснованный отказ от оплаты счетов база уплачивает штраф в размере 5 процентов сум-

мы, от оплаты которой заявлен необоснованный отказ, а при просрочке платежа в размере 0,08 суммы счета за день просрочки.

ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

1. Компенсация за работу в выходные дни производится базой в порядке и размере, предусмотренных действующим законодательством.

2. В случае привлечения к сверхурочным работам на базе работников института, база оплачивает их согласно КЗоТ, каждому работнику за конкретно выполненную работу, а также учитывает при подсчете суммарного числа человеко-выходов за данный период.

3. При подсчете численности контингента работников института, посылаемых на базу, фактическую численность карщиков учитывать как удвоенную численность контингента института (из-за дополнительных затрат и времени, затраченных институтом на подготовку контингента карщиков).

4. Ответственность сторон:

4.1. Стороны несут в установленном законом порядке ответственность за невыполнение возложенных на них обязательств в соответствии с действующими правилами по охране труда и Основами законодательства о труде Союза ССР и союзных республик и КЗоТ РСФСР.

4.2. В случае невыполнения базой обязательств п. п. 2.1. и 2.5. институт оставляет за собой право немедленно приостановить работы на базе до времени, когда условия перечисленных пунктов будут базой обеспечены. При этом база оплачивает вынужденный простой работников в соответствии с действующим законодательством и разделом «Имущественная ответственность» настоящего договора.

СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Срок действия договора устанавливается с 01.01.88 г. по 30.12.88 г. Договор может быть продолжен на следующий год, изменен или расторгнут по соглашению сторон или за нарушение условий договора одной из сторон.

По согласованию сторон разногласия, возникшие при заключении настоящего договора, передаются на рассмотрение в Госарбитраж.

«Добро пожаловать, «рабочая сила»?»

ИТАК, о чем же говорится в проекте договора, который предложил институту директор овощебазы? Институт должен взять обязательство ежедневно «направлять на работу на базу рабочую силу (так в тексте — РЕД.) в количестве 70 человек с 15 января по 31 декабря 1988 г.», при этом работая «в I смену с 8 до 17.00 с перерывом на обед с 12 до 13.00 и во II смену с 14 до 21.00, включая субботние и воскресные дни».

«Предприятие (т. е. институт — РЕД.) обеспечивает высокое качество работ, бережное отношение к технике и таре...».

После этого руководство овощебазы говорит о своих обязательствах. Они, прямо скажем, настолько необременительны, что даже закрадывается смешная, по нашему мнению, мысль: не исключено,

что больше усилий тут затрачено на составление этой бумаги, чем усилий, которые следовало бы (и надлежит!) приложить в деле.

«В целях выработки профессиональных навыков и поднятия производительности труда, база закрепляет выделенных предприятием (имеется в виду институт — РЕД.) людей за складом (номер такой-то — РЕД.), оставляя за собой право в случае необходимости направлять их в другой склад». База же устанавливает задание по погрузочно-разгрузочным работам, переборке и фасовке овощей. «До начала работы проводить инструктаж и т/безоп. (так в тексте — РЕД.), разъяснять технологию работ, влияющую на качество и производительность труда. На все выполненные работы ежедневно выдавать старшим группы справки

и копии нарядов, в которых указывается процент выполненного задания, вид выполняемых работ и их стоимость».

«Производственное задание выдается на группу в начале рабочего дня, сумма заработка определяется и предоставляется в наряде в конце рабочего дня за фактически выполненные работы и по объему и качеству. Все спорные вопросы будут рассматриваться в комиссии по трудовым спорам БАЗЫ (выделено нами — РЕД.). База обязуется предоставить предприятию (т. е. институту — РЕД.) помещения для хранения верхней одежды, обеспечивать водой, столовой».

Вот что нам предлагает подписать база. Мы не собираемся комментировать сей документ — читатель сам его «оценит».

СУДЕБНЫЙ ИСК

ВЫНУЖДЕННЫ БЫЛИ ПОДАТЬ НА ПРИНИМАЮЩУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ БОЙЦЫ СО «РЕЗОНАНС». ПОЧЕМУ?

НАВСТРЕЧУ ТРЕТЬЕМУ ТРУДОВОМУ СЕМЕСТРУ



ЛЕТОМ 1987 г. студенческим отрядом «Резонанс» нашего института был поставлен уникальный эксперимент наложения вынуждающей силы хозрасчета... на свободную систему СО. Резонанс превзошел все ожидания, оказался не столько добротным, сколько мощным — отголоски до сих пор слышны повсюду, результаты обсуждаются...

Перейдем к делу. Нас интересует возможность работы студенческих отрядов в условиях хозрасчета. Известно, что к 1990 г. 80 процентов промышленных предприятий страны перейдут на хозрасчет. Мы решили выяснить, сможет ли СО работать в условиях самофинансирования. Наш интернациональный студенческий отряд «Резонанс», сформированный на базе радиофизического факультета нашего института, работал летом 1987 года в Мангышлакской области в ПМК-1201 треста «Мангышлаксельстрой-12». Принимающая строительная организация первая в области перешла на работу по методу коллективного подряда (метод Травкина), поставив перед собой задачу самокупаемости. Только к ноябрю удалось выявить, что коллективный подряд и самокупаемость с хозрасчетом — принципиально разные вещи, что начальник нашей организации решил опередить время, перейти практически ко второй форме хозрасчета — зарплата от прибыли — не имея для этого никаких объективных условий, ни юридического, ни морального права. В настоящий момент надеемся, что в Москву за разъяснением подобных экономических азоров ездить уже не придется, но весной мы этого не знали... Наш отряд отважился поставить эксперимент: заключить с ПМК договор коллективного подряда и работать на принципах самокупаемости, фактически являясь организацией в организации. Решили — сделали, отработали — теперь делаем выводы.

Условия эксперимента:

1. Согласно договору отряд численностью в 46 человек, в том числе 6 иностранных учащихся, должен освоить 280 тыс. рублей капиталовложений на строительстве 8-квартирного и 1-квартирного домов, капитальном ремонте больницы и реконструкции котельной в пос. Ералиево. При этом все затраты, связанные с приемом СО, организация относит в счет себестоимости продукции, производимой отрядом, с итоговим выводом о рентабельности проведения работ силами СО.

2. Работали абсолютно само-

стоятельно. На объектах не было ИТР организации, поэтому все их функции, начиная от чтения чертежей и кончая сдачей продукции заказчику, выполняли бойцы и штаб отряда.

3. Самостоятельность в работе привела к полной материальной ответственности завхоза и мастера СО за все материалы, получаемые на строительство и бытовые нужды, а также за подписание транспортных накладных и путевых листов обслуживающему отряд автотранспорту и механизмам.

4. К продукции СО были предъявлены требования, соответствующие всем строительным законам.

Результаты эксперимента:

1. Отряд освоил 100 тыс. рублей капиталовложений, не выполнив договорных обязательств, за что был наказан организацией и морально, и материально. Однако все остальные пункты своих договорных обязательств перед ПМК отряд выполнил, а организация, будучи крайне слабой как в экономическом, так и в хозрасчетном отношении (долг в Стройбанке — 650 тыс. рублей, отсутствие малой механизации и т. д.) не выполнила почти все договорные обязательства: не подготовила в срок фронт работ, не обеспечила график поставки материалов, не осуществила вовремя окончательный расчет отряда и т. д., при этом она не выплатила компенсации. Вполне возможно, что будь все вовремя готово, СО выполнил бы договор.

2. В ходе самостоятельной работы и в результате общения с заказчиком, представителями ГАСКа (государственный архитектурно-строительный контроль), проектировщиками «Каззапсельстройпроекта» смежниками, поставщиками материалов, работниками вышестоящих строительных организаций, представителями райкома и обкома партии, райисполкома и облисполкома, бойцами и штабом отряда был получен опыт работы на уровне реальной строительной организации. Бойцы отряда приобрели опыт ведения сложных строительно-монтажных работ в соответствии с требованиями проектов и СМиПов. Штаб отряда освоил ведение всей документации по строительству, сдаче объектов и формы отчетности о проделанной работе, которые приняты в строительных организациях, фактически заменив работу аппарата управления ПМК по руководству и ведению документации на объектах, строившихся силами СО. Но при этом выяснилось, что права на производство строительно-монтажных

работ командир и мастер СО не имеют, поэтому их подпись при сдаче работ заказчику недействительна, а право на производство СМР дается только при наличии строительного образования, которого у выпускников радиофизического факультета быть не может. Возникает парадокс — с одной стороны предоставляется полная самостоятельность и полная материальная ответственность, с другой — отсутствие права отвечать за свою работу.

3. Попытка получения консультаций по вопросам строительства, коллективного подряда, хозрасчета у вышестоящих штабов, согласно структуре СО движения, не дала реальных результатов, т. е. это вопросы компетенции профессиональных строителей и руководителей строительных организаций, а не комсомольских работников. В результате все проблемы решались хозяйственниками, а на действительную помощь от непосредственного руководства по линии ВСО по защите интересов СО «Резонанс» рассчитывать не приходилось. Наш предыдущий пятилетний опыт работы в СО также не давал ответа на все возникающие вопросы при работе на новом уровне.

В результате организация, воспользовавшись отсутствием у мастера СО профессионального опыта по самостоятельному производству работ и связанному с ними учету и списанию строительных материалов, возбуждает дело об их недостатке, и это несмотря на то, что все материалы, реально полученные СО, были израсходованы только на строительство договорных объектов и ни о какой недостатке речи идти не могло. Отвечать же за перерасход материалов материально, не обладая ответственностью за производство строительных работ, кажется, по меньшей мере, странным.

Из вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

1. Прежде всего мы убедились, что профессиональная подготовка бойцов СО как строителей не дает им возможности удовлетворять требованиям, предъявляемым государственным заказчиком к качеству продукции при самостоятельном производстве работ. А ведь в наш отряд был конкурс 3 человека на место и выехали бойцы со средним 3-летним стажем работы в СО, т. е. «специалисты» по стройотрядовским меркам. В отряде были свои крановщик, сварщик, электрик, диспетчер-механик, заменившие соответствующих работников ПМК. Отряд работал в среднем по 12 часов в сутки, почти без выходных,

незвизрая на 40-градусную мангышлакскую жару. На наш взгляд, по физической отдаче большего требовать от людей было невозможно.

Штаб отряда имел 5-летний опыт работы, как уже упоминалось, в том числе неоднократно на командных должностях, но никогда до этого лета нас не интересовали проблемы финансирования строительства, затраты, связанные с ним и т. д., т. е. мы имели достаточно подготовку только по вопросам организации работы и начисления заработной платы по нарядной системе, тогда как от нас требовалась квалификация профессионального прораба, мастера, бухгалтеря, инженера ПТО, экономиста, юриста и т. п. Очевидно, что одним желанием и энтузиазмом квалификации работников с 10—15-летним стажем не достичь. Это было ясно и раньше. Но еще в прошлом году требования были заниженными. Все мы живем и жили в примерно одинаковых домах, которые сами доделываем в городе и на селе. Очевидно, так не должно быть и теперь, надемся, не будет. Значит, и строить должны профессионалы.

Отсюда вывод — либо СО в корне меняет профподготовку, превращая ее из чисто теоретической в практическую, что, по нашему мнению, вряд ли осуществимо в крупном масштабе без ущерба для учебы; либо студентам остаются работы, не требующие особой квалификации. Можно вспомнить и пословицу: «Беда, коль пироги начнет печи сапожник, а сапоги тачать пирожник». Пора, очевидно, студентам работать летом по профилю будущей специальности, тогда и дома будут красивее и инженеры грамотнее.

Но насколько, понятно, ничего не изменить. Строителей пока не хватает. На переходный период предлагаем еще один вывод из горького опыта.

2. Совершенно односторонним, с точки зрения материальной ответственности, является обычно договор между СО и принимающей организацией. Со стороны организации — власть начальника, а отсюда все возможные наказания за невыполнение СО своих обязательств. На стороне СО — чисто этические соображения («организации нарушать договор нехорошо»; юридически в договоре материальная ответственность организации перед самим отрядом нигде не оговорена). Необходимо при заключении договора добавляться, чтобы за каждым пунктом обязательств организации стояла статья закона и указывались конкретные суммы штрафов.

Наш отряд вынужден был подать иск в суд на ПМК-1201 с требованием выписать среднюю заработную плату с момента увольнения по день фактического расчета на основании статьи 94 КЗоТа Казахской ССР «Об ответственности за задержку расчета».

На все правовые вопросы мы

вынуждены искать ответы самостоятельно, т. к. они не оговорены в договоре, а собственными юристами стройотрядовское движение не располагает. Чем завершится наше дело, пока не ясно, зато ясно, что правовая основа работы СО должна быть определена более четко.

3. Нужно помнить, что если отряды называются строительными, они должны строить. И чтобы окупить все расходы, связанные с его приемом, оплатой проезда, выделением ставок и т. д., строить очень много, как показали наши расчеты. В противном случае СО превратятся в подобие туристическо-оздоровительного предприятия, расходы по созданию которого несет государство. Поэтому все построение стройотрядовского движения в условиях хозрасчета нужно ориентировать в сторону максимальной отдачи производству. При этом работа комиссаров не отодвинется на второй план, если она, как настоящая идеологическая работа, будет направлена на разъяснение стоящих перед нашей экономикой задач и поддержание трудового энтузиазма молодых строителей в новых, более трудных условиях работы на хозрасчете. В свете вышесказанного было бы замечательно, если бы комиссар оказался грамотным экономистом, которого отряду крайне не хватает.

4. Себестоимость продукции отряда с учетом всех затрат составила приблизительно 164 тыс. рублей, стоимость — 160 тыс. рублей. В итоге отряд нанес конкретно измеримый убыток организации — 4 тыс. рублей. При этом как строители мы сэкономили около 10 тыс. рублей, а с учетом расходов на проезд, проживание и прочий «туризм» — нанесли ущерб.

5. Как уже отмечалось в начале: коллективный подряд и хозрасчет — разные вещи. Работать отряду по принципу самокупаемости очень трудно, на коллективном подряде — естественно и выгодно (по вопросам заключения договоров коллективного подряда просим обращаться в комитет ВЛКСМ института).

Нам хочется верить, что наш, пусть во многом отрицательный, но безусловно богатый опыт работы этим летом поможет другим СО, которым в будущем обязательно придется работать в сходных условиях. И если они еще не передумали и, учтя наши ошибки, добьются успеха (снижения себестоимости продукции), то мы будем считать это нашей общей победой, дающей право на дальнейшую жизнь и процветание стройотрядовского движения.

С. ВОРОБЬЕВ,
командир ИСО «Резонанс»,
зам. секретаря
комитета ВЛКСМ
института по трудовому
воспитанию,
В. ТОЛКАЧЕВ,
комиссар ИСО «Резонанс»,
инженер кафедры
«Физическая электроника»

Вечер СО

11 ЛЕТ студенческие отряды политехников принимают участие в строительстве Саяно-Шушенской ГЭС. Институт установил прочные деловые и творческие связи с коллективом строителей гидроэлектростанции.

9 апреля в актовом зале ЛПИ в 18.00 состоится вечер, посвященный работе студентов на Саянах. В его программе выступления агитбригад СО, участвовавших в строительстве ГЭС, коллективов художественной самодеятельности строителей, артистов советской эстрады.

Комитет ВЛКСМ

«СУПЕРВУМЕН» ЛЮБИТ СМЕЛЫХ

КИНОСТУДИЯ клуба ЛПИ предлагает всем студентам принять участие в смотре-конкурсе фильмов (8 и 16 мм), созданных как отдельными авторами, так и творческими коллективами.

Фильмы, отмеченные на конкурсе, имеют возможность принять участие в Ленинградском кинофестивале «Белые ночи», Всесоюзном смотре и международном конкурсе «Уника».

Студия проводит консультации по монтажу, режиссуре, операторскому мастерству, съемочной кинотехнике и оказывает помощь в создании сценариев.

Самых смелых девушек приглашаем принять участие в кинопробах для фильма «Супервумен».

По всем вопросам обращаться в киностудию по адресу: клуб ЛПИ, Лесной пр., д. 65, корпус 3-а — по средам с 16.00 до 17.00.

В. КУЛЕЧЕВСКИЙ,
председатель совета киностудии

НАШ АДРЕС:

ул. Политехническая,
д. 29, 1 учебный корпус, к. 332
ТЕЛЕФОН: 552-64-17