

Учительская



Кадетское движение во Всеволожском районе набирает силу. Еще совсем недавно мы гордились выправкой и достижениями кадетов Ново-Девяткинской школы, а сегодня у нас уже восемь таких классов в шести образовательных учреждениях. Каждый кадетский класс имеет свой профиль и неповторимый внешний вид: в Морозовской школе кадеты носят морскую форму, в Янинской, Щегловской и Ново-Девяткинской другая направленность – МЧС, всеволожские кадеты (ВСОШ № 3) гордятся формой таможенников, а Свердловской № 1 – МВД.

У каждого из кадетских классов есть руководитель. Щегловских кадетов, к примеру, опекает даже сам глава муниципального образования Ю.А. Паламарчук.



Кадеты приветствуют ветеранов войны



Кадетство — не только красивая форма, которая выделяет этих ребят среди других школьников. Это и устав, и дополнительные предметы, и особый спрос. Ведь они являются лицом школы, а значит, во всем должны быть лучшими. В майские дни кадетов Всеволожского района можно было увидеть на многих патриотических мероприятиях, приуроченных к празднованию Дня Победы.

7 мая в поселке им. Морозова состоялась первая встреча кадетских классов. Для них гостеприимно распахнули двери морозовская общеобразовательная школа и Дом культуры. На встречу приехало много гостей, в их числе - представители местной и районной администраций, комитета по образованию, а также председатель комитета общего и профессионального образования Ленинградской области С.В.Тарасов.

Заместитель главы районной администрации по социальному комплексу Е.П. Машкова наградила дипломом главы администрации кадетские классы и завершила участников встре-

чи, что кадетское движение при поддержке власти будет развиваться и дальше. В этот же день ребята приняли участие в торжестве, посвященном 9 Мая. Слезы гордости и умиления вызвал у ветеранов войны парад кадетов на площади возле Дома культуры. Чествование ветеранов продолжилось в актовом зале ДК, где перед ними на сцене выступили с праздничным приветствием кадеты Морозовской школы, которые в марте побывали на Шестом слете воспитанников кадетских классов в Москве.

С торжественным словом обратился к кадетам и ветеранам Великой Отечественной войны глава администрации Всеволожского района И.В. Самохин. Он подчеркнул патриотическое значение события, сказав, что «кадеты выступили сегодня в едином строю с ветеранами как продолжатели их боевых традиций».

Директор ФГУП «Завод имени Морозова» В. Я. Джуманиязов рассказал со сцены об истории кадетского движения в России и о том, что в настоящее время Всероссийское кадетское

братство охватывает уже 47 регионов страны, и пожелал успехов ребятам. С приветствием к кадетам обратился и глава администрации Морозовского городского поселения С.А. Пирютков, сказав, что «эти ребята занимаются серьезным делом».

Встреча кадетских классов дала возможность познакомиться подросткам в форме, пообщаться, поделиться мнениями, оценить строевую подготовку друг друга, а также обсудить перспективы организации ассоциации кадетских классов Всеволожского района, хотя последнее, пожалуй, больше касается не детей, а взрослых людей, которые призваны создать все необходимые условия для развития кадетского движения. Будем надеяться, что к следующей встрече число кадетов удвоится. Хочется также пожелать, чтобы на работу в кадетские классы приходили представители сильного пола. Что ни говори, а руководить кадетами - по-настоящему мужское дело.

Соб.инф.
Фото Александра КРЫЛОВА

Профсоюзная жизнь

Не доводить до взрыва

Сегодня мы открываем новую рубрику, в которой будем говорить о роли профсоюзов в жизни передовых коллективов. Впрочем, новая — это «хорошо забытая» старая тема. Когда-то, до перестройки, в каждой организации был свой профсоюзный комитет, отстаивающий интересы трудящихся масс. Сейчас профсоюзы, в том виде, редкость. Но это не значит, что они не возрождаются в современных условиях. Приглашаем к разговору о новом опыте развития этой общественной структуры в нашем регионе — для пользы дела. Сегодня газета публикует интервью на эту тему.

Экономический кризис стал катализатором роста числа первичных профсоюзных организаций - наемные работники, как никогда остро, нуждаются в защите своих прав. Но, вместе с тем, в кризисной ситуации появился новый риск - слишком жесткие выступления могут «опрокинуть лодку», в которой сидят и работники, и работодатели. По мнению Виталия АРТЮХИНА, председателя первичной профсоюзной организации филиала ОАО «Силовые машины» «ЛМЗ» (в структуру входит «Турбоатомгаз», находящийся во Всеволожском районе), сейчас крайне важно уметь находить баланс интересов и не скатываться в политиканство. Иначе можно вместе с водой выплеснуть и ребенка.

- Какая стратегия профсоюзной работы в кризис более целесообразна: война с работодателем или поиск компромисса?

- В кризис плохо всем: работодатель боится потерять свой бизнес, наемный работник боится потерять работу. Это напряжение, как порох: поднес спичку - и взрыв. Лучше не доводить до взрыва. Считаю, что грамотный умный работодатель и грамотный умный профсоюзный комитет всегда смогут договориться между собой. По закону мы, профсоюзы, имеем право изучать документацию о финансовой деятельности предприятия. И требования свои должны формулировать, исходя из реальной экономической ситуации, а не из волюнтаристского «хочу».

- Но история профсоюзной борьбы в регионе убеждает в обратном - самых впечатляющих успехов добился профком Всеволожского «Форда», который применял как раз жесткие методы давления на администрацию - вплоть до забастовок.

- Не вижу на «Форде» никаких выдающихся результатов профсоюзной борьбы. Сейчас Всеволожский «Форд» переживает такой же острый

кризис, как вся автомобильная промышленность. Но даже если рассмотреть предыдущие благополучные годы и проанализировать, чего добился профсоюз на «Форде», понятно, что там больше пиара, чем достижений. Возьмите их и наш коллективные договоры и почитайте с карандашом в руках: уверяю вас, это небо и земля. Только один пример: пару лет назад СМИ сообщили как о достижении профсоюза «Форда» о том, что он добился повышения зарплат для высококвалифицированных рабочих примерно на 20%, для рабочих более низкой квалификации - на 10%. Во-первых, такое разделение рабочих предприятия на «первый» и «второй» сорт само по себе недопустимо, так как закладывает конфликт внутри коллектива. Во-вторых, в тот же год мы добились повышения заработной платы для всех работников ЛМЗ на 40%. И громко об этом не кричали. У нас и сейчас в колдоговор включен пункт о том, что дважды в год будет повышаться заработная плата на процент инфляции. Добились этого без всяких забастовок - за столом переговоров.

- Вы вообще не допускаете, что забастовка может быть действенным инструментом?

- Вполне допускаю. Знаете, что было на ЛМЗ в 1998 году? Работники пришли в кабинет генерального директора и вынесли его на улицу вместе с креслом. Но это был не акт анархии - мы весь год в рамках нашего трудового законодательства, очень несовершенного, к стати сказать, отстаивали свои права. Испробовали все «мягкие» методы. Но администрация ЛМЗ демонстрировала хамское отношение и к профсоюзу, и ко всему коллективу. Чтобы нас услышали, приш-

лось идти на крайние меры.

Мне кажется, в отличие от нас, «фордовский» профсоюз до начала забастовок не использовал все мирные средства урегулирования трудового конфликта, не задействовал возможности регионального объединения профсоюза, центрального комитета. Председатель профкома Алексей Этманов сразу пошел на обострение ситуации.

- Зачем ему это нужно?

- Наверное, хочет быть публичной фигурой. Этманов, немного знаю, он создавал свой профсоюз с нашей помощью, входил в российский союз машиностроителей. До того был не очень удачливым мелким бизнесменом. Обанкротился, и в результате попал на «Форд». Потом съездил в Бразилию, поучился профсоюзной борьбе, вписался с привезенными идеями здесь. Но его интересы больше носили личный характер, вплоть до желания баллотироваться в Государственную думу. Потому он вышел из Федерации независимых профсоюзов России, и заявил о создании собственного, ни в какое объединение не входящего профсоюза. То ли не захотел делиться взносами - мы ведь часть собранных средств перечисляем в вышестоящий орган, чтобы он поддерживал нас на уровне региона, часть - в ЦК. То ли захотел работать на свой имидж.

- Есть альтернативный путь для пассивного лидера?

- Есть, конечно. Если у тебя есть идеи, энергия, желание - продвигайся на место председателя отраслевого объединения профсоюзов, воплощай свою программу в жизнь. Но это длин-

ный и трудный путь. К примеру, мы несколько лет добивались признания авторитета нашей профсоюзной организации, прежде меня избрали в ЦК профсоюза машиностроителей, сделали членом генерального совета ФНПР.

Но Этманов выбрал более легкий путь. Несколько ярких акций, немного инвестиций в агрессивный пиар - и мы имеем международно признанного профсоюзного лидера. Тут вопрос выбора - что ты строишь: реально работающий сильный профсоюз или свою публичную карьеру.

- В чем опасность такого «харизматического» профсоюзного лидера для трудового коллектива?

- В благополучные годы не особо опасен. Для профсоюзов с других предприятий существование в области такого агрессивного профкома даже полезно - его пример помогает «усмирять» своих работодателей. Но сегодня, в период кризиса, безоглядная позиция чревата тем, что собственник может закрыть завод во Всеволожске или перенести в другой российский регион. Кто выиграет?

Кстати, трудовой коллектив не обманешь - он правильно оценивает работу своего профсоюза. Вот у нас 82% работников ЛМЗ состоят в профсоюзе, и альтернативные профсоюзы, которые возникали в прошлые годы, как-то сошли на нет. Это ведь показатель доверия. А на «Форде» обозначился обратный процесс - стали возникать альтернативные профсоюзы. И это тоже косвенная оценка качества работы действующей организации.

Беседовала Татьяна АЛЁШИНА