Проект Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования «Школа (вуз) без профсоюзных тупиков» (далее - Проект) представляется на конкурс «Профсоюзный авангард 2022» в номинации **«Новация», так как ярко раскрывает и** **показывает эффективное мотивирование членов Профсоюза, выявляет новый способ выстраивания отношений с работодателем.**

В условии вхождения в Проект заложена трехсторонняя ответственность сторон: директора образовательной организации, председателя ППО, председателя территориальной профсоюзной организации (далее ТОП). Стороны подписывают согласие о реализации Проекта, ТОП ходатайствует перед председателем МГО Профсоюза о включении организации в Проект. Такой способ подписания согласовательных документов, совместное планирование деятельности с целью вовлеченности работников в Профсоюз, позволяет делать вывод **о новом оптимальном способе** договорного, мотивированного партнерства на основе принципа добровольности. Проект инициирован МГО Профсоюза для организаций с определенными формализованными критериями:

• стаж работы председателя ППО не превышает трех лет;

• численность ППО составляет менее 50 % от общего числа работников;

• численность работников в организации - не менее 200 человек.

Главным условием Проекта является обязательный мониторинг удовлетворенности членов Профсоюза деятельностью ППО. За период с 06.2021 по 06.2022 удовлетворенность деятельностью Профсоюза ранжировалась от 75% до 97%.

За период с 06.2021 по 06.2022 в 16 организациях работает 6745 сотрудников, из них 3555 (53%) – члены Профсоюза. Повышение членства по всем организациям-участникам Проекта за заданный период - на 967 человек (прирост - 37,4%) что составляет 0,7% от общего числа работающих 141 524 членов МГО Общероссийского Профсоюза образования.

Экономическая эффективность реализации Проекта складывается из двух составляющих:

* экономическая выгода для ППО.

При среднем годовом профсоюзном взносе **8 901** р. с 06.2021 по 06.2022 прирост численности составил **967** чел. Экономический эффект от реализации проекта «Школа (вуз) без профсоюзных тупиков» составил **для ППО 8 607 267р.**

* экономическая выгода для члена Профсоюза – участника Проекта. Прошли мероприятия на безвозмездной основе (кроме плановых мероприятий):

«ПрофФинПросвет» = 3500р. (предполагаемая стоимость участия одного человека)

«Профконсалтинг» (правовое сопровождение) = 4800р.

«День Профсоюза» (обучающий семинар и индивидуальная консультация) = 4500 р.

Сумма =12800 р. При среднегодовом профсоюзном взносе 8901р., кэшбек для члена профсоюза составил 143%.

**Анализ социальной результативности позволяет сделать выводы:**

* Проект уникален по причине выбора нового направления деятельности Профсоюза, ориентированного на создание эффективной профсоюзной организации, главным критерием которой является удовлетворенность членов Профсоюза.
* Положительная динамика вовлеченности в Профсоюз. Одной из главных задач в реализации проекта «Школа (вуз) без профсоюзных тупиков» является повышение мотивации профсоюзного членства. **16 организаций в заданный период – участники Проекта**, в которых профсоюзное членство в среднем увеличилось в 1 группе (6 организаций) **на 19%, во второй группе (10 организаций) – в среднем на 12%.**
* Проект имеет ряд отличительных особенностей:
* вовлеченность 100% **работников** ОО в деятельность Профсоюза (проведение мероприятий для всех работников ОО, например «Дни Профсоюза», выездные мероприятия, тренинги и др.);
* прицельное обучение, поддержка и помощь, сопровождение начинающего лидера первичной профсоюзной организации (стаж в должности председателя ППО – участника Проекта на старте составлял от 1 месяца до 2-х лет), **его адаптация и социализация**;
* системный подход в проектном управлении общественной организацией, прогноз на перспективное участие в рейтинговых Проектах МГО Профсоюза «Территория социального партнерства» и «Эффективная ППО».
* Факт положительной динамики вовлеченности работников в Профсоюз позволяет констатировать заинтересованность обеих сторон социального партнерства в активном участии в Проекте.
* ***Для ППО заинтересованность работодателя*** в реализации Проекта является показателем успешного диалога с работодателем по повышению социальных гарантий работников. Так, например, в период с 06.2021 по 06.2022 все организации-участники Проекта используют модель коллективного договора, рекомендованную МГО Профсоюза, редакция КД носит неформальный характер. Коллективные договора организаций-участников Проекта прошли уведомительную регистрацию и размещены на сайтах первичных профсоюзных организаций. В дорожных картах первичной профсоюзной организации по реализации Проекта появились мероприятия, связанные с осуществлением контроля над выполнением обязательств коллективного договора.
* ***Заинтересованность работодателей в продвижении Проекта*** заключается:
* в укреплении профсоюзной организации, как следствие делегирование максимального количества правовых, организационных вопросов, поступающих от работников и вопросов, касающихся психологического климата в организации;
* в стремлении перспективного участия в Проекте «Территория социального партнерства», получении Знака, а, следовательно, повышении статуса образовательной организации, развитии кадрового потенциала и, как следствие, **укреплении позиции в Рейтинге вклада школ Москвы в качественное образование**.
* Социальная результативность Проекта характеризуется и эффективным выполнением руководителем образовательной организации управленческих функций. Например, эффективная система работы с кадрами (сокращение и увольнение работников за период с 06.2021 г. по 06.2022 г. не превышает 10% работников) на основе ценностной ориентации. Подтверждением эффективного управления ОО стало 100% представительство профкома в различных комиссиях образовательной организации, проведение административных совещаний с приглашением председателя ППО, учет или согласование мотивированного мнения Профсоюза при увольнении работника и утверждении локальных актов организации, отсутствие обращений от работников о нарушении их прав.
* Со стороны работодателя установлено доверие Профсоюзу, признание в нем Партнера.

Вышеперечисленные социальные эффекты достигнуты c сохранением заданных ограничений (объективных, в соответствии с Положением), появлении субъективных факторов (covid), при достаточно коротких временных ресурсах.

Проект «Школа (вуз) без профсоюзных тупиков» не является самоцелью, но он является **новым** **инструментом** для эффективного вовлечения работников в Профсоюз, показывает действенный способ выстраивания партнерских отношений между работодателем и первичной профсоюзной организацией, работает на создание безопасных, комфортных условий труда, формирует психологический климат в организации, влияющий на достижение качественных результатов в профессиональной деятельности и в целом развитии ОО.