



МГО Профсоюза

Наименование формы социальной поддержки (Социальной программы, проекта и т.п.)- Проект МГО Профсоюза «Школа (вуз) без профсоюзных тупиков».

Всего членов Профсоюза, (чел.)- 268 280.

Описание формы социальной поддержки (Социальной программы, проекта и т.п.).

Проект Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – МГО Профсоюза) «Школа (Вуз) без профсоюзных тупиков» (далее - Проект) инициирован в 2019 году с целью повышения эффективности деятельности первичных профсоюзных организаций с низким профсоюзным членством (менее 50% от числа работающих), которое не позволяет в полной мере реализовать полномочия профсоюзной организации по представлению интересов работников в образовательной организации. Продолжительность проекта - 2 года.

Основными задачами Проекта являются:

- усиление социального партнерства;
- укрепление профсоюзных организаций;
- формирование мотивационной среды для вступления в Профсоюз в образовательной организации путем координации деятельности МГО Профсоюза, ТПО и ППО;
- вовлечение членов профсоюза и работников в активную профсоюзную деятельность, участие в программах и проектах МГО Профсоюза;
- активизация индивидуальной работы с работниками, помощь в решении их проблем;
- удовлетворение запросов (интересов) работников в рамках компетенций ППО;
- повышение профсоюзного членства ППО.

Проект реализуется МГО Профсоюза, территориальными профсоюзными организациями (далее – ТПО) и первичными профсоюзными организациями (далее – ППО). 8 образовательных организаций успешно стартовали в 2019 году с определенными формализованными условиями вхождения в Проект:

- добровольное участие в Проекте;
- 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.

Стартовые возможности каждой из организаций, вступившей в Проект были различными, например, по количеству участников цифра ранжировалась от 212 до 514 работников организации, соответственно с профсоюзным членством на старте от 26% до 42%.

Главным условием Проекта является обязательный мониторинг удовлетворенности членов Профсоюза деятельностью ППО. И если на старте Проекта удовлетворенность работников деятельностью ППО ранжировалась от 9% до 80% (Приложение 1.1), опрошенных респондентов, то по результатам 2020 года доверие Профсоюзу оказывают от 75% до 100% опрошенных (Приложение 1.2).

Критериями оценки результатов участия в Проекте являются:

1. Увеличение численности ППО до 51% от общего числа работников образовательной организации в течение первого года и до городского уровня охвата профсоюзным членством в течение второго года.
2. Повышение эффективности коллективного договора, усиление правовой и социальной защиты (наличие колдоговора в 100% организаций–участников Проекта, активно вносятся изменения и дополнения по мере необходимости).
3. Расходование средств профсоюзного бюджета, включая Грант Проекта, в соответствии с рекомендациями МГО Профсоюза и ТПО.
4. Информационное обеспечение деятельности Профсоюза (сайт, соцсети, наличие мессенджера в настоящее время - 100% организаций).
5. Внутрисоюзная работа (регулярное проведение профсоюзных собраний, заседаний профсоюзного комитета, обсуждение актуальных вопросов).



6. Представительство в Управляющем совете образовательной организации председателя ППО или представителя профсоюзного комитета (в настоящее время – 100% организаций).

7. Наличие работающего Совета молодых педагогов (в настоящее время – 100% организаций).

8. Наличие доплаты председателю в соответствии с рекомендациями по обеспечению деятельности председателей первичных профсоюзных организаций в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования города Москвы (в настоящее время – 100% организаций).

9. Рост удовлетворенности членов Профсоюза деятельностью ППО.

Особые условия:

Грант Проекта от МГО Профсоюза.

Грант предоставляется по результатам 1-ого и 2-ого годов участия в Проекте.

Количество участников проекта, (чел.)- 2 829.

% участников от общего числа членов Профсоюза, (%) - 1,05%.

Финансовые затраты, (руб.)

- ✓ **% затраченных средств от общего объема профбюджета региональной (межрегиональной) организации Профсоюза, (%) - 0,68%.**

Анализ социальной результативности.

Сам Проект уникален по причине выбора нового направления деятельности Профсоюза, ориентированного на создание эффективной профсоюзной организации, главным критерием которой является удовлетворенность и лояльность членов Профсоюза.

Одной из главных задач в реализации Проекта МГО Профсоюза, является повышение мотивации профсоюзного членства и рост членов Профсоюза в образовательных организациях. По сравнению с 2019 годом численность МГО Профсоюза выросла в 2020 году на 1% и составляет 268 280 человек.

Из 23 первичных профсоюзных организаций, повысивших профсоюзное членство в 2020 году, 8 – участники Проекта, в которых профсоюзное членство увеличилось только за 2020 год от 3% до 18%. А по результатам полутора лет - от 15% до 27%.

Особенностью Проекта также является:

- вовлеченность 100% работников организации в деятельность Профсоюза;
- 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 Проектах МГО Профсоюза «Территория социального партнерства» и «Эффективная профсоюзная организация».

Первичные профсоюзные организации выполнили главное условие Проекта: достигли 50 и выше процентов профсоюзного членства от общего числа работников учреждения. Данный факт позволяет констатировать заинтересованность обеих сторон социального партнерства в активном участии в Проекте.

Для первичных профсоюзных организаций заинтересованность работодателя в реализации Проекта является показателем успешного диалога с работодателем по повышению социальных гарантий работников. Так, например, на старте Проекта в 2-х организациях-участниках Проекта отсутствовал КД – главный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации. В других организациях работа над его редакцией носила формальный характер. По итогам реализации Проекта в 2020 году все организации-участники Проекта используют модель коллективного договора, рекомендованную МГО Профсоюза.

Коллективный договор организаций-участников Проекта прошел уведомительную регистрацию и размещен на сайте первичной профсоюзной организации. 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:



1. в укреплении профсоюзной организации, как следствие делегирование максимального количества правовых, организационных вопросов, поступающих от работников и вопросов, касающихся психологического климата в организации;
2. 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 полтора года не превышает 10% - в одной организации; менее 0,5% - в 2-х организациях; 2%, 3%, 6%, 8% - по одной организации и стабильное отсутствие сокращений - в одной организации) на основе ценностной ориентации: честность, уважение законов и прав человека, заботу об общем благе и т.п.

Подтверждением тому стало стопроцентное 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 с сохранением заданных ограничений (объективных), появлении субъективных факторов (COVID) при достаточно коротких временных ресурсах.

Проект «Школа (вуз) без профсоюзных тупиков» не является самоцелью, но он мотивирует на выстраивание партнерских отношений между работодателем и легитимной первичной профсоюзной организацией, работает на создание безопасных, комфортных условий труда, формирует психологический климат в организации, влияющий на достижение качественных результатов в профессиональной деятельности.

Именно по этой причине, осенью 2020 года еще 7 образовательных организаций написали ходатайство о решении стать участниками Проекта. А с нового 2021/2022 учебного года список участников Проекта пополнится вузами.

Проект «Школа (вуз) без профсоюзных тупиков» в СМИ, социальных сетях, на профсоюзных страницах организации.

Официальный портал МГО Профсоюза

<https://mgoprof.ru/?p=19980>

<https://mgoprof.ru/?p=18727>

<https://mgoprof.ru/?p=17944>

<https://mgoprof.ru/?p=14254>

<https://mgoprof.ru/?p=14000>

<https://mgoprof.ru/?p=13506>

Мессенджеры – vk

https://vk.com/mgoprof_ru?w=wall-79105831_5717

https://vk.com/mgoprof_ru?w=wall-79105831_2768 (несколько абзацев внутри публикации)

Профсоюзные страницы на сайте образовательных организаций

<https://lyc1367uv.mskobr.ru/articles/1558>

<https://lyc1367uv.mskobr.ru/articles/1573>

https://sch15uz.mskobr.ru/attach_files/shkola-bez-prof-tup-opyit-raboty.pptx

<https://sch1360v.mskobr.ru/articles/4072>

Срок реализации проекта - с 2019 года по 2021 год.



Приложение №1: Фотографии проекта





10
УТ
18 августа 2020 года

Без профсоюзных туликов

После отчетно-выборного профсоюзного собрания в выходные смогла убедить коллектив, и меня выбрали председателем ППО. Что наделала? Могла бы спокойно отсидеться... Мне казалось, что профсоюз застрял в далеком прошлом. Но я глубоко заблуждалась. Все оказалось не так. На уроке города и в Территориальной профсоюзной организации ЗАО произошли большие изменения.

Меня встретила молодой, целеустремленный, эффективный руководитель ТПО Светлана Иванова и ее сплоченная команда. Нужно было встать на новую рельсу и принимать дела... А каково? Стало страшно: вдруг не справлюсь? И все же я, как говорится, засучила рукава и принялась за работу.



Профсоюз растет

Школьный профсоюз - действенный хранитель командного духа и создатель фирменного командного стиля.

В мае 2019 года Ольга Тришина, председатель Территориальной профсоюзной организации ВАО, оказала нашему образовательному комплексу особое доверие и предложила принять участие в проекте городского уровня «Школа без профсоюзных туликов». Вызвано и личное участие Ольги Ивановны, коллектива ТПО ВАО внесли значительный вклад в развитие и расширение нашей геранки.

Название проекта говорит о том, что после масштабной интеграции, изменившей жизнь школьных коллективов, нужно исключить остановку, торможение деятельности профсоюзных ячеек и дать новый импульс объединенной профсоюзной организации. ТПО ВАО обособившая социально-психологическое сопровождение деятельности всех членов нашего профсоюза, незамедлительно реализовала на наши запросы, безоплатно расширяла возможности в ходе осознанной деятельности задач. Все участники проекта оценили активную деятельность по защите трудовых прав. И результат не заставил себя ждать! Простик членства в профсоюзе стал повышаться.

Сегодня в школе №1360 почти 300 членов профсоюза. Разумеется, среди работников есть и те, кто привык самостоятельно решать трудовые споры и надеется только на себя. Они и сейчас не приняли решение о вступлении в профсоюз. Но для его даты позиции многих из них меняются. Мы видим заинтересованность, получаем вопросы по существу, с нами делится оставшимися сомнениями и переживаниями. Родится диалог, дающий реальную возможность для продолжения знакомых идей и целой профессионального союза.

Что важно? В больших коллективах профсоюз оказывается важным подспорьем для работников: для повышения квалификации, организации летнего отдыха, получения надежной юридической консультации. Как подтверждают педагоги, ажиотажные консультации с юристом и правовыми инспекторами территориальной профсоюзной организации интересны, позволяют лучше ориентироваться при принятии решений.

Прошел всего год с момента, как первичная профсоюзная организация присоединилась к проекту «Школа без профсоюзных туликов». А ее численность увеличилась почти в шесть раз!

Думается, люди прельщаются отнюдь не материальными бонусами, которые, конечно, имеются. Верим, что все, кто вошел в состав нашей первичной профсоюзной организации, приняли свое решение, опираясь на идею ответственной профессиональной солидарности, исходя из чувства ответственности деятельности большого профессионального сообщества, вне зависимости от возраста, стажа работы, направления деятельности, значимости персональных результатов и текущих перспектив.

Городские, окружные профсоюзные программы дают большие возможности для молодых педагогов. Среди ярких событий 2019-2020 годов, о которых вспоминают участники, - молодежный квест по правовым вопросам, спортивно-развлекательный фестиваль «Знание - сила», семинар для специалистов и уполномоченных по охране труда, семинары для профактивистов в Поволжье и Рузе, «Профсоюзный реликс» на базе Айлэнд, круглые столы, профсоюзные уроки со старшеклассниками, праздники для ветеранов педагогического труда, профсоюзные собрания, конкурс «Вместе спорт!», экскурсионные выезды. Все это дало положительный результат и повысило интерес сотрудников к профсоюзному движению.

Согласно условиям городского проекта после первого года работы профсоюзная организация получила грант в размере 200000 рублей, - говорит председатель ТПО ВАО Ольга Тришина. - Мы понимаем значение проводимой работы. Сплочение трудового коллектива - важная задача для каждой образовательной организации.

Реальные результаты деятельности первички адресованы на новые свершения, дают достижимыми более высокие результаты. Мы осознаем важность безостановочного развития, совершенствования, расширения нашей первичной профсоюзной организации. Профсоюзную активу школы есть над чем работать. В перспективе новые проекты по мотивации вступления в профсоюз, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развитию информационной политики и социального партнерства на всех уровнях. Верим, что со временем те члены нашего школьного коллектива, которые сегодня еще не включились в профсоюзное движение, примут мотивированное решение в пользу личного участия в нем.

Татьяна КУВШИНОВА,
директор школы №1360 (ВАО);
Белла ШМАЕВИЧ,
заместитель председателя ТПО
школы №1360

Шаг в будущее

Для начала «выблела» себе компьютер: надо пользоваться корпоративной почтой, сайтом и соцсетями, смотреть селекционный совещание «Профсоюзный час», вкратце электронный учет членов профсоюза. Вечером все отключают, а я «цифрую». Спасибо семье, которая помогает. Да, пора быть эффективнее, пора выйти на электронный документооборот, чтобы не оставлять от других организаций.

Прошло совсем немного времени, и нам предложили принять участие в городском проекте «Школа без профсоюзных туликов», основная задача которого - мотивировать сотрудников к вступлению в профсоюз. Мы провели заседание комитета с участием ТПО ЗАО, согласовали план действий с городской организацией, заручились поддержкой директора Артура Лудинкина и начали свою парадную работу. Да, проект «Школа без профсоюзных туликов» нужен не только коллективу, но и руководителю. Чтобы успешно участвовать в нем, нужно увеличивать профсоюзное членство, стремиться к тому, чтобы оно превысило 50%. При достижении этого показателя профсоюзный комитет получает право вести с работодателем переговоры от лица всех работников и заключать с ним коллективный договор - документ, оговаривающий условия труда, оплаты, социальные гарантии и многое другое.

Увеличить участие в проекте «Школа без профсоюзных туликов»:

- участие добровольное;
- стаж председателя ТПО не превышает трех лет;
- численность ТПО свыше 50% от общего числа работников;
- численность работников организации не менее 200 человек;
- наличие описи изменений численности по итогам полугодия;
- обязательный мониторинг удовлетворенности членов профсоюза деятельностью ТПО (после первого года в проекте и по итогам реализации проекта).

Профсоюз делает много, но, к сожалению, не вся информация о нем доходит до членов профсоюза. Поэтому мы начали активную информационную работу. Хотим улучшить жизнь в своем подразделении? Пожалуйста, общайтесь, обсуждайте и озвучивайте ваши предложения руководителю коллектива. Наша молодежь астрополетит и начнет проявлять интерес к профсоюзному движению, увидев, что перегрузка пошла полным ходом, а профсоюз - это не будущая сказка, а конкретная помощь и опора. Появился совет молодых педагогов.

Кстати профсоюзной организации обновился в каждом подразделении, и это был повод для гордости. Однако появилась другая проблема. Все люди разные, и нашлись те, кто стал отговаривать коллег от вступления в профсоюз: «Он ничего вам не даст, только деньги августа отдадут», а так ребенку или себе что-нибудь купит». Понятно, что работникам было сложно принять окончательное решение: времени нехватало, у всех кредиты ипотечки, и зарплата при этом хороша. Так стоит ли каждый месяц отчислять 1% профсоюзу?

Чтобы педагоги смогли ответить на этот вопрос, мы своим профактивом вводим разностороннюю работу: развиваем мифы, рассказываем о преимуществах креп-

кой профсоюзной организации в школе, освещаем деятельность профсоюза на городском уровне.

Например, после того как началась самоизоляция, в Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования появилась горячая линия. Можно позвонить и узнать все, что хотел. Пользуйтесь, чтобы никто не чувствовал себя обиженным или обделенным, чтобы не возникло недоверия и кривотолков! Приведу пример своим соведущим. У человека подошло время выхода на пенсию, и тут выясняется, что ему якобы не хватает стажа. Педагог идет к адвокату, тратит уйму денег и с трудом через год оуде добивается своей пенсии. А если бы был членом профсоюза, то получил бы бесплатную квалифицированную помощь у юриста МГО профсоюза и смог бы отстоять все годы педагогической работы в споре с Пенсионным фондом.

Защита педагогов, предотвращение нарушений Трудового кодекса, контроль за охраной труда - все это забота профсоюза. Для успешной работы у нас есть коллективный договор, накопленный опыт окружной профсоюзной организации по решению типовых проблем, правовая поддержка на уровне города!

Да, задача оказалась не из легких. И скажу вам честно: один в поле не воин. К счастью, у меня подобралась хорошая команда. Вначале я даже не представляла, как буду работать поощрением членства в нашей организации на каких-то 5%, но за этими процентами стоит немалый труд профсоюзного актива. Перегрузка пошла, помощь видна, и люди потянулись в профсоюз.

Валентина ГУРЬЕВА,
председатель ТПО школы №1465
инициатор Н.Г.Кувшинова (ЗАО)

Критерии оценки результатов участия в проекте «Школа без профсоюзных туликов»:

- увеличение численности ТПО до 51% от общего числа работников организации в течение первого года и до городского уровня охвата - в течение второго года;
- повышение эффективности коллективного договора, усиления правовой и социальной защиты;
- расширение средств профсоюзного бюджета, включая грант, в соответствии с рекомендациями МГО профсоюза и ТПО;
- информационное обеспечение деятельности профсоюза (ведение сайта и соцсетей, использование Мессенджера);
- активная работа (регулярно проводятся профсоюзные собрания и заседания профкома, обсуждаются актуальные вопросы);
- участие председателя ТПО (представителя профкома) в управлении своего образовательного учреждения;
- наличие работящего совета молодых педагогов;
- наличие депутатского представительства в соответствии с рекомендациями по обеспечению деятельности представительной ТПО в организации, подведомственной ДОМ;
- рост удовлетворенности членов профсоюза деятельностью ТПО.



Приложение №2: Отзывы

Проект МГО Профсоюза «Школа без профсоюзных тупиков» ГБОУ школа 480.

В 2018 году, когда я возглавила профсоюзную организацию нашего комплекса ГБОУ школа 480, в ней состояло 41% от общего числа сотрудников. Я столкнулась с тем, что люди состоят в профсоюзе скорее по инерции, ничего не зная о профсоюзной жизни, и не желая вникать в проблемы. Да я и сама мало, что знала о профсоюзе и о его функциях. Поэтому, в первую очередь для себя поставила задачу, донести до членов профсоюза для чего нужен профсоюз и что он даёт. А также привлечь новых членов в профсоюз, особенно молодых специалистов. В первую очередь, что я сделала, избрали новый профсоюзный комитет, маленький актив, готовый поддержать в трудную минуту, состоящий всего из пяти человек, включая меня. Затем мы провели *социологический опрос, анкетирование*, чтобы выяснить, какие чувства вызывает у сотрудников причастность к профсоюзу. Полученные результаты буквально шокировали нас. Только 9% опрошенных считали, что состоять в профсоюзе необходимо, большинство же даже не задумывались, для чего нужна профсоюзная организация. Было не по себе, когда встречали такое отношение, вас выбрали, вы и протестуйте, добивайтесь результата, а мы посмотрим, к чему это приведёт.

Поначалу возникали мысли, да зачем нам эти лишние хлопоты, проблемы. Нашему директору Светлане Николаевне удалось убедить, что пока коллектив нам доверяет, связывает с нами свои надежды, мы должны нести эту ношу. Не оправдать такого доверия мы не могли, и начали учиться на ходу, спотыкаясь, начиная всё сначала, но стараясь доводить всё до конца. Насильно вступать в ряды профсоюзной организации мы никого не заставляли. Были попытки выхода из профсоюза. В такой ситуации главной задачей было убедить людей в том, что в нашей власти изменить ситуацию, что есть сила, способная помочь, объединить нас, сплотить, выступить в нашу защиту. И это сила – профсоюз. А сила профсоюза, прежде всего, как это не избито звучит, в единстве. Профсоюзная деятельность – это кропотливая работа, которая требует ежедневного внимания, вживания в различные ситуации.

Наша школа приняла участие в проекте МГО Профсоюза «Школа без профсоюзных тупиков».

Его цель - активизировать работу первички по мотивации профсоюзного членства, сформировать среду для развития общих интересов и укрепить коммуникации среди работников. Проект предусматривает материальное стимулирование профсоюзной организации с низким членством (менее 50%) в виде грантов и реализуется в течение двух лет.

«Перезагрузка» началась 1 июня 2019 года. Профсоюз должен решать задачи, касающиеся как защиты в полном объеме социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза, так и создания материальной и моральной заинтересованности в профсоюзном членстве.

Мы провели анкетирование, чтобы понять запрос коллектива и выявить, и осознать реальные проблемы, тормозящие вступлению в профсоюз. Решили сфокусировать внимание на том, что важно для членов профсоюза и потенциальных членов. Мы составили примерную смету наших доходов и расходов. На что, в первую очередь, мы хотим расходовать наш профсоюзный бюджет, а от чего стоит воздержаться. Теперь нам предстоит серьезная работа. Пока же мы только в начале пути. Одно из самых важных направлений которую мы для себя определили, это информационная работа. Отсутствие достаточной информации о работе профсоюзных организаций всех уровней создает впечатление об их бездействии, что порождает выход людей из Профсоюза. Поэтому мы решили, что обязательно должен быть профсоюзный стенд, где будут размещаться сведения о работе профкома и вышестоящих профсоюзных структур. Информацию необходимо постоянно обновлять. Пустой стенд — это антиреклама Профсоюза. Так же разработали дизайн профсоюзной страницы, которая знакомит с отдельными сторонами жизни и деятельности профсоюзной организации - планами, решениями профкома, объявлениями, поздравлениями и т.п. Так же проводим рассылку информации через Вацап. Наш профсоюзный комитет тесно сотрудничает с администрацией. Мы видим в лице директора надежного социального партнера, который не только слушает, но и слышит то, чем живет профсоюзная организация школы, какие есть проблемы, какая нужна помощь.

Впрочем, наши сотрудники уже проявляют большой интерес к профсоюзу: стали заказывать театральные билеты, ездить на экскурсии, воспользовались предложениями по программам летнего отдыха, воспользовались абонементом в бассейн, бесплатным обучением в УИЦ МФП всех заинтересованных



членов Профсоюза. И это стало давать результаты. Мы провели анкету удовлетворенности наших членов профсоюза, которая состояла всего из нескольких вопросов:

1. Довольны ли вы работой Председателя ППО?
2. Довольны ли вы работой профсоюзного комитета и каждого подразделения в отдельности?
3. Довольны ли вы качеством и своевременностью доходящей до вас информации?
4. Что для вас доставляет больший интерес в работе профсоюзного комитета?
5. Что бы вы могли предложить профсоюзному комитету для улучшения и привлекательности работы?
6. От чего в работе профсоюзного комитета стоит отказаться?
7. Вы посоветуете своим коллегам вступить в профсоюз и почему?
8. Довольны ли вы распределением профсоюзного бюджета ППО по статьям?

За первое полугодие мы повысили только на 4% численности профсоюза. Но мы не унываем, идём только вперёд, ни шагу назад!!! Нам есть над чем работать. Надеюсь, проект «Школа без профсоюзных тупиков» поможет нашей первичке стать более многочисленной, дружной и крепкой. На данный момент мы ломаем стереотип, что профсоюз – это организация либо для избранных, либо для обделённых. Пытаемся донести до каждого, что Профсоюз сегодня – это единственная организация, которая защищает трудовые права работников, добивается выполнения социальных гарантий, улучшает микроклимат в коллективе. Мы хотим, чтобы все работники: и администрация, и преподаватели были объединены не только профессиональной деятельностью, но и досугом, чтобы коллектив участвовал в жизни каждого сотрудника, помогал решать проблемы, радовался и огорчался вместе с ними. Именно в таком дружном коллективе есть место новым творческим начинаниям, профессиональному росту, прогрессивным идеям. Только в таком коллективе, где профком и администрация школы заинтересованы в создании хороших условий труда для работников, они будут чувствовать себя уверенно и комфортно. В совместных обсуждениях рождаются новые идеи по мотивации вступления в профсоюз, спортивно – оздоровительной и культурно – массовой работе, выхода на новый уровень информационной работы и социального партнерства.

Председатель ППО ГБОУ Школа 480

Соломасова Анастасия Олеговна