



Администрация муниципального образования Динской район

**ОТДЕЛ КУЛЬТУРЫ**

**ПРИКАЗ**

от 25.01.2021

ст. Динская

№ 7

**О привлечении добровольцев и добровольческих организаций муниципальными учреждениями культуры**

В целях развития и распространения добровольческой (волонтерской) деятельности на территории муниципального образования Динской район, **п р и к а з ы в а ю :**

1. Утвердить методические рекомендации по привлечению добровольцев и добровольческих организаций муниципальными учреждениями культуры.
2. Руководителям учреждений культуры муниципального образования Динской район принять к исполнению утвержденные методические рекомендации, активизировать организацию работы по привлечению добровольцев и добровольческих организаций к участию в деятельности сферы культуры.
3. Руководителям учреждений сельских поселений муниципального образования Динской район рекомендовать к использованию в работе утвержденные методические рекомендации, активизировать организацию работы по привлечению добровольцев и добровольческих организаций к участию в деятельности сферы культуры.
4. Директору БУК ДРОМЦ (Демидченко) определить ответственного за направление работы по привлечению добровольцев и добровольческих организаций муниципальными учреждениями культуры МО Динской район.
5. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Начальник отдела культуры

И.В. Данилина

# Методические рекомендации по привлечению добровольцев и добровольческих организаций муниципальными учреждениями культуры на территории муниципального образования Динской район

## Раздел I. Общие положения

1.1. Действие методических рекомендаций по привлечению добровольцев и добровольческих организаций муниципальными учреждениями культуры на территории муниципального образования Динской район (далее - методические рекомендации) распространяется на муниципальные учреждения, оказывающие услуги в сфере культуры на территории муниципального образования Динской район (далее - район).

1.2. Добровольный труд и добровольческая деятельность в муниципальном учреждении в сфере культуры (далее - учреждение) используется в целях повышения качества работы, в соответствии с настоящими методическими рекомендациями.

1.3. Культурное добровольчество (волонтерство) - добровольческие инициативы, направленные на развитие культурных пространств, работу в культурных учреждениях или помощь на фестивалях и праздниках.

## Раздел II. Цели, задачи и формы добровольного труда, задачи организации добровольного труда

2.1. Цель волонтерского движения в сфере культуры - развитие культурной и творческой среды на территории района.

2.2. Добровольный труд реализуется посредством двух форм добровольного участия граждан в деятельности учреждения: оказание добровольческих услуг; выполнение добровольческих работ.

2.3. Добровольческие услуги - это совокупность услуг, которые предоставляются добровольцами учреждению и его посетителям и закреплены соглашениями между учреждением и добровольцами или соглашениями между учреждением и некоммерческой организацией, которая организует добровольческую деятельность.

Результатом оказания добровольческих услуг является повышение качества услуг (работ), оказываемых (выполняемых) учреждением в процессе их предоставления.

2.4. Добровольческие работы - это совокупность работ, которые выполняются добровольцами в интересах учреждения и его посетителей, в целях расширения спектра, качества и объема оказываемых услуг, увеличения категорий и численности граждан, получающих эти услуги, закрепленных соглашениями учреждения с добровольцами или соглашениями учреждения с некоммерческой организацией, которая организует добровольческую деятельность.

Продуктом добровольческих работ в учреждении является конкретный результат их выполнения, который может носить материальный характер.

2.5. Специфика структуры добровольного труда, в сравнении с трудом



профессиональным, заключается в особенностях ее элементов - цели труда, субъекте труда, продукте труда, режиме труда, мотиве труда, организации труда. В центре организации добровольного труда всегда находится человек, его потребности и интересы.

2.6. Задачи организации добровольного труда в учреждении определяются на основе направлений уставной деятельности учреждения. Стратегическими задачами по развитию культурного волонтерства в районе являются:

формирование сообщества волонтеров, задействованных в добровольческой деятельности в сфере культуры в районе;

содействие реализации волонтерских проектов;

привлечение волонтеров к организации и проведению массовых мероприятий в сфере культуры, в том числе - в организациях социального обслуживания, здравоохранения, образования, привлечение волонтеров к участию в мероприятиях, направленных на сохранение культурного наследия;

обеспечение методологической, информационной, консультационной поддержки волонтерской деятельности, в том числе в сфере сохранения культурного наследия народов, населяющих район; популяризация волонтерского движения в сфере культуры путем организации форумов, конференций, Школ волонтера культуры и т.п.;

Критерием эффективной реализации проекта по развитию культурного добровольчества в районе, является экономический и социальный эффект от результатов деятельности отрядов и центров волонтеров культуры.

2.7. Дополнительные задачи учреждения при организации добровольной работы (услуги): вовлечение молодежи в практику деятельности учреждения и ее информирование о потенциальных возможностях личностного и гражданского развития;

гуманистическое и гражданское воспитание;

предоставление возможности быть полезным другим, заслужить уважение, быть причастным к деятельности учреждения;

предоставление возможности применить собственные знания и навыки, творческие способности, которые не реализуются в процессе основной профессиональной деятельности;

обеспечение содержательного досуга.

2.8. Культурные площадки для развития культурного волонтерства: учреждения культуры - музеи, библиотеки, кинотеатр, дома культуры, а также парки, и другие культурные пространства.

### **Раздел III. Организация труда добровольцев учреждением**

3.1. Планирование добровольного труда в учреждении целесообразно начинать с принятия соответствующего решения и разработки Положения о добровольной работе граждан в учреждении, в том числе с учетом положений настоящих методических рекомендаций муниципальном учреждении культуры района;

3.2. Решение об организации и использовании труда добровольцев в учреждении принимается его руководителем. При этом целесообразно оформлять решение приказом или иным локальным нормативным актом учреждения, с которым должны быть ознакомлены сотрудники учреждения.

3.3. С Положением о добровольной работе граждан в учреждении должны быть ознакомлены ответственные лица учреждения и информированы все сотрудники учреждения.

3.4. При планировании добровольных работ руководству учреждения важно определить:

области деятельности учреждения, которые необходимо и возможно развивать силами добровольцев, структурные подразделения, в которых могут действовать добровольцы;

программы, проекты, акции, мероприятия, которые прямо решают поставленные перед учреждением задачи, но не имеют достаточных человеческих ресурсов;

общие виды работ, которые не требуют постоянной занятости, полноценной нагрузки, повседневной занятости, но не могут быть выполняемы имеющимся персоналом;

услуги для посетителей учреждения, которые необходимо расширять и которые могут выполнять добровольцы при определенной подготовке и обучении, виды дополнительных работ для обеспечения основных услуг.

При этом важно учитывать, что добровольные работы не следует планировать и осуществлять взамен имеющихся вакансий или параллельно существующим ставкам персонала учреждения.

3.5. Планирование работы добровольцев и их привлечение к участию в деятельности учреждения осуществляется уполномоченным лицом по организации и использованию труда добровольцев (далее - координатор).

В случае реализации учреждением специальной благотворительной программы с участием добровольцев, совместно с общественной или иной некоммерческой организацией, функции координатора может исполнять ответственный сотрудник этой организации.

3.6. Основными функциями координатора являются:

планирование добровольческих услуг и добровольных работ; формирование перечня добровольческих услуги добровольческих работ в учреждении;

определение и описание свободных мест для добровольного труда;

подготовка и информирование персонала о функционировании системы поддержки добровольчества, организации и использовании труда добровольцев в учреждении;

информирование посетителей учреждения о добровольческих услугах и иной добровольческой помощи в учреждении;

привлечение добровольцев;

проведение собеседований и набор добровольцев;

организация и координирование процесса добровольного труда;

обеспечение безопасности работы добровольцев;

контроль и учет добровольческих работ и услуг посетителям учреждения;

представление интересов добровольцев перед руководством учреждения;

определение эффективности добровольного труда.



## **Раздел IV. Методы определения добровольческих видов работ, необходимых учреждению**

4.1. Добровольческие услуги и работы в сфере культуры, в зависимости от их назначения, подразделяются по направлениям деятельности:

- социокультурная реабилитация;
- сохранение архитектурно-исторического наследия;
- развитие и популяризация современного искусства;
- помощь и участие в культурных событиях;
- помощь на площадках учреждений культуры;
- популяризация ценностей гуманизма, достижений мировой культуры и искусства.

4.2. Перечень добровольных работ формируется, исходя из потребностей учреждения в дополнительных работах по обеспечению расширения спектра услуг и повышения их качества. В состав таких работ могут входить:

- распространение необходимой информации среди посетителей учреждения;
- проведение фотосессий и видеосъемки в период мероприятий, оформление наглядных информационных и рекламных стендов, постеров, газет и пр.;

- оформление и дизайн помещений (в т.ч. озеленение помещений, флористика и пр.) и прилегающих территорий учреждения, в т.ч. приуроченных к праздникам и другим мероприятиям;

- участие в работе с библиотечными и иными фондами, архивами, другими материалами и документами;

- создание Интернет-страниц, разделов сайта учреждения, обучение сотрудников учреждения новым IT-технологиям (IT - информационные технологии);

- помощь при проведении культурно-массовых, просветительских и иных мероприятий;

- участие в мероприятиях, направленных на сохранение историко-культурного наследия.

4.3. При составлении перечня добровольных работ в учреждении учитываются потребности и рекомендации сотрудников учреждения, количество добровольцев, работу которых учреждение способно организовать лучшим образом, а также планируемый возраст добровольцев, их квалификацию и творческий потенциал.

## **Раздел V. Условия, необходимые для организации добровольной работы граждан в учреждении**

5.1. С целью уменьшения текучести добровольческих кадров учреждение должно ставить перед собой две основные задачи:

- сделать работу добровольцев максимально полезной и эффективной для учреждения, объектов его работы, общества в целом;

- сделать работу добровольцев в учреждении максимально комфортной и позитивной для добровольцев.

5.2. Для решения указанных задач учреждению необходимо создавать определенные базовые организационные, информационные, материально-технические и экономические условия для добровольной работы граждан.

5.3. Среди основных условий, которые важно обеспечить учреждению для работы добровольцев следующие:  
ресурсное обеспечение работы добровольцев;  
стимулы для добровольцев;  
квалифицированная организация работы добровольцев.

## **Раздел VI. Привлечение и набор добровольцев**

6.1. Привлечение добровольцев для работы в учреждении осуществляется координатором добровольцев самостоятельно или с привлечением партнерских организаций (общественных, некоммерческих) и включает:

поиск и набор добровольцев;  
проведение собеседований, выявление мотиваций и набор добровольцев;  
информирование и ориентирование добровольцев.

6.2. В целях привлечения добровольцев в учреждение, координатор добровольцев: распространяет информацию о наличии свободных мест для добровольной работы, в т.ч. через средства массовой информации;

проводит кампании по набору добровольцев в учебных заведениях, государственных и негосударственных организациях, социально ориентированных некоммерческих организациях и иных учреждениях;

проводит первичное информирование, ориентирование, инструктаж новых добровольцев;

6.3. Добровольцем может стать любой, даже официально нетрудоспособный человек при наличии у него соответствующего мотива.

Основными мотивами добровольческой деятельности и добровольного труда людей являются:

реализация личностного потенциала, проявление своих способностей и возможностей, осуществление человеческого предназначения, т.е. реализация ведущих мотивов участия человека в социально значимой деятельности;

общественное признание, чувство социальной значимости. Получение позитивного подкрепления своей добровольческой деятельности со стороны значимого окружения, ощущение личной причастности к общественно полезному делу;

самовыражение и самоопределение. Возможность личностного проявления, заявление о своей жизненной позиции, определение персонального места в системе общественных отношений; профессиональное ориентирование. Возможность для человека, особенно молодого, сориентироваться в различных видах профессиональной деятельности, получить реальное представление о предполагаемой профессии или выбрать направление профессиональной подготовки;

приобретение полезных социальных и практических навыков.

Возможность приобретения полезных навыков, прямо не относящихся к профессиональному выбору человека, вместе с тем значимых для жизни. К ним можно отнести приобретение навыков работы с компьютером, с различными видами техники, опыта межличностного взаимодействия.

6.4. Условно можно разделить добровольцев на три основные группы по степени участия в деятельности учреждения:

постоянные добровольцы (члены советов и комитетов, консультанты,



специалисты, ведущие добровольческих программ и проектов, клубов, секций, обучающих программ, работники самого учреждения, желающие участвовать в волонтерской деятельности во внерабочее время, участники клубных формирований и пр.);

временные добровольцы (практиканты, стажеры, исследователи); добровольцы, участвующие в разовых мероприятиях (участие в добровольческих акциях, обслуживание семинаров, конференций, эпизодическая помощь в краткосрочных проектах).

Задачей учреждения является постоянно мотивировать этих людей. Для этого требуются определенные приемы и методы, которыми можно овладеть в процессе специального обучения.

## **Раздел VII. Механизмы регулирования взаимоотношений между учреждением и добровольцем**

7.1. Отношения между учреждением и добровольцем целесообразно регулировать Положением о добровольной работе граждан в учреждении, инструкциями и другими внутренними документами учреждения. Права, обязанности и полномочия учреждения и добровольца в процессе длительного взаимодействия можно зафиксировать гражданско-правовым актом - Соглашением учреждения с добровольцем, которое разрабатывается учреждением. Подобные Соглашения целесообразно заключать с постоянными и временными добровольцами. Добровольцев, участвующих в разовых мероприятиях, желательно мотивировать к дальнейшей волонтерской деятельности и в дальнейшем, при их регулярном участии в работе учреждения в качестве волонтеров, заключать вышеуказанные Соглашения.

7.2. В целях обеспечения реализации добровольцем предоставленных ему полномочий, учреждение вправе выдавать ему соответствующее удостоверение.

В целях фиксации практики добровольного труда добровольца ему может выдаваться «Личная книжка добровольца», которая заполняется координатором добровольцев. В «Личную книжку добровольца» заносятся сведения о добровольце, его добровольном труде и периоде работы в учреждении, а также об обучении и поощрениях.

Порядок внесения записей, ведения учета, выдачи обновления и восстановления «Личной книжки волонтера» утверждается приказом учреждения, с учетом письма Минобрнауки России от 21.03.2017 № 09-607 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями о порядке регистрации и учета достижений/опыта молодых граждан, принимающих и изъявивших желание принять участие в добровольческой (волонтерской) деятельности на территории Российской Федерации»).

7.3. Подготовка добровольцев для работы в учреждении осуществляется координатором добровольцев самостоятельно или с привлечением специалистов и включает:

- проведение собеседований и набор;
- первичное мотивирование для работы в учреждении;
- обучение, в соответствии с планируемыми добровольческими услугами и работами по профилю учреждения;
- согласование обязанностей и полномочий;

заключение соглашения учреждения с добровольцем.

## **Раздел VIII. Учет и контроль добровольческого труда в учреждениях**

8.1. Эффективность добровольного труда определяется в области социального и экономического эффекта. Результаты труда добровольцев фиксируются в типовых отчетных формах.

Эффективность добровольного труда целесообразно определять экспертной комиссией, состав которой утверждается приказом или иным нормативным актом учреждения. Ответственность за организацию мероприятий по определению эффективности добровольного труда в учреждении возлагается на координатора добровольцев.