

Положение о волонтерской деятельности в МКУК «Тенгинский ЦДК»

1. Общие положения

1.1. Положение о волонтерской деятельности в МКУК «Тенгинский ЦДК» Тенгинского сельского поселения МО Туапсинский район (далее - Положение) разработано в соответствии с федеральным законом от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации до 2024 года», Федеральным законом от 5 февраля 2018 г. № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)», постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 10.09.2019 №1485 «Об организации работы по привлечению добровольцев (волонтеров) в муниципальные учреждения отрасли «Культура» Туапсинского района», в целях реализации программы «Волонтеры культуры» федерального проекта «Создание условий для реализации творческого потенциала нации» («Творческие люди») национального проекта «Культура» и поддержки добровольческого движения на территории Тенгинского сельского поселения Туапсинского района.

1.2. Волонтерский центр «Творцы добра» призван объединить сообщество активных и равнодушных граждан, лидеров общественного мнения, участвующих в волонтерской деятельности в сфере культуры, реализующих социокультурные и творческие инициативы, а также проекты, направленные на сохранение культурного наследия народов Российской Федерации.

1.3. Основные понятия:

Волонтерское движение - добровольная консолидированная социально значимая деятельность самоуправляемых, открытых объединений молодежи и отдельных лиц.

Волонтерство (добровольчество) - добровольное оказание безвозмездной помощи, осуществление безвозмездно общественно полезной деятельности.

Волонтер - любое физическое лицо, достигшее возраста 14 лет, которое своим участием на добровольной, безвозмездной основе оказывает посильную помощь окружающим в решении проблем, основываясь на принципах волонтерской деятельности.

Безвозмездный труд - бесплатный, неоплачиваемый, труд.

Волонтерская деятельность - форма социального служения, осуществляемая по свободному волеизъявлению граждан, направленная на бескорыстное оказание социально значимых услуг на местном, национальном или международном уровнях, способствующая личностному росту и развитию выполняющих эту деятельность граждан (добровольцев).

Благополучатели - организации, учреждения, предприятия, получающие помощь волонтеров.

Сфера культуры — механизм (система организаций и лиц), осуществляющий деятельность по созданию, сохранению и распространению поколениям ценностей, законов морали, культурных норм, творческих достижений и прочих культурных процессов.

ИС «DOBRO.RU»- единая информационная система в сфере развития добровольчества. Система предоставляет широкие возможности и удобные механизмы для поиска волонтеров, волонтерских мероприятий и проектов.

Информационный портал волонтеры - культуры.рф — интернет - ресурс, который создан с целью объединения возможностей для реализации волонтерской деятельности в сфере культуры, создания мероприятий, получения интересующей информации, поиска партнеров, а также учета волонтеров. Портал интегрирован с единой информационной системой DOBRO.RU.

1.4 Деятельность Волонтерского Центра направлена на создание инфраструктуры для формирования, развития поддержки активных граждан и организацию деятельности волонтерского сообщества в сфере культуры, а также на обеспечение методологической, информационной, ресурсной поддержки и популяризацию волонтеров культуры в субъекте Российской Федерации.

1.5 Волонтерский центр в сфере культуры оказывает содействие в информационной, консультационной, образовательной, организационной и иной ресурсной поддержке в соответствии с концепцией развития общественного движения «Волонтеры культуры» Ассоциации волонтерских центров и с программой «Волонтеры культуры» федерального проекта «Создание условий для реализации творческого потенциала нации» («Творческие люди») национального проекта «Культура».

2. Цели и задачи

2.1. Центр осуществляет свою деятельность в целях:

- поддержки общественно значимых социокультурных инициатив, проектов и программ, в том числе в рамках детского и молодежного движения, «серебряного» волонтерства;
- сохранения и развития культурных традиций ценностей на краевом, муниципальном уровнях;
- содействия развитию творческого потенциала граждан, в том числе детей и молодежи;
- организации работы волонтеров на объектах и территориях, имеющих историческое, культовое, культурное значение, а также в заповедных зонах;
- предоставления возможности гражданам проявить себя, реализовать свой потенциал и получить заслуженное признание посредством их вовлечения в социокультурную и волонтерскую практику.

2.2 Задачи Центра:

- взаимодействие с органом исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере культуры (организация встреч, определение и реализация плана совместной работы и формирование перечня мероприятий, на которых требуется помощь волонтеров, доработка и утверждение плана развития культурного волонтерства);

- муниципальным органом исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющим управление в сфере сохранения объектов культурного наследия (организация встреч, определение и реализация плана вовлечения волонтеров в работу по сохранению и восстановлению объектов исторического и культурного наследия субъектов РФ).
- взаимодействие с муниципальным органом власти, отвечающим за реализацию государственной молодежной политики (организация встреч, определение и реализация плана совместных мероприятий, механизма интеграции волонтеров культуры в делегации субъекта РФ, принимающих участие в федеральных и международных мероприятиях).
- взаимодействие с представителями районных, муниципальных ресурсных центров в сфере волонтерства (организация встреч, определение и реализация механизма сотрудничества, методической, организационной и административной поддержки волонтеров культуры).
- объединение граждан, организаций, органов исполнительной и представительной власти различного уровня для развития сообщества волонтеров культуры;
- выявление добровольческих инициатив в сфере культуры, в т.ч. на муниципальном уровне, содействие в разработке проектов, формировании заявок для получения грантовой поддержки;
- осуществление продвижения, тиражирования и поддержки флагманских проектов общественного движения «Волонтеры культуры» АВИЦ;
- привлечение партнерских организаций к совместной работе (возможные форматы - реализация проектов, интеграция деятельности волонтеров в деятельность организации и др.);
- запуск специальных авторских проектов в сфере культуры, направленных на работу с учреждениями культуры, сохранение культурного наследия, реализацию творческих и социокультурных проектов, организацию волонтерских программ крупных культурных событий, организацию туристических маршрутов и культурных пространств в городах;
- разработка мер нематериального поощрения волонтеров (билеты на культурные события, индивидуальные экскурсии в учреждениях культуры, встречи с известными лицами региона) и их дальнейшая реализация совместно с партнёрами и органами исполнительной власти муниципального образования в сфере культуры;
- организация работы со СМИ (проведение информационной кампании в сфере культуры, формирование информационной повестки, взаимодействие со СМИ в части продвижения сообщества);
- регистрация волонтеров и оказание содействия, в том числе на проведение консультаций при регистрации учреждений культуры и проводимых ими мероприятий на информационном портале волонтерыкультуры.рф;
- привлечение деятелей культуры и искусства, общественных деятелей, меценатов и медийных лиц к совместной деятельности.

3. Организационная структура волонтерского центра в сфере культуры

Структуру Волонтерского центра составляют:

- Руководитель Волонтерского центра
- Волонтеры

Руководитель Волонтерского центра:

- осуществляет контроль над выполнением решений Волонтерского центра;
- ежегодно информирует о деятельности Волонтерского центра;
- не реже одного раза в месяц информирует о деятельности Волонтерского центра;
- готовит отчет о проделанной работе Волонтерского центра;
- вносит мероприятия на платформу «Добро.ру» и на официальный сайт учреждения;
- вносит предложения при обсуждении форм и методов осуществления волонтерской деятельности в сфере культуры;

Волонтер:

- выбирает направление и форму волонтерской деятельности в сфере культуры, которое отвечает его личностным потребностям и интересам;
- вносит предложения при обсуждении форм и методов осуществления волонтерской деятельности в сфере культуры;

4. Основные направления деятельности

4.1 Основные направления деятельности Центра формируются в соответствии с планом работы Центра, а также согласно целям и задачам деятельности Центра.

4.2 К основным направлениям деятельности волонтерского центра относятся:

- работа с учреждением культуры;
- сохранение культурного наследия, восстановление объектов истории и культуры;
- реализация творческих и социокультурных проектов;
- организация волонтерских программ крупных культурных событий;
- организация туристических маршрутов и культурных пространств.

4.3 Указанные выше направления могут быть детализированы.

4.4 Количество направлений может быть увеличено.

5. Механизмы регулирования взаимоотношений между учреждением и волонтерами

5.1 Права, обязанности и полномочия учреждения и волонтера в процессе взаимодействия фиксируются гражданско-правовым актом - соглашением учреждения с волонтером, которое разрабатывается учреждением на основе типового соглашения (*Приложение №1*).

5.2 В целях фиксации практики добровольного труда волонтера ему может выдаваться/вестись в электронном формате «Личная книжка волонтера». В «Личную книжку волонтера» заносятся сведения о волонтере, его добровольном труде и периоде работы в учреждении, а также об обучении и поощрениях. На портале ЕИС DOBRO.RU ведется электронный учет часов и производится оценка волонтерской деятельности каждого волонтера.

5.3 Права и ответственность волонтера и учреждения.

Волонтер имеет право:

- быть информированным о деятельности учреждения и проходить соответствующее обучение;
- принимать меры по получению дополнительной и повышению имеющейся квалификации (не в ущерб заявленной работе);
- принимать участие в мероприятиях учреждения;
- отказаться от предложенных учреждением работ и поручений;
- получить от организации отзыв о своей работе;

- давать предложения о создании новых или развитии уже существующих проектов организации, требующих участие волонтеров.

Волонтер несет ответственность:

- за выполнение работ, определенных соглашением, и их качество;
- за корректное использование информации о деятельности учреждения;
- за соответствие его действий при выполнении работ, определенных настоящим соглашением, уставным нормам учреждения;
- за сохранение, переданного ему в пользование имущества волонтерского центра;
- за предоставление отчета о работе ответственному лицу организации;
- за разглашение сведений, носящих в учреждении конфиденциальный характер.

5.4 Права и ответственность волонтерского центра

Волонтерский центр в сфере культуры имеет право:

- рассчитывать на качественное выполнение порученных работ и выполнение взятых волонтером на себя обязательств;
- предлагать волонтеру изменить вид деятельности;
- отказаться от услуг волонтера;
- требовать уважительного отношения к учреждению, благо получателям, штатным сотрудникам, партнерам;
- получить от волонтера в соответствии с заключенным соглашением необходимые для работы документы, касающиеся его квалификации, если требуется справку о состоянии здоровья и рекомендации других лиц.

Волонтерский центр несет ответственность:

- за предоставление волонтеру информации о деятельности учреждения;
- за привлечение волонтера к мероприятиям учреждения;
- за создание благоприятных и безопасных условий работы волонтера;
- за разрешение конфликтных ситуаций, возникающих в результате деятельности волонтера, определенной соглашением.

6. Учет и контроль и оценка волонтерской деятельности

6.1 Формы учета и контроля волонтерской деятельности труда определяются волонтерским центром самостоятельно исходя из периодичности, массовости, и характера задач привлекаемых волонтеров.

6.2 Оценка эффективности учреждения в области волонтерства подразумевает определение степени участия волонтеров в процессе его деятельности, выявление проблем и конфликтных ситуаций, нахождение способов реагирования на них, способов их решения и способов профилактики. В ходе оценки анализируется, как работа волонтеров, так и работа координатора и других лиц, ответственных за организацию волонтерской деятельности.

Возможны три основных вида оценки результативности волонтерской труда:

- количественная оценка (оценка по количественным показателям);
- экономическая оценка (оценка по финансовым показателям);
- общественная оценка (оценка заинтересованных лиц и организаций).

При количественной оценке результатов и эффективности работы волонтеров в учреждении применяются следующие показатели:

- количество волонтерских акций и программ, организованных учреждением;
- количество утвержденных волонтерских вакансий;
- количество волонтеров, привлеченных для работы в учреждении;

- количество волонтеров, прекративших отношения с учреждением;
- количество волонтеров, прошедших по инициативе учреждения специальную подготовку и обучение;
- количество волонтеров, получивших поощрения за добровольный труд;
- количество видов волонтерской деятельности, в осуществлении которых участвовали волонтеры;
- количество соглашений, оформленных с волонтерами;
- количество часов, отработанных волонтерами;
- количество благополучателей, которым волонтеры оказали помощь;
- количество проведенных волонтерских акций, мероприятий;
- количество волонтеров, которых привлекли к работе в учреждении сами волонтеры;
- количество специальных мероприятий, проведенных в учреждении для волонтеров.
- количество волонтеров, привлекаемых на постоянной основе;
- количество волонтеров, привлекаемых на временной и разовой основе;
- количество публикаций о работе волонтеров, размещенных учреждением;
- количество предложений и инициатив волонтеров, реализованных учреждением.

6.3. Результаты финансовой оценки целесообразно формировать с использованием следующих показателей:

- общее количество привлеченных (израсходованных) учреждением финансовых средств для обеспечения работы волонтеров;
- общий объем привлеченных (израсходованных) учреждением материальных ресурсов в натуральном выражении для обеспечения работы волонтеров;
- структура источников привлечения финансовых и материальных средств учреждения для обеспечения работы волонтеров;
- структура расходов учреждения на обеспечение работы волонтеров по направлениям деятельности.

6.4 Волонтерская деятельность и добровольный труд граждан в учреждении:

- условная стоимость работ, осуществленных волонтерами в финансовом выражении;
- условная стоимость материальных ресурсов, услуг сторонних организаций, привлеченных волонтерами для оказания помощи благополучателям учреждения и организации добровольной работы в финансовом выражении;
- общий объем внебюджетных финансовых средств, привлеченных волонтерами для деятельности учреждения в интересах получателей культурных благ.

Наиболее простым способом определения экономической эффективности является сравнение затрат учреждения на организацию добровольной работы и условной стоимости работ, выполненных волонтерами.

6.5 Общественная оценка:

При проведении общественной оценки используются следующие показатели:

- наличие статей и публикаций (в т.ч. публичных отчетов) о волонтерской деятельности и добровольной работе граждан в учреждении;
- прозрачность экономических основ организации волонтерской деятельности и поддержки добровольческих инициатив;

- наличие совместных программ и факты практического сотрудничества учреждения с негосударственными организациями;
- участие учреждения в региональных, межрегиональных, национальных акциях, мероприятиях, форумах, конференциях в области волонтерства;
- получение учреждением государственной поддержки добровольческих инициатив;
- наличие спонсорской или попечительской поддержки добровольческих инициатив;
- известность волонтерских программ учреждения среди населения;
- получение учреждением дипломов, наград и других поощрений за организацию волонтерской деятельности.

7. Система мотивации волонтерского центра

7.1 С целью обеспечения мотивации волонтеров к волонтерской деятельности в сфере культуры предусматриваются следующие мероприятия:

- награждения за отличие в работе, как самим учреждением, так и через поощрения волонтеров со стороны органов государственной (муниципальной) власти, других организаций;
- информирование общественности о достижениях волонтеров, в т.ч. в средствах массовой информации, накопление памяти о вкладе волонтеров в деятельность учреждения (фотовыставки в учреждении, запись в добровольческой биографии);
- фиксация волонтерской деятельности в личной книжке волонтера (при ее наличии);
- возможность общения в рамках проекта со значимыми людьми, доступ к новой информации и новым социальным группам;
- приобщение к новым видам деятельности - международному, межрегиональному, региональному мероприятию (проекту, акции);
- доступ к разнообразным ресурсам в рамках проектов, программ - информационным, финансовым и т.п.;
- приобщение к новым знаниям для получения новых профессиональных и жизненных навыков, опыта новой работы, значимого для волонтера;
- возможность для самореализации (участие в новых программах и т.д.);
- возможность участия в управлении проектом, программой для получения организационного опыта;
- написание рекомендательных писем для последующего трудоустройства, поступления в учебное заведение и пр.;
- возможность получения услуг на льготных условиях в учреждении.

7.2 По мере развития волонтерского движения могут быть выбраны дополнительные формы мотивации волонтеров.

8. Фактический адрес и контактные данные

Волонтерский центр в сфере культуры «Творцы Добра» функционирует на базе МКУК «Тенгинский ЦДК» по адресу с.Тенгинка, ул. Шаумяна, 55.

Контактная информация: тел.8(86167) 95-3-93: tcdk55@mail.ru.

Руководитель Волонтерского центра в сфере культуры «Творцы Добра»
Чакрян Виктория Владимировна.