

«Утверждаю»  
Председатель МР ВОИ г. Назарово



А.А.Пахомова  
31.03.2018г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ И ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОБРОВОЛЬЦЕВ (ВОЛОНТЕРОВ) И ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение по привлечению и организации деятельности добровольцев (волонтеров) и добровольческих объединений (далее - Положение) определяет порядок привлечения и организации деятельности добровольцев (волонтеров) в местной организации Общероссийской общественной организации «Всероссийское общество инвалидов» (ВОИ) г. Назарово (далее - Организация).

1.2. Добровольный труд в организации используется в целях расширения социальной помощи и услуг клиентам и членам Организации.

1.3. Добровольный труд реализуется посредством двух форм добровольного участия граждан в деятельности Организации:

- предоставление добровольческих социальных услуг;
- выполнение добровольческих социальных работ.

1.4. Добровольческие социальные услуги - это совокупность услуг, которые предоставляются добровольцами в соответствии с перечнем добровольческих социальных услуг клиентам и членам Организации закрепленные соглашениями Организации с добровольцами. Продуктом добровольческой социальной услуги является повышение качества жизни, клиентов и членов Организации в процессе ее предоставления.

1.5. Добровольческие социальные работы - это совокупность работ, которые выполняются добровольцами в интересах Организации для целей расширения спектра, качества и объема оказываемых социальных услуг, увеличения категорий и численности граждан, получающих эти услуги и, закрепленные соглашениями Организации с добровольцами. Продуктом добровольческой социальной работы является результат ее выполнения, чаще всего, носящий материальный характер.

### 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОБРОВОЛЬЦЕВ (ВОЛОНТЕРОВ) И ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Задачи организации добровольного труда в Организации определяются на основе потребностей учреждения его членов и клиентов. Однако решающим фактором успешной организации добровольного труда граждан являются дополнительные задачи, которые формируются на основе потребностей и интересов самих добровольцев, с учетом их возрастных групп, и прямо связаны с мотивированием людей к добровольной работе.

2.1. Дополнительные задачи Организации при организации добровольной

работы молодежи:

- вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях личностного и гражданского развития;
- предоставление возможности молодым людям проявить себя, реализовать свой потенциал и получить заслуженное признание;
- развитие творческой и созидательной активности молодежи;
- интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества.

2.1.1.К прикладным задачам относятся:

- обучение молодых граждан определенным трудовым навыкам и стимулирование профессиональной ориентации;
- содействие получению навыков самореализации и самоорганизации для решения социальных задач;
- сохранение профессиональных навыков, знаний и компетенций после получения профессионального образования в период временного отсутствия работы, занятости;
- замещение асоциального поведения социально ориентированным, обеспечение содержательного время проведения;
- гуманистическое и гражданское воспитание;
- обеспечение определенного временного формата занятости молодежи (замещающего обычные общественные работы) в период социально-экономического кризиса;
- формирование кадрового резерва.

2.2. Дополнительные задачи Организации при организации добровольной работы людей среднего возраста:

- обеспечение потребностей, которым нет места в основной профессиональной деятельности, такие, как милосердие, сострадание, забота;
- содействие получению необходимого опыта, знаний и навыков для собственной повседневной жизни, решения проблем членов семьи, реализации собственных идей и социальных проектов;
- предоставление возможности быть полезным другим, заслужить уважение, быть причастным к значимой социальной деятельности учреждения;
- предоставление возможности применить собственные знания и навыки, творческие способности, которые не реализуются в процессе основной профессиональной деятельности.

2.3. Дополнительные задачи Организации при организации добровольной работы людей старшего/пожилого возраста:

- обеспечение потребностей, которые не удовлетворены в семье, такие, как передача опыта, забота, милосердие, сострадание;
- содействие в решении проблем, связанных с возрастом и состоянием здоровья;
- содействие получению необходимых знаний и навыков для повышения качества собственной повседневной жизни и самопомощи;
- компенсация дефицита общения и отвлечение от личных проблем, связанных с возрастом и одиночеством;
- предоставление возможности продления активной, наполненной смыслом жизни;

- предоставление возможности применения имеющегося жизненного и профессионального опыта;
- обеспечение содержательного досуга.

### 3. СПОСОБЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬНОГО ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Как по отдельности, так и в совокупности Организации применяются два способа организации добровольного труда:

- партнерское взаимодействие с некоммерческой организацией (далее - НКО),
- организация труда добровольцев в Организации.

#### 3.1. Организация труда добровольцев в ходе партнерского взаимодействия с НКО

Функции Организации:

- привлечение НКО и построение договорных отношений с ними;
- оформление отношений и построение взаимодействия с НКО, которые обратились в Организацию с предложением о сотрудничестве;
- информационный обмен и иное сотрудничество в целях координации процесса оказания услуг клиентам и членам Организации и совместного выявления их потребностей;
- предоставление ресурсов Организации для проведения добровольческих мероприятий;
- контроль за соблюдением НКО и его добровольцами требований, касающихся обеспечения безопасности клиентов и членов Организации, установленных в законодательстве норм и правил;
- совместная с НКО регулярная оценка эффективности деятельности добровольцев.

Функции НКО:

- определяет объем и направления добровольческой помощи в соответствии с потребностями клиентов и воспитанников с учетом мнения Организации;
- привлекает и набирает добровольцев;
- обеспечивает обучение, ресурсное, методическое, информационное сопровождение деятельности добровольцев;
- ведёт учет и контроль за деятельностью добровольцев;
- отвечает за действия добровольцев и безопасность клиентов и членов Организации во время взаимодействия с ними своих добровольцев и сотрудников;
- совместно с организацией осуществляет регулярную оценку эффективности деятельности добровольцев.

3.1.1. В целях организации взаимодействия с НКО председатель Организации назначает сотрудника, ответственного за взаимодействие с НКО.

Ответственный за взаимодействие с НКО выполняет следующие задачи:

- осуществление обмена информацией между Организацией и НКО, организация совместных встреч и собраний для решения конкретных вопросов и планирования совместной деятельности и мероприятий;
- принятие и дача обратной связи на отчеты НКО о своей деятельности в Организации и участие в согласовании планов и мероприятий на будущий период в

соответствии с порядком, установленным Соглашением о взаимодействии,

- участие в оценке эффективности деятельности добровольцев НКО;
- совместное с лицом, ответственным за взаимодействие с Организацией, участие в разрешении разногласий сотрудников Организации и добровольцев НКО.

3.1.2. Организация и использование труда добровольцев в Организации производится на основании приказа председателя Организации, с которым должны быть ознакомлены сотрудники Организации. Сотрудники организации могут привлекаться председателем к обсуждению вопросов, связанных с преимуществами и недостатками развития добровольной работы граждан, сферами и правилами работы добровольцев в Организации.

### 3.2. Организация труда добровольцев Организации.

Решение об организации и использовании труда добровольцев в Организации принимается председателем и оформляется приказом.

Планирование работы добровольцев и их привлечение к участию в деятельности Организации осуществляется уполномоченным лицом по организации и использованию труда добровольцев (далее - Координатор) назначаемым председателем Организации из числа штатных сотрудников, членов правления.

Основными функциями Координатора являются:

- планирование добровольческих социальных услуг и добровольных работ;
- формирование перечня добровольческих социальных услуг клиентам, членам Организации;
- формирование перечня добровольческих социальных работ в Организации;
- определение и обеспечение свободных мест для добровольного труда;
- подготовка и информирование персонала о функционировании системы поддержки добровольчества, организации и использовании труда добровольцев в Организации;
- информирование клиентов и воспитанников о добровольческих услугах и иной добровольческой помощи в Организации;
- привлечение добровольцев;
- проведение собеседований и отбор добровольцев;
- организация и координирование процесса добровольного труда;
- обеспечение безопасности работы добровольцев;
- контроль и учет добровольных работ и услуг клиентам и членам Организации;
- представление интересов добровольцев перед председателем Организации;
- определение эффективности добровольного труда.

Добровольческие социальные услуги и добровольческие социальные работы определяются на основе потребностей клиентов и членов Организации, с учетом стратегий Организации по развитию социальных услуг и помощи, принимая во внимание, что:

- добровольный труд является дополнительным к социальным услугам и помощи Организации, направлен преимущественно на удовлетворение индивидуальных потребностей клиентов и членов Организации, которые не могут, или не должны удовлетворяться оплачиваемым работникам Организации;
- обязанности добровольцев не могут дублировать должностные обязанности



оплачиваемого работников Организации в полном объеме;

При планировании добровольных работ председатель Организации определяет:

- области деятельности организации, которые необходимо и возможно развивать силами добровольцев, структурные подразделения, в которых могут действовать добровольцы;
- программы, проекты, акции, мероприятия, которые прямо решают поставленные перед организацией 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 клиентов и членов Организации, которые необходимо расширять и которые могут выполнять добровольцы при определенной подготовке и обучении, виды дополнительных работ для обеспечения основных услуг.

Обеспечение безопасности работы добровольцев и организации осуществляется координатором добровольцев, а также председателем, что предусматривает:

- а) ограничение временной занятости добровольца в пределах до 6 часов в течение одного дня;
- б) недопущение добровольцев к работе:
  - требующей специальной профессиональной подготовки и лицензирования;
  - в ночное время, если это не оговорено соглашением;
  - в местах повышенного риска (напр. риска травматизма);
  - без инструктажа по технике безопасности;
  - без средств индивидуальной защиты (если это необходимо);
  - без специальной подготовки для работы с клиентами и членами Организации, имеющими психические нарушения и девиантное поведение;
  - по исполнению должностных обязанностей оплачиваемого работника Организации.

#### 4. ПРИВЛЕЧЕНИЕ ДОБРОВОЛЬЦЕВ (ВОЛОНТЕРОВ) ДЛЯ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Привлечение добровольцев для работы в Организации осуществляется Координатором добровольцев самостоятельно или с привлечением партнерских организаций (общественных, некоммерческих) и включает:

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

В целях привлечения добровольцев в организацию, Координатор добровольцев:

- распространяет информацию о привлечении добровольцев (волонтеров), 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;

– организует набор, собеседования и отбор добровольцев, в т.ч. на основе конкурса;

– проводит первичное информирование, ориентирование, инструктаж новых добровольцев;

Добровольцем можем стать любой, даже официально нетрудоспособный человек при наличии у него соответствующего мотива. Основными мотивами добровольческой деятельности и добровольного труда людей являются:

– Реализация личностного потенциала. 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, строительных навыков, опыта межличностного взаимодействия, навыков оказания помощи тяжело больным, людям с ограниченными возможностями здоровья, людям с инвалидностью.

– Возможность общения, дружеского взаимодействия с единомышленниками. Возможность приобретения единомышленников, круга общения и получение поддержки в процессе добровольного труда и дружеского взаимодействия.

– Приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия. Возможность личностного проявления в различных моделях взаимодействия, приобретение навыков, необходимых в жизни, необходимых для ответственного лидерства и исполнительской деятельности.

– Организация свободного времени. Немаловажным мотивом участия в добровольческой деятельности является возможность организации собственного свободного времени - досуга. Вместе с тем, организация свободного времени не может быть ведущим мотивом для участия в добровольческой деятельности.

– Выплатение общественного и религиозного долга. Социальная

добровольческая деятельность и добровольный труд является естественной потребностью человека.

Условно можно разделить добровольцев на три основные группы по степени участия в деятельности Организации:

- постоянные добровольцы (члены советов и комитетов, консультанты, специалисты, помощники клиентов и воспитанников, ведущие добровольческих программ и проектов, клубов, секций, обучающих программ и пр.);
- временные добровольцы (практиканты, стажеры, исследователи);
- добровольцы, участвующие в разовых мероприятиях (участие в добровольческих акциях, обслуживание семинаров, конференций, эпизодическая помощь в краткосрочных проектах).

Постоянный труд добровольца может выражаться в оказании помощи одним и тем же подопечным регулярно несколько раз в неделю в течение длительного времени. Разовый добровольный труд выражается в форме участия в акциях, проектах, при проведении экскурсий на не регулярной основе. Несмотря на отмеченные существенные различия, и постоянный и временный добровольный труд является не основной занятостью, чем отличается от постоянного профессионального труда.

## 5. МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ВИДОВ РАБОТ, НЕОБХОДИМЫХ ОРГАНИЗАЦИИ.

Добровольческие социальные услуги, в зависимости от их назначения, подразделяются на:

- социально-бытовые, направленные на поддержание жизнедеятельности граждан в быту и повышение качества жизни;
- социально-психологические, предусматривающие коррекцию психологического состояния граждан для их адаптации в среде обитания (обществе);
- социально-экономические, направленные на поддержание и улучшение жизненного уровня;
- социально-правовые, направленные на поддержание или изменение правового статуса, оказание юридической помощи, защиту законных прав и интересов граждан;
- социально-педагогические, направленные на профилактику отклонений в поведении и аномалий личного развития клиентов организации, формирование у них позитивных интересов, в том числе в сфере досуга, организацию их досуга, оказание содействия в социально бытовой реабилитации.

Если услуга или работа, поручаемая добровольцу, требует специальной подготовки или лицензий, Организация вправе запросить подтверждающий документ или предложить добровольцу пройти специальную подготовку и получить соответствующую лицензию.

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

- распространение необходимой информации среди клиентов и членов Организации (печатной и по телефону);
- сопровождение и доставка клиентов и членов Организации;
- проведение фотосессий и видеосъемки в период мероприятий, оформление выгадных информационных и рекламных стендов, постеров, таблет и пр.;
- оформление и дизайн помещений (в т.ч. озеленение помещений, флористика и пр.) и прилегающих территорий Организации, в т.ч. приуроченных к праздникам и другим мероприятиям;
- участие в работе с фондами, архивами, другими материалами и документами;
- создание Интернет-страниц, разделов сайта Организации, обучение сотрудников новым IT-технологиям (IT - информационные технологии);
- привлечение материальных ресурсов для работы с клиентами и членов Организации от коммерческих компаний и других доноров, включая сбор их у населения.

При составлении перечня добровольных работ в Организации учитываются потребности и рекомендации сотрудников Организации, количество добровольцев, работу которых Организация способна организовать лучше образом, а также планируемый возраст добровольцев, их квалификация и творческий потенциал.

## 6. УЧЕТ, КОНТРОЛЬ И МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ОРГАНИЗАЦИЕЙ И ДОБРОВОЛЬЦЕМ

6.1. Отношения между Организацией и добровольцем регулируются настоящим Положением, инструкциями и другими внутренними документами Организации. Права, обязанности и полномочия Организации и добровольца в процессе взаимодействия фиксируются Соглашением Организации с добровольцем.

6.2. В целях фиксации практики добровольного труда добровольца в «Личную книжку добровольца» заносятся сведения о добровольце, его добровольном труде и периоде работы в организации, а также об обучении и поощрениях.

6.3. Организация разъясняет добровольцу процедуры и гарантирует возможности для реализации собственной инициативы в процессе оказания услуг клиентам и членам Организации или выполнения добровольных работ. Предложения и инициативы добровольца представляются координатору добровольцев, или председателю Организации в письменной форме.

6.4. Учет и контроль добровольного труда в Организации осуществляется Координатором добровольцев во взаимодействии со специалистами и председателем Организации.

6.5. Для обеспечения мониторинга удовлетворенности добровольца принятыми на себя обязательствами по предоставлению добровольческих социальных услуг и выполнению добровольческих социальных работ, а так же для определения необходимой добровольцу поддержки, используется форма «Анкета добровольца МООООВОН г. Назарово» (Приложение №1).

6.7. Осуществление контроля не должно нарушать жизнь работы добровольца.



## Анкета добровольца

1. ФИО добровольца \_\_\_\_\_

2. Структурное подразделение, в котором действует доброволец \_\_\_\_\_

3. Услуги, предоставляемые добровольцем \_\_\_\_\_

4. Работы, выполняемые добровольцем \_\_\_\_\_

5. Дата и номер соглашения «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

6. Вопросы:

№п/п	Вопрос	Ответ	Отметки и рекомендации
7.1	Оправдались ли Ваши ожидания, связанные с добровольным трудом в Организации?		
7.2	Какие лучшие достижения Вы можете отметить?		
7.3	С какими трудностями и проблемами Вы столкнулись?		
7.4	Какие навыки Вам требуются?		
7.5	Достаточна ли информация и документация Организации, которой Вы владеете?		
7.6	В какой информации об Организации и её деятельности Вы нуждаетесь?		
7.7	Требуется ли Вам дополнительное обучение для добровольного труда?		
7.8	Какие знания и навыки Вам требуются?		
7.9	Какие идеи и планы Вы хотите воплотить в Вашей добровольческой деятельности?		

Подпись добровольца: \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.