

СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления культуры
Администрации Чебулинского
муниципального округа

В.А. Андреева

«5» ноября 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор муниципального
бюджетного учреждения
культуры

«Чебулинская межпоселенческая
центральная библиотека»

Н.В. Еремина

«5» ноября 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВОЛОНТЕРСКОМ ЦЕНТРЕ
В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ
ЧЕБУЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

1. Общие положения

1.1. Волонтерский центр в сфере культуры Чебулинского муниципального округа (далее – Волонтерский центр, Центр) образован на базе МБУК «Чебулинская межпоселенческая центральная библиотека» с целью формирования инфраструктуры поддержки общественного движения «Волонтеры культуры» Ассоциации волонтерских центров (далее – ОД «Волонтеры культуры» АВЦ) и реализации программы «Волонтеры культуры» федерального проекта «Создание условий для реализации творческого потенциала нации» («Творческие люди») национального проекта «Культура»

Центр призван объединить сообщество активных и неравнодушных 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

1.2. Положение о Центре разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 11.08.1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», Федеральным законом от 05.02.2018 г. № 15_ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)», Уставом МБУК «Чебулинская межпоселенческая центральная библиотека»

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, граждане 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.

Общественное движение «Волонтеры культуры» Ассоциации волонтерских центров (далее – ОД «Волонтеры культуры» АВЦ) – движение, созданное на базе Ассоциации волонтерских центров, которое работает над созданием инфраструктуры для формирования, развития и поддержки сообщества активных и неравнодушных граждан, лидеров общественного мнения, участвующих в волонтерской деятельности в сфере культуры, реализующих социокультурные и творческие проекты, в том числе направленные на сохранение культурного наследия народов Российской Федерации.

ЕИС «DOBRO.RU» - единая информационная система в сфере развития добровольчества. Система представляет 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

Региональный координатор – официальный представитель ОД «Волонтеры культуры» АВЦ в субъекте Российской Федерации, формирующий сообщество активных граждан, участвующих в волонтерской деятельности в сфере культуры и реализующих творческие и социокультурные инициативы в субъекте РФ.

Флагманский проект – волонтерская инициатива в сфере культуры, обладающая общественно-значимым социально-экономическим эффектом, имеющая опыт успешной реализации и потенциал для дальнейшего масштабирования и распространения на территории субъектов Российской Федерации.

Дорожная карта – это наглядное представление пошагового сценария достижения стратегических целей волонтерского центра в сфере культуры.

1.4. Деятельность 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:

- развития и поддержки культурного волонтерства в Чебулинском муниципальном округе;
- создания и объединения сообщества волонтеров культуры Чебулинского МО;
- 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 федеральном, региональном, 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

- проведение мониторинга волонтерских программ, организаций, занимающихся волонтерской деятельностью в сфере культуры в Кемеровской области-Кузбассе и Чебулинском муниципальном округе;
- разработка «дорожной карты» развития волонтерства в сфере культуры в Чебулинском муниципальном округе на базе учреждений культуры/НКО;
- взаимодействие с органом исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющие управления в сфере культуры/ 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 «дорожной карты» развития культурного волонтерства);

- взаимодействие с региональным отделением ВООПИК (организация встреч, определение и реализация плана вовлечения волонтеров в работу по сохранению и восстановлению объектов исторического и культурного наследия субъектов РФ);
- взаимодействие с региональным/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 региональным/ 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 региональных мероприятиях);
- взаимодействие с представителями региональных/муниципальных ресурсных центров в сфере волонтерства (организация встреч, определение и реализация механизма сотрудничества, методической, организационной и административной поддержки волонтеров культуры);
- организация встреч с финалистами и полуфиналистами Всероссийского конкурса «Доброволец России», определение и реализация механизма взаимодействия и совместной работы;
- объединение граждан, организаций, органов исполнительной и представительной власти различного уровня для развития сообщества волонтеров культуры;
- выявление добровольческих инициатив в сфере культуры, в том числе 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 деятельности 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 Чебулинского муниципального округа;
- разработка мер нематериального поощрения волонтеров (билеты на культурные события, индивидуальные экскурсии в учреждения культуры, встречи с известными лицами региона и т.д.) и их дальнейшая реализация совместно с партнёрами и органами исполнительной власти субъекта РФ/ 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 – проведение консультаций при регистрации учреждений культуры и проводимых ими мероприятий на информационном портале волонтеры-культуры.рф.

3. Организационная структура волонтерского центра в сфере культуры

3.1. Структуру Волонтерского центра составляют:

- Руководитель Волонтерского центра;
- Методист Волонтерского центра
- Специалисты Волонтерского центра
- Волонтеры

Руководитель Волонтерского центра:

- осуществляет контроль над выполнением решений Волонтерского центра;
- организует реализацию решений по поручению Волонтерского центра

Методист:

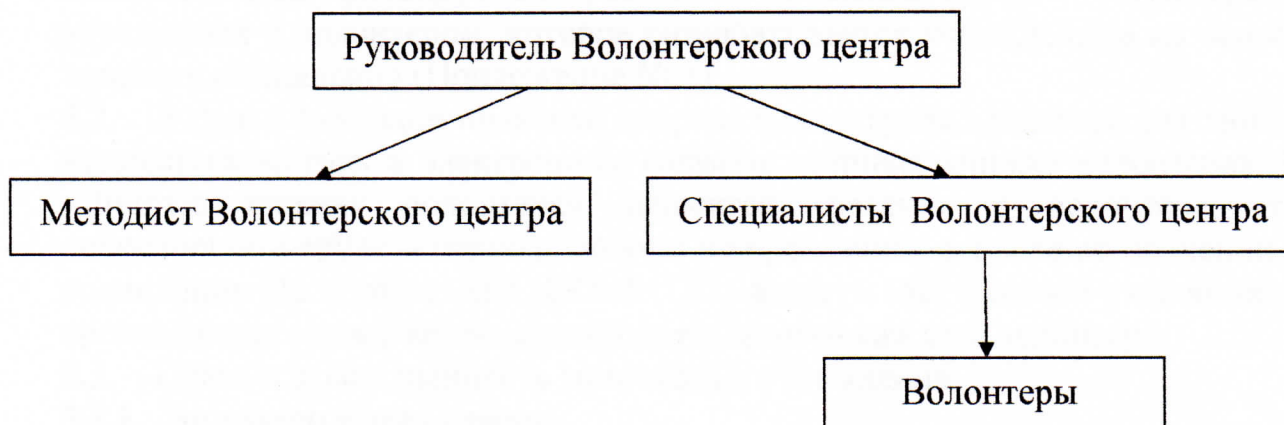
- ежегодно информирует о деятельности Волонтерского центра;
- не реже одного раза в месяц информирует о деятельности Волонтерского центра;
- готовит отчет о проделанной работе Волонтерского центра;
- вносит мероприятия на платформу Волонтерского центра.

Специалисты Волонтерского центра:

- вносят предложения при обсуждении форм и методов осуществления волонтерской деятельности в сфере культуры;
- организуют подготовку и проведения мероприятий Волонтерского центра.

Волонтеры:

- выбирают направление и форму волонтерской деятельности в сфере культуры, которое отвечает его личностным потребностям и интересам;
- вносят предложения при обсуждении форм и методов осуществления волонтерской деятельности в сфере культуры;
- участвуют в подготовке и проведении мероприятий Волонтерского центра



3.2. Для эффективной работы волонтерского центра в сфере культуры, сотрудники, в том числе руководитель, могут осуществлять коммуникацию со следующими физическими и юридическими лицами:

- региональный координатор ОД «Волонтеры культуры» АВИЦ;
- ответственное лицо за реализацию программы «Волонтеры культуры» федерального проекта «Творческие люди» Национального проекта «Культура» на региональном и муниципальном уровне;
- организации-партнеры (коммерческие, некоммерческие);
- региональные органы власти;
- иные.

3.3. Для осуществления деятельности Центр может использовать региональный бюджет, спонсорскую помощь, грантовые средства, и финансирование из источников, разрешенных законодательством РФ.

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 учреждениями культуры;
 - сохранение культурного наследия, восстановление объектов истории и культуры;
 - реализация творческих и социокультурных проектов;
 - организация волонтерских программ, крупных культурных событий.
- 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 волонтеров 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 поощрении. На портале ЕИС DOBRO.RU ведется электронный учёт часов и производится оценка волонтерской деятельности каждого волонтера.

5.3. Права и ответственность волонтера и учреждения:

5.3.1. 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;
- получать компенсацию (возмещение) затрат, связанных с выполнением работ, определенных соглашением (кроме оплаты его труда);
- получить от организации письменный отзыв о своей работе;
- давать предложения о создании новых или развитии уже существующих проектов организации, требующих участие волонтеров.

Волонтер несёт 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;
- за выполнение правила внутреннего распорядка Волонтерского центра.

5.3.2. 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, благополучателям, штатным сотрудникам, партнёрам;
- 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 несёт 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 волонтерской деятельности

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

7. Оценка и определение эффективности волонтерской деятельности

7.1. 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.

7.2. Возможны три основных вида оценки результативности волонтерского труда:

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

7.3. При количественной оценке результатов и эффективности работы волонтеров в учреждении принимаются 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 поощрение 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.

7.4. Экономическая (финансовая) оценка.

Результаты финансовой оценки целесообразно формировать с использованием следующих показателей.

7.4.1. Деятельность учреждения в части ресурсного обеспечения работы волонтеров:

- 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 расходов учреждения на обеспечение работы волонтеров по направлениям деятельности.

7.4.2. 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 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.

7.5. Общественная оценка:

При проведении общественной оценки используются следующие показатели:

- наличие статей и публикаций (в том числе 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.

8. Система мотивации Волонтерского центра

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

- награждение 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 том числе 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 её 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.

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

9. Фактический адрес и контактные данные

9.1. Волонтерский центр в сфере культуры Чебулинского муниципального округа функционирует на базе МБУК «Чебулинская межпоселенческая центральная библиотека» по адресу (652270, Кемеровская область-Кузбасс, Чебулинский муниципальный округ, пгт Верх-Чебула, ул. Мира, д. 10). Контактная информация: 8 (384-44)2-11-93

9.2. Руководитель Волонтерского центра в сфере культуры Корпушова О.Ю., 8(384-44)2-11-93

Типовое соглашение
МБУК «Чебулинская МЦБ» с добровольцем

Настоящее соглашение является внутренним документом учреждения МБУК «Чебулинская МЦБ».

Учреждение, в лице координатора по работе с добровольцами _____ (далее – координатор), с одной стороны, и _____ (далее – доброволец), с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Учреждение и доброволец действуют совместно в интересах подопечных/клиентов учреждения, в соответствии с уставными целями и задачами учреждения;
2. Учреждение предоставляет добровольцу место для добровольной работы (добровольческую вакансию): _____

Сфера ответственности: _____

Обязанности: _____

3. Доброволец принимает на себя обязательства по добровольному и безвозмездному выполнению следующих работ: _____

4. Время работы добровольца составляет _____ часов в неделю (часов в месяц)

5. Учреждение предоставляет добровольцу необходимые условия для выполнения принятых им обязательств:

а) направляет добровольца в следующее структурное подразделение

_____ (наименование подразделения)

б) учреждение предоставляет добровольцу:

рабочее место _____

материальные ценности _____

возможность принимать участие в общих мероприятиях

обучение _____

необходимую информацию _____

иное _____

в) иное.

6. Права и ответственность добровольца.

Доброволец имеет право:

- быть информированным о деятельности учреждения и проходить соответствующее обучение;
- принимать участие в добровольческой деятельности, организуемой учреждением;
- отказаться от предложенных учреждением работ и поручений;
- получать компенсацию (возмещение) затрат, связанных с выполнением работ, определенных настоящим соглашением (кроме оплаты труда)

Доброволец несет ответственность:

- за выполнение работ, определенных настоящим 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 учреждения;
- иное: _____.

7. Права и ответственность учреждения.

Учреждение имеет право:

- рассчитывать на качественное выполнение порученных работ и выполнение взятых добровольцем на себя обязательств;
- предлагать добровольцу изменить вид деятельности;
- отказаться от услуг добровольца;
- требовать уважительного отношения к учреждению, его клиентам (благополучателям), персоналу, партнерам;
- указывать в годовых отчетах о деятельности имя добровольца и результаты его работы;
- иное: _____

Учреждение несет ответственность:

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

- иное: _____

Дополнительные условия:

8. Настоящее соглашение может быть расторгнуто по желанию одной из сторон, с оповещением другой стороны не менее, чем за 7 календарных дней.

9. Подписи и реквизиты сторон:

Учреждение
МБУК «Чебулинская МЦБ»
Директор _____ Н.В. Еремина

Доброволец