

Положение о порядке организации и использования труда добровольцев в ГАУ «Североуральский ПНИ»

1. Цели, задачи и формы добровольного труда, задачи организации добровольного труда

1. Добровольный труд и добровольческая деятельность в государственном автономном стационарном учреждении социального обслуживания Свердловской области «Североуральский психоневрологический интернат» (далее - учреждение) используется в целях улучшения качества жизни, расширения социальной помощи и услуг клиентам учреждения, в соответствии с настоящим Положением о порядке организации и использования труда добровольцев в ГАУ «Североуральский ПНИ» (далее - Положение).

1.1. Добровольный труд реализуется посредством двух форм добровольного участия граждан в деятельности учреждения:

предоставление добровольческих социальных услуг;

выполнение добровольческих работ.

1.2. Добровольческие социальные услуги – это совокупность услуг, которые предоставляются добровольцами клиентам учреждения и закрепленные соглашениями учреждения с добровольцами. Продуктом добровольческих социальных услуг является повышение качества жизни клиентов учреждения в процессе их предоставления.

1.3. Добровольные работы – это совокупность работ, которые выполняются добровольцами в интересах клиентов учреждения или учреждения в целом и в целях расширения спектра, качества и объема оказываемых социальных услуг, увеличения категорий и численности граждан, получающих эти услуги, закрепленные соглашениями учреждения с добровольцами. Продуктом добровольных работ в учреждении является конкретный результат их выполнения

1.4. Следует учитывать, что добровольцы учреждения, прямо или косвенно:

- содействуют/помогают учреждению в достижении его целей и решении конкретных задач клиентов учреждений;

улучшают качество жизни клиентов учреждения и благосостояние общества в целом;

- распространяют информацию о деятельности учреждения;
- распространяют идеи и принципы социального служения среди населения;
- распространяют гуманитарные ценности в обществе.

1.5. 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.

1.6. Задачи организации добровольного труда в учреждении определяются на основе потребностей учреждения и его 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.

1.7. Дополнительные задачи учреждения при организации добровольной работы молодежи:

- вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях личностного и гражданского развития;
- наработка практики, помогающей определиться с дальнейшей профессиональной ориентацией;

Положение о порядке организации и использования труда добровольцев в ГАУ «Североуральский ПНИ»

- 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.

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 времяпровождения;
- гуманистическое и гражданское воспитание;
- обеспечение определенного временного формата занятости молодежи (замещающего обычные общественные работы) в период социально-экономического кризиса;
- формирование кадрового резерва.

1.8. Дополнительные задачи учреждения 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.

1.9. Дополнительные задачи учреждения 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.

2. Планирование добровольных работ в учреждении

2.1. Способы работы с добровольцами

2.1.1. **Партнерское взаимодействие с некоммерческой организацией**, которая полностью организует труд добровольцев и отвечает за их действия, обеспечивает ресурсное,

Положение о порядке организации и использования труда добровольцев
в ГАУ «Североуральский ПНИ»

методическое, информационное сопровождение деятельности добровольцев. Между учреждением и НКО заключается Соглашение о сотрудничестве (Соглашение о совместной деятельности), в котором закреплены:

- предмет соглашения
- права и обязанности сторон, взаимная ответственность
- порядок взаимодействия и согласования проводимых мероприятий
- порядок допуска добровольцев на территорию учреждения
- прочие существенные моменты по усмотрению учреждения
- В договор/соглашение могут быть включены пункты, определяющие:
- необходимость и содержание инструктажа добровольцев по технике безопасности;
- необходимости прохождения добровольцами медицинских обследований
- иных ограничений, связанных со спецификой конкретного учреждения

2.1.2. Организация труда добровольцев силами учреждения

2.2. Способы выявления потребностей прямых и косвенных клиентов организации социальной сферы, которые возможно удовлетворять посредством работы добровольцев и добровольческих услуг

2.2.1. Выявление потребностей клиентов учреждения в целях организации добровольческих социальных услуг и добровольных работ осуществляется:

Посредством взаимодействия с клиентами учреждения и использованием следующих методов:

- беседы (индивидуальные и групповые);
- вербальная терапия;
- опросы и анкетирование;
- в процессе консультирования;
- в процессе предоставления услуг.

Посредством взаимодействия с формальными и неформальными помощниками клиентов учреждения (социальные работники и другие сотрудники учреждения, члены семей клиентов) и использованием следующих методов:

- индивидуальные беседы;
- опросы и исследования;
- в процессе обучения;
- в процессе консультирования;
- в процессе предоставления услуг.

Посредством взаимодействия с организациями и службами формальной и неформальной помощи клиентам учреждения и использованием следующих методов:

- изучение нормативных документов;
- в процессе обмена информацией;
- в процессе сотрудничества.

Посредством взаимодействия с исследовательскими центрами, органами власти и использованием следующих методов:

- знакомство со специальными изданиями;
- знакомство с результатами исследований;
- анализ государственных социальных программ;
- изучение материалов Конференций, семинаров, симпозиумов и т.д.

2.2.2. По результатам выявленных потребностей (индивидуальных и групповых) прямых и косвенных клиентов учреждения, которые возможно удовлетворять посредством работы

Положение о порядке организации и использования труда добровольцев в ГАУ «Североуральский ПНИ»

добровольцев и добровольческих услуг, необходимо осуществить общую оценку потребностей организации в добровольческих ресурсах для текущих и перспективных услуг клиентам и работ по их обеспечению:

- перечислить все основные существующие и планируемые в ответ на потребности клиентов виды услуг/работ в учреждении;
- отметить те из них, которые полностью осуществляются и могут в дальнейшем осуществляться исключительно сотрудниками учреждения;
- отметить те из них, в которых сотрудниками учреждения необходима посторонняя помощь;
- отметить те из них, которые могут выполняться добровольцами;
- определить количественные характеристики потребностей учреждения в добровольческих ресурсах с учетом количества заинтересованных в добровольческой помощи клиентов, объемов добровольческих социальных услуг и добровольных работ.

2.3. Методы определения добровольческих видов работ, необходимых учреждению.

2.3.1. Добровольческие виды работ (социальные услуги клиентам учреждения и добровольные работы по их обеспечению) определяются на основе потребностей клиентов, с учетом стратегий учреждения по развитию социальных услуг и помощи клиентам, принимая во внимание, что:

- добровольный труд является дополнительным к основным социальным услугам и помощи учреждения, направлен преимущественно на удовлетворение индивидуальных и групповых потребностей клиентов учреждения, которые не могут в полной мере, или не должны удовлетворяться оплачиваемым персоналом учреждения;
- обязанности добровольцев не могут дублировать должностные обязанности оплачиваемого персонала учреждения в полном объеме.

2.3.2. 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 учреждений, формирование у них позитивных интересов, в том числе в сфере досуга, организацию их досуга, оказание содействия в семейном воспитании детей.

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

2.3.3. 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.

3. Условия, необходимые для организации добровольной работы граждан в учреждении

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

- сделать работу добровольцев максимально полезной и эффективной для клиентов учреждения, объектов его работы, общества в целом;
- сделать работу добровольцев в учреждении максимально комфортной, позитивной и полезной для добровольцев.

Для решения указанных задач учреждению необходимо создавать определенные базовые организационные, кадровые, информационные, материально-технические и экономические условия для добровольной работы граждан. Среди основных условий, которые важно обеспечить учреждению для работы добровольцев следующие:

- кадровая организация работы добровольцев
- ресурсное обеспечение работы добровольцев;
- стимулы для добровольцев;
- квалифицированная организация работы добровольцев.

3.2. Ресурсное обеспечение работы добровольцев может включать:

- выделение помещения для работы с добровольцами (проведение собеседований, встреч, обучения)
- достаточное обеспечение работы добровольца для качественного выполнения им порученных обязанностей (таких, как информация, расходные материалы, средства ухода и продукты питания для нуждающихся, автотранспорт для доставки клиентов, исправная оргтехника для компьютерных работ и пр.);
- организация отдыха и досуга - экскурсии, праздники, чаепития, клубное общение (особенно актуально для людей старшего возраста).

3.3. Стимулы для добровольцев:

- признание, поощрение и награждение за добровольный труд, как самим учреждением, так и через региональные и национальные конкурсы и программы, поощрения добровольцев за качественную работу, благодарственные письма и др.;
 - информирование общественности о достижениях и заслугах добровольцев, результатах их труда, в т.ч. в средствах массовой информации, накопление памяти о вкладе добровольцев в деятельность учреждения (ведение летописей, фото выставки в помещениях учреждения, записи в добровольческой биографии, истории коллектива учреждения);
 - фиксация добровольческой деятельности в личной книжке добровольца (если таковая используется или имеется у добровольца);
 - одобрение со стороны членов референтной группы;
 - предоставление возможности общения в рамках добровольческого проекта, программы с новыми 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, натуральным, финансовым, др., которые можно направить на доброе дело;
 - приобщение к новым знаниям в процессе обучения для получения новых профессиональных и жизненных навыков, опыта новой работы, значимого для добровольца в настоящем и будущем, в т.ч. оплата обучения на полезных престижных курсах;
 - предоставление возможностей для самореализации, например в новых программах, дающих возможность разработать и реализовать свой социальный проект;
- предоставление возможности участия в управлении социальным проектом, программой для получения организационного опыта;

Положение о порядке организации и использования труда добровольцев в ГАУ «Североуральский ПНИ»

- предоставление рекомендательных писем для трудоустройства, поступления в учебное заведение и пр.;
- организация клубной работы с добровольцами учреждения для обеспечения позитивных коммуникаций, обмена опытом и полезной информацией, неформального общения, создания добровольческого сообщества учреждения.

3.4. Квалифицированная организация работы добровольцев:

3.4.1. Подготовка добровольцев для работы в учреждении:

- обеспечение первичного мотивирования добровольцев (стимулы);
- предоставление достаточной информации;
- подготовка и обучение добровольцев (инструктаж, семинары, курсы, школы);
- определение поручаемых обязанностей и согласование их с возможностями добровольцев;
- закрепление прав и ответственности добровольцев (соглашение или договор);
- делегирование полномочий добровольцам.

3.4.2. Сопровождение работы добровольцев в учреждении:

- обеспечение поддержки работы добровольцев (консультации по разрешению проблем, супервизии, профилактика синдрома усталости и эмоционального выгорания);
- мониторинг и оценка работы добровольцев (учет, контроль, оценка);
- удержание добровольцев (дополнительные возможности и стимулы, воодушевление, изменение видов работ);
- поощрение добровольцев (благодарение, награждение, дополнительные стимулы);
- продвижение добровольцев (новые позиции и статусы, расширение границ полномочий).

4. Привлечение и набор добровольцев

4.1. В случае, если учреждение взаимодействует с НКО по организации труда добровольцев, привлечение и набор добровольцев осуществляется некоммерческой организации-партнеру, с которой заключено соглашение о сотрудничестве (соглашение о совместной деятельности) или договор.

4.2. НКО-партнер учреждения осуществляет привлечение и набор добровольцев в соответствии с внутренними стандартами и правилами. При этом НКО организует при необходимости обучение добровольцев, их сопровождение силами координатора (наставника).