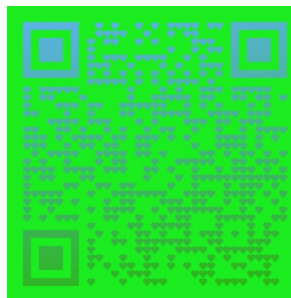


**Волонтер (от лат. voluntarius — добровольно). Волонтер - человек, добровольно занимающийся безвозмездной общественной деятельностью.**

**Волонтерская деятельность (от лат. voluntarius - добровольно) - это широкий круг деятельности, включая формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчёта на денежное вознаграждение.**

**Добровольцы - физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности).**

**Ссылка на страницу  
БУ «Сургутский районный центр  
социальной помощи семье и детям»  
на портале «Добро.ру»**



#### МЫ в СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ



**ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ:**  
**ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ** для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях <https://bus.gov.ru/pub/info-card/84783?activeTab=3>



**ПОРТАЛ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ social86.ru**



Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  
«Сургутский районный центр социальной помощи семье и детям»

## Принципы реализации корпоративного волонтерства



**РЕКОМЕНДАЦИИ  
ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ  
УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ**

ВИД - № 237 /2022

**Разработчик:** Мухамедтинова Р.М.,  
заведующий отделением социального сопровождения  
граждан

**ТЕЛЕФОН: 8 (3462) 740 555**

п.г.т. Барсово

# Принципы реализации корпоративного волонтерства

- **добровольное участие сотрудников:** вовлечение в волонтерскую деятельность должно строиться на системе мотивации сотрудников и принятии ими цели деятельности учреждения. Побуждение не должно быть ни косвенным, когда сотрудник выполняет работу, чтобы угодить кому-либо, ни прямым, когда добровольчество вменяется в обязанность;

- **безвозмездная деятельность:** волонтерство не может быть оплачено - ни деньгами, ни опосредовано (подарками, служебными льготами или преимуществами). Поощрение следует рассматривать как создание условий для качественной волонтерской работы, признание роли волонтера и его вклада в общее дело;

- **гибкость форм и возможностей:** для участия сотрудников в волонтерской деятельности могут создаваться гибкие условия - график занятости, формы участия, ролевые задачи, объем работы и т.д. Система корпоративного волонтерства должна быть основана на высокой степени доверия и уважения к сотрудникам;

- **бережное отношение к ресурсам:** система корпоративного волонтерства должна строиться таким образом, чтобы при изменении экономических возможностей добровольческая деятельность не прерывалась. Важнейшим ресурсом учреждения являются профессиональные и личностные компетенции сотрудников, которые можно использовать в формате pro-bono-деятельности;

- **системность:** систему корпоративного волонтерства необходимо выстраивать с учетом корпоративной миссии и ценностей учреждения. Добровольческая деятельность должна стать системным элементом корпоративной культуры, а не эпизодическим событием в жизни учреждения;

- **профессионализм:** важнейшим ресурсом волонтерства является профессиональный подход к организации волонтерской деятельности. Необходимо готовить собственных сотрудников к управлению добровольческой деятельностью, а также выстраивать партнерские отношения с государственными, общественными, некоммерческими и иными организациями;

- **последовательность, преемственность и ответственность:** корпоративным волонтерам следует помнить, что они работают во взаимосвязанной внешней среде и осуществлять свою деятельность так, чтобы не нарушать, а дополнять те усилия, которые осуществляются другими участниками процесса, опираться на уже достигнутые успехи и результаты;

- **волонтерство как личностный рост сотрудника:** необходимо принимать волонтерскую деятельность как возможность личностного и профессионального роста;

- **учет культуры местного сообщества:** развитие корпоративного волонтерства должно строиться на основе национальных традиций, с учетом культуры местного сообщества;

- **участие руководства учреждения** в корпоративном волонтерстве создает условия равенства с другими сотрудниками, позволяет руководству лучше понимать своих сотрудников и существующие социальные проблемы;

- **внимание и поощрение:** наличие нематериальных форм поощрения лучших волонтеров.