

Аффилированная рабочая сила

23 июня 2025

Основные идеи

- Сотрудники, относящиеся к аффилированной рабочей силе УВКБ ООН, включают ДООН, специалистов по связям с общественностью ЮНОПС, индивидуальных консультантов, подрядчиков, стипендиатов и лиц, находящихся в командировках, которые повышают потенциал отделения в чрезвычайных ситуациях. Отделы ОЛР/APRS/PAW предоставляют консультации по процедурам, относящимся к конкретной схеме.
- ОЛР/APRS перед заключением контракта на выполнение аффилированной рабочей силой любого задания должны проверить всех физических лиц.
- Аффилированная рабочая сила стратегически задействуется для удовлетворения оперативных потребностей, в особенности в случае реагирования на чрезвычайные ситуации, обеспечивая одновременно соответствие принципам и стандартам УВКБ ООН. Целью данного стратегического подхода в чрезвычайных ситуациях является сведение к минимуму нехватки персонала в критические периоды и сокращение расходов после чрезвычайных ситуаций.
- Следует обеспечить максимально возможное участие национального/местного персонала на протяжении всего процесса реагирования на чрезвычайные ситуации, так как оно способствует повышению экономической эффективности и устойчивости.
- Ожидается, что аффилированная рабочая сила будет придерживаться самых высоких стандартов добросовестности и этики, при этом располагая механизмами для рассмотрения случаев неправомерных действий и споров.
- Аффилированная рабочая сила включена в систему управления безопасностью УВКБ ООН в целях обеспечения их безопасности и благополучия в местах службы. С этой целью также четко определены обязанности по управлению рисками в области безопасности. Развертывание аффилированной рабочей силы в зонах повышенного риска соответствует важности программы.
- Необходим постоянный анализ и адаптация потребностей в аффилированной рабочей силе, при этом стратегические проверки персонала проводятся после истечения срока действия каждого объявления чрезвычайной ситуации, чтобы обеспечить соответствие оперативным приоритетам и общему стратегическому направлению.

- Отделения, занимающиеся наймом персонала, должны поддерживать соотношение штатных сотрудников УВКБ ООН и аффилированной рабочей силы для обеспечения стабильности оперативной деятельности. Рекомендуемое ориентировочное соотношение составляет 70/30 (персонал/аффилированная рабочая сила), которое также применимо на глобальном уровне УВКБ ООН.

1. Общая информация

В периоды кризисов и чрезвычайных ситуаций УВКБ ООН играет ключевую роль в оказании гуманитарной помощи и защите перемещенного населения по всему миру. Однако эффективное реагирование на чрезвычайные ситуации требует большего, чем просто быстрое и скоординированное оперативное реагирование; оно нуждается в стратегическом подходе к устранению нехватки персонала и обеспечению непрерывности и устойчивости операций. Для решения этой задачи Отдел людских ресурсов (ОЛР) и Отдел по чрезвычайным ситуациям, безопасности и снабжению (ОЧСБС) совместно предлагают важные рекомендации о том, как решать кадровые проблемы во время чрезвычайных ситуаций, предоставляя дорожную карту для эффективного использования аффилированной рабочей силы. Данное руководство направлено на оптимизацию обеспечения людских ресурсов, сведение к минимуму пробелов в выполнении важнейших функций и снижение риска чрезмерных расходов после возникновения чрезвычайных ситуаций.

Центральное место в оперативном потенциале УВКБ ООН занимает его разнообразная и гибкая рабочая сила, состоящая не только из сотрудников, деятельность которых регулируется установленными нормативными документами, но и из представителей аффилированной рабочей силы, которые оказывают важную поддержку в различных областях. Обоснование привлечения аффилированной рабочей силы подчеркивает важность гибкости при решении оперативных задач и приведении набора навыков в соответствие с целями миссии. Помимо этого, принципы инклюзии, разнообразия и справедливости направлены на создание здоровой и уважительной рабочей среды для всего персонала. Помимо этого, при обеспечении людских ресурсов в чрезвычайных ситуациях следует рассмотреть возможность ограничения ускоренного найма основными функциями, максимального расширения возможностей для участия национальных сотрудников и проведения стратегических обзоров людских ресурсов. Эти соображения подчеркивают важность поддержания сбалансированного соотношения между персоналом и аффилированной рабочей силой, обеспечивая при этом устойчивость и непрерывность операций УВКБ ООН.

2. Актуальность для операций в чрезвычайных ситуациях

Актуальность данного руководства для чрезвычайных ситуаций заключается в его фокусе на стратегическое использование аффилированной рабочей силы УВКБ ООН для удовлетворения неотложных оперативных потребностей, в особенности в кризисных ситуациях. Ниже приведены несколько доказательств такой актуальности:

- Гибкие меры реагирования: чрезвычайные ситуации часто требуют быстрых и адаптируемых мер реагирования для удовлетворения потребностей затронутого населения. Аффилированная рабочая сила УВКБ ООН предлагает гибкий набор ресурсов, которые могут быть быстро мобилизованы для оказания необходимой поддержки в усилиях в области реагирования на чрезвычайные ситуации.
- Оперативный потенциал: во время чрезвычайных ситуаций оперативные возможности УВКБ ООН могут достичь предельного уровня. Привлечение аффилированной рабочей силы позволяет УВКБ ООН укрепить людские ресурсы, повышая способность организации предоставлять основные услуги и поддержку перемещенному населению в районах, затронутых кризисом.
- Специализированный опыт: чрезвычайные ситуации, как правило, требуют специальных знаний в таких областях, как логистика, жилье, здравоохранение и защита. Аффилированная рабочая сила УВКБ ООН состоит из специалистов с различными навыками и опытом, что позволяет организации привлекать персонал, обладающий необходимыми знаниями и опытом, для решения конкретных задач, возникающих во время чрезвычайных ситуаций.
- Быстрое развертывание: ключевыми факторами являются гибкость и оперативность реагирования при развертывании персонала в чрезвычайных ситуациях. Предоставляя четкие руководящие принципы для привлечения аффилированной рабочей силы и упрощая процессы набора и развертывания персонала, УВКБ ООН может быстро мобилизовать такую рабочую силу в тех областях, где ее поддержка наиболее остро необходима.
- Соображения в области безопасности: важно интегрировать аффилированную рабочую силу в систему управления безопасностью УВКБ ООН. Это гарантирует, что персонал, задействованный в чрезвычайных ситуациях, должным образом обучен, оснащен и получает поддержку для безопасной работы в потенциально опасных ситуациях.
- Устойчивость и непрерывность деятельности: эффективное реагирование на чрезвычайные ситуации требует не только немедленных действий, но также устойчивости и непрерывности в долгосрочной перспективе. Предоставляя рекомендации по вопросам обеспечения людских ресурсов во время и после чрезвычайных ситуаций, руководство помогает обеспечить плавный переход операций и сохранение основных функций после возникновения чрезвычайной ситуации.
- Смягчение рисков: чрезвычайные ситуации сопряжены с различными рисками, включая репутационные риски, связанные с нехваткой персонала или чрезмерными расходами на преодоление последствий чрезвычайных ситуаций. Руководящие принципы направлены на снижение таких рисков путем продвижения перспективного подхода к подбору персонала в чрезвычайных ситуациях, при этом особое внимание уделяется экономической эффективности и стратегическому планированию.

Для обеспечения эффективного реагирования в ходе проведения операций в чрезвычайных ситуациях необходимо быстро увеличить штат сотрудников. Требуется продуманная стратегия управления персоналом в чрезвычайных ситуациях, и одним из компонентов подобной стратегии может быть аффилированная рабочая сила. Варианты источников рабочей силы могут быть определены подразделом по вопросам чрезвычайных ситуаций Отдела людских ресурсов.

Учитывая Оперативные руководящие принципы УВКБ ООН по укомплектованию персоналом в чрезвычайных ситуациях ([UNHCR/OG/2024/04](#)), важно понимать различные этапы, на которых аффилированная рабочая сила может быть развернута в чрезвычайных ситуациях.

3. Основное руководство

Порядок управления аффилированной рабочей силой в УВКБ ООН регулируется положениями [UNHCR/AI/2020/7/Rev.1. Административная инструкция по управлению персоналом аффилированных организаций](#) (АИ). Данная АИ обеспечивает основу для эффективного управления аффилированной рабочей силой УВКБ ООН и ее поддержки на всех уровнях.

АИ описывает общие принципы, ограничения, полномочия и ответственность, а также правовые положения и положения о безопасности, касающиеся управления аффилированной рабочей силой. Соблюдение настоящей АИ является обязательным.

В ситуациях, когда требуются дополнительные людские ресурсы, операция определяет, должны ли требуемые задачи выполняться сотрудниками УВКБ ООН или аффилированной рабочей силой. Аффилированная рабочая сила УВКБ ООН — это лица, имеющие рабочие отношения с УВКБ ООН, включая добровольцев Организации Объединенных Наций (ДООН), индивидуальных консультантов, индивидуальных подрядчиков (в том числе подрядчиков по соглашениям с Управлением Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) или другой аффилированной организацией-партнером), стипендиатов и командированных сотрудников.

Несмотря на важность того факта, что стажеры не являются частью аффилированной рабочей силы УВКБ ООН, в соответствии с политикой ООН и УВКБ ООН «несемейные» места службы могут не предлагать стажировки по соображениям безопасности.

Проконсультируйтесь со своим консультантом по вопросам безопасности на местах или в Службе безопасности на местах/ОЧСБС, если вы находитесь в месте службы, где существуют проблемы в области безопасности, которые могут повлиять на набор аффилированной рабочей силы и/или стажеров.

В настоящем документе рассматриваются следующие схемы аффилированной рабочей силы:

- добровольцы ООН (международные и национальные);

- соглашения с индивидуальными подрядчиками (ICA), находящиеся в ведении Управления ООН по вопросам обслуживания проектов (ЮНОПС);
- индивидуальные консультанты;
- индивидуальные подрядчики.

Следующие лица не принадлежат к аффилированной рабочей силе УВКБ ООН: послы доброй воли, участники встреч или других мероприятий УВКБ ООН, не являющиеся сотрудниками УВКБ ООН, эксперты ООН, общеорганизационные и институциональные консультанты и стажеры.

Отдел по работе с партнерами и аффилированной рабочей силой (PAW/APRS/ОЛР) отвечает за предоставление консультаций и мониторинг описанных выше схем.

Полномочия по инициированию, расширению и изменению кадровых соглашений с аффилированной рабочей силой (т. е. выделению конкретных финансовых средств для создания должности или изменению выделенного финансирования) определены в разделе 7 [пересмотренной версии 3 «Рамочной структуры распределения ресурсов» UNHCR/AI/2019/07/Rev.4.](#)

Убедитесь, что задачи и функции, для выполнения которых привлекается аффилированная рабочая сила, утверждены согласно UNHCR/AI/2020/7/Rev.1. AI по вопросам управления аффилированной рабочей силой.

Сотрудники, привлеченные через резервных партнеров в чрезвычайных ситуациях, также считаются «аффилированной рабочей силой». Их развертыванием руководят службы по вопросам чрезвычайных ситуаций/ОЧСБС; для получения более подробной информации обратитесь к разделу «Резервные партнеры в чрезвычайных ситуациях».

Несмотря на различия в контрактах и возможностях представителей аффилированной рабочей силы, они являются частью персонала УВКБ ООН и, соответственно, членами группы УВКБ ООН.

Для управления процессом принятия решений и надзора за деятельностью УВКБ ООН необходимо достаточное количество сотрудников на ключевых должностях. Текучка кадров аффилированной рабочей силы, как правило, значительна (поскольку большинство позиций являются краткосрочными). Связанные с этими позициями расходы и льготы значительно различаются.

В общем для успешного привлечения аффилированной рабочей силы в чрезвычайных ситуациях операции должны:

- Прежде чем привлекать филиалы, провести тщательную оценку оперативных потребностей, учитывая характер задач, сложность взаимодействия и конкретный контекст, в особенности в чрезвычайных ситуациях. Привести план взаимодействия в соответствие с общими оперативными целями УВКБ и потребностями в людских ресурсах.
- Использовать различные методы подбора персонала для выявления

квалифицированной аффилированной рабочей силы, включая рекламу вакансий по различным каналам для обеспечения широкого распространения информации. Необходимо оценивать кандидатов на основе их профессиональной квалификации, опыта и соответствия ценностям и миссии УВКБ ООН.

- Обеспечить соблюдение политики и стандартов УВКБ ООН, включая проведение проверок соблюдения деловой этики с помощью баз данных на предмет случаев сексуальной эксплуатации и надругательств, неправомерных действий и вопросов, связанных с эффективностью работы. Привлекайте к работе только тех кандидатов, которые прошли проверку соответствующими органами.
- Обеспечить всестороннюю адаптацию и поддержку аффилированной рабочей силы, включая ознакомительные занятия по вопросам политики, процедур и кодекса поведения УВКБ ООН. Обеспечьте доступ к необходимым ресурсам, включая возможности для обучения, административную поддержку и услуги по охране труда.
- Определить четкие роли и обязанности для аффилированной рабочей силы, определив объем их задач, уровни полномочий и структуру представления отчетности. Убедитесь, что сотрудники из числа аффилированной рабочей силы понимают свои обязательства, включая соблюдение протоколов безопасности и требований конфиденциальности.
- Внедрить надежные механизмы мониторинга и надзора для отслеживания результатов деятельности аффилированной рабочей силы и обеспечения подотчетности. Предоставляйте регулярную обратную связь и поддержку аффилированной рабочей силе для повышения эффективности труда и оперативного решения любых проблем.
- Обеспечить соотношение 70/30 между персоналом и аффилированной рабочей силой для обеспечения непрерывности и стабильности работы. Проводите мониторинг численности персонала, чтобы предотвратить чрезмерную зависимость от аффилированной рабочей силы и свести к минимуму расходы после возникновения чрезвычайных ситуаций.
- Сохранять гибкость при привлечении аффилированной рабочей силы, корректируя численность персонала и роли по мере изменения оперативных потребностей, в особенности в рамках мер реагирования на чрезвычайные ситуации или изменения обстоятельств на местах. Регулярно оценивайте эффективность привлеченной аффилированной рабочей силы и вносите необходимые коррективы по мере необходимости.
- Установить четкие процедуры разрешения конфликтов или споров, которые могут возникнуть между УВКБ ООН и аффилированной рабочей силой. Обеспечьте доступ к внутренним механизмам рассмотрения жалоб, таким как Бюро по вопросам этики или Канцелярия Омбудсмана, для справедливого и своевременного решения проблем.
- Уделять приоритетное внимание охране и защите аффилированной рабочей силы, задействованной в условиях повышенного риска или чрезвычайных ситуаций. Включайте аффилированную рабочую силу в систему управления безопасностью УВКБ ООН, предоставляя необходимое обучение, оборудование и поддержку для снижения рисков и обеспечения ее благополучия.
- Продвигать культуру этичного поведения и подотчетности среди аффилированной рабочей силы, уделяя особое внимание соблюдению ценностей, принципов и кодекса

поведения УВКБ ООН. Обеспечивайте подотчетность аффилированной рабочей силы за ее действия, включая рассмотрение случаев неправомерного поведения или нарушений добросовестности с применением соответствующих дисциплинарных мер.

В операциях на местах ответственные сотрудники и руководители играют ключевую роль в обеспечении бесперебойного осуществления контрактов при соблюдении ценностей и стандартов организации. Ниже приведено описание действий и соображений, которые необходимы сотрудникам и руководителям для эффективной деятельности на всех этапах чрезвычайной ситуации:

- Начните с всестороннего понимания особенностей типов контрактов, их сроков, продления, внесения изменений и расторжения. Каждое решение, касающееся контрактов, должно быть тщательно проанализировано с учетом оперативных потребностей, качества услуг и финансовой целесообразности.
- Подготовьте подробное техническое задание (ТЗ) для каждого контракта, которое послужит дорожной картой для обеих вовлеченных сторон. Эти документы должны отражать суть задания, устанавливая цели, сроки, бюджетные ассигнования и надзорные структуры. Благодаря созданию прочной основы с помощью ТЗ вероятность недоразумений или расхождений значительно снижается.
- Отбирайте сотрудников на конкурсной основе, где особое внимание уделяется вопросам меритократии, инклюзии и прозрачности. Составьте короткий список кандидатов, основываясь на их квалификации, опыте, знании языка и расходах на них. Стремитесь к подбору разнообразных кандидатов, обеспечивая равные возможности для всех.
- Сохраняйте бдительность в отношении соблюдения правил, регулирующих управление контрактами, включая ограничения при приеме на работу, валюту оплаты, налогообложение и социальное обеспечение. Добивайтесь необходимых согласований, ведите тщательный учет и обеспечивайте своевременные платежи подрядчикам. Соблюдение этих стандартов способствует укреплению доверия внутри организации.
- Отстаивайте принципы разнообразия и инклюзии на протяжении всего процесса найма. Уделяйте приоритетное внимание гендерному равенству и географическому разнообразию, создавая среду, в которой каждый сотрудник чувствует себя ценным и наделенным правами и возможностями.
- Внедрите надежную систему оценки эффективности, обеспечивающую конструктивную обратную связь с подрядчиками по завершении оказания услуг. Устраняйте любые несоответствия оперативно и беспристрастно, способствуя формированию культуры постоянного совершенствования и подотчетности.
- Предугадывайте потенциальные риски и непредвиденные обстоятельства, в особенности в области безопасности. Убедитесь, что подрядчики надлежащим образом включены в планы обеспечения безопасности и процедуры эвакуации, так как подобный подход эффективно снижает потенциальные опасности.
- Поддерживайте целостность и сотрудничество, в особенности во время расследований, инспекций или ревизий. Полная прозрачность и сотрудничество с организациями, проводящими расследования, инспекции или ревизии, являются

обязательными условиями, демонстрирующими приверженность подотчетности и этичному поведению.

Аффилированная рабочая сила УВКБ ООН является неотъемлемой частью наших глобальных гуманитарных усилий. Чтобы сделать ее опыт полезным и продуктивным, необходимо определить ключевые элементы, адаптированные к их потребностям. Следующие пункты предназначены для аффилированной рабочей силы и могут быть доведены до ее сведения в рамках пакета инструкций:

- Право на отпуск: ваше благополучие очень важно, и мы предоставляем различные виды отпусков, чтобы оказать вам поддержку. Будь то ежегодный отпуск по болезни или отпуск по уходу за ребенком, ознакомьтесь со своими правами, предусмотренными условиями вашего контракта. Отслеживайте начисляемые дни отпуска и используйте соответствующие каналы для запроса и получения разрешения на отпуск от вашего руководителя.
- Медицинское заключение для получения отпуска по болезни: если вам потребуется длительный отпуск по болезни, ознакомьтесь с необходимыми требованиями к медицинскому освидетельствованию. Своевременное предоставление медицинских справок от вашего лечащего врача имеет решающее значение для надлежащего рассмотрения вашего отсутствия на рабочем месте.
- Отпуск по уходу за ребенком: мы понимаем важность семьи, и если вы имеете право на отпуск по уходу за ребенком, мы рекомендуем вам спланировать его заранее, сообщив об этом своему руководителю. Предоставьте необходимую документацию в подтверждение вашего запроса, чтобы обеспечить плавный переход в это особое для вас время.
- Гибкий график работы: для нас важна возможность сотрудников обеспечивать баланс между работой и личной жизнью. Изучите гибкие условия работы, доступные в соответствии с политикой УВКБ ООН. Обсудите любые пожелания со своим руководителем, чтобы найти решения, соответствующие вашим личным обстоятельствам.
- Охрана труда и техника безопасности: ваше здоровье и безопасность имеют первостепенное значение. Прежде чем приступить к работе, убедитесь, что у вас есть действительная справка о состоянии здоровья. Ознакомьтесь с охватом и ограничениями системы медицинского страхования, предоставляемой УВКБ ООН, с учетом типа и срока действия вашего контракта.
- Компенсация и страхование: в случае травм на рабочем месте или несчастных случаев со смертельным исходом вам необходимо знать процедуры получения компенсации. Помимо этого, заключите договор индивидуального страхования для защиты ваших вещей, поскольку УВКБ ООН не несет ответственности за их потерю или повреждение.
- Отдых и восстановление (R&R): работа в удаленной или стрессовой обстановке может иметь свои негативные последствия. Уточните, какими правами в области R&R вы располагаете в соответствии с политикой УВКБ ООН, и проконсультируйтесь с соответствующими коллегами на местах по вопросам организации поездок и выплаты пособий.

- Обучение и развитие: мы ценим ваш профессиональный рост. Пройдите обязательные онлайн-курсы в установленные сроки и воспользуйтесь возможностями для обучения и развития, соответствующими занимаемой должности. Воспользуйтесь преимуществами доступных курсов без каких-либо дополнительных расходов, чтобы повысить свои навыки и экспертные знания.
- Коммуникация, документация и ведение учета: ключевое значение имеет четкая коммуникация. Информировать своего руководителя о любом отсутствии на рабочем месте, просьбах об отпуске или изменениях обстоятельств. Вести точный учет взятых отпусков, медицинских справок и другой соответствующей документации.

Основная цель использования схем найма аффилированной рабочей силы в качестве дополнительных людских ресурсов заключается в обеспечении максимальной степени гибкости с точки зрения различных функций и типов контрактов. Некоторые из этих контрактных механизмов предназначены для поддержки мероприятий в чрезвычайных ситуациях с помощью «простого с точки зрения найма» административного процесса (например, управляемое ОЧСБС резервное развертывание).

Навыки аффилированной рабочей силы могут охватывать широкий спектр деятельности УВКБ ООН и выходить за его рамки: в рамках программы аффилированной рабочей силы могут быть охвачены функции, которые не входят в перечень должностей УВКБ ООН. Технические функции, такие как обеспечение убежищем, общественное здравоохранение, ВССГ, планирование объекта, будут заполнены путем привлечения резервных партнеров, ИТА/ЕТА, отвечающих требованиям сотрудников ДООН и местных индивидуальных подрядчиков. В соответствии с действующими директивными положениями должность индивидуального консультанта сохраняется для выполнения консультативных функций высокого уровня, влияющих на системы УВКБ ООН в целом.

Аффилированная рабочая сила должна привлекаться к работе только после того, как нанимающая организация проведет оценку осуществимости, которая должна основываться на трех ключевых факторах, описанных ниже:

Характер / функции / обязанности

Необходимо тщательно оценить охват и сложность взаимодействия, чтобы гарантировать, что аффилированной рабочей силе не будут поручены задачи, роли или обязанности, которые влекут за собой риски, обязательства, которые, как правило, связаны с деятельностью персонала организации. Аффилированная рабочая сила:

- не может выполнять функции, которые потребовали бы делегирования полномочий по утверждению финансовых обязательств или расходов от имени УВКБ ООН;
- не может выполнять функции управления персоналом, связанные с прямой подотчетностью, утверждением и/или принятием решений в отношении набора персонала и найма аффилированной рабочей силы или влияющие на какие-либо выплаты персоналу;
- не может быть нанята на работу для выполнения функций, которые относятся к программным критическим мероприятиям уровня 1, где действуют кадровые

ограничения из-за очень высокого риска для персонала систем управления безопасностью ООН;

- не может быть нанята для выполнения функций, связанных с высокой опасностью для здоровья на рабочем месте;
- не может выполнять обязанности, включающие официальную руководящую или представительскую роль, выступать с заявлениями для широкой общественности или быть членом советов директоров и комитетов, наделенных полномочиями по принятию решений. Однако аффилированная рабочая сила может участвовать в деятельности таких советов в качестве технических консультантов как эксперты по конкретным вопросам.

Добровольцы ООН

Международные и национальные добровольцы ООН оказывают важнейшую поддержку операциям УВКБ ООН. УВКБ ООН подписало [Меморандум о взаимопонимании](#) с Программой добровольцев Организации Объединенных Наций (ДООН) (см. приложения).

Штаб-квартира ДООН руководит развертыванием добровольцев в сотрудничестве с их региональными и местными отделениями. Отдел партнерских отношений и аффилированной рабочей силы (PAW/APRS/ОЛР) координирует и поддерживает связь между всеми участниками и процессами, связанными с ДООН, и удовлетворяет все запросы на набор международных добровольцев ООН (МДООН).

ДООН предлагает различные категории добровольцев ООН, что позволяет принимать гибкие решения, адаптированные к потребностям отделений ООН. Более подробная информация представлена на соответствующей [странице сети Интранет](#).

Обратите внимание, что минимальный срок действия контракта ДООН составляет три месяца. Максимальный срок действия контракта в рамках различных форм работы добровольцев ООН может отличаться.

Этапы вовлечения в деятельность

Процесс развертывания национальных добровольцев ООН (НДООН), как правило, занимает 1 месяц, в то время как для МДООН требуется 2 месяца.

Для получения информации о нормативной сумме расходов и начале процесса найма следует связаться напрямую с региональным отделением ДООН или отделением на местах. <https://www.unv.org/about-us/contact-unv>

Дальнейшее подробное описание этапов представлено на странице [сети Интранет для ДООН](#) в разделе Рабочие процессы.

Возможны следующие административные сокращения процесса найма:

- Метод прямого найма (директор Бюро не проводит конкурсный отбор; рекомендуется в исключительных случаях). Преимущество этого метода заключается в экономии

времени, выделяемого на публикацию вакансии, поиск кандидатов и процесс отбора. Обратите внимание, что остальные этапы найма, осуществляемые ДООН, не могут быть сокращены.

- Сокращение сроков публикации данных о вакансии и определения кандидатов. В данном случае преимущество заключается в том, что вместо 14 рабочих дней ДООН должны направить список выявленных кандидатов в отдел найма в течение 5 рабочих дней. Обратите внимание, что остальные этапы найма, осуществляемые ДООН, не могут быть сокращены (например, медицинское освидетельствование, получение визы, подготовка перед отъездом, период предупреждения об увольнении и т. д.).
- Аналитический обзор. Метод конкурсного отбора, при котором не проводятся письменные тесты и устные собеседования, а рекомендации основываются исключительно на изучении резюме (информационных бюллетеней ДООН). Преимущество заключается в ускорении процесса. Недостатком является то, что организация осуществляет «слепой найм», принимая решение на основе ограниченного знакомства с кандидатом или его полного отсутствия.
- Сокращение сроков проведения конкурсного отбора. Преимущество в данном случае заключается в том, что вместо 14 рабочих дней отдел по найму персонала УВКБ ООН должен завершить проверку кандидатов и процесс отбора в течение 5 рабочих дней. Обратите внимание, что остальные этапы найма, осуществляемые ДООН, не могут быть сокращены (например, медицинское освидетельствование, получение визы, подготовка перед отъездом, период предупреждения об увольнении и т. д.).

Соглашения с индивидуальными подрядчиками ЮНОПС (ICA)

В соответствии с соглашением (в форме обмена письмами — EoL), подписанным между УВКБ ООН и ЮНОПС, ЮНОПС заключает соглашения с индивидуальными подрядчиками (ICA) от имени УВКБ ООН для найма персонала для выполнения работ по проекту, предоставления специальных экспертных знаний или временной поддержки персонала УВКБ ООН.

В дополнение к управлению контрактами (первоначальное заключение контракта, продление, расторжение, изменение и т. д.) ЮНОПС предоставляет услуги по начислению заработной платы и осуществляет управление страхованием. Следует отметить, что ЮНОПС предоставляет медицинское страхование только для местной категории ICA.

Отбор обладателей ICA, установление размера их вознаграждения, управление отпускными, надзор и оценка их работы осуществляются УВКБ ООН в соответствии с его собственной политикой и процессами.

ICA могут быть наняты на срок от одного часа до одного календарного года в соответствии с АИ. Впоследствии контракт может быть продлен еще на несколько лет, если это необходимо.

Механизм ICA ЮНОПС может использоваться как в чрезвычайных, так и в нештатных ситуациях для удовлетворения временных и краткосрочных оперативных потребностей.

Однако, как упоминалось в АИ, направление аффилированной рабочей силы в места службы с высокой и очень высокой степенью риска должно основываться исключительно на потребностях, определяемых важностью программ, в которых участвуют эти лица.

Для получения более подробной информации о схеме найма ИСА ЮНОПС необходимо связаться с Отделом партнерских отношений и аффилированной рабочей силы (ОЛР).

Этапы вовлечения в деятельность

Подробную информацию об использовании схемы ИСА ЮНОПС и о процессе найма см. в Стандартных операционных процедурах ЮНОПС, в разделе «Обработка контрактов ИСА УВКБ ООН (ИСА/LICA)», новые сотрудники, продление срока службы и увольнение, Приложение В1 к Соглашению в форме обмена письмами ЮНОПС и документ УВКБ ООН согласно Приложениям.

Управление Верховного Комиссара ООН по делам беженцев (УВКБ ООН) должно инициировать найм ИСА ЮНОПС с расчетом финансовых расходов, подготовкой технического задания для выполнения необходимых функций и обращением в местные отделения ЮНОПС для подписания Соглашения о выплатах на текущий год в соответствии с шаблонами ЮНОПС, доступными через [SharePoint](#).

Отделение УВКБ ООН в это же время приступает к процедурам набора персонала, то есть к публикации объявления о приеме на работу, составлению короткого списка кандидатов, тестированию и/или собеседованию. Как правило, при приеме на работу ИСА ЮНОПС следует применять конкурсный отбор. Однако АИ предоставляет возможность отказаться от этого в случае возникновения чрезвычайной ситуации или необходимости срочного реагирования на неотложные оперативные потребности. Отказ должен быть оформлен в виде служебной записки и одобрен директором Бюро/Отдела.

После выбора кандидата и подготовки документации ЮНОПС оформит контракт с ИСА в течение 5 рабочих дней.

Индивидуальные консультанты и подрядчики

Индивидуальный подрядчик — это форма контракта с аффилированной рабочей силой, в соответствии с которой УВКБ ООН нанимает сотрудника непосредственно на краткосрочной основе для выполнения таких функций, как работа с персоналом, или для поставки определенного продукта в установленные сроки, с почасовой, еженедельной, ежемесячной или единовременной выплатой заработной платы.

Индивидуальный консультант — это форма партнерского контракта, в соответствии с которой признанный специалист в определенной области привлекается непосредственно УВКБ ООН для предоставления экспертных рекомендаций или консультирования по инновационным подходам или разработке политики.

Продолжительность контрактов регулируется АИ.

Этапы вовлечения в деятельность

Отделение УВКБ ООН должно приступить к найму консультантов/подрядчиков, как только будет выявлена такая потребность, и подготовить подробное техническое задание для вакантной позиции. Как правило, при приеме на работу консультантов/подрядчиков ЮНОПС следует применять конкурсный отбор. Однако АИ предоставляет возможность отказаться от этого в случае возникновения чрезвычайной ситуации или необходимости срочного реагирования на неотложные оперативные потребности. Отказ должен быть оформлен в виде служебной записки и одобрен директором Бюро/Отдела.

После выбора кандидата и подготовки всей документации контракт может быть оформлен местным отделением УВКБ ООН в течение нескольких дней. См. подробную информацию в соответствующих пунктах АИ, касающихся отбора, ролей и обязанностей.

UNSMS

[Система обеспечения безопасности ООН](#) (UNSMS) применяется к добровольцам ООН, ИСА ЮНОПС, а также индивидуальным консультантам и подрядчикам. В обязанности УВКБ ООН входит перемещение места работы или эвакуация коллег, подпадающих под действие этих трех программ, в случае необходимости и по согласованию с UNSMS.

Группа УВКБ ООН

Несмотря на различия в контрактах и возможностях представителей аффилированной рабочей силы, они являются частью персонала УВКБ ООН и, соответственно, членами группы УВКБ ООН.

Оценки эффективности деятельности

Убедитесь, что представитель аффилированной рабочей силы и руководитель своевременно завершили оценку эффективности сотрудника (используемые формы различаются в зависимости от схемы). Шаблоны доклада об оценке для индивидуальных консультантов и подрядчиков можно найти по этой ссылке в [SharePoint](#), доклад об оценке для обладателей сертификата ИСА ЮНОПС размещен [по этой ссылке](#).

Платформа Workday

С запуском Workday появилась более комплексная кадровая платформа для управления персоналом

УВКБ ООН, включая аффилированную рабочую силу. Набор персонала, включая адаптацию, осуществляется на платформе Workday для всех типов аффилированной рабочей силы. Ознакомьтесь с [соответствующими справочниками по трудоустройству](#) на платформе Workday для получения подробной информации.

4. Политика и руководящие принципы

5. Ссылки

[Страница сети Интранет/отдела партнерских отношений и аффилированной рабочей си...](#)
[Веб-сайт ДООН](#) [Веб-сайт ЮНОПС](#)

6. Основные контактные данные

Свяжитесь с Отделом людских ресурсов УВКБ ООН (ОЛР), Отделом партнерских отношений и аффилированной рабочей силы (PAW).

- Отдел PAW ОЛР: hqawfu@unhcr.org
- Отдел PAW ОЛР, ЮНОПС: hqawfops@unhcr.org
- Отдел PAW ОРЛ, ДООН: hqawfunv@unhcr.org