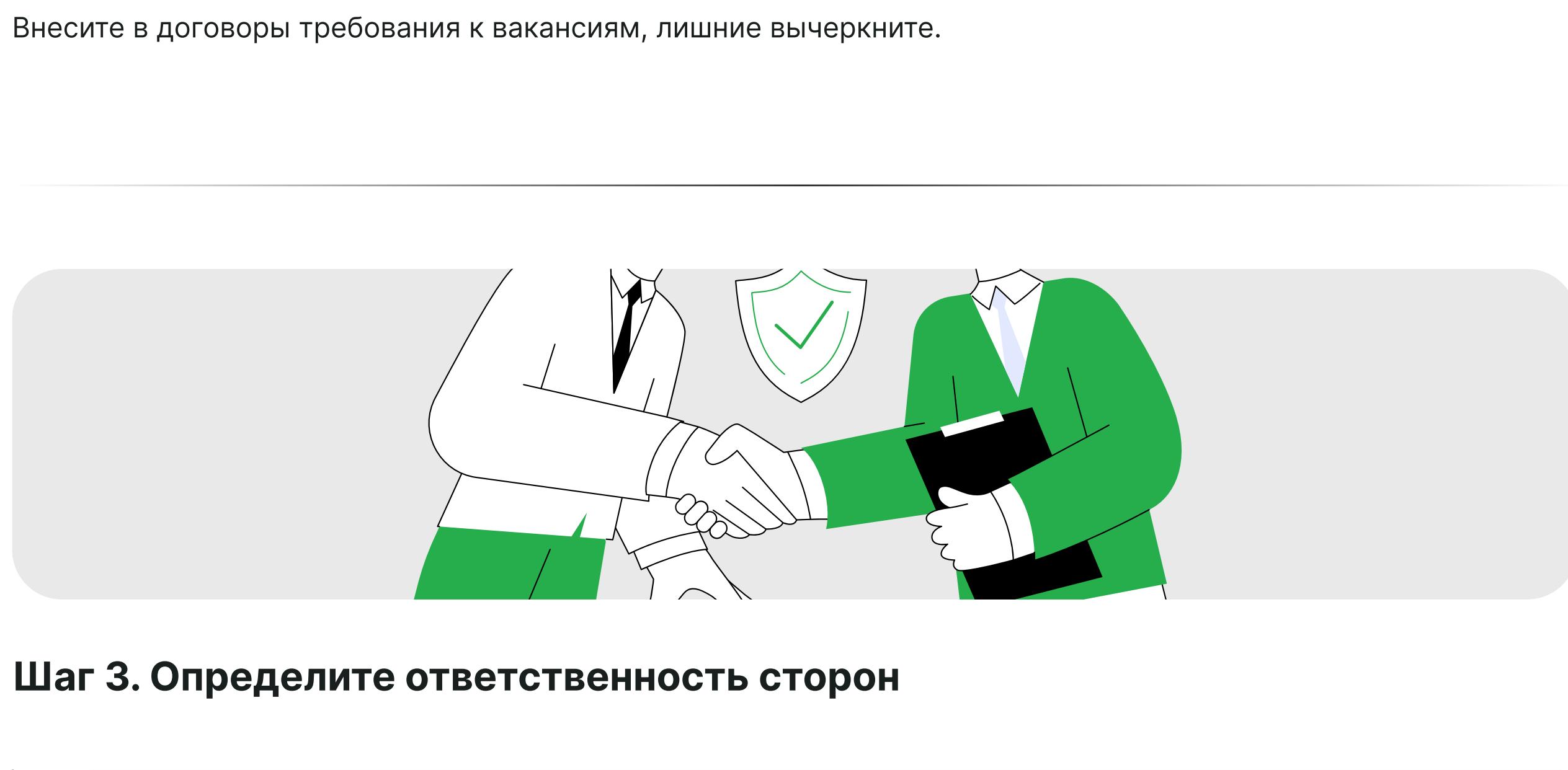


**Красивая и чистая усадьба, обустроенные кордоны, большое количество данных для научного отдела, экскурсии для гостей – это лишь некоторые задачи ООПТ, которые помогают решить волонтёры. Без них никаких ресурсов не хватит.**

Добровольные помощники нужны, но...

## КАК ООПТ ОРГАНИЗОВАТЬ РАБОТУ С ВОЛОНТЕРАМИ?

Чтобы помочь добровольцев была полезной и безопасной, нужно грамотно построить волонтёрскую программу — с учётом законодательства, внутренних правил и человеческого фактора.



### Шаг 1. Подготовьте типовой договор

Любое сотрудничество между волонтёром и заповедником оформляется официально. Для этого заключается договор о добровольческой деятельности. Он не является трудовым — волонтёр не получает оплату, но может рассчитывать на компенсацию расходов — например, проезда или питания.

В договоре прописываются:

- цели и задачи участия в волонтёрской программе;
- условия проживания и работы;
- правила безопасности и поведения на территории;
- обязанности сторон и порядок взаимодействия.

Единой формы договора нет — каждый парк разрабатывает документ под себя. Главное — чётко обозначить все бытовые и организационные детали, чтобы избежать недоразумений.

- [Пример договора с добровольцем](#)
- [Пример соглашения на длительной основе](#) (на год сотрудничества)
- И обязательно получите [согласие на обработку персональных данных](#)

**Информация о договоре:**  
• Главные документы, которые регулируют волонтёрство:  
• Федеральный закон «о благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтёрстве)»;  
• Концепция развития добровольчества в России;  
• Методические рекомендации по ведению добровольческой деятельности на ООПТ федерального значения»  
• Стандарт работы организатора добровольческой / волонтерской деятельности

### Шаг 2. Спланируйте ресурсы и работы

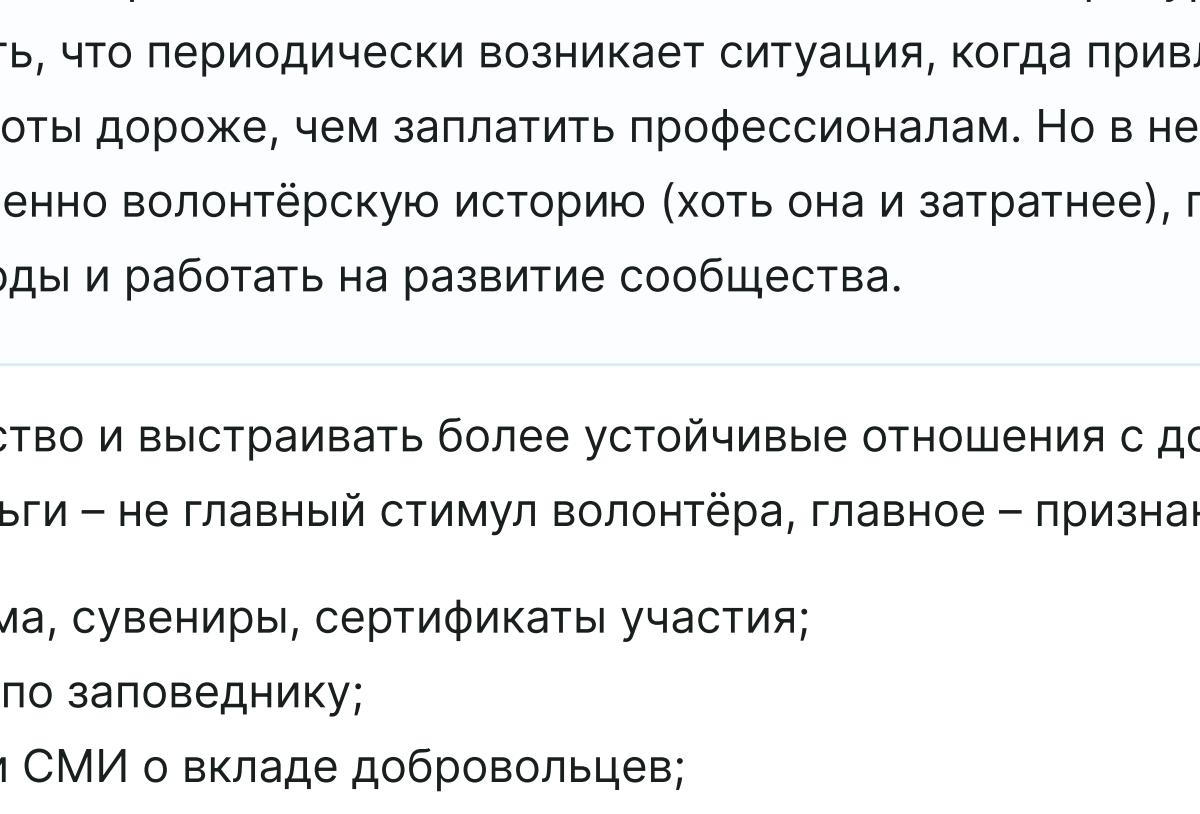
Заранее определите, какие ресурсы есть в распоряжении ООПТ, а какие нужно привлечь со стороны — например, палатки, инвентарь, форму, страховку, транспорт.

Составьте требования к каждой «вакансии». Волонтёры бывают разных возрастов и профессий, включая студентов, семьи, пенсионеров, специалистов. Важно, чтобы они соизмеряли свои силы и интересы с потребностями территории.

Кандидат должен понимать, что волонтёрство на ООПТ — это не отдых, а труд, пусть и добровольный. От волонтёра требуется физическая готовность к нагрузкам для полевых работ, соблюдение правил безопасности и дисциплины, выполнение поручений в полном объёме и бережное отношение к природе.

Для некоторых видов работ может понадобиться подтверждение о состоянии здоровья или наличие специальных навыков — например, работы с техникой, фото- или видеооборудованием, навигацией.

Внесите в договоры требования к вакансиям, лишние вычеркните.



### Шаг 3. Определите ответственность сторон

#### Работа

Организатор волонтёрских программ на территории ООПТ отвечает за информирование волонтёров, распределение задач между ними, обеспечение условий работы и контроль результатов, а также за сопровождение добровольцев.

Хорошая практика — назначить ответственного координатора, который будет связующим звеном между администрацией и волонтёрами, поможет решать бытовые и организационные вопросы. Для долгосрочных проектов полезно назначать «командира отряда» из числа опытных добровольцев.

#### Безопасность

Принимающая сторона обязана провести инструктаж по технике безопасности и безопасному поведению в природной среде.

Чаще всего это выглядит так:

- вводный вебинар или встреча перед началом работ;
- инструктаж на месте — обход территории, разъяснение правил;
- подписание ведомости по ознакомлению с техникой безопасности;
- психологическая поддержка при необходимости, особенно при длительных экспедициях.

#### Проживание и питание

ООПТ может взять на себя на длительных проектах — например, волонтёрская смена живет неделю на дальнем кордоне.

Уточните у кандидатов их навыки и возможности в соответствии с потребностями ООПТ. Подпишите [договоры](#) и [согласия на обработку персональных данных](#). Проведите инструктаж по технике безопасности и безопасному поведению в природной среде. Проконтролируйте ход работ.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

#### Подводные камни волонтёрства

Организация приезда волонтёров в отдаленные ООПТ требует от администрации усилий и ресурсов — от транспортировки до размещения. Если доброволец не готов выполнять поставленные задачи, все эти усилия оказываются напрасными.

Вот основные риски, с которыми может столкнуться ООПТ:

- несоответствие ожиданий: иногда люди оказываются не готовы к серьёзной работе и представляют себе волонтёрский труд как отпуск: [захотел — помог, устал — пошёл отдыхать](#);
- нехватка инфраструктуры — жилья, транспорта, инструментов;
- плохая коммуникация и отсутствие координации;
- отсутствие системы учёта и обратной связи.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.

#### В результате

Хорошо построенная волонтёрская программа превращает заповедник в открытую площадку для всех, кто хочет беречь природу и чувствовать свою причастность к большому делу. Такое сотрудничество приносит долгосрочные эффекты:

- укрепляет репутацию и открытость ООПТ;
- повышает вовлечённость общества в охрану природы;
- помогает обновить инфраструктуру и благоустроить территорию;
- создаёт активное сообщество сторонников ООПТ.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.

Чтобы развивать волонтёрство и выстраивать более устойчивые отношения с добровольцами, нужно понимание мотивации. Деньги — не главный стимул волонтёра, главное — признание. Эффективно работают:

- благодарственные письма, сувениры, сертификаты участия;
- экскурсии или прогулки по заповеднику;
- публикации в соцсетях и СМИ о вкладе добровольцев;
- вовлечение активных участников в обсуждение будущих проектов.

Чтобы избежать проблем, нужно заранее составить антикризисный план: что делать, если не набрали нужное количество людей, если кто-то отказывается или возникают непредвиденные обстоятельства.