



stowarzyszenie  
klon / jawor

ul. Szpitalna 5 lok. 5 / 00-031 Warszawa / tel. (+48) 22 828 91 28 / fax. (+48) 22 828 91 29  
e-mail: klon@klon.org.pl / www.klon.org.pl

---

Warszawa, dnia 9 marca 2015 r.

Nasz stosunek do przedstawionego dokumentu „Kodeks Dobrych Praktyk Organizacji Pożytku Publicznego” jest krytyczny z poniższych powodów.

Sektor organizacji pozarządowych, w tym również organizacji pożytku publicznego jest bardzo zróżnicowany. Ta cecha nadawana jest organizacjom pozarządowym oraz podmiotom wymienionym w art. 3 ust. 3 pkt 1 i 4 po spełnieniu ustawowo określonych warunków. Wśród OPP są stowarzyszenia, fundacje, kluby sportowe czy organizacje kościelne. Działają organizacje duże i też małe, których przychody zamykają się w kwocie poniżej tysiąca zł rocznie. Ramy ich funkcjonowania określone w odpowiednich przepisach dają możliwość swobodnego kształtowania wewnętrznych zasad działania w oparciu o poszanowanie obowiązującego prawa, w tym również zasad związanych z nadanym statusem OPP.

Przedstawiony do konsultacji Kodeks Dobrych Praktyk Organizacji Pożytku Publicznego ma w założeniu pomysłodawców stanowić „zbiór szczegółowych zasad zachowania się” organizacji, jej władz i członków, służyć „utrwalaniu dobrych praktyk korporacyjnych”, być wzorem „miękkich, ale i niekiedy i twardych reguł postępowania, które powinny mieć zastosowanie podczas formułowania lub zmiany statutu organizacji”. Jednakże po przeczytaniu dokumentu wrażenie jest wręcz odwrotne. To zbiór zasad ogólnych wynikających z przepisów prawa (np. „organizacja pożytku publicznego powinna mieć sporządzoną i zatwierdzoną, przez odpowiednie organy organizacji, politykę rachunkowości”), jak i szczegółowych wytycznych/rekomendacji (np. „dobrą praktyką jest tworzenie budżetu organizacji na kolejny rok”). W związku z tym całość sprawia wrażenie niespójnie napisanego zbioru dość przypadkowych zasad.

Dodatkowo rekomendowane są rozwiązania utrwalające stereotypowe postrzeganie zasad działania organizacji w tym OPP. Dotyczy to m.in. zasad związanych z „pracą społeczną członków organów”. Zgodnie z dokumentem „organizacja powinna opierać swoją działalność na społecznej/honorowej pracy członków i innych osób zaangażowanych w jej działalność”. Pomijając kwestię, że zasada ta może mieć zastosowanie tylko w stosunku do stowarzyszeń, kolejne zdanie deprecjonuje pracowniczki i pracowników organizacji pożytku publicznego. Zgodnie z nim „wynagrodzenie powinno być wypłacane jedynie, gdy uzasadnia to charakter świadczonych usług oraz stopień zaangażowania w działania organizacji utrudniające bądź uniemożliwiające podjęcie innej pracy zarobkowej”. Można z tego wysnuć wniosek, że praca w organizacji pozarządowej posiadającej status OPP, choćby wiązała się z wysokimi kwalifikacjami, nigdy nie będzie tak wartościowa jak „inna praca zarobkowa”. Ponadto zapis ten w połączeniu z propozycją, że „wysokość kosztów

zarządzania/ogólnego zarządu lub kosztów administracyjnych powinna pozostawać z uzasadnionej relacji do kosztów działalności pożytku publicznego” stwarza przestrzeń dla administracji publicznej zlecającej zadania publiczne organizacjom pozarządowym do niekwalifikowania kosztów administracyjnych związanych z wykonaniem zadania. Jednocześnie jednak „organizacja pożytku publicznego w swoich działaniach powinna kierować się zasadą racjonalności, mianowicie powinna starać się maksymalizować efekty (przy określonych nakładach) bądź minimalizować nakłady (przy zakładanych efektach)”. Zatem w świecie idealnym w OPP działają bogaci wolontariusze , wolontariuszki poświęcający pełnoetatowo swój czas dla słusznej, pożytecznej sprawy. To utrwalanie stereotypu powoduje, że słowo „koszty” jest zarzewiem „afer” kreowanych co jakiś czas w mediach. Organizacje zaś, zamiast rzetelnie, zgodnie z zasadami jawności pokazywać w swoich sprawozdaniach koszty działań związanych ze swą działalnością, choćby to były milionowe działania, wykazywać będą zerowe koszty.

Proponowane rozwiązania rekomendują tworzenie dla wszystkich władz regulaminów („Zasady i tryb pracy oraz podział kompetencji powinny wynikać z regulaminu, który jest jawny i ogólnie dostępny.”). Kompetencje organów oraz ogólne zasady i tryb pracy podawane są w statucie organizacji. Propozycja, by dodatkowo tworzyć dla każdego z organów odrębny regulamin, zwłaszcza w przypadku niewielkich organizacji, jest niepotrzebnym przeregulowaniem, to tworzenie zbędnych dokumentów.

Zgodnie z propozycjami „członek organu kontroli lub nadzoru powinien posiadać należyte wykształcenie, doświadczenie zawodowe oraz doświadczenie życiowe, reprezentować wysoki poziom moralny oraz być w stanie poświęcić niezbędną ilość czasu, pozwalającą mu w sposób właściwy wykonywać swoje funkcje.” Co to oznacza w praktyce? Dodatkowe warunki do spełnienia dla osób, które mają być członkami organów kontrolnych, w tym ocenę ich moralności? To ingerencja w wybór osób zaangażowanych w działania organizacji, a w praktyce zapis, który pozostanie „pustym zapisem”, bez możliwości weryfikacji.

Warto zauważyć, że jedną z przyczyn, dla której został opracowany katalog, jest „waga zlecanych zadań publicznych”. Przypominamy jednak, że zadania publiczne zlecane są organizacjom pozarządowym oraz podmiotom zrównanym z nimi w ustawie nie tylko tym, które posiadają status OPP.

Podsumowując Stowarzyszenie Klon/Jawor rekomenduje odesłanie tego dokumentu do dalszych rozmów. W obecnej postaci jest to dokument tworzący wiele przeregulowań, jednocześnie niejasnych dla otoczenia, bądź wręcz szkodliwych, dla grupy organizacji ze statusem OPP.

Stowarzyszenie Klon/Jawor