

# ŚIST

---

**Świętokrzyski Instytut**  
Samorządu Terytorialnego

**Zatrudnienie pracowników w NGO**

**2022**



**KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO**



Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Rozwoju Organizacji Obywatelskich  
na lata 2018–2030 PROO



Rządowy Program  
Rozwoju Organizacji  
Obywatelskich  
na lata 2018–2030  
**PROO**

Aby organizacja pozarządowa mogła sprawnie funkcjonować oraz realizować wyznaczone przez siebie cele, np. społeczne, w sferze zadań publicznych lub działalność gospodarczą, nierzadko musi zatrudnić pracowników.

Organizacje pozarządowe powszechnie kojarzą się z pracą wolontariuszy, pracą społeczną, działaniami charytatywnymi. Jednak są one również miejscem pracy zawodowej dla bardzo dużej grupy osób. Stowarzyszenia i fundacje coraz częściej stają więc przed wyzwaniem, jakim jest zatrudnienie pracownika lub pracowników, a z tym wiąże się szereg obowiązków.

NGO mają pełne prawo, aby zatrudniać pracowników. Ale jako pracodawca, organizacja przyjmuje na siebie nie tylko korzyści, płynące z pracy zatrudnionego pracownika, ale też bierze na siebie określone zobowiązania, jakie nakłada ta sytuacja i przepisy prawa pracy. Pracodawca ma obowiązek znać wszystkie przepisy, regulujące zatrudnianie.

Organizacje pozarządowe obowiązują te same przepisy, regulujące zatrudnianie pracowników, jak inne podmioty. Najważniejszym z nich jest Kodeks pracy (kp) – źródło prawa pracy – zbiór wszystkich przepisów, regulujących relacje między pracodawcą, a pracownikiem. Źródłami prawa pracy są również przepisy innych aktów wykonawczych i ustaw, określających prawa oraz obowiązki pracowników i pracodawców. Istnieje szereg rozporządzeń i ustaw, które regulują wybrane kwestie (np. sposób prowadzenia dokumentacji pracowniczej).

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeśli zatrudniają one pracowników (art. 3 kp).

Pracodawca jest zobowiązany (art. 94, 97 kp) m.in.: do:

- zapoznania pracowników z zakresem ich obowiązków i sposobem wykonywania pracy
- organizowania pracy w taki sposób, aby optymalnie wykorzystać czas pracy i kwalifikacje pracowników
- przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnianiu
- zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz przeszkolenia pracowników w tym zakresie
- terminowej wypłaty wynagrodzenia
- ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych

- prowadzenie dokumentacji pracowniczej i akt osobowych
- wydania pracownikowi świadectwa pracy
- przeciwdziałania mobbingowi (definicję mobbingu określa art. 94 kp)
- udostępniania przepisów pracownikowi – m.in. powinien w formie pisemnej (lub w inny sposób przyjęty u pracodawcy np. na tablicy ogłoszeń, drogą mailową) udostępnić tekst przepisów dotyczących równego traktowania.

Pracodawca powinien również informować pracowników o możliwościach zmiany wymiaru etatu (zatrudnienia w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy), a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy.

Jeśli organizacja pozarządowa zdecyduje się na zatrudnianie pracowników, za prawidłowe wypełnianie obowiązków pracodawcy wobec pracownika odpowiada zarząd organizacji lub osoba wyznaczona do prowadzenia spraw pracowniczych (np. prezes, inny członek zarządu, zatrudniona kadrowa, zgodnie z swoim zakresem obowiązków pracowniczych). Ważne, aby organizacja wyraźnie określiła, kto zajmuje się sprawami pracowników.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 kp)

Ze stosunkiem pracy mamy do czynienia w sytuacji, w której łącznie są określone:

- zadania do wykonania
- miejsce wykonania pracy
- czas wykonania pracy
- wynagrodzenie
- oraz jest podporządkowanie (relacja między zwierzchnikiem, a podwładnym)

Umowy o pracę, z których można skorzystać organizacja pozarządowa to (art. 25 kp):

- umowa o pracę na czas nieokreślony,
- umowa o pracę na czas określony,

- umowa na czas wykonania określonej pracy,
- umowa na zastępstwo,
- umowa o pracę na okres próbny.

Oprócz powyższych umów, zawartych na podstawie stosunku pracy, strony mogą skorzystać z innych form zatrudnienia, opartych na przepisach Kodeksu cywilnego: umowę zlecenie i umowę o dzieło.

Należy pamiętać, że ani umowa zlecenie, ani umowa o dzieło nie są umowami o pracę i nie dotyczą ich przepisy Kodeksu pracy. W ich przypadku nie mówimy ani o zatrudnianiu ani o pracodawcy, ani o pracowniku czy stosunku pracy. Nie do każdej pracy możemy też zastosować te umowy. Jeśli taką umową uregulujemy coś, co jest stosunkiem pracy (a zatem zachodzi podporządkowanie, określony jest czas, miejsce, zadania oraz wynagrodzenie) będzie ona traktowana jak umowa o pracę.

Zatrudnionego pracownika na umowę o pracę należy poinformować na piśmie o warunkach zatrudnienia w ciągu 7 dni od rozpoczęcia przez niego pracy. Informacja powinna dotyczyć:

- obowiązującej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy;
- częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę;
- urlopu wypoczynkowego;
- długości okresu wypowiedzenia umowy;
- polityki antymobbingowej i równego traktowania pracowników.

Jeżeli w organizacji jest regulamin pracy, to wszystkie powyższe informacje powinny być w nim zawarte. Wtedy wystarczy, że pracownik potwierdzi na piśmie, że zapoznał się z regulaminem pracy.

Obowiązki organizacji związane z rozliczeniem podatku dochodowego od osób fizycznych pojawiają się z chwilą:

- zatrudnienia pracowników,
- wypłaty należności z tytułu umowy zlecenia lub o dzieło,

- innych należności wypłacanych osobom fizycznym (np. z tytułu praw autorskich), w związku z którymi organizacja zobowiązana jest do naliczania i odprowadzenia zaliczki z tytułu podatku dochodowego.

W powyższych przypadkach pracodawca pełni rolę płatnika podatku w imieniu podatników (czyli zatrudnionych osób). Organizacja nie dokonuje dodatkowej rejestracji w urzędzie skarbowym, czy to siebie jako płatnika, czy poszczególnych pracowników w momencie zatrudnienia (inaczej jest w przypadku ZUS).

Zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia przez organizację pozarządową należy dokonać w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy na formularzach:

- ZUS ZUA – jeżeli osoba zgłaszana, podlega pełnym ubezpieczeniom, tj. społecznym (emerytalnym, rentowym, chorobowym) i zdrowotnym;
- ZUS ZZA – jeśli osoba zgłaszana podlega tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu (Członkowie rodziny pracownika, którzy nie mają innego tytułu do ubezpieczenia).

Od początku 2007 r. organizacja (pracodawca) po każdym miesiącu, w którym dokonywała wypłaty dla zatrudnionych osób dokonuje jedynie wpłaty należnej zaliczki na podatek dochodowy od zatrudnionych osób. Robi to do 20 dnia kolejnego miesiąca następującego po miesiącu dokonania wypłat, jednym przelewem, za wszystkich zatrudnionych, do właściwego dla organizacji (pracodawcy) urzędu skarbowego.

Po zakończeniu roku składa za cały rok deklarację PIT-4R – do końca stycznia roku następującego po roku podatkowym. W deklaracji umieszcza informacje o należnych zaliczkach na podatek dochodowy za każdy miesiąc roku minionego.

Na koniec roku kalendarzowego dla każdej z zatrudnionych osób sporządzana jest także deklaracja roczna PIT-11/8A/8B, czyli informacja o dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy (formularz dotyczy dwóch typów zatrudnienia, ale ma jedną wersję graficzną, wybrany typ zaznaczamy poprzez skreślenie):

- PIT-11 dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
- PIT-8B dla pozostałych osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,

- PIT-8A dla osób rozliczających podatki za granicą.

Z kolei organizacja pozarządowa ma prawo poprosić osobę ubiegającą się o zatrudnienie o podanie następujących danych osobowych:

1. imię (imiona) i nazwisko;
2. data urodzenia;
3. dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
4. wykształcenie;
5. kwalifikacje zawodowe;
6. przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Danych osobowych z pkt. 4-6 można zażądać tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Co do zasady, pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Osoby pomiędzy 15 a 18 rokiem życia są traktowani jako młodociani, a szczegółowe regulacje dotyczące zatrudniania takich osób są opisane w art. 190 - 193 kodeksu pracy.

Od pracownika (osoby, którą NGO zdecydowała się zatrudnić), organizacja ma prawo domagać się następujących danych:

1. adres;
2. numer PESEL, a w przypadku jego braku rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
3. innych danych osobowych pracownika, a także danych osobowych dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
4. numeru rachunku bankowego – jeśli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Ponadto NGO może zażądać podania innych danych niż wymienionych powyżej – jeśli jest to niezbędne do uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Udostępnienie powyższych danych następuje w formie oświadczenia pracownika, a NGO może żądać ich udokumentowania w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Każdemu pracownikowi, zatrudnionemu na dowolną umowę o pracę, przysługuje wynagrodzenie za wykonaną pracę. Jego wysokość powinna zostać ustalona przed rozpoczęciem pracy oraz zapisana w umowie o pracę. Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 13 kp). Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Minimalne wynagrodzenie za pracę jest określane corocznie na podstawie Ustawy z dn. 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Z roku na rok przybywa organizacji pożytku publicznego, które działają na tyle prężnie, iż stają się ciekawym miejscem do realizacji kariery zawodowej.

Obiekty NGO działają w bardzo zróżnicowanych obszarach. Wg raportu GUS z 2018 specyfika działań prezentuje się następująco:

- Sport, turystyka, rekreacja, hobby — 29,1%
- Ratownictwo — 16,1%
- Kultura i sztuka — 12,1%
- Edukacja i wychowanie, badania naukowe — 10,3%
- Pomoc społeczna i humanitarna — 7,5%
- Ochrona zdrowia — 4,1%
- Rozwój lokalny społeczny i ekonomiczny — 3,9%
- Sprawy zawodowe, pracownicze, branżowe — 3,6%
- Łowiectwo — 2,9%
- Ochrona środowiska — 2,7%
- Prawo i jego ochrona, prawa człowieka — 1,7%
- Rynek pracy, aktywizacja zawodowa — 1,4%
- Wsparcie trzeciego sektora — 1,4%
- Pozostała działalność — 3,2%

Jak wynika z badań GUS-u, struktura organizacji non-profit według posiadania płatnego personelu przedstawia się w 2018 r. następująco:

- brak płatnego personelu — 55,8 %
- zatrudniające tylko na umowy cywilnoprawne — 28,6%
- zatrudniające na podstawie stosunku pracy — 15,6%

Według raportu „Czy w organizacjach pozarządowych można dobrze zarobić?”, mediana wynagrodzenia osób pracujących w organizacjach pozarządowych w 2019 roku wynosiła 4 578 złotych brutto (dodatkowo mężczyźni otrzymywali pensję o 897 zł wyższą od pensji kobiet).

Najwięcej (5 000 zł brutto) zarobić można w większych organizacjach, które zatrudniają ponad 1000 osób. Najmniej (3 982 zł brutto) płacą nieduże fundacje, które mają na pokładzie do 9 osób.

Stosunek pracy płatnej do bezpłatnej z roku na rok polepsza się, co staje się dodatkowym atutem pracy w obszarze NGO. Nie zmienia to jednak faktu, że najczęściej satysfakcji z zatrudnienia w trzecim sektorze znajdą te osoby, dla których wysokość wynagrodzenia oraz szybkie wspinanie się po szczeblach kariery nie są kluczowymi wartościami. Niewielki odsetek organizacji działa na tyle prężnie, by móc zaoferować pracownikom regularne podwyżki oraz możliwości awansu. Co nie znaczy, że fundacje i stowarzyszenia nie oferują wcale rozwoju. Złożoność działań wymaga od pracowników szerokich kompetencji, które można wspierać poprzez dofinansowania ze środków Unii Europejskiej oraz dotacje z budżetu państwa (działalność NGO wbrew pozorom tego nie wyklucza). Nie powinno też nikogo dziwić, że część zebranych od darczyńców pieniędzy przeznaczana jest na działania administracyjne i rozwojowe. Ważne, by nie pochłaniały więcej niż kwota przeznaczana na wsparcie beneficjentów. Każda fundacja czy stowarzyszenie ma obowiązek co roku publikować ogólnodostępny raport ze swojej działalności, w tym z gospodarowania zebranymi funduszami. Śledząc i analizując takie raporty możesz wyrobić sobie własne zdanie o tym czy warto poświęcić swój czas na współpracę z danym podmiotem.

Każda organizacja czy fundacja potrzebuje pracowników do realizowania zadań związanych z celem organizacji oraz do spraw finansowych i formalnych. Pracownik wybierając pracę w NGO ma możliwość poznania mnóstwa ludzi z bardzo różnorodnych środowisk i z różnymi doświadczeniami. Z pewnością podczas pracy nauczy się od nich mnóstwo



przydatnych umiejętności. Będzie znajdował się w miejscu, gdzie rzadko kiedy dwa dni pod rząd wyglądają tak samo.