

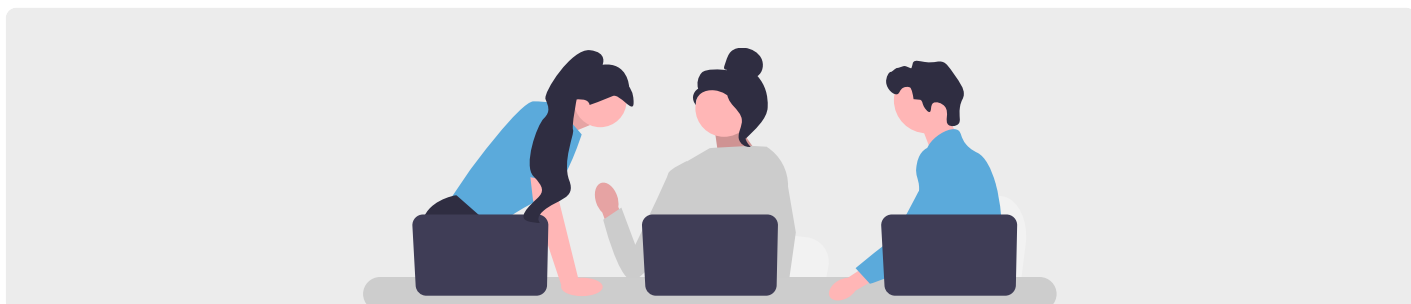
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ В НКО БЕЛАРУСИ:

правовые проблемы
и их технические решения

■ Почему это важно

Человеческий потенциал –
основной ресурс НКО

В условиях отсутствия цели извлечения прибыли устойчивость организаций напрямую зависит от профессиональной компетентности, правовой защищённости и мотивации сотрудников и волонтеров. Устойчивый человеческий потенциал НКО усиливает способность общества решать социальные задачи, снижая нагрузку на государственные институты.

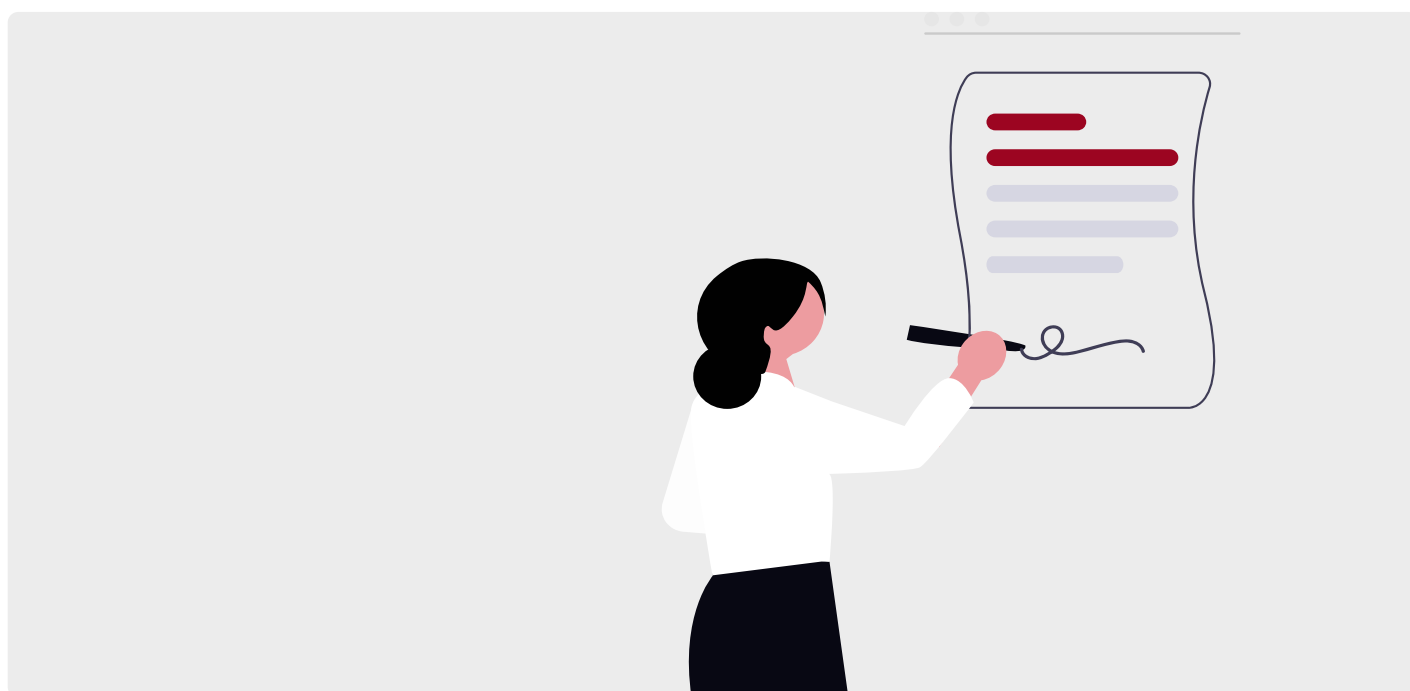


Правовое регулирование напрямую
влияет на кадровую устойчивость

Модель регулирования, доступ к финансированию, объём социальных гарантий и стабильность законодательства определяют возможность НКО заключать долгосрочные договоры, обеспечивать защиту работников и сохранять институциональную преемственность.

Высокая социальная значимость деятельности

Работа с уязвимыми группами и реализация общественно-полезных задач требуют квалифицированных специалистов и устойчивых команд, что невозможно без предсказуемой и соразмерной правовой среды.



Повышенная уязвимость сектора

Проектное финансирование, зависимость от волонтеров и нормативная нестабильность делают человеческий потенциал НКО чувствительным к любым регуляторным ограничениям.

Правовые проблемы в Беларуси

Универсалистский подход

Нормы для коммерческих организаций применяются к НКО без учёта их специфики и создают непропорциональную нагрузку.

Дискриминационные ограничения

Отдельные льготы и механизмы поддержки предусмотрены только для коммерческих организаций, что ставит НКО и их сотрудников в уязвимое положение.

Нестабильность законодательства

Частые изменения и фрагментарность регулирования затрудняют кадровое планирование и усиливают правовую неопределённость.

Коллизионность и оценочность норм

Несогласованность норм, их недостаточная определённость допускает неоднозначное толкование, повышая риски для НКО и их сотрудников.

Жесткая правоприменительная практика

Постоянные проверки, широкий спектр санкций, расширительное толкование норм и дискредитация НКО в публичном пространстве создают дополнительные барьеры для деятельности и снижают мотивацию к участию в НКО.

Ограниченный доступ к финансированию

Регулирование получения внешней и внутренней помощи, в том числе разрешительные процедуры и жёсткие требования к целевому использованию средств, ограничивают возможность привлекать специалистов, обеспечивать устойчивые трудовые и социальные гарантии.

Неурегулированность некоторых вопросов волонтерства

Отсутствие чёткого правового статуса, компенсационных механизмов и социальных гарантий снижает устойчивость человеческого потенциала НКО.

■ Рекомендации для нормотворческих органов по изменению технических норм

Охрана труда

Внедрить дифференцированный, риск-ориентированный подход; упрощённые требования для НКО и коммерческих организаций в зависимости от характера деятельности и количества сотрудников.

Бухгалтерский учёт и отчетность

Распространить на все НКО льготный режим для субъектов малого предпринимательства: ведение учёта руководителем при наличии квалификации. Ввести возможность учёта по возмездным и безвозмездным гражданско-правовым договорам без риска переквалификации.



Социальные выплаты

Обеспечить равный доступ работников НКО к пособиям через органы соцзащиты. Пересмотреть подход к выплатам пособий работающим по гражданско-правовым договорам, с учетом фактического объема занятости и дохода.

Волонтерство

Определить правовой статус волонтеров. Установить возможность компенсации расходов без налоговых последствий, обеспечить гарантии безопасности и ответственности. Отказаться от чрезмерного контроля и регулирования.



Минимизация изменений и размытости норм

Стабилизировать законодательство, отказаться от противоречивых и оценочных формулировок, унифицировать правоприменительную практику.

Рекомендации для НКО

Законодательные подходы

Продвигать внедрение дифференцированного, риск-ориентированного недискриминационного подхода в белорусское законодательство.

Политики по управлению персоналом

Разрабатывать внутренние правила и процедуры для сотрудников и волонтеров, включая мотивацию, обязанности и права.

Оценка правовых рисков

Внедрять процедуры выявления и минимизации правовых рисков в трудовых правоотношениях, вопросах ведения бухгалтерского учета, привлечения волонтеров.

Профессиональное развитие

Стимулировать обучение, наставничество и повышение квалификации сотрудников и волонтеров для повышения устойчивости человеческого потенциала.

Более подробная информация о

- значении человеческого потенциала
- международных стандартах
- белорусских проблемах правового регулирования и технических путях их решения

содержится в материале - Человеческий потенциал в НКО в Беларуси: значение и правовые решения, подготовленном экспертами Lawtrend, который мы также рекомендуем к прочтению

