

Kto to jest wolontariusz?

Zgodnie z definicją zawartą w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie wolontariuszem jest osoba fizyczna, która ochotniczo (dobrowolnie) i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie angażując się w pracę na rzecz m.in. organizacji pozarządowych, organizacji kościelnych czy administracji publicznej. Z kolei Centrum Wolontariatu definiuje "wolontariat" jako świadomą, dobrowolną działalność podejmowaną na rzecz innych, wykraczającą poza więzy rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie.

Nowelizacja ustawy ze stycznia 2010 r. określiła wprost, że również członek stowarzyszenia może wykonywać zadania w ramach wolontariatu na rzecz stowarzyszenia, którego jest członkiem. Jeśli więc członek stowarzyszenia chce zaangażować się w działania na zasadzie wolontariatu to organizacja powinna zgodnie z zasadami wynikającymi z ustawy zawrzeć z nim umowę (porozumienie) – jej wzór można znaleźć tutaj: poradnik.ngo.pl/x/501412.

Wolontariusz powinien posiadać kwalifikacje i spełniać wymagania odpowiednie do rodzaju oraz zakresu wykonywanych świadczeń, jeżeli obowiązek posiadania takich kwalifikacji i spełniania stosownych wymagań wynika z innych przepisów.

O tym kto może korzystać z pomocy wolontariuszy czytaj tutaj: poradnik.ngo.pl/x/509946.
Opracowano na podstawie serwisu wolontariat.ngo.pl.

Podstawa prawna

Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z dnia 24 kwietnia 2003 r. (Dz. U. Nr 96, poz. 873 z późn. zm.), art. 2 ust. 3, art. 42 ust. 3

Czy wolontariusz jest pracownikiem?

Wolontariusz nie jest pracownikiem, bo za swoją pomoc nie pobiera wynagrodzenia. Wykonuje on swoje świadczenia na podstawie porozumienia, a nie umowy o pracę.

Zgodnie z prawem świadczenie wykonywane przez wolontariusza nie jest "świadczeniem pracy", ale "świadczeniem odpowiadającym świadczeniu pracy". Stosunek prawny łączący korzystającego z wolontariuszem nie jest stosunkiem pracy, tylko stosunkiem cywilnoprawnym. Do spraw nieuregulowanych w porozumieniu wolontariackim oraz ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego, a nie Kodeksu pracy.

Okres wykonywania świadczeń wolontarystycznych nie wpływa też na uprawnienia pracownicze - urlop wypoczynkowy, świadczenia emerytalne, nie zalicza się do stażu pracy.

Opracowano na podstawie serwisu wolontariat.ngo.pl.

Podstawa prawna

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. Nr 96, poz. 873 z późn. zm.), art. 44

Kto może korzystać z pomocy wolontariuszy?

Z pracy wolontariuszy korzystać mogą:

- organizacje pozarządowe (przede wszystkim stowarzyszenia i fundacje);
- osoby prawne i jednostki organizacyjne Kościoła katolickiego i innych kościołów lub związków wyznaniowych, np. parafie, zakony, bractwa religijne;
- stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego, np. związki gmin, powiatów;
- administracja publiczna, np. ministerstwa, urzędy wojewódzkie, urzędy miejskie;
- jednostki organizacyjne podległe organom administracji publicznej lub nadzorowane przez te organy, np. teatry;
- galerie sztuki, domy kultury, ośrodki pomocy społecznej, biblioteki, szkoły itp.
- spółdzielnie socjalne,

- spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz kluby sportowe będące spółkami, które:
 - nie działają w celu osiągnięcia zysku,
 - przeznaczają całość dochodu na realizację celów statutowych,
 - nie przeznaczają zysku do podziału między swoich członków, udziałowców, akcjonariuszy i pracowników.

Placówki te mogą angażować do pomocy wolontariuszy jedynie przy swojej działalności statutowej, szczególnie działalności w sferach pożytku publicznego (wymienionych w art. 4 ustawy o działalności pożytku publicznego). **Nie wolno jednak wolontariuszom podejmować działań przy pracach związanych z działalnością gospodarczą.** Wyjątkiem są tu podmioty lecznicze (w rozumieniu przepisów o działalności leczniczej - są to także hospicja prowadzone przez organizacje pozarządowe) w zakresie wykonywanej przez nie działalności leczniczej, która może być tylko działalnością gospodarczą - oznacza to, że mogą one można korzystać z pomocy wolontariuszy także do prowadzonej działalności gospodarczej.

Podstawa prawna

Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z dnia 24 kwietnia 2003 r. (Dz. U. z 2010 r., Nr 234, poz. 1536 z późn. zm.), art. 3 ust 3, art. 42, 43

Jak warto zorganizować współpracę z wolontariuszami?

Przede wszystkim należy wybrać osobę, która będzie kontaktować się z wolontariuszem/-ami, będzie się nim opiekować. Taka osoba powinna dobrowolnie się na to zgodzić – inaczej będzie traktować swoją pracę jak „zło konieczne”. Dobrze byłoby, gdyby lubiła i chciała pracować z ludźmi, posiadała kompetencje do kierowania nimi i miała czas potrzebny do sprawowania tej funkcji.

Te czynniki są niezbędne, by współpraca wolontariusza z organizacją bądź instytucją przebiegała bez komplikacji. Koordynator powinien być takim „łącznikiem pomiędzy tymi dwoma stronami. Dobrze byłoby, gdyby taka osoba przeszła proponowane i organizowane przez Centrum Wolontariatu szkolenie „Jak zdobyć i zatrzymać wolontariusza”. Celem takiego spotkania jest przedstawienie uczestnikom zajęć, idei wolontariatu oraz wzbogacenie ich wiedzy o umiejętność pracy z wolontariuszami.

Kolejnym krokiem powinno być określenie **zakresu obowiązków wolontariusza**, czyli co będzie wykonywał, oraz jak będzie to czynił. Trzeba też jasno określić ramy czasowe w których będzie wykonywał swoje czynności. Wszyscy wiemy, że nic tak nie dezorganizuje pracy organizacji bądź instytucji, jak nieświadomość: kto, za co i kiedy odpowiada. Wolontariusz powinien dokładnie wiedzieć, jaki jest zakres jego kompetencji i mieć świadomość kompetencji innych, W ten sposób obejdziesz się bez zbytecznego chaosu i ewentualnych nieporozumień.

Pamiętać należy również o niezwykle istotnej rzeczy, jaką jest przygotowanie innych pracowników do współpracy z wolontariuszami. Aby atmosfera była sprzyjająca dla wolontariuszy, pracownicy etatowi powinni dowiedzieć się, na czym polega praca wolontariusza i jaka jest jego rola.

Warto też zadbać o to, by odpowiednio przygotować **stanowisko pracy dla wolontariusza**. To podstawowy element potrzebny do tego, by należycie wywiązać się z powierzonych mu zadań. W miarę możliwości koordynator w porozumieniu z osobą kierującą placówką powinien tak ułożyć pracę zespołu, by zadbać o to, by miał on dostęp do niezbędnych materiałów i urządzeń biurowych.

Ważną częścią pobytu wolontariusza w organizacji jest **monitoring jego działań**. To koordynator obok wsparcia, powinien też monitorować jego działanie. Niezwykle istotny jest stały kontakt z wolontariuszem, Te kontakty obok funkcji sprawozdawczo kontrolnych stwarzają atmosferę zaufania i otwartości. Wolontariusze będą wówczas czuć się u nas potrzebni. To wszystko zapobiegnie sytuacji, że nagle z niewiadomych przyczyn jakiś wolontariusz odejdzie z organizacji.

Takie spotkania są jednocześnie formą wsparcia ochotników, często w natłoku obowiązków zapominamy, jak ważne jest nagradzanie wolontariuszy, To pokazuje, że organizacja potrafi docenić

ludzi jako swoją rzeczywistą wartość. O to, by wolontariusze byli nagradzani powinien dbać koordynator. Mogą to być drobne nagrody, często powinny natomiast padać zwyczajne słowa podziękowania. Tworzenie wokół niego milej atmosfery, czy pamiętanie imienia wolontariusza, to już jest dla niego nagroda.

Przynajmniej raz w roku powinny się odbyć spotkania nagradzająco-motywuujące, podczas których spotykać się będą wolontariusze i cały personel. Przypomnienie misji placówki i jej celów, metod działania oraz dostrzeżenie pojedynczego wolontariusza ma również walor motywujący.

Poniżej kilka innych przykładów nagradzania wolontariuszy:

- zwiększanie odpowiedzialności wolontariuszy – awans;
- dbanie o rozwój, zdobywanie nowych umiejętności;
- obchodzenie Dnia Wolontariusza (5 grudnia)
- umieszczenie jego nazwiska w raporcie organizacji;
- wysyłanie kartek okolicznościowych;
- nominowanie do ogólnopolskiego konkursu dla wolontariuszy „barwy Wolontariatu”.

Na koniec jeszcze słów kilka o tej mniej przyjemnej części współpracy z wolontariuszem jaką jest jej zakończenie. Sytuacja jest kłopotliwa, nawet jeżeli chodzi o płatnych pracowników, a co dopiero gdy mówimy o wolontariuszach, którzy swoją pracę wykonują dobrowolnie. Te dylematy są oczywiste i trudne. Wśród tych wszystkich cech, jakie są znamienne dla pracy wolontariusza warto w tym przypadku zwrócić uwagę na to, że wolontariusz nie pracuje przecież u nas bezinteresownie. Coś zyskuje, czy to nowe umiejętności, czy to niezbędną praktykę i doświadczenie. Poza tym, jeżeli on ma prawo powiedzieć „Dziękuję - dowidzenia” to również takie prawo ma organizacja. Takie postawienie sprawy umożliwi kształtowanie partnerskich relacji, bez uprzywilejowania wolontariusza lub organizacji. To bardzo ważne, jeśli nadejdzie moment, kiedy któraś ze stron musi podziękować za współpracę.

Opracowano na podstawie serwisu wolontariat.ngo.pl.

Czy organizacja powinna ubezpieczyć wolontariusza? O jakie rodzaje ubezpieczenia chodzi?

Ubezpieczenie NNW

Ustawa o wolontariacie nakłada na korzystającego (organizację) obowiązek zapewnienia wolontariuszowi ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków.

Jeżeli czas współpracy jest krótszy niż 30 dni kalendarzowych ubezpieczenie to należy wykupić w dowolnej firmie ubezpieczeniowej. Jeśli czas współpracy jest dłuższy niż 30 dni ubezpieczenie NNW jest gwarantowane przez państwo polskie na podstawie znowelizowanej tzw. małej ustawy wypadkowej (ustawa o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach). W takiej sytuacji konieczne jest podpisanie z wolontariuszem porozumienia o współpracy – umowy wolontarystycznej, która jest niejako promesą polisy ubezpieczeniowej.

Nowela ustawy nakazuje także zapewnić ubezpieczenie NNW wolontariuszowi, który na podstawie zawartego porozumienia będzie pracował za granicą, na terenie gdzie trwa konflikt zbrojny, wystąpiła klęska żywiołowa lub katastrofa naturalna.

Jeżeli wolontariusz jest wysyłany do pracy za granicą lecz nie będzie pracował w niebezpiecznych wymienionych wyżej warunkach to korzystający ze świadczenia może wykupić wolontariuszowi ubezpieczenie NNW.

W przypadku pracy wolontariusza za granicą nie stosuje się przepisu art. 46 ust. 2 dotyczącego zaopatrzenia wolontariusza z tytułu wypadku przy wykonywanych świadczeniach.

Ubezpieczenie kosztów leczenia

Znowelizowana ustawa zobowiązuje również do zapewnienia wolontariuszowi ubezpieczenia „kosztów leczenia podczas pobytu za granicą, jeżeli kosztów tych nie pokrywa się z innego tytułu, w szczególności na podstawie przepisów o koordynacji, w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych”, który na podstawie zawartego porozumienia będzie pracował za granicą, na terenie gdzie trwa konflikt zbrojny, wystąpiła klęska żywiołowa lub katastrofa naturalna.

Jeśli wolontariusz jest wysyłany do pracy za granicą lecz nie będzie pracował w niebezpiecznych wymienionych wyżej warunkach to korzystający ze świadczenia może wykupić wolontariuszowi koszty leczenia podczas pobytu za granicą, jeżeli kosztów tych nie pokrywa się z innego tytułu, w szczególności na podstawie przepisów o koordynacji, w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych”.

Ubezpieczenie OC

Ustawodawca nie wskazuje konieczności wykupienia ubezpieczenia OC na okoliczność współpracy z wolontariuszami. Warto jednak zadbać o takie ubezpieczenie, gdyż chroni ono korzystającego (organizację, placówkę) przed ewentualnymi roszczeniami osób trzecich, w wyniku działań wolontariuszy.

Oferty towarzystw ubezpieczeniowych

Praktycznie każdy ubezpieczyciel jest w stanie przygotować ofertę ubezpieczenia dla wolontariuszy. Oferty różnią się zakresem odpowiedzialności, sumą gwarancyjną czy też wysokością składki.

Co zrobić w razie wypadku

Postępowanie powypadkowe będzie zależne od rodzaju umowy zawartej z wolontariuszem, a co się z tym wiąże rodzaju ubezpieczenia, które mu zapewniliśmy.

W przypadku porozumienia ustnego (czas współpracy do 30 dni) organizacja angażująca zobowiązana jest wykupić wolontariuszowi ubezpieczenie w wybranej firmie ubezpieczeniowej. Warunki szczegółowe wykupionej polisy określać będą tryb postępowania w razie wypadku.

W przypadku porozumienia pisemnego (czas współpracy powyżej 30 dni) należy:

- wypełnić kartę wypadkową, która określa okoliczności zaistniałego wypadku;
- udać się do lekarza i uzyskać zaświadczenie o stwierdzonym urazie;
- sporządzić ksero porozumienia z wolontariuszem;

Te trzy dokumenty po zakończeniu leczenia i ewentualnej rehabilitacji należy przesłać do oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, właściwego ze względu na miejsce działania organizacji, z którą współpracował wolontariusz. To właśnie ZUS jest instytucją, którą podobnie jak w przypadku wypadków pracowniczych, może przeprowadzić procedurę odszkodowawczą.

Opracowano na podstawie serwisu wolontariat.ngo.pl.