

ПРОУЧВАНЕ НА

ПРАКТИКИТЕ НА

УПРАВЛЕНИЕ НА НПО В

БЪЛГАРИЯ

Декември 2005г.
СОФИЯ

СЪДЪРЖАНИЕ

I. ВЪВЕДЕНИЕ.....	5
II. ПРОФИЛ НА НЕПРАВИТЕЛСТВЕНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ.....	8
1. Видове неправителствени организации.....	8
2. Историческо развитие и сфери на дейност.....	8
3. Териториален обхват на дейността и големина на НПО.....	14
4. Бюджет и източници на приходи.....	20
III. ПРАКТИКИ НА УПРАВЛЕНИЕ	25
1. Органи на управление.....	25
2. Мотивация на членовете на органа на управление.....	34
3. Отговорности на основния орган на управление.....	39
4. Дейности по управление на организацията	42
5. Отношения между изпълнителния директор и органа на управление.....	49
IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	57
V. ПРИЛОЖЕНИЕ	61
VI. АНАЛИЗ НА ОСНОВНИТЕ ПРАВНИ ИЗИСКВАНИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА НПО В БЪЛГАРИЯ.....

БЛАГОДАРНОСТИ

Проучването е изпълнено от Българския център за нестопанско право (БЦНП) по Проект “Оптимистичен поглед към НПО и местните ресурси” на Фондация “Помощ за благотворителността в България”(ФПББ), изпълняван в партньорство с Българския център за нестопанско право (БЦНП)

За изследването и използваната методология е получено официално разрешение от Индекс управление на НПО, публикация на BoardSource, бивш Национален център за органи на управление на НПО. BoardSource © 2004. BoardSource е ресурсен център за практическа информация, насоки, добри практики, обучение и развиване на членове на органи на неправителствени организации от целия свят. Чрез своите високо оценени програми и услуги BoardSource насърчава организациите да изпълняват своите мисии, подпомагайки ги да изградят силни и ефективни органи на управление. За повече информация, посетете www.boardsource.org.

Изказваме нашата благодарност на Мерилин Уайт, за нейната помощ и ценни идеи през целия процес на изследването

Уважаеми читатели,

Преди известно време осъзнахме, че в България има различни проучвания на неправителствените организации (НПО), но досега не е правено подробно изследване на начините, по които тези организации са устроени и управлявани. За целта се свързахме с BoardSource – една от водещите организации за управление на НПО, които имат огромен опит в тази сфера. Те ни предоставиха примерен въпросник, използван и в Унгария и Украйна, който ние адаптирахме към нашите условия и който послужи като основа за нашето проучване.

Настоящото издание се състои от две части. Първата част е представително социологическо проучване на практиките на управление на НПО в България. То беше проведено от MBMD в края на 2005 г. Естествено трябва да отбележим, че то е представително за действащите организации, защото от над 22 000 регистрирани в Булстат организации, тези осъществяващи постоянна дейност са значително по-малко. Социологическото проучване дава и добра представа за състоянието на сектора на неправителствените организации у нас, които все още разчитат основно на чуждестранно финансиране и са преобладаващо с ограничени бюджети.

Втората част на изданието включва анализ на действащите законови изисквания за структурата, вътрешни правила, забрани за конфликт на интереси и други, отнасящи се към управлението на НПО. Тази част ще е полезна за всички действащи НПО, защото систематизира различните законови текстове.

Тази книга отбелязва петата годишнина от създаването на Българския център за нестопанско право (БЦНП). Използвам повода да благодаря на екипа на БЦНП, благодарение на който днес имаме толкова много приятели и партньори, както и на всички членове на Настоятелството, които ни помагат да изберем правилният път. Специални благодарности и на всички наши колеги и партньори, които са ни подкрепяли през тези години.

Естествено не бива да забравяме и подкрепата на Фондация “Помощ за благотворителността в България”, нашите партньори в проекта “Оптимистичен поглед към НПО и местните ресурси”, финансиран от Тръста за гражданско общество в Централна и Източна Европа. Освен това Тръста великодушно се съгласи да покрие разходите по участието в проучването на Мерилин Уайът, един от най-големите специалисти в тази област, работила в почти всички страни от Централна и Източна Европа.

Надявам се тази книга да Ви е интересна и от полза.

Любен Панов
Директор
Български център за нестопанско право

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Според официалната статистика, в България към края на Ноември 2005г. по Закона за юридически лица с нестопанска цел са регистрирани 22366 неправителствени организации.¹ Предпочитана форма за упражняване на дейността са сдруженията (18305) и много по-рядко се учредяват фондации (4010). Подразделенията на чуждестранни юридически лица с нестопанска цел са 51. Тези резултати показват динамично нарастване (с 27% в сравнение с Декември 2003г. /17495 организации/²) на регистрираните в страната НПО през последните две години. По-голямо е увеличението при сдруженията (29% /14154/), отколкото при фондацииите (21% /3308/). С 54% повече са клоновете на чуждестранни организации (33).

Към Декември 2005 в Централния регистър на юридическите лица с нестопанска цел за общественополезна дейност (ЦР) са вписани 4191 организации, които представляват 18.7% от регистрираните по ЗЮЛНЦ. Може да се каже, че по-често тази стъпка предприемат сдруженията (3499 или 19.1% от регистрираните), отколкото фондацииите (652 или 16.3% от регистрираните). Местните подразделения на чуждестранните юридически лица са най-стриктни в това отношение – 40 (78%) от регистрираните 51 са вписани в ЦР.

Динамично нарасналият неправителствен сектор се сблъсква с редица предизвикателства пред развитието си. В този аспект, начинът на функциониране на органите на управление на НПО е от изключително значение за бъдещата устойчивост на целия неправителствен сектор.

Настоящото изследване цели проучване на структурата и дейността на органите на управление на НПО в България. Предназначението на събраната информация е да подпомогне дейността, свързана с подобряване на законодателството за НПО и да подпомогне изграждането на модели на по-добре организирани и по-устойчиви НПО в страната.

¹ НСИ, Регистър БУЛСТАТ, www.nsi.bg

² НСИ, Статистически годишник 2004г. - Приложение БУЛСТАТ, София, 2005

Изследването е осъществено по поръчка на Български център за нестопанско право (БЦНП), партньор на BoardSource Вашингтон³. Изпълнител на изследването е Институт за маркетинг и социални изследвания MBMD.

Около 6% от включените организации в първоначалната извадка по различни причини не взеха участие в изследването.

Технически параметри на изследването:

Методи за набиране на информацията: **Количествено изследване** – Респондентите са представители на управлението на организацията. Данните са набирани чрез интервю, анкета или комбинация от двата метода. При първоначалния контакт с представител на организацията, интервюерът се опитва да уговори среща с някой от управляващите организацията. Ако съгласуването на среща се окаже много трудно, интервюерът предлага да бъде изпратен по електронна поща /занесен лично/ въпросник, който представителят на организацията да попълни самостоятелно в удобно за него време. Времето за получаване на въпросника се уговаря така, че лицето, което го е попълвало да присъства. Интервюерът преглежда попълнения въпросник и ако е необходимо задава пропуснати от респондента въпроси.

Качествено изследване – Проведени са дълбочинни интервюта с изпълнителни директори или членове на борда на директорите.

Формиране и обем на извадката: **Количествено изследване** – Обемът на извадката е 401 НПО. За изготвянето ѝ е използвана база данни на MBMD, която е събирана в продължение на 6 години,

³ За изследването и използваната методология е получено официално разрешение от Индекс управление на НПО, публикация на BoardSource, бивш Национален център за органи на управление на НПО. BoardSource © 2004. BoardSource е ресурсен център за практическа информация, насоки, добри практики, обучение и развиване на членове на органи на неправителствени организации от целия свят. Чрез своите високо оценени програми и услуги BoardSource насърчава организациите да изпълняват своите мисии, подпомагайки ги да изградят силни и ефективни органи на управление. За повече информация, посетете www.boardsource.org.

при изследвания на НПО сектора. Размерът на базата е 2827 НПО. Това са само активни НПО, развиващи дейност в областите, предмет на изследването. Извадката е стратифицирана по тези области. Получената информация има представителен характер за активните НПО, опериращи в областите, предмет на изследването. Използвана е собствена база, тъй като в България липсват бази с актуални телефони и адреси на НПО. Това прави изключително трудно установяването на контакти с тях. Освен това повечето от организациите се оказват с липса на дейност или преустановена такава.

Качествено изследване – Интервюирани са 16 НПО. Интервютата са реализирани в София (10 броя) и три областни града – Пловдив (2), Пазарджик (2) и Велико Търново (2). Подбрани са организации с различна насоченост на дейността, като са обхванати както НПО с персонал, така и такива, които нямат платени служители.

10-30 Ноември 2005г.

Обхват:

Национален

II. ПРОФИЛ НА НЕПРАВИТЕЛСТВЕНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Видове неправителствени организации

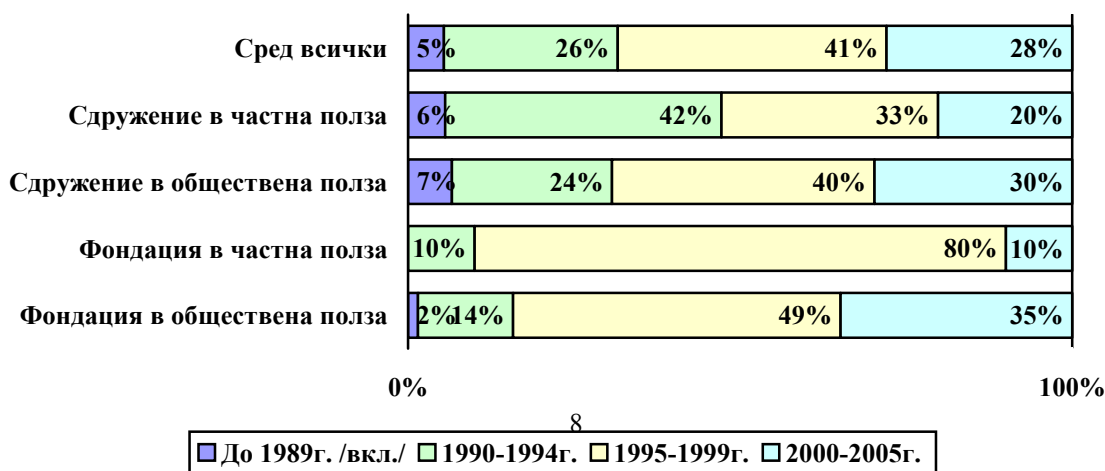
Четири пети (81%) от интервюираните НПО са регистрирани като сдружения, а останалите като фондации. Мнозинството (74%) от организациите са регистрирани в обществена полза, като 18% от тях не са вписани в Централния регистър. Една четвърт (26%) са се определили за осъществяване на дейност в частна полза.

- ✓ Почти половината (43%) от интервюираните НПО са сдружения в обществена полза, вписани в ЦР;
- ✓ Близко една четвърт (23%) са сдружения в частна полза;
- ✓ 15% са сдруженията за извършване на дейност в обществена полза, невписани в Централния регистър. Имайки предвид ръста на вписаните НПО за последната година, може да се очаква, че тази група ще намалява тепърва;
- ✓ Фондациите в обществена полза, вписани в ЦР представляват около 13% от НПО;
- ✓ Най-малко (по 3%) са фондациите в частна полза и тези в обществена, но нерегистрирани в ЦР.

2. Историческо развитие и сфери на дейност

Историята на третия сектор в страната е относително кратка. Възникването му датира от преди 1989г., но сериозното развитие започва след политичес-

Година на регистрацията според вида на организацията



ките промени през 1989г. Почти всички (96%) от интервюираните организации са създадени от 1990г. досега. В началото на преходния период (1990-94г.) са започнали да функционират около една четвърт (26%) от НПО. Най-много организации (41%) са регистрирани от 1995 до 1999г. Изключително “млади”, със стаж до пет години (2000-2005г.), са 28% от организациите.

Историята на сектора в периода след 1989 година показва съществуването на дългосрочни проблеми като зависимост от външни донори, ограничени възможности за набиране на средства от дарения, нестабилен организационен капацитет и финансова устойчивост, нужда от подобряване на обществения имидж на неправителствените организации и други.

В същото време, в периода след 2000 г. бяха осъществени промени, които подпомагат развитието на неправителствения сектор като приемането на нов Закон за юридическите лица с нестопанска цел и последвалите го промени в данъчното законодателство, предвиждащо облекчения за тези организации. Създаването на по-благоприятна правна рамка за юридическите лица с нестопанска цел даде възможност на тези организации по-сериозно да се включат в процесите на вземане на решения на национално и местно ниво, да засилят своите засъщностнически умения и да изградят мрежи и коалиции, които по-добре да защитават техните интереси в обществото.

Всичко това се потвърждава и от статистическите данни за сектора. Според Регистър Булстат до края на 1999 година действащите фондации в страната са 1795, а сдруженията са 6521. До месец ноември 2005 година фондациите вече наброяват 3984, а сдруженията - 18146.

Сдруженията са по-стара форма на организация на дейността в третия сектор – тяхната средна “възраст” е 11.9 години, а на фондациите - 7.3г. Може да се твърди, че сдруженията в частна полза, освен втора по големина група НПО са и с по-дългогодишен опит – почти половината (47%) от тях са създадени до 1994г. Като “най-млада” се очертава групата на фондациите в обществена полза - над една трета от тях са създадени през последните пет години.

За третия сектор в България е характерно покриване на доста широк спектър от дейности. В същото време, съществува и висока концентрация в определени области – в пет сфери е съсредоточена дейността на две трети (67%) от организациите. Най-често НПО се ориентират към дейност в областта на социалните услуги – това е основно направление в работата за една пета (21%) от интервюираните организации. Занимаващите се с проблеми на образованието и изследванията са около 14%. Близък е броят на работещите по направления разви-



тие на общности (12%), бизнес/ професионални организации (11%) и околна среда (9%).

Лидерската позиция (според броя на организациите) на социалните услуги в третия сектор е ясна индикация, че страната все още не може да се справи с немалкото остри социално-икономически проблеми, възникнали по време на икономическите трансформации. Също така, наличието на много НПО в тази сфера очевидно е белег за нарастващо влияние на третия сектор в областта на социалните услуги.

Разпределението на организациите от отделните сфери на дейност, според годината на регистрацията разкрива някои особености в структурата на неправителствения сектор, очевидно повлияни от динамиката на общественото-

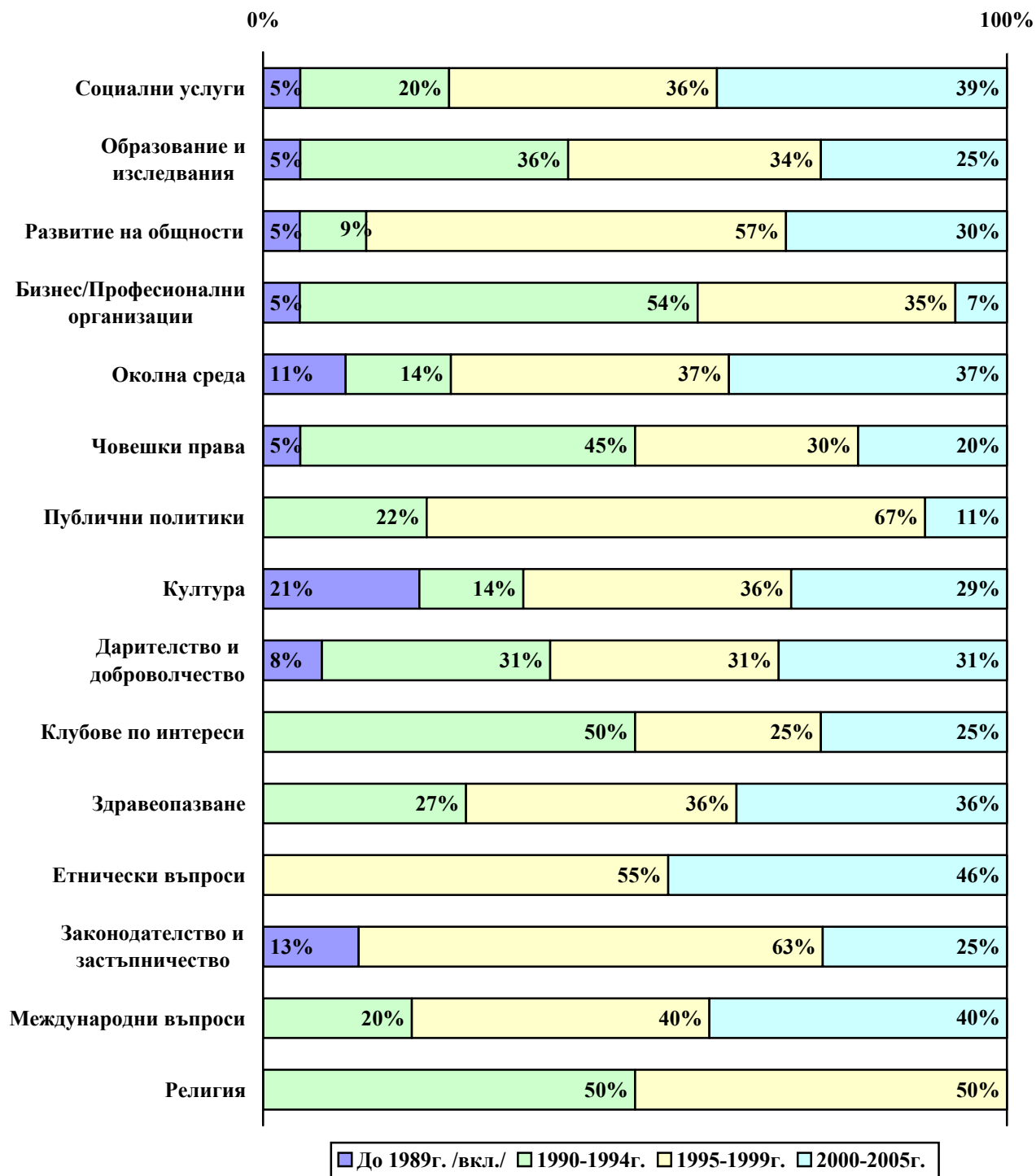
политическата ситуация в отделните периоди. Съществуват ясно изразени различия във времето възникване и развитие на НПО сектора в отделните обществени сфери в периода 1989-2005г.

- ✓ Според резултатите от изследването, организациите, работещи в сфери като религия, международни въпроси, етнически въпроси, здравеопазване, и публични политики са започнали своята дейност след 1989г. В тези области няма интервюирани представители на организации, създадени преди промените. Едновременно с това, в някои сфери (етнически и международни въпроси) много голяма част (съответно 46% и 40%) са създадени през последните пет години;
- ✓ Най-много организации, създадени преди 1989г. има в областите култура (21%), законодателство и застъпничество (13%) и околна среда (11%);
- ✓ В четири от сферите на дейност, които най-често привличат НПО (соц.услуги, образование, развитие на общности, бизнес и околна среда) приблизително по пет на сто от организациите са функционирали под една или друга форма и преди смяната на политическия режим;
- ✓ Развитието на приоритетните области на дейност не е еднакво във времето:
 - Регистрацията на мнозинството от субектите, работещи по проблемите на бизнеса е факт още в първите пет години – над половината (54%) са създадени от 1990 до 1994г. Над една трета (35%) са основани в следващия петгодишен период, а едва 7% през 2000г. и по-късно. Очевидно изграждането и утвърждаването на организациите, ориентирани в тази дейност е приключило;
 - Идентичен, но изместен към по-късен период, е процесът на институционализиране в областта развитие на общностите. Мнозинството (57%) от НПО, обаче, са създадени в следващия етап на трансформация на общественно-политическата система (1995-99г.), а 30% след това. Изхождайки от ситуацията при ориентираните към бизнес проблемите НПО, може да се предполага, че няма да има съществено увеличение на субектите

ма да има съществено увеличение на субектите в тази област в следващите години;

- Най-равномерно времево е развитието на третия сектор в сферата на образованието – малко над една трета са организациите основани в периодите 1990-1994г. (36%) и 1995-1999г. (34%). Очевидно попълването на тази ниша също е към своя край – за последните пет години регистрираните организации са 25% от работещите в областта.
- Приблизително идентично във времето е развитието на организациите, ориентирани дейността си към социалните услуги и опазването на околната среда. Масовото им създаване е равномерно разпределено (от порядъка 37%-39%) в два периода – 1994-1999г. и 2000-2005г. Динамичното увеличаване на новорегистрираните организации, ориентирани в социалната сфера с всеки следващ петгодишен период има своите основания в един от основните нерешени проблеми на общественоеикономическата действителност в страната по време на прехода, а именно - ниският жизнен стандарт на населението. Поради това може да се очаква, че бъдещото развитие в тази област ще зависи основно от промяната на този показател.

Година на регистрацията според сферата на дейност

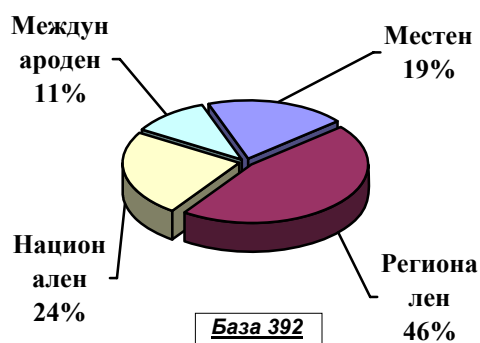


3. Териториален обхват на дейността и големина на НПО

Териториален обхват

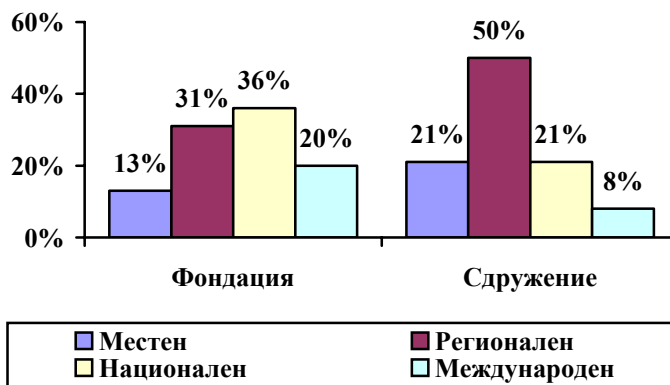
Резултатите от проведеното изследване сочат, че мнозинството от неправителствените организации оперират в рамките на определен териториален периметър. Близко една пета (19%) действат в границите на тяхното населено място, а почти половината (46%) работят на регионално ниво, като в повечето случаи под регион се разбират границите на областта и по-рядко някой от шестте района за планиране в страната. Почти една четвърт от НПО (24%) покриват цялата страна, а немалко (11%) работят на международно ниво.

Обхват на дейността



С по-широк териториален обхват на действие са фондациите – една пета (20%) оперират на транснационално равнище, а една трета (36%) на национално. Мнозинството от сдруженията работят в рамките на населеното място (21%) или региона/областта (50%).

Обхват на дейността според вида на организацията

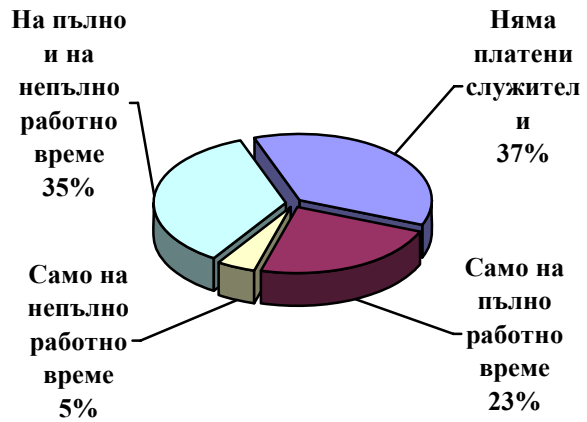


Персонал

Немалка част (37%) от НПО нямат наети служители. Две трети (63%) използват такива, като най-често (35%) това са служители както на пълен, така и на непълен работен ден. При близо една четвърт (23%) от организациите целият персонал е нает на пълен, а при пет на сто - на непълен работен ден.

Персонал на НПО

База 401

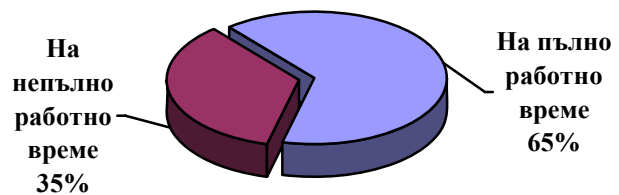


Сред сдруженията по-често се срещат организации без нает персонал (39%), отколкото при фондациите (29%). Съществува пряка връзка между “възрастта” на НПО и наемането на персонал – сред най-скоро регистрираните (от 2000г. досега) почти половината (49%) нямат нает персонал. Този дял намалява с отдалечаване датата на регистрация и при НПО, регистрирани преди 1989г. без платени служители са само 9%.

В структурата на персонала преобладават служителите ангажирани на пълен работен ден (65%). Почти не се забелязват разлики при двата вида организации - сред фондациите целодневно наетите са незначимо по-малко (62%), отколкото сред сдруженията (66%).

Структура на персонала на НПО

База 254



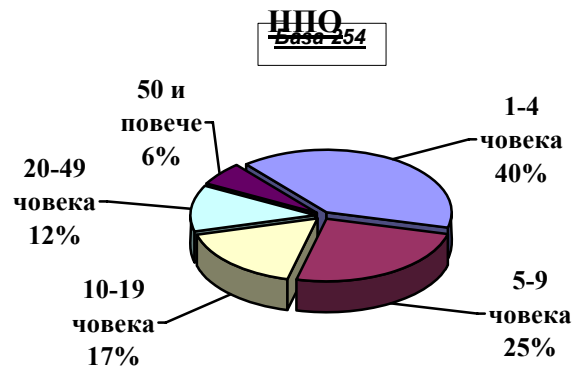
Повече наети на пълен работен ден служители имат организациите с по-дълга история – 85% от регистрираните преди 1989г. и 74% от създадените в периода 1990-1994г.

В общия случай, увеличаването на наетия персонал води до намаляване делът на работещите на пълен работен ден. В НПО с най-малко служители (1-4

човека) – целодневно ангажираните представляват 78%; при 5-9 служители – 67%, при 10-19 човека – 55%, 20-49 човека – 50%. Подобно поведение би могло да бъде обяснено с естеството на дейност на повечето организации – предимно работа по конкретни проекти и неравномерни потребности от работна сила, което не позволява ангажиране на хора за постоянно.

Средният брой на наетите в НПО е 16-17 човека. Най-често (40% от случаите, в които има нает персонал) НПО поддържат минимален брой (1-4 човека) служители. С персонал от пет до девет човека са една четвърт (25%). Около 18% са организациите, които имат двадесет и повече наети служители.

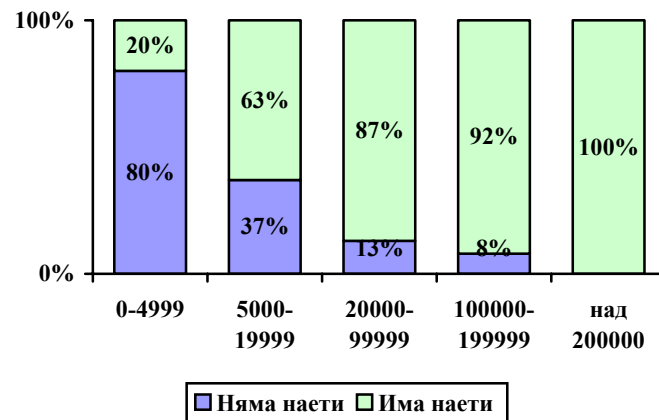
Численост на персонала на



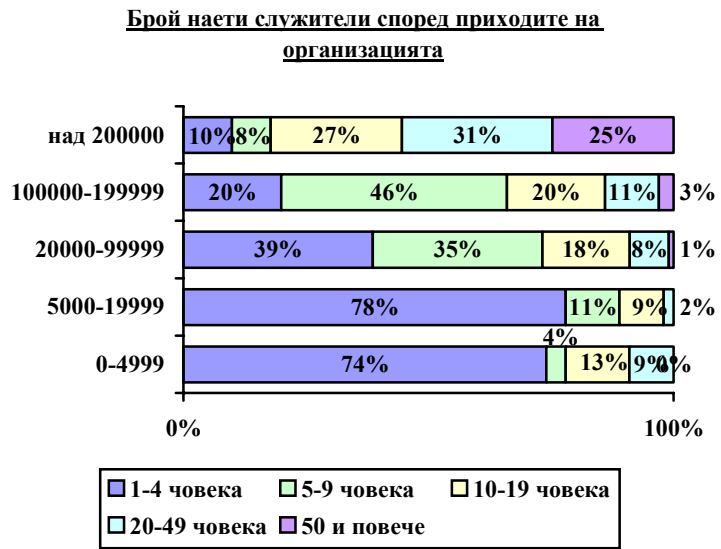
Основен фактор, определящ наличието и броя на наетия персонал е размерът на приходите на организацията.

Практиката на наемане се увеличава с нарастването на приходите, като при НПО с най-големи постъпления не са регистрирани такива, които да нямат платени служители.

Наличие на нает персонал според приходите на организацията



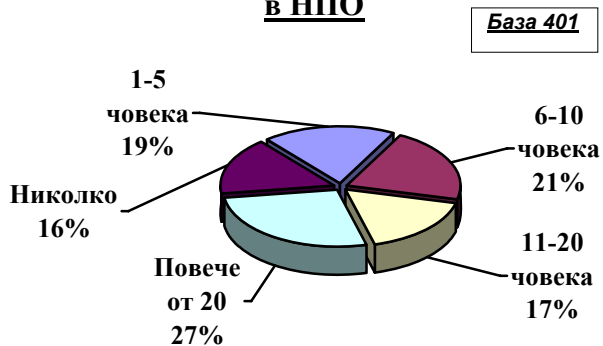
Закономерно броят на наетите служители зависи основно от постъпленията на организациите - с колкото повече средства оперират те, толкова повече служители наемат. Сред организациите с приходи до 5 хиляди лева 74% са с персонал до 4 човека, а с постъпления от 5-20 хил.лв. – 78%. Същевременно при приходи над 20000лв., организациите с до 4 човека са два пъти по-малко – 39%, 20% и 10%.



Доброволци

НПО масово работят с доброволци - 84% от тях използват такива. Най-много от организациите (27%) работят с повече от 20 доброволци. Услугите на 11-20 доброволеца ползват 17%, на 6-10 човека – 21%, и с най-малко (1-5) доброволци работят 19% от НПО.

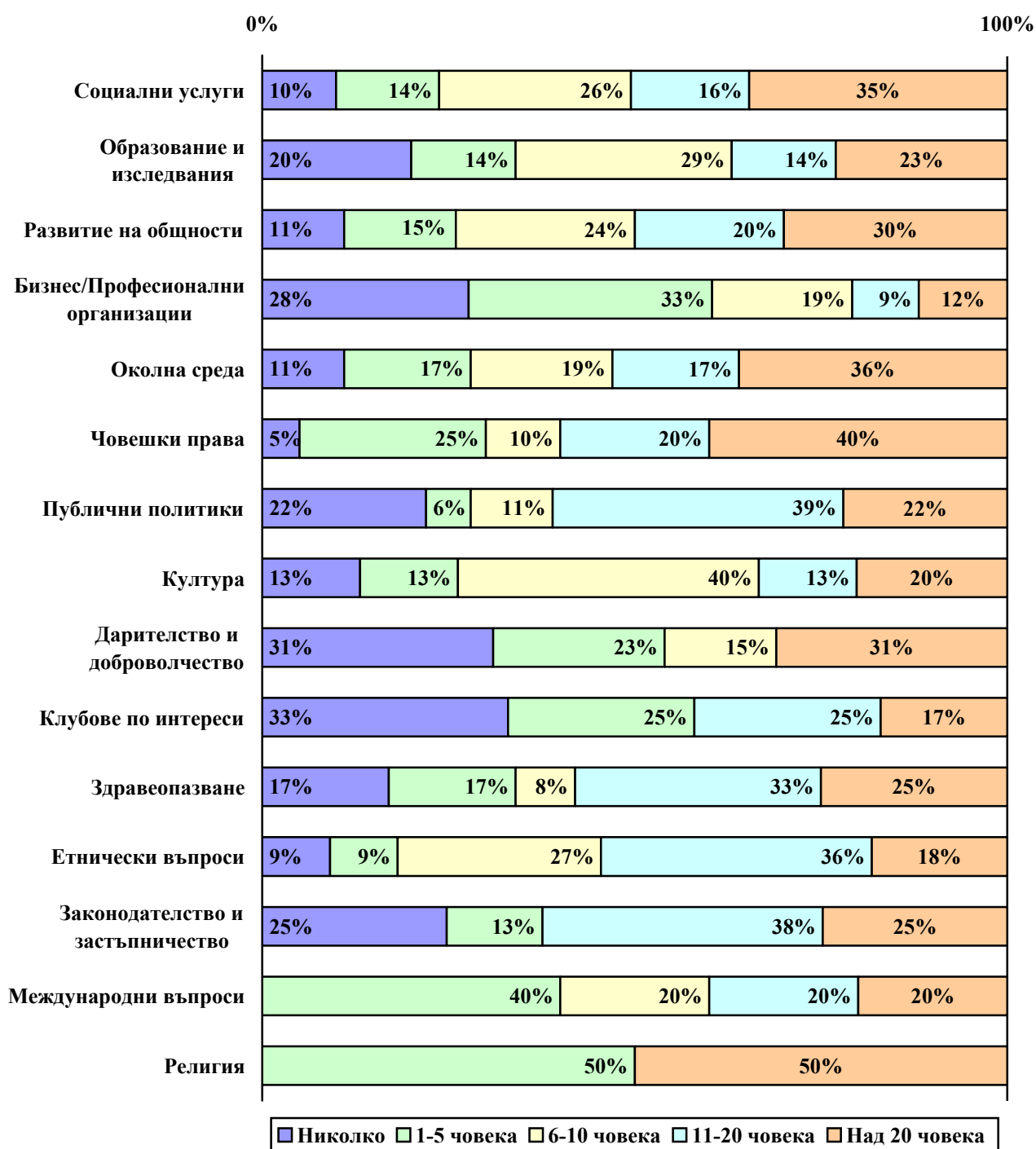
Годишен брой на доброволците в НПО



По-често с доброволци работят НПО, учредени в обществена полза (88% от вписаните в ЦР и 85% от невписаните), отколкото упражняващите дейност в частна полза – 76%.

От организациите, работещи във водещите пет сфери на дейност по-често към използване на доброволен труд се ориентират тези в областта на социалните услуги (90%), развитие на общности и околна среда (по 89%), отколкото образователните (80%) и бизнес ориентирани НПО (72%). Също така, в първите три сфери са повече (около една трета) използващите над 20 доброволци го-

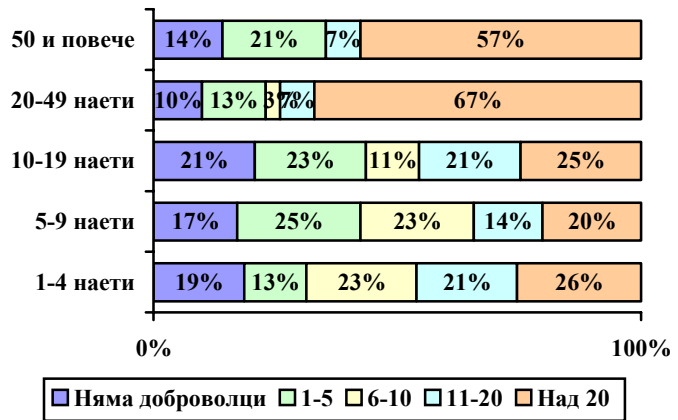
Брой доброволци според сферата на дейност



дишно.

Като правило, НПО с повече платени служители използват по-често и повече на брой доброволци, в сравнение с тези наемащи по-малко служители. При организациите с 20 и повече наети служители между 86% и 90% използват доброволци, а за повече от половината от случаите в двете групи - на организации с персонал между 20-49 лица и такива с персонал над 50 лица - 57% и 67% имат над 20 доброволца. При НПО с по-малко от 20 наети служители между 79% и 83% прибегват до услугите на доброволци, като при мнозинството те се ограничават до 20 човека годишно – това са 57% от организациите с персонал до 4 лица, 62% от НПО с персонал между 5 и 9 лица и 55% то тези с персонал между 10 и 19 лица.

Използване на доброволен труд според броя на наетия персонал

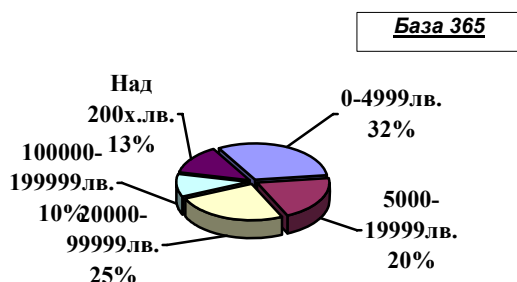


4. Бюджет и източници на приходи

Размер на приходите

Три четвърти (77%) от интервюираните НПО имат бюджет за 2004г. до сто хиляди лева. Най-голяма (32%) е групата на тези с най-ниски (до 5000лв.) приходи. Около една пета (20%) са разполагали с пет до двадесет хиляди лева, а други 25% - от 20 до 100 хиляди лева.

Приходи на НПО за 2004г. /лева/



Наблюдават се ясно изразени различия в разпределението на приходите между организациите, разграничени по основни признаци като вид на организацията, регистрация в централния регистър, времетраене на дейността, сфера и обхват на дейността. Трябва да се отбележат следните диференциации:

- В най-ниската приходна група попадат 18% от фондациите и 34% от сдруженията. С най-високи приходи са 26% от фондациите и 10% от сдруженията.

ПРИХОДИ СПОРЕД ВИДА НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ						
		ПРИХОДИ ЗА 2004г.				
		0-4999лв.	5000-19999лв.	20000-99999лв.	100000-199999лв.	Над 200000лв.
ВИД НА ОРГАНИЗАЦИЯТА	Фондация	18,1%	16,7%	22,2%	16,7%	26,4%
	Сдружение	34,1%	20,8%	25,9%	8,9%	10,2%

- Почти две трети (60%) от регистрираните в ЦР НПО в обществена полза са разполагали с над 20000 лева, включително 32% с над 100 хил.лева. Следват организациите, учредени в частна полза – за мнозинството (59%) годишният бюджет е бил в рамките на 20000 лева, а 19% са били с приходи над 100 хил. лева. В най-неизгодна позиция са НПО за извършване на общественополезна дейност, но неписани в ЦР – 70% от тях са с постъпления до 20000 лева, докато само 10% са с над 100 хил. лева.

ПРИХОДИ СПОРЕД СТАТУТА НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ						
		ПРИХОДИ ЗА 2004г.				
		0-4999лв.	5000-19999лв.	20000-99999лв.	100000-199999лв.	Над 200000лв.
СТАТУТ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА	В обществена полза, вписана в Централния регистър	26,1%	14,6%	28,1%	12,6%	18,6%
	В обществена полза, невписана в Централния регистър	48,5%	22,1%	19,1%	4,4%	5,9%
	Частна полза	29,3%	30,4%	21,7%	10,9%	7,6%

- Над две трети (70%) от регистрираните през последните пет години са имали приходи до 20000лв., при регистрираните по-рано (1995-1999г. и 1990-1994г.) те намаляват съответно до 46% и 38%. В групата на “най-старите” организации това са приходите за мнозинството (55%), но трябва да се има предвид, че при тях е най-висок (40%) и делът на опериралите с над 100 хил. лева. За сравнение, делът на такива НПО сред регистрираните в следващите петгодишни периоди намалява както следва – 27%, 30 % и 11%.

ПРИХОДИ СПОРЕД ГОДИНАТА НА РЕГИСТРАЦИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ						
		ПРИХОДИ ЗА 2004г.				
		0-4999лв.	5000-19999лв.	20000-99999лв.	100000-199999лв.	Над 200000лв.
ГОДИНА НА ПЪРВА РЕГИСТРАЦИЯ	До 1989г. /вкл./	20,0%	25,0%	15,0%	10,0%	30,0%
	1990-1994г.	19,1%	19,1%	35,1%	10,6%	16,0%
	1995-1999г.	26,7%	19,2%	24,7%	13,7%	15,8%
	2000-2005г.	49,0%	21,0%	19,0%	6,0%	5,0%

- В приоритетните пет области на дейност също се наблюдават различия. Сред организациите, работещи в подкрепа на бизнеса са най-малко (30%) тези с ниски (до 20000 лв.) приходи, най-много (46%) са имали между 20 и 100 хиляди лева постъпления, а една пета (24%) 100 и повече хиляди лева. При занимаващите се с развитието на общности най-голяма (43%) е групата на организациите с минимални приходи, но над една трета (35%) са работили с над 200 хил.лв. В другите три области мнозинството от организациите са с приходи до 20 хил. лв. – социални услуги (53%), образование и изследвания (58%) и околна среда (66%). Разликите между тях са основно за сметка на де-

ла на боравилите със средства над 100 хил. лева – съответно 23%, 20% и 12%.

ПРИХОДИ СПОРЕД СФЕРАТА НА ДЕЙНОСТ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ						
		ПРИХОДИ ЗА 2004г.				
		0-4999лв.	5000-19999лв.	20000-99999лв.	100000-199999лв.	Над 200000лв.
СФЕРА НА ДЕЙНОСТ	Социални услуги	31,2%	22,1%	24,7%	6,5%	15,6%
	Образование и изследвания	30,8%	26,9%	23,1%	7,7%	11,5%
	Развитие на общности	25,0%	17,5%	22,5%	25,0%	10,0%
	Бизнес/Професионални организации	9,8%	19,5%	46,3%	12,2%	12,2%
	Околна среда	46,9%	18,8%	21,9%	3,1%	9,4%
	Човешки права	41,2%	23,5%	5,9%	5,9%	23,5%
	Публични политики	17,6%	11,8%	29,4%	17,6%	23,5%
	Култура	61,5%	23,1%	7,7%	,0%	7,7%
	Дарителство и доброволчество	33,3%	16,7%	8,3%	25,0%	16,7%
	Клубове по интереси	36,4%	27,3%	36,4%	,0%	,0%
	Здравеопазване	54,5%	9,1%	27,3%	,0%	9,1%
	Етнически въпроси	40,0%	10,0%	30,0%	10,0%	10,0%
	Законодателство и застъпничество	28,6%	,0%	28,6%	,0%	42,9%
	Международни въпроси	50,0%	25,0%	,0%	,0%	25,0%
	Религия	,0%	50,0%	,0%	,0%	50,0%
Нито една от посочените	11,8%	17,6%	35,3%	29,4%	5,9%	

- Като сериозни могат да се определят различията при организациите с различен териториален обхват на дейност. Закономерно, мнозинството от работещите на местно (78%) и регионално (52%) ниво имат приходи до 20 хил. лева. Докато при работещите в цялата страна и чужбина те са съответно 29% и 42%, което е за сметка на чувствително по-високия дял на тези с приходи над 100 хил. лева – 45% и 32%.

ПРИХОДИ СПОРЕД ТЕРИТОРИАЛНИЯ ОБХВАТ НА ДЕЙНОСТ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ						
		ПРИХОДИ ЗА 2004г.				
		0-4999лв.	5000-19999лв.	20000-99999лв.	100000-199999лв.	Над 200000лв.
ОБХВАТ НА ДЕЙНОСТТА	Местен	55,1%	23,2%	15,9%	2,9%	2,9%
	Регионален	30,9%	22,4%	27,3%	13,9%	5,5%
	Национален	17,2%	11,5%	26,4%	10,3%	34,5%
	Международен	21,1%	21,1%	26,3%	10,5%	21,1%

Източници на приходи

Най-често посочваният (53%) от интервюираните организации източник на средства са международните донори. Почти половината (46%) получават приходи от членски внос, а около една трета (35%) от стопанска дейност. Даренията от физически лица (26%) и от фирми (23%) също са разпространен начин за набавяне на средства. Често срещана практика очевидно е и преразпределянето на средства между самите организации от третия сектор в страната – 19% имат постъпления от български НПО. Около 17% са получили субсидия от държавата под някаква форма. Най-незначителните източници на средства за НПО са благотворителните дейности (11%) и местната власт (7%).

<i>ВИДОВЕ И ЗНАЧЕНИЕ НА ИЗТОЧНИЦИТЕ НА ФИНАНСИРАНЕ</i>		
	Източници на финансиране	Разпределение на приходите според източника
	<i>% от организациите</i>	<i>% от приходите</i>
Международни донори	53%	40%
Стопанска дейност	35%	17%
Членски внос	46%	11%
Субсидия от държавния бюджет	17%	8%
Дарения от фирми	23%	8%
Български неправителствени организации	19%	6%
Дарения от физически лица	26%	6%
Благотворителни дейности	11%	3%
Субсидия от местния бюджет	7%	2%

Съществуването на българския НПО сектор може да се разглежда като обусловено и силно зависимо от чуждестранни институции. Международните донори представляват основният източник на финансиране за НПО – 40% от общите приходи в сектора се набавят именно от чужбина. На второ място, но с двойно по-малък дял (17%), се нарежда стопанската дейност на организациите. Средствата набрани от дарения представляват около 14% (8% от фирми и 6% от физически лица). Членският внос, макар и посочен от почти половината организации като източник на средства, всъщност формира около една десета (11%) от постъпленията, като същият се отнася само за сдруженията. Подпомагането от страна на държавата има по-скоро символичен характер (8%) и едва ли това е из-

точник, който би могъл да подsigури съществуването на третия сектор. Български НПО осигуряват 6% от постъпленията в сектора. Благотворителните дейности и местните власти са с най-нисък дял – 3% и 2%.

III. ПРАКТИКИ НА УПРАВЛЕНИЕ

1. Органи на управление

Вид и брой

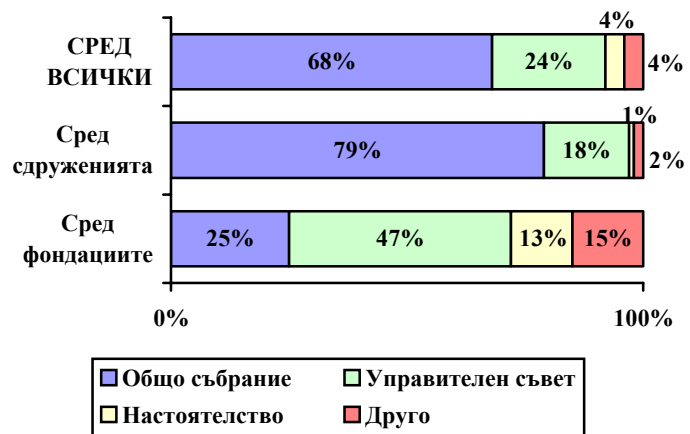
При мнозинството (68%) от интервюираните организации върховният орган на управление е Общото събрание. За една четвърт (24%) това е Управителният съвет. Съвсем малко (4%) са организациите, в които такъв орган е Настоятелството.

Общото събрание е типичен върховен орган на управление при сдруженията – 79%. Във фондациите обикновено това е Управителният съвет – 47%, като много по-често, отколкото при сдруженията, се срещат и Настоятелствата (13%). Характерни по-скоро за фондациите са и върховни органи като Съвет на учредителите – 6%, Борд на директорите – 4% и Съвет на дарителите – 3%.

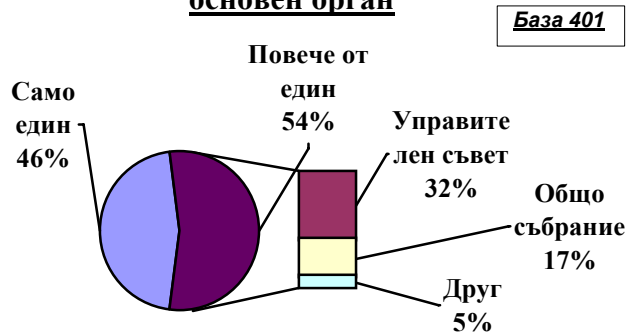
В преобладаваща част (54%) от случаите, организациите имат повече от един орган на управление, като при такава ситуация най-често (32%) основният е Управителният съвет и по-рядко (17%) - Общото събрание.

Наличието на повече от един орган на управление е характерно в еднаква степен за сдруженията и фондациите – по 54%. Съществуват обаче някои различия относно основния орган на управление в тези случаи. При сдруженията

Върховен орган на управление

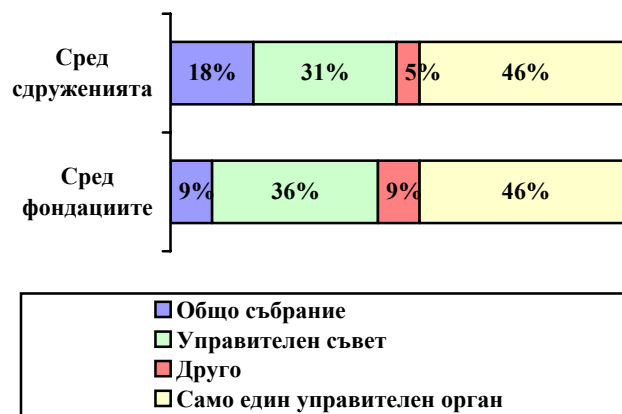


Брой органи на управление, основен орган



(18%) много по-често отколкото при фондациите (9%), основен орган на управление е Общото събрание, което се дължи на факта, че Общото събрание като орган на управление е значително по-рядко срещано сред фондациите.

Основен орган на управление според вида на организацията

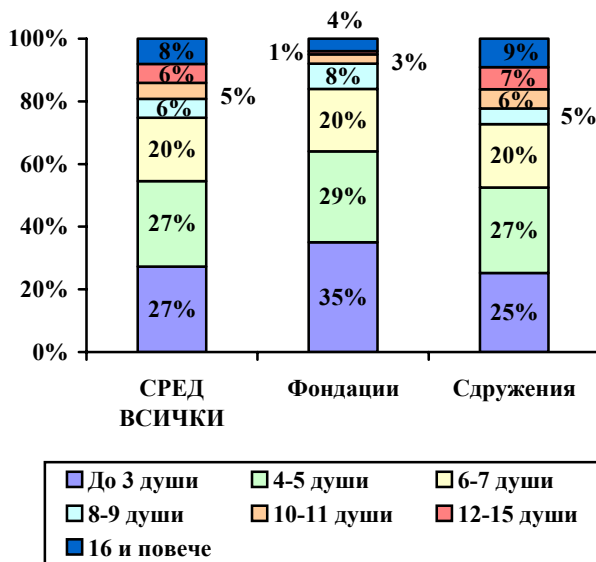


Големина⁴

В 74% от организацията основният орган на управление има до 7 члена, като по 27% имат 1-3 и 4-5 членен състав. Едновременно с това, съществуват и не малко организации (14%), чието управително тяло се състои от 12 и повече човека. Средният брой на членове на органа на управление в интервюираните организации е 9 човека.

Управителните органи на фондациите са по-малобройни (средно 6 човека), отколкото на сдруженията (10 души).

Големина на органа на управление



Също така, възможно е да съществува тенденция с годините броят на членовете в органите на управление на НПО да се увеличава. Това обаче не може да се твърди със сигурност, тъй като изследването не дава информация за броя на участници в ръководния орган по време на регистрацията. Косвен индикатор за това е фактът, че организациите основани най-скоро са с по-малко на брой хора в управлението, отколкото регистрираните по-рано. При регистрира-

ните в периода 2000-2005г. ръководният орган се състои средно от около 6 човека, при регистрираните в периода 1995-1999г. те са 9, в периода 1990-1994г. – приблизително 10 и преди 1989г. – 18 човека.

Числеността е от съществена важност за по-високата ефективност на органа на управление, според интервюираните в качествено изследване. Част от представителите на НПО смятат, че по-малобройният орган е по-действен и работещ. По тази причина Управителните съвети на някои от интервюираните организации са съставени само от 3 човека, един от които изпълнява и длъжността изпълнителен директор. По-многочисленият състав на органа предполага, според тях, известна тромавост и често води до неучастие на всички членове при вземането на решения.

"Управителният съвет, за да е мобилен, лесно събираем и ефективен, е от трима души. Винаги е бил от трима, което е скандално малко за общата практика, но работещо, както установихме." (изпълнителен директор)

"Предишният орган, който беше и от повече хора не винаги е оказвал помощта, която на нас ни е била необходима, затова обмислихме намаляване на състава на УС, просто когато са много хора нещата се разводняват повече." (изпълнителен директор)

Има и такива, които споделят противоположното мнение и смятат, че по-многобройният орган осигурява възможност за наличието на повече експерти, съответно - повече мнения и по-лесни, бързи и ефективни решения.

"По закон казват, че могат да бъдат и трима в УС, вече това зависи от размера на организацията, но когато са повече, тогава и възможността за повече експерти е по-голяма и съответно нещата могат да бъдат погледнати от различни аспекти и да се намери едно по-добро решение." (изпълнителен директор)

⁴ Описанието на управлението тук се отнася до основния орган на управление - органът, който най-често следи дейността на организацията

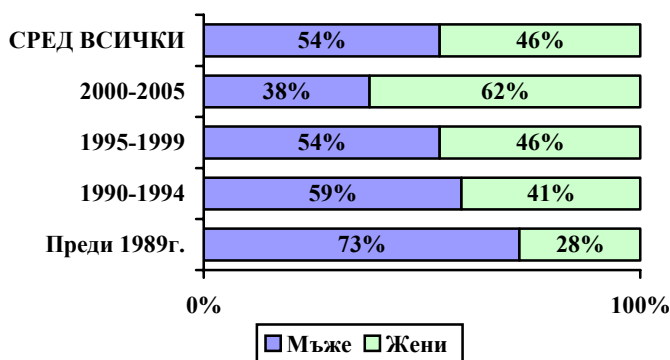
Структура⁵

Сред членовете на управителните органи преобладават мъжете (54%).

Най-ясно това е изразено в организациите регистрирани за упражняване на дейност в частна полза - 65%. Жените са повече (56%) при работещите в обществена полза, но нерегистрирани в ЦР.

Трябва да се отбележи, че съществува тенденция за увеличаване делът на жените в управлението на НПО. Основание за това твърдение дава фактът, че при най-старите организации делът на мъжете е около 73%, но постоянно намалява и при регистрираните през последните пет години превесът е вече в полза на жените (62%).

Съотношение на половете в управляващите органи, според годината на регистрация на НПО



Повече жени в управителните органи се срещат при организациите в области като Дарителство (73%), Здравеопазване (57%) и Социални услуги (56%). Най-слабо те са представени при работещите в помощ на бизнеса (17%). Чувствително по-малко са жените в органите на управление и сред занимаващите се с Публични политики (31%), и Законодателство и застъпничество (35%).

Съотношението между половете при председателя на основния орган на управление е идентично на регистрираното за състава. Повечето (57%) от управителите са мъже. Тук обаче също е валидно заключението, че делът на жените се увеличава през изминалите петнайсет години. При регистрираните най-рано организации, съотношението е 76% на 24% в полза на мъжете, като се изменя сред учредените в следващите периоди и през последните пет години е 59% към 41% в полза на жените председатели.

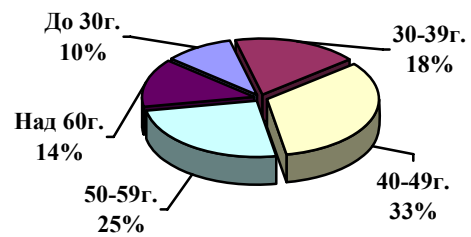
⁵ Описанието на управлението тук се отнася до основния орган на управление - органът, който най-често следи дейността на организацията

Мнозинството (72%) от членовете на управителни органи са над 40 годишна възраст, като 14% са над 60г. Около една десета са най-младите (под 30г.), а близо една пета (18%) от 30-39г.

Представителите на малцинствата в органите на управление на НПО са около 10%, като тук се включват 5% роми и по около 1% турци, арменци и евреи. Българите са 90%. Най-висок дял представители на малцинствата има в организациите занимаващи се с етнически въпроси, като това са основно роми (66%), 10% са арменци, 4% турци.

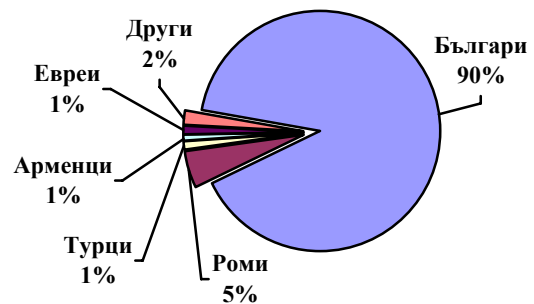
Възрастова структура на членовете на органите на управление

База 393



Етническа структура на органа на управление

База 393



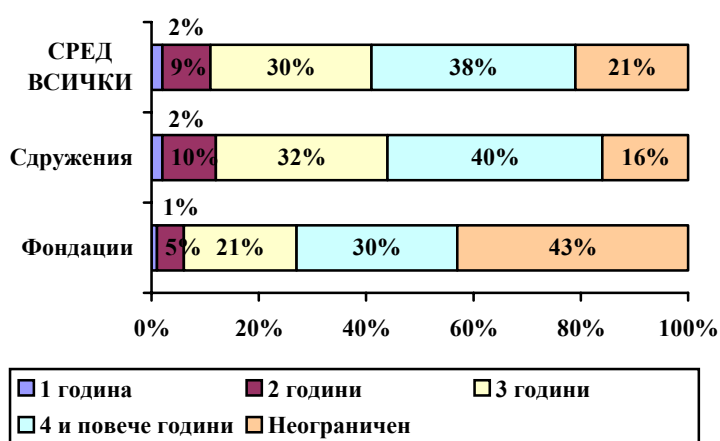
Характеристика на органите на управление⁶

В общия случай големината на органите на управление се залага в устава или учредителния акт на организацията. Такава е практиката в 83% от организациите. При около една десета (8%) това е в правомощията на самия орган на управление. Рядко броят на членовете на органа на управление се определя от правилника на организацията (5%) или от учредителите (4%).

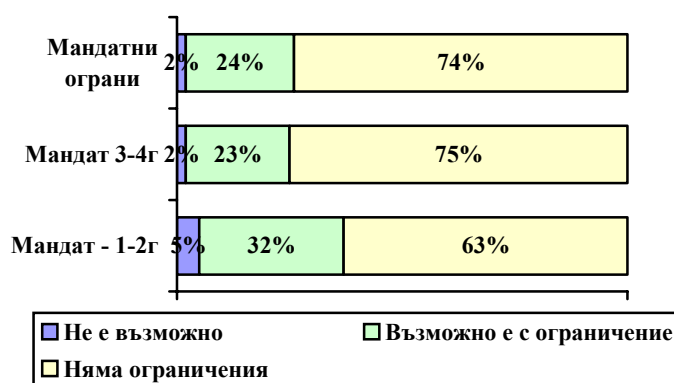
В повечето организации (79%) членството в управителното тяло е временно ограничено. Най-често (38%) мандатът в управителния орган е четиригодишен, а при 30% - три години. Ежегодната смяна на управителните органи е изключение - 2%. Мандатността е по-често срещана практика сред сдруженията (84%), и значително по-рядко сред фондациите (57%).

На практика обаче, дори когато позициите в управлението са мандатни, широко разпространена е възможността членовете да бъдат преизбрани безкрайно, тъй като няма ограничение на броя на последователните мандати. В 74% от организациите, където управлението е ограничено с мандат, няма лимит на броя на мандатите. Наличието на ограничение в броя на възможните последователни мандати е по-често срещано при орга-

Мандатност на органа на управление



Възможност за преизбиране на мандатните органи на управление

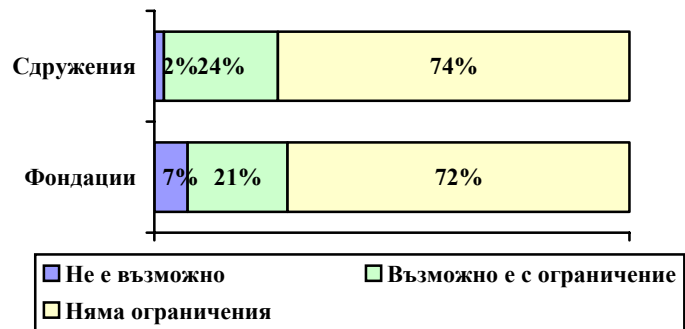


⁶ Описанието на управлението тук се отнася до основния орган на управление - органът, който най-често следи дейността на организацията

низациите, където самите мандати са по-къси – 37% от организациите с мандат на органите на управление от 1-2 години имат ограничения и за броя на мандатите, докато при тези с 3-4 годишни мандати този дял е 25%.

Почти не се наблюдават различия във възможността за преизбиране на членовете на органите на управление, когато те са с времево ограничен мандат, при отделните видове организации. И при сдруженията (74%), и при фондациите (72%) обикновено е възможно тези лица да бъдат преизбрани безкрайно. Делът на фондациите, при които е възможен само един мандат на управителния орган е по-висок (7%).

Възможност за преизбиране на органите на управление с органичен мандат според вида на организацията



Участието в органите на управление на НПО по принцип не се възмездява. В 94% от НПО членовете на органа на управление не получават възнаграждение за тези си функции. В повечето случаи (66%) участниците в управлението оказват експертни услуги на организацията. В около една трета (36%) от случаите тези услуги се заплащат. Широко разпространена практика (60%) сред НПО е пътните и други разходи на членовете на органите на управление да се покриват. В 32% от организациите това се прави частично, и в 28% изцяло.

Подбор на органите на управление⁷

Обикновено учредителите на НПО са и първите членове на основния орган на управление. Това е характерно за всеки четири от пет (82%) интервюирани организации.

Субектите, които номинират и избират нови членове на управителния орган са едни и същи и това обикновено са членовете на организацията или Об-

⁷ Описанието на управлението тук се отнася до основния орган на управление - органът, който най-често следи дейността на организацията

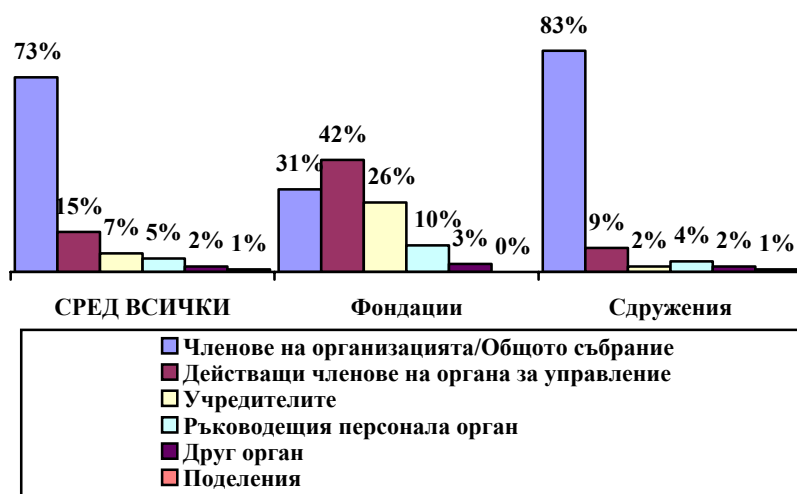
щото събрание. Трябва да се има предвид, че понеже в голяма част от случаите Общото събрание е и основен орган на управление, всъщност самият той изпълнява тези функции.

В мнозинството (73%) от организациите за номинирането на нови членове на органа на управление отговарят членовете на организацията или Общото събрание.

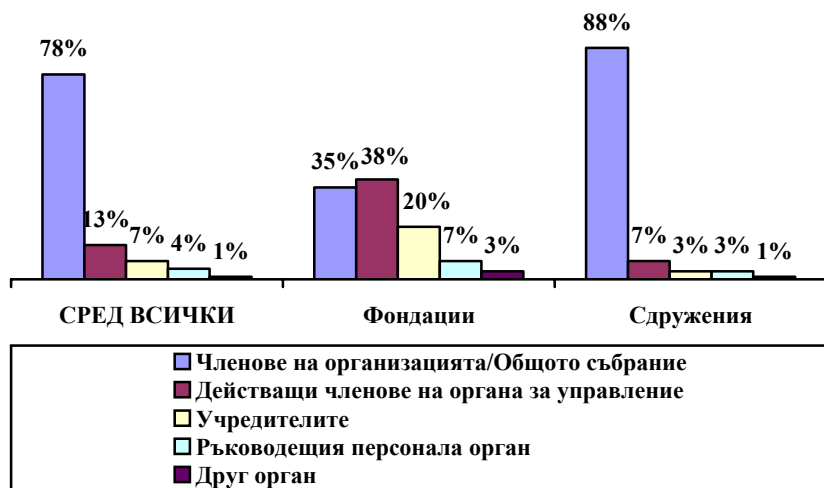
Тук трябва да се направи уточнението, че при фондациите ситуацията е доста по-различна, отколкото при сдруженията. В най-много случаи (42%) номинацията е отговорност на действащи членове на органа на управление, а не на членове на организацията или Общото събрание (31%). Също така значително по-често, отколкото при сдруженията (2%), това е прерогатив на учредителите (26%). Тази разлика се дължи на спецификата в организационната структура на двата вида НПО, а не на различни управленски подходи – по дефиниция фондациите нямат членове, а Общото събрание е много по-рядко срещан орган на управление при тях, отколкото при сдруженията.

Членуващите в организацията или Общото събрание обикновено (78%) са отговорни и за попълването състава на управителния орган. По отношение на субектите на тези задължения се наблюдават същите разлики меж-

Отговорност за номиниране на членове на управляващия орган



Отговорност за избиране на членове на управляващия орган



ду фондациите и сдруженията, както при номинирането на нови членове, причините за които бяха изяснени в преходния параграф.

Интервюираните в качествено изследване единодушно споделят мнението, че е много важно кои са членовете на органа на управление и какви личностни и професионални качества притежават. Така, според тях, освен задължителен набор от лични качества (като мотивация, съпричастност), това трябва да са хора, специалисти и професионалисти в различни области.

"Трябва да имаш стратегически разположени хора от различни области. Много е глупаво да събереш, да кажем, само антрополози или само социолози и ако събереш 10-ина все ще има някой дето не става. Хубаво е да се събират хора от различни области" (изпълнителен директор)

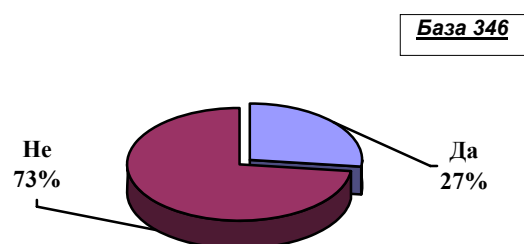
"Хубаво е в УС да има хора с различни квалификации, различни познания в различни области и сектори. Стремежът ни е да покривем тези основни сфери от нашата дейност с хора специалисти, които имат опит, за да може действително да дават своя принос в управлението и провеждането на политиката на организацията." (изпълнителен директор)

От съществено значение, според изказаните мнения, е сред членовете на органа да има и такива със стабилни връзки и контакти - *"това е много важно за лобирането"*, както и да бъдат уважавани личности или общественици - *"винаги ми е помагало това кои са членове, дори само имената на членовете на борда"* (изпълнителен директор).

Участие на персонала в органите на управление

В над една четвърт (27%) от организациите има персонал, който участва в органите за управление. Включването на персонала в управлението на организацията се среща по-често сред сдруженията (30%) и по-рядко сред фондациите. Съществува разлика в разпространението на

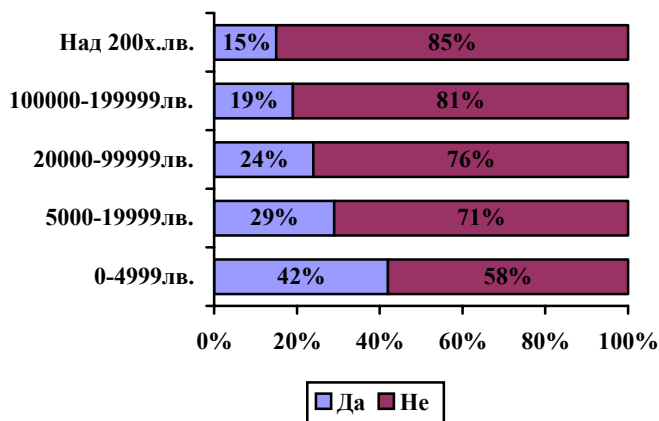
Участие на персонала в органите на управление



практиката за приобщаване на персонала към управлението според сферата на дейност на организациите. По-често хора от персонала участват в управлението при организациите, работещи в областите: култура (55%), образование и изследвания (41%), социални услуги (37%), и околна среда (36%).

Включването на персонала в управлението е характерно по-често за организациите с по-ниски приходи. 42% от НПО, опериращи с минимални средства (до 5 хил.лв.) имат служители, участващи и в управлението. Този дял намалява с увеличаване на приходите и сред НПО с над 200 хил.лв. е 15%. Подобна е картината и при съвместяването на две или повече длъжности от един човек в НПО.

Участие на персонал в управлението, според приходите на НПО



2. Мотивация на членовете на органа на управление

Участниците в органите на управление на НПО могат да се разделят най-общо на две основни групи според типа мотивация. В първата група, която според споделените от интервюираните мнения е и по-многобройна, са хората, които имат силна и стабилна мотивация да допринасят за постигане на целите на организацията, отдадени са изцяло на каузата, за която тя работи и непрекъснато се стремят да се информират за нейната дейност. Резултатите от проведените интервюта показват, че подобна мотивация имат всички членувачи в органите на управление на малките НПО без платен персонал. Това е логично, имайки предвид, че в тези случаи, органът на управление де факто играе ролята на изпълнителски екип и се занимава изцяло с дейността на организацията.

Според интервюираните, подобна мотивация имат, обаче, и по-голяма част от членовете на бордовете на по-големите НПО (с персонал). Основните причини за членуване в органа на управление са свързани с желанието за утвър-

ждаване на името, идеите и дейността на съответната организация и постигане на целите, които тя си е поставила, както и удовлетвореност от самото естество на работата.

"Станах член, за да подпомогна развитието на организацията, с дейността си да съм полезен за повече хора." (член на управителен орган)

"Това което правим им е интересно, това което правим им е приятно. Досега не знам някой който да иска да се откаже" (изпълнителен директор)

Нещо повече, в някои от случаите мотивацията и свързана не просто с развитието на конкретната организация, а като цяло с идеята, в името на която тя съществува.

"Членове са, защото се интересуват от идеята - това действително са хората, с които най-добре се работи, защото обикновено техните мотиви са добруване на организацията и дори не точно конкретната организация сама по себе си, ами дотолкова, доколкото тя успява да постигне целите и мисията, за която е поставена."; "Най-хубавото е когато видиш устойчивост, като видиш проект, който ти си го правил 6 месеца и до ден-дневен има хора, които работят. И това е кауза. Значи изключвам финансов, поне в нашия случай, 100 % мога да ви гарантирам, няма никаква финансова облага" (изпълнителен директор)

Много често членове на органа на управление са самите учредители на дадената организация, с което естествено е свързана тяхната мотивация - *"за учредителите няма съмнение какви са причините, те просто са отдадени на тематиката и са решили че така ще бъде"*. Особено силна е ангажираността (включително и на база лични впечатления на интервюерите) на членуващите в органи на управление на организации, занимаващи се с различни здравни проблеми (например хора с ментални или физически увреждания), тъй като често те самите или член на тяхното семейство са лично засегнати от проблема. Трябва да се има предвид обаче, че подобни случаи имат и негативна страна и могат да доведат до конфликтни ситуации - *"понякога членовете на управителния съвет, сред които също има хора с увреждания имат уклон към решаване на*

личния проблем, а не на общия, и второ някак си хората трудно излизат от състояние на проблем към състояние на визия. Това непрекъснато се случва, ако някой ви каже, че не е така, не му вярвайте. Просто не е откровен."

Наличието на силно мотивирани членове често се дължи и на начина на избиране на съответния управителен орган - *"Общото събрание избира в органа на управление най-активните и вече доказали се хора, които са изявени правозащитници"* (изпълнителен директор). Самите организации се стремят да разработват различни механизми, за да може в управителните органи да попадат само хора, от които ще има реална полза за организацията. В една от НПО в Пазарджик е въведена например точкова система, на база на която се "изчислява" приноса към организацията - *"в Управителния съвет са най-активните ни членове, покрили над 600 точки, така че те са най-дейните"*. Подобна система съществува и в други организации.

"Въведохме нещо ново – всички, които могат да бъдат номинирани за членове трябва да имат реален принос в развитието на организацията и да полагат усилия за редовно получаване на информация за текущата дейност на организацията, проблемите и нейните успехи и неуспехи. И освен това следват точки конкретно в какво се изразява този принос. Например тези, които са дарили суми над 1000 лв. или пък са положили доброволен труд над 50 човекодни, или пък са направили имуществени дарения минимум 2000 лв. и т.н. И ако вече нито едно от тези неща (има и други, които няма да изброявам) не е валидно и тези хора наистина нямат време да бъдат информирани, не отговарят на чл. 1, също могат да участват, но вече с едни по-големи суми. Например със суми над 20 000 лв. Такъв принос, такъв дарител може да бъде номиниран в борда и да си позволи да не отговаря на член 62, мисля че беше, т.е. да полагат редовно усилия за получаване на информация" (член на орган на управление)

Според споделените мнения, обаче, не всички членове на управителни органи са водени от "безкористни мотиви" и са отдадени на каузата. Именно това е втората основна група, която може условно да бъде обособена. Тя включва "пасивните членове на УС" - както ги нарича една от интервюираните. Това са хо-

рата, които членуват в орган на управление в името на някакви свои лични нужди и интереси, несвързани и несъвпадащи с целите на организацията. Често мотивите са свързани, например с достъп до ценна информация или възможност за осъществяване на контакти. От гледна точка на изпълнителните директори на НПО, присъствието на такива членове е чисто формално, тъй като те по никакъв начин не подпомагат дейността на организацията - *"имаме някои хора, които просто обичат да се бъркат в работата на другите и така да знаят какво се случва. Това е тяхната мотивация. Те не допринасят с нищо, но имат достъп до информация за това какво става и могат да се възползват за техни си цели"*; *"някои от хората допускат, че участието им в управителен съвет би им помогнало да бъдат по-близо до информация, до контакти с други организации в София, в чужбина"*.

Трябва задължително да се отбележи, че често по време на интервютата изследваните имат по-скоро социално желателно поведение, избягват да дискутират и се опитват да прикрият наличието на този род членове в органите на управление или на пасивен като цяло орган. В хода на разговора, обаче става ясно, че подобни случаи съществуват или са съществували в различни моменти от развитието на организациите. Въпреки това, като цяло, проведените интервюта показват, че НПО, обхванати от качествената част на изследването, се ръководят от действени, мотивирани и ефективни органи на управление, като на практика в нито една от организациите, членовете на органа не получават парично възнаграждение за дейността си.

По-голямата част от интервюираните смятат, че членуването в орган на управление на НПО все още не се цени в България, или поне не е придобило значението, което има в чужбина. Една от причините, която се изтъква е, че представата за ролята на самия трети сектор у нас, е доста по-различна от тази в други страни. Изследваните са на мнение, че в България все още не е решен един от основните проблеми на страните в преход - създаване и укрепване на гражданското общество. Така ролята и мисията на нестопанските организации у нас остават все още неразбрани за мнозинството от хората - *"хората като им кажеш работя в НПО, във фондация - много често е мръсна дума"* (изпълните-

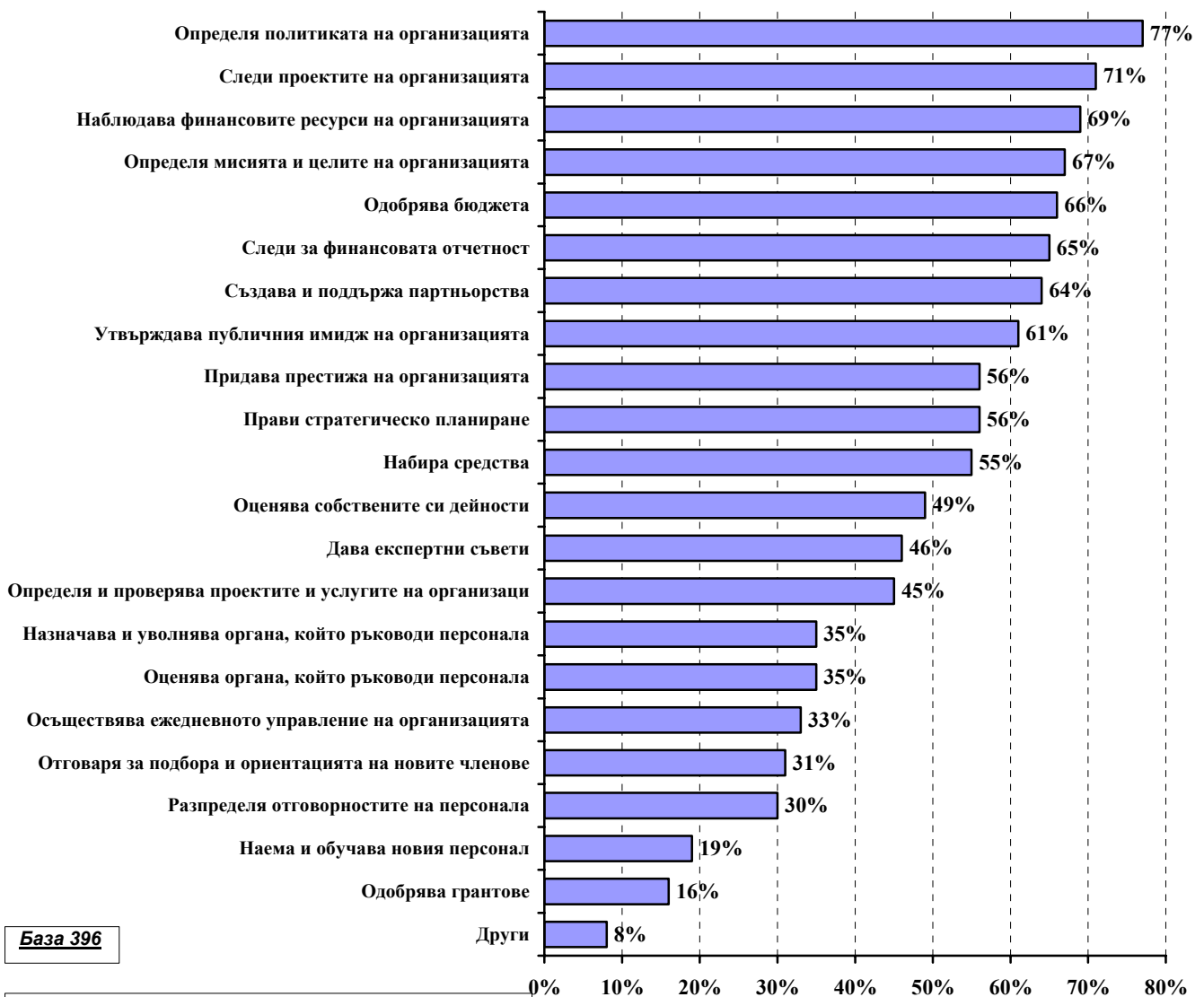
лен директор); *"Примерно, ако гражданинът X членува в борда на банка и гражданина У членува в борда на нестопанска организация, много ясно кой повече ще се цени. Този, който е в борда на банката със сигурност"* (член на управителен орган); *"На нашата голяма организация, там членовете на борда са изключително мастити хора. Ние сме имали срещи в Щатите с тях. Значи там има депутати, милионери, хора с голям престиж в обществото... все известни хора. Даже, когато се честваше една годишнина бяха наели PR от екипа, който беше правил на Буш-баща кампанията като президент"* (изпълнителен директор)

Все пак, някои от респондентите смятат, че членството в управително тяло на НПО и в България е въпрос на престиж и се цени в определени кръгове, които са свързани по някакъв начин, или работят в сектора. Това важи, обаче, според тях, най-вече за по-големите утвърдили се като авторитетни НПО, с по-дълга история, както и за международните организации, които имат клонове в България - *"не се цени, може би с малки изключения от типа на големите фондации, където естествено е въпрос на престиж да си в борда."* (изпълнителен директор)

3. Отговорности на основния орган на управление

Най-често посочваното правомощие на органа на управление е да определя политиката на организацията (77%). На следващо място са контролните функции – върху работата (71%) и финансовото състояние на организацията (69%). Също така важни отговорности са тези да: Определя мисията и целите на организацията (67%), Одобрява бюджета (66%), Следи за финансовата отчетност (65%), Създава и поддържа партньорства (64%), Утвърждава публичния имидж на организацията (61%).

Права и задължения на основния орган на управление



База 396

* Сумата от отговорите надхвърля 100%, защото е бил възможен повече от един отговор.

Задълженията на органите на управление при фондациите и сдруженията се разминават в някои отношения. Като цяло, при фондациите те са натоварени с повече отговорности. Най-съществени разлики се наблюдават при функции като подбор и ориентация на новите членове, оценка на собствената дейност, изграждане престижа, както и публичният имидж на организацията и стратегическото планиране, които се посочват като отговорност на органа на управление значително по-често сред фондациите, отколкото сред сдруженията.

Права и задължения на основния орган на управление според вида на НПО



Според резултатите от качественото изследване, в отделните организации правата и задълженията на изпълнителните директори са различни. Съответно някъде той е натоварен с повече задължения и има повече права като нап-

пример определяне на политиката на организацията и ангажимент за осигуряване на средства по проекти, а другаде - с по-малко. Първият случай се среща основно при НПО, в които изпълнителният директор е основният инициатор за самото създаване на организацията, съответно неин учредител. - *"много често се получава, че гражданските организации имат един силен лидер, основател на организацията, човекът който може би е дал идеята да бъде направена такава организация, поканил е подходящи хора, които между другото признават често неговата лидерска позиция, неговата роля на основател, на водач...и той прави всичко"*

Като цяло, задълженията на изпълнителния директор в повечето обхванати от качествено изследване НПО са свързани с ежедневното управление на организацията, наблюдение и мониторинг на проектите, по които се работи, активно участие в набирането на средства, стратегическо планиране, съдействие за изграждане и поддържане на добрия имидж на организацията, понякога и наемане и освобождаване на персонала. Разбира се, много от тези функции изпълнителният директор изпълнява съвместно с органа на управление.

Трябва да се има предвид, че реалната ситуация често се разминава с писаните правила - например в Устава или в длъжностните характеристики на работещите в НПО. Затова изследваните споделят, че има случаи, в които *"всеки върши всичко"*. *"Да кажем Е.Д. си се води председател на Управителен съвет, голямата работа! Но като няма кой да превежда апликациите, той го превежда. Разбирате ли? Това не му е джобдискрипция. И сега официално да, по закон аз имам джобдискрипция, както и всеки един от тези хора, но ние вършим всичко. Какво като съм изпълнителен директор, като трябва да се звъни да се ангажира зала и хотел, ще звънна, като няма кой. В този смисъл задълженията ми са всякакви. Отговорността ми е да ни има."*(изпълнителен директор)

4. Дейности по управление на организацията

Контрол и отчетност на дейността

Редовният финансов одит не е особено често срещано явление сред НПО. Почти една трета (31%) от тях изобщо не правят такъв. Около 37% извършват финансова оценка веднъж годишно, а 7% на всеки две години. Една четвърт (25%) правят това спорадично.

Много вероятно е една от причините за липсата на контрол върху финансите да се дължи на ниските приходи на голяма част от организациите, а епизодичният контрол да е свързан с конкретни проекти. В подкрепа на подобно твърдение е фактът, че половината (50%) от организациите с най-ниски приходи (до 5000лв.) не извършват финансов одит, докато в тези с по-високи приходи този дял е по-нисък, а сред боравещите с над 200 хил.лв. годишно това са 13%.

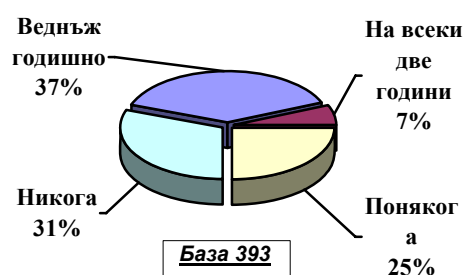
При фондациите оценката на финансите е по-често разпространена и по-редовна – 77% правят одит, като 55% веднъж годишно, а сред сдруженията – съответно 68% и 34%.

Същото важи и за организациите, вписани в ЦР - 79% правят финансова оценка, а 42% ежегодна. За сравнение при работещите в частна полза (60% и 38%) и невписаните в регистъра (53% и 25%) одит се прави в по-малко организации и по-рядко.

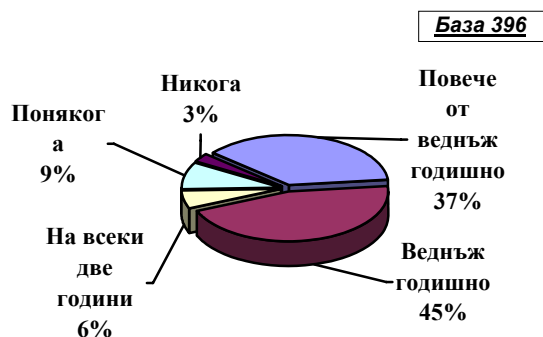
Сред водещите сфери на дейност, най-разпространена е практиката на финансовия одит при работещите в подкрепа на развитието на общностите (80% извършват) и бизнеса (73%), а най-слабо в социалните услуги (64%), образование и изследвания (64%), и околна среда (64%).

По-оптимистична изглежда картината когато става дума за оценка на ос-

Честота на извършване на финансов одит



Честота на извършване на оценка на основните програми



новната програма на организацията. Такава правят почти всички (97%) от организациите, като за 82% това е поне веднъж годишно.

Тук основните различия се наблюдават по-скоро по отношение честотата на извършваната оценка. Половината (50%) от фондацииите правят това повече от един път за година, а при сдруженията – една трета (34%).

По-често оценяват програмите си организациите с приходи над 20хил.лв. (повече от 92% правят това повече от веднъж годишно), отколкото тези с по-ниски (по-малко от 78%).

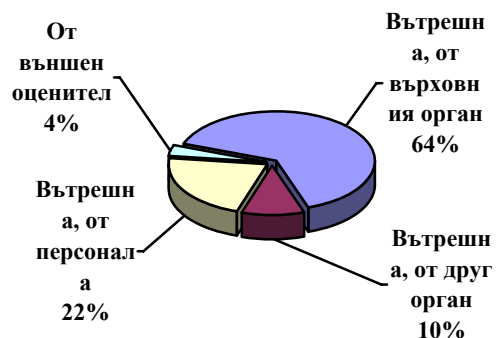
При работещите в областите Образование и изследвания, и Развитие на общности извършващите оценка поне два пъти за една година са съответно 49% и 41%, а в другите три приоритетни области както следва – Социални услуги (36%), Бизнес (29%) и Околна среда (25%).

Обикновено лицата, които правят оценката на основните програми са от самата организация (96%) и много рядко (4%) външни оценители. В две трети (64%) от организациите контролните функции се изпълняват от върховния орган на НПО. Доста разпространена е и практиката това да се прави от персонала (22%), а най-рядко (10%) оценителят е по-нисш от върховния орган.

Годишен отчет публикуват малко повече от половината (58%) от НПО. Това е характерно повече за фондацииите (68%), отколкото за сдруженията (55%), също така за организациите в обществена полза, вписани в ЦР (77%), отколкото за нерегистрираните (40%) и НПО в частна полза (28%). Над 60% от организациите с приходи над 200хил.лв. издават годишен отчет, докато при тези с по-ниски приходи това се прави от по-малко от по-

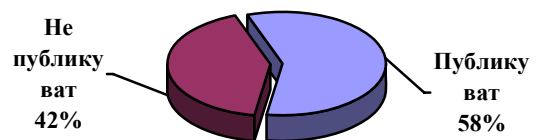
Субекти на извършване на оценка на основните програми

База 388



Публикация на годишен отчет

База 400



ловината (44%-45%). Оповестяването на резултатите от дейността е типично по-скоро сред работещите в области като Развитие на общности (72%), Социални услуги (65%) и Образование и изследвания (57%), отколкото Бизнес (40%) и Околна среда (39%).

Структура на управителния орган

При повечето НПО (55%) към основния орган на управление са учредени постоянни комисии за отделни направления от дейността. В останалата част от организациите, обаче, липсват каквито и да е перманентни помощни структури.

Най-често (27%) създаваните постоянни комисии са финансови, а в една пета (20%) от организациите има програмна комисия. По-рядко се срещат изпълнителна (15%), за стратегическо планиране (12%), и за набиране на средства (9%) комисии.

Създаването на подпомагачи дейността на органа на управление подструктури е характерно по-често за сдруженията (59%), отколкото за фондациите (35%).

Наличието на комисии, подпомагачи дейността на управлението зависи в голяма степен от големината на организацията. В повече от половината (55%) НПО без нает персонал няма създадени комисии. Този дял намалява с увеличаване на персонала и при организациите с над 50 души се свежда почти до една трета (36%).

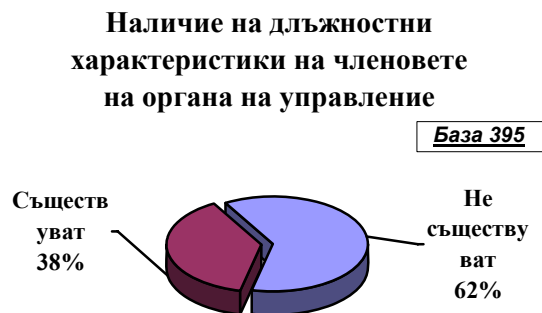
Постоянни комисии към органа на управление



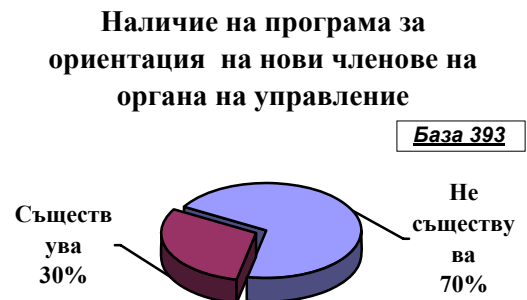
Доколкото броят на наетия персонал е индикация за големината на НПО, липсата на комисии в голяма част от организациите би могла да се обясни с отсъствие на практическа необходимост от тях в по-малките организации, където реално дейността е ограничена по-размери и функциите на комисиите най-вероятно се изпълняват от управителния орган и/ или негов член без това да се институционализира.

Политика по отношение на членовете на органа на управление

Въпреки наличието в повечето случаи на вътрешни правила за дейността на управителното тяло, трябва да се има предвид, че отговорностите на участниците в управлението на НПО рядко се регламентират. В почти две трети (62%) от организациите членовете на органа на управление нямат разписани длъжностни характеристики. Не се наблюдават значими различия при двата отделни вида организации в това отношение.



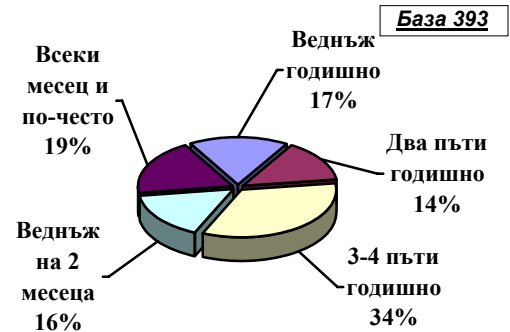
Още по-голяма рядкост сред НПО е наличието на програма за ориентация на нови членове на органа за управление. По-малко от една трета (30%) твърдят, че имат такава. Тук трябва да се има предвид “младостта” на организациите в третия сектор, както и липсата на времеви ограничения в мандатността, в голяма част от случаите, което не предполага чести и сериозни или каквито и да е промени в състава на управляващия орган. Затова най-вероятната причина за регистрираното състояние е отсъствието на обективна необходимост от подобни програми.



Заседания

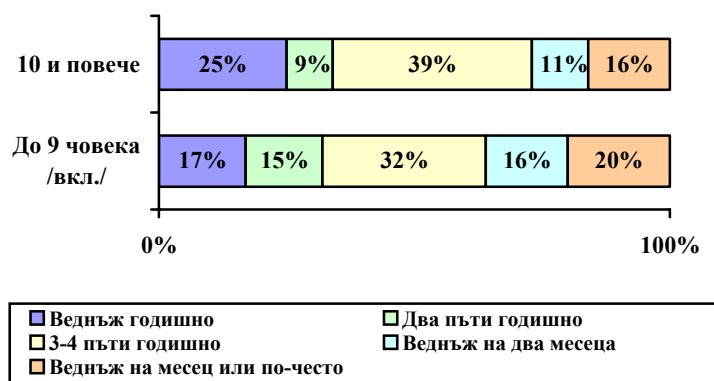
За мнозинството (69%) от НПО са характерни минимум 3-4 заседания за една година. Именно срещите на всяко тримесечие са най-разпространената практика – 34%. Една пета (19%) са организациите, които правят такива сбирки изключително често - всеки месец или повече от веднъж месечно. Приблизително толкова (17%) пък свикват управляващия орган веднъж годишно.

Честота на заседанията на органа на управление



Резултатите сочат, че управителни органи до 9 човека включително са по-гъвкави, в сравнение с по-големите (10 и повече човека). Очевидно големината на управителния орган в някои случаи е пречка за ефективна работа - една четвърт (25%) от организациите, в които управителното тяло се състои от 10 или повече души имат само по едно събрание годишно, докато при тези с до 9 души това са 17% от НПО. За сметка на това сред организациите с по-малобройни органи заседанията поне веднъж на два месеца са обичайни за една трета (36%), а при по-големи за 26%.

Честота на заседанията според големината на управителни органи



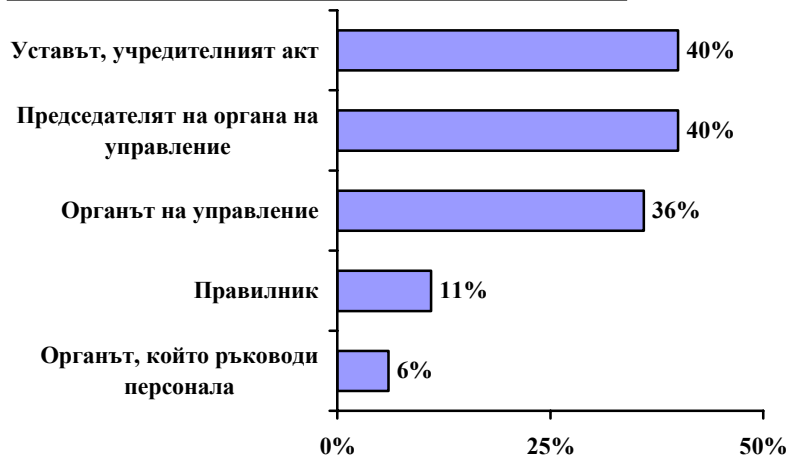
Най-често субектите, които могат да свикват заседания на управителния орган са председателят му (40%) и самият орган на управление (36%).

Масово разпространена практика е и честотата на събранията да се определя от Устава или Учредителния акт на НПО – 40%. По-рядко това се прави чрез Правилник за дейността – 11%. Делегирането на правомощия, за свикване на заседание, на изпълнителния директор е по-скоро изключение – 6%.

Отговорност за свикване на заседания

* Сумата от отговорите надхвърля 100%, защото е бил възможен повече от един отговор.

База 396



Обикновено дневният ред на заседанията е задължение на председателя на органа на управление - 73% от организациите. В значително по-малко НПО (14%) отговорността се поема съвместно с ръководещия персонала, а най-рядко това се прави само от последния (8%) или от секретаря на организацията (5%).

Кой отговаря за дневния ред на заседанията?

База 393



Най-често

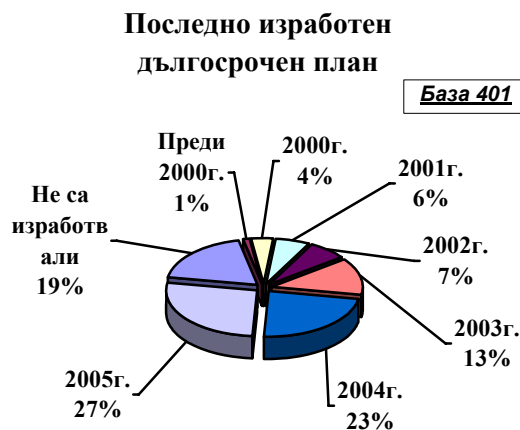
срещаните точки в дневния ред на заседанията са: обсъждане на въпроси, отнасящи се до организацията като цяло (74%); финансовото състояние (66%); бъдещо планиране (65%); стратегии за набиране на средства (61%) и отчети на органа, управляващ персонала (61%).



Дългосрочно планиране

Една пета (19%) от НПО твърдят, че не са изработвали дългосрочен стратегически план. Половината от организациите са сторили това през 2004г. (23%) или 2005г.(27%).

Липсата на дългосрочен план е характерна по-скоро за сдруженията (21%), отколкото за фондациите (9%). Също важи за НПО с по-ограничен географски обхват на дейността, местен (22%) и регионален (20%), в сравнение с работещите на национално и международно ниво (по 14%).



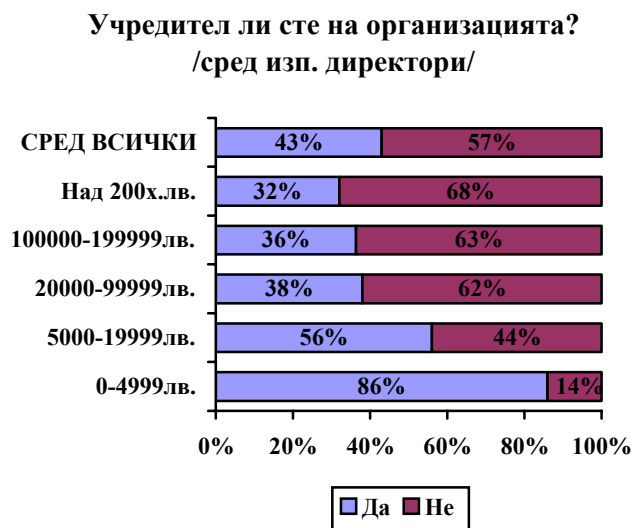
Колкото по-ниски са доходите на една НПО толкова по-голяма е вероятността тя да няма разработен стратегически план. При организациите с високи приходи (над 100 хил. лв.) по-малко от 8% нямат дългосрочна стратегия. Този дял нараства с намаляване на годишните постъпления и сред НПО с приходи до 5000лв. една трета (31%) нямат подобен план.

5. Отношения между изпълнителния директор и органа на управление

Профил на изпълнителния директор и участие в органа на управление⁸

Според данните от изследването, изпълнителните директори на НПО често са наети след основаването на фондациите – 57%, а в по-малко случаи (43%) те са сред учредителите.

Изпълнителните директори във фондациите по-рядко са и основатели на НПО – 38%, отколкото тези в сдруженията – 45%. Подобна диференциация се наблюдава и спрямо размера на приходите на НПО - при организациите с приходи до 5 хил.лв. и 5-20хил.лв., мнозинството от директорите (87% и 56% съответно) са и учредители, докато сред тези с приходи над 20хил. лева преобладават такива, които не са участвали в основаването. Очевидно, размерът на приходите е сред факторите обуславящи, освен съвместяването на длъжности, практиката управленските позиции в НПО да се разпределят сред учредителите. Подобен подход, обаче, има един сериозен недостатък – не винаги заемащите длъжността притежават нужните управленски качества и умения, което неизбежно оказва влияние върху ефективността на НПО.

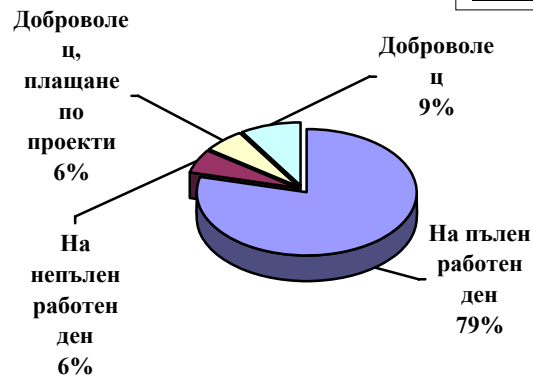


⁸ Профилът е изготвен на база 107 интервюирани/анкетирани изпълнителни директори на НПО

Масова практика е директорите да са назначени на пълен работен ден – 78%. Значително по-рядко те са доброволци (9%), заети са на непълен работен ден (6%), или са доброволци, на които се плаща по проекти (6%). Основен фактор в това отношение са отново приходите на НПО – в организациите с приходи до 5 хил.лв. едва 14% от директорите са на пълен работен ден, докато сред тези с 5-20хил. лв. те са повече от половината (56%), а при наличието на повече от 20хил. лв. в почти всички случаи (83-90%).

Заетост на изпълнителните директори /сред изп. директори/

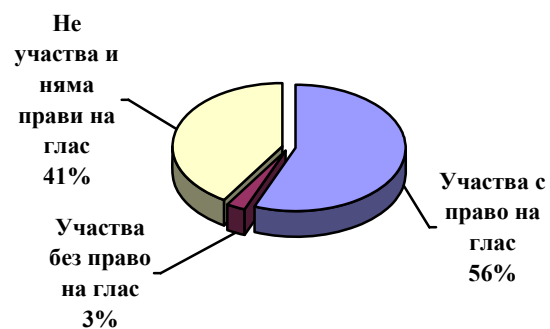
База 107



Еднакво разпространени са практиките директорът да е част от органа на управление и обратно, да не е. Изпълнителният директор членува в основния орган на управление и има право на глас при 56% от изследваните НПО, а в 3% няма право да гласува. В 41% от организациите изпълнителния директор не членува и няма право на глас в органа

Участие на изп. директор в органа на управление /сред изп. директори/

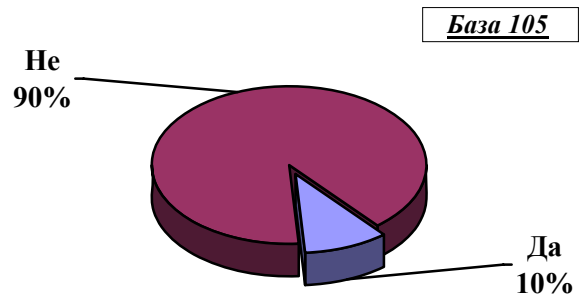
База 100



на управление. Включването на директора в органа на управление с право на глас е по-честа практика сред сдруженията (57%), отколкото сред фондациите (41%). Участието в органа на управление без право на глас е характерно за фондациите в 6% от случаите и по-скоро прецедент за сдруженията – 1%. Сред фондациите по-често се срещат и такива, където директорът не членува в органа на управление и няма право на глас – 47%.

Съвместяването на длъжностите изпълнителен директор и председател на основния управляващ орган е по-скоро изключение сред изследваните НПО. Само една десета (10%) от изпълнителните директори посочват, че са и председатели на основния орган на управление. Установяването на такава практика на работа е положително, тъй като по този начин се осигурява разделение на властите в организацията и се намаляват условията за злоупотреби. Заемането на позицията председател от изпълнителния директор се среща по-често сред сдруженията (12%), отколкото сред фондациите (7%). Основната причина за съвместяването на длъжности следва да се търси в ограничените ресурси. Почти половината (43%) от изпълнителните директори в НПО с приходи до 5 хил.лв. споделят, че са и председатели на органа на управление. При организациите, разполагащи с повече от 5 хил.лв. този дял е повече от четири пъти по-малък - под 10%.

Председател ли сте на органа на управление /сред изп. директори/



Повечето интервюирани в качествено изследване описват отношенията между изпълнителния директор и органа на управление като едно ползотворно партньорство. То се изразява в непрекъснати контакти помежду им, осъществявани основно по телефон, e-mail, но също и чрез срещи, отделно от установените по устав. Изпълнителните директори споделят, че управителният орган ги подкрепя непрекъснато при възникнал проблем или просто при необходимостта от консултиране или споделяне на мнение. Това донякъде е следствие от факта, че в много от случаите изпълнителният директор е член и/или председател на органа на управление и структурата на управление е хоризонтална, а не вертикална.

"За всичко за което има нужда им се обаждам, информирам ги, те също ме търсят вече по свои си проблеми. В този смисъл прекрасно взаимодействие".

"Това са ми хората, на които разчитам, които могат съвместно с мен да решат даден проблем. Значи много повече взаимодействие, отколкото контролиране, ние сме повече партньори когато решаваме проблем, отколкото те да ме надзирават мен и ние да мислим за организацията и нейните планове".

"Горе-долу почти ежедневна комуникация имаме за нещата в организацията, темите по които работим и т.н. Съответно препоръки от тяхна страна, въпроси, изпращане на отчети. Водене на дискусии по различни теми, належащи проблеми. Освен това годишните отчети, разработка на различни планове за работа. Това са нещата, по които доста комуникирам с УС. Също и разговори по телефона, за нещо по-специално. Но в повечето случаи взаимодействието е в писмена форма."

"Ами може би най-точната дума за отношенията между борда и изпълнителният директор е колегиални. Няма някаква йерархия, която да има борд – изпълнителен директор."

Отношенията между органа на управление и изпълнителния директор не винаги обаче са толкова безоблачни и идеални. Макар и споменат само от 1-2 от интервюираните организации, този факт трябва задължително да се има предвид, защото е индикатор за наличието на проблем. Освен това, липсата на подобни мнения за нарушено взаимодействие сред другите участници в качественото проучване би могла да се дължи и на социално желателното поведение, което както вече стана дума, проявяваха част от изследваните (защото в крайна сметка в някои от организациите изпълнителните директори са зависими от органа на управление, както твърдят самите респонденти). Тези случаи са свързани с наличието на НПО, в които, според интервюираните, органът на управление се възприема по-скоро като пречка пред развитието на организацията и възпрепятстващ ефективно вземане на решения. Обяснение за това те намират в незапознатостта, поради слаба ангажираност и незаинтересованост на членуващите в органа от дейността на НПО. Много красноречиво е мнението на един от интервюираните членове на орган на управление:

“Първо, аз познавам също така хора, които са били в двете позиции, както в борда, така и в УС, така и на поста изпълнителен директор и са се сблъскали например с парадокса, че те се скъсват от работа пък идва някакъв борд един път годишно, който половината от хората въобще не са в час и започват най-дълбокомислено да дават акъл и до такава степен трябва да имаш здрави нерви да им обясниш, че всъщност като си представиш едни такива моменти, много по-лесно е да ги изгониш едни такива хора. Но всъщност изпълнителният директор няма тази власт, те него могат да изгонят. Така че, това е класическата трагедия, класическият театър между борда и изпълнителния директор. При нас обаче няма такива неща. Защото още много отдавна разбрахме, че най-големите сътресения в организацията стават от намесата от така наречените авторитетни хора, с кавички и без кавички, които идват на някакви общи събрания, които се правят достатъчно рядко и почват да дават много ценни съвети. Тези ценни съвети се слушат, протоколират се и когато всичко става така е добре. Но понякога тези хора започват да искат тези техни ценни съвети да бъдат изпълнявани на минутата. Те обаче, както казах въобще не са в час, те идват от някакви сектори, а ние сме масова организация и се ядосват, когато не им се изпълняват умните съвети. Това е формулата на конфликта и затова нямаме изпълнителен директор, защото изискването е към борда – непрекъснатата и ясна информираност и много сериозен принос. Когато ти всяка седмица отваряш сайта и следиш как се развива организацията, на която ти дариш 10 хиляди лева и работиш 50 човекодни безплатно, тогава Уставът ти дава право да бъдеш избран за член на борда. Това много бързо реши тия проблеми с намесата на някакъв случаен борд на известни велики личности, които дават акъл и разрушават с лека ръка организации.”

◆ **Практики на добро взаимодействие**

Примерите за добро взаимодействие между изпълнителния директор и органа на управление, посочени от изследваните са много и разнообразни. Голяма част от тях се състоят в помощ при справяне с кризисни ситуации от различ-

но естество - финансови проблеми, конфликти с екипа, подкрепа както материална, така и нематериална, а понякога и пряко участие, обикновено безвъзмездно, на членове на органа в дейностите по определен проект.

"Те (членовете на УС - б.а.) ни помогнаха първо с материална база – зали и т.н. След това с модератори, обучители, защото тези сесии нали се модерират по някакъв начин и е добре да са квалифицирани хора. Други членове на общото събрание сами участваха в обученията, в качеството си на тесни специалисти или ни препоръчваха хора. Трети ни помага, за да измислим как да се осъществява обратната връзка".

"Случая, в който добре работихме с настоятелството – решихме въпроса с кризата в нашата организация. В края на 2003 г. беше настъпила една криза между служителите, значи мен и някои от служителите, тогава настоятелството ме подкрепи, при което организацията се заздравя, въпреки че формално напуснаха трима души"

◆ **Практики на лошо взаимодействие**

Най-често случаите на проблемно взаимодействие между изпълнителния директор и органа на управление са свързани с поведението на отделни членове на управителното тяло. Някои от изследваните лица споделят за наличието на конфликти, произтичащи от конфликти на интереси, заради едновременното участие на членуващите в органа и в други НПО. Други посочвани по време на интервютата примери са - нелоялност от страна на отделни членове, недобре изпълнени задължения и неспазване на поети ангажменти:

"В миналото мисля, че имаше няколко случая, при които членове на УС участваха в други дейности и бяха в конфликт, а и то не толкова конфликт на интереси, колкото съперничество за финансиране – към един и същи донор се обръщат две организации, те са участвали и в друга организация"

"Да кажем в гр.Х, там с проектът се занимаваше един член от Общото събрание, имаше контактите и беше поел ангажмент. Абе не си свърши работата, не беше преценил. И този човек, който беше избран там

за омбудсман се оказва, понеже ние, пращахме ги на обучение в страна X и се оказва, че сме пратили човек, който просто искал да емигрира. Това е абсолютно претрупване. И това провали цялото омбудсманстване в гр.X в крайна сметка."

Понякога конфликтните ситуации се предизвикват заради прекалената ангажираност на някои от членовете на органа, което затруднява комуникацията и забавя взимането на решения - *"когато някой не е в България и трябва да се отлагат събиранията, тогава всъщност се пречи. Примерно американската агенция иска нещо сравнително спешно, то е приоритет на борда, трябва да се обсъди с него и тогава вече става трудно. Звънят се телефони, пращат се e-mail-и, факсове, конферентна връзка, обсъждат се нещата."*

В същото време, се споделят и случаи, в които членове на органа недоволстват, заради недостатъчната им включеност в дейността на организацията - *"примерно един от хората в УС е твърде много параноик и ако не знае какво точно е станало, ще се почувства все едно игнориран. И примерно по даден процес, ако изрично не сме го информирали, той се чувства изолиран от това нещо и се обижда."*

Проблеми във взаимодействието са възниквали и заради слаба запознатост и в същото време "фалшива заинтересованост" на определени членове на органа с текущата дейност на организацията, което създава напрежение в екипа на НПО.

"Друг случай от свръхконтрол от страна на членовете на УС, пак е свързано с, как да го кажа, личностни качества, които са демонстрация на заинтересованост. Примерно задава въпрос, какво става с това нещо, или защо го правите? И се дава директна оценка, без да се познава в детайли работата. И това общо взето доста изнервя. Другото което е, пак с екипа, когато не се оценява работата, защото съответно тя не се познава. То е като колело, защото от една страна, за да го няма това нещо УС трябва да е абсолютно наясно, трябва да е потопен в работата. За да е потопен в работата обаче, това значи, че екипът трябва непрекъснато да го информира за това какво става. Това нещо обаче ако стане, екипът ще спре да си върши

работата. Ще работи само да информира УС. Ето тия неща много често водят до конфликти, когато не може да се намери баланса между двете".

Интервюираните засягат и един друг въпрос - негативното отражение върху управлението на НПО, в случаите когато членове на органа участват пряко в дейността като част от изпълнителския екип на организацията.

"Тези членове на борда, които са част от персонала, да кажем - един от тях е директор по развитието в организацията и същевременно член на борда. И понякога без да искат, а понякога и не толкова без да искат, дърпат чергата на развитие в една посока, която може да бъде различна от най-добрата посока за организацията. Това е един проблем." (член на органа на управление)

По време на интервютата е споделен и един друг проблем, който не е директно свързан с отношенията с управителния орган, но е важен от гледна точка на управлението на НПО. Той се изразява в недостатъчно ефективната и бърза съдебна система, което забавя решенията за изключване на членове от органа на управление. Това създава множество неудобства и води до възникването на парадоксални ситуации. Например - заради забавяне на съдебното решение, организацията кандидатства по определен проект със стария състав на управителния орган, в същото време де-факто, но не и де-юре изключеният член, също кандидатства, но от името на друга организация. *"Стана така, че за следващия проект аз трябваше да се легитимирам с лице, което ние вече сме изключили, но формално от съда не е изключено и аз представям съдебно удостоверение, че този човек фигурира. И може да се получи, че и за него няма да е удобно, тъй като участва в същия конкурс, където се пише управляващ вече директор на другата фондация."*

IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

От получените резултати от изследването могат да бъдат направени следните изводи:

Неправителственият сектор в България е относително млад – мнозинството от организациите (69%) са създадени след 1995г., като най-много (41%) регистрирани има в периода 1995-1999г. След влизането в сила на Закона за юридическите лица с нестопанска цел, който въведе разделение в статута на неправителствените организации на частна и обществена полза, три четвърти от тях са избрали да извършват дейност в обществена полза, което е доста показателен факт за общата насока на дейността на сектора. В същото време съществува значителен брой ЮЛНЦ (18%) с междинен статут, какъвто законодателството поначало не предвижда, но и не забранява – това са организации определени за осъществяване на обществена полза, но невписани в Централния регистър при Министерство на правосъдието, които са 18%.

- Макар регистрираните организации да покриват широк спектър от дейности в различни обществени сфери, съществува и висока концентрация – пет от областите на дейност са привлекли две трети от НПО. Особено притегателна е дейността в областта на социалните услуги, една пета от организациите (20%) работят основно по тези въпроси. Обяснението за това може да се търси в множеството социални проблеми, възникнали при трансформацията на икономическата система. В същото време обаче, това е индикатор за нарастващата роля на третия сектор в областта на социалните услуги.
- За сектора е характерно наличието на много на брой организации, които оперират с малко, а често и недостатъчни средства, които едва ли позволяват развитие на сериозна дейност. Мнозинството (72%) от НПО са с приходи до 20 хиляди лева годишно, като за една трета (32%) средствата са до 5000лв. В същото време, макар и на базата на условни изчисления, може да се каже, че около половината от средствата в сектора са концентрирани в 13% от орга-

низациите⁹. Най-вероятно това донякъде се уравнисява чрез преразпределение на средства между самите НПО в страната – една пета (19%) от организациите получават средства от други български НПО, като тези средства представляват около 6% от общите приходи в сектора.

- Може да се приеме, че българският трети сектор съществува и упражнява дейност благодарение на международни средства – около 40% от приходите в сектора са от чуждестранните донори. Значими източници на приходи са стопанската дейност (17%), даренията от фирми и частни лица (14%) и членският внос (11%) при сдруженията. Държавният и местен бюджет осигуряват около 10% от бюджета на неправителствения сектор. Най-малко са средствата набрани от благотворителни дейности – 2%.
- Наблюдават се съществени различия между двата възможни, според законодателството, вида неправителствени организации. Като правило, фондациите, макар и по-малката и по-млада група организации, разполагат с повече средства, имат по-ефективна организация на работа и са с по-добра управленска практика, в сравнение със сдруженията. Донякъде това е обусловено от факта, че те по дефиниция стартират с някакви начални средства, като се предполага, че голяма част от механизмите за управление, изразходване и контрол върху средства се залагат още от дарителя(ите)/ учредителя(ите) на фондацията.
- Характерна за почти половината (46%) от НПО е опростената ръководна структура от един управляващ орган. Когато съществуват два органа, обичайната практика е наличието на Общо събрание като върховен орган на управление и Управителен съвет като основен орган на управление.
- Преобладават организациите с малко на брой членове на ръководещия орган – в 55% от НПО той се състои от максимум пет човека, за друга една пета от организациите (20%) от 6-7 души. Това би следвало да се тълкува като предимство за организациите – тъй като по-малкото хора в общия случай са

⁹ Изчислението е направено на база закрит въпрос за приходите, в които опциите са интервали, като са използвани средите на интервалите. Поради това цитираните цифри са ориентировъчни и не претендират за абсолютна точност.

предпоставка за по-висока оперативност на управляващия орган, което е и основният мотив, посочен от интервюираните, за минимизиране на участниците. От друга страна, като предимство на по-големите управителни органи се изтъква наличието на специалисти в повече сфери, което е особено полезно като се има предвид, че обикновено техният труд не се възмездява и организациите нерядко не биха могли да си го осигурят срещу заплащане. Също така по-големият брой дава възможност да се привлекат обществено популярни и влиятелни личности, които биха могли успешно да лобират в полза на организацията.

- На практика при голяма част (79%) от НПО органите на управление са мандатни, но обикновено в тези случаи броят на възможните мандати не е ограничен и теоретично е възможно продължително време членовете на органите на управление да са несменяеми.
- Мотивацията на членовете на органите на управление на НПО обикновено е свързана с развитие и утвърждаване на конкретната организация и/или на каузата, в името на която тя работи. Въпреки това, има и членове на ръководни тела, които са водени от желанието си за някакъв вид лично облагодетелстване, било то материално или не. Подобни хора присъстват напълно формално (само като имена) в управителните органи и не допринасят за развитието на организацията. Като цяло, самите НПО измислят и разработват различни механизми, позволяващи в ръководните органи да попадат само полезни за организацията хора.
- Членството в управителен орган на НПО, според интервюираните се цени само в кръгове, свързани по някакъв начин с третия сектор. Сред обществото ролята и мисията на НПО все още остава неразбрана, съответно непонятно за хората е и по принцип значението на членуването в управително тяло на НПО.
- Като правило, при голяма част от НПО не може да се говори за диференциране на управленска от ръководна, а в някои случаи дори и от изпълнителска дейност. В 82% от организациите учредителите, а в 27% лица от персонала членуват в управляващия орган. Макар в организациите да съществува инс-

титуционализация тя често е формална, тъй като едни и същи хора изпълняват различните дейности, независимо от длъжността си. Основно това явление се обяснява с липсата на средства, респективно на достатъчно персонал. От една страна, то способства за по-лесна координация и интегрираност на усилията и управлението на организацията. От друга гледна точка обаче, това е форма на срастване на отделни неравнопоставени функции. В някои случаи се смята, че намесата/участието на членове на управлението в дейността е вредно, тъй като нарушава равнопоставеността между членовете на екипа в един конкретен проект.

- Най-вероятно малкият размер на организациите и припокриването на задължения е основна причина за често срещаната липса на вътрешно структурна институционализация на управляващия орган – в малко над половината организации (55%) има изградени комисии за обслужване на конкретни направления от дейността на органа на управление.
- Редовният финансов одит не е често срещана практика в неправителствените организации. Около една трета (31%) от тях изобщо не правят такъв, а 25% извършват оценка понякога. Най-вероятно една от причините за подобно поведение е естеството на работата на НПО и по-точно спорадичността на на-товареността, свързана с дейността по конкретни проекти и отчитането според тях.
- Липсата на оценка на основните програми на организацията е по-скоро изключение – не са правили само 3% от НПО. Четири от всеки пет (82%) организации оценяват програмите си поне веднъж годишно. Трябва да се има предвид, обаче, че всъщност тези оценки се правят от орган на самата организация - 96%. Като се отчете и припокриването на задължения в НПО това означава, че оценката обикновено се прави от хората, които са изготвили самите програми.

V. ПРИЛОЖЕНИЕ

1. КАКВА Е ПРАВНО-ОРГАНИЗАЦИОННАТА ФОРМА НА ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ?

Фондация 19.2%
Сдружение 80.8%

2. КАКЪВ Е СТАТУТЪТ НА ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ?

Без отговор 1.7%
В обществена полза, вписана в Централния

Регистър 54.9%

В обществена полза, невписана в Централния
регистър 18.2%

В частна полза 25.2%

3. ПРЕЗ КОЯ ГОДИНА Е РЕГИСТРИРАНА ПЪРВОНАЧАЛНО ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ?

Без отговор 1.2%

1869 0.2%

1878 0.2%

1895 0.2%

1900 0.5%

1901 0.2%

1921 0.2%

1934 0.5%

1935 0.2%

1947 0.2%

1955 0.2%

1966 0.2%

1981 0.2%

1982 0.2%

1985 0.2%

1988 1.0%

1989 0.5%

1990 8.2%

1991 4.0%

1992 6.7%

1993 2.7%

1994 4.2%

1995 7.5%

1996 6.5%

1997 11.2%

1998 7.0%

1999 7.7%

2000 11.0%

2001 6.0%

2002 6.5%

2003 2.0%

2004 1.2%

2005 0.7%

4. КОЯ Е ОСНОВНАТА СФЕРА НА ДЕЙНОСТ НА ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ?

Без отговор 0.5%

Култура 3.7%

Клубове по интереси 3.0%

Образование и изследвания 14.0%

Здравеопазване 3.0%

Социални услуги 20.9%

Околна среда 9.0%

Развитие на общности 11.5%

Законодателство и застъпничество 2.0%

Публични политики 4.5%

Дарителство и доброволчество 3.2%

Човешки права 5.0%

Етнически въпроси 2.7%

Международни въпроси 1.2%

Религия 0.5%

Бизнес/Професионални организации 10.7%

Нито една от посочените 4.5%

5. МИСИЯТА ЗАПИСАНА ЛИ Е В УСТАВА/УЧРЕДИТЕЛНИЯ АКТ?

Без отговор 1.5%

Да 95.0%

Не 3.5%

6. КАКЪВ Е ГЕОГРАФСКИЯ ОБХВАТ НА ДЕЙНОСТТА НА ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ?

Без отговор 2.2%

Местен 19.0%

в т.ч.

Търговище 0.2%

Карлово 0.2%

Южен централен район 0.2%

Пловдив 1.0%

Стара Загора 1.7%

София 0.5%

с.Опан 0.2%

Благоевград 0.5%

Кюстендил 0.2%

Бургас 1.5%

Ямбол 2.0%

Сливен 0.5%

Камено 0.2%

Средец 0.2%

Видин 0.7%

Русе 0.2%

Добрич 0.7%

Гоце Делчев 0.5%

Плевен 1.5%

Варна 1.0%

Пазарджик 0.5%

Хасково 0.7%

Северозападен район 0.2%

Ловеч 0.5%

Враца 0.7%

Перник 1.0%

Самоков 0.2%

Габрово 1.2%

Дряново 0.2%

Златоград 0.2%

Велико Търново 0.2%

Свищов 0.2%

Регионален 44.9%

в т.ч.

Търговище 0.7%

Разград	0.7%
Южен централен район	3.2%
Пловдив	1.0%
Родопи	0.5%
Стара Загора	2.2%
София	0.7%
Благоевград	1.5%
Кюстендил	0.2%
Бургас	2.0%
Ямбол	2.0%
Сливен	0.5%
Айтос	0.2%
Видин	0.2%
Русе	1.2%
Северен централен район	1.7%
Добрич	1.0%
Гоце Делчев	0.5%
Плевен	2.5%
Варна	1.0%
Североизточен район	0.7%
Силистра	2.2%
Североизточен район	0.2%
Пазарджик	0.7%
Хасково	1.0%
Кърджали	0.2%
Смолян	0.7%
Провадия	0.2%
Югоизточен район	2.2%
Северозападен район	0.7%
Югозападен район	1.0%
Ловеч	1.0%
Лом	0.2%
Враца	1.2%
Перник	1.5%
Габрово	1.7%
Велико Търново	0.7%
Свищов	0.2%
Национален	23.4%
Международен	10.5%

7. ИМА ЛИ ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ МЕС-ТНИ СТРУКТУРИ?

Без отговор	3.0%
Да	47.9%
Не	49.1%

8. ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ КЛОН ЛИ Е?

Без отговор	1.7%
Да	11.0%
Не	87.3%

9. КАКЪВ Е БРОЯ НА ПЛАТЕНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ ВЪВ ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ?

Пълно работно време

0	41.1%
1	7.5%
2	11.2%
3	7.7%
4	6.7%
5	4.2%
6	4.0%
7	3.0%
8	1.5%

9	1.0%
10	1.2%
11	0.5%
12	1.5%
13	0.7%
15	0.5%
16	0.5%
17	0.5%
18	0.7%
22	0.5%
23	0.2%
25	0.5%
27	0.7%
30	0.2%
32	0.5%
38	0.5%
43	0.2%
58	0.2%
60	0.2%
80	0.5%
106	0.2%
120	0.2%
170	0.2%
290	0.2%
400	0.2%

Непълно работно време

0	60.1%
1	8.5%
2	8.0%
3	5.2%
4	2.0%
5	1.0%
6	3.2%
7	0.7%
8	1.5%
9	0.7%
10	0.7%
12	1.2%
13	0.2%
14	0.2%
15	1.2%
17	0.2%
18	0.2%
20	0.5%
21	0.5%
22	0.2%
23	0.2%
27	0.2%
28	0.2%
30	0.5%
32	0.2%
34	0.2%
40	0.7%
42	0.2%
46	0.2%
50	0.2%
300	0.2%
Няма платени служители	36.7%

10. КОЛКО ДОБРОВОЛЦИ, РАЗЛИЧНИ ОТ ЧЛЕНОВЕТЕ НА ОРГАНИТЕ СЕ НАЕМАТ ОТ ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ ГОДИШНО?

Николко.....	16.0%
1-5 човека.....	18.7%
6-10 човека.....	20.9%
11-20 човека.....	17.2%
Повече от 20.....	27.2%

11. АКО ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ ИМА ЧЛЕНОВЕ, КАКЪВ Е ТЕХНИЯ БРОЙ?

Няма.....	19.0%
До 5 души.....	2.0%
6-10 души.....	8.2%
11-15 души.....	12.2%
16-25 души.....	13.0%
26-50 души.....	14.0%
51-100 души.....	9.0%
101-250 души.....	7.2%
251-500 души.....	4.3%
501-1000 души.....	4.5%
1001-2000 души.....	2.6%
Над 2000 души.....	4.0%

12. КАКЪВ Е ОБЩИЯТ ПРИХОД НА ОРГАНИЗАЦИЯТА ВИ ЗА 2004 Г. В ЛЕВА?

Без отговор.....	9.0%
0-4999лв.....	28.2%
5000-19999лв.....	18.2%
20000-99999лв.....	22.9%
100000-199999лв.....	9.5%
Над 200000лв.....	12.2%

13. А. ИЗТОЧНИЦИ НА ПРИХОДИ НА НПО

Без отговор.....	7.2%
Международни донори.....	53.1%
Български неправителствени организации.....	18.7%
Субсидия от държавния бюджет.....	16.7%
Субсидия от местния бюджет.....	7.2%
Дарения от фирми.....	23.4%
Дарения от физически лица.....	26.4%
Стопанска дейност.....	35.4%
Благотворителни дейности.....	11.2%
Членски внос.....	45.6%

13. Б. В КАКВО СЪОТНОШЕНИЕ СЛЕДНИТЕ ИЗТОЧНИЦИ НА ФИНАНСИРАНЕ ФОРМИРАТ ВАШИЯ ОБЩ ПРИХОД?

Международни донори.....	40.4%
Български неправителствени организации.....	5.7%
Субсидия от държавния бюджет.....	7.8%
Субсидия от местния бюджет.....	1.9%
Дарения от фирми.....	8.2%
Дарения от физически лица.....	5.8%
Стопанска дейност.....	16.8%
Благотворителни дейности.....	2.6%
Членски внос.....	10.8%

14. ПУБЛИКУВА ЛИ ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ ГОДИШЕН ОТЧЕТ ЗА ДЕЙНОСТТА СИ?

Без отговор.....	0.2%
Да.....	57.4%
Не.....	42.4%

15. АКО ДА, КОЛКО ЧЕСТО?

Без отговор.....	0.7%
Не публикува.....	42.4%
Веднъж годишно.....	54.1%
Веднъж на две години.....	2.0%
Веднъж на три години.....	0.2%
Понякога.....	0.5%

16. КАК БЕШЕ РАЗПРОСТРАНЕН ПОСЛЕДНИЯТ ВИ ГОДИШЕН ОТЧЕТ?

Без отговор.....	19.5%
В офиса.....	30.2%
На публичните прояви.....	28.7%
В бюлетин.....	9.2%
Чрез органите/учредителите на организацията.....	18.0%
Изпратен на донори.....	18.5%
Изпратен на държавни институции.....	24.9%
В Интернет.....	12.0%
Във вестниците.....	4.0%
По пощата.....	4.2%
По друг начин.....	5.7%

17. КАКВО Е НАИМЕНОВАНИЕТО НА ВЪРХОВНИЯ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ ВЪВ ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ?

Без отговор.....	0.2%
Общо събрание.....	68.1%
Настоятелство.....	3.5%
Съвет на фондацията.....	0.7%
Съвет на учредителите.....	1.5%
Съвет на дарителите.....	0.5%
Управителен съвет.....	23.7%
Борд на директорите.....	1.2%
Изпълнително бюро.....	0.5%

18. ОПИСАНИЯТ ПО-ГОРЕ ОРГАН ИМА ЛИ ФУНКЦИИТЕ ДА НОМИНИРА, НАЗНАЧАВА, ИЗБИРА ИЛИ ДЕЛЕГИРА ПРАВОМОЩИЯ НА ВТОРИ КОЛЕКТИВЕН ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	0.7%
Да.....	73.1%
Не.....	26.2%

19. АКО ДА, МОЛЯ УТОЧНЕТЕ НАИМЕНОВАНИЕТО НА ТОЗИ ВТОРИ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ:

Без отговор.....	28.7%
Управителен съвет.....	63.2%
Борд на директорите.....	0.7%
Изпълнително бюро.....	2.7%
Друго.....	4.6%

в т.ч.

Председателство.....	0.7%
Настоятелство.....	1.0%
Контролен съвет.....	0.7%
Национален съвет.....	0.5%
Координационен съвет.....	0.7%
Общо събрание.....	0.5%
Клубен съвет.....	0.2%

20. АКО ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ ИМА ПОВЕЧЕ ОТ ЕДИН ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ, КОЙ Е ОСНОВНИЯТ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ?

Няма повече от един	45.6%
Има повече от един орган на управление.....	54.4%

в т.ч.

Управителен съвет	31.9%
Изпълнително бюро	1.2%
Общо събрание	16.5%
Председателство	0.4%
Настоятелство	0.5%
Общински съвет	1.2%
СИБ	0.2%
Регионален съвет	0.5%
Съвет на дарителите	0.2%
Съвет на децата	0.2%
Координационен съвет	0.2%
Борд на директорите	0.5%
Клубен съвет	0.2%

21. КОЛКО СА ЧЛЕНОВЕТЕ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ?

0	0.7%
1	0.2%
2	1.0%
3	25.9%
4	1.7%
5	25.2%
6	2.7%
7	17.5%
8	1.5%
9	4.2%
10	1.7%
11	3.5%
12	1.5%
13	1.2%
15	3.2%
16	0.5%
17	0.5%
18	0.2%
20	0.5%
21	0.5%
22	0.2%
23	0.2%
25	0.5%
29	0.5%
30	1.0%
32	0.2%
33	0.2%
39	0.2%
44	0.2%
45	0.2%
46	0.2%
48	0.5%
59	0.2%
65	0.2%
74	0.2%
90	0.2%
352	0.2%

22. КОЛКО ОТ ТЯХ СА ЖЕНИ?

0	11.7%
1	17.2%
2	25.2%
3	19.5%
4	7.5%
5	5.0%
6	2.7%
7	2.5%
8	0.5%
9	1.0%
10	1.0%
11	0.7%
12	0.5%
13	0.7%
14	0.5%
15	0.5%
16	0.2%
17	0.2%
18	0.5%
19	0.5%
20	0.2%
21	0.5%
30	0.5%
40	0.2%
200	0.2%

23. КОЛКО ОТ ТЯХ СА МЪЖЕ?

0	14.7%
1	16.7%
2	15.7%
3	13.2%
4	10.7%
5	9.0%
6	4.0%
7	3.7%
8	1.7%
9	2.2%
10	1.0%
12	1.2%
13	0.7%
14	0.7%
15	0.2%
16	0.2%
17	0.2%
18	0.7%
19	0.5%
20	0.2%
22	0.2%
25	0.2%
29	0.2%
31	0.2%
49	0.2%
50	0.2%
61	0.2%
71	0.2%
152	0.2%

24. КАКЪВ Е ПОЛЪТ НА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	1.5%
Мъж.....	56.6%
Жена.....	41.9%

**Среден брой членове на органа за управление.... 9
РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА ОРГАНА ЗА УПРАВЛЕНИЕ ПО ПОЛ**

Мъже.....	54,3%
Жени.....	45,7%

25. КОЛКО ОТ ЧЛЕНОВЕТЕ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ ПОПАДАТ В СЛЕДНИТЕ ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ?

Под 30 г.....	10.2%
30-39 г.....	17.9%
40-49 г.....	33.2%
50-59 г.....	24.7%
Над 60 г.....	14.0%

26. КОЛКО ОТ ЧЛЕНОВЕТЕ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ СА:

Българи.....	89.9%
Турци.....	1.4%
Роми.....	5.2%
Арменци.....	1.3%
Евреи.....	0.6%
Други.....	1.6%

27. УЧРЕДИТЕЛЯТ/ИТЕ ЧЛЕН/ОВЕ ЛИ СА НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	1.7%
Да.....	81.0%
Не.....	17.2%

28. КАК СЕ ОПРЕДЕЛЯ ГОЛЕМИНАТА НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	0.5%
В Устава/Учредителния акт.....	82.5%
В правилника на организацията.....	4.7%
С решение на действащите членове на органа на управление.....	8.5%
С решение на учредителя/ите.....	3.7%

29. КОЙ ОТГОВАРЯ ЗА НОМИНИРАНЕТО НА НОВИ ЧЛЕНОВЕ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	0.7%
Членовете на организацията или Общото събрание.....	72.8%
Подделения или филиали.....	1.0%
Действащите членове на органа на управление.....	15.2%
Членовете на друг орган на организацията.....	2.0%

в т.ч.

Сдружение.....	0.2%
Настоятелство.....	0.5%
Управителен съвет.....	1.0%
Дружества.....	0.2%
Учредителя/ите на организацията.....	6.5%
Органът, който ръководи персонала или членовете на персонала.....	5.2%
Донори.....	0.7%
Организация-майка.....	0.7%
Други.....	1.7%

в т.ч.

Комисия.....	0.5%
--------------	------

Настоятелство.....	0.2%
Управителен съвет.....	1.0%

30. КОЙ ОТГОВАРЯ ЗА ИЗБИРАНЕТО НА НОВИ ЧЛЕНОВЕ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	0.7%
Членовете на организацията или Общото събрание.....	78.1%
Действащите членове на органа на управление.....	13.2%
Членовете на друг орган на организацията.....	1.2%

в т.ч.

Настоятелство.....	0.2%
Управителен съвет.....	0.5%
Дружества.....	0.2%
Учредителя/ите на организацията.....	6.5%
Органът, който ръководи персонала или членовете на персонала.....	4.0%
Отделна група или юридическо лице като религиозна общност, бизнес или правителствена организация.....	0.5%
Организация-майка.....	0.7%
Други.....	1.2%

в т.ч.

Комисия.....	0.2%
Настоятелство.....	0.2%
Управителен съвет.....	0.7%

31. КАКЪВ Е МАНДАТЪТ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	1.0%
1 година.....	2.0%
2 години.....	8.7%
3 години.....	29.4%
4 или повече.....	37.9%
Неограничен.....	20.9%

32. КОЛКО ПОСЛЕДОВАТЕЛНИ МАНДАТА МОГАТ ДА ИМАТ ЧЛЕНОВЕТЕ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	2.2%
Един.....	1.7%
Два.....	12.0%
Три и повече.....	6.7%
Без ограничение.....	77.3%

33. ПОЛУЧАВАТ ЛИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНОВЕТЕ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ ЗА ТОВА СИ КАЧЕСТВО?

Без отговор.....	1.0%
Да.....	5.5%
Не.....	93.5%

34. АКО ДА, В КАКЪВ РАЗМЕР?

Без отговор.....	2.0%
Една минимална заплата.....	1.5%
Две минимални заплати.....	0.2%
Три до пет минимални.....	0.7%
Друг размер.....	2.0%

в т.ч.

10% МРЗ.....	0.5%
Хонорар 30 лв.....	0.5%
50 лева годишно.....	0.2%
Половин заплата.....	0.2%

8 лв. на ден.....	0.2%
Работната ми заплата.....	0.2%
Не получават.....	93.5%

35. ПРЕДОСТАВЯТ ЛИ ДРУГИ ЕКСПЕРТНИ УСЛУГИ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА ЧЛЕНОВЕТЕ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	1.7%
Да.....	64.8%
Не.....	33.4%

36. АКО ДА, ПОЛУЧАВАТ ЛИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНОВЕТЕ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ ЗА ЕКСПЕРТНИТЕ УСЛУГИ, КОИТО ПРЕДОСТАВЯТ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА?

Без отговор.....	35.7%
Да.....	23.2%
Не.....	41.1%

37. ПОКРИВАТ ЛИ СЕ ПЪТНИ И ДРУГИ РАЗХОДИ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ, СВЪРЗАНИ С ДЕЙНОСТТА ИМ НА ЧЛЕНОВЕ?

Без отговор.....	1.2%
Да, изцяло.....	26.7%
Да, частично.....	31.9%
Не.....	40.1%

38. КАКВИ СА ОСНОВНИТЕ ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	1.2%
Следи проектите на организацията.....	71.3%
Определя политиката на организацията.....	77.3%
Определя мисията и целите на организацията.....	67.3%
Одобрява бюджета.....	65.6%
Наблюдава финансовите ресурси на организацията.....	68.8%
Набира средства.....	55.4%
Прави стратегическо планиране.....	55.9%
Определя и проверява проектите и услугите на организацията.....	44.9%
Осъществява ежедневно управление на организацията.....	32.9%
Одобрява грантове.....	15.7%
Наема и обучава новия персонал.....	19.0%
Разпределя отговорностите на персонала.....	30.4%
Придава престижа на организацията.....	55.9%
Дава експертни съвет.....	46.4%
Назначават и уволняват органа, който ръководи персонала.....	35.4%
Оценяват органа, който ръководи персонала.....	34.9%
Утвърждават публичния имидж на организацията.....	60.6%
Създават и поддържат партньорства.....	64.1%
Следи за финансовата отчетност.....	64.8%
Отговарят за подбора и ориентацията на новите членове на органа на управление.....	30.7%
Оценяват собствените си дейности.....	49.1%
Други.....	8.2%

39. ОТ ДЕЙНОСТИТЕ, ДАДЕНИ ВЪВ ВЪПРОС 38, ПОСОЧЕТЕ ЧЕТИРИТЕ НАЙ-ОСНОВНИ, ПОДРЕДЕНИ ПО ВАЖНОСТ.

1-во място

Без отговор.....	8.7%
Следи проектите на организацията.....	13.5%
Определя политиката на организацията.....	32.7%
Определя мисията и целите на организацията.....	17.5%
Одобрява бюджета.....	2.0%
Наблюдава финансовите ресурси на организацията.....	1.0%
Набира средства.....	4.0%
Прави стратегическо планиране.....	6.7%
Определя и проверява проектите и услугите на организацията.....	0.5%
Осъществява ежедневно управление на организацията.....	5.2%
Одобрява грантове.....	0.5%
Наема и обучава новия персонал.....	0.2%
Придава престижа на организацията.....	1.7%
Дава експертни съвети.....	0.5%
Назначават и уволняват органа, който ръководи персонала.....	0.5%
Утвърждават публичния имидж на организацията.....	2.7%
Създават и поддържат партньорства.....	1.2%
Следи за финансовата отчетност.....	0.7%

2-ро място

Без отговор.....	9.5%
Следи проектите на организацията.....	7.7%
Определя политиката на организацията.....	16.7%
Определя мисията и целите на организацията.....	12.7%
Одобрява бюджета.....	10.0%
Наблюдава финансовите ресурси на организацията.....	7.2%
Набира средства.....	4.2%
Прави стратегическо планиране.....	7.0%
Определя и проверява.....	2.7%
Осъществява ежедневен.....	3.2%
Одобрява грантове.....	1.0%
Наема и обучава новия персонал.....	1.0%
Разпределя отговорностите на персонала.....	2.5%
Придава престижа на организацията.....	3.0%
Дава експертни съвет.....	2.0%
Оценяват органа, който ръководи персонала.....	0.7%
Утвърждават публичния имидж на организацията.....	3.0%
Създават и поддържат партньорства.....	2.7%
Следи за финансовата отчетност.....	2.0%
Отговарят за подбора и ориентацията на новите членове на органа на управление.....	0.5%
Оценяват собствените си дейности.....	0.5%

3-то място

Без отговор.....	11.0%
Следи проектите на организацията.....	4.5%
Определя политиката на организацията.....	3.0%
Определя мисията и целите на организацията.....	4.7%
Одобрява бюджета.....	9.0%
Наблюдава финансовите ресурси на организацията.....	9.5%
Набира средства.....	7.0%
Прави стратегическо планиране.....	12.5%
Определя и проверява проектите и услугите на организацията.....	3.0%

Осъществява ежедневно управление на организацията.....	2.0%
Одобрява грантове.....	0.7%
Наема и обучава новия персонал.....	1.2%
Разпределя отговорностите на персонала.....	1.2%
Придава престижа на организацията.....	3.2%
Дава експертни съвети.....	3.2%
Назначават и уволняват органа, който ръководи персонала.....	2.7%
Оценяват органа, който ръководи персонала.....	1.7%
Утвърждават публичния имидж на организацията.....	6.2%
Създават и поддържат партньорства.....	6.7%
Следят за финансовата отчетност.....	5.7%
Отговарят за подбора и ориентацията на новите членове на органа на управление.....	0.2%
Оценяват собствените си дейности.....	0.7%

4-то място

Без отговор.....	13.0%
Следят проектите на организацията.....	5.7%
Определят политиката на организацията.....	1.7%
Определят мисията и целите на организацията.....	2.2%
Одобряват бюджета.....	5.0%
Наблюдават финансовите ресурси на организацията.....	5.5%
Набират средства.....	4.0%
Правят стратегическо планиране.....	5.2%
Определят и проверяват проектите и услугите на организацията.....	3.7%
Осъществяват ежедневно управление на организацията.....	3.7%
Одобряват грантове.....	0.7%
Наема и обучава нови.....	0.7%
Разпределят отговорностите на персонала.....	2.2%
Придават престижа на организацията.....	4.0%
Дават експертни съвети.....	2.2%
Назначават и уволняват органа, който ръководи персонала.....	4.0%
Оценяват органа, който ръководи персонала.....	1.5%
Утвърждават публичния имидж на организацията.....	8.2%
Създават и поддържат партньорства.....	7.7%
Следят за финансовата отчетност.....	10.2%
Отговарят за подбора и ориентацията на новите членове на органа на управление.....	1.2%
Оценяват собствените си дейности.....	6.0%
Други.....	1.2%

40. КОЛКО ЧЕСТО ОРГАНИЗАЦИЯТА ВИ ИМА ФИНАНСОВ ОДИТ?

Без отговор.....	2.0%
Веднъж годишно.....	37.2%
На всеки две години.....	6.5%
Понякога.....	24.4%
Никога.....	29.9%

41. КОЛКО ЧЕСТО ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ ИЗВЪРШВА ОЦЕНКА НА ОСНОВНИТЕ СИ ПРОГРАМИ?

Без отговор.....	1.2%
Повече от веднъж годишно.....	36.7%
Веднъж годишно.....	44.9%
На всеки две години.....	5.7%
Понякога.....	8.7%
Никога.....	2.7%

42. КАКЪВ ВИД ПРОГРАМНА ОЦЕНКА ИЗВЪРШВА ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ?

Без отговор.....	3.2%
Вътрешна, от върховния орган.....	62.1%
Вътрешна, от друг орган.....	1
Вътрешна, от персонала.....	21.2%
Външна, от външен оценител.....	3.5%

43. КАКВИ ПОСТОЯННИ КОМИСИИ ИМА ВАШИЯТ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	3.5%
Финансова.....	27.2%
Стратегическо планиране.....	11.7%
Изпълнителна.....	15.0%
Програмна.....	2
За номиниране.....	1.7%
За набиране на средства.....	8.7%
Друга.....	

В т.ч.

Браншови.....	0.2%
Контролен съвет.....	2.0%
Информационна обезпеченост.....	0.2%
Етика.....	0.2%
Младежка.....	0.2%
Комуникации.....	0.2%
Бедствия и аварии.....	0.2%
Педагогическа.....	0.5%
Експертно-консултантски.....	0.5%
Маркетингова.....	0.2%
Лизингова.....	0.2%
Никакви.....	45.4%

44. ИМАТЕ ЛИ ПРОГРАМА ЗА ОРИЕНТАЦИЯ НА НОВИТЕ ЧЛЕНОВЕ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	2.0%
Да.....	28.9%
Не.....	69.1%

45. ИМАТ ЛИ ДЪЛЖНОСТНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧЛЕНОВЕТЕ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	1.5%
Да.....	37.2%
Не.....	61.3%

46. КОГА ЗА ПОСЛЕДЕН ПЪТ ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ ИЗРАБОТИ ДЪЛГОСРОЧЕН СТРАТЕГИЧЕСКИ ПЛАН?

Изработвала е план: **81.3%**

<i>месеци/година</i>	
7 1994.....	0.2%
8 1996.....	0.2%
2 1999.....	0.2%
9 1999.....	0.2%
12 1999.....	0.2%
2000.....	0.2%
1 2000.....	0.7%
2 2000.....	0.2%
3 2000.....	0.2%
5 2000.....	1.0%
10 2000.....	0.5%
12 2000.....	0.7%
2001.....	1.2%

1 2001	0.2%
2 2001	0.5%
3 2001	0.5%
4 2001	0.7%
8 2001	0.2%
9 2001	0.2%
10 2001	0.2%
11 2001	0.7%
12 2001	0.7%
2002	1.2%
1 2002	0.5%
2 2002	0.2%
3 2002	0.5%
4 2002	0.5%
5 2002	1.0%
6 2002	0.2%
7 2002	0.5%
9 2002	0.7%
10 2002	0.5%
12 2002	1.2%
2003	2.0%
1 2003	1.7%
2 2003	1.2%
3 2003	0.7%
4 2003	1.0%
5 2003	0.7%
6 2003	1.0%
7 2003	0.5%
8 2003	0.2%
9 2003	1.2%
10 2003	0.7%
11 2003	0.5%
12 2003	1.2%
2004	2.7%
1 2004	0.7%
2 2004	0.2%
3 2004	1.7%
4 2004	1.2%
5 2004	1.2%
6 2004	1.2%
7 2004	1.7%
8 2004	1.0%
9 2004	0.7%
10 2004	2.5%
11 2004	3.2%
12 2004	5.0%
2005	0.7%
1 2005	4.7%
2 2005	2.2%
3 2005	2.7%
4 2005	2.7%
5 2005	3.2%
6 2005	1.7%
7 2005	1.0%
8 2005	0.5%
9 2005	2.2%
10 2005	2.5%
11 2005	2.7%
Не е изработвала	18.7%

47. КОЛКО ЧЕСТО ЗАСЕДАВА ВАШИЯТ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор	2.0%
Веднъж годишно	16.5%
Два пъти годишно	14.0%
3-4 пъти годишно	33.4%
Веднъж на два месеца	15.2%
Веднъж на месец или по-често	19.0%

48. КОЙ РЕШАВА КОГА ДА БЪДЕ СВИКАНО ЗАСЕДАНИЕ?

Без отговор	1.2%
Честотата на заседанията е определена в Устава/Учредителния акт	40.1%
Честотата на заседанията е определена в Правилника	11.0%
Органът на управление решава кога да провежда заседания	35.9%
Председателят на органа на управление решава кога да бъдат провеждани заседания	39.7%
Друг орган на организацията решава	0.5%
Органът, който ръководи персонала решава кога да бъдат провеждани заседания	5.7%

49. КОЙ ОТГОВАРЯ ЗА ДНЕВНИЯ РЕД НА ЗАСЕДАНИЕТО?

Без отговор	1.5%
Председателят на органа на управление	72.1%
Органът, който ръководи персонала или персонала	7.5%
Председателят на органа на управление и органът, който ръководи персонала	13.7%
Секретарят	5.0%
Друг	0.2%

50. КОЛКО ОТ ЧЛЕНОВЕТЕ НА ОРГАНА НА УПРАВЛЕНИЕ ОБИКНОВЕНО ПРИСЪСТВАТ НА ЗАСЕДАНИЯТА?

Без отговор	2.0%
Всички	43.9%
Повече от половината	48.1%
Около половината	5.2%
По-малко от половина	0.7%

51. ВОДЯТ ЛИ СЕ ПРОТОКОЛИ НА ЗАСЕДАНИЯТА?

Без отговор	2.0%
Да	94.3%
Не	3.7%

52. КОИ СА НАЙ-ЧЕСТО СРЕЩАНИТЕ ТОЧКИ ОТ ДНЕВНИЯ РЕД?

Без отговор	3.0%
Изслушване и одобряване на отчетите на органа, който ръководи персонала	60.6%
Изслушване и одобряване на отчетите на комисиите на органа на управление	20.4%
Изслушване и одобряване на отчетите на друг орган на организацията	7.2%
в т.ч.	
Изпълнително бюро	0.5%
Управителен съвет	0.7%
Съвет на децата	0.2%
Регионален клуб	0.2%
Финансов отдел	0.2%
Изслушване на отчетите на персонала	23.9%

Преглеждане на финансовото състояние	66.1%
Обсъждане на стратегии за набиране на средства	61.1%
Справяне с кризисни ситуации	25.9%
Обсъждане на въпроси,отнасящи се до организацията като цяло	74.1%
Обсъждане на въпроси свързани с управлението	43.6%
Бъдещо планиране	64.8%
Оценка (на програми на органа, който ръководи персонала или на органа на управление)	28.9%
Други	3.0%

в т.ч.

Проследяване на проекти	1.2%
Текущи проблеми	0.4%
Обсъждане на проекти	0.2%
Благотворителна дейност	0.2%
Финансови отчети	0.7%
Набиране на доброволци	0.2%

53. Моля, отбележете тези две от посочените по-горе точки, които отнемат най-много време:

1-во място

Без отговор	7.2%
Изслушване и одобряване на отчетите на органа, който ръководи персонала	19.5%
Изслушване и одобряване на отчетите на комисиите на органа на управление	4.5%
Изслушване и одобряване на отчетите на друг орган на организацията	0.5%
Изслушване на отчетите на персонала	3.0%
Преглеждане на финансовото състояние	5.2%
Обсъждане на стратегии за набиране на средства	15.2%
Справяне с кризисни ситуации	3.5%
Обсъждане на въпроси,отнасящи се до организацията като цяло	28.2%
Обсъждане на въпроси свързани с управлението	2.5%
Бъдещо планиране	8.7%
Оценка (на програми на органа, който ръководи персонала или на органа на управление)	0.7%
Други	1.2%

2-ро място

Без отговор	10.5%
Изслушване и одобряване на отчетите на органа, който ръководи персонала	8.7%
Изслушване и одобряване на отчетите на комисиите на органа на управление	2.5%
Изслушване и одобряване на отчетите на друг орган на организацията	0.7%
Изслушване на отчетите на персонала	2.5%
Преглеждане на финансовото състояние	14.0%
Обсъждане на стратегии за набиране на средства	15.0%
Справяне с кризисни ситуации	2.5%
Обсъждане на въпроси,отнасящи се до организацията като цяло	14.7%
Обсъждане на въпроси свързани с управлението	9.0%
Бъдещо планиране	16.0%

Оценка (на програми на органа, който ръководи персонала или на органа на управление)	3.0%
Други	1.0%

54. КАКВА Е ВАШАТА ДЛЪЖНОСТ?

Без отговор	2.0%
Изпълнителен директор	26.7%
Председател	53.1%
Секретар	10.7%
Друга	7.5%

55. КАКВА Е ВАШАТА ЗАЕТОСТ В ОРГАНИЗАЦИЯТА?

Без отговор	3.0%
На пълен работен ден	45.1%
На непълен работен ден	8.0%
Доброволец, на които се плаща по проекти	16.0%
Доброволец	27.9%

56. НАСКОРО ПРАВЕНИ ПРОУЧВАНИЯ ПОКАЗВАТ, ЧЕ ЧЕСТО ЛИЦАТА, КОИТО РЪКОВОДЯТ ПЕРСОНАЛА ИМАТ ЗАДЪЛЖЕНИЯ БЛИЗКИ ДО ТЕЗИ НА ОРГАНИТЕ НА УПРАВЛЕНИЕ. МОЛЯ, ОТБЕЛЕЖЕТЕ КОИ ОТ ПОСОЧЕНИТЕ ПО-ДОЛУ ДЕЙНОСТИ СЕ ИЗВЪРШВАТ ОТ ЛИЦЕТО, КОЕТО РЪКОВОДИ ПЕРСОНАЛА.

Без отговор	12.2%
Следи проектите на организацията	71.8%
Определя политиката на организацията	38.4%
Определя мисията и целите на организацията	23.2%
Одобрява бюджета	18.0%
Наблюдава финансовите ресурси на организацията	60.8%
Набира средства	51.4%
Прави стратегическо планиране	35.9%
Определя и проверява проектите и услугите на организацията	39.2%
Осъществява ежедневно управление на организацията	60.8%
Одобрява грантове	8.7%
Наема и обучава новия персонал	41.4%
Разпределя отговорностите на персонала	62.6%
Придава престижа на организацията	46.1%
Дава експертни съвети	42.1%
Назначава и уволнява органа, който ръководи персонала	6.7%
Оценява органа, който ръководи персонала	6.5%
Утвърждава публичния имидж на организацията	42.4%
Създава и поддържа партньорства	62.1%
Следи за финансовата отчетност	57.4%
Отговаря за подбора и ориентацията на новите членове на основния орган на управление	18.2%
Оценява собствените си дейности	27.9%
Други	5.7%

57. ИМАТЕ ЛИ ДЛЪЖНОСТНА ХАРАКТЕРИСТИКА?

Без отговор	3.0%
Да	63.1%
Не	33.9%

58. УЧРЕДИТЕЛ ЛИ СТЕ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА?

Без отговор.....	2.2%
Да.....	65.8%
Не.....	31.9%

59. ЧЛЕНУВАТЕ ЛИ В ОСНОВНИЯ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	3.2%
Да.....	79.3%
Не.....	17.5%

60. ИМАТЕ ЛИ ПРАВО НА ГЛАС В ОСНОВНИЯ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	3.5%
Да.....	79.6%
Не.....	17.0%

61. ПРЕДСЕДАТЕЛ ЛИ СТЕ НА ОСНОВНИЯ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	3.0%
Да.....	51.4%
Не.....	45.6%

62. ЛИЦАТА ОТ ПЕРСОНАЛА ЧЛЕНОВЕ ЛИ СА НА ОСНОВНИЯ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	13.7%
Да.....	23.4%
Не.....	62.8%

63. ЛИЦАТА ОТ ПЕРСОНАЛА ИМАТ ЛИ ПРАВО НА ГЛАС В ОСНОВНИЯ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	12.7%
Да.....	27.2%
Не.....	60.1%

64. АКО ЛИЦАТА ОТ ПЕРСОНАЛА СА ЧЛЕНОВЕ НА ОСНОВНИЯ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ, КАКВИ СА ТЕХНИТЕ ПОЗИЦИИ КАТО ЧАСТ ОТ ПЕРСОНАЛА?

Без отговор.....	86.3%
Координатор на център.....	0.2%
Управител на бизнес инкубатор.....	0.2%
Управител.....	0.9%
Консултант.....	0.4%
Ръководител на младежки групи.....	0.2%
Изпълнителен директор.....	2.0%
Координатор на проект.....	0.7%
Технически сътрудник.....	2.4%
Координатор.....	2.9%
Експерт.....	1.0%
Заместник председател.....	1.0%
Председател.....	1.2%
Юрист-консулт.....	0.2%
Експерт образователни проекти.....	0.2%
Преводач.....	0.2%
Доброволец.....	0.7%
Регионален председател.....	0.2%
Счетоводител.....	0.9%
Донор.....	0.2%
Секретар.....	0.9%
Учител.....	0.5%
Ръководител на проект.....	0.2%

65. В КОИ СФЕРИ НАЙ-ЧЕСТО РАБОТИТЕ ЗАЕДНО С ОСНОВНИЯ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	3.5%
Набиране на средства.....	62.1%
Справяне с кризисни ситуации.....	38.2%
Финансово наблюдение.....	48.9%
Определяне на политиката.....	72.3%
Планиране.....	66.1%
Изпълнение на проекти.....	63.8%
Ръководене на персонала.....	29.9%
Връзки с общността.....	58.4%
Застъпничество.....	31.9%
Други.....	6.2%

66. В КОИ СФЕРИ НАЙ-ДОБРЕ РАБОТИТЕ С ОСНОВНИЯ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	5.2%
Набиране на средства.....	41.1%
Справяне с кризисни ситуации.....	28.2%
Финансово наблюдение.....	35.7%
Определяне на политиката.....	56.6%
Планиране.....	48.6%
Изпълнение на проекти.....	48.9%
Ръководене на персонала.....	19.5%
Връзки с общността.....	40.6%
Застъпничество.....	17.5%
Други.....	4.2%

67. В КОИ СФЕРИ НАЙ-ЗЛЕ РАБОТИТЕ С ОСНОВНИЯ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	38.9%
Набиране на средства.....	26.2%
Справяне с кризисни ситуации.....	9.5%
Финансово наблюдение.....	4.7%
Определяне на политиката.....	4.0%
Планиране.....	6.5%
Изпълнение на проекти.....	5.7%
Ръководене на персонала.....	4.5%
Връзки с общността.....	8.0%
Застъпничество.....	11.0%
Други.....	7.7%

68. КАК ОСНОВНИЯТ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ БИ МОГЪЛ ПО-ДОБРЕ ДА ПОДПОМАГА ДЕЙНОСТТА ВИ?

Без отговор.....	47.1%
Включване в дейността.....	12.2%
По-голяма активност на отделните членове.....	11.6%
С организационен опит.....	1.2%
Привличане на средства от донори.....	9.0%
Връзки с обществеността.....	2.5%
Поемане на отделни ресори.....	0.2%
Разширяване на организацията.....	0.7%
Лобиране.....	4.2%
Повече одобрени проекти.....	0.2%
Предоставяне на идеи.....	1.9%
Определяне на политиката.....	1.0%
Популяризиране на дейността.....	0.4%
Съвместни инициативи.....	1.4%
Пряко участие в проектите.....	4.1%
Привличане на доброволци в работата.....	0.5%
Стратегическо планиране.....	2.0%

Заплащане на доброволния труд.....	0.5%
Координация.....	0.2%
Привличане на външни специалисти	0.4%
Предоставяне на информация за отделни проекти	1.7%
Експертни решения.....	1.9%
Подобряване на работата в екип.....	1.2%
Разширяване контактите с НПО	0.2%
Търсене на възможности за работа.....	0.2%
Обучение.....	0.2%
Разпределяне на функциите.....	0.5%
Събиране на членски внос.....	0.2%

69. КАК ВИЕ БИХТЕ МОГЛИ ПОВЕЧЕ ДА ПОДПОМАГАТЕ ДЕЙНОСТТА НА ОСНОВНИЯ ОРГАН НА УПРАВЛЕНИЕ?

Без отговор.....	54.1%
Предоставяне на информация	9.2%
Овластяване на кризисни ситуации	1.0%
С организационен опит.....	2.7%
Включване в неговата дейност	3.4%
По-добри връзки между УС и екипа	0.2%
Отговорно изпълнение на функциите и задълженията	7.2%
Разкриване на начини за намиране на финансови средства.....	0.7%
Делегиране на повече отговорности на УС	0.7%
По-добро разпределяне на отговорностите и задълженията	1.0%
По-чести общи събрания	3.0%
По-дълготрайна работа.....	0.7%
Изпълнение на проекти	2.9%
Експертно участие в дейността.....	2.2%
Лобирание	1.0%
Непрекъснатата комуникация по между ни	3.4%
Набиране на средства	3.4%
Планиране на дейността	1.7%
Предоставяне на идеи	2.7%
Участие във вземането на решения	0.7%
Съвместни обучения	0.9%
Предоставяне на писмени доклади.....	2.2%
Връзки с общността	1.2%
Сътрудничество при изготвяне на стратегия.....	0.4%
Избягване на конфликти.....	0.5%
Сътрудничество с други НПО.....	0.5%
Материално стимулиране.....	0.2%

70. ИМА ЛИ НЕЩО, СВЪРЗАНО С ТЕМИТЕ НА ПРОУЧВАНЕТО, КОЕТО БИХТЕ ИСКАЛИ ДА ДОБАВИТЕ?

Без отговор.....	85.3%
Анкетата е подходяща за голяма организация ...	0.7%
Да се усъвършенства нормативната база	1.5%
По-добри взаимоотношения с институциите	1.4%
ЮЛНЦ с обществена цел нямат регламентирани отношения с бюджета	0.7%
ЮЛНЦ с обществена цел нямат регламентирани отношения с еврофондовете.....	0.2%

Държавата и общината не прилагат закона за народните читалища.....	0.2%
Държавата не подпомага финансово НПО	1.9%
НПО трябва да предоставят социални услуги....	0.2%
Да се повиши авторитета на НПО	0.5%
Да има препратки към предходни въпроси в картата.....	0.2%
Не се говори, че НПО са коректив на властта ...	0.7%
Изследването не е насочено към бизнес организациите	0.2%
Получаване на обратна информация.....	0.2%
Да има информация за НПО със сходна дейност.....	1.2%
Да се проверява отчетността на НПО	0.5%
Да има TV с информация за НПО	0.2%
Да се сформира екип между персонала и ръководните органи	0.2%
Да се приеме отделен закон за старите хора	0.2%
Местната власт не работи за реална интеграция на ромите	0.2%
Да има законодателни възможности за предоставяне на здравни грижи	0.2%
Да има въпроси за принципа на членството	0.2%
Да се регламентират отношенията между ТД, МОН и ДАМС	0.2%
Да се осъществява екологичен контрол.....	0.5%
Оценителите на проекти да не са от държавни институции	0.2%
Анкетата не е подходяща за организации на ЮЛО.....	0.2%
Много от сферите на дейност във въпросника се покриват.....	0.2%
Да има въпрос за оценка на успехите на НПО ...	0.2%
Да има лобирание в подкрепа на национално работещите НПО	0.2%
В малките НПО има сфери непокрити от въпросника.....	0.2%
Анкетата да е по-опростена	0.2%
Облекчения за дарителите.....	0.2%
Да се популяризират предимствата на бойните изкуства.....	0.2%

71. ЗАПОЗНАТИ ЛИ СТЕ С КОНЦЕПЦИЯТА ЗА ПРОМЕНИ В ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО ЗА ЮРИДИЧЕСКИ ЛИЦА С НЕСТОПАНСКА ЦЕЛ В БЪЛГАРИЯ И АКО ДА, ПОДКРЕПЯТЕ ЛИ Я?

Без отговор	4.7%
Да, запознат съм и я подкрепям.....	54.4%
Да, запознат съм, но не я подкрепям	5.5%
Не, не съм запознат	35.4%

ТИП НАСЕЛЕНО МЯСТО

Столица.....	23.7%
Областен град.....	69.8%
Друг град.....	6.0%
Село.....	0.5%

АНАЛИЗ НА ОСНОВНИТЕ ПРАВНИ ИЗИСКВАНИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА НПО В БЪЛГАРИЯ

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият анализ има за цел да изследва основните правни изисквания относно управлението на неправителствените организации в България според действащото законодателство. В него е разгледана онази част от правната уредба на юридическите лица с нестопанска цел (ЮЛНЦ), която регламентира най-съществените аспекти на управлението на тези организации, които са свързани с техните структура, органи и вътрешни актове.

Анализът се състои от три основни части. В първата част последователно са разгледани правото на сдружаване, видовете юридически лица с нестопанска цел, органите на управление на ЮЛНЦ и вземането на решения.

Във втората част от изследването са представени правилата относно членовете на органи на ЮЛНЦ и актовете, които ЮЛНЦ са задължени да приемат, както и тези, които могат по собствена воля да приемат.

В последната част са изложени законовите правила относно избягването на конфликти на интереси, контрола върху ЮЛНЦ и законодателните тенденции в правната уредба на управлението на ЮЛНЦ.

Анализът има и практическа насоченост, като изследва някои практики на управление на ЮЛНЦ, които не са закрепени в закона, както и предлага описание на примерно съдържание на вътрешните актове на ЮЛНЦ.

I. ОБЩА ЧАСТ - ПРАВОТО НА СДРУЖАВАНЕ И СВОБОДАТА НА ИЗРАЗЯВАНЕ НА МНЕНИЕ

Свободата да изразяваш мнение, да реализираш индивидуални и групови проекти, да следваш традиции, да създаваш нови практики изисква среда, свободна от принуда, в която можеш да избереш дали и как да се кооперираш с други хора, които споделят същите ценности, принципи и цели. Ето защо свободата на сдружаване е основно право на личността, около което израства действеното гражданско общество.

В модерната демокрация автономната сфера на гражданската свобода е гарантирана от правото. Вътрешни и международноправни актове отразяват степента на независимост на личността от публичното управление. Регламентирана още в първите актове за правата на личността и конституции¹⁰, свободата на сдружаване е сред фундаментите, върху които се изгражда модерното плуралистично общество.

Уредбата на конституционно ниво на това основно право на личността има две измерения:

1. да се гарантира гражданската свобода срещу произволна намеса от страна на държавата;
2. да се предотвратят възможните злоупотреби с това основно право като се дадат изрично границите, до които се простира тази свобода.

В първата съвременна конституция – американската, изрично се забранява на Конгреса да приема закони, с които би могъл да ограничи правото на гражданите свободно да се събират/сдружават, закони ограничаващи свободата на религията, на изразяването, на пресата¹¹. Така е подчертана генетичната връзка на тези свободи за изграждането на свободно управление.

Гаранциите за свободата на сдружаване, както и посочването на пределите при упражняването ѝ, във вътрешни и международноправни актове по правата на човека, отразяват класическото либерално разбиране за свободата на личността не като безгранична възможност да правиш това, което желаеш, а като свобода от външна произволна принуда, като обуздаване на

¹⁰ 1688 г. - в Англия, след 1776 г. - в конституциите и хартите на колониите в Северна Америка, 1791 г. - в Била за правата към Конституцията на САЩ, 1789 г. - във Френската декларация за правата на човека и гражданина от 1789 г.

¹¹ Първата поправка на Конституцията на САЩ

всяка произволна власт, т.е. като свобода в рамките на закона. В същото време регламентирането на свободата на сдружаване в юридически актове имплицитно защитава и негативния елемент на това право – свободата да не се сдружаваш (повсеместно нарушавано при всички форми на диктатура, когато гражданите са принуждавани да участват в контролирани от властта казионни организации). Във Всеобщата декларация за правата на човека този двустранен аспект на свободата на сдружаване е ярко подчертан в чл. 20: “1. Всеки човек има право на свобода на мирни събрания и сдружения. 2. Никой не трябва да бъде принуждаван да участва в дадено сдружение.”

Правното регламентиране на свободата на сдружаване в българската конституция разкрива широк обществен спектър, в който да се разгръщат различните инициативи на гражданите извън контрола на държавата. Според чл. 44 от Конституцията на Република България, “Гражданите могат свободно да се сдружават”. Но конституцията съдържа и забранителни разпоредби, според които “Забраняват се организации, чиято дейност е насочена срещу суверенитета, териториалната цялост на страната и единството на нацията, към разпалване на расова, национална, етническа или религиозна вражда, към нарушаване на правата и свободите на гражданите, както и организации, които създават тайни или военизирани структури или се стремят да постигнат целите си чрез насилие”.

Многообразието на формите, в които се проявява плурализма на гражданското общество предполага съществуването на различни режими за създадените разнообразни организации на гражданите.

Юридическите лица с нестопанска цел (ЮЛНЦ) представляват най-яркото проявление на свободата на сдружаване като основно човешко право. Те са основните субекти на гражданското общество, чрез които то съществува и функционира. Те са продукт на личната инициатива на гражданите за обединяване на техните общи интереси в определени неограничени по своето разнообразие обществени сфери, като социална сфера, здравеопазване, наука, култура, изкуство, образование, спорт и т.н.

II. ВИДОВЕ ЮЛНЦ

1. Сдружение

Сдружението е един от двата основни вида юридически лица с нестопанска цел според българското законодателство. То е корпоративно устроено и това обстоятелство определя неговата органична структура. Според Закона за юридическите лица с нестопанска цел (ЗЮЛНЦ), всяко сдружение следва да има винаги двустепенна система от органи – Общо събрание и Управителен съвет (Управител). Освен тях, според волята на учредителите или на съответния орган, който е оправомощен да взема такова решение, е възможно да бъдат създадени и допълнителни, алтернативни органи. Устройството на всяко сдружение, включително и системата му от органи, се определят от закона и устава.

Видове органи

Общо събрание и Управителен съвет (Управител) са двата задължителни органа за сдружението, независимо дали то е в частна или в обществена полза. ЗЮЛНЦ е разделил функционално двата органа, като изрично е посочил, че Общото събрание е върховният орган¹², а Управителният съвет е управителният орган.

¹² В практиката се срещат и други наименования на Върховния орган на сдружението, макар и да не са легално определени: асамблея, пленум и пр.

⁴ Това правило често в практика създава затруднение с оглед на самата специфика на дейността и управлението на ЮЛНЦ. В много от случаите организациите формират бюджет на база участие в различни проекти, за което решение взема управителният съвет. Наложилата се практика показва, че обикновено Общото събрание приема отчета за бюджета и евентуално рамката на бюджета за следващата година.

Правилото е, че Общото събрание се състои от всички членове на сдружението, независимо от евентуалното им разделяне в различни категории (пр. редовни членове, асоциирани членове и пр.). Възможно е да се предвиди и друго правило, според което само определена група членове формират състава на върховния орган, но в този случай това правило следва да бъде изрично уредено в устава на сдружението.

В ЗЮЛНЦ детайлно са изброени правомощията на Общото събрание на сдружението, като освен тях, в устава могат да бъдат предвидени и допълнителни правомощия. Изброяването е изрично, но не е изчерпателно. Част от правомощията на Общото събрание са от категорията на т.нар. непрехвърлими правомощия, които му придават качеството на върховен орган на сдружението, като законодателят изрично е забранил с императивна разпоредба тяхното делегиране на други органи. Сред тях са: изменението и допълнението на основния акт – устава, избирането и освобождаването на членовете на управителния орган, решението за преобразуван или прекратяване на организацията, приемането на бюджета⁴, приемането на отчета за дейността на управителния орган (защото само общото събрание освобождава от отговорност членовете му) и отмяната на решенията на другите органи в определени хипотези. Всички правомощия извън горните, с изрично решение биха могли да бъдат делегирани на друг орган (Управителния съвет или другите алтернативни органи). Органът, който следва да вземе решение за това прехвърляне на правомощия е Общото събрание, като е необходимо да е налице съответното изменение на устава.

Управителен съвет – структура и правомощия

Управителен орган на сдружението е Управителният съвет, който задължително се състои от членове на организацията, освен в случаите, когато юридически лица, които са членове на сдружението, посочват за членове на Управителния съвет и лица, които не са членове. Законът позволява функциите на Управителния съвет да се изпълняват от едно лице – управител. В този случай е необходимо да има изрично решение на Общото събрание, както и съответна промяна в устава, която да отрази управлението на сдружението от едноличен орган.

В закона е посочен минималният брой на членовете на Управителния съвет – 3 лица, но не е посочен максимум. Точният брой на членовете на Управителния съвет трябва да бъде определен в Устава или да бъде определяем т.е. в Устава да бъде посочена границата (например “от 3 до 5 лица”), а с конкретното решение на Общото събрание да се определи конкретният брой. Членове могат да бъдат както физически лица, така и юридически. В Устава могат да бъдат поставени и определени специални изисквания към членовете на Управителния съвет (да са на определена възраст, да имат определени заслуги, да заемат определена позиция и пр.). Във всички случаи, те следва да бъдат напълно дееспособни (навършили 18 годишна възраст и не поставени под запрещение), тъй като следва да могат самостоятелно да изразяват воля.

Членовете на Управителния съвет задължително се избират от върховния орган – Общото събрание и това е законоустановено положение. Възможно е да бъде избран Председател измежду членовете на управителния съвет. Решението за това може да бъде взето както от Общото събрание, така и от самия Управителен съвет.

Управителният съвет е мандатен орган и винаги следва да бъде определен (или определяем) срокът, за който ще управлява сдружението. Максималният срок посочен в закона е 5 години. В Устава следва да бъде фиксирано правилото, според което се определя мандата – точно определен (например “2 години”) или определяем (например “до 2 години”), което означава че със съответното решение на Общото събрание следва да се определи конкретно за колко време ще управлява конкретният Управителен съвет.

Управителният съвет е органът, който управлява и ръководи дейността на сдружението. В закона са посочени основните му правомощия, типични за всеки управителен орган, както и е предвидено, че Управителният съвет има една обща компетентност по отношение на всички други въпроси, които не са изрично предвидени в правомощията на друг орган на сдружението.

Едни от основните правомощия на Управителния съвет са неговите представителни правомощия. В закона изрично е посочено, че Управителният съвет е органът, който представлява сдружението, но и определя обема на представителната власт на своите членове.

Законът изисква ясно да бъде определено кое лице/а и при какви условия ще представляват сдружението, като ангажират с подписа си организацията и това следва да бъде посочено ясно в Устава. Ако в Устава нищо не е казано, се приема че всички членове на Управителния съвет заедно представляват сдружението. Изрично следва да бъде определен обемът на представителната власт – за всякакви действия или да бъде ограничена за определен кръг дейности.

Друга основна група правомощия на Управителния съвет са тясно свързани с неговите управителни функции: осигурява изпълнението на решенията на Общото събрание, организира извършването на дейността на сдружението, подготвя и внася за разглеждане от Общото събрание отчет за дейността и проекта за бюджет

Като израз на неговите управителни функции, Управителният съвет е и органът, който основно се разпорежда с имуществото на сдружението и разходването на бюджета. В Устава или в конкретно решение на Общото събрание това правомощие може да бъде ограничено (например за разпореждането с определени вещни права да е необходимо изрично решение на Общото събрание), но ако няма изрично ограничения, Управителния съвет има неограничени имуществени правомощия.

2. Фондация

Видове органи – правомощия и структура

Фондацията е вторият вид юридическо лице с нестопанска цел според българското законодателство, което няма корпоративен характер и това е основната разлика със сдружението. По отношение на фондацията, законът е значително по-лаконичен в сравнение с уредбата на сдружението - за това колко и какви органи следва да има всяка фондация. Органите на фондацията не са ограничени и по отношение на броя на членовете на тези органи. Ако учредителят желае да участва в управлението на фондацията, той трябва изрично да уреди това в учредителния акт.

Във всички случаи Фондацията следва да има поне един орган – управителен, който да управлява организацията и да изразява волята ѝ. Този орган може да бъде както едноличен, така и колективен. Когато е предвиден повече от един орган, законът определя, че правилата за Общото събрание и Управителния съвет от сдружението се прилагат съответно за органите на фондацията. Това означава, че при фондацията единият от органите ще бъде върховен орган, а другият – управителен. Този орган на фондацията, който е определен да бъде върховен ще има правомощия сходни с тези на общото събрание: изменение на учредителния акт, избирането и освобождаването на управителния орган, приемането на отчета и пр. Управителният орган ще има типичните управителни правомощия – разпореждане с имуществото, представителство, организиране на дейността на организацията и пр.

Органите на фондацията могат сами да попълват състава си, но реда и начина за това следва да бъдат предварително определени в устройствения акт. Ако въпреки предварително определените ред и начин, органът не може да вземе решение, с което да попълни състава си, всяко лице от състава на органа или всяко лице, което се ползва от дейността на фондацията (дестинатор), може да поиска компетентния окръжен съд да направи това. Законодателят е допуснал само още една възможност за намеса на съда при органите на фондацията – в случаите, когато тя е учредена, но не са образувани органите ѝ, съдът може да ги посочи. Той обаче трябва да направи това само ако сам учредителят не може да ги посочи или това не може да стане по определения от него ред. По искане на заинтересуваните лица съдът може да конституира първите органи, за да може фондацията да започне да функционира, като е длъжен максимално да се придържа към волята, изразена в учредителния акт.

Законът не определя какви следва да бъдат имената на органите на фондацията, за разлика от уредбата на сдружението. В практиката са се наложили няколко по-популярни названия: за върховен орган – Настоятелство, Съвет на фондацията, Върховен съвет и др., а за управителния орган: Директор, Управител (в случаите, когато е едноличен) и Управителен съвет (когато е колективен). Важно е наименованието на съответния орган да не въвежда в заблуждение относно неговото място в структурата на организацията и правомощията му (например ако върховния орган се казва управителен съвет).

Поради особеностите на фондацията като вид юридическо лице, тук е предвиден един особен правен институт, който не съществува при сдружението – запазените права на учредителя/ите. При учредяването на фондацията учредителят/ите могат да запазят за себе си или за посочено от тях друго лице определени правомощия, с които да гарантира по-нататъшно спазване на волята си. Законът не определя колко и какви по обем следва да бъдат запазените права. Наложилите се в практиката запазени права са: измененията на учредителния акт, решението за прекратяване или преобразуване на организацията и в някои случаи – избора на членовете на органите на фондацията. Когато има запазени права, но учредителят или посоченото от него лице не може да ги упражнява по определена причина (ако почине, бъде обявен на отсъстващ или поставен под пълно запрещение, или прекратено ако е юридическо лице), те преминават за упражняване към съответния орган на фондацията, а не се наследяват. Също така, ако учредителят или определеното от него лице, не упражняват правата си с необходимата грижа или са в трайна невъзможност¹³ да направят това, съдът по регистрация по искане на управителния орган може да постанови техните правомощия да бъдат предоставени на съответния орган за определен период от време или завинаги според преценката на съда. За разлика от първата хипотеза, където автоматично преминават правата, във втория случай задължително следва да има решение на съда за преминаване упражняването на запазените права.

Алтернативни органи

ЗЮЛНЦ не забранява създаването на допълнителни органи, освен задължително предвидените за всеки от двата вида юридически лица с нестопанска цел. Така съответния орган, който има това правомощие (обикновено върховния орган на организацията) може да моделира структурата от органи, без да нарушава задължително предвидените в закона изисквания. Относно тяхното наименование и функции няма никакви ограничения. Те могат да бъдат както колективни, така и еднолични. Всяка организация е свободна да ги създава, да определя техния статут, както и реда за включване на лицата в техния състав. Най-често тези органи имат наименование, подсказващо функциите, които изпълняват: Обществен съвет, Съвет на дарителите, експертни комисии, Секретар, Ковчезник и пр. Техните функции могат да бъдат помощни по отношение на основните органи, така и да имат определена компетентност, специално делегирана в някоя от областите на дейност на организацията. Най-често те са със следните функции: представителни, контролни, почетни, консултативни и пр. Техните статут и правомощия следва да бъдат уредени в някои от актовете на организацията, но това може да бъде както основния устройствен акт, така и в други вътрешни актове. Важното правило, което трябва да се съблюдава е, че всеки отделен орган следва да има собствена компетентност по определени въпроси, за да се избегне смесване на функциите на органите. Така, при сдружението много често освен наличието на управителния съвет, съществуват Изпълнителен директор и Председател на Управителния съвет. Последните двама ще бъдат самостоятелни органи, в случаите когато са им предвидени отделни функции, предимно с оперативно организационни правомощия.

ЮЛНЦ в обществена полза

¹³ “Трайна невъзможност” се приема, че е за срок повече от 6 месеца

ЮЛНЦ, определени за извършване на дейност в обществена полза, следва задължително да съблюдават изискванията на глава трета от ЗЮЛНЦ. Относно органите, там е поставено изискването организациите в обществена полза винаги да имат двустепенна система от органи, като върховният следва да е колективен, а управителния – може да е колективен или едноличен. При сдружението това условие е винаги изпълнено, тъй като във всички случаи то има Общо събрание и управителен съвет или управител. На практика, това изискване за задължителната двустепенна система на органите важи за фондациите в обществена полза. Следователно хипотезата на фондация само с един орган е възможна единствено при Фондациите в частна полза. Тези, които са се определили в обществена полза, винаги следва да имат като минимум един върховен колективен орган и един управителен (колективен или едноличен). При Фондациите в обществена полза стои един въпрос от практиката, без той изрично да е уреден законодателно: какъв обем на запазени права може да предвиди за себе си или за трето лице учредителя. В случаите, когато учредителят запази твърде голям обем от права, които принципно са присъщи на върховния орган на организацията, (като например промяна на устройствения акт, избора на управителния орган, решението за прекратяване и преобразуване, приемане на отчета за дейността и бюджета и др.), може да се наруши принципа на двустепенност на управление на организацията. При нарушаването на този принцип чрез запазването на твърде много и големи по обем запазени права според някои автори се нарушават баланса и йерархията в отношенията между върховния и управителния орган на Фондациите в обществена полза и това на целите на закона.

Възнаграждение на членовете на органите на ЮЛНЦ

Принципно, участието в органите на юридическите лица с нестопанска цел не е свързано с получаването на възнаграждение. Няма пречка, обаче такава да бъде изрично предвидено, както и да се получава възнаграждение за професионални услуги, предоставени на организацията. Редът за това може да бъде предварително определен. За организациите в обществена полза изрично е поставено изискването, че ако се сключи сделка между организацията и лица от състава на органите, както и техни съпрузи, роднини по права линия – без ограничения, по сребрена линия – до четвърта степен, или по сватовство – до втора степен включително или с юридически лица, в които посочените лица са управители или могат да възпрепятстват вземането на решения, то сделката следва задължително да е в очевидна полза на организацията или да е сключена при общи условия, публично обявени. Първият критерии – очевидна полза - е относително субективен и следва да бъде правена оценка за всеки конкретен случай. Вторият критерии – общи условия, публично обявени – означават, че ще се определи на пазарен принцип, в условията на свободна конкуренция.

III. ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ ОТ ОРГАНИТЕ НА ЮЛНЦ

1. Заседания на колективните органи

Органите на сдружението

За органите на сдружението законът е предвидил изрични правила относно свикването, провеждането на заседанията и мнозинствата при вземане на решенията на двата основни органа – Общо събрание и Управителен съвет.

Общо събрание

Върховният орган на сдружението се свиква от Управителния съвет (съответно Управителя) по негова инициатива или по искане на 1/3 от членовете на сдружението и ако в последния случай Управителният съвет в 1-месечен срок не отправи писмена покана за свикване на Общото събрание, то се свиква от съда по седалището на сдружението по писмено искане на заинтересованите членове или натоварено от тях лице. Изискването, че 1/3 от членовете могат да инициират свикване на Общо събрание не може да се промени в Устава. Законът поставя изискването

поканата, която трябва да съдържа дневния ред, датата, часа, мястото на провеждане на Общото събрание, както и по чия инициатива то се свиква, да бъде обнародвана в Държавен вестник. Разпоредбите относно съдържанието на поканата за Общо събрание, обнародването в Държавен вестник и поставянето на мястото за обявления по адреса на управление на сдружението са императивни. Ако процедурата, така както е определена в закона, не бъде спазена, взетите решения ще бъдат опорочени и подлежат на отмяна от съда. Законодателят изрично е предвидил, че относно въпросите, невключени в обявления в поканата дневен ред не може да се взимат решения и това също е императивна разпоредба.

По отношение на кворума е предвидено, че ако уставът не разпорежда друго, общото събрание е законно, ако присъстват повече от половината от всички членове. В устава може да бъде изрично предвидено и друго изискване за кворум (например: по-висок кворум – присъствие на повече от половината от *всички* членове). Законът допуска да бъде приложен и принципът на спадащия кворум - при липсата на изискуемия кворум (от закона или от устава) събранието се отлага за един час по-късно на същото място и при същия дневен ред и може да се проведе колкото и членове да се явят. Ако организацията желае да изключи прилагането на това правило, следва изрично да го направи в Устава.

Според закона, решенията на Общото събрание се вземат с мнозинство от присъстващите, а решенията за изменение и допълнение на Устава и за преобразуване и прекратяване на сдружението – с мнозинство от 2/3 от присъстващите. Няма пречка тези мнозинства да бъдат завишени в Устава, като се предвидят квалифицирани или абсолютни мнозинства за някои или всички от решенията. Принципът на мнозинството означава, че в случаите, когато се гласува едно решение с предвиденото от закона или устава мнозинство, то изразява волята на целия колективен орган и обвързва включително и тези, които са гласували “против” или въобще не са гласували.

Всеки член според закона има право на един глас. Предвидено е изрично, че член на Общото събрание не може да упражни правото си на глас в случаите на конфликт на интереси, поради отношения между свързани лица, когато се гласува въпрос отнасящ се до него или до негов роднина или когато въпросът се отнася до юридически лица, върху които съответният член има влияние.

Броят на заседанията на Общото събрание не е фиксиран в закона, но следвайки логиката на правомощията му, то следва да се свиква поне веднъж годишно за да приеме бюджета и отчета за дейността. Заседанията се разделят на редовни (които се свикват регулярно) и извънредни. Извънредните заседания обикновено се свикват по реда за свикване на редовните заседания.

Управителен съвет

В закона, също изрично, са предвидени правила относно свикването и начина на провеждане на заседанията на Управителния съвет при сдружението. Инициатива за свикване на заседанията имат Председателя или по искане на 1/3 от членовете на Управителния съвет. В устава може да бъде предвидено, че и друг орган може да има инициатива за свикване на Управителния съвет – например Изпълнителния директор. Ако Председателят не свика заседанието в седмичен срок, то може да се свика и от всеки член на Управителния съвет.

За заседанията на Управителния съвет е налице кворум, ако на заседанието присъстват¹⁴ поне повече от половината от неговите членове (тук принципа на спадащия кворум е изключен поради по-малкия брой на членове на управителния съвет). Изрично е посочено, че някои от решенията на Управителния съвет се вземат при определени мнозинства: решенията за разпореждане с имуществото, определянето на реда и извършването на дейността, както и извършването на ликвидацията – с мнозинство (50+1) от всички членове, а всички останали решения – с мнозинст-

¹⁴ В ЗЮЛНЦ е въведено определение за присъстващо лице: “.лице, с което има двустранна телефонна или друга връзка, гарантираща установяването на самоличността му и позволяваща участието му в обсъждането и вземането на решения. Гласуването на този член се удостоверява в протокола от председателстващия заседанието”.

во от присъстващите. В Устава могат да бъдат предвидени по-високи мнозинства за вземането на тези решения, но не и по-ниски от законово предвидените.

Законодателят е предвидил изрично и една особена възможност – Управителния съвет да може да взема решение и без да бъде провеждано заседание, ако протоколът за взетото решение бъде подписан без забележки и възражения за това от всички членове на Управителния съвет. Това означава, че всички членове следва да се подпишат последователно върху протокола и да изразят съгласие относно обстоятелството, че решението се взема по този начин, а за самото решение могат да гласуват както “за”, така и “против”.

По отношение на другите алтернативни органи на сдружението следва в съответния акт, определящ техния статут и правомощия, да бъдат посочени реда за вземане на решения, мнозинства и пр. Всяко сдружение е свободно само да определи какви ще бъдат тези правила.

Колективните органи при Фондацията

По отношение на органите на фондациите, няма изрично предвидени законодателно правила, уреждащи техния статут и правомощия. Както бе посочено и по-горе, правилата за Общото събрание и Управителния съвет се прилагат съответно. В практиката се е наложило, че при органите на фондацията задължително се спазват квалифицираните мнозинства, предвидени при сдружението при вземането на решенията съответно на върховния и на управителния орган.

Броят на заседанията на колективните органи на фондацията следва да бъде посочен в устройствения акт, за да се определи тяхната регулярност. Ако това не е направено, смята се че ако има върховен колективен орган той следва да се свиква поне веднъж годишно, а управителния колективен орган – повече от веднъж годишно.

Общественополezni организации

За организациите в обществена полза се прилагат посочените по-горе правила за свикване, кворум и мнозинства, но законът е поставил и някои допълнителни изисквания. По отношение на безвъзмездно разходване на имуществото, когато е в полза на определена категория свързани лица, посочени в закона¹⁵, е необходимо мотивирано решение на върховния орган. Също така, предвидено е специално изискване, че колективният орган на организацията в обществена полза, следва да взема решенията си с мнозинство от всички членове, когато става въпрос за следните няколко въпроса: извършване на ликвидация, разпореждане с имуществото и определяне реда и организирането на дейността. Това правило важи за колективния управителен орган на сдружението или на фондацията. Ако в конкретния случай, управителният орган е едноличен и тези правомощия се упражняват от върховния орган, това правило за необходимо мнозинство при вземане на горепосочените решения се прилага за върховния орган.

Задължителност на решенията на органите

Задължителността на решенията на органите зависи от структурата и разпределението на правомощията им. Във всички случаи решенията на върховния орган са задължителни за всички останали органи и това правило е израз на неговото върховенство. Този принцип е изрично предвиден и в закона. По отношение на останалите органи всяка една организация е свободна да определи дали, в каква степен и спрямо кого ще бъдат задължителни решенията им.

Вътрешен контрол между органите на ЮЛНЦ

Законодателно изрично е предвиден вътрешния контрол на решенията на органите и възможността за тяхната отмяна. Според закона, в случаите, когато едно решение на някои от органите е взето в противоречие със закона, устава или предходно решение на върховния орган – общото събрание – това решение може да бъде оспорено пред общото събрание по искане на

¹⁵ Чл. 41, ал. 3, т. 1 – 4 от ЗЮЛНЦ

заинтересуваните членове на сдружението или на негов орган. С оглед все пак на установяване на правната сигурност е поставен преклузивен срок – искането трябва да е отправено в едномесечен срок от узнаването, но не по-късно от една година от датата на вземане на решението. Тази възможност за обжалване на решенията на органите е предвидена в глава, регулираща материята за сдруженията, но няма пречка правилата да се прилага за органите на фондацията, като функцията по разглеждане и контрол на решенията на органите ще се изпълнява от съответния върховен орган на фондацията. Освен това правило, всяка организация е свободна да детайлизира и разшири процедурата по вътрешно обжалване и контрол на актовете на отделните свои органи.

Съдебен контрол върху решенията

Законът предвижда и възможност за съдебен контрол върху актовете на органите на сдружението. Пред съдът могат да бъдат разглеждани актовете на органите, които са взети в противоречие със закона, устава или предходно решение на Общото събрание. Противоречието със закона означава противоречие с императивна разпоредба на закона, като в последното се включват както и техническото понятие закон, така и подзаконов нормативен акт. Правен интерес да заведе такъв иск има всеки член или орган на сдружението, както и прокурора. Отново е предвиден преклузивен срок – едномесечен от узнаването, но не по-късно от една година от датата на вземане на решението. Това правило макар, че не е изрично предвидено за фондациите, се прилага и за техните органи.

Ако се установи противоречие, съдът отменя обжалваното решение, но не може на негово място да постанови друго, защото няма компетентността да решава вместо органите на юридическото лице с нестопанска цел, както и да задължи органът да приеме конкретно решение.

При съдебни спорове, управителния орган представлява юридическото лице с нестопанска цел. В случаите, когато споровете са между ЮЛНЦ и управителния му орган или негов член, юридическото лице може да се представлява и от избрани от общото му събрание едно или няколко лица.

IV. ПРАВА, ЗАДЪЛЖЕНИЯ И ОТГОВОРНОСТ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА ОРГАНИТЕ НА ЮЛНЦ

Въпросът за правата, задълженията и отговорността на членовете на органите на ЮЛНЦ е пряко свързан с това какви вътрешни отношения биха могли да възникнат в едно ЮЛНЦ. Би могло да се говори за няколко групи отношения - между лицата от състава на органа и самия орган, между органа и ЮЛНЦ, между членовете на органа и ЮЛНЦ.

Между членовете на органа и самия орган не съществува правна връзка, тъй като органът на едно ЮЛНЦ не е отделен правен субект. Безспорно е и това, че между органът и ЮЛНЦ също не възниква отношение, защото органът е интегрална част на самото юридическо лице. Единственото правоотношение, което съществува е това между отделното физическо лице - член на орган и ЮЛНЦ. Съдържанието на това отношение включва правата, задълженията и отговорността на членовете на органите при ЮЛНЦ.

Права и задължения на членовете на сдружение

При сдруженията до голяма степен правата и задълженията на членовете на органите са пряко свързани с членските права и задължения. Този вид ЮЛНЦ представлява обединение на лица, които с общи усилия постигат нестопански цели и при тяхното обединяване възниква отношение между всеки отделен член и самото юридическо лице. Тези отношения, наречени членски правоотношения се изграждат от насрещни и взаимно свързани права и задължения, които са законово определени и уставно детайлизирани.

Членовете на едно сдружението имат най-общо имуществени, неимуществени и организационни права. Ето някои от по-важните неимуществени права на членовете на сдружението.

Всеки член на сдружение има право да участва в неговото управление, да бъде информиран за дейността му и да се ползва от резултатите от дейността му по реда определен в устава¹⁶. Правото на участие в управлението включва активно и пасивно изборително право спрямо органите на сдружението, право на участие в заседанията на органите, правото на изказване на мнение и правене на предложения, правото на глас. Правото на информация на членовете включва право на искане на сведения относно цялостната дейност на сдружението, относно заседанията и решенията на неговите органи, набирането и разходването на средства и т.н. Към групата на неимуществените права влиза и правото на контрол, което има всеки член, което се осъществява чрез възможността да се иска отмяна от Общото събрание (ОС) на решенията на органите, които са в противоречие със закона, устава или други решения на ОС. Правото на контрол обхваща и решенията на ОС, като в този случай спорът се повдига пред съда в предвидените от закона срокове от вземането на решението.

Имуществените права се свързват с възможността членовете на сдружението да се ползват от неговото имущество и от резултатите от неговата дейност, като точното съдържание на тези права следва да бъде изрично регламентирано в устава.

Най-съществените неимуществени задължения на членовете на сдружението, които законът предвижда са задължението за участие в дейността и задължението за поведение съвместимо с дейността на организацията. Законът предвижда санкцията изключване на член при поведение, което прави по-нататъшното членство в сдружението несъвместимо¹⁷. Последница от системното неспазване на задължението за участие в дейността или невнасянето на имуществените вноски е отпадане на членството, което според закона се констатира по документи по реда предвиден в устава на сдружението¹⁸.

Права и задължения на членовете на органи при фондация

Фондациите нямат членове и това е тяхна основна специфика, която ги отличава от сдруженията. Затова при тях не може да се говори за членски права и задълженията. Въпреки това, при фондациите възникват отношения между отделните членове на органите и самото юридическо лице. По отношение на тези права и задължения липсва изрична законова уредба, но те могат да бъдат свободно детайлизирани в учредителния акт на фондацията.

Въпреки липсата на правна уредба може да се каже, че членовете на органите на фондацията са длъжни да изпълняват дейността си съзнателно и в съответствие със закона и учредителния акт. Няма пречка в учредителния акт на фондацията да бъдат включени норми, които предвиждат права и задължения за членовете на органите, като участие в заседанията и вземането на решенията на органите, гласуване и т.н. както и санкции при неизпълнение на задълженията. Учредителният акт би могъл да предвиди и право на обезщетение за разноските, които членовете на органите на фондацията са направили при осъществяване на дейността си и други подобни имуществени или неимуществени права.

Отговорност на членовете на органи на ЮЛНЦ

Що се отнася до отговорността на членовете на органите на ЮЛНЦ, тя може да бъде разглеждана от различни аспекти - във външните и във вътрешните за ЮЛНЦ отношения или от гледна точка на различните видове отговорност в правото - административна, гражданска, наказателна и дисциплинарна.

Във външните отношения на ЮЛНЦ, каквито са отношенията на организацията с останалите правни субекти - трети лица, членовете на органи не отговарят пряко за вреди причинени от юридическото лице на тези лица. Отговорността се носи от самото юридическо лице. Това е така

¹⁶ Чл. 21, ал. 2 - ЗЮЛНЦ

¹⁷ Чл. 22, ал. 2 - ЗЮЛНЦ

¹⁸ Чл. 22, ал. 4 - ЗЮЛНЦ

защото по действащата правна уредба на института на представителството, последиците от действията на законния представител настъпват направо за представлявания. В случая, членовете на органи на ЮЛНЦ, които са определени за негови законни представители поемат задължения, които са от името и за сметка на юридическото лице. Следователно ЮЛНЦ носи отговорност за изпълнението, респективно за неизпълнението на тези задължения.

Във вътрешните отношения членовете на органите на ЮЛНЦ отговарят за причинените вреди на организацията лично. Съществуват различни разбирания за това какъв точно е характерът на тази отговорност. Най-общо членовете на органите отговарят към ЮЛНЦ за неизпълнение на задължението за доверие, оказано им от ЮЛНЦ с техния избор. При избора на едно лице за член на орган на ЮЛНЦ, между него и организацията възниква отношение, по силата на което лицето придобива определени права и задължения, свързани с функционирането на съответния орган. В този случай, ЮЛНЦ гласува доверие на лицето избрано за член на орган, като му възлага упражняването на определени права и изпълнението на определени задължения. Мярката за изпълнение на тези задължения е грижата на добрия стопанин, с която те са длъжни да следват мисията на организацията, да допринасят за постигането на нейните цели, да подпомагат дейността, да се разпореждат с имуществото и т.н. Обобщено, това е изискване за добро изпълнение на задълженията като член на орган. Вредите, които могат да настъпят за ЮЛНЦ най-често ще произтичат от бездействието на членовете на органите, които са длъжниците по това задължение.

Освобождение от отговорност на членовете на органи на ЮЛНЦ

ЗЮЛНЦ не регламентира изрично освобождаването от отговорност на членовете на органи на ЮЛНЦ. Въпреки това, в практиката, по аналогия от Търговския закон (ТЗ) се прилага подобно освобождаване. Според ТЗ, Общото събрание на дружество с ограничена отговорност, може да освободи управителя на дружеството от отговорност, като това решение означава, че дружеството не може предявява претенции за вреди срещу управителя. Решението за освобождаване от отговорност трябва да е изрично и конкретно и да бъде за ясно дефиниран период от време. Недопустимо е освобождаване от отговорност занапред. Освобождаването от отговорност има действие само по отношение на дружеството като юридическо лице и не засяга евентуалните претенции на съдружниците или третите лица. Освобождаването от отговорност може да бъде определено както като отказ от право на дружеството на претенции спрямо управителя, така и като одобрение на дейността по управление, независимо че при него може да е имало виновно причинени вреди. Едно такова решение, поначало, препятства възможността за водене на процес срещу управителя.

Аналогично, върховният орган на едно ЮЛНЦ може да вземе решение за освобождаване от отговорност на членовете на управителния орган. Основанието за това може да бъде удовлетвореност на организацията от работата на тези лица. Във всички случаи освобождаването от отговорност не бива да се смесва с освобождаването на едно лице като член на орган на ЮЛНЦ, което представлява решение на юридическото лице, противоположно по съдържание на решението за избор на лицето като такъв. Това решение слага край на отношението, което съществува между лицето член на орган и самото ЮЛНЦ. Предпоставките за подобно освобождаване могат да са най-различни. Това могат да са както обективни, така и субективни причини, някои от тях са определени в закона, при уредбата на сдружението, други могат да бъдат регламентирани в устава или в учредителния акт на ЮЛНЦ. Така например, едно лице, при което са налице основания за изключването му като член на сдружение или за неговото отпадане, бива изключено и като член на Управителния съвет на сдружението. Следователно, би могло да се каже, че освобождаването от отговорност и освобождаването на лице като член на орган представляват две противоположни по своя характер решения на ЮЛНЦ. При освобождаването от отговорност е налице положителна оценка от ЮЛНЦ по отношение на дейността на членовете на даден орган, а освобождаването на

лице като член на орган, когато не е основано на обективни причини е израз на отрицателна оценка от страна на ЮЛНЦ и представлява санкция за лицето член на орган.

Видове отговорност, която членовете на органи на ЮЛНЦ носят

Що се отнася до отделните видове отговорност, която членовете на органите носят в това си качество, те са определени в съответните нормативни актове. Така например в Данъчно-осигурителния процесуален кодекс е предвидена административно-наказателна отговорност за членовете на органите на управление на юридическо лице, укрили факти и обстоятелства, които по закон са били длъжни да обявят пред органа по приходите или публичния изпълнител и вследствие от това не са събрани задължения за данъци или задължителни осигурителни вноски. В този случай съответните лица отговарят за несъбраните задължения. При хипотезата в която лицата, задължени по закон да удържат и внасят данък или задължителни осигурителни вноски, не са изпълнили това си задължение, те носят солидарна отговорност с носителя на задължението, който е самото юридическо лице.

В случаите, когато даден член на орган виновно не изпълнява своите задължения като такъв и като пряко следствие от това негово бездействие настъпят вреди за ЮЛНЦ, той би носил гражданска отговорност по общите правила на неправомерното увреждане¹⁹.

В Наказателния кодекс са предвидени хипотези, при които членове на органи на ЮЛНЦ биха могли да носят наказателна отговорност.

Така например лица, които създават ЮЛНЦ или извършват привидно обявената при регистрацията му дейност с цел да получат под негово прикритие кредити, да бъдат освободени от данъци, да получават данъчни облекчения или друга имотна облага, както и да извършват забранена дейност се наказват с лишаване от свобода до три години, глоба от три до пет хиляди лева и лишаване от права.

Наказателна отговорност се предвижда и за лице, което чрез използване на документ с невярно съдържание или на неистински или преправен документ получи без правно основание чуждо имущество от фондове, принадлежащи на Европейския съюз или предоставено от тях на българската държава. Наказанието е лишаване от свобода от три до десет години.

Наказание лишаване от свобода до една година и глоба от хиляда до три хиляди лева се налага на онзи, който представи неверни сведения или затаи сведения в нарушение на задължение да предостави такива, за да получи средства от фондове, принадлежащи на Европейския съюз или предоставени от Европейския съюз на българската държава.

Наказателна отговорност носи и този, който използва не по предназначение получени финансови средства от фондове, принадлежащи на Европейския съюз или предоставени от Европейския съюз на българската държава. Наказанието е лишаване от свобода до пет години.

Във всички от изброените случаи, когато описаната престъпна дейност се извършва от членове на ЮЛНЦ, те биха носили наказателна отговорност.

Членовете на органи на ЮЛНЦ биха носили дисциплинарна отговорност в случаите, когато се намират в трудово правоотношение с организацията, която като техен работодател би могла да им налага определени санкции по правилата на Кодекса на труда.

V. АКТОВЕ НА ЮЛНЦ

1. Основни актове на ЮЛНЦ

ЮЛНЦ се създават, изграждат структурата си и функционират по правилата на закона и според своите вътрешни актове. По своето съдържание, тези актове могат да се разделят на

¹⁹ Чл. 45 от Закона за задълженията и договорите

основни и допълнителни, а според това дали имат правна регламентация на задължителни и факултативни. Основни са тези актове, без които ЮЛНЦ не могат да съществуват. Това са актовете, които уреждат възникването, устройството, структурата и дейността на ЮЛНЦ. Допълнителни са актовете, без които ЮЛНЦ могат да осъществяват дейност, но които по силата на определен нормативен акт или по собствена воля ЮЛНЦ приемат. Задължителни актове на ЮЛНЦ са тези, които те са длъжни да приемат по силата на действащ нормативен акт. Факултативни са актовете, за които няма законово задължение за приемането им, но по собствена воля ЮЛНЦ ги приемат.

Основните актове са и винаги задължителни, защото задължението за тяхното приемане и съдържанието им са изрично уредени в закона. Някои допълнителни актове на ЮЛНЦ, каквито са Правилата за предотвратяване изпирането на пари и финансирането на тероризма са също задължителни, защото изискването за тяхното приемане е установено в специален закон.

Устав

При сдружението основният и задължителен вътрешен акт е уставът. При фондацията такъв акт е учредителният акт. Това са образно казано Конституциите на тези юридически лица.

Според ЗЮЛНЦ, учредителите на едно сдружение следва да приемат устав със съдържание изрично регламентирано в закона, което представлява необходимото съдържание на устава на сдружението²⁰.

Пълнотата на устава е условие за възникване на сдружението като юридическо лице, т.к. необходимото съдържание на устава е едно от обстоятелствата, които задължително подлежат на вписване в съдебния регистър на ЮЛНЦ, а сдружението възниква от момента на своята регистрацията в съда.

На практика всеки устав следва да включва следните по-важни раздели:

1. Общи разпоредби, в които намират място основните белези от правната индивидуализация на сдружението – наименование, седалище, адрес на управление и т.н., както и срок за който се учредява сдружението, ако има такъв, и неговите клонове;

2. Цели и средства за тяхното постигане. Този раздел представлява най-съществената част от устава, защото в него се описват нестопанските цели, за постигането на които се създава самото юридическо лице, урежда се предмета на основната и предмета на допълнителната стопанска дейност, формиращи съвкупността от средства, чрез които ще бъдат постигнати целите на организацията. В този раздел се вписва и определянето на сдружението за извършване на дейност в частна или в обществена полза;

3. Членство и членски правоотношения – тук се регламентират правилата, свързани с възникване, съдържание и прекратяване на членството в сдружението, имуществените вноски, правата и задълженията на членовете и т.н.

4. Органи на управление и правомощия – в този раздел се включват разпоредби относно органната структура на сдружението, правомощията на отделните органи, начините за тяхното избиране и функциониране, правилата за вземане на решения, начините на представляване на сдружението и т.н.

5. Имущество, набиране и разходване на средства – тук се уреждат правилата за управление и разпореждане с движимото и недвижимото имущество на сдружението, начините за набиране и разходване на средства, правилата за разходване на имущество между свързани лица, правилата за разпределяне на имуществото при ликвидация, след удовлетворяване на кредиторите и други въпроси, свързани с имуществото или средствата на сдружението;

6. Други разпоредби/Допълнителни разпоредби/Заключителни разпоредби – подобни раздели не са задължителни и поначало техните норми не спадат към необходимото съдържание на устава, но в практиката често се срещат. В тях могат да бъдат включени всякакви разпоредби,

²⁰ Чл. 20, ал. 1 от ЗЮЛНЦ

допълващи основното съдържание на устава, като правила за вътрешна отчетност, норми за водене на книгите и документацията на сдружението, описание на датите на приемане, изменение или допълнение на устава и т.н.

Като цяло няма законова пречка уставът, веднъж удовлетворил законовите изисквания за съдържание, да включва всякакви допълнителни правила, касаещи сдружението, неговите членове, органи, дейност и т.н. стига те да не противоречат на основните разпоредби, както и на закона или морала.

По своята правна същност, уставът представлява многостранна сделка, при която учредителите на сдружението изразяват еднаква по съдържание воля. Тя включва съгласието на всеки от тях да бъде създадено сдружение с определено наименование, седалище, адрес на управление, цели, дейност, имущество, органи и т.н. Затова при учредяване на сдружението уставът се приема винаги с абсолютно мнозинство, с безусловно съгласие на всички членове. Не може да има учредител или член на сдружение, който приема устава с особено мнение или с резерви по отношение на някои от неговите разпоредби. Разбира се, при последващи изменения или допълнения на устава е възможно да има членове, които да не са съгласни с определени промени, но тези промени да им бъдат наложени от мнозинството на членовете на съответния компетентен орган.

Учредителен акт

Основният вътрешен акт при фондацията е учредителният акт. Според ЗЮЛНЦ, фондацията се учредява с дарение или завещание с едностранен учредителен акт, с който безвъзмездно се предоставя имущество за постигане на нестопанска цел. Учредителният акт следва да има съдържанието посочено в закона.²¹

Особеностите при него са такива, че докато при сдружението всички елементи, включени в необходимото съдържание на устава следва да бъдат приети от учредителите, при фондацията е възможно учредителят да определи в своя едностранен акт единствено целите и предоставеното имущество, което е достатъчно за действителността на акта. Останалите елементи могат да бъдат допълнени впоследствие от овластено от учредителя лице, от изпълнителя на завещанието или наследника, когато учредителят е починал, от друго лице което би се ползвало от дейността на фондацията или от съда.

Друга особеност на учредителния акт в сравнение с устава при сдружение е изискването при учредяване на фондация с дарение, учредителният акт да бъде с нотариално заверени подписи²². При сдружението уставът следва единствено да бъде подписан от учредителите, като няма законово изискване за нотариална заверка на подписите.

От гледна точка на съдържание, така както е уредбата в закона, би могло да се говори, че учредителният акт включва две основни части - имуществена и организационна. Имуществената част е тази, в която се описва размера и вида на едностранно предоставеното имущество, с което се учредява фондацията. Организационната част на учредителния акт включва всички елементи, които съдържа един устав на сдружение - правната индивидуализация; цели и средства за тяхното постигане; орган или органи на управление и правомощия; имущество, набиране и разходване на средства; други разпоредби. Тук единствено липсват правилата свързани с членството, защото фондацията е некорпоративно устроено юридическо лице, което няма членове. На тяхно място в учредителния акт биха могли да се регламентират евентуално запазените права на всеки учредител, ако той реши да има такива, което представлява институт специфичен само за фондацията. Учредителят може да реши определени права - например правото да определя вида и състава на органите на фондацията или решението за изменение и допълнение на учредителния акт да се упражняват единствено от него. За да се постигне този

²¹ Чл. 34, ал. 1 от ЗЮЛНЦ

²² Чл. 33, ал. 2 от ЗЮЛНЦ

ефект е необходимо съответните права да са изрично уредени като запазени за учредителя права в учредителния акт.

На практика, за по-голяма яснота се създават два отделни документа, които в своята цялост образуват основния вътрешен акт на фондацията. Първият документ представлява учредителен акт на дарение, който закрепва единствено акта на безвъзмездно предоставяне на имущество за учредяването на фондация с определени правни белези - наименование, седалище, адрес на управление, органи и състав на органите. В него се съдържа и изразена воля на приемане на втория документ, който е устройствен акт - аналогичен по съдържание на устава при сдружение-то, в който се съдържат всички организационни правила и който представлява неразделна част от учредителния акт на дарение. Освен че се постига по-голяма яснота на регламентацията, така се избягват и някои спорни моменти от теоретична и практическа гледна точка.

От теоретична гледна точка е спорно дали учредителният акт може да бъде изменян или допълван. Когато, обаче той е разделен на две части, първият документ - учредителният акт на дарение, респективно на завещание представлява един едностранен и еднократен акт, който веднъж произвел своите правни последици, а именно учредяването на фондацията, не може и няма как да бъде изменян. Вторият документ - устройственият акт, който съдържа организационните правила е акт, който несъмнено може да бъде изменян и допълван по правилата описани в него - от учредителя или от посочено от него лице, лица или орган.

От практическа гледна точка, съществува проблем с това кой точно акт следва да е в писмена форма с нотариална заверка на подписа на учредителя. Безспорно е, че законодателят е предвидил това завишено изискване за форма на документа с оглед на правната сигурност при извършването на определени действия на разпореждане с имущество, т.е. подписът на учредителя на една фондация трябва да е нотариално заверен, защото при учредяването се прави безвъзмездно предоставяне на имущество. Останалите разпоредби, влизащи в устройствения акт, с които се регламентират организационни правила като органи, правомощия и т.н. могат да са в обикновена писмена форма, както е при сдружението. Така с обособяването на двете части от общия учредителен акт, при фондацията, в отделни документи, се разрешава практическия проблем, като става ясно, че само актът, в който е описано безвъзмездното предоставяне на имущество следва да е с нотариално заверени подписи.

По своята правна същност учредителният акт на фондацията представлява едностранна правна сделка с особена насоченост - създаване на юридическо лице с нестопанска цел. Този акт е само първият елемент от сложната последователност от стъпки по възникването на фондацията като юридическо лице.

2. Вътрешни актове на ЮЛНЦ по закон

Съществуват вътрешни актове на ЮЛНЦ, които са допълнителни по своето съдържание, т.е. не съдържат правила, с които се регулират структурата и устройството на организацията, но в същото време са задължителни, защото съществува законово изискване за тяхното приемане.

Правила и ред за извършване на общественополезна дейност

Такъв допълнителен, задължителен вътрешно организационен акт за ЮЛНЦ представляват Правилата и редът за извършване на общественополезна дейност, каквито всички ЮЛНЦ, определени за извършване на дейност в обществена полза следва да приемат и да представят при вписването си в Централния регистър при Министерство на правосъдието. Те по своето съдържание представляват детайлизация на устава или учредителния акт на юридическото лице с нестопанска цел, в частта му отнасяща се до механизмите и начините, по които ще бъде извършвана общественополезната дейност. Правилата трябва да съдържат разпоредби, уреждащи начините за вземане на решения относно тази дейност, норми относно набирането и разходването на имуществото на организацията, редът за подбора и начина за подпомагане на лицата, ползващи се от тяхната дейност, правила за избягване конфликти на интереси при разходване на имущест-

вото и евентуално норми относно разпределянето на имуществото, останало след удовлетворяване на кредиторите при ликвидация. Примерното съдържание на едни правила и ред за извършване на общественополезна дейност, което удовлетворява изискванията на закона би могло да обхваща следните раздели:

1. "Статут" - уточняващ вида, статута и наименованието на ЮЛНЦ;
2. "Мисия/Визия" - съдържащ общата мисия/визия на организацията, ако има такава;
3. "Принципи, Задачи, Приоритети" - така както са заложиени в основния вътрешен акт на организацията;
5. "Цели на организацията" - описание на целите, за постигането на които е създадено и функционира ЮЛНЦ;
6. "Средства за постигане на целите" - съвкупността от дейности, чрез които организацията постига своите цели. Средствата включват дейностите, които влизат в предмета на основната стопанска дейност, както и дейностите, предвидени в предмета на допълнителната стопанска дейност, когато организацията ще извършва такава;
7. "Предмет на основна дейност" - когато в устройствения акт има обособяване на стопанските средства в такъв раздел;
8. "Предмет на стопанска дейност" - когато в устройствения акт има обособяване на стопанските средства в такъв раздел.

Наред с общите разпоредби, Правилата и редът за извършване на общественополезна дейност следва да съдържат и норми относно това от какво се образува имуществото на организацията, редът за неговото набиране и разходване и правилата, по които се вземат решенията във връзка с имуществото на ЮЛНЦ. Тук биха могли да се обособят правила относно:

1. "Имущество" - посочва се от какво се състои имуществото, какви права включва то - например учредително дарение при фондация или встъпителни вноски при сдружение;
2. "Набиране на средства и имущество" - източниците на приходи или финансиране на дейността на организацията - например приходи от имуществото или от допълнителна стопанска дейност, стопанисване на имуществото, възможности за вложения, инвестиране на свободните средства и други, правила или забрани за придобиване на дялове или акции или за участие в търговски дружества, забрана за участие като неограничено отговорен съдружник, правила за допускане или отказ на дарения, забранени и позволени източници на финансиране и др.;
3. "Разходване на имуществото" - в този раздел се предвиждат правила за възмездно и безвъзмездно разходване на имуществото. Тук могат да се предвидят правила за вземане на решения по имуществени въпроси от съответния компетентен орган - например мнозинство от 2/3 от присъстващите при безвъзмездно разходване на имущество; забрани за безвъзмездно разходване на имущество спрямо определени групи лица, различни от тези по ЗЮЛНЦ; условия и ред за вземане на решения при възмездно разходване на имуществото спрямо определени лица и др.

Правилата и редът за извършване на общественополезна дейност поначало могат да съдържат и допълнителни норми, свързани със спецификата на самата организация и предопределени от нейните цели или от средствата за постигането им. Тук може да бъде предвиден изрично правоприемникът на имуществото, останало след удовлетворяване на кредиторите при ликвидация на ЮЛНЦ в обществена полза или да бъде посочен редът за неговото определяне.

Правила за предотвратяване изпирането на пари и финансирането на тероризма

Правилата за предотвратяване изпирането на пари и финансирането на тероризма са вторият вид допълнителни задължителни вътрешни актове, които следва да имат юридическите лица с стопанска цел. Задължението за тяхното приемане се съдържа в Закона за мерките срещу изпирането на пари. С тях следва да се установяват ясни критерии за разпознаване на

съмнителните операции, сделки или клиенти, реда за обучаване на персонала и използването на техническите средства за предотвратяване и разкриване изпирането на пари.

Освен това, с влизането в сила на Закона за мерките срещу финансирането на тероризма беше предвидено, че всички лица, приели вътрешни правила за контрол и предотвратяване изпирането на пари следва да ги допълнят с критерии за разпознаване на съмнителни операции или сделки и клиенти, насочени към финансиране на тероризма²³.

Примерното съдържание на Вътрешните правила за контрол и предотвратяване изпирането на пари и финансирането на тероризма е следното:

1. Обща част, която включва указания за органа и времето, когато се приети правилата, както и определяне на лице от организацията, което е служител по сигурността по смисъла на закона;

2. Критерии за разпознаване на съмнителни сделки - в този раздел се описват кои финансови операции и сделки следва да се считат за съмнителни по смисъла на закона;

3. Идентифициране на клиенти - тук се съдържат правила за това какви документи следва ЮЛНЦ да изисква при сключването на сделки с други лица с цел тяхната пълна идентификация;

4. Събиране и съхраняване на информацията - в този раздел намират място разпоредби отнасящи се до това как и в какъв срок следва да се съхранява информация за лицата, с които ЮЛНЦ е сключило съмнителна сделка или такава с имуществен интерес над определен размер;

5. Разкриване на информация и взаимоотношения със специализираните служби - този раздел включва норми относно това, как служителите на организацията и служителят по сигурността следва да реагират при наличие на съмнение за изпиране на пари или финансиране на тероризма;

6. Обучение на служителите - в тази заключителна част от правилата се посочва периодичността и начина на провеждане на обучение на служителите на ЮЛНЦ относно мерките против изпирането на пари и финансирането на тероризма.

Правилник за вътрешния трудов ред

Кодексът на труда (КТ) урежда правото на всеки работодател, какъвто би могло да е всяко ЮЛНЦ, да издаде Правилник за вътрешния трудов ред, който конкретизира правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение и урежда организацията на труда съобразно особеностите на нейната дейност²⁴. Приемането на подобен правилник и неговото съдържание зависят изцяло от волята на работодателя. Най-често този вътрешноорганизационен акт съдържа правила относно работното време и почивките на служителите в ЮЛНЦ, начина на организация на работата, конкретни правила относно работното място, специфични задължения на отделните длъжности и т.н.

Правила за здравословни и безопасни условия на труд

Отделно от Правилника за вътрешния трудов ред, КТ предвижда задължение за всички работодатели да разработят и утвърдят Правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в организацията, които не могат да противоречат на нормативните изисквания²⁵. Тези правила представляват задължителен вътрешен акт на ЮЛНЦ, които наемат работници и служители на трудов договор. В тях се включват норми, регламентиращи конкретните изисквания за безопасни и здравословни условия на труд, правила за инструктиране и обучение за безопасните методи на работа, изисквания към работното място и работната среда, правила за работа с електроуреди и друга апаратура и т.н.

²³ Чл. 9, ал. 4 от Закон за мерките срещу финансирането на тероризма

²⁴ Чл. 181 от Кодекса на труда

²⁵ Чл. 277 от Кодекса на труда

3. Допълнителни вътрешни актове - Правилник за дейността, Вътрешни правила, Правилник за дейността на УС, Етичен кодекс, Финансов правилник, Заповеди, Решения и др.

Приемането на допълнителни вътрешноорганизационни актове, които не са задължителни по закон изцяло зависи от автономната воля на всяко юридическо лице с нестопанска цел. За тях липсва правна уредба и съдържанието им може да е най-разнообразно стига техните разпоредби да не противоречат на основния вътрешен акт на организацията или на закона и морала.

Често срещано на практика е организацията с нестопанска цел да приемат вътрешни правила за дейността, правилник за дейността на юридическото лице или правилник за дейността на определен орган на организацията. Това представляват вътрешноорганизационни документи, които детайлизират основния устройствен акт на ЮЛНЦ в определени негови части или съдържат уредба, която по закон не е задължително да бъде уставно закрепена. Тези актове, обаче, поначало имат задължителен характер спрямо членовете на организацията, членовете на нейните органи или нейните служители.

В повечето случаи вътрешните правилници на ЮЛНЦ представляват образно казано “под-законов акт”, играят ролята на правилник за прилагане на основния устройствен акт на организацията и най-често се приемат, изменят и допълват от управителния орган, за разлика от устава или учредителния акт, които поначало се приемат или изменят от върховния орган. Примерното съдържание на един вътрешен правилник за дейността на ЮЛНЦ би могло да изглежда по следния начин:

1. Общи разпоредби, в които се посочва основанието от основния устройствен акт, на базата на което се приема правилника, органът който го приема и други общи норми, например принципи на работа, задачи, приоритети на дейността и т.н.

2. Органи и организационна структура. В този раздел биха могли да се регламентират отношения, свързани с начините на функциониране, състава, свикването, заседанията и цялостната дейност на органите на ЮЛНЦ. Тук могат да бъдат вписани всякакви други правила, които са специфични или конкретни за органите на организацията и които не са намерили място в основния устройствен акт. В практиката, в тази част от правилника на ЮЛНЦ често се уреждат правила относно помощните органи на организацията - вътрешни комисии, програмни, експертни групи, критерии и изисквания за членове на органите, особености за попълване състава на органите, конкретни отношения, свързани със свикването и провеждането на заседанията на органите и т.н.

3. Управление и разпореждане с имущество. В този раздел биха могли да се регламентират конкретни отношения, свързани с набирането и разходването на средствата или опазването, управлението и разпореждането с имуществото на организацията, които не са закрепени в основния устройствен акт. Тук може да се съдържат правила относно това, кой има право да разходва финансови средства на ЮЛНЦ, могат да са предвидени размери за разходването, над които е нужно изрично решение на орган или подписите на повече от едно лице, могат да се предвидят норми относно възмездното или безвъзмездното разпореждане с имущество, вещни права, интелектуални права, ценни книги и други.

4. Избягване на конфликт на интереси. Поначало разпоредбите от подобни раздели се разделят на две групи - уреждащи гаранции и мерки за избягване конфликта на интереси при имуществени отношения и при неимуществени отношения. В първата група най-често се регламентират отношения свързани с възмездното или безвъзмездното разходване на средства или разпореждането с имущество в полза на свързани с организацията лица - членове, членове на органи, учредители, служители, експерти и т.н. Тук могат да бъдат включени определения за понятия като свързани лица, очевидна полза, публично обявени условия и др., както и да се предвидят определени квалифицирани мнозинства за вземане на решения при имуществени отношения, страна по които са свързани с организацията лица. Във втората група могат да бъдат включени разпоредби относно участието във вземането на решения на лица, които имат пряк или

косвен интерес от тези решения, съвместимости и несъвместимости на членството в организацията или в органите на лица, които заемат определени държавни длъжности, членуват в определени организации или работят в такива и т.н. Тук могат да бъдат дадени дефиниции на понятия като пряк и косвен интерес, заинтересованост, обвързаност, родство, пристрастност, да се предвидят хипотези на подписване на декларации за необвързаност или безпристрастност и т.н.

5. Правила относно служителите и експертите. Възможно е в самостоятелен раздел от вътрешните правила на организацията да бъдат включени норми относно правата и задълженията на служителите и експертите на организацията. Могат да се уредят критерии и изисквания за отделните длъжности в ЮЛНЦ, да се направят длъжностни характеристики за тях, да бъдат разписани конкретни правила, свързани с ежедневната работа на персонала в организацията, отношения на вътрешна подчиненост и координация между отделните служители и експерти, норми относно служебната тайна и поверителност на вътрешната информация и други.

6. Счетоводство и отчетност на ЮЛНЦ. Поради по-високата абстрактност на основния устройствен акт, честа практика е във вътрешния правилник да бъдат уреждани по-детайлно и правила относно воденето на счетоводството и отчетността на организацията. Тук може да се регламентира кой и как следва да води счетоводството на организацията, изготвянето на периодични счетоводни справки, подготовката и представянето на финансови и счетоводни отчети, изпълнението и проектирането на бюджета на организацията, вътрешния контрол за разходването на средствата, конкретни правила за изплащане на възнаграждения, административни разходи на организацията и т.н.

7. Ред за водене на документацията и информационното обслужване в организацията. В този раздел най-често следва да намерят място разпоредби свързани с книгите на организацията, протоколите от заседанията на органите, паметни записки, правила относно документооборота в организацията, оперирането на бази данни с информация, свързана с организацията и т.н.

8. Други правила, свързани с дейността на организацията. Тук могат да бъдат уредени положения специфични за дейността на конкретната организация. Ако например ЮЛНЦ извършва благотворителни прояви, организира конкурси за финансиране на инициативи или проекти на други организации, отпуска стипендии или извършва спонсорство биха могли да се предвидят правила относно начина на подбор на съответните облагодетелствани лица, способите за оценка и вземане на решения, контрол, мониторинг и оценка на разходването на средствата и други. В този раздел биха могли да се включат всякакви други правила, в зависимост от спецификата на дейността на съответното ЮЛНЦ.

9. Заключителни разпоредби, които включват най-често указание за датата на приемане, изменение, допълнение на правилата, влизането им в сила и други подобни.

В практиката на ЮЛНЦ се среща понякога и друг подход на вътрешно организационна регламентация. Вместо или наред с правилника за дейността, организациите приемат отделни документи, уреждащи определена група от отношения свързани с дейността на организацията. Така например срещат се правилници за дейността на определен орган, най-често управителния орган на организацията. Понякога, когато дадено ЮЛНЦ оперира с повече финансови средства може да бъде приет финансов правилник на организацията. В определени случаи организациите приемат етичен кодекс на своите членове, членовете на органи или служителите.

В случаите, когато еднолични органи на управление трябва да издадат даден акт за регулиране на определени отношения в организацията с нестопанска цел най-често издават заповеди или решения, които представляват едностранни актове, имащи обвързваща сила във вътрешните отношения на ЮЛНЦ. Например изпълнителният директор на едно ЮЛНЦ може да издаде решение, с което да определи продължителността и времето, в което служителите на организацията могат да ползват почивка или пък да издаде заповед, с която да забрани пушенето в офиса на ЮЛНЦ.

VI. ПРАВИЛА ЗА ИЗБЯГВАНЕ КОНФЛИКТИ НА ИНТЕРЕСИ ПО ЗАКОНА ЗА ЮРИДИЧЕСКИТЕ ЛИЦА С НЕСТОПАНСКА ЦЕЛ (ЗЮЛНЦ)

Както бе изяснено по-горе нормите, които уреждат правила за избягване конфликти на интереси се делят на две основни групи. Първата група включва разпоредби отнасящи се до избягване конфликта на интереси при имуществени отношения, а втората група - при неимуществени отношения.

ЗЮЛНЦ съдържа разпоредби и от двете групи, като превес имат правилата за избягване конфликт на интереси при имуществени отношения, в които участва ЮЛНЦ. От особено значение са гаранциите за предотвратяване конфликта на интереси при ЮЛНЦ в обществена полза, затова и нормите, които ги уреждат са най-много в закона. Това следва от спецификата на формиране на имуществото на тези ЮЛНЦ и най-вече от факта, че те по дефиниция могат да разполагат с публичен имуществен ресурс, генериран от данъчни облекчения и други законови преференции, за които трябва да има достатъчно гаранции, че няма да бъде разходван в частен интерес, т.е. за облагодетелстване на определени вътрешни или свързани с организацията лица. Така, в специалната глава от ЗЮЛНЦ, отнасяща се до организациите в обществена полза е определен кръгът от свързани лица и са дадени правилата за възмездно и безвъзмездно разходване на имущество на организацията в полза на тези лица.

Според закона, за безвъзмездно разходване на имущество на ЮЛНЦ за осъществяване на общественополезна дейност е необходимо мотивирано решение на върховния орган, взето с мнозинство 2/3 от всички негови членове, когато е в полза на:

1. лица от състава на другите му органи и техните съпрузи, роднините им по права линия - без ограничение, по сребрена линия - до четвърта степен, или по сватовство - до втора степен включително;
2. лица, били в състава на управителните му органи до 2 години преди датата на вземане на решението;
3. юридически лица, финансирали организацията до 3 години преди датата на вземане на решение;
4. юридически лица, в които посочените лица в т. 1 и 2 са управители или могат да наложат или възпрепятстват вземането на решения.

В тази разпоредба ЗЮЛНЦ определя кръга на свързани лица, в полза на които при безвъзмездно разходване на имущество съществува конфликт на интереси. Освен това законът урежда и начина, по който този конфликт може да бъде преодолян - чрез мотивирано решение на върховния орган, взето с квалифицирано мнозинство.

На следващо място, законът урежда правила за избягване конфликта на интереси при сключването на сделки. Според него, ЮЛНЦ в обществена полза не може да сключва сделки с лица от състава на органите му и техните съпрузи, роднините им по права линия - без ограничение, по сребрена линия - до четвърта степен, или по сватовство - до втора степен включително, както и с юридически лица, в които посочените лица са управители или могат да наложат или възпрепятстват вземането на решения, освен ако сделките са в очевидна полза на юридическото лице с нестопанска цел за осъществяване на общественополезна дейност или са сключени при общи условия, публично обявени. При хипотезата на сключване на сделки от организацията в обществена полза, конфликтът на интереси е под условие. Сделките с определения кръг от свързани лица ще са валидни, ако е изпълнено някое от двете условия - да са в очевидна полза или да са сключени при публично обявени общи условия. Законът не дава дефиниция на тези две понятия. Би могло да се определи, че очевидна полза за организацията е налице, когато дадена сделка е сключена при условия по-изгодни от тези съществуващи на свободния пазар. Публично обявени общи условия са сделки, каквито се сключват с банки и застрахователни дружества или при публични тръжни процедури или процедури за възлагане изпълнението на обществени поръчки.

Към първата група от правила за избягване конфликта на интереси при имуществени отношения спадат още и нормите, забраняващи прехвърлянето на имущество на ЮЛНЦ в обществена полза на определени лица при ликвидация. Според закона, при ликвидация, имущество на ЮЛНЦ в обществена полза не може да се прехвърля по какъвто и да е начин на:

1. учредителите и настоящите и бившите членове;
2. лицата, били в състава на органите му и служителите му;
3. ликвидаторите освен дължимото възнаграждение;
4. съпрузи на някое от горните лица;
5. роднини на някое от горните лица , по права линия - без ограничение, по съребрена линия - до четвърта степен, или по сватовство - до втора степен включително;
6. юридическите лица, в които лицата от горните групи са управители или могат да наложат или възпрепятстват вземането на решения.

В този случай, забраната за разпореждане на имущество в полза на така определения кръг от заинтересовани лица е императивна и абсолютна. Затова при него не може да има преодоляване на конфликта на интереси с квалифицирано решение на определен орган или при наличието на определени условия. Тук законодателят е преценил, че има необходимост от по-сериозна гаранция, която изцяло да предотвратява разходване на публични средства, каквито ЮЛНЦ в обществена полза могат да реализират в частен интерес.

Като продължение на този гаранционен механизъм са и нормите, които определят детайлно как следва да се постъпи с имуществото на ЮЛНЦ, което остава след удовлетворяването на кредиторите. Законът урежда ред на привилегировани лица, които могат да са евентуални получатели на това имущество. На първо място, това са ЮЛНЦ в обществена полза със същата или близка нестопанска цел на организацията която се ликвидира, които са определени в устройствения акт на последната. На второ място, това са ЮЛНЦ в обществена полза отново със същата или близка нестопанска цел, определени с решение на съда. Ако имуществото по определени причини не бъде предоставено на горните получатели, то се предава на общината, в която се намира седалището на прекратеното ЮЛНЦ, като тя е длъжна да предоставя имуществото за извършване на общественополезна дейност, която е възможно най-близка до целите на прекратената организация.

Що се отнася до втората група от правила за избягване конфликти на интереси - свързани с неимуществените отношения, ЗЮЛНЦ съдържа норми, които предотвратяват такива конфликти при гласуване в Общото събрание, при сдружението. Според закона, член на Общото събрание на сдружение няма право на глас при решаването на въпроси, отнасящи се до:

1. него, неговия съпруг(а) или роднини по права линия - без ограничения, по съребрена линия - до четвърта степен, или по сватовство - до втора степен включително;
2. юридически лица, в които той е управител или може да наложи или възпрепятства вземането на решения.

В този случай, формулировката на закона е максимално широка, което при липсата на дефиниция понякога има негативен ефект. Законът не говори за наличието на пряк или непряк интерес от дадено решение или за заинтересованост, а казва “при решаването на въпроси, отнасящи се до”. При липсата на дефиниция, преценката на това, кой точно въпрос се отнася до някое от изброените свързани лица принадлежи на самия орган, който взема решението - Общото събрание. Негативният ефект от подобно законово решение се състои във възможността от създаване на разнородна практика по приложението на тази разпоредба. За едно сдружение, едни въпроси биха представлявали такива, за решаването на които дадено лице не трябва да участва в гласуването, а за друго не. Въпреки това, положителната страна на подобни разпоредби се свързва с това, че е създадена императивна забрана за упражняването на правото на глас в случаите на заинтересованост на даден член от решението на върховния орган при сдружението.

VII. ИЗИСКВАНИЯ ЗА ПРОЗРАЧНОСТ И ОТЧЕТНОСТ НА ЮЛНЦ. КОНТРОЛ ВЪРХУ ДЕЙНОСТТА НА ЮЛНЦ

1. Регистрация по БУЛСТАТ

От 12.08.2005 г. е в сила изцяло нов закон за регистър БУЛСТАТ, който отмени действието на съответните разпоредби от Закона за статистиката. Според новата правна рамка Агенцията по вписванията към Министъра на правосъдието води и поддържа регистър БУЛСТАТ като единен национален административен регистър и осъществява дейности по вписванията в него, както и издаването на справки и удостоверения за вписаните обстоятелства. Информацията в регистър БУЛСТАТ се съхранява в единна информационна система, която поддържа национална база данни. Според новите изменения в Закона за Регистъра БУЛСТАТ, Агенцията по вписванията осигурява автоматизирано подаване на информация за вписаните в регистъра данни към информационната система на Националната агенция за приходите, Националния осигурителен институт, както и на другите служби от държавната администрация, изброени в закона. Според Данъчно-осигурителен процесуален кодекс (ДОПК), Националната агенция за приходите създава и поддържа регистър, в който се вписват данни за задължените лица, сред които са и юридическите лица, носители на задължението за данъци или задължителни осигурителни вноски. Регистрацията според новия режим става чрез служебно подаване на данните от Агенцията по вписванията до Националната агенция за приходите. При вписването в регистъра на лицата и на промяна на обстоятелства се издава регистрационно удостоверение за кода по БУЛСТАТ. Регистрационното удостоверение на лицата има едномесечен срок на валидност. До 5 дни след изтичане на срока управляващият, съответно представителят или изрично упълномощеното лице е длъжно да върне регистрационното удостоверение в службата по вписванията, за да получи карта за идентификация. Картата за идентификация се издава на управляващия, съответно на представителя. При повече от един управляващ, съответно представител, при поискване се издава карта за идентификация на всеки от тях. Картите се получават само от титуляра на картата за идентификация.

Според новите изменения в Закона за Регистъра БУЛСТАТ, Агенцията по вписванията осигурява автоматизирано подаване на информация за вписаните в регистъра данни към информационната система на Националната агенция за приходите, Националния осигурителен институт, както и на другите служби от държавната администрация, изброени в закона. Според ДОПК Националната агенция за приходите създава и поддържа регистър, в който се вписват данни за задължените лица, сред които са и юридическите лица, носители на задължението за данъци или задължителни осигурителни вноски. Регистрацията според новия режим става чрез служебно подаване на данните от Агенцията по вписванията до Националната агенция за приходите.

В Закона за статистиката остана единствено задължението всички юридически лица да предоставят на органите на статистиката данните, необходими за провеждане на статистическите изследвания, за които в Националната програма за статистически изследвания е предвидено, че се провеждат на основата на задължително участие. Годишните счетоводни отчети, изготвени по реда на Закона за счетоводството, се представят в Националния статистически институт до 31 март следващата година, а съставените консолидирани счетоводни отчети - до 15 юни следващата година.

2. Регистрация в Централния регистър на ЮЛНЦ в обществена полза при Министерството на правосъдието

ЮЛНЦ, определили се за извършване на общественополезна дейност придобиват този статут след вписване в създадения по силата на ЗЮЛНЦ Централен регистър към Министерство на правосъдието. Целта на Централния регистър е да се осигури прозрачност и публичен контрол при набиране и изразходване на средства от страна на ЮЛНЦ в обществена полза.

След съдебната им регистрация ЮЛНЦ определени за извършване на общественополезна дейност следва да подадат заявление за вписване в Централния регистър, придружено с посочените в закона документи²⁶. Вписването може да се откаже само, ако ЮЛНЦ не е вписано от компетентния съд като ЮЛНЦ за извършване на общественополезна дейност или ако неговата дейност противоречи на закона. Налице е мълчалив отказ за вписване, ако то не бъде извършено в 14-дневен срок от заявяването му. Изричният или мълчаливият отказ подлежи на обжалване. Всички промени по отношение на вписаните обстоятелства следва да се заявят допълнително. След вписването (както и след отказите за вписването) се уведомяват служебно съда по седалище на ЮЛНЦ и данъчната администрация.

Централният регистър е публичен, като всеки може да иска справка или извлечение от съдържанието му относно информацията, която подлежи на обявяване.

В рамките на ежегодния контрол вписаните в Централния регистър ЮЛНЦ всяка година до края на месец май представят информация за дейността си през изминалата година. Задължително се представя годишен доклад за дейността, който отразява извършените дейности, получените и изразходваните средства и пр. Министърът на правосъдието при констатиране на закононарушения уведомява органите на прокуратурата и на държавния финансов контрол за извършване на проверки. Тези действия биха могли да доведат до заличаване на вписването в Централния регистър и отпадане на особения статут на обществената полза. Министърът на правосъдието има право да осъществява и текущ контрол, като може да изисква във всеки един момент информация за обстоятелствата, подлежащи на вписване.

Вписването се заличава по искане на прокурора или органите на държавния финансов контрол, служебно от министъра на правосъдието, когато ЮЛНЦ за осъществяване на общественополезна дейност:

1. системно не представя в определените срокове информацията по отношение подлежащите на вписване обстоятелства;
2. извършва дейност в нарушение на разпоредбите на закона;
3. системно не внася в срок публични вземания;
4. е останало с членове под законово изискуемия минимум за период повече от 6 месеца.

Заличаването на вписването не освобождава ЮЛНЦ, за осъществяване на общественополезна дейност и членовете на управителните му органи, от задълженията и отговорността им във връзка с изпълнение на задълженията като обществено полезни организации. ЮЛНЦ, на което е заличено вписването, може да заяви повторно вписване не по-рано от изтичането на една година след отпадане на основанията за заличаването му. Това право може да бъде упражнено еднократно.

ЮЛНЦ, които са се самоопределили за извършване на общественополезна дейност, но не са регистрирани в Централния регистър, на практика не могат да ползват предвидените в закона привилегии и облекчения, а получават само задълженията, следващи придобиването на това качество (разходват средствата съобразно ограниченията, предвидени в закона, при прекратяване не може останалото имущество да се раздели между учредители или членове и пр.). Същото важи и за заличените от Централния регистър, които могат единствено да продължат да разходват имуществото си за дейностите, посочени в устава или учредителния си акт, като целите им трябва да са общественополезни²⁷ и при ликвидация да спазват разпоредбите в закона, касаещи организации в обществена полза.

²⁶ Преписи от съдебните решения по регистрацията, списък на лицата от състава на управителните органи, удостоверение за данъчната регистрация, декларация за наличието на обстоятелствата по чл.38-41 от ЗЮЛНЦ, правилата и реда за извършване на общественополезна дейност.

²⁷ Чл. 38, ал. 1 ЗЮЛНЦ.

3. Регистрация в Агенцията за финансово разузнаване

“Регистрацията” в Агенцията за финансово разузнаване (АФР) се изразява в приемането на Вътрешни правила за контрол и предотвратяване изпирането на пари и финансирането на тероризма, които трябва да са одобрени от Директора на Агенцията. Мерките срещу изпирането на пари са идентифицирането на лица, както и събиране, съхраняване и разкриване на информацията относно съмнителни операции и сделки.

ЮЛНЦ са посочени изрично като подлежащи на регистрация в АФР. Те са длъжни в 4 месечен срок от съдебната си регистрация да приемат Вътрешни правила. Вътрешните правила трябва да бъдат приети от съответния управителен орган на организацията. Този управителен орган е длъжен да ги изпрати на Директора на агенцията за тяхното утвърждаване.

Всички лица, включително и ЮЛНЦ, са длъжни да идентифицират клиентите си при установяване на трайни търговски отношения, в това число при откриване на банкова сметка или сметка за ценни книжа, както и при извършване на операция или сключване на сделка на стойност над 30 000 лв. или тяхната равностойност в чужда валута. Това правило важи и в случаите на извършване на повече от една операция или сделка, които поотделно не надвишават 30 000 лв. или тяхната равностойност в чужда валута, но са налице данни, че операциите или сделките са свързани.

Лицата, извършващи операция или сделка чрез или с ЮЛНЦ на стойност над 30 000 лв. или тяхната равностойност в чужда валута, когато плащането се извършва в брой, са длъжни да декларират произхода на средствата. Самите ЮЛНЦ са длъжни да изискат декларацията преди извършването на съответната операция или сделка.

Във всички случаи при съмнение за изпиране на пари ЮЛНЦ са длъжни да уведомят незабавно АФР преди извършването на операцията или сделката, като забавят нейното осъществяване в рамките на допустимия срок съгласно нормативните актове, уреждащи съответния вид дейност, а ако това е обективно невъзможно - след извършването ѝ. Уведомяването на агенцията може да се извърши и от служители, които не са определените лица в организацията, които да отговарят за прилагането на мерките срещу изпирането на пари. Агенцията запазва анонимността на тези служители. Винаги ЮЛНЦ следва да уведомяват Агенцията за финансово разузнаване за всяко плащане в брой на стойност над 30 000 лв. или тяхната равностойност в чужда валута, извършено от или на техен клиент.

4. Регистрация по Закона за защита на личните данни

ЮЛНЦ, които са администратори на лични данни, следва да направят предварителна регистрация в Комисията за защита на личните данни. Лични данни са информация за физическо лице, която разкрива неговата физическа, психологическа, умствена, семейна, икономическа, културна или обществена идентичност, както и данните за човешкия геном, личните данни, свързани с участие в граждански дружества или в органите за управление, контрол и надзор на юридическите лица, както и при изпълняването на функции на държавни органи. Това може да бъде различна информация - имена, ЕГН, адрес, телефони, паспортни данни и пр.

Всяко лице, което иска да обработва лични данни и да създаде регистър²⁸ за тях следва да направи предварителна регистрация в комисията. С оглед на широкото определение за лични данни почти във всички случаи ЮЛНЦ – сдружения и фондации – се явяват администратори на някакъв вид лични данни и следва да изпълнят изискванията на ЗЗЛД. Целта на ЗЗЛД е да се гарантира неприкосновеността на личността и личния живот, посредством защита на физическите

²⁸ "Регистър за лични данни" е документален, картотечен или автоматизиран информационен фонд, структуриран според няколко специфични критерия, подходящи за улесняване на тяхната обработка, съставени от един или няколко елемента на едно или няколко физически лица.

лица при неправомерно обработване на свързаните с тях лични данни и да се регламентира правото на достъп до такива данни.

Неизпълнението на задължението за регистрация е скрепено с имуществена санкция за юридическите лица. След подаване на заявлението Комисията може да извърши предварителна проверка и да даде предварителни предписания относно условията за обработване на личните данни и воденето на регистър. Заявленията се подават лично или по пощата с обратна разписка.

5. Контрол върху финансовата дейност на ЮЛНЦ

Контрол от Сметната палата

Според актуалното българско законодателство Сметната палата има някои правомощия във връзка с осъществяването на финансов контрол върху дейността на определени лица, които разходват публични средства. Сметната палата може да осъществява одит²⁹ на: държавния бюджет, бюджета на Държавното обществено осигуряване, бюджета на Националната здравноосигурителна каса, бюджетите на общините и други бюджети, приемани от Народното събрание. Също така, тя може да осъществява одит и на:

☞ бюджетите и извънбюджетните сметки³⁰ и фондове на разпоредителите с бюджетни кредити³¹ по бюджетите на предходно посочените групи и управлението на тяхното имущество;

☞ бюджетните и извънбюджетните средства, предоставяни на лица, осъществяващи стопанска или нестопанска дейност;

☞ средствата от фондове и програми на Европейския съюз, включително управлението им от съответните органи и крайните ползватели на средствата и други.

В групата на “бюджетните и извънбюджетните средства, предоставяни на лица, осъществяващи стопанска или нестопанска дейност”, както и на ”средствата от фондове и програми на Европейския съюз”, могат да попаднат и ЮЛНЦ, което от своя страна ще ги направи потенциални обекти на одит от страна на Сметната палата за изразходваните от тях средства. В Правилника за прилагане на Закона за Сметната палата изрично е посочено, че приходите и разходите на юридическите лица с идеална цел и фондовете, образувани с бюджетни средства или гарантирани от държавата са обект на контрол от Сметната палата.

Контролът за използването на бюджетни средства, предоставени на лица, осъществяващи стопанска или нестопанска дейност, обхваща:

1. нормативното основание и условията за предоставяне и ползване на бюджетни средства;
2. целевото използване на предоставените бюджетни средства и тяхното отчитане.

Контролът на приходите и разходите на юридическите лица с идеална цел и на фондовете, образувани с бюджетни средства или гарантирани от държавата, включва:

1. целевото ползване на предоставените бюджетни средства на юридическото лице с идеална цел, както и приходите и разходите, свързани с неговата дейност;
2. вида и размера на гаранциите и условията за ползването им;
3. отчетността на предоставените бюджетни средства и на приходите и разходите на юридическото лице или на фонда.

²⁹ "Одит" по смисъла на Закона за сметната палата е проверката, която включва действията по събиране и анализиране на финансова и нефинансова информация за оценка на управлението на бюджетните и другите публични средства и дейности и на отчетността в одитирания обект с цел подобряването им.

³⁰ Според ЗУДБ "Бюджетна сметка" е финансово-правна форма, чрез която се регламентират разходите, които дадена бюджетна единица може да извърши за съответната бюджетна година, а "Извънбюджетна сметка" е финансово-правна форма, чрез която се регламентират извънбюджетните приходи и разходи, с които държавните органи и бюджетните организации могат да се разпореждат за съответната бюджетна година в рамките на своята компетентност.

³¹ Според ЗУДБ органите, разпоредители с бюджетни кредити, се определят от Министерския съвет и са първостепенни и второстепенни. Разпоредителите с бюджетни кредити от по-ниска степен се определят от министъра на финансите, когато това произтича от закон.

При наличие на данни за вреди и за нарушения при изпълнението на бюджетни и извънбюджетни сметки и фондове или при управлението на имущество, които не съставляват престъпление, Съответният компетентен орган, задължително в 14-дневен срок от получаването на материалите от одита или одитния доклад, възлага извършване на необходимите действия за търсене на отговорност. При наличие на данни за престъпление с решение на Сметната палата материалите от одита или одитният доклад се изпращат на прокуратурата. Материалите от одита или одитният доклад са законен повод за образуване на предварително производство. При наличие на данни за престъпление при управлението на средства от фондове и програми на Европейския съюз с решение на Сметната палата материалите от одита или одитният доклад се изпращат и на специализираните органи за превенция и борба с измамите и корупцията на Европейския съюз и на Националния ръководител съгласно Меморандума за разбирателство между правителството на Република България и Европейската комисия за създаване на Национален фонд.

При неоказване на съдействие на органите на Сметната палата при извършването на одит виновните лица се наказват с глоба.

Държавен вътрешен финансов контрол

Според Закона за държавния вътрешен финансов контрол /ЗДВФК/, държавният вътрешен финансов контрол /ДВФК/ е контрол върху финансовата дейност на определени лица с цел да се прецени законосъобразността и спазването на принципите за ефективност, ефикасност и икономичност, като основна задача на контрола е предотвратяването, разкриването и възстановяването на вреди.

ДВФК може да се реализира само по отношение на изрично посочените в закона лица, сред които са:

- ☞ разпоредителите с бюджетни кредити по републиканския бюджет и разпоредителите със средства по програми на Европейския съюз;
- ☞ органите, администриращи приходи в републиканския бюджет;
- ☞ разпоредителите с извънбюджетни сметки и фондове съгласно Закона за държавния бюджет на Република България за съответната година;
- ☞ разпоредителите с бюджетни кредити³² по общински бюджети и фондове;
- ☞ разпоредителите със средства по международни спогодби, договори, конвенции и други международни актове, когато това е предвидено в съответния акт или е възложено от оправомощен орган³³.

Изрично е посочено, че ДВФК обхваща и дейността на лицата, финансирани със средства от републиканския и от общинските бюджети, както и по програми на Европейския съюз, по отношение на тези средства³⁴. На контрол подлежат и възложителите на обществени поръчки. Така, според обхвата на ЗДВФК юридическите лица с нестопанска цел, ако попадат в някои от горепосочените групи, могат да бъдат обект на контрол от ДВФК.

³² По силата на Закона за общинските бюджети, в разходната част на общинския бюджет се предвиждат бюджетни кредити за: здравни, социални, образователни, културни, спортни и туристически дейности на общината и дейности за развитие на децата и младежта

³³ Според Меморандума за разбирателство за създаване на Национален фонд между правителството на Република България и Европейската комисия - Националната сметна палата осъществява съответен финансов контрол по отношение на приложението на финансовите споразумения, подписани с всяка държава от Изпълнителна агенция и с Централното звено за финансиране и договаряне, където е приложимо. Сметките и операциите на всички структури за изпълнение могат да бъдат редовно проверявани от външен одитор, с който комисията е сключила договор.

³⁴ Финансирани със средства от републиканския бюджет, от общинските бюджети и по програми на Европейския съюз са физическите и юридическите лица, получили безвъзмездно средства от републиканския бюджет, от общинските бюджети и по програми на Европейския съюз за придобиване на активи, за извършване на целеви разходи или за погасяване на пасиви

Органът, който реализира държавната политика в областта на финансовия контрол е Агенцията за държавен вътрешен финансов контрол. Сред правомощията на Агенцията е и да уведомява разпоредителя, предоставил средствата, за резултатите от контролната дейност. Когато се извършва одит от съответните длъжностни лица на Агенцията те имат следните правомощия: на свободен достъп до служебните помещения и документацията на одитираните обекти; да проверяват активите и пасивите, системите за финансово управление и контрол, информационните системи и всички документи, включително електронни, които имат значение за контролната дейност; да изискват в определени от тях срокове от длъжностните лица документи, декларации за всички банкови сметки в страната и в чужбина на одитираните обекти и пр. Държавният вътрешен финансов контрол включва: системите за финансово управление и контрол, вътрешния одит, упражняван от органите на агенцията и превантивния контрол.

Системи за финансово управление

Разпоредителите с бюджетни кредити по републиканския бюджет и разпоредителите със средства по програми на Европейския съюз, разпоредителите с извънбюджетни сметки и фондове съгласно Закона за държавния бюджет на Република България за съответната година и разпоредителите с бюджетни кредити по общински бюджети и фондове, както и ръководителите на одитираните обекти и органите, администриращи приходи в републиканския бюджет и Държавното обществено осигуряване и Националната здравноосигурителна каса са задължени да изградят системи за финансово управление и контрол съгласно указанията на Агенцията.

Системите за финансово управление и контрол включват система за предварителен контрол³⁵ и система за двоен подпис³⁶ по отношение на поемането на финансови задължения и извършването на разходи.

Според изискванията на закона първостепенните разпоредители с бюджетни кредити по републиканския и общинските бюджети, разпоредителите със средства по програми на Европейския съюз и ръководителите на Държавното обществено осигуряване и Националната здравноосигурителна каса назначават финансови контрольори, които не могат да съвместяват контролни функции с функции на разпоредител с кредити и счетоводител.

Одит

Другата форма на ДВФК - одитът - представлява проверка, която включва действията по събиране и анализиране на финансова и нефинансова информация за оценка на управлението на финансовите средства и на отчетността в одитирания обект с цел подобряването им. Вътрешният одит е одитът, извършван от орган на изпълнителната власт, независим от одитираните обекти.

Вътрешният одит се осъществява чрез:

1. **Одит на системите** за финансово управление и контрол. Одитът на системите представлява проверка на системите за финансово управление и контрол на одитирания обект с цел да се установят предимствата и недостатъците им и да се определят одитните дейности, които следва да се приложат.

2. **Одит на изпълнението** - проверка на дейностите по планиране, изпълнение и контрол на всички управленски нива с оглед на тяхната ефективност (степената на постигане на целите при съпоставяне на очаквания и действителния резултат от дейността), ефикасност (съотношението

³⁵ Предварителният контрол е контрол за законосъобразност на всички документи и действия, свързани с финансовата дейност, и се осъществява чрез проверки и преди вземане на решения за поемане на задължения и извършване на разход.

³⁶ Системата на двойния подпис е задължителна процедура, при която поемането на всяко финансово задължение и извършването на всеки разход не може да се осъществи без подписите на ръководителя и главния счетоводител или на друго лице - съставител на годишния финансов отчет по Закона за счетоводството.

между действителния резултат и средствата, използвани за постигането му) и икономичност (свеждането до минимум на разходите за придобиване на ресурси, необходими за осъществяването на дейността, при спазване на изискванията за качество).

3. **Финансов одит** - проверката на сметките и финансовата документация на одитирания обект с цел да се установи законосъобразността, достоверността и редовността на водената счетоводна отчетност, както и законосъобразността на събирането, съхраняването, управлението, разходването и отчитането на имуществото.

4. **Одит на информационните технологии** - оценката на компютърната среда, включваща софтуерни продукти и приложения и управленски системи.

Във връзка с извършвания одит вътрешните одитори имат право да извършват насрещна проверка на юридически лица и еднолични търговци извън одитирания обект.

Вътрешен одит от делегиран вътрешен одитор и превантивен контрол може да се извършват само по отношение на дейността на: разпоредителите с бюджетни кредити по републиканския бюджет; разпоредителите със средства по програми на Европейския съюз; органите, администриращи приходи в републиканския бюджет; разпоредителите с извънбюджетни сметки и фондове съгласно закона за държавния бюджет на Република България за съответната година; разпоредителите с бюджетни кредити по общински бюджети и фондове; Държавното обществено осигуряване и Националната здравноосигурителна каса.

Вътрешен одит за изпълнение на конкретни финансово контролни задачи може да се извършва по отношение на дейността на всички лица посочени в закона.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Българските неправителствени организации работят в правна среда, която установява базисни правила, свързани с формалните аспекти на тяхното учредяване, устройство и функциониране. Тази среда, обаче, изцяло предоставя на автономната воля на ЮЛНЦ да изберат как точно да структурират своето управление, какви правила и отговорности да заложат за своите органи и как да организират дейността си. Всичко това е свързано с проблема за качеството на управление на НПО. Създаването на механизми за добро управление на нестопанските организации, не е въпрос, който касае само конкретна организация, но се свързва с бъдещото развитие на неправителствения сектор като цяло. Доброто управление на НПО означава постигане на по-голяма ефективност, ефикасност, прозрачност и отчетност на дейността, които освен че спомагат за тяхната устойчивост, но и подобряват техния публичен имидж. Доброто управление означава по-висока степен на професионализъм на самата организация и по-голямо доверие в нея на цялото общество.