

Zatrudnienie w NGO

Kwestia zatrudnienia w NGO pojawia się najczęściej w momencie planowania pozyskania finansowania zewnętrznego na realizację planowanych działań. Na co szczególnie zwrócić uwagę? Jakie obowiązki ciążą na organizacji?

1) Formy zatrudnienia

- **umowa o pracę** – stosunek pracy regulowany przepisami Kodeksu Pracy, wiąże się z wieloma obowiązkami ze strony pracodawcy m.in. zapewnienie i przeprowadzenie wstępnych oraz okresowych badań lekarskich, zapewnienie bezpieczeństwa i higieny w pracy oraz przeprowadzenie obowiązkowego szkolenia z zasad BHP obowiązujących w miejscu pracy, wynagrodzenie urlopowe, chorobowe, pełne oskładkowanie wynagrodzenia, uregulowany czas pracy i wiele innych.

-**umowa cywilnoprawna** – regulowana przepisami Kodeksu Cywilnego, brak przywilejów pracowniczych, co do zasady brak konieczności przeprowadzania badań lekarskich oraz szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny w pracy.

- **samozatrudnienie** - umowa o świadczenie usług zostaje zawarta pomiędzy wykonawcą prowadzącym działalność gospodarczą a zlecającym – organizacją. Wykonawca (przedsiębiorca) określa wynagrodzenie za pracę, miejsce oraz czas pracy. Nie jest jednak chroniony prawem pracowniczym, nie przysługuje mu więc: wynagrodzenie minimalne, urlop wypoczynkowy, normy czasu pracy itp. Dodatkowo po jego stronie leżą obowiązki związane z prowadzeniem księgowości i ZUS-u. W tym obszarze pojawiła się także stosunkowo nowe rozwiązanie, tzn. zawarcie umowy o świadczenie usług z osobą prowadzącą nierejestrowaną działalność gospodarczą.

- **wolontariat** - dobrowolna, bezpłatna, świadoma praca na rzecz innych osób lub całego społeczeństwa, wykraczająca poza związki rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie. Wolontariusz to osoba pracująca na zasadzie wolontariatu. Według ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie wolontariuszem jest ten, kto dobrowolnie i świadomie oraz bez wynagrodzenia angażuje się w pracę na rzecz osób, organizacji pozarządowych, a także rozmaitych instytucji działających w różnych obszarach społecznych. Instytucje te nie mogą korzystać z pracy wolontariuszy przy prowadzonej działalności gospodarczej, czego wprost zakazuje ustawa.

2) Umowa zlecenie vs umowa o dzieło

Umowa zlecenie – zawierana między zleceniodawcą (osobą, która przekazuje zlecenie do wykonania) a zleceniobiorcą (osobą, która wykonuje zlecenie). Jej przedmiotem jest wypełnienie konkretnych zadań w warunkach oraz czasie, które zostały ustalone między stronami. Umowa zlecenie jest przy tym bardzo elastyczna. Osoba wypełniająca obowiązki zawodowe w ramach umowy zlecenia nie jest ściśle podporządkowana pracodawcy. Nie ogranicza jej także liczba kolejnych, zawieranych umów. Jednocześnie przedsiębiorca nie musi udzielać jej płatnego urlopu wypoczynkowego, a także macierzyńskiego i wychowawczego. Co więcej, nie ma obowiązku wypłacania odpraw i zasiłków opiekuńczych, a jeśli zleceniobiorca jest uczniem lub studentem poniżej 26. roku życia, nie odprowadzania za niego składek ZUS.

Umowa o dzieło – ta umowa cywilnoprawna jest nastawiona na rezultat. Chodzi w niej o jednorazowe wykonanie dzieła, które daje namacalne skutki, np. w postaci powstania jakiegoś przedmiotu. Po oddaniu dzieła zlecający je wypłaca ustalone za nie wcześniej wynagrodzenie.

Warto podkreślić, że ta umowa cywilnoprawna nie jest obłożona żadnymi składkami ZUS (wyjątkiem jest sytuacja, gdy zawarła ją osoba będąca jednocześnie pracownikiem organizacji).

3) Konieczności formalne przy umowie zlecenie

- Oświadczenie zleceniobiorcy do celów podatkowych oraz do celów ZUS
- Klauzula informacyjna RODO
- Przygotowanie umowy
- Podpisanie umowy (unikaj zawierania umów sam ze sobą)
- Zgłoszenie do ZUS (termin max 7 dni od podpisania umowy)

4) Minimalna stawka godzinowa oraz ewidencja czasu wykonywanego zlecenia

Gwarancją otrzymywania minimalnej stawki godzinowej objęte zostały osoby fizyczne niewykonyjące działalności gospodarczej, a także tzw. „samozatrudnieni”, tj. osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą niezatrudniające pracowników lub niezawierające umów ze zleceniobiorcami

Wysokość tej stawki od 1 stycznia 2023 r. wynosi **22,80** zł brutto za każdą godzinę wykonanego zlecenia lub świadczonych usług.

Od 1 lipca 2023 r. minimalna stawka godzinowa będzie wynosić **23,50** zł brutto.

Umowa powinna określać sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi. Jeżeli umowa tego nie określa, to przyjmujący zlecenie lub świadczący usługę przedkłada w formie pisemnej lub elektronicznej (na przykład w e-mailu) informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

5) Składki ZUS przy umowie cywilnoprawnej

Osoba do 26 roku życia posiadająca status studenta - **BRAK**

Osoba nigdzie nie zatrudniona lub osoba zatrudniona u innego pracodawcy, uzyskująca dochód poniżej minimalnej krajowej (3490zł brutto, od 1.07.2023 3600 brutto) - **PEŁNE SKŁADKI** (zdrowotna + społeczne)

Osoba zatrudniona u innego pracodawcy, uzyskująca dochód odpowiadający przynajmniej minimalnej krajowej - **TYLKO ZDROWOTNA**

6) Ważne terminy

- Zgłoszenie/wyrejestrowanie – 7 dni od podpisania/zakończenia umowy
- Składki ZUS – do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu wypłaty wynagrodzenia
- Zaliczka PIT 4- do 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu wypłaty wynagrodzenia
- PIT 4r+ PIT 11 – 31 stycznia do Urzędu Skarbowego
- PIT 11 – 28 lutego do zleceniobiorcy

7) Wycena pracy wolontariusza

Godzin pracy wolontariuszy (świadczeń) się nie wycenia: nie są one przychodem organizacji, a w żadnym razie nie mogą być uznawane za koszty organizacji. Jednak wkład pracy wolontariuszy może być wyceniony we wnioskach projektowych i sprawozdaniach z realizacji projektów – według zasad określonych przez donatora. Zazwyczaj zasady te są opisane w umowie na realizację danego projektu.

8) Określenie wartości pracy wolontariusza w ramach wkładu niefinansowego w realizację zadania.

→ korzystając ze stawki godzinowej dla pracownika wykonującego podobne zadanie w naszej organizacji i zastosować ją do pracy wolontariusza

→ kierując się wskaźnikami Głównego Urzędu Statystycznego, w których określone są stawki godzinowe w tzw. gospodarce uspołecznionej i stawkę tę odnieść do godziny pracy wolontariusza

→ według stawki rynkowej dla podobnego stanowiska

Opracowanie:

Aleksandra Sopala, doradczyni Centrum OPUS

Źródła:

- Kodeks Pracy
- Kodeks Cywilny
- ngo.pl
- gov.pl
- zus.pl

