



**KUJAWSKO-POMORSKI
OŚRODEK DORADZTWA ROLNICZEGO
w Minikowie**

Nasze doradztwo - Twoje korzyści



Jak legalnie zatrudnić pracownika w rolnictwie?



Regulacje prawne

- Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137 poz. 887 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. 1991 r. Nr 7 poz. 24 z późn. zm.)
- Kodeks cywilny z dnia 23 kwietnia 1964 r. (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. Nr 80, poz. 350 z późn. zm.)



Regulacje prawne

- Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z dnia 25 czerwca 1999 r. (Dz.U. Nr 60 poz. 636 z późn. zm.)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z dnia 18 grudnia 1998 r. (Dz.U. Nr 161, poz. 1106 z późn. zm.)
- Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych z dnia 27 sierpnia 2004 r. (Dz.U. Nr 210, poz. 2135 z późn. zm.)



Umowa o pomocy przy zbiorach

- Przez umowę o pomocy przy zbiorach pomocnik rolnika zobowiązuje się do świadczenia pomocy przy zbiorach produktów rolnych takich jak: **chmiel, owoce i warzywa, tytoń** a także **pozostałych ziół i roślin zielarskich**, w określonym miejscu w gospodarstwie rolnika i przez określony czas, a rolnik zobowiązuje się do zapłaty umówionego wynagrodzenia za świadczoną pomoc.



Umowa o pomocy przy zbiorach

- Pomoc przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich obejmuje następujące czynności:
 - zbieranie chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół lub roślin zielarskich;
 - usuwanie zbędnych części roślin;
 - klasyfikowanie lub sortowanie zerwanych lub zebranych chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół lub roślin zielarskich, lub wykonywanie innych czynności mających na celu przygotowanie chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół lub roślin zielarskich do transportu, przechowywania lub sprzedaży lub związanych z pielęgnowaniem i poprawą jakości plonów.



Umowa o pomocy przy zbiorach

- W umowie o pomocy przy zbiorach określa się zakres czynności wykonywanych na podstawie tej umowy przez pomocnika rolnika oraz dzień rozpoczęcia świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, jeżeli jest on inny niż dzień zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach.



Umowa o pomocy przy zbiorach

- Wykonywanie czynności, o których mowa była wcześniej na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach nie stanowi zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy.



Umowa o pomocy przy zbiorach - forma

- Umowę o pomocy przy zbiorach zawiera się na piśmie przed rozpoczęciem świadczenia pomocy przy zbiorach.
- Pomocnik rolnika przed zawarciem umowy o pomocy przy zbiorach składa oświadczenie o liczbie dni w danym roku kalendarzowym, przez jakie świadczył pomoc przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, na podstawie umów o pomocy przy zbiorach zawartych z innymi rolnikami.



Umowa o pomocy przy zbiorach – czas świadczenia

- Łączny czas świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich na podstawie umów o pomocy przy zbiorach zawartych przez jednego pomocnika rolnika nie może przekroczyć 180 dni w roku kalendarzowym.
- Każdej ze stron umowy o pomocy przy zbiorach przysługuje prawo wypowiedzenia umowy. Umowa ulega rozwiązaniu z upływem dnia, w którym została wypowiedziana, chyba że strony w umowie postanowiły inaczej.



Umowa o pomocy przy zbiorach – obowiązki

- Rolnik jest obowiązany do zapewnienia pomocnikowi rolnika odpowiednich narzędzi niezbędnych do świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich.
- Pomocnik rolnika jest obowiązany do osobistego świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich.



Umowa o pomocy przy zbiorach – ubezpieczenie

- Ubezpieczenie społeczne rolników obejmuje, na zasadach określonych w ustawie, rolników i pracujących z nimi domowników oraz pomocników rolnika, którzy:
 - posiadają obywatelstwo polskie, lub
 - są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 87 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r., o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.) lub są zwolnieni na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.



Umowa o pomocy przy zbiorach – ubezpieczenie

- Pomocnik rolnika podlega z mocy ustawy ubezpieczeniu:
 - wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu, oraz
 - zdrowotnemu.
- Składkę opłaca rolnik.



Umowa o pomocy przy zbiorach – ubezpieczenie

- Pomocnik w ramach ubezpieczenia wypadkowego, chorobowego i macierzyńskiego podlega wyłącznie w zakresie ograniczonym do świadczeń takich jak: jednorazowe odszkodowanie z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej (tzw. jednorazowe odszkodowania).
- Składka należna jest za dni, w których pomocnik rolnika podlegał temu ubezpieczeniu – obliczana jest proporcjonalnie do liczby dni podlegania w danym miesiącu.



Umowa o pomocy przy zbiorach – ubezpieczenie

Wymiar składki na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości takiej jak za domowników rolników, którzy prowadząc działalność wyłącznie w zakresie działów specjalnych produkcji rolnej.

Podstawę wymiaru składki stanowi kwota 33,4% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w czwartym kwartale roku poprzedniego, obecnie jest to 209 zł miesięcznie, bez względu na liczbę dni przepracowanych w miesiącu.

Składka jest niepodzielna.



Umowa o pomocy przy zbiorach – ubezpieczenie

- Objęcie ubezpieczeniem pomocnika rolnika następuje od dnia oznaczonego w umowie o pomocy przy zbiorach jako dzień rozpoczęcia świadczenia pomocy przy zbiorach, a w przypadku gdy ta umowa nie określa tego dnia – od dnia zawarcia tej umowy.



Umowa o pomocy przy zbiorach – opodatkowanie

- Według przepisów podatkowych otrzymane przez pomocników rolnika wynagrodzenie jest uznawane jako przychód z innych źródeł, o których mowa w art. 20 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Dochodem z tytułu umowy o pomocy przy zbiorach jest przychód z tego tytułu **bez pomniejszania o koszty jego uzyskania.**



Umowa o pomocy przy zbiorach – opodatkowanie

Podatnik uzyskujący przychody z tytułu umowy o pomocy przy zbiorach może:

- w ciągu roku podatkowego wpłacać zaliczki miesięczne,
- lub może rozliczyć się w zeznaniu rocznym

Rolnik wypłaca pomocnikowi rolnika wynagrodzenie brutto i musi wystawić PIT-11



Umowa o pracę

- **Umowa o pracę może być zawarta na:**
 - okres próbny
 - czas określony
 - czas nieokreślony

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.



Umowa o pracę

- Limitu 33 miesięcy i nie więcej niż 3 umowy nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:
 - w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
 - w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
 - w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie
 - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.



Zawieranie umowy o pracę

- Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.



Zawieranie umowy o pracę

- Umowa o pracę określa:
 - strony umowy,
 - adres siedziby pracodawcy
 - rodzaj umowy,
 - datę jej zawarcia oraz
 - warunki pracy i płacy, w szczególności:
 - 1) rodzaj pracy,
 - 2) miejsce wykonywania pracy,
 - 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
 - 4) wymiar czasu pracy,
 - 5) termin rozpoczęcia pracy.



Zawieranie umowy o pracę

Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
- 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty, a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.



Rozwiązywanie umowy o pracę

- Umowa o pracę rozwiązuje się:
 - 1) na mocy porozumienia stron;
 - 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
 - 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
 - 4) z upływem czasu, na który była zawarta.



Rozwiązywanie umowy o pracę

- Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.
- W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.



Rozwiązywanie umowy o pracę

- Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.
- Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.
- Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:
 - 1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
 - 2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
 - 3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.



Rozwiązywanie umowy o pracę

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.



Obowiązki pracodawcy

- **Zgłoszenie pracodawcy jako płatnika składek** – druk ZUS ZFA
- **Zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń** – 7 dni od daty zatrudnienia – druk ZUS ZUA:
 - ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe)
 - ubezpieczenie zdrowotne
 - Fundusz Pracy
 - Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
- **PIT-2⁽⁹⁾** – oświadczenie składane pracodawcy (Oświadczenia/Wnioski podatnika dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych”)



Obowiązki pracodawcy

- **Rozliczenie pracownika z tytułu podlegania ubezpieczeniom w ZUS** – składanie co miesiąc deklaracji i imiennych raportów oraz zapłacenie należnych składek.
 - ZUS RCA – imienny raport o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach
 - ZUS RSA – imienny raport o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek
 - ZUS DRA – deklaracja rozliczeniowa



Obowiązki pracodawcy

- **Terminy składania raportów do ZUS:**
 - do 5-go dnia każdego miesiąca – jednostki budżetowe, gospodarstwa pomocnicze
 - do 15-go dnia każdego miesiąca – płatnicy składek posiadających osobowość prawną czyli m.in. spółek akcyjnych i spółek z o.o. czy spółdzielni
 - do 20-go dnia każdego miesiąca – osoby fizyczne, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą, czy spółki osobowe.



Obowiązki pracodawcy

- Wyrejestrowanie w ZUS – 7 dni od wygaśnięcia tytułu do ubezpieczenia (Ubezpieczenie ustaje nie w ostatnim dniu pracy ale w dniu następującym po nim, (np. rozwiązanie stosunku pracy z dniem 30 czerwca 2014 r., wyrejestrowanie z dniem 01 lipca 2014 r.)
- Świadcstwo pracy
 - W związku z ustaniem zatrudnienia pracodawca, niezależnie od rodzaju umowy o pracę, jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadctwo pracy, jeżeli nie zamierza go zatrudnić w ciągu 7 dni od ustania poprzedniego zatrudnienia.



Obowiązki pracodawcy

- **Rozliczenie pracownika względem Urzędu Skarbowego** – odprowadzenie (zapłacenie) do 20-go dnia każdego miesiąca zaliczki na podatek dochodowy.
- **Złożenie PIT-4R** – do końca stycznia roku następnego – elektronicznie! - deklaracja roczna o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy
- **Złożenie deklaracji PIT-11** - do końca stycznia roku następnego w wersji elektronicznej do końca lutego – informację o przychodach, dochodach, kosztach oraz o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy od osób fizycznych.



Podstawowe prawa pracownika

- Poszanowanie godności
- Godziwe wynagrodzenie za pracę
- Zakaz dyskryminacji
- Prawo do wypoczynku
- Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy



Obowiązki pracownika

- Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.
- Pracownik jest obowiązany w szczególności:
 - Przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
 - przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
 - przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
 - dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
 - przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
 - przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.



Wynagrodzenie pracownika – umowa o pracę

- Wynagrodzenie zasadnicze brutto – 3 600,00 zł
- Składki na ubezpieczenie społeczne
 - 351,36 zł - emerytalne
 - 54,00 zł - rentowe
 - 88,20 zł – chorobowe
- Podstawa opodatkowania =
 $3\ 600,00 - 493,56\ \text{zł} - 250\ \text{zł} = 2\ 856,44\ \text{zł} = 2\ 856\ \text{zł}$
- Ubezpieczenie zdrowotne:
 $9\% \quad * \quad 3\ 106,44\ \text{zł} = 279,58\ \text{zł}$
- Zaliczka na podatek
 $2\ 856\ \text{zł} * 12\% - 300,00\ \text{zł} = 42,72\ \text{zł}$
- Zaliczka do US
43 zł
- Wynagrodzenie netto
 $3\ 600,00\ \text{zł} - 493,56\ \text{zł} - 279,58\ \text{zł} - 43\ \text{zł} = \underline{\underline{2\ 783,86\ \text{zł}}}$



Wynagrodzenie pracownika – koszty pracodawcy

- Wynagrodzenie zasadnicze brutto – 3 600,00 zł
- Składki na ubezpieczenie społeczne – odprowadzane przez pracodawcę
 - 351,36 zł - emerytalne
 - 234 zł - rentowe
 - 88,20 zł – FP
 - 60,12 zł - wypadkowe
- Wynagrodzenie – łączny koszt pracodawcy
 $3\ 600,00\ \text{zł} + 733,68\ \text{zł} = 4\ 333,68\ \text{zł}$



Umowa cywilnoprawna

- umowa zlecenie – polega na wykonywaniu wskazanych przez zleceniodawcę czynności, które niekoniecznie muszą przynieść określony skutek
- umowa o dzieło – umowa rezultatu, co oznacza, że praca wykonawcy musi prowadzić do osiągnięcia konkretnego materialnego lub niematerialnego efektu, np. stworzenie programu komputerowego



Umowa cywilnoprawna

- Należy przestrzegać tego, by nie spełniała warunków właściwych dla stosunku pracy. Elementy decydujące o tym, że mamy do czynienia z umową o pracę, a nie z umową cywilnoprawną:
 - stałe miejsce pracy,
 - stałe godziny pracy,
 - wykonywanie pracy w podporządkowaniu,
 - osobiste świadczenie pracy.



Mniejsze prawa dla zatrudnionych w oparciu o umowę cywilnoprawną

- Osoby zatrudnione na umowy cywilnoprawne podlegają przepisom Kodeksu cywilnego, a nie Kodeksu pracy. Zatem osoby pracujące na umowie cywilnoprawnej nie mają takich uprawnień jak pracownicy. Nie przysługuje im:
 - płatny urlop wypoczynkowy,
 - wynagrodzenie przestojowe,
 - ochrona przed zwolnieniem z pracy,
 - dodatki za prace w nocy,
 - rekompensata za godziny nadliczbowe.



Umowa o dzieło

- Jest umową cywilnoprawną. Polega na tym, że przyjmujący zamówienie podejmuje się wykonania oznaczonego w niej dzieła, za co przysługuje mu wynagrodzenie wypłacane przez zamawiającego. Zamawiający koniecznie musi określić o jakie konkretnie dzieło chodzi – jest to warunek niezbędny do tego, aby umowa o dzieło mogła zaistnieć.



Umowa o dzieło

- Podstawowym celem każdej umowy o dzieło jest osiągnięcie rezultatu jaki został oznaczony w jej treści, stąd właśnie tego typu umowy określane są mianem umów rezultatu. Rezultat umowy może mieć charakter zarówno materialny, jak i niematerialny. Wykonujący zamówienie rozliczany jest za rezultaty działań.
- Co może stanowić przedmiot umowy o dzieło? W tym kontekście mówi się o realizowaniu konkretnych usług, dziełach artystycznych, rzeczach fizycznych, zbiorach rzeczy, przedmiotach materialnych oraz o przedmiotach niematerialnych. Nieodzwonne jest to, aby określić w umowie jej materialny rezultat.
- Umowa o dzieło to umowa konsensualna, wzajemna, odpłatna i zobowiązująca – to najważniejsze jej cechy.



Umowa zlecenie a umowa o dzieło

umowa zlecenie	umowa o dzieło
<ul style="list-style-type: none">szycie spodni według różnych wzorów, w różnych kolorach i rozmiarach	<ul style="list-style-type: none">uszywanie trzech par spodni na miarę zgodnie z konkretnym zamówieniem
<ul style="list-style-type: none">sprzątanie (w tym ścieranie kurzu, mycie naczyń, okien, wynoszenie śmieci)	<ul style="list-style-type: none">doprowadzenie sekretariatu firmy do czystości i porządku
<ul style="list-style-type: none">prowadzenie akt osobowych pracowników określonej spółki	<ul style="list-style-type: none">sporządzenie teczek osobowych dla pięciu nowych pracowników spółki
<ul style="list-style-type: none">stała obsługa prawna i konsultacje dla wiadomej spółki	<ul style="list-style-type: none">wykonanie ekspertyzy prawnej dotyczącej praktycznego stosowania danej ustawy
<ul style="list-style-type: none">prowadzenie pełnej księgowości konkretnej spółki	<ul style="list-style-type: none">sporządzenie bilansu zamknięcia spółki na dzień 31.12.2014 r.
<ul style="list-style-type: none">prace ogrodnicze na terenie ogrodu oraz szklarni	<ul style="list-style-type: none">jednorazowe przycięcie żywopłotu od strony ulicy zgodnie z wytycznymi właściciela



Wynagrodzenie – porównanie

Wyszczególnienie	Umowa o pracę		Umowa zlecenie	
	Ubezpieczony	Płatnik	Ubezpieczony	Płatnik
Ubezpieczenie emerytalne	351,36 zł	351,36 zł	351,36 zł (9,76%)	351,36 zł (9,76%)
Ubezpieczenie rentowe	54,00 zł	234,00 zł	54,00 zł (1,5%)	234,00 zł (6,5%)
Ubezpieczenie chorobowe	88,20 zł	-	88,20 zł (dobrowolne)	-
Ubezpieczenie wypadkowe	-	60,12 zł	-	60,12 zł (1,67%)
Fundusz Pracy	-	88,20 zł	-	88,20 zł (2,45%)
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	-	(0,10%)	-	(0,10%)
Ubezpieczenie zdrowotne	279,58 zł	-	279,58 zł (9%)	-
Zaliczka na podatek dochodowy	43,00 zł	-	0 zł	-
RAZEM	816,64 zł	733,68 zł	773,14 zł	733,68 zł



Wynagrodzenie pracownika

- **Umowa o pracę:**

- wynagrodzenie netto – **2 783,86 zł**
- koszt pracodawcy – **4 333,68 zł**

- **Umowa zlecenie:**

- wynagrodzenie netto – **2 783,36 zł**
- koszt zleceniodawcy – **4 333,68 zł**



Rolnik na umowie zlecenie

- Rolnik lub domownik, który podlegając ubezpieczeniu w pełnym zakresie z mocy ustawy, został objęty innym ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania umowy (**zlecenia**), lub powołania do rady nadzorczej, podlega nadal temu ubezpieczeniu w okresie wykonywania tej umowy, lub pełnienia funkcji w radzie nadzorczej, pomimo objęcia go z tego tytułu innym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przychód osiągany z tego tytułu w rozliczeniu miesięcznym nie przekracza kwoty równej minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
- Rolnik lub domownik, o którym mowa powyżej, może w każdym czasie odstąpić od ubezpieczenia, składając w Kasie oświadczenie o odstąpieniu od tego ubezpieczenia, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym to oświadczenie zostało złożone w Kasie.



Dziękuję za uwagę

Marta Knop-Kołodziej

Nasze doradztwo - Twoje korzyści



KUJAWSKO-POMORSKI
OŚRODEK DORADZTWA ROLNICZEGO
w Minikowie

VAT PIT ZUS BIURO RACHUNKOWE

Specjaliści Kujawsko-Pomorskiego
Ośrodka Doradztwa Rolniczego
poprowadzą dla Ciebie

Marta Knop-Kołodziej
kom. 506 392 844
tel. 52 386 32 17
marta.kolodziej@kpodr.pl

- VAT w rolnictwie
 - podatek dochodowy
 - rozliczenia ZUS, kadry i płace
 - ewidencja dla beneficjentów PROW 2014-2020

Rolniku!

Rozliczasz VAT na zasadach ogólnych? Prowadzisz pozarolniczą działalność gospodarczą? Zatrudniasz pracowników? A może zamierzasz skorzystać z PROW 2014-2020?

**Oferujemy Ci fachową pomoc!
Zgłoś się do naszych specjalistów**



Dział Ekonomiki i Zarządzania Gospodarstwem Rolnym

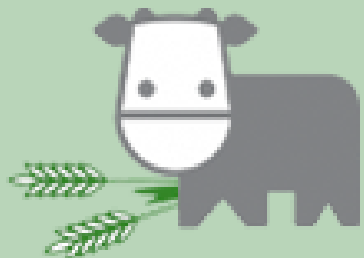
www.ekon.kpodr.pl

tel.: 52 386 72 17

NOTOWANIA
cen rolniczych



www.notowania.kpodr.pl



**Kalkulacje
rolnicze**

[https://www.notowania.kpodr.pl/page,
32.html#tresc_strony](https://www.notowania.kpodr.pl/page,32.html#tresc_strony)



**KUJAWSKO-POMORSKI
OŚRODEK DORADZTWA ROLNICZEGO
w Minikowie**

**VAT PIT ZUS
BIURO RACHUNKOWE**

Marta Knop-Kołodziej
kom. 506 392 844
tel. 52 386 72 17
marta.kolodziej@kpodr.pl

KPODR w Minikowie
89-122 Minikowo k/Nakła nad Not.
tel. 52 386 72 14
sekretariat@kpodr.pl, www.kpodr.pl