

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE- MATERIAŁ INFORMACYJNY **dla pracowników Zespołu Szkół Ekonomiczno-Gastronomicznych w Tarnowie**

PPK to nowy, **powszechny system długoterminowego oszczędzania.**

Środki gromadzone w Pracowniczych Planach Kapitałowych stanowią prywatną własność uczestników systemu i podlegają dziedziczeniu. Zgromadzone w PPK środki nie podlegają egzekucji sądowej ani administracyjnej, z wyłączeniem egzekucji mającej na celu zaspokojenie roszczeń alimentacyjnych.

Szkoły, jako placówki oświatowe będące jednostkami budżetowymi (wchodzącymi w skład sektora finansów publicznych), w rozumieniu art. 9 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych są zobowiązane stosować przepisy ustawy o PPK od 1 stycznia 2021r., niezależnie od tego, ilu zatrudniają pracowników.

Terminy:

26 marca 2021 r. – ostateczny termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK przez pracodawcę.

10 kwietnia 2021 r.– ostateczny termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK.

Pracodawca, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową (zarządem oddziału lub upoważnionymi uchwałą zarządu osobami) działającą u niego, a w razie jej braku z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w trybie u niego przyjętym, wybierze instytucję finansową, w której utworzy prywatne rachunki PPK dla pracowników.

Czas na osiągnięcie porozumienia (lub podpisanie protokołu rozbieżności) to max 26 lutego 2021r.

Uwaga!

- pracodawca, zgodnie z ustawą, odpowiada za przekazanie informacji (lub przeszkolenie pracowników) w zakresie PPK
- umowę o zarządzanie trzeba zawrzeć nawet wtedy, gdy na dzień 1.01.2021r. nie będzie chętnych pracowników do PPK
- pomiędzy umową o zarządzanie, a umową o prowadzenie musi być odstęp (do 10 dni).

Kogo dotyczy PPK?

- **pracownicy w wieku 18-55 lat** – są automatycznie zapisani, ale obowiązuje dobrowolność, tzn. że można pracodawcy złożyć deklarację o rezygnacji. Można też w każdym momencie zrezygnować lub przystąpić do programu.

UWAGA! 01.04.2023 pracownicy w tym przedziale wiekowym ponownie zostaną włączeni, i tak co 4 lata (chyba, że ponownie złożą rezygnację).

- **pracownicy w wieku 55- 70 lat** – zapisywani do programu na wniosek osoby zatrudnionej

- **powyżej 70 lat** – nie dotyczy

Wiek uczestnika - na dzień podpisania umowy o prowadzenie PPK.

Kto to finansuje?

Wpłata na konto PPK dokonuje nie tylko uczestnik, ale gromadzone będą na nim również dodatkowe pieniądze, wspomagające oszczędzanie, od pracodawcy i państwa.

- **pracownik:** miesięcznie **2%** wynagrodzenia, (spełniając ustalone kryteria -możliwe jest zmniejszenie wpłaty podstawowej do 0,5% lub dodatkowe podniesienie o kolejne 2%)

- **pracodawca:** miesięcznie **1,5%** wynagrodzenia (ew. dodatkowo do 2,5% wynagrodzenia -wpłata dodatkowa może być różnicowana ze względu na okres zatrudnienia w danym podmiocie albo ze względu na inne kryteria)

- **od „państwa:** jednorazowa wpłata powitalna 250zł + rocznie 240zł (po spełnieniu określonych w ustawie kryteriów)

Oszczędności będą dodatkowo pomnażane przez instytucje finansowe, które zainwestują je w akcje i obligacje.

Kiedy można wykorzystać oszczędności z PPK?

Pracownik, który podejmie decyzję o oszczędzaniu w ramach PPK, po osiągnięciu 60 roku życia będzie mógł sam zdecydować, jak zamierza skorzystać ze zgromadzonych środków.

Wybierze wówczas jedno z rozwiązań, które będzie dopasowane do jego indywidualnych potrzeb:

- może dalej odkładać środki w PPK,
- może skorzystać z domyślnej formy wypłaty: jednorazowo wypłacić 25% środków, a pozostałe środki wypłacać co miesiąc przez 10 lat,
- może również wskazać dowolną kwotę do wypłaty jednorazowej, a pozostałe środki wypłacać w dowolnej liczbie rat. Jednorazowo może wypłacić nawet 100% środków. Należy jednak pamiętać o tym, że jednorazowa wypłata powyżej 25% środków i skrócenie okresu wypłat poniżej 10 lat będzie skutkować koniecznością zapłaty należnego podatku.

Pracownik będzie mógł też dokonać wypłaty transferowej, czyli przenieść zgromadzone środki na:

- polisę w zakładzie ubezpieczeń – z prawem do świadczenia okresowego lub dożywotniego,
- rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej, zgodnie z warunkami określonymi w ustawie o PPK,
- albo może wypłacić środki w formie świadczenia małżeńskiego – wypłaty z jednego, wspólnego rachunku małżeńskiego.

Uczestnik PPK może w dowolnym momencie wnioskować o zwrot środków zgromadzonych na rachunku.

W sytuacji zwrotu środków (a więc ich wycofania z rachunku przed ukończeniem 60 roku życia), jego oszczędności będą jednak pomniejszone o:

- podatek od zysków kapitałowych,
- 30% środków pochodzących z wpłat finansowanych przez pracodawcę, wówczas pobrane 30 proc. zapisywane będzie pracownikowi jako jego składka na ubezpieczenie emerytalne w ZUS,
- środki pochodzące z dopłat od państwa.

Wypłaty środków bez potrąceń uczestnik PPK może dokonać w następujących sytuacjach:

- poważne zachorowanie samego uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka,
- sfinansowanie wkładu własnego w związku z budową lub przebudową budynku mieszkalnego bądź zakupem mieszkania czy gruntu.

Co się dzieje z wpłatami przy zmianie pracy?

W momencie zaprzestania wykonywania pracy w danej placówce, podmiot ten zaprzestaje dokonywania wpłat do PPK. Jest to oczywiste - nie ma od czego ich naliczać oraz potrącać. Środki zostają na koncie PPK prowadzonym przez tego pracodawcę.

Można zdecydować, że pozostaną one na rachunku PPK prowadzonym przez poprzedniego pracodawcę i zostaną tam aż do ukończenia przez pracownika 60 lat (można więc mieć kilka takich kont, jeśli zmieniamy pracę). Można też przekazać środki do PPK prowadzonego przez nowego pracodawcę. Następuje wówczas tzw. wypłata transferowa środków z jednego PPK do drugiego PPK niepodlegająca opodatkowaniu.

PPK a wynagrodzenie i podatki:

Należy pamiętać, że wpłaty na PPK finansowane przez pracownika naliczane są od jego wynagrodzenia brutto, natomiast potrącane z wynagrodzenia po jego opodatkowaniu, czyli pomniejszając kwotę do wypłaty.

Wpłaty dokonywane przez pracodawcę, podlegają natomiast opodatkowaniu jako przychód ze stosunku pracy (art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 2019 r., poz. 1387, ze zm.), gdyż łączą się z otrzymaniem przez pracownika nieodpłatnych świadczeń.

Z tego względu należy od nich naliczyć i pobrać zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych. Zaliczka na podatek dochodowy jest potrącana z wynagrodzenia pracownika.

FINANSOWE SYMULACJE WYGLĄDAJĄ NASTĘPUJĄCO:

1. **Nauczyciel dyplomowany:** (przy najniższych ustawowych kwotach na PPK)
Zasadnicza brutto $4046 \times 2\% = 80,92\text{zł}$ miesięcznie z jego wypłaty pracodawca odprowadza na PPK.
O tyle miesięcznie będzie pomniejszona kwota do wypłaty.
W skali roku będzie to : $80,92 \times 12 \text{ miesięcy} = 971,04\text{zł}$
Od pracodawcy na PPK: $4046 \times 1,5\% = 60,69 \text{ zł}$ w skali roku $= 60,69 \times 12 \text{ miesięcy} = 728,28\text{zł}$

Razem:

971,04zł + 728,2 + 240zł (od państwa) + 250zł (tylko w pierwszym roku, „powitalna”) = **2189,32zł** (tyle odłożone na PPK będzie po 1. roku)

Od wpłat pracodawcy zostanie pracownikowi naliczony podatek = $728,28 \times 17\% = 123,81\text{zł}$

2. Nauczyciel mianowany

Pracownik: $3445 \times 2\% \times 12 \text{ mies.} = 826,80$

Pracodawca: $3445 \times 1,5\% \times 12 \text{ mies.} = 620,16$

Razem: $826,80 + 620,16 + 240 + 250 = 1936,96 \text{ zł}$ – na koncie PPK po 1. roku

$620,16 \times 17\% = 105,43\text{zł}$ podatek

Źródło: materiały otrzymane z ZNP

Poniżej znajdują się materiały ze strony: mojeppk.pl, będącej jedynym oficjalnym źródłem informacji o PPK

Od 1 stycznia 2021 r. program Pracowniczych Planów Kapitałowych obejmie pracodawców będących jednostkami sektora finansów publicznych (JSFP), wymienionych w art. 9 ustawy o finansach publicznych.

Celem powstania Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) jest wspieranie pracowników w długoterminowym gromadzeniu oszczędności.

PPK to program solidarności i odpowiedzialności społecznej pracodawców, pracowników oraz państwa. To sposób na podniesienie atrakcyjności polskiego rynku pracy, nowe narzędzie motywowania pracowników, a co równie istotne – gromadzone oszczędności wzmocnią bazę finansowania przedsiębiorstw i inwestycji w Polsce.

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) to dobrowolny system długoterminowego oszczędzania, w którym gromadzone są prywatne oszczędności. Możliwość przystąpienia do PPK musi zostać zapewniona przez każdy podmiot zatrudniający (poza wyjątkami określonymi w ustawie), co najmniej jedną osobę zatrudnioną.

Do programu zostanie **automatycznie zapisana każda osoba zatrudniona, która ukończyła 18. rok życia, ale nie ukończyła 55. roku życia i nie złożyła deklaracji rezygnacji** z dokonywania wpłat do PPK.

Osoby, które ukończyły 55. rok życia, ale nie ukończyły 70. roku życia, mogą przystąpić do PPK wyłącznie na swój wniosek.

Osoby, które ukończyły 70. rok życia, nie mogą przystąpić do PPK.

To pracodawca zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej. Robi to nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy zatrudnienia.

Do okresu zatrudnienia wlicza się okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w tym podmiocie. Okres zatrudnienia należy uwzględniać do wyliczenia terminu zawarcia umów o prowadzenie PPK dla osób zatrudnionych po dacie, w której ustawa znajduje zastosowanie do danego pracodawcy (zgodnie z liczbą osób zatrudnionych), ale dopiero po upływie okresu przejściowego. W okresie przejściowym 3-miesięczny staż to warunek zapisania pracownika do PPK, ale nie wyznacza terminu na zawarcie z nim umowy o prowadzenie PPK.

Podmiot zatrudniający i uczestnik PPK finansują wpłaty podstawowe, ale mogą również zadeklarować finansowanie wpłat dodatkowych. Od państwa będzie można otrzymać jednorazową wpłatę powitalną (250 zł) i dopłaty roczne (240 zł).

Oszczędności pracownika budowane w ramach PPK będą pochodzić z trzech źródeł: od pracownika, pracodawcy oraz od państwa.

WPLĄTY PRACOWNIKA

Wpłaty podstawowe finansowane przez pracownika są obliczane i pobierane przez pracodawcę w terminie wypłaty wynagrodzenia. Pracownik będzie co miesiąc przeznaczał na swój rachunek PPK środki w wysokości 2% swojego wynagrodzenia. W przypadku osób osiągających najniższe dochody wpłata podstawowa może jednak być niższa. Dotyczy to pracowników, których łączne wynagrodzenie osiąmane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 120% aktualnie obowiązującego minimalnego wynagrodzenia. Wpłata podstawowa dla takich osób może wynosić od 0,5% do 2% wynagrodzenia.

Ponadto pracownik może zadeklarować finansowanie wpłat dodatkowych – w wysokości do 2% wynagrodzenia. **Wpłaty podstawowe i wpłaty dodatkowe finansowane przez pracownika mogą więc zasilać rachunek PPK do maksymalnej wysokości 4% wynagrodzenia miesięcznie.**

WPLĄTY PRACODAWCY

Wpłata podstawowa finansowana przez podmiot zatrudniający wynosi 1,5% wynagrodzenia pracownika. Pracodawca nie może sam zrezygnować z dokonywania tej wpłaty – będzie to jego obowiązkiem ustawowym. Nie wolno mu też potrącać tej kwoty z wynagrodzenia pracownika. Ponadto pracodawca może zadeklarować finansowanie wpłat dodatkowych – w wysokości do 2,5% wynagrodzenia. Wpłaty podstawowe i dodatkowe finansowane przez pracodawcę mogą więc zasilać rachunek PPK do maksymalnej wysokości 4% wynagrodzenia miesięcznie.

WPLĄTA POWITALNA I DOPŁATY ROCZNE OD PAŃSTWA

Oszczędzający, po spełnieniu warunków określonych w ustawie, otrzymają środki także z trzeciego źródła – od państwa. Raz w roku otrzymają dopłatę roczną w wysokości 240 zł, a ponadto mogą liczyć na jednorazową wpłatę powitalną w wysokości 250 zł.

Wpłatę powitalną otrzymają pracownicy, którzy przez co najmniej 3 pełne miesiące będą uczestnikami PPK i za co najmniej 3 miesiące dokonają wpłat podstawowych.

Dopłatę roczną natomiast otrzymają uczestnicy PPK, których wpłaty podstawowe i dodatkowe łącznie z wpłatami od pracodawcy w danym roku wyniosą co najmniej 3,5% 6-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w roku, za który dopłata jest należna. Uczestnicy, których wpłaty podstawowe są niższe niż 2%, muszą zgromadzić co najmniej 25% powyższej kwoty.

Dopłata roczna nie przysługuje jednak, jeśli:

- pracodawca nie odprowadza wpłat do PPK za pracownika ze względu na jego uczestnictwo w PPE (art. 13 ust. 2 ustawy o PPK);
- uczestnik PPK w którymkolwiek miesiącu, w którym wysokość wpłat podstawowych finansowanych przez niego wynosiła mniej niż 2% jego wynagrodzenia, osiągnął łączne miesięczne wynagrodzenie ze wszystkich źródeł przekraczające kwotę odpowiadającą 120% wynagrodzenia minimalnego (art. 32 ust. 5 ustawy PPK);
- uczestnik PPK po ukończeniu 60. roku życia rozpoczął dokonywanie wypłat środków zgromadzonych na jego rachunku PPK (art. 97 ust. 3 ustawy o PPK).

Wpłaty zasilające konta uczestników PPK			
Wpłaty do PPK	Wpłata podstawowa (obowiązkowa)	Wpłata dodatkowa (dobrowolna)	Maksymalna wpłata
Finansowane przez pracownika	2% wynagrodzenia dla pracowników, których łączne wynagrodzenie osiąmane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty w wysokości 120% minimalnego wynagrodzenia – minimum 0,5% wynagrodzenia	do 2% wynagrodzenia	4% wynagrodzenia

Wpłaty zasilające konta uczestników PPK			
Wpłaty do PPK	Wpłata podstawowa (obowiązkowa)	Wpłata dodatkowa (dobrowolna)	Maksymalna wpłata
Finansowane przez pracodawcę*	1,5% wynagrodzenia	do 2,5% wynagrodzenia	4% wynagrodzenia
Łączna maksymalna wpłata pracownika i pracodawcy			8% wynagrodzenia
Dopłaty od państwa	wpłata powitalna – 250 zł dopłata roczna – 240 zł		
* Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.			

Zarządzanie środkami

Wybrana przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikami instytucja finansowa lokuje środki gromadzone na rachunkach PPK w fundusze inwestycyjne, które różnicują poziom ryzyka w zależności od wieku uczestnika – są to tzw. fundusze zdefiniowanej daty.

Pracodawca nie jest związany z wybraną przez siebie instytucją finansową na zawsze. Może zatem zdecydować o jej zmianie. Takich uprawnień nie ma pracownik. Zmiana przez pracownika instytucji, w której gromadzi środki w ramach PPK, może być natomiast wynikiem zmiany przez niego zakładu pracy.

Każdy uczestnik zostaje automatycznie przypisany do określonego funduszu zdefiniowanej daty w zależności od swojej daty urodzenia. Uczestnik PPK będzie inwestował z funduszem, który w miarę zbliżania się uczestnika do 60. roku życia automatycznie będzie zmieniał politykę inwestycyjną – w taki sposób, aby zapewniała właściwy poziom bezpieczeństwa powierzonych środków.

Instytucje, które zostały dopuszczone do udziału w systemie – tj. do zarządzania środkami odkładanymi na rachunku PPK – muszą spełniać szereg restrykcyjnych, określonych ustawowo warunków. Ma to na celu zapewnienie bezpieczeństwa gromadzonych przez pracowników oszczędności. Instytucja taka musi spełniać poniższe warunki:

- mieć co najmniej 3 lata doświadczenia w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi typu otwartego, funduszami emerytalnymi lub otwartymi funduszami emerytalnymi, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – co najmniej 3 lata doświadczenia w oferowaniu ubezpieczeń z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym;
- posiadać kapitał własny, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – dopuszczone środki własne, w wysokości co najmniej 25 mln zł, w tym co najmniej 10 mln zł w środkach płynnych;
- zarządzać odpowiednią liczbą funduszy lub subfunduszy zdefiniowanej daty.

Rezygnacja

Uczestnictwo w systemie PPK jest **w pełni dobrowolne**.

Pracownik może zrezygnować z uczestnictwa w systemie PPK lub tylko z przekazywania wpłat do PPK, wtedy **musi złożyć pracodawcy pisemną deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK**.

Złożenie przez pracownika deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK obliuguje pracodawcę do zaprzestania ich odprowadzania, począwszy od momentu, w którym pracownik taką deklarację złożył. Wpłaty pobrane ale nie przekazane do instytucji finansowej podlegają zwrotowi.

Wycofanie środków

Rachunki PPK mają charakter prywatny, uczestnik może w dowolnym momencie wypłacić z nich pieniądze – **także przed ukończeniem 60. roku życia**. W wyniku złożenia wniosku o zwrot środków pracownik otrzyma zgromadzone przez siebie oszczędności, pomniejszone o:

- podatek od zysków kapitałowych;
- 30% środków pochodzących z wpłat pracodawcy, ponieważ były one zwolnione ze składek na ubezpieczenia społeczne – informacja o pobranych 30% zostanie zaewidencjonowana na koncie ubezpieczonego w ZUS jako jego składka na ubezpieczenie emerytalne, należna za miesiąc, w którym została przekazana;
- środki pochodzące z dopłat od państwa.

Każdy pracownik ma oczywiście wybór, czy pozostać w systemie PPK, czy zrezygnować z oszczędzania w nim. Jednak gromadzenie oszczędności do 60. roku życia będzie niezwykle korzystne pod względem wysokości wpłat uzyskiwanych od pracodawcy, dopłat państwa oraz preferencji podatkowych.

Wypłata w szczególnych sytuacjach życiowych

W ustawie wyróżniono także dwie szczególne sytuacje życiowe, które wpływają na zasady wcześniejszej wypłaty środków z rachunku PPK. W trakcie gromadzenia oszczędności uczestnik programu będzie miał możliwość:

- wypłaty środków w celu pokrycia wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu na zakup mieszkania lub budowę domu – o ile pracownik nie ukończył 45 lat (do 100% środków, z obowiązkiem zwrotu);
- wypłaty środków w sytuacji poważnej choroby uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka (do 25% środków, bez obowiązku zwrotu).

Wypłata po 60. roku życia

Uczestnik będzie mógł wypłacić zgromadzone oszczędności z chwilą ukończenia 60 lat. W domyślnym wariancie – najkorzystniejszym podatkowo – otrzyma wówczas:

- jednorazową wypłatę, wynoszącą 25% zgromadzonych środków;
- pozostałe 75% oszczędności zostanie wypłacone w 120 miesięcznych ratach (jest możliwość zwiększenia liczby rat).

Zmniejszenie liczby rat, w których wypłacane będą pozostałe środki – w tym wypłata całej kwoty jednorazowo (czyli w 1 racie) – będzie się wiązać z koniecznością zapłaty podatku od zysków kapitałowych.

Źródło: <https://www.mojeppk.pl/dla-pracownika/artykul.html>

Zachęcam do skorzystania z poniższych linków, gdzie znajdą Państwo większość informacji dotyczących PPK:

Materiały informacyjne o PPK oraz informacje o bezpłatnych szkoleniach dla pracowników: <https://www.mojeppk.pl/dla-pracownika.html>

Strona poświęcona JSFP: <https://www.mojeppk.pl/dla-pracodawcy/ppk-w-sektorze-publicznym.html>

Kalkulator oszczędności <https://www.mojeppk.pl/kalkulator.html>

Aktualne oferty instytucji finansowych: <https://www.mojeppk.pl/lista-instytucji-finansowych.html>