



**Komunikat Rektora PWSW w Przemyślu  
z dnia 9 listopada 2020 r.**

**ws. Pracowniczych Planów Kapitałowych**

**Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)** to powszechny system oszczędzania na emeryturę (długoterminowego oszczędzania, głównie na cele emerytalne) dla pracowników /zleceniobiorców<sup>1</sup> realizowany przy współpracy osoby zatrudnionej, podmiotu zatrudniającego oraz Skarbu Państwa.

Zasady tworzenia i funkcjonowania pracowniczych planów kapitałowych reguluje ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215 z późn. zm.) – dalej zwana Ustawą. Państwowa Wyższa Szkoła Wschodnioeuropejska w Przemyślu, jako jednostka sektora finansów publicznych zostaje objęta Ustawą z dniem **1 stycznia 2021 r.**

**PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE – UCZESTNICZY**

**Pracownicze Plany Kapitałowe** są programem, który automatycznie obejmie wszystkich pracowników/zleceniobiorców<sup>1</sup>, którzy ukończyli 18 lat i nie ukończyli 55. roku życia, za których pracodawca odprowadza składki emerytalno-rentowe. Osoby, które ukończyły 55. rok życia i nie ukończyły 70. roku życia będą mogły uczestniczyć w PPK dopiero po złożeniu stosownego wniosku.

**PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE – SKŁADKI**

W ramach Pracowniczych Planów Kapitałowych pracownik oraz pracodawca będą solidarnie wpłacali na specjalne konto dwie składki – obowiązkową składkę podstawową oraz dobrowolną składkę dodatkową. Dla tych, którzy będą aktywnie uczestniczyć w PPK, Skarb Państwa przewidział specjalne dopłaty finansowane z Funduszu Pracy. Zebrane w ten sposób pieniądze, będą inwestowane przez wybraną przez pracodawcę instytucję.

	<b>Wpłata podstawowa obowiązkowa</b>	<b>Wpłata dodatkowa dobrowolna</b>
<b>Pracownik</b>	2 % wynagrodzenia brutto	do 2 % wynagrodzenia brutto
<b>Pracodawca</b>	1,5 % wynagrodzenia brutto	do 2,5 % wynagrodzenia brutto

<sup>1</sup> dot. zleceniobiorców, którzy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z umowy zlecenie



Wpłata do PPK finansowana przez Skarb Państwa obejmuje: wpłatę powitalną w kwocie równej 250 zł (ściśle określone warunki) oraz roczną dopłatę do PPK w wysokości 240 zł (ściśle określone warunki).

Wysokość składki, pracownik określi w deklaracji złożonej pracodawcy, przy czym może być ona zmieniona w dowolnym momencie. Wpłaty finansowane przez pracownika będą potrącone z jego wynagrodzenia po jego opodatkowaniu.

Pracownik może obniżyć wpłatę podstawową, (która standardowo wynosi 2 % wynagrodzenia brutto) tylko wówczas, gdy jego łączne wynagrodzenie osiągane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2 krotności minimalnego wynagrodzenia (3.120 zł brutto w 2020 r.). W takiej sytuacji wpłata podstawowa może zostać obniżona do 0,5 % wynagrodzenia brutto.

### **PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE – DYSPONOWANIE ZGROMADZONYMI ŚRODKAMI**

Uczestnik nie będzie mógł całkowicie dowolnie rozporządzać zebranymi w programie środkami. Docelowo, skorzystać z nich będzie można dopiero po ukończeniu 60. roku życia, przy czym w pewnych wyjątkowych sytuacjach ustawodawca przewidział odstępstwo od tej reguły:

- w przypadku poważnej choroby (m.in. nowotworu złośliwego, udaru mózgu, zawału serca, zapalenia mózgu, stwardnienia zanikowego bocznego, Alzheimer, Parkinsona) uczestnik PPK, jego małżonka lub dziecka – bezzwrotna wypłata do 25 % środków zgromadzonych na koncie PPK;
- z przeznaczeniem na wkład własny (w przypadku kredytu na mieszkanie lub budowę domu) – dla osób poniżej 45. roku życia – wypłata do 100% zebranego kapitału z obowiązkiem zwrotu, przy czym zwrot nie może rozpocząć się później niż 5 lat od dnia wypłaty środków i nie może trwać dłużej niż 15 lat od dnia wypłaty środków.

Oprócz tego członek PPK będzie miał prawo w dowolnym momencie, przed ukończeniem 60. roku życia przetransferować środki do innego PPK, IKE lub PPE (swojego lub osoby uprawnionej) lub całkowicie wyciągnąć środki ze swojego konta. To ostatnie będzie jednak wiązało się z utratą 30 % składek opłaconych przez pracodawcę (trafią one do ZUS) oraz utratą wszystkich dopłat od Skarbu Państwa, które przewidziano w Ustawie. Co więcej, w takiej sytuacji powstanie obowiązek uiszczenia podatku dochodowego od zysków kapitałowych (19 %).

Po ukończeniu 60. roku życia, z zebranych środków będzie można skorzystać bez ponoszenia dodatkowych kosztów, jeśli jednorazowo wypłacone zostanie 25 %, a pozostałe, 75 % w co najmniej 120 miesięcznych ratach. Możliwa jest również wypłata środków w formie świadczenia małżeńskiego, pod warunkiem, że obie osoby ukończyły 60 lat i posiadają konto PPK w tej samej instytucji. Pieniądze z PPK będzie można także przetransferować na rachunek terminowej lokaty bankowej, o ile przewidziano w niej wypłatę ratalną przez przynajmniej 120 miesięcy.



## **PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE – WYŻSZA EMERYTURA – O ILE?**

To, ile zyskamy na oszczędnościach w Pracowniczych Planach Kapitałowych zależy od kilku czynników: wieku, w którym zaczniemy oszczędzać, wysokości odprowadzanych składek czy wieku, do którego zamierzamy oszczędzać.

Przykładowe wyliczenia dostępne na stronie: <https://www.mojepk.pl/kalkulator.html>

## **REZYGNACJA Z PPK / PONOWNE ZAPISANIE**

Pracownicze Plany Kapitałowe są dobrowolnym programem, dlatego pomimo automatycznego zapisu wszystkich pracowników, istnieje możliwość zrezygnowania z oszczędzania w PPK. W tym celu niezbędne jest złożenie deklaracji rezygnacji z PPK w formie pisemnej (wzór określa rozporządzenie ministra finansów z 12 czerwca 2019 r. w sprawie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych - Dz.U. z 2019 r. poz. 1102).

Pracownik, który zrezygnuje z PPK, co cztery lata będzie jednak do niego automatycznie zapisywany. Jeżeli nadal nie wyrazi chęci dokonywania wpłat, będzie musiał złożyć pracodawcy kolejne oświadczenie o rezygnacji. Pracodawca będzie mieć natomiast ustawowy obowiązek poinformowania pracownika o zbliżającej się dacie ponownego rozpoczęcia dokonywania wpłat.

Uczestnik PPK, który złożył deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, może w każdym czasie złożyć podmiotowi zatrudniającemu – w formie pisemnej – wniosek o ponowne dokonywanie wpłat do PPK.

## **WPLĄTY DO PPK A POTRĄCENIA PUBLICZNOPRAWNE:**

- **Składki na ubezpieczenia społeczne** – wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (art. 26 ust. 5 ustawy o PPK), a tym samym nie stanowią również podstawy do naliczenia składek na ubezpieczenia: chorobowe, wypadkowe, zdrowotne oraz składek na fundusze pozaubezpieczeniowe (np. Fundusz Pracy);
- **Podatek od wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający** – wpłaty do PPK finansowane przez podmiot zatrudniający – zarówno podstawowe jak i dodatkowe – stanowią przychód uczestnika PPK (art. 12 ust. 1 ustawy o PIT). Oznacza to, że należy od tych wpłat naliczyć i pobrać zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych zgodnie z obowiązującą danego pracownika skalą podatkową (17% lub 32%).

więcej informacji na: <https://www.mojepk.pl/dla-pracownika.html>