

SAS SERWIS ADMINISTRACYJNO SAMORZĄDOWY

ROK XXV / NR 3 (272) 2020

PORADNIK PRAWNY DLA GMIN I POWIATÓW

TEMAT NUMERU

Procedura absolutoryjna i raport o stanie gminy, powiatu i województwa w 2020 r.

■ Gospodarka odpadami
komunalnymi
w okresie epidemii

■ Nowe zadanie samorządu
na skutek zmiany
ustawy o dostępie
do informacji publicznej

■ Jak w okresie zagrożenia
epidemią wydać decyzję
administracyjną?

PATRZ ORZECZNICTWO

■ Odpowiedzialność za szkodę
na drodze może należeć
do powiatu, jak i poszkodowanego

PATRZ BIULETYN

■ Zapewnienie ciągłości
sprawowania władzy w czasie
epidemii – przejęcie obowiązków
wójta, burmistrza, prezydenta miasta

■ Samorząd w dobie pandemii
– konieczność zapewnienia
potencjału finansowego

DODATKI TEMATYCZNE:

Biuletyn Samorządowca

Orzecznictwo i rozstrzygnięcia
nadzorcze dla samorządów



**SAMORZĄDU
TERYTORYJALNEGO**



RAPORT



Obowiązki pracodawców samorządowych w obszarze Pracowniczych Planów Kapitałowych

Zgodnie z postanowieniami ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych podmiot zatrudniający, choćby zatrudniał tylko jedną osobę, będzie obowiązany od 1 stycznia 2021 roku uruchomić PPK dla swoich pracowników.

Ustawa o PPK rozłożyła w czasie wdrożenia nowej formy oszczędzania w jednostkach sektora finansów publicznych, jednak nie wykluczyła pracowników szeroko pojętej budżetówki z możliwości oszczędzania. W myśl art. 2 ust. 1, pkt 21 podmiotem zatrudniającym jest zarówno pracodawca, jak i zleceniodawca, co oznacza, że dla osób obowiązkowo podlegających ubezpieczeniom społecznym obowiązkowo będzie przygotowanie możliwości oszczędzania w ramach PPK. **Zatem od 1 stycznia 2021 r. ustawa o PPK będzie mieć zastosowanie także do pracowników samorządowych, którzy do 10 kwietnia 2021 r. zostaną zapisani do PPK.**

Wybór instytucji finansowej

Aby uruchomić pracowniczy plan kapitałowy, podmiot zatrudniający obowiązany jest wybrać instytucję finansową, która zarządzać będzie środkami uczestników. Uczestnikiem PPK w sposób automatyczny stanie się każda osoba zatrudniona w wieku 18-55 lat, a osoby w wieku 55-70 lat będą mogły przystąpić do PPK poprzez złożenie do podmiotu zatrudniającego wniosku o rozpoczęcie oszczędzania. Od tej chwili zadaniem podmiotu zatrudniającego będzie cykliczne naliczanie, pobieranie i dokonywanie wpłat do PPK oraz obsługa zgłaszanych przez zatrudnionych dyspozycji.

W celu wdrożenia PPK niezbędnym jest, aby podmiot zatrudniający dokonał wyboru usługodawcy oraz zawarł z nim umowę o zarządzanie PPK. Wybór dokonuje się w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi albo reprezentacją osób zatrudnionych, jeśli u danego pracodawcy nie funkcjonuje związek zawodowy. Następnie podmiot zatrudniający obowiązany jest zapisać do PPK wszystkie uprawnione osoby zatrudnione. Zapisanie to odbywa się poprzez

zawarcie umowy o prowadzenie, której stroną jest uczestnik PPK i instytucja finansowa. Operacyjnie zapisanie zatrudnionych do PPK odbywa się poprzez dodanie do listy uczestników PPK będącej załącznikiem do umowy o prowadzenie danych identyfikujących uczestników. Co ważne, zmiany treści tego załącznika nie wywołują obowiązku aneksowania umowy o prowadzenie PPK.

Negocjacje z usługodawcą warunków umów

W związku z wdrożeniem PPK podmiot zatrudniający będzie miał możliwość negocjować z usługodawcą warunki umów. Dobrą praktyką wydaje się komasowanie postępowania przetargowego na poziomie wójtów, burmistrzów, prezydentów w gminach, czy też starostów powiatów i zarządów województw. Należy jednak zastrzec, że tylko niektóre postanowienia umowy będą podlegały negocjacjom. Zasadniczo treść umowy odzwierciedla ustawowe zapisy, jednakże w przypadku dużych podmiotów będzie istniała możliwość wynegocjowania dodatkowego wsparcia, szkoleń, materiałów informacyjnych, czy zasad wymiany danych osobowych.

Niezależnie od skali działalności podmiotu zatrudniającego będącego jednostką sektora finansów publicznych, obowiązkowym zadaniem jest zapewnienie środków na dokonywanie wpłat do PPK. Zgodnie z przepisami ustawy o PPK podmiot zatrudniający obowiązany jest dokonywać wpłat podstawowych w wysokości 1,5% wynagrodzenia uczestnika PPK. Podmiot zatrudniający ma także możliwość zadeklarowania dokonywania wpłat dodatkowych do wysokości 2,5% wynagrodzenia. Przy czym istnieje możliwość różnicowania wysokości wpłaty dodatkowej ze względu na staż pracy uczestnika PPK, albo ze względu na

inne postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, czy regulaminu wynagradzania. Oznacza to, że planując budżet urzędu na 2021 r., należy przewidzieć dodatkowe wydatki związane z dokonywaniem wpłat do PPK. Warto także mieć na uwadze, że wpłaty do PPK podmiotu zatrudniającego stanowią przychód osoby zatrudnionej. Co oznacza, że w niektórych przypadkach może zaistnieć konieczność dostosowania wysokości wynagrodzenia do ograniczeń wynikających z wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy.

Wdrożenie PPK w jednostce będącej pracodawcą (także zleceniodawcą) samorządowym wiązać się będzie z uruchomieniem mechanizmów pozwalających osobom zatrudnionym i uczestnikom PPK na składanie określonych dyspozycji. Podmiot zatrudniający obowiązany będzie do przygotowania procedur wewnętrznych związanych z obsługą PPK. Wdrożone powinny zostać zarówno kanały, który osoby zatrudnione będą mogły przekazywać dyspozycje do pracodawcy, jak również uruchomiona powinna zostać procedura współpracy z instytucją finansową. W obu zakresach to do podmiotu zatrudniającego należy przygotowanie narzędzi oraz procedur, a także ich przetestowanie przed uruchomieniem PPK. Nowych funkcjonalności może wymagać oprogramowanie kadrowo-płacowe, używane obecnie w wielu urzędach. Wdrożenie tych zmian może być czasochłonne i należy zaplanować je już na etapie opracowania harmonogramu utworzenia PPK.

Wnioski dotyczące wysokości wpłat, czy samego faktu oszczędzania składane przez osoby zatrudnione muszą być kierowane do podmiotu zatrudniającego. To podmiot zatrudniający obsługiwać będzie naliczanie i pobieranie wpłat do PPK. Także zatrudnienie nowego pracownika wiązać się będzie z dodatkowymi obowiązkami pozwalającymi na wykonanie wypłaty transferowej środków, do czego ustawowo obowiązany został pracodawca.

Z kolei dyspozycje uczestnika PPK dotyczące, np. zmiany alokacji wpłat, wskazania osób uprawnionych do środków po śmierci uczestnika, czy wnioski o wypłatę środków kierowane będą bezpośrednio do instytucji finansowej zarządzającej PPK.

WAŻNE!

Ustawodawca nałożył na podmioty zatrudniającego obowiązki informacyjne względem osób zatrudnionych i uczestników PPK:

- poinformowanie pracowników w wieku 55-70 lat o możliwości zapisania do PPK; Pracodawca informuje wszystkie osoby zatrudnione w wieku od 55 do 70 lat o możliwości złożenia przez nie wniosku o zawarcie umowy o prowadzenie PPK (przystąpienie do PPK),
- poinformowanie uczestników PPK o możliwości dokonywania wpłat dodatkowych do PPK, do wysokości 2,0% wynagrodzenia,
- poinformowanie uczestników PPK, których wynagrodzenie nie przekracza 1,2-krotności płacy minimalnej o możliwości obniżenia wpłaty podstawowej uczestnika PPK do 0,5% wynagrodzenia,
- poinformowanie pracowników o ponownym zapisaniu do PPK – co 4 lata do końca lutego, począwszy od 2023 r., pracodawca informuje wszystkie osoby, które zrezygnowały z oszczędzania w PPK, że z dniem 1 kwietnia zostaną ponownie zapisani do PPK.

Zgodnie z przepisami ustawy o PPK podmiot zatrudniający obowiązany jest do przechowywania dokumentacji PPK związanej z prowadzeniem Pracowniczego Planu Kapitałowego, np. deklaracji pracownika o rezygnacji z uczestnictwa w PPK lub deklaracji pracownika o dokonywaniu wpłaty dodatkowej, ustawa nie przewiduje w jakim terminie należy przechowywać dokumentację.

dr Antoni Kolek

prezes Instytutu Emerytalnego

Oskar Sobolewski

prawnik w kancelarii Wojewódka
i Wspólnicy, ekspert Instytutu Emerytalnego

www.doradcasamorzadu.pl