

21.03.2019

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

media@sedlak.pl

WDROŻENIE OPERACYJNE PPK Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

1 stycznia 2019 roku weszła w życie ustawa o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK), która w praktyce zacznie obowiązywać w drugiej połowie 2019 roku. W pierwszej kolejności będzie mieć zastosowanie do największych podmiotów, zatrudniających co najmniej 250 osób. Pozostałe przedsiębiorstwa będą włączane do programu stopniowo, według [harmonogramu](#) przewidzianego w ustawie.

Przygotowanie systemowe

Kluczowym w tej chwili elementem dla dużych organizacji jest [przygotowanie wewnętrzne](#) do utworzenia PPK. Warto już teraz zastanowić się jak sprawnie wdrożyć nowe przepisy i zautomatyzować procesy używając do tego systemu informatycznego. To czas na podjęcie rozmów i weryfikację umów z dostawcą systemu kadrowo-płacowego. Należy sprawdzić czy dostawca IT przewidział aktualizację programu, której celem jest wdrożenie obsługi PPK. Termin rozbudowy systemu kadrowo-płacowego będzie miał bowiem wpływ na termin przekazania pierwszych wpłat do PPK. Ryzyko pracodawcy jest takie, że jeśli nie doprowadzi do modyfikacji systemu kadrowo-płacowego po swojej stronie to walidacje i naliczenia po swojej stronie będzie musiał wykonać „na piechotę”.

Na tym etapie procesu warto zwrócić uwagę czy pracodawca posiada wszystkie, niezbędne ustawowo, **dane osób zatrudnionych**. Zbieranie informacji od pracowników może zająć trochę czasu. Ustawa o PPK wymaga wskazania wśród danych identyfikujących uczestnika PPK także numeru telefonu komórkowego i adresu mailowego. Pojawiają się więc wątpliwości interpretacyjne czy są to dane obowiązkowe i czy bez nich nie można przystąpić do PPK. Z wypowiedzi ekspertów wynika, że raczej zamysł ustawodawcy nie był taki, więc należy się spodziewać, że większość instytucji finansowych uzna te dane jako fakultatywne do zawarcia umowy. Niemniej jednak ze względu na dużą automatyzację procesów w PPK rekomendowane

jest uzupełnienie tych danych. Nie podanie adresu mailowego przez pracownika może spowodować, że nie otrzyma części informacji, które są dla niego istotne.

Aplikacje kadrowo-płacowe powinny zostać rozszerzone m.in. o nowe składniki wynagrodzeń, raporty, właściwe naliczanie i odprowadzanie składek. Poniżej przedstawiamy najważniejsze elementy, na które należy zwrócić uwagę przy **aktualizacji programu kadrowo-płacowego** (szczegółowe informacje można pobrać [tutaj](#)):

- generowanie listy pracowników uprawnionych do uczestnictwa w PPK
- dane pracowników – uczestników PPK – wymagane zgodnie z ustawą
- wynagrodzenie będące podstawą do naliczania wpłat do PPK
- wpłata podstawowa finansowana przez pracodawcę i uczestnika PPK
- obniżenie wysokości wpłaty podstawowej finansowanej przez uczestnika PPK do min. 0,5%
- wpłata dodatkowa finansowana przez pracodawcę i uczestnika PPK
- rezygnacja z wpłat do PPK i poinformowanie instytucji finansowej o tej rezygnacji
- rezygnacja lub zmiana wysokości wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK
- naliczenie wpłat
- poinformowanie pracownika i instytucji finansowej o wznowieniu wpłat do PPK (dotyczy automatycznego wznowienia co 4 lata)
- ponowne dokonywanie wpłat do PPK po rezygnacji z wpłat (dotyczy automatycznego wznowienia co 4 lata)
- wniosek o dokonywanie wpłat podstawowych do PPK – pracownik który zrezygnował ze składek, w każdym czasie może złożyć wniosek o ponowne dokonywanie wpłat
- wykaz osób, za które pracodawca miał obowiązek naliczenia wpłat podstawowych oraz za które nie miał takiego obowiązku – dane te są niezbędne instytucji finansowej w celu zaraportowania do organu nadzoru (po zakończeniu każdego kwartału)
- zanotowanie informacji od instytucji finansowej o rozpoczęciu wypłaty środków (po osiągnięciu przez pracownika 60. roku życia), dokonaniu transferu bądź zwrotu środków

Jeśli potrzebują Państwo więcej informacji na temat „idealnego” systemu kadrowego, który ułatwi uruchomienie i obsługę PPK, zapraszamy do kontaktu z [doradcami pracodawców ds. programów emerytalnych](#). Jednym z wiodących dostawców programów emerytalnych na polskim rynku jest [ESALIENS TFI SA](#).

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (<http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.