

Projekt, 2.2.2024 r.

**ROZPORZĄDZENIE**

**RADY MINISTRÓW**

z dnia ..... 2024 r.

**zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących  
członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej  
i pracowników innych jednostek**

Na podstawie art. 21 ust. 3, art. 22 ust. 2, art. 23 ust. 2, art. 24 ust. 2 w związku z art. 43 ust. 1 i 2, art. 44, art. 46 i art. 53 ust. 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1917) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 lutego 2010 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek (Dz. U. z 2023 r. poz. 467, 915, 1121, 1277 i 2675) w załączniku nr 1 do rozporządzenia tabela E otrzymuje brzmienie określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia.

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, z mocą od dnia 1 stycznia 2024 r.

**PREZES RADY MINISTRÓW**

Paweł Małaczek  
zastępca dyrektora  
Departamentu Prawnego  
za zgodność pod względem prawnym,  
legislacyjnym i redakcyjnym  
/podpisano elektronicznie/

Załącznik do rozporządzenia Rady  
Ministrów z dnia ... 2024 r. (Dz.  
U. poz. ....)

**Tabela E. Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników,  
o których mowa w tabeli XI załącznika nr 3 do rozporządzenia**

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
I	2200–4700
II	2800–4800
III	2850–4900
IV	2900–5000
V	2950–5100
VI	3000–5200
VII	3010–5300
VIII	3050–5400
IX	3100–5500
X	3150–5600
XI	3200–5700
XII	3250–5800
XIII	3300–6200
XIV	3350–6400
XV	3400–6700
XVI	3450–7200
XVII	3500–7800
XVIII	3600–8000
XIX	4000–8700
XX	5000–9300
XXI	5600–9900

## Uzasadnienie

Celem projektowanego rozporządzenia jest zmiana rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 lutego 2010 r. w sprawie wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek (Dz. U. z 2023 r. poz. 467, z późn. zm.), stanowiącego wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 21 ust. 3, art. 22 ust. 2, art. 23 ust. 2, art. 24 ust. 2 w związku z art. 43 ust. 1 i 2, art. 44, art. 46 i art. 53 ust. 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1917).

Przedmiotowa zmiana ma na celu umożliwienie Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, zwanej dalej „KRUS”, przyznania pracownikom wynagrodzenia zasadniczego co najmniej na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 oraz z 2023 r. poz. 1667).

Przedstawione propozycje zmian wynikają z konieczności dostosowania brzmienia tabeli E zmienianego rozporządzenia do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę tj. do wysokości 4.242 zł obowiązującego od dnia 1 stycznia 2024 r. oraz 4.300 zł obowiązującego od dnia 1 lipca 2024 r., ustalonego rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz. U. z 2023 poz. 1893).

Zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się między innymi dodatku za staż pracy, co powoduje, że minimalna kwota w poszczególnych kategoriach zaszeregowania dla większości stanowisk pracy (w których oprócz wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego nie przysługują inne składniki wynagrodzenia jak np. dodatek funkcyjny) nie powinna być niższa niż odpowiednio 4.242 zł/ 4.300 zł.

Ponadto zaproponowane zmiany umożliwią przyznanie podwyżek pozostałym pracownikom KRUS w ramach planowanych środków na wynagrodzenia.

Proponowany wzrost górnych granic we wszystkich kategoriach zaszeregowania ma na celu umożliwienie wzrostu wynagrodzeń pracowników KRUS oraz zapewnienie elastycznej, racjonalnej i efektywnej polityki kadrowo-płacowej w KRUS.

Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, z mocą od dnia 1 stycznia 2024 r., ponieważ nowe stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej obowiązują już od dnia 1 stycznia br. (zgodnie z uregulowaniami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz w świetle rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r.), nie istnieje potrzeba dodatkowego określania przepisu przejściowego.

Wejście w życie projektowanego rozporządzenia nie narusza praw osób, do których przepisy są kierowane i ma na celu podwyższenie miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego w 2024 r. Proponowany termin wejścia w życie rozporządzenia nie narusza zatem zasad demokratycznego państwa prawa i wychodzi naprzeciw oczekiwaniom pracowników KRUS, gdyż zawiera korzystne dla nich regulacje.

Przedmiotowy projekt rozporządzenia nie jest objęty zakresem prawa Unii Europejskiej oraz nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej lub Europejskiemu Bankowi Centralnemu w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji lub uzgodnienia.

Projekt nie zawiera przepisów technicznych, nie podlega zatem procedurze notyfikacji w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. z 2002 r. poz. 2039 oraz z 2004 r. poz. 597).

Stosownie do art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) projekt rozporządzenia zostanie zamieszczony na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny.

Projekt nie ma wpływu na działalność mikro, małych i średnich przedsiębiorców.

Projekt rozporządzenia został ujęty w wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów pod numerem RD34.

<p><b>Nazwa projektu</b> Rozporządzenie Rady Ministrów zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek.</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Czesław Siekierski - Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Agnieszka Kłódkowska-Cieślakiewicz – Dyrektor Departamentu Budżetu w Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi tel. (22) 623 20 21, email: <a href="mailto:Agnieszka.Cieslakiewicz@minrol.gov.pl">Agnieszka.Cieslakiewicz@minrol.gov.pl</a></p> <p>Agnieszka Myśliwiec – Główny Księgowy Kasy Centrala Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, tel. (22) 592 65 76, e-mail: <a href="mailto:agnieszka.mysliwiec@krus.gov.pl">agnieszka.mysliwiec@krus.gov.pl</a></p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 09.01.2024</p> <p><b>Źródło:</b> Inne Upoważnienie ustawowe: art. 21 ust. 3, art. 22 ust. 2, art. 23 ust. 2, art. 24 ust. 2 w zw. z art. 43 ust. 1 i 2, art. 44, art. 46 i art. 53 ust. 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1917)</p> <p><b>Nr w wykazie prac</b> RD34</p>
--	--

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Przedmiotowa zmiana ma na celu umożliwienie Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS) przyznania pracownikom wynagrodzenia zasadniczego co najmniej na poziomie minimalnego wynagrodzenia, zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 oraz z 2023 r. poz. 1667).

Przedstawione propozycje zmian wynikają z konieczności dostosowania brzmienia tabeli E załącznika nr 1 zmienianego rozporządzenia do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę tj. do wysokości 4.242 zł obowiązującego już od dnia 1 stycznia br. oraz 4.300 zł obowiązującego od dnia 1 lipca 2024 r. ustalonego rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz. U. z 2023 r. poz. 1893).

Zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się między innymi dodatku za staż pracy, co powoduje, że minimalna kwota w poszczególnych kategoriach zaszeregowania dla większości stanowisk pracy (w których oprócz wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego nie przysługują inne składniki wynagrodzenia jak np. dodatek funkcyjny) nie powinna być niższa niż odpowiednio 4.242 zł/4.300 zł.

### 2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu przez działania pozalegisłacyjne, z uwagi na fakt, że zasady ustalania wynagrodzeń pracowników KRUS regulowane są w drodze rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 lutego 2010 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu

służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek. W tabeli E załącznik nr 1 do zmienianego rozporządzenia są określone miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikom KRUS. Tabela określa minimalne i maksymalne wysokości wynagrodzeń, jakie mogą być przyznawane pracownikom KRUS. Projektowane rozporządzenie nadaje nowe brzmienie tabeli E w załączniku nr 1 do zmienianego rozporządzenia.

Wzrost górnych granic we wszystkich kategoriach zaszeregowania ma na celu umożliwienie wzrostu wynagrodzeń pracowników KRUS oraz zapewnienie elastycznej, racjonalnej i efektywnej polityki kadrowo-płacowej w KRUS.

Argumentami przemawiającymi za wzrostem stawek górnych widełek wynagrodzeń w odniesieniu do wynagrodzeń innych jednostek oraz zróżnicowanego wzrostu pomiędzy poszczególnymi kategoriami zaszeregowania są:

- rażące dysproporcje w wysokości wynagrodzeń w instytucjach o podobnym zakresie działania. Powodują one, że szczególnie w małych miejscowościach widoczne są odejścia pracowników do innych instytucji okołorolniczych/ubezpieczeniowych. Przedmiotowe dysproporcje prezentuje poniższa tabela:

Lp.	Jednostka organizacyjna	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2022 r. (łącznie z wyn. rocznym, według danych ze sprawozdań NIK)
1	KRUS	5.871,60
2	ZUS	7.159,10
3	ARiMR	6.595,70
4	KOWR	8.248,00

- zgłaszane systematycznie przez dyrektorów oddziałów regionalnych problemy związane z naborem pracowników, których główną przyczyną są proponowane niskie warunki wynagrodzenia;
- konieczność zachowania właściwych proporcji poziomów wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach pracy. Aktualną strukturę wynagrodzeń zasadniczych na stanowiskach w KRUS przedstawiam poniżej (wg danych na dzień 1 grudnia 2023 r.):

Wynagrodzenie zasadnicze - pełen et.	Liczba pracowników
3.600-4.242	3.061
4.243-4.300	389
4.301-4.400	562
4.401-4.500	399
4.501-4.600	264
4.601-4.700	213
4.701-4.800	144

4.801-4.900	157
4.901-5.000	114
5.001-5.100	108
5.101-5.200	97
5.201-5.300	98
5.301-5.400	108
5.401-5.500	84
5.501-5.600	52
5.601-5.700	72
5.701-5.800	58
5.801-5.900	106
5.901-6.000	13
6.001-6.100	13
6.101-6.200	15
6.201-6.300	25
6.301-6.400	3
6.401-6.500	8
6.501-6.600	76
powyżej 6.601	52

– przedstawiane propozycje zmian stawek górnych widełek wynagrodzeń wynikają z konieczności dostosowania brzmienia tabeli E załącznika nr 1 do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę, które zgodnie z ogłoszonym 15 września 2023 r. *rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r.* (Dz.U. z 2023 r. poz. 1893) będzie kształtowało się na poziomie:

- od 01 stycznia 2024 r. - 4.242,00 zł,
- od 01 lipca 2024 r. - 4.300,00 zł.

Kwota 4.300,00 zł wynagrodzenia zasadniczego wg obowiązującego rozporządzenia może być osiągnięta przez pracowników, zatrudnionych na stanowiskach, do których obecnie przypisana jest co najmniej IX kategoria zaszergowania. Wzrost stawek od 42,4% do 27,9% wynika z konieczności dostosowania stawek tabeli do zaplanowanego na rok 2024 minimalnego wynagrodzenia za pracę tj. do kwoty 4.300 zł. Założeniem dla kolejnych wzrostów wynagrodzeń od kategorii X do XXI było

utrzymanie proporcjonalnego/zbliżonego wzrostu wynagrodzeń w każdej kategorii, który umożliwiłby utrzymanie odpowiednich wzrostów wynagrodzeń w stosunku do danego stanowiska (im wyższa grupa zaszeregowania tym wyższy poziom wymaganych kompetencji na danym stanowisku) oraz zapewnienie elastycznej, racjonalnej i efektywnej polityki kadrowo-płacowej w KRUS. Pozostawienie bez zmian stawek wynagrodzeń w kategoriach od X do XXI spowodowałoby spłaszczenie wynagrodzeń, a w konsekwencji brak wyraźnych różnic pomiędzy poszczególnymi stanowiskami.

**3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?**

Brak danych.

**4. Podmioty, na które oddziałuje projekt**

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracownicy KRUS	ok. 6.400 osób	Dokumenty wewnętrzne KRUS	Bezpośrednie oddziaływanie na pracowników, których wynagrodzenie zasadnicze należy dostosować do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zmiana kwot w danych kategoriach zaszeregowania dotyczy wszystkich stanowisk KRUS, z wyjątkiem Prezesa KRUS i jego Zastępców, których zasady wynagradzania regulują odrębne przepisy.

**5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji**

Projekt rozporządzenia zostanie umieszczony, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady

Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji. Projektowane rozwiązania nie spowodują skutków dla budżetów jednostek samorządu terytorialnego, tym samym projekt nie wymaga konsultacji z Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Projekt zostanie skonsultowany z:

1. Radą Dialogu Społecznego,
2. Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych,
3. Forum Związków Zawodowych,
4. Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność”,
5. Krajową Radą Izb Rolniczych,
6. Sekretariatem Rolnictwa Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”,
7. Związkiem Zawodowym Rolnictwa „Samoobrona”,
8. Krajowym Związkiem Rolników Kółek i Organizacji Rolniczych,
9. Związkiem Zawodowym Rolników „Ojczyzna”,
10. Związkiem Zawodowym Centrum Narodowe Młodych Rolników,
11. Związkiem Zawodowym Pracowników Rolnictwa w RP,
12. Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych Rolników i Organizacji Rolniczych,
13. Związkiem Zawodowym Rolników Rzeczypospolitej „Solidarni”,
14. Związkami zawodowymi działającymi w KRUS,
15. Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej,
16. Konfederacją „Lewiatan”,
17. Związkiem Rzemiosła Polskiego,
18. Związkiem Pracodawców Business Centre Club,
19. Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców.

## 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z ..... r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)	
<b>Dochody ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Wydatki ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Saldo ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Źródła finansowania	Wprowadzenie proponowanych zmian nie spowoduje zwiększenia wydatków												

	budżetu państwa i zostanie sfinansowane w ramach projektu planu funduszu wynagrodzeń na wynagrodzenia dla pracowników KRUS, na rok 2024.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Wg danych na dzień 06 września 2023 r. w KRUS zatrudnionych jest:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 3.057 osób, których miesięczne wynagrodzenie zasadnicze jest niższe niż 4.242 zł,</li><li>• <u>3.419 (3057+362) osób</u>, których miesięczne wynagrodzenie zasadnicze jest niższe niż 4.300 zł.</li></ul> <p>KRUS w ramach zaplanowanych środków na 2024 r. zobowiązana będzie do dokonania wyrównania najniższego wynagrodzenia zasadniczego.</p> <p>Projekt planu funduszu wynagrodzeń na rok 2024 w kwocie 583.900 tys. zł zakłada wzrost wynagrodzeń dla pracowników Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego o 20% tj. o kwotę 97.316 tys. zł w stosunku do planu w roku 2023 (486.584 tys. zł), w tym:</p> <p>- § 4010 Wynagrodzenia osobowe pracowników zostały zaplanowane w kwocie 540.251 tys. zł, tj. wzrost o 20%, o kwotę 89.997 tys. zł w stosunku do planu wg ustawy budżetowej na rok 2023 w kwocie 450.254 tys. zł.</p> <p>Wzrost środków w wyżej wymienionej kwocie zakładamy, że zostanie przeznaczony na:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Wyrównanie do kwoty planowanego na 2024 rok minimalnego wynagrodzenia zasadniczego, tj. do kwoty 4.300 zł, co zaangażuje środki w wysokości ok. 12.804 tys. zł;</li><li>2. Zwiększenie środków na zaplanowane na 2024 rok odprawy emerytalno-rentowe i nagrody jubileuszowe w związku ze wzrostem wynagrodzeń zaangażuje to kwotę ok. 4.456 tys. zł rocznie;</li><li>3. Zwiększenie środków na wzrost 3% funduszu nagród, który wyniesie ok. 2.487 tys. zł rocznie.</li></ol> <p>Na ewentualne podwyżki pozostanie kwota 70.250 tys. zł rocznie, która w przeliczeniu na 6.400 etatów kalkulacyjnych wyniesie przeciętnie ok. 914 zł miesięcznego wzrostu wynagrodzenia brutto/ogółem na etat (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, premia regulaminowa będąca składnikiem wynagrodzenia), co stanowić będzie kwotę ok. 717 zł miesięcznego wynagrodzenia netto.</p> <p>Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w ramach zaplanowanych środków na 2024 r. dokona wyrównania płacy minimalnej oraz podwyżki wynagrodzeń.</p>

**7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe**

		Skutki							
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Ł q cz ni e (0 - 1 0)	
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z ..... r.)	duże przedsiębiorstwa								
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw								
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe								
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa								
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Przedmiotowy projekt nie ma wpływu na działalność mikro-, małych i średnich przedsiębiorców.							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Projektowane regulacje pozytywnie wpłyną na sytuację finansową osób zatrudnionych w KRUS.							
Niemierzalne	-	-							
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Powyższa zmiana nie będzie oddziaływać na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorców. Projektowana regulacja nie będzie miała negatywnego wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, a także osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.								

**8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu**

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:		
<b>9. Wpływ na rynek pracy</b>		
Wejście w życie rozporządzenia nie będzie miało wpływu na rynek pracy.		
<b>10. Wpływ na pozostałe obszary</b>		
<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Brak wpływu.	
<b>11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego</b>		
Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, z mocą od dnia 1 stycznia 2024 r., ponieważ nowe stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej obowiązują już od dnia 1 stycznia br. (zgodnie z uregulowaniami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz w świetle rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r.), nie istnieje potrzeba dodatkowego określania przepisu przejściowego.		
<b>12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?</b>		
Ze względu na przedmiot regulacji nie jest planowana ewaluacja efektów projektu rozporządzenia, a tym samym nie przewiduje się stosowania mierników tej ewaluacji.		
<b>13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)</b>		
Nie dotyczy.		