

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ¹⁾**

z dnia 2010 r.

w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników Polskiego Komitetu Normalizacyjnego

Na podstawie art. 17 ust. 3 ustawy z dnia 12 września 2002 r. o normalizacji (Dz. U. Nr 169, poz. 1386, z późn. zm.²⁾) oraz art. 77³⁾ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.³⁾) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie ustala dla pracowników zatrudnionych w Polskim Komitecie Normalizacyjnym, zwanych dalej „pracownikami”:

- 1) tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, która jest określona w załączniku nr 1 do rozporządzenia;
- 2) tabelę stawek dodatku funkcyjnego, która jest określona w załączniku nr 2 do rozporządzenia;
- 3) tabelę stanowisk, zaszeregowań i kwalifikacji zawodowych pracowników, która jest określona w załączniku nr 3 do rozporządzenia.

§ 2. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o najniższym wynagrodzeniu zasadniczym, rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszeregowania, określone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, o której mowa w § 1 pkt 1.

§ 3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 4. Godzinową stawkę:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, oraz
 - 2) wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego
- ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

¹⁾ Minister Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 listopada 2007 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. Nr 216, poz. 1598).

²⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2004 r. Nr 273, poz. 2703, z 2005 r. Nr 132, poz. 1110, z 2006 r. Nr 170, poz. 1217 oraz z 2008 r. Nr 227, poz. 1505.

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407, z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398, z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 133, poz. 935, Nr 217, poz. 1587 i Nr 221, poz. 1615, z 2007 r. Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288 i Nr 225, poz. 1672, z 2008 r. Nr 93, poz. 586, Nr 116, poz. 740, Nr 223, poz. 1460 i Nr 237, poz. 1654, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 56, poz. 458, Nr 58, poz. 485, Nr 98, poz. 817, Nr 99, poz. 825, Nr 115, poz. 958, Nr 157, poz. 1241 i Nr 219, poz. 1704 oraz z 2010 r. Nr 105, poz. 655 i Nr 135, poz. 912.

§ 5 Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku określonym w lp. 1-4 tabeli, o której mowa w § 1 pkt 3, przyznaje się dodatek funkcyjny.

§ 6. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, a w uzasadnionych przypadkach na czas nieokreślony.

3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 150 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 7. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

§ 8. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być tworzony fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, pozostający w dyspozycji pracodawcy.

§ 9. 1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy;
- 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy;
- 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy;
- 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy;
- 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.

4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

5. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody, a jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji – niezwłocznie po udokumentowaniu przez pracownika prawa do nagrody jubileuszowej.

6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Nagrodę jubileuszową oblicza się zgodnie z przepisami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

8. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas

wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

9. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 8, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

10. Przepisy ust. 8 i 9 mają odpowiednio zastosowanie, jeżeli w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 10. 1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 15 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 20 lat.

2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do jednorazowej odprawy pieniężnej przepisy § 8 ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

3. Jednorazową odprawę pieniężną oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Pracownik, który otrzymał jednorazową odprawę pieniężną, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 11. Pracodawca może, w uzasadnionych przypadkach, skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.

§ 12. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w Polskim Komitecie Normalizacyjnym w dniu wejścia w życie rozporządzenia, ustalone na podstawie przepisów niniejszego rozporządzenia nie może być niższe od wynagrodzenia przysługującego przed tym dniem.

§ 13. Traci moc rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników Polskiego Komitetu Normalizacyjnego (Dz. U. Nr 73, poz. 437 oraz z 2009 r. Nr 51, poz. 415).

§ 14. Rozporządzenie wchodzi w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia.

**MINISTER
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ**

Załącznik nr 1

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
I	1 400 – 2 500
II	1 600 – 2 900
III	1 800 – 3 300
IV	2 100 – 3 900
V	2 400 – 4 500
VI	2 700 – 5 100
VII	3 000 – 5 700
VIII	3 300 – 6 300
IX	3 900 – 7 500
X	4 500 – 8 700

Załącznik nr 2

**TABELA
STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
I	5 – 40
II	20 – 60
III	50 – 80
IV	70 – 100

TABELA STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagane kwalifikacje ^{*)}	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Główny księgowy	X	IV	według odrębnych przepisów	
	Dyrektor wydziału			wyższe	7
2	Zastępca dyrektora wydziału Dyrektor zespołu Kierownik sektora Zastępca głównego księgowego	IX	III	wyższe	5
3	Zastępca dyrektora zespołu Kierownik działu	VIII	II	wyższe	4
4	Główny specjalista Główny specjalista - konsultant	VIII	I	wyższe	4
	Radca prawny Audytor wewnętrzny			według odrębnych przepisów	
5	Starszy specjalista Starszy specjalista - konsultant	VII	—	wyższe	3
				średnie	5
6	Starszy inspektor Starszy inspektor - konsultant Starszy referent Specjalista Specjalista - konsultant	VI	—	wyższe	1
				średnie	3
7	Rzemieślnik Konserwator	V	—	zasadnicze	—
	Kierowca			według odrębnych przepisów	
8	Inspektor Inspektor - konsultant Starszy księgowy Starszy technik	IV	—	wyższe	—
				średnie	1
				średnie	1
9	Księgowy Technik	III	—	średnie	—
	Operator urządzeń powielających Robotnik gospodarczy	II	—	zasadnicze	—
11	Goniec Sprzątaczką	I	—	zasadnicze	—

*) wymagane kwalifikacje dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy określają odrębne przepisy.

Uzasadnienie

Obowiązujące rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników Polskiego Komitetu Normalizacyjnego (Dz. U. Nr 73, poz. 437 oraz z 2009 r. Nr 51, poz. 415) zostało wydane na podstawie art. 17 ust. 3 ustawy z dnia 12 września 2002 r. o normalizacji (Dz. U. Nr 169, poz. 1386, z późn. zm.) oraz art. 77³ § 1 Kodeksu pracy.

Przepisy wymienionego rozporządzenia określają nie tylko wysokość wynagrodzenia ale i warunki wynagradzania oraz świadczenia związane z pracą przysługujące pracownikom zatrudnionym w Polskim Komitecie Normalizacyjnym (PKN).

Przepisy rozporządzenia nie mają zastosowania do wynagrodzenia Prezesa i zastępców Prezesa PKN. W myśl art. 17 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 12 września 2002 r. o normalizacji - wynagrodzenie Prezesa i jego zastępców ustala Prezes Rady Ministrów; nagroda jubileuszowa i odprawa emerytalna przysługuje tym osobom według zasad obowiązujących pracowników PKN oraz może być im przyznana nagroda roczna według zasad określonych w przepisach wydanych na podstawie ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306, z późn. zm.).

Na warunkach określonych w przepisach ww. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 kwietnia 2008 r. pracownicy PKN uprawnieni są do:

- wynagrodzenia zasadniczego (w granicach 1 150 – 5 780 zł dla XXI kategorii zaszeregowania),
- dodatku funkcyjnego (maksymalnie do 200 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego tj. do 2 300 zł),
- dodatku specjalnego (maksymalnie do 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego),
- dodatku za każdą godzinę pracy w porze nocnej (20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego),
- dodatku za wysługę lat (w wysokości 5 – 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego);
- nagrody jubileuszowej,
- jednorazowej odprawy pieniężnej, tzw. odprawy emerytalno-rentowej.

Pracodawca może także tworzyć fundusz premii i fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

Prezes PKN wystąpił z wnioskiem o wydanie nowego rozporządzenia (pismo z dnia 6 maja i 14 lipca 2010 r., znak: PR-080-320/2010), proponując istotne zmiany w dotychczasowym systemie wynagradzania pracowników, w tym m.in. rezygnację z dodatku za wysługę lat i premii, zmniejszenie liczby kategorii zaszeregowania i stawek dodatku funkcyjnego z jednoczesnym skorygowaniem ich wysokości.

Z uwagi na zakres zakładanych zmian, przygotowano projekt nowego rozporządzenia.

W projekcie rozporządzenia zamieszczono regulacje w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego, dodatku za pracę w porze nocnej, funduszu nagród, nagrody jubileuszowej oraz jednorazowej odprawy emerytalno-rentowej. W stosunku do dotychczasowych warunków przyznawania poszczególnych składników wynagrodzenia i świadczeń pieniężnych proponowane zasadnicze zmiany dotyczą:

- 1) dodatku funkcyjnego, który będzie przyznawany pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku określonym w lp. 1-4 tabeli zawartej w załączniku nr 3 do projektu rozporządzenia (§ 5 projektu rozporządzenia);
- 2) podstawy ustalania dodatku specjalnego; będzie mógł być wypłacany w kwocie nieprzekraczającej 150% najniższego wynagrodzenia, tj. maksymalnie w wysokości 2100 zł (§ 6 ust. 3 projektu rozporządzenia);
- 3) tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego (załącznik nr 1 do projektu rozporządzenia). Tabela ta przewiduje zredukowaną liczbę kategorii zaszeregowania, tj. X kategorii (w miejsce obecnych XXI); zwiększono także przedziały kwotowe w poszczególnych kategoriach z uwagi m.in. na konieczność włączenia do wynagrodzenia zasadniczego dodatku za wysługę lat i premii. W nowej tabeli kwoty wynagrodzenia zasadniczego, w kategoriach I-X kształtują się w granicach 1 400 – 8 700 zł;

- 4) tabeli stawek dodatku funkcyjnego w granicach 5 – 100 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego dla czterech stawek (*załącznik nr 2 do projektu rozporządzenia*);
- 5) tabeli stanowisk, szeregowań i kwalifikacji zawodowych pracowników (*załącznik nr 3 do projektu rozporządzenia*) – zawierającej wykaz stanowisk uwzględniający nową strukturę organizacyjną PKN.

Zgodnie z informacją Prezesa PKN, proponowane stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego uwzględniają potrzeby stosownego ustalenia wynagrodzenia pracowników PKN, z uwzględnieniem posiadanych środków na wynagrodzenia.

Pozostałe zmiany mają charakter uściślający i porządkowy, polegają na:

- 1) dodaniu regulacji odnoszącej się do wypłaty nagrody jubileuszowej (terminu wypłaty), zgodnie z którą w przypadku gdy w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji potwierdzającej prawo do nagrody jubileuszowej wypłata nagrody następuje niezwłocznie po udokumentowaniu przez pracownika prawa do nagrody jubileuszowej; tj. wzorem przepisów mających zastosowanie do pracowników zatrudnionych w urzędach administracji rządowej (§ 9 *ust. 5 projektu rozporządzenia*);
- 2) odesłaniu do przepisów obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, odnośnie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do jednorazowej odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę (10 *ust. 2 projektu rozporządzenia*).

Wysokość nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalno-rentowej nie uległa zmianie.

Przepis § 12 projektu rozporządzenia przewiduje, że wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w PKN w dniu wejścia w życie rozporządzenia, ustalone na podstawie przepisów niniejszego rozporządzenia nie może być niższe od wynagrodzenia przysługującego przed tym dniem. Projektowany przepis gwarantuje, że wynagrodzenie pracownika ustalone według znowelizowanych zasad nie może być niższe od wynagrodzenia otrzymywanego dotychczas, tj. z uwzględnieniem przysługującego dodatku za wysługę lat i premii. Nie ma jednocześnie przeszkód prawnych, aby zgodnie z deklaracją Prezesa PKN, dodatek za wysługę lat i premia regulaminowa zostały włączone do wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego w PKN w dniu wejścia w życie rozporządzenia. Według informacji PKN, od wielu lat premia była na stałym poziomie 20 % podstawy wynagrodzenia dla każdego pracownika i na takim poziomie zostanie włączona do wynagrodzenia zasadniczego.

W ocenie Prezesa PKN proponowane zmiany pozwolą dostosować system wynagradzania pracowników do nowej struktury organizacyjnej PKN oraz umożliwią zatrudnianie nowych, posiadających odpowiednie kwalifikacje pracowników, a w efekcie umożliwią PKN wykonywanie swoich obowiązków w sposób profesjonalny, na miarę nowoczesnej jednostki normalizacyjnej mogącej sprostać wyzwaniom stawianym takim podmiotom w Europie i świecie. Modyfikacja systemu wynagradzania pracowników połączona jest z jego uproszczeniem, z uwagi na likwidację 2 składników wynagrodzenia, tj. dodatku za wysługę lat i premii.

Projekt zakłada, że rozporządzenie wejdzie w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia (§ 14 *projektu rozporządzenia*).

Projekt rozporządzenia nie podlega procedurze notyfikacji w rozumieniu przepisów dotyczących notyfikacji norm i aktów prawnych, określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.).

Przedmiotowy projekt rozporządzenia nie jest objęty zakresem prawa Unii Europejskiej.

Ocena skutków regulacji (OSR)

1. Podmioty, na które oddziałuje akt normatywny

Rozporządzenie dotyczy pracowników zatrudnionych w PKN, z wyłączeniem Prezesa i jego zastępców.

2. Wyniki przeprowadzonych konsultacji społecznych

Projekt rozporządzenia został przekazany do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji z centralami związkowymi: OPZZ, KK NSZZ „Solidarność”, Forum Związków Zawodowych oraz organizacjami

pracodawców: Business Centre Club – Związek Pracodawców, Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej, Związkiem Rzemiosła Polskiego.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Proponowane zmiany nie powodują dodatkowych skutków finansowych dla budżetu państwa. Dotychczasowe maksymalne pułapy zarobkowe na poszczególnych stanowiskach pracy nie są wykorzystywane, dlatego też – zgodnie z informacją PKN - nie przewiduje się obligatoryjnych skutków finansowych proponowanych zmian.

Wejście w życie rozporządzenia nie spowoduje skutków finansowych dla budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

4. Wpływ regulacji na rynek pracy, konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz na sytuację i rozwój regionalny

Wejście w życie przedmiotowej regulacji nie będzie miało wpływu na rynek pracy, konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw, ani na sytuację i rozwój regionalny.