

<p>Nazwa projektu Projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Marek Waleskiewicz, Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w MRPiPS marek.waleskiewicz@mrpips.gov.pl, tel. 22 661 16 38</p>	<p>Data sporządzenia 18.09.2018 r.</p> <p>Źródło: Upoważnienie ustawowe</p> <p>Nr w wykazie prac RD419</p>
---	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Zasadność podjęcia prac zmierzających do wydania rozporządzenia wynika z upoważnienia ustawowego zawartego w art. 31 ust. 2¹ znowelizowanej ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881, z późn. zm.), zwanej dalej „u.z.z.”. W art. 31 ust. 2¹ u.z.z. została zawarta delegacja ustawowa dla Rady Ministrów do określenia, w drodze rozporządzenia, trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń.

Przedmiotowe rozporządzenie będzie regulowało ww. kwestie, w szczególności określając elementy kierowanego do pracodawcy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wniosku o zwolnienie osoby wykonującej pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy, sposób postępowania w przypadku ustania okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy, czy też sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie przedmiotowego zwolnienia od pracy.

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

Dotychczas obowiązujące rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresie uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. z 1996 r. poz. 336) zakresowo obejmowało dwie kwestie: 1) tryb udzielania urlopu bezpłatnego w celu pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego oraz 2) tryb udzielania pracownikom zwolnień z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wykaże we wniosku, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w art. 31 ust. 1 u.z.z. oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikom w czasie zwolnień od pracy.

W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej na nowe podmioty, zaistniała konieczność odpowiedniego dostosowania przepisów aktów wykonawczych. Z chwilą wejścia w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw zostaną zmienione przepisy u.z.z., które zawierały upoważnienia ustawowe dla Rady Ministrów do wydania dotychczas obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. (art. 25 ust. 1² oraz art. 31 ust. 2 u.z.z.). Zdecydowano się na wydanie dwóch odrębnych aktów wykonawczych. Pierwszy z nich będzie regulował kwestie związane z trybem udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobem postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego. Drugi akt wykonawczy (objęty niniejszą Oceną Skutków Regulacji) dotyczy trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń.

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

Belgia: Wymiar czasu oddelegowania dla działaczy związkowych zależy od liczby pracowników. W przedsiębiorstwie między 300 a 500 pracowników, organizacji związkowej przysługują zazwyczaj trzy etaty związkowe w pełnym

wymiarze godzin (źródło: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Belgium/Workplace-Representation>).

Dania: Reprezentanci związkowi mają zwykle prawo do płatnego oddelegowania do pełnienia funkcji związkowych (<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Denmark/Workplace-Representation>).

Francja: Delegaci związkowi mają prawo do płatnego czasu na działalność związkową. W przedsiębiorstwach zatrudniających od 50 do 150 pracowników to 10 godzin miesięcznie, w przedsiębiorstwach zatrudniających od 151 do 499 pracowników – 15 godzin miesięcznie, w przedsiębiorstwach zatrudniających od powyżej 500 pracowników – 20 godzin miesięcznie (źródło: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation>).

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracownicy (osoby pracujące na podstawie umowy o pracę)	12 217 tys. osób (2017 r.) 12 285 tys. osób (I kw. 2018 r.)	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności - BAEL	Przedmiotowy projekt rozporządzenia w znacznej mierze jest kontynuacją dotychczasowej regulacji z § 4-8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. z 1996 r. poz. 336). Nie wpływa więc na pogorszenie sytuacji pracowników – działaczy związkowych.
Pracodawcy (w rozumieniu art. 3 k.p.)	2017 r.: 1 506 tys. podmiotów, w tym: - 663 tys. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą zatrudniających pracowników ¹ oraz - 843 tys. pozostałych podmiotów zatrudniających pracowników (spółki, przedsiębiorstwa państwowe, spółdzielnie) ² . I kw. 2018 r.: 1 498 tys., w tym	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL (GUS). Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej (GUS).	Przedmiotowy projekt rozporządzenia w znacznej mierze jest kontynuacją dotychczasowej regulacji z § 4-8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. z 1996 r. poz. 336). W związku z rozszerzeniem prawa koalicji na nowe grupy podmiotów, w

¹ Przez zatrudnienie w badaniu BAEL rozumieć należy jakąkolwiek formę świadczenie pracy, a więc także na podstawie umów cywilno-prawnych.

² Projekt oddziałuje na grupę pracodawców w rozumieniu znowelizowanej u.z.z. (czyli szerszym od pojęcia pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.), MRPiPS nie dysponuje szczegółowymi danymi liczbowymi dotyczącymi podmiotów zatrudniających wyłącznie osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Można jednak założyć, że ww. grupa nie jest bardzo liczna. Najczęściej podmioty gospodarki narodowej zatrudniają osoby zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych, a wówczas podmioty te są uwzględniane w ogólnej liczbie pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p.

	<p>- 646 tys. osób fizycznych prowadzących działalność oraz</p> <p>- 852 tys. pozostałych podmiotów</p>		<p>szczegółności samozatrudnionych lub osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, projekt przewiduje także sposób ustalenia wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego przysługującego innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy i stanowi to novum, z którym mogą wiązać się dodatkowe obciążenia finansowe po stronie pracodawców w rozumieniu znowelizowanej u.z.z.</p>
<p>Osoby wykonujące działalność osobiście (o której mowa w art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – Dz.U. z 2016 r. poz. 2032, z późn. zm.; dalej jako „ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych”), w tym na podstawie umów o dzieło i zlecenia.</p> <p>Osoby świadczące prace w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia.</p>	<p>Ok. 974 tys. osób (w 2013 r.)</p> <p>Ok. 1015 tys. osób (w 2014 r.)</p> <p>Ok. 1016 tys. osób (w 2015 r.)</p> <p>Ok. 982 tys. osób (w 2016 r.)</p> <p>W 2017 r. 462 tys. osób świadczyło pracę w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia, w tym:</p> <p>400 tys. – umowy zlecenia;</p> <p>37 tys. - umowy o dzieło;</p> <p>12 tys. - kontrakt menedżerski;</p> <p>13 tys. - inne formy cywilno-prawne.</p> <p>I kw. 2018 r. 457 tys. osób świadczyło pracę w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia, w tym:</p> <p>389 tys. – umowy zlecenia;</p> <p>34 tys. - umowy o dzieło</p> <p>18 tys. - kontrakt</p>	<p>Dane Ministerstwa Finansów, zawarte w Informacji dotyczącej rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych za 2013 oraz zawarte w piśmie Ministerstwa Finansów Departamentu Podatków Dochodowych z grudnia 2015 r. w sprawie danych za 2014 r. (w odpowiedzi na zapytanie MRPiPS Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego).</p> <p>Należy pamiętać, że wskazana kategoria podatników poza osobami pracującymi na podstawie umów zleceń oraz umów o dzieło, obejmuje także osoby uzyskujące dochody w oparciu o pozostałe formy działalności zarobkowej wymienione w art. 13 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, w tym m.in. z działalności duchownych, osiąganych z innego tytułu niż umowa o pracę czy osoby uzyskujące przychody w związku z zasiadaniem w zarządach i radach nadzorczych. Dostępne dane statystyczne nie umożliwiają wyodrębnienia osób, które osiągnęły przychody z tytułu wykonywania umów zlecenia lub umów o dzieło.</p> <p>Jednocześnie należy pamiętać, że część spośród tych osób nie ma wszystkich cech</p>	<p>Tej grupie – z wyłączeniem osób niemających wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym – przyznane zostanie prawo koalicji związkowej, a w konsekwencji – uprawnienia z nim związane, w szczególności prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.</p>

	<p>menedżerski; 16 tys. - inne formy cywilno-prawne.</p>	<p>pracowników w rozumieniu konstytucyjnym.</p> <p>Źródłem statystyki osoby świadczące prace w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia jest badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności - BAEL.</p>	
<p>Osoby fizyczne prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych</p>	<p>Ok. 2267 tys. osób (w 2014 r.)</p> <p>Ok. 2885 tys. osób (rok 2013)</p> <p>Ok. 2896 tys. osób (rok 2014)</p> <p>Ok. 2940 tys. osób (rok 2015)</p> <p>2928 tys. osób (rok 2016)</p> <p>2924 tys. osób w 2017 r. (1834 tys. osób pozarolnicza działalność gospodarczą)</p> <p>2877 tys. osób w I kw. 2018r. (1844 tys. osób pozarolnicza działalność gospodarczą)</p>	<p>Dane Ministerstwa Finansów, zawarte w Informacji dotyczącej rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych za 2014 r. oraz w Informacji dotyczącej ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych za 2014 rok. Liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, którzy złożyli zeznania podatkowe w 2014 r. – 2267 tys. osób, przy czym należy pamiętać, że część spośród tych osób nie ma wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym.</p> <p>Drugim źródłem wiedzy na temat liczby samozatrudnionych jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności. Zgodnie z danymi BAEL, liczba pracujących na własny rachunek w roku 2015 wyniosła około 2940 tys., w tym 632 tys. stanowili pracodawcy, natomiast 2308 tys. to pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników. Wśród tych osób 132 tys. stanowią samozatrudnieni a więc osoby, które świadczą usługi dla wyłącznie lub głównie jednego klienta / kontrahenta.</p> <p>W 2017 r. liczba osób pracujących na własny rachunek wyniosła 2924 tys. osób, w tym pracodawcy: 663 tys., pracujący na własny rachunek i niezatrudniający pracowników: 2261 tys. osób. Wśród tych osób 154 tys. stanowią samozatrudnieni a więc osoby, które świadczą usługi dla wyłącznie lub głównie jednego klienta / kontrahenta.</p>	<p>Tej grupie - z wyłączeniem osób niemających wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym - przyznane zostanie prawo koalicji związkowej, a w konsekwencji – uprawnienia z nim związane, w szczególności prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.</p>

		<p>W 2017 r. spośród 1834 tys. osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą pracowników najemnych zatrudniało 622 tys. osób. Samozatrudnionych czyli nie zatrudniających żadnego pracownika i świadczących usługi wyłącznie dla jednego klienta/kontrahenta było 120 tys. osób.</p> <p>W I kwartale 2018 r. spośród 1844 tys. osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą pracowników najemnych zatrudniało 615 tys. osób. 126 tys. osób nie zatrudniało żadnego pracownika i świadczyło usługi wyłącznie dla jednego klienta/kontrahenta.</p>	
Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nakładczą	<p>974 osoby (rok 2013) 812 osoby (rok 2014) 710 osoby (rok 2015) 666 osoby (rok 2016)</p>	<p>Według Danych Głównego Urzędu Statystycznego za 2013 r., liczba osób wykonujących pracę nakładczą w Polsce systematycznie się zmniejsza. W roku 2012 na tej podstawie świadczyło pracę 1242 osób. W roku 2013 pracę nakładczą wykonywały 974 osoby, w roku 2014 – 812 osoby, w 2015 roku 710 osób i w 2016 r. 666 osób.</p> <p>Należy jednak pamiętać, że część spośród tych osób nie ma wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym.</p>	<p>Tej grupie – z wyłączeniem osób niemających wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym – przyznane zostanie prawo koalicji związkowej, a w konsekwencji – uprawnienia z nim związane, w szczególności prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.</p>

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

Projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Projekt przesłano do zaopiniowania następującym partnerom społecznym:

- 1) na podstawie art. 19 u.z.z.:
 - a) Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych,
 - b) Forum Związków Zawodowych,
 - c) NSZZ „Solidarność”,
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców:
 - a) Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej,
 - b) Konfederacji „Lewiatan”,
 - c) Związkowi Rzemiosła Polskiego,
 - d) Związkowi Pracodawców Business Centre Club,
 - e) Związkowi Przedsiębiorców i Pracodawców.

Ponadto, projekt został skierowany do zaopiniowania przez Radę Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz.1240).

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)	
Dochody ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Wydatki ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Saldo ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Źródła finansowania													
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Wejście w życie projektowanej regulacji nie będzie miało wpływu na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa oraz budżety jednostek samorządu terytorialnego. Rozporządzenie bowiem nie wpłynie tak na zwiększenie wydatków, jak i na zmniejszenie dochodów jednostek sektora finansów publicznych, w tym budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego, w stosunku do wielkości wynikających z obowiązujących przepisów.												

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	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	W wyniku wejścia w życie projektowanej regulacji liczba osób uprawnionych do korzystania z prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej może ulec zwiększeniu. Z uwagi jednak na zasadę dobrowolności zrzeszania się w związkach zawodowych, nie jest możliwe oszacowanie obciążenia przedsiębiorców, na których (w określonych przypadkach) będzie spoczywał obowiązek wypłaty wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego osobom wykonującym pracę zarobkową korzystającym ze zwolnienia. Projektowana regulacja może mieć wpływ na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, osób niepełnosprawnych oraz osób starszych, gdy działaczem związkowym jest członek rodziny, osoba niepełnosprawna lub osoba starsza, otrzymująca wynagrodzenie lub świadczenie pieniężne przysługujące jej w okresie zwolnienia od pracy.
--	---

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

<input checked="" 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:

9. Wpływ na rynek pracy

W wyniku rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów można założyć, że nastąpi wzmocnienie pozycji organizacji związkowych i wszystkich osób zatrudnionych w relacjach z pracodawcami. Osoby, które są członkami związku zawodowego, mają bowiem wyższą świadomość prawa i potrafią lepiej negocjować swoje warunki pracy. Proponowane zmiany mogą pomóc w odwróceniu trendu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Rozszerzenie prawa koalicji związkowej może więc skutkować zwiększeniem liczby osób pracujących na podstawie umów o pracę (umowy cywilnoprawne będą zastępowane umowami o pracę).

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu		

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Proponuje się, aby rozporządzenie weszło w życie w dniu 1 stycznia 2019 r.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Z uwagi na charakter zmian efekty wejścia w życie projektowanej regulacji będą natychmiastowe i nie wymagają pomiaru.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)