

Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego

**Plan działań na rzecz zapewnienia potencjału instytucjonalnego
do realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-
Pomorskiego na lata 2014-2020**

Toruń, styczeń 2020 r.

Spis treści

Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego	1
Plan działań na rzecz zapewnienia potencjału instytucjonalnego	1
Wykaz stosowanych skrótów	3
Wprowadzenie	4
1. Analiza obszaru zasobów kadrowych realizujących RPO i POKL (zarządzanie i wdrażanie). 6	
1.1 Struktura	6
1.2 Wynagrodzenia i podnoszenie kwalifikacji.....	7
1.4 Mierniki badania efektywności i skuteczności systemu.....	9
1.5 Podsumowanie i ocena	10
2. System instytucjonalny dla RPO WKP 2014-2020	11
3. Utworzenie odpowiednich struktur organizacyjnych realizujących RPO WKP 2014-2020	12
3.1 Wykorzystanie zasobów perspektywy 2007-2013	12
3.2 Planowany stan zatrudnienia perspektywy 2014-2020	13
4. Plan wykorzystania dodatkowych środków z Pomocy Technicznej RPO WKP na lata 2014-2020	14
5. Plan wykorzystania dodatkowych środków z Pomocy Technicznej RPO WKP na lata 2014-2020 – II-gie zwiększenie w 2019 r.	23

Wykaz stosowanych skrótów

EFRR	Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
IP	Instytucja Pośrednicząca
IZ RPO	Instytucja Zarządzająca RPO WKP na lata 2014-2020
MiR	Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju
NSRO 2007 – 2013	Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013
POIiŚ	Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PO RYBY	Program Operacyjny "Rybacko i Morze"
POWER	Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój
PROW	Program Rozwoju Obszarów Wiejskich
ROPS	Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu
RPO WKP	Regionalny Program Operacyjny Województwa Kujawsko-Pomorskiego
UM WKP	Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego
UP	Umowa Partnerstwa na lata 2014-2020
WLWK	Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

Wprowadzenie

Instrumentami realizacji Umowy Partnerstwa 2014-2020 (UP) są zarówno krajowe programy operacyjne i regionalne programy operacyjne. Na poziomie regionu Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego, pełniąc funkcję Instytucji Zarządzającej i Instytucji Certyfikującej, będzie w okresie programowania 2014-2020 realizował program dwu funduszowy (EFS i EFRR) o nazwie **Regionalny Program Operacyjny Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020 (RPO WKP)**.

Na realizację Programu zostało przeznaczony 1 903,5 mln euro z funduszy europejskich, w tym 1 368 mln ze środków EFRR oraz 535,5 mln ze środków EFS. W l. 2007-2013 Województwo Kujawsko-Pomorskie dysponowało kwotą 996,05 w ramach RPO WKP oraz kwotą 470 mln euro w ramach komponentu regionalnego Program Operacyjny Kapitał Ludzki.

RPO WKP 2014-2020 składa się z 12 jedno funduszowych osi priorytetowych – spośród których na oś dedykowaną pomocy technicznej przeznaczono z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) 60 mln euro.

Zgodnie z Rozporządzeniem PE i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiającym wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiającym przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylającym rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 (dalej: rozporządzenie ramowe), oś pomocy technicznej wspiera m.in. przedsięwzięcia w zakresie przygotowania, zarządzania, monitorowania, ewaluacji, informacji oraz kontroli i audytu Programu.

Nieodzownym elementem umożliwiającym realizację powyższych zadań jest takie zaplanowanie kadr IZ RPO w perspektywie 2014-2020, które umożliwi sprawne i skuteczne realizowanie powierzonych zadań. Przy określaniu zakresu i skali zatrudnienia należy przyjąć następujące założenia: (1) zatrudnienie powinno być adekwatne do wykonywanych zadań i zakresu odpowiedzialności, z uwzględnieniem konieczności realizacji dodatkowych obowiązków w ramach bardziej rozbudowanego systemu wdrażania lub ograniczenia tych zadań w przypadku niektórych instytucji, (2) polityka zatrudnieniowa powinna zapobiegać rotacji i gwarantować zachowanie pamięci instytucjonalnego systemu, (3) szczególnie istotne jest zapewnienie płynnego przejścia pomiędzy dwoma okresami programowania, z uwzględnieniem konieczności wykorzystania dotychczasowych doświadczeń (dzięki doświadczeniom poprzednich perspektyw finansowych, zwłaszcza 2007-2013, możliwe jest sformułowanie rekomendacji odnoszących się do całego okresu wdrażania, z uwzględnieniem dynamiki wdrażanych programów) poprzez angażowanie kadr w skali dającej gwarancję sprawnego

zakończenia perspektywy 2007-2013 oraz płynne uruchomienie RPO WKP na lata 2014-2020. Co ważniejsze, liczba zaangażowanych pracowników musi odzwierciedlać skalę Programu. Nowym procesem, który będzie miał wpływ na ostateczny kształt systemu instytucjonalnego oraz jego ewentualne zmiany, jest przewidziany w rozporządzeniu ramowym proces desygnacji. Każda bowiem instytucja systemu biorąca udział we wdrażaniu Polityki Spójności będzie podlegać procesowi desygnacji, co wiąże się z wypełnieniem przez nią kryteriów desygnacji, wskazanych w załączniku XIII do ww. rozporządzenia ramowego. Za proces desygnacji odpowiedzialny jest minister właściwy do spraw rozwoju regionalnego, a jego organem pomocniczym jest Komitet do spraw desygnacji (zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów operacyjnych polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020, Dz. U. poz. 1146).

Niniejszy dokument szczegółowo opisuje zarówno obecną jak i planowaną politykę dotyczącą zasobów kadrowych UM WKP w zakresie realizacji Programu.

1. Analiza obszaru zasobów kadrowych realizujących RPO i POKL (zarządzanie i wdrażanie)

1.1 Struktura

Funkcję **Instytucji Zarządzającej** Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2007-2013 (dalej: IZ RPO) pełni Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Zadania i funkcje Zarządu Województwa, pełniącego rolę Instytucji Zarządzającej dla RPO WKP wynikają ze Statusu Województwa przyjętego uchwałą Sejmiku Województwa Kujawsko-Pomorskiego Nr 72/99 z dnia 23 marca 1999 (z późn. zm.). Na podstawie Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego, stanowiącego załącznik do Uchwały nr 17/560/14 Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 23 kwietnia 2014 r., zmienionego uchwałą nr 33/1160/14 Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 13 sierpnia 2014 r., w realizację RPO zaangażowane są głównie następujące komórki Urzędu Marszałkowskiego, przy pomocy których Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego wypełnia funkcję IZ RPO:

- w części dotyczącej Zarządzania Programem - Departament Rozwoju Regionalnego, zadania dotyczące zarządzania Programem zostały szczegółowo opisane w regulaminie wewnętrznym Departamentu Rozwoju Regionalnego, zatwierdzonym Zarządzeniem Nr 57/2014 z dnia 21 października 2014 r. w sprawie ustalenia regulaminu wewnętrznego Departamentu Rozwoju Regionalnego;
- w części dotyczącej Wdrażania Programu - Departament Wdrażania RPO, zadania dotyczące wdrażania Programu zostały szczegółowo opisane w regulaminie wewnętrznym Departamentu Wdrażania RPO zatwierdzonym Zarządzeniem Nr 56/2014 z dnia 21 października 2014 r. w sprawie ustalenia regulaminu wewnętrznego Departamentu Wdrażania Regionalnego Programu Operacyjnego;

W okresie 2007-2013 IZ RPO nie powierzyła swoich kompetencji instytucji pośredniczącej.

Obok realizacji RPO WKP, w UM WKP wdrażany jest komponent regionalny **Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki** (na poziomie regionalnym realizowane są następujące priorytety: VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, VII Promocja integracji społecznej, VIII Regionalne kadry gospodarki, IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach). Funkcję **Instytucji Pośredniczącej POKL** pełni Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego przy pomocy Departamentu Spraw Społecznych. Ustanowiono również dwie **Instytucje Pośredniczące II stopnia** - Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu (WUP), odpowiedzialny za wdrażanie Priorytetu VI oraz Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, wdrażający Priorytet VII.

1.2 Wynagrodzenia i podnoszenie kwalifikacji

W obecnej perspektywie finansowej w UM WKP system wynagrodzeń oparty jest o reguły określone w Zarządzeniu nr 37/2009 Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 17.06.2009 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu (z późn. zm.). Wskazane w nim zapisy regulują kwestię wymagań kwalifikacyjnych, wypłaty wynagrodzeń oraz premiowania pracowników.

1. Wynagrodzenia i podnoszenie kwalifikacji

1.1. Wynagrodzenia

- wynagrodzenia pracowników wypłacane są w oparciu o obowiązujące przepisy prawne (ustawy, rozporządzenia) i na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania Jednostki;
- wynagrodzenia pracowników wypłacane są w ramach utworzonego funduszu wynagrodzeń obejmującego:
 - fundusz płac
 - wynagrodzenie zasadnicze;
 - dodatki: funkcyjny, za wieloletnią pracę, za pracę w nocy;
 - ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
 - wynagrodzenie za czas choroby;
 - wynagrodzenia za nadgodziny;
 - fundusz dodatków motywacyjnych
 - przyznanie dodatku i jego wysokość uwarunkowane jest oceną pracownika pod względem rzetelnego wykonywania zadań, zaangażowania w pracy, przestrzegania dyscypliny pracy postanowień regulaminu pracy;
 - dodatek nie może przekroczyć 35% wynagrodzenia zasadniczego;
 - dodatek nie przysługuje gdy:
 - ✓ nie przestrzegane są zasady ewidencjonowania wyjść służbowych i prywatnych;
 - ✓ nie przestrzegane są godziny rozpoczęcia i kończenia pracy zgodnie z obowiązującym regulaminem pracy;
 - ✓ nie przestrzegane są zasady kodeksu etycznego;
 - fundusz dodatków specjalnych
 - przysługuje na okres nie dłuższy niż 3 miesiące z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań;
 - dodatek nie może przekroczyć 40% wynagrodzenia zasadniczego
 - fundusz programowy
 - przyznawany za zaangażowanie pracownika w realizację RPO WKP na lata 2014-2020;
 - dodatek nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego;
 - fundusz oceny projektów – dodatek programowy
 - fundusz nagród
 - pula = fundusz wynagrodzeń - fundusz płac - fundusz odpraw i nagród jubileuszowych - fundusz dodatków motywacyjnych - fundusz dodatków specjalnych - fundusz oceny projektów - fundusz programowy;
 - fundusz pozostający do dyspozycji Marszałka za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej oraz dla pracowników, którzy wzorowo wypełniają swoje obowiązki, przejawiają inicjatywę w pracy i podnoszą jej jakość.

1.2. Podnoszenie kwalifikacji

Zarządzeniem Nr 4/2016 Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 24 lutego 2016 roku zatwierdzono i przyjęto do stosowania Księgę Jakości zgodnie z wymaganiami normy ISO 9001:2015 i kontroli zarządczej.

Polityka Jakości UM WK-P zobowiązuje do stałego podnoszenia kwalifikacji personalnych i zawodowych, których celem jest zapewnienie optymalnych efektów działalności Urzędu, skuteczności i jakości realizowanych zadań poprzez szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne.

Pracownicy zaangażowani we wdrażanie RPO WKP 2014-2020 zobowiązani są do postępowania zgodnie z Zarządzeniem Nr 1/2011 Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 31 stycznia 2011 r. w sprawie ustalenia Kodeksu Etyki pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu. W Instytucji powołana została Grupa ds. kodeksu etyki.

Pracownicy UM w myśl zapisów Kodeksu Etyki zobowiązani są do pogłębiania wiedzy niezbędnej do prawidłowego wykonywania obowiązków służbowych poprzez samokształcenie i udział w specjalistycznych szkoleniach.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w Instytucji odbywa się zgodnie z Zarządzeniem Nr 41/2011 Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu z dnia 25.08.2011 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników UMWKP (z późn. zm.):

- podnoszenie kwalifikacji odbywa się w oparciu o *Zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników UMWKP* na podstawie złożonego wniosku pracownika;
- warunkiem uzyskania pozytywnej opinii jest spełnienie następujących warunków:
 - podnoszenie kwalifikacji musi być uzasadnione i zbieżne z realizacją zadań na zajmowanym stanowisku;
 - wybrany kierunek nauki musi być zgodny z zakresem czynności, uprawnień i odpowiedzialności pracownika;
 - w przypadku studiów i kursów językowych pracownik przepracował co najmniej rok;
 - są środki finansowe na powyższy cel.

W okresie programowania 2014-2020 koniecznym jest utrzymanie trendu stałego dokształcania kadr, celem wykształcenia wysoko wykwalifikowanej kadry potrafiącej efektywnie wypełniać swoje zadania związane z zarządzaniem, monitorowaniem, kontrolą i realizacją Programu.

1.3 System motywacyjny UM oparty jest na Regulaminie Wynagradzania

System motywacyjny ma na celu:

- stworzyć stabilną kadrę zawodową i nie doprowadzić do odpływu pracowników z bogatym doświadczeniem (co może nastąpić w przyszłości w miarę poprawiania się sytuacji na rynku pracy);
- wzrost zaangażowania pracowników w wykonywaną pracę;
- wzrost aktywności pracowników.

System obejmując następujące narzędzia:

- a. finansowe: fundusz dodatków motywacyjnych, programowych i nagród;
- b. rzeczowe: skierowanie na studia podyplomowe, kursy językowe, udział w zagranicznych eventach i wizytach studyjnych;
- c. organizacyjne: ocena pracownicza, awans.

System jest mechanizmem pozwalającym uzyskać pożądane efekty w wykonywanej pracy i spełnić oczekiwania pracodawcy w zakresie przyjętych celów. System powinien opierać się o zasadę równego traktowania pracowników zaangażowanych w realizację przypisanych tożsamyh zadań. Pracownicy są zobowiązani do zapoznania się z celami ustalonymi przez Kierownika Jednostki/Dyrektora komórki oraz ich oczekiwań związanych z osiągnięciem tych celów.

1.4 Mierniki badania efektywności i skuteczności systemu

Efektywność i skuteczność systemu administracyjnego będzie mierzona za pomocą wskaźników produktu i rezultatu, monitorowanych w trakcie realizacji Programu.

Do podstawowych mierników potencjału administracyjnego należą:

- a. poziom fluktuacji pracowników w instytucjach zaangażowanych w politykę spójności;
- b. średnioroczna liczba form szkoleniowych na jednego pracownika instytucji systemu wdrażania FE;
- c. odsetek wdrożonych rekomendacji operacyjnych;
- d. liczba etatomiesięcy finansowanych ze środków pomocy technicznej (szt.);
- e. liczba uczestników form szkoleniowych dla instytucji (osoby);
- f. liczba przeprowadzonych ewaluacji.

Powyższe wskaźniki zostały wybrane z listy WLWK i będą monitorowane zgodnie z metodologią przyjętą przez MR.

1.4 Mierniki badania efektywności i skuteczności systemu

Efektywność i skuteczność systemu administracyjnego będzie mierzona za pomocą wskaźników produktu i rezultatu, monitorowanych w trakcie realizacji Programu.

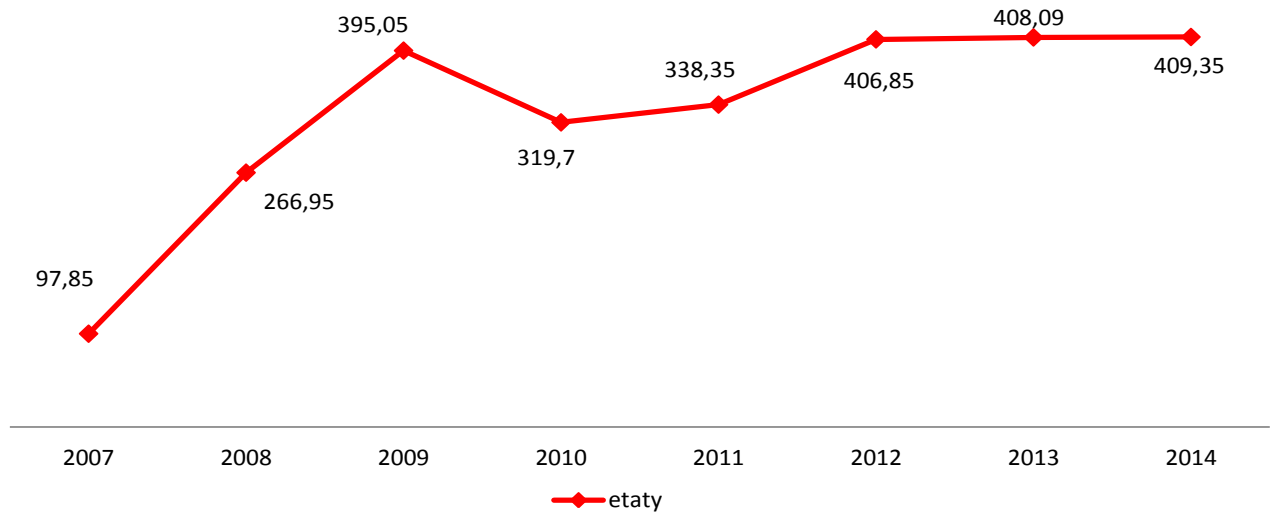
Do podstawowych mierników potencjału administracyjnego należą:

- a. poziom fluktuacji pracowników w instytucjach zaangażowanych w Politykę Spójności,
- b. średnioroczna liczba form szkoleniowych na jednego pracownika instytucji systemu wdrażania funduszy UE,
- c. liczba etatomiesięcy finansowanych ze środków pomocy technicznej [szt.],
- d. liczba uczestników form szkoleniowych dla instytucji [osoby].

Powyższe wskaźniki zostały wybrane z listy WLWK i będą monitorowane zgodnie z metodologią przyjętą przez MIiR.

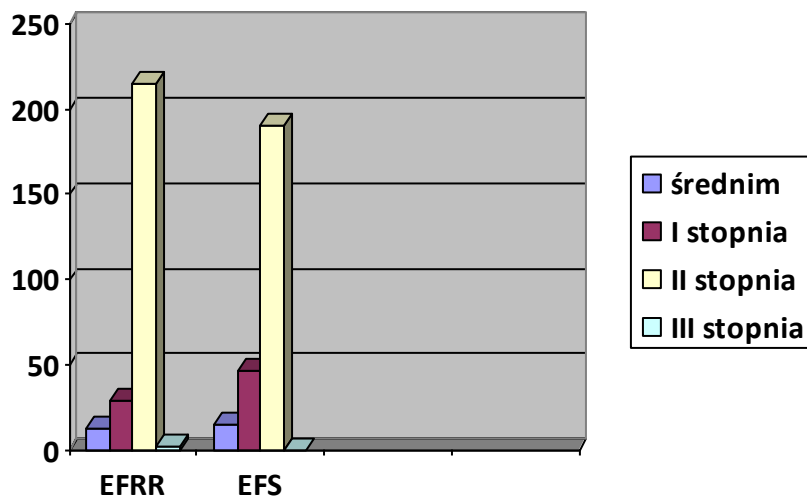
1.5 Podsumowanie i ocena

W perspektywie finansowej 2007-2013 liczba etatów finansowanych ze środków Pomocy Technicznej RPO i POKL przedstawia poniższy wykres według stanu na dzień 31.08.2014 r. Od 2012 r. zaobserwowano stabilizację stanu zatrudnienia osób finansowanych ze środków Pomocy Technicznej.

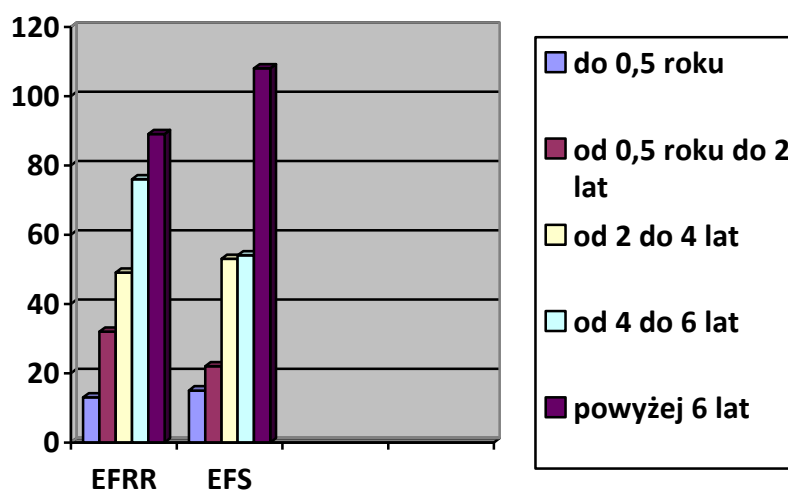


Na dzień 30.09.2014 r. w realizację EFRR i EFS zaangażowanych jest 511 osób z:

a. wykształceniem



b. doświadczeniem w obszarze funduszy unijnych



2. System instytucjonalny dla RPO WKP 2014-2020

Jako najbardziej optymalny do zarządzania i wdrażania RPO WKP 2014-2020 uważa się model zakładający pełnienie funkcji IZ RPO z wykorzystaniem jednego strategicznego Departamentu w ramach UM WKP – ze wsparciem innych departamentów przy jednoczesnym powierzeniu funkcji Instytucji Pośredniczącej (dalej: IP) jednej jednostce:

- Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) w zakresie Priorytetu Inwestycyjnego 8i.

Przedstawiona struktura została określona w oparciu o następujące bazowe założenia:

- w rozwiązaniu ostatecznie przyjętym dla perspektywy 2014-2020 zostaną wykorzystane zasoby kadrowe i organizacyjne wypracowane w latach 2007-2013 –**instytucją pośredniczącą będzie istniejąca Jednostka/struktura** a nie od podstaw – bazując na doświadczeniu Jednostki;
- w systemie wykorzystana będzie **jedynie Instytucja Pośrednicząca I stopnia** bez powoływania Instytucji Pośredniczących II stopnia (Instytucje Wdrażające – IP 2),
- układ instytucjonalny projektowany będzie z **uwzględnieniem roli pełnionej przez poszczególne jednostki w innych programach wdrażanych z poziomu regionu** (m.in. PROW, PO Ryby, POIiŚ, POWER).

Przyjęty model w dużym stopniu **podobny jest do funkcjonującego obecnie układu instytucjonalnego**, co umożliwi szybkie i sprawne przejście pomiędzy perspektywami finansowymi.

Również zakres zadań powierzonych IP będzie w założeniu analogiczny do obowiązującego w perspektywie 2007-2013 i obejmie w szczególności:

- czynności przygotowawcze - stworzenie struktury organizacyjnej zapewniającej rozdział funkcji, przejrzyste określenie obowiązków i poziomów zarządzania oraz prawidłową realizację powierzonych zadań;
- codzienną obsługę zadań powierzonych - zapewnienie obsługi techniczno - administracyjnej na wszystkich etapach realizacji powierzonych zadań, w tym zorganizowanie punktów przyjęć wniosków o dofinansowanie projektu;
- przyjmowanie wniosków o dofinansowanie projektu, ocenę i wybór projektów - organizowanie i przeprowadzanie postępowań konkursowych, przeprowadzanie oceny projektów;
- zawieranie umów i rozliczanie projektów oraz monitorowanie postępu rzeczowego projektów;
- procedury finansowe - prowadzenie wyodrębnionej ewidencji księgowej dotyczącej powierzonych zadań, tak, aby możliwa była identyfikacja projektów oraz poszczególnych operacji bankowych;
- kontrolę i audyt - opracowanie podręcznika procedur kontroli wewnętrznych zgodnie z wytycznymi przekazanymi przez IZ RPO oraz przedstawienie go do akceptacji IZ RPO;
- prowadzenie działań informacyjnych w zakresie swoich kompetencji;
- archiwizację - przechowywanie dokumentacji związanej z realizacją roli Instytucji Pośredniczącej przez określony w obowiązujących przepisach prawnych okres;
- obsługę systemu informatycznego - dokonywanie w zakresie swoich zadań wszelkich możliwych operacji przy użyciu systemów informatycznych wybranych do obsługi Programu oraz przekazanych do użytkowania przez IZ RPO.

3. Utworzenie odpowiednich struktur organizacyjnych realizujących RPO WKP 2014-2020

3.1 Wykorzystanie zasobów perspektywy 2007-2013

Podjmując decyzję o przekształceniu obecnej struktury uwzględniono następujące elementy:

- a) pełnione funkcje w obecnym okresie programowania - konieczność zapewnienia potencjału kadrowego i pamięci administracyjnej na potrzeby zamknięcia perspektywy 2007-2013 - w przypadku funkcjonujących projektów systemowych oznacza to pozostawienie na tym etapie w strukturze dedykowanych zespołów - dopiero po zakończeniu realizacji projektów dokonana zostanie ostateczna korekta struktury,
- b) wykorzystanie zdalnych zasobów logistycznych pozyskanych w ramach obecnej perspektywy (sprzęt komputerowy / meble, itp.),
- c) na obecnym etapie zmiana struktur bazuje na kadrach w dyspozycji poszczególnych jednostek/departamentów - ew. rotacje pomiędzy jednostkami - brak na tym etapie naborów pracowników - zależnie od dalszego postępu w przygotowaniu harmonogramu wdrażania do wypracowania będzie ew. harmonogramy naborów w poszczególnych jednostkach/departamentach,

- d) wyzwania w związku ze skalą RPO WKP / zakresem wsparcia przyporządkowanym poszczególnym jednostkom oraz zaangażowaniem w inne zadania / programy / projekty.

3.2 Planowany stan zatrudnienia perspektywy 2014-2020

Planowany stan zatrudnienia dla realizacji RPO WKP 2014-2020 bazuje na kadrach będących w dyspozycji poszczególnych jednostek UM WKP realizujących zadania związane z RPO WKP 2007-2013, jak również PO KL 2007-2013 (komponent regionalny).

Ze względu na poszerzenie zakresu powierzonych zadań, przypisanych do realizacji w okresie programowania 2014-2020, IZ RPO przewiduje wzrost zatrudnienia do maksymalnie 536 osób.

Lp.	Nazwa zadania	udział % etatów finansowanych z PT zaangażowanych w realizację poszczególnych zadań - stan na 30.09.2014 r.	przewidywany wzrost udziału % etatów finansowanych z PT zaangażowanych w realizację poszczególnych zadań w latach 2014-2020
1	Nabór projektów (organizacja konkursów i ocena wniosków o dofinansowanie, obsługa procedury odwoławczej), obsługa projektów (całościowa obsługa projektów, w tym proces podpisywania i anektowania umów, opieka nad projektami), kontrola, weryfikacja wydatków	53,60%	2,00%
2	Pomoc Techniczna	2,79%	1,50%
3	Działania informacyjno-promocyjne	6,58%	0,50%
4	Monitoring i sprawozdawczość	3,62%	1,00%
5	Ewaluacja	2,38%	0,00%
6	Programowanie	4,25%	0,00%
7	Certyfikacja	0,53%	5,00%
8	Inne (kierowanie instytucją, obsługa informatyczna, zamówień publicznych, prawna, finansowo-księgowa, stanowiska obsługowe)	26,24%	0,00%
Łącznie		100,00%	10,00%*

*IZ RPO zastrzega sobie możliwość zmiany udziału % etatów w poszczególnych zadaniach w ramach przewidywanego wzrostu zatrudnienia zgodnie z zapotrzebowaniem

Przy szacowaniu poziomu zatrudnienia uwzględniono zarówno zmiany wielkości alokacji, jakie będą dostępne w Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020, jak i modyfikacje w systemie wdrażania wynikające z zasad i celów udzielanego wsparcia oraz potrzebę zwiększenia nacisku na efektywność prowadzonych działań.

4. Plan wykorzystania dodatkowych środków z Pomocy Technicznej RPO WKP na lata 2014-2020

W latach 2014-2015 przy tworzeniu Planu Pomocy Technicznej założono, że w latach 2015-2023 planuje się zatrudnienie na poziomie 375-380 osób miesięcznie, maksymalnie natomiast na poziomie 536 osób. Ponadto wskazano, że poziom zatrudnienia ma wzrosnąć o 10%.

Analiza pierwszego Opisu Funkcji i procedur z lipca 2015 r. i obecnego stanu zatrudnienia wykazała następujące istotne zmiany.

Tabela nr 1

Porównanie stanu zatrudnienia Instytucji Zarządzającej (etaty) z lipca 2015 do stycznia 2018.

Nazwa Departamentu/Wydziału	Założenia lipiec 2015	Obecna struktura styczeń 2018	Zmiana
Departament Wdrażania EFRR	138	147	+9
Departament Spraw Społecznych, Wdrażania EFS i Zdrowia	99	102,8	+3,8
Departament Rozwoju Regionalnego	75,2	81,5	+6,3
Departament Finansów	23	23,2	+0,2
Departament Organizacyjny + Sekretarz Województwa	19,7	24,3	+4,6
Wydział Certyfikacji	9	9	-
Departament Promocji	14,4	13,4	-1
Departament Informatyzacji (obecnie Dep. Organizacyjny i Wydział Cyfryzacji)	5,6	1	-4,6
Wydział Zamówień Publicznych i PPP	2	3	+1
Departament Rozwoju Obszarów Wiejskich	8,2	10,2	+2
Departament Współpracy Międzynarodowej	1	1	-
Gabinet Marszałka	0	0,9	+0,9
Departament Nadzoru Właścicielskiego, Rozwoju Gospodarczego i Transportu (Agenda Innowacji)	0	1,4	+1,4
Wydział Audytu	0	1*	+1
Razem	395,1	419,7	+24,6

*etat czasowy

Regionalny Program Operacyjny Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020 został przyjęty w grudniu 2014 r. jako pierwszy w Polsce. W tym czasie nie znane jeszcze były wszystkie Wytyczne Krajowe, czy Rozporządzenia PE. W czasie planowania etatyzacji na etapie programowania RPO WKP nie wzięto po uwagę następujących kwestii:

- 1) Większej ilości protestów rozpatrywanych przez Departament Rozwoju Regionalnego (DRR), nastąpiła konieczność zwiększenia o 1 etat;

- 2) Obsługa Komitetu Monitorującego - w perspektywie 2007-2013 KM liczył 50 członków, obecnie 100 osób, dodatkowo w latach 2007-2013 była 1 stała grupa robocza i 2 Podkomitety, obecnie funkcjonuje stale 7 grup roboczych, nastąpiła konieczność zwiększenia o 1 etat;
- 3) Zwiększenie o 1 etat Biura Programowania RPO WKP (DRR) ze względu na dodatkowe obowiązki związane ze programowaniem i monitorowaniem instrumentów finansowych;
- 4) Dodanie 1 etatu do Biura Polityki Terytorialnej, jest to etat związany z oceną programów rewitalizacji. W perspektywie 2007-2013 ocenie poddano 32 programy rewitalizacji, obecnie planuje się zaopiniowanie 128 programów rewitalizacji (pozytywna opinia jest warunkiem koniecznym ubiegania się o środki unijne z RPO WKP);
- 5) W Departamencie Wdrażania EFRR powstało nowe, dodatkowe Biuro Oceny Projektów RLKS – EFRR – łącznie 10 etatów;
- 6) W Departamencie Spraw Społecznych, Wdrażania EFS i Zdrowia również wydzielono Biuro Oceny Projektów RLKS – 7 etatów, etatyzację w Departamencie zwiększono tylko o 3,8 etatu;
- 7) Ze względu na zwiększoną ilość zamówień publicznych i wprowadzenia w Wytycznych do kwalifikowalności wydatków dodatkowego trybu powyżej 50 tys. zł netto (Baza konkurencyjności), dodano 1 etat;
- 8) W pierwotnych założeniach nie zaplanowano konieczności monitorowania Regionalnej Strategii Innowacji – dodano 1,4 etatu;
- 9) Zgodnie ze znowelizowaną Ustawą wdrożeniową koniecznym się stało powołanie Rzecznika Funduszy Europejskich (wstępnie założono 2 etaty).

Powyższe fakty już nastąpiły, a bez ich wdrożenia nie było by możliwe skuteczne zarządzanie Programem i jego wdrażanie.

Dodatkowo od lipca 2017 r. celem przyspieszenia kontraktacji powołano dodatkowo Wydział Oceny Projektów składający się z 15 osób, z czego 7 osób zostało przesuniętych z innych Departamentów, a 8 zatrudniono czasowo na okres do końca grudnia 2017 r. Wydział ten oceniał wnioski, które wpłynęły na konkursy dofinansowane z EFRR.

Jak widać z dokonanej analizy wstępne założenia zostały już przekroczone, licząc przyrost 10% od 380 etatów, który wynosi 418 został on przekroczony o ponad 17 etatów.

Łącznie suma etatów stałych finansowanych z Pomocy Technicznej wynosi 435,7:

- dla Instytucji Zarządzającej – 418,7 (bez czasowych),

- dla Instytucji Pośredniczącej – 17 (natomiast finansowane są 32 stanowiska pracy).

Większe zatrudnienie niż zakładano przekłada się na wydatki związane z wynagrodzeniami oraz kosztami instytucji (czynsze, media, itp.).

Pierwotnie założenia dot. kosztów osobowych (wynagrodzenia, wydatki osobowe np. związane z ekspertami zewnętrznymi do oceny wniosków) na podstawie Wieloletniej Prognozy Finansowej wynosiły:

- w sierpniu 2015 r. – 184 080 298 zł,

- w grudniu 2017 r. – 209 240 214 zł.

Oznacza to wzrost o ok. 14%. Spowodowany on jest poprzez konieczny wzrost zatrudnienia spowodowany dodatkowymi wymogami narzuconymi przez perspektywę finansową 2014-2020 oraz niezbędnym wyrównaniem płac, tak aby zachować stabilność zatrudnienia w Instytucji Zarządzającej i Pośredniczącej.

Pierwotnie w Instytucji Zarządzającej (IP nie funkcjonowało w 2015 r.) zakładano średni koszt wynagrodzenia brutto na 1 pracownika wraz z narzutami pracodawcy średnio 4 400 zł

(grudzień 2015 r.) Realnie średni koszt wynagrodzenia bez „trzynastej pensji” wyniósł 4 539,68 zł. Na 2016 rok założono średni koszt wynagrodzenia (bez „trzynastej pensji” oraz nagród) dla IZ – 4 700 zł oraz dla IP 4 429 zł. Natomiast rzeczywiste wykonanie wyniosło – dla IZ – 4 837,22 zł a dla IP 4 492,76 dla zakładanych 16 etatów, a 3 993,57 zł dla zwiększonej liczby etatów – 17. Średnio IZ+IP - 4 796,58 zł.

W 2017 r. przyjęto następujące założenia:

- Instytucja Zarządzająca – zatrudnienie średnie 398 etatów, średnie wynagrodzenie (bez „trzynastej pensji”) oraz nagród – 5 088,00 zł (założono wzrost wynagrodzenia o 5%, biorąc pod uwagę brak awansów w 2016 r. i podwyżek w latach 2015-2016),
- Instytucja Pośrednicząca – zatrudnienie średnie 17, średnie wynagrodzenie (bez „trzynastej pensji”) oraz nagród – 4 431,00 zł (brak awansów i podwyżek w 2016 r.).

Dodatkowym argumentem za podwyżką w 2017 r. była presja płacowa i rynek pracownika w Polsce. Aby zachować stabilność kadr i zapobiec ich odpływowi z Instytucji Zarządzającej niezbędnym było dokonanie wyrównań wynagrodzeń. Najniższe wynagrodzenie zasadnicze wynosiło do kwietnia 2017 r. 2 200 zł brutto, czyli tylko o 200 zł więcej niż wynosiło najniższe ustawowe wynagrodzenie w Polsce. Podwyżki miały miejsce w 2017 r. i w chwili obecnej najniższe wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2 700 zł brutto, co daje w przybliżeniu 1 900 zł netto. Najniższe ustawowe wynagrodzenie w kraju wzrosło i wynosi od 1 stycznia 2018 r. 2 100 zł brutto.

Głównym celem dla Instytucji Zarządzającej jest utrzymanie stabilnego zatrudnienia oraz przeciwdziałania fluktuacji kadr, ze względu na zmniejszające się w Polsce bezrobocie, presję płacową i rynek pracownika. Z wdrażania perspektywy 2007-2013 wynika, że w pierwszej kolejności należy zadbać o obecne wyspecjalizowane już zasoby ludzkie i ich odpowiednie motywowanie oraz zarządzanie ich czasem pracy, gdyż pozyskanie i wdrożenie nowego, niedoświadczonego pracownika wymaga nakładu czasu bez gwarancji końcowego sukcesu.

Z tego powodu, w celu zwiększenia kontraktacji w 2017 r., wprowadzono dodatkowy system motywowania pracowników w postaci:

- dodatków specjalnych za okresy spiętrzonej pracy,
- dodatków programowych za ocenę ponad normatywnych wniosków o dofinansowanie (do oceny skierowano również osoby spoza Departamentów wdrażających).

Tym samym nastąpiło już zwiększenie efektywności aktualnych zasobów. Efektem przyspieszenia oceny wniosków o dofinansowanie było podwyższenie stanu kontraktacji z 4% na koniec 2016 r. do 43,56% (stan na 31.12.2017 r.), co pozwoliło na awans z ostatniego 16 na 10 miejsce wśród Regionalnych Programów Operacyjnych w Polsce, a dystans do średniej w kraju zmniejszył się z 15% do 3,73%.

Analiza obecnych wynagrodzeń (po awansach i podwyżkach w 2017 r. – dane za wrzesień) pokazuje następujące dane:

- Instytucja Zarządzająca – zatrudnienie średnie 387,95 - średnie wynagrodzenie (bez „trzynastej pensji”) oraz nagród – 5 333,60 zł,
- Instytucja Pośrednicząca – zatrudnienie 17 (wzrost o 1 etat) - średnie wynagrodzenie (bez „trzynastej pensji”) oraz nagród – 4 757,19 zł.

Średnio IZ+IP – 5 309,40 zł.

Podana kwota 5 309,40 zł jest kwotą uwzględniającą narzut pracodawcy oznacza to, że kwota brutto wynagrodzenia wynosi 4 422 zł, a kwota netto 3 147,48.

Największy wzrost potrzeb w zakresie etatów zaobserwowano w Departamencie Wdrażania EFRR i jest to jeden z dwóch najbardziej obciążonych Departamentów, który jest odpowiedzialny za ocenę i rozliczenie projektów. W miesiącu wrześniu 2017 r. osób aktywnie pracujących w DW EFRR było 140 osób. Natomiast średnie wynagrodzenie z narzutami pracodawcy 4 200,00 zł, 3 482,30 zł brutto, netto – 2 492,44 zł.

Celem na rok 2018 r. jest zwiększenie poziomu certyfikacji i utrzymanie dobrego tempa kontraktacji, w tym zakontraktowanie projektów w Osi 7. Rozwój lokalny kierowany przez społeczność, gdzie poziom kontraktacji na koniec 2017 r. wynosił 0 zł. Aby osiągnąć oba cele niezbędne są dodatkowe środki finansowe. Zostaną one w znacznej mierze przeznaczone na zatrudnienie nowych pracowników zajmujących się weryfikacją i zatwierdzaniem wydatków.

Całkowity koszt jednego dodatkowego pracownika łącznie z mediami, czynszami, szkoleniami, wyposażeniem miejsca pracy itp. wynosi łącznie średnio ok. 6 000 zł miesięcznie.

Biorąc pod uwagę powyższe wyliczenia oraz porównując do pierwotnych założeń sytuacja w Pomocy Technicznej wygląda następująco (dane dla IZ+IP łącznie bez „trzynastek” i nagród):

Tabela nr 2

Porównanie planu z rzeczywistymi potrzebami RPO WKP 2014-2020 w zakresie wynagrodzeń

Rok	Etaty	Średni koszt na etat - plan	Średni koszt na etat - realny	Zmiana
2015	216	4 400 zł	4 539,68 zł	+139,68
2016	373,65 na mc	4 690 zł	4 796,58 zł	+106,58
2017 (dane grudzień)	404,35 (średnio 391,13 na mc)	5 062 zł	5 345,57 zł	+283,57
Zmiana 2016-2017	+17,48	+372 zł	+548,99 zł	+395 zł netto

Celem oszacowywania potrzeb na kolejne lata dokonano symulacji wynagrodzeń w II wariantach.

Tabela nr 3

I wariant – średnia etatyzacja miesięcznie 405

Wykonanie i Symulacja - Wynagrodzenia (bez podwyżek i zwiększania zatrudnienia)			
Rok	Etaty	Średnia na etat	Koszt roczny
2015 - W	1 080,00	4 539,68	4 902 860,29 zł
2016 - W	4 483,85	4 796,58	21 507 163,52 zł
2017 - W	4 693,60	5 345,57	25 089 967,35 zł
2018 - S	4 884,00	5 362,37	26 189 832,00 zł
2019 - S	4 860,00	5 369,88	26 097 613,00 zł
2020 - S	4 860,00	5 375,55	26 125 189,20 zł
2021 - S	4 860,00	5 375,55	26 125 189,20 zł
2022 - S	4 860,00	5 375,55	26 125 189,20 zł
2023 -S	2 430,00	5 204,23	12 646 287,37 zł
			194 809 291,13 zł

Dodając do tego rocznie średni koszt trzynastek i funduszu nagród ok. dodatkowo 10% funduszu wynagrodzeń, daje to łączną **214 290 220,24 zł**. Przy założeniu braku podwyżek i utrzymania etatyzacji na poziomie 405 miesięcznie (obecny OFiP 418,7) występuje niedobór środków na poziomie 5 mln zł. Należy również doliczyć koszty oceny wniosków przez zewnętrznych ekspertów – średnio 500 000 zł rocznie w latach 2016-2022 (7 lat) – 3,5 mln zł. Razem na koszty osobowe (wynagrodzenia, wydatki osobowe np. związane z ekspertami zewnętrznymi do oceny wniosków) brakuje min. 8,5 mln zł, tj. 2,12 mln euro.

Tabela nr 4

II wariant – średnia etatyzacja miesięcznie 405 oraz podwyżka o 3% rocznie w latach 2019-2022

Wykonanie i Symulacja – Wynagrodzenia (z podwyżkami) – 3% rocznie bez 2023 r.				
Rok	Etaty	Średnia na etat	Koszt roczny	
2015 - W	1 080,00	4 539,68	4 902 860,29 zł	
2016 - W	4 483,85	4 796,58	21 507 163,52 zł	
2017 - W	4 693,60	5 345,57	25 089 967,35 zł	
2018 - S	4 884,00	5 362,37	26 189 832,00 zł	
2019 - S	4 860,00	5 530,97	26 880 514,20 zł	+3%
2020 - S	4 860,00	5 696,90	27 686 934,00 zł	+3%
2021 - S	4 860,00	5 867,80	28 517 508,00 zł	+3%
2022 - S	4 860,00	6 043,83	29 373 013,80 zł	+3%
2023 - S	2 430,00	5 872,51	14 270 207,77 zł	
			204 418 000,93 zł	+9 608 709,80 zł

Razem oznacza to wzrost o 18 108 709,80 zł tj. 4 527 177,45 euro, przy zachowaniu średnio 405 etatów miesięcznie.

Obecnie w Pomocy Technicznej mamy do dyspozycji 59 931 546 euro, co stanowi niecałe 3,15% alokacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020.

Zawnioskowano o zwiększenie środków o 6 692 364 euro do łącznej kwoty 66 623 910 euro, co stanowi 3,5% alokacji.

Poniżej analiza wszystkich Programów Regionalnych w zakresie alokacji na Pomoc Techniczną.

Tabela nr 5

Alokacja na Pomoc Techniczną w Regionalnych Programach Operacyjnych 2014-2020

Regionalny Program Operacyjny 2014-2020	Alokacja RPO	Pomoc techniczna	Procent alokacji
Województwo	(EURO)	(EURO)	%
Dolnośląskie	2 252 546 589	79 200 000	3,52%
Kujawsko-Pomorskie	1 903 540 287	59 931 546	3,15%
Lubelskie	2 230 958 174	69 424 084	3,11%
Lubuskie	906 929 693	36 098 000	3,98%
Łódzkie	2 256 049 115	67 616 476	3,00%
Małopolskie	2 878 215 972	101 933 476	3,54%
Mazowieckie	2 089 840 138	72 991 719	3,49%
Opolskie	944 967 792	37 798 711	4,00%
Podkarpackie	2 114 243 760	69 703 020	3,30%
Podlaskie	1 213 595 877	39 500 000	3,25%
Pomorskie	1 864 811 698	65 206 918	3,50%
Śląskie	3 476 937 134	110 000 000	3,16%

Świętokrzyskie	1 364 543 593	50 000 000	3,66%
Warmińsko-Mazurskie	1 728 272 095	58 014 179	3,36%
Wielkopolskie	2 450 206 417	70 700 000	2,89%
Zachodniopomorskie	1 601 239 216	64 049 568	4,00%
Razem RPO	31 276 897 550	1 052 167 697	3,36%

Z analizy powyższych danych wynika, że Pomoc Techniczna RPO WKP jest poniżej średniej dla wszystkich RPO, która wynosi 3,36%. Dwa Programy Operacyjne najbardziej zbliżone wielkością do woj. Kujawsko-Pomorskiego, tj. woj. Mazowieckiego i Pomorskiego wykazują udział Pomocy Technicznej na poziomie 3,5%, czyli taką o jaką złożono wniosek. W ocenie wysokości alokacji na Pomoc Techniczną zasadne jest kierowanie się jej udziałem proporcjonalnie do wartości Programu w poszczególnych województwach, a nie tylko do kwoty całkowitej przypadającej na PT we wszystkich regionach.

Podkreślić należy, że jeżeli potencjalnie Komisja Europejska wyrazi zgodę na zwiększenie PT dla innych wnioskujących o to województw i pozostawi 3,15% dla woj. Kujawsko-Pomorskiego, dysproporcja procentowa pomiędzy regionami się zwiększy. Ponadto średnia dla wszystkich regionalnych programów operacyjnych, która obecnie wynosi 3,36% również się podwyższy, a co za tym idzie nasze wsparcie na poziomie 3,15% jeszcze bardziej będzie odbiegać od tej średniej.

Podsumowując, dodatkowa alokacja dla Pomocy Technicznej w kwocie 6 692 364 euro, została i zostanie przeznaczona na:

- utrzymanie stabilnego zatrudnienia w Instytucji Zarządzającej i Instytucji Pośredniczącej oraz przeciwdziałania fluktuacji kadr, ze względu na zmniejszające się w Polsce bezrobocie, presję płacową i rynku pracownika,
- uzupełnienie zatrudnienia w obsłudze Komitetu Monitorującego i w Biurze Rzecznika Funduszy Europejskich,
- wzmocnienie zespołu opiniującego Gminne/Lokalne Programy Rewitalizacji. Docelowo do Wykazu Programów Rewitalizacji planuje się wpisać 128 Programów. Na koniec lutego 2018 wpisanych do Wykazu jest 40 Programów. Do tej pory dokonano ok. 140 ocen (I, II i III ocena). Obecnie w poprawie jest 56 programów, a w ocenie łącznie 15. Celem jak najszybszej kontraktacji środków na rewitalizację, zarówno dla ośrodków miejskich i w ramach RLKS, na styczeń-kwiecień 2018 r. zaplanowano intensyfikację prac i zakończenie oceny dla 85% Programów tj. ok. 108 Programów,
- zgodnie z wnioskami z Departamentów wdrażających, po wyrażeniu zgody na zwiększoną PT planuje się zwiększenie etatyzacji w następujących zadaniach:

- Departament Wdrażania EFRR – 5 etatów w Biurach oceny wniosków dot. RLKS (Oś 7 Rozwój lokalny kierowany przez społeczność), termin niezwłocznie po uzyskaniu zgodny KE.

Uzasadnienie: Szacowana liczba wniosków wynosi 400-500. Dla porównania na dzień 30 września 2017 r. do oceny wpłynęło 1 026 wniosków, na 31 grudnia 2017 r – 1 136 wniosków. Nakład pracy przy ocenie i rozliczaniu projektu jest porównywalny, bez względu na kwotę dofinansowania.

Dla przyspieszenia kontraktacji Instytucja Zarządzająca RPO WK-P, zgodnie z obowiązującą procedurą, wymaga od Beneficjentów przekazywania wszystkich niezbędnych dokumentów w formie elektronicznej. Wyjątkiem są dokumenty, które są ogólnie dostępne w Internecie typu: KRS i CIDG. W wyjątkowych przypadkach, dotyczących projektów, jak i wniosków o płatność, które ze względu na swoją objętość nie mogą zostać zdigitalizowane dokumenty przekazywane są w wersji papierowej.

- Departament Spraw Społecznych, Wdrażania EFS i Zdrowia – 8 etatów, termin niezwłocznie po uzyskaniu zgodny KE.

Uzasadnienie: Zwiększenie zatrudnienia wynika z konieczności utrzymania wysokiego tempa kontraktacji środków programu, a także konieczności zapewnienia efektywnego systemu rozliczania projektów i weryfikacji wniosków o płatność. Dla porównania w perspektywie 2007-2013 dla komponentu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki obsługą wniosków o płatność zajmowało się 27 osób. W chwili obecnej jest to 18. Mając na względzie utrzymanie tendencji wzrostowej konieczne jest zwiększenie zatrudnienia o 8 wakatów składających się na dwa zespoły do obsługi weryfikacji wniosków o płatność tj. 2 koordynatorów i 6 opiekunów. Proces weryfikacji wniosków o płatność różni się znacznie od procesu weryfikacji wniosków o płatność z perspektywy 2007-2013. W ramach poprzednich procedur podczas weryfikacji wniosków o płatność z weryfikacji wyłączone były analiza dokumentów źródłowych. W ramach obowiązującej procedury weryfikacji podlega każdy złożony przez beneficjenta wniosek o płatność wraz z załącznikami, w tym również dokumentami poświadczającymi prawidłowe poniesienie wydatków ujętych we wniosku o płatność. Obsługa wniosków o płatność prowadzona jest z wykorzystaniem Centralnego Systemu Informatycznego SL2014. Ze względu na dodatkowe wymagania wynikające z budowy funkcjonalności SL2014 np. baza personelu, zamówienia publiczne, monitorowanie uczestników oraz specyfikę

rozliczania projektów w ramach RPO WKP, a także związaną z tym większą czasochłonnością, jak również wyższy poziom skomplikowania w zakresie procesu weryfikacji wniosków o płatność obecny maksymalna ilość projektów przypadająca na opiekuna wynosi 15 (w poprzedniej perspektywie 21 projektów).

Dodatkowo należy zauważyć, iż pojawiające się przerwy w dostępie do SL istotnie przyczyniają się do opóźnień w ocenie wniosków o płatność, w szczególności w okresach sprawozdawczych. Są to okoliczności niezależne od Instytucji Zarządzającej, jednak wpływają one na tempo pracy zarówno w IZ, jak i u beneficjentów.

W przypadku Departamentu Wdrażania EFRR, nie ma możliwości by liczba projektów przypadająca na opiekuna nie przekraczała 15 projektów. Na chwilę obecną każdemu opiekunowi przydzielono ponad 20 projektów. Należy podkreślić, iż każde przekroczenie poziomu 15 projektów na osobę generuje opóźnienia w ocenie. W związku z powyższym dodatkowe środki z PT będą w pierwszej kolejności kierowane do komórek zajmujących się weryfikacją i wypłatą wniosków o płatność, tak aby przyspieszyć certyfikację wydatków.

Ponadto organizując pracę biur dąży się do tego, by wnioski o płatność o wyższej wartości traktowane były priorytetowo (tzw. szybka ścieżka czyli wprowadzenie priorytetyzacji w ocenie wniosków o płatność). W przypadku znacznego obciążenia pracą opiekuna projektu, istnieje możliwość wsparcia w ocenie przez inną osobę, która bez uszczerbku dla własnych zadań w tym rozliczania wniosków o płatność może ocenić dodatkowy wniosek. Instytucja Zarządzająca RPO WK-P przyjęła zasadę, iż projekt przydzielany jest opiekunowi, który powinien prowadzić projekt do jego finalnego rozliczenia. Powyższe zwiększa efektywność oceny i minimalizuje ryzyko wypłaty środków obarczonych nieprawidłowością (stabilność kadr w tym zakresie jest zatem warunkiem koniecznym dla sprawnego certyfikowania wydatków).

Dodatkowo planuje się wsparcie w formie doradztwa dla beneficjentów z zakresu przygotowywania koncepcji projektów i wypełniania wniosków o dofinansowanie. Obecna statystyka pokazuje że tylko ok. 40% wniosków do wsparcia z EFS przechodzi ocenę formalną i merytoryczną. Potencjalni beneficjenci muszą zapoznać się z szeregiem Wytycznych horyzontalnych, które w tej ilości nie występowały w poprzedniej perspektywie finansowej. Działania doradcze będą miały na celu poprawę jakości wniosków, co się przełoży na większą kontraktację w ramach EFS.

W sumie jest to 13 etatów, czyli o 3% więcej niż obecnie (419,7 etatów, w tym jeden etat czasowy na czas audytu – OFiP).

CELE ZWIĘKSZONEJ POMOCY TECHNICZNEJ

Przyspieszenie wdrażania Programu tak, by województwo osiągnęło założone do osiągnięcia cele ram wykonania na koniec 2018 r. oraz zapewnienie odpowiedniego tempa pracy w następnych latach implementacji, aż do końca obecnego okresu programowania w 2023 r.			
L.p.	Wskaźniki	Wartość bazowa 2017 r.	Wartość docelowa
1.	Wykonanie ram wykonania	Wartości wszystkich wskaźników ram wykonania	Co najmniej 85% wartości wskaźników
2.	Dystans RPO WKP 2014-2020 do średniego poziomu certyfikacji regionalnych programów operacyjnych w Polsce (w %)	2,2 p.p.	0 p.p. (dla roku 2020)

1. Wzrost kontraktacji środków finansowych w ramach merytorycznych osi Programu			
L.p.	Wskaźniki	Wartość bazowa 2017 r.	Wartość docelowa
1.	Wartość zakontraktowanych środków finansowych (% wdrażanej alokacji)	43,56%	90% w 2020 r.
2. Wzrost certyfikacji środków finansowych			
1.	Średni czas realizacji wniosku o płatność (od wpływu do zatwierdzenia przez pracownika)	do 90 dni	do 75 dni
2.	Wartość scertyfikowanych wniosków o płatność (% wdrażanej alokacji)	6,08%	40% w 2020 r.
3.	Średni czas certyfikacji płatności do KE	30 dni	20 dni

5. Plan wykorzystania dodatkowych środków z Pomocy Technicznej RPO WKP na lata 2014-2020 – II-gie zwiększenie w 2019 r.

W latach 2014-2015 przy tworzeniu Planu Pomocy Technicznej założono, że w latach 2015-2023 planuje się zatrudnienie na poziomie 375-380 osób miesięcznie, maksymalnie natomiast na poziomie 536 osób. Ponadto wskazano, że poziom zatrudnienia ma wzrosnąć o 10%.

Analiza pierwszego Opisu Funkcji i Procedur z lipca 2015 r. i obecnego stanu zatrudnienia wykazała następujące istotne zmiany.

Tabela nr 6

Porównanie stanu zatrudnienia Instytucji Zarządzającej (etaty) z lipca 2015 do listopada 2019.

Nazwa Departamentu/Wydziału	Założenia lipiec 2015	Obecna struktura listopad 2019	Zmiana
Departament Wdrażania EFRR*	138	233	+28
Departament Spraw Społecznych, Wdrażania EFS i Zdrowia*	99		
Departament Kontroli Wdrażania FE	-		
Departament Funduszy Europejskich	75,2	83,7	+8,5
Departament Finansów	23	23,2	+0,2
Departament Organizacyjny + Sekretarz Województwa	19,7	23,6	-1,7
Departament Informatyzacji (obecnie Departament Organizacyjny)	5,6		
Wydział Certyfikacji	9	9	-
Departament Promocji	14,4	13,4	-1
Wydział Zamówień Publicznych i PPP	2	3	+1
Departament Rozwoju Obszarów Wiejskich (obecnie Wydział Koordynacji RLKS)	8,2	9,4	+1,2
Departament Współpracy Międzynarodowej	1	1	-
Gabinet Marszałka	0	0,6	+0,6
Departament Nadzoru Właścicielskiego, Rozwoju Gospodarczego i Transportu (obecnie Departament Planowania Strategicznego i Rozwoju Gospodarczego)	0	1,4	+1,4
Wydział Audytu	0	1**	+1
Razem	395,1	434,3	+39,2

*Obecnie jest to jeden Departament Wdrażania RPO, z którego wydzielono Departament Kontroli Wdrażania Funduszy Europejskich

**Etat czasowy

Od września 2018 r. sukcesywnie uzupełniane było 13 etatów w ówczesnym Departamencie Wdrażania EFRR oraz Departamencie Spraw Społecznych, Wdrażania EFS i Zdrowia. Zatrudnianie nowych osób następowało stopniowo i obecnie proces ten jest na ukończeniu. Po połączeniu powyżej wymienionych i wydzieleniu Departamentu Kontroli FE nastąpiły zmiany w strukturze organizacyjnej Urzędu Marszałkowskiego i poziomu dofinansowania etatów w nowym Departamencie Wdrażania RPO (część etatów, które w Departamencie Spraw Społecznych, Wdrażania EFS i Zdrowia było finansowanych w stopniu mieszanym zmieniono na 100%).

W 2018 r. średnia etatyzacja w Instytucji Zarządzającej wyniosła 390 (zakładane 385) i są etaty faktycznie obsadzone (bez zwolnień lekarskich, urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych i bezpłatnych).

W grudniu 2018 r. założono na rok 2019 średnią miesięczną etatyzację na 392 osoby, na koniec września br. wyniosła ona średnio na miesiąc 400 osób, a średnie wynagrodzenie brutto brutto łącznie z wszystkimi dodatkami zaplanowano na 5 600 zł. Na 2020 r. przyjęto, że średnio w roku tzw. etatów aktywnych będzie 405 w miesiącu przy średnim koszcie wynagrodzenia brutto brutto wraz z wszystkimi dodatkami wynoszącym 5 700 zł. Oznacza to, że założenia z Tabeli 4 dla roku 2020 są realizowane.

Dodatkowe środki przesunięte na Pomoc Techniczną w wysokości 6 000 000 euro miałyby być przeznaczone na:

- 1) w 80% na przygotowanie dokumentacji projektowej na perspektywę 2121-2027 – 4 800 000 euro,
- 2) w 20% na zwiększenie zatrudnienia w Instytucji Zarządzającej w celu przyspieszenia wdrażania RPO WK-P na lata 2014-2020, w szczególności w zakresie EFS – 1 200 000 euro.

Ad. 1

Środki na przygotowanie dokumentacji projektowej na nową perspektywę Instytucja Zarządzająca planuje przeznaczyć na następujące inwestycje (nazwy robocze):

- „Przebudowa, rozbudowa i remont budynku Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w Toruniu” – budynek „600” – jest to kontynuacja projektu dużego z perspektywy 2014-2020, który był objęty Planem Juncera,
- „Podniesienie jakości usług zdrowotnych oraz zwiększenie dostępu do usług medycznych w Wojewódzkiego Szpitala Specjalistyczny we Włocławku”,
- „Rozbudowa Kujawsko-Pomorskiego Centrum Pulmonologii w Bydgoszczy”,
- „Rozbudowa i modernizacja Zespołu Głównego Centrum Onkologii im. prof. Franciszka Łukaszczyka w Bydgoszczy w zakresie działalności podstawowej: diagnostyki i leczenia”.

Powyższe dokumentacje planowane są do realizacji i zakończenia w latach 2021-2022, tak aby rozpocząć rzeczową realizację przedsięwzięć w latach 2022-2023, ponosić z tego tytułu wydatki, następnie je zacertyfikować i osiągnąć m.in. dzięki tym inwestycjom zasadę n+2 do końca 2023 roku.

Ad. 2

Przyjęto następujące założenia dla szacowania ilości etatów.
Etaty mają mieć charakter czasowy na maksymalnie 33 miesiące.

20% - 1 200 000 euro*4,27= 5 124 000 zł

Założenia 33 mce – koszt średnio na etat 5 700*33 mce =188 100 na 1 etat czasowy (bez kosztów utrzymania sprzętu) + 300 zł (koszty bieżące) = 6 000 zł *33 mce = 198 000 + 2 trzynaste pensje po 5 250 = 208 500 zł

Środki na zabezpieczenie miejsca pracy – wydatek jednorazowy - komputer oraz meble na etat – 5 000 zł

Wydatek na 1 etat – 208 500 zł + 5 000 zł = 213 500 zł*24 etaty = 5 124 000 zł

24 etaty – 5 004 000 zł - koszty osobowe

24 etaty – 120 000 zł - koszty sprzętu

Razem 5 124 000 zł

Proponujemy aby dodatkowe etaty zostały przypisane następującym Departamentom zaangażowanym w proces zarządzania i wdrażania RPO WK-P na lata 2014-2020:

- Departament Wdrażania RPO – 17 etatów

Bieżące natężenie pracy w Wydziale Wdrażania Projektów EFRR oraz w Wydziale Wdrażania Projektów EFS w Departamencie Wdrażania RPO jest bardzo duże. Obecna kadra ww. Wydziałów w zakresie wdrażania projektów to: w Wydziale Wdrażania Projektów EFRR: 4 kierowników, 11 koordynatorów oraz 35 opiekunów projektów, w Wydziale Wdrażania Projektów EFS: 2 kierowników, 9 koordynatorów oraz 28 opiekunów projektów. W części dot. wdrażania EFRR osoby te zajmują się w tym momencie ponad 750 projektami, co oznacza, że średnio 1 opiekun zajmuje się ponad 20 projektami, a koordynator, który weryfikuje pracę średnio 3 opiekunów, ma średnio ponad 65 projektów, zaś w części dot. EFS osoby te zajmują się 664 projektami, co oznacza, że średnio 1 opiekun zajmuje się 24 projektami, a koordynator ma średnio ponad 74 projektów.

Każdy projekt EFRR oraz EFS generuje od kilku do kilkunastu wniosków o płatność.

Biorąc pod uwagę rozstrzygnięcia kolejnych konkursów i wybór do dofinansowania kolejnych projektów liczba projektów wdrażanych i rozliczanych wniosków o płatność ulega i ulegnie faktycznie zwiększeniu.

W Wydziale Wdrażania Projektów EFRR dodatkowo oprócz powyżej wskazanych biur w zakresie wdrażania projektów, funkcjonuje również Biuro weryfikacji postępowań PZP w ramach którego w chwili obecnej na 1 pracownika przypada ponad 13 postępowań PZP. W związku ze zwiększeniem liczby wybranych do dofinansowania projektów, zawartych umów, zwiększeniu ulegnie również liczba przewidzianych do weryfikacji postępowań PZP.

Biorąc pod uwagę powyższe, w celu sprawnego wdrażania projektów i bieżącego rozliczania wniosków o płatność, konieczne jest zwiększenie etatyzacji w ww. Wydziałach Wdrażania Projektów EFRR i EFS. W zakresie 6 biur wdrażania projektów (EFRR i EFS) należy zwiększyć dotychczasową etatyzację zatrudniając dodatkowe osoby. Ponadto w jednym z biur wdrażających projekty EFRR niezbędne jest wydzielenie oddzielnego zespołu wdrażającego Instrumenty Finansowe i projekty dotyczące publicznej infrastruktury na rzecz badań i innowacji.

Natomiast w Biurze weryfikacji postępowań PZP (EFRR) również należy zwiększyć dotychczasową etatyzację i zatrudnić dodatkowe osoby.

- Departament Kontroli Wdrażania Funduszy Europejskich – 3 etaty

Potrzeba zwiększenia poziomu etatyzacji wynika przede wszystkim z dokonanych przez kierownictwo Departamentu Kontroli Wdrażania FE analiz, które wskazują tendencję wzrostową, jeśli chodzi o ilość projektów wytypowanych do kontroli.

Ponadto bardzo mocno wzrosła liczba kontroli doraźnych, które – często wskutek braku zespołów kontrolujących – nie mogą zostać przeprowadzone bezpośrednio po otrzymaniu niepokojącego sygnału z zewnątrz.

Ponadto na DKWFE zostały nałożone kolejne obowiązki kontrolerskie – związane z prowadzeniem wizyt monitoringowych w szkołach – w ciągu 4 tygodni od dnia zakończenia realizacji projektu przez daną placówkę. Z uwagi na dużą liczbę szkół w ramach jednego projektu i kończenie się realizacji danego zakresu przez placówki z różną częstotliwością – jeden projekt generuje kilkadziesiąt wizyt monitoringowych.

Kolejnym ważnym aspektem zwiększenia ilości osób zatrudnionych w DKWFE jest fakt, że znaczna ilość kontroli nie ogranicza się tylko do wizyty w siedzibie Beneficjentów, czy w miejscu realizacji projektów. Kontrola kontynuowana jest w ramach oceny dokumentacji po wizycie u Beneficjenta – realizatorzy przedsięwzięć uzupełniają dokumenty, składają wyjaśnienia, itp. Powoduje to konieczność angażowania zespołów kontrolnych także do pracy „przy biurku”, a nie tylko w ramach kontroli wyjazdowych. Tym samym powoduje to konieczność tworzenia nowych zespołów kontrolnych do realizacji bieżących planów kontroli.

DKWFE pracuje nad usprawnieniem systemu kontroli, szczególnie w celu przyspieszenia wypłaty środków Beneficjentom RPO w zakresie EFRR. Planowane zmiany z założenia mają dać efekt usprawnienia wypłat, niemniej powodują zwiększenie obciążeń i bieżącej ilości kontroli – niezależnie od zakończenia oceny wniosków o płatność na etapie wdrażania – co wymaga większej ilości pracowników do obsługi procesu. Zmiana ta pozwoli także na racjonalne wykorzystanie zasobów kadrowych, czasu i prowadzenie procesów kontroli i oceny wniosku o płatność „na dokumentach” równolegle. W chwili obecnej pilotażowo sukcesywnie wprowadzane są zmiany w systemie kontroli.

Kolejnym argumentem jest także wzrastające obciążenie Biura Analiz i Sprawozdawczości – do Biura wpływa coraz większa liczba sprawozdań podlegających ocenie – i w konsekwencji wzrasta potencjalna liczba kontroli trwałości.

Nie sposób też nie wspomnieć o naturalnym cyklu życia projektów w ramach perspektywy 2014-2020 – z doświadczeń poprzednich RPO na zakończenie perspektywy należy spodziewać się większej ilości kontroli, co w bezpośredni sposób wpłynie na zwiększenie obciążenia zespołu.

- Departament Funduszy Europejskich – 4 etaty

Departament Funduszy Europejskich pełni funkcję Instytucji Zarządzającej dla RPO WK-P 2014-2020 oraz jednocześnie prowadzi prace nad programowaniem perspektywy 2021-2027. Biorąc pod uwagę pewne opóźnienia we wdrażaniu, jakie miały miejsce na początku obecnej perspektywy finansowej wymaga ona jeszcze wielkiego nakładu pracy w zakresie zarządzania, m.in. przygotowywanie planów działań, projektów kryteriów wyboru projektów, zarządzania instrumentami finansowymi z perspektywy 14-20 oraz reużycia z 07-13, koordynowania naborów poprzez harmonogramy konkursów, koordynowania wdrażania polityki terytorialnej, a także przygotowywania rozstrzygnięć w zakresie procedury odwoławczej. Jednocześnie ten sam zespół zaangażowany jest w prace nad tworzeniem nowego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2021-2027 co wiąże się z udziałem w dużej ilości spotkań (zarówno na poziomie krajowym, jak i na poziomie regionalnym z partnerami społeczno-gospodarczymi). Zatrudnienie dodatkowych osób w DFE przyczyni się z jednej strony do przyspieszenia wdrażania obecnej perspektywy, a z drugiej strony będzie miało wpływ na sprawne przygotowanie nowej perspektywy i w ten sposób unikniemy opóźnień w rozpoczęciu wdrażania RPO 2021-2027.

Ponadto na spotkaniu grupy roboczej ds. informatyzacji procesu polityki spójności (24-25.09.2019 r.) przekazane zostały poniższe informacje dot. rozwoju systemów informatycznych wspomagających realizację programów operacyjnych:

1. Od 2020 r. – obowiązki dot. wsparcia merytorycznego Bazy Konkurencyjności przeniesione zostaną na opiekunów projektu; obowiązki dot. obsługi technicznej i administracji Bazą przejmą Administratorzy Instytucji Zarządzających (Biuro Obsługi Systemów Informatycznych oraz administratorzy w Wydziałach Wdrażania EFRR oraz EFS);
2. Od 2021 r. Ministerstwo przewiduje wdrożenie nowych podsystemów dot. m.in.:
 - wniosków o dofinansowanie,
 - wniosków o płatność,
 - zamówień publicznych,
 - kontroli.

Przeniesienie i wdrożenie nowych systemów informatycznych niesie za sobą dodatkowy nakład pracy, który nie był przewidziany przy projektowaniu Pomocy Technicznej na lata 2014-2020.