

Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego

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

Toruń, październik 2014

Spis treści

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.....	6
1.3 System motywacyjny UM oparty jest na Regulaminie wynagradzania.....	9
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

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 Infrastruktury i Rozwoju
NSRO 2007 – 2013	Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013
POiŚ	Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PO RYBY	Program Operacyjny "Rybnactwo 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 przeznaczone 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 WK-P 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;
 - wynagrodzenie za nadgodziny;
 - fundusz odpraw i nagród jubileuszowych
 - obejmuje środki na nagrody jubileuszowe, odprawy w związku z odejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę;
 - fundusz dodatków motywacyjnych
 - przyznanie dodatku i jego wysokość uwarunkowane jest oceną pracy pracownika pod względem rzetelnego wykonywania zadań, zaangażowania w pracy, przestrzegania dyscypliny i 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;
 - ✓ 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 i dodatku funkcyjnego;
 - fundusz programowy
 - przyznawany za zaangażowanie pracownika w realizację programu operacyjnego;
 - dodatek nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego;
 - 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
 - fundusz oceny projektów
 - przeznaczony na nagrody przyznane na zasadach określonych w Regulaminie Komisji Oceny Projektów (POKL) oraz Regulaminie Pracy Zespołów Oceniających (RPO) dla pracowników wykonujących ocenę projektów.

W perspektywie 2014-2020 nie planuje się znaczących zmian w systemie wynagradzania pracowników poza wynikającymi ze zmian legislacyjnych oraz podejścia do polityki zatrudnieniowej Instytucji.

1.2 Podnoszenie kwalifikacji

Zarządzeniem nr 44/2012 Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 27 sierpnia 2012 roku zatwierdzono i przyjęto do stosowania Księgę Jakości, Karty procesów oraz procedury w UMWKP zgodnie z wymaganiami normy PN-EN ISO 9001:2009 i kontroli zarządczej.

Polityka Jakości UM WK-P zobowiązuje do stałego podnoszenia poziomu 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 2007-2013 oraz komponentu regionalnego POKL 2007-2013 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 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 UM WKP* 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 nowym okresie programowania koniecznym jest utrzymanie trendu stałego doksztalcania kadr, co pozwoli na wykształcenie się 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 pracownika.

System obejmuje 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.

W okresie 2014-2020 Instytucja będzie podtrzymywała funkcjonujący system motywacyjny.

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:

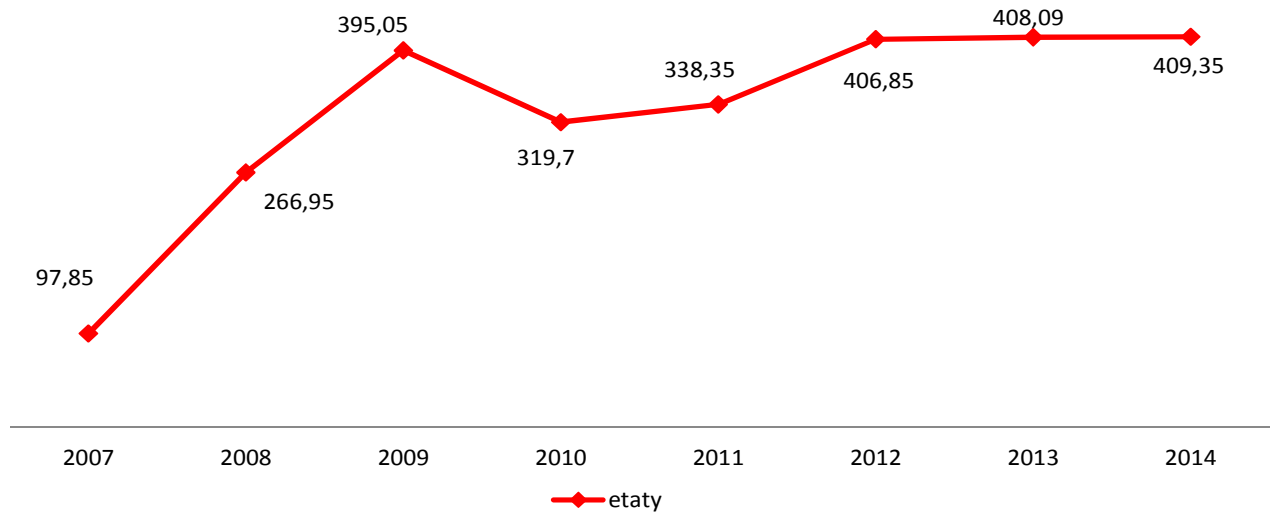
- a. poziom fluktuacji pracowników w instytucjach zaangażowanych w Politykę Spójności,
- b. średnioroczna liczba form szkoleniowych na jednego pracownika instytucji systemu wdrażania funduszy UE,
- c. liczba etatomiesięcy finansowanych ze środków pomocy technicznej [szt.],
- d. liczba uczestników form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

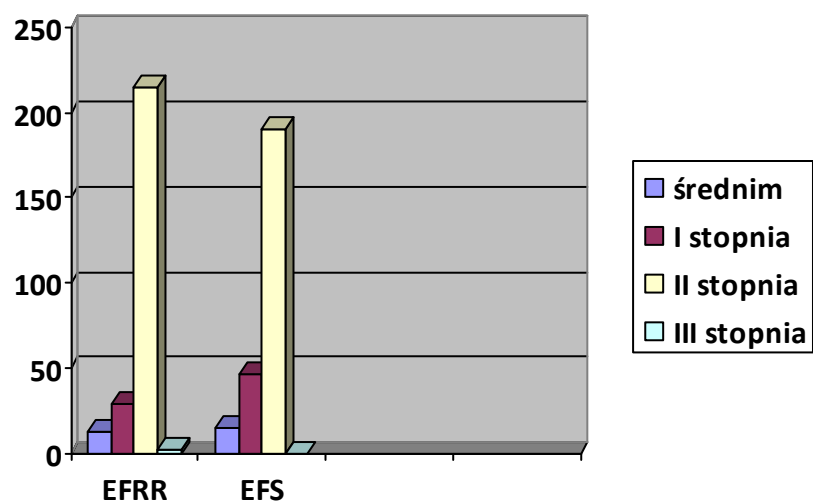
W perspektywie finansowej 2007-2013 liczba etatów finansowanych ze środków Pomocy Technicznej RPO i POKL przedstawia poniższy wykres według stanu na dzień 31.08.2014r .

Od 2012 r. zaobserwowano stabilizację stanu zatrudnienia osób finansowanych ze środków Pomocy Technicznej.

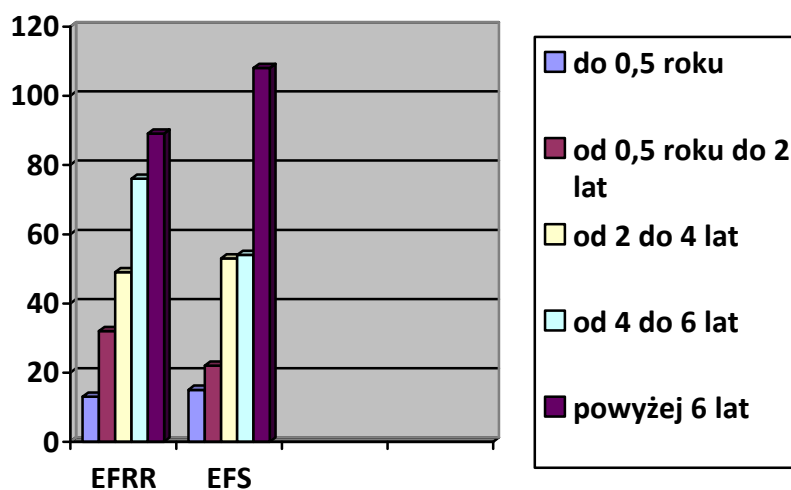


Na dzień 30.09.2014 r. w realizację EFRR i EFS zaangażowanych jest 511 osób z:

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.