

Katowice, ... marca 2015 r.

**Plan działań na rzecz zapewnienia
potencjału administracyjnego
w jednostkach zaangażowanych
w realizację Regionalnego Programu
Operacyjnego Województwa Śląskiego
na lata 2014-2020**

**Dokument opracowano w Wydziale Rozwoju Regionalnego
Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego**

Spis Treści

Wykaz stosowanych skrótów	2
Wprowadzenie.....	3
I. Analiza obszaru zasobów kadrowych realizujących RPO WSL i POKL w perspektywie finansowej 2007-2013.....	6
1.Struktura.....	6
2.Wynagrodzenia i podnoszenie kwalifikacji	6
3.Podsumowanie i ocena.....	10
II. System instytucjonalny dla RPO WSL na lata 2014-2020.....	11
III. Osiągnięcie odpowiedniego stanu zatrudnienia oraz przygotowanie struktur i pracowników administracji do realizacji RPO WSL na lata 2014-2020	14
1.Oszacowanie potrzeb kadrowych do realizacji RPO WSL na lata 2014-2020	14
2.Wzmocnienie potencjału kadrowego w perspektywie 2014-2020 poprzez zapewnienie jednolitego systemu wynagradzania i motywacji pracowników	17
IV. Koszty zapewnienia potencjału administracyjnego	20

Wykaz stosowanych skrótów

IZ	Instytucja Zarządzająca
IP	Instytucja Pośrednicząca
IP2	Instytucja Pośrednicząca II stopnia
KE	Komisja Europejska
RPO WSL	Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego
POKL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PT	Pomoc Techniczna
UM WSL	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego
UP	Umowa Partnerstwa
WRR	Wydział Rozwoju Regionalnego
WFR	Wydział Europejskiego Rozwoju Regionalnego
WFS	Wydział Europejskiego Funduszu Społecznego
ŚCP	Śląskie Centrum Przedsiębiorczości
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
RIT	Regionalne Inwestycje Terytorialne

Wprowadzenie

Niniejszy plan opisuje politykę kadrową jednostek zaangażowanych w zarządzanie i wdrażanie Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020.

Założenia konstrukcji planu oparte zostały o analizę kilku uwarunkowań:

- finansowych – zwiększenie ilości środków finansowych UE na realizację dwufunduszowego RPO WSL na lata 2014-2020 w stosunku do programów z poprzedniej perspektywy RPO WSL na lata 2007-2013 oraz POKL 2007-2013 o około 36%;
- zwiększenie wymogów w zakresie koordynacji programu dwufunduszowego zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające 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 ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006;
- ocenę sprawności funkcjonowania istniejących struktur administracyjnych biorących udział w realizacji RPO WSL oraz POKL na lata 2007-2013;
- inne doświadczenia z realizacji RPO WSL oraz POKL na lata 2007-2013 i akty prawne, w tym w szczególności Ustawa o finansach publicznych z dnia 27 sierpnia 2009r. (Dz.U. 2009 nr 157 poz. 1240), Ustawa z dnia 11 lipca 2014r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. 2014 poz.1146) oraz Ustawa z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2008 nr 223 poz. 1458).

RPO WSL na lata 2014-2020 składa się z 13 osi priorytetowych, spośród których na dedykowaną Pomocy Technicznej przeznaczono 110 000 000,00 EUR z Europejskiego Funduszu Społecznego i 19 411 765,00 EUR wkładu krajowego.

Celem realizacji Pomocy Technicznej jest zapewnienie efektywnego procesu zarządzania i wdrażania RPO WSL na lata 2014-2020 oraz właściwego wykorzystania dostępnych środków, a to nastąpi poprzez wzmocnienie systemu zarządzania i wdrażania Programu,

wzrost poziomu wiedzy beneficjentów i potencjalnych beneficjentów w zakresie możliwości korzystania ze środków unijnych oraz zwiększenie świadomości mieszkańców województwa śląskiego w zakresie realizacji Programu. Osiągnięcie celów powinno przynieść rezultaty w postaci dostępności kompetentnych zasobów kadrowych oraz innych, niezbędnych zasobów umożliwiających sprawne zarządzanie i wdrażanie RPO WSL na lata 2014-2020, a także łatwo dostępnych i wiarygodnych informacji wykorzystywanych na potrzeby monitorowania postępów we wdrażaniu Programu. Zakłada się również wzrost skuteczności potencjalnych beneficjentów w ubieganiu się o dofinansowanie, zwiększenie poziomu wiedzy potencjalnych beneficjentów i beneficjentów w zakresie prawidłowego realizowania i rozliczania projektów, a także wzrost poziomu świadomości mieszkańców województwa śląskiego na temat wpływu Programu na rozwój i jakość życia mieszkańców.

Na wszystkich szczeblach zarządzania i wdrażania niezbędne jest posiadanie personelu z odpowiednimi kompetencjami i doświadczeniem, zapewnienie niezbędnych zasobów technicznych i organizacyjnych oraz sprawnych i użytecznych systemów informatycznych.

Proces wdrażania Pomocy Technicznej regulowany jest aktami prawnymi i innymi dokumentami w szczególności:

- *Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1300/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Funduszu Spójności i uchylające rozporządzenie (WE) nr 1084/2006;*
- *Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające 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 ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006;*
- *Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006;*
- *Ustawą z dnia 11 lipca 2014r. o zasadach realizacji programów operacyjnych polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020 (Dz. U. z 2014 r. poz. 1146);*

- *Ustawą z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z dnia 18 grudnia 2008 r.);*
- *Ustawą z dnia 29 stycznia 2004r. Prawo zamówień publicznych (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 907 z późn. zm.);*
- *Programowaniem perspektywy finansowej 2014-2020. Umowa Partnerstwa;*
- *Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Śląskiego na lata 2014-2020;*
- *Wytycznymi w zakresie wykorzystania środków pomocy technicznej na lata 2014-2020;*
- *Projektem wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020.*

I. Analiza obszaru zasobów kadrowych realizujących RPO WSL i POKL w perspektywie finansowej 2007-2013

1. Struktura

System zarządzania i wdrażania Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego zbudowano w myśl dokumentu „Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007 – 2013”, uwzględniając w nim w szczególności rozdział dotyczący systemu realizacji NSRO. Funkcję Instytucji Zarządzającej RPO WSL na lata 2007-2013 pełni Zarząd Województwa Śląskiego. Zgodnie z regulaminem organizacyjnym Urzędu Marszałkowskiego zadania IZ realizowane są przez poszczególne komórki Wydziału Rozwoju Regionalnego i Wydziału Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego odpowiedzialne za wdrażanie, monitoring, kontrolę, ewaluację, zarządzanie finansowe, informację i promocję.

Instytucja Zarządzająca RPO WSL na lata 2007-2013 w celu usprawnienia procesu wdrażania Programu powierzyła część swoich kompetencji Instytucji Pośredniczącej II stopnia, której funkcję pełni wyodrębniona jednostka organizacyjna – Śląskie Centrum Przedsiębiorczości.

Obok realizacji RPO WSL na lata 2007-2013 w UM WSL wdrażany jest komponent regionalny Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Funkcję Instytucji Pośredniczącej POKL pełni Zarząd Województwa Śląskiego poprzez Wydział Europejskiego Funduszu Społecznego.

Instytucją Pośredniczącą II stopnia POKL jest Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach.

2. Wynagrodzenia i podnoszenie kwalifikacji

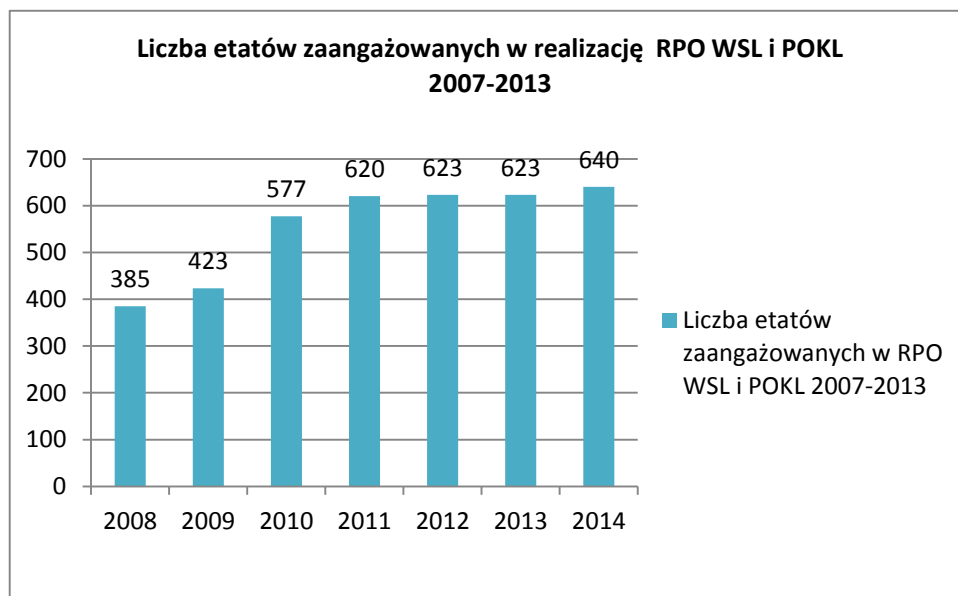
Polityka personalna w zakresie rozwoju personelu jest realizowana w Urzędzie w szczególności w oparciu o następujące zarządzenia Marszałka Województwa Śląskiego:

- *Zarządzenie nr 00078/2009 z dnia 15.05.2009 R. w sprawie Regulaminu zatrudniania, wynagradzania i awansowania oraz nagradzania pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego;*
- *Zarządzenie nr 00014/2014 z dnia 30 stycznia 2014 r. w sprawie Regulaminu oceny okresowej pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego w Katowicach;*

- Zarządzenie nr 00063/2012 z dnia 31 lipca 2012 r. w sprawie wprowadzenia „Procedury podnoszenia kwalifikacji pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego”;
- Zarządzenie nr 00017/2013 z dnia 19 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad realizacji programu służby przygotowawczej i integracji ze środowiskiem pracy nowozatrudnionych pracowników w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Śląskiego.

Liczba etatów zaangażowanych przy realizacji RPO WSL i POKL w latach 2007-2013 w województwie śląskim wzrastała etapami wraz z natężeniem i zwiększeniem się zadań.

Poniższy wykres przedstawia liczbę etatów zaangażowanych w RPO WSL i POKL 2007-2013 w województwie śląskim w latach 2008-2014.



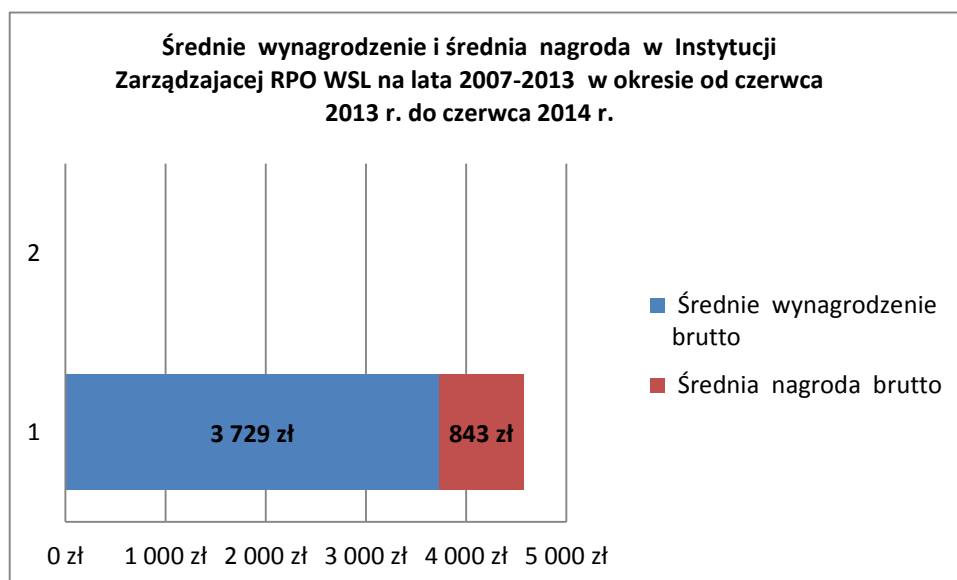
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Raportu „Potencjał administracyjny systemu instytucjonalnego Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia na lata 2007-2013”

Zgodnie z zarządzeniem w sprawie Regulaminu zatrudniania, wynagradzania i awansowania oraz nagradzania pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego na wynagrodzenie składają się:

- stałe składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze przewidziane dla zajmowanego stanowiska pracy, dodatek funkcyjny;
- zmienne składniki wynagrodzenia: dodatek za wieloletnią pracę, dodatek specjalny, premie.

Ponadto pracownik ma możliwość otrzymania nagrody kwartalnej, jak również awansu stanowiskowego i finansowego. Przy ustalaniu wysokości nagrody brane są pod uwagę następujące kryteria: ocena pracy pracownika, terminowość realizacji zadań, jakość wykonywanej pracy, dyspozycyjność.

Poniższy wykres przedstawia średnie miesięczne wynagrodzenie brutto oraz średnią kwartalną nagrodę brutto (w przeliczeniu na jeden miesiąc) przypadająca na jedną osobę zatrudnioną przy realizacji RPO WSL w perspektywie finansowej 2007-2013 w okresie od czerwca 2013 r. do czerwca 2014 r. na przykładzie Instytucji Zarządzającej RPO WSL na lata 2007-2013. Wysokość wynagrodzenia i nagrody w pozostałych instytucjach zaangażowanych w realizację POKL i RPO WSL na lata 2007-2013 znacząco nie odbiegają od poniższych wartości.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Ankiet zdolności administracyjnej z jednostek zaangażowanych we wdrażanie NSRO 2007-2013” za II półrocze 2013 r. i I półrocze 2014 r. na przykładzie IZ RPO WSL na lata 2007-2013.

Polityka personalna w zakresie rozwoju personelu jest realizowana w Urzędzie również w oparciu o potrzeby szkoleniowe wynikające ze specyfiki funkcjonowania jednostki jak również z indywidualnych planów rozwoju pracownika, które są integralną częścią procedury corocznych ocen okresowych zgodnie z regulaminem oceny okresowej.

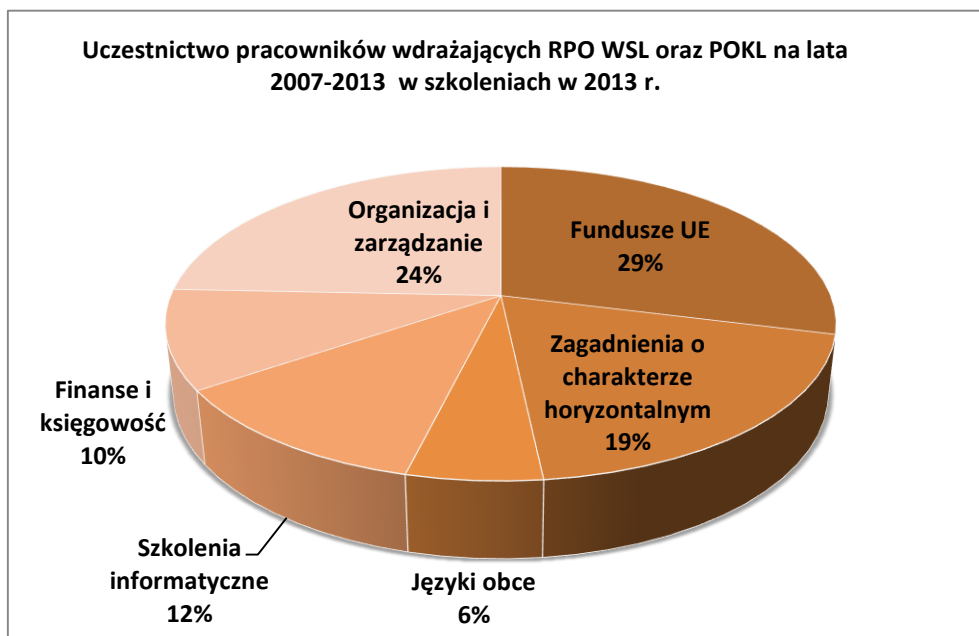
Możliwość rozwoju zawodowego pracowników jak i spełnienie obowiązku pracowników samorządowych dotyczącego konieczności podnoszenia umiejętności i kwalifikacji wynikającego z *Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych* poprzez udział m.in. w szkoleniach, seminariach, studiach podyplomowych, kursach językowych, przyczyni się do wzmocnienia kompetencji pracowników oraz do usprawnienia jakości funkcjonowania całego systemu instytucjonalnego.

Corocznie przeprowadzana jest analiza potrzeb szkoleniowych umożliwiająca zaplanowanie budżetu przeznaczanego na ten cel. W wyniku przeprowadzonej analizy powstaje plan szkoleń, ściśle powiązany z harmonogramem zamówień publicznych w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników w różnych formach szkoleń zgodnie z procedurą podnoszenia kwalifikacji pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego.

Oprócz tradycyjnych szkoleń, podnoszeniu kompetencji w Urzędzie służą m.in.: uczenie się poprzez wykonywanie powierzonych prac, mentoring w zakresie osób nowozatrudnionych, czyli proces adaptacji nowych pracowników. Procedura ta posiada formę regulaminu określającego zasady wprowadzania do organizacji i zespołu nowych pracowników oraz niezbędne szkolenia pozwalające na zapoznanie się ze strukturą organizacyjną instytucji, jej zadaniami, a także prawodawstwem i ustawodawstwem w niej obowiązującym tj. Zarządzenie Marszałka Województwa Śląskiego w sprawie zasad realizacji programu służby przygotowawczej i integracji ze środowiskiem pracy nowozatrudnionych pracowników w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Śląskiego.

Z analizy danych przedstawionych w ankiecie potencjału administracyjnego w 2013r. oraz informacji przekazanej przez instytucje realizujące RPO WSL i POKL na lata 2007-2013 wynika, że w szkoleniach zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych, wzięło udział około 89 % pracowników instytucji realizujących RPO WSL i POKL na lata 2007-2013.

Poniższy schemat obrazuje udział pracowników wdrażających RPO WSL i POKL na lata 2007-2013 w poszczególnych typach szkoleń w 2013 roku.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Raportu „Potencjał administracyjny systemu instytucjonalnego Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia na lata 2007-2013” oraz danych wskazanych przez instytucje realizujące RPO WSL i POKL na lata 2007-2013.

Z przedstawionego schematu wynika, że najczęściej pracownicy uczestniczyli w szkoleniach związanych ściśle z tematyką funduszy UE, a także z zakresu organizacji i zarządzania, z zagadnień o charakterze horyzontalnym w tym: zamówień publicznych, pomocy publicznej. Szeroko zakrojony program szkoleniowy oraz doświadczenie pracowników wynikające z bezpośredniej obsługi projektów i programów pozwoliły na wykształcenie grupy specjalistów potrafiących wypełniać zadania w zakresie zarządzania, wdrażania, monitorowania i kontroli.

3. Podsumowanie i ocena

Dotychczasowe doświadczenie z wdrażania funduszy wskazuje na to, iż dzięki wsparciu ze środków Pomocy Technicznej został zbudowany skuteczny system instytucjonalny o wysokim potencjale kadrowym. Istniejący potencjał będzie nadal wykorzystany, a jedynie będą udoskonalone obszary związane ze specyfiką nowego okresu programowania. Dlatego w perspektywie finansowej 2014-2020 większe środki z Pomocy Technicznej planuje się przeznaczyć na wzmocnienie potencjału kadrowego.

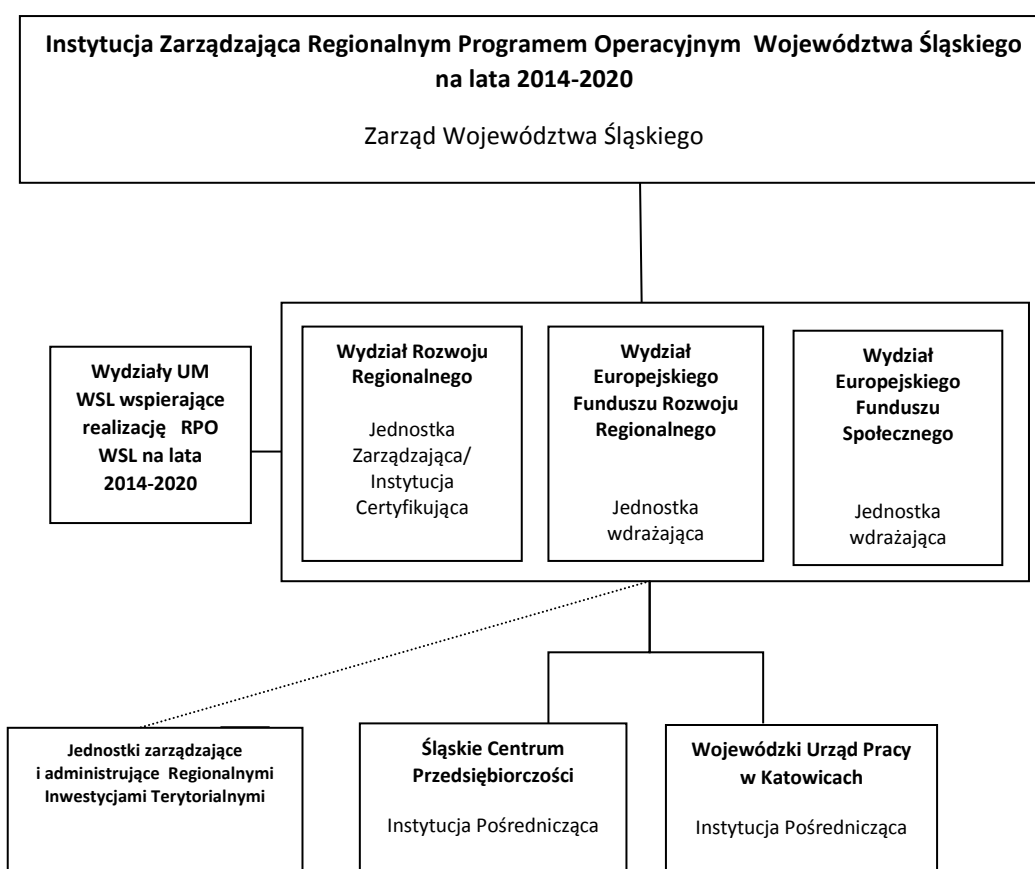
Zgodnie z zapisami *Umowy Partnerstwa* Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2014-2020 jest programem dwufunduszowym współfinansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego oraz Europejskiego Funduszu Społecznego. Programowanie i wdrażanie dwufunduszowego programu wymusza konieczność przeprowadzenia pewnych zmian organizacyjnych w IZ RPO WSL, by w optymalny sposób przyczynić się do zwiększenia komplementarności i efektywności interwencji oraz ściślejszego powiązania ze sobą projektów infrastrukturalnych i projektów miękkich. Zarządzanie dwoma funduszami EFR i EFS wymaga większego skupienia się Instytucji Zarządzającej na kwestiach koordynacji funduszy, zasad przyznawania środków, procedur, wytycznych, zmniejszenia obciążeń administracyjnych dla beneficjentów.

Obecnie kończąca się perspektywa finansowa 2007-2013 wymaga skutecznego przeprowadzenia procesu zamykania zrealizowanych programów, który jest procesem długotrwałym i wymagającym znacznego zaangażowania ze strony poszczególnych instytucji. Odpowiednie wzmocnienie zasobów kadrowych w jednostkach pozwoli na odpowiedzialne i równoległe podjęcie zadań związanych z zamykaniem perspektywy finansowej 2007-2013 oraz związanych z realizacją nowej perspektywy finansowej 2014-2020.

II. System instytucjonalny dla RPO WSL na lata 2014-2020

Zgodnie z treścią rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. i *Umową Partnerstwa (UP)* stworzony został system instytucjonalny w celu realizacji RPO WSL na lata 2014-2020.

Poniżej przedstawiono schemat systemu instytucjonalnego RPO WSL na lata 2014-2020.



Instytucja Zarządzająca

Funkcję Instytucji Zarządzającej RPO WSL (IZ RPO WSL) pełni Zarząd Województwa Śląskiego na podstawie art. 9 ust 1 pkt 2) ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020. Podstawą działalności Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego jest *Statut Województwa Śląskiego*, stanowiący załącznik do uchwały Sejmiku Województwa Śląskiego Nr II/49/19/2006 z dnia 12 czerwca 2006 roku.

Poszczególne zadania Instytucji Zarządzającej RPO WSL precyzuje *Regulamin*

Organizacyjny Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego.

Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Śląskiego na lata 2014-2020, zgodnie z art. 125 rozporządzenia ogólnego Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1303/2013, jest odpowiedzialna za zarządzanie regionalnym programem operacyjnym i jego realizację zgodnie z zasadą należytego zarządzania finansami.

Zadania IZ realizowane będą przez poszczególne komórki Wydziału Rozwoju Regionalnego, Wydziału Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego oraz Wydziału Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego odpowiedzialne za wdrażanie, monitoring, kontrolę, zarządzanie finansowe, ewaluację, informację i promocję. Wydział Rozwoju Regionalnego pełnić będzie zadania związane z koordynowaniem i zarządzaniem RPO WSL 2014-2020, funkcję Instytucji Certyfikującej dla RPO WSL 2014-2020 oraz zadania z szeroko rozumianego zakresu rozwoju regionalnego. Wydziały Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w części dotyczącej EFRR oraz Europejskiego Funduszu Społecznego w części dotyczącej EFS będą realizować zadania związane z wdrażaniem RPO WSL 2014-2020.

Realizację RPO WSL na lata 2014-2020 będą wspierać komórki innych Wydziałów Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego tj.: Wydział Finansowy, Wydział Księgowości, Wydział Pomocy Prawnej i Zamówień Publicznych, Wydział Kontroli, Audytu i Nadzoru Właścicielskiego, Wydział Informatyki i Administracji, Wydział Organizacyjny i Kadr oraz Wydział Komunikacji Społecznej.

Instytucje Pośredniczące

Zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020 w ramach RPO WSL wyznaczono również właściwe Instytucje Pośredniczące w celu wykonywania części zadań Instytucji Zarządzającej w zakresie wdrażania RPO WSL. Zadania te pełnione są przez Śląskie Centrum Przedsiębiorczości oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach.

Ponadto Zarząd Województwa Śląskiego powierzy zadania z zakresu wdrażania Regionalnych Inwestycji Terytorialnych jednostkom administrującym i zarządzającym RIT w subregionie północnym, południowym i zachodnim województwa śląskiego. Ich rola i funkcje określone zostaną w stosownych porozumieniach międzyinstytucjonalnych.

Poniższa tabela przedstawia udział poszczególnych instytucji w alokacji ogółem w perspektywie 2014-2020 (środki europejskie).

	RPO WSL na lata 2014-2020	
	Planowana alokacja na program 2014-2020 w EUR bez PT	Udział procentowy poszczególnych instytucji w całości alokacji na program
Wydział Rozwoju Regionalnego	178 172 200	5,3%
Wydział Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego	1 974 145 090	58,6 %
Wydział Europejskiego Funduszu Społecznego	486 349 097	14,4 %
Śląskie Centrum Przedsiębiorczości	352 746 409	10,5 %
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach	375 524 338	11,2%
Razem w EUR:	3 366 937 134,00	100%

* W kwotach Wydziału EFRR i FS uwzględniono poniższe kwoty alokacji przypadające na ZIT/RIT-y

	Alokacja ogółem ZIT/RIT	Subregion Południowy	Subregion Północny	Subregion Zachodni	Subregion Centralny
Suma EFRR	971 866 000	92 915 363	92 915 363	92 915 363	693 119 911
Suma EFS	135 942 551	12 225 639	11 245 243	12 493 783	99 977 886
Razem w EUR	1 107 808 551	105 141 002	104 160 606	105 409 146	793 097 797

Źródło: Opracowanie własne na podstawie dokumentu „Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020. Umowa Partnerstwa”

III. Osiągnięcie odpowiedniego stanu zatrudnienia oraz przygotowanie struktur i pracowników administracji do realizacji RPO WSL na lata 2014-2020

1. Oszacowanie potrzeb kadrowych do realizacji RPO WSL na lata 2014-2020

Przy oszacowaniu potrzeb kadrowych poszczególnych jednostek wzięto pod uwagę stan zatrudnienia dotyczący osób obsługujących fundusze strukturalne w okresie 2007-2013, wartość alokacji obsługiwanej przez daną jednostkę oraz specyfikę RPO WSL na lata 2014-2020. Wielkość zatrudnienia w ramach RPO WSL na lata 2014-2020 uwzględnia również szacunki poszczególnych instytucji korzystających ze wsparcia Pomocy Technicznej.

Konieczność zwiększenia zatrudnienia jest uzasadniona w świetle Rozporządzenia 1303/2013, z którego wynika, iż jedna z podstawowych zasad w zakresie zarządzania środkami unijnymi jest zasada rozdzielania funkcji zarządzania i kontroli przy realizacji programów operacyjnych. Zgodnie z art. 72 Rozporządzenia 1303/2013 ustanowione przez państwa członkowskie systemy zarządzania i kontroli programów operacyjnych zapewniają określenie funkcji podmiotów związanych z zarządzaniem i kontrolą oraz podział funkcji w obrębie każdego podmiotu, jak również zgodność rozdzielania funkcji pomiędzy tymi podmiotami i w ich obrębie.

Zgodnie z art. 123 ust. 2 rozporządzenia ogólnego w perspektywie na lata 2014-2020 Instytucja Zarządzająca będzie pełnić dodatkową funkcję Instytucji Certyfikującej, którą w RPO WSL na lata 2007-2013 pełni Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, które oddelegowało część zadań dotyczących certyfikacji do Instytucji Pośredniczącej w Certyfikacji umiejscowionej w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim.

W okresie programowania 2014-2020 nastąpi zwiększenie roli ewaluacji w procesie zarządzania programem operacyjnym w ramach polityki spójności. Znajduje to odzwierciedlenie w aktach prawnych stanowiących podstawę do wdrażania funduszy unijnych, jak również zapisy Umowy Partnerstwa.

W Wydziale Rozwoju Regionalnego będą realizowane nowe zadania, m.in. dotyczące procesów monitorowania i ewaluacji w zakresie Regionalnej Strategii Innowacji, Regionalnego Forum Terytorialnego, Regionalnego Obserwatorium Terytorialnego, wdrażania narzędzia do analiz makroekonomicznych HERMIN.

Pracownicy jednostek realizujących RPO WSL są zaangażowani jednocześnie w prace związane z dwoma okresami programowania RPO WSL na lata 2007-2013, POKL 2007-2013 oraz RPO WSL na lata 2014-2020.

W najbliższych latach nakładać będą się zadania dotyczące bieżącego rozliczania i kontroli projektów z okresu programowania 2007-2013 i 2014-2020. Ponadto będzie istniała konieczność stałego angażowania zasobów kadrowych do realizacji zadań związanych z okresem trwałości projektów. Zadania te pociągają za sobą konieczność weryfikacji dokumentacji przekazywanej przez beneficjentów w tym okresie, jak również wymóg przeprowadzenia kontroli trwałości na miejscu realizacji projektów. W przypadku stwierdzenia jakichkolwiek uchybień w trakcie przeprowadzania kontroli trwałości przez IZ albo kontroli przeprowadzonych przez instytucje zewnętrzne takie jak Urząd Kontroli Skarbowej, Regionalną Izbę Obrachunkową, Najwyższą Izbę Kontroli czy KE, jak również na podstawie otrzymanych informacji od osób prywatnych czy instytucji zainteresowanych poprawnością realizacji poszczególnych projektów konieczne będzie przeprowadzenie ponownego procesu weryfikacji i kontroli w zakresie stwierdzenia nieprawidłowości i zwrotu środków przez beneficjentów.

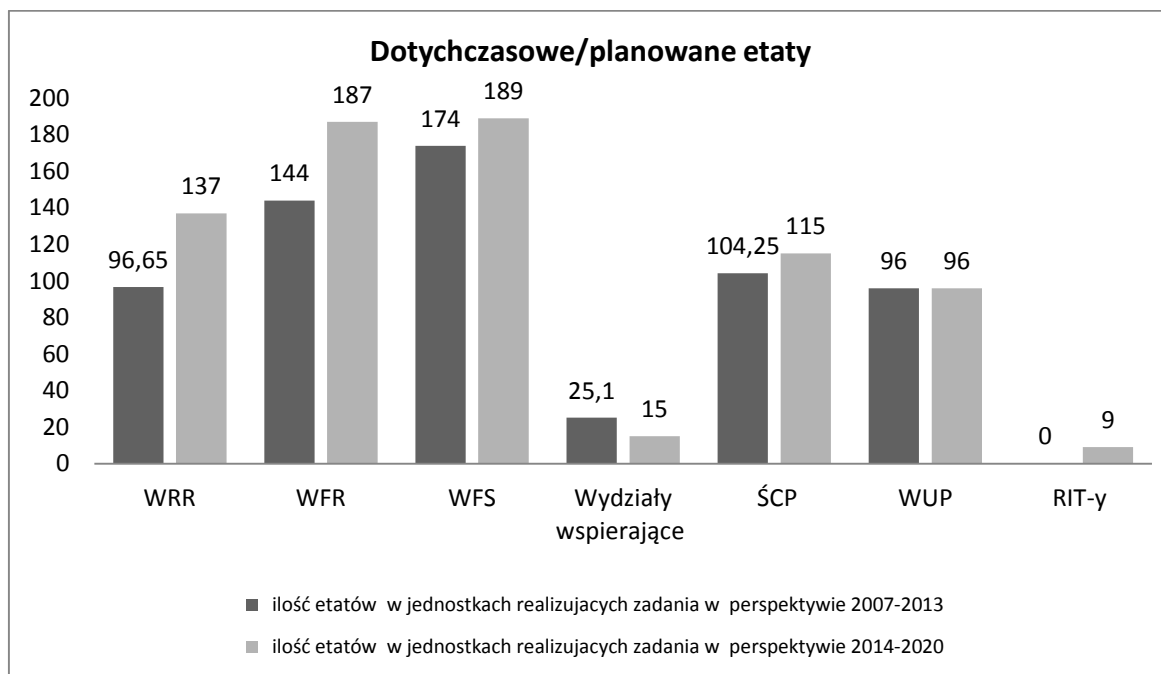
Z uwagi na wskazanie przez KE na preferencję trybów konkursowych przy ograniczeniu możliwości realizacji projektów dużych i pozakonkursowych realizacja RPO WSL na lata 2014-2020 będzie opierać się na wielu mniejszych projektach o niższych wartościach przyznanego dofinansowania. Znaczna liczba projektów przyczyni się do pożądanego efektu synergii i skuteczności osiągnięcia celów horyzontalnych funduszy strukturalnych, jednakże będzie to wymagać zatrudnienia odpowiedniej liczby pracowników do sprawnej obsługi i organizacji kolejnych etapów realizacji projektów: wyboru projektów, zakontraktowania, rozliczenia, monitoringu, sprawozdawczości i kontroli.

Województwo Śląskie na realizację RPO WSL na lata 2007-2013 oraz POKL na lata 2007-2013 otrzymało łącznie ponad 2,537 mld EUR. Osoby zaangażowane w zarządzanie i wdrażanie tych programów są zatrudnione łącznie na 640 etatach.

Alokacja na realizację RPO WSL na lata 2014-2020 wynosi 3,476 mld EUR i przewyższa wartość środków w poprzedniej perspektywie o 36 %, a jednocześnie jest najwyższą w ramach programów regionalnych w kraju. Sprawne zarządzanie i wdrażanie Programu o tak wysokiej alokacji wymaga wzmocnienia kadry pracowniczej w poszczególnych jednostkach realizujących Program.

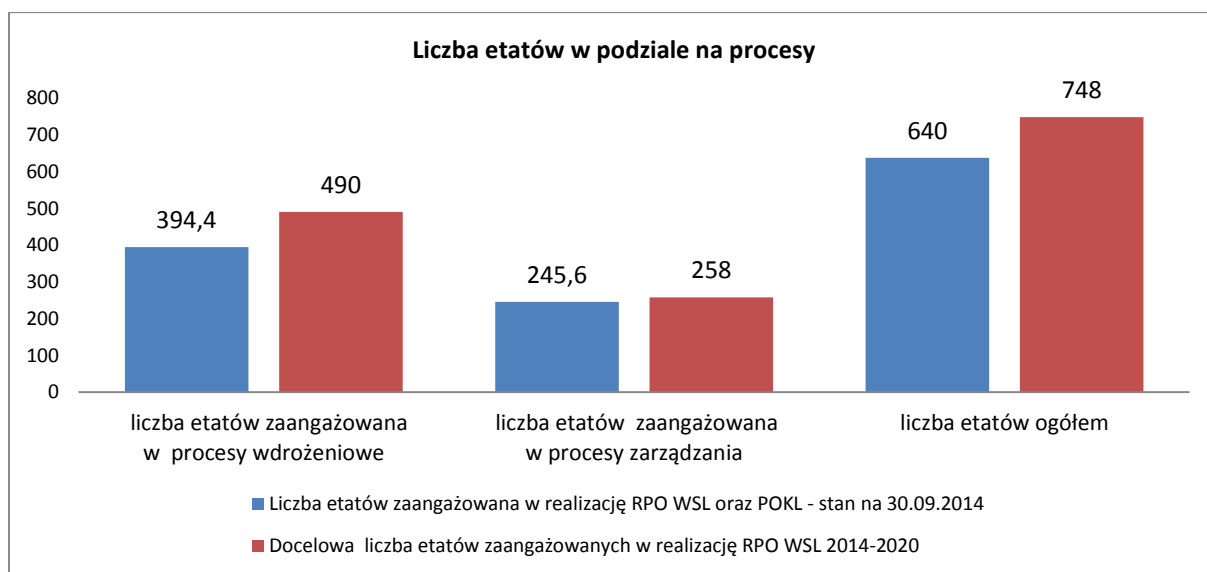
W perspektywie finansowej na lata 2014-2020 przewiduje się wzrost zatrudnienia o 16,9% w stosunku do perspektywy 2007-2013. Docelowo planowane jest zatrudnienie pracowników łącznie na poziomie 748 etatów.

Poniższy wykres obrazuje planowane zapotrzebowanie kadrowe dla perspektywy finansowej 2014-2020 w porównaniu do ilości etatów obsługujących RPO WSL i POKL na dzień 30 września 2014r.



Źródło: Opracowanie własne

Poniższy wykres przedstawia zaangażowanie kadrowe w realizację perspektywy finansowej 2007-2013 oraz 2014-2020 w podziale na procesy.



Źródło: Opracowanie własne

Zasadniczymi procesami w realizacji RPO WSL na lata 2014-2020 będą procesy wdrożeniowe, związane z obsługą projektów i kontrolą, przy których będzie uczestniczyć większość osób zaangażowanych w realizację RPO WSL na lata 2014-2020, tj. nabór i ocena projektów, kontraktacja (podpisywanie i aneksowanie umów), pełnienie funkcji tzw. opiekuna projektu, oraz kontrola i weryfikacja wniosków o płatność. Działania te stanowią istotę zadań związanych z wdrażaniem RPO WSL, a ich skala wynika bezpośrednio z wielkości alokacji, liczebności i wartości projektów.

Pozostałe procesy niezbędne do realizacji RPO WSL na lata 2014-2020 składające się na całość zarządzania programem m.in. certyfikacja, ewaluacja, działania informacyjno-promocyjne, monitoring postępów rzeczowych są pochodną procesów wdrożeniowych.

Docelowy stan zatrudnienia będzie osiągnięty etapami. Ponadto Instytucja Zarządzająca zakłada możliwość przesunięcia pracowników pomiędzy poszczególnymi Instytucjami zaangażowanymi we wdrażanie RPO WSL na lata 2014-2020, a w sytuacji wzmożonego natężenia prac związanych z wdrażaniem RPO WSL na lata 2014-2020 poziom zatrudnienia może zostać zwiększony o 10% od stanu docelowego.

2. Wzmocnienie potencjału kadrowego w perspektywie 2014-2020 poprzez zapewnienie jednolitego systemu wynagradzania i motywacji pracowników

W celu zapewnienia prawidłowego wdrażania RPO WSL na lata 2014-2020 oraz zamykania RPO WSL i POKL na lata 2007-2013 jednostki odpowiedzialne za realizację Programów zakładają nie tylko zatrudnienie odpowiedniej liczby pracowników ale także zapewnienie optymalnego systemu motywacji płacowych (wynagrodzenie, premie i nagrody) i pozapłacowych (awanse oraz działania umożliwiające rozwój zawodowy) pracownikom. Pozwoli to na zmniejszenie fluktuacji pracowników oraz zapewnienie poziomu zatrudnienia niezbędnego do sprawnego działania instytucji zaangażowanych we wdrażanie RPO WSL. W celu osiągnięcia wysokiego poziomu obsługi beneficjentów konieczne jest rozwijanie kompetencji pracowników w tych obszarach, gdzie planuje się wprowadzenie nowych rozwiązań wdrożeniowych. Wiedza, którą dysponuje kadra pracownicza, wymaga dalszego aktualizowania i rozwijania.

System motywacyjny oparty jest na *Zarządzeniu nr 00078/2009 Marszałka Województwa Śląskiego z dnia 15.05.2009 r. w sprawie Regulaminu zatrudniania, wynagradzania i awansowania oraz nagradzania pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa*

Śląskiego. Główną zasadą systemu motywacyjnego jest uzależnienie wysokości nagród od efektów wykonywanej pracy. Ponadto elementami mającymi wpływ na wysokość nagród są indywidualne osiągnięcia pracowników oraz ocena efektów pracy dokonywana przez kierownika komórki zgodnie z regulaminem danej jednostki.

Motywowanie pracowników przejawia się w wielu procesach kadrowych. Zarówno konstruktywne ocenianie pracowników, jak i umożliwianie im rozwoju poprzez planowanie rozwoju pracownika ma mobilizujący charakter. Czynnikiem, który motywuje pracowników najczęściej jest płaca. Do motywatorów pozafinansowych zaliczamy: stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia, atmosferę w pracy, zaspokojenie potrzeby osiągnięć, uznania, oczekiwanie większej odpowiedzialności, samodzielności i decyzyjności.

Ważnym elementem systemu motywacyjnego jest zapewnienie pracownikowi możliwości rozwoju zgodnego z jego aspiracjami. Rozwój jest istotnym czynnikiem samorealizacji, który zwiększa poczucie własnej wartości i pozytywnie wpływa na poziom zaangażowania pracownika.

Rozbudowany system kształcenia, umożliwiający ciągłe podnoszenie kwalifikacji realizowany poprzez tradycyjne formy szkoleniowe jak i nowatorskie działania edukacyjne tj. e-learning, benchlearning zwiększy samodzielność i odpowiedzialność pracowników przy wykonywaniu zadań. Dla celów szkoleniowych zostanie wykorzystana m.in. wiedza i umiejętności ekspertów zajmujących się funduszami strukturalnymi w latach 2007-2013.

Biorąc pod uwagę doświadczenia okresu programowania 2007-2013 oraz zapotrzebowanie pracowników wskazane w „Raporcie ostatecznym z badania ewaluacyjnego ex-ante regionalnego programu operacyjnego na lata 2014-2020” szkolenia w szczególności powinny obejmować następującą tematykę:

- specjalistyczne szkolenia z zakresu polityki regionalnej, pomocy publicznej, zamówień publicznych, systemu informatycznego, ewaluacji, naboru projektów, podpisywania umów o dofinansowanie, kontroli wydatkowania środków, rozliczania wniosków o płatność, monitorowania postępu rzeczowego w dofinansowanych projektach;
- szkolenia ogólne z wiedzy na temat UE i polityki spójności.

Odpowiednio dostosowany system wynagrodzeń, polityka szkoleniowa pozwolą sprawnie wdrażać nowych pracowników do wykonywania obowiązków oraz utrzymać doświadczoną kadrę pracowniczą, a tym samym przeciwdziałać fluktuacji kadr.

Zgodnie z „Raportem ostatecznym z badania ewaluacyjnego ex-ante regionalnego programu operacyjnego na lata 2014-2020” rotacja kadr w jednostkach realizujących RPO WSL oraz POKL w perspektywie 2007-2013 wynosiła 7% i nie stanowiła zagrożenia dla realizacji programów.

W perspektywie finansowej na lata 2014-2020 IZ RPO WSL zakłada zmniejszenie fluktuacji kadry do poziomu 6,5%. Rotacja pracowników instytucji zaangażowanych w zarządzanie i wdrażanie RPO WSL na lata 2014-2020 będzie monitorowana przez cały okres realizacji Programu poprzez badanie wskaźnika rezultatu pn. *Poziom fluktuacji pracowników w instytucjach zaangażowanych w politykę spójności.*

Wdrażanie RPO WSL na lata 2014-2020 wymaga zapewnienia odpowiednich warunków pracy kadr obsługujących Program. Niezbędnym działaniem będzie zagwarantowanie odpowiedniej przestrzeni biurowej dla pracowników, zakup wyposażenia biurowego, budowa i utrzymanie lokalnego systemu informatycznego, zakup sprzętu informatycznego wraz z oprogramowaniem oraz finansowanie kosztów eksploatacyjnych i administracyjnych w celu ułatwienia i usprawnienia pracy osób obsługujących Program.

IV. Koszty zapewnienia potencjału administracyjnego

Wzmocnienie potencjału administracyjnego dla realizacji RPO WSL na lata 2014-2020 polegające na utrzymaniu i doskonaleniu istniejącego potencjału administracyjnego, jak również na zatrudnieniu nowego personelu wymaga poniesienia nakładów finansowych adekwatnych do potrzeb w tym zakresie. Należy podkreślić, iż to pracownicy wynagradzani z Pomocy Technicznej stanowią istotny filar prawidłowej realizacji RPO WSL na lata 2014-2020. Stosowanie odpowiedniej motywacji może skutecznie zachęcić do pozostania i dalszego rozwoju pracowników, a tym samym będzie możliwa prawidłowa realizacja celów określonych w RPO WSL na lata 2014-2020.

Zgodnie z Umową Partnerstwa na sfinansowanie ogółem wszystkich zadań w ramach RPO WSL na lata 2014-2020 przeznaczono łącznie kwotę 3,476 mld EUR (z tego 72% z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego oraz 28% z Europejskiego Funduszu Społecznego).

Na realizację zadań osi priorytetowej XIII Pomocy Technicznej założono 3,16 % kwoty wsparcia Unii Europejskiej przeznaczonej na realizację RPO WSL na lata 2014-2020.

Pomoc Techniczna będzie finansowana w ramach jednej osi finansowanej z Europejskiego Funduszu Społecznego, a maksymalny poziom dofinansowania z UE będzie wynosić 85% wydatków kwalifikowanych, natomiast pozostałe 15 % wydatków będzie stanowić wkład własny.

Alokacja przypadająca na Pomoc Techniczną w ramach RPO WSL na lata 2014-2020 wynosi 129 411 765, 00 EUR, w tym:

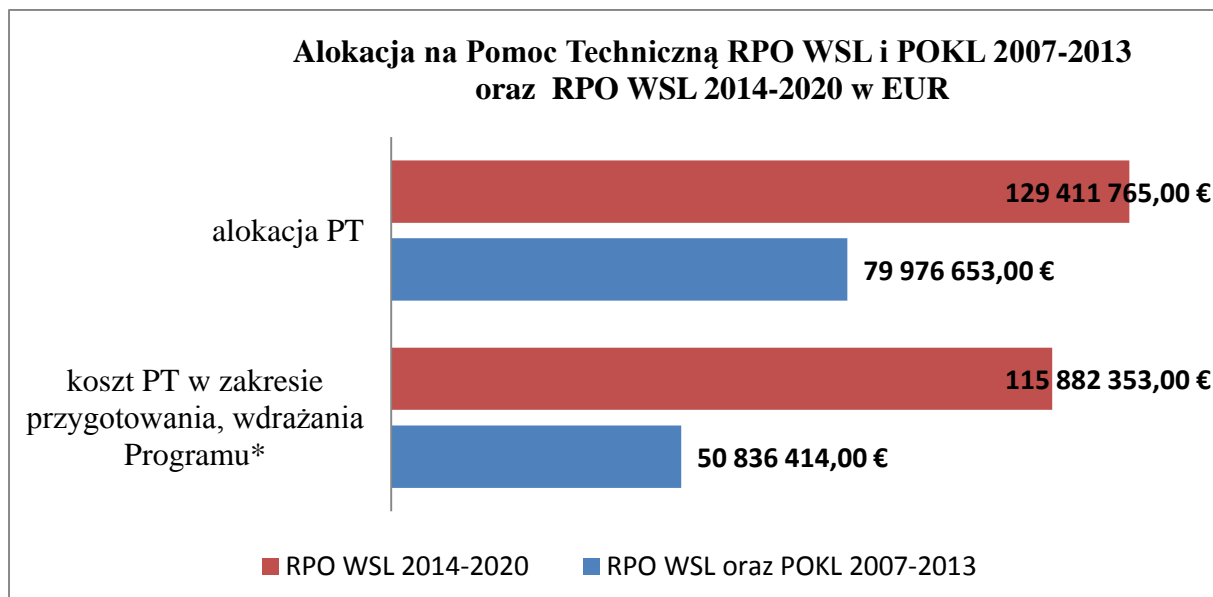
- środki unijne - 110 000 000, 00 EUR (85 %)
- środki krajowe - 19 411 765,00 EUR (15 % finansowane z budżetu województwa oraz jednostek zarządzających i administrujących Regionalnymi Inwestycjami Terytorialnymi).

Poniższa tabela przedstawia alokację środków z Pomocy Technicznej w podziale na instytucje realizujące PT w RPO WSL na lata 2014-2020.

	Środki ogółem w EUR	Udział procentowy w środkach ogółem	Środki unijne 85 % w EUR	Środki krajowe 15% w EUR
Instytucja Zarządzająca	93 621 200	72,3%	79 578 020	14 043 180
Instytucje Pośredniczące	33 780 517	26,1%	28 713 439	5 067 078
Jednostki zarządzające i administrujące RIT	2 010 048	1,6%	1 708 541	301 507
Razem	129 411 765	100,00%	110 000 000	19 411 765

Źródło: Opracowanie własne

Poniższy wykres wskazuje wysokość alokacji na Pomoc Techniczną RPO WSL i POKL 2007-2013 oraz RPO WSL na lata 2014-2020 w EUR oraz koszt PT w zakresie wdrażania i przygotowania.



* Wydatki dotyczące wynagrodzeń, szkoleń, delegacji, wynajmu pomieszczeń, zakupu sprzętu komputerowego itp.

Źródło: Opracowanie własne