

Katowice,

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


Dyrektor
Wydziału Rozwoju Regionalnego
Małgorzata Słabosz
31.10.18

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 2014-2020.....	12
III. Osiągnięcie odpowiedniego stanu zatrudnienia oraz przygotowanie struktur i pracowników administracji do realizacji RPO WSL 2014-2020	15
1.Oszacowanie potrzeb kadrowych do realizacji RPO WSL 2014-2020.....	15
2.Wzmocnienie potencjału kadrowego w perspektywie 2014-2020 poprzez zapewnienie jednolitego systemu wynagradzania i motywacji pracowników	19
IV. Koszty zapewnienia potencjału administracyjnego	21
V. Uzasadnienie zwiększenia alokacji o dodatkowe 8 mln EUR.....	23

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 Funduszu 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 (RPO WSL 2014-2020).

Założenia konstrukcji planu oparte zostały o analizę kilku uwarunkowań:

- finansowych – zwiększenie ilości środków finansowych UE na realizację dwufunduszowego RPO WSL 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. (tekst jednolity: Dz.U. 2017 poz. 2077 z późn. zm.), Ustawa z dnia 11 lipca 2014r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (tekst jednolity: Dz. U. 2018 poz.1431) oraz Ustawa z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz.U. 2018 poz. 1260 z późn.zm.).

RPO WSL 2014-2020 składa się z 13 osi priorytetowych, spośród których na dedykowaną Pomocy Technicznej przeznaczono 118 000 000,00 EUR z Europejskiego Funduszu Społecznego i 20 823 530,00 EUR wkładu krajowego.

Celem realizacji Pomocy Technicznej jest zapewnienie efektywnego procesu zarządzania i wdrażania RPO WSL 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 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;*
- *Ustawą z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych*
- *Ustawą z dnia 29 stycznia 2004r. Prawo zamówień publicznych*

- *Programowaniem perspektywy finansowej 2014-2020. Umowa Partnerstwa;*
- *Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Śląskiego na lata 2014-2020;*
- *Wytycznymi w zakresie wykorzystania środków pomocy technicznej 2014-2020;*
- *Wytycznymi w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności 2014-2020.*

I. Analiza obszaru zasobów kadrowych realizujących RPO WSL i POKL w perspektywie finansowej 2007-2013¹

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

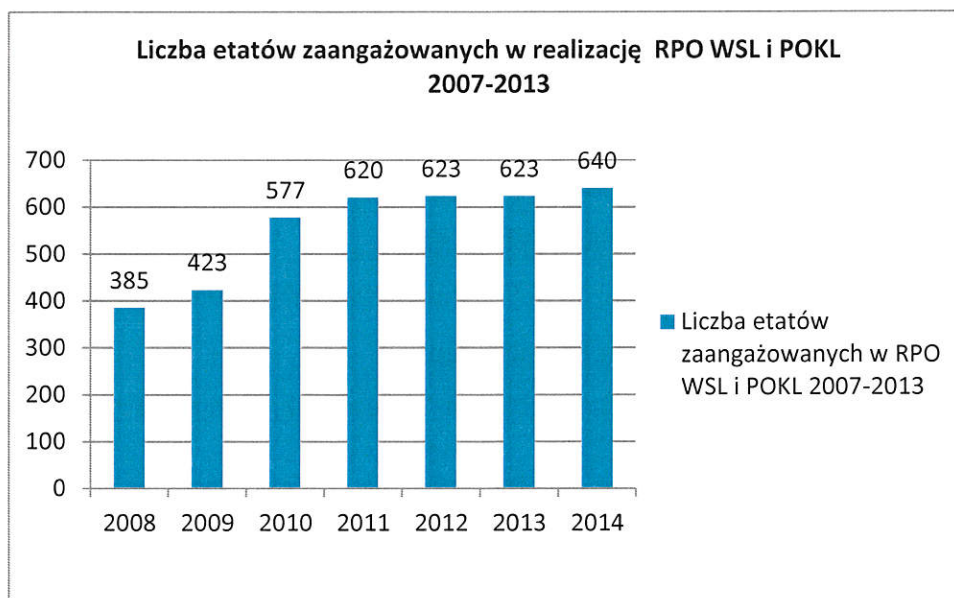
Polityka personalna w zakresie rozwoju personelu jest realizowana w Urzędzie w szczególności w oparciu o następujące zarządzenia Marszałka Województwa Śląskiego:

- *Zarządzenie nr 00078/2009 z dnia 15.05.2009 r. w sprawie Regulaminu zatrudniania, wynagradzania i awansowania oraz nagradzania pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego;*

¹ Analiza została przeprowadzona w listopadzie 2014r.

- 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.



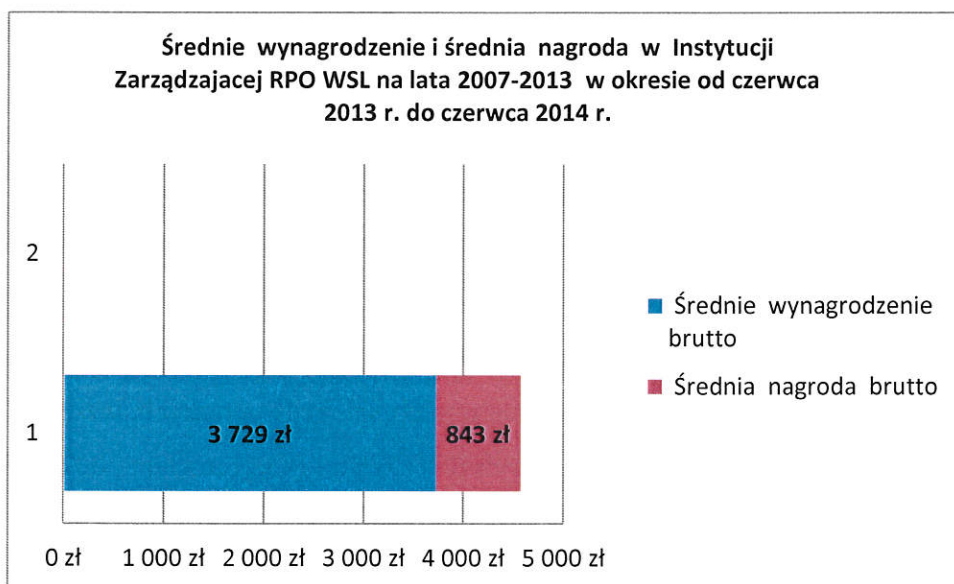
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Raportu „Potencjał administracyjny systemu instytucjonalnego Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia na lata 2007-2013”

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 „Ankiety 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.

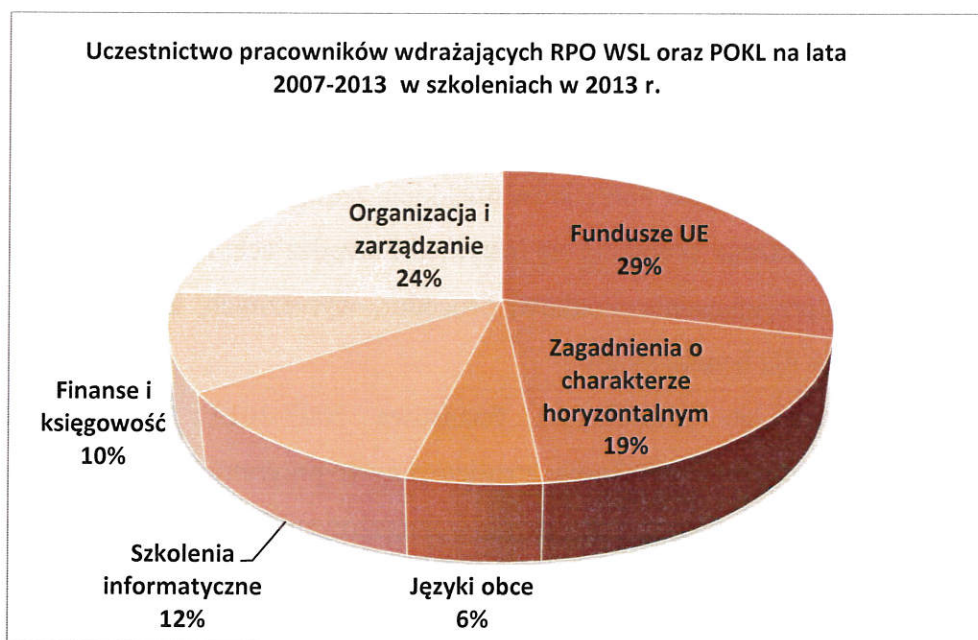
Polityka personalna w zakresie rozwoju personelu jest realizowana w Urzędzie również w oparciu o potrzeby szkoleniowe wynikające ze specyfiki funkcjonowania jednostki jak również z indywidualnych planów rozwoju pracownika, które są integralną częścią procedury corocznych ocen okresowych zgodnie z regulaminem 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 umożliwiającą 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* RPO WSL 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 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 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 V/46/4/2017 z dnia 20 listopada 2017 roku.

Poszczególne zadania Instytucji Zarządzającej RPO WSL precyzuje *Regulamin Organizacyjny Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego* (obecnie obowiązujący Regulamin Organizacyjny Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego przyjęty uchwałą nr 1915/279/V/2018 Zarządu Województwa Śląskiego z dnia 21 sierpnia 2018 r.)

IZ RPO WSL 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 będzie realizował zadania związane z koordynowaniem i zarządzaniem RPO WSL 2014-2020 oraz zadania z szeroko rozumianego zakresu rozwoju regionalnego, a także będzie pełnił funkcję Instytucji Certyfikującej dla RPO WSL 2014-2020. 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 2014-2020 będą wspierać komórki innych Wydziałów Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego, w szczególności Wydział Finansowy, Wydział Księgowości, Wydział Pomocy Prawnej, Wydział Organizacyjny, Wydział Kadr i Płac.

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 2014-2020. Zadania te pełnione są przez Śląskie Centrum Przedsiębiorczości oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach.

Ponadto Zarząd Województwa Śląskiego powierza 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 2014-2020	
	Planowana alokacja na program 2014-2020 w EUR bez PT	Udział procentowy poszczególnych instytucji w alokacji na program
Wydział Rozwoju Regionalnego	206 172 000,00 €	6,14 %
Wydział Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego*	1 964 145 090,00 €	58,47 %
Wydział Europejskiego Funduszu Społecznego *	478 349 097,00 €	14,24 %
Śląskie Centrum Przedsiębiorczości	334 746 409,00 €	9,97 %
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach	375 524 338,00 €	11,18 %
Razem w EUR:	3 358 937 134,00 €	

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

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

1. Oszacowanie potrzeb kadrowych do realizacji RPO WSL 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 2014-2020. Wielkość zatrudnienia w ramach RPO WSL 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 rozdzielenia 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 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.

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 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 stwierdzania nieprawidłowości i zwrotu środków przez beneficjentów.

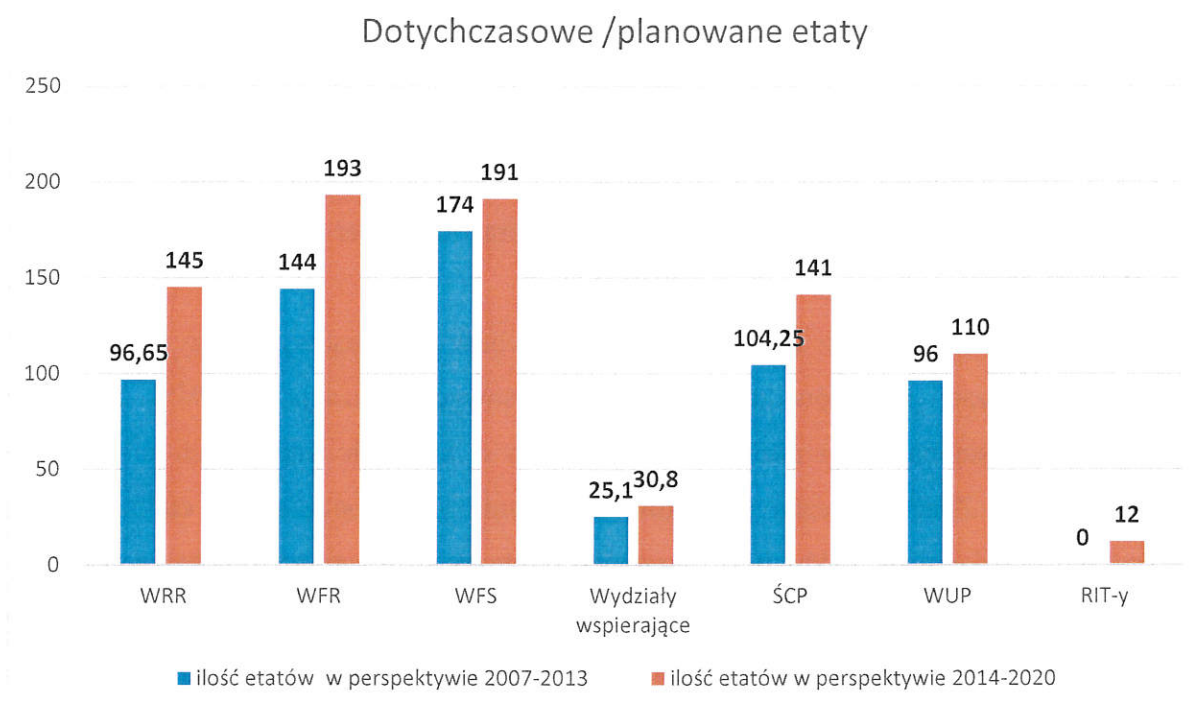
Z uwagi na wskazanie przez KE na preferencję trybów konkursowych przy ograniczeniu możliwości realizacji projektów dużych i pozakonkursowych realizacja RPO WSL 2014-2020 będzie opierać się na wielu mniejszych projektach o niższych wartościach przyznanego dofinansowania. Znaczna liczba projektów przyczyni 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 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.

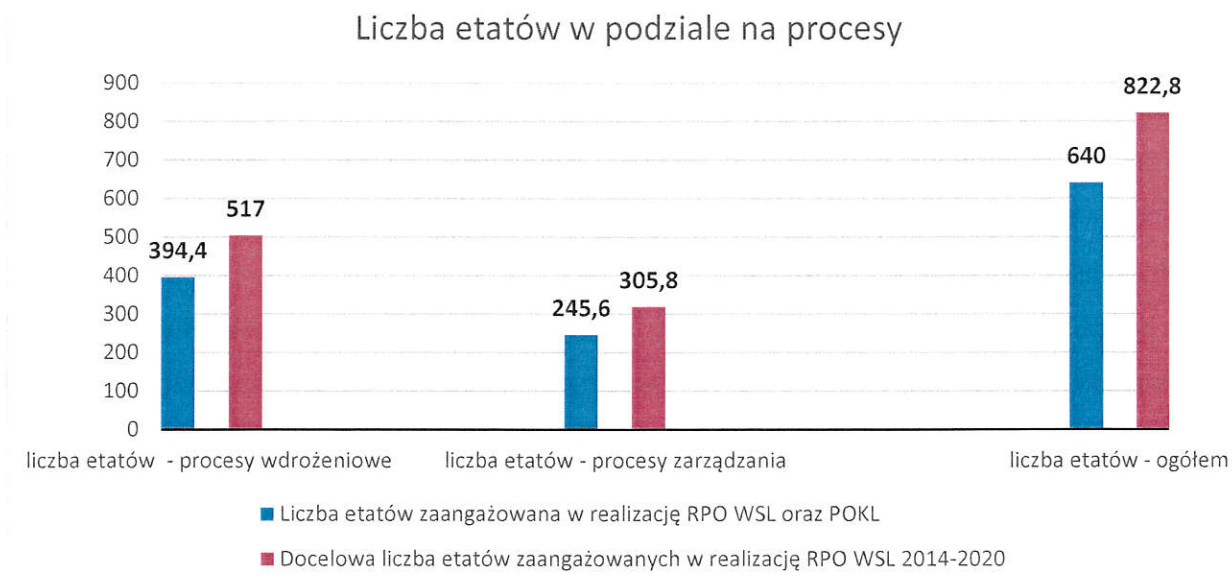
W perspektywie finansowej na lata 2014-2020 przewiduje się wzrost zatrudnienia o 28,4% w stosunku do perspektywy 2007-2013. Docelowo planowane jest zatrudnienie pracowników łącznie na poziomie 822,8 etatów.

Poniższy wykres obrazuje planowane zapotrzebowanie kadrowe dla perspektywy finansowej 2014-2020 w porównaniu do ilości etatów obsługujących RPO WSL i POKL².



Źródło: Opracowanie własne

Poniższy wykres przedstawia zaangażowanie kadrowe w realizację perspektywy finansowej 2007-2013 oraz 2014-2020 w podziale na procesy³.



² Ilość etatów dla perspektywy 2007-2013 wg stanu na dzień 30 września 2014 r.

³ Jak wyżej

Źródło: Opracowanie własne (Docelowa liczba etatów zaangażowanych w realizację RPO WSL 2014-2020 jest wartością prognozowaną. Zgodnie z „Planem działań na rzecz zapewnienia potencjału administracyjnego instytucji zaangażowanych we wdrażanie Polityki Spójności 2014-2020” z dnia 30.09.2014 udział liczby etatów zaangażowanych w procesach wdrożeniowych (do obsługi projektów) w stosunku do liczby wszystkich etatów finansowanych w PT nie może być mniejszy niż 50%.)

Zasadniczymi procesami w realizacji RPO WSL 2014-2020 będą procesy wdrożeniowe, związane z obsługą projektów i kontrolą, przy których będzie uczestniczyć większość osób zaangażowanych w realizację RPO WSL 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 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 osiąganym etapami. Ponadto Instytucja Zarządzająca zakłada możliwość przesunięcia pracowników pomiędzy poszczególnymi Instytucjami zaangażowanymi we wdrażanie RPO WSL 2014-2020, a w sytuacji wzmożonego natężenia prac związanych z wdrażaniem RPO WSL 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 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 00087/18 z Marszałka Województwa Śląskiego z dnia 24.09.2018r. 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 doksztalcania, 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 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 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 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 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 2014-2020.

Zgodnie z Umową Partnerstwa na sfinansowanie ogółem wszystkich zadań w ramach RPO WSL 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 3,39 % kwoty wsparcia Unii Europejskiej przeznaczonej na realizację RPO WSL 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 2014-2020, po uwzględnieniu zwiększenia kwoty z uwagi na dodatkowe potrzeby Instytucji realizujących RPO WSL 2014-2020 wskazane w pkt V, wynosi 138 823 530,00 EUR, w tym:

- środki unijne - 118 000 000, 00 EUR (85 %)
- środki krajowe - 20 823 530,00 EUR (15 % finansowane z budżetu województwa oraz jednostek zarządzających i administrujących Regionalnymi Inwestycjami Terytorialnymi).

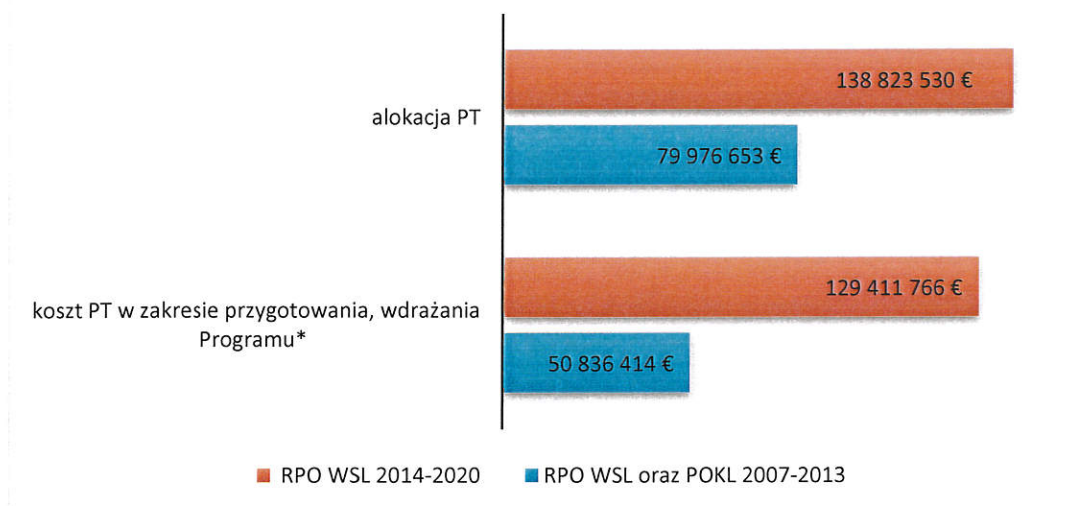
Poniższa tabela przedstawia alokację środków z Pomocy Technicznej w podziale na instytucje realizujące RPO WSL 2014-2020.

	Środki ogółem w EUR	Udział procentowy w środkach ogółem	Środki unijne 85 %w EUR	Środki krajowe 15% w EUR
Instytucja Zarządzająca	97 248 286 €	70,05 %	82 661 042 €	14 587 244 €
Instytucje Pośredniczące	39 200 014 €	28,24 %	33 320 011 €	5 880 003 €
Jednostki zarządzające i administrujące RIT	2 375 230 €	1,71 %	2 018 947 €	356 283 €
Razem	138 823 530,00 €	100 %	118 000 000,00 €	20 823 530,00 €

Źródło: Opracowanie własne

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

Alokacja na Pomoc Techniczną RPO WSL i POKL 2007-2013 oraz RPO WSL 2014-2020 w EUR



* Wydatki dotyczące wynagrodzeń, szkoleń, delegacji, wynajmu pomieszczeń, zakupu sprzętu komputerowego itp.
Źródło: Opracowanie własne

V. Uzasadnienie zwiększenia alokacji PT o 8 mln EUR.

A . Analiza wdrażania

Województwo Śląskie dysponuje największą do wykorzystania alokacją w skali kraju dla Regionalnych Programów Operacyjnych. Tym samym pracownicy w wydziałach/institucjach zajmujących się funduszami unijnymi, odczuwają wzrastające obciążenie pracą związane z wdrażaniem programu, co przekłada się na ilość nadgodzin wypracowanych w Instytucjach zaangażowanych w realizację Programu. Powyższe powoduje konieczność zapewnienia 822,8 etatów w ramach IZ/IP RPO WSL, niemniej jednak przyznana pierwotnie alokacja na finansowanie etatów jest niewystarczająca.

Alokacja wyliczana na etapie przygotowywania wdrażania Programu założona była dla wartości 748 etatów i nie przewidywała także procentowego zwiększenia wynagrodzeń na przestrzeni kolejnych lat.

Tym samym, Plan działań na rzecz zapewnienia potencjału administracyjnego w jednostkach zaangażowanych w realizację RPO WSL 2014-2020 wymagał aktualizacji w zakresie zakładanego poziomu zatrudnienia (822,8 etatów) oraz, co się z tym wiązało - zwiększenia alokacji o 9 411 765, 00 EUR (wkład UE 8 000 000,00 EUR, środki krajowe 1 411 765,00 EUR).

Biorąc pod uwagę fakt, że zwiększenie liczby pracowników zaangażowanych w RPO WSL 2014-2020 jest bezpośrednio związane z zapewnieniem przez Instytucje odpowiednich warunków pracy przez cały okres programowania tj. do 2023 r. (do których zalicza się jako najważniejsze: wynagrodzenia, rozwój pracowników poprzez system szkoleń i doskonalenia się), niezbędny był wzrost alokacji do wyżej wskazanego poziomu. Ponadto, biorąc pod uwagę, że Instytucje RPO WSL 2014-2020 ponoszą koszty typowo techniczne m.in. związane z wynajmem powierzchni biurowej, opłaty za media itp. należało się liczyć również z ich wzrostem proporcjonalnie do ilości zatrudnianych osób.

Zwiększenie alokacji w ramach Osi Priorytetowej XIII Pomoc Techniczna pozwoli zapewnić odpowiednie zasoby i efektywną realizację Programu, co przełoży się na przyspieszenie wydatkowania środków RPO WSL 2014-2020 i osiągnięcie zakładanych celów.

W ramach renegotjowanego RPO WSL 2014-2020 wprowadzono kilka nowych działań oraz typów projektów tj.:

- W ramach Osi I Nowoczesna gospodarka utworzono nowe działanie dotyczące wsparcia ekosystemu innowacji – procedura konkursowa oraz pozakonkursowa (ścieżka pozakonkursowa uzyskała kierunkową zgodę DG Regio);
- W ramach Osi III Konkurencyjność MŚP utworzono nowe działanie dające możliwość dofinansowania projektów w ramach internacjonalizacji gospodarki regionu, promocji gospodarczej i udziału MŚP w targach;
- W ramach Osi IV Efektywność energetyczna, odnawialne źródła energii i gospodarka niskoemisyjna utworzono działania na rzecz wsparcia wymiany indywidualnych źródeł ciepła (paliwa stałe) oraz dodano nowy typ projektu w ramach działania dotyczącego niskoemisyjnego transportu, dedykowanego projektom dotyczącym budowy tras rowerowych w województwie śląskim;
- W ramach Osi V Ochrona środowiska i efektywne wykorzystanie zasobów utworzono nowy typ projektu dotyczący wsparcia Punktów Selektywnej Zbiórki Odpadów Komunalnych;
- W ramach Osi VI Transport utworzono nowy typu projektu dotyczący budowy lokalnej infrastruktury drogowej.

Zmiany te niewątpliwie spowodują zwiększenie natężenia pracy w Jednostkach, począwszy od opracowania dokumentów wdrożeniowych RPO WSL 2014-2020 takich jak SZOOP, kryteria wyboru projektów, po przeprowadzenie naborów projektów, ich oceny, kontraktację, ocenę wniosków o płatność, certyfikację oraz monitoring projektów w okresie trwałości.

Dla Instytucji Zarządzającej, która w RPO WSL 2014-2020 pełni zarówno funkcje wdrażającą jak i zarządzającą przewiduje się zwiększenie kwoty alokacji na procesy związane zarówno z wdrażaniem (kontrola, obsługa projektów, wybór projektów) jak i zarządzaniem (m.in. koszty związane z zapewnieniem warunków pracy dla pracowników, koszty postępowań sądowych i procedury odwoławczej oraz wsparcia zarządzania w tym wynagrodzenia dla KOP, obsługa licznych grup roboczych w ramach RPO WSL 2014-2020).

Zasadniczym aspektem dla zwiększenia alokacji był fakt, że koszty te na etapie planowania w 2013 roku były uwzględnione w niższej wysokości w oparciu o koszty ponoszone w poprzednim okresie programowania i przy założeniu minimalnego wzrostu cen i wynagrodzeń.

W procesie wdrażania Programu najważniejszym elementem są zasoby ludzkie. IZ/IP RPO WSL przykładają dużą wagę do sprawnej polityki kadrowej, co związane jest m.in.

z zapewnieniem adekwatnych wynagrodzeń dla wyspecjalizowanej kadry pracowniczej, która jest najistotniejszym ogniwem w systemie, nie chcąc dopuścić do jej fluktuacji, która jest już zauważalna. Wynagrodzenia poza sferą budżetową/publiczną kształtują się na znacznie wyższym poziomie.

Instytucje chcą dołożyć wszelkich starań, aby utrzymać kadre, w ramach działającego systemu motywacyjnego, dlatego planują podwyżki dla swoich pracowników.

Należy zaznaczyć, że obecne wynagrodzenia pracowników zaangażowanych w RPO WSL 2014-2020 bez kadry zarządzającej było w 2016 r. jednym z najniższych w kraju i wynosiło 3.660,00 zł, średnie wynagrodzenie z kadrami kierowniczymi – 4.343,00 zł, gdzie średnie wynagrodzenie w kraju w Instytucjach wdrażających RPO wynosi bez kadry kierowniczej – 4.084,69 zł (stanowi to różnicę 424,69 zł), a z kadrami kierowniczymi 4.633,63 zł – różnica 290,00 zł (tabela nr 1).

Podkreślenia również wymaga fakt, że w 2017 r. w Polsce odnotowano znaczny wzrost wynagrodzeń w kraju w stosunku do lat poprzednich na podstawie Raportu zarobków w województwie śląskim (z 2017r.) – kwota 3.700,00 złotych – to wartość mediany w 2016 r. zarobków mieszkańców Śląskiego. Taki wynik dał nam szóstą pozycję w kraju. Dodać należy również zmiany związane ze wzrostem w zakresie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej. Jednocześnie znacznie zwiększyły się koszty utrzymania gospodarstwa domowego, co potwierdził Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 15.01.2018 r., informujący o wzroście inflacji.

Wskazać również należy, że planowana na 2019 rok minimalna miesięczna pensja wyniesie co najmniej 2.217,00 zł dla pracowników oraz 14,50 zł za godzinę dla zleceniobiorców i samozatrudnionych, co wynika z wyliczeń Organizacji *Pracodawców RP* na podstawie prognoz makroekonomicznych służących do opracowania projektu przyszłorocznego budżetu.

Wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2017 r. w stosunku do roku poprzedniego wyniósł 2,0% (wobec spadku o 0,6% w analogicznym okresie 2016 r.) i był wyższy od założonego w ustawie budżetowej o 0,7 pkt proc. Największy wpływ na wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2017 r. miały wyższe ceny żywności (o 4,6%), w zakresie mieszkania (o 1,6%) oraz transportu (o 3,8%), które podwyższyły wskaźnik w tym okresie odpowiednio o 1,01 pkt proc., 0,41 pkt proc. i 0,33 pkt proc. Niższe ceny odzieży i obuwia

(o 5,2%) obniżyły ten wskaźnik o 0,30 pkt proc. Dodać należy jeszcze wzrost cen energii, lekarstw, usług medycznych.

Odnosząc się do średniego wynagrodzenia wg Głównego Urzędu Statystycznego zgodnie z Komunikatem Prezesa GUS z dnia 17.01.2018r. w grudniu 2017 roku również wzrosło osiągając poziom 4.972,92 zł.

Względem realizacji programu operacyjnego należy podać również inne czynniki społeczno-ekonomiczne, mogące wpłynąć na jakość pracy oraz fluktuację, tj.: saldo migracji w regionie, wyludniające się przede wszystkim największe miasta regionu. Tym samym chcąc osiągnąć wyznaczone cele - przede wszystkim te wskazane przez KE, m.in. w Strategii Europa 2020, należy się skoncentrować dbałości o pracowników doświadczonych, kreatywnych, z wiedzą horyzontalną i branżową.

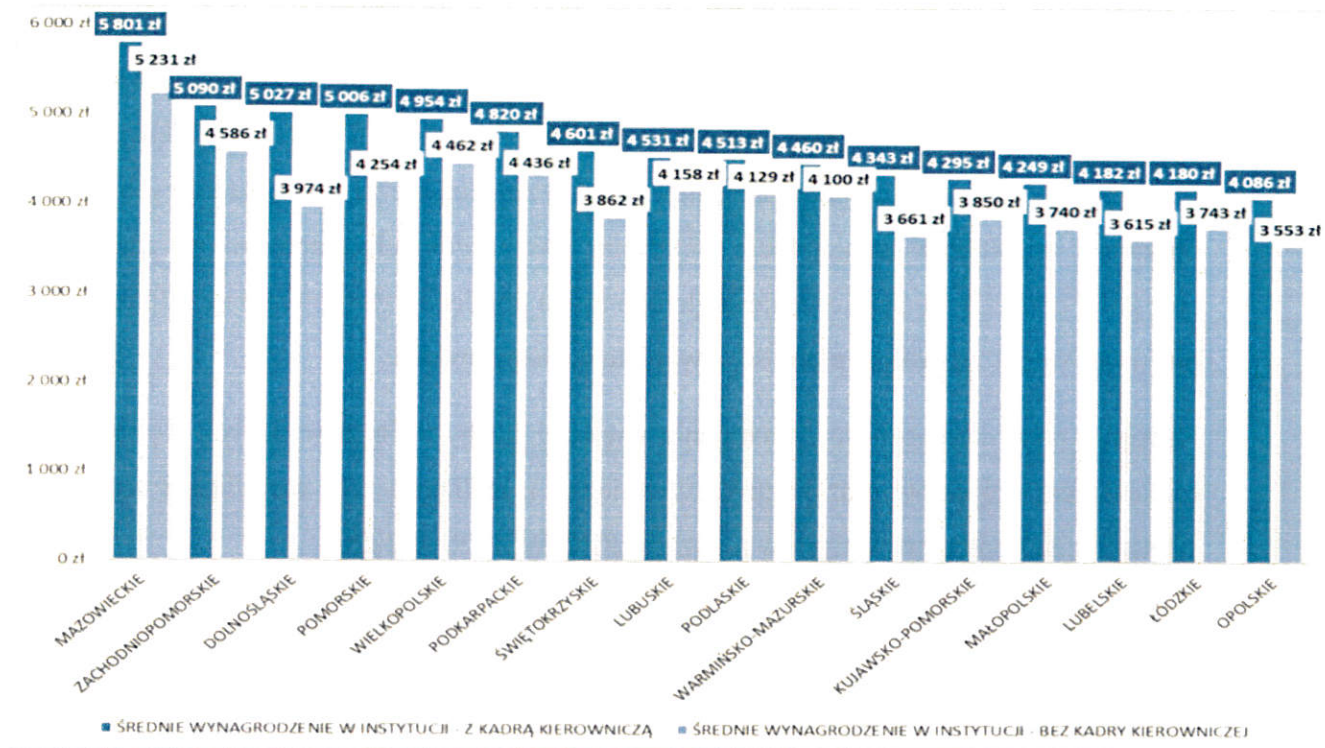
IZ RPO WSL, biorąc pod uwagę zakres i ilości realizowanych prac, w tym poniesione koszty na zamykanie starej perspektywy, większą inflację, wzrost wynagrodzeń niż założono przy planowaniu oraz – i przede wszystkim – ze względu na najwyższą alokację przyznaną na realizację RPO 2014-2020 względem pozostałych państw członkowskich (blisko 3,47 mld euro (co stanowi ok. 11% całej alokacji przyznanej na Programy Regionalne) zwróciło się z prośbą o zwiększenie alokacji o 8 mln EUR w stosunku do pierwotnie zakładanej.

Podsumowując, aby przyspieszyć wdrażanie RPO WSL 2014-2020 ze względu na wzmożony zakres prac, stwierdzono konieczność zatrudnienia dodatkowych osób w poszczególnych Instytucjach począwszy od 2018 roku.

Zatrudnienie nowych osób nastąpi w komórkach, których zadania dotyczą procesów wdrażania, w szczególności: wybór projektów, ocena wniosków i kontrola.

W ramach zwiększonej kwoty alokacji przewiduje się przeznaczyć środki na wynagrodzenia, szkolenia oraz wyposażenie stanowisk pracy w pierwszej kolejności dla nowych pracowników w Śląskim Centrum Przedsiębiorczości. Poniższa tabela stanowi Zestawienie wynagrodzeń w poszczególnych RPO do marca 2017 roku na podstawie danych z dokumentu MIR.

POTENCJAŁ ADMINISTRACYJNY SYSTEMU INSTYTUCJONALNEGO SŁUŻĄCEGO REALIZACJI UMOWY PARTNERSTWA W ZAKRESIE POLITYKI SPÓJNOŚCI



B. Działania naprawcze

IZ RPO WSL 2014-2020 stale podejmuje działania usprawniające i monitoruje ich skuteczność. Działania usprawniające, upraszczające koncentrują się na wprowadzeniu zmian w dokumentach ułatwiających proces rozliczania projektów (np. we wzorze umowy o dofinansowanie, Liście kontrolnej do weryfikacji wniosków o płatność, Informacji o wynikach weryfikacji wniosków o płatność), organizowaniu szkoleń dla beneficjentów, usprawnieniu kontaktu z beneficjentami na etapie weryfikacji WNP, usprawnienia w zakresie LSI RPO WSL 2014-2020 (np. losowanie próby dokumentów do pogłębionej analizy). Pomimo wdrażania przedmiotowych usprawnień, które docelowo mają przyczynić się do skuteczniejszego wdrażania Programu i osiągnięcia celów (w szczególności celu certyfikacji) konieczne jest wprowadzanie dalszych działań wymagających zwiększenia

środków finansowych w ramach Pomocy Technicznej. Identyfikuje się następujące elementy, w ramach których zasadne byłoby dodatkowe finansowanie:

1. Wzmocnienie zasobów kadrowych w Instytucjach zaangażowanych w proces wdrażania RPO WSL.

Analizując obecną sytuację, zauważyć można znaczną koncentrację procesów w obszarze szeroko rozumianej obsługi realizowanych projektów, w tym weryfikacji wniosków o płatności pośrednie, końcowe, wniosków sprawozdawczych, a także weryfikacji zmian w projektach, zgłaszanych przez Beneficjentów. Wzmocnienie zasobów kadrowych w tych obszarach spowoduje zmniejszenie obciążenia poszczególnych pracowników zadaniami, co z kolei przełoży się na skrócenie średniego czasu pomiędzy złożeniem przez Beneficjenta pierwszej wersji wniosku o płatność, a wypłatą dofinansowania.

Nastąpiła także konieczność zatrudnienia większej liczby osób zajmujących się naborem, rozliczaniem projektów oraz kontrolą w związku z realizacją celu certyfikacji wydatków w Instytucjach zaangażowanych w realizację RPO WSL 2014-2020.

W związku z zaobserwowaną rotacją pracowników oraz trudnościami w pozyskiwaniu nowych pracowników należy wzmocnić system motywowania pracowników tak, aby nie zakłócono sprawnej realizacji zadań w Instytucjach zaangażowanych w realizację RPO WSL 2014-2020. Wzmocnienie systemu motywowania pracowników powinno nastąpić w szczególności poprzez zwiększenie wynagrodzeń.

W 2016 r wskaźnik fluktuacji pracowników wyniósł 8,01% i przekroczył zakładany w RPO WSL 2014-2020 maksymalny wskaźnik 6,5 %.

Ponadto konieczne będzie przygotowanie nowozatrudnionych pracowników do realizacji obowiązków związanych z wdrażaniem programu (podnoszenie kwalifikacji).

2. Zwiększenie zasobów kadrowych w Śląskim Centrum Przedsiębiorczości w związku z dodatkowymi działaniami w ramach wdrażania CT1.

W przypadku IP – ŚCP w związku z występującymi trudnościami związanymi z wdrażaniem CT1 Nowoczesna Gospodarka odnoszących się do osiągnięcia założonych celów wyrażonych we wskaźnikach ramowych, podjęto następujące działania zaradcze:

- uruchomiono dodatkowe nabory w ramach działania 1.2 Badania, rozwój i innowacje w przedsiębiorstwach - pierwotnie nieprzewidziane w założeniach i tym samym w harmonogramie naborów;

- podjęto współpracę z NCBiR w zakresie uruchomienia przedsięwzięcia „Silesia pod błękitnym niebem”; ukierunkowanego na wsparcie prac badawczych,
- zintensyfikowano prace związane z aktualizacją inteligentnych specjalizacji, w wyniku czego dotychczasowe 3 inteligentne specjalizacje zostały poszerzone i uaktualnione decyzją Sejmiku Województwa Śląskiego na podstawie uchwały nr V/50/1/2018 z dnia 19 marca 2018r. oraz Zarządu Województwa Śląskiego na podstawie uchwały nr 806/252/2018 z dnia 10 kwietnia 2018 r. o dwa nowe obszary, tj. przemysły wschodzące i zieloną gospodarkę.

Dodatkowe nabory w Osi I przyczyniły się do zwiększenia zainteresowania ofertą RPO WSL 2014-2020, również kolejne powyżej wskazane działania umożliwią pozyskanie większej ilości wniosków, co spowoduje m.in. konieczność zorganizowania dodatkowych Komisji Oceny Projektów, za której pracę odpowiadają i w skład której wchodzi pracownicy. Oznacza to dodatkowe obciążenia administracyjne, zwiększoną ilość projektów, konieczność wyłączenia pracowników z bieżących działań zespołu w celu wykonania konkretnych zadań. Uruchomienie przedsięwzięcia „Silesia pod błękitnym niebem” skutkuje koniecznością oddelegowania pracowników do wypracowania założeń konkursu i skutkować będzie dodatkowymi wnioskami o dofinansowanie.

Ponadto zaproponowano zmiany w Osi I i III związane ze wsparciem przedsięwzięć polegających na promocji gospodarczej MŚP oraz na uzyskaniu wysoko wyspecjalizowanej usługi. Zaznaczyć dodatkowo należy, że osiągnięcie założonych celów w świetle negocjowanych zmian będzie związane z oceną większej ilości wniosków na niską kwotę dofinansowania (dotyczy to projektów, w ramach których Wnioskodawcy będą mogli uzyskać wsparcie na wysoko wyspecjalizowane usługi czy na uczestnictwo w wydarzeniu targowo – wystawienniczym). W tym zakresie należy wziąć pod uwagę znacznie większą ilość wniosków, dla których zostanie przeprowadzona procedura wyboru i kontraktacji.

Ponadto, podkreślić należy, że weryfikacja projektów prowadzona jest na zasadzie dwóch par oczu, co okresowo wyłącza niektórych pracowników z wykonywania zadań z innych obszarów RPO WSL 2014-2020. Dodatkowo weryfikacji podlegają wszystkie podejrzenia wystąpienia nieprawidłowości w projektach, co wymusza konieczność przeprowadzenia dodatkowych czynności sprawdzających, np. kontroli doraźnych (weryfikacji podlegają nie tylko projekty przed wypłatą dofinansowania, ale również w okresie trwałości i dotyczą spraw, które nie mogły być wcześniej zaplanowane, a instytucja musi być gotowa do ich wykonywania).

W przypadku skomplikowanych i złożonych projektów niejednokrotnie konieczne jest zwiększenie liczby członków zespołu kontrolującego (nawet do kilku osób), a czynności kontrolne muszą być kontynuowane w następnym dniu (kontrola lub wizyta monitoringowa projektu nie kończy się w miejscu jego realizacji, a czynności kontrolne są nadal kontynuowane w siedzibie ŚCP na dokumentach). W związku z powyższym skumuluje się liczba wykonywanych zadań, co będzie wymagać zwiększenia liczby etatów.

3. Procedura odwoławcza w IZ -Wydział Rozwoju Regionalnego i IP - Śląskie Centrum Przedsiębiorczości.

Przewidziane jest zwiększenie kwoty na procedurę odwoławczą ze względu na dużą ilość składanych protestów przez potencjalnych beneficjentów w 4 IOK. Znaczna ilość protestów rozstrzygana jest na niekorzyść wnioskodawcy, a to wiąże się z ryzykiem skarg i wnoszonymi opłatami w przypadku przegranej sprawy przez IZ.

C. Realizacja RPO WSL 2014-2020 w podziale na instytucje wdrażające (stan na dzień 20 kwietnia 2018 r.)

Instytucja	Alokacja ogółem PLN		Złożone wnioski o dofinansowanie *			Wnioski wybrane do dofinansowania *			Podpisane umowy *			Zatwierdzone wnioski o płatność **		Certyfikacja**	
	Liczba	Wartość dofinansowania wkład UE PLN	Procent wykorzystania alokacji	Liczba	Wartość dofinansowania (wkład UE) PLN	Procent wykorzystania alokacji	Liczba	Wartość dofinansowania (wkład UE) PLN	Procent wykorzystania alokacji	Liczba	Wartość dofinansowania (wkład UE) PLN	Procent wykorzystania alokacji	Wartość dofinansowania (wkład UE) PLN	Procent wykorzystania alokacji	Środki wnioskowane do Komisji Europejskiej PLN
WFR	1 889	9 961 198 150,12	121%	752	4 398 996 406,04	53%	619	3 959 392 952,80	48%	651 777 997,08	7,9%	605 119 181	7,3%		
ŚCP	2 379	1 864 653 179,25	119%	649	486 075 270,02	31%	619	450 664 189,52	29%	97 770 940,25	6,3%	144 181 433	9,2%		
WFS	1 987	1 912 266 961,15	93%	795	795 621 968,56	39%	650	687 254 477,34	34%	196 173 539,54	9,6%	165 660 558	8,1%		
WUP	1 786	3 573 388 896,93	226%	390	979 919 585,28	62%	350	908 887 451,10	57%	242 042 488,52	15,3%	172 592 723	10,9%		
PT	34	220 966 639,67	48%	34	220 966 639,67	48%	34	220 966 639,67	48%	78 210 558,62	16,9%	72 973 554	15,7%		
IF	4	771 610 346,54	102%	4	771 610 346,54	102%	4	771 610 346,54	102%	192 902 586,64	25,4%	192 902 586	25,4%		
RAZEM:	8 079	18 304 084 173,66	125%	2 624	7 653 190 216,11	52%	2276	6 998 776 057	48%	1 458 878 110,65	10,0%	1 353 430 035,98	9,2%		

Źródło: * Opracowanie własne RRF na podstawie danych z LSI 2014 RPO WSL, stan na 20-04-2018

** Opracowanie własne RRF na podstawie danych z SI 2014, stan na 20-04-2018

