



Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa

Departament Działañ Delegowanych

Pan
Paweł Czyszczon
Dyrektor
Wydziału Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa
Dolnośląskiego

Pani
Izabela Mroczek
Dyrektor
Departamentu Programów Rozwoju
Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa
Wielkopolskiego

Wasze pismo z dnia	Znak	Nasz znak	Data
06.10.2016 r.	DOW-O.III.050.2.2016 L.dz.1744/10/2016	DDD-WL.6937.5.2016.APP	25 .01.2017 r.
21.11.2016 r.	DOW-II-1.052.48.2016		
30.12.2016 r.	DOW-II-1.052.48.2016		

Sprawa: sposób postępowania przy wyliczaniu poziomu zatrudnienia w poddziałaniu 19.4

W odpowiedzi na zapytania dotyczące sposobu postępowania przy wyliczaniu poziomu zatrudnienia w poddziałaniu 19.4, poniżej przedstawiam następujące wyjaśnienia.

Zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 23 października 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania pomocy finansowej w ramach poddziałania „Wsparcie na rzecz kosztów bieżących i aktywizacji” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020 (Dz.U. poz. 1822) - zwanego dalej rozporządzeniem 19.4 -

Poza postanowieniami określonymi w art. 36 ustawy umowa określa warunki wypłaty pomocy oraz zawiera co najmniej zobowiązania LGD dotyczące: (...)

2) zatrudnienia pracowników w łącznym wymiarze co najmniej:

- a) 2 etatów – w przypadku gdy obszar objęty LSR jest zamieszkały przez co najmniej 30 000 i mniej niż 60 000 mieszkańców,
- b) 3 etatów – w przypadku gdy obszar objęty LSR jest zamieszkały przez co najmniej 60 000 i mniej niż 100 000 mieszkańców oraz w przypadku gdy Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich jest funduszem wiodącym, a obszar objęty LSR jest zamieszkały przez co najmniej 30 000 i mniej niż 60 000 mieszkańców,
- c) 4 etatów – w przypadku gdy obszar objęty LSR jest zamieszkały przez co najmniej 100 000 i nie więcej niż 150 000 mieszkańców oraz w przypadku gdy Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich jest funduszem wiodącym, a obszar objęty LSR jest zamieszkały przez co najmniej 60 000 i mniej niż 100 000 mieszkańców,
- d) 5 etatów – w przypadku gdy Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich jest funduszem wiodącym, a obszar objęty LSR jest zamieszkały przez co najmniej 100 000 i nie więcej niż 150 000 mieszkańców;(...)

Ponadto, jako jeden z warunków wypłaty pomocy, rozporządzenie 19.4 określa konieczność ponoszenia przez LGD kosztów zatrudnienia, o którym mowa powyżej.

Zgodnie z § 13 pkt 1 rozporządzenia 19.4 środki finansowe z tytułu pomocy są wypłacane na warunkach określonych w umowie, z tym że pomoc jest wypłacana, jeżeli LGD:

- a) zrealizowała lub realizuje zobowiązania określone w umowie oraz w umowie ramowej,
- b) zrealizowała lub realizuje operację zgodnie z warunkami określonymi w rozporządzeniu, w umowie oraz w umowie ramowej, w tym zrealizowała lub realizuje plan komunikacji,
- c) ponosi koszty zatrudnienia, o którym mowa w § 12 ust. 1 pkt 2 (...)

Ww. warunki znalazły odzwierciedlenie w zobowiązaniach objętych umową o przyznaniu pomocy na operację w ramach poddziałania 19.4.

Zgodnie z § 5 ust. 1 pkt 3 ww. umowy Beneficjent zobowiązuje się do spełnienia warunków określonych w Programie, przepisach ustawy, rozporządzenia oraz realizacji operacji zgodnie z postanowieniami umowy ramowej i umowy, a w szczególności do: (...)

3) zatrudniania pracowników w łącznym wymiarze określonym w § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia oraz ponoszenia kosztów ich zatrudnienia; przy czym przeciętny wymiar zatrudnienia będzie weryfikowany jako średnia arytmetyczna liczby etatów w okresie od dnia zawarcia umowy do dnia złożenia wniosku o płatność (...).

Natomiast, w świetle postanowień § 8 ust. 1 pkt 3 ww. umowy Agencja wypłaca środki finansowe z tytułu pomocy, jeżeli Beneficjent:

- 1) zrealizował lub realizuje zobowiązania określone w umowie oraz w umowie ramowej;
- 2) zrealizował lub realizuje operację zgodnie z warunkami określonymi w rozporządzeniu, w umowie oraz w umowie ramowej, w tym zrealizował lub realizuje Plan Komunikacji;
- 3) ponosi koszty zatrudnienia pracowników, o których mowa w § 5 ust. 1 pkt 3 (...)

Jeżeli, zgodnie z § 8 ust. 3 ww. umowy Beneficjent nie spełnił któregokolwiek z warunków określonych w ust. 1, Zarząd Województwa odmawia wypłaty pomocy w ramach danej transzy pomocy i naliczana jest kara administracyjna w wysokości wnioskowanej kwoty pomocy w ramach danej transzy pomocy, z zastrzeżeniem ust. 4.

W świetle powyższego, wątpliwości SW budzi możliwość uznania ww. warunków za spełnione, w sytuacji, gdy LGD zatrudniła na etatach dokładnie taką liczbę pracowników, jaka wynika z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia 19.4 (adekwatnie do liczby ludności), natomiast przez pewien czas pracownicy nie świadczyli pracy, a LGD nie ponosiła kosztów zatrudnienia dotyczących wszystkich pracowników.

Przyczyną takiego stanu rzeczy mogą być sytuacje przewidziane w Kodeksie pracy (Dz.U. 2016 poz. 1666), w szczególności:

- 1) urlop bezpłatny,

- 2) urlop bezpłatny udzielony pracownikowi powołanemu do pełnienia określonych funkcji z wyboru,
- 3) urlop macierzyński,
- 4) urlop wychowawczy,
- 5) czasowa niezdolność do pracy pracownika pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną (szczególnie taka, która trwa w zależności od wieku powyżej 33 / 14 dni),
- 6) nieobecność w pracy spowodowana koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny.

Ww. sytuacje, mimo iż dopuszczone w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy wiążą się z absencją pracownika oraz nie ponoszeniem przez LGD kosztów ich zatrudnienia, gdyż w ogóle nie są pracownikom wypłacane wynagrodzenia (np. urlop bezpłatny), albo są wypłacane jedynie świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, np. zasiłek macierzyński w przypadku korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Oznacza to, że LGD nie jest w stanie załączyć do wniosku o płatność dokumentów potwierdzających, że nalicza i opłaca koszty zatrudnienia pracowników dla wymiaru etatów, jaki wynika z §12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia 19.4, a tym samym przy literalnym stosowaniu przepisów i postanowień umowy nie spełnia warunków w tym zakresie.

Przede wszystkim, należy mieć na uwadze cel poddziałania 19.4, jakim jest sprawne wdrażanie LSR. Zatrudnienie przez LGD pracowników ma umożliwić wykonywanie działań służących osiągnięciu celu tego poddziałania, tj. skuteczną realizację LSR, m.in. poprzez zapewnienie funkcjonowania biura, aktualizację strony internetowej, świadczenie doradztwa, realizację naborów. Wykonywanie tego rodzaju czynności przez pracowników przebywających np. na urlopie macierzyńskim czy wychowawczym nie jest możliwe, ponieważ taki pracownik nie świadczy pracy.

Niewykonywanie ww. działań lub ich realizacja w sposób niewystarczający może prowadzić do nieskutecznego wdrażania LSR, a w konsekwencji wiązać się ze stosowaniem wobec LGD sankcji wynikających z braku realizacji zobowiązań z umowy o przyznaniu pomocy w 19.4, jak i umowy o warunkach i sposobie realizacji LSR (umowy ramowej).

Mając jednak na uwadze, że na gruncie wskazanych powyżej unormowań prawnych znajdujących zastosowanie w ramach poddziałania 19.4 brak jest regulacji, które wprost określałyby sposób postępowania przy wyliczaniu stanu zatrudnienia w przypadkach objętych niniejszym pismem, a zastosowanie rozwiązania wynikającego z literalnej wykładni byłoby zbyt restrykcyjne w sytuacji, gdy LGD jako pracodawca w większości nie ma na niego wpływu, należy przyjąć poniższe rozwiązanie.

Do stanu zatrudnienia w poddziałaniu 19.4 nie należy wliczać, analogicznie jak w poddziałaniu 19.2, wymiaru etatu zatrudnionych pracowników przebywających na urlopie:

- 1) bezpłatnym,
 - 2) bezpłatnym udzielonym pracownikowi powołanemu do pełnienia określonych funkcji z wyboru,
 - 3) macierzyńskim,
 - 4) wychowawczym,
- oraz
- 5) osób wykonujących pracę na podstawie innej niż umowa o pracę (np. umowy zlecenia, umowy o dzieło lub kontraktu menadżerskiego).

Ponadto, do stanu zatrudnienia nie należy wliczać wymiaru etatu pracownika, który jest czasowo niezdolny do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, jeżeli łączna niezdolność do pracy przekroczy 60 dni oraz pracowników pobierających zasiłek rehabilitacyjny.

Ww. wartość 60 dni została przyjęta po analizie rozwiązań, które zostały zastosowane przez prawodawcę w ustawie z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 1999 Nr 60 poz. 636, z późn. zm.), w przypadku

dopuszczalnego wymiaru nieobecności w pracy spowodowanych koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny.

Ze stanu zatrudnienia nie należy wyłączać również dopuszczanej ww. ustawą maksymalnie 60-dniowej nieobecności pracownika w pracy spowodowanej koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny.

Przyjęcie ww. rozwiązania pozwoli LGD, przy zapewnieniu monitorowania nieobecności pracowników spowodowanych chorobą, na zarządzanie stanem zatrudnienia i podjęcie działań zaradczych, w sytuacji wystąpienia zagrożenia obniżenia stanu zatrudnienia spowodowanego wyłączeniem z niego wymiaru etatu pracownika, który z powodu choroby własnej lub członków rodziny jest często nieobecny w pracy.

Należy również pamiętać, że postanowienia umowy o przyznaniu pomocy celowo dają LGD możliwość zarządzania stanem zatrudnienia, gdyż wymagany do utrzymania przez LGD wymiar zatrudnienia będzie przy weryfikacji spełnienia tego warunku obliczany jako średnia arytmetyczna liczby etatów w okresie od dnia zawarcia umowy o przyznaniu pomocy do dnia złożenia wniosku o płatność. Daje to możliwość dostosowywania poziomu zatrudnienia do potrzeb oraz reagowania (poprzez dodatkowe zatrudnienie) na ww. sytuacje, które powodują pomniejszenie stanu zatrudnienia.

Średnią arytmetyczną stanu zatrudnienia w ww. okresie referencyjnym oblicza się sumując liczbę pracowników (zatrudnionych na podstawie umowy o pracę) w przeliczeniu na pełne etaty, a następnie uzyskaną sumę dzieląc przez liczbę miesięcy. W przypadku osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze – zatrudnienie należy przeliczyć na pełne etaty.

W przypadku osób, które przebywają na np. urlopie wychowawczym, macierzyńskim, bezpłatnym jedynie przez część miesiąca, a w pozostałych dniach miesiąca pracują, przy wyliczeniu poziomu zatrudnienia w danym miesiącu należy stosować metodę średniej arytmetycznej ze stanów dziennych w miesiącu, tzn. należy zsumować stan zatrudnienia z każdego dnia w miesiącu, łącznie z niedzielami i świętami, przyjmując dla tych dni stan z dnia poprzedniego (o ile nie została rozwiązana / wygasła umowa o pracę z którymś z pracowników przed dniem wolnym od pracy) i podzielić przez liczbę dni w miesiącu. Powyższy sposób postępowania należy stosować również w przypadku pracowników zatrudnianych (lub kończących pracę) nie z pierwszym (ostatnim) dniem miesiąca.

Ww. informacje powinny być zgodne z deklaracjami ZUS DRA (wraz z załącznikami), gdyż zatrudnienie oraz przerwy w opłacaniu składek ustala się na podstawie kodów wykorzystywanych w dokumentach ubezpieczeniowych ZUS.

W związku z powyższym planowana jest zmiana wzoru wniosku o płatność oraz informacji monitorującej realizację operacji, która uwzględni ww. dokumenty w ramach wymaganych załączników. Do czasu zmiany ww. dokumentów, potwierdzenie (w ramach oceny składanych w styczniu br. informacji monitorujących realizację operacji) dokonanych przez LGD obliczeń w tym zakresie może być realizowane w ramach czynności kontrolnych na miejscu. Możliwe będzie również złożenie deklaracji ZUS z okresu objętego pierwszą informacją monitorującą realizację operacji wraz z pierwszym wnioskiem o płatność i potwierdzenie realizacji zobowiązania dotyczącego zatrudnienia na tym etapie.

W kwestii udostępnienia pomocniczego narzędzia do wyliczenia wielkości zatrudnienia informuję, iż planujemy zakończyć nad nim prace po zrealizowaniu zadań priorytetowych dotyczących procedur oceny wniosków.

Należy zaznaczyć, że sygnalizowane przez SW problemy LGD z zapewnieniem określonego w rozporządzeniu 19.4, minimalnego poziomu zatrudnienia są w opinii ARIMR niepokojące, mając na uwadze etap wdrażania, w szczególności poddziałania 19.2, który wymaga od LGD realizacji wielu zadań związanych z przeprowadzaniem naborów w tym poddziałaniu, co tym samym wpływa na konieczność zaangażowania większej liczby pracowników. Przypadki te SW powinny mieć na uwadze w ramach prowadzonego nad LGD nadzoru.

W kwestii zapytania SW Wielkopolskiego dotyczącego możliwości uwzględnienia w wyliczeniach stanu zatrudnienia w LGD pracownika świadczącego pracę w wymiarze odpowiadającym pełnemu etatowi, za którego pracodawca nie odprowadza składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, korzystając ze zwolnienia wynikającego z art. 9b ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz.

1256), informuję, iż wskazany przypadek w opinii ARiMR nie wystąpi w przypadku LGD. Powyższe dotyczy sytuacji, gdy pracodawcą jest przedsiębiorca, o którym mowa w art. 2 ust. 1 tej ustawy, który jest niewypłacalny.

W odniesieniu natomiast do poruszonej w zapytaniu SW Wielkopolskiego kwestii weryfikacji w poddziałaniu 19.4 wykonywania przez LGD zobowiązania w zakresie zatrudniania pracowników i utrzymania poziomu zatrudnienia, informuję, że wyjaśnienia w tym zakresie zostały przekazane do SW w piśmie z 23.12.2016 r., znak: DDD-WL.6937.6.2016.KS.APP.

Jednocześnie informuję, że zgodnie z pkt III ppkt 1 *Zasad przepływu informacji dotyczących szczegółowych warunków i trybu przyznawania i zatwierdzania pomocy finansowej oraz stosowania procedur w zakresie zadań delegowanych przez Agencję płatniczą do podmiotów wdrażających w ramach PROW na lata 2014-2020*, pytania kierowane do AP muszą zawierać:

- opis problemu, zagadnienia, stanu faktycznego,
- opinię służb prawnych (jeśli pytanie związane jest z interpretacją przepisów),
- stanowisko podmiotu w sprawie.

Brak ww. elementów lub lakoniczne przedstawienie zagadnienia wydłuża czas udzielenia odpowiedzi, szczególnie w sytuacji przedstawienia w ramach jednego zapytania kilku odrębnych kwestii wymagających uzyskania opinii prawnych.

W związku z powyższym informuję, że zapytania nie zawierające ww. elementów będą pozostawały bez odpowiedzi do czasu ich uzupełnienia przez autora.

Z


Department Działań
Delegowanych
ZASTĘPCA DYREKTORA
Bartosz Szymański

Do wiadomości: wg rozdzielnika

1. **Pani Elżbieta Siemiątkowska**
Dyrektor Departamentu Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego
2. **Pan Edmund Bożeński**
Dyrektor Departamentu Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego
3. **Pan Józef Giemza**
Dyrektor Departamentu Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego
4. **Pani Maria Kaczorowska**
Dyrektor Departamentu Funduszu Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski w Łodzi
5. **Pan Hubert Guz**
Dyrektor Departamentu Funduszy Europejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
6. **Pan Radosław Rybicki**
Dyrektor Departamentu Rolnictwa i Modernizacji Terenów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego
7. **Pan Tomasz Karaczyn**
Dyrektor Departamentu Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego
8. **Pani Magdalena Sobina**
Dyrektor Departamentu Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego
9. **Pani Elżbieta Filipowicz**
Dyrektor Departamentu Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego
10. **Pani Justyna Durzyńska**
Dyrektor Departamentu Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego
11. **Pan Jerzy Motłoch**
Dyrektor Wydziału Terenów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego
12. **Pan Krzysztof Domagała**
Dyrektor Świętokrzyskiego Biura Rozwoju Regionalnego
13. **Pan Jarosław Sarnowski**
Dyrektor Departamentu Rozwoju Obszarów Wiejskich i Rolnictwa
Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego
14. **Pan Artur Przybylski**
p.o. Dyrektora Wydziału Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego
15. **Pan Dariusz Nieć**
Dyrektor Departamentu Rozwoju Obszarów Wiejskich
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi