

**Stowarzyszenie -
Lokalna Grupa Działania „Żywiecki Raj”**

tel. +48 (33) 475 48 21
e-mail: biuro@zywieckiraj.pl
www.lgd.zywieckiraj.pl



**REGULAMIN BIURA
Stowarzyszenia - Lokalna Grupa Działania „Żywiecki Raj”**

§ 1.

1. Regulamin określa zasady funkcjonowania Biura Stowarzyszenia - Lokalna Grupa Działania „Żywiecki Raj”, ramowy zakres działania i kompetencji Biura Stowarzyszenia, organizację i porządek w procesie pracy oraz inne postanowienia związane z działalnością biura Stowarzyszenia.
2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o Biurze, należy rozumieć przez to Biuro Stowarzyszenia - Lokalna Grupa Działania „Żywiecki Raj”.

§ 2.

1. W ramach Stowarzyszenia na mocy § 23 ust. pkt. 8 Statutu utworzone zostało Biuro Stowarzyszenia - Lokalna Grupa Działania „Żywiecki Raj”.
2. Biuro prowadzi sprawy Zarządu i Stowarzyszenia między innymi poprzez inspirowanie i podejmowanie działań na rzecz Stowarzyszenia oraz pełną obsługę Zarządu, Rady, Walnego Zebrania Członków Stowarzyszenia w zakresie spraw administracyjnych, finansowych i organizacyjnych.
3. Biuro służy realizacji celów i zadań organów statutowych Stowarzyszenia.
4. Pracownikiem Biura może być członek Zarządu Stowarzyszenia.
5. Pracownikiem Biura nie może być członek Rady Stowarzyszenia.
6. Pracownik Biura nie może świadczyć odpłatnego doradztwa lub konsultacji na rzecz podmiotów ubiegających się o wsparcie realizacji operacji lub o powierzenie grantu w ramach wdrażanej Strategii Rozwoju Lokalnego Kierowanego przez Społeczność obszaru LGD "Żywiecki Raj" na lata 2023-2029.
7. Pracownik Biura nie może będąc w konflikcie interesów w rozumieniu art. 61 ust. 3 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) 2024/2509 z dnia 23 września 2024 r. w sprawie zasad finansowych mających zastosowanie do budżetu ogólnego Unii, realizować zadań LGD w zakresie, w jakim dotyczy ten konflikt pracownika, w ramach wdrażanej Strategii Rozwoju Lokalnego Kierowanego przez Społeczność obszaru LGD "Żywiecki Raj" na lata 2023-2029.
8. Pracownik Biura, który realizuje działania związane z wdrażaniem Strategii Rozwoju Lokalnego Kierowanego przez Społeczność obszaru LGD "Żywiecki Raj" na lata 2023-2029 jako osoba fizyczna lub jako wspólnik spółek prawa handlowego lub prowadząc działalność w formie spółki cywilnej nie może składać wniosków o przyznanie pomocy lub wniosków o powierzenie grantu w ramach projektów grantowych w ramach wdrażanej Strategii Rozwoju Lokalnego Kierowanego przez Społeczność obszaru LGD "Żywiecki Raj" na lata 2023-2029.
9. Pracownicy biura mają obowiązek zachować w tajemnicy wszelkie informacje w tym w szczególności takie, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkody, nie ujawniania ich osobom trzecim zgodnie z art. 14 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1 oraz Dz. Urz. UE L 127 z 23.05.2018, str. 2 oraz Dz. Urz. UE L 74 z 04.03.2021, str. 35).

§ 3.

1. Biuro prowadzi swoją działalność w oparciu o statut Stowarzyszenia, uchwały Walnego Zebrania Członków Stowarzyszenia, uchwały Zarządu i Rady Stowarzyszenia oraz niniejszy regulamin.
2. Biuro czynne jest od poniedziałku do piątku w godzinach: poniedziałek, wtorek, środa, w godz. 7:15 - 15:15, czwartek w godz. 7:15 - 16:15, piątek 7:15 - 14:15.
3. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w jego siedzibie lub w innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy.
 - a) czas pracy wynosi przeciętnie 40 godzin na tydzień w nie dłuższym niż 3 miesiące w okresie rozliczeniowym i nie może przekroczyć 8 godzin na dobę,
 - b) czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalają strony, tj. pracodawca i pracownik, w indywidualnych umowach o pracę.
4. Obecność w pracy pracownicy potwierdzają podpisem na liście obecności.
5. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest zobowiązany uprzedzić Koordynatora biura lub Kierownika biura o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.
6. Jeżeli przyczyna nieobecności jest niemożliwa do przewidzenia pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego o przyczynie swej nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.
7. Zawiadomienie o nieobecności pracownik dokonuje osobiście, pisemnie lub telefonicznie.
8. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Koordynator biura lub Kierownik Biura może ustalić dla poszczególnych pracowników indywidualny rozkład czasu pracy lub zadaniowy czas pracy.
9. W stosunku do Koordynatora biura lub Kierownika Biura prawo takie przysługuje Prezesowi Zarządu lub innemu upoważnionemu przez Zarząd członkowi Zarządu.
10. Biuro używa pieczętki podłużnej z nazwą, siedzibą Stowarzyszenia, numerem KRS i REGON oraz pieczętek imiennych.
11. W razie potrzeby, Zarząd może zawrzeć z pracownikiem porozumienie w zakresie pracy zdalnej, zgodnie z postanowieniami kodeksu pracy.
12. U pracodawcy funkcjonuje na zasadach kodeksu pracy tzw. okazjonalna praca zdalna.

§ 4.

1. Pracę biura nadzoruje koordynator Biura wytypowany z ramienia Zarządu.
2. Biurem Stowarzyszenia kieruje Kierownik Biura Stowarzyszenia zatrudniony przez Zarząd Stowarzyszenia - Lokalna Grupa Działania „Żywiecki Raj”, który może z upoważnienia Zarządu reprezentować Stowarzyszenie na zewnątrz w granicach umocowania.
3. Na wniosek Kierownika Biura Stowarzyszenia lub z własnej inicjatywy Zarząd zatrudnia pozostałych pracowników, określa ich kompetencje, obowiązki, odpowiedzialność oraz rodzaj umowy, czas pracy i wynagrodzenie.
4. W przypadku braku kandydatów do pracy, Zarząd może oddelegować jednego lub kilku członków Zarządu do samodzielnego pełnienia określonych czynności objętych zakresem obowiązków poszczególnych stanowisk.
5. Wysokość wynagrodzenia za pracę ustala Zarząd z uwzględnieniem posiadanych przez pracownika kwalifikacji, rodzaju, zakresu i złożoności powierzanej pracy oraz związanej z nią odpowiedzialności.
6. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 2 latach pracy w wysokości wynoszącej 3 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
7. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy - jednomiesięcznego wynagrodzenia;
 - 2) po 15 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - 3) po 20 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia.
8. Pracownikom którzy przystąpili do programu Pracowniczych Planów Kapitałowych Pracodawca odprowadza podstawową składkę w wymiarze 1,5% uposażenia. Po 3 latach nieprzerwanego zatrudnienia w Stowarzyszeniu Pracodawca będzie dokonywał dodatkowej wpłaty w ramach PPK w wysokości wynoszącej 0,5 % miesięcznego wynagrodzenia brutto. Dodatek ten wzrasta o 0,5 % za każdy kolejny rok pracy aż do osiągnięcia 2,5 % miesięcznego wynagrodzenia brutto.

9. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, wpłaty dodatkowej PPK i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się jedynie okresy zatrudnienia w Stowarzyszeniu – Lokalna Grupa Działania „Żywiecki Raj” oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do stażu pracy.
10. Pracodawca zatrudnia następujących pracowników:
 - pracowników etatowych,
 - pracowników na umowy o dzieło/zlecenie,
 - podmioty zewnętrzne.
11. Pracowników zatrudnia się na stanowiskach określonych w opisie stanowisk, zgodnie z bieżącym zapotrzebowaniem.
12. Wszelkie decyzje i działania w zakresie zatrudniania nowych pracowników podejmowane będą po uprzednim rozważeniu możliwości wykorzystania pracowników już zatrudnionych w Stowarzyszeniu.
13. Pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia polityki kadrowej, zgodnie z celami działania określonymi w statucie, uwzględniającej warunki pracy i płacy przy poszanowaniu doświadczenia zawodowego i kwalifikacji pracownika oraz jego godności osobistej.
14. W przypadku pracowników etatowych za godziny nadliczbowe nie przysługuje dodatek do wynagrodzenia a jedynie rekompensata w formie czasu wolnego.
15. Procedura zatrudnienia pracowników biura LGD na podstawie umów o pracę lub umów cywilnoprawnych, którzy realizują działania związane z wdrażaniem Strategii Rozwoju Lokalnego Kierowanego przez Społeczność obszaru LGD "Żywiecki Raj" na lata 2023-2029 oraz opis stanowisk wraz z wymaganiami i zakresem odpowiedzialności stanowią załączniki 1 i 2 do niniejszego regulaminu. W pozostałych przypadkach zatrudnienia dokonuje się wg bieżącego zapotrzebowania i na zasadach określonych w odrębnych uchwałach Zarządu Stowarzyszenia.

§ 5.

Koordynator Biura jest odpowiedzialny za prawidłowe zarządzanie sprawami Stowarzyszenia oraz należytą realizacją zadań takich jak:

- 1) nadzór nad funkcjonowaniem Biura i właściwą pracą Stowarzyszenia,
- 2) robocze kontakty z Biurem Regionalnym i Krajową Siecią Obszarów Wiejskich,
- 3) robocze kontakty i kreowanie inicjatyw wspólnych działań z podmiotami – uczestnikami KSOW,
- 4) inicjowanie i kreowanie kontaktów z LGD krajowymi i zagranicznymi w celu zainicjowania współpracy w zakresie działania projektów współpracy,
- 5) wykonywanie uchwał Walnego Zebrania Członków i przedstawianie sprawozdań z ich wykonania,
- 6) nadzór nad przestrzeganiem postanowień statutu,
- 7) nabywanie i zbywanie przez Stowarzyszenie nieruchomości,
- 8) zatwierdzanie logo Stowarzyszenia oraz wzoru pieczęci używanej przez Stowarzyszenie,
- 9) zarządzanie majątkiem Stowarzyszenia,
- 10) przygotowywanie planu prac oraz budżetu Stowarzyszenia,
- 11) przygotowywanie umów na działania realizowane przez Stowarzyszenie,
- 12) nadzór nad prowadzeniem procesu naboru kandydatów do zatrudnienia na wolne stanowiska pracy,
- 13) nadzór nad wykonywaniem budżetu Stowarzyszenia oraz pracą biura rachunkowego,
- 14) rozdzielanie poczty wpływającej do Stowarzyszenia,
- 15) weryfikowanie wniosków o dofinansowanie oraz innych dokumentów w celu pozyskiwania środków na realizację celów Stowarzyszenia z innych programów pomocniczych,
- 16) opracowanie i realizację planu szkoleń dla organów Stowarzyszenia oraz pracowników Biura przygotowywanie projektów regulaminów, procedur wewnętrznych i polityki bezpieczeństwa Stowarzyszenia,
- 17) udostępnianie informacji będących w dyspozycji LGD z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa informacji i przetwarzania danych osobowych tj. zgodnie z zasadami polityki bezpieczeństwa Stowarzyszenia,
- 18) pomoc podczas posiedzenia Rady - czuwanie nad prawidłowym przebiegiem procesu oceny i wyboru, poprawności dokumentacji, zgodności formalnej,
- 19) aktywizowanie mieszkańców do udziału w realizacji LSR LGD „Żywiecki Raj”,

20) przeprowadzanie wizyt monitorujących realizację projektów.

§ 6.

Kierownik Biura Stowarzyszenia sprawuje pieczę nad majątkiem Biura i sprawami Stowarzyszenia w ramach jego umocowania oraz spełnia swoje obowiązki ze starannością wymaganą w obrocie gospodarczo-finansowym przy ścisłym przestrzeganiu przepisów prawa oraz postanowień statutu, uchwał Walnego Zebrania Członków Stowarzyszenia i uchwał Zarządu.

§ 7.

Kierownik Biura Stowarzyszenia jest odpowiedzialny za prawidłowe zarządzanie Biurem Stowarzyszenia i współdziała w zarządzaniu Stowarzyszeniem w ramach posiadanych uprawnień nie zastrzeżonych do kompetencji innych organów Stowarzyszenia oraz należytą realizacją zadań takich jak:

- 1) realizacja celów i zadań określonych przez Zarząd,
- 2) nadzór nad prawidłową realizacją zadań merytorycznych Biura LGD wynikających z Regulaminu Biura,
- 3) przekazywanie informacji, poleceń, dyspozycji pracownikom Biura LGD,
- 4) nadzór nad organizowaniem i obsługą posiedzeń Zarządu, prowadzeniem rejestru uchwał i protokołowanie posiedzeń Zarządu,
- 5) nadzór nad przygotowaniem materiałów i dokumentacji na Walne Zebrania Członków Stowarzyszenia,
- 6) prowadzenie bieżących spraw związanych z funkcjonowaniem i organizacją pracy biura LGD,
- 7) przedstawianie informacji dla Zarządu Stowarzyszenia LGD „Żywiecki Raj” z przeprowadzonych kontroli zewnętrznych,
- 8) współpraca przy przygotowywaniu projektów, umów, zmian regulaminów wewnętrznych,
- 9) nadzór nad organizacją imprez kulturalnych oraz promocyjnych, szkoleń, targów, konferencji i innych imprez zaplanowanych przez LGD,
- 10) przygotowywanie wniosków o przyznanie pomocy dla Stowarzyszenia,
- 11) współredagowanie biuletynów, artykułów na temat Stowarzyszenia LGD „Żywiecki Raj”, przygotowywanie materiałów informacyjnych,
- 12) przygotowywanie zmian w LSR LGD „Żywiecki Raj”.
- 13) nadzór nad świadczonym doradztwem w zakresie LSR,
- 14) animacja lokalna i współpraca,
- 15) nadzór nad przygotowaniem materiałów i dokumentacji na posiedzenia Rady Stowarzyszenia, weryfikacja protokołów Rady, uchwał i sprawozdań,
- 16) współpracę przy przygotowywaniu i składaniu wniosków o płatność i sprawozdań,
- 17) organizowanie spotkań informacyjnych i szkoleń dla beneficjentów LGD,
- 18) realizację planu komunikacji i zawartych w nich wszystkich działań,
- 19) redagowanie notek prasowych i przygotowywanie treści merytorycznej materiałów promocyjnych i informacyjnych,
- 20) prowadzenie fanpage LGD „Żywiecki Raj” na portalach społecznościowych,
- 21) przeprowadzanie wizyt monitorujących realizację projektów.

§ 8

1. Doradztwo i konsultacje świadczone jest nieodpłatnie przez pracownika/pracowników biura LGD.
2. Doradztwo dotyczy przygotowywania wniosków o przyznanie pomocy/wniosków o powierzenie grantu w ramach i wniosków o płatność/wniosków o rozliczenie grantu na operacje realizujące cele LSR.
3. Doradztwo prowadzone jest osobiście w biurze LGD.
4. Konsultacje prowadzone są osobiście lub mailowo lub telefonicznie.
5. Dla sprawnej organizacji czasu pracy, efektywności doradztwa i zadowolenia klienta preferowane jest wcześniejsze umawianie się na osobiste spotkanie doradcze/konsultacyjne w biurze.
6. Biuro prowadzi na bieżąco ewidencję udzielanego doradztwa w formie rejestru lub oświadczeń podmiotów, którym udzielono doradztwa oraz przedmiotu doradztwa, a także naboru, którego dotyczy i numeru zawartej umowy (jeśli dotyczy).
7. LGD w razie potrzeb i w uzasadnionych przypadkach może korzystać z pomocy ekspertów zewnętrznych.

8. Świadczone doradztwo podlega systematycznej ocenie efektywności, co służy prawidłowemu wdrażaniu LSR.
9. Ocena efektywności doradztwa jest przeprowadzana raz na rok, obejmując rok miniony.
10. Ocenę przeprowadza pracownik/pracownicy prowadzący doradztwo oraz Kierownik Biura na przygotowanym do tego celu formularzu.
11. Ocena polega na analizie:
 - a) Rejestru doradztwa zawierającego m.in. dane Wnioskodawcy, zakres udzielonego doradztwa, datę; szczególnie pod kątem ilości udzielonych porad, poświęconego czasu,
 - b) krótkich ankiet po skorzystaniu z doradztwa dających możliwość Wnioskodawcy na określenie poziomu satysfakcji z udzielonego doradztwa m.in. pod względem przygotowania merytorycznego pracownika, organizacji doradztwa, komunikatywności, warunków lokalowych oraz podania sugestii co można zmienić/ulepszyć,
 - c) list rankingowych wniosków, pozwalających na ujęcie, którzy beneficjenci korzystający z doradztwa otrzymali dofinansowanie decyzją LGD,
 - d) list podpisanych umów z UM pozwalających na ujęcie, którzy beneficjenci korzystający z doradztwa podpisali umowę z UM na realizację projektu,
 - e) ankiet monitorujących po zrealizowaniu operacji pozwalających na ujęcie, którzy beneficjenci korzystający z doradztwa zrealizowali projekty, a tym samym przyczynili się do realizacji LSR,
 - f) samooceny pracy doradcy,
 - g) planowanych/wdrażanych zmian w prowadzeniu doradztwa ujętych w formularzach oceny.
12. Ocena w zależności od jej wyników kończy się na podjęciu decyzji przez Kierownika Biura o kontynuowaniu dotychczasowego sposobu prowadzenia doradztwa bądź wprowadzeniu zmian i nowych rozwiązań wypracowanych wspólnie z pracownikiem/pracownikami prowadzącymi doradztwo, co zostanie zapisane na formularzu i będzie podlegało ocenie w kolejnym okresie.

§ 9.

1. Metody pomiaru zadań z zakresu animacji lokalnej i współpracy to przede wszystkim analiza i monitoring realizowanego planu komunikacyjnego, zwłaszcza pod kątem postępu rzeczowego - ilości zrealizowanych punktów, efektów - osiągniętych wskaźników oraz postępu czasowego, zgodnie z przyjętym harmonogramem Planu Komunikacji.
2. Za realizację zadań i ich pomiar odpowiada Kierownik Biura.
3. Pomiar realizowany jest na bieżąco.

§ 10

Kierownik Biura Stowarzyszenia przy wykonywaniu swoich zadań działa w oparciu o udzielone pełnomocnictwo ogólne obejmujące umocowanie do zwykłego zarządu sprawami Biura w imieniu Stowarzyszenia.

§ 11

1. Pracodawca ma w szczególności w obowiązku:
 - a) zaznajomić pracowników podejmujących pracę z:
 - zakresem obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku pracy oraz podstawowymi uprawnieniami pracowniczymi,
 - przepisami bhp oraz przeciwpożarowymi,
 - przepisami dotyczącymi tajemnicy służbowej,
 - b) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy,
 - c) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić szkolenia na ten temat,
 - d) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
 - e) prowadzić dokumentację pracowniczą i akta osobowe pracowników,
 - f) przyjąć i stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników,
 - g) umożliwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - h) zapewnić pracownikom dostęp do przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu,
 - i) przeciwdziałać mobbingowi.

§ 12

1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie.
2. Pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, a nie są sprzeczne z przepisami pracy lub umową o pracę.
3. Pracownik ma w szczególności obowiązek:

- a) przestrzegać ustalonego w biurze czasu pracy,
- b) przestrzegać ustalonego w biurze porządku i regulaminu pracy,
- c) przestrzegać przepisów i zasad BHP i przeciwpożarowych,
- d) przestrzegać w biurze zasad współżycia społecznego i okazywać koleżeński stosunek współpracownikom,
- e) zachowywać porządek na swoim stanowisku pracy,
- f) zachować porządek i czystość we wszystkich pomieszczeniach,
- g) zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkody, a w szczególności: przechowywać dokumenty/narzędzia i materiały w miejscu do tego przeznaczonym, po zakończeniu pracy odpowiednio zabezpieczyć dokumenty, narzędzia, materiały.

§ 13

1. Pracownik ma następujące prawa:

- a) do zatrudniania na stanowisku pracy zgodnie z rodzajem pracy wynikającym z treści zawartej umowy o pracę i zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami,
- b) do wynagrodzenia za pracę,
- c) do wypoczynku w dniach wolnych od pracy, przez prawidłowe przestrzeganie czasu pracy w zakładzie pracy oraz korzystanie z urlopów wypoczynkowych i innych przerw,
- d) do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- e) do równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, szczególnie do równouprawnienia, czyli równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie pracy.

§ 14

1. Pracodawca ma następujące prawa:

- a) do korzystania z wyników pracy wykonywanej przez pracowników zgodnie z treścią stosunku pracy (zawartej w umowie o pracę),
- b) w ramach uprawnień kierowniczych wobec pracowników do wydawania pracownikom wiążących poleceń służbowych i zarządzeń dotyczących pracy, które nie powinny być sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę oraz prawo do ustalania zakresu obowiązków, zadań i czynności pracowników oraz ich egzekwowania,
- c) w imieniu Zarządu, w stosunku do pracowników Biura, czynności wskazane w pkt. b wykonuje Prezes.
- d) Prezes, jako pracownik Biura w ramach czynności określonych w pkt. b podlega pod Zarząd.

§ 15

1. Księgowość biura jest odpowiedzialna za prawidłowe i bieżące prowadzenie księgowości według zasad określonych w stosownych przepisach o gospodarce finansowej i rachunkowości, przyjmując na siebie pełną odpowiedzialność w tym zakresie oraz sprawozdawczości finansowej, terminowe dokonywanie rozliczeń finansowych zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.
2. Księgowość prowadzona jest w ramach umowy cywilnoprawnej lub poprzez biuro rachunkowe.
3. Księgowość podlega służbowo Koordynatorowi Biura Stowarzyszenia i jest zobowiązana do wykonywania przypisanych zadań oraz innych zleconych dodatkowo przez Koordynatora Biura Stowarzyszenia.

§ 16

1. Regulamin określa zasady tworzenia i przyznawania nagród dla pracowników Biura LGD.
2. Wysokość kwot przeznaczonych na nagrody ustalana jest w zależności od posiadanych środków finansowych, wg. kryteriów, ustalonych w niniejszym Regulaminie.
3. Kryteria przyznawania nagrody:
 - a) dbałość o powierzony majątek i sprzęt,
 - b) dbałość o właściwą atmosferę pracy,
 - c) wydajność, operatywność, inicjatywa w pracy oraz terminowość i jakość wykonywanych zadań,
 - d) złożoność i poziom trudności wykonywanych zadań,
 - e) dbałość o dyscyplinę i porządek pracy oraz przestrzeganie przepisów bhp oraz p. poż.,

- f) dyspozycyjność i zaangażowanie w działalność stowarzyszenia wynikających z funkcjonowania,
 - g) samodzielność w wykonywaniu powierzonych obowiązków,
 - h) podnoszenie kwalifikacji zawodowych (kursy, szkolenia) wpływających na jakość pracy,
 - i) osiągnięcia w zakresie inicjowania i wdrażania przedsięwzięć poprawiających jakość, efektywność i organizację pracy oraz obsługi klientów,
 - j) osiągnięcia w zakresie organizowania przedsięwzięć mających na celu pozyskiwanie środków zewnętrznych.
4. Zasady i tryb przyznawania nagrody:
- a) nagroda przyznawana jest nie częściej niż dwa razy w roku w miarę posiadanych środków,
 - b) nagrodę przyznaje Zarząd Stowarzyszenia na podstawie uchwały Zarządu.
5. W uzasadnionych przypadkach nagroda może być przyznana bez zachowania ustalonego w regulaminie trybu.
6. Odpis nagrody zostaje dołączony do akt osobowych pracownika.
7. Wypłata nagrody następuje wraz z wynagrodzeniem za dany miesiąc.
8. Wysokość nagrody ustala Zarząd biorąc pod uwagę:
- wagę osiągnięć w pracy zawodowej,
 - absencją w pracy,
 - dyspozycyjność i zaangażowanie pracownika,
 - realizację zadań dodatkowych nie ujętych w zakresie obowiązków stanowiących podstawę przyznania nagrody.

§ 17

1. Postanowienia regulaminu podaje się do wiadomości pracowników, którzy mają obowiązek zaznajomienia się z jego postanowieniami.
2. W kwestiach nie uregulowanych w niniejszym regulaminie decyduje Zarząd kierując się obowiązującymi przepisami prawa, statutem, uchwałami Walnego Zebrania Członków Stowarzyszenia.

§ 18

1. Regulamin jest w korelacji ze Statutem, Regulaminem Zarządu oraz aktualnymi potrzebami Stowarzyszenia.
2. Regulamin został przyjęty w formie Uchwały przez Zarząd Stowarzyszenia w dniu 28.01.2025 r. i wchodzi w życie z dniem 01.02.2025 r.

Załączniki do Regulaminu Biura:

1. Regulamin naboru na wolne stanowiska pracy w Biurze LGD
2. Opisy stanowisk

PREZES ZARZĄDU
Stowarzyszenia LGD
"ZYWYTECKI RAJ"
Stanisław Pawlus

REGULAMIN NABORU NA WOLNE STANOWISKA PRACY W BIURZE LGD „ŻYWIECKI RAJ”

Procedura naboru na wolne stanowiska pracy w Biurze LGD jest elementem skutecznego i racjonalnego zarządzania pracownikami, poprzez dobór pracowników, którzy zapewniają wysoki i efektywny poziom realizacji zadań w biurze Stowarzyszenia LGD „Żywiecki Raj”. Celem procedury jest ustalenie zasad zatrudnienia pracowników z uwzględnieniem wymagań koniecznych i pożądanych.

Postanowienia ogólne.

§ 1

1. Nabór kandydatów na wolne stanowiska pracy w Biurze LGD jest przejrzysty, otwarty i konkurencyjny.
2. Celem naboru jest zagwarantowanie równego dostępu do stanowisk pracy oraz weryfikacja kandydatów na pracowników w oparciu o kryterium fachowości.
3. Kierownik Biura zgłasza Zarządowi Stowarzyszenia potrzebę zatrudnienia pracowników Biura Stowarzyszenia - Lokalna Grupa Działania „Żywiecki Raj”. Potrzeba zatrudnienia wiąże się z koniecznością utworzenia nowego stanowiska pracy, zgłoszenie powinno zawierać opis zadań dla tego stanowiska oraz oszacowanie wymiaru czasu pracy.
4. Decyzję o rozpoczęciu procedury naboru podejmuje Zarząd LGD.

Komisja rekrutacyjna.

§ 2

1. Nabór na wolne stanowiska pracy przeprowadza Komisja Rekrutacyjna powołana przez Zarząd LGD, w co najmniej 3 osobowym składzie.
2. Komisja działa do czasu zakończenia procedury naboru na wolne stanowisko pracy.

Etapy naboru.

§ 3

1. Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy.
2. Przyjmowanie ofert.
3. Wstępna selekcja kandydatów – analiza złożonych ofert.
4. Ogłoszenie listy kandydatów, którzy spełniają wymagania formalne.
5. Selekcja końcowa kandydatów - rozmowa kwalifikacyjna i/lub test.
6. Sporządzenie protokołu z przeprowadzonego naboru na wolne stanowisko pracy.
7. Informacja o wynikach naboru.
8. Podjęcie decyzji o zatrudnieniu i podpisanie umowy o pracę.

Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy

§ 4

1. Ogłoszenie o wolnym stanowisku pracy podaje się do publicznej wiadomości poprzez umieszczenie na stronie internetowej LGD, na tablicy ogłoszeń w siedzibie Biura LGD. Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko zawiera:
 - a) nazwę i adres Stowarzyszenia LGD „Żywiecki Raj”,
 - b) określenie stanowiska pracy,
 - c) określenie wymagań związanych ze stanowiskiem pracy zgodnie z opisem danego stanowiska, ze wskazaniem, które z nich są konieczne, a które pożądane,
 - d) wskazanie zakresu zadań i odpowiedzialności na stanowisku pracy,
 - e) wskazanie wymaganych dokumentów,
 - f) określenie terminu i miejsca składania dokumentów.
2. Termin składania dokumentów, określony w ogłoszeniu o naborze nie może być krótszy niż 7 dni kalendarzowych od dnia podania ogłoszenia do publicznej wiadomości.

Przyjmowanie ofert

§ 5

1. W terminie i miejscu określonym w ogłoszeniu następuje przyjmowanie dokumentów aplikacyjnych od kandydatów zainteresowanych pracą na wolnym stanowisku.
2. Na dokumenty aplikacyjne składają się :
 - a) list motywacyjny,
 - b) życiorys (CV),
 - c) kwestionariusz osobowy,
 - d) dokument poświadczający wykształcenie (dyplom lub zaświadczenie o stanie odbytych studiów),
 - e) inne dodatkowe dokumenty o posiadanych kwalifikacjach i umiejętnościach,
 - f) oświadczenie kandydata o niekaralności za przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe,
 - g) kserokopie świadectw pracy,
 - h) oświadczenie kandydata, że posiada pełną zdolność od czynności prawnych, oraz korzysta z pełni praw publicznych,
 - i) oświadczenie o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych do celów rekrutacyjnych.
3. Dokumenty aplikacyjne mogą być przyjmowane tylko po ukazaniu się ogłoszenia i tylko w formie pisemnej.

Wstępna selekcja kandydatów – analiza złożonych ofert

§ 6

1. Po upływie terminu składania ofert Komisja Rekrutacyjna dokonuje analizy złożonych ofert pod względem formalnym.
2. Analiza ofert polega na zapoznaniu się przez Komisję z dokumentami złożonymi przez kandydatów i ustaleniu czy spełniają kryteria określone w ogłoszeniu o naborze.
3. Oferty, które nie będą spełniały kryteriów formalnych zawartych w ogłoszeniu ze względu na braki będą odrzucane.
4. Wynikiem analizy dokumentów jest wstępne określenie możliwości zatrudnienia kandydata do pracy na wolnym stanowisku pracy.

Ogłoszenie listy kandydatów spełniających wymagania formalne.

§ 7

1. Po upływie terminu do złożenia dokumentów, określonego w ogłoszeniu o naborze i wstępnej selekcji, Przewodniczący Komisji Rekrutacyjnej przygotowuje listę kandydatów, którzy spełniają wymagania formalne określone w ogłoszeniu.
2. Lista, o której mowa w pkt. 1, zawiera imiona i nazwiska kandydatów. Ogłoszenie winno zawierać termin i miejsce oraz określenie czasu przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej.
3. W przypadku braku ofert spełniających wymagania formalne określone w ogłoszeniu o naborze, powtarza się ponownie nabór.
4. W przypadku wystąpienia trudności w zatrudnieniu pracowników o określonych wymaganiach koniecznych, LGD może zatrudnić osobę spełniającą wymagania konieczne jedynie w części. W celu weryfikacji kompetencji pracownika możliwe jest zatrudnienie na okres próbny.

Selekcja końcowa kandydatów.

§ 8

1. Selekcja końcowa polega na przeprowadzeniu przez Komisję Rekrutacyjną rozmowy kwalifikacyjnej i/lub testu oceniającego kandydata.
2. Celem testu kwalifikacyjnego jest sprawdzenie wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania określonej pracy.
3. Test obejmuje 10 pytań, za każdą poprawną odpowiedź kandydat otrzymuje 1 punkt. Kandydat zostaje zakwalifikowany do rozmowy kwalifikacyjnej po uzyskaniu z testu co najmniej 6 punktów.
4. Rozmowa kwalifikacyjna polegać będzie na udzieleniu przez kandydata odpowiedzi na pytania zadane przez poszczególnych członków Komisji Rekrutacyjnej.
5. Celem rozmowy kwalifikacyjnej jest nawiązanie bezpośredniego kontaktu z kandydatem i weryfikacja informacji zawartych w ofercie.
6. Rozmowa kwalifikacyjna pozwoli również zbadać:
 - a. predyspozycje i umiejętności kandydata gwarantujące prawidłowe wykonywanie powierzonych obowiązków,
 - b. posiadaną wiedzę na temat zakresu specyfiki funkcjonowania stanowiska pracy,

- c. obowiązki i zakres odpowiedzialności na stanowiskach zajmowanych poprzednio przez kandydata,
 - d. cele zawodowe kandydata.
7. Każdy członek Komisji rekrutacyjnej podczas rozmowy kwalifikacyjnej ocenia wypowiedzi kandydata w skali 0-10 punktów.

Ogłoszenie wyników

§ 9

1. Po przeprowadzonym teście i rozmowie kwalifikacyjnej Komisja Rekrutacyjna wybiera kandydata który w selekcji końcowej uzyskał najwyższą liczbę punktów, nie mniej jednak niż 21 punktów.
2. Komisja rekrutacyjna przedstawia wyniki naboru do zatwierdzenia przez Zarząd Stowarzyszenia.
3. Ostateczną decyzję o zatrudnieniu podejmuje Zarząd LGD.

Sporządzenie protokołu z przeprowadzonego naboru

§ 10

1. Po zakończeniu procedury naboru komisja sporządza protokół.
2. Protokół zawiera w szczególności:
 - określenie stanowiska, na który był prowadzony nabór, liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i adresy nie więcej niż 5 najlepszych kandydatów uszeregowanych według spełniania przez nich poziomu wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze,
 - liczbę nadesłanych ofert na stanowisko, w tym liczbę ofert spełniających wymagania formalne,
 - informację o zastosowanych metodach i technikach naboru,
 - uzasadnienie dokonanego naboru,
 - skład Komisji przeprowadzającej nabór.

Informacja o wynikach naboru.

§ 11

1. Niezwłocznie po przeprowadzonym naborze informacja o wynikach naboru jest upowszechniana przez umieszczenie na tablicy informacyjnej w siedzibie LGD i opublikowana na stronie internetowej LGD przez okres co najmniej 3 miesięcy.
2. Jeżeli stosunek pracy osoby wyłonionej w drodze naboru ustał w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy lub wybrana osoba nie nawiązała stosunku pracy, możliwe jest zatrudnienie na tym samym stanowisku kolejnej osoby spośród najlepszych kandydatów wymienionych w protokole naboru.

Sposób postępowania z dokumentami ofertowymi.

§ 12

1. Dokumenty ofertowe kandydata, który zostanie wyłoniony w procesie rekrutacji zostaną dołączone do jego akt osobowych.
2. Dokumenty ofertowe pozostałych osób będą odsyłane lub odbierane osobiście przez zainteresowanych.

Postanowienia końcowe

§ 13

1. Niniejszy regulamin nie ma zastosowania w przypadku:
 - a. zatrudniania pracowników w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych, a także organizowania staży absolwenckich,
 - b. przesunięciu zatrudnionych pracowników na inne stanowisko pracy,
 - c. zmian organizacyjnych nie skutkujących wzrostem zatrudnienia,
 - d. zatrudnienia pracowników na zastępstwo w związku usprawiedliwioną nieobecnością pracownika, którzy nie realizują działań związanych z wdrażaniem Strategii Rozwoju Lokalnego Kierowanego przez Społeczność obszaru LGD "Żywiecki Raj" na lata 2023-2029
 - e. zatrudnienia osób na umowy cywilnoprawne którzy nie realizują działań związane z wdrażaniem Strategii Rozwoju Lokalnego Kierowanego przez Społeczność obszaru LGD "Żywiecki Raj" na lata 2023-2029,
 - f. zatrudniania pracowników spełniających wymagane kwalifikacje i kompetencję na danym stanowisku pracy zgodnie z Opisem stanowisk po odbytym stażu.

OPIS STANOWISKA PRACY - Koordynator Biura

1.	NAZWA STOWARZYSZENIA	Stowarzyszenie - Lokalna Grupa Działania „Żywiecki Raj”
2.	NAZWA KOMÓRKI	Biuro Stowarzyszenia LGD „Żywiecki Raj”
3.	NAZWA STANOWISKA PRACY	Koordynator Biura
Zależność służbowa		
4.	Relacje w obrębie struktury	Stanowisko podlega : Zarządowi Stowarzyszenia LGD
5.	Może zastępować	Kierownika Biura, Specjalistę ds. projektów i administracji Pracownika ds. administracji – rozliczenia (w zakresie rozliczenia)
6.	Jest zastępowany przez	Kierownika Biura
Zakres zadań i obowiązków		
Zakres obowiązków		Pracownik odpowiedzialny jest za koordynowanie Biura, a także za: 1) nadzór nad funkcjonowaniem Biura i właściwą pracą Stowarzyszenia, 2) robocze kontakty z Biurem Regionalnym i Krajową Siecią Obszarów Wiejskich, 3) robocze kontakty i kreowanie inicjatyw wspólnych działań z podmiotami – uczestnikami KSOW, 4) inicjowanie i kreowanie kontaktów z LGD krajowymi i zagranicznymi w celu zainicjowania współpracy w zakresie działania projektów współpracy, 5) wykonywanie uchwał Walnego Zebrania Członków i przedstawianie sprawozdań z ich wykonania, 6) nadzór nad przestrzeganiem postanowień statutu, 7) nabywanie i zbywanie przez Stowarzyszenie nieruchomości, 8) zatwierdzanie logo Stowarzyszenia oraz wzoru pieczęci używanej przez Stowarzyszenie, 9) zarządzanie majątkiem Stowarzyszenia, 10) przygotowywanie planu prac oraz budżetu Stowarzyszenia, 11) przygotowywanie umów na działania realizowane przez Stowarzyszenie, 12) nadzór nad prowadzeniem procesu naboru kandydatów do zatrudnienia na wolne stanowiska pracy, 13) nadzór nad wykonywaniem budżetu Stowarzyszenia oraz pracą biura rachunkowego, 14) rozdzielanie poczty wpływającej do Stowarzyszenia, 15) weryfikowanie wniosków o dofinansowanie oraz innych dokumentów w celu pozyskiwania środków na realizację celów Stowarzyszenia z innych programów pomocniczych, 16) opracowanie i realizację planu szkoleń dla organów Stowarzyszenia oraz pracowników Biura przygotowywanie projektów regulaminów, procedur wewnętrznych i polityki bezpieczeństwa Stowarzyszenia, 17) udostępnianie informacji będących w dyspozycji LGD z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa informacji i przetwarzania danych osobowych tj. zgodnie z zasadami polityki bezpieczeństwa Stowarzyszenia,

	18) pomoc podczas posiedzenia Rady - czuwanie nad prawidłowym przebiegiem procesu oceny i wyboru, poprawności dokumentacji, zgodności formalnej, 19) aktywizowanie mieszkańców do udziału w realizacji LSR LGD „Żywiecki Raj”, 20) przeprowadzanie wizyt monitorujących realizację projektów.
Wymagania kwalifikacje i kompetencje	Wymagane: 1. Posiadanie wykształcenia wyższego drugiego stopnia 2. Minimum 3 lata stażu pracy na stanowisku kierowniczym 3. Prawo jazdy kat. B 4. Dobra znajomość obsługi komputera 5. Wiedza i doświadczenie w aktualizacji i wdrażaniu dokumentów strategicznych o zasięgu regionalnym/lokalnym. Mile widziane: 1. Wykształcenie o kierunku ekonomicznym, zarządzanie lub prawo 2. Znajomość zagadnień finansowych i kadrowych 3. Wiedza w zakresie przepisów prawa (ustaw o stowarzyszeniach, o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, o Planie Strategicznym dla Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023–2027, o rozwoju lokalnym z udziałem lokalnej społeczności) 4. Ukończone kursy, szkolenia związane z zarządzaniem projektem, procedurami prowadzenia, rozliczania i monitorowania projektów 5. Doświadczenie w aplikowaniu o dofinansowanie projektów.
Pożądane cechy osobowości i postawy	- umiejętność sprawnej organizacji pracy - samodzielność i odpowiedzialność za wykonywane zadania - chęć podnoszenia kwalifikacji i poszerzania wiedzy zawodowej - kreatywność i umiejętności rozwiązywania problemów - komunikatywność, sumienność, uprzejmość, rzetelność, aktywność, - umiejętności organizacyjne - umiejętność pracy w zespole
Warunki pracy	Wypożyczenie stanowiska pracy w sprzęt i urządzenia umożliwiające realizację zadań: - praca przy komputerze powyżej 4 godzin dziennie, - oświetlenie stanowiska światłem naturalnym i sztucznym, - praca przy biurku, - wyjazdy w teren okazjonalnie.
Uprawnienia	Podejmowanie wszelkich działań dla zrealizowania zakresu czynności.
Odpowiedzialność	Pracownik odpowiada za: - za prawidłową realizację zadań zgodnie z zapisami zawartymi w zakresie czynności - prawidłowe i terminowe wykonywanie zadań oraz ściśle przestrzeganie przepisów prawa, - przestrzeganie dyscypliny i tajemnicy służbowej - utrzymanie porządku pracy na swoim stanowisku - dbanie o powierzony sprzęt techniczny

OPIS STANOWISKA PRACY - Kierownik Biura

1.	NAZWA STOWARZYSZENIA	Stowarzyszenie - Lokalna Grupa Działania „Żywiecki Raj”
2.	NAZWA KOMÓRKI	Biuro Stowarzyszenia LGD „Żywiecki Raj”
3.	NAZWA STANOWISKA PRACY	Kierownik Biura
Zależność służbowa		
4.	Relacje w obrębie struktury	Stanowisko podlega: Zarządowi Stowarzyszenia LGD
5.	Może zastępować	Koordynatora Biura, Pracownika administracyjno-rozliczeniowego (w zakresie administracji), Specjalistę ds. animacji projektów, Specjalistę ds. projektów i administracji
6.	Jest zastępowany przez	Koordynatora Biura
Zakres zadań i obowiązków		
Zakres obowiązków		Pracownik odpowiedzialny jest za kierowanie pracą Biura, a także za: 1) realizacja celów i zadań określonych przez Zarząd, 2) nadzór nad prawidłową realizacją zadań merytorycznych Biura LGD wynikających z Regulaminu Biura, 3) przekazywanie informacji, poleceń, dyspozycji pracownikom Biura LGD, 4) nadzór nad organizowaniem i obsługą posiedzeń Zarządu, prowadzeniem rejestru uchwał i protokołowanie posiedzeń Zarządu, 5) nadzór nad przygotowaniem materiałów i dokumentacji na Walne Zebrania Członków Stowarzyszenia, 6) prowadzenie bieżących spraw związanych z funkcjonowaniem i organizacją pracy biura LGD, 7) przedstawianie informacji dla Zarządu Stowarzyszenia LGD „Żywiecki Raj” z przeprowadzonych kontroli zewnętrznych, 8) współpraca przy przygotowaniu projektów, umów, zmian regulaminów wewnętrznych, 9) nadzór nad organizacją imprez kulturalnych oraz promocyjnych, szkoleń, targów, konferencji i innych imprez zaplanowanych przez LGD, 10) przygotowywanie wniosków o przyznanie pomocy dla Stowarzyszenia, 11) współredagowanie artykułów i przygotowywanie materiałów informacyjnych na temat działalności stowarzyszenia, 12) przygotowywanie zmian w LSR LGD „Żywiecki Raj”. 13) nadzór nad świadczonym doradztwem w zakresie LSR, 14) animacja lokalna i współpraca, 15) nadzór nad przygotowaniem materiałów i dokumentacji na posiedzenia Rady Stowarzyszenia, weryfikacja protokołów Rady, uchwał i sprawozdań, 16) współpracę przy przygotowywaniu i składaniu wniosków o płatność i sprawozdań, 17) organizowanie spotkań informacyjnych i szkoleń dla beneficjentów LGD, 18) realizację planu komunikacji i zawartych w nich wszystkich działań,

	19) redagowanie notek prasowych i przygotowywanie treści merytorycznej materiałów promocyjnych i informacyjnych, 20) prowadzenie fanpage LGD „Żywiecki Raj” na portalach społecznościowych, 21) przeprowadzanie wizyt monitorujących realizację projektów.
Wymagania kwalifikacje i kompetencje	Wymagane: 1. Wykształcenie wyższe magisterskie 1. Minimum 3 lata stażu pracy na stanowisku kierowniczym 2. Prawo jazdy kat. B 3. Dobra znajomość obsługi komputera 4. Wiedza i doświadczenie w aktualizacji i wdrażaniu dokumentów strategicznych o zasięgu regionalnym/lokalnym. Mile widziane: 1. Wykształcenie ekonomiczne, zarządzanie lub prawo 2. Znajomość zagadnień zarządzania zasobami ludzkimi, ekonomii społecznej 3. Wiedza w zakresie przepisów prawa (ustaw o stowarzyszeniach, o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, o Planie Strategicznym dla Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023–2027o rozwoju lokalnym z udziałem lokalnej społeczności) 4. Ukończone kursy, szkolenia związane z zarządzaniem projektem, procedurami prowadzenia, rozliczania i monitorowania projektów, 5. Doświadczenie w aplikowaniu o dofinansowanie projektów.
Pożądane cechy osobowości i postawy	- umiejętność sprawnej organizacji pracy, - samodzielność i odpowiedzialność za wykonywane zadania, - chęć podnoszenia kwalifikacji i poszerzania wiedzy zawodowej, - kreatywność i umiejętności rozwiązywania problemów, - komunikatywność, sumienność, uprzejmość, rzetelność, aktywność, - umiejętności organizacyjne, - umiejętność pracy w zespole.
Warunki pracy	Wyposażenie stanowiska pracy w sprzęt i urządzenia umożliwiające realizację zadań: - praca przy komputerze powyżej 4 godzin dziennie, - oświetlenie stanowiska światłem naturalnym i sztucznym, - praca przy biurku, - wyjazdy w teren okazjonalnie.
Uprawnienia	Podejmowanie wszelkich działań dla zrealizowanie zakresu czynności, ponadto: 1. Podpisywanie bieżącej korespondencji, 1. Dokonywania samodzielnych zakupów bieżących jednorazowo do wysokości 5 000 PLN, 2. Kierowania pracą i nadzór nad pracownikami Biura i zleceniobiorcami, 3. Współdziałania z przedstawicielami środków masowego przekazu oraz informowania ich o działalności i zamierzeniach LGD, 4. Organizowania konferencji prasowych, 5. Podejmowania decyzji dotyczących działalności Stowarzyszenia w zakresie nie zastrzeżonym dla innych organów.
Odpowiedzialność	Pracownik odpowiada za: - za prawidłową realizację zadań zgodnie z zapisami zawartymi w zakresie czynności, - prawidłowe i terminowe wykonywanie zadań oraz ściśle przestrzeganie przepisów prawa,

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- przestrzeganie dyscypliny i tajemnicy służbowej,- utrzymanie porządku pracy na swoim stanowisku,- dbanie o powierzony sprzęt techniczny. |
|--|--|

OPIS STANOWISKA PRACY - Pracownik administracyjno-rozliczeniowy

1.	NAZWA STOWARZYSZENIA	Stowarzyszenie - Lokalna Grupa Działania „Żywiecki Raj”
2.	NAZWA KOMÓRKI	Biuro Stowarzyszenia LGD „Żywiecki Raj”
3.	NAZWA STANOWISKA PRACY	Pracownik administracyjno-rozliczeniowy
Zależność służbowa		
4.	Relacje w obrębie struktury	Stanowisko podlega : - Koordynatorowi Biura w zakresie spraw rozliczeniowych Biura i Stowarzyszenia, - Kierownikowi Biura w zakresie administracyjnym
5.	Może zastępować	Specjalistę ds. animacji projektów, Specjalistę ds. projektów i administracji
6.	Jest zastępowany przez	Koordynatora Biura w zakresie spraw rozliczeniowych Kierownika Biura w zakresie administracyjnym Specjalistę ds. animacji projektów, Specjalistę ds. projektów i administracji
Zakres zadań i obowiązków		
1.	Działania z zakresu spraw administracji	1) obsługa sprzętu biurowego, 2) prowadzenie sekretariatu biura, 3) prowadzenie dziennika korespondencyjnego, 4) wydawanie delegacji oraz prowadzenie rejestru delegacji, 5) prowadzenie rejestru umów Stowarzyszenia, 6) prowadzenie spraw kadrowych, 7) współpraca przy prowadzeniu dokumentacji członkowskiej, 8) prowadzenie archiwum Stowarzyszenia, 9) prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników Biura, 10) rejestr zwolnień lekarskich, 11) przyjmowanie wniosków o dofinansowanie w ramach wdrażania LSR.
2.	Działania z zakresu spraw rozliczeniowych	1) przygotowanie dokumentów do prawidłowej rejestracji operacji gospodarczych i finansowych, 2) analiza dokumentów finansowych pod względem formalno-rachunkowym, 3) prowadzenie ewidencji środków trwałych i wyposażenia, 4) prowadzenie dokumentacji składek członkowskich, 5) prowadzenie rejestru faktur, 6) kompletowanie dokumentacji księgowej w celu przekazania służbom księgowym (pracownik lub biuro rachunkowe), 7) obsługa wpłat oraz wypłat gotówkowych, 8) prowadzenie ewidencji kasowej, 9) kompletowanie finansowych dokumentów pracowniczych (karty wynagrodzeń, rozliczenia roczne PIT 11 itp.), 10) współpraca z pracownikiem ds. księgowych lub z biurem rachunkowym. 11) przygotowywanie pod względem finansowym wniosków o płatność i sprawozdań dla Stowarzyszenia, 12) przygotowanie danych do monitoringu, ewaluacji i sprawozdań Kierownikowi Biura LGD, 13) weryfikacji wstępnej wniosku o przyznanie pomocy/ wniosku o

		powierzenie grantu, prowadzenie i aktualizację dokumentacji członkowskiej, 14) prowadzenie i aktualizację dokumentacji Członków Rady, 15) przygotowywanie korespondencji do członków organów Stowarzyszenia, 16) dystrybucję wydawnictw i materiałów promocyjnych i informacyjnych, 17) współorganizację imprez okolicznościowych, wyjazdowych, spotkań informacyjnych, 18) przeprowadzanie wizyt monitorujących realizację projektów, 19) telefoniczne udzielanie informacji w zakresie możliwości finansowania działań objętych LSR, 20) pomoc organizacyjna podczas posiedzenia Rady,, 21) przygotowanie materiałów i dokumentacji na Walne Zebrania Członków Stowarzyszenia, sporządzanie protokołów, prowadzenie rejestru uchwał z Walnego Zebrania Członków, 22) realizację planu komunikacji i zawartych w nich wszystkich działań, 23) wykonywanie bieżących zadań zleconych przez bezpośredniego przełożonego,
Wymagania kwalifikacje i kompetencje		Wymagane: 1. Posiadanie wykształcenia wyższego lub średniego, 2. Prawo jazdy kat.B, 3. Dobra znajomość obsługi komputera, Mile widziane: 1. Wykształcenie ekonomiczne lub administracyjne, 2. Znajomość zagadnień finansowych i kadrowych.
Pożądane cechy osobowości i postawy		- umiejętności organizacyjne, - kreatywność, - umiejętności efektywnej pracy pod presją czasu, - umiejętność pracy w zespole, - umiejętność szybkiego uczenia się.
Warunki pracy		Wyposażenie stanowiska pracy w sprzęt i urządzenia umożliwiające realizację zadań: - praca przy komputerze powyżej 4 godzin dziennie, - oświetlenie stanowiska światłem naturalnym i sztucznym, - praca przy biurku, - wyjazdy w teren okazjonalnie.
Uprawnienia		Podejmowanie wszelkich działań dla zrealizowania zakresu czynności.
Odpowiedzialność		Pracownik odpowiada za: - prawidłową realizację zadań zgodnie z zapisami zawartymi w zakresie czynności, - prawidłowe i terminowe wykonywanie zadań oraz ściśle przestrzeganie przepisów prawa, - przestrzeganie dyscypliny i tajemnicy służbowej, - utrzymanie porządku pracy na swoim stanowisku, - dbanie o powierzony sprzęt techniczny.

OPIS STANOWISKA PRACY - Specjalista ds. animacji projektów

1.	NAZWA STOWARZYSZENIA	Stowarzyszenie - Lokalna Grupa Działania „Żywiecki Raj”
2.	NAZWA KOMÓRKI	Biuro Stowarzyszenia LGD „Żywiecki Raj”
3.	NAZWA STANOWISKA PRACY	Specjalista ds. animacji projektów
Zależność służbowa		
4.	Relacje w obrębie struktury	Stanowisko podlega : Kierownikowi Biura
5.	Może zastępować	Specjalistę ds. projektów i administracji, Pracownika administracyjno-rozliczeniowego
6.	Jest zastępowany przez	Kierownika Biura, Specjalistę ds. projektów i administracji, Pracownika administracyjno-rozliczeniowego
Zakres zadań i obowiązków		
Zakres obowiązków		Pracownik jest odpowiedzialny za animację ds. przygotowywania projektów i współpracę w rozliczeniu, a także za: 1) realizowanie działań informacyjnych w zakresie możliwości finansowania działań objętych LSR, 2) pomoc wnioskodawcom w przygotowywaniu dokumentacji aplikacyjnej, 3) pomoc beneficjentom w rozliczaniu projektów, 4) organizowanie i prowadzenie zespołów roboczych do projektów, 5) przygotowywanie materiałów, prezentacji dla wnioskodawców/beneficjentów w zakresie prowadzonego doradztwa oraz prowadzenie na bieżąco ewidencji udzielanego doradztwa 6) korespondencję z beneficjentami projektów, 7) bieżący kontakt z instytucjami finansującymi projekty,, 8) prowadzenie pomiaru zadań z zakresu animacji lokalnej i współpracy, 9) weryfikacji wstępny wniosek o przyznanie pomocy/ wniosku o powierzenie grantu, organizowanie spotkań informacyjnych i szkoleń dla beneficjentów LGD, 10) przeprowadzanie wizyt monitorujących realizację projektów, 11) przygotowywanie i rozliczenie wniosków w ramach operacji własnych LGD, 12) organizacja imprez kulturalnych oraz promocyjnych, szkoleń, targów, konferencji i innych imprez zaplanowanych przez LGD, 13) współredagowanie artykułów i przygotowywanie materiałów informacyjnych na temat działalności stowarzyszenia, 14) przygotowanie materiałów i dokumentacji na posiedzenia Rady Stowarzyszenia, sporządzanie protokołów Rady, uchwał i sprawozdań, 15) przygotowywanie treści merytorycznej materiałów promocyjnych i informacyjnych, 16) aktywizowanie mieszkańców do udziału w realizacji LSR LGD „Żywiecki Raj”, 17) prowadzenie fanpage LGD „Żywiecki Raj” na portalach

	społecznościowych, 18) analiza dokumentów finansowych pod względem formalno-rachunkowym, 19) wykonywanie bieżących zadań zleconych przez bezpośredniego przełożonego.
Wymagania kwalifikacje i kompetencje	Wymagane: 1. Posiadanie wykształcenia wyższego pierwszego lub drugiego stopnia w rozumieniu przepisów o szkolnictwie wyższym, 2. Prawo jazdy kat. B, 3. Dobra znajomość obsługi komputera, Mile widziane: 1. Wykształcenie administracyjne, ekonomiczne, 2. Znajomość zagadnień realizacji projektów unijnych, 3. Wiedza w zakresie przepisów prawa (ustaw o stowarzyszeniach, o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, o Planie Strategicznym dla Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023–2027 o rozwoju lokalnym z udziałem lokalnej społeczności).
Pożądane cechy osobowości i postawy	- umiejętność sprawnej organizacji pracy, - samodzielność i odpowiedzialność za wykonywane zadania, - chęć podnoszenia kwalifikacji i poszerzania wiedzy zawodowej, - kreatywność i umiejętności rozwiązywania problemów, - komunikatywność, sumienność, uprzejmość, rzetelność, aktywność, - umiejętności organizacyjne, - umiejętność pracy w zespole.
Warunki pracy	Wyposażenie stanowiska pracy w sprzęt i urządzenia umożliwiające realizację zadań: - praca przy komputerze powyżej 4 godzin dziennie, - oświetlenie stanowiska światłem naturalnym i sztucznym, - praca przy biurku, - wyjazdy w teren okazjonalnie.
Uprawnienia	Podejmowanie wszelkich działań dla zrealizowania zakresu czynności, ponadto: 1. wydawanie opinii w zakresie objętym zakresem obowiązków i przedkładanie ich Kierownikowi, 2. planowanie i organizowanie spotkań z Beneficjentami po uzgodnieniu z Kierownikiem Biura, 3. przygotowywanie korespondencji zgodnej z zakresem obowiązków i przedkładanie do akceptacji Kierownikowi Biura, 4. prowadzenie działań informacyjnych.
Odpowiedzialność	Pracownik odpowiada za: - za prawidłową realizację zadań zgodnie z zapisami zawartymi w zakresie czynności, - prawidłowe i terminowe wykonywanie zadań oraz ściśle przestrzeganie przepisów prawa, - przestrzeganie dyscypliny i tajemnicy służbowej, - utrzymanie porządku pracy na swoim stanowisku, - dbanie o powierzony sprzęt techniczny.

OPIS STANOWISKA PRACY - Specjalista ds. projektów i administracji

1.	NAZWA STOWARZYSZENIA	Stowarzyszenie - Lokalna Grupa Działania „Żywiecki Raj”
2.	NAZWA KOMÓRKI	Biuro Stowarzyszenia LGD „Żywiecki Raj”

3.	NAZWA STANOWISKA PRACY	Specjalista ds. projektów i administracji
Zależność służbowa		
4.	Relacje w obrębie struktury	Stanowisko podlega: Kierownikowi Biura
5.	Może zastępować	Specjalistę ds. animacji projektów, Pracownika administracyjno-rozliczeniowego
6.	Jest zastępowany przez	Kierownika Biura, Specjalistę ds. animacji projektów, Pracownika administracyjno-rozliczeniowego
Zakres zadań i obowiązków		
Zakres obowiązków		Pracownik jest odpowiedzialny za przygotowanie projektów i współpracę w ich rozliczeniu, a także za: 1) realizowanie działań informacyjnych w zakresie możliwości finansowania działań objętych LSR, 2) pomoc wnioskodawcom w przygotowywaniu dokumentacji aplikacyjnej, 3) pomoc beneficjentom w rozliczaniu projektów, 4) organizowanie i prowadzenie zespołów roboczych do projektów, 5) przygotowywanie raportów i sprawozdań dotyczących realizacji projektów, 6) przygotowywanie materiałów, prezentacji dla wnioskodawców/beneficjentów w zakresie prowadzonego doradztwa oraz prowadzenie ewidencji doradztwa, 7) korespondencję z beneficjentami projektów, 8) bieżący kontakt z instytucjami finansującymi projekty, 9) zbieranie i aktualizowanie informacji o dostępnych środkach pomocowych komplementarnych do LSR, bieżące monitorowanie wytycznych i procedur, 10) weryfikację wstępną wniosku o przyznanie pomocy/ wniosku o powierzenie grantu, współpracę przy przygotowywaniu i składaniu wniosków o płatność i sprawozdań dla Stowarzyszenia, 11) sporządzanie, dbanie o kompletność, poprawność i właściwe oznakowanie dokumentacji projektowej, 12) bieżąca obsługa biura, odb/wysył. korespondencji biurowej, dbałość o terminowość wykonywania zadań, 13) przygotowywanie informacji o stanie realizacji LSR LGD „Żywieckie Raj”, 14) przygotowanie danych do monitoringu, ewaluacji i sprawozdań Kierownikowi Biura LGD, 15) organizacja imprez kulturalnych oraz promocyjnych, szkoleń, targów, konferencji i innych imprez zaplanowanych przez LGD, 16) współredagowanie artykułów i przygotowywanie materiałów informacyjnych na temat działalności Stowarzyszenia, 17) przygotowanie materiałów i dokumentacji na posiedzenia Rady Stowarzyszenia, sporządzanie protokołów Rady, uchwał i sprawozdań, 18) bieżąca obsługa administracyjna projektów (umowy, korespondencja), 19) wykonywanie bieżących zadań zleconych przez bezpośredniego przełożonego.

Wymagania kwalifikacje i kompetencje	Wymagane: 4. Posiadanie wykształcenia wyższego pierwszego lub drugiego stopnia w rozumieniu przepisów o szkolnictwie wyższym, 5. Prawo jazdy kat. B, 6. Dobra znajomość obsługi komputera, Mile widziane: 1. Wykształcenie administracyjne, ekonomiczne, 2. Znajomość zagadnień realizacji projektów unijnych, 3. Wiedza w zakresie przepisów prawa (ustaw o stowarzyszeniach, o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, o Planie Strategicznym dla Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023–2027 o rozwoju lokalnym z udziałem lokalnej społeczności).
Pożądane cechy osobowości i postawy	- umiejętność sprawnej organizacji pracy, - samodzielność i odpowiedzialność za wykonywane zadania, - chęć podnoszenia kwalifikacji i poszerzania wiedzy zawodowej, - kreatywność i umiejętności rozwiązywania problemów, - komunikatywność, sumienność, uprzejmość, rzetelność, aktywność, - umiejętności organizacyjne, - umiejętność pracy w zespole.
Warunki pracy	Wyposażenie stanowiska pracy w sprzęt i urządzenia umożliwiające realizację zadań: - praca przy komputerze powyżej 4 godzin dziennie, - oświetlenie stanowiska światłem naturalnym i sztucznym, - praca przy biurku, - wyjazdy w teren okazjonalnie.
Uprawnienia	Podejmowanie wszelkich działań dla zrealizowania zakresu czynności, ponadto: 1. wydawanie opinii w zakresie objętym zakresem obowiązków i przedkładanie ich Kierownikowi, 2. planowanie i organizowanie spotkań z Beneficjentami po uzgodnieniu z Kierownikiem Biura, 3. przygotowywanie korespondencji zgodnej z zakresem obowiązków i przedkładanie do akceptacji Kierownikowi Biura, 4. prowadzenie działań informacyjnych.
Odpowiedzialność	Pracownik odpowiada za: - za prawidłową realizację zadań zgodnie z zapisami zawartymi w zakresie czynności, - prawidłowe i terminowe wykonywanie zadań oraz ściśle przestrzeganie przepisów prawa, - przestrzeganie dyscypliny i tajemnicy służbowej, - utrzymanie porządku pracy na swoim stanowisku, - dbanie o powierzony sprzęt techniczny.