



REGULAMIN PRACY BIURA LOKALNEJ GRUPY DZIAŁANIA PARTNERSTWO 5 GMIN

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin Pracy Biura, zwany dalej **Regulaminem** ustala organizację i zasady funkcjonowania Biura, ramowy zakres działania i kompetencji Biura, porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.
2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o **Biurze**, należy rozumieć przez to Biuro Lokalnej Grupy Działania Partnerstwo 5 Gmin.
3. Biuro prowadzi sprawy Stowarzyszenia między innymi poprzez inspirowanie i podejmowanie działań na rzecz Stowarzyszenia oraz w zakresie spraw administracyjnych, finansowych i organizacyjnych Stowarzyszenia.
4. Biuro prowadzi swoją działalność w oparciu o statut Stowarzyszenia, uchwały Walnego Zebrania Członków Stowarzyszenia oraz niniejszy regulamin.

Rozdział II

Organizacja i zasady funkcjonowania Biura oraz zakres działania i kompetencji

§2

1. Biurem kieruje **Kierownik Biura LGD** zwany dalej Kierownikiem Biura zatrudniony przez Zarząd Lokalnej Grupy Działania Partnerstwo 5 Gmin.
2. Zarząd udziela pełnomocnictwa Kierownikowi Biura do prowadzenia spraw bieżących Stowarzyszenia.
3. Struktura organizacyjna Biura przedstawia się następująco:
 - 1) Kierownik Biura LGD;
 - 2) Specjalista ds. Projektów i Monitoringu
 - 3) Specjalista ds. Promocji i Współpracy
4. Pełna obsługa finansowo – księgową prowadzona będzie w oparciu o zatrudnione na umowę zlecenie lub umowę o dzieło biuro rachunkowe. Decyzję o wyborze odpowiedniej firmy oraz formy zatrudnienia podejmuje Zarząd LGD.
5. Opis stanowisk pracowników Biura LGD stanowi **załącznik nr 1** do niniejszego regulaminu.

§3

1. Kierownik Biura sprawuje pieczę nad majątkiem i sprawami Stowarzyszenia w ramach jego umocowania, przy ścisłym przestrzeganiu przepisów prawa oraz postanowień statutu, uchwał Walnego Zebrania Członków oraz uchwał Zarządu i Rady.
2. Szczegółowy zakres obowiązków Kierownika Biura przedstawiono w załączniku nr 1.

§ 4

Biuro używa pieczętki podłużnej z nazwą i adresem siedziby oraz pieczętek imiennych.

Rozdział III

Zasady udostępniania informacji będących w dyspozycji LGD



§ 5

1. Zasady udostępniania informacji będących w dyspozycji LGD uwzględniające zasady bezpieczeństwa informacji i przetwarzania danych osobowych zostały zawarte w Polityce Bezpieczeństwa w zakresie danych osobowych Lokalnej Grupy Działania Partnerstwo 5 Gmin która stanowi **załącznik nr 4** do niniejszego regulaminu.
2. Polityka bezpieczeństwa określa sposób prowadzenia i zakres dokumentacji opisującej sposób przetwarzania danych osobowych oraz środki techniczne i organizacyjne zapewniające ochronę przetwarzanych danych osobowych odpowiednią do zagrożeń oraz kategorii danych objętych ochroną.

Rozdział IV

Zasady świadczenia doradztwa

§ 6

1. Lokalna Grupa Działania Partnerstwo 5 Gmin ma obowiązek świadczenia doradztwa w ramach realizacji Lokalnej Strategii Rozwoju.
2. Doradztwo świadczone będzie przez pracowników Biura LGD.
3. LGD prowadzić będzie rejestr udzielonego doradztwa.
4. LGD dokonywać będzie oceny efektywności prowadzonego doradztwa świadczonego bezpośrednio tj. w biurze LGD lub podczas spotkań informacyjno-konsultacyjnych.
5. Do oceny efektywności prowadzonego doradztwa stosowana będzie ankieta badawcza oceny doradztwa – **załącznik nr 5** do niniejszego regulaminu.
6. Badaniu efektywności świadczonych usług doradczych poddawanych będzie co najmniej 25% beneficjentów tj. osób które skorzystały z doradztwa w Biurze LGD i wyraziły zgodę na udział w badaniu ankietowym.
7. Badanie efektywności świadczonych usług doradczych służy w szczególności określeniu:
 - 1) rezultat świadczonej usługi doradczej,
 - 2) przyczyn nie otrzymania lub rezygnacji z ubiegania się o dofinansowanie,
 - 3) adekwatności informacji przekazanych w trakcie świadczonych usług doradczych.

Rozdział V

Zasady prowadzenia animacji lokalnej i współpracy

§ 7

1. Pracownicy Biura realizować będą zadania w zakresie animacji lokalnej i współpracy zgodnie z zakresami obowiązków przypisanymi do poszczególnych stanowisk, które określono w załączniku nr 1 do niniejszego regulaminu.
2. Skuteczność prowadzonych działań animacyjnych poddana zostanie ocenie lokalnego środowiska poprzez przeprowadzenie badań ankietowych przy okazji organizowanych wydarzeń informacyjno-promocyjnych.
3. Wzór ankiety wykorzystywanej do badań wym. w ust. 3 stanowi **załącznik nr 6** do niniejszego regulaminu.

Rozdział III

Podstawowe obowiązki pracodawcy i pracownika

§ 8

1. Pracodawca ma w szczególności w obowiązku:
 - 1) zaznajomić pracowników podejmujących pracę z:



- a) zakresem obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku pracy oraz podstawowymi uprawnieniami pracowniczymi.
 - b) przepisami bhp oraz przeciwpożarowymi
 - c) przepisami dotyczącymi tajemnicy służbowej
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy,
 - 3) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić szkolenia na ten temat,
 - 4) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
 - 5) prowadzić dokumentację pracowniczą i akta osobowe pracowników,
 - 6) przyjąć i stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników,
 - 7) umożliwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,

§ 9

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 obowiązki:
 - 1) Przestrzegać ustalonego w biurze czasu pracy,
 - 2) Przestrzegać ustalonego w biurze porządku i regulaminu pracy,
 - 3) Przestrzegać przepisów i zasad BHP i przeciwpożarowych,
 - 4) Przestrzegać w biurze zasad współżycia społecznego i okazywać koleżeński stosunek współpracownikom,
 - 5) Zachowywać porządek na swoim stanowisku pracy,
 - 6) Zachować porządek i czystość we wszystkich pomieszczeniach,
 - 7) 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.

Rozdział IV

Uprawnienia pracownika i pracodawcy

§ 10

1. Pracownik ma następujące prawa:
 - 1) do zatrudniania na stanowisku pracy zgodnie z rodzajem pracy wynikającym z treści zawartej umowy o pracę i zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami,
 - 2) do wynagrodzenia za pracę,
 - 3) do wypoczynku w dniach z wolnych od pracy, przez prawidłowe przestrzeganie czasu pracy z zakładzie pracy oraz korzystanie z urlopów wypoczynkowych i innych przerw,
 - 4) do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
 - 5) do równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, szczególnie do równouprawnienia, czyli równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie pracy,

§ 11

1. Pracodawca ma następujące prawa:
 - 1) do korzystania z wyników pracy wykonywanej przez pracowników zgodnie z treścią stosunku pracy (zawartej w umowie o pracę).



- 2) 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.

§ 12

Zasady naboru pracowników na wolne stanowiska pracy określa Regulamin naboru na wolne stanowiska pracy w Biurze LGD Partnerstwo 5 Gmin stanowiący **załącznik nr 2** do niniejszego regulaminu.

Rozdział V

Czas pracy

§ 13

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w jego siedzibie lub w innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy.
 - 1) 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,
 - 2) czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalają strony, tj. pracodawca i pracownik, w indywidualnych umowach o pracę.
 - 3) Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin mogą korzystać z 15 minutowej przerwy w pracy. Czas rozpoczęcia i zakończenia tej przerwy ustala Kierownik Biura w porozumieniu z pracownikami.

§ 14

1. Rozpoczęcie pracy następuje o godzinie 7.30, a zakończenie pracy o godzinie 15.30.
2. W zamian za pracę w niedziele, święta i dodatkowe dni wolne od pracy udziela się pracownikowi innego dnia wolnego według opracowanych harmonogramów.

§ 15

W szczególnie uzasadnionych przypadkach Kierownik Biura może ustalić dla poszczególnych pracowników indywidualny rozkład czasu pracy lub zadaniowy czas pracy.

Rozdział VI

Kary porządkowe i nagrody

§ 16

1. Pracownikom wzorowo wypełniającym swoje obowiązki, przejawiającym inicjatywę w pracy, podnoszącym kwalifikacje i jakość pracy mogą być przyznawane wyróżnienia oraz nagrody pieniężne.
2. Za naruszenie obowiązków pracowniczych uważa się:
 - 1) nieprzestrzeganie przepisów bhp i przeciwpożarowych,
 - 2) opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,
 - 3) zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy,
 - 4) złe lub niedbałe wykonywanie pracy, uszkodzenie materiałów i urządzeń,
 - 5) niewłaściwy stosunek do przełożonych, pracowników, podwładnych i beneficjentów,
 - 6) stawianie się do pracy po spożyciu alkoholu lub narkotyków. Wnoszenie alkoholu, narkotyków do Biura.
3. Regulamin nagradzania pracowników stanowi **załącznik nr 3** do niniejszego regulaminu.

Rozdział VII



Wyplata wynagrodzenia.

§ 17

1. Wyplata wynagrodzenia miesiecznego i zaslukow platnych ze srodkow ZUS jest dokonywana z dolu dnia 26 kazdego miesiaca dla wszystkich pracownikow. Jezeli ustalony dzien wyplaty wypada w dniu wolnym od pracy, wynagrodzenie wyplaca sie w dniu poprzednim. Rozliczenie nadgodzin nastepuje do dnia 10 nastepnego miesiaca.
2. Wynagrodzenia i inne swiadczenia wyplaca sie poprzez dokonanie przelewu na konto osobiste pracownika za jego zgoda wyrazona na piśmie w sposob dajacy mozliwosc ich podjecia z konta w terminie okreslonym w ust. 1.

Rozdzial VIII

Postanowienia koncowe.

§ 18

1. Funkcje pracodawcy wykonuje w Biurze LGD Kierownik Biura lub inna osoba wyznaczona przez Zarzad.
2. Przepisy regulaminu nie naruszaja postanowien umow o prace zawartych z poszczegolnymi pracownikami Biura.
3. Regulamin wchodzi w zycie po uplywie 14 dni od uchwalenia przez Zarzad.
4. W kwestiach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie decyzje podejmuje Zarzad kierujac sie obowiazujacymi przepisami prawa, w szczegolnosci Kodeksu Pracy, aktow wykonawczych do KP i Ukkladu Zbiorowego Pracy oraz statutem i uchwalami Walnego Zebrania Czlonkow Stowarzyszenia.



OPISY STANOWISK PRACY BIURA LOKALNEJ GRUPY DZIAŁANIA PARTNERSATWO 5 GMIN

NAZWA JEDNOSTKI:	<i>Stowarzyszenie pn. Lokalna Grupa Działania Partnerstwo 5 Gmin</i>
KOMÓRKA ORGANIZACYJNA:	<i>Biuro Lokalnej Grupy Działania Partnerstwo 5 Gmin</i>
STANOWISKO PRACY:	KIEROWNIK BIURA LGD
BEZPOŚREDNI PRZEŁOŻONY:	<i>Prezes Zarządu LGD</i>

1. Wymagania konieczne:

- wykształcenie wyższe;
- pełna zdolność do czynności prawnych oraz do korzystania z praw publicznych;
- niekaralność za przestępstwo popełnione umyślnie;
- staż pracy minimum 4 lata, w tym co najmniej 1 rok na stanowisku kierowniczym;
- min. 2 – letnie doświadczenie w realizacji i rozliczaniu projektów współfinansowanych ze środków UE;
- znajomość zapisów LSR;
- znajomość przepisów prawa i zagadnień związanych z działalnością stowarzyszeń oraz działalnością Lokalnych Grup Działania;
- dobra organizacja czasu pracy i samodzielność w podejmowaniu decyzji;
- biegła znajomość obsługi Internetu, edytorów tekstu, arkuszy kalkulacyjnych, programów pocztowych, oraz podstawowych baz danych;
- dyspozycyjność;
- prawo jazdy kat. B.

2. Wymagania pożądane:

- wykształcenie wyższe menedżerskie, prawnicze lub administracyjne;
- doświadczenie w pracy w organizacjach pozarządowych;
- umiejętność stosowania i interpretacji aktów normatywnych oraz obowiązujących przepisów, regulujących sprawy na zajmowanym stanowisku;
- min. komunikatywna znajomość któregoś z oficjalnych języków UE;
- miejsce zamieszkania na obszarze LGD;

3. Ogólny zakres obowiązków i powinności:

Na powierzonym stanowisku pracy pracownik zobowiązany jest wykonywać obowiązki i powinności wynikające z:

- Kodeksu Pracy
- Kodeksu Postępowania Administracyjnego
- udzielonych pełnomocnictw i upoważnień

Do powinności wynikających z w/w aktów prawnych należy w szczególności:

- 1) Należyte, sumienne i terminowe wykonywanie powierzonych zadań i obowiązków - stosownie do otrzymywanych poleceń służbowych od swoich przełożonych.
- 2) Zorganizowanie pracy własnej w sposób zabezpieczający wykonanie przydzielonych zadań, przejawianie inicjatyw i operatywności.



3) Ścisłe przestrzeganie porządku pracy, punktualności, staranności, przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.

4. Szczegółowy zakres czynności:

- wykonywanie uchwał Walnego Zebrania Członków i Zarządu,
- współpraca ze specjalistą ds. BHP,
- organizowanie i zarządzanie pracą biura oraz koordynowanie wykonywania obowiązków przez pracowników biura w tym w szczególności:
 - nadzór nad przygotowaniem i wdrażaniem projektów w ramach LSR,
 - nadzór nad obsługą wniosków,
 - nadzór nad prowadzeniem działań związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników Biura LGD, współuczestniczenie w systemie szkoleń zgodnie z przyjętym w LGD planem szkoleń,
- zatwierdzanie wniosków o płatność pod względem merytorycznym,
- nadzorowanie procesu naboru kandydatów na wolne stanowisko pracy, zgodnie z procedurą naboru,
- gromadzenie i udostępnianie dokumentów z zakresu działania LGD,
- przygotowanie materiałów na Walne Zebranie Członków oraz posiedzenia Zarządu i Rady,
- nadzorowanie sporządzania protokołów i odpisów podjętych uchwał przez organy LGD i doręczanie ich uprawnionym osobom i instytucją,
- nadzór i koordynowanie działań związanych z doradztwem potencjalnym beneficjentom w zakresie sposobu przygotowania, składania i realizacji projektów w ramach LSR w tym w ramach realizacji projektów grantowych,
- nadzór nad prowadzeniem monitoringu i ewaluacji LSR i LGD,
- nadzór nad przygotowaniem odpowiednich sprawozdań,
- nadzór nad organizacją pracy Rady,
- nadzór nad sporządzaniem informacji z kontroli dla Zarządu,
- nadzór nad prawidłowością realizacji projektów zgodnie z zawartymi umowami,
- przyjęcia sprawozdań z wykonania projektów pod względem rzeczowym i finansowym,
- przygotowanie informacji o nieprawidłowościach stwierdzonych w trakcie kontroli dla Zarządu LGD,
- organizowanie i koordynowanie współpracy krajowej i międzynarodowej,
- planowanie i koordynowanie działań w zakresie informacji, promocji, animacji lokalnej i współpracy,
- zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.

5. Zakres obowiązków:

- wykonywanie obowiązków zgodnie z Kodeksem Pracy i Kodeksem Postępowania Administracyjnego,
- organizacja pracy Biura LGD i przydział pracy,
- zawieranie umów zleceń i o dzieło, po akceptacji Zarządu,
- opiniowanie dokumentów i przygotowanie materiałów,
- planowanie i koordynacja pracy Biura LGD,
- kontrola realizacji planu pracy Biura LGD,
- podpisywanie bieżącej korespondencji,
- kontakty z Instytucją Wdrażającą,
- podejmowanie decyzji dotyczących działalności LGD w zakresie nie zastrzeżonym dla innych organów,
- wnioskowanie drogą służbową do Prezesa Zarządu w sprawach zarządzania podległym Biurem LGD.

6. Zakres uprawnień:

W związku z wykonywaniem przydzielonych zadań i obowiązków służbowych pracownik ma prawo:



- Do odpowiednio bezpiecznych, higienicznych i estetycznych warunków w miejscu pracy i wyposażenia w niezbędne środki pracy a w szczególności w odpowiedni niezbędny sprzęt i materiały biurowe oraz urządzenia pomocnicze.
- Reprezentować LGD w granicach umocowania.
- Podejmować decyzje dotyczące działalności LGD w zakresie nie zastrzeżonym dla innych organów.
- Oczekiwać od bezpośredniego przełożonego wyjaśnień i pomocy w zakresie załatwiania spraw szczególnie skomplikowanych i nowo przydzielonych.
- Otrzymywać informacje niezbędne przy wykonywaniu powierzonych zadań w załatwianiu spraw na zajmowanym stanowisku pracy.

7. Zakres odpowiedzialności:

- Zgodna z powierzonym zakresem obowiązków realizacja zadań.
- Merytoryczne, profesjonalne wysokiej jakości prowadzenie spraw.
- Ochrona przed niepowołanym dostępem, nieuzasadnioną modyfikacją lub niszczeniem, nielegalnym ujawnieniem lub pozyskaniem danych osobowych do których dostęp stwarzają powierzone zadania i obowiązki.
- Za jakość, sprawność i należyte wykonywanie zadań i obowiązków pracownik ponosi odpowiedzialność bezpośrednio przed Zarządem LGD.



NAZWA JEDNOSTKI:	<i>Stowarzyszenie pn. Lokalna Grupa Działania Partnerstwo 5 Gmin</i>
KOMÓRKA ORGANIZACYJNA:	<i>Biuro Lokalnej Grupy działania Partnerstwo 5 Gmin</i>
STANOWISKO PRACY:	SPECJALISTA DS. PROJEKTÓW I MONITORINGU
BEZPOŚREDNI PRZEŁOŻONY:	<i>Kierownik Biura LGD</i>

1. Wymagania konieczne:

- wykształcenie wyższe;
- pełna zdolność do czynności prawnych oraz korzystania z praw publicznych;
- niekaralność za przestępstwo popełnione umyślnie;
- znajomość zapisów LSR;
- dobra organizacja czasu pracy i samodzielność w podejmowaniu decyzji;
- biegła znajomość obsługi Internetu, edytorów tekstu, arkuszy kalkulacyjnych, programów pocztowych, oraz podstawowych baz danych;
- dyspozycyjność;

2. Wymagania pożądane:

- wykształcenie wyższe ekonomiczne lub administracyjne;
- znajomość przepisów prawa i zagadnień związanych z działalnością stowarzyszeń oraz działalnością Lokalnych Grup Działania;
- doświadczenie w pracy w organizacjach pozarządowych;
- doświadczenie w realizacji projektów dofinansowanych ze środków UE;
- umiejętność stosowania i interpretacji aktów normatywnych oraz obowiązujących przepisów, regulujących sprawy na zajmowanym stanowisku;
- miejsce zamieszkania na obszarze LGD;
- min. komunikatywna znajomość któregoś z oficjalnych języków UE;
- prawo jazdy kat. B.

3. Ogólny zakres obowiązków i powinności:

Na powierzonym stanowisku pracy pracownik zobowiązany jest wykonywać obowiązki i powinności wynikające z:

- Kodeksu Pracy
- Kodeksu Postępowania Administracyjnego
- udzielonych pełnomocnictw i upoważnień

Do powinności wynikających z w/w aktów prawnych należy w szczególności:

- 1) Należyte, sumienne i terminowe wykonywanie powierzonych zadań i obowiązków - stosownie do otrzymywanych poleceń służbowych od swoich przełożonych.
- 2) Zorganizowanie pracy własnej w sposób zabezpieczający wykonanie przydzielonych zadań, przejawianie inicjatyw i operatywności.
- 3) Ścisłe przestrzeganie porządku pracy, punktualności, staranności, przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.

4. Szczegółowy zakres czynności:

- współpraca z biurem rachunkowym,
- prowadzenie dokumentacji składek członkowskich,
- prowadzenie kasy gotówkowej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa,
- prowadzenie dokumentacji i realizowanie wydatków związanych z podróżami służbowymi pracowników,
- regulowanie płatności wynikających ze zobowiązań oraz z tytułu realizacji umów,



- kontrola przechowywania i zabezpieczenie dokumentów księgowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,
- prowadzenie dokumentacji Stowarzyszenia w tym dokumentacji członkowskiej,
- obsługa kancelaryjno-techniczna zebrań organów LGD w tym zebrań Rady LGD,
- przygotowanie projektów umów zleceń i o dzieło,
- monitorowanie i ewaluacja LSR i LGD z uwzględnieniem bieżących wytycznych związanych z wdrażaniem LSR i działalnością LGD
- monitorowanie kolejności wdrażania działań LSR
- obsługa związana z naborami wniosków realizowanymi w ramach LSR,
- kontakty z potencjalnymi beneficjentami, udzielanie doradztwa potencjalnym beneficjentom w zakresie sposobu przygotowania, składania i realizacji projektów w ramach LSR w tym w ramach realizacji projektów grantowych,
- zgodne z obowiązującymi przepisami i procedurami przygotowywania dokumentów związanych z realizowanymi przez LGD działaniami, projektami w tym w szczególności przygotowywanie wniosków o płatność;
- prowadzenie działań informacyjnych, promocyjnych i animacyjnych związanych z obszarem LGD, realizacją LSR oraz działalnością LGD w zakresie określonym przez bezpośrednich przełożonych,,
- udzielanie informacji o działalności LGD – telefonicznie, ustnie, pisemnie lub za pośrednictwem Internetu,
- współredagowanie wydawnictw LGD,
- wykonanie innych prac wynikających z bieżących działań Biura LGD w tym prowadzenie sekretariatu,
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych w tym współuczestniczenie w systemie szkoleń zgodnie z przyjętym w LGD planem szkoleń;
- zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- wykonywanie innych poleceń Kierownika Biura LGD.

4.1 Zakres obowiązków:

- zgodny z udzielonymi pełnomocnictwami i upoważnieniami,
- akceptacja zgodności merytorycznej faktur wystawianych za realizację projektów LGD w tym projektów grantowych,
- wynikający z przepisów Kodeksu Pracy.

5. Zakres uprawnień:

W związku z wykonywaniem przydzielonych zadań i obowiązków służbowych pracownik ma prawo:

- Do odpowiednio bezpiecznych, higienicznych i estetycznych warunków w miejscu pracy i wyposażenia w niezbędne środki pracy a w szczególności w odpowiedni niezbędny sprzęt i materiały biurowe oraz urządzenia pomocnicze.
- Oczekiwać od bezpośredniego przełożonego wyjaśnień i pomocy w zakresie załatwiania spraw szczególnie skomplikowanych i nowo przydzielonych.
- Otrzymywać informacje niezbędne przy wykonywaniu powierzonych zadań w załatwianiu spraw na zajmowanym stanowisku pracy.

6. Zakres odpowiedzialności:

- Zgodna z powierzonym zakresem obowiązków realizacja zadań.
- Merytoryczne, profesjonalne wysokiej jakości prowadzenie spraw.
- Ochrona przed niepowołanym dostępem, nieuzasadnioną modyfikacją lub niszczeniem, nielegalnym ujawnieniem lub pozyskaniem danych osobowych do których dostęp stwarzają powierzone zadania i obowiązki.
- Za jakość, sprawność i należyte wykonywanie zadań i obowiązków pracownik ponosi odpowiedzialność bezpośrednio przed Zarządem Stowarzyszenia.



NAZWA JEDNOSTKI:	<i>Stowarzyszenie pn. Lokalna Grupa Działania Partnerstwo 5 Gmin</i>
KOMÓRKA ORGANIZACYJNA:	<i>Biuro Lokalnej Grupy działania Partnerstwo 5 Gmin</i>
STANOWISKO PRACY:	SPECJALISTA ds. PROMOCJI I WSPÓŁPRACY
BEZPOŚREDNI PRZEŁOŻONY:	<i>Kierownik Biura LGD</i>

1. Wymagania konieczne:

- wykształcenie wyższe;
- pełna zdolność do czynności prawnych oraz korzystania z praw publicznych;
- niekaralność za przestępstwo popełnione umyślnie;
- znajomość zapisów LSR;
- dobra organizacja czasu pracy i samodzielność w podejmowaniu decyzji;
- biegła znajomość obsługi Internetu, edytorów tekstu, arkuszy kalkulacyjnych, programów pocztowych, programów do obsługi grafiki oraz podstawowych baz danych;
- dyspozycyjność;

2. Wymagania pożądane:

- znajomość przepisów prawa i zagadnień związanych z działalnością stowarzyszeń oraz działalnością Lokalnych Grup Działania;
- doświadczenie w pracy w organizacjach pozarządowych;
- doświadczenie w realizacji projektów dofinansowanych ze środków UE w tym w prowadzeniu działań promocyjnych;
- umiejętność stosowania i interpretacji aktów normatywnych oraz obowiązujących przepisów, regulujących sprawy na zajmowanym stanowisku;
- miejsce zamieszkania na obszarze LGD;
- min. komunikatywna znajomość któregoś z oficjalnych języków UE;
- prawo jazdy kat. B.

3. Ogólny zakres obowiązków i powinności:

Na powierzonym stanowisku pracy pracownik zobowiązany jest wykonywać obowiązki i powinności wynikające z:

- Kodeksu Pracy
- Kodeksu Postępowania Administracyjnego
- udzielonych pełnomocnictw i upoważnień

Do powinności wynikających z w/w aktów prawnych należy w szczególności:

- 1) Należyte, sumienne i terminowe wykonywanie powierzonych zadań i obowiązków - stosownie do otrzymywanych poleceń służbowych od swoich przełożonych.
- 2) Zorganizowanie pracy własnej w sposób zabezpieczający wykonanie przydzielonych zadań, przejawianie inicjatyw i operatywności.
- 3) Ścisłe przestrzeganie porządku pracy, punktualności, staranności, przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.

4. Szczegółowy zakres czynności:

- obsługa związana z naborami wniosków realizowanymi w ramach LSR,
- kontakty z potencjalnymi beneficjentami, udzielanie doradztwa potencjalnym beneficjentom w zakresie sposobu przygotowania, składania i realizacji projektów w ramach LSR w tym w ramach realizacji projektów grantowych,
- obsługa kancelaryjno-techniczna zebrań organów LGD w tym zebrań Rady LGD,
- nadzór nad realizacją planu komunikacyjnego LSR,
- organizowanie spotkań i konferencji,



- współpraca z lokalnymi mediami w tym, redagowanie notatek prasowych
- redagowanie strony internetowej LGD
- zarządzanie treścią merytoryczną i wizualną materiałów promocyjnych i informacyjnych w tym wydawnictw LGD,
- dystrybucja wydawnictw i materiałów promocyjnych oraz informacyjnych,
- prowadzenie działalności wydawniczej,
- wydawanie wewnętrznych materiałów informacyjnych i problemowych,
- obsługa fotograficzna wydarzeń promocyjnych oraz spotkań, narad, szkoleń itp.
- koordynowanie projektów współpracy i nadzór nad dokumentacją związaną z realizacją projektów współpracy
- koordynacja działań związanych z aktualizacją LSR
- prowadzenie działań informacyjnych, promocyjnych i animacyjnych związanych z obszarem LGD, realizacją LSR oraz działalnością LGD w zakresie określonym przez bezpośrednich przełożonych,
- udzielanie informacji o działalności LGD – telefonicznie, ustnie, pisemnie lub za pośrednictwem Internetu,
- sporządzanie opinii dotyczących problemów związanych z realizacją projektów,
- wykonanie innych prac wynikających z bieżących działań Biura LGD w tym prowadzenie sekretariatu,
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych w tym współuczestniczenie w systemie szkoleń zgodnie z przyjętym w LGD planem szkoleń;
- zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- wykonywanie innych poleceń Kierownika Biura LGD.

4.1 Zakres obowiązków:

- wydawanie opinii w zakresie objętym zakresem obowiązków i przedkładanie ich Kierownikowi Biura LGD,
- zgodny z udzielonymi pełnomocnictwami i upoważnieniami
- wynikający z przepisów Kodeksu Pracy.

5. Zakres uprawnień:

W związku z wykonywaniem przydzielonych zadań i obowiązków służbowych pracownik ma prawo:

- Do odpowiednio bezpiecznych, higienicznych i estetycznych warunków w miejscu pracy i wyposażenia w niezbędne środki pracy a w szczególności w odpowiedni niezbędny sprzęt i materiały biurowe oraz urządzenia pomocnicze.
- Oczekiwać od bezpośredniego przełożonego wyjaśnień i pomocy w zakresie załatwiania spraw szczególnie skomplikowanych i nowo przydzielonych.
- Otrzymywać informacje niezbędne przy wykonywaniu powierzonych zadań w załatwianiu spraw na zajmowanym stanowisku pracy.

6. Zakres odpowiedzialności:

- Zgodna z powierzonym zakresem obowiązków realizacja zadań.
- Merytoryczne, profesjonalne wysokiej jakości prowadzenie spraw.
- Ochrona przed niepowołanym dostępem, nieuzasadnioną modyfikacją lub niszczeniem, nielegalnym ujawnieniem lub pozyskaniem danych osobowych do których dostęp stwarzają powierzone zadania i obowiązki.
- Za jakość, sprawność i należyte wykonywanie zadań i obowiązków pracownik ponosi odpowiedzialność bezpośrednio przed Zarządem Stowarzyszenia.



REGULAMIN NABORU NA WOLNE STANOWISKA PRACY W BIURZE LGD PARTNERSTWO 5 GMIN

Postanowienia ogólne

§1

1. Nabór kandydatów na wolne stanowiska pracy w Biurze LGD jest otwarty i konkurencyjny.
2. Celem naboru jest zagwarantowanie równego dostępu do stanowisk pracy oraz weryfikacja kandydatów na pracowników w oparciu o kryterium fachowości.
3. Decyzję o rozpoczęciu procedury naboru podejmuje Zarząd LGD.

Komisja rekrutacyjna

§2

1. Nabór na wolne stanowiska pracy przeprowadza Zarząd LGD powołując do tego celu Komisję Rekrutacyjną, w składzie:
 - a. w przypadku stanowiska „Kierownik Biura LGD” – co najmniej dwóch przedstawicieli Zarządu LGD w tym Prezes lub Wiceprezes Zarządu LGD,
 - b. w przypadku pozostałych stanowisk – co najmniej dwóch przedstawicieli Zarządu LGD w tym Prezes lub Wiceprezes Zarządu LGD oraz Kierownik Biura LGD.
2. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie Przewodniczącego i Sekretarza Komisji.
3. 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 na określone stanowisko pracy w terminie 10-30 dni kalendarzowych liczonych od dnia ogłoszenia o naborze.
3. Wstępna selekcja kandydatów.
4. Ogłoszenie listy kandydatów spełniających wymagania formalne.
5. Selekcja końcowa kandydatów – rozmowa kwalifikacyjna.
6. Sporządzenie protokołu z przeprowadzonego naboru na wolne stanowisko pracy.
7. Informacja o wynikach naboru.

Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy

§4

1. Ogłoszenie o wolnym stanowisku pracy podaje się do publicznej wiadomości poprzez umieszczenie w szczególności na stronie internetowej LGD oraz na tablicy ogłoszeń w siedzibie Biura LGD. Dodatkowo ogłoszenie może zostać zamieszczone na stronach internetowych Gmin i ich tablicach ogłoszeń (na obszarze działania LGD) oraz w prasie lokalnej.
2. Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy zawiera:
 - a. dane identyfikacyjne pracodawcy,
 - b. informacje dotyczące opisu stanowiska,
 - c. wymagania konieczne i pożądane do spełniania przez kandydatów na wolne stanowisko,
 - d. wykaz dokumentów do złożenia,
 - e. określenie miejsca i terminu składania dokumentów.
3. Ogłoszenie o naborze przygotowuje Biuro LGD w porozumieniu z Zarządem LGD.



Przyjmowanie ofert

§5

1. Dokumenty składane przez osoby ubiegające się o zatrudnienie są przyjmowane wyłącznie po umieszczeniu ogłoszenia o organizowanym naborze na wolne stanowisko pracy i tylko w formie pisemnej.
2. Nie ma możliwości przyjmowania dokumentów na wolne stanowisko pracy poza ogłoszeniem.
3. Dokumenty przesyłane pocztą na adres zamieszczony w ogłoszeniu o naborze, które wpłyną po terminie zamieszczonym w ogłoszeniu pozostają bez rozpatrzenia.

Wstępna selekcja kandydatów – analiza złożonych ofert

§6

1. Po upływie terminu składania ofert Zarząd LGD za pośrednictwem Komisji Rekrutacyjnej oraz przy współudziale Biura LGD niezwłocznie dokonuje analizy złożonych ofert.
2. Analiza ofert polega na zapoznaniu się z dokumentami złożonymi przez kandydatów i ustaleniu czy spełniają kryteria określone w ogłoszeniu o naborze.
3. 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 składania dokumentów, określonego w ogłoszeniu o naborze i wstępnej selekcji, Przewodniczący Komisji Rekrutacyjnej upowszechnia listę kandydatów, którzy spełniają wymagania formalne określone w ogłoszeniu. Informacja ta zostaje opublikowana poprzez zamieszczenie na tablicy ogłoszeń w siedzibie Biura LGD oraz na stronie internetowej LGD.
2. Lista, o której mowa w pkt. 1, zawiera imiona i nazwiska kandydatów oraz ich miejsca zamieszkania w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego.
3. W przypadku braku ofert spełniających wymagania formalne określone w ogłoszeniu o naborze, powtarza się procedurę naboru.

Selekcja końcowa kandydatów

§8

1. Selekcja końcowa polega na przeprowadzeniu przez Komisję Rekrutacyjną rozmowy kwalifikacyjnej.
2. Rozmowa kwalifikacyjna przeprowadzana jest z kandydatami spełniającymi kryteria zamieszczone w ogłoszeniu konkursowym.

§9

1. Rozmowa kwalifikacyjna polegać będzie na udzieleniu przez kandydata odpowiedzi na pytania zadane przez poszczególnych członków Komisji Rekrutacyjnej.
2. Celem rozmowy kwalifikacyjnej jest nawiązanie bezpośredniego kontaktu z kandydatem i weryfikacja informacji zawartych w ofercie.
3. Rozmowa kwalifikacyjna pozwoli również zbadać:
 - a. predyspozycje i umiejętności kandydata gwarantujące prawidłowe wykonywanie powierzonych obowiązków,
 - b. posiadaną wiedzę z zakresu specyfiki funkcjonowania stanowiska pracy,
 - c. obowiązki i zakres odpowiedzialności na stanowiskach zajmowanych poprzednio przez kandydata,
 - d. cele zawodowe kandydata.
4. Rozmowy z kandydatami odbywać się będą w kolejności alfabetycznej.

§10

1. Rozmowa kwalifikacyjna podlega odrębnej ocenie przez każdego z członków Komisji i obejmuje pytania z zakresu:



- a. tematyki określonej w wymaganiach koniecznych i pożądanym stanowiska (każdy członek Komisji ma prawo zadać 1 pytanie),
 - b. struktury organizacyjnej biura LGD (każdy członek Komisji ma prawo zadać 1 pytanie),
 - c. pytania pozwalające ocenić cechy osobowościowe kandydata (każdy członek Komisji ma prawo zadać 1 pytanie),
 - d. pytania uzupełniające (każdy członek Komisji ma prawo zadać 1 pytanie).
2. Członkowie Komisji przyznają punkty (od 1 do 3 pkt.) za każdą odpowiedź na zadane przez siebie pytanie. Maksymalna liczba punktów możliwych do uzyskania u jednego członka Komisji – 12 pkt. (max po 3 punkty za odpowiedź).
 3. Oceny dokonuje się na arkuszu oceny kandydata.
 4. Punktację z rozmowy kwalifikacyjnej przyznaną przez poszczególnych członków Komisji kandydatowi sumuje się a następnie dzieli przez liczbę członków Komisji, uzyskując w ten sposób średni wynik z rozmowy kwalifikacyjnej.
 5. Na podstawie arkusza oceny każdego kandydata sporządzany jest arkusz podsumowujący.

Ogłoszenie wyników

§11

1. Po przeprowadzonej rozmowie kwalifikacyjnej Komisja Rekrutacyjna wybiera kandydata, który w selekcji końcowej uzyskał najwyższą ilość punktów z rozmowy kwalifikacyjnej i przedstawia jego kandydaturę Zarządowi LGD.
2. W przypadku dwóch lub więcej kandydatów, którzy uzyskali największą i taką samą ilość punktów, wyboru spośród nich dokonuje Zarząd LGD.
3. Ostateczną decyzję o zatrudnieniu podejmuje Zarząd LGD.

Sporządzenie protokołu z przeprowadzonego naboru na dane stanowisko pracy.

§12

1. Po zakończeniu procedury naboru komisja sporządza protokół, który przekazuje niezwłocznie Prezesowi Zarządu LGD.
2. Protokół zawiera w szczególności:
 - określenie stanowiska, na które był prowadzony nabór,
 - liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i adresy kandydatów spełniających kryteria zamieszczone w ogłoszeniu o naborze, zakwalifikowanych do etapu - rozmowa kwalifikacyjna, uszeregowanych w porządku alfabetycznym,
 - imię i nazwisko oraz adres zamieszkania osoby wyłonionej w postępowaniu,
 - uzasadnienie dokonanego naboru.

Informacja o wynikach naboru

§13

1. Informacje o wynikach naboru upowszechnia się w terminie 7 dni od dnia zakończenia procedury naboru .
2. Informacja, o której mowa w pkt. 1 zawiera:
 - a. nazwę i adres LGD,
 - b. określenie stanowiska pracy,
 - c. imię i nazwisko wybranego kandydata oraz jego miejsce zamieszkania w rozumieniu przepisów KC,
 - d. uzasadnienie dokonanego wyboru lub uzasadnienie nie zatrudnienia żadnego kandydata.
3. Informację o wyniku naboru upowszechnia się na stronie internetowej LGD, na tablicy informacyjnej w siedzibie Biura LGD przez okres co najmniej 1 miesiąca. Wybrany kandydat natomiast otrzyma informację na piśmie.



4. 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. Przepisy pkt. 1,2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Sposób postępowania z dokumentami ofertowymi

§14

1. Dokumenty ofertowe kandydata, który zostanie wyłoniony w procesie rekrutacji zostaną dołączone do jego akt osobowych.
2. Dokumenty ofertowe pozostałych osób będą odbierane osobiście przez zainteresowanych.
3. Członkowie Komisji Rekrutacyjnej mają obowiązek zachowania tajemnicy informacji z przebiegu naboru, w szczególności informacji dotyczących poszczególnych kandydatów.
4. Arkusz podsumowujący sporządzony w wyniku rozmowy kwalifikacyjnej można udostępnić do wglądu tylko kandydatowi, którego ten dokument dotyczy.

Postanowienia końcowe

§15

1. Niniejszy regulamin nie ma zastosowania w przypadku:
 - a. zatrudnienia pracowników w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych, a także organizowania staży absolwenckich,
 - b. przesunięcia zatrudnionych pracowników na inne stanowisko pracy,
 - c. zmian organizacyjnych nie skutkujących wzrostem zatrudnienia.
2. Zarząd LGD zastrzega sobie prawo do zaoferowania kandydatowi bardziej elastycznej formy zatrudnienia na podstawie umowy cywilno-prawnej.
3. W przypadku nie rozstrzygnięcia konkursu na wolne stanowisko pracy, z uwagi na brak ofert spełniających wymagania określone w ogłoszeniu o naborze, powtarza się ponownie nabór. W przypadku wystąpienia trudności w zatrudnieniu pracowników o określonych wymaganiach koniecznych w dwóch kolejnych konkursach, Zarząd LGD ma prawo do zmiany niektórych wymagań i ogłoszenia kolejnego konkursu, o krótszym terminie naboru i weryfikacji ofert.
4. Dodatkowo LGD Partnerstwo 5 Gmin będzie umożliwiać osobom chętnym zdobycie doświadczenia zawodowego w Biurze LGD. W miarę potrzeb i możliwości w porozumieniu z Powiatowymi Urzędami Pracy organizowane będą staże i praktyki w Biurze LGD.



**Regulamin nagradzania pracowników
Lokalnej Grupy Działania Partnerstwo 5 Gmin (LGD)
Ropczyce**

§ 1

Nagrody dla pracowników wypłacane są ze środków finansowych wynikających z oszczędności w wydatkach przewidzianych w rocznym planie finansowym Lokalnej Grupy Działania Partnerstwo 5 Gmin na Biuro LGD.

§ 2

1. Szczegółowe propozycje podziału kwot dla poszczególnych pracowników dokonują członkowie Zarządu LGD po ustaleniu ogólnej kwoty przewidzianej na nagrody.
2. Nagrody przyznaje Prezes LGD z uwzględnieniem ust. 1.

§ 3

Nagrody przyznaje się pracownikom za:

- a) wydajność i operatywność w pracy;
- b) wyjątkowo sumienne i efektywne wykonywanie powierzonych obowiązków;
- c) wyjątkowo rzetelne przestrzeganie dyscypliny pracy;
- d) inne osiągnięcia i nowatorstwa propagujące LGD i usprawniające pracę.

§ 4

Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku:

- a) został ukarany karą upomnienia lub nagany;
- b) opuścił jakkolwiek dzień pracy bez usprawiedliwienia;
- c) przebywał w pracy w stanie wskazującym na naruszenie ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi;
- d) dopuścił się zagarnięcia mienia;
- e) nie przestrzegał przepisów bhp i przeciwpożarowych.

§ 5

Niniejszy regulamin wchodzi w życie z dniem wydania.



Polityka Bezpieczeństwa w zakresie danych osobowych Lokalnej Grupy Działania Partnerstwo 5 Gmin

Polityka bezpieczeństwa określa sposób prowadzenia i zakres dokumentacji opisującej sposób przetwarzania danych osobowych oraz środki techniczne i organizacyjne zapewniające ochronę przetwarzanych danych osobowych odpowiednią do zagrożeń oraz kategorii danych objętych ochroną.

Podstawa prawna

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej art. 47, 51;
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 o ochronie danych osobowych (Dz. U. Nr 101 poz. 926 z 2002 r.);
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie dokumentacji przetwarzania danych osobowych oraz warunków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania danych osobowych (Dz. U. Nr 100 poz. 1024 z 2004).

Polityka bezpieczeństwa została oparta również na zapisach Polskiej Normy PN-ISO/IEC 17799, PN-I-02000 oraz PN-I-13335-1 określających praktyczne zasady zarządzania bezpieczeństwem informacji w obszarze technik informatycznych, która jako cel polityki bezpieczeństwa wskazuje „zapewnienie kierunków działania i wsparcie kierownictwa dla bezpieczeństwa informacji”.

Definicje

- **Dane osobowe** – wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej. Osobą możliwą do zidentyfikowania jest osoba, której tożsamość można określić bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności przez powołanie się na numer identyfikacyjny albo jeden z kilku specyficznych czynników określających jej cechy fizyczne, fizjologiczne, umysłowe, ekonomiczne, kulturowe lub społeczne;
- **Zbiór danych osobowych** - każdy posiadający strukturę zestaw danych o charakterze osobowym, dostępnych według określonych kryteriów, niezależnie od tego, czy zestaw ten jest rozproszony (jego części znajdują się w różnych miejscach) lub podzielony funkcjonalnie (przetwarzany za pomocą programów realizujących różne funkcje);
- **Przetwarzanie danych osobowych** – jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie; zwłaszcza takie, które wykonuje się w systemach informatycznych;
- **System informatyczny** – system przetwarzania informacji wraz ze związanymi z nimi ludźmi oraz zasobami technicznymi i finansowymi, który dostarcza i rozprowadza informacje. Systemem informatycznym jest również system, w którym nie ma żadnego komputera, a wyłącznie dokumenty papierowe, skoroszyty oraz ludzie tam pracujący, wyposażenie pokoi, czy też organizacja pracy. Ochronie podlegają nie tylko informacje osobowe, ale także ludzie, zasoby techniczne i finansowe;
- **Bezpieczeństwo systemu informatycznego** – wdrożenie stosownych środków administracyjnych, technicznych i fizycznych w celu zabezpieczenia zasobów technicznych oraz ochrony przed nieuprawnionym przetwarzaniem danych;
- **Administrator Danych Osobowych (ADO)** – organ, jednostka organizacyjna, podmiot lub osoba decydująca o celach i środkach przetwarzania danych osobowych. Administratorem danych jest Dyrektor Urzędu, który ponosi pełnię odpowiedzialności wynikającej z przepisów ustawy o ochronie danych osobowych w odniesieniu do zbiorów danych osobowych znajdujących się w jego ustawowej dyspozycji;
- **Administrator Bezpieczeństwa Informacji (ABI)** – należy przez to rozumieć pracownika urzędu wyznaczonego przez Administratora Danych Osobowych do wdrażania oraz nadzorowania przestrzegania zasad ochrony oraz wymagań w zakresie ochrony, wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych;



- **Administrator Systemów Informatycznych (ASI)** – należy przez to rozumieć pracownika lub pracowników informatyki odpowiedzialnych za stosowanie technicznych i organizacyjnych środków ochrony danych osobowych przetwarzanych w systemie informatycznym;
- **Osoba upoważniona lub użytkownik systemu** – osoba posiadająca upoważnienie wydane przez ADO lub osoba uprawniona przez niego do przetwarzania danych osobowych w systemie informatycznym w zakresie wskazanym w upoważnieniu, zwana dalej użytkownikiem;
- **Osoba uprawniona** – osoba posiadająca uprawnienie wydane przez ADO na mocy którego wykonuje w jego imieniu określone czynności;
- **Sieć Lokalna (LAN Local Area Network)** – Lokalna sieć teleinformatyczna;
- **Sieć rozległa (WAN)** – Rozległa sieć teleinformatyczna;
- **Identyfikator użytkownika (LOGIN)** – ciąg znaków literowych i cyfrowych, lub innych, jednoznacznie identyfikujących osobę upoważnioną do przetwarzania danych osobowych w systemie informatycznym;
- **Hasło (Password)** – ciąg znaków literowych cyfrowych lub innych, znany jedynie osobie upoważnionej do pracy w systemie informatycznym;
- **Zalogowanie** – uwierzytelnienie czyli działanie, którego celem jest weryfikacja deklarowanej tożsamości podmiotu;
- **Odbiorcy danych** – rozumie się przez to każdego, komu udostępnia się dane osobowe, z wyłączeniem:
 - osoby, której dane dotyczą,
 - osoby, upoważnionej do przetwarzania danych,
 - przedstawiciela, o którym mowa w art. 31a ustawy o ochronie danych osobowych,
 - podmiotu, o którym mowa w art. 31 ustawy o ochronie danych osobowych,
 - organów państwowych lub organów samorządu terytorialnego, którym dane są udostępniane w związku z prowadzonym postępowaniem.

Cele

Celem wdrożenia polityki bezpieczeństwa jest ochrona systemu informatycznego jako całości, jego poszczególnych elementów, przetwarzanych przez system zbiorów danych, obszaru, w którym przetwarzane są dane osobowe, a przede wszystkim zapewnienie technicznych i organizacyjnych uwarunkowań mających wpływ na zarządzanie systemami informatycznymi, w których przetwarzane są dane osobowe.

Niniejsza polityka bezpieczeństwa zawiera:

- 1) wykaz budynków, pomieszczeń lub części pomieszczeń, w których przetwarzane są dane (załącznik 1);
- 2) wykaz zbiorów przetwarzanych elektronicznie lub w inny sposób (nie dotyczy);
- 3) opis struktury zbiorów danych (nie dotyczy);
- 4) opis rejestracji baz danych (nie dotyczy);
- 5) środki techniczne i organizacyjne (załącznik 2);
- 6) instrukcja postępowania w sytuacji naruszenia ochrony danych osobowych (nie dotyczy);
- 7) wykaz osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych (załącznik 3);
- 8) Instrukcja określająca sposób zarządzania systemem informatycznym, służącym do przetwarzania danych osobowych, ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa informacji (nie dotyczy);
- 9) Wzór upoważnienia do przetwarzania danych osobowych (nie dotyczy);
- 10) Wzór oświadczenia uczestnika projektu do przetwarzania danych osobowych (załącznik 4).



OŚWIADCZENIE UCZESTNIKA PROJEKTU O WYRAŻENIU ZGODY NA PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH

Imię i Nazwisko:.....

Adres:.....

W związku z przystąpieniem do Działania wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zgodnie z ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jednolity Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późniejszymi zmianami).

Jednocześnie oświadczam, że

- 1) przyjmuję do wiadomości, iż moje dane osobowe będą przetwarzane przez Instytucję Wdrażającą oraz przez Lokalną Grupę Działania Partnerstwo 5 Gmin z/s w Ropczycach w celach realizacji działań objętych PROW 2014-2020
- 2) podanie danych jest dobrowolne, aczkolwiek odmowa ich podania jest równoznaczna z brakiem możliwości udzielenia wsparcia w ramach operacji
- 3) mam prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

.....
MIEJSCOWOŚĆ I DATA

.....
CZYTELNY PODPIS UCZESTNIKA PROJEKTU



ANKIETA OCENY DORADZTWA

Imię i nazwisko doradcy:	
Termin i miejsce:	
Rodzaj doradztwa:	<input type="checkbox"/> Doradztwo ogólne <input type="checkbox"/> Doradztwo specjalistyczne
Obszar tematyczny doradztwa:	

Prosimy ocenić w skali 6 – punktowej, gdzie: 1 oznacza bardzo słabe, a 6 oznacza bardzo wysokie.

1. Jak oceniają Państwo możliwość skorzystania ze wsparcia doradcy (np. czas i miejsce konsultacji):

1 2 3 4 5 6

2. Jak oceniają Państwo osobę udzielającą doradztwa?

Prowadzący był dobrze przygotowany merytorycznie 1 2 3 4 5 6

Zrozumiale przekazywał informacje 1 2 3 4 5 6

3. Proszę ocenić na ile udzielone wsparcie było dostosowane do Państwa potrzeb i oczekiwań

1 2 3 4 5 6

4. Czy zwiększyła się Państwa wiedza w danym obszarze?

1 2 3 4 5 6

5. Czy udzielone doradztwo będzie miało wpływ na złożenie przez Panią/Pana wniosku w przyszłości?

TAK zdecyduję się na złożenie wniosku

NIE zdecyduję się na złożenie wniosku

TRUDNO POWIEDZIEĆ

5. Z jakich innych form doradztwa chciałby Pan/ Pani korzystać w przyszłości:

.....
.....

6. Uwagi:

.....
.....



Ankieta oceny animacji lokalnej i współpracy

1. Czy działania informacyjno-promocyjne prowadzone przez LGD Partnerstwo 5 Gmin są w Pana/Pani opinii?

- Dobrze zaplanowane oraz przygotowane w sposób zrozumiały i przejrzysty,
- Średnio zrozumiałe dla osób niezwiązanych z funduszami unijnymi,
- Niejasne i zbyt rzadkie,

2. Jakiego Pana/Pani zdaniem, działania informacyjne należy wzmocnić, aby informacje na temat działalności LGD Partnerstwo 5 Gmin docierały do jak największej liczby osób zainteresowanych pozyskaniem środków unijnych za pośrednictwem stowarzyszenia?

- Spotkania w poszczególnych gminach,
- Szkolenia dla mieszkańców obszaru LSR,
- Materiały informacyjne (foldery, plakaty, ulotki),
- Wydarzenia promocyjno-informacyjne,
- Działania prowadzone za pośrednictwem Internetu,
- Konsultacje indywidualne,
- Inne, jakie?

3. Jak ocenia Pan/Pani swoją dotychczasową współpracę z Lokalną Grupą Działania Partnerstwo 5 Gmin?

- bardzo dobrze
- dobrze
- zadowalająco
- niezadowalająco
- źle

4. Jak ocenia Pan/Pani pomoc udzielaną przez pracowników biura LGD Partnerstwo 5 Gmin?

- bardzo dobrze
- dobrze
- zadowalająco
- niezadowalająco
- źle

5. Jak ocenia Pan/i aktywność LGD w podejmowaniu inicjatyw na rzecz Pana/i okolicy?

- Inicjatyw jest za mało, a zapotrzebowanie duże
- Inicjatyw jest sporo, ale często nie odpowiadają one potrzebom mieszkańców
- Inicjatyw jest mało, ponieważ nie ma na nie zapotrzebowania
- Inicjatyw jest dużo i wszystkie odpowiadają potrzebom mieszkańców
- Nie wiem/trudno powiedzieć

6. Jak ocenia Pan/i działania integrujące i aktywizujące mieszkańców proponowane przez LGD?

- Dobrze – proszę o wskazanie działań których dotyczy odpowiedź wraz z uzasadnieniem:
 -
 -
 -
- Raczej dobrze – proszę o wskazanie działań których dotyczy odpowiedź wraz z uzasadnieniem:
 -
 -
 -
- Raczej źle – proszę o wskazanie działań których dotyczy odpowiedź wraz z uzasadnieniem:
 -



-
-

Nie wiem/trudno powiedzieć – proszę o wskazanie działań których dotyczy odpowiedź wraz z uzasadnieniem:

-
-
-

7. W kontekście odpowiedzi na pyt. 6 proszę o wskazanie:

- Typów działań aktywizujących, które powinny być kontynuowane ze względu na pozytywne efekty ich realizacji:

.....
.....
.....

- Typów działań aktywizujących, których realizacja jest zbędna ze względu na znikome skutki, efekty ich realizacji:

.....
.....
.....

8. W kontekście odpowiedzi udzielonych na pytania 6-7 proszę poniżej o wskazanie nowych nie stosowanych dotychczas przez LGD przykładów działań aktywizujących, które warto byłoby podjąć na obszarze LGD:

.....
.....
.....
.....
.....

9. Jak ocenia Pan/i działanie LGD jako lokalnego partnerstwa publiczno-prywatnego?

- Dobrze
- Raczej dobrze
- Raczej źle
- Nie wiem/trudno powiedzieć

10. Uwagi:

.....
.....
.....