

# **REGULAMIN PRACY I PŁACY BIURA STOWARZYSZENIA TURYSTYCZNE KASZUBY**

## **Rozdział I Postanowienia ogólne**

### **§ 1**

1. Regulamin Pracy Biura, zwany dalej **Regulaminem**, ustala organizację i zasady funkcjonowania Biura STK, ramowy zakres działania i kompetencji Biura, organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, a także inne postanowienia związane z działalnością Biura Stowarzyszenia.
2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o **Biurze**, należy rozumieć przez to Biuro Stowarzyszenia Turystyczne Kaszuby.

### **§ 2**

1. Biuro prowadzi sprawy Stowarzyszenia między innymi poprzez inspirowanie i podejmowanie działań na rzecz Stowarzyszenia oraz pełną obsługę Stowarzyszenia i jego władz w zakresie spraw administracyjnych, finansowych i organizacyjnych.
2. Biuro prowadzi swoją działalność w oparciu o statut Stowarzyszenia, uchwały Walnego Zgromadzenia Członków Stowarzyszenia, Zarządu STK oraz niniejszy Regulamin.

## **Rozdział II Organizacja i zasady funkcjonowania Biura oraz zakres działania i kompetencji Dyrektora Biura i podległych pracowników**

### **§ 3**

1. Biurem kieruje Dyrektor Biura zatrudniony przez Zarząd Stowarzyszenia Turystyczne Kaszuby.
2. Zarząd udziela pełnomocnictwa Dyrektorowi Biura do prowadzenia spraw bieżących Stowarzyszenia oraz reprezentowania Stowarzyszenia na zewnątrz, w granicach umocowania.
3. Struktura organizacyjna Biura przedstawia się następująco:
  - 1) Dyrektor Biura;
  - 2) pracownicy zatrudnieni na potrzeby realizacji zadań Stowarzyszenia.

### **§ 4**

Biuro używa pieczęci z nazwą i adresem siedziby Stowarzyszenia jak również pieczęci imiennych wraz z określeniem zajmowanego stanowiska.

### **§ 5**

1. Dyrektor zatrudnia pracowników, określa ich kompetencje, obowiązki, odpowiedzialność oraz czas pracy i wynagrodzenie, po uzyskaniu akceptacji Zarządu.
2. Zatrudnienie odbywa się w przejrzysty sposób w otwartym naborze, na podstawie umów o pracę lub umów cywilnoprawnych, przy czym osoby zatrudnione w biurze Stowarzyszenia nie mogą być członkami organu decyzyjnego (Rady Stowarzyszenia).
3. Prowadzenie spraw finansowo-księgowych, usług prawnych oraz innych usług specjalistycznych może być zlecane osobom lub specjalistycznym firmom – posiadającym stosowne uprawnienia w tym zakresie.

### **§ 6**

Dyrektor Biura sprawuje pieczę nad majątkiem i sprawami Stowarzyszenia w ramach jego umocowania, przy ścisłym przestrzeganiu przepisów prawa oraz postanowień statutu, uchwał Walnego Zgromadzenia Członków oraz uchwał Zarządu i Rady Stowarzyszenia.

### **§ 7**

Dyrektor Biura zapewnia protokołowanie posiedzeń władz Stowarzyszenia oraz sprawuje pieczę nad księgą protokołów.

## **§ 8**

Do obowiązków Dyrektora Biura należy poza zadaniami wymienionymi w § 5 - 7 wykonywanie zaleceń pokontrolnych organów przeprowadzających kontrole oraz udzielanie kontrolującym i władzom Stowarzyszenia wyczerpujących wyjaśnień wraz z przedstawieniem wszelkich dokumentów i innych materiałów dotyczących przedmiotu kontroli.

## **§ 9**

1. Dyrektor Biura jest odpowiedzialny za prawidłowe zarządzanie sprawami Stowarzyszenia w ramach posiadanych uprawnień i kompetencji, nie zastrzeżonych przez inne organy Stowarzyszenia.
2. Dyrektor Biura ponosi odpowiedzialność, w szczególności za:
  - 1) wykonywanie uchwał Walnego Zgromadzenia Członków i Zarządu Stowarzyszenia,
  - 2) prowadzenie spraw Stowarzyszenia,
  - 3) gromadzenie i udostępnianie dokumentów z zakresu działania Stowarzyszenia,
  - 4) prowadzenie procesu naboru kandydatów do zatrudnienia na wolne stanowiska pracy, zgodnie z obowiązującymi zasadami zatrudniania pracowników;
  - 5) nadzór nad pracownikami Biura: planowanie, organizowanie oraz koordynowanie ich pracy;
  - 6) przygotowywanie materiałów na Walne Zgromadzenie Członków oraz posiedzenia Zarządu i Rady,
  - 7) sporządzanie dokumentacji związanych z bieżącą działalnością Stowarzyszenia,
  - 8) prowadzenie dokumentacji członkowskiej;
  - 9) prawidłową realizację zadań w ramach Interwencji LEADER;
  - 10) prawidłowo sporządzaną dokumentację dotyczącą zadań realizowanych w ramach Interwencji LEADER;
  - 11) pomiar jakości udzielanego doradztwa;
  - 12) pomoc przy organizacji pracy Rady Stowarzyszenia oceniającej operacje;
  - 13) przygotowanie informacji dla Zarządu Stowarzyszenia Turystyczne Kaszuby o nieprawidłowościach stwierdzonych w trakcie kontroli;
  - 14) właściwe gospodarowanie powierzonym mieniem, zapewnienie warunków skutecznego i ekonomicznego funkcjonowania Biura.

## **§ 10**

Dyrektor Biura upoważniony jest do:

- 1) podpisywania bieżącej korespondencji,
- 2) dokonywania samodzielnych zakupów wynikających z zaplanowanego budżetu na bieżący rok,
- 3) zawierania umów, po akceptacji Zarządu,
- 4) kierowania pracą i nadzoru nad pracownikami Biura i zleceniobiorcami,
- 5) współdziałania z przedstawicielami środków masowego przekazu oraz informowania ich o działalności i zamierzeniach Stowarzyszenia,
- 6) podejmowania decyzji dotyczących działalności Stowarzyszenia w zakresie nie zastrzeżonym dla innych organów,
- 7) nadzoru nad przygotowywaniem i gromadzeniem materiałów dotyczących działalności Stowarzyszenia,
- 8) podpisywania, przy kontrasygnacie księgowego Biura, dokumentów o charakterze finansowo-rozliczeniowym.

## **Rozdział III**

### **Prawa i obowiązki Dyrektora i pracowników Biura**

## **§ 11**

Pracownikowi przysługuje prawo do:

- 1) zatrudnienia na stanowisku pracy zgodnie z rodzajem pracy wynikającym z treści zawartej umowy o pracę i zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami,
- 2) wynagrodzenia za pracę,

- 3) wypoczynku w dniach z wolnych od pracy, przez prawidłowe przestrzeganie czasu pracy z zakładzie pracy oraz korzystanie z urlopów wypoczynkowych i innych przerw,
- 4) bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- 5) równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, szczególnie do równouprawnienia, czyli równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie pracy.

#### **§ 12**

Dyrektor 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.

#### **§ 13**

1. W związku z udziałem pracowników biura w procesie weryfikacji formalnej dokonywanej przez lokalne grupy działania, pracownicy biura LGD są zobowiązani do ujawnienia zaistniałego konfliktu interesów w stosunku do Wnioskodawców.
2. Konflikt interesów jest badany każdorazowo po zakończeniu naboru wniosków, na podstawie oświadczeń pracowników biura.
3. Weryfikacja oświadczeń pracowników przeprowadzana jest przez członka Zarządu.
4. Konflikt interesów występuje co najmniej, gdy pracownik biura:
  - a) reprezentuje wnioskodawcę, grantobiorcę lub podmiot z nim powiązany, zachodzi pomiędzy nim a wnioskodawcą lub grantobiorcą stosunek zależności służbowej lub powiązania finansowe,
  - b) pozostaje w związku małżeńskim lub stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia, lub jest związany z wnioskodawcą lub grantobiorcą z tytułu przysposobienia opieki lub kurateli, lub jest osobą fizyczną reprezentującą przedsiębiorstwo powiązane z przedsiębiorstwem reprezentowanym przez wnioskodawcę lub grantobiorcę.
5. Konsekwencją nieujawnienia konfliktu interesów, o którym mowa w pkt. 1 będzie kara nałożona na pracownika przez Zarząd w postaci upomnienia bądź nagany.
6. W przypadku ujawnienia konfliktu interesów, o którym mowa w pkt. 4 pracownik biura musi powstrzymać się od wszelkich czynności związanych z realizacją zadań, w zakresie, w jakim dotyczy jej ten konflikt.

#### **§ 14**

Pracownik biura LGD nie może świadczyć odpłatnego doradztwa na rzecz podmiotów ubiegających się o wsparcie realizacji operacji lub o powierzenie grantu w ramach Lokalnej Strategii Rozwoju Szwajcarii Kaszubskiej na lata 2021 - 2027

### **Rozdział IV**

#### **Czas pracy**

#### **§ 15**

Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia przez nich pracy ustalają strony, tj. pracodawca i pracownik, w indywidualnych umowach o pracę.

#### **§ 16**

- 1) Rozpoczęcie pracy następuje o godzinie 7.30, a zakończenie pracy o godzinie 15.30.
- 2) Dniami wolnymi od pracy są sobota, niedziela i święta oraz dni określone odrębnymi przepisami.
- 3) W zamian za pracę w niedziele, święta i dodatkowe dni wolne od pracy przysługuje pracownikowi inny dzień wolny według opracowanych harmonogramów lub wynagrodzenie za nadgodziny.

## **§ 17**

W szczególnie uzasadnionych przypadkach, na pisemny wniosek pracownika, Dyrektor Biura może ustalić dla poszczególnych pracowników indywidualny rozkład czasu pracy.

## **Rozdział V**

### **Obecność w pracy, usprawiedliwianie nieobecności i spóźnień**

## **§ 18**

Przyjście do pracy pracownicy potwierdzają podpisem na liście obecności.

## **§ 19**

1. Pracownik powinien uprzedzić Dyrektora Biura o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.
2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić Dyrektora Biura o przyczynie swej nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienie o nieobecności pracownik dokonuje osobiście lub telefonicznie.

## **§ 20**

1. Spóźnienia lub opuszczenie pracy usprawiedliwiają następujące przyczyny:
  - 1) czasowa niezdolności do pracy spowodowana chorobą pracownika lub opieką nad chorym członkiem rodziny, pod warunkiem przedłożenia zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy;
  - 2) odosobnienie w związku z chorobą zakaźną, pod warunkiem przedstawienia decyzji właściwego inspektora sanitarnego;
  - 3) odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych oraz złożenie na tę okoliczność przez pracownika pisemnego oświadczenia;
  - 4) konieczność sprawowania osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola, szkoły, do której dziecko uczęszcza, pod warunkiem złożenia przez pracownika odpowiedniego, pisemnego, potwierdzonego oświadczenia;
  - 5) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez właściwy organ w sprawie powszechnego obowiązku obrony, przez organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o przestępstwie lub wykroczeniu, w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami pod warunkiem, że na wezwaniu zostanie uczyniona adnotacja potwierdzająca stawienie się pracownika na to wezwanie.
2. Dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy wyszczególnione w ust. 1 pracownik jest obowiązany dostarczyć Dyrektorowi Biura w terminie 3 dni od daty nieobecności.

## **§ 21**

1. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową.
2. Załatwianie spraw osobistych i innych nie związanych z pracą zawodową winno odbywać się w czasie wolnym od pracy. Załatwianie takich spraw w czasie godzin pracy dopuszczalne jest tylko w razie uzasadnionej konieczności, na zasadach określonych niniejszym regulaminem lub przepisami szczególnymi.
3. W razie zaistnienia konieczności załatwienia spraw wymienionych w ust. 2 istnieje obowiązek odpracowania tych godzin.

## **§ 22**

Każdorazowe, uzasadnione wyjście pracownika z biura w czasie ustalonych godzin pracy może nastąpić wyłącznie za zgodą Dyrektora Biura.

## **§ 23**

Czas pracy pracownika wykonującego czynności służbowe w innej miejscowości niż ustalona w umowie o pracę rozliczana jest na podstawie polecenia wyjazdu służbowego tzw. delegacji.

## **§ 24**

1. Pomieszczenia pracy po jej zakończeniu winny być należycie zabezpieczone, a za klucze powierzone pracownikowi, pracownik odpowiada osobiście.
2. Każdy pracownik odpowiada za zabezpieczenie swojego miejsca pracy.
3. Przed zamknięciem pomieszczenia każdy pracownik zobowiązany jest sprawdzić czy opuszczone pomieszczenia odpowiadają przepisom przeciwpożarowym.

## **Rozdział VI Zasady wynagradzania za pracę**

### **§ 25**

1. Za pracę obowiązuje czasowy system wynagradzania, w wysokości ustalonej w umowie o pracę.
2. Ponadto pracownikowi przysługują:
  - diety z tytułu podróży służbowych,
  - świadczenia urlopowe,
  - nagrody uznaniowe,
  - wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.
3. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu Pracy.
4. Dodatek, o którym mowa w ust. 3 nie przysługuje, jeśli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.

## **Rozdział VII Wypłata wynagrodzenia**

### **§ 26**

1. Wypłata wynagrodzenia miesięcznego i innych świadczeń jest dokonywana z dołu najpóźniej do ostatniego dnia każdego miesiąca dla wszystkich pracowników. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wypada w dniu wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.
2. Wynagrodzenia i inne świadczenia wypłaca się poprzez dokonanie przelewu na konto osobiste pracownika za jego zgodą wyrażoną na piśmie w sposób dający możliwość ich podjęcia z konta w terminie określonym w ust. 1.

## **Rozdział VIII Postanowienia końcowe**

### **§ 27**

1. Funkcje pracodawcy wykonuje w Biurze LGD Dyrektor Biura.
2. Regulamin Pracy znajduje się w Biurze Stowarzyszenia.
3. Przepisy Regulaminu nie naruszają postanowień umów o pracę zawartych z poszczególnymi pracownikami Biura.
4. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie, w szczególności dotyczących: obowiązków pracownika i pracodawcy, obliczania czasu pracy oraz płacy wyznaczania kar porządkowych, znajdują zastosowanie odpowiednie przepisy kodeksu pracy.
5. W pozostałych kwestiach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie decyzje podejmuje Zarząd kierując się obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności Kodeksu Pracy, aktów wykonawczych do KP oraz Statutem Stowarzyszenia i uchwałami Walnego Zgromadzenia Członków Stowarzyszenia.
6. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od zatwierdzenia przez Zarząd.

Regulamin przyjęty  
Uchwałą Zarządu STK nr 558/2026  
z dn. 10.03.2026 r.