



Związek Gmin i Powiatów
Subregionu Centralnego
Województwa Śląskiego

ZSC.125.8.2016

Tekst pierwotny: [Zarządzenie organizacyjne nr 36/2016 Dyrektora Biura Związku Subregionu Centralnego z dnia 23 czerwca 2016 r.](#)

Zmiany: [Zarządzenie organizacyjne nr 65/2018 Dyrektora Biura Związku Subregionu Centralnego z dnia 12 marca 2018 r.](#)

[Zarządzenie organizacyjne nr 78/2019 Dyrektora Biura Związku Subregionu Centralnego z dnia 24 czerwca 2019 r.](#)

[Zarządzenie organizacyjne nr 98/2021 Dyrektora Biura Związku Subregionu Centralnego z dnia 20 października 2021 r.](#)

Zarządzenie organizacyjne nr 36/2016
Dyrektora Biura Związku Subregionu Centralnego
z dnia 23 czerwca 2016 r.
(tekst jednolity)

w sprawie: zasad przyznawania nagród specjalnych pracownikom Biura za prowadzenie szkoleń/warsztatów, za pracę w Komisjach Oceny Projektów oraz za prace nad opracowaniem Strategii Rozwoju Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2021-2027, z perspektywą do 2030”

Działając na podstawie § 23 ust. 1 pkt. 3) Statutu Związku Gmin i Powiatów Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego, przyjętego uchwałą Walnego Zebrania Członków Związku Gmin i Powiatów Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego nr 2/2013 z dnia 3 października 2013 roku z późn. zm.

zarządzam:

1. Nagrody specjalne za przygotowanie oraz prowadzenie szkoleń, warsztatów i spotkań informacyjnych, zwanych dalej szkoleniami, przez pracowników Biura Związku dla Beneficjentów środków europejskich.
 - 1) Pracownikom Biura Związku przygotowującym i/lub prowadzącym szkolenia/cykl szkoleń, może zostać przyznana nagroda specjalna obliczona na podstawie kwot zawartych w pkt 2). Z zastrzeżeniem pkt 3).
 - 2) Dodatek za przygotowanie i/lub przeprowadzenie szkolenia ustala się następująco:
 - a) jeżeli szkolenie przygotowane i prowadzone było przez jednego pracownika:

- 500 zł za przygotowanie oraz
 - 30 zł za każdą rozpoczętą godzinę szkolenia,
- b) jeżeli szkolenie przygotowane/prowadzone było przez więcej niż jednego pracownika:
- dyrektor dzieli kwotę 900 zł za przygotowanie szkolenia odpowiednio do zaangażowania i obciążenia pracowników oraz
 - 20 zł/osobę za każdą rozpoczętą godzinę szkolenia.
- 3) Dodatek za prowadzenie szkoleń nie przysługuje pracownikom, którzy:
- a) przygotowują i prowadzą szkolenia w ramach pracy zespołu/projektu,
 - b) otrzymują dodatkowe składniki wynagrodzenia na innych zasadach,
 - c) spotkanie ma charakter przekazania informacji o sprawach realizowanych przez prowadzącego pracownika
- 4) Zasadność przyznania nagrody specjalnej za prowadzenie szkoleń każdorazowo ocenia dyrektor Biura. W przypadku szkoleń i spotkań informacyjnych prowadzonych przez pracowników Biura wspólnie z reprezentantami innych instytucji, wysokość nagród specjalnych o których mowa w pkt. 2) jest odpowiednio zmniejszana do skali zaangażowania pracowników.
2. Nagrody pracowników Biura za udział w pracach Komisji Oceny Projektów (KOP).
- 1) Pracownikom biorącym udział w pracach Komisji Oceny Projektów do dofinansowania ze środków EFS dyrektor Biura może przydzielić nagrodę specjalną:
- a) pracownikom dokonującym oceny projektów za zgodność ze strategią ZIT: 45 zł za ocenę jednego projektu
 - b) dla sekretarza KOP po stronie IP ZIT, za weryfikację oceny: 25 zł za zweryfikowanie oceny jednego projektu.
- 2) Pracownikom biorącym udział w pracach Komisji Oceny Projektów do dofinansowania ze środków EFR dyrektor Biura może przydzielić nagrodę specjalną:
- a) pracownikom dokonującym oceny projektów za zgodność ze strategią ZIT: 45 zł za ocenę jednego projektu,
 - b) sekretarzom Komisji Oceny Projektów za weryfikację oceny dokonanej przez ekspertów zewnętrznych:
 - za ocenę merytoryczną: 50 zł za każdą zweryfikowaną kompletną ocenę projektu (parę kart),
 - za zgodność ze Strategią ZIT: 25 zł za każdą zweryfikowaną kompletną ocenę projektu (parę kart),
 - c) Sekretarzowi wiodącemu/sekretarzom wiodącym w pracach Komisji Oceny Projektów, za ostateczną weryfikację kart oceny merytorycznej oraz strategicznej zatwierdzonych przez Sekretarzy Komisji Oceny Projektów - 25 zł za każdy zweryfikowany komplet kart danego wniosku (karty oceny merytorycznej oraz karty oceny zgodności ze Strategią ZIT)
- 3) Dyrektor Biura może na podstawie własnej oceny pracy KOP lub/i informacji od sekretarza i innych członków KOP, odstąpić od przyznania nagrody za pracę w KOP lub pomniejszyć wysokość nagrody specjalnej.”
3. Pracownikom biorącym udział w pracach nad opracowaniem Strategii Rozwoju Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2021-2027, z perspektywą do 2030 zwanej dalej Strategią, dyrektor Biura może przydzielić:
- 1) nagrodę specjalną w wysokości do 2000 zł za prace nad każdą z opracowywanych części diagnostycznych Strategii, w szczególności za:

- a) analizę danych diagnostycznych przedstawionych przez Wykonawców poszczególnych diagnoz dla obszaru Subregionu Centralnego: społeczno-gospodarczej, środowiskowej i przestrzennej,
 - b) formułowanie uwag i zaleceń w odniesieniu do danych diagnostycznych i innych informacji przedstawionych w diagnozie,
 - c) identyfikację obszarów problemowych, potrzeb i wyzwań rozwojowych,
 - d) koordynowanie prac związanych z opiniowaniem diagnoz,
 - e) zapewnienie spójności diagnoz z dokumentami strategicznymi i planistycznymi opracowywanymi na poziomie województwa śląskiego w tym w szczególności ze Strategią Rozwoju Województwa Śląskiego Zielone Śląskie 2030.
- 2) nagrodę specjalną w wysokości do 3000 zł za:
- a) opiniowanie dokumentów strategicznych, planistycznych i wdrożeniowych jednostek samorządu terytorialnego z obszaru Subregionu Centralnego,
 - b) opracowanie każdej z poszczególnych opisowych części (rozdziałów) Strategii,
 - c) zapewnienie spójności Strategii z dokumentami strategicznymi i planistycznymi opracowywanymi na poziomie województwa śląskiego w tym w szczególności ze Strategią Rozwoju Województwa Śląskiego Zielone Śląskie 2030, Regionalnym Planem Transportowym Województwa Śląskiego, Planem Zrównoważonej Mobilności Miejskiej dla obszaru Subregionu Centralnego,
 - d) zapewnienie prawidłowości i zgodności z obowiązującymi przepisami przebiegu procesu opracowywania Strategii i pozyskiwania wszelkich niezbędnych w procesie opinii i dokumentów,
 - e) koordynowanie prac związanych z opracowaniem Strategii.
- 3) Dyrektor Biura może na podstawie własnej oceny pracy nad Strategią lub/i informacji od pracownika koordynującego oraz innych pracowników biura, odstąpić od przyznania nagrody lub pomniejszyć wysokość nagrody specjalnej.”

4. Zarządzenie ma moc obowiązującą od 1 listopada 2021 r.