

**REGULAMIN PRACY
GMINNEJ BIBLIOTEKI PUBLICZNEJ W IMIELNIE**

Rozdział I.

Postanowienia ogólne

§ 1

Regulamin pracy Gminnej Biblioteki Publicznej w Imielnie, zwany dalej „Regulaminem” ustala zasady i tryb funkcjonowania Gminnej Biblioteki Publicznej w Imielnie, zwanej dalej „Biblioteką” oraz określa porządek wewnętrzny w Bibliotece jako zakładzie pracy.

§ 2

Postanowienia Regulaminu obowiązują wszystkich pracowników Biblioteki.

§ 3

Każdy pracownik podlega zapoznaniu się z treścią regulaminu. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią regulaminu zaopatrzone w podpis pracownika i datę dołącza się do akt osobowych.

Rozdział II.

Czas pracy

§ 4

Czas pracy nie może przekroczyć 40 godzin na tydzień i 8 godzin na dobę.

§ 5

Rozkład czasu pracy Biblioteki ustala się następująco:

Poniedziałek: 8.00 – 19.00
Wtorek: 8.00 – 19.00
Środa: 8.00 – 19.00
Czwartek: 8.00 – 19.00
Piątek: 8.00 – 19.00

Biblioteka zastrzega sobie zmianę godziny pracy zależnie od potrzeb czytelników np. w czasie wakacji.

§ 6

Czas pracy należy wykorzystywać całkowicie na wykonywanie zadań służbowych.

§ 7

1. Każdy pracownik po przyjeździe do pracy zobowiązany jest podpisać listę obecności.
2. Jako formy kontroli wykorzystania czasu pracy stosuje się:
 - listę obecności
 - ewidencję wyjść w godzinach pracy
 - ewidencję wyjazdów/delegacji służbowych/
 - ewidencję zwolnień od pracy oraz okresów nieobecności w pracy
 - ewidencję spóźnień do pracy
3. Brak podpisu pracownika na liście obecności lub wpisu do ewidencji wyjść w godzinach pracy oznacza nieobecność wymagającą wyjaśnienia.
4. Listy obecności i zbiory ewidencyjne prowadzi Kierownik Biblioteki.

§ 8

Wyjście pracownika poza Bibliotekę w godzinach pracy jest możliwe po uzyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego.

§ 9

Pracownik, jeżeli wymagają tego potrzeby Biblioteki, może wykonywać pracę poza normalnymi godzinami pracy na polecenie przełożonego. Na wniosek pracownika może mu zostać udzielone pozwolenie na wykonywanie pracy w ruchomych godzinach, uwzględniając zachowanie odpoczynków dobowych i tygodniowych.

§ 10

O udzieleniu urlopu, zwolnienia od pracy oraz o usprawiedliwieniu nieobecności i spóźnień do pracy decyduje Kierownik Biblioteki, w przypadku Kierownika decyduje Wójt.

§ 11

W czasie pracy pracownikowi przysługuje przerwa na spożycie posiłku (około 30 minut). Przerwa ta nie może zakłócić normalnego toku pracy/obsługi czytelników.

§ 12

Interesantów przyjmuje się przez cały czas pracy Biblioteki.

Rozdział III.

Zabezpieczenie akt i mienia Biblioteki

§ 13

Akta, pieczętki, maszyny, komputery i inne przedmioty /urządzenia służbowe/ powinny być zabezpieczone /zamknięte przed dostępem osób postronnych/. Zabranie dokumentów oraz wyposażenia poza teren Biblioteki wymaga zgody bezpośredniego przełożonego.

§ 14

Pracownik opuszczając Bibliotekę obowiązany jest, przed zamknięciem lokalu , sprawdzić czy pozamykane są szafy, biurka, wyłączone z sieci maszyny i urządzenia oraz komputery, zamknięte okna .

§ 15

1. Zezwoleń na pozostanie w Bibliotece poza godzinami pracy udziela Wójt.
2. Po godzinach pracy pozostać można w celu wykonania pilnych i terminowych zadań oraz w celu odpracowania czasu zwolnienia od pracy lub spóźnień do pracy.

Rozdział IV.

Zabezpieczenie akt i mienia Biblioteki

§ 16

1. Do podstawowych zadań pracownika należy:
 - realizacja zadań wynikających z Regulaminu Organizacyjnego,
 - przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy oraz porządku dyscypliny pracy,
 - dążenie do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przyjmowanie w tym celu odpowiedniej inicjatywy,
 - przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - zachowanie tajemnicy państwowej i służbowej w zakresie przez prawo przewidzianym,
 - zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikiem, podwładnym i współpracownikiem,
 - pogłębianie wiedzy i podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - dbanie o dobre imię zakładu pracy,
 - pracownikowi nie wolno wykonywać poleceń, których wykonanie byłoby niezgodne z prawem.

2. Szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny przez pracowników Biblioteki jest:
 - złe i niedokładne wykonywanie pracy oraz niszczenie materiałów, maszyn i narzędzi, a także wykonywanie prac niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy,
 - nieprzybycie do pracy, spóźnienie się do pracy lub samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia,
 - stawianie się w pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywanie alkoholu w czasie pracy lub w miejscu pracy,
 - zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy,
 - niewykonywanie poleceń przełożonych,
 - niewłaściwy stosunek do przełożonych, współpracowników i interesantów,
 - wykonywanie prac własnych lub prac, które nie są zlecone przez pracodawcę,
 - nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - nieprzestrzeganie tajemnicy państwowej i służbowej.

§ 17

Obowiązki pracodawcy:

1. Należyta organizacja pracy.
2. Zapewnienie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.
3. Umożliwienie pracownikowi podnoszenie kwalifikacji i szkoleń.
4. Terminowe wypłacanie wynagrodzeń oraz innych świadczeń.
5. Stosowanie kar dyscyplinarnych w każdym przypadku zaniedbania obowiązków.

§ 18

1. Pracownik uprawniony jest do :
 - otrzymania urlopu wypoczynkowego zgodnie z planem urlopów,
 - do awansu, jeżeli praca jest wykonywana w sposób nienaganny,
 - do urlopu okolicznościowego i innych zwolnień od pracy określonych w odrębnych przepisach.

§ 19

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji i jakości pracy.
2. Szczegółowe zasady wynagrodzenia, awansowania i nagradzania pracownika regulują odrębne przepisy.

Rozdział V.

Urlopy i zwolnienia od pracy

§ 20

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
2. Urlopu wypoczynkowego udziela się zgodnie z planem urlopów, który ustala się biorąc pod uwagę wnioski pracowników i potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia normalnego toku pracy.
3. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni.
4. Część urlopu nie wykorzystaną z powodu uzasadnionych okoliczności, pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

§ 21

1. Pracownikowi na jego pisemny wniosek, może być udzielony urlop bezpłatny.
2. Okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 22

Pracodawca obowiązany jest zwolnić pracownika z pracy na czas:

1. 2 dni – w razie ślubu pracownika lub urodzenia dziecka, zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
2. 1 dzień – w razie ślubu dziecka albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, babci, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

§ 23

Pracownicy lub pracownikowi wychowującemu dziecko w wieku do lat 14 przysługują dwa dni zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagradzania.

Rozdział VI.

Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona przeciwpożarowa

§ 24

Pracodawca i pracownicy zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

§ 25

Pracodawca jest obowiązany:

1. Zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej.
2. Przeprowadzić szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy.
4. Zapewniać przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń.
5. Zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.
6. Zapewniać wykonywanie zaleceń społecznego inspektora pracy.
7. Kierować pracowników na profilaktyczne badania lekarskie prowadzonego na koszt pracodawcy.

§ 26

W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednio zagrożenie dla zdrowia, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Rozdział VII.

Ochrona pracy kobiet

§ 27

1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba, że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy. Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. W przypadku umowy o pracę z kobietą w ciąży na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności nie stosuje się powyższego przepisu.
2. Kobiet nie wolno zatrudniać przy pracach szczególnie uciążliwych czy szkodliwych dla zdrowia.

§ 28

Kobiety w ciąży i opiekujące się dzieckiem w wieku do 4 lat nie wolno, bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 29

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczonych do czasu pracy.
2. Pracownicy zatrudnionej przez okres krótszy niż 4 godziny dziennie, przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Rozdział VIII.

Dyscyplina pracy i kary za naruszenie porządku pracy

§ 30

Opuszczanie całości lub części dnia pracy, bez uprzedniego zwolnienia przez pracodawcę usprawiedliwiają tylko ważne przyczyny, a w szczególności:

1. wypadek lub choroba powodująca niezdolność do pracy lub izolacja z powodu choroby zakaźnej,
2. wypadek lub choroba członka rodziny wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki,
3. okoliczności wymagające sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem w wieku do 18 lat,
4. nadzwyczajne wypadki uniemożliwiające terminowe przybycie do pracy,
5. konieczność wypoczynku po nocnej podróży służbowej w granicach do 8 godzin po zakończeniu podróży, jeżeli warunki odbywania tej podróży uniemożliwiły wypoczynek nocny.

Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy w przypadkach podanych wyżej, przysługuje pracownikowi wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy.

§ 31

1. O niemożności stawienia się do pracy z przyczyn wcześniej wiadomych, pracownik powinien uprzedzić swego przełożonego.
2. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy.
3. W razie niestawienia się do pracy, pracownik jest obowiązany zawiadomić przełożonego o przyczynie, nie później jednak niż w dniu następnym – osobiście, przez inne osoby lub za pośrednictwem poczty.

4. W razie nieobecności w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą pracownika lub jego izolacją z powodu choroby zakaźnej, chorobą członka rodziny pracownika, wymagającą sprawowania osobistej opieki, pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność, doręczając przełożonemu zaświadczenia (zwolnienie) lekarskie.

§ 32

1. Uznanie nieobecności w pracy za usprawiedliwioną należy do pracodawcy.
2. Pracownik stawiający się do pracy po okresie nieobecności jest obowiązany niezwłocznie podać na piśmie przyczynę nieobecności.

§ 33

Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może stosować:

- karę upomnienia.
- karę nagany.

§ 34

1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust. 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

§ 35

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

§ 36

Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

§ 37

1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującego pracownika przedstawiciela załogi. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

§ 38

1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującego pracownika przedstawiciela załogi, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.
2. Przepis ustępu 1 – go, zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę, albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary, z tym, że dokumenty dotyczące ukarania usuwa się z akt osobowych niezwłocznie.

Rozdział IX.

Wynagrodzenia, nagrody i wyróżnienia

§ 39

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonych prac.

§ 40

Szczegółowe zasady wynagradzania pracowników określa regulamin wynagradzania opracowany na podstawie rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 23 kwietnia 1999 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury prowadzących gospodarkę finansową na zasadach ustalonych dla zakładów budżetowych (Dz. U. z1999r. Nr 45, poz. 446 z późniejszymi zmianami).

§ 41

Wynagrodzenie za pracę jest wypłacane w okresach miesięcznych z dołu do ostatniego dnia każdego miesiąca.

§ 42

Wynagrodzenie za pracę jest przekazywane za zgodą pracownika na rachunek oszczędnościowo – rozliczeniowy pracownika.

§ 43

1. Reklamacje nieprawidłowego obliczania wynagrodzenia albo dokonania niewłaściwych potrąceń, należy wносить najpóźniej 3 dni po wypłacie do księgowego.
2. Reklamacja powinna być załatwiona w ciągu 10 roboczych dni od jej złożenia.

§ 44

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszeniu jej wydajności mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia.
2. Wyróżnienie może otrzymać pracownik, kiedy poza obowiązkami wynikającymi z przydzielonych mu zadań:
 - wykonuje inne zadania,
 - przez okres dłuższy niż miesiąc zastępuje innego pracownika,
 - systematycznie podnosi swoje kwalifikacje,
3. W stosunku do pracowników, którzy nie przestrzegają ustalonego porządku i dyscypliny oraz nie wykonują lub wykonują niesumiennie obowiązki stosowane są kary.

Rozdział X.

Przepisy końcowe

§ 45

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania jego treści do wiadomości pracowników