УТВЕРЖДАЮ

                                                                                   Директор МБУК «ЦБС»

                                                                                   Г. Симай

**Правила внутреннего трудового распорядка**

**1.Общие положения**

  1.1 Правила определяют внутренний трудовой распорядок персонала библиотеки.

      1.2.  Правила разработаны с целью более эффективной организации труда, повышения его производительности, а также соблюдения трудовой дисциплины.
1.3.  Правила внутреннего трудового распорядка персонала библиотеки основываются на федеральных законах — Трудовом Кодексе Российской Федерации, Основах законодательства Российской Федерации о культуре, «О библиотечном деле», а также Уставе библиотеки.
1.4.   Правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для всех сотрудников, нарушение их влечет за собой персональную административную и дисциплинарную ответственность.
1.5.  Правила внутреннего трудового распорядка должны быть в каждом структурном подразделении и персонал библиотеки должен иметь к ним свободный доступ.

1.6. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются ад­министрацией библиотеки совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются общим собранием его работников по представлению администрации (ТК РФ, ст. 190).

1.8. Текст  Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в холле на видном месте.

1. **2.      Порядок приема и увольнения персонала**

2.1.   Персонал библиотеки реализует право на труд путем заключения письменного трудового договора.
2.2.   При поступлении на работу необходимо:
предъявить:

* паспорт;
* трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
* справку о последнем занятии у лиц, не имеющих трудовой книжки или впервые заключающих трудовой договор;
* документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
* документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
* справку от налоговой инспекции с указанием ИНН;
* страховой медицинский полис;

ознакомить поступающего:

* с коллективным договором;
* с Правилами внутреннего трудового распорядка библиотеки, а также проинструктировать по технике безопасности, противопожарной безопасности;
* с условиями и оплатой труда, возможностями профессионального роста.

2.3. Если гражданин поступает на работу впервые, то работодатель оформляет трудовую книжку, свидетельство государственного пенсионного страхования и подает сведения на вновь поступившего работника для получения страхового медицинского полиса.
2.4. При приеме на работу администрация обязана ознакомить сотрудника с его должностной инструкцией, на которой он должен расписаться.  Копия должностной инструкции принятого сотрудника с его росписью передается руководителю структурного подразделения, где он будет работать, а оригинал находится в личном деле.  В случае возможного изменения в будущем круга обязанностей, должности сотрудника, составляется новая должностная инструкция.
2.5. Должностная инструкция и трудовой договор используются при разрешении конфликтной ситуации между работодателем и работником.
2.6. Прием на работу оформляется приказом директора библиотеки, изданным на основании заключенного письменного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.
2.7. Лица, не достигшие 18-летнего возраста, принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского освидетельствования и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора проводится для определения пригодности работника по состоянию здоровья к выполнению работы, предусмотренной трудовым договором.
Не прохождение данными лицами обязательного предварительного медицинского осмотра при приеме на работу служит обоснованным отказом в заключении с ними трудового договора.

2.8. При заключении трудового договора может быть оговорено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.
Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, а затем в приказе о приеме на работу.
В период испытания на работника полностью распространяются Трудовой Кодекс РФ, Правила внутреннего трудового распорядка библиотеки, коллективный договор.

2.8.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

* беременных женщин
* лиц, не достигших 18 лет
* лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу и если эта работа по специальности, полученной им в образовательном учреждении

2.8.2. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Администрация имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу следующими способами (на проведение части из них необходимо получить согласие работника):

* анализом представленных документов;
* собеседованием;
* установлением различных испытаний;

2.8.3.Фактическим допущением к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом (ТК РФ, ст. 67).

2.8.3.     В соответствии с приказом о приеме на работу администрация Учреждения обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек в учреждениях.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.8.4.Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.8.5.С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обя­зана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.8.6. На каждого работника Учреждения  ведется личное дело, состоящее из заверенной копии при­каза о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в данном учреждении, копии свидетельства о регис­трации брака, копии трудовой книжки (для работающих по совместительству), выписки из приказов о назначении, поощрении и увольнении, аттестационного листа.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.8.7.Директор  вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, авто­биографию для приобщения к личному делу.

2.8.8.Личное дело работника хранится в Учреждении, в том числе и после увольнения, до достиже­ния им возраста 75 лет.

2.8.9.При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами Учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно:

—  Уставом учреждения;

—   Правилами внутреннего трудового распорядка;

—Должностной инструкцией;

—  Инструкцией по охране труда;

*—*Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и дру­гими нормативно-правовыми актами.

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.9. Отказ в приеме на работу.

2.9.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации учреждения,  отказ администрации в заключение трудового договора  может быть оспорен в су­дебном порядке.

Так, не может быть отказано в приеме на работу (заключении трудового договора) по основаниям статей ТК РФ, а также специалисту в случае, когда учреждение подавало в образовательное учреждение заявку на такового.

Не может быть отказано в приеме на работу по мотивам: пола, расы, национальности и др., указан­ным в ст. 3 ТК РФ; наличия у женщины беременности и детей (ст. 64 ТК РФ); отказа работника от заполне­ния листка по учету кадров и т. п.

В других случаях закон обязывает администрацию обосновать (мотивировать) свой отказ в заклю­чение трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.9.2.  В соответствии с законом администрация учреждения обязана предоставить работу лицам, ранее состоявшим в трудовых отношениях с данным учреждением, на основании ст. 64 ТК РФ, а также уволенным в связи с привлечением к уголовной ответственности, которое впоследствии было признано незаконным.

Законодательством могут быть предусмотрены и другие случаи, когда администрация  учреждения обязана заключить трудовой договор с уже работающим некоторое время в Учреждении  работником.

2.10.      Перевод на другую работу.

2.10.1.     Требование от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с переводом его на другую работу.

Такой перевод допускается только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.10.2.     Перевод на другую работу в пределах Учреждения оформляется приказом директора, на основа­нии которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.10.3Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотрен­ных ст. 74 ТК РФ.

2.10.4.Закон обязывает директора перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.) в случаях, предусмотренных ст. 219, ст. 220, ст. 254 ТК РФ.

2.10.5. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 73 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора.

2.11.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотрен­ным законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

2.11.2.При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действую­щим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

2.11.3.     Независимо от причин прекращения трудового договора администрация обязана:

—   издать приказ об увольнении работника с указанием статьи ТК РФ, послужившей основанием для прекращения договора;

—   выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку.

2.11.4.    Работник, предупредивший администрацию о расторжении трудового договора на неопре­деленный срок, вправе до окончания срока предупреждения отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на освободившееся место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключение трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации допускается по основаниям, пре­дусмотренным законодательством.

2.11.5. Днем увольнения считается последний день работы.

2.11.6.Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответ­ствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.12.     Днем увольнения считается последний день работы.

1. **3.      Права администрации**

3.1.     Администрация библиотеки   имеет право:

3.1.1. на управление учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, уста­новленных Уставом Учреждения;

3.1.2.на заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;

3.1.3.на создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;

3.1.4.на организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с учредителем организации;

3.1.5.   на поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

3.2.   **Обязанности администрации.**

3.2.1.     Соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

3.2.2.Заключать коллективные договоры (соглашения) по письменному требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

3.2.3.Правильно организовывать труд работников, создавая условия для высоких результатов в работе.

3.2.4. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

3.2.5.Принимать меры по профилактике производственного травматизма.

3.2.6.Поддерживать творческое отношение к труду.

3.2.7.Разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение.

3.2.8.Разрабатывать и утверждать Правила внутреннего трудового распорядка работников Учреждения

3.2.9.Принимать меры по участию работников в управлении Учреждением  и развивать социальное партнерство.

3.2.10.    Выплачивать в полном объеме и в установленные сроки  заработную плату.

3.2.11.Осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников.

3.2.12.Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья сотрудников и посетителей библиотеки,  предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками тре­бований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

**4. Основные права и обязанности работников**

       4.1. Работник имеет право на:

4.1.1.  работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;

4.1.2.производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;

4.1.3.охрану труда;

4.1.4.оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;

4.1.5.отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продол­жительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праз­дничных нерабочих дней, оплачиваемых отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;

4.1.6.профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 1 раз в 5 лет.

4.1.7.получение квалификационной категории, при успешном прохождении аттестации в соответ­ствии с Типовым положением об аттестации  работников государственных, муниципальных учреждений  бюджетной сферы;

4.1.8.возмещение ущерба, причиненного здоровью или имуществу в связи с работой;

4.1.9.объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;

4.1.10.  досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

4.1.11.  пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в слу­чаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;

4.1.12.      индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных феде­ральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;

4.1.13.получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения пенсионного воз­раста

4.1.14.оплату труда за выполнение работ и обязанностей, не предусмотренных должностными обя­занностями, по дополнительному соглашению администрации и работника Учреждения;

4.1.18.дополнительные оплачиваемые дни к отпуску за работу без больничных листов в течение года (3 рабочих дня);

4.2. **Основные обязанности работников.**

4.2.1.   Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством.

4.2.2.Строго выполнять обязанности, возложенные на работника трудовым законодательством,  Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, требова­ниями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» тарифно-квалификационных характерис­тик,  должностными инструкциями.

4.2.3.Работать честно и добросовестно, с высокой ответственностью, соблюдать дисциплину тру­да, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их тру­довые обязанности.

4.2.4.   Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

4.2.5.   Вести себя достойно, честно и справедливо относиться к коллегам, посетителям, их родителям. Повышать престиж Учреждения.

4.2.6.Бережно относиться к имуществу Учреждения:

* перед уходом закрывать окна, выключать свет, электрообогревательные и иные электрические приборы,  прибо­ры, компьютерную и копировальную технику, приводить в порядок свое рабочее место, закры­вать дверь;
* в чистоте и порядке содержать столы, книжные стеллажи, и другое имущество Учреждения.

4.2.7.Приходить на работу не позднее, чем за 5 минут до начала  работы.

4.2.8.Работник  ведет установленную документацию по утвержденным формам, несет персональную ответственность за своевременность и точность ее заполнения (дневники работы библиотеки, тетрадь учета выполненных справок, журнал учета посещений). Сроки сдачи документации определяет директор.  Документация хранится в специально оборудованном месте.

4.2.9.Работники обязаны соблюдать законные права и свободы посетителей, сочетая уважение и внимание с разумной требовательностью, учитывая их возрастные способности, особенности, в полной мере обеспечивая индивидуальный подход.

4.2.10.В случае невыхода на работу по уважительной причине заблаговременно предупредить ад­министрацию.

4.2.11.Больничный лист и другие документы предоставлять директору библиотеки в день выхода на работу.

4.2.12. В случае опоздания либо прогула в момент выхода на работу дать объяснение по данному  факту лично директору библиотеки в устной или письменной форме без специального напоминания.

4.3. Работникам Учреждения запрещены следующие действия:

4.3.1.курение в здании Учреждения во время работы;

4.3.2.телефонные звонки по личным вопросам во время работы;

4.3.3.перенос, отмена мероприятий без согласования с руководителем;

4.3.4.оставление посетителей без присмотра, что может привести к  порче имущества библиотеки;

4.3.7. незамедлительно сообщать администрации библиотеки либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества библиотеки.

**5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Библиотека относится к учреждениям, работающим в общий выходной день в интересах наилучшего обслуживания населения. В соответствии с этим устанавливается следующий режим работы:
5.1.1. Для посетителей библиотека работает:

* Центральная библиотека:
Понедельник, вторник, среда, четверг, пятница— с 8 часов до 18 часов, суббота – с 10.00 до 16.00 ч.
Выходной — воскресенье.
Санитарный день — последняя пятница каждого месяца.
Возможны внесения изменений в режим работы библиотеки, в том числе переход на летнее расписание (июнь-август)
* Детская библиотека:

Понедельник, вторник, среда, четверг, пятница – с 09 часов до 17 часов, суббота – 10.00 – 16.00 ч.

Выходной – воскресенье.

Санитарный день – последний четверг каждого  месяца.

5.1.2. Администрация библиотеки:

Директор библиотеки, заместитель директора – работают по 5-дневной рабочей неделе  с 8 часов до 17 часов. Перерыв на обед с 12 часов до 13 часов. Выходной день суббота, воскресенье.

5.1.3. Персонал библиотеки:

Для сотрудников центральной и детской библиотеки устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (40 часов в неделю) ст.91 ТК РФ.

Для отдела обслуживания читателей центральной библиотеки (абонемент, читальный зал) устанавливается двухсменная работа. Работники чередуются по сменам равномерно. (Один день — 1 смена, следующий — 2 смена). Общий выходной день — понедельник, второй выходной — по скользящему графику — суббота или воскресенье.

Для отделов комплектования, инновационно-методического отдела, центра правовой информации, сектора массовой работы – устанавливается односменная работа. Выходные дни —  воскресенье и понедельник.

Для отдела обслуживания детской библиотеки (абонементы, читальный зал) – устанавливается односменная работа. Общий выходной день – суббота, второй выходной —  по скользящему графику – пятница или воскресенье.

Время начала, окончания рабочего дня

5.2. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам устанавливается ТК РФ с учетом особенностей их труда.

5.3.  Нагрузка работника оговаривается в его трудовом договоре, согласно тарификации.

5.4.  Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем нагрузки может быть изме­нен сторонами, что должно быть согласовано лично с работником в тарификационном листе.

5.5.В случае, когда объем нагрузки не оговорен в трудовом договоре, работник счи­тается принятым на тот объем нагрузки, который установлен приказом директора при приеме на работу.

5.6.      Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

*—*по соглашению между работником и администрацией Учреждения;

*—*по просьбе женщины, беременной или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за боль­ным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана ус­танавливать им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

5.7.     Для изменения нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требу­ется в случаях:

* восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им воз­раста трех лет или после окончания этого отпуска;
* временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего работника (продолжительность увеличенной нагрузки без со­гласия работника не может превышать одного месяца в течение календарного года);

5.8.  Время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания устанавливается администрацией библиотеки в соответствии с интересами посетителей с нагрузкой работников.

5.9.      Графики работы библиотекаря  утверждается директором.

5.10.Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и мате­рей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.11.Руководители структурных подразделений обязаны вести учет и контролировать явку на работу персонала и уход с нее, а администрация обязана контролировать правильность учета явки на работу персонала
5.12. Запрещается уходить во время рабочего дня с работы без разрешения администрации и руководителей структурных подразделений.
5.13. За работу в выходные дни в служебной командировке, компенсация предоставляется в соответствии с Трудовым Кодексом

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ нерабочими праздничными днями являются:

* 1,2,3,4 и 5 января – Новогодние каникулы
* 7 января – Рождество Христово
* 23 февраля – День защитника Отечества
* 8 марта – Международный женский день
* 1 мая – Праздник Весны и Труда
* 9 мая – День Победы
* 12 июня – День России
* 4 ноября – День народного единства

5.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией библиотеки по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы библиотеки и благоприятных условий для отдыха рабочих и служащих.

5.15.        Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Работник имеет право на кратковременный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), который оформляется приказом директора, в следующих случаях:

—смерти близких родственников;

—   регистрации брака;
—   рождения ребенка;

—   других значимых для работника дат и событий.

5.16. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (Ст.123 ТК РФ).

1. **6.               Поощрения за успехи в работе**

6.1. В соответствии со ст. 144 ТК РФ директор библиотеки с учетом мнения профсоюзного комитета применяет систему премирования, стимулирующих доплат и надбавок для поощрения персонала библиотеки на основании локальных актов, Положения об оплате труда, установлении доплат и надбавок к должностным окладам персонала библиотеки.
6.2. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, творчество и инициативу применяются следующие формы поощрения:

*—*устная благодарность;

*—*объявление благодарности (с занесением в трудовую книжку);

*—*награждение ценным подарком;          —   выдача премии;

— награждение Почетной грамотой и благодарственным письмом

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.3.    Кроме перечисленных, устанавливаются следующие поощрения:
—по итогам городских, областных, региональных, международных  конкурсов;

—   по итогам года.

Применяются все вышеперечисленные формы поощрения по усмотрению Учредителя и по представлению директором библиотеки.

**7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

7.1.   Работники обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объяв­лений.

7.2.Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3.За нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, администрация библиотеки в лице директора вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

*—*замечание;

—    выговор;
—увольнение по соответствующим основаниям

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение рабочим или служащим без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также появление на работе в нетрезвом состоянии.

Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня.

По факту нарушения трудовой дисциплины директор объявляет «замечание» распоряжением  по учреждению.

7.4.До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

7.5Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске; позднее шести месяцев со дня совершения проступка; позднее двух лет со дня свершения по результатам ревизии или проверки фи­нансово-хозяйственной деятельности. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.6.За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинар­ное взыскание. При применении взысканий должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоя­тельства, при которых он был совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.7.Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения всех работников.

7.10.Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

7.11.Администрация может снять взыскание в своем приказе до истечения срока, если член коллектива проявил себя как добросовестный работник и показал хорошие результаты.

7.12.Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

**8. Техника безопасности и производственная санитария**

8.1.   Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписания совместных с профсоюзом комиссий по охране труда.

8.2.Все работники, включая администрацию, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний, правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.3.В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья, действующие для библиотеки, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 7 настоящих Правил.

8.4.Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

8.5.Руководители обязаны выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к рабо­те, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.