

Emporia Public Library
Emergency Succession Policy
Approved by the Library Board January 11, 2024

The Emporia Public Library Board has reviewed the job description of the Executive Director and has a clear understanding of the Executive Director's role in organizational leadership, program development and administration, operations, Library Board relationships, financial operations, resource development, and community presence.

The Emporia Public Library Board recognizes that this is a plan for contingencies due to the disability, death, or departure of the Executive Director. In the event of an untimely vacancy, the Emporia Public Library has in place the following emergency succession plan to facilitate the transition to both interim and longer-term leadership.

Succession Plan in the Event of a Temporary, Unplanned Absence:

Short-Term

A temporary absence is one of more than one (1) week and less than three (3) months in which it is expected that the Executive Director will return to their position once the events precipitating the absence are resolved. An unplanned absence is one that arises unexpectedly, in contrast to a planned leave, such as a vacation, parental leave, or a sabbatical. The Library Board will implement the terms of this emergency plan in the event of the unplanned absence of the Executive Director.

In the event of an unplanned absence of the Executive Director, the Assistant Director of Operations is to immediately inform the Board Chair of the absence. As soon as feasible, the Chair should convene a meeting of the Library Board to affirm the procedures prescribed in this plan.

At the time this plan was approved, the position of Acting Executive Director would be:
Assistant Director of Operations

Should the standing appointee to the position of Acting Executive Director be unable to serve, the back-up appointee for the position of Acting Executive Director will be:
Assistant Director of Access Services

If this Acting Executive Director has held his/her current position less than one (1) year, the Library Board may decide to appoint one of the back-up appointees to the Acting Executive Director position.

Authority and Compensation of the Acting Executive Director

The person appointed as Acting Executive Director shall have the same authority for decision-making and independent action as the regular Executive Director.

The Acting Executive Director will be offered a temporary salary increase at least to the entry-level salary of the Executive Director position.



Board Oversight

The Board member responsible for monitoring the work of the Acting Executive Director shall be:

Library Board Chair

The above-named person will be sensitive to the special support needs of the Acting Executive Director in this temporary leadership role.

Communications Plan

Immediately upon transferring the responsibilities to the Acting Executive Director, the Board Chair will notify members of the Library Board of the delegation of authority. The Assistant Director of Operations will notify staff.

As soon as possible after the Acting Executive Director has begun covering the unplanned absence, Board members and the Acting Executive Director shall communicate the temporary leadership structure to the following key external supporters of Emporia Public Library. This may include (but is not be limited to) City and County leadership, and the Friends of the Library president.

Completion of Short-Term Emergency Succession Period

The decision about when the absent Executive Director returns to lead the Emporia Public Library should be determined by the Executive Director and the Board Chair. They will decide upon a mutually agreed upon schedule and start date. A reduced schedule for a set period of time may be allowed, upon approval of the Board Chair, with the intention of the Executive Director working back up to a full-time commitment.

Succession Plan in the Event of a Temporary, Unplanned Absence:

Long-Term

A long-term absence is one that is expected to last more than three months. The procedures and conditions to be followed should be the same as for a short-term absence with one addition:

The Library Board will give immediate consideration, in consultation with the Acting Executive Director, to create a "Temporary Manager" position. This is in recognition of the fact that for a term of more than three months, it may not be reasonable to expect the Acting Executive Director to carry the duties of both positions. The position description of "Temporary Manager" would focus on covering the priority areas in which the Acting Executive Director needs assistance.

Completion of Long-Term Emergency Succession Period

The decision about when the absent Executive Director returns to lead the Emporia Public Library should be determined by the Executive Director and the Board Chair. They will decide upon a mutually agreed upon schedule and start date. A reduced schedule for a set period of time may be allowed, with approval of the Board Chair, with the intention of the Executive Director working back up to a full-time commitment.



Succession Plan in the Event of a Permanent Change in Executive Director

A permanent change is one in which it is firmly determined that the Executive Director will not be returning to the position. The procedures and conditions should be the same as for a long-term temporary absence with one addition:

The Library Board will appoint a Transition and Search Committee within 30 days to plan and carry out a transition to a new permanent Executive Director. The Board will also consider the need for outside consulting assistance depending on the circumstances of the transition and the Board's capacity to plan and manage the transition and search. The Transition and Search Committee will also determine the need for an Interim Executive Director or whether to activate the Acting Executive Director, and plan for the recruitment and selection of an Interim Executive Director, the creation of the "Temporary Manager" role, and/or permanent Executive Director.



Biblioteca Pública de Emporia

Política de sucesión de emergencia

Aprobado por la Junta de la Biblioteca el 11 de enero de 2024

La Junta de la Biblioteca Pública de Emporia ha revisado la descripción del trabajo del Director Ejecutivo y tiene una comprensión clara del papel del Director Ejecutivo en el liderazgo organizacional, el desarrollo y la administración de programas, las operaciones, las relaciones con la Junta de la Biblioteca, las operaciones financieras, el desarrollo de recursos y la presencia comunitaria.

La Junta de la Biblioteca Pública de Emporia reconoce que este es un plan de contingencias debido a la discapacidad, muerte o partida del Director Ejecutivo. En caso de un vacante prematuro, la Biblioteca Pública de Emporia cuenta con el siguiente plan de sucesión de emergencia para facilitar la transición al liderazgo tanto interino como a largo plazo.

Plan de Sucesión en Caso de Ausencia Temporal No Planificada:

Corto plazo

Una ausencia temporal es aquella de más de una (1) semana y menos de tres (3) meses en los cuales se espera que el Director Ejecutivo regrese a su cargo una vez que se resuelvan los hechos que precipitaron la ausencia. Una ausencia no planificada es aquella que surge inesperadamente, a diferencia de una licencia planificada, como unas vacaciones, una licencia parental o un año sabático. La Junta de la Biblioteca implementará los términos de este plan de emergencia en caso de ausencia imprevista del Director Ejecutivo. En caso de una ausencia no planificada del Director Ejecutivo, el Subdirector de Operaciones deberá informar inmediatamente de la ausencia al Presidente de la Junta. Tan pronto como sea posible, el presidente debe convocar una reunión de la Junta de la Biblioteca para afirmar los procedimientos prescritos en este plan. Al momento de aprobarse este plan, el cargo de Director Ejecutivo Interino sería: Subdirector de Operaciones. En caso de que la persona designada permanentemente para el puesto de Director Ejecutivo Interino no pueda desempeñarse, la persona designada suplente para el puesto de Director Ejecutivo Interino será: Subdirector de Servicios de Acceso

Si este Director Ejecutivo Interino ha ocupado su puesto actual menos de un (1) año, la Junta de la Biblioteca puede decidir nombrar a una de las personas suplentes para el puesto de Director Ejecutivo Interino. Autoridad y remuneración del director ejecutivo interino

La persona designada como Director Ejecutivo interino tendrá la misma autoridad para la toma de decisiones y la acción independiente que el Director Ejecutivo titular. Al Director Ejecutivo interino se le ofrecerá un aumento salarial temporal de al menos el salario inicial del puesto de Director Ejecutivo.

Supervisión de la junta

El miembro de la Junta responsable de monitorear el trabajo del Director Ejecutivo interino será:



Presidente de la junta de biblioteca

La persona mencionada anteriormente será sensible a las necesidades especiales de apoyo del Director Ejecutivo Interino en esta función de liderazgo temporal.

Plan de Comunicaciones

Inmediatamente después de transferir las responsabilidades al Director Ejecutivo interino, el Presidente de la Junta notificará a los miembros de la Junta de la Biblioteca sobre la delegación de autoridad. El Subdirector de Operaciones notificará al personal. Tan pronto como sea posible después de que el Director Ejecutivo Interino haya comenzado a cubrir la ausencia no planificada, los miembros de la Junta y el Director Ejecutivo Interino comunicarán la estructura de liderazgo temporal a los siguientes patrocinadores externos clave de la Biblioteca Pública de Emporia. Esto puede incluir (entre otros) el liderazgo de la ciudad y el condado y el presidente de Amigos de la Biblioteca.

Finalización del período de sucesión de emergencia a corto plazo La decisión sobre cuándo el Director Ejecutivo ausente regresa para dirigir la Biblioteca Pública de Emporia debe ser determinada por el Director Ejecutivo y el Presidente de la Junta. Decidirán un cronograma y una fecha de inicio mutuamente acordados. Se puede permitir un horario reducido por un período de tiempo determinado, previa aprobación del Presidente de la Junta, con la intención de que el Director Ejecutivo vuelva a trabajar hasta alcanzar un compromiso de tiempo completo.

Plan de Sucesión en Caso de Ausencia Temporal No Planificada:

A largo plazo

Una ausencia de larga duración es aquella que se espera que dure más de tres meses. Los procedimientos y condiciones a seguir deben ser los mismos que para una ausencia de corta duración con un añadido:

La Junta de la Biblioteca considerará inmediatamente, en consulta con el Director Ejecutivo interino, la creación de un puesto de "Gerente Temporal". Esto es en reconocimiento del hecho de que durante un mandato de más de tres meses, puede no ser razonable esperar que el Director Ejecutivo interino desempeñe las funciones de ambos cargos. La descripción del puesto de "Gerente Temporal" se centraría en cubrir las áreas prioritarias en las que el Director Ejecutivo Interino necesita asistencia.

Finalización del período de sucesión de emergencia a largo plazo La decisión sobre cuándo el Director Ejecutivo ausente regresa para dirigir la Biblioteca Pública de Emporia debe ser determinada por el Director Ejecutivo y el Presidente de la Junta. Decidirán un cronograma y una fecha de inicio mutuamente acordados. Se puede permitir un horario reducido por un período de tiempo determinado, con la aprobación del Presidente de la Junta, con la intención de que el Director Ejecutivo vuelva a trabajar hasta alcanzar un compromiso de tiempo completo.



Plan de Sucesión en Caso de Cambio Permanente de Consejero Ejecutivo

Un cambio permanente es aquel en el que se determina firmemente que el Director Ejecutivo no volverá a ocupar el cargo. Los procedimientos y condiciones deben ser los mismos que para una ausencia temporal de larga duración con un añadido:

La Junta de la Biblioteca nombrará un Comité de Transición y Búsqueda dentro de los 30 días para planificar y llevar a cabo una transición a un nuevo Director Ejecutivo permanente. La Junta también considerará la necesidad de asistencia de consultoría externa dependiendo de las circunstancias de la transición y la capacidad de la Junta para planificar y gestionar la transición y la búsqueda. El Comité de Transición y Búsqueda también determinará la necesidad de un Director Ejecutivo Interino o si activar al Director Ejecutivo Interino, y planificará el reclutamiento y selección de un Director Ejecutivo Interino, la creación del papel de "Gerente Temporal", y/o Director Ejecutivo permanente.

