

Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Централизованная клубная система Чунского муниципального округа»

П Р И К А З

09.01.2025 г.

рп. Чунский

№ 1§9 -ОД

О комиссии по урегулированию споров и конфликтов

В соответствии с Положением о комиссии по урегулированию споров и конфликтов между работниками учреждения, в целях урегулирования разногласий между руководством и работниками учреждения, отношений по вопросам реализации права, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов работников учреждения, вопросам применения локальных нормативных актов Организации, обжалования решений о применении дисциплинарного взыскания,

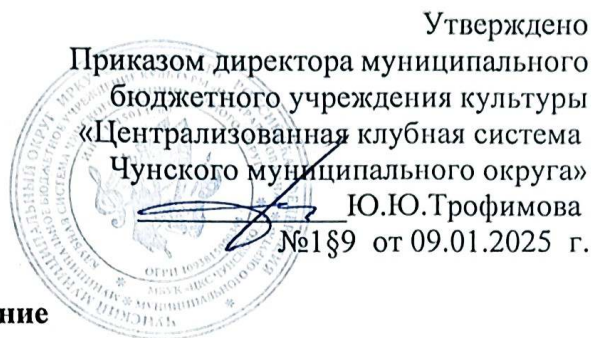
**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить следующий состав комиссии по урегулированию споров:
  - Трофимова Ю.Ю. - директор муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система Чунского муниципального округа» (председатель комиссии);
  - Марьина Н.В. руководитель клуба по интересам – муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система Чунского муниципального округа» (секретарь комиссии)
  - Третьякова Н.Н. - главный балетмейстер муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система Чунского муниципального округа» (член комиссии).
2. Утвердить Положение о комиссии по урегулированию споров.
3. Контроль за исполнением отставлю за собой.

Директор



Ю.Ю.Трофимова



Утверждено

Приказом директора муниципального  
бюджетного учреждения культуры  
«Централизованная клубная система  
Чунского муниципального округа»

Ю.Ю.Трофимова  
№189 от 09.01.2025 г.

## Положение о комиссии по урегулированию споров

### 1. Общие положения

Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

**Восстановительные (примирительные) программы** – социальные коммуникативные технологии урегулирования конфликтов в сфере отношений, направленные на установление доброжелательных, понимающих, доверительных, эффективных и гармоничных отношений.

**Восстановительные технологии** - совокупность методов, используемых досудебном урегулировании конфликтов в сфере отношений.

**Конфликт интересов работника** - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником своих обязанностей.

**Медиатор (посредник)** – ведущий примирительной программы (медиация), который не выносит решений, а, выдерживая нейтральную позицию, снижает эмоциональное напряжение, помогает конфликтующим сторонам построить диалог для достижения согласия.

1. Настоящее положение устанавливает порядок создания, организации работы, принятия и исполнения решений Комиссией по урегулированию споров между работниками муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система Чунского муниципального округа» (далее – Организация, далее – Комиссия).

2. Настоящее Положения разработано с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

3. Комиссия создается в целях урегулирования разногласий в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная клубная система Чунского муниципального округа» по вопросам реализации права на труд, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов работника учреждения, вопросам применения локальных нормативных актов Организации, обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

Сформированный состав Комиссии объявляется приказом начальником Учреждения.

5. Срок полномочий Комиссии составляет один год.

6. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

7. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии осуществляется:

7.1. на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из его состава;

7.2. по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;

7.3. в случае увольнения работника – члена Комиссии.

8. В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в ее состав избирается новый представитель от соответствующей категории в соответствии с п. 3 настоящего Положения.

9. В целях организации работы Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря.

10. Комиссия собирается по мере необходимости. Решение о проведении заседания Комиссии принимается ее председателем на основании обращения (жалобы, заявления, предложения) работника не позднее 5 учебных дней с момента поступления такого обращения.

11. Обращение подается в письменной форме. В жалобе указываются конкретные факты или признаки нарушений прав работника учреждения, лица, допустившие нарушения, обстоятельства.

12. Комиссия принимает решения не позднее 10 дней с момента начала его рассмотрения. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствовало не менее 3/4 членов Комиссии.

Лицо, направившее в Комиссию обращение, вправе присутствовать при рассмотрении этого обращения на заседании Комиссии. Лица, чьи действия обжалуются в обращении, также вправе присутствовать на заседании Комиссии и давать пояснения.

Для объективного и всестороннего рассмотрения обращений Комиссия вправе приглашать на заседания и заслушивать иных участников отношений. Неявка данных лиц на заседание Комиссии либо немотивированный отказ от показаний не являются препятствием для рассмотрения обращения по существу.

13. Комиссия принимает решение простым большинством голосов членов, присутствующих на заседании Комиссии.

14. В случае установления фактов нарушения прав участников Комиссия принимает решение, направленное на восстановление нарушенных прав. На лиц, допустивших нарушение прав работников организации, Комиссия возлагает обязанности по устранению выявленных нарушений и (или) недопущению нарушений в будущем.

Комиссия отказывает в удовлетворении жалобы на нарушение прав заявителя, если посчитает жалобу необоснованной, не выявит факты указанных нарушений, не установит причинно-следственную связь между поведением лица, действия которого обжалуются, и нарушением прав лица, подавшего жалобу или его законного представителя.

15. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Решение Комиссии обязательно для исполнения всеми участниками учреждения и подлежит исполнению в указанный срок.

## 2. Цель и задачи Комиссии

2.1. Целью деятельности Комиссии является:

урегулирование разногласий между участниками; защита прав и законных интересов участников; содействие в профилактике и социальной реабилитации участников конфликтных и противоправных ситуаций с использованием восстановительных технологий.

2.2. Задачами деятельности Комиссии являются:

урегулирование разногласий, возникающих между участникам по вопросам реализации права ;  
профилактика конфликтных ситуаций в организации ;  
содействие развитию бесконфликтного взаимодействия в организации;

## 3. Принципы деятельности Комиссии

3.1. Деятельность Комиссии основана на следующих принципах:

**Принцип гуманизма** – человек является наивысшей ценностью, подразумевает уважение интересов всех участников спорной ситуации.

**Принцип объективности** - предполагает понимание определенной субъективности той информации, с которой приходится работать членам Комиссии, умение оценить степень этой субъективности, умение и стремление минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение дел. Данный принцип подразумевает способность абстрагироваться от личных установок, личных целей, личных пристрастий, симпатий и т. д. при содействии в разрешении споров, минимизировать влияние личных и групповых интересов, установок, др. субъективных факторов на процесс и результаты исследования конфликтов.

**Принцип компетентности** – предполагает наличие определенных умений и навыков решения конфликтных и спорных ситуаций, это способность членов Комиссии в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм конфликта и перевода социально-негативных конфликтов в социально-позитивное русло. Она представляет собой уровень развития осведомленности о диапазоне возможных стратегий конфликтующих сторон и умение оказать содействие в реализации конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации.

**Принцип справедливости** - наказание и иные меры при разрешении спорных и конфликтных ситуаций, должны быть справедливыми, т.е. соответствовать характеру и степени общественной опасности выявленного негативного факта, обстоятельствам его совершения и личности виновного;

## 4. Заключительные положения

5.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения.

5.2. Изменения в настоящее положение вносятся Уполномоченным при согласовании с членами Комиссии, администрацией организации. Все поступившие предложения в обязательном порядке согласуются с членами Комиссии, администрацией организации.