

**УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
МОСКОВСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

**«МЕДИАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ
ПРАВООТНОШЕНИЙ»**

*Учебное пособие для представителей
сторон социального партнерства,
профсоюзных кадров и актива*

Москва
2016

ББК 67.405
М 42

Медиация в сфере трудовых правоотношений /Сост. Царева Ю.С. Отв. ред. руководитель Правового Департамента МФП Вальковой А.Ф.- М.: УИЦ МФП, 2016г.-20с.

Методический материал подготовлен Учебно-исследовательским центром Московской Федерации профсоюзов.

Методическое пособие для представителей сторон социального партнерства, профсоюзных кадров и актива

Автор учебного пособия – Царёва Юлия Сергеевна, ведущий специалист-юрист юридического сектора отдела образования Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

Рецензент: Вальковой Анатолий Фризанович, руководитель Правового Департамента Московской Федерации профсоюзов.

Ответственный за выпуск: Богдашин Владимир Иванович, генеральный директор Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

© Учебно-исследовательский центр
Московской Федерации профсоюзов, 2016

«Не бойтесь, примирять не трудно. Людям трудно самим умириться между собою, но, как только станет между ними третий, он их вдруг примирит. Оттого-то у нас всегда имел такую силу третейский суд, истое произведение земли нашей, успевавший доселе более всех других судов. ...Уступить никто не хочет первый, но как только один решился на великодушное дело, другой уже рвется как бы перещеголять его великодушьем. Вот почему у нас скорей, чем где-либо, могут быть прекращены самые застарелые ссоры и тяжбы, если только станет среди тяжущихся человек истинно благородный, уважаемый всеми и притом еще знаток человеческого сердца....»

Н.В. Гоголь

27 июля 2010 года был принят Федеральный закон № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». В его развитие также был принят Федеральный закон № 194-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Данные нормативные документы вступили в силу с 1 января 2011 года. Согласно п.2 ст. 2 Закона под процедурой медиации понимается «способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения». Таким образом, медиация в первую очередь является способом разрешения споров. Очевидно, что не все споры могут быть разрешены с помощью медиации. Процедура медиации проводится при взаимном волеизъявлении сторон исходя из следующих принципов: добровольности, конфиденциальности, сотрудничества и равноправия сторон, беспристрастности и независимости медиатора.

Данный федеральный закон дает право определить медиацию (посредничество) как добровольную процедуру урегулирования трудового конфликта спорящими сторонами при участии нейтрального и независимого лица (посредника), оказывающего помощь в урегулировании конфликта.

Учебное пособие предназначено для использования возможностей медиации профсоюзами как альтернативного способа защиты трудовых прав работников организаций.

Глава 1. Общие положения.

п.1.1. История медиации

В Древней Руси с помощью посредников предпринимались попытки закончить миром княжеские ссоры, междоусобицы. Довольно активно медиация применялась при разрешении международных споров. Называлось это поразному: «посредничество», «ходатайство», «предложение добрых услуг». В Российской империи альтернативные способы рассмотрения споров использовались в торговых и совестных судах. В настоящее время такой способ рассмотрения споров распространен в мире достаточно широко.

Первые попытки применения медиации, как правило, касались разрешения споров в сфере семейных отношений. Впоследствии медиация получила признание при разрешении широкого спектра конфликтов и споров, начиная от конфликтов в местных сообществах и заканчивая сложными многосторонними конфликтами в коммерческой и публичной сфере. Для современной России примирительные процедуры (медиация) – явление относительно новое. Нормы о возможном использовании примирительных процедур – посредничества (медиации) нашли свое закрепление в п.2 ч.1 ст.135; ч.2 ст.158 АПК РФ.¹

В концепции федеральной целевой программы «Развитие судебной системы России на 2013-2020 годы»² одно из направлений, которое призвано повысить качество осуществления правосудия, указано введение альтернативных процедур урегулирования споров, а именно – процедуры медиации.

В целях нормативно-правового закрепления в российском законодательстве примирительной процедуры – медиации был принят Федеральный закон от 27 июля 2010 №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре

¹ «Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации» от 24.07.2002 N 95-ФЗ (ред. от 15.02.2016) -ст.135 п.2 ч.1 «Действия по подготовке дела к судебному разбирательству», ст.158 ч.2. «Отложение судебного разбирательства.

² Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.09.2012 №1735-р, об утверждении федеральной целевой программы «Развитие судебной системы России на 2013-2020 годы».

медиации)» что позволило установить медиацию в качестве института российского права.

Одновременно был принят Федеральный закон от 27.07.2010 №194-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона от 27.07.2010 №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

п.1.2. Понятие и признаки медиации

Медиация, в праве — одна из технологий альтернативного урегулирования споров с участием третьей нейтральной, беспристрастной, не заинтересованной в данном конфликте стороны — медиатора, который помогает сторонам выработать определённое соглашение по спору, при этом стороны полностью контролируют процесс принятия решения по урегулированию спора и условия его разрешения.

Процедура медиации, согласно ст.2 Федерального закона от 27.07.2010 №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», действующего с начала 2011г., представляет собой способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. Закон о медиации в силу его прямого указания, не применяется к коллективным трудовым спорам. Для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров трудовое законодательство уже предусматривает такие примирительные процедуры, как рассмотрение коллективных трудовых споров с участием примирительной комиссии и с участием посредника³. Процедура медиации вполне допустима в отношениях, основанных на социальном партнерстве, где невозможно применение государственного принуждения и единственное, что остается сторонам, так это договариваться. При этом применение Закона о медиации к отношениям по разрешению коллективных трудовых споров с

³ ст.402 ТК РФ «Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией»;

ст.403 ТК РФ «Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника».

участием посредника было бы вполне оправдано, так как ТК РФ не содержит детального регулирования данной процедуры.

Данная процедура имеет ряд характерных черт:

Конфиденциальность процесса-посредничество частное дело, оно позволяет быть искренним и сохраняет репутацию. Вся информация, которая становится известной в ходе проведения медиации, является закрытой и ограничивается кругом лиц, участвующих в переговорах.

Приватность на процессе медиации могут присутствовать только конфликтующие стороны и их представители.

Доступность по сравнению с судом. Медиация всегда ориентирована на будущее и нацелена на поиск решений для будущих взаимоотношений сторон.

Неформальность и гибкость процедуры не обязывающий и не угрожающий характер процесса медиации может создавать условия, при которых стороны более расположены к выслушиванию и принятию новых идей, более сознательны сами в поисках новых подходов и с большим желанием рассматривают предлагаемые компромиссы.

Медиация - при работе с конфликтом, обращает внимание как на предметную, так и на эмоциональную сторону спора. Таким образом, она целесообразно соединяет преимущества скорее односторонне ориентированных методов, таких как судебный процесс (предметно ориентированный) и терапия (эмоционально ориентированный).

Медиация следует определенным базовым правилам поведения и, что особенно важно, предполагает взаимопонимание на основе взаимного уважения – даже в конфликтных ситуациях. Это не означает, что все должны любить друг друга и со всем соглашаться. Это означает честный взаимный обмен тем, что представляется сторонам по-настоящему существенным.

Экономия ресурсов (время, деньги). Экономия времени-очень актуальный момент, особенно это касается коммерческих споров. «Конфликтный паралич», долгие судебные тяжбы – это не только недополученная прибыль, но и потеря рыночных позиций: клиент ждать не будет, пока наладятся те или иные вопросы.

Толерантность процесса -соблюдение принципа свободы личности, поскольку решение принимается добровольно, не навязывается извне.

Возможность личностного роста для участников процедуры.

Универсальный характер –посредничество применимо практически ко всем гражданским делам.

Риск посредничества минимален, поскольку каждая сторона в любой момент может отказаться от процесса.

Медиация же направлена на поиск согласия. В ходе медиации стороны не ищут правого или виноватого, а с помощью посредника обсуждают различные варианты решения конфликта и совместно выбирают из них тот, который обе сочтут наилучшим. Стороны не должны входить в противоречия с правом, но им совсем необязательно разрешить спор по букве закона. Медиация ориентирована на то, что каждая из сторон понимает под справедливостью.

Диапазон решений в медиации намного больше. Стороны могут найти какое-то компромиссное решение, пройдя каждый из них несколько шагов до точки компромисса, до точки совпадения их интересов, до точки возникновения решения, которое обеим сторонам покажется справедливым.

В медиации существует возможность обратиться к темам и вопросам, которые вначале были не подняты. Это, скорее всего, не совсем ясно сформулированные, не до конца осознанные, т.е. более глубоко лежащие темы внутреннего содержания конфликта. Они не всегда с правовой точки зрения нужны в судебных разбирательствах, но именно в них может быть отражена личная заинтересованность участников конфликта.

Внутреннее содержание и интересы становятся в медиации более внятными и ясными. Таким образом, и соглашение начинает обретать форму конкретных действий. Поэтому в медиации больше шансов обрести взаимопонимание конфликтующими сторонами, а значит, устранить причины и минимизировать негативные последствия конфликта.

Медиация позволяет сконцентрироваться на поиске оптимального взаимодействия на очень конкретном уровне: «Кто будет делать и за что отвечать?», «Сколько будет действий и каких?», «Когда будет результат и в чем он измеряется?».

Глава 2. Принципы медиации. Процедура медиации.

п.1.1. Принципы медиации

Добровольность – это означает отсутствие в нашем законодательстве принудительного направления сторон на медиацию, т.е. принудительно ни работника, ни организацию работодателя нельзя вовлечь в процедуру разрешения спора посредством медиации. Согласно п.4 ст.7 Закона №193-ФЗ о медиации, проведение процедуры медиации начинается со дня заключения сторонами соглашения о проведении процедуры медиации. При этом стороны могут самостоятельно, либо через медиатора предлагать другой стороне урегулировать спор посредством данной процедуры.

Принцип равноправия. Данный принцип предполагает, что в ходе медиации стороны общаются друг с другом на равных. Это означает, что несмотря на то что работник находится в подчинении работодателя, в ходе медиации сторонам следует абстрагироваться от статусов и общаться друг с другом как партнерам. Особенно это актуально, когда в процессе медиации участвует не представитель компании (например, юрист или HR-менеджер), а непосредственный руководитель работника либо иное лицо, которому он подчиняется в силу должностных обязанностей.

Принцип конфиденциальности. На практике именно принцип конфиденциальности делает медиацию наиболее предпочтительным способом разрешения конфликта, в том числе и перед переговорами. В соответствии со ст. 5 Закона №193 – ФЗ при проведении медиации сохраняется конфиденциальность всей относящейся к указанной процедуре информации, если стороны не договорились об ином. Кроме того, стороны независимо от того, связано ли судебное разбирательство со спором, который являлся предметом процедуры медиации, не вправе ссылаться, если стороны не договорились об ином, в ходе судебного разбирательства на информацию о мнениях или предложениях, выказанных одной из сторон в отношении возможности урегулирования спора, а также о признаниях, сделанных одной из сторон в ходе проведения процедуры медиации.

В обычных переговорах никто не запрещает сторонам вести аудиозапись, или даже видеозапись. Это дает возможность стороне, зафиксировавшей таким образом выгодные для себя факты или признания, заявлять в суде ходатайство о приобщении аудио или видеозаписи к материалам дела и использовать их в качестве доказательств. Отсутствие

защиты от подобных действий любой стороны зачастую препятствуют доверию сторон друг другу и усложняет переговоры. Другое дело процедура медиации. Законом предусмотрены специальные гарантии конфиденциальности именно с той целью, чтобы снять излишнее напряжение и направить усилия сторон на поиск взаимоприемлемого решения, а не на фиксацию доказательств для будущего судебного процесса.

п.1.2. Процедура медиации

Как гласит Закон №193-ФЗ О медиации, процедура медиации может применяться при урегулировании гражданских, семейных и индивидуальных трудовых (за исключением коллективных трудовых) споров. Процедура медиации не применяется к указанным категориям споров в случае, если такие споры затрагивают или могут затронуть права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы. Тем не менее, включение медиации в систему урегулирования трудовых споров отвечает цели стабильности трудовых отношений и стимулирует работников и работодателей к поиску баланса интересов и «не выводит» их на тяжбу судебного разбирательства.

В данном законе в контексте рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, вытекающих из трудовых правоотношений процедура медиации работает на основе соглашения сторон. Оно заключается в письменной форме до возникновения спора, либо после его возникновения, об урегулировании с применением процедуры медиации спора, который возник или может возникнуть между сторонами в связи с их конкретным правоотношением. По закону медиация -это урегулирование трудового спора с участием посредника на основе добровольного согласия сторон с целью выработки сторонами «взаимоприемлемого» решения. На практике это может означать как компромисс, так и достижение, решения которое выгодно для двух сторон. Иногда работнику и работодателю удается договориться друг с другом таким образом, что выработанное соглашение гораздо выгоднее чем, решение суда.

Успех процедуры медиации направлен прежде всего на то, чтобы стороны услышали друг друга. Если это юридическое лицо, которое занимается деятельностью по обеспечению проведения процедуры медиации то оно должно быть включено в государственный реестр юридических лиц по оказанию данного вида услуги.

Закон различает два понятия (два вида соглашений, которые заключаются в целях проведения медиации): соглашение о применении процедуры медиации и соглашение о проведении процедуры медиации.

Соглашение о проведении процедуры медиации заключается уже после того, как стороны убедились в намерениях друг друга урегулировать конкретный спор путем медиации, выбрали медиатора(ов) или организацию, осуществляющую деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, договорились о порядке проведения данной процедуры, ее сроках и о том, какая из сторон оплачивает процедуру медиации и в каком объеме.

Работодатель и работник могут заключить отдельное соглашение о применении процедуры медиации, либо оформить соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору. В случае, если стороны заключили соглашение о проведении процедуры медиации и в течение оговоренного для ее проведения срока обязались не обращаться в суд для разрешения спора, который возник или может возникнуть между сторонами, суд признает силу этого обязательства до тех пор, пока условия этого обязательства не будут выполнены, за исключением случаев, если одной из сторон необходимо, по ее мнению, защитить свои права п.1 ст.4 Закона №193-ФЗ о Медиации. Если спор передан на рассмотрение суда или третейского суда, стороны могут применить процедуру медиации в любой момент до принятия решения по спору соответствующим судом или третейским судом. Отложение рассмотрения дела о споре в суде, а также совершение иных процессуальных действий определяется процессуальным законодательством п.2 ст.4 Закона №193-ФЗ о Медиации.

п.1.3. Этапы проведения процедуры медиации

Соглашение о применении медиации может быть заключено сторонами в любое время, в том числе при подписании трудового договора. Иными словами, условие о рассмотрении возможного спора медиатором в соответствии со ст.57 ТК РФ может стать дополнительным условием трудового договора. Оно называется медиативной оговоркой.

Таким образом, соглашение о применении медиации может быть как отдельным документом, так и условием трудового договора. Наличие такого соглашения (равно как и соглашения о проведении медиации) не является препятствием для обращения в суд или третейский суд, если иное не предусмотрено федеральными законами.

ШАГ 1. Подача заявления работником.

Процесс начинается с подачи посреднику (медиатору) заявления о заинтересованности в процедуре медиации применительно к возникшему (или могущему возникнуть) трудовому спору.

В этом документе указываются:

1. Ф.И.О. заявителя, адреса сторон спора и иная контактная информация;
2. краткое изложение предмета спора;
3. сведения о наличии между сторонами соглашения или договоренности о разрешении спора с использованием процедуры медиации (соглашения о применении медиации, медиативной оговорки и прочее);
4. иная информация, которую сторона сочтет необходимым указать;
5. подпись уполномоченного лица иницилирующей стороны;
6. подтверждение оплаты организационного сбора.

ШАГ 2. Предложение об обращении к процедуре медиации.

Посредник в установленный срок в письменной форме уведомляет работодателя о наличии заявления и предлагает ему обратиться к медиации (такой срок предусмотрен ч.5 ст.7 Закона №193-ФЗ) и сообщить о своем согласии или отказе участвовать в этой процедуре. Такое уведомление называется предложением об обращении к процедуре медиации. В случае если ответ в установленный срок не получен или получен отказ, посредник извещает работника о невозможности проведения процедуры.

ШАГ 3. Заключение письменного соглашения о проведении медиации.

В случае согласия работодателя стороны заключают письменное соглашение о проведении процедуры медиации. Оно составляется в нескольких экземплярах, с тем чтобы оригиналы остались и у конфликтующих сторон, и у медиатора. Предложение об обращении к процедуре, и соглашение о ее проведении должны включать в себя сведения о предмете спора, посреднике или организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения медиации, порядке и сроках ее проведения, условиях участия сторон в расходах.

В ст.9 Закона №193-ФЗ О медиации раскрывается порядок выбора и назначения медиатора, в соответствии с которым стороны, прежде всего, по взаимному соглашению выбирают одного или нескольких медиаторов. Организация, осуществляющая деятельность по обеспечению процедуры медиации, может рекомендовать кандидатуру медиатора, кандидатуры медиаторов или назначить их в случае, если стороны направили соответствующее обращение в указанную организацию на основании соглашения о проведении процедуры медиации. Согласно ст.13 Закона №193-ФЗ установлены сроки проведения процедуры медиации. Общий срок, в который медиатор и стороны должны принимать все возможные меры для того, чтобы указанная процедура была прекращена и стороны пришли к взаимоприемлемому решению, составляет 60 дней. В исключительных случаях в связи со сложностью разрешаемого спора, с необходимостью получения дополнительной информации или документов срок может увеличен по договоренности сторон и при согласии медиатора до 180 дней. Такое продление срока не распространяется на проведение процедуры медиации после передачи спора на рассмотрение суд.

Глава 3. Правовое положение медиатора.

п.1.1. Общие положения

Закон №193-ФЗ О медиации предусматривает, как уже отмечалось выше, что деятельность медиаторов может осуществляться как на профессиональной, так и на непрофессиональной основе. Основное различие состоит в требованиях к медиатору. Деятельность медиатора на профессиональной основе могут осуществлять лица, достигшие 25 лет, имеющие высшее профессиональное образование и прошедшие курс обучения по программе подготовки медиаторов, утвержденной в установленном Правительством РФ порядке п.1 ст.16 О медиации. Вне зависимости от того, осуществляется ли деятельность медиатора на профессиональной или непрофессиональной основе, такая деятельность не признается предпринимательской п.3 ст.15 Закона.

Пункт 5 ст.15 Закона №193-ФЗ предусматривает, что медиаторами не вправе быть лица, замещающие государственные должности РФ, субъектов РФ, должности государственной гражданской и муниципальной службы, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Исходя из содержания ст.5, 11,15 Закона №193 –ФЗ можно сделать вывод, что медиатор не вправе:

- быть представителем** какой-либо стороны спора (подп.1 п. 6 ст.15);
- оказывать** какой-либо стороне юридическую консультационную или иную помощь (подп.2 п.6 ст.15);
- осуществлять деятельность медиатора**, если при проведении процедуры медиации он лично (прямо или косвенно) заинтересован в ее результате, в том числе состоит с лицом, являющимся одной из сторон, в родственных отношениях (подп.3 п.6 ст.15);
- осуществлять** деятельность медиатора, если при проведении процедуры медиации он лично заинтересован в ее результате, в том числе состоит с лицом, являющимся одной из сторон, в родственных отношениях (подп.3 п.6 ст.15);
- делать без согласия сторон** публичные заявления по существу спора (подп. 4 ч. 6 ст.15);
- вносить**, если стороны не договорились об ином, предложения об урегулировании спора (п.5 ст.11);
- ставить** своими действиями какую-либо из сторон в преимущественное положение, равно как и умалять права и законные интересы одной из сторон (п.7 ст.15);

-разглашать информацию, относящуюся к процедуре медиации и ставшую ему известной при ее проведении, без согласия сторон (п.2 ст.5).

Ст.18 Закона – ФЗ определяет статус саморегулируемых организаций медиаторов, которые создаются в форме ассоциаций (союзов) или некоммерческих партнерств. Они создаются в целях разработки и установления стандартов и правил профессиональной деятельности медиаторов, а также осуществления контроля за соблюдением требований указанных стандартов и правил по осуществлению процедуры медиации.

В 2012 году Росреестр зарегистрировал первую в стране саморегулируемую организацию (СРО) медиаторов «Межрегиональный союз медиаторов «Согласие». Членами организации стали около 130 профессиональных адвокатов, экономистов и других специалистов, прошедших обучение по программе, разработанной Российским новым университетом и Межрегиональным союзом медиаторов, из 17 регионов России, в том числе из Москвы, Санкт-Петербурга, Республики Алтай, Московской, Ленинградской, Калужской и Ростовской областей.

п.1.2. Профессиональная подготовка медиаторов

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 03.12.2010 №960 «О программе подготовки медиаторов», принятому на основании ст.16 Закона №193-ФЗ⁴ установлено, что программа подготовки медиаторов утверждается Министерством образования и науки РФ по согласованию с Министерством юстиции РФ. Такая программа была подготовлена и утверждена приказом Министерства образования и науки РФ от 14.02.2011 №187⁵. Она является дополнительной образовательной профессиональной переподготовки. Программа служит основой для разработки и утверждения организациями, осуществляющими в соответствии с законодательством РФ подготовки медиаторов, специализированных учебных программ.

Программы осваиваются по очной форме обучения и состоят, в свою очередь, из трех самостоятельных программ повышения квалификации:

⁴ Федеральный закон №193 от 27.07.2010г. «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации).

ст.16 Закона «Осуществление деятельности медиатора на профессиональной основе».

⁵ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 14 февраля 2011 г. N 187 г. Москва "Об утверждении программы подготовки медиаторов".

«Медиация. Базовый курс», «Медиация. Особенности применения медиации», «Медиация. Курс подготовки тренеров медиаторов».

Каждая из трех образовательных программ повышения квалификации завершается итоговой аттестацией и выдачей документа о повышении квалификации, форма которого определяется организацией. Указанные документы заверяются печатью организации.

Структура и содержание программы представлены примерным учебным планом по каждой обязательной программе, модулями и темами в рамках по каждой обязательной программе. Результатом обучения по программе предполагается получение слушателями знаний, умений, приобретение навыков, необходимых для ведения деятельности в качестве медиатора на профессиональной основе, преподавания медиации. Освоение программы должно быть совершено в течение 5 лет с момента успешного завершения обучения по образовательной программе «Медиация. Базовый курс», на которую отводится 120 часов, в том числе 45 часов лекций и 75 часов практических занятий.

Лица, успешно освоившие эту образовательную программу, вправе вести практическую деятельность в качестве медиатора на профессиональной основе. Овладение образовательной программой «Медиация. Особенности применения медиации» необходимо для поддержания и совершенствования профессиональной компетенции медиатора, ведущего деятельность на профессиональной основе.

Лица, освоившие образовательную программу «Медиация. Курс подготовки тренеров-медиаторов», вправе наряду с ведением практической деятельности в качестве медиатора на профессиональной преподавать медиацию в рамках учебной программы «Медиация. Базовый курс». Успешное освоение программы в полном объеме дает лицу необходимые знания и навыки для ведения медиативной деятельности на профессиональной основе, ведения практической деятельности в качестве медиатора широкого профиля, а также для преподавания в качестве тренера в рамках образовательных программ – «Медиация. Базовый курс», «Медиация. Курс подготовки тренеров медиаторов». О профессиональной подготовке медиаторов в настоящее время заявили многие вузы, появились школы медиаторов и различные центры обучения.

В соответствии с п.1 ст.10 Закона №193-ФЗ деятельность по проведению процедуры медиации осуществляется медиаторами как на платной, так и на бесплатной основе. Наличие соглашения о применении процедуры медиации не является препятствием для обращения в суд, если иное не предусмотрено федеральными законами п.3 ст.7 Закона №193ФЗ.

Порядок проведения процедуры медиации в части действий медиатора отличается *диспозитивностью (свободным распоряжением ситуацией)*. Так, в соглашении о проведении процедуры медиации стороны вправе указать, если иное не предусмотрено федеральным законом, на самостоятельное определение медиатором порядка проведения процедуры медиации с учетом обстоятельств возникшего спора, пожеланий сторон и необходимости скорейшего урегулирования спора.

Процедура медиации прекращается в связи со следующими обстоятельствами:

- заключением сторонами медиативного соглашения;
- заключением соглашения сторон о прекращении процедуры медиации без достижения согласия по имеющимся разногласиям;
- заявлением в письменной форме одной, нескольких или всех сторон, направленным медиатору, об отказе от продолжения процедуры медиации;
- истечением срока проведения процедуры медиации;
- заявлением медиатора в письменной форме, направленным сторонам после консультаций с ними по поводу прекращения процедуры медиации ввиду нецелесообразности ее дальнейшего проведения (ст.14 Закона №193-ФЗ).

Введение в практику профсоюзной работы примирительных процедур будет способствовать поддержанию конструктивного сотрудничества и гармонизации социальных отношений. Как никогда сегодня актуальны слова Авраама Линкольна (16-й президент США): «Избегайте судиться. Убедите вашего соперника прийти к компромиссу...».

Содержание

Введение	3
Глава 1. Общие положения.	
п.1.1. История медиации	4
п.1.2. Понятие и признаки медиации	5
Глава 2. Принципы медиации. Процедура медиации.	
п.1.1. Принципы медиации	8
п.1.2. Процедура медиации	9
п.1.3. Этапы проведения процедуры медиации	10
Глава 3. Правовое положение медиатора.	
п.1.1. Общие положения	13
п.1.2. Профессиональная подготовка медиаторов	14
Литература	18
Нормативные правовые акты	19-20

Литература

1. Об альтернативной процедуре урегулирования спора с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 27 июля 2010. № 193-ФЗ (с измен. на 01.09.2013 г.) // Российская газета. - 2013. - 12 с.
2. Аллахвердова, О. В. Медиация переговоры с участием посредника / О.В. Аллахвердова, А. Д. Карпенко. - СПб: Роза мира, 2007. - 384 с.
3. Карнеги, Д. Как найти выход из любой конфликтной ситуации: пер. с англ. / Д. Карнеги, Л.Г. Третьяк. - Минск: Попурри, 2014. - 176 с.
4. Носырева, Е.И. Становление института медиации в России / Е.И. Носырева, Д.Г. Фильченко // Развитие медиации в России: теория, практика, образование: сб. статей. - М.: Инфотропик Медиа, 2012 - 241 с.
5. Шлиффен, К. Г. фон. Общие положения о медиации / К. Г. фон Шлиффен. - М.: Эксмо, 2004. - 145 с.
6. Барашев, А.С. Медиация в системе альтернативных способов урегулирования споров // Медиация и право. - 2012. - № 3. - 95 с.
7. Голиченков, А.К. Нужно формировать потребность в медиации // Медиация и право. - 2009. - № 11. - 68 с.
8. Фильченко, Д. Г. Саморегулирование деятельности посредников: необходимость или преждевременная мера? // Третейский суд. - 2010. - № 2. - 68 с.
9. Шамликашвили, Ц. А. Современная правовая помощь тяготеет не к состязательному, а к сотрудничающему способу защиты интересов // Закон. - 2012. - № 3. - 62 с.
10. Пушмин, Э.А. Переговоры при конфликте / Э. А. Пушмин. - М.: Аспект-пресс, 1999. - 196 с.
11. Ракитина, Л.Н. Медиация (посредничество): как урегулировать спор, не обращаясь в суд / Л. Н. Ракитина, О. А. Львова. - М.: Эксмо, 2008. - 114 с.
12. Севастьянов, Г.В. Законопроект о посредничестве (медиации) в его поэтапном и диалектическом развитии // Третейский суд. - 2006. - № 6. - 15 с.
13. Жданухин, Д.Ю. Альтернативные методы разрешения споров // Медиация и право. - 2014. - № 3. - 5 с.

14. Сборник докладов I Дальневосточной конференции: Медиация - инструмент урегулирования конфликтов в обществе // Медиация. - Владивосток. - 2012. - 38 с.

Нормативные правовые акты

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология: учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - 4-е изд, испр. и доп. - М.: Эксмо, 2009. - 512 с.
2. Лазарев, С. В. Основы судебного примирения: учеб. пособие / С. В. Лазарев. - М: Изд-во Инфотропик, 2011. - 264 с.
3. Лукьяновская, О.В. Основы юридической конфликтологии и медиации: учеб. пособие / О.В. Лукьяновская, Р.Г. Мельниченко. - Волгоград: изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2011. - 96 с.
4. Светлов, В.А. Конфликтология: учеб. пособие для вузов / В. А. Светлов, В. А. Семенов. - СПб: Питер, 2011. - 352 с.
5. Мельниченко, Р.Г. Медиация: учеб. пособие для бакалавров / Р. Г. Мельниченко. - М.: Издательско - торговая корпорация Дашков и К, 2014. - 192 с.
6. Гришина, Н.В. Психология конфликта: учебник для вузов / Н. В. Гришина. - 2-е изд. перераб. и доп. – СПб. : Питер, 2008. - 544 с.

Электронные ресурсы

1. Загайнова, С.К. О комплексном подходе к развитию медиации в России [Электронный ресурс] // Гарант.
2. Конференция - 2015: итоги [Электронный ресурс] / Офиц. сайт Федерального института медиации.
3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием примирительных процедур [Электронный ресурс]: федер. закон № 193 - ФЗ от 27 июля 2010 г.-Гарант.
4. Практика применения Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193 - ФЗ Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием

посредника (процедуре медиации) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс.

5. Решетникова, И.В. И снова о медиации. Какой ей быть в России? [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс.
6. <http://www.mediacia.com/> Центр медиации и права. г.Москва, Большой Тишинский переулок, д. 26, к.13-14, стр.1, офис 1.
7. ФГБОУ ДПО «ИРДПО», г.Москва, 1-й Щипковский переулок д.20, к.712.