Автономная некоммерческая организация «Научно-методический центр медиации и права»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор АНО «Научно-методический центр медиации и права»
_____А.С. Яковлев

Приказ № 16 от «23» 06 2017 г.

Дополнительная профессиональная программа (профессиональная переподготовка)

«Медиация. Базовый курс»

Присваиваемая квалификация: медиатор

Автор курса

Шамликашвили Ц.А., кандидат медицинских наук, президент Национальной организации медиаторов, основатель АНО «Центр медиации и права», аккредитованный медиатор британского Центра эффективного разрешения споров (CEDR), международный медиатор, эксперт в области медиации и АРС, член Ассоциации интегрированной медиации (Германия), приглашенный медиатор Judicial Arbitration & Mediation Services (JAMS,США)

Москва – 2017

Раздел 1. «Общая характеристика программы»

1.1. Общая характеристика приобретаемой новой квалификации

Программа профессиональной переподготовки «Медиация. Базовый курс» разработана в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)».

Вид профессиональной деятельности	**Группа занятий**	**Обобщенные трудовые функции**	**Трудовые функции, реализуемые после обучения**	**Код**	**Уровень квалификации**
Медиация (урегулирование споров с помощью процедуры медиации)	Специалисты в области права или в сфере социальных проблем	**Код А** Ведение процедуры медиации (без специализации)	Организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	**А/01.6**	**6**
			Подготовка к процедуре медиации	**А/02.6**	
			Ведение процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершение процедуры медиации	**А/03.6**	

1.2. Цель реализации программы

Формирование у слушателей профессиональных компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности по профилю медиация для приобретения квалификации «специалист в области медиации (медиатор)».

1.3. Планируемые результаты обучения

№ п/п	**Знать**	**Код трудовой функции**
1	Принципы медиации	**А/01.6; А/02.6; А/03.6**
2	Последовательность процедуры медиации	**А/01.6; А/02.6; А/03.6**

3	Роль медиатора и участников в процедуре медиации	**A/01.6**
4	Кодекс профессиональной этики медиатора	**A/01.6; A/02.6; A/03.6**
5	Основы гражданского права	**A/01.6; A/02.6; A/03.6**
6	Законодательство Российской Федерации о медиации	**A/01.6; A/02.6; A/03.6**
7	Ограничения, социальные нормы и стандарты, традиции, обычаи и их роль в разрешении конфликтов	**A/01.6**
8	Статьи расходов на проведение процедуры медиации	**A/01.6**
9	Основы социальной коммуникации	**A/01.6**
10	Техники и приемы оказания медиативной помощи	**A/02.6; A/03.6**
11	Основы психологической коррекции установок и восприятия	**A/02.6; A/03.6**
12	Основы социальной, гуманистической, когнетивной психологии	**A/02.6; A/03.6**
13	Виды эмоционального реагирования	**A/02.6; A/03.6**
14	Основы теории переговоров	**A/03.6**
15	Основные приемы и средства визуализации информации	**A/03.6**
16	Способы поиска совместных решений	**A/03.6**
	Уметь	
1	Оценивать применимость медиации для конкретного случая/спора	**A/01.6**
2	Осуществлять профессиональное взаимодействие с участниками процедуры медиации	**A/01.6**
3	Устанавливать полномочия лиц, участвующих в процедуре медиации	**A/01.6**
4	Составлять организационно-распорядительные и справочно-информационные документы	**A/01.6**
5	Налаживать взаимодействие с каждой из сторон и участниками процедуры медиации	**A/02.6**
6	Анализировать информацию	**A/02.6; A/03.6**
7	Формулировать, уточнять, прояснять, разъяснять высказывания участников и сторон в процедуре медиации	**A/02.6; A/03.6**
8	Обобщать и резюмировать высказывания участников процедуры медиации	**A/02.6; A/03.6**
9	Содействовать сторонам в анализе выгод, издержек, последствий и возможностей событий/состояний	**A/02.6; A/03.6**
10	Распознавать и корректировать эмоциональное состояние участников процедуры медиации	**A/02.6; A/03.6**
11	Структурировать цели участников процедуры медиации	**A/02.6; A/03.6**
12	Организовать процесс взаимодействия участников процедуры медиации	**A/02.6; A/03.6**

13	Поддерживать баланс времени и сил в процессе высказывания сторон и отстаивания ими своих точек зрения	**A/02.6; A/03.6**
14	Сохранять нейтральность, беспристрастность в отношении сторон и предмета спора	**A/02.6; A/03.6**
15	Выделять существенное в высказываниях	**A/03.6**
16	Анализировать эмоциональные реакции сторон	**A/03.6**
17	Организовывать поиск совместных решений	**A/03.6**
18	Содействовать критическому конструктивному анализу и формулированию решений	**A/03.6**
19	Обеспечивать оптимальный уровень конкретизации решений	**A/03.6**
20	Работать со средствами визуализации информации	**A/03.6**

Планируемые результаты обучения по дополнительной профессиональной программе соответствуют выполняемым трудовым действиям:

Обобщенные трудовые функции	**Трудовые функции, реализуемые после обучения**	**Код**	**Трудовые действия**
Код А Ведение процедуры Медиации (без специализации)	Организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	**A/01.6**	Разъяснение сути процедуры медиации сторонам и их консультантам в общем виде. Выявление сути спора в целях понимания пригодности его для разрешения в рамках процедуры медиации. Установление правосубъектности лиц, предполагающих участие в процедуре медиации. Согласование кандидатуры медиатора для проведения конкретной процедуры медиации. Согласование организационных вопросов, касающихся проведения процедуры медиации. Подготовка проектов документов, используемых в ходе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению. Согласование проектов документов, используемых в ходе подготовки, организации, проведении процедуры медиации и по ее завершению, со сторонами процедуры медиации.
	Подготовка к процедуре медиации	**A/02.6**	Разъяснение сторонам сути процедуры медиации. Выявление ожиданий сторон в отношении процедуры медиации. Формирование и согласование со сторонами правил проведения конкретной процедуры медиации. Формирование и согласование со сторонами временного регламента проведения конкретной процедуры медиации.
	Ведение процесса	**A/03.6**	Прояснение содержания спора между сторонами процедуры медиации.

	выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершение процедуры медиации		Выявление вопросов, возникших в связи со спором и требующих обсуждения в ходе процедуры медиации. Формирование повестки обсуждения вопросов, требующих рассмотрения в ходе процедуры медиации. Проведение обсуждения вопросов повестки с целью обеспечения понимания сторонами процедуры медиации своих интересов и интересов другой стороны. Выявление истинных потребностей сторон, в том числе относительно результата процедуры медиации. Выработка вариантов разрешения спора по итогам обсуждения вопросов принятой повестки. Обсуждение со сторонами процедуры медиации исполнимости и реалистичности медиативного соглашения. Согласование со сторонами процедуры медиации алгоритма выполнения медиативного соглашения. Согласование действий сторон процедуры медиации в случае невыполнения ими или одной из сторон медиативного соглашения. Составление и обеспечение подписания итогового медиативного соглашения. Выявление отношения сторон к ходу и результатам процедуры медиации.

1.4. Категория обучающихся:

Уровень образование – ВО, возраст не менее 25 лет, область профессиональной деятельности – все направления подготовки и специальности.

1.5. Форма обучения

Программа осваивается по очной форме обучения.

1.6. Режим занятий:

Учебная нагрузка устанавливается не более 54 часов в неделю, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы слушателя.

1.7. Трудоемкость программы:

Нормативный срок освоения программы – 256 часа, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы слушателя.

Раздел 2. «Содержание программы»

2.1. Учебный план

№ п/п	Наименование разделов, циклов, дисциплин, итоговой аттестации	всего час.	В том числе:			Форма контроля	Трудоемкость
			аудиторная работа		Внеаудиторная работа (самостоятельная работа)		
			лекции	интерактивные занятия			
Р.1	**Базовая часть**						
1.1	Модуль 1. Введение в медиацию	**40**	**16**	**24**	**14**	зачет	**54**
Р.2	**Вариативная часть**						
2.1	Модуль 2. Медиация как процедура	**40**	**14**	**26**	**108**	зачет	**148**
2.2	Модуль 3. Медиативный подход	**30**	**12**	**18**	**20**	зачет	**50**
3.	**Итоговая аттестация**	**4**				экзамен	**4**
	Итого:	**114**	**42**	**68**	**142**		**256**

2.2. Рабочие программы дисциплин (модулей)

2.2.1. Рабочая программа дисциплины «Введение в медиацию»

Приложение № 1.

2.2.2. Рабочая программа дисциплины «Медиация как процедура»

Приложение № 2.

2.2.3. Рабочая программа дисциплины «Медиативный подход»

Приложение № 3.

2.3. Календарный учебный график

Учебные недели	1 неделя							2 неделя							3 неделя	4 неделя	5 неделя						
	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс			пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
Модуль 1. «Введение в медиацию»																							
Модуль 2. «Медиация как процедура»																							
Модуль 3. «Медиативный подход»																							

Государственная итоговая аттестация																						Э

Условные обозначения:

- Теоретические и практические аудиторные занятия

Э - Итоговая аттестация

Раздел 3. «Формы аттестации и оценочные материалы»

Формы текущего и промежуточного контроля представлены в рабочих программах.

Государственная итоговая аттестация осуществляется в форме экзамена. Экзамен проводится в устной форме по билетам. Экзаменационный билет включает два теоретических вопроса и третий - задание практического характера в виде ролевой игры. Каждый участник ролевой игры имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием.

В процессе экзамена слушатель должен продемонстрировать полученные в ходе всей образовательной программы "Медиация. Базовый курс" теоретические знания в сфере альтернативного разрешения споров (АРС) и медиации, практические навыки медиатора, необходимые для ведения процедуры медиации. Слушатель считается аттестованным при получении на экзамене положительной оценки.

Примерные вопросы к экзамену:

1. Медиация как философия и как процедура. Основные метафоры медиации.
2. Медиация и медиативный подход.
3. Медиация и переговоры. «Принцип увеличения пирога».
4. Отличия медиации от других способов разрешения споров. Роль третьей стороны в различных процедурах разрешения споров.

5. Основополагающие принципы медиации и их значение для обеспечения успеха процедуры медиации.
6. Медиативный подход как одна из разновидностей неформального применения принципов медиации.
7. Субъекты процедуры медиации. Зоны ответственности медиатора и участников процедуры медиации. Права и обязанности сторон. Роль каждой стороны. Договор (соглашение) о проведении процедуры медиации. Виды договоров, которые применяются при использовании процедуры медиации: договор о проведении процедуры медиации, договор о применении медиации, медиативное соглашение. Их назначение и специфика.
8. Медиатор и судья. Отличие судебной процедуры от процедуры медиации. Достоинства и недостатки процедуры медиации.
9. Границы применимости процедуры медиации.
10. Виды примирительных процедур и их последствия с точки зрения исполняемости решения и долгосрочности достигнутых договоренностей. Критерий реалистичности.
11. Разграничение ситуаций, в которых применима процедура медиации (критерии) и медиативный подход.
12. Роль права в медиации. Критерии «идеального» решения. Роль адвокатов и юридического (внешнего) консультирования в медиации.
13. Соотнесение цели и процесса в медиации. Факторы, влияющие на работу медиатора и сторон.
14. «Айсберг» проблемы. Потребности и интересы. Динамика процесса. Необходимость создания «климата безопасности». Вопросы автономии сторон.
15. Роль информации в медиативной работе и принципы работы с ней.
16. Искажения информации в ходе процедуры медиации. Фильтры восприятия. Триггеры конфликта. Работа в зоне конфликта.
17. Что является информацией в медиации? Источники информации. Уровни разделения информации. Смысловые блоки технологии медиации.

18. Фазы медиации. Роль, цели и задачи каждой фазы.
19. Правила и приемы работы с эмоциями. Значение работы с эмоциями в процедуре медиации и при применении медиативного подхода.
20. Инструменты медиации. Особенности их применения в различных фазах и их значение.

Комплект ролевых игр для экзамена:

Приложение № 4.

Раздел 4. «Организационно-педагогические условия реализации программы»

4.1. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение программы

4.1.1. Нормативно-правовые акты

1. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».
2. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 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)».
3. Кодекс медиаторов России.
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 декабря 2014 года №1041н. «Об утверждении профессионального стандарта «специалист в области медиации (медиатор)».

4.1.2. Перечень основной литературы

1. Паркинсон Л. Семейная медиация. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2016. – 316 с.

2. Пель М. Приглашение к медиации: Практическое руководство о том, как эффективно предложить разрешение конфликта посредством медиации. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2009. – 400 с.
3. Сталберг Д. Лав Л. Третий голос. Успешная медиация. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2014. – 224 с.
4. Стрэссер Ф., Рэндольф П. Медиация: психологический взгляд на разрешение конфликтов. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2015. – 193 с.
5. Уиллер М. Искусство переговоров: как договариваться с людьми в условиях неопределенности и без сценарий. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2016. – 342 с.
6. Шамликашвили Ц.А. Медиация как альтернативная процедура урегулирования споров: Что необходимо знать судье, чтобы компетентно предложить сторонам обращение к процедуре медиации: Учебное пособие. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2010. – 160 с.
7. Шамликашвили Ц.А. Основы медиации как процедуры урегулирования споров: Методическое пособие. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2013. – 128 с.

4.1.3. Перечень дополнительной литературы

1. Абрамсон Г. Сопровождение сторон в процедуре медиации: Руководство для адвокатов и консультирующих юристов. – 2-е изд. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2013. – 560 с.
2. Бюллетень Федерального института медиации 2013 год. - Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2014. – 292 с.

3. Бюллетень Федерального института медиации 2014 год I том. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2015. – 343 с.
4. Зенин И.А. Гражданское право. Учебник. – Москва: Юрайт, 2016. – 656 с.
5. Основы права. Учебник. Под редакцией З.Г. Крыловой. – Москва: Высшая школа, 2000. – 400с.
6. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – Санкт-Петербург: Питер, 2009. – 713 с.
7. Сасскайнд Лоуренс, Шамликашвили Цисана, Демчук Артур. Менеджмент трудных решений в XXI веке: Секреты построения консенсуса, или Как сделать так, чтобы довольны были все. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2009. – 208 с.
8. Азбука медиации / сост. Шамликашвили Ц., Ташевский С. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2011. – 64 с.
9. Шамликашвили Ц.А. Медиация как метод внесудебного разрешения споров. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2006. – 86с.
10. Шамликашвили Ц.А., Никитина Е.С. Введение в диалогику. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2011. – 240 с.

4.1.4. Периодические издания

1. Журнал «Медиация и право. Посредничество и примирение». – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2006-2016.
2. Журнал «Вестник Федерального института медиации» [Электронный ресурс] — URL http://fimvestnik.ru/%E2%84%96-1-2017/.

4.1.5. Интернет-ресурсы

1. Некоммерческое Партнерство «Национальная организация медиаторов» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.npnom.ru.

2. ФГБУ «Федеральный институт медиации» [Электронный ресурс] — URL: http://fedim.ru/
3. Центр медиации и права [Электронный ресурс]. – URL: http://www.mediacia.com.

4.2. Материально-технические условия реализации программы

С целью обеспечения интерактивных методов обучения для проведения занятий требуется аудитория с использованием флипчартов для схематичного изображения учебного материала и возможностью расстановки стульев по окружности для обеспечения визуального контакта обучающихся.

Приложение № 1

Рабочая программа дисциплины
Дополнительного профессионального образования
(профессиональная переподготовка)

«Введение в медиацию»

Раздел 1. «Характеристика программы»

1.1. Цель реализации программы

Формирование профессиональных компетенций обучающихся в области использования знаний и умений, полученных при освоении содержания дисциплины «Введение в медиацию».

Новые компетенции

Вид профессиональной деятельности	**Группа занятий**	**Обобщенные трудовые функции**	**Трудовые функции, реализуемые после обучения**	**Код**	**Уровень квалификации**
Медиация (урегулирование споров с помощью процедуры медиации)	Специалисты в области права или в сфере социальных проблем	**Код А** Ведение процедуры медиации (без специализации)	Организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	**A/01.6**	**6**
			Подготовка к процедуре медиации	**A/02.6**	
			Ведение процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершение процедуры медиации	**A/03.6**	

1.2. Планируемые результаты обучения

№ п/п	**Знать**	**Код трудовой функции**
1	Принципы медиации	**A/01.6; A/02.6; A/03.6**
2	Роль медиатора и участников в процедуре медиации	**A/01.6**
3	Кодекс профессиональной этики медиатора	**A/01.6; A/02.6; A/03.6**
4	Основы гражданского права	**A/01.6; A/02.6; A/03.6**
5	Законодательство Российской Федерации о медиации	**A/01.6; A/02.6; A/03.6**
6	Основы психологической коррекции установок и	**A/02.6; A/03.6**

	восприятия	
	Уметь	
1	Оценивать применимость медиации для конкретного случая/спора	**А/01.6**
2	Устанавливать полномочия лиц, участвующих в процедуре медиации	**А/01.6**
3	Налаживать взаимодействие с каждой из сторон и участниками процедуры медиации	**А/02.6**
4	Содействовать сторонам в анализе выгод, издержек, последствий и возможностей событий/состояний	**А/02.6; А/03.6**
5	Распознавать и корректировать эмоциональное состояние участников процедуры медиации	**А/02.6; А/03.6**
6	Сохранять нейтральность, беспристрастность в отношении сторон и предмета спора	**А/02.6; А/03.6**

Планируемые результаты обучения по дополнительной профессиональной программе соответствуют выполняемым трудовым действиям:

Обобщенные трудовые функции	**Трудовые функции, реализуемые после обучения**	**Код**	**Трудовые действия**
Код А Ведение процедуры Медиации (без специализации)	Организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	**А/01.6**	Разъяснение сути процедуры медиации сторонам и их консультантам в общем виде. Установление правосубъектности лиц, предполагающих участие в процедуре медиации. Согласование кандидатуры медиатора для проведения конкретной процедуры медиации. Согласование организационных вопросов, касающихся проведения процедуры медиации.
	Подготовка к процедуре медиации	**А/02.6**	Разъяснение сторонам сути процедуры медиации. Формирование и согласование со сторонами правил проведения конкретной процедуры медиации.
	Ведение процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершение процедуры медиации	**А/03.6**	Прояснение содержания спора между сторонами процедуры медиации. Выявление вопросов, возникших в связи со спором и требующих обсуждения в ходе процедуры медиации. Формирование повестки обсуждения вопросов, требующих рассмотрения в ходе процедуры медиации.

1.3. Категория обучающихся:

Уровень образование – ВО, возраст не менее 25 лет, область профессиональной деятельности – все направления подготовки и специальности.

1.4. Форма обучения

Программа осваивается по очной форме обучения.

1.5. Режим занятий:

Учебная нагрузка устанавливается не более 54 часов в неделю, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы слушателя.

1.6. Трудоемкость программы: 54 ч. (40 ауд. ч. + 14 ч. с/р)

Раздел 2. «Содержание программы»

2.1. Учебный (тематический) план

№ п/п	Наименование разделов, циклов, дисциплин, итоговой аттестации	всего час.	В том числе:			Форма контроля	Трудоемкость
			аудиторная работа		Внеаудиторная работа (самостоятельная работа)		
			лекции	интерактивные занятия			
1.	*Модуль 1. «Введение в медиацию»*						
1.1.	Тема 1. Основы законодательства РФ в области медиации	2	2				2
1.2.	Тема 2. Альтернативное разрешение споров: система и принципы	3	2	1			3
1.3.	Тема 3. Медиация как альтернативный метод разрешения споров	5	3	2			5
1.4.	Тема 4. Принципы медиации	10	3	7	4		14
1.5.	Тема 5. Инструменты медиации	10	3	7			10
1.6.	Тема 6. Восприятие и коммуникация в медиации	10	3	7	10		20
	Итоговая аттестация					**зачет**	
	Итого:	**40**	**16**	**24**	**14**		**54**

2.2. Учебная программа

№ п/п	Виды учебных занятий/работ	Содержание
Модуль 1. «Введение в медиацию»		
Тема 1. Основы законодательства РФ в области медиации	Лекция, 2 ч.	Законодательство РФ и подзаконные акты в области медиации. Программы, стратегии и иные документы. Содержание профессионального стандарта «Специалист в области медиации (медиатор)»
Тема 2. Альтернативное разрешение споров: система и принципы	Лекция, 2 ч.	Понятие, предмет и система альтернативного разрешения споров. Принципы альтернативного разрешения споров. Методы (формы) альтернативного разрешения споров: разнообразие и краткая характеристика. Преимущества и недостатки альтернативного разрешения споров. Судебная система и альтернативное разрешение споров. Введение в гражданское процессуальное и арбитражное процессуальное право. Общая характеристика примирительных процедур в гражданском и арбитражном процессе.
	Практические занятия, 1 ч.	Упражнения: «Способы разрешения конфликтов».
Тема 3. Медиация как альтернативный метод разрешения споров	Лекция, 3 ч.	История медиации как метода альтернативного разрешения споров. Понятие медиации. Посредничество и медиация. Соотношение понятий «конфликт», «конфликтология» и «медиация». Основные принципы медиации. Различные подходы в медиации. Преимущества и недостатки по отношению к другим альтернативным способам разрешения споров.
	Практические занятия, 2 ч.	Упражнения: «Приветствие без слов», «Домик-дерево».
Тема 4. Принципы медиации	Лекция, 3 ч.	Принципы в медиации. Конфиденциальность. Добровольность. Нейтральность и беспристрастность третьей стороны. Ответственность сторон за принятие решений. Открытость (прозрачность). Равноправие сторон.
	Практические занятия, 7 ч.	Упражнения: «Поменяйся местами», «Ходьба шеренгой», «Рисуем человечка».
	Самостоятельная работа, 4 ч.	В форме домашнего задания: «Составление кейса конфликтной ситуации».
Тема 5. Инструменты медиации	Лекция, 3 ч.	Факторы, влияющие на успешность процедуры медиации. Инструменты медиации, их виды и значение. Целесообразность применения отдельных инструментов в процедуре медиации.
	Практические занятия, 7 ч.	Упражнения: «Активное и не активное слушание», «Контролируемый диалог или

		замкнутая петля понимания», «Обобщение», «Угадай мечту».
Тема 6. Восприятие и коммуникация в медиации	Лекция, 3 ч.	Субъективная картина мира. Восприятие. Фильтры восприятия. Роль установок. Коммуникация в ходе медиативной беседы. Специальные методы работы в медиативном пространстве с эмоциональной составляющей конфликта.
	Практические занятия, 7 ч.	Упражнения: «Рефрейминг», «Я-сообщение», «Вступительная речь медиатора»
	Самостоятельная работа, 10 ч.	В форме домашнего задания: «Вступительное слово медиатора».

3. Раздел «Формы аттестации и оценочные материалы»

Итоговая аттестация обучающихся проводится в форме зачета по результатам выполненных домашних заданий. Положительная оценка выставляется при условии успешного выполнения всех заданий.

Домашнее задание № 1: «Составление кейса конфликтной ситуации».
Домашнее задание № 2: «Вступительное слово медиатора».

Требования к написанию кейса конфликтной ситуации:

1. Соответствие поставленной задаче или тематике.
2. Соответствующий уровень сложности ситуации.
3. Актуальность и реалистичность ситуации.
4. Наличие аналитической составляющей.
5. Наличие нескольких решений, принципиальное отсутствие единственного решения.
6. Наличие комплекса проблем.

Критерии оценки по составлению кейса конфликтной ситуации:

1. Спроектированная ситуация полностью соответствует поставленной задаче.
2. Достаточный уровень сложности конфликтной ситуации.

3. Ситуация актуальна и реалистична.
4. Наличие аналитической составляющей.
5. Наличие нескольких решений.
6. Наличие комплекса проблем.
7. Верно определена причинно-следственная связь, приведшая к конфликту.
8. Верно определены возможные последствия конфликта.
9. Наличие вариативности решений по конфликту.
10. Хороший уровень междисциплинарных связей и знаний, в т.ч. из области традиционных способов разрешений конфликтных ситуаций.
11. Верно определен правовой статус участников конфликта.
12. Верно определены интересы и мотивы участников конфликта

Требования к оформлению кейса конфликтной ситуации:

Кейс конфликтной ситуации представляется в электронном виде (файл в формате .doc или .docx) и печатном виде. Поля: слева 2 см, справа 1,5 см; сверху и снизу по 2 см. Шрифт Times New Roman, кегль 14, интервал – 1,5. Объем кейса конфликтной ситуации – 1 страница.

Требования к написанию «Вступительного слова медиатора»:

Вступительное слово медиатора должно содержать:

1. Знакомство, приветствие и ободрение участников медиации.
2. Разъяснение сторонам:
   - сути процедуры медиации и ее основных отличий от других способов разрешения споров;
   - хода самой процедуры медиации;
   - роль медиатора как помощника;
   - роль сторон как «собственников» конфликта;
   - основных принципов процедуры медиации.
3. Полномочия сторон.

4. Регламент предстоящей работы.

Критерии оценки «Вступительного слова медиатора»:

Вступительное слово медиатора должно полностью соответствовать поставленным целям, четко структурировано, кратким, ясным и задающим конструктивный тон переговоров.

Требования к оформлению «Вступительного слова медиатора»:

Вступительное слово медиатора представляется в электронном виде (файл в формате .doc или .docx) и печатном виде. Поля: слева 2 см, справа 1,5 см; сверху и снизу по 2 см. Шрифт Times New Roman, кегль 14, интервал – 1,5. Объем вступительного слова медиатора – 1-3 стр.

4. Раздел «Организационно-педагогические условия реализации программы»

4.1. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение программы

4.1.1. Нормативно-правовые акты

1. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».
2. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 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)».
3. Кодекс медиаторов России
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 декабря 2014 года №1041н. «Об утверждении профессионального стандарта «специалист в области медиации (медиатор)».

4.1.2. Перечень основной литературы

1. Паркинсон Л. Семейная медиация. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2016. – 316 с.
2. Пель М. Приглашение к медиации: Практическое руководство о том, как эффективно предложить разрешение конфликта посредством медиации. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2009. – 400 с.
3. Сталберг Д. Лав Л. Третий голос. Успешная медиация. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2014. – 224 с.
4. Стрэссер Ф., Рэндольф П. Медиация: психологический взгляд на разрешение конфликтов. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2015. – 193 с.
5. Уиллер М. Искусство переговоров: как договариваться с людьми в условиях неопределенности и без сценарий. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2016. – 342 с.
6. Шамликашвили Ц.А. Медиация как альтернативная процедура урегулирования споров: Что необходимо знать судье, чтобы компетентно предложить сторонам обращение к процедуре медиации: Учебное пособие. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2010. – 160 с.
7. Шамликашвили Ц.А. Основы медиации как процедуры урегулирования споров: Методическое пособие. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2013. – 128 с.

4.1.3. Перечень дополнительной литературы

1. Абрамсон Г. Сопровождение сторон в процедуре медиации: Руководство для адвокатов и консультирующих юристов. – 2-е изд. – Москва:

Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2013. – 560 с.
2. Бюллетень Федерального института медиации 2013 год. - Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2014. – 292 с.
3. Бюллетень Федерального института медиации 2014 год I том. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2015. – 343 с.
4. Зенин И.А. Гражданское право. Учебник. – Москва: Юрайт, 2016. – 656 с.
5. Основы права. Учебник. Под редакцией З.Г. Крыловой. – Москва: Высшая школа, 2000. – 400с.
6. Сасскайнд Лоуренс, Шамликашвили Цисана, Демчук Артур. Менеджмент трудных решений в XXI веке: Секреты построения консенсуса, или Как сделать так, чтобы довольны были все. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2009. – 208 с.
7. Азбука медиации / сост. Шамликашвили Ц., Ташевский С. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2011. – 64 с.
8. Шамликашвили Ц.А., Никитина Е.С. Введение в диалогику. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2011. – 240 с.

4.1.4. Периодические издания

1. Журнал «Медиация и право. Посредничество и примирение». – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2006-2016.
2. Журнал «Вестник Федерального института медиации» [Электронный ресурс] — URL http://fimvestnik.ru/%E2%84%96-1-2017/

4.1.5.Интернет-ресурсы

1. Некоммерческое Партнерство «Национальная организация медиаторов» [Электронный ресурс] – URL: http://www.npnom.ru

2. ФГБУ «Федеральный институт медиации» [Электронный ресурс] — URL: http://fedim.ru/
3. Центр медиации и права [Электронный ресурс] – URL: http://www.mediacia.com

4.2. Материально-технические условия реализации программы

С целью обеспечения интерактивных методов обучения для проведения занятий требуется аудитория с использованием флипчартов для схематичного изображения учебного материала и возможностью расстановки стульев по окружности для обеспечения визуального контакта обучающихся.

Приложение № 2

Рабочая программа дисциплины
Дополнительного профессионального образования
(профессиональная переподготовка)

«Медиация как процедура»

Раздел 1. «Характеристика программы»

1.1. Цель реализации программы

Формирование профессиональных компетенций обучающихся в области использования знаний и умений, полученных при освоении содержания дисциплины «Медиация как процедура».

Новые компетенции

Вид профессиональной деятельности	Группа занятий	Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции, реализуемые после обучения	Код	Уровень квалификации
Медиация (урегулирование споров с помощью процедуры медиации)	Специалисты в области права или в сфере социальных проблем	**Код А** Ведение процедуры медиации (без специализации)	Организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	**А/01.6**	**6**
			Подготовка к процедуре медиации	**А/02.6**	
			Ведение процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершение процедуры медиации	**А/03.6**	

1.2. Планируемые результаты обучения

№ п/п	Знать	Код трудовой функции
1	Последовательность процедуры медиации	**А/01.6; А/02.6; А/03.6**
2	Статьи расходов на проведение процедуры медиации	**А/01.6**
3	Техники и приемы оказания медиативной помощи	**А/02.6; А/03.6**
4	Основы социальной, гуманистической, когнетивной психологии	**А/02.6; А/03.6**
5	Виды эмоционального реагирования	**А/02.6; А/03.6**
6	Основы теории переговоров	**А/03.6**
7	Способы поиска совместных решений	**А/03.6**
	Уметь	
1	Осуществлять профессиональное взаимодействие с	**А/01.6**

	участниками процедуры медиации	
2	Составлять организационно-распорядительные и справочно-информационные документы	**А/01.6**
3	Формулировать, уточнять, прояснять, разъяснять высказывания участников и сторон в процедуре медиации	**А/02.6; А/03.6**
4	Обобщать и резюмировать высказывания участников процедуры медиации	**А/02.6; А/03.6**
5	Структурировать цели участников процедуры медиации	**А/02.6; А/03.6**
6	Организовать процесс взаимодействия участников процедуры медиации	**А/02.6; А/03.6**
7	Поддерживать баланс времени и сил в процессе высказывания сторон и отстаивания ими своих точек зрения	**А/02.6; А/03.6**
8	Выделять существенное в высказываниях	**А/03.6**
9	Анализировать эмоциональные реакции сторон	**А/03.6**
10	Организовывать поиск совместных решений	**А/03.6**
11	Содействовать критическому конструктивному анализу и формулированию решений	**А/03.6**
12	Обеспечивать оптимальный уровень конкретизации решений	**А/03.6**

Планируемые результаты обучения по дополнительной профессиональной программе соответствуют выполняемым трудовым действиям:

Обобщенные трудовые функции	**Трудовые функции, реализуемые после обучения**	**Код**	**Трудовые действия**
Код А Ведение процедуры Медиации (без специализации)	Организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	**А/01.6**	Выявление сути спора в целях понимания пригодности его для разрешения в рамках процедуры медиации. Подготовка проектов документов, используемых в ходе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению. Согласование проектов документов, используемых в ходе подготовки, организации, проведении процедуры медиации и по ее завершению, со сторонами процедуры медиации.
	Подготовка к процедуре медиации	**А/02.6**	Формирование и согласование со сторонами правил проведения конкретной процедуры медиации. Формирование и согласование со сторонами временного регламента проведения конкретной процедуры медиации.
	Ведение процесса выработки, согласования условий медиа-	**А/03.6**	Выявление вопросов, возникших в связи со спором и требующих обсуждения в ходе процедуры медиации. Формирование повестки обсуждения вопросов, требующих рассмотрения в ходе процедуры

	тивного соглашения и завершение процедуры медиации		медиации. Проведение обсуждения вопросов повестки с целью обеспечения понимания сторонами процедуры медиации своих интересов и интересов другой стороны. Выявление истинных потребностей сторон, в том числе относительно результата процедуры медиации. Выработка вариантов разрешения спора по итогам обсуждения вопросов принятой повестки. Обсуждение со сторонами процедуры медиации исполнимости и реалистичности медиативного соглашения. Согласование со сторонами процедуры медиации алгоритма выполнения медиативного соглашения. Согласование действий сторон процедуры медиации в случае невыполнения ими или одной из сторон медиативного соглашения. Составление и обеспечение подписания итогового медиативного соглашения. Выявление отношения сторон к ходу и результатам процедуры медиации.

1.3. Категория обучающихся:

Уровень образование – ВО, возраст не менее 25 лет, область профессиональной деятельности – все направления подготовки и специальности.

1.4. Форма обучения

Программа осваивается по очной форме обучения.

1.5. Режим занятий:

Учебная нагрузка устанавливается не более 54 часов в неделю, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы слушателя.

1.6. Трудоемкость программы: 148 ч. (40 ауд. ч. + 108 ч. с/р)

Раздел 2. «Содержание программы»

2.1. Учебный (тематический) план

№ п/п	Наименование разделов, циклов, дисциплин, итоговой аттестации	всего час.	В том числе:			Форма контроля	Трудоемкость
			аудиторная работа		Внеаудиторная работа (самостоятельная работа)		
			лекции	интерактивные занятия			
1.	*Модуль 2. «Медиация как процедура»*						
1.1	Тема 1. Медиатор и процедура медиации	**10**	**4**	**6**	**4**		**14**
1.2	Тема 2. Подготовка к процедуре медиации	**4**	**2**	**2**			**4**
1.3	Тема 3. Процедура медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии (фазе) процедуры медиации	**18**	**6**	**12**	**10**		**28**
1.4	Тема 4. Результат процедуры медиации	**8**	**2**	**6**	**54**		**62**
1.5	Тема 5. Процедура медиации: возможности и подходы				**40**		**40**
	Итоговая аттестация					зачет	
	Итого:	**40**	**14**	**26**	**108**		**148**

2.2. Учебная программа

№ п/п	Виды учебных занятий/работ	Содержание
Модуль 2. «Медиация как процедура»		
Тема 1. Медиатор и процедура медиации	Лекция, 4 ч.	Требования, предъявляемые к медиатору. Медиатор как профессионал и как личность. Роль медиатора в процедуре медиации. Функции медиатора в процессе медиации. Профессиональная этика медиаторов. Организация работы медиатора. Различные школы и подходы в медиации. Понимающий подход

	Практические занятия, 6 ч.	Упражнения: «Два подсказчика», «Важные качества медиатора».
	Самостоятельная работа, 4 ч.	Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям)
Тема 2. Подготовка к процедуре медиации	Лекция, 2 ч.	Обращение сторон к медиатору или организации обеспечивающей проведение процедуры медиации. Выбор медиатора. Критерии возможности рассмотрения спора с помощью процедуры медиации. Определение возможности урегулирования данного спора сторон с помощью процедуры медиации. Правила проведения процедуры медиации. Заключение соглашения о проведении процедуры медиации.
	Практические занятия, 2 ч.	Ролевая игра «Приглашение к медиации».
Тема 3. Процедура медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии (фазе) процедуры медиации	Лекция, 6 ч.	Процедура медиации и ее фазы. Значение фаз в медиации. Цели и задачи фаз медиации. Подходы специалистов к определению количества и значения фаз медиации. Формулирование договоренности/соглашения. Предупреждение не исполнения договоренностей и выработка механизмов преодоления трудностей в процессе осуществления решений отраженных в медиативном соглашении. Подписание медиативного соглашения. Реализация договоренностей, контроль за их исполнением.
	Самостоятельная работа, 6 ч.	В форме домашнего задания: «Составление кейса конфликтной ситуации»
	Практические занятия, 12 ч.	Ролевые игры (по процедуре медиации): «Иванов против Смелякова», «ЗАО «Холодильник Плюс» против ООО «Парус», «Наследственное дело», «Сундук»
	Самостоятельная работа, 4 ч.	Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям)
Тема 4. Результат процедуры медиации	Лекция, 2 ч.	Критерии оценки результата процедуры медиации. Завершение медиации (когда прекращается процедура медиации). Соглашение сторон об урегулировании спора и его соотношение с мировым соглашением и судебным решением. Правовая природа соглашения об урегулировании спора. Исполнение соглашения об урегулировании спора (медиативного соглашения). Утверждение медиативного соглашения об урегулировании спора судом, третейским судом.
	Практические занятия, 6 ч.	Упражнение «Фиксирование договоренностей» (*Составление примерного соглашения об урегулировании спора с помощью процедуры медиации в малых группах*; *тестирование примерного соглашения по медиации на возможность его исполнения).*

	Самостоятельная работа, 54 ч.	Домашнее задание: эссе (анализ кейса на предмет применимости медиации по сравнению с другими методами урегулирования или разрешения споров)
Тема 5. Процедура медиации: возможности и подходы.	Самостоятельное изучение вопросов, 40 ч.	Основы переговорного процесса в процедуре медиации. Давление эмоциональной составляющей на содержательный уровень. Особенности процедуры медиации при разрешении семейных споров.

3. Раздел «Формы аттестации и оценочные материалы»

Итоговой формой контроля знаний является зачет, который проводится в форме написания эссе.

Требования к структуре эссе:

Введение (формулируется тема, обосновывается ее актуальность, обосновывается структура рассмотрения темы, осуществляется переход к основному суждению).

Основная часть (формулировка суждений и аргументов, которые выдвигает автор (2-3 аргумента); доказательства, факты и примеры в поддержку авторской позиции).

Заключение (повторяется основное суждение, резюмируются аргументы в защиту основного суждения, дается общее заключение об необходимости данного утверждения).

Требования к оформлению эссе:

Эссе представляется в электронном виде (файл в формате .doc или .docx) и печатном виде. Поля: слева 2 см, справа 1,5 см; сверху и снизу по 2 см. Шрифт Times New Roman, кегль 14, интервал – 1,5. Объем эссе – 5-7 страниц.

Критерии оценки эссе:

1. Рассматриваемые понятия полные и четкие.
2. Грамотное применение категории анализа.
3. Умелое использование приемов обобщения и сравнения.
4. Грамотно определяет альтернативные варианты и имеет навык поиска сбалансированного решения.

5. Присутствует личностная оценка проблемы или вопроса темы.
6. Ясность и четкость изложения.
7. Логичность и обоснованность доказательств.
8. Выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией.
9. Самостоятельность выполнения работы.

4. Раздел «Организационно-педагогические условия реализации программы»

4.1. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение программы

4.1.1. Основная литература

1. Паркинсон Л. Семейная медиация. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2016. – 316 с.
2. Пель М. Приглашение к медиации: Практическое руководство о том, как эффективно предложить разрешение конфликта посредством медиации. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2009. – 400 с.
3. Сасскайнд Лоуренс, Шамликашвили Цисана, Демчук Артур. Менеджмент трудных решений в XXI веке: Секреты построения консенсуса, или Как сделать так, чтобы довольны были все. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2009. – 208 с.
4. Сталберг Д. Лав Л. Третий голос. Успешная медиация. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2014. – 224 с.
5. Уиллер М. Искусство переговоров: как договариваться с людьми в условиях неопределенности и без сценарий. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2016. – 342 с.
6. Шамликашвили Ц.А. Медиация как альтернативная процедура урегулирования споров: Что необходимо знать судье, чтобы компетентно предложить сторонам обращение к процедуре медиации: Учебное пособие. –

Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2010. – 160 с.

7. Шамликашвили Ц.А. Основы медиации как процедуры урегулирования споров: Методическое пособие. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2013. – 128 с.

4.1.2. Перечень дополнительной литературы

1. Абрамсон Г. Сопровождение сторон в процедуре медиации: Руководство для адвокатов и консультирующих юристов. – 2-е изд. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2013. – 560 с.
3. Бюллетень Федерального института медиации 2013 год. - Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2014. – 292 с.
4. Бюллетень Федерального института медиации 2014 год I том. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2015. – 343 с.
5. Зенин И.А. Гражданское право. Учебник. – Москва: Юрайт, 2016. – 656 с.
6. Основы права. Учебник. Под редакцией З.Г. Крыловой. – Москва: Высшая школа, 2000. – 400с.
7. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – Санкт-Петербург: Питер, 2009. – 713 с.
8. Фишер Роджер, Юри Уилльям. Путь к согласию, или Переговоры без поражения. – Москва: СВІТ, 2006. – 144 с.
9. Азбука медиации / сост. Шамликашвили Ц., Ташевский С. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2011. – 64 с.
10. Шамликашвили Ц.А. Медиация как метод внесудебного разрешения споров. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2006. – 86 с.

4.1.3. Периодические издания

1. Журнал «Медиация и право. Посредничество и примирение». – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2006-2016.
2. Журнал «Вестник Федерального института медиации» [Электронный ресурс] — URL http://fimvestnik.ru/%E2%84%96-1-2017/

4.1.4.Интернет-ресурсы

1. Некоммерческое Партнерство «Национальная организация медиаторов» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.npnom.ru.
3. ФГБУ «Федеральный институт медиации» [Электронный ресурс] — URL: http://fedim.ru/
4. Центр медиации и права [Электронный ресурс]. – URL: http://www.mediacia.com

4.2. Материально-технические условия реализации программы

С целью обеспечения интерактивных методов обучения для проведения занятий требуется аудитория с использованием флипчартов для схематичного изображения учебного материала и возможностью расстановки стульев по окружности для обеспечения визуального контакта обучающихся.

Приложение № 3

Рабочая программа дисциплины
Дополнительного профессионального образования
(профессиональная переподготовка)

«Медиативный подход»

Раздел 1. «Характеристика программы»

1.1. Цель реализации программы

Формирование профессиональных компетенций обучающихся в области использования знаний и умений, полученных при освоении содержания дисциплины «Медиативный подход».

Новые компетенции

Вид профессиональной деятельности	Группа занятий	Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции, реализуемые после обучения	Код	Уровень квалификации
Медиация (урегулирование споров с помощью процедуры медиации)	Специалисты в области права или в сфере социальных проблем	**Код А** Ведение процедуры медиации (без специализации)	Организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	**А/01.6**	**6**
			Подготовка к процедуре медиации	**А/02.6**	
			Ведение процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершение процедуры медиации	**А/03.6**	

1.2. Планируемые результаты обучения

№ п/п	Знать	Код трудовой функции
1	Принципы медиации	**А/01.6; А/02.6; А/03.6**
2	Основы гражданского права	**А/01.6; А/02.6; А/03.6**
3	Ограничения, социальные нормы и стандарты, традиции, обычаи и их роль в разрешении конфликтов	**А/01.6**
4	Основы социальной коммуникации	**А/01.6**
5	Техники и приемы оказания медиативной помощи	**А/02.6; А/03.6**
6	Основы теории переговоров	**А/03.6**
7	Основные приемы и средства визуализации информации	**А/03.6**

	Уметь	
1	Оценивать применимость медиации для конкретного случая/спора	**А/01.6**
2	Анализировать информацию	**А/02.6; А/03.6**
3	Выделять существенное в высказываниях	**А/03.6**
4	Анализировать эмоциональные реакции сторон	**А/03.6**
5	Организовывать поиск совместных решений	**А/03.6**
6	Обеспечивать оптимальный уровень конкретизации решений	**А/03.6**
7	Работать со средствами визуализации информации	**А/03.6**

Планируемые результаты обучения по дополнительной профессиональной программе соответствуют выполняемым трудовым действиям:

Обобщенные трудовые функции	**Трудовые функции, реализуемые после обучения**	**Код**	**Трудовые действия**
Код А Ведение процедуры Медиации (без специализации)	Организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	**А/01.6**	Разъяснение сути процедуры медиации сторонам и их консультантам в общем виде. Выявление сути спора в целях понимания пригодности его для разрешения в рамках процедуры медиации. Установление правосубъектности лиц, предполагающих участие в процедуре медиации.
	Подготовка к процедуре медиации	**А/02.6**	Разъяснение сторонам сути процедуры медиации. Выявление ожиданий сторон в отношении процедуры медиации.
	Ведение процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершение процедуры медиации	**А/03.6**	Выявление вопросов, возникших в связи со спором и требующих обсуждения в ходе процедуры медиации. Выявление истинных потребностей сторон, в том числе относительно результата процедуры медиации. Выработка вариантов разрешения спора по итогам обсуждения вопросов принятой повестки. Выявление отношения сторон к ходу и результатам процедуры медиации.

1.3. Категория обучающихся:

Уровень образование – ВО, возраст не менее 25 лет, область профессиональной деятельности – все направления подготовки и специальности.

1.4. Форма обучения

Программа осваивается по очной форме обучения.

1.5. Режим занятий:

Учебная нагрузка устанавливается не более 54 часов в неделю, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы слушателя.

1.6. Трудоемкость программы: 50 ч. (30 ауд. ч. + 20 ч. с/р)

Раздел 2. «Содержание программы»

2.1. Учебный (тематический) план

№ п/п	Наименование разделов, циклов, дисциплин, итоговой аттестации	всего час.	В том числе:			Форма контроля	Трудоемкость
			аудиторная работа		Внеаудиторная работа (самостоятельная работа)		
			лекции	интерактивные занятия			
1.	*Модуль 3. «Медиативный подход»*						
1.1	Тема 1. Медиация, основанная на понимании	**4**	**2**	**2**			**4**
1.2	Тема 2. Информация в медиации	**6**	**2**	**4**	**8**		**14**
1.3	Тема 3. Работа с интересами сторон	**10**	**4**	**6**	**4**		**14**
1.4	Тема 4. Особенности разрешения споров из семейных, трудовых, экономических и других отношений с помощью медиации	**10**	**4**	**6**	**8**		**18**
	Итоговая аттестация					зачет	
	Итого:	**30**	**12**	**18**	**20**		**50**

2.2. Учебная программа

№ п/п	Виды учебных занятий/работ	Содержание
Модуль 3. «Медиативный подход»		
Тема 1. Медиация, основанная на понимании.	Лекция, 2 ч.	Возможности медиативного подхода. Практическая ценность медиативного подхода. Общее и различия медиативного подхода и процедуры медиации.
	Практические занятия, 2 ч.	Упражнения «Тренировка активного слушания».
Тема 2. Информация в медиации	Лекция, 2 ч.	Значение информации в медиации. Цели и способы передачи информации. Уровни информации в медиации. Возможности позитивной коммуникации. Способы объективизации фактов. Вопросы как способ получения и прояснения информации. Невербальное общение в медиации. Систематизация полученного материала.
	Практические занятия, 4 ч.	Ролевая игра по коммуникации «Суп». Упражнения: «Что убивает коммуникацию», «Динозавр на охоте».
	Самостоятельная работа, 8 ч.	В форме домашнего задания: «Составление кейса конфликтной ситуации»
Тема 3. Работа с интересами сторон.	Лекция, 4 ч.	Понятие «центральной» проблемы. Позиционное мышление. Иерархии потребностей. Участие в медиации представителей сторон и их статус. Определение необходимости участия в процедуре медиации психологов, юристов, экспертов и т.д. и их статус.
	Практические занятия, 6 ч.	Упражнения: «Айсберг потребности», «Испорченный телефон», «Фигурные построения».
	Самостоятельная работа, 4 ч.	Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала)
Тема 4. Особенности разрешения споров из семейных, трудовых, экономических и других отношений с помощью медиации	Лекция, 4 ч.	Медиация при разрешении семейных споров (разводов, раздела имущества, наследственных споров, споров об определении места жительства ребенка и т.д.). Основы семейного, трудового, корпоративного права. Медиация при разрешении трудовых споров. Медиация при разрешении гражданско-правовых споров. Медиация при разрешении корпоративных споров.
	Практические занятия, 6 ч.	Ролевые игры: «Развод», «Трудовой спор», «Спор о разделе совместно нажитого имущества»
	Самостоятельная работа, 8 ч.	В форме домашнего задания: «Составление кейса конфликтной ситуации»

3. Раздел *«Формы аттестации и оценочные материалы»*

Оценка качества освоения программы осуществляется в форме зачета по результатам выполненных домашних заданий. Положительная оценка

выставляется при условии успешного выполнения всех заданий.

Примерная тематика кейса конфликтной ситуации:

1. Семейный конфликт.
2. Трудовой конфликт.
3. Конфликт в сфере здравоохранения.
4. Конфликт между соседями.
5. Конфликт в сфере ЖКХ.
6. Конфликт между преподавателем и студентом.

Требования к написанию кейса конфликтной ситуации:

- конфликтная ситуация должна соответствовать поставленной задаче или тематике, иметь соответствующий уровень сложность, актуальность и реалистичность ситуации, комплекс проблем.

Критерии оценивания кейса конфликтной ситуации:

- спроектированная конфликтная ситуация должна полностью соответствовать поставленной задаче, отражать достаточный уровень сложности, быть актуальной и реалистичной, иметь наличие аналитической составляющей, нескольких решений, комплекса проблем;
- ситуация должна верно определять правовой статус, интересы и мотивы участников конфликта.

4. Раздел *«Организационно-педагогические условия реализации программы»*

4.1. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение программы

4.1.1. Перечень основной литературы

1. Паркинсон Л. Семейная медиация. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2016. – 316 с.
2. Пель М. Приглашение к медиации: Практическое руководство о том, как эффективно предложить разрешение конфликта посредством медиации. –

Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2009. – 400 с.

3. Уиллер М. Искусство переговоров: как договариваться с людьми в условиях неопределенности и без сценарий. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2016. – 342 с.
4. Шамликашвили Ц.А. Медиация как альтернативная процедура урегулирования споров: Что необходимо знать судье, чтобы компетентно предложить сторонам обращение к процедуре медиации: Учебное пособие. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2010. – 160 с.
5. Шамликашвили Ц.А. Основы медиации как процедуры урегулирования споров: Методическое пособие. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2013. – 128 с.

4.1.2. Перечень дополнительной литературы

1. Абрамсон Г. Сопровождение сторон в процедуре медиации: Руководство для адвокатов и консультирующих юристов. – 2-е изд. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2013. – 560 с.
2. Бюллетень Федерального института медиации 2013 год. - Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2014. – 292 с.
3. Бюллетень Федерального института медиации 2014 год I том. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2015. – 343 с.
4. Сасскайнд Лоуренс, Шамликашвили Цисана, Демчук Артур. Менеджмент трудных решений в XXI веке: Секреты построения консенсуса, или Как сделать так, чтобы довольны были все. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2009. – 208 с.

5. Стрэссер Ф., Рэндольф П. Медиация: психологический взгляд на разрешение конфликтов. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2015. – 193 с.
6. Шамликашвили Ц.А. Медиация как метод внесудебного разрешения споров. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2006. – 86с.
7. Шамликашвили Ц.А., Никитина Е.С. Введение в диалогику. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2011. – 240 с.

4.1.3. Периодические издания

1. Журнал «Медиация и право. Посредничество и примирение». – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2006-2016.

4.1.4. Интернет-ресурсы

1. Некоммерческое Партнерство «Национальная организация медиаторов» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.npnom.ru.
2. ФГБУ «Федеральный институт медиации» [Электронный ресурс] — URL: http://fedim.ru/
3. Центр медиации и права [Электронный ресурс]. – URL: http://www.mediacia.com.

4.2. Материально-технические условия реализации программы

С целью обеспечения интерактивных методов обучения для проведения занятий требуется аудитория с использованием флипчартов для схематичного изображения учебного материала и возможностью расстановки стульев по окружности для обеспечения визуального контакта обучающихся.

Приложение № 4

Комплект ролевых игр для экзамена:

Демо-кейс № 1

Трудовой спор в автоконцерне

Стороны:

1. Агузарова Ирина Мицуевна – директор по региональному развитию автоконцерна «X-auto».

2. Новосельцев Андрей Викторович – генеральный директор российского представительства автоконцерна «X-auto».

Обстоятельства дела:

Крупный международный автоконцерн «X-auto» в связи со сложной экономической ситуацией вынужден сокращать свои расходы. Одним из способов оптимизации было выбрано сокращение персонала. Европейский офис компании решил начать с топ-менеджмента российского представительства. Выбор пал на заместителя генерального директора – директора по региональному развитию бизнеса Агузарову Ирину Мицуевну. Ей было вменено невыполнение показателей бизнес-плана, утвержденного в прошлом году советом директоров компании, а также использование имущества и возможностей автоконцерна в личных целях.

Ей сообщили, что ее кандидатура была рассмотрена на совете директоров европейского офиса, и было принято решение расторгнуть с ней трудовой договор. Агузарова отказалась увольняться, не собирается писать заявление по собственному желанию, так как ее трудовым договором предусмотрены значительные компенсационные выплаты в случае увольнения не по ее вине.

Директор российского представительства – Новосельцев Андрей Викторович, с другой стороны, угрожает уволить Агузарову по п. 6 статьи 81 ТК (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей), отказываясь выплачивать какие-либо компенсации. В таком случае Ирина Мицуевна сообщила, что обратится в суд с требованием выплатить все полагающиеся ей по договору компенсации, а также возместить ей моральный ущерб, связанный с тем, что ее увольнение – это проявление дискриминации по половому признаку, так как ни один из представителей топ-менеджмента мужского пола не был уволен. Ни генеральный директор российского представительства, ни Совет директоров Европейского офиса не заинтересованы в судебном разбирательстве, ни в огласке дела, тем более, если дело связано с обвинением в дискриминации по половому признаку.

Поэтому они предложили ей попробовать процедуру медиации.

Инструкция для Ирины Мицуевны Агузаровой

Стороны:

1. Агузарова Ирина Мицуевна – директор по региональному развитию автоконцерна «X-auto».

2. Новосельцев Андрей Викторович – генеральный директор российского представительства автоконцерна «X-auto».

Вы работали в автоконцерне «X-auto» 7 лет. За время Вашей работы многие показатели в регионах выросли. Значительно возросли продажи продукции за счет открытия новых производств, расширения филиальной сети и налаживания партнерства с местными властями.

Во многом это Ваша личная заслуга. Известие об увольнении стало для Вас полной неожиданностью, Вы отдали компании лучшие годы своей жизни. Вы считаете, что некоторые люди в компании просто хотят прибрать к своим рукам Ваши заслуги, а Вас оставить не у дел. Кроме того, не был уволен ни один топ-менеджер мужского пола. Вообще, у вас всегда было ощущение, что генеральный директор воспринимает Вас не так, как других своих коллег – Вам чаще приходилось оставаться в офисе после окончания рабочего дня для того, чтобы обсудить складывающуюся ситуацию на рынке, при этом Вас не приглашали на корпоративные мероприятия, устраиваемые для узкого круга руководителей компании. Вы считаете, что это связано исключительно с тем, что Вы – ЖЕНЩИНА!!!

В Вашем трудовом договоре есть пункты, гарантирующие Вам выплаты в размере годового заработка в случае сокращения штатов, либо увольнения не по вине сотрудника. Вы считаете, что это именно этот случай – за годы работы Вам не предъявлялось особых претензий к качеству выполнения своих служебных обязанностей. Ваш адвокат посоветовал Вам обратиться в суд.

Но у Вас есть опасение, что из-за того, что Вы испортите отношения с руководством столь известной компании, Вам тяжело будет найти работу в данной отрасли, так как в автомобильном бизнесе все компании связаны друг с другом, а Вам нравится Ваша работа и менять сферу деятельности Вы бы не хотели

Инструкция для адвоката Агузаровой

В сложившейся обстановке Вы считаете, что перспективы у дела хорошие. Однако Ваш клиент опасается, что в силу того, что ситуация в стране напряженная, есть избыток квалифицированных кадров, а отрасль автопрома сейчас в целом переживает не лучшие времена, испорченные отношения с работодателем могут сильно повредить ее карьере в будущем.

Реальным поводом для увольнения Ирины является сокращение численности работников в связи с наступлением неблагоприятных последствий для международного автоконцерна в целом. В соответствии с ТК РФ – п.2 ст. 81 – сокращение численности или штата работников организации – это расторжение договора по инициативе работодателя без вины работника. Соответственно при увольнении Вашего клиента по этому основанию, она имеет полное право на все компенсации, предусмотренные трудовым договором.

В случае, если Ваш клиент согласится на предложение компании и расторгнет трудовой договор по собственному желанию – она не получит никакой компенсации по условиям трудового договора. Одновременно, если (как это преподносит другая сторона) она будет уволена по ее вине и по основанию, предусмотренному п.10. ст 81 «однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей», то она опять же останется ни с чем. В то же время это нарушение еще нужно доказать и такое увольнение может быть обжаловано в суде, чего противная сторона явно не желает.

К тому же у Вас есть возможность подать иск о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда в соответствии со ст. 3 ТК РФ «Запрещение дискриминации в сфере труда». Как Вам известно, европейский офис компании предпочитает решать дела миром в таких ситуациях и не доводить их до суда.

Инструкция для Новосельцева Андрея Викторовича

Стороны:

1. Агузарова Ирина Мицуевна – директор по региональному развитию автоконцерна «X-auto».

2. Новосельцев Андрей Викторович – генеральный директор российского представительства автоконцерна «X-auto».

Вы несколько лет возглавляете российское представительство компании «X-auto», хорошо знаете Агузарову Ирину Мицуевну. К сожалению, европейское руководство по результатам годовой отчетности решило уволить директора по региональному развитию, так как не были выполнены важные показатели бизнес-плана. До настоящего момента Вы относились к Ирине хорошо, старались оградить ее от не совсем корректного поведения некоторых Ваших коллег, которые проявляли себя не лучшим образом во время совместных выездов за рубеж при проведении корпоративных мероприятий.

Однако Вы возмущены тем, как она ведет себя сейчас. Она отказывается увольняться, требует какие-то компенсации несмотря на то, что компания переживает далеко не лучшие времена, и обзор результатов деятельности, который Вы собираетесь представить в конце месяца на общем собрании акционеров тому подтверждение.

Кроме того, по Вашим сведениям, Ирина не так чиста, как она теперь себя выставляет. Она использовала машину и своего водителя в личных целях, в том числе и в выходные дни. Претензии европейского офиса не безосновательны: действительно, показатели плана развития на этот год не были выполнены по ряду регионов (в первую очередь южный федеральный округ), а это непосредственная зона ответственности Агузаровой.

Инструкция для адвоката Новосельцева

Вы понимаете, что позиция Вашего клиента довольно шаткая, ведь российские суды очень часто встают на сторону работников, не очень-то вникая в мотивацию работодателя, производящего увольнение. Но Ваше преимущество в том, что работник еще не уволен, и раз она сопротивляется, вы сможете подготовиться.

Сумма, которой рискует работодатель, если она все-таки не подпишет заявление по собственному желанию, зависит от того, как ее захотят уволить. Наиболее нейтральное – сокращение штатов, хотя и этой записью она может быть недовольна. В случае сокращения, работодатель должен будет выплатить ей годовой оклад, что является неприемлемым условием для европейского руководства компании. В исключительных случаях, если она привлечет на свою сторону органы занятости населения, работодатель должен будет выплатить третью сумму. В связи с сокращением могут еще возникнуть вопросы с возможностями перевода работника на другую работу, поэтому обоснование сокращения тоже потребует определенных затрат. При переговорах возможно оговаривать вариант увольнения по соглашению сторон с выплатой 2-3х месячных заработков. (статьи ТК РФ 178. Выходные пособия, п.2. ст. 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя).

Если она все-таки отказывается увольняться, то можно начать служебную проверку и проводить аттестации. Но это займет некоторое время, которое так же может вылиться в несколько месяцев – нужно подготовиться и подготовить нужных людей к аттестации, чтобы клиента устраивал ее исход. (п.3. ст. 81 «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации»)

Либо в ходе служебной проверки может вскрыться, что она грубо нарушила свои трудовые обязанности, а все факты указывают на то, что что-то подобное имело место (использование имущества компании в личных целях, даже использование сотрудников!). Несмотря на то, что на это были закрыты глаза, подробная проверка выявит перерасход средств и пр., а значит – появятся основания для увольнения.

п.10. ст. 81 «однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей».Увольнение в подобных случаях (п.3. и п.10 ст.81) часто может быть оспорено в суде, а значит, дело будет предано огласке, чего Ваш клиент совсем не хочет.

Демо-кейс № 2

Спор между наследниками

Стороны:

1. Муромцева Галина Игоревна.
2. Муромцев Илья Игоревич.

Обстоятельства дела:

От инфаркта скоропостижно умирает Муромцев Игорь Павлович. После него осталось следующее имущество: трофейный автомобиль Хорхь (из Германии), гараж, однокомнатная квартира в центре Москвы – в сталинской высотке. Также осталась его собака – Виктория.

Жена Муромцева умерла еще раньше.

У Муромцева И.П. осталось двое наследников (так как не было завещания, наследование происходит по закону): сын Муромцев Илья И. и дочь – Муромцева Галина И.

Дочь, работающая управляющим отделом автострахования в крупной страховой компании, проживала совместно с отцом.

Сын еще много лет назад уехал из Москвы в Магаданскую область на золотые прииски с надеждой сколотить состояние и найти свое счастье. Однако все было безуспешно, и после этого он много путешествовал по стране в тех же целях, но безрезультатно. Последнее время был в Дзержинске, работал автослесарем и проживал в общежитии для сотрудников мастерской. С сестрой и родителями не общался. После смерти отца он приехал в Москву: Илья узнал о его кончине через 4 месяца от своей двоюродной тети Зои Николаевны Петровой.

Наследственное дело открыто нотариусом Ивановым. Интересный факт: Муромцева Г. при открытии дела заявила, что она - единственная наследница. Поэтому появление Ильи было неожиданным, практически совпав с окончанием срока для принятия наследства.

Наследники не могут договориться, так как каждому нужна квартира, жить вместе не могут.

Дело по оформлению наследства вел помощник нотариуса.

Нотариус, узнав о споре и обстоятельствах дела, предложил использовать процедуру медиации, так как обращение в суд, вероятнее всего, не удовлетворит ни одну из сторон, так как последует формальный раздел квартиры на равные доли.

Инструкция для Муромцевой Галины

Стороны:

1. Муромцева Галина Игоревна.
2. Муромцев Илья Игоревич.

В данной спорной квартире Вы жили вместе с родителями после Вашего развода. У Вас нет детей. После смерти матери отец сильно сдал, начал чрезмерно употреблять спиртное, но тем не менее Вы остались с ним, ухаживали за ним, вели хозяйство и оплачивали коммунальные услуги и пр.

Личная жизнь не сложилась, своей семьи у Вас нет. Основное время посвящаете своей работе, где Вас ценят и любят. В профессиональном плане Вы успешны – занимаете должность управляющего отделом автострахования в крупной страховой компании. У вас есть любимое домашнее животное – это папина собака Виктория.

Ваше отношение к брату:

Вы не видели его 20 лет, не разговаривали с ним и вообще ничего о нем не знали до тех пор, пока он не появился и не заявил свои права на квартиру. Он никогда не участвовал в жизни семьи, не оказывал материальной помощи. В связи с этим Вы не знали о нем ничего, в том числе, жив ли он, не говоря уже о его местонахождении.

В квартире Вы на свой вкус уже сделали ремонт (за свой счет). Немаловажным является то, что Ваша работа находится в непосредственной близи от дома – это вам очень удобно, поскольку водительских прав у Вас нет. Уступать брату квартиру или проживать совместно с ним не желаете.

Машина отца стоит в гараже. Вы в курсе, что это довольно редкая модель, но так как вы не любительница машин, после смерти отца Вы ее даже не проверяли.

Инструкция для Муромцева Ильи

Стороны:

1. Муромцева Галина Игоревна.
2. Муромцев Илья Игоревич.

После службы в армии Вы уехали на заработки, в Магаданскую область на золотые прииски. Однако дело не пошло и Вам пришлось уехать. С того времени Вы на протяжении пятнадцати лет ездили по России и странам СНГ, пытаясь найти достойную работу и устроить свою жизнь.

В конце концов, поселились в городе Дзержинске. Работали там в автомастерской старшим автослесарем, жили в общежитии для сотрудников. Но после того, как Вы узнали о смерти отца и наличии прав на наследство в виде квартиры, Вы незамедлительно выехали в Москву. Так как Вы не смогли оформить отпуск, Вам пришлось уволиться и выселиться из общежития.

С Вашей семьей отношения не сложились. Вы всегда жили особняком, стремились к полной автономности и самостоятельности. У Вас всегда были свои особые интересы и взгляды на жизнь, не совпадающие с мировоззрениями отца, который был достаточно авторитарным и стремился переделать Вас. Отчасти поэтому, а отчасти и потому, что, по Вашему мнению, вы так и не достигли особых успехов, Вы предпочитали не контактировать с ними. Единственный родственный и близкий Вам человек – это Ваша двоюродная тетя (по матери) Зоя Николаевна Петрова. От нее вы и узнали о смерти отца и о том, что Ваша сестра хочет получить все наследство целиком.

Итак, Вы приехали в Москву. Временно проживаете у тети, и возвращаться в Дзержинск Вы не собираетесь.

В данный момент также занимаетесь поисками работы, но пока безуспешно.

Информация по правовым нормам

При наследовании по закону наследственное имущество поступает со дня открытия наследства в общую долевую собственность наследников. (ст.1164 ГК РФ).

«При наследовании по закону, если наследственное имущество переходит к двум или нескольким наследникам, и при наследовании по завещанию, если оно завещано двум или нескольким наследникам без указания наследуемого каждым из них конкретного имущества, наследственное имущество поступает со дня открытия наследства в общую долевую собственность наследников.

К общей собственности наследников на наследственное имущество применяются положения главы 16 настоящего Кодекса об общей долевой собственности с учетом правил статей 1165 - 1170 настоящего Кодекса. Однако при разделе наследственного имущества правила статей 1168 - 1170 настоящего Кодекса применяются в течение трех лет со дня открытия наследства». (ст. 1168. Преимущественное право на неделимую вещь при разделе наследства; ст. 1169. Преимущественное право на предметы обычной домашней обстановки и обихода при разделе наследства; ст. 1170. Компенсация несоразмерности получаемого наследственного имущества с наследственной долей)»

Имущество в общей долевой собственности может быть разделено по соглашению

между наследниками (п.1 ст.1165 ГК РФ), причем стороны сами могут перераспределять доли наследства по своему усмотрению (п.3 ст. 1165 ГК РФ).

«Соглашение о разделе наследства, в состав которого входит недвижимое имущество, в том числе соглашение о выделении из наследства доли одного или нескольких наследников, может быть заключено наследниками после выдачи им свидетельства о праве на наследство»

«Несоответствие раздела наследства, осуществленного наследниками в заключенном ими соглашении, причитающимся наследникам долям, указанным в свидетельстве о праве на наследство, не может повлечь за собой отказ в государственной регистрации их прав на недвижимое имущество, полученное в результате раздела наследства»

Если наследники не могут договориться, их доли считаются равными (п.1. ст. 245 ГК РФ).

Владение, пользование, распоряжение и раздел общей долевой собственности возможен либо по соглашению, либо по решению суда (ст. 246, ст. 247, ст. 252 ГК РФ). Но даже суд не сможет разделить неделимые вещи, и без согласия одного, второй не получит компенсации.

Информация судебным перспективам

При обращении в суд может встать вопрос о делении самого разного наследуемого имущества. При этом суд должен будет решить такие вопросы, как

- Преимущественное право на неделимую вещь при разделе наследства (Ст. 1168. ГК РФ). Необходимо выяснить, пользовался ли наследник имуществом, возможно, часть имущества уже была в собственности наследника, а если речь идет о жилье – то единственное ли это жилье, и проживал ли там наследник – в этих случаях у него есть преимущественное право при делении долей.
- Похожая ситуация возникает с преимущественным правом на предметы обычной домашней обстановки и обихода при разделе наследства (ст.1169. ГК РФ);
- Компенсация несоразмерности получаемого наследственного имущества с наследственной долей (Ст. 1170. ГК РФ).

Перед судом может быть поднят вопрос о действительности проведенной приватизации жилого имущества. Ведь если дочь Галина была зарегистрирована в другом жилом помещении, и отец оформил все на себя, то неясно, а где же был сын Илья. Был ли он зарегистрирован в другом месте? Или он был признан безвестно отсутствующим?

Если у Ильи окажутся основания для отмены решений о лишении его регистрации в московской квартире (и он не выписался добровольно), возможно по суду отменить результаты приватизации: если выяснится, что он не имел возможности участвовать в приватизации, не менял постоянное место жительства и пр. У судов есть довольно большая практика по делам о расторжении договоров соц. найма жилого помещения, с последующим пересмотром приватизации. Как результат, через какое-то время наследуемые доли могут измениться.