



УТВЕРЖДЕНО

на заседании Учёного совета

ОУП ВО «АТиСО»

«25» марта 2025 года протоколом № 9

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

**для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по
дисциплине (модулю)**

МЕДИАЦИЯ В КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

**Направление подготовки
40.04.01 Юриспруденция**

**Направленность (профиль)
Корпоративный юрист**

**Квалификация выпускника
Магистр**

Кафедра гражданского права и процесса


Разработчик программы: доцент кафедры гражданского права и процесса,
кандидат юридических наук, доцент Гриднева О.В.

Заведующий кафедрой гражданского
права и процесса

 / А.А. Незнамова /

«18» марта 2025 г.

Декан юридического факультета

 / А.А. Незнамова /

«20» марта 2025 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	3
1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине	3
1.2 Результаты освоения образовательной программы.....	4
2. ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЕЙ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ.....	5
3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА И КРИТЕРИИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	7
3.1 Контрольные вопросы для подготовки к экзамену при проведении промежуточной аттестации по дисциплине	7
3.2 Практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине	8
3.3 Курсовая работа/курсовой проект	15
3.4 Типовые контрольные задания или иные материалы при проведении текущего контроля по дисциплине	15

1. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Оценочные средства (ОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Медиация в корпоративных отношениях» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся (в т.ч. по самостоятельной работе обучающихся, далее – СРО), освоивших программу данной дисциплины.

Целью оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки/специальности 40.04.01 Юриспруденция.

1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Медиация в корпоративных отношениях» направлено на формирование следующих компетенций:

профессиональных компетенций и индикаторов их достижения

Задача профессиональной деятельности	Объект профессиональной деятельности или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижений профессиональной компетенции	Основание для включения ПК в образовательную программу (ПС, анализ рынка труда, консультации с работодателями)
<i>Тип задач профессиональной деятельности: правоприменительный</i>				
Составление юридических документов	Общественные отношения в сфере реализации правовых норм, обеспечение законности и правопорядка	ПК-3. Способен квалифицированно применять нормативные правовые акты в сфере профессиональной деятельности	ПК-3.1. Знает понятие, сущность, значение и место юридической классификации норм в правоприменительном процессе. ПК-3.2. Усвоил основания и виды классификации юридических фактов и событий, с учетом отраслевых особенностей сферы профессиональной деятельности. ПК-3.3. Умеет квалифицированно оценивать юридические факты и юридически-значимые события, возникающие в сфере профессиональной деятельности. ПК-3.4. Владеет навыками совершения правомерных действий	Анализ рынка труда, консультации с работодателями

			по реализации правовых норм в правоприменительной практике предпринимательской сферы, а также гражданско-правовых отношений.	
--	--	--	--	--

1.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины аспирант должен:

Знать:

- Принципы медиации;
- Последовательность процедуры медиации;
- Роль медиатора и участников в процедуре медиации;
- Кодекс профессиональной этики медиатора;
- Законодательство Российской Федерации о медиации;
- Ограничения, социальные нормы и стандарты, традиции, обычаи и их роль в разрешении конфликтов;
- Статьи расходов на проведение процедуры медиации;
- Основы социальной коммуникации;
- Правила составления и ведения организационно-распорядительных и справочно-информационных документов
- Особенности применения основных офисных программ (текстовые редакторы и программы составления презентаций).

Уметь:

- Оценивать применимость медиации для конкретного случая\спора;
- Осуществлять профессиональное взаимодействие с участниками процедуры медиации;
- Устанавливать полномочия лиц, участвующих в процедуре медиации;
- Рассчитывать и обосновывать финансовые расходы по проведению процедуры медиации;
- Составлять организационно-распорядительные и справочно-информационные документы;
- Пользоваться офисной техникой (компьютер, принтер, сканер, факс);
- Пользоваться основными офисными программами редакторы и программы составления презентаций).

Навыки и/или опыт деятельности:

- Навыками разъяснения сути процедуры медиации сторонам и их консультантам в общем виде;
- Навыками выявления сути спора в целях понимания пригодности его для разрешения в рамках процедуры медиации;
- Навыками установления правосубъектности участие в процедуре медиации;
- Навыками согласования кандидатуры медиатора конкретной процедуры медиации;

- Навыками согласования организационных проведения процедуры медиации;
- Навыками согласования финансовых расходов процедуры медиации;
- Навыками подготовки проектов документов, используемых в ходе подготовки, организации, проведения процедуры завершению со сторонами процедуры медиации.

2. ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЕЙ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Результатом освоения дисциплины «Медиация в корпоративных отношениях» является установление одного из уровней сформированности компетенций: высокий, повышенный, базовый, низкий.

Показатели уровней сформированности компетенций

Уровень	Показатель сформированности компетенций
Высокий (количество баллов за освоение компетенции 8-9)	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, на основе положений соответствующих международных актов в сфере международного гуманитарного права. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции
Повышенный (количество баллов за освоение компетенции 5-7)	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные, с применением основных положений соответствующего международного акта. Продemonстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные ошибки и неточности по ходу ответа.
Базовый (количество баллов за освоение компетенции 3-4)	Обучающийся владеет знаниями основного материал на базовом уровне. Даны ответы на вопросы оценочных средств, однако имеются неточности, допущены ошибки, указан соответствующий международный акт, но не в полной мере раскрываются его основные положения. Продemonстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач
Низкий (количество баллов за	Демонстрирует отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических

Уровень	Показатель сформированности компетенций
освоение компетенции менее 3)	умений и навыков, незнание международной правовой базы.

Шкала оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	<ul style="list-style-type: none"> – полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию. <p>- количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9</p>
2	Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> – вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. <p>- количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7</p>
3	Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;

		<ul style="list-style-type: none"> – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы. - количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4
4	Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, количество баллов за освоение компетенций менее 3. - отказ от ответа или отсутствие ответа

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА И КРИТЕРИИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1 Контрольные вопросы для подготовки к экзамену при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

1. История медиации как метода альтернативного разрешения споров.
2. Понятие медиации. Посредничество и медиация.
3. Основные принципы медиации.
4. Различные подходы к медиации в публичной и деловой сфере.
5. Правовые основы регулирования медиативной деятельности в Российской Федерации.
6. Инструменты медиации, их виды и значение.
7. Требования, предъявляемые к медиатору. Медиатор как профессионал и как личность.
8. Роль медиатора в процедуре медиации. Функции медиатора в процессе медиации.
9. Определение возможности урегулирования спора сторон с помощью процедуры медиации.
10. Процедура медиации и ее фазы.
11. Формулирование договоренности-соглашения. Предупреждение неисполнения договоренностей и выработка механизмов преодоления трудностей в процессе осуществления решений, отраженных в медиативном соглашении.
12. Подписание медиативного соглашения.
13. Реализация договоренностей, контроль за их исполнением.
14. Критерии оценки результата процедуры медиации.
15. Завершение медиации (когда прекращается процедура медиации).

16. Соглашение сторон об урегулировании спора и его соотношение с мировым соглашением

17. Ответственность медиатора. Репутация медиатора.

Критерии оценки изложены в разделе 2 настоящих ОС

3.2 Практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Задача 1. Компания, торгующая компьютерным оборудованием, является лидером в своем рыночном сегменте. Организация состоит из нескольких отделов, каждый из которых специализируется на решении тех или иных вопросов. Мария Антонова, руководитель одного из подразделений компании и талантливый сотрудник, в свое время стояла у истоков создания своего отдела.

В один прекрасный момент выясняется, что Мария уходит в декретный отпуск. Естественно, в компании возникает вопрос, кого ставить на ее место? Поразмыслив над сложившейся ситуацией, руководство решает найти Марии замену.

Подходящая кандидатура тоже нашлась практически сразу - в соседнем отделе работает подающий надежды, перспективный, с явными задатками лидера менеджер по продажам Павел Семенов.

Руководство принимает решение, что перед уходом в отпуск Мария передает дела Павлу. После ухода Марии новоиспеченный руководитель отдела с явным интересом и энтузиазмом включается в работу, познает специфику нового для него подразделения компании. Проходит некоторое время, и Мария собирается из декретного отпуска обратно в офис.

Руководство в замешательстве. С одной стороны, Мария, являясь прекрасным работником, так и осталась непревзойденным лидером для коллектива своего отдела. При этом немаловажное значение имеет тот факт, что именно ее сотрудники хотят видеть в качестве своего руководителя.

С другой стороны, Павел - лояльный сотрудник, инициативный, мотивированный на работу в этой компании. Кроме того, он явно вырос из своей прежней должности менеджера по продажам.

Понимая, что в компании нет места для его продвижения, руководство все же не хочет расставаться с Павлом.

- Задание. 1. Определите участников конфликтной ситуации.
2. Определите роли каждого участника конфликтной ситуации.
3. Выделите элементы конфликтной ситуации.
4. Что в данной ситуации следует предпринять начальству?
5. Как повести себя по отношению к Марии и Павлу?
6. Существует ли способ безболезненно разрешить конфликт и сохранить обоих сотрудников, ведь они оба так дороги компании?

Задача 2.

Ознакомиться с конфликтной ситуацией: "Молодой еще неопытный преподаватель отпустила студентку 2-го курса со своей пары (она была последней). Студентка объяснила свою просьбу, тем, что у нее старшая сестра - именинница, и надо хорошо подготовиться к ее поздравлению. Когда она ушла, в классе все оживились и стали возмущаться, почему преподаватель отпустила Таню. Опоздавший на занятие Витя тоже поддержал всех.

Тогда преподаватель встала и заявила: "Ты почему опоздал да к тому же еще начинаешь кричать? Кто тебя научил так себя вести? Может этому тебя научили родители?"

Витя покраснел и ответил: "Сама ты дура! - И вышел из аудитории".

1. Определите элементы коммуникационного процесса.
2. Выделите роли каждого участника коммуникационного процесса.
3. Как можно было реагировать на поведение студента в самом начале столкновения?
4. Проанализируйте возможные варианты поведения преподавателя и студента.
5. Определите, какое влияние могут оказать на характер общения, и процесс коммуникации преподавателя и студента подобное поведение.
6. Предложите свое решение, составьте примерную схему диалога со студентом.

Задача 3. Проведение деловой игры

Выбираются 3-5 студентов в жюри, ведущий, остальные являются игроками.

1 ТУР Игроки располагаются по кругу, желательно в удобных креслах, несколько расслаблены. Ведущий начинает игру. У всех игроков из бумаги, с помощью фломастера и булавок на груди сделаны таблички с их именами. Ведущий выходит в центр круга и сообщает, что сейчас произнесет два высказывания, одно из них - правдивое, а другое ложное.

Задача игроков: определить, где правда, а где ложь.

Свое мнение игроки записывают на листочках бумаги и передают в жюри, одновременно ведущий вручает ему верный ответ, который оценивается в 5 баллов.

Затем ведущий предлагает еще нескольким игрокам сделать по два сообщения (ложное и правдивое), остальные должны определить истину, записать результат и передать в жюри.

Верный ответ оценивается в 3 балла, высказывания в зависимости от качества (понятность, ясность, необычность, естественность) оцениваются от 2 до 6 баллов.

2 ТУР Ведущий просит игроков, не высказывавшихся ранее, выйти в центр круга и попытаться по очереди обосновать свое мнение по поводу высказываний, прозвучавших в первом туре.

Остальным игрокам дается в письменном виде задание определить, на что опирается в своей речи говорящий - на чувства, логику или на то и

другое одновременно. Затем выступавшим в данном туре предлагается самим оценить свое сообщение с указанных позиций, эти же сообщения также оцениваются жюри и ведущим, по среднему значению выводится балльная оценка участникам.

3 ТУР Ведущий просит одного из игроков выйти в центр круга. Ему дается задание выбрать собеседника. Остальные игроки должны предложить им тему для разговора (желательно из области школьной жизни).

Игроки определяют отношение беседующих к обсуждаемой теме, заинтересованность в разговоре, отношение к словам собеседника, соответствие смысла жестов и слов в речи беседующих. Жюри оценивает адекватность ответов игроков.

Побеждает игрок, набравший наибольшее количество очков.

Члены жюри поздравляют победителя (победителей).

Задачей группы социально-психологического тренинга было помочь участникам осознать свою индивидуальность, выработать свой, характерный для каждого члена группы, коммуникативный стиль, основные способы общения с разными людьми, общение без конфликтов.

Задача 4. Деловая игра.

АО «Лесоперерабатывающий комбинат» заключило с конструктором ИП Мальцевым А.В. договор подряда на разработку технической документации новой модели дробильной машины. Стороны договорились, что все споры, возникающие из заключенного договора, они постараются урегулировать путем проведения процедуры медиации с участием профессионального посредника.

При этом в договоре было указано, что каждая сторона принимает на себя обязательство не обращаться в суд до окончания примирительной процедуры. Мальцев А.В. подготовил техническую документацию, однако представители комбината отказались ее принимать и оплачивать, просили устранить имевшиеся недостатки. Мальцев А.В. с требованиями заказчика не согласился и обратился в арбитражный суд с иском о взыскании с АО «Лесоперерабатывающий комбинат» вознаграждения, предусмотренного договором.

2. Концепция игры: Деловая игра способствует закреплению умений и навыков руководства судебным процессом, применения норм процессуального и материального права при рассмотрении спора в суде.

3. Роли:

Непосредственно в судебном заседании участвуют:

- 1) федеральный судья,
- 2) секретарь судебного заседания,
- 3) истец,
- 4) ответчик,
- 5) представители сторон,
- 6) третьи лица – по усмотрению судьи и лиц, участвующих в деле,
- 7) свидетели 8) судебный пристав.

Ожидаемый результат: разрешение дела по существу (оглашение резолютивной части судебного акта с последующим указанием мотивов его принятия).

Разрешение дела по существу предполагает обязательное определение норм материального права, подлежащих применению судом в данной правовой ситуации и толкование применимых норм материального права с учётом правовых позиций Конституционного Суда РФ и Европейского Суда по правам человека.

Методические материалы по проведению:

До судебного заседания сторона истца готовит и представляет суду и лицам, участвующим в деле, исковое заявление по предложенной фабуле.

СУД – суд проводит судебное заседание по предложенной фабуле. В судебном заседании суд: назначает судебное разбирательство, проводит подготовительную часть: докладывает дело, заслушивает объяснения сторон, устанавливает порядок исследования доказательств по делу и др.; рассматривает дело по существу, заслушивает прения, принимает решение по делу; оглашает резолютивную часть судебного акта, озвучивает мотивы его принятия.

ИСТЕЦ, ЕГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬ – поддерживать иск, подготовить аргументацию; представлять доказательства (по своему усмотрению);

ОТВЕТЧИК, ЕГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬ – подготовить объяснения по иску, возражать против его удовлетворения; представлять доказательства (по своему усмотрению);

СВИДЕТЕЛИ – выступить в судебном заседании по существу спора;

СЕКРЕТАРЬ СУДЕБНОГО ЗАСЕДАНИЯ – участвовать в судебном заседании; при необходимости осветить процессуальные особенности закрепления в протоколе судебного заседания отдельных процессуальных действий;

СУДЕБНЫЙ ПРИСТАВ – участвовать в судебном заседании в соответствии с возложенными на него функциями;

ИНЫХ СТУДЕНТОВ – участвовать в качестве ЭКСПЕРТОВ, которые дают правовую оценку действиям суда и иных участников процесса;

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЯ: по просьбе преподавателя судебное заседание прерывается, участники обсуждают прошедший этап деловой игры.

Критерии оценивания:

<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
Умение сформировано полностью / Навык сформирован полностью. Студент принимает активное участие в игровом судебном процессе непосредственно либо в качестве эксперта, применяет и толкует нормы права, выявляет недостатки действующего законодательства и делает предложения по его совершенствованию, и аргументирует свою правовую позицию, в том числе ссылками на позиции высших судебных инстанций.	6

Умение сформировано, но имеет несущественные недостатки / Навык сформирован, но имеет несущественные недостатки. Студент принимает участие в игровом судебном процессе непосредственно либо в качестве эксперта, применяет и толкует нормы права, выявляет недостатки действующего законодательства и делает предложения по его совершенствованию, однако при аргументации не использует позиции высших судебных инстанций.	3
Умение сформировано частично / Навык сформирован частично. Студент принимает участие в игровом судебном процессе непосредственно либо в качестве эксперта, но не выявляет недостатки действующего законодательства, не делает предложения по его совершенствованию, не аргументирует свою правовую позицию, не обосновывает применение конкретной нормы права, не толкует нормы права.	1
Умение не сформировано / Навык не сформирован. Студент не принимает участия в обсуждении	0

Задача 5. Переговоры как примирительная процедура. Вилы переговоров. Основные правила ведения переговоров. Преддоговорная ответственность, практика применения ст. 434.1 ГК РФ. Назовите основные проблемы ответственности сторон переговоров.

Задача 6. Этика примирительных процедур, Этические нормы медиатора и судебного примирителя. Требования к квалификации и личностным профессиональным качествам медиатора и судебного примирителя.

Задача 7. Сравнительный анализ медиации и судебного примирения (по ГПК РФ).

<i>Примирительные процедуры</i>	<i>АПС</i>	<i>Примирительные процедуры в судебном процессе</i>	
<i>Параметры сравнения</i>	<i>Медиация (без передачи спора на рассмотрение суда)</i>	<i>Медиация (после передачи спора на рассмотрение суда)</i>	<i>Судебное примирение</i>
1. Основные НПА	ФЗ «О медиации» № 193 от 27.07.10	ФЗ «О медиации» № 193 от 27.07.10, ГПК РФ (ст. 153.5)	ГПК РФ (ст. 153.6), Регламент проведения судебного примирения
2. Принципы	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
3. Требования к посреднику (права, обязанности, особенности личности)	Медиатор – ... <i>текст</i>	Медиатор – ... <i>текст</i>	Судебный примиритель – ... <i>текст</i>
4. Порядок назначения	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
5. Срок проведения	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>

6. Порядок проведения	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
7. Результаты примирения	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
8. Другие отличия..	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>

Задание 8. Сравнительный анализ медиации и судебного примирения (по АПК РФ).

<i>Примирительные процедуры</i>	<i>АРС</i>	<i>Примирительные процедуры в судебном процессе</i>	
<i>Параметры сравнения</i>	<i>Медиация (без передачи спора на рассмотрение суда)</i>	<i>Медиация (после передачи спора на рассмотрение суда)</i>	<i>Судебное примирение</i>
1. Основные НПА	ФЗ «О медиации» № 193 от 27.07.10	ФЗ «О медиации» № 193 от 27.07.10, АПК РФ (ст.138.4).	АПК РФ (ст. 138.5), Регламент проведения судебного примирения
2. Принципы	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
3. Требования к посреднику (права, обязанности, особенности личности)	Медиатор – ... <i>текст</i>	Медиатор – ... <i>текст</i>	Судебный примиритель – ... <i>текст</i>
4. Порядок назначения	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
5. Срок проведения	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
6. Порядок проведения	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
7. Результаты примирения	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
8. Другие отличия....	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
9. Другие отличия....	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>

Задание 9. Сравнительный анализ медиации и судебного примирения (по КАС РФ).

	<i>АРС</i>	<i>Примирительные процедуры в судебном процессе</i>	
<i>Параметры сравнения</i>	<i>Медиация (без передачи спора на рассмотрение суда)</i>	<i>Медиация (после передачи спора на рассмотрение суда)</i>	<i>Судебное примирение</i>
1. Основные НПА	ФЗ «О медиации» № 193 от 27.07.10	ФЗ «О медиации» № 193 от 27.07.10, КАС РФ (ст. 137.5).	КАС РФ (ст. 137.6), Регламент проведения судебного примирения
2. Принципы	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>

3. Требования к посреднику (права, обязанности, особенности личности)	Медиатор – ... <i>текст</i>	Медиатор – ... <i>текст</i>	Судебный примиритель – ... <i>текст</i>
4. Порядок назначения	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
5. Срок проведения	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
6. Порядок проведения	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
7. Результаты примирения	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
8. Другие отличия.....	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>
9. Другие отличия.....	<i>текст</i>	<i>текст</i>	<i>текст</i>

Задание 10. Медиация и судебное разбирательство

Параметры сравнения	Медиация как альтернативная процедура разрешения споров	Судебное разбирательство гражданско-правовых споров
1. Основные НПА	ФЗ «О медиации», ГПК РФ (ст.),	ГПК РФ, КАС РФ
2. Порядок подготовки	<i>текст</i>	<i>текст</i>
3. Порядок проведения	<i>текст</i>	<i>текст</i>
4. Сроки	ст. 13 ФЗ <i>текст</i>	<i>текст</i>
5. Любой другой параметр	<i>текст</i>	<i>текст</i>
6. Любой другой параметр, например, правовые принципы	Ст. 3 ФЗ <i>текст</i>	<i>текст</i>

Задача 11.

Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. В ходе подготовки дела к судебному разбирательству в суд поступило письменное ходатайство от ответчика об отложении судебного разбирательства и проведении процедуры медиации.

Проанализируйте ситуацию. Определите и правильно истолкуйте подлежащие применению нормы, действующего материального и процессуального законодательств. Проанализируйте судебную практику по данному вопросу.

Какие процессуальные действия должен совершить суд по подготовке дела к несудебному разрешению спора и примирению сторон?

Каковы процессуальные последствия передачи спора на медиацию?

Критерии оценки изложены в разделе 2 настоящих ОС

3.3 Курсовая работа/курсовой проект

Не предусмотрено

3.4 Типовые контрольные задания или иные материалы при проведении текущего контроля по дисциплине

Доклады, рефераты, эссе по дисциплине

1. Понятие и признаки форм защиты и восстановления нарушенных прав. Виды форм защиты и восстановления нарушенных прав.
2. Понятие и виды примирительных процедур.
3. Правовое регулирование и тенденции развития примирительных процедур в РФ и за рубежом.
4. Переговоры как примирительная процедура: понятие и виды. Формы проведения переговоров.
5. Базовые примирительные процедуры: понятие, виды, общая характеристика.
6. Комбинированные процедуры: понятие, виды, общая характеристика.
7. Понятие медиации. Виды и модели медиации.
8. Принципы проведения медиации. Правовые гарантии реализации принципов проведения медиации.
9. Нормативно-правовое регулирование медиации. Место норм о медиации в системе российского права.
10. Саморегулирование и договорное регулирование медиации.
11. Организационные основы медиации в РФ.
12. Правовой статус медиатора.
13. Соглашение о применении процедуры медиации и соглашение о проведении процедуры медиации: понятие, форма и содержание, отличия, правовые последствия заключения
14. Порядок проведения медиации: общая характеристика отдельных стадий и этапов медиации.
15. Прекращение медиации: основания, порядок оформления и правовые последствия.
16. Правовые последствия проведения медиации после возбуждения судебного производства или третейского разбирательства по делу.
17. Понятие и правовая природа медиативного соглашения. Требования, предъявляемые к медиативному соглашению.
18. Проблемы утверждения судом (третейским судом) медиативного соглашения в качестве мирового соглашения.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проверке докладов, рефератов, эссе по дисциплине:

- оценка «отлично»: содержание работы полностью соответствует теме. Тема глубоко и аргументировано раскрыта. Анализируются положения соответствующих вопросов нормативных актов, в том числе международных. Используются дополнительные материалы, необходимые для ее освещения. Работа структурно выдержана. Мысли изложены логически,

последовательно, стилистика соответствует содержанию. Заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части, использованы материалы судебной практики;

- оценка «хорошо»: тема достаточно полно и убедительно раскрыта. Использовано достаточное количество источников и литературы. Текст изложен логически, структура выдержана, использован литературный язык и профессиональная терминология, освещены основные положения соответствующего нормативного акта. Недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис. Имеются единичные неточности. Заключение содержит выводы, вытекающие из содержания основной части, использованы материалы судебной практики;

- оценка «удовлетворительно»: тема в основном раскрыта. Дан верный, но недостаточно полный ответ. Имеются отклонения от темы, отдельные ошибки, неточности. Обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения. Материал излагается достаточно логично, однако не в должной мере применены положения нормативных актов, в том числе международных. Выводы не полностью соответствуют содержанию основной части, не использованы материалы судебной практики;

- оценка «неудовлетворительно»: тема полностью нераскрыта. Изложение нелогично, много речевых, стилистических и других ошибок. Присутствуют многочисленные прямые заимствования. Отсутствуют ссылки на действующее законодательство. Выводы отсутствуют либо не связаны с основной частью работы.

Контрольная работа/самостоятельная работа по дисциплине «Медиация в корпоративных отношениях»

Перечень заданий для контрольной/самостоятельной работы

Время выполнения определяется преподавателем.

Количество вариантов контрольной работы - определяется преподавателем.

Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - определяется преподавателем.

Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Темы для контрольной работы.

1. Переговоры в управлении персоналом. Роль переговоров в развитии организации.
2. Научные подходы к изучению переговоров и методы их исследования.
3. Типология и функции переговоров.
4. Правила и принципы ведения переговоров.
5. Переговоры как инструмент для урегулирования конфликтов.
6. Стадии и этапы переговоров
7. Стил ь речи и интеллектуальный уровень партнера. Техника речи. Смысл и логика текста.

8. Обоснование позиции. Правила применения возражений. Ориентация на конфликт и консенсус.
9. Согласование позиций. Выработка договорных документов.
10. Внешняя подготовка к переговорам.
11. Результат переговоров. Устные и письменные договоренности. Анализ переговоров.
12. Этические и культурные требования к выступлению.
13. Подготовка переговоров по содержанию.
14. Разработка переговорной концепции. Стратегия и тактика переговоров
15. Имидж человека и группы. Профессиональный имидж в переговорном процессе.
16. Разговорный стиль речи и невербальные средства общения.
17. Индивидуальные особенности личности и переговоры.
18. Понятие об ораторском искусстве. Уровни ораторского мастерства. Критерии успеха устного выступления.
19. Слушание как способ создания и поддержания контакта.
20. Национально-психологические особенности и различные модели поведения на переговорах.
21. Особенности партнерского подхода в переговорном процессе.
22. Факторы эффективности деловых переговоров.
23. Задачи презентации в переговорном процессе.
24. Особенности подготовки и проведения переговорного процесса в современной России.
25. Межкультурные особенности подготовки и проведения переговорного процесса: восточный подход.
26. Межкультурные особенности подготовки и проведения переговорного процесса: западноевропейский подход.
27. Межкультурные особенности подготовки и проведения переговорного процесса: американский стиль.
28. Морально-этические аспекты проведения переговоров.
29. Предмет конфликтологии как науки.
30. История становления отечественной конфликтологии и основные этапы развития зарубежной конфликтологии.
31. Методы исследования конфликтов и управления ими.
32. Понятие конфликта, его типология и функции.
33. Причины возникновения конфликтов.
34. Структура и динамика конфликта.
35. Разрешение конфликта.
36. Функции конфликта.
37. Основные модели поведения личности в конфликте.
38. Стратегии поведения в конфликте. Характеристика основных стратегий поведения в конфликте.
39. Типы конфликтных личностей.
40. Понятие технологий эффективного общения и их основное содержание.

41. Понятие рационального поведения в конфликте.
42. Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов.
43. Понятие конфликтов в обществе.
44. Источники и социальные причины возникновения социальных конфликтов.
45. Виды социальных конфликтов. Экономические конфликты. Политические конфликты. Социальные конфликты.
46. Конфликты в духовной сфере общества.
47. Профилактика конфликтов в организации.
48. Роль руководителя в организационном конфликте.
49. Цена военного конфликта.
50. Конфликты авторитарной власти.
51. Конфликты демократической власти.
52. Межкультурные конфликты.
53. Медиаторство в условиях современной России.
54. Глобальные конфликты и глобальные проблемы современности: соотношение и взаимосвязь.
55. Национально-этнические конфликты.
56. Разрешение и предупреждение конфликтов.
57. Понятие управления конфликтом. Содержание управления конфликтом.
58. Насилие в конфликте.
59. Согласование интересов.
60. Конфликт как социальный феномен.

**Критерии оценки уровня сформированности компетенций при
проведении контрольной работы/ самостоятельной работы:**

- оценка «отлично»: правильно выполнены все задания данные преподавателем. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.;

- оценка «хорошо»: правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.;

- оценка «удовлетворительно»: Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьёзные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.;

- оценка «неудовлетворительно»: Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.

«Медиация в корпоративных отношениях»

1. Что не относится к основным правовым признакам примирительных процедур?

Целью примирительных процедур является прекращение дела путем примирения сторон.

Примирительные процедуры осуществляются по инициативе арбитражного суда и под его непосредственным контролем.

Примирительные процедуры используются при возникновении спора, переданного на разрешение арбитражного суда.

2. Не относится к видам примирительных процедур:

Мировое соглашение.

Посредничество (медиация).

Представительство.

3. Примирительные процедуры применяются:

На стадии подготовки дела к судебному разбирательству.

По окончании дела прекращением производства.

После вынесения определения об оставлении заявления без рассмотрения.

4. Мировое соглашение – это...

Договор сторон о прекращении производства по делу и, соответственно, спора на определенных, согласованных ими условиях, который утверждается арбитражным судом

Гражданско-правовая сделка между двумя лицами, участвующими в экономической деятельности.

Соглашение, материально-правового содержания, заключенное между сторонами.

5. Форма заключения мирового соглашения:

Мировое соглашение заключается в письменной форме.

Мировое соглашение заключено в протокольной форме.

Возможно заключение устного мирового соглашения.

6. После утверждения арбитражным судом мирового соглашения, производство по делу –

Приостанавливается.

Прекращается.

Переносится.

7. Федеральный закон об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) вступил в силу:

С 27 июля 2010 года.

С 1 января 2011 года.

С 31 декабря 2009 года.

8. Процедура медиации законодательно закреплена в ... –

ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации».

ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Трудовом кодексе Российской Федерации.

9. Медиация – это

Процесс переговоров, в котором медиатор-посредник является организатором и управляет переговорами таким образом, чтобы стороны пришли к наиболее выгодному реалистичному и удовлетворяющему интересам обеих сторон соглашению, в результате выполнения которого стороны урегулируют конфликт между собой.

Порядок заключения соглашения между спорящими сторонами в ходе третейского судопроизводства.

Договор сторон о прекращении производства по делу и, соответственно, спора на определенных, согласованных ими условиях, который утверждается арбитражным судом.

10. Процедура медиации – это

Способ урегулирования споров между сторонами при содействии прокурора, в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Способ урегулирования споров при содействии заинтересованных лиц на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимовыгодного решения.

Способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения.

11. Медиатор – это

Независимое юридическое лицо, привлекаемое сторонами спора в качестве посредника для содействия в выработке ими решения по существу спора.

Заинтересованное физическое лицо, привлекаемое сторонами в качестве посредника в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора.

Независимое физическое лицо, привлекаемое сторонами в качестве посредника в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора.

12. Соглашение о проведении процедуры медиации – это ...

Соглашение сторон, с момента заключения которого начинается рассмотрение дела по существу спора, возникшего между сторонами.

Соглашение сторон, с момента заключения которого начинает применяться процедура медиации в отношении спора, возникшего между сторонами.

Соглашение сторон, заключенное в письменной форме об урегулировании спора, возникшего между ними, с применением процедуры медиации.

Содействие развитию партнерских деловых отношений.

Формирование уважительного отношения к закону и суду.

Формирование этики делового оборота и гармонизация социальных отношений.

13. Основными принципами проведения процедуры медиации являются:

Добровольность, гласность, равенство сторон, беспристрастность и независимость.

Добровольность, конфиденциальность, сотрудничество и равноправие сторон, беспристрастность и независимость.

Конфиденциальность, состязательность, беспристрастность и независимость, законность, заинтересованность.

14. Принцип добровольности означает правило, согласно которому

Начало и проведение процедуры медиации, а также заключение и исполнение медиативного соглашения осуществляются на основе решения, вынесенного медиатором при разрешении спора.

Начало и проведение процедуры медиации, а также заключение и исполнение медиативного соглашения осуществляются на основании исполнительного листа, выданного юрисдикционным органом.

Начало и проведение процедуры медиации, а также заключение и исполнение медиативного соглашения осуществляются на основе взаимного волеизъявления участников медиации.

15. Принцип независимости и беспристрастности медиатора означает правило, согласно которому

Медиатор в ходе проведения примирительной процедуры стремится к равному и справедливому отношению к сторонам, а также не находится в организационной, функциональной или иной прямой или опосредованной зависимости от сторон.

Медиатор в ходе проведения примирительной процедуры стремится к справедливому разрешению спора, возникшего между сторонами, а также не должен находиться в организационной, функциональной или иной прямой или опосредованной зависимости от сторон.

Медиатор в ходе проведения примирительной процедуры стремится к открытому публичному урегулированию спора, возникшего между сторонами, а также не находится в какой-либо прямой или опосредованной зависимости от сторон.

16. Принцип конфиденциальности означает правило, согласно которому

Все, о чем говорится или обсуждается в процессе проведения процедуры медиации, остается «внутри» этого процесса и не подлежит разглашению, если от сторон процесса не будет получено специальное разрешение на это.

Все, о чем говорится или обсуждается в процессе проведения процедуры медиации, медиатор-посредник может сообщить арбитражному суду, если он участвует в процессе в качестве свидетеля.

Все, о чем говорится или обсуждается в процессе проведения процедуры медиации, может быть направлено в качестве информации в государственные организации, по их запросу.

17. Принцип сотрудничества и равноправия сторон означает правило, согласно которому

Стороны при осуществлении поиска вариантов урегулирования спора доказывать каждый свою позицию с целью достижения конечного результата, при этом стороны имеют равные возможности на совершение всех процедурных действий.

Стороны при осуществлении поиска вариантов урегулирования спора должны содействовать друг другу с целью достижения конечного результата, при этом ни одна из сторон не имеет преимуществ по отношению к другой стороне, стороны имеют равные возможности на совершение всех процедурных действий.

Стороны при осуществлении поиска вариантов урегулирования спора должны содействовать друг другу с целью достижения конечного результата, при этом сторона, обратившаяся за проведением процедуры медиации, имеет преимущественное право на совершение всех процедурных действий по отношению к другой стороне.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при выполнении теста:

Оценка	Показатели*
Отлично	85-100%
Хорошо	65-84%
Удовлетворительно	51-64%
Неудовлетворительно	менее 50%

* - % выполненных заданий от общего количества заданий в тесте.
Показатели зависят от уровня сложности тестовых заданий.