

что результатом примирения может выступать не только мировое соглашение, в процессуальном законе необходим перечень вариантов завершения примирения (например, соглашение по обстоятельствам дела, полное или частичное признание иска и пр.).

Стимулирование к примирению через компетенции возможно также в связи с расширением круга субъектов, которые компетентны участвовать в согласовании и заключении мировых соглашений. Традиционным является представление и законодательное решение о возможности заключения мирового соглашения только сторонами и третьими лицами с самостоятельными требованиями. Вместе с тем, и процессуальная доктрина, и практика допускают подход, признающий заключение мировых соглашений с участием третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований.

Дальнейшее развитие необходимо уже известным стимулам финансового содержания. Стимул в виде частичного возврата государственной пошлины истцу при заключении мирового соглашения может быть дополнен или дифференцирован. К примеру, в зависимости от стадии процесса, на которой достигнуто примирение, допускать различный размер возвращаемой части государственной пошлины.

Не следует оставлять без внимания также стимулы, имеющие опосредованное значение. Определенные положения законодательства, имея своей целью регулирование иных групп отношений, оказывают стимулирующее воздействие на участников спорного отношения в примирении. Так, к примеру, положения о раскрытии доказательств могут стимулировать к примирению, т. к. получение представления о доказательствах противоположной стороны позволяет оценить перспективы рассмотрения дела и избрать мирный вариант прекращения спора.

Список использованных источников

1. Концепция Единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации // Справочная правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

И.Г. Фильченко, канд. юрид. наук,

Воронежский государственный университет (г. Воронеж, Российская Федерация)

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К МЕДИАТОРУ: ЗНАЧЕНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ

По мере развития института медиации и тем более в результате его законодательного закрепления неизбежно возникают вопросы о требованиях, которым должно соответствовать лицо, выполняющее функции медиатора. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» устанавливает лишь формальные критерии, которым должен соответствовать медиатор (возраст, образование) [1]. В то же время вряд ли можно говорить о законодательном закреплении требований к содержательной стороне деятельности медиатора,

учитывая особенности данной процедуры, отсутствие единой модели проведения переговоров с участием посредника и пр.

Подобные требования проявляются в компетенциях, которыми должен обладать медиатор. Так, Европейский кодекс поведения для медиаторов устанавливает, что медиаторы должны быть компетентными и иметь необходимые знания в сфере медиации. Важными факторами, как указано в кодексе, являются надлежащее обучение и постоянное совершенствование их теоретических и практических навыков в области медиации с учётом всех относящихся к этому стандартов или требований, связанных с их аккредитацией.

Таким образом, компетенции, которыми должно обладать лицо, осуществляющее деятельность медиатора, приобретаются, прежде всего, в рамках профессионального обучения и развиваются в результате практической деятельности. В связи с этим, представляется важным формирование соответствующих профессиональных навыков и умений в процессе реализации образовательных программ.

В рамках проводимой кампании по разработке профессиональных стандартов постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ 15 декабря 2014 г. был утвержден Профессиональный стандарт специалиста в области медиации (медиатор) [2]. Данный стандарт устанавливает трудовые функции, выполняемые в рамках профессиональной деятельности медиатора, а также знания и умения, которыми он должен обладать. В частности, стандарт предусматривает такие трудовые функции как ведение процедуры медиации (без специализации), ведение процедуры медиации в специализированной сфере и супервизия в сфере медиации. Выполнение каждой трудовой функции в соответствии со стандартом предполагает совершение определенных действий, что обеспечивается необходимыми знаниями и умениями специалиста в области медиации.

Изложенные в стандарте профессиональные требования, конечно, не являются общеобязательными. Скорее их можно рассматривать как некие ориентиры. Так, в соответствии с Правилами разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов (утвержденных постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23), профессиональные стандарты применяются:

а) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

б) образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

в) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования [3].

Несмотря на формальный и необязательный характер профессионального стандарта, его наличие может и должно способствовать ориентации лиц,

осуществляющих деятельность медиатора на профессиональной основе, на выработку соответствующих компетенций. Основное значение в данном процессе должно отводиться образовательным организациям, разрабатывающим и реализующим соответствующие образовательные программы. Использование же указанных профессиональных требований, например, работодателями для «присвоения тарифных разрядов работникам и установления систем оплаты труда» вряд ли возможно. Учитывая специфику и принципы процедуры медиации, особенности навыков и умений, которыми должен обладать медиатор, соблюдение профессиональных требований затруднительно выявить третьим лицам, не участвующими в медиации. Даже наличие положительного результата в процедуре урегулирования споров с участием посредника не является однозначным критерием для оценки профессиональной «пригодности» медиатора.

Список использованных источников

1. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон, 27 июля 2010 г., № 193-ФЗ: в ред. Федерального закона от 23 июля 2013 г. // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 31. – Ст. 4162.

2. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области медиации (медиатор)»: Приказ Мин-ва труда России, 15 дек. 2014 г., № 1041н // Справочная правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс].

3. О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов: постановление Правительства РФ, 22 янв. 2013 г., № 23 // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 4. – Ст. 293.

О.Н. Шеменева, канд. юрид. наук, доцент,

Воронежский государственный университет (г. Воронеж, Российская Федерация)

РОЛЬ СОГЛАШЕНИЙ СТОРОН В ОПРЕДЕЛЕНИИ ПРАВИЛ ДОПУСТИМОСТИ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ В ГРАЖДАНСКОМ И В АРБИТРАЖНОМ ПРОЦЕССЕ

Одной из характерных черт гражданской процессуальной формы, как известно, является ее нормативность: порядок рассмотрения и разрешения гражданских дел регламентирован нормами гражданского процессуального законодательства, и в процессе допускается совершение только тех действий, которые прямо предусмотрены законом. Однако в последние годы ученые различных государств предпринимают попытки некоторого переосмысления данного тезиса и задумываются над вопросом о допустимости изменения законодательно установленных процессуальных правил на основании соглашения сторон [1, 368 с; 2, с. 30–32; 3, с. 167–183; 4, с. 77–81].

В этом плане не являются исключением и правила допустимости доказательств: как общие, так и специальные. И законодательство РФ, а также сложившаяся на его основе правоприменительная практика, располагают рядом примеров, позволяющих утверждать, что договоренности сторон могут изменять и данную группу процессуальных правил.