

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
СУМСЬКА ФІЛІЯ

Кафедра гуманітарних дисциплін

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ
з навчальної дисципліни
«Професійно-психологічна підготовка поліцейського»
вибіркових компонент
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
262 Правоохоронна діяльність (поліцейські)
за темою 4 – «Психологічні особливості вирішення конфліктів у
професійній діяльності поліцейського»

Суми 2024

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 14.08.2024 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою Сумської філії
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 08.07.2024 № 8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та
соціально-економічних дисциплін
Протокол від 13.08.2024 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ (протокол від
27.06.2024 № 22)

Розробник:

Доцент кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ, кандидат філософських наук
Тетяна ПОНОМАРЕНКО

Рецензенти:

1. Доцент кафедри юридичних дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, доцент
Олена МАРКОВА
2. Доцент кафедри психології Сумського державного педагогічного
університету імені А. С. Макаренка, кандидат психологічних наук, доцент
Дмитро УСИК

План лекції

1. Поняття конфлікту та його види.
2. Позитивні та негативні функції конфлікту.
3. Конфліктна компетентність поліцейського.
4. Медіація як сучасний метод врегулювання конфліктів.

Рекомендована література:

Основна

1. Борисова О. О. Поліцейська деонтологія : навчальний посібник. Одеса : Одеський державний університет внутрішніх справ, 2023. 164 с. URL: <https://dspace.oduvs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7b38cfa8-f87e-4756-8ee7-a5e071acf466/content>
2. Василевська Т. Е. Етика державного управління : підручник. Київ : НАДУ, 2015. 204 с. URL: <https://ktpu.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/02/Etika-derzhavnogo-sluzhbovtsya.pdf>
3. Етика юриста : конспект лекцій / укладач Л. В. Теліженко. Суми : Сумський державний університет, 2020. 163 с. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80861/3/Telizhenko_etyka.pdf
4. Професійна етика. *Доброчесність та етика* / ООН. Відень, 2021. URL: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_14_final_UKR.pdf
5. Професійна етика юриста : навчально-методичний посібник (у схемах) / за наук. ред. проф. В. С. Бліхара. Львів: ПП «Арал», 2018. 108 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2357/1/%D0%9F%D0%95%D0%AE%20.pdf>
6. Тофтул М. Г. Етика : підручник. Житомир : Видавництво ЖДУ ім. І.Франка, 2011. 448 с. URL: <http://pe.ptngu.com/04.html>

Додаткова

1. Білоус Т. Л. Професійний саморозвиток і самовиховання майбутніх фахівців як складові сучасного освітнього процесу в умовах воєнного стану. *Інноваційна педагогіка*. Одеса : видавничий дім «Гельветика», 2023. Вип. 61. Т. 1. С. 93–97. URL: <http://www.innovpedagogy.od.ua/vip61>
2. Білоус Т. Л., Манько В. О. Соціально-психологічні передумови корупції працівників правоохоронних органів. *Протидія корупції: правове регулювання і практичний досвід* : тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 28 жовт. 2022 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внут. справ, наук. Парк «Наука та безпека». Харків : ХНУВС, 2022. С. 127–129. URL: <https://univd.edu.ua/uk/dir/401/arkhiv-konferentsiy-seminariv-ta-kruglykh-stoliv>
3. Білоус Т. Л., Лахтарина Т. М. Дослідження професійної деформації працівників правоохоронної органів. *Питання сучасної науки і права* : матеріали XIII Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти (21 квітня 2023р., м. Суми) / Сумська філія ХНУВС. Суми : СФ

ХНУВС, 2023. С. 209–212. URL: <https://sumy.univd.edu.ua/uk/dir/66/materialy-naukovo-praktychnykh-konferentsiy>

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб від 23.07.1996р. документ 995_788. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_788#Text
2. Декларація принципів толерантності: затв. резолюцією 5.61 Генеральної конференції ЮНЕСКО від 16.11.1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_503.
3. Європейський кодекс поліцейської етики: ухвал. рекомендацією Rec (2001) 10 Комітету Міністрів Ради Європи від 19.09.2001 р. URL: <http://pravo.org.ua/files/Criminal%20justice/rec1.pdf>.
4. Загальна декларація прав людини: затв. резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
5. Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку: затв. резолюцією 34/169 Генеральної Асамблеї ООН від 17.12.1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_282.
6. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції: ратиф. Законом України від 18.10.2006 р. № 251-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/251-16>.

Текст лекції

Поняття конфлікту та його види

Конфлікти існують в багатьох сферах людського життя, в соціумі, на міжнародній арені, в природі, серед тварин і навіть на рівні природних явищ. Не буде помилкою сказати, що конфлікти у є досвіді будь-якої людини. А окремі юридичні та правоохоронні професії працюють саме на межі конфлікту, або навіть у самій його середині. Так, поліція є саме тим органом державної виконавчої влади, який тримає межі суспільного порядку, які порушуються саме конфліктами: з правилами поведінки та законом, з іншими людьми та інш. Тому варто приділити увагу поняттю конфлікту, проаналізувати його, як явище, визначити позитивні та негативні сторони, дослідити способи керування конфліктами, які мають засвоїти поліцейські.

Слово конфлікт походить від латинського слова від «conflictus», що перекладається як «зіткнення». Тому конфлікт завжди визначається як зіткнення протилежних інтересів, поглядів, оцінок, цінностей.

Головну роль у виникненні конфліктів відіграють так звані конфліктогени. Конфліктогени – це слова, дії (або бездіяльності) осіб або інших суб'єктів, що можуть призвести до конфлікту. Це протиріччя, яке виникає між людьми, колективами, або навіть державами, у процесі спілкування або спільної діяльності, через непорозуміння або протилежність інтересів або цінностей.

Конфлікт також визначають як відсутність згоди між двома і більше сторонами. Конфлікт часто породжує конкуренція, а ось примирює конфлікти – співробітництво сторін.

Ще одне визначення конфлікту наступне. Конфлікт – це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремо взятого індивіда, в міжособистісних взаємодіях або міжособистісних відносинах індивідів або груп людей, які пов'язані з гострими негативними емоціями та переживаннями.

За суттю конфлікт означає суперечність, розбіжність, неузгодженість, боротьбу між думками, ідеями, потребами, інтересами, цінностями, бажаннями, позиціями людей.

Дослідження конфлікту почалось ще з давніх періодів історії людства. На думку стародавніх китайських філософів, конфлікт є джерелом розвитку природи та суспільства, тому що саме в ньому народжується світ, який наповнено протиріччями, такими як: день і ніч, вогонь і полум'я, інь та янь.

Мислителі античності вивчали природу протилежностей і суперечностей, визнаючи їх частиною соціальної реальності людини. Античні погляди мислителів Древньої Греції на конфлікт будувалися на фундаменті роздумів про протилежності і суперечності. Вони називали конфлікт важливим атрибутом суспільного життя та розвитку

Наприклад, філософ Геракліт вважав, що у світі все породжується через ворожнечу і конфлікт, що єдиний закон космосу – це війна. Геракліт автор наступного вислову: «Війна — батько всього і цар усього».

В часи Епохи Відродження дослідження конфліктів продовжувалось. Ніколо Макіавеллі, наприклад, вважав конфлікт постійним станом суспільства, через порочну природу людини та прагнення різних груп людей до постійного та необмеженого матеріального збагачення. Такої ж думки додержувався і Томас Гоббс, а також багато інших філософів.

Чарльз Дарвін також приділяв увагу темі конфлікту та його впливу на еволюції; у своїй роботі, яка носить назву «Походження видів», він писав про те, що розвиток живої природи здійснюється в умовах постійної боротьби за виживання, що і складає природний механізм добору найбільш пристосованих видів.

У сучасний час динамічний розвиток демонструє така комплексна міждисциплінарна наука, як Конфліктологія. Це вчення про конфлікт, його генезу, наслідки тощо. В конфліктології «зустрічаються» багато галузей знань: соціологія, психологія, політологія, біологія, право тощо.

Види конфліктів. Конфлікти можна класифікувати за різними критеріями.

За ступенем виразності: на відкриті та закриті.

За кількістю учасників: на міжособистісні та міжгрупові.

За способом розв'язання: насильницькі та ненасильницькі.

За сферою прояву: політичні, соціальні, економічні, організаційні, трудові, міжкультурні, етнічні, релігійні тощо.

За кількістю учасників: на внутрішньо особистісні, міжособистісні, групові, конфлікти між особистістю і групою.

За часом існування: на короткочасні та довготривалі.

За глибиною прояву: поверхневі та глибинні.

Ознаки конфлікту

1) В соціальному житті конфлікт «створюють» люди. Вони – його сторони та учасники. Адже конфлікт є соціальним, суспільним явищем. Люди діють у ньому як соціальні істоти.

2) У конфлікті важлива не сама проблема, важливіше – хто та як дивиться на неї. Інколи важко зрозуміти проблему, через яку виник конфлікт. Це тому, що люди по-різному дивляться на одну і ту ж саму ситуацію «через свої окуляри», через призму свого життєвого досвіду або через систему власних уявлень, цінностей. Вважається, що конфлікт – це внутрішньо сконструйоване бачення ситуації. Він утворюється у внутрішній свідомості учасників. На бачення конфліктної ситуації впливають також соціальний статус людей, їхні соціальні ролі, позиції у конкретний момент.

Конфлікт виникає й через те, що очікування майже завжди не справджуються. Отже, у конфлікті не слід забувати, що кожний бачить ситуацію зі своєї позиції.

3) Конфлікт – це є завжди протилежність цілей, позицій, думок, інтересів, що спричиняє відповідні наслідки. Сварки, суперечки ще не є конфліктами. Конфлікт реально існує, якщо є негативний наслідок розбіжностей у думках, емоційних реакціях. Він виявляється у ворожій, агресивній поведінці однієї особи чи інших, між якими виникло непорозуміння. Наслідок – це є припинення позитивних взаємин, міжособистісної взаємодії, або появи агресії, депресії у людини.

Головною ознакою конфлікту є те, що особи вдаються до різноманітних негативних, жорстоких дій з метою відстояти свою позицію. Обурливі почуття доходять до моменту кипіння і людина здатна на неочікувану реакцію. Це – відмова від виконання своїх обов'язків, бойкот, страйки, погрози, написання скарг.

Проте бувають випадки, коли тільки одна із сторін визначає ситуацію як конфліктну, має претензії до партнера, який може навіть не здогадуватись, що він залучений до конфлікту та викликає негативні емоції у партнера.

4) Порушення спілкування – це передумова, ознака, наслідок конфлікту. Якщо не дотримуватись правил позитивного міжособистісного спілкування, то тоді розвиваються передумови виникнення конфлікту.

Особливістю конфлікту є відсутність нормального спілкування між сторонами, коли вони перестають слухати і чути один одного, вдаються до звинувачень і образ.

Отже, одним із засобів вирішення конфлікту є організація спілкування, побудована на необхідних правилах, у процесі якого учасників шукають спільну основу та інтереси, шлях задоволення.

2. Позитивні та негативні функції конфлікту

Протиріччя, які є змістом конфлікту та його причиною, супроводжують цей процес до його фіналу. Адже головне протиріччя, на нашу думку, виявляється в тому, що більшість конфліктів можна одночасно характеризувати і як негативне, і як позитивне явище. Іншими словами, конфлікти несуть в собі і деструктивні і позитивні наслідки, як для їх учасників, так і для навколишнього середовища.

Якщо тільки одна із сторін не прагне повного знищення іншої, що можна віднести до зони патологічних конфліктів.

Багата кількість людей бачать тільки негативні сторони та наслідки конфліктів, тому намагаються зробити все можливе, щоб уникнути конфлікту. Ми не говоримо, що конфлікт – це добре і треба створювати конфлікти якомога частіше. Зовсім ні. Проте ми говоримо про те, що конфліктів не треба боятись, особливо представникам поліцейських професій. Майбутнім правоохоронцям треба вивчити конфлікт, як особливе явище соціальної дійсності, дослідити його причини, функції, наслідки та навчитись не втягуватись в конфлікт емоційно, а знаходитись в ньому у спокійному стані, зберігаючи здатність аналізувати ситуацію і керувати ним, мати стресостійкість.

Функції конфлікту. Функціями конфлікту ми називаємо ролі, яку виконує конфлікт для його учасників.

Наприклад, працівник звертається до керівника з проханням підняти заробітну плату, а керівник йому відповідає відмовою, при цьому піднімаючи ставку заробітної плати своєму особистому помічнику.

Між працівником і керівником утворюється конфлікт. Для працівника цей конфлікт – прояв бажання відстояти свої права та свою позицію. Для керівника цей конфлікт – наслідок прояву його влади та позиції, яка є головною, пріоритетною.

Якщо цей конфлікт не буде вирішено на місці і він зазнає ескалації (посилення, розвитку, продовження), одна із сторін може звернутися до суду і тоді в поле цього конфлікту зайдуть юристи: адвокати обох сторін і суддя. Ось так конфлікти дають роботу юристам. Якщо конфлікт двох людей перейде в особисте поле і одна людина спричинить майнову чи фізичну шкоду іншій – буде реакція правоохоронних органів, а до конфлікту будуть залучені поліцейські.

Негативні функції конфлікту знаходять свій прояв у наступному.

1) Конфлікт порушує діючий порядок речей, що викликає стрес. Це сприяє невдоволенню учасників конфлікту і може викликати в них певні негативні емоції, такі як страх, агресію, жаль, журбу тощо.

2) Конфлікт може зупинити важливі процеси. Під час конфлікту «ламається» старий зв'язок та припиняється контакт. Це може викликати негативні наслідки у вигляді матеріальних затрат та дискомфорту, тягнути за собою непередбачувані витрати. Сторони мають шукати нові можливості для задоволення своїх потреб, або відчувати фрустрацію.

3) Конфлікт потребує ресурсів, він має свою ціну. Для «обслуговування» конфлікту потрібні психологічні, соціальні та матеріальні ресурси.

4) Конфлікт треба вміти витримувати. Сторони мають володіти певною стійкістю, щоб перебувати у конфлікті, не руйнуючись від таких обставин.

5) Конфлікт може призвести до справді негативних наслідків для однієї із сторін, або для обох учасників. Також під час конфлікту можуть постраждати інші люди, які до змісту конфлікту відношення не мають.

Позитивні функції конфлікту виявляються в наступному.

1) Конфлікт є способом фіксації і прояву протиріч. Ці протиріччя можуть бути такими, які сторона (сторони) скривають або не хочуть визнавати, тобто не явними, а латентними, скритими. Конфлікт – єдиний спосіб їх проявити, що може бути проявом визнання правди, декларації справжніх намірів. Тому ми можемо сказати, що конфлікт виконує інформаційну та «діагностичну» функцію. Він дає можливість самим учасникам краще усвідомити свої потреби.

2) Конфлікт також є способом розв'язання суперечностей. Існують ситуації, коли протиріччя сторін може знайти своє рішення тільки через конфлікт і ніяк іншим чином.

3) Конфлікт стимулює сторони до прояву своїх ресурсів. Або їх усвідомлення, виконуючи пізнавальну функцію. Також не варто знецінювати той досвід, які учасники отримують під час конфронтації та після неї.

4) Конфлікт стимулює розрядження напруги. Його прояв може звільнити сторони від давнього незадоволення, яке накопичувалось і не проявлялось відкрито раніше. Після конфлікту можуть відбутись зміни, які підуть на користь на його сторонам. Наприклад, відбудуться довгоочікувані зміни, станеться перерозподіл ресурсів, зміняться ролі, перелік обов'язків, або сторони відкриють нові можливості та горизонти, які були невідомі їм, до конфлікту.

5) В результаті конфлікту відбуваються зміни. Після конфлікту ситуація може стабілізуватись, правила – оновитись, що буде більше відповідати сучасним потребам сторін конфлікту.

Стадії конфлікту. Багато конфліктів розвивається за схожою схемою. Розглянемо докладніше окремі стадії конфлікту:

- попередні умови;
- сприйняття і переживання конфліктної ситуації;
- прояви конфлікту;
- припинення або вирішення конфліктної ситуації;
- наслідки.

Прояви конфлікту. Відкритий конфлікт виявляється в заявах, діях і реакціях конфліктуючих сторін, зокрема:

- незначні розбіжності і нерозуміння;
- відкритий виклик;
- агресивні вербальні атаки;
- погрози і ультиматуми;
- агресивні невербальні атаки.

3. Конфліктна компетентність поліцейського

Взагалі під «компетентністю» розуміють наявність знань і досвіду людини у будь-якій сфері. Це слово походить від латинського «competentia», яке в перекладі означає «коло питань, у яких людина добре обізнана».

Компетентність будь-якого профілю (соціальна, наукова, професійна) набувається плідною працею людини, здобувається в процесі навчання та праці, реалізовується на практиці та слугує підвищенню рівня професійності фахівця.

Конфліктна компетенція (або як ще її називають деякі автори – конфліктологічна) представляє собою систему знань і навичок щодо структури конфлікту, причин, з яких він виникає та особистості стосовно того, як поводити себе у конфлікті, або як керувати ним.

В конфліктній компетенції можна виділити наступні компоненти:

- 1) теоретичні знання про конфлікти;
- 2) наявність широкого спектру інструментів, які можуть бути застосовані під час конфлікту, для його регулювання (складання карти конфлікту, психологічні та коучінгові техніки, вербальні прийоми, поведінкові техніки та інше);

- 3) застосування цих технік, згідно потреб особи.

Змістом конфліктної компетенції поліцейського є:

- високі інтелектуальні ресурси особи, які виявляються в наявності широкої теоретичної бази (велика кількість знань про теорію конфлікту) та розумінні всіх факторів, які впливають на виникнення конфлікту;
- здатність виявляти глибинну суть конфлікту, або його мету;
- здатність аналізувати ситуацію з боку кожного учасника конфлікту;
- здатність моделювати та прогнозувати розвиток конфлікту;
- вміння витримувати конфлікт, якщо сам є його учасником. Що означає – лишатись емоційним нейтральним, не дозволяти власним емоціям захоплювати розум та діяти імпульсивно;
- здатність дотримуватись певної екологічності, під час конфлікту. Тобто не переходити межі юридичних та етичних кордонів, зберігати в собі повагу до іншої сторони, навіть під час конфронтації, адже компетентна людина розуміє, що інший учасник має свої власні мотиви, які вкрай важливі для нього (в кожної сторони своя правда);
- здатність піти на компроміс, в разі потреби припинити конфлікт;
- здатність керувати конфліктом, робити його більш гострим, або навпаки, згладжувати та вирішувати його, регулювати «градус напруги» сторін, якщо цього потребує задача, які стоять перед юристом.

Конфліктна компетентність поліцейського потребує знання психології (різних її напрямків), адже конфлікти завжди супроводжуються людськими емоціями і треба знати, що з ними робити, як проявляти їх екологічно і спрямовувати у конструктивне русло.

Метод «картографія конфлікту» дин із методів роботи з конфліктом, який є простим і доступним для кожного, в тому числі для студентів, які тільки опановують знання правоохоронної професії, є метод «картографії конфлікту». Він полягає у наступному. Якщо ви є учасником конфлікту, то маєте

проаналізувати цей конфлікт, причини його виникнення, мотиви та поведінку усіх учасників (в тому числі своєю власну), склавши просту схему.

Для здійснення цієї роботи вам знадобиться аркуш паперу та ручка. В центрі сторінки напишіть коротко проблему, через яку виник конфлікт (його причину), розмістите з різних сторін сектора, які будуть представляти учасників конфлікту та запишіть, хто вони, яка їх роль у конфлікті, чого хоче кожний з них, в тому числі вкажіть інформацію і про себе.

Цей метод корисний тим, що дозволяє подивитись на конфлікт «зверху», побачити цілісну картину, приділити увагу не тільки своїй власній позиції, а ще й дослідити мотиви та ролі інших учасників, звернути уваги на потреби інших людей, побачити їх прагнення. Не виключається, що після такої аналітичної роботи ви, як учасник конфлікту, можете змінити свою позицію, або краще зрозуміти проблему і побачити шляхи вирішення цієї конфліктної ситуації.

4. Медіація як сучасний метод врегулювання конфліктів

Цікавим методом врегулювання конфліктів, ефективним та перспективним, а від недавно і законодавчо врегульованим, є метод медіації.

Закон України «Про медіацію» був прийнятий 16 листопада 2021 року і вступив в силу 15 грудня 2021 року. Він визначає правові засади та порядок проведення медіації як позасудової процедури врегулювання конфлікту (спору), принципи медіації, статус медіатора, вимоги до його підготовки та інші питання, пов'язані з цією процедурою.

Медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

Юристи та правоохоронці можуть стати також медіаторами, якщо пройдуть спеціальне навчання та отримають сертифікат. Ця спеціалізація, безумовно, розширює то посилює конфліктну компетентність юриста, адже надає йому дієвий інструмент врегулювання конфліктів, який він може використовувати і для того, щоб допомагати іншим людям, і для врегулювання конфліктів, однією із сторін якого є він сам.

Як справедливо зазначають у своїй статті «Медіація в Україні: проблеми транзитивного періоду» Матвеєва Л.Г. та Балтаджи П.М. «Адвокат, якому відомі і зрозумілі процедура медіації, її принципи, правила і відмінності від інших способів вирішення спорів, може відігравати позитивну і конструктивну роль як учасник окремої справи, стимулюючи просування справи, відслідковуючи змістовну частину процесу, допомагаючи гнучкості сторін, так і як провідник медіації».

Медіація проводиться за взаємною згодою сторін медіації з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації.

Принципи медіації. Медіація проводиться за взаємною згодою сторін медіації з урахуванням принципів:

- добровільності,
- конфіденційності,
- нейтральності,
- незалежності та неупередженості медіатора,
- самовизначення та рівності прав сторін медіації.

Медіатор – це спеціально підготовлена нейтральна, незалежна, неупереджена фізична особа, яка проводить медіацію. Щоб стати медіатором, особа має пройти спеціальну підготовку.

Медіатором може бути фізична особа, яка пройшла базову підготовку медіатора в Україні або за кордоном. Медіатором не може бути особа, яка має судимість, особа, цивільна дієздатність якої обмежена, або недієздатна особа.

Базова підготовка медіаторів здійснюється за програмою обсягом (тривалістю) не менше 90 годин навчання, у тому числі не менше 45 годин практичного навчання. Програма базової підготовки медіатора включає теоретичну підготовку і відпрацювання практичних навичок.

Крім базової, підготовка медіаторів може включати додаткову спеціалізовану підготовку.

Медіатор може надавати послуги з медіації на платній чи безоплатній основі, за наймом, через суб'єкта, що забезпечує проведення медіації, через об'єднання медіаторів або індивідуально. Медіатор проводить медіацію індивідуально як фізична особа, яка провадить незалежну професійну діяльність, або як фізична особа - підприємець.

Медіатор має право:

- 1) самостійно визначати методику проведення медіації, за умови дотримання вимог закону, правил проведення медіації та норм професійної етики медіатора;
- 2) отримувати від сторін конфлікту (спору) інформацію про такий конфлікт (спір) в обсязі, необхідному та достатньому для проведення медіації;
- 3) на відшкодування витрат, здійснених для підготовки до медіації та її проведення, а також на оплату послуг за здійснення заходів з підготовки до медіації та/або її проведення у розмірі та формі, передбачених договором про проведення медіації, правилами проведення медіації або законодавством;
- 4) збирати та поширювати знеособлену інформацію про кількість, тривалість та результативність проведених ним медіацій;
- 5) відмовитися від участі в медіації.

Медіатор зобов'язаний:

- 1) здійснювати підготовку до медіації та її проведення відповідно до цього Закону, правил проведення медіації та кодексу професійної етики медіатора;
- 2) під час підготовки до медіації надавати сторонам конфлікту (спору) для ознайомлення кодекс професійної етики, якого він дотримується у своїй діяльності;
- 3) не розголошувати інформацію, яка стала йому відома під час підготовки та проведення медіації;
- 4) повідомляти сторони медіації до початку та під час проведення медіації про особисті обставини, відносини медіатора з однією із сторін медіації в будь-

якій сфері, крім медіації, про конфлікт інтересів, які можуть викликати обґрунтований сумнів у його нейтральності, незалежності та неупередженості. У такому разі медіатор може проводити медіацію лише за наявності письмової згоди всіх сторін медіації та відповідно до свого внутрішнього переконання щодо дотримання ним принципу нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора;

5) припинити проведення медіації у разі виникнення суперечності між особистими інтересами та обов'язками медіатора, яка може вплинути на його нейтральність, незалежність та неупередженість під час проведення медіації, а також за наявності інших обставин, що унеможливають його участь або вимагають припинення його участі в медіації;

6) інформувати сторони та інших учасників медіації про їхні права та обов'язки, принципи і правила проведення медіації, структуру процедури медіації, можливість отримання консультацій у відповідних спеціалістів (експертів), наслідки укладення договору про проведення медіації та/або угоди за результатами медіації в письмовій чи усній формі, а також про свій професійний досвід та компетенцію;

7) керувати процедурою медіації;

8) підвищувати свій професійний рівень;

9) виконувати інші обов'язки, передбачені цим Законом та іншими правовими актами, прийнятими відповідно до цього Закону, договором про проведення медіації або правилами проведення медіації.

Порядок проведення медіації та підстави її припинення. Перед початком проведення медіації медіатор або суб'єкт, що забезпечує проведення медіації, здійснює підготовчі заходи із сторонами наявного або можливого конфлікту (спору), разом або окремо, для з'ясування можливості проведення медіації з метою запобігання виникненню або врегулювання конфлікту (спору), зокрема:

- зустрічі,

- збирання та обмін інформацією, документами, необхідними для прийняття рішення сторонами конфлікту (спору) та рішення медіатора про участь в медіації,

- а також інші заходи, узгоджені між сторонами конфлікту (спору) та медіатором або суб'єктом, що забезпечує проведення медіації.

Медіація проводиться медіатором (медіаторами) з дотриманням вимог закону, договору про проведення медіації, правил проведення медіації та норм професійної етики медіатора.

Медіація припиняється:

1) укладенням сторонами медіації угоди за результатами медіації;

2) із закінченням строку проведення медіації та/або дії договору про проведення медіації;

3) у разі відмови хоча б однієї із сторін медіації або медіатора (медіаторів) від участі в медіації;

4) у разі визнання сторони медіації або медіатора (медіаторів) недієздатною особою або особою, цивільна дієздатність якої обмежена;

5) у разі смерті фізичної особи, яка є стороною медіації, або ліквідації юридичної особи, яка є стороною медіації;

6) в інших випадках відповідно до договору про проведення медіації та правил проведення медіації.

Шляхом медіації можуть бути врегульовані:

- трудові спори/конфлікти;
- земельні спори/конфлікти;
- господарські спори/конфлікт;
- адміністративні спори/конфлікти;
- цивільні спори/конфлікти;
- сімейні спори/конфлікти.

Навіть у кримінальному провадженні може застосовуватись медіація, якщо цього бажають сторони (дають свою згоду).