ПРОЕКТ
«СПРАВЕДЛИВЕ ПРАВОСУДДЯ»

ДЕРЖАВНА СУДОВА
АДМІНІСТРАЦІЯ УКРАЇНИ

Аналітичний звіт за результатами всеукраїнського опитування працівників апарату суду

Київ 2015

«Всеукраїнське опитування працівників апарату суду» було проведено Київським міжнародним інститутом соціології у вересні-жовтні 2015 року на замовлення Проекту USAID «Справедливе правосуддя». Опитування має на меті з'ясувати мотивацію та потреби працівників апарату суду у професійному розвитку, а також вдосконалення існуючих навчальних програм з питань судового адміністрування та розробки нових програм.

ПРОЕКТ «СПРАВЕДЛИВЕ ПРАВОСУДДЯ»

Ця публікація була здійснена за підтримки американського народу, наданої через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) в рамках Проекту «Справедливе правосуддя». Погляди авторів, викладені у цьому виданні, не обов'язково відображають погляди Агентства США з міжнародного розвитку або уряду Сполучених Штатів Америки.

Контакти Проекту USAID «Справедливе правосуддя»:

вул. Івана Франка, 36, 3 поверх
Київ, Україна, 01030
тел./факс: +38(044) 581-3303
office@fair.org.ua
www.fair.org.ua

© Проект USAID «Справедливе правосуддя», 2015

ЗМІСТ

КОРОТКА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ДОСЛІДЖЕННЯ 4
Розділ 1. МОТИВАЦІЯ ТА УМОВИ ПРАЦІ 6
1.1. Мотивація 6
1.2. Задоволеність умовами праці 7
1.3. Стосунки у колективі 8
Розділ 2. ПРОБЛЕМИ У РОБОТІ АПАРАТУ СУДУ 15
2.1.Загальне бачення проблем у роботі апарату суду 15
2.2. Розподіл посадових обов'язків та система винагороди 17
2.3. Організація роботи та система підпорядкування 19
2.4. Доступність і пристосованість приміщення суду для людей із особливим потребами .. 21
2.5. Спілкування із громадськістю 21
2.6. Шляхи вирішення наявних проблем 22
Розділ. 3. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СУДОВОГО АДМІНІСТРУВАННЯ ТА ПЛАНИ НА МАЙБУТНЄ. 25
3.1. Плани на майбутнє 25
3.2. Розуміння статусу працівника адміністрації суду та професії судового адміністратора 26
3.3. Потреба у підвищенні кваліфікації 27
ОСНОВНІ ВИСНОВКИ 30

КОРОТКА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ДОСЛІДЖЕННЯ

Опитування працівників апарату суду проводилося на замовлення Проекту «Справедливе правосуддя», що виконується за підтримки Агентства США з міжнародного розвитку. Партнером опитування виступає також Державна судова адміністрація України. Опитування, обробка даних та підготовка звіту здійснювалися Київським міжнародним інститутом соціології.

Завдання цього опитування - з'ясування мотивації та потреб працівників апарату суду у професійному розвитку, а також вдосконалення існуючих навчальних програм з питань судового адміністрування та розробки нових програм.

Польовий етап дослідження тривав з 1 по 28 жовтня 2015 року. Опитування проводилося в усіх областях України (окрім АР Крим).

Вибірка побудована пропорційно до розрахункової кількості працівників у судах кожного рівня залежно від регіону, і є репрезентативною для працівників апарату суду всієї України. Дослідження охоплює усі посади, від керівників апарату суду до рядових робітників.

Усього в опитуванні взяли участь 1056 працівників апарату суду. Серед них – 55 респондентів, які протягом 2014-2015 років проходили навчання в рамках програми з питань судового адміністрування Проекту «Справедливе правосуддя».

Статистична похибка вибірки (із імовірністю 0.95) не перевищує 3%.

Таблиця 1. Структура вибірки дослідження

Рівень суду	Тип суду	Дані щодо чисельності працівників апарату суду			Характеристики вибірки	
		Загальна к-ть судів	Загальна кількість працівників (розрахункова)	% розподіл за рівнем суду	Загальна к-ть респондентів	% розподіл за рівнем суду
1	Місцеві загальні суди	589	16284	55.9%	614	58.1%
2	Адміністративні та господарські місцеві та апеляційні суди	65	7391	25.4%	277	26.2%
3	Апеляційні суди областей та м. Києва	25	4190	14.4%	123	11.6%
4	Верховний Суд України, вищий спеціалізований з розгляду цивільних та кримінальних справ, Вищий адміністративний суд, Вищий господарський суд	4	1240	4.3%	42	4.0%

	ЗАГАЛОМ	683	29105	100%	1056	100%

Характеристики респондентів

- 42% респондентів – це люди віком до 30 років, 44% – 31-45 років, 13% – 46-60 років, 1% – старше 61 року.
- 6% опитаних працюють у судовій системі менше 1 року, 11% – 1-2 роки, 19% – 3-5 років, 30% – 6-10 років, і 34% – понад 10 років.
- 19% респондентів обіймають вищі керівні посади (керівник апарату, заступник керівника апарату). Повний розподіл респондентів за посадою наведений у таблиці:

Таблиця 2. Розподіл респондентів за посадою у апараті суду

	Кількість	*%*
Керівник апарату	107	10.1
Заступник керівника апарату	94	8.9
Начальник відділу	71	6.7
Заступник начальника відділу	13	1.2
Помічник Голови суду	43	4.1
Помічник заступника Голови суду	19	1.8
Помічник судді	145	13.7
Головний спеціаліст	54	5.1
Прес-секретар	20	1.9
Старший консультант	15	1.4
Провідний спеціаліст	24	2.3
Спеціаліст	11	1.0
Консультант	61	5.8

	%	*Кількість*
Старший секретар	44	4.2
Старший судовий розпорядник	15	1.4
Судовий розпорядник	36	3.4
Секретар судового засідання	110	10.4
Секретар суду	71	6.7
Архіваріус	32	3.0
Завідувач бібліотекою	2	0.2
Головний спеціаліст з ІТ	30	2.8
Робітник (водій, прибиральниця, прибиральник території, електрик)	18	1.7
Інше	20	1.9
ВАЖКО СКАЗАТИ / ВІДМОВА	1	0.1
ВСЬОГО	1 056	100.0

Розділ 1. МОТИВАЦІЯ ТА УМОВИ ПРАЦІ

1.1. Мотивація

Працівники апарату суду у більшості мають тривалий досвід роботи у судовій системі. Як показують результати опитування, дві третини (64%) працівників апарату суду працюють у судовій системі понад 6 років, серед них 34% – більше 10 років. Серед керівників та їх заступників частка людей із досвідом роботи у судовій системі понад 6 років становить 88% (із них 55% – понад 10 років), серед решти – 58% (із них 29% працюють у судовій системі понад 10 років).

За результатами опитування, найвагомішими причинами, що спонукають працівників апарату суду лишатися на їхніх посадах, є можливість професійного росту та розвитку (цей чинник вказали 48%) та задоволення від результатів своєї роботи (47%). Трохи більше третини (37%) люблять свою роботу через повагу та гарні відносини у колективі, 32% мотивовані прагненням зробити кар'єру в судовій системі, 30% – через статус державного службовця.

Суттєво рідше основними мотивами до праці виступають нематеріальні вигоди (заробітна плата – 18%, соціальне забезпечення – 7%). Також лише 8% вказали, що працюють на посаді в апараті суду через відсутність кращих альтернатив щодо працевлаштування. Тобто, попри низьку вмотивованість зарплатою (що пояснюється її невисоким розміром), значна частина працівників апарату суду вбачають у своїй роботі додаткові нематеріальні переваги (особистісний розвиток і кар'єра, задоволення від результатів роботи, статус тощо), які спонукають їх працювати у апараті суду.

Мотивація керівників і заступників керівників апарату трохи відрізняється від мотивації решти працівників апарату суду: люди, що займають керівні посади, частіше мотивовані задоволенням від результату (цей чинник актуальний для 62% керівників і заступників та 43% решти), натомість не-керівний персонал дещо частіше цінує статус держслужбовця (вказали 32% не-керівних працівників та 22% керівництва). У решті аспектів, структура мотивації керівників та решти працівників апарату не відрізняється.

Діаграма 1.1.

1.2. Задоволеність умовами праці

За результатами опитування, працівники апарату суду у більшості задоволені багатьма аспектами праці, включаючи комп'ютерне забезпечення, безпеку праці, можливості для підвищення кваліфікації, забезпечення літературою, канцтоварами, комфортність робочого місця, забезпеченість обладнанням та наявність перспектив професійного зростання. Так, 78% опитаних повністю задоволені можливостями використання локальної комп'ютерної мережі суду, 76% – наявним доступом до Інтернету. Рівень безпеки праці повністю задовольняє 71% опитаних. Близько двох третин опитаних повністю задоволені можливостями для підвищення кваліфікації (63%), забезпечення літературою та спеціальною пресою (62%). Більше половини опитаних не мають жодних зауважень до забезпеченості канцтоварами (56%), зручності робочого місця (54%) та забезпечення обладнанням (53%). Професійним зростанням повністю задоволені 47% працівників апарату суду.

Натомість оплата праці та соціально-побутове забезпечення (охорона здоров'я, страховий поліс, пільги тощо) повністю влаштовує відповідно лише 7% і 12% працівників апарату суду.

Керівники апарату та їхні заступники, порівняно із рештою працівників, дещо більшою мірою задоволені наявним доступом до Інтернету (цим аспектом повністю задоволені 91% керівників і їх заступників, і 73% решти працівників) та можливостями використання

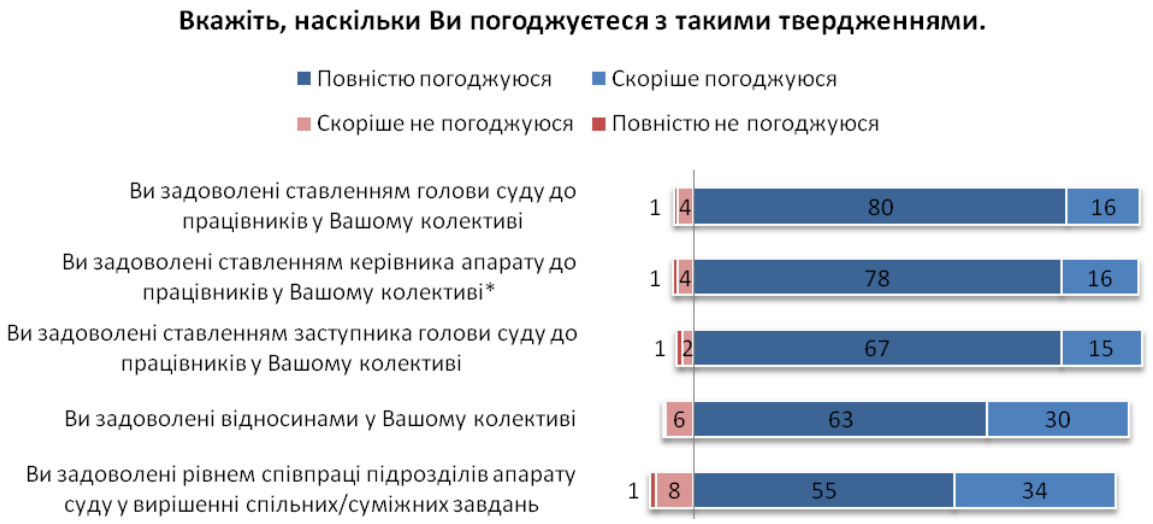
локальної комп'ютерної мережі суду (повністю задоволені 84% керівників та їх заступників, і 76% решти працівників). Також, порівняно із рештою працівників, керівники та їхні заступники краще оцінюють можливості для підвищення кваліфікації та перспективи професійного зростання: серед керівників, можливостями для підвищення кваліфікації повністю задоволені 76%, перспективами професійного зростання – 60%, у той час як серед решти – 60% і 44% відповідно. Із іншої сторони, люди, що обіймають керівні посади, частіше відчувають ризики, пов'язані із роботою в суді, і меншою мірою задоволені безпекою праці: так, за даними опитування, цим аспектом повністю задоволені 65% керівників і їх заступників, і 73% решти працівників апарату суду. За рештою аспектів, включаючи оплату праці, статистично значимих відмінностей між керівництвом та іншими працівниками апарату суду немає.

Діаграма 1.2.

1.3. Стосунки у колективі

Стосунки у колективі апарату судів можна охарактеризувати як сприятливі. Абсолютна більшість опитаних задоволені як стосунками у колективі, так і ставленням керівництва до працівників. Так, 96% повністю або скоріше задоволені ставленням голови суду, 93% – ставленням керівника апарату, 81% – ставленням заступника голови суду до працівників у їхньому колективі. Внутрішніми стосунками у колективі задоволені 94%, рівнем співпраці – 95%.

Діаграма 1.3.



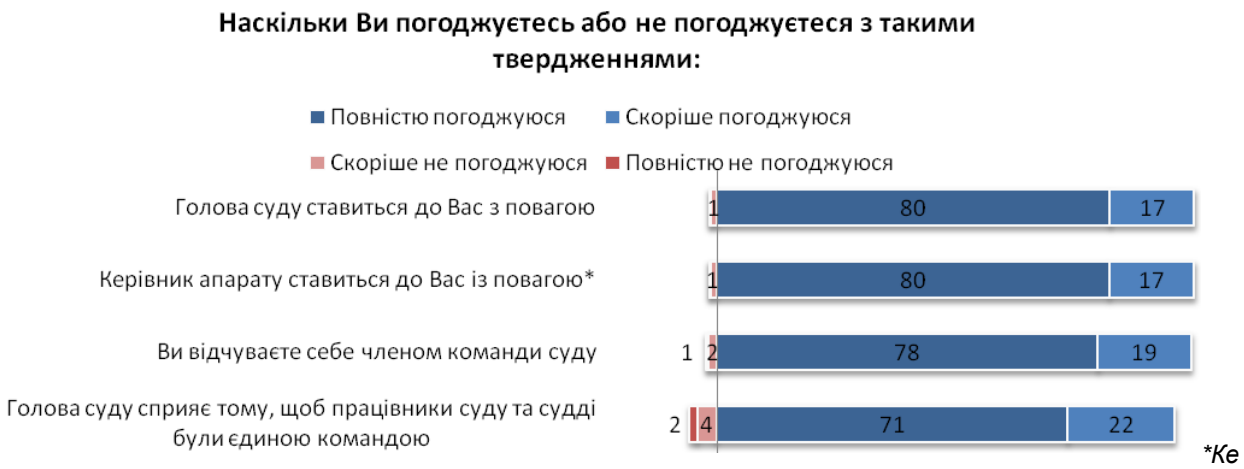
**Керівникам апарату запитання не ставилося.*

Стосунки між керівником апарату та головою суду практично в усіх випадках є позитивними: 78% відповіли, що керівник апарату та голова суду з повагою ставляться один до одного, 26% охарактеризували їхні стосунки як партнерські, 6% – як дружні.

Діаграма 1.4.

Відповіді на запитання щодо ставлення керівництва до самого респондента (*діаграма 1.5.*) практично повторюють відповіді на запитання щодо ставлення керівництва до колективу в цілому (*діаграма 1.3.*). Практично усі опитані (97%) вказали, що голова суду ставиться до них із повагою, 97% отримують відповідне ставлення зі сторони керівника апарату, 97% відчувають себе членом команди суду, 93% вважають, що голова суду сприяє тому, щоб працівники суду та судді були єдиною командою. Тобто стосунки між суддями та працівниками апарату суду практично в усіх випадках можна назвати позитивними.

Діаграма 1.5.



**Керівникам апарату запитання не ставилося.*

Абсолютна більшість працівників апарату суду позитивно оцінюють якості голови їхнього суду за всіма параметрами, запропонованими у дослідженні.

Найбільшою мірою працівники апарату демонструють упевненість у непідкупності голови їхнього суду. Так, 98% опитаних, серед яких 84% – повністю, 14% – скоріше переконані, що голова їхнього суду утримується від отримання подарунків чи інших дій, що є несумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі.

Також високі оцінки голова суду отримав за стандарти поведінки і ставлення до колективу: за оцінками абсолютної більшості працівників апарату, голова їхнього суду є коректним та ввічливим у службових відносинах (83% повністю, 13% – скоріше погоджуються), користується повагою працівників апарату суду (81% повністю, 17% – скоріше погоджуються) і суддів (76% – повністю, 22% – скоріше погоджуються).

Організаторські здібності голови суду (забезпечує належну реалізацію рішень зборів суддів; має взаєморозуміння з керівником апарату суду; є добрим організатором) отримали позитивну оцінку 70%-79% працівників апарату, скоріше позитивну – 20%-25% опитаних.

Лідерські якості (є справжнім лідером колективу суду; піклується про колектив; вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння) були однозначно позитивно оцінені 67%-73% опитаних, скоріше позитивно – 22%-26% опитаних.

Уміння голови суду налагоджувати взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю дуже позитивно оцінили 71%, скоріше позитивно – 25%.

Щодо кадрової політики, 70% повністю, і 25% скоріше погодилися із тим, що голова їхнього суду проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань (підбір та просування кадрів на підставі рівня кваліфікації та ділових якостей); 64% повністю, і 31%

скоріше погодилися із тим, що голова суду проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників.

Відносно найменшою мірою з-поміж перелічених у дослідженні якостей, на думку опитаних, головам суду притаманна відкритість до нововведень: під час опитування близько 61% повністю, і 33% скоріше погодилися із тим, що голова їхнього суду підтримує та впроваджує все нове і передове.

Діаграма 1.6.

Роботу керівників апарату суду працівники апарату у більшості також оцінюють позитивно (самим керівникам апарату запитання не ставилося).

Так, як і у запитаннях щодо голови суду, 84% цілком, і 15% скоріше погодилися із твердженням, що керівник апарату їхнього суду утримується від отримання подарунків чи інших дій, що є несумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі.

Високими є оцінки поведінки керівників: 79% працівників апарату повністю, і 18% – скоріше погодилися із тим, що їхній керівник є коректним та ввічливим у службових відносинах. Хоча рівень поваги до керівників апарату із боку інших працівників суду видається дещо нижчим, аніж до голови суду: із тим, що керівник апарату їхнього суду користується авторитетом та повагою працівників апарату суду повністю погодилися 69%, скоріше – 26% (щодо голови суду відповідні значення були 81% та 17%), а із твердженням, що керівник апарату користується авторитетом та повагою суддів, повністю погодилися 68%, скоріше – 28% (для порівняння, із твердженням, що голова суду користується повагою суддів, упевнено погодилися 76% , скоріше – 22%).

Організаторські якості керівників апарату суду, за оцінками підлеглих, не поступаються організаторським здібностям голови суду: 78% повністю, і 21% скоріше погодилися яз тим, що керівник апарату має взаєморозуміння з Головою суду; 73% повністю і 24% скоріше погодилися, що керівник апарату забезпечує належну реалізацію рішень зборів суддів вашого суду; 69% повністю, і 29% скоріше погодилися, що керівник апарату є добрим організатором.

За оцінками організації роботи у колективі (розподіл роботи і контроль за виконанням), керівникам краще вдається простежити за виконанням. Так, із твердженням, що керівник апарату контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань, повністю погодилися 78%, скоріше – 19%. Проте лише 63% повністю (і 31%) скоріше погодилися, що керівник апарату справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження.

За словами підлеглих, керівникам апарату у більшості притаманні лідерські якості та вміння створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі. Так, 72% повністю, і 22% скоріше погодилися, що керівник апарату піклується про колектив; 65% повністю, і 26% скоріше погодилися, що керівник апарату вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння; 63% повністю, і 30% скоріше погодилися, що керівник апарату є справжнім лідером колективу суду.

Уміння налагоджувати зв’язки зі ЗМІ та громадськістю повністю притаманне їхнім керівникам за словами 71%, скоріше притаманне – 25%.

У своїй кадровій політиці, керівники апарату доволі часто виступають ініціаторами додаткового навчання та кар'єрного просування для персоналу: 71% повністю, і 25% скоріше погодилися, що керівник апарату проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників; 70% повністю і 24% скоріше погодилися, що керівник апарату проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань (підбір та просування кадрів на підставі рівня кваліфікації та ділових якостей).

Наостанок, 66% повністю, і 29% скоріше погодилися, що керівник апарату підтримує та впроваджує все нове та передове.

Тобто у більшості працівники апарату суду вважають, що і керівнику апарату, і голові суду притаманні усі перелічені якості, хоча міра притаманності різних якостей дещо варіюється.

Діаграма 1.7.

Будь ласка, зазначте, наскільки Ви погоджуєтеся з такими твердженнями, які стосуються Керівника апарату Вашого суду. Керівник апарату Вашого суду…*

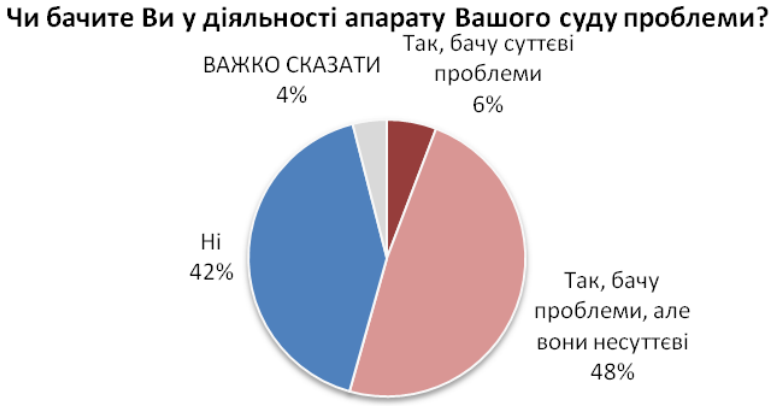
**Керівникам апарату запитання не ставилося*

Розділ 2. ПРОБЛЕМИ У РОБОТІ АПАРАТУ СУДУ

2.1. Загальне бачення проблем у роботі апарату суду

Більше половини (54%) працівників апарату суду вбачають певні проблеми у діяльності апарату суду: серед них 6% зауважили, що існують суттєві проблеми, і 48% – що проблеми існують, але несуттєві. Дещо частіше на існування проблем вказували керівники та їхні заступники: серед них, на існування певних проблем вказали майже 73% (10% – суттєві, 63% – несуттєві).

Діаграма 2.1.



Респонденти, що вбачають проблеми у діяльності апарату їхнього суду, найчастіше вказували на невідповідність системи заохочення (48% тих, хто бачить певні проблеми). Серед інших часто згадуваних проблемних питань – розподіл посадових обов'язків серед працівників (29%), навчання та професійний розвиток персоналу (22%), добір кандидатів на вакантні посади (19%), робота з новопризначеними працівниками (18%).

Діаграма 2.2.

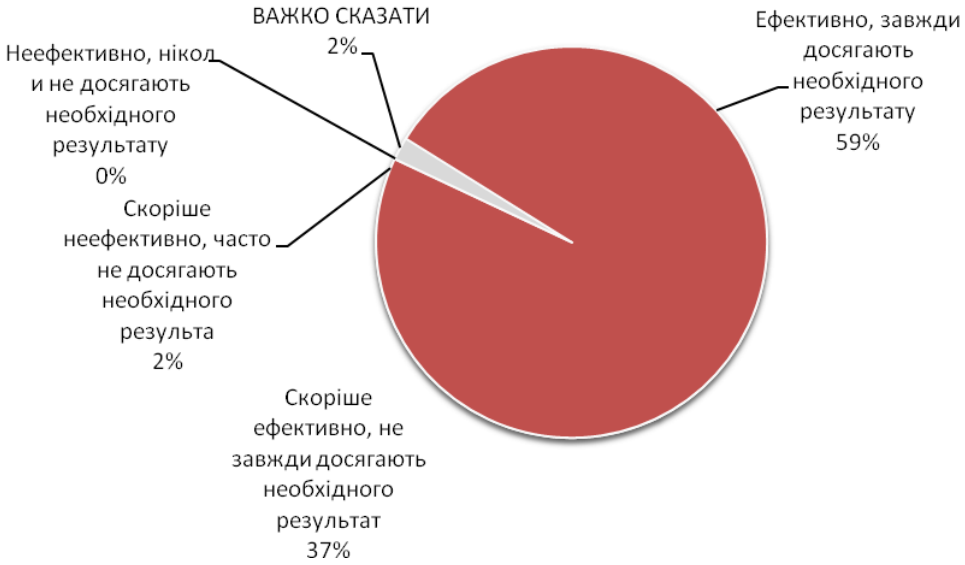
Вкажіть, будь ласка, в яких аспектах діяльності апарату суду Ви бачите проблеми чи невирішені питання?

(*запитання множинного вибору; % до тих, хто вбачає певні проблеми*)

Оцінюючи ефективність роботи співробітників, 59% опитаних (49% серед керівників та 61% – серед решти працівників) відповіли, що вони працюють ефективно і завжди досягають необхідного результату; ще 37% (49% серед керівників та 35% серед решти) вважають роботу співробітників апарату скоріше ефективною, хоча і не завжди вдається досягнути необхідного результату.

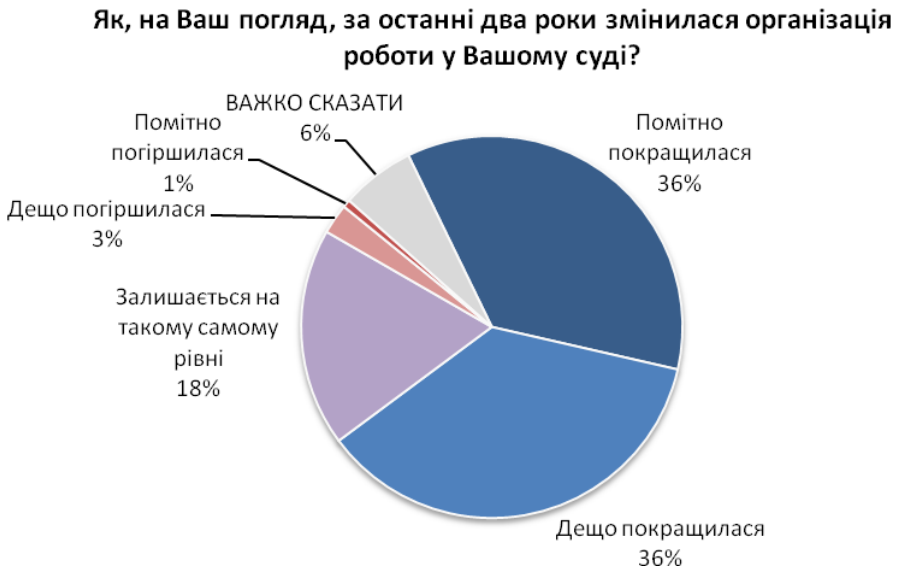
Діаграма 2.3.

Як, на Вашу думку, працюють співробітники апарату Вашого суду?



Попри наявні проблеми, абсолютна більшість (72%) працівників апарату суду зауважили позитивні зміни в організації роботи їхнього суду за останні два роки: так, 36% вказали, що за вказаний період організація роботи помітно покращилася, стільки ж (36%) зауважили деякі покращення. Лише 4% працівників апарату вважають, що організація роботи погіршилася. Близько 18% вказали, що організація роботи залишилася на тому ж рівні.

Діаграма 2.4.



2.2. Розподіл посадових обов'язків та система винагороди

За словами респондентів, лише трохи більше половини (58%) виконують роботу, що повністю відповідає їхній посадовій інструкції, а 40% мають виконувати додаткові функції: 25% виконують більше роботи у межах своєї посади, і 15% крім своєї посади виконують функції інших посад. Лише в поодиноких випадках респонденти зазначали, що вони виконують менше роботи, ніж вказано у їхній посадовій інструкції, або виконують зовсім інші функції, ніж ті, що зазначені в їхній посадовій інструкції.

Додаткове навантаження частіше несуть керівники та їхні заступники, аніж решта працівників. Так, 35% керівників виконують більше роботи в межах своєї посади, ніж вказано в посадовій інструкції, і 22% крім своєї посади виконують функції інших посад; серед решти працівників таких відповідно 22% і 14%.

Діаграма 2.5.

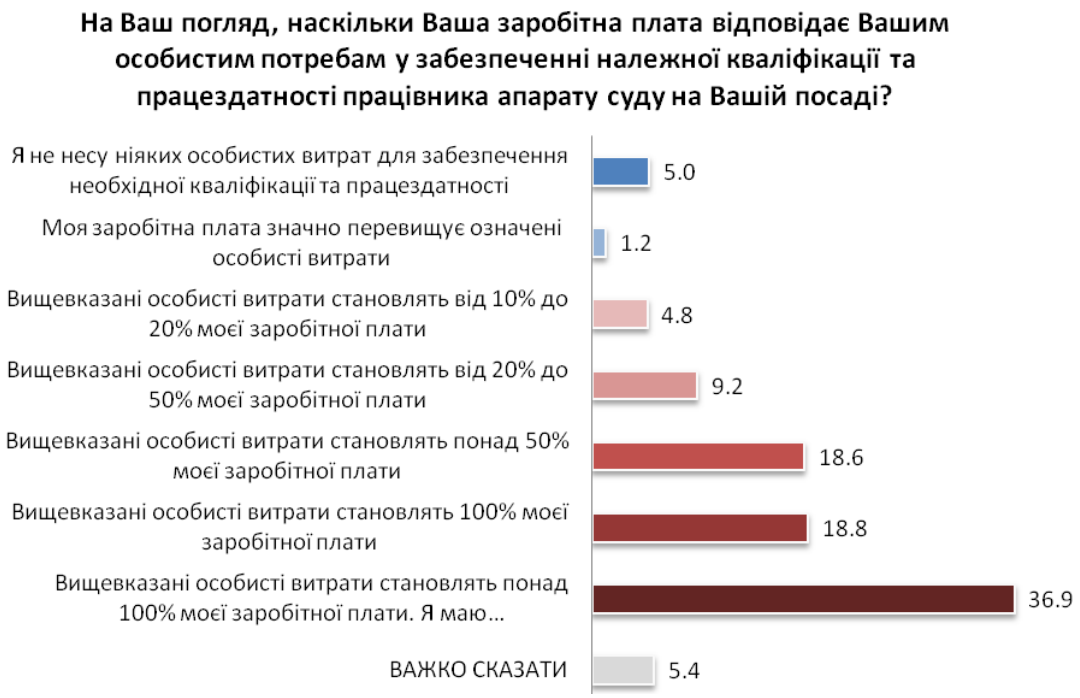
За оцінками працівників апарату суду, наявний рівень оплати праці абсолютно не відповідає обсягам виконуваної роботи. Лише 5% опитаних, не залежно від рівня посади, погодилися, що їхня заробітна плата повністю відповідає обсягу роботи, яку вони виконують. Абсолютна більшість (91%) вважають, що за той обсяг роботи, яку вони виконують, їхня заробітна плата має бути вищою, причому 64% вказали, що їхня зарплата мала би бути вищою у два рази і більше, і 27% – що для них адекватним було би підвищення зарплати на 10%-50%.

Діаграма 2.6.

Отримувана заробітна плата не лише не відповідає навантаженню, але і у багатьох випадках є недостатньою для забезпечення належної кваліфікації та працездатності працівника апарату суду: більше половини (56%) респондентів вказали, що на

забезпечення належної кваліфікації та працездатності вони витрачають усю свою зарплату (19%), або навіть мають доплачувати, додаючи кошти з інших джерел (37%).

Діаграма 2.7.



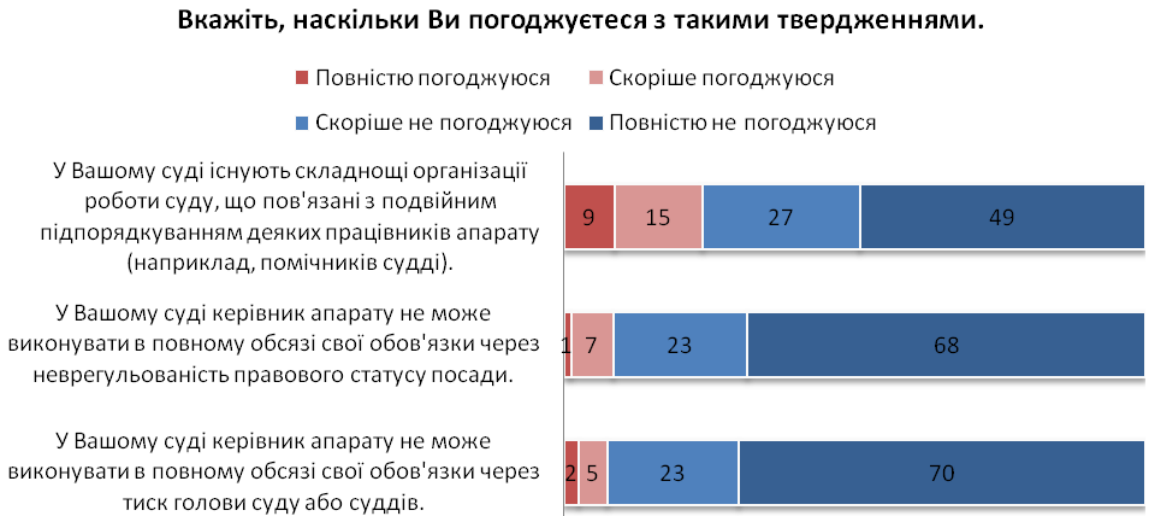
2.3. Організація роботи та система підпорядкування

У більшості, працівники апарату суду не бачать гострих проблем у організації роботи та розподілі посадових обов'язків між керівником апарату та головою суду. Так, 96% вказали, що у їхньому суді існує чітке розмежування адміністративних обов'язків між головою суду та керівником апарату суду. Стільки ж (96%) вважають, що у їхньому суді існують всі необхідні передумови для того, щоб керівник апарату виконував свої обов'язки згідно чинного законодавства. Проблеми у цих аспектах дещо частіше зауважують керівники та їх заступники, аніж решта працівників: так, серед керівників на невідповідності у зазначених аспектах вказали 10%, серед решти працівників – 2%.

Діаграма 2.8.

З-поміж організаційних проблем, близько 39% опитаних керівників та 20% решти працівників вказали, що у їхньому суді існують складнощі організації роботи суду, що пов'язані з подвійним підпорядкуванням деяких працівників апарату (наприклад, помічників судді). Близько 18% керівників та 6% решти працівників погодилися із твердженням, що у їхньому суді керівник апарату не може виконувати в повному обсязі свої обов'язки через неврегульованість правового статусу посади. Приблизно стільки ж (13% керівників та 6% решти працівників) відповіли, що у їхньому суді керівник апарату не може виконувати в повному обсязі свої обов'язки через тиск голови суду або суддів. Тобто, хоча на загал організаційні проблеми хвилюють працівників апарату значно менше, аніж такі шкурні питання як оплата праці чи розподіл навантаження, проблеми організації та підпорядкування усе ж існують, і відчуваються багатьма представниками керівництва апарату.

Діаграма 2.9.



2.4. Доступність і пристосованість приміщення суду для людей із особливим потребами

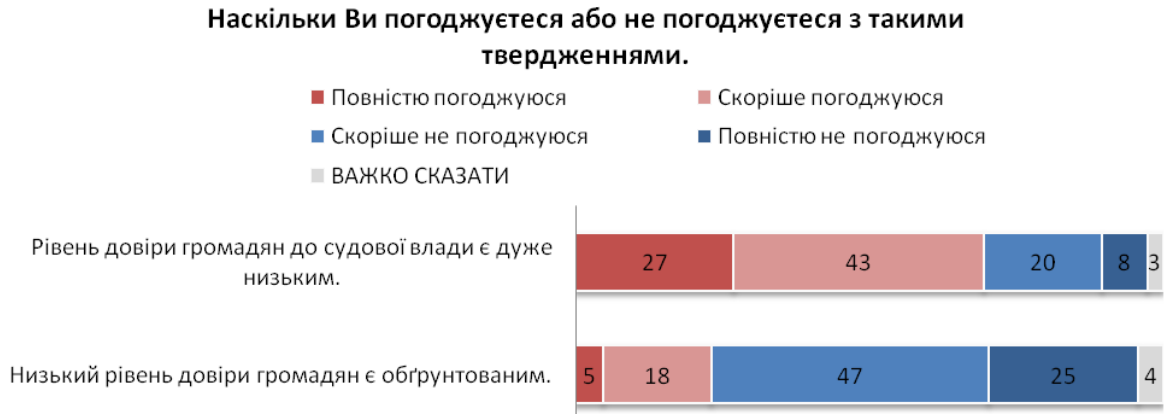
Як свідчать дані опитування, більшість приміщень українських судів непристосовані для того, щоб у суді могли працювати люди з обмеженими фізичними можливостями. Так, лише третина (35%) опитаних працівників апарату суду вважають, що приміщення суду повністю (8%) або скоріше (27%) пристосоване для роботи людей із особливими потребами, у той час як 56% із цим не погоджуються, і 7% не знають, яким має бути приміщення суду для того, щоб його вважати пристосованим для людей з особливими потребами.

Діаграма 2.10.

2.5. Спілкування із громадськістю

Працівники апарату суду у більшості (69%) визнають, що рівень довіри громадян до судової влади в Україні є дуже низьким. Разом із тим, лише 23% опитаних погодилися, що відсутність довіри до судової влади серед населення є виправданою; більшість (73%) вважають, що реальних підстав недовіряти судовій владі немає. Тобто судовій системі бракує якісно налагоджених зв’язків із громадськістю, що дозволило б давати правдиву інформацію про свою роботу «із перших рук», тим самим руйнуючи стереотипно негативні уявлення про роботу судів.

Діаграма 2.11



Іще одним підтвердженням необґрунтованості низької довіри громадян до судової системи, за словами працівників апарату суду є те, що люди, які брали участь у судових провадженнях, більш схильні довіряти судовій владі, аніж решта громадян: під час дослідження, із цим твердженням погодилися 76%, не погодилися – 16%. Також працівники суду більш схильні вважати, що недовіра громадян поширюється на всі суди без винятку: із твердженням стосовно того, що громадськість не довіряє судовій владі взагалі, але довіряє окремими судам, погодилися 38% опитаних, не погодилися – 49%.

Діаграма 2.12

2.6. Шляхи вирішення наявних проблем

Як свідчать дані опитування, основними аспектами, якими у своїй роботі незадоволені працівники апарату суду – це низький рівень оплати праці та погане соціальне забезпечення. Відповідно, у запитанні стосовно того, що може зробити роботу працівників апарату більш ефективною, практично усі опитані (90%) назвали гідну

заробітну плату; наступними за частотою згадок є краще фінансування суду (45%) та соціальне забезпечення (42%).

Нематеріальні чинники мотивації (професійний розвиток, кар'єрний ріст, повага, задоволення від роботи) називалися відносно рідше, і переважно – у поєднанні із наголошенням на необхідності належної оплати праці. Думки керівництва та решти працівників апарату в цих аспектах абсолютно співпадають. Тобто для більш ефективної роботи працівників апарату суду насамперед необхідна належна оплата, і, разом із цим – професійний розвиток, кар'єрний ріст, можливості навчання та гарні відносини в колективі.

Діаграма 2.13

Що, на Вашу думку, зробить роботу працівників апарату суду більш ефективною?

(запитання множинного вибору)

Окрім запитання стосовно чинників, які, на їхню думку, можуть зробити роботу працівників апарату більш ефективною, респондентів запитували, що би вони запропонували своєму керівництву для вдосконалення організації роботи їхнього суду. Відповідаючи на це запитання, найчастіше опитувані висловлювалися за необхідність покращення матеріально-технічного забезпечення, а також навчання для працівників суду. Іншими часто висловлюваними побажаннями були чіткий розподіл посадових обов'язків, покращення відбору кадрів, розширення штату працівників та зменшення

навантаження, створення позитивного соціально-психологічного клімату у колективі, взаємодія з громадськістю.

Практично усі відповіді стосовно того, що би працівники апарату суду запропонували Державній судовій адміністрації України та її територіальним управлінням для вдосконалення організації роботи в судах України, стосувалися належного матеріально-технічного забезпечення (52% усіх відповідей). Інші висловлені побажання – підвищення кваліфікації усіх працівників суду (8%), діалог і обговорення проблем працівників (4%), соціальне забезпечення (4%).

Розділ. 3. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СУДОВОГО АДМІНІСТРУВАННЯ ТА ПЛАНИ НА МАЙБУТНЄ

3.1. Плани на майбутнє

Як показують результати опитування, працівники апарату у більшості висловлюють бажання продовжувати роботу у судовій системі: 39% планують залишитися на своїй посаді, 29% прагнуть зробити кар'єру судді, 28% – робити кар'єру у апараті свого суду.

Бажання залишитися на своїй посаді частіше висловлювали керівники апарату (серед керівників, на своїй посаді планують залишитися 67%) та робітники нижчої ланки (водії, прибиральники тощо; 83%). Кар'єру судді найчастіше планують робити помічники голови суду (58%), помічники заступника голови суду (68%), помічники судді (63%). Робити кар'єру в апараті свого суду частіше планують спеціалісти (52% головних спеціалістів, 58% провідних спеціалістів, 64% спеціалістів). Бажання перейти в іншу сферу, або покинути роботу та виїхати за кордон, від поточної посади практично не залежить.

Коментуючи свої плани на майбутнє, більшість тих, хто прагне лишитися на своїй посаді (49%) пояснили своє рішення тим, що їх влаштовує їхня посада, 7% – відсутністю інших альтернатив, 6% – бажанням доробити до пенсії. Люди, які прагнуть кар'єрного росту у межах судової системи, мотивують своє бажання тим, що їм подобається даний напрямок роботи, і вони відчувають, що мають достатньо досвіду і кваліфікації, щоб зробити більше. Бажання перейти із державного сектору на роботу в сектор бізнесу у більшості (61%) випадків пояснюється прагненням мати гідну зарплатню та матеріальне забезпечення.

Діаграма 3.1.

3.2. Розуміння статусу працівника адміністрації суду та професії судового адміністратора

Опитані більшою мірою схильні вважати, що працівники апарату суду є представниками юридичної професії (68%), аніж окремої професії «судовий адміністратор» (21%). Керівники апарату суду та їхні заступник дещо частіше, аніж решта, схильні визнавати себе і своїх колег представниками окремої професії (33%), проте уявлення про працівника апарату суду як представника юридичної професії все одно переважає (60%). Також думка про те, що працівник апарату суду є представником окремої професії, дещо частіше (хоча і не у більшості) притаманна респондентам, які проходили навчання в рамках програми з питань судового адміністрування Проекту «Справедливе правосуддя» – серед них так вважають 36%.

Діаграма 3.2.

Абсолютна більшість респондентів (64%) вважають, що професія судового адміністратора потребує відповідної вищої спеціалізованої освіти, і 23% – що необхідні лише курси підвищення кваліфікації для юриста. Лише 11% вказали, що особливого навчання для цього не потрібно, і кожен юрист може стати судовим адміністратором. Респонденти із додаткової вибірки, які проходили навчання за програмами Проекту, одностайно висловилися за необхідність навчання: 65% зазначили необхідність відповідної вищої освіти, 35% – курсів підвищення кваліфікації для юристів. Думки керівників і решти працівників у цьому питанні практично не відрізняються.

Діаграма 3.3.

Більшість респондентів (51% загалом, у тому числі 59% серед керівників, та 48% серед решти працівників) вважають, що для професії судового адміністратора необхідна спеціалізована вища освіта з освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра. Серед керівників наступною за поширеністю є думка про достатність сертифікаційної програми (так вважають 30% керівників та 14% решти), у той час як працівники на не-керівних посадах частіше висловлюються за необхідність освіти бакалаврського ступеня (11% серед керівників, 27% серед решти працівників). Думки респондентів, які проходили навчання за програмами Проекту, розділилися практично навпіл: 54% вважають необхідною освіту магістерського ступеню, 46% – сертифікатну програму.

Діаграма 3.4.

3.3. Потреба у підвищенні кваліфікації

Абсолютна більшість працівників апарату суду (95% керівників і їх заступників та 87% решти працівників) відчувають потребу у підвищенні кваліфікації. Тематика навчання, що цікавить керівників апарату та решту працівників, дещо відрізняється.

Керівники апарату та їхні заступники серед найбільш важливих для себе тем найчастіше називали кадрові питання:тему кадрової політики в суді та управління людськими ресурсами назвали важливою для себе 34%, побудова професійної команди – 29%.

Також для керівників важливими темами є автоматизований документообіг (23%), управління внутрішніми та зовнішніми комунікаціями (19%), стратегічне планування та бачення (19%).

Серед решти працівників апарату, найбільш актуальними темами були названі соціальна психологія (26%), розвиток особистих якостей (24%), побудова професійної команди (20%), ділова українська мова (19%).

Тобто працівники апарату суду – від керівників до рядових працівників - мають виражену потребу в навчанні щодо дуже широкого кола питань. І хоча актуальність тієї чи іншої теми залежить від рівня посади, багато тем (стосунки у колективі, стратегічне планування тощо) мають однакову важливість для усіх працівників апарату суду.

Діаграма 3.5.

Якщо у Вас є потреба у підвищенні кваліфікації, виберіть три найбільш важливі для Вас теми з тих, що запропоновані нижче.

(питання множинного вибору)

ОСНОВНІ ВИСНОВКИ

Думки працівників апарату суду щодо умов праці, актуальних проблем та потреб у підвищенні кваліфікації.

- Працівники апарату суду високою мірою мотивовані до роботи у судовій системі. Основними чинниками, що спонукають їх працювати у апараті суду, є можливість професійного росту та розвитку та задоволення від результатів своєї роботи.
- Працівники апарату суду у більшості задоволені багатьма аспектами праці, включаючи комп'ютерне забезпечення, безпеку праці, можливості для підвищення кваліфікації, забезпечення літературою, канцтоварами, комфортність робочого місця, забезпеченість обладнанням та наявність перспектив професійного зростання. Аспекти, що викликають різке незадоволення – оплата праці та соціально-побутове забезпечення.
- Абсолютна більшість опитаних задоволені як стосунками в колективі, так і ставленням із боку керівництва. Формат співпраці між керівником апарату та головою суду у більшості випадків також є конструктивним, ґрунтованим на повазі, партнерстві або дружніх стосунках.
- Оцінюючи якості керівника апарату та голови їхнього суду, більшість опитаних вказали, що їм притаманні усі якості, зазначені у дослідженні. Найбільш однозначно працівники апарату впевнені у непідкупності голови їхнього суду та керівника апарату. Також абсолютна більшість працівників апарату суду не мають зауважень до етичних аспектів поведінки керівництва, і визнають, що і голова суду, і керівник апарату користуються повагою суддів та колективу. Дещо меншою мірою, за оцінками працівників апарату, і голові суду, і керівнику апарату притаманні схильність до нововведень та вміння створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі. Окрім цього, за словам опитаних, для голів суду меншою мірою характерна активність у питаннях підвищення кваліфікації, а керівникам апарату не завжди вдається справедливо розподіляти навантаження.
- Попри високу міру задоволеності багатьма аспектами роботи, більше половини опитаних вбачають певні проблеми у діяльності апарату суду. Основними проблемами, що найбільшою мірою непокоять працівників апарату суду, є невідповідність системи заохочення, розподіл посадових обов'язків серед працівників та навчання і професійний розвиток.
- Організаційні проблеми (відсутність чіткого розмежування адміністративних обов'язків між головою суду та керівником апарату суду, складнощі організації

роботи суду, що пов'язані з подвійним підпорядкуванням деяких працівників апарату, неврегульованість правового статусу посади керівника апарату) на загал непокоять працівників апарату значно менше, аніж оплата праці; проте ці проблеми існують, і усвідомлюються багатьма керівниками та їх заступниками.

- Існують проблеми із доступністю і облаштованістю приміщень судів для людей із обмеженими фізичними можливостями: за словами більшості працівників апарату суду, більшість приміщень українських судів непристосовані для того, щоб у суді могли працювати люди з обмеженими фізичними можливостями.
- Більшість працівників суду погоджуються, що рівень довіри громадян до судової влади є невисоким, і вважають, що такі погляди є необґрунтованими, і пов’язаними із недостатньою поінформованістю про роботу судів. Тобто судовій системі бракує якісно налагоджених зв’язків із громадськістю, що дозволило б давати правдиву інформацію про свою роботу «із перших рук», тим самим руйнуючи стереотипно негативні уявлення про роботу судів.
- Відповідаючи на запитання стосовно того, що може зробити роботу працівників апарату більш ефективною, практично усі опитані назвали гідну заробітну плату; наступними за частотою згадок є краще фінансування суду та соціальне забезпечення.
- Не дивлячись на низьку оплату праці, працівники апарату у більшості висловлюють бажання продовжувати роботу у судовій системі – залишитися на своїй посаді, зробити кар’єру у апарату суду або суді.
- Серед працівників апарату суду немає однозначного розуміння того, ким є працівник апарату суду, і що собою являє професія судового адміністратора. У більшості опитані схильні вважати, що працівники апарату суду є представниками юридичної професії, аніж окремої професії «судовий адміністратор». Думки щодо того, ким є і якої освіти потребує судовий адміністратор, погляди також суттєво відрізняються.
- Абсолютна більшість працівників апарату суду відчувають потребу у підвищенні кваліфікації. Для керівників та їх заступників найбільш актуальними темами для навчання є питання кадрової політики та управління людськими ресурсами, а також автоматизований документообіг, управління внутрішніми та зовнішніми комунікаціями, стратегічне планування. Для решти працівників, більш актуальними темами є соціальна психологія, розвиток особистих якостей, побудова професійної команди, ділова українська мова.