

ДЕРЖАВНА СУДОВА АДМІНІСТРАЦІЯ УКРАЇНИ
РАДА СУДДІВ УКРАЇНИ

Правила поведінки працівника суду

та коментар

Київ - 2010

Державна судова адміністрація України
Рада суддів України

**Правила поведінки працівника суду
та Коментар**

Київ – 2010

Це видання підготовлено в рамках співпраці Проекту Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) «Україна: верховенство права» з Державною судовою адміністрацією України та Радою суддів України



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Це видання здійснене за підтримки американського народу через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID). Погляди авторів, викладені у цьому виданні, не обов'язково відображають думку Агентства США з міжнародного розвитку або уряду Сполучених Штатів Америки.

ВСТУП

У міжнародно визнаних Бангалорських принципах поведінки суддів проголошено, що: «довіра громадськості до судової системи, до морального авторитету та чесності судової влади займає першочергове місце в сучасному демократичному суспільстві»¹. Це означає, що суди потребують довіри громадян.

Особливо важливими для здобуття довіри є незалежність та неупередженість суддів, відсутність конфлікту інтересів, вирішення справ виключно на підставі законів, за принципами гласності та рівності всіх осіб перед законом. Судді мають обмеження щодо суцільності діяльності й особливий статус у формі повноважень діяти від імені держави у відправленні правосуддя.

Апарат суду покликаний допомогти суддям здійснювати ці повноваження і, отже, має підвищену відповідальність з огляду на особливий статус і природу діяльності судді. Така відповідальність має бути усвідомлена і прийнята кожним працівником суду будь-якого рівня та юрисдикції. Найефективніший спосіб досягти цього – це виробити і прийняти правила корпоративної поведінки, а також забезпечити їх однакове тлумачення та застосування.

Ініціатива Державної судової адміністрації України (ДСА) з вироблення Правил поведінки працівника суду (додаткових до Загальних правил поведінки державного службовця, схвалених Координаційною радою з питань державної служби при Президенті України, затверджених наказом Головного управління державної служби України (надалі – Головдержслужба) від 23.10.2000р. №58 і зареєстрованих у Міністерстві юстиції України (надалі – Мінюст) 07.11.2000р. за №783/5004) була підтримана роботою експертів у рамках Проекту Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) «Україна: верховенство права» (надалі – Проект) і обговорена на міжнародній конференції «Запровадження правил поведінки працівника апарату суду» у Києві 5-6 лютого 2008 року за участі іноземних експертів: **Маркуса Зіммера**, голови Консультаційної ради Міжнародної асоціації судового адміністрування (ІАСА), **Мерилін Дж. Холмс**, помічника генерального радника Адміністративного офісу судів США у відставці, **Джозефа Надо**, судді Верховного Суду штату Нью-Хемпшир у відставці, **Томаса Г. Спіді Райса**, адвоката, професора права в м. Сан Дієго, штат Каліфорнія, **П. Дж. Фіцпатріка**, директора–розпорядника Судової служби Ірландії, **Новела Г. Работема**, директора з реформування і розвитку Судової служби Ірландії та **Олександра Шибанова**, керівника Проекту Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) «Російсько-американське суддівське партнерство».

На конференції була сформована робоча група, до якої увійшли працівники ДСА та апарату українських судів: **Ольга Булка**, заступник голови Державної судової адміністрації України, **Леся Грабовецька**, консультант Тлумацького районного суду Івано-Франківської області, **Надія Луцак**, керівник апарату Апеляційного суду Івано-Франківської області, **Олена Панченко**, керівник апарату Апеляційного суду Донецької області, **На-**

¹ Схвалені резолюцією 2006/23 Економічної та соціальної ради ООН від 27 липня 2006 року

талія Хитрук, керівник апарату Одеського окружного адміністративного суду, а також судді: **Валентина Лісова**, голова Апеляційного суду Донецької області, **Тамара Бадахова**, голова Донецького апеляційного адміністративного суду, **Анатолій Бабій**, голова кваліфікаційної комісії суддів загальних судів Одеського апеляційного округу, заступник голови Апеляційного суду Одеської області, **Віктор Соколенко**, голова Первомайського міськрайонного суду Харківської області. За сприяння команди Проекту, керівника Проекту **Девіда М. Вона**, заступника керівника **Наталії Петрової**, фахівця Проекту з питань судового адміністрування **Наталії Баландіної**, фінансового менеджера Проекту **Віктора Стецкевича**, координатора фонду стратегічної діяльності **Олександри Глуховської** та перекладача Проекту **Юлії Жмурко**, робоча група доопрацювала рекомендації, розроблені під час конференції, врахувала побажання та коментарі експертів та підготувала остаточний текст Правил поведінки працівника суду (надалі – Правила).

Ці Правила ґрунтуються на конституційних положеннях щодо розподілу влади та підзвітності і прозорості судової системи¹. Впровадження таких Правил буде сприяти кращому застосуванню законів України «Про державну службу»², «Про судоустрій України»³, та «Про засади запобігання та протидії корупції»⁴.

Рада суддів України затвердила Правила своїм рішенням № 33 від 6 лютого 2009 року, після чого робоча група продовжила роботу вже над Коментарем до них.

У подальшому була завершена робота над програмою навчального курсу з питань управління кадрами для працівників судів. Даний курс передбачає відповідну кількість годин для поглибленого вивчення етичних питань.

Робота над цими документами проходила в атмосфері взаєморозуміння, але іноді доводилося переконувати деяких скептиків у їх необхідності. Основні зауваження зводилися до сумнівів щодо потреби мати Правила поведінки працівника суду в той час, як на них, державних службовців, поширюються Загальні правила поведінки державного службовця. Проте, зрештою, всі погодилися, що Загальні правила поведінки державного службовця мають бути доповнені окремими Правилами поведінки працівника суду саме через особливості роботи в судових установах, що належать до окремої і незалежної гілки влади з її особливостями. Насамперед, це виявляється у відкритості та винятковій публічності роботи судів, де враження відвідувачів про роботу судової установи складаються передусім в результаті спілкування із працівниками суду.

¹ Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – ст. 141

² Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1993. – № 52. – ст. 90

³ Закон України від 07.02.2002 № 3018-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2002. – № 27-28. – ст. 80

⁴ Закон України від 11.06.2009 № 1506-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2009. – № 45. – ст. 91

Ці Правила призначені для всіх працівників суду.

Висловлюємо щиру подяку всім, хто доклав свої знання, свій досвід, свою працю, ентузіазм та віру і, як результат, сприяв появі цих Правил.

Шановні друзі, колеги!

Перед вами коментоване видання «Правил поведінки працівника суду».

Ці Правила встановлюють стандарти моральної цілісності та належної поведінки працівників суду, що є надзвичайно важливим на завершальному етапі проведення судово-правової реформи.

Сьогодні від представників громадськості та із вуст політиків лунає багато нарікань на роботу судової системи, тому працівникам апарату судів надзвичайно важливо не тільки добре виконувати свої посадові обов'язки, але й відповідно поводитися в суді та поза ним.

Потреба вироблення стандартів поведінки працівників суду назрівала давно, і спільними зусиллями Ради суддів України, Державної судової адміністрації України, працівників апарату судів у співпраці з Проектом Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) «Україна: верховенство права» був сформований текст загальних та деталізованих правил, знання і дотримання яких полегшать повсякденну діяльність персоналу суду.

«Правила поведінки працівника суду» допоможуть багатьом службовцям суду знайти рішення у скрутних ситуаціях і стануть джерелом інформації щодо питань етики та морального вдосконалення.

Переконаний, це видання сприятиме становленню приязного до громадян суду, професійному зростанню більшості читачів та стане «настільною книгою» для багатьох із них.

Бажаю видавцям та читачам творчої наснаги, успіхів у досягненні професійних висот!

З повагою

Голова Державної судової
адміністрації України



I.I. Балаклицький



РАДА СУДДІВ УКРАЇНИ

6 лютого 2009 року

м.Київ

Р І Ш Е Н Н Я №33

Про затвердження Правил
поведінки працівника суду

Заслухавши інформацію заступника Голови Державної судової адміністрації України Булки О.А. та заступника голови Радисуддів України Волкова О.Ф. щодо Правил поведінки працівників суду, керуючись статтею 103, частиною п'ятою статті 116 Закону України «Про судоустрій України»,
Рада суддів України вирішила:

затвердити Правила поведінки працівника суду, що додаються.

**Заступник голови
Ради суддів України**

В.І. Гуменюк

ЗМІСТ

ПРЕАМБУЛА	11
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	12
РОЗДІЛ 2. ОСОБИСТА ЕТИКА	15
2.1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	15
2.2. ПОВАГА ДО ВІДВІДУВАЧІВ СУДУ	16
2.3. ПОВАГА ДО КОЛЕГ	17
2.4. ТОЛЕРАНТНІСТЬ	19
РОЗДІЛ 3. СТАНДАРТИ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКА СУДУ	20
3.1. ЗАКОННІСТЬ	20
3.2. ПРОФЕСІОНАЛІЗМ	21
3.3. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПЕРЕД СУСПІЛЬСТВОМ	22
3.4. ЗОВНІШНІЙ ВИГЛЯД	23
3.5. КУЛЬТУРА СПІЛКУВАННЯ	24
3.6. КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ ІНФОРМАЦІЇ	25
3.7. РОЗУМІННЯ ТА ДОПОМОГА	27
3.8. ПОСЛІДОВНІСТЬ	27
3.9. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	28
3.10. НЕСУМІСНІ ЗОВНІШНІ ІНТЕРЕСИ	31
3.1.1. ПОВЕДІНКА ПРАЦІВНИКА СУДУ	34
РОЗДІЛ 4. ЗАОХОЧЕННЯ	35
РОЗДІЛ 5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	36
РОЗДІЛ 6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	37
ДОДАТОК №1	39



Правила поведінки працівника суду з Коментарем до них¹

Преамбула

Метою цих Правил є встановлення стандартів моральної цілісності та відповідної поведінки працівників суду, які ґрунтуються на дотриманні особистої, професійної та організаційної етики задля підтримання авторитету, незалежності та ефективності судової влади, підвищення довіри громадськості до суду.

Ці Правила встановлюють загальні вимоги до поведінки працівників суду, якими вони мають керуватися під час та поза виконанням своїх службових обов'язків.

Вимоги щодо поведінки судових службовців окремих категорій повинні відповідати вимогам, що встановлені цими Правилами.

Коментар

Стандарт (від англ. standard – норма, зразок, мірило) має розумітися як зразок, модель, еталон, що його приймають за вихідний для порівняння з ним інших подібних об'єктів. Ці Правила визначають мінімальні стандарти поведінки працівників суду, яких потрібно повсякденно дотримуватися.

Правила та коментар до них покликані стати орієнтиром для працівників суду та механізмом, що гарантуватиме відповідність поведінки працівників суду цінностям, притаманним незалежній та неупередженій судовій владі.

Крім того, Правила мають на меті посприяти кращому розумінню та підтримці судового корпусу з боку широкого загалу, а також демонструвати громадянам поведінку, на яку вони вправі очікувати від працівників суду.

Інститут служби в судовій системі ґрунтується на довірі громадськості. Працівники суду повинні намагатися зміцнювати цю довіру, завжди діючи згідно з ідеалами та цінностями судової системи, зокрема, чесністю, моральною цілісністю, неупередженістю, об'єктивністю, доступністю, підзвітністю, ефективністю та чуйністю. У разі "конфлікту підпорядкування" працівники суду повинні намагатися в першу чергу виправдати довіру громадськості.

Ці Правила поведінки становлять особисту та професійну обіцянку відданості служінню суспільству та ідеї збереження незалежної судової влади².

¹ Затверджено рішенням Ради суддів України від 6 лютого 2009 р. № 33

Розділ 1. Загальні положення

1.1. Ці Правила поширюються на будь-яку особу, яка працює в суді, крім суддів. На державних службовців суду крім цих Правил поширюються також Загальні правила поведінки державного службовця.

Коментар

Ці Правила стосуються всіх працівників апарату суду (державних службовців та службовців). На позаштатних співробітників суду, осіб, які надають суду послуги на підставі контракту (договору, угоди тощо), дія цих Правил поширюється в разі, якщо це буде визначено головою відповідного суду. Про обов'язок дотримання Правил працівниками такої категорії зазначається у відповідному контракті (договорі, угоді тощо).

Наприклад, якщо з фахівцем укладено договір на обслуговування комп'ютерної техніки суду та виконання розмножувальних робіт, то в цьому договорі має бути визначено обсяг дії Правил поведінки працівників суду щодо такого працівника, наприклад, щодо його/її особистої етики, прояву поваги до інших, толерантності, дотримання стандартів поведінки (законності, професіоналізму, зовнішнього вигляду, виваженості, збереження конфіденційності інформації тощо).

Водночас, варто звернути увагу, що на суддів ці Правила не поширюються, оскільки вони керуються Кодексом професійної етики судді³.

1.2. Ці Правила є додатковим документом до інструкцій, процедур та положень угод про працевлаштування працівників суду.

² Одним із завдань Комітету з питань професійної етики, утвореного Радою суддів України (далі – Комітет), є розгляд запитів працівників апарату суду стосовно того, як їм діяти в певних ситуаціях, надання консультацій, роз'яснень щодо застосування та тлумачення цих Правил, а також щодо цінностей та принципів, на яких вони ґрунтуються. Перш ніж звертатися до Комітету за консультацією щодо питань, пов'язаних з цими Правилами та їхнім застосуванням, працівники суду повинні порадитися зі своїм безпосереднім керівником та/або головою суду. Вирішуючи, чи буде його поведінка належною, якщо він вчинить у певний спосіб, працівник суду повинен розглянути всі відповідні положення цих Правил та інших застосовних законів, правил, процедур та інструкцій. Якщо після спілкування з керівництвом питання залишаються, тоді працівник або голова суду можуть звернутися за консультацією до Комітету (поштова адреса Комітету: 01021, м. Київ, вул. Липська, 18/5, веб-сайт www.court.gov.ua).

³ Кодекс професійної етики судді, затверджений V З'їздом суддів України 4 жовтня 2002 р.

Коментар

Особа, яка має намір брати участь у конкурсі на заміщення вакантної посади державного службовця, або інша особа, яка бажає працювати в суді, повинна бути наперед обізнаною з Правилами поведінки працівника суду, які є додатковим документом до положень трудової угоди працівників суду. Про це доцільно зазначати в оголошеннях про відкриття вакантної посади та в оголошеннях, розміщених на стендах суду. Крім того, варто інформувати зацікавлених осіб про основні положення Правил та посилання, за якими можна ознайомитися з їх повним текстом, як-то вказувати адресу на веб-сайті суду чи відповідне друковане видання.

1.3. Правила є складовою умов праці, невід'ємною частиною посадових інструкцій, положень та угод, що регулюють роботу працівників суду, після того, як вони ознайомилися з ними та погодилися їх виконувати з моменту працевлаштування.

Коментар

Ознайомлення кандидатів на посаду зі стандартами моральної цілісності та відповідної поведінки працівників суду є необхідною умовою під час прийняття на роботу осіб, визначених у пункті 1.1 цих Правил і Коментаря до них.

З метою забезпечення умов для ефективної роботи суду, запобігання неетичній поведінці працівників суду в посадовій інструкції працівника суду має бути чітко окреслено його організаційно-правовий статус, а також конкретні завдання та обов'язки, права та коло відповідальності. У цій же посадовій інструкції зазначається обов'язок працівника суду дотримуватися Правил поведінки працівника суду.

Якщо головою суду визначено, що дія цих Правил чи їх положень має поширюватися на позаштатних співробітників суду, осіб, які надають суду послуги на підставі договору, про це зазначається у відповідних документах. У таких випадках укладення договору із цими застереженнями означає, що працівник узяв на себе обов'язки дотримуватися Правил або певної їх частини.

Один примірник Правил має видаватися кожному працівникові суду під час прийняття на роботу. Також новопризначеним працівникам суду доцільно проходити спеціальний навчальний курс із цих Правил, наприклад, у рамках програм підвищення кваліфікації Академії суддів України чи її регіональних відділень.

1.4. Працівник суду повинен дотримуватися високих стандартів поведінки з метою забезпечення незалежності судових органів.

Коментар

Незалежність суддів є важливою гарантією права кожної особи на справедливий судовий розгляд її справи та засадничим принципом відправлення правосуддя в державі.

Звички та поведінка окремих працівників суду позначаються на авторитеті судової влади і є важливими для збереження довіри до неї з боку громадськості та суспільства.

Ці Правила встановлюють стандарти поведінки, що стосуються всіх видів діяльності працівників суду: організації роботи суду, спілкування з громадянами, відправлення поштової кореспонденції в судових справах, перевірки наявності та з'ясування причин відсутності осіб, яких викликано до суду, забезпечення належних умов роботи у приміщеннях суду, звернення до виконання судових рішень тощо. Працівники суду повинні дотримуватися цих високих стандартів з метою збереження непідкупності та незалежності судової системи та відтворення у своїй службовій діяльності ідеї відданості служінню громадськості.

Тлумачення та застосування цих Правил має сприяти реалізації цих цілей.

Однак варто пам'ятати, що застосування стандартів, визначених цими Правилами, не має впливати або перешкоджати застосуванню інших, більш жорстких стандартів, відповідно до вимог законодавства.

1.5. Працівник суду повинен вимагати дотримання цих Правил від інших працівників, які йому підпорядковані.

Коментар

Керівні працівники суду повинні бути зразком для своїх підлеглих. Їх особиста поведінка та чемність має відігравати значну роль у запобіганні неетичним та/або корупційним діям та іншим правопорушенням, пов'язаним з корупцією.

При цьому, керівники зобов'язані вимагати належної поведінки від тих, хто перебуває в їх підпорядкуванні та під їх координуванням, з метою збереження незалежності суддів, позитивного іміджу та авторитету суду. Порядок підпорядкування та координування діяльності працівників суду визначається у відповідних посадових інструкціях або наказах. У разі, якщо підпорядкований працівник порушив Правила, керівник повинен відразу ж вчинити відповідні дії для того, щоб припинити таке порушення.

Атестація державних службовців, які займають керівні посади, а також щорічна оцінка виконання ними своїх обов'язків здійснюється з урахуванням того, якою мірою керівник продемонстрував відданість справі забезпечення дотримання підлеглими цих Правил. Крім того, аналіз та оцінка дотримання Правил є обов'язковими для просування по службі, для підготовки характеристики й рекомендації (див. Правило 4.1).

Негайного припинення дій має вимагати керівник структурного підрозділу чи керівник апарату суду в разі, якщо їм стало відомо, що їх підлеглий працівник використовує офісне обладнання чи послуги (як-то ксерокопіювання, передача телефаксів, скачування інформації з Інтернету тощо) для своїх особистих потреб. У той же час буде прийнятним користування бібліотечним фондом у позаробочий час, якщо це не заважає діяльності суду та не тягне за собою витрат для нього.

Якщо після виконання поставлених завдань у працівника суду з'явився вільний час, цей час має бути використано не на приватні справи, а на самоосвіту, удосконалення й набуття нових знань та умінь. Водночас слід мати на увазі, що відповідно до статті 10 Закону України "Про боротьбу з корупцією"¹, керівники структурних підрозділів у разі виявлення чи отримання інформації про вчинення підлеглим корупційного діяння або порушення спеціальних обмежень, встановлених статтею 5 цього Закону, в межах своєї компетенції зобов'язані вжити заходів щодо припинення таких діянь та негайно повідомити правоохоронний орган про їх вчинення.

Розділ 2. Особиста етика

2.1. Загальні положення

Стандарти етичної поведінки працівника суду ґрунтуються на нормах життя в суспільстві та повазі до гідності людини.

Кожен вчинок працівника суду, який принижує гідність людини, може негативно вплинути на його авторитет і довіру до нього у професійній сфері, а також довіру до суду як конкретної державної установи і як інституту судової влади в цілому.

Коментар

Історичний розвиток країни та особливості професійної діяльності зумовлюють виникнення різноманітних стосунків між людьми і створюють специфічні етичні вимоги до представників тієї чи іншої професійної спільноти. Належність до певної професійної групи формує своєрідний професійний світогляд, психологію, визначає специфічні особливості поведінки, однак у кожному випадку стандарти етичної поведінки базуються на нормах життя в суспільстві і, звичайно ж, повазі до гідності людини як до найвищої соціальної цінності.

Найвища суспільна й особистісна цінність етичної поведінки працівника суду полягає в її гуманності. Однак, слід зауважити, що в разі конфлікту між загальнолюдською мораллю та професійними настановами перевага повинна бути віддана загальнолюдським моральним цінностям.

Наприклад, особа літнього віку тривалий час очікувала в черзі громадян, щоб подати свою позовну заяву до суду, однак не встигла до початку обідньої перерви. Жінка звернулася до працівника суду з проханням зареєструвати її документи, оскільки не може чекати ще годину через погане самопочуття/не-

¹ Закон України від 05.10.1995 № 356/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995. – N 34. – ст. 266

можливість дістатися додому у зв'язку з відсутністю транспорту після обіду тощо. Працівник апарату суду проявив розуміння ситуації та співчуття до бабусі, затримавшись і розпочавши свій обід пізніше.

Лише усвідомлення загальнолюдських та професійних цінностей робить діяльність працівника суду морально наповненою.

Слід зазначити, що категорію "гідність" позначається суб'єктивна цінність особистості, усвідомлення нею її соціальної значимості як співмірної з людською сутністю.

Кожен працівник має поводити себе пристойно та уникати будь-яких вчинків, що принижують його гідність і негативно впливатимуть на імідж суду, у якому він працює, та судової системи в цілому.

Особиста поведінка працівника суду поза робочими годинами не повинна негативно впливати на авторитет суду.

Наприклад, секретар одного суду розмістила свої неформальні фотографії в соціальній Інтернет-мережі, при цьому зазначивши своє місце роботи та посаду. Голова суду, випадково натрапивши на її сторінку в мережі Інтернет, зобов'язала дівчину негайно вилучити (замінити) фотографії або інформацію про місце її роботи, обґрунтовуючи свою вимогу тим, що зміст та форма розміщеної інформації шкодять авторитету суду. Зовсім інакше виглядає ситуація, коли голова суду вважив за можливе рекомендувати працівникам суду взагалі утриматися від реєстрації на популярних сайтах. Якщо вимога керівника у першому випадку була правомірною, то в другому це було втручанням в особисте життя підлеглих.

2.2. Повага до відвідувачів суду

Кожен працівник суду повинен:

- ставитися до всіх відвідувачів та працівників суду ввічливо та з повагою;
- пам'ятати, що кожна людина, яка звертається до суду, має право на шанобливе ставлення, допомогу та уважне обслуговування, а її проблеми не можуть бути обтяжливими.

Коментар

Працівник суду має проявляти терпіння, бути шанобливим та ввічливим до всіх осіб, з якими він має справу при виконанні своїх посадових обов'язків.

У стосунках з відвідувачами працівник суду повинен бути стриманим та не допускати проявів роздратування чи невдоволення.

Наприклад, якщо відвідувач суду має проблеми зі слухом, працівник суду повинен це врахувати і повторити інформацію ще раз. На такі випадки і в ситуаціях,

коли людям складно розібратися з розміщеними на стенді реквізитами для сплати судових витрат, працівнику варто мати таку інформацію в письмовому вигляді в достатній кількості, що допоможе уникнути зайвих конфліктів.

У випадку неналежної поведінки з боку відвідувача (спілкування в підвищеному тоні, образи співробітників, прояви агресії тощо) дуже важливо, щоб керівник з'ясував причини такої поведінки і вибачився, якщо її було спровоковано неналежним ставленням з боку працівника суду. Стандартом належної поведінки з боку працівників суду є уважне спілкування з кожним відвідувачем та прояв поваги до них.

Працівники суду в межах своїх повноважень мають бути готовими прийти на допомогу кожному відвідувачу суду, а не тільки сторонам у судових справах.

Гарним прикладом попередження виникнення конфліктних ситуацій у суді може бути проголошене кредо колективу суду, розміщене на видному місці при вході до приміщення суду:

Шановні громадяни!
Колектив суду зробить все належне, щоб ви почувалися тут комфортно.
Просимо Вас бути взаємно ввічливими!
Дякуємо!

2.3. Повага до колег

Працівник суду зобов'язаний:

- поважати досвід, знання та професійну позицію своїх колег;
- бути відкритим до співпраці з метою підвищення якості послуг;
- уникати неконструктивної критики своїх колег і нести індивідуальну відповідальність за публічну критику їхньої роботи;
- уникати навмисного поширення чуток і вживання лайливих слів як неприпустимих;
- прагнути отримати нові знання і досвід через обмін інформацією з колегами та іншими фахівцями з метою підвищення кваліфікації;
- обговорювати у своєму колективі етичні порушення.

Коментар

Працівники суду повинні усвідомлювати, що стосунки між колегами мають ґрунтуватися на прояві поваги, доброзичливості та усвідомленні наслідків неправильної поведінки, а тому слід виявляти таку саму повагу та ввічливість до своїх колег, як і до відвідувачів. Також працівники суду мають виявляти належну повагу до цінностей та світогляду своїх співробітників.

Кожен працівник суду повинен намагатися надати послуги відвідувачам суду швидко та якісно. Для цього доцільно практикувати співпрацю з іншими працівниками суду, однак при цьому мати на увазі, що така співпраця має бути в межах компетенції кожного з них.

Наприклад, головою суду дано доручення консультанту суду розглянути та підготувати проект відповіді на звернення громадянина щодо порядку передачі справ з канцелярії суду до архіву суду, терміни їх зберігання та процедуру знищення. Для більш якісної підготовки відповіді консультант суду може звернутися до архіваріуса і секретаря суду, які підкажуть, якими саме нормативно-правовими актами вони керуються у своїй роботі. Цю інформацію консультант суду може використати під час підготовки проекту відповіді після додаткового вивчення актів.

Неприйнятними є навмисне поширення працівниками суду чуток або публічних висловлювань та прояви негативного ставлення до суддів та колег у присутності відвідувачів.

Розгляд та обговорення питань, пов'язаних з етичними проблемами, потрібно проводити на внутрішніх нарадах чи зборах колективу суду з детальним аналізом ситуації, а не персон. Мають відійти в минуле публічні нотації з повчаннями окремих членів колективу. Це буде сприяти як збереженню авторитету керівника, так і поваги до особи винуватця ситуації.

Слід уникати також породження конфліктів, зокрема, і через неконструктивну критику. Якщо ж у колективі конфлікт все-таки виник, потрібно вжити відповідних заходів для зменшення деструктивного впливу його наслідків. У кожному разі керівник апарату суду має з'ясувати причини виникнення конфлікту та надати голові суду свої пропозиції щодо його вирішення відповідно до законодавства, не принижуючи при цьому гідності недобросовісного працівника.

Позитивним досвідом є такий, що допускає похвалу керівником працівників публічно, а критику наодинці.

Кожен працівник має право на поважне та гідне ставлення не тільки з боку колег, а й з боку своїх керівників, суддів і відвідувачів. Підвищення голосу чи приниження гідності працівника керівником суду чи керівником підрозділу є неприйнятним.

З метою недопущення таких інцидентів у майбутньому, а також задля уникнення етичних порушень, керівнику апарату суду потрібно сприяти обговоренню згаданих ситуацій у колективі суду в толерантний спосіб, саме ситуацій, а не осіб.

Етичні проблеми виникають, коли працівники дозволяють собі публічно критикувати або висміювати судові рішення.

Приватні обговорення між подружжям чи офіційний обмін думками між колегами в кабінеті, на нарадах не повинні розглядатися як порушення етики.

Варто пам'ятати, що на відміну від конструктивної критики, яка завжди зосереджена на покращенні процесів роботи, неконструктивна критика зазвичай стосу-

ється особистих характеристик втягнутих у конфлікт осіб. Найкраще не провокувати подібних ситуацій, а якщо вони все-таки виникли – знайти гідний вихід, при цьому не стаючи на позицію жодної зі сторін конфлікту.

Працівники суду мають пам'ятати, що їх основне завдання на роботі – це виконання посадових обов'язків.

Закони та правила, які стосуються функціонування суду, постійно коригуються внаслідок змін у законодавстві, рішень судів або впровадження нових технологій. Працівникам суду слід поважати практичний досвід своїх колег, користатися ним із тим, щоб поглиблювати свої знання, підтримувати компетентність у власній професії та надавати кращі послуги.

Працівники суду мають активно використовувати можливість продовження навчання з метою удосконалення своїх професійних навичок і, отже, надання послуг більш високої якості. Також їм варто прагнути підвищувати свою кваліфікацію, передусім через такі види підвищення кваліфікації, які забезпечують безперервність навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації; самостійне навчання (самоосвіта), зокрема, участь у щорічному Всеукраїнському конкурсі "Найкращий державний службовець"; тематичні семінари; тематичні короткотермінові семінари, тренінги; стажування в органах, на які поширюється чинність Закону "Про державну службу", а також за кордоном.

Щодо обов'язку державних службовців підвищувати свою кваліфікацію як умови просування по службі див. також статті 10, 27 і 29 Закону України "Про державну службу"¹.

2.4. Толерантність

Працівник суду повинен:

- виконувати свої обов'язки з повагою до прав і свобод людини;
- ставитися до всіх і кожного неупереджено та без дискримінації (словом чи дією) на підставі расової, релігійної, національної, статевої або політичної приналежності, соціального походження, майнового і посадового становища, мови спілкування та інших обставин;
- не надавати переваг будь-яким громадським чи релігійним об'єднанням, професійним або соціальним групам, організаціям, компаніям, громадянам;
- проявляти повагу до звичаїв і традицій народів, враховуючи культурні та інші особливості різних етнічних і соціальних груп, релігійних конфесій.

¹ Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1993. – № 52. – ст. 90

Коментар

Толерантність – це прояв поваги та сприйняття з розумінням різноманіття культур нашого світу, форм самовираження та реалізації людської особистості. Формуванню толерантності працівників суду мають сприяти здобуті знання, розуміння неприйнятності дискримінації, відкрите спілкування та свобода думки, совісті й переконань.

Справедлива система правосуддя має ґрунтуватися на однаковому ставленні до всіх і кожного, чії справи розглядають суди.

Працівники суду мають допомагати відвідувачам суду кожного дня й повинні надавати послуги відмінної якості незалежно від раси, релігії, статі, національності, наявності фізичних вад, віку, соціально-економічного становища чи інших особистих характеристик людини.

Варто підкреслити, що дискримінація має два визначення. Це – (1) різне ставлення до людей, які перебувають в однакових умовах або (2) однакове ставлення до тих, хто перебуває в різних умовах. Вона може проявлятися в різних формах (наприклад, у мові, поведінці, ігноруванні потреб особи або прояві зневаги тощо), і працівники суду повинні усвідомлювати, що під час виконання їхніх посадових обов'язків недопустима жодна форма дискримінації.

Визначена цими Правилами терпима поведінка працівника суду обумовлена конституційними положеннями про те, що не може бути обмежень для громадян за ознаками релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Розділ 3. Стандарти поведінки працівника суду

3.1. Законність

У своїй службовій діяльності та поза службою кожен працівник суду зобов'язаний:

- дотримуватися Конституції України та законів України;
- прагнути бути обізнаним з усіма вимогами законів і підзаконних актів, правилами та процедурами щодо своїх службових обов'язків і неухильно виконувати їх.

Коментар

Судова система є окремою гілкою державної влади і функціонує в суспільстві. Працівники суду як посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі та в межах повноважень, та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Довіра суспільства до судової влади буде підтримуватися й зростати, якщо кожен працівник суду буде прагнути дотримуватися законів.

Працівники суду зобов'язані враховувати правові обмеження та утримуватися від дій, які, як їм відомо або видається, є протиправними, сумнівними, неетичними або такими, на виконання яких у них немає законних повноважень.

Виконання працівниками суду своїх посадових обов'язків регулюється, крім відповідних посадових інструкцій, ще й низкою загальних положень, визначених у правових актах. До їх числа належать Конституція України¹, Закони України "Про судоустрій України"², "Про державну службу"³, "Про засади запобігання та протидії корупції"⁴, Загальні правила поведінки державних службовців⁵. Цей перелік нормативних актів не є вичерпним, а лише вказує на деякі з найважливіших положень, які повинні бути відомими працівникам суду.

Працівники суду, які мають труднощі із тлумаченням певних положень законодавства, повинні звернутися за порадою до керівника апарату або до голови суду.

Кожен працівник суду має своєчасно та в повному обсязі відстежувати зміни у законодавстві, вивчати нові правила та процедури. З цієї метою доцільно організувати навчання в суді.

3.2. Професіоналізм

Працівник суду повинен:

- своєчасно й ефективно виконувати посадові обов'язки чесно і сумлінно, відповідно до посадової інструкції, на високому професійному рівні;
- вирішувати самостійно завдання, пов'язані з виконанням посадових функцій, проявляючи високу організованість, вимогливість і принциповість;
- не заважати іншим працівникам суду виконувати їхні службові обов'язки;
- без наказу керівника утримуватися від виконання обов'язків, непередбачених посадою.

Професійний підхід працівника суду до роботи з колегами та відвідувачами може бути продемонстрований через його оперативну роботу на досягнення результату, добрі навички письмового та усного спілкування, пунктуальність, дотримання вимог

¹ Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – ст. 141

² Закон України від 07.02.2002 № 3018-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2002. – № 27-28. – ст. 80

³ Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1993. – № 52. – ст. 90

⁴ Закон України від 11.06.2009 № 1506-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2009. – № 45. – ст. 91

⁵ Загальні правила поведінки державних службовців, схвалені Координаційною радою з питань державної служби при Президентові України, затверджені наказом Голодержслужби від 23.10.2000р. №58 і зареєстровані в Мінюсті 07.11.2000р. за №783/5004

етикету, культуру телефонних розмов, вміння працювати в команді, постійне навчання (систематичне підвищення свого професійного та загально культурного рівня, оволодіння сучасними технологіями комунікації), прояв поваги до інших, відповідний зовнішній вигляд.

Коментар

У своїх діях працівники суду повинні виявляти високий рівень поваги, компетентності та професійності. Вони повинні виконувати свою роботу оперативно, старанно, ефективно, ретельно, точно, чесно й прозоро. Працівники суду реалізують своє право на працю, вільно її обравши та погодившись працювати в суді. Вони отримують заробітну плату з державного бюджету і не повинні вимагати або приймати будь-яку винагороду чи гонорар, крім тієї, що отримують за роботу на своїй посаді в суді.

Суди використовують державні ресурси, майно та кошти, передані у їхнє розпорядження, і це має відбуватися в максимально ефективний спосіб.

Працівники суду повинні раціонально використовувати кошти на службові відрядження, службовий транспорт та інші подібні витрати – як щодо себе, так і стосовно своїх підлеглих.

Неналежне використання ресурсів суду включає, зокрема, особисті телефонні розмови за рахунок суду, використання офісних матеріалів в позаробочий час чи вдома, а також використання комп'ютерів та транспортних засобів для неслужбових цілей.

3.3. Відповідальність перед суспільством

Працівник суду повинен:

- бути справедливим та неупередженим, виконувати всі свої обов'язки якнайкраще, справедливо та з розумінням своєї суспільної відповідальності;
- з повагою ставитися до громадян, експертів, свідків, адвокатів, прокурорів, суддів та інших працівників, бути терплячим, ввічливим та доброзичливим;
- утримуватися від висловлювань своїх оцінок та коментарів щодо рішень суду.

Коментар

Під час виконання своїх посадових обов'язків працівникам суду слід уникати дій, які можуть викликати у громадян враження упередженості. Навіть якщо службовець діє в межах закону, він має дотримуватися норм поведінки, які б виключали підозру в нечесності, наданні окремим фізичним чи юридичним особам переваг, непередбачених законодавством тощо.

Працівник суду повинен дбати про те, щоб його поведінка – як у суді, так і поза ним – сприяла збереженню й поглибленню переконання в суспільстві – з боку гро-

мадян, експертів, адвокатів і сторін судового процесу – в неупередженості як працівника суду, так і суду в цілому.

Під час виконання своїх посадових обов'язків працівник суду не повинен виявляти упередженість з особистих, родинних або інших міркувань. Водночас він зобов'язаний повідомляти керівника апарату або голову суду про наявність будь-яких приватних інтересів, які можуть вплинути на виконання його обов'язків, та вживати заходів до розв'язання будь-яких наявних суперечок у спосіб, що забезпечує захист суспільних інтересів.

Працівник суду має утримуватися від висловлення своєї точки зору щодо законності та правомірності прийнятих судових рішень. Він/вона не вправі коментувати або тлумачити будь-які рішення; водночас прийнятно робити дозволені головою суду публічні заяви та пояснювати судові процедури у справі в межах своїх посадових обов'язків.

Неприпустимим є використання будь-яких судових документів чи матеріалів справи при виконанні інших обов'язків поза судом¹, а також для демонстрації своїх політичних переконань.

3.4. Зовнішній вигляд

Працівник суду повинен бути охайним, носити діловий одяг та уникати екстравагантності в зовнішньому вигляді; носити нагрудні прозорі таблички (бейджі) із зазначенням свого імені та посади і називати себе на першу вимогу відвідувачів суду.

Коментар

Зовнішній вигляд працівника суду має важливе значення і впливає на ставлення до суду та судової влади з боку громадян. Одягатися доречно та професійно є зовнішнім проявом особистої культури працівника, виявом поваги як до публіки, так і до суду та суддів. Робота в суді вимагає стриманості в зовнішньому вигляді: доречним є діловий класичний стиль одягу. Екстравагантність², неврахування пори року, неохайність в одязі – це ті характеристики манери носіння та вибору одягу, які псують позитивний імідж працівника суду. Слід носити пристойний одяг, стежити за тим, щоб він завжди був охайним, чистим, наprasованим, панчохи – світлих та темних відтінків без візерунків, взуття – начищеним та вчасно полагодженим (влітку під час роботи слід уни-

¹ Наприклад, неетичним є, коли керівник апарату суду, будучи депутатом міської ради, на її засіданнях буде демонструвати копії судових рішень чи інші судові матеріали, отримані ним в обхід встановлених процедур.

² Екстравагантність, -ності, ж. Абстр. ім. до екстравагантний – який привертає увагу своєю незвичайністю, своєрідністю і не відповідає загальноприйнятим звичаям, нормі, моді. // Незвичайний, чудний, химерний (про людину) - <http://www.slovnyk.net/>

кати носіння занадто відкритих босоніжок та пляжного стилю в одязі). Важливо дбати про особисту регулярну гігієну тіла, уникаючи використання різких дезодорантів; волосся має бути завжди доглянутим (вмитим, своєчасно підстриженим, причесаним); руки в чоловіків та жінок мають виглядати охайними, доглянутими, у манікюрі слід уникати лаків яскравих кольорів та носіння занадто довгих нігтів; макіяж повинен буди доречним для офісу, парфуми – лише свіжих або легких ароматів.

Працівникам суду слід завжди пам'ятати, що вони спілкуються не тільки з колегами-співробітниками, а й з громадянами, які звертаються до них з різними проханнями (надати інформацію, копії документів тощо). Недоречний одяг та не професійний вигляд можуть викликати сумніви у громадян щодо здатності такої особи надати відповідну допомогу.

З метою полегшення спілкування відвідувачів суду з його працівниками працівники суду повинні носити нагрудні прозорі таблички (бейджі), на яких має бути зазначено ім'я та посада особи.

Правила ділової культури вимагають у процесі спілкування по телефону з громадянами, представниками установ, компаній доброзичливо вітати співрозмовника та називати себе.

Працівник суду, який виконує усі вище згадані вимоги, може розраховувати на підтримку та відповідні заохочення з боку керівництва, визначені у розділі IV цих Правил.

Крім дотримання належного зовнішнього вигляду, працівники суду повинні дбати про належний стан свого робочого місця, яке має виглядати впорядкованим та добре організованим.

3.5. Культура спілкування

Працівник суду повинен:

- дотримуватися високої культури спілкування з громадянами, учасниками судового процесу, суддями та своїми колегами;
- бути привітним, спілкуватися рівним, спокійним тоном голосу, уникати надмірної жестикуляції;
- не відповідати на образи, звинувачення або критику з боку громадян, учасників судового процесу, інших працівників суду аналогічним чином, або іншими проявами агресії, що принижують честь і гідність людини;
- виховувати в собі звичку вибачатися та вміння приймати вибачення інших з метою залагодження потенційного або наявного конфлікту.

Коментар

У випадку виникнення конфліктних ситуацій толерантні та суллінні працівники суду можуть очікувати на підтримку та розуміння з боку керівництва. Авторитет суду

в суспільстві ґрунтується в тому числі й на культурі спілкування службовців суду з відвідувачами суду, колегами по роботі та керівництвом.

З перших хвилин контакту з відвідувачами важливо доброзичливо запропонувати їм свою допомогу. Слід уникати питань на кшталт: «Що Вам треба?», «Чого Ви хочете?», а також відповідей на зразок: «Я не знаю», «Це не моя справа» тощо. У спілкуванні з конфліктними відвідувачами працівнику суду слід проявити стриманість та доброзичливість. Категорично забороняється демонструвати зверхнє ставлення або вдаватися до лексики, яка може сприйматися як образлива чи зневажлива.

Спілкуючись із суддею, працівник суду повинен проявляти пошану і звертатися до судді в ході судового процесу "Ваша честь", у розмові з третіми особами відносно судді – "Суддя" (далі називати прізвище судді), в інших випадках допускається звернення до судді на ім'я та по батькові.

У розмовах між собою в присутності відвідувачів працівники суду повинні уникати фамільярності.

Працівники суду не повинні втручатися в роботу і справи колег, не допускати гучних обговорень і дискусій в кабінетах. Щоб не заважати роботі колег, слід уникати підвищених інтонацій.

3.6. Конфіденційність інформації

Працівник суду повинен:

- на першу вимогу надавати інформацію відповідно до закону, правил і вимог, що стосуються суду, у якому він/вона працює;
- вживати заходів для того, щоб забезпечити конфіденційність інформації, яка є в його/її розпорядженні, та добросовісно її використовувати;
- не намагатися отримати несанкціонований доступ до інформації, яку він/вона не уповноважений/а мати.

Обов'язок працівника суду зберігати конфіденційність інформації не обмежений у часі, не пов'язаний з годинами роботи або терміном працевлаштування в суді.

Коментар

Для забезпечення прозорості та відкритості діяльності суду як органу державної влади працівники суду не повинні приховувати, навмисно зволікати чи надавати за певних умов відвідувачам суду інформацію, яка відповідно до закону має бути у вільному доступі.

Надана інформація має бути достовірною та повною.

Працівники суду в межах своїх обов'язків повинні надавати громадянам інформацію різного характеру про проходження їх справ у суді.

Працівники суду мають утримуватися від надання інформації за запитами відвідувачів суду, що є за межами їх знань та досвіду, а також не надавати юридичних

порад, не нав'язувати знайомих адвокатів, однак при цьому вони мають бути готовими надати інформацію про місце знаходження об'єднань /асоціацій/ колегій тощо адвокатів або правозахисних організацій, які спеціалізуються на наданні правової допомоги, особливо безкоштовної.

Певна інформація, отримана працівниками суду під час виконання ними своїх службових обов'язків, може мати приватний характер або бути конфіденційною і повинна бути захищена в тому числі від несанкціонованого доступу, навмисного чи випадкового розголошення.

До категорії захищеної інформації належать відомості, що становлять державну або іншу таємницю, яка охороняється законом, а також конфіденційна інформація (тобто інформація, яка перебуває в службовому володінні, користуванні або розпорядженні суду), а також відомості про особисте життя громадян, одержані під час виконання службових обов'язків.

До категорії захищеної інформації також належить довірена працівникові суду інформація з обмеженим доступом, як це передбачено Законом України "Про інформацію"¹. Передача зазначеної інформації третім особам можлива лише за попереднім узгодженням з суддею у справі.

Особливої уваги потребує охорона інформації, яка стосується приватних справ громадян чи комерційних справ компаній або організацій, якщо її було надано у зв'язку з офіційною справою за умови або обґрунтованого припущення, що вона залишиться конфіденційною.

Працівник суду також не має права передавати третім особам інформацію про особисте та сімейне життя, домашню адресу та телефони співробітників або інших державних службовців без їх дозволу.

Працівники суду ніколи не повинні використовувати конфіденційну чи іншу одержану під час виконання своїх службових обов'язків інформацію для власних цілей або для користі інших осіб шляхом надання їм порад чи рекомендацій на основі такої інформації.

Всі вище зазначені обмеження розповсюджуються і на колишніх працівників суду.

Порушення правил зберігання інформації тягне за собою відповідальність згідно із законодавством України.

3.7. Розуміння та допомога

Працівник суду повинен:

- виконувати свої функції, враховуючи рівень знань людини, яка до нього звернулася за допомогою та використовуючи термінологію, яку така особа може зрозуміти;

¹ Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1992. – N 48. – ст. 50

-
- допомоги з інформацією стосовно стандартних судових процедур, не надаючи при цьому порад юридичного характеру.

Коментар

Задля вирішення власних правових проблем до суду звертаються люди різного соціального статусу, віку та статі. У роботі працівника суду немає готових рецептів, як поводитися в конкретній ситуації та як саме спілкуватися з тим чи іншим відвідувачем. Втім, спілкування є найважливішою, а почасти й найскладнішою сферою діяльності в роботі суду.

Для працівника суду важливо уважно вислухати співрозмовника, вникнути в суть звернення, зорієнтуватися щодо шляхів його задоволення тощо, при цьому не породити конфлікту та вміти знайти компроміси.

Працюючи з відвідувачами суду, працівники мають берегти свій та їхній час, враховувати їхні можливості та обмеження, знання та досвід (або їх відсутність), їхні емоції та побоювання, а також шанувати їхню людську гідність.

Досить часто запитання відвідувачів мають правовий характер і по суті потребують юридичної консультації. Цей момент особливо проблематичний тоді, коли відвідувачі описують реальну ситуацію і запитують, що їм слід або чого не слід робити.

Працівники суду за родом і місцем своєї роботи не повинні надавати правової допомоги, але зобов'язані допомогти відвідувачам суду з наданням інформації про адреси та телефони найближче розташованих юридичних консультацій, адвокатських об'єднань чи юридичних клінік.

3.8. Послідовність

Працівник суду зобов'язаний завжди поводити себе у спосіб, який би сприяв збереженню та зміцненню довіри громадян у цілісність, неупередженість та ефективність суду.

Коментар

Як державний службовець працівник суду не може брати участі у страйках та вчиняти інші дії, що перешкоджають нормальному функціонуванню органів державної влади.

Працівник суду не повинен займатися будь-якими видами діяльності, які можуть поставити під сумнів правомірність його поведінки під час виконання його посадових обов'язків у суді. Це вимагає, щоб працівники суду в усій їхній діяльності – як професійній, так і приватній – уникали порушень норм етики та вчинення будь-яких дій, що могли б виглядати як таке порушення. Так, належна професійна поведінка вимагає, щоб працівники суду з повагою ставилися до всіх відвідувачів суду, юри-

дичних осіб та колег, а також, щоб вони вміло виконували свої обов'язки, виявляючи при цьому принциповість та добросовісність. Крім того, професійна етика вимагає, щоб працівники не допускали поведінки, яка завдає шкоди авторитету суду.

3.9. Запобігання конфлікту інтересів

3.9.1. Конфлікт інтересів – протиріччя між приватними інтересами публічного службовця та його службовими обов'язками, наявність якого може вплинути на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій в процесі його службової діяльності.

Коментар

Конфлікт інтересів полягає в наявності у працівника суду таких приватних інтересів, які вступають у протиріччя з інтересами правосуддя або можуть перешкодити належному виконанню обов'язків працівника суду.

Також вважається, що конфлікт інтересів має місце тоді, коли працівник знає, що судова справа може вплинути на його особисте (або членів його родини) становище таким чином, що розсудлива особа, якій відомі ці обставини, може поставити під сумнів здатність працівника суду неупереджено виконувати свої посадові обов'язки.

Це положення важливе не тільки як етична норма. Статтями 12 і 16 Закону України "Про державну службу" встановлено обмеження щодо призначення на державну посаду та перебування на ній, у тому числі щодо випадків, які можуть створити конфлікт інтересів, і вимагається, щоб працівники повідомляли про потенційні конфлікти перед призначенням на посаду.

3.9.2. Приватні інтереси – будь-які інтереси публічного службовця, обумовлені особистими, родинними, дружніми чи будь-якими іншими позаслужбовими стосунками з іншими особами, в тому числі особисті майнові та немайнові інтереси.

Коментар

Конфлікти інтересів можуть виникати через особисті, сімейні або інші стосунки, з огляду на колишнє або нинішнє місце роботи, причетність до приватних організацій, фінансові інтереси та інші подібні чинники. Конфлікт інтересів може виникнути також при виконанні адміністративних функцій у суді поза рамками відправлення правосуддя, як-от з укладенням контрактів на закупівлю товарів та послуг. Прикладами приватних інтересів, що спричиняють конфлікти, є випадки, коли працівник суду:

-
- раніше виконував функції адвоката або радника у певній справі;
 - особисто був втягнутий у конфлікт сторін;
 - особисто чи його близький родич має фінансовий (або інший) інтерес, на який може суттєво вплинути результат розгляду справи;
 - особисто або його близький родич, або знайомий є однією зі сторін справи;
 - його близький родич або знайомий працює на одну зі сторін або адвоката чи має спільні справи зі стороною або адвокатом;
 - володіє особисто (або його близький родич, або знайомий) підприємством чи працює на підприємстві, яке планує вступити в договірні стосунки з судом і отримати інформацію від суду, що дозволило б йому здобути конкурентну перевагу.

3.9.3. Попередження конфлікту інтересів

Працівник суду зобов'язаний:

- уникати будь-яких ситуацій, що можуть спричинити конфлікт інтересів;
- не вдаватися до дій, які можуть бути сприятливими для будь-якої зі сторін у справі або адвокатів, що беруть участь у процесі;
- не використовувати службове становище для отримання особистої вигоди або у приватних інтересах інших осіб.

Коментар

Конфлікт інтересів є порушенням етичних норм, яке підриває довіру громадськості до судової системи. З цієї причини Правила поведінки вимагають, щоб працівники суду уникали дій чи заяв, що створюють враження наявності конфліктів інтересів або особистої прихильності. Працівник повинен виконувати свої посадові обов'язки справедливо, неупереджено та об'єктивно й утримуватися від участі в будь-якій справі, в якій він/вона має конфлікт інтересів. Працівник суду повинен дбати про те, щоб своєю поведінкою підтримувати та зміцнювати віру в неупередженість судової влади.

У випадку, коли працівникові суду відомо про можливий конфлікт інтересів, слід вжити кроків для уникнення цього конфлікту. Один із можливих підходів при цьому – поінформувати голову суду або керівника апарату суду, які можуть оцінити рівень конфлікту і вжити належних заходів для нейтралізації ситуації.

Конфлікт може бути вирішено шляхом обмеження виконання працівником службових обов'язків або усуненням його від виконання обов'язків.

Щоб мати можливість ідентифікувати наявність конфлікту, працівники суду повинні бути обізнаними про свої фінансові інтереси та докладати розумних зусиль, щоб бути обізнаними про фінансові інтереси своїх близьких родичів. Крім того, практика регулярного оприлюднення фінансової інформації може виявитися корисним способом зняття занепокоєності щодо можливої особистої прихильності або упередженості.

Працівник суду не повинен:

- впливати або намагатися вплинути на процес розгляду справ суддями;
- допускати, щоб його особисті, сімейні, суспільні або інші відносини впливали на його службову діяльність;
- використовувати службове становище для отримання особистої вигоди або у приватних інтересах інших осіб.

Належає здійснення правосуддя вимагає, щоб працівники суду не використовували свою посаду для власної користі.

Коментар

Оскільки відповідно до статті 126 Конституції України вплив на суддів у будь-який спосіб забороняється, працівник суду не повинен використовувати своє службове становище для сприяння власним чи інших осіб приватним інтересам або дозволяти іншим створювати враження, що, працюючи в суді, вони перебувають в особливому становищі, яке дає їм змогу впливати на стан справ чи хід процесів у суді. Так, працівник суду за жодних обставин не повинен впливати або намагатися вплинути на розподіл справ із тим, щоб справа надійшла до конкретного судді або не надійшла до певного судді чи створювати враження, що йому таке під силу. Працівник суду не повинен виконувати свої обов'язки у спосіб, що неправомірно надає перевагу одній зі сторін, її адвокату чи іншим особам, які співпрацюють із судом. Працівники суду також не повинні використовувати службове становище для здобуття неправомірних пільг чи вигод для себе чи для когось іншого.

Через зовнішні зв'язки перед працівником нерідко постає спокуса надати певну послугу чи не надавати допомоги. Працівники суду не повинні допускати впливу сімейних, соціальних чи інших зв'язків або рангу, посади чи авторитету будь-якої особи на виконання їх посадових обов'язків.

Практика різного ставлення до осіб в таких ситуаціях, крім того, що є проявом дискримінації, негативно позначається на моралі працівників та підриває довіру до судової системи. В усіх ситуаціях, де інтереси вступають у конфлікт, важливо дбати про те, як це виглядає збоку.

3.9.4. Працівникам суду забороняється свідомо просувати чи рекомендувати для працевлаштування до суду своїх близьких родичів в обхід установлених процедур

Коментар

Закон України "Про державну службу" регулює питання прийняття на державну службу в суд, а також регулює рішення щодо кар'єрного просування на державній службі. Державні службовці та робітники приймаються на роботу згідно з чинним трудовим законодавством на загальних підставах шляхом укладення трудового договору.

З метою недопущення підриву авторитету суду як державного органу працівникам суду забороняється свідомо просувати працівника на більш високу посаду чи рекомендувати своїх близьких родичів для прийняття на вакантну посаду в суду, чи звертатися до голови суду, чи конкурсної комісії в обхід установлених процедур.

Наприклад, коли в суді виникла вакантна посада секретаря судового засідання, консультант суду з кадрових питань поінформував про це лише одну з трьох осіб, які перебували в кадровому резерві, і тільки ту, яка мала з ним родинні стосунки. Саме цю особу було в подальшому прийнято на посаду секретаря судового засідання без конкурсного відбору.

У цьому випадку консультантом суду було допущено порушення не лише стандартів поведінки працівників суду щодо конфлікту інтересів, але й положення закону про запобігання корупції.

На поведінку працівника вплинули родинні стосунки, і він в цій ситуації не виконав своїх обов'язків належним чином, оскільки після з'ясування кількості осіб кадрового резерву, мав би запропонувати всіх кандидатів голові суду чи конкурсній комісії для вирішення питання, хто з трьох є найкращим кандидатом для найму на роботу.

Працівник суду не повинен використовувати своє становище/посаду в суді для привілейованого працевлаштування близької особи чи родича¹. Втім це не значить, що за наявності вакансії у суді працівник суду не може повідомити своєму родичу про таку можливість, однак він жодним чином не має права давати підстав думати, що його робота в суді може допомогти цій особі отримати роботу поза конкурсом за наявності інших кандидатів.

Там, де обставини вимагають, щоб працівник суду безпосередньо співпрацював зі своїм родичем, гарною практикою для працівника суду є інформування голови суду про такі обставини.

3.10. Несумісні зовнішні інтереси

3.10.1.а. Працівник суду повинен діяти у політично нейтральний спосіб

Коментар

Працівники суду індивідуально та судова влада в цілому мають дотримуватися безсторонності та нейтралітету в політичних питаннях. При цьому працівники суду

¹ Згідно зі статтю 1 Закону України "Про засади запобігання та протидії корупції" близькі особи - подружжя, діти, рідні брати і сестри, дід, баба, онуки, усиновлювачі, усиновлені, а також інші особи за умови їх постійного проживання разом із суб'єктом, визначеним у частині першій статті 2 цього Закону, і ведення з ним спільного господарства

відповідно до своїх інтересів та переконань можуть бути членами політичних партій, виборчих блоків, інших об'єднань, а також громадських організацій, головне – вони повинні відокремлювати свою політичну діяльність від посадових обов'язків.

Працівник суду у жодному разі не може демонструвати свої політичні погляди та вчиняти інші дії, що в будь-який спосіб можуть засвідчувати його особисте ставлення до певних політичних партій, виборчих блоків, інших об'єднань або справляти враження такого ставлення під час виконання ним посадових обов'язків. Працівники суду повинні належним чином виконувати свої посадові обов'язки щодо відвідувачів суду, колег чи інших осіб, з якими вони мають справу, незважаючи на членство цих осіб у політичних партіях та на їхні політичні погляди.

Працівники суду не можуть використовувати свої посади або намагатись вплинути на інших працівників суду з метою вступу до будь-якого політичного об'єднання або участі у будь-якій політичній діяльності.

Працівник суду повинен забезпечувати та підтримувати впевненість громадян (громадськості) у тому, що його дії, причетність до політичних об'єднань чи громадських організацій в жодному разі не перешкоджає виконанню ним своїх посадових обов'язків об'єктивно та неупереджено.

3.10.1.6. Працівнику суду забороняється прямо чи опосередковано отримувати подарунки від юридичних або фізичних осіб:

- за рішення, дії чи бездіяльність в їх інтересах;
- якщо прийняття такого подарунка може спричинити виникнення конфлікту інтересів або створити враження наявності такого конфлікту;
- якщо особа, яка надає подарунок, є підлеглою суб'єкта добросовісної поведінки;
- у разі наявності інших мотивів, які б не виникли, якби особа, яка отримала подарунок, не перебувала на службі.

Коментар

Працівник суду не може схилити до дарування, вимагати чи приймати прямо або опосередковано подарунки, які можуть вплинути чи створити враження впливу на неупередженість при виконанні ним посадових обов'язків, або які є винагородою у зв'язку з виконанням ним його посадових обов'язків. Дане положення не стосується загальноприйнятої гостинності чи офіційних запрошень на урочисті церемонії, дрібних подарунків, за умови, що вартість одного подарунка не перевищує розміру однієї податкової соціальної пільги (Закон України "Про засади запобігання та протидії корупції"), знаків уваги (квіти на день народження, листівки, фотокартки, календарі, авторучки тощо).

Слід зауважити, що подарунок – це будь-яке благо (грошові кошти або інше майно, права, переваги, пільги, послуги матеріального та/або нематеріального характеру), у тому числі прояви гостинності, яке працівник суду безоплатно або за вартістю меншою за реальну одержує від фізичних чи юридичних осіб. До цієї категорії належать послуги, матеріальні речі, комерційні скидки, подорожі, їжа, го-

стинність. При визначенні, чи є щось подарунком, слід брати до уваги його фінансову вартість. Працівники суду можуть приймати сувеніри скромної цінності (наприклад, календарі, ручки), але повинні уникати подарунків більшої вартості і за жодних обставин не повинні приймати готівки, чеків або їх еквівалентів.

Так, не дозволяється приймати подарунки за таких обставин:

- подарунок ґрунтується на будь-якому розумінні, вираженому явно чи неявно, що це вплине на офіційні судові рішення або дії;
- подарунок є винагородою за колишні або майбутні судові послуги;
- давальник є особою, що добивається певної офіційної дії від працівника;
- давальник є компанією, яка співпрацює з судом або підрозділом, у якому служить працівник;
- давальник є підлеглим, що перебуває під керівництвом та контролем працівника суду;
- давальник є будь-ким, на чії особисті або фінансові інтереси може суттєво вплинути виконання (або невиконання) працівником своїх посадових обов'язків;
- цінність подарунка чи частота вручення серії подарунків такі, що розсудлива людина буде впевнена, що державна посада використовується для приватної вигоди.

Прохання про подарунок також негативно позначається на іміджі суду та працівника, а тому працівники не повинні добиватися подарунків від кого б то не було.

Працівник суду, який вважає, що на нього можуть вплинути якісь обставини, повинен обговорити ситуацію з безпосереднім керівником, керівником апарату суду або головою суду.

3.10.2. Працівник суду, який вважає, що його/її намагаються примусити діяти у спосіб, що є незаконним, невідповідним, або неетичним, пов'язаним з недобросовісним керівництвом, або який іншим чином не відповідає положенням цих Правил, повинен негайно повідомити про це відповідному органу або особі, призначеній головою суду.

Коментар

Працівники суду, що мають сумніви щодо законності певної дії, яку вони повинні виконати в межах своїх посадових обов'язків, повинні переадресувати питання на розгляд безпосередньому керівникові, керівнику апарату суду або іншій особі, уповноваженій головою суду для вирішення спірних питань. Дане положення не позбавляє працівників суду права звернутись до правоохоронних органів із заявою про злочин чи протиправну поведінку осіб.

3.10.3. До подарунків не належать будь-які блага, які отримує не лише працівник але також інші суб'єкти, які не є підставою для надання суб'єктом неправомірних вигод чи переваг певним особам і не сприймаються як винагорода за певні дії чи бездіяльність суб'єкта добросовісної поведінки в інтересах інших осіб.

Коментар

Досить складно однозначно визначити перелік благ, що не належать до подарунків, на всі випадки життя. Вважаємо, що до таких можна віднести, наприклад, блага, отримані працівниками суду за досягнення в роботі та з нагоди професійних свят (цінні подарунки, винагороди до почесних грамот тощо), або ж предмети, отримані не конкретною особою, а колективом суду з нагоди професійного свята від органів місцевого самоврядування (нове приміщення, комп'ютерна та оргтехніка).

3.10.4. Подарунки визнаються такими, що надані опосередковано, якщо:

- подарунок отримали особи, які є близькими родичами суб'єкта доброчесної поведінки, або інші пов'язані з ним фізичні і юридичні особи, якщо суб'єкт доброчесної поведінки знав, або повинен був знати про це;
- подарунок за згодою, рекомендацією чи іншим аналогічним волевиявленням суб'єкта доброчесної поведінки надано будь-якій іншій фізичній чи юридичній особі.

Коментар

Подарунок, переданий непрямым чином, через когось, хто представляє працівника суду, є порушенням розділу 3.10.1 так само, як і безпосередньо вручений працівникові подарунок. З боку працівників неправомірно дозволяти чи домовлятися про те, щоб інші особи отримували подарунки, прийняття яких працівником означало б вчинення неправомірної дії. Крім того, працівник суду повинен намагатися не допускати, щоб члени його сім'ї приймали подарунки, які не дозволено було б прийняти особисто працівникові.

3.11. Поведінка працівника суду

Поведінка працівника суду поза судом не повинна викликати сумніву в його порядності та чесності або негативно впливати на роботу чи репутацію суду.

Працівник суду повинен уникати ситуацій, які можуть загрожувати здоров'ю та безпеці колег; уникати спричинення шкоди навколишньому середовищу.

У неробочий час працівник суду повинен поводитися таким чином, щоб не зашкодити гідності своєї професії та довірі громадян до суду.

Коментар

Поза судом працівник суду в будь-якій ситуації повинен дбати про особисту честь та гідність, уникати всього, що може нівелювати авторитет судової влади, зашкодити

репутації суду, піддати сумніву його об'єктивність та незалежність при виконанні функцій по відправленню правосуддя.

Працівник суду повинен уникати будь-яких особистих зв'язків, що можуть зашкодити його репутації, поставити під сумнів його честь та гідність.

Працівник суду має право займатися будь-якою діяльністю, виконувати іншу оплачувану роботу, якщо це не веде до конфлікту інтересів, не порушує професійної етики та не суперечить вимогам Закону України "Про державну службу" та Закону України "Про боротьбу з корупцією". При цьому діяльність працівника суду поза судом (зокрема благодійна, релігійна, професійна, культурна та пов'язана з дозволяям), виконання ним іншої оплачуваної роботи (як-от викладацької, наукової, творчої), а також його поведінка за межами суду не повинні викликати сумнівів у порядності та чесності працівника суду, негативно впливати на його роботу в суді чи репутацію суду взагалі.

Працівник суду повинен утримуватись від дій, що могли б перешкоджати іншим працівникам суду виконувати свої посадові обов'язки належним чином, або становити загрозу здоров'ю чи безпеці своїх колег, навколишньому середовищу.

Працівники суду повинні дотримуватися правил охорони праці, пожежної безпеки, санітарно-гігієнічних норм. Їм заборонено приносити до приміщення суду зброю (крім осіб, зазначених відповідними Правилами пропуску осіб до приміщень судів та на їх територію транспортних засобів), вибухові, легко займисті, отруйні речовини, користуватися нестандартними електроприладами.

Працівникам суду забороняється палити в місцях, спеціально не обладнаних та не відведених для паління, перебувати у приміщенні суду в стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння.

Розділ 4. Заохочення

4.1. У разі сумлінного дотримання та виконання цих Правил, за результатами щорічної оцінки (атестації), кожен працівник суду може розраховувати на підтримку, відповідні заохочення з боку керівництва, та/чи кар'єрне просування тощо.

Коментар

Рівень кваліфікації та професійних навичок працівника суду, виконання ним своїх посадових обов'язків визначається його безпосереднім керівником та керівником апарату суду. Керівник апарату суду має повноваження вносити подання про призначення вищих рангів державного службовця (зокрема й дострокове призначення), встановлення надбавок та преміювання працівників суду, визначає можливість переведення працівника на вищу посаду.

Крім того, відповідно до пункту 8 статті 11 Закону України "Про державну службу" державні службовці мають право на просування по службі з урахуванням

кваліфікації та здібностей, сумлінного виконання своїх службових обов'язків, участі у конкурсах на заміщення посад більш високої категорії.

За сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків державним службовцем, які пропрацювали безперервно на посадах державних службовців в одному або кількох органах державної влади понад 10 років, видається грошова винагорода. Слід зауважити, що грошова винагорода видається один раз на п'ять років за умови зразкового виконання посадових обов'язків та відсутності порушень трудової дисципліни з урахуванням щорічної оцінки виконання державним службовцем покладених на нього завдань та обов'язків.

Розділ 5. Відповідальність

5.1. Недобросовісне виконання працівником суду обов'язків, або зловживання наданими правами, з огляду на характер порушення, а також порушення вимог цих Правил можуть бути підставою для дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Відповідальність настає в межах і порядку, встановлених чинним законодавством.

Коментар

Державні службовці, як і інші громадяни, можуть притягатися до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової або дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

Згідно зі статтею 14 Закону України "Про державну службу" до державного службовця за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби, а також за вчинок, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, в якому він працює, а також за порушення інших норм, передбачених Загальними правилами поведінки державного службовця, застосовуються дисциплінарні стягнення.

Дисциплінарні стягнення аж до звільнення з посади до державного службовця застосовуються у порядку, визначеному Кодексом законів про працю України¹, Законом України "Про державну службу".

Крім дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством про працю, можуть застосовуватися такі заходи дисциплінарного впливу, як попередження про неповну службу відповідність та затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду.

¹ Закон України N 322-VIII від 10.12.71 // ВВР. – 1971. – додаток до N 50. --ст. 375

Також за вчинення правопорушень (такими можуть бути й окремі порушення Правил, зокрема вчинення корупційних діянь) державний службовець, в установленому законом порядку, притягається до відповідальності згідно зі статтями 18, 19 Закону України "Про засади запобігання та протидії корупції".

Наприклад, відповідно до статті 7 Закону України "Про боротьбу з корупцією" вчинення державним службовцем корупційного діяння, якщо воно не містить злочину, тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді штрафу.

Згідно зі статтею 9 цього ж закону за порушення особою, уповноваженою на виконання функцій держави, вимог щодо декларування доходів (неподання або подання неповних чи неправдивих відомостей про доходи та зобов'язання фінансового характеру) тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді штрафу, а також є підставою для відмови у призначенні на посаду та для позбавлення права балотуватись у депутати або на виборні посади в державні органи.

Розділ 6. Прикінцеві положення

6.1. Ці Правила є додатковим ресурсом тлумачення посадових обов'язків працівників суду та частиною (доповненням) типових правил внутрішнього трудового розпорядку суду.

6.2. Правила поведінки працівника суду набувають чинності з дати їх затвердження Радою суддів України. Правила доводяться впродовж одного місяця до відома працівників апарату суду, які на час їх затвердження перебувають у трудових право-відносинах.

6.3. Кожен працівник суду повинен ознайомитися з цими Правилами під підпис (додаток 1). Розписка повинна бути передана до кадрової служби для архівування, копія залишається у працівника.



Додаток №1
до Правил поведінки працівника суду

Я,

(прізвище, ім'я, по батькові)

ознайомився/лася з Правилами поведінки працівника суду
та погоджуюсь їх дотримуватись.

Копію примірника Правил отримав/ла _____

(підпис)

(дата)



**ДЕРЖАВНА СУДОВА АДМІНІСТРАЦІЯ УКРАЇНИ
РАДА СУДДІВ УКРАЇНИ**

**вул. Липська, 18/5, Київ 01021
www.court.gov.ua**