

На виконання рішення Ради суддів України № 28 від 02.04.2015 року в Городнянському районному суді Чернігівської області протягом серпня – вересня 2016 року проведено опитування суддів та працівників апарату суду. В опитуванні брали участь 4 судді та 17 працівників апарату суду, на основі відповідей яких отримана інформація щодо оцінки якості роботи суду. Опитування в суді проводилось анонімно, шляхом заповнення анкети внутрішнього опитування суддів та працівників апарату суду, результати систематизовано у розширених таблицях.

Таблиця 1.1. Задоволеність умовами праці працівників апарату суду за 5-бальною системою

| № | Показник | Кількість відповідей | | | | | Не відповіли | Середня оцінка |
|----|---|----------------------|----|----|-----|-----|--------------|----------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Робоче місце (наявність автономного робочого місця, стан меблів, якість опалення, освітлення, тощо) | | 1 | 3 | 8 | 5 | | 4 |
| 2 | Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень) | | 1 | 7 | 6 | 3 | | 3,65 |
| 3 | Комп'ютеризація суду (достатність комп'ютерів та їх якість) | | 1 | 3 | 10 | 3 | | 3,88 |
| 4 | Забезпечення літературою та спеціальною пресою | | | 1 | 10 | 6 | | 4,29 |
| 5 | Телефонний зв'язок | | | | 7 | 10 | | 4,59 |
| 6 | Доступ до Інтернету | | | | 6 | 11 | | 4,65 |
| 7 | Доступ та можливості використання локальної комп'ютерної мережі суду | | | | 7 | 10 | | 4,59 |
| 8 | Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання, тощо) | | | 9 | 3 | 4 | 1 | 3,47 |
| 9 | Можливості для підвищення кваліфікації | | | 1 | 9 | 5 | 2 | 3,77 |
| 10 | Перспективи професійного зростання | | 2 | 3 | 6 | 3 | 3 | 3,06 |
| 11 | Стиль управління характерний для голови суду | | | 3 | 11 | 3 | | 4 |
| 12 | Відносини у колективі (соціально-психологічний клімат у колективі) | | | 1 | 14 | 2 | | 4,53 |
| 13 | Зручність та комфортність залів судового засідання | | 3 | 4 | 7 | 3 | | 3,59 |
| 14 | Дотримання принципів справедливості та обґрунтованості при визначенні посадових обов'язків, розподілі навантажень чи доручень | | | 3 | 11 | 3 | | 4 |
| 15 | Стиль управління характерний для керівника апарату суду | | | | 12 | 5 | | 4,29 |
| 16 | Графіки роботи суду (час початку робочого дня, час обідньої перерви, відпустки, тощо) | | | | 2 | 15 | | 4,88 |
| 17 | Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час | | | 3 | 4 | 10 | | 4,41 |
| 18 | Забезпеченість канцелярськими товарами , картриджами, тощо | | | | 3 | 14 | | 4,24 |
| 19 | Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді | | | 2 | 9 | 6 | | 4,24 |
| 20 | Безпека у приміщеннях суду | 1 | 2 | 4 | 7 | 2 | 1 | 3,24 |
| | Всього | 1 | 10 | 47 | 152 | 123 | 7 | 4,07 |

Таблиця 1.2. Задоволеність суддів умовами праці за 5-бальною системою

| № | Показник | Кількість відповідей | | | | | Не відповіли | Середня оцінка |
|----|---|----------------------|---|---|---|---|--------------|----------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Робоче місце (наявність автономного робочого місця, стан меблів, якість опалення, освітлення, тощо) | | | 2 | 1 | 1 | | 3,75 |
| 2 | Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень) | | 1 | 1 | 2 | | | 3,25 |
| 3 | Комп'ютеризація суду (достатність комп'ютерів та їх якість) | | 1 | | 1 | 2 | | 4 |
| 4 | Забезпечення літературою та спеціальною пресою | | | | 4 | | | 4 |
| 5 | Телефонний зв'язок | | 1 | | | 3 | | 4,5 |
| 6 | Доступ до Інтернету | | 1 | | | 3 | | 4,5 |
| 7 | Доступ та можливості використання локальної комп'ютерної мережі суду | | | | | 4 | | 5 |
| 8 | Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання, тощо) | | | 1 | 2 | 1 | | 4 |
| 9 | Можливості для підвищення кваліфікації | | | | | 4 | | 5 |
| 10 | Справедливість та обґрунтованість навантаження (справ у провадженні) | | | | 3 | 1 | | 4,25 |
| 11 | Стиль управління , характерний для голови суду | | | | 1 | 3 | | 4,75 |
| 12 | Відносини у колективі (соціально - психологічний клімат у колективі) | | | 1 | 2 | 1 | | 4 |
| 13 | Зручність та комфортність залів судового засідання | | | 1 | 3 | | | 3,75 |
| 14 | Достатня кількість залів судового засідання | 3 | 1 | | | | | 1,25 |
| 15 | Достатність кваліфікації працівників апарату суду, з якими Ви працюєте безпосередньо (помічник, секретар) | | 1 | | 2 | 1 | | 3,75 |
| 16 | Стиль управління, характерний для керівника апарату суду | | | | 2 | 2 | | 4,5 |
| 17 | Графіки роботи суду (час початку робочого дня, час обідньої перерви, відпустки, тощо) | | | | | 4 | | 5 |
| 18 | Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час | | | | 2 | 1 | 1 | 3,25 |
| | Забезпеченість канцелярськими | | | | 1 | 3 | | 4,75 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|----|---|------|
| 19 | товарами, картриджами, тощо | | | | | | | |
| 20 | Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді | | | 1 | 2 | 1 | | 4 |
| 21 | Безпека у приміщеннях суду | | 1 | 2 | 1 | | | 3 |
| 22 | Всього | 3 | 7 | 9 | 29 | 35 | 1 | 3,99 |

Таблиця 1.3. Сприйняття колективом правильності та раціональності використання наявних матеріально-технічних ресурсів

| Відповідь | Працівники апарату, % | Судді, % | Всього, % |
|-------------------------------------|-----------------------|----------|-----------|
| В цьому впевнені | | | |
| Таке відчуття виникало досить часто | 23,53 | 25 | 23,81 |
| Інколи виникало | 64,71 | 50 | 61,91 |
| Не виникало | 5,88 | 25 | 9,52 |
| Важко сказати | 5,88 | | 4,76 |

Таблиця 1.4. Оцінка голови суду працівниками апарату суду

| № | Показник | Кількість відповідей | | | | | Не відповіли | Середня оцінка |
|----|--|----------------------|------------|------------|-------------|------------|--------------|----------------|
| | | Цілком ні | Скоріше ні | Більш-менш | Скоріше так | Цілком так | | |
| 1 | Є справжнім лідером колективу суду | | 1 | 6 | 9 | 1 | | 3,59 |
| 2 | Підтримує та впроваджує все нове та передове | | 1 | 6 | 9 | 1 | | 3,59 |
| 3 | Піклується про колектив | | 3 | 6 | 5 | 1 | 2 | 2,88 |
| 4 | Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння | | 2 | 4 | 9 | 1 | 1 | 3,35 |
| 5 | Є добрим організатором | | 1 | 5 | 9 | 1 | 1 | 3,35 |
| 6 | Користується авторитетом та повагою працівників апарату суду | | | 3 | 10 | 4 | | 4,06 |
| 7 | Забезпечує належну реалізацію рішень зборів суддів Вашого суду | | | 2 | 4 | 8 | 3 | 3,65 |
| 8 | Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження | | | 3 | 8 | 5 | 1 | 3,88 |
| 9 | Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань | | | 5 | 6 | 6 | | 4,65 |
| 10 | Користується авторитетом та повагою суддів | | | 2 | 4 | 9 | 2 | 3,94 |
| 11 | Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю | | | 2 | 6 | 8 | 1 | 4,12 |
| 12 | Проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей | | | 2 | 8 | 4 | 3 | 3,41 |
| 13 | Підтримує взаєморозуміння з керівником апарату суду | | | 1 | 3 | 12 | 1 | 4,41 |
| 14 | Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників | | 1 | 3 | 8 | 4 | 1 | 3,71 |
| 15 | Є коректним та ввічливим у службових відносинах | | | 1 | 6 | 10 | | 4,53 |

| | | | | | | | | |
|----|--|--|---|----|-----|----|----|------|
| 16 | Утримується від отримання подарунків чи інших дій, що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі | | | 1 | 1 | 10 | 5 | 4,35 |
| | Всього | | 9 | 52 | 105 | 85 | 21 | 3,77 |

Таблиця 1.5. Оцінка голови суду судьями

| № | Показник | Кількість відповідей | | | | | Не відповіли | Середня оцінка |
|----|--|----------------------|------------|------------|-------------|------------|--------------|----------------|
| | | Цілком ні | Скоріше ні | Більш-менш | Скоріше так | Цілком так | | |
| 1 | Є справжнім лідером колективу суду | | | | 4 | | | 4 |
| 2 | Підтримує та впроваджує все нове та передове | | | | 3 | 1 | | 4,25 |
| 3 | Піклується про колектив | | | | 2 | 2 | | 4,5 |
| 4 | Має високу професійну підготовку | | | | 1 | 3 | | 4,75 |
| 5 | Є добрим організатором | | | | 3 | 1 | | 4,25 |
| 6 | Користується авторитетом та повагою працівників апарату суду | | | | 1 | 3 | | 4,75 |
| 7 | Забезпечує належне виконання рішень зборів суддів Вашого суду | | | | 1 | 3 | | 4,75 |
| 8 | Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження | | | | 2 | 2 | | 4,5 |
| 9 | Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань | | | | 3 | 1 | | 4,25 |
| 10 | Користується авторитетом та повагою суддів | | | | 3 | 1 | | 4,25 |
| 11 | Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю | | | | 1 | 3 | | 4,75 |
| 12 | Проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань - підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей | | | | 3 | 1 | | 4,25 |
| 13 | Підтримує взаєморозуміння з керівником апарату суду | | | | 2 | 2 | | 4,5 |
| 14 | Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації суддів | | | | 2 | 2 | | 4,5 |
| 15 | Є коректним та ввічливим у службових відносинах | | | | 1 | 3 | | 4,75 |
| 16 | Утримується від отримання подарунків та інших дій, що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі | | | | 1 | 3 | | 4,75 |
| 17 | Не втручається у розгляд справ судьями, поважає їх незалежність, ніколи не пробує "тиснути" чи іншим чином впливати на них | | | | 1 | 3 | | 4,75 |
| 18 | Вміє створювати позитивний | | | | 3 | 1 | | 4,25 |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|----|----|--|------|
| | соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння | | | | | | | |
| | Всього | | | | 37 | 35 | | 4,49 |

Таблиця 1.6. Оцінка керівника апарату працівниками апарату

| № | Показник | Кількість відповідей | | | | | Не відповіли | Середня оцінка |
|----|--|----------------------|------------|------------|-------------|------------|--------------|----------------|
| | | Цілком ні | Скоріше ні | Більш-менш | Скоріше так | Цілком так | | |
| 1 | Є справжнім лідером колективу суду | | | 1 | 8 | 8 | | 4,41 |
| 2 | Підтримує та впроваджує все нове та передове | | | | 10 | 7 | | 4,41 |
| 3 | Піклується про колектив | | | 1 | 10 | 6 | | 4,29 |
| 4 | Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння | | | 2 | 9 | 5 | 1 | 3,94 |
| 5 | Має високу професійну підготовку | | | 1 | 10 | 6 | | 4,29 |
| 6 | Є добрим організатором | | | | 7 | 10 | | 4,59 |
| 7 | Користується авторитетом та повагою працівників суду | | | | 5 | 12 | | 4,71 |
| 8 | Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень | | 1 | | 10 | 6 | | 4,24 |
| 9 | Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження | | | 2 | 10 | 4 | 1 | 3,88 |
| 10 | Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань | | | | 3 | 14 | | 4,82 |
| 11 | Ніколи не пробує "тиснути" чи іншим чином впливати на працівників апарату з метою їх дій у спосіб, що є неетичним, незаконним або невідповідним посаді чи обставинам | | | 1 | 10 | 4 | 2 | 3,71 |
| 12 | Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю | | | | 7 | 10 | | 4,59 |
| 13 | Приймає неупереджені кадрові рішення - підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей | | | 1 | 10 | 5 | 1 | 4 |
| 14 | Підтримує взаєморозуміння з головою суду | | | | 3 | 14 | | 4,82 |
| 15 | Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників | | | | 9 | 7 | 1 | 4,18 |
| 16 | Є коректним та ввічливим у службових відносинах | | 1 | 2 | 9 | 5 | | 4,06 |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|---|----|-----|-----|----|------|
| 17 | Утримується від отримання подарунків чи інших дій що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі | | | | 2 | 9 | 6 | 3,12 |
| | Всього | | 2 | 11 | 132 | 132 | 12 | 4,25 |

Таблиця 1.7. Оцінка керівника апарату судьями

| № | Показник | Кількість відповідей | | | | | Не відповіли | Середня оцінка |
|----|--|----------------------|------------|------------|-------------|------------|--------------|----------------|
| | | Цілком ні | Скоріше ні | Більш-менш | Скоріше так | Цілком так | | |
| 1 | Є справжнім лідером колективу суду | | | | 2 | 2 | | 4,5 |
| 2 | Підтримує та впроваджує все нове та передове | | | | 2 | 1 | 1 | 3,25 |
| 3 | Піклується про колектив | | | | 2 | 2 | | 4,5 |
| 4 | Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння | | | | 3 | 1 | | 4,25 |
| 5 | Має високу професійну підготовку | | | | 3 | 1 | | 4,25 |
| 6 | Є добрим організатором | | | | 3 | 1 | | 4,25 |
| 7 | Користується авторитетом та повагою працівників суду | | | | 3 | 1 | | 4,25 |
| 8 | Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень | | | | 3 | 1 | | 4,25 |
| 9 | Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження | | | | 2 | 1 | 1 | 3,25 |
| 10 | Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань | | | | 2 | 2 | | 4,5 |
| 11 | Ніколи не пробує "тиснути" чи іншим чином впливати на працівників апарату з метою їх дій у спосіб, що є неетичним, незаконним або невідповідним посаді чи обставинам | | | | 2 | 2 | | 4,5 |
| 12 | вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю | | | | 2 | 2 | | 4,5 |
| 13 | приймає неупереджені кадрові рішення - підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей | | | | 3 | 1 | | 4,25 |
| 14 | Підтримує взаєморозуміння з головою суду | | | | 1 | 3 | | 4,75 |
| 15 | Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників | | | | 2 | 2 | | 4,5 |
| 16 | Є коректним та ввічливим у службових | | | | 3 | 1 | | 4,25 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|----|----|-----|------|
| | відносинах | | | | | | | | |
| 17 | Утримується від отримання подарунків чи інших дій що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі | | | | | 2 | 2 | 4,5 | |
| | Всього | | | | | 40 | 26 | 2 | 4,27 |

Таблиця 1.8. Оцінка зборів суддів працівниками апарату суду

| № | Показник | Кількість відповідей | | | | | Не відповіли | Середня оцінка |
|---|--|----------------------|------------|------------|-------------|------------|--------------|----------------|
| | | Цілком ні | Скоріше ні | Більш-менш | Скоріше так | Цілком так | | |
| 1 | Збори суддів є авторитетним та незалежним органом суддівського самоврядування | | | | 7 | 9 | 1 | 3,71 |
| 2 | Збори суддів мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду | | | | 6 | 7 | 4 | 4,42 |
| 3 | Збори суддів в своїх рішеннях відображають реальні потреби суду | | | 2 | 5 | 8 | 2 | 3,14 |
| | Всього | | | 2 | 18 | 24 | 7 | 3,88 |

Таблиця 1.9. Оцінка зборів суддів суддями

| № | Показник | Кількість відповідей | | | | | Не відповіли | Середня оцінка |
|---|--|----------------------|------------|------------|-------------|------------|--------------|----------------|
| | | Цілком ні | Скоріше ні | Більш-менш | Скоріше так | Цілком так | | |
| 1 | Збори суддів є авторитетним та незалежним органом суддівського самоврядування | | | 1 | | 3 | | 4,5 |
| 2 | Збори суддів мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду | | | 1 | | 3 | | 4,5 |
| 3 | Збори суддів в своїх рішеннях відображають реальні потреби суду | | | | 1 | 3 | | 4,75 |
| 4 | Збори суддів обговорюють питання щодо внутрішньої діяльності суду чи роботи конкретних суддів або працівників апарату | | | | 3 | 1 | | 4,25 |
| 5 | Збори суддів визначають спеціалізацію суддів з розгляду конкретних категорій справ відповідної юрисдикції за пропозицією голови суду | 1 | | | 1 | 2 | | 3,75 |
| 6 | Збори суддів заслуховують звіти суддів, які обіймають адміністративні посади в даному суді, та керівника апарату суду | | | | 1 | 3 | | 4,75 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|--|------|
| 7 | Збори суддів обговорюють питання щодо практики застосування законодавства, розробляють відповідні пропозиції щодо вдосконалення такої практики та законодавства, вносять свої пропозиції на розгляд вищого спеціалізованого суду та Верховного Суду України | | 1 | | 3 | | | 3,5 |
| 8 | Збори суддів обговорюють питання, що виникають через неналежне фінансування суду і пропонують шляхи вирішення окремих проблем | 1 | 1 | | | 2 | | 3,25 |
| 9 | Збори суддів обговорюють проблеми і приймають рішення з питань функціонування автоматизованої системи документообігу суду | | | 1 | | 3 | | 4,5 |
| 10 | Збори суддів скликаються не рідше одного разу на три місяці | | | | | 4 | | 5 |
| | Всього | 2 | 2 | 3 | 9 | 24 | | 4,28 |

Таблиця 1.10. Сприйняття співвідношення позицій Голови суду та керівника апарату суду при плануванні роботи

| Відповідь | Працівники апарату, % | Судді, % | Всього, % |
|---|-----------------------|----------|-----------|
| Важко сказати | | 25 | 4,76 |
| Позиції практично завжди не співпадають | | | |
| Позиції у більшості випадків не співпадають | | | |
| Позиції у більшості випадків співпадають | 64,71 | 50 | 61,91 |
| Позиції практично завжди співпадають | 35,29 | 25 | 33,33 |

Таблиця 1.11. Виконання обов'язків (видів робіт), що прямо чи опосередковано не передбачені обов'язками (не властивими для посади респондента)

| Відповідь | Працівники апарату, % | Судді, % | Всього, % |
|----------------|-----------------------|----------|-----------|
| Такого не було | 58,82 | 75 | 61,91 |
| До 10% | 23,54 | 25 | 23,81 |
| 11-30% | 5,88 | | 4,76 |
| 31-50% | 5,88 | | 4,76 |
| Більше 50% | 5,88 | | 4,76 |

Таблиця 1.12. Випадки виконання обов'язків (видів робіт), що прямо чи опосередковано не передбачені посадовими обов'язками (не властивими для посади респондента)

| Відповідь | Працівники апарату, % |
|----------------------------------|-----------------------|
| Іншого працівника апарату суду | 29,41 |
| Судді (суддів) | 5,88 |
| Керівника апарату | |
| Голови суду (заступника голови) | |
| Інше | 23,53 |
| Не відповіли на питання | 41,18 |

Таблиця 1.13. Праця після робочого дня, або чи доводилося брати роботу додому протягом останніх 12 місяців

| Відповідь | Працівники апарату, % | Судді, % | Всього, % |
|-------------------------|-----------------------|----------|-----------|
| Це відбувалося постійно | | | |
| Досить часто | | | |
| Інколи | 76,47 | 100 | 80,95 |
| Ніколи | 23,53 | | 19,05 |
| Не відповіли на питання | | | |

Таблиця 1.14. Пояснення випадків виконання роботи після робочого дня

| відповідь | Працівники апарату, % | Судді, % | Всього, % |
|---|-----------------------|----------|-----------|
| Кваліфікація та досвід ще не завжди дозволяють виконувати роботу вчасно | | | |
| Існує нерівномірність розподілу навантаження | 5,88 | | 4,76 |
| Загальне навантаження на суд є надто великим, тобто «не встигаємо всі» | 11,77 | 25 | 14,29 |
| Немає належних умов на роботі | 5,88 | | 4,76 |
| Інша причина | 52,94 | 75 | 57,14 |
| Не відповіли на запитання | 23,53 | | 19,05 |

Таблиця 1.15. Характеристика навантаження на суддів

| Характеристика | Відсоток відповідей суддів |
|---|----------------------------|
| Навантаження не є надмірним (справ не так багато і більшість є не надто складними) | |
| Справ не так багато, але деякі з них надто складні | 50 |
| Справ багато, але в межах розумного (кількість не впливає на якість та своєчасність розгляду) | 50 |
| Навантаження до певної міри є надмірним (приблизно на 20-30 % більше ніж мало б бути) | |
| Навантаження є надмірним | |
| Не відповіли на питання | |

Таблиця 1.16. Корисність семінарів, тренінгів

| Характеристика | Працівники апарату, % | Судді, % | Всього, % |
|----------------------------------|-----------------------|----------|-----------|
| Дуже корисні | 17,65 | 50 | 23,81 |
| Скоріше корисні, ніж ні | 76,47 | 50 | 71,43 |
| Скоріше не корисні | | | |
| Зовсім не корисні | 5,88 | | 4,76 |
| Семінари, тренінги та інші форми | | | |

| | | | |
|-------------------------|--|--|--|
| навчання не проводяться | | | |
| Не відповіли на питання | | | |

Таблиця 1.17. Негативні характеристики суду працівниками апарату суду

| № | Характеристика | Кількість відповідей | | | | | Не відповіли | Середня оцінка |
|---|--|----------------------|----------------------|-------------------|----------|----------------|--------------|----------------|
| | | Не характ | Скоріше не характерн | Скоріше характерн | Частково | Дуже характерн | | |
| 1 | Наявність "фаворитів" керівництва, неоднакове відношення керівництва до працівників | 1 | 3 | 2 | 6 | 3 | 2 | 3,06 |
| 2 | Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування | | | 1 | 5 | 9 | 2 | 4 |
| 3 | Недостатня чисельність працівників апарату | | | 2 | 4 | 11 | | 4,53 |
| 4 | Нерівномірність розподілу керівництвом суду серед суддів окремих доручень чи видів робіт (що не пов'язані безпосередньо з розглядом справ) | | 1 | 1 | 5 | 9 | 1 | 4,12 |
| 5 | Нерівномірність розподілу навантаження (справ) серед суддів через недоліки автоматизованого розподілу | | | | | | | |
| 6 | Автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду а не спрощує її | | | 2 | 3 | 10 | 2 | 4 |
| | Всього | 1 | 4 | 8 | 23 | 42 | 7 | 3,94 |

Таблиця 1.18. Негативні характеристики суду суддями

| № | Характеристика | Кількість відповідей | | | | | Не відповіли | Середня оцінка |
|---|--|----------------------|----------------------|--------------------|----------|-----------------|--------------|----------------|
| | | Не характе | Скоріше не характерн | Скоріше характерне | Частково | Дуже характерне | | |
| 1 | Наявність "фаворитів" керівництва, неоднакове відношення керівництва | 1 | 1 | | | | 2 | 2,25 |

| | до працівників | | | | | | | |
|---|--|----|---|---|---|---|---|------|
| 2 | Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування | 2 | 1 | | | 1 | | 3,75 |
| 3 | Недостатня чисельність працівників апарату | 2 | 1 | 1 | | | | 4,25 |
| 4 | Нерівномірність розподілу керівництвом суду серед суддів окремих доручень чи видів робіт (що не пов'язані безпосередньо з розглядом справ) | 3 | | | | | 1 | 3,75 |
| 5 | Нерівномірність розподілу навантаження (справ) серед суддів через недоліки автоматизованого розподілу | 2 | | 1 | | | 1 | 3,25 |
| 6 | Автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду, а не спрощує її | 2 | 1 | | 1 | | | 4 |
| | Всього | 12 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3,54 |

Таблиця 1.19. Характеристики відносин у колективі працівниками апарату суду

| № | Кількість відповідей | Не | Середня |
|---|----------------------|----|---------|
|---|----------------------|----|---------|

| | Характеристика | Не характерне | Скоріше не характерне, ніж характерне | Скоріше характерне, ніж ні | Частково характерне | Дуже характерне | Відповіли | Оцінка |
|---|---|---------------|---------------------------------------|----------------------------|---------------------|-----------------|-----------|--------|
| 1 | Доброзичливість, коректність, ввічливість | | | 2 | 9 | 6 | | 4,24 |
| 2 | Почуття належності до одного колективу | | | 1 | 11 | 5 | | 4,24 |
| 3 | Взаємодопомога, обмін інформацією | | | 1 | 9 | 7 | | 4,35 |
| 4 | Шанобливе ставлення до відвідувачів суду | | | 1 | 4 | 12 | | 4,65 |
| 5 | Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег | 1 | 1 | 1 | 9 | 4 | 1 | 3,65 |
| 6 | Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації) | | | 1 | 6 | 10 | | 4,53 |
| | Всього | 1 | 1 | 7 | 48 | 44 | 1 | 4,28 |

Таблиця 1.20. Характеристики відносин у колективі суддями

| № | Характеристика | Кількість відповідей | | | | | Не відповіли | Середня оцінка |
|---|---|----------------------|---------------------------------------|----------------------------|---------------------|-----------------|--------------|----------------|
| | | Не характерне | Скоріше не характерне, ніж характерне | Скоріше характерне, ніж ні | Частково характерне | Дуже характерне | | |
| 1 | Доброзичливість, коректність, ввічливість | | | 2 | | 2 | | 2 |
| 2 | Почуття належності до одного колективу | | | 2 | | 2 | | 2 |
| 3 | Взаємодопомога, обмін інформацією | | | 2 | | 2 | | 2 |
| 4 | Шанобливе ставлення до відвідувачів суду | | | | 1 | 3 | | 1,25 |
| 5 | Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег | | 1 | 2 | | 1 | | 2,75 |
| 6 | Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації) | | | 2 | | 2 | | 2 |
| | Всього | | 1 | 10 | 1 | 12 | | 2 |

Таблиця 1.21. Зміни у суді за останні 12 місяців

| № | Характеристика змін | Працівники апарату, % | Судді, % | Всього, % |
|---|---------------------|-----------------------|----------|-----------|
|---|---------------------|-----------------------|----------|-----------|

| | | | | |
|----|--|-------|-----|-------|
| 1 | Особисте навантаження: | | | |
| 1а | виростло | 11,77 | | 9,52 |
| 1б | не змінилося | 82,35 | 100 | 85,72 |
| 1в | зменшилось | 5,88 | | 4,76 |
| 1г | не відповіли на питання | | | |
| 2 | Умови праці (якість робочого місця): | | | |
| 2а | покращилися | 17,65 | | 14,29 |
| 2б | не змінилися | 76,47 | 100 | 80,95 |
| 2в | погіршилися | 5,88 | | 4,76 |
| 2г | не відповіли на питання | | | |
| 3 | Стан приміщення суду | | | |
| 3а | покращився | 23,53 | | 19,05 |
| 3б | не змінився | 76,47 | 100 | 80,95 |
| 3в | погіршився | | | |
| 3г | не відповіли на питання | | | |
| 4 | Відносини у колективі | | | |
| 4а | покращилися | 11,77 | | 9,52 |
| 4б | не змінилися | 88,23 | 100 | 90,48 |
| 4в | погіршилися | | | |
| 4г | не відповіли на питання | | | |
| 5 | Організація роботи та управління судом | | | |
| 5а | покращилися | 23,53 | | 19,05 |
| 5б | не змінилися | 76,47 | 100 | 80,95 |
| 5в | погіршилися | | | |

Таблиця 1.22. Зміни у суді за час перебування на посаді нинішнього голови суду

| № | Характеристика змін | Кількість відповідей працівників апарату | Кількість відповідей суддів | Всього |
|----|--|--|-----------------------------|--------|
| 1 | Умови праці (якість робочого місця): | | | |
| 1а | покращилися | 23,53 | 50 | 28,57 |
| 1б | не змінилися | 76,47 | 50 | 71,43 |
| 1в | погіршилися | | | |
| 1г | не відповіли на питання | | | |
| 2 | Стан приміщення суду | | | |
| 2а | покращився | 41,18 | 25 | 42,86 |
| 2б | не змінився | 58,82 | 75 | 57,14 |
| 2в | погіршився | | | |
| 2г | не відповіли на питання | | | |
| 3 | Відносини у колективі | | | |
| 3а | покращилися | 17,65 | 25 | 19,05 |
| 3б | не змінилися | 76,47 | 75 | 76,19 |
| 3в | погіршилися | 5,88 | | 4,76 |
| 3г | не відповіли на питання | | | |
| 4 | Організація роботи та управління судом | | | |
| 4а | покращилися | 17,65 | 25 | 19,05 |
| 4б | не змінилися | 76,47 | 75 | 76,19 |
| 4в | погіршилися | 5,88 | | 4,76 |
| 4г | не відповіли на питання | | | |