

**ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ  
ЧЕРНІГІВСЬКОГО  
АПЕЛЯЦІЙНОГО СУДУ**

**АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ**

**СІЧЕНЬ 2019**

# **З М І С Т**

<b>1. ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>2. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО СУД.....</b>	<b>4</b>
<b>3. ВИКОНАННЯ ОЦІНЮВАННЯ, РЕЗУЛЬТАТИ, АНАЛІЗ</b>	
<b>3.1. Модуль «Судове адміністрування»     (оцінювання роботи суддів та працівників апарату).     Таблиці результатів.....</b>	<b>5</b>
<b>3.2. Аналіз даних.....</b>	<b>25</b>
<b>4. ВИСНОВКИ.....</b>	<b>31</b>
<b>5. РЕКОМЕНДАЦІЇ.....</b>	<b>32</b>
<b>Додатки.....</b>	<b>33</b>

## 1. ВСТУП

Оцінювання проведено на виконання рішень Ради суддів України від 17 вересня 2018 року № 53, від 5 лютого 2015 року № 5, від 8 квітня 2016 року № 26.

Об'єктом оцінювання є загальна ситуація в суді, переважно в розрізі управлінсько- організаційних відносин, з урахуванням єдності їх формальних та неформальних складових.

Мета проведення - отримання інформації про поточну ситуацію роботи суду, визначення проблемних питань та можливих шляхів їх усунення, прийняття управлінських рішень та розробка планів дій, спрямованих на вдосконалення роботи.

Застосовано Модуль 1 Системи оцінювання роботи суду (СОРС) – «Судове адміністрування» (опитування суддів та працівників апарату суду).

### **Період виконання дослідження:**

26 – 29 листопада 2018 року.

Підбиття підсумків: грудень 2018 – січень 2019 року

### **Звітний період:**

2018 рік

### **Група виконавців (робоча група):**

Бабкіна Анна Юріївна, провідний консультант (прес-секретар);

Гайдай Леся Леонідівна, начальник відділу інформаційно-технічного та аналітичного забезпечення роботи суду.

**Особливості та формування вибірки:** суцільне опитування суддів та працівників апарату.

В опитуванні взяли участь:

9 суддів (5 жінок та 4 чоловіка);

70 працівників апарату суду (54 жінки та 16 чоловіків).

Опитування проведено методом анонімного анкетування, для збору анкет використовувалась опечатана скринька. Обробку результатів проведено шляхом групування відповідей респондентів – окремо суддів та працівників апарату. Результати представлено у розгорнутих таблицях по кожному питанню анкети, із зазначенням кількості респондентів, які не дали відповіді на кожне з питань та виведенням середнього показника.

Для кращого наочного сприйняття побудовано діаграми.

2. **ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО СУД  
(СТАНОМ НА ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ОПИТУВАННЯ)**

1	кількість суддів за штатним розписом	34
2	фактична кількість суддів	23
3	кількість працівників апарату суду за штатним розписом	112
4	фактична кількість працівників апарату суду	99

### 3. ВИКОНАННЯ ОЦІНЮВАННЯ, РЕЗУЛЬТАТИ, АНАЛІЗ

#### 3. 1. МОДУЛЬ «СУДОВЕ АДМІНІСТРУВАННЯ».

##### (ОПИТУВАННЯ СУДДІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТУ СУДУ)

#### ТАБЛИЦІ РЕЗУЛЬТАТІВ

Таблиця 1.1. Задоволеність умовами праці працівників апарату суду за 5-бальною системою, де 1 - зовсім не задоволені, 5 - повністю задоволені.

№	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	-	-	10	56	3	4,8
2	Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень)	-	-	2	12	54	2	4,8
3	Комп'ютеризація суду (достатність комп'ютерів та їх якість)	-	1	5	29	30	5	4,4
4	Забезпечення літературою та спеціальною пресою	2	2	3	21	33	9	4,3
5	Телефонний зв'язок	1	-	6	37	21	5	4,2
6	Доступ до інтернету	1	2	10	15	38	4	4,3
4	Доступ та можливості використання локальної комп'ютерної мережі суду	-	2	10	16	38	4	4,4
8	Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання, тощо)	-	1	9	25	33	2	4,3
9	Можливості для підвищення кваліфікації	1	-	7	19	35	8	4,4

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		1	2	3	4	5		
10	Перспективи професійного зростання	8	6	10	26	9	11	3,4
11	Стиль управління характерний для голови суду	2	2	8	13	38	7	4,3
12	Відносини у колективі (соціально-психологічний клімат у колективі)	6	9	19	21	7	8	3,2
13	Зручність та комфортність залів судового засідання	-	1	-	18	42	9	4,7
14	Дотримання принципів справедливості та обґрунтованості при визначенні посадових обов'язків, розподілі навантажень чи доручень	4	6	11	25	17	7	3,8
15	Стиль управління характерний для керівника апарату суду	9	3	15	18	19	6	3,5
16	Графіки роботи суду ( час початку робочого дня, час обідньої перерви, відпустки, тощо)	-	1	2	10	55	2	4,8
17	Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час	6	2	19	16	14	13	3,5
18	Забезпеченість канцелярськими товарами , картриджами, тощо	-	-	5	14	47	4	4,6
19	Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді	1	1	6	31	26	5	4,2
20	Безпека у приміщеннях суду	2	1	11	15	35	6	4,3
	<b>Всього</b>							<b>4,2</b>

**Таблиця 1.2. Задоволеність суддів умовами праці за 5-бальною системою, де 1 - зовсім не задоволені, 5 - повністю задоволені**

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		1	2	3	4	5		
1	Робоче місце (наявність автономного робочого місця, стан меблів, освітлення, тощо)	-	-	-	-	9	-	5
2	Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень)	-	-	-	1	8	-	4,9

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		1	2	3	4	5		
3	Комп'ютеризація суду (достатність комп'ютерів та їх якість)	-	-	1	3	2	3	4,2
4	Забезпечення літературою та спеціальною пресою	-	1	1	3	2	2	3,9
5	Телефонний зв'язок	-	-	1	2	5	1	4,5
6	Доступ до інтернету	-	-	1	1	7		4,7
7	Доступ та можливості використання локальної комп'ютерної мережі суду	-	-	1	2	5	1	4,5
8	Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання, тощо)	-	-	-	1	8	-	4,9
9	Можливості для підвищення кваліфікації	-	-	-	3	5	1	4,6
10	Справедливість та обгрунтованість навантаження (справ у провадженні)	-	-	2	2	4	1	4,3
11	Стиль управління , характерний для голови суду	-	-	-	1	7	1	4,9
12	Відносини у колективі (соціально-психологічний клімат у колективі)	-	1	1	3	3	1	4,0
13	Зручність та комфортність залів судового засідання	-	-	-	2	7	-	4,8
14	Достатня кількість залів судового засідання	-	-	-	3	6	-	4,7
15	Достатність кваліфікації працівників апарату суду, з якими Ви працюєте безпосередньо (помічник, секретар)	-	-	1	4	4	-	4,3
16	Стиль управління, характерний для керівника апарату суду	-	2	3	2	4	1	4,1
17	Графіки роботи суду ( час початку робочого дня, час обідньої перерви, відпустки, тощо)	-	-	-	1	8	-	4,9
18	Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час	-	1	1	3	4	-	4,1
19	Забезпеченість канцелярськими товарами , картриджами, тощо	-	-	-	-	9	-	5,0
20	Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді	-	-	1	2	6	-	4,2
21	Безпека у приміщеннях суду	-	1	2	2	4	-	4,0
	<b>Всього</b>							<b>4,5</b>

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

**Відсоток відповідей на питання «Чи не виникало у Вас відчуття, що навіть за існуючих умов фінансування та матеріально-технічного забезпечення суду умови могли бути кращими (тобто – наявні ресурси використовуються не зовсім раціонально)?»**

Відповідь	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
В цьому впевнені	1,4%	-	1,3%
Таке відчуття виникало досить часто	6,2%	-	5,0%
Інколи виникало	34,3%	22,2%	32,9%
Не виникало	37,1%	66,7%	41,8%
Важко сказати	20,0%	11,1%	19,0%

**Таблиця 1.4. Оцінка Голови суду працівниками апарату суду (за 5-бальною шкалою, де 1 – цілком ні, 2 – швидше ні, 3- більш-менш, 4 – швидше так, 5 – цілком так)**

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш-менш	Скоріше так	Цілком так		
1	Є справжнім лідером колективу суду	2	6	15	13	24	10	3,9
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове	1	6	12	14	24	13	3,9
3	Піклується про колектив	2	2	9	19	30	8	4,2
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	4	3	12	17	23	11	3,9
5	Є добрим організатором		9	12	14	22	13	3,9
6	Користується авторитетом та повагою працівників апарату суду	1	-	7	15	34	13	4,4
7	Забезпечує належну реалізацію рішень зборів суддів Вашого суду	-	-	5	15	33	17	4,5
8	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	-	-	8	15	30	17	4,4



№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
9	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань	1	4	10	18	23	14	4,0
10	Користується авторитетом та повагою суддів	1	-	5	15	32	17	4,5
11	Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	-	2	7	19	24	18	4,3
12	Проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей	2	2	8	16	23	19	4,1
13	Підтримує взаєморозуміння з керівником апарату суду	-	1	3	17	33	16	4,5
14	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників	1	3	5	20	21	20	4,1
15	Є коректним та ввічливим у службових відносинах	-	-	5	14	42	9	4,6
16	Утримується від отримання подарунків чи інших дій, що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі	-	-	2	9	32	27	4,7
	<b>Всього</b>							<b>4,2</b>

**Таблиця 1.5. Оцінка Голови суду судьями (за 5-бальною шкалою, де 1 – цілком ні, 2 – швидше ні, 3- більш-менш, 4 – швидше так, 5 – цілком так)**

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
1	Є справжнім лідером колективу суду	-	1	-	1	5	2	4,4
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове	-	-	1	4	2	2	4,1
3	Піклується про колектив	-	1	1	2	5	-	4,2
4	Має високу професійну підготовку	-	-	1	-	7	1	4,8
5	Є добрим організатором	1	-	1	2	4	1	4,0
6	Користується авторитетом та повагою працівників апарату суду	1	-	1	2	5	-	4,1
7	Забезпечує належне виконання рішень зборів суддів Вашого суду	-	-	-	2	6	1	4,8
8	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	-	-	-	2	6	1	4,8
9	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань	1	-	1	-	5	2	4,1
10	Користується авторитетом та повагою суддів	-	-	-	2	6	1	4,8
11	Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	-	-	1	1	3	4	4,4
12	Проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей	-	1	-	3	3	2	4,1
13	Підтримує взаєморозуміння з керівником апарату суду	-	-	1	2	4	2	4,4
14	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації суддів	-	-	1	1	6	1	4,6
15	Є коректним та ввічливим у службових відносинах	-	-	-	-	8	1	5,0

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
16	Утримується від отримання подарунків та інших дій, що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі	-	-	-	2	6	1	4,8
17	Не втручається у розгляд справ судьями, поважає їх незалежність, ніколи не пробує "тиснути" чи іншим чином впливати на них	-	-	-	-	8	1	5,0
18	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	-	1	1	1	5	1	4,3
<b>Всього</b>								<b>4,5</b>

**Таблиця 1.6. Оцінка керівника апарату працівниками апарату (за 5-бальною шкалою, де 1 – цілком ні, 2 – швидше ні, 3- більш-менш, 4 – швидше так, 5 – цілком так)**

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
1	Є справжнім лідером колективу суду	9	10	19	13	12	7	3,1
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове	7	5	11	25	18	4	3,6
3	Піклується про колектив	7	12	20	16	12	3	3,2
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	10	12	17	14	8	9	3,0

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
5	Має високу професійну підготовку	2	1	6	17	35	9	4,3
6	Є добрим організатором	8	6	19	20	11	6	3,3
7	Користується авторитетом та повагою працівників суду	6	11	11	18	14	10	3,4
8	Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень	9	11	15	13	16	6	3,3
9	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	8	7	12	18	13	12	3,4
10	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань	4	4	11	21	16	14	3,8
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	5	4	7	12	25	17	3,9
12	Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	1	1	3	18	35	12	4,5
13	Приймає неупереджені кадрові рішення – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей	10	5	14	13	15	13	3,3
14	Підтримує взаєморозуміння з головою суду			2	21	30	17	4,5
15	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників	5	1	6	24	20	14	3,9
16	Є коректним та ввічливим у службових відносинах	5	2	12	22	24	5	3,9

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
17	Утримується від отримання подарунків чи інших дій що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі	1	-	1	9	37	22	4,7
	<b>Всього</b>							<b>3,7</b>

**Таблиця 1.7. Оцінка керівника апарату судьями (за 5-бальною шкалою, де 1 – цілком ні, 2 – швидше ні, 3- більш-менш, 4 – швидше так, 5 – цілком так)**

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
1	Є справжнім лідером колективу суду	-	2	3	1	3	-	3,6
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове	-	1	2	4	2	-	3,8
3	Піклується про колектив	-	1	2	4	2	-	3,8
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	-	2	2	3	2	-	3,6
5	Має високу професійну підготовку	-	-	2	2	5	-	4,3
6	Є добрим організатором	-	-	3	4	2	-	3,9
7	Користується авторитетом та повагою працівників суду	-	2	2	3	2	-	3,6
8	Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень	-	-	3	4	1	1	3,8
9	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	-	-	2	3	2	2	4,0

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
10	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань	-	-	2	3	2	2	4,0
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	1	4	3	4,5
12	Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	-	-	-	7	2	-	4,2
13	Приймає неупереджені кадрові рішення – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей	-	1	1	4	1	3	4,3
14	Підтримує взаєморозуміння з головою суду	-	-	-	3	3	2	4,5
15	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників	-	1	1	2	4	1	4,1
16	Є коректним та ввічливим у службових відносинах	-	-	-	2	7	-	4,8
17	Утримується від отримання подарунків чи інших дій що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі	-	-	-	1	6	2	4,9
	<b>Всього</b>							<b>4,1</b>

**Таблиця 1.8. Оцінка зборів суддів працівниками апарату суду (за 5-бальною шкалою, де 1 – цілком ні, 2 – швидше ні, 3- більш-менш, 4 – швидше так, 5 – цілком так)**

№	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	-	2	3	22	23	20	4,3
2	Збори суддів мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду	-	1	2	22	24	21	4,4
3	Збори суддів в своїх рішеннях відображають реальні потреби суду	1	2	8	18	22	19	4,1
<b>Всього</b>								<b>4,3</b>

**Таблиця 1.9. Оцінка зборів суддів судьями (за 5-бальною шкалою, де 1 – цілком ні, 2 – швидше ні, 3- більш-менш, 4 – швидше так, 5 – цілком так)**

№	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	6	2	4,9
2	Збори суддів мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду	-	-	-	1	6	2	4,9
3	Збори суддів в своїх рішеннях відображають реальні потреби суду	-	-	-	1	6	2	4,9

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
4	Збори суддів обговорюють питання щодо внутрішньої діяльності суду чи роботи конкретних суддів або працівників апарату	-	-	-	1	5	3	4,8
5	Збори суддів визначають спеціалізацію суддів з розгляду конкретних категорій справ відповідної юрисдикції за пропозицією голови суду	-	-	-	1	6	2	4,9
6	Збори суддів заслуховують звіти суддів, які обіймають адміністративні посади в даному суді, та керівника апарату суду	-	-	-	1	6	2	4,9
7	Збори суддів обговорюють питання щодо практики застосування законодавства, розробляють відповідні пропозиції щодо вдосконалення такої практики та законодавства	-	-	1	1	5	2	4,6
8	Збори суддів обговорюють питання , що виникають через неналежне фінансування суду і пропонують шляхи вирішення окремих проблем	-	-	1	1	4	3	4,5
9	Збори суддів обговорюють проблеми і приймають рішення з питань функціонування автоматизованої системи документообігу суду.	-	-	-	2	5	2	4,7
10	Збори суддів скликаються не рідше одного разу на три місяці	Ні - 0			Так - 6		3	Так
	<b>Всього</b>							<b>4,8</b>



**Таблиця 1.10. Сприйняття співвідношення позицій Голови суду та керівника апарату суду при плануванні роботи чи оцінюванні поточної діяльності суду**

Відповідь	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
Позиції практично завжди не співпадають	-	-	
Позиції у більшості випадків не співпадають	-	-	
Позиції у більшості випадків співпадають	24,3%	55,6%	<b>50,6%</b>
Позиції практично завжди співпадають	22,8%	11,1%	<b>27,8%</b>
Важко сказати	52,9%	33,3%	<b>21,6%</b>

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

Відповідь, частина робочого часу	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
Такого не було	62,8%	44,4%	<b>60,8%</b>
До 10 %	12,9%	33,3%	<b>15,2%</b>
11-30 %	8,6%	-	<b>7,6%</b>
31-50 %	8,6%	11,1%	<b>8,8%</b>
Більше 50 %	7,1%	-	<b>6,3%</b>
Не відповіли на питання	-	11,1%	<b>1,3%</b>

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

Чиї обов'язки (види робіт) виконувалися?	Працівники апарату, %
Іншого працівника апарату суду	<b>22,8%</b>
Судді (суддів)	<b>2,9%</b>
Керівника апарату	<b>2,9%</b>
Голови суду (заступника голови)	-
інше	<b>14,3%</b>
Не відповіли на питання	<b>57,1%</b>

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

Відповідь	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
Це відбувалося постійно	1,4%	-	1,2%
Досить часто	5,7%	22,2%	7,6%
Інколи	62,9%	55,6%	62,0%
Ніколи	24,3%	22,2%	24,1%
Не відповіли на питання	5,7%	-	5,1%

**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	1,6%	-	1,3%
Існує нерівномірність розподілу навантаження	22,8%	-	20,2%
Загальне навантаження на суд є надто великим, тобто “не встигаємо всі”	14,2%	33,3%	13,9%
Немає належних умов на роботі (відсутні або несправні комп'ютери тощо)	-	-	-
Інша причина	31,4%	66,7%	35,5%
Не відповіли на питання	30%	22,2%	29,1%

**Таблиця 1.15. Характеристика навантаження на суддів (за сприйняттям самих суддів)**

Характеристика	Відсоток відповідей суддів
Навантаження не є надмірним (справ не так багато і більшість є не надто складними)	11,1%
Справ не так багато, але деякі з них надто складні	22,2%
Справ багато але в межах розумного (кількість не впливає на якість та своєчасність розгляду)	33,3%
Навантаження до певної міри є надмірним (приблизно на 20 -30 % більше ніж мало б бути)	33,3%
Навантаження є надмірним	-
Не відповіли на питання	-

**Таблиця 1.16. Корисність семінарів, тренінгів та інших форм навчання**

Характеристика	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
Дуже корисні	51,4%	22,2%	48,2%
Скоріше корисні, ніж ні	37,1%	66,7%	40,5%
Скоріше не корисні	4,4%	11,1%	5,0%
Зовсім не корисні	-	-	-
Семінари, тренінги та інші форми навчання не проводяться	-	-	-
Не відповіли на питання	7,1%	-	6,3%

**Таблиця 1.17. Негативні характеристики суду працівниками апарату суду (за 5-бальною шкалою, де 5 – не характерно, 4- швидше не характерно, ніж характерно, 3 – швидше характерно, ніж ні, 2 – частково характерно, 1 – дуже характерно)**

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне	Скоріше не характерне, ніж характерне	Скоріше характерне, ніж ні	Частково характерне	Дуже характерне		
1	Наявність “фаворитів” керівництва, неоднакове відношення керівництва до працівників	13	16	5	11	8	17	3,3
2	Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування	36	8	4	5	2	15	4,3
3	Недостатня чисельність працівників апарату	34	8	7	1	-	20	4,5
4	Нерівномірність розподілу керівництвом суду серед суддів окремих доручень чи видів робіт ( що не пов’язані безпосередньо з розглядом справ)	16	19	6	5	6	18	3,7

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне	Скоріше не характерне, ніж характерне	Скоріше характерне, ніж ні	Частково характерне	Дуже характерне		
5	Автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду а не спрощує її	16	17	4	4	7	22	3,6
	<b>Всього</b>							<b>3,9</b>

**Таблиця 1.18. Негативні характеристики суду судьями (за 5-бальною шкалою, де 5 – не характерно, 4- швидше не характерно, ніж характерно, 3 – швидше характерно, ніж ні, 2 – частково характерно, 1 – дуже характерно)**

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне	Скоріше не характерне, ніж характерне	Скоріше характерне, ніж ні	Частково характерне	Дуже характерне		
1	Наявність “фаворитів” керівництва, неоднакове відношення керівництва до працівників	5	3	-	-	1	-	4,2
2	Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування	6	3	-	-	-	-	4,7
3	Недостатня чисельність працівників апарату	8	1	-	-	-	-	4,9

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне	Скоріше не характерне, ніж характерне	Скоріше характерне, ніж ні	Частково характерне	Дуже характерне		
4	Нерівномірність розподілу керівництвом суду серед суддів окремих доручень чи видів робіт ( що не пов'язані безпосередньо з розглядом справ)	6	2	-	-	-	1	4,8
5	Нерівномірність розподілу навантаження (справ) серед суддів через недоліки автоматизованого розподілу	4	3	1	1	-	-	4,0
6	Автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду а не спрощує її	3	1	1	1	1	2	3,6
	<b>Всього</b>							<b>4,4</b>

**Таблиця 1.19. Характеристики відносин у колективі працівниками апарату суду (за 5-бальною шкалою, де 1 – не характерно, 2- швидше не характерно, ніж характерно, 3 – швидше характерно, ніж ні, 4 – частково характерно, 5 – дуже характерно)**

№	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	5	5	17	21	17	5	3,6
2	Почуття належності до одного колективу	9	14	14	15	9	9	3,0

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне	Скоріше не характерне, ніж характерне	Скоріше характерне, ніж ні	Частково характерне	Дуже характерне		
3	Взаємодопомога, обмін інформацією	3	4	19	24	12	8	3,6
4	Шанобливе ставлення до відвідувачів суду	1	3	6	12	38	10	4,4
5	Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег	4	8	15	14	14	15	3,6
6	Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації)	4	4	11	22	20	8	3,8
	<b>Всього</b>							<b>3,7</b>

**Таблиця 1.20. Характеристики відносин у колективі суддями (за 5-бальною шкалою, де 1– не характерно, 2- швидше не характерно, ніж характерно, 3 – швидше характерно, ніж ні, 4 – частково характерно, 5 – дуже характерно)**

№	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	1	6	-	4,4
2	Почуття належності до одного колективу	5	1	1	2	4	-	4,2
3	Взаємодопомога, обмін інформацією		1	1	2	5	-	4,2
4	Шанобливе ставлення до відвідувачів суду	-	-	1	2	6	-	4,6

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне	Скоріше не характерне, ніж характерне	Скоріше характерне, ніж ні	Частково характерне	Дуже характерне		
5	Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег	1	2	-	4	1	1	3,3
6	Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації)	-	1	-	3	5	-	4,3
	<b>Всього</b>							<b>4,2</b>

**Таблиця 1.21. Зміни у суді за останні 12 місяців**

№	Характеристика змін	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
1	Особисте навантаження:			
1а	зросло	51,5%	33,3%	<b>49,4%</b>
1б	не змінилось	38,6%	66,7%	<b>41,8%</b>
1в	зменшилось	2,8%	-	<b>2,5%</b>
1г	не відповіли на питання	7,1%	-	<b>6,3%</b>
2	Умови праці (якість робочого місця):			
2а	покращилися	67,1%	44,4%	<b>64,6%</b>
2б	не змінилися	28,6%	44,4%	<b>30,4%</b>
2в	погіршилися	1,4%	11,1%	<b>2,5%</b>
2г	не відповіли на питання	2,9%	-	<b>2,5%</b>
3	Стан приміщення суду			
3а	покращився	67,1%	55,6%	<b>65,8%</b>
3б	не змінився	31,4%	44,4%	<b>32,9%</b>
3в	погіршився	-	-	-
3г	не відповіли на питання	1,4%	-	<b>1,3%</b>
4	Відносини у колективі			
4а	покращилися	10,0%	33,3%	<b>12,6%</b>
4б	не змінилися	74,3%	66,7%	<b>73,4%</b>
4в	погіршилися	11,4%	-	<b>10,1%</b>
4г	не відповіли на питання	4,3%	-	<b>3,8%</b>
5	Організація роботи та управління судом			

№	Характеристика змін	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
5а	покращилися	22,9%	55,6%	<b>26,6%</b>
5б	не змінилися	57,1%	44,4%	<b>55,7%</b>
5в	погіршилися	12,8%	-	<b>11,4%</b>
5г	не відповіли на питання	7,1%	-	<b>6,3%</b>

**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	18,6%	44,4%	21,5%
1б	не змінилися	75,7%	55,6%	73,4%
1в	погіршилися	-	-	-
1г	не відповіли на питання	5,7%	-	5,0%
2	Стан приміщення суду			
2а	покращився	41,4%	55,6%	43,0%
2б	не змінився	52,9%	44,4%	52,0%
2в	погіршився	-	-	-
2г	не відповіли на питання	5,7%	-	5,0%
3	Відносини у колективі			
3а	покращилися	8,6%	22,2%	10,1%
3б	не змінилися	75,7%	77,8%	76,0%
3в	погіршилися	11,4%	-	10,1%
3г	не відповіли на питання	4,3%	-	3,8%
4	Організація роботи та управління судом			
4а	покращилися	15,7%	33,3%	17,7%
4б	не змінилися	70,0%	66,7%	69,6%
4в	погіршилися	7,1%	-	6,3%
4г	не відповіли на питання	7,1%	-	6,3%



## **3.2. АНАЛІЗ ДАНИХ**

Аналіз базується на критеріях внутрішнього оцінювання, які є частиною модуля «Судове адміністрування» в СОРС, а саме:

- наявність належних умов праці для суддів та працівників апарату (за наявних ресурсів);
- справедливість та обґрунтованість розподілу повноважень (навантажень) та відповідальності;
- ступінь реалізації потенціалу суддівського самоврядування;
- забезпечення умов для підтримання незалежності та неупередженості (відсутності незаконного впливу тощо);
- ефективність використання наявних ресурсів;
- професіоналізм, ділові та управлінські якості голови суду;
- професіоналізм, ділові та управлінські якості керівника апарату суду;
- стосунки в колективі, соціально-психологічний клімат;
- ступінь інформаційного забезпечення працівників (створення умов для доступу до інформації, яка є необхідною для виконання відповідних обов'язків).

Аналіз проведено окремо по суддях та працівниках апарату, а також здійснено порівняльну характеристику з показниками, отриманими під час аналогічного опитування у 2016 році (за певними показниками).

### **Належні умови праці**

Отже, за даними внутрішнього опитування як судді, так і працівники апарату цілком задоволені умовами своєї праці. Середня оцінка цього блоку питань склала відповідно 4,5 та 4,2 (за 5-бальною системою). Найкраще усі оцінили наявність автономного робочого місця, стан меблів, якість опалення та освітлення, зручність та комфортність приміщення суду для відвідувачів, графік роботи, чистоту приміщень, забезпеченість канцелярськими товарами і картриджами (4,6-5). Судді вважають достатнім рівень кваліфікації працівників апарату, з якими працюють безпосередньо (помічник, секретар) з оцінкою 4,3.

Натомість судді вважають недостатнім забезпечення літературою та спеціальною пресою (3,9), а працівники апарату на 3,2-3,5 оцінюють перспективи професійного зростання, соціально-психологічний клімат у колективі, можливості для проведення дозвілля і спілкування у позаробочий час. Також вони вважають недостатньо справедливим розподіл навантажень і доручень (3,8).

Якість роботи автоматизованої системи документообігу в суді судьями та працівниками апарату суду оцінено на 4,2 бали, хоча відзначається, що вона ускладнює роботу суду.

Середні показники по даному блоку збігаються з аналогічними, отриманими під час опитування 2016 року.

Про покращення умов праці (якості робочого місця) за останні 12 місяців зазначають 44,4% суддів та 67,1% працівників апарату (проти 15% і 25% у 2016 році). Покращення умов праці судді пов'язують з перебуванням на посаді нинішнього голови суду. Серед працівників апарату покращенням якості робочого місця завдячують голові суду лише 18,6% з 67,1% тих, для кого воно стало кращим. Для 11,1% суддів та 1,4 % працівників апарату умови погіршились, однак даний факт вони не пов'язують з перебуванням на посаді нинішнього голови суду.

Опитані відзначають і покращення стану приміщення суду (55,6% суддів та 67,1% працівників апарату), що суттєво більше показників 2016 року (30% і 43% відповідно). Лише судді повністю пов'язують це з перебуванням на посаді нинішнього голови, перед працівників апарату такий зв'язок вбачають лише 41,4% опитаних.

Діаграми – у додатках 1, 2, 21.2, 21.3, 22.1, 22.2

### **Ефективність використання наявних ресурсів**

При відповіді на питання «Чи не виникало у Вас відчуття, що навіть за існуючих умов фінансування та матеріально-технічного забезпечення суду умови могли бути кращими (тобто – наявні ресурси використовуються не зовсім раціонально)?» показники порівняно з 2016 роком суттєво зсунулись у кращий бік. Так, думку щодо нераціонального використання коштів підтримують лише 1,4 % працівників апарату проти 5% у 2016 році, таке відчуття виникало досить часто у 6,2 % працівників апарату проти 9 % у 2016 році. Серед суддів майже 90 % (проти 55% у 2016 році) вважають, що кошти використовуються правильно або майже правильно. Серед працівників апарату цей показник перевищує 70 %, що також більше 2016 року. Також, як особливість, можна відмітити суттєве зменшення кількості суддів, яким було важко відповісти на дане запитання (11,1% проти 35 % у 2016 році). Це може свідчити про більшу їх обізнаність у питанні матеріально-технічного забезпечення, отже, більшу прозорість і відкритість використання бюджетних коштів.

Діаграма – у додатку 3.

**Управлінські якості голови суду та керівника апарату. Забезпечення умов для підтримання незалежності та неупередженості (відсутності незаконного впливу тощо)**

Велику увагу в рамках внутрішнього опитування приділено оцінці керівництва суду (голови та керівника апарату), а також сприйняттю співвідношення їхніх позицій при плануванні роботи чи оцінюванні поточної діяльності суду.

Середня оцінка голови суду є досить високою: 4,5 балів серед суддів та 4,2 бали серед працівників апарату за 5-бальною системою. Стиль управління голови суду оцінений суддями у 4,9 бали, а працівниками апарату суду у 4,3 бали. Найвище респонденти оцінили його авторитет, коректність та ввічливість у службових стосунках, високу професійну підготовку. Судді стовідсотково зазначають, що голова суду не втручається у розгляд справ, поважає їх незалежність, ніколи не намагається «тиснути» чи іншим чином впливати на них. З оцінками 4,7-4,8 колектив упевнений, що голова суду утримується від отримання подарунків та інших дій, що є несумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі. Найменші, однак досить високі оцінки виставлено за критеріями: підтримує все нове і передове (3,9 – 4,1), є добрим організатором (3,9 – 4,0), контролює якість роботи та своєчасність виконання завдань (4,0 - 4,1). За критерієм «є справжнім лідером колективу суду» голова суду отримав від суддів оцінку 4,4, від працівників апарату – 3,9.

Діяльність керівника апарату суду у 2018 році судді оцінили всередньому на 4,1 бали, а працівники апарату – на 3,7 бали, що є на тому ж рівні, який отримано згідно опитування 2016 року. Стиль управління керівника апарату суду оцінено суддями у 4,1 бали, а працівниками суду – у 3,5 бали. Як найкращі професійні якості судді та працівники апарату однаково відзначають високу професійну підготовку керівника апарату (4,3), відсутність «тиску» на працівників (3,9 – 4,5), вміння налагодити взаємодію зі ЗМІ та громадськістю (4,2 - 4,5), утримання від отримання подарунків та інших дій, що є несумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі (4,7 – 4,9). Разом з тим нижче респонденти оцінили лідерські та організаторські якості керівника апарату, його авторитет, вміння створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі (3,6 - 3,9 балів від суддів, 3,0 - 3,4 бали від працівників апарату).

На думку опитаних респондентів, які дали відповіді на питання щодо співвідношення позицій голови суду та керівника апарату при плануванні

роботи чи оцінюванні поточної діяльності суду, у більшості випадків або практично завжди їхні позиції співпадають. Негативних відповідей немає. Разом з тим більше половини працівників апарату (52,9%) та третина суддів (33,3%) не знають, чи співпадає їхнє бачення.

Більшість опитаних суддів (55,6% проти 20% у 2016 році) вважають, що за останні 12 місяців покращилась організація та управління судом, у той час як більшість працівників апарату (57,6% проти 70 % у 2016 році) висловились за те, що вона останнього року не змінилась. Погіршення відзначили 12,8% працівників апарату (8% у 2016 році). Що ж стосується змін за час перебування на посаді нинішнього голови суду, то більшість опитаних відзначають, що по даному критерію змін в управлінні судом не відбулося.

Діаграми – у додатках 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 21.5, 22.4.

### **Ступінь реалізації потенціалу суддівського самоврядування**

Судді-респонденти дають досить високу оцінку зборам суддів (середня оцінка 4,8 балів), вважаючи їх авторитетними і такими, що мають реальний вплив на рішення керівництва. Середня оцінка діяльності органу суддівського самоврядування працівниками апарату – 4,3. Голова суду на високому рівні забезпечує реалізацію рішень зборів суддів (4,5 – 4,8).

Діаграми – у додатках 4, 5, 8.

### **Аналіз справедливості та обґрунтованості розподілу повноважень (навантажень) та відповідальності**

Працівники апарату суду вважають, що при визначенні посадових обов'язків, розподілі навантажень та доручень не завжди дотримується принцип справедливості та обґрунтованості (оцінка 3,8 за 5-бальною системою). Кращу думку мають судді щодо розподілу навантаження з розгляду справ (4,3). Відповіді суддів щодо навантаження (за сприйняттям самих суддів) досить різні, однак ніхто не вважає його надмірним (проти 10% у 2016 році). Третина схиляється до думки, що справ багато, але в межах розумного (33,3% проти 40% у 2016 року), ще третина – що навантаження на 20-30 відсотків більше, ніж мало бути (проти 15% у 2016 році).

44,4% суддів (проти 65% у 2016 році) та 62,8% працівників апарату (проти 59% у 2016 році) ніколи протягом року не виконували роботу, не передбачену

посадовими обов'язками. Третина суддів та майже 13% працівників апарату регулярно виконують до 10 відсотків такої роботи. Крім того, за даними опитування, понад 20% працівників апарату мають від 11 до 50 відсотків додаткового навантаження, не властивого для їхньої посади, а 7,1% опитаних виконують понад 50 відсотків понаднормової роботи (дані тенденції приблизно збереглися на рівні 2016 року). Згідно відповідей працівників апарату майже у третині випадків вони виконують роботу іншого працівника апарату, по 2,9% респондентів – роботу суддів або керівника апарату.

70% працівників апарату та 77,8% суддів залишалися працювати після закінчення робочого дня, з них 1,4% працівників апарату роблять це постійно. У порівнянні з 2016 роком цей показник суттєво змістився у кращий бік, оскільки кількість таких, хто робить це часто – зменшилась, а зросла кількість тих, хто залишається після роботи лише інколи. Особливо показовою є динаміка по суддях: 22,2% залишаються після роботи часто (проти 50% у 2016 році), 55,6% - інколи (проти 10% у 2016 році). Серед причин роботи у позаробочий час 22,8% працівників апарату називають нерівномірність розподілу навантаження, 14,2% працівників апарату та третина суддів зазначають, що це відбувається через загальне високе навантаження, 31,4% працівників та 66,7% суддів вказують іншу причину.

Разом з тим, половина загальної кількості респондентів (33,3% суддів та 51,5% працівників апарату) зазначають про ріст особистого навантаження за останні 12 місяців, і лише для незначної частини працівників апарату воно зменшилось. Дня решти (60% суддів та 38,6% працівників апарату) навантаження за останній рік не змінилося.

Діаграми - у додатках 4, 5, 6,7, 11, 12, 13, 14, 15, 21.1.

### **Ступінь інформаційного забезпечення працівників (створення умов для доступу до інформації, яка є необхідною для виконання відповідних обов'язків)**

У порівнянні з 2016 роком спостерігається тенденція більш позитивного сприйняття семінарів, тренінгів та інших форм навчання як необхідної складової в роботі. Жоден з респондентів не визнав їх даремними, 66,7% суддів (проти 60% у 2016 році) вважають їх скоріше корисними, ніж ні, а 51,4% працівників апарату (проти 51% у 2016 році) зазначили, що навчальні заходи є дуже корисними.

На високому рівні здійснюється доступ до інформації через Інтернет, комп'ютерну мережу, достатньою є забезпеченість комп'ютерами та

оргтехнікою (4,5 – 4,8 бали). Проте судді відчують додаткову потребу у забезпеченні спеціальною літературою та пресою (3,9 бали).

Діаграми – у додатках 1, 2, 16.

### **Стосунки в колективі, соціально-психологічний клімат**

Аналізуючи відповіді на питання, що стосуються позитивних стосунків всередині колективу, маємо середній бал 4,2 (за відповідями суддів) та 3,7 (працівників апарату). Найбільш характерним для суду респонденти вважають шанобливе ставлення до відвідувачів, найменш характерним – почуття належності до одного колективу (за цим критерієм працівники апарату визначились з середньою оцінкою «скоріше так, ніж ні»).

Разом з тим опитування показало, що для Чернігівського апеляційного суду є частково характерними деякі негативні риси (середній бал 4,4 у суддів та 3,9 у працівників апарату), зокрема як найпоширенішу проблему судді відзначають роботу автоматизованої системи документообігу, яка, на їх думку, ускладнює роботу суду та допускає нерівномірність розподілу навантаження (3,6). Працівники апарату більше незадоволені наявністю «фаворитів» у керівництва (3,3), нерівномірністю розподілу доручень (3,7) і також нарікають на роботу автоматизованої системи документообігу (3,6).

Більшість опитаних вважають, що за останні 12 місяців стосунки в колективі не змінилися, третина суддів та 10% працівників апарату – що вони покращились. 11,3% працівників апарату зазначають про погіршення відносин всередині колективу за останній рік.

Діаграми – у додатках 17, 18, 19, 20, 21.4, 22.3.

#### 4. **ВИСНОВКИ**

За усіма критеріями оцінювання отримано досить високі оцінки (від 3 до 5 балів за 5-бальною системою).

Порівняно з 2016 роком за переважною більшістю критеріїв ситуація в суді покращилась або не змінилась. Погіршення не відзначається.

Судді в цілому мають більш позитивне сприйняття ситуації в суді за критеріями анкетування, ніж працівники апарату.

Умови праці є добрими, приміщення суду комфортне. Працівники забезпечені усім необхідним для роботи. Наявні матеріально-технічні ресурси за сприйняттям більшості респондентів використовуються досить раціонально та прозоро.

Існує додаткова потреба у спеціальній літературі та пресі.

Тренінги, семінари та інші форми навчання є досить корисними для підвищення кваліфікації та професійності. Їх ефективність зросла з 2016 року.

Збори суддів належно виконують свої функції.

Авторитет і стиль управління голови суду на дуже високому рівні, дещо нижчий у керівника апарату. Відзначається їх високий професіоналізм. Голова суду та керівник апарату мають порозуміння, з більшості робочих питань їхня думка збігається.

Голова суду ніколи не втручається у розгляд справ суддями, ніколи не намагається «тиснути» чи іншим чином впливати на них.

Навантаження суддів не є надмірним (за сприйняттям суддів), однак досить високим (більшим, ніж мало б бути).

Більшість суддів та працівників апарату залишаються після роботи, деякі виконують роботу, що прямо чи опосередковано не передбачена їхніми посадовими обов'язками. Однак кількість останніх суттєво зменшилась у порівнянні з 2016 роком.

Велика кількість опитаних працівників апарату вважають несприятливим соціально-психологічний клімат у колективі. Багато хто не бачить можливостей для професійного зростання. У багатьох взагалі відсутнє почуття належності до одного колективу. У суддів такого відчуття немає.

## 5. РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендації розроблено за результатами внутрішнього оцінювання роботи суду на основі отриманих висновків.

1. Оскільки виявляється невеликий відсоток осіб, які висловились про погіршення умов праці (якості робочого місця) за останній рік, необхідно вжити заходів для забезпечення таких працівників усім необхідним для ефективної організації робочого місця, максимально врахувавши їхні побажання.

2. Виявити проблемні питання у здійсненні працівниками електронного документообігу суду, провести додаткові консультації для усунення проблем.

3. Рекомендується більше контролювати розподіл доручень і навантаження між працівниками апарату з урахуванням їх посадових обов'язків.

Ефективним може стати проведення тренінгу на тему: «Тайм-менеджмент: методи планування робочого часу» - для напрацювання навичок більш раціонального використання робочого часу працівниками суду.

4. Покращити забезпеченість суду юридичною літературою та спеціальною пресою шляхом передплати актуальних періодичних видань юридичного спрямування.

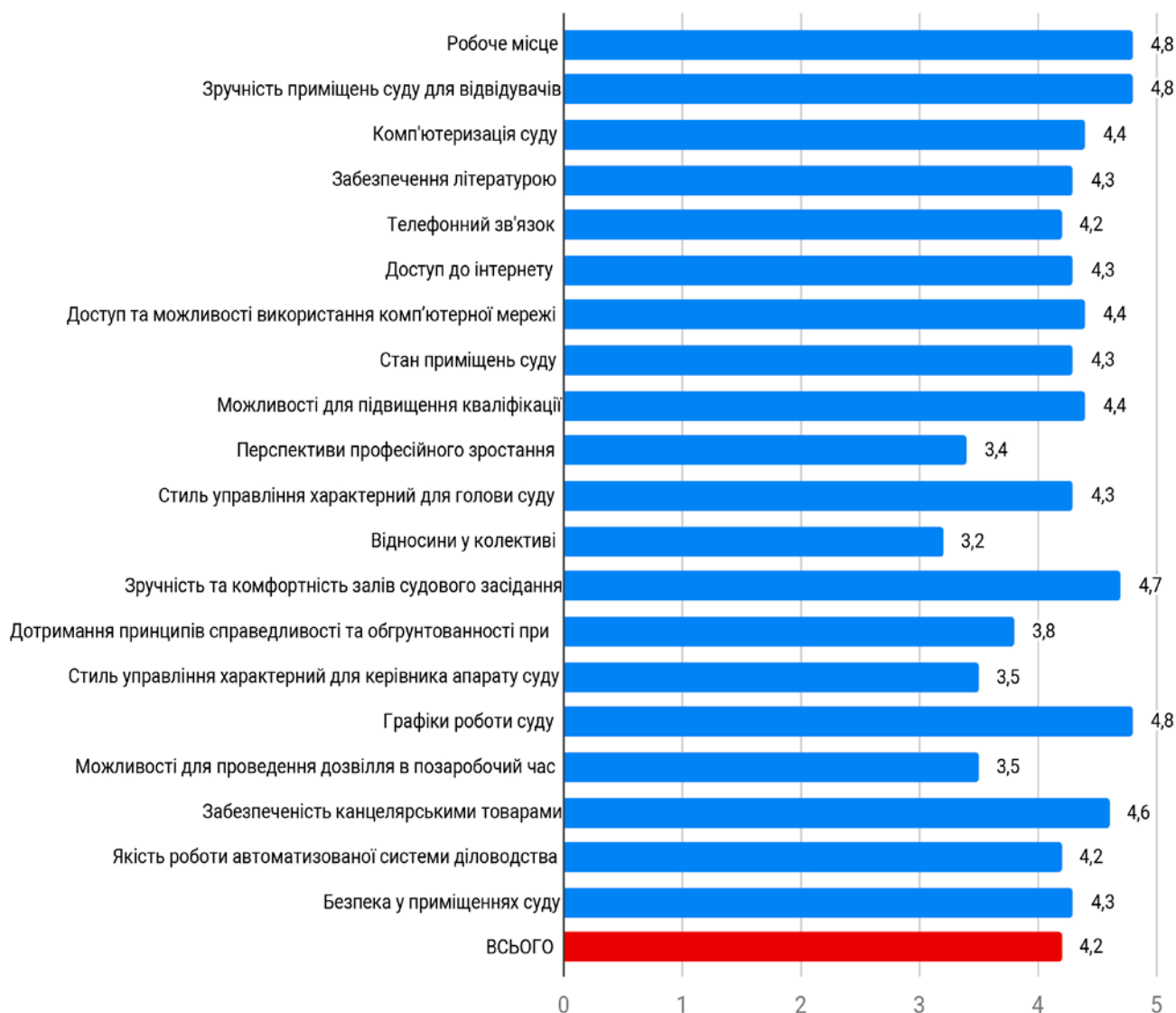
5. При розробці та затвердженні Комунікаційної стратегії суду більшу увагу приділити питанням внутрішньої комунікації. У плани заходів постійно включати проведення заходів для спільної організації дозвілля працівників апарату суду, їх спілкування у позаробочий час (для формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі).

Ефективним може бути проведення серії тренінгів для поглиблення навичок роботи в команді, підвищення рівня згуртованості працівників та формування позитивного емоційного середовища в колективі.

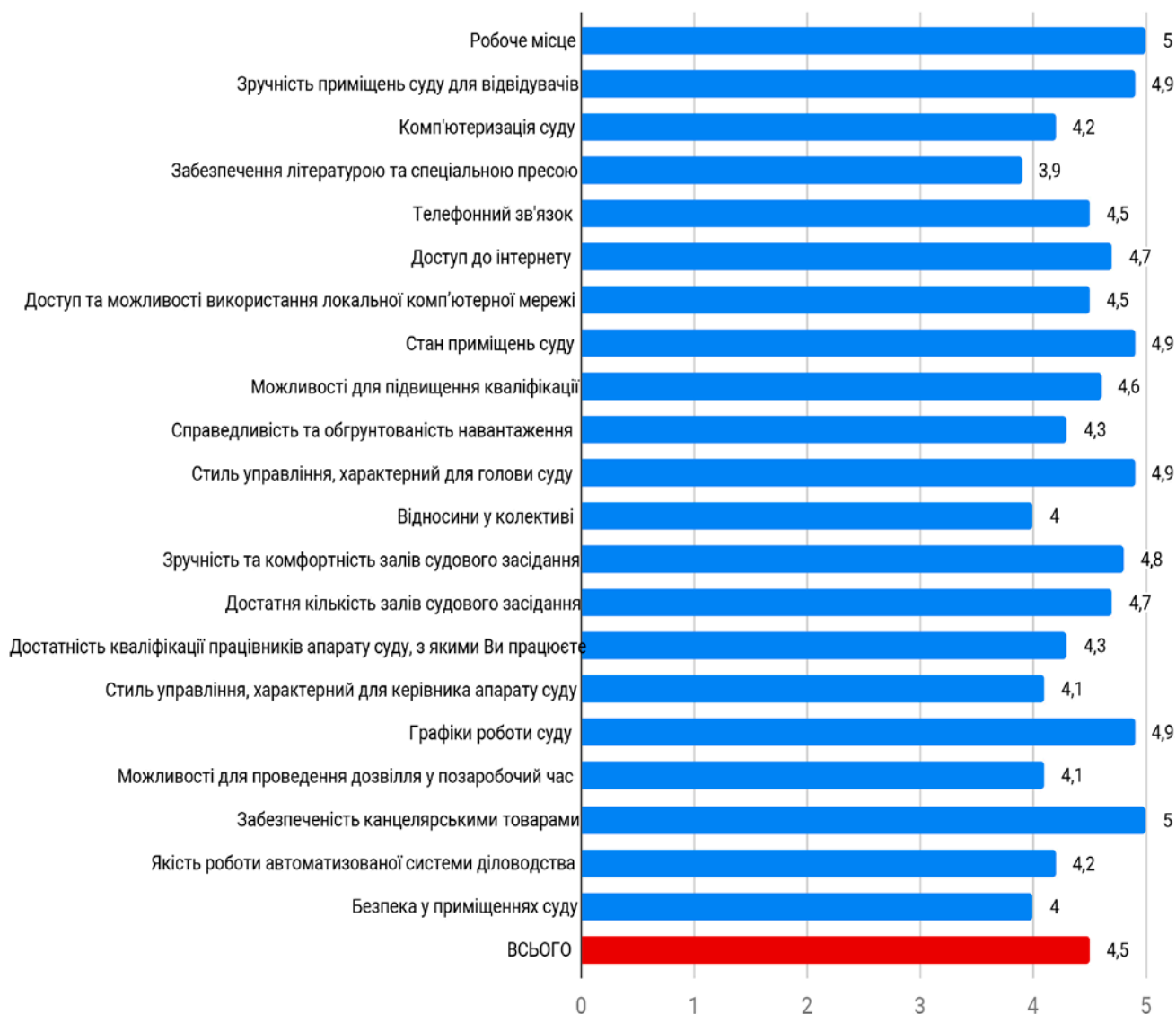
6. Продовжувати практику проведення навчальних заходів з метою поглиблення професійних знань, оскільки респонденти відзначають їх ефективність.



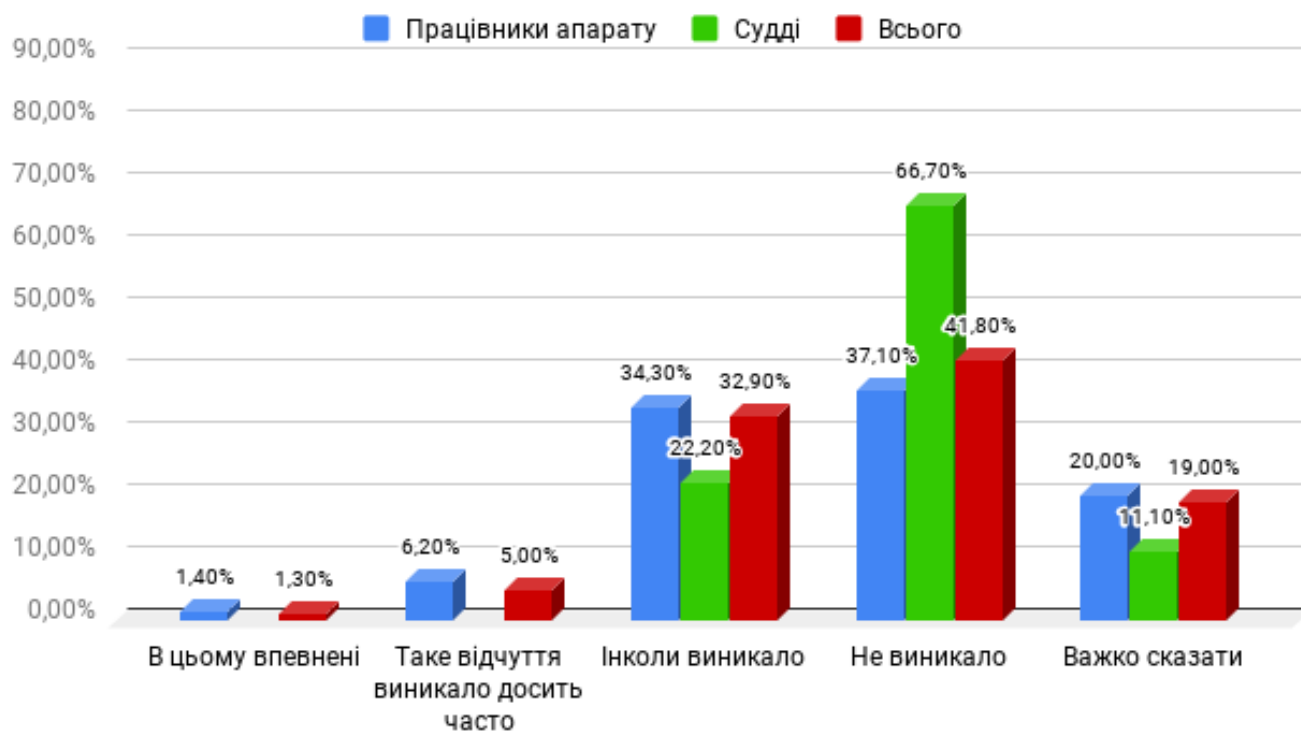
Таблиця 1.1. Задоволеність умовами праці працівників апарату суду за 5-бальною системою, де 1 = зовсім не задоволені, 5 = повністю задоволені (середня оцінка)



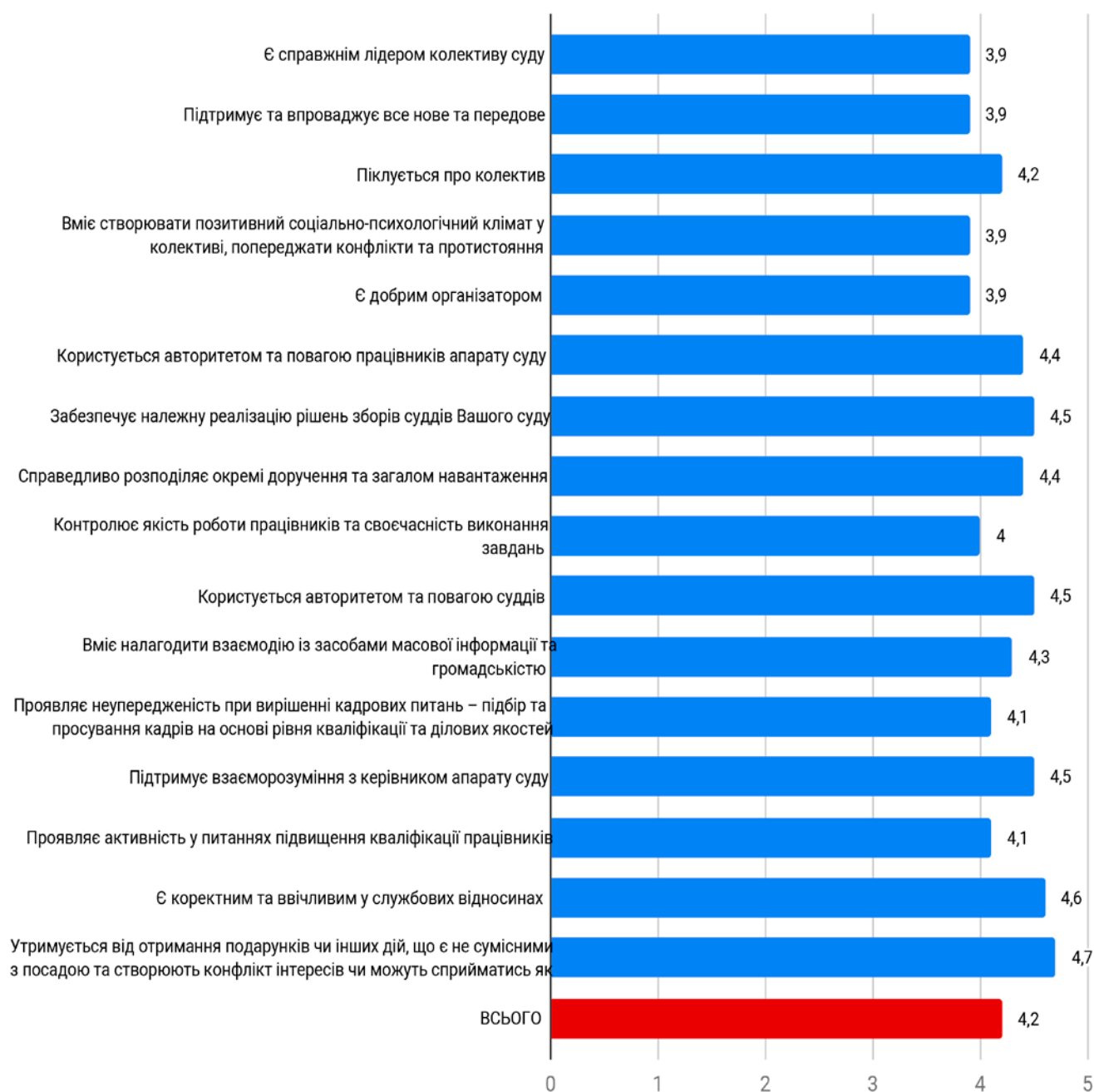
Таблиця 1.2. Задоволеність суддів умовами праці за 5-бальною системою, де 1 = зовсім не задоволені, 5 = повністю задоволені (середня оцінка)



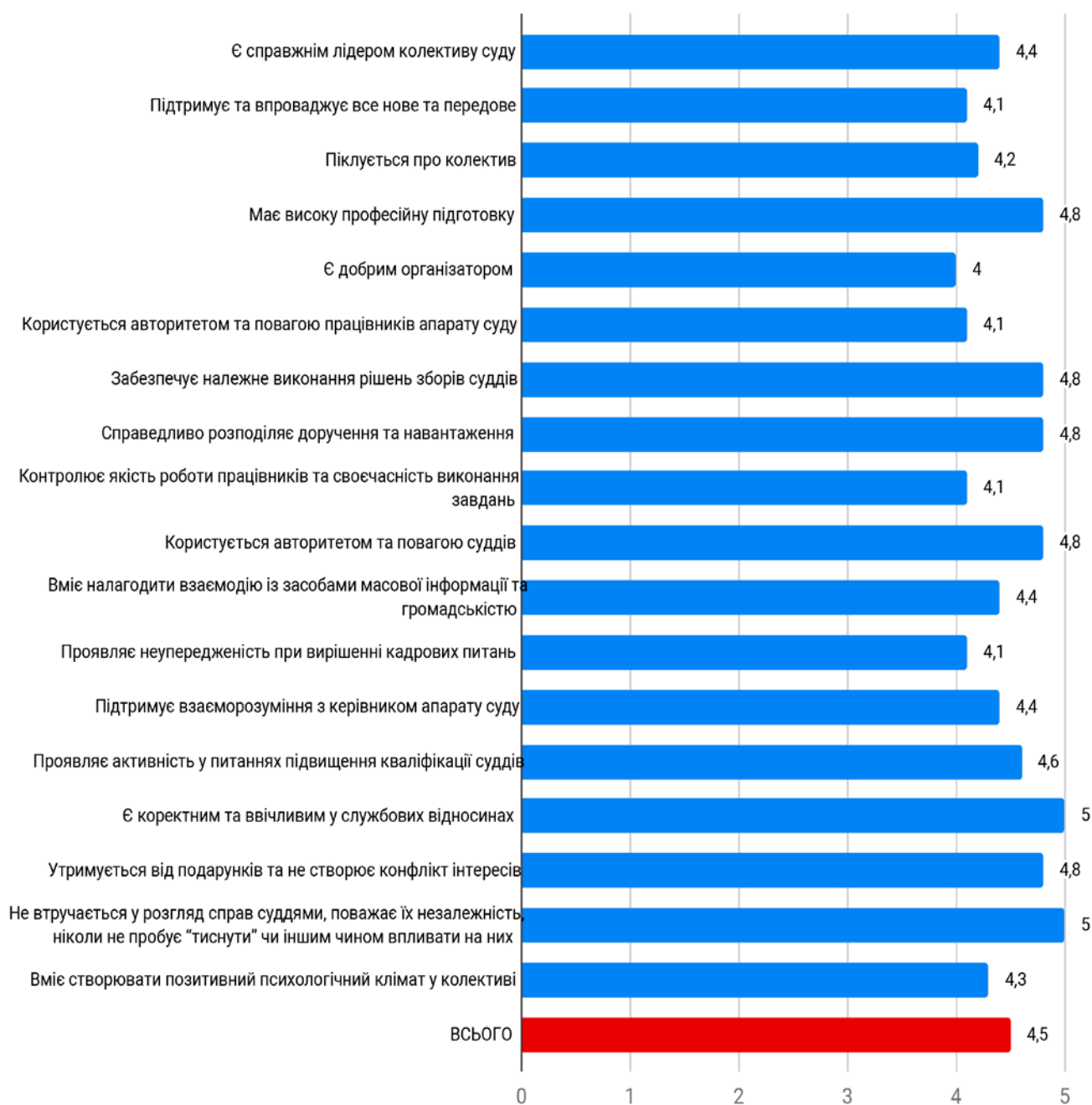
Таблиця 1.3. Сприйняття колективом правильності та раціональності використання наявних матеріально-технічних ресурсів.  
Відсоток відповідей на питання «Чи не виникало у Вас відчуття, що навіть за існуючих умов фінансування та матеріально-технічного забезпечення суду умови могли бути кращими (тобто – наявні ресурси використовуються не зовсім раціонально)?»



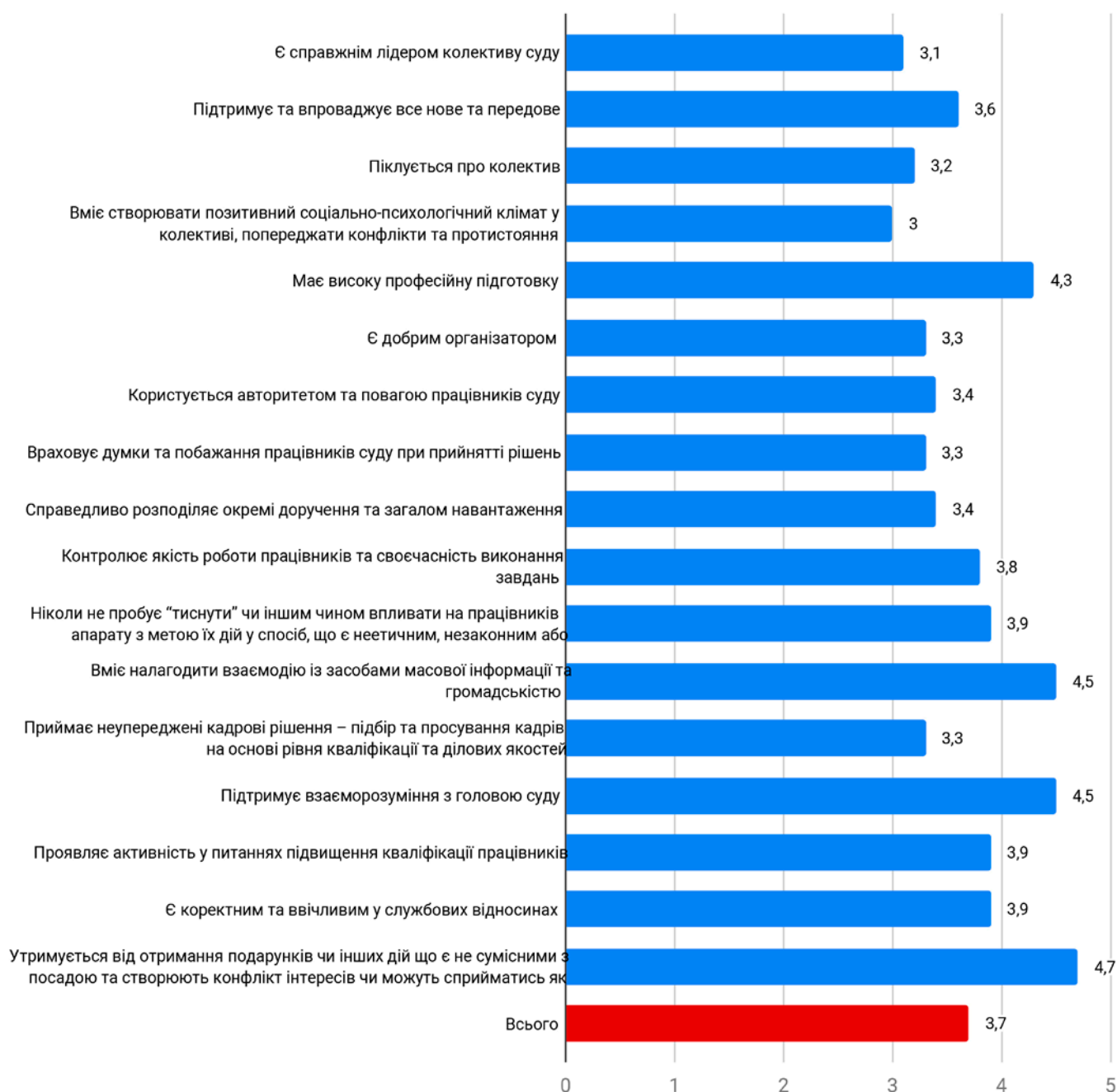
Таблиця 1.4. Оцінка Голови суду працівниками апарату суду за 5-бальною шкалою, де 1 – цілком ні, 2 – швидше ні, 3- більш-менш, 4 – швидше так, 5 – цілком так (середня оцінка)



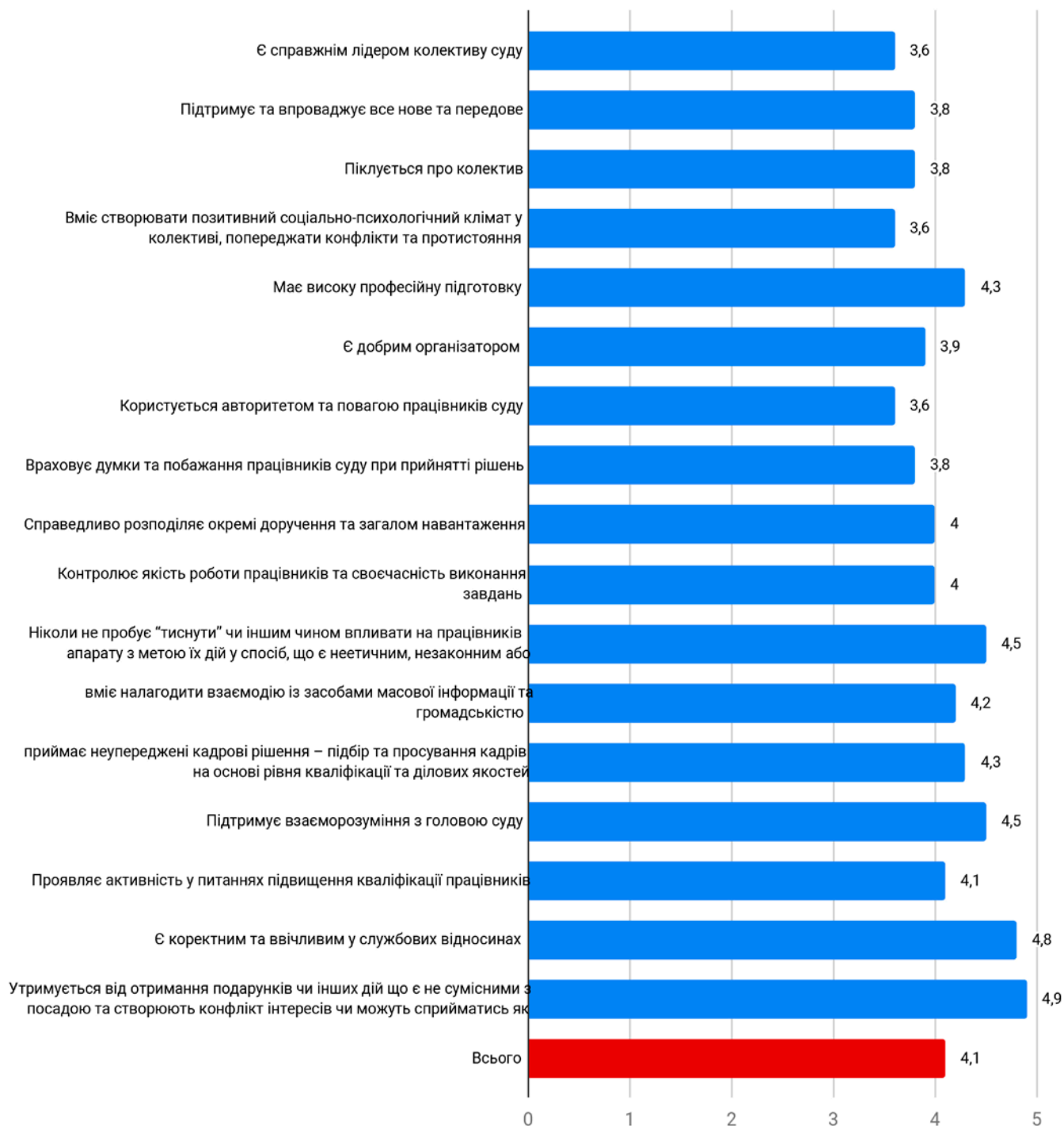
Таблиця 1.5. Оцінка Голови суду суддями за 5-бальною шкалою, де 1 – цілком ні, 2 – швидше ні, 3 – більш-менш, 4 – швидше так, 5 – цілком так (середня оцінка)



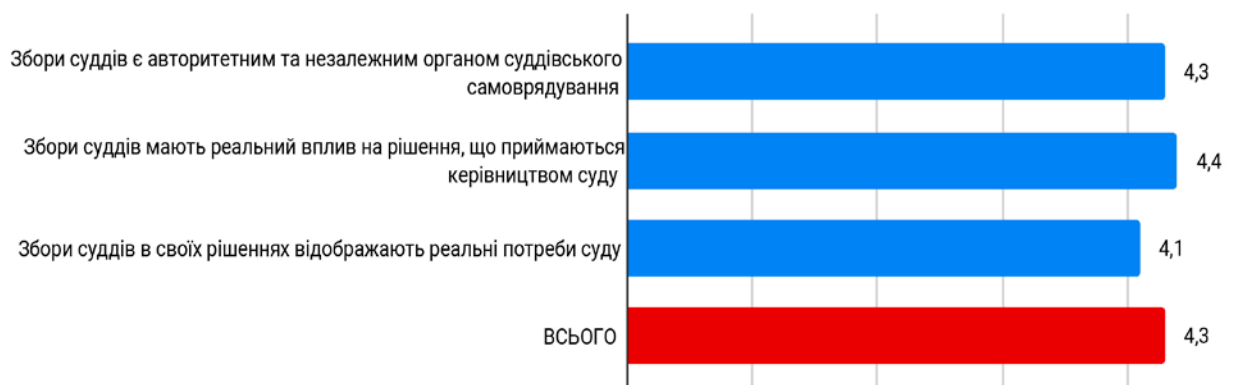
Таблиця 1.6. Оцінка керівника апарату працівниками апарату за 5-бальною шкалою, де 1 – цілком ні, 2 – швидше ні, 3- більш-менш, 4 – швидше так, 5 – цілком так (середня оцінка)



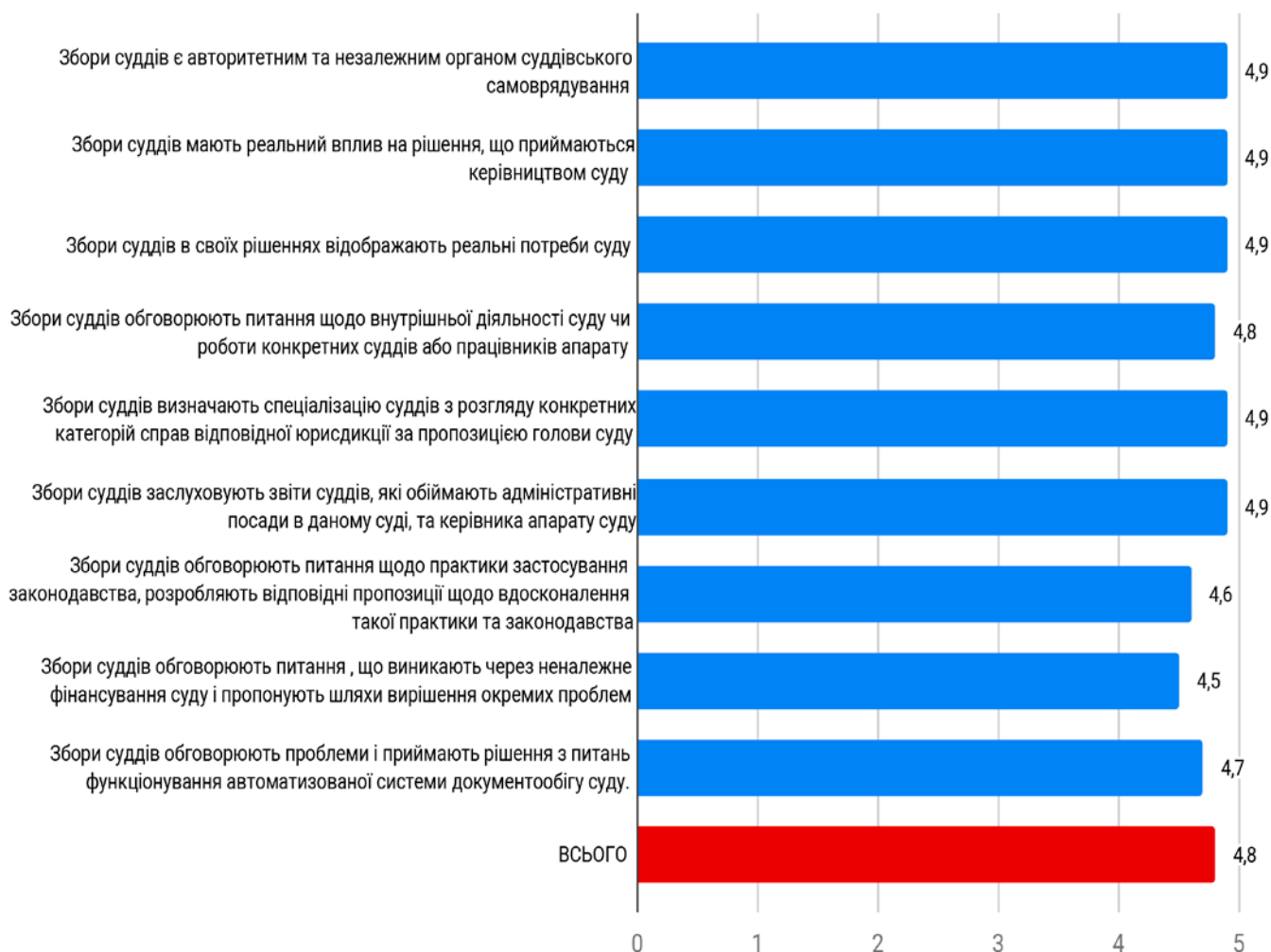
Таблиця 1.7. Оцінка керівника апарату суддями за 5-бальною шкалою, де 1 – цілком ні, 2 – швидше ні, 3- більш-менш, 4 – швидше так, 5 – цілком так (середня оцінка)



Таблиця 1.8. Оцінка зборів суддів працівниками апарату суду за 5-бальною шкалою, де 1 – цілком ні, 2 – швидше ні, 3- більш-менш, 4 – швидше так, 5 – цілком так (середня оцінка)

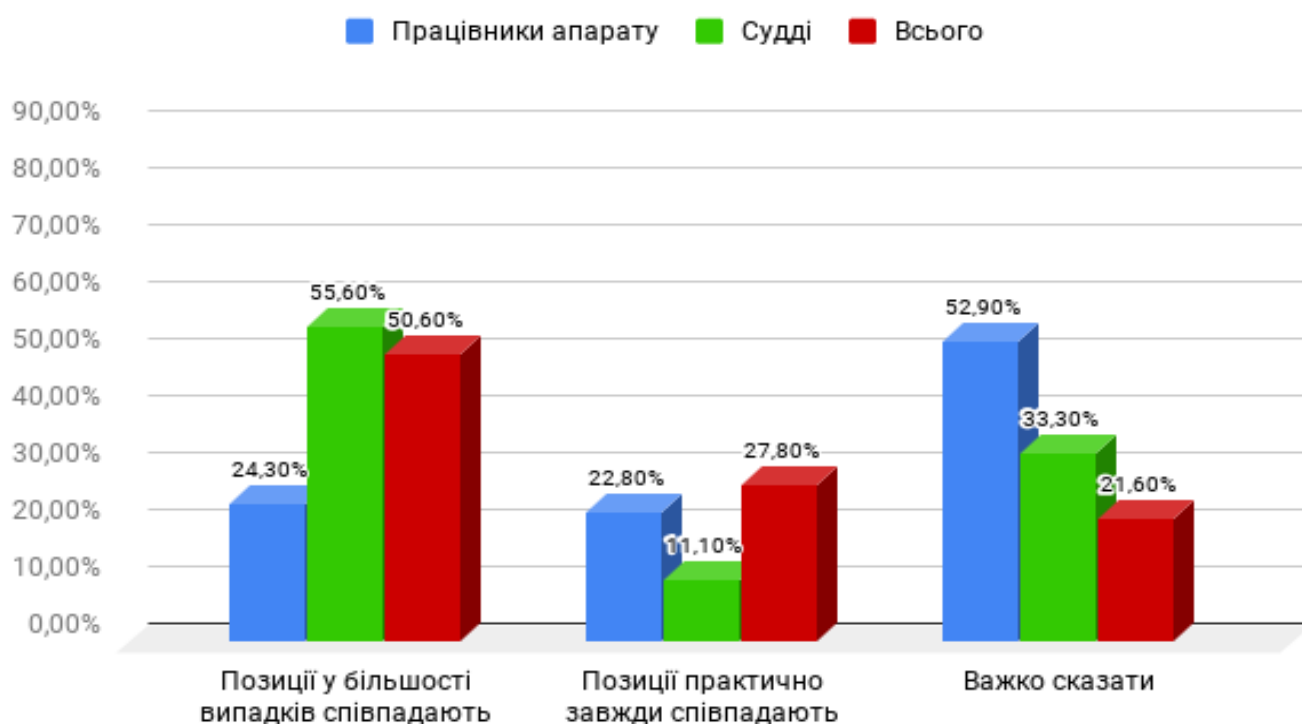


Таблиця 1.9. Оцінка зборів суддів суддями за 5-бальною шкалою, де 1 – цілком ні, 2 – швидше ні, 3- більш-менш, 4 – швидше так, 5 – цілком так (середня оцінка)

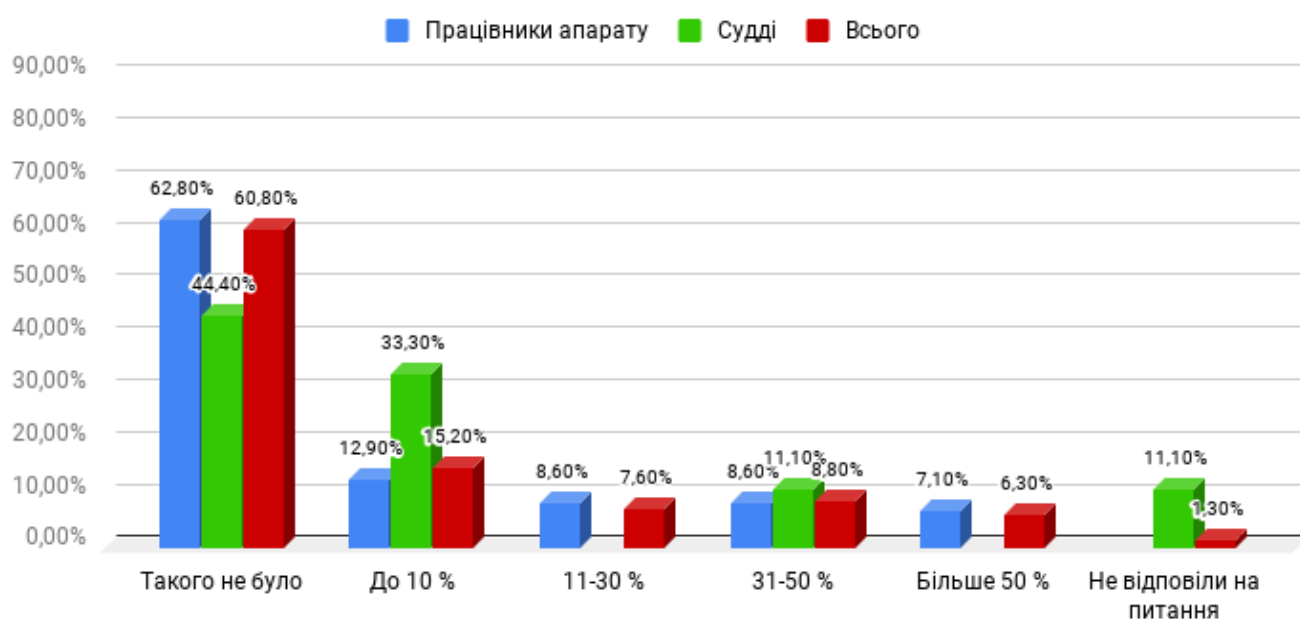




Таблиця 1.10. Сприйняття співвідношення позицій Голови суду та керівника апарату суду при плануванні роботи чи оцінюванні поточної діяльності суду

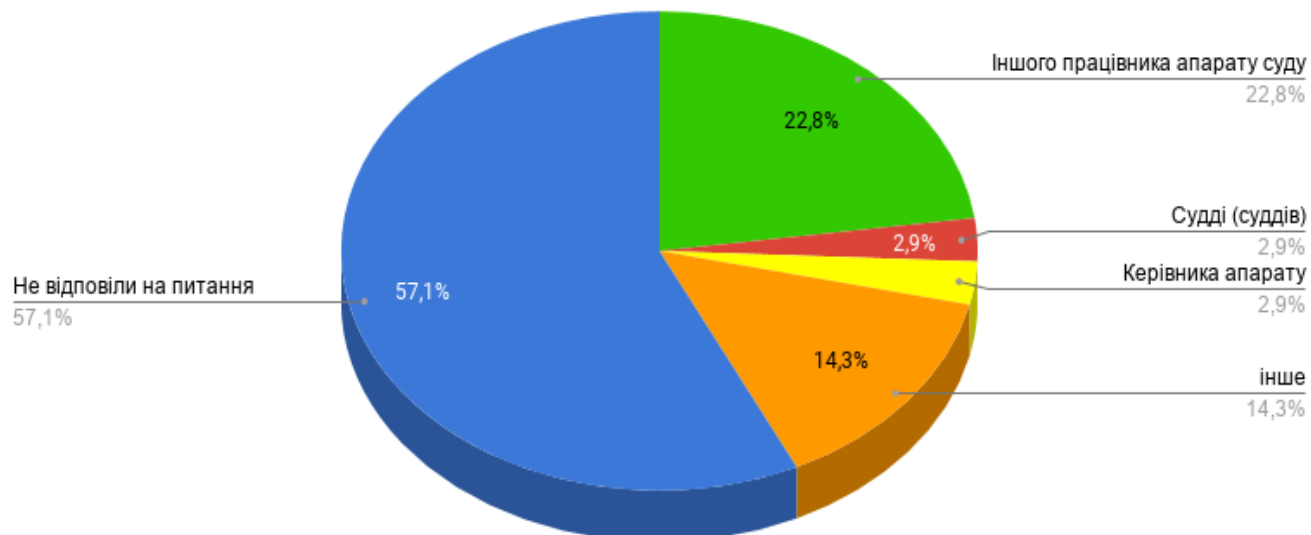


Таблиця 1.11. Виконання обов'язків (видів робіт), що прямо чи опосередковано не передбачені посадовими обов'язками (не властивими для посади респондента)



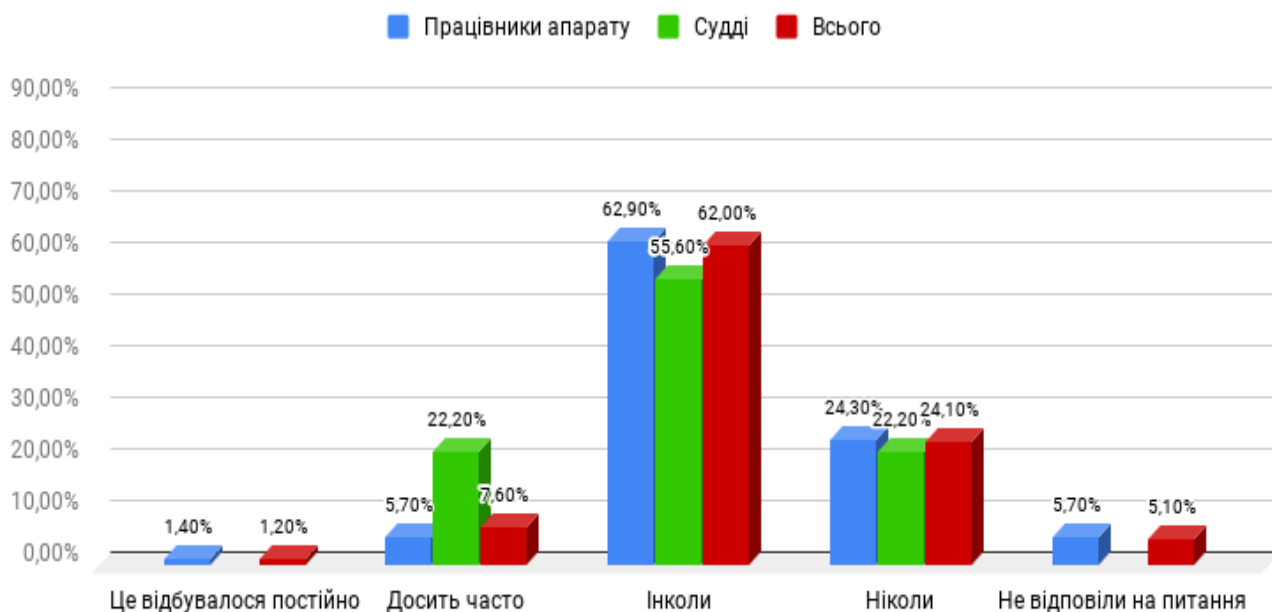
## Додаток 12

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

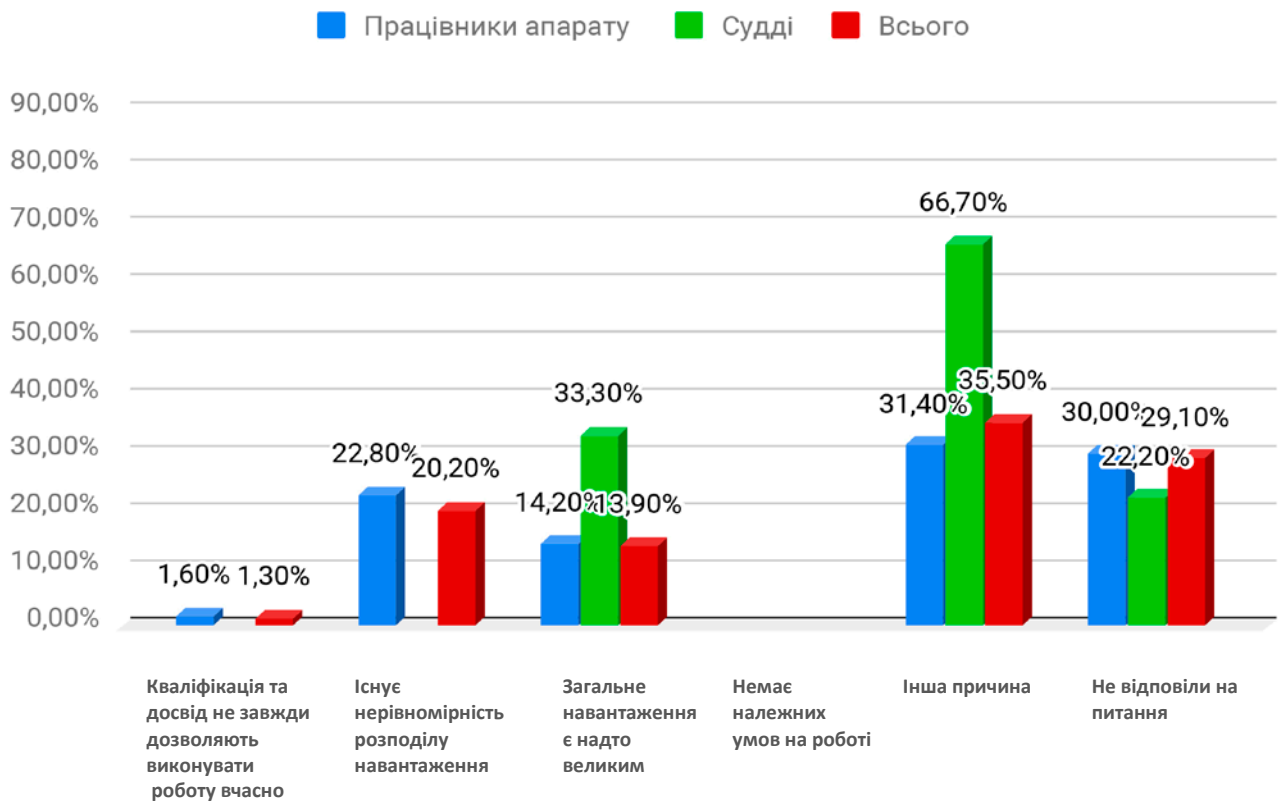


## Додаток 13

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



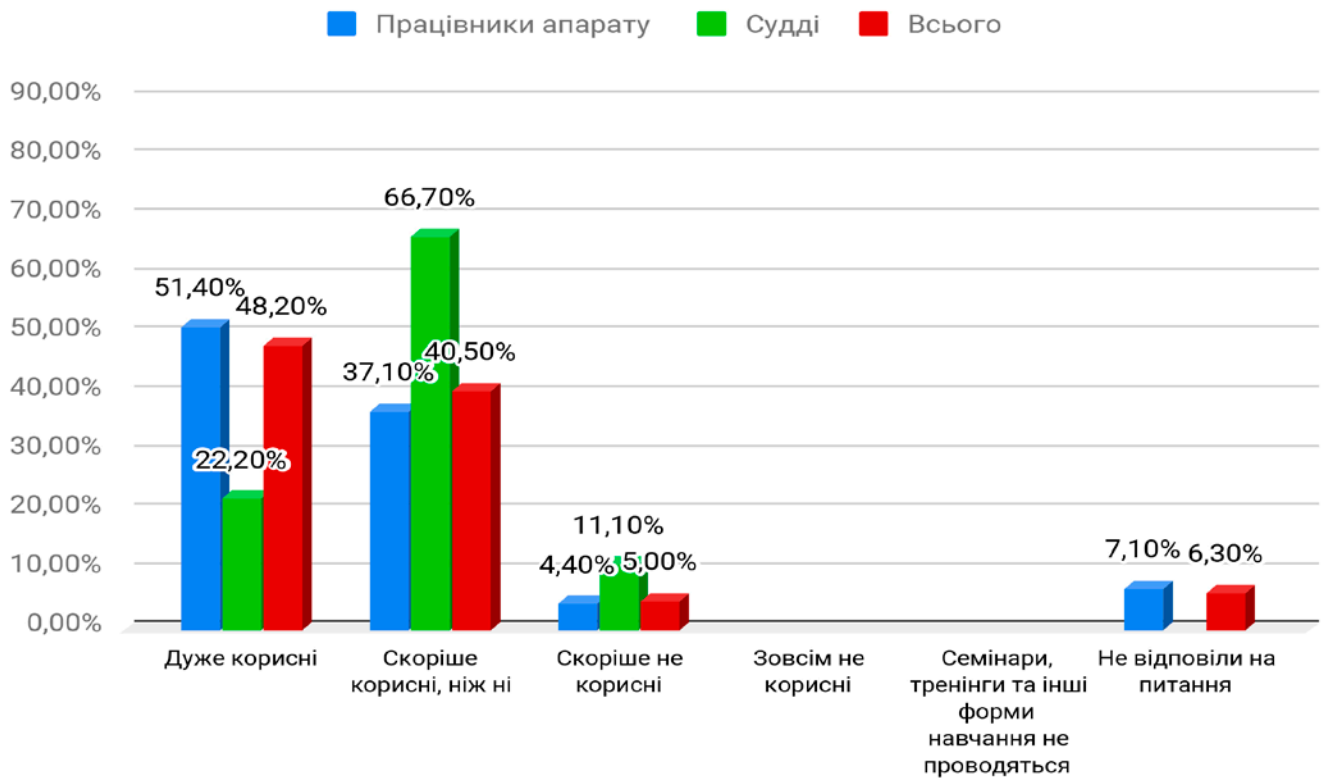
Таблиця 1.14. Пояснення випадків виконання роботи після робочого дня



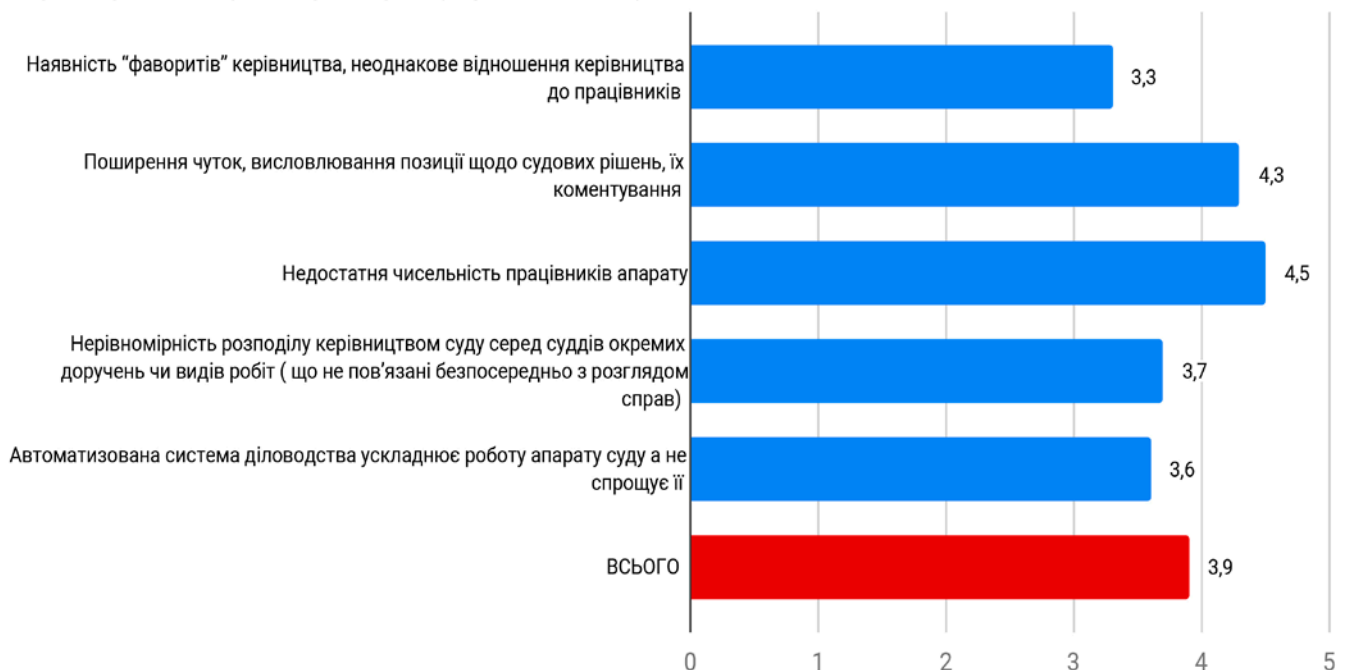
Таблиця 1.15. Характеристика навантаження на суддів (за сприйняттям самих суддів)



Таблиця 1.16. Корисність семінарів, тренінгів та інших форм навчання



Таблиця 1.17. Негативні характеристики суду працівниками апарату суду за 5-бальною шкалою, де 5 – не характерно, 4- швидше не характерно, ніж характерно, 3 – швидше характерно, ніж ні, 2 – частково характерно, 1 – дуже характерно (середня оцінка)



## Додаток 18

Таблиця 1.18. Негативні характеристики суду суддями за 5-бальною шкалою, де 5 – не характерно, 4- швидше не характерно, ніж характерно, 3 – швидше характерно, ніж ні, 2 – частково характерно, 1 – дуже характерно (середня оцінка)

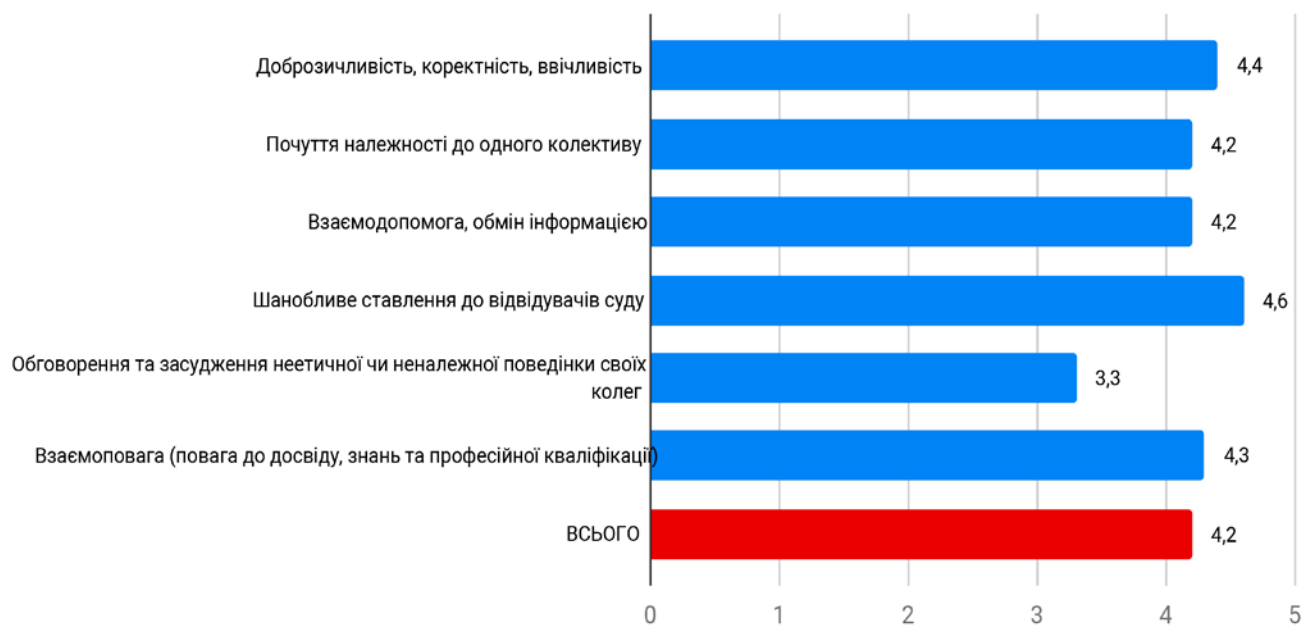


## Додаток 19

Таблиця 1.19. Характеристики відносин у колективі працівниками апарату за 5-бальною шкалою, де 1 – не характерно, 2- швидше не характерно, ніж характерно, 3 – швидше характерно, ніж ні, 4 – частково характерно, 5 – дуже характерно (середня оцінка)



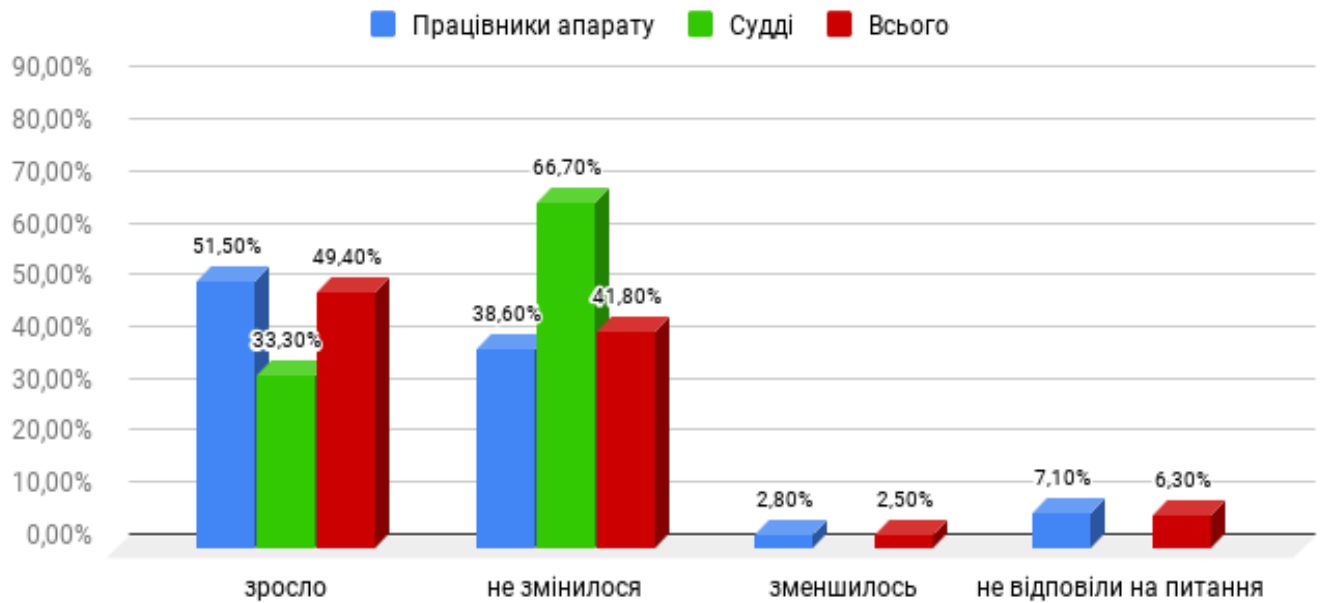
Таблиця 1.20. Характеристики відносин у колективі суддями за 5-бальною шкалою, де 1 – не характерно, 2- швидше не характерно, ніж характерно, 3 – швидше характерно, ніж ні, 4 – частково характерно, 5 – дуже характерно (середня оцінка)



## ДОДАТОК 21. Зміни в суді за останні 12 місяців

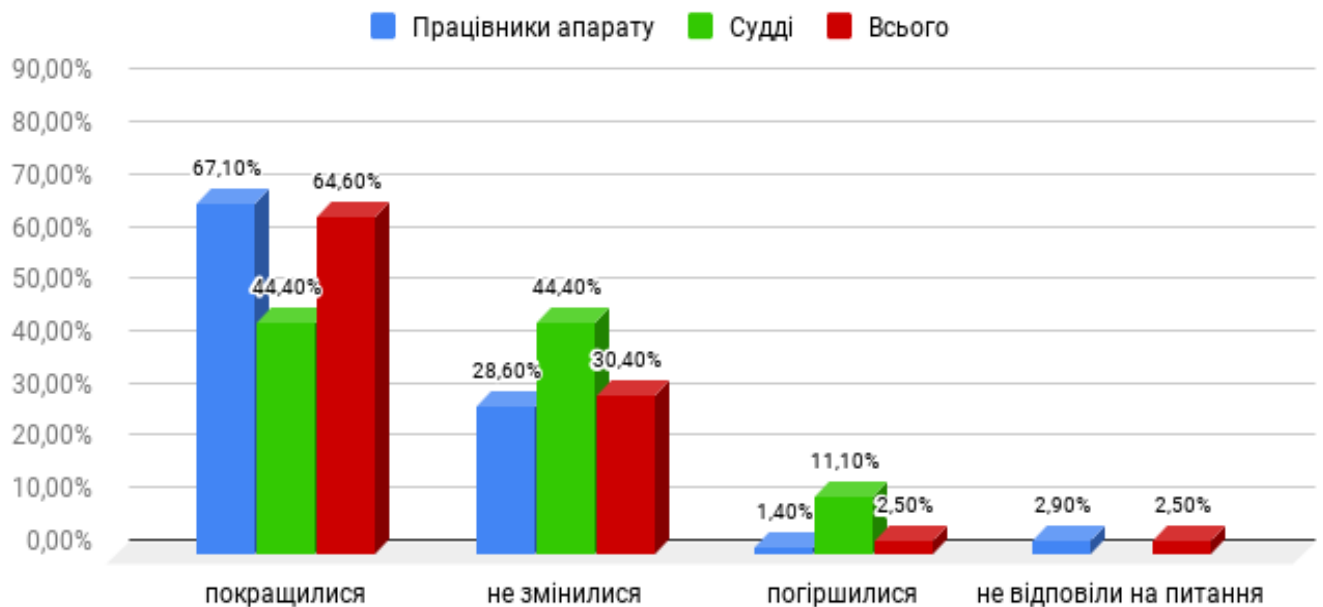
### Додаток 21.1

Таблиця 1.21.1. Особисте навантаження

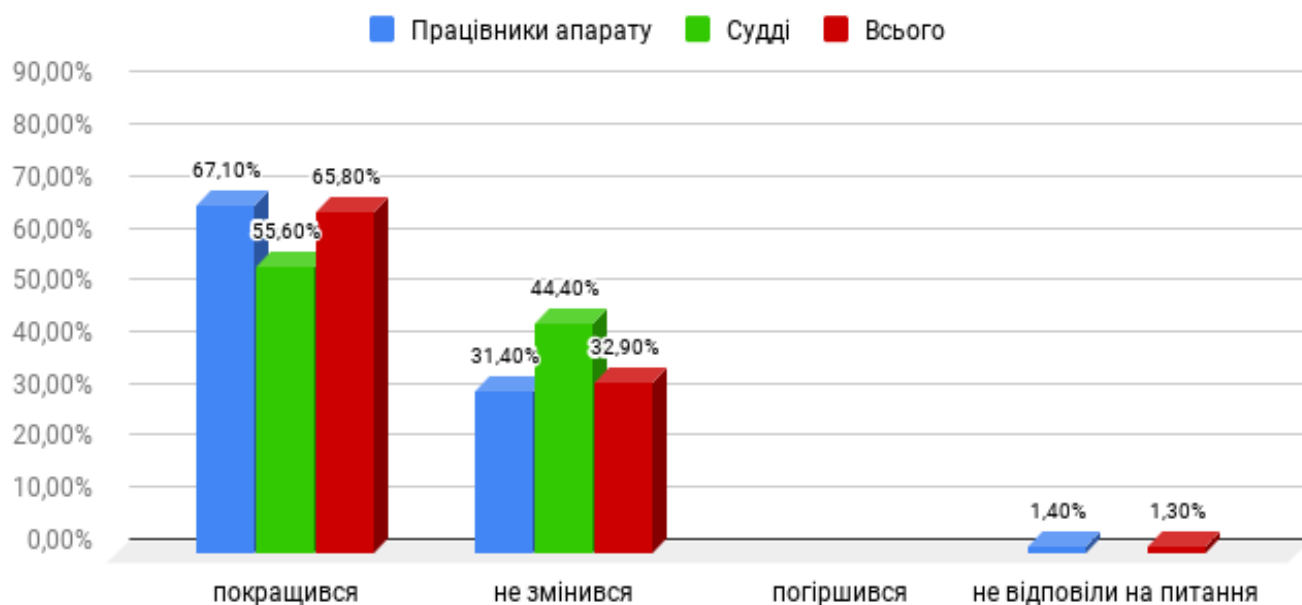


### Додаток 21.2

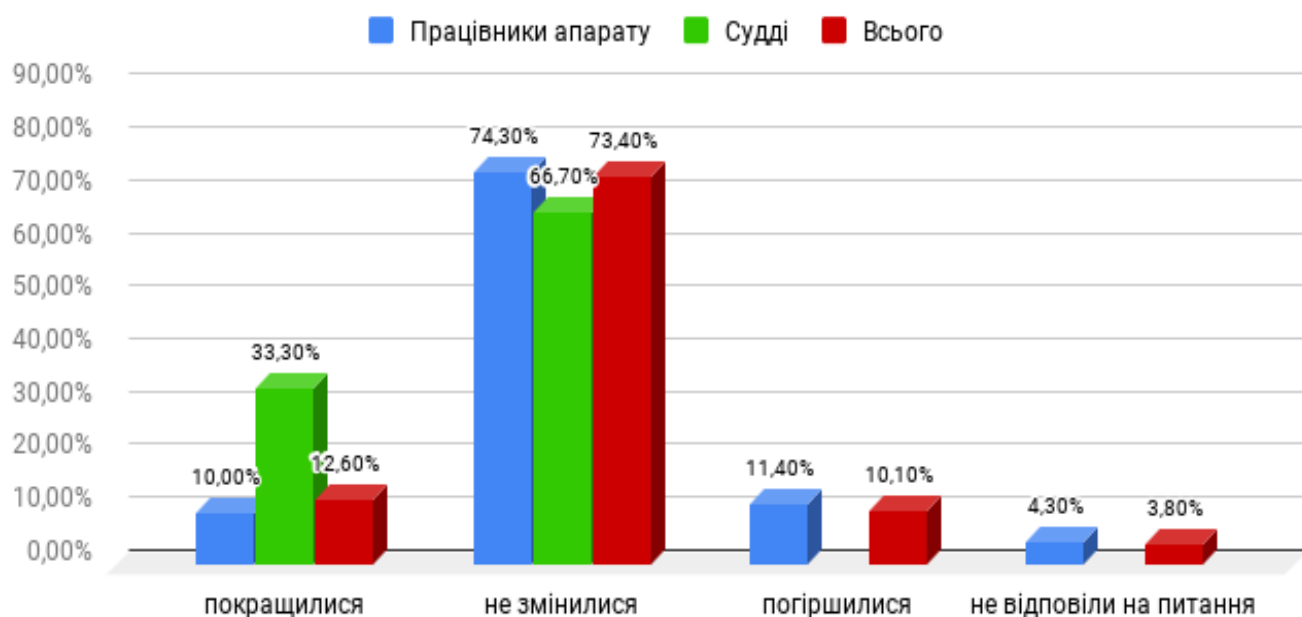
Таблиця 1.21.2. Умови праці (якість робочого місця)



Таблиця 1.21.3. Стан приміщення суду

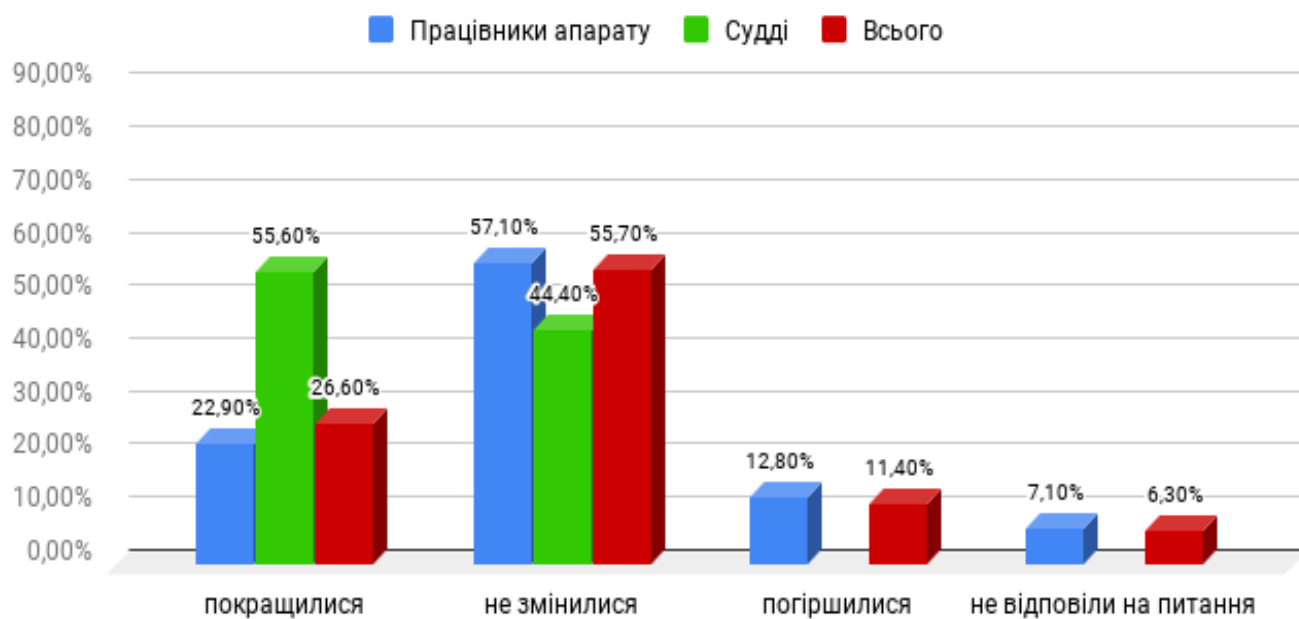


Таблиця 1.21.4. Відносини у колективі





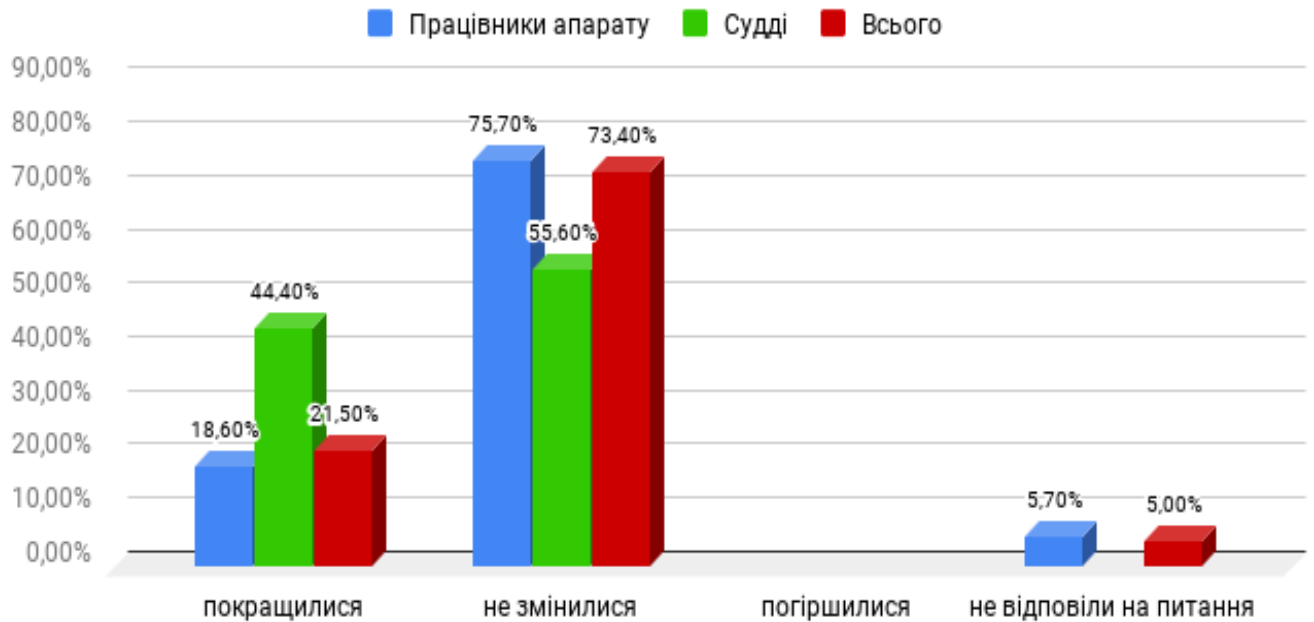
Таблиця 1.21.5. Організація роботи та управління судом



## ДОДАТОК 22. Зміни в суді за час перебування на посаді нинішнього голови

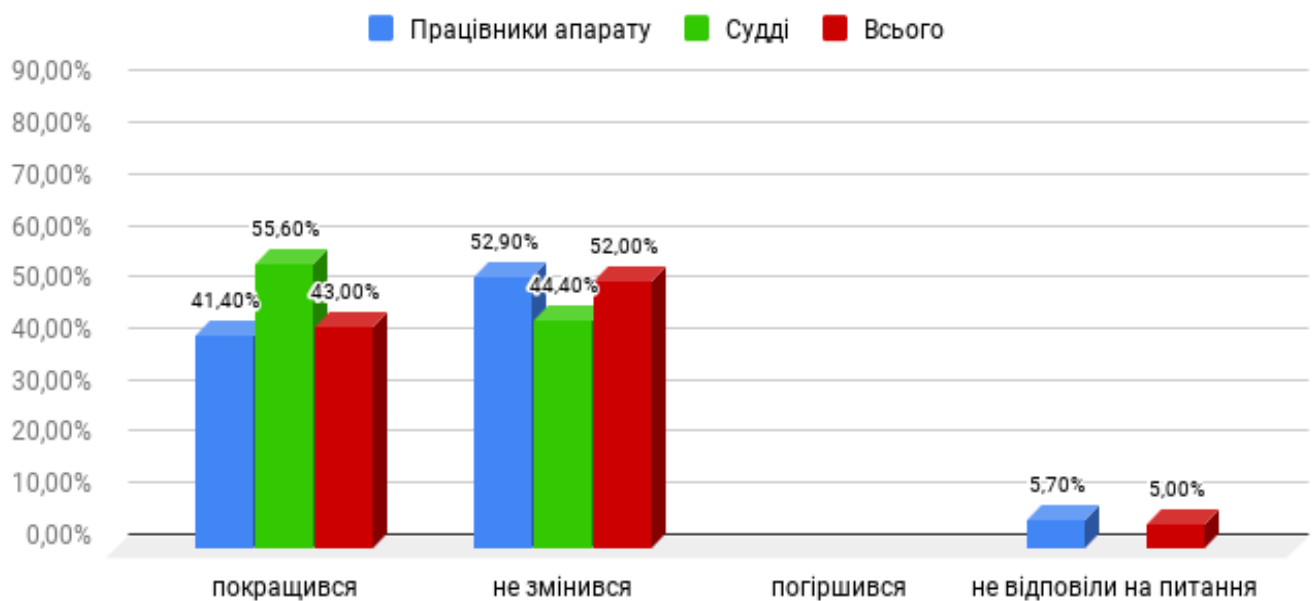
### Додаток 22.1

Таблиця 1.22.1. Умови праці (якість робочого місця)

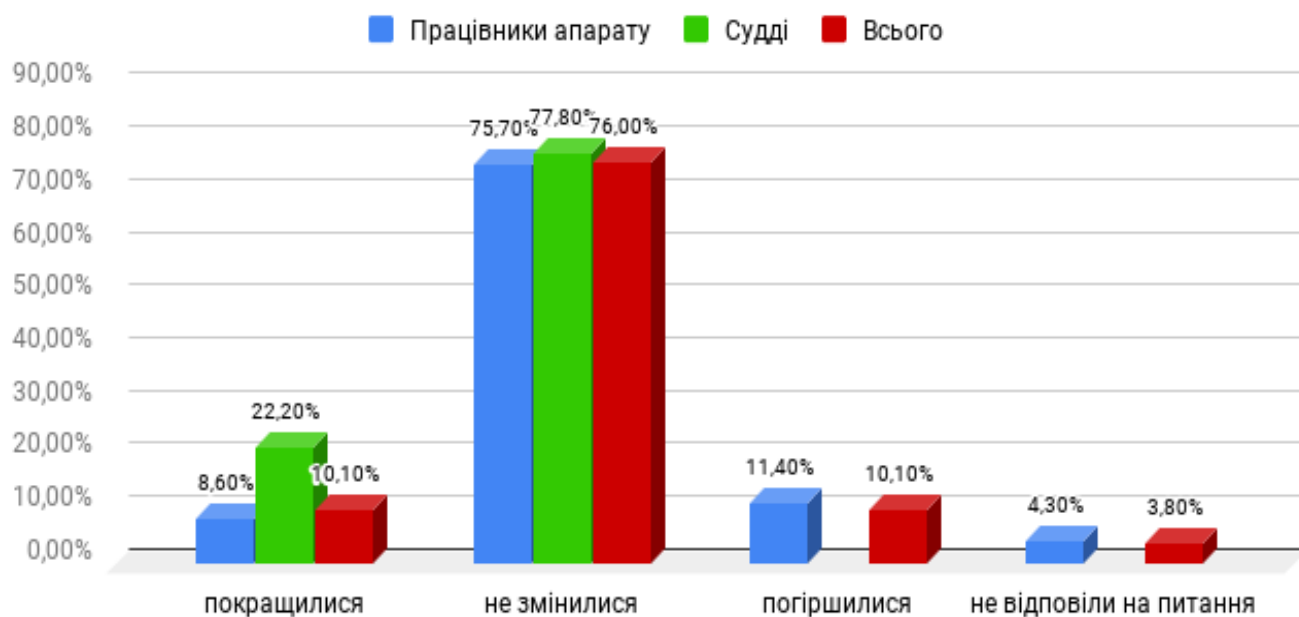


### Додаток 22.2

Таблиця 1.22.2. Стан приміщення суду



Таблиця 1.22.3. Відносини у колективі



Таблиця 1.22.4. Організація роботи та управління судом

