**Узагальнені дані опитування суддів господарського суду Донецької області**

У період з 19.11.2018 року по 03.12.2018 року господарський суд Донецької області на виконання вимог пункту 3 рішення Ради суддів України №53 від 17 вересння 2018 року «Про застосування системи оцінювання роботи суду (СОРС) з метою отримання інформації про поточну ситуацію роботи судів та визначення потреб органів системи правосуддя» та розпорядження керівника апарату суду № 4-р від 09.11.2018 року проводилося анонімне опитування суддів суду, згідно затвердженого бланку анкети.

Опитування проводилось з метою отримання інформації, що використовуватиметься для прийняття управлінських рішень та розробки планів дій, спрямованих на вдосконалення роботи суду, а саме: забезпечення належних умов праці, підвищення ефективності використання наявних ресурсів, покращення матеріально - технічного забезпечення роботи суду, підвищення ефективності управління судом та ефективності кадрової політики і роботи. Це опитування допоможе усунути проблеми та недоліки як в організації роботи суду, так і у стосунках з відвідувачами суду (учасниками судових проваджень).

Розглянемо анкету.

І. Якою мірою судді господарського суду Донецької області (далі – суд) задоволені умовами праці у суді (умови на робочому місці; зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів; можливість для підвищення кваліфікації; стиль управління, характерний для голови суду та керівника апарату; стосунки у колективі; забезпеченість канцелярськими товарами, картриджами тощо)? (Всього 21 критерій). Для цього суддям суду запропоновано надати відповіді за п’ятибальною шкалою, де 5 – повністю задоволені; 1 – зовсім не задоволені; 0 – важко відповісти.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показники | Шкала оцінювання | Кількість респондентів, осіб | Частка респондентів, ~~%~~ | Середня оцінка доступності суду | Інтегральна оцінка доступності суду |
| I.1 | Ваше робоче місце (наявність автономного робочого місця, стан меблів, якість опалення, освітлення тощо) | 1 | 0 | 0,00 | 3,55 | 4,18 |
| 2 | 2 | 18,18 |
| 3 | 3 | 27,27 |
| 4 | 4 | 36,36 |
| 5 | 2 | 18,18 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.2 | Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень) | 1 | 0 | 0,00 | 3,70 |
| 2 | 2 | 18,18 |
| 3 | 2 | 18,18 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 3 | 27,27 |
| 0 | 1 | 9,09 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.3 | Комп'ютеризація суду (достатність комп’ютерів та їхня якість) | 1 | 0 | 0,00 | 4,09 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 2 | 18,18 |
| 4 | 6 | 54,55 |
| 5 | 3 | 27,27 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.4 | Забезпечення літературою та спеціальною пресою | 1 | 2 | 18,18 | 3,64 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 2 | 18,18 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 4 | 36,36 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.5 | Телефонний зв'язок | 1 | 1 | 9,09 | 3,88 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 2 | 18,18 |
| 4 | 1 | 9,09 |
| 5 | 4 | 36,36 |
| 0 | 3 | 27,27 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.6 | Доступ до інтернету | 1 | 0 | 0,00 | 4,45 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 4 | 36,36 |
| 5 | 6 | 54,55 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.7 | Доступ та можливості використання локальної комп’ютерної мережі суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,73 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 8 | 72,73 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.8 | Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання тощо) | 1 | 0 | 0,00 | 4,27 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 6 | 54,55 |
| 5 | 4 | 36,36 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.9 | Можливості для підвищення кваліфікації | 1 | 0 | 0,00 | 4,45 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 6 | 54,55 |
| 5 | 5 | 45,45 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.10 | Справедливість та обґрунтованість навантаження (справ у провадженні) | 1 | 0 | 0,00 | 4,10 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 3 | 27,27 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 4 | 36,36 |
| 0 | 1 | 9,09 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.11 | Стиль управління, характерний для голови суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,45 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 6 | 54,55 |
| 5 | 5 | 45,45 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.12 | Стосунки у колективі (соціально-психологічний клімат) | 1 | 0 | 0,00 | 4,36 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 5 | 45,45 |
| 5 | 5 | 45,45 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.13 | Зручність та комфортність залів судового засідання | 1 | 0 | 0,00 | 4,18 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 7 | 63,64 |
| 5 | 3 | 27,27 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.14 | Достатня кількість залів судового засідання | 1 | 0 | 0,00 | 3,45 |
| 2 | 1 | 9,09 |
| 3 | 5 | 45,45 |
| 4 | 4 | 36,36 |
| 5 | 1 | 9,09 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.15 | Достатність кваліфікації працівників апарату суду, з якими Ви працюєте безпосередньо (помічник, секретар) | 1 | 0 | 0,00 | 4,27 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 6 | 54,55 |
| 5 | 4 | 36,36 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.16 | Стиль управління, характерний для керівника апарату суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,36 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 7 | 63,64 |
| 5 | 4 | 36,36 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.17 | Графік роботи суду (час початку робочого дня, час обідньої перерви, відпустки тощо) | 1 | 0 | 0,00 | 5,00 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 0 | 0,00 |
| 5 | 11 | 100,00 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.18 | Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час | 1 | 0 | 0,00 | 4,64 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 4 | 36,36 |
| 5 | 7 | 63,64 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.19 | Забезпеченість канцелярськими товарами, картриджами тощо | 1 | 0 | 0,00 | 4,55 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 5 | 45,45 |
| 5 | 6 | 54,55 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.20 | Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді | 1 | 0 | 0,00 | 4,18 |
| 2 | 1 | 9,09 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 6 | 54,55 |
| 5 | 4 | 36,36 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| I.21 | Безпека у приміщеннях суду | 1 | 1 | 9,09 | 3,45 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 5 | 45,45 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 2 | 18,18 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |

За підсумками опитування встановлено, що середньою оцінкою за вказаними критеріями є оцінка «4,18».

ІІ. Чи не виникало у суддів суду відчуття, що навіть за існуючих умов фінансування та матеріально-технічного забезпечення суду умови могли б бути кращими (тобто наявні ресурси використовуються не зовсім правильно та раціонально)? Запропоновано наступні варіанти відповідей: на питання я в цьому впевнений і таке відчуття виникало досить часто – не вибрав жоден респондент; - інколи виникало – 2 (18%) респонденти; - не виникало – 8 (73%) респондентів; - важко сказати – 1 (9%) респондент.

ІІІ. Суддям потрібно було вказати на те наскільки вони погоджуються з твердженнями про те, що голова суду: піклується про колектив; є добрим організатором; є коректним та ввічливим у службових відносинах; проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації суддів тощо? (Всього 18 критеріїв). Для цього суддям суду запропоновано використовувати п’ятибальну шкалу, де 1 – цілком ні; 2 - швидше ні; 3 - більш-менш (варіант: і так, і ні); 4 – швидше так; 5- цілком так; 0 – важко відповісти.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показники | Шкала оцінювання | Кількість респондентів, осіб | Частка респондентів, ~~%~~ | Середня оцінка | Інтегральна оцінка доступності суду |
| III.1 | Є справжнім лідером колективу суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,64 | 4,73 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 4 | 36,36 |
| 5 | 7 | 63,64 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.2 | Підтримує та впроваджує все нове та передове | 1 | 0 | 0,00 | 4,36 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 7 | 63,64 |
| 5 | 4 | 36,36 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.3 | Піклується про колектив | 1 | 0 | 0,00 | 4,91 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 1 | 9,09 |
| 5 | 10 | 90,91 |
| 9 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.4 | Має високу професійну підготовку | 1 | 0 | 0,00 | 4,91 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 1 | 9,09 |
| 5 | 10 | 90,91 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.5 | Є добрим організатором | 1 | 0 | 0,00 | 4,55 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 5 | 45,45 |
| 5 | 6 | 54,55 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.6 | Користується авторитетом та повагою працівників апарату суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,82 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 2 | 18,18 |
| 5 | 9 | 81,82 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.7 | Забезпечує належну реалізацію рішень зборів суддів вашого суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,91 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 1 | 9,09 |
| 5 | 10 | 90,91 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.8 | Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження | 1 | 0 | 0,00 | 4,36 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 5 | 45,45 |
| 5 | 5 | 45,45 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.9 | Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань | 1 | 0 | 0,00 | 4,55 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 5 | 45,45 |
| 5 | 6 | 54,55 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.10 | Користується авторитетом та повагою суддів | 1 | 0 | 0,00 | 4,91 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 1 | 9,09 |
| 5 | 10 | 90,91 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.11 | Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю | 1 | 0 | 0,00 | 4,45 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 6 | 54,55 |
| 5 | 5 | 45,45 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.12 | Проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань - підбір та просування кадрів на підставі рівня кваліфікації та ділових якостей | 1 | 0 | 0,00 | 4,45 |
| 2 | 0 | 4,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 4 | 36,36 |
| 5 | 6 | 54,55 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **104** |
| III.13 | Підтримує взаєморозуміння з керівником апарату суду | 1 | 0 | 0,00 | 5,00 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 0 | 0,00 |
| 5 | 11 | 100,00 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.14 | Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації суддів | 1 | 0 | 0,00 | 4,64 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 4 | 36,36 |
| 5 | 7 | 63,64 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.15 | Є коректним та ввічливим у службових відносинах | 1 | 0 | 0,00 | 4,91 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 1 | 9,09 |
| 5 | 10 | 90,91 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.16 | Утримується від отримання подарунків та інших дій, що є несумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі | 1 | 0 | 0,00 | 5,00 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 0 | 0,00 |
| 5 | 11 | 100,00 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.17 | Не втручається у розгляд справ суддями, поважає їхню незалежність, ніколи не пробує тиснути чи іншим чином впливати на них | 1 | 0 | 0,00 | 5,00 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 0 | 0,00 |
| 5 | 11 | 100,00 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| III.18 | Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння | 1 | 0 | 0,00 | 4,73 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 1 | 9,09 |
| 5 | 9 | 81,82 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |

За вказаним питанням анкетування показало середню оцінку «4,73».

IV. Суддям суду потрібно було вказати на те наскільки вони погоджуються з твердженнями про те, що керівник апарату суду є добрим організатором; піклується про колектив; підтримує та впроваджує все нове тощо)? (Всього 17 критеріїв). Для цього суддям суду запропоновано використовувати п’ятибальну шкалу, де 1 – цілком ні; 2 - швидше ні; 3 - більш-менш (варіант: і так, і ні); 4 – швидше так; 5- цілком так; 0 – важко відповісти.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показники | Шкала оцінювання | Кількість респондентів, осіб | Частка респондентів, ~~%~~ | Середня оцінка доступності суду | Інтегральна оцінка доступності суду |
| IV.1 | Є справжнім лідером колективу суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,09 | 4,51 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 4 | 36,36 |
| 4 | 2 | 18,18 |
| 5 | 5 | 45,45 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.2 | Підтримує та впроваджує все нове та передове | 1 | 0 | 0,00 | 4,45 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 6 | 54,55 |
| 5 | 5 | 45,45 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.3 | Піклується про колектив | 1 | 0 | 0,00 | 4,45 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 4 | 36,36 |
| 5 | 6 | 54,55 |
| 9 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.4 | Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння | 1 | 0 | 0,00 | 4,18 |
| 2 | 1 | 9,09 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 6 | 54,55 |
| 5 | 4 | 36,36 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.5 | Має високу професійну підготовку | 1 | 0 | 0,00 | 4,73 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 1 | 9,09 |
| 5 | 9 | 81,82 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.6 | Є добрим організатором | 1 | 0 | 0,00 | 4,55 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 2 | 18,18 |
| 4 | 1 | 9,09 |
| 5 | 8 | 72,73 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.7 | Користується авторитетом та повагою працівників суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,36 |
| 2 | 1 | 9,09 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 4 | 36,36 |
| 5 | 6 | 54,55 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.8 | Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень | 1 | 0 | 0,00 | 4,09 |
| 2 | 1 | 9,09 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 5 | 45,45 |
| 5 | 4 | 36,36 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.9 | Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження | 1 | 0 | 0,00 | 4,56 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 4 | 36,36 |
| 5 | 5 | 45,45 |
| 0 | 2 | 18,18 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.10 | Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань | 1 | 0 | 0,00 | 4,64 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 4 | 36,36 |
| 5 | 7 | 63,64 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.11 | Ніколи не пробує тиснути чи іншим чином впливати на працівників апарату суду в спосіб, що є неетичним, незаконним або невідповідним посаді чи обставинам | 1 | 0 | 0,00 | 4,73 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 1 | 9,09 |
| 5 | 9 | 81,82 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.12 | Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю | 1 | 0 | 0,00 | 4,36 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 5 | 45,45 |
| 5 | 5 | 45,45 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.13 | Приймає неупереджені кадрові рішення – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей | 1 | 0 | 0,00 | 4,55 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 7 | 63,64 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.14 | Має взаєморозуміння з головою суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,91 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 1 | 9,09 |
| 5 | 10 | 90,91 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.15 | Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників | 1 | 0 | 0,00 | 4,73 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 8 | 72,73 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.16 | Є коректним та ввічливим у службових відносинах | 1 | 0 | 0,00 | 4,55 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 7 | 63,64 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| IV.17 | Утримується від отримання подарунків чи інших дій, що є несумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі | 1 | 0 | 0,00 | 4,82 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 0 | 0,00 |
| 5 | 10 | 90,91 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |

За вказаним питанням анкетування показало середню оцінку «4,51».

V. Суддям суду потрібно було вказати на те наскільки вони погоджуються з твердженнями про те, що збори суддів суду є авторитетним та незалежним органом суддівського самоврядування; мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду; в своїх рішеннях відображають реальні потреби суду тощо? (Всього 9 критеріїв). Для цього суддям суду запропоновано використовувати п’ятибальну шкалу, де 1 – цілком ні; 2 - швидше ні; 3 - більш-менш (варіант: і так, і ні); 4 – швидше так; 5- цілком так; 0 – важко відповісти.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показники | Шкала оцінювання | Кількість респондентів, осіб | Частка респондентів, ~~%~~ | Середня оцінка доступності суду | Інтегральна оцінка доступності суду |
| V.1 | Є авторитетним та незалежним органом суддівського самоврядування | 1 | 0 | 0,00 | 4,82 | 4,61 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 2 | 18,18 |
| 5 | 9 | 81,82 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| V.2 | Мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,73 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 8 | 72,73 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| V.3 | В своїх рішеннях відображають реальні потреби суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,70 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 7 | 63,64 |
| 0 | 1 | 9,09 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| V.4 | Обговорюють питання щодо внутрішньої діяльності суду чи роботи конкретних суддів або працівників апарату | 1 | 0 | 0,00 | 4,73 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 8 | 72,73 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| V.5 | Визначають спеціалізацію суддів з розгляду конкретних категорій справ відповідної юрисдикції за пропозицією голови суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,45 |
| 2 | 1 | 9,09 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 1 | 9,09 |
| 5 | 8 | 72,73 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| V.6 | Заслуховують звіти суддів, які обіймають адміністративні посади у вашому суді, та керівника апарату суду | 1 | 0 | 0,00 | 5,00 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 0 | 0,00 |
| 5 | 11 | 100,00 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| V.7 | 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 | 0 | 0,00 | 4,18 |
| 2 | 2 | 18,18 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 6 | 54,55 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| V.8 | Обговорюють питання, що виникають через неналежне фінансування суду, і пропонують шляхи розв’язання окремих проблем | 1 | 0 | 0,00 | 4,73 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 8 | 72,73 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| V.9 | Обговорюють проблеми і приймають рішення з питань функціонування автоматизованої системи документообігу суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,73 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 1 | 9,09 |
| 5 | 9 | 81,82 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| V.10 | Скликаються не рідше одного разу на три місяці | Так | 0 | 0,00 | 4,00 |
|
|
| Ні | 9 | 81,82 |
|
| 0 | 2 | 18,18 |
| **Разом** | **11** | **100** |

За вказаним питанням опитування показало середню оцінку «4,61». При цьому, 81,82% суддів вказали на те, що збори суддів суду скликаються не рідше одного разу на три місяці.

VI. Виходячи з відомих суддям суду фактів та особистих вражень запропоновано визначити, як співвідносяться позиції голови суду та керівника апарату суду при плануванні роботи чи оцінюванні поточної діяльності суду? Надані наступні варіанти відповідей: - важко сказати – зазначил 1 (9%) суддя; - практично завжди збігається – 9 (82%) суддів; - у більшості випадків збігається – 1 (9%) суддя; - у більшості випадків не збігається – не вибрав жоден респондент; - практично завжди не збігається – не вибрав жоден респондент.

VII. Яку саме роботу чи окремі доручення виконували судді суду за минулий тиждень, що передував заповненню анкети? Який приблизно відсоток робочого часу судді було витрачено на види робіт (дії), що не мають стосунку до підготовки та розгляду справ? Варіанти відповідей є наступними: - такого не було – зазначили 9 (82%) респондентів; - до 10% - вказали 2 (18%) респонденти; - 11-30% - даний варіант відповіді не обрав жоден з респондентів; - 31-50% - даний варіант відповіді не обрав жоден з респондентів; - 51% і більше – даний варіант відповіді не обрав жоден з респондентів.

VIII. Чи доводилось суддям суду протягом останніх 12 місяців працювати після закінчення робочого дня або брати роботу додому? Варіанти відповідей: - це відбувалося постійно – даний варіант відповіді не обрав жоден з респондентів; - досить часто – 4 (36%) відповіді; - інколи – 6 (55%) відповідей; - ніколи – 1 (9%) відповідь.

VIII.1. Якщо такі випадки були, то чим це пояснюється? Суддям суду запропоновано обрати кілька варіантів відповідей. Варіанти відповідей: - кваліфікація та досвід суддів суду ще не завжди дозволяють виконувати роботу вчасно – даний варіант відповіді не обрав жоден з респондентів; - існує нерівномірність розподілу навантаження – відповіді за цим критерієм відсутні; - загальне навантаження на суд є надто великим, тобто не встигають всі – 4 (36%) відповіді; - немає належних умов на роботі (відсутні або несправні комп’ютери тощо) – 2 (18%) відповіді; - інша причина – 5 (46%)відповідей.

ІХ. Яка з наведених нижче оцінок може охарактеризувати навантаження суддів (кількість справ, що перебувають у провадженні)? Варіанти відповідей: - навантаження не є надмірним (справ не так багато і більшість є не надто складними) – 1 (9%) відповідь; - справ не так багато, але деякі з них надто складні – 1 (9%) відповіді; - справ багато, але в межах розумного (кількість не впливає на якість та своєчасність розгляду) – 5 (46%) відповідей; - навантаження до певної міри є надмірним (приблизно на 20-30% більше, ніж мало б бути) – 4 (36%) відповіді; - навантаження є надмірним – не зазначив жоден респондент.

Х. Чи є корисними для суддів суду семінари, тренінги та інші форми навчання, що проходять у суді? Запропоновано наступні варіанти відповідей: - дуже корисні – 2 (18%) відповідей; - швидше корисні, ніж ні – 7 (64%) відповідей; - швидше не корисні – 2 (18%) відповіді; - зовсім не корисні – не зазначив жоден респондент.

ХІ. Якою мірою наведене нижче є характерним для суду (наявність фаворитів у керівництва, неоднакове ставлення керівництва до працівників; поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування; недостатня чисельність працівників апарату; нерівномірність розподілу керівництвом суду серед суддів окремих доручень чи видів робіт (що не пов’язані безпосередньо з розглядом справ); нерівномірність розподілу навантаження (справ) серед суддів через недоліки автоматизованого розподілу; автоматизована система діловодства ускладнює роботу суду, а не спрощує її)? Для цього суддям суду запропоновано використовувати п’ятибальну шкалу, де 5 – не характерно; 4 – швидше не характерно, ніж характерно; 3 – швидше характерно, ніж ні; 2 – частково характерно; 1 – дуже характерно; 0 – важко відповісти.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показники | Шкала оцінювання | Кількість респондентів, осіб | Частка респондентів, ~~%~~ | Середня оцінка доступності суду | Інтегральна оцінка доступності суду |
| XI.1 | Наявність фаворитів у керівництва, неоднакове ставлення керівництва до працівників | 1 | 0 | 0,00 | 4,73 | 4,40 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 8 | 72,73 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| XI.2 | Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування | 1 | 0 | 0,00 | 4,40 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 4 | 36,36 |
| 5 | 5 | 45,45 |
| 0 | 1 | 9,09 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| XI.3 | Недостатня чисельність працівників апарату | 1 | 0 | 0,00 | 4,00 |
| 2 | 1 | 9,09 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 6 | 54,55 |
| 5 | 3 | 27,27 |
| 9 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| XI.4 | Нерівномірність розподілу керівництвом суду окремих доручень чи видів робіт ( що не пов'язані безпосередньо з розглядом справ) | 1 | 0 | 0,00 | 4,73 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 8 | 72,73 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| XI.5 | Нерівномірність розподілу навантаження (справ) серед суддів через недоліки автоматизованого розподілу | 1 | 0 | 0,00 | 4,36 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 2 | 18,18 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 6 | 54,55 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| XI.6 | Автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду, а не спрощує її | 1 | 0 | 0,00 | 4,18 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 3 | 27,27 |
| 4 | 3 | 27,27 |
| 5 | 5 | 45,45 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |

За результатами опитування встановлено, що запропоновані до оцінювання складові є швидше не характерними для суду і становлять оцінку «4,40».

ХІІ. Якою мірою наведені нижче ознаки є характерними для відносин у колективі суду (доброзичливість, коректність, ввічливість; почуття належності до одного колективу; взаємодопомога, обмін інформацією; шанобливе ставлення до відвідувачів суду; обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег; взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації))? Для цього суддям суду запропоновано використовувати п’ятибальну шкалу, де 5 – не характерно; 4 – швидше не характерно, ніж характерно; 3 – швидше характерно, ніж ні; 2 – частково характерно; 1 – дуже характерно; 0 – важко відповісти.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показники | Шкала оцінювання | Кількість респондентів, осіб | Частка респондентів, ~~%~~ | Середня оцінка доступності суду | Інтегральна оцінка доступності суду |
| XII.1 | Доброзичливість, коректність, ввічливість | 1 | 10 | 90,91 | 4,82 | 4,44 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 0 | 0,00 |
| 5 | 0 | 0,00 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| XII.2 | Почуття належності до одного колективу | 1 | 5 | 45,45 | 4,18 |
| 2 | 3 | 27,27 |
| 3 | 3 | 27,27 |
| 4 | 0 | 0,00 |
| 5 | 0 | 0,00 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| XII.3 | Взаємодопомога, обмін інформацією | 1 | 8 | 72,73 | 4,73 |
| 2 | 3 | 27,27 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 0 | 0,00 |
| 5 | 0 | 0,00 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| XII.4 | Шанобливе ставлення до відвідувачів суду | 1 | 9 | 81,82 | 4,82 |
| 2 | 2 | 18,18 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 0 | 0,00 |
| 5 | 0 | 0,00 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| XII.5 | Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег | 1 | 0 | 0,00 | 3,18 |
| 2 | 6 | 54,55 |
| 3 | 1 | 9,09 |
| 4 | 4 | 36,36 |
| 5 | 0 | 0,00 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |
| XII.6 | Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації) | 1 | 10 | 90,91 | 4,91 |
| 2 | 1 | 9,09 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 0 | 0,00 |
| 5 | 0 | 0,00 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **11** | **100** |

За вказаним питанням анкетування показало середню оцінку «4,44». Наведена оцінка говорить про те, що вказані вище критерії є характерними для відносин у колективі суду.

ХІІІ. Які зміни відбулися у суді за останні 12 місяців? ХІІІ.1. Особисте навантаження: - зросло – в 9 (82%) випадках; - не змінилось – у 1 (9%) випадку; - зменшилось – в 1 (9%) випадку.

ХІІІ.2. Умови праці (якість робочого місця): - покращилися – не зазначив жоден респондент; - не змінилися – 3 (27%) відповіді; - погіршилися – 8 (73%) відповідей.

ХІІІ.3. Стан приміщення суду: - покращився – 9 (82%) відповідей; - не змінився – 2 (18%) відповіді; - погіршився – не зазначив жоден респондент.

ХІІІ.4. Відносини у колективі: 8 (73%) суддів вказали на те, що відносини у колективі не змінилися, - покращилися – 1 (9%) відповідь; - погіршилися – 2 (18%) відповіді.

ХІІІ.5. Організація роботи та управління судом: - покращилася – 6 (55%) відповідей; - не змінилася – 5 (45%) відповідей. При цьому, жоден респондент не зазначив про погіршення організації роботи та управління судом за останні 12 місяців.

ХIV. Які зміни відбулися у суді за час перебування на посаді нинішнього голови суду? ХIV.1. Умови праці (якість робочого місця): - покращилися – 9 (82%) відповідей; - не змінилися – 2 (18%) відповіді; - погіршилися - не зазначив жоден респондент.

ХIV.2. Стан приміщення суду: - покращився – 10 (91%) відповідей; - не змінився – 1 (9%) відповідь; - погіршилися - не зазначив жоден респондент.

ХIV.3. Відносини у колективі: - покращилися – 4 (36%) відповіді; - не змінилися – 7 (64%) відповідей; - погіршилися - не зазначив жоден респондент.

ХIV.4. Організація роботи та управління судом: - покращилася – 6 (55%) відповідей; - не змінилася – 5 (45%) відповідей; - погіршилися - не зазначив жоден респондент. При цьому, жоден з суддів, які прийняли участь в опитуванні, не вказали на погіршення умов праці, стану приміщення суду, відносин у колективі, організації роботи та управління персоналом за час перебування на посаді нинішнього голови суду.