**Узагальнені дані опитування працівників апарату 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 відвідувачів 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 працівники апарату 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; забезпеченість канцелярськими товарами, картриджами тощо)? (Всього 20 критеріїв).

Для цього працівникам апарату 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 | Умови на Вашому робочому місці (наявність автономного робочого місця, стан меблів, якість опалення, освітлення тощо) | 1 | 1 | 3,70 | 3,96 | 4,13 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 3 | 11,11 |
| 4 | 14 | 51,85 |
| 5 | 7 | 25,93 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.2 | Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень) | 1 | 0 | 0,00 | 3,96 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 8 | 29,63 |
| 4 | 11 | 40,74 |
| 5 | 7 | 25,93 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.3 | Комп'ютеризація суду (достатність комп’ютерів та їхня якість) | 1 | 1 | 3,70 | 3,96 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 7 | 25,93 |
| 4 | 9 | 33,33 |
| 5 | 9 | 33,33 |
| 9 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.4 | Забезпечення літературою та спеціальною пресою | 1 | 0 | 0,00 | 4,08 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 7 | 25,93 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 11 | 40,74 |
| 0 | 2 | 7,41 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.5 | Телефонний зв'язок | 1 | 0 | 0,00 | 4,70 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 3,70 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 20 | 74,07 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.6 | Доступ до інтернету | 1 | 0 | 0,00 | 4,54 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 3 | 11,11 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 17 | 62,96 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.7 | Доступ та можливості використання локальної комп’ютерної мережі суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,74 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 3,70 |
| 4 | 5 | 18,52 |
| 5 | 21 | 77,78 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.8 | Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання тощо) | 1 | 0 | 0,00 | 3,85 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 8 | 29,63 |
| 4 | 12 | 44,44 |
| 5 | 6 | 22,22 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.9 | Можливості для підвищення кваліфікації | 1 | 0 | 0,00 | 4,08 |
| 2 | 2 | 7,41 |
| 3 | 4 | 14,81 |
| 4 | 10 | 37,04 |
| 5 | 10 | 37,04 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.10 | Перспективи професійного зростання | 1 | 2 | 7,41 | 3,76 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 8 | 29,63 |
| 4 | 7 | 25,93 |
| 5 | 8 | 29,63 |
| 0 | 2 | 7,41 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.11 | Стиль управління, характерний для голови суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,62 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 3,70 |
| 4 | 8 | 29,63 |
| 5 | 17 | 62,96 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.12 | Відносини у колективі (соціально-психологічний клімат) | 1 | 0 | 0,00 | 4,04 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 4 | 14,81 |
| 4 | 18 | 66,67 |
| 5 | 5 | 18,52 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.13 | Зручність та комфортність залів судового засідання | 1 | 1 | 3,70 | 3,88 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 5 | 18,52 |
| 4 | 15 | 55,56 |
| 5 | 5 | 18,52 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.14 | Дотримання принципів справедливості та обґрунтованості при визначенні посадових обов’язків, розподілі навантажень чи доручень | 1 | 1 | 3,70 | 3,96 |
| 2 | 2 | 7,41 |
| 3 | 2 | 7,41 |
| 4 | 14 | 51,85 |
| 5 | 8 | 29,63 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.15 | Стиль управління, характерний для керівника апарату суду | 1 | 1 | 3,70 | 4,41 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 2 | 7,41 |
| 4 | 5 | 18,52 |
| 5 | 18 | 66,67 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.16 | Графіки роботи суду (час початку робочого дня, обідньої перерви, відпустки тощо) | 1 | 1 | 3,70 | 4,52 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 2 | 7,41 |
| 4 | 5 | 18,52 |
| 5 | 19 | 70,37 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.17 | Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час | 1 | 1 | 3,70 | 3,88 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 8 | 29,63 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 10 | 37,04 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.18 | Забезпеченість канцелярськими товарами, картриджами тощоу | 1 | 3 | 11,11 | 3,59 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 7 | 25,93 |
| 4 | 9 | 33,33 |
| 5 | 7 | 25,93 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.19 | Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді | 1 | 0 | 0,00 | 3,92 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 8 | 29,63 |
| 4 | 9 | 33,33 |
| 5 | 8 | 29,63 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| I.20 | Безпека у приміщеннях суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,07 |
| 2 | 2 | 7,41 |
| 3 | 5 | 18,52 |
| 4 | 9 | 33,33 |
| 5 | 11 | 40,74 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |

За підсумками опитування встановлено, що середньою оцінкою за вказаними критеріями є оцінка «4,13».

ІІ. Чи не виникало у працівників апарату 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: - я в цьому впевнений – відмітили 2 (8%) респонденти; - таке відчуття виникало досить часто – 4 (15%) респонденти; - інколи виникало – 6 (23%) респондентів; - не виникало – 10 (39%) респондентів; - важко сказати – 4(15%) респонденти.

ІІІ. Працівникам апарату суду 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 тощо? (Всього 15 критеріїв).

Для цього працівникам апарату 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 |
| III.1 | Є справжнім лідером колективу суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,69 | 4,64 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 8 | 29,63 |
| 5 | 18 | 66,67 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| III.2 | Підтримує та впроваджує все нове та передове | 1 | 0 | 0,00 | 4,42 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 4 | 14,81 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 14 | 51,85 |
| 0 | 3 | 11,11 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| III.3 | Піклується про колектив | 1 | 0 | 0,00 | 4,38 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 2 | 7,41 |
| 4 | 9 | 33,33 |
| 5 | 14 | 51,85 |
| 9 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| III.4 | Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння | 1 | 0 | 0,00 | 4,38 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 4 | 14,81 |
| 4 | 8 | 29,63 |
| 5 | 14 | 51,85 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| III.5 | Є добрим організатором | 1 | 0 | 0,00 | 4,63 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 3,70 |
| 4 | 7 | 25,93 |
| 5 | 16 | 59,26 |
| 0 | 3 | 11,11 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| III.6 | Користується авторитетом та повагою працівників апарату суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,85 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 4 | 14,81 |
| 5 | 23 | 85,19 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| III.7 | Забезпечує належну реалізацію рішень зборів суддів вашого суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,79 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 5 | 18,52 |
| 5 | 19 | 70,37 |
| 0 | 3 | 11,11 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| III.8 | Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження | 1 | 0 | 0,00 | 4,42 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 4 | 14,81 |
| 4 | 7 | 25,93 |
| 5 | 15 | 55,56 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| III.9 | Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань | 1 | 1 | 3,70 | 4,44 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 3 | 11,11 |
| 4 | 5 | 18,52 |
| 5 | 18 | 66,67 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| III.10 | Користується авторитетом та повагою суддів | 1 | 0 | 0,00 | 4,93 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 2 | 7,41 |
| 5 | 25 | 92,59 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| III.11 | Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю | 1 | 0 | 0,00 | 4,75 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 2 | 7,41 |
| 4 | 2 | 7,41 |
| 5 | 20 | 74,07 |
| 0 | 3 | 11,11 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| III.12 | Підтримує взаєморозуміння з керівником апарату суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,92 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 2 | 7,41 |
| 5 | 24 | 88,89 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| III.13 | Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників | 1 | 0 | 0,00 | 4,21 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 5 | 18,52 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 12 | 44,44 |
| 0 | 3 | 11,11 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| III.14 | Є коректним та ввічливим у службових відносинах | 1 | 0 | 0,00 | 4,81 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 5 | 18,52 |
| 5 | 22 | 81,48 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| III.15 | 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 | 4,95 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 1 | 3,70 |
| 5 | 21 | 77,78 |
| 0 | 5 | 18,52 |
| **Разом** | **27** | **100** |

За вказаним питанням анкетування показало середню оцінку «4,64».

IV. Працівникам апарату 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 працівникам апарату 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 | 4,52 | 4,49 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 2 | 7,41 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 18 | 66,67 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| IV.2 | Підтримує та впроваджує все нове та передове | 1 | 0 | 0,00 | 4,46 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 2 | 7,41 |
| 4 | 10 | 37,04 |
| 5 | 14 | 51,85 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| IV.3 | Піклується про колектив | 1 | 1 | 3,70 | 4,41 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 3 | 11,11 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 17 | 62,96 |
| 9 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| IV.4 | Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння | 1 | 0 | 0,00 | 4,26 |
| 2 | 2 | 7,41 |
| 3 | 3 | 11,11 |
| 4 | 8 | 29,63 |
| 5 | 14 | 51,85 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| IV.5 | Має високу професійну підготовку | 1 | 0 | 0,00 | 4,52 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 2 | 7,41 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 18 | 66,67 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| IV.6 | Є добрим організатором | 1 | 0 | 0,00 | 4,52 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 3 | 11,11 |
| 4 | 4 | 14,81 |
| 5 | 19 | 70,37 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| IV.7 | Користується авторитетом та повагою працівників суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,62 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 3 | 11,11 |
| 4 | 4 | 14,81 |
| 5 | 19 | 70,37 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| IV.8 | Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень | 1 | 0 | 0,00 | 4,22 |
| 2 | 3 | 11,11 |
| 3 | 3 | 11,11 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 15 | 55,56 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| IV.9 | Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження | 1 | 0 | 0,00 | 4,30 |
| 2 | 2 | 7,41 |
| 3 | 4 | 14,81 |
| 4 | 5 | 18,52 |
| 5 | 16 | 59,26 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| IV.10 | Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань | 1 | 0 | 0,00 | 4,63 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 1 | 3,70 |
| 4 | 5 | 18,52 |
| 5 | 20 | 74,07 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **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 | 4,65 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 19 | 70,37 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| IV.12 | Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю | 1 | 0 | 0,00 | 4,60 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 3 | 11,11 |
| 4 | 4 | 14,81 |
| 5 | 18 | 66,67 |
| 0 | 2 | 7,41 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| IV.13 | Приймає неупереджені кадрові рішення – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей | 1 | 2 | 7,41 | 4,27 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 4 | 14,81 |
| 4 | 3 | 11,11 |
| 5 | 17 | 62,96 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| IV.14 | Має взаєморозуміння з головою суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,85 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 4 | 14,81 |
| 5 | 23 | 85,19 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| IV.15 | Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників | 1 | 0 | 0,00 | 4,35 |
| 2 | 2 | 7,41 |
| 3 | 4 | 14,81 |
| 4 | 3 | 11,11 |
| 5 | 17 | 62,96 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| IV.16 | Є коректним та ввічливим у службових відносинах | 1 | 0 | 0,00 | 4,48 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 4 | 14,81 |
| 4 | 3 | 11,11 |
| 5 | 19 | 70,37 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **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 | 4,76 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 3,70 |
| 4 | 3 | 11,11 |
| 5 | 17 | 62,96 |
| 0 | 6 | 22,22 |
| **Разом** | **27** | **100** |

За вказаним питанням опитування показало середню оцінку «4,49».

V. Працівникам апарату 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?

Для цього працівникам апарату 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 | 4,71 | 4,63 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 0 | 0,00 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 15 | 55,56 |
| 0 | 6 | 22,22 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| V.2 | Мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,67 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 1 | 3,70 |
| 4 | 5 | 18,52 |
| 5 | 15 | 55,56 |
| 0 | 6 | 22,22 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| V.3 | В своїх рішеннях відображають реальні потреби суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,52 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 2 | 7,41 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 13 | 48,15 |
| 9 | 6 | 22,22 |
| **Разом** | **27** | **100** |

За вказаним питанням опитування показало середню оцінку «4,63».

VI. Виходячи з відомих працівникам апарату 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 – зазначив 8 (30%) працівник апарату суду; - практично завжди не збігається – не зазначив жоден респондент; - у більшості випадків не збігається – не зазначив жоден респондент; - у більшості випадків збігається – 9 (33%) працівників; - практично завжди збігається – 10 (37%) працівників.

VII. Яку саме роботу чи окремі доручення виконували працівники апарату суду за минулий тиждень, що передував заповненню анкети? При цьому, працівникам апарату суду запропоновано наступні запитання.

VII.1. Яку частину робочого часу витратили працівники апарату суду на виконання обов’язків (видів робіт), що прямо чи опосередковано не передбачені їхніми посадовими обов’язками (є не властивими для їхньої посади)?

Варіанти відповідей є наступними: - такого не було – зазначили 11 (41%) респондентів; - до 10% - вказали 6(22%) респондентів; - 11-30% - 5 (18%) респондентів; - 31-50% - 5 (19%) респондентів; - 51% і більше – не зазначив жоден респондент.

VII.2. Якщо такі випадки були, то чию роботу виконували працівники апарату суду?

Варіанти відповідей: - іншого працівника апарату суду – зазначили 10 (50%) працівників; - судді (суддів) – не зазначив жоден респондент; - керівника апарату суду та голови суду (заступника голови) – 2 (10%) працівника; - інше – 8 (40%) працівників.

VIII. Чи доводилось працівникам апарату суду протягом останніх 12 місяців працювати після закінчення робочого дня або брати роботу додому? Варіанти відповідей: - це відбувалось постійно – 3 (11%) відповіді; - досить часто – 8 (30%) відповідей; - інколи – 12 (44%) відповідей; - ніколи – 4 (15%) відповіді.

VIII.1. Якщо такі випадки були, то чим це пояснюється? Працівникам апарату суду запропоновано обрати кілька варіантів відповідей.

Варіанти відповідей: - кваліфікація та досвід працівника апарату суду ще не завжди дозволяють виконувати роботу вчасно – не зазначив жоден респондент; - існує нерівномірність розподілу навантаження – 4 (15%) відповіді; - загальне навантаження на суд є надто великим, тобто не встигають всі працівники – 8 (30%) відповідей; - немає належних умов на роботі (відсутні або несправні комп’ютери тощо) – 3 відповіді (11%); - інша причина – 12 (44%) відповідей.

ІХ. Чи є корисними для працівників апарату суду семінари, тренінги та інші форми навчання, що проходять у суді?

Запропоновано наступні варіанти відповідей: - дуже корисні – 11 (41%) відповідей; - швидше корисні, ніж ні – 15 (55%) відповідей; - швидше не корисні – не зазначив жоден респондент; - зовсім не корисні – 1 (4%) відповідь.

Х. 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 окремих доручень чи видів робіт; автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду, а не спрощує її)?

Для цього працівникам апарату 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 |
| X.1 | Наявність фаворитів у керівництва, неоднакове ставлення керівництва до працівників | 1 | 3 | 11,11 | 3,81 | 3,85 |
| 2 | 3 | 11,11 |
| 3 | 2 | 7,41 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 12 | 44,44 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| X.2 | Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування | 1 | 1 | 3,70 | 4,39 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 3 | 11,11 |
| 4 | 4 | 14,81 |
| 5 | 15 | 55,56 |
| 0 | 4 | 14,81 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| X.3 | Недостатня чисельність працівників апарату | 1 | 5 | 18,52 | 3,50 |
| 2 | 2 | 7,41 |
| 3 | 2 | 7,41 |
| 4 | 9 | 33,33 |
| 5 | 8 | 29,63 |
| 9 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| X.4 | Нерівномірність розподілу керівництвом суду окремих доручень чи видів робіт | 1 | 2 | 7,41 | 4,00 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 3 | 11,11 |
| 4 | 6 | 22,22 |
| 5 | 11 | 40,74 |
| 0 | 4 | 14,81 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| X.5 | Автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду, а не спрощує її | 1 | 5 | 18,52 | 3,55 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 4 | 14,81 |
| 4 | 4 | 14,81 |
| 5 | 9 | 33,33 |
| 0 | 5 | 18,52 |
| **Разом** | **27** | **100** |

За результатами опитування встановлено, що запропоновані до оцінювання складові є швидше не характерними для суду і становлять оцінку «3,85».

ХІ. 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 працівникам апарату суду запропоновано використовувати п’ятибальну шкалу, де 1 – не характерно; 2 – швидше не характерно, ніж характерно; 3 – швидше характерно, ніж ні; 4 – частково характерно; 5 – дуже характерно; 0 – важко відповісти.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показники | Шкала оцінювання | Кількість респондентів, осіб | Частка респондентів, ~~%~~ | Середня оцінка доступності суду | Інтегральна оцінка доступності суду |
| XI.1 | Доброзичливість, коректність, ввічливість | 1 | 0 | 0,00 | 4,19 | 4,06 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 5 | 18,52 |
| 4 | 12 | 44,44 |
| 5 | 10 | 37,04 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| XI.2 | Почуття належності до одного колективу | 1 | 0 | 0,00 | 4,00 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 7 | 25,93 |
| 4 | 9 | 33,33 |
| 5 | 9 | 33,33 |
| 0 | 1 | 3,70 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| XI.3 | Взаємодопомога, обмін інформацією | 1 | 1 | 3,70 | 4,07 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 3 | 11,11 |
| 4 | 12 | 44,44 |
| 5 | 10 | 37,04 |
| 9 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| XI.4 | Шанобливе ставлення до відвідувачів суду | 1 | 0 | 0,00 | 4,33 |
| 2 | 1 | 3,70 |
| 3 | 3 | 11,11 |
| 4 | 9 | 33,33 |
| 5 | 14 | 51,85 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| XI.5 | Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег | 1 | 3 | 11,11 | 3,44 |
| 2 | 3 | 11,11 |
| 3 | 6 | 22,22 |
| 4 | 9 | 33,33 |
| 5 | 6 | 22,22 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |
| XI.6 | Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації) | 1 | 0 | 0,00 | 4,30 |
| 2 | 0 | 0,00 |
| 3 | 4 | 14,81 |
| 4 | 11 | 40,74 |
| 5 | 12 | 44,44 |
| 0 | 0 | 0,00 |
| **Разом** | **27** | **100** |

За вказаним питанням анкетування показало середню оцінку «4,06». Наведена оцінка говорить про те, що вказані вище критерії є частково характерними для відносин у колективі суду.

ХІІ. Які зміни відбулися у суді за останні 12 місяців? ХІІ.1. Особисте навантаження: - зросло - в 9 (31%) випадках; - не змінилось - в 15 (52%) випадках; - зменшилось - в 5 (17%) випадках.

ХІІ.2. Умови праці (якість робочого місця): - покращилися – 1 (3%) відповідь; - не змінилися – 22 (76%) відповіді; - погіршились – 6 (21%).

ХІІ.3. Стан приміщення суду: - покращився – 9 (33%) відповідей; - не змінився – 18 (67%) відповідей. На погіршення стану приміщень суду не вказав жоден опитаний працівник апарату суду.

ХІІ.4. Відносини у колективі: - покращилися – 7 (26%) відповідей; - не змінилися – 17 (63%) відповідей; - погіршились – 3 (11%) відповіді.

ХІІ.5. Організація роботи та управління судом: - покращилася – 9 (33%) відповідей; - не змінилася – 17 (63%) відповідей; погіршилися – 1 (4%) відповідь.

ХІІІ. Які зміни відбулися у суді за час перебування на посаді нинішнього голови суду? ХІІІ.1. Умови праці (якість робочого місця): - покращилися – 5 (19%) відповідей; - не змінилися – 20 (74%) відповідей; - погіршилися – 2 (7%) відповіді.

ХІІІ.2. Стан приміщення суду: - покращився – 9 (33%) відповідей; - не змінився – 18 (26%) відповідей. На погіршення стану приміщень суду не вказав жоден опитаний працівник апарату суду.

ХІІІ.3. Відносини у колективі: - покращилися – 5 (19%) відповідей; - не змінилися – 19 (70%) відповідей; - погіршилися – 3 (11%) відповіді.

ХІІІ.4. Організація роботи та управління судом: - покращилася – 6 (22%) відповідей; - не змінилася – 20 (74%) відповідей; - погіршилася – 1 (4%) відповідь.