

Узагальнені дані опитування працівників апарату господарського суду Донецької області

У період з 16.06.2021 року по 23.06.2021 року Господарський суд Донецької області на виконання вимог пункту 2 рішення Ради суддів України №28 від 02 квітня 2015 року, Плану роботи Господарського суду Донецької області на 2021 рік, затвердженого наказом голови суду від 29 грудня 2020 року №107, пункту 3 рішення Ради суддів України № 35 від 12 травня 2016 року «Про реалізацію «Системи оцінювання роботи суду» та розпорядження керівника апарату суду № 26-р від 15.06.2021 року проводилося внутрішнє анонімне опитування працівників апарату суду.

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.

I. 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	0	0,00	3,94	4,04
		2	0	0,00		
		3	7	36,84		
		4	5	26,32		
		5	6	31,58		
		0	1	5,26		
	Разом	19	100			
I.2		1	0	0,00	4,06	

	Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень)	2	3	15,79	
		3	2	10,53	
		4	4	21,05	
		5	9	47,37	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
I.3	Комп'ютеризація суду (достатність комп'ютерів та їхня якість)	1	0	0,00	4,11
		2	1	5,26	
		3	4	21,05	
		4	5	26,32	
		5	8	42,11	
		0	1	5,26	
Разом	19	100			
I.4	Забезпечення літературою та спеціальною пресою	1	0	0,00	3,35
		2	7	36,84	
		3	2	10,53	
		4	3	15,79	
		5	5	26,32	
		0	2	10,53	
Разом	19	100			
I.5	Телефонний зв'язок	1	0	0,00	4,65
		2	0	0,00	
		3	0	0,00	
		4	6	31,58	
		5	11	57,89	
		0	2	10,53	
Разом	19	100			
I.6	Доступ до інтернету	1	0	0,00	4,47
		2	1	5,26	
		3	0	0,00	
		4	7	36,84	
		5	11	57,89	
		0	0	0,00	
Разом	19	100			
I.7	Доступ та можливості використання локальної комп'ютерної мережі суду	1	0	0,00	4,67
		2	0	0,00	
		3	1	5,26	
		4	4	21,05	
		5	13	68,42	
		0	1	5,26	
Разом	19	100			
I.8	Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання тощо)	1	0	0,00	4,06
		2	1	5,26	
		3	5	26,32	
		4	4	21,05	
		5	8	42,11	
		0	1	5,26	

		Разом	19	100	
I.9	Можливості для підвищення кваліфікації	1	0	0,00	3,82
		2	2	10,53	
		3	2	10,53	
		4	10	52,63	
		5	3	15,79	
		0	2	10,53	
		Разом	19	100	
I.10	Перспективи професійного зростання	1	1	5,26	3,50
		2	1	5,26	
		3	8	42,11	
		4	4	21,05	
		5	4	21,05	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
I.11	Стиль управління, характерний для голови суду	1	3	15,79	3,71
		2	0	0,00	
		3	2	10,53	
		4	6	31,58	
		5	6	31,58	
		0	2	10,53	
		Разом	19	100	
I.12	Відносини у колективі (соціально-психологічний клімат)	1	0	0,00	4,00
		2	2	10,53	
		3	1	5,26	
		4	10	52,63	
		5	5	26,32	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
I.13	Зручність та комфортність залів судового засідання	1	0	0,00	4,41
		2	0	0,00	
		3	2	10,53	
		4	6	31,58	
		5	9	47,37	
		0	2	10,53	
		Разом	19	100	
I.14	Дотримання принципів справедливості та обґрунтованості при визначенні посадових обов'язків, розподілі навантажень чи доручень	1	1	5,26	4,11
		2	1	5,26	
		3	1	5,26	
		4	7	36,84	
		5	8	42,11	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
I.15		1	0	0,00	4,63

	Стиль управління, характерний для керівника апарату суду	2	0	0,00	
		3	1	5,26	
		4	4	21,05	
		5	11	57,89	
		0	3	15,79	
		Разом	19	100	
I.16	Графіки роботи суду (час початку робочого дня, обідньої перерви, відпустки тощо)	1	0	0,00	4,56
		2	0	0,00	
		3	2	10,53	
		4	4	21,05	
		5	12	63,16	
		0	1	5,26	
	Разом	19	100		
I.17	Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час	1	3	15,79	3,71
		2	1	5,26	
		3	2	10,53	
		4	3	15,79	
		5	8	42,11	
		0	2	10,53	
	Разом	19	100		
I.18	Забезпеченість канцелярськими товарами, картриджами тощо	1	4	21,05	2,44
		2	8	42,11	
		3	1	5,26	
		4	4	21,05	
		5	1	5,26	
		0	1	5,26	
	Разом	19	100		
I.19	Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді	1	0	0,00	4,11
		2	3	15,79	
		3	1	5,26	
		4	5	26,32	
		5	9	47,37	
		0	1	5,26	
	Разом	19	100		
I.20	Безпека у приміщеннях суду	1	0	0,00	4,47
		2	1	5,26	
		3	2	10,53	
		4	2	10,53	
		5	12	63,16	
		0	2	10,53	
	Разом	19	100		

За підсумками опитування встановлено, що середньою оцінкою за вказаними критеріями є оцінка «4,04».

II. 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 – відмітив 1 (5%) респондент; - таке відчуття виникало досить часто – зазначило 5 (26%) респондентів; - інколи виникало – 2 (11%) респонденти; - не виникало – 7 (37%) респондентів; - важко сказати – 4(21%) респонденти.



III. 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	2	10,53	4,17	4,29
		2	0	0,00		
		3	3	15,79		
		4	1	5,26		
		5	12	63,16		
		0	1	5,26		
		Разом	19	100		
III.2		1	1	5,26	4,00	

	Підтримує та впроваджує все нове та передове	2	3	15,79	
		3	0	0,00	
		4	5	26,32	
		5	9	47,37	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
III.3	Піклується про колектив	1	3	15,79	3,89
		2	0	0,00	
		3	2	10,53	
		4	4	21,05	
		5	9	47,37	
		9	1	5,26	
	Разом	19	100		
III.4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	1	3	15,79	3,78
		2	3	15,79	
		3	0	0,00	
		4	1	5,26	
		5	11	57,89	
		0	1	5,26	
	Разом	19	100		
III.5	Є добрим організатором	1	2	10,53	4,00
		2	2	10,53	
		3	2	10,53	
		4	0	0,00	
		5	12	63,16	
		0	1	5,26	
	Разом	19	100		
III.6	Користується авторитетом та повагою працівників апарату суду	1	0	0,00	4,47
		2	1	5,26	
		3	3	15,79	
		4	0	0,00	
		5	13	68,42	
		0	2	10,53	
	Разом	19	100		
III.7	Забезпечує належну реалізацію рішень зборів суддів вашого суду	1	1	5,26	4,53
		2	0	0,00	
		3	2	10,53	
		4	0	0,00	
		5	14	73,68	
		0	2	10,53	
	Разом	19	100		
III.8	Справедливо розподіляє окремі доручення та	1	0	0,00	4,47
		2	1	5,26	
		3	2	10,53	
		4	2	10,53	
		5	12	63,16	

	загалом навантаження	0	2	10,53	
		Разом	19	100	
III.9	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань	1	0	0,00	4,47
		2	2	10,53	
		3	0	0,00	
		4	3	15,79	
		5	12	63,16	
		0	2	10,53	
		Разом	19	100	
III.10	Користується авторитетом та повагою суддів	1	0	0,00	4,69
		2	0	0,00	
		3	2	10,53	
		4	1	5,26	
		5	13	68,42	
		0	3	15,79	
		Разом	19	100	
III.11	Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	1	1	5,26	4,47
		2	0	0,00	
		3	2	10,53	
		4	1	5,26	
		5	13	68,42	
		0	2	10,53	
		Разом	19	100	
III.12	Підтримує взаєморозуміння з керівником апарату суду	1	0	0,00	4,94
		2	0	0,00	
		3	0	0,00	
		4	1	5,26	
		5	16	84,21	
		0	2	10,53	
		Разом	19	100	
III.13	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників	1	1	5,26	4,06
		2	3	15,79	
		3	0	0,00	
		4	2	10,53	
		5	10	52,63	
		0	3	15,79	
		Разом	19	100	
III.14	Є коректним та ввічливим у службових відносинах	1	2	10,53	4,00
		2	2	10,53	
		3	1	5,26	
		4	2	10,53	
		5	11	57,89	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
III.15	Утримується від отримання подарунків чи	1	1	5,26	4,44
		2	1	5,26	
		3	0	0,00	

інших дій, що є несумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі	4	2	10,53	
	5	12	63,16	
	0	3	15,79	
	Разом	19	100	

За вказаним питанням анкетування показало середню оцінку «4,29».

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	4,78	
		2	0	0,00		
		3	0	0,00		
		4	4	21,05		
		5	14	73,68		
		0	1	5,26		
		Разом	19	100		
IV.2	Підтримує та впроваджує все нове та передове	1	0	0,00	4,33	4,60
		2	1	5,26		
		3	2	10,53		
		4	5	26,32		
		5	10	52,63		
		0	1	5,26		
		Разом	19	100		
IV.3	Піклується про колектив	1	0	0,00	4,61	
		2	1	5,26		
		3	0	0,00		
		4	4	21,05		
		5	13	68,42		
		9	1	5,26		
		Разом	19	100		
IV.4	Вміє створювати	1	0	0,00	4,28	
		2	1	5,26		

	позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	3	3	15,79	
		4	4	21,05	
		5	10	52,63	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
IV.5	Має високу професійну підготовку	1	0	0,00	4,72
		2	0	0,00	
		3	0	0,00	
		4	5	26,32	
		5	13	68,42	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
IV.6	Є добрим організатором	1	0	0,00	4,67
		2	1	5,26	
		3	0	0,00	
		4	3	15,79	
		5	14	73,68	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
IV.7	Користується авторитетом та повагою працівників суду	1	0	0,00	4,78
		2	0	0,00	
		3	0	0,00	
		4	4	21,05	
		5	14	73,68	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
IV.8	Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень	1	0	0,00	4,17
		2	3	15,79	
		3	3	15,79	
		4	0	0,00	
		5	12	63,16	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
IV.9	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	1	0	0,00	4,47
		2	0	0,00	
		3	3	15,79	
		4	3	15,79	
		5	11	57,89	
		0	2	10,53	
		Разом	19	100	
IV.10	Контролює якість роботи працівників та своєчасність	1	0	0,00	4,50
		2	1	5,26	
		3	1	5,26	
		4	4	21,05	
		5	12	63,16	

	виконання завдань	0	1	5,26	
		Разом	19	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	4,61
		2	2	10,53	
		3	0	0,00	
		4	1	5,26	
		5	15	78,95	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
IV.12	Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	1	0	0,00	4,82
		2	0	0,00	
		3	0	0,00	
		4	3	15,79	
		5	14	73,68	
		0	2	10,53	
		Разом	19	100	
IV.13	Приймає неупереджені кадрові рішення – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей	1	1	5,26	4,47
		2	0	0,00	
		3	1	5,26	
		4	3	15,79	
		5	12	63,16	
		0	2	10,53	
		Разом	19	100	
IV.14	Має взаєморозуміння з головою суду	1	0	0,00	4,89
		2	0	0,00	
		3	0	0,00	
		4	2	10,53	
		5	16	84,21	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
IV.15	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників	1	1	5,26	4,56
		2	0	0,00	
		3	1	5,26	
		4	2	10,53	
		5	14	73,68	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
IV.16	Є коректним та ввічливим у	1	0	0,00	4,78
		2	0	0,00	

	службових відносинах	3	1	5,26	
		4	2	10,53	
		5	15	78,95	
		0	1	5,26	
		Разом	19	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	4,73
		2	0	0,00	
		3	1	5,26	
		4	2	10,53	
		5	12	63,16	
		0	4	21,05	
		Разом	19	100	

За вказаним питанням опитування показало середню оцінку «4,60».

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.

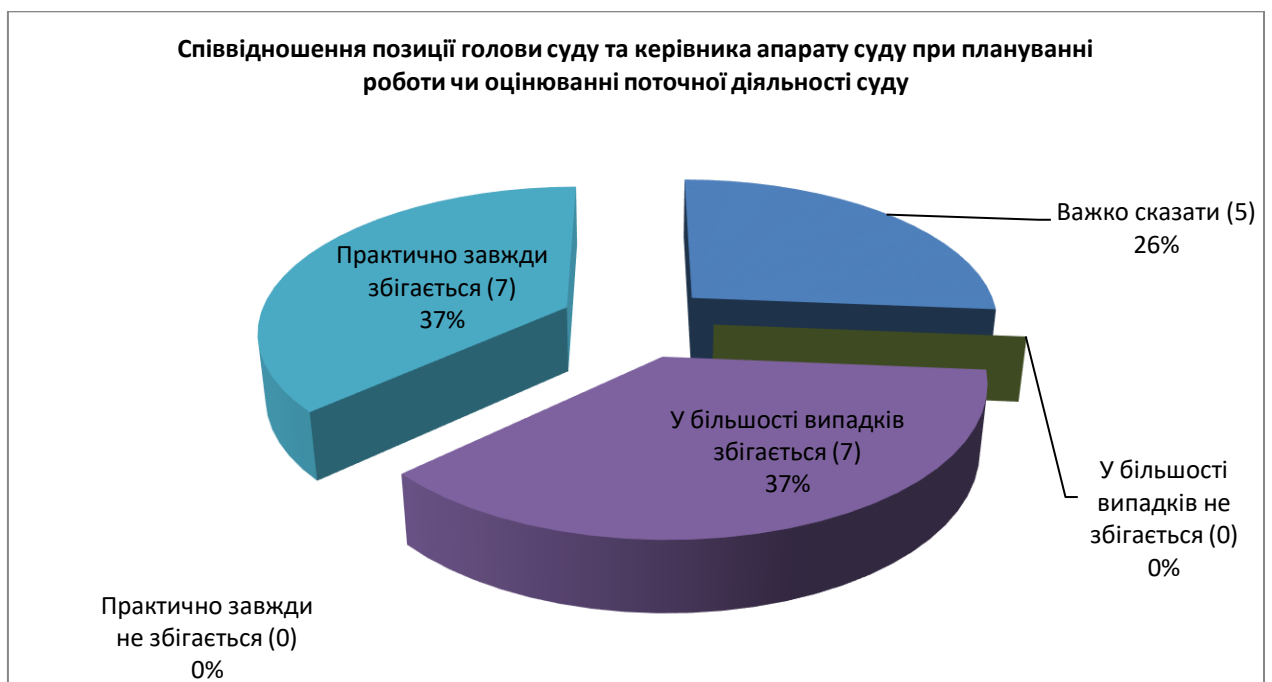
№	Показники	Шкала оцінювання	Кількість респондентів, осіб	Частка респондентів, %	Середня оцінка доступності суду	Інтегральна оцінка доступності суду
V.1	Є авторитетним та незалежним органом суддівського самоврядування	1	0	0,00	4,50	4,55
		2	0	0,00		
		3	2	10,53		
		4	4	21,05		
		5	10	52,63		
		0	3	15,79		
		Разом	19	100		
V.2	Мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду	1	0	0,00	4,87	4,55
		2	0	0,00		
		3	1	5,26		
		4	0	0,00		
		5	14	73,68		
		0	4	21,05		
		Разом	19	100		

V.3	В своїх рішеннях відображають реальні потреби суду	1	0	0,00	4,29
		2	2	10,53	
		3	1	5,26	
		4	2	10,53	
		5	9	47,37	
		9	5	26,32	
		Разом	19	100	

За вказаним питанням опитування показало середню оцінку «4,55».

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 – зазначило 5 (26%) працівників апарату суду; - практично завжди не збігається – не зазначив жоден респондент; - у більшості випадків не збігається – не зазначив жоден респондент; - у більшості випадків збігається – 7 (37%) працівників; - практично завжди збігається – 7 (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.

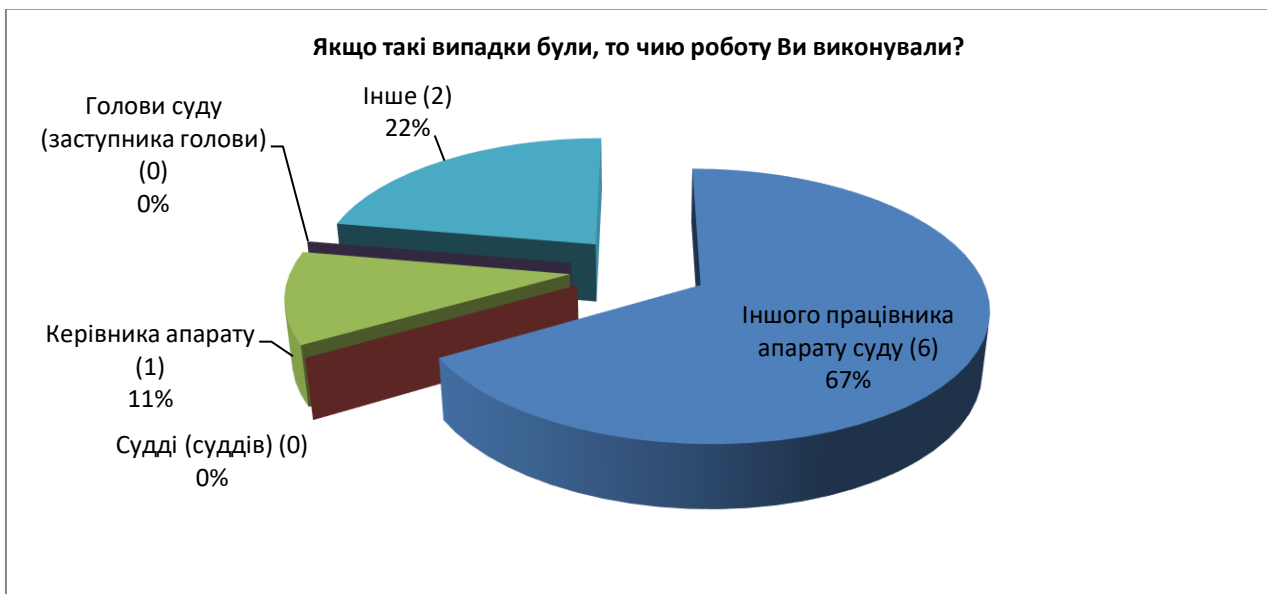
VII.1. Яку частину робочого часу витратили працівники апарату суду на виконання обов'язків (видів робіт), що прямо чи опосередковано не передбачені їхніми посадовими обов'язками (є не властивими для їхньої посади)?

Варіанти відповідей є наступними: - такого не було – зазначили 13 (68%) респондентів; - до 10% - вказали 3(16%) респонденти; - 11-30% - 1 (5%) респондент; - 31-50% - 2 (11%) респонденти; - 51% і більше – не зазначив жоден респондент.



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

Варіанти відповідей: - іншого працівника апарату суду – зазначили 6 (67%) працівників; - судді (суддів) – не зазначив жоден респондент; - керівника апарату суду – 1 (11%) працівник; - голови суду (заступника голови) – не зазначив жоден респондент; - інше – 2 (22%) працівники.



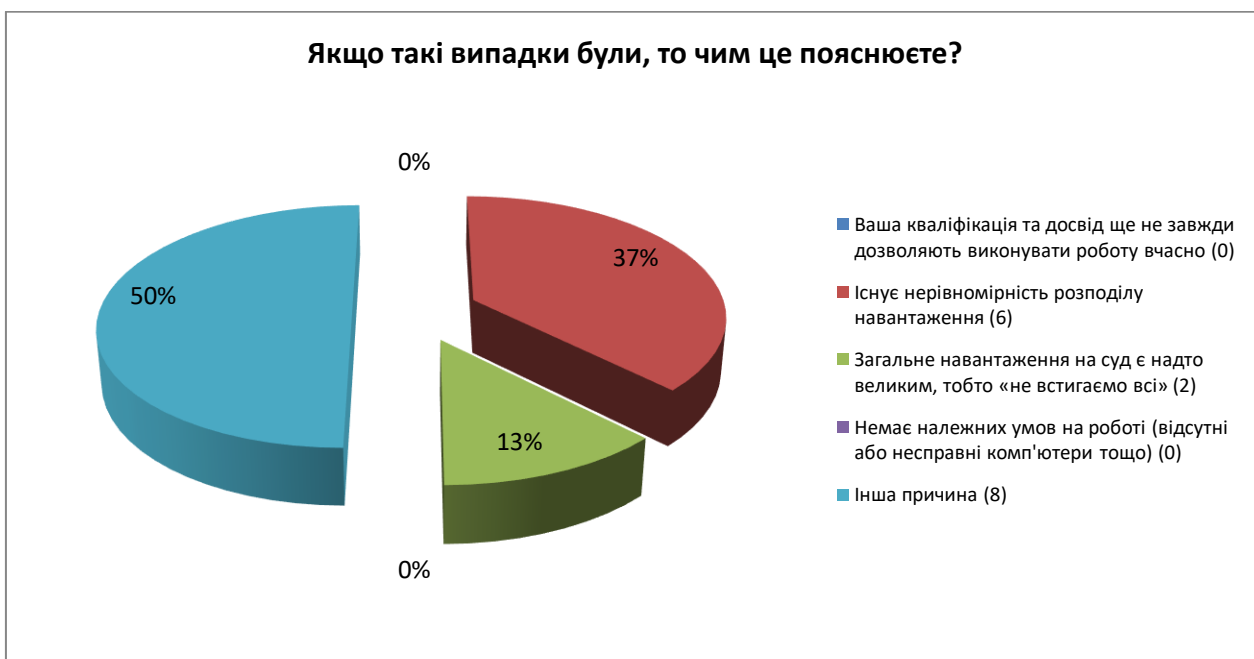
VIII. Чи доводилось працівникам апарату суду протягом останніх 12 місяців працювати після закінчення робочого дня або брати роботу додому?

Варіанти відповідей: - це відбувалось постійно – 3 (16%) відповіді; - досить часто – 3 (16%) відповіді; - інколи – не зазначив жоден респондент; - ніколи – 13 (68%) відповідей.



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 – 6 (37%) відповідей; - загальне навантаження на суд є надто великим, тобто не встигають всі працівники – 2 (13%) відповідей; - немає належних умов на роботі (відсутні або несправні комп'ютери тощо) – не зазначив жоден респондент; - інша причина – 8 (50%) 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 – 5 (26%) відповідей; - швидше корисні, ніж ні – 11 (58%) відповідей; - швидше не корисні – 2 (11%) відповіді; - зовсім не корисні – 1 (5%) 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
Х.1	Наявність фаворитів у керівництва, неоднакове ставлення	1	3	15,79	3,16	3,72
		2	4	21,05		
		3	2	10,53		
		4	7	36,84		
		5	3	15,79		
		0	0	0,00		

	керівництва до працівників	Разом	19	100	
Х.2	Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування	1	2	10,53	4,00
		2	1	5,26	
		3	0	0,00	
		4	7	36,84	
		5	8	42,11	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
Х.3	Недостатня чисельність працівників апарату	1	4	21,05	3,00
		2	5	26,32	
		3	1	5,26	
		4	5	26,32	
		5	4	21,05	
		0	0	0,00	
		Разом	19	100	
Х.4	Нерівномірність розподілу керівництвом суду окремих доручень чи видів робіт	1	0	0,00	4,33
		2	1	5,26	
		3	1	5,26	
		4	7	36,84	
		5	9	47,37	
		0	1	5,26	
		Разом	19	100	
Х.5	Автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду, а не спрощує її	1	1	5,26	4,11
		2	2	10,53	
		3	1	5,26	
		4	5	26,32	
		5	10	52,63	
		0	0	0,00	
		Разом	19	100	

За результатами опитування встановлено, що запропоновані до оцінювання складові є характерними для суду і становлять оцінку «3,72».

XI. 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.

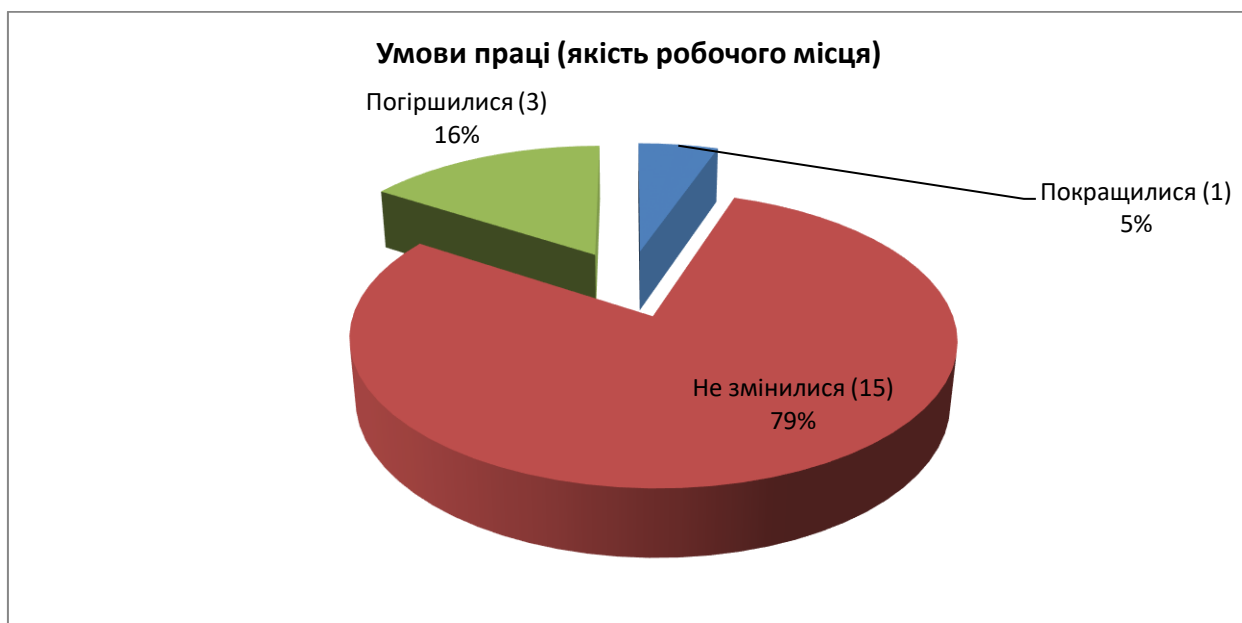
№	Показники	Шкала оцінювання	Кількість респондентів, осіб	Частка респондентів, %	Середня оцінка доступності суду	Інтегральна оцінка доступності суду
XI. 1	Доброзичливість, коректність, ввічливість	1	1	5,26	3,79	3,91
		2	0	0,00		
		3	8	42,11		
		4	3	15,79		
		5	7	36,84		
		0	0	0,00		
		Разом	19	100		
XI. 2	Почуття належності до одного колективу	1	1	5,26	3,47	
		2	5	26,32		
		3	3	15,79		
		4	4	21,05		
		5	6	31,58		
		0	0	0,00		
		Разом	19	100		
XI. 3	Взаємодопомога, обмін інформацією	1	1	5,26	4,21	
		2	1	5,26		
		3	2	10,53		
		4	4	21,05		
		5	11	57,89		
		9	0	0,00		
		Разом	19	100		
XI. 4	Шанобливе ставлення до відвідувачів суду	1	1	5,26	4,37	
		2	1	5,26		
		3	2	10,53		
		4	1	5,26		
		5	14	73,68		
		0	0	0,00		
		Разом	19	100		
XI. 5	Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег	1	3	15,79	3,29	
		2	3	15,79		
		3	1	5,26		
		4	6	31,58		
		5	4	21,05		
		0	2	10,53		
		Разом	19	100		
XI. 6	Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації)	1	1	5,26	4,32	
		2	1	5,26		
		3	2	10,53		
		4	2	10,53		
		5	13	68,42		
		0	0	0,00		
		Разом	19	100		

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

ХІІ. Які зміни відбулися у суді за останні 12 місяців? ХІІ.1. Особисте навантаження: - зросло - у 5 (26%) випадках; - не змінилось - у 12 (63%) випадках; - зменшилось - у 2 (11%) випадках.

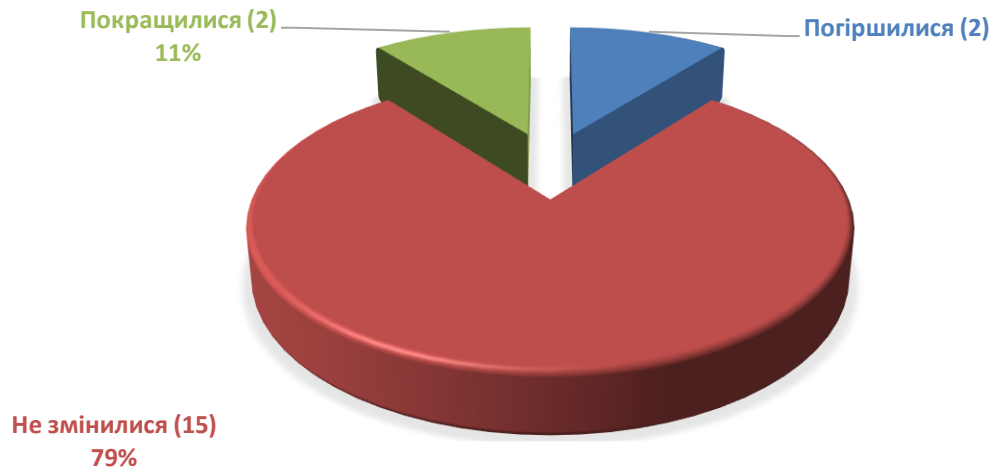


ХІІ.2. Умови праці (якість робочого місця): - покращилися – 1 (5%) відповідь; - не змінилися – 15 (79%) відповідей; - погіршилися – 3 (16%).



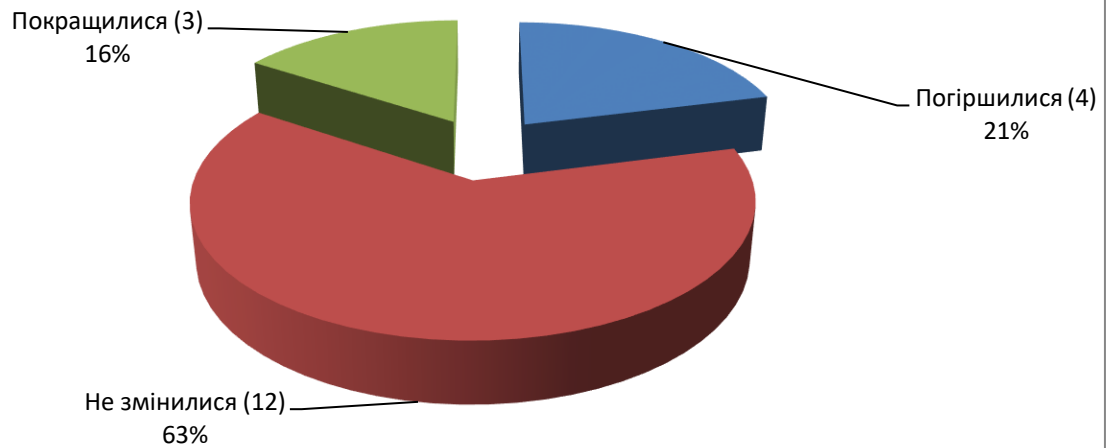
ХІІ.3. Стан приміщення суду: - покращився – 2 (11%) відповіді; - не змінився – 15 (79%) відповідей; - погіршився – 2 (10%) відповіді.

СТАН ПРИМІЩЕННЯ СУДУ



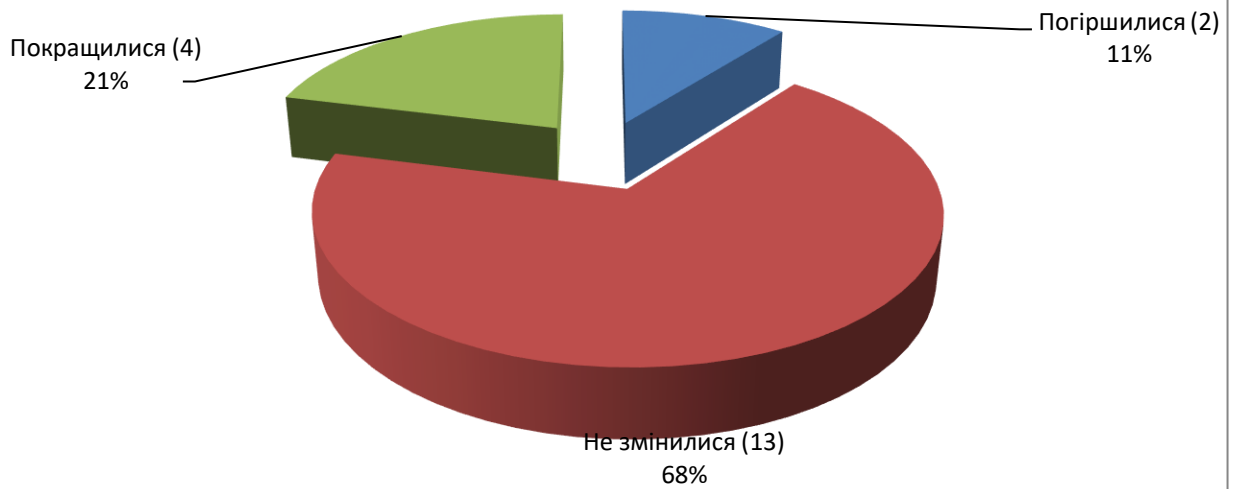
ХІІ.4. Відносини у колективі: - покращилися – 3 (16%) відповіді; - не змінилися – 12 (63%) відповідей; - погіршилися – 3 (16%) відповіді.

Відносини у колективі



ХІІ.5. Організація роботи та управління судом: - покращилася – 4 (21%) відповіді; - не змінилася – 13 (68%) відповідей; погіршилися – 2 (11%) відповіді.

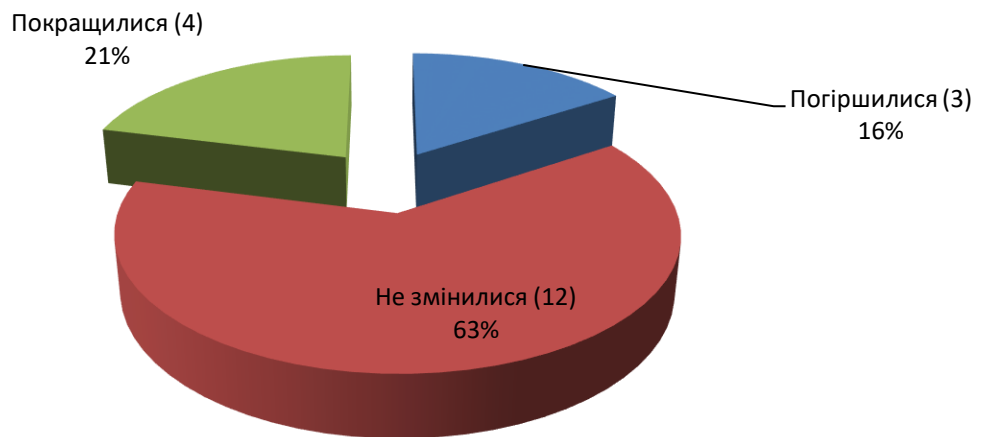
Організація роботи та управління судом



ХІІІ. Які зміни відбулися у суді за час перебування на посаді нинішнього голови суду?

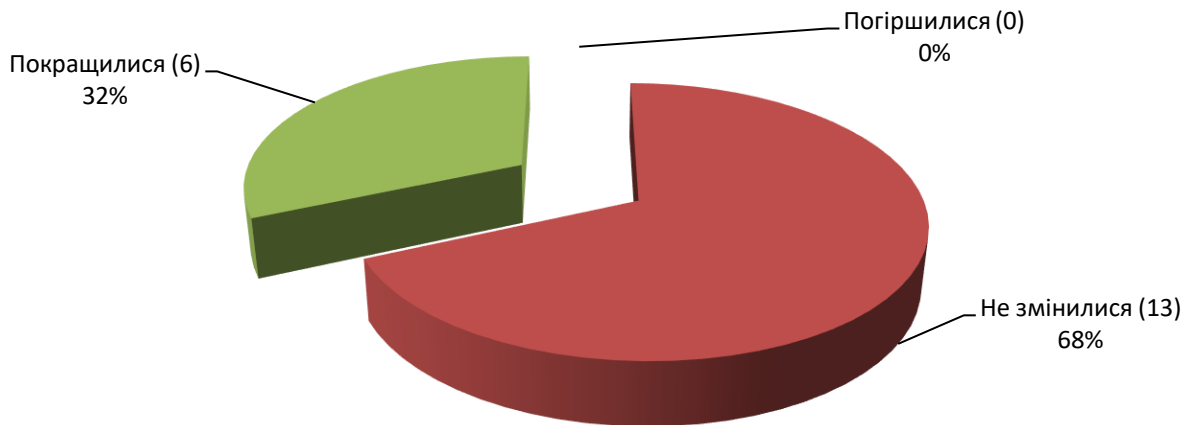
ХІІІ.1. Умови праці (якість робочого місця): - покращилися – 4 (21%) відповіді; - не змінилися – 12 (63%) відповідей; - погіршилися – 4(21%) відповіді.

Умови праці (якість робочого місця)



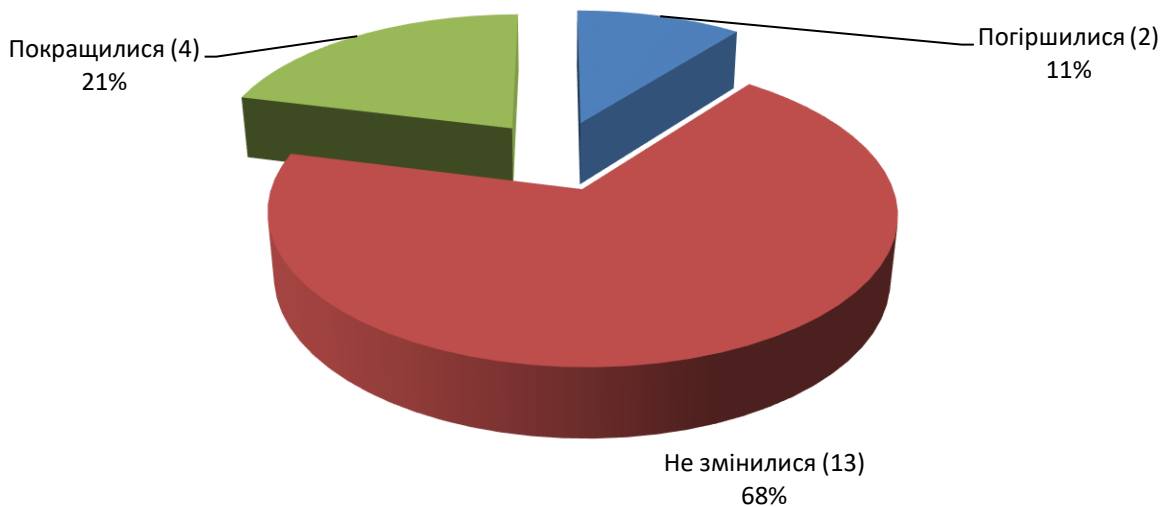
ХІІІ.2. Стан приміщення суду: - покращився – 6 (32%) відповідей; - не змінився – 13 (68%) відповідей. На погіршення стану приміщень суду не вказав жоден опитаний працівник апарату суду.

Стан приміщення суду



ХІІІ.3. Відносини у колективі: - покращилися – 4 (21%) відповіді; - не змінилися – 13 (68%) відповідей; - погіршилися – 4 (21%) відповіді.

Відносини у колективі



ХІІІ.4. Організація роботи та управління судом: - покращилася – 6 (32%) відповідей; - не змінилася – 12 (63%) відповідей; - погіршилися – 2 (11%) відповіді.

Організація роботи та управління судом

