

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Рішенням зборів суддів № 9
від 15 липня 2016 року

Діагностичний звіт

Даний діагностичний звіт зроблений на підставі анонімного опитування (анкетування), проведеного в липні 2016 року.

Проаналізувавши результати анкетування зазначу наступне.

В суді працюють три професійні судді та 14 працівників апарату суду. В анонімному анкетуванні приймали участь всі судді та працівники апарату суду. Робоча група результати систематизувала у розширених таблицях, які приведені в додатку.

I. Аналіз результатів оцінювання

1. Рівень задоволеності умовами своєї праці.

Більшість правників апарату суду задоволені умовами своєї праці. Середній бал становить 4 (3,93), у суддів – 4,5 бали.

Основними факторами, що впливають на рівень задоволеності працівників апарату суду :

--графіки роботи суду (час початку робочого дня, час обідньої перерви, відпустки), так зазначили на « відмінно» 12 із 14 працівників (середній бал - 4,85),

-- робоче місце (наявність автономного робочого місця, стан меблів, якість опалення, освітлення , зазначили 10 із 14, інші 4 – поставили відмітки «4» (середній бал 4,57),

-- забезпеченість канцелярськими товарами, картриджами тощо, вважають достатньою 11 працівників (середній бал 4,5),

--зручність та комфортність залів судового засідання також стверджують 11 працівників (середній бал 4,5)

--стиль управління голови суду оцінили на «5» 9 працівників і 4 працівника на «4» (середній бал 4,35)

--можливість для підвищення кваліфікації вважають достатньою 10 працівників (середній бал 4,14)

--якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді оцінили на «5» 7 працівників апарату суду, 5 осіб поставили «4» (середній бал 4,14). Інші показники набрали менш 4 балів.

Основними факторами, що впливають на рівень задоволеності суддів :

- можливості для підвищення кваліфікації (середній бал 5),
- справедливість та обґрунтованість навантаження(середній бал 5),

- стиль управління характерний для голови суду(середній бал 5),
- достатність кваліфікації працівників апарату суду з якими вони працюють безпосередньо) (середній бал 5),
- графіки роботи суду (середній бал 5).

Менш за все задоволені: стиль управління характерний для керівника апарату суду (середній бал 4), можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час(середній бал 4), безпека у приміщенні суду (середній бал 4). Інші показники – набрали більше 4 балів.

2. Наявні матеріально - технічні ресурси використовуються не зовсім раціонально та ефективно - таке твердження є правильним на думку 2 суддів; один суддя вважає, що використовуються раціонально.

В цьому впевнені 2 працівники, у трьох таке відчуття виникало досить часто, у 5- інколи виникало, у 3 працівників такого відчуття не виникало та один не відповів на таке питання.

3. Судді оцінюють лідерські та ділові якості голови суду на 5 балів. Такий бал проставили всі судді по всім показникам.

Працівники апарату суду оцінюють лідерські та ділові якості голови суду на 4 бали(середній бал по всім показникам).

4. Судді оцінюють лідерські та ділові якості керівника апарату суду майже на 4 бали (середній бал 3,76), працівники апарату – на 4 бали.

5. Ефективність суддівського самоврядування : оцінка суддів - 4 (більшість: 2 із 3 суддів оцінили всі показники зборів суддів на 5 «цілком так», один –«скоріше так»);

працівників апарату оцінили збори суддів на 3,42 бали, більшість оцінили ефективність зборів суддів на 5 «цілком так», дехто «скоріше так», але деякі працівники не відповідали на такі питання («важко відповісти»), тому середній показник такий занижений.

6. Випадки коли судді чи працівники апарату суду виконують прямо чи опосередковано роботу, яка не передбачена посадовими обов'язками : всі судді відповіли, що такого не було. Працівники суду: 8 із 14 відповіли, що такого не було, 4 особи - що виконували до 10% , 1 - 11-30% та 1 працівник, що виконували більше 50% робіт, яка не передбачена посадовими обов'язками. Крім того, 3 працівника апарату суду вважають, що вони виконують також обов'язки іншого працівника суду, інше -

відповіли 4 респондента. Додому доводилося брати роботу протягом останніх 12 місяців: інколи 10 працівникам апарату суду та 2 суддям, ніколи - 4 працівникам та 1 судді.

Пояснення випадків виконання роботи після робочого дня: 2 працівника відповіли, що кваліфікація та досвід ще не завжди дозволяють виконувати роботу вчасно; 1 працівник вважає, що загальне навантаження на суд є надто великим, тобто «не встигаємо всі», 7 працівників зазначили, що це виходить з іншої причини.

7. Як судді сприймають навантаження: двоє суддів відповіли, що справ не так багато, але деякі з них надто складні, один суддя вважає, що справ багато, але в межах розумного (кількість не впливає на якість та своєчасність розгляду).

8. Негативні характеристики суду. За сприйняттям суддів: опитані судді вважають, що негативні характеристики суду скоріше не характерні для нашого суду, цей показник є 4,5; особливо не характерно поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування, також не характерно нерівномірність розподілу керівництвом суду серед суддів окремих доручень чи видів робіт та нерівномірність навантаження через недоліки автоматизованої системи розподілу. Стосовно недостатньої чисельності працівників апарату двоє суддів висловилися, що такий показник скоріше не характерний (середній бал 4,33).

За сприйняттям працівників апарату суду: загалом опитані працівники апарату вважають, що негативні характеристики скоріше характерні, ніж ні (середній бал 2,9). Особливо це стосується таких показників як наявність фаворитів керівництва, неоднакове відношення керівництва до працівників (частково характерно - середній бал 2); недостатня чисельність працівників апарату суду (частково характерно - середній бал 2,3). Такі показники є досить низькими в порівнянні з показниками суддів.

9. Стосунки у колективі:

Судді вважають, що для колективу суду характерно доброзичливість, коректність, ввічливість, почуття належності до одного колективу, шанобливе ставлення до відвідувачів. Загалом показники досить високі, майже всі судді на всі запитання відповіли, що для колективу суду характерні позитивні риси.

Працівники апарату суду вважають, що доброзичливі відносини у колективі частково характерні (середній бал 4). Найнижчі показники (3,64 та 3,85) - це обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег; найвищі показники - шанобливе ставлення до відвідувачів суду (середній бал 4,42) та взаємоповага, обмін інформацією (середній бал 4). Таким чином,

середній показник майже 4 (3,95), тобто « частково характерне». Загалом такий низький показник виник по причині того, що по деяким питанням третина працівників не відподали на запитання.

10. Зміни що відбуваються в організації роботи суду за останні 12 місяців.

Особисте навантаження: всі судді і майже всі працівники (10) вважають, що воно не змінилося;

Умови праці: всі судді та 6 працівників суду вважають що вони покращилися, 8 –що не змінилися;

Стан приміщення суду: 2 судді та 8 працівників суду вважають, що він покращився, 5 працівників апарату суду та 1 суддя – що не змінився;

Відносини у колективі: 3 працівника суду вважають, що відносини у колективі покращилися протягом 12 останніх місяців, інші - що не змінилися;

Організація та управління судом: 4 працівники суду вважають, що ситуація покращилася, всі інші – що не змінилася(один працівник не відповів на запитання).

11. Критерій оцінювання такий як «Які зміни відбулися у суді за час перебування на посаді нинішнього голови суду», більшість дали відповіді, що покращилися умови праці(якість робочого місця) та стан приміщення суду, а такі чинники як «відносини у колективі» та «організація та управління судом» - не змінилися.

Таблиця 1. Задоволеність умовами праці працівників апарату суду за 5-бальною системою

	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		1	2	3	4	5		
1	Робоче місце (наявність автономного робочого місця, стан меблів, якість опалення, освітлення, тощо)				4	10		4,57
2	Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень)				4	8	2	4
3	Комп'ютеризація суду (достатність комп'ютерів та їх якість)	-	1	7	1	4	1	3,36
4	Забезпечення літературою та спеціальною пресою	-	-	1	6	5	2	3,71
5	Телефонний зв'язок			2	4	6	2	3,71

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		1	2	3	4	5		
6	Доступ до інтернету	1	-	3	4	5	1	3,64
7	Доступ та можливості використання локальної комп'ютерної мережі суду	1	-	1	3	7	2	3,5
8	Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання, тощо)	-	-	1	3	8	2	3,78
9	Можливості для підвищення кваліфікації	-	-	-	2	10	2	4,14
10	Перспективи професійного зростання				5	5	4	3,21
11	Стиль управління характерний для голови суду				4	9	1	4,35
12	Відносини у колективі (соціально-психологічний клімат у колективі)			2	6	4	2	3,57
13	Зручність та комфортність залів судового засідання				2	11	1	4,5
14	Дотримання принципів справедливості та обґрунтованості при визначенні посадових обов'язків, розподілі навантажень чи доручень			2	6	4	2	3,57
15	Стиль управління характерний для керівника апарату суду			2	4	6	2	3,71
16	Графіки роботи суду (час початку робочого дня, час обідньої перерви, відпустки, тощо)				2	12	-	4,85
17	Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час	1	-	1	5	6	1	3,85
18	Забезпеченість канцелярськими товарами , картриджами, тощо				2	11	1	4,5
19	Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді			1	5	7	1	4,14
20	Безпека у приміщеннях суду			3	6	4	1	3,78
	Всього							

Таблиця 1.2 Задоволеність суддів умовами праці

№	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	2		4,66
2	Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень)				1	2		4,66
3	Комп'ютеризація суду (достатність комп'ютерів та їх якість)	-		2	1			3,33
4	Забезпечення літературою та спеціальною пресою	-	1	1		1		3,33
5	Телефонний зв'язок					3		5

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		1	2	3	4	5		
6	Доступ до інтернету		-		1	2		4,66
7	Доступ та можливості використання локальної комп'ютерної мережі суду					3		5
8	Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання, тощо)	-			1	2		4,66

Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
	1	2	3	4	5		
Можливості для підвищення кваліфікації					3		5
Справедливість та обгрунтованість навантаження (справ у провадженні)					3		5
Стиль управління , характерний для голови суду					3		5
Відносини у колективі (соціально-психологічний клімат у колективі)			1	-	2		4,33
Зручність та комфортність залів судового засідання				2	1		4,33
Достатня кількість залів судового засідання				2	1		4,33
Достатність кваліфікації працівників апарату суду, з якими Ви працюєте безпосередньо (помічник, секретар)					3		5
Стиль управління, характерний для керівника апарату суду			1	1	1		4
Графіки роботи суду (час початку робочого дня, час обідньої перерви, відпустки, тощо)					3		5
Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час			1	1	1		4
Забезпеченість канцелярськими товарами, картриджами, тощо				1	2		4,66
Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді				1	2		4,66
Безпека у приміщеннях суду			1	1	1		4

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

Відповідь	Працівники апарату	Судді,	Всього,
В цьому впевнені	2	2	4
Таке відчуття виникало досить часто	3		3
Інколи виникало	5		5
Не виникало	3	1	4
Важко сказати	1		1

Таблиця 1.4 Оцінка голови суду працівниками апарату суду

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка		
		Ці	л	к	о	С			к	р
1	Є справжнім лідером колективу суду			3	4	5	2	3,5		
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове			1	8	2	3	3,21		
3	Піклується про колектив			3	4	6	1	3,78		
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння			2	5	7	-	4,35		
5	Є добрим організатором			2	4	6	2	3,71		
6	Користується авторитетом та повагою працівників апарату суду			1	3	9	1	4,28		
7	Забезпечує належну реалізацію рішень зборів суддів Вашого суду			1	3	8	2	3,92		
8	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження			3	2	8	1	4,07		
9	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань			1	2	9	2	4		
10	Користується авторитетом та повагою суддів			1	4	7	2	3,85		
11	Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю			1	4	6	3	3,5		
12	Проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань -підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей				6	7	1	4,21		
13	Підтримує взаєморозуміння з керівником апарату суду			2	6	5	1	3,92		
14	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників				6	7	1	4,21		
15	Є коректним та ввічливим у службових відносинах				3	11		4,78		
16	Утримується від отримання подарунків чи інших дій, що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі	1				12	1	4,35		

Таблиця 1.5 Оцінка голови суду судьями

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

Таблиця 1.6 Оцінка керівника апарату працівниками апарату

№	Показник	Кількість відповідей									Не відповіли	Середня оцінка
		Цілк ом ні	Ско ріше ні	Біль ш- мен	Ско ріше так	Цілк ом так						
1	Є справжнім лідером колективу суду		1	2	3	8						4,28
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове			1	2	10	1					4,35
3	Піклується про колектив	1	1	1	3	8						4,14
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	1	2	2	2	6	1					3,5
5	Має високу професійну підготовку	-	-	2	6	6						4,28
6	Є добрим організатором		1	1	3	8	1					4,07
7	Користується авторитетом та повагою працівників суду		1	2	2	6	3					3,28
8	Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень	1	-	2	6	4	1					3,64
9	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження		1	4	2	6	1					3,71
10	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань				3	10	1					4,42
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	2	2	7	2					3,64
12	вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю			2	4	9						4,78
13	приймає неупереджені кадрові рішення - підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей				4	8	2					4
14	Підтримує взаєморозуміння з головою суду			2	4	6	2					3,71
15	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників				2	12						4,85
16	Є коректним та ввічливим у службових відносинах	1	1	1	4	5	1					3,35
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	10	2					4

Таблиця 1.7 Оцінка керівника апарату судьями

№	Показник	Кількість відповідей										Не відповіли	Середня оцінка				
		Ці	лк	ОМ	Ск	ор	ш	Б	ль	ш	Ск			ор	ш	Ці	лк
1	Є справжнім лідером колективу суду	1			-		1			-		-			1		1,33
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове						1			-		2					4,33
3	Піклується про колектив									1		2					4,66
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння				1		1			-		1					3,33
5	Має високу професійну підготовку						1			-		2					4,33
6	Є добрим організатором						1			-		1		1			2,66
7	Користується авторитетом та повагою працівників суду	1										2					3,66
8	Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень				1							2					4
9	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	1								1		1					3,33
10	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань											3					5
11	Ніколи не пробує "тиснути" чи іншим чином впливати на працівників апарату з метою їх дій у спосіб, що є неетичним, незаконним або невідповідним посаді чи обставинам											2		1			3,33
12	вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	1										2					3,66
13	приймає неупереджені кадрові рішення - підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей	1										2					3,66
14	Підтримує взаєморозуміння з головою суду						1					2					4,33
15	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників											3					5
16	Є коректним та ввічливим у службових відносинах				1							2					4
17	Утримується від отримання подарунків чи інших дій що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі											2		1			3,33

Таблиця 1.8. Оцінка зборів суддів працівниками апарату суду

№	Показник	Цілко		Скор		Цілко		Не відповіли	Середня оцінка	
		ом	ні	ше	ні	ше	так			ом
1	Збори суддів є авторитетним та незалежним органом суддівського самоврядування			3		2		7	2	3,71
2	Збори суддів мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду			3		1		7	3	4,42
3	Збори суддів в своїх рішеннях відображають реальні потреби суду					1		8	5	3,14

Таблиця 1.9. Оцінка зборів суддів судьями

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілко	Скор	Більш	Скор	Цілко		
		м	ні	-менш	ше	м	так	
1	Збори суддів є авторитетним та незалежним органом суддівського самоврядування				1	2		4,66
2	Збори суддів мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду				1	2		4,66
3	Збори суддів в своїх рішеннях відображають реальні потреби суду				1	2		4,66
4	Збори суддів обговорюють питання щодо внутрішньої діяльності суду чи роботи конкретних суддів або працівників апарату				1	2		4,66
5	Збори суддів визначають спеціалізацію суддів з розгляду конкретних категорій справ відповідної юрисдикції за пропозицією голови суду			1	1	-	1	2,33
6	Збори суддів заслуховують звіти суддів, які обіймають адміністративні посади в даному суді, та керівника апарату суду				1	2		4,66
7	Збори суддів обговорюють питання щодо практики застосування законодавства, розробляють відповідні пропозиції щодо вдосконалення такої практики та законодавства, вносять свої пропозиції на розгляд вищого спеціалізованого суду та Верховного Суду України				1	2		4,66

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

Відповідь	Працівники апарату	Судді,	Всього,
Позиції практично завжди не співпадають			
Позиції у більшості випадків не співпадають	1		
Позиції у більшості випадків співпадають	7		
Позиції практично завжди співпадають	1	1	
Важко сказати	5	2	

Таблиця 1. 11 Виконання обов'язків (видів робіт), що прямо чи опосередковано не передбачені обов'язками (не властивими для посади респондента)

Відповідь	Працівники апарату	Судді,	Всього,
Такого не було	8	3	
До 10%	4		
11-30%	1		
31-50%	-	-	
Більше 50%	1	-	

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

Відповідь	Працівники апарату		
Іншого працівника апарату суду	3		
Судді (суддів)	-		
Керівника апарату	-		
Голови суду (заступника голови)	-		
Інше	4		
Не відповіли на питання	7		

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

Відповідь	Працівники апарату,	Судді,	Всього,
Це відбувалося постійно			
Досить часто			
Інколи	10	2	
Ніколи	4	1	
Не відповіли на питання			

Таблиця 1.14 Пояснення випадків виконання роботи після робочого дня

Відповідь	Працівники апарату	судді
Кваліфікація та досвід ще не завжди дозволяють виконувати роботу вчасно	2	
Існує нерівномірність розподілу навантаження		
Загальне навантаження на суд є надто великим, тобто «не встигаємо всі»	1	
Немає належних умов на роботі		
Інша причина	7	2
Не відповіли на запитання	4	1

Таблиця 1.15 Характеристика навантаження на суддів

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

Таблиця 1.16 Корисність семінарів, тренінгів

Характеристика	Працівники апарату,	Судді,	Всього,
Дуже корисні	5	3	
Скоріше корисні, ніж ні	7		
Скоріше не корисні			
Зовсім не корисні			
Семінари, тренінги та інші форми навчання не проводяться			
Не відповіли на питання	2		

Таблиця 1.17 Негативні характеристики суду працівниками апарату суду

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Ск	ор	ш	Ск	ор		
1	Наявність "фаворитів" керівництва, неоднакове відношення керівництва до працівників	-	6	1	2	-	5	2,21
2	Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування	6	4	1	-	-	3	3,5
3	Недостатня чисельність працівників апарату	3	1	2	4		4	2,35
4	Нерівномірність розподілу керівництвом суду серед суддів окремих доручень чи видів робіт (що не пов'язані безпосередньо з розглядом справ)	6	1	2	1	1	3	3,07
5	Нерівномірність розподілу навантаження (справ) серед суддів через недоліки автоматизованого розподілу	6	1	2	1	1	3	3,07
6	Автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду а не спрощує її	6	1	3	1	-	3	3,21

Таблиця 1.18. негативні характеристики суду суддями

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Ск	ор	ш	Ск	ор		
1	Наявність "фаворитів" керівництва, неоднакове відношення керівництва до працівників	2	1					4,66
2	Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування	3						5
3	Недостатня чисельність працівників апарату	1	2					4,33

Табл. 1.19 Характеристики відносин у колективі працівниками апарату суду

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не харак	Скоріше не характер	Скоріше характер	Частково	Дуже характер		
1	Доброзичливість, коректність, ввічливість		2	-	3	8	1	4
2	Почуття належності до одного колективу		2	-	4	7	1	3,92
3	Взаємодопомога, обмін інформацією		2		3	8	1	4
4	Шанобливе ставлення до відвідувачів суду		1			12	1	4,42
5	Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег	2	2	1	3	6		3,64
6	Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації)		2	1	3	7	1	3,85

Табл. 1.20 Характеристики відносин у колективі судьями

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не харак	Скоріше не характер	Скоріше характер	Частково	Дуже характер		
1	Доброзичливість, коректність, ввічливість			1		2		1.66
2	Почуття належності до одного колективу			1		2		1.66
3	Взаємодопомога, обмін інформацією			1		2		1.66
4	Шанобливе ставлення до відвідувачів суду					3		1
5	Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег	1				2		2,33
6	Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації)	1				2		2,33

Таблиця 1.21 Зміни у суді за останні 12 місяців

№	Характеристика змін	Працівники апарату,	Судді,	Всього,
1	Особисте навантаження:			
1а	виросло	2	-	
1б	не змінилося	10	3	
1в	зменшилось	1	--	
1г	не відповіли на питання	1	-	
2	Умови праці (якість робочого місця):			
2а	покращилися	6	-	
2б	не змінилися	8	3	
2в	погіршилися	-	-	
2г	не відповіли на питання	-	-	
3	Стан приміщення суду			
3а	покращився	8	2	
3б	не змінився	5	1	
3в	погіршився	-	-	
3г	не відповіли на питання	1	-	
4	Відносини у колективі			
4а	покращилися	3	-	
4б	не змінилися	10	3	
4в	погіршилися	-	-	
4г	не відповіли на питання	1	-	
5	Організація роботи та управління судом			
5а	покращилися	4	-	
5б	не змінилися	9	3	
5в	погіршилися	-		

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

№	Характеристика змін	Кількість відповідей працівників апарату	Кількість відповідей суддів	Всього
1	Умови праці (якість робочого місця):			
1а	покращилися	11	1	
1б	не змінилися	2	-	
1в	погіршилися	-	-	
1г	не відповіли на питання	1	2	
2	Стан приміщення суду			
2а	покращився	12	1	
2б	не змінився	1	-	
2в	погіршився	-	-	
2г	не відповіли на питання	1	2	
3	Відносини у колективі			
3а	покращилися	6	-	
3б	не змінилися	7	1	
3в	погіршилися	-	-	
3г	не відповіли на питання	1	2	
4	Організація роботи та управління судом			
4а	покращилися	6	-	
4б	не змінилися	7	1	
4в	погіршилися	-	-	
4г	не відповіли на питання	1	2	