

Загалом у опитуванні взяли участь 37 респондентів, серед яких 68% становлять жінки та 32% чоловіки.

Таблиці результатів показують не лише результати за окремими показниками задоволеності умовами праці, але й кількість респондентів, які так чи інакше оцінили свої умови праці за кожним показником. Така розгорнута форма презентації результатів є найбільш інформативною для формулювання висновків та рекомендацій. На відміну від спрощеної форми презентації, де представлені лише формулювання показника та, власне, його результат (середня оцінка), розгорнута форма надає додаткову важливу інформацію, наприклад, кількість респондентів, що не відповіли на те чи інше питання.

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

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		1	2	3	4	5		
I.1	Умови на Вашому робочому місці (наявність автономного робочого місця, стан меблів, якість опалення, освітлення тощо)	1	1	11	12	12		3,9
I.2	Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень)		3	7	20	4	3	3,7
I.3	Комп'ютеризація суду (достатність комп'ютерів та їхня якість)	1		4	15	16	1	4,2
I.4	Забезпечення літературою та				17	19	1	4,4

	спеціальною пресою							
I.5	Телефонний зв'язок	1			17	19		4,4
I.6	Доступ до інтернету		1	1	11	24		4,6
I.7	Доступ та можливості використання локальної комп'ютерної мережі суду		1	2	13	21		4,5
I.8	Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання тощо)	1	1	5	17	13		4,1
I.9	Можливості для підвищення кваліфікації			5	15	15	2	4,2
I.10	Перспективи професійного зростання		2	9	16	6	4	3,8
I.11	Стиль управління, характерний для голови суду		1	3	14	13	6	4,3
I.12	Відносини у колективі (соціально-психологічний клімат)	1		4	20	10	2	4,1
I.13	Зручність та комфортність залів судового засідання		1	4	22	8	2	4,1
I.14	Дотримання принципів			8	13	15	1	4,2

	справедливості та обґрунтованості при визначенні посадових обов'язків, розподілі навантажень чи доручень							
I.15	Стиль управління, характерний для керівника апарату суду			2	17	16	2	4,4
I.16	Графіки роботи суду (час початку робочого дня, обідньої перерви, відпустки тощо)	1		2	13	11		3,1
I.17	Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час			7	16	11	3	4,1
I.18	Забезпеченість канцелярськими товарами, картриджами тощо			8	19	10		4,1
I.19	Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді			4	25	8		4,1
I.20	Безпека у приміщеннях суду	1	1	8	17	8	2	3,9
	Всього	6	12	104	329	259	29	4,1

На запитання № II “Чи не виникало у Вас відчуття, що навіть за існуючих умов фінансування та матеріально-технічного забезпечення суду умови могли б бути кращими?” 46% опитаних надали оцінку “4”, 32% - “3”.

**Таблиця III. Оцінка голови суду працівниками апарату суду за 5-бальною системою, де 1 – цілком ні, 5 – цілком так.**

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Швидше ні	Більш- менш	Швидше так	Цілком так		
III.1	є справжнім лідером колективу суду			4	7	20	6	4,5
III.2	підтримує та впроваджує все нове та передове		1	6	14	10	6	4,1
III.3	підтримує про колектив		1	4	12	15	5	4,3
III.4	вміє створювати позитивний соціально- психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння			4	11	15	7	4,2
III.5	є добрим організатором			4	10	18	5	4,4
III.6	користується авторитетом та повагою працівників апарату суду			4	6	21	6	2,9
III.7	забезпечує належну реалізацію			3	13	14	7	4,2

	рішень зборів суддів вашого суду							
III.8	справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	1		4	12	14	6	4,2
III.9	контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань	1		7	6	17	6	4,2
III.10	користується авторитетом та повагою суддів	1		2	12	16	6	4,2
III.11	вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю		1	4	8	17	7	4,2
III.12	проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань – підбір та просування кадрів на підставі рівня кваліфікації та ділових якостей		1	3	9	15	9	4,4
III.13	підтримує взаєморозуміння				8	20	9	4,7

	з керівником апарату суду							
III.14	проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників	1			8	19	9	4,6
III.15	є коректним та ввічливим у службових відносинах		1	3	5	22	6	4,5
III.16	утримується від отримання подарунків чи інших дій, що є несумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі		1	1	7	18	10	4,6
	Всього	4	6	53	148	271	104	4,2

**Таблиця IV. Оцінка керівника апарату працівниками апарату за 5-бальною системою, де 1 – цілком ні, 5 – цілком так.**

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		цілком ні	швидше ні	більш-менш	швидше так	цілком так		
IV.1	є справжнім лідером колективу суду			6	15	16		4,3

IV.2	підтримує та впроваджує все нове та передове			3	22	12		4,2
IV.3	підкується про колектив			2	12	23		4,6
IV.4	вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння		1	5	12	19		4,3
IV.5	має високу професійну підготовку			1	15	20	1	4,4
IV.6	є добрим організатором			7	19	11		4,2
IV.7	користується авторитетом та повагою працівників суду			4	10	21	2	4,5
IV.8	враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень			6	15	15	1	4,3
IV.9	справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	1	1	5	4	22		4,3

IV.10	контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань			2	17	18		4,4
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			3	9	25		4,6
IV.12	Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю				15	22		4,6
IV.13	Приймає неупереджені кадрові рішення – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей			4	15	18		4,4
IV.14	Має взаєморозуміння				11	21	5	4,7



	з головою суду							
IV.15	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників			3	15	19		4,4
IV.16	є коректним та ввічливим у службових відносинах		1		19	17		4,4
IV.17	Утримується від отримання подарунків чи інших дій, що є несумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі		1	3	13	20		5,0
	Всього	1	4	54	238	319	9	4,5

**Таблиця V. Оцінка зборів суддів працівниками апарату за 5-бальною системою, де 1 – цілком ні, 5 – цілком так.**

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		цілком ні	швидше ні	більш- менш	швидше так	цілком так		
V.1	є авторитетним та незалежним органом суддівського			5	10	16	6	4,3



			характер но			ерн о		
X1	Наявність фаворитів у керівництва, неоднакове ставлення керівництва до працівників	14	17		2		4	4,3
X2	Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування	20	13	4				4,4
X3	Недостатня чисельність працівників апарату	18	11	6	2			4,2
X4	Нерівномірність розподілу керівництвом суду окремих доручень чи видів робіт	21	9	7				4,4
X5	Автоматизована система діловодства ускладнює роботу	8	15	7	2		5	3,9

апарату суду, а не спрощує її								
Всього	81	65	24	6		9		4,2

**Запитання № XI “Якою мірою наведені нижче ознаки є характерними для відносин у колективі суду?”** Відповіді оцінюються за 5-бальною системою, де 1 – не характерно, 5 – дуже характерно.

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	
		не характ ерно	швидше не характерн о, ніж характерн о	швидше характер но, ніж ні	частково характерно	дуже характерно		Серед ня оцінка
XI.1	Доброзичливість, коректність, ввічливість			7	9	21		4,4
XI.2	Почуття належності до одного колективу		1	5	13	18		4,3
XI.3	Взаємодопомога, обмін інформацією				25	12		4,3
XI.4	Шанобливе ставлення до відвідувачів суду			5	10	22		4,5
XI.5	Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег		3	9	14	11		3,9
XI.6	Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації)			10	12	15		4,1
	Всього		4	36	83	99		4,2

**На запитання № XII “Особисте навантаження”** 50% респондентів відповіли, що особисте навантаження не змінилось, 15 % респондентів відповіли “З”.

**На додаткове запитання № XIII “Які зміни відбулися у суді за час перебування на посаді нинішнього голови суду?”** 70% респондентів відповіли, що умови праці, стан приміщення, відносини у колективі, організація роботи та управління судом не змінилися, для решти опитаних – покращилися.