



**ПРОГРАМА  
«НОВЕ ПРАВОСУДДЯ»**

**ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ  
КЕГИЧІВСЬКОГО РАЙОННОГО СУДУ  
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

**АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ**

**2019 РІК**

## 1. ВСТУП

Вдосконалення судової системи належить до пріоритетних завдань в становленні демократії в українському суспільстві та починається з конкретного, окремо взятого суду. Лише покращуючи розуміння реальної ситуації в суді, стану відносин судової системи та суспільства, можна досягти суттєвого покращення ефективності судочинства, зміцнення довіри до суду в українському суспільстві. Власне цим пояснюється необхідність використання у адмініструванні судової діяльності методів оцінювання якості роботи суду.

Оцінювання якості дозволяє керівництву суду вирішувати наступні завдання:

- отримання інформації про поточну ситуацію у суді за ключовими параметрами його діяльності;
- обґрунтування поточних та стратегічних рішень;
- визначення пріоритетів для змін;
- моніторинг інновацій, оцінка їх результативності та ефективності;
- оцінювання відповідності конкретних параметрів роботи суду до існуючих стандартів та нормативів.

Якість роботи суду можна визначити як ступінь відповідності суду певним становленим стандартам продуктивності, ефективності та якості. Основою таких стандартів є суспільні очікування щодо якості судових послуг (наприклад, повноти інформації, зручності та комфортності судових приміщень, тощо), а також встановлені законом нормативи роботи суду (наприклад, тривалість судових проваджень).

Результати оцінювання якості роботи суду демонструють слабкі та сильні сторони організації праці, дають змогу, за необхідності, скорегувати фінансування та кадровий склад суду. Опираючись на них можливо побудувати достатньо точний та продуктивний план удосконалення та розвитку суду.

Для отримання цілісного уявлення про рівень якості роботи суду важливим стає використання методологій, які дозволяють визначати якість діяльності суду не лише на основі об'єктивної інформації (наприклад, судової статистики) але й через показники суб'єктивних оцінок робочого процесу особами, що є його безпосередніми учасниками.

В рамках програми USAID «Нове правосуддя» запропоновано методологію, яка дозволяє провести анонімне опитування працівників апарату та суддів Кегичівського районного суду

Харківської області. Важливим моментом даної методології оцінювання є то, що для проведення опитування будуть використовуватися електронні анкети, що значною мірою полегшить як їх заповнення, так і подальше опрацювання. Це зумовлено тим, що всі дані збираються та калькуюються в централізованій базі даних, а кожен учасник опитування може самостійно, без допомоги інтерв'юера, та в будь-який зручний для нього час заповнити всю необхідну інформацію.

## 2. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО СУД

Основні характеристики Кегичівського районного суду Харківської області на момент проведення опитування наведено в таблиці:

1	кількість суддів за штатним розкладом	3
2	фактична кількість суддів	1
3	кількість працівників апарату суду за штатним розкладом	17
4	фактична кількість працівників апарату суду	13
5	загальна площа суду	699,7 м <sup>2</sup>
6	кількість кабінетів суддів	3
7	кількість залів судових засідань	3
8	необхідне фінансування суду за бюджетним запитом на 2018 р.	-
9	бюджетне фінансування суду на 2018 р.	-
10	фактичне фінансування суду за 2018 р.	-
11	загальна кількість державних комп'ютерів в суді	14
12	кількість державних комп'ютерів в робочому стані у суддів	4
13	кількість державних комп'ютерів у в робочому стані у працівників апарату суду	10
14	кількість державних комп'ютерів в робочому стані, об'єднаних в локальну мережу,	13
15	кількість державних комп'ютерів в робочому стані з доступом в Інтернет	13
16	кількість систем звукозапису судових процесів в робочому стані	2
17	кількість принтерів в робочому стані в суді	7
18	Залишок нерозглянутих справ та матеріалів на початок звітного періоду	93
19	Залишок нерозглянутих справ та матеріалів понад 1 рік на початок звітного періоду	1
20	Надійшло справ та матеріалів за звітний період	835
21	Кількість розглянутих справ та матеріалів за звітний період	656
22	Залишок нерозглянутих справ та матеріалів на кінець звітного періоду	273
23	Залишок нерозглянутих справ та матеріалів понад 1 рік на кінець звітного періоду	1
24	Кількість звернень (скарг тощо) громадян та юридичних осіб стосовно неналежної організації роботи суду за звітний період	0

### 3. БАЗОВІ ПОКАЗНИКИ РОБОТИ СУДУ

#### БАЗОВІ ПОКАЗНИКИ РОБОТИ КЕГИЧІВСЬКОГО РАЙОННОГО СУДУ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЗА 2018 РІК

№	Показник	Дані за звітний період
<b>I. Вихідні дані автоматизованої системи діловодства</b>		
I.1	Кількість справ та матеріалів, що перебувають на розгляді на початок звітного періоду	93
I.2	Кількість справ та матеріалів, що надійшли на розгляд за звітний період	835
I.3	Кількість розглянутих справ та матеріалів за звітний період	656
I.4	Кількість справ та матеріалів, що перебувають на розгляді на кінець звітного періоду	273
I.5	Кількість справ та матеріалів, що перебувають на розгляді понад один рік на кінець звітного періоду	1
I.6	Фактична кількість суддів	1
<b>II. Базові показники</b>		
II.1	Кількість та відсоток справ та матеріалів, загальний термін проходження яких триває понад один рік	1 0,37%
II.2	Відсоток розгляду справ	78,56%
II.3	Середня кількість розглянутих справ та матеріалів на одного суддю	656
II.4	Середня кількість справ та матеріалів, що перебували на розгляді в звітний період в розрахунку на одного суддю	928
II.5	Середня тривалість розгляду справи (днів)	40
II.6	Проведення опитувань громадян-учасників судових проваджень	-
II.7	Оприлюднення результатів опитувань громадян-учасників судових проваджень на веб-сторінці суду	-
II.8	Рівень задоволеності роботою суду учасниками судового розгляду за результатами опитування. Уніфікована шкала від 1 (дуже погано) до 5 (відмінно)	-
II.9	Відсоток громадян-учасників судових проваджень, що оцінюють роботу суду на "добре" (4) та "відмінно" (5)	-

## **4. ВИКОНАННЯ ОЦІНЮВАННЯ, РЕЗУЛЬТАТИ, АНАЛІЗ ТА ВИСНОВКИ**

### **4. 1. МОДУЛЬ «СУДОВЕ АДМІНІСТРУВАННЯ»**

#### **ОПИТУВАННЯ СУДДІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТУ СУДУ**

**Період виконання дослідження:**

3 09 січня 2019 р. по 22 січня 2019 р.

**Звітний період:**

2018 рік

**Група виконавців (експертна група, робоча група):**

Пахомов Олег Володимирович, головний спеціаліст (прес-секретар);

Лебідь Людмила Володимирівна, судовий розпорядник.

**Особливості та формування вибірки:**

Було проведено суцільне опитування суддів та працівників апарату Кегичівського районного суду Харківської області:

- фактична кількість суддів – 1;
- фактична кількість працівників апарату – 13;
- кількість суддів, що взяли участь в опитуванні – 1;
- кількість працівників апарату, що взяли участь в опитуванні – 13.

### Таблиці результатів:

Таблиця 1.1. 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		
1	Робоче місце ( наявність автономного робочого місця, стан меблів, якість опалення, освітлення, тощо)	0	1	1	6	5	0	4,15
2	Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень)	0	0	0	4	9	0	4,69
3	Комп'ютеризація суду (достатність комп'ютерів та їх якість)	0	2	2	3	6	0	4,00
4	Забезпечення літературою та спеціальною пресою	0	0	2	6	4	1	4,17
5	Телефонний зв'язок	0	0	1	4	8	0	4,54
6	Доступ до інтернету	0	0	0	5	8	0	4,62
7	Доступ та можливості використання локальної комп'ютерної мережі суду	0	0	0	3	10	0	4,77
8	Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання, тощо)	0	0	0	3	10	0	4,77
9	Можливості для підвищення кваліфікації	0	1	2	5	4	1	4,00
10	Перспективи професійного зростання	4	1	3	2	2	1	2,75
11	Стиль управління характерний для голови суду	0	0	1	6	4	2	4,27
12	Відносини у колективі (соціально-психологічний клімат у колективі)	2	4	1	5	1	0	2,92
13	Зручність та комфортність залів судового засідання	0	0	1	5	7	0	4,46
14	Дотримання принципів справедливості та обґрунтованості при визначенні посадових обов'язків, розподілі навантажень чи доручень	2	1	3	5	2	0	3,31
15	Стиль управління характерний для керівника апарату суду	3	2	0	6	2	0	3,15

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		1	2	3	4	5		
16	Графіки роботи суду ( час початку робочого дня, час обідньої перерви, відпустки, тощо)	0	0	0	1	12	0	4,92
17	Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час	3	3	1	3	3	0	3,00
18	Забезпеченість канцелярськими товарами , картриджами, тощо	0	0	3	5	5	0	4,15
19	Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді	0	0	1	4	7	1	4,50
20	Безпека у приміщеннях суду	0	0	2	3	8	0	4,46
	Всього	14	15	24	84	117	6	4,08

Таблиця 1.2. Задоволеність суддів умовами праці за 5-бальною системою, де 1 = зовсім не задоволені, 5 = повністю задоволені.

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		1	2	3	4	5		
1	Робоче місце( наявність автономного робочого місця, стан меблів, освітлення, тощо)	0	0	0	0	1	0	5,00
2	Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень)	0	0	0	0	1	0	5,00
3	Комп'ютеризація суду (достатність комп'ютерів та їх якість)	0	0	0	1	0	0	4,00
4	Забезпечення літературою та спеціальною пресою	0	0	0	0	1	0	5,00
5	Телефонний зв'язок	0	0	0	1	0	0	4,00
6	Доступ до інтернету	0	0	0	0	1	0	5,00
7	Доступ та можливості використання локальної комп'ютерної мережі суду	0	0	0	1	0	0	4,00
8	Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання, тощо)	0	0	0	0	1	0	5,00
9	Можливості для підвищення кваліфікації	0	0	0	1	0	0	4,00
10	Справедливість та обгрунтованість навантаження (справ у провадженні)	0	0	0	1	0	0	4,00

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		1	2	3	4	5		
11	Стиль управління , характерний для голови суду	0	0	0	1	0	0	4,00
12	Відносини у колективі (соціально-психологічний клімат у колективі)	0	0	0	0	1	0	5,00
13	Зручність та комфортність залів судового засідання	0	0	0	1	0	0	4,00
14	Достатня кількість залів судового засідання	0	0	0	0	1	0	5,00
15	Достатність кваліфікації працівників апарату суду, з якими Ви працюєте безпосередньо (помічник, секретар)	0	0	0	0	1	0	5,00
16	Стиль управління, характерний для керівника апарату суду	0	0	0	0	1	0	5,00
17	Графіки роботи суду ( час початку робочого дня, час обідньої перерви, відпустки, тощо)	0	0	0	0	1	0	5,00
18	Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час	0	0	0	1	0	0	4,00
19	Забезпеченість канцелярськими товарами , картриджами, тощо	0	0	0	1	0	0	4,00
20	Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді	0	0	0	1	0	0	4,00
21	Безпека у приміщеннях суду	0	0	0	1	0	0	4,00
	Всього	0	0	0	11	10	0	4,48

Таблиця 1.3. Сприйняття колективом правильності та раціональності використання наявних матеріально-технічних ресурсів. Відсоток відповідей на питання «Чи не виникало у Вас відчуття, що навіть за існуючих умов фінансування та матеріально-технічного забезпечення суду умови могли бути кращими (тобто – наявні ресурси використовуються не зовсім раціонально)?»

Відповідь	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
В цьому впевнені	7,14	0	7,14
Таке відчуття виникало досить часто	7,14	0	7,14
Інколи виникало	35,7	0	35,7
Не виникало	21,44	0	21,44
Важко сказати	21,44	7,14	28,58



Таблиця 1.4. Оцінка Голови суду працівниками апарату суду.

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
1	Є справжнім лідером колективу суду	0	0	0	6	5	2	4,45
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове	0	0	2	3	6	2	4,36
3	Піклується про колектив	0	1	0	5	6	1	4,33
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	0	1	1	6	3	2	4,00
5	Є добрим організатором	0	0	0	4	7	2	4,64
6	Користується авторитетом та повагою працівників апарату суду	0	0	0	2	9	2	4,82
7	Забезпечує належну реалізацію рішень зборів суддів Вашого суду	0	0	0	0	9	3	5,00
8	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	0	0	1	4	5	3	4,40
9	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань	1	0	0	3	7	2	4,36
10	Користується авторитетом та повагою суддів	0	0	0	3	5	5	4,63
11	Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	0	0	0	3	7	3	4,70
12	Проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей	0	2	0	3	5	3	4,10
13	Підтримує взаєморозуміння з керівником апарату суду	0	3	2	1	5	2	3,73

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
14	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників	0	2	2	3	3	3	3,70
15	Є коректним та ввічливим у службових відносинах	0	0	1	1	10	1	4,75
16	Утримується від отримання подарунків чи інших дій, що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі	0	0	0	0	9	4	5,00
	Всього	1	9	9	47	101	40	4,43

Таблиця 1.5. Оцінка Голови суду судьями.

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
1	Є справжнім лідером колективу суду	0	0	0	1	0	0	4,00
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове	0	0	0	0	1	0	5,00
3	Піклується про колектив	0	0	0	0	1	0	5,00
4	Має високу професійну підготовку	0	0	0	0	1	0	5,00
5	Є добрим організатором	0	0	0	1	0	0	4,00
6	Користується авторитетом та повагою працівників апарату суду	0	0	0	0	1	0	5,00
7	Забезпечує належне виконання рішень зборів суддів Вашого суду	0	0	0	0	1	0	5,00
8	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	0	0	0	0	0	1	-

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
9	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань	0	0	0	0	1	0	5,00
10	Користується авторитетом та повагою суддів	0	0	0	0	1	0	5,00
11	Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	0	0	0	1	0	0	4,00
12	Проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей	0	0	0	0	1	0	5,00
13	Підтримує взаєморозуміння з керівником апарату суду	0	0	0	0	1	0	5,00
14	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації суддів	0	0	0	0	0	1	-
15	Є коректним та ввічливим у службових відносинах	0	0	0	0	1	0	5,00
16	Утримується від отримання подарунків та інших дій, що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі	0	0	0	0	1	0	5,00
17	Не втручається у розгляд справ суддями , поважає їх незалежність, ніколи не пробує “тиснути” чи іншим чином впливати на них	0	0	0	0	1	0	5,00
18	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	0	0	0	0	0	1	-
	Всього	0	0	0	3	12	3	4,80

Таблиця 1.6. Оцінка керівника апарату працівниками апарату

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
1	Є справжнім лідером колективу суду	4	0	2	4	3	0	3,15
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове	4	1	0	4	4	0	3,23
3	Піклується про колектив	3	2	0	3	5	0	3,38
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	5	0	2	3	3	0	2,92
5	Має високу професійну підготовку	3	1	1	3	3	2	3,18
6	Є добрим організатором	4	1	0	4	4	0	3,23
7	Користується авторитетом та повагою працівників суду	3	0	3	3	4	0	3,38
8	Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень	4	0	2	2	5	0	3,31
9	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	3	0	2	3	5	0	3,54
10	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань	1	0	1	3	8	0	4,31
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	3	0	2	1	7	0	3,69
12	вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	2	0	0	5	5	1	3,92

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
13	приймає неупереджені кадрові рішення – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей	3	2	0	4	3	1	3,17
14	Підтримує взаєморозуміння з головою суду	1	3	0	4	4	1	3,58
15	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників	3	0	0	3	7	0	3,85
16	Є коректним та ввічливим у службових відносинах	5	0	0	2	6	0	3,31
17	Утримується від отримання подарунків чи інших дій що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі	0	0	0	1	8	4	4,89
	Всього	51	10	15	52	84	9	3,51

Таблиця 1.7. Оцінка керівника апарату судьями

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
1	Є справжнім лідером колективу суду	0	0	0	0	1	0	5,00
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове	0	0	0	0	1	0	5,00
3	Піклується про колектив	0	0	0	0	0	1	-
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	0	0	0	0	0	1	-
5	Має високу професійну підготовку	0	0	0	0	1	0	5,00

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
6	Є добрим організатором	0	0	0	0	1	0	5,00
7	Користується авторитетом та повагою працівників суду	0	0	0	0	1	0	5,00
8	Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень	0	0	0	0	0	1	-
9	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	0	0	0	0	1	0	5,00
10	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань	0	0	0	0	1	0	5,00
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	0	0	0	0	1	0	5,00
12	вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	0	0	0	1	0	0	4,00
13	приймає неупереджені кадрові рішення – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей	0	0	0	0	1	0	5,00
14	Підтримує взаєморозуміння з головою суду	0	0	0	0	1	0	5,00
15	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників	0	0	0	0	0	1	-
16	Є коректним та ввічливим у службових відносинах	0	0	0	0	1	0	5,00

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
17	Утримується від отримання подарунків чи інших дій що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі	0	0	0	0	1	0	5,00
	Всього	0	0	0	1	12	4	4,92

Таблиця 1.8. Оцінка зборів суддів працівниками апарату суду

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
1	Збори суддів є авторитетним та незалежним органом суддівського самоврядування	0	0	0	2	6	5	4,75
2	Збори суддів мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду	0	0	0	2	6	5	4,75
3	Збори суддів в своїх рішеннях відображають реальні потреби суду	0	0	0	1	6	6	4,86
	Всього	0	0	0	5	18	16	4,78

Таблиця 1.9. Оцінка зборів суддів судьями

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
1	Збори суддів є авторитетним та незалежним органом суддівського самоврядування	0	0	0	0	1	0	5,00

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілом ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілом так		
2	Збори суддів мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду	0	0	0	0	0	1	-
3	Збори суддів в своїх рішеннях відображають реальні потреби суду	0	0	0	0	0	1	-
4	Збори суддів обговорюють питання щодо внутрішньої діяльності суду чи роботи конкретних суддів або працівників апарату	0	0	0	0	0	1	-
5	Збори суддів визначають спеціалізацію суддів з розгляду конкретних категорій справ відповідної юрисдикції за пропозицією голови суду	0	0	0	0	0	1	-
6	Збори суддів заслуховують звіти суддів, які обіймають адміністративні посади в даному суді, та керівника апарату суду	0	0	0	0	0	1	-
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	0	0	0	0	0	1	-
8	Збори суддів обговорюють питання, що виникають через неналежне фінансування суду і пропонують шляхи вирішення окремих проблем	0	0	0	0	0	1	-



№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш- менш	Скоріше так	Цілком так		
9	Збори суддів обговорюють проблеми і приймають рішення з питань функціонування автоматизованої системи документообігу суду.	0	0	0	0	0	1	-
10	Збори суддів скликаються не рідше одного разу на три місяці	0	0	0	0	0	1	-
	Всього	0	0	0	0	1	9	5,00

Таблиця 1.10. Сприйняття співвідношення позицій Голови суду та керівника апарату суду при плануванні роботи чи оцінюванні поточної діяльності суду

Відповідь	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
Позиції практично завжди не співпадають	0	0	0
Позиції у більшості випадків не співпадають	0	0	0
Позиції у більшості випадків співпадають	50,02	7,14	57,16
Позиції практично завжди співпадають	7,14	0	7,14
Важко сказати	35,7	0	35,7

Таблиця 1.11. Виконання обов'язків (видів робіт), що прямо чи опосередковано не передбачені посадовими обов'язками (не властивими для посади респондента).

Відповідь, частина робочого часу	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
Такого не було	57,14	7,14	64,28
До 10 %	14,29	0	14,29
11-30 %	14,29	0	14,29
31-50 %	0	0	0
Більше 50 %	0	0	0
Не відповіли на питання	7,14	0	7,14

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

Чиї обов'язки (види робіт) виконувалися?	Працівники апарату, %
Іншого працівника апарату суду	23,05

Чиї обов'язки (види робіт) виконувалися?	Працівники апарату, %
Судді (суддів)	0
Керівника апарату	7,7
Голови суду (заступника голови)	0
інше	0
Не відповіли на питання	69,25

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

Відповідь	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
Це відбувалося постійно	0	0	0
Досить часто	28,58	0	28,58
Інколи	28,58	0	28,58
Ніколи	35,7	0	35,7
Не відповіли на питання	0	7,14	7,14

Таблиця 1.14. Пояснення випадків виконання роботи після робочого дня

Відповідь	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
Кваліфікація та досвід ще не завжди дозволяють виконувати роботу вчасно	0	0	0
Існує нерівномірність розподілу навантаження	21,43	0	21,43
Загальне навантаження на суд є надто великим, тобто “не встигаємо всі”	7,14	0	7,14
Немає належних умов на роботі (відсутні або несправні комп'ютери тощо)	0	0	0
Інша причина	21,43	0	21,43
Не відповіли на питання	42,86	7,14	50

Таблиця 1.15. Характеристика навантаження на суддів (за сприйняттям самих суддів).

Характеристика	Відсоток відповідей суддів
Навантаження не є надмірним (справ не так багато і більшість є не надто складними)	0
Справ не так багато, але деякі з них надто складні	0
Справ багато але в межах розумного (кількість не впливає на якість та своєчасність розгляду)	0
Навантаження до певної міри є надмірним (приблизно на 20 -30 % більше ніж мало б бути)	0
Навантаження є надмірним	0
Не відповіли на питання	100

Таблиця 1.16. Корисність семінарів, тренінгів та інших форм навчання

Характеристика	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
Дуже корисні	21,46	0	21,46
Скоріше корисні, ніж ні	28,56	7,14	35,7
Скоріше не корисні	0	0	0
Зовсім не корисні	0	0	0
Семінари, тренінги та інші форми навчання не проводяться	35,7	0	35,7
Не відповіли на питання	7,14	0	7,14

Таблиця 1.17. Негативні характеристики суду працівниками апарату суду

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне	Скоріше не характерне, ніж характерне	Скоріше характерне, ніж ні	Частково характерне	Дуже характерне		
1	Наявність “фаворитів” керівництва, неоднакове відношення керівництва до працівників	1	3	1	1	4	3	2,60
2	Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування	8	3	0	1	0	1	4,50
3	Недостатня чисельність працівників апарату	4	0	2	4	0	3	3,40
4	Нерівномірність розподілу керівництвом суду серед суддів окремих доручень чи видів робіт ( що не пов’язані безпосередньо з розглядом справ)	3	0	1	2	1	6	3,29
5	Автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду а не спрощує її	4	5	1	1	0	2	4,09
	<b>Всього</b>	20	11	5	9	5	15	3,64

Таблиця 1.18. Негативні характеристики суду судьями

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне	Скоріше не характерне, ніж характерне	Скоріше характерне, ніж ні	Частково характерне	Дуже характерне		
1	Наявність “фаворитів” керівництва, неоднакове відношення керівництва до працівників	1	0	0	0	0	0	5,00
2	Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування	1	0	0	0	0	0	5,00
3	Недостатня чисельність працівників апарату	0	0	1	0	0	0	3,00
4	Нерівномірність розподілу керівництвом суду серед суддів окремих доручень чи видів робіт ( що не пов’язані безпосередньо з розглядом справ)	0	0	0	0	0	1	-
5	Нерівномірність розподілу навантаження (справ) серед суддів через недоліки автоматизованого розподілу	0	1	0	0	0	0	4,00
6	Автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду а не спрощує її	1	0	0	0	0	0	5,00
	<b>Всього</b>	3	1	1	0	0	1	4,40

Таблиця 1.19. Характеристики відносин у колективі працівниками апарату суду

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне	Скоріше не характерне, ніж характерне	Скоріше характерне, ніж ні	Частково характерне	Дуже характерне		
1	Доброзичливість, коректність, ввічливість	0	4	2	5	1	1	3,25
2	Почуття належності до одного колективу	3	4	4	1	1	0	2,46
3	Взаємодопомога, обмін інформацією	0	0	5	3	3	2	3,82
4	Шанобливе ставлення до відвідувачів суду	0	0	0	2	11	0	4,85
5	Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег	2	1	4	1	2	3	3,00
6	Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації)	1	3	3	3	3	0	3,31
	Всього	6	12	18	15	21	6	3,46

Таблиця 1.20. Характеристики відносин у колективі суддями

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне	Скоріше не характерне, ніж характерне	Скоріше характерне, ніж ні	Частково характерне	Дуже характерне		
1	Доброзичливість, коректність, ввічливість	0	0	0	0	1	0	5,00
2	Почуття належності до одного колективу	0	0	0	0	1	0	5,00
3	Взаємодопомога, обмін інформацією	0	0	0	1	0	0	4,00

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне	Скоріше не характерне, ніж характерне	Скоріше характерне, ніж ні	Частково характерне	Дуже характерне		
4	Шанобливе ставлення до відвідувачів суду	0	0	0	0	1	0	5,00
5	Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег	0	0	1	0	0	0	3,00
6	Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації)	0	0	0	0	1	0	5,00
	Всього	0	0	1	1	4	0	4,50

Таблиця 1.21. Зміни у суді за останні 12 місяців

№	Характеристика змін	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
1	Особисте навантаження:			
1а	виросло	21,43	0	21,43
1б	не змінилося	28,57	0	28,57
1в	зменшилось	42,86	0	42,86
1г	не відповіли на питання	0	7,14	7,14
2	Умови праці (якість робочого місця):			
2а	покращилися	42,86	7,14	50
2б	не змінилися	50	0	50
2в	погіршилися	0	0	0
2г	не відповіли на питання	0	0	0
3	Стан приміщення суду			
3а	покращився	57,16	7,14	64,3
3б	не змінився	35,7	0	35,7
3в	погіршився	0	0	0
3г	не відповіли на питання	0	0	0
4	Відносини у колективі			
4а	покращилися	7,14	0	7,14
4б	не змінилися	57,14	0	57,14
4в	погіршилися	28,58	0	28,58
4г	не відповіли на питання	0	7,14	7,14
5	Організація роботи та управління			

№	Характеристика змін	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
	судом			
5а	покращилися	7,14	0	7,14
5б	не змінилися	57,14	0	57,14
5в	погіршилися	21,44	0	21,44
5г	не відповіли на питання	7,14	7,14	14,28

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	21,42	7,14	28,56
1б	не змінилися	71,44	0	71,44
1в	погіршилися	0	0	0
1г	не відповіли на питання	0	0	0
2	Стан приміщення суду			
2а	покращився	42,86	7,14	50
2б	не змінився	50	0	50
2в	погіршився	0	0	0
2г	не відповіли на питання	0	0	0
3	Відносини у колективі			
3а	покращилися	21,47	0	21,44
3б	не змінилися	64,28	0	64,28
3в	погіршилися	7,14	0	7,14
3г	не відповіли на питання	0	7,14	7,14
4	Організація роботи та управління судом			
4а	покращилися	14,28	0	14,28
4б	не змінилися	78,58	0	78,58
4в	погіршилися	0	0	0
4г	не відповіли на питання	0	7,14	7,14

### Висновки:

Кегичівський районний суд Харківської області в період з 9 січня 2019 р. по 22 січня 2019 р. в рамках програми USAID «Нове правосуддя» провів опитування щодо рівня якості роботи суду. Були опитані всі працівники апарату та судді Кегичівського районного суду – 14 осіб. Опитування проводилось за даними 2018 року. Методологія проведеного опитування передбачає заповнення анонімних електронних анкет шляхом оцінювання респондентами обраного переліку параметрів роботи суду за п'ятибальною шкалою.

В таблиці наведено результати оцінки респондентами основних параметрів середовища їх діяльності за п'ятибальною шкалою:

№ з/п	Найменування параметру	Середня оцінка
1	Задоволеність умовами праці працівників апарату суду	4,08
2	Задоволеність суддів умовами праці	4,48
3	Оцінка Голови суду працівниками апарату суду	4,43
4	Оцінка Голови суду судьями	4,80
5	Оцінка керівника апарату працівниками апарату	3,51
6	Оцінка керівника апарату судьями	4,92
7	Оцінка зборів суддів працівниками апарату суду	4,78
8	Оцінка зборів суддів судьями	5,00
9	Негативні характеристики суду працівниками апарату суду	3,64
10	Негативні характеристики суду судьями	4,40
11	Характеристики відносин у колективі працівниками апарату суду	3,46
12	Характеристики відносин у колективі судьями	4,50

#### **Рекомендації:**

Проаналізувавши результати опитування працівників апарату та суддів Кегичівського районного суду та обговоривши їх з керівником апарату, було визначено основні проблемні питання, вирішення яких значною мірою підвищить якість роботи Кегичівського районного суду. Такими питаннями стали:

- незадоволеність працівників апарату відносинами в колективі;
- незадоволеність працівників апарату особистим навантаженням та розподілом посадових обов'язків, що зумовлено недостатньою чисельністю працівників;

Згідно з визначеними проблемними питаннями, з метою підвищення рівня якості роботи Кегичівського районного суду рекомендується наступне:

- організувати та сприяти проведенню різного роду корпоративних зборів всіх членів колективу у позаробочий час з метою налагодження та зміцнення соціальних зв'язків між членами колективу;
- якомога швидше заповнити всі вакантні посади в Кегичівському районному суді з метою забезпечення рівномірного розподілу навантаження.

Виконання перерахованих заходів дозволить значною мірою підвищити рівень якості роботи Кегичівського районного суду Харківської області.