

**ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ**  
**КІРОВОГРАДСЬКОГО ОКРУЖНОГО**  
**АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДУ**

**АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ**

**ЗА 2018 РІК**

**Згідно з рішенням Ради суддів України від 17.09.2018 № 53 «про застосування системи оцінювання роботи суду (СОРС) з метою отримання інформації про поточну ситуацію роботи судів та визначення потреб органів системи правосуддя» та з метою вдосконалення організації роботи суду, наказом голови суду від 06.03.2018 року проведено анонімне опитування суддів та працівників апарату суду щодо задоволення якістю функціонування Кіровоградського окружного адміністративного суду у період з 08.03.2019 року по 31.03.2019 року.**

## **Загальна інформація про суд**

1	кількість суддів за штатним розкладом	14
2	фактична кількість суддів	13
3	кількість працівників апарату суду за штатним розкладом	61
4	фактична кількість працівників апарату суду	60
5	загальна площа суду	1190,58 м2
6	кількість кабінетів суддів	16
7	кількість залів судових засідань	7
8	загальна кількість державних комп'ютерів в суді	74
9	кількість державних комп'ютерів в робочому стані у суддів	13
10	кількість державних комп'ютерів у в робочому стані у працівників апарату суду	61
11	кількість державних комп'ютерів в робочому стані, об'єднаних в локальну мережу,	72
12	кількість державних комп'ютерів в робочому стані з доступом в Інтернет	72
13	кількість систем звукозапису судових процесів в робочому стані	7
14	кількість принтерів в робочому стані в суді	51
15	Залишок нерозглянутих справ та матеріалів на початок звітного періоду	798
16	Залишок нерозглянутих справ та матеріалів понад 1 рік на на початок звітного періоду	10
17	Надійшло справ та матеріалів за звітний період	5070
18	Кількість розглянутих справ та матеріалів за звітний період	5122
19	Залишок нерозглянутих справ та матеріалів на кінець звітного періоду	750
20	Залишок нерозглянутих справ та матеріалів понад 1 рік на кінець звітного періоду	34
21	Кількість звернень (скарг тощо) громадян та юридичних осіб стосовно неналежної організації роботи суду за звітний період	0

## ОПИТУВАННЯ СУДДІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТУ СУДУ

### Період виконання дослідження:

з 18.03.2019 р. по 31.03.2019 р.

### Звітний період:

2018 рік

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

Михалкович Галина Петрівна – Керівник апарату Кіровоградського окружного адміністративного суду

Гриценко Алла Ігорівна – Начальник відділу судової статистики та аналітичної діяльності Кіровоградського окружного адміністративного суду

Голотов Олег Вілентинович – Головний спеціаліст сектору інформаційних технологій та технічного забезпечення.

### Особливості та формування вибірки:

Фактична кількість суддів Кіровоградського окружного адміністративного суду 13. З яких 2 судді знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до 3х років.

Кількість суддів які прийняли участь в опитуванні – 3 судді.

Фактична кількість працівників апарату 60. Кількість працівників які взяли участь в опитуванні – 51.

### 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	3	13	22	13	0	4,24
2	Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень)	1	3	16	22	8	1	3,7
3	Комп'ютеризація суду (достатність комп'ютерів та їх якість)	0	0	6	18	27	0	4,42
4	Забезпечення літературою та спеціальною пресою	2	3	12	14	18	2	3,9
5	Телефонний зв'язок	2	3	10	17	19	0	3,95
6	Доступ до інтернету	0	0	3	6	42	0	4,77

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		1	2	3	4	5		
7	Доступ та можливості використання локальної комп'ютерної мережі суду	0	0	3	6	42	0	4,77
8	Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання, тощо)	0	2	16	23	10	0	3,81
9	Можливості для підвищення кваліфікації	1	0	9	12	28	1	4,32
10	Перспективи професійного зростання	5	1	9	22	14	0	3,77
11	Стиль управління характерний для голови суду	0	0	8	16	26	1	4,36
12	Відносини у колективі (соціально-психологічний клімат у колективі)	2	3	10	26	10	0	3,77
13	Зручність та комфортність залів судового засідання	0	1	16	18	16	0	3,96
14	Дотримання принципів справедливості та обґрунтованості при визначенні посадових обов'язків, розподілі навантажень чи доручень	1	1	8	23	17	1	4,1
15	Стиль управління характерний для керівника апарату суду	1	1	5	16	27	1	3,46
16	Графіки роботи суду ( час початку робочого дня, час обідньої перерви, відпустки, тощо)	0	0	2	19	30	0	4,55
17	Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час	6	3	7	21	11	3	3,6
18	Забезпеченість канцелярськими товарами , картриджами, тощо	0	2	6	12	31	0	4,42
19	Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді	0	0	5	21	25	0	4,4
20	Безпека у приміщеннях суду	2	4	12	14	19	0	3,87
	Всього	23	30	176	348	433	10	4,11

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	1	2	0	0	3,67
2	Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень)	0	1	2	0	0	0	2,67
3	Комп'ютеризація суду (достатність комп'ютерів та їх якість)	0	0	0	1	2	0	4,67
4	Забезпечення літературою та спеціальною пресою	1	0	0	2	0	0	3
5	Телефонний зв'язок	0	0	1	1	1	0	4
6	Доступ до інтернету	0	0	0	1	2	0	4,67
7	Доступ та можливості використання локальної комп'ютерної мережі суду	0	0	0	2	1	0	4,34
8	Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання, тощо)	1	0	0	2	0	0	3
9	Можливості для підвищення кваліфікації	0	0	0	0	3	0	5
10	Справедливість та обґрунтованість навантаження (справ у провадженні)	0	0	1	0	2	0	4,34
11	Стиль управління , характерний для голови суду	0	0	0	0	3	0	5
12	Відносини у колективі (соціально-психологічний клімат у колективі)	0	0	0	2	1	0	4,34
13	Зручність та комфортність залів судового засідання	0	1	2	0	0	0	2,67
14	Достатня кількість залів судового засідання	0	1	0	2	0	0	3,34
15	Достатність кваліфікації працівників апарату суду, з якими Ви працюєте безпосередньо (помічник, секретар)	0	0	0	1	2	0	4,67
16	Стиль управління, характерний для керівника апарату суду	1	0	2	0	0	0	2,34

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		1	2	3	4	5		
17	Графіки роботи суду ( час початку робочого дня, час обідньої перерви, відпустки, тощо)	0	0	0	0	3	0	5
18	Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час	0	0	0	2	1	0	4,34
19	Забезпеченість канцелярськими товарами , картриджами, тощо	0	0	0	2	1	0	4,34
20	Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді	0	0	0	1	2	0	4,67
21	Безпека у приміщеннях суду	1	0	2	0	0	0	2,34
	Всього	4	3	11	23	24	0	3,93

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, %
В цьому впевнені	<b>1 – 2%</b>	<b>0</b>
Таке відчуття виникало досить часто	<b>14 -28%</b>	<b>0</b>
Інколи виникало	<b>21 -42%</b>	<b>1-33%</b>
Не виникало	<b>7 - 14%</b>	<b>1-33%</b>
Важко сказати	<b>7 – 14%</b>	<b>1-33%</b>

Таблиця 1.4. Оцінка Голови суду працівниками апарату суду.

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні 1	Скоріше ні 2	Більш- менш 3	Скоріше так 4	Цілком так 5		
1	Є справжнім лідером колективу суду	0	2	9	17	21	2	4,17
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове	1	1	8	19	20	2	4,15
3	Піклується про колектив	0	3	9	20	18	1	4,06
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	2	2	7	17	20	3	4,07
5	Є добрим організатором	1	2	9	16	21	2	4,11
6	Користується авторитетом та повагою працівників апарату суду	0	2	2	19	26	2	4,41
7	Забезпечує належну реалізацію рішень зборів суддів Вашого суду	0	0	3	11	30	7	4,62
8	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	1	1	3	14	28	4	4,43
9	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань	1	2	4	15	27	2	4,33
10	Користується авторитетом та повагою суддів	0	0	5	10	30	6	4,56
11	Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	0	1	4	10	30	6	4,54
12	Проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей	2	1	3	13	28	4	4,37
13	Підтримує взаєморозуміння з керівником апарату суду	0	1	3	14	29	4	4,51

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні 1	Скоріше ні 2	Більш- менш 3	Скоріше так 4	Цілком так 5		
14	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників	0	1	6	15	24	5	4,35
15	Є коректним та ввічливим у службових відносинах	0	0	0	10	40	1	4,8
16	Утримується від отримання подарунків чи інших дій, що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі	1	0	3		7	30	10
	Всього	9	18	78	227	422	61	4,38

Таблиця 1.5. Оцінка Голови суду суддями.

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні 1	Скоріше ні 2	Більш- менш 3	Скоріше так 4	Цілком так 5		
1	Є справжнім лідером колективу суду	0	0	0	1	2	0	4,67
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове	0	0	0	3	0	0	4
3	Піклується про колектив	0	0	0	1	2	0	4,67
4	Має високу професійну підготовку	0	0	0	1	2	0	4,67
5	Є добрим організатором	0	0	0	2	1	0	4,34
6	Користується авторитетом та повагою працівників апарату суду	0	0	1	1	1	0	4
7	Забезпечує належне виконання рішень зборів суддів Вашого суду	0	0	0	1	2	0	4,67
8	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	0	0	0	1	2	0	4,67



№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні 1	Скоріше ні 2	Більш- менш 3	Скоріше так 4	Цілком так 5		
9	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань	0	0	0	1	2	0	4,67
10	Користується авторитетом та повагою суддів	0	0	0	1	2	0	4,67
11	Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	0	0	0	1	2	0	4,67
12	Проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей	0	0	0	0	3	0	5
13	Підтримує взаєморозуміння з керівником апарату суду	0	0	0	3	0	0	4
14	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації суддів	0	0	0	0	3	0	5
15	Є коректним та ввічливим у службових відносинах	0	0	0	0	3	0	5
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	3	0	5
17	Не втручається у розгляд справ суддями, поважає їх незалежність, ніколи не пробує “тиснути” чи іншим чином впливати на них	0	0	0	0	3	5	5
18	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	0	0	0	3	0	4	4
	Всього	0	0	1	20	33	0	4,6

Таблиця 1.6. Оцінка керівника апарату працівниками апарату

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні 1	Скоріше ні 2	Більш- менш 3	Скоріше так 4	Цілком так 5		
1	Є справжнім лідером колективу суду	2	2	6	12	27	2	4,23
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове	2	3	2	18	22	4	4,17
3	Піклується про колектив	1	2	3	14	30	1	4,40
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	1	3	3	16	27	1	4,3
5	Має високу професійну підготовку	1	3	1	18	26	2	4,33
6	Є добрим організатором	1	4	2	16	26	2	4,27
7	Користується авторитетом та повагою працівників суду	0	3	2	13	29	4	4,43
8	Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень	1	2	3	15	28	2	4,37
9	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	1	3	3	16	26	4	4,47
10	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань	2	0	4	15	27	3	4,36
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	2	2	11	30	4	4,48
12	вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	1	2	3	14	28	3	4,47

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні 1	Скоріше ні 2	Більш- менш 3	Скоріше так 4	Цілком так 5		
13	приймає неупереджені кадрові рішення – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей	3	3	5	11	25	4	4,11
14	Підтримує взаєморозуміння з головою суду	0	2	1	13	30	5	4,55
15	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників	1	2	3	12	32	1	4,44
16	Є коректним та ввічливим у службових відносинах	0	0	5	11	34	1	4,58
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	1	10	29	8	4,47
	Всього	21	37	49	235	476	69	4,38

Таблиця 1.7. Оцінка керівника апарату судьями

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні 1	Скоріше ні 2	Більш- менш 3	Скоріше так 4	Цілком так 5		
1	Є справжнім лідером колективу суду	1	0	2	0	0	0	2,34
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове	1	1	1	0	0	0	2
3	Піклується про колектив	0	1	1	1	0	0	3
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння	0	1	2	0	0	0	2,67

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні 1	Скоріше ні 2	Більш- менш 3	Скоріше так 4	Цілком так 5		
5	Має високу професійну підготовку	0	0	3	0	0	0	3
6	Є добрим організатором	0	2	1	0	0	0	2,34
7	Користується авторитетом та повагою працівників суду	0	1	1	1	0	0	3
8	Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень	1	0	1	1	0	0	2,37
9	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження	0	1	1	1	0	0	3
10	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань	0	1	1	1	0	0	3
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	1	1	1	0	4
12	вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю	0	2	0	1	0	0	2,37
13	приймає неупереджені кадрові рішення – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей	0	0	1	2	0	0	3,67
14	Підтримує взаєморозуміння з головою суду	0	0	1	2	0	0	3,67
15	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників	0	0	1	2	0	0	3,67
16	Є коректним та ввічливим у службових відносинах	0	0	0	3	0	0	4

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні 1	Скоріше ні 2	Більш- менш 3	Скоріше так 4	Цілком так 5		
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	3	0	5
	Всього	3	10	18	16	4	0	3,16

Таблиця 1.8. Оцінка зборів суддів працівниками апарату суду

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні 1	Скоріше ні 2	Більш- менш 3	Скоріше так 4	Цілком так 5		
1	Збори суддів є авторитетним та незалежним органом суддівського самоврядування	1	1	1	9	29	10	4,56
2	Збори суддів мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду	0	1	6	8	27	9	4,46
3	Збори суддів в своїх рішеннях відображають реальні потреби суду	1	1	3	14	24	8	4,38
	Всього	2	3	10	31	80	27	4,47

Таблиця 1.9. Оцінка зборів суддів судьями

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні 1	Скоріше ні 2	Більш- менш 3	Скоріше так 4	Цілком так 5		
1	Збори суддів є авторитетним та незалежним органом суддівського самоврядування	0	0	0	0	3	0	5
2	Збори суддів мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду	0	0	0	2	1	0	4,34
3	Збори суддів в своїх рішеннях відображають реальні потреби суду	0	0	0	0	3	0	5
4	Збори суддів обговорюють питання щодо внутрішньої діяльності суду чи роботи конкретних суддів або працівників апарату	0	0	0	2	1	0	4,34
5	Збори суддів визначають спеціалізацію суддів з розгляду конкретних категорій справ відповідної юрисдикції за пропозицією голови суду	3	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	3	0	5
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	3	0	5

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні 1	Скоріше ні 2	Більш- менш 3	Скоріше так 4	Цілком так 5		
8	Збори суддів обговорюють питання , що виникають через неналежне фінансування суду і пропонують шляхи вирішення окремих проблем	0	0	0	0	3	0	5
9	Збори суддів обговорюють проблеми і приймають рішення з питань функціонування автоматизованої системи документообігу суду.	0	0	0	0	3	0	5
10	Збори суддів скликаються не рідше одного разу на три місяці	0	0	0	2	1	0	4,34
	Всього	3	0	0	6	21	0	4,41

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

Відповідь	Працівники апарату, %	Судді, %
Позиції практично завжди не співпадають	<b>0</b>	<b>0</b>
Позиції у більшості випадків не співпадають	<b>3 - 6,13%</b>	<b>1 – 33,4%</b>
Позиції у більшості випадків співпадають	<b>15 – 30,62%</b>	<b>2 – 66,6%</b>
Позиції практично завжди співпадають	<b>19 – 38,8%</b>	<b>0</b>
Важко сказати	<b>12 – 24,5%</b>	<b>0</b>

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, %
Такого не було	<b>28 – 68,3%</b>	<b>1 – 33,34%</b>
До 10 %	<b>7 – 17,1%</b>	<b>0</b>
11-30 %	<b>1 – 2,44%</b>	<b>1 – 33,34%</b>
31-50 %	<b>2 – 4,9%</b>	<b>0</b>
Більше 50 %	<b>3 – 7,32 %</b>	<b>1 – 33,34%</b>
Не відповіли на питання	<b>10 – 19,61%</b>	<b>0</b>

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

Чи обов'язкі (види робіт) виконувалися?	Працівники апарату, %
Іншого працівника апарату суду	<b>10 – 20%</b>
Судді (суддів)	<b>1 – 1,96%</b>
Керівника апарату	<b>3 – 5,89%</b>
Голови суду (заступника голови)	<b>0</b>
інше	<b>21 – 41,2%</b>
Не відповіли на питання	<b>16 – 31,4%</b>

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

Відповідь	Працівники апарату, %	Судді, %
Це відбувалося постійно	<b>0</b>	<b>1 – 33,34%</b>
Досить часто	<b>11 – 21,6%</b>	<b>0</b>
Інколи	<b>28 – 54,9%</b>	<b>1 – 33,34%</b>
Ніколи	<b>12 – 23,53%</b>	<b>1 – 33,34%</b>
Не відповіли на питання	<b>0</b>	<b>0</b>



Таблиця 1.14. Пояснення випадків виконання роботи після робочого дня

Відповідь	Працівники апарату, %	Судді, %
Кваліфікація та досвід ще не завжди дозволяють виконувати роботу вчасно	<b>0</b>	<b>0</b>
Існує нерівномірність розподілу навантаження	<b>5 – 9,81%</b>	<b>0</b>
Загальне навантаження на суд є надто великим, тобто “не встигаємо всі”	<b>28 – 54,9%</b>	<b>3 – 100%</b>
Немає належних умов на роботі (відсутні або несправні комп'ютери тощо)	<b>0</b>	<b>0</b>
Інша причина	<b>5 – 9,81%</b>	<b>0</b>
Не відповіли на питання	<b>13 – 25,49%</b>	<b>0</b>

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)	<b>0</b>
Справ не так багато, але деякі з них надто складні	<b>1 – 33,34%</b>
Справ багато але в межах розумного (кількість не впливає на якість та своєчасність розгляду)	<b>0</b>
Навантаження до певної міри є надмірним (приблизно на 20 -30 % більше ніж мало б бути)	<b>1 – 33,34%</b>
Навантаження є надмірним	<b>1 – 33,34%</b>
Не відповіли на питання	<b>0</b>

Таблиця 1.16. Корисність семінарів, тренінгів та інших форм навчання

Характеристика	Працівники апарату, %	Судді, %
Дуже корисні	<b>18 – 35%</b>	<b>2 - 66,7%</b>
Скоріше корисні, ніж ні	<b>21 – 41%</b>	<b>0</b>
Скоріше не корисні	<b>2 -3,9%</b>	<b>1 – 33,3%</b>
Зовсім не корисні	<b>1 – 1,96%</b>	<b>0</b>
Семінари, тренінги та інші форми навчання не проводяться	<b>5 – 9,8%</b>	<b>0</b>
Не відповіли на питання	<b>4 – 7,85%</b>	<b>0</b>

Таблиця 1.17. Негативні характеристики суду працівниками апарату суду

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне 5	Скоріше не характерне, ніж характерне 4	Скоріше характерне, ніж ніз 3	Частково характерне 2	Дуже характерне 1		
1	Наявність “фаворитів” керівництва, неоднакове відношення керівництва до працівників	14	10	7	6	2	12	3,72
2	Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування	32	2	1	0	1	15	4,78
3	Недостатня чисельність працівників апарату	19	4	4	5	9	10	3,47
4	Нерівномірність розподілу керівництвом суду серед суддів окремих доручень чи видів робіт ( що не пов’язані безпосередньо з розглядом справ)	24	3	0	1	0	23	4,79
5	Автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду а не спрощує її	23	8	2	4	1	13	4,27
	<b>Всього</b>	<b>112</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>73</b>	<b>4,21</b>

Таблиця 1.18. Негативні характеристики суду судьями

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне 5	Скоріше не характерне, ніж характерне 4	Скоріше характерне, ніж ніз 3	Частково характерне 2	Дуже характерне 1		
1	Наявність “фаворитів” керівництва, неоднакове відношення керівництва до працівників	3	0	0	0	0	0	5
2	Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування	3	0	0	0	0	0	5
3	Недостатня чисельність працівників апарату	1	2	0	0	0	0	4,34
4	Нерівномірність розподілу керівництвом суду серед суддів окремих доручень чи видів робіт ( що не пов’язані безпосередньо з розглядом справ)	2	1	0	0	0	0	4,67
5	Нерівномірність розподілу навантаження (справ) серед суддів через недоліки автоматизованого розподілу	2	0	0	1	0	0	4
6	Автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду а не спрощує її	1	2	0	0	0	0	4,34
	<b>Всього</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4,56</b>

Таблиця 1.19. Характеристики відносин у колективі працівниками апарату суду

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне 1	Скоріше не характерне, ніж характерне 2	Скоріше характерне, ніж ніз	Частково характерне 4	Дуже характерне 5		
1	Доброзичливість, коректність, ввічливість	0	6	12	15	15	3	3,82
2	Почуття належності до одного колективу	3	6	14	14	11	3	3,50
3	Взаємодопомога, обмін інформацією	2	3	13	14	14	5	3,76
4	Шанобливе ставлення до відвідувачів суду	0	3	0	10	37	1	4,62
5	Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег	8	9	4	8	9	13	3,03
6	Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації)	1	4	13	9	22	2	3,96
	Всього	14	31	56	70	108	27	3,79

Таблиця 1.20. Характеристики відносин у колективі судьями

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне 1	Скоріше не характерне, ніж характерне 2	Скоріше характерне, ніж ніз	Частково характерне 4	Дуже характерне 5		
1	Доброзичливість, коректність, ввічливість	0	0	0	1	2	0	4,67
2	Почуття належності до одного колективу	0	0	1	2	0	0	3,67
3	Взаємодопомога, обмін інформацією	0	0	0	0	3	0	5

4	Шанобливе ставлення до відвідувачів суду	0	0	0	0	3	0	5
5	Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег	0	0	1	1	0	1	3,5
6	Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації)	0	0	0	0	3	0	5
	Всього	0	0	2	4	11	1	4,48

Таблиця 1.21. Зміни у суді за останні 12 місяців

№	Характеристика змін	Працівники апарату, %	Судді, %
1	Особисте навантаження:		
1а	виросло	38 – 76%	3 – 100%
1б	не змінилося	12 – 24%	0
1в	зменшилось	0	0
1г	не відповіли на питання	1 – 1,96%	0
2	Умови праці (якість робочого місяця):		
2а	покращилися	16 – 33%	1 – 33,3
2б	не змінилися	28 – 57,15%	2 – 66,7%
2в	погіршилися	5 – 10,21%	0
2г	не відповіли на питання	2 – 3,93%	0
3	Стан приміщення суду		
3а	покращився	28 – 56%	1 – 33,3%
3б	не змінився	22 – 44%	2 – 66,7%
3в	погіршився	0	0
3г	не відповіли на питання	1 – 1,96%	0
4	Відносини у колективі		
4а	покращилися	5 – 10%	0
4б	не змінилися	40 – 80%	3 – 100%
4в	погіршилися	5 – 10%	0
4г	не відповіли на питання	1 – 1,96%	0
5	Організація роботи та управління судом		
5а	покращилися	16 – 32%	1 – 33,3%
5б	не змінилися	32 – 6,4%	2 – 66,7%
5в	погіршилися	2 – 4%	0
5г	не відповіли на питання	1 – 1,96%	0

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

№	Характеристика змін	Кількість відповідей працівників апарату	Кількість відповідей суддів
1	Умови праці (якість робочого місяця):		
1а	покращилися	24 – 51,07%	2 – 66,7%
1б	не змінилися	21 – 45%	1 – 33,3%
1в	погіршилися	2 – 4,26%	0
1г	не відповіли на питання	4 – 7,85%	0
2	Стан приміщення суду		
2а	покращився	27- 57,45%	1 - 33,3%
2б	не змінився	20 – 42,6%	2 – 66,7%
2в	погіршився	0	0
2г	не відповіли на питання	4 – 7,85%	0
3	Відносини у колективі		
3а	покращилися	8 – 17%	0
3б	не змінилися	37 – 78,73%	3 – 100%
3в	погіршилися	2 – 4,26%	0
3г	не відповіли на питання	4 – 7,85%	0
4	Організація роботи та управління судом		
4а	покращилися	19 - 40,43%	1 – 33,3%
4б	не змінилися	27 – 57,45%	2 – 66,7%
4в	погіршилися	1 – 2,13%	0
4г	не відповіли на питання	4 – 7,85%	0

Таблиця 1.23. Об'єктивні показники судового адміністрування

№	Характеристика змін	Дані за звітний період
1	Середня кількість справ та матеріалів, що перебували на розгляді в розрахунку на одного суддю (базовий показник)	574
2	Відсоток розгляду справ (базовий показник)	101%
3	Кількість та відсоток справ, розгляд яких триває понад один рік (базовий показник)	5%
4	Середній час завершення розгляду справ	60 днів

## **Висновки:**

Результати опитування працівників апарату та суддів Кіровоградського окружного адміністративного суду засвідчують, що якість судового адміністрування перебуває на належному рівні. Збільшилось навантаження, але водночас покращились умови праці. Та найголовніше, згідно з отриманими даними показник «Відсоток розгляду справ» в суді становить **101%**. За даними Європейської комісії з питань ефективності правосуддя показник від 96 до 102 % свідчить про оптимальний рівень роботи суду щодо здійснення правосуддя. За оцінками Європейської комісії з ефективності правосуддя цей показник є найбільш інформативним для визначення ефективності діяльності суду, адже цей показник дозволяє отримувати уявлення про здатність суду забезпечувати раціональне планування і розподіл ресурсів з метою своєчасного розгляду справ за умови нерівномірності їх надходження і відсутності додаткових ресурсів.