ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ

 ДЕРГАЧІВСЬКОГО РАЙОННОГО СУДУ

 ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

 АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

 2018 рік

1. Вступ

Для покращення ефективності судочинства та зміцнення довіри до суду в цілому необхідно краще розуміти реальну ситуацію в судах, відносини суду та суспільства.

Оцінювання роботи суду дає змогу отримати інформацію щодо ситуації, яка склалася в судах, визначити пріоритетні напрямки для подальших позитивних змін.

Рада суддів України рекомендувала судам України застосовувати для оцінювання роботи суду рамкову систему оцінювання роботи суду, яка має назву «Система оцінювання роботи суду: стандарти, критерії, показники та методи». СОРС передбачає базове та комплексне оцінювання роботи суду. Своїм рішенням Рада суддів України рекомендувала проводити комплексне оцінювання не рідше одного разу на три роки. Суд повинен сам вирішити, чи проводити таке оцінювання в повному обсязі або вибірково, через застосування окремих модулів.

У рішенні № 53 від 17 вересня 2018 року Рада суддів України запропонувала головам судів загальної юрисдикції провести опитування, сформувати показники роботи суду.

На виконання цього рішення та з метою оцінювання роботи суду головою Дергачівського районного суду Харківської області був виданий відповідний наказ № 01-06/109 від 02.10.2018. Строк проведення опитування був визначений з 01.11.2018 по 30.11.2018. Оцінювання роботи Дергачівського районного суду Харківської області проводилось за модулем «Судове адміністрування». Для виконання цього завдання було створено робочу групу.

1. Загальна інформація про суд

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Кількість суддів за штатним розкладом | 10 |
| 2 | Фактична кількість суддів | 9 |
| 3 | Кількість працівників апарату суду за штатним розкладом | 39 |
| 4 | Фактична кількість працівників апарату суду | 36 |
| 5 | Загальна площа суду |  1124,3 кв.м. |
| 6 | Кількість кабінетів суддів | 9 |
| 7 | Кількість залів судових засідань | 6 |
| 8 | Необхідне фінансування суду за бюджетним запитом на 2018 рік | 2787,7 тис. грн. |
| 9 | Загальна кількість державних комп’ютерів у суді | 35 |
| 10 | кількість державних комп’ютерів в робочому стані у суддів | 4 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 11 | кількість державних комп’ютерів в робочому стані у працівників апарату суду | 31 |
| 12 | кількість державних комп’ютерів в робочому стані, об’єднаних у локальну мережу | 35 |
| 13 | кількість державних комп’ютерів в робочому стані з доступом вІнтернет | 35 |
| 14 | Кількість систем звукозапису судових процесів в робочому стані | 6 |
| 15 | Кількість принтерів в робочому стані в суді | 12 |
| 16 | Залишок нерозглянутих справ та матеріалів на початок звітного періоду |  653 |
| 17 | Залишок нерозглянутих справ та матеріалів понад 1 рік на початок звітного періоду | 58 |
| 18 | Надійшло справ та матеріалів за звітний період | 3226 |
| 19 | Кількість розглянутих справ та матеріалів за звітний період | 2987 |
| 20 | Залишок нерозглянутих справ та матеріалів на кінець звітного періоду | 872 |
| 21 | Залишок нерозглянутих справ та матеріалів понад 1 рік на кінець звітного періоду | 81 |
| 22 | Кількість звернень (скарг тощо) громадян та юридичних осіб стосовно неналежної організації роботи суду за звітний період | 0 |

 5.Висновки

Результати проведеного опитування показали, що судді і працівники апарату суду майже в однаковій мірі задоволені умовами праці, судді оцінили  на оцінку 4,1, а працівники апарату суду - на 3,9 з 5 можливих. Але є і певні умови, що хвилюють працюючих.

* Зокрема, судді та працівники апарату не задоволені безпекою у приміщенні суду. Судді оцінили на 3, а працівники апарату на 3,4.

У переважної більшості опитаних інколи виникало відчуття, що навіть за існуючих умов фінансування та матеріально- технічного забезпечення суду, умови могли бути кращими.

Працівники апарату в більшій мірі задоволені головою суду (середня оцінка 4,5), ніж судді (середня оцінка 4). Хоча оцінки по запропонованим показникам є досить високими.

Середня оцінка керівника апарату як суддями так і працівниками апарату суду складає 3,9, з 5 можливих, що теж свідчить про досить високий рівень.

 Опитувані працівники апарату суду оцінили на 4,4, а судді на 4,6 вміння голови суду налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю. Вміння керівника апарату суду налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю працівниками апарату суду оцінено на 3,7, а суддями на 3,8, що теж свідчить про показники, які є добрим результатом.

 Збори суддів були оцінені працівниками апарату на 4,1, а суддями - на 4, а в середньому на 4, що досить добре.

І судді, і працівники апарату зазначили, що позиції голови суду та керівника апарату у більшості випадків співпадають або практично співпадають, що є дуже важливим.

Щодо виконання обов’язків, які не передбачені посадовими інструкціями, то більшість опитаних зазначили, що такого не було.

Більшість опитаних інколи брали роботу додому: 67% суддів та 63 % працівників апарату суду.

Щодо навантаження на суддів, то 67% вважає, що навантаження є надмірним (приблизно на 20-30% більше, ніж мало б бути).

Більшість опитаних працівників вказали, що семінари, які проводяться в суді, є скоріше корисними, ніж ні.

 Судді (середня оцінка 3,6) і працівники апарату (середня оцінка 3,9) зазначили, що негативні характеристики суду швидше не характерні, ніж характерні. Судді вказали, що швидше характерним є те, що автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду, а не спрощує її (середня оцінка 3,1). Як зазначають самі працівники, швидше характерним є недостатня чисельність працівників апарату (середня оцінка 3,0).

Опитані вказали, що запропоновані характеристики відносин у колективі є швидше характерними чи частково характерними.

Судді на 100% зазначили, що особисте навантаження зросло, тоді як працівники апарату так вважають на 79 %.

Судді на 100% зазначили, що умови праці не змінилися та 38% працівників апарату суду вказали, що умови праці не змінилися.

Опитані відмітили, що стан приміщення суду покращився, судді на 100%

працівники апарату на 81%.

 Працівники апарату вважають на 68 %, що відносини у колективі не змінилися, судді так вважають на 100%.

100% суддів та 73 % працівників апарату вказали, що організація роботи та управління судом не змінилися.

Більшість опитаних зазначила, що суттєвих змін за час перебування на посаді нинішнього голови не відбулося.

 6.Рекомендації

На підставі проведеного опитування можна надати наступні рекомендації.

Щодо умов праці, то необхідно звернути увагу на необхідність покращення безпеки у суді. Звернутися у відповідні інстанції для прискорення вирішення цього питання.

 Щодо правильності та раціональності використання наявних ресурсів, запропонувати керівництву, наскільки це можливо, звітувати щодо розподілу ресурсів перед працюючими та погоджувати з працівниками їх використання.

Більшість опитаних вказали, що інколи брали роботу додому з інших причин. Керівництву бажано з’ясувати ці причини та спробувати їх усунути, якщо це можливо, для полегшення роботи опитуваних та більш раціонального використання робочого часу.

Щодо проведення семінарів та інших форм навчання, можна порадити провести додаткове опитування для з’ясування тем, які були б цікаві слухачам. Можливо, корисно б залучити представників з інших установ для проведення навчання (наприклад психолога).

Судді та працівники апарату зазначили, що АСДС ускладнює роботу, а не полегшує її. Для вирішення цього питання доречно було б постійно проводити навчання з ними щодо роботи АСДС та під час цього з’ясувати в чому саме полягають складнощі.