

## 1. ВСТУП

Ця частина звіту містить короткий опис мети та завдань оцінювання, дати проведення та застосовані модулі Системи оцінювання роботи суду (СОРС)

## 2. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО СУД

В цьому розділі звіту надається загальна інформація про суд на момент проведення оцінювання в табличному вигляді

1	кількість суддів за штатним розкладом	3
2	фактична кількість суддів	2
3	кількість працівників апарату суду за штатним розкладом	13
4	фактична кількість працівників апарату суду	11
5	загальна площа суду	
6	кількість кабінетів суддів	2
7	кількість залів судових засідань	2
8	необхідне фінансування суду за бюджетним запитом на 2016р.	
9	бюджетне фінансування суду на 2016 рік	
10	фактичне фінансування суду за 2016 рік	
11	загальна кількість державних комп'ютерів в суді	12
12	кількість державних комп'ютерів в робочому стані у суддів	11
13	кількість державних комп'ютерів у в робочому стані у працівників апарату суду	5
14	кількість державних комп'ютерів в робочому стані, об'єднаних в локальну мережу,	9
15	кількість державних комп'ютерів в робочому стані з доступом в Інтернет	10
16	кількість систем звукозапису судових процесів в робочому стані	4
17	кількість принтерів в робочому стані в суді	9
18	Залишок нерозглянутих справ та матеріалів на початок звітнього періоду	26
19	Залишок нерозглянутих справ та матеріалів понад 1 рік на на початок звітнього періоду	
20	Надійшло справ та матеріалів за звітний період	244
21	Кількість розглянутих справ та матеріалів за звітний період	222
22	Залишок нерозглянутих справ та матеріалів на кінець звітнього періоду	32
23	Залишок нерозглянутих справ та матеріалів понад 1 рік на кінець звітнього періоду	
24	Кількість звернень (скарг тощо) громадян та юридичних осіб стосовно неналежної організації роботи суду за звітний період	

## 3. БАЗОВІ ПОКАЗНИКИ РОБОТИ СУДУ

В цьому розділі звіту надається інформація щодо базового оцінювання роботи суду, якщо таке оцінювання мало місце в даному звітному періоді: базові показники та висновки, які були зроблені за результатами базового оцінювання

## 4. ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

В цьому розділі звіту надається інформація, щодо виконавців оцінювання за кожним з застосованих модулів. Крім цього, надається інформація щодо структури дослідження (робочі групи, чи групи експертів), а також термінів дослідження за кожним модулем

## 5. ВИКОНАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ, РЕЗУЛЬТАТИ, АНАЛІЗ ТА ВИСНОВКИ

### 5.1. Модуль «Судове адміністрування»

#### Період виконання дослідження:

Вказується фактичний термін виконання дослідження з (дата) до (дата).

#### Звітний період:

Оскільки, оцінка за модулем «Судове адміністрування» фактично базується на опитуваннях, звітним періодом є рік виконання дослідження

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

ПІБ, посада кожного з виконавців дослідження.

#### Особливості та формування вибірки:

Модуль «Судове адміністрування» базується на суцільному опитуванні суддів та працівників апарату суду. В цьому розділі варто вказати фактичну кількість суддів та працівників апарату, а також кількість суддів та працівників апарату, що взяли участь в опитуванні.

#### Таблиці результатів:

#### Таблиця 1.1. Задоволеність умовами праці працівників апарату суду за 5-бальною системою, де 1 = зовсім не задоволені, 5 = повністю задоволені.

Таблиця результатів, що запропонована нижче показує 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 формування 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.

№	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)			2	4	5		4,27
2	Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень)			2	4	5		4,27
3	Комп'ютеризація суду (достатність комп'ютерів та їх якість)	1		2	7	2		3,75
4	Забезпечення літературою та спеціальною пресою			4	3	4		4
5	Телефонний зв'язок		1	2	2	6		4,18

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		1	2	3	4	5		
6	Доступ до інтернету				3	8		4,72
7	Доступ та можливості використання локальної комп'ютерної мережі суду				2	9		4,81
8	Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання, тощо)		1	4	3	3		3,72
9	Можливості для підвищення кваліфікації				4	7	1	4,6
10	Перспективи професійного зростання		1		7	3		4,09
11	Стиль управління характерний для голови суду		1	2	6	2		3,09
12	Відносини у колективі (соціально-психологічний клімат у колективі)		1	3	5	2		3,72
13	Зручність та комфортність залів судового засідання				8	3		4,27
14	Дотримання принципів справедливості та обгрунтованості при визначенні посадових обов'язків, розподілі навантажень чи доручень			4	5	2		3,81
15	Стиль управління характерний для керівника апарату суду			2	7	2		4
16	Графіки роботи суду ( час початку робочого дня, час обідньої перерви, відпустки, тощо)			1	2	8		4,63
17	Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час	2			7	2		3,63
18	Забезпеченість канцелярськими товарами , картриджами, тощо			1	3	7		4,54
19	Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді				4	7		4,63
20	Безпека у приміщеннях суду	1		3	4	3		3,72
	Всього	4	5	32	90	89	1	4,12

**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 місці( наявність автономного робочого місця, стан меблів, освітлення, тощо)			1		1		4
2	Зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів суду (учасників проваджень)			1	1			3,5
3	Комп'ютеризація суду (достатність комп'ютерів та їх якість)				2			4
4	Забезпечення літературою та спеціальною пресою			1	1			3,5
5	Телефонний зв'язок		1			1		3,5
6	Доступ до інтернету				1	1		4,5
7	Доступ та можливості використання локальної комп'ютерної мережі суду				1	1		4,5

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		1	2	3	4	5		
8	Стан приміщень суду (чистота, систематичність та якість прибирання, тощо)			1		1		4
9	Можливості для підвищення кваліфікації					2		5
10	Справедливість та обґрунтованість навантаження (справ у провадженні)				1	1		4,5
11	Стиль управління, характерний для голови суду				1	1		4,5
12	Відносини у колективі (соціально-психологічний клімат у колективі)				1	1		4,5
13	Зручність та комфортність залів судового засідання			1		1		4
14	Достатня кількість залів судового засідання				1	1		4,5
15	Достатність кваліфікації працівників апарату суду, з якими Ви працюєте безпосередньо (помічник, секретар)				2			4
16	Стиль управління, характерний для керівника апарату суду			1		1		4
17	Графіки роботи суду ( час початку робочого дня, час обідньої перерви, відпустки, тощо)				1	1		4,5
18	Можливості для проведення дозвілля та спілкування членів колективу у позаробочий час			1	1			3,5
19	Забезпеченість канцелярськими товарами, картриджами, тощо				2			4
20	Якість роботи автоматизованої системи діловодства в суді				1	1		4,5
21	Безпека у приміщеннях суду	1		1				2
	Всього	1	1	8	17	15		4,04

**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			
Таке відчуття виникало досить часто	27		27
Інколи виникало	36		37,5
Не виникало	27		37,5
Важко сказати		100	100

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		1	3	6	1		3,63
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове			2	6	2	1	4
3	Піклується про колектив		1	2	7	1		3,72
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння			6	4	1		3,54
5	Є добрим організатором		1		9	1		3,9
6	Користується авторитетом та повагою працівників апарату суду			2	7	2		4
7	Забезпечує належну реалізацію рішень зборів суддів Вашого суду				4	5	2	4
8	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження		1	1	8	1		3,8
9	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань			1	5	5		4,36
10	Користується авторитетом та повагою суддів				7	3	1	4,3
11	Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю			1	7	2	1	4,1
12	Проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей			2	5	4		4,18
13	Підтримує взаєморозуміння з керівником апарату суду			2	7	2		4
14	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників				8	3		4,27
15	Є коректним та ввічливим у службових відносинах				7	4		4,36
16	Утримується від отримання подарунків чи інших дій, що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі				1	10		4,9
	Всього		4	22	98	47	5	3,98

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				1		1	4
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове				2			4
3	Піклується про колектив				1	1		4,5
4	Має високу професійну підготовку				2			4
5	Є добрим організатором				1		1	4
6	Користується авторитетом та повагою працівників апарату суду				2			4
7	Забезпечує належне виконання рішень зборів суддів Вашого суду				1	1		4,5
8	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження				2			4
9	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань				2			4
10	Користується авторитетом та повагою суддів				1		1	4
11	Вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю			1	1			3,5
12	Проявляє неупередженість при вирішенні кадрових питань – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей				1	1		4,5
13	Підтримує взаєморозуміння з керівником апарату суду				1	1		4,5
14	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації суддів				1	1		4,5
15	Є коректним та ввічливим у службових відносинах				1	1		4,5
16	Утримується від отримання подарунків та інших дій, що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі					2		5
17	Не втручається у розгляд справ судьями, поважає їх незалежність, ніколи не пробує "тиснути" чи іншим чином впливати на них					2		5
18	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння				1	1		4,5
	Всього			1	21	11	3	4,3

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			3	7	1		3,81
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове			1	8	2		4,09
3	Піклується про колектив			2	7	2		4
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння		1	3	5	2		3,72
5	Має високу професійну підготовку				7	3	1	4,3
6	Є добрим організатором		1	4	5	1		3,55
7	Користується авторитетом та повагою працівників суду			2	8	1		3,9
8	Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень				7	4		4,36
9	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження			2	5	4		4,18
10	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань				6	5		4,45
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			5	5		4,18
12	вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю			1	7	3		4,18
13	приймає неупереджені кадрові рішення – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей				7	4		4,36
14	Підтримує взаєморозуміння з головою суду			3	6	2		3,9
15	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників				7	4		4,36
16	Є коректним та ввічливим у службових відносинах				5	6		4,54
17	Утримується від отримання подарунків чи інших дій що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі				3	8		4,72
	Всього	1	2	21	105	57	1	4,15

Таблиця 1.7. Оцінка керівника апарату суддями

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш-менш	Скоріше так	Цілком так		
1	Є справжнім лідером колективу суду		1		1			4
2	Підтримує та впроваджує все нове та передове			1	1			4,5
3	Піклується про колектив			1			1	3
4	Вміє створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, попереджати конфлікти та протистояння			1	1			3,5
5	Має високу професійну підготовку			1		1		4
6	Є добрим організатором		1		1			3,5
7	Користується авторитетом та повагою працівників суду			1		1		4
8	Враховує думки та побажання працівників суду при прийнятті рішень				1	1		4,5
9	Справедливо розподіляє окремі доручення та загалом навантаження			1		1		4
10	Контролює якість роботи працівників та своєчасність виконання завдань			1		1		4
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		5
12	вміє налагодити взаємодію із засобами масової інформації та громадськістю		1			1		3,5
13	приймає неупереджені кадрові рішення – підбір та просування кадрів на основі рівня кваліфікації та ділових якостей				1	1		4
14	Підтримує взаєморозуміння з головою суду			1		1		4
15	Проявляє активність у питаннях підвищення кваліфікації працівників				1	1		4,5
16	Є коректним та ввічливим у службових відносинах		1		1			3
17	Утримується від отримання подарунків чи інших дій що є не сумісними з посадою та створюють конфлікт інтересів чи можуть сприйматись як такі					2		5
Всього			4	8	8	13	1	4,21

**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				1	9	1	4,9
2	Збори суддів мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду				1	9	1	4,9
3	Збори суддів в своїх рішеннях відображають реальні потреби суду				4	7		4,55
	Всього				6	25	2	4,81

**Таблиця 1.9. Оцінка зборів суддів суддями**

№	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					2		5
2	Збори суддів мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду					2		5
3	Збори суддів в своїх рішеннях відображають реальні потреби суду					2		5
4	Збори суддів обговорюють питання щодо внутрішньої діяльності суду чи роботи конкретних суддів або працівників апарату					2		5
5	Збори суддів визначають спеціалізацію суддів з розгляду конкретних категорій справ відповідної юрисдикції за пропозицією голови суду					2		5
6	Збори суддів заслуховують звіти суддів, які обіймають адміністративні посади в даному суді, та керівника апарату суду					2		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				1	1		4,5

№	Показник	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Цілком ні	Скоріше ні	Більш-менш	Скоріше так	Цілком так		
8	Збори суддів обговорюють питання, що виникають через неналежне фінансування суду і пропонують шляхи вирішення окремих проблем				1	1		4,5
9	Збори суддів обговорюють проблеми і приймають рішення з питань функціонування автоматизованої системи документообігу суду				1	1		4,5
10	Збори суддів скликаються не рідше одного разу на три місяці					2		5
	Всього				3	17		4,85

**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			
Позиції у більшості випадків не співпадають	20		16
Позиції у більшості випадків співпадають	40	50	41
Позиції практично завжди співпадають	30	50	33
Важко сказати	10		8

**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	60	100	67
До 10 %	20		17
11-30 %	10		8
31-50 %	10		8
Більше 50 %			
Не відповіли на питання			

**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	37,5
Судді (суддів)	
Керівника апарату	
Голови суду (заступника голови)	
інше	37,5
Не відповіли на питання	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	9		7
Досить часто	9		7
Інколи	63	100	69
Ніколи	9		7
Не відповіли на питання	9		7

**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			
Існує нерівномірність розподілу навантаження	10		8
Загальне навантаження на суд є надто великим, тобто "не встигаємо всі"	10		8
Немає належних умов на роботі (відсутні або несправні комп'ютери тощо)	20		16
Інша причина	50	100	58
Не відповіли на питання	10		8

**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)	
Справ не так багато, але деякі з них надто складні	100
Справ багато але в межах розумного (кількість не впливає на якість та своєчасність розгляду)	
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 та інших форм навчання**

Характеристика	Працівники апарату, %	Судді, %	Всього, %
Дуже корисні	50	50	50
Скоріше корисні, ніж ні	50	50	50
Скоріше не корисні			
Зовсім не корисні			
Семінари, тренінги та інші форми навчання не проводяться			
Не відповіли на питання			

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	4	3	4	1	1		3,62
2	Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування	8	2	1	1	1		4,9
3	Недостатня чисельність працівників апарату	3	4	2	2		2	3,72
4	Нерівномірність розподілу керівництвом суду серед суддів окремих доручень чи видів робіт (що не пов'язані безпосередньо з розглядом справ)	5	4	1	1	1	1	3,92
5	Нерівномірність розподілу навантаження (справ) серед суддів через недоліки автоматизованого розподілу	1			1			3,5
6	Автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду а не спрощує її	6	5		1		1	4,33
	Всього	27	8	8	7	3	4	4,11

Таблиця 1.18. Негативні характеристики суду суддями

№	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			1			3,5
2	Поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування	1			1			3,5
3	Недостатня чисельність працівників апарату			1	1			2,5

№	Характеристика	Кількість відповідей					Не відповіли	Середня оцінка
		Не характерне	Скоріше не характерне, ніж характерне	Скоріше характерне, ніж ні	Частково характерне	Дуже характерне		
4	Нерівномірність розподілу керівництвом суду серед суддів окремих доручень чи видів робіт (що не пов'язані безпосередньо з розглядом справ)	1	1					4,5
5	Нерівномірність розподілу навантаження (справ) серед суддів через недоліки автоматизованого розподілу	1		1				4
6	Автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду а не спрощує її	1		4				4
	Всього	5	1	3	3			3,67

**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				6	5		4,45
2	Почуття належності до одного колективу	1			5	5		4,18
3	Взаємодопомога, обмін інформацією			1	6	4		4,27
4	Шанобливе ставлення до відвідувачів суду			1	5	5		4,36
5	Обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег		2		6	3		3,9
6	Взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації)			2	5	4		4,18
	Всього	1	2	4	33	26		4,23



**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	5	2	7
1б	не змінилися	5		5
1в	погіршилися			
1г	не відповіли на питання	1		1
2	Стан приміщення суду			
2а	покращився	4	2	6
2б	не змінився	4		4
2в	погіршився			
2г	не відповіли на питання	1		1
3	Відносини у колективі			
3а	покращилися	2	1	3
3б	не змінилися	6	1	7
3в	погіршилися			
3г	не відповіли на питання	1		1
4	Організація роботи та управління судом			
4а	покращилися	2	2	4
4б	не змінилися	6		6
4в	погіршилися			
4г	не відповіли на питання	1		1

**Таблиця 1.23. Об'єктивні показники судового адміністрування**

№	Характеристика змін	Розрахунок	Дані за звітний період
1	Середня кількість справ та матеріалів, що перебували на розгляді в розрахунку на одного суддю (базовий показник)	90	I півріччя 2016 року
2	Мінімальна кількість справ та матеріалів, що перебували на розгляді в одного судді	103	I півріччя 2016 року
3	Максимальна кількість справ та матеріалів, що перебували на розгляді в одного судді	164	I півріччя 2016 року
4	Відсоток розгляду справ (базовий показник)	90,98	I півріччя 2016 року
5	Кількість та відсоток справ, розгляд яких триває понад один рік (базовий показник)		
6	Коефіцієнт завершення розгляду справ у вимірі людських ресурсів.	0,289	I півріччя 2016 року
7	Час завершення розгляду справ	26,37	I півріччя 2016 року

**Висновки:**

*В цій частині звіту підсумовуються висновки виконавців опитування на основі зведених даних. При формулюванні висновків варто враховувати критерії оцінки.*

**Рекомендації:**

*В цій частині звіту підсумовуються рекомендації виконавців опитування та керівництва суду на основі висновків.*