



Republika e Kosovës
Republika Kosova/ Republic of Kosovo
Këshilli Prokurorial i Kosovës/ Tužilački Savet Kosova/Kosovo Prosecutorial Council

Vodič za članove komisije u vezi sa članovima 13. i 14. Uredbe 06/2019 o imenovanju glavnog državnog tužioca i glavnih tužilaca

Ovaj vodič za članove komisije definiše kriterijume za bodovanje i utvrđuje proces bodovanja kako bi se omogućilo TSK-u da *organizuje objektivni, transparentan, nediskriminatoran i inkluzivan proces zasnovan na zaslugama u vezi sa procedurom imenovanja svih glavnih tužilaca i imenovanja glavnog državnog tužioca*¹.

Ovaj vodič za članove komisije će biti podržan organizacijom obuke za podršku prilikom sprovođenja koja će se usredsrediti na ključne faze procesa imenovanja kao što je priprema uže izbora, priprema za razgovor, organizacija razgovora, vođenje beležaka i bodovanje.

Kako bi se osigurao objektivni, pravičan i transparentan proces koji jednako tretira sve kandidate i u skladu je sa članom 13, komisija za vrednovanje mora da boduje svakog kandidata u pogledu sledećih kriterijuma:

Konceptualni dokument i prezentacija
(do 30 bodova)



Integritet
(do 20 bodova)



Liderske i rukovodilačke veštine
(do 30 bodova)

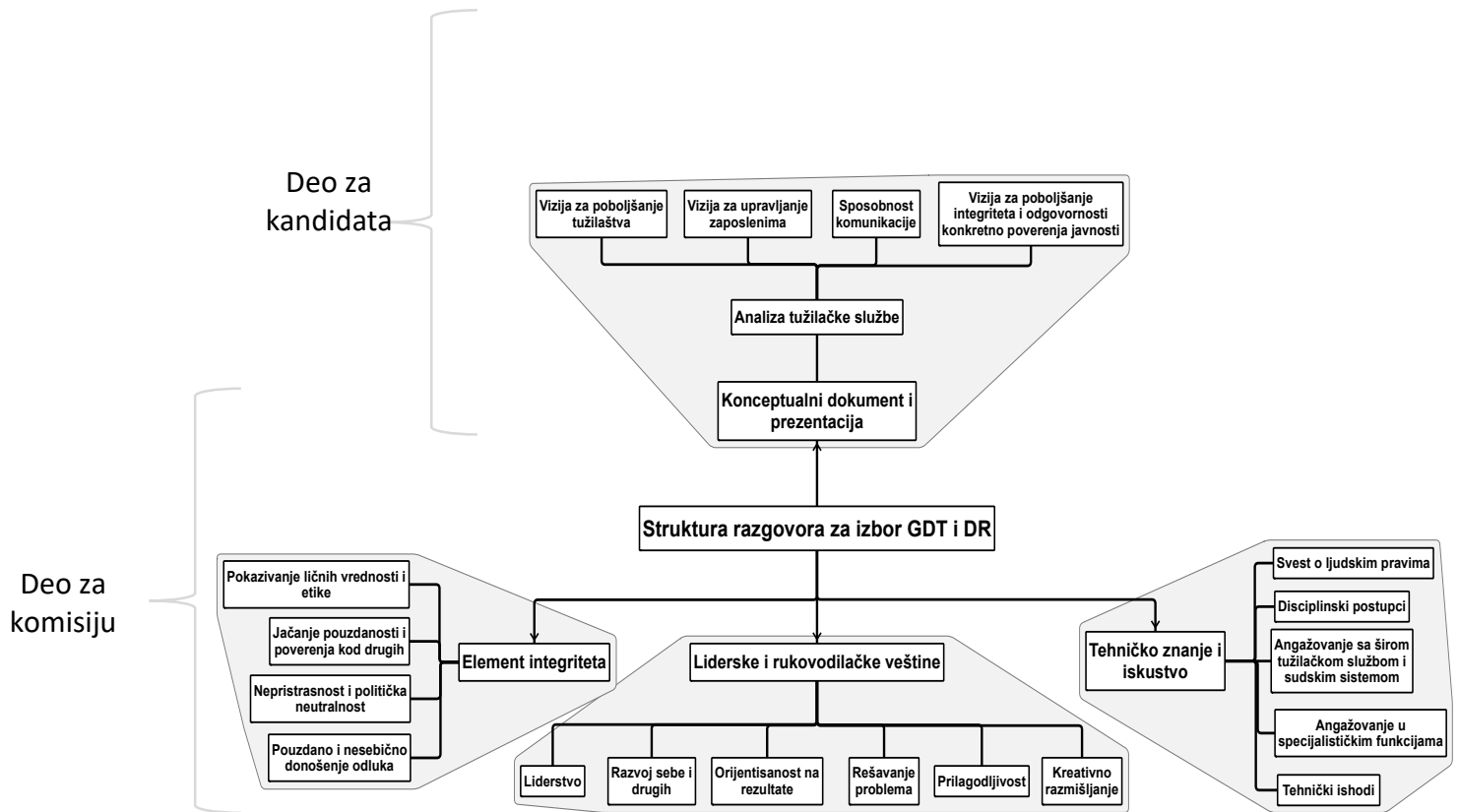


Tehničko znanje i iskustvo
(do 20 bodova)

STRUKTURA RAZGOVORA

Uputstvo: Svaki kriterijum bodovanja je podeljen u odvojene delove. Ti delovi su usredsređeni na konkretne oblasti znanja i kompetencija za koje će kandidat biti procenjen tokom intervjua.

¹ Član 1.



BODOVNA LESTVICA PRI PROCENI

Uputstvo: Kako bi se osigurao pravičan, dosledan i meritokratski pristup u bodovanju kriterijuma, članovi komisije moraju beležiti odgovore na pitanja i koristiti te informacije za odlučivanje o tome koji standard je kandidat dostigao u pogledu konkretne kompetencije koja se razmatra korišćenjem bodovne lestvice. Na primer, ako član komisije odredi da je odgovor kandidata 'prihvatljiv' onda se dodeljuju 3 boda.

Uredba od svakog člana komisije zahteva da pruži objašnjenje za svoju procenu i bodovanje. Kako bi se osiguralo da su članovi veća u stanju da to urade do potrebnog standarda, od suštinskog je značaja da svaki član komisije tokom razgovora vodi beleške a tokom faze realizacije će biti pružena podrška.

| | | |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Neprihvatljiv (Ozbiljno slab) | <ul style="list-style-type: none"> • Malo ili nema pozitivnih dokaza o kompetentnosti/kriterijumu • Dokazi su daleko ispod potrebnog nivoa za ulogu • Kontekst dokaza ima malo ili nema relevantnost/ekvivalentnost • Primećene mnoge bitne oblasti za poboljšanje | 1 |
| Potreban razvoj (Relativno slab) | <ul style="list-style-type: none"> • Ograničeni pozitivni dokazi o kompetentnosti/kriterijumu • Dokazi su često ispod potrebnog nivoa za ulogu • Kontekst dokaza ima ograničenu relevantnost/ekvivalentnost • Primećene neke bitne oblasti za poboljšanje | 2 |
| Prihvatljiv (Ne zabrinjava) | <ul style="list-style-type: none"> • Neki pozitivni dokazi o kompetentnosti/kriterijumu • Dokazi su uglavnom na potrebnom nivou za ulogu • Kontekst dokaza je delimično relevantan/ekvivalentan • Primećene neke oblasti za poboljšanje. | 3 |
| Dobar (Relativno jak) | <ul style="list-style-type: none"> • Pozitivni dokazi o kompetentnosti/kriterijumu • Dokazi na potrebnom nivou za ulogu • Kontekst dokaza je uglavnom relevantan/ekvivalentan • Primećene ograničene oblasti za poboljšanje. | 4 |
| Izuzetan (Jak) | <ul style="list-style-type: none"> • Obimni pozitivni dokazi o kompetentnosti/kriterijumu • Dokazi su na potrebnom nivou ili iznad potrebnog nivoa za ulogu • Kontekst dokaza je potpuno relevantan/ekvivalentan • Nisu primećene oblasti za poboljšanje. | 5 |

BODOVANJE KONCEPTUALNOG DOKUMENTA I PREZENTACIJE

Dostupno je najviše 30 bodova

Uputstvo: Članovi komisije će dobiti pisani konceptualni dokument u dosijeu kandidata i biće potrebno da se sa istim upoznaju. Osim toga, članovi komisije se moraju upoznati sa informacijama o upravljanju učinkom u vezi sa relevantnim tužilaštvom kako bi osigurali da imaju dobro razumevanje trenutne situacije, što će im pomoći u proceni ovog kriterijuma. Konceptualni dokument i njegova prezentacija se boduju u pet (5) delova kako bi se dostiglo maksimalno bodovanje do 30 bodova. Kandidati moraju predstaviti svoju buduću viziju za tužilaštvo što će pružiti priliku da se proceni konkretne leaderske i rukovodilačke kompetencije.

| Analiza trenutne situacije | Može se dodeliti najviše 10 bodova |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Od kandidata se zahteva da: <ul style="list-style-type: none">▪ Analiziraju trenutnu situaciju u državnom tužilaštvu;▪ Procene trenutnu situaciju u tužilaštvu za koje su podneli prijavu;▪ Utvrde glavne nedostatke i glavne izazove za tužilaštvo;▪ Procene da li trenutne strategije sistema zadovoljavaju potrebe tužilaštva; | Uputstvo: Informacije dobijene u ovom delu omogućiće komisiji da proceni veštine <u>strateškog razmišljanja</u> kandidata, uključujući i njihovu sposobnost da razumeju i povežu stvari sa širim kontekstom, da objasne svoju dugoročnu viziju organizacije i da pripreme planove za realizaciju svoje vizije. Uspešna analiza trenutne situacije je ključna da se omogući kandidatu da uspešno iznese druge elemente konceptualnog dokumenta i iz tog razloga ima veću težinu od drugih delova i može se dodeliti do deset (10) bodova. |
| Vizija za poboljšanje rada tužilaštva. | Može se dodeliti najviše 5 bodova |
| Od kandidata se zahteva da: <ul style="list-style-type: none">▪ Utvrde svoju viziju za poboljšanje operativnog rada tokom njihovog mandata;▪ Utvrde kratkoročne, srednjoročne i dugoročne ciljeve potrebne da se postigne potrebno organizaciono poboljšanje;▪ Identifikuju i objasne kako bi oni ublažili rizike u ostvarivanju ovih ciljeva; | Uputstvo: Informacije dobijene u ovom delu će omogućiti komisiji da proceni <u>sposobnost kandidata da ostvari rezultate i poboljša učinak</u> preko određivanja, praćenja i merenja ostvarivanja strateških ciljeva i upravljanja rizikom. |
| Vizija za rukovođenje zaposlenima u tužilačkom sistemu. | Može se dodeliti najviše 5 bodova |
| Od kandidata se zahteva da: <ul style="list-style-type: none">▪ Objasne svoj stil rukovođenja;▪ Odrede kako će delotvorno rasporediti resurse da bi se osiguralo da su postignuti organizacioni ciljevi;▪ Odrede kako će oni popraviti odgovornost i profesionalizam osoblja; | Uputstvo: Informacije dobijene u ovom delu će omogućiti komisiji da proceni sposobnost kandidata da delotvorno rukuje resursima preko odgovarajućeg raspoređivanja resursa, planiranja, praćenja i rukovođenja učinkom (uključujući i upravljanje slabim učinkom) i dodeljivanja odgovornosti. |
| Vizija za poboljšanje integriteta i odgovornosti sistema i poverenja javnosti. | Može se dodeliti najviše 5 bodova |
| Od kandidata se zahteva da: <ul style="list-style-type: none">▪ Govore o tome koje će korake oni preduzeti za povećanje nivoa poverenja u tužilaštvo preko ravnoteže između transparentnosti i poverljivosti procedure;▪ Utvrde kako će osigurati kvalitetan rad u tužilaštvu;▪ Odrede svoj plan za poboljšanje opšteg sistema odgovornosti; | Uputstvo: Informacije dobijene u ovom delu će proceniti kako će kandidat promovisati kulturu integriteta i stvoriti organizacioni integritet preko sistema i procesa za poboljšanje opšteg poverenja i pouzdanosti javnosti u sistem. Ovo će obuhvatiti postizanje i održavanje delotvornih radnih aranžmana sa širokom lepezom ljudi i partnerskih organizacija. |
| DEO 5 | Može se dodeliti najviše 5 bodova |
| Konceptualni dokument u pismenoj formi i predstavljen tokom razgovora daće dovoljne informacije da se proceni sposobnost kandidata da komunicira. | Uputstvo: Informacije dobijene u ovom delu će podržati procenu komunikacionih veština kandidata, kao i njihovu sposobnost da ostanu mirni pod pritiskom i da iznesu poruke koje su jasne, razumljive i uverljive. |

BODOVANJE INTEGRITETA KANDIDATA

Dostupno je najviše 20 bodova

Uputstvo: Ovaj kriterijum ispituje da li kandidat ima prave moralne i etičke karakteristike i da li je u stanju da ih primeni u svom profesionalnom radnom životu. Kandidata mora da pokaže da će uvek učiniti pravu stvar u svim okolnostima čak i kada niko ne gleda, da je iskren prema sebi i da neće uraditi ništa što će obesmisлити ili obešćastiti njega ili njegovo tužilaštvo. Bodovanje integriteta kandidata se vrši u dva (2) dela od kojih svaki ispituje konkretan element integriteta. Ovo će dostići maksimalnu ocenu do 20 bodova.

Relevantni izvori informacija: Članovi komisije se moraju upoznati sa dosijeom kandidata i informacijama u njemu koje se odnose uključujući i na disciplinske mere izrečene u poslednjih pet (5) godina, preporuke i druge informacije od relevantnih izvora, uključujući i javne izvore informacija koje mogu sadržati informacije bitne za integritet kandidata.

Svakom kandidatu će biti postavljeno sledeće pitanje: 'Postoji li nešto u vašem privatnom ili radnom životu, ili u vašoj prošlosti, ili prema vašem saznanju u ličnom ili radnom životu članova vaše porodice ili bliskih prijatelja što bi, ako postane opšte poznato, moglo dovesti do pogoršanja ugleda vas ili tužilačkog sistema ili što može dovesti u pitanje vaš integritet, autoritet ili vaš položaj tužioca?'

Ako je odgovor na ovo pitanje DA ili kandidat odgovori sa NE ali u dosijeu kandidata ima informacija koje predlažu da možda on ne govori istinu, o tome se mora razgovarati sa kandidatom i potrebno je da se donese odluka koliko ovo utiče, ako uopšte utiče, na sposobnost kandidata da bude iskren i istinoljubiv.

| DEO 1 | Može se dodeliti najviše 10 bodova |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Promovisanje kulture organizacionog integriteta. | Uputstvo: Kandidat mora da pokaže da ima volju i da je sposoban da stvori organizacioni integritet (sisteme i procese) i da promoviše kulturu integriteta širom organizacije. |
| DEO 2 | Može se dodeliti najviše 10 bodova |
| Pokazivanje ličnih vrednosti i etičkog ponašanja, uključujući i saglasnost sa tužilačkim etičkim kodeksom. Jačanje poverenja i pouzdanosti kod drugih. Donošenje nepristrasnih i nezavisnih odluka a da ne bude pogođen uticajima (političkim ili drugim) koji kompromituju njegovo profesionalno rasuđivanje. Pouzdanost i nesebično odlučivanje. | Uputstvo: Kandidat mora da pokaže: <ul style="list-style-type: none">- da je u stanju da se etički ponaša u situacijama kada bi njihov integritet mogao biti kompromitovan. On mora jasno da objasni svoje lične vrednosti kao što su časnost, pouzdanost, lojalnost i poštovanje dajući praktični primer onoga što su uradili u prošlosti da pokažu da su u stanju da postupaju u saglasnosti sa ovim vrednostima.- da razume razliku između onoga što je časno ili nečasno prema običnim standardima i da može da ispuni svoja obećanja ili da prizna svoju grešku.- da može da izbegne potpadanje pod uticaj ili kontrolu od strane drugih po pitanju mišljenja i ponašanja, da može da razmišlja za sebe držeći se odluka za koje misli da su ispravne čak i kada se suoči sa izazovom ili kritikom drugih.- da može da donosi pravovremene, pravične i transparentne odluke u korist celokupne tužilačke službe i javnosti ustanovljenjem svih činjenica, osporavanjem svojih vlastitih instinkata ostavljajući po strani mišljenje, pretpostavku, emociju i lično predubedeње pre donošenja konačne odluke pazeći da izbegne potrebu da donese odluku samo zato što je neprijatna. |

BODOVANJE LIDERSKIH I RUKOVODILAČKIH VEŠTINA

Dostupno je najviše 30 bodova

Uputstvo: Bodovanje konceptualnog dokumenta i integriteta kandidata je već ispitalo niz leaderskih i rukovodilačkih kompetencija. Konceptualni dokument se u velikoj meri usredsređuje na buduću viziju, tako da se ovaj deo razgovora usredsređuje na ranije radno iskustvo kandidata i razumevanje liderstva i rukovođenja.

Postoji šest (6) dodatnih kompetencija za koje kandidat treba da bude ocenjen. Komisija će odabrati najpodesnije kompetencije za dato radno mesto i broj bodova koji će biti dodeljen za svaku biće odražen u broju kompetencija izabranih za procenu. Na primer, ako će svih šest (6) kompetencija biti ocenjeno onda će svaka imati najviše 5 bodova. Ako će biti ocenjivane tri (3) kompetencije onda će svaka imati najviše 10 bodova kako bi se dostiglo maksimalno 30 bodova. Tokom faze sprovođenja će biti obezbeđena dodatna uputstva.

| Kompetencija 1 | Bodova za dodeljivanje – vidi iznad |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Liderstvo: Utvrđuje organizacioni smer i u stanju je da motiviše druge, izgrađuje delotvorne timove i koristi različite leaderske pristupe kada je potrebno. | Uputstvo: Prilikom odgovaranja na ovo pitanje kandidat mora da pokaže da je u stanju da pruži vidljivo liderstvo za podršku i pružanje dugoročnih organizacionih strategija, stvaranjem osećanja ponosa i motivisanosti u radu za organizaciju i jačanje ostalih da preuzmu inicijativu i odgovornost za svoj rad. |
| Kompetencija 2 | Bodova za dodeljivanje – vidi iznad |
| Kreativno razmišljanje: Uvek traži nove načine da uradi stvari da bi se postigli željeni rezultati, redovno dovodi u pitanje status quo u razradi novih ideja. | Uputstvo: Kandidat mora da pokaže da je voljan i u stanju da sprovede nove i inovativne strategije za modernizaciju i poboljšanje organizacionih procedura i praksi; |
| Kompetencija 3 | Bodova za dodeljivanje – vidi iznad |
| Prilagodljivost: Sposobnost da se izbori sa sukobima i stresom, ostaje posvećen ali ne agresivan, i samomotivisan je. | Uputstvo: Kandidat mora biti u stanju da odgovori brzo i pozitivno na neočekivane promene u organizacionom okruženju, da pozitivno reaguje na prepreke i izazove, da daje mirne i jasne smernice kojima osporava one koji se opiru promenama u organizacionom smeru, praksama i ponašanju. |
| Kompetencija 4 | Bodova za dodeljivanje – vidi iznad |
| Rešavanje problema: Sposobnost da analizira informacije i da pokaže fleksibilnost u razmišljanju. | Uputstvo: Kandidat mora da pokaže da može da se izbori sa organizacionim problemima na pravovremen i efikasan način, uključujući i donošenje strateških odluka kada je potrebno, često sa nepotpunim informacijama, uz obezbeđivanje da pokazuju nezavisno i nepristrasno rasuđivanje, razmatranjem svih relevantnih dokaza i etičkih razmatranja. |
| Kompetencija 5 | Bodova za dodeljivanje – vidi iznad |
| Orijentisan na rezultate: Dosledno je usredsređen na postizanje rezultata i razume potrebe i aspiracije krajnjeg korisnika i sposoban je da definiše ciljeve i da meri njihovo ostvarivanje. | Uputstvo: Kandidat mora da bude u stanju da izgradi radnu kulturu koja promovira efikasnost održavanjem usredsređenosti zaposlenih na postizanje ključnih ciljeva, obezbeđujući da su ispunjena očekivanja i da se učinak i rezultati u organizaciji prate i preispituju. |
| Kompetencija 6 | Bodova za dodeljivanje – vidi iznad |
| Razvoj sebe i drugih: Razume lične vrline i slabosti i kako da se sa njima izbori, uvek spreman da nauči iz iskustva i od drugih, jača kapaciteta i razvija talente kod drugih. | Uputstvo: Kandidat mora da bude u stanju da pokaže da može imati aktivnu ulogu u vođenju profesionalizacije državnog tužilaštva. On mora da preuzme strukturirani pristup za planiranje svog ličnog razvoja koji utvrđuje i bavi se njegovim ličnim razvojnim potrebama i on mora da proaktivno podstiče druge da preuzmu odgovornost za svoj profesionalni i razvoj karijere na način koji podržava lični razvoj i uvećava pojedinačni potencijal. |

BODOVANJE TEHNIČKOG ZNANJA I ISKUSTVA

Dostupno je najviše 20 bodova

Uputstvo: Članovi komisije bi trebalo da iskoriste svoje znanje i razumevanje rada i izazova za ulogu glavnog državnog tužioca ili glavnog tužioca, kao i svoje znanje o trenutnoj situaciji u relevantnom tužilaštvu za pripremu tehničkih pitanja imajući na umu da tehničko znanje i iskustvo za glavnog tužioca u osnovnom tužilaštvu može biti drugačije od onog koje je potrebno za Apelacionog tužilaštvo ili STRK.

Postoje četiri (4) oblasti tehničkog znanja i iskustva koje je potrebno ispitati a svaka nosi po pet (5) poena. Time će se dostići najviši dostupni skor od dvadeset (20) bodova. Nakon pripreme pitanja, članovi komisije bi trebalo da se saglase o bodovima koje oni očekuju da će kandidati naglasiti u odgovaranju na pitanja, ovo je nešto što se naziva 'model odgovora'.

Relevantni izvori informacija: Samovrednovanje kandidata je dobar izvor informacija o osobi.

| DEO 1 | Može se dodeliti najviše 5 bodova |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Svest o ljudskim pravima. | Uputstvo: Kandidat mora da bude u stanju da pokaže da poseduje dobro znanje i razumevanje zakona, relevantne radne prakse, politika i procedura u vezi sa ljudskim pravima. On mora pokazati da je u stanju da primeni svoje znanje u praksi donošenjem odluka zasnovanih na zakonu i činjenicama na objektivan i način bez predubeđenja i da bude u stanju da objasni svoje argumente i odluke na uverljiv način dajući koncizna objašnjenja relevantnih činjenica. |
| DEO 2 | Može se dodeliti najviše 5 bodova |
| Upravljanje disciplinskim postupcima. | Uputstvo: Kandidat mora da poseduje dobro znanje i razumevanje o zakonu, relevantnoj radnoj praksi, politikama i procedurama u vezi sa disciplinskim postupcima. On mora pokazati da ima znanje i hrabrost da se bavi ponašanjem drugih koje je ispod poželjnog standarda na objektivan, nepristrasan i pravovremen način u skladu sa zakonom. On mora pokazati da je voljan da donese ovakve odluke čak i ako zna da neće biti popularne i treba da pokaže da je u stanju da objasni svoju odluku na uverljiv način dajući koncizna objašnjenja relevantnih činjenica. |
| DEO 3 | Može se dodeliti najviše 5 bodova |
| Angažovanje u dopunskim zadacima ili specijalizovanim funkcijama. | Uputstvo: Ne obavljaju svi kandidati dopunske zadatke ili specijalizovane funkcije. Međutim, ako jesu i stečeno znanje i iskustvo od toga je relevantno, komisija treba da to prepozna prilikom bodovanja ovog dela. Preuzimanje odgovornosti za dopunske zadatke ili specijalizovane funkcije može pokazati da kandidat ima jasan osećaj preuzimanja vlasništva i odgovornosti za završetak svojih zadataka, kao i onih izvan svoje svakodnevne funkcije. Ovo je samo po sebi dobar pokazatelj da kandidat ima jaku radnu etiku. Preuzimanje dopunskih zadataka ili specijalizovanih funkcija takođe nagoveštava da je kandidat voljan da stekne nova znanja i veštine i da preuzima odgovornost za svoj lični i profesionalni razvoj. |
| DEO 4 | Može se dodeliti najviše 5 bodova |
| Opcije tehničkog ishoda: - znanje i iskustvo koje kandidat ima kao tužilac u radu na složenim istragama i predmetima, kako će on koristiti naučeno da podrži razvoj drugih i da ih savetuje i usmerava u njihovom radu; ILI - kandidatovo razumevanje važnosti tehnologije u okviru rada tužilaštva generalno i kako | Uputstvo: Komisija treba da izabere jedan od ovih tehničkih ishoda radi provere u ovom delu i da saglasno tome pripremi pitanje. Pitanja bi trebalo da budu raspoređena na takav način da omoguće kandidatu da opiše svoje postojeće znanje i ranije iskustvo kao tužilac i da objasni kako će to koristiti da podrži razvoj drugih i poboljšanje učinka tužilaštva u kojem žele da budu imenovani. |

ista može da se koristi za poboljšanje kako pojedinačnog tako i učinka organizacije; ILI

- *svako specijalizovano pravno znanje i iskustvo potrebno da se obavlja uloga na tom konkretnom nivou tužilaštva.*