Врз основа на член 47, став 4 од Законот за Судскиот совет на Република Северна Македонија ("Службен весник на Република Северна Македонија" бр.102 / 19), Судскиот совет на Република Северна Македонија на седницата одржана на 25.12 2019 година го донесе следниот

**П Р А В И Л Н И К**

**ЗА НАЧИНОТ НА РАНГИРАЊЕ НА КАНДИДАТИТЕ ЗА СУДИИ ОД АКАДЕМИЈАТА ЗА СУДИИ И ЈАВНИ ОБВИНИТЕЛИ**

**Општи одредби**

**Член 1**

(1) Овој Правилник го уредува начинот на рангирање на кандидатите од листата на кандидати доставена од Академијата за судии и јавни обвинители што се пријавиле за избор на судија на основен суд.

(2) Во постапката за рангирање, со овој Правилник се уредува начинот на спроведување на интервјуто, критериумите што се одредени за да се оценат личните и социјалните способности на кандидатите, начинот на бодирање и вкупните освоени бодови на кандидатите.

**Член 2**

(1)Рангирањето на кандидатите, спроведувањето интервјуа и бодирањето го врши Комисија формирана од Советот.

(2) Комисијата е составена од пет члена избрани од членовите со право на глас по пат на ждрепка и тоа: 3 (три) члена од редот на членовите на Советот избрани од страна на судиите, 2(два) члена од редот на членови на Советот избрани од страна на Собранието на Република Северна Македонија, во кои ќе бидат застапени и припадници на заедниците кои не се мнозинство во Република Северна Македонија. Претседателот на Комисијата се избира со ждрепка од редот на членовите на Комисијата .

**Подготовка за интервју**

**Член 3**

(1) Комисијата ги утврдува денот, часот и местото на спроведување на интервјуто.

(2) Известувањето за денот, часот и местото на интервјуто се доставува лично до кандидатот, најмалку 8 дена пред денот на интервјуто.

(3) Пред спроведувањето на интервјуто, Комисијата  ги дефинира форматот и текот на интервјуто, утврдува листа на прашања и ситуации што треба да се оценат и коментираат.  Интервјуата треба во принцип  да бидат идентични за сите кандидати кои учествуваат на интерјвуто во ист ден.

(4)Времетраењето на интервјуто може да биде најмногу 1 час за секој кандидат,и истото се снима тонски.

(5)Комисијата составува список на кандидати за интервју по азбучен редослед на презимето на кандидатите.

**Вовед и тек на интервјуто**

**Член 4**

(1) Интервјуто го води Претседателот на Комисијата, кој обезбедува еднаков и фер однос кон сите кандидати.

(2) Редоследот на кандидатите по кој се повикуваат на интервју е согласно на претходно составена листа на кандидати по азбучен ред по презимето на кандидатите.

(3) Секој кандидат е должен да потпише изјава за доверливост за времетраење на интервјуто.

(4) Претседателот на Комисијата го запознава кандидатот со интервјуто, текот и времетраењето на интервјуто.

(5) На секој кандидат јасно и недвосмислено му се поставуваат прашања од утврдената листа на прашања, оставајќи му доволно време да рaзмисли и даде соодветен одговор (25% од времето за оној кој поставува прашање и 75% од времето за кандидатот).

(6) Интервјуто започнува со биографски дел. Комисијата ги појаснува  сите недоследности или особености од кратката биографија на кандидатот, а кандидатот се изјаснува за мотивацијата да аплицира за извршување на судиската функција.

(7 )Интервјуто се состои од пет  категории на прашања во врска со:

- способностите на кандидатот за одговорно извршување на судиската функција, неговите етички и морални вредности,

- пристапот на секој кандидат кон правдата,

- мотивациони прашања,

- можност за комуникација и изразување,

- социјална способност.

(8) Интервјуто за лични и социјални способности треба во најдобар случај да ги опфати овие аспекти:

**Способност да се извршува судиската функција одговорно, етички и морално**

|  |  |
| --- | --- |
| Потребно | Специфични аспекти |
| Развива и спроведува конструктивни решенија, правилно се справува со сопствената моќ,  Подготвен е за самокритично размислување и за корекција на сопствените грешки  Способност за преговарање и баланс  Ги препознава и анализира конфликтите, размислува за последиците и се справува со нив  Во можност е да одлучи за одредена акција во вистинско време, и да се придржува до неа и покрај одреден отпор  Ја прифаќа независноста како одговорност  Го дели и објаснува етичкиот кодекс  Може да ги објасни влијанијата на етичките вредности во секојдневниот живот  Отпорен е на корупција и препознава непотребно влијание. | Подготвен е да ја извршува должноста,  Свесен е за извршувањето на должноста и нејзините граници,  Отворен е да разговара во панел и подготвен да процени различни ставови и аргументи,  Разгледува алтернативи  Води преговори кои даваат резултат, со емпатија, праведност и трпеливост и помага да се најдат задоволителни решенија  Прашува и ја препознава мотивацијата на учесниците  Ги разработува значителните аргументи на сите страни  Разработува ново решение со комбинирање на интересите, засновано на фактичката и правната состојба  Бара и добива соодветни и сеопфатни информации за конфликтна ситуација  Ја прифаќа ситуацијата со конфликтот, не отстапува, разбира  Препознава конфликт како неопходност и можност  Пронаоѓа потенцијални и алтернативни решенија и ги мери  Може да одлучи за едно решение и да ја оправда одлуката  Останува со одлуката дури и покрај критички коментари или ( симулирани ) отпо-и  Се спротивставува на притисокот од колегите, учесниците во правните постапки, политиката, печатот, очекувањата на јавноста  Увидува непотребни влијанија што може да доведат до корупција , дури и надвор од финансиски трансакции, мали подароци или услуги и ги разликува од прифатеното социјално однесување.  Апстинира од политички ангажман, иако е свесен за политичките случувања и намерите на парламентот во законодавни теми.  Подготвен е да ги прифати недостатоците од одбраната професија и може убедливо да ги оправда |

**Пристап кон правда**

|  |  |
| --- | --- |
| Потребно | Специфични аспекти |
| Има чувство за правда  Бара законски договор или одлука во рамките на уставниот поредок  Ja oбјаснува правичноста на одлуката и мотивацијата на законодавецот  Ги релативизира личните вредности и дава приоритет на законот | Ја препознава и формулира тензијата помеѓу формално точна и правична одлука во даден случај  Разговара за аспектите на правната точност, формалната коректност, правичноста, правната сигурност и им дава приоритет на одлуките што се во согласност со уставот  Разјаснува за последиците од различните алтернативи  Ги мери аргументите, ги реализира и ги занемарува личните предуслови и предрасуди  Конкретизира аргументи за аспектите на конфликтот и дискутира за можните последици |

**Мотивација**

|  |  |
| --- | --- |
| Потребно | Специфични аспекти |
| Има професионална мотивација специфична за правдата и одговорност за улогата на правдата во рамките на уставниот, граѓанско-ориентиран, правен систем ориентиран кон граѓаните  Го објаснува личниот идентитет со мисијата на судството  Да се ​​има лична желба да се работи во сигурен правосуден систем со модерен изглед во европски контекст  Ги користи расположливата работна сила и времето, економично и дава сигурни резултати и покрај големиот обем на работа, нарушувачките влијанија, неподобните услови за работа и другите непогоди  Отпорен е на фрустрации | Ја разликува убедливо мотивацијата за работа од други правни професии (примери, сопствени искуства и покрај ниските плати)  Извештаите поседуваат клучни искуства, надминувајќи ги стандардните платитуди  Може да ја објасни мотивацијата подлабоко со дополнително расудување  Ги идентификува главните аспекти на задачата на правосудството во државата, општеството и граѓаните (судство ориентирано кон граѓаните)  Промовира потреба од јавна доверба во судството и транспарентно и професионално судство  Ја цени европската димензија на работата во судството  Ја препознава областа на конфликтот помеѓу безбедносните интереси на државата и индивидуалните права  Одговорен е за целиот систем на судството, подготвен е за служба во различни региони, области на закон и функции за време на професионалниот живот  Ја претставува сопствена организација за работа (приоритети, управување со времето)  Претходно организирал или спроведувал работни групи  Ги препознава границите на справување со големиот обем на работа, ја менува работната организација за време на фази на голем работен товар, го избегнува временскиот притисок  Останува опуштен за време на интервјуто  Се справувал со стресни ситуации во минатото  Идентификува индикатори за несоодветен стрес и знае како да се справи |

**Комуникација**

|  |  |
| --- | --- |
| Потребно | Специфични аспекти |
| Пријателска и отворена личност  Комуницира јасно и прецизно  Води дискусии на структуриран и фер начин  Избегнува агресија  Ги зема предвид аргументите | Презема иницијатива, бара контакт, го промовира протокот на разговори, дава можност за вклучување, слуша други  Комуницира отворено, информира соодветно, сеопфатно, јасно , прецизно и на прецизноструктуриран начин  Активноги контролира процесите на разговор и е ориентиран кон резултатите  Се стреми кон сеопфатно посредување, дури и во сложени теми  Избегнува недоразбирања или ги разјаснува  Отворен е за предлози на соговорници, ги интегрира во анализата на проблемот и во процесот на решавање на решенија (стил на кооперативна дискусија)  Препознава свои лични чувства (од вознемиреност до агресија) и може да ги занемари,  Разбира легитимни изрази на лутина, ги објаснува релевантните аспекти и одлуката и ја намалува агресивноста  Расправа дури и под притисок со факти и е ориентиран кон консензус  Одговора на отпорите, ја објаснува ( можеби е повторно ) сопствената состојба и временскиот фактор, правната состојба  Правилно ја води дискусијата, ако е потребно прекинува  Ги трансформира резултатите од комуникацијата во конкретни и прецизни договори |

**Социјална компетентност**

|  |  |
| --- | --- |
| Потребно | Специфични аспекти |
| Сочувствува со околностите на другите без предрасуди  Разумно ги вклучува во процесот на одлучување.  Отворен е за соработка со колегите, вработените и вклучените засегнати страни и работи заедно со нив во заедничко разбирање на задачите и нивните придонеси | Опишува социјални конфликти и нивните влијанија во сопственото животно искуство  Ја препознава, прашува и прифаќа проблематичната состојба на страните, лицата или партнерите за контакт  Препознава и вклучува во дадените можности други засегнати страни кои се суштински дел од социјалното опкружување  Развива перспективи на инволвираните лица и ги проценува финансиските и социјалните средини и мотивациите  Ги одмерува проблемите, предизвиците и потенцијалните решенија / решенија во контекст на познатите или сомнителните услови за живот  Открива сублиминални конфликти  Подредени лични вредности |

**Бодирање на кандидатите**

**Член 5**

(1) Секој член на Комисијата активно учествува во интервјуто и го набудува кандидатот за време на интервјуто - познавање на македонски јазик, говор на телото, невербални фактори, пишува белешки за прашања , забелешки и дадени одговори, прашања на кои не е одговорено, итн

(2) За секој кандидат поединечно, секој член на Комисијата пополнува образец во кој ги наведува бодовите за одговорите на прашањата, по што го потпишува образецот. 

(3) Секој кандидат за интервју може да има најмногу 10% од вкупно добиените бодови на Академијата т.е.100 бода.

- најмногу 20 бода за прашања во врска со можноста на кандидатот за одговорна судска канцеларија, етички и морални вредности;

- најмногу 20 бода за прашања за пристапот кон правдата;

- најмногу 20 бода за мотивациони прашања;

- најмногу 20 бода за комуникација и можност за изразување;

- најмногу 20 бода за социјална способност.

(4) Бројот на добиени бодови за секој кандидат поединечно се добива од просекот на доделени бодови од сите членови на Комисијата и се дели со 10.

**Записник**

**Член 6**

По спроведувањето на интервјуто, Комисијата составува записник во кој се содржани: денот, часот и местото на интервјуто, составот на Комисијата, бројот и датумот на објавениот оглас, судскиот број и бројот на судиските места, името и презиме на кандидати од список на кандидати со кои е спроведено интервју, број на добиени бодови од интервју за секој кандидат, година во која кандидатот ја завршил обуката во Академијата за судии и јавни обвинители и постигнатиот успех од обука.

**Рангирање на кандидатите**

**Член 7**

(1)По изготвувањето на записникот од член 6 од овој правилник, Комисијата врз основа на добиените бодови од интервјуто, успехот во Академијата за судии и јавни обвинители, и годината кога е завршена обуката, за секое судиско место од огласот ги рангира интервјуираните кандидати.

(2) Доколку при составување на ранг листата два или повеќе кандидати се совпаднат со ист број бродови од интервјуто, успехот од Академијата и годината на завршена обука, како посебен услов при рангирањето ќе се земе возраста на кандидатите.

(3) Комисијата ја доставува ранг-листата на кандидати до Судскиот совет на Република Северна Македонија.

**Преодни и завршни одредби**

**Член 8**

Овој правилник влегува во сила со денот на донесувањето, а ќе се применува и во започнатите постапки за избор на судија во основен суд.

**Бр.01-2118/1 СУДСКИ СОВЕТ НА**

**26.12.2019 год. РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

**Скопје Претседател,**

**Киро Здравев**