



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

UDHËZUES PËR PANELIN VLERËSUES

NË ZBATIM TË RREGULLORES 07/2024 PËR EMËRIMIN E KRYEPROKURORIT TË SHTETIT DHE KRYEPROKURORËVE TË PROKURORIVE TË REPUBLIKËS SË KOSOVËS

Ky udhëzues siguron një qasje uniforme të anëtarëve të Panelit Vlerësues me rastin e vlerësimit të kandidatëve për kryeprokurorë dhe Kryeprokuror të Shtetit, duke i mundësuar KPK-së një proces objektiv, transparent, jodiskriminues dhe gjithëpërfshirës, të bazuar në merita.¹

Për të siguruar një proces objektiv, të drejtë dhe transparent, i cili trajton të gjithë kandidatët në mënyrë të barabartë dhe në pajtueshmëri me rregulloren në fuqi, Paneli Vlerësues duhet të poentojë secilin kandidat në bazë të kriterëve të mëposhtme:

Konceptdokumenti
(deri në 30 pikë)

Integriteti i kandidatit
(deri në 20 pikë)

**Aftësitë udhëheqëse
dhe menaxheriale**
(deri në 30 pikë)

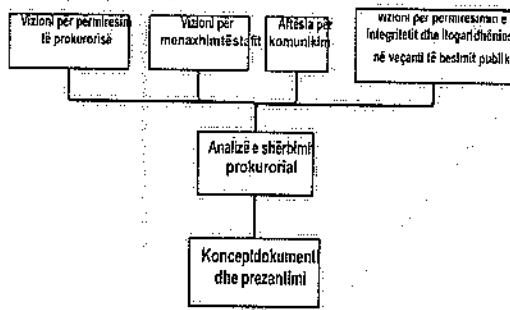
**Njohuritë profesionale
dhe teknike**
(deri në 20 pikë)

STRUKTURA E INTERVISTËS

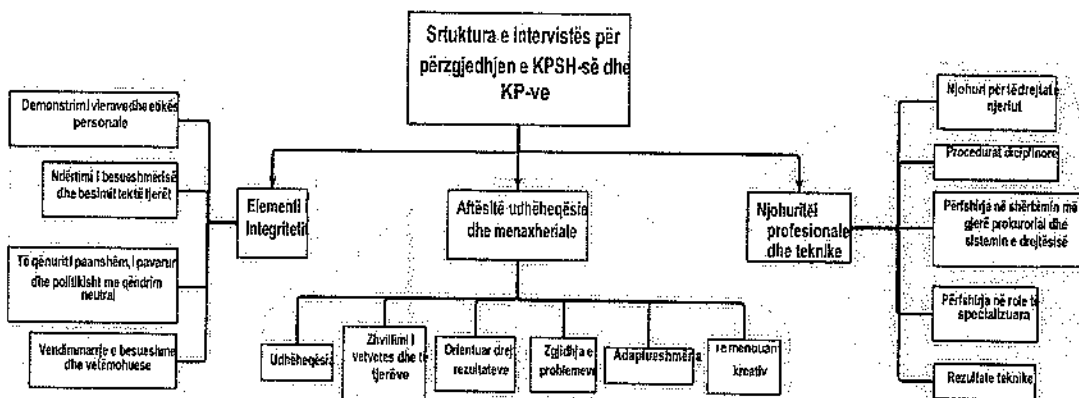
Pikë udhëzimi: Secili kriter i pikëve është ndarë në pjesë të veçanta. Këto pjesë përqendrohen në fushat specifike të njohurive dhe kompetencave, me të cilat duhet të vlerësohen kandidatët gjatë intervistës.

¹ Neni 1.

Drejtuar nga kandidati



Drejtuar nga Paneli



SHKALLA E VLERËSIMIT DHE ARSYETIMI

Pikë udhëzimi: Për të siguruar një qasje të drejtë, të qëndrueshme dhe meritore gjatë poentimit të kriterëve, anëtarët e Panelit duhet të marrin shënime rreth përgjigjeve të pyetjeve dhe ta përdorin atë informacion për të vendosur se çfarë standardi ka arritur kandidati në lidhje me kompetencën specifike në shqyrtim, duke përdorur këtë shkallë të vlerësimit. Për shembull, nëse anëtari i Panelit përcakton se përgjigjia e kandidatit është "e pranueshme", atëherë duhet të jepen 3 pikë. Ndërja e mëposhtme sipas pikëve shërben si orientim për anëtarët e Panelit se çfarë nënkuptojnë nivelet e ndryshme të poenave. Poenat janë ndarë nga 1-5 dhe nëse vlerësimi në një kategori është maksimumi 10, atëherë poenat e mëposhtme vetëm shumëzohen me 2. P.sh. një vlerësim "I pranueshëm", që më poshtë vlerësohet me 3 shumëzohet me 2 për të arritur në 6 poena. Paneli duhet të ketë parasysh se si pikënisje referuese duhet të shërbejë gjithnjë vlerësimi "I pranueshëm" i hijëzuar më poshtë. Më pas, Paneli varësisht nga vlerësimi i tij mund të lëvizë lart apo poshtë. Derisa është e mundur që anëtarët e Panelit të kenë vlerësim të ndryshëm mbi një kategori të caktuar, është me rëndësi që të gjithë anëtarët të kenë të qartë paraprakisht se çfarë konsiderohet përgjigje apo vlerësim adekuat.

Kërkohej nga secili anëtar i Panelit që në bazë të Rregullores të japë një shpjegim për vlerësimin dhe poentimin e tyre. Për të siguruar që anëtarët e Panelit janë në gjendje ta bëjnë këtë në bazë të standardit të kërkuar është thelbësore që secili anëtar i Panelit të marrë shënime gjatë vlerësimit të dosjes, gjatë intervistës dhe të gjitha këto të dhëna të fuzionuara të përmbledhen në arsyetim. Arsyetimi i poentimit në çdo rast duhet të përputhet me poenat e dhëna nga anëtari i Panelit. Kur flitet për arsyetimin e vlerësimit është shumë me rëndësi që çfarëdo vlerësimi maksimal apo minimal kërkon arsyetim më të elaboruar sesa vlerësimi në mesataren e poenave për të bërë të qartë se pse një kandidat ka "merituar" një vlerësim më të lartë apo më të ulët.

<p>I papranueshëm (Shumë i dobët)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pak ose aspak dëshmi pozitive për kompetencën / kriteret • Dëshmia është dukshëm nën nivelin e kërkuar për pozitën • Konteksti i dëshmisë është pak ose aspak relevant / i barasvlefshëm • Ka shumë fusha të konsiderueshme që kanë nevojë për zhvillim. 	<p>1</p>
<p>Nevojitet zhvillim (Relativisht i dobët)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dëshmi e kufizuar pozitive për kompetencën / kriteret • Dëshmia është shpesh nën nivelin e kërkuar për pozitën • Konteksti i dëshmisë ka kuptim / barasvlerë të kufizuar • Ka disa fusha të konsiderueshme që kanë nevojë për zhvillim 	<p>2</p>

I pranueshëm (Nuk është brengosës)	<ul style="list-style-type: none"> • Disa dëshmi pozitive për kompetencën / kriteret • Dëshmia kryesisht arrin nivelin e kërkuar për pozitën • Konteksti i dëshmisë është pjesërisht relevant / i barasvlefshëm • Ka disa fusha që kanë nevojë për zhvillim 	3
I mirë (Relativisht i fortë)	<ul style="list-style-type: none"> • Dëshmi pozitive për kompetencën / kriteret • Dëshmia arrin nivelin e kërkuar për pozitën • Konteksti i dëshmisë është kryesisht relevant / i barasvlefshëm • Ka fusha të kufizuara që kanë nevojë për zhvillim. 	4
I shquar (I fortë)	<ul style="list-style-type: none"> • Dëshmi e lartë pozitive për kompetencën / kriteret • Dëshmia arrin ose kalon nivelin e kërkuar për pozitën • Konteksti i dëshmisë është plotësisht relevant / i barasvlefshëm • Nuk vërehen fusha të konsiderueshme që kanë nevojë për zhvillim. 	5

VLERËSIMI I KONCEPTDOKUMENTIT DHE I PREZANTIMIT

Maksimumi deri në 30 pikë

Pikë udhëzimi:

Anëtarët e Panelit duhet që paraprakisht të shqyrtojnë konceptdokumentin e kandidatit dhe të jenë të familjarizuar me të. Ata duhet t'i kenë paraprakisht të përgatitura shënimet për mënyrën e zërthimit të konceptdokumentit, duke e krahasuar atë me dosjen e kandidatit, vetëvlerësimin, vlerësimin e performanceës së kandidatit apo raportet relevante të KPK-së për të krahasuar atë çfarë ka deklaruar në konceptdokument me performancën e tij aktuale.

Secilit kandidat i jepet mundësia për të elaboruar konceptdokumentin e tij në pikat kyçe për të vlerësuar vërtetësinë dhe origjinalitetin e ideve të kandidatit të përfshira në konceptdokument. Prezantimi i konceptdokumentit paraqet edhe një mënyrë të vlerësimit të aftësive të komunikimit të kandidatit. Pozitat e KP-ve dhe të KPSH-së janë pozita shumë të rëndësishme për sistemin që kërkon ndërveprim me akterë të ndryshëm, mediat dhe shoqërinë civile.

Konceptdokumenti dhe prezantimi i tij ndahet në pesë (5) pjesë për të arritur një rezultat maksimal deri në 30 pikë.

Analizë e gjendjes aktuale	Të jepen maksimum deri në 10 pikë
Kërkohe nga kandidatët që të: <ul style="list-style-type: none"> ▪ vlerësojnë gjendjen aktuale në institucionin e Prokurorit të Shtetit; ▪ vlerësojnë gjendjen aktuale në Prokurorinë ku kanë aplikuar; ▪ identifikojnë mangësitë dhe sfidat kryesore të kësaj Prokurorie; ▪ vlerësojnë nëse strategjitë aktuale të sistemit adresojnë nevojat e Prokurorisë. 	Pikë udhëzimi: Informacioni i dhënë në këtë pjesë do t'i mundësojë Panelit të vlerësojë aftësitë e të menduarit strategjik të kandidatit, përfshirë aftësinë e tyre për të kuptuar dhe lidhur gjërat me një kontekst më të gjerë, për të shpjeguar vizionin e tyre afatgjatë të organizatës dhe të përgatisë plane për realizimin e vizionit të tyre. Analiza e suksesshme e situatës aktuale është thelbësore për t'i mundësuar kandidatit të adresojë me sukses elementet e tjera të Konceptdokumentit dhe për këtë arsye bartë një peshë më të madhe krahasuar me pjesët e tjera dhe mund të jepen deri në dhjetë (10) pikë.
Vizioni për të përmirësuar punën e Prokurorisë	Të jepen maksimum deri në 5 pikë
Kërkohe nga kandidatët që të: <ul style="list-style-type: none"> ▪ përcaktojnë vizionin e tyre për përmirësimin e punës operative gjatë mandatit të tyre; ▪ identifikojnë objektivat afatshkurtra, afatmesme dhe afatgjata të nevojshëm për të arritur përmirësimin e kërkuar organizativ; ▪ identifikojnë dhe shpjegojnë se si ato do të lehtësonin rreziqet në arritjen e këtyre qëllimeve. 	Pikë udhëzimi: Informacioni i ofruar në këtë pjesë do t'i mundësojë Panelit që të vlerësojë aftësinë e kandidatit për të arritur rezultate dhe për të përmirësuar performancën me anë të përcaktimit, monitorimit dhe matjes së objektivave strategjike dhe menaxhimit të rrezikut.
Vizioni për të menaxhuar personelin në sistemin prokurorjal	Të jepen maksimum deri në 5 pikë
Kërkohe nga kandidatët që të dhe si të: <ul style="list-style-type: none"> ▪ shpjegojnë modelin e tyre të menaxhimit ▪ planifikojnë të ndajnë punën në mënyrë të barabartë në mes të personelit në mënyrë efektive përmes ndarjes së duhur të burimeve, planifikimit, monitorimit dhe menaxhimit të performancës, përfshirë menaxhimin e performancës së dobët dhe delegimin e përgjegjësisë. ▪ planifikojnë që të përmirësojnë llogaridhënien dhe profesionalizimin e personelit. 	Pikë udhëzimi: Informacioni i dhënë në këtë pjesë do t'i mundësojë Panelit të vlerësojë aftësinë e kandidatit për të menaxhuar burimet në mënyrë efektive përmes ndarjes së duhur të burimeve, planifikimit, monitorimit dhe menaxhimit të performancës, përfshirë menaxhimin e performancës së dobët dhe delegimin e përgjegjësisë.

Vizioni për të përmirësuar integritetin dhe llogaridhënien e sistemit dhe besueshmërinë e publikut	Të jepen maksimum deri në 5 pikë
<p>Kërkohet nga kandidatët që të:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ diskutojnë se cilët hapa do të ndërmarrin për të rritur nivelin e besimit në atë prokurori, duke balancuar transparencën dhe konfidencialitetin e procedurës ▪ identifikojnë se si do të sigurojnë punë cilësore pranë Prokurorisë përkatëse ▪ përcaktojnë planin e tyre për të përmirësuar llogaridhënien në institucionin e Prokurorit të Shtetit. <p style="text-align: center;">PJESA 5</p>	<p><i>Pikë udhëzimi: Informacioni i dhënë në këtë pjesë do të vlerësojë se si kandidati do të promovojë një kulturë të integritetit dhe të krijojë integritet organizativ përmes sistemeve dhe proceseve për të përmirësuar besueshmërinë dhe besimin e publikut ndaj sistemit në përgjithësi. Kjo do të përfshijë krijimin dhe mirëmbajtjen e marrëveshjeve efektive të punës me një gamë të gjerë të njerëzve dhe organizatave partnere.</i></p> <p style="text-align: center;">Të jepen maksimum deri në 5 pikë</p>

Konceptdokumenti në formë të shkruar dhe siç prezantohet gjatë intervistës do të ofrojë informacion të mjaftueshëm për të vlerësuar aftësinë e kandidatit për të komunikuar.

Pikë udhëzimi: Informacioni i dhënë në këtë pjesë do të mbështesë vlerësimin e aftësive të kandidatit për të komunikuar si dhe aftësinë e tyre për të qëndruar të qetë edhe gjatë presionit dhe të përçojnë porosi të qarta, të kuptueshme dhe bindëse.

POENTIMI I INTEGRITETIT TË KANDIDATIT

Maksimumi deri në 20 pikë

Pikë udhëzimi: Ky kriter teston nëse një kandidat ka karakteristikat e duhura morale dhe etike dhe nëse është në gjendje t'i zbatojë ato në jetën e tij/saj profesionale të punës. Një kandidat duhet të tregojë se ata gjithmonë do të bëjnë gjërat e duhura në të gjitha rrethanat, edhe nëse askush nuk është duke i vëzhguar ata, se ata janë të sinqertë ndaj vetvetes nuk do të bënin asgjë që i dëmton ata ose Prokurorinë ku shërbejnë. Poentimi i integritetit të një kandidati bëhet në dy (2) pjesë, ku secila prej tyre teston një element specifik të integritetit. Ky poentim do të arrijë një rezultat maksimal deri në 20 pikë.

Burim relevant i informacionit: Vlerësimi i kësaj kategorie bazohet në të dhënat nga dosja e kandidatit dhe nga përgjigjet që i njëjti jep në pyetjet e Panelit. Anëtarët e Panelit duhet të njihen me dosjen e kandidatit dhe informacionin në lidhje me përfshirjen e të dhënave për masat disiplinore të vendosura në pesë (5) vjetët e fundit, referencat dhe informacionet e tjera nga burimet përkatëse përfshirë informacionin për burimin publik që mund të përmbajë informacione të rëndësishme për vlerësimin e integritetit të një kandidati.

Të gjithë kandidatëve duhet t'u parashtrohet kjo pyetje: "A ka ndonjë gjë në jetën tuaj personale apo profesionale, qoftë edhe nga e kaluara, apo sipas njohurisë tuaj, a është dikush nga familja juaj apo miqtë tuaj, nëse një gjë e tillë do të ishte e njohur për publikun e gjerë, që mund t'ju sjellin juve apo sistemin prokurorial në një gjendje të mosrespektimit, ose të vejë në dyshim integritetin, autoritetin apo qëndrimin tuaj si Prokuror?"

Nëse përgjigja është PO apo nëse përgjigja e kandidatit është JO, por ka informacion nga dosja e kandidatit e cila dëshmon apo sugjeron të kundërtën, kjo gjë duhet të diskutohet me kandidatin dhe gjithashtu duhet të merret një vendim në lidhje me atë se një gjë e tillë ndikon, nëse ka një ndikim të tillë, ka peshë në vlerësimin e aftësisë së kandidatit për të qenë i sinqertë dhe i vërtetë.

PJESA I

Të jepen maksimum deri në 10 pikë

Promovimi i një kulture të një integriteti organizativ.

Pikë udhëzimi: Kandidati duhet të tregojë se është i gatshëm dhe i aftë të krijojë integritet organizativ (sisteme dhe procese) dhe të promovojë një kulturë të integritetit në të gjithë institucionin.

PJESA 2

Të jepen maksimum deri në 10 pikë

<p>Demonstrimi i vlerave personale dhe sjelljeve etike, duke përfshirë edhe respektimin e Kodit Etik për Prokurorë.</p>	<p>Pikë udhëzimi: Kandidati duhet të tregojë që:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Është në gjendje të sillet në mënyrë etike në situata kur integriteti i tij mund të rrezikohet. Ai duhet të shpjegojë qartë vlerat e tij personale, siç janë ndershmëria, vërtetësia, besnikëria dhe respekti, duke dhënë shembuj praktikë të asaj që kanë bërë në të kaluarën, me qëllim që të dëshmojë se është në gjendje të veprojë në përputhje me këto vlera.
<p>Ndërtimi i besimit dhe besueshmërisë te të tjerët.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - E kupton dallimin midis asaj që është e sinqertë ose e pandershme sipas standardeve të zakonshme dhe mund të mësojë nga gabimet e tij.
<p>Marrja e vendimeve të paanshme dhe të pavarura, pa u ndikuar nga ndikimet (politike ose ndryshe) që kompromentojnë gjykimin e tyre profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mund të shmangë ndikimin ose kontrollimin nga të tjerët, duke qëndruar pranë vendimit të tij edhe përballë sfidës ose kritikës nga të tjerët.
<p>Vendimmarrja e besueshme dhe vetëmohuese.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mund të marrë vendime të ndershme dhe transparente në kohë dhe në dëb të sistemit prokurorial dhe publikut, duke vendosur të gjitha faktet; duke lënë mënjanë mendimin, supozimin, emocionin dhe paragjykimin personal përpara se të marrin një vendim përfundimtar; duke u kujdesur që t'i shmangët nevojës për të marrë vendimin vetëm për shkak se është e pakëndshme.

POENTIMI I AFTËSIVE UDHËHEQËSE DHE MENAXHERIALE
Maksimumi deri në 30 pikë

Pikë udhëzimi: Poentimi i konceptdokumentit dhe integritetit të kandidatit ka testuar tashmë një numër të kompetencave udhëheqëse dhe menaxheriale. Konceptdokumenti përqendrohet në vizionin e ardhshëm, kështu që kjo pjesë e intervistës përqendrohet në përvojën e mëparshme të punës së kandidatit dhe të kuptuarit e tij rreth udhëheqjes dhe menaxhimit. Pyetjet nga kjo komponentë duhet të ndërlidhen me detyrat dhe përgjegjësitë menaxheriale të kryeprokurorit, respektivisht të Kryeprokurorit të Shtetit, ashtu siç janë të parapara me Ligjin për Prokurorin e Shtetit. Edhe nëse një kandidat nuk ka shërbyer si udhëheqës në sistem apo kryeprokuror, por ka shërbyer në pozita domethënëse menaxheriale në institucionet e tjera, një përvojë e tillë reflekton aftësinë e një kandidati për pozitën udhëheqëse në sistem. Gjithashtu, duhet pasur parasysh se një prokuror gjatë punës menaxhon në vazhdimësi stafin, këshillon Policinë gjatë procedurës, andaj aftësia e një kandidati për të dhënë udhëzime dhe këshilla të qarta për të tjerët është një komponentë që mund të vlerësohet në drejtim të vlerësimit të aftësive të tij për të menaxhuar një zyrë prokuroriale. Është me rëndësi që baza e pyetjeve në këtë komponentë të mbetet e njëjtë për të gjithë kandidatët me dhe pa përvojë menaxheriale, me mundësinë për ta përshtatur vetëm formën e parashtrimit të pyetjes për të mos dëmtuar kandidatët, të cilëve iu mungon një përvojë e tillë. Ekzistojnë gjashtë (6) kompetenca shtesë, ndaj të cilave kandidati mund të poentohet. Paneli do të zgjedhë kompetencat më të përshtatshme për rolin e punës dhe numri i pikëve që do të jepen për secilën do të pasqyrohet nga numri i kompetencave të zgjedhura për vlerësim. Për shembull, nëse gjashtë (6) kompetencat duhet të vlerësohen, atëherë secila do të ketë një rezultat maksimal prej 5 pikësh. Nëse do të vlerësohen vetëm tre (3) kompetenca, atëherë secila do të ketë një maksimum prej 10 pikësh për të arritur një rezultat maksimal prej 30 pikësh.

<p align="center">Kompetenca 1</p> <p>Udhëheqja: Përcakton drejtimin e organizatës dhe është i aftë të frymëzojë të tjerët, duke ndërtuar ekipe efektive dhe sipas nevojës, duke përdorur qasje të larmishme të udhëheqjes.</p>	<p align="center">Pikët që duhet të jepen – shih më lart</p> <p>Pikë udhëzimi: Kandidati duhet të tregojë se ai është në gjendje të ofrojë udhëheqje të dukshme për të mbështetur dhe ofruar strategji organizative afatgjata, duke krijuar një ndjenjë krenarie dhe motivimi për të punuar për organizatën dhe fuqizimin e të tjerëve për të marrë iniciativa dhe përgjegjësi për punën e tyre.</p>
<p align="center">Kompetenca 2</p> <p>Të menduarit kreativ: Gjithmonë në kërkim të mënyrave të reja për të arritur rezultatet e dëshiruara, duke vënë në pikëpyetje mënyrat tradicionale të punës, si dhe duke vlerësuar dhe zhvilluar ide të reja.</p>	<p align="center">Pikët që duhet të jepen – shih më lart</p> <p>Pikë udhëzimi: Kandidati duhet të tregojë se është i gatshëm dhe i aftë që të zbatojë strategji të reja dhe novatore për të modernizuar dhe përmirësuar procedurat dhe praktikat organizative.</p>
<p align="center">Kompetenca 3</p>	<p align="center">Pikët që duhet të jepen – shih më lart</p>

Përshtatshmëria: Aftësia për t'u marrë me ndryshimet e papritura dhe stresin, për të qëndruar i vendosur, por jo agresiv dhe për të qenë i vetëmotivuar.

Pikë udhëzimi: Kandidati duhet të jetë në gjendje të përgjigjet shpejt dhe pozitivisht ndaj ndryshimeve të papritura në mjedisin e institucionit, duke reaguar pozitivisht ndaj pengesave dhe sfidave; duke siguruar drejtim të qetë dhe të qartë; duke sfiduar ata që i rezistojnë ndryshimeve.

<p>Kompetenca 4</p> <p>Zgjidhja e problemeve: Aftësia për të analizuar informacionin dhe për të demonstruar fleksibilitet në të menduar.</p>	<p>Pikët që duhet të jepen – shih më lart</p> <p><i>Pikë udhëzimi:</i> Kandidati duhet të tregojë që mund të merret me problemet organizative në kohën e duhur dhe në mënyrë efikase, duke përfshirë marrjen e vendimeve të shpejta strategjike kur kërkohet shpesh me informacion jo të plotë, duke siguruar që ai është në gjendje që të ushtrojë gjykim të pavarur dhe të paanshëm, duke marrë parasysh të gjitha provat përkatëse dhe konsideratat etike.</p>
<p>Kompetenca 5</p> <p>Orientimi drejt rezultateve: Në mënyrë të vazhdueshme është i përqendruar në arritjen e rezultateve dhe është i aftë të përcaktojë objektivat dhe të masë arritjet e tij.</p>	<p>Pikët që duhet të jepen – shih më lart</p> <p><i>Pikë udhëzimi:</i> Kandidatët duhet të jenë në gjendje të krijojnë një kulturë pune që promovon efikasitetin e personelit, duke u përqendruar në arritjen e objektivave thelbësore që sigurojnë që pritjet rreth performancës janë përmbushur dhe që puna përfundimtare në të gjithë organizatën është e monitoruar dhe e rishikuar.</p>
<p>Kompetenca 6</p> <p>Zhvillimi i vetvetes dhe i të tjerëve: Kupton anët e forta dhe anët e dobëta personale dhe di si t'i trajtojë ato, i gatshëm për të mësuar nga përvojat dhe nga të tjerët, ndërton kapacitete dhe zhvillon talente.</p>	<p>Pikët që duhet të jepen – shih më lart</p> <p><i>Pikë udhëzimi:</i> Kandidati duhet të jetë në gjendje të tregojë se mund të marrë një rol aktiv në drejtimin e profesionalizimit të Prokurorit të Shtetit. Ai duhet të marrë një qasje të strukturuar për të planifikuar zhvillimin e tij personal, duke identifikuar dhe adresuar nevojat personale të zhvillimit dhe duhet të jetë në gjendje që të inkurajojë të tjerët që të marrin përgjegjësi për zhvillimin e tyre profesional dhe në karrierë në një mënyrë që të mbështetë zhvillimin personal dhe rritjen e potencialit individual.</p>

POENTIMI I NJOHURIVE PROFESIONALE DHE TEKNIKE

Maksimumi deri në 20 pikë

Pikë udhëzimi: Anëtarët e Panelit duhet të përdorin njohuritë e tyre për punën dhe sfidat e rolit të Kryeprokurorit të Shtetit ose kryeprokurorit, si dhe njohuritë e tyre për situatën aktuale në prokurorinë përkatëse, për të hartuar pyetjet profesionale duke kujtuar se njohuritë dhe përvoja profesionale dhe teknike e kërkuar për një Kryeprokuror në një prokurori themelore mund të jetë e ndryshme nga ajo që kërkohet në Prokurorinë e Apelit, PSRK apo ZKPSH.

Do të testohen katër (4) fusha të njohurive profesionale dhe teknike dhe të përvojës, secila me nga pesë (5) pikë. Me këtë do të arrihet maksimumi prej njëzet (20) pikësh. Me përpilimin e pyetjeve, anëtarët e Panelit duhet të pajtohen për pikët e vlerësimit që presin nga kandidati që të theksojë në përgjigjen e atyre pyetjeve, kjo nganjëherë referohet si 'përgjigja model'.

Burimet përkatëse të informacionit: Vetëvlerësimi i kandidatit është një burim i mirë i informacionit.

<p>PJESA 1</p>	<p>Të jepen maksimum deri në 5 pikë</p>
<p>Njohuritë e të drejtave të njeriut</p>	<p><i>Pikë udhëzimi:</i> Kandidati duhet të tregojë se ka njohuri të mira të ligjit, praktikë përkatëse të punës, politikave dhe procedurës lidhur me të drejtat e njeriut. Ai duhet të tregojë se është në gjendje të zbatojë njohuritë e tij në praktikë, duke marrë vendime të bazuara në ligj dhe në fakte, në mënyrë objektive dhe të paanshme, si dhe të jetë në gjendje t'i shpjegojë argumentet dhe vendimet e tij në mënyrë bindëse, duke dhënë shpjegime të sakta të fakteve përkatëse.</p>
<p>PJESA 2</p>	<p>Të jepen maksimum deri në 5 pikë</p>

<p>Menaxhimi i procedurave disiplinore</p>	<p>Pikë udhëzimi: Kandidati duhet të ketë njohuri të mira të ligjit, praktikë përkatëse të punës, politikave dhe procedurës lidhur me procedurat disiplinore. Ai duhet të tregojë se ka guxim dhe besim që të merret me sjelljet e të tjerëve që bien nën standardin e kërkuar, e këtë ta bëjë në mënyrë objektive, të paanshme dhe në kohën e duhur dhe në pajtim me ligjin. Duhet të tregojë se është i gatshëm të marrë këto vendime edhe nëse e di që do të jenë të papëlqyeshme dhe duhet të tregojë se është në gjendje t'i shpjegojë vendimet e tij në mënyrë bindëse, duke dhënë shpjegime të sakta të fakteve përkatëse.</p>
<p>PJESA 3</p>	<p>Të jepen maksimum deri në 5 pikë</p>
<p>Përfshirja në detyra të tjera shtesë apo në role të specializuara</p>	<p>Pikë udhëzimi: Jo të gjithë kandidatët do të kenë ndërmarrë detyra tjera shtesë apo role të specializuara. Megjithatë, nëse kanë pasur dhe njohuria dhe përvoja e fituar nga ajo është relevante, Paneli duhet ta njohë këtë në poentimin e kësaj pjese. Marrja e përgjegjësisë për detyra tjera shtesë apo role të specializuara mund të tregojë se kandidati ka një ndjenjë të qartë të marrjes së përgjegjësisë për kryerjen e detyrave të veta si dhe të atyre përtej rolit të tyre të përditshëm. Ky është një indikator i mirë në vetvete që kandidati ka një etikë të fortë pune. Marrja e detyrave tjera shtesë apo roleve të specializuara gjithashtu tregon se kandidati ka gatishmëri për të fituar njohuri dhe aftësi të reja dhe për të marrë përgjegjësi për zhvillimin e vet personal dhe profesional.</p> <p>Në kuadër të kësaj komponente mund të përfshihet edhe vlerësimi se sa kandidati kupton rolin e kryeprokurorit respektivisht Kryeprokurorit të Shtetit brenda sistemit të drejtësisë penale dhe rëndësinë e bashkëpunimit dhe ndërveprimit me institucione të tjera.</p>
<p>PJESA 4</p>	<p>Të jepen maksimum deri në 5 pikë</p>
<p>Rezultatet teknike përfshijnë:</p> <ul style="list-style-type: none"> - njohuritë dhe përvojat që kandidati ka si prokuror në trajtimin e hetimeve dhe çështjeve komplekse, si do ta përdorin atë mësim për të mbështetur zhvillimin e të tjerëve dhe këshillat dhe udhëheqjen e tyre në punën e tyre; ose - të kuptuarit e kandidatit për rëndësinë e teknologjisë brenda punës së Prokurorisë në përgjithësi dhe si mund të përdoret për të përmirësuar performancën individuale dhe organizative; ose - çdo njohuri e specializuar ligjore dhe përvojë ligjore e nevojshme për të kryer rolin në atë nivel të veçantë të Prokurorisë. 	<p>Pikë udhëzimi: Paneli duhet ta zgjedhë njërin prej këtyre rezultateve teknike për ta testuar në këtë pjesë dhe rrjedhimisht ta përpilojë pyetjen. Pyetjet duhet të formatizohen për t'ia mundësuar kandidatit ta përshkruajë njohurinë e tij ekzistuese dhe përvojën e mëparshme si prokuror dhe për të shpjeguar se si do ta përdorë atë për të mbështetur zhvillimin e të tjerëve dhe përmirësimin e performancës në Prokurorinë në të cilën ka aplikuar.</p>