



Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine
Visoko sudbeno i tužiteljsko vijeće Bosne i Hercegovine
Високи судски и тужилачки савјет Босне и Херцеговине
High Judicial and Prosecutorial Council of Bosnia and Herzegovina



JAVNO

METODOLOŠKI OKVIR

PREGLEDA I IZRADE PROGRAMA RADA

KANDIDATA ZA PREDSJEDNIKE SUDOVA



DIO 1

OSNOVNE I DODATNE INFORMACIJE

1. Osnovne informacije

Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine (u nastavku: VSTV BiH, Vijeće) na sjednici održanoj 27. i 28. novembra 2024 godine je usvojilo novi *obrazac programa rada kandidata za predsjednike sudova*. Obrazac je prethodno izrađen od strane Odjela za unapređenje efikasnosti i kvalitete rada u sudovima u koordinaciji sa Odjelom za imenovanje i napredovanje, te usklađen i odobren od strane Stalne komisije za efikasnost i kvalitet rada sudova i Stalne komisije za provođenje testnih procedura

Obrazac sadrži sljedeće dijelove:

1. Uvod
2. Pregled trenutnog stanja u sudu
3. Prijedlog mjera i rezultate koje kandidat namjerava ostvariti u svrhu unapređenja rada institucije
4. Prijedlog mjera i rezultata koje kandidat namjerava ostvariti u svrhu unapređenja rješavanje predmeta organizovanog kriminala i korupcije
5. Moguće prepreke i strategije za njihovo prevazilaženje
6. Ostale informacije
7. Referiranje na realizaciju ranijeg programa rada

Pored pregleda trenutnog stanja u sudu, gdje kandidati navedu opšte informacije o sudu i eventualni trenutni problemi, odnosno slabosti, koje utiču na efikasnost ili kvalitet rada suda. Prijedlog mjera i rezultate koje kandidat namjerava ostvariti u svrhu unapređenja rada institucije treba da sadrži i svrhu programa rada. Poseban segment obrasca Programa rada odnosi se na predmete organizovanog kriminala i korupcije. Kandidati su dužni da identifikuju ciljeve koji se odnose isključivo na efikasnije i kvalitetnije rješavanje ovih predmeta, predlože konkretne korake za njihovu realizaciju, definišu mjerljive indikatore uspjeha i identifikuju resurse potrebne za ostvarivanje planiranih rezultata. Takođe, u ovom dijelu Programa kandidati trebaju ukazati na moguće prepreke i rizike u implementaciji ciljeva, te predložiti strategije za njihovo prevazilaženje.

Pregled programa rada temelji se na analizi sadržaja programa, usklađenosti s pravnim standardima, specifičnosti suda i strateškim ciljevima pravosuđa Bosne i Hercegovine. Pored ostalih kriterija koje uključuju, ali nisu i ograničene na:

- analitički pristup u identifikaciji problema;
- usklađenost ciljeva s pravnim okvirom, strateškim dokumentima i s politikama pravosuđa u BiH;
- logična i koherentna struktura mjera;
- ambicioznost i ostvarljivost mjera;
- jasnoća i preciznost izraza;
- utemeljenost mjera na stvarnom stanju konkretnog suda;



- postojanje indikatora za praćenje učinka;
- razumijevanje institucionalnih kapaciteta i efektivno planiranje resursa;
- mjere za kapitalna ulaganja i dr.

Sastavni dio ovog Uputstva predstavljaju Obrazac programa rada kandidata za predsjednike sudova i Obrazac za pregled programa rada kandidata za predsjednika suda.

2. Zašto je važno imati program rada?

Program rada kandidata za predsjednika suda je dokument koji služi za procjenu rukovodnih sposobnosti kandidata. Kandidati ga predaju kao dio svoje prijave za funkciju predsjednika suda. Osim redovnih aktivnosti suda, program uključuje aktivnosti koje kandidat planira provoditi tijekom svog mandata kako bi ostvario strateške ciljeve postavljene u Srednjoročnom planu suda i strateškim dokumentima VSTV-a BiH. U programu kandidat detaljno iznosi svoju viziju upravljanja sudom, sa jasnim planovima za poboljšanje efikasnosti suda, smanjenje zaostalih predmeta, poboljšanje upravljanja sudom te podizanje profesionalnih standarda sudskog i ne sudskog osoblja.

3. Metodologija za izradu efikasnog programa rada

Ključni elementi dobrog programa rada su:

- U uvodnom dijelu programa rada** - od kandidata za imenovanje na poziciju predsjednika suda se očekuje da navedu opšte informacije o sudu, uključujući ali ne ograničavajući se na javno dostupne informacije o organizacionoj strukturi suda, nadležnosti te broju i strukturi sudija i nesudskog osoblja u sudu. Također, ovaj segment treba da obuhvati i kratku elaboraciju razloga/motiva kandidata za prijavu na navedenu poziciju, kao i relevantne informacije o prethodnom iskustvu i vještinama koje su relevantne za obnašanje funkcije na koju se prijavljuje.
- Pregled trenutnog stanja u sudu (SWOT analiza)**¹ - U ovom dijelu navode se eventualni trenutni problemi, odnosno slabosti, koje utiču na efikasnost ili kvalitet rada suda, a u cijelosti su ili djelimično u nadležnosti predsjednika suda. Također, ovaj segment treba da sadrži i identifikaciju prednosti, odnosno dobrih praksi u radu suda, koje VSTV-u BiH mogu osigurati dovoljan uvid u stepen poznavanja trenutnog stanja u sudu, kao i razumijevanja izazova sa kojima se sud suočava. Pojedinačne probleme/slabosti, kao i prednosti/snage kandidati trebaju kratko obrazložiti, kako bi Vijeću pružili dovoljno osnove za razumijevanje konteksta. Ovaj segment, u pravilu, treba da sadrži do 5 identificiranih problema i 5 slabosti.
- Prijedlog mjera i rezultate koje kandidat namjerava ostvariti u svrhu unapređenja rada institucije** - U prvom dijelu ovog segmenta potrebno je utvrditi i objasniti svrhu programa rada. U drugom segmentu navode se ciljevi² koje kandidat postavlja i koje planira ostvariti u

¹ **Analiza vanjskog i unutrašnjeg okruženja (SWOT) služi za:** identifikaciju unutrašnjih mogućnosti suda kroz snage i slabosti koje ona posjeduje i na koje može utjecati te, vanjskih faktora koji mogu biti prilika ili prijetnja za sud. Analizom unutrašnjih snaga i slabosti, kao i vanjskih prilika i prijetnji, sud stvara osnovu za definiranje strateških pitanja i strateških fokusa koji će biti preformulirani u strateške ciljeve.

² Za definiranje strateških ciljeva, neophodno je generirati što veći broj različitih problema sa kojima se suočava kompletan sud.



toku svog mandata.³ Za svaki od ciljeva potrebno je navesti više aktivnosti/mjera koje će se poduzeti u svrhu ostvarenja konkretnog cilja. Treba izbjegavati postavljanje ciljeva koji nisu ostvarljivi i realni, potrebno je da postavljeni ciljevi budu specifični, mjerljivi, ostvarljivi, relevantni i pravovremeni.⁴ Također, za svaki postavljeni cilj je neophodno navesti adekvatne indikatore mjerenja ostvarenja cilja. Indikator je mjerljiva vrijednost koja pokazuje napredak prema postizanju ciljeva, odnosno na osnovu kojeg će se pratiti da li je cilj ostvaren ili nije.⁵ Također, potrebno je naglasiti potrebne resurse za ostvarenje ciljeva.

Ovaj segment, u pravilu, treba da sadrži do 5 glavnih ciljeva i do 5 aktivnosti/mjera koje se planiraju poduzeti u cilju ostvarenja cilja.

- (d) **Prijedlog mjera i rezultata koje kandidat namjerava ostvariti u svrhu unapređenja rješavanja predmeta organizovanog kriminala i korupcije** (ako je primjenjivo) - U ovom dijelu potrebno je izdvojiti ciljeve koji se odnose isključivo na rješavanje predmeta organizovanog kriminala i korupcije, predložiti konkretne mjere, odnosno korake koji će se poduzeti kako bi se bolje rješavali predmeti organizovanog kriminala i korupcije. Odrediti indikatore kojima će se mjeriti ostvarenje cilja, kao i identificirati potrebne resurse neophodne za ostvarivanje cilja. Ovaj segment, u pravilu, ne treba prelaziti više od 3 cilja, te najviše 5 aktivnosti/mjera za svaki od ciljeva.
- (e) **Moguće prepreke i strategije za njihovo prevazilaženje** - U ovom dijelu od kandidata se očekuje da navede moguće rizike i ograničenja koja mogu nastati prilikom provođenja naprijed postavljenih ciljeva. Prilikom periodične ocjene ispunjenosti programa rada imenovanog kandidata, kod potencijalnog neostvarivanja pojedinačnog cilja, posebno će se cijeniti da li je kandidat predmetni rizik predvidio u svom programu rada, te na koji način je namjeravao otkloniti isti, odnosno umanjiti njegov uticaj na ostvarenje postavljenog cilja. Od kandidata se očekuje da koncizno i jasno navedu prepreke/probleme koji mogu nastupiti prilikom ostvarenja postavljenih ciljeva, te kratki i fokusirano opišu strategiju za prevazilaženje eventualnih problema u ostvarivanju postavljenih ciljeva.
- (f) **Ostale informacije** - U ovom dijelu kandidat može navesti ostale informacije koje smatra relevantnim za razumijevanje programa rada.⁶
- (g) **Referiranje na realizaciju ranijeg programa rada** (popunjavaju samo kandidati koji trenutno obnašaju funkciju predsjednika suda, a ranije su prezentirali svoj program rada) - U ovom dijelu kandidat se referira u kojoj mjeri su ciljevi iz prethodnog programa rada ispunjeni, te navodi obrazloženje u slučaju ako neki nisu ispunjeni.

³ Analiza unutrašnjeg i vanjskog okruženja suda predstavljaju osnovu za definiranje strateških ciljeva. Strateški ciljevi nastaju kao rezultat strateških fokusa / pitanja koji proizilaze iz definiranih snaga i slabosti suda usaglašenih sa prilikama i prijetnjama iz okruženja.

⁴ **Obuhvatiti SMART ciljeve** – ciljevi koji su jasno definirani, a ne tek nejasne ideje. **SMART** je dobro poznata skraćenica koja se koristi da se opiše struktura dobrog cilja, a koristi se kao alat za planiranje koji pomaže ostvarivanje ciljeva. Da bi neki cilj bio **SMART** on mora biti:

- ✓ **Specifičan** i tačno odrediti što treba postići i koji je željeni ishod.
- ✓ **Mjerljiv** i obuhvatiti precizne mjerljive rezultate, ciljeve i datume koji se mogu izmjeriti kako bi se mogao pratiti napredak. To znači da mora postojati jasna osnovna vrijednost rezultata iz koje bi se mogla kvantificirati promjena.
- ✓ **Ostvarljiv** i realan, ali i dovoljno izazovan da donese poboljšanje u rezultatima rada. Treba razmotriti sva ograničenja kako bi se izbjeglo postavljanje cilja koji se ne može postići. Međutim, treba izbjegavati postavljanje ciljeva koje je isuviše lako postići jer oni potkopavaju proces definiranja ciljeva i neće rezultirati potrebnim poboljšanjima.
- ✓ **Relevantan** za rad institucije i usklađen sa organizacijskim strateškim prioritetima i potrebama.
- ✓ **Pravovremen** – mora postojati ciljani datum do kojeg će posao biti završen, a cilj postignut. To je kao krajnji rok prema kojem se ljudi rukovode i koji im govori kada se neki dio posla može smatrati završenim.

⁵ **Primjer indikatora:** procenat riješenosti najstarijih predmeta, kolektivna norma suda, ostvareni kvalitet, Broj održanih pretpretresnih ročišta u predmetima korupcije

⁶ Na primjer osvrt na: rezultate rada suda, realizacija Plana rješavanja predmeta, prosjek trajanja postupka, usklađenost Programa rada sa Strateškim ciljevima suda, Planom integriteta suda.



DIO 2

PRINCIPI PROCESA PREGLEDA PROGRAMA, ULOGA ODJELA SEKRETARIJATA VSTV-a BiH, METODOLOGIJA I KRITERIJI PROCJENE

4. Vodeći principi procesa pregleda programa rada predsjednika sudova

Transparentnost – Postupak pregleda programa mora biti pravičan, transparentan i svi se kandidati moraju tretirati jednako.

Objektivnost – Pregled programa rada provodi se nepristrasno, na temelju jasno utvrđenih kriterija i bez uticaja subjektivnih stavova. Prilikom pregleda ne smiju uzimati u obzir osobni stavovi, sklonosti ili bilo kakvi vanjski utjecaji.

Efikasnosti i odgovornost - svih učesnika u procesu pregleda programa rada kandidata za predsjednika suda predstavljaju ključne principe koji omogućavaju Komisiji za obavljanje razgovora da donese utemeljene odluke o rukovodnim sposobnostima kandidata. U cilju osiguranja objektivnosti, efektivnosti i odgovornosti u postupku imenovanja predsjednika suda, Komisija za obavljanje razgovora sa kandidatima vrši vlastitu procjenu programa rada kandidata u korelaciji s rezultatima intervjua. Program rada predstavlja osnov za procjenu vizije i pristupa kandidata u upravljanju sudom tokom mandatnog perioda. Intervju omogućava dodatno pojašnjenje sadržaja programa rada, te ocjenu rukovodnih sposobnosti, komunikacijskih vještina i razumijevanja sistemskih izazova u pravosuđu.

Pravna i institucionalna usklađenost – Prilikom pregleda programa rada nadležni odjel Sekretarijata VSTV-a BiH provjera da li su predložene promjene u skladu s važećim zakonskim i podzakonskim aktima, te okolnostima konkretne institucije, institucionalnim kapacitetima i strateškim opredjeljenjima Vijeća.

5. Uloga Odjel za unapređenje efikasnosti i kvalitete rada u sudovima

Odjel za unapređenje efikasnosti i kvalitete rada u sudovima provodi pregled Programa rada kandidata za predsjednika suda i daje zapažanja u odnosu na sadržaj programa rada.

Ova procjena uključuje analizu ključnih elemenata programa rada kandidata za predsjednika suda. Procjenjuje se sposobnosti za vođenje suda, sposobnost upravljanja promjenama i unapređenjima, kvaliteta pružanja sudskih usluga, postizanje zacrtanih ciljeva te učinkovito korištenje resursa. Dodatno, procjenjuje se opći kvalitet programa rada, uključujući refleksiju kandidata u skladu sa bitnim segmentima rada u skladu sa zaključcima i Vijeća.

Nakon provedenog pregleda Programa rada i obrasca procjene s obrazloženjem, dokumentacija se dostavlja Komisiji za obavljanje razgovora. Komisija, uz uvid u obrazac i Program rada, te na osnovu intervjua s kandidatom, donosi konačnu ocjenu kandidata. Komisija nije vezana tvrdnjama koje su navedene u Obrascu, već ih koristi isključivo kao usmjerenje za postavljanje pitanja kandidatu.



6. Metodologija pregleda programa rada

Pregled programa rada kandidata za predsjednika suda provodi se kroz jasno definirane korake koji osiguravaju transparentnost i objektivnost procesa. Koraci pregleda programa rada:

- Korak 1.** **Formalni uslov:** provjera kvalitete programa rada podrazumijeva provjeru usklađenosti sadržaja dokumenta u odnosu na usvojeni obrazac programa rada kandidata za predsjednike sudova. To se prvenstveno odnosi na provjeru kompletnosti programa rada (postojanje svih propisanih elemenata, formulacija i formata obaveznih poglavlja).
- Korak 2.** **Relevantnost (usklađenost):** odabranih ciljeva s utvrđenim problemima i potrebama predmetnog suda i pravosuđa u cjelini (u okviru ovog kriterija procjenjuje se do kojeg stepena program rada odgovara na potrebe identificirane u situacijskoj analizi predmetnog suda). Posebno je važno u okviru ovog kriterija sagledati da li su identificirani ciljevi, prioriteti i mjere u skladu sa relevantnim strategijama i prioritetima Srednjoročnih i godišnjih programa rada suda, te strateških dokumenata VSTV-a BiH.
- Korak 3.** **Koherentnost programa rada:** fokusira se na povezanost definiranih problema i nedostataka s predloženim mjerama i aktivnostima. Zatim, da li su problemi jasno adresirani odgovarajućim aktivnostima i da li će njihova realizacija dovesti do planiranih rezultata koji direktno doprinose postizanju postavljenih ciljeva. Posebna pažnja posvećuje se tome da li program odražava dubinsku analizu problema. Također, i da li je dizajn programa rada uzimao u obzir vanjske faktore, rizike i pretpostavke, te da li su predložene odgovarajuće mjere za smanjenje tih rizika.
- Korak 4.** **Uticaj predloženih mjera:** podrazumijeva procjenu potencijala predloženih mjera i aktivnosti da donesu stvarne i značajne promjene u radu suda. Ovaj kriterij vrednuje u kojoj mjeri predložene inicijative mogu unaprijediti efikasnosti (npr. smanjenje neriješenih predmeta), smanjiti dužinu trajanja predmeta, poboljšati upravljanje ročištima i osiguranju procesne discipline, povećati stepen ujednačenosti sudske prakse unutar suda, poboljšanje upravljanja sudom, transparentnosti, kvalitetu presuda i opće funkcionisanje suda. Ključno je da planirane promjene imaju dugoročno pozitivan efekt.

Refleksija kandidata u skladu sa bitnim segmentima rada u skladu sa zaključcima Vijeća procjenjuje se na osnovu sljedećih pitanja:

- a) Finansijsko upravljanje:**
Pitanje adekvatnog finansiranja i upravljanje budžetom
- b) Predmeti organizovanog kriminala i korupcije⁷:**
Mjere za efikasnije i kvalitetnije rješavanje predmeta organizovanog kriminala i korupcije
- c) Upravljanje ljudskim resursima:**
Mjere za unapređenje rada nesudskog osoblja
- d) Skraćivanje trajanja postupaka i procesne discipline:**
Mjere za skraćivanje trajanja sudskih postupaka

⁷ Samo za kandidate koji se prijavljuju za Predsjednika suda koji su nadležni za navedene predmete



Nadzor nad radom sudija u pogledu procesne discipline

e) Unapređenje rada:

Unapređenje kvaliteta rada

Uloga šefova sudskih odjeljenja

f) Odnos prema strankama/građanima

g) Ostale inicijative koje Vijeće u tom trenutku provodi

Na osnovu obrazloženja, Komisiji za obavljanje razgovora će biti pružena podrška za utvrđivanje:

- ✓ Da li je kandidat je predvidio aktivnosti za postizanje veće finansijske stabilnosti institucije i unapređenja finansijskih politika institucije, kao i jačanja upravljanja budžetom?
- ✓ Da li su planirane aktivnosti za efikasnije i kvalitetnije rješavanje predmeta organizovanog kriminala i korupcije, posebno ističući jačanje kapaciteta, jačanje procesne discipline i unapređenje kvaliteta presuda i kaznene politike?
- ✓ Da li se predviđene mjere se odnose na veću kontrolu nad radom sudskih izvršitelja i osiguranja ravnomjerne opterećenosti svog osoblja kroz redovne sastanke s rukovodiocima organizacijskih jedinica?
- ✓ Postoji li niz mjera usmjerenih ka skraćivanju trajanja postupka, posebno kod predmeta organizovanog kriminala i korupcije?
- ✓ Da li je kandidat predvidio aktivnosti jačanja procesne discipline?
- ✓ Da li je kandidat predvidio mjere za unapređenje odnosa prema strankama/građanima?

7. Kriteriji za procjene rukovodnih sposobnosti kroz program rada – uz izvode iz programa rada

Kriteriji za procjenu rukovodnih kapaciteta kandidata za predsjednika suda definišu se kao standardizirani skup kriterija i metoda kojima se procjenjuju rukovodne sposobnosti kandidata za vođenje suda. Ovaj dio sadrži i citate/izvode iz samog programa rada, gdje se prenose kandidatova samprocjena navedenih vještina, odnosno dokazi kojim mjerama je kandidat pokazao te sposobnosti.

One općenito opisuju “šta” se od kandidata očekuje da pokažu:

Sposobnost rukovođenja institucijom:

Dobri lideri pojašnjavaju i osiguravaju jedinstvo svrhe kroz postavljanje strateškog smjera institucije i povezivanje vizije, vrijednosti, ciljeva i strategija sa svakodnevnim djelovanjem institucija. Oni moraju imati dublje razumijevanje o tome kako različite uloge doprinose i podržavaju ostvarivanje strategija i ciljeva institucije, odnosno koje su potrebe i interesi šire javnosti da bi motivirali ljude da postižu bolje radne rezultate.

Sposobnost upravljanja promjenom i unapređenje:



Kao javna organizacija, učinkovita pravosudna institucija mora biti inovativna i mora se mijenjati kako bi bila u stanju odgovoriti novim izazovima i očekivanjima građana, relevantnih aktera i partnera, odnosno kako bi bila u stanju unaprijediti kvalitet svojih usluga i smanjiti troškove. To znači da lideri moraju uspostaviti i poticati kulturu inovacije, odnosno da moraju omogućiti ljudima da doprinesu svojim idejama i da moraju donositi utemeljene odluke. Moraju stalno tražiti načine da unaprijede provedbu politika i izgrade okruženje koje potiče na učenje kako bi odgovorili na promjenjive i rastuće potrebe. Ova se kompetencija fokusira na (1) utvrđivanje prilika za unapređenje i promjenu, (2) upravljanje promjenom i pružanje podrške ljudima i (3) na rješavanje problema.

Sposobnost upravljanja kvalitetom usluga, postizanje rezultata i učinkovito upravljanje resursima:

U okviru procjene programa rada kandidata, posebna pažnja posvećuje se segmentu koji se odnosi na planirano upravljanje resursima. Pravosudne institucije raspolažu različitim vrstama resursa – materijalnim i nematerijalnim – uključujući ljudske resurse, finansijska sredstva, tehničku opremu i prostorne kapacitete. Efikasno, transparentno i odgovorno upravljanje ovim resursima predstavlja osnovu za ostvarenje strateških i operativnih ciljeva, te pružanje usluga koje se očekuju od strane građana, partnerskih institucija i drugih interesnih grupa.

Od kandidata se očekuje da u programu rada jasno definiše plan za identifikaciju, obezbjeđenje i upravljanje dostupnim resursima, uzimajući u obzir postojeće kapacitete suda i potrebe u odnosu na ciljeve koje namjerava ostvariti. U tom kontekstu, procjenjuje se kandidatova sposobnost da razumije očekivani stepen usluge i da uspostavi mehanizme upravljanja rezultatima rada koji će osigurati ispunjavanje tog standarda.

Ova komponenta programa rada predstavlja osnov za ocjenu liderstva kandidata u pogledu odgovornog i učinkovitog upravljanja resursima, a time i osiguranja održivosti i kvaliteta rada suda tokom mandatnog perioda.

Generalni kvalitet programa rada: Ovaj dio sadrži generalni osvrt na cjelokupni kvalitet programa rada.

Ovaj dio obuhvata cjelokupnu ocjenu kvaliteta programa rada kandidata za predsjednika suda. Procjena se temelji na jasnoći, logičnosti i strukturi Programa rada, relevantnosti ciljeva i mjera, kao i stepenu usklađenosti sa strateškim dokumentima i prioritetima pravosudnog sistema. Također, ovaj dio sadrži jedan ili više citata iz programa rada koji daju uvid u kandidatove sposobnosti.

8. Referiranje na realizaciju ranijeg programa rada (za kandidate koji su ranije bili imenovani na poziciju predsjednika suda)

Ovaj segment fokusira se na procjenu uspješnosti kandidata u ostvarivanju ciljeva postavljenih u ranijem programu rada, tokom prethodnog mandata. Stalna komisija za efikasnost i kvalitet rada sudova analizira ostvarene rezultate kandidata prema zadanim ciljevima, razmatrajući uspješnost i sveukupni učinak provedenih mjera i aktivnosti. Ako je predsjednik suda u prethodnom mandatu uspješno ispunio sve ciljeve i implementirao mjere iz programa, Visoko sudsko i tužilačko vijeće BiH donosi zaključak u kojoj mjeri je program rada proveden: nezadovoljavajuće, srednje zadovoljavajuće



ili zadovoljavajuće. Ovaj segment pruža uvid u kandidatovu sposobnost postizanja rezultata i efikasnog upravljanje sudom. U ovaj dio unosi se izvod iz Analize provođenja programa rada koja se obavlja na 2 godine proteka mandata i pred sam kraj mandata predsjednika suda. U segmentu realizacije ranijeg programa rada kandidat ima mogućnosti da se referira na rezultate analize kao i da da eventualna obrazloženja za poteškoće u ostvarivanju ciljeva.

Kandidati koji apliciraju za reizbor dužni su dostaviti detaljnu analizu realizacije prethodnog programa rada, uključujući:

1. Razloge za neispunjenje postavljenih ciljeva.
2. Korektivne mjere koje su poduzete.
3. Procjenu efekata realizovanih mjera na rad suda.

U svrhu objektivne procjene, Komisija za obavljanje razgovora koristi i statističke podatke o radu suda te indikatore efikasnosti koji se dostavljaju kao prilog uz procjenu programa rada. Ovi indikatori mogu poslužiti kao osnov za oblikovanje pitanja tokom intervjua s kandidatom, kao i za dublje razumijevanje konteksta i relevantnosti ostvarenih rezultata i novog programa rada. Time se omogućava donošenje informisanih, utemeljenih odluka u vezi s kandidatom koji aplicira za reizbor.