**European Commission's recommendations based on expert assessments**

**OF THE APPRAISAL OF JUDGES AND PROSECUTORS IN BIH JUDICIARY**

**Preporuke Evropske komisije zasnovane na stručnoj analizi**

**ocjenjivanjA rada sudija i tužilaca u PRAVOSUĐU BiH**

| No.. | | English | | Translation / Prevod | Proposed approach/predloženi pristup | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  | | | | |  |
|  | | | | | | | | |
| **1. Management Measures** | | | | **Mjere upravljanja** | | | | |
| 1 | | The appraisal system should be mandatory for all judges and prosecutors in BiH, including those belonging to the State level judicial institutions. | | Sistem ocjenjivanja bi trebao biti obavezan za sve sudije i tužioce u BiH uključujući i one koji rade u pravosudnim institucijama na državnom nivou. |  | | | |
| 2 | | The evaluation of judges and prosecutors involves a complex application of quantitative and quality criteria that should have an equal relevance. Therefore, the individual appraisal should take place, in normal circumstances, every three years and not annually. | | Ocjenjivanje sudija i tužilaca podrazumijeva kompleksnu primjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija koji bi trebali biti jednako relevantni. Stoga, pojedinačno ocjenjivanje treba provoditi, u redovnim okolnostima, svake tri godine, a ne jednom godišnje. |  | | | |
| 3 | | The evaluation of judges and prosecutors must equally have as a purpose the improvement of the management of human resources. In this sense, evaluators should produce guidelines and written instructions assessing the bottlenecks detected in the judicial system and indicating measures to be implemented to obtain a more effective and efficient judiciary. Evaluators – Presidents of Courts and Chiefs Prosecutors but also the Evaluation Committee within HJPC – with the active and formal assistance of Heads of Department must include, in their appraisals, measures to provide a better performance of respective magistrates and of their courts as a whole.  These findings under the aspect of management of human resources have to clearly distinguish between facts the appraised person is responsible for and such falling under the responsibility of the “system of judiciary”. In the first case it may be taken into account positive or negative for the person concerned. In the second case this is strictly to be refrained from. | | Ocjena sudija i tužilaca mora takođe za cilj imati unapređenje upravljanja ljudskim resursima. U ovom smislu, ocjenjivači bi trebali sačiniti smjernice i pisane instrukcije sa objašnjenjem uskih grla koja uoče u pravosudnom sistemu i ukazati na potrebne mjere za postizanje efektivnijeg i efikasnijeg pravosuđa. Ocjenjivači – predsjednici sudova i glavni tužioci, ali i komisija za ocjenjivanje unutar VSTV-a – uz aktivnu i formalnu podršku šefova odjeljenja, moraju u svojoj ocjeni rada navesti mjere za unapređenje rada određenog nosioca pravosudne funkcije i njihovih sudova inače.  Ovi nalazi, sa aspekta upravljanja ljudskim resursima, moraju jasno praviti razliku između činjenica za koje je odgovorna osoba koja se ocjenjuje i onih koje spadaju u nadležnost “sistema pravosuđa”. U prvom slučaju, u obzir se uzimaju pozitivne i negativne (činjenice) za osobu o kojoj je riječ. U drugom slučaju se od ovoga mora strogo uzdržati. |  | | | |
| 4 | | The highest grade in the evaluation rank should be reserved to exceptional performance of judges and prosecutors in order to encourage excellence in the judiciary. Therefore the maximum rate in the appraisal should be conceded at maximum to 20% of the evaluated in each Court or Prosecutors Offices except if reasoned circumstances justify a higher percentage. | | Najveća ocjena rada treba biti rezervisana za izuzetne rezultate sudija i tužilaca kako bi se podstakla izvrsnost u pravosuđu. Stoga, najbolje rezultate ocjenjivanja bi trebalo ograničiti na najviše 20% od ukupno ocijenjenih u svakom sudu ili tužilaštvu osim ako obrazložene okolnosti opravdavaju veći postotak. |  | | | |
| 5 | | The reforms of the judicial careers must be accompanied by a follow-up over a period of time deemed sufficient in order to build consensus-based solutions and review the implemented model to rectify possible errors or omissions. | | Reformu karijera u pravosuđu je potrebno pratiti u vremenskom periodu koji se ocijeni dovoljnim, kako bi se došlo do rješenja zasnovanih na konsenzusu i revidirao provedeni model radi otklanjanja eventualnih grešaka ili propusta. |  | | | |
| **2. Interconnection between Appraisal and Appointment, Transfer, Promotion and Disciplinary Rules**  **2. Međusobna povezanost ocjenjivanja i imenovanja, premještanja, napredovanja i pravila disciplinskog postupka** | | | | | | | | |
| 6 | | The High Judicial and Prosecutorial Council should reinforce the mechanisms of correlation between the different stages of a judicial career. | | Visoko sudsko i tužilačko vijeće bi trebalo ojačati mehanizme međusobne povezanosti različitih faza karijere u pravosuđu. |  | | | |
| 7 | | The appraisal procedure must be interconnected with the disciplinary procedure imposing that the most negative grade establishes the opening of an investigation leading to possible disciplinary measures. | | Postupak ocjenjivanja mora biti povezan sa disciplinskim postupkom na način da najniža ocjena predstavlja osnov za pokretanje istrage, koja u konačnici može dovesti do izricanja disciplinskih mjera. |  | | | |
| 8 | | The reform of the appointment procedure should be enacted in coordination with the evaluation of magistrates. Seniority, especially as magistrate, should be mandatory to obtain a promotion for superior courts and also to obtain a horizontal transfer in the sense that a minimum number of years of service are necessary to apply for a vacancy. | | Reforma postupka imenovanja se treba provesti u koordinaciji sa ocjenjivanjem nosilaca pravosudnih funkcija. Godine staža, posebno na pravosudnoj funkciji bi trebale biti obavezne za napredovanje na više sudove, ali i horizontalno premještanje u smislu da se zahtijeva minimalan broj godina staža kao uslov za prijavu na konkurs. |  | | | |
| 9 | | The concept of judicial career for judges and prosecutors must be reinforced. Therefore a reform on the appraisal system should be implemented on a systemic and harmonic manner in close connection with the foreseen reforms on appointment system especially those proposing a simplified procedure for horizontal transfers, and a tailored procedure to select judicial office holders for managerial and semi-managerial positions which should be attributed to candidates from the same Court or Prosecutor Office. | | Koncept pravosudne karijere za sudije i tužioce mora biti ojačan. Stoga, reforma sistema ocjenjivanja mora biti provedena na sistematičan i harmoničan način i u tijesnoj koordinaciji sa predviđenim izmjenama sistema za imenovanje, posebno onih izmjena koje se odnose na pojednostavljenu proceduru za horizontalna premještanja, te prilagođeni postupak za odabir nosilaca pravosudnih funkcija za menadžerske i polu-menadžerske pozicije, na koje se postavljaju kandidati iz istog suda ili tužilaštva. |  | | | |
| **3. Implementation Quality Criteria Primjena kriterija kvalitete** | | | | | | | | |
| 10 | | Quality criteria must be reinforced in the appraisal system. Evaluators must assess the quality of the work provided especially of judicial decisions – rulings or indictments - and decide on the concrete quality of their conclusions.  Therefore the evaluation of the quality of the decisions should focus on:  - The formal adequacy;  - The ability to establish the facts of the case;  - The juridical level of the decisions, namely the legal, jurisprudential and academic knowledge revealed through them;  - The ability to solve complex cases;  - The capacity to convince based on the consistency of the arguments used in the reasoning of the decisions, with particular emphasis on the original ones;  - The speediness with which the decisions are delivered and the compliance with legal deadlines;  The evaluation of the quality of the judicial/prosecutorial work should also focus on:  - The judge or prosecutor’s verbal skills.  - The ability to organise and efficiently conduct the proceedings;  - The readiness to take on extra activities within the court or PO administration (e.g. mentoring). | | Potrebno je ojačati kriterije kvalitete u sistemu ocjenjivanja. Ocjenjivači moraju cijeniti kvalitet rada, a posebno kvalitet odluka i optužnica nosilaca pravosudnih funkcija – te na osnovu toga odlučiti konkretno o kvalitetu njihovih zaključaka.  Stoga, prilikom ocjene kvalitete odluka potrebno je pažnju usmjeriti na sljedeće:  - ispunjenost formalnih pretpostavki;  - sposobnost utvrđivanja predmetnih činjenica;  - stručni nivo odluke, odnosno pokazano pravno i akademsko znanje i poznavanje sudske prakse kroz te odluke;  - sposobnost rješavanja kompleksnih predmeta;  - nivo uvjerljivosti na osnovu dosljedne argumentacije u obrazloženju odluka, sa posebnim naglaskom na originalnost;  - brzina donošenja odluke i poštivanje zakonskih rokova;  Ocjena kvalitete sudskog/tužilačkog rada bi takođe trebala obuhvatiti sljedeće:  - verbalne vještine sudije ili tužioca.  - sposobnost organizacije i efikasnog vođenja postupka;  - spremnost za preuzimanje dodatnih aktivnosti upravljanja sudom ili tužilaštvom (npr. mentorstvo). |  | | | |
| 11 | | “Reverse Ratio” can continue to be used but the evaluated judge or prosecutor can request that reversed decisions or acquittals will not be used for degrading the marks. These criteria only should be applied for cases that were amended or annulled on grounds of a substantial lack of legal reasoning or a qualified breach of law. | | “Procenat ukinutih odluka” se može i dalje koristiti, ali sudija ili tužilac koji se ocjenjuju mogu zatražiti da se ukinute ili oslobađajuće presude ne koriste za umanjenje ocjene. Ti kriteriji se samo trebaju primijeniti u slučaju kada je odluka preinačena ili ukinuta iz razloga suštinskog nedostatka pravnog obrazloženja ili povrede zakona. |  | | | |
| 12 | | The impact of quality criteria on the appraisal should be increased significantly. | | Uticaj kriterija kvalitete na ocjenu treba značajno povećati. |  | | | |
| **4. Quantitative Criteria Kvantitativni kriteriji** | | | | | | | | |
| 13 | | The “quota” fulfilled by judges or prosecutors should be established in accordance with each jurisdiction – civil, criminal -category of cases and instances. The quota should also take in proper account the complexity of cases in general with a proper weighing through pre-determined criteria publicized by HJPC and determined by an “ad-hoc” commission. Within one case-category no further distinctions should be made; different extent of individual cases will be balanced in longer perspective by the Law of large numbers. | | “Norma” za sudije i tužioce treba biti određena za svaki referat posebno – građanski, krivični – po kategorijama predmeta i instancama. Norma bi takođe trebala pravilno odražavati kompleksnost predmeta uz odgovarajuće odmjeravanje pomoću prethodno ustanovljenih kriterija koje objavljuje VSTV i koje utvrđuje “ad-hoc” komisija. Unutar iste vrste predmeta nije potrebno vršiti dalje podjele; različit obim pojedinih predmeta će se ujednačiti u dužoj perspektivi zakonom velikih brojeva. |  | | | |
| 14 | | The connection between the definition of quota and the strategic plan to reduce backlog should be reinforced in order to enhance the managerial approach. | | Potrebno je ojačati povezanost norme i strateškog plana za smanjenje broja starih predmeta radi jačanja menadžerskog pristupa. |  | | | |
| 15 | | The impact of quantitative criteria should be reduced significantly with the exception of the backlog-reduction-criterion. | | Uticaj kvantitativnih kriterija se treba značajno smanjiti osim kriterija smanjenja broja starih predmeta. |  | | | |
| **5. Procedures of evaluation Postupak ocjenjivanja** | | | | | | | | |
| 16 | | The evaluator should continue to be the President of Court or the Chief Prosecutor of the evaluated judge or prosecutor. Nonetheless, the explanatory reports accompanying evaluations require more substantive reasoning, based on clearly established criteria for evaluation. However HJPC should have in their internal structure a specialized department with competences to decide on the final mark to be conceded notwithstanding the present mechanisms of complaint to the HJPC already in place and finally the judicial review possibility. | | Ocjenjivač treba i dalje biti predsjednik suda ili glavni tužilac u odnosu na sudiju ili tužioca koji se ocjenjuju. Ipak, pismeno obrazloženje koje se dostavlja uz ocjene treba biti suštinski detaljnije, u skladu sa jasno utvrđenim kriterijima za ocjenu. Međutim, VSTV bi trebao imati u svojoj internoj strukturi specijalizirani odjel sa nadležnošću da odlučuje o konačnoj ocjeni bez obzira na postojeće mehanizme pritužbe VSTV-u koji već postoje i konačno mogućnost sudskog preispitivanja. |  | | | |
| 17 | | Before the evaluator (Court President or Chief Prosecutor) gives his/her appraisal to the HJPC, the evaluated person should be informed about its wording and grade and have the possibility to respond to it in written. The evaluator takes this statement into consideration, amending his/her draft – or not – before forwarding it to the HJPC. More formalized remedies should not be provided before the decision of the HJPC about the final grade not to slow down the procedure unnecessarily. | | Prije nego ocjenjivač (predsjednik suda ili glavni tužilac) dostavi svoju ocjenu VSTV-u, osoba koja se ocjenjuje bi trebala biti obaviještena o mišljenju i datoj ocjeni i imati mogućnost da na to pismeno odgovori. Ocjenjivač uzima u obzir takvu izjavu, mijenja svoj nacrt – ili ne – te isti dostavlja VSTV-u. Formalniji pravni lijek ne bi trebao biti na raspolaganju prije odluke VSTV o konačnoj ocjeni, da se postupak ne bi nepotrebno usporavao. |  | | | |
| 18 | | The evaluated judge or prosecutor has the right to have access to the documents being examined and to actively participate in the appraisal procedures by expressing his/her own point of view and commenting on any critical remarks. A judicial review must be permitted in case of discordance about the final grade fixed by the HJPC. | | Ocjenjivani sudija ili tužilac ima pravo na pristup dokumentima koji se koriste i na aktivno učešće u postupku ocjenjivanja tako što će izraziti svoj stav i dati komentar na eventualne kritike. Sudsko preispitivanje mora biti omogućeno u slučaju neslaganja sa konačnom ocjenom koju utvrdi VSTV. |  | | | |
| 19 | | d. Appraisals as judges and prosecutors and such as Court Presidents and Chief Prosecutors should be kept clearly separate and, if both functions are fulfilled, merged just at the level of the final grade following the ratio of judicial and managerial work. If the evaluated person fulfils 100% managerial work and not more judicial/prosecutorial one, his/her final mark/grade should be considered as fully equivalent to a final mark/grade gained on 100% of judicial/prosecutorial work or on “mixed marks/grades”. | | Ocjena sudije i tužilaca se jasno treba razdvojiti od ocjene predsjednika suda i glavnog tužioca, a za one koje obnašaju obje funkcije, treba ih spojiti samo na nivou konačne ocjene koja će odražavati odnos sudijskog i rukovodnog posla. Ako osoba koja se ocjenjuje ostvari 100% rukovodnog posla, a ne ispuni više sudijskog ili tužilačkog, konačna ocjena za tu osobu treba biti u potpunosti jednaka konačnoj ocjeni ostvarenoj sa 100% sudijskog/tužilačkog rada ili kao “kombinovana ocjena”. |  | | | |
| **Proposed timeline for implementing the above recommendations Preporuke prema predloženim rokovima za provodbu** | | | | | | | | |
| a. Short term: Kratkoročno | | | | | | | | |
| 1 | Significantly decrease the input/weight of quantitative criteria and increase proportionately the input/weight of the qualitative aspect by evaluating 15 written and reasoned decisions (five presented, ten randomly selected) from the aspects of:  - formal adequacy  - clear establishing of facts  - consistency of the arguments in the reasoning of the decision  and by evaluating the verbal skills. | | Značajno smanjiti značaj/težinu kvantitativnih kriterija i srazmjerno povećati značaj/težinu kvalitativnog aspekta, tako što će se vršiti ocjena 15 pisanih i obrazloženih odluka (pet dostavljenih i deset nasumično odabranih) sa aspekata:  - ispunjenja formalnih pretpostavki  - jasnoće sa kojom su utvrđene činjenice  - dosljednosti argumentacije u obrazloženju odluke,  kao i procjenom verbalnih vještina. | | |  | | |
| 2 | Prolong the period of appraisals to three years | | Produžiti period ocjenjivanja na tri godine | | |  | | |
| 3 | Establish an Evaluation Committee within the HJCP out of members with judicial and prosecutorial professional experience to decide about the final grades based on the formalized proposals of the evaluators. | | Uspostaviti komisiju za ocjenjivanje unutar VSTV-a, sastavljenog od članova sa sudijskim i tužilačkim iskustvom koji će odlučivati o konačnoj ocjeni na osnovu formaliziranih prijedloga ocjenjivača. | | |  | | |
| b. Middle term: Srednjoročno | | | | | | | | |
| 1 | Make sure, that under the aspect of appraisals there is no longer an indirect discrimination of judges/prosecutors in mainly managerial positions. | | Osigurati da se sa aspekta ocjenjivanja više ne vrši posredna diskriminacija sudija/tužilaca koji uglavnom obnašaju rukovodne pozicije. | | |  | | |
| c. Long term: Dugoročno | | | | | | | | |
| 1 | Establishment of a proper judicial career system that coordinates in a harmonious manner transfers, promotion and new appointments on the basis of well-functioning exams and appraisals. | | Uspostaviti odgovarajući karijerni sistem koji će na jedan harmoničan način omogućiti koordinaciju premještanja, napredovanja i novih imenovanja na osnovu funkcionalnih ispita i ocjenjivanja. | | |  | | |