



TEISĖJŲ TARYBA

NUTARIMAS

DĖL PRETENDENTŲ Į TEISĖJUS ATRANKOS KRITERIJŲ, TEISĖJŲ KARJEROS SIEKIANČIŲ ASMENŲ VERTINIMO KRITERIJŲ IR ASMENINIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO

2022 m. sausio 28 d. Nr. 13P-32-(7.1.2.)

Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 55¹ straipsnio 1 ir 8 dalimis, 61 straipsnio 4 dalimi, 63 straipsnio 2 dalimi, 64 straipsnio 5 dalimi, 69¹ straipsnio 1 dalimi, 76 straipsnio 1 dalimi, 78 straipsnio 1 dalimi ir 79¹ straipsnio 1 dalimi, Teisėjų taryba n u t a r i a :

1. Patvirtinti Pretendentų į teisėjus atrankos kriterijų, Teisėjų karjeros siekiančių asmenų vertinimo kriterijų ir asmeninių kompetencijų vertinimo tvarkos aprašą (toliau – Aprašas).

2. Pripažinti netekusiais galios:

2.1. Teisėjų tarybos 2019 m. rugsėjo 27 d. nutarimą Nr. 13P-161-(7.1.2.) „Dėl Pretendentų į apylinkės teismo teisėjus atrankos kriterijų patvirtinimo“;

2.2. Teisėjų tarybos 2019 m. rugsėjo 27 d. nutarimą Nr. 13P-160-(7.1.2.) „Dėl Teisėjų karjeros siekiančių, į kitą teismą perkeliamų ar skiriamų asmenų vertinimo kriterijų patvirtinimo“ (su visais pakeitimais ir papildymais).

3. Pavesti Nacionalinei teismų administracijai parengti ir patvirtinti tvarkos aprašą Aprašo nuostatomis įgyvendinti ir paskirti atsakingus darbuotojus, kurie užtikrins asmeninių kompetencijų vertinimo proceso koordinavimą pagal šiuo nutarimu patvirtinto Aprašo reikalavimus.

4. Nustatyti, kad šiuo nutarimu patvirtinti Pretendentų į teisėjus atrankos kriterijai taikomi asmenims, dalyvaujantiems pretendentų į laisvas arba atsilaisvinančias apylinkės teismo teisėjų vietas atrankose, paskelbtose po 2022 m. sausio 1 d.

5. Nustatyti, kad šiuo nutarimu patvirtinti Teisėjų karjeros siekiančių asmenų vertinimo kriterijai taikomi teisėjų karjeros siekiančių, į kitą teismą perkeliamų ar skiriamų asmenų, taip pat pretendentų į visų teismų teismo pirmininko, teismo pirmininko pavaduotojo ar skyriaus pirmininko pareigas atrankose, paskelbtose po 2022 m. sausio 1 d.

6. Nustatyti, kad iki 2022 m. sausio 1 d. paskelbtos pretendentų į apylinkės teismo teisėjus atrankos ir teisėjų, pageidaujančių tapti apygardos teismo, apygardos administracinio teismo, Lietuvos apeliacinio teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjais ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, taip pat siekiančių karjeros tos pačios pakopos teismuose ar pageidaujančių būti perkeltais į kitą tos pačios ar žemesnės pakopos teismą atrankos užbaigiamos taikant atrankos paskelbimo metu galiojusius Teisėjų tarybos patvirtintus Pretendentų į apylinkės teismo teisėjus atrankos kriterijus ir Teisėjų karjeros siekiančių, į kitą teismą perkeliamų ar skiriamų asmenų vertinimo kriterijus.

7. Nustatyti, kad asmenys, dalyvaujantys pretendentių į laisvas arba atsilaisvinančias apylinkės teismo teisėjų vietas, teisėjų karjeros siekiančių, į kitą teismą perkeliamų ar skiriamų asmenų, taip pat pretendentių į visų teismų teismo pirmininko, teismo pirmininko pavaduotojo ar skyriaus pirmininko pareigas atrankose, paskelbtose po 2022 m. sausio 1 d., privalo būti įvertinti šiuo nutarimu patvirtinto Aprašo nustatyta tvarka.

8. Nustatyti, kad šis nutarimas įsigalioja 2022 m. vasario 1 d.

Pirmininkė

Sigita Rudėnaitė

Sekretorius

Ramūnas Gadliauskas

PATVIRTINTA

Teisėjų tarybos 2022 m. sausio 28 d.
nutarimu Nr. 13P-32-(7.1.2.)

PRETENDENTŲ Į TEISĖJUS ATRANKOS KRITERIJŲ, TEISĖJŲ KARJEROS SIEKIANČIŲ ASMENŲ VERTINIMO KRITERIJŲ IR ASMENINIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Pretendentų į teisėjus atrankos kriterijų, Teisėjų karjeros siekiančių asmenų vertinimo kriterijų ir asmeninių kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo (toliau – Aprašas) tikslas – reglamentuoti ir nustatyti Pretendentų į teisėjus atrankos kriterijus, Teisėjų karjeros siekiančių asmenų vertinimo kriterijus, taip pat Pretendentų į teisėjus ir Teisėjų karjeros siekiančių asmenų asmeninių kompetencijų vertinimo atlikimo tvarką.

2. Aprašas taikomas vykdant šias atrankas:

2.1. pretendentų į apylinkės teismo teisėjų vietas;

2.2. pretendentų į dvejiems metams skiriamo apylinkės teismo arba to teismo rūmų teisėjo pareigas, kai nėra galimybės jo paskirti be atrankos vadovaujantis Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 57 straipsnio 2 dalimi;

2.3. teisėjų, pageidaujančių būti perkeltais į kitą tos pačios pakopos teismą arba į kitus to paties teismo, kurio teisėjais jie paskirti, rūmus, arba į kitos jurisdikcijos tos pačios pakopos teismą, kai į vieną teisėjo vietą pageidauja būti perkelti du ar daugiau teisėjų;

Papunkčio pakeitimai:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

2.4. teisėjų karjeros siekiančių asmenų, t. y. pretendentų į apygardos teismo, apygardos administracinio teismo, Lietuvos apeliacinio teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų vietas;

2.5. teisėjų, siekiančių karjeros tos pačios pakopos teismuose, t. y. pretendentų į apylinkės teismo, apygardos teismo, apygardos administracinio teismo, Lietuvos apeliacinio teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pirmininko, pirmininko pavaduotojo, skyriaus pirmininko pareigas;

2.6. teisėjų, pageidaujančių būti paskirtais į žemesnės pakopos teismą arba į kitos jurisdikcijos žemesnės pakopos teismą, kai į vieną žemesnės pakopos teismo teisėjo vietą pageidauja būti paskirti du ar daugiau teisėjų;

Papunkčio pakeitimai:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

2.7. buvusių teisėjų, kurie atitinka Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 61 straipsnyje numatytas sąlygas, pageidaujančių būti paskirtais į tos pačios ar bet kurį žemesnės pakopos teismą.

3. Apraše vartojamos sąvokos:

3.1. **Administracija** – Nacionalinė teismų administracija;

3.2. **Asmeninė kompetencija** – asmens charakteristika, priežastiniais ryšiais susijusi su gebėjimu gerai atlikti tam tikrą veiklą ir pareigas, apimanti asmenines būdo bei pažintines savybes ir pasireiškianti per konkrečias darbinės elgsenas;

3.3. **Atrankos komisija** – Pretendentų į teisėjus atrankos komisija;

3.4. **Aukštesnės pakopos teismai** – apygardos teismai, apygardos administraciniai teismai, Lietuvos apeliacinis teismas, Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas;

3.5. **Ekspertas (-ai)** – ekspertinių žinių turintis asmuo (ar jų grupė), teikiantis (-ys) ekspertinio vertinimo paslaugas, Administracijos atrinktas (-i) atlikti Pretendentų į teisėjus ir Teisėjo karjeros siekiančių asmenų Asmeninių kompetencijų įvertinimą pagal šio Aprašo reikalavimus;

3.6. **Pretendentai į teisėjus** – asmenys, atitinkantys Lietuvos Respublikos teismų įstatyme nustatytus reikalavimus ir siekiantys būti paskirtais apylinkės teismo teisėjais, įskaitant asmenis, dalyvaujančius šio Aprašo 2.2 punkte numatytoje atrankose;

3.7. **Teisėjo kompetencijų modelis** – susistemintas Asmeninių kompetencijų, reikalingų tinkamai atlikti teisėjo darbą sąrašas, šias kompetencijas apibūdinančios elgsenos komponentai ir jų vertinimo lygiai, apibrėžti šio Aprašo Priede Nr. 1;

3.8. **Teisėjų karjeros siekiantys asmenys** – teisėjai ir (ar) kiti asmenys, teisės aktų nustatyta tvarka dalyvaujantys šio Aprašo 2.3 – 2.7 punktuose numatytoje atrankose;

3.9. **Vertinimas** – Pretendentų į teisėjus ir Teisėjų karjeros siekiančių asmenų Asmeninių kompetencijų vertinimas, atliekamas šio Aprašo nustatyta tvarka;

3.10. Kitos šiame Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos teismų įstatyme ir kituose teisėjų atranką reglamentuojančiuose teisės aktuose.

II SKYRIUS PRETENDENTŲ Į TEISĖJUS ATRANKOS KRITERIJAI

4. Pretendentai į teisėjus Atrankos komisijos vertinami atsižvelgiant į kiekvieno iš Pretendentų į teisėjus moralines, dalykines ir kitas savybes, bendruosius gebėjimus, teisinio darbo patirtį, Asmenines kompetencijas ir profesinius įgūdžius. Vertinant Pretendentų į teisėjus Asmenines kompetencijas atsižvelgiama į Teisėjo kompetencijų modelį.

5. Pagal visus šio Aprašo kriterijus įvertintas Pretendentas į apylinkės teismo teisėjus gali surinkti iki 100 balų. Galutinis Pretendento į teisėjus surinktų balų skaičius nurodomas Atrankos komisijos išvadoje.

6. Pretendentai į teisėjus vertinami ir balai jiems skiriami atsižvelgiant į:

6.1. Teisinio darbo stažą, kuris skaičiuojamas nuo teisės bakalauro ir teisės magistro kvalifikacinių laipsnių arba teisininko profesinio kvalifikacinio laipsnio (vienpakopio teisinio universitetinio išsilavinimo) įgijimo. Balai skiriami tik už didesnę nei 5 metų teisinio darbo stažą. Už kiekvienus pilnus į teisinio darbo stažą įskaičiuojamus vertinamus metus skiriama po 0,5 balo, tačiau bendra suma negali viršyti 5 balų;

6.2. Teisinio arba mokslinio-pedagoginio darbo pobūdį ir kokybę. Atsižvelgiant į teisinio darbo stažą įskaičiuojamo darbo reikšmę formuojant apylinkės teismo teisėjo darbui būtinus įgūdžius, Pretendentų teisinio arba mokslinio-pedagoginio darbo pobūdis ir kokybė įvertinama iki 20 balų:

6.2.1. Pretendento, išlaikiusio teisėjų egzaminą, taip pat asmens, anksčiau ėjusio teisėjo pareigas, teisinio darbo pobūdis ir kokybė vertinami atsižvelgiant į profesinę veiklą ir pobūdį bei atliekamo darbo reikšmę apylinkės teismo teisėjo darbui būtinų įgūdžių formavimui;

6.2.2. Pretendento į apylinkės teismo teisėjo pareigas – teisės krypties socialinių mokslų daktaro – mokslinio-pedagoginio darbo pobūdis ir kokybė vertinama, atsižvelgiant į asmens mokslinių tyrimų (interesų) sritį, teisinio, mokslinio-pedagoginio darbo pobūdį, dalyvavimą mokslinėje veikloje po mokslinio laipsnio įgijimo (parengtų monografių, mokslinių straipsnių recenzuojamuose mokslo leidiniuose skaičių, dalyvavimą atliekant mokslinius tyrimus ir pan.), pareigybę universitete, atestacijų rezultatus, pedagoginio darbo krūvį (paskaitų skaičių, vadovavimą studentų tiriamiesiems ir baigiamiesiems darbams, disertacijų oponavimą, dalyvavimą doktorantūros komitetų darbe, recenzuojant baigiamuosius darbus ir pan.);

6.2.3. Vertinant 6.2.1 ir 6.2.2 punktuose nurodytų Pretendentų į teisėjus teisinio arba mokslinio-pedagoginio darbo pobūdį ir kokybę skiriama:

6.2.3.1. nuo 15 iki 20 balų, kai įgyta teisinio darbo patirtis ar mokslinio-pedagoginio darbo veikla tiesiogiai pritaikoma teisėjo veikloje;

6.2.3.2. nuo 10 iki 14 balų, kai įgyta teisinio darbo patirtis ar mokslinio-pedagoginio darbo veikla iš dalies pritaikoma teisėjo veikloje;

6.2.3.3. nuo 0 iki 9 balų, kai įgyta teisinio darbo patirtis ar mokslinio-pedagoginio darbo veikla mažai susijusi su teisėjo veikla;

6.3. Teisėjo egzamino rezultatą. Jei Pretendento egzaminas įvertintas 10, Pretendentui į teisėjus skiriama 15 balų, jei 9 – 14, jei 8 – 13, jei 7 – 12 balų. Pretendentams į teisėjus, kurie nuo pretendentų į teisėjus egzamino yra atleidžiami (teisės krypties socialinių mokslų daktarai ir asmenys, kurie anksčiau dirbo teisėju), skiriama 15 balų;

6.4. Profesinę kompetenciją ir žinias. Pretendento į apylinkės teismo teisėjo pareigas turimos profesinės kompetencijos ir žinios įvertinamos skiriant iki 20 balų, atsižvelgiant į kiekvieną iš žemiau išvardintų kriterijaus elementų:

6.4.1. užsienio kalbų mokėjimą, kai jis pagrindžiamas pretendentų pateiktomis oficialiomis pažymomis, išduotomis akredituotuose centruose arba kitose įstaigose, turinčiose teisę vykdyti tarptautinius užsienio kalbų egzaminus ir/ar naudoti tarptautinius užsienio kalbų lygio nustatymo testus, arba kitais dokumentais. Už kiekvienos užsienio kalbos mokėjimą balai skiriami atskirai ir tik nuo B1 lygio pagal 2004 m. gruodžio 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos sprendimu Nr. 2241/2004/EB patvirtintus Bendruosius Europos kalbų metmenis;

6.4.2. turimą kitą, ne teisės krypties, aukštąjį išsilavinimą;

6.4.3. kvalifikacijos kėlimą ir tobulinimą (jo intensyvumą, kryptingumą, pagrįstumą);

6.4.4. dalyvavimą ekspertinėje veikloje (pavyzdžiui, teisės aktų projektų regimo procese, ekspertiniame teisės aktų projektų vertinime, dalyvavimą darbo grupių veikloje ir pan.);

6.4.5. vykdomą taikinamojo tarpininko (mediatoriaus) veiklą;

6.4.6. bendradarbiavimą atliekant mokslinius tyrimus (netaikoma teisės krypties socialinių mokslų daktaro laipsnį turintiems pretendents);

6.4.7. pretendento einamų pedagoginių pareigų lygį ir vykdomą pedagoginę veiklą;

6.4.8. parengtas mokslinės publikacijas recenzuojamuose mokslo leidiniuose;

6.4.9. dalyvavimą visuomeninėje su teismais/teisingumu susijusioje veikloje;

6.4.10. kitokią pretendento veiklą, susijusią su teisėjo darbui reikalingų žinių įgijimu ir giliniu ir pan.;

6.5. Asmenines kompetencijas. Pretendento į teisėjus Asmeninės kompetencijos, bendrieji gebėjimai vertinami remiantis Teisėjo kompetencijų modeliu iki 30 balų, atsižvelgiant į:

6.5.1. Mąstymo ir sprendimų priėmimo gebėjimus: objektyvumą ir sprendimų priėmimą;

6.5.2. Asmeninio efektyvumo gebėjimus: organizuotumą ir pareigingumą, saviugdą, tvirtumą ir atsparumą korupcijai;

6.5.3. Socialinius gebėjimus: konfliktų valdymą, komunikaciją, bendradarbiavimą ir lyderystę;

6.5.4. Kiekviena iš 6.5.1-6.5.3 punktuose įvardintų Asmeninių kompetencijų grupių vertinama nuo 0 iki 10 balų, kur:

6.5.4.1. 0 balų atitinka itin žemi gebėjimai / nepakankamo lygio gebėjimai;

6.5.4.2. 10 balų atitinka itin aukšto lygio gebėjimai;

6.5.5. Visų Asmeninių kompetencijų grupių balai sumuojami;

6.5.6. Vertinant Asmenines kompetencijas atsižvelgiama į Ekspertų atlikto Asmeninių kompetencijų Vertinimo išvados rezultatus; pokalbio metu su Pretendentu į teisėjus gautą informaciją; į iš asmens darboviečių, jo darbo kontrolę ar priežiūrą vykdančių subjektų gautas motyvuotas nuomones ar charakteristikas; į paties Pretendento į teisėjus pateiktas kitų asmenų rekomendacijas ar charakteristikas, taip pat kitą asmeninių kompetencijų vertinimui reikšmingą informaciją;

6.5.7. Motyvaciją. Motyvacija vertinama atsižvelgiant į Pretendento į teisėjus motyvacijos stiprumą ir adekvatumą, profesinio identiteto supratimą – vertinama pagal pokalbio su pretendentu metu gautą informaciją nuo 0 iki 10 balų, kur:

6.5.7.1. 0 balų reiškia, kad Pretendentas į teisėjus nepakankamai supranta teisėjo vaidmenį, jo motyvacija nepagrįsta;

6.5.7.2. 10 balų reiškia, kad Pretendentas į teisėjus puikiai supranta teisėjo vaidmenį, jo motyvacija pagrįsta.

III SKYRIUS

TEISĖJŲ KARJEROS SIEKIANČIŲ ASMENŲ VERTINIMO KRITERIJAI

7. Teisėjų karjeros siekiančių asmenų vertinimo kriterijai nustato kiekybinius ir kokybinius asmenų (teisėjų, teisės krypties socialinių mokslų daktarų), pageidaujančių tapti Aukštesnės pakopos teismų teisėjais, taip pat asmenų, siekiančių karjeros tos pačios pakopos teismuose ar pageidaujančių būti perkeltais ar paskirtais į kitą tos pačios ar žemesnės pakopos teismą, atrankos vertinimo kriterijus.

8. Asmenys, Atrankos komisijos įvertinti šio Aprašo 9 ir 11 punktų nustatyta tvarka, gali surinkti iki 100 balų, o asmenys, siekiantys paskyrimo į teismo pirmininkų, jų pavaduotojų ar skyrių pirmininkų pareigas, Atrankos komisijos įvertinti Aprašo 10 punkte nustatyta tvarka, atsižvelgiant į papildomas vertinamas kompetencijas, gali surinkti iki 115 balų. Galutinis surinktų balų skaičius nurodomas Atrankos komisijos išvadoje.

9. Asmenys, siekiantys tapti Aukštesnės pakopos teismo teisėjais, vertinami atsižvelgiant į:

9.1. Teisinio darbo stažą, kuris skaičiuojamas nuo teisės bakalauro ir teisės magistro kvalifikacinių laipsnių arba teisininko profesinio kvalifikacinio laipsnio (vienpakopio teisinio universitetinio išsilavinimo) įgijimo. Balai skiriami tik už didesnę nei 5 metų teisinio darbo stažą. Už kiekvienus pilnus į teisinio darbo stažą įskaičiuojamus vertinamus metus skiriama po 0,5 balo, tačiau bendra suma negali viršyti 5 balų;

9.2. Darbo pobūdį ir kokybę. Atsižvelgiant į teisinio darbo stažą įskaičiuojamo darbo pobūdį ir jo reikšmę formuojant atitinkamo Aukštesnės pakopos teismo teisėjo darbui būtinus įgūdžius ir asmens profesinį statusą (teisėjas ar teisės krypties socialinių mokslų daktaras), pretendento į Aukštesnės pakopos teismo teisėjo pareigas teisinio darbo kokybę įvertinama:

9.2.1. teisėjo, siekiančio tapti Aukštesnės pakopos teismo teisėju, profesinė veikla (teisinio darbo kokybė) įvertinama Nuolatinės teisėjų veiklos vertinimo komisijos išvadoje nurodytus teisėjo profesinės veiklos (teisinio darbo kokybės) balus padauginant iš koeficiento 0,35;

9.2.2. teisės krypties socialinių mokslų daktaro, siekiančio tapti Aukštesnės pakopos teismo teisėju, mokslinio-pedagoginio darbo pobūdis ir jo kokybė vertinama, atsižvelgiant į asmens mokslinių tyrimų (interesų) sritį, teisinio, mokslinio-pedagoginio darbo pobūdį, dalyvavimą mokslinėje veikloje po mokslinio laipsnio įgijimo (parengtų monografijų, mokslinių straipsnių recenzuojamuose mokslo leidiniuose skaičių, dalyvavimą atliekant mokslinius tyrimus ir pan.), pareigybę universitete, atestacijų rezultatus, pedagoginio darbo krūvį (paskaitų skaičių, vadovavimą studentų tiriamiesiems ir baigiamiesiems darbams, disertacijų oponavimą, dalyvavimą doktorantūros komitetų darbe, recenzuojant baigiamuosius darbus ir pan.), skiriant iki 35 balų. Vertinant teisės krypties socialinių mokslų daktaro, siekiančio tapti Aukštesnės pakopos teismo teisėju, darbo patirtį ir kokybę:

9.2.2.1. nuo 25 iki 35 balų skiriama, kai įgyta darbinė patirtis ir/ar mokslinė-pedagoginė veikla tiesiogiai pritaikoma teisėjo veikloje;

9.2.2.2. nuo 10 iki 24 balų skiriama, kai įgyta darbinė patirtis ir/ar mokslinė pedagoginė veikla iš dalies pritaikoma teisėjo veikloje;

9.2.2.3. nuo 0 iki 9 balų skiriama, kai įgyta darbinė patirtis ir/ar mokslinė pedagoginė veikla mažai susijusi su teisėjo veikla;

9.2.3. teisėjo, turinčio teisės krypties socialinių mokslų daktaro laipsnį ir aktyviai vykdančio mokslinę-pedagoginę veiklą, darbo pobūdis ir kokybė vertinama pagal šio Aprašo 9.2.1 punktą;

9.2.4. Vertinant kito į teisinio darbo stažą įskaičiuojamo darbo kokybę atsižvelgiama į šio darbo specifiką atitinkančius rodiklius, kuriems *mutatis mutandis* taikomi reikalavimai, nustatyti rodikliams, į kuriuos atsižvelgiama vertinant teisės krypties socialinių mokslų daktaro mokslinio-pedagoginio darbo pobūdį ir jo kokybę;

9.3. Profesinę kompetenciją ir žinias. Asmens, pretenduojančio į Aukštesnės pakopos teismo teisėjo pareigas, turimos profesinės kompetencijos ir žinios įvertinamos skiriant iki 20 balų, atsižvelgiant į kiekvieną iš žemiau išvardintų kriterijaus elementų:

9.3.1. užsienio kalbų mokėjimą, kai jis pagrindžiamas asmenų pateiktomis oficialiomis pažymomis, išduotomis akredituotuose centruose arba kitose įstaigose, turinčiose teisę vykdyti tarptautinius užsienio kalbų egzaminus ir/ar naudoti tarptautinius užsienio kalbų lygio nustatymo testus, arba kitais dokumentais. Už kiekvienos užsienio kalbos mokėjimą balai skiriami atskirai ir tik nuo B1 lygio pagal 2004 m. gruodžio 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos sprendimu Nr. 2241/2004/EB patvirtintus Bendruosius Europos kalbų metmenis;

9.3.2. turimą kitą, ne teisės krypties, universitetinį išsilavinimą;

9.3.3. kvalifikacijos kėlimą ir tobulinimą (jo intensyvumą, kryptingumą, pagrįstumą);

9.3.4. dalyvavimą ekspertinėje veikloje (pavyzdžiui, teisės aktų projektų rengimo procese, ekspertiniame teisės aktų projektų vertinime, dalyvavimą darbo grupių veikloje ir pan.);

9.3.5. vykdomą taikinamojo tarpininko (mediatoriaus) veiklą;

9.3.6. bendradarbiavimą atliekant mokslinius tyrimus (netaikoma teisės krypties socialinių mokslų daktaro laipsnį turintiems pretendents);

9.3.7. pretendento einamų pedagoginių pareigų lygį ir vykdomą pedagoginę veiklą;

9.3.8. parengtas mokslines publikacijas recenzuojamuose mokslo leidiniuose;

9.3.9. dalyvavimą visuomeninėje su teismais/teisingumu susijusioje veikloje;

9.3.10. kitokią pretendento veiklą, susijusią su teisėjo darbui reikalingų žinių įgijimu ir gilinimu ir pan.;

9.4. Asmenines kompetencijas. Asmenų, siekiančių tapti Aukštesnės pakopos teismo teisėjais, Asmeninės kompetencijos, bendrieji gebėjimai vertinami remiantis Teisėjo kompetencijų modeliu iki 30 balų, atsižvelgiant į:

9.4.1. Mąstymo ir sprendimų priėmimo gebėjimus: objektyvumą ir sprendimų priėmimą;

9.4.2. Asmeninio efektyvumo gebėjimus: organizuotumą ir pareigingumą, saviugdą, tvirtumą ir atsparumą korupcijai;

9.4.3. Socialinius gebėjimus: konfliktų valdymą, komunikaciją, bendradarbiavimą ir lyderystę;

9.4.4. Kiekviena iš 9.4.1-9.4.3 punktuose įvardintų Asmeninių kompetencijų grupė vertinama nuo 0 iki 10 balų, kur:

9.4.4.1. 0 balų atitinka itin žemi gebėjimai / nepakankamo lygio gebėjimai;

9.4.4.2. 10 balų atitinka itin aukšto lygio gebėjimai;

9.4.5. visų Asmeninių kompetencijų grupių balai sumuojami;

9.4.6. Vertinant Asmenines kompetencijas atsižvelgiama į Ekspertų atlikto Asmeninių kompetencijų Vertinimo išvados rezultatus; pokalbio metu su pretendentu gautą informaciją; į iš asmens darboviečių, jo darbo kontrolę ar priežiūrą vykdančių subjektų gautas motyvuotas nuomones ar charakteristikas; į paties pretendento pateiktas kitų asmenų rekomendacijas ar charakteristikas, taip pat kitą asmeninių kompetencijų vertinimui reikšmingą informaciją;

9.4.7. Motyvaciją. Motyvacija vertinama atsižvelgiant į asmens, siekiančio tapti Aukštesnės pakopos teismo teisėju, motyvacijos stiprumą ir adekvatumą, profesinio identiteto supratimą – vertinama pagal pokalbio pretendentu metu gautą informaciją nuo 0 iki 10 balų, kur:

9.4.7.1. 0 balų reiškia, kad asmuo, siekiantis tapti Aukštesnės pakopos teismo teisėju, nepakankamai supranta teisėjo vaidmenį, jo motyvacija nepagrįsta;

9.4.7.2. 10 balų reiškia, kad asmuo, siekiantis tapti Aukštesnės pakopos teismo teisėju, puikiai supranta teisėjo vaidmenį, jo motyvacija pagrįsta.

10. Asmenys, siekiantys paskyrimo į teismų pirmininkų, jų pavaduotojų ar skyrių pirmininkų pareigas, ir kiti asmenys, kurie, dalyvaudami atrankose į apylinkių teismų, apygardų administracinių teismų, apygardų teismų, Lietuvos apeliacinio teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo ar Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjus, kartu siekia ir paskyrimo į atitinkamų teismų pirmininkų, jų pavaduotojų ar skyrių pirmininkų pareigas, vertinami atsižvelgiant į:

10.1. Teisinio darbo stažą, kuris skaičiuojamas nuo teisės bakalauro ir teisės magistro kvalifikacinių laipsnių arba teisininko profesinio kvalifikacinio laipsnio (vienpakopio teisinio universitetinio išsilavinimo) įgijimo. Balai skiriami tik už didesnę nei 5 metų teisinio darbo stažą. Už

kiekvienus pilnus į teisinio darbo stažą įskaičiuojamus vertinamus metus skiriama po 0,5 balo, tačiau bendra suma negali viršyti 5 balų;

10.2. Administracinio (vadovaujamojo) darbo patirtį. Administracinio (vadovaujamojo) darbo patirtis, atsižvelgiant į visą asmens vadovavimo patirtį (vadovaujamojo darbo stažą, darbo pobūdį, funkcijas ir atsakomybes, organizacijos ar padalinio, kuriam asmuo vadovavo, dydį bei veiklos pobūdį) teismuose ar kitose įmonėse, įstaigose ar organizacijose, vertinama nuo 0 iki 5 balų, kur:

10.2.1. 0 balų reiškia, kad nenustatyta administracinio (vadovaujamojo) darbo tinkamos patirties;

10.2.2. nuo 1 iki 4 balų reiškia, kad administracinio (vadovaujamojo) darbo patirtis iš dalies tinkama ir pritaikoma teismo vadovo darbe;

10.2.3. 5 balai reiškia, kad nustatyta administracinio (vadovaujamojo) darbo patirtis visiškai tinkama ir pritaikoma teismo vadovo darbui.

10.3. Teisinio darbo pobūdį ir kokybę. Atsižvelgiant į ne mažiau kaip paskutinių trejų metų į teisinio darbo stažą įskaičiuojamo ir atitinkamo teismo teisėjo darbui būtinoms įgūdžiams formuoti reikšmingo darbo pobūdį ir kokybę atspindinčius rodiklius, pretendento, siekiančio užimti vadovaujamas pareigas teismuose, teisinio darbo pobūdis ir kokybė įvertinami:

10.3.1. teisėjo darbo pobūdis ir kokybė įvertinami Nuolatinės teisėjų veiklos vertinimo komisijos išvadoje nurodytus teisėjo profesinės veiklos (teisinio darbo kokybės) balus padauginant iš koeficiento 0,35;

10.3.2. teisės krypties socialinių mokslų daktaro mokslinio-pedagoginio darbo pobūdis ir kokybė vertinami, atsižvelgiant į asmens mokslinių tyrimų (interesų) sritį, pareigybę universitete, atestacijų rezultatus, pedagoginio darbo krūvį (paskaitų skaičių, vadovavimą studentų tiriamiesiems ir baigiamiesiems darbams, disertacijų oponavimą, dalyvavimą doktorantūros komitetų darbe, recenzuojant baigiamuosius darbus ir pan.), dalyvavimą mokslinėje veikloje po mokslinio laipsnio įgijimo (parengtų monografijų, mokslinių straipsnių recenzuojamuose mokslo leidiniuose skaičių, dalyvavimą atliekant mokslinius tyrimus ir pan.), skiriant iki 35 balų. Vertinant teisės krypties socialinių mokslų daktaro, teisinio darbo pobūdį ir kokybę:

10.3.2.1. nuo 25 iki 35 balų skiriama, kai įgyta darbinė patirtis ir/ar mokslinė-pedagoginė veikla tiesiogiai pritaikoma teisėjo veikloje;

10.3.2.2. nuo 10 iki 24 balų skiriama, kai įgyta darbinė patirtis ir/ar mokslinė pedagoginė veikla iš dalies pritaikoma teisėjo veikloje;

10.3.2.3. nuo 0 iki 9 balų skiriami, kai įgyta darbinė patirtis ir/ar mokslinė pedagoginė veikla mažai susijusi su teisėjo veikla;

10.3.3. teisėjo, turinčio teisės krypties socialinių mokslų daktaro laipsnį ir aktyviai vykdančio mokslinę-pedagoginę veiklą, darbo pobūdis ir kokybė vertinama pagal šio Aprašo 10.3.1 punktą;

10.3.4. Vertinant kito į teisinio darbo stažą įskaičiuojamo darbo pobūdį ir kokybę atsižvelgiama į šio darbo specifiką atitinkančius rodiklius, kuriems *mutatis mutandis* taikomi reikalavimai, nustatyti rodikliams, į kuriuos atsižvelgiama vertinant teisės krypties socialinių mokslų daktaro mokslinio-pedagoginio darbo pobūdį ir kokybę;

10.4. Profesines kompetencijas ir žinias. Asmens, siekiančio karjeros tos pačios pakopos teismuose, turimos profesinės kompetencijos ir žinios įvertinamos skiriant iki 20 balų, atsižvelgiant į kiekvieną iš žemiau išvardintų kriterijaus elementų:

10.4.1. užsienio kalbų mokėjimą, kai jis pagrindžiamas pretendentų pateiktomis oficialiomis pažymomis, išduotomis akredituotuose centruose arba kitose įstaigose, turinčiose teisę vykdyti tarptautinius užsienio kalbų egzaminus ir/ar naudoti tarptautinius užsienio kalbų lygio nustatymo testus, arba kitais dokumentais. Už kiekvienos užsienio kalbos mokėjimą balai skiriami atskirai ir tik nuo B1 lygio pagal 2004 m. gruodžio 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos sprendimu Nr. 2241/2004/EB patvirtintus Bendruosius Europos kalbų metmenis;

10.4.2. turimą kitą, ne teisės krypties, universitetinį išsilavinimą;

10.4.3. kvalifikacijos kėlimą ir tobulinimą (jo intensyvumą, kryptingumą, pagrįstumą);

10.4.4. dalyvavimą ekspertinėje veikloje (pavyzdžiui, teisės aktų projektų rengimo procese, ekspertiniame teisės aktų projektų vertinime, dalyvavimą darbo grupių veikloje ir pan.);

10.4.5. vykdomą taikinamojo tarpininko (mediatoriaus) veiklą;

10.4.6. bendradarbiavimą atliekant mokslinius tyrimus (netaikoma teisės krypties socialinių mokslų daktaro laipsnį turintiems pretendents);

10.4.7. pretendento einamų pedagoginių pareigų lygį ir vykdomą pedagoginę veiklą;

10.4.8. parengtas mokslines publikacijas recenzuojamuose mokslo leidiniuose;

10.4.9. dalyvavimą visuomeninėje su teismais/teisingumu susijusioje veikloje;

10.4.10. kitokią pretendento veiklą, susijusią su atitinkamų teismo pirmininko, teismo pirmininko pavaduotojo ar skyriaus pirmininko pareigoms užimti reikalingų žinių įgijimu ir gilinimu;

10.5. Asmenines kompetencijas. Asmenų, siekiančių paskyrimo į teismų pirmininkų, jų pavaduotojų ar skyrių pirmininkų pareigas, Asmeninės kompetencijos, bendrieji gebėjimai vertinami remiantis Teisėjo kompetencijų modeliu iki 40 balų, atsižvelgiant į:

10.5.1. Mąstymo ir sprendimų priėmimo gebėjimus: objektyvumą ir sprendimų priėmimą;

10.5.2. Asmeninio efektyvumo gebėjimus: organizuotumą ir pareigingumą, saviugdą, tvirtumą ir atsparumą korupcijai;

10.5.3. Socialinius gebėjimus: konfliktų valdymą, komunikaciją, bendradarbiavimą ir lyderystę;

10.5.4. Vadovavimo gebėjimus: strateginį mąstymą ir veiklos valdymą;

10.5.5. Kiekviena iš 10.5.1-10.5.4 punktuose įvardintų Asmeninių kompetencijų grupė vertinama nuo 0 iki 10 balų, kur:

10.5.5.1. 0 balų atitinka itin žemi gebėjimai / nepakankamo lygio gebėjimai;

10.5.5.2. 10 balų atitinka itin aukšto lygio gebėjimai;

10.5.6. visų Asmeninių kompetencijų grupių balai sumuojami;

10.5.7. Vertinant Asmenines kompetencijas atsižvelgiama į Ekspertų atlikto Asmeninių kompetencijų Vertinimo išvados rezultatus; pokalbio metu su pretendentu gautą informaciją; į iš asmens darboviečių, jo darbo kontrolę ar priežiūrą vykdančių subjektų gautas motyvuotas nuomones ar charakteristikas; į paties pretendento pateiktas kitų asmenų rekomendacijas ar charakteristikas, taip pat kitą asmeninių kompetencijų vertinimui reikšmingą informaciją;

10.5.8. Motyvaciją. Motyvacija vertinama atsižvelgiant į asmens, siekiančio paskyrimo į teismo pirmininko, jo pavaduotojo ar skyriaus pirmininko pareigas, motyvacijos stiprumą ir adekvatumą, teismo vadovo vaidmens supratimą – vertinama pagal pokalbio su pretendentu metu gautą informaciją nuo 0 iki 10 balų, kur:

10.5.8.1. 0 balų reiškia, kad asmuo, siekiantis paskyrimo į teismo pirmininko, jo pavaduotojo ar skyriaus pirmininko pareigas, nepakankamai supranta teismo vadovo vaidmenį, jo motyvacija nepagrįsta;

10.5.8.2. 10 balų reiškia, kad asmuo, siekiantis paskyrimo į teismo pirmininko, jo pavaduotojo ar skyriaus pirmininko pareigas puikiai supranta teismo vadovo vaidmenį, jo motyvacija pagrįsta.

11. Asmenys, pageidaujantys būti perkeltais ar paskirtais į kitą tos pačios ar žemesnės pakopos teismą, vertinami atsižvelgiant į:

11.1. Teisėjo darbo stažą. Už kiekvienus pilnus 3 metų teisėjo darbo stažą viršijančius darbo teisėju metus skiriama po 1 balą, tačiau bendra balų suma negali viršyti 5 balų;

11.2. Darbo pobūdį ir kokybę. Teisėjo darbo pobūdis ir kokybė įvertinama Nuolatinės teisėjų veiklos vertinimo komisijos išvadoje nurodytus teisėjo profesinės veiklos (teisinio darbo kokybės) balus padauginant iš koeficiento 0,35;

11.3. Profesines kompetencijas ir žinias. Teisėjo, pageidaujančio būti perkeltu ar paskirtu į kitą tos pačios ar žemesnės pakopos teismą, turimos profesinės kompetencijos ir žinios įvertinamos skiriant iki 20 balų, atsižvelgiant į kiekvieną iš žemiau išvardintų kriterijaus elementų:

11.3.1. užsienio kalbų mokėjimą, kai jis pagrindžiamas pretendentų pateiktomis oficialiomis pažymomis, išduotomis akredituotuose centruose arba kitose įstaigose, turinčiose teisę vykdyti tarptautinius užsienio kalbų egzaminus ir/ar naudoti tarptautinius užsienio kalbų lygio nustatymo

testus, arba kitais dokumentais. Už kiekvienos užsienio kalbos mokėjimą balai skiriami atskirai ir tik nuo B1 lygio pagal 2004 m. gruodžio 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos sprendimu Nr. 2241/2004/EB patvirtintus Bendruosius Europos kalbų metmenis;

- 11.3.2. turimą kitą, ne teisės krypties, aukštąjį išsilavinimą;
- 11.3.3. kvalifikacijos kėlimą ir tobulinimą (jo intensyvumą, kryptingumą, pagrįstumą);
- 11.3.4. dalyvavimą ekspertinėje veikloje (pavyzdžiui, teisės aktų projektų regimo procese, ekspertiniame teisės aktų projektų vertinime, dalyvavimą darbo grupių veikloje ir pan.);
- 11.3.5. vykdomą taikinamojo tarpininko (mediatoriaus) veiklą;
- 11.3.6. bendradarbiavimą atliekant mokslinius tyrimus (netaikoma teisės krypties socialinių mokslų daktaro laipsnį turintiems pretendentsams);
- 11.3.7. pretendento einamų pedagoginių pareigų lygį ir vykdomą pedagoginę veiklą;
- 11.3.8. parengtas mokslinės publikacijas recenzuojamuose mokslo leidiniuose;
- 11.3.9. dalyvavimą visuomeninėje su teismais/teisingumu susijusioje veikloje;
- 11.3.10. kitokią pretendento veiklą, susijusią su teisėjo darbui reikalingų žinių įgijimu ir gilinimu ir pan.;

11.4. Asmenines kompetencijas. Asmenų, pageidaujančių būti perkeltais ar paskirtais į kitą tos pačios ar žemesnės pakopos teismą, Asmeninės kompetencijos, bendrieji gebėjimai vertinami remiantis Teisėjo kompetencijų modeliu iki 30 balų atsižvelgiant į:

- 11.4.1. Mąstymo ir sprendimų priėmimo gebėjimus: objektyvumą ir sprendimų priėmimą;
- 11.4.2. Asmeninio efektyvumo gebėjimus: organizuotumą ir pareigingumą, saviugdą, tvirtumą ir atsparumą korupcijai;
- 11.4.3. Socialinius gebėjimus: konfliktų valdymą, komunikaciją, bendradarbiavimą ir lyderystę;

11.4.4. Kiekviena iš 11.4.1-11.4.3 punktuose įvardintų Asmeninių kompetencijų grupių vertinama nuo 0 iki 10 balų, kur:

- 11.4.4.1. 0 balų atitinka itin žemi gebėjimai / nepakankamo lygio gebėjimai;
- 11.4.4.2. 10 balų atitinka itin aukšto lygio gebėjimai;
- 11.4.5. visų Asmeninių kompetencijų grupių balai sumuojami;

11.4.6. Vertinant Asmenines kompetencijas atsižvelgiama į Nuolatinės teisėjų veiklos vertinimo komisijos išvados duomenis (nėra reikalaujama pateikti Ekspertų atlikto Asmeninių kompetencijų Vertinimo išvados); pokalbio metu su pretendentu gautą informaciją; į iš asmens darboviečių, jo darbo kontrolę ar priežiūrą vykdančių subjektų gautas motyvuotas nuomones ar charakteristikas; į paties pretendento pateiktas kitų asmenų rekomendacijas ar charakteristikas, taip pat kitą asmeninių kompetencijų vertinimui reikšmingą informaciją;

11.4.7. Motyvaciją. Motyvacija vertinama atsižvelgiant į asmens, pageidaujančio būti perkeltu ar paskirtu į kitą tos pačios ar žemesnės pakopos teismą, motyvacijos stiprumą ir adekvatumą, profesinio identiteto supratimą – vertinama pagal pokalbio su pretendentu metu gautą informaciją, taip pat jo raštu pateiktą informaciją ir duomenis dėl pretendento suinteresuotumo ir pageidavimo dirbti kitame tos pačios ar žemesnės pakopos teisme, prašymo būti perkeltam į kitą tos pačios ar žemesnės pakopos teismą pagrįstumą nuo 0 iki 10 balų, kur:

- 11.4.7.1. 0 balų reiškia, kad asmuo, pageidaujantis būti perkeltu ar paskirtu į kitą tos pačios ar žemesnės pakopos teismą, nepakankamai supranta teisėjo vaidmenį, jo motyvacija nepagrįsta;
- 11.4.7.2. 10 balų reiškia, kad asmuo, pageidaujantis būti perkeltu ar paskirtu į kitą tos pačios ar žemesnės pakopos teismą, puikiai supranta teisėjo vaidmenį, jo motyvacija pagrįsta.

IV SKYRIUS

ASMENINIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMO ATLIKIMO TVARKA

12. Pagrindinis Asmeninių kompetencijų vertinimo (toliau – Vertinimas) tikslas – objektyviai įvertinti Asmenines kompetencijas ir suteikti Atrankos komisijai informacijos apie asmens potencialą tinkamai atlikti pareigas, į kurias asmuo pretenduoja. Šis Vertinimas atliekamas vykdant visas Atrankos komisijos atrankas, išskyrus atrankas, numatytas šio Aprašo 2.3 punkte.

13. Pretendentų į teisėjus ir Teisėjų karjeros siekiančių asmenų asmeninių kompetencijų vertinimo Asmeninių kompetencijų vertinimo procesą organizuoja ir koordinuoja Administracija.

14. Vertinimą atlieka ir išvadas Atrankos komisijai rengia Ekspertai, Administracijos pasitelkti Teisėjų tarybos nustatyta tvarka.

15. Vertinimas vykdomas vadovaujantis profesionalumo, pagarbos asmeniui, etiškumo, objektyvumo, konfidencialumo ir lygiateisiškumo principais.

16. Vertinimas organizuojamas pagal Administracijos nustatytus ir su Ekspertais suderintus grafikus. Vertinimas turi būti atliktas iki Atrankos komisijos posėdžio, kuriame yra nagrinėjamas vertinamo asmens klausimas. Vertinimo išvada Administracijai turi būti pateikta iki Atrankos komisijos posėdžio likus ne mažiau kaip 10 darbo dienų.

17. Asmenų, kuriems reikia atlikti vertinimą, sąrašą sudaro bei vertinimo atlikimą organizuoja atsakingas Administracijos darbuotojas Administracijos direktoriaus nustatyta tvarka.

18. Vertinimas gali vykti kontaktiniu arba nuotoliniu (vaizdo konferencijų) būdu.

19. Vertinant Asmenines kompetencijas naudojami šie metodai:

19.1. kompetencijomis pagrįstas struktūruotas interviu;

19.2. asmenybės klausimynas.

19¹. Asmenų, dalyvaujančių atrankose į teismų pirmininkų, jų pavaduotojų ar skyrių pirmininkų pareigas, vadovavimo gebėjimai, apibrėžti Aprašo 10.5.4 punkte, vertinami atliekant atskirą vadovavimo kompetencijų vertinimą, kurio metu taikomas papildomas metodas – struktūruotas interviu vadovavimo kompetencijoms įvertinti.

Papildyta punktu:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

19². Asmenų, dalyvaujančių atrankose į teismų pirmininkų, jų pavaduotojų ar skyrių pirmininkų pareigas, vadovavimo gebėjimų vertinimas atliekamas kartu su teisėjų kompetencijų modelių sudarančių bendrųjų Asmeninių kompetencijų, apibrėžiamų Aprašo priedo Nr. 1 2 punkte, Vertinimu arba atliekamas tik vadovavimo gebėjimus atspindinčių Asmeninių kompetencijų, apibrėžiamų Aprašo priedo Nr. 1 3 punkte, Vertinimas, jeigu asmuo turi galiojantį bendrųjų Asmeninių kompetencijų vertinimą.

Papildyta punktu:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

20. Kiekvienas Vertinimo metodas, kuris naudojamas Asmeninių kompetencijų, įskaitant vadovavimo gebėjimus, Vertinimui, jo taikymo būdai, užduotys bei priemonės turi atitikti šio Aprašo reikalavimus. Vertinimo užduotys ir priemonės viešai neskelbiamos.

Punkto pakeitimai:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

21. Kiekvieną šio Aprašo nustatyta tvarka vertinamą pretendentą vertina du Ekspertai. Vienas Ekspertas dalyvauja Vertinime tiesiogiai, kitas netiesiogiai: perklauso Vertinimo garso įrašą bei vertina asmenybės klausimyno pildymo rezultatus.

Punkto pakeitimai:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

22. Asmeninių kompetencijų Vertinimo trukmė:

22.1. kompetencijomis pagrįsto struktūruoto interviu numatoma trukmė – 90 minučių. Asmenybės klausimyno numatoma pildymo trukmė – iki 30 minučių. Pretendentui pageidaujant, asmenybės klausimyno pildymo trukmė pratęsiama, bet ne daugiau kaip 30 papildomų minučių. Iš viso Vertinimas trunka ne ilgiau kaip 2,5 valandas (neįskaitant poilsio skirtų pertraukų);

Papunkčio pakeitimai:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

22.2. Struktūruoto interviu vadovavimo kompetencijoms įvertinti numatoma trukmė – 60 minučių. Tuo atveju, jeigu struktūruotas interviu vadovavimo kompetencijoms įvertinti atliekamas

kartu su kitų Asmeninių kompetencijų įvertinimu, iš viso Asmeninių kompetencijų Vertinimas trunka ne ilgiau kaip 3,5 valandas (neįskaitant poilsiai skirtų pertraukų);

Papildyta papunkčiu:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

22.3. esant techniniams trukdžiams (pavyzdžiui, nuotolinio Vertinimo metu sutrinka interneto ryšys) Vertinimas gali būti sustabdytas ir perkeltas į kitą datą ir valandą.

Papunkčio numeracijos pakeitimas:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

23. Vertinimo atlikimo eiga:

23.1. Vertinimo dieną vertinamas asmuo privalo Vertinime tiesiogiai dalyvaujančiam Ekspertui pateikti galiojantį asmens dokumentą, kuriame yra asmens kodas ir nuotrauka. Nepateikusiems šio dokumento, neleidžiama dalyvauti Vertinime. Vykiant Vertinimą nuotoliniu būdu, asmens tapatybė patvirtinama fiksuojant asmens atvaizdą ir asmens tapatybės dokumento originalą tiesioginio vaizdo perdavimo būdu;

23.2. prieš pradėdant Vertinimą, asmuo supažindinamas su Vertinimo procedūra, užduočių pobūdžiu, jų atlikimo fiksavimu, supažindinamas su pareiga laikytis Vertinimo procedūros reikalavimų;

23.3. Ekspertas, dalyvaujantis Vertinime tiesiogiai, pateikia užduotis pagal iš anksto numatytą planą, su kuriuo supažindina vertinamą asmenį;

23.4. Vertinimo procedūros metu Ekspertas, dalyvaujantis Vertinime tiesiogiai, stebi vertinamo asmens elgesį ir fiksuoja asmens kompetencijų raišką įrodančius duomenis ir atsakymus, siekdamas nustatyti konkrečių vertinamų Asmeninių kompetencijų lygį;

23.5. Vertinimo metu fiksuojama Vertinimo eiga. Siekiant užtikrinti Vertinimo objektyvumą, struktūruoto interviu metu daromas skaitmeninis garso įrašas. Vertinamiems asmenims draudžiama Vertinimo metu daryti garso ar vaizdo įrašus, naudoti susižinojimo ar kitas technines priemones.

Punkto pakeitimai:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

24. Už Vertinimo procedūros pažeidimą, techninių priemonių naudojimą ar Vertinimo trukdymą asmenys Vertinime tiesiogiai dalyvaujančio Eksperto sprendimu gali būti pašalinami iš Vertinimo (vykstant vertinimą nuotoliniu būdu – Vertinimas nutraukiamas), apie tai surašius asmens pašalinimo iš Vertinimo aktą (šio Aprašo Priedas Nr. 4) ir nedelsiant informavus Teisėjų tarybą per Administraciją.

Punkto pakeitimai:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

25. Ekspertai pagal vertinamas Asmenines kompetencijas analizuoja visą Vertinimo metu surinktą informaciją, apibendrina savo pastabas ir priskiria kiekvienai vertintai Asmeninei kompetencijai lygį, vadovaujantis Teisėjo kompetencijų modeliu.

25.1. Vertinimo rezultatai dėl bendrųjų Asmeninių kompetencijų pateikiami parengiant Vertinimo išvadą pagal šio Aprašo Priede Nr. 2 nustatytą formą, kurioje pateikiama:

25.1.1. Įžanginė dalis, kurioje nurodoma bendroji Vertinimo atlikimo informacija (Vertinimo data, laikas, vieta, dalyvavęs asmuo ir Ekspertai bei taikyti Vertinimo metodai);

25.1.2. Vertinimo proceso apibendrinta išvada, kurioje apibendrinta Vertinimo išvada ir kiekvienos Asmeninės kompetencijos lygio įvertinimas raštu, nurodant kompetencijų lygį;

25.1.3. Asmeninių kompetencijų įvertinimo pagrindimas prie kiekvienos Asmeninės kompetencijos nurodant jos lygį bei konkrečiai, aiškiai ir nedviprasmiškai aprašant Vertinimo pagrindimą, paremtą pavyzdžiais iš Vertinimo duomenų;

25.1.4. Stipriosios savybės ir rekomendacijos dėl kompetencijų ugdymo. Šioje Vertinimo išvados dalyje atsižvelgiant į Vertinimo rezultatus Ekspertai pateikia galimas konkrečių Asmeninių kompetencijų tobulinimo kryptis tam, kad vertinamas asmuo turėtų asmeninio tobulėjimo gaires.

25.2. Vertinimo rezultatai dėl Asmeninių kompetencijų, sudarančių vadovavimo gebėjimus, pateikiami parengiant Vertinimo išvadą pagal šio Aprašo Priede Nr. 3 nustatytą formą, kurioje pateikiama:

25.2.1. Įžanginė dalis, kurioje nurodoma bendroji Vertinimo atlikimo informacija (Vertinimo data, laikas, vieta, dalyvavęs asmuo ir Ekspertai bei taikyti Vertinimo metodai);

25.2.2. Vertinimo proceso apibendrinta išvada, kurioje apibendrinta Vertinimo išvada ir kiekvienos Asmeninės kompetencijos lygio įvertinimas raštu, nurodant kompetencijų lygį;

25.2.3. Asmeninių kompetencijų įvertinimo pagrindimas prie kiekvienos Asmeninės kompetencijos nurodant jos lygį bei konkrečiai, aiškiai ir nedviprasmiškai aprašant Vertinimo pagrindimą, paremtą pavyzdžiais iš Vertinimo duomenų;

25.2.4. Stipriosios savybės ir rekomendacijos dėl kompetencijų ugdymo. Šioje Vertinimo išvados dalyje, atsižvelgiant į Vertinimo rezultatus, Ekspertai pateikia galimas konkrečių Asmeninių kompetencijų tobulinimo kryptis tam, kad vertinamas asmuo turėtų asmeninio tobulėjimo gaires.

Punkto pakeitimai:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

26. Vertinimo išvada turi būti aiški ir pagrįsta duomenimis iš vykusio Vertinimo.

27. Vertinimo išvada kartu su visa Vertinimo medžiaga pateikiami Administracijos direktoriui arba jo įgaliotam asmeniui ne vėliau kaip per 5 darbo dienas po įvykusio Vertinimo. Įvertintiems asmenims per 5 darbo dienas po įvykusio Vertinimo pateikiama Vertinimo išvados kopija.

28. Asmuo turi teisę per 5 darbo dienas nuo išvados gavimo dienos pateikti skundą Teisėjų tarybai dėl esminių procedūrinių pažeidimų, galėjusių turėti įtakos objektyviam Vertinimui.

29. Teisėjų tarybai nustačius, kad Vertinimas atliktas pažeidžiant nustatytą Vertinimo procedūrą ir dėl padarytų pažeidimų Vertinimas atliktas neobjektyviai, šio Aprašo nustatyta tvarka asmens Vertinimas atliekamas iš naujo Ekspertų, nedalyvavusių asmens Vertinime.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

30. Vertinimo išvada, visa rašytinė asmens Vertinimo medžiaga bei skaitmeniniai įrašai perduodami Administracijai ir saugomi Pretendentų į teisėjus ir teisėjų asmens bylose, vadovaujantis teisės aktų nustatyta tvarka.

Punkto pakeitimai:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

31. Vertinimo išvados, parengtos tiek pagal šio Aprašo Priedą Nr. 2, tiek pagal šio Aprašo Priedą Nr. 3, galioja penkerius metus nepriklausomai viena nuo kitos. Vertinimas gali būti atliekamas iš naujo asmens prašymu, kai nuo ankstesnio Vertinimo praėjo daugiau kaip treji metai. Prašymai dėl naujo Vertinimo atlikimo teikiami Administracijai, kai asmuo dalyvauja naujoje atrankoje.

Punkto pakeitimai:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

32. Su Asmeninių kompetencijų vertinimu susijusi informacija nepažeidžiant asmens duomenų apsaugos, valstybės, tarnybos, komercinės, profesinės ir kitų įstatymų saugomų paslapčių apsaugos reikalavimų, taip pat laikantis kitų įstatymuose numatytų apribojimų ir draudimų gali būti tvarkoma tik įstatymuose nustatytais tikslais. Asmens duomenys tvarkomi vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) Nr. 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva Nr. 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) ir Asmens duomenų tvarkymo Nacionalinėje teismų administracijoje taisyklėse nustatyta tvarka.

33. Su Asmeninių kompetencijų vertinimo rezultatais susipažinti ir juos naudoti gali Lietuvos Respublikos Prezidentas, vidinį teismų administravimą ir teismų administracinės veiklos priežiūrą

atliekantys subjektai, Administracija ar jų įgalioti asmenys, Atrankos komisijos, Nuolatinės teisėjų veiklos vertinimo komisijos, Teisėjų etikos ir drausmės komisijos, Teisėjų garbės teismo ir Teisėjų tarybos nariai, kai tai būtina teisės aktuose nustatytoms jų funkcijoms atlikti. Kiti asmenys susipažinti su asmens kompetencijų vertinimo rezultatais ir juos naudoti gali tik įstatymų numatytais atvejais ir pagrindais.

Pretendentų į teisėjus atrankos kriterijų,
teisėjų karjeros siekiančių asmenų
vertinimo kriterijų ir asmeninių
kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo
1 priedas

TEISĖJO KOMPETENCIJŲ MODELIS

1. Teisėjo kompetencijų modelis, apibrėžtas šiame priede, nustato teisėjo Asmeninių kompetencijų aprašymus ir jų vertinimo lygius. Teisėjo kompetencijų modelis apima Asmeninių kompetencijų visumą, kuri reikalinga norint tinkamai atlikti teisėjo darbą, ir taikomas atliekant Pretendentų į teisėjus ir Teisėjo karjeros siekiančių asmenų Asmeninių kompetencijų vertinimą.

2. Teisėjo kompetencijų modelį sudaro šios bendrosios Asmeninės kompetencijos:

2.1. Objektivumas:

2.1.1. Pagrindiniai kompetencijos komponentai parodo, kad vertinamas asmuo:

2.1.1.1. atpažįsta savo išankstinius nusistatymus;

2.1.1.2. priimdamas sprendimus vadovaujasi faktais;

2.1.1.3. taiko vienodus standartus visiems.

2.1.2. Kompetencijos svarba – teisėjo priimami sprendimai tiesiogiai daro įtaką proceso dalyviams. Tikimasi, kad, priimdamas sprendimus, teisėjas remsis objektyvia informacija ir gebės atsispirti proceso dalyvių bei aplinkos spaudimui.

2.1.3. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos pakankamo lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:

2.1.3.1. supranta savo mąstymo būdą;

2.1.3.2. atpažįsta savo išankstinius nusistatymus, galimus šališkumus ir stengiasi juos įveikti;

2.1.3.3. geba atskirti nuomones nuo faktų;

2.1.3.4. vadovaujasi teise net ir jausdama spaudimą;

2.1.3.5. priimdamas sprendimus atsižvelgia į įstatymo leidėjo valią;

2.1.3.6. su visais žmonėmis elgiasi teisingai, nediskriminuoja ir nerodo išskirtinio palankumo.

2.1.4. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos aukšto lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:

2.1.4.1. kuria aplinką, kuri palaiko sąžiningą elgesį ir lygias galimybes visiems;

2.1.4.2. rodo pavyzdį kitiems išlaikydamas susikaupimą ir vadovaudamasis faktais ir teise stipraus spaudimo ar krizės aplinkybėmis;

2.1.4.3. užtikrina teismo teisėjų ir jų sprendimų priėmimo nepriklausomumą.

2.2. Sprendimų priėmimas:

2.2.1. Pagrindiniai kompetencijos komponentai parodo, kad vertinamas asmuo:

2.2.1.1. laiku priima sprendimus;

2.2.1.2. pagrindžia savo sprendimą argumentais;

2.2.1.3. įvertina priimamų sprendimų pasekmes;

2.2.1.4. prisiima asmeninę atsakomybę už savo sprendimus.

2.2.2. Kompetencijos svarba – laiku priimtas ir argumentuotas sprendimas padidina proceso dalyvių pasitikėjimą procedūriniu teisingumu.

2.2.3. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos pakankamo lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:

2.2.3.1. geba įvertinti, kiek informacijos yra būtina sprendimui priimti ir nevilkina sprendimo priėmimo;

2.2.3.2. atsilaukia spaudimui priimti greitą sprendimą, kai reikia detalesnės analizės;

2.2.3.3. atsižvelgia į visas aplinkybes prieš priimdamas sprendimą;

2.2.3.4. paaiškina sprendimo pagrindimą;

- 2.2.3.5. supranta ir įvertina savo sprendimų pasekmes visuomeninių ir teisinių santykių raidai;
- 2.2.3.6. prisiima asmeninę atsakomybę už savo sprendimus.
- 2.2.4. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos aukšto lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:
 - 2.2.4.1. randa balansą tarp greito ir kokybiško bylų nagrinėjimo;
 - 2.2.4.2. priima sprendimus remdamasis analize, išmintimi, patirtimi, teise ir plačiu situacijos vertinimu;
 - 2.2.4.3. kuria aplinką, kurioje palaikoma konstruktyvi diskusija prieš priimant sprendimus ir išklausomi visi požiūriai;
 - 2.2.4.4. stebi ir vertina socialines tendencijas, susijusias su priimamais sprendimais;
 - 2.2.4.5. reflektuoja priimamų sprendimų kokybę bei poveikį ilgalaikiam ir plačiam kontekste.
- 2.3. Organizuotumas ir pareigingumas:
 - 2.3.1. Pagrindiniai kompetencijos komponentai parodo, kad vertinamas asmuo:
 - 2.3.1.1. planuoja savo veiklą;
 - 2.3.1.2. laikosi savo įsipareigojimų;
 - 2.3.1.3. kelia aukštus reikalavimus sau ir kitiems komandos nariams;
 - 2.3.1.4. veiklos prioritetus koreguoja reaguodamas į pasikeitusią situaciją.
 - 2.3.2. Kompetencijos svarba – teisėjas turi efektyviai planuoti savo veiklą tam, kad galėtų bylos nagrinėjimui skirti pakankamai laiko, savo pareigas atlikdamas profesionaliai ir dalykiškai.
 - 2.3.3. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos pakankamo lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:
 - 2.3.3.1. efektyviai organizuoja savo darbo laiką;
 - 2.3.3.2. geba nustatyti skubius ir svarbius prioritetus;
 - 2.3.3.3. planuodamas atsižvelgia į laiko terminus, apimtis, prioritetus;
 - 2.3.3.4. nustato aiškiai apibrėžtas užduotis ir terminus sau ir kitiems;
 - 2.3.3.5. laikosi savo įsipareigojimų;
 - 2.3.3.6. numato problemas, kurios gali turėti įtakos jo darbo kokybei ir imasi jas spręsti;
 - 2.3.3.7. lanksčiai atsižvelgia į pasikeitusias aplinkybes ir atitinkamai koreguoja savo planą ir veiksmus;
 - 2.3.3.8. efektyviai susidoroja su keliomis užduotimis;
 - 2.3.3.9. prisiima atsakomybę už savo veiklą.
 - 2.3.4. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos aukšto lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:
 - 2.3.4.1. optimizuoja turimą laiką, kad būtų laikomasi terminų;
 - 2.3.4.2. stebi ne tik savo, bet ir grupės (pvz., kolegijos) užduotis, terminus ir veiklos progresą;
 - 2.3.4.3. numato problemas, kurios gali turėti įtakos bendro rezultato kokybei, ir imasi jas spręsti;
 - 2.3.4.4. kuria aplinką, kurioje palaikomas orientacija į kokybiškai ir laiku atliekamas užduotis;
 - 2.3.4.5. imasi iniciatyvos, kad darbas būtų atliktas kokybiškai laikantis nustatytų procedūrų.
- 2.4. Saviugda:
 - 2.4.1. Pagrindiniai kompetencijos komponentai parodo, kad vertinamas asmuo:
 - 2.4.1.1. mokosi ir ugdo savo profesines ir asmenines kompetencijas;
 - 2.4.1.2. geba analizuoti savo elgesį ir sprendimus;
 - 2.4.1.3. priima objektyvų grįžtamąjį ryšį iš kitų;
 - 2.4.1.4. domisi naujovėmis ir jas taiko.
 - 2.4.2. Kompetencijos svarba – teisėjas turi nuolat kelti savo kvalifikaciją, nes ji yra viena iš garantijų, kad teisėjas tinkamai vykdys teisingumą.
 - 2.4.3. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos pakankamo lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:

- 2.4.3.1. ieško galimybių mokytis ir ugdyti savo kompetencijas;
- 2.4.3.2. kelia ir geba įvertinti savo asmeninės pažangos siekius;
- 2.4.3.3. prisiima atsakomybę už savo profesinį ir asmeninį tobulėjimą;
- 2.4.3.4. dalyvauja mokymuose, stažuotėse;
- 2.4.3.5. analizuoja savo klaidas ir iš jų pasimoko;
- 2.4.3.6. priima objektyvią kritiką kaip galimybę tobulėti;
- 2.4.3.7. kreipiasi patarimo ar pagalbos, ir iš to pasimoko;
- 2.4.3.8. išbando ir pritaiko naujus darbo metodus.
- 2.4.4. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos aukšto lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:
 - 2.4.4.1. geba taikyti ir integruotai derina Lietuvos ir užsienio praktiką;
 - 2.4.4.2. nustato ne tik savo, bet ir savo grupės mokymosi poreikius ir sukuria tobulėjimo galimybes;
 - 2.4.4.3. tobulina savo dalykines bei asmenines kompetencijas ugdydamas kitus;
 - 2.4.4.4. dalyvauja tarptautiniuose tinkluose;
 - 2.4.4.5. įtraukia organizacijos narius į mokymosi kultūros formavimą;
 - 2.4.4.6. traktuoja mentorystę kaip savo veiklos dalį.
- 2.5. Tvirtumas:
 - 2.5.1. Pagrindiniai kompetencijos komponentai parodo, kad vertinamas asmuo:
 - 2.5.1.1. išlaiko emocinį stabilumą net ir streso, spaudimo ar konflikto metu;
 - 2.5.1.2. dirba ištvermingai;
 - 2.5.1.3. geba atsispirti aplinkos spaudimui;
 - 2.5.1.4. rūpinasi savo fizine ir psichine sveikata.
 - 2.5.2. Kompetencijos svarba – teisėjui tenka dirbti sudėtingomis sąlygomis, kuriose jis turi būti konstruktyvus, tinkamai reaguoti į sudėtingas situacijas, nepasiduoti spaudimui ir gebėti dirbti esant dideliui darbo krūviui.
 - 2.5.3. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos pakankamo lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:
 - 2.5.3.1. išlieka ramus, susikaupęs ir save kontroliuojantis net ir streso, spaudimo ar konflikto metu;
 - 2.5.3.2. veiksmingai dirba net ir esant padidėjusio streso ar spaudimo sąlygomis;
 - 2.5.3.3. geba ilgą laiką palaikyti intensyvių darbo tempą;
 - 2.5.3.4. prisitaiko prie besikeičiančio darbo krūvio;
 - 2.5.3.5. į nesėkmes reaguoja kaip į mokymosi galimybes;
 - 2.5.3.6. atpažįsta aplinkos spaudimą ir kokį galimą poveikį sprendimams jis gali padaryti;
 - 2.5.3.7. geba atsispirti aplinkos spaudimui;
 - 2.5.3.8. išlaiko pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, darbo ir poilsio balansą.
 - 2.5.4. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos aukšto lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:
 - 2.5.4.1. išlaiko emocinį stabilumą ir padeda kitiems suvaldyti savo emocijas;
 - 2.5.4.2. rodo lyderystės pavyzdį išlikdamas ramus ir susikaupęs sudėtingomis ar krizės aplinkybėmis;
 - 2.5.4.3. kuria palankią aplinką, padedančią darbuotojams ugdyti gebėjimus įveikti iššūkius;
 - 2.5.4.4. atlaiko tiek išorinį, tiek vidinį spaudimą.
- 2.6. Atsparumas korupcijai:
 - 2.6.1. Pagrindiniai kompetencijos komponentai parodo, kad vertinamas asmuo:
 - 2.6.1.1. vadovaujasi vertybėmis;
 - 2.6.1.2. veikia suteiktų įgaliojimų ribose ir jų neviršija;
 - 2.6.1.3. nepainioja viešųjų ir privačiųjų interesų;
 - 2.6.1.4. netoleruoja bet kokios formos korupcijos.
 - 2.6.2. Kompetencijos svarba – nuo teisėjo elgesio priklauso ne tik teisingumo užtikrinimas, bet ir visuomenės pasitikėjimas teismais bei teisėjais.

2.6.3. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos pakankamo lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:

- 2.6.3.1. geba aiškiai įvardinti savo vertybes, kuriomis vadovaujasi;
- 2.6.3.2. vertybės, kuriomis vadovaujasi, atspindi teisėjo elgesyje ir sprendimuose;
- 2.6.3.3. elgiasi teisingai, net kai tai sunku;
- 2.6.3.4. veikia suteiktų įgaliojimų ribose ir jų neviršija;
- 2.6.3.5. sąžiningai elgiasi visuose santykiuose;
- 2.6.3.6. vengia situacijų, kurios gali sukelti interesų konfliktus;
- 2.6.3.7. atvirai atskleidžia savo ryšius;
- 2.6.3.8. nesitiki padėkos už atliktą darbą;
- 2.6.3.9. nesitiki privilegijų sau ir jų nedalina kitiems;
- 2.6.3.10. nesistengia įtikti aukštesnės pozicijos asmens nuomonei;
- 2.6.3.11. pastebi ir reaguoja į neteisingą elgesį, panašų į korupcinį
- 2.6.3.12. įsitraukia į antikorupcinę veiklą.

2.6.4. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos aukšto lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:

2.6.4.1. kuria aplinką, kurioje nebūtų piktnaudžiaujama galia ir valdžia:

2.6.4.1.1. nesuteikia privilegijų teismo darbuotojams arba ūkio subjektams priimant ir įgyvendinant sprendimus, susijusius su vadovavimu teismui;

2.6.4.1.2. nekuria tiesioginių ar netiesioginių paskatų (pavyzdžiui, nerealistiškų veiklos rodiklių, tokių kaip nepasiekiamų taupymo tikslų, įgyvendinimo terminų ir pan.), motyvuojančių teismo darbuotojus elgtis neetiškai ar priimti sprendimus, siekiant asmeninės naudos ar naudos trečiosioms šalims;

2.6.4.1.3. imasi proaktyvių veiksmų, orientuotų į korupcijos prevenciją teisme, ir demonstruoja asmeninį pavyzdį;

2.6.4.2. nuolat gilina žinias apie korupcijos prevencijos praktikas, skatina mokytis ir ugdo teismo darbuotojus, domisi korupcijos prevencijos naujovėmis, gerosios praktikos pavyzdžiais ir geba juos pritaikyti savo aplinkoje:

2.6.4.2.1. nuolat dalyvauja mokymuose apie elgesio kodeksą, etiką ir kitas, su korupcijos prevencija, susijusias temas, nepaisant jau turimų žinių lygio;

2.6.4.2.2. skatina dalyvavimą su korupcijos prevencija susijusiuose mokymuose;

2.6.4.2.3. aktyviai dalinasi sukaupta korupcijos prevencijos patirtimi ir žiniomis su teismo darbuotojais.

2.7. Konfliktų valdymas:

2.7.1. Pagrindiniai kompetencijos komponentai parodo, kad vertinamas asmuo:

2.7.1.1. geba suvaldyti konflikto dalyvių emocijas;

2.7.1.2. konstruktyviai išsako argumentus;

2.7.1.3. išklauso ir įvertina šalių argumentus;

2.7.1.4. ieško konfliktų sprendimo.

2.7.2. Kompetencijos svarba – teisėjas savo darbe susiduria su įvairaus pobūdžio konfliktais, todėl jis turi gebėti valdyti konflikto eigą ir elgtis nešališkai.

2.7.3. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos pakankamo lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:

2.7.3.1. atpažįsta savo emocines reakcijas ir geba jas suvaldyti;

2.7.3.2. greitai atpažįsta galimai konfliktinę situaciją;

2.7.3.3. atpažįsta kitų emocinę būseną ir geba ją suvaldyti;

2.7.3.4. nuramina konflikto dalyvių emocijas – parodydamas, kad klauso, kad stengiasi išgirsti ir suprasti;

2.7.3.5. išlaiko ramų balso toną;

2.7.3.6. kalba taip, kad auditorija išgirstų;

2.7.3.7. konstruktyviai argumentuoja;

2.7.3.8. atsižvelgia į kitų šalių argumentus.

2.7.4. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos aukšto lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:

2.7.4.1. konstruktyviai reaguoja į nuomonių skirtumus, konfliktus sprendžia atsižvelgdamas į kitų skirtingas perspektyvas ir darbo stilių;

2.7.4.2. kuria aplinką, kurioje skatinama konstruktyvi diskusija be asmeniškumų;

2.7.4.3. randa sprendimus, priimtinus įvairioms grupėms, turinčioms prieštarų interesų ir poreikių;

2.7.4.4. vykdo konfliktų prevenciją teismo kolektyve.

2.8. Komunikacija:

2.8.1. Pagrindiniai kompetencijos komponentai parodo, kad vertinamas asmuo:

2.8.1.1. atidžiai klausosi savo pašnekovo;

2.8.1.2. aiškiai reiškia mintis žodžiu;

2.8.1.3. aiškiai reiškia mintis raštu;

2.8.1.4. pasirenka tinkamą bendravimo stilių atsižvelgdamas į pašnekovą ir bendravimo tikslą;

2.8.1.5. pagarbiai bendrauja su visais žmonėmis.

2.8.2. Kompetencijos svarba – įtaigi, sklandi ir nuosekli komunikacija yra pagrindas kuriant ir puoselėjant tiek atskirų proceso dalyvių, tiek visuomenės pasitikėjimą teisingumu.

2.8.3. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos pakankamo lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:

2.8.3.1. atidžiai klausosi savo pašnekovo;

2.8.3.2. užduoda aiškius ir tikslingus klausimus;

2.8.3.3. aktyviai klausosi – užduoda pasitikslinančius klausimus, perfrazuoja, pasitikslina, ar teisingai suprato;

2.8.3.4. kalba aiškiai ir glaustai, kalbėdamas susikoncentruoja į esmę;

2.8.3.5. rašytinis bendravimas yra struktūruotas ir tikslus;

2.8.3.6. užtikrina, kad pateikiama informacija būtų tiksli;

2.8.3.7. geba įtikinamai pateikti savo argumentus;

2.8.3.8. pagarbiai bendrauja su visais žmonėmis;

2.8.3.9. taktiškai pateikia jautrią informaciją.

2.8.4. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos aukšto lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:

2.8.4.1. turi viešojo kalbėjimo įgūdžių;

2.8.4.2. komunikuodamas atsižvelgia į savo auditoriją, jos pasiruošimo lygį;

2.8.4.3. sudomina ir įtikina kitus, naudodamas įvairius argumentus;

2.8.4.4. geba paprastai paaiškinti sudėtingas temas;

2.8.4.5. sukuria aplinką, kuri skatina atvirą bendravimą organizacijoje ir už jos ribų.

2.9. Bendradarbiavimas:

2.9.1. Pagrindiniai kompetencijos komponentai parodo, kad vertinamas asmuo:

2.9.1.1. teikia pagalbą kolegoms;

2.9.1.2. atsižvelgia į žmonių skirtumus;

2.9.1.3. geba pelnyti kitų pasitikėjimą;

2.9.1.4. bendradarbiauja su kitais komandos nariais.

2.9.2. Kompetencijos svarba – bendradarbiavimas atveria galimybes efektyviai atlikti darbą dalinantis idėjomis, teikiant pagalbą ir mokantis vieniems iš kitų. Bendradarbiavimas apjungia bendravimą ir veiklą.

2.9.3. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos pakankamo lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:

2.9.3.1. yra pasiekiamas kolegoms, jeigu jiems reikia pagalbos;

2.9.3.2. kreipiasi pagalbos, jeigu jos reikia pačiam;

2.9.3.3. laiku suteikia reikalingą informaciją kitiems kolektyvo nariams;

2.9.3.4. atsižvelgia į skirtingus kitų žmonių darbo stilius, poreikius, prioritetus;

- 2.9.3.5. atsižvelgia į grupės poreikius ir teikia jai tinkamą paramą;
- 2.9.3.6. patikimai elgiasi su konfidencialia ar jautria informacija;
- 2.9.3.7. inicijuoja bendradarbiavimo veiklas kolegijos ar teismo mastu.
- 2.9.4. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos aukšto lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:
 - 2.9.4.1. bendradarbiauja su kitų teismo padalinių ar institucijų/organizacijų darbuotojais;
 - 2.9.4.2. inicijuoja dalinimąsi informacija;
 - 2.9.4.3. palaiko platų profesinių ryšių tinklą, padedantį profesionaliai atlikti savo darbą;
 - 2.9.4.4. inicijuoja bendradarbiavimo veiklas teismo bendruomenės ar platesniu mastu;
 - 2.9.4.5. veikia kaip sektinas pavyzdys, įkvepiantis ir įgalinantis bendradarbiauti kitus;
 - 2.9.4.6. rodo lyderystę bei patikimumą bendraudamas su visomis suinteresuotomis šalimis.
- 2.10. Lyderystė:
 - 2.10.1. Pagrindiniai kompetencijos komponentai parodo, kad vertinamas asmuo:
 - 2.10.1.1. pasižymi stipriu teisėjo identitetu;
 - 2.10.1.2. saugo teisėjo profesijos garbę ir prestižą;
 - 2.10.1.3. kuria pozityvią darbo atmosferą;
 - 2.10.1.4. palaiko ir skatina kolektyvo profesinį tobulėjimą.
 - 2.10.2. Kompetencijos svarba – teisėjas dirba su kitais žmonėmis, todėl turi gebėti daryti įtaką kitiems savo autoritetu ir asmeninėmis savybėmis.
 - 2.10.3. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos pakankamo lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:
 - 2.10.3.1. teisėjo nepriklausomumą supranta kaip pagrindinę pareigą, o ne privilegiją;
 - 2.10.3.2. savo elgesiu rodo pavyzdį atlikdamas teisėjo funkcijas ir laisvu nuo tiesioginių funkcijų vykdymo laiku;
 - 2.10.3.3. elgiasi profesionaliai ir žmogiškai;
 - 2.10.3.4. laikosi visuotinai pripažintų moralės normų ir etikos standartų;
 - 2.10.3.5. pažįsta žmones, su kuriais jis dirba, įsigilina į jų problemas ir padeda jas išspręsti;
 - 2.10.3.6. pastebi ir pripažįsta kolegų atliekamą darbą;
 - 2.10.3.7. įgalina komandą konstruktyviai diskutuoti, siūlyti savo idėjas ir sprendimus;
 - 2.10.3.8. teikia konstruktyvų grįžtamąjį ryšį, padedantį kitiems tobulėti.
 - 2.10.4. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos aukšto lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:
 - 2.10.4.1. veikia kaip pavyzdys ir motyvuoja kitus siekti aukščiausių veiklos kokybės ir efektyvumo standartų;
 - 2.10.4.2. stebi, atsižvelgia ir stengiasi valdyti teismo kolektyvo darbui padedančias arba trukdančias aplinkybes, kad darbas vyktų sklandžiai;
 - 2.10.4.3. skatina mokymosi kultūrą, skirdamas dėmesį nuolatiniam tobulėjimui;
 - 2.10.4.4. sėkmingai perteikia savo patirtį kitiems, padeda jiems daryti išvadas ir rasti sprendimus.
- 3. Teisėjų kompetencijų modelį, kartu su 2 punkte nurodytomis bendrosiomis Asmeninėmis kompetencijomis, sudaro šios vadovavimo gebėjimus atspindinčios Asmeninės kompetencijos:
 - 3.1. Strateginis mąstymas:
 - 3.1.1. Pagrindiniai kompetencijos komponentai parodo, kad vertinamas asmuo:
 - 3.1.1.1. stebi socialinius pokyčius ir jų poveikį teismų veiklos kontekste;
 - 3.1.1.2. geba numatyti ateities tendencijas bei jų padarinius;
 - 3.1.1.3. gerai supranta teismų misiją ir ją aiškiai perteikia kitiems.
 - 3.1.2. Kompetencijos svarba – strateginis mąstymas įgalina vadovą priimti sprendimus ir veikti atsižvelgiant į ateities galimybes.
 - 3.1.3. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos pakankamo lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:
 - 3.1.3.1. žino savo veiklos ir asmeninius tikslus bei supranta jų ryšį su organizacijos misija ir strategija, geba aiškiai perteikti kitiems teismų misiją;

- 3.1.3.2. savo įgaliojimų ribose prisideda formuojant strategines kryptis ir numatant veiksmus.
- 3.1.4. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos aukšto lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:
- 3.1.4.1. mato platų kontekstą, kuriame veikia jo organizacija;
 - 3.1.4.2. numato ateities scenarijus, atsižvelgdamas į juos formuoja organizacijos tikslus;
 - 3.1.4.3. į problemas ir iššūkius žvelgia iš plačios perspektyvos, nepaskęsta detalėse;
 - 3.1.4.4. priimdamas sprendimus vadovaujasi organizacijos misija, vizija ir ilgalaikiais tikslais.
- 3.2. Veiklos valdymas:
- 3.2.1. Pagrindiniai kompetencijos komponentai parodo, kad vertinamas asmuo:
- 3.2.1.1. efektyviai valdo turimus išteklius;
 - 3.2.1.2. kuria ir tobulina veiklos procesus;
 - 3.2.1.3. palaiko darbuotojų motyvaciją ir įsitraukimą.
- 3.2.2. Kompetencijos svarba – efektyvus darbo organizavimas bei išteklių panaudojimas yra viena iš pagrindinių vadovo funkcijų.
- 3.2.3. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos pakankamo lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:
- 3.2.3.1. suplanuoja ir savo įgaliojimų ribose paskirsto darbui reikalingus išteklius (biudžetą, laiką, žmones);
 - 3.2.3.2. nustato veiklos prioritetus ir užtikrina nuoseklų užduočių įgyvendinimą;
 - 3.2.3.3. stebi komandos darbą, vykstančius procesus ir laiku atlieka reikiamus pakeitimus – paskirsto ir perskirsto užduotis bei išteklius;
 - 3.2.3.4. kontroliuoja procesus, būtinus tikslams pasiekti, užduotims atlikti;
 - 3.2.3.5. inicijuoja padalinio veiklos (procesų, darbo metodų, etc.) tobulinimo veiksmus;
 - 3.2.3.6. skatina darbuotojus siekti aukštų rezultatų;
 - 3.2.3.7. aiškiai įvardina savo lūkesčius komandai/darbuotojams;
 - 3.2.3.8. reguliariai su darbuotojais aptaria užduočių vykdymo rezultatus;
 - 3.2.3.9. teikia konstruktyvų grįžtamąjį ryšį darbuotojams;
 - 3.2.3.10. vertina darbuotojus objektyviai, remdamasis jų pasiektais rezultatais bei įdėtomis pastangomis;
 - 3.2.3.11. įvertina ir paskatina komandos bei atskirų jos narių pasiekimus ir pastangas.
- 3.2.4. Vertinant šią kompetenciją ir nustatant jos lygį, atsižvelgiama į kompetencijos aukšto lygio elgsenos elementus, kurie parodo, kad asmuo:
- 3.2.4.1. geba suderinti skirtingus interesus ir efektyviai paskirstyti išteklius pagal prioritetus;
 - 3.2.4.2. suderina veiklos tikslus ir procesus, atsižvelgdamas į teismo padalinių tarpusavio ryšius;
 - 3.2.4.3. inicijuoja procesų efektyvinimą: nuo mažų patobulinimų iki visiško pertvarkymo;
 - 3.2.4.4. skatina bendradarbiavimą tarp padalinių, paremtą pagarba ir supratimu;
 - 3.2.4.5. išlaiko balansą tarp tradicijų puoselėjimo ir naujovių diegimo teisme;
 - 3.2.4.6. įtraukia komandą į pokyčių įgyvendinimą, paaiškina ir pagrindžia pokyčių būtinumą;
 - 3.2.4.7. skiria pakankamai dėmesio teismo darbuotojų motyvacijos klausimų, jų lūkesčių ir rūpesčių aptarimui.
4. Aukščiau nurodytų Asmeninių kompetencijų lygiai nustatomi Vertinimo išvadoje, atsižvelgiant į Asmeninių kompetencijų vertinimo lygių skalę:
- 4.1. Nepakankamas lygis. Nepakankamas Asmeninės kompetencijos lygis Vertinimo išvadoje nustatomas tada, kai užfiksuojama, kad pusės ar daugiau kompetencijos komponentų raiškos asmuo savo atsakymais neatskleidė, o pasitaikantys pavieniai aukštesni kai kurių šios kompetencijos raiškos aspektų vertinimai nekompensuoja bendro visumos vertinimo.
- 4.2. Pakankamas lygis. Pakankamas Asmeninės kompetencijos lygis Vertinimo ataskaitoje nustatomas tada, kai užfiksuojama, kad asmuo savo elgesiu ir atsakymais tinkamai pademonstravo kompetencijos komponentus, jų raiška pakankama veiksminga veiklai atlikti.

4.3. Aukštas lygis. Aukštas Asmeninės kompetencijos lygis Vertinimo ataskaitoje nustatomas tada, kai užfiksuojama, kad kompetencijų vertinimo metu pateiktais atsakymais ir elgesio pavyzdžiais asmuo labai gerai arba puikiai atskleidė kompetencijos komponentų raišką, pademonstravo aukštą kompetenciją sudėtingomis, kompleksinėmis aplinkybėmis. Pasitaikantys pavieniai žemesni kai kurių šios kompetencijos raiškos aspektų vertinimai nekeičia bendro visumos vertinimo.

Priedo pakeitimai:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

Pretendentų į teisėjus atrankos
kriterijų, Teisėjų karjeros siekiančių
asmenų vertinimo kriterijų ir
asmeninių kompetencijų vertinimo
tvarkos aprašo
2 priedas

(Asmeninių kompetencijų vertinimo išvados forma)

ASMENINIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMO IŠVADOS FORMA

Šioje išvadoje pateikiama informacija apie (*vardas, pavardė*) asmenines kompetencijas, įvertintas pagal Teisėjo kompetencijų modelį vadovaujantis Teisėjų tarybos 2022 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 13P-32-(7.1.2.) patvirtintu Pretendentų į teisėjus atrankos kriterijų, Teisėjų karjeros siekiančių asmenų vertinimo kriterijų ir asmeninių kompetencijų vertinimo tvarkos aprašu.

Pastraipos pakeitimai:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

I. BENDRA INFORMACIJA APIE VERTINIMĄ

Vertinime dalyvavęs asmuo (Pretendentas):	
Vertinimo data:	
Vertinimo vieta:	
Vertinimo išvados parengimo data:	
Vertinimą atlikę ekspertai:	
Pretendento asmeninių kompetencijų vertinimui atlikti naudoti instrumentai:	

Pretendento asmeninės kompetencijos vertinamos balais nuo 1 iki 4. Kiekvienai kompetencijai priskiriamas lygis:

Nepakankamas kompetencijos lygis reiškia tai, kad pusės ar daugiau kompetencijos komponentų raiškos pretendentas savo atsakymais neatskleidė, o pasitaikantys pavieniai aukštesni kai kurių šios kompetencijos raiškos aspektų vertinimai nekompensuoja bendro visumos vertinimo.

Pakankamas kompetencijos lygis reiškia, kad pretendentas savo elgesiu ir atsakymais tinkamai pademonstravo kompetencijos komponentus, jų raiška pakankama veiksmingai veiklai atlikti.

Aukštas kompetencijos lygis reiškia, kad kompetencijų vertinimo metu pateiktais atsakymais ir elgesio pavyzdžiais pretendentas labai gerai arba puikiai atskleidė kompetencijos komponentų raišką, pademonstravo aukštą kompetenciją sudėtingomis, kompleksinėmis aplinkybėmis. Pasitaikantys pavieniai žemesni kai kurių šios kompetencijos raiškos aspektų vertinimai nekeičia bendro visumos vertinimo.

II. VERTINIMO IŠVADOS

Apibendrinamoji išvada apie Pretendentą:	
---	--

Kompetencija	Kompetencijos lygis
1. Mąstymas ir sprendimų priėmimas	
Objektyvumas	Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas
Sprendimų priėmimas	Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas
2. Asmeninis efektyvumas	
Organizuotumas ir pareigingumas	Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas
Saviugda	Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas
Tvirtumas	Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas
Atsparumas korupcijai	Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas
3. Socialiniai gebėjimai	
Konfliktų valdymas	Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas
Komunikacija	Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas
Bendradarbiavimas	Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas
Lyderystė	Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas

III. KOMPETENCIJŲ VERTINIMO PAGRINDIMAS

Kompetencija ir kompetencijos lygis	Pretendento kompetencijos lygio pagrindimo aprašymas
1. Mąstymas ir sprendimų priėmimas	
Objektyvumas (<i>Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas lygis</i>)	
Sprendimų priėmimas (<i>Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas lygis</i>)	
2. Asmeninis efektyvumas	
Organizuotumas ir pareigingumas (<i>Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas lygis</i>)	
Saviugda (<i>Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas lygis</i>)	
Tvirtumas (<i>Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas lygis</i>)	
Atsparumas korupcijai (<i>Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas lygis</i>)	
3. Socialiniai gebėjimai	
Konfliktų valdymas (<i>Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas lygis</i>)	
Komunikacija (<i>Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas lygis</i>)	
Bendradarbiavimas (<i>Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas lygis</i>)	
Lyderystė (<i>Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas lygis</i>)	

IV. APIBENDRINIMAS IR REKOMENDACIJOS

Turimos Pretendento stiprybės:

1.
2.
3.

Rekomendacijos ugdymui:

1.
2.
3.

Ekspertai

(parašas)

(vardas, pavardė)

(parašas)

(vardas, pavardė)

Pretendentų į teisėjus atrankos kriterijų,
teisėjų karjeros siekiančių asmenų
vertinimo kriterijų ir asmeninių
kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo
3 priedas

(Asmeninių vadovavimo kompetencijų vertinimo išvados forma)

ASMENINIŲ VADOVAVIMO KOMPETENCIJŲ VERTINIMO IŠVADOS FORMA

Šioje išvadoje pateikiama informacija apie (*vardas, pavardė*) asmenines kompetencijas, įvertintas pagal Teisėjo kompetencijų modelį vadovaujantis Teisėjų tarybos 2022 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 13P-32-(7.1.2.) patvirtintu Pretendentų į teisėjus atrankos kriterijų, Teisėjų karjeros siekiančių asmenų vertinimo kriterijų ir asmeninių kompetencijų vertinimo tvarkos aprašu.

I. BENDRA INFORMACIJA APIE VERTINIMĄ

Vertinime dalyvavęs asmuo (Pretendentas):	
Vertinimo data:	
Vertinimo vieta:	
Vertinimo išvados parengimo data:	
Vertinimą atlikę ekspertai:	
Pretendento asmeninių kompetencijų vertinimui atlikti naudoti instrumentai:	

Pretendento asmeninės kompetencijos vertinamos balais nuo 1 iki 4. Kiekvienai kompetencijai priskiriamas lygis:

Nepakankamas kompetencijos lygis reiškia tai, kad pusės ar daugiau kompetencijos komponentų raiškos pretendentas savo atsakymais neatskleidė, o pasitaikantys pavieniai aukštesni kai kurių šios kompetencijos raiškos aspektų vertinimai nekompensuoja bendro visumos vertinimo.

Pakankamas kompetencijos lygis reiškia, kad pretendentas savo elgesiu ir atsakymais tinkamai pademonstravo kompetencijos komponentus, jų raiška pakankama veiksmingai veiklai atlikti.

Aukštas kompetencijos lygis reiškia, kad kompetencijų vertinimo metu pateiktais atsakymais ir elgesio pavyzdžiais pretendentas labai gerai arba puikiai atskleidė kompetencijos komponentų raišką, pademonstravo aukštą kompetenciją sudėtingomis, kompleksinėmis aplinkybėmis. Pasitaikantys pavieniai žemesni kai kurių šios kompetencijos raiškos aspektų vertinimai nekeičia bendro visumos vertinimo.

II. VERTINIMO IŠVADOS

Apibendrinamoji išvada apie Pretendentą:	
---	--

Kompetencija	Kompetencijos lygis
Vadovavimo gebėjimai	
Strateginis mąstymas	Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas

Veiklos valdymas	Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas
------------------	-------------------------------------

III. KOMPETENCIJŲ VERTINIMO PAGRINDIMAS

Kompetencija ir kompetencijos lygis	Pretendento kompetencijos lygio pagrindimo aprašymas
Vadovavimo gebėjimai	
Strateginis mąstymas (<i>Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas lygis</i>)	
Veiklos valdymas (<i>Nepakankamas / Pakankamas / Aukštas lygis</i>)	

IV. APIBENDRINIMAS IR REKOMENDACIJOS

Turimos Pretendento stiprybės:

1.
2.
3.

Rekomendacijos ugdymui:

1.
2.
3.

Ekspertai

(parašas)

(vardas, pavardė)

(parašas)

(vardas, pavardė)

Papildyta priedu:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

Pretendentų į teisėjus atrankos kriterijų,
teisėjų karjeros siekiančių asmenų
vertinimo kriterijų ir asmeninių
kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo
4 priedas

(Pašalinimo iš asmeninių kompetencijų vertinimo akto forma)

PAŠALINIMO IŠ ASMENINIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMO AKTAS

(data)

(vieta)

(laikas)

Šiuo aktu pažymima, kad, vadovaujantis Pretendentų į teisėjus atrankos kriterijų, Teisėjų karjeros siekiančių asmenų vertinimo kriterijų ir asmeninių kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo 24 punktu, asmeninių kompetencijų vertinime dalyvaujantis asmuo (vardas, pavardė) yra pašalinamas iš asmeninių kompetencijų vertinimo / nuotoliniu būdu vykdomas (vardas, pavardė) asmeninių kompetencijų vertinimas nutraukiamas.

Pašalinimo iš asmeninių kompetencijų vertinimo / nuotoliniu būdu vykdomo asmeninių kompetencijų vertinimo nutraukimo priežastys:

_____.

Ekspertas

(parašas)

(vardas, pavardė)

Papildyta priedu:

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

Pakeitimai:

1.

Teisėjų taryba, Nutarimas

Nr. [13P-48-\(7.1.2.\)](#), 2022-02-25, paskelbta TAR 2022-02-28, i. k. 2022-03945

Dėl Teisėjų tarybos 2022 m. sausio 28 d. nutarimo Nr. 13P-32-(7.1.2.) „Dėl Pretendentų į teisėjus atrankos kriterijų, teisėjų karjeros siekiančių asmenų vertinimo kriterijų ir asmeninių kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo