

Лекция 10.

Формирование кадрового аппарата органов и учреждений прокуратуры.

Задачи кадровой службы органов прокуратуры претерпевают значительные изменения. Проявилась острая необходимость в выработке ее принципов дабы стабилизировать кадровый состав, сделать его высоко-профессиональным, обладающим необходимыми моральными качествами для достижения соответствующих целей и задач.

Кадровая служба в органах прокуратуры определяется сложившейся системой управления и в этой связи отражает ее трехуровневую (трехзвенную) структуру. Единство и централизация системы органов прокуратуры, подчиненность нижестоящих прокуроров вышестоящим нашли отражение в целях, задачах, направлениях кадровой работы.

В районном звене органов прокуратуры прокурор района (города) осуществляет все задачи и функции кадровой службы в отношении вспомогательного персонала. Он принимает на работу и увольняет с нее, применяет меры дисциплинарного характера, обладает всеми полномочиями работодателя, предусмотренными в законодательстве о труде Российской Федерации.

В отношении оперативного состава прокурор района (города) обладает ограниченными возможностями. Многие вопросы кадровой работы, как свидетельствует практика, решаются прокурором района (города) за счет личного авторитета руководителя и его умения управлять коллективом прокуратуры без достаточно выраженных в документах полномочий по принятию кадровых решений. Прокуроры районов (городов):

- ведут предварительный учет и отбор кандидатов на вакантные должности помощников прокуроров и следователей;
- организуют работу по повышению квалификации действующего кадрового состава;
- поддерживают необходимую дисциплину и организационный порядок;
- оказывают влияние на продвижение подчиненных сотрудников по службе;
- участвуют в формировании коллективов, способных эффективно решать стоящие перед органами прокуратуры задачи.

На этом же уровне управления действуют прокуроры городов с районным делением. Их правовое положение некоторым образом отличается от положения прокуроров районов (городов). Так, в соответствии со ст. 19 Закона о прокуратуре прокуроры городов с районным делением:

- руководят деятельностью районных и приравненных к ним прокуратур;
- вносят вышестоящим прокурорам предложения об изменении штатной численности своих аппаратов и подчиненных прокуратур, о кадровых изменениях.

Приказом Генерального прокурора РФ от 21 октября 1996 г. №57 «Об организационных основах деятельности прокуратур городов с районным делением» установлено, что прокуроры субъектов РФ должны обеспечить прокурорам городов с районным делением условия для реализации предусмотренных ст. 19 Закона о прокуратуре полномочий по руководству районными прокуратурами, не допуская смещения и дублирования их функций. Прокуроры субъектов РФ в соответствии с данным приказом должны осуществлять в числе других и кадровое обеспечение этих прокуратур. Прокуроры городов с районным делением обязаны, в свою очередь, принимать меры по повышению деловой квалификации прокурорско-следственных работников прокуратуры города, подчиненных прокуратур. Они вносят предложения вышестоящим прокурорам об изменении штатной численности своих аппаратов и подчиненных прокуратур, о кадровых изменениях, о поощрении и привлечении к дисциплинарной ответственности прокурорско-следственных работников.

При различии в правовом положении прокуроры городов с районным делением, как и прокуроры районов (городов), обладают полномочиями при принятии кадровых решений в отношении вспомогательного персонала в объеме, установленном законодательством о труде Российской Федерации для работодателей. Они решают кадровые вопросы в отношении оперативных работников (помощников, следователей) в таком же объеме, порядке и в той же форме, как это делают прокуроры районов (городов).

На втором уровне управления в прокуратурах субъектов Российской Федерации и в приравненных к ним прокуратурах субъектами кадровой службы являются прокуроры-руководители, старшие помощники и помощники прокуроров субъектов РФ по кадрам.

Прокуроры субъектов Федерации, приравненные к ним прокуроры в соответствии со ст. 18 Закона о прокуратуре руководят деятельностью прокуратур городов и районов, иных приравненных к ним прокуратур, могут вносить изменения в штатные расписания своих аппаратов и подчиненных прокуратур в пределах численности и фонда оплаты труда, установленных Генеральным прокурором.

В прокуратурах субъектов РФ в штаты введены должности старших помощников и помощников прокуроров субъектов РФ по кадрам, на которых возложена фактически вся работа по кадровому обеспечению прокуратур. В некоторых прокуратурах созданы самостоятельные отделы кадров. Они отвечают за организацию кадровой работы не только в аппарате прокуратуры субъекта РФ, но и во всей нижестоящей системе органов прокуратуры.

Во многих прокуратурах субъектов РФ приняты положения об отделах кадров, регламенты работы прокуратуры и другие организационно-управленческие документы, позволяющие более рационально вести кадровую работу.

На третьем высшем уровне управления в аппарате Генеральной прокуратуры РФ к субъектам кадровой службы относится Генеральный прокурор РФ. В соответствии со ст. 17 Закона о прокуратуре он руководит системой

прокуратуры, издает обязательные для исполнения всеми работниками органов прокуратуры правовые документы, регулирующие порядок реализации мер материального и социального обеспечения, в пределах выделенной штатной численности и фонда оплаты труда устанавливает штаты и структуру Генеральной прокуратуры, определяет полномочия структурных подразделений, устанавливает штатную численность и структуру подчиненных органов и учреждений прокуратуры.

Генеральный прокурор РФ назначает на должности и освобождает от них прокуроров субъектов РФ, приравненных к ним прокуроров и их заместителей, директоров (ректоров) научных и образовательных учреждений системы прокуратуры Российской Федерации и их заместителей, прокуроров районов и городов.

В структуре аппарата Генеральной прокуратуры РФ кадровая служба выделена в самостоятельное управление кадров, состоящее из четырех отделов. Первый отдел занимается кадрами центрального аппарата. В компетенцию второго отдела входит организационно-методическое обеспечение, штаты и обучение кадров. Третий отдел занимается кадрами территориальных органов прокуратуры. В качестве четвертого функционирует отдел пенсионного обеспечения.

Названные кадровые подразделения центрального аппарата Генеральной прокуратуры действуют в соответствии с Положением об управлении кадров Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 25 апреля 1996 г. Управление кадров Генеральной прокуратуры РФ:

- организует, направляет и осуществляет контроль за работой с кадрами в прокуратурах субъектов РФ, территориальных, а также военных и специализированных прокуратурах;

- совместно с другими подразделениями осуществляет работу по подбору, расстановке, воспитанию и обучению кадров в Генеральной прокуратуре РФ;

- проводит проверки работы с кадрами, в том числе совместно с другими подразделениями аппарата, оказывает практическую помощь;

- готовит материалы для рассмотрения на заседании коллегии и оперативных совещаниях при руководстве Генеральной прокуратуры РФ. Другое направление работы с кадрами — контроль исполнения органами прокуратуры требований Закона о прокуратуре, приказов Генерального прокурора РФ, инструкций и указаний по кадровым вопросам.

Изучая кадры органов прокуратуры, управление кадров готовит резерв для выдвижения на должности прокуроров субъектов РФ, иных приравненных к ним прокуроров и их заместителей, начальников управлений и отделов Генеральной прокуратуры РФ и их заместителей, вносит предложения о назначении на эти должности компетентных работников, пригодных по своей деловой квалификации и индивидуально-психологическим качествам к руководящей работе. Значительная работа связана с подготовкой материалов о назначении или освобождении работников по должностям, на которые

правом назначения наделен Генеральный прокурор РФ, присвоением классных чинов.

Кроме того, управление, кадров Генеральной прокуратуры РФ изучает и обобщает работу по аттестации прокурорских работников в подведомственных прокуратурах, совместно с отделами и управлениями готовит материалы и проводит аттестацию руководящих работников прокуратур субъектов РФ, приравненных к ним военных и иных специализированных прокуратур, работников аппарата Генеральной прокуратуры РФ.

Среди других направлений работы с кадрами, которые реализуются в деятельности управления кадров Генеральной прокуратуры РФ следует выделить:

- анализ состояния работы с кадрами в системе прокуратуры РФ;
- изучение и распространение положительного опыта;
- рассмотрение вопросов, связанных с награждением, поощрением и дисциплинарной ответственностью работников органов прокуратуры.

На управление кадров возложены обязанности по:

- организации профессионально-психологического отбора лиц, представляемых на работу в органы прокуратуры;
- разработке критериев оценки деятельности следователей и прокуроров;
- изучению практики использования штатной численности;
- разработке предложений по совершенствованию структуры и штатов аппарата Генеральной прокуратуры и подведомственных прокуратур.

Управление кадров Генеральной прокуратуры РФ занимается также организацией работы по профессиональному обучению прокурорско-следственных кадров, внедрению передовых приемов и методов учебы на местах.

Кроме специализированного управления по работе с кадрами в аппарате Генеральной прокуратуры РФ ответственными за нее являются заместители Генерального прокурора, начальники управлений и отделов Генеральной прокуратуры РФ, которые обязаны формировать профессионально подготовленный, инициативный корпус прокурорских кадров в возглавляемой организационной системе.

Работники кадровых служб органов прокуратуры должны придерживаться принципов, закрепленных и вытекающих из законодательства, других нормативных документов, а также выработанных практикой. Их выполнение обеспечивает эффективность организации и деятельности всей системы органов прокуратуры.

К таким принципам следует отнести следующие.

Принцип конкурсности, профессиональной, медико-психологической, моральной и возрастной пригодности. Это означает, что при подборе кадров для службы в органах прокуратуры, их расстановке и воспитании работники кадровых аппаратов, руководители органов прокуратуры, принимающие решения по рассматриваемому вопросу, обязаны учитывать имеющиеся в законодательстве о прокуратуре требования, которыми должны обладать

кандидаты на работу в органы прокуратуры. Названные требования закреплены в ст. 40.1 Закона о прокуратуре. При соответствии кандидатов всем необходимым требованиям принимаются те, которые имеют характеристики относительно более высокого значения.

Всеобщность и равенство требований к прохождению службы в органах прокуратуры. В соответствии с этим принципом работники органов прокуратуры имеют равные права и обязанности по отношению к правилам прохождения службы в органах прокуратуры. В отношении каждого работника, независимо от его должностного положения, действуют, например, правила присвоения классных чинов, порядок аттестации, зачисления в резерв на выдвижение, морально-этические требования, материальные и социальные гарантии иные требования прохождения службы в органах прокуратуры.

Принцип безупречной репутации. Это требование вытекает из норм Закона о прокуратуре, из морально-этических требований к личности прокурора и следователя. Законом запрещено принимать на работу лиц, имеющих или имевших судимость. О действии названного принципа свидетельствует и текст присяги, которую должны принимать прокуроры и следователи, впервые поступающие на службу в органы прокуратуры. Немаловажную роль в провозглашении данного принципа играет и то обстоятельство, что при отборе кандидатов на службу в органы прокуратуры должна изучаться их личность с точки зрения соответствия установленным в законодательстве о прокуратуре требованиям. Кроме того, сам характер предполагаемой работы, прежде всего ее правоохранительная функция, специальные способы и формы ее осуществления, значительные права и гарантии самостоятельности при принятии решений, затрагивающих права и интересы граждан, создают условия, при которых нельзя принимать решения о зачислении на службу в органы прокуратуры лиц, о которых имеется общее негативное мнение.

Сочетание демократизма, гласности при подборе, расстановке, воспитании кадров органов прокуратуры является важным общим условием организации кадровой работы.

Принцип демократизма в кадровой работе реализуется через систему учета интересов коллектива органов прокуратуры. Наиболее важное условие внедрения демократических методов управления — это развитие гласности. Коллектив прокуратуры реально может участвовать в формировании кадровых решений только в случае, когда кадровая работа для коллектива очевидна и не скрыта от их внимания. Соблюдение демократизма и гласности при подборе, расстановке и воспитании кадров чрезвычайно важно, потому что коллективы конкретных прокуратур, как правило, малочисленны. Каждый работник прокуратуры в коллективе играет значительную роль, его достоинства и недостатки очевидны для всех. Очень важно, чтобы интересы личные органически входили в интересы общие и соответствовали интересам коллектива. Это обстоятельство оказывает положительное влияние на результаты деятельности органов прокуратуры. Условия демократизма и гласности позволяют обеспечить такое сочетание интересов. Принцип

гласности предполагает открытость службы в органах прокуратуры, доступность к ней каждого, кто отвечает установленным требованиям.

Гласность предполагает право на достоверную, своевременную и полную информацию в работе с кадрами и участие каждого в решении вопросов, касающихся собственных законных интересов.

Однако не менее важно, чтобы эти условия кадровой работы находились в определенном отношении с конфиденциальностью деятельности по отбору, расстановке и воспитанию прокуроров и следователей. Дело в том, что при осуществлении этой работы представителями кадровых служб могут стать известны факты и обстоятельства личного характера, составляющие тайну или те, разглашение которых может отрицательно сказаться на конкретном сотруднике, его родственниках, знакомых, на его работе или его взаимоотношениях в коллективе. В некоторых случаях конфиденциальность кадровой работы может определяться характером выполнения служебных обязанностей.

Принцип законности в деятельности кадровой службы органов прокуратуры предполагает строгое и неукоснительное соблюдение требований Конституции Российской Федерации, трудового законодательства, законодательства о прокуратуре, иных законодательных актов при решении кадровых вопросов. К сожалению, все еще имеют место факты, когда принимаются не соответствующие закону решения об увольнении прокуроров и следователей, их перемещении, не обеспечиваются гарантированные законом социальные права и т.д. Следует также иметь в виду, что при осуществлении воспитательных мероприятий работники кадровых аппаратов, руководители органов прокуратуры должны большое внимание уделять внедрению данного принципа в сознание подчиненных работников органов прокуратуры. Это очень важно, так как их деятельность по осуществлению функций органов прокуратуры связана с различными ограничениями прав и свобод граждан.

Несоблюдение принципа законности в собственной деятельности работников прокуратуры может повлечь значительные негативные последствия, дестабилизировать общественное правосознание.

Важным принципом работы с кадрами при их подборе, расстановке и воспитании является принцип профессионализма и компетентности.

В современных условиях профессионализм и компетенция — это критерии оценки при решении кадровых вопросов при приеме на службу в органы прокуратуры, при переводе и формировании структуры личности прокурорского работника.

Профессионализм — это показатель степени выполнения должностных обязанностей, стимул к расширению и повышению знаний, показатель накопленного опыта, развития организаторских и иных способностей, важных для успешного овладения профессией прокурора или следователя. Работники кадровых служб должны постоянно иметь в поле зрения уровень профессионализма работников органов прокуратуры, чтобы решить задачу повышения качества кадрового состава.

Компетентность — это вывод о том, что работник прокуратуры имеет по данной должности конкретный объем знаний, умений и навыков, позволяющий успешно справляться с функциональным предназначением. Компетентность является основанием для принятия решения о соответствии конкретного лица определенной должности. Сочетание профессионализма с компетентностью свидетельствует об уровне соответствия должности и динамике профессионального роста. Эти обстоятельства одни из главных при организации воспитательной работы прокурорских кадров.

В работе кадровых служб органов прокуратуры важно соблюдение такого принципа работы с кадрами, как высокая степень доверия кадрам и их иммунитет от незаконных и необоснованных обвинений в сочетании с ведомственной подконтрольностью их поведения.

Высокая степень защищенности необходима. Она определяется задачами функциями и полномочиями, активная реализация которых нередко создает условия, при которых прокурор или следователь попадает под необоснованную и незаконную критику. В Законе о прокуратуре имеются специальные нормы, гарантирующие прокурорам и следователям защиту от необоснованных обвинений и устраняющие препятствия при исполнении служебных обязанностей. Так, в соответствии со ст. 5 Закона о прокуратуре воздействие в какой-либо форме на прокурора и следователя с целью повлиять на принимаемое решение или воспрепятствование в какой-либо форме его деятельности влечет за собой установленную законом ответственность. Прокурор и следователь не обязаны давать каких-либо объяснений по существу находящихся в их производстве дел и материалов, предоставлять их кому бы то ни было для ознакомления иначе как в случаях и порядке, предусмотренных федеральным законодательством. Никто не вправе без разрешения прокурора разглашать материалы проверок и предварительного следствия, производимых органами прокуратуры, до их завершения.

В соответствии со ст. 42 Закона о прокуратуре любая проверка сообщения о факте правонарушения, совершенного прокурором или следователем органов прокуратуры, возбуждение против них уголовного дела (за исключением случаев, когда прокурор или следователь застигнут при совершении преступления), производство расследования является исключительной компетенцией органов прокуратуры. Не допускается задержание, привод, личный досмотр прокурора и следователя, досмотр их вещей и используемого ими транспорта, за исключением случаев, когда это предусмотрено федеральным законом для обеспечения безопасности других лиц, а также задержания при совершении преступления.

Следуя названному принципу, кадровые службы должны, с одной стороны, очень тщательно осуществлять отбор кадров на работу в органы прокуратуры, чтобы туда не попадали нечестные люди, а с другой — доверять прокурору или следователю, защищать его честное имя от различного свойства нападков и необоснованной критики. Высокая степень доверия к прокурорам и следователям должна, однако, основываться на постоянном контроле их поведения.

В определенном смысле этот вид контроля осуществляется учрежденной в управлении кадров Генеральной прокуратуры РФ инспекцией по личному составу. В задачи инспекции по личному составу входит проведение служебного расследования по сообщениям о злоупотреблениях служебным положением, коррумпированных связях с коммерческими и некоммерческими организациями, иных порочащих проступках, несовместимых с занимаемой в органах прокуратуры должностью, совершенных работниками аппарата Генеральной прокуратуры, прокурорами субъектов РФ, приравненными к ним специализированными прокурорами и их заместителями. В прокуратурах субъектов РФ эти функции в основном выполняются кадровыми аппаратами или специально назначенными работниками прокуратуры.

Принцип внепартийное и внеконфессиональности. Относительно непартийности достаточно подробно говорилось в лекции 2. Не менее важным обстоятельством является то, что служба в органах прокуратуры должна сочетаться с религиозной беспристрастностью прокурорских кадров. Этот принцип вытекает из содержания ст. 13 Конституции РФ, в соответствии с которой никакая идеология не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной. Основанием к отказу в приеме на работу в органы прокуратуры не может быть установленная религиозность кандидата.

В соответствии со ст. 28 Конституции РФ каждому гарантируется свобода совести, свобода вероисповедания, включая право исповедовать индивидуально или совместно с другими любую религию или не исповедовать никакой, свободно выбирать, иметь и распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними.

Следует признать, что в упомянутых требованиях есть некоторая противоречивость. Например, трудно представить ситуацию при которой одно и то же лицо выполняло бы все религиозные установки и при этом во время государственной службы отличалось бы религиозной беспристрастностью.

Стабильность и ротация в сочетании с правом на продвижение по службе.

Принцип стабильности означает относительно постоянное занятие определенной должности и уменьшение в целом текучести кадров. Такой подход обеспечивает накопление опыта. Опытные кадры — основа эффективного выполнения задач органов прокуратуры.

Стабильность кадров создает условия для хорошей их управляемости. Одновременно стабильность рождает застой в кадрах. Поэтому чрезвычайно важно стабильность кадрового состава сочетать с его ротацией. Под ротацией понимается смена кадрового состава, причем не только по горизонтали, но и по вертикали. Ротацией обеспечивается приток на работу в органы прокуратуры молодой, энергичной, свободной от предрассудков и устаревших взглядов смены. Расстановка кадров нередко связана с необходимостью ротации кадров.

В органах прокуратуры эта работа приобретает особый характер. Прокурорский работник в силу единства прокурорского надзора не может быть узким специалистом, он обязан хорошо разбираться на любом участке

прокурорской деятельности, поэтому очень важно периодически перемещать прокурорского работника по горизонтали, меняя участки работы. Более того, деятельность прокуратуры при единстве целей имеет определенную этапность, взаимосвязь, взаимообусловленность отдельных ее частей. Анализ показывает, что основные недостатки и упущения в работе имеют место на стыке конкретных участков деятельности. Работник прокуратуры, например, исполняющий обязанности по надзору за исполнением законов, как правило, не владеет формами и методами работы следователя, прокурора, осуществляющего надзор за законностью при расследовании уголовных дел, или прокурора, участвующего в суде. Следовательно, важное значение приобретает привитие прокурорским работникам знаний и навыков работы на различных участках прокурорской деятельности.

Стабильность кадров и необходимая их ротация должны найти оптимальное сочетание с реализацией права на продвижение по службе.

В названном принципе работы с кадрами находят свое проявление такие требования, как равные возможности на занятие руководящей должности, систематической обновляемости и продвижения кадров, периодичности аттестации прокурорских работников, основанной на оценке их политических, профессиональных, деловых и личных качеств. Реализуя в своей кадровой работе принцип стабильности, ротации в сочетании с правом на продвижение по службе, кадровые аппараты обязаны учитывать и такие важные требования, как необходимое сочетание опытных и молодых кадров, оптимальность выдвижения кадров внутри с приглашением со стороны.

К числу принципов кадровой работы следует отнести ответственность руководителей органов прокуратуры любого уровня за подбор, расстановку и воспитание прокурорских кадров.

В приказе Генерального прокурора Российской Федерации от 11 ноября 1996 г. № 66 «Об основных направлениях работы с кадрами в органах прокуратуры Российской Федерации» установлено: одним из основных критериев оценки деятельности руководителя прокуратуры любого уровня следует считать состояние работы с кадрами. Внимание руководителей должно быть обращено на непосредственную работу с людьми, их профессиональные и моральные качества, на воспитание работников в духе неуклонного соблюдения требований закона, интересов личности, общества и государства, профессиональной этики. Ответственность руководителей трансформируется и одновременно проявляется через систему различных кадровых мероприятий, которые они должны исполнять в целях реализации требований названного приказа Генерального прокурора РФ.

Данный приказ не называет в числе руководителей, ответственных за состояние кадровой работы, прокуроров районов и городов. Между тем и эта категория руководителей всецело несет ответственность за правильный подбор, расстановку и воспитание прокурорских работников. Своеобразие их кадровой работы заключается в предварительном обсуждении и учете их мнения по кадровым вопросам, но не в принятии официальных кадровых решений. Прокуроры районов и городов обязаны принимать меры по

формированию кадрового состава возглавляемой прокуратуры, давать предложения по их расстановке, обеспечивать права и законные интересы сотрудников, участвовать в повышении квалификации кадров, обеспечивать проведение воспитательных мероприятий и т.д. Отчеты Прокуроров районов и городов о работе с кадрами нередко становятся повестками заседаний коллегий вышестоящих прокуратур.

Анализ практики кадровой работы в позволяет выделить не только названные, но и другие составляющие ее элементы:

- учет и анализ кадровой работы;
- подбор, расстановка и воспитание кадров органов прокуратуры;
- аттестация прокурорских работников;
- работа с внутренним кадровым резервом;
- подготовка и повышение квалификации прокурорских работников.

Упомянутые виды кадровой работы характерны для любого уровня органов прокуратуры, они взаимосвязаны и взаимообусловлены. В современных условиях развития органов прокуратуры они наполняются качественно новым содержанием и имеют характерные особенности.

Официальный учет кадров осуществляется на уровне органов прокуратуры субъектов РФ, приравненных к ним специализированных и иных прокуратур, а также аппарата Генеральной прокуратуры РФ. В прокуратурах городов и районов ведется только предварительная работа по отбору кандидатов на вакантные прокурорские должности. Оформлением документов, хранением личных дел занимаются кадровые подразделения прокуратур субъектов РФ, приравненных к ним специализированных и иных прокуратур.

Основная аналитическая работа ведется в прокуратурах республик, краев, областей, автономных округов, в специализированных и приравненным к ним иных прокуратурах.

Учет прокурорско-следственных кадров осуществляется по следующим основным показателям:

- количество должностей прокурорско-следственных кадров по штатному расписанию;
- фактическое число работающих;
- половозрастной состав работающих прокурорско-следственных кадров;
- стаж работы в занимаемой должности;
- наличие классных чинов;
- количество аттестованных за определенный период и результаты аттестации;
- количество работников, имеющих звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», награжденных знаком «Почетный работник прокуратуры».

Учет осуществляется также по движению работников. В этой связи подлежит учету количество принятых на работу лиц в определенный период с

указанием принятых в порядке перевода из других прокуратур и других правоохранительных органов.

Учитывается количество уволенных, с выделением таких оснований, как в порядке перевода в другие прокуратуры, в другие правоохранительные органы, по собственному желанию, по болезни и в связи с уходом на пенсию, за нарушения обязанностей по службе, за порочащие поступки, в том числе и в связи с привлечением к уголовной ответственности. Учитываются также лица, перемещенные на работе по причине выдвижения их на вышестоящую должность и в связи с понижением в должности.

Учету подлежит и дисциплинарная практика. В этой связи учитывается количество поощренных и наказанных работников. Определяется число случаев причинения вреда здоровью, в том числе и со смертельным исходом.

В кадровых подразделениях учитывается работа по повышению квалификации с указанием количества лиц, прошедших ту или иную форму обучения в системе повышения квалификации. Ведется учет данных о работе по подбору кадров: указывается количество подобранных абитуриентов, количество поступивших в юридические вузы, количество принятых выпускников в органы прокуратуры, в том числе из ранее направленных в вузы. Ведется также учет количества специалистов, обратившихся с просьбой о приеме на работу в прокуратуру: количество принятых и тех кому отказано.

Названные показатели и основания учета прокурорских кадров, действующие в целом по всей системе органов прокуратуры, введены приказом Генерального прокурора РФ от 4 декабря 1992 г. № 1263-111 и сводятся в единую форму отчета о работе с кадрами. Показатели не только отражают учет кадровой работы, но и являются в совокупности той статистической информацией, которая в дальнейшем подвергается аналитической обработке.

Информационно-аналитическая работа — основа планирования и прогноза кадров. Она необходима для:

- формирования определенной структуры управления;
- расчета потребностей в кадрах;
- оценки и эффективного использования кадров для реализации целей прокурорского надзора, предварительного следствия, иной деятельности органов прокуратуры.

Другой источник информации о кадровой работе в органах прокуратуры — это различная оперативная информация:

- заявления и жалобы по кадровым вопросам;
- проводимые в нижестоящих органах прокуратуры обобщения;
- письма, обзоры, отчеты;
- выступления сотрудников прокуратуры на оперативных совещаниях, заседаниях коллегии, их обращения на личном приеме у руководителей;
- личные беседы представителей кадровых служб с конкретными работниками прокуратуры, других правоохранительных органов и ведомств, с представителями СМИ и отдельными гражданами. Динамизм общественной жизни, дискуссии о месте и роли органов прокуратуры в системе органов государственной власти и управления, проводимая государственно-правовая

реформа, другие обстоятельства, характерные для переходного периода развития России, придают особо важное значение справочной информации. Это справочные пособия, современная научная и учебно-методическая литература, нормативно-правовой материал, материалы научно-практических конференций и т.д. Анализ изложенных в таких источниках сведений позволяет правильно оценить состояние дел о работе с кадрами органов прокуратуры всесторонне подойти к определению кадровой политики и стратегии работы кадрами, выбрать приоритетные направления, использовать современные и эффективные формы и методы решения кадровых вопросов.

Следующий элемент работы с кадрами — подбор, расстановка и воспитание — стержневой в организации работы кадровой службы органов прокуратуры, напрямую связанный с решением задач реформирования органов прокуратуры и, в частности, с задачей формирования высокопрофессионального кадрового состава. Подбор кадров для работы в органах прокуратуры включает следующие этапы:

- действия по определению потребностей в подборе кадров;
- действия по формированию источников пополнения кадрами, формирование кадрового резерва;
- изучение и оценка кандидатов;
- выбор кандидатов на вакантные должности предложение кандидатуры на занятие определенной должности;
- оформление приема на работу.

Действия по определению потребностей в подборе кадров отражают, с одной стороны, работу по планированию численности, номенклатуры и состава должностей на определенный будущий период времени в связи с предстоящими структурными изменениями, изменениями видов выполняемой работы, нагрузки и т.д., с другой — учет вакансий для своевременного принятия решений о их заполнении.

Подбором кадров в органы прокуратуры занимаются кадровые службы прокуратур субъектов Федерации и Генеральной прокуратуры РФ. Основная работа концентрируется в кадровых аппаратах этих прокуратур. Работу по подбору кадров осуществляют также прокуроры городов и районов. Они ведут предварительный учет и отбор кандидатов на вакантные должности в возглавляемые ими прокуратуры.

Важное значение приобретает вопрос о формировании источников пополнения кадрами органов прокуратуры. В недавнем прошлом органы прокуратуры имели достаточно определенный источник их пополнения. Государственное распределение выпускников юридических вузов и юридических факультетов университетов позволяло планировать поступление на работу в прокуратуру, создавало некую определенность и стабильность в подборе кадров. В настоящее время важно вести речь не только об источниках пополнения кадров органов прокуратуры, но также о действиях кадровой службы по формированию этих источников. Кадровым службам органов прокуратуры надлежит формировать резерв. Создание кадрового резерва не регламентируется какими-либо документами, однако необходимость этой

работы очевидна: речь идет о формировании списка кандидатов для замещения вакантных прокурорско-следственных должностей из числа граждан, не работающих в данный момент в прокуратуре.

Зачисление в резерв по существу устанавливает круг кандидатов на занятие вакантных должностей. Этот резерв создается из числа лиц, выразивших желание работать в органах прокуратуры, и которые соответствуют общим установленным в Законе о прокуратуре требованиям профессиональной подготовки, возрастным и медицинским критериям, необходимым морально-этическим характеристикам.

Резерв создается для последующей целенаправленной работы по отбору кадров, связанной с изучением и оценкой претендентов и в определенной степени с подготовкой на будущую освободившуюся должность.

Оценка кандидатов и выбор из их числа лиц, которые могут быть приняты на работу в органы прокуратуры, органически связаны со следующим этапом — предложением конкретному лицу занять определенную должность в органах прокуратуры.

Оформление приема на работу — стадия чрезвычайно ответственная. Решение о приеме на работу в органы прокуратуры получает юридическое закрепление ранее достигнутых договоренностей сторон. Правильно оформленное решение позволяет в дальнейшем эффективно строить взаимоотношения между администрацией органов прокуратуры и прокурорским работником.

Приказом руководителя органов прокуратуры о приеме конкретного лица на работу завершается процедура отбора кандидатов на службу в органы прокуратуры.

Следующий важнейший элемент кадровой работы в органах прокуратуры — расстановка кадров, связанная с процедурой их отбора, является вполне самостоятельной деятельностью кадровых служб, направленной на достижение оптимального внутривидового соотношения должностей, их реального заполнения прокурорско-следственными кадрами с учетом интересов органов прокуратуры, а также способностей и профессиональных возможностей конкретных работников по выполнению возложенных на них по занимаемой должности задач и функций. Она состоит из двух частей.

В первой — идет моделирование оптимальной структуры должностей. Вторая часть состоит из действий по заполнению вакантных должностей, а также переводу прокурорских работников внутри организационной структуры в соответствии с потребностями оптимизации производственной деятельности с учетом их профессиональных и личностных качеств.

Достигается эффективная расстановка кадров за счет постоянного, углубленного и профессионального изучения действующего кадрового состава органов прокуратуры. Формируется резерв для выдвижения на вышестоящие должности.

При заполнении вакантных должностей и различных внутренних перемещениях, изучении личности работника, его профессиональных качеств

позволяет наилучшим образом разместить прокурорских работников в должностной структуре органов прокуратуры.

Работа по отбору, расстановке кадров находится в тесной связи с воспитанием прокурорских работников. С одной стороны, сами по себе процедуры отбора кадров и их расстановки предполагают воспитательное воздействие на претендентов для работы в органах прокуратуры и работающих там лиц. С другой — воспитание кадров органов прокуратуры — это самостоятельное и стратегически важное направление кадровой работы.

Важным элементом кадровой работы в органах прокуратуры является аттестация, проводимая на основании ст. 41 Закона о прокуратуре.

Порядок аттестации установлен Положением об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации, утвержденным приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 30 октября 1998 г. № 74. Аттестация прокурорских работников проводится для определения их соответствия занимаемой должности, в целях повышения квалификации и для укрепления служебной дисциплины. Она проводится не реже одного раза в пять лет.

Следующий элемент кадровой работы — формирование внутреннего кадрового резерва. Назначение резерва в том, чтобы быстро и безошибочно выдвигать на руководящие должности в органы прокуратуры заранее изученных, подготовленных и проверенных на практических делах работников.

Формирование кадрового резерва должно решать следующие основные задачи:

- определение кандидатов, способных заменить вакантные должности руководителей подразделений и органов прокуратуры;
- необходимая профессиональная подготовка по должности, на которую претендует резервист;
- морально-психологическая подготовка к будущей должности;
- изучение и оценка лиц, состоящих в кадровом резерве.

Подготовка и повышение квалификации прокурорских работников — важнейший элемент кадровой работы. Актуальность данного направления в условиях существенного изменения законодательства и современной правоприменительной практики, значительного изменения кадрового состава органов прокуратуры чрезвычайно повышается.

Важно подчеркнуть: существенные изменения произошли и в практике подготовки кадров. В настоящее время действуют пять высших учебных заведений по подготовке кадров специально для органов прокуратуры.

Директивными документами Генерального прокурора РФ установлена служебная обязанность каждого прокурорского работника повышать профессиональную квалификацию. Приняты меры к обеспечению мотивационной стороны этой деятельности, установлены формы и виды повышения квалификации, решаются проблемы научно-методического и материально-технического сопровождения учебного процесса.

Система повышения квалификации основана на таких организационных принципах, как непрерывность, ступенчатость, дифференцированность программ обучения, плановость, целенаправленность, предметность.