

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)  
АКАДЕМИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ ПРОКУРАТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

А. Б. ЗАБОЛОТСКИХ  
Т. А. ВАСИЛЬЕВА  
Н. П. ДУДИН

КАДРОВАЯ РАБОТА  
В ПРОКУРАТУРЕ СУБЪЕКТА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(на примере прокуратур Северо-  
Западного федерального округа)

*Учебное пособие*

*Под общей редакцией Н. П. Дудина*

Санкт-Петербург  
2011

**Заболотских, А. Б.**

- 312 Кадровая работа в прокуратуре субъекта Российской Федерации : (на примере прокуратур Северо-Западного федерального округа) : учебное пособие / А. Б. Заболотских, Т. А. Васильева, Н. П. Дудин ; под общ. ред. Н. П. Дудина. — СПб. : Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2011. — 136 с.

Предлагаемое учебное пособие посвящено актуальным вопросам организации и осуществления кадровой работы в прокуратуре субъекта Российской Федерации.

При написании работы авторами использован личный многолетний опыт работы в данном направлении.

Пособие предназначено для использования в учебном процессе при подготовке и повышении квалификации прокурорских кадров, может представлять интерес для работников кадровой службы прокуратур субъектов Российской Федерации.

УДК 34(07)  
ББК 67.72я73

© Санкт-Петербургский  
юридический институт  
(филиал) Академии  
Генеральной прокуратуры  
Российской Федерации, 2011

## ВВЕДЕНИЕ

Результаты трудовой деятельности человека зависят от многих факторов, но прежде всего от самого человека: от его способности и желания выполнять работу, от его подготовленности к трудовой деятельности. В свою очередь, работодатель, заинтересованный в конечном положительном результате трудовой деятельности, должен не только проводить тщательный отбор кандидатов для работы, но и принимать меры, которые позволят закрепить принятых работников в трудовом коллективе; правильно определять характер и объем обязанностей каждого работника, создавать условия и предоставлять возможность для профессионального и карьерного роста, организовывать необходимые условия труда и т. п.

В преамбуле приказа Генерального прокурора Российской Федерации «Об основных направлениях работы с кадрами в органах прокуратуры Российской Федерации» от 11 ноября 1996 г. № 66 сказано, что от уровня организации работы с кадрами, правильного подбора, расстановки и воспитания прокурорских работников зависит успешное выполнение стоящих перед органами прокуратуры задач по обеспечению верховенства закона, единства и укрепления законности, защиты прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов общества и государства. Таким образом, работа с кадрами является одним из направлений внутрисистемной организации работы органов прокуратуры и обеспечивает выполнение целей и задач, стоящих перед прокуратурой.

В соответствии с п. 1 ст. 11 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» систему прокуратуры Российской Федерации составляют Генеральная прокуратура Российской Федерации, прокуратуры субъектов Российской Федерации, приравненные к ним военные и другие специализированные прокуратуры, научные и образовательные учреждения, редакции печатных изданий, являющиеся юридическими лицами, а также прокуратуры городов и районов, другие территориальные, военные и иные специализированные прокуратуры.

Нижнее звено трехзвенной системы прокуратуры Российской Федерации образуют прокуратуры городов и районов, военные и иные специализированные прокуратуры (далее — прокуратуры

районов). Вышестоящими по отношению к ним являются прокуратуры субъектов Российской Федерации, приравненные к ним военные и другие специализированные прокуратуры (далее — прокуратуры субъектов Российской Федерации), руководители которых на основании ст. 40<sup>5</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» имеют полномочия по назначению на должность и освобождению от должности прокурорских работников указанных прокуратур за исключением самих прокуроров. Соответственно, именно в прокуратурах субъектов Российской Федерации принимается бóльшая часть управленческих решений в отношении кадров, в том числе организуются и проводятся аттестации прокурорских работников подчиненных прокуратур, мероприятия по повышению квалификации и т. п.

К числу основных направлений работы с кадрами в органах прокуратуры следует отнести подготовку, подбор кадров, прием на службу и сопровождение службы; расстановку кадров и распределение кадровых ресурсов; аттестацию прокурорских работников и присвоение классов чинов; воспитание кадров; повышение квалификации прокурорских работников, работу с резервом кадров.

В данной работе рассмотрены эти и некоторые другие направления работы с кадрами в прокуратуре субъекта Российской Федерации.

## **1. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РАБОТЫ С КАДРАМИ В ПРОКУРАТУРЕ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Основой управления кадрами в органах прокуратуры являются знания о важнейших и необходимых качествах работников, о формах и методах их подготовки для работы в органах прокуратуры, об их лучшей расстановке, организации коллектива работников, объединенных единством целей и способных с наибольшей эффективностью использовать свой потенциал для решения задач, стоящих перед органами прокуратуры<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Основы организации и управления в органах прокуратуры Российской Федерации : учебник / под ред. А. Ф. Смирнова. М., 2005. С. 52.

Эффективное управление кадрами базируется, в том числе, и на грамотном с точки зрения психологии руководстве подчиненными работниками.

Следует подчеркнуть, что проблема управления персоналом в первую очередь связана с мотивированием работников, с процессом их активизации и использования мотивации для достижения общей цели. Фактически это сердцевина управленческой деятельности любого руководителя. Ведь для того, чтобы работники воспринимали цели и задачи организации как собственные, необходима соответствующая их мотивация. Только располагая знаниями о ней, руководитель может вдохновить людей на решение сложных задач, стоящих перед подразделением и ведомством в целом<sup>1</sup>.

Таковыми знаниями и умением руководить кадрами в достаточной мере должен обладать прокурор субъекта Российской Федерации, поскольку именно он принимает важнейшие управленческие решения в отношении работников вверенной прокуратуры и именно на него возложены обязанности по организации в ней кадровой работы, что вытекает из положений ст. 18 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», согласно которой прокуроры субъектов Российской Федерации руководят деятельностью подчиненных прокуратур, издают приказы, указания, распоряжения, обязательные для исполнения всеми подчиненными работниками, могут вносить изменения в штатные расписания своих аппаратов и подчиненных прокуратур в пределах численности и фонда оплаты труда, установленных Генеральным прокурором Российской Федерации.

Следует отметить, что указание на полномочие прокурора субъекта Российской Федерации по внесению изменений в штатные расписания, а также содержащееся в п. 2 ст. 40<sup>5</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» указание на его полномочия по назначению на должность и освобождению от должности являются ключевыми в законодательном определении роли прокурора субъекта Российской Федерации в руководстве кадровой работой прокуратуры субъекта Российской Федерации.

Непосредственно кадровая работа в прокуратуре субъекта Российской Федерации проводится специальным подразделением

---

<sup>1</sup> Юридическая психология : сб. науч. тр. Вып. 3. Ч. 1 / под ред. Г. Х. Ефремовой, О. Д. Ситковской. М., 2005. С. 29.

аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации. В зависимости от объема кадровой работы, обусловленного прежде всего штатной численностью прокуратуры субъекта Российской Федерации, в подчинении прокурора субъекта Российской Федерации может быть отдел кадров (на правах управления) или старший помощник прокурора по кадрам. Управление кадров имеется в прокуратуре г. Москвы, в состав которого входят отделы кадров аппарата и подчиненных прокуратур, штатов и обучения кадров, служебных проверок, организации гражданской службы.

Отдел кадров возглавляет начальник, в подчинении у которого находятся прокуроры отдела. По своему статусу старший помощник прокурора по кадрам также является руководителем самостоятельного структурного подразделения аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации независимо от того, выполняет он кадровую работу в единственном лице или еще имеются помощники прокурора по кадрам.

Поскольку кадровая работа связана с делопроизводством и оно существенно отличается от делопроизводства, установленно для других структурных подразделений аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, в кадровых подразделениях должны быть также работники, обеспечивающие ведение кадрового делопроизводства (специалисты, инспекторы). На основании п. 1.4 Инструкции по учету кадров прокурорских работников в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 9 ноября 2009 г. № 983-к, работой по учету кадров занимаются специально уполномоченные работники кадровых подразделений, обеспечивающие ведение и сохранность личных дел и трудовых книжек, конфиденциальность содержащихся в них сведений, ознакомление прокурорских работников с их личными делами и трудовыми книжками.

Прокурором Санкт-Петербурга 27 февраля 2010 г. утвержден Должностной регламент специалиста 1 разряда отдела кадров прокуратуры Санкт-Петербурга, которым к должностным обязанностям специалиста, в частности, отнесены учет, хранение и оформление личных дел работников прокуратуры, ведение картотек.

В ряде прокуратур субъектов Российской Федерации в кадровых подразделениях также имеются специалисты-психологи.

Так, в Прокуратуре Республики Коми в структуре отдела кадров есть штатная должность главного специалиста — психолога. В его обязанности, в частности, входит психодиагностическое обследование лиц, поступающих на службу в органы прокуратуры Республики (в том числе подлежащих включению в резерв для приема на службу); прокуроров, зачисляемых в резерв кадров для выдвижения. Он также изучает социально-психологический климат и стиль руководства в коллективах прокуратуры, проводит анализ психологических причин текучести кадров, нарушений дисциплины и законности, профессиональных затруднений и ошибок работников, социально-бытовых условий, негативно влияющих на психическое состояние и профессиональную деятельность работников.

Важным фактором в надлежащих организации и проведении кадровой работы является распределение обязанностей между работниками кадрового подразделения (прокурорами отдела кадров, помощниками прокурора по кадрам) таким образом, чтобы были охвачены все направления кадровой работы. При распределении обязанностей оптимальным представляется применение предметно-зонального принципа, когда каждый работник ведет одно или несколько направлений кадровой работы и одновременно курирует определенное число районных прокуратур, подчиненных прокуратуре субъекта Российской Федерации.

Например, на одного работника отдела кадров могут быть возложены обязанности по подготовке проведения аттестации прокурорских работников (данный работник одновременно может быть секретарем аттестационной комиссии прокуратуры субъекта Российской Федерации), по контролю за своевременной и качественной подготовкой представлений на присвоение классовых чинов, на другого (при наличии возможности) — обязанности по организации проведения мероприятий по повышению квалификации прокурорских работников, по работе с резервом кадров.

С целью уравнивания нагрузки при распределении зон между работниками кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации необходимо исходить не из количества подчиненных прокуратур, которые должны быть закреплены за одним работником, а из штатной численности этих прокуратур.

На руководителя кадрового подразделения помимо общего руководства вверенным подразделением должны быть возложены обязанности, связанные с подбором кадров и приемом их на службу, подготовкой предложений руководству прокуратуры о расстановке кадров и распределении кадровых ресурсов.

Распределение обязанностей закрепляется распорядительным актом руководителя кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации.

В силу своей специфики кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации активно взаимодействует по всем направлениям работы с кадрами как с другими подразделениями аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, так и с районными прокуратурами. В процессе взаимодействия кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации получает затребованную информацию и документы, в том числе от руководителей подразделений аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, районных прокуроров, а также от руководства прокуратуры субъекта Российской Федерации (заместителей прокурора).

Все документы, касающиеся кадровых вопросов (например, проекты организационно-распорядительных документов, приказов о поощрении, наказании), подготовленные структурными подразделениями аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, районными прокурорами, перед их подписанием, утверждением прокурором субъекта Российской Федерации подлежат согласованию с кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации. Это должно гарантировать соблюдение норм трудового законодательства, законодательства о государственной службе и т. п.

В связи с этим указанное взаимодействие должно быть обеспечено прокурором субъекта Российской Федерации.

В прокуратуре субъекта Российской Федерации кадровой работой в той или иной мере занимаются и другие структурные подразделения прокуратуры. Так, ряд кадровых вопросов находится в ведении старшего помощника прокурора субъекта Российской Федерации по обеспечению собственной безопасности, подразделений, ответственных за пенсионное, финансовое и материально-техническое обеспечение, подразделения по вопросам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций. Это специальные вопросы, и при их разрешении названные подразделения взаимодействуют с кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации.

В настоящее время нормативно-правовая база кадровой работы в органах прокуратуры, и в прокуратуре субъекта Российской Федерации в частности, включает в себя законы, подзаконные нормативные правовые акты, в том числе нормативные правовые



акты Генерального прокурора Российской Федерации, локальные нормативные правовые акты прокуратур субъектов Российской Федерации.

Следует отметить, что в ст. 129 Конституции Российской Федерации определены порядок назначения на должность и освобождения от должности Генерального прокурора Российской Федерации, полномочия Генерального прокурора Российской Федерации по назначению на должность прокуроров субъектов Российской Федерации и иных прокуроров, т. е. данная статья предусматривает, в частности, решение кадровых вопросов.

Основным законодательным актом, регламентирующим кадровую работу в органах прокуратуры, является Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации». Анализ раздела V («Служба в органах и учреждениях прокуратуры, кадры органов и учреждений прокуратуры») данного Закона показывает, что в нем содержится указание практически на все основные направления работы с кадрами в органах прокуратуры, включая прием на службу и назначение на должности, аттестацию прокурорских работников, меры по воспитанию кадров, повышению квалификации работников и т. д.

Пунктом 2 ст. 40 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено, что трудовые отношения работников органов и учреждений прокуратуры регулируются законодательством Российской Федерации о труде и законодательством Российской Федерации о государственной службе с учетом особенностей, предусмотренных указанным Федеральным законом. Соответственно в кадровой работе в прокуратуре, учитывая данную оговорку, применяется Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ, ряд других законодательных актов, регулирующих трудовые, пенсионные и другие правоотношения.

Имеется также ряд подзаконных нормативных правовых актов, затрагивающих кадровую работу в органах прокуратуры. Данными актами, в частности, урегулированы вопросы пенсионного обеспечения прокурорских работников, некоторые трудовые вопросы, вопросы обеспечения безопасности и др. К таким актам, например, относятся постановления Правительства Российской Федерации «Об установлении должностных окладов прокурорских работников органов прокуратуры Российской Федерации»

от 30 июля 2005 г. № 467, «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий работникам органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации и их семьям» от 12 августа 1994 г. № 942, «О продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого прокурорам, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями» от 6 марта 1996 г. № 242, «Об оружии, предназначенном для личной защиты прокуроров и следователей» от 29 июня 1999 г. № 708, «О порядке обеспечения судей, прокуроров и следователей Следственного комитета при прокуратуре Российской Федерации, нуждающихся в улучшении жилищных условий, отдельными жилыми помещениями» от 21 марта 2008 г. № 192.

Наиболее детально кадровая работа в органах прокуратуры урегулирована нормативными правовыми актами Генерального прокурора Российской Федерации. основополагающим в кадровой работе является приказ Генерального прокурора Российской Федерации «Об основных направлениях работы с кадрами в органах прокуратуры Российской Федерации» от 11 ноября 1996 г. № 66, которым определены направления кадровой работы. Практически по каждому направлению работы с кадрами Генеральным прокурором Российской Федерации издан соответствующий приказ. К их числу необходимо отнести приказы Генерального прокурора Российской Федерации «О порядке реализации организационно-штатных полномочий в системе прокуратуры Российской Федерации» от 29 января 1999 г. № 8, «Об утверждении Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации» от 30 октября 1998 г. № 74, «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373, «О полномочиях руководителей органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации в дисциплинарной и некоторых других сферах» от 6 августа 2002 г. № 48 и др.

Среди локальных нормативных актов по работе с кадрами, издаваемых в прокуратуре субъекта Российской Федерации, следует прежде всего назвать положение об отделе кадров (старшем помощнике прокурора по кадрам) прокуратуры субъекта Российской Федерации, которое утверждается прокурором субъекта Российской Федерации. Положением определяются структура, полномочия, направления деятельности данного подразделения.

На уровне прокуратуры субъекта Российской Федерации издаются и другие нормативные акты по работе с кадрами (в основном положения, утверждаемые приказами прокурора субъекта Российской Федерации), регламентирующие, в частности, вопросы подбора кадров, обучения и повышения квалификации прокуроров, проведения смотров-конкурсов на звание лучших по профессии и т. д.

Более подробно правовая регламентация кадровой работы в прокуратуре субъекта Российской Федерации будет рассмотрена далее при изложении конкретных направлений этой деятельности.

## **2. РАБОТА ПРОКУРАТУРЫ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНОВ ПРОКУРАТУРЫ**

Любая работа с кадрами начинается с подбора сотрудников и приема их на работу. Органы прокуратуры в этом отношении не являются исключением. Причем работа с кадрами в прокуратуре, учитывая имеющиеся возможности, начинается с подбора кандидатов на обучение для работы в органах прокуратуры.

Положениями п. 4 ст. 40<sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено, что лица, обучающиеся по юридической специальности в образовательных учреждениях высшего профессионального образования с оплатой обучения Генеральной прокуратурой Российской Федерации, обязаны в соответствии с заключенными с ними договорами проработать в органах или учреждениях прокуратуры не менее пяти лет. Таким образом, возможность целевой подготовки кадров для работы в органах прокуратуры закреплена законодательно.

В прокуратуре субъекта Российской Федерации осуществляется подбор и направление кандидатов на обучение в вузе, их сопровождение во время обучения и прием на службу после окончания обучения.

На основании п. 3.1 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 прокурорам субъектов Российской Федерации необходимо обеспечить качественный отбор для поступления в образовательные учреждения высшего профессионального

образования абитуриентов, желающих проходить службу в органах и учреждениях прокуратуры и годных по состоянию здоровья к данной службе.

Прежде всего речь идет об отборе кандидатов на обучение в Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации.

При организации работы кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации по отбору кандидатов в абитуриенты необходимо учитывать, что эта работа должна проводиться тщательно, в силу прохождения определенных процедур значительна по объему и продолжительна по времени. В связи с этим начало данной работы должно быть заблаговременным. В прокуратуре субъекта Российской Федерации информация о приеме в образовательные учреждения высшего профессионального образования для целевой подготовки специалистов для работы в органах прокуратуры должна доводиться до сведения, по крайней мере, работников данной прокуратуры путем направления соответствующих писем в структурные подразделения аппарата прокуратуры и районные прокуратуры, вывешивания объявлений в прокуратуре в предназначенных для этого местах и т. п. Информация также может размещаться и на сайтах прокуратур субъектов Российской Федерации в сети Интернет.

На основании п. 6 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «Об основных направлениях работы с кадрами в органах прокуратуры Российской Федерации» от 11 ноября 1996 г. № 66 с целью улучшения подготовки специалистов руководителям органов прокуратуры необходимо организовать тщательный качественный отбор кандидатов в абитуриенты.

Проводя работу по отбору кандидатов в абитуриенты, необходимо иметь в виду, что в соответствии со ст. 5 Закона Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 г. № 3266-1 гражданам Российской Федерации гарантируется возможность получения образования независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным организациям (объединениям), возраста, состояния здоровья, социального, имущественного и должностного положения, наличия судимости. Ограничения прав граждан на профессиональное образование по признакам пола, возраста, состояния здоровья, наличия судимости могут быть установлены только законом. Поэтому направле-

ние на обучение должно быть обеспечено всем лицам, успешно прошедшим процедуру отбора в прокуратуре субъекта Российской Федерации.

Кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации осуществляет отбор кандидатов в абитуриенты, руководствуясь Федеральным законом «О прокуратуре Российской Федерации», нормативными актами, регламентирующими условия поступления на службу и прохождения службы в органах прокуратуры. Ответственность за качественное выполнение мероприятий по отбору кандидатов в абитуриенты возлагается на руководителей соответствующих органов прокуратуры и руководителей их кадровых подразделений.

К кандидатам в абитуриенты предъявляются практически те же требования, что и к впервые поступающим на службу в органы прокуратуры. В процедуре отбора кандидатов в абитуриенты много схожего с процедурой приема на службу в органы прокуратуры, которую они, в случае успешного окончания вуза, также должны пройти. Данное положение оправданно, поскольку в соответствии с договором, заключенным между прокуратурой субъекта Российской Федерации и лицом, обучающимся по целевому направлению, имеются встречные обязательства: у выпускника — обязанность проработать в органах прокуратуры не менее пяти лет, у прокуратуры — обязанность принять на службу выпускника.

Поскольку определено, что к кандидатам в абитуриенты предъявляются те же требования, что и к впервые поступающим на службу в органы прокуратуры, представляется, что к ним может быть применен ряд положений, изложенных в ст. 40<sup>1</sup> («Требования, предъявляемые к лицам, назначаемым на должности прокуроров») Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации». В частности, кандидаты в абитуриенты должны обладать необходимыми моральными качествами, быть способными по состоянию здоровья исполнять соответствующие служебные обязанности, не иметь гражданства иностранного государства, не иметь судимости.

Работа по отбору кандидатов в абитуриенты в прокуратуре начинается с собеседования. Работник кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации, проводящий такое собеседование, должен разъяснить кандидату в абитуриенты предъявляемые требования, предложить сообщить о возможных

имеющихся у него несоответствиях данным требованиям. Это необходимо прежде всего для того, чтобы на первоначальном этапе отбора со слов кандидата определить, есть ли в отношении данного лица ограничения для принятия решения о прохождении им дальнейшей процедуры отбора.

Следующим этапом работы по отбору кандидатов в абитуриенты является изучение представленных документов.

Кандидат должен написать автобиографию. Данный документ составляется с соблюдением требований, предусмотренных Инструкцией по учету кадров прокурорских работников в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 9 ноября 2009 г. № 983-к.

В документах, представленных кандидатом, должны содержаться сведения об образовании, позволяющем получить высшее образование, о состоянии здоровья, иные характеризующие его данные.

Данные, характеризующие кандидата, должны быть положительными. При этом следует учитывать не только сведения о деловых качествах или способностях кандидата, но и сведения о присущих ему свойствах, чертах характера, а также сведения о возможных дисциплинарных взысканиях. При отсутствии этих сведений в характеристике следует предложить кандидату представить более полный вариант характеристики, при необходимости и по возможности оказать содействие в ее получении, направив, например, соответствующий запрос. Кандидат имеет право дополнительно представить документы, характеризующие его: дипломы, грамоты, отзывы и т. п. Указанные документы должны быть учтены при оценке данных, характеризующих кандидата, и могут быть приобщены к его делу. Необходимо обращать внимание и на то, насколько полно и точно кандидат написал автобиографию. Даже стиль и грамотность изложения автобиографии могут многое сказать о кандидате. Кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации должно быть организовано получение сведений о наличии или отсутствии у кандидата судимости, о привлечении его к административной ответственности. Кандидат, который имел или имеет судимость, не может быть направлен для целевого обучения. При получении сведений о совершенных кандидатом административных правонарушениях необходимо давать оценку сути этих правонаруше-

ний, формы вины кандидата. Совершение кандидатом умышленных грубых административных правонарушений характеризует его отрицательно.

При изучении медицинских документов следует учитывать, прежде всего, вывод о состоянии здоровья кандидата. В качестве положительного должен оцениваться вывод о том, что кандидат практически здоров, отсутствуют медицинские ограничения для учебы, а также о том, что кандидат не состоит на учете в наркологическом и психоневрологическом диспансерах.

При отсутствии каких-либо ограничений по указанным выше обстоятельствам следующим этапом работы с кандидатом в абитуриенты является обязательное его психодиагностическое обследование с целью определения профессиональной пригодности к прохождению службы в органах прокуратуры (п. 3.1 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373).

Данное обследование проводится специалистами (в Санкт-Петербурге это работники Санкт-Петербургского юридического института (филиала) Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации) по определенным методикам<sup>1</sup>.

При положительном результате психодиагностического обследования кандидата в абитуриенты наступает заключительный этап — направление его для поступления в институт прокуратуры. Перед принятием решения о направлении кандидата для поступления в вуз руководитель кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации представляет прокурору все собранные документы кандидата и, при наличии возможности, организывает собеседование прокурора с кандидатом. Представляемые документы должны быть оформлены кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации в личное дело, к которому приобщается заявление кандидата.

Пунктом 3.1 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников

---

<sup>1</sup> Романов В. В., Кроз М. В. Методическое руководство по профессиональному психологическому отбору абитуриентов, поступающих на учебу в институты прокуратуры Российской Федерации. М., 1997.

органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 предусмотрено, что направления для поступления в институты прокуратуры выдаются только на основании комплексной оценки деловых и личных качеств абитуриентов.

Само направление, как письменный документ, подписывается руководителем прокуратуры субъекта Российской Федерации. Личные дела кандидатов в абитуриенты вместе с направлением представляются кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации в приемную комиссию вуза в установленные сроки. Правила приема для обучения на целевых местах предусматривают, что для обеспечения конкурсного отбора кадровые подразделения прокуратур субъектов Российской Федерации должны представить в приемную комиссию личные дела кандидатов в абитуриенты в количестве более одного человека на одно место по региону.

На основании п. 3.2 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 прокуроры субъектов Российской Федерации в соответствии с разнарядкой Генеральной прокуратуры Российской Федерации должны заключать договоры со студентами, зачисленными в образовательные учреждения на целевые места, о службе в органах прокуратуры в течение пяти лет после окончания учебы; предоставить им в последующем работу в соответствии с данными договорами.

Кадровые подразделения прокуратур субъектов Российской Федерации должны сопровождать студентов, с которыми заключены договоры, в течение всего периода обучения.

В силу п. 5 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 руководители кадровых подразделений прокуратур субъектов Российской Федерации должны поддерживать и развивать связи с образовательными учреждениями высшего профессионального образования, осуществляющими подготовку кадров для органов прокуратуры; во взаимодействии с ними организовывать прохождение студентами практики в прокуратурах, привлекая наиболее опытных работников к руководству практикой; оказы-



вать содействие студентам в сборе практического материала для выполнения курсовых и дипломных работ, в организации деятельности юридических клиник при образовательных учреждениях.

Студенты, обучающиеся в Санкт-Петербургском юридическом институте (филиале) Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации по направлениям органов прокуратуры, оказывают бесплатную юридическую помощь малообеспеченной категории населения в студенческой юридической консультации.

Кроме того, такое сопровождение заключается в затребовании информации об успеваемости студентов, реагировании на плохую успеваемость (выяснение причин и проведение индивидуальных бесед со студентами).

Согласно п. 6.6 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденной приказом Генерального прокурора Российской Федерации «Об утверждении и введении в действие Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации» от 17 марта 2010 г. № 114, прокурорам следует осуществлять постоянный контроль за текущей успеваемостью студентов, обучающихся по целевым направлениям прокуратур субъектов Российской Федерации, проводить с ними индивидуальные собеседования, привлекать их в качестве общественных помощников. Итоги отбора кандидатов для поступления в вузы на целевые места Генеральной прокуратуры Российской Федерации и меры по обеспечению качественной подготовки кандидатов необходимо обсуждать на совещаниях, коллегиях с акцентом на анализе личностных характеристик студентов.

Эта работа проводится в тесном взаимодействии с вузами, в которых обучаются студенты. Основная цель данной работы — максимально возможная подготовка студентов к будущей службе в органах прокуратуры и их скорейшая адаптация к прокурорской деятельности.

Целевую подготовку специалистов для службы в органах прокуратуры на основании Соглашения с Прокуратурой Санкт-Петербурга осуществляет юридический факультет Санкт-Петербургского государственного университета.

Между Генеральной прокуратурой Российской Федерации и юридическим факультетом Санкт-Петербургского государственного университета 11 января 2008 г. заключено Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве. Прокурату-

ра Санкт-Петербурга является ответственной за исполнение п. 3 ст. 2 данного Соглашения, предусматривающего организацию приема граждан в прокуратуре города с привлечением студентов юридического факультета Университета.

Прокурором Санкт-Петербурга 16 апреля 2008 г. издано Распоряжение № 49 об организации исполнения указанного Соглашения в части обеспечения привлечения студентов к приему граждан в органах прокуратуры.

Прием граждан в органах прокуратуры студентами включен в учебный процесс юридического факультета Университета в качестве ознакомительной практики без отрыва от учебы. Юридическим факультетом Санкт-Петербургского государственного университета разработана программа учебной дисциплины «Прием граждан в органах прокуратуры Российской Федерации в целях обеспечения реализации и защиты прав и свобод граждан», включающая в себя два часа лекций по темам «Организация приема граждан в органах прокуратуры» и «Порядок и сроки разрешения обращений и заявлений граждан в органах прокуратуры», а также шесть часов практических занятий (тренингов) по отработке навыков приема граждан в органах прокуратуры и подготовки ответов на обращения граждан.

Для прохождения данного курса два—три раза в год формируется группа студентов третьего курса юридического факультета Университета.

Старший помощник прокурора Санкт-Петербурга по рассмотрению писем и приему граждан читает студентам соответствующие лекции и проводит практические занятия, на которых разбираются конкретные ситуации, возникающие в процессе приема граждан, студенты практикуются в заполнении книги учета посетителей и подготовке проектов ответов на обращения граждан.

Прокуратурой города разработана Памятка практиканту по приему граждан в органах прокуратуры. Каждому студенту перед практикой выдается папка, содержащая Памятку, нормативные документы и образцы ответов на обращения граждан.

За каждым студентом закрепляется наставник из числа наиболее опытных работников прокуратуры города, устанавливается минимально необходимый норматив прохождения практики (количество часов участия в приеме граждан и количество разрешенных обращений) в зависимости от срока ее прохождения.

Учитывая, что студенты проходят практику без отрыва от учебы (ежедневно работа в прокуратуре не превышает одного часа в вечернее время), они распределяются в близлежащие к юридическому факультету Университета районные прокуратуры.

Прием граждан студентами ведется в присутствии наставника, также студенты привлекаются к участию в рассмотрении поступивших с приема обращений под контролем работников прокуратуры (составление плана проверки, отобрание объяснений, подготовка проекта ответа и актов прокурорского реагирования), что позволяет повысить заинтересованность в максимально результативном общении с гражданами на приеме, а также получить представление о практике прокурорского надзора.

По итогам практики со студентами проводится собеседование, они оценивают работу наставников, высказывают пожелания по совершенствованию организации данной работы. В отношении каждого студента районными прокурорами готовится отзыв-характеристика, который направляется в Университет, где проходит аттестация студентов по результатам прохождения практики.

После окончания обучения кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации должно организовать прохождение выпускниками процедуры приема на службу в органы прокуратуры в полном объеме (о ней будет сказано ниже). Это необходимо прежде всего для того, чтобы установить, не появились ли у выпускника за период обучения в вузе ограничения и запреты для приема на службу в органы прокуратуры. При отсутствии таких ограничений и запретов прокуратура, имея обязательство предоставить выпускнику работу в органах прокуратуры, не вправе отказать в заключении с ним трудового договора.

Как указывалось выше, лица, обучающиеся по юридической специальности в образовательных учреждениях высшего профессионального образования с оплатой обучения Генеральной прокуратурой Российской Федерации, обязаны в соответствии с заключенными с ними договорами проработать в органах или учреждениях прокуратуры не менее пяти лет. В соответствии с п. 4 ст. 40<sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» при увольнении из органов или учреждений прокуратуры до истечения указанного срока, за исключением случаев увольнения по состоянию здоровья, в связи с призывом на действительную военную службу, увольнения женщины, имеющей ребенка до восьми лет, в связи с ликвидацией органа или учреждения прокуратуры, сокращением численности или штата работников, указанными лицами полностью возмещаются затраты на их обучение.

В случае отказа выпускника от выполнения своих обязательств о поступлении на службу в органы прокуратуры или в случае увольнения из органов прокуратуры лица, обязанного проработать положенные пять лет, ранее установленного срока не в связи с указанными выше обстоятельствами затраты на обучение могут быть возмещены добровольно или взысканы в судебном порядке.

### **3. ПОДБОР КАДРОВ И ПРИЕМ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ПРОКУРАТУРЫ**

При всей схожести с процедурой отбора кандидатов на целевое обучение процедура приема на службу в органы прокуратуры имеет большую законодательную регламентацию, обладает рядом особенностей и включает в себя несколько этапов: подбор (обращение)

кандидата для трудоустройства, сбор необходимых документов, проверка и оценка кандидата и собранных документов, принятие управленческого решения, оформление приема на работу.

Любой человек, желающий поступить на службу в органы прокуратуры, заинтересован в получении соответствующей информации. В настоящее время практически все прокуратуры субъектов Российской Федерации имеют сайт в сети Интернет, на котором может быть размещена информация об имеющихся вакансиях, порядке и условиях приема на службу, требованиях, предъявляемых к кандидатам, и т. п.

Основным кадровым резервом для приема на службу в органы прокуратуры являются лица, обучавшиеся по юридической специальности в образовательных учреждениях высшего профессионального образования с оплатой обучения Генеральной прокуратурой Российской Федерации, которые обязаны в соответствии с заключенными с ними договорами проработать в органах или учреждениях прокуратуры не менее пяти лет. Соответственно, на таких лиц этап подбора кандидатов на службу в органах прокуратуры не распространяется, этот этап они фактически прошли ранее, при их отборе в качестве кандидатов в абитуриенты.

Другим кадровым резервом являются общественные помощники. Как правило, по вопросу оказания помощи в деятельности прокуратуры обращаются студенты вузов, обучающиеся по юридической специальности и предполагающие, что после окончания вуза они будут претендовать на поступление на службу в прокуратуру. В связи с этим представляется, что требования, предъявляемые к кандидатам на закрепление их в качестве общественных помощников, должны быть практически такими же, как и к кандидатам на замещение должностей прокурорских работников. Данное положение не в последнюю очередь обусловлено тем, что общественные помощники непосредственно соприкасаются со специфичной по своей сути прокурорской деятельностью, следовательно, на них распространяются положения о необходимости соблюдения в достаточной мере требований, предъявляемых к служебному поведению, и норм профессиональной этики. Поэтому такие кандидаты должны представить необходимые документы для оценки их моральных и деловых качеств, состояния здоровья, в отношении их также должны быть проведены проверочные мероприятия, т. е. в этой части практически то, что должно быть проведено в отношении кандидатов на поступление на

службу в органы прокуратуры, о чем будет сказано ниже. Из практики известно, что кандидаты в общественных помощники по вопросу их закрепления в качестве таковых обращаются в районные прокуратуры. Однако процедура отбора и принятие решения о закреплении в качестве общественных помощников должны проходить на уровне кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации. Данное положение вызвано необходимостью унифицированного подхода к отбору кандидатов, осуществления учета всех общественных помощников. Одновременно кандидату должно быть разъяснено, в том числе письменно, что деятельность в качестве общественного помощника не является работой или службой в органах прокуратуры в качестве штатного работника, соответственно эта деятельность не оплачивается, вместе с тем он должен придерживаться определенных правил поведения. Все это может быть оформлено в виде соответствующей памятки. Целесообразно использовать общественных помощников на уровне районной прокуратуры. Контроль за деятельностью общественных помощников, а также первоначальная оценка их пригодности к работе в органах прокуратуры (к моменту окончания ими вуза) должны осуществляться руководством районных прокуратур.

Рядом прокуратур субъектов Российской Федерации, входящих в Северо-Западный федеральный округ, с целью регламентации порядка привлечения и использования общественных помощников разработаны соответствующие локальные нормативные акты.

Так, прокурором Новгородской области 18 мая 2009 г. утверждено Положение об общественном помощнике органов прокуратуры Новгородской области. Данным Положением, в частности, предусмотрено, что институт общественных помощников вводится в целях оказания организационно-технической помощи прокурорам, а также в целях подготовки и воспитания кадров будущих прокурорских работников. Общественный помощник осуществляет свою деятельность на безвозмездной основе в соответствии с принципами добровольности, законности, соблюдения прав и свобод человека. Деятельность, осуществляемая общественным помощником, службой в органах прокуратуры не является; правовое положение прокурорских работников на общественных помощников не распространяется. Общественными помощниками могут быть положительно характеризующиеся лица, не привлекавшиеся к уголовной и административной ответственности, не состоящие на учете в медицинских учреждениях по поводу психического заболевания, наркомании или алкоголизма. Общественный помощник закрепляется за конкретным работником прокуратуры, который осуществляет руководство и контроль за его деятельностью. Общественный помощник освобождается от участия в деятельности прокуратуры по личному

заявлению, а также в случаях ненадлежащего выполнения данных ему поручений или совершения порочащего проступка.

На практике граждане по вопросу трудоустройства в органы прокуратуры обращаются в кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации самостоятельно. При этом предполагается, что по тем или иным причинам они имеют желание поступить на службу в органы прокуратуры. Работниками кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации организуется и целенаправленный поиск кандидатов. Такой поиск прежде всего включает в себя деятельность по отбору кандидатов на службу в органах прокуратуры в вузах, осуществляющих подготовку юристов. Эта работа проводится в тесном контакте с вузами. Как правило, руководство вузов не препятствует проведению подобной работы, более того, выражает заинтересованность в трудоустройстве своих выпускников в органы прокуратуры, усматривая в этом повышение престижа вуза. Общеизвестно, что на сегодняшний день число вузов, осуществляющих подготовку юристов, значительно, при этом зачастую это непрофильные вузы с низким качеством обучения. В связи с этим при выборе вуза, в котором предполагается проводить отбор кандидатов, необходимо предварительно получить полную информацию о данном учебном заведении и дать оценку качеству подготовки им юристов.

Отбор кандидатов заключается в изучении их документов, имеющихся в вузе, собеседовании с кураторами учебных групп и руководством вуза, на заключительном этапе — собеседовании с самими кандидатами. Оценить их деловые и личные качества также можно и в ходе прохождения ими практики в прокуратуре, которую целесообразно организовать для таких лиц. Представляется, что кандидатов на службу в органах прокуратуры в вузах следует отбирать из числа студентов, обучающихся на последних курсах. Такие кандидаты, отвечающие требованиям, предъявляемым к прокурорским работникам, могут быть зачислены в резерв кадров.

Статьей 40<sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено, что на должности помощников прокуроров прокуратур районов, городов и приравненных к ним прокуратур в исключительных случаях могут назначаться лица, обучающиеся по юридической специальности в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имею-

щих государственную аккредитацию, и окончившие третий курс указанных образовательных учреждений. В настоящее время данное положение фактически не работает, так как имеется достаточное число претендентов на службу в органах прокуратуры с законченным высшим юридическим образованием. Кроме того, в соответствии с действующим трудовым законодательством работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, устанавливаются гарантии и компенсации, в том числе право на дополнительные отпуска, сокращенную рабочую неделю. На практике наличие определенного числа таких лиц на службе в органе прокуратуры может дестабилизировать работу прокуратуры, поскольку работодатель обязан предоставить им дополнительные отпуска фактически одновременно в связи с тем, что сессии в разных вузах начинаются приблизительно в одно и то же время.

Лица, заинтересованные в поступлении на службу в органы прокуратуры, как правило, обращаются к руководителю кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации. С кандидатом необходимо провести собеседование, в ходе которого установить наличие высшего юридического образования; выяснить причину и мотивацию поступления на службу; получить от кандидата информацию о наличии возможных препятствий для поступления на службу; обратить внимание на характер и условия службы в органах прокуратуры; информировать о денежном содержании, гарантиях и компенсациях, установленных законодательством для работников органов прокуратуры; сообщить о законодательных ограничениях, запретах и обязанностях, связанных с прохождением службы в органах прокуратуры, и т. п. Целесообразно предложить кандидату рассказать о себе, задать ему уточняющие вопросы. При выявлении в ходе собеседования препятствий для поступления на службу кандидату должно быть сообщено об этом.

По результатам первоначального собеседования с кандидатом и изучения представленных им документов, при отсутствии у него препятствий для поступления на службу, ему должно быть предложено собрать недостающие документы. Практика показывает, что кандидаты при первоначальном обращении имеют при себе только диплом, подтверждающий получение высшего юридического образования, паспорт гражданина Российской Федерации, иногда характеристики.

Статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Следует отметить, что Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» прямо не предусматривает дополнительного перечня документов, которые необходимо предъявлять при поступлении на службу в органы прокуратуры. Однако с учетом положений ст. 40<sup>1</sup> («Требования, предъявляемые к лицам, назначаемым на должности прокуроров и следователей») Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» кандидаты должны представить дополнительные документы с целью определения их соответствия предъявляемым требованиям.

Перечень документов приведен в приложении 1 («Перечень документов, представляемых кандидатом при приеме на федеральную государственную службу в органы и учреждения прокуратуры Российской Федерации и назначении на должность прокурорского работника») к Инструкции по учету кадров прокурорских работников в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 9 ноября 2009 г. № 983-к. Данной Инструкцией также подробно регламентированы порядок заполнения листка по учету кадров и оформления автобиографии. Поскольку перечень документов достаточно большой и установлены требования к заполнению листка по учету кадров и оформлению



автобиографии, целесообразно подготовить соответствующую памятку для кандидатов.

Кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации может оказать кандидату содействие в получении необходимых документов, направив соответствующие запросы.

Кандидат подает на имя прокурора субъекта Российской Федерации письменное заявление. Представляется, что такое заявление должно быть оформлено на завершающей стадии процедуры приема на службу, после прохождения собеседования с прокурором субъекта Российской Федерации.

В соответствии с п. 5.2 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, образовательный критерий оценки пригодности работника к службе в органах и учреждениях прокуратуры включает в себя наличие юридических знаний. Кандидат должен представить диплом о высшем юридическом образовании. Статьей 40<sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено, что прокурорами могут быть граждане, имеющие высшее юридическое образование, полученное в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию.

В настоящее время многие вузы, в том числе негосударственные, осуществляют подготовку юристов. Возникает вопрос: могут ли лица, закончившие негосударственный вуз, претендовать на службу в органах прокуратуры?

При решении этого вопроса необходимо исходить из того, что законодатель определил только один критерий — наличие у вуза, в котором получил высшее юридическое образование кандидат, государственной аккредитации.

Статьей 7 («Документы о высшем и послевузовском профессиональном образовании») Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ предусмотрено, что высшее учебное заведение, имеющее государственную аккредитацию, выдает выпускникам документы государственного образца о соответствующем уровне образования с официальной символикой Российской Федерации. Форма документа государственного образца утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-

правовому регулированию в сфере образования. Таким образом, выдача диплома государственного образца предполагает, что вуз имеет государственную аккредитацию. Вместе с тем известны случаи, когда вузы, не имеющие государственной аккредитации, выдавали дипломы государственного образца. В связи с этим необходимо запрашивать информацию о наличии у вуза свидетельства о государственной аккредитации, копию этого свидетельства с приложением, где указан перечень аккредитованных образовательных программ. При этом необходимо обращать внимание на срок, на который вуз получил государственную аккредитацию требуемых образовательных программ. Соответственно вуз не имеет права выдавать диплом государственного образца по истечении этого срока.

Статьей 6 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» определено, что освоение лицом образовательной программы высшего профессионального образования соответствующего уровня в высшем учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию, является условием для занятия им в государственной, муниципальной организации определенной должности, получения должностного оклада и надбавок к нему.

С учетом изложенного кандидат, имеющий диплом установленного государственного образца, выданный негосударственным вузом, прошедшим государственную аккредитацию, имеет право претендовать на замещение должности прокурорского работника. Другой вопрос — качество преподавания в этом вузе, уровень знаний, полученных кандидатом. Это должно быть определено в ходе прохождения кандидатом процедуры приема на службу, о чем будет сказано ниже.

На основании п. 5.2 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, медицинский критерий оценки пригодности лица к службе в органах и учреждениях прокуратуры предполагает соответствие общего состояния физического и психического здоровья требованиям, предъявляемым к прокурорским работникам.

Согласно п. 2 ст. 40<sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» лицо не может быть принято на службу в органы прокуратуры, если оно имеет заболевание, препятствующее поступлению на службу в органы и учреждения прокурату-

ры и исполнению служебных обязанностей прокурорского работника. Порядок медицинского освидетельствования лица на предмет наличия (отсутствия) заболевания, препятствующего поступлению на службу в органы и учреждения прокуратуры и исполнению служебных обязанностей прокурорского работника, перечень заболеваний, препятствующих поступлению на службу в органы и учреждения прокуратуры и исполнению служебных обязанностей прокурорского работника, и форма медицинского заключения о наличии (отсутствии) заболевания, препятствующего поступлению на службу в органы и учреждения прокуратуры и исполнению служебных обязанностей прокурорского работника, утверждаются Правительством Российской Федерации.

Следует отметить, что для лиц, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы в органах прокуратуры, имеется перечень заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации. Данный перечень утвержден приказом Минздравоохранения России «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения» от 14 декабря 2009 г. № 984н.

В силу требований действующего законодательства (ст. 20 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ, Указ Президента Российской Федерации «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера» от 18 мая 2009 г. № 559) лица, претендующие на замещение прокурорских должностей, обязаны представить сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера по утвержденным формам справок. Причем такие сведения должны быть поданы также в отношении супруги (супруга) и несовершеннолетних детей гражданина, претендующего на замещение должности прокурорского работника. Аналогичные требования предусмотрены п. 4 Положения о порядке представления в органах и учреждениях прокуратуры Российской

Федерации сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 25 марта 2010 г. № 126. Проверка достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы в прокуратурах субъектов Российской Федерации, осуществляется по решению соответствующего прокурора. Порядок проведения проверок достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера регламентирован Положением о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2009 г. № 1065.

Согласно п. 5 Положения о порядке представления в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 25 марта 2010 г. № 126, в случае непредставления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера или представления заведомо ложных сведений граждан не может быть назначен на должность федеральной государственной службы.

Документы, представленные кандидатом, могут свидетельствовать о наличии у него обстоятельств, препятствующих поступлению на службу, в том числе о наличии гражданства иностранного государства, о признании его решением суда недееспособным или ограниченно дееспособным, о состоянии в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, дети, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником органа или учреждения прокуратуры, если его служба в будущем будет связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, и др. При наличии у кандидата указанных обстоятельств он не может быть принят на службу в органы прокуратуры.

В силу требований ст. 40<sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» лицо не может быть принято на службу в органы прокуратуры также в том случае, если оно отказывается от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение служебных обязанностей по должности, на которую претендует лицо, связано с использованием таких сведений. На практике назначение на должность, исполнение обязанностей по которой с первого дня работы будет связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, встречается довольно редко. Подобная ситуация возникает прежде всего тогда, когда в подчинении прокуратуры субъекта Российской Федерации находится специализированная прокуратура, повседневная деятельность которой связана с использованием указанных сведений. Поэтому от кандидата, претендующего на замещение должности в такой прокуратуре, истребуется согласие, в том числе письменное, на прохождение процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную тайну. При этом ему разъясняются возможные ограничения в связи с работой с такими сведениями.

С целью оценки деловых и личных качеств кандидата ему должно быть предложено дополнительно представить характеризующие его документы (характеристики с места учебы, работы, службы). Дополнительная информация о кандидате руководителем кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации может быть получена от лиц, подписавших документы, характеризующие кандидата, от бывших непосредственных руководителей кандидата и т. п. Дополнительно полученная информация оформляется справкой, приобщаемой к документам кандидата.

Кандидату должно быть известно (доведено до его сведения, в том числе письменно), что сообщение им заведомо ложных сведений повлечет за собой отказ в приеме на службу в органы прокуратуры. Такой отказ оправдан, поскольку представление кандидатом ложных сведений само по себе характеризует его отрицательно. От кандидата также должно быть получено письменное согласие на проведение в отношении его проверочных мероприятий.

К числу проверочных следует отнести, прежде всего, мероприятия, направленные на получение сведений о наличии (отсутствии) судимости у кандидата, сведений о привлечении его к ад-

министративной ответственности. Кандидат, который имел или имеет судимость, не может быть принят на службу в органы прокуратуры. Совершение умышленных грубых административных правонарушений является обстоятельством, отрицательно характеризующим кандидата.

После изучения представленных кандидатом документов, получения результатов проверок в отношении кандидата он должен пройти психологическое обследование с целью оценки пригодности к службе в органах прокуратуры по психологическому критерию.

Согласно п. 5.2 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, психологический критерий оценки пригодности кандидата предполагает соответствие его личности требованиям, предъявляемым к прокурорским работникам исходя из содержания, особенностей профессиональной деятельности, а также условий, в которых она протекает.

Психологическое обследование, как уже указывалось выше, проводится на основании специальных методик<sup>1</sup>.

По результатам обследования определяется степень выраженности у кандидата необходимых качеств и делается вывод о его пригодности к службе в органах прокуратуры (об отнесении его к одной из четырех групп профессиональной пригодности). При этом необходимо знать, что отнесение кандидата к четвертой группе профессиональной пригодности означает, что он не отвечает требованиям, предъявляемым к лицам, претендующим на замещение должности прокурорского работника, и не рекомендуется на службу в органы прокуратуры. Результаты обследования прилагаются к документам кандидата.

В качестве отдельного этапа процедуры приема на службу в органы прокуратуры необходимо рассматривать тестирование и прохождение собеседований. Данный этап обусловлен необходимостью определения уровня подготовки кандидата, его образованности, эрудиции, общей культуры.

Об уровне подготовки кандидата косвенно может свидетельствовать его диплом, а именно приложение к нему, где указаны

---

<sup>1</sup> Романов В. В., Кроз М. В. Руководство по профессиональному психологическому отбору кандидатов на службу в органы прокуратуры Российской Федерации : методическое пособие. М., 1994.

предметы, которые изучал в вузе кандидат, количество часов, в течение которых изучались эти предметы, а также оценки, полученные кандидатом при сдаче экзаменов по изученным предметам. Собеседования с кандидатом могут использоваться для выявления его моральных качеств. Письменный тест, сформулированный в виде вопросов, должен определить, насколько кандидат ориентируется в действующем законодательстве, знает положения Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации». Вопросы должны иметь отношение к прокурорской деятельности и не должны быть излишне сложными. К подготовке вопросов для теста могут быть привлечены работники структурных подразделений аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации. В качестве успешного прохождения тестирования могут рассматриваться правильные ответы на определенное число вопросов теста. Результаты тестирования прилагаются к документам кандидата.

С целью обеспечения квалифицированного отбора кадров для службы в органах прокуратуры прокурором Новгородской области 6 июля 2010 г. утверждено Положение о Квалификационном совете по профессиональному отбору кандидатов на службу в органы прокуратуры Новгородской области. Положением предусмотрено, что Квалификационный совет образуется с целью определения уровня образовательной подготовки, профессиональных знаний и оценки моральных качеств лиц, претендующих на прокурорские должности. Совет создается из числа наиболее квалифицированных работников аппарата Прокуратуры области. В его состав могут включаться ветераны органов прокуратуры области. Работу Квалификационного совета организует его председатель, а в случае его отсутствия — заместитель председателя. Ответственным секретарем Совета является прокурор отдела кадров Прокуратуры области, который ведет протоколы заседаний Совета и учет лиц, прошедших собеседование. Определение уровня теоретической подготовки кандидата проводится по результатам ответов на вопросы, содержащиеся в билетах, составленных отделом кадров по предложениям структурных подразделений аппарата Прокуратуры области. Билеты содержат три—четыре вопроса из различных отраслей права. Один из вопросов посвящен знанию Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», организации работы прокуратуры, знанию полномочий прокурора, условий прохождения службы в прокуратуре.

Собеседование с кандидатом на уровне аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации целесообразно проводить руководителю структурного подразделения, курирующего направление прокурорской деятельности, в котором предположительно будет задействован кандидат. Информация о направлении прокурорской деятельности по вакантной должности должна быть за-

благовременно получена кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации у прокурора района, который обладает полномочиями по распределению обязанностей между подчиненными работниками.

С учетом этой информации принимается решение о направлении кандидата для собеседования к конкретному руководителю.

В Прокуратуре Санкт-Петербурга практикуется проведение собеседований с кандидатами при решении вопроса о назначении их на прокурорские должности руководителями отделов и управлений аппарата Прокуратуры города, прокурором города.

В Прокуратуре Республики Карелия собеседование с кандидатами проводится на заседаниях конкурсной комиссии на замещение должностей прокуроров.

В ходе таких собеседований необходимо выяснять уровень подготовленности кандидата, его представление о характере предстоящей службы, желание работать по конкретному направлению прокурорской деятельности. Результаты собеседования могут быть оформлены в виде отдельного документа.

Заключения по результатам психологического обследования, тестирования и собеседования носят рекомендательный характер.

При отсутствии вакансий лица, прошедшие все этапы отбора кандидатов на службу в органах прокуратуры до принятия решения прокурором субъекта Российской Федерации, могут быть зачислены в резерв кадров для замещения вакантных должностей.

С целью создания резерва кадров для замещения вакантных должностей прокурором Архангельской области 24 августа 2010 г. утверждено Положение о резерве кадров для замещения вакантных должностей в органах прокуратуры Архангельской области, согласно которому кадровый резерв прокуратуры области представляет собой специально скомплектованные группы лиц, претендующих на замещение вакантных должностей помощников горрайпрокуроров. Организацию работы по формированию кадрового резерва осуществляет отдел кадров Прокуратуры области и горрайспецпрокуратуры.

В соответствии с Положением о резерве кадров, утвержденным прокурором Калининградской области 13 июля 2006 г., решение о возможности зачисления в резерв принимает комиссия Прокуратуры области по формированию резерва кадров после рассмотрения представленных документов и собеседования при положительной оценке личных и профессиональных качеств кандидата.

При принятии решения о зачислении в резерв кадров кандидату должно быть сообщено, что нахождение в резерве кадров в прокуратуре не препятствует его возможному трудоустройству в



другие организации в случае, если он не работает, не обязывает его прекращать существующие трудовые отношения с работодателем. Одновременно такому кандидату может быть предложено стать общественным помощником прокурора в районной прокуратуре. При этом ему должно быть разъяснено, что эта деятельность не оплачивается и что к ней предъявляются определенные требования. Оказывая помощь прокуратуре, кандидат приобретет определенный опыт и получит возможность оценить свою готовность к службе в органах прокуратуры. Но самое главное, прокуратура как работодатель в этом случае будет иметь дополнительную возможность оценить деловые и личные качества кандидата, адаптировать его к полноценной прокурорской деятельности в последующем.

Прокуратурой Санкт-Петербурга разработана и прокурором города 2 марта 2010 г. утверждена Программа подготовки общественных помощников прокуроров. Программа имеет своей задачей повышение качества подготовки будущих прокурорских работников, приобретение ими практических навыков по основным направлениям прокурорской деятельности. Программа предусматривает перечень конкретных знаний и навыков, которые должны получить общественные помощники. Так, по линии надзора за процессуальной деятельностью ОВД общественный помощник должен ознакомиться с основами профилактической деятельности ОВД; методикой проведения проверок состояния законности при приеме, регистрации и разрешении заявлений и сообщений о преступлениях, поступающих в ОВД; порядком составления процессуальных документов. Общественный помощник также должен ознакомиться с порядком рассмотрения обращений и заявлений граждан, с организацией делопроизводства.

При положительной оценке деятельности кандидата в качестве общественного помощника прокурора, данной ему руководством районной прокуратуры, и если открылась вакансия по должности, на которую претендует кандидат, ему, при всех прочих равных условиях, должно быть отдано предпочтение. Кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации сообщает кандидату, состоящему в резерве, об открытии вакансии. Если к этому моменту истек срок действия медицинского заключения, кандидату должно быть предложено вновь пройти медицинское освидетельствование. Также необходимо вновь получить данные об отсутствии у кандидата судимости и о непривлечении его к административной ответственности, при необходимости — обновленные характеристики на кандидата. При получении поло-

жительных обновленных данных кандидат представляется руководителю прокуратуры субъекта Российской Федерации.

Правом принятия решения о приеме на службу в прокуратуре субъекта Российской Федерации обладает прокурор или лицо, его замещающее.

Согласно ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем признается физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном указанным Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Одним из признаков работодателя является наличие полномочий по приему на работу и увольнению. Полномочия прокурора субъекта Российской Федерации по приему на службу, освобождению от должности и увольнению предусмотрены п. 2 ст. 40<sup>5</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», в соответствии с которым прокурор субъекта Российской Федерации назначает на должность и освобождает от должности: работников аппарата соответствующей прокуратуры, за исключением своих заместителей; заместителей прокуроров, начальников отделов, старших помощников и помощников прокуроров. Исходя из этого положения, прокурор субъекта Российской Федерации обладает правом приема на службу и увольнения всех подчиненных прокурорских работников, за исключением своих заместителей и прокуроров районов.

Представляется, что перед принятием решения о приеме кандидата на службу прокурор субъекта Российской Федерации должен лично провести с ним беседу с целью выявления мотивации поступления на службу в органы прокуратуры и желания работать на конкретных участках прокурорской деятельности, личной оценки готовности кандидата к службе в органах прокуратуры и т. п. По результатам такой беседы прокурор сообщает кандидату лично или через руководителя кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации о принятом решении: либо о приеме на службу, либо о мотивированном отказе в приеме. При этом необходимо учитывать, что в соответствии со ст. 64 («Гарантии при заключении трудового договора») Трудового кодекса Российской Федерации запрещается необоснован-

ный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Таким образом, кандидату может быть отказано в приеме на службу только в случае отсутствия у него необходимых деловых качеств, несоответствия его требованиям, предъявляемым к лицам, принимаемым на службу в органы и учреждения прокуратуры (ст. 40<sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»), несоблюдения ограничений и запретов, связанных с прохождением службы в органах и учреждениях прокуратуры (ст. 40<sup>2</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»). Кроме того, запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Также запрещается отказывать в заключении трудового договора лицам, приглашенным в письменной форме на работу в органы прокуратуры в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. В данном случае работник уже прошел всю процедуру, предшествующую фактическому приему на работу, включая собеседование с прокурором субъекта Российской Федерации.

При принятии прокурором решения о приеме лица на службу в органы прокуратуры им дается указание руководителю кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации, в том числе письменно, об оформлении принятого решения.

На основании ст. 40<sup>3</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» лицам, впервые принимаемым на службу в органы прокуратуры, в целях проверки их соответствия занимаемой должности может устанавливаться испытание на срок

до шести месяцев. Продолжительность испытания определяется руководителем соответствующего органа прокуратуры. При этом необходимо учитывать, что срок испытания определяется по соглашению с лицом, принимаемым на службу. Испытательный срок не может быть установлен лицам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования, т. е. выпускникам данных образовательных учреждений, не имеющим опыта службы в органах прокуратуры по должности, на которую они назначаются.

Лица, которым установлен испытательный срок, зачисляются на соответствующую должность без присвоения классного чина и в период испытания исполняют возложенные на них служебные обязанности. При неудовлетворительном результате испытания работник может быть уволен из органов прокуратуры или по согласованию с ним переведен на другую должность. Если срок испытания истек, а работник продолжает исполнять возложенные на него служебные обязанности, он считается выдержавшим испытание и дополнительные решения о назначении его на должность не принимаются.

Решение о приеме лица на службу в органы прокуратуры оформляется приказом прокурора субъекта Российской Федерации. Приказ под расписку объявляется работнику кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации. В приказе указывается, на какую должность назначается работник, дата начала работы, размер должностного оклада, возможных доплат, испытательный срок.

С лицом, поступающим на службу в органы прокуратуры, заключается письменный трудовой договор, отвечающий требованиям ст. 57 («Содержание трудового договора») Трудового кодекса Российской Федерации. Договор подписывается прокурором субъекта Российской Федерации и работником и составляется в двух экземплярах, один экземпляр приобщается к личному делу работника, другой выдается работнику.

Статьей 40<sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено, что лица принимаются на службу в органы и учреждения прокуратуры на условиях трудового договора, заключаемого на неопределенный срок или на срок не более пяти лет. Одновременно предусмотрено, что лица, обучавшиеся по юридической специальности в образовательных учреждениях

высшего профессионального образования с оплатой обучения Генеральной прокуратурой Российской Федерации, обязаны в соответствии с заключенными с ними договорами проработать в органах или учреждениях прокуратуры не менее пяти лет. Практика показывает, что срочные трудовые договоры в органах прокуратуры чаще всего заключаются на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы. Это, как правило, работники, которым предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Указанных выпускников рекомендуется принимать на службу и назначать на вакантные должности, заключая с ними договоры на неопределенный срок. Кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации должно заблаговременно принять меры для их трудоустройства. Необходимо учитывать, что обязанность выпускника проработать в прокуратуре не менее пяти лет не означает, что прокуратура субъекта Российской Федерации обязана заключить с ним срочный трудовой договор на указанный срок. Если же трудоустройство выпускника возможно только путем заключения с ним срочного трудового договора, то при первой возможности его следует перевести на вакантную должность с его согласия.

При оформлении поступления на службу работник под расписку знакомится с Правилами внутреннего трудового распорядка прокуратуры субъекта Российской Федерации, с расчетом его выслуги лет, с законодательными ограничениями, запретами и обязанностями, связанными с прохождением службы в органах прокуратуры, с Кодексом этики прокурорского работника Российской Федерации, утвержденным Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, и др. Кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации осуществляются и другие процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, при заключении трудового договора. Процедура приема работника на службу в органы прокуратуры завершается оформлением его личного дела, заведением соответствующих карточек и учетов.

#### **4. РАССТАНОВКА КАДРОВ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ**

Расстановка кадров включает в себя назначение на конкретные должности впервые принятых в органы прокуратуры работников, их перевод в процессе прохождения службы на другие должности, закрепление за ними определенных служебных обязанностей.

Если полномочиями по назначению на должности и переводу на другие должности обладает прокурор субъекта Российской Федерации, то полномочиями по возложению должностных обязанностей, закреплению за работником конкретных направлений прокурорской деятельности прежде всего обладают непосредственные руководители работников — районные прокуроры, а в аппарате прокуратуры субъекта Российской Федерации — руководители структурных подразделений аппарата.

При принятии решения о закреплении за конкретным работником должностных обязанностей необходимо учитывать уровень его подготовленности и способность выполнять эти должностные обязанности, жизненный опыт, каким направлением прокурорской деятельности он предпочитает заниматься. В то же время работник прокуратуры должен быть готов к тому, что ему будет поручено выполнение работы по любому другому направлению прокурорской деятельности. Возложение руководителем служебных обязанностей на работников подчиненного подразделения должно быть осуществлено таким образом, чтобы производственная нагрузка на каждого члена коллектива распределялась равномерно. Согласно п. 2.2.2 Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации, утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, прокурорский работник, имеющий полномочия руководителя, при определении объема и характера работы руководствуется принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта работы подчиненных работников. Закрепление служебных обязанностей оформляется распорядительным документом соответствующего руководителя. Со своими должностными обязанностями работник должен быть ознакомлен под расписку.

Выдвижению на вышестоящие должности (перевод на должность старшего помощника прокурора района, на работу из районной прокуратуры в аппарат прокуратуры субъекта Российской

Федерации) должно предшествовать изучение кандидата. При этом необходимо давать оценку его деловым и личным качествам, способности выполнять работу большего объема и связанную с большей ответственностью.

Назначение на должность заместителя прокурора района требует, помимо достаточных знаний, наличия у кандидата способности организовать не только свою работу, но и работу подчиненных, что выявляется и чему обучается кандидат в период нахождения его в соответствующем резерве кадров (об этом будет сказано ниже).

Расстановка кадров предполагает также назначение на руководящие должности: руководителей структурных подразделений аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации (начальников отделов (управлений), старших помощников прокурора субъекта Российской Федерации), районных прокуроров.

Следует отметить, что в соответствии с п. 6.7 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, подбору кадров на руководящие должности в органах прокуратуры необходимо придавать особое значение, выбирая на такую работу людей компетентных, с аналитическим складом ума, практическим опытом, обладающих организаторскими способностями, чуткостью и тактом. При оценке личности руководителя следует учитывать наличие качеств лидера, особенности интеллекта, моральные принципы, которыми он руководствуется, способность к самообладанию, стойкость в отстаивании своей позиции, умение слушать подчиненных, анализировать не только чужие, но и свои ошибки, грамотно решать сложные проблемы.

Пунктом 2 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «Об организации профессиональной переподготовки прокурорских работников, включенных в резерв кадров для выдвижения на должности прокуроров городов, районов и приравненных к ним прокуроров» от 12 августа 2010 г. № 316 предусмотрено, что при выдвижении прокурорских работников на должности прокуроров районов необходимо исходить из их соответствия требованиям Квалификационной характеристики должности (квалификационным требованиям к должности) прокурора города, района и приравненного к ним прокурора, утвержденной указанным Приказом Генерального прокурора Российской Федерации.

Правом назначения на должность прокурора района обладает Генеральный прокурор Российской Федерации. Инициатива назначения на указанную должность исходит, как правило, от прокуратуры субъекта Российской Федерации. Представлению конкретного лица на данную должность предшествует определенная работа, которая включает подбор кандидата, подготовку необходимых документов, проведение аттестации кандидата, рассмотрение на коллегии прокуратуры субъекта Российской Федерации, согласование с заместителем Генерального прокурора Российской Федерации, курирующим работу прокуратуры в федеральном округе.

Инструкция по учету кадров прокурорских работников в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации, утвержденная Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 9 ноября 2009 г. № 983-к, предусматривает перечень документов, представляемых в Управление кадров Генеральной прокуратуры Российской Федерации при назначении на должность прокурора района.

Сбор и подготовка данных документов организуется и осуществляется кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации.

При представлении кандидата на должность прокурора района необходимо иметь в виду, что в соответствии с п. 5 ст. 40<sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» на должности прокурора города, района, приравненных к ним прокуроров назначаются лица не моложе 25 лет, имеющие стаж работы прокурором или следователем не менее трех лет.

Представляется, что аналогичные требования могут предъявляться и к кандидатам на руководящие должности в аппарате прокуратуры субъекта Российской Федерации.

К кандидатам на руководящие должности в аппарате прокуратуры субъекта Российской Федерации применима большая часть положений Квалификационной характеристики должности (квалификационных требований к должности) прокурора города, района и приравненного к ним прокурора. Кроме того, такие кандидаты должны обладать знаниями по организации и осуществлению конкретного направления прокурорской деятельности, по организации работы других структурных подразделений аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, взаимодействию между структурными подразделениями и соответствующими навыками.



Данные знания и навыки могут выявляться и приобретаться кандидатами на должность прокурора района, а также на руководящие должности в аппарате прокуратуры субъекта Российской Федерации в период нахождения кандидатов в резерве кадров.

Распределение кадровых ресурсов в прокуратуре субъекта Российской Федерации предполагает установление в районных прокуратурах, а также в аппарате прокуратуры субъекта Российской Федерации определенной штатной численности и имеет своей целью уравнивание нагрузки на основе ее анализа и соотношения с имеющейся штатной численностью. От правильного распределения кадровых ресурсов, в том числе, зависит успешное решение задач, возложенных на органы прокуратуры.

В целях эффективного руководства подчиненными прокуратурами прокурорам субъектов Российской Федерации ст. 18 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предоставлено право внесения изменений в штатные расписания своих аппаратов и районных прокуратур в пределах численности и фонда оплаты труда, установленных Генеральным прокурором Российской Федерации. Пунктом 2 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О порядке реализации организационно-штатных полномочий в системе прокуратуры Российской Федерации» от 29 января 1999 г. № 8 к компетенции прокуроров субъектов Российской Федерации отнесено внесение изменений в штатные расписания районных прокуратур (за исключением создания и ликвидации в них отделов) с использованием высвободившихся штатных единиц внутри данной районной прокуратуры либо с передачей их в другие районные прокуратуры, а в исключительных случаях — в аппарат прокуратуры субъекта Российской Федерации; внесение изменений в штатные расписания аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации с использованием высвободившихся штатных единиц внутри аппарата либо с направлением их на усиление районных прокуратур.

Необходимо иметь в виду, что указанные полномочия не распространяются на создание, слияние, разделение и ликвидацию управлений и отделов в аппарате прокуратуры субъекта Российской Федерации, а также на установление и упразднение в нем структурообразующих должностей.

## **5. СОПРОВОЖДЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ**

В течение всего периода прохождения службы прокурорским работником осуществляется ее кадровое сопровождение. Кадровое сопровождение службы конкретного работника начинается с момента приема его на службу и включает в себя организацию и контроль проведения мероприятий по вхождению в профессию, по адаптации к прокурорской деятельности, повышению квалификации; организацию аттестования работника и подготовки документов для присвоения классных чинов; подготовку предложений и оформление решений о переводе, назначении на другие должности; подготовку предложений и оформление решений о поощрении и возможном привлечении к дисциплинарной ответственности. Об этом сопровождении службы как направлениях работы с кадрами будет сказано ниже.

Кадровое сопровождение службы также связано с ведением различных учетов, в том числе воинского; подсчетом выслуги лет; подготовкой предложений и оформлением решений об установлении доплат, надбавок, о выплате премий; оформлением отпусков; контролем за предоставлением сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера; проведением проверок и рассмотрением обращений, заявлений; осуществлением персонального учета кадров, ведением личных дел, картотек и др.

Вопросы кадрового сопровождения службы регламентированы действующим законодательством, приказами, указаниями и распоряжениями Генеральной прокуратуры Российской Федерации, локальными нормативными актами.

Кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации принимает непосредственное участие в процедурах перевода работников в ходе службы на другие должности, освобождения от должности и увольнения из органов прокуратуры.

Переводы работников происходят как по горизонтали, т. е. переводы на равнозначные должности в другие подразделения аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, в районных прокуратурах, так и по вертикали, т. е. переводы на вышестоящие (нижестоящие) должности.

Перевод по горизонтали, как правило, инициируется самим работником и может быть обусловлен различными причинами:

приближение места работы к месту жительства, изменение направления прокурорской деятельности и т. п. Представляется, что перед принятием прокурором субъекта Российской Федерации решения о переводе соответствующее заявление работника должно быть предварительно согласовано с его непосредственным руководителем, а также с его предполагаемым руководителем.

Перевод на вышестоящую должность, как правило, инициируется непосредственным руководителем (например, перевод с должности помощника прокурора района на должность старшего помощника прокурора района), соответствующим вышестоящим руководителем (например, перевод с должности помощника прокурора района на должность прокурора отдела (управления) аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации), руководителем кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации (например, выдвижение на вышестоящую должность из резерва кадров). Перед принятием прокурором субъекта Российской Федерации решения о переводе на вышестоящую должность от работника должно быть истребовано его согласие, в том числе письменное, на замещение предлагаемой должности. Выдвижению на вышестоящую должность может предшествовать аттестация работника.

Решение о переводе работника оформляется приказом, в котором указывается, от какой должности освобождается работник, на какую должность и с какой даты он назначается, оклад по новой должности, доплаты. Приказ под расписку объявляется работнику. Изменение (переоформление) письменного трудового договора, ранее заключенного с работником, может не проводиться, поскольку изменения условий договора, с которыми работник согласен и ознакомлен, фактически оформлены приказом работодателя.

Статьей 41<sup>5</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» регламентирован перевод прокурорского работника на службу в другую местность. Перевод прокурорского работника в интересах службы в другую местность допускается только с его согласия, а при переводе в местности с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями — также при наличии медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для прохождения службы в указанных местностях с учетом состояния здоровья прокурорского работника по форме, утверждаемой

Правительством Российской Федерации. Перевод прокурорского работника на службу в другую местность по его инициативе допускается лишь по согласованию с руководителями соответствующих органов прокуратуры.

Статьей 43 («Прекращение службы в органах и учреждениях прокуратуры») Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено, что служба в органах прокуратуры прекращается при увольнении прокурорского работника. Помимо оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, прокурорский работник может быть уволен в связи с выходом в отставку и по инициативе руководителя органа прокуратуры в случаях: а) достижения прокурорским работником предельного возраста пребывания на службе в органах и учреждениях прокуратуры; б) прекращения гражданства Российской Федерации; в) нарушения Присяги прокурора, а также совершения проступков, порочащих честь прокурорского работника; г) несоблюдения ограничений и неисполнения обязанностей, связанных со службой, а также возникновения других обстоятельств, предусмотренных ст.ст. 16 и 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; д) разглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну; утраты доверия.

Кроме того, наличие заболевания, препятствующего исполнению служебных обязанностей прокурорского работника, также является основанием для прекращения службы в органах прокуратуры Российской Федерации и увольнения прокурорского работника. Выход в отставку происходит по волеизъявлению работника. Увольнение по другим основаниям, предусмотренным ст. 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», осуществляется по инициативе работодателя, причем увольнение по некоторым из них может рассматриваться в качестве дисциплинарного взыскания.

В соответствии со ст. 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предельный возраст нахождения прокурорских работников (за исключением научных и педагогических работников) на службе в органах прокуратуры — 65 лет. Решением руководителя соответствующего органа прокуратуры допускается продление срока нахождения на службе работников, достигших предельного возраста и занимающих должности, указанные в ст.ст. 14, 15 и 16 Федерального закона «О прокуратуре Российской

Федерации». Однократное продление срока нахождения на службе в органах прокуратуры допускается не более чем на год.

До достижения работником предельного возраста либо окончания срока, на который была продлена его служба, кадровое подразделение выясняет мнение работника, его непосредственного руководителя и готовит материал о прекращении либо о продлении его службы. Принятие решения о прекращении либо о продлении службы работника в органах прокуратуры является исключительной компетенцией соответствующего руководителя, обладающего правом приема и увольнения этого работника. Для увольнения в связи с достижением предельного возраста пребывания на службе в органах прокуратуры согласие работника не требуется. Увольнению не препятствуют положительные сведения о профессиональной деятельности работника, данные о состоянии его здоровья, заключение непосредственного руководителя.

Основанием для увольнения работника по достижении им предельного возраста пребывания на службе является юридически значимый факт (достижение такого возраста), наступление которого не зависит ни от воли работника, ни от воли работодателя. В то же время законодатель предоставил именно работодателю право решать вопрос об увольнении работника по данному основанию или об оставлении его на службе, продлевая ее. В связи с этим должен быть обеспечен взвешенный и индивидуальный подход при решении вопроса продления срока службы работника.

Основанием для рассмотрения вопроса о продлении срока нахождения работника на службе является его письменное заявление, сведения о состоянии здоровья. Непосредственный руководитель работника готовит мотивированное представление, в котором обосновывает необходимость оставления работника на службе. В письменном заявлении работника на имя работодателя должно быть выражено его волеизъявление (просьба) на продление срока службы. Необходимо иметь в виду, что в соответствии с абз. 3 п. 2 ст. 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» не допускается продление срока нахождения на службе работника при наличии у него заболевания, препятствующего исполнению им служебных обязанностей.

В мотивированном представлении, помимо обоснования необходимости оставления работника на службе, его непосредственный руководитель должен сделать вывод о такой необходимости.

Решение о продлении срока пребывания работника на службе оформляется приказом, в котором указывается должность работника, замещаемая им на момент продления срока службы. В течение срока, на который была продлена служба, работник может быть переведен на другую должность в установленном порядке. В этом случае решение о продлении срока службы принимается по должности, замещаемой работником на момент окончания срока. При этом в представлении непосредственного руководителя обоснование должно охватывать весь срок, на который была продлена служба. С этой целью следует получить сведения о работе от предыдущего непосредственного руководителя работника, а также его мнение о возможности и необходимости продления срока службы.

Может возникнуть вопрос: надо ли при продлении срока службы расторгать с работником ранее заключенный трудовой договор на неопределенный срок, поскольку установление срока продления службы — конкретной даты окончания службы, само по себе является признаком срочного трудового договора? Продление срока службы фактически не прерывает трудовых отношений работника с работодателем, их права и обязанности сохраняются в полном объеме. Истечение срока продления службы работника означает для работодателя необходимость принятия решения об очередном продлении срока службы или о прекращении службы в связи с достижением предельного возраста пребывания на службе. Таким образом, продление срока службы является одной из особенностей, предусмотренной Федеральным законом «О прокуратуре Российской Федерации», при общем правиле, что трудовые отношения работников органов прокуратуры регулируются законодательством Российской Федерации о труде (ст. 40 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»).

Инструкцией о порядке прекращения (продления) службы в органах и учреждениях прокуратуры работников, достигших предельного возраста, утвержденной Приказом и. о. Генерального прокурора Российской Федерации от 12 августа 1999 г. № 642-к, предусмотрено, что решение о продлении срока службы не исключает возможности увольнения работника в течение этого срока по другим основаниям, предусмотренным Федеральным законом «О прокуратуре Российской Федерации» и законодательством о труде. Соответственно увольнение работника в течение

указанного срока по основанию достижения им предельного возраста пребывания на службе не допускается.

Абзацем 3 п. 2 ст. 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» установлено, что продление срока нахождения на службе работника, достигшего возраста 70 лет, не допускается. После достижения указанного возраста работник может продолжить работу в органах прокуратуры на условиях срочного трудового договора с сохранением полного денежного содержания, предусмотренного п. 1 ст. 44 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации».

Анализ данных положений показывает, что работник по достижении указанного возраста не вправе замещать должности, предусмотренные ст.ст. 14, 15, 16 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», т. е. должности, замещение которых является службой в органах прокуратуры, а также должности государственной гражданской службы, установленные в органах прокуратуры, поскольку ст. 21 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» также предусмотрен предельный возраст пребывания на гражданской службе — 65 лет. Таким образом, работник, достигший возраста 70 лет, имеет право продолжить в органах прокуратуры именно работу. Продолжение лицами, достигшими 70 лет, работы в органах прокуратуры на условиях срочного трудового договора означает, что с ними должен быть расторгнут ранее заключенный договор по основаниям, предусмотренным Федеральным законом «О прокуратуре Российской Федерации» или законодательством о труде. Работнику, подлежащему увольнению в связи с достижением предельного возраста, кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации должно быть разъяснено его право на прекращение службы по другим основаниям. Представляется, что это необходимо делать и при увольнении работников по другим основаниям, при наличии у них возможности быть уволенными по нескольким основаниям одновременно. При этом следует иметь в виду, что принятие решения об увольнении по инициативе работодателя является его исключительной прерогативой.

Поскольку лица, достигшие возраста 70 лет и желающие продолжить работу в органах прокуратуры, фактически являются пенсионерами по возрасту, при заключении с ними срочного трудового договора может быть применено положение ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающее, что по

соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту. Представляется, что к таким бывшим прокурорским работникам может быть применен упрощенный порядок приема на работу, предполагающий вместе с тем необходимость предъявления документов, установленных трудовым законодательством.

Сохранение таким лицам полного денежного содержания, установленного п. 1 ст. 44 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», которое в любом случае больше, чем оплата труда работников органов прокуратуры, также является предусмотренной Федеральным законом «О прокуратуре Российской Федерации» особенностью, при том что по общему правилу трудовые отношения работников органов прокуратуры регулируются законодательством Российской Федерации о труде.

Согласно ст. 40<sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» прокурорами могут быть граждане Российской Федерации. Таким образом, прекращение гражданства прокурорского работника по каким-либо основаниям не только предоставляет работодателю право, но и обязывает его расторгнуть трудовой договор с таким работником по указанному основанию. При возникновении данного основания работник вправе выразить собственное волеизъявление об увольнении из органов прокуратуры. В связи с этим работодатель вправе выбрать одно из этих оснований для увольнения, имея в виду, что освобождение от должности и увольнение должно быть произведено незамедлительно после получения информации о прекращении прокурорским работником гражданства. Увольнение в связи с нарушением Присяги прокурора, совершением проступков, порочащих честь прокурорского работника, а также вследствие утраты доверия применяется к работнику в качестве дисциплинарного взыскания. Разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, является, по крайней мере, дисциплинарным проступком, который может повлечь применение меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения. Об основаниях и порядке наложения дисциплинарных взысканий будет сказано ниже.

Необходимо отметить, что такие основания для увольнения, как несоблюдение ограничений и неисполнение обязанностей, связанных со службой, а также возникновение других обстоятельств, предусмотренных ст.ст. 16 и 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», названы не только в Федеральном законе «О государственной



гражданской службе Российской Федерации», но и в Федеральных законах «О прокуратуре Российской Федерации», «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ. Кроме того, данные основания носят смешанный характер: несоблюдение ограничений и неисполнение обязанностей, связанных со службой, по своей сути являются дисциплинарными проступками, в свою очередь, возникновение других обстоятельств зачастую не зависит от воли работника.

## **Основания увольнения прокурорских работников по инициативе руководителя органа прокуратуры**

### **1. Несоблюдение ограничений и неисполнение обязанностей, связанных со службой, как дисциплинарный проступок**

№ п/п	Ограничения и обязанности, связанные со службой	Какой нормой предусмотрены
1	Прокурорские работники не могут являться членами общественных объединений, преследующих политические цели, и принимать участие в их деятельности	Ст. 4 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»
2	Прокурорские работники не вправе совмещать свою основную деятельность с иной оплачиваемой или безвозмездной деятельностью, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности. При этом преподавательская, научная и иная творческая деятельность не может финансироваться исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации	Ст. 4 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»
3	Прокурорские работники не вправе входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации	Ст. 4 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»

4	Гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу	Ст. 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
5	Гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае непредставления установленных Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера	Ст. 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
6	Гражданскому служащему запрещается участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
7	Гражданскому служащему запрещается осуществлять предпринимательскую деятельность	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
8	Гражданскому служащему запрещается приобретать в случаях, установленных федеральным законом, ценные бумаги, по которым может быть получен доход	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
9	Гражданскому служащему запрещается быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором замещается должность гражданской службы, если иное не предусмотрено Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и другими федеральными законами	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
10	Гражданскому служащему запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения)	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

11	Гражданскому служащему запрещается выезжать в связи с исполнением должностных обязанностей за пределы территории Российской Федерации за счет средств физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами Российской Федерации или на взаимной основе по договоренности между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и государственными органами других государств, международными и иностранными организациями	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
12	Гражданскому служащему запрещается использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое государственное имущество, а также передавать их другим лицам	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
13	Гражданскому служащему запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с гражданской службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
14	Гражданскому служащему запрещается допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа либо государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, если это не входит в его должностные обязанности	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
15	Гражданскому служащему запрещается принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

16	Гражданскому служащему запрещается использовать преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
17	Гражданскому служащему запрещается использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций, а также публично выражать отношение к указанным объединениям и организациям в качестве гражданского служащего, если это не входит в его должностные обязанности	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
18	Гражданскому служащему запрещается создавать в государственных органах структуры политических партий, других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) и религиозных объединений или способствовать созданию указанных структур	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
19	Гражданскому служащему запрещается прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
20	Гражданскому служащему запрещается входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
21	Гражданскому служащему запрещается заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
22	Государственные служащие обязаны представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера	Ст. 8 Федерального закона «О противодействии коррупции»

23	Государственные служащие обязаны уведомлять об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений	Ст. 9 Федерального закона «О противодействии коррупции»
24	Государственные служащие обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов	Ст. 11 Федерального закона «О противодействии коррупции»

## 2. Возникновение обстоятельств, препятствующих нахождению работника на службе, независимо от воли работника

№ п/п	Обстоятельства, препятствующие нахождению работника на службе	Какой нормой предусмотрены
1	Лицо признано решением суда недееспособным или ограниченно дееспособным	Ст. 40 <sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»
2	Лицо имеет заболевание, препятствующее исполнению служебных обязанностей прокурорского работника	Ст.ст. 40 <sup>1</sup> , 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»
3	Гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу	Ст. 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
4	Гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае наличия заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинского учреждения	Ст. 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

## 3. Возникновение обстоятельств, препятствующих нахождению работника на службе, в результате его действия (бездействия), не являющегося дисциплинарным проступком

№ п/п	Обстоятельства, препятствующие нахождению работника на службе	Какой нормой предусмотрены
1	Лицо состоит в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, дети, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником органа или учреждения прокуратуры, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому	Ст. 40 <sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»

2	Лицо отказывается от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение служебных обязанностей по должности, на которую претендует лицо, связано с использованием таких сведений	Ст. 40 <sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»
3	Гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы связано с использованием таких сведений	Ст. 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
4	Гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому	Ст. 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
5	Гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства	Ст. 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
6	Гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае избрания или назначения на государственную должность, за исключением случаев, установленных указами Президента Российской Федерации; избрания на выборную должность в органе местного самоуправления; избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе	Ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

**4. Возникновение обстоятельств, препятствующих нахождению работника на службе, в результате его действия (бездействия), признаваемого при определенных условиях дисциплинарным проступком<sup>1</sup>**

№ п/п	Обстоятельства, препятствующие нахождению работника на службе	Какой нормой предусмотрены
1	Лицо имеет гражданство иностранного государства	Ст. 40 <sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»
2	Лицо лишено решением суда права занимать государственные должности государственной службы в течение определенного срока	Ст. 40 <sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»
3	Лицо имело или имеет судимость	Ст. 40 <sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»
4	Гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы (гражданской службы), по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости	Ст. 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
5	Гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае наличия гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации	Ст. 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

Несоблюдение работником вышеприведенных ограничений и неисполнение обязанностей, связанных со службой, а также возникновение указанных обстоятельств позволяет руководителю уволить прокурорского работника.

<sup>1</sup> Таковыми условиями являются сокрытие (несообщение) работником сведений об обстоятельствах, препятствующих нахождению на службе, при поступлении на службу или об их возникновении в ходе прохождения службы; возникновение обстоятельств, связанных с предшествующими им противоправными действиями работника.

Прокурорский работник может быть уволен в связи с выходом в отставку. Увольнение в связи с выходом в отставку происходит на основании волеизъявления самого работника, т. е. по его инициативе (по собственному желанию). В соответствии со ст. 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» основаниями отставки являются: выход на пенсию, предусмотренную п. 2 ст. 44 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»; несогласие с решениями или действиями государственного органа или вышестоящего руководителя.

Пунктом 2 ст. 44 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено, что пенсионное обеспечение прокуроров осуществляется применительно к условиям, нормам и порядку, которые установлены законодательством Российской Федерации для лиц, проходивших службу в органах внутренних дел. В свою очередь, пенсионное обеспечение лиц, проходивших службу в органах внутренних дел, регламентировано Законом Российской Федерации «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» от 12 февраля 1993 г. № 4468-1.

При увольнении работника в отставку в связи с выходом на пенсию кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации должно иметь информацию о возникновении у данного работника права на пенсионное обеспечение. Учитывая то, что увольнение в связи с выходом в отставку осуществляется по инициативе работника, им работодателю подается соответствующее заявление. В заявлении работник может указать срок увольнения. В этой ситуации должны быть применены правила ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в случае, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (выход на пенсию), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

На сегодняшний день нет достаточной законодательной регламентации увольнения в связи с выходом в отставку при несогласии с решениями или действиями государственного органа или вышестоящего руководителя. Вместе с тем представляется, что увольнение по данному основанию прежде всего является



одной из гарантий недопустимости воздействия в какой-либо форме государственного органа (его должностных лиц) на прокурора (ст. 5 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»). Статьей 4 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено, что прокуратура Российской Федерации составляет единую федеральную централизованную систему и действует на основе подчинения нижестоящих прокуроров вышестоящим и Генеральному прокурору Российской Федерации. В связи с этим в случае несогласия с решением или действием вышестоящего руководителя прокурор имеет право на выход в отставку. В прокуратуре субъекта Российской Федерации отставка прокурорских работников признается принятой после принятия решения об этом руководителем, имеющим право назначать их на эти должности (за исключением прокуроров районов, отставка которых признается принятой после принятия решения об этом Генеральным прокурором Российской Федерации). Срок принятия решения об отставке не установлен. Представляется, что в данном случае может быть применена аналогия закона и учтены требования ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Соответственно решение об отставке должно быть принято работодателем не позднее указанного срока.

Увольнение в связи с выходом в отставку оформляется приказом прокурора субъекта Российской Федерации. Работник должен быть ознакомлен с данным приказом под расписку, в трудовой книжке прокурорского работника производится запись о его последней должности с указанием «в отставке».

В приказе об увольнении лиц, имеющих право на пенсионное обеспечение, а также лиц, увольняемых по состоянию здоровья или инвалидности, вследствие организационно-штатных мероприятий, должна быть предусмотрена выплата выходного пособия, установленного п. 2 ст. 44 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации».

Решение об освобождении от занимаемой должности и увольнении из органов прокуратуры прокурорских работников, назначенных на должность Генеральным прокурором Российской Федерации (прокурор района, прокурор субъекта Российской Федерации, его заместители), принимает Генеральный прокурор Рос-

сийской Федерации. Инструкцией по учету кадров прокурорских работников в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 9 ноября 2009 г. № 983-к, предусмотрено, что для подготовки приказа Генерального прокурора Российской Федерации об освобождении от должности в Управление кадров Генеральной прокуратуры Российской Федерации направляются документы, организация сбора и подготовка которых должны быть обеспечены кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации.

В целях недопущения нарушения установленных трудовым законодательством сроков прекращения трудового договора при освобождении от должности одновременно с направлением в Генеральную прокуратуру Российской Федерации материалов их копии передаются в Управление кадров Генеральной прокуратуры Российской Федерации по каналам факсимильной связи. Аналогичным образом направляется в прокуратуру субъекта Российской Федерации приказ Генерального прокурора Российской Федерации об освобождении от должности прокурорского работника.

Данное требование основано, в частности, на том, что в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (например, выход на пенсию), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо помнить, что до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Генеральная прокуратура Российской Федерации должна быть информирована об отзыве заявления незамедлительно.

В соответствии со ст. 43<sup>2</sup> («Исключение из списков работников органов и учреждений прокуратуры») Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» смерть работника либо признание его безвестно отсутствующим, объявление умершим являются основанием для увольнения из органов прокуратуры по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 Трудового

кодекса Российской Федерации). Соответствующий приказ издается на основании свидетельства о смерти, решения суда о признании безвестно отсутствующим или объявлении умершим.

Согласно ст. 43<sup>3</sup> («Восстановление в должности, классном чине и на службе в органах и учреждениях прокуратуры») Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» работники, признанные в установленном порядке незаконно уволенными, незаконно переведенными на другие должности или лишенными классного чина, подлежат восстановлению в прежней должности и классном чине либо с их согласия назначению на равнозначную должность. Основанием для издания приказа о восстановлении в должности, классном чине и на службе в органах прокуратуры является отмена ранее изданных приказов либо соответствующее решение суда, вступившее в законную силу. Работникам, восстановленным на службе в органах прокуратуры, время вынужденного прогула засчитывается в общий трудовой стаж и выслугу лет, дающую право на присвоение очередного классного чина, доплату за выслугу лет, дополнительный отпуск и назначение пенсии за выслугу лет. Соответственно, приказ о восстановлении на службе должен предусматривать указанное положение, и кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации должно произвести необходимые перерасчеты.

В связи с тем, что прокуроры не могут быть членами выборных и иных органов, образуемых органами государственной власти и органами местного самоуправления (п. 3 ст. 4 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»), законодатель отдельно предусмотрел гарантии для работника прокуратуры, избранного депутатом либо выборным должностным лицом органов государственной власти или органов местного самоуправления (ст. 43<sup>1</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»). Прокурорский работник, избранный депутатом либо выборным должностным лицом органов государственной власти или органов местного самоуправления, на период осуществления соответствующих полномочий приостанавливает службу в органах прокуратуры. Основанием для издания приказа о приостановлении службы служит письменное заявление самого работника и решение соответствующего органа, удостоверяющее его избрание депутатом или выборным должностным лицом.

Приостановление службы работником не является ее прекращением. В связи с этим возможно заключение срочного трудового договора с другим работником по должности, замещаемой прокурорским работником до приостановления службы. Указанный период засчитывается работнику в общий трудовой стаж и выслугу лет, дающую право на присвоение очередного классного чина, доплату за выслугу лет, дополнительный отпуск и назначение пенсии за выслугу лет. Кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации в этом случае должно произвести необходимые перерасчеты.

## **6. АТТЕСТАЦИЯ ПРОКУРОРСКИХ РАБОТНИКОВ И ПРИСВОЕНИЕ КЛАССНЫХ ЧИНОВ**

Аттестация прокурорских работников согласно ст. 41 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» проводится для определения их соответствия занимаемой должности и в целях повышения квалификации, укрепления служебной дисциплины. Аттестации подлежат прокурорские работники, имеющие классные чины либо занимающие должности, по которым предусмотрено присвоение классных чинов.

Детально порядок аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации и деятельности соответствующих аттестационных комиссий регламентирован Положением об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации, утвержденным Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 30 октября 1998 г. № 74.

В пункте 2 данного Положения говорится, что аттестация призвана способствовать совершенствованию деятельности органов и учреждений прокуратуры по подбору, расстановке и повышению квалификации кадров, определению уровня профессиональной подготовки и соответствия работников занимаемой должности, созданию резерва кадров на выдвижение, решению вопросов о присвоении работникам первоначальных классных чинов, досрочном присвоении классных чинов, а также классных чинов выше положенных по занимаемой должности.

В пункте 6.11 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г.

№ 114, отмечается, что аттестация работников прокуратуры является важным средством изучения и воспитания кадров, способствующим их правильной расстановке, повышению квалификации, определению уровня профессиональной подготовки и мобилизации на устранение недостатков в служебной деятельности и поведении, а также укрепления служебной дисциплины, определения соответствия занимаемой должности, перспектив профессионального роста и формирования резерва кадров для выдвижения на вышестоящие должности в органах прокуратуры.

Относительно задачи аттестации способствовать подбору кадров представляется, что речь идет о не связанном с предстоящим приемом лиц на службу в органы прокуратуры подборе, а о расстановке кадров, проходящих службу в органах прокуратуры. Данный вывод основан на том, что согласно п. 3 Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации аттестации подлежат работники, занимающие должности, по которым предусмотрено присвоение классов чинов.

Рассматривая другие задачи аттестации, необходимо отметить, что все они в той или иной мере касаются дополнительного стимулирования работника к надлежащему исполнению им своих обязанностей. Так, повышение квалификации в соответствии с п. 2 ст. 43<sup>4</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» является служебной обязанностью прокуроров. От результатов аттестации зависит признание работника соответствующим занимаемой должности, решение вопроса о присвоении ему первоначального классного чина. Таким образом, отрицательные выводы по аттестации влекут для работника негативные последствия (об этом будет сказано ниже). Способствование аттестации созданию резерва на выдвижение, решению вопроса о досрочном присвоении классного чина, присвоении классного чина выше положенного по занимаемой должности также служит стимулированию работников и удовлетворению их здоровых карьерных устремлений.

Положением об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации предусмотрено, что аттестация проводится не реже одного раза в пять лет. Аттестация работника проводится в межаттестационный период: при выдвижении на вышестоящую должность; при наличии существенных

упущений в работе или совершении порочащего его проступка; по просьбе самого работника.

Правом назначения на должности в прокуратуре субъекта Российской Федерации обладает соответствующий прокурор. Следовательно, именно он может поручить провести аттестацию работника, которого предполагается назначить на вышестоящую должность.

Существенные упущения в работе или совершение порочащего проступка являются основанием для наложения на работника дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения из органов прокуратуры. Поэтому у руководителя есть выбор: инициировать проведение аттестации работника в связи с указанными обстоятельствами или инициировать проведение служебной проверки. При этом аттестация работника может дополнять материалы служебной проверки.

В соответствии с Положением об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации первичной аттестации подлежат работники, имеющие соответствующее образование и определенный стаж службы (работы) в занимаемой должности.

Первичной аттестации до истечения шести месяцев службы в занимаемой должности с учетом стажа работы по специальности и квалификации подлежат работники, перешедшие (принятые) на службу в органы прокуратуры с должностей по юридической или иной родственной специальности, занимаемых ими в других правоохранительных органах, адвокатуре, нотариате, органах законодательной, исполнительной и судебной власти, органах местного самоуправления, образовательных учреждениях высшего профессионального образования юридического профиля, научных юридических учреждениях, учреждениях повышения квалификации и правовых службах предприятий, учреждений и организаций, в органах юстиции, судебно-экспертных учреждениях, если перерыв между увольнением и поступлением на службу в органы прокуратуры не превысил двух месяцев.

Вместе с тем сокращенный срок службы, по истечении которого проводится первичная аттестация указанных лиц, должен позволять реально оценить соответствие конкретного работника замещаемой им должности в органах прокуратуры. Представляется, что этот срок не может быть менее двух—трех месяцев.

Согласно Положению об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации аттестации не подлежат: беременные женщины и работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (аттестация указанных лиц проводится не ранее чем через год после их выхода из отпуска); офицеры органов военной прокуратуры, находящиеся в запасе (отставке) и поступившие на службу в органы прокуратуры, — при присвоении первоначального классного чина.

Предусмотренное положение о сроках аттестации беременных женщин и работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, на практике может обернуться ущемлением их прав. Так, срок службы прокуроров для проведения их первичной аттестации составляет не менее шести месяцев. Обычно такие аттестации проводятся сразу после истечения указанного срока. Однако может возникнуть ситуация, когда работнику, принятому на службу в органы прокуратуры, проработавшему менее шести месяцев и, соответственно, не прошедшему первичную аттестацию, был предоставлен отпуск по уходу за ребенком. Если следовать вышеуказанной норме Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации, то первичную аттестацию данного работника можно проводить только через год после его выхода из отпуска, причем срок службы до предоставления отпуска по уходу за ребенком в расчет не принимается. С первичной аттестацией работника связано решение вопроса о присвоении ему первоначального классного чина, соответственно, после его присвоения — об установлении доплат, увеличении денежного содержания работника. Таким образом, работник будет находиться в невыгодном положении по сравнению с другими прокурорскими работниками, одновременно с ним принятыми на службу, ущемленным в своих правах. Представляется, что первоначальная аттестация таких работников может проводиться ранее чем через год после выхода их из отпуска с зачетом срока службы, предшествующей уходу в отпуск.

Кроме того, права данных работников могут быть ущемлены в случае их аттестации в межаттестационный период при выдвижении на вышестоящую должность, по просьбе самого работника.

Пунктом 5.3 Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации установлено, что аттестация работников, достигших предельного возраста нахождения на службе в органах прокуратуры, проводится по

инициативе соответствующего руководителя органа прокуратуры при возникновении объективной необходимости, вызванной существенным снижением служебной активности или недостатками в поведении работника. В связи с тем что однократное продление срока службы допускается не более чем на год, аттестация указанных работников может быть проведена в течение этого года для объективного подтверждения данных обстоятельств. В случае признания по результатам аттестации работника не соответствующим занимаемой должности трудовой договор может быть с ним расторгнут по п. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с Положением об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации в прокуратуре субъекта Российской Федерации образуется аттестационная комиссия под председательством, как правило, первого заместителя прокурора, который ежегодно отчитывается о проделанной работе за истекший год на оперативном совещании при руководителе прокуратуры. В состав аттестационной комиссии входят заместитель председателя, секретарь и члены комиссии, которыми являются руководители структурных подразделений прокуратуры или лица, их замещающие. Состав аттестационной комиссии утверждается приказом руководителя прокуратуры. Представляется, что в прокуратуре субъекта Российской Федерации заместителем председателя аттестационной комиссии должен быть руководитель кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации, секретарем — один из работников этого кадрового подразделения прокуратуры. Помимо руководителей подразделений аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, курирующих основные направления прокурорской деятельности (надзор за исполнением законов и законностью правовых актов, надзор за процессуальной деятельностью, обеспечение участия прокурора в уголовном судопроизводстве и гражданском процессе и т. д.), в состав аттестационной комиссии могут быть включены старший помощник прокурора субъекта Российской Федерации по собственной безопасности, штатный психолог прокуратуры.

Работа аттестационной комиссии должна строиться на плановой основе, в соответствии с утвержденным графиком проведения аттестаций. График может составляться на год и включать в себя, прежде всего, проведение первоначальных аттестаций вновь



принятых работников, очередных аттестаций. В график также включается проведение аттестаций работников по указанию руководителя прокуратуры субъекта Российской Федерации и по предложению руководителей структурных подразделений аппарата прокуратуры, районных прокуроров. Проект графика составляется секретарем аттестационной комиссии, им же организуется получение предложений о проведении аттестаций. В графике предусматривается проведение аттестаций конкретных работников, указываются сроки представления материалов к аттестации и самой аттестации в комиссию, лицо, ответственное за подготовку аттестации (непосредственный руководитель аттестуемого лица). Перед представлением руководителю прокуратуры субъекта Российской Федерации для утверждения графика работы аттестационной комиссии он рассматривается на заседании комиссии. Утвержденный график направляется в структурные подразделения аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, в районные прокуратуры и доводится под расписку до сведения аттестуемых работников. Перед заседанием аттестационной комиссии ее председателем утверждается повестка дня, которая заблаговременно доводится до сведения членов комиссии.

Согласно п. 10 Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации не позднее чем за две недели до начала проведения аттестации в аттестационную комиссию через кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации представляются на работников материалы (аттестация, отзыв, представление, справки и др.), содержащие характеристику их служебных и личных качеств, краткие сведения о них.

В случае несоответствия составленной аттестации предъявляемым требованиям она возвращается кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации подготовившему ее должностному лицу с письменными замечаниями об имеющихся в ней недостатках. Аттестация должна быть исправлена, доработана безотлагательно и вновь представлена в кадровое подразделение.

Кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации не менее чем за неделю до рассмотрения на заседании аттестационной комиссии обязано зарегистрировать поступивший аттестационный материал, ознакомить с ним работника под расписку.

Во всех случаях аттестации предшествует изучение деятельности работника, его деловых и моральных качеств, истребуются отзывы отраслевых (структурных) подразделений прокуратуры субъекта Российской Федерации.

Обязанность такого изучения деятельности аттестуемого возлагается на его непосредственного руководителя. На практике перед аттестацией работника он заслушивается на совещании при соответствующем руководителе, на котором также присутствует коллектив подразделения, районной прокуратуры. Результаты изучения излагаются в материалах к аттестации. Положение не регламентирует порядок составления аттестации, оно предусматривает, кто ее подписывает (п. 11 Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации). Вместе с тем представляется, что аттестация должна составляться лицом, ее подписывающим, и ни в коем случае не работником, подлежащим аттестации. При необходимости от аттестуемого работника могут быть получены справочные сведения о результатах его работы. Также может возникнуть вопрос, какое должностное лицо прокуратуры субъекта Российской Федерации должно составлять и подписывать аттестацию на руководителя кадрового подразделения этой прокуратуры. В прокуратуре субъекта Российской Федерации работу кадрового подразделения курирует прокурор субъекта Российской Федерации. Однако п. 11.9 Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации предусматривает, что прокуроры субъектов Российской Федерации подписывают аттестации на своих первых заместителей и заместителей, помощников по особым поручениям. Согласно п. 11.9.1 данного Положения первые заместители и заместители указанных прокуроров подписывают аттестации на начальников управлений и отделов, их заместителей, старших помощников и помощников прокуроров. В связи с изложенным прокурор субъекта Российской Федерации вправе поручить одному из своих заместителей составить и подписать аттестацию на руководителя кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации. Предполагается, что этот заместитель прокурора не должен одновременно являться председателем аттестационной комиссии.

Получение отзывов отраслевых (структурных) подразделений организовывается секретарем аттестационной комиссии путем, например, направления ознакомительного листа с приложением

материалов к аттестации работника. Свои отзывы руководители подразделений могут изложить в письменном виде. Ознакомительный лист и письменные отзывы прилагаются к материалам аттестации.

Пункт 10.1 Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации предусматривает, какие сведения о работнике должна содержать аттестация.

На основании п. 6.1 Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации, утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, соблюдение прокурорским работником норм данного Кодекса учитывается при проведении аттестации. В связи с этим аттестация также должна содержать сведения об этом.

С целью повышения качества подготовки аттестаций Прокуратурой Санкт-Петербурга разработаны Рекомендации по их подготовке, которые направлены во все подчиненные прокуратуры, а также руководителям структурных подразделений аппарата Прокуратуры города. Помимо положений, касающихся общей характеристики аттестуемого, его индивидуальных особенностей, данных о профессиональной подготовке, творческих и организаторских способностях и т. п., в Рекомендациях изложены определенные позиции по направлению прокурорской деятельности, закрепленной за аттестуемым, которые должны быть отражены в его аттестации. Так, если на аттестуемого возложены обязанности по поддержанию государственного обвинения в суде, в аттестации должно быть указано количество уголовных дел, по которым поддержано государственное обвинение; выносились ли оправдательные приговоры и какова позиция государственного обвинителя в этих делах; были ли случаи необоснованного отказа от государственного обвинения; отменялись и изменялись ли судебные решения, принятые по делам, в которых аттестуемый принимал участие; сколько внесено кассационных представлений, результаты их рассмотрения.

Работник отдела кадров Прокуратуры города, одновременно являющийся секретарем аттестационной комиссии, проверяет соответствие представляемых аттестаций указанным Рекомендациям.

Аттестуемый работник вправе подать в аттестационную комиссию дополнительные сведения о служебной деятельности за предшествующий период, а также заявление о своем несогласии с аттестацией, желании присутствовать на заседании комиссии и дать свои пояснения.

Перечень выводов и рекомендаций, которые может содержать аттестация, изложенный в п. 10.2 Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации, является исчерпывающим. К выводам аттестации следует

отнести принятые лицом, составившим аттестацию, или аттестационной комиссией решения о соответствии аттестуемым занимаемой должности, о неполном служебном соответствии занимаемой должности, о несоответствии занимаемой должности. Все остальные решения, например о назначении на вышестоящую должность, о поощрении — это рекомендации, которые по своей сути являются предложениями, высказанными лицом, составившим аттестацию, или аттестационной комиссией прокурору, правомочному принять соответствующее решение.

Аттестация, или решение аттестационной комиссии по результатам рассмотрения аттестации, наряду с выводом может содержать несколько рекомендаций. Например, по результатам очередной аттестации работника может быть сделан вывод о его соответствии занимаемой должности и даны рекомендации о зачислении в резерв на выдвижение и о распространении положительного опыта.

На основании п. 12.4 Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации аттестационная комиссия прокуратуры субъекта Российской Федерации рассматривает аттестации на работников аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации и районных прокуратур, кроме аттестаций на прокурора субъекта Российской Федерации и его заместителей (аттестации указанных лиц рассматривает Высшая аттестационная комиссия Генеральной прокуратуры Российской Федерации).

Аттестационная комиссия, являясь совещательным органом, рассматривает представленные документы, заслушивает докладчика (как правило, лицо, составившее и подписавшее аттестацию), наставника первоначально аттестуемого работника, самого аттестуемого, членов комиссии.

Пунктом 13.2 Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации предусмотрено, что аттестация проводится в присутствии аттестуемого. В случае неявки работника на аттестацию без уважительных причин или его отказа от аттестации работник привлекается к дисциплинарной ответственности, а аттестация переносится. В исключительных случаях по решению аттестационной комиссии аттестация может быть рассмотрена в отсутствие работника, если он не явился на заседание аттестационной комиссии по объективным обстоятельствам и дал на это письменное согласие, за исключе-

нием аттестаций на работников, впервые аттестуемых, обжаловавших аттестацию, либо работников, в отношении которых сделан вывод о неполном служебном соответствии занимаемой должности или о несоответствии занимаемой должности. Указанные требования направлены на повышение ответственности аттестуемого, поскольку аттестация является этапом прохождения службы, а также на повышение объективности аттестации работников.

На практике возможна ситуация, когда районный прокурор ходатайствует о переносе сроков первоначальной аттестации подчиненного работника. В этом случае аттестационная комиссия должна оценить объективность такого ходатайства, разобраться в причинах переноса аттестации. На заседании комиссии заслушивается прокурор, при необходимости работник, в отношении которого рассматривается вопрос о переносе аттестации, его наставник. При отсутствии объективных причин переноса аттестации комиссия вправе предложить прокурору составить аттестацию и представить ее для рассмотрения в аттестационную комиссию. Принимая решение о переносе аттестации, комиссия должна установить срок, на который переносится аттестация. О принятом решении комиссия сообщает работнику.

В соответствии с п. 18 Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации по согласованию с руководителем органа прокуратуры назначается ответственное лицо (как правило, непосредственный руководитель работника), на которое возлагается контроль за реализацией высказанных на заседании комиссии замечаний и предложений в адрес аттестуемого. В предлагаемый аттестационной комиссией срок ответственное лицо и аттестуемый заслушиваются на заседании комиссии о выполнении этих рекомендаций.

Заседание аттестационной комиссии проводится и ее решение считается правомочным при присутствии на заседании не менее 2/3 ее состава (п. 13 Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации). Решение принимается путем открытого голосования простым большинством голосов.

Результаты аттестации представляются руководителю не позднее чем через семь дней после ее проведения.

Положением об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации предусмотрено, что реше-

ния комиссии носят конфиденциальный характер и не подлежат оглашению до их утверждения руководителем. Данное положение не распространяется на лицо, в отношении которого принято решение, так как согласно п. 19 Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации решение аттестационной комиссии до его утверждения может быть обжаловано соответствующему руководителю органа прокуратуры, а после утверждения — вышестоящему прокурору или в суд.

Указанным пунктом также предусмотрено, что подача жалобы приостанавливает реализацию выводов аттестационной комиссии. Если выводы комиссии требуют от руководителя принятия решения, например, об освобождении работника от занимаемой должности и увольнении из органов прокуратуры в связи с совершением порочащего проступка, необходимо помнить, что совершение такого проступка является основанием для наложения дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения, которое не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. Обжалование выводов комиссии в суд и, соответственно, приостановление их реализации может превысить указанный срок. Представляется, что в такой ситуации данное решение может быть принято в качестве дисциплинарного взыскания, наложенного после служебной проверки, назначенной и проведенной независимо от решения комиссии с соблюдением всех требуемых процедур.

В случае утверждения решения комиссии о признании работника не соответствующим занимаемой должности он подлежит в срок не более двух месяцев переводу с его согласия на другую работу либо увольнению в порядке, установленном законодательством о труде (п. 16 Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации).

Согласно п. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую долж-

ность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Таким образом, работнику, признанному решением комиссии не соответствующим занимаемой должности, должны быть письменно предложены все вакантные нижестоящие должности вплоть до технических, имеющиеся в прокуратуре. Одновременно может возникнуть вопрос, следует ли предлагать такому работнику вакантные должности, аналогичные той, по которой он признан не соответствующим занимаемой должности. Например, работник был признан не соответствующим занимаемой должности помощника прокурора одного района, а в другом районе имеется вакантная должность помощника прокурора района. При решении данного вопроса необходимо исходить из того, что условия работы, круг должностных обязанностей, нагрузка и т. п. в разных районных прокуратурах различаются. В связи с этим признание работника не соответствующим занимаемой им должности помощника прокурора одного района не означает, что его квалификация, деловые и личные качества не позволят ему справиться с должностными обязанностями помощника прокурора другого района.

При принятии решения о неполном соответствии занимаемой должности работнику могут быть даны руководителем рекомендации по улучшению его работы и установлен срок до шести месяцев для устранения недостатков, после чего должна быть проведена повторная аттестация (п. 17 Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации).

Утвержденная руководителем органа прокуратуры аттестация после ознакомления с ней работника под расписку приобщается к его личному делу.

В соответствии со ст. 41 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» прокурорам, научным и педагогическим работникам в соответствии с занимаемыми ими должностями и стажем работы пожизненно присваиваются классные чины. Генеральным прокурором Российской Федерации могут быть присвоены классные чины и другим работникам.

Указом Президента Российской Федерации от 30 июня 1997 г. № 659 утверждено Положение о классных чинах прокурорских

работников Российской Федерации. Генеральным прокурором Российской Федерации 10 декабря 2007 г. издан приказ № 198 «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников».

Положением о классных чинах прокурорских работников Российской Федерации установлены классные чины в системе прокуратуры Российской Федерации, определен порядок и последовательность их присвоения.

Согласно п. 4 Положения о классных чинах прокурорских работников Российской Федерации классные чины прокурорским работникам Российской Федерации присваиваются с учетом занимаемой должности, срока пребывания в классном чине, результатов аттестации, с соблюдением установленной последовательности и других условий, предусмотренных данным Положением.

Пунктом 7 Положения о классных чинах прокурорских работников Российской Федерации установлены сроки пребывания в классном чине.

Указанным Положением и приказом Генерального прокурора Российской Федерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников» от 10 декабря 2007 г. № 198 предусмотрен порядок присвоения первоначальных классных чинов прокурорским работникам. По общему правилу прохождение аттестации и стаж работы в занимаемой должности не менее шести месяцев являются обязательным условием присвоения первоначального классного чина.

Первоначальным классным чином считается любой впервые присваиваемый работнику классный чин (п. 1.2 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников» от 10 декабря 2007 г. № 198).

Работникам, имеющим высшее юридическое образование и впервые назначенным на должность, присваивается первоначальный классный чин юрист 3 класса (п. 1.2 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников» от 10 декабря 2007 г. № 198).

Первоначальный классный чин младшего юриста присваивается работникам, назначенным в порядке исключения на должности помощников прокуроров районов, обучающимся по юридической специальности в образовательных учреждениях высшего



профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, и окончившим третий курс указанных образовательных учреждений, со стажем работы в занимаемой должности не менее шести месяцев и прошедшим аттестацию. Очередной классный чин таким работникам присваивается по истечении одного года пребывания в предыдущем чине, если до завершения образования остается более одного года, либо по получении высшего юридического образования (п. 1.2 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников» от 10 декабря 2007 г. № 198).

Как Положение о классных чинах прокурорских работников Российской Федерации, так и приказ Генерального прокурора Российской Федерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников» от 10 декабря 2007 г. № 198 содержат норму, согласно которой работникам, имеющим высшее юридическое образование и перешедшим на работу в органы прокуратуры Российской Федерации из других правоохранительных органов, адвокатуры, нотариата, органов законодательной, исполнительной и судебной власти, органов местного самоуправления, образовательных учреждений высшего профессионального образования юридического профиля, научных юридических учреждений, учреждений повышения квалификации и правовых служб предприятий, учреждений и организаций, классный чин может быть присвоен с учетом занимаемой должности и квалификации до истечения шести месяцев работы. Кроме того, приказом Генерального прокурора Российской Федерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников» от 10 декабря 2007 г. № 198 предусмотрено, что классный чин присваивается с учетом имеющегося у них классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания, но не выше классного чина, предусмотренного по занимаемой должности. Поскольку это именно возможность, то, соответственно, это право, но не обязанность прокурора субъекта Российской Федерации ходатайствовать перед Генеральным прокурором Российской Федерации о присвоении классного чина таким работникам в указанном порядке.

Согласно п. 1.5 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников» от 10 декабря 2007 г. № 198 первоначаль-

чальный классный чин, классные чины старшего советника юстиции и советника юстиции, а также все классные чины в порядке поощрения, классные чины прокурорским работникам Генеральной прокуратуры Российской Федерации, научных и образовательных учреждений прокуратуры Российской Федерации присваиваются Генеральным прокурором Российской Федерации. Другие классные чины присваиваются прокурором субъекта Российской Федерации. Прокурор субъекта Российской Федерации вносит в Генеральную прокуратуру Российской Федерации представления к присвоению подчиненным работникам первоначального классного чина, классных чинов старшего советника юстиции, советника юстиции, а также всех классных чинов в порядке поощрения. Представления к присвоению работникам других классных чинов вносят соответствующему прокурору его заместители, руководители структурных подразделений аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, прокуроры районов; руководитель кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации вносит представления к присвоению классных чинов до младшего советника юстиции включительно на прокуроров районов.

Присвоение классного чина руководителю кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации относится к компетенции прокурора субъекта Российской Федерации. По аналогии с аттестацией руководителя кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации представление к присвоению ему классного чина по указанию прокурора субъекта Российской Федерации может быть внесено одним из заместителей прокурора субъекта Российской Федерации.

Согласно п. 1.10 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников» от 10 декабря 2007 г. № 198 несоблюдение сроков представления работников к присвоению классного чина рассматривается как нарушение служебных обязанностей, влекущее привлечение виновных к ответственности. Чтобы исключить нарушение данных сроков, необходимо ежегодно составлять график присвоения классных чинов. Поскольку в соответствии с п. 1.13 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников» от 10 декабря 2007 г. № 198 подготовку приказов о присвоении классных чинов, учет лиц, которым

присвоены классные чины, осуществляет кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации, обязанность по составлению такого графика также возлагается на кадровое подразделение. График составляется на основании информации об истечении сроков пребывания в очередном классном чине работников прокуратуры субъекта Российской Федерации. В нем указываются конкретные работники, которым должен быть присвоен очередной классный чин, дата присвоения очередного классного чина, лицо, ответственное за подготовку представления. График утверждается прокурором субъекта Российской Федерации и направляется в структурные подразделения аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, в подчиненные прокуратуры и доводится до сведения работников, которым должен быть присвоен очередной классный чин.

Пунктом 1.7 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников» от 10 декабря 2007 г. № 198 установлено, что представление к присвоению очередного классного чина вносится соответствующему прокурору не позднее чем за месяц до истечения установленного срока пребывания работника в предыдущем классном чине и рассматривается в тот же срок.

Данный Приказ не содержит прямого указания на то, кто осуществляет контроль за соблюдением сроков внесения представлений, проверку качества подготовки вносимых представлений, соответствие их предъявляемым требованиям. Как указывалось выше, подготовку приказов о присвоении классных чинов осуществляет кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации. Поэтому именно на него должны быть возложены данные обязанности. В случае внесения представления к присвоению классного чина, не отвечающего предъявляемым требованиям, оно должно быть возвращено кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации лицу, его составившему и подписавшему, с письменными замечаниями об имеющихся недостатках. Представление должно быть исправлено и незамедлительно представлено в кадровое подразделение.

Поскольку ни Положение о классных чинах прокурорских работников Российской Федерации, ни приказ Генерального прокурора Российской Федерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников» от 10 декабря 2007 г.

№ 198 не называют лиц, которые должны составлять представления к присвоению классовых чинов (в Приказе говорится о лицах, которые вносят (подписывают) представления), также по аналогии с предложенным порядком составления аттестации представление должно составляться лицом, его подписывающим, и ни в коем случае не работником, в отношении которого иницируется представление к присвоению классного чина. При необходимости от работника могут быть получены справочные сведения о результатах его работы. Лицо, составившее и подписавшее представление, отвечает за своевременность его внесения.

В соответствии с п. 9 Положения о классовых чинах прокурорских работников Российской Федерации досрочно или без соблюдения последовательности классный чин присваивается:

при выдвижении на вышестоящую должность;

за примерное исполнение служебного долга или особые отличия в работе.

Статьей 41<sup>6</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено, что досрочное присвоение классного чина или присвоение классного чина на ступень выше очередного является поощрением. Как уже указывалось выше, право присвоения классного чина в порядке поощрения принадлежит исключительно Генеральному прокурору Российской Федерации.

В стаж службы, дающий право на присвоение очередного классного чина, помимо времени непосредственного исполнения служебных обязанностей (службы как таковой) засчитывается: время нахождения прокурорского работника на военной службе по призыву или контракту в соответствии с Федеральным законом «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ; время учебы прокурорского работника в очной аспирантуре по юридической специальности, а также переподготовки или повышения квалификации с отрывом от службы, если работник был откомандирован к месту учебы из органов или учреждений прокуратуры с сохранением денежного содержания при условии возобновления службы в органах и учреждениях прокуратуры не позднее одного месяца после окончания обучения; время пребывания работника в очередном и учебном отпуске, отпуске по беременности и родам; время с момента увольнения прокурорского работника и до подписания приказа о его восстановлении на службе (п. 1.9 приказа Генерального прокурора Российской Фе-

дерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников» от 10 декабря 2007 г. № 198). Указанный перечень является исчерпывающим.

Пунктом 1.10 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников» от 10 декабря 2007 г. № 198 установлено, что работники, имеющие дисциплинарное взыскание, не прошедшие аттестацию, а также в отношении которых возбуждено уголовное дело или проводится служебное расследование, к присвоению классного чина не представляются до снятия взыскания, признания их в аттестационном порядке соответствующими занимаемой должности, окончания служебного расследования, прекращения уголовного дела по реабилитирующим основаниям. Причины задержки необходимо указывать в представлении на присвоение классного чина.

О причинах невнесения представления к присвоению классного чина (первоначального, очередного) кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации должно уведомлять работника письменно.

Пунктом 6.12 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, предусмотрено, что большое воспитательное воздействие на работников оказывает объявление руководителем приказа о присвоении классного чина лично в присутствии коллектива прокуратуры с вручением работнику, получившему очередной чин, выписки из приказа и соответствующих чину погон.

Выписка из приказа о присвоении классного чина приобщается к личному делу работника и передается в финансовое подразделение для начисления доплаты за классный чин.

Выписки из приказов о присвоении классных чинов, изданных прокурором субъекта Российской Федерации, в течение суток должны направляться в Управление кадров Генеральной прокуратуры Российской Федерации (п. 1.12 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников» от 10 декабря 2007 г. № 198).

## 7. ВОСПИТАНИЕ КАДРОВ

На службу в органы прокуратуры, как правило, принимаются молодые люди в возрасте от 22 лет со сложившимся характером, со своими взглядами на жизнь. Они зачастую не имеют опыта работы, плохо представляют специфику государственной службы и службы в органах прокуратуры в частности.

Говоря о воспитании кадров в органах прокуратуры, необходимо иметь в виду прежде всего применение мер, направленных на формирование личности, для которой характерно добросовестное отношение к своим обязанностям, соблюдение профессиональной этики и общепринятых норм поведения как на работе, так и в быту.

В соответствии с п. 1.2 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, воспитательная работа — это комплекс взаимосвязанных правовых, организационных, экономических, психолого-педагогических мероприятий по воспитанию работников системы органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации в духе неуклонного соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, служения интересам общества и государства, исполнения требований закона и профессиональной этики прокурорских работников. Под воспитанием понимается процесс целенаправленного и систематического воздействия на прокурорского работника с целью формирования мировоззрения и профессиональных навыков, необходимых для обеспечения добросовестного и эффективного выполнения им своих служебных обязанностей (п. 1.4 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации). Воспитательная работа в служебных коллективах прокуратур различного уровня должна быть направлена на обеспечение организованности и порядка в работе, предупреждение нарушений дисциплины, конфликтов, улучшение социально-психологического климата, профилактику и пресечение негативных явлений среди работников прокуратуры (п. 6.5 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации). Самостоятельной задачей воспитательного процесса должна стать профилактика профессиональной нравственной деформации, проявляющейся в искаженном отно-

шении к служебному долгу и дискредитирующей моральный облик работника прокуратуры (п. 5.6 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации).

В развитие данных положений прокурором Псковской области 19 июля 2010 г. издано указание «О соблюдении Присяги прокурора (следователя) и Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации». Данным Указанием, в частности, заместителям прокурора области, начальникам отделов, старшим помощникам прокурора области, горрайспецпрокурорам предписано исключить факты проявления снисходительности к нарушениям этических норм подчиненными работниками; о ставших известными фактах нарушения работниками Присяги прокурора (следователя) и Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации незамедлительно направлять письменную информацию прокурору области или лицу, исполняющему его обязанности.

В процессе воспитательной работы в органах прокуратуры используются разнообразные методы: убеждение, внушение, личный пример, моральное и материальное стимулирование, принуждение (п. 6.3 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации).

В Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации (п. 6.2) отмечено, что в органах прокуратуры сложились традиционные формы воспитательной работы, оказывающие позитивный воспитательный эффект и требующие дальнейшего системного развития:

- принятие работниками Присяги прокурора;
- торжественные мероприятия, посвященные государственным праздникам и Дню работника прокуратуры Российской Федерации;
- аттестация и присвоение первого и очередных классных чинов (воинских званий);

- обучение в Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации и институтах прокуратуры ведущих высших учебных заведений;

- повышение квалификации, стажировки, «круглые столы», семинары, лекции, доклады и их обсуждение, индивидуально-воспитательные беседы;

- наставничество;
- формирование кадрового резерва и работа с ним;
- организация конкурсов «Лучший прокурор»;
- проведение встреч с участниками Великой Отечественной войны 1941—1945 гг., ветеранами прокуратуры;
- формирование стендов, посвященных истории органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации.

Прокурором Псковской области в целях сохранения исторического наследия прокуратуры Псковской области, развития ее традиций и воспитания прокурорских работников 19 августа 2009 г. издан приказ «О постоянно действующей выставке, посвященной истории прокуратуры». Приказом утверждено Положение о постоянно действующей выставке, посвященной истории прокуратуры, которая призвана, в том числе, активно содействовать посредством различных форм и методов просветительской работы производственной, учебно-воспитательной и иной служебной деятельности работников прокуратуры Российской Федерации, участвовать в их нравственном и патриотическом воспитании.

К формам воспитательной работы Концепция воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации также относит посещение музеев, тематических выставок, проведение экскурсий, туристических походов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также самообразование работников.

Самообразование работника прежде всего предполагает изучение им нормативных актов, регламентирующих права и обязанности прокурорских работников, предписывающих соблюдение ограничений и требований, связанных с прохождением службы, а также норм профессиональной этики.

Прокурорский работник, начинающий службу в органах прокуратуры, должен знать положения Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», касающиеся принципов организации и деятельности прокуратуры; недопустимости вмешательства в осуществление прокурорского надзора; обязанности исполнения требований прокурора; ограничений, запретов и обязанностей, связанных с прохождением службы в прокуратуре; порядка привлечения прокуроров к дисциплинарной, уголовной и административной ответственности; материального и социального обеспечения прокурорских работников; мер правовой защиты и социальной поддержки прокуроров. Работник должен знать требования, предъявляемые к государственным служащим Федеральным законом «О противодействии коррупции». Он также должен знать Общие принципы служебного поведения государственных служащих, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2009 г. № 885, представляющие собой основы поведения государственных служащих, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных обязанностей. Работник должен знать требования приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О порядке уведомления прокурорскими работниками и федеральными государственными гражданскими служащими руководителей органов и



учреждений прокуратуры Российской Федерации о фактах обращения к ним в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений и организации проверок поступающих уведомлений» от 6 мая 2009 г. № 142. Работник должен ознакомиться с Кодексом этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепцией воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденными Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114.

Пунктом 6.1 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации предусмотрено, что осуществление воспитательной работы возложено прежде всего на руководителей органов прокуратуры. С учетом специфики деятельности органов прокуратуры наиболее распространенной и доступной формой воспитательной работы является индивидуальная работа руководителя с подчиненными. Индивидуальная воспитательная работа осуществляется путем межличностного общения руководителя и подчиненного. Данная работа имеет своей целью как моральное поощрение работника за достигнутые успехи, так и воздействие на него для изменения ненадлежащего отношения к служебным обязанностям или поведения работника. В ходе индивидуальных бесед руководителя с работником необходимо выяснить причины ненадлежащего выполнения служебных обязанностей или поведения, указать способы исправления ситуации, предложить помощь в разрешении проблем, разъяснить возможность принятия мер воздействия. Зачастую проведение беседы является достаточной мерой воспитания. Этим же целям, а также целям воспитания коллектива в целом служат заслушивание работников на оперативных совещаниях при руководителе.

В воспитании кадров участвуют и работники кадрового подразделения. Существенную помощь руководителям в процессе воспитательной работы могут оказывать работники психологической службы органов прокуратуры.

В этом плане заслуживает положительной оценки работа Прокуратуры Республики Коми, в которой имеется комната психологической разгрузки и определен порядок ее посещения. Положением о комнате психологической разгрузки Прокуратуры Республики Коми предусмотрено, что ее посещение должно поддерживать оптимальный уровень профессиональной адаптации и социально-психологический статус работников прокуратуры, формировать и поддерживать мотивацию работников для дальнейшего эффективного исполнения служебных обязанностей.

Персональную ответственность за состояние дисциплины несет руководитель, но решать задачу ее поддержания он должен, опираясь на коллектив. Деловая, товарищеская обстановка в коллективе возможна лишь тогда, когда руководитель проявляет заботу о подчиненных, повышает их ответственность за качественное выполнение задач, развивает инициативу, поощряет отличившихся и привлекает к ответственности за совершение дисциплинарного проступка (п. 6.5 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации). Руководитель должен интересоваться бытовыми условиями работника, атмосферой в семье, выяснять мнение коллектива о деловых и личных качествах работника с целью своевременного принятия необходимых мер.

Собственный пример выполнения руководителем служебных обязанностей или поведения также является эффективным способом воспитания прокурорского работника.

Одной из форм воспитания прокурорского работника является принятие им Присяги прокурора.

Статьей 40<sup>4</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено, что лицо, впервые назначаемое на должность прокурора, принимает Присягу прокурора. В тексте Присяги, приведенном в данной статье, изложены основные элементы должного поведения прокурорского работника, а также указано на ответственность за нарушение Присяги.

Порядок принятия Присяги установлен Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 3 ноября 1999 г. № 82. Прокурорам субъектов Российской Федерации предложено организовать принятие Присяги лицами, впервые назначенными на должности прокуроров. Приказом предусмотрено, что принятие Присяги должно производиться в торжественной обстановке, как правило, после аттестования работника на соответствие занимаемой должности и до присвоения ему классного чина.

Прокуратурой Санкт-Петербурга был разработан и прокурором города 26 января 2005 г. утвержден Порядок принятия Присяги. Церемония принятия Присяги проводится в торжественной обстановке в присутствии руководства Прокуратуры города, членов коллегии, начальников структурных подразделений аппарата Прокуратуры города, членов Совета ветеранов. Каждый работник, принимающий Присягу, зачитывает ее текст вслух. К принявшим Присягу работникам с напутственным словом обращаются прокурор города, его заместите-

ли, ветераны прокуратуры, начальники отделов и управлений. Работникам, принявшим Присягу, вручаются фотографии на память.

Факт принятия Присяги подтверждается подписью лица, ее принявшего, на бланке Присяги, который приобщается к личному делу прокурорского работника.

Воспитательным целям служат и конкурсы на лучшего прокурорского работника, проводимые по видам деятельности. Их проведение и стимулирование работников, достигших высоких результатов в работе, предусмотрено п. 3.8 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373.

В развитие требований указанного Приказа Генерального прокурора Российской Федерации в ряде прокуратур субъектов Российской Федерации, входящих в Северо-Западный федеральный округ, разработаны и утверждены положения о смотре-конкурсах. Так, прокурором Калининградской области 11 декабря 2008 г. утверждено Положение о смотре-конкурсе на звание «Лучшая прокуратура», «Лучший по профессии», «Лучший государственный обвинитель». Данным Положением предусмотрено, что смотр-конкурс проводится в целях морального и материального стимулирования работы коллективов, повышения заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности, наиболее эффективного использования творческого потенциала и инициативности прокурорских работников, обеспечения необходимых условий для их непрерывного профессионального роста, обобщения и внедрения передового опыта.

Прокурором Санкт-Петербурга 11 января 2011 г. утверждено Положение о смотре-конкурсе на звание «Лучший трудовой коллектив прокуратуры района (специализированной прокуратуры) Санкт-Петербурга». Согласно Положению оценка работы подчиненных прокуратур проводится на основании сведений об их деятельности за квартал с учетом конкретных критериев, предусмотренных Положением, по всем основным направлениям прокурорской деятельности. Например, к критериям оценки общей организации работы прокуратуры относятся, в том числе, рациональность распределения обязанностей между работниками прокуратуры; состояние организации работы по координации деятельности правоохранительных органов; состояние исполнительской дисциплины; инициативность и новые подходы в работе; состояние аналитической работы. Каждое направление прокурорской деятельности оценивается соответствующим структурным подразделением аппарата Прокуратуры города по десятибалльной шкале. Решение об определении прокуратуры, занявшей первое место в смотре-конкурсе, принимается после подсчета баллов, набранных каждой прокуратурой. Трудовой коллектив прокуратуры, победившей в смотре-конкурсе, награждается дипломом установленного образца. Приказом прокурора города работникам этой прокуратуры премия по итогам работы за квартал, в котором прокура-

тура признана победившей, выплачивается в размере должностного оклада и доплаты за классный чин.

Значение мер поощрения в процессе воспитания кадров трудно переоценить. Даже просто публичная похвала руководителя, адресованная конкретному работнику, имеет воспитательное значение не только для него, но и для всего коллектива.

В соответствии со ст. 41<sup>6</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» за примерное исполнение работниками своих служебных обязанностей, продолжительную и безупречную службу в органах и учреждениях прокуратуры, выполнение заданий особой важности и сложности применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- занесение на Доску почета, в Книгу почета;
- выдача денежной премии;
- награждение подарком;
- награждение ценным подарком;
- награждение именованным оружием;
- досрочное присвоение классного чина или присвоение классного чина на ступень выше очередного;
- награждение нагрудным знаком «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации»;
- награждение нагрудным знаком «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации» с одновременным вручением грамоты Генерального прокурора Российской Федерации.

Данные поощрения указаны в порядке возрастания их значимости.

Согласно п. 3 ст. 41<sup>6</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» Генеральный прокурор Российской Федерации может устанавливать виды поощрений, не предусмотренные данной статьей. Генеральным прокурором Российской Федерации 6 апреля 2007 г. издан приказ № 393-к «О наградах прокуратуры Российской Федерации», которым утверждено Положение о наградах прокуратуры Российской Федерации и дополнительно к вышеуказанным установлены следующие поощрения для работников прокуратуры (в порядке от высшего к низшему по своей значимости):

- знак отличия «За верность закону»;

медаль «Ветеран прокуратуры»;  
Почетная грамота Генерального прокурора Российской Федерации;  
Грамота Генерального прокурора Российской Федерации;  
ценный подарок Генерального прокурора Российской Федерации;  
подарок Генерального прокурора Российской Федерации.

Генеральный прокурор Российской Федерации имеет право применять в отношении нижестоящих работников органов и учреждений прокуратуры все указанные виды поощрений. Прокурор субъекта Российской Федерации, являясь работодателем, в силу ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право применять в отношении подчиненных ему работников указанные виды поощрений за исключением тех, право применения которых является исключительной прерогативой Генерального прокурора Российской Федерации.

Только приказом Генерального прокурора Российской Федерации производится награждение подарком и ценным подарком Генерального прокурора Российской Федерации, Почетной грамотой и Грамотой Генерального прокурора Российской Федерации. В целях установления единого порядка награждения грамотами Генеральным прокурором Российской Федерации 27 октября 2010 г. издан приказ № 406 «О грамотах Генерального прокурора Российской Федерации», которым, в частности, утверждены Положение о Почетной грамоте Генерального прокурора Российской Федерации и Положение о Грамоте Генерального прокурора Российской Федерации.

Также только приказом Генерального прокурора Российской Федерации производится награждение медалью «Ветеран прокуратуры» и знаком отличия «За верность закону» (п. 4 Положения о наградах прокуратуры Российской Федерации, утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 393-к), награждение именованным оружием (п. 2.3 Положения о награждении именованным оружием в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации, утвержденного Приказом и. о. Генерального прокурора Российской Федерации от 31 декабря 1999 г. № 365-к), досрочное присвоение классного чина или присвоение классного чина на ступень выше очередного (п. 1.5 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских

работников» от 10 декабря 2007 г. № 198), награждение нагрудным знаком «За безупречную службу» (п. 4 Положения о нагрудном знаке «За безупречную службу», утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 2 февраля 2007 г. № 107-к), награждение нагрудным знаком «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации» с одновременным вручением грамоты Генерального прокурора Российской Федерации (п. 5 Положения о нагрудном знаке «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации», утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 10 января 2007 г. № 1).

Прокурором субъекта Российской Федерации в отношении подчиненных работников в Генеральную прокуратуру Российской Федерации вносятся не только мотивированные представления о применении поощрений, перечисленных в ст. 41<sup>6</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» и приказе Генерального прокурора Российской Федерации «О наградах прокуратуры Российской Федерации» от 6 апреля 2007 г. № 393-к, но и представления к присвоению почетного звания «Заслуженный работник прокуратуры Российской Федерации», «Заслуженный юрист Российской Федерации». Данные представления могут составляться непосредственными руководителями тех работников, в отношении которых вносится представление. Проверка качества вносимых представлений, соответствия их предъявляемым требованиям должна осуществляться кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации.

Необходимо знать, что в соответствии с п. 7 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О полномочиях руководителей органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации в дисциплинарной и некоторых других сферах» от 6 августа 2002 г. № 48 вопрос о поощрении прокуроров субъектов Российской Федерации и их заместителей Генеральным прокурором Российской Федерации, представлении к награждению государственными наградами согласовывается с заместителями Генерального прокурора Российской Федерации в федеральных округах.

Предложения о поощрении работников прокурором субъекта Российской Федерации могут вноситься его заместителями, районными прокурорами, руководителями структурных подразделений аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации.

Основания для применения мер поощрения являются оценочными. Соответствующий руководитель самостоятельно определяет, что является примерным исполнением работником своих служебных обязанностей. Представляется, что о примерном исполнении работником своих служебных обязанностей должны свидетельствовать объективные показатели его работы, отношение к порученному делу (например, выполнение работы, не считаясь с личным временем), исполнение обязанностей работником должно быть примером для других. Безупречность службы в органах прокуратуры предполагает отсутствие у работника дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей, за совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника.

Требование к продолжительности службы предъявляется при награждении нагрудным знаком «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации» (по общему правилу не менее 10 календарных лет), нагрудным знаком «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации» (по общему правилу не менее 10 календарных лет), знаком отличия «За верность закону» (в зависимости от степени от 10 до 20 календарных лет), медалью «Ветеран прокуратуры» (20 и более календарных лет), Почетной грамотой Генерального прокурора Российской Федерации (не менее пяти календарных лет), Грамотой Генерального прокурора Российской Федерации (не менее трех календарных лет).

Почетной грамотой Генерального прокурора Российской Федерации могут быть награждены прокурорские работники, ранее поощрявшиеся Генеральным прокурором Российской Федерации либо лицом, исполнявшим его обязанности (п. 2 Положения о Почетной грамоте Генерального прокурора Российской Федерации, утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 27 октября 2010 г. № 406).

На практике применение мер поощрения к работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, производится после снятия с него дисциплинарного взыскания в порядке, установленном ст. 194 Трудового кодекса Российской Федерации, хотя законодательно не предусмотрено, что работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может быть поощрен.

Указанные виды поощрений можно разделить на три группы: меры поощрения нематериального характера (объявление благодарности, награждение Почетной грамотой, занесение на Доску

почета, в Книгу почета, награждение Грамотой и Почетной грамотой Генерального прокурора Российской Федерации, награждение медалью «Ветеран прокуратуры», знаком отличия «За верность закону», нагрудным знаком «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации»); меры поощрения материального характера (выдача денежной премии, награждение подарком, награждение ценным подарком, награждение подарком, ценным подарком Генерального прокурора Российской Федерации, награждение именованным оружием); комбинированные меры поощрения (досрочное присвоение классного чина или присвоение классного чина на ступень выше очередного, награждение нагрудным знаком «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации» с одновременным вручением грамоты Генерального прокурора Российской Федерации).

Меры поощрения нематериального характера вместе с тем имеют свое объективное выражение. Так, знак отличия, нагрудный знак и медаль вручаются как таковые, благодарность и Почетная грамота могут быть оформлены на соответствующих бланках, занесение на Доску почета оформляется путем размещения на ней фотографии работника.

Занесение на Доску почета, в Книгу почета единообразно для всех нормативно не регламентировано.

В Прокуратуре Санкт-Петербурга разработано и 12 апреля 2005 г. прокурором города утверждено Положение о Доске почета прокуратуры Санкт-Петербурга, которым предусмотрено, что занесение на Доску почета прокуратуры Санкт-Петербурга является мерой поощрения, применяемой прокурором города к работникам за примерное исполнение служебных обязанностей. Доска почета прокуратуры Санкт-Петербурга представляет собой стенд с размещенными на нем фотографиями работников прокуратуры города, поощренных соответствующим приказом прокурора города. Фотография снимается с Доски почета в случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности или увольнения из органов прокуратуры.

Прокурором Псковской области 29 января 2009 г. издан приказ, регламентирующий порядок применения меры поощрения в виде занесения на Доску почета прокуратуры Псковской области. Согласно приказу фотография работника, к которому применена данная мера поощрения, размещается на Доске почета прокуратуры области с указанием должности, классного чина, фамилии, имени, отчества работника и основания применения данной меры поощрения.

Поощрения материального характера имеют свое стоимостное выражение, связаны с получением награжденным денег или ве-



щи. Денежная премия выдается в рублях. При этом в соответствии с п. 6 Положения о порядке поощрения работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации, утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 5 февраля 2009 г. № 6-75, она предельным размером не ограничивается. Подарок, ценный подарок, именное оружие представляют собой конкретную вещь и являются для награжденного лица имуществом.

Комбинированные меры поощрения наряду с моральным имеют и материальное значение. Так, досрочное присвоение классного чина или присвоение классного чина на ступень выше очередного влечет за собой увеличение денежного содержания (увеличение доплаты за классный чин). На основании п. 7 Положения о нагрудном знаке «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации», утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 10 января 2007 г. № 1, прокурорскому работнику, награжденному указанным нагрудным знаком, выплачивается денежное вознаграждение в размере должностного оклада с доплатой за классный чин, устанавливается максимальный оклад по должности, выплачивается ежемесячно надбавка к заработной плате в размере 10% от должностного оклада и доплаты за классный чин. Кроме того, награжденный прокурорский работник имеет преимущественное право на получение жилого помещения или улучшение жилищных условий, а также на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время, досрочное присвоение классного чина по занимаемой должности или на один классный чин выше положенного по занимаемой должности.

Решение прокурора субъекта Российской Федерации о поощрении работника оформляется приказом, регистрируемым в кадровом подразделении прокуратуры субъекта Российской Федерации и доводимым до сведения работников прокуратуры субъекта Российской Федерации.

С целью дополнительной регламентации порядка подготовки таких приказов, а также приказов о наказании прокурором Псковской области 25 декабря 2007 г. издано распоряжение. Данным распоряжением горрайспеппрокурорам, начальникам отделов, старшим помощникам прокурора области при обращении к прокурору области для решения вопросов о наказании и поощрении работников предписано представлять следующие документы: рапорт с предложением о поощрении или наказании работника, согласованный с курирующим заместите-

лем прокурора области; справку или протокол оперативного совещания, содержащие сведения о проявленных представляемым к поощрению работником оперативности, профессионализме и инициативе в осуществлении прокурорского надзора либо о добросовестном и качественном исполнении гражданским служащим должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом, творческом подходе к выполнению возложенных на него функций или совершенном работником дисциплинарном проступке; проект приказа о поощрении или наказании.

О применении к работнику мер поощрения следует объявлять в торжественной обстановке, по возможности в коллективе, в котором он трудится. Одновременно ему должна быть вручена выписка из приказа (копия приказа) о поощрении. Копия приказа приобщается к личному делу работника, в его трудовую книжку вносится запись о произведенном поощрении (п. 24 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225).

От единовременной выплаты денежной премии в качестве меры поощрения следует отличать выплату премий по итогам службы за квартал и год, являющихся частью денежного содержания прокурорских работников (ст. 44 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»). Поскольку данные премии предусмотрены системой оплаты труда и выплачиваются на регулярной основе, мерой поощрения, предусмотренной ст. 41<sup>6</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», они не являются. Вместе с тем выплата указанных премий также направлена на стимулирование добросовестного и качественного исполнения служебных обязанностей прокурорским работником (п. 1 Положения о премировании работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации по итогам работы за квартал, утвержденного Генеральным прокурором Российской Федерации 17 марта 1997 г.).

Положением о премировании работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации по итогам работы за квартал предусмотрено, что премирование производится с учетом личного вклада в решение задач, стоящих перед органами прокуратуры, в выполнение порученной работы, соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка. За упущения по службе, нарушение трудовой дисциплины размер

премии может быть снижен либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен премии (п. 6 Положения о премировании работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации по итогам работы за квартал).

Упущения по службе и нарушение трудовой дисциплины по своей сути являются невыполнением работником основных обязанностей, предусмотренных ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе неисполнением трудовых обязанностей, несоблюдением правил внутреннего трудового распорядка и т. д. Таким образом, представляется, что снижение размера премии либо лишение ее не может быть произведено, например, за совершение проступка, порочащего честь прокурорского работника. За такой проступок должна следовать иная ответственность.

Решение о премировании в прокуратуре субъекта Российской Федерации принимает прокурор субъекта Российской Федерации. Предложения о премировании готовятся и вносятся районными прокурорами, руководителями структурных подразделений аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, заместителями прокурора субъекта Российской Федерации. Поскольку премиальный фонд в расчете на год образуется в размере трех суммарных должностных окладов штатного персонала (всех работников) с учетом доплат за классный чин (прокурорских работников) (п. 2 Положения о премировании работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации по итогам работы за квартал), т. е. фактически премия за квартал одного прокурорского работника составляет 75% его должностного оклада и доплаты за классный чин, соответствующие руководители вносят предложения о снижении премии конкретному работнику, исходя из указанного размера. Предложения о снижении размера премии должны быть мотивированными, т. е. содержать информацию о том, какое нарушение допущено конкретным работником, когда оно допущено, так как лишение премии или снижение ее размера производится только за тот период (квартал), в котором имело место нарушение.

Предложения о премировании представляются в кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации для подготовки соответствующего приказа. Лишение премии или снижение ее размера с указанием причин должно быть оформлено приказом прокурора субъекта Российской Федерации, по-

сколькo он как работодатель наделен правом принятия решения о премировании.

Целям повышения качества и эффективности работы служит, кроме того, назначение доплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в службе (п. 2.2 приказа и. о. Генерального прокурора Российской Федерации «О введении в действие Положения о порядке установления и выплаты прокурорским работникам доплаты за особые условия службы и доплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в службе» от 29 сентября 1999 г. № 771-к), которая также является частью денежного содержания прокурорских работников.

Согласно п. 4 Положения о порядке установления и выплаты прокурорским работникам доплаты за особые условия службы и доплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в службе размер доплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в службе (далее — доплата) устанавливается с учетом интенсивности труда прокурорского работника, его профессионализма и инициативности, значимости участка служебной деятельности, уровня сложности, объема, качества и своевременности выполняемой работы. Таким образом, данная доплата также связана исключительно с выполнением работником своих трудовых обязанностей. Предложения о размере доплаты в отношении подчиненных работников готовятся и вносятся районными прокурорами, руководителями структурных подразделений аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, заместителями прокурора субъекта Российской Федерации. При этом необходимо иметь в виду, что средний размер доплаты, устанавливаемой по подразделению, не должен превышать 25% фонда должностных окладов прокурорских работников (п. 6 Положения о порядке установления и выплаты доплаты за особые условия службы и доплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в службе). В соответствии с предложениями указанных руководителей в случае изменения условий труда либо результатов служебной деятельности прокурорского работника, в том числе и при наложении на него дисциплинарного взыскания за упущения по службе, размер доплаты может быть изменен независимо от срока, на который была установлена доплата (п. 9 Положения о порядке установления и выплаты доплаты за особые условия службы и доплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в службе). Данные предложения, представляемые

в кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации, должны быть мотивированными, так как о назначении доплаты или изменении ее размера издается приказ с указанием причин принятого решения.

Применение к работникам мер воздействия за упущения по службе, за ненадлежащее поведение также служит воспитательным целям. Такие меры можно разделить на меры морального (общественного) воздействия, меры материального и меры дисциплинарного характера.

К мерам морального воздействия следует отнести проведение бесед, заслушивание, обсуждение работника на оперативном совещании при руководителе, о чем было сказано выше. Кроме того, на основании п. 5.1 Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации, утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, за нарушение положений данного Кодекса руководителем органа прокуратуры лично или при необходимости в присутствии трудового коллектива к прокурорскому работнику могут быть применены следующие меры воздействия:

- устное замечание;
- предупреждение о недопустимости неэтичного поведения;
- требование о публичном извинении.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по службе работник может быть привлечен к материальной ответственности: ему может быть снижен размер квартальной премии, размер доплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в службе.

В соответствии со ст. 41<sup>7</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» за неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника, руководители органов прокуратуры имеют право налагать на них следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- понижение в классном чине;
- лишение нагрудного знака «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации»;

лишение нагрудного знака «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации»;

предупреждение о неполном служебном соответствии;

увольнение из органов прокуратуры.

Неисполнением или ненадлежащим исполнением работником своих служебных обязанностей прежде всего является невыполнение им основных трудовых обязанностей, предусмотренных ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации. Круг служебных обязанностей конкретного работника закрепляется в организационно-распорядительном документе, издаваемом его непосредственным руководителем, — приказе (распоряжении) о распределении обязанностей. С данным актом работник должен быть ознакомлен под расписку. Об изменении обязанностей работника издается соответствующий организационно-распорядительный документ, с которым работник также должен быть ознакомлен под расписку. В случае поручения работнику исполнения планового задания он должен быть ознакомлен с планом под расписку заблаговременно. Если работнику поручается выполнение отдельного поручения: проведение проверки, рассмотрение жалобы и т. п., поручение должно быть дано ему руководителем письменно. Выполнение данных требований служит доказательством того, что работник знает свои обязанности, извещен о необходимости выполнения им конкретных действий в установленные сроки и т. п.

Проступком, порочащим честь прокурорского работника, являются действия (бездействие) работника, противоречащие предъявляемым к прокурорам требованиям закона, Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации, утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114.

Кодексом этики прокурорского работника Российской Федерации установлены правила поведения прокурорского работника, вытекающие из этого звания, особенностей службы в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации и ограничений, связанных с прокурорской деятельностью. Кодексом предусмотрены общие требования к служебной и внеслужебной деятельности прокурорского работника, правила поведения прокурорского работника при осуществлении служебной деятельности, правила взаимоотношений прокурорских работников органов прокуратуры, а также основные правила поведения прокурорско-

го работника во внеслужебной деятельности. На основании п. 5.2 Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации нарушение прокурорским работником норм данного Кодекса, выразившееся в совершении проступка, порочащего честь прокурорского работника, является основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Таким образом, диапазон проступков, которые могут быть отнесены к числу порочащих честь прокурорского работника, достаточно широк.

Проступки, порочащие честь прокурорского работника, могут быть совершены им не только во время исполнения служебных обязанностей, сами проступки могут быть не связаны со службой. Как правило, эти проступки сопряжены с совершением административных правонарушений или являются таковыми по своей сути.

Статьей 42 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено, что любая проверка сообщения о факте правонарушения, совершенного прокурором, является исключительной компетенцией органов прокуратуры. Об этом будет сказано ниже.

Зачастую привлечение к дисциплинарной ответственности влечет для работника худшие последствия, чем наложение административного взыскания. Так, наложение дисциплинарного взыскания означает для работника, что ему может быть снижен размер доплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в службе, в период действия дисциплинарного взыскания он не будет представлен к присвоению очередного классного чина и т. п. Более того, работник за совершение порочащего проступка, выразившегося в административном правонарушении, может быть уволен из органов прокуратуры.

Наряду с увольнением работника за совершение проступка, порочащего честь прокурорского работника, он может быть уволен и за нарушение Присяги прокурора. Нарушение Присяги по своей сути близко к проступку, порочащему честь прокурорского работника. Не случайно законодатель в качестве оснований увольнения указал их в одной и той же норме (подп. «в» п. 1 ст. 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»). Представляется, что за нарушение Присяги к дисциплинарной ответственности может быть привлечен только тот работник, который ее принял, что подтверждается его подписью.

Статьями 41<sup>8</sup>, 41<sup>9</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено применение взысканий за коррупционные правонарушения. Согласно ст. 41<sup>8</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, налагаются взыскания, предусмотренные ст. 41<sup>7</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации». Статья 41<sup>9</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусматривает увольнение в связи с утратой доверия.

В соответствии с п. 3 ст. 41<sup>7</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» прокуроры субъектов Российской Федерации имеют право налагать дисциплинарные взыскания на работников, назначаемых ими на должность, за исключением лишения нагрудного знака «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации». Лишение нагрудного знака «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации» допускается только приказом Генерального прокурора Российской Федерации за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника (п. 9 Положения о нагрудном знаке «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации», утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 10 января 2007 г. № 1). Кроме того, согласно п. 5 ст. 41<sup>7</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» наложение дисциплинарного взыскания в виде увольнения из органов прокуратуры работников, награжденных нагрудным знаком «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации», может быть применено только с согласия Генерального прокурора Российской Федерации.

На основании п. 10 Положения о наградах прокуратуры Российской Федерации, утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 393-к, лишение наград прокуратуры Российской Федерации за порочащие проступки производится Генеральным прокурором Российской Федерации. В частности, такое дисциплинарное взыскание, как лишение нагрудного знака «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации», может быть наложено только Генеральным прокурором Российской Федерации и лишь за пороча-



шие проступки (п. 8 Положения о нагрудном знаке «За безупречную службу», утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 2 февраля 2007 г. № 107-к).

При применении таких дисциплинарных взысканий, названных в ст. 41<sup>7</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», как замечание, выговор, строгий выговор и увольнение из органов прокуратуры, особых сложностей не возникает. В то же время понижение в классном чине и предупреждение о неполном служебном соответствии вызывает ряд вопросов.

Согласно ст. 194 Трудового кодекса Российской Федерации, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Соответственно, никаких прямых негативных последствий для работника дисциплинарное взыскание по истечении года после его наложения иметь не должно. Означает ли это, с учетом установленных сроков пребывания в классных чинах, что по истечении года после привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде понижения в классном чине классный чин должен быть ему восстановлен? Каким образом прокурором субъекта Российской Федерации может быть решен вопрос о понижении работника в классном чине, если этот классный чин присвоен ему приказом Генерального прокурора Российской Федерации? При применении дисциплинарного взыскания в виде предупреждения о неполном служебном соответствии, будет ли работник по истечении года автоматически признаваться соответствующим занимаемой должности?

Генеральный прокурор Российской Федерации своим приказом «О полномочиях руководителей органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации в дисциплинарной и некоторых других сферах» от 6 августа 2002 г. № 48 предоставил прокурорам субъектов Российской Федерации право налагать дисциплинарные взыскания на работников, назначенных на должность Генеральным прокурором Российской Федерации (кроме своих заместителей), за исключением понижения их в классном чине, лишения нагрудных знаков «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации», «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации», а также увольнения из органов прокуратуры (п. 1 Приказа). Фактически в этом случае речь идет о возможности привлечения к дисциплинарной ответственности рай-

онных прокуроров. Копии приказов о привлечении их к дисциплинарной ответственности в пятидневный срок должны направляться в Управление кадров Генеральной прокуратуры Российской Федерации. Данным Приказом также предусмотрено, что представление о привлечении работника к дисциплинарной ответственности правами Генерального прокурора Российской Федерации и его заместителей вместе с материалами, подтверждающими совершение проступка, необходимо вносить в Генеральную прокуратуру Российской Федерации не позднее 10 дней до истечения срока, предусмотренного для наложения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание налагается непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности — двух лет со дня его совершения (пп. 6, 8 ст. 41<sup>7</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»).

В месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации). К отпуску, прерывающему течение месячного срока, относятся все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодный отпуск (основной и дополнительный), отпуск в связи с обучением в учебном заведении, отпуск без сохранения заработной платы. Отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока (п. 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2).

В пункте 34 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, что месячный срок для наложения дисциплинар-

ного взыскания исчисляется со дня обнаружения проступка; днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий. Правом наложения дисциплинарных взысканий в прокуратуре субъекта Российской Федерации обладает работодатель — прокурор субъекта Российской Федерации. Однако течение месячного срока для наложения дисциплинарного взыскания будет начинаться именно с того дня, когда совершенный работником проступок был обнаружен непосредственным его руководителем — прокурором района, руководителем структурного подразделения аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации.

От обнаружения следует отличать документальное подтверждение совершенного проступка, являющееся результатом проведения необходимых проверочных мероприятий. В любом случае решению вопроса о наложении дисциплинарного взыскания должно предшествовать проведение проверки по информации о неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих служебных обязанностей, совершении проступка, порочащего честь прокурорского работника, нарушении Присяги прокурора. Правом назначения проверки обладает прокурор субъекта Российской Федерации (работодатель). Проверка может быть поручена любому должностному лицу органа прокуратуры. Обычно, если допущено нарушение служебных обязанностей, такая проверка поручается подразделению аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, курирующему соответствующее направление прокурорской деятельности. Проведение проверки о порочащих проступках или нарушении Присяги прокурора поручается старшему помощнику прокурора субъекта Российской Федерации по собственной безопасности. Основанием для назначения проверки является информация, которая может поступить извне или может быть сообщена в порядке подчиненности прокурору субъекта Российской Федерации непосредственным руководителем работника, любым другим работником прокуратуры. Могут быть представлены первичные материалы, подтверждающие совершение проступка.

Статьей 41<sup>10</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрен ряд особенностей применения взыс-

каний за коррупционные правонарушения. Взыскания за такие правонарушения применяются на основании доклада о результатах проверки, проведенной подразделением кадровой службы соответствующего органа прокуратуры по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а в случае, если доклад о результатах проверки направлялся в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов (аттестационную комиссию), — на основании рекомендации указанной комиссии. Предусмотрено, что взыскания применяются не позднее одного месяца со дня поступления информации о совершении работником коррупционного правонарушения, не считая периода временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске, других случаев его отсутствия на службе по уважительным причинам, а также времени проведения проверки и рассмотрения ее материалов комиссией по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов (аттестационной комиссией). При этом взыскание должно быть применено не позднее шести месяцев со дня поступления информации о совершении коррупционного правонарушения.

К числу обязательных проверочных мероприятий ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации относит затребование работодателем от работника письменного объяснения. Поскольку работодатель — прокурор субъекта Российской Федерации назначил проведение проверки и поручил ее проведение конкретному лицу, то затребовать письменное объяснение вправе это лицо. Само затребование, при необходимости, должно быть сделано в присутствии других лиц и письменно зафиксировано, т. е. должен быть составлен акт, который предъявляется работнику для ознакомления под расписку. В случае отказа работника от ознакомления с актом в нем делается соответствующая отметка. Если по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт; непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

Привлечение к дисциплинарной ответственности оформляется приказом. В соответствии с п. 7 ст. 41<sup>7</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» дисциплинарное взыскание

не может быть наложено во время болезни работника либо в период его пребывания в отпуске. Соответственно, перед изданием приказа необходимо выяснить, трудоспособен ли работник на момент издания приказа, не находится ли он в одном из указанных отпусков. На практике бывают случаи, когда работник, находящийся на рабочем месте, имеет документ, освобождающий его от работы и подтверждающий его временную нетрудоспособность. Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 предусмотрено, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом Российской Федерации работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы (п. 27 Постановления). Представляется, что данное правило может быть распространено и на дисциплинарные взыскания. Если приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности по каким-либо причинам все же был издан в период болезни работника, то он подлежит отмене. По окончании болезни работника, после выхода его на работу, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вновь изданным приказом.

Приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности объявляется работнику под расписку в течение трех дней со дня его издания (ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации). Копия акта о применении к работнику взыскания за коррупционное правонарушение вручается работнику под расписку в течение пяти дней со дня издания соответствующего акта (п. 6 ст. 41<sup>10</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»). Копия приказа приобщается к личному делу работника.

Привлечение к дисциплинарной ответственности имеет воспитательное значение не только для лица, привлеченного к ответственности, но и для всего коллектива. Поэтому приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности должен быть доведен до сведения работников органа прокуратуры. Данные о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев,

когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации).

На основании ч. 2 ст. 194 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. Прокурор субъекта Российской Федерации как работодатель имеет право досрочно снять наложенное им дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание, как правило, снимается по ходатайству непосредственного руководителя работника и при наличии соответствующих оснований: изменение отношения к исполнению служебных обязанностей, улучшение работы, показатели и т. п. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом, который доводится до сведения работника и коллектива прокуратуры. Данным приказом может быть предусмотрено возобновление выплаты работнику доплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в службе.

Кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации должно отслеживать, когда истекает год со дня применения к работникам дисциплинарных взысканий и не сняты ли взыскания до истечения этого срока, чтобы работники не были ущемлены в своих правах, например, при присвоении очередных классов чинов.

## **8. СЛУЖЕБНЫЕ РАССЛЕДОВАНИЯ**

Статьей 42 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено, что любая проверка сообщения о факте правонарушения, совершенного прокурором, является исключительной компетенцией органов прокуратуры.

Генеральным прокурором Российской Федерации 18 апреля 2008 г. издан приказ № 70 «О проведении проверок (служебных расследований) в отношении прокурорских работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации».

Пунктом 2 данного Приказа, в частности, предусмотрено, что проверке подлежат обращения граждан, органов государственной власти и органов местного самоуправления, информация, поступившая из органов МВД России, ФСБ России, других правоохрани-

нительных органов и специальных служб, общественных организаций, сообщения средств массовой информации и иных источников о совершении прокурорскими работниками органов прокуратуры административных правонарушений, проступков, порочащих честь прокурорского работника, а также о нарушении ими требований Присяги прокурора.

Решение о проведении проверки (служебного расследования), срок которой по общему правилу составляет 30 дней, в прокуратуре субъекта Российской Федерации должен принимать прокурор субъекта Российской Федерации, приравненный к нему прокурор.

Указанным Приказом прокурорам субъектов Российской Федерации вменено в обязанность о каждом случае совершения прокурорским работником правонарушения, проведения в отношении его проверки в порядке ст.ст. 144 и 145 УПК РФ, возбуждения уголовного дела в суточный срок с момента получения соответствующей информации направлять специальное донесение в Генеральную прокуратуру Российской Федерации с последующим предоставлением подробной информации о результатах проведенной проверки и расследования уголовного дела. К донесениям должны быть приобщены копии соответствующих материалов, приказов об отстранении от должности, процессуальных документов, в том числе судебных решений.

По приказу прокурора прокурорский работник, совершивший проступок, порочащий честь прокурорского работника, может быть временно (не более чем на один месяц) отстранен от занимаемой должности. В приказе должно быть указано, что за время отстранения от должности работнику выплачивается денежное содержание в размере должностного оклада, доплат за классный чин и выслугу лет.

Лицо, которому поручено проведение проверки, должно приступить к ней безотлагательно, поскольку дисциплинарное взыскание налагается непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Прокурор субъекта Российской Федерации в пределах своей компетенции вправе привлечь к дисциплинарной ответственности прокурорского работника, виновного в совершении проступка, порочащего честь прокурорского работника (п. 14 Приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О проведении проверок (служебных расследований) в отношении прокурорских

работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации» от 18 апреля 2008 г. № 70). В случае возбуждения за проступок, порочащий честь прокурорского работника, административного производства подлинник постановления и материалы проверки направляются в суд по месту совершения правонарушения для решения вопроса о применении мер административного воздействия. Таким образом, по результатам проверки, проведенной по факту совершения работником проступка, порочащего честь прокурорского работника, за который может последовать административная ответственность, до возбуждения административного производства в установленном порядке прокурор вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности или, не привлекая его к дисциплинарной ответственности, принять решение о привлечении к административной ответственности в установленном порядке. В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности дисциплинарный проступок, порочащий честь прокурорского работника, будет выражен в совершении им административного правонарушения.

Приказом Генерального прокурора Российской Федерации «О проведении проверок (служебных расследований) в отношении прокурорских работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации» от 18 апреля 2008 г. № 70 регламентированы некоторые вопросы проведения проверки сообщения о совершенном или готовящемся преступлении. Согласно ст. 42 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» проверка сообщения о преступлении, совершенном прокурором, возбуждение в отношении прокурора уголовного дела (за исключением случаев, когда прокурор застигнут при совершении преступления) и его предварительное расследование производятся Следственным комитетом Российской Федерации в порядке, установленном уголовно-процессуальным законодательством. Прокурорам субъектов Российской Федерации по сообщению о преступлении, совершенном (подготавливаемом) прокурорским работником, предоставлено право поручать (разрешать) уполномоченным органам проведение оперативно-розыскных мероприятий, предусмотренных ст. 6 Федерального закона «Об оперативно-розыскной деятельности» от 12 августа 1995 г. № 144-ФЗ. При этом в отношении прокурорских работников, проходящих службу в должностях, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Генеральным прокурором Российской Федерации (в прокуратуре субъекта Рос-



сийской Федерации это должности районных прокуроров, заместителей прокурора субъекта Российской Федерации), указанные поручения (разрешения) вправе давать Генеральный прокурор Российской Федерации либо лицо, его замещающее (п. 9 Приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О проведении проверок (служебных расследований) в отношении прокурорских работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации» от 18 апреля 2008 г. № 70). Поручения (разрешения) даются только в тех случаях, когда имеются веские основания для подозрения прокурорского работника в совершении (приготовлении) преступления и отсутствуют иные возможности для проверки обоснованности сообщения. Пунктом 8 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О проведении проверок (служебных расследований) в отношении прокурорских работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации» от 18 апреля 2008 г. № 70 предусмотрено, что при установлении в действиях прокурорского работника признаков преступления материалы необходимо направлять руководителю соответствующего следственного органа Следственного комитета Российской Федерации для принятия решения в порядке, установленном Уголовно-процессуальным кодексом Российской Федерации. В прокуратуре субъекта Российской Федерации на период расследования возбужденного в отношении прокурора уголовного дела он отстраняется от должности приказом прокурора субъекта Российской Федерации.

Может возникнуть вопрос: вправе ли руководитель органа прокуратуры уволить работника, в отношении которого возбуждено уголовное дело? Как было определено выше, проступком, порочащим честь прокурорского работника, является нарушение им закона, в том числе уголовного. Поэтому действия работника прокуратуры, которые содержат признаки преступления, могут быть одновременно оценены и как совершение им проступка, порочащего честь прокурорского работника. Наряду с выполнением требований п. 8 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О проведении проверок (служебных расследований) в отношении прокурорских работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации» от 18 апреля 2008 г. № 70 прокурор субъекта Российской Федерации вправе назначить проведение проверки в отношении такого работника для определения в его действиях проступка, порочащего честь прокурорского ра-

ботника. Проверка должна быть проведена безотлагательно, с учетом имеющихся материалов. При доказанности такого проступка работник может быть уволен из органов прокуратуры в установленном трудовым законодательством порядке. Решение руководителя об увольнении не должно быть связано с ходом и результатами расследования уголовного дела в отношении данного лица. Если в ходе расследования уголовного дела будет установлено, что действия работника не образуют состава уголовно наказуемого деяния, факт совершения им проступка, за который он был уволен из органов прокуратуры, подтвержден материалами ранее проведенной проверки, данному факту оценка работодателем дана.

По результатам проверки лицо, которому поручено ее проведение, пишет заключение, в резолютивной части которого делает вывод о наличии (отсутствии) в действиях (бездействии) работника проступка, который может повлечь привлечение к дисциплинарной ответственности. При необходимости это же лицо составляет проект приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, который должен быть согласован с кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации.

По завершении проверки заключение, материалы проверки, проект приказа незамедлительно представляются прокурору субъекта Российской Федерации для принятия решения. Согласно п. 15 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О проведении проверок (служебных расследований) в отношении прокурорских работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации» от 18 апреля 2008 г. № 70 не позднее суток с момента завершения проверки (служебного расследования) необходимо письменно уведомить о ее результатах прокурорского работника, в отношении которого она проводилась, а при наличии письменного ходатайства — ознакомить его с материалами проверки (служебного расследования).

## **9. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПРОКУРОРСКИХ РАБОТНИКОВ И РАБОТА С РЕЗЕРВОМ КАДРОВ**

В соответствии с п. 1.4 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки

работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 основными целями профессиональной подготовки являются развитие у работников органов прокуратуры профессионально-психологических качеств и навыков, необходимых для успешного решения конкретных практических задач; совершенствование стиля и методов работы руководителей органов прокуратуры по управлению, обучению и воспитанию подчиненных работников, внедрению в практику передовых форм и методов работы, основ научной организации труда; продвижение по службе.

Согласно п. 2 ст. 43<sup>4</sup> Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» повышение квалификации является служебной обязанностью прокуроров. Отношение к учебе и рост профессионализма учитываются при решении вопросов о соответствии прокурора занимаемой должности, его поощрении и продвижении по службе.

В соответствии с п. 6 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «Об основных направлениях работы с кадрами в органах прокуратуры Российской Федерации» от 11 ноября 1996 г. № 66, п. 1.1 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 система подготовки кадров органов прокуратуры включает обучение в межрегиональных центрах повышения квалификации, институтах Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации, реализующих программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, участие прокурорских работников в работе постоянно действующих семинаров, конференций, стажировку в структурных подразделениях Генеральной прокуратуры Российской Федерации, прокуратур субъектов Российской Федерации, базовых прокуратурах, а также применение института наставничества и осуществление самостоятельной учебы по индивидуальным планам. Пунктом 6.6 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, установлено, что система повышения профессионального уровня должна включать проведение учебно-методических занятий, семинаров, тренингов, конференций по изучению действующего законодательства и методик прокурорского надзора.

К числу индивидуальных форм повышения квалификации относится обучение в аспирантуре. Пунктом 3.4 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 прокурорам субъектов Российской Федерации предписано рекомендовать прокурорских работников, проявляющих склонность к научной и научно-педагогической деятельности, для поступления в аспирантуру Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации.

Таким образом, данными положениями определены основные индивидуальные и коллективные формы повышения квалификации.

Говоря о непрерывности обучения, необходимо иметь в виду, что повышение квалификации должно сопровождать весь период прохождения прокурорской службы начиная с первого дня.

Основной целью обучения вновь принятых работников является выработка у них необходимых профессиональных качеств, адаптация к прокурорской деятельности. Для подготовки молодого специалиста наибольшее значение имеет первый год его работы. Следует отметить, что в соответствии с п. 2.2.5 Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации, утвержденного Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, прокурорский работник, имеющий полномочия руководителя в системе органов прокуратуры, оказывает поддержку и помощь молодым специалистам (с опытом работы до трех лет) в приобретении профессиональных навыков.

На основании пп. 3.6 и 3.7 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 прокуроры субъектов Российской Федерации должны уделять особое внимание приобретению молодыми специалистами навыков прокурорской деятельности; обеспечивать индивидуальное планирование их профессиональной подготовки, составление и реализацию планов предаттестационной подготовки, а также индивидуальных планов, предусматривающих поэтапное ознакомление со всеми видами прокурорской деятельности, методиками расследования преступлений различных категорий; периодически планировать их участие в работе комиссий по проверке нижестоящих органов прокуратуры, а также обеспечивать их

участие в надзорных проверках, проводимых наставниками; организовывать изучение нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов.

В прокуратурах субъектов Российской Федерации Северо-Западного федерального округа разработаны и применяются локальные нормативные акты, посвященные организации работы с вновь принятыми работниками. Так, прокурором Новгородской области 26 декабря 2008 г. утверждено Положение о молодом специалисте в органах прокуратуры Новгородской области. Данное Положение имеет целью обеспечение ускоренного и полного приобретения молодыми специалистами профессиональных знаний, навыков и морально-волевых качеств; привитие работникам навыков самостоятельного постоянного повышения квалификации; способствование закреплению молодых специалистов в органах прокуратуры. Положением определено, что молодыми специалистами являются прокурорские работники, имеющие непродолжительный стаж службы в органах прокуратуры, независимо от опыта работы в иных органах. Статус молодого специалиста не допускает каких-либо ограничений его прав, не предоставляет льгот или преимуществ. Вся работа, сделанная молодым специалистом, фиксируется в его дневнике. К дневнику прилагаются копии процессуальных документов, составленных молодым специалистом. Согласно Положению непосредственный руководитель молодого специалиста осуществляет постоянный контроль за его работой, оказывает ему помощь и поддержку в выполнении служебного долга, адаптации к прокурорской деятельности. Кроме того, руководитель составляет план индивидуальной подготовки молодого специалиста, состоящей из теоретической и практической частей, и назначает наставника из числа наиболее опытных, положительно зарекомендовавших себя работников прокуратуры. Копия плана индивидуальной подготовки и приказа о закреплении наставника представляется в кадровое подразделение. Руководитель осуществляет контроль за выполнением индивидуального плана и наставнической деятельностью. В свою очередь, кадровое подразделение контролирует организацию работы с молодыми специалистами, организует проведение занятий по повышению их квалификации.

Прокурором Санкт-Петербурга 23 ноября 2010 г. утверждено Положение о курсах начальной профессиональной подготовки вновь принятых прокурорских работников в Прокуратуре Санкт-Петербурга. Положение устанавливает порядок обучения вновь принятых прокурорских работников, не имеющих стажа работы в органах прокуратуры. Курс начальной профессиональной подготовки вновь принятых работников — это пятидневное обучение работников, проводимое рабочей группой, состоящей, как правило, из руководителей структурных подразделений аппарата Прокуратуры города. Организация и общее руководство курсом возложены на начальника отдела кадров Прокуратуры города. Члены рабочей группы по заранее утвержденному графику знакомят вновь принятых работников с организацией работы по курируемым направлениям прокурорской деятельности, проводят обучение основным методикам организации и проведения прокурорских проверок, порядку применения мер прокурорского реагирования и т. п. По прохождении курса работники сдают зачет, справки о сдаче зачета представляются в отдел кадров Прокуратуры города.

Пунктом 6.8 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, предусмотрено, что неотъемлемой формой воспитания, развития профессиональных качеств молодых специалистов, впервые принятых в органы прокуратуры Российской Федерации, является наставничество — закрепление молодых специалистов за работниками прокуратуры из числа наиболее опытных, квалифицированных и пользующихся авторитетом в коллективе для оказания индивидуальной помощи в овладении специальностью, достижении профессионального мастерства.

Вместе с тем институт наставничества не означает для других работников и непосредственного руководителя молодого специалиста того, что они не должны оказывать ему всемерную помощь в овладении профессией прокурора, в становлении его прокурором.

В соответствии с основной целью наставничества — ускорение процесса профессионального становления молодого работника, формирование у него высоких нравственных качеств — решаются следующие задачи: содействие скорейшей адаптации молодых специалистов в коллективе органа прокуратуры; воспитание у вновь принятых работников чувства долга и ответственности за порученный участок работы, гордости за избранную профессию; оказание помощи в овладении профессиональными знаниями и практическими навыками, необходимыми для успешного решения возложенных задач; формирование высоконравственных качеств у молодых работников, воспитание чувства уважения к закону, преданности выбранной профессии и правозащитным традициям прокуратуры, способности переносить физические нагрузки, связанные с несением службы, дисциплинированности и неукоснительного соблюдения норм служебной этики работника прокуратуры.

С целью совершенствования института наставничества в большинстве прокуратур субъектов Российской Федерации, входящих в Северо-Западный федеральный округ, разработаны и утверждены положения о наставнике. Например, 31 марта 2006 г. прокурором Санкт-Петербурга утверждено Положение о наставнике прокуратуры Санкт-Петербурга. Действие Положения распространяется на наставников прокуратуры Санкт-Петербурга и регламентирует их работу с молодыми специалистами. Положение имеет целью развитие наставничества в целях максимального использования профессиональных знаний и опыта работников прокуратуры для обеспечения ускоренного обучения молодых специалистов и приобретения ими профессиональных навыков. В первый

день работы молодого специалиста непосредственный его руководитель назначает ему наставника из числа квалифицированных работников прокуратуры, образцово выполняющих свой служебный долг. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на период первого года его работы. Распоряжение о назначении наставника в течение трех дней представляется в отдел кадров Прокуратуры города. Положением предусмотрено, что статус наставника не допускает каких-либо ограничений прав, не предоставляет никаких льгот и преимуществ. Наставник в первые дни работы молодого специалиста знакомит его с организацией работы и основными направлениями деятельности органов прокуратуры, участвует в составлении индивидуального плана повышения квалификации молодого специалиста. Он помогает молодому специалисту в организации самостоятельной учебы. Наставник оказывает ежедневную практическую помощь молодому специалисту в овладении навыками прокурорской деятельности, оказывает помощь в проведении прокурорских проверок, в поддержании государственного обвинения и даче заключений по гражданским делам, в осуществлении приема граждан и в рассмотрении заявлений и обращений граждан. Наставник ежемесячно отчитывается перед прокурором о проведенной с молодым специалистом работе, контролирует устранение им недостатков и упущений в работе.

Прокурором Архангельской области 28 февраля 2008 г. утверждено Положение о наставнике органов прокуратуры Архангельской области. Положением, в частности, предусмотрено создание Совета наставников в прокуратурах с численностью работников свыше 20 единиц. Его состав и количество устанавливаются приказом горрайспецпрокурора. Совет наставников осуществляет контроль за работой наставников, оказывает им помощь в организации работы с молодыми специалистами. Заседания Совета проводятся по мере необходимости с заслушиванием отчетов наставников, обсуждением вопросов повышения качества их работы.

Трудно переоценить такую форму повышения квалификации прокурорского работника, как самостоятельная учеба.

Согласно п. 3.9 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 основой совершенствования профессиональной деятельности должна быть самостоятельная учеба по индивидуальным планам с использованием специальной литературы, достижений компьютерных технологий, осуществляемая под контролем соответствующих руководителей.

Работнику должны быть созданы условия для такой учебы. Прежде всего необходимо стимулировать самостоятельное повышение квалификации. Стимулирование может быть основано на поручении работнику выполнения заданий, проведения проверок, выходящих за круг его обязанностей. Поручения даются

непосредственным руководителем работника, и они правомерны, поскольку в распорядительном документе о закреплении обязанностей за конкретным работником указывается, что он выполняет другие поручения руководителя. Поручения позволяют работнику ознакомиться с организацией работы по другим направлениям прокурорской деятельности. При этом работник должен изучить требуемое для выполнения поручения законодательство. С учетом перспективы дачи таких поручений могут составляться индивидуальные планы повышения квалификации конкретного работника. Данные планы, в частности, должны предусматривать выполнение поручений по различным направлениям прокурорской деятельности, изучение перед этим необходимой нормативной и юридической литературы. Планы составляются при непосредственном участии руководителя работника и утверждаются им. Исполнение планов контролируется руководителем. Копии планов должны представляться в кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации.

Индивидуальной формой повышения квалификации является стажировка работников, которая может проводиться в аппарате прокуратуры субъекта Российской Федерации, на их рабочем месте, а также в прокуратуре, имеющей положительный опыт работы.

Перед направлением лица на стажировку предварительно изучается его работа с целью выявления упущений и недостатков и устранения их в ходе стажировки.

Если работник проходит стажировку на своем рабочем месте, выясняется, как им организована работа (владение предметом надзора, планирование рабочего дня, распределение рабочего времени, системность в работе, ведение первичного учета выполненной работы и т. д.). Необходимо убедиться, что работник-стажер знает приказы и указания Генерального прокурора Российской Федерации и прокурора субъекта Российской Федерации по направлениям деятельности, имеющиеся методические рекомендации. Можно проконтролировать, как работник проводит проверки на поднадзорных объектах, чтобы определить, владеет ли он методикой проверок, формой их реализации, полно ли осуществляет проверки. Оценивается качество поддержания стажером государственного обвинения в суде или участия в гражданском судопроизводстве, активность позиции в судебном процессе. Лицо, обучающее работника на его рабочем месте, не подменяет его, а, наблюдая за его работой, показывает, как наиболее



правильно и эффективно следует ее организовать. Это может быть сделано при составлении плана проведения проверки, при подготовке к выступлению в суде, при разрешении жалобы, при проверке материалов дел об административных правонарушениях и т. п. В необходимых случаях лицо, ответственное за прохождение стажировки работником, показывает, как следует проводить то или иное действие, проверочное мероприятие.

Если стажировка проводится на примере положительного опыта в районной прокуратуре, необходимо, используя метод сравнения, показать, как должна быть организована эффективная и результативная деятельность работника районной прокуратуры.

При стажировке в структурном подразделении аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации работника-стажера следует ознакомить с организацией деятельности подразделения, используемыми формами и методами работы, порядком взаимоотношений и координации деятельности с другими подразделениями аппарата, а также с документами, регламентирующими деятельность подразделения, с имеющимися пособиями, методическими рекомендациями, обобщениями и т. п. Работник должен иметь возможность самостоятельно выполнить данные ему в процессе стажировки поручения. Завершает стажировку работника собеседование с ним руководителя структурного подразделения, в котором проводилась стажировка. Подводя итог стажировки, руководитель оценивает ее эффективность, а также проявленные профессиональные, деловые и личные качества работника. Данная оценка отражается в итоговой справке, составляемой по окончании стажировки и представляемой в кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации. Кроме того, итоговая справка должна содержать указание на выявленные недостатки в работе лица, прошедшего стажировку, и рекомендации по их устранению.

В ряде прокуратур субъектов Российской Федерации, входящих в Северо-Западный федеральный округ, имеются положения о стажировке.

Прокурором Псковской области 10 августа 2010 г. утверждено Положение об организации и проведении стажировок прокурорских работников в Прокуратуре Псковской области. Положением предусмотрено, что отбор кандидатов для вызова на стажировку проводится начальниками отделов, старшими помощниками прокурора области. При выборе кандидатур учитывается стаж работы в органах прокуратуры и в занимаемой должности. Вызов на стажировку должен быть мотивирован. На стажировку вызываются горрайспецпрокуроры, их заместители, старшие помощники и помощники прокуроров, которые допускают

ошибки в практической деятельности, или назначаются на вышестоящие должности, или зачислены в резерв для выдвижения на вышестоящие должности, а также работники, являющиеся молодыми специалистами. Стажировка проводится на основе плана, составленного с учетом опыта работы лиц, вызываемых на стажировку, их квалификации, ошибок, допускаемых в практической деятельности. В плане указываются потребности работников в приобретении конкретных навыков подготовки документов, ознакомлении с прокурорской и судебной практикой, расширении знаний в иных сферах прокурорской деятельности. В план стажировки горрайспецпрокуроров и их заместителей обязательно включается ознакомление с организацией работы у старшего помощника прокурора области по организационным вопросам, контролю исполнения, разрешению писем, приему граждан, у старшего помощника прокурора области по оперативному учету и статистике, у начальника отдела общего и особого делопроизводства прокуратуры области и у старшего помощника прокурора области по кадрам. По окончании стажировки работником, проводившим стажировку, составляется справка, в которой приводятся сведения о выполнении плана стажировки и усвоении материала, качестве исполнения практической работы, уровне юридической квалификации, дается оценка профессиональным, деловым и личным качествам лица, проходившего стажировку. Документы о прохождении стажировки передаются в кадровое подразделение.

Прокурором Санкт-Петербурга 2 ноября 2004 г. утверждено Положение об организации стажировки в Прокуратуре Санкт-Петербурга. Положением предусмотрено, что срок стажировки, как правило, не должен превышать семь рабочих дней. Работники структурных подразделений аппарата Прокуратуры города, которым вменена в обязанность организация стажировки, проводят ее на основе специально составленного плана, в котором предусматривается предварительное изучение работы лица, вызываемого на стажировку, прохождение им стажировки в течение одного-двух дней на его рабочем месте в районной прокуратуре, в течение одного дня — в одной из районных прокуратур, где имеется положительный опыт прокурорской деятельности, по которой проводится стажировка, в течение последующих дней — в структурном подразделении аппарата Прокуратуры города, заключительное собеседование руководителя структурного подразделения аппарата Прокуратуры города с работником, прошедшим стажировку.

Работники прокуратуры субъекта Российской Федерации могут вызываться на стажировку в Генеральную прокуратуру Российской Федерации. Основанием для издания приказа о направлении на стажировку в Генеральную прокуратуру Российской Федерации является рассылаемый в прокуратуры субъектов Российской Федерации список лиц, вызываемых на стажировку.

Коллективной формой повышения квалификации является обучение в институтах Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации, в межрегиональных учебных центрах, уча-

ствие в научно-практических конференциях, в постоянно действующих семинарах, в других учебных мероприятиях.

Основанием для направления работников прокуратуры на обучение в институты Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации является план набора слушателей, рассылаемый в прокуратуры субъектов Российской Федерации. На обучение должны направляться работники, подпадающие по предъявляемым требованиям под категорию слушателей, обучение которых планируется провести.

Пунктом 1.3 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 перед назначением работника на руководящую должность предписано учитывать необходимость прохождения им обучения по программам повышения квалификации или профессиональной переподготовки в институтах Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации.

Следует отметить, что приказами Генерального прокурора Российской Федерации «Об организации профессиональной переподготовки прокурорских работников, включенных в резерв кадров для выдвижения на должности прокуроров городов, районов и приравненных к ним прокуроров» от 12 августа 2010 г. № 316 и «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 регламентированы вопросы обучения прокурорских работников, включенных в резерв кадров для выдвижения на должности прокуроров районов, работников, назначенных на данные должности. Прокуроры субъектов Российской Федерации должны обеспечить направление на профессиональную переподготовку в институты Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации согласно ежегодно утверждаемым планам набора слушателей и разнарядкам прокурорских работников, включенных в резерв кадров для выдвижения на должности прокуроров районов, а также работников, назначенных на данные должности и не проходивших ранее обучение по программам профессиональной переподготовки, для выполнения нового вида профессиональной деятельности. При этом необходимо обращать особое внимание на лиц, впервые назначенных на указанные должности

и находящихся в этих должностях менее одного года. В свою очередь, согласно п. 2 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «Об организации профессиональной переподготовки прокурорских работников, включенных в резерв кадров для выдвижения на должности прокуроров городов, районов и приравненных к ним прокуроров» от 12 августа 2010 г. № 316 прохождение обучения прокурорскими работниками, включенными в резерв кадров для выдвижения на указанные должности, является их служебной обязанностью.

В соответствии с п. 3.3 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 в межрегиональные центры для повышения квалификации должны направляться молодые специалисты со стажем работы до трех лет.

Копии документов, выдаваемых слушателям по окончании обучения, кадровой службой прокуратуры субъекта Российской Федерации приобщаются к их личным делам.

К коллективной форме обучения также относятся семинары, являющиеся частью системы непрерывного обучения и повышения квалификации прокуроров. Семинары призваны, в первую очередь, обучать новым формам и методам работы. Семинары, как правило, организуются и проводятся при подразделениях аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации и включают в себя теоретические и практические занятия.

При проведении теоретических занятий до сведения обучающихся доводятся требования основных приказов и указаний Генерального прокурора Российской Федерации, прокурора субъекта Российской Федерации, имеющиеся методические рекомендации по направлениям прокурорской деятельности; освещаются вопросы организации и планирования работы; осуществляется ознакомление с новым законодательством и т. п.

При проведении практических занятий необходимо обучать работников проведению проверочных мероприятий; составлению процессуальных документов, актов прокурорского реагирования и т. п. Следует использовать возможность их участия в проведении конкретных проверок (например, плановых) как силами структурного подразделения аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, так и силами районных прокуратур,

имеющих положительный опыт работы. При этом лицо, ответственное за проведение занятия, должно на практике показать, каким должно быть то или иное действие, проверочное мероприятие; объяснить смысл этих действий и мероприятий; какой результат должен быть достигнут при их осуществлении; какие меры прокурорского реагирования должны быть применены по результатам проверки. При проведении практических занятий с прокурорами, участвующими в уголовном и гражданском судопроизводстве, необходимо планировать посещение судебных заседаний по рассмотрению конкретных уголовных или гражданских дел, в которых участвуют наиболее опытные работники аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации или районных прокуратур.

Помимо теоретических и практических занятий в программе семинара может быть предусмотрена сдача зачетов.

Прокурором Санкт-Петербурга 8 декабря 2004 г. утверждено Положение о постоянно действующих семинарах в Прокуратуре Санкт-Петербурга. Кроме того, при структурных подразделениях аппарата Прокуратуры города на регулярной основе проводятся учебные мероприятия с работниками районных прокуратур с целью более глубокого изучения нового законодательства, методик проведения проверок исполнения законов, разбора типичных ошибок, допускаемых в прокурорской деятельности, и т. п. Вызов на данные учебные мероприятия работников районных прокуратур осуществляется по приказу прокурора города.

Рядом прокуратур субъектов Российской Федерации при проведении семинаров используются современные технологии. Так, распоряжением прокурора Вологодской области «О проведении постоянно действующего семинара по актуальным проблемам правоприменительной практики» от 13 октября 2010 г. № 157/бр предусмотрена организация видеотрансляции постоянно действующего семинара для всех городских и районных прокуратур. Прокурор Псковской области 7 октября 2008 г. издал приказ «О порядке использования видеоконференцсвязи», которым, в частности, предусмотрено, что видеоконференцсвязь должна использоваться при проведении учебно-методических семинаров.

Целям повышения квалификации в органах прокуратуры также служат специальные программы обучения отдельных категорий работников.

Так, прокурором Мурманской области была утверждена Комплексная программа повышения квалификации государственных обвинителей на 2010 год. Программа явилась методической основой для организации, подготовки и проведения обучения прокуроров мастерству поддержания государственного обвинения и была направлена на создание единого подхода к этой работе, системного использования различных форм и методов обучения.

В соответствии с п. 9 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 прокурорам субъектов Российской Федерации предписано, в частности, обеспечить распространение положительного опыта работы по всем направлениям прокурорской деятельности. Направление соответствующих информационных писем также служит повышению квалификации прокурорских работников. Распространение положительного опыта может происходить и при проведении учебных мероприятий. Положительный опыт может быть распространен по результатам рассмотрения аттестаций работников, обобщений деятельности и проверок подчиненных прокуратур, проводимых структурными подразделениями аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации.

Заслуживает внимания опыт работы Прокуратуры Вологодской области, в которой создан Фонд передового опыта прокуратуры области по вопросам надзора за исполнением законов и законностью правовых актов. Положением о данном Фонде, утвержденным прокурором Вологодской области 13 октября 2010 г., предусмотрено, что его задачами являются, в том числе, улучшение учебно-методической работы органов прокуратуры и распространение положительного опыта. Отбор материалов в Фонд осуществляется специальной комиссией, состав которой утверждается прокурором области. Материалы, отобранные в Фонд по определенным критериям, хранятся в систематизированном виде в отделе по надзору за соблюдением федерального законодательства на бумажных и электронных носителях. Копии материалов направляются прокурорам городов и районов для использования в практической деятельности.

Согласно п. 3.6 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 требуется совершенствовать и развивать деятельность базовых прокуратур.

Задачами базовой прокуратуры являются повышение квалификации прокурорских работников; изучение и распространение положительного опыта организации работы и осуществления надзорной деятельности, изучение проблемных вопросов прокурорской практики; оказание консультативной помощи работникам районных и приравненных к ним прокуратур. Повышение

квалификации в базовой прокуратуре может осуществляться в форме учебно-методических семинаров, стажировок, деловых игр.

Многими прокуратурами субъектов Российской Федерации, входящих в Северо-Западный федеральный округ, разработаны и утверждены положения о базовых прокуратурах. Так, согласно Положению о базовой прокуратуре, утвержденному прокурором Псковской области 23 июля 2010 г., базовая прокуратура — прокуратура города (района), на которую, в том числе, возложены обязанности по повышению квалификации работников горрайспецпрокуратур по конкретному направлению прокурорской деятельности. Базовые прокуратуры действуют на основе отраслевого принципа. При выборе прокуратуры в качестве базовой учитываются уровень организации работы и исполнительской дисциплины; уровень профессиональной подготовки и личные качества работников данной прокуратуры; место расположения и транспортные коммуникации; наличие условий для организации работы по повышению квалификации прокурорских работников. Основными направлениями деятельности базовой прокуратуры являются накопление положительного опыта работы, его обобщение и распространение; апробация научно-методических рекомендаций; организация и проведение учебно-методических семинаров; проведение стажировок прокурорских работников. Обеспечение базовой прокуратуры оргтехникой, литературой, информацией осуществляется в первоочередном порядке и находится на контроле у возглавляющего ее прокурора. Руководители структурных подразделений аппарата Прокуратуры области обязаны оказывать методическую помощь базовой прокуратуре в организации работы по курируемым направлениям деятельности.

Интересен опыт работы Прокуратуры Вологодской области по созданию базовой малокомплектной прокуратуры. Прокурором области 10 ноября 2010 г. утверждено Положение о базовой малокомплектной прокуратуре. Данным Положением, в частности, определено, что базовой малокомплектной прокуратурой является прокуратура района, которая в своей деятельности внедряет современные рекомендации науки и практики прокурорского надзора в целях наиболее эффективного использования надзорных и иных функциональных полномочий в условиях ограниченной кадровой численности. Основная цель базовой малокомплектной прокуратуры — создание модели (типа) современной прокуратуры, отражающей объективные потребности обеспечения законности, поддержания правопорядка и борьбы с преступностью в динамичных условиях, а также распространение накопленного в этой области положительного опыта.

В органах прокуратуры формируется резерв кадров с целью своевременного замещения освобождающихся должностей. В прокуратуре субъекта Российской Федерации целесообразно формировать резерв кадров по должностям заместителя прокурора района и приравненного к нему прокурора, прокурора района, заместителя руководителя и руководителя структурного подразделения аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации. Кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации

Федерации от районных прокуроров, от руководителей структурных подразделений аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, от руководства прокуратуры субъекта Российской Федерации затребуются предложения о конкретных кандидатах, выдвигаемых в соответствующий резерв кадров. Данные предложения должны быть обсуждены и критически оценены, в том числе аттестационной комиссией, коллегией прокуратуры субъекта Российской Федерации. Список резерва кадров утверждается прокурором субъекта Российской Федерации. Указанный список ежегодно пересматривается на заседании коллегии.

Работники, зачисленные в соответствующий резерв, должны быть проинформированы об этом кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации. Выписка из решения коллегии о зачислении в резерв приобщается к личному делу работника.

На основании п. 6.4 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, формирование качественного резерва кадров для выдвижения на вышестоящие должности должно проводиться по профессиональным, деловым и личностным качествам с учетом установленных критериев отбора кандидатов, исключения протекционизма и подбора кадров по принципу личной преданности. В соответствии с п. 2 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «Об основных направлениях работы с кадрами в органах прокуратуры Российской Федерации» от 11 ноября 1996 г. № 66 резерв кадров для выдвижения необходимо формировать из числа наиболее подготовленных работников, способных преодолевать сложившиеся в работе стереотипы и штампы, обладающих навыками руководства, умением организовать и направить работу коллектива.

Учитывая данные требования, представляется, что при зачислении в резерв кадров предпочтение должно быть отдано работникам, имеющим опыт работы в прокуратуре района или в аппарате прокуратуры субъекта Российской Федерации.

Пунктом 2 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «Об организации профессиональной переподготовки прокурорских работников, включенных в резерв кадров для выдвижения на должности прокуроров городов, районов и приравненных к ним прокуроров» от 12 августа 2010 г. № 316 предписано включать в резерв кадров для выдвижения на должности про-



куроров районов прокурорских работников, добросовестно исполняющих возложенные на них обязанности, обладающих необходимыми профессиональными знаниями, практическим опытом, организаторскими способностями и соответствующими моральными качествами.

В резерв кадров не могут быть зачислены работники, имеющие дисциплинарные взыскания за упущения по службе и нарушение норм прокурорской этики, а также лица предпенсионного возраста или имеющие стаж службы в органах прокуратуры менее двух лет.

Работник, зачисленный в соответствующий резерв кадров прокуратуры субъекта Российской Федерации, должен осуществлять свою подготовку на основании плана, составляемого с участием его непосредственного руководителя и кадрового подразделения прокуратуры субъекта Российской Федерации. Индивидуальный план работника, состоящего в резерве, может предусматривать прохождение стажировки в подразделениях аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации; временное исполнение обязанностей по должности, в резерве для замещения которой состоит работник; самостоятельное изучение работником нормативной и юридической литературы, касающейся предстоящей деятельности. Копия плана представляется в кадровое подразделение прокуратуры субъекта Российской Федерации, которое наряду с непосредственным руководителем работника, зачисленного в резерв кадров, организует и контролирует исполнение плана.

На основании п. 7 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации» от 4 октября 2010 г. № 373 прокурорам субъектов Российской Федерации перед направлением прокурорских работников, состоящих в резерве для выдвижения на должности прокуроров районов, на обучение по программам профессиональной переподготовки необходимо уведомлять их, на какую должность они могут быть представлены для назначения при условии успешного окончания обучения в институте Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации. В случае получения неудовлетворительной оценки по результатам итоговой аттестации прокурорский работник должен быть исключен из резерва. Внесение его кандидатуры для назначения на соответствующую должность допускаться не должно.

Работник также может быть исключен из резерва кадров в случае его отказа от замещения должности, в резерве на которую он состоит; невыполнения плана индивидуальной подготовки; нарушения им трудовой и исполнительской дисциплины, совершения проступков, несовместимых с назначением работника на руководящую должность. Решение об исключении из резерва принимается коллегией прокуратуры субъекта Российской Федерации и объявляется соответствующему работнику.

В развитие указанных положений рядом прокуратур субъектов Российской Федерации Северо-Западного федерального округа разработаны и утверждены локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы резерва кадров. Так, прокурором Архангельской области 24 августа 2010 г. утверждено Положение о резерве кадров на выдвижение в органах прокуратуры Архангельской области. Данное Положение определяет порядок формирования резерва кадров на выдвижение, порядок работы с лицами, включенными в резерв. К целям резерва кадров Положением отнесены повышение уровня мотивации прокурорских работников к профессиональному росту; улучшение результатов профессиональной деятельности; повышение уровня профессиональной подготовки; сокращение периода адаптации при вступлении в должность. Формирование кадрового резерва происходит объективно, гласно и коллегиально, на основе равного подхода к кандидатам. Включение в кадровый резерв и нахождение в резерве добровольно. Положением предусмотрены требования к кандидатам на зачисление в резерв кадров для выдвижения: стаж службы в органах прокуратуры не менее двух лет; положительные личные качества; склонность и способность к выполнению обязанности по рекомендуемой должности; наличие навыков руководства, умение организовать и направить работу коллектива; способность к принятию ответственных решений; высокие результаты в профессиональной деятельности; отсутствие дисциплинарных взысканий; готовность к переезду к месту службы в другую местность.

## **10. ДРУГИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ С КАДРАМИ**

Статьи 44 «Материальное и социальное обеспечение прокурорских работников» и 45 «Меры правовой защиты и социальной поддержки прокуроров» Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» содержат положения, касающиеся работы с кадрами. Это прежде всего вопросы обеспечения собственной безопасности, пенсионного, материального и социального обеспечения.

Требование обеспечения безопасности прокуроров тесно связано с требованиями, изложенными в ст. 5 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»: воздействие в какой-либо форме на прокурора с целью повлиять на принимаемое им

решение или воспрепятствование в какой-либо форме его деятельности запрещено.

Обеспечение безопасности основано на особом статусе прокурора, определенном, прежде всего, ст. 42 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации». В соответствии с положениями данной статьи любая проверка сообщения о факте правонарушения, совершенного прокурором, является исключительной компетенцией органов прокуратуры. Не допускаются задержание, привод, личный досмотр прокурора, досмотр его вещей и используемого им транспорта, за исключением случаев, когда это предусмотрено федеральным законом для обеспечения безопасности других лиц и задержания при совершении преступления. Нарушение данных требований со стороны должностных лиц должно влечь за собой ответственность вплоть до уголовной.

Особый статус прокурора дополнен положениями ст. 45 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации». Так, согласно п. 1 данной статьи прокуроры, являясь представителями государственной власти, находятся под особой защитой государства. Под такой же защитой находятся их близкие родственники, а в исключительных случаях — иные лица, на жизнь, здоровье и имущество которых совершается посягательство с целью воспрепятствовать законной деятельности прокуроров, либо принудить их к изменению ее характера, либо из мести за указанную деятельность. Под такой же защитой находится имущество указанных лиц. Порядок и условия осуществления государственной защиты прокуроров определяются Федеральным законом «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов» от 20 апреля 1995 г. № 45-ФЗ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

К числу мер, обеспечивающих безопасность прокуроров, следует отнести право прокуроров на постоянное ношение и хранение предназначенного для личной защиты боевого ручного стрелкового оружия (пистолеты, револьверы) и специальных средств, а также на применение их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (п. 3 ст. 45 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»). Порядок получения, учета и хранения огнестрельного оружия, боеприпасов и специальных средств в прокуратурах субъектов Российской Федерации, а также его выдачи, ношения, применения (использования) прокурорами регламентирован Инструкцией по организации

учета, хранения и выдачи боевого ручного огнестрельного стрелкового оружия в органах прокуратуры Российской Федерации, утвержденной приказом и. о. Генерального прокурора Российской Федерации «Об организации учета, хранения и выдачи боевого ручного стрелкового оружия и боеприпасов к нему в органах прокуратуры Российской Федерации» от 11 августа 1999 г. № 56.

Непосредственно вопросами обеспечения собственной безопасности и физической защиты работников занимается соответствующая служба, наличие которой предусмотрено ст. 45 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации». В штатных расписаниях прокуратур субъектов Российской Федерации предусмотрены должности старших помощников прокуроров субъектов Российской Федерации по обеспечению собственной безопасности. Имеется Типовое положение о старшем помощнике прокурора по обеспечению собственной безопасности и физической защиты прокуратуры субъекта Российской Федерации, иной приравненной к ней специализированной прокуратуры, на основании которого в прокуратурах субъектов Российской Федерации разработаны и утверждены положения о соответствующих помощниках прокурора.

Старший помощник прокурора субъекта Российской Федерации по собственной безопасности, выполняя возложенные на него функции, организует и осуществляет мероприятия по обеспечению мер безопасности и физической защиты работников прокуратуры; обобщает и анализирует информацию о посягательствах на жизнь, здоровье и имущество работников прокуратуры, их близких, вносит предложения о мерах по их предотвращению и обеспечению безопасности защищаемых лиц; проводит проверки (служебные расследования) по фактам совершения прокурорскими работниками аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, районных прокуратур проступков, порочащих честь прокурорского работника; изучает совместно с кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации материалы на кандидатов на должности, назначение на которые осуществляется прокурором субъекта Российской Федерации, вносит предложения о возможности заключения с ними трудового договора; совместно с кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации обобщает результаты проверок, анализирует обстоятельства, способствовавшие совершению преступлений, административных правонарушений и дисциплинар-

ных проступков, порочащих честь прокурорского работника, готовит предложения по их устранению.

В силу положений п. 6.1 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114, работники служб по обеспечению собственной безопасности и физической защиты участвуют в проведении воспитательной работы.

В соответствии с п. 2 ст. 44 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» пенсионное обеспечение прокуроров и членов их семей осуществляется применительно к условиям, нормам и порядку, которые установлены законодательством Российской Федерации для лиц, проходивших службу в органах внутренних дел, и членов их семей. Пунктом 2 Положения об исчислении выслуги лет, назначении и выплате пенсий и пособий прокурорам и следователям, научным и педагогическим работникам органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации, имеющим классные чины, и их семьям, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий работникам органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации и их семьям» от 12 августа 1994 г. № 942, предусмотрено, что виды, назначение, выплата пенсий и пособий, исчисление выслуги лет, а также перерасчет пенсий помимо данного Положения установлены Законом Российской Федерации «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» от 12 февраля 1993 г. № 4468-1, постановлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий и пособий лицам, проходившим военную службу в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы или по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин либо службу в органах внутренних дел, и их семьям в Российской Федерации» от 22 сентября 1993 г. № 941, постановлением Правительства Российской Федерации «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пен-

сий работникам органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации и их семьям» от 12 августа 1994 г. № 942.

Вопросы пенсионного обеспечения в прокуратурах субъектов Российской Федерации находятся в ведении соответствующего подразделения.

Например, в Прокуратуре Санкт-Петербурга установлена должность старшего помощника прокурора города по пенсионному обеспечению.

Работа, связанная с пенсионным обеспечением, включает в себя: своевременные назначение, перерасчет и выплату пенсий и пособий работникам органов и учреждений прокуратуры и их семьям, а также семьям пенсионеров; ведение персонального учета пенсионеров и пенсионных дел; контроль за правильностью и своевременностью выплаты пенсий; выдачу пенсионерам документов о праве на льготы, установленные законодательством; рассмотрение предложений, заявлений и жалоб по вопросам пенсионного обеспечения, организацию приема пенсионеров; взаимодействие с ведомственными пенсионными органами. Пенсионным подразделением во взаимодействии с кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации проверяются данные о работе (службе), уточняются и подтверждаются периоды, подлежащие зачету в выслугу лет, в том числе на льготных условиях, после чего составляется расчет выслуги лет и объявляется лицу, которому оформляется пенсия.

Иные меры материального и социального обеспечения прокурорских работников изложены в ст. 44 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации». К ним относятся: установление денежного содержания прокурорских работников; выплата выходного пособия при увольнении; обеспечение в служебных целях проездными документами; бронирование и получение вне очереди мест в гостиницах, приобретение проездных документов на все виды транспорта при направлении прокурорских работников в служебные командировки; обеспечение жилым помещением; компенсация расходов, связанных с наймом (поднаймом) жилых помещений; установка телефона в жилых помещениях, занимаемых прокурорами, во внеочередном порядке; предоставление во внеочередном порядке мест в детских дошкольных учреждениях, школах-интернатах, летних оздоровительных учреждениях детям прокуроров; осуществление медицинского обслуживания (в том числе обеспечение лекарствами) работников и про-

живающих с ними членов их семей за счет средств федерального бюджета. Указанные меры обеспечены средствами федерального бюджета, выделяемыми на финансирование органов прокуратуры. Также за счет данных средств осуществляются меры социальной поддержки прокуроров, предусмотренные ст. 45 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»: погребение прокуроров, погибших (умерших) в связи с исполнением служебных обязанностей, а также уволенных со службы прокуроров, умерших вследствие причинения им телесных повреждений или иного вреда здоровью в связи с исполнением служебных обязанностей; обязательное государственное личное страхование прокуроров на сумму, равную 180-кратному размеру их среднемесячного денежного содержания; сохранение за семьей погибшего (умершего) прокурора права на получение благоустроенного жилого помещения на условиях и основаниях, которые имели место на момент его гибели (смерти); возмещение ущерба, причиненного уничтожением или повреждением имущества, принадлежащего прокурору или членам его семьи, в связи с его служебной деятельностью.

В прокуратуре субъекта Российской Федерации указанные вопросы находятся в ведении подразделения финансового обеспечения деятельности прокуратуры.

Подразделение аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации, на которое возложены обязанности материально-технического обеспечения деятельности прокуратуры, принимает меры по созданию надлежащих условий труда работников прокуратуры, обеспечению их оргтехникой, форменным обмундированием и т. п.

Необходимо отметить, что большая часть работников данных подразделений аппарата прокуратуры субъекта Российской Федерации замещает должности федеральной гражданской службы. По отношению к ним работодателем является прокурор субъекта Российской Федерации. Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 22 мая 2006 г. № 445-к утверждена Инструкция о порядке реализации руководителями органов прокуратуры полномочий нанимателя от имени Российской Федерации. Данной Инструкцией, в частности, предусмотрено, что прокуроры субъектов Российской Федерации имеют полномочия по присвоению классов чинov гражданским служащим, замещающим должности федеральной государственной гражданской службы; назначению на должности гражданской службы; приме-

нению к гражданским служащим поощрений и дисциплинарных взысканий; организации ведения реестра гражданских служащих и их личных дел; проведению квалификационных экзаменов, аттестации гражданских служащих и конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы; образованию комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов; образованию комиссии по служебным спорам; определению порядка выплаты премий и иных дополнительных выплат. Данные полномочия реализуются посредством издания приказов, распоряжений, указаний (в письменной и устной форме), подписания служебных контрактов, предоставления гражданским служащим отпусков, создания условий, необходимых для соблюдения служебной дисциплины, получения сведений о доходах гражданского служащего, а также выполнения иных действий, предусмотренных законодательством о гражданской службе. Проекты соответствующих приказов, распоряжений и указаний готовятся кадровым подразделением прокуратуры субъекта Российской Федерации.

К работе с кадрами также относится деятельность, касающаяся гражданской обороны, воинского учета и бронирования прокурорских работников, пребывающих в запасе.

В прокуратуре субъекта Российской Федерации на соответствующих работников возлагаются обязанности по организации гражданской обороны как системы мероприятий по подготовке к защите и по защите работников прокуратуры в условиях чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, военных действий.

Согласно приказу и. о. Генерального прокурора Российской Федерации «О введении в действие Инструкции по ведению воинского учета в органах прокуратуры» от 23 сентября 2002 г. № 61 прокуроры субъектов Российской Федерации обязаны обеспечить ведение воинского учета в соответствии с требованиями указанной Инструкции. Инструкцией предусмотрено, что воинский учет должен осуществляться постоянно и охватывать граждан, пребывающих в запасе, и граждан, подлежащих призыву на военную службу. Воинский учет и бронирование граждан осуществляются в прокуратуре субъекта Российской Федерации работником кадрового подразделения либо подразделения, уполномоченного на решение задач в области гражданской обороны и мобилизационной подготовки. Работник, осуществляющий воин-



ский учет и бронирование граждан в органах и учреждениях прокуратуры, а также его функциональные обязанности определяются приказом прокурора субъекта Российской Федерации.

Пунктом 7 приказа Генерального прокурора Российской Федерации «Об основных направлениях работы с кадрами в органах прокуратуры Российской Федерации» от 11 ноября 1996 г. № 66 установлено, что руководители органов прокуратуры должны поддерживать постоянную связь с работниками прокуратуры, вышедшими на пенсию, помогать в социальной адаптации, используя при этом различные формы моральной и материальной помощи. Генеральным прокурором Российской Федерации 7 мая 2010 г. издан приказ № 195 «О мерах по совершенствованию взаимодействия с общественными организациями ветеранов и пенсионеров прокуратуры».

В данном Приказе отмечено, что в деле воспитания прокурорских кадров, обеспечения преемственности поколений, формирования позитивного отношения граждан к деятельности прокуратуры важная роль принадлежит общественным организациям ветеранов и пенсионеров.

Прокурорам субъектов Российской Федерации предписано организовать и обеспечить в повседневной деятельности надлежащий уровень взаимодействия с общественными организациями ветеранов и пенсионеров прокуратуры, в том числе по вопросам совершенствования прокурорского надзора, подбора, воспитания и обучения прокурорских кадров, преемственности поколений; практиковать приглашение руководителей и членов ветеранских организаций на заседания коллегии и координационные совещания, включение в состав методических советов и рабочих групп; использовать опыт ветеранов при проработке наиболее острых и актуальных проблем практики прокурорского надзора, подготовке проектов организационно-распорядительных документов, при разработке методических пособий, в воспитательной работе с кадрами; активнее привлекать ветеранов к работе по разъяснению и пропаганде российского законодательства, информированию населения о деятельности органов прокуратуры по противодействию преступности, коррупции, пресечению нарушений законов; оказывать ветеранским организациям помощь в организации конференций, торжественных и ритуальных мероприятий.

Аналогичные положения содержатся в п. 6.14 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федера-

ции, утвержденной Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17 марта 2010 г. № 114.

В Санкт-Петербурге создан и действует Совет ветеранов прокуратуры Санкт-Петербурга, с которым Прокуратурой города установлено взаимодействие. Ветераны прокуратуры города привлекаются к работе с молодыми специалистами, приглашаются на праздники, проводимые в Прокуратуре города, с учетом имеющихся возможностей им оказывается помощь и поддержка. С целью дополнительной регламентации данной работы прокурором Санкт-Петербурга 15 февраля 2011 г. издан приказ «Об организации взаимодействия с Санкт-Петербургским региональным отделением Общероссийской организации ветеранов и пенсионеров прокуратуры».

## *ЛИТЕРАТУРА*

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. О высшем и послевузовском профессиональном образовании : федер. закон Рос. Федерации от 22 авг. 1996 г. № 125-ФЗ с изм. и доп.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон Рос. Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ с изм. и доп.
5. О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей : закон Рос. Федерации от 12 февр. 1993 г. № 4468-1 с изм. и доп.
6. О прокуратуре Российской Федерации : федер. закон Рос. Федерации от 17 янв. 1992 г. № 2202-1 в ред. Федерального закона от 17 нояб. 1995 г. № 168-ФЗ с изм. и доп.
7. О противодействии коррупции : федер. закон Рос. Федерации от 25 дек. 2008 г. № 273-ФЗ с изм. и доп.
8. Об образовании : закон Рос. Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 с изм. и доп.
9. О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера : указ Президента Рос. Федерации от 18 мая 2009 г. № 559 с изм. и доп.
10. О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению : указ Президента Рос. Федерации от 21 сент. 2009 г. № 1065.
11. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих : указ Президента Рос. Федерации от 12 авг. 2009 г. № 885 с изм. и доп.
12. Об утверждении Положения о классных чинах прокурорских работников Российской Федерации : указ Президента Рос. Федерации от 30 июня 1997 г. № 659 с изм. и доп.

13. О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий работникам органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации и их семьям : постановление Правительства Рос. Федерации от 12 авг. 1994 г. № 942 с изм. и доп.

14. О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий, компенсаций и пособий лицам, проходившим военную службу в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы или по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин либо службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семьям в Российской Федерации : постановление Совета Министров — Правительства Рос. Федерации от 22 сент. 1993 г. № 941 с изм. и доп.

15. О порядке обеспечения судей, прокуроров и следователей Следственного комитета при прокуратуре Российской Федерации, нуждающихся в улучшении жилищных условий, отдельными жилыми помещениями : постановление Правительства Рос. Федерации от 21 марта 2008 г. № 192.

16. О продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого прокурорам, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями : постановление Правительства Рос. Федерации от 6 марта 1996 г. № 242 с изм. и доп.

17. О трудовых книжках : постановление Правительства Рос. Федерации от 16 апр. 2003 г. № 225 с изм. и доп.

18. Об оружии, предназначенном для личной защиты прокуроров и следователей : постановление Правительства Рос. Федерации от 29 июня 1999 г. № 708 с изм. и доп.

19. Об установлении должностных окладов прокурорских работников органов прокуратуры Российской Федерации : постановление Правительства Рос. Федерации от 30 июля 2005 г. № 467 с изм. и доп.

20. О введении в действие Инструкции по ведению воинского учета в органах прокуратуры : приказ и. о. Генерального прокурора Рос. Федерации от 23 сент. 2002 г. № 61.

21. О введении в действие Положения о порядке установления и выплаты прокурорским работникам доплаты за особые условия службы и доплаты за сложность, напряженность и высо-

кие достижения в службе : приказ и. о. Генерального прокурора Рос. Федерации от 29 сент. 1999 г. № 771-к с изм.

22. О грамотах Генерального прокурора Российской Федерации : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 27 окт. 2010 г. № 406.

23. О классных чинах и форменном обмундировании прокурорских работников : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 10 дек. 2007 г. № 198.

24. О мерах по совершенствованию взаимодействия с общественными организациями ветеранов и пенсионеров прокуратуры : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 7 мая 2010 г. № 195.

25. О наградах прокуратуры Российской Федерации : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 6 апр. 2007 г. № 393-к с изм.

26. О полномочиях руководителей органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации в дисциплинарной и некоторых других сферах : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 6 авг. 2002 г. № 48 с изм.

27. О порядке реализации организационно-штатных полномочий в системе прокуратуры Российской Федерации : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 29 янв. 1999 г. № 8.

28. О порядке уведомления прокурорскими работниками и федеральными государственными гражданскими служащими руководителей органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации о фактах обращения к ним в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений и организации проверок поступающих уведомлений : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 6 мая 2009 г. № 142 с изм.

29. О Присяге прокурора (следователя) : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 3 нояб. 1999 г. № 82.

30. О проведении проверок (служебных расследований) в отношении прокурорских работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 18 апр. 2008 г. № 70 с изм.

31. О совершенствовании системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников органов прокуратуры Российской Федерации : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 4 окт. 2010 г. № 373.

32. Об организации профессиональной переподготовки прокурорских работников, включенных в резерв кадров для выдвижения на должности прокуроров городов, районов и приравненных к ним прокуроров : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 12 авг. 2010 г. № 316.

33. Об организации учета, хранения и выдачи боевого ручного стрелкового оружия и боеприпасов к нему в органах прокуратуры Российской Федерации : приказ и. о. Генерального прокурора Рос. Федерации от 11 авг. 1999 г. № 56.

34. Об основных направлениях работы с кадрами в органах прокуратуры Российской Федерации : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 11 нояб. 1996 г. № 66.

35. Об утверждении и введении в действие Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 17 марта 2010 г. № 114 с изм.

36. Об утверждении Инструкции о порядке реализации руководителями органов прокуратуры полномочий нанимателя от имени Российской Федерации : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 22 мая 2006 г. № 445-к с изм.

37. Об утверждении Инструкции по учету кадров прокурорских работников в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 9 нояб. 2009 г. № 983-к.

38. Об утверждении Положения о нагрудном знаке «За безупречную службу» : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 2 февр. 2007 г. № 107-к.

39. Об утверждении Положения о нагрудном знаке «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации», описания нагрудного знака : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 10 янв. 2007 г. № 1.

40. Об утверждении Положения о порядке поощрения работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации и внесении изменений в отдельные приказы Генерального прокурора Российской Федерации : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 5 февр. 2009 г. № 6-75.

41. Об утверждении Положения о порядке представления в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного

характера : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 25 марта 2010 г. № 126 с изм.

42. Об утверждении Положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации : приказ Генерального прокурора Рос. Федерации от 30 окт. 1998 г. № 74 с изм.

43. Положение о премировании работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации по итогам работы за квартал : утв. Генеральным прокурором Рос. Федерации 17 марта 1997 г.

44. Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения : приказ Мин-ва здравоохранения и соц. развития Рос. Федерации от 14 дек. 2009 г. № 984н.

45. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 с изм.

46. Романов, В. В. Руководство по профессиональному психологическому отбору кандидатов на службу в органы прокуратуры Российской Федерации / В. В. Романов, М. В. Кроз : метод. пособие. — М., 1994.

47. Романов, В. В. Методическое руководство по профессиональному психологическому отбору абитуриентов, поступающих на учебу в институты прокуратуры Российской Федерации / В. В. Романов, М. В. Кроз. — М., 1997.

48. Основы организации и управления в органах прокуратуры Российской Федерации : учебник / под ред. А. Ф. Смирнова. — М. : ИПК РК Генеральной прокуратуры Рос. Федерации, 2005.

49. Юридическая психология : сб. науч. тр. Вып. 3. Ч. 1 / под ред. Г. Х. Ефремовой, О. Д. Ситковской. — М., 2005.

---

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РАБОТЫ С КАДРАМИ В ПРОКУРАТУРЕ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	4
2. РАБОТА ПРОКУРАТУРЫ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНОВ ПРОКУРАТУРЫ.....	11
3. ПОДБОР КАДРОВ И ПРИЕМ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ПРОКУРАТУРЫ .....	19
4. РАССТАНОВКА КАДРОВ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ.....	38
5. СОПРОВОЖДЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ.....	42
6. АТТЕСТАЦИЯ ПРОКУРОРСКИХ РАБОТНИКОВ И ПРИСВОЕНИЕ КЛАССНЫХ ЧИНОВ .....	60
7. ВОСПИТАНИЕ КАДРОВ.....	78
8. СЛУЖЕБНЫЕ РАССЛЕДОВАНИЯ.....	102
9. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПРОКУРОРСКИХ РАБОТНИКОВ И РАБОТА С РЕЗЕРВОМ КАДРОВ.....	106
10. ДРУГИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ С КАДРАМИ....	122
<i>ЛИТЕРАТУРА</i> .....	130



*Учебное издание*

*Андрей Борисович ЗАБОЛОТСКИХ,  
старший помощник прокурора Санкт-Петербурга  
по правовому обеспечению*

*Татьяна Александровна ВАСИЛЬЕВА,  
советник Генерального прокурора Российской Федерации*

*Николай Павлович ДУДИН,  
директор Санкт-Петербургского юридического института  
(филиала) Академии Генеральной прокуратуры  
Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент*

## КАДРОВАЯ РАБОТА В ПРОКУРАТУРЕ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*(на примере прокуратур Северо-  
Западного федерального округа)*

*Учебное пособие*

*Под общей редакцией Н. П. Дудина*

*Редактор Н. Я. Ёлкина  
Компьютерная верстка Ю. С. Савенковой*

Подписано в печать 19.12.2011 г. Бум. тип. № 1.  
Гарнитура “Times New Roman Cyr”. Ризография. Печ. л. 8,5.  
Уч.-изд. л. 8,75. Тираж 500 экз. (1-й завод 1—160). Заказ 2029.

Редакционно-издательская лаборатория  
Санкт-Петербургского юридического института (филиала)  
Академии Генеральной прокуратуры РФ

Отпечатано в Санкт-Петербургском юридическом институте (филиале)  
Академии Генеральной прокуратуры РФ

191104, Санкт-Петербург, Литейный пр., 44