

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2022.47.24.015

Кадровая работа в органах прокуратуры Российской Федерации**Куценко Юлия Васильевна**

Аспирант,
Северо-Кавказский социальный институт,
355012, Российская Федерация, Ставрополь, ул. Голенева, 59а;
e-mail: yalia86@yandex.ru

Аннотация

Говоря о воспитании кадров в органах прокуратуры Российской Федерации, 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. Настоящая статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме кадровой работы в органах прокуратуры Российской Федерации. Основное содержание исследования составляет анализ характерных особенностей кадровой работы на современном этапе. Взгляд автора может быть интересен как специалистам по кадровой работе, так и претендентам на должность в органах прокуратуры Российской Федерации. В целом анализ показывает, что работа с кадрами, особенно с молодыми специалистами, должна проводиться непрерывно, ни в коем случае не формально, а, как и любая деятельность органов прокуратуры, максимально эффективно. Необходимо понимать, что это не одномоментная и лишняя работа, до которой не доходят руки, а деятельность, непрерывно и навечно связанная с функционированием органов прокуратуры. При этом надо помнить, что нередко встречающийся формальный подход не приносит заметной пользы в работе с кадрами. Только ее эффективная организация, основанная на системном подходе, способствует успешному решению стоящих перед органами прокуратуры задач.

Для цитирования в научных исследованиях

Куценко Ю.В. Кадровая работа в органах прокуратуры Российской Федерации // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2022. Т. 11. № 4А. С. 191-197. DOI: 10.34670/AR.2022.47.24.015

Ключевые слова

Государственная служба, прокуратура, сотрудник, студент, присяга, кадровая политика, Россия.

Введение

Говоря о воспитании кадров в органах прокуратуры Российской Федерации, 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 17.03.2010 № 114 (далее – Концепция), воспитательная работа – это комплекс взаимосвязанных правовых, организационных, экономических, психолого-педагогических мероприятий по воспитанию работников прокуратуры 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). Воспитательная работа направлена на обеспечение организованности и порядка в работе, предупреждение нарушений дисциплины, конфликтов, улучшение социально-психологического климата, профилактику и пресечение негативных явлений среди работников (п. 6.5 Концепции). Самостоятельной задачей воспитательного процесса должна стать профилактика профессиональной нравственной деформации, проявляющейся в искаженном отношении к служебному долгу и дискредитирующей моральный облик работника прокуратуры (п. 5.6 Концепции).

Основная часть

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 классов чинов; обучение в Университете 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 по профессии»; проведение встреч с участниками Великой Отечественной войны, ветеранами прокуратуры; формирование стендов, посвященных истории органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации.

К формам воспитательной работы также относится посещение музеев, тематических выставок, проведение экскурсий, туристических походов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также самообразование работников.

Организуя работу с кадрами, не забываем о физическом здоровье работников, их досуге. Важным критерием работы с кадрами считается физическое развитие работников, поэтому большое внимание уделяем спорту.

Отмечу, что в деле воспитания прокурорских кадров, обеспечения преемственности

поколений, формирования позитивного отношения граждан к деятельности прокуратуры важная роль принадлежит общественным организациям ветеранов и пенсионеров. В прокуратурах субъектов созданы и действуют Совет ветеранов прокуратуры. Ветераны прокуратуры привлекаются к работе с молодыми специалистами.

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. Важнейший этап подготовки кадров – их обучение, организуемое как для всех работников прокуратуры, так и индивидуально по соответствующим планам, составляемым на каждое полугодие. Надо сказать, что эффективная организация работы по повышению профессиональной квалификации прокурорских работников, впервые принимаемых на службу в органы прокуратуры после окончания вузов либо со стажем прокурорской работы до трех лет, имеет исключительно важное значение в непрерывном процессе укрепления прокурорского корпуса профессиональными работниками.

В современных условиях жизни, с учетом стремительного системного процесса обновления действующего законодательства, при возрастающих требованиях к профессиональной подготовке прокурорских работников поиск, применение эффективных форм и методов повышения квалификации, развитие профессиональных, в особенности психологических, качеств и навыков у прокурорских работников, углубленное изучение ими законодательства, нововведений в него, становятся насущной необходимостью и являются залогом эффективной и результативной работы, которое осуществляется в соответствии с требованиями

Пунктом 6.1 Концепции 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.

Отмечу, что 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). 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. Порядок принятия Присяги установлен приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 03.11.1999 № 82.

Воспитательным целям служат и конкурсы на лучшего прокурорского работника, проводимые по видам деятельности.

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

Вместе с тем, меры поощрения нематериального характера имеют свое объективное выражение. Так, знак отличия, нагрудный знак и медаль вручаются как таковые, с занесением на Доску почета, путем размещения на ней фотографии работника.

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. Кроме того, на основании п. 5.1 Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации, утвержденного приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17.03.2010 № 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.

Проступком, порочащим честь прокурорского работника, являются действия (бездействие) работника, противоречащие предъявляемым к прокурорам требованиям закона, Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации. 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 прокурорского 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. 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.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по службе работник может быть привлечен к материальной ответственности: ему может быть снижен размер квартальной премии.

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.

Зачастую привлечение к дисциплинарной ответственности влечет для работника худшие последствия, чем наложение административного взыскания, в период действия дисциплинарного взыскания он не будет представлен к присвоению очередного классного чина.

Статьей 41.10 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрен ряд особенностей применения взысканий за коррупционные правонарушения. Взыскания за такие правонарушения применяются на основании доклада о результатах проверки, проведенной подразделением кадровой службы, ответственным 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.

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 доводится до сведения работников органа прокуратуры.

Заключение

В целом анализ показывает, что работа с кадрами, особенно с молодыми специалистами, должна проводиться непрерывно, ни в коем случае не формально, а, как и любая деятельность органов прокуратуры, максимально эффективно. Необходимо понимать, что это не одномоментная и лишняя работа, до которой не доходят руки, а деятельность, непрерывно и навечно связанная с функционированием органов прокуратуры. При этом надо помнить, что нередко встречающийся формальный подход не приносит заметной пользы в работе с кадрами. Только ее эффективная организация, основанная на системном подходе, способствует успешному решению стоящих перед органами прокуратуры задач.

Библиография

1. Приказ Генпрокуратуры России от 05.07.2017 № 452 (ред. от 29.12.2020) «О наградной системе в органах и организациях прокуратуры Российской Федерации».
2. Приказ Генпрокуратуры России от 17.03.2010 № 114 (ред. от 16.09.2020) «Об утверждении и введении в действие Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации».
3. Приказ Генпрокуратуры России от 28.04.2016 № 255 «Об утверждении Инструкции о порядке проведения служебных проверок в отношении прокурорских работников органов и организаций прокуратуры Российской Федерации».
4. Приказ Генеральной прокуратуры РФ от 3 ноября 1999 г. № 82 «О Присяге прокурора (следователя)».
5. Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 № 2202-1.
6. Leonetti C. When the emperor has no clothes III: Personnel policies and conflicts of interest in prosecutors' offices //Cornell JL & Pub. Pol'y. – 2012. – Т. 22. – С. 53.
7. Ligeti K., Simonato M. The European Public Prosecutor's Office: Towards a Truly European Prosecution Service? //New Journal of European Criminal Law. – 2013. – Т. 4. – №. 1-2. – С. 7-21.
8. Danylchenko Y. B. The Essence of the Personnel Work within the Prosecutor's Office Agencies: Theoretical Issues //Law & Safety. – 2014. – С. 175.
9. Bibas S. Rewarding prosecutors for performance //Ohio St. J. Crim. L. – 2008. – Т. 6. – С. 441.
10. Choltjitrporn K., Paopun N., Sithijirapat P. Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Personnel Regional Prosecutor's Office in Khon Kaen Province. – 2022.

HR work in the Prosecutor's Office of the Russian Federation

Yuliya V. Kutsenko

Postgraduate,
North Caucasus Social Institute,
355012, 59a, Goleneva str., Stavropol, Russian Federation;
e-mail: yalia86@yandex.ru

Abstract

Speaking about the education of personnel in the bodies of the prosecutor's office of the Russian Federation, it is necessary to bear in mind, first of all, the application of measures aimed at shaping a personality, which is characterized by a conscientious attitude to one's duties, compliance with professional ethics and generally accepted norms of behavior, both at work and at home. This article is devoted to the current problem of personnel work in the prosecutor's office of the Russian Federation. The main content of the study is an analysis of the characteristic features of personnel

work at the present stage. The author's view may be of interest to both personnel specialists and applicants for a position in the prosecutor's office of the Russian Federation. In general, the analysis shows that work with personnel, especially with young specialists, should be carried out continuously, by no means formally, but, like any activity of the prosecutor's office, as efficiently as possible. It is necessary to understand that this is not a one-time and superfluous work, to which the hands do not reach, but an activity that is continuously and forever connected with the functioning of the prosecutor's office. At the same time, it must be remembered that the often-encountered formal approach does not bring noticeable benefits in working with personnel. Only its effective organization, based on a systematic approach, contributes to the successful solution of the tasks facing the prosecutor's office.

For citation

Kutsenko Yu.V. (2022) Kadrovaya rabota v organakh prokuratury Rossiiskoi Federatsii [HR work in the Prosecutor's Office of the Russian Federation]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 11 (4A), pp. 191-197. DOI: 10.34670/AR.2022.47.24.015

Keywords

Civil service, prosecutor's office, employee, student, oath, HR policy, Russia.

References

1. *Federal'nyi zakon «O prokurature Rossiiskoi Federatsii» ot 17.01.1992 № 2202-1* [Federal Law “On the Prosecutor's Office of the Russian Federation” dated January 17, 1992 No. 2202-1].
2. *Prikaz Genprokuratury Rossii ot 05.07.2017 № 452 (red. ot 29.12.2020) «O nagradnoi sisteme v organakh i organizatsiyakh prokuratury Rossiiskoi Federatsii»* [Order of the Prosecutor General's Office of Russia dated July 5, 2017 No. 452 (as amended on December 29, 2020) “On the award system in the bodies and organizations of the Prosecutor's Office of the Russian Federation”].
3. *Prikaz Genprokuratury Rossii ot 17.03.2010 № 114 (red. ot 16.09.2020) «Ob utverzhdenii i vvedenii v deistvie Kodeksa etiki prokurorskogo rabotnika Rossiiskoi Federatsii i Kontseptsii vospitatel'noi raboty v sisteme prokuratury Rossiiskoi Federatsii»* [Order of the Prosecutor General's Office of Russia No. 114 dated March 17, 2010 (as amended on September 16, 2020) “On the Approval and Enforcement of the Code of Ethics for Prosecutors of the Russian Federation and the Concept of Educational Work in the System of the Prosecutor's Office of the Russian Federation”].
4. *Prikaz Genprokuratury Rossii ot 28.04.2016 № 255 «Ob utverzhdenii Instruksii o poryadke provedeniya sluzhebnykh proverok v otnoshenii prokurorskikh rabotnikov organov i organizatsii prokuratury Rossiiskoi Federatsii»* [Order of the Prosecutor General's Office of Russia dated April 28, 2016 No. 255 “On Approval of the Instruction on the Procedure for Conducting Internal Inspections in Respect of Prosecutor's Employees of Bodies and Organizations of the Prosecutor's Office of the Russian Federation”].
5. *Prikaz General'noi prokuratury RF ot 3 noyabrya 1999 g. № 82 «O Prisyage prokurora (sledovatelya)»* [Order of the Prosecutor General's Office of the Russian Federation dated November 3, 1999 No. 82 “On the Oath of the Prosecutor (Investigator)”].
6. Leonetti, C. (2012). When the emperor has no clothes III: Personnel policies and conflicts of interest in prosecutors' offices. *Cornell JL & Pub. Pol'y*, 22, 53.
7. Ligeti, K., & Simonato, M. (2013). The European Public Prosecutor's Office: Towards a Truly European Prosecution Service?. *New Journal of European Criminal Law*, 4(1-2), 7-21.
8. Danylchenko, Y. B. (2014). The Essence of the Personnel Work within the Prosecutor's Office Agencies: Theoretical Issues. *Law & Safety*, 175.
9. Bibas, S. (2008). Rewarding prosecutors for performance. *Ohio St. J. Crim. L.*, 6, 441.
10. Choltjitrarnorn, K., Paopun, N., & Sitthijirapat, P. (2022). Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Personnel Regional Prosecutor's Office in Khon Kaen Province.