



Гульнар ШУШИКОВА,

старший помощник Генерального Прокурора по особым поручениям – начальник Управления кадрового развития Генеральной прокуратуры Республики Казахстан, старший советник юстиции

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРОКУРАТУРЫ ГРУЗИИ

В профессиональной среде не ослабевает интерес к опыту Грузии по реформированию правоохранительного блока страны и внедрению в эту сферу сервисно-ориентированного подхода. В результате преобразований изменилась и система грузинской прокуратуры.

Сегодня прокуратура Грузии входит в состав Министерства юстиции и имеет статус публичной службы с правоохранительными функциями. Министр определяет политику в сфере уголовного права и издаёт соответствующие инструкции. Все процессуальные полномочия делегированы Главному прокурору Грузии.

С 2004 года система претерпела ряд реформ, которые продолжают и в настоящее время.

В первую очередь прокуратура добровольно ограничила свои полномочия только уголовно-правовой сферой. От имени государства она осуществляет: 1) уголовное преследование; 2) надзор за следствием; 3) поддержание государственного обвинения в суде; 4) следствие; 5) координацию борьбы с преступностью.

Затем в два этапа была проведена оптимизация структуры и штатов.

В 2004 году в связи с низкой служебной нагрузкой ликвидированы военная, транспортная и специализированная (в сфере ИТУ) прокуратуры. Это позволило сократить штатную численность на 450 единиц.

В 2007 году с учётом уровня преступности и численности населения провели укрупнение районных прокуратур путём объединения 2–3 малочисленных в одну. В результате штат сократился еще на 87 единиц.

Следует отметить, что указанные организационно-штатные мероприятия проведены без ущемления прав сотрудников ликвидированных прокуратур. Все они благо временно прошли интенсивные тренинги с контрольным тестированием и возможностью повторной пересдачи. На службе остались только те из них, кто показал лучший результат.

На третьем этапе в 2014 году созданы и внедрены в жизнь новые формы самоорганизации прокурорского сообщества – конференция прокуроров, прокурорский со-

вет и консультационный совет, которые не имеют аналогов в нашей стране.

Конференция прокуроров – это общее собрание всех прокуроров, на котором тайным голосованием избираются 8 членов прокурорского совета.

Прокурорский совет – консультативно-совещательный орган, который имеет широкие полномочия в отношении высшего руководства прокуратуры (согласование назначения, инициирование досрочного освобождения от должности ГП и др.). Состоит из 15 членов во главе с министром юстиции (председатель), 8 прокуроров, по 2 представителя Парламента, Общего суда и общественности.

Консультационный совет – это фактически единая комиссия по кадровым вопросам, которую возглавляет Главный прокурор Грузии. Она централизованно рассматривает все назначения, поощрения и привлечения к дисциплинарной ответственности, включая работников районного звена.

В структуре прокуратуры Грузии – Главная прокуратура, прокуратуры автономных республик Аджария и Абхазия, прокуратура города Тбилиси и 6 окружных прокуратур, в составе которых по 3-4 укрупнённых районных прокуратур.

В центральном аппарате 15 подразделений, функционал 6 из них ограничен только вопросами следствия и надзора за ним, это 5 департаментов, осуществляющих надзор по субъектам и органам, а также следственная часть.

За все кадровые процессы отвечает Департамент управления и развития человеческих ресурсов, у которого всего 4 функции: 1) поиск и отбор квалифицированных кадров; 2) управление человеческими ресурсами; 3) их развитие; 4) управление данными (кадровый учёт, издание всех приказов по стране). Такой чёткий функцио-

нал позволяет кадровикам работать персонально с каждым сотрудником.

Весь личный состав охвачен системным обучением на базе Центра подготовки. К примеру, при штатной численности 863 работника, в 2016 году профобучением были охвачены 2200 слушателей, для которых проведены 156 тренингов и семинаров.

Вопросы соблюдения этических требований, служебной дисциплины и ведения дисциплинарной практики курирует Генеральная инспекция. Только она вправе проводить проверки по жалобам на действия сотрудников, а также возбуждать и расследовать в отношении них уголовные дела. Другие силовые органы Грузии таких полномочий не имеют.

Прокуроры и следователи прокуратуры имеют звания, которые не «привязаны» к должности, не влекут денежную надбавку и не влияют на сроки выхода на пенсию. Форменного обмундирования нет, однако имеется право на ношение служебного табельного оружия и использование спецсигналов на служебных автомобилях. Здоровье каждого прокурора застраховано государством. Выход на пенсию по инициативе работодателя не допускается.

С учётом престижности профессии и большого числа соискателей на трудоустройство действует строгий кадровый отбор.

Кандидатам на службу помимо высшего юридического образования необходимо: 1) сдать квалификационный экзамен на должность прокурора, судьи, адвоката; 2) иметь опыт работы судьей, следователем или адвокатом не менее 1 года либо не менее 3-х летнего стажа юристом.

Конкурс объявляется через сайт Бюро публичной службы, заявки направляются онлайн. В отборе 7 этапов, на каждом из которых идёт отсев.

На первом этапе проверяется заявка и вложенные документы, в том числе справки о состоянии здоровья от лечащего врача и о наркологической проверке. Надо подчеркнуть, что аналога нашего ВВК нет, допускается приём сотрудников с ограниченными физическими возможностями.

Затем сдаются тесты на правовые знания и уровень интеллекта. Успешно сдавшие тестирование приглашаются на структурированное интервью с членами Консультационного совета, в который, как уже отмечалось выше, входят Главный прокурор Грузии, его заместители, руководство подразделений центрального аппарата.

Отобранные Советом кандидаты направляются на 2-х месячное обучение, где им прививают профессиональные навыки (правовое письмо, выступление на процессе, этика и др.). По итогам обучения сдаётся экзамен. Параллельно проводится специальная проверка на благонадежность.

После этого оставшиеся кандидаты проходят оплачиваемую годовую стажировку. К ним прикрепляют ментора, который еженедельно принимает отчёт о проделанной

работе. Кроме того, через каждые 1,5 месяца организуется встреча с кадровиком. По итогам стажировки сдаётся экзамен, позволяющий определить уровень усвоения практических навыков и достигнутого прогресса. И только после этого издаётся приказ о приёме на оперативную службу. К примеру, в 2016 году из 1800 кандидатов, подавших заявки, прокурорами назначены всего 35 лиц.

В целом, с момента внедрения в 2005 году, система отбора доказала свою эффективность. Отобранные с её помощью сотрудники являются новой генерацией профессионалов, не подверженных коррупции.

Заслуживает внимания и формула карьерного роста, основанная на принципах меритократии и самовыдвижения. При открытии вакансии руководителя на интернет-ресурсе прокуратуры объявляется конкурс с указанием квалификационных требований. Каждый сотрудник вправе самостоятельно подать заявку, которую изучает Генеральная инспекция на предмет наличия проступков и организационно-контрольное подразделение в части служебных результатов (достижения и недостатки).

Затем кандидаты приглашаются на собеседование с Консультационным советом, который рекомендует на должность лучшего из них.

Таким образом, можно сделать вывод, что главный успех реформ прокуратуры Грузии – в изменении мышления сотрудников, которых отличает патриотизм и нетерпимость к коррупции. Как результат – высокий уровень доверия населения. Этот эффект обеспечила системная и скрупулёзная работа с кадровым составом.

Во-первых, внедрена эффективная система отбора. На службу не берут со студенческой скамьи. Кандидат должен сдать профессиональный экзамен, иметь трудовой стаж по специальности и пройти сложный конкурс. Принцип меритократии реализован и в алгоритме карьерного роста. *Во-вторых*, создана система непрерывного обучения, прокуратура постоянно вкладывает ресурсы в свой персонал. *В-третьих*, все кадровые процессы централизованы, а самые важные решения принимаются коллегиально. Члены Консультационного совета знают потенциал каждого сотрудника, вплоть до районного звена. Такой подход обеспечивает справедливую и прозрачную кадровую политику.

Полагаю, что с учётом местной специфики (численность населения, размеры территории и др.) отдельные элементы опыта Грузии могут быть успешно применены и в нашей стране, поскольку полностью согласуются с целями реализации Плана нации «100 конкретных шагов».

Выражаю благодарность коллективу Регионального Хаба в сфере государственной службы г. Астана за организацию визита делегации Генеральной прокуратуры Казахстана в прокуратуру Грузии.