

Использование положительного опыта в  
повышении квалификации прокурорских  
работников прокуратуры районного звена.

---

Выполнил магистрант 1 курса 1 группы  
Гасымлы Явер Гасым оглы

# Организация работы в прокуратуре города, района.

---

- За определенное время руководства прокуратурами районного звена приходится убедиться в важности правильной организации работы. Собственный опыт и знания, полученные при повышении квалификации, позволяют сделать следующие выводы. Еще до вступления в должность, накануне назначения, будущему прокурору следует подробнее узнать о том населенном пункте, где ему предстоит жить и работать (в том случае, если он не местный житель): посмотреть данные о численности населения, изучить его социально-экономическое положение, выяснить количество муниципальных образований, сельских поселений и др.
- Кроме того, будет полезно ознакомиться в кадровой службе с личными делами работников прокуратуры, что поможет понять как деловые, так и личные качества подчиненных, выяснить их трудовой путь, полученную квалификацию, специализацию по мере прохождения службы.



- 
- Заранее надо изучить справки о контрольных, комплексных проверках, проведенных работниками вышестоящих прокуратур. Особое внимание следует уделить недостаткам, отмеченным в части организации работы и контроля исполнения, распределению обязанностей, состоянию делопроизводства и др.
  - Приняв дела, надлежит провести собеседование один на один с каждым из работников прокуратуры, выяснить, как они устроены в бытовом плане, узнать их потребности и пожелания, составить для себя определенный психологический портрет. С учетом действующего распределения обязанностей необходимо выяснить, к какой отрасли надзора тяготеет сотрудник, что его больше увлекает и что у него лучше получается.

- 
- Наиважнейший этап – подготовка распоряжения о распределении обязанностей между работниками прокуратуры города или района. При этом по возможности следует учитывать пожелания подчиненных по распределению отраслей надзора.
  - Опираясь на данные контрольных проверок, анализ работы по всем отраслям надзора, необходимо провести оперативное совещание, на котором подробно разобрать имеющиеся в прокуратуре проблемы, провалы и спады на том или ином участке надзора. В ходе совещания должен быть заслушан каждый работник с выяснением причин некачественной работы.





Новому прокурору необходимо поставить каждому работнику конкретные задачи с реальными сроками для устранения отмеченных недостатков. Решение совещания, оформленное протоколом, ставится на контроль. В последующем специалист прокуратуры письменным рапортом докладывает прокурору о пропуске срока тем или иным исполнителем. Такой рапорт служит основанием для применения мер воздействия при отсутствии уважительных причин пропуска установленного срока.

Оперативные совещания необходимо проводить еженедельно, лучше всего по понедельникам в начале рабочего дня. Прокурору нужно прийти пораньше, изучить сводки единой диспетчерской службы при администрации города, района, сводки МЧС, МВД о происшествиях.

На оперативном совещании следует довести до подчиненных работников содержание вновь поступивших приказов, указаний вышестоящих прокуроров, ознакомить с наиболее серьезными происшествиями за истекшую неделю. В начале совещания предложить специалисту доложить о контрольных заданиях, поручениях, сроки исполнения которых истекают в ближайшие дни или по каким-то причинам они продлены или нарушены, заслушать исполнителя, потребовать незамедлительного принятия мер по устранению недостатков. При необходимости истребовать рапорт, объяснение для решения вопроса об ответственности.





На еженедельном оперативном совещании прокурор заслушивает отчеты сотрудников о работе, проделанной за неделю, и о планах на предстоящую неделю, при необходимости вносит коррективы, направляет деятельность подчиненных.

Следует отметить, что протоколы оперативных совещаний подшиваются в соответствующее номенклатурное дело и в ходе проверок вышестоящие прокуратуры именно по ним судят об организации работы прокурором. Рекомендуется прокурорам обязательно посещать еженедельное совещание, проводимое главой города, района. Постоянное посещение таких совещаний полезно для прокурора.

На таких совещаниях помимо главы и его заместителей присутствуют руководители отделов администрации города, района, ОВД, контролирующих органов, ЖКХ и др. Каждому руководителю предлагается кратко сообщить о положении дел на вверенном ему направлении деятельности, об итогах работы за неделю, имеющихся проблемах и трудностях. Обычно такое совещание длится не более часа. Но за это время прокурор от руководителей получает самую последнюю информацию, тут же может задать вопросы, без проволочек разрешить возникающие трудности по применению законов, предостеречь от возможных нарушений. Кроме того, такая форма взаимодействия позволяет наладить тесные, рабочие отношения с ключевыми руководителями и при необходимости предотвращать нарушения закона, восстанавливать права граждан, в срочном порядке, в том числе по телефону, истребовать необходимую в служебной деятельности информацию, основываясь на личных отношениях делового характера с соответствующими руководителями, что, несомненно, поднимет авторитет прокурора в глазах граждан, подчиненных работников.





---

Помимо оперативных совещаний, в соответствии с требованиями приказа Генерального прокурора Российской Федерации от 11.11.1996 № 66 «Об основных направлениях работы с кадрами в органах прокуратуры Российской Федерации», который предписывает считать постоянное повышение квалификации неотъемлемой частью служебных обязанностей каждого руководителя и прокурорского работника, надлежит проводить в прокуратуре города, района учебные занятия. С целью повышения квалификации нужно регулярно изучать новеллы законодательства, судебную практику, организационно-распорядительные документы вышестоящих прокуратур и др. Подготовку и доклад того или иного материала поручать соответствующим работникам, исходя из возложенных на них обязанностей. Практиковать заслушивание различных мнений, диспуты, обсуждения.

Важная организационная составляющая в работе прокурора – это создание для коллектива комфортных условий труда. Сможет ли руководитель требовать надлежащего качества выполнения порученной работы, когда в прокуратуре сыро, протекает крыша, сломан ксерокс, нет расходных материалов и т.п. Приказ Генерального прокурора Российской Федерации от 11.11.1996 № 66 предписывает руководителям органов прокуратуры проявлять постоянную заботу о нуждах подчиненных работников, создавать нормальные условия для их труда, быта и отдыха.

- 
- Вопросы **организации внешнефункциональных видов** деятельности, выступая в качестве составной части организации работы органов прокуратуры, являются по своей сути одними из самых важных и значимых. Подтверждением этого служит наименование многих приказов Генпрокурора РФ, например, от 07.12.2007 N 195 "Об организации 33 прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина", от 26.11.2007 N 188 "Об организации прокурорского надзора за исполнением законов о несовершеннолетних и молодежи" и др. В этих и других подобных документах, особенно касающихся надзорной деятельности, как правило, формулируются цели, задачи осуществления того или иного вида деятельности прокуратуры, уточняются предмет, пределы, объекты надзора, а также полномочия и компетенция прокуратур различного уровня и прокурорских работников, определяются приоритетные направления и сферы деятельности, обращается внимание на содержание и методы применения таких элементов организации работы, как информационно-аналитическое обеспечение, распределение обязанностей, прогнозирование и планирование, взаимодействие, контроль и проверка исполнения и др.



- 
- Следуя данным рекомендациям, выработанным теорией и многолетней практикой, руководители прокуратур на должном уровне смогут организовать работу в прокуратуре города и района. При этом необходимо обеспечение профессионализма, основанного на высоких этических нормах, в первую очередь самого руководителя, внедрение методов компьютеризации производственного процесса, совершенствования форм и методов управления, развития кадрового потенциала.

