

УДК 34.096

DOI: 10.34670/AR.2020.92.12.024

К вопросу о направлениях кадрового обеспечения органов прокуратуры

Васильева Анастасия Валерьевна

Аспирант,
Санкт-Петербургский юридический институт,
Университет прокуратуры Российской Федерации,
117638, Российская Федерация, Москва, ул. Азовская, 2/1;
e-mail: avd.anastasya93@mail.ru

Аннотация

Для уяснения существа организации кадрового обеспечения органов прокуратуры и анализа основных направлений деятельности следует первоначально проанализировать современные подходы к определению, содержанию и соотношению понятий «организация», «организация работы», «формы организации», «управление» и иных связанных с ними категорий. Понятие «организация» имеет множество значений, суть которых сводится к одному и тому же: «упорядоченность, согласованность, приведение чего-либо в порядок». Рассмотренные и предложенные в данном научном исследовании направления кадрового обеспечения, находясь во взаимосвязи, дополняя друг друга, позволяют развивать новые подходы в кадровом обеспечении всей системы прокуратуры РФ, способствовать успешному выполнению работниками прокуратуры своих непосредственных служебных обязанностей. В свою очередь, такое направление кадрового обеспечения как отбор кадров для органов прокуратуры является значимым и наиболее важным в целом для всей системы органов прокуратуры. Безусловно, и в дальнейшем вопросы отбора кадров для органов прокуратуры останутся актуальными и проблемными, требующими совершенствования правовой и практической базы.

Для цитирования в научных исследованиях

Васильева А.В. К вопросу о направлениях кадрового обеспечения органов прокуратуры // Вопросы российского и международного права. 2019. Том 9. № 12А. С. 228-236. DOI: 10.34670/AR.2020.92.12.024

Ключевые слова

Прокуратура, кадры, кадровое управление, органы правопорядка, право.

Введение

Для уяснения существа организации кадрового обеспечения органов прокуратуры и анализа основных направлений деятельности, следует первоначально проанализировать современные подходы к определению, содержанию и соотношению понятий «организация», «организация работы», «формы организации», «управление» и иных связанных с ними категорий.

Основная часть

Понятие «организация» имеет множество значений, суть которых сводится к одному и тому же: «упорядоченность, согласованность, приведение чего-либо в порядок».

Так, в Большом энциклопедическом словаре термин «организация» определяется следующим образом: 1) внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленные его строением; 2) совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого.

А.Ю. Гулягин отмечает, что, независимо от определения и вида организации, ее можно рассматривать «как средство достижения целей» [Гулягин, 2011].

Ф.М. Кобзарев относительно органов прокуратуры определяет организацию как «комплекс взаимосвязанных между собой действий, направленных на оптимизацию функционирования прокурорской системы по реализации целей и задач, стоящих перед прокуратурой» [Кобзарев, 2019].

Е.Р. Ергашев, рассматривая организацию работы в прокуратуре, определяет ее как «систему взаимосвязанных действий работников прокуратуры, основанных на иерархии и разделении труда, направленных на оптимизацию функционирования прокурорской системы для реализации общих целей» [Ергашев, 2005].

Как отмечает А.В. Кудряшова, организация работы в прокуратуре субъекта Российской Федерации включает в себя создание надлежащей правовой основы, организационных условий, предполагающих: наличие определенной организационной структуры, определение её целей, задач, функций, полномочий, компетенции, кадрового обеспечения, установление между элементами этой структуры устойчивых связей и отношений, оптимальное распределение объема работы, выполнение управленческих функций по руководству, анализу, планированию, взаимодействию, координации и контролю, а также осуществление вспомогательной подсистемы действий: делопроизводство, учет и отчетность, систематизация законодательства, материально-техническое и финансовое обеспечение [Кудряшова, 2012].

По мнению А.Ф. Смирнова под организацией работы в органах прокуратуры понимается «создание оптимальных условий взаимодействия органов, подразделений и должностных лиц для достижения целей функциональной деятельности органов прокуратуры» [Смирнов, 2005].

Профессор В.Г. Бессарабов указывает, что организация работы в прокуратуре – это, прежде всего, своевременная постановка конкретных задач перед коллективом и каждым работником, правильная расстановка членов по участкам работы, эффективное руководство их деятельностью, обеспечение работы коллектива как единого слаженного механизма [Бессарабов, 2006].

Понятие «организация» тесно связано с понятием «управление». При этом ученые и практические работники соотношение этих понятий трактуют неоднозначно. Одни считают, что «организация» шире, чем «управление», и рассматривают второе элементом первого, другие, наоборот, более широким считают понятие «управление». По мнению отдельных авторов, данные понятия тождественны. Имеются и иные подходы.

Не поддерживая полемику по этому вопросу, согласимся с мнением Ф.М. Кобзарева, который в своей статье отмечает следующее: «организация и управление в широком смысле этих понятий выполняют, упорядочивают, согласовывают, обеспечивают взаимодействие элементов целого» [Кобзарев, 2016].

Если обратиться к толковому словарю русского языка С.И. Ожегова, то управление – это: 1) деятельность органов власти; 2) совокупность приборов, приспособлений, устройств, посредством которых управляется ход машины, механизма.

Управление можно рассматривать как вид человеческой деятельности, представляющий собой целенаправленное воздействие на людей, активизирующее их совместную деятельность. Управление представляет собой, прежде всего, воздействие субъектов управления на объекты для достижения согласованных результатов. Главная цель управления – максимальное удовлетворение потребностей и интересов человека, коллектива, общества.

Управление в органах прокуратуры рассматривается как элемент организации работы. В.П. Рябцев под управлением в органах прокуратуры понимает «многогранный и целенаправленный процесс воздействия вышестоящих органов прокуратуры и прокуроров в соответствии с их компетенцией на подчиненных им работников в целях обеспечения надлежащего выполнения задач и функций, возложенных на них Законом о прокуратуре и иным федеральным законодательством» [Рябцев, 2006].

Так, В.П. Рябцев выделяет следующие функции управления: аналитическая работа, прогнозирование, планирование, взаимодействие органов и структурных подразделений прокуратуры, руководство, контроль исполнения [там же]. А.Ф. Смирнов в качестве основных управленческих функций называет: учет и анализ деятельности прокуратуры (информационно-аналитическая работа), прогнозирование, планирование, организация, руководство и контроль [Смирнов, 2005]. По мнению В.А. Максимова, к общим функциям управления относятся такие виды управленческой деятельности, как: прогнозирование, планирование, организация, регулирование, контроль [Максимов, 2009].

Таким образом, многие авторы в качестве основных выделяют, во-первых, сходный набор управленческих функций, а во-вторых, не проводят четкого разграничения и разделения между организационными и управленческими функциями, что также позволяет утверждать, что и организация, и управление придают слаженность и согласованность функционированию органов, подразделений и работников.

В «Настольной книге прокурора» содержание управления в прокуратуре выражается в волевом воздействии руководителей органов прокуратуры и прокуроров на подчиненных прокурорских работников с целью достижения надлежащего выполнения, осуществляемых органами прокуратуры функций и иных направлений деятельности [Капинус, 2019].

По мнению Ф.М. Кобзарева, «применительно к органам прокуратуры предпочтительной представляется точка зрения, согласно которой управление как процесс регулирования организационных отношений является элементом организации работы» [Кобзарев, 2016], мы разделяем данное мнение.

На наш взгляд, рассматривая данные понятия в контексте организации работы всей прокурорской системы, можно сделать вывод, что сущность организации кадрового обеспечения необходимо рассматривать как вид деятельности прокуратуры, основой которого является осуществление всеми прокурорскими работниками должностных полномочий, закрепленных законом.

Применительно к кадровому обеспечению в перечень обязательных организационных условий входят: определение основных направлений деятельности органов прокуратуры, правовое регулирование, создание организационных структур (распределение служебных обязанностей среди работников), надлежащее взаимодействие, а также информационно-аналитическая работа, планирование, учет, контроль и оценка результатов деятельности, правильное ведение делопроизводства, материально-техническое обеспечение.

Содержание работы с кадрами в основном выражается в осуществлении правильного отбора, расстановки и воспитания кадров. Наряду с этим кадровое обеспечение предполагает выполнение и других видов работы, непосредственно направленных на формирование высокопрофессионального кадрового корпуса работников прокуратуры. Среди них нужно выделить следующие основные виды кадровой работы: 1) информационно-аналитическое обеспечение кадровой работы; 2) отбор, расстановку и воспитание кадров; 3) аттестацию работников прокуратуры; 4) работу с кадровым резервом; 5) подготовку, повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников прокуратуры; 6) пенсионное обеспечение прокурорских работников и федеральных государственных гражданских служащих; 7) учет кадров и отчетность о работе с кадрами; 8) делопроизводственное обеспечение кадровой работы. К видам кадровой работы тесно примыкает психологическое обеспечение служебной деятельности работников органов и организаций прокуратуры [Капинус, 2019].

По нашему мнению, данный перечень может быть подвергнут изменению и дополнению.

С учетом того, что в органах и организациях прокуратуры имеются помимо прокурорских работников, должности федеральной государственной гражданской службы, а также должности работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, целесообразно рассмотреть характеристики направлений кадровой работы также с учетом особенностей данных категорий.

Так, предлагаем выделить *следующие направления* кадрового обеспечения:

- 1) информационно-аналитическое обеспечение кадровой работы;
- 2) планирование;
- 3) оценка работы кадровых структур;
- 4) отбор, расстановка и воспитание кадров;
- 5) психологическое и этическое обеспечение служебной деятельности работников органов и организаций прокуратуры;
- 6) аттестация работников прокуратуры;
- 7) работа с кадровым резервом;
- 8) подготовка, повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников прокуратуры;
- 9) подготовка научно-педагогических кадров высшей квалификации;
- 10) пенсионное обеспечение прокурорских работников и федеральных государственных гражданских служащих;
- 11) учет кадров и отчетность о работе с кадрами;
- 12) делопроизводственное обеспечение кадровой работы;
- 13) предупреждение и выявление коррупционных правонарушений в органах и организациях прокуратуры РФ.

Вместе с тем, из предложенного нами перечня направлений кадрового обеспечения, можно выделить приоритетные направления (наиболее значимые и актуальные для всей системы органов прокуратуры).

Под приоритетом прокурорской деятельности необходимо понимать направление прокурорской деятельности, обладающее характером первоочередности по отношению к другим направлениям, с учетом соответствующих принципов определения и реализации, их системы и места в иерархии, установленном с использованием объективных инструментов, детерминантов и индикаторов [Немзорова, 2015].

По мнению Ашурбекова Т.А., «приоритеты прокурорской деятельности представляют собой актуализирующиеся сферы правовых отношений, которые под воздействием комплексов политических, экономических, социальных и иных условий определяющим образом влияют на состояние законности и правопорядка в стране, выполнение различных первоочередных задач

государственного и хозяйственного строительства и в связи с этим требуют первоочередных мер воздействия как самой прокуратуры, так и координируемой ею деятельности правоохранительных органов» [Ашурбеков, 2009].

По результатам опроса (402 респондентов) путем анкетирования прокурорских работников, к числу значимых направлений кадровой работы по их мнению отнесены отбор, расстановка и воспитание кадров – 80 лиц, или 20%, аттестация работников прокуратуры – 165 лиц, или 41%, работа с кадровым резервом – 50, или 12%, подготовка, повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников прокуратуры – 87, или 22%¹.

Интересным представляется мнение опрошенных работников кадровых подразделений прокуратур. Абсолютное большинство 100% (10 из 10) выступили за то, что наиболее значимыми направлениями кадровой работы являются: отбор, расстановка и воспитание кадров, работа с кадровым резервом и информационно-аналитическое обеспечение кадровой работы.

Так, к приоритетным направлениям кадровой работы считаем возможным отнести информационно-аналитическое обеспечение, отбор, расстановку и воспитание кадров, а также предупреждение и выявление коррупционных правонарушений в органах и организациях прокуратуры РФ.

Учитывая, что каждое направление кадрового обеспечения органов прокуратуры довольно объемное, считаем возможным раскрыть более подробно вопросы отбора кадров органов прокуратуры.

Одним из основных источников пополнения кадрами органов прокуратуры в настоящее время являются образовательные организации, в первую очередь, Университет прокуратуры Российской Федерации, институты прокуратуры в составе Московского и Уральского государственных юридических университетов, Саратовской государственной юридической академии, Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры Российской Федерации, Иркутский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры Российской Федерации, Крымский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры Российской Федерации образован приказом Генерального прокурора РФ от 11.06.2014 № 38- ш, Казанский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры Российской Федерации образован приказом Генерального прокурора от 22.01.2016 № 44. Перечисленные образовательные организации осуществляют целевую подготовку кадров для органов прокуратуры.

Прокуратуре г. Москвы ежегодно выделяются целевые места на юридическом факультете Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова.

Во исполнение Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», а также постановления Правительства, между Генеральной Прокуратурой и перечисленными вузами заключены договоры о целевом приеме для подготовки кадров в органы прокуратуры.

Выдача целевого направления и прием в институты прокуратуры осуществляются по результатам предварительного психологического тестирования и на основе комплексной оценки деловых и личных качеств кандидата. С выбранным для поступления в вуз лицом заключается двусторонний договор о целевом обучении, который подписывается со стороны прокуратуры выдавшим целевое направление прокурором.

¹ Проведен анкетный опрос 402 прокурорских работников, из которых стаж работы в органах прокуратуры Российской Федерации 1-3 года – 3,7 %, 67 % -до 5 лет, 20 % до 10 лет и 9,3 % свыше 15 лет. Исследование проведено в 2018-2019 годах среди прокурорских работников, проходивших обучение на факультете профессиональной переподготовки и повышения квалификации Санкт-Петербургского юридического института (филиала) Университета прокуратуры Российской Федерации.

Подготовка юристов в институтах прокуратуры осуществляется по программам, согласованным с Генеральной прокуратурой Российской Федерации.

Студенты проходят практику в органах прокуратуры, где получают навыки, необходимые для самостоятельной работы в качестве прокурорских работников.

Таким образом, обучение в институтах прокуратуры призвано обеспечить подготовку юристов, способных по своим профессиональным и моральным качествам осуществлять прокурорскую деятельность.

Важно отметить, что кадровые подразделения Генеральной прокуратуры Российской Федерации и прокуратур регионального звена, так и прокуроры районного звена при наличии вакантных должностей проводят работу по подбору кандидатов. Эта работа строится на основе соблюдения принципов законности, равного доступа граждан к службе в системе прокуратуры, единых требований к лицам, претендующим на занятие соответствующих должностей. Она предполагает всестороннее изучение личности кандидата (путем изучения представленных им документов, а при необходимости — и иных документов) с целью определения его соответствия предъявляемым требованиям, а также наличия (или отсутствия) у него обстоятельств, препятствующих приему на службу. Перечень документов, представляемых кандидатом при приеме на федеральную государственную службу в органы прокуратуры РФ и назначении на должность прокурорского работника, установлен приказом Генпрокурора РФ от 13.03.2018 № 135.

В соответствии с п. 2 ст. 40.1 Закона о прокуратуре лицо не может быть принято на службу в органы прокуратуры и находиться на указанной службе, если оно: а) имеет гражданство иностранного государства; б) признано решением суда недееспособным или ограничено дееспособным; в) лишено решением суда права занимать государственные должности государственной службы в течение определенного срока; г) имело или имеет судимость; д) имеет заболевание, препятствующее поступлению на службу в органы и организации прокуратуры и исполнению служебных обязанностей прокурорского работника; е) состоит в близком родстве или свойстве с работником органа или организации прокуратуры, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому; ж) 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.

Требования для лиц, претендующих на должности федеральной государственной гражданской службы в органах прокуратуры, установлены ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Молодых специалистов первоначально назначают на должности помощников прокуроров городов, районов и приравненных к ним прокуроров, поэтому следует иметь ввиду требования, содержащиеся в Квалификационной характеристике должности (квалификационных требованиях к должности) помощника прокурора города, района и приравненного к ним прокурора, утвержденной приказом Генерального прокурора РФ от 02.11.2011 № 378.

Во исполнение приказа Генерального прокурора Российской Федерации от 15.10.2014 № 555 «О порядке направления на медицинское освидетельствование прокурорских работников и лиц, поступающих на службу в органы прокуратуры Российской Федерации» кандидаты подлежат направлению на прохождение освидетельствования в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 26.08.2013 № 733 «О медицинском освидетельствовании лица на предмет наличия (отсутствия) заболевания, препятствующего поступлению на службу в органы и учреждения прокуратуры Российской Федерации и исполнению служебных обязанностей прокурорского работника».

Порядок медицинского освидетельствования лица на предмет наличия (отсутствия) заболевания, препятствующего поступлению на службу в прокуратуру, перечень

соответствующих заболеваний утвержден Постановлением Правительства РФ от 26.08.2013 № 733 «О медицинском освидетельствовании лиц на предмет наличия (отсутствия) заболевания, препятствующего поступлению на службу в органы и учреждения прокуратуры РФ и исполнению служебных обязанностей прокурорского работника».

Перечень заболеваний, препятствующих поступлению на федеральную государственную гражданскую службу или ее прохождению, утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 14.12.2009 № 984н «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».

При оценке профессиональных и моральных качеств лиц, поступающих на службу в прокуратуру, учитываются положения, содержащиеся в Кодексе этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденных приказом Генпрокурора РФ от 17.03.2010 № 114. Важным является наличие у кандидатов таких морально-этических качеств, как честность, правильная самооценка, наличие развитого интеллекта, эрудиция, склонность к анализу, готовность работать в сложных условиях психофизических перегрузок, коммуникабельность.

Обязательным условием для назначения на должности прокурорских работников и гражданских служащих в органах прокуратуры является готовность кандидатов соблюдать ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами, в том числе обязанность представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

В соответствии со ст. 40.4 Закона о прокуратуре нарушение Присяги прокурора несовместимо с дальнейшим пребыванием в органах прокуратуры, поэтому на службу в органы и организации прокуратуры РФ не принимаются лица, ранее работавшие в органах прокуратуры и уволенные за нарушение Присяги прокурора, а также за совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника.

Важно отметить, что в целях формирования квалифицированного состава прокурорских работников, тщательного и глубокого изучения деловых и личных качеств кандидатов для трудоустройства, своевременного замещения вакантных должностей в городских, районных и специализированных прокуратурах профессионально грамотными специалистами в прокуратуре области ведется работа по формированию резерва кандидатов для поступления на службу.

В некоторых прокуратурах утверждены приказы о утверждении Положения о резерве кадров для поступления на службу в прокуратуру области (пример: приказ прокурора Ростовской области № 150 от 05.12.2014 «Об утверждении Положения о резерве кадров для поступления на службу в прокуратуру области»).

Кадровые подразделения органов прокуратуры в целях пополнения кадрового состава составляют списки претендентов на службу. При этом учитываются все требования Закона о прокуратуре, предъявляемые к кандидатам о профессиональной, возрастной, моральной и медицинской пригодности к прохождению службы в органах прокуратуры.

Заключение

В заключении отметим, что рассмотренные и предложенные выше направления кадрового обеспечения, находясь во взаимосвязи, дополняя друг друга, позволяют развивать новые подходы в кадровом обеспечении всей системы прокуратуры РФ, способствовать успешному выполнению работниками прокуратуры своих непосредственных служебных обязанностей.

В свою очередь, такое направление кадрового обеспечения как отбор кадров для органов прокуратуры является значимым и наиболее важным в целом для всей системы органов прокуратуры.

Безусловно, и в дальнейшем вопросы отбора кадров для органов прокуратуры останутся актуальными и проблемными, требующими совершенствования правовой и практической базы.

Библиография

1. Ашурбеков Т.А. Основы теории приоритетов организации и деятельности прокуратуры // Законность. 2009. № 5. URL: <http://center-bereg.ru/j1680.html>
2. Бессарабов В.Г. Прокурорский надзор. М.: Проспект, 2006. 240 с.
3. Гулягин А.Ю. Организация деятельности как комплексное явление // Российская юстиция. 2011. № 5. С. 53.
4. Ергашев Е.Р. Организация работы городской (районной) прокуратуры. Екатеринбург, 2005. 104 с.
5. Капинус О.С. Настольная книга прокурора. М.: Юрайт, 2019. 481 с.
6. Кобзарев Ф.М. К вопросу о понятийных основах теории организации работы и управления в органах прокуратуры // Вестник Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации. 2016. № 6. С. 7.
7. Кудряшова А.В. Организация работы в прокуратуре субъекта Российской Федерации по обеспечению участия прокуроров в рассмотрении уголовных дел судами: дис. ...канд. юрид. наук. Кострома, 2012. 240 с.
8. Максимов В.А. Функции управления в органах прокуратуры. М., 2009. С. 14.
9. Немзорова Р.Ю. Приоритеты прокурорской деятельности: практический и теоретический аспекты: дис. ...канд. юрид. наук. М., 2015. 191 с.
10. Смирнов А.Ф. Основы организации и управления в органах прокуратуры Российской Федерации. М., 2005. 329 с.

On the issue of staffing for prosecution bodies

Anastasiya V. Vasil'eva

Postgraduate,
Saint Petersburg Law Institute,
University of Prosecutor's Office of the Russian Federation,
117638, 2/1, Azovskaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: avd.anastasya93@mail.ru

Abstract

The author of this scientific research notes that in order to understand the essence of the organization of staffing of prosecution authorities and the analysis of the main areas of activity, one should initially analyze modern approaches to the definition, content and correlation of the concepts of "organization", "organization of work", "form of organization", "management" and other categories associated with them. The concept of organization has many meanings, the essence of which boils down to the same thing: orderliness, consistency, bringing something in order, notes the author of the paper. The areas of staffing, considered and proposed in this scientific study, being interrelated, complementing each other, allow developing new approaches to staffing the entire system of the prosecutor's office of the Russian Federation, and contribute to the successful completion of their immediate official duties by prosecutors. In turn, such a direction of staffing as selection of personnel for prosecution bodies is significant and most important in general for the entire system of prosecution bodies. Of course, in the future, the selection of personnel for

prosecutors will certainly remain relevant and problematic, requiring improvement of the legal and practical framework, concludes the author of the legal research presented in this paper.

For citation

Vasil'eva A.V. (2019) K voprosu o napravleniyakh kadrovogo obespecheniya organov prokuratury [On the issue of staffing for prosecution bodies]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 9 (12A), pp. 228-236. DOI: 10.34670/AR.2020.92.12.024

Keywords

The prosecutor's office, personnel, personnel management, law enforcement agencies, law.

References

1. Ashurbekov T.A. (2009) Osnovy teorii prioritetrov organizatsii i deyatel'nosti prokuratury [Fundamentals of the theory of priorities of the organization and activities of the prosecutor's office]. *Zakonnost'* [Legality], 5. Available at: <http://center-bereg.ru/j1680.html> [Accessed 09/09/2019]
2. Bessarabov V.G. (2006) *Prokurorskii nadzor* [Prosecutor supervision]. Moscow: Prospekt Publ.
3. Ergashev E.R. (2005) *Organizatsiya raboty gorodskoi (raionnoi) prokuratury* [Organization of work of the city (district) prosecutor's office]. Ekaterinburg.
4. Gulyagin A.Yu. (2011) Organizatsiya deyatel'nosti kak kompleksnoe yavlenie [Organization of activity as a complex phenomenon]. *Rossiiskaya yustitsiya* [Russian Justice], 5, p. 53.
5. Kapinus O.S. (2019) *Nastol'naya kniga prokurora* [Handbook of the prosecutor.]. Moscow: Yurait Publ.
6. Kobzarev F.M. (2016) K voprosu o ponyatiinykh osnovakh teorii organizatsii raboty i upravleniya v organakh prokuratury [On the conceptual foundations of the theory of the organization of work and management in prosecution bodies]. *Vestnik Akademii General'noi prokuratury Rossiiskoi Federatsii* [Bulletin of the Academy of the Prosecutor General of the Russian Federation], 6, p. 7.
7. Kudryashova A.V. (2012) *Organizatsiya raboty v prokulture sub"ekta Rossiiskoi Federatsii po obespecheniyu uchastiya prokurorov v rassmotrenii ugovnykh del sudami. Doct. Dis.* [Organization of work in the prosecutor's office of a subject of the Russian Federation to ensure the participation of prosecutors in criminal cases by the courts. Doct. Dis.]. Kostroma.
8. Maksimov V.A. (2009) *Funktsii upravleniya v organakh prokuratury* [Management functions in prosecution bodies.]. Moscow.
9. Nemzороva R.Yu. (2015) *Prioritety prokurorskoi deyatel'nosti: prakticheskii i teoreticheskii aspekty. Doct. Dis.* [Priorities of prosecutorial activity: practical and theoretical aspects. Doct. Dis.]. Moscow.
10. Smirnov A.F. (2005) *Osnovy organizatsii i upravleniya v organakh prokuratury Rossiiskoi Federatsii* [Fundamentals of organization and management in the prosecution authorities of the Russian Federation]. Moscow.