

Администрация Президента
Республики Казахстан

Генеральная прокуратура
Республики Казахстан



СБОРНИК
материалов «круглого стола»
по обсуждению проекта
Указа Президента Республики Казахстан
«О Концепции кадровой политики
правоохранительных органов
Республики Казахстан»

4-5 июня 2013



Астана

Администрация Президента
Республики Казахстан

Генеральная прокуратура
Республики Казахстан



СБОРНИК
материалов «круглого стола»
по обсуждению проекта
Указа Президента Республики Казахстан
«О Концепции кадровой политики
правоохранительных органов
Республики Казахстан»
4-5 июня 2013 г.



Департамент кадровой работы
Генеральной прокуратуры Республики Казахстан

Издание Генеральной прокуратуры Республики Казахстан
Под общей редакцией начальника Департамента кадровой работы
Генеральной прокуратуры Республики Казахстан, старшего советника
юстиции, кандидата юридических наук **Досымбековой Р.Ш.**, доктора
психологических наук **Нурмаханбетова А.Л.**

Составители:

Старший помощник Генерального Прокурора Департамента кадровой
работы Генеральной прокуратуры Республики Казахстан **Рамазанова С.Д.**

Старший прокурор управления Аппарата *прокуратуры* г. Астаны
Сулейменова М.Т.

Сборник включает в себя выступления участников «круглого
стола», в том числе, заместителя Генерального Прокурора Республики
Казахстан, руководителя Межведомственной комиссии по разработке
проекта Указа Президента Республики Казахстан «О Концепции
кадровой политики правоохранительных органов Республики Казахстан»
Ж. Асанова, начальника Департамента кадровой работы Генеральной
прокуратуры Республики Казахстан, руководителя Экспертной группы по
разработке проекта Указа Президента Республики Казахстан «О
Концепции кадровой политики правоохранительных органов Республики
Казахстан» Р. Досымбековой, представителя Национальной школы
детекции лжи Российской Федерации, представителей Общественных
советов правоохранительных органов и ученых-экспертов.

В выступлениях содержится подробная информация о передовых
перспективах дальнейшего развития кадровых служб
правоохранительных органов Республики Казахстан, а также
информация о внедрении инновационных технологий управления
персоналом.

Наряду с этим в Сборник включен Проект Указа Президента
Республики Казахстан «О Концепции кадровой политики
правоохранительных органов Республики Казахстан».



ПАСПОРТ
«круглого стола» по обсуждению проекта
Указа Президента Республики Казахстан
«О Концепции кадровой политики
правоохранительных органов
Республики Казахстан»

4 июня 2013 г.

Департамент кадровой работы
Генеральной прокуратуры Республики Казахстан



*Выступление
директора НИИ уголовно-
процессуальных исследований и
противодействия коррупции
КазГЮУ-заместителя
председателя Общественного
совета по вопросам обеспечения
законности при ГП РК
д.ю.н., профессора
М. Козамова
Астана, 4 июня 2013 года*

**«Экспертное заключение по
проекту Указа Президента
Республики Казахстан «О
Концепции кадровой политики
правоохранительных органов»**

Уважаемый Асхат Кайзуллаевич!

Уважаемые коллеги!

«Кадры решают все» - старая, избитая, но, по-прежнему, верная фраза, как никогда точно характеризует обсуждаемый нами документ.

Приведу историческую справку, она закреплена в моей монографии, посвященной ГСК РК (Государственный следственный комитет: версии, опыт, проблемы, решения.- Алматы, ЖетіЖарғы, 1997 (первое издание), 2004 (второе издание)).

Так, «... на момент создания ГСК половина его следователей не имела высшего юридического образования, а каждый второй следователь имел стаж работы менее 3 лет. В некоторых регионах произошло настоящее размывание профессионального ядра службы следствия . В результате чего созданный в 1995 году ГСК оказался перед трудной кадровой проблемой. Например, в Управлении ГСК по Торгайской области 84 % следователей работают на следствии менее 2 лет, в Управлении ГСК по Кокшетауской области каждый второй следователь имеет стаж работы менее года. В Управлении ГСК по Мангистауской области 65 % следователей не имеют высшего юридического образования и половина следователей работают менее года» (с. 24 вышеуказаной работы).

Кстати, эта причина также стала одним из оснований последовавшего в 1997 году упразднения ГСК.

Не лучшим образом ситуация со следственными кадрами обстоит и сейчас. К примеру, только в системе МВД сегодня не заполнены должности 401 следователя и дознавателя.

Другой пример. Возрастает количество уголовных дел высокой сложности, а кто их будет расследовать? Здесь нужен большой практический опыт, хорошее знание уголовного процесса и криминалистики.

Не так давно завершено расследованием Департаментом специальных прокуроров уголовное дело состоит из более чем 1500 томов, а обвинительное заключение включает порядка 6300 страниц.

Поэтому обсуждаемый проект Концепции кадровой политики правоохранительных органов, как никогда актуален и своевременен, является важнейшей частью предстоящей модернизации правоохранительной системы.

Согласитесь, более чем 20 лет мы проводим реформы «на ходу», постоянно совершенствуем организационные, правовые основы деятельности правоохранительных органов, зачастую оставляя без внимания социальные нужды исполнителей этих реформ – простых сотрудников и их руководителей. обстоятельной разъяснительной работы при этом не проводилось. Неслучайно, что многие хорошие идеи этих реформ либо не разделялись, игнорировались личным составом правоохранительных органов, либо последние относились к ним безразлично. За это время мы также понесли ощутимые потери по личному составу, который просто устал от этих реформ и покинул наши ряды. А это тысячи высококлассных специалистов в области ОРД, дознания, следствия, прокуратуры.

Учитывая уроки нашей «правоохранительной» истории, обо всем этом и другом предупреждает нас первый в истории Казахстана генеральный замысел, система, комплекс стратегических взглядов на то, как надо изменить кадровую политику в правоохранительных органах. И к проекту Концепции надо относиться именно как к первому подобного рода масштабному историческому документу в данной области.

В этом плане вполне логично, что именно на офис Генерального Прокурора возложена миссия по разработке судьбоносных Указов, Концепций и Программ по совершенствованию основных направлений правоохранительной деятельности, это соответствует конституционному статусу органов прокуратуры как юридическому средству реализации Главой государства своих полномочий по определению основных направлений внутренней политики государства.

Поскольку экспертное заключение нашего НИИ КазГЮУ имеется в материалах Круглого стола и содержит рекомендации по улучшению проекта Концепции, я не буду его подробно комментировать, скажу кратко.

Проект Концепции имеет законченный вид, изложен логично и ясно, охватывает все важнейшие вопросы кадровой политики в правоохранительных органах.

Четко определены принципы кадровой политики и пути обеспечения их исполнения.

Положения и нормы проекта обоснованы и соответствуют основным принципам правотворчества:

законности (принимается с соблюдением и на основе всех требований действующего права РК, не нарушает и не ограничивает права и свободы человека и гражданина, направлен на устранение пробелов правового регулирования в иных нормативных правовых актах РК в части кадровой политики в правоохранительных органах);

научности (использованы данные различных областей науки, национальный и международный опыт государственной службы в правоохранительных органах);

системности (обеспечена полноценность правового регулирования всех основных направлений совершенствования кадровой политики, вытекающих из факта принятия проекта);

функциональности (уточнена новая компетенция и содержание деятельности в рамках правового статуса различных государственных органов, использующих данные Концепции в практической деятельности).

В целом, проектные нормы не содержат дискриминационных положений, а также норм, предоставляющих необоснованные преимущества тем или иным субъектам права и их должностным лицам.

В порядке пожелания замечу, что острейшей проблемой для правоохранительных органов была и остается практическая подготовка будущих сотрудников правоохранительных органов. Посудите сами. В отличие от зарубежных коллег, наши полицейские еще страдают «дефицитом мышления» в конкретных оперативно-следственных ситуациях, отчего проигрывает только дело, которым они обязаны заниматься.

В одной из поездок в США в 2001 году нам продемонстрировали, как необходимо проводить личный обыск задержанного по подозрению в совершении преступления. Не прояви полицейский внимательности и элементов безопасности, он бы был просто убит во время проведения реального личного обыска. Как оказалось, у условно задержанного при нем, в его багаже, оказалось много потайных мест, где он прятал опасные предметы, которыми мог вполне воспользоваться, чтобы убить полицейского. В этом процессе нас поразила последовательность личного обыска, а также поведение самого полицейского в ходе его проведения – предельная внимательность и соблюдение необходимых мер безопасности.

В этой связи, в проекте в разделе, посвященном профессиональному развитию кадрового потенциала, необходимо закрепить положение о том, что компетенции сотрудника должны быть главным образом направлены на преодоление дефицита мышления у сотрудников правоохранительных органов при принятии соответствующих решений и проведении соответствующих действий в

практической обстановке. Словосочетание «дефицит мышления» должно занять свое место в проекте.

И еще об одной актуальной социальной проблеме и ее решении в проекте Концепции.

Полагаю, что одних только разрядов по каждой должности и единых для правоохранительных учреждений медицинских учреждений здесь будет мало.

Необходим продуманный и широкий социальный пакет и для сотрудников, и для членов их семей, которые отдают близким им людей на довольно опасную миссию – служить народу Казахстана и защищать его от преступности. Детсады, школы, вузы, оздоровительные объекты и другие вопросы, а также их безболезненное решение должны быть в зоне повышенного внимания проекта Концепции.

Здесь также надо поощрять семейные традиции. Должно быть нормальным явлением, когда в одном коллективе плечом к плечу трудятся дед, отец, сын, внук. Это повышает их взаимную ответственность за общее дело и здесь нет никакой формы коррупции.

По этому пути развивается и зарубежная кадровая практика в правоохранительных органах.

Мне и группе доцентов и профессоров разных вузов страны довелось разработать полный проект ЗРК «Об органах внутренних дел».

В частности, нами был написан хороший и оптимальный седьмой так называемый социальный раздел, который как и в целом проект ЗРК был поддержан руководством МВД. Дальше, как это часто происходит, проект пошел «по рукам», седьмой раздел буквально выхлостили, там ничего не осталось путного. Спрашивается, кому нужен такой закон, исполнение которого будет возложено на «голодного и нищего» полицейского.

В целом, полагаю, что проект Концепции кадровой политики правоохранительных органов может быть рекомендован с учетом настоящего обсуждения для внесения на рассмотрение Главы государства.

Благодарю за внимание!