

УДК 34

DOI 10.36511/2078-5356-2021-1-125-129

Колесник Вероника Вячеславовна
Veronika V. Kolesnik

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права
Ростовский филиал Российского государственного университета правосудия (344038, Ростов-на-Дону, пр. Ленина, 66)

candidate of sciences (law), associate professor of civil law
Rostov branch of the Russian state university of justice (66 Lenin av., Rostov-on-Don, Russian Federation, 344038)

E-mail: nikkipohta@mail.ru

**Виды неформальных средств стимулирования
участников уголовного процесса к сотрудничеству
с органами предварительного расследования и судом**

**Types of informal means of encouraging participants in criminal proceedings
to cooperate with preliminary investigation bodies and the court**

В статье формируется авторский взгляд на систему неформальных средств стимулирования участников уголовного процесса к сотрудничеству с органами предварительного расследования и судом. Предлагается неформальные средства представить из материальных (денежных и неденежных) и нематериальных (морально-психологических, социальных, организационных) средств стимулирования.

Ключевые слова: неформальные средства, стимулирование, участник уголовного процесса, органы предварительного расследования, суд, стимул, средства стимулирования

The article offers an author's view of the system of informal means of stimulating participants in the criminal process to cooperate with the preliminary investigation bodies and the court. It is proposed to present informal means from material (monetary and non-monetary) and intangible (moral, psychological, social, organizational) means of stimulation.

Keywords: informal means, incentives, participant in criminal proceedings, preliminary investigation bodies, court, incentive, incentives

При рассмотрении неформальных средств стимулирования участников уголовного процесса к сотрудничеству с органами предварительного расследования и судом, на наш взгляд, речь должна идти о всех возможных средствах стимулирования, которые не указаны в Уголовно-процессуальном кодексе (далее — УПК РФ), но имеют стимулирующий эффект. Таких средств достаточное количество. Их, несмотря на различные формулировки, в конечном счете разграничивают на материальные и нематериальные формы (виды) стимулирования.

Отмечается, что под материальным стимулированием следует понимать «...комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за инди-

видуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения» [1, с. 21]. Иными словами, материальное стимулирование проявляется в том, что работник при оговоренном объеме и качестве выполняемой работы может рассчитывать на получение тех или иных материальных благ в натуральной или денежной форме [2, с. 112]. Это все касается трудовых отношений. По мнению ряда авторов, универсальным должно выступить понимание того, что материальные стимулы предполагают предоставление определенных материальных благ за позитивное поведение индивида [3, с. 71]. Однако эта позиция применительно

© Колесник В.В., 2021

нашей концепции стимулирования участников уголовного процесса выглядит несколько ограниченно, поскольку ею не учитывается другая сторона стимулирования — необходимость предупреждения негативного поведения со стороны участника уголовного процесса.

Так, если брать в расчет уголовно-процессуальную сферу и стимулирование участников уголовного процесса к сотрудничеству, то ключевым при объяснении материальных средств стимулирования является побуждение активных действий либо предупреждение негативного поведения для разрешения уголовно-правового конфликта материальными благами, обращенными в сторону участника уголовного процесса. Их суть в получении материальных благ за определенное поведение [4, с. 128—137]. Тем самым материальные средства стимулирования участников уголовного процесса к сотрудничеству с органами предварительного расследования и судом — это материальные блага, служащие стимулами для побуждения к сотрудничеству в целях разрешения уголовно-правового конфликта. Указанные средства призваны удовлетворить имущественные потребности (интересы) участника уголовного процесса. В ходе опроса правоприменители указали на такие экономические (материальные) средства стимулирования сотрудничества участников уголовного процесса с органами предварительного расследования и судом, как премии осужденным, денежная премия, досрочное снятие наложенного взыскания, замена наказания штрафом, смягчение судебного штрафа, сокращение процессуальных издержек. Очевидно, спектр материальных средств намного шире приведенных вариантов. Например, Ю.А. Тихомиров в качестве экономических стимулов весьма эффективными считал системы оплаты и премирования работников, механизм ценообразования, кредитный механизм, ориентация на ресурсосбережение, на рациональное использование трудовых ресурсов, заинтересованность во внедрении достижений научно-технического прогресса [5, с. 10].

Вероятно, это наиболее конкретные виды стимулов, которые, в свою очередь, входят в укрупненные группы стимулов. Традиционно материальные стимулы разделяют по критерию предмета потребностей на денежные и неденежные [6, с. 105]. Именно такое разграничение может быть положено в основу материального стимулирования участников уголовного процесса.

Перечень денежных и неденежных стимулов, в свою очередь, может быть представлен конкретными материальными стимулами — мате-

риальными средствами стимулирования участников уголовного процесса к сотрудничеству. Например, к денежным средствам стимулирования труда относят: заработную плату, надбавки, доплаты, премии, бонусы и другие [7, с. 128; 8, с. 30]; к неденежным: оплата сотовой связи, предоставление транспорта, доставка работников, пенсионное обеспечение, медицинское страхование (в т. ч. дополнительное), компенсация стоимости и организация питания, компенсация стоимости занятия спортом, оплата отдыха, оплата обучения, предоставление путевок, обеспечение служебным жильем, компенсации при переезде в другую местность и другие [7, с. 136—137; 8, с. 31—33]. Журавель И.В. выделял такие материальные стимулы, как денежная заработная плата, одноразовые вознаграждения, улучшение жилищных условий [цит. по: 9, с. 60]. Разумеется, указанный набор стимулов нельзя в таком же виде перенести в уголовно-процессуальную плоскость, поскольку, как уже было отмечено, здесь речь идет о несколько других правоотношениях, чем трудовые. В этой связи требуется проанализировать всю систему уголовно-процессуальных отношений с целью выявления возможных средств стимулирования участников уголовного процесса к сотрудничеству с органами предварительного расследования и судом.

Денежные стимулы главным образом, исходя из наименования, должны заключаться в поощрении участника уголовного процесса деньгами за предстоящее либо уже состоявшееся сотрудничество с субъектом расследования и (или) судом. Иными словами, здесь необходимо говорить либо об определенной фиксированной сумме за сотрудничество — прямое денежное стимулирование, либо о возмещении каких-либо денежных затрат за участника уголовного процесса, сотрудничающего с органами предварительного расследования и (или) судом, — косвенное денежное стимулирование. Денежное вознаграждение за сотрудничество — именно так следует понимать данный вид стимулов. Например, применительно к сфере страхования могут быть такие формы вознаграждения — фиксированная сумма; почасовая оплата брокерских услуг; процент от суммы страховой премии по договорам страхования [10, с. 87—88].

Что касается неденежных стимулов, то здесь имеются в виду те же самые деньги, но выраженные в виде определенных услуг, которые сами по себе требуют оплаты, но для участника уголовного процесса они представляются в неденежной форме, а уже в форме эквивалента

деньгам. В свою очередь, такая замена деньгам может быть разнородной: начиная от оказания юридической помощи участнику уголовного процесса и заканчивая содействием при трудоустройстве и т. д.

Полагаем, такое понимание сочетается с имеющимися представлениями о материальном стимулировании участников правоотношений и не противоречит основным положениям теории стимулирования и мотивации.

Тем самым в качестве денежных средств стимулирования можно обозначить:

- фиксированную плату участнику уголовного процесса за сотрудничество;
- возмещение ущерба (части ущерба), нанесенного преступлением, за подозреваемого (обвиняемого, подсудимого);
- погашение финансовых обязательств (части финансовых обязательств) участника уголовного процесса за сотрудничество;
- компенсацию затрат участника уголовного процесса, связанных с производством по уголовному делу;
- другие.

В качестве неденежных можно выделить:

- оказание юридических консультаций;
- медицинская помощь участнику уголовного процесса или его близким;
- страхование жизни и здоровья участника уголовного процесса;
- помощь участнику уголовного процесса при трудоустройстве;
- содействие при решении вопросов с жильем;
- другие.

Что касается нематериальных средств стимулирования, то применительно к трудовым отношениям следует указать: нематериальное стимулирование проявляется в том, что работник при оговоренных виде, объеме и качестве выполняемой работы может рассчитывать на получение тех или иных благ в невещественной форме, не имеющих прямой денежной оценки [2, с. 112]. По мнению О.П. Чекмарева, нематериальное стимулирование работников может включать социальную, психологическую, моральную, организационную, бытовую, статусную мотивации [2, с. 112]. А.А. Данилюк выделяет следующие направления нематериального стимулирования: моральное, организационное, стимулирование свободным временем [7, с. 145]. В свою очередь, указанные направления могут быть представлены многочисленными разновидностями стимулов нематериального свойства. Например, моральные могут делиться на творческие (связанные с содержанием труда —

учитываются условия трудовой деятельности, ее характер, организация труда), престижные (профессиональное продвижение, признание заслуг лица) и идейные (обусловленные убеждениями человека как члена организации) [9, с. 60]. Тем самым нематериальные средства стимулирования участников уголовного процесса к сотрудничеству с органами предварительного расследования и судом представляют собой стимулы, не имеющие материального (денежного или неденежного) выражения и побуждающие участников уголовного процесса к сотрудничеству с органами предварительного расследования и судом в целях разрешения уголовно-правового конфликта. Будем ориентироваться именно на то, что нематериальные средства стимулирования — это все те средства, которые не подпадают под категорию материальных средств стимулирования.

Также следует учитывать, что сами по себе нематериальные средства стимулирования могут именоваться социальными, моральными, психологическими, организационными. Это обязывает исследователя учитывать различные трактовки нематериальных средств стимулирования. Например, Ю.А. Тихомиров в категории нематериальных средств выделял следующие социальные стимулы: государственное поощрение (награды и т. п.), общественное признание и престиж, моральные поощрения (благодарности и т. п.), способы гласной и демократической оценки высоких результатов деятельности, самогарантии — коллективные или индивидуальные [5, с. 79—81].

На наш взгляд, нематериальные средства не одно и то же, что социальные либо моральные средства стимулирования. Полагаем, что несмотря на то, что первые главным образом представлены морально-психологическими средствами стимулирования, их основу составляют несколько разнородных групп средств стимулирования. Здесь речь должна вестись отдельно о морально-психологических, социальных, организационных. О них и будем говорить далее.

Образование морально-психологических средств стимулирования, как можно было догадаться, исходит путем слияния моральной и психологической стороны стимулирования. По результатам такого объединения средства стимулирования моральные и психологические учтены в единой группе, которая, вероятно, не может быть каким-нибудь образом разграничена — мораль и психология, если не синонимы, но весьма близко расположенные по смысловому содержанию понятия. Об этом

можно говорить исходя из того, что моральное стимулирование оказывает воздействие на внутреннюю сторону человека, на его духовные и психологические потребности. Не случайно выделяют среди стимулов такую разновидность, как духовные, которые, в свою очередь, включают моральные и психологические [3, с. 66]. По мнению В.И. Курилова, суть морального стимулирования «...заключается в удовлетворении духовных потребностей личности, признании государством, обществом, коллективом социальной ценности конкретной личности» [4, с. 128—137]. Отсюда и соответствующая задача моральных стимулов в виде удовлетворения духовных потребностей личности, обладающих признаками социальной значимости и ценности для общества [3, с. 71]. Главным образом морально-психологические средства заключают в себе возможность воздействия на эмоциональную и нравственную сторону взаимоотношения с участниками уголовного процесса. В этой группе хороши все средства, не запрещенные законом. Начиная от элементарного установления психологического контакта с участником уголовного процесса и заканчивая тактическими приемами и комбинациями.

Что касается социальных средств стимулирования, то под ними традиционно понимают такие средства, которые связаны с социальными гарантиями и льготами. Указанные инструменты стимулирования были учтены в рамках материальных средств стимулирования, что не противоречит смыслу неденежных средств стимулирования. В нашем случае под социальными средствами стимулирования понимаются средства, напрямую связанные с общественной оценкой деятельности субъекта, с общественным признанием его заслуг. В уголовном процессе социальное стимулирование может происходить как в рамках положительной, так и отрицательной оценки деятельности. С одной стороны, действия участника уголовного процесса могут получить одобрение и признание, а с другой — они могут расцениваться как негативное проявление и порицаться обществом. Здесь важно вспомнить и про общественную опасность преступления и значимость для общества сотрудничества с органами предварительного расследования и судом.

Рассмотрим организационные средства стимулирования. А.А. Данилюк под организационным стимулированием в рамках трудовых отношений понимает регулирование поведения работника на основе изменения чувства удовлетворенности трудом [7, с. 158]. Такая

интерпретация сводит все к тому, что организационное стимулирование направляется на изменение чувства удовлетворенности трудом и осуществляется посредством следующих методов: повышения качества трудовой жизни, управления карьерой, вовлечения персонала в процесс управления, организации соревнований [7, с. 159]. Очевидно, что в уголовном процессе подобное представление об организационных средствах стимулирования неуместно. Также следует заметить, что по содержанию упомянутые средства не существенны, поскольку прямо не влияют на процесс стимулирования. Мы полагаем, что, напротив, организационные средства стимулирования, несмотря на вроде бы второстепенный характер, в рамках общей концепции стимулирования участников уголовного процесса занимают весьма значимое место. Это обусловливается главным образом значимостью организации уголовного судопроизводства в целом и организации сотрудничества участников уголовного процесса в частности для достижения цели уголовного процесса. Также и в ходе стимулирования организационно-управленческие инструменты воздействия на участников уголовного процесса играют ключевую роль путем оптимизации процесса предварительного расследования, судебного разбирательства.

Учитывая общее представление о нематериальных средствах стимулирования и нашу концепцию стимулирования, можно вывести следующие средства стимулирования участников уголовного процесса к сотрудничеству:

а) морально-психологические:

- налаживание контакта с участником уголовного процесса;
- оказание психологической поддержки участнику уголовного процесса или его близким;
- информирование о ходе расследования и результатах производства по уголовному делу;
- поощрение активного сотрудничества участников уголовного процесса;
- применение тактических приемов, комбинаций;
- другие;

б) социальные:

- одобрение обществом сотрудничества участников уголовного процесса с органами предварительного расследования и судом;
- общественное порицание совершения преступления;
- официальное признание заслуг участника уголовного процесса в достижении цели уголовного процесса;
- другие;

в) организационные:

— соблюдение порядка и сроков производства по уголовному делу и информирование о них участников уголовного процесса;

— гарантия разрешения уголовно-правового конфликта и соблюдения прав и свобод участников уголовного процесса;

— оптимизация и ускорение процесса производства по уголовному делу;

— обеспечение безопасности участников уголовного процесса и их близких;

— обеспечение доступности к средствам защиты прав и свобод участников уголовного процесса;

— другие.

Таким образом, систему неформальных средств стимулирования участников уголовного процесса к сотрудничеству с органами предварительного расследования и судом следует представить из материальных и нематериальных средств стимулирования. Материальные, в свою очередь, состоят из денежных и неденежных, нематериальные — морально-психологических, социальных, организационных средств, каждый из которых состоит из неисчерпывающего перечня конкретных средств стимулирования.

Примечания

1. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2012.

2. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. СПб., 2013.

3. Пономарев А.В. Правовые стимулы в налоговом праве российской федерации (финансово-правовой аспект): дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012.

4. Курилов В.И. Личность. Труд. Право. М.: Юрид. лит., 1989.

5. Тихомиров Ю.А. Закон, стимулы, экономика. М.: Юрид. лит., 1989.

6. Левченко Т.М. Материальное стимулирование за рубежом и в России // Успехи современного естествознания. 2007. № 1.

7. Данилюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. Тюмень: Изд. Тюменского гос. ун-та, 2015.

8. Озерникова Т.Г. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. Иркутск: Изд. Байкальского гос. ун-та, 2017.

9. Мирошник С.В. Теория правового стимулирования: дис. ... д-ра юрид. наук. Ростов-на-Дону, 2003.

10. Каримуллина А.Э. Правовые стимулы и ограничения в гражданско-правовом регулировании страховой деятельности: дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2015.

References

1. Kibanov A.Ya., Batkaeva I.A., Mitrofanova E.A. Personnel management: theory and practice. Motivation and stimulation of labor activity: educational and practical manual / ed. by A.Ya. Kibanov. Moscow: Prospect Publ., 2012. (In Russ.)

2. Chekmarev O.P. Motivation and stimulation of labor: educational and methodological manual. St. Petersburg, 2013. (In Russ.)

3. Ponomarev A.V. Legal incentives in the tax law of the Russian Federation (financial and legal aspect). Dissertation... candidate of legal sciences. Moscow, 2012. (In Russ.)

4. Kurilov V.I. Personality. Work. Right. Moscow: Yurid. lit. Publ., 1989. (In Russ.)

5. Tikhomirov Yu.A. Law, incentives, economics. Moscow: Yurid. lit. Publ., 1989. (In Russ.)

6. Levchenko T.M. Material stimulation abroad and in Russia. *Successes of modern natural science*, 2007, no. 1. (In Russ.)

7. Danilyuk A.A. Motivation and stimulation of work activity: a textbook. Tyumen: Tyumen state university Publ., 2015. (In Russ.)

8. Ozerikova T.G. Motivation and stimulation of labor activity: a textbook. Irkutsk: Baikal state university, 2017. (In Russ.)

9. Miroshnik S.V. Theory of legal stimulus. Dissertation... doctor of legal sciences. Rostov-on-Don, 2003. (In Russ.)

10. Karimullina A.E. Legal incentives and restrictions in civil law regulation of insurance activities. Dissertation... candidate of legal sciences. Kazan, 2015. (In Russ.)