

УДК 343.98

DOI: 10.19073/2306-1340-2018-15-3-330-334

## ПРАВОВОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ КАК СПОСОБ КРИМИНАЛИСТИЧЕСКОЙ ПРОФИЛАКТИКИ ХИЩЕНИЙ, СОВЕРШАЕМЫХ РАБОТНИКАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

ДАБАЕВ Бато Аюрович\*

✉ main.bpcenter@gmail.com

Ул. Смолина, 24а, Улан-Удэ, Республика Бурятия,  
670000, Россия

ТРАШКОВА Светлана Михайловна<sup>^</sup>

✉ sveta\_kurbatova@mail.ru

Пр. Мира, 90, Красноярск, 660049, Россия

**Аннотация.** В статье рассмотрен ряд аспектов криминалистической профилактики хищений, совершаемых работниками на предприятиях, представлены результаты изучения отдельных теоретических источников и проведения авторами мониторинга мнений работодателей относительно эффективности криминалистической профилактики подобных преступлений. Отмечается, что работодатели должны вовлекаться в эту профилактическую систему в качестве активных ее субъектов. Обозначена проблема отсутствия у работодателей соответствующих знаний, что затрудняет этот процесс либо делает его вообще невозможным. Сделан вывод о важности правового просвещения в компаниях как средства криминалистической профилактики хищений, совершаемых работниками на предприятиях.

**Ключевые слова:** правовое просвещение, хищение имущества, современные информационные технологии, средства криминалистической профилактики, криминалистика, криминалистическая профилактика.

### Legal Education as a Method of Criminalistic Prophylaxis of Prevention by Workers at Enterprises

Dabaev Bato A.\*\*

✉ main.bpcenter@gmail.com

24a Smolina st., Ulan-Ude, Republic of Buryatia,  
670000, Russia

Trashkova Svetlana M.<sup>^^</sup>

✉ sveta\_kurbatova@mail.ru

90 Mira pr., Krasnoyarsk, 660049, Russia

**Abstract.** A number of aspects of criminalistic prevention of theft committed by employees at enterprises are considered in the article; the results of the study of individual theoretical sources and the authors' monitoring of the opinion of employers on the effectiveness of criminalistic prevention of such crimes are presented; concluded that employers should be involved in this preventive system as its active subjects; the problem of employers' lack of knowledge is indicated, which makes this process difficult or makes it impossible at all; concluded that the importance of legal education in companies as a means of forensic prevention of theft committed by employees in enterprises.

**Keywords:** legal education, property theft, modern information technologies, means of criminalistic prevention, criminalistics, forensic prevention.

\* Аспирант кафедры уголовного процесса и криминалистики Бурятского государственного университета.

<sup>^</sup> Доцент кафедры уголовного процесса, криминалистики и основ судебной экспертизы Красноярского государственного аграрного университета, кандидат юридических наук, доцент.

\*\* Post-graduate student of the Department of Criminal Procedure and Criminalistics at Buryat State University.

<sup>^^</sup> Docent of the Department of the Criminal Procedure, Criminalistics and Foundations of Forensic Expertise at Krasnoyarsk State Agrarian University, Candidate of Legal Sciences, Docent.

Согласно статистике, в январе – марте 2018 г. в Российской Федерации зарегистрировано 483,4 тыс. преступлений, почти половину из которых составляют хищения чужого имущества. Впрочем, эта тенденция наблюдается на протяжении длительного периода времени<sup>1</sup> и обуславливает постоянный интерес к ним со стороны разных авторов: А. Г. Безверхова, Г. Н. Борзенкова, В. В. Векленко, Б. В. Волженкина, С. А. Елисеева, Н. А. Лопашенко, Ю. И. Ляпунова, В. И. Плохой и др.

Под хищением имущества, согласно прим. 1 к ст. 158 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ), понимается совершенное с корыстной целью противоправное безвозмездное изъятие и (или) обращение чужого имущества в пользу виновного или других лиц, причинившие ущерб собственнику или иному владельцу этого имущества. Не останавливаясь на характеристике видов хищения как таковых, которые классифицируются по разным основаниям такими авторами, как А. И. Бойцов, А. В. Бриллиантов, А. Ю. Гаухман, И. А. Клепичский, С. М. Кочои, В. В. Мальцев, З. А. Незнамова, А. И. Рарог, Л. Д. Филоненко, Б. В. Яцеленко и др. [5], остановимся на хищениях, совершаемых работниками на предприятиях.

О серьезности преступлений этой направленности свидетельствует, например, то, что ежегодные потери в компаниях из-за этого могут достигать 7 и более процентов от выручки<sup>2</sup>, а правоохранительным органам известно только 10 % подобных случаев<sup>3</sup>. И если долгое время тема хищений не была предметом широкого обсуждения, все старались скрыть такие случаи на предприятии, а хищение обычно выявлялось случайно, и уж тем более компании не предпринимали каких-либо целенаправленных мер для борьбы с ним (согласно опросу, проведенному в 2003 г. Price water house Coopers среди собственников компаний, ни один из российских респондентов не признался в том, что на его предприятии воруют), то постепенно собственники стали осознавать, что с хищениями надо бороться, в том числе обмениваясь опытом (в 2005 г. об этом сообщила уже почти половина респондентов, опрошенных

Price water house Coopers<sup>4</sup>, а с 2010 г. это стало восприниматься как данность<sup>5</sup>).

В рамках подготовки настоящей статьи в 2017–2018 гг. авторами было проведено анкетирование руководителей свыше 70 компаний в г. Улан-Удэ. Наблюдается следующая тенденция: за последние три года случаев хищений на предприятиях стало больше в 2,5 раза. Более 82 % респондентов сталкивались с хищениями в своих организациях (причем остальные признавались, что, скорее всего, они просто не знают о таких фактах, учитывая отсутствие у них знаний, необходимых для их выявления). Однако всего 8 % из них ответили, что приняли меры дисциплинарной ответственности к виновным лицам; 4 % представителей этих компаний пояснили, что провели собственное расследование с последующим возбуждением уголовного дела; всего 3 % опрошенных взыскали материальный ущерб с работника. При этом все респонденты отметили, что для них главное – это взыскание ущерба, привлечение же виновного к уголовной ответственности второстепенно и даже третьестепенно.

Опрос также показал, что наиболее частыми проблемами, с которыми сталкиваются компании, являются недостаточная правовая информированность (нехватка юридических знаний, умений и навыков у сотрудников отделов кадров, бухгалтерии и других подразделений предприятий и, как следствие, неверно организованная работа по профилактике хищения); наличие условий, способствующих совершению хищений со стороны самой торговой организации (свободный доступ к товарно-материальным ценностям неопределенного круга лиц, отсутствие должного контроля компании, редкое проведение инвентаризации либо ненадлежащее оформление результатов проверки); низкая правовая культура самих работников (отсутствие достоверных сведений не только о наличии уголовной ответственности, но и о последствиях для сотрудника в связи с привлечением к ней); отсутствие должной системы профилактики хищений работником организации как комплекса взаимосвязанных мер, направленных на противодействие незаконному поведению в компании.

<sup>1</sup> *Краткая характеристика состояния преступности в Российской Федерации за январь – март 2018 г.* URL: <https://xn--b1aew.xn--plai/reports/item/12899359>

<sup>2</sup> *Предупреждение хищений на предприятии.* URL: <http://juristi-online.ru/preduprezhdenie-hischenij-na-predpriyatii-28094>

<sup>3</sup> *Как предотвратить финансовые хищения внутри предприятия.* URL: <http://pandia.ru/text/79/139/65327.php>

<sup>4</sup> *Как борются с хищениями в СУЭК.* URL: <https://fd.ru/articles/38404-kak-boryutsya-shishcheniyami-vsuek>

<sup>5</sup> *Коккина-Славина Т.* Борьба с хищениями и мошенничеством на предприятиях. URL: <http://www.kokkina.ru/art2012-17.htm>

Вышеизложенное позволяет утверждать об особой важности криминалистического просвещения работодателей, более того, о правовом просвещении как таковом, под которым в юридической литературе предлагается понимать «деятельность ученых-разработчиков, а также субъектов криминалистической деятельности по формированию, распространению и разъяснению отдельным категориям лиц и в широких слоях населения адаптированной правовой информации в целях повышения правосознания и правовой культуры, противодействия правовому нигилизму» [1, с. 258].

По мнению М. В. Жижиной, развитие криминалистики в направлении распространения теоретических знаний и практических рекомендаций за пределы уголовного судопроизводства – объективная закономерность. Это предопределяется, с одной стороны, востребованностью криминалистических разработок практикой арбитражного судопроизводства, с другой – высоким уровнем развития теоретических и прикладных основ современной криминалистики, что позволяет в дальнейшем проводить исследования за рамками одного судопроизводства [3, с. 25].

Поддерживая данную точку зрения, считаем, что прикладные знания криминалистики следует применять не только уполномоченными на то государственными органами при расследовании и предупреждении хищений, совершаемых работниками на предприятиях, но и непосредственно самими работодателями, учитывая их личную заинтересованность в недопущении подобного рода противоправных деяний в своих компаниях (мы не берем во внимание ситуацию, когда сам работодатель участвует в совершении хищения). Это обуславливает потребность работодателей в знаниях криминалистики, так как имеющиеся у них навыки в области частного права являются недостаточными для выстраивания эффективной системы профилактики хищений.

Например, Н. Г. Шурухновым отмечается, что наиболее значимыми элементами криминалистической характеристики рассматриваемых преступлений на предприятиях являются данные о предмете преступного посягательства, подготовке к совершению присвоения или растраты, способах совершения и сокрытия преступлений, следах противоправной деятельности, месте и обстановке совершения противоправных деяний, личностных свойствах расхитителей и др.

[7, с. 562]. Соответственно, именно на них следует обращать внимание работодателей при криминалистической профилактике, помогая им выстраивать систему профилактических мер.

Г. Б. Кошарная и другие ученые отмечают, что уровень человеческого потенциала, ограниченный сферой труда, напрямую зависит от степени присущих трудовой сфере отклонений. Известно, что девиантное поведение является неотъемлемой частью трудового поведения работника в целом. Соответственно, такие негативные виды отклонений следует принимать во внимание и сводить их к минимуму, повышая позитивные трудовые возможности коллектива в целом [4, с. 47–56].

Выстраивание юридически грамотных взаимоотношений между сторонами, разъяснение работнику его прав, обязанностей и (что очень важно) ответственности выступают как самостоятельная превентивная мера. Но начинать этот процесс следует еще на стадии приема сотрудника на работу, т. е. поговорить в общих чертах не только о его будущей трудовой функции, но и о его правах и обязанностях и, конечно же, остановиться на вопросах юридической ответственности. Это уже изначально продемонстрирует будущему работнику уровень подготовки данного работодателя в подобных вопросах.

Кроме того, и в криминологии, и в психологии давно отмечено, что хищение в компании свойственно людям определенного типа, а это значит, что при приеме на работу можно использовать тестирование трудоустраивающихся лиц с целью выявления подобных свойств и получения иной информации, имеющей значение для работодателя. Причем такие тесты следует внедрять при проверке как новых сотрудников, так и уже работающих, а особенно тех, у кого имеется доступ к товарно-материальным ценностям предприятия.

Также работодателям следует внимательно изучать резюме трудоустраивающегося, где важно сверить представляемые им данные. Рекомендуется запрашивать характеристику с предыдущего места работы, при необходимости самостоятельно связываясь с прежним работодателем для уточнения действительной причины увольнения данного лица и по возможности общаясь с бывшими его коллегами для получения дополнительных сведений. В связи с активным развитием социальных сетей (Facebook, VKontakte, Instagram и др.) можно оперативно ознакомиться

с соискателями в Интернете. Благодаря анализу сведений из аккаунтов в социальных сетях можно узнать об образовании лица, опыте его работы, интересах и наклонностях, сопоставить с биографическими данными, представленными в резюме (а в случаях расхождения сведений учесть это); кроме того, представляется возможность определить его психологический тип, что также пригодится работодателю, в том числе и в криминалистико-профилактических целях.

Что касается уже свершившихся фактов хищения работниками на предприятиях, то выявить их помогают очевидные признаки, к которым, например, Б. В. Скрябин относит нарушение порядка размещения или отсутствие имущества в местах его хранения или эксплуатации, что позволяет предположить о его хищении; наличие признаков подлога документов (материальных – подчистки, исправления; интеллектуальных – указания недостоверных, заведомо ложных сведений и др.) [6, с. 46–49]. Соответственно, работодателям следует ответственно отнестись к проведению на своем предприятии плановых и внеплановых инвентаризаций, обращать внимание на качество документации в процессе осуществления документооборота. При этом очень важно проводить все процедуры в соответствии с законом.

Так, авторами настоящей статьи была изучена судебная практика по спорам о взыскании с работника материального ущерба в пользу работодателя. Ее обобщение и анализ позволяют сделать следующий вывод: многие компании допускают следующие наиболее распространенные ошибки: проведение инвентаризации в отсутствие проверяемого материально ответственного лица, неправильное исправление ошибок в описях, отсутствие приказа о назначении инвентаризационной комиссии и др. Важным фактором, влияющим на возникновение хищения в организациях, является ненадлежащее оформление каждого действия в процедуре привлечения работника к материальной ответственности, что усугубляет не только процесс доказывания материального ущерба со стороны организации, но и усложняет работу следователям. Мнение опрошенных нами следователей таково: соблюдение трудового законодательства предпринимателями, наличие кадровой документации и, как следствие, наличие доказательственной базы со стороны работодателя в случае хищения работником не только облегчают расследование преступлений на пред-

приятии для следователя, но и становятся сдерживающим фактором для самого работника в совершении преступного деяния.

При выявлении факта хищения работником на предприятии работодателю необходимо выбрать правильную тактику поведения в отношении данного лица и ситуации в целом, чтобы максимально защитить свои интересы, которые, как мы отмечали, основываясь на данных проведенного анкетирования, заключаются в том, чтобы не допустить причинения материального ущерба своей компании либо же максимально минимизировать его. Например, предложить сотруднику возместить причиненный ущерб, объяснив содержание ст. 75 Уголовного кодекса Российской Федерации, где указано, что лицо, впервые совершившее преступление небольшой или средней тяжести, может быть освобождено от уголовной ответственности, если после совершения преступления добровольно явилось с повинной, способствовало раскрытию и расследованию этого преступления, возместило ущерб или иным образом загладило вред, причиненный этим преступлением, и вследствие деятельного раскаяния перестало быть общественно опасным.

Безусловно, перечисленные методы профилактики не являются исчерпывающими, но они свидетельствуют о важности правового просвещения работодателей о системе криминалистической профилактики для предотвращения хищений на предприятиях.

Авторы полагают, что в ряде юридических наук, в том числе криминалистике, должны быть разработаны правовое просвещение в компаниях. Как отмечают некоторые ученые-криминалисты [2, с. 71–80], наряду с важностью публикаций в рамках фундаментальной науки и теории в настоящее время особо востребованы краткие практические рекомендации в виде памяток, специальных программных продуктов, особенно мобильных приложений для смартфонов, планшетов и т. д.

Апеллируя к собственному опыту одного из авторов статьи по правовому просвещению работодателей с использованием положений криминалистической профилактики, следует отметить, что проведение практико-ориентированных юридических семинаров для предпринимателей непосредственно соответствует целям эффективного противодействия хищению со стороны работников в торговой организации.

Все юридические науки должны способствовать разработке и внедрению «продукции» в различных вариантах в зависимости не от сложившихся внутринаучных традиций, а от тенденций потребления, характеристики его конечного потребителя [1]. В контексте рассматриваемой авторами статьи проблематики осо-

бое практическое значение имеют именно способы профилактики хищений, к числу которых помимо имеющихся стандартных превентивных мер следует относить и систему правового просвещения работодателей, которая должна соответствовать специфике бизнеса и размеру его капитала.

### **Список литературы**

1. Гармаев Ю. П. Правовое просвещение и правовое информирование в уголовном процессе // Библиотека криминалиста. Научный журнал. 2015. № 5 (22). С. 258–270.
2. Гармаев Ю. П. Мультимедийные межотраслевые средства предупреждения преступности: перспективы разработки и внедрения // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. 2014. № 3. С. 71–80.
3. Жижина М. В. Теория и практика применения современной криминалистики в гражданском процессе : дис. ... д-ра. юрид. наук. М., 2016. 538 с.
4. Кошарная Г. Б., Мордишева Л. Н. Причины девиантного поведения работников в автотранспортных организациях // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2009. № 2 (10). С. 47–56.
5. Лопашенко Н. А. Посягательства на собственность : моногр. М. : Норма : ИНФРА-М, 2012. 393 с.
6. Скробов Б. В. Хищение имущества в организациях: ситуации обнаружения признаков хищения // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2006. № 22 (166). С. 46–49.
7. Шурухнов Н. Г. Криминалистика : учеб. 2-е изд., испр. и доп. М. : Эксмо, 2008. 720 с.

### **References**

1. Garmaev Yu. P. Pravovoe prosveshchenie i pravovoe informirovanie v ugovolnom protsesse [Legal Education and Legal Awareness in the Criminal Proceedings and Forensic Science]. *Biblioteka kriminalista. Nauchnyi zhurnal – Criminalist's Library Scientific Journal*, 2015, no. 5 (22), pp. 258–270.
2. Garmaev Yu. P. Mul'timediinye mezhotraslevye sredstva preduprezhdeniya prestupnosti: perspektivy razrabotki i vnedreniya [Multimedia Interindustrial Crime Prevention Instruments: Development and Introduction Prospects]. *Kriminologicheskii zhurnal Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta ekonomiki i prava – Criminology Journal of Baikal National University of Economics and Law*, 2014, no. 3, pp. 71–80.
3. Zhizhina M. V. *Teoriya i praktika primeneniya sovremennoy kriminalistiki v tsivilisticheskoy protsesse*. Dis. d-ra. jurid. nauk [Theory and Practice of Applying Modern Criminalistics in the Civil Process. Dr. Legal Sci. Dis.]. Moscow, 2016. 538 p.
4. Kosharnaya G. B., Mordisheva L. N. Prichiny deviantnogo povedeniya rabotnikov v avtotransportnykh organizatsiyakh [Causes of Deviant Behavior of Employees in Motor Transport Organizations]. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Povolzhskii region. Obshchestvennye nauki – University Proceedings. Volga Region. Social Sciences*, 2009, no. 2 (10), pp. 47–56.
5. Lopashenko N. A. *Posyagatel'stva na sobstvennost'* [Encroachments on Property]. Moscow, Norma Publ., INFRA-M Publ., 2012. 393 p.
6. Skrobov B. V. Khishchenie imushchestva v organizatsiyakh: situatsii obnaruzheniya priznakov khishcheniya [Theft of Property in Organizations: the Situation of Detection of Signs of Theft]. *Bukhgalterskii uchet v byudzhetykh i nekommercheskikh organizatsiyakh – Accounting in Budgetary and Non-profit Organizations*, 2006, no. 22 (166), pp. 46–49.
7. Shurukhnov N. G. *Kriminalistika* [Criminalistics]. 2<sup>nd</sup> ed. Moscow, Eksmo Publ., 2008. 720 p.