УДК 005.963.2

Некоторые вопросы организации наставничества в следственном подразделении Следственного комитета Российской Федерации

Вячеслав Викторович Лавринов
Ростовский филиал Санкт-Петербургской академии Следственного комитета, Ростов-на-Дону, Россия, vvl-rostov@mail.ru, SPIN-код: 4085-3010

Аннотация. Рассматриваются вопросы организации и осуществления наставничества в следственных подразделениях Следственного комитета Российской Федерации. Сформулированы предложения по организации наставничества в следственном подразделении. Указывается, что результат наставничества зависит от руководителя подразделения, в котором работает наставник и наставляемый, от организации как самого наставничества, так и от организации деятельности всего коллектива.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый, следователь, руководитель, планирование, следственное подразделение, следственный орган

Для цитирования: Лавринов В.В. Некоторые вопросы организации наставничества в следственном подразделении Следственного комитета Российской Федерации // Правда и закон. 2025. № 4(34). С. 97–101.

Some issues of mentoring organization in the investigative unit of the Investigative committee of the Russian Federation

Vyacheslav V. Lavrinov
Rostov Branch of the SK RF SPb Academy, Rostov-on-Don, Russia, vvl-rostov@mail.ru, SPIN: 4085-3010

Abstract. Discusses the issues of organizing and implementing mentoring in the investigative units of the Investigative Committee of the Russian Federation. Proposals are formulated for organizing mentoring at various levels. It is indicated that the result of mentoring depends on the head of the unit where the mentor and the mentee work, as well as on the organization of both the mentoring itself and the organization of the entire team's activities.

Keywords: mentoring, mentor, mentee, investigator, supervisor, planning, investigative unit, investigative body

For citation: Lavrinov V.V. Some issues of mentoring organization in the investigative unit of the Investigative committee of the Russian Federation // Truth and law. 2025. № 4(34). P. 97–101.

Расследование уголовных дел и проведение процессуальных проверок о преступлениях, относящихся к компетенции следователей Следственного комитета Российской Федерации (СК России), представляет значительную сложность, что определяется рядом факторов как объективного, так и субъективного характера. Работа сотрудника СК России носит исследовательский, властный характер, связана с постоянным поступлением значительного объема информации, требует определенного уровня знаний, требует самостоятельности и оперативного принятия законных и обоснованных решений.

Следователь должен быть компетентным юристом, правильно организующим свою деятельность, профессионально и психически готовым к достижению целей и реализации задач, стоящих перед СК России. Такую способность он, несмотря на багаж знаний, полученных в высшем учебном заведении, обретает не сразу, а с получением определенного опыта, приобретаемого в ходе практической

© Лавринов В.В., 2025

деятельности. Помочь ему в этом может институт наставничества, о важной роли которого неоднократно отмечалось в научной литературе [1, 2].

Система наставничества призвана поддержать молодого специалиста при его вхождении в новую деятельность, в становлении как профессионала, не дать оступиться, закрепить ранее сделанный выбор. Данный вопрос настолько важен, что нашел свое отражение в ст. 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации[1], которая была включена в него относительно недавно – в конце 2024 г.[2] Институт наставничества, организация которого регламентируется приказом Следственного комитета Российской Федерации от 26 марта 2014 г. № 21[3] (далее – приказ № 21), позволяет достигнуть определенных целей: оказание помощи следователям, принятым на работу в систему СК России, в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных навыков выполнения служебных обязанностей; адаптация в коллективе, а также воспитание дисциплинированности; овладение определенными профессиональными знаниями и практическими умениями.

Поддержка молодого, вновь принятого на работу сотрудника очень важна. Даже овладение теоретическими знаниями, изучение положений законодательных актов не является залогом адаптации к такому сложному и напряженному виду деятельности, как следственная работа. Именно наставник как человек, обладающий профессиональными знаниями на надлежащим уровне и значительным опытом следственной работы, должен помочь молодому следователю стать хорошим специалистом, не боящимся трудностей и преодолевающим их [3].

При реализации института наставничества возникает ряд проблем и вопросов, что связано, прежде всего, с организацией самого наставничества в следственном подразделении СК России.

Одним из важных принципов наставничества является соответственная организация его работы.

Руководство наставничеством на уровне следственного подразделения, в котором непосредственно работает молодой следователь, имеет определенные формы.

В соответствии с приказом № 21 именно руководитель следственного подразделения представляет впервые назначенного следователя коллективу подразделения следственного органа СК России, доводит до сведения подчиненных сотрудников организационно-распорядительный документ руководителя следственного органа СК России об утверждении наставников и установлении персональных сроков осуществления наставничества, выносит на аттестационную комиссию предложения по аттестации следователя, который прошел испытательный срок. Указанные формы, носящие формализованный характер, не допускают неоднозначного толкования и требуют своевременного исполнения.

Приказ № 21 содержит иные требования, не допускающие их формального исполнения, от которых зависит достижение целей и решение задач наставничества.

Во-первых, руководитель должен создать необходимые условия для совместной работы наставника и следователя, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

Во-вторых, руководитель подразделения осуществляет систематический контроль за ходом обучения следователя и работой наставника, при необходимости вносит изменения или дополнения в процесс наставнической работы.

В-третьих, руководитель подразделения заслушивает наставника и следователя о результатах их работы.

---

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 7 апр. 2025 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

[2] О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 9 нояб. 2024 г. № 381-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

[3] Об организации наставничества в системе Следственного комитета Российской Федерации: приказ Следственного комитета Российской Федерации от 26 марта 2014 г. № 21. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Следует иметь ввиду, что результат наставничества в немалой степени зависит от руководителя подразделения, в котором работает наставник и наставляемый, от организации как самого наставничества, так и от организации деятельности всего коллектива.

В первую очередь это связано с созданием в коллективе благоприятной атмосферы, так как психологический климат является основой нормальной деятельности коллектива и выполнения поставленных перед ним задач, а также предотвращения профессионального выгорания. Безусловно, следственная деятельность является одной из самых сложных, что связано с рядом объективных обстоятельств, в том числе с ненормированным рабочим днем, необходимостью одновременного и оперативного решения значительного количества задач, эмоционального воздействия, что существенно затрудняет адаптацию следователя. Благоприятная атмосфера в коллективе, отношение руководителя к сотрудникам не только как к подчиненным, но и уважительное как к коллегам, безусловно, будут способствовать достижению задач наставничества.

Создание благоприятных условий для совместной работы наставника и наставляемого следователя связано также с равномерным распределением нагрузки (проверок сообщений о преступлении, уголовных дел, дежурств и т.п.). Причем на первоначальном этапе работы молодого следователя следует учитывать отсутствие у него профессионального опыта, в связи с чем не рекомендуется поручать ему проведение сложных проверок сообщений о преступлениях и расследование сложных уголовных дел, в том числе требующих в ближайшее время оперативного принятия решений (задержаний, избрания мер пресечения, продления сроков мер пресечения и иных мер принуждения и т.п.), многотомных дел, дел с большим количеством подозреваемых и обвиняемых. На первоначальном этапе рекомендуется создавать следственные группы по уголовным делам, находящимся в производстве у наставника, и включать в их состав наставляемого. Это поможет избежать ошибок (либо сократить их количество) при проведении следственных и иных процессуальных действий, обеспечит совместную работу наставника и следователя, в отношении которого осуществляется наставническая работа, а также определенный контроль за деятельностью последнего.

При возможности рекомендуется, чтобы наставник и молодой следователь находились в одном, либо в соседних кабинетах. Это позволит, с одной стороны, оперативно отвечать наставнику на все вопросы, возникающие у наставляемого при проведении проверок сообщений о преступлении, расследовании уголовных дел и т.п., а с другой – контролировать организацию труда наставляемым, проведение следственных и иных процессуальных действий (в том числе проведение допросов, получение объяснений и т.п.) и своевременно давать необходимые советы.

Следует обращать внимание на организацию рабочего места, чтобы у молодого следователя имелись мебель, оргтехника и канцелярские принадлежности.

Осуществление наставничества требует систематического контроля за ходом обучения следователя и работой наставника со стороны руководителя следственного подразделения. Однако не следует такой контроль формализовать, требуя, например, от наставника еженедельных письменных отчетов о выполненных мероприятиях и проведенной деятельности. Такой контроль будет являться излишним.

Рекомендуется подобный контроль осуществлять в форме бесед как с наставником, так и с наставляемым, выясняя вопросы профессионального становления и адаптации молодого следователя в следственном подразделении. О результатах наставничества будет свидетельствовать качество проводимых проверок сообщений о преступлении, расследования уголовных дел, отдельных проверочных мероприятий, следственных и иных процессуальных действий, законность и обоснованность принятых молодым следователем процессуальных решений. С учетом того, что, в отличие от наставника, на руководителя следственного подразделения возложена обязанность и корреспондировано право изучения и проверки уголовных дел, материалов проверок сообщений о преступлении, находящихся в производстве подчиненного ему следователя, а также право давать в порядке, предусмотренном ст. 39 Уголовно-процессуально кодекса Российской

Федерации[4], письменные указания и контролировать ход и результаты их исполнения, указанные формы ведомственного контроля одновременно следует рассматривать и использовать в качестве форм контроля за ходом обучения следователя и работой наставника.

Рекомендуется на постоянной основе осуществлять проверку наставляемым знаний уголовного, уголовно-процессуального и иного законодательства, современной судебной практики (в первую очередь – постановлений Конституционного Суда Российской Федерации и Верховного Суда Российской Федерации), а также организационно-распорядительных актов СК России и следственного органа. Не следует также забывать про проверку знаний положений криминалистики, умений и навыков пользования криминалистической техники.

С учетом получения вышеупомянутой информации руководителю следует делать вывод о текущем процессе работы по наставничеству, при необходимости вносить изменения или дополнения, в том числе обсуждая это с наставником.

Как уже указывалось, в обязанности руководителя подразделения входит заслушивание наставника и следователя о результатах их работы, проводить его необходимо в присутствии наставника и следователя, в связи с возможностью задавать вопросы по результатам заслушивания и получить соответствующие ответы. Интенсивность проведения заслушиваний не регламентирована, но проводить их часто не следует (рекомендуется осуществлять непосредственно перед первичной аттестацией следователя, с целью принятия решения о рекомендации аттестовать его, либо не аттестовать или отложить проведение аттестации, так как результаты такого заслушивания фактически будут положены в основу соответствующего представления руководителя следственного подразделения).

Кроме того, следует заранее понять наставнику и разъяснить наставляемому, что осуществление наставничества – это не лишение самостоятельности молодого следователя и не перекладывание всех функций проведения проверок сообщений о преступлении и расследования уголовных дел, находящихся в производстве молодого следователя, на наставника. Следователь является процессуально самостоятельным лицом, организующим ход и проведение процессуальных проверок и расследования уголовных дел. Заметим, что, в первую очередь, ответы на все возникающие вопросы молодой следователь должен пытаться находить самостоятельно путем изучения законодательных норм, судебной практики, организационно-распорядительных документов, научной и учебной литературы, и только в случае определенных затруднений обращаться к наставнику. Иначе (если он будет обращаться к наставнику по любому незначительному вопросу) профессиональное развитие молодого следователя существенно замедлится, и он начнет во всех случаях рассчитывать не на себя, а на наставника.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что организация и осуществление наставничества является достаточно трудоемким видом деятельности, не допускающим пренебрежительного отношения. Наставничество требует необходимых знаний, желания, затраты времени и сил, но в итоге позволяет получит надлежащий результат в виде формирования следователя как такового, его профессионального роста, адаптации к профессиональной деятельности, позволяющих достичь требуемых результатов работы.

Список источников

1. Горач Н.Н., Макаренко М.М., Московцева К.А. Особенности наставничества руководителя следственного органа за деятельностью следователя в досудебном производстве по уголовным делам // Прикладная психология и педагогика. 2024. № 3. Т. 9. С. 158–170.

[4] Уголовно-процессуальный кодекс Рос. Федерации от 18 дек. 2001 г. № 174-ФЗ (в ред. от 15 дек. 2025 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Олейников А.В. О некоторых аспектах наставничества в следственных органах Российской Федерации // Научное образование. 2023. № 4 (21). С. 233–235.

3. Захарова В.О. Влияние наставника на качество работы следователя // Российский следователь. 2023. № 8. С. 7–10.

References

1. Gorach N.N., Makarenko M.M., Moskovceva K.A. Osobennosti nastavnichestva rukovoditelya sledstvennogo organa za deyatel'nost'yu sledovatelya v dosudebnom proizvodstve po ugolovnym delam // Prikladnaya psihologiya i pedagogika. 2024. № 3. T. 9. S. 158–170.

2. Olejnikov A.V. O nekotoryh aspektah nastavnichestva v sledstvennyh organah Rossijskoj Federacii // Nauchnoe obrazovanie. 2023. № 4 (21). S. 233–235.

3. Zaharova V.O. Vliyanie nastavnika na kachestvo raboty sledovatelya // Rossijskij sledovatel'. 2023. № 8. S. 7–10.

Статья поступила в редакцию 02.07.2025; одобрена после рецензирования 10.12.2025; принята к публикации 12.12.2025.
The article was submitted 02.07.2025; approved after reviewing 10.12.2025; accepted for publication 12.12.2025.

Информация об авторе
В.В. Лавринов – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой уголовного права, криминологии и уголовного процесса Ростовского филиала Санкт-Петербургской академии Следственного комитета (Россия, 344064, г. Ростов-на-Дону, ул. Волоколамская, 3В).

Information about the author
V.V. Lavrinov – Candidate of Law, Associate Professor, Head of the Department of Criminal Law, Criminology and Criminal Procedure of the Rostov Branch of the SK RF SPb Academy (Russia, 344064, Rostov-on-Don, Volokolamskaya str., 3V).