

5. В Краснодаре треш-стримеры избивали девушку. Проводится проверка. – URL: <https://93.ru/text/incidents/2026/01/17/76220871/> (дата обращения: 07.04.2026).

6. За «донаты» выпил стакан водки, потом еще и еще... СК прокомментировал гибель витебского блогера в прямом эфире. – URL: <https://newgrodno.by/incidents/sk-prokomentiroval-gibel-vitebskogo-blogera-v-pryamom-efire/> (дата обращения: 07.04.2026).

7. Роскомнадзор ограничил доступ к информации с более чем 4,7 млн сайтов. – URL: <https://tass.ru/obschestvo/26287579> (дата обращения: 07.04.2026).

8. Пояснительная записка «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации (в части усиления ответственности за совершение преступлений с публичной демонстрацией, в том числе в средствах массовой информации или информационно-телекоммуникационных сетях (включая сеть «Интернет»)). – URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/506240-8> (дата обращения: 07.04.2026).

9. Берестовой, А. Н. Уголовно-правовое противодействие общественно опасным проявлениям субкультуры в сети «Интернет» / А.Н. Берестовой // Российский девиантологический журнал. – 2025. – № 5(1). – С. 147-166.

10. Левандовская, М. Г. Условия применения единообразного подхода к конструированию квалифицирующего признака публичной демонстрации совершения преступлений против личности / М.Г. Левандовская // Юридическая наука. – 2024. – № 10. – С. 263-267.

11. Louisiana Laws Revised Statutes Title 14 - Criminal Law §14:107.4. Unlawful posting of criminal activity for notoriety and publicity // Justia US Law. – URL: <https://law.justia.com/codes/louisiana/revised-statutes/title-14/rs-14-107-4/> (дата обращения: 07.04.2026).

## **К ВОПРОСУ ОБ ОПТИМИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Ачинович Д.М.,**

*аспирант кафедры международного экономического права  
Белорусского государственного экономического университета*

В современных условиях качество образования и конечный результат в виде подготовленных специалистов для отраслей экономики во многом связан с кадровым потенциалом учреждений образования. Ключевая роль в подготовке квалифицированных кадров принадлежит высшим учебным заведениям и их основному персоналу – профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС). Именно к этой категории педагогических работников предъявляются дополнительные требования в соответствии с квалификационными справочниками, и именно на нее обращено повышенное внимание со стороны руководства страны, государственных органов, научного и экспертного сообществ. Кадровый дефицит и расширение практик дополнительной педагогической деятельности порождают задачи административно-правового упорядочения функционирования учреждений высшего образования (далее – УВО), распределения

полномочий между государством, образовательным ведомством и вузом, а также правового контроля за допустимыми формами такой занятости.

Среди ключевых проблем кадрового обеспечения УВО выступают отток наиболее квалифицированных преподавателей, снижение притока молодых специалистов, усложнение кадрового воспроизводства ППС [1] и другие. Преподавателей средней возрастной категории в УВО недостаточно, на это отложили отпечаток 1990-е годы, когда был существенно снижен статус педагога, сокращена заработная плата и многие перспективные молодые ученые и педагогические работники ушли из сферы образования, снизив на настоящий момент представителей среднего поколения преподавателей и ученых в высшей школе [2, с. 1244].

На фоне кадрового дефицита ППС актуальными задачами вуза становятся развитие качественных характеристик преподавателей, повышение уровня укомплектованности ими учебных структурных подразделений, стимулирование педагогов к продолжению образования и научной деятельности, повышение статуса и благосостояния ППС, создание благоприятных условий для осуществления работы его представителями, в том числе предоставление в рамках законодательства возможностей для дополнительной работы, исключение практики наделения преподавателей несвойственными функциями.

Однако реализация данных задач сопряжена с отдельными трудностями и проблемными вопросами, решение которых, в том числе, может предотвратить нарушение работниками требований трудового законодательства и исключить возможные риски коррупционных проявлений.

В настоящее время одной из основных проблем белорусских вузов остается недостаточная укомплектованность должностей ППС. Причем за последние годы его количество снижается быстрее, чем уменьшается количество студентов и магистрантов. Так, за период 2020–2025 гг. численность ППС снизилась на 13,3%, а обучающихся по программам высшего образования – только на 9% [3, 4]. Ухудшение данного показателя объективно усиливает значение административно-правовых инструментов кадрового обеспечения образовательного процесса.

В существующей практике одним из основных решений проблемы нехватки ППС является привлечение преподавателей, помимо основной работы, к выполнению дополнительной педагогической деятельности по вакантным должностям в рамках совместительства. Кроме того, согласно пункту 12 Общих положений единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. № 1, широко практикуется назначение работников на должности ППС в порядке исключения, когда, например, у них не хватает квалификационных характеристик по образованию, остепененности или стажу работы.

В соответствии с частью первой статьи 343 Трудового кодекса Республики Беларусь под совместительством понимается выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же (внутреннее совместительство) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее совместительство) на условиях другого трудового договора.

Следует отметить, что работа по совместительству в УВО должна оцениваться через категории управленческой целесообразности, правовой определенности и контролируемости соответствующих кадровых решений. Важно, чтобы имеющееся в распоряжении педагога время шло также на отдых и восстановление его работоспособности, а не была полностью занята работой на нескольких местах, особенно если одно из них связано с руководством подчиненными.

В частности, известны примеры, когда отдельные представители ППС, работая на целую ставку, принимаются на преподавательские должности на 0,5 ставки на условиях внутреннего совместительства. Дополнительно с ними могут заключаться договора на оказание образовательных услуг и выполнение работ на условиях почасовой оплаты (проведение занятий с иностранными студентами, научное руководство, ведение соискателей, работа в составе государственных экзаменационных комиссий и т.п.). Учебная нагрузка для них только в одном УВО может достигать до 1800 часов в год. Кроме того, представители ППС зачастую оформляются на условиях внешнего совместительства еще в нескольких вузах, что увеличивает их нагрузку примерно еще на 1000 часов. В итоге, с учетом внешнего совместительства, итоговая учебная нагрузка для отдельных преподавателей может достигать 2700–2800 часов в год.

Высока вероятность, что учебную работу в таком объеме работник не в состоянии выполнять физически, так как ему остается совсем мало времени для отдыха и решения личных дел. Ситуацию усложняет также то, что аудиторная нагрузка (проведение лекций, семинарских, практических, лабораторных занятий, прием экзаменов, дифференцированных зачетов, зачетов, кандидатских экзаменов, государственных экзаменов по специальности и т.п.) в одном УВО по времени не должна пересекаться с занятостью в другом вузе. Кроме того, соответствующий наниматель должен контролировать установленный договором режим рабочего времени сотрудника, в том числе внешнего совместителя, вести на него учет явок на работу и ухода с нее.

Не исключается, что именно в интересах сохранения и развития педагогического, научного и кадрового потенциала вуза, исключения возможных нарушений трудового и антикоррупционного законодательства руководителям из числа ППС (ректору, проректорам по основной деятельности, директору филиала и его заместителям по основной деятельности, декану, заместителям декана, заведующему кафедрой) согласно постановлению Министерства образования Республики Беларусь от 2 сентября 2020 г. № 224 «Об особенностях организации и оплаты труда педагогических работни-

ков» (далее – постановление № 224) предоставлена возможность заниматься дополнительной оплачиваемой педагогической деятельностью в рабочее время по основному месту работы.

Фактически, для руководителей из числа ППС постановление № 224 создает специальный благоприятный режим осуществления дополнительной педагогической деятельности по основному месту работы. Однако на практике большинство представителей ППС выбирают именно совместительство, поскольку различие вариантов оплаты и оформления стимулирует смещение управленческой практики в сторону иных форм занятости. В результате нормативно предусмотренный специальный механизм фактически не достигает в полной мере своей регулирующей цели.

В то же время дополнительная работа в форме совместительства должна осуществляться в свободное от основной работы время, и в вузах нет возможности составлять расписание занятий, соблюдая интересы всех преподавателей, оформленных на работу по внутреннему совместительству. В результате возникает управленчески неблагоприятная ситуация, при которой кадровые решения о совместительстве не согласуются с режимом организации учебного процесса и фактическим распределением рабочего времени, и отдельным руководителям из числа ППС приходится проводить аудиторные занятия в свое основное рабочее время (например, с 08.30 до 17.30). Такие обстоятельства свидетельствуют об отдельных недостатках внутренней административной координации и снижают эффективность применения постановления № 224. То есть нормативно предусмотренный специальный механизм фактически не достигает в полной мере своей регулирующей цели.

В целях повышения определенности административной практики и предупреждения коррупционных рисков в УВО целесообразно:

- стремиться к таким кадровым решениям, которые обеспечивают наибольшую прозрачность контроля и управляемость учебной нагрузки;
- не допускать оформления совместительства в случаях, когда оно объективно ведет к пересечению основной и дополнительной работы;
- шире использовать предусмотренные законодательством специальные механизмы дополнительной педагогической деятельности, включая возможности постановления № 224.

На государственном уровне также необходимо предусмотреть дополнительные меры по повышению статуса и благосостояния ППС, повышения его заработной платы, в том числе за счет расширения перечня надбавок и активного привлечения внебюджетных средств. Немаловажным также является стимулирование молодых преподавателей к получению научно-ориентированного образования и защите диссертаций. Для организации перспективной работы высшей школы необходимо стимулирование, ориентированное на долгосрочную мотивацию трудовой деятельности преподавательских коллективов, целесообразно применение перспективной формы стимулирования, т.е. мотивирование преподавателей

на достижение общих целей и высоких конечных экономических показателей деятельности вуза [5, с. 194].

Таким образом, необходимо совершенствовать административно-правовые средства управления дополнительной педагогической деятельностью ППС, включая нормативную определенность, ведомственные разъяснения, внутренний административный контроль и профилактику конфликта интересов. Реализация указанных мер позволит повысить правовую основу управленческих решений в сфере дополнительной педагогической деятельности ППС и минимизировать предпосылки нарушений трудового и антикоррупционного законодательства.

*Список использованных источников:*

1. Федяева, А. Е. Стимулирование профессорско-преподавательского состава вузов / А. Е. Федяева // Научный электронный архив. – URL: <http://econf.rae.ru/article/5695> (дата обращения: 26.03.2026).

2. Иванов, Е. Д. Развитие кадрового потенциала профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений Российской Федерации / Е. Д. Иванов // Экономика труда. – 2023. – Т. 10. – № 8. – С. 1237-1252.

3. Численность обучающихся в учреждениях образования // Официальный сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь. – URL: <https://dataportal.belstat.gov.by/osids/indicator-info/10103000002> (дата обращения: 28.03.2026).

4. Численность педагогических работников // Официальный сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь. – URL: <https://dataportal.belstat.gov.by/osids/indicator-info/10103000007> (дата обращения: 28.03.2026).

5. Сеничева, Л. В. Профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений: мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Л. В. Сеничева // Социальная политика и социология. – 2010. – № 5(59). – С. 187-194.

## **НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЕ ЖЕРТВЫ КИБЕРПРЕСТУПНОСТИ**

**Бошукова Е.В.,**

*старший преподаватель кафедры уголовного права и уголовного процесса  
учреждения образования «Витебский государственный  
университет имени П.М. Машерова»*

**Козлова К.А.,**

*студентка юридического факультета учреждения образования  
«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова»*

В связи с началом цифровой эпохи и стремительным развитием цифровых технологий, преступность стала меняться также стремительно. Преступники стали использовать современные технологии для осуществления своего противоправного умысла и криминального мотива. Ввиду появления «искусственного интеллекта» (ИИ) и иных высокотехнологичных программ, количество традиционных преступлений, для которых не нужен интернет