

НАУЧНЫЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ПОДХОДЫ К КАТЕГОРИЗАЦИИ И КЛАССИФИКАЦИИ НЕПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ ШТАТНОЙ СТРУКТУРЫ В МБОУ

Е.В. Дерябина, derybinaev@vcot.info

Л.В. Косарева, kosareva@vcot.info

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

Аннотация. В статье раскрыты проблемы категоризации и классификации непедagogического персонала муниципальных бюджетных образовательных учреждений. Научная гипотеза исследования состоит в том, что разработка законодательных нормативных актов на федеральном уровне позволяет обеспечить нормативное регулирование процессов категоризации и классификации персонала на уровне МБОУ, реализовать единую концепцию и методологию, унифицировать межрегиональную и внутрирегиональную структуру штатных расписаний на основе законодательно утвержденного перечня должностей по категориям непедagogических работников. Целью данной работы является разработка предложений по устранению нормативных проблем в категоризации и классификации непедagogического персонала МБОУ. Использование авторами методов системного и сравнительного анализа позволило выявить отсутствие нормативной интеграции, методическую несогласованность между регулятивными федеральными, ведомственными и региональными нормативными актами, обязательными для регламентации оптимальной штатной численности в МБОУ. По результатам структурного анализа авторами диагностирована нормативная и методическая неопределенность на локальном, региональном и межрегиональном уровнях в части распределения должностей по конкретным категориям персонала в МБОУ, которая проявляется в диспропорции штатной численности непедagogических работников. В качестве решения выявленных проблем в статье предложен авторский вариант категоризации персонала для уточнения нормативной классификации должностей и профессий в штатной структуре МБОУ, в основе которого функциональное взаимодействие групп работников в образовательном процессе. Практическая значимость авторского варианта категоризации персонала заключается в возможности использования на региональном и межрегиональном уровнях в качестве основы для разработки единых подходов к концепции, методологии, позволяющих унифицировать штатную структуру образовательных учреждений с учетом результатов нормирования труда в интересах достижения оптимальных штатных соотношений численности в разрезе категорий и квалификаций непедagogического персонала в МБОУ.

Ключевые слова: непедagogический персонал, МБОУ, соотношение, численность, категоризация, классификация, штатная структура

Для цитирования: Дерябина Е.В., Косарева Л.В. Научные и прикладные подходы к категоризации и классификации непедagogического персонала для оптимизации штатной структуры в МБОУ // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2026. Т. 20, № 1. С. 76–89. DOI: 10.14529/em260107

Original article
DOI: 10.14529/em260107

SCIENTIFIC AND APPLIED APPROACHES TO CATEGORIZING AND CLASSIFYING NON-PEDAGOGICAL STAFF FOR OPTIMIZING STAFF STRUCTURE AT MUNICIPAL BUDGETARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS

E.V. Deryabina, derybinaev@vcot.info

L.V. Kosareva, kosareva@vcot.info

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

Abstract. The article describes the challenges of categorizing and classifying non-pedagogical staff in municipal budgetary educational institutions (MBEIs). The research hypothesis of the study is that the development of legislative normative acts at the federal level will ensure the regulatory management of categorization and classification processes at the MBEIs level, realize a single concept and methodology, and unify the interregional and intraregional structure of staff schedules on the basis of a legally approved list of positions by categories of non-pedagogical employees. The study aims to develop proposals for eliminating regulatory problems in categorizing and classifying non-pedagogical staff of MBEIs. Using systematic and comparative analysis methods, the authors identified a lack of regulatory integration, methodological inconsistency between federal, departmental and regional regulatory acts that are mandatory for regulating the optimal staffing level at MBEIs. Based on the results of the structural analysis, the authors diagnosed normative and methodological uncertainty at the local, regional and interregional levels regarding the distribution of positions by specific categories of personnel at MBEIs. This uncertainty is manifested by an imbalance in the number of non-pedagogical employees. To solve these problems, the article proposes a new method of categorizing personnel to clarify the normative classification of positions and professions within the MBEI staff structure. This new method is based on the functional interaction of employee groups within the educational process. The practical significance of the personnel categorization system is its potential use at the regional and interregional levels to develop uniform approaches to the concept and methodology that unify the staff structure of educational institutions. This system considers the results of labor rationing to achieve optimal staff ratios within the categories and qualifications of MBEI non-pedagogical personnel.

Keywords: non-pedagogical staff, MBEIs, ratio, headcount, categorization, classification, staff structure

For citation: Deryabina E.V., Kosareva L.V. Scientific and applied approaches to categorizing and classifying non-pedagogical staff for optimizing staff structure at Municipal Budgetary Educational Institutions. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2026, vol. 20, no. 1, pp. 76–89. (In Russ.). DOI: 10.14529/em260107

Введение

Внедрение в учебные процессы муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее – МБОУ) цифровых технологий сопровождается изменением не только трудовых функций педагогических работников, но трансформативно отражается на трудовом функционале других категорий работников учреждения, сопряженных в образовательной деятельности. Выходящие в свет новые правительственные решения по совершенствованию системы российского образования как в части внедрения инновационных образовательных технологий, так и в части оплаты труда работников образовательных учреждений должны в усло-

виях системных преобразований учитывать трудовую функциональность и результативность труда по каждой категории работников, интегрированных в образовательный процесс. При этом для эффективной работы в совокупном трудовом процессе и повышения качества образовательных услуг в МБОУ должна быть установлена необходимая и достаточная (оптимальная) численность квалифицированных работников по всем категориям педагогического и непедagogического персонала (к которому относится административно-управленческий, обслуживающий, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий). А значит, должны соблюдаться оптимальные соотношения чис-

ленности по каждой категории работников в штатной структуре МБОУ для формирования необходимого бюджета для оплаты их труда в условиях конкретных требований к организации учебного процесса.

Вышедшие в свет и утвержденные в 2024 году российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год», предусматривают (раздел 2 пункт 4.г.) «обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером»¹. В свою очередь, в пункте 36.3 этого же документа указано, что удельный вес расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала образовательного учреждения не должен превышать 40 % в общем фонде заработной платы, что указывает на факт ограничения зарплатного бюджета непедagogических работников, но при этом не регламентирует количество и сложность труда работников указанных категорий.

Теория и методы

Теоретическую и методологическую основу исследований составили фундаментальные положения теорий экономики труда, управления персоналом, научные концепции «категоризации» и «классификации» персонала, методология системного, структурного, сравнительного и функционального анализа. Теоретическими аспектами для изучения поставленной проблемы явилось обобщение научных публикаций в области управления трудом, опубликованных в научных работах К.С. Дрезинского [1], О.Н. Мироновой [2], Н.В. Сахаровой [3], М.Е. Смирновой [4], А.В. Савочкина [5], О.С. Осиповой с соавт. [6], Ж.Ю. Пыжовой, Р.И. Каравашкиной [7], М.Н. Поповской [8], Л.С. Коробейниковой [9], Г.М. Ахметзяновой [10], Е.В. Кроер [11], Е.А. Митрофановой [12]; научных представлений в части «категоризации» и «классификации» персонала А.Л. Субботина, В.Л. Абушенко, В.А. Бочарова, В.А. Эдельмана [13], В.Б. Исакова [14], В.В. Омельченко [15] и др., а также законодательные, нормативные акты, справочные источники, которые позволяют выявить проблемы категоризации и классификации персонала в МБОУ, предложить решения по оптимизации штатной структуры.

¹ «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год», утв. российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г.

Изначально необходимо определиться в понимании ключевых терминов «категоризация» и «классификация» персонала для определения номенклатуры должностей работников по категориям непедagogического персонала.

В общем научном понимании категоризация (англ. categorization) представляет собой фундаментальный когнитивный процесс, состоящий в отнесении предметов к той или иной категории [16]. По своей сути категоризация является процессом разделения объектов на группы на основе их смыслового, функционального или практического сходства [5].

Как известно «классификация» – общенаучный метод систематизации знаний, который направлен на организацию некоторой совокупности изучаемых объектов различных областей действительности в систему соподчинённых групп (классов), по которым эти объекты распределены на основании их сходства в определённых существенных свойствах [13]. Под классификацией (а также типологией, группировкой и т. д.) понимается полученная схема, результат проведенной систематизации, также процедура классифицирования, то есть процесс ее осуществления [14]. В.В. Омельченко определяет классификацию как всеобщую универсальную форму систематизации в любой практической деятельности человека [15].

Авторы применяют термин «категоризация» как адаптивную (гибкую) систему, элементы которой (категории) легко группируются и адаптируются между собой, что позволяет для удобства восприятия более естественно объединять разнородные объекты. В свою очередь «классификация» по своей структуре является более стабильной в виду того, что базируется на заранее заданных классах и невзаимосвязанных структурных элементах – категориях. Следовательно, можно заключить, что категоризация персонала в МБОУ должна обеспечивать группировку работников по совокупности профессионально-функциональной и социально-трудовой принадлежности к определенной группе непедagogического персонала (административно-управленческий (АУП), учебно-вспомогательный (УВП), обслуживающий (ОП), младший обслуживающий (МОП)), на основе необходимости их взаимодействия и взаимоотношений в динамичном трудовом процессе для выполнения определенных профессиональных и функциональных целей конкретной группы. В свою очередь, взаимодействие и взаимоотношения в совокупном трудовом процессе между функциональными группами непедagogических работников, необходимых для достижения целей и решения общих задач МБОУ, и выполнение которых требует определенного количества кадров с конкретными профессиональными компетенциями и квалификацией, и будет определять необходимое и

достаточное (оптимальное) соотношение численности в штатной структуре учреждения.

Немаловажным аспектом для определения оптимального соотношения персонала по должностным группам внутри организации является категоризация и классификация работников по отраслям экономики на уровне экономики в целом.

Так, для категоризации работников материального производства в Российской Федерации до настоящего времени используется классификация, предложенная в 1980-х годах Государственным комитетом по труду СССР, которая предусматривает отнесение персонала к одной из двух категорий работников в зависимости от характера их трудовых функций и участия в производственном процессе. К первой категории относятся все производственные рабочие, которые подразделяются на основных (участвующих в процессах основного производства или основной деятельности) и вспомогательных (выполняющие функции по обслуживанию процессов основного производства и занятые в процессах вспомогательного производства). Ко второй категории персонала относятся все служащие, выполняющие управленческие функции. По управленческому признаку все служащие подразделяются на руководителей различного уровня (выполнение административных управленческих функций), специалистов по функционально-профессиональным направлениям (выполнение вспомогательных управленческих функций) и технических исполнителей (занятые учетно-контрольными, обслуживающими и многими другими функциями).

Общесоюзным классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее – ОКПДТР) была предусмотрена еще одна категория работников, занятых преимущественно в процессах хозяйственного обслуживания помещений и зданий и выполняющая многообразные вспомогательные функции, не требующие наличия ни профессии, ни квалификации – это категория младшего обслуживающего персонала.

Вопросы управления и классификации вспомогательного персонала и на примере машиностроительного производства представлены в трудах О.Н. Мироновой [2], сделан вывод о том, что классификация рабочих на основных и вспомогательных не обусловлена функциональным разделением труда, а одной из тенденций развития вспомогательного производства на ближайшее будущее можно отметить дальнейшую централизацию и специализацию в комплексе с подобными процессами в основном производстве. Повышение степени автоматизации и механизации производства приведет к полностью автоматизированному производству, в составе которого не выделяется отдельно вспомогательное производство [2]. Следовательно, наряду с этим может и аннулировать категория вспомогательных рабочих.

По своей сути классификация персонала в МБОУ – это процесс разделения работников на категории (группы) на основе формальных (общих), заранее установленных признаков участия в образовательном процессе (а именно: должность, трудовые функции, уровень образования и квалификации). Она предполагает жесткую систему, в которой каждая категория имеет четкие критерии, например, руководители, педагоги, специалисты, служащие, рабочие.

С введением новых систем оплаты труда в рамках Постановления Правительства № 583 работники бюджетной сферы были категоризованы по функциональной направленности труда на основной, вспомогательный и административно-управленческий. В табл. 1 представлена категоризация персонала бюджетных учреждений (далее – БУ) труда для выполнения задач и целей, определенных Уставом учреждения.

Таблица 1
Категоризации работников бюджетной сферы по функциональной направленности труда

№ п/п	Категория персонала	Функциональная направленность труда
1	Основной персонал	Работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), а также их непосредственные руководители
2	Вспомогательный персонал	Работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), включая обслуживание зданий и оборудования
3	Административно-управленческий персонал	Работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности БУ

Источник: составлено авторами по: Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 (ред. от 11.12.2024) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

Однако Постановлением Правительства № 583 перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, не регламентируется, поэтому определяется МБОУ самостоятельно. Данное обстоятельство на практике приводит к расхождению при определении и соотношении должностей к конкретной категории, что создает нормативную диспропорцию в соотношении численности. Разбалансировка в штатной численности работников МБОУ проявляется неадекватностью при распределении фонда оплаты труда непедagogических работников в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда с учетом их дифференциации по должностям и профессиям.

Результаты

В настоящее время организация трудовых процессов на уровне МБОУ по направлениям видов деятельности и распределение трудовых функций между работниками (по уровню квалификации и сложности) для определения круга их должностных обязанностей, а также установления оплаты труда за выполненную работу по должности базируется на следующих нормативных документах, представленных в табл. 2. Сравнительный анализ законодательных и нормативных актов РФ проводился с целью определения их интеграции для организации трудовой деятельности работников МБОУ, систематизации в части единства подходов к определению идентичности наименований категорий в штатной структуре и относящихся к ним должностей.

Закон «Об образовании» предусматривается разделение персонала на три категории: педагогические, руководящие и иные работники (гл. 5), к категориям иных работников образовательных организаций относятся работники сферы научного обслуживания, инженерно-технические, административно-хозяйственные, производственные, учебно-вспомогательные, медицинские и иные работники, осуществляющие вспомогательные функции (ст. 52)².

Регулятивным документом, применяемым в МБОУ для классификации и нормирования труда персонала, является Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н³, согласно которому весь персонал распределяется по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) должностей работников, а именно: учебно-вспомогательный

(далее – УВП) первого и второго уровня, педагогический и руководители структурных подразделений.

Квалификационные характеристики для должностей руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала зафиксированы в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденном Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н. К учебно-вспомогательному персоналу (УВП) относятся следующие должности: дежурный по режиму (включая старшего), вожатый, помощник воспитателя, младший воспитатель, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения (раздел 3). В то же время выявлено, что применяемые на уровне муниципальных учреждений (МБОУ) нормативные документы, несмотря на их обязательное использование для управления организацией, нормированием и оплатой труда, между собой не согласуются в части категорий, классификационных групп занятий и должностей. Ни один из указанных в табл. 2 документов не определяет конкретно необходимые и полные перечни должностей в разрезе заявленных категорий, не содержит определение категории «обслуживающий персонал», объединяющей должности, занятые в обслуживании образовательных (основных) процессов.

Результаты сравнительного и функционального анализа регулятивных федеральных и региональных нормативных актов (табл. 3), устанавливающих порядок формирования штатной численности работников в МБОУ, свидетельствуют об отсутствии единства подходов в данной процедуре. К примеру, во всех проанализированных нормативных актах нет четкого понимания в наименовании категорий персонала, это хорошо просматривается по данным столбца 3 табл. 3. Также разнятся перечень должностей, отнесенных к категории УВП и порядок определения их численности. Выявленные методические разногласия между регулятивными федеральными и региональными нормативными актами, как правило, проявляются в разбалансировке соотношений численности по категориям персонала, и как следствие, нарушением соотношения 60:40 при формировании фонда на оплату труда.

Результаты аналитических исследований данной проблемы по региональным и локальным нормативным актам позволили выявить отличия в практике субъектов РФ. Анализ перечня должностей для работников образования по Краснодарскому краю⁴ показывает, что должность заведую-

² Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

³ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

⁴ Приказ Министерства образования, науки и молодежной политике Краснодарского края от 24 сентября 2019 г. № 3727 «Об утверждении перечня должностей работников, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу».

Таблица 2

Анализ нормативно-законодательных актов РФ, применяемых для категоризации и классификации в МБОУ

№ п/п	Наименование документа	Краткая характеристика документа	Классификационные группировки занятий	Категории работников	Должности по категориям
1	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании»	Нормативно-правовой акт (НПА), устанавливает правовые, организационные и экономические основы, основные принципы государственной политики РФ, общие правила функционирования системы и осуществления образовательной деятельности, определяет правовое положение участников отношений в сфере образования в РФ	Не устанавливает классификационные группировки занятий	5 – Педагогические работники; – руководящие работники; – иные работники	6 Не предусмотрен перечень должностей работников, относящихся к установленным категориям персонала
2	Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 №583 (ред. от 11.12.2024 г.) «О введении новых систем оплаты труда работников..., оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»	НПА, устанавливает обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп	Не устанавливает классификационные группировки занятий	– Основной персонал; – вспомогательный персонал; – административно-управленческий персонал	Не предусмотрен перечень должностей по категориям персонала
3	ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст) (ред. от 18.02.2021 г.)	Нормативный классификатор, разделяющий профессии по видам деятельности и уровню квалификации, на основе Международной стандартной классификации занятий	1. Руководители. 2. Специалисты высшего уровня квалификации. 3. Специалисты среднего уровня квалификации. 9. Неквалифицированные рабочие. 10. Военнослужащие	Не установлены	Не предусматривает перечень должностей по категориям персонала
4	Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-2025 (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 16.05.2025 г. № 423-ст с датой введения в действие 01.01.2026 г.)	Нормативный документ по стандартизации, предназначенный для оценки численности рабочих и служащих, с учетом состава и распределения кадров по категориям персонала, уровню квалификации. А также для обеспечения занятости и оптимизации дополнительной потребности в кадрах и других, на всех уровнях управления экономической и социальной сферой в	Между объектами классификации ОКПДТР и ОКЗ установлены связи, позволяющие отнести каждый объект ОКПДТР к соответствующей начальной группе по ОКЗ; в отдельных случаях, чтобы установить однозначную связь	– Рабочие; – служащие	Установлены перечни профессий рабочих и должностей служащих

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6
		условиях цифровизации и автоматизации обработки информации	ОКПДТР с ОКЗ, необходимо использовать пояснения к группам занятий ОКЗ, соответствующие профессиональные стандарты, другие квалификационные характеристики		
5	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. №761н	Содержит квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих, должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих	Не устанавливает классификационные группировки занятий	– Руководители; – педагогические работники; – учебно-вспомогательный персонал – Руководитель; – педагогические работники; – учебно-вспомогательный персонал; – преподаватель и т. д.; – учебно-вспомогательный персонал; – дежурный по режиму (включая старшего), вожатый и т. д.	– Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения и т. д. – педагогические работники; – преподаватель и т. д.; – учебно-вспомогательный персонал; – дежурный по режиму (включая старшего), вожатый и т. д.
6	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»	Нормативный акт, устанавливающий профессиональные квалификационные группы для работников образования, разделяя их по квалификационным уровням	Не устанавливает классификационные группировки занятий	– Педагогические работники; – учебно-вспомогательный персонал; – Руководитель структурных подразделений	– Учебно-вспомогательный персонал; – дежурный по режиму (включая старшего), вожатый и т. д. – педагогические работники; – преподаватель и т. д.; – Руководитель структурных подразделений; – Руководитель образовательного учреждения и т. д.
7	Рекомендации по применению профессиональных стандартов в организации (разработаны ФГБУ ВНИИ труда Минтруда РФ) (по состоянию на 26 июля 2018 г.)	Методический документ, разъясняющий порядок применения организационных профессиональных стандартов	Не устанавливает классификационные группировки занятий	Не установлены	Не предусматривает перечень должностей по категориям персонала

Источник: составлено авторами.

Таблица 3

Анализ методик по формированию штатной численности работников общеобразовательных учреждений

№ п/п	Нормативно-правовой документ	Категории персонала	Общий порядок определения численности работников по категориям персонала	Должности, отнесенные к категории УВП	Порядок определения численности работников УВП
1	2	3	4	5	6
1	Рекомендации по определению штатной численности работников бюджетных организаций на основе нормативов по труду	1) Руководители; 2) специалисты; 3) другие служащие; производственный и обслуживающий персонал (работное)	Штатную численность работников бюджетных организаций рекомендовано устанавливать на основе межотраслевых, отраслевых и местных нормативных материалов по труду (норма времени, выработки (нагрузки), управляемости, норма времени обслуживания, численности, типовые штаты)	Перечень должностей, относящихся к категории УВП не закреплён	Порядок определения численности УВП не введён
2	Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 г. № ОК-1835/08 «О примерных штатных нормативах»	1) Административно-управленческий персонал (АУП); 2) педагогические работники, 3) учебно-вспомогательный персонал (УВП); 4) общеотраслевые должности служащих (ОДС); 5) общеотраслевые должности рабочих (ОПР)	Количество должностей работников определяется в зависимости от численности обучающихся и других условий определения их количества	Секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, младший воспитатель (помощник воспитателя)	Количество должностей работников УВП устанавливается в зависимости от количества классов (классов-комплектов), в дошкольных учреждениях согласно Постановлению Минтруда РФ от 21.04.1993 г. № 88 «Нормативы по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)»

Окончание табл. 3

1	2	3	4	5	6
3	Постановление администрации Чесменского муниципального района Челябинской области от 23.03.2018 г. № 207 «Об утверждении Методики определения штатной численности работников муниципальных образований, подведомственных Управлению образования администрации Чесменского муниципального района»	1) руководители; 2) специалисты – профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников; 3) специалисты – группа «прочие специалисты»; 4) профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала; 5) рабочие.	Штатное расписание муниципального образовательного учреждения может формироваться в несколько этапов на основе, следующих методов: метода расчетных индикаторов, нормативного метода, функционального метода.	1 квалификационный уровень – делопроизводитель, диспетчер, касир, младший воспитатель, секретарь учебной части, секретарь-машинистка, секретарь-руководителя; 2 квалификационный уровень – вожатый, помощник воспитателя	Для определения количества должностей работников учебно-вспомогательного персонала применяются методы: 1) метод расчетных индикаторов, кроме должности «младший воспитатель»; 2) нормативный метод
4	Приказ Министерства образования Иркутской области от 6 июля 2023 г. № 55-52-мпр «Об утверждении типовых штатных расписаний...» (с изменениями и дополнениями)	Отсутствуют указания о категориях персонала	Количество должностей работников определяется в зависимости от численности обучающихся и других условий определения их количества	Перечень должностей, относящихся к категории УВП не закреплен	Порядок определения численности УВП не введен

Источник: составлено авторами.

щего хозяйством отнесена к вспомогательному персоналу, а в примерном аналогичном перечне должностей по Удмуртской Республике⁵ эта же должность отнесена к административно-управленческому персоналу.

В свою очередь на основании данных Общероссийского классификатора профессий рабочих и должностей служащих (ОК 016-94) должность завхоза отнесена к категории руководителей.

В целях оценки практики применяемых методов по категоризации непедагогического персонала для формирования штатных структур (штатных расписаний) были проанализированы 30 МБОУ (школы) Томской области (Парабельский, Кривошеинский, Чаинский, Бакчарский и Верхнекетский районы) (2017–2020 гг.) и 6 аналогичных учреждений Владимирской области (2024 г.). Результаты анализа (табл. 4 и 5) применяемых учреждениями методов отнесения должностей к категории УВП показали, что в каждом из пяти районов Томской области используется «своя методика» классификации персонала по категориям. Структурный анализ штатных расписаний 36-ти школ Томской и Владимирской областей выявил разночтение категоризации персонала в нормативных актах на уровне учреждений, а также в вариации названий самих категорий. К примеру, в МБОУ Томской области штатное расписание содержит разбивку должностей по таким категориям персонала, как административный, педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий. В свою очередь, в школах Владимирской области должности работников распределяются по категориям: руководители, специалисты и учебно-вспомогательный персонал. На наш взгляд, российской системе общего образования необходимо государственное нормативное регулирование категоризации и классификации персонала МБОУ в целях применения единой методологии, понимания и аналогичности категоризации и классификации должностей в структуре штатного расписания школ для определения оптимального соотношения численности.

По данным табл. 4 видно, что даже на региональном уровне нет единого методического подхода к категоризации и классификации должностей в структуре штатного расписания. В настоящее время руководители МБОУ самостоятельно определяют перечень должностей для формирования состава УВП. Однако во всех штатных расписаниях выделяется одна общая должность «младший воспитатель (помощник воспитателя)», кото-

рая соответствует указанной категории согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05. 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Перечни должностей только по категории УВП школам Томской области варьируются в диапазоне от 3 до 18 наименований.

Результаты аналитических исследований штатных расписаний на межрегиональном уровне для определения состава должностей персонала в категории УВП в шести МБОУ Владимирской области показали аналогичную ситуацию с практикой в школах Томской области. В школах Владимирской области штатная структура также формируется самостоятельно, а перечень наименований должностей только по категории УВП в ней достигает до 26 наименований (см. табл. 5) в виду отсутствия действенных регулятивных федеральных и региональных нормативных актов.

В штатной структуре всех МБОУ Владимирской области выявлена структурная и функциональная путаница в категоризации персонала, которая проявляется в отнесении должностей, определяющих категорию младшего обслуживающего персонала (вахтер, гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений) к категории УВП.

По данным табл. 5 также просматривается по всем шести штатным расписаниям МБОУ единый подход в части отнесения должности «Секретарь учебной части» к УВП, которая согласно Приказу № 216н соответствует указанной категории.

Обсуждение и выводы

На основании результатов аналитических исследований авторов можно заключить, что в текущем моменте многие МБОУ, самостоятельно определяя перечень должностей при формировании штатного расписания, на практике применяют необоснованную вариативность при категоризации персонала, о чем свидетельствует сложившаяся ситуация, в частности по категории УВП в 36-ти школах Томской и Владимирской областей. По сути, в настоящее время в практике МБОУ происходит некий классификационный «разброс» должностей между категориями непедагогического персонала в школах, особенно это хорошо видно по результатам межрегиональной аналитики штатных структур. Отсутствие регулятивных законодательных нормативных актов, регламентирующих процессы категоризации персонала, вызывают определенные сложности и структурную путаницу при составлении штатных расписаний. Сложившаяся ситуация создает диспропорции при планировании и распределении бюджета расходов на оплату труда между категориями непедагогического персонала с учетом дифференциации их труда по должностям и профессиям. Это свиде-

⁵ Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 2 сентября 2014 г. № 713 «Об утверждении примерного перечня должностей, относимых к административно-управленческому, основному (педагогическому, профессорско-преподавательскому) и вспомогательному персоналу государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики».

Таблица 4

**Результаты исследований по определению состава должностей персонала в категории УВП
в МБОУ Томской области**

№ п/п	Район Томской области	Должности, отнесенные к категории УВП в штатных расписаниях МБОУ	Должности, отнесенные к категории УВП по нормативным актам РФ
1	2	3	4
1	Парабельский район	Заведующий хозяйством, библиотекарь, лаборант, младший воспитатель, секретарь, секретарь руководителя, инженер, медицинская сестра	Младший воспитатель
2	Кривошеинский район	Бухгалтер, юрисконсульт, секретарь руководителя, секретарь, заведующий хозяйством, лаборант, ведущий библиотекарь, делопроизводитель, инженер-электроник, помощник воспитателя, младший воспитатель	Младший воспитатель (помощник воспитателя)
3	Чаинский район	Заведующий столовой, механик, техник по эксплуатации средств вычислительной техники, лаборант, бухгалтер, инженер по охране труда, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, заведующая библиотекой, библиотекарь, водитель автобуса, помощник воспитателя, младший воспитатель	Младший воспитатель (помощник воспитателя)
4	Бакчарский район	Делопроизводитель, заведующий складом, бухгалтер, экономист-контрактный управляющий, библиотекарь, младший воспитатель, инженер-программист, секретарь учебной части, делопроизводитель, инженер по ОТ, лаборант, заведующий производством, контрактный управляющий, секретарь, экономист	Младший воспитатель, секретарь учебной части
5	Верхнекетский район	Агент по закупкам, бухгалтер, библиотекарь, делопроизводитель, документовед, заведующий столовой, заведующий хозяйством, инженер по охране труда, инженер-программист, инспектор по учёту, лаборант, механик, младший воспитатель, оператор диспетчерского движения, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	Младший воспитатель

Источник: составлено авторами.

Таблица 5

**Результаты исследований по определению состава должностей персонала в категории УВП
в МБОУ Владимирской области**

Должности, отнесенные к категории УВП в штатных расписаниях МБОУ	Должности, отнесенные к категории УВП по нормативным актам РФ
Ассистент по оказанию технической помощи, библиотекарь, ведущий библиотекарь, бухгалтер, вахтер, инженер, ведущий инженер ИКТ, водитель, гардеробщик, дворник, делопроизводитель, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий канцелярией, лаборант, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, секретарь учебной части, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, специалист по кадрам, специалист отдела кадров, специалист по охране здоровья, специалист по охране жизни и здоровья детей, специалист по охране труда, сторож, уборщик служебных помещений, хлораторщик	Секретарь учебной части

Источник: составлено авторами.

тельствует о необходимости конкретизации количества и наименований категорий персонала, а также формирования полного номенклатурного перечня должностей по ним.

На основании результатов научно-аналитических исследований и практического опыта нормирования труда в школах авторами представлен вариант категоризации персонала для МБОУ (табл. 6). Цель авторской категоризации – уточнение классификации персонала общеобразовательных учреждений для обеспечения оптимального соотношения численности педагогического и непедagogического персонала в штатной структуре МБОУ с учетом функционального разделения труда, определения границ административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего труда в разрезе конкретной категории.

Предложенная в статье авторская категоризация персонала для общеобразовательных учреждений должна обеспечивать группировку работников по совокупности профессионально-функциональной, социально-трудовой принадлежности к определенной группе работников (административно-управленческий, педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий, младший об-

служивающий), на основе необходимости их взаимодействия и взаимоотношений в динамичном трудовом процессе (образовательном) МБОУ для выполнения определенных профессиональных и функциональных целей конкретной категории. В свою очередь, взаимодействие и взаимоотношения между функциональными категориями работников необходимы для достижения целей общеобразовательного учреждения и решения общих задач, выполнение которых требует определенного количества людей с конкретными профессиональными компетенциями и квалификацией в совокупном трудовом процессе, установленного по результатам нормирования труда. Авторский подход к категоризации персонала в МБОУ обеспечит необходимое и достаточное (оптимальное) соотношение численности по нормативному перечню должностей работников в рамках каждой категории (в соответствии с выполняемыми нормативными количественными и временными объемами работ по трудовой функции (нормами труда)) в штатной структуре учреждения. Однако подход к категоризации и классификации персонала потребует разработки соответствующего регулятивного нормативного акта и действенной системы нормирования труда в учреждении.

Таблица 6

Авторская категоризация персонала для уточнения нормативной классификации работников МБОУ

Категория персонала	Определение обобщенной трудовой функции	Нормативный перечень должностей
Административно-управленческий персонал	Работники, занятые управлением и организацией деятельности МБОУ.	Директор, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
Педагогический персонал	Работники, занятые непосредственно образовательной деятельностью в МБОУ и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности	Учитель, воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, методист, педагог-психолог
Учебно-вспомогательный персонал	Работники, занятые сопровождением и обслуживанием образовательного процесса и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых МБОУ	Диспетчер образовательного учреждения, лаборант, инженер ИТ (по обслуживанию образовательного процесса), библиотекарь, диспетчер по расписанию, секретарь учебной части
Обслуживающий персонал	Работники, занятые обслуживанием основных функций МБОУ	Бухгалтер, экономист, делопроизводитель, секретарь руководителя, документовед, специалист по кадрам (управлению персоналом, специалист по закупкам, заведующий хозяйством, заведующий столовой (производством))
Младший обслуживающий персонал	Работники, занятые обслуживанием объектов МБОУ (зданий, сооружений, территорий), поддержанием санитарного состояния помещений, в организации питания обучающихся	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, дворник, повар, мойщик посуды, кухонных рабочих, машинист по стирке белья, уборщик помещений, гардеробщик, вахтер

Источник: составлено авторами.

Список литературы

1. Дрезинский К.С. Сравнительный анализ методик расчета численности учебно-вспомогательного персонала кафедр вуза (на примере Петербургского государственного университета путей сообщения) // Известия Петербургского университета путей сообщения. 2006. № 1. С. 14–19.
2. Миронова О.Н. Управление вспомогательным персоналом через структуру факторов производства (на примере машиностроительного предприятия): дис. ... канд. экон. наук. Ижевск, 2000. 215 с.
3. Сахарова Н.В. Трансформация роли учебно-вспомогательного персонала современных университетов // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2016. Т. 5, № 2. С. 47–51. DOI: 10.12737/19611.
4. Смирнова М.Е. Специфика нормирования труда учебно-вспомогательного персонала в условиях совершенствования системы образования // Управленческие науки в современном мире. 2015. Т. 1, № 1. С. 589–593.
5. Савочкин А.В. Категоризация персонала как инструмент формирования человеческого капитала в организации // Экономика труда. 2025. Т. 12, № 3. С. 317–334. DOI: 10.18334/et.12.3.122828.
6. Осипова О.С., Сахарова Н.В., Смирнова М.Е. Новые подходы к организации и оплате труда учебно-вспомогательного персонала в системе высшего образования. М.: Onebook.ru, 2015. 258 с.
7. Пыжова Ж.Ю., Каравашкина Р.И. Актуальные проблемы организации оплаты труда персонала транспортного вуза: горизонты развития // Научные проблемы водного транспорта. 2023. № 76. С. 179–191. DOI: 10.37890/jwt.vi76.395.
8. Поповская М.Н. Аудит учебно-вспомогательных процессов организации высшего образования в качестве основы совершенствования трудовых процессов и оплаты труда учебно-вспомогательного персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2014. Т. 3, № 6. С. 32–40. DOI: 10.12737/7298. EDN TFXJPD.
9. Коробейникова Л.С., Щекунских Е.В. Классификация персонала образовательного учреждения высшего образования в соответствии с потребностями экономического анализа // Современная экономика: проблемы и решения. 2022. № 6(150). С. 107–122. DOI: 10.17308/meps/2078-9017/2022/6/107-122.
10. Ахметзянова Г.М. Управление образовательной организацией на основе развития социального капитала: дис. ... канд. пед. наук. Красноярск, 2021. 202 с.
11. Кроер Е.В. Оптимизация нормативного регулирования определения численности работников организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования // Вопросы управления. 2020. № 3(64). С. 98–113. DOI: 10.22394/2304-3369-2020-3-98-113.
12. Митрофанова Е.А., Сувалов О.С. Концептуальный подход к формированию и развитию человеческого капитала образовательных организаций высшего образования // Управление. 2025. Т. 13, № 2. С. 25–41. DOI: 10.26425/2309-3633-2025-13-2-25-41.
13. Субботин А.Л., Абушенко В.Л., Бочаров В.А., Эдельман В.А. Классификация // Гуманитарный портал: концепты [Электронный ресурс] / Центр гуманитарных технологий, 2002–2026 (последняя редакция: 10.01.2026). URL: <https://gtmarket.ru/concepts/6879> (дата обращения 13.01.2026).
14. Исаков В.Б. Классификации и классификаторы в науке и аналитике // Юридическая техника. 2024. № 18. С. 17–31.
15. Омельченко В.В. Основы систематизации. Методология и философские аспекты. Принципы и законы познания реальной действительности. М.: URSS, 2011. 479 с. ISBN 978-5-397-02383-2.
16. Cohen H., Lefebvre C. Handbook of Categorization in Cognitive Science. Elsevier Science, 2005. 1136 p.

References

1. Drezinskij K.S. Comparative analysis of methods for calculating the number of educational and auxiliary personnel of university departments (on the example of St. Petersburg State University of Railways). *Izvestija Peterburgskogo universiteta putej soobshhenija* [News of St. Petersburg University of Railways], 2006, no. 1, pp. 14–19. (In Russ.)
2. Mironova O.N. *Upravlenie Vspomogatel'nyh Personalom Cherez Strukturu Faktorov Proizvodstva* [Management of Auxiliary Personnel Through the Structure of Production Factors (on the Example of a Machine-building Enterprise)] Dissertation ... Candidate of Economic Sciences. Izhevsk, 2000. 215 p.
3. Sakharova N.V. Transformation of the Role of Educational and Auxiliary Personnel of Modern Universities. *Upravlenie Personalom i Intellektual'nymi Resursami v Rossii* [Personnel and intellectual resources management in Russia], 2016, vol. 5, no. 2, pp. 47–51. (In Russ.) DOI: 10.12737/19611
4. Smirnova M.E. Specificity of labor standardization of educational and auxiliary personnel in conditions of improvement of the education system. *Upravlencheskie nauki v sovremennom mire* [Management sciences in the modern world], 2015, vol. 1, no. 1, pp. 589–593. (In Russ.)

5. Savochkin A.V. Categorization of Personnel as a Tool for the Formation of Human Capital in the Organization. *Jekonomika Truda* [Labor Economics], 2025, vol. 12, no. 3, pp. 317–334. (In Russ.) DOI: 10.18334/et.12.3.122828.
6. Osipova O.S., Sakharova N.V., Smirnova M.E. *Novye Podhody k Organizacii i Oplate Truda Uchebno-vspomogatel'nogo Personala v Sisteme Vysshego Obrazovaniya* [New Approaches to the Organization and Remuneration of Educational and Auxiliary Personnel in the Higher Education System]. Moscow, 2015. 258 p.
7. Pyzhova Zh.Yu., Karavashkina R.I. Actual Problems of Organizing Wages for Personnel of a Transport University: Development Horizons. *Nauchnye Problemy Vodnogo Transporta* [Scientific Problems of Water Transport], 2023, no. 76, pp. 179–191. (In Russ.) DOI: 10.37890/jwt.vi76.395
8. Popovskaja M.N. Audit of educational and auxiliary processes of the organization of higher education as a basis for improving labor processes and remuneration of educational and auxiliary personnel. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Personnel and intellectual resources management in Russia], 2014, vol. 3, no. 6, pp. 32–40. (In Russ.) DOI: 10.12737/7298
9. Korobeinikova L.S., Shchekunskikh E.V. Classification of Personnel of an Educational Institution of Higher Education in Accordance with the Needs of Economic Analysis. *Sovremennaja Jekonomika: Problemy i Reshenija* [Modern economy: problems and solutions], 2022, no. 6(150), pp. 107–122. (In Russ.) DOI: 10.17308/meps/2078-9017/2022/6/107-122.
10. Akhmetzyanova G.M. *Upravlenie Obrazovatel'noj Organizaciej na Osnove Razvitiya Social'nogo Kapitala* [Management of an Educational Organization Based on the Development of Social Capital]. Dissertation ... Candidate of Pedagogical Sciences. Krasnoyarsk, 2021. 202 p.
11. Kroer E.V. Optimization of Regulatory Regulation of Determining the Number of Employees of Organizations Implementing Educational Programs for Preschool Education. *Voprosy Upravleniya* [Management Issues], 2020, no. 3(64), pp. 98–113. (In Russ.) DOI: 10.22394/2304-3369-2020-3-98-113
12. Mitrofanova E.A. Conceptual approach to the formation and development of the human capital of educational institutions of higher education. *Upravlenie* [Management], 2025, vol. 13, no. 2, pp. 25–41. (In Russ.) DOI: 10.26425/2309-3633-2025-13-2-25-41
13. Subbotin A.L., Abushenko V.L., Bocharov V.A., Edelman V.A. Classification. *Gumanitarnyj Portal: Koncepty* [Humanitarian Portal: Concepts (Electronic Resource)]. (In Russ.) URL: <https://gtmarket.ru/concepts/6879> (accessed 13 January 2026)
14. Isakov V.B. Classifications and Classifiers in Science and Analytics. *Juridicheskaja Tehnika* [Legal technology], 2024, no. 18, pp. 17–31. (In Russ.)
15. Omelchenko V.V. *Osnovy sistematizacii. Metodologija i filosofskie aspekty. Principy i zakony poznaniya real'noj dejstvitel'nosti* [Fundamentals of systematization. Methodology and philosophical aspects. Principles and laws of knowledge of reality]. Moscow, 2011. 479 p.
16. Cohen H., Lefebvre C. *Handbook of Categorization in Cognitive Science*. Elsevier Science, 2005. 1136 p.

Информация об авторах

Дерябина Елена Владимировна, доктор экономических наук, доцент, главный научный сотрудник, Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия; derybinaev@vcot.info

Косарева Людмила Васильевна, эксперт, Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия; kosareva@vcot.info

Information about the authors

Elena V. Deryabina, DSc (Economics), Associate Professor, Chief Scientist, All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia; derybinaev@vcot.info

Lyudmila V. Kosareva, Expert, All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia; kosareva@vcot.info

Статья поступила в редакцию 24.02.2026

The article was submitted 24.02.2026