

Направления оптимизации структуры образовательной организации

Согласно ч. 2 ст. 27 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) образовательная организация (далее – ОО) может иметь в своей структуре различные структурные подразделения, обеспечивающие осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся (филиалы, представительства, отделения, факультеты, институты, центры, кафедры, подготовительные отделения и курсы, научно-исследовательские, методические и учебно-методические подразделения, лаборатории, конструкторские бюро, учебные и учебно-производственные мастерские, клиники, учебно-опытные хозяйства, учебные полигоны, учебные базы практики, учебно-демонстрационные центры, учебные театры, выставочные залы, учебные цирковые манежи, учебные танцевальные и оперные студии, учебные концертные залы, художественно-творческие мастерские, библиотеки, музеи, спортивные клубы, студенческие спортивные клубы, школьные спортивные клубы, общежития, интернаты, психологические и социально-педагогические службы, обеспечивающие социальную адаптацию и реабилитацию нуждающихся в ней обучающихся, и иные предусмотренные локальными нормативными актами образовательной организации структурные подразделения).

В соответствии с ч. 1 ст. 28 Закона об образовании образовательная организация обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с Законом об образовании, иными нормативными правовыми актами РФ и уставом образовательной организации.

При этом в силу п.п. 4, 5 ч. 3 ст. 28 Закона об образовании к компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относятся установление штатного расписания, если иное не установлено нормативными правовыми актами РФ, прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено Законом об образовании, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников.

Таким образом, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами РФ, образовательная организация самостоятельна в установлении штатного расписания, в заключении и расторжении с работниками трудовых договоров. Как правило, исключения могут составлять случаи, когда в силу приказов учредителя (для государственных и муниципальных образовательных организаций) или положений устава, образовательная организация должна согласовывать такие действия со своим учредителем.

В большинстве случаев оптимизация структуры образовательной организации является одним из направлений снижения расходов на содержание работников. При этом необходимо указать и другие направления, которые позволяют снизить расходы на содержание работников:

1. снижение фонда оплаты труда без сокращения численности персонала;
2. снижение количества и размера стимулирующих выплат по итогам отчетного периода;
3. снижение расходов корпоративного, общехозяйственного характера (например, сокращение количества командировок).

Однако при выборе таких направлений, стоит учитывать положения локальных нормативных актов, действующих в образовательной организации – коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и т.д., которые могут ограничивать работодателя при совершении тех или иных действий.

При выборе направления по оптимизации структуры образовательной организации первоочередной целью является дальнейшая стабильная работа. Для достижения этой цели необходимо определить, кто будет выполнять функции сокращаемого структурного подразделения или сокращаемого работника:

1. функции будут переданы другому структурному подразделению со схожим функционалом или работнику;
2. функции будут выведены на аутсорсинг.

Далее образовательной организации необходимо внести соответствующие изменения в штатное расписание, затем предоставить сокращаемым работникам права, гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), а также локальными нормативными актами.

При этом стоит учитывать, что ТК РФ также предусмотрены и сроки для осуществления таких действий, соблюдение которых является обязательным для работодателя.

Также в случае перераспределения функций сокращаемого структурного подразделения и (или) сокращаемых работников между другими структурными подразделениями и (или) работниками, необходимо внести изменения в положения о структурном подразделении и в должностные инструкции работников в части добавления в них функций сокращаемого структурного подразделения (работника).

Учитывая вышеизложенное, оптимизация структуры является сложным и длительным процессом, в рамках которого образовательной организации необходимо строго соблюдать положения ТК РФ и локальных нормативных актов, вместе с тем продолжать обеспечивать свою стабильную работу.

В качестве примеров оптимизации структуры образовательной организации можно рассмотреть следующее.

1. В образовательной организации высшего образования, основным направлением которой является реализация образовательных программ в технической области, функционируют непрофильные гуманитарные кафедры – «Кафедра философии», «Кафедра уголовного права», «Кафедра гражданского права», при этом указанные кафедры не являются выпускающими.

В данном случае имеет смысл объединить данные кафедры в одну, например, в «Кафедру гуманитарных наук и отраслей права», сократив часть профессорско-преподавательского и учебно-методического состава, перераспределив нагрузку между оставшимися работниками.

При такой ситуации уменьшается количество работников, в том числе административно-управленческого персонала, учебная нагрузка не будет «раздуваться» на трех кафедрах, как следствие, в образовательной организации будут сокращены финансовые расходы.

2. Также бывают случаи, когда структурные подразделения имеют схожий функционал. Например, часто в государственных образовательных организациях бухгалтерия и планово-финансовый (финансово-экономический) отдел разделены и подчинены разным руководителям.

Указанные структурные подразделения осуществляют функции, связанные с финансовым функционированием образовательной организации, соответственно, логичным будет их объединение в одно «Бухгалтерия» под руководством главного бухгалтера и создание внутри соответствующих отделов.

В данном случае, кроме получения экономической выгоды (при сокращении работников), руководителем структурного подразделения становится одно лицо, отвечающее за финансовое функционирование образовательной организации.