ИССЛЕДОВАНИЕ

**Гущина Ю.И.[1], Степанова А.В.[1]**

[1] *Волжский политехнический институт (филиал) Волгоградского государственного технического университета, г. Волжский*

# Реорганизация как основная форма оптимизации сети образовательных учреждений

АННОТАЦИЯ:
Авторами предпринята попытка определить план действий при проведении реорганизации образовательного учреждения, проанализировать возникающие в процессе реорганизации проблемы.
В статье на основе анализа нормативно-правовых актов, регулирующих гражданские правоотношения, рассмотрена процедура реорганизации юридического лица и даны практические рекомендации для участников образовательного процесса. Сделан вывод, что особое внимание при реализации данной процедуры необходимо уделить непрерывности образовательного процесса, соблюдению прав работников и контингента обучающихся, а также соблюдению финансовой дисциплины.
Основные положения и выводы статьи могут быть использованы в деятельности участников образовательного процесса при проведении реорганизации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *реорганизация, передаточный баланс, оптимизация, учебно-методическое обеспечения, дебиторская задолженность, кредиторская задолженность, акт приемки-передачи, трудовой договор*

JEL: *G34, I20, K10*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:
*Гущина Ю.И., Степанова А.В.* Реорганизация как основная форма оптимизации сети образовательных учреждений // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 24. — С. 3621–3632. — doi: 10.18334/rp.17.24.37178

**Гущина Юлия Игоревна,** кандидат экономических наук, доцент; доцент кафедры экономики и менеджмента, Волжский политехнический институт (филиал) Волгоградского государственного технического университета, г. Волжский (Julia25.30@mail.ru)

**Степанова Анна Вадимовна,** кандидат юридических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента, Волжский политехнический институт (филиал) Волгоградского государственного технического университета, г. Волжский

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 14.11.2016 / ОПУБЛИКОВАНО: 30.12.2016

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: http://dx.doi.org/10.18334/rp.17.24.37178

(с) Гущина Ю.И., Степанова А.В. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

*Гущина Ю.И., Степанова А.В.* Реорганизация как основная форма оптимизации сети образовательных учреждений // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 24. — С. 3621–3632. — doi: 10.18334/rp.17.24.37178

## *Введение*

В настоящее время в рамках модернизации системы образования на всех уровнях власти проводится оптимизация сети подведомственных образовательных учреждений. Основной формой оптимизации выступает реорганизация, которая предполагает как общие организационные мероприятия, так и оптимизацию трудовых ресурсов. Проведение данной процедуры регламентируется нормами различных отраслей права: гражданского, налогового, трудового, административного, финансового и др.

Несистемность и противоречивость норм, регулирующих процесс реорганизации, делает его трудно выполнимым для участников образовательных отношений.

В настоящее время нет ни одного исследования, посвященного рассмотрению процесса реорганизации образовательных учреждений с учетом комплексного подхода.

При проведении данного исследования авторами использовался диалектический, формально-юридический методы познания, а также анализ, синтез и дедукция.

## *Результаты исследования*

В настоящее время в рамках модернизации системы образования на всех уровнях власти проводится оптимизация сети подведомственных образовательных учреждений. Основной формой оптимизации выступает реорганизация, которая предполагает как общие организационные мероприятия, так и оптимизацию трудовых ресурсов.

Попытки рассмотреть особенности этих мероприятий делались многократно (С.А. Валова, М.Д. Желонкина, Л.К. Салина, Г.А. Селезнева и др.), однако они не дают возможности рассмотреть данный вопрос комплексно.

Попытку это сделать авторы предпримут в данном исследовании.

Прежде всего, остановимся на понятийном аппарате. Нормативного определения термина «реорганизация» нет. Поэтому сформулируем авторское. Под реорганизацией будем понимать изменение правового статуса юридического лица (далее – ЮЛ), предполагающее универсальное правопреемство.

Согласно ГК РФ реорганизация может происходить в формах[1]:

[1] Гражданский кодекс РФ от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ // Российская газета. – 1994. – № 238-239. – 8 декабря.

– слияние, при котором несколько ЮЛ прекращают свою деятельность, и создается новое ЮЛ;

– разделение, при котором одно ЮЛ делится на два или более ЮЛ;

– выделение, при котором из одного ЮЛ выделяется другое ЮЛ, при этом оба далее ведут свою деятельность;

– преобразование, при котором ЮЛ меняет организационно-правовую форму [1];

– присоединение, при котором к одному ЮЛ присоединяется другое ЮЛ, которое прекращает свою деятельность, но новое ЮЛ не создается [2–5].

В первых трех случаях предполагается создание новых ЮЛ. Реорганизация завершается с момента внесения в ЕГРЮЛ записи о новом ЮЛ [6].

В последнем случае новое ЮЛ не создается. В связи с этим реорганизация считается завершенной с момента внесения в ЕГРЮЛ записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица.

Решение о реорганизации образовательного учреждения принимается учредителем, которым является:

– Правительство РФ – для федеральных образовательных организаций (в соответствии с п. 1 ст. 6 ФЗ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ)[2],

– исполнительный орган субъекта РФ – для образовательных организаций, находящихся в ведении субъекта РФ (в соответствии с п. 1 ст. 8 ФЗ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ),

– муниципальный орган исполнительной власти – для местных образовательных организаций (в соответствии с п. 1 ст. 9 ФЗ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ).

Первое, что необходимо сделать, начиная процесс реорганизации, это утвердить план-график. В нем важно предусмотреть как организационные и экономические, так и кадровые вопросы.

Рассмотрим основные мероприятия, которые должен содержать этот документ.

[2] Закон «Об образовании» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ // Российская газета. – 2012. – № 303. – 31 декабря.

*1. Уведомление кредиторов.*

Образовательное упреждение (далее ОУ) должна направить уведомление налоговому органу о начале процедуры реорганизации (по форме Р 12003 «Заявление-уведомление о начале процедуры реорганизации», утвержденной письмом ФНС России от 01.01.2001 № МН-22-6/64@), а также разместить в «Вестнике государственной регистрации» сведения о реорганизации ЮЛ (2 раза с интервалом в месяц). При подаче повторного сообщения о реорганизации необходимо прописать: «Повторно. Предыдущая публикация в № __ от _____».

В объявлении прописывается, что во исполнение приказа учредителя и в установленный им срок проводится реорганизация организации. В этот срок кредиторы могут обратиться с претензией о возмещении долга [7].

Кроме этого, ОУ отсылает кредиторам, а также контрагентам, с которыми заключены долгосрочные договоры, уведомления, чтобы они знали об изменении реквизитов [8]. Копии отправленных писем рекомендуется сохранить [9].

*2. Приведение в соответствие разрешительной и иной документации.*

Любому ОУ выдается разрешительная документация: лицензия на осуществление образовательной деятельности, на медицинские услуги и др. Многие аккредитуют образовательные программы и имеют соответствующие свидетельства. При реорганизации в период, установленный учредителями, необходимо получить новые лицензии на образовательную деятельность.

Переоформить придется и заключения УГПН ГУ МЧС РФ, Роспотребнадзора, а также нужно переутвердить учредительные документы.

*3. Создание нового учебно-методического обеспечения и организация учебного процесса с учетом проведенной реорганизации.*

Для подготовки учебно-методического обеспечения, как правило, создается рабочая группа, которая утверждает план. В него обязательно должны включаться мероприятия по утверждению основных и дополнительных образовательных программ, расчету учебной нагрузки, подготовке документации по организации учебного процесса и др.

*4. Перевод обучающихся.*

В процессе реорганизации обучающиеся часто переводятся в другое образовательное упреждение. Важно помнить, что при переводе должна сохраняться форма и условия обучения.

Решение о выборе возможных принимающих ОУ и направление запроса с целью получения их согласия или мотивированного отказа на прием обучающихся запрашивает учредитель. Он самостоятельно определяет принимающие ОУ, в которые могут быть переведены обучающиеся.

ОУ необходимо разместить на своем официальном сайте информацию о переводе с указанием наименования принимающего образовательного учреждения (принимающих образовательных учреждений) и его (их) местонахождения и уведомить обучающихся о переводе. На основании письменного согласия руководитель одного ОУ издает приказ об отчислении обучающихся в связи с переводом в принимающее ОУ. Одновременно передается списочный состав обучающихся (по группам, курсам, направлениям подготовки (специальностям)), копии учебных планов, академические справки (справки установленного образца) на каждого обучающегося, их личные дела, письменные согласия обучающихся, договора об оказании платных образовательных услуг. Обучающиеся сдают зачетные книжки и студенческие билеты.

Руководитель другого ОУ издает приказ о зачислении обучающихся в порядке перевода. В принимающем ОУ на основании переданных личных дел на каждого обучающегося формируется новое личное дело, включающее академическую справку (справку установленного образца), выписку из приказа о зачислении в порядке перевода, согласие обучающегося, а также договор с обучающимся. Обучающимся выдаются зачетные книжки и студенческие билеты.

ОУ в случае отказа обучающегося от перевода ответственности не несет. Он отчисляется ввиду невозможности продолжения оказания образовательных услуг. В приказе делается отметка об отказе от перевода.

*5. Оптимизация кадров.*

Комплекс мер по оптимизации штатов необходимо начать с уведомления всех работников о реорганизации.

Если работник соглашается на продолжение трудовых отношений, факт реорганизации нужно зафиксировать в трудовых

договорах и отразить в его трудовой книжке. Если не согласен, он должен написать заявление с просьбой уволить в связи с отказом от продолжения работы по причине реорганизации. На основании такого заявления работодатель издает приказ по форме Т-8 и увольняет работника по п. 6 ст. 77 ТК РФ. Увольнение производится после внесения записи в ЕГРЮЛ сведений об окончании реорганизации.

Далее нужно уведомить работников, у которых меняются условия труда об этом. Уведомление направляется за два месяца до предполагаемого перевода сотрудников на работу в новых условиях.

Если работник согласен продолжить работу, новые условия необходимо отразить в дополнительном соглашении к трудовому договору. На основании подписанного соглашения и приказа необходимо внести запись в трудовую книжку и личную карточку работника. Если работник не будет продолжать работу, он пишет заявление с просьбой уволить его. На основании заявления работодатель издает приказ по форме Т-8 и увольняет работника по п 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Увольнение производят после окончания реорганизации.

Реорганизация может сопровождаться сокращением численности и/или штата работников организации. Штатное расписание меняется, в связи с этим может возникнуть необходимость проведения сокращения числа работников. Процедура сокращения численности и/или штата должна включать следующие мероприятия:

– утверждение нового штатного расписания или издание приказа о внесении изменений в уже действующее,

– определение категорий лиц, которых запрещено увольнять в соответствии с законом (*табл. 1*),

– уведомление об увольнении работников под подпись не менее чем за два месяца до увольнения согласно ст. 180 ТК РФ,

– сообщение в службу занятости и профсоюз. Если будет происходить массовое сокращение, то профсоюз и службу занятости нужно ставить в известность не позднее, чем за три месяца,

– определение преимущественного права на оставление на работе согласно уровням преимущества (*табл. 2–4*),

– предложение сокращаемому работнику имеющейся вакантной должности в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ. Если работник примет решение работать в новой должности, он переводится согласно ст. 72.1 ТК РФ. Перевод оформляется приказом. Необходимо к трудовому договору с сотрудником заключить дополнительное соглашение и

внести соответствующую запись в трудовую книжку работника. Если работник отказывается работать в новой должности, трудовой договор с ним прекращается по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В последний рабочий день с ним необходимо произвести все расчеты и выдать ему трудовую книжку.

Таблица 1

**Категории лиц, которых запрещено увольнять при сокращении численности и/или штата**

| | |
|---|---|
| 1. | Беременная женщина (п. 1 ст. 261 ТК РФ) |
| 2. | Женщина, имеющая ребенка в возрасте до 3 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ) |
| 3. | Одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ) |
| 4. | Работник, воспитывающий без матери ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ) |
| 5. | Родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и более детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ч. 4 ст. 261 ТК РФ) |
| 6. | Работник, находящийся в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ) |
| 7. | Работник, находящийся на больничном (ч. 6 ст. 81 ТК РФ) |
| 8. | Иные лица п. 6 ст. 45 Федерального закона от 12.06.2002 N 67-ФЗ, ч. 3 ст. 11 Федерального закона от 20.08.2004 N 113-ФЗ, п. 2 ст. 41 Федерального закона от 12.06.2002 N 67-ФЗ, п. 6 ст. 45 Федерального закона от 12.06.2002 N 67-ФЗ |

*Источник*: составлено авторами

Таблица 2

**Преимущественное право первого уровня на оставление на работе при сокращении численности и (или) штатов**

<table>
<tr><td colspan="4">Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штатов (абз. 1 ст. 179 ТК РФ)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Производительность труда</td><td colspan="3">Квалификация (ст. 195.1 ТК РФ)</td></tr>
<tr><td>Документы об образовании, профессиональной подготовке, повышении уровня знаний</td><td>Наличие ученой степени или звания</td><td>Наличие и результат аттестации</td></tr>
</table>

*Источник*: составлено авторами

Таблица 3

**Преимущественное право второго уровня на оставление на работе при сокращении численности и/или штатов**

| При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штатов (абз. 2 ст. 179 ТК РФ) | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Семейное положение** | Наличие иждивенцев, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию | Наличие в семье других работников с самостоятельным заработком | Наличие статуса инвалида ВОВ и (или) боевых действий по защите Отечества | Наличие повышения квалификации по направлению работодателя без отрыва от работы |

*Источник*: составлено авторами

Особо следует обратить внимание на совместителей. Согласно ст. 288 ТК РФ, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, прекращается в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет основной. Поэтому если сокращается сотрудник, для которого это место работы является основным, ему должны быть предложены должности, которые замещают совместители при условии, что их квалификация это позволяет.

Что касается предоставления отпусков, если работник продолжает работать, он сохраняется. Отпуск предоставляется согласно утвержденному графику. Если работник увольняется в связи с реорганизацией, в день увольнения ему выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованного отпуска. При увольнении в связи с сокращением численности и/или штата (если графиком установлен отпуск до истечения двух месяцев перед расторжением трудового договора, либо частично выходит за пределы этого срока) отпуск предоставляется по ст. 127 ТК РФ. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением.

*6. Финансово-хозяйственные мероприятия.*

По истечении срока предъявления требований кредиторов, реорганизуемые организации предоставляют учредителю промежуточный баланс в объеме форм годового бухгалтерского отчета. Предоставляемые данные подтверждаются инвентаризацией и составлением реестра требований кредиторов.

Таблица 4

**Преимущественное право третьего уровня на оставление на работе при сокращении численности и (или) штатов**

| | | |
|---|---|---|
| **Преимущественное право при прочих равных условиях на оставление на работе** | (ст. 21 Закон РФ от 21 июня 1993 г. № 5485-I) | Лица, допущенные к государственной тайне |
| **Преимущественное право на оставление на работе независимо от времени работы в организации и первоочередное трудоустройство** | (п. 10 ст. 2 Федерального закона от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ) | Лица, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний |
| | (п. 7 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-I) | Лица, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС |
| | (п. 1 ст. 8 Закон РФ от 15 января 1993 г. № 430-I) | Лица из числа Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации или полных кавалеров ордена Славы |
| **При прочих равных преимущественное право на оставление на работе** | (ст. 10 Закона 76-ФЗ «О статусе военнослужащих») | Супруги военнослужащих |
| **Преимущественное право на оставление на работе** | (ст. 35 Закона №2213-1 «Об изобретениях») | Лица, имеющие изобретения |
| | (п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих») | Одинокие матери военнослужащих граждан, проходящих военную службу по призыву |
| | (п. 10 части первой ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне») | Граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне |
| | (п. 10 части первой ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне») | Граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне |
| **Преимущественное право на оставление на работе, на которую они поступили впервые** | (п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих») | Граждане, уволенные с военной службы, и членам их семей |

*Источник*: составлено авторами

Инвентаризация проводится комиссией, состав которой утверждается руководителем ОУ. Рекомендуется в состав комиссии включить представителей всех ОУ, участвующих в реорганизации.

Комиссия должна иметь на руках сведения о движении материальных ценностей и денежных средств. Инвентаризации подлежат и нематериальные активы, включая объекты интеллектуальной собственности. По окончании инвентаризации составляются описи, которые должны подписать все члены комиссии и материально-ответственные лица.

О списании дебиторской и кредиторской задолженности принимается отдельное решение в установленном законодательством порядке.

Следующим мероприятием является составление передаточного или разделительного баланса. Именно этот документ будет содержать положения о правопреемстве по всем обязательствам реорганизованного ЮЛ. Акт составляется для каждого ОУ, подписывается руководителями и главными бухгалтерами, шнуруется, пронумеровывается, скрепляется печатью и представляется учредителю на утверждение. Одновременно передаются акты приема-передачи имущества, в том числе недвижимого, финансовых и иных обязательств (формы ОС-1, ОС-1а, ОС-16 и т.п.).

В органы казначейства, в которых открыты лицевые счета, представляются передаточные акты.

Продолжающие действовать после реорганизации ЮЛ отражают в главной книге, регистрах бухгалтерского учета и бухгалтерской отчётности с начала нового года данные передаточного или разделительного баланса, лимиты бюджетных обязательств, объемы финансирования, кассовые и фактические расходы.

ОУ необходимо подготовить план финансово-хозяйственной деятельности для реорганизованного учреждения. А главные распорядители средств вносят дополнения в бюджетную роспись и в лимиты бюджетных обязательств.

Завершающим этапом реорганизации является внесение в реестр имущества новых сведений об объектах учета. Реорганизованное ОУ должно предоставить в Управление Федеральной службы государственной регистрации кадастра и картографии необходимые для внесения записей в Единый государственный реестр прав на недвижимое имущество и сделок с ним сведения о правах на недвижимое имущество.

## *Заключение*

Успешность проведения реорганизационных мероприятий зависит от многих факторов. Но основным из них является оценка целесообразности проведения реорганизации с экономической и социальной точки зрения.

Проблемы самой процедуры реорганизации в основном заключаются в неправильном составлении документов и нарушениях отведенных сроков. Что касается документов, часто наблюдаются нарушения при составлении списка инвентаризации. В дальнейшем могут возникнуть проблемы с незанесенным в список имуществом.

Также частые проблемы возникают при принятии кадровых решений. При заполнении документов допускаются нарушения сроков.

Помочь избежать данных проблем поможет издание методической разработки для вузов, предусматривающей процессуальный порядок реорганизации и содержащий формы используемых документов.

ИСТОЧНИКИ:

1. *Мирославская Н.А.* Реорганизация юридических лиц в форме преобразования // Аудитор. – 2015. – № 10. – С. 8-11.

2. *Вифлеемский А.* Реорганизация образовательного учреждения путем присоединения // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2009. – № 10. – С. 16-18.

3. *Фролова М.В.* Реорганизация в форме присоединения // Туристические и гостиничные услуги: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 1. – С. 10-1.

4. *Фролова М.В.* Реорганизация в форме присоединения // Торговля: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 2. – С. 15-18.

5. Корпоративное право: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2015. – 505 с. – С. 34-39.

6. Комментарий к Федеральному закону от 8 августа 2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» / Т.А. Кухаренко, Е.А. Николаева, Ю.А. Карташова [и др.]. – Москва, 2012. – 700 с. – С. 57-69. – http://ivo.garant.ru/#/document/57854601/paragraph/1117

7. *Аюшеева И.З.* Защита прав кредиторов при реорганизации юридического лица: новеллы правового регулирования // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2015. – № 6. – С. 18-26.

8. *Каширский С.С.* Универсальный характер правопреемства при реорганизации юридических лиц // Юрист. – 2014. – № 6. – С. 24-35.

9. *Аминов Е.Б.* Для целей эффективной защиты // Новая адвокатская газета. – 2014. – 17 сентября. – С. 4-8. – http://ivo.garant.ru/#/document/57515214/paragraph/28

*Гущина Ю.И., Степанова А.В.* Реорганизация как основная форма оптимизации сети образовательных учреждений // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 24. — С. 3621–3632. — doi: 10.18334/rp.17.24.37178

**Yulia I. Gushchina,** Candidate of Science, Economics, Associate Professor; Associate Professor of the Chair of Economics and Management, Volzhsky Polytechnic Institute (branch) of Volgograd State Technical University, Volzhsky
**Anna V. Stepanova,** Candidate of Science, Law, Associate Professor of the Chair of Economics and Management, Volzhsky Polytechnic Institute (branch) of Volgograd State Technical University, Volzhsky

# Reorganization as the main form of optimization of a network of educational institutions

ABSTRACT
The authors have attempted to determine a plan of actions at reorganization of an educational institution, to analyze the problems that appear in the process of problem reorganization.
Based on analysis of the legal acts regulating civil-law relationships, the procedure of legal entity reorganization has been discussed, and practical recommendations for the participants of the educational process have been given. It has been concluded that special attention at the implementation of this procedure is to be paid to the educational process continuity, observance of rights of the employees and students, as well as to the observance of financial discipline.
The main provisions and conclusions of the article may be used in the activities of the participants of the educational process when performing the reorganization process.
KEYWORDS: reorganization, transfer balance sheet, optimization, academic support, accounts receivable, accounts payable, delivery and acceptance certificate, labor contract