

## **X. СОКРАЩЕНИЕ ШТАТОВ**

### **1. Цель и сфера применения**

Данная процедура применяется, когда изменения в потребностях и работе системы государственной службы приводят к сокращению рабочей силы в той или иной области, или когда необходимость в проведении работниками работы в занятой ими области исчезла или резко снизилась. Эта процедура действует в отношении всех работников. Ее цель заключается в обеспечении последовательного и справедливого обращения со всеми работниками организации.

### **2. Принципы**

- Государственная кадровая служба старается по мере возможности максимально избегать сокращения штатов. В случае, когда необходимые организационные изменения приводят к сокращению рабочей силы, после консультаций с представителями профсоюзов предпринимаются шаги, направленные на минимизацию воздействия этого явления на персонал.
- Директоры ответственны за управление имеющимися у них ресурсами настолько эффективно, насколько это возможно, с тем, чтобы оказывать максимально ценные услуги. В рамках стратегии по человеческим ресурсам ГКС, планирование кадров используется для определения существующих и будущих потребностей в персонале и более результативного управления изменениями. Таким образом, предпринимаются усилия по предотвращению атмосферы незащищенности, которая может возникнуть в результате краткосрочных решений, несоответствующих долгосрочным требованиям.

### **3. Процедура**

#### **3.1 Консультации**

- На раннем этапе со всеми заинтересованными сторонами проводятся обсуждения последствий для работников.
- В ситуациях, когда ожидается сокращение штатов в рамках запланированной программы реализации изменений, как можно быстрее составляется план действий и проводятся обсуждения с заинтересованными сторонами с целью избежать сокращения штатов или минимизировать воздействие этого явления на работников.
- После того как руководство определяет те или иные должности или группы областей работы в качестве потенциально подлежащих сокращению, с отдельными работниками затронутых подразделений проводятся консультации с тем, чтобы принять во внимание их взгляды, предпочтительно до того, как будут приняты окончательные решения.
- Индивидуальные встречи проводятся с работниками, чьи должности затрагиваются сокращением штатов, независимо от того, будет ли сокращен сам сотрудник или нет.
- В случае работников, которые потенциально подпадают под сокращение, к примеру в силу того, что их должность перестает существовать или когда состав отдела сокращается, индивидуальные встречи с работниками нужно проводить как можно быстрее, причем на этих встречах нужно разъяснить ситуацию и график сокращения и привести подробности, касающиеся следующего:

- как будет рассчитываться их выходное пособие на основе выслуги лет и среднего размера оплаты труда;

- период уведомления об увольнении, на который они имеют право;
  - возможности альтернативного трудоустройства (включая методы отбора, когда на одну и ту же должность и испытательный срок, и т.д. претендует более одного работника);
  - возможности переобучения, повышения квалификации и смены профессии;
- оказание помощи в подаче заявлений на получение другой работы.

### **3.2 Меры, направленные на избежание сокращения штатов**

Меры по минимизации или избежанию обязательного сокращения штатов могут включать в себя следующее:

- Естественная убыль персонала
- Ограничения/ «заморозка» процесса подбора кадров
- Переобучение или перевод в другие части организации
- Вывод на пенсию работников, продолжающих работать за порогом пенсионного возраста

### **3.3 Отбор кандидатов на сокращение**

- Как только станет возможным четко определить, что тот или иной работник или группа работников являются потенциальными кандидатами на сокращение, их сразу же информируют об этом и обо всех соответствующих мерах, которые руководство собирается предпринять, к примеру, поиск подходящих альтернативных должностей, переобучение и т.д.
- В случае, когда сокращение кадров требуется в масштабе работников целого подразделения, ГКС предпринимает усилия по проведению этой меры через естественную убыль персонала, «заморозку» вакансий, переобучение или перевод на другие должности.
- В случае, когда имеются подходящие должности, на которые можно рассмотреть работников, являющихся потенциальными кандидатами на сокращение, эти должности «замораживают», а работникам, попавшим под сокращение, придается приоритетность в плане заполнения этих вакансий. При условии, что работник обладает требуемым уровнем компетентности, необходимой для выполнения этой работы и при условии, что переобучение, в случае необходимости, займет приемлемый период времени, эта должность должна быть предложена работнику во избежание сокращения кадров.
- В случае, если на одну и ту же альтернативную должность претендуют несколько работников, отбор кандидатов на назначение на эту должность (как отбор, необходимость которого вызвана сокращением штатов) проводится на основе преимуществ и достоинств.

### **3.4 Уведомление об увольнении**

- До направления уведомления о сокращении, нужно провести встречу с работником, на которой его может представлять представитель его профсоюза или коллега. Цель этой встречи заключается в том, чтобы пояснить работнику, что организация предприняла все усилия для того, чтобы найти ему соответствующее альтернативное место, но что эти усилия оказались безуспешными, и чтобы выслушать точку зрения работника до официального направления ему уведомления о сокращении.

- Работники, которых сокращают, получают уведомление о сокращении в соответствии с положениями их трудовых договоров или в срок, предусмотренный законодательством.
- Работники, которым направляется уведомление, должны проработать до конца периода уведомления. Это поможет организации продолжать искать подходящее альтернативное рабочее место для сокращаемого работника.
- Лишь в исключительных случаях работников сокращают без уведомления, и если только не достигается взаимная договоренность об обратном, вместо уведомления они получают единовременную компенсационную выплату.
- Работник, который получил уведомление об увольнении по причинам сокращения штатов, может отказаться от права доработать на старом рабочем месте до истечения срока уведомления, причем в этом случае никакой компенсационной выплаты вместо уведомления производиться не будет.
- В течение периода уведомления работнику будет предоставлен приемлемый объем времени для поиска работы или прохождения курсов переобучения.

### **3.5 Выходное пособие по сокращению штатов**

- Все работники имеют право на выходное пособие по сокращению штатов, при условии что они накопили достаточный срок выслуги лет.
- Весь предыдущий срок выслуги лет на государственной службе считается сроком службы к зачету и используется в целях вычисления суммы выходного пособия по сокращению штатов.
- Работникам, увольняемым по сокращению штатов, выплачивается предусмотренное законодательством выходное пособие (основываясь на возрасте, продолжительности выслуги лет и фактическом уровне оплаты труда).
- Выходное пособие не выплачивается в случае, если фактически сокращение штатов не имеет место быть или когда можно найти подходящее альтернативное место работы.
- Работник, которому предлагается подходящее альтернативное место работы, и/или работник, который получает работу (предложенную ему до истечения срока уведомления, который должен начаться за 4 недели до даты увольнения) в другом государственном органе, не имеет права на получение выходного пособия по сокращению штатов.

### **3.6. Право обжалования**

Работник, желающий обжаловать свое увольнение, должен проинформировать своего линейного руководителя в течение периода времени, установленного Трудовым кодексом Кыргызской Республики, начиная с даты получения письма, подтверждающего увольнение сотрудника по причине сокращения кадров. Директор заслушивает все обжалования и принимает окончательное решение, не подлежащее повторному обжалованию. В ходе обжалования рассматриваются все обстоятельства, включая процесс отбора всех кандидатов на сокращение.

### **3.7 Работники, находящиеся под угрозой сокращения штатов – Реестр работников, находящихся под угрозой сокращения штатов**

При реорганизации или реструктурировании органов государственной службы, ГКС обязана минимизировать финансовую стоимость выходных пособий. Ниже представлены рекомендации, призванные помочь руководителям удостовериться в том, что ими выполнены все обязательства в качестве работодателя:

1. Для того чтобы оказать содействие в процессе перевода работника, находящегося под угрозой сокращения, реестр таких кандидатов должен централизованно вестись отделом УЧР.

2. До размещения объявлений о вакансиях, специалисты отдела УЧР должны убедиться в том, что в реестре работников, находящихся под угрозой сокращения штатов, нет никого, кто бы мог занять вакантное место, даже если для этого требуется определенный объем переобучения. Таким образом, тесное взаимодействие между соответствующими руководителями имеет огромное значение.

3. До принятия решения о том, что имеющаяся вакантная должность не представляет собой должное альтернативное рабочее место для потенциально увольняемого работника, может возникнуть необходимость более тщательно изучить навыки и рабочий опыт работников, внесенных в реестр сотрудников, находящихся под угрозой сокращения. В реестре приводится контактная информация лиц, способных предоставить соответствующую необходимую информацию, включая результаты анализа навыков таких работников.

4. Если работники, перечисленные в реестре лиц, находящихся под угрозой сокращения, определяются в качестве потенциально способных выполнять работу, предполагаемую вакантной должностью, важно, чтобы им отдавалась приоритетность при рассмотрении кандидатов на заполнение подобных вакансий. Если таких потенциально подходящих работников в реестре несколько, их отбор должен проходить на основе преимуществ и достоинств за счет проведения сравнительных собеседований.

5. В отношении всех работников из реестра лиц, находящихся под угрозой сокращения, которых назначают на вакантную должность, действует четырехнедельный испытательный срок, в течение которого как новый руководитель работника, так и сам работник могут оценить то, насколько эта новая должность подходит им. Этот период можно продлить на основе заранее достигнутого соглашения в случае, если для перехода на новую альтернативную должность требуется переобучение.

6. Если работнику направляют уведомление об увольнении по причинам сокращения кадров, предложение о назначении на должность нужно распространять до даты увольнения, которое должно наступить в течение четырех недель с той даты, так как в противном случае ГКС понесет ненужные расходы в виде необходимости выплаты выходного пособия по сокращению штатов.

7. Если класс новой должности ниже чем тот, что был у работника раньше, применяется ограниченная охрана оплаты труда, т.е. оплата труда будет сокращена по скользящей шкале (на ежеквартальной основе) на протяжении двенадцатимесячного срока, который является максимальным.

8. Если потенциальное сокращение штатов приходится на вашу область работы, то вы как руководитель должны минимизировать предстоящие потери как в виде воздействия на ваших работников, так и в финансовом смысле, а реестр работников, находящихся под угрозой сокращения, должен помочь вам в поиске подходящих альтернативных рабочих мест.

9. Как только вы определили работников, потенциально находящихся под угрозой сокращения, вы должны незамедлительно убедиться в том, что их имена фигурируют в реестре работников, находящихся под угрозой сокращения, с тем чтобы не упустить возможности их перевода на другие должности в случае образования вакансий. Чтобы внести соответствующие имена в этот реестр работников, находящихся под угрозой сокращения, вы не должны сидеть и ждать образования вакансий или появления уведомления об увольнении по причинам сокращения штатов.

