

# Готовые решения (Проф) Кадры (увольнение)

# 145

Готовых решений (Проф)

Ежедневное  
обновление!



## В Готовых решениях (Проф):

- ✓ простые и понятные ответы на актуальные вопросы
- ✓ освещены тонкости, нюансы и детали
- ✓ есть практические примеры
- ✓ образцы документов
- ✓ ссылки на дополнительные материалы по теме

## Рассмотрены популярные вопросы:

- ▶ увольнение по сокращению руководителя организации и его заместителя
- ▶ увольнение сотрудников в связи с переездом работодателя в другую местность
- ▶ увольнение пенсионеров, работников во время простоя, отстраненных работников
- ▶ составление документов в связи с увольнением: заявление об отмене ежегодного отпуска, расписки об отсутствии претензий к работодателю
- ▶ исправление ошибок в приказе об увольнении
- ▶ составление трудового договора с условием о возмещении работником расходов работодателя на обучение
- ▶ восстановление на работе беременной женщины

Подробности в вашем сервисном центре КонсультантПлюс.



**КонсультантПлюс**  
надежная правовая поддержка  
[consultant.ru](http://consultant.ru)



СИЛА СОТРУДНИЧЕСТВА

ВАШ КОНСУЛЬТАНТ  
420021, г. Казань,  
ул. Татарстан, д. 22/41, 8 этаж  
Телефон: 8(800) 700-52-23, (843) 515-20-20  
E-mail: [cons@vkons.ru](mailto:cons@vkons.ru) Сайт: [www.vkons.ru](http://www.vkons.ru)

# Пример

Как составить приказ о сокращении вакантных должностей в организации?

1 В Быстром поиске наберем: ПРИКАЗ СОКРАЩЕНИЕ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ.

Быстрый поиск

Все документы Судебная практика Консультации

приказ сокращение вакантных должностей

Найти

2 Выберем Готовое решение: «Как составить приказ о сокращении вакантных должностей в организации (КонсультантПлюс, 2023)».

КонсультантПлюс | Актуально на 04.07.2023

## Как составить приказ о сокращении вакантных должностей в организации

Составьте такой приказ в произвольной форме. Он не обязателен по закону. На практике его оформляют, если работодатель хочет сократить вакантные должности (исключить их из штатного расписания). Если вы также планируете, например, провести сокращение численности (штата), то издать приказ о сокращении вакансий и сократить их рекомендуем до уведомления сокращаемых работников об увольнении. Тогда непредложение им таких вакансий не повлечет рисков.

В приказе обычно указывают, в частности, название сокращаемых должностей, информацию об их исключении из штатного расписания, поручения ответственным работникам.

Ознакомьте с приказом под подпись всех, кого он касается.

### Оглавление:

- [В каких случаях составляют приказ о сокращении вакантных должностей в организации](#)
- [В какой срок составить приказ о сокращении вакантных должностей в организации](#)
- [Какую информацию указать в приказе о сокращении вакантных должностей в организации](#)
- [Какие возможны риски в связи с составлением приказа о сокращении вакантных должностей в организации](#)

### 1. В каких случаях составляют приказ о сокращении вакантных должностей в организации

Законом издание такого приказа не предусмотрено. На практике его обычно составляют, если принято решение сократить вакантные должности (исключить их из штатного расписания). Принятие такого решения относится к исключительной компетенции работодателя. Суд указывал Конституционный Суд РФ (см., например, Определения от 24.04.2018 [N 930-О](#), от 28.03.2017 [N 477-О](#)).

Исключать вакантные должности из штатного расписания не обязательно. Но их сокращение позволит, в частности, упростить увольнение по тем основаниям, когда до расторжения трудового договора необходимо предложить работнику имеющиеся у работодателя вакансии - оформить перевод на соответствующую должность. Например, [предлагать](#) имеющиеся у вас вакантные должности сокращаемым работникам.

См. также: [Как сократить вакантную должность](#)

### 2. В какой срок составить приказ о сокращении вакантных должностей в организации

Срок составления такого приказа законом не определен. Поскольку решение о сокращении вакантных должностей относится к исключительной компетенции, о чем рассказывали [выше](#), вы можете издать соответствующий приказ в любое время.

### 3. Какую информацию указать в приказе о сокращении вакантных должностей в организации

Требования к форме и содержанию такого приказа нормативно не установлены. На практике его оформляют в произвольной форме, в частности:

- название сокращаемых должностей;
- информацию о том, что они исключаются из штатного расписания;
- дату, с которой вакансии исключаются из штатного расписания, или, например, срок, в течение которого в него должны быть внесены соответствующие изменения либо подготовлено новое штатное расписание;
- поручения ответственным работникам. Например, специалисту по кадрам - подготовить проект нового штатного расписания, исключив из него сокращаемые вакантные должности, менеджеру по подбору персонала - остановить подбор соискателей по данным вакансиям, исключить информацию об этих вакансиях с сайтов по подбору персонала.

Ознакомьте с приказом под подпись тех работников, кого он касается.

#### Пример формулировки

В целях совершенствования организационной структуры ООО "Полюс"

ПРИКАЗЫВАЮ:

- Внести в штатное расписание ООО "Полюс" изменения, исключив из отдела планирования следующие вакантные должности:
  - аналитик - 1 штатная единица;
  - младший специалист - 2 штатных единицы;
  - делопроизводитель - 1 штатная единица.
- Специалисту по кадрам Елецкой О.Н. в течение двух рабочих дней со дня издания настоящего приказа подготовить проект нового штатного расписания с учетом изменений, указанных в [п. 1](#) настоящего приказа.
- Менеджеру по подбору персонала Терехиной В.А. со дня издания настоящего приказа:
  - остановить подбор соискателей на должности, указанные в [п. 1](#) настоящего приказа;
  - исключить объявления с информацией о данных должностях с сайтов по подбору персонала.
- Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на руководителя отдела кадров Савицкую Е.А.

### 4. Какие возможны риски в связи с составлением приказа о сокращении вакантных должностей

Возможны, в частности, риски, когда сокращение вакансий связано с увольнением работника. А именно, если процедурой увольнения предусмотрено предложение работнику вакансий, а вы уведомите работника о возможном увольнении до предложения ему вакансий, то вы можете быть признаны виновными в нарушении процедуры увольнения.

См. также: [Риски при нарушении процедуры сокращения численности \(штата\) работников организации](#)

В начале материала кратко дана суть ответа

Есть оглавление для удобной навигации

Рассмотрены случаи составления приказа о сокращении вакантных должностей

Законом составление приказа не предусмотрено, но на практике он нужен

Срок составления приказа и нюансы

Рассмотрены требования к приказу

Приведен образец приказа

Перечислены риски

Есть ссылки на дополнительные материалы по теме