Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 июня 2026 г. № 14-6/В-780
"Нужно ли предлагать вакансии, если работник согласен на сокращение?"

Вопрос

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ (ч. 1 ст. 180 ТК РФ). Обязан ли работодатель предлагать имеющиеся вакансии тем работникам, которые согласились на увольнение до истечения двухмесячного срока предупреждения о сокращении?

Ответ

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции письмо от 08.06.2026 по вопросам применения отдельных положений трудового законодательства при проведении мероприятий по сокращению штата (численности) организации, поступившее на официальный сайт Минтруда России в электронной форме (от 10.06.2026), и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Также обращаем внимание, что Положение о Министерстве не наделяет Минтруд России полномочием по осуществлению консультирования граждан и организаций по вопросам соблюдения трудового законодательства.

В соответствии с пунктом 5.5.4 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324, информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет Федеральная служба по труду и занятости (Роструд).

Если у работодателя возникают затруднения при применении трудового законодательства, он вправе обратиться в Роструд и его территориальные органы за предоставлением государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном Административным регламентом предоставления вышеназванной государственной услуги (утвержден приказом Роструда от 23 августа 2019 г. № 230).

Вместе с тем по вопросу применения положений Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации сообщаем.

В силу пункта 2 части первой статьи 81 Кодекса трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Согласно части первой статьи 180 Кодекса при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Кодекса, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (часть третья статьи 81 Кодекса).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 Кодекса, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (часть третья статьи 180 Кодекса).

При этом Кодекс не исключает обязанность работодателя в части предложения вакансий работникам при досрочном увольнении.

Также информируем, что Минтруд России не наделен полномочиями по рассмотрению вопросов соблюдения трудового законодательства в частных случаях. Оценка правомерности действий работодателя также не относится к компетенции.

Обращаем внимание, что данный ответ не является нормативным правовым актом, не содержит официальных разъяснений, не может быть опубликован или обнародован без предварительного согласия Минтруда России, является мнением сотрудников Департамента по конкретным вопросам, содержащимся в обращении, на дату подготовки ответа, который может быть пересмотрен с учетом особенностей конкретных обстоятельств рассмотренной ситуации.

Директор Департамента оплаты труда,
трудовых отношений и социального партнерства М.С. Маслова