

Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 февраля 2026 г. № 14-6/ООГ-734

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в пределах компетенции рассмотрел Ваше обращение от 9 февраля 2026 г. № ОГ-3867 по вопросу определения трудового стажа работника 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.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Понятие "трудовой стаж" является обобщенным и имеет несколько разновидностей: трудовой стаж, страховой стаж, непрерывный и специальный. Кроме того, встречается и такой вид трудового стажа, как стаж по специальности.

Стаж является основанием для возникновения права работника на пенсионное обеспечение, отпуск, получение пособия по временной нетрудоспособности, а также в ряде случаев - надбавок к заработной плате.

Наличие у работника стажа работы подтверждается периодами трудовой деятельности (стажем работы).

Согласно статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, формируемые в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом к документам, помимо трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, формируемые в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, которыми можно подтвердить опыт работы в определенных видах профессиональной деятельности, можно отнести также трудовой договор, должностную инструкцию, справку работодателя о выполнении конкретных видов работ.

Трудовое законодательство не определяет понятия "стаж работы по специальности" и порядок его исчисления.

Специальный трудовой стаж имеет юридическое значение лишь в случаях, установленных законодательством. Порядок исчисления специального стажа определяется соответствующими нормативными актами.

Согласно части 1 статьи 195.1 Кодекса квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Если в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то квалификационные требования к ним должны соответствовать требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

При этом согласно пункту 8 Постановления Минтруда России от 09 февраля 2004 № 9 "Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения

(подбор, расстановка, увольнение персонала) (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства

Т.В. Маленко