Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.Материал подходит для всех организаций. Учреждениям (бюджетным, казенным, автономным) применять с учетом примечаний по тексту. |  |

**Как оформить компенсацию (оплату) питания сотрудникам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | С 1 сентября 2022 г. утверждены новые Нормы и условия бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, витаминных препаратов, Перечень отдельных видов работ, при выполнении которых они предоставляются, а Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 46н утратит силу. См. Приказ Минтруда России от 16.05.2022 N 298н. Изменения будут учтены в материале при его актуализации. |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | С 1 сентября 2022 г. действуют новые Перечень вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленных по результатам спецоценки условий труда, при наличии которых работникам выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты, Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. См. Приказ Минтруда России от 12.05.2022 N 291н. Соответствующие изменения будут отражены в материале при его актуализации. |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Порядок компенсации работникам питания можете прописать, в частности, в локальном нормативном акте, трудовом договоре работника (дополнительном соглашении к нему). Если компенсация питания работников и порядок ее выплаты уже предусмотрены, например, в отраслевом соглашении по вашей организации, в коллективном договоре, руководствуйтесь ими.Рекомендуем в оформляемом документе по выплате работникам компенсации за питание указать, в частности, каким работникам выплачиваете компенсацию (если выплачиваете ее не всем), ее размер, порядок и срок выплаты. Сумму, выплачиваемой работнику компенсации на питание указывайте в расчетном листке, который вы должны выдавать работнику при выплате заработной платы. |  |

**Оглавление:**

1. [В каких случаях нужно выплачивать компенсацию за питание работникам](#P17)

2. [Можно ли выплачивать компенсацию за питание не всем работникам](#P36)

3. [В каких документах предусмотреть компенсацию за питание работникам](#P41)

4. [Нужно ли информировать работника о размере положенной ему к выплате компенсации за питание](#P84)

5. [Какие возможны риски в связи с оформлением компенсации за питание работникам](#P87)

**1. В каких случаях нужно выплачивать компенсацию за питание работникам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.**Для учреждений:**Ваш учредитель может предусмотреть в своем нормативном правовом акте выплату работникам учреждения компенсации за питание и определить условия этой выплаты, в частности определить категории работников, которым она полагается, предусмотреть порядок определения размера такой компенсации. |  |

Компенсировать питание работникам нужно, если это предусмотрено, в частности, коллективным договором, трудовым договором, локальным нормативным актом, отраслевым соглашением, действующим в отношении вас. Например, частичная или полная компенсация стоимости питания в рабочих столовых должна быть предусмотрена в соглашениях, коллективных договорах организаций, на которые распространяется Отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту РФ на 2020 - 2022 гг. Это следует, в частности, из ч. 1 ст. 8, абз. 2 ч. 2 ст. 22, абз. 12 ч. 2 ст. 41, ч. 1, 8 ст. 45, ч. 1 ст. 129, ч. 2 ст. 135 ТК РФ, п. п. 1.5, 7.2 указанного Соглашения.

Также есть особая категория работников, которым в связи с вредными условиями труда полагается выдача за ваш счет молока (или других равноценных пищевых продуктов) или лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК РФ, п. 2 Норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, п. 16 Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания).

Указанные продукты при определенных условиях могут быть заменены компенсационной выплатой.

Для замены молока (иных равноценных пищевых продуктов), в частности, нужно письменное заявление работника (ч. 1 ст. 222 ТК РФ, п. 10 Норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов).

Замена же лечебно-профилактического питания денежной компенсацией возможна в исключительном случае - если работник по вашей вине не получил такое питание (абз. 1 п. 11 Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Кому и в каком объеме выдавать молоко (равноценные пищевые продукты)
* Кому и в каком объеме выдавать лечебно-профилактическое питание за работу во вредных условиях труда
 |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Каким работникам и в каком объеме выдавать молоко (равноценные пищевые продукты)
* Каким работникам и в каком объеме выдавать лечебно-профилактическое питание за работу с вредными условиями труда
 |  |

**2. Можно ли выплачивать компенсацию за питание не всем работникам**

Да, можно, если вы сами устанавливаете работникам компенсацию за питание. Главное, чтобы это не привело к дискриминации. В законе на этот счет каких-либо специальных требований нет. В этом случае вы вправе сами решить, всем или только некоторым категориям работников компенсировать питание в зависимости от выполняемой ими работы (их деловых качеств). Это следует, в частности, из ст. 3, ч. 1 ст. 129, ст. 132 ТК РФ.

Например, выплата компенсации одному из двух работников, которые работают полный день и выполняют одинаковую трудовую функцию, может повлечь, в частности, претензии работника, оставшегося без компенсации, о его дискриминации. Но можете предусмотреть такую компенсацию, например, только для работников, которые в силу своей трудовой функции не могут, как другие работники, питаться в столовой вашей организации, в частности курьерам, экспедиторам.

Если же компенсация питания работникам обязательна, например, в силу отраслевого соглашения (об этом рассказывали [выше](#P17)), руководствуйтесь соответствующим нормативным документом.

**3. В каких документах предусмотреть компенсацию за питание работникам**

Если компенсируете расходы на питание работникам, закрепите порядок такой компенсации, в частности, в локальном нормативном акте, трудовом договоре с учетом, в частности, ч. 1 ст. 8, ч. 1 ст. 129, ч. 1, 2 ст. 135 ТК РФ. Далее расскажем подробнее, как можно прописать порядок компенсации в перечисленных документах.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Как выплатить компенсацию взамен молока, положенного за работу во вредных условиях труда, работнику учреждения
* Как облагается НДФЛ питание работников
 |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Как выплатить компенсацию взамен молока, положенного за работу во вредных условиях труда
* Как облагается страховыми взносами оплата питания сотрудников
* Как облагается оплата питания сотрудников взносами на страхование от несчастных случаев
* Как облагается НДФЛ питание работников
 |  |

**3.1. Как прописать порядок компенсации питания работникам в локальном нормативном акте**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.**Для учреждений:**Ваш учредитель может установить специальные требования по оформлению внутренних документов (например, использовать специальный бланк, соблюдать требования к реквизитам). Тогда учтите эти требования. |  |

Законом не регламентировано, как прописать такой порядок в локальном нормативном акте. Можете составить отдельный документ в произвольной форме или закрепить порядок компенсации, например, в правилах внутреннего трудового распорядка.

В нем указывают обычно следующие основные моменты:

* кому предоставляется компенсация за питание. Можно предусмотреть для всех работников или прописать, например, что компенсация полагается только некоторым работникам, занимающим определенные должности (об этом рассказывали [ранее](#P36));
* размер компенсации. Законом конкретный размер не установлен, вы вправе определить его исходя из своих финансовых возможностей, если сами устанавливаете такую компенсацию. Если же компенсация питания работникам обязательна, например, в силу отраслевого соглашения (об этом рассказывали [выше](#P17)), руководствуйтесь соответствующим нормативным документом;
* порядок выплаты. Например, можно прописать, что оплата производится за рабочие дни работника согласно табелю учета рабочего времени. Можно предусмотреть периоды, за которые такая выплата не производится, - к примеру, когда работнику выплачиваются суточные;
* срок выплаты компенсации. На практике принято выплачивать ее вместе с заработной платой по итогам месяца.

Ознакомьте с локальным нормативным актом под подпись тех работников, которых он касается. Новых работников, на которых распространяются указанные положения локального нормативного акта, знакомьте с ним до подписания трудового договора (ч. 2 ст. 22, ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

|  |
| --- |
| Пример формулировки1.6. Работодатель выплачивает компенсацию на питание всем Работникам организации.1.7. Размер денежной компенсации составляет 200 (Двести) рублей за каждый рабочий день согласно табелю учета рабочего времени, за исключением периодов, когда Работнику выплачиваются суточные. Размер компенсации может быть ежегодно индексирован Работодателем.1.8. Выплата денежной компенсации производится по окончании календарного месяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка для выплаты заработной платы за вторую половину месяца. |

**3.2. Как прописать условие о компенсации питания работнику в трудовом договоре**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.**Для учреждений:**В примерной форме трудового договора, которую вам рекомендовано использовать для работников учреждений, не предусмотрено специальной строки для условия о выплате компенсации на питание. Вы можете указать его, например, в п. 26 примерной формы договора.Также ваш учредитель может установить специальные требования по оформлению внутренних документов (например, использовать специальный бланк при оформлении дополнительного соглашения к трудовому договору). Тогда учтите их. |  |

Специальные правила на этот счет законом не установлены. Можете прописать это условие кратко, со ссылкой на порядок компенсации, определенный, например, у вас в локальном нормативном акте. Либо пропишите подробно. Это следует, в частности, из ч. 1 ст. 129, ч. 1, 2 ст. 135 ТК РФ. Например, можно прописать так же, как описывали [выше](#P55), при определении порядка компенсации в локальном нормативном акте.

Если устанавливаете работнику такую компенсацию в процессе работы, то заключите дополнительное соглашение к трудовому договору, которое будет его неотъемлемой частью (ч. 3 ст. 57, ст. 72 ТК РФ).

|  |
| --- |
| Пример формулировки3.3. Работодатель обязуется выплачивать Работнику компенсацию на питание.3.4. Компенсация, указанная в [п. 3.3](#P81) настоящего Договора, выплачивается Работнику в размере, порядке и сроки, которые установлены утвержденным приказом Работодателя Положением о компенсации расходов на питание работникам, с которым Работник ознакомлен под подпись. |

**4. Нужно ли информировать работника о размере положенной ему к выплате компенсации за питание**

Да, нужно. Если выплачиваете работнику компенсацию на питание, то обязаны информировать его письменно о факте выплаты и ее размере. Укажите такую информацию в расчетном листке, который вы должны выдавать работнику при выплате зарплаты. Это следует, в частности, из ч. 1 ст. 129, ч. 1, 2 ст. 136 ТК РФ.

**5. Какие возможны риски в связи с оформлением компенсации за питание работникам**

В этом случае возможны, в частности, следующие риски:

* административная ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ - например, если не включили информацию о такой компенсации в расчетный листок работника;
* административная ответственность по ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ - например, если вы не выплатили работнику такую компенсацию, в то время как она для него предусмотрена в соответствии с условиями локального нормативного акта;
* административная ответственность по ст. 5.31 КоАП РФ - если вы согласно коллективному договору обязаны были компенсировать работнику расходы на питание, но отказали ему в этом;
* материальная ответственность по ст. 236 ТК РФ. Например, если выплатите компенсацию работнику в меньшем размере, чем установлено локальным нормативным актом, то оставшуюся сумму вам придется выплатить с учетом процентов по этой статье;
* компенсация морального вреда работнику, если он заявит такие требования (ст. 237 ТК РФ, п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Например, в связи с указанными выше нарушениями.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: Как облагается НДФЛ питание работников |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* Как облагается страховыми взносами оплата питания сотрудников
* Как облагается оплата питания сотрудников взносами на страхование от несчастных случаев
* Как облагается НДФЛ питание работников
 |  |