

## Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

от 28 февраля 2025 г. № 14-6/ООГ-1047

### О порядке обеспечения питанием работника

Вопрос: Физическое лицо устраивается на новое место работы, где предусмотрена частичная оплата обедов, а также чая и кофе. Организация обязуется оплачивать 60% их стоимости, но при этом ни в трудовом договоре, ни в иных документах условие об оплате питания не зафиксировано. Возможно ли заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором будет предусмотрено обязательство организации по частичной оплате питания? Если это условие уже имеется в локальных актах организации, обязаны ли его с ними ознакомить?

Ответ: Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в пределах компетенции рассмотрел обращение от 13 февраля 2025 г. по вопросу о порядке обеспечения питанием работника и сообщает следующее.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

Согласно [статье 16](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключенного ими в соответствии с [Кодексом](#). Содержание трудового договора регламентируется [статьей 57](#) Кодекса.

В силу [части 4 статьи 57](#) Кодекса в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В соответствии со [статьей 8](#) Кодекса работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

При этом в случаях, предусмотренных [Кодексом](#), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников (при его наличии) ([часть 2 статьи 8](#) Кодекса).

Локальным нормативным актом работодателя могут быть предусмотрены условия (в том числе обеспечение питанием), улучшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством.

Таким образом, порядок и условия обеспечения питанием работника могут быть указаны как в коллективном договоре, так и в трудовом договоре.

Статья 22 [Кодекса](#) предусматривает в числе иных обязанностей работодателя необходимость знакомить работника под подпись с принимаемыми локальными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Внесение изменений и дополнений в трудовой договор (в частности, изменение условий оплаты труда) возможно по соглашению сторон трудового договора и оформляется в письменном виде отдельным соглашением, которое подписывается обеими сторонами трудового договора и является его неотъемлемой частью.

В случае если Вы считаете, что работодателем нарушаются нормы трудового законодательства, Вы вправе обратиться в государственную инспекцию труда по месту нахождения работодателя, в прокуратуру или в суд.

Заместитель директора Департамента  
оплаты труда,  
трудовых отношений и социального  
партнерства

Т.В. Маленко