vinetur

Великобритания пересмотрела правила распределения чаевых перед вступлением в силу в 2027 году

Кодекс обяжет работодателей консультироваться с сотрудниками, пересматривать правила раз в три года и раскрывать обезличенные отзывы о распределении чаевых

четверг, 19 ноября 2026 г.



Операторам пабов в Великобритании рекомендуют пересмотреть правила распределения чаевых после того, как во вторник, 17 ноября, правительство опубликовало обновленный обязательный к исполнению кодекс. В нем изложены новые требования к консультациям с сотрудниками и распределению чаевых.

Ожидается, что обновленный кодекс вступит в силу 1 января 2027 года при условии одобрения парламентом. Он развивает положения закона Employment (Allocation of Tips) Act 2023, вступившего в силу в октябре 2024 года и обязывающего работодателей справедливо и прозрачно распределять чаевые, подпадающие под действие закона.

Согласно обновленным рекомендациям, работодатели должны будут консультироваться с сотрудниками при введении или пересмотре правил распределения чаевых, пересматривать эти правила не реже чем раз в три года и предоставлять персоналу обезличенное резюме отзывов, собранных в ходе консультаций. Цель изменений — повысить прозрачность распределения чаевых и предоставить сотрудникам формальную возможность влиять на разработку и корректировку соответствующих правил.

Обновление касается всего сектора гостеприимства, но особенно важно для пабов, баров и ресторанов, где общие фонды чаевых и плата за обслуживание нередко составляют часть вознаграждения сотрудников зала. Для предприятий, специализирующихся на продаже пива, вина и крепких напитков, новые правила могут потребовать изменить внутренние процедуры и порядок распределения доходов, связанных с обслуживанием, между командами.

В обновленном кодексе также содержится предупреждение о необходимости осторожно применять фиксированные или гарантированные выплаты чаевых. Согласно рекомендациям, такие схемы могут быть признаны несправедливыми, если непропорционально затрагивают других сотрудников.

Бен Томас, генеральный директор TiPJAR, заявил, что кодекс не предписывает единую модель распределения чаевых, поскольку принципы работы предприятий различаются. Однако, по его словам, операторы должны быть в состоянии обосновать свой подход справедливыми и объективными критериями, такими как

должностные обязанности, отработанные часы и уровень ответственности, а также убедиться, что сотрудники понимают этот подход.

Питер Дэвис, партнер по работе с клиентами WMT Troncmaster Services, отметил, что фиксированные выплаты не обязательно сложнее обосновать, если операторы могут показать, что они справедливы. По его словам, предупреждение в кодексе означает, что предприятиям следует следить за тем, чтобы фиксированные или минимальные выплаты случайно не ставили некоторых сотрудников в невыгодное положение.

Дэвис также заявил, что рекомендации не запрещают распределять чаевые среди сотрудников головного офиса. Однако, по его словам, будет сложнее обосновать выплаты персоналу, выполняющему исключительно административные функции. Это означает, что операторам потребуется показать четкую связь между должностными обязанностями сотрудника и обслуживанием, за которое выплачиваются чаевые.

Обновленный кодекс появился после нескольких месяцев неопределенности, вызванной отзывом правительством предыдущего проекта в июле. Этот шаг вызвал обеспокоенность в секторе гостеприимства: отраслевые организации заявили, что операторам не хватало ясности в отношении практического применения новой системы.

Аллен Симпсон, генеральный директор UKHospitality, приветствовал решение отложить введение правил до окончания рождественского торгового периода и предусмотреть более гибкий переходный этап. По его словам, правительство прислушалось к просьбе отрасли не вводить новые требования в разгар праздничного сезона.

В то же время Симпсон отметил, что важные вопросы остаются нерешенными, прежде всего вопрос о том, на каких работников должны распространяться правила распределения чаевых. По его словам, операторы по-прежнему не уверены, насколько эти правила должны охватывать сотрудников, которые не работают непосредственно на площадке, но участвуют в обслуживании.

Этот вопрос может быть важен для крупных групп пабов и ресторанов, распределяющих функции между заведениями и централизованными подразделениями. Предприятиям, возможно, придется решить, следует ли включать сотрудников, не занятых непосредственно обслуживанием гостей, в систему tronc или другую схему распределения чаевых, а также можно ли обосновать такие решения с точки зрения принципа справедливости, закрепленного в кодексе.

Дэвис заявил, что консультации с сотрудниками должны быть добросовестными, документально оформленными и проводиться без принуждения. Он добавил, что операторам следует заранее определить сроки первой обязательной консультации и пересмотреть действующие схемы tronc, чтобы убедиться в их соответствии требованиям после вступления обновленного кодекса в силу.

Его комментарии указывают на более широкую операционную проблему для предприятий сектора гостеприимства. Компаниям, уже использующим системы распределения чаевых, может потребоваться не только проверить формулу их деления, но и вести записи о том, как проводились консультации с сотрудниками, какие отзывы были получены и почему руководство приняло итоговое решение. Для сетей пабов и ресторанных групп с несколькими площадками это может означать пересмотр сложившейся практики в ряде заведений до 1 января.

В исходной статье говорится, что представители отрасли также добиваются от правительства более практических разъяснений. UKHospitality призвала подробнее разъяснить, как операторам применять кодекс, отметив, что общих принципов может быть недостаточно для решения повседневных вопросов: кого включать в систему, как учитывать различия между должностями и какие доказательства потребуются предприятию, если его подход оспорят.

Пока не появятся дополнительные разъяснения, предприятиям рекомендуют сосредоточиться на прозрачности и сделать системы распределения чаевых понятными для сотрудников. Для компаний сектора гостеприимства, ориентированных на напитки, где вопросы найма, удержания персонала и морального климата в коллективе остаются особенно чувствительными, порядок обращения с чаевыми может стать более заметной частью кадровой политики по

мере приближения января 2027 года.