

Новые правила компенсаций и выплат в 2024 году

Вступление в силу новых правил и нормативов в 2024 году оказало значительное влияние на компенсации и выплаты работникам в России. Это обзор предлагает полный разбор изменений, включая пересмотр размеров больничных, новые нормы компенсации дистанционным работникам, а также изменения в требованиях к организации труда удалённых сотрудников согласно Трудовому кодексу.

Изменение размера больничных

С началом 2024 года вступили в силу изменения в МРОТ и предельных базах начисления страховых взносов, что неминуемо повлияло на размер выплат по больничным листам. Размер пособия по временной нетрудоспособности теперь зависит от страхового стажа и заработка за предыдущие два года, что означает учет доходов за 2022 и 2023 годы.

Исходя из установленных лимитов для начисления страховых взносов на ОСС и ВНиМ за 2022 и 2023 годы, максимальная сумма пособия за один день в 2024 году составляет 4 039,73 рублей. Минимальное дневное пособие, рассчитанное на основе среднего дневного заработка для расчета минимального больничного, составляет 632,61 рублей.

Компенсации дистанционным работникам

Нормы, затрагивающие вопрос обложения компенсаций НДФЛ и страховыми взносами дистанционных работников, вступили в силу с начала 2024 года. Согласно Трудовому кодексу, работодатель должен обеспечить сотрудника всем необходимым оборудованием и программным обеспечением для работы. В случае использования сотрудником собственного имущества или арендованного оборудования, работодатель обязан компенсировать соответствующие расходы. Порядок возмещения таких расходов должен быть закреплён в трудовом или коллективном договоре и должен быть экономически обоснован.

Эти изменения в законодательстве важно учитывать для работодателей и сотрудников, чтобы обеспечить соблюдение всех новых правил и нормативов в сфере компенсаций и выплат в 2024 году.

Изменения в НДФЛ, налоге на прибыль и страховых взносах

До наступления 2024 года сумма компенсации расходов на использование

собственного оборудования не подлежала обложению НДФЛ и страховыми взносами в соответствии с размерами, определенными коллективным договором или локальными нормативными актами. При этом необходимо было обеспечить документальное подтверждение расходов и прописать их размеры и методику расчёта в указанных документах.

С 31 августа 2023 года был установлен лимит для компенсации расходов сотрудников на удалёнке — **35 рублей** за каждый рабочий день удалённой работы. Это ограничение по сумме компенсации не требовало подтверждения первичными документами и применялось только в отношении налога на прибыль до конца 2023 года.

С начала 2024 года, согласно изменениям в Налоговом кодексе РФ, лимит компенсаций расходов работников на удалёнке больше не облагается НДФЛ и страховыми взносами. Однако, если размер компенсации превышает ежедневный лимит в 35 рублей, то сумма подлежит обложению указанными налогами и взносами. В случае документального подтверждения фактически произведенных расходов, выплаченная сумма в пределах подтвержденных сумм не облагается НДФЛ и страховыми взносами. Однако, если размер компенсации превышает ежедневный норматив, а документально подтвержденных расходов нет, то сумма облагается указанными налогами и взносами.

Прежде чем применять новый лимит, необходимо зафиксировать его в учётной политике. Если работодатель планирует применять и лимит в 35 рублей, и компенсировать фактически произведённые и документально подтвержденные расходы, то следует зафиксировать оба варианта в учётной политике и трудовом договоре каждого сотрудника.

Кроме того, проект приказа ФНС предусматривает в связи с изменениями новый код видов доходов (**код 2018**) на доходы, полученные в виде возмещения расходов дистанционным работникам, превышающие 35 рублей за каждый день удалённой работы.

Возмещение расходов при разъездной работе

Разъездная работа или служебные поездки — это неотъемлемая часть бизнеса, особенно в условиях современной глобальной экономики. Однако, понимание **различий** между понятиями «служебная командировка» и «служебная поездка» играет важную роль для работодателей при возмещении расходов своим сотрудникам.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, **служебная** командировка предполагает поездку работника по распоряжению работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Однако, **статья 166 ТК РФ** указывает, что если постоянная работа работника осуществляется в пути или имеет разъездной характер, то такие поездки **не**

считаются служебными командировками. Это означает, что к ним **не применяются** лимиты суточных, установленные при командировках.

С изменениями, внесенными Федеральным законом от 31 июля 2023 года № 389-ФЗ, были установлены новые лимиты, которые не облагаются НДФЛ и страховыми взносами на расходы сотрудников, чья постоянная работа осуществляется в пути или имеет разъездной характер. Согласно этим изменениям, лимит составляет **700 рублей за день** работы на территории Российской Федерации и **2 500 рублей за день** работы за границей.

Эти лимиты не облагаются взносами и НДФЛ для **следующих случаев**:

- суточные, выплачиваемые работникам, чья постоянная работа осуществляется в пути или имеет разъездной характер
- суточные, выплачиваемые работникам, осуществляющим работу в полевых условиях и работу экспедиционного характера
- надбавки, выплачиваемые взамен суточных за вахтовый метод работы лицам, выполняющим работы вахтовым методом

Согласно проекту приказа Федеральной налоговой службы будет введен новый код видов доходов: код 2017 — на доходы в виде суточных работникам, чья постоянная работа осуществляется в пути и которые **превышают** 700 рублей за день на территории Российской Федерации и 2 500 рублей за день работы за пределами Российской Федерации.

Решение Конституционного Суда по оплате сверхурочной работы и депремированию

В 2023 году Конституционный Суд Российской Федерации принял ряд важных решений, касающихся оплаты труда и депремирования работников. Постановление от 27 июня 2023 года № 35-П стало отправной точкой для изменений в Трудовом кодексе РФ, которые касаются оплаты сверхурочной работы и депремирования.

Одно из ключевых решений Конституционного Суда касалось оплаты сверхурочной работы. В соответствии с **частью 1 статьи 152** Трудового кодекса РФ, за сверхурочную работу должна начисляться определенная доплата. Однако норма не уточняла, какие именно компенсации входят в состав зарплаты и должны увеличиваться при сверхурочной работе. Из-за этого многие сотрудники получали выплаты, исходя только из тарифных ставок или окладов, что приводило к несправедливым условиям труда.

Конституционный Суд подчеркнул, что компенсационные и стимулирующие выплаты должны быть учтены при оплате сверхурочной работы за всё отработанное время. Это решение направлено на обеспечение справедливости и равенства в оплате труда.

Другим важным аспектом явилось решение суда по депремированию, затронутое в том же постановлении. **Часть 2 статьи 135** Трудового кодекса РФ ранее позволяла работодателям произвольно устанавливать правила исчисления отдельных выплат, включенных в состав заработной платы, что могло привести к **необоснованному** снижению зарплаты работников.

Конституционный Суд РФ указал на несправедливость такого подхода и отметил, что отсутствие чётких норм и критериев при депремировании нарушает права работников на справедливую заработную плату. Решение суда подчёркивает необходимость установления чётких правил в коллективных договорах и локальных нормативных актах, соблюдая при этом принципы справедливости и равенства.

Эти судебные решения призваны защитить интересы работников и обеспечить справедливые условия труда в соответствии с законом. Важно, чтобы работодатели учитывали эти изменения при формировании условий трудовых отношений и соблюдали принципы справедливости в оплате труда своих сотрудников.

Читайте также Обзор главных изменений по НДФЛ с 2024 года