

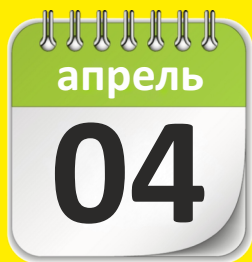
НОВОСТИ ОТ КАМИНА

№ 201
(февраль 2018)

12+

Единый Семинар

для бухгалтеров и руководителей



место проведения: Калуга,
ул. Салтыкова-Щедрина, д.141,
концертный зал «ОРИОН»



Регистрируйтесь на сайте камин.рф
и по тел. (4842) 27-97-22

Заклучи договор ИТС зимой!



1. Заключите договор с тарифом «ИТС ПРОФ» на 12 или 24 месяца*
2. Или сделайте апгрейд с тарифа «ИТС ТЕХНО» на тариф «ИТС ПРОФ»*
3. Зарегистрируйтесь для участия в акции на сайте its.1c.ru/zima

* Договор с тарифом «ИТС ПРОФ» должен начинаться с января, февраля 2018 г.



Не упустите свой шанс и зарегистрируйтесь!
Акция закончится 28 февраля 2018 г.

Подробная информация по тел. (4842) 27-97-22 и на сайте камин.рф

Новые формы справки о доходах 2-НДФЛ и расчёта 6-НДФЛ **стр. 2**

С 2018 года нужно платить налог на движимое имущество **стр. 2**

Повышаются социальные пособия **стр. 3**

Новые обязанности для лиц, оказывающих юридические и бухгалтерские услуги **стр. 3**

Страховые взносы на суммы материальной помощи **стр. 4**

Линия консультаций **стр. 6**

Сведения о страховом стаже застрахованных лиц по форме СЗВ-СТАЖ **стр. 7**

Профессия с нуля: как стать профессиональным бухгалтером **стр. 8**

1С:Клуб Программистов выходит на новый уровень **стр. 9**

От каких рисков спасает электронный документооборот **стр. 10**

Молодые кадры – будущее успешной компании **стр. 11**

Выпуск для руководителей



Вкладка
в центре газеты



в сети Facebook:
<http://facebook.com/firmakamin>

Следите за новостями КАМИНА

в сети vkontakte:
www.vk.com/buhkaluga





Новые формы справки о доходах 2-НДФЛ и расчёта 6-НДФЛ

ФНС РФ приказом от 17 января 2018 года № ММВ-7-11/19 утвердила поправки в форму справки о доходах физического лица 2-НДФЛ. Изменения внесены в действующую форму 2-НДФЛ, утверждённую приказом ФНС от 30 октября 2015 года № ММВ-7-11/485.

Приказом от 17 января 2018 года № ММВ-7-11/18 ФНС РФ утвердила обновлённую форму расчёта 6-НДФЛ, предыдущая форма 6-НДФЛ была утверждена приказом ФНС от 14 октября 2015 года № ММВ-7-11/450.

Обновление форм 2-НДФЛ и 6-НДФЛ связано с наделением правопреемников обязанностями представлять сведения о доходах физических лиц за реорганизованные компании.

Изменений в форме 2-НДФЛ немного. В разделе 1 появилось новое поле «Форма реорганизации (ликвидации)», а также поле «ИНН/КПП реорганизованной организации».

Кроме этого, из раздела 2 исключены поля, связанные с адресом места жительства получателя дохода. В разделе 4 из состава налоговых вычетов исключены инвестиционные вычеты.

Согласно приказу обновлённая форма

справки 2-НДФЛ применяется, начиная с представления сведений о доходах физических лиц за 2017 год.

В форме 6-НДФЛ изменений также немало. Изменён титульный лист. Внесены изменения на случай подачи расчёта организацией-правопреемником.

Порядок заполнения расчёта также дополнен кодами форм реорганизации и ликвидации организации (обособленного подразделения). В новой редакции утверждаются новые коды мест представления рас-

чёта. Их будет 11 вместо 8, которые действовали ранее.

Согласно приказу новая форма расчёта применяется, начиная с отчётности за 2017 год, но не ранее, чем через 2 месяца после официального опубликования. Соответственно, **приказ вступит в силу только 25 марта 2018 года**. До этого дня действует прежняя форма расчёта.

В программах фирмы 1С и фирмы КАМИН новые формы 2-НДФЛ и 6-НДФЛ реализованы.

Декларацию 3-НДФЛ можно подавать как по новой, так и по старой форме

Как мы писали в [прошлом номере НоК](#), в форму налоговой декларации 3-НДФЛ, утверждённую приказом ФНС РФ от 10 октября 2016 года № ММВ-7-11/552 были внесены изменения приказом от 25 октября 2017 года № ММВ-7-11/822. Согласно приказу новую форму необходимо применять, начиная с отчётности за 2017 год. Однако новая форма декларации была опубликована только 18 декабря 2017 года, то есть менее чем за 1 месяц до начала срока подачи декларации за 2017 год. В связи с этим новая форма должна применяться только при подаче декларации за 2018 год.

Для разъяснения ФНС РФ выпустила письмо от 21 декабря 2017 года № ГД-4-11/26061 ФНС РФ, в котором дала указание налоговым инспекциям принимать декларации 3-НДФЛ и по новой, и по старой формам.

С 2018 года нужно платить налог на движимое имущество

Минфин РФ в письме от 22 декабря 2017 года № 03-05-04-01/85757 рассказал, как надо платить налог на движимое имущество с 1 января 2018 года.

В соответствии с пунктом 25 статьи 381 Налогового кодекса РФ **от налогообложения налогом на имущество организаций освобождаются организации в от-**

ношении движимого имущества, принятого с 1 января 2013 года на учёт в качестве основных средств, за исключением объектов движимого имущества, принятых на учёт в результате реорганизации или ликвидации юридических лиц, передачи имущества между лицами, признаваемыми взаимозависимыми.

Однако эту льготу не так просто применить. Федеральным законом от 30 ноября 2016 года № 401-ФЗ в НК РФ была введена новая статья 381.1, в соответствии с которой с 1 января 2018 года **освобождение от налога на имущество движимого имущества применяется на территории субъекта Российской Федерации в случае принятия им соответствующего закона**.

Кроме того, Федеральным законом от 27 ноября 2017 года № 335-ФЗ в статью 380 НК РФ был добавлен пункт 3.3. Согласно этому пункту **налоговые ставки, определяемые законами субъектов РФ в отношении движимого имущества не могут превышать в 2018 году 1,1 процента**. При этом, в случае если налоговые ставки не определены законами субъектов РФ или закон субъекта РФ, устанавливающий льготу по налогообложению движимого имущества не принят, то налогообложение движимого имущества производится по налоговой ставке 1,1 процента.

В большинстве регионов РФ, в том числе и в Калужской области, законы, вводящие применение этой льготы, не приняты. Следовательно, **с 1 января 2018 года налогоплательщики налога на имущество будут включать в налоговую базу, в том числе, стоимость движимого имущества и рассчитывать налог по ставке 1,1 процента**.

Новая форма заявления на льготы по имущественным налогам для физических лиц

Приказом ФНС от 14 ноября 2017 года № ММВ-7-21/897 утверждён новый бланк заявления о предоставлении льготы по транспортному налогу, земельному налогу и налогу на имущество физических лиц. Вместе с ним закреплён новый порядок заполнения и электронный формат. Приказ вступил в силу с 1 января 2018 года.

На три имущественных налога подаётся одно заявление, в котором есть титульный лист и отдельные страницы для каждого налога. Заявление можно подать в личном кабинете налогоплательщика.

Напомним, что Федеральным законом от 28 декабря 2017 года № 236-ФЗ изменились льготы по земельному налогу для физических лиц, о чём мы писали в [прошлом номере НоК](#). В частности, льготной категорией стали пенсионеры, которые имеют право уменьшить налоговую базу на величину кадастровой стоимости 600 квадратных метров площади земельного участка, находящегося в собственности, постоянном (бессрочном) пользовании или пожизненном наследуемом владении. При этом такое уменьшение можно сделать даже при расчёте налога за 2017 год. Для этого нужно подать в налоговую инспекцию заявление по форме, указанной в комментируемом приказе ФНС до 1 июля 2018 года.



БЕСПЛАТНЫЕ
интернет-сервисы 1С:ИТС

Автосоздание резервных копий?
1С-Облачный архив



Для подключения обращайтесь
в Центр обслуживания (4842) 27-97-22

Повышаются социальные пособия



Постановлением Правительства РФ от 26 января 2018 года № 74 с 1 февраля 2018 года проиндексированы на 2,5 процента размеры социальных выплат, пособий и компенсаций.

В частности, повышены предусмотренные статьёй 4.2 Федерального закона от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ государ-

ственные пособия гражданам, имеющим детей.

С учётом индексации суммы выплат составят:

- единовременное пособие при постановке на учёт в женской консультации в срок до 12 недель беременности – 628,47 рублей (в 2017 году – 613,14 рублей);
- единовременное пособие при рождении ребёнка – 16 759,09 рублей (в 2017 году – 16 350,33 рублей);
- минимальный размер пособия по уходу за вторым ребёнком и последующими детьми – 6 284,65 рублей (в 2017 году – 6 131,37 рублей).

В соответствии с Постановлением Правительства минимальный размер пособия по уходу за первым ребёнком с учётом индексации на 2,5% должен был составить 3 142,33 рублей (с 1 февраля 2017 года – 3 065,69 рублей). Однако указанная величина не может быть меньше 40%

МРОТ. В 2017 году с 1 января МРОТ был равен 7 500 рублей, а с 1 июля – 7 800 рублей. Соответственно, в 2017 году размер минимального пособия по уходу за первым ребёнком, начавшимся до 1 июля был равен 3 065,69 рублей (менее 40% от 7 500), а с 1 июля – 3 120 рублей (40% от 7 800).

Поскольку с 1 января 2018 года МРОТ равен 9 489 рублей, то минимальный размер пособия по уходу за первым ребёнком должен быть не меньше 3 795,60 рублей (40% от МРОТ). После планируемого повышения МРОТ с 1 мая 2018 года размер минимального пособия по уходу за первым ребёнком увеличится ещё раз.

Кроме того, Постановлением № 74 установлена индексация пособий и компенсаций также на 2,5% гражданам, подвергшимся воздействию радиации, героям СССР и РФ, ветеранам и инвалидам.

Новые обязанности для лиц, оказывающих юридические и бухгалтерские услуги

Росфинмониторинг в информационном сообщении на своём сайте от 26 января 2018 года сообщил лицам, чья предпринимательская деятельность связана со сферами оказания бухгалтерских и юридических услуг, о необходимости подключения к личному кабинету на сайте службы. На таких лиц распространяются отдельные требования законодательства по борьбе с отмыванием доходов.

В соответствии со статьёй 7.1 Федерального закона от 7 августа 2001 года № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путём, и финансированию терроризма» при наличии у лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность в сфере оказания юридических или бухгалтерских услуг, любых оснований полагать, что сделки или финансовые операции осуществляются или могут быть осуществлены в целях легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путём, или финансирования терроризма, они **обязаны уведомить об этом уполномоченный орган (Росфинмониторинг).**

Порядок передачи такой информации установлен Постановлением Правительства РФ от 6 августа 2015 года № 804. Постановлением утверждены перечни организаций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму, и доведения этого перечня до сведения организаций, осуществляющих операции с денежными средствами или иным имуществом, и индивидуальных предпринимателей.

В соответствии с Правилами юридические лица или ИП, занимающиеся бухгалтерскими или юридическими услугами обязаны зарегистрироваться на сайте Росфинмониторинга и получить доступ в личный кабинет на этом сайте.

Через личный кабинет Росфинмониторинг будет информировать бизнесменов, занимающихся бухгалтерскими или юридическими услугами о перечне организа-



ций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму.

Порядок уведомления Росфинмониторинга о подозрительных операциях не описан, но обязанность уведомлять о таких операциях остаётся. При возникновении таких ситуаций рекомендуем проконсультироваться в этом надзорном органе.



БЕСПЛАТНЫЕ
интернет-сервисы 1С:ИТСПроверить информацию о контрагенте
по базе ФНС? 1С:КонтрагентДля подключения обращайтесь
в Центр обслуживания (4842) 27-97-22

Страховые взносы на суммы материальной помощи

Предприятия часто выплачивают сотрудникам материальную помощь, связанную с различными обстоятельствами. На это они имеют полное право. Возникает вопрос: надо ли начислять страховые взносы на суммы такой помощи? Этот вопрос стал предметом рассмотрения арбитражного суда (Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 28 декабря 2016 года по делу № А24-3173/2016).

Акционерный Коммерческий Банк «Муниципальный Камчатпрофитбанк» в городе Петропавловске-Камчатском оказал одной из сотрудниц материальную помощь в сумме 101 700 рублей, при этом страховые взносы на сумму материальной помощи в Пенсионный фонд, фонд ОМС и ФСС не начислил и не уплатил.

Управление ПФ РФ при выездной проверке обнаружило этот факт и сочло, что

банком не полностью уплачены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, медицинское страхование в ФФОМС в результате занижения базы для начисления страховых взносов, а именно: в объект обложения страховыми взносами Банком не включена выплата материальной помощи. На основании этого Управлением ПФ РФ было вынесено решение о привлечении плательщика страховых взносов к ответственности за совершение нарушения законодательства Российской Федерации о страховых взносах.

Банк не согласился с привлечением к ответственности и обжаловал решение в арбитражном суде. Он заявил, что работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работнику и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заяв-

ления работника.

Таким образом, по мнению банка, материальная помощь, оказанная работнику, в сумме, превышающей 4 000 рублей, представляет собой социальную гарантию и относится к выплатам социального характера, в связи с чем указанная выплата не является объектом обложения страховыми взносами и не подлежит включению в базу для начисления страховых взносов.

Суд отказал банку в удовлетворении его жалобы и обосновал свою позицию следующим образом.

Согласно части 1 статьи 7 Закона № 212-ФЗ объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые плательщиками страховых взносов в пользу физических лиц в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг.

Таким образом, объектом обложения страховыми взносами на основании вышеприведённой нормы права являются выплаты в пользу работников в денежной и натуральной формах, производимые работодателем в рамках трудовых отношений, в том числе как на основании положений трудовых договоров, так и при отсутствии положений о тех или иных выплатах в указанных договорах, то есть производимые в силу наличия трудовых отношений между работником и работодателем, а не только выплаты, которые являются непосредственно платой за труд.

В статье 9 Закона № 212-ФЗ указаны виды выплат, которые не подлежат обложению страховыми взносами для плательщиков страховых взносов.

Согласно подпункту «и» пункта 2 части 1 статьи 9 Закона № 212-ФЗ от обложения страховыми взносами освобождаются все виды установленных законодательством Российской Федерации компенсационных выплат, связанных с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации).

Так, в частности, не подлежат обложению страховыми взносами для плательщиков страховых взносов суммы единовременной материальной помощи, оказываемой плательщиками страховых взносов работнику в связи со смертью члена (членов) его семьи; суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, не превышающие 4 000 рублей на одного работника за расчётный период и некоторые другие.

Письмо Минфина от 18 января 2018 года № 03-11-06/3/2304 (выдержка)

Без комментариев

Департамент налоговой и таможенно-тарифной политики рассмотрел письмо по вопросу применения системы налогообложения в виде единого налога на вменённый доход для отдельных видов деятельности и, исходя из содержащегося в письме вопроса, сообщает следующее.

В соответствии с подпунктами 6 и 7 пункта 2 статьи 346.26 Налогового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) система налогообложения в виде единого налога на вменённый доход для отдельных видов деятельности может применяться в отношении розничной торговли, осуществляемой через магазины и павильоны с площадью торгового зала не более 150 кв. м по каждому объекту организации торговли, а также через объекты стационарной торговой сети, не имеющие торговых залов, и объекты нестационарной торговой сети.

Согласно пункту 10 статьи 346.29 Кодекса размер вменённого дохода за квартал, в течение которого произведена постановка организации или индивидуального предпринимателя на учёт в налоговом органе в качестве налогоплательщика единого налога, рассчитывается начиная с даты постановки организации или индивидуального предпринимателя на учёт в налоговом органе в качестве налогоплательщика единого налога.

Пунктом 9 статьи 346.29 Кодекса установлено, что в случае, если в течение налогового периода у налогоплательщика произошло изменение величины физического показателя, налогоплательщик при исчислении суммы единого налога на вменённый доход учитывает указанное изменение с начала того месяца, в котором произошло изменение величины физического показателя.

Настоящее письмо Департамента не содержит правовых норм, не конкретизирует нормативные предписания и не является нормативным правовым актом. Письменные разъяснения Минфина России по вопросам применения законодательства Российской Федерации о налогах и сборах имеют информационно-разъяснительный характер и не препятствуют налогоплательщикам руководствоваться нормами законодательства Российской Федерации о налогах и сборах в понимании, отличающемся от трактовки, изложенной в настоящем письме.

Заместитель директора
Департамента
Р.А. Саакян





Из анализа вышеуказанных положений статей 7, 8, 9 Закона № 212-ФЗ следует, что объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые плательщиками страховых взносов в пользу физических лиц в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг. Также **подлежат начислению страховые взносы на сумму материальной помощи свыше 4 000 руб.**

Согласно статье 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Из положения статьи 135 ТК РФ следует, что **заработная плата устанавливается трудовым договором, а иные виды выплат, предусмотренные работодателем, устанавливаются коллективным договором.**

Из материалов дела судом установлено, что на основании заявления сотрудницы, справки лечебного учреждения, приказа Банка сотруднице **выплачена материальная помощь в размере 101 700 рублей**

в связи с тяжелой болезнью и необходимостью проведения лечения.

При этом, руководствуясь статьёй 9 Закона № 212-ФЗ, банк не исчислил и не уплатил страховые взносы с материальной помощи в размере 97 700 рублей. Поскольку материальная помощь, выплаченная банком работнику в связи с необходимостью проведения лечения, составила 101 700 рублей, соответственно, 4 000 рублей не подлежат обложению страховыми взносами, а 97 700 рублей должны быть включены в базу для исчисления страховых взносов.

Суд отметил, что исходя из основания и порядка выплаты спорной материальной помощи в размере 101 700 рублей указанная выплата произведена работнику в отсутствие положений о возможности её получения по условиям трудового договора, но именно в силу наличия у сотрудницы трудовых отношений с банком.

Довод заявителя жалобы о том, что сумма материальной помощи не связана с выполнением работником его трудовых функций и не является формой оплаты труда, в связи с чем выплаченная работнику помощь в сумме 97 700 рублей не подлежит включению в базу для исчисления страховых взносов, судом во внимание не был принят.

Таким образом, суд апелляционной инстанции признал правоту Пенсионного фонда и отказал банку в удовлетворении его жалобы. Не удалось оспорить это решение суда и в кассационной инстанции.

В настоящее время начисление страховых взносов регулируется Налоговым кодексом РФ. Согласно статье 420 НК РФ объектом обложения страховыми взноса-

ми признаются выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц в рамках трудовых отношений и по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг.

В соответствии со статьёй 422 НК РФ не подлежат обложению страховыми взносами суммы единовременной материальной помощи, оказываемой плательщиками:

- физическим лицам в связи со стихийным бедствием **или другим чрезвычайным обстоятельством** в целях возмещения причинённого им материального ущерба или вреда их здоровью;
- физическим лицам, пострадавшим от террористических актов на территории Российской Федерации;
- работнику в связи со смертью члена семьи;
- работникам при рождении (усыновлении) ребёнка, установлении опеки над ребёнком (в сумме не более 50 000 рублей).

Болезни сотрудника среди оснований для освобождения от начисления страховых взносов на сумму материальной помощи, выданной по этой причине, нет.

Поэтому, выдавая материальную помощь сотруднику на лечение, нужно понимать, что её сумма должна быть обложена страховыми взносами.

Но ведь можно выдать такую материальную помощь родственнику сотрудника, не связанному трудовыми и гражданско-правовыми отношениями с работодателем сотрудника. Это право у предприятия есть, и в этом случае на сумму материальной помощи страховые взносы начисляться не должны. По крайней мере, судебных дел по таким случаям нам не известно.

Обращаем также внимание, что Верховный Суд РФ занимает другую позицию по данному вопросу, о чём мы писали [в октябрьском номере НоК](#) за прошлый год.

В своём определении от 22 сентября 2017 года № 304-КГ17-12760 ВС РФ указал, что выплаты работнику материальной помощи на оплату лечения и медикаментов не подлежат включению в базу для исчисления страховых взносов по обязательному страхованию, если материальная помощь не являлась оплатой труда, не зависела от стажа, должностного оклада, квалификации, качества или количества выполняемой работы, не являлась стимулирующей или компенсирующей выплатой за труд, а имела своей целью лечение и оздоровление работника.

В документе Верховного суда речь шла о выплатах работнику, когда уплата страховых взносов регулировалась нормами Федерального закона от 24 июля 2009 года № 212-ФЗ.



**ТЕМА: 1С-КАМИН:Зарплата. Версия 5.0**

Вопрос: Какие коды дохода необходимо указывать в справках 2-НДФЛ за 2017 год?

ФНС утвердила новые коды доходов для ряда выплат. Изменения внесли в список кодов согласно приказу от 10 сентября 2015 года № ММВ-7-11/387@.

Теперь собственный код имеют выплаты:

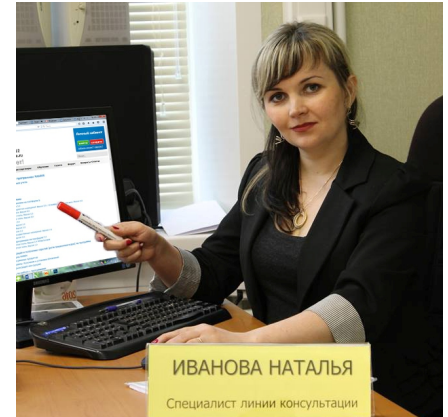
- компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении – 2013;
- выходное пособие и средний заработок на период трудоустройства в размере свыше трёхкратного размера среднего заработка – 2014;
- компенсация директору, заму и главбуху в размере свыше трёхкратного размера среднего заработка – 2014.

Данный приказ вступил в силу с 1 января 2018 года. Поэтому у некоторых бухгалтеров возник вопрос: нужно ли новые коды дохода указывать при заполнении справок 2-НДФЛ за 2017 год или же их нужно будет применять при заполнении 2-НДФЛ уже за 2018 год?

Ситуацию прояснил специалист ФНС Морозов Дмитрий Александрович: «Налоговым агентам при заполнении справок по форме 2-НДФЛ за 2017 год следует использовать перечни кодов доходов и вычетов в редакции приказа ФНС от 24 октября 2017 года № ММВ-7-11/820@».

Следовательно, если, например, в 2017 году кому-то из увольняемых работников была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск, в справке 2-НДФЛ, подаваемой на этого работника, сумму компенсации нужно отразить с кодом 2013.

В программе «1С-КАМИН:Зарплата. Версия 5.0» в расчёт заработной платы для сведений 2-НДФЛ 2017 года добавлена возможность произвести замену кодов дохода. Данная возможность осуществляется в форме настройки документа, на закладке «Замена видов дохода». По умолчанию табличная часть закладки будет заполнена двумя строками, для замены на новые коды дохода «2013» и «2014». Настройка замены выполняется при установленном флажке в строке настройки и заполнении списка начислений, для которых будет произведена замена кодов. Список начислений можно заполнить автоматически по кнопке «Заполнить начисления в строке». При этом будут выбраны начисления, в которых установлен новый код дохода. Сохранение настроек выполняется по команде «Сохранить и закрыть». При заполнении справки суммы доходов по выбранным начислениям будут отнесены на новые коды доходов в соответствии с настройкой.



Отвечает
Иванова Наталья,
специалист линии консультаций

Вопрос: По итогам отчётного периода необходимо подать в ИФНС расчёт 6-НДФЛ за 2017 год и справки 2-НДФЛ. Каким образом происходит сверка данных отчётов?

Сверка данных отчётов происходит следующим образом.

Строка 020 «Сумма полученного дохода» расчёта 6-НДФЛ должна быть равна общей сумме дохода по всем справкам 2-НДФЛ;

Строка 025 расчёта 6-НДФЛ должна быть равна общей сумме дохода с кодом 1010 всем справкам 2-НДФЛ;

Строка 040 «Сумма исчисленного налога» расчёта 6-НДФЛ должна быть равна сумме исчисленного налога по всем справкам 2-НДФЛ;

Строка 060 должна соответствовать общему количеству справок 2-НДФЛ.

Строка 080 «Сумма удержанного налога» равна сумме строк «Сумма налога, удержанная НА» справки 2-НДФЛ с признаком 2;

В программе реализован отчёт «Междокументные контрольные соотношения» для сравнения данных регламентированной отчётности 6-НДФЛ и 2-НДФЛ. Вызвать отчёт можно по команде «Отчёты» непосредственно из отчёта 6-НДФЛ.

Вопрос: Каким документом оформить сотруднику имущественный налоговый вычет для расчёта НДФЛ?

Ввод имущественного вычета осуществляется только по предоставлению сотрудником Уведомления от ИФНС.

Данное Уведомление сотрудник должен получать каждый год. Имущественный вычет предоставляется на налоговый период – год. В программе имущественный вычет оформляется документом «Установка и изменение вычетов», тип вычета «Имущественные, социальные».

В табличную часть введите: сотрудника, вид вычета, начало действия вычета, сумму, номер уведомления, дату выдачи уведомления, код НО. Обратите внимание, если уведомление на получение имущественного вычета сотрудник предоставил в середине года, а предоставить вычет нужно с начала года, то вам необходимо дату начала действия указать 01 января. В настройке документа НДФЛ за текущий месяц для возврата излишне удержанного налога установите флаг «возвращать излишне удержанный налог», вычет при этом будет предоставлен с начала года.

Важно: пересчитывать документы НДФЛ за предыдущие месяцы не нужно!

В документе «НДФЛ» отразится сумма «Имущественного вычета» с последующим корректным отражением в «Справке 2-НДФЛ».





Сведения о страховом стаже застрахованных лиц по форме СЗВ-СТАЖ в программе «1С:Бухгалтерия 8» Редакция 3.0

Для пользователей 1С

С отчёта за 2017 год сведения для индивидуального (персонифицированного) учёта, предусмотренные [п. 2 ст. 11 Федерального закона](#) от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ, представляются по [форме СЗВ-СТАЖ](#), которая утверждена постановлением Правления ПФ РФ от 11 января 2017 года № 3п. Сведения по [форме СЗВ-СТАЖ](#) за 2017 год необходимо представить не позднее 1 марта 2018 года. Сведения по [форме СЗВ-СТАЖ](#) сопровождаются [формой ОДВ-1](#) «Сведения по страхователю, передаваемые в ПФР для ведения индивидуального (персонифицированного) учёта».

Перед формированием сведений рекомендуется проверить полноту и корректность ведения учёта в программе.

1. Сведения о страхователе

Для корректного заполнения [формы СЗВ-СТАЖ](#) для организации должны быть указаны: наименование (краткое) в соответствии с учредительными документами, коды ИНН, КПП, регистрационный номер в ПФР и данные о руководителе организации. Необходимые сведения указываются в справочнике *Организации* (раздел *Главное – Организации*) (рис. 1). Если регистрация организации в ПФР меняется, то предыдущие сведения о регистрационном номере в ПФР сохраняются в программе. Предыдущие значения можно просмотреть и отредактировать по ссылке *История*.

2. Персональные данные застрахованных лиц

Следует уточнить и при необходимости актуализировать персональные данные физических лиц. Для лиц, выполнявших в течение отчётного периода работы по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам, в справочнике *Сотрудники* (раздел *Зарплата и кадры – Сотрудники*) или *Физические лица* (раздел *Зарплата и кадры – Физические лица*) должны быть указаны:

- ФИО физического лица;
- номер страхового свидетельства ПФР.

Если сотрудник не имеет страхового свидетельства, его необходимо получить. Для этого страхователь должен подать в ПФР анкету застрахованного лица по [форме АДВ-1](#). Для проверки, заданы ли номера ПФР для застрахованных лиц, можно воспользоваться отчётом *Личные данные сотрудников* (раздел *Зарплата и кадры – Отчёты по кадрам – отчёт Личные данные сотрудников*).

3. Данные для формирования записей о стаже:

• За отчётный период (год) в программе должны быть в полном объёме введены все кадровые документы: *Приём на работу*, *Кадровый перевод*, *Увольнение*.

• Если организация обязана начислять (уплачивать) страховые взносы на финансирование страховой пенсии по дополнительным тарифам по результатам прове-

Рис. 1

дения аттестации рабочих мест, а с 1 января 2014 года по результатам проведения специальной оценки условий труда в пользу работников, занятых на «вредных» ([п. 1 ч. 1 ст. 30 Федерального закона](#) от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ) и «тяжёлых» ([пп. 2-18 ч. 1 ст. 30 Федерального закона](#) от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ) видах работ, которые имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии, то в программе необходимо произвести некоторые настройки.

Формирование отчёта

Для подготовки сведений по [форме СЗВ-СТАЖ](#) в программе предназначен документ *Сведения о страховом стаже застрахованных лиц, СЗВ-СТАЖ* (раздел *Отчёт – Регламентированные отчёты* или раздел *Зарплата и кадры – ПФР. Пачки, реестры, описи*).

В рабочем месте *1С-Отчётность* нажмите на кнопку *Создать* и выберите в списке доступных отчётов *Виды отчётов* отчёт с названием *Сведения о страховом стаже застрахованных лиц, СЗВ-СТАЖ* (папка *Отчётность по физлицам*).

В форме документа *Сведения о страховом стаже застрахованных лиц, СЗВ-СТАЖ* укажите:

- год, за который формируются сведения;
- дату формирования сведений;
- если в программе ведётся учёт по нескольким организациям, укажите организацию, для которой формируются сведения;
- тип сведений по умолчанию указан как *Исходная*, т.е. за отчётный период сведения сдаются впервые.

Далее нажмите на кнопку *Заполнить*. При автоматическом заполнении в таблицную часть документа на вкладке *Сотрудники* включаются застрахованные лица, срок трудового договора с которыми частично или полностью попадает в отчётный год. Для сотрудников по трудовому договору анализируются даты приё-

ма/увольнения, указанные в документах *Приём на работу*, *Увольнение*. Физические лица, с которыми в отчётном периоде были заключены гражданско-правовые договоры, добавляются в форму отчёта вручную. При этом факт наличия заработка или начисленных страховых взносов в отчётном периоде значения не имеет.

Сведения по [форме СЗВ-СТАЖ](#) сопровождаются [формой ОДВ-1](#) «Сведения по страхователю, передаваемые в ПФР для ведения индивидуального (персонифицированного) учёта». В [форме ОДВ-1](#) заполняются: раздел 1 «Реквизиты страхователя, передающего документы», раздел 2 «Отчётный период (код)», раздел 3 «Перечень входящих документов». Раздел 4 «Данные в целом по страхователю» заполняется в случае, если [форма ОДВ-1](#) представляется одновременно с [формами СЗВ-ИСХ](#) или с [формой СЗВ-КОРП](#) с типом «Особая» и содержит данные в целом по страхователю за отчётный период, за который представляются сведения.

В [форме ОДВ-1](#) есть также раздел 5 «Основание для отражения данных о периодах работы застрахованного лица в условиях, дающих право на досрочное назначение пенсии в соответствии со [статьёй 30 Федерального закона](#) от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях». Этот раздел заполняется, если в [формах СЗВ-СТАЖ](#) содержатся сведения о застрахованных лицах, занятых на видах работ, указанных в [пп. 1-18 ч. 1 ст. 30 Федерального закона](#) от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ (т.е. если заполнены графы 9, 10 и 12 [формы СЗВ-СТАЖ](#)). Сведения, содержащиеся в этом разделе, представляются вместо сведений, которые ранее готовились в программе ПФР «Перечень льготных профессий предприятия».

В программе данные для раздела 5 [формы ОДВ-1](#) указываются на вкладке *Досрочное назначение пенсии*. Данные заполняются вручную.

По материалам www.its.1c.ru



Профессия с нуля: как стать профессиональным бухгалтером

УЦ КАМИН представляет курс «1С:Бухгалтерия 8. Практическое освоение бухучёта с самого начала». Хотим рассказать о нём подробно и обратить ваше внимание на несколько моментов, которые дают право считать наши курсы одними из лучших в городе.

Курс «1С:Бухгалтерия 8. Практическое освоение бухучёта с самого начала» – один из самых популярных курсов, которые предлагает фирма 1С, и который чаще всего читается для частных клиентов в учебном центре КАМИН. Разработчики курсов успешно объединили теоретические основы по бухгалтерскому и налоговому учётам, и подготовку слушателей к практической работе в программе «1С:Бухгалтерия 8». Хочу отметить, что крайне редко в одном курсе читают две дисциплины: и бухгалтерский, и налоговый учёты.

Первые разделы курса – это основы бухгалтерского и налогового учёта, представленные в виде теоретических выкладок, ссылающихся на нормативные документы. Без этих знаний невозможно перейти к изучению таких разделов, в которых разбираются конкретные и наиболее часто встречаемые в организации факты хозяйственной деятельности. Для наглядности часть теоретических материалов распечатана в виде таблиц, блок-схем и презентаций. Чтобы не перегружать учеников теорией, занятия планируются так, что теоретические материалы чередуются с практикой.

Практическая часть курса выполняется в программе «1С:Бухгалтерия 8» и построена на сквозном примере, где рассматриваемое предприятие многопрофильное: оптовая, розничная, комиссионная торговля, производство (с выпуском полуфабрикатов и сборкой готовой продукции), услуги, действия налогового агента при аренде муниципального имущества, давальческое сырьё и другое. Сквозной пример означает, что упражнения в методическом пособии приводятся в той последовательности, в которой они, чаще всего, выполняются на практике.

Объём курса считается стандартным, но есть нюансы в наполненности этих часов, на которые хотелось бы обратить внимание читателей.

Весь материал курса изложен в методическом пособии для слушателей, объём которого весьма внушителен, более 1 000 страниц. Все нововведения нашего законодательства оперативно вносятся в методические материалы, которые фирма 1С обновляет примерно 1-2 раза в год. Дополнительные записи слушатели на уроке не делают, в этом просто нет необходимости,

так как материал всегда актуален! Так что больше часов остаётся на практику.

Каждый курс пишется под определённое количество часов, поэтому рассказать обо всех возможностях программы «1С:Бухгалтерия 8», в которой осваивается практикум, в рамках одного курса невозможно. И поэтому методисты учебного центра используют в организации процесса обучения сочетание академических приёмов и новейшие технологии Интернет-обучения. Увеличение продолжительности курса (сверх заявленного в программе) на N-ое количество часов идёт за счёт вынесения максимального объёма выполняемых практикумов и самостоятельных работ в облачный сервис, т.е. слушатель получает бесплатно доступ к программе «1С:Бухгалтерия 8», конкретно к своей бухгалтерской базе, в которой осваивается практическая часть курса, через Интернет и может выполнять практикумы и дома, и на работе, и в транспорте. Так что на уроках в классе у нас остаётся больше времени на освоение дополнительного полезного материала.

Для каждой группы мы заранее заявляем дополнительные темы, которые будут представлены в курсе. Например, в следующей группе, будут рассмотрены материалы «Сервисы ИТС в программе «1С:Бухгалтерия 8» (узнаем про современных помощников) и «Специализация «Расчётчик по зарплате» (познакомимся со специализированными программами для расчёта заработной платы).

Чтобы материалы курса легко воспринимались слушателями, уровень подготовки преподавателя должен быть очень высоким. Он должен знать теорию бухгалтерского и налогового учётов, уметь доходчиво объяснить самое сложное начинающим – написание бухгалтерских проводок, – и иметь практический опыт работы бухгалтером. Всё это позволяет преподавателю быстро найти причину, почему тот или иной практикум у слушателя не получается, проверить решения учеников, найти грубые ошибки и корректно исправить их.

Начиная с 2006 года в учебном центре работает преподаватель **Голец Татьяна Владимировна**, которая плюс к специальному образованию прошла курс обучения в фирме 1С в Москве по программе «1С:Бухгалтерия 8» и получила сертификат преподавателя. Сама Татьяна Владимировна не только была главным бухгалтером 6 лет, но и 13 лет занималась автоматизацией



бухгалтерского учёта. Благодаря ей материалы сложного курса становятся понятны слушателям, подаются легко и с воодушевлением.

Прислушиваясь к пожеланиям наших учеников, мы перешли на организацию групп выходного дня, то есть занятия проходят по шесть часов в субботний день. Кажется, что это тяжело, но обстановка у нас почти домашняя. Делаем перерыв, вместе пьём чай, можно самим организовать обед. Оценят наши автоклиенты и удобное расположение офиса – центр, район пл. Победы, где всегда найдётся место в выходной день на бесплатной автостоянке.

Курс будет полезен не только начинающим, но и:

- бухгалтерам, которые работали в предыдущих версиях программы 1С,
- бухгалтерам, которые имели большой перерыв в работе по данной специальности,
- студентам, которые имеют профильное обучение, но не имеют практического опыта работы.

Если вы никогда не работали бухгалтером, не бойтесь освоить новую профессию!

Обращайтесь по номеру (4842) 570-170,
по e-mail: uc@kamin.kaluga.ru,
а так же записывайтесь на курс
на нашем сайте kamin.pf



Бескова Елена Владимировна,
директор учебного центра
фирмы КАМИН





1С:Клуб Программистов выходит на новый уровень

Наши мероприятия

18 января прошло очередное собрание Клуба Программистов, организованное фирмой КАМИН. Было ли оно таким же, как в прошлом году, или же разительно отличалось от мероприятий прошлых лет? Обо всём расскажем в этой статье.

В этом году в качестве места проведения мы выбрали здание Инновационного культурного центра (ИКЦ), и этот выбор был не случайным. Инновация подразумевает рост и развитие, а это фактически синоним ИТ-технологий, стремительно изменяющихся каждый день. Так где же проводить заседание Клуба Программистов, если не в Инновационном центре? Школьники, особенно маленькие наши выпускники, приняли ИКЦ с большим удовольствием, изучая здание, как замок XXI века со множеством комнат, длинными коридорами и лестницами.

Большим вниманием пользовалась фотозона, где ребята делали памятные фотографии с друзьями, родителями и весёлыми гостями праздника – Фйоками. После фотосессии выпускники отправились на вернисаж делиться своими успехами и результатами работы. В основном это были игры, написанные на Java, в которые мог сыграть любой желающий. Кроме того, родители и друзья могли оценить фотовыставку рядом с вернисажем. «А вот это я», – гордо показывал один из выпускников фотографию своему папе. Было много ребят, которые пришли к нам в первый раз, как, например, Арсений:

«Я впервые на собрании Клуба Программистов. Думаю, будет весело!»

Несколько видоизменился и формат мероприятия. Начнём с того, что в этот раз официальную часть открыл зажигательный танец команды Данс Раш. Яркое, красочное шоу приковало взгляды зрителей.

Преподавателей ИТ-школы тоже пред-

ставили зрителям необычным образом. Обстановка напоминала телевизионное шоу с игрой света и торжественным объявлением важных лиц. Именно так и выглядели преподаватели школы, окружённые светом софитов, напоминая героев голливудских фильмов. И это было неспроста. Мы считаем, что преподаватель должен быть и другом, и примером для подражания в глазах учеников. Каждому приятно видеть своего учителя настоящим героем, и в глубине души хочется стать таким же профессионалом, как он. Особенно хорошо с этой ролью справляется Игорь Власов – руководитель ИТ-школы. Он всегда сопровождает детей как в небольшие путешествия и экскурсии, так и на конкурсы и соревнования. Во время выступления Игоря Александровича гостям показали [видеозаписку](#) об одной из таких поездок. В 2017 году наши ребята приняли участие в [Чемпионате 1С:Клуб программистов в Вологде](#), где заняли призовые места. В зарисовке показали прибытие участника, как проходил чемпионат, награждение и многое другое, на что было интересно посмотреть тем, кто там не был, особенно родителям.

После представления преподаватели рассказали о своих курсах. Это и [робототехника](#), и [программирование на Java](#), и [системное администрирование](#), и [офисные приложения](#) для самых маленьких. Казалось бы, зачем младшим школьникам уметь пользоваться программами Microsoft? Но преподаватель курса, Дмитрий Морозов, ответил так: «Это необходимо хотя бы для того, чтобы родителям было легче. Имея навык подготовки докладов (Word) и презентаций (Power Point), школьники смогут сами делать домашнюю работу, а родителям останется лишь проверить». А как быть с системным администрированием? На-

сколько это полезно для обычной жизни и помощи родителям? Преподаватель курса, Андрей Фетисов, рассказывал гостям: «Максимально полезно. Ребёнок сам переустановит операционную систему, разберёт компьютер, почистит его, очистит от вирусов. И не надо никого вызывать для этого». Это подтверждает и один из выпускников Андрея, Вячеслав, который недавно [рассказал](#) нам о том, с каким удовольствием разбирает компьютеры и помогает маме.

Одним из самых радостных моментов было шоу мыльных пузырей с Фйоками. Любимая с детства забава приняла новый масштаб, и попробовать сделать свои огромные мыльные пузыри мог любой желающий. Вокруг сцены собралась целая толпа детей, чтобы полопать пузырями. Наши гости остались довольны выступлением.

Вот, что говорят ребята:

«Сегодня я был на заседании Клуба Программистов в первый раз. Мне всё очень понравилось. Спасибо!» – восхищается Захар.

«Тоже был в первый раз. Очень рад, что пришёл» – говорит Никита.

Мы рады, что наш Клуб программистов стал таким для ребят не только по названию, но и по сути. Кстати, Никита один из тех ребят, что ходили к нам в Летнюю школу, и прошёл уже несколько курсов вместе с подругой Машей. Приятно видеть постоянных учеников школы снова и снова!

Мы старались создать для наших ребят праздничное настроение, ведь для них это мероприятие практически было отчётным вечером. Рады слышать добрые отзывы от ребят, и ждём их на новых курсах в ИТ-школе. Кроме того, мы всегда рады дружить и общаться в [социальных сетях](#). Подписывайтесь, смотрите фотографии, отмечайте друзей!





От каких рисков спасает электронный документооборот



У руководителей любого бизнеса, как малых, так и крупных предприятий, существует потребность в двухстороннем подписании документов, регулирующих сделки с контрагентами. В нашем быстро развивающемся технологическом мире мы всё чаще сталкиваемся с необходимостью обрабатывать, отслеживать и контролировать огромный поток документации. Любому менеджеру среднего звена знаком ворох бумаг с «мокрыми» печатями на его столе, с которыми никак не удаётся справиться и упорядочить вовремя по нужным папкам на полках. Уже давно все привыкли к обращениям от партнёров по бизнесу срочно прислать тот или иной документ «хотя бы по электронной почте» при внезапных налоговых проверках. А повторная печать утерянных документов и вовсе знакома каждому.

Раньше и я, когда ещё не работал в фирме КАМИН, постоянно мучился с бумажной волокитой. Не знал, что можно делать всё проще, быстрее, и быть при этом спокойным за сохранность документов. И теперь хочу поделиться этим секретом с вами, дорогие читатели. Я познакомлю вас с сервисом, который помог многим нашим клиентам и лично мне оптимизировать работу с документами, подкупил своей простотой.

Чем же может помочь нам известный и любимый многими электронный документооборот?

Во-первых, ЭДО – это просто. Электронный документооборот – это обмен электронными документами по телекоммуникационным каналам связи оператора ЭДО, включённого в сеть доверия ФНС РФ. Проще говоря, это то самое электронное письмо, отправляемое партнёру в тот момент, когда у него находится налоговый инспектор и требует предъявить документ, подтверждающий заключение сделки. Но с той лишь огромной разницей, что обыч-

ное письмо не представляет никакой юридической силы, в то время как документ, отправленный с помощью сервиса ЭДО, имеет реальную подпись, а не её отсканированный вариант. При этом оператор ЭДО выступает в качестве нотариуса, заверяющего подлинность документа. При передаче документа оператор автоматически проверяет легитимность электронной подписи, которой завизирован документ, и соответствие формата документа требованиям законодательства. Более того, при использовании сервиса ЭДО ситуация с отсутствием документа в момент проверки в принципе невозможна. Электронный документ формируется сразу же при заключении сделки и в течение нескольких секунд может поступить в любую точку мира с подписью, имеющую статус «мокрой» печати. Риск, что документ потеряется или не дойдёт попросту отсутствует. Также сервис ЭДО позволил мне снизить влияние человеческого фактора при подготовке и отправке документа – договор или товарная накладная не уйдёт без печати или подписи. Электронный документ – это файл, заверенный электронной подписью. Его не нужно распечатывать, так как юридически значимым оригиналом он является именно в электронном виде, и отправлен адресату он будет лишь после подписания. Сервис не позволяет мне создать дубль документа и отправить его дважды, что аннулирует риск ошибок в бухгалтерских актах сверки, а также в управленческом учёте.

Во-вторых, сервис помог решить проблему хранения и поиска необходимого документа в архиве. Как и привычные для нас печатные формы, документы хранятся в нескольких экземплярах, но не в двух, а в намного большем количестве: кроме баз отправителя и адресата существует хранилище оператора ЭДО, плюс облачные и резервные копии. Так что риск утратить окончательно важный документ и выставить его заново близок к нулю. Движение документа я могу отследить благодаря статусам: «Отправлен», «Получен», «Подписан», «Отказано в подписи», что позволяет мне в любой момент проконтролировать на каком этапе находится подписание. А найти документ быстро, не тратя время на просмотр всего архива, благодаря сервису ЭДО стало очень легко – достаточно установить необходимые фильтры, и программа сама найдёт документ даже с учётом минимальной информации о файле. Однократная регистрация документа позволяет безошибочно идентифицировать его в системе.

Современные сервисы

В-третьих, внедрение электронного документооборота позволило удобно и просто представлять электронные документы через Интернет по требованию налоговых органов. При этом, опять-таки, риск, что налоговая инспекция не получит документ в установленные сроки, почти отсутствует. ЭДО практически полностью перекрывает риски, связанные с человеческим фактором, быстротечностью времени и недобросовестном отношении к работе различных почтовых служб при бумажном делопроизводстве.

Стоит ли говорить при таком количестве плюсов сервиса ЭДО о финансовой стороне? Безусловно, ведь внедрение электронного документооборота позволяет сэкономить немалые средства. Кроме того, что сервис уменьшил количество бумажных документов в офисе, он сократил финансовые трудозатраты на содержание архива, снизил расходы на печать, канцтовары, отправку документов, уменьшил трудозатраты за счёт исключения ручных действий и автоматизации процесса.

Хочу отметить, что систем электронного документооборота может быть столько же, сколько существует видов деятельности. ЭДО позволяет настроить любые формы документа независимо от требований.

Электронный документооборот – это высокотехнологичный и прогрессивный инструмент для существенного повышения эффективности работы, который не только поможет значительно сократить расходы любой компании, но и оградит от многих внешних факторов, вызывающих риски дополнительных финансовых и временных затрат и нервов.

По вопросам подключения ЭДО вы можете связаться с нами по телефону (4842) 27-97-22 или по e-mail its@kamin.kaluga.ru.



*Пlechistiy Дмитрий,
администратор отдела продаж
фирмы КАМИН*





Молодые кадры – будущее успешной компании

Знакомство с КАМИНОМ

«Какую пользу Вы можете принести нашей компании?» – тот самый вопрос на собеседовании, которого боится большинство соискателей. Особенно если у них нет опыта работы, только новенький диплом в руках. Как правило, кроме инициативности, оригинальных идей, огромного желания работать и развиваться молодым специалистам предложить нечего. Но именно эти качества и ценны для работодателя, который даёт возможность молодёжи начать работать и строить карьеру в компании. Однако каков шанс, что такой сотрудник оправдает вложенные в него средства и принесёт работодателю реальную прибыль?

Мы уже рассказывали о своей позиции относительно [молодых специалистов](#), и теперь хотим познакомить вас с одним из них. Для Сергея Семенова, как и для многих других сотрудников, фирма КАМИН стала первым местом работы.

– Расскажи о своей карьере в КАМИНе. С чего всё начиналось?

– Это был 2014 год. Я только что окончил университет, искал работу. Знакомые посоветовали мне подать резюме в КАМИН. Я хотел, чтобы мои знания приносили пользу, проявить себя, и это понравилось моему будущему руководителю, поэтому меня и взяли даже без опыта.

Начинал я с заявок, был консультантом по программе «1С:Бухгалтерия 8». Это была удалённая работа, поэтому мне не удалось познакомиться с моими клиентами лично. Первый звонок от пользователя был с вопросом по поводу работы с программой. Я был новичком, совсем неопытным, но меня поддержали коллеги, поэтому всё прошло хорошо.

Сейчас, спустя три года, я уже занимаюсь внедрением программ на крупных предприятиях. Это одно из активно развивающихся направлений – автоматизация управленческого учёта, проще говоря, ERP. И тут одному уж точно не справиться – нужна команда. Объём работы такой, что здесь не обойтись без распределения задач, «мозгового штурма», помощи друг другу. В нашей команде есть руководитель, консультанты и программисты. В основном это люди из нашего отдела, но иногда, мы привлекаем сотрудников из других подразделений. Например, из отдела разработки. Для меня это возможность получить новый опыт, работая со старшими коллегами, у которых больше знаний.

– Расскажи чуть подробнее, что такое ERP?

– ERP – это комплекс программ, который включает в себя несколько блоков. Это бухгалтерский учёт, производство, зарплата, складские операции. Всё это в одной программе. Используется эта программа в основном крупными предприятиями. Где есть сложное производство или не менее сложная система управления.

– Недавно ты получил сертификат

специалиста-консультанта по 1С:ERP. Это очень серьёзный уровень, практически элитный по меркам 1С. Что подтолкнуло тебя к сдаче экзамена?

– Когда я задумался о том, в какую сторону развиваться, мой руководитель посоветовал заняться ERP. Сейчас тенденция в бизнесе такова, что предприятия всё чаще выбирают 1С, отдавая ей предпочтение перед западными разработками. Так что это перспективное направление.

Когда я готовился к экзамену, мне не хватало опыта работы в этой программе, и некоторые механизмы в ней встречались мне впервые. Сложно было перестроиться. Например, в ней нет таких функций, к которым я привык, работая с «1С:Бухгалтерией 8», вид работы совсем другой. Допустим, в Бухгалтерии сделал операцию – получил проводку. В ERP такого нет: сначала проходит управленческий учёт, и только при закрытии месяца бухгалтерской и налоговый.

– Похоже, что подсказка твоего начальника была в верном направлении!

– У начальства всё расписано наперёд! (смеётся).

Я планирую лучше изучить ERP и параллельно изучаю программирование, так как в работе очень часто приходится сталкиваться именно с ним. При любом крупном внедрении без разработки никак не обойтись – это одна из ключевых частей внедрения. Не бывает такого, что конфигурация ERP полностью типовая и подойдёт для любого предприятия. У каждой организации есть свои тонкости и нюансы, одну операцию можно делать по-разному. В итоге, внедрение ERP происходит каждый раз по новому сценарию, ведь очень многое зависит от специфики деятельности. И случается, что программисту нужно дорабатывать, хотя мы и стараемся решить все задачи, используя типовые схемы.

– Бывают ли случаи, когда клиент не соглашается с тем, что вы ему предлагаете?

– Это происходит практически постоянно. Как правило, надо просто дать клиенту время обдумать наши слова, и тогда складывается конструктивный разговор. Убедить топ-менеджера или даже менеджера среднего звена, человека с огромным опытом, и как следствие со сформированным представлением о технологии, правилах, процессах – задача непростая.

Но в этом есть положительный момент. Приятно, в конце концов, услышать от клиентов: «Спасибо, что подсказали нам такое решение. Раньше эта операция делалась в десять шагов, а теперь – одной кнопкой». Это означает, что мы работали не зря, и действительно смогли кому-то облегчить работу.

В этом и заключается особенность внедрения сложных программ – нельзя ощутить его результат сразу после установки,



*Сергей Валерьевич Семенов,
консультант отдела внедрения
фирмы КАМИН*

нужно время, чтобы система себя оправдала. И если ты сумел убедить клиента, что твоё предложение полезно для него самого, то тебе со временем скажут «спасибо».

– Похоже, работа в КАМИНе помогла тебе развить умение убеждать!

– В какой-то мере да.

– Кроме того, что ты специалист отдела внедрения, тебя ещё приглашали преподавать в учебном центре КАМИН.

– Да, но преподавание – это не совсем моё. Я ещё не готов обучать кого-то чему-то, ведь мне самому предстоит многое узнать. Однако если помечтать, и представить, что я преподаватель, то я бы обучал пользователей работе в программах 1С. То есть, я бы хотел научить людей экономить своё время и правильно использовать свои ресурсы, делать свою работу быстрее и легче.

– Что бы ты сказал молодым специалистам, которые только закончили обучение?

– Я бы посоветовал попробовать подать резюме в крупные компании. Когда-то и у меня были только теоретические знания, но не хватало практических навыков, необходимых для работы, но видя, что я хочу развиваться, приносить компании пользу и прибыль, мне дали эту возможность. Я люблю фирму КАМИН за то, что она помогает амбициозным сотрудникам двигаться вперёд. Не бойтесь подавать резюме в разные организации, но помните, что в КАМИНе ваши усилия не останутся незамеченными.



Бюджетники, для вас!

Курсы

Расчёт заработной платы в программе «1С-КАМИН:Зарплата для бюджетных учреждений. Версия 5.5»

очно

Старт: 26 февраля в 13:30
Продолжительность: 20 часов
Стоимость: 5 800 рублей
Итоговый документ: удостоверение о повышении квалификации

дистанционно

Старт: сразу после оплаты
Продолжительность: 15 часов, доступ на 3 месяца
Стоимость: 2 500 рублей
Итоговый документ: удостоверение о повышении квалификации

Переход с редакции 1.0 на 2.0 в программе «1С:Бухгалтерия государственного учреждения 8»

очно

Старт: 17 марта в 09:00
Продолжительность: 12 часов
Стоимость: 5 000 рублей
Итоговый документ: удостоверение о повышении квалификации + Свидетельство 1С

дистанционно

Старт: сразу после оплаты
Продолжительность: более 18 часов, доступ на 3 месяца
Стоимость: 2 100 рублей
Итоговый документ: удостоверение о повышении квалификации

Бухгалтерия для всех!

Курсы

Ведение бухгалтерского и налогового учёта в программе «1С:Бухгалтерия 8. Редакция 3.0»

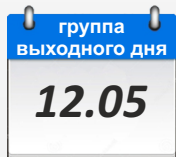
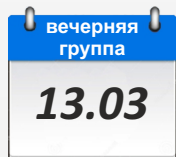
очно

Старт: 26 февраля в 09:00
Продолжительность: 24 часа
Стоимость: 8 400 рублей
Итоговый документ: Свидетельство 1С

дистанционно

Старт: сразу после оплаты
Продолжительность: 11 часов, доступ на 3 месяца
Стоимость: 2 100 рублей
Итоговый документ: удостоверение о повышении квалификации

«1С:Бухгалтерия 8». Практическое освоение бухучёта с самого начала» + факультативные занятия **очно**



Продолжительность: 60 часов (10 занятий по 6 часов + 2 факультативных занятия + практика с любого компьютера с доступом в интернет)
Стоимость: 19 800 рублей
Итоговый документ: Свидетельство 1С

Повышение квалификации для пользователей программы «1С:Бухгалтерия 8» При участии в двух семинарах – скидка 10 %!

Практические семинары

Налог на прибыль. Бухгалтерский учёт расчётов по налогу на прибыль (ПБУ18/02) в «1С:Бухгалтерия 8. Редакция 3.0» **очно**

Старт: 21 февраля в 09:30
Продолжительность: 6 часов

Стоимость: 3 500 рублей
Итоговый документ: удостоверение о повышении квалификации

УСН. Особенности и правила учёта в программе «1С:Бухгалтерия 8. Редакция 3.0» **очно**

Старт: 13 марта в 09:30
Продолжительность: 6 часов

Стоимость: 3 500 рублей
Итоговый документ: удостоверение о повышении квалификации

Ошибки в учёте – найти и обезвредить! **очно**

Старт: 22 марта в 09:30
Продолжительность: 6 часов

Стоимость: 3 500 рублей
Итоговый документ: удостоверение о повышении квалификации



НОВОСТИ ОТ КАМИНА

№ 201
(февраль 2018)

Для руководителей

12+



тариф

«Комплексный сервис»

Оставьте время для бизнеса – передайте бухгалтерию и отчётность профессионалам.

В тариф входят:

- программа для ведения учёта и сдачи отчётности
- расчёт зарплаты и кадровый учёт
- консультации специалистов
- составление и сдача отчётности



Подробности на сайте kamin.pf, e-mail: bo@kamin.kaluga.ru, тел. (4842) 27-97-33

Как правильно выбрать аутсорсинговую компанию для ведения учёта?

стр. I

«Кто на новенького» или адаптация нового сотрудника в компании

стр. II

Осторожно, мошенники!

стр. III

5 правил мозгового штурма

стр. IV

Как правильно выбрать аутсорсинговую компанию для ведения учёта?

БухОбслуживание

«Кактус, отнесённый домой, для предприятия – это убыток, не учитываемый при налогообложении прибыли. А вот принесённый из дома – выгода».

Любая организация, независимо от размера, обязана вести бухгалтерский учёт. Каждый руководитель фирмы принимает на себя ответственность по выбору того пути, по которому в дальнейшем пойдёт его организация. Одни решают вести учёт своими силами, вторые принимают в штат бухгалтера, а иногда и не одного. Третьи доверяют рекомендациям приходящего бухгалтера. Остальные выбирают в помощь аутсорсинг.

В нашей практике был случай, когда за консультацией обратился директор фирмы, которая, по его словам, только начала деятельность. В ходе беседы выяснилось, что фирма зарегистрирована ещё в прошлом году, и даже сдавались «нулевые» отчёты. Оказалось, что хоть в понятии директора деятельности и не было, но по расчётному счёту проходили операции, и производилась штучная закупка материалов. Причём бухгалтер, который вёл учёт раньше, совершенно спокойно подавал неверные сведения в контролирующие органы и ни о чём не предупреждал работодателя. Из-за того, что бухгалтер не был официально оформлен, никакие претензии в свой адрес он не принял. Фирма осталась со штрафами и без

бухгалтера. Данную ситуацию мы исправили: провели восстановление учёта и сдали необходимую уточнённую отчётность.

Именно поэтому всё больше руководителей фирм в той или иной степени доверяют аутсорсингу, потому как в отличие от остальных вариантов – это единственный способ сэкономить средства, но при этом не волноваться о безопасности бизнеса. Конечно, выбирать фирму-партнёра, оказывающего подобные услуги, нужно грамотно, иначе ни о каких гарантиях речи быть не может.

На что нужно обратить внимание при выборе компании?

Сколько лет компания на рынке и какая у неё репутация

Опасно доверять свою бухгалтерию фирме с дурной репутацией и сомнительными отзывами. Старайтесь выбирать те компании, которые работают не менее трёх лет в своей сфере. Как правило, у таких партнёров уже отлаженные процессы и технологии.

Есть ли официальный договор на услуги и что гарантируют

Нужно попросить шаблон договора и изучить его. Нет ли там «подводных камней» и всё ли обещанное там прописано.

Есть ли гарантия неразглашения информации

Никто не захочет, чтобы важная информация попала в руки конкурентов или

недобросовестных работников.

Будет ли проводиться бесплатное экспресс-обследование

Это касается фирм, у которых уже велась деятельность. Это отличный способ начать знакомство с организацией и понять, как идут дела.

От чего зависит стоимость услуг

Экономия – один из важных факторов, по которым и обращаются к аутсорсингу. Нужно понять, за что именно вы будете платить.

Насколько профессиональны сотрудники

В некоторых офисах сразу при входе можно увидеть дипломы и сертификаты. Не бойтесь задавать вопросы специалистам об их квалификации. Устройте мини-собеседование

В чём будет вестись учёт

Будут ли отдельные затраты на обновления, и будет ли у вас доступ для контроля.

Направление «1С:БухОбслуживание. Центр учёта» уже не один год успешно сотрудничает со многими фирмами. Прогрессивный сервис от фирмы 1С с каждым годом расширяет свои возможности и старается подстраиваться под запросы клиентов. Мы ответственны всем пунктам для выбора компании-партнёра.

Свои услуги мы предлагаем как только открывшимся компаниям, так и фирмам с

(Продолжение на стр. II)



(Продолжение. Начало на стр. 1)

историй. Для организаций, где есть свои бухгалтеры, мы готовы предложить разные варианты обслуживания. Например тариф, где кроме предоставления удобной программы для ведения учёта в «облаке», мы «подставляем своё плечо» и проверяем внесённые данные и сдаём отчётность. Или другой вариант – мы берём на себя блок по расчёту заработной платы для сотрудников. Соответственно у бухгалтера остаётся больше времени на выпол-

нение других задач.

Также у любых организаций есть возможность получить разовые консультации по открытию бизнеса, восстановлению учёта за определённые периоды, сдаче отчётности или грамотные ответы на требования от контролирующих органов.

За более подробной информацией по сотрудничеству можно обратиться в [«1С:БухОбслуживание»](#). Если вы уже уве-

рены в том, что хотите сотрудничать с нами, просто оставьте [заявку](#) на сайте фирмы КАМИН.



Марина Волошина,
специалист
направления
«1С:БухОбслуживание»
тел: (4842) 27-97-33
адрес: г. Калуга ул. Кирова, 67

«Кто на новенького» или адаптация нового сотрудника в компании

В реалиях современного мира спрос на работу превышает предложение работодателей. У работодателя есть возможность выбрать нового сотрудника на свой вкус, с учётом своих требований. Но даже если вы нашли своего идеального работника, не стоит забывать о его адаптации в новом коллективе.

Конечно, можно полагать, что вливание в коллектив – личное дело самого сотрудника. Однако в отличие от государственных и муниципальных структур (школа, армия), в бизнесе то, как стажёр приживётся в новом для себя коллективе, стоит реальных денег.

Для того чтобы рядовой сотрудник адаптировался в команде и вышел на «точку безубыточности» необходимо три-четыре месяца. Если же это руководитель, то этот срок занимает минимум полгода, а оценить результаты его работы можно будет не раньше, чем через год. А ведь за этими сроками скрываются реальные затраты, например, зарплата. Если же новый сотрудник не смог влиться в коллектив и уволился, то поиск нового кандидата – это новые расходы. Справиться с этой проблемой может помочь инструкция вхождения в должность, где будут прописаны сроки, цели и задачи, которые нужно выполнить новичку. Однако большое количество сложностей со стажёрами можно избежать ещё на стадии приёма на работу. Для этого надо провести тестирование нового сотрудника с целью выявления его психологических качеств и прогнозирования его адаптации в коллективе.

Очень важно своевременно и доступно объяснить сотруднику корпоративные правила, существующие традиции в компании, объяснить к кому обратиться по тому или иному вопросу. Новичок должен получить базовые знания о компании и её структуре, которые помогут в его дальнейшей работе. К концу испытательного срока уместным будет проведение аттестации, а в течение самого срока для сотрудника важна обратная связь от руководителя.

Быстрее и легче адаптация стажёров происходит в компаниях, которые подготовлены к приёму новичков, например, когда в компании существует система наставничества. За новым сотрудником закрепляется наставник, который знакомит новичка с ком-

панией, её порядками, курирует работу своего подопечного. Но не стоит забывать, что наставничество обязательно должно оплачиваться отдельно. Помочь сотруднику в новой компании могут демонстрации учебных видеороликов. Сюжет фильма может раскрывать реальные ситуации, которые возникают в компании, или же может быть посвящён профессиональному поведению сотрудников. После просмотра подобных роликов можно обсудить увиденное с наставником, высказать своё мнение.

Для успешной адаптации сотрудников в коллективе актуальным будет проведение тренингов и деловых игр. Групповая работа на тренинге или в игре позволит наладить связи с коллективом, а принятие совместных решений сплотит команду и создаст дружескую атмосферу.

Очень важно, чтобы сама адаптация была бы адаптивной. Каждый новый сотрудник приходящий в компанию испытывает стресс и не всегда в полной мере реализует свои возможности. Хорошо, если кадровая служба компании уделяет процессу адаптации достаточно внимания и работает по чёткому плану.

Всё вышеизложенное касается самой организации, а ниже вы найдёте советы, которые помогут сотруднику проявить себя на новом месте работы.

- **Универсальное правило для всех – улыбайтесь.** Улыбка – это сигнал, что у вас всё хорошо, что вы доброжелательно настроены, уверены в себе и готовы к предстоящей работе.

- **Правило «Золотой середины».** У каждого человека своё личное пространство, границы которого очень легко нарушить. Будьте доброжелательны, но ненавязчивы в общении с коллегами.

- **Вопросы.** Не нужно стесняться и откладывать на потом вопросы, которые вас волнуют. Задавайте их своему работодателю или наставнику.

- **Знакомство.** Не пренебрегайте правилами хорошего тона, представьтесь коллегам, коротко расскажите о себе. Попросите коллег помочь вам адаптироваться. Роль наставника льстит, используйте это в своих интересах, люди с готовностью идут на встречу тому, кто искренне об этом попросит.

- **Вежливость.** Если вы зашли в офис,

не забудьте поздороваться, сказать спасибо, если вам оказали помощь и т.д.

- **«Новая метла».** Новшества – это хорошо, но не стоит в период адаптации при каждом удобном случае рассказывать о том, что и как было устроено на вашем предыдущем месте работы.

- **Внешний вид.** В любой компании приняты свои корпоративные правила, и даже если в организации нет строгого дресс-кода, не стоит одеваться вызывающе или же превращаться в «серую мышь».

- **Не давайте себя в обиду.** Если вы стали объектом травли или же коллеги провоцируют вас на конфликт, сделали из вас кофейного «курьера», не позволяйте им этого. Не стоит заискивать перед коллегами, уважать они вас точно не станут. Спокойно и с достоинством объясните, что это (уборка, дежурства не по графику) не входит в ваши обязанности, предложите разделить эти дела на всех.

Таким образом процесс адаптации новичка можно сравнить с ситуацией, когда человек попадает в незнакомую компанию. Сначала его встречают по одежке, дальше у него есть шанс показать себя и заручиться поддержкой союзников. И если человеку будет интересно в этой компании, то он замечательно проведёт время и общается новыми друзьями. Но не стоит забывать, что провожают «по уму».

Главное, чтобы в результате адаптации стажёра уже сложившийся коллектив стал сильнее, сплочённой. Для этого должны присутствовать все необходимые элементы: мудрый наставник, доброжелательные коллеги, инициативный и открытый новичок. Только тогда она себя окупит сполна. А мы, со своей стороны, готовы предложить вам тренинги для [укрепления командного духа](#).



Бархатова Марина,
менеджер направления
Центр развития персонала



Осторожно, мошенники!

Мы точно можем сказать, что обман при трудоустройстве – это та самая ситуация, которую не нужно пытаться исправить: люди, которые обманывают в начале совместной работы, продолжают так себя вести и дальше. Эксперт «Работы.ру» Вера Игнаткина рассказывает, за что никогда нельзя платить при трудоустройстве.

Компании-посредники просят деньги за трудоустройство

Самый распространённый вид мошенничества – обещание трудоустроить за определённую плату. Плата небольшая – несколько тысяч рублей. В таких случаях даже заключается договор и выдаётся чек. Но, как показывает практика, кандидаты, слабо подкованные в юридической грамоте, подписывают такие договоры не глядя. А зря. Например, предметом такого договора, как правило, выступает «оказание информационных услуг», то есть предоставление банальных распечаток с вакансиями, скопированными из общедоступных работных изданий.

Совет. В случае необходимости оплаты каких-либо услуг компании-посредника вы должны понимать конечный результат, который вы получите в ходе такого сотрудничества. Результат должен быть измеримым. Например, если вы оплачиваете «составление резюме», то у вас должно быть подготовлено резюме. И именно этот вид работ должен быть указан в договоре. Во всех других, неконкретных случаях и формулировках лучше не платить и не сотрудничать с такой организацией.

Компании-работодатели просят деньги за трудоустройство

«Мы сможем оформить вас на работу только после того, как вы купите банковскую карту за N рублей у рекомендуемого нами банка для перечисления зарплаты», «Заплатите страховую сумму, являющуюся подтверждением того, что вы будете работать, а не сбежите с нашим оборудованием» и т. п. – вариантов формулировок множество, но смысл один – получить с кандидата определённую сумму денег, как правило, также не очень большую. Работой в таких случаях и не пахнет.

Напомним, что порядок выплаты заработной платы регулируется ст. 136 ТК РФ. Так называемое «зарплатное рабство», когда работодатель вынуждал работника открывать счёт в том банке, в котором ему было «удобно», закончилось со вступлением изменений в эту статью с 5 ноября 2014 года. Теперь работник вправе решать, в каком банке ему удобно открывать счёт. Вариант с получением зарплаты в кассе также сохранился.

Что касается каких-либо «страховых сумм», то такого понятия в трудовом законодательстве вообще не существует! Всегда, когда у вас просят деньги, стоит вспомнить о том, что трудоустройство в РФ **бесплатное!**

Любое предложение заплатить за что-либо при трудоустройстве вас должно насторожить. Однако работодатель может



предложить полностью или частично оплатить какой-либо опцион соцпакета, например, страховку по ДМС. Соцпакет – дело добровольное, вы можете соглашаться на его наличие, с его составом или нет.

Работодатели просят деньги за гарантии, предоставляемые трудовым законодательством безвозмездно

С таким «грехом» встречаются более-менее добросовестные организации-работодатели, желающие скорее сэкономить, чем заработать на кандидатах. Такие чаще всего просят заплатить за:

- проведение медицинских осмотров, хотя они должны осуществляться за счёт средств работодателя (ст. 213, ст. 266, ст. 348.3 ТК РФ);
- предоставление спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты; выдача, хранение, стирка, сушка, ремонт и замена таких средств осуществляется работодателем за счёт своих средств в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ);
- обучение.

Напомним, что работодатель вправе заключить с кандидатом, ищущим работу, или работником ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. При этом в период так называемого ученичества ученикам должна выплачиваться стипендия в размере не ниже МРОТ, который на сегодняшний момент составляет 7 500 рублей, но никак иначе (глава 32 ТК РФ). Да, работодатель вправе предусмотреть в таком договоре необходимость отработать в компании какое-то время после окончания обучения, в противном случае работнику придётся вернуть полученную стипендию и возместить другие расходы.

Единственным исключением является оформление трудовой книжки впервые или вкладыша в неё – работодатель может взимать плату за их приобретение, кроме случаев массовой утраты работодателем

трудовых книжек в результате чрезвычайных ситуаций или в случае неправильного первичного заполнения трудовой книжки или вкладыша в неё, а также в случае их порчи не по вине работника (п. 34, 47, 48 Постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225 «О трудовых книжках»). Некоторые работодатели закрепляют в принятом в компании ЛНА (локальном нормативном акте) выдачу трудовых книжек и вкладышей к ним бесплатно в любых ситуациях, но это скорее исключение из правил.

Неоднозначным выглядит ответ на вопрос, стоит ли сразу отказываться от трудоустройства в компанию, которая предлагает «платные опции». Для этого нужно разобраться в предпосылках такого поведения работодателя. Компания может переживать сложные времена (банально – нет денег), поэтому «экономит на спичках». Однако компания может и просто «жадничать», считая, что является популярным брендом (в том числе и привлекательным брендом работодателя), и не вкладываться в персонал. Или этот работодатель не соблюдает законодательство (частично или полностью), в том числе и в части трудовых отношений, поэтому одним нарушением больше, одним меньше – смысл не меняется. В таких случаях стоит хорошо подумать, связываться ли с этой компанией. Как говорится, солгавший однажды, солжёт не единожды.

Если вы столкнулись с мошенниками или работодателем, который не уважает и нарушает ваши права, приходите к нам. Мы оценим ваш труд по достоинству. Выберете [вакансию](#), которая подходит именно вам, и оставьте [анкету](#) и [заявку](#).

По материалам: www.rabota.ru



5 правил мозгового штурма (Brainstorming*)

База знаний

«Можно считать аксиомой тот факт, что количество идей переходит в качество. Логика и математика подтверждают, что чем больше идей порождает человек, тем больше шансов, что среди них будут хорошие идеи. Причём лучшие идеи приходят в голову не сразу».

Алекс Осборн

Если изучить историю вопроса «Откуда и как появился мозговой штурм?», то окажется, что в том или ином виде эту методику используют очень давно. К примеру, вспомним «семейные советы», на которые собирались все члены семьи для решения насущных проблем. Однако метод обрёл своё нынешнее название и окончательно оформился только в пятидесятые годы прошлого века.

Американский журналист Алекс Фаикни Осборн начал использовать мозговой штурм ещё в 30-е годы. В 1942 году он издаёт книгу «How to «Think Up», где описывает первый вариант метода и называет его «brainstorming». Широкому кругу заинтересованных лиц окончательный вариант этой методики стал известен после выхода книги Осборна «Управляемое воображение: принципы и процедуры творческого мышления» в 1953 году. Также можно встретить и другой перевод названия этой книги «Прикладное воображение: принципы и процедуры творческого решения проблемы».

В основе метода лежит предположение, что главными препятствиями для рождения оригинальных идей являются страх отрицательной оценки, боязнь скептических высказываний руководства и коллег. Интересные и нестандартные решения остаются просто не озвученными.

В чём суть этого метода? Метод довольно прост и состоит из одного предварительного и двух основных этапов: этапа генерации идей и этапа анализа и отбора идей.

Предварительный этап не менее важен, чем основные, ведь это подготовка самого мероприятия. На этом этапе самое главное чётко сформулировать проблему или задачу, которую необходимо решить. Если задача большая, то её разбивают на подзадачи. Обязательно надо выбрать ведущего и подобрать участников. У ведущего должен быть опыт проведения таких мероприятий. Участников мозгового штурма нужно разделить на две группы. Первая – это участники, которые будут генерировать идеи. Вторая группа – это эксперты, которые будут оценивать выдвинутые мысли.

На этапе генерации исключена любая критика в адрес авторов идей. Важно иметь в виду, что под запретом не только

критика, но и любой положительный отзыв. Приветствуется непринуждённая обстановка на мероприятии и свободная форма общения. Участники мозгового штурма должны быть раскованными, для этого можно перед началом провести небольшую разминку в игровой форме. Высказываются любые мысли, даже те, которые могут с первого взгляда казаться смешными и глупыми. Высказанные идеи доказывать не надо.

Пример такой забавной идеи привёдал сам А. Осборн. Во время Второй мировой войны суда, перевозившие военные грузы в Европу через Атлантику, массово гибли от торпедных атак субмарин. Эти корабли были обычными грузовыми судами и не оснащались в полной мере военными орудиями. Алекс служил матросом на одном из таких судов и предложил свободным от вахты морякам отвлечься и провести мозговой штурм на тему того, как можно защитить корабль от торпед. Моряки высказывали различные идеи, в том числе даже «шуточные» – всем встать по борту, дуть в сторону торпеды и не дать ей подплыть к судну. Но эта идея имела продолжение. В следующий рейс по борту установили мощный вентилятор, который своей струёй изменил курс торпеды и спас корабль.

На этапе генерации идей есть ещё два важных момента, которые обязательно надо учитывать. Первое – идей должно быть много и нельзя ограничивать их количество. Второе – все первые мысли не будут отличаться оригинальностью, как правило, это шаблоны. Но как только все привычные решения озвучены, у участников начинают появляться оригинальные идеи. Так из количества рождается качество. Все идеи необходимо регистрировать, обычно это делает ведущий. Для записи можно использовать различные технические средства, в частности, аудио и видеозапись.

Если среди участников есть и руководители, и рядовые сотрудники, то первыми начинают высказываться сотрудники рангом ниже. Ведущий следит за тем, чтобы слово переходило от одного участника к другому.

На следующем этапе идёт оценка и отбор сказанного. При внимательном



изучении идей, может оказаться, что некоторые из них повторяют или просто дополняют ранее высказанные. Полезно перед оценкой провести систематизацию и группировку идей, в результате этого список должен сократиться. Активное обсуждение должно завершиться отбором наиболее ценных мыслей.

Чтобы мозговой штурм дал положительный результат, просто надо соблюдать пять простых правил.

1. На подготовительном этапе должна быть чётко сформулирована задача, подобраны ведущий и две группы участников.
2. При выдвижении идей запрещены любые оценки. Цель этапа генерации идей – за короткое время получить их максимальное число.
3. Все идеи фиксируются.
4. Полученные идеи группируются и систематизируются.
5. Выбрать идеи, которые стоит реализовать.

Нужно отметить, что проведение мозгового штурма всегда приносит положительный эффект, даже в тех случаях, когда оригинальная мысль так и не появилась. Все стороны этого мероприятия получают уникальный опыт работы в команде, а также становятся активными участниками реализации этих идей.



*Татьяна Голец,
заместитель директора
по качеству*

* Brainstorming в переводе с английского – мозговая атака, мозговой штурм, метод мозгового штурма.