

# НОВОСТИ ОТ КАМИНА

№ 154  
(февраль 2014)

12+



## Обучение работе

с информационными ресурсами 1С  
20 февраля 10:00 Учебный центр КАМИН

2014 г.

# День ИТС

БЕСПЛАТНО!!!

ул. Кирова, д. 67 (4842)53-10-22  
(вн. 1185, 1107) камин.рф

до 1 марта  
**АКЦИЯ**



Получите  
**БЕСПЛАТНЫЙ**  
доступ  
к программе  
для расчёта  
зарплаты\*

КУПИТЕ  
«1С:БУХГАЛТЕРИЮ 8»!

Подробности в отделе продаж КАМИН:  
т. 53-10-22 (доб. 1142) sales@kamin.kaluga.ru

\* «1С-КАМИН:Зарплата. Версия 5.0»  
в интернет-сервисе «1С:Предприятие 8 через Интернет».

## Вакансии (4842) 53-10-22

Сайт: камин.рф,  
О фирме - Вакансии

в связи с активным развитием фирмы требуются:

- менеджер по работе с клиентами
- менеджер по маркетингу
- программист 1С
- бухгалтер-консультант 1С:БГУ
- системный администратор



в сети TWITTER:  
[www.twitter.com/firmakamin](http://www.twitter.com/firmakamin)



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

Следите за  
новостями  
КАМИНА

## Новости законодательства

### Новое в бухгалтерском учёте — мнимые и притворные сделки

Федеральным законом от 21 декабря 2013 года № 357-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте». Этим законом к бухгалтерам предъявляются новые, более жёсткие требования.

В статью 9 закона 402-ФЗ о первичных документах добавлено требование: «не допускается принятие к бухгалтерскому учёту документов, которыми оформляются не имевшие места факты хозяйственной жизни, в том числе лежащие в основе мнимых и притворных сделок».

Разделена ответственность за достоверность отражения в бухучёте данных, содержащихся в первичных документах. Теперь ответственность за достоверность первичных документов

Продолжение на стр. 2

## Горячая тема

### Закон о специальной оценке вступил в силу



Мы уже писали в нашей газете об истории этого закона (НоК за октябрь 2013 года). Тогда это был ещё законопроект. И вот этот законопроект стал законом – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Он вступил в силу с 1 января 2014 года. Кроме этого закона, важные положения, связанные со специальной оценкой условий труда, содержит Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ. Рассмотрим, чем «грозят» эти законы бизнесу.

Все ли работодатели обязаны проводить специальную оценку условий труда? В статье 4 закона 426-ФЗ говорится, что работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда. В статье 2 закона 426-ФЗ сказано, что «регулирование специальной оценки условий труда осуществляется Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации». А в статье 212 ТК РФ говорится: «Работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда». То есть законы делают ссылки друг на друга, а других нормативных актов пока нет. Но не стоит делать поспешных выводов, что вас это не коснётся.

Из пункта 1 статьи 3 закона 426-ФЗ следует, что специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учётом отклонения их фактических значений от нормативов условий труда. Отсюда косвенно следует, что специальную оценку должны делать все работодатели.

Продолжение на стр. 3



## Новое в бухгалтерском учёте — мнимые и притворные сделки

**Продолжение. Начало на стр. 1**

возложена на лицо, отвечающее за оформление факта хозяйственной жизни, то есть на лицо, составляющее или принимающее первичный документ. А бухгалтер отвечает только за правильность отражения полученных первичных документов в бухгалтерских регистрах.

В соответствии с новым законом:

**«Не допускаются пропуски или изъятия при регистрации объектов**

**бухгалтерского учёта в регистрах бухгалтерского учёта, регистрация мнимых и притворных объектов бухгалтерского учёта в регистрах бухгалтерского учёта».**

Под мнимым объектом бухгалтерского учёта понимается несуществующий объект, отражённый в бухгалтерском учёте лишь для вида (в том числе неосуществлённые расходы, несуществующие обязательства, не имевшие места

факты хозяйственной жизни).

Под притворным объектом бухгалтерского учёта понимается объект, отражённый в бухгалтерском учёте вместо другого объекта с целью прикрыть его (в том числе притворные сделки).

Не являются мнимыми объектами бухгалтерского учёта резервы, фонды, предусмотренные законодательством РФ, и расходы на их создание. ■

## Счета-фактуры в некоторых случаях составлять не нужно

Об этом законопроекте мы писали в прошлом номере НоК. Теперь он стал Федеральным законом от 27 декабря 2013 года № 420-ФЗ. Им внесены важные изменения в правила оформления счетов-фактур. В частности, в пункт 3 статьи 169 Налогового кодекса РФ внесено изменение, согласно которому налогоплательщик НДС с 1 января 2014 года не обязан составлять счета-фактуры при совершении операций, не подлежащих налогооб-

ложению (освобождаемых от налогообложения) в соответствии со статьёй 149 НК РФ.

Эти операции не нужно учитывать в журналах учёта выданных и полученных счетов-фактур, а также не нужно включать в книги покупок и продаж.

В статью 170 НК РФ добавлен пункт 4.1, который устанавливает, в какой пропорции принимается к вычету полученный НДС при совершении операций как подлежа-

щих, так и не подлежащих обложению НДС.

Эта пропорция определяется исходя из стоимости отгруженных товаров (выполненных работ, оказанных услуг), переданных имущественных прав, операции по реализации которых подлежат налогообложению, в общей стоимости отгруженных товаров (выполненных работ, оказанных услуг), переданных имущественных прав за налоговый период. ■

## Ценные разъяснения Минтруда

Министерство труда выпустило письмо от 28 ноября 2013 года № 14-2-242, в котором дало разъяснения по некоторым вопросам.

1. При однодневной командировке выплата суточных не допускается, и такую выплату нельзя установить локальным нормативным актом. Это, по мнению Минтруда, противоречит правовой природе суточных, поскольку работник не проживает в месте командировки. Однако иные расходы, связанные с командиров-

кой, можно возмещать.

2. ТК РФ устанавливает требование о максимально допустимом промежутке между выплатами заработной платы при указании конкретных сроков её выплаты в локальном нормативном акте, коллективном договоре, трудовом договоре. Промежуток между выплатами не должен превышать полмесяца, при этом не усматривается привязки к календарному месяцу.

По мнению Минтруда, если не указать в

трудовом договоре конкретные дни выплаты зарплаты, а указать период, например, с 10 по 15 число, то выполнение данного требования не будет гарантировано. Кроме того, чиновники отмечают, что согласно статье 136 ТК РФ зарплата должна выплачиваться в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. ■

## Письмо Минфина РФ от 13 декабря 2013 года № 03-11-11/54943 (в сокращении)

В соответствии с п. 7 ст. 346.26 Налогового кодекса Российской Федерации (далее — Кодекс) налогоплательщики, осуществляющие наряду с предпринимательской деятельностью, подлежащей налогообложению единым налогом на вменённый доход для отдельных видов деятельности, иные виды предпринимательской деятельности, обязаны вести раздельный учёт имущества, обязательств и хозяйственных операций в отношении предпринимательской деятельности, подлежащей налогообложению единым налогом на вменённый доход, и предпринимательской деятельности, в отношении которой налогоплательщики уплачивают налоги в соответствии с иным режимом налогообложения. При этом учёт имущества, обязательств и хозяйственных операций в отношении видов предпринимательской деятельности, подлежащих налогообложению единым налогом на вменённый доход, осуществляется налогоплательщиками в общеустановленном порядке.

Налогоплательщики, осуществляющие наряду с предпринимательской деятельностью, подлежащей налогообложению единым налогом на вменённый доход, иные виды предпринимательской деятельности, исчисляют и уплачивают налоги и сборы в отношении данных видов деятельности в соответствии с иными режимами налогообложения, предусмотренными Кодексом.

Согласно пп. 5 п. 2 ст. 346.26 Кодекса система налогообложения в виде единого налога на вменённый доход для отдельных видов деятельности может применяться по решениям представительных органов муниципальных районов, городских округов, законодательных (представительных) органов государственной власти городов федерального значения Москвы и Санкт-Петербурга, в частности, в отношении автотранспортных услуг по перевозке пассажиров и грузов, осуществляемых организациями и индивидуальными предпринимателями, имеющими на праве собственности или

## Без комментариев

ином праве (пользования, владения и (или) распоряжения) не более 20 транспортных средств, предназначенных для оказания таких услуг.

Таким образом, операция по реализации основного средства (в том числе разовая операция) не подлежит налогообложению в рамках единого налога на вменённый доход. В случае реализации автотранспортного средства, осуществляемой вне рамок деятельности, облагаемой единым налогом на вменённый доход, налогоплательщику, одновременно применяющему упрощённую систему налогообложения, следует исчислить и уплатить налоги в соответствии с применяемой упрощённой системой налогообложения согласно гл. 26.2 Кодекса. ■

Заместитель директора Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Р.А. Саакян



## Закон о специальной оценке вступил в силу

**Продолжение. Начало на стр. 1**

Чтобы не осталось сомнений, в пункте 3 этой статьи говорится, для каких рабочих мест не проводится специальная оценка: это надомники и дистанционные работники. Следовательно, для всех остальных проводить специальную оценку надо. По результатам специальной оценки устанавливаются классы условий труда на рабочих местах.

И чтобы уж совсем не осталось сомнений у работодателей, в КоАП добавлена статья 5.27.1, в пункте 2 которой говорится:

*Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или её непроведение – влечёт предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей, на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.*

Эта статья вступает в силу с 1 января 2015 года, следовательно, у нас есть год на проведение этой работы.

Могут не проводить специальную оценку организации, которые проводили аттестацию рабочих мест — до истечения пятилетнего срока со дня проведения аттестации.

В ряде случаев работодатель обязан провести внеплановую специальную оценку. Это должно делаться, когда вводятся новые рабочие места, когда изменяются технологические процессы на рабочих местах, когда начинают применяться новые материалы или сырьё, изменяются индивидуальные средства защиты и т. п. Во всех этих случаях специальная оценка должна быть проведена не позднее 6 месяцев после произошедших изменений.

Специальную оценку имеют право проводить только аттестованные организации. При проверке они должны изучить 24 различных фактора, влияющих на условия труда: от освещённости рабочего места, температуры и влажности воздуха до таких экзотических факторов, как «мощность амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений». Понятно, что все эти исследования обойдутся работодателю недёшево.

Комиссия должна присвоить каждому рабочему месту класс условий труда, которые могут быть: оптимальные, допустимые, вредные и опасные. Вредные условия, в свою очередь, могут быть одной из 4 степеней.

Следует отметить, что закон оставил «лазейку» для того, чтобы не проводить специальную оценку, заменив её процедурой идентификации. Для этого нужно организовать комиссию, как для подготов-

ки к специальной оценке, и обязательно включить в её состав специалиста по охране труда. Эта комиссия изучит состояние условий труда на всех рабочих местах и может признать, что вредные и опасные производственные факторы на них не выявлены. В этом случае проводить специальную оценку условий труда не нужно.

По результатам идентификации работодатель подаёт в контролирующий орган, надзирающий за соблюдением трудового законодательства, декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. В этом случае можно обойтись малыми затратами — на оплату работы комиссии и привлечённого эксперта по охране труда. Проводить идентификацию и подавать декларацию нужно будет каждые 5 лет.

В связи с введением специальной оценки условий труда внесены изменения в Трудовой кодекс РФ.

Так, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, рабочее время может устанавливаться не более 36 часов в неделю. Это должно быть зафиксировано в трудовом договоре. Однако, с письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с вышатай работнику денежной компенсации.

Продолжительность рабочей смены может быть не больше 12 часов при 36-часовой рабочей неделе и 8 часов при 30-часовой неделе. Когда по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать один год, а для учёта рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — три месяца.

Работникам с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность такого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на таких работах, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для аналогичных видов

работ с нормальными условиями труда.

По результатам проведения специальной оценки условий труда нельзя ухудшать условия оплаты труда работников, продолжительности рабочего времени, предоставления им дополнительных отпусков и других льгот, если условия труда не изменились. Если после специальной оценки проведены меры по улучшению условий труда, льготы могут быть пересмотрены.

Важные изменения внесены в связи с введением специальной оценки условий труда в законодательство о пенсионном страховании.

Статья 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 года № 212-ФЗ устанавливает дополнительные тарифы страховых взносов для отдельных категорий плательщиков страховых взносов.

Законом 212-ФЗ для страхователей в отношении выплат в пользу физических лиц, занятых на видах работ, указанных в подпункте пункта статьи Федерального закона от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», в 2014 году установлен дополнительный тариф страхового взноса в размере 6%, а в пользу физических лиц, занятых на видах работ, указанных в подпунктах 2—18 той же статьи — 4%.

Однако, если для рабочих мест указанных работников проведена специальная оценка условий труда и установлен класс условий труда, то дополнительные тарифы страхового взноса будут другими, а именно:

- для оптимальных и допустимых условий труда — 0%;
- для вредных условий труда 1-й, 2-й, 3-й, 4-й степени — соответственно 2%, 4%, 6%, 7%;
- для опасных условий труда — 8%.

В программах фирмы 1С и фирмы КАМИН можно установить тарифы дополнительных страховых взносов как для тех сотрудников, на рабочих местах которых не проведена специальная оценка, так и по новым правилам — для тех сотрудников, рабочим местам которых по результатам специальной оценки условий труда присвоен класс условий труда.





## Страховые взносы начисляются только на оплату труда

У бухгалтеров часто возникают вопросы, надо ли начислять страховые взносы на ту или иную выплату. В своих письмах Минтруда, а раньше Минсоцразвития, Пенсионный фонд, Фонд социального страхования на вопрос, на какие выплаты начисляются страховые взносы, чаще всего отвечают коротко — на все, кроме тех исключений, которые явно перечислены в законодательстве! На самом деле это не совсем так. Вот один из арбитражных споров по этой теме (Постановление ФАС Северо-Западного округа от 23 декабря 2013 года по делу № А05-11204/2012).

Архангельское региональное отделение ФСС в результате проведенной проверки ОАО «Производственное объединение Северное машиностроительное предприятие» выявило занижение базы страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и вынесло решение о дополнительном начислении страховых взносов в сумме почти 2 миллиона рублей.

При этом было указано, что не начислялись взносы на суммы материальной помощи при рождении ребёнка, на суммы материальной помощи при выделении путёвок, на подарки к юбилеям и другим событиям, на средний заработок за дни сдачи крови и дни отдыха, на компенсацию стоимости путёвки детям работника, на подарки в денежном выражении к юбилеям и другим событиям, на оплату проезда работника к месту проведения отпуска, на оплату проезда членов семьи к месту проведения отпуска работника, на оплату дополнительных выходных дней родителям, воспитывающим ребёнка-инвалида.

Предприятие было подвергнуто штрафу, его обязали уплатить недоимку и пени, а также отразить сумму доначисленных взносов в отчётности. Страхователь не согласился с этим решением и обратился в суд.

Архангельский арбитражный суд удовлетворил иск предприятия частично. Решение ФСС признано недействительным в части начисления и предложения обществу отразить в расчёте по начисленным и уплаченным страховым взносам сумм страховых взносов, соответствующих штрафам и пеней по эпизодам оплаты проезда к месту проведения отдыха работника и членов семьи, а также оплаты дополнительных выходных дней родителям, воспитывающим ребёнка-инвалида. В удовлетворении остальной части заявленных требований отказано.

Апелляционная коллегия не согласилась с решением суда первой инстанции. Она посчитала неправомерным вывод суда о том, что выплаты, произведённые работникам в виде материальной помощи при рождении ребёнка, материальной помощи при выделении путёвки, подарков

к юбилеям и другим событиям, подарков в денежном выражении к юбилеям и другим событиям, компенсации стоимости путёвки детям работника, подлежат включению в базу для исчисления страховых взносов. Аргументировали судьи это следующим образом.

Согласно пункту 1 статьи 20.1 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты и иные вознаграждения, выплачиваемые страхователями в пользу застрахованных лиц в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, если в соответствии с гражданско-правовым договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

В соответствии со статьёй 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом, а также в результате назначения на должность или утверждения в должности.

Из приведённых норм права следует, что объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты, являющиеся оплатой труда.

Согласно статье 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно пункту 2 части 1 статьи 20.2 № 125-ФЗ не подлежат обложению страховыми взносами все виды установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей, в том числе в связи с переездом на работу в другую местность, за некоторыми исключениями.

Из приведённых положений Закона следует, что от обложения страховыми взносами освобождаются все виды компенсационных выплат, связанных с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей (в пределах норм,

## Арбитражная практика

установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), которые предусмотрены законодательством Российской Федерации, в том числе и ТК РФ. Перечень обусловленных законодательством исключений из этого правила носит исчерпывающий характер и расширительному толкованию не подлежит.

Поскольку названным законом о социальном страховании не установлено, что страховые взносы исчисляются с любых доходов, выплачиваемых работодателем своим работникам, статья 20.2 Закона № 125-ФЗ устанавливает исключения не из любых доходов, полученных физическими лицами, а из выплат, начисленных работникам в качестве оплаты труда.

Основанием для начисления страховых взносов по указанному виду социального страхования являются выплаты, начисленные работнику за определённый трудовой результат.

В отличие от трудового договора, который в соответствии со статьями 15 и 16 Кодекса регулирует именно трудовые отношения, коллективный договор, согласно статье 40 Кодекса, регулирует социально-трудовые отношения. Выплаты социального характера, основанные на коллективном договоре, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд), в том числе и потому, что не предусмотрены трудовыми договорами.

Предоставляемые работодателем своим работникам блага в случаях, не предусмотренных законом, только тогда включаются в базу для исчисления страховых взносов в Фонд социального страхования, когда с учётом обстоятельств конкретного дела такие блага могут быть расценены как вознаграждение работников в связи с выполнением ими работы (служебных обязанностей).

При этом сам по себе факт наличия трудовых отношений между заявителем и его работниками не является основанием для вывода о том, что все выплаты, которые начисляются данным работникам, представляют собой оплату их труда.

В результате суд признал незаконным решение ФСС о начислении страховых взносов по всем спорным выплатам, за исключением страховых взносов, начисленных на среднюю зарплату, выплачиваемую работникам-донорам за предоставленные дни отдыха.

Федеральный арбитражный суд Северо-Западного округа оставил решение апелляционной инстанции без изменения.

Рекомендуем нашим читателям-бухгалтерам учитывать этот судебный акт в своей работе. ■



## Office 365: комбинируем программы и экономим ресурсы

В прошлом году началось активное сотрудничество нашей компании с фирмой Microsoft, и мы готовы предложить нашим клиентам как новые продукты, так и различные решения для лицензирования уже внедрённых программ.

В предыдущих выпусках НоК мы уже рассказывали про новое «облачное» решение — Office 365, которое позволяет получить доступ ко всем необходимым ИТ-ресурсам без необходимости закупать дополнительное оборудование. В чём же преимущество Office 365 и почему мы обращаем на него ваше внимание?

**Microsoft Office 365** — это онлайн-версия популярного набора продуктов Microsoft, с которыми мы сталкиваемся практически ежедневно. Никаких принципиально новых продуктов в набор Office 365 не входит, программы знакомы пользователям, и как правило, дополнительное обучение не требуется.

Развертывание собственной информационной системы: покупка оборудования и лицензий, установка и поддержка приложений, обеспечение отказоустойчивости и безопасности, обходится компаниям в крупные суммы. Теперь у пользователей появился выбор. Используя Office 365, вы берете комплект нужных вам приложений в аренду уже развернутым и готовым к работе. Что же входит в этот комплект?

- **Электронная почта** на сервере Exchange с возможностью подключения как через браузер, так и через «родной» клиент — Microsoft Outlook. При этом будут доступны все преимущества

электронной почты бизнес-класса: личные и корпоративные адресные книги, задачи, календари с возможностью предоставления доступа для коллег.

- **Портал Sharepoint** для хранения документов с возможностью поиска и коллективной работы позволит вам создать систему электронного документооборота предприятия.

- **Web-сайт** для компаний, которым достаточно иметь несложный сайт-визитку, с простыми возможностями оформления и редактирования.

- **Система обмена мгновенными сообщениями Lync** — аналог популярного сервиса Skype, но с расширенными возможностями для корпоративной работы: статусом присутствия, групповыми аудио и видеоконференциями, удалённым доступом к рабочим столам и другим.

- **Пакет приложений Microsoft Office**, включающий Word, Excel, PowerPoint, Outlook и прочие программы, обновляется автоматически, и у вас всегда будут их актуальные версии. При этом, в отличие от MS Office, приобретаемого по обычной схеме, этот пакет лицензируется «на пользователя», что позволяет установить его на 5 компьютеров одного и того же пользователя.

Office 365 позволит вам работать не только в офисе, но и находясь в филиале компании, в командировке и даже дома. Пользоваться им можно как с персонального компьютера или ноутбука, так и с мобильных устройств — планшета или смартфона.

Весь комплект Office 365 можно взять в

аренду с ежемесячной или годовой оплатой. При этом отдельные части набора могут комбинироваться, подключаться или отключаться в зависимости от потребностей предприятия. Таким образом, вы можете значительно сэкономить на покупке «железа» и поддержке, обновлении и обслуживании программного обеспечения.

*Подобрать оптимальный комплект программ и подключиться к Office 365 вам помогут специалисты отдела продаж КАМИН.*

**Приходите:** г. Калуга,  
пер. Теренинский, 6а  
**Звоните:** (4842) 53-10-22 (доб. 1142)  
**Пишите:** sales@kamin.kaluga.ru

 Office 365



### Как осуществить переход?

- установить дистрибутив
- сделать архивную копию
- сделать тестирование базы
- обновить конфигурацию
- назначить права
- проверить данные
- доработки к конфигурациям необходимо адаптировать!

для сдачи годовой отчетности **2.0 → 3.0**  
всем пользователям рекомендуется  
перейти на редакцию 3.0 «1С:Бухгалтерии 8»

Чтобы быстро и без потерь перейти на новую редакцию 3.0 «1С:Бухгалтерии 8», обратитесь в Центр обслуживания КАМИН\*!

тел. 53-10-22 (доб. 1201, 1202)  
e-mail: ov@kamin.kaluga.ru

\* Работы выполняются с выездом к клиенту или удаленно. Стоимость работ договорная

## Зима подарков 1С:ИТС

Подробности: [its.1c.ru/action/zima/](http://its.1c.ru/action/zima/)

Для того, чтобы стать участником акции, Вам необходимо заключить с партнёром и зарегистрировать в фирме «1С» годовой договор 1С:ИТС уровня ПРОФ (ИТС ПРОФ, ИТС МЕДИЦИНА, ИТС СТРОИТЕЛЬСТВО, ИТС БЮДЖЕТ ПРОФ).

Договор должен начинаться с любого из нижеуказанных месяцев:

- с октября 2013 года
- с ноября 2013 года
- с декабря 2013 года
- с января 2014 года
- с февраля 2014 года

**Подарки:**

- книга «Практический годовой отчёт 2013» от фирмы «1С»
- книга «Учёт операций по санкционированию расходов в 1С:Бухгалтерии государственного учреждения 8»
- уютный жёлтый плед





## ТЕМА: «КАМИН:Расчёт заработной платы. Версия 3.0»

Консультируют специалисты

**Вопрос: Как ввести в программу базу для расчёта отпуска?**

Для ввода базы для расчёта отпуска используется документ «Входящее сальдо». Для этого на закладке «Входящее сальдо» нужно подобрать сотрудников, перейти на закладку «База для расчёта по среднему» и заполнить табличную часть по каждому сотруднику. В табличную часть вводятся по месяцам базовые суммы, которые должны участвовать в расчёте по среднему. Для выбора сотрудника следует выделить строку с сотрудником в табличной части на закладке «Входящее сальдо» и перейти на закладку «База для расчёта отпуска» или

воспользоваться кнопками «<>» на закладке «База для расчёта отпуска». Затем выбирается период, за который нужно ввести базу (по умолчанию в качестве периода указывается 12 календарных месяцев, предшествующих дате документа), указывается табель, по которому будет рассчитываться отработанное время и нормы времени. Если не указан табель или не определены нормы времени по табелю, тогда норма времени и соответственно отработанное время будет рассчитано по календарю для 5-ти дневной рабочей недели. Если не указать в шапке документа основное начисление, тогда в табличной части в качестве начисления будет заполнено начисление «Оклад». Далее необходимо нажать кнопку «Заполнить периоды». В случае

необходимости можно заполнить КИНД (коэффициент индексации) — по умолчанию равен 1. При его изменении следует учитывать, что он вводится для текущего месяца, а не рассчитывается с учётом ранее введённых коэффициентов. Если необходимо в разрезе месяца указать базу по двум и более начислениям, то следует выделить ячейку с названием месяца и нажать кнопку «Добавить начисление», после чего отредактировать данные строки.

**ВНИМАНИЕ!** Суммы, указанные в таблице начального сальдо и суммы, указанные в таблице базы, никак не связаны, то есть можно указать базу, но начальное сальдо при этом может быть нулевым и наоборот.

## Новый продукт для учёта ГСМ



Год только начался, а наши разработчики уже выпустили новую программу — «1С-КАМИН:Учёт ГСМ. Версия 2.0». Продукт подходит для любых организаций, использующих транспортные средства: легковые и грузовые автомобили, автобусы, такси, специальные автомобили. В отличие от предыдущей версии, продукт может использоваться как в коммерческих, так и в государственных организациях.

Особенности программы — возможность вести учёт по нескольким организациям в одной базе данных, а также, при необходимости, организовать работу с программой через Интернет.

Продукт позволяет вести учёт не только горюче-смазочных материалов, но и шин, запчастей и аккумуляторных батарей (АКБ). Для удобства пользователей все документы, справочники и отчёты сгруппированы в разделы по объектам учёта:

«ГСМ» и «Запчасти, шины, АКБ».

В программе можно рассчитывать расход топлива в зависимости от времени года, типа трассы и других параметров, указанных пользователем.

Основной документ программы — «Путевой лист» — позволяет учитывать:

- маршрут движения транспортного средства;
- пробег транспортного средства,
- расход топлива;
- расход смазочных материалов;
- работу водителя.

Из программы можно распечатать 9 форм путевых листов, а также подключить свои печатные формы через механизм «Дополнительные отчёты и обработки».

Заправка за наличный и безналичный расчёт, перемещение ГСМ между транспортными средствами, списание ГСМ отражаются в соответствующих документах.

При помощи документов и отчётов раздела «Запчасти, шины, АКБ» вы можете не только фиксировать установку и снятие шин, запчастей и аккумуляторов, но и контролировать их износ и срок эксплуатации.

## Новое решение

Данные по учёту ГСМ из конфигурации «1С-КАМИН:Учёт ГСМ. Версия 2.0» переносятся в программу «1С:Бухгалтерия 8» ред. 3.0. В ближайшее время будет реализован перенос данных в программу «1С:Бухгалтерия государственного учреждения 8» ред. 2.0.

Декларация по транспортному налогу формируется непосредственно в программе.

Программа сопровождается бесплатно. Зарегистрированные пользователи получают доступ к обновлениям и консультации по работе с программой.

**Подробное описание и презентацию программного продукта «1С-КАМИН: Учёт ГСМ. Версия 2.0» вы найдёте на нашем сайте камин.рф в разделе «Продукты — КАМИН».**

Варианты поставки ПП «1С-КАМИН:Учет ГСМ. Версия 2.0»	Цена (руб.)
«1С-КАМИН:Учет ГСМ. Версия 2.0» <b>Электронный вариант.</b> Включает: - дистрибутив программы; - лицензионный договор; - руководство пользователя в электронном виде.	8 000
«1С-КАМИН:Учет ГСМ. Версия 2.0» <b>Коробочный вариант.</b> Включает: - диск с дистрибутивом программы; - лицензионный договор; - книга «Руководство пользователя»; - коробка для ПП КАМИН.	8 600
«1С-КАМИН:Учет ГСМ. Версия 2.0». Руководство пользователя.	600





## «Трактор: Nano» — доступное решение для автоматизации небольших кафе и ресторанов

Тема автоматизации малого бизнеса в сфере общественного питания очень актуальна. Выбирая программный продукт для небольшого кафе или бара, надо иметь в виду, что их потребности и возможности не совсем такие, как у крупных предприятий. Об этом мы беседуем с менеджером направления HoReCa отдела продаж КАМИН Ириной Кольцовой.

Решения для автоматизации предприятий общественного питания делятся на две группы — «Front-office» и «Back-office». «Front-office» — для автоматизации процесса обслуживания гостей. «Back-office» — для решения задач бухгалтерского и управленческого учёта. Как правило, такие решения ориентированы на заведения, которые обслуживают в среднем по 300-500 человек за смену, со средним чеком от 1000 до 2500 рублей.

Но, как известно, есть множество небольших кафе, баров и закусочных, которые являются яркими представителями малого бизнеса. У них небольшой оборот, в одной смене работают не более двух официантов, а на одно посадочное место приходится не более 1,5 кв.м. Решения, которые подходят для автоматизации крупных заведений, для них избыточны по функционалу и имеют слишком высокую цену.

*Что вы можете предложить малым предприятиям общественного питания?*

Таким заведениям также нужно вести серьёзный учёт своей деятельности, а значит, им необходимы: управленческий учёт, ведение отчётности, сбор и обработка информации для анализа, работа с дисконтом и другие инструменты, помогающие работать качественно и эффективно.

Для этого есть мощный и удобный инструмент — программный продукт «Трактор: Nano». Он создан разработчиками группы компаний «СофтБаланс» специально для автоматизации процесса обслуживания гостей и ведения управленческого учёта на малых предприятиях индустрии питания и ресторанного бизнеса (в небольших кафе и ресторанах, барах, закусочных и буфетах).

*В чем его особенности, преимущества?*

Первое важное преимущество «Трактор: Nano» — объединение возможностей «Front-office» и «Back-office». Благодаря этому не нужен обмен данными между различными базами, все данные доступны в режиме онлайн.

Второе — автоматизация не более двух

рабочих мест. Оба рабочих места могут работать одновременно, а настроить их можно в зависимости от конкретных потребностей: как два рабочих места официантов, как одно рабочее место управленца и одно официанта или как два рабочих места управленца. Интерфейс программы прост и интуитивно понятен.

Третье — возможность перепроведения базы в процессе работы (правда, желательно это делать не в часы наибольшей загрузки).

Четвёртое — выгрузка данных в «1С:Бухгалтерию 8», благодаря чему вы можете передать бухгалтерский учёт на аутсорсинг.

И ещё одно существенное преимущество — доступная цена. Стоимость основной поставки — 18.000 рублей, дополнительная лицензия — 10.000 рублей.

*Что можно делать в программе «Трактор: Nano»?*

В программе есть все необходимые документы для ведения учёта в общепите: формирование и корректировка технико-технологической карты, составление плана-меню, акты разделки, выпуск продукции и другие. «Трактор: Nano» также предусматривает работу со спецификой блюд и особенностями их приготовления. Например, уже на этапе оформления заказа официант сможет указать степень прожарки стейка или вид гарнира для шашлыка, а также общие особенности приготовления блюда (подать по готовности, готовить без соли и прочее.)

«Трактор: Nano» позволяет оформлять заказы гостей, печатать счёт, чеки, марки. Поддерживается работа с широким набором торгового оборудования (фискальными регистраторами и принтерами документов для ЕНВД, принтерами чеков и марок, различными считывающими устройствами, дисплеями покупателя, специализированными клавиатурами, электронными весами).

Можно выстроить дисконтную систему с использованием автоматически срабатывающих скидок и наценок или использовать «ручные» скидки. Клиенту предоставляется возможность оплатить заказ различными способами: наличная оплата, безналичный расчёт, банковская карта.

В единой информационной базе можно вести учёт нескольких юридических лиц (как правило, кухню и алкоголь разделяют по разным юр. лицам).

Средствами программы можно прово-



**HoReCa**  
Hotel  
Restaurant  
Cafe/Catering

дить анализ деятельности предприятия и эффективности маркетинговых акций, а также давать оценку работы персонала. Можно формировать большое количество отчётов в различных разрезах (в том числе по выручке, себестоимости, популярности блюд, загруженности ресторана, выработке официантов, посещаемости и так далее).

*Есть ли какие-то ограничения функциональных возможностей этого продукта?*

Да, но многие из этих ограничений можно так или иначе обойти, используя имеющиеся функции.

Например, Nano не поддерживает работу с банкетными, но это легко компенсируется с помощью соответствующих документов (план-меню, расчёт себестоимости, отчёты по продажам). Не осуществляется бронь столиков, но в день, когда столик должен быть готов, нужно открыть на нём заказ (на плане зала вы сразу будете видеть, что столик занят). Кроме того, не поддерживается работа с КПК и система накопительных скидок, зато дисконтная система довольно обширна.

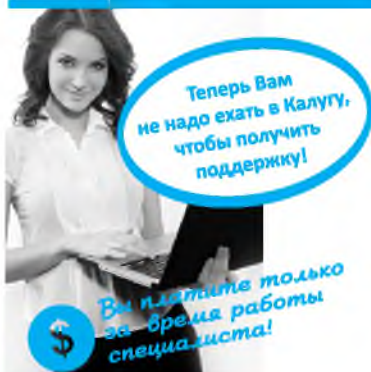
Когда предприятию понадобятся функции бронирования и работы с накопительными скидками и подарками, можно будет перейти на «Front-office» или «Back-office» ПП «Трактор» на специальных условиях (75 % цены основной поставки).

*Внедрение программного продукта «Трактор: Nano» — сложный процесс?*

Нет, но мы рекомендуем воспользоваться услугами специалистов. Есть и другое решение — аппаратный комплекс NanoBOX, полностью готовый к работе. После приобретения его просто нужно доставить до места установки, включить в розетку — и можно начинать работать! Подробнее о нём мы расскажем в следующей статье.

*По вопросам приобретения и внедрения программных продуктов для предприятий HoReCa обращайтесь в отдел продаж фирмы КАМИН.*

Приходите: г. Калуга,  
пер. Теренинский, 6а  
Звоните: (4842) 53-10-22 (доб. 1142)  
Пишите: sales@kamin.kaluga.ru



**Новый сервис от фирмы КАМИН для государственных и муниципальных учреждений!**

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ  
КОНСУЛЬТАНТ**

Обращайтесь в Отдел внедрения  
бюджетных решений:  
(4842) 53-10-22 (1201, 1202)  
ov@kamin.kaluga.ru

- Оповещение о выходе обновлений
- Обновление типовых и изменённых конфигураций
- Настройка электронного обмена с казначейством
- Консультации по программам (1С:БГУ 8, Зарплата 3.5)
- Формирование бухгалтерской отчётности
- Формирование и проверка отчётности в ПФР, ФСС
- Тестирование и архивирование баз данных

*Все работы выполняются удалённо (через Интернет).  
Стоимость — 1000 рублей в час*



**Учебный Центр**  
фирмы КАМИН



## Курсы

**10-21 февраля:** Программирование в системе 1С:Предприятие 8.3  
**11-18 февраля:** Изучаем программу 1С:Управление торговлей 8. Ред. 11  
**с 24 февраля:** Изучаем программу 1С:Бухгалтерия 8  
**с 25 февраля:** Подготовка начинающего бухгалтера: Бухгалтерский учет,  
**(2 месяца)** Налоговый учет, Работа в программе 1С:Бухгалтерия 8

## Семинары

**19 февраля:** Семинар  
«Изменение зарплатного  
законодательства и  
отражение  
в программах КАМИНА»

**Подробная информация  
и**

**запись на курсы: 570-170**  
**uc@kamin.kaluga.ru,**  
**ул. Кирова, д. 67,**  
**камин.рф->Обучение**

## Курсы для школьников



Основы программирования на языке «Java»  
для школьников. Модуль 1 и Модуль 2

Системное администрирование. Модуль 1 и Модуль 2

## Немного статистики

**34 человека (5 групп)** учились программировать на языке Java  
в 2013 году. Из них 1 группа – дети сотрудников фирмы КАМИН, 4  
группы набраны среди школьников Калуги.

**60 %** школьников, прослушав первый модуль курса по  
программированию на Java, продолжают обучение на следующих  
уровнях.

**10 человек (2 группы)** изучали азы системного  
администрирования и с нетерпением ждут набора на следующий  
модуль курса.

**Большинство наших учеников** – мальчики в возрасте от 12 до 17 лет.

Учиться на курсах ребята приезжают из всех районов города, а также из области (Воротынский, Козельск).

**Лицей № 36 и школа № 13** – учебные заведения, из которых в Учебный центр пришло наибольшее  
количество учеников.

**Многие родители благодарят Учебный центр за подобное начинание, так как уровень преподавания  
информатики в школах считают недостаточным.**



**ТУРЫ**  
**ВИЗЫ**  
**БИЛЕТЫ**



г. Калуга  
ул. Суворова, 165  
(4842) 57-65-51  
tury.ru\_kaluga@mail.ru

  
**Альянс ТУРЫ.ру**  
www.tury.ru

**НОВОСТИ**  
**ОТ КАМИНА**  
Per. № ФС77-21636 от 3.08.05  
№ 154 февраль 2014 г.

ООО «КАМИН-Софт»  
248023, г. Калуга,  
пер. Теренинский, 6  
(4842) 53-10-22  
e-mail: kamin@kaluga.ru  
сайт: kamin.рф

**РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО**  
Для оформления подписки заполните  
анкету подписчика на сайте kamin.рф  
(раздел Газета)  
При перепечатке ссылка обязательна

Главный редактор - Б. М. Тупицын  
Подписано в печать по графику: 30.01.2014 в 11:00,  
фактически: 30.01.2014 в 11:00. Тираж 1000 экз.  
Отпечатано в типографии «Издательство «Эйдос»  
г. Калуга, ул. Грабцевское шоссе, 126