

Бухгалтерський облік для фізичних осіб-підприємців

Підприємці зачасти помилково вважають, що з податковим обліком своєї діяльності можна справитись без залучення фахівця-обліковця. На захист такої позиції наводять аргумент, що у разі перевірки можна будь-які питання вирішити. Однак, це далеко не так.



Вартість
обслуговування
підприємця
від 120 грн./міс.



Річ в тім, що підходи в роботі фіскальної служби далеко не ті, що були кілька років тому. Перевірки податківці проводять тоді, коли існує достатня інформація про імовірні порушення з боку підприємця, що потягнули несплату податків. Інформація у фіскальній службі з контролю не знімається, поки порушення не буде усунуте добровільно або за наслідками документальної перевірки. І в той же час відповідальність за виявлені порушення зросла в багато разів (досить згадати

тільки для прикладу відповідальність за неповідомлення про укладення трудового договору з працівником – 96 тис. грн., тощо).

Тому, ризики необхідно зменшувати. А це вже справа фахівців.

Компанія Вікторія запропонує повний пакет послуг фізичним особам-підприємцям, що включає супровід від самої реєстрації. Наші менеджери та бухгалтери створюють достатню модель обліку для замовника, що мінімізує можливість високого податкового контролю та штрафних санкцій, оптимізує розмір податків.

Відповідальність за супровід покладається на нас – це істотна умова Договору обслуговування.

Якщо Вам будуть цікава наша пропозиція, звертайтеся за наступними контактами:

Тел.: +380955957777 або ел.пошта: office@vg.ua

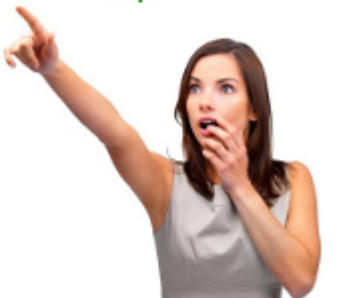
Компанія Вікторія

Чи потрібні підприємцям колективні договори – відповідь Мінсоцполітики

Загальновідомо, колективні договори слід укладати на підприємствах (в установах, організаціях). В той же час, чи є обов'язковими колективні договори для фізичних осіб-підприємців? який порядок розроблення та затвердження комплексних заходів щодо охорони праці фізичною-особою підприємцем?



Вартість
обслуговування
підприємця
від 120 грн./міс.



Потрібно.

Компанією Вікторія ініційовано запит до Мінсоцполітики, за наслідками якого отримано відповідь, зміст та фотокопію котрої приводимо нижче.

25.01.17р. №11/0/23-17

*Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваш лист від 22.12.2016 та в межах компетенції повідомляється наступне.
Відповідно до статті 5 Конвенції Міжнародної Організації*

Праці № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року, ратифікованою Україною 04.02.1994 у повному обсязі, для сприяння колективним переговорам сторони вживають заходів, котрі відповідають національним умовам і спрямовані, зокрема на те, щоб колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією.

Нормами статті 1 Закону України „Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” передбачено, що роботодавець це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Нормами статті 1 Закону України „Про охорону праці” (далі – Закон) встановлено, що роботодавець це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Стаття 13 Закону регламентує зокрема обов'язки роботодавця. Так, відповідно до цієї статті роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.-

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, зокрема створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи дгтя досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання.

Відповідно до статті 20 Закону у колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки,

гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Директор Юридичного департаменту О.Туліна

Клікніть для подальшого перегляду/чи для того, щоб згорнути
Фотокопія відповіді:



МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

На № 25.01.17 від № 11/0/23-17

Друк І. А.
а/с 522,
м. Чернівці,
58001

Про надання відповіді

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваш лист від 22.12.2016 та в межах компетенції повідомляється наступне.

Відповідно до статті 5 Конвенції Міжнародної Організації Праці № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року, ратифікованою Україною 04.02.1994 у повному обсязі, для сприяння колективним переговорам сторони вживають заходів, котрі відповідають національним умовам і спрямовані, зокрема на те, щоб колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією.

Нормами статті 1 Закону України „Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” передбачено, що роботодавець це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Нормами статті 1 Закону України „Про охорону праці” (далі – Закон) встановлено, що роботодавець-це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

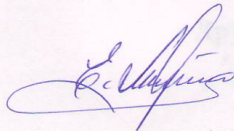
Стаття 13 Закону регламентує зокрема обов'язки роботодавця. Так, відповідно до цієї статті роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цієї метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, зокрема створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання.

Відповідно до статті 20 Закону у колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Директор Юридичного департаменту



О. Туліна

Про надання відповідей

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваш лист від 22.12.2016 р. з незначальними поправками наступне.

Відповідно до статті 3 Конвенції Міжнародної Організації Праці № 154 про колективний договір 1981 року, ратифікованою Україною 04.02.1994 року, колективний договір є угодою між колективним представництвом сторони та роботодавцем, яка регулює умови праці та інші питання, пов'язані з діяльністю працівників.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про організацію роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» передбачено, що роботодавець це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про охорону праці» (далі - Закон) встановлено, що роботодавець це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Стаття 13 Закону регламентує зокрема обов'язки роботодавця. Так, відповідно до цієї статті роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити виконання вимог законодавства щодо праці працівників у галузі охорони праці.

З цієї метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, зокрема створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання.

Імовірно, Вам буде цікава публікація:

1. Ризики підміни трудових угод цивільно-правовими.
Узагальнення судової практики
-

Договори доручення та комісії в роздрібній торгівлі алкогольними напоями та тютюновими виробами

До Компанії Вікторія надходять неодноразові звернення з проханням роз'яснити можливість здійснення в роздрібній торгівлі продажу алкогольних напоїв (зокрема пива) не самим суб'єктом, що отримав відповідну ліцензію, а особою, з якою суб'єкт уклав цивільно-правову угоду (до прикладу – на підставі договору доручення чи комісії).

Це питання, як правило, постає через бажання суб'єктів господарювання укласти не трудові угоди з власним персоналом, а цивільно-правові. В тому числі і з працівниками, що здійснюють у таких суб'єктів господарювання безпосередньо продаж підакцизної продукції. Однак, оптимізація має свої межі.

Власне, маємо кілька позицій.

1. Позиція Державної фіскальної служби (витяг з листа ДФС від 17.05.2016 №10689/6/99-99-12-02-02-15):

«... Звертаємо вашу увагу, що реалізація алкогольних напоїв по договору комісії комісіонером та комітентом здійснюється на підставі ліцензій на певний вид господарської діяльності.

....

Згідно статті 15 Закону України від 19 грудня 1995 року № 481 «Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, коньячного і плодового, алкогольних напоїв та тютюнових виробів» суб'єкти господарювання, які отримали ліцензії на виробництво алкогольних напоїв здійснюють поставку цієї продукції суб'єктам господарювання оптової і роздрібною торгівлі за наявності ліцензії на оптову торгівлю.

Перший заступник Голови С.В. Білан»

2. Позиція Державного комітету з питань регуляторної політики та підприємництва, викладена в листі N 4-47/1526 від 14.01.2001р.:

“Представительствам Госкомпредпринимательства

Направляем вам для учета в работе методические материалы относительно использования договора поручения в сфере лицензирования.

Определенными видами деятельности, перечень которых определяется Законом Украины “О лицензировании определенных видов хозяйственной деятельности” [1775-14], субъект хозяйственной деятельности может заниматься только на основании лицензии.

Орган лицензирования предоставляет субъекту круг специальной правоспособности относительно правомочности осуществления вида деятельности, определенного Законом Украины “О лицензировании определенных видов хозяйственной деятельности” [1775-14] в качестве требующего разрешения. Таким разрешением является согласно нормам Закона Украины “О лицензировании определенных видов хозяйственной деятельности” лицензия.

Статья 3 Закона Украины “О лицензировании определенных видов хозяйственной деятельности” [1775-14] устанавливает, что лицензия является единственным документом разрешающего характера, дающим право на занятие определенным видом хозяйственной деятельности, которая в соответствии с

законодавством підляжить обмеженню.

В відповідності со статтею 13 Закону України “О ліцензуванні визначених видів господарської діяльності” [1775-14] в ліцензії вказуються, в частині, наступні відомості:

- називання юридического лица или фамилия, имя, отчество физического лица – субъекта підприємницької діяльності;
- місцонаходження юридического лица или місцежителство физического лица – субъекта підприємницької діяльності.

В відповідності с частию 13 статті 14 данного Закону ліцензіат не може передавати ліцензію или ее копію другому юридическому лицу или фізическому лицу – субъекту підприємницької діяльності для здійснення господарської діяльності.

Исходя из вышеуказанного и руководствуясь статтями 48, 49 Гражданского кодекса [1540-06], сделка, содержанием которой является осуществление одной стороной (поверенным) по поручению другого лица (доверителя) действий по осуществлению вида деятельности, подлежащего лицензированию, если поверенный не получил от органа лицензирования лицензии, – является недействительной.

Заместитель Председателя С.Третьяков

“Бухгалтер”, N 16, июнь, 2001 г.»

Компанія Вікторія підтримує такі правові позиції. Одночасно, направлено запит до ДФСУ з метою отримання додаткових роз’яснень щодо позиції ДФС в даному питанні. Відповідь надаємо нижче:



ДЕРЖАВНА ФІСКАЛЬНА СЛУЖБА УКРАЇНИ
(ДФС)

Львівська пл., 8, м. Київ-53, МСП 04655, тел.: (044) 272-51-59, факс: (044) 272-08-41
www.sfs.gov.ua; e-mail: kabmin_doc@sfs.gov.ua, gromada@sfs.gov.ua Код ЄДРПОУ 39292197

09 02. 2017 № 1910/3/99-99-12-01-01-14 На № _____ від _____

Задорожній Р.Г.

просп. Незалежності,
буд. 114/69, м. Чернівці,
58001

Про надання відповіді

Державна фіскальна служба України розглянула запит від 26.01.2017 б/н щодо надання податкової консультації стосовно ліцензування господарської діяльності (вх. ДФС № 3/345 від 30.01.2017) та повідомляє.

Статтею 1000 Цивільного кодексу України від 16.01.2003 № 435-IV (зі змінами) (далі – ЦКУ) визначено, що за договором доручення одна сторона (повірений) зобов'язується вчинити від імені та за рахунок другої сторони (довірителя) певні юридичні дії. Правочин, вчинений повіреним, створює, змінює, припиняє цивільні права та обов'язки довірителя.

За договором комісії одна сторона (комісіонер) зобов'язується за дорученням другої сторони (комітента) за плату вчинити один або кілька правочинів від свого імені, але за рахунок комітента (ст. 1011 ЦКУ).

При передачі товару від комітента (довірителя) до комісіонера (повіреного) у межах договору комісії (доручення) не передбачено переходу права власності на такий товар, тому така операція не є продажем.

У разі якщо комісіонер (повірений) реалізує товар покупцю (тобто третій особі), відбувається перехід права власності від комітента (довірителя), який у цьому випадку є власником такого товару, до покупця. Така операція вважається продажем.

Основні засади державної політики щодо регулювання, виробництва, експорту, імпорту, оптової і роздрібною торгівлі спиртом етиловим, коньячним і плодовим, спиртом етиловим ректифікованим плодовим, спиртом-сирцем

Клікніть тут для продовження перегляду/чи щоб згорнути

виноградним, спиртом-сирцем плодовим, алкогольними напоями та тютюновими виробами, забезпечення їх високої якості та захисту здоров'я громадян, а також посилення боротьби з незаконним виробництвом та обігом алкогольних напоїв і тютюнових виробів на території України, встановлені Законом України від 19 грудня 1995 року № 481/95-ВР «Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, коньячного і плодового, алкогольних напоїв та тютюнових виробів» (далі – Закон № 481).

Статтею 1 Закону № 481 визначено, що оптова торгівля – діяльність з придбання і відповідного перетворення товарів для наступної їх реалізації суб'єктам господарювання роздрібною торгівлі, іншим суб'єктам господарювання; роздрібна торгівля – діяльність з продажу товарів безпосередньо громадянам та іншим кінцевим споживачам для їх особистого некомерційного використання незалежно від форми розрахунків, у тому числі на розлив у ресторанах, кафе, барах, інших суб'єктах господарювання громадського харчування.

Відповідно до п.п. 14.1.212 п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України від 02.12.2010 № 2755-VI реалізація підакцизних товарів (продукції) – це будь-які операції на митній території України, що передбачають відвантаження підакцизних товарів (продукції) згідно з договорами купівлі-продажу, міни, поставки та іншими господарськими, цивільно-правовими договорами з передачею прав власності або без такої, за плату (компенсацію) або без такої, незалежно від строків її надання, а також безоплатного відвантаження товарів, у тому числі з давальницької сировини, реалізація суб'єктами господарювання роздрібною торгівлі підакцизних товарів.

Згідно зі ст. 15 Закону № 481 оптову та роздрібну торгівлю алкогольними напоями та тютюновими виробами можуть здійснювати суб'єкти господарювання всіх форм власності за наявності ліцензій.

Враховуючи викладене, суб'єкти господарювання для здійснення оптової або роздрібною торгівлі алкогольними напоями та тютюновими виробами, як за договорами купівлі-продажу, так і за договорами доручення або комісії, повинні отримати відповідні ліцензії в порядку, визначеному Законом № 481.

Перший заступник Голови

С.В. Білан

Губа 5213953

Ризики підміни трудових угод цивільно-правовими.

Узагальнення судової практики

Кінець 2016 та початок 2017 років ознаменувались публічними застереженнями Прем'єр-міністра, адресованими бізнесу. Основні тези: *зловживання з оформлення працівників, в т.ч. оформлення на неповний робочий день, на півставки тощо жорстко каратимуться, – для цього органам усіх гілок влади розширили повноваження, а самому бізнесу – відповідальність.*

Абстрагуючись від таких погроз, спробуємо спокійно розібратись в ризиках неоформлення трудових відносин або оформлення цивільно-правових угод замість трудових з точки зору судової влади. Дослідивши рішення касаційних інстанцій в ЄДР (включаючи провадження в справах адміністративного та кримінального судочинства) по даному напрямку, з'ясувалось, що співвідношення не на користь бізнесу – орієнтовно 1 до 2.



Чому відносини вважались судами трудовими? В більшості розглядуваних випадків у адміністративних справах – внаслідок надання «викривальних» пояснень особами, з котрими не оформлено трудові відносини [рішення 1, рішення 2, рішення 3, рішення 4 та ін.]. Аналогічно й в більшості випадків кримінальних проваджень саме працівники й забезпечували правоохоронним та контролюючим органам основну доказову базу [рішення 5, рішення 6, рішення 7, рішення 8, рішення 9, рішення 10, рішення 11, рішення 12, рішення 13, рішення 14, рішення 15, рішення 16, рішення 17 та ін.] В той же час, в

ході планових перевірок перекваліфікації цивільно-правових відносин на трудові відбувались рідше [рішення 18, рішення 19, рішення 20, рішення 21, рішення 22, рішення 23 та ін.].

На противагу зазначеному вище, на користь бізнесу суди приймали рішення в основному через недоведеність або неспроможність тверджень контролюючих чи правоохоронних органів про те, що насправді існували трудові відносини [рішення 24, рішення 25, рішення 26, рішення 27, рішення 28, рішення 29, рішення 30 та ін.]. І рідше суд визнавав саме за господарюючи суб'єктом право вибору форми оформлення відносин, вважаючи це компетенцією саме господарюючого суб'єкта [як то в рішенні 31, рішенні 32 чи рішенні 33].

Які можна зробити висновки?



По-перше і головне, – основну загрозу для суб'єкта господарювання несуть його власні працівники (особливо неоформлені). Саме їх письмові пояснення в більшості розглядуваних випадків завдали найбільших неприємностей, аж до кримінальної відповідальності посадових осіб підприємств чи фізичних осіб-підприємців.

По-друге, – якщо і йти суб'єкту господарювання на укладання цивільно-правової угоди з фізичною особою, то буде необхідним чим більше документальних доказів цивільно-правової сутності таких відносин. Ціле поле маневрів для цього надає нам господарський документооборот: власне документально оформлені цивільно-правові угоди, акти до таких угод (в т.ч. акти

звірок, реклаमाцій, бракеражу, виявлених недоліків, прийняття-передачі і т.п. і т.д.), довіреності, претензії, меморандуми, листування тощо. Додатковий плюс– якщо інша сторона не просто фізична особа, а ще й має статус підприємця (винятки: одночасне оформлення з однією і тією ж особою і трудових, і цивільно-правових відносин у статусі ФОП; відсутність т.з. критерію “ділової мети” – рішення 34) .

По-третє, – цивільно-правові угоди не повинні повторювати зміст локальних трудових актів суб'єкта господарювання, вимог законодавства про працю. Також, цивільно-правові угоди з фізичними особами на виконання функцій, що збігатимуться з функціями штатних працівників, – пряма загроза. До підвищення ризиків призведе і закріплення в цивільно-правовій угоді систематичності та неоднократно здійснюваних функцій, перебування під постійним контролем суб'єкта господарювання (т.з. «юридична несамостійність») та виконання обов'язків безпосередньо за місцем здійснення його діяльності, на його обладнанні чи устаткуванні тощо.

По-четверте, – іноді цивільно-правові відносини апріорі не можуть бути оформленими замість трудових через особливості вимог нормативно-правових актів, що регулюють діяльність суб'єкта господарювання (як то в рішенні 35). Аналогічно, до прикладу, не можуть бути оформлені відносини у формі цивільно-правових з продавцем алкогольних чи тютюнових виробів; з продавцями аптек чи в інших видах діяльності, де є ліцензування або спеціальні допуски тощо.

По-п'яте, – якщо ви й пішли на ризик неоформлення трудових відносин, то вся внутрішня бухгалтерія, в якій зафіксовано факти виплат заробітної плати неоформленим працівникам, в руках контролюючих або правоохоронних органів буде такою же загрозою, як і пояснення неоформлених працівників.

В будь-якому випадку, бізнесу слід з достатньою серйозністю співставляти імовірну вигоду від сумнівних рішень з ризиками настання відповідальності. Ну і в будь-якому випадку

дослуховуватись до голосу інстинкту самозбереження.

Компанія Вікторія

Вам можуть бути цікавими Ваші умови бухгалтерського та юридичного обслуговування (на умовах аутсорсингу) в Компанії Вікторія.

Телефонуйте: +38095 595 77 77 або надсилайте свої питання на ел. адресу: office@vg.ua

Чому Компанія Вікторія?

Замовте програмне забезпечення **“Сонату”** зі свого робочого місця (з офісу, з дому), отримайте доступ до повнофункціональної версії в кілька кроків. Вам не потрібно далі шукати, – все можна зробити оперативно і не витрачаючи зусиль, з Компанією Вікторія!

Вам мож

Ліцензування освітніх послуг, що надаються підприємцями

Діяльність в сфері освіти, як правило, ліцензується. Однак, є й темні плями у цій “історії”. До прикладу – підприємець має намір навчати громадян іноземних мов (в т.ч. і тренінги, семінари, практикуми і т.д.). У зв’язку із цим виникає декілька запитань, які потребують роз’яснення, а саме:

1. Чи має він право здійснювати таке навчання? Чи потрібно в

такому випадку отримувати ліцензію (або будь-який інший дозвіл) та чи обов'язково видавати документ про закінчення навчання?

2. Якщо так, то яка процедура отримання такої ліцензії?

3. Який орган уповноважений здійснювати ліцензування?

Компанією Вікторія ініційовано запит до Міністерства освіти України та отримано відповідь, суть котрої: чинним законодавством не передбачено ліцензування освітньої діяльності фізичної особи-підприємця.

Відповідь – лист Міністерства освіти і науки України від 14.11.2016р. подається нижче.



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

пр. Перемоги, 10, м.Київ, 01135, тел. (044) 481-32-21, факс (044) 481-47-96
E-mail: mon@mon.gov.ua, код ЄДРПОУ 38621185

Плиткан Т. В.

а/с 522, м. Чернівці, 58001

Про надання інформації

Міністерство освіти і науки України розглянуло Ваш лист від 23.09.2016 р. (вх. лист МОН № П-4325 від 04.10.2016 р.) щодо надання роз'яснень стосовно ліцензування освітньої діяльності фізичної особи - підприємця та в межах компетенції повідомляє.

Відповідно до пункту 6 частини першої статті 7 Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності» від 02.03.2015 р. № 222 (далі – Закон), ліцензуванню підлягає освітня діяльність закладів освіти.

Відповідно до підпункту 1 пункту 2 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти, затверджених постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти» від 30.12.2015 р. № 1187:

заклад освіти — це:

вищий навчальний заклад відповідного типу, що провадить освітню, наукову, науково-технічну, інноваційну та методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої освіти, а також наукові установи, що здійснюють навчання здобувачів вищої освіти на третьому (освітньо-науковому) рівні вищої освіти;

професійно-технічний навчальний заклад відповідного типу, що забезпечує задоволення потреб громадян у професійно-технічній освіті, оволодінні кваліфікацією з відповідної професії, спеціальності відповідно до їх інтересів, здібностей та стану здоров'я;

загальноосвітній навчальний заклад відповідного типу незалежно від підпорядкування і форми власності, який належить до системи загальної середньої освіти;

дошкільний навчальний заклад відповідного типу незалежно від підпорядкування і форми власності, який належить до системи дошкільної освіти.

Отже, наразі, чинними нормативно-правовими актами у сфері освіти не передбачено ліцензування освітньої діяльності фізичної особи - підприємця.

Перший заступник Міністра

В. В. Ковтунець

Юрчук Є.О. 481-47-83

М2 МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
№1/11-14543 від 14.11.2016

арк. 1



Компанія Вікторія