

АКЦІЯ: Економний старт! Ощадлива реєстрація ФОП, ПП та ТОВ в Чернівцях та Чернівецькій області

Пропонуємо сприятливі, ощадливі умови для старту бізнесу!
Реєстрація «під ключ» в місті Чернівці та Чернівецькій області*.



Пропозиція дійсна до 01.09.2017р.

Реєстрація фізичної особи-підприємця – 250 грн. Включає:
підготовку реєстраційних форм, подання на реєстрацію,
постановку на облік в ДФС. Також включає подання заяви на
застосування спрощеної системи оподаткування (єдиний податок)
або на реєстрацію платником ПДВ. Вартість реєстрації
підприємця не включає виготовлення печатки (за потреби може
бути замовлено додатково) та нотаріально посвідченої
довіреності

Реєстрація приватного підприємства, ТОВ – 1500 грн. Включає: підготовку установчих документів та реєстраційних форм, подання на реєстрацію, постановку на облік в ДФС та ін. контролюючих органах, супровід відкриття поточного рахунку. Також включає подання заяви на застосування спрощеної системи оподаткування (єдиний податок) або на реєстрацію платником ПДВ. У вартість реєстрації приватного підприємства, ТОВ включено вартість виготовлення печатки та нотаріально посвідчена довіреність. Вартість реєстрації не включає постановку на облік (акредитацію) на митниці (може бути замовлено за додаткову оплату).



Зверніть увагу, додатково Ви зможете замовити

- електронні ключі КС та програмне забезпечення для подання електронної звітності «Соната»;
- послуги бухгалтерського обслуговування для підприємств та податкового супроводу для підприємців (послуги з бухгалтерського та податкового аутсорсингу);
- консультації з оптимізації та планування податкового навантаження. Вибору оптимальної системи оподаткування;
- послуги аутстафінгу (лізинг персоналу, як елемент оптимізації оформлення працівників);
- виготовлення документів по охороні праці;
- постановку на облік РРО та отримання ліцензії на торгівлю алкогольними та тютюновими виробами;
- ліцензійне антивірусне програмне забезпечення Zillya!
- реєстрацію торгової марки (знаку на товари, послуги);
- реєстрацію юридичних осіб інших організаційно-правових форм; отримання довідок, витягів з державних реєстрів;
- виготовлення дозволів на розміщення зовнішньої реклами в м. Чернівці;
- підготовку договорів та ін. юридичних документів. Супровід та представництво в судах, органах державної та місцевої влади та управління.



У разі, якщо Вас зацікавила пропозиція, звертайтеся в зручний для Вас спосіб

м. Чернівці, вул. Небесної Сотні, 19В (4-й, адміністративний поверх ринку "Формаркет")
МТС тел.: +38(066) 373 80 15
КС тел.: +38(097) 949 21 24
Укртелеком: +38 (037 2)90 15 69
поштова адреса: 58001, м. Чернівці, а/с 522
e-mail: office@vg.ua

**Умови акції не розповсюджуються на посередників у реєстрації, а також реєстрацій юридичних осіб з іноземними замовниками, або у випадку, якщо кількість засновників більше 3-х.*

Продається: ТОВ ЕКСІМ-ЮА

Пропонується на продаж новостворене ТОВ:

Найменування	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ “ЕКСІМ-ЮА” (ТОВ “ЕКСІМ-ЮА”)
Код	40770118
Сайт	http://www.exim-ua.com
Статутний капітал	20000.00
Податковий статус	Платник ПДВ, загальна система оподаткування
Період існування	Новостворене (до 4 місяців)
Вартість	15 000 грн.

Якщо Вас зацікавила пропозиція, звертайтеся: +38 095 595 7777
або на ел.адресу: office@vg.ua

**Надання освітніх послуг
підприємствами, в т.ч. й без**

надання документу про освіту

Питання отримання ліцензії фізичною особою-підприємцем у разі надання освітніх послуг вже розглядалось [посилання]. В тому випадку Міносвіти визнав, що підприємець не є суб'єктом ліцензування у сфері освітніх послуг.

Як же справи з юридичними особами, що організовують тренінги, курси, навчання семінари тощо?.. В цьому випадку відповідь профільного органу однозначна: у випадку здійснення професійно-технічного навчання, перепідготовки та/або підвищення кваліфікації за професіями або класами класифікаційних угруповань (...), які включені до Національного класифікатора професій ДК 003:2010 ліцензія обов'язкова:



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Департамент атестації кадрів вищої кваліфікації та ліцензування

пр. Перемоги, 10, м. Київ, 01135, тел./ факс: (044) 481-32-76
E-mail: dak@mon.gov.ua

Від 10.11.16 № 6/3-1559-16
На № _____ від _____

О. О. Зайцева
а/с № 522
м. Чернівці, 58001

Про надання роз'яснення

Департамент атестації кадрів вищої кваліфікації та ліцензування розглянув лист від 14.10.2016 р. (вх. лист МОН від 24.10.2016 р. № 3-4612/1) про надання роз'яснень щодо необхідності отримання ліцензії на освітню діяльність приватним підприємством у сфері професійно-технічної освіти та в межах компетенції повідомляє.

Процедура ліцензування здійснюється відповідно до Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності» від 02.03.2015 № 222, що набрав чинності 28 червня 2015 року, (далі – Закон) та Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти, які затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187, що набрала чинності 02.02.2016 р., (далі – Ліцензійні умови)

Згідно з частиною першою статті 1 та статті 7 Закону, ліцензія є документом, що надається органом ліцензування, на право провадження суб'єктом господарювання визначеного ним виду господарської діяльності, що підлягає ліцензуванню, зокрема на освітню діяльність закладів освіти.

Відповідно до підпункту 7 пункту 2 Ліцензійних умов, ліцензуванню підлягає освітня діяльність закладів освіти у сфері професійно-технічної освіти: первинна професійна підготовка, професійно-технічне навчання, перепідготовка та/або підвищення кваліфікації за професіями або класами класифікаційних угруповань (під час ліцензування професійно-технічного (курсового) навчання на виробництві), які включені до Національного класифікатора професій ДК 003:2010.

Нормами частини першої статті 3 Закону України «Про професійно-технічну освіту» професійно-технічне навчання може здійснюватися у різних типах професійно-технічних навчальних закладів, а також на підприємствах,

в організаціях та установах незалежно від форм власності та підпорядкування.

Звертаємо увагу, що відповідно до пункту 33 Ліцензійних умов здобувач ліцензії забезпечує подання в електронному вигляді даних та відомостей про кадрове та матеріально-технічне забезпечення закладу освіти, його відокремленого структурного підрозділу до Єдиної державної електронної бази з питань освіти.

Враховуючи вищезазначене, юридична особа повинна мати ліцензію на освітню діяльність у разі здійснення професійно-технічного навчання, перепідготовки та/або підвищення кваліфікації за професіями або класами класифікаційних угруповань (під час ліцензування професійно-технічного (курсowego) навчання на виробництві), які включені до Національного класифікатора професій ДК 003:2010.

Директор департаменту

А. Г. Шевцов

Призначення директора, підписання наказу. Компетенція засновника

Якщо в статуті Товариства з обмеженою відповідальністю передбачено призначення директора на посаду та/або звільнення з посади Загальними зборами учасників Товариства, то чи мають право учасники цього Товариства видавати і підписувати наказ про прийняття та/або про звільнення директора? Міністерство соціальної політики вважає, що у разі наявності такої компетенції згідно установчих документів – то чому би й ні.

Лист Міністерства соціальної політики від 03.11.2016р. №205/06/187-16 нижче.



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

03.11.2016 № 205106/187-16

На № _____ від _____

Друк І. А.

а/с 522,
м. Чернівці, 58001

Про надання відповіді

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваше звернення від 03.10.2016 та в межах компетенції повідомляється.

Відповідно до частини третьої статті 24 Кодексу законів про працю України працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Згідно норм статті 65 Господарського кодексу України управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу.

Власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо або через уповноважені ним органи відповідно до статуту підприємства чи інших установчих документів.

Для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) безпосередньо або через уповноважені органи чи наглядова рада такого підприємства (у разі її утворення) призначає (обирає) керівника підприємства, який є підзвітним власнику, його уповноваженому органу чи наглядовій раді. Керівник підприємства, головний бухгалтер, члени наглядової ради (у разі її утворення), виконавчого органу та інших органів управління підприємства відповідно до статуту є посадовими особами цього підприємства. Статутом підприємства посадовими особами можуть бути визнані й інші особи.

Тобто норми законодавства не містять заборони видавати і підписувати наказ про прийняття та/або звільнення директора учасниками товариства, якщо це передбачено його установчими документами.

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

Директор у відпустці продовжує виконувати свої обов'язки? Мінсоцполітики проти!

Чинним законодавством України належними чином не врегульовано питання можливості продовження або необхідності припинення керівником підприємства виконання своїх посадових обов'язків у період перебування у щорічній відпустці, під час тимчасової непрацездатності у зв'язку з хворобою тощо.

Тож, справедливо виникають запитання: чи буде вважатись порушенням законодавства, коли керівник підприємства у період відпустки, тимчасової непрацездатності тощо буде виконувати свої посадові повноваження, зокрема підписувати накази, розпорядження, платіжні документи, договори? Чи можуть бути визнані недійсними офіційні документи, підписані директором підприємства, а також інші вчинені ним в інтересах підприємства правочини у період відпустки, тимчасової непрацездатності тощо?

Міністерство соціальної політики України надає відповідь, що у період відпустки, тимчасової непрацездатності повноваження директора, зокрема, припиняються. Відповідно, працівники, які перебувають у відпустці, на лікарняному, у розумінні трудового законодавства не можуть вважатись такими, що виконують в цей період роботу, обумовлену трудовим договором.

Відповідь Мінсоцполітики від 14.07.2016р. №254/06/186-16 подаємо нижче – в текстовому та фото- варіантах.

1. Клікніть для перегляду текстової версії/приховати
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@mfcsp.gov.ua. Код ЄДРДОУ
37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м.
Києва, МФО

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто лист від
08.06.2016 № 10/2016/0001105 та в межах компетенції
повідомляється наступне.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України
працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної
і творчої праці шліхом укладення трудового договору на одному
або одночасно на декількох підприємствах, в установах,
організаціях, якщо інше не передбачене законодавством,
колективним договором або угодою сторін.

Трудовий договір є угода між працівником і власником
підприємства, установи, організації або уповноваженим ним
органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується
виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням
внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства,
установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична
особа зобов'язується Виплачувати працівникові заробітну плату
і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи,
передбачені законодавством про працю, колективним договором і
угодою сторін.

Відповідно до статті 74 Кодексу законів про працю України
громадянам, які перебувають у трудових відносинах з
підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм
власності, виду діяльності та галузевої належності, а також
працюють за трудовим договором у фізичної особи надаються
щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх
період місця роботи (посади) і заробітної платні

Відпустка – це час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи і заробітної плати.

Виходячи зі змісту Закону України про відпустки” у період відпустки працівник не несе обов’язку виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, і підлягати внутрішньому трудовому розпорядку.

Під тимчасовою втратою працездатності слід розуміти неспроможність особи виконувати свої трудові обов’язки, передбачені трудовим договором, внаслідок короткотривалих обставин об’єктивного характеру. Випадком тимчасової непрацездатності є тимчасова непрацездатність, яка триває безперервно від початку визначеного захворювання, травми тощо, підтверджується видачею листка непрацездатності з можливим продовженням лікування до відновлення працездатності, що підтверджується закриттям листка непрацездатності – „стати до роботи”.

З урахуванням зазначеного, працівники, які перебувають у відпустці, на лікарняному, у розумінні трудового законодавства не можуть вважатися такими, що виконують в цей період роботу, обумовлену трудовим договором.

Враховуючи викладене, а також те, що законодавством про працю не передбачено можливості продовження виконання керівником підприємства посадових обов’язків у період відпустки, тимчасової непрацездатності, з метою уникнення можливих негативних наслідків у штат підприємства, на нашу думку, доцільно ввести посаду, наприклад заступника керівника, обіймаючи яку, працівник виконуватиме обов’язки керівника у разі тимчасової відсутності останнього.

Звертаємо увагу на те, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони мають інформаційний, рекомендаційний та необов’язковий характер.

Туліна

2. Клікніть для перегляду фото- копії відповіді/приховати



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

14.07.16 № 254/06/186-16

На № _____ від _____

ТОВ „Вікторія”
а/с 522,
м. Чернівці, 58001

Про надання відповіді

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто лист від 08.06.2016 № 10/2016/0001105 та в межах компетенції повідомляється наступне.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Відповідно до статті 74 Кодексу законів про працю України громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати.

Відпустка - це час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи і заробітної плати.

Виходячи зі змісту Закону України „Про відпустки” у період відпустки працівник не несе обов'язку виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, і підлягати внутрішньому трудовому розпорядку.

Під тимчасовою втратою працездатності слід розуміти неспроможність особи виконувати свої трудові обов'язки, передбачені трудовим договором, внаслідок короткотривалих обставин об'єктивного характеру. Випадком тимчасової непрацездатності є тимчасова непрацездатність, яка триває безперервно від початку визначеного захворювання, травми тощо, підтверджується видачею листка непрацездатності з можливим продовженням лікування до відновлення

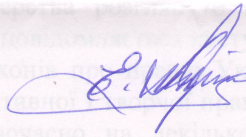
працездатності, що підтверджується закриттям листка непрацездатності - „стати до роботи”.

З урахуванням зазначеного, працівники, які перебувають у відпустці, на лікарняному, у розумінні трудового законодавства не можуть вважатися такими, що виконують в цей період роботу, обумовлену трудовим договором.

Враховуючи викладене, а також те, що законодавством про працю не передбачено можливості продовження виконання керівником підприємства посадових обов'язків у період відпустки, тимчасової непрацездатності, з метою уникнення можливих негативних наслідків у штат підприємства, на нашу думку, доцільно ввести посаду, наприклад заступника керівника, обіймаючи яку, працівник виконуватиме обов'язки керівника у разі тимчасової відсутності останнього.

Звертаємо увагу на те, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони мають інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Директор Юридичного департаменту



О. Туліна