

Реєстрація підприємця

За даними відкритих реєстрів, в Україні нараховується 1,91 млн. фізичних осіб-підприємців.

Очевидно, що для старту невеликого бізнесу, така організаційно-правова форма є оптимальною.

Зареєструвати ФОП можна як самостійно, так і за допомогою фахівців Компанії Вікторія.

Самостійна реєстрація ФОП

Для державної реєстрації фізичної особи підприємцем подаються такі документи:

1) заява про державну реєстрацію фізичної особи підприємцем;

Клікнути для продовження перегляду/приховати вміст

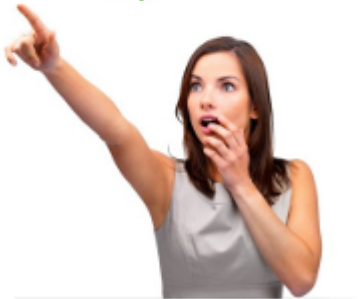
2) заява про обрання фізичною особою спрощеної системи оподаткування та/або реєстраційна заява про добровільну реєстрацію як платника податку на додану вартість за формою, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної податкової і митної політики, – за бажанням заявника;

3) нотаріально засвідчена письмова згода батьків (усиновлювачів) або піклувальника чи органу опіки та піклування – для фізичної особи, яка досягла шістнадцяти років і має бажання займатися підприємницькою діяльністю, але не має повної цивільної дієздатності;

4) договір (декларація) про створення сімейного фермерського господарства – у разі державної реєстрації фізичної особи, яка самостійно або з членами сім'ї створює сімейне фермерське господарство відповідно до Закону України “Про фермерське господарство.



Вартість
обслуговування
підприємця
від 120 грн./міс.



Для реєстрації замовнику достатньо провести одну зустріч, на якій наші фахівці допоможуть обрати оптимальну систему оподаткування, провести структурування свого майбутнього бізнесу, уникнути ризиків надмірного контролю з боку податкових та інших контролюючих органів.

Юристи Компанії Вікторія підготують та подадуть до реєстраційних та контролюючих органів всі форми самостійно, відтак замовник не обтяжений зайвим клопотом реєстрації.

Крім того, Компанія Вікторія надалі може здійснити також і якісний податковий (бухгалтерський) супровід. Замовнику не буде потрібно наймати бухгалтера, всім опікуватимуться обліковці Компанії Вікторія: подання звітності, нарахування та організація сплати податків та обов'язкових платежів, кадровий облік, супровід податкових перевірок, отримання різноманітних необхідних довідок.

□ Компанія Вікторія пропонує сприятливі, ощадливі умови для старту бізнесу! Реєстрація «під ключ»*.



Пропозиція дійсна до 31.12.2019р.

Реєстрація фізичної особи-підприємця – 1000 грн. Включає: підготовку реєстраційних форм, подання на реєстрацію, постановку на облік в ДПС. 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 ТОВ, приватного підприємства – 3500 грн. Включає: підготовку установчих документів та реєстраційних форм, подання на реєстрацію, постановку на облік в ДПС 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

- токени – носії для ЕЦП;
- 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;
 - програмне забезпечення для бізнесу – ipLex



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

м. Чернівці, вул. Небесної Сотні, 19В (4-й, адміністративний
поверх ринку “Формаркет”)

+38(050)-404-87-30;

+38(098)-793-77-77

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.*

З повагою та відповідальністю,

Компанія Вікторія

Нові рахунки для сплати податків та зборів станом на 04.09.2019 року

З 1 жовтня 2019 року змінюються реквізити бюджетних рахунків для сплати податків і зборів, відкритих відповідно до вимог стандарту IBAN. Але за інформацією територіальних органів Держказначейства з 01.10.2019 до 31.10.2019 рр. діє перехідний період, а з 01.11.2019 р. – у постійному режимі

- Вінницька область >>
- Волинська область>>
- Дніпропетровська область>>
- Донецька область>>

- Житомирська область>>
- Закарпатська область>>
- Запорізька область >>
- Івано-франківська область >>

- Київська область>>
- Кіровоградська область >>
- Луганська область>>
- Львівська область>>

- Миколаївська область >>
- Одеська область>>
- Полтавська область>>
- Рівненська область >>

- Сумська область >>
- Тернопільська область >>
- Харківська область>>
- Херсонська область>>

- Черкаська область >>
- Чернівецька область >>
- Хмельницька область>>
- Чернігівська область>>

- м. Київ>>

Особливості працевлаштування

інвалідів

Особливості працевлаштування інвалідів

Інвалід – це особа зі стійким розладом функцій організму, що під час взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності. Внаслідок цього держава має обов’язок щодо створення умов для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист (ст. 2 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”).

Відповідно до ст. 17 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” з метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Відповідно до ст. 172 КЗпП на роботодавця покладається обов’язок організувати працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Залучення інвалідів до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (ст. 55, 63 КЗпП).

Якщо працівник-інвалід бажає працювати неповний робочий час, то роботодавець має встановити відповідний графік його робочого часу.

Правила працевлаштування інваліда:

До квоти зараховуються тільки інваліди, для яких це місце

роботи є основним. Інваліди, які є зовнішніми сумісниками у розрахунок квот не входять.

Документом, що підтверджує інвалідність, є висновок МСЕК про групу інвалідності. У ньому визначено види робіт, рекомендовані чи заборонені конкретному співробітнику. Тому не можна працевлаштувати інваліда на роботу, умови якої йому протипоказані.

У працівника-інваліда є право пред'явити його індивідуальну програму реабілітації. Це встановлено ст. 39 Закону України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні". Ця програма зобов'язує роботодавця виділити інваліду спеціально облаштоване робоче місце. За наявності програми та невиконання її умов при перевірках Держпраці на роботодавця чекатиме штраф.

Інваліду можна відмовити в прийнятті на роботу, якщо його професійні якості не відповідають посаді.

Коли інваліда направлено на роботу за рекомендаціями МСЕК, то випробувальний строк при прийнятті на роботу йому не встановлюється (ч. 3 ст. 26 КЗпП). А якщо такий працівник самостійно працевлаштується, то роботодавець може встановити йому випробувальний строк.

Документи для працевлаштування

Прийняття на роботу інваліда оформляється в загальному порядку. Працівник-інвалід подає заяву про прийняття на роботу. Разом із заявою працівник-інвалід подає такі документи для прийняття на роботу:

- паспорт (інший документ, що посвідчує особу);
- трудову книжку;
- документ про освіту (за необхідності);
- копію довідки про присвоєння ідентифікаційного номера;
- копію пенсійного посвідчення;
- довідку МСЕК (про присвоєння йому відповідної групи

інвалідності). Наразі МСЕК оформлює виписку з акту огляду за формою № 157-1/о;

- індивідуальну програму реабілітації, що видається МСЕК.

Створення робочого місця

За ст. 18 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” роботодавці зобов’язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації та забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством.

Тож, якщо індивідуальною програмою реабілітації створення спеціалізованого робочого місця не передбачено, то роботодавець може надати інваліду звичайне робоче місце. Про це вказували фахівці Мінпраці у листі від 06.11.08 р. № 1/6-481/06.

Також це впливає із обов’язків роботодавців при працевлаштуванні інвалідів, зазначених у до п. 4.3 Рекомендацій ВАСУ. Зокрема, за ними роботодавець має:

виділити та створити робочі місця та працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця;

створити для інвалідів умов праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації;

забезпечити інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством;

надати Державній службі зайнятості інформації, необхідної для організації працевлаштування інвалідів;

звітування до фонду.

Коли можна відмовити у працевлаштуванні

Відповідно до частини третьої ст. 17 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” відмова в укладенні трудового договору не допускається. Але відмовити можна, коли за висновком МСЕК стан здоров’я працівника перешкоджає виконанню професійних обов’язків, загрожує здоров’ю та безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу загрожує погіршенню здоров’я інваліда.

Перенесення відпустки на прохання працівника

Зміна термінів надання відпусток, відображених у графіку, може бути проведена за узгодженням сторін трудового договору і за умови виникнення обставин, що змушують перенести щорічну відпустку.

Якщо працівник просить перенести відпустку, наприклад за сімейних обставин, на інший період чи надати її в стислі терміни і роботодавець не заперечує щодо зміни у графіку періоду використання ним відпустки, то в заяві працівник може висловити своє бажання про одержання заробітної плати за неї в терміни, визначені між ним і роботодавцем і це не вбачається порушенням законодавства про працю.

Слід зазначити, що черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті

інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Згідно зі статтею 21 Закону України «Про відпустки» заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку.

Відповідно до частини 1 статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачена відповідальність за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю, що тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій, незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Суми, що належать до виплати за час відпустки (частину) виплачуються зацікавленій особі до відпустки, якщо інше не передбачене угодою, яка стосується цієї особи і роботодавця.

Джерело

Скорочення чисельності або штату працівників

Роботодавець має право самостійно визначати організаційну структуру підприємства та за певних обставин змінювати

чисельність або штат працівників скороченням.

Пунктом 1 ст. 40 КЗпП передбачена можливість розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку змін в організації виробництва і праці, а саме: ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Перед плановим вивільненням працівників роботодавець видає економічно обґрунтований наказ про необхідність внесення змін у структуру і штатний розпис підприємства. У наказі вказується перелік посад, роботи на яких з певних причин не проводитимуться, кількість і категорії працівників, які будуть виключені зі штатного розпису підприємства. Прізвища вивільнюваних працівників в наказі не зазначаються.

Наказ погоджується з виборним органом первинної профспілкової організації за три місяці до звільнення працівників. Це і буде офіційною інформацією про початок проведення спільних консультацій.

Подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником має бути розглянуто профкомом у п'ятнадцятиденний термін у присутності працівника, на якого воно винесене.

Про прийняте рішення про надання (чи відмову у наданні) згоди на звільнення профком повідомляє роботодавця у письмовій формі у триденний термін після його прийняття.

Згідно зі ст. 49² КЗпП про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

З установленого двомісячного строку не вилучається час перебування у відпустці, період тимчасової непрацездатності, інший час, упродовж якого працівник не працював з поважної чи неповажної причини. Попередити працівника про наступне вивільнення можна й у період його відсутності на роботі, але лише за умови, що працівник прийде на підприємство або його

особисто повідомлять про це під підпис в іншому місці.

Звернемо увагу на особливості звільнення працівників у разі скорочення чисельності або штату:

- у зв'язку зі скороченням чисельності або штату може бути розірвано як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір до закінчення строку його дії;
- не допускається звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності, зокрема, якщо в день звільнення йому було видано листок непрацездатності, а також у період перебування у відпустках, що надаються працівникові як із збереженням, так і без збереження заробітної плати та якщо він перебуває на навчальних військових зборах;
- не допускається звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору;
- не допускається звільнення також батьків, які виховують дітей без матері (у т. ч. в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), прийомних батьків;
- не допускається звільнення молодих спеціалістів (крім випадків повної ліквідації підприємства) строком не менше ніж на 3 роки;
- звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу;
- звільнення працівників, яким не виповнилося 18 років, допускається лише у виняткових випадках за згодою районної (міської) служби у справах дітей і з обов'язковим їх працевлаштуванням;
- за бажанням працівника у разі його звільнення йому має бути надано невикористану відпустку з наступним

звільненням (якщо відпустка триватиме і після встановленої дати звільнення). Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

У разі звільнення працівника раніше, ніж виповниться повний робочий рік, у рахунок якого він одержав відпустку, за дні відпустки, взяті авансом, відрахування не здійснюються.

При звільненні працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середньомісячного заробітку (більший розмір вихідної допомоги може бути передбачений колективним договором на підприємстві).

Працівники, які були звільнені у зв'язку зі скороченням штату, протягом одного року мають право на укладення трудового договору у випадку повторного прийняття на роботу, якщо підприємство провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

В останній день роботи працівнику, який звільняється, повинні видати на руки під розпис оформлену трудову книжку, копію наказу про звільнення та провести з ним повний розрахунок.

За матеріалами ГУ Держпраці у Дніпропетровській області