

Перевірки (інспектування) Держпраці: два цікавих питання

Практика супроводу перевірок/інспекційних відвідувань Держпраці – це як перехід замінованим полем. В нашому випадку «міни» – це питання, які слід з'ясувати:

- 1) якщо суб'єкт господарювання не має офісного приміщення, то де може бути проведено документальний контроль?*
- 2) якщо суб'єкт господарювання втратив документи, що вимагаються контролерами, то чи ненадання документів може визнаватись як протидія перевіряючим?*

В отриманій відповіді Держпраці від 31.10.2018р. №5104/4.1/4.3-Зв-1/8 йдеться про наступне.

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув звернення Задорожного Р.Г. від 17.10.2018 з питань надання роз'яснень щодо процедури здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про працю фізичними особами, які використовують найману працю, та повідомляє.

Повноваження Держпраці визначенні Положенням про Державну службу України з питань праці (далі – Положення), затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 (зі змінами).

Відповідно до підпункту 6 пункту 4 Положення, Держпраці здійснює державний контроль за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю.

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 № 295 «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) та статті 34 Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні” (далі –

Закон) затверджено Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю (далі – Порядок контролю) та Порядок здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю (далі – Порядок нагляду).

У своєму зверненні Задорожній Р.Г. посилається на пункти 5, 16, 17 Порядку нагляду, при цьому поставлені питання відносяться до Порядку контролю, оскільки основною метою державного нагляду є виявлення порушень та недоліків під час здійснення виконавчими органами міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та центральними органами виконавчої влади повноважень, визначених відповідно частиною третьою статті 34 Закону та частиною другою статті 259 КЗпП України.

Зважаючи на вищевикладене, інформуємо, що процедура здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами) та фізичними особами, які використовують найману працю визначається Порядком контролю.

Відповідно до вимог частини четвертої статті 2 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (далі – Закон № 877) заходи контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення здійснюються у встановленому цим Законом порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами.

Частиною п'ятою статті 2 Закону № 877 передбачено, що зазначені у частині четвертій цієї статті органи, що здійснюють державний нагляд (контроль) у встановленому цим Законом порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами, зобов'язані забезпечити дотримання вимог статті 1, статті 3, частин першої, четвертої, шостої – восьмої, абзацу другого частини десятої, частин тринадцятої та чотирнадцятої статті 4, частин першої – четвертої статті 5, частин третьої статті 6, частин першої четвертої та шостої статті 7, статей 9, 10, 19, 20, 21, частини третьої статті 22 цього Закону.

Згідно з частиною першою статті 4 Закону № 877 державний нагляд (контроль) здійснюється за місцем провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання або його відокремлених підрозділів, або у приміщенні органу державного нагляду (контролю) у випадках, передбачених законом.

Крім того, згідно з пунктом 1 § Порядку контролю за рішенням керівника органу контролю або його заступника, погодженим з об'єктом відвідування, інспектори праці за наявності підстав, визначених підпунктами 1, 4-7 пункту 5 цього Порядку, можуть проводити невиїзні інспектування у приміщенні відповідного органу контролю на підставі документів та пояснень, наданих об'єктом відвідування.

У зв'язку з вищевикладеним, щодо питання про місце проведення інспекційного відвідування суб'єкта господарювання, у т. ч. фізичної особи підприємця, інформуємо, що державний контроль з питань додержання законодавства про працю здійснюється за місцем провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання або за місцем фактичного виконання працівниками своїх посадових обов'язків, а також у приміщенні відповідного органу контролю за згодою об'єкта відвідування, на підставі наданих ним документів та пояснень.

Щодо питання про неможливість надання об'єктом відвідування документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування, та застосування при цьому абзацу б частини другої статті 265 КЗпП України, а саме: недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні, інформуємо наступне.

Відповідно до пункту 18 Порядку контролю у разі відсутності документів, ведення яких передбачено законодавством про працю, об'єкту відвідування надсилається копія акта про неможливість проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування та письмова вимога із зазначенням строку поновлення документів. **На час виконання такої вимоги строк проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування зупиняється.**

Додатково повідомляємо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

Натисніть для перегляду/приховання фотокопії відповіді

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

вул. Десятинна, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 288-10-00, факс (044) 234-52-70, dsp@dsp.gov.ua

31.10.2018 № 5104/4.1/43-86-18 На № _____

від _____

Роман ЗАДОРЖНИЙ

r.zadorozhniy@gmail.com

Про надання роз'яснень

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув звернення Задорожного Р.Г. від 17.10.2018 з питань надання роз'яснень щодо процедури здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю фізичними особами, які використовують найману працю, та повідомляє.

Повноваження Держпраці визначенні Положенням про Державну службу України з питань праці (далі - Положення), затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 (зі змінами).

Відповідно до підпункту 6 пункту 4 Положення, Держпраці здійснює державний контроль за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю.

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 № 295 «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) та статті 34 Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні” (далі - Закон) затверджено Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю (далі – Порядок контролю) та Порядок здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю (далі – Порядок нагляду).

У своєму зверненні Задорожній Р.Г. посилається на пункти 5, 16, 17 Порядку нагляду, при цьому поставлені питання відносяться до Порядку контролю, оскільки основною метою державного нагляду є виявлення порушень та недоліків під час здійснення виконавчими органами міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та центральними органами виконавчої влади повноважень, визначених відповідно частиною третьою статті 34 Закону та частиною другою статті 259 КЗпП України.

Зважаючи на вищевикладене, інформуємо, що процедура здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними

особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами) та фізичними особами, які використовують найману працю визначається Порядком контролю.

Відповідно до вимог частини четвертої статті 2 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (далі – Закон № 877) заходи контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення здійснюються у встановленому цим Законом порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами.

Частиною п'ятою статті 2 Закону № 877 передбачено, що зазначені у частині четвертій цієї статті органи, що здійснюють державний нагляд (контроль) у встановленому цим Законом порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами, зобов'язані забезпечити дотримання вимог статті 1, статті 3, частин першої, четвертої, шостої - восьмої, абзацу другого частини десятої, частин тринадцятої та чотирнадцятої статті 4, частин першої - четвертої статті 5, частин третьої статті 6, частин першої - четвертої та шостої статті 7, статей 9, 10, 19, 20, 21, частини третьої статті 22 цього Закону.

Згідно з частиною першою статті 4 Закону № 877 державний нагляд (контроль) здійснюється за місцем провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання або його відокремлених підрозділів, або у приміщенні органу державного нагляду (контролю) у випадках, передбачених законом.

Крім того, згідно з пунктом 15 Порядку контролю за рішенням керівника органу контролю або його заступника, погодженим з об'єктом відвідування, інспектори праці за наявності підстав, визначених підпунктами 1, 4-7 пункту 5 цього Порядку, можуть проводити невідвізні інспектування у приміщенні відповідного органу контролю на підставі документів та пояснень, наданих об'єктом відвідування.

У зв'язку з вищевикладеним, щодо питання про місце проведення інспекційного відвідування суб'єкта господарювання, у т. ч. фізичної особи підприємця, інформуємо, що державний контроль з питань додержання законодавства про працю здійснюється за місцем провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання або за місцем фактичного виконання працівниками своїх посадових обов'язків, а також у приміщенні відповідного органу контролю за згодою об'єкта відвідування, на підставі наданих ним документів та пояснень.

Щодо питання про неможливість надання об'єктом відвідування документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування, та застосування при цьому абзацу 6 частини другої статті 265 КЗпП України, а саме: недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні, інформуємо наступне.

Відповідно до пункту 18 Порядку контролю у разі відсутності документів, ведення яких передбачено законодавством про працю, об'єкту відвідування надсилається копія акта про неможливість проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування та письмова вимога із зазначенням строку поновлення документів. На час виконання такої вимоги строк проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування зупиняється.

Додатково повідомляємо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

Заступник директора



Олена КОНОВАЛОВА

Оксана Кантур, 278 66 47

Отже, робимо наступні висновки.

1) У разі, якщо приймати Держпраці безпосередньо у себе на виробництві/в закладі сфери громадського харчування чи послуг

тощо вважається недоцільним, то варто завчасно орендувати приміщення, в котрому організувати робоче місце для контролера.

2) У разі, якщо втрата документів, що підлягають контролю, буде належним чином підтверджена, у працівників Держпраці не залишиться іншого виходу, як зупинити відвідування та надати строк на поновлення документів.

Компанія Вікторія

У разі, якщо у Вас виникли питання щодо проведення перевірок органами Держпраці і Ви потребуєте кваліфікованої юридичної підтримки, звертайтеся:

☎ ➡ [Контакти Департаменту юридичних та корпоративних послуг](#)

Відповідальність за порушення законодавства про працю, станом на 01.01.2019 року

Відповідальність згідно Кодексу законів про працю

Порушення	Відповідальність
Порушення правил внутрішнього трудового розпорядку	Догана

Одноразове грубе порушення трудових обов'язків, вчинене: • керівником підприємства або його заступником; • головним бухгалтером або його заступником	Звільнення
Винні дії керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати	Звільнення
Невиплата з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у визначені строки	Організація повинна виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку

Несвоєчасна виплата зарплати понад один місяць (з вини керівника підприємства), що призвела до виплати компенсації за порушення строків її виплати і за умови, що Держбюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством	Керівник підприємства відшкодовує завдану підприємству шкоду всумі нарахованої компенсації та в сумі внесків, нарахованих «зверху» на суму такої компенсації
Незаконне звільнення або переведення працівника на іншу роботу, а також затримка виконання рішення суду про поновлення на роботі	Службова особа відшкодовує завдану підприємству шкоду в сумі оплати працівнику часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи

Відповідальність згідно Кодексу про адміністративні правопорушення

Порушення	Відповідальність
------------------	-------------------------

Порушення встановлених термінів виплати зарплати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення законодавства про працю	Штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 30 до 100 нмдг (від 510 до 1700 грн) У разі повторного вчинення протягом року – штраф від 100 до 300 нмдг (від 1700 до 5100 грн)
Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства	Штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 500 до 1000 нмдг (від 8500 до 17000 грн) У разі повторного вчинення протягом року – штраф від 1000 до 2000 нмдг (від 17000 до 34000 грн)
Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення строку початку ведення переговорів, незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у встановлений сторонами переговорів строк	Штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 3 до 10 нмдг (від 51 до 170 грн)

Порушення чи невиконання колективного договору, угоди	Штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 50 до 100 нмдг (від 850 до 1700 грн)
Ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод	Штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 1 до 5 нмдг (від 17 до 85 грн)
Прийняття посадовими особами підприємств, установ, організацій на роботу громадян без паспортів або з недійсними паспортами	Штраф на посадових осіб підприємств від 1 до 3 нмдг (від 17 до 51 грн) та від 10 до 14 нмдг (від 170 до 238 грн) у разі повторного вчинення такого порушення протягом року
Порушення посадовими особами підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, у т. ч. іноземних суб'єктів господарської діяльності, що діють на території України, встановленого порядку працевлаштування іноземців та осіб без громадянства	Штраф на посадових осіб підприємств від 100 до 200 нмдг (від 1700 до 3400 грн)

Фінансова відповідальність

(згідно Порядку проведення планових та позапланових перевірок

органами Держпраці затверджено Наказом Мінсоцполітики від 02.07.2012 р. №390 та Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженого постановою КМУ від 17.07.2013 р. №509)

Порушення	Відповідальність	Розмір
Фактичний допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	30 розмірів мінізарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.	125190 грн
Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві		
Виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ		
Порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі	3 розміри мінізарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення.	12519 грн.

Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці	10 розмірів мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.	41730 грн.
Недотримання встановлених законом гарантій та пільг мобілізованим працівникам	10 розмірів мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.	41730 грн.
Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні	3 розміри мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення.	12519 грн.
Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю для виявлення неоформлених трудових відносин	100 розмірів мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення.	417300 грн.
Порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абз. 2 – 7 ч. 2 ст. 265 КЗпП	1 розмір мінзарплати.	4173 грн.

Кримінальна відповідальність

Порушення	Відповідальність	Розмір
Умисне перешкоджання законній діяльності профспілок	Виправні роботи на строк до двох років або позбавлення волі на строк до 3 років із позбавленням права обіймати посаду або займатися певною діяльністю на строк до 3 років	Ст. 170 КК
Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю	Штраф від 2000 до 3000 нмдг (від 34000 до 51000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років, або виправні роботи на строк до 2 років	П. 1 ст. 172 КК
Незаконне звільнення з роботи з особистих мотивів або інше грубе порушення законодавства про працю, вчинене повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки або матері, яка має дитину до 14 років або дитину-інваліда	Штраф від 3000 до 5000 нмдг (від 51000 до 85000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або виправні роботи на строк до 2 років, або арешт на строк до 6 місяців	П. 2 ст. 172 КК

Грубе порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою	Штраф до 50 нмдг (до 850 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або арешт на строк до 6 місяців, або обмеження волі на строк до 2 років	П. 1 ст. 173 КК
Грубе порушення угоди про працю шляхом обману або зловживання довірою, або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою, вчинені щодо громадянина, з яким укладено договір про роботу за межами України	Штраф від 50 до 100 нмдг (від 850 до 1700 грн) або обмеження волі на строк до 3 років	П. 2 ст. 173 КК
Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій	Штраф до 50 нмдг (від 850 грн) або арешт на строк до 6 місяців, або обмеження волі на строк до 3 років	Ст. 174 КК

Безпідставна невикплата заробітної плати більше ніж за один календарний місяць, вчинена умисно керівником підприємства чи приватним підприємцем	Штраф від 500 до 1000 нмдг (від 8500 до 17000 грн) або виправні роботи на строк до 2 років, або позбавлення волі на строк до 2 років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років	П. 1 ст. 175 КК
Безпідставна невикплата зарплати більше ніж за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, якщо така невикплата стала наслідком нецільового використання коштів, призначених для цих цілей	Штраф від 1000 до 1500 нмдг (від 17000 до 25500 грн) або обмеження волі на строк до 3 років, або позбавлення волі на строк до 5 років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років	П. 2 ст. 175 КК

Документи, що посвідчують особу при здійсненні реєстраційних дій

Які документи посвідчують особу при здійсненні реєстраційних дій? У більшості випадків позиція державного реєстратора – це виключно паспорт громадянина України. Однак, відповідно до ч.2 ст. 14 Закону України «Про державну

реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» (від 15.05.2003 № 755-IV зі змінами та доповненнями) при особистій подачі документів для державної реєстрації, заявник пред'являє документ, що посвідчує особу. Тобто, норма не закріплює імперативно вказівку саме на паспорт громадянина Україна.

Для отримання роз'яснення Компанією ініційовано звернення до Міністерства юстиції.

З відповіді від 02.08.2018р. №31173/ПІ-К-945/8.4.3 можна зробити висновок, що до переліку документів, які можна пред'являти державному реєстратору, відносяться і закордонний паспорт, і посвідчення водія та ін.

Копія листа подається нижче.



**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ
УКРАЇНИ**

вул. Городецького, 13, м. Київ, 01001

Тел.: +380 44 278-37-23, факс: +380 44 271-17-83

E-mail: themis@minjust.gov.ua

<http://www.minjust.gov.ua>

Код ЄДРПОУ 00015622

Комкова Ю.М.

а/с 522, м. Чернівці, 58001

№ _____

На № _____

За результатами розгляду Вашого запиту на отримання публічної інформації від 19.07.2018 щодо надання роз'яснення стосовно документів, які відповідно до закону посвідчують особу, Міністерство юстиції України в межах компетенції повідомляє про таке.

Відповідно до частини першої статті 1 Закону України «Про доступ до публічної інформації» публічна інформація – це відображена та задокументована будь-якими засобами та на будь-яких носіях інформація, що була отримана або створена в процесі виконання суб'єктами владних повноважень своїх обов'язків, передбачених чинним законодавством, або яка знаходиться у володінні суб'єктів владних повноважень, інших розпорядників публічної інформації, визначених цим Законом.

Звертаємо увагу, що порушені у зверненні питання не є предметом правового регулювання Закону України «Про доступ до публічної інформації», тому відповідь на них надається відповідно до статті 20 Закону України «Про звернення громадян».

Дія Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» (далі – Закон про реєстрацію) поширюється на відносини, що виникають у сфері державної реєстрації юридичних осіб незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування, їхньої символіки (у випадках, передбачених законом), громадських формувань, що не мають статусу юридичної особи, та фізичних осіб – підприємців.

Частиною другою статті 14 Закону про реєстрацію передбачається, зокрема, якщо документи подаються особисто, заявник пред'являє документ, що відповідно до закону посвідчує особу.

Відповідно до частини шостої статті 25 Закону про реєстрацію порядок державної реєстрації, підготовки та оформлення рішень про реєстрацію громадських формувань, символіки та проведення інших реєстраційних дій визначається Міністерством юстиції України в Порядку державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань, що не

УВ Міністерство юстиції України

31173/ПІ-К-945/8.4.3 від

02.08.2018

зр.1



2:32:46

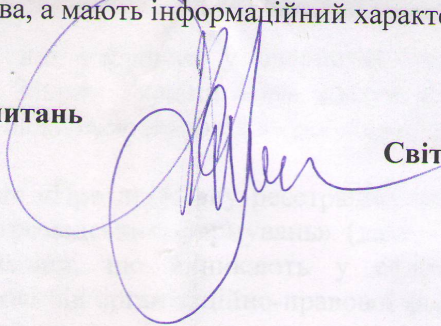
мають статусу юридичної особи (далі – Порядок державної реєстрації), затвердженому наказом Міністерства юстиції України від 09.02.2016 № 359/5, зареєстрованому в Міністерстві юстиції України 09.02.2016 за № 200/28330.

Згідно з пунктом 5 розділу II Порядку державної реєстрації під час прийняття заяви та документів для державної реєстрації, що подаються особисто заявником, державний реєстратор, уповноважена особа суб'єкта державної реєстрації встановлюють особу заявника за документом, що посвідчує таку особу, передбаченим Законом України «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус».

Слід зазначити, що перелік документів, що відповідно до їх функціонального призначення, зокрема, посвідчують особу встановлений частиною першою статті 13 Закону України «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус» та включає: паспорт громадянина України; паспорт громадянина України для виїзду за кордон; дипломатичний паспорт України; службовий паспорт України; посвідчення особи моряка; посвідчення члена екіпажу; посвідчення особи на повернення в Україну; тимчасове посвідчення громадянина України; посвідчення водія; посвідчення особи без громадянства для виїзду за кордон; посвідка на постійне проживання; посвідка на тимчасове проживання; картка мігранта; посвідчення біженця; проїзний документ біженця; посвідчення особи, яка потребує додаткового захисту; проїзний документ особи, якій надано додатковий захист.

Разом з тим повідомляємо, що листи Міністерства юстиції України не встановлюють норм права, а мають інформаційний характер.

**Заступник Міністра з питань
виконавчої служби**



Світлана ГЛУЩЕНКО

Поради: що врахувати при створенні підприємства

На перший погляд створення юридичної особи – процес нескладний. Однак, з досвіду юридичного та бухгалтерського супроводу підприємств можемо дати наступні поради:

- вибір найменування повинен враховувати майбутні напрямки діяльності. Найменування повинне бути унікальним, не ідентичним тим, що вже є в ЄДР;
- якщо Ви плануєте працювати у сфері ЗЕД, – організаційно-правова форма Вашого підприємства повинна бути зрозумілою Вашим партнерам. До прикладу – іноді таку організаційно-правову форму, як приватне підприємство, ототожнюють з приватним підприємництвом; статус бізнесу – як такий, що проводиться через фізичну особу-підприємця. Для уникнення таких непорозумінь найпоширеніше використовують організаційну форму товариства з обмеженою відповідальністю;
- систему оподаткування вибирають після проведення податкового планування. Неприйнятними є спонтанні рішення, адже зміна системи оподаткування у разі неправильного початкового вибору займатиме певний час, а час – це гроші;
- розмір статутного капіталу, яким наділяється підприємство – це окреме питання. Якщо коротко, то статутний капітал – це те майно, яким Ви наділите Ваше підприємство для того, щоб підприємство було максимально самостійним. Якщо Ви плануєте наділити своє дітище незначним розміром власного капіталу – 100 чи 200 грн. тощо – це свідчитиме про несерйозність намірів діяльності підприємства. Якщо розмір статутного капіталу у статуті зазначити нереально великий, – це та ж

проблема. Розмір статутного капіталу має бути реальним та відповідати бізнес-плану діяльності підприємства;

- у Вас планується два засновника та розподіл часток в статутному капіталі 50/50? З високою імовірністю – це бомба уповільненої дії. Приходить час, коли учасники принципово не йдуть на згоду щодо важливих питань. Через це блокується робота підприємства – не обирається новий керівник, не проводяться зміни до статуту тощо. А це шлях в нікуди;
- Немає офісу? Місце реєстрації проживання засновників – непоганий варіант для реєстрації місцезнаходження юридичної особи. Однак, після відкриття офісу все ж рекомендуємо з міркувань безпеки перереєструвати місцезнаходження за адресою офісу Вашого підприємства.

Продовження буде далі...

Ви ще сумніваєтесь, як розпочати власний бізнес? **Компанія “Вікторія”** стане Вашим надійним помічником і радником, для цього достатньо звернутись за консультацією в будь-який для Вас зручний спосіб. Звертайтеся!

Основна контактна інформація за посиланням.

[Чому нам довіряють?](#) Відповідь на це запитання тут.

Компанія “Вікторія”

Призначення та стягнення аліментів: юридичні послуги Компанії Вікторія

Компанія Вікторія надає професійні послуги з представництва у судових справах призначення та стягнення аліментів.

Послуги включають підготовку та подання позову до суду, безпосереднє судове представництво у всіх інстанціях, подальший супровід справ у виконавчій службі.

Для з'ясування деталей надання послуги звертайтеся:

Контакти для звернення:

Офіс №4, м. Чернівці
Департамент юридичних та корпоративних послуг
м. Чернівці, вул. Небесної Сотні, 19В (4-й,
адміністративний поверх ринку "Формаркет")
МТС тел.: +38(050)4048735
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

Компанія Вікторія