

ACTONA
UKRAINE

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

COLLECTIVE BARGAINING
AGREEMENT

**МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА
ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ**

**BETWEEN THE ADMINISTRATION
AND THE LABOR COLLECTIVE**

ДП «АКТОНА УКРАЇНА»

SC "ACTONA UKRAINE"

НА 2026-2028 РОКИ

FOR THE PERIOD FROM 2026 to 2028

СХВАЛЕНО

APPROVED

на зборах

at the Meeting

трудового колективу

of the Labor Collective

«25» листопада 2025 р.

25 November 2025

Протокол №10-ОП/25

Minutes No. 10-ОП/25

РОЗДІЛ I

Загальні положення

1.1. Колективний договір (далі — **Договір**) укладено для врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин на підприємстві, узгодження інтересів працівників, власників, уповноважених ними органів.

1.2. Положення й норми Договору розроблено на підставі Кодексу законів про працю України, Закону України «Про колективні договори і угоди», інших законодавчих актів, генеральної, галузевої і регіональної угод.

1.3. Договір укладено між власником **ДП «АКТОНА УКРАЇНА»** (надалі — «**Підприємство/Роботодавець/Власник**») в особі директора **Дяковської Ірини Богданівни** з однієї сторони і Радою трудового колективу в особі **уповноваженого трудового колективу Івановича Василя Михайловича** (надалі — «**УТК**») особи від імені трудового колективу, з другої сторони.

1.4. Власник підтверджує, що він має повноваження, визначені чинним законодавством та Статутом підприємства, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору й виконання зобов'язань Власника, визначених цим Договором.

1.5. Уповноважений трудового колективу має повноваження, визначені чинним законодавством на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору й виконання зобов'язань, визначених цим Договором.

1.6 Сторони визнають повноваження одна одної й зобов'язуються дотримувати принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання Договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення питань, що є предметом Договору.

1.7 Положення Договору поширюються на всіх найманих працівників підприємства.

SECTION I

General provisions

1.1. The Collective Bargaining Agreement (hereinafter the "**Agreement**") is concluded to regulate production, labor, and socio-economic relations at the enterprise, and to coordinate the interests of employees, owners, and their authorized bodies.

1.2. The provisions and regulations of the Agreement were developed on the basis of the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On Collective Bargaining Agreements and Contracts", other legislative acts, and general, industry, and regional agreements.

1.3. The Agreement is made between the owner of the **Subsidiary Company "ACTONA UKRAINE"** (hereinafter the "**Enterprise/Employer/Owner**") represented by the Director **Dyakovska Iryna Bohdanivna** of the first part and the Council of Labor Collective, represented by **Commissioner of the Labor Collective Ivanovych Vasyl Myhailovych** (hereinafter the "**CLC**") person on behalf of the Labor Collective, of the second part.

1.4. The Owner certifies that it has the authority, as defined by applicable law and the Company Charter, to collectively negotiate, bargain collectively, and perform the Owner's obligations set forth in this Agreement.

1.5. The Commissioner of the Labor Collective has the authority, as defined by the current legislation, to conduct collective bargaining, conclude a collective bargaining agreement and fulfill the obligations defined by this Agreement.

1.6 The Parties recognize each other's authority and undertake to comply with the principles of social partnership: parity of representation, equality of the Parties, mutual responsibility, constructiveness, and reasonableness in negotiating (consulting) the conclusion of the Agreement, making amendments, and additions to it, resolving issues that are the subject of the Agreement.

1.7 The provisions of the Agreement apply to all employees of the enterprise.

1.8 Договірні зобов'язання не можуть погіршувати становища працівників підприємства порівняно з чинним законодавством.

1.9 Положення Договору є обов'язковими для сторін, що його уклали. Жодна зі сторін протягом дії Договору не може в односторонньому порядку призупиняти виконання прийнятих зобов'язань за Договором.

1.10 Невід'ємною частиною Договору є додатки до нього.

1.11 Договір укладено на 2026–2028 роки. Після закінчення зазначеного строку Договір продовжує діяти до укладення нового. Договір набуває чинності з дня його прийняття загальними зборами трудового колективу.

1.12 Сторони розпочинають переговори щодо укладення нового договору не пізніше, ніж за 3 місяці до закінчення строку дії цього Договору.

1.13. За спільною домовленістю сторін до Договору можуть вноситися доповнення або зміни, при цьому вони не повинні погіршувати умов праці, трудові і соціальні гарантії, які передбачені законодавством і цим Договором.

1.14. Адміністрація підприємства доводить до працівників текст Договору в десятиденний термін з дня його підписання. Приймаючи на роботу нових працівників, адміністрація ознайомлює їх з чинним на підприємстві Договором.

1.15. Договір складається українською та англійською мовами. Розуміння англійської версії вважається пріоритетним.

1.8 Contractual obligations make it difficult to worsen the situation of the employees of the enterprise in comparison with the current legislation.

1.9 Provisions of the Agreement are obligatory for the contracting parties. None of the parties can unilaterally suspend the execution of the accepted obligations under the Agreement during the validity of the Agreement.

1.10 Annexes to the Agreement are an integral part of it.

1.11 The Agreement is concluded for the period from 2026 to 2028. Upon expiration of the above term, the Agreement shall remain in force until a new one is concluded. The Agreement shall come into force from the date of its approval by the general meeting of the Labor Collective.

1.12 The parties begin negotiations on the conclusion of a new Agreement no later than 3 months before the expiration of this Agreement.

1.13. By mutual agreement of the parties to the Agreement may be made additions or changes, and they shall not worsen working conditions, labor, and social guarantees provided by the law and this Agreement.

1.14. When hiring new employees, the administration shall provide them with the Agreement in force at the enterprise.

1.15. Agreement is issued in English and Ukrainian versions. English meaning of Agreement is priority.

РОЗДІЛ II

Виробничо-економічна діяльність підприємства

Власник зобов'язується:

2.1 Своєчасно та у повному обсязі забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання трудових завдань, норм праці, створювати належні умови праці.

SECTION II

Production and Economic Activities of the Enterprise

The Owner undertakes:

2.1 Provide the employees with material and technical resources in a timely and complete manner, necessary for the fulfillment of labor tasks,

and labor standards, and create proper working conditions.

2.2 Проводити систематичну роботу щодо технічного переобладнання виробництва, впровадження нової техніки, прогресивних технологій.

2.2 Perform systematic work on technical re-equipment of production, the introduction of new equipment, and progressive technologies.

2.3 Розробити за участю УТК та запровадити систему матеріального й морального заохочення працівників до підвищення продуктивності праці, якості продукції, раціонального і бережливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів.

2.3 Develop with the participation of CLC and implement a system of material and moral encouragement of employees to increase labor productivity, product quality, and rational and economical use of equipment, material, and production resources.

2.4 Створювати умови для забезпечення участі працівників в управлінні підприємством.

2.4 Create conditions to ensure the participation of employees in the management of the enterprise.

2.5. Забезпечувати підвищення кваліфікації робітників і спеціалістів.

2.5 Provide advanced training for workers and specialists.

УТК зобов'язується:

The CLC undertakes to:

2.6 Сприяти впровадженню прогресивних норм праці відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

2.6 Provide assistance in the introduction of progressive labor norms in accordance with the achieved level of technology, production, and labor organization.

2.7 Здійснювати контроль за дотриманням встановлених законодавством режимів праці, ефективним використанням і дбайливим ставленням до виробничих фондів і матеріальних ресурсів, зміцненням трудової дисципліни.

2.7 To control the observance of the labor regimes established by the legislation, effective use and careful attitude to the production funds and material resources, strengthening of labor discipline.

2.8 Організовувати збір та узагальнення пропозицій працівників з питань поліпшення діяльності підприємства, доводити їх до Власника й домагатися їх реалізації, інформувати трудовий колектив про вжиті заходи.

2.8 Organize the collection and synthesis of employees' proposals on improving the enterprise's activities, bring them to the Owner and seek their implementation, and inform the labor collective about the measures taken.

Працівники зобов'язуються:

Employees undertake:

2.9 Дбайливо ставитися до майна підприємства, ощадливо використовувати виробничі ресурси та матеріальні цінності.

2.9 To treat the enterprise's property with care, to use production resources and material values economically.

2.10. Використовувати надані у розпорядження обладнання, техніку, транспортні засоби та інше майно Роботодавця лише в інтересах Підприємства.

2.10. To use the provided equipment, machinery, vehicles, and other property of the Employer in the interests of the Enterprise.

РОЗДІЛ III

Забезпечення продуктивної зайнятості, гарантій працівникам у разі зміни організації виробництва, форми власності, банкрутства

Власник зобов'язується:

3.1 Разом із УТК скласти й узгодити заходи Програми соціально-економічного розвитку підприємства на 2026-2028 роки, спрямовані на забезпечення продуктивної зайнятості працівників підприємства, забезпечити їх виконання.

3.2 Завчасно інформувати у разі: реорганізації, реструктуризації, приватизації, зміни власника, перепрофілювання, часткового зупинення виробництва, ліквідації підприємства із наданням інформації про плановані власником заходи, пов'язані з ними звільнення працівників, причини й строки таких звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися.

3.3 У разі виникнення причин, через які неминучі вивільнення працівників з ініціативи сторони власника, проводити їх лише за умови письмового повідомлення про причини й терміни вивільнення, кількість та категорії працівників, котрі підлягають скороченню не пізніше як за місяць до запланованих звільнень.

3.4 Проводити консультації з УТК стосовно визначення і затвердження заходів щодо запобігання звільненням працівників.

3.5 Забезпечити участь повноважного представника трудового колективу з правом дорадчого голосу у разі проведення процедур банкрутства підприємства.

3.6 Гарантувати дотримання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв'язку зі зміною організації або форми власності, банкрутством підприємства, зокрема щодо: порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, гарантій працевлаштування, інші пільги і компенсації таким працівникам.

3.7 Не здійснювати прийняття на роботу нових працівників, якщо використовуються режими неповної зайнятості на підприємстві і, якщо

SECTION III

Provision of productive employment, guarantees to employees in case of change of production organization, the form of ownership, bankruptcy

The Owner undertakes:

3.1 Together with the CLC to prepare and coordinate the measures of the Program of social and economic development of the enterprise from 2026 to 2028, aimed at the provision of productive employment of the employees of the enterprise, to ensure their implementation.

3.2 To inform in advance in case of: reorganization, restructuring, privatization, change of ownership, re-profiling, partial shutdown of production, or liquidation of the enterprise by providing information on measures planned by the owner, related to their dismissal of employees, reasons, and terms of such dismissals, number, and categories of employees to which it may concern.

3.3 In the event of reasons for which dismissals of employees on the owner's initiative are unavoidable, conduct them only upon written notice of the reasons and terms of dismissal, the number and category of employees to be laid off at least one month before the planned dismissals.

3.4 Hold consultations on the CLC to determine and approve measures to prevent dismissals of employees.

3.5 Ensure the participation of an authorized representative of the labor collective with the right of the deliberative vote during the procedures of bankruptcy of the enterprise.

3.6 Ensure that the rights and interests of dismissed employees in connection with a change of organization or form of ownership by the bankruptcy of the enterprise are respected, in particular regarding: dismissal procedures, payment of severance pay, employment guarantees, other benefits, and compensation for such employees.

3.7 Avoid hiring new employees if part-time employment regimes are used at the enterprise and if mass dismissals of employees are anticipated.

передбачаються масові вивільнення працівників.

УТК зобов'язується:

3.8 Здійснювати контроль за дотриманням законодавства з питань зайнятості працівників, за заповненням робочих місць.

3.9. Проводити спільно з власником консультації з питань масових вивільнень працівників та здійснення заходів щодо недопущення, зменшення обсягів або пом'якшення наслідків таких вивільнень. Вносити пропозиції про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних із вивільненням працівників.

РОЗДІЛ IV
Оплата праці

Сторони домовилися:

4.1 Мінімальна заробітна плата працівників підприємства не може бути нижчою від встановленого законодавчими актами розміру мінімальної заробітної плати.

4.2 Спільно розглядати питання перегляду фонду оплати праці підприємства з метою збільшення окладів, винагород, доплат і надбавок, інших гарантійних і компенсаційних виплат у разі зростання обсягів виробництва (робіт, послуг), продуктивності праці, зниження собівартості продукції (робіт, послуг).

Власник зобов'язується:

Встановити:

4.3 Здійснювати своєчасно індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін згідно з чинним законодавством.

4.4 Оплата праці працівників, яким не виповнилося 18 років, при скороченій тривалості щоденної роботи проводиться в такому самому розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

4.5 Проводити доплати й надбавки до посадових окладів працівників (додаток № 1).

The CLC undertakes to:

3.8. Monitor compliance with legislation on employment of workers, and filling of employment positions.

3.9. Consult with the owner on mass dismissals of employees and implementation of measures to prevent, reduce the scope or mitigate the consequences of such dismissals. Make proposals to postpone or temporarily terminate or cancel measures related to employee dismissals.

SECTION IV
Remuneration of Labor

The parties have agreed:

4.1 The minimum wage of the enterprise's employees shall not be lower than the minimum wage established by legislative acts.

4.2 Jointly consider the issues of revision of wage fund of the enterprise in order to increase salaries, remuneration, bonuses and allowances, other guarantees, and compensation payments in case of growth of production volume (works, services), labor productivity, a decrease of production cost of products (works, services).

The Owner undertakes:

Establish:

4.3 Implement timely indexation of wages in connection with the growth of the consumer price index in accordance with the current legislation.

4.4 Remuneration of employees under the age of 18 with reduced duration of daily work shall be at the same rate as for employees of the respective categories with full duration of daily work.

4.5 Conduct additional payments and allowances to the official wages of employees (Annex No.1).

4.6 Здійснювати матеріальне заохочення (преміювання) працівників за результатами праці відповідно до затвердженого положення про преміювання (додаток № 3).

4.7 Здійснювати виплату заробітної плати в робочі дні два рази на місяць:
— аванс — не пізніше 22-го,
— остаточну виплату — не пізніше 7-го числа.

4.8 Виплачувати заробітну плату напередодні у разі, якщо день її виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем.

4.9 Оплачувати час простою не з вини працівника у розмірі двох третин тарифної ставки встановленої йому.

УТК зобов'язується:

4.10 Здійснювати контроль за дотриманням на підприємстві законодавства з питань оплати праці, своєчасною виплатою заробітної плати.

4.11 Представляти й захищати інтереси працівників підприємства у сфері оплати праці.

4.12 Контролювати розподіл і використання коштів фонду оплати праці, вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення розміру заробітної плати, премій, компенсацій, доплат і надбавок, надання пільг працівникам.

РОЗДІЛ V

Трудові відносини, режим праці та відпочинку

Власник зобов'язується:

5.1 Укладати трудові договори з працівниками в порядку, передбаченому законодавством України, під розписку ознайомлювати працівників із наказом про їх прийняття на підприємство.

5.2 Спільно з УТК розробити Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, вносити до них зміни й доповнення, затверджувати їх на загальних зборах трудового колективу, розробити й затвердити посадові інструкції, ознайомити з

4.6 Provide financial incentives (bonuses) to employees based on work results in accordance with the approved regulations on bonuses (Annex No. 3).

4.7 Pay wages on business days twice a month:
— advance payment — no later than the 22d day of the month,
— final payment — no later than the 7th day of the month.

4.8 To pay wages on the day before, if the day of payment coincides with a weekend, holiday, or non-working day.

4.9 To pay for downtime through no fault of the employee in the amount of two-thirds of the wage rate set for him/her.

The CLC undertakes to:

4.10 To perform the control over observance of legislation on labor remuneration at the enterprise, timely payment of wages.

4.11 Represent and protect the interests of enterprise employees in the field of labor remuneration.

4.12 Control distribution and use of salary fund, make reasonable proposals on the increase of salary, bonuses, compensation, additional payments, and allowances to employees.

SECTION V

Employment Relations, Work, and Rest Regime

The Owner undertakes:

5.1 Conclude the labor contracts with the employees in the order stipulated by the legislation of Ukraine, familiarize the employees with the order on their admission to the enterprise against their signature.

5.2 Together with the CLC, develop the internal labor regulations of the enterprise, make changes and additions to them, approve them at the general meeting of the labor collective, develop and approve job descriptions and acquaint the employees with them.

ними працівників.

5.3 Установити на підприємстві п'ятиденний робочий тиждень із нормальною тривалістю робочого часу працівників 40 год. на тиждень та двома вихідними днями (субота, неділя). Тривалість робочого дня з понеділка по п'ятницю — 8 годин.

Напередодні святкових та неробочих днів тривалість роботи для працівників підприємства, крім працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня, та робота яких не має безперервного характеру, скорочують на одну годину.

5.4 Роботодавець може залучати працівників до роботи у неробочі години робочих днів (як до початку робочого дня, так і після його закінчення) та у вихідні, святкові й неробочі дні.

5.5 До роботи понаднормово не можна залучати жінок, які мають дітей віком до трьох років, та неповнолітніх. Жінок, які мають дітей віком до 14 років, можна залучати до роботи понаднормово лише за їхньої попередньої згоди. Це положення поширюється також і на чоловіків, які виховують дитину без матері

5.6 Працівників з інвалідністю можна залучати до роботи понаднормово лише за їхньої попередньої згоди, якщо це не суперечить медичним висновкам.

5.7 Тривалість перерви для харчування і відпочинку — 45 хвилин

Час початку і закінчення робочого дня та час початку і закінчення перерви для харчування і відпочинку визначено Правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

Конкретну тривалість перерви в конкретну зміну (дату) визначають графіки змінності.

Для працівників однієї зміни перерви надаються почергово з тим, щоб не порушити безперервність виконання функцій та завдань, покладених на структурні підрозділи. Конкретний час початку і закінчення перерви для кожного працівника зміни визначає керівник зміни (майстер зміни, начальник зміни тощо) на початку кожної зміни з урахуванням виробничих завдань на зміну та кількісного і якісного (за професіями і посадами) складу працівників у кожній зміні.

Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу

5.3 Establish a five-day work week at the enterprise with a normal working time of 40 hours per week and two days off (Saturday, and Sunday). The working day from Monday to Friday is 8 hours.

On the eve of holidays and non-working days, the duration of work for employees of the enterprise, except part-time workers whose work is not of a continuous nature, is reduced by one hour.

5.4 The employer may engage employees to work during non-working hours of working days (both before and after the beginning of the working day) and on weekends, holidays, and non-working days.

5.5 Women with children under the age of three years and minors shall not be allowed to work overtime. Women with children under 14 years of age may be required to work overtime only with their prior consent. This also applies to men raising a child without a mother.

5.6 Employees with disabilities may only be required to work overtime with their prior consent if this does not conflict with medical findings.

5.7 The duration of a meal and rest break is 45 minutes.

The beginning and end times of working hours and the beginning and end times of meal and rest breaks are determined by the enterprise's Internal Labor Rules.

The specific duration of the break in a particular change (date) is determined by shift schedules.

Breaks shall be alternated for employees of the same shift so as not to disrupt the continuity of the functions and tasks assigned to the structural subdivisions. The specific time for starting and ending the break for each shift worker shall be determined by the shift manager (shift foreman, shift supervisor, etc.) at the beginning of each shift taking into account the production tasks for the shift and the quantitative and qualitative (by profession and position) composition of workers in each shift.

роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід).

Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, відбувається через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

Підприємство зобов'язане узгоджувати з УТК будь-які зміни тривалості робочого дня (тижня), режиму праці, запровадження нових режимів роботи на підприємстві, в окремих підрозділах, для категорій або окремих працівників, повідомляти працівників про такі зміни не менше, ніж за 2 (два) місяці до їх запровадження.

5.8 Здійснювати надурочні роботи, роботу у вихідні, святкові та неробочі дні лише у виняткових випадках, передбачених законодавством та з їх оплатою й компенсацією відповідно до законодавства.

5.9 Встановити працівникам щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю 24 календарні дні.

5.10 Надавати щорічну додаткову відпустку працівникам, що працюють на посаді машиніст (кочегар) котельні за результатами атестації робочих місць за умовами праці терміном на 2 дні.

5.11 Надавати працівникам відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 15 календарних днів на рік за сімейними обставинами та з інших причин.

5.12 Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів

The duration of the work break between shifts shall not be less than double the duration of the work time in the previous shift (including the lunch break time).

Assigning an employee to work two consecutive work shifts is prohibited.

Switching from one work shift to another usually takes place every work week at hours determined by shift schedules.

The enterprise shall be obliged to coordinate any changes in the working day (week), a labor regime, the introduction of new work regimes in the enterprise, in individual departments, for categories or individual employees, and notify employees of such changes at least 2 (two) months before they are introduced.

5.8 To perform overtime work, work on weekends, holidays, and non-working days only in exceptional cases provided by law and with their payment and compensation in accordance with the legislation.

5.9 Establish an annual basic paid leave of 24 calendar days for the employees.

5.10 Provide an additional annual leave to the employees working in the position of the boiler operator according to the results of certification of workplaces by working conditions for a period of 2 days.

5.11 Provide employees with an unpaid leave of up to 15 calendar days per year for family and other reasons.

5.12 One of the parents who has two or more children under the age of 15, or a child with a disability, or who has adopted a child, the mother (father) of a person with a disability since childhood of subgroup A I of group, a single mother, the father of a child or a person with a disability since childhood of subgroup A I of group, who raises them without a mother (including in the case of a long stay of the mother in a medical institution), as well as a person who has taken a child or a person with a disability since childhood of subgroup A I of group, or one of the adoptive parents, is granted an additional paid leave of 10 calendar days annually, excluding holidays and non-working days.

УТК зобов'язується:

5.13 Здійснювати контроль за виконанням зобов'язань цього розділу, своєчасністю внесення записів до трудових книжок, виданням наказів про прийняття, звільнення, переведення на іншу роботу, зміну режимів праці й відпочинку та ознайомленням із ними працівників.

5.14 Надавати працівникам безкоштовну правову допомогу та консультації щодо чинного законодавства. У разі порушення їхніх трудових прав представляти та відстоювати права працівників у стосунках із власником у судових органах.

Працівники підприємства зобов'язані:

5.15 Повідомляти письмово безпосереднього керівника або Роботодавця про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк не пізніше ніж за 2 тижні до запланованої дати звільнення.

5.16 Працівники, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох або шести років і планують приступити до роботи до закінчення терміну даної відпустки, повинні повідомити Роботодавця про намір приступити до роботи письмово за два тижні до запланованої дати.

5.17 Працівник, який дізнався, що лікуючий лікар сформував медичний висновок про тимчасову непрацездатність, має повідомити про це роботодавця в будь-який доступний спосіб комунікації з ним в день формування медичного висновку.

5.18 Виконувати роботу, обумовлену трудовим договором.

5.19 Забезпечувати відповідність якості праці та її результатів встановленим вимогам, виконувати визначені норми праці, виконувати розпорядження осіб, які здійснюють керівництво організацією праці.

5.20 Дотримувати встановленого режиму роботи, робочий час використовувати для продуктивності праці, вживати заходів до усунення причин, що перешкоджають нормальному виконанню роботи та обов'язків

The CLC undertakes to:

5.13 Control compliance with the obligations of this section, timely entries in employment records, issuance of orders on hiring, dismissal, transfer to another job, changes in work and rest schedules, and acquaintance of employees with them.

5.14 Provide employees with free legal assistance and advice on current legislation. In the case of violation of labor rights to represent and defend the rights of employees in relations with the owner in the courts.

Employees of the enterprise are obliged to:

5.15 Notify their immediate supervisor or the Employer in writing of the termination of an indefinite term employment contract no later than 2 weeks before the scheduled date of termination.

5.16 Employees who are on parental leave to care for a child under the age of three or six years and who plan to start work before the expiration of this leave must notify the Employer in writing of the intention to start work two weeks before the planned date.

5.17 The employee, who learned that the attending physician has formed a medical report of temporary disability, shall notify the employer by any available means of communication with him/her on the day of formation of the medical report.

5.18 Perform the work stipulated by the employment contract.

5.19 Ensure that the quality of work and its results meet the established requirements, comply with certain work standards, and carry out the orders of persons in charge of the organization of labor.

5.20 Observe the established work schedule, use working hours for work productivity, and take measures to eliminate the causes preventing the normal performance of work and duties or complicating the process of performance.

або ускладнюють процес виконання.

5.21 Утримуватися від дій, які заважають іншим працівникам виконувати їх трудові обов'язки.

5.22 Використовувати щорічну основну та щорічну додаткову відпустку працівникам, які мають дітей (які мають право на таку відпустку відповідно до закону) відповідно до графіку надання відпусток, затвердженому на Підприємстві. Узгоджувати з Роботодавцем надання відпусток поза графіком в термін за два тижні до запланованої відпустки, крім категорій осіб, яким згідно з чинним законодавством передбачено надання відпустки в зручний для них час.

РОЗДІЛ VI

Умови та охорона праці

Власник зобов'язується:

6.1. Забезпечити виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям (додаток № 4). Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком Роботодавця. Роботодавець забезпечує робочі місця належними засобами праці, інструкціями з охорони праці, створює належні санітарно-побутові умови. Працівники мають право відмовитись від дорученої роботи, якщо під час її виконання складається ситуація, небезпечна для їхнього життя та здоров'я (якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами), а також для життя і здоров'я інших людей та оточуючого середовища.

6.2. Забезпечити виконання вимог Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII та інших нормативно-правових актів з питань охорони праці, а також право працівників на безпечні та нешкідливі умови праці, пільги та компенсації, соціальний захист у разі ушкодження їхнього здоров'я. При прийнятті на роботу ознайомлювати під підпис працівника з умовами праці та наявністю на робочому місці шкідливих виробничих факторів, які ще не

5.21 Refrain from actions that interfere with other employees' performance of their employment duties.

5.22 Use the annual basic and annual additional leave for employees who have children (entitled to such leave in accordance with the law) in accordance with the schedule of vacations approved by the Enterprise. To agree with the Employer on the granting of leave outside the schedule in two weeks prior to the scheduled leave, except for the categories of persons who, according to the current legislation, are provided with the leave at a convenient time for them.

SECTION VI

Working Conditions and Occupational Safety and Health

The Owner undertakes:

6.1. Ensure the implementation of comprehensive measures to achieve the established standards of safety, occupational health, and working environment, improve the level of occupational safety, prevent occupational injuries, occupational diseases and accidents (Annex No. 4). Ensuring safe working conditions is the responsibility of the Employer. The Employer provides the workplaces with appropriate workplace safety equipment, and instructions on labor protection to create appropriate sanitary and living conditions. Employees have the right to refuse assigned work if during its performance a situation develops that is dangerous to their life and health (if such conditions are not directly provided by employment contracts), as well as for the life and health of other people and the environment.

6.2. To provide the fulfillment of the requirements of the Law of Ukraine "About Labor Protection" from 14.10.1992 No. 2694-XII and other normative-legal acts concerning labor protection, as well as the employees' right to safe and harmless labor conditions, privileges and compensations, social protection in case of the health damage. When hiring, to acquaint the employee, against his/her signature, with the working conditions and availability of harmful production factors at the

усунуто, їх можливим шкідливим впливом на здоров'я, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівників на пільги і компенсації за роботу в таких умовах. Забезпечувати належні умови праці на робочих місцях, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, проводити їх планово-профілактичний, капітальний ремонт та випробування у встановлені терміни.

6.3. Проводити періодично, згідно з нормативними актами, експертизу технічного стану обладнання, машин, механізмів щодо їх безпечного використання.

6.4. Безплатно забезпечувати працівників, які працюють на роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами (додаток № 4).

6.5. Забезпечувати працівників підприємства питною водою.

6.6. Забезпечити безкоштовне проведення попередніх і періодичних медичних оглядів працівників зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою, а також щорічного медичного огляду осіб віком до 21 року. При своєчасному проходженні працівником періодичного медичного огляду зберігати за ним середній заробіток на встановлений час проходження медогляду.

6.7. Не допускати працівників до роботи, яка протипоказана їм за станом здоров'я.

6.8. Дотримуватися термінів і порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці та за її результатами вживати заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій.

6.9. Не рідше рази на квартал комплектувати необхідними медикаментами аптечки в усіх структурних підрозділах.

6.10. Здійснювати систематичний аналіз стану захворюваності й випадків тимчасової непрацездатності та вживати заходів щодо

workplace, their possible harmful effects on health, possible consequences of their effects on health, and on the rights of employees to benefits and compensations for working in such conditions. Ensure proper working conditions in the workplace, the safety of technological processes, machines, mechanisms, equipment, and other means of production, and conduct their scheduled preventive maintenance, overhaul, and testing in due time.

6.3 To conduct periodic, according to the regulatory acts, examination of the technical condition of the equipment, machines, and mechanisms for their safe use.

6.4 Provide the employees working at the works related to pollution or carried out in unfavorable temperature conditions with protective clothing, safety shoes, and other personal protective equipment according to the established norms (Annex No. 4) free of charge.

6.5 Provide employees of the enterprise with drinking water.

6.6 Provide free preliminary and periodic medical examinations of employees engaged in work with increased danger, as well as the annual medical examinations of persons under the age of 21. If an employee timely passes a periodic medical examination, to keep his/her average earnings for the period of passing the medical examination.

6.7 Prevent employees from working in jobs that are contraindicated to them due to their health conditions.

6.8. Comply with the terms and procedure for certifying workplaces for working conditions and, based on its results, take measures to improve working conditions, medical services, and health care for employees and provide them with appropriate benefits and compensation.

6.9. At least once a quarter to complete the necessary medicine kits in all structural units.

6.10. Perform systematic analysis of morbidity and cases of temporary incapacity for work and take measures to eliminate the causes of disease.

усунення причин захворювань.

6.11. Створити комісію з питань охорони праці у рівній кількості осіб від адміністрації і трудового колективу. Сприяти її роботі відповідно до Положення про комісію з охорони праці.

6.12. Проводити своєчасне розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

6.13. Проводити один раз на рік за встановленими графіками навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці працівників, зайнятих на роботах із підвищеною небезпекою.

6.14. Не залучати неповнолітніх (віком від 14 до 18 років) до важких робіт, до підймання й переміщення речей, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми.

УТК зобов'язується:

6.15. Здійснювати контроль за дотриманням стороною власника законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-технічних умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального і колективного захисту.

6.16. Представляти інтереси працівників у вирішенні питань охорони праці, вносити власнику відповідні подання у випадках, визначених чинним законодавством.

6.17. Інформувати працівників про їх права й гарантії у сфері охорони праці, зміни в законодавстві з охорони праці.

6.18. Відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівника.

Працівники підприємства зобов'язані:

6.19. Знати та виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила експлуатації машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, правил поведіння із шкідливими та небезпечними речовинами.

6.20. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у

6.11. Create a commission on labor protection with an equal number of persons from the administration and the labor collective. Assist its work in accordance with the Provision of the commission on occupational safety and health.

6.12. Carry out timely investigation and keep records of accidents, occupational diseases, and industrial accidents.

6.13. Provide training, briefing, and knowledge test on labor protection to employees engaged in hazardous work once a year according to the established schedules.

6.14. Not to involve minors (aged from 14 to 18 years) in heavy work, lifting and moving things, the weight of which exceeds the limits set for them.

The CLC undertakes to:

6.15. Control the owner's compliance with labor protection legislation, creation of safe and harmless working conditions, proper production and sanitary and technical conditions, provision of protective clothing, special footwear, and other personal and collective protective equipment to employees.

6.16. Represent employees' interests in solving occupational safety issues and make appropriate submissions to the owner in cases determined by applicable legislation.

6.17. To inform the employees about their rights and guarantees in the field of labor protection, changes in the legislation on labor protection.

6.18. To compensate for the damage caused to the health of the employee.

Employees of the enterprise are obliged to:

6.19. To know and comply with the requirements of regulations on labor protection, rules of operation of machines, mechanisms, equipment, and other means of production, and rules for handling harmful and hazardous substances.

6.20. Take care of personal safety and health, as well as the safety and health of others while

процесі виконання будь-яких робіт або під час перебування на території Товариства.

performing any work or while on Company premises.

6.21. Використовувати засоби індивідуального та колективного захисту у випадках, передбачених законодавством.

6.21. Use personal and collective protective equipment as required by legislation.

6.22. Проходити навчання і перевірку знань з питань охорони праці в порядку та у строки, встановлені Положенням про навчання і перевірку знань з питань охорони праці, затвердженому на підприємстві.

6.22. Undergo training and knowledge testing on occupational health and safety issues in the manner and within the time frame established by the Regulations on training and knowledge testing on occupational health and safety issues approved by the enterprise.

6.23. Проходити у встановленому порядку та у строки попередній та періодичні медичні огляди.

6.23. To pass in the prescribed manner and in time preliminary and periodic medical examinations.

6.24. Своєчасно інформувати безпосереднього керівника або Роботодавця про виникнення небезпечних та аварійних ситуацій на робочому місці, у структурному підрозділі. Особисто вживати посильних заходів щодо запобігання та усунення небезпечних та аварійних ситуацій.

6.24. Timely inform the direct supervisor or the Employer about the occurrence of dangerous and emergency situations at the workplace, in the structural subdivision. Personally take all possible measures to prevent and eliminate dangerous and emergency situations.

6.25. За невиконання вимог пунктів 6.20 – 6.24 Роботодавець має право притягати порушників до дисциплінарної відповідальності.

6.25. The Employer has the right to bring the violators to disciplinary responsibility for failure to comply with the requirements of paragraphs 6.20 – 6.24.

РОЗДІЛ VII

Соціальні гарантії, пільги і компенсації

SECTION VII

Social Guarantees, Benefits, and Compensation

Власник зобов'язується:

The Owner undertakes:

7.1. Перераховувати своєчасно та у повному обсязі внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

7.1 To transfer timely and in full contributions to the obligatory state social insurance.

7.2. Створювати належні умови для діяльності комісії із соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності на підприємстві.

7.2 To create proper conditions for the activity of the commission on social insurance for temporary disability at the enterprise.

7.3. Забезпечити за рахунок коштів підприємства доставку до роботи та з роботи працівників, що проживають у віддалених районах, працюють у ранкову та нічну зміни.

7.3 Provide, at the expense of the enterprise, transportation to and from work for employees living in remote areas, working the morning and night shifts.

7.4. Надавати матеріальну допомогу :

7.4. Provide material assistance:

- сім'ї - у разі смерті працівника підприємства (у розмірі двох неоподаткованих мінімумів)
- працівникові - у разі смерті близьких родичів, у випадку складних життєвих обставин (у розмірі одного неоподаткованого мінімуму, не більше одного разу на рік, на розгляд компанії)
- to the family – in case of death of an employee of the enterprise (2 minimum amounts that are not taxable)
- to the employee – in case of death of their close relatives, in case of difficult life circumstances (1 minimum amount that is not taxable, 1 time/year, discretion of company)

Guarantees of the CLC's activity

7.5. Забезпечити за рахунок коштів підприємства харчування працівників (за типом шведського столу)

7.5. Provide food for employees at the expense of the enterprise (like a buffet service)

УТК зобов'язується:

The CLC undertakes to:

7.6. Контролювати цільове використання коштів на виплату соціальних гарантій та пільг, доводити інформацію до членів трудового колективу.

7.6. Control the intended use of funds for the payment of social guarantees and benefits, and provide information to members of the labor collective.

7.7. Контролювати своєчасну й повну сплату власником страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, своєчасне матеріальне забезпечення та надання соціальних послуг працівникам за видами соціального страхування.

7.7. Control the timely and full payment by the owner of insurance premiums for obligatory state social insurance, timely material provision, and provision of social services to employees by types of social insurance.

7.8. Представляти інтереси працівників у комісії із соціального страхування.

7.8. Represent the interests of employees in the commission on social insurance.

7.9. Ознайомлювати членів трудового колективу з новими нормативними актами з питань соціального страхування та пенсійного забезпечення, надавати консультативну й методичну допомогу з питань соціального захисту.

7.9. Provide members of the workforce with new regulations on social insurance and pensions and provide advice and guidance on social protection.

РОЗДІЛ VIII

SECTION VIII

Житлово-побутове, культурне обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку працівників

Housing, cultural and medical services, health and recreation for employees

Власник зобов'язується:

The Owner undertakes:

8.1 Виділити та облаштувати (меблями, пристроями для обігріву тощо) кімнати для відпочинку й харчування працівників.

8.1. Allocate and equip (with furniture, heating devices, etc.) rest and meal rooms for employees.

GENDER EQUALITY

УТК зобов'язується:

The CLC undertakes to:

8.2 Здійснювати контроль за роботою та утриманням об'єктів соціальної сфери (їдалень, побутових приміщень тощо).

8.2 Supervise the operation and maintenance of social facilities (canteens, amenities, etc.).

РОЗДІЛ IX

Гарантії діяльності УТК

9.1 Власник визнає УТК повноважним представником інтересів працівників, які працюють на підприємстві, і погоджує з ними накази та інші локальні нормативні акти з питань, що є предметом цього Договору.

Власник зобов'язується:

9.2 Забезпечувати реалізацію прав і гарантій діяльності УТК, встановлених чинним законодавством, не допускати втручання в діяльність УТК, обмеження її прав або перешкоджання їх здійсненню.

9.3 Надавати безкоштовно приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом для забезпечення діяльності УТК, проведення зборів працівників підприємства.

9.4 Забезпечувати УТК можливість розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства в доступних для працівників місцях.

9.5 Розглядати протягом семи днів вимоги й подання УТК щодо усунення порушень законодавства про працю та колективного договору, невідкладно вживати заходів щодо їх усунення.

9.6 Надавати на вимогу УТК в тиждневий термін відповідні документи, інформацію та пояснення, що стосуються дотримання законодавства про працю, умов праці, виконання колективного договору, соціально-економічних прав працівників і розвитку підприємства.

РОЗДІЛ X

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ

10.1 Сторони домовились:

SECTION IX

Guarantees of the CLC's activity

9.1 The owner recognizes the CLC as an authorized representative of the interests of the employees working at the enterprise and agrees with them the orders and other local normative acts on the issues which are the subject of this Agreement.

The Owner undertakes:

9.2 Ensure the implementation of the rights and guarantees of the CLC activity, established by the current legislation, not to allow interference in the CLC activity, limitation of its rights, or obstruction of their implementation.

9.3 Provide free of charge premises with all necessary equipment, communication, heating, lighting, cleaning, and transportation to ensure the activity of the CLC, holding the meeting of the enterprise's employees.

9.4 Provide the CLC with the possibility to place its own information on the premises and territory of the enterprise in places accessible to the employees.

9.5 To consider within seven days the demands and representations of the CLC on the elimination of violations of labor legislation and the collective agreement, to take immediate measures on their elimination.

9.6 Provide the appropriate documents, information, and explanations related to the compliance with the labor legislation, working conditions, fulfillment of the collective agreement, social and economic rights of the employees, and the enterprise development on the demand of the CLC within one week.

SECTION X

GENDER EQUALITY

10.1 The Parties agree:

10.1.1 Ураховувати, що відносини між Роботодавцем і працівниками, а також між працівниками установи будуються на засадах гендерної рівності та недопущення будь-яких дискримінаційних дій.

10.1.2. Вживати заходів, спрямованих на формування гендерної культури трудового колективу.

10.2. Зобов'язання Роботодавця :

10.2.1. Забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків (ст. 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

10.2.2. Створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

10.2.3. Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

10.2.4 Покласти обов'язки уповноваженого з гендерних питань – на Уповноваженого трудового колективу.

10.2.5 Залучати уповноваженого з гендерних питань – Уповноваженого трудового колективу до участі у співбесіді при прийнятті на роботу для усунення дискримінації та забезпечення комплектування кадрами з надання переваги особі тієї статі, щодо якої існує дисбаланс.

10.2.6 Надавати для узгодження уповноваженому з гендерних питань – Уповноваженого трудового колективу оголошення про вакансії у закладі для уникнення статевого або вікового стереотипів.

10.2.7 Створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

10.2.8 Здійснювати просування робітників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої існує дисбаланс.

10.2.9 Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; у межах політики

10.1.1 To take into account that the relations between the Employer and employees, as well as between the employees of the institution, are based on gender equality and avoidance of any discriminatory actions.

10.1.2. To take measures aimed at the formation of gender culture of the labor collective.

10.2. Obligations of the Employer:

10.2.1. Ensure equal rights and opportunities for women and men (Article 18 of the Law of Ukraine "On ensuring equal rights and opportunities for women and men").

10.2.2. Create working conditions that allow women and men to work on an equal basis.

10.2.3. To make equal wages for women and men with the same qualifications and the same working conditions.

10.2.4 Assign the duties of the Commissioner on Gender – to the Commissioner of the Labor Collective.

10.2.5 Involve the Commissioner on Gender – Commissioner of the Labor Collective in job interviews to eliminate discrimination and ensure staffing in preference to the gender for which there is an imbalance.

10.2.6 Provide for approval by the Commissioner on Gender – Commissioner of the Labor Collective the facility's vacancy announcements to avoid gender or age stereotyping.

10.2.7 Create working conditions that allow women and men to work on an equal basis.

10.2.8 Promote workers in the workplace in a manner that gives preference to the person of the gender for which there is an imbalance.

10.2.9 Provide opportunities for women and men to combine work activities with family responsibilities; as part of the "family-friendly" policy, ensure that

«дружньої сім'ї» забезпечити надання працівникам з особливими сімейними обов'язками можливості роботи на умовах неповного робочого часу, оформлення гнучкого робочого графіку тощо.

employees with special family responsibilities are given the opportunity to work part-time, arrange flexible working hours, etc.

10.2.10 Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

10.2.10 Pay women and men equally for the same qualifications and working conditions.

10.2.11 Вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань. Забезпечити невідкладне вживання заходів для усунення проявів дискримінації у випадку надходження відповідних скарг працівників до уповноваженого з гендерних питань.

10.2.11 Take steps to prevent sexual abuse. To ensure that immediate measures to eliminate manifestations of discrimination are taken in the case of complaints of employees to the Commissioner on Gender.

10.3. Зобов'язання Ради трудового колективу в особі уповноваженого трудового колективу Івановича Василя Михайловича:

10.3. Commitment of the Council of the Labor Collective, represented by the Commissioner of the Labor Collective Ivanovycha Vasylya Myhailovycha:

10.3.1. Забезпечити розгляд скарг працівників установи та структурних підрозділів на випадки дискримінації протягом 5 днів з дня надходження скарги та контролювати вжиття адміністрацією заходів щодо усунення проявів дискримінації за її наявності.

10.3.1. To ensure the consideration of complaints of employees of the institution and structural subdivisions on cases of discrimination within 5 days from the date of receipt of the complaint and control the administration to take measures to eliminate manifestations of discrimination, if any.

10.3.2. Забезпечити виконання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – Уповноваженого трудового колективу щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

10.3.2. Ensure the fulfillment of the duties of the Commissioner on Gender – the Commissioner of the Labor Collective to ensure equal rights and opportunities for women and men.

10.3.3. Проводити перевірку всіх рішень, резолюцій, рекомендацій, заходів у закладі щодо гендерної рівності, їх оформлення та затвердження.

10.3.3. To check all decisions, resolutions, recommendations, and measures in the institution on gender equality, their registration, and approval.

10.3.4. Забезпечити розгляд скарг працівників на випадки дискримінації протягом 5 днів з дня надходження скарги та контролювати вжиття адміністрацією заходів щодо усунення проявів дискримінації за її наявності.

10.3.4. Ensure that complaints of employees about cases of discrimination are reviewed within 5 days of receipt of the complaint, and monitor the administration's actions to eliminate discrimination, if any.

10.4. Сторони Колективного договору домовились:

10.4. The parties to the Collective Bargaining Agreement agreed:

10.4.1. Ураховувати, що відносини між керівником і працівниками, а також між працівниками будуються на засадах гендерної рівності та недопущення будь-яких дискримінаційних дій.

10.4.1. To consider that the relationship between the manager and employees, as well as between employees, is based on gender equality and avoidance of any discriminatory actions.

10.4.2 Вживати заходів, спрямованих на формування гендерної культури трудового колективу

10.4.2 Take measures aimed at creating a gender culture in the labor collective.

РОЗДІЛ XI

Запобігання дискримінації

11.1 Сторони домовились:

11.1.1 Ураховувати, що відносини між Роботодавцем і працівниками, а також між працівниками установи будуються на засадах рівних можливостей та недопущення будь-яких дискримінаційних дій.

11.1.2. Вживати заходів, спрямованих на уникнення дискримінаційних проявів за ознакою раси, релігії, кольору шкіри, походження, сімейного стану, статі, віку, національності, сексуальної орієнтації, етнічного походження, політичних переконань, іноземного або соціального походження, статусу ветерана, інвалідності чи будь-якого іншого розрізнення, недопущення або переваги, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження.

11.1.3. Створювати робоче середовище сприятливе для просування та професійного самоствердження на підставі кваліфікації та здатності виконувати робочі обов'язки, запобігаючи будь-яким проявам дискримінації.

11.1.4 Вживати заходів, спрямованих на формування культури відносин трудового колективу, у якому ключовими факторами є гідність і повага.

SECTION XI

Prevention of discrimination

11.1 The parties agree:

11.1.1 Consider that the relationship between the Employer and employees, as well as between employees of the institution, is based on equal opportunities and avoidance of any discriminatory actions.

11.1.2. Take steps to avoid discriminatory practices on the basis of race, religion, color, ancestry, marital status, sex, age, nationality, sexual orientation, ethnic origin, political opinion, foreign or social origin, veteran status, disability, or any other distinction, exclusion or advantage that results in the destruction or violation of equality of opportunity or treatment.

11.1.3. Create a work environment conducive to advancement and professional self-affirmation based on qualifications and ability to perform job duties, preventing any form of discrimination.

11.1.4. Take steps to promote a workplace culture in which dignity and respect are key factors.

РОЗДІЛ XII

Заклучні положення

Для забезпечення реалізації положень цього Договору, здійснення контролю за його виконанням сторони зобов'язуються:

12.1 Визначити посадових осіб, відповідальних за виконання умов Договору і встановити терміни виконання цих умов.

12.2 Забезпечити здійснення контролю за

SECTION XII

Final provisions

To ensure the implementation of the provisions of this Agreement, and control over its execution, the parties undertake:

12.1 Determine the officials responsible for the execution of the Agreement conditions and establish the terms of execution of these conditions.

12.2. To provide control of the Agreement

виконанням Договору робочою комісією представників сторін, яка вела переговори з його укладенням в узгодженому нею порядку (додаток № 6).

12.3 Надавати повноважним представникам сторін на безоплатній основі наявну інформацію та документи, необхідні для здійснення контролю за виконанням Договору.

12.4 Розглядати один раз на рік підсумки виконання колективного договору (висновки робочої комісії та звіти перших осіб сторін, що підписали Договір) на загальних зборах трудового колективу.

12.5 У період дії воєнного стану РОБОТОДАВЕЦЬ може ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору, які регулюють відносини, визначені цим Законом. Дія таких положень може бути зупинена тільки за взаємною згодою сторін колективного договору у порядку, визначеному цим колективним договором

12.6 Протягом трьох місяців сторони колективного договору зобов'язані почати переговори про можливості та строки поновлення дії його положень, зупинених без взаємної згоди його сторін. Порядок та строки поновлення дії таких положень визначаються сторонами колективного договору. Про рішення щодо поновлення дії положень колективного договору сторона РОБОТОДАВЕЦЬ повідомляє орган, що здійснив повідомну реєстрацію цього колективного договору, у тижневий строк з дня ухвалення такого рішення

12.7 Колективний договір укладено у двох примірниках, які зберігаються у кожної зі сторін і мають однакову юридичну силу.

Колективний договір підписали:

Від адміністрації:
Дяковська І.Б.

М.П.

Від УТК:
Іванович В.М.

25 Листопада 2025

execution by the working committee of representatives of the Parties, which negotiated its conclusion in the order agreed by it (Annex No. 6).

12.3 Provide the authorized representatives of the Parties with available information and documents necessary to monitor the implementation of the Agreement on a free of charge basis.

12.4 To consider once a year the results of the implementation of the Collective Bargaining Agreement (conclusions of the labor committee and reports of the first persons who signed the Agreement) at the general meeting of the labor collective.

12.5 During the period of martial law, the EMPLOYER may initiate the suspension of the operation of certain provisions of the collective agreement that regulate the relations defined by this Law. The operation of such provisions may be suspended only by mutual consent of the parties to the collective agreement in the manner specified by this collective agreement.

12.6 Within three months, the parties to the collective agreement are obliged to begin negotiations on the possibilities and terms of resuming the validity of its provisions suspended without mutual consent of its parties. The procedure and terms of resuming the validity of such provisions are determined by the parties to the collective agreement. The EMPLOYER party shall notify the body that carried out the notified registration of this collective agreement of the decision to rescind the validity of the provisions of the collective agreement within a week from the date of adoption of such a decision

12.7 The Collective Bargaining Agreement is concluded in two copies, kept by each party, and every copy has the same legal force.

The Collective Bargaining Agreement was signed:

From the Administration:
Dyakovska I.

L.S.

From CLC:
Ivanovych V.M.

25 Листопада 2025

ДОЧІРНЄ ПІДПРИЄМСТВО «АКТОНА УКРАЇНА»

НАКАЗ № 25 - ОП/К

«23» жовтня 2025 р.

с. Колоденці

Про організацію та проведення колективних переговорів і укладання колективного договору на 2026 - 2028 роки

Згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди», - **НАКАЗУЮ :**

1. Розпочати колективні переговори щодо укладення колективного договору на 2026 - 2028 роки.
2. Сформувати робочу комісію для ведення колективних переговорів щодо розробки колективного договору у складі 8 осіб із рівним представництвом від сторін:

- від найманих працівників :

Дяченко М.	Начальник цеху (складального)
Іванович В.	Уповноважений трудового колективу
Семчишин В.	Завідувач складу
Токар С.	Майстер дільниці

- від адміністрації :

Дяковська І.	Директор підприємства
Мацвейко Я.	Головний бухгалтер
Гудзь О.	Менеджер з персоналу
Вихопень В. Я.	Інженер з охорони праці

3. Визначити :

3.1. Місце проведення засідання робочої комісії;

3.2. День засідання комісії;

4. Перше засідання робочої комісії провести 30.10.2025 р. з таким порядком денним:

- обрання голови комісії і його заступника;
- затвердження порядку засідань робочої комісії;
- затвердження структури проекту колективного договору;
- затвердження графіка розробки розділів проекту колективного договору.

5. Надати членам робочої комісії інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів і розробки проекту колективного договору:

- головному бухгалтеру – бюджет підприємства на 2025-2026 рік, фонд оплати праці, в т.ч. посадові оклади, надбавки, премії, доплати;

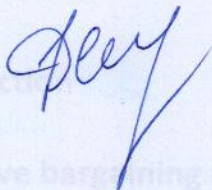
- інженеру з питань охорони праці – комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням, експертиза технічного стану обладнання.

6. Гудзь О. І. – менеджеру з персоналу, забезпечити організаційне та матеріально- технічне забезпечення засідань робочої комісії.

7. Підготовлений робочою комісією проект колективного договору внести на обговорення сторін до 25.11.2025 р.

8.Провести загальні збори трудового колективу 25.11.2025.

Директор
ДП «АКТОНА УКРАЇНА»



Дяковська І.

Уповноважений від
трудового колективу
ДП «АКТОНА УКРАЇНА»

Іванович В.

SUBSIDIARY COMPANY "ACTONA UKRAINE"

ORDER No. 25-ОП/К

23 October 2025

Kolodentsi village

On organization and conduction of collective bargaining and conclusion of a collective bargaining agreement for the period from 2026 to 2028

According to the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts", **I HEREBY ORDER:**

1. To begin collective bargaining to conclude a collective bargaining agreement for the period from 2026 to 2028.
2. To form a labor committee for collective bargaining to develop a collective agreement consisting of 8 people with equal representation from the parties:

- from payroll employees:

Dyachenko M.	Foreman of Assembling Department
Ivanovych V.	Commissioner of the labor collective
Semchyshyn V.	Stock Leader
Tokar S.	Foreman of Service Department

- from the administration:

Dyakovska I.	Director
Matsveyko Y.	Chief Accounting
Hudzjo O.	Human Resources Manager
Vyhopen V. Y.	Health & Safety Manager

3. Determine:

3.1 Place of the meeting of the labor commission;

3.2 The day of the meeting of the commission;

4. To perform the first meeting of the working commission on 30.10.2025 with the following agenda:

- Election of the chairman of the commission and his/her deputy;
- Approval of the order of meetings of the working commission;
- Approval of the structure of the draft collective bargaining agreement;
- Approve the schedule for developing sections of the draft collective bargaining agreement.

5. To provide members of the working committee with information necessary for collective bargaining and development of the draft collective bargaining agreement:

- to the chief accountant – the enterprise's budget for 2025-2026, payroll, including official salaries, allowances, bonuses, additional payments;

- to the engineer on labor protection issues – complex measures on achievement of established standards of safety, labor hygiene and working environment, improvement of labor protection level, prevention of occupational injuries, occupational diseases, examination of technical condition of the equipment.

6. Hudzjo O. – the HR manager to provide organizational and logistical support for the meetings of the labor commission.

7. To bring the draft of the collective agreement prepared by the labor commission into the discussion of the parties by 25.11.2025.

8. To hold a general meeting of the labor collective on 25.11.2025.

Director
SC "ACTONA UKRAINE"

Dyakovska I.

Commissioner of the
Labor Collective
SC "ACTONA UKRAINE"

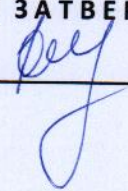
Ivanovych V.

Назва доплат і надбавок		Розмір доплат і надбавок, грн.
Доплати		
за роботу у важких і шкідливих умовах праці (за результатами атестації робочих місць)	- Складальники сировини з деревини - Ворстальники деревини, обробники верстатів - Машиніст (кочегар) котельні	45% від посадового окладу
за роботу у змішаний час з 12:00 до 06:00	Для всіх працівників	20% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у цей час
за роботу у екстремальних умовах праці, неробочі дні		у подвійному розмірі працівникам, які виконують місячні оклади у розмірі еквіваленту годинної ставки

ДОЧІРНЕ ПІДПРИЄМСТВО «АКТОНА УКРАЇНА»

Додаток № 1

« ЗАТВЕРДЖЕНО »

Директор  Дяковська І.

ПЕРЕЛІК ДОПЛАТ І НАДБАВОК ДО ОКЛАДІВ ПРАЦІВНИКІВ

/Станом на листопад 2025р./

Назва доплат і надбавок		Розмір доплат і надбавок, грн..
Доплати		
за роботу у важких і шкідливих умовах праці (за результатами атестації робочих місць)	• Складальники виробів з деревини • Верстатники деревообробних верстатів • Машиніст (кочегар) котельні	4% від посадового окладу
за роботу у нічний час з 22:00 до 06:00	Для всіх працівників	20% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у цей час
За роботу у вихідні, святкові і неробочі дні		у подвійному розмірі: працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або

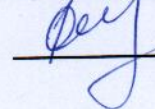
SUBSIDIARY COMPANY "ACTONA UKRAINE" "APPROVED" by the Director /As of November 2025/ LIST OF ADDITIONAL PAYMENTS AND SUPPLEMENTS TO EMPLOYEE WAGE		денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу; і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.
Оплата работи в надурочний час		В подвійному розмірі годинної ставки
Доплата до мінімальної заробітної плати. (Відповідно до статті 31 Закону про оплату праці (у редакції Закону № 1774)	Працівники, зарплата яких за відпрацьований повністю місяць менша за встановлений законодавством мінімум.	Різниця між законодавчо встановленим мінімумом та нарахованою заробітною платою.

SUBSIDIARY COMPANY "ACTONA UKRAINE"

Annex No 1

"APPROVED"

by the Director

 Dyakovska I.

LIST OF ADDITIONAL PAYMENTS AND SUPPLEMENTS TO EMPLOYEE WAGES

/As of November 2025/

Name of additional payments and allowances		Number of additional payments and allowances, UAH.
Additional payments		
for working in difficult and hazardous working conditions (based on the results of workplace evaluation)	- Assemblers of woodwork - Woodworking machine operator - Boiler operator	4% of fixed official salary
for night work from 22:00 to 06:00	For all employees	20% of hourly pay rate (official rate of pay) for each hour worked at that time
For work on weekends, holidays and non-working days		At double rate: to employees who receive a monthly salary – at

ДОЧІРНЄ ПІДПРИЄМСТВО «АКТОНА УКРАЇНА» ЗАТВЕРДЖЕНО Директор _____ Директор _____ СКЛАД РОБОЧОЇ КОМІСІЇ З КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ № з/л П.І.Б. Посада Від адміністрації 1 Дяковська І. Директор підприємства		the rate of one hour or daily rate in excess of the salary if the work on a holiday and a non-working day was performed within the monthly norm of working time; and at the rate of double hourly or daily rate in excess of the salary, if the work was performed over the monthly norm.
Payment for overtime work Гудзь О. Менеджер з персоналу		At double of the hourly rate
Supplement to the minimum salary. (In accordance with article 31 of the Act on the remuneration of labor (as amended by Act No. 1774) Токер С.	Employees whose wages for a month worked in full is less than the statutory minimum salary. Завідувач салону Уповноважений трудовою Майстер ділянки	The difference between the legally established minimum and the accrued salary.

ДОЧІРНЄ ПІДПРИЄМСТВО «АКТОНА УКРАЇНА»

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Директор Дяковська І.

Додаток № 2

СКЛАД

РОБОЧОЇ КОМІСІЇ З КОНТРОЛЮ

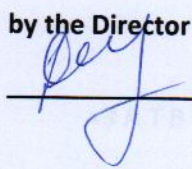
ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

№ з/п	П.І.Б.	Посада
Від адміністрації		
1	Дяковська І.	Директор підприємства
2	Мацвейко Я.	Головний бухгалтер
3	Гудзьо О.	Менеджер з персоналу
4	Вихопень В.	Інженер з охорони праці
Від найманих працівників		
1	Дяченко М.	Начальник цеху
2	Семчишин В.	Завідувач складу
3	Іванович В.	Уповноважений трудового колективу
4	Токар С.	Майстер дільниці

SUBSIDIARY COMPANY "ACTONA UKRAINE"

"APPROVED"

by the Director


Dyakovska I.

Annex No. 2

COMPOSITION

OF THE WORKING COMMITTEE FOR MONITORING

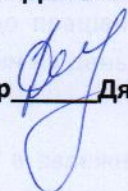
THE IMPLEMENTATION OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT

No.	Full name	Position
From the administration		
1	Dyakovska I.	Director
2	Matsveyko Y.	Chief Accountant
3	Hudzjo O.	Human Resources Manager
4	Vykhopen V.	Health & Safety Manager
From payroll employees		
1	Dyachenko M.	Foreman of Assembling Department
2	Semchyshyn V.	Stock Leader
3	Ivanovych V.	Commissioner of the Labor Collective
4	Tokar S.	Foreman of Service Department

ДОЧІРНЄ ПІДПРИЄМСТВО «АКТОНА УКРАЇНА»

Додаток 3

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Директор  Дяковська І.

Положення про преміювання

1. Загальні положення

- 1.1 Положення про преміювання працівників (далі — Положення) визначає порядок і умови виплати премій працівникам підприємства за виконання виробничих завдань і функцій, терміни виплати премій, джерела витрат на ці цілі.
- 1.2 Премії впроваджено з метою посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника в довготривалій безперервній праці на підприємстві, скороченні плинності кадрів, створенні стабільного трудового колективу, діяльність якого спрямована на виконання поточних та перспективних планів підприємства, та виховання у кожного працівника свідомого ставлення до виконання своїх обов'язків, дотримання трудової та виробничої дисципліни.
- 1.3 Щороку з метою стимулювання працівників до високопродуктивної праці, підвищення ефективності та якості їх роботи визначається фонд преміювання.
- 1.4 Загальна сума премій визначається на кожний місяць з урахуванням виконання основних показників господарської діяльності, рентабельності та прибутковості підприємства.
- 1.5 Премія для працівників підприємства за підсумками роботи за місяць встановлюється на підставі наказу про преміювання за результатами роботи за даний місяць.
- 1.6 Положення може бути доповнене або змінене.

2. Умови виплати премій

- 2.1. Рішення про виплату премії приймає директор підприємства за умови виконання техніко-економічних показників, визначених річним планом діяльності.
- 2.2. Нарахування премій для виробничих підрозділів здійснюється на підставі обліку індивідуальної/колективної продуктивності. Нарахування премій для працівників інших підрозділів — на підставі запиту (обґрунтування) керівника підрозділу.
- 2.3. Працівники у виробничих та допоміжних підрозділах мають можливість отримати:
 1. Премію за відвідування.
Виплачується у розмірі 1000,00 грн на місяць у випадку присутності на роботі протягом усіх робочих днів. Премія може бути пропорційно зменшена при наявності днів відпустки і не змінюється у випадку простоїв не з вини працівника.
 2. Виробничу премію.
Розраховується окремо для кожного відділу на підставі даних про кількість виготовленої продукції/напівфабрикатів.
 3. Премію за додаткові обов'язки.

- 2.4. Сума виробничої премії у складальному підрозділі розраховується окремо для кожної лінії на щоденній основі в залежності від кількості виготовленої продукції. На підставі норм виготовлення продукції та ціни за хвилину нараховується фіксована сума премії для кожного працівника.
- 2.5. Премія майстрів та контролерів складального підрозділу розраховується в залежності від денної ефективності підрозділу. На підставі розрахованої денної кількості хвилин виготовленої продукції та ціни за хвилину нараховується фіксована сума премії для кожного майстра та контролера.
- 2.6. Сума виробничої премії у швейному підрозділі розраховується як добуток кількості пошитих виробів, норми часу (на їх виробництво) та вартості однієї хвилини. Якщо працівник витратив на робочий процес в середньому за тиждень більше встановленої норми хвилин на день, то він отримує додаткову премію – фіксовану суму гривень на день.
- 2.7. Премія майстрів та контролерів швейного підрозділу розраховується в залежності від денної ефективності підрозділу. На підставі розрахованого відсотку ефективності нараховується фіксована сума премії для кожного майстра та контролера.
- 2.8. Сума виробничої премії у розкрійному підрозділі розраховується на підставі денної ефективності та ціни за хвилину. Майстри отримують премію за ефективність роботи підрозділу.
- 2.9. Сума виробничої премії деревообробного підрозділу розраховується як добуток кількості виготовлених деталей, норми часу (на їх виробництво) та вартості однієї хвилини.
- 2.10. Сума виробничої премії працівників підрозділу порізки поролону розраховується як добуток кількості виготовлених деталей, норми часу (на їх виробництво) та вартості однієї хвилини. Якщо ефективність роботи працівника є більша ніж встановлений відсоток ефективності за тиждень, то він отримує додаткову премію – фіксовану суму на день. Усі працівники, залучені до роботи на станках, отримують додатково фіксовану суму гривень на місяць.
- 2.11. Премії працівників складу розраховується як добуток кількості відпрацьованих днів та фіксованої суми гривень на день, в залежності від середньої ефективності основного виробничого підрозділу.
- 2.12. Премії механіків, підсобних працівників та допоміжного персоналу розраховується як добуток кількості відпрацьованих днів та фіксованої суми гривень на день, в залежності від виконуваної операції.
- 2.13. Працівники відділу розробки отримують сталі премії. Конструктори відділу розробки отримують премії, що розраховуються в залежності від типу виробу та кількості виготовлених зразків.
- 2.14. Преміювання працівників адміністративного підрозділу здійснюється за додаткові завдання, високу ефективність роботи, інші показники.
- 2.15. Поточне нарахування бонусів погоджується з фінансовим директором. У випадку індивідуальних нарахувань - з директором компанії.

2. Conditions for Payment of Bonuses

2.1. The decision to pay bonuses is made by the enterprise director when the technical and economic indicators defined by the annual activity plan are fulfilled.

2.2. Bonuses for production units are calculated based on individual/collective performance. Accrual of bonuses for employees of other units is based on the request (justification) of the head of the unit.

2.3. Employees in production and auxiliary departments may receive:

1. Attendance Bonus

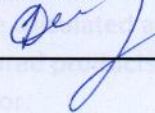
Paid in the amount of UAH 1000.00 per month if present at work on all working days. The premium may be proportionately reduced if vacation days are available and are not changed in the event of downtime through no fault of the employee.

SUBSIDIARY COMPANY "ACTONA UKRAINE"

Annex 3

"APPROVED"

by the Director


Dyakovska I.

Regulations on Bonuses

1. General provisions

1.1 The Regulations on Bonus Payment to Employees (hereinafter "the Regulations") determine the procedure and conditions for payment of bonuses to employees of the enterprise for the performance of production tasks and functions, the terms of payment of bonuses, the sources of expenditure for this purpose.

1.2. Bonuses are implemented to strengthen the material interest of each employee in the long-term continuous work in the enterprise, reducing staff turnover, creating a stable workforce whose activities are aimed at implementing current and future plans of the enterprise, and educating each employee's conscious attitude to the performance of their duties, compliance with labor and production discipline.

1.3 The bonus fund is determined annually in order to stimulate employees to highly productive work, and increase the efficiency and quality of their work.

1.4 Total amount of bonuses is determined each month taking into account achievement of main indicators of economic activity, profitability and profitability of the enterprise.

1.5 Bonuses for employees of the enterprise on the basis of monthly results are established on the basis of order on bonus payment on results of work for the given month.

1.6 The Regulations may be supplemented or amended.

2. Conditions for Payment of Bonuses

2.1. The decision to pay bonuses is made by the enterprise director when the technical and economic indicators defined by the annual activity plan are fulfilled.

2.2. Bonuses for production units are calculated based on individual/collective performance. Accrual of bonuses for employees of other units is based on the request (justification) of the head of the unit.

2.3. Employees in production and auxiliary departments may receive:

1. Attendance Bonus.

Paid in the amount of UAH 1000.00 per month if present at work on all working days. The premium may be proportionately reduced if vacation days are available and are not changed in the event of downtime through no fault of the employee.

2. Production Bonus.

Calculated separately for each department based on the number of products/semi-products produced.

3. Bonus for additional duties.

2.4. The amount of the production bonus in the assembly department is calculated separately for each line on a daily basis, depending on the number of products produced. Based on production rates and prices per minute, a fixed amount of bonus is calculated for each employee.

2.5. Bonuses for foremen and supervisors of the assembly unit are calculated according to the efficiency of the unit. Based on the calculated number of minutes of manufactured products and the price per minute, a fixed amount of bonus is calculated for each foreman and supervisor.

2.6. The amount of the production bonus in the sewing unit is calculated as the product of the number of products sewn, the time standard (for their production), and the price per minute. If an employee spent on average more than the established norm of minutes per day on the work process during the week, he/she gets an additional bonus – a fixed amount of UAH per day.

2.7. Bonuses for foremen and supervisors of a sewing unit are calculated according to the efficiency of the unit. Based on the calculated efficiency percentage, a fixed amount of each foreman's and supervisor's bonus is calculated.

2.8. The amount of the production bonus in the cutting unit is calculated on the basis of the daily efficiency and the price per minute. Foremen receive a premium for unit efficiency.

2.9. The amount of the woodworking division's production bonus is calculated as the product of the number of parts produced, the time standard (for their production), and the price per minute.

2.10. The amount of production bonus for employees in the foam rubber cutting unit is calculated as the product of the number of parts produced, the time standard (for their production), and the cost per minute. If an employee's efficiency is higher than the set percentage of efficiency for the week, he/she receives an additional bonus – a fixed amount per day. All workers involved in machine work receive an additional fixed amount per month.

2.11. Bonuses of staff members are calculated as the product of the number of days worked and a fixed amount per day, depending on the average efficiency of the main production unit.

2.12. Bonuses of mechanics, auxiliary workers, and auxiliary personnel are calculated as the product of the number of days worked and a fixed amount per day, depending on the operation performed.

2.13. Employees of the development department receive permanent bonuses. The designers of the development department receive bonuses calculated according to the type of product and the number of samples produced.

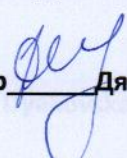
2.14. Bonuses are awarded to employees of the administrative unit for additional tasks, high performance, and other indicators.

2.15. The current accrual of bonuses is coordinated with the financial director. In the case of individual accruals, it is agreed with the director of the company.

ДОЧІРНЕ ПІДПРИЄМСТВО «АКТОНА УКРАЇНА»

Додаток 4

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Директор  Дяковська І.

ПЕРЕЛІК

**СПЕЦОДЯГУ, СПЕЦВЗЯТТЯ ТА ІНШИХ ЗАСОБІВ
ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

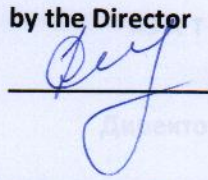
№	Назва виробництв, професій і посад	Спецодяг, спецвзуття та засоби індивідуального захисту	Термін носіння, місяць
1	Швачки	Футболка на довгий рукав, футболка на короткий рукав, брюки бавовняні	до зносу до зносу до зносу
2	Розкрійники	Футболка на довгий рукав, футболка на короткий рукав, брюки бавовняні	до зносу до зносу до зносу
3	Складальники виробів з деревини	Футболка на довгий рукав, футболка на короткий рукав, напівкомбінезон бавовняний, брюки бавовняні, окуляри захисні, респіратор	до зносу до зносу до зносу до зносу до зносу до зносу
4	Майстри	Футболка на короткий рукав, футболка на довгий рукав, напівкомбінезон бавовняний, брюки жіночі	до зносу до зносу до зносу до зносу
5	Контролери якості	Футболка на короткий рукав, футболка на довгий рукав, напівкомбінезон бавовняний, брюки жіночі	до зносу до зносу до зносу до зносу
6	Прибиральники	Халат бавовняний, футболка на довгий рукав, брюки жіночі рукавиці латексні	до зносу до зносу до зносу до зносу
7	Комірник, Обліковець, Комплектувальник	Футболка на довгий рукав, футболка на короткий рукав, напівкомбінезон бавовняний, брюки жіночі, рукавиці трикотажні	до зносу до зносу до зносу до зносу до зносу
8	Електрик, Механік-наладжувальник	Футболка на довгий рукав, футболка на короткий рукав, напівкомбінезон бавовняний рукавиці комбіновані	до зносу до зносу до зносу до зносу 6 місяців
9	Підсобні Працівники, Вантажник	Футболка на довгий рукав, футболка на короткий рукав, напівкомбінезон бавовняний куртка утеплена, рукавиці брезентові, трикотажні каска	до зносу до зносу до зносу до зносу чергова 3 місяці

SUBSIDIARY COMPANY "ACTONA UKRAINE"

Annex 4

"APPROVED"

by the Director


Dyakovska I.**LIST****OF OVERALLS, SPECIAL CLOTHING AND OTHER
PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT**

No.	Name of industries, professions, and positions	Special clothing, footwear, and personal protective equipment	Wearing time, month
1	Sewers	Long sleeve t-shirt, short sleeve t-shirt, cotton pants	until worn out until worn out until worn out
2	Cutters	Long sleeve t-shirt, short sleeve t-shirt, cotton pants	until worn out until worn out until worn out
3	Assemblers of woodwork	Long sleeve t-shirt, short sleeve t-shirt, cotton bib-and-brace overalls, cotton pants, goggles, respirator	until worn out until worn out until worn out until worn out until worn out
4	Foremen	Short sleeve t-shirt, long sleeve t-shirt, cotton bib-and-brace overalls, women's pants	until worn out until worn out until worn out until worn out
5	Quality Supervisors	Short sleeve t-shirt, long sleeve t-shirt, cotton bib-and-brace overalls, women's pants	until worn out until worn out until worn out until worn out
6	Cleaners	Silk-and-cotton gown long sleeve t-shirt, women's pants latex gloves	until worn out until worn out until worn out until worn out
7	Storekeeper, Stock manager, Picker	Long sleeve t-shirt, short sleeve t-shirt, cotton bib-and-brace overalls, women's pants knitted gloves	until worn out until worn out until worn out until worn out until worn out
8	Electrician, Mechanic machine setter	Long sleeve t-shirt, short sleeve t-shirt, cotton bib-and-brace overalls compound gloves	until worn out until worn out until worn out 6 months
9	Maintenance workers Workers, Loader	Long sleeve t-shirt, short sleeve t-shirt, cotton bib-and-brace overalls thickened coat, canvas gloves, knitted gloves helmet	until worn out until worn out until worn out on-duty 3 months

ДОЧІРНЄ ПІДПРИЄМСТВО «АКТОНА УКРАЇНА»

Додаток 5

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Директор Дяковська І.

Перелік професій і посад працівників, які мають право на щорічну додаткову відпустку у зв'язку з шкідливими і важкими умовами праці або за особливий характер праці

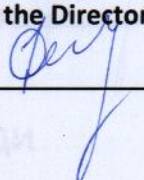
№ з/п	Назва професії	Кількість днів відпустки	Вид відпустки
1	Машиніст (кочегар) котельні	2	щорічна додаткова відпустка у зв'язку з шкідливими і важкими умовами праці (за результатами атестації робочих місць)

SUBSIDIARY COMPANY "ACTONA UKRAINE"

Д Annex 5

"APPROVED"

by the Director


Dyakovska I.

List of professions and positions with the right to additional annual leave for harmful and difficult working conditions or for special nature of work

No.	Name of profession	Number of days vacation	Type of vacation
1	Boiler operator	2	annual additional vacation due to harmful and difficult working conditions (based on the results of workplace certification)

ДОЧІРНЕ ПІДПРИЄМСТВО «АКТОНА УКРАЇНА»

Додаток 6

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Директор  Дяковська І.

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

на 2026 рік

щодо досягнення встановлених нормативів пожежної безпеки, безпеки праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня пожежної безпеки, запобігання випадкам задимлення, загоряння та пожеж

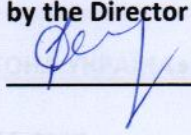
№	Найменування заходів (робіт)	Вартість робіт		Ефективність		Термін виконання	Відповідальна особа
		заплановано	витрачено	планується	дос.		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Підписка на журнал з пожежної безпеки	4 400				півріччя	Кручкевич Б.М.
2	Придбання знаків пожежної безпеки	2 200				II квартал	Вихопень В.Я.
3	Придбання первинних засобів пожежогасіння	5 500				півріччя	Вихопень В.Я.
4	Придбання медикаментів	2 000				постійно	Вихопень В.Я.
5	Придбання засобів захисту (респіратори, рукавиці)	2 700				постійно	Вихопень В.Я.
6	Навчання відповідальної особи з питань пожежної безпеки	3 300				IV квартал	Вихопень В.Я.
7	Проведення контрольних замірів опору ізоляції електрообладнання	13 200				II квартал	Кручкевич Б.М.
8	Проведення ТО вогнегасників	16 500				щокварталу	Вихопень В.Я.
9	Утримання у справному стані пожежної сигналізації підприємства	44 000				щомісячно	Вихопень В.Я.
10	Закупівля миючих засобів та предметів гігієни (рідке мило засоби для миття підлоги та посуду, туалетний папір) дезінфікуючі засоби	19 500				щомісячно	Гудзь О. І.
11	Закупівля спецодягу та спецвзуття для працівників	220 000				постійно	Вихопень В.Я.
	Всього	333 300					

SUBSIDIARY COMPANY "ACTONA UKRAINE"

Annex 6

"APPROVED"

by the Director

 Dyakovska I.

COMPLEX ACTIVITIES

for 2026

to achieve the established standards of fire safety, occupational safety and working environment, to improve the existing level of fire safety, and to prevent smoke, burning and fires

N o.	Name of measures (works)	Cost of works		Effectiveness		Time of performance	Authorized executive
		planned	expended	intended	researched		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Subscription to the magazine on fire safety	4 400				half-year	Kruchkevych B.M.
2	Purchase of fire safety signs	2 200				II quarter	Vykhopen V.Ya.
3	Purchase of primary fire extinguishing equipment	5 500				half-year	Vykhopen V.Ya.
4	Purchasing of medicines	2 000				constantly	Vykhopen V.Ya.
5	Purchasing of protective equipment (respirators, gloves)	2 700				constantly	Vykhopen V.Ya.
6	Training of the person responsible for fire safety	3 300				IV quarter	Vykhopen V.Ya.
7	Performing test measurements of insulation resistance of electrical equipment	13 200				II quarter	Kruchkevych B.M
8	Technical inspection of fire extinguishers	16 500				quarterly	Vykhopen V.Y.
9	Maintaining the enterprise's fire alarm system in good working condition	44 000				monthly	Vykhopen V.Y.
10	Purchase of detergents and hygiene items (liquid soap, detergents for cleaning floors and dishes, toilet paper) disinfectants	19 500				monthly	Hudzo O. I.
11	Purchase of protective clothing and footwear for employees	220 000				constantly	Vykhopen V.Y.
	Total	333 300					

ПРОТОКОЛ №10-ОП/25

Загальних зборів трудового колективу ДП « АКТОНА УКРАЇНА »

с. Колоденці

«25» листопада 2025 р.

Присутні: 150

Засідання Загальних зборів трудового колективу ДП « АКТОНА УКРАЇНА » є правосильним.

Порядок денний:

1. Затвердження колективного договору Товариства на 2026-2028 роки.

По першому питанню порядку денного:

СЛУХАЛИ:

Токара С.В., який запропонував схвалити колективний договір в редакції трудового колективу.
Відбулося обговорення даного питання.

Голосували:

«ЗА» – сто п'ятдесят голосів;

«ПРОТИ» – немає;

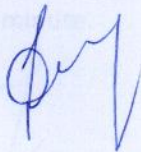
«УТРИМАЛИСЯ» – немає.

Загальні збори трудового колективу одноголосно ухвалили:

1. Затвердити колективний договір на 2026-2028 роки.

2. Доручити представнику трудового колективу Івановичу В.М. підписати колективний договір Товариства від імені трудового колективу та даний протокол.

Від імені дирекції, директор



Дяковська І. Б.

Від імені Трудового колективу, представник

Іванович В.М.

MINUTES No. 10-ОП/25
of the General Meeting of the Labor Collective SC "ACTONA UKRAINE"

Kolodentsi village, 25 November 2025

Attended: 150

The session of the General Meeting of the Labor Collective of SC "ACTONA UKRAINE" is lawful.

Agenda:

1. Approval of the Company's collective bargaining agreement for the period from 2026 to 2028.

On the first issue of the agenda:

HEARINGS:

Tokar S., who proposed to approve the collective bargaining agreement in the wording of the labor collective.

The issue was discussed.

Voted:

"IN FAVOR" – one hundred and fifty votes;

"AGAINST" – none;

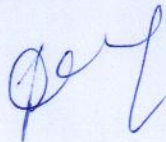
"ABSTRAIN" – none.

The General Meeting of the Labor Collective adopted unanimously:

1. Approved the Collective Bargaining Agreement for the period from 2026 to 2028.

2. To entrust the representative of the labor collective Ivanovych V.M. to sign the collective agreement of the Company on behalf of the labor collective and this minute.

On behalf of the Administration:
(signature)



Director
Dyakovska I.

On behalf of the Labor Collective:
(signature)

Representative of the Labor Collective
Ivanovych V.M.

Пронумеровано
пронумеровано та
екріплено металюю
42 (сорок два) арк.

