«СХВАЛЕНО»
Загальними зборами
трудового колективу
ТОВ «СВІСС КРОНО»
Протокол № 1 від 01.10.2026р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між Роботодавцем і Трудовим колективом
Товариства з обмеженою відповідальністю
«СВІСС КРОНО»

на 2026–2031 рр.

м. Кам'янка-Бузька
2026р.

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Колективний договір (надалі – Договір) укладено між Роботодавцем ТОВ «СВІСС КРОНО» в особі генерального директора Анджея Зайонца та Радою трудового колективу ТОВ «СВІСС КРОНО», яка представляє інтереси працівників – трудового колективу, в особі Голови Ради трудового колективу А.С. Лизуна, який діє на підставі Протоколу №1 зборів трудового колективу ТОВ «Кроно-Україна» від 04.01.2007 р., надалі разом – Сторони, а окремо – Сторона.
2. Положення Договору поширюються на всіх найманих працівників ТОВ «СВІСС КРОНО» (далі – підприємство) і є обов'язковими як для Роботодавця, так і для кожного працівника.

II. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

1. Роботодавець зобов'язується:

1.1. Забезпечити формування стратегії і прогнозування розвитку підприємства, стабілізацію обсягів випуску продукції з урахуванням попиту на неї на традиційних ринках та пошуку нових ринків збуту.

1.2. Забезпечити працівників матеріально-технічними і економічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань та норм праці.

1.3. Забезпечити виробництво сировиною, інструментами, приладами, технічною документацією, засобами виробництва згідно технологічних вимог.

1.4. Забезпечити правильну експлуатацію, збереження та раціональне використання обладнання, інструментів, техніки і матеріалів.

1.5. Забезпечувати дотримання працівниками трудової дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку.

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

1.7. Застосовувати запроваджену систему матеріального і морального заохочення працівників до підвищення продуктивності праці, якості продукції, раціонального і бережливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів.

2. Працівники зобов'язуються:

2.1. Добросовісно і якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і сумлінно.

2.2. Дотримуватись Правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.3. Дотримуватись трудової і технологічної дисципліни праці.

2.4. Дотримуватись вимог нормативних актів з охорони праці.

2.5. Бережливо ставитись до майна Роботодавця.

2.6. Своєчасно і точно виконувати розпорядження Роботодавця і адміністрації.

2.7. Не розголошувати конфіденційну інформацію Роботодавця, що була оголошена такою в установленому порядку, і яка стала їм відома при виконанні ними трудових обов'язків.

2.8. Не розголошувати персональні дані працівників/контрагентів, які стали їм відомі у зв'язку з виконанням професійних та службових або трудових обов'язків.

III. ПРИЙОМ НА РОБОТУ І ЗВІЛЬНЕННЯ З РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ (РОБІТНИКІВ)

1. При прийомі на роботу Роботодавець ознайомлює працівників з Колективним договором, їх трудовими обов'язками, Правилами внутрішнього трудового розпорядку, умовами праці та її оплати та проводить інструктаж з охорони праці.
2. При прийомі працівника на роботу, як правило, укладається трудовий договір у формі єдиного документа.

3. Наказ про прийняття на роботу доводиться до відома працівника під підпис. В трудовому договорі можуть обумовлюватись альтернативні способи повідомлення працівника про його права та обов'язки.
4. Проведення реорганізації, скороченні чисельності чи штату працівників, а також рішення про зміни в організації виробництва і праці, перепрофілювання, Роботодавець приймає з урахуванням пропозицій Ради трудового колективу.
5. Звільнення працівника оформляється наказом.

IV. НОРМУВАННЯ Й ОПЛАТА ПРАЦІ

1. Оплата праці працівників здійснюється відповідно до посадових окладів, установлених трудовими договорами.
2. Конкретні розміри посадових окладів працівників встановлюються у кожному випадку індивідуально у відповідності з посадою, кваліфікацією, складністю та умовами виконуваної роботи, і доводяться до його відома при підписанні трудового договору При збільшенні розміру посадового окладу видається наказ, який доводиться до відома працівника. Зміни до трудового договору не вносяться.
3. Заробітна плата виплачується залежно від фактично відпрацьованого часу протягом місяця.
4. При кожній виплаті заробітної плати Роботодавець повідомляє кожного працівника про нараховану заробітну плату та утриманих з неї податків шляхом надсилання на електронну пошту, вказану працівником, розрахункового листа.
5. Доплати до заробітної плати проводяться за роботу у вечірній час (з 18.00 год. до 22.00 год.) при багатозмінному режимі – до 20% посадового окладу за кожну годину роботи в цей час і за роботу у нічний час (з 22.00 год. до 6.00 год.) – від 20% до 40% посадового окладу за кожну годину роботи в цей час.
6. Понаднормові роботи і роботи в святкові дні оплачуються в установленому законодавством порядку.
7. Мінімальна заробітна плата для працівників, які виконують просту роботу не може бути нижчою від встановленого законодавчими актами розміру мінімальної заробітної плати.
8. Оплата службових відряджень проводиться згідно приписів законодавства та Положення про службові відрядження. Оплата праці за виконану роботу працівникам, які направлені у службове відрядження, нараховується, виходячи з середнього заробітку, обчисленого згідно приписів законодавства.
9. За роз'їзний (пересувний) характер праці водіям автотранспортних засобів, що здійснюють перевезення вантажів, встановлюється надбавка до заробітної плати:
   9.1. Підставою для нарахування надбавки є табель обліку робочого часу, де зазначаються дні, протягом яких виконувалися роботи з роз'їзним (пересувним) характером. Відповідальність за правильність обліку робочого часу та достовірність даних, зазначених в табелі обліку робочого часу, покладається на начальника транспортного відділу.
   9.2. Надбавка нараховується за умови коли водій автотранспортного засобу здійснював вантажні перевезення за межами місцезнаходження ТОВ «СВІСС КРОНО», і таке виконання відмічене в табелі обліку робочого часу.
   9.3. Надбавка не нараховується водію автотранспортного засобу, який перебував за межами ТОВ «СВІСС КРОНО» з метою вирішення службових питань, не пов'язаних з вантажними перевезеннями, а також тим водіям, які перебувають у відрядженні.
10. Доплати до заробітної плати проводяться відповідно до відпрацьованого часу протягом місяця:
   10.1. за виконання бригадирських і пожежних обов'язків
   10.2. згідно переліку професій, посад працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці (Додаток №4)

10.3. за результатами атестації робочих місць Роботодавець видає наказ із вказанням розміру доплати.

11. Заробітна плата виплачується:

11.1. за першу половину місяця 21 числа поточного місяця,

11.2. за другу половину – 7 числа місяця наступного за розрахунковим місяцем.

12. Розмір виплати заробітної плати за першу половину місяця повинен бути не меншим 55 відсотків окладу з врахуванням фактично відпрацьованого часу.

13. Матеріальне заохочення (преміювання) працівників здійснюється за результатами праці відповідно до Положення про преміювання працівників.

V. ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ, ПІЛЬГ І КОМПЕНСАЦІЙ

1. Роботодавець зобов'язується своєчасно та в повному обсязі сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ), а також створювати належні умови для роботи уповноважених із соціального страхування (або комісії) на підприємстві.
2. Роботодавець забезпечує підвезення працівників до місця роботи та у зворотному напрямку за затвердженими маршрутами.
3. Роботодавець організовує кімнати відпочинку з метою забезпечення працівникам умов для повноцінного відпочинку, зняття втоми та відновлення працездатності для подальшого належного виконання трудових обов'язків.
4. Роботодавець здійснює часткове відшкодування (компенсацію) витрат працівників на харчування у їдальнях розташованих на територіях структурних підрозділів ТОВ «СВІСС КРОНО» у м. Кам'янка-Бузька, селищі Брошнів-Осада, селищі Солоницівка.
5. Роботодавець забезпечує працівникам підприємства можливість користуватись спеціально обладнаними зарядними станціями для електромобілів, розташованими на території підприємства, в межах лімітів та порядку, встановлених внутрішніми правилами підприємства.
6. Роботодавець надає право на тимчасове проживання в приміщеннях для тимчасового проживання, що знаходяться на території підприємства, для тимчасового проживання. Умови тимчасового проживання та оплати (часткової оплати) з урахуванням комунальних послуг, регламентуються договором оренди.
7. Роботодавець забезпечує можливість проходження навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників за рахунок коштів Підприємства з метою підвищення їхнього професійного рівня та кар'єрного зростання.
   7.1. При направленні працівника на навчання, вартість якого перевищує 10 000 гривень, між Роботодавцем та працівником укладається Договір про професійне навчання у якому передбачено обов'язок працівника відпрацювати на підприємстві не менше 3 (трьох) років після його закінчення навчання.
   7.2. У разі звільнення працівника за власним бажанням або з ініціативи Роботодавця (зокрема через прогул, порушення трудової дисципліни) до спливу 3 (трьох) річного строку , працівник зобов'язується відшкодувати підприємству витрати, пов'язані з його навчанням на умовах, визначених Договором про професійне навчання, пропорційно до відпрацьованого часу.
   7.3. Роботодавець за наявності фінансової можливості сприяє організації дозвілля трудового колективу, зокрема забезпечує автотранспортом спортивні та культурно-масові заходи, в яких беруть участь працівники підприємства, а також може здійснювати додаткове фінансування групових культурно-оздоровчих заходів.
8. Роботодавець за наявності фінансової можливості може здійснює виплату безповоротної матеріальної допомоги на лікування (медичне обслуговування) працівника. Підставою для розгляду питання про надання такої допомоги є особиста заява працівника на ім'я Генерального

директора, до якої додаються медичні документи (довідки, епікризи, направлення на лікування тощо).

9. За наявності фінансової можливості Роботодавець здійснює виплату одноразової грошової винагороди працівникам до Різдвяних та Новорічних свят, а також інших заохочувальних виплат до ювілейних та святкових дат, як окремим працівникам, так і всьому колективу.
10. Роботодавець надає одноразову матеріальну допомогу:
    10.1. у разі смерті працівника членам сім'ї (дітям, батькам, вдові/вдівцю, брату/сестрі) – у розмірі 4 (чотирьох) мінімальних заробітних плат станом на дату смерті, зазначеній у свідоцтві про смерть;
    10.2. у разі смерті членів сім'ї працівника (дитини, батьків, іншого з подружжя) – у розмірі 1 (однієї) мінімальної заробітної плати станом на дату смерті, зазначеній у свідоцтві про смерть.

VI. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ

1. Режим роботи підприємства встановлений у Додатку 1 до цього Договору.
2. Для забезпечення безперервного виробництва робота організовується змінами по цехах і дільницях. Час роботи та відпочинку працівника встановлюється графіком обліку робочого часу. Графік обліку робочого часу для кожної зміни затверджується на місяць наперед.
3. Вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній зміні працівників згідно з графіками змінності.
4. За письмовою угодою між роботодавцем і працівником, як під час прийняття на роботу, так і в процесі трудової діяльності, може встановлюватися режим неповного робочого часу (неповний робочий день, неповний робочий тиждень або їх поєднання). Для працівників, яким встановлено неповний робочий час, створюється індивідуальний режим (графік) роботи.
5. Будь-які зміни в годинах роботи, викликані виробничою необхідністю, погоджуються з працівником та впроваджуються з дотриманням мінімальних строків повідомлення та норм оплати праці, передбачених законодавством про працю та цим Договором.
6. Залучення до роботи в інші години, ніж передбачено графіком, здійснюється виключно з дотриманням законодавчих обмежень щодо праці жінок, які мають дітей віком до трьох років, вагітних жінок, неповнолітніх та інших категорій працівників, визначених законом.
7. В зв'язку з безперервністю виробничого процесу проводиться щомісячний підсумковий облік робочого часу.
8. Водії автотранспортних засобів, що здійснюють перевезення вантажів, постійна робота яких відбувається в дорозі встановлений наступний характер праці:
    8.1. Роз'їзний (пересувний) характер праці – для водіїв автотранспортних засобів, що здійснюють вантажні перевезення в межах України.
    8.2. Службове відрядження – праця водіїв автотранспортних засобів, що здійснюють вантажні перевезення за межами України.
    8.3. Облік робочого часу і часу відпочинку здійснюється за допомогою контрольного пристрою (тахографу), а якщо транспортний засіб таким не обладнаний – у загальному порядку.
9. Всі надурочні роботи у зв'язку з виробничою необхідністю проводяться в випадках передбачених ст. 62 КЗпП України з оплатою згідно законодавства.
10. Установити для всіх категорій працівників гарантовану тривалість щорічної основної відпустки — 24 календарні дні.
11. Тривалість додаткових оплачуваних відпусток визначається відповідно до приписів законодавства та цього Договору і надається понад тривалість щорічної основної відпустки.
12. Перелік робочих місць, робіт і професій працівників, які мають право на додаткову відпустку зазначено у додатках №№ 2–3. За бажанням працівника частина щорічної відпустки

замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

13. Соціальні відпустки працівникам надаються згідно ст. ст. 17, 18, 19, 20 Закону України «Про відпустки».
14. Відпустки сумісникам надаються згідно приписів законодавства з оплатою з фонду заробітної плати.
15. Додатково оплачувані відпустки надаються працівникам - учасникам бойових дій, тривалістю 14 календарних днів на рік згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення рівня соціального захисту окремих категорій ветеранів війни».
16. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за невикористані ним дні щорічної відпустки.
17. Працівникам надаються короткострокові відпустки без збереження заробітної плати за бажанням працівника, окрім передбачених приписами законодавства, у зв'язку з:
    17.1. одруженням працівника – 10 календарних днів;
    17.2. смертю членів сім'ї працівника – 7 календарних днів;
18. Надання щорічної відпустки, її тривалість, обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, перенесення її на інший строк, поділ на частини, та оплату здійснюється згідно Закону України «Про відпустки».
19. У разі необхідності отримання щорічної відпустки (або її частини) у стислі строки, в заяві працівник може висловити своє бажання про отримання суми, що належать до виплати за час відпустки (частину) у строки, визначені за домовленістю між працівником та Роботодавцем відповідно до ч. 4 ст. 115 КЗпП України, ч. 1 ст. 21 Закону України «Про відпустки» та параграфа 2 статті 7 Конвенції №132 «Про оплачувані відпустки (переглянута в 1970 році)», ратифікованої Законом України від 29 травня 2001 року №2481-III.
20. Графік щорічних відпусток затверджуються не пізніше 30 грудня поточного року на наступний рік.

VII. ОХОРОНА ПРАЦІ

1. Роботодавець своєчасно розробляє та впроваджує комплексні заходи щодо забезпечення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, створення безпечних і нешкідливих умов праці, а також підвищення існуючого рівня охорони праці з обов'язковим фінансуванням цих заходів у розмірах, не менших за визначені законодавством.
2. Роботодавець за власний рахунок забезпечує проведення навчання, інструктажів та перевірки знань (атестації) працівників з питань охорони праці, зокрема тих, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі.
3. Роботодавець забезпечує безоплатно працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту, а також мийними засобами відповідно до галузевих норм та організовує їх належне зберігання та своєчасне обслуговування.
4. Додатково, понад встановлені норми, видавати працівникам засоби індивідуального захисту, спецодяг, спецвзуття, якщо фактичні умови праці вимагають їх застосування.
5. Роботодавець забезпечує дотримання законодавчих обмежень щодо праці жінок і неповнолітніх. Не допускається залучення жінок до підіймання і переміщення важких речей, маса яких перевищує граничні норми, встановлені Наказом МОЗ України від 10.12.1993 № 241, а також до виконання важких робіт і робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці
6. За результатами атестації робочих місць, роботодавець у профілактичних цілях, забезпечує безкоштовну видачу молока працівникам зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, відповідно до встановлених норм та Переліку професій і посад, визначених у Додатку № 4.

7. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, роботодавець зберігає місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності (визнання особою з інвалідністю) в установленому законодавством порядку.
8. Роботодавець за власні кошти організовує проведення попередніх (під час прийняття на роботу), періодичних (протягом трудової діяльності) та позачергових обов'язкових медичних оглядів відповідно до вимог Наказу МОЗ України від 08.09.2025 № 1393 для таких категорій працівників: зайнятих на важких роботах та роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці; які потребують професійного добору для виконання певних видів робіт; віком до 21 року (незалежно від умов праці та займаної посади); зі змінним графіком роботи, які залучаються до виконання робіт у нічний час.
9. Роботодавець забезпечує проходження працівником позачергового медичного огляду за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці або шкідливими факторами виробничого середовища.
10. Роботодавець не допускає до виконання обов'язків працівників, підприємства, зокрема й за їхньою згодою, якщо робота протипоказана їм за станом здоров'я відповідно до медичного висновку та працівників які ухиляються або своєчасно не пройшли обов'язковий медичний огляд.
11. Роботодавець забезпечує, за власний кошт, своєчасне комплектування необхідними медикаментами, а також належний догляд, збереження та постійне оновлення аптечок домедичної допомоги у всіх структурних підрозділах підприємства відповідно до встановленого переліку та з урахуванням специфіки виробничих ризиків на робочих місцях.
12. Працівники зобов'язані:
    12.1. вивчати та дотримуватися вимог нормативних актів та інструкцій з охорони праці, правил експлуатації машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва.
    12.2. застосовувати засоби індивідуального захисту.
    12.3. дбайливо ставитися до обладнання, інструментів, інших засобів виробництва, нести відповідальність за знищене, пошкоджене майно підприємства згідно приписів законодавства України та Правил внутрішнього трудового розпорядку.
    12.4. проходити у встановленому законодавством порядку та у визначені строки попередні, періодичні та позачергові обов'язкові медичні огляди;
    12.5. активно співпрацювати з роботодавцем та трудовим колективом у справі створення безпечних і нешкідливих умов праці, особисто піклуватися про безпеку оточуючих, а також постійно утримувати своє робоче місце, обладнання та інструменти в належній чистоті й порядку;
    12.6. повідомляти безпосереднього керівника або службу охорони праці про кожний нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання або виникнення ситуації, що створює загрозу життю чи здоров'ю працівників. Особисто вживати посильних заходів щодо їх запобігання та усунення аварійних ситуацій, вносити пропозиції щодо їх попередження.
    12.7. відповідально відноситися до виконання виробничих завдань, дбати про якість продукції, що випускається.
13. За порушення вимог нормативно-правових актів та інструкцій з охорони праці, невиконання обов'язків, передбачених цим Договором, працівники несуть дисциплінарну, матеріальну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із чинним законодавством України.

VIII. СОЦІАЛЬНЕ І МЕДИЧНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ (РОБІТНИКІВ)

1. Роботодавець здійснює обов'язкові відрахування до спеціальних фондів і зобов'язаний повідомити працівника про такі відрахування за його запитом.

2. За окремим рішенням Роботодавця Працівникам може пропонуватись часткове відшкодування страхових премій за програмами добровільного страхування життя, медичного, пенсійного страхування.

IX. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ (РОБІТНИКІВ)

1. Роботодавець гарантує діяльність Ради трудового колективу, яка обрана з числа працівників на загальних зборах трудового колективу і уповноважена представляти інтереси працівників, проведення у неробочий час на території та в приміщеннях Роботодавця засідань, зборів, зібрань трудового колективу чи його представницьких органів.

X. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН І ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

1. За невиконання зобов'язань за цим договором Сторони, їх правонаступники несуть відповідальність, встановлену законом.
2. Кожна із Сторін вправі ініціювати притягнення до відповідальності представників іншої Сторони в порядку, встановленому законом.
3. Сторони домовились вживати всі необхідні заходи до усунення передумов виникнення колективних трудових спорів в ході реалізації зобов'язань і положень Договору, віддаватимуть перевагу розв'язанню спірних питань шляхом проведення консультацій, переговорів і примирних процедур відповідно до законодавства.
4. Працівники несуть відповідальність:
   4.1. за неналежне виконання або невиконання своїх посадових обов'язків, що передбачені посадовою інструкцією, правил внутрішнього трудового розпорядку, кодексу корпоративної етики, а також окремих наказів та розпоряджень по підприємству, – в межах, визначених діючим законодавством України про працю.
   4.2. за правопорушення, скоєні в процесі здійснення своєї діяльності, – в межах, визначених діючим адміністративним, кримінальним та цивільним законодавством України.
   4.3. за завдання матеріальної шкоди – в межах, визначених приписами цивільного законодавства та законодавства про працю України.
   4.4. за розголошення відомостей, що становлять комерційну таємницю та конфіденційну інформацію підприємства, персональних даних.
   4.5. за неналежне виконання умов трудового договору.

XI. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Договір схвалений Загальними зборами трудового колективу ТОВ «СВІСС КРОНО». протокол № 1 від 01.10.2026 р і набирає чинності з дати підписання його сторонами.
2. Договір діє до 31.12.2031р., але в будь-якому випадку до укладення нового колективного договору. Якщо жодна із сторін не ініціює початок переговорів щодо підготовки проекту нового Договору за 3 місяці до закінчення його дії, Договір вважається продовженим на 5 років кожен наступний раз.
3. Договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноважених представників сторін, від імені яких укладено цей Договір.
4. Умови цього Договору забезпечують рівні права та можливості працівників жінок і працівників чоловіків.

5. У випадку зміни приписів законодавства України сторони можуть вносити відповідні зміни та доповнення до цього Договору.
6. Для вирішення соціально-економічних питань і питань трудових відносин сторони можуть вносити зміни та доповнення до Договору. Жодна із сторін протягом дії Договору не може в односторонньому порядку вносити зміни до нього, або призупинити виконання прийнятих зобов'язань, окрім як в порядку та на підставі закону.
7. Сторони визнають обов'язковість виконання умов цього Договору і підтверджують реальність забезпечення прийнятих зобов'язань.
8. Невід'ємною частиною Договору є додатки.

XII. ДОДАТКИ

1. Режим роботи підприємства.
2. Перелік робочих місць, робіт і професій працівників, яким підтверджене право на додаткову відпустку за шкідливі умови праці та зайнятих на роботах з підвищеним нервово-емоційним навантаженням (головне підприємство, м. Кам'янка-Бузька).
3. Перелік робочих місць, робіт і професій працівників, яким підтверджене право на додаткову відпустку за шкідливі умови праці та зайнятих на роботах з підвищеним нервово-емоційним навантаженням (структурний підрозділ Брошнів-Осада, сел. Брошнів-Осада).
4. Перелік професій, посад працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, які мають право на одержання молока.

Генеральний директор
ТОВ «СВІСС КРОНО»

Анджей ЗАЙОНЦ

Голова Ради трудового колективу

Андрій ЛИЗУН

Пронумеровано, прошито та скріплено печаткою 17 аркушів

Генеральний директор

Анджей ЗАЙОНЦ

Товариство з обмеженою відповідальністю «СВІСС КРОНО»

3114799

6