

# **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

Приватне акціонерне товариство

«ВІММ-БІЛЛЬ-ДАНН Україна»

на 2019-2022 роки

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

### 1. Мета укладення колективного договору

Цей договір укладено з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників і власників з питань, що є предметом цього договору.

Положення і норми договору розроблено на основі Кодексу законів про працю України, Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», інших актів законодавства, Генеральної, галузевої і регіональної угод.

Договір містить узгоджені зобов'язання сторін, що його уклали, щодо створення умов підвищення ефективності роботи підприємства, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

### 2. Сторони договору та їх повноваження

2.1. Договір укладено між представником власника ПрАТ «Вімм-Білл-Данн Україна» в особі Голови Правління Пугаєвої Людмили Анатоліївни з однієї сторони (далі – **сторона власника**), і профспілковим комітетом первинної організації профспілки ПрАТ «Вімм-Білл-Данн Україна» від імені трудового колективу в особі голови профспілкового комітету Стрельченко Наталії Іванівни, з іншої сторони (далі – **профспілкова сторона**).

2.2. Власник підтверджує, що він має повноваження, визначені чинним законодавством та Статутом підприємства, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору і виконання зобов'язань сторони власника, визначених цим договором.

2.3. Профспілкова сторона має повноваження, визначені чинним законодавством та Статутом профспілки, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору і виконання зобов'язань профспілкової сторони, визначених цим договором.

2.4. Сторони визнають взаємні повноваження, зобов'язання відповідних сторін Генеральної, галузевої, регіональної угод і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань, що є предметом цього договору.

2.5. Сторони оперативно вживатимуть заходів до усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) в ході реалізації зобов'язань і положень колективного договору, віддаватимуть перевагу розв'язанню спірних питань шляхом проведення консультацій, переговорів і примирних процедур відповідно до законодавства.

### 3. Сфера дії договору

3.1. Положення договору поширюються на всіх найманих працівників підприємства незалежно від того, чи є вони членами профспілок.

Положення договору є обов'язковими для сторін, що його уклали.

3.2. Жодна з сторін протягом дії договору не може в односторонньому порядку призупинити виконання прийнятих зобов'язань за договором.

### 4. Термін дії колективного договору та набуття їм чинності

4.1. Договір укладено на 2019 – 2022 роки, він набирає чинності з «21» Листопада 2019 р. і діє до укладення нового договору.

### 5. Порядок внесення змін та доповнень до договору

Зміни і доповнення до договору вносяться тільки за взаємною згодою сторін і, в обов'язковому порядку, в зв'язку із змінами чинного законодавства, угод вищого рівня (Генеральної, галузевої, регіональної) з питань, що є предметом договору.

Сторона, яка ініціює внесення змін і доповнень до договору, письмово повідомляє іншу сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції, що спільно розглядаються у 10 денний термін з дня їх одержання іншою стороною.

### 6. Порядок і строки доведення змісту колективного договору до працівників підприємства

Власник зобов'язується в 10-денний термін після реєстрації договору забезпечити його доступність для ознайомлення.

#### 7. Повідомна реєстрація колективного договору

Сторона власника та профспілкова сторона подають договір на повідомну реєстрацію протягом 7 днів з дня підписання його сторонами.

## РОЗДІЛ 2. ВИРОБНИЧО-ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

Сторона власника зобов'язується:

1. Своєчасно та в повному обсязі забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання трудових завдань, норм праці, створення належних умов праці та отримання запланованого прибутку.

2. Проводити систематичну роботу щодо технічного оновлення виробництва, підвищення його технічного рівня, впровадження нової техніки, прогресивних технологій, автоматизації і механізації виробничих процесів.

3. Створювати умови для забезпечення участі працівників в управлінні підприємством.

Організувати збір та розгляд пропозицій працівників з питань поліпшення роботи підприємства, підвищення ефективності виробництва та оптимізації виробничих витрат. Інформувати профспілкову сторону, працівників про результати їх розгляду та вжиті заходи.

4. Брати участь в заходах профспілкової сторони щодо захисту трудових і соціально-економічних прав працівників на її запрошення.

Профспілкова сторона зобов'язується:

5. Сприяти зміцненню трудової і технологічної дисципліни в колективах структурних підрозділів підприємства, підвищенню продуктивності праці.

6. Проводити роботу з найманими працівниками стосовно раціонального та бережливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів, збереження майна підприємства.

7. Організувати збір та узагальнення пропозицій працівників з питань поліпшення діяльності підприємства, доводити їх до сторони власника й домагатися їх реалізації, інформувати трудовий колектив про вжиті заходи.

8. В разі необхідності запрошувати повноважного представника сторони власників на засідання профспілкової сторони, де розглядаються питання трудових і соціально-економічних прав працівників.

## РОЗДІЛ 3. ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ У РАЗІ ЗМІНИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА, ФОРМИ ВЛАСНОСТІ, БАНКРУТСТВА

Сторона власника зобов'язується:

1. Завчасно інформувати профспілкову сторону у випадках: реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення, скорочення чисельності або штату працівників), реструктуризації, зміни власника, перепрофілювання, санації, загрози банкрутства (порушення справи про банкрутство), часткового зупинення виробництва, ліквідації підприємства, *(далі – Зміна організації або форми власності, банкрутство)* з наданням інформації про заплановані власником заходи, пов'язані з ними звільнення працівників, причини і строки таких звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися.

Проводити не пізніше ніж за три місяці прийняття відповідного рішення консультації з профспілковою стороною про заходи щодо запобігання, зменшення або пом'якшення негативних соціальних наслідків цих процесів, розглядати та враховувати пропозиції профспілкової сторони з цих питань.

2. Забезпечити, у разі прийняття відповідних рішень, участь представника профспілкової сторони у роботі комісій з реструктуризації.

3. Гарантувати додержання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв'язку із зміною організації або форми власності, банкрутством підприємства, зокрема щодо: порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, гарантій працевлаштування, інших пільг і компенсацій таким працівникам.

4. Забезпечити у випадку ліквідації, банкрутства підприємства:  
першочергову виплату вихідної допомоги звільненим працівникам;  
задоволення вимог, що виникли із зобов'язань перед працівниками підприємства, зобов'язань, що виникли внаслідок заподіяння шкоди життю та здоров'ю громадян;  
задоволення вимог щодо сплати зборів (обов'язкових платежів) до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Профспілкова сторона зобов'язується:

5. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з власником щодо управління підприємством, розглядати зміни організації або форми власності, банкрутства.

6. Брати участь у роботі комісій з: реструктуризації, передачі об'єктів у комунальну власність.

7. Представляти інтереси працівників підприємства в комітеті кредиторів у ході проведення банкрутства з правом дорадчого голосу.

#### РОЗДІЛ 4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Сторона власника зобов'язується:

1. У разі виникнення причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, через які неминучі вивільнення працівників з ініціативи сторони власника, проводити їх лише за умови письмового повідомлення профспілкової сторони, не пізніше як за 3 місяці до намічених звільнень, про причини і терміни вивільнення, кількість та категорії працівників, що підлягають скороченню.

Проводити консультації з профспілковою стороною стосовно визначення та затвердження заходів щодо запобігання звільненням працівників, їх можливого працевлаштування та забезпечення соціальної підтримки.

Розглядати обґрунтовані пропозиції профспілкової сторони про перенесення термінів або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільнення працівників.

2. При вивільненні працівників дотримуватись вимог законодавства щодо переважного права на залишення на роботі та гарантій окремим категоріям працівників.

Попереджати працівника про його вивільнення у письмовій формі під розписку не пізніше, ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про вивільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці пропонувати працівникові наявні на підприємстві вакансії з урахуванням його кваліфікації.

3. Надавати працівнику, якого офіційно попередили про звільнення у зв'язку із скороченням чисельності або штату, протягом двох останніх місяців роботи один день на тиждень вільний від роботи з оплатою його у розмірі середнього заробітку працівника, в зручний для обох сторін час, для вирішення питань власного працевлаштування.

4. Зберігати протягом одного року за працівниками, вивільненими з підприємства з підстав, передбачених п.1 ст.40 КЗпП України, право на укладання трудового договору у разі повторного прийняття на роботу, у випадку проведення прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

У разі повторного прийняття на роботу таких працівників, відновлювати для них соціально-побутові пільги на рівні, не меншому ніж до звільнення.

Профспілкова сторона зобов'язується:

5. Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів з питань зайнятості працівників, використанням і завантаженням робочих місць.

Не надавати згоди на вивільнення працівників у разі порушення власником вимог законодавства про працю та зайнятість.

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

## Розділ 5. ОПЛАТА ПРАЦІ

Сторони домовились про наступне:

Фонд оплати праці на підприємстві визначається роботодавцем на умовах, встановлених у колективному договорі.

Фонд оплати праці збільшується з урахуванням збільшення обсягів виробництва (у вартісному виразі), підвищення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати і галузевих гарантій оплати праці та відповідно до підвищення індексу цін на споживчі товари і послуги.

У сфері форм і систем оплати праці:

1. Виплачувати винагороду за виконану роботу працівникам підприємства за такими формами і системами оплати праці:

- відрядна;
- відрядно-преміальна;
- погодинна;
- годинно-преміальна;
- акордна, інші.

2. За рішенням адміністрації компанії працівники можуть нагороджуватися грошовою премією за:

- виконання окремих доручень та завдань виробничого та управлінського характеру;
- високі досягнення в роботі;
- річні результати роботи підприємства;
- впровадження нових технологій у виробничі процеси;
- інтенсивну та якісну роботу.

Роботодавець своїм рішенням може здійснювати виплату інших видів премій.

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

4. При введенні нових тарифних ставок (окладів) вживати заходів щодо удосконалення структури заробітної плати, чинних норм та нормативів праці, систем матеріального заохочення.

5. Вживати заходів щодо удосконалення структури витрат на виробництво та збільшення в ній питомої ваги фонду оплати праці в собівартості продукції.

6. Запроваджувати нові або змінювати діючі на підприємстві форми оплати праці, після проведення переговорів і внесення змін до колективного договору за погодженням с профспілковим комітетом.

7. Забезпечувати рівні можливості для чоловіків і жінок та однакову винагороду за однакову працю.

Сторона власника зобов'язується:

1. Здійснювати заходи, спрямовані на удосконалення організації оплати праці, запровадження ефективних механізмів стимулювання продуктивності та якості праці, ефективності виробництва, забезпечення стабільного підвищення номінальної і реальної заробітної плати працівників.

2. Встановити мінімальний гарантований розмір тарифної ставки (посадового окладу) робітника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

3. Встановити мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок робітників та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень згідно з додатком № 1.

4. Встановити мінімальні гарантовані розміри місячних окладів робітників наскрізних професій, водіїв легкових автомобілів та коефіцієнти міжкваліфікаційних співвідношень згідно з додатком № 2.

5. Встановити мінімальні гарантовані розміри місячних окладів технічних службовців (наскрізні посади) та коефіцієнти міжпосадових співвідношень згідно з додатком № 3.

6. Встановити мінімальні гарантовані розміри посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців та коефіцієнти міжпосадових співвідношень згідно з додатком № 4.

7. Виплачувати доплати і надбавки до тарифних ставок та посадових окладів працівників згідно з додатком № 5.

8. З метою стимулювання та мотивації покращення результатів, підвищення продуктивності, а також в інтересах захисту працівників підприємства від інфляційних процесів, які відбуваються на протязі року, та недопущення зниження рівня заробітної плати, на підприємстві щорічно переглядається розмір заробітної плати працівників та коригується з урахуванням фактичного індексу інфляції випереджаючим шляхом, а також з урахуванням підвищення мінімального гарантованого державою рівня заробітної плати, згідно закону України «Про оплату праці».

9. Здійснювати виплату заробітної плати працівникам в грошових знаках, що мають законний обіг на території України.

10. Здійснювати виплату заробітної плати в робочі дні не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Повідомляти працівників при кожній виплаті заробітної плати про дані, що належать до періоду, за який проводиться оплата праці:

- а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- б) розміри і підстави утримань із заробітної плати та нарахувань;
- в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

11. Оплачувати роботу погодинних робітників та службовців при виконанні робіт різної кваліфікації за роботою вищої кваліфікації.

Оплачувати роботу робітників відрядників – за розцінками, встановленими для роботи, яка ними виконується. Виплачувати міжрозрядну різницю робітникам, яким доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів.

*Довідково: відповідно до ч.2 ст.14 Закону України «Про оплату праці» можуть тимчасово, на період подолання фінансових труднощів, але не більш як на 6 місяців, встановлюватися розміри оплати праці нижчі за галузеві гарантії, але не нижчі від державних гарантій.*

12. Присвоєння, підвищення та перегляд кваліфікаційних розрядів працівникам та кваліфікаційних категорій професіоналам і фахівцям проводити згідно з чинним законодавством, ЄТКД робіт і професій тарифно-кваліфікаційною комісією підприємства в установленому порядку.

13. Час простою не з вини працівника оплачувати з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

14. Час простою з вини працівника не оплачувати.

15. Для підрозділів з безперервним виробництвом запровадити підсумований облік робочого часу з обліковим періодом 1 рік.

16. Роботу в надурочний час оплачувати:

- за погодинною системою оплати праці - в подвійному розмірі годинної ставки;
- за відрядною системою оплати праці - у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані надурочні години;
- за підсумованого обліку робочого часу оплачувати як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді.

Не допускати компенсацію надурочних робіт шляхом надання відгулу.

17. Роботу у святкові і неробочі дні (визначені ст. 73 КЗпПУ) оплачувати:

- відрядникам - за подвійними відрядними розцінками;
- працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки;

- працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або 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.

Оплату у зазначеному розмірі провадити за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

18. Переглядати чинні та запроваджувати за погодженням з профспілковою стороною нові норми праці (виробітку) за результатами проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, що забезпечують реальне зростання продуктивності праці.

Повідомляти працівників про запровадження нових і зміну чинних норм праці не пізніше ніж за один місяць до такого запровадження чи зміни.

19. Застосовувати тимчасові знижені норми терміном до 3 місяців:

- при освоєнні нових виробничих потужностей, нової техніки, технології, нових видів продукції;

- при невідповідності фактичних організаційно-технічних умов виробництва запроектованим у нормах і нормативах.

Встановлювати конкретні терміни і розміри зниження норм за погодженням з профспілковою стороною.

20. У разі розірвання трудового договору у зв'язку із виходом на пенсію за умови відсутності дійсного дисциплінарного стягнення може виплачуватися вихідна допомога працівникові, який має безперервний стаж роботи на підприємстві:

- до п'яти років – у розмірі середньомісячної заробітної плати;

- до десяти років – у розмірі двомісячної середньомісячної заробітної плати;

- понад десять років – у розмірі тримісячної середньомісячної заробітної плати.

У разі розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, колективного договору вихідна допомога виплачується у розмірі, не меншому за тримісячний середній заробіток.

*Довідково: державна гарантія згідно із ст. 44 КЗпП України – не менше тримісячного заробітку.*

21. Мінімальні гарантії оплати праці, встановлені Галузевою Угодою, є обов'язковими для дотримання при визначені в установленому порядку розмірів заробітної плати всіх категорій працівників, що перебувають у трудових відносинах незалежно від форми та строку трудового договору.

22. Запровадження нових або зміна діючих умов оплати праці, встановлених Галузевою Угодою і колективним договором підприємства може здійснюватись лише за домовленістю Сторін після внесення у встановленому порядку змін до Галузевої Угоди і колективного договору.

**Профспілкова сторона зобов'язується:**

1. Здійснювати контроль за дотриманням на підприємстві законодавства з питань оплати праці, своєчасною виплатою заробітної плати. Представляти і захищати інтереси працівників підприємства у сфері оплати праці.

2. Вносити пропозиції щодо підвищення розміру заробітної плати, премій, компенсацій, доплат і надбавок, надання пільг працівникам.

3. Аналізувати рівень середньої заробітної плати на підприємстві в галузі, регіоні, вносити пропозиції щодо удосконалення оплати праці.

4. Проводити перевірки нарахування працівникам заробітної плати, розмірів і підстав відрахування з неї, у випадках передбачених законодавством.

## РОЗДІЛ 6. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

**Сторона власника зобов'язується:**

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

Застосовувати контрактну форму при прийнятті на роботу тільки у випадках, визначених законами України.

Не включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, цим договором.

2. Спільно з профспілковою стороною розробити *«Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства»* та вносити до них зміни і доповнення (додаток № 10).

3. Не вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (контрактом), посадовою інструкцією. Передбачити в договорі або розробити і затвердити для працівників посадові інструкції, що містять функціональні обов'язки, ознайомити із ними працівників та вимагати належного здійснення працівниками їх трудових функцій.

4. Здійснювати переведення працівника на іншу роботу на підставах і в порядку, встановленому чинним законодавством.

5. Не розривати трудові договори з працівниками у разі зміни підпорядкованості чи власника підприємства, його реорганізації (злиття, поділу, виділення, перетворення), крім визначених законодавством випадків (*п.п. 3, 4, 7, 8 ст.40 та ст.41 КЗпП*), а також випадків скорочення чисельності або штату працівників, передбачених п.1 част.1 ст.40 КЗпП.

Здійснювати звільнення з підстав, зазначених у п.1 ст.40 КЗпП, лише у випадках, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу, та за попередньою згодою профспілкового органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (крім випадку ліквідації підприємства).

Надавати профспілковій стороні обґрунтоване письмове подання про розірвання трудового договору з працівником.

У разі якщо в рішенні профспілкової сторони про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору немає правового обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди профспілкової сторони.

6. Встановити режим роботи згідно з *«Правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства»*.

7. Встановити на підприємстві для працівників з п'ятиденним робочим тижнем нормальну тривалість робочого часу - 40 годин на тиждень, 8 годин на день з двома вихідними днями (субота, неділя).

В підрозділах, де за умовами роботи не може бути додержана щоденна та щотижнева тривалість робочого часу, може бути запроваджений підсумований облік робочого часу з обліковим періодом - 1 рік. Період та умови запровадження підсумованого обліку робочого часу, графіки робіт визначаються відповідним наказом адміністрації підприємства, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації.

Виходячи з виробничих потреб, роботодавець за погодженням з профспілковою стороною або в колективному договорі може встановлювати з урахуванням характеру і умов праці тривалість роботи протягом дня за підсумованим обліком робочого часу до 12 годин робочого часу на зміну. Не рекомендується встановлювати продовжену тривалість робочого дня на роботах із шкідливими і важкими умовами праці.

Скорочувати на одну годину тривалість робочого часу напередодні святкових і неробочих днів.

8. Для працівників, котрим неможливо забезпечити щоденне повернення до місця їх постійного проживання, за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації може бути встановлено вахтовий метод організації робіт згідно з *«Положенням про вахтовий метод організації робіт»*.

9. Встановлювати тривалість денної роботи (зміни), перерви для відпочинку і харчування згідно з *«Правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства»*, графіками роботи (змінності) (Додаток №11), затвердженими власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковою стороною, з урахуванням специфіки виробництва, режиму роботи



структурних підрозділів із розрахунку нормальної тривалості робочого дня (тижня) та у відповідності до вимог чинного законодавства про працю.

10. Залучати працівників до надурочних робіт і роботи в вихідні дні тільки у виняткових випадках, які носять характер наперед непередбачених і не планованих ситуацій, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства в цілому або окремих підрозділів, та тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації.

11. Дотримуватися вимог законодавства щодо обмеження залучення окремих категорій працівників до надурочних робіт, роботи у нічний час та вихідні дні.

12. Встановити працівникам щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів.

Особам з інвалідністю I та II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи — 26 календарних днів. Інші додаткові відпустки надаються в порядку, передбаченому чинним законодавством України.

Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника та відповідного погодження адміністрації підприємства за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Черговість та період надання відпусток, їх тривалість визначаються графіками, які затверджуються Головою правління або уповноваженою особою за погодженням з профспілкою, і доводяться до відома всіх працівників шляхом ознайомлення працівників під розписку, за допомогою електронної пошти тощо.

При складанні графіків відпусток враховувати інтереси виробництва, сімейні обставини, особисті інтереси та можливості відпочинку кожного працівника.

13. Відкликати працівників з щорічної відпустки лише за їх згодою та у випадках, визначених законодавством.

14. Надавати щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час, у випадках, передбачених законодавством.

15. Надавати щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на підприємстві за бажанням працівника у випадках, передбачених законодавством.

16. Надавати додаткові відпустки за умови праці працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих факторів, відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1290, в залежності від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах (додаток № 6).

17. Надавати додаткові відпустки за особливий характер праці: працівникам на посадах з ненормованим робочим днем (додаток № 7).

18. Жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків, за умови надання підтверджуючих документів, надавати щорічно додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових та неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

19. Надавати працівникам за сімейними обставинами та з інших причин, за їх бажанням і погодженням з керівником структурного підрозділу, відпустку без збереження заробітної плати терміном до 15 календарних днів на рік.

20. Надавати визначеним законодавством категоріям працівників, за їх бажанням, додаткові відпустки без збереження заробітної плати на встановлений для цих категорій працівників термін.

**Профспілкова сторона зобов'язується:**

21. 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 і відпочинку та ознайомленням з ними працівників.

22. Розглядати обґрунтоване письмове подання сторони власника про розірвання трудового договору з працівником, який є членом профспілки, що діє на підприємстві, у випадках, передбачених законодавством.

23. Надавати правове обґрунтування в рішенні профспілкової сторони про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору.

Повідомляти сторону власника про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття.

24. Надавати працівникам безкоштовну правову допомогу та консультації з чинного законодавства. У разі порушення їх трудових прав представляти та відстоювати права працівників у відносинах з власником, судових органах.

25. Сприяти сумлінному, якісному і належному виконанню посадових обов'язків працівників (членів трудового колективу), чесній та добросовісній праці, спонукати працівників додержуватися дисципліни праці, правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, вчасно і точно виконувати розпорядження адміністрації, пов'язані з виконанням посадових обов'язків, дотримуватися трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна підприємства.

## РОЗДІЛ 7. УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

Робота із створення й забезпечення належних безпечних і здорових умов праці на ПрАТ «Вімм-Білл-Данн Україна» ґрунтується на Законі України «Про охорону праці».

З метою створення на кожному робочому місці в кожному структурному підрозділі належних, безпечних й здорових умов праці відповідно до чинних нормативно-правових актів, а також забезпечення дотримання вимог законодавства про права працівників в області охорони праці адміністрація зобов'язується:

1. Забезпечити ефективну роботу служби охорони праці, укомплектувати її згідно нормативу, встановити оплату праці даної категорії працівників на рівні головних підрозділів підприємства.
2. Розробити й затвердити відповідно до діючого законодавства Комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці й виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій. Забезпечити їхнє обов'язкове виконання.
3. Забезпечити роботу відповідних служб і призначити посадових осіб, що забезпечують рішення конкретних питань охорони праці.
4. Створити фонд охорони праці на підприємстві в розмірі не менш 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік. Засоби використати на доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог, підвищення діючого рівня охорони праці (ст.19 Закону України «Про охорону праці»).
5. Під час укладання трудових договорів інформувати працівників під підпис про умови праці на робочих місцях, наявність небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я та права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах згідно з чинним законодавством та даною угодою, зі змістом колективного договору, правилами внутрішнього трудового розпорядку.
6. Інформувати працівників про їх права і гарантії у сфері охорони праці, про норми охорони праці.
7. При прийнятті на роботу та у процесі роботи за рахунок коштів підприємства проводити для працівників інструктажі, навчання й перевірку знань із питань охорони праці, електро -, газо -, пожежної безпеки, безпеки дорожнього руху, виробничої санітарії, гігієни праці, надання першої долікарняної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правилам поведінки у випадку виникнення аварій.
8. Розробляти й затверджувати положення, інструкції, інші нормативні акти з питань охорони праці, що діють у межах підприємства. Забезпечувати працівників безкоштовно інструкціями, положеннями та іншими нормативно-правовими актами з питань охорони праці.
9. Забезпечувати належний стан будівель і споруд, виробничого устаткування, проводити регулярний моніторинг за їхнім технічним станом.
10. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування й інших засобів виробництва, стан засобів колективного й індивідуального захисту,

які використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

11. Проводити атестацію робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці.
12. Організувати пропаганду безпечних методів праці й співробітництво із працівниками в області охорони праці.
13. Забезпечити контроль за дотриманням працівниками, посадовими особами вимог Закону України «Про охорону праці», нормативно-правових актів, технологічних процесів, графіків планово-попереджувальних ремонтів устаткування.
14. Виконувати вимоги Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».
15. Забезпечити підрозділи підприємства протипожежним інвентарем, та інструкціями з Правил пожежної безпеки.
16. За власні кошти організувати проведення попередніх (при прийнятті на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також щорічного обов'язкового медичного огляду працюючих у віці до 21 року. На час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.
17. У разі ухилення від обов'язкового медогляду, притягувати працівників до дисциплінарної відповідальності з відстороненням їх від роботи (без збереження заробітної плати) до проходження ними медогляду.
18. На роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видавати безкоштовно, по встановлених нормах, спеціальний одяг, спеціальне взуття й інші засоби індивідуального захисту відповідно до Положення про забезпечення працівників ПрАТ «Вімм-Білл-Данн Україна» санітарним, спеціальним одягом, спеціальним взуттям та засобами індивідуального захисту.
19. Компенсувати працівникам витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений строк видачі цих засобів порушений і працівник був змушений придбати їх за власні кошти.
20. У випадку передчасного їхнього зношування, не з вини працівника, зробити заміну за рахунок підприємства.
21. Забезпечити своєчасне та якісне прання спецодягу.
22. Забезпечити умивальники та душові милом.
23. Працівникам, зайнятим на роботах з важкими й шкідливими умовами праці, надавати додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, робити оплату праці в підвищеному розмірі відповідно до результатів проведення атестації робочих місць (Додаток № 6).
24. Забезпечувати безкоштовним молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами працівників, зайнятих на роботах з важкими й шкідливими умовами праці, відповідно до результатів проведення атестації робочих місць (Додаток № 8).
25. Організовувати проведення розслідувань і облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до вимог «Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві».
26. Забезпечити безумовне виконання організаційно-технічних заходів, запропонованих комісіями з розслідування нещасних випадків.
27. За працівником, що втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або при професійному захворюванні, зберігається місце роботи (посада) і середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У випадку неможливості виконання потерпілим колишньої роботи провести його навчання і перекваліфікацію, а також працевлаштувати відповідно до медичних рекомендацій.
28. Працівнику, якому за станом здоров'я відповідно до медичного висновку необхідно надати легшу роботу, керівник повинен при наявності вакантних штатних одиниць перевести за згодою

сторін на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби та виробничої можливості встановити скорочений робочий день.

29. Створити для працівників, які отримали інвалідність на підприємстві, умови праці для подальшого виконання ними трудових обов'язків відповідно до медичних висновків та рекомендацій або організувати їх перенавчання, перекваліфікацію чи надомну працю.

30. Вживати термінових заходів для допомоги потерпілим, залучати за потребою професійні аварійно-рятувальні формування при виникненні на підприємстві аварій і нещасних випадків.

31. З метою поліпшення умов праці жінок реалізувати наступні заходи:

не допускати застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці;

не допускати жінок до підняття й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (Додаток № 9).

32. Особливості праці вагітних жінок і жінок, що мають неповнолітню дитину, регулюються законодавством.

33. Не допускати залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, до нічних, понаднормових робіт і робіт у вихідні дні, а також до підняття й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

34. Не залучати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні.

35. Залучення працівників з інвалідністю до понаднормових робіт і робіт у нічний час без їхньої згоди не допускається.

36. На час зупинки підприємства, цеху, ділянки, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці або службою охорони праці за працівником зберігається місце роботи, а також середній заробіток.

37. З метою стимулювання працівників підприємства за активну участь і ініціативу в здійсненні заходів по підвищенню стану безпеки, поліпшенні умов праці, а також навколишнього середовища, застосовувати заохочувальні заходи, а за допущені порушення – заходи дисциплінарного стягнення.

38. Забезпечити в кожному структурному підрозділі наявність укомплектованих медичних аптечок для надання першої допомоги.

39. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці, а також страхового експерта з охорони праці.

За період простою з вищевказаної причини, що виникла не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

40. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У цьому випадку працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі тримісячного заробітку.

41. Постійно здійснювати контроль за забезпеченням працюючих на виробництві милом, спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального захисту.

42. Здійснювати контроль за дотриманням чинного трудового законодавства (режиму робочого часу, відпочинку, планових відпусток, пільг і т.д.).

### **Працівники та трудовий колектив зобов'язуються:**

1. Дбати про особисту безпеку та здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт або під час знаходження на території підприємства.
2. Самостійно вивчати і суворо виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, пожежної безпеки, правила експлуатації машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва.
3. Під час виконання роботи користуватися виданим спеціальним одягом, взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

4. Проходити у встановленому порядку попередні й періодичні медичні огляди.
5. Брати активну участь у створенні безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів в усуненні будь-якої виробничої ситуації, що створює загрозу його життю, здоров'ю, або життю чи здоров'ю оточуючих його людей і навколишньому середовищу.
6. Вносити пропозиції щодо ліквідації можливих аварійних ситуацій на виробництві.
7. Своєчасно інформувати відповідну посадову особу про виникнення небезпечних і аварійних ситуацій на робочому місці, дільниці, в структурному підрозділі. Особисто приймати посильні заходи по їх запобіганню та ліквідації.
8. Дбайливо та раціонально використовувати майно підприємства, не допускати його пошкодження або знищення.
9. Одразу доводити до відома безпосереднього керівника та інженера з охорони праці про нещасний випадок.
10. Утримувати робочі місця і виробничу територію в чистоті і порядку, дбайливо використовувати устаткування, інструментарій, спецодяг, захисні засоби та пристрої, забезпечуючи безпечну працю.

#### **Профспілкова сторона зобов'язується:**

1. Здійснювати контроль за дотриманням стороною власника законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі виявлення порушень вимагати їх усунення.
2. Представляти інтереси працівників у вирішенні питань охорони праці, у випадках, визначених чинним законодавством, вносити власнику відповідні подання.
3. Інформувати працівників про їх права і гарантії в сфері охорони праці, зміни в законодавстві з охорони праці.
4. У разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, дільницях, цехах на час, необхідний для усунення цієї загрози.
5. Здійснювати контроль за наданням пільг і компенсацій за роботу в шкідливих і небезпечних умовах, відшкодуванням шкоди, заподіяної здоров'ю працівника.
6. Брати участь:
  - в розробці програм, положень, нормативно-правових документів з питань охорони праці на підприємстві;
  - в організації навчання працюючих з питань охорони праці;
  - у проведенні атестації робочих місць, за її результатами вносити пропозиції щодо покращання умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників, надання їм відповідних пільг і компенсацій;
  - у розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій, складанні актів про нещасний випадок на виробництві, готувати свої висновки і надавати пропозиції, представляти інтереси потерпілого.
7. За порушення законів та інших нормативно - правових актів з охорони праці винні особи залучаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно чинного законодавства.

#### **РОЗДІЛ 8. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ, ОРГАНІЗАЦІЯ ОЗДОРОВЛЕННЯ І ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ**

Сторони домовились спільно формувати, розподіляти кошти на соціальні, культурно-масові заходи та використовувати їх виходячи з пріоритетів і реальних фінансових можливостей підприємства, у тому числі на:

1. Надання за рахунок коштів підприємства матеріальної допомоги у відповідності до Політики про додаткові виплати працівникам та одноразового заохочення у зв'язку з такими обставинами:

- При народженні дитини;
- З нагоди ювілейних дат працівників - 50, 55, 60, 65, 70 років.

**Адміністрація зобов'язується:**

1. Перераховувати своєчасно і в повному обсязі до ПФУ єдиний внесок на обов'язкове державне соціальне страхування.

2. Створювати належні умови для діяльності комісії з соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності на підприємстві.

3. Щомісяця перераховувати профспілковій стороні кошти на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі 0,5% фонду оплати праці підприємства.

4. Виділяти кошти на утримання кімнати прийому їжі для безперерійного забезпечення харчуванням та належного стану приміщення.

5. Забезпечити за рахунок коштів підприємства доставку на роботу і з роботи працівників, які проживають в далеких районах міста, що працюють у вечірню та нічну зміну.

Забезпечувати транспортом, по заявці профспілкової сторони, спортивні та культурно-масові заходи, в яких беруть участь працівники підприємства.

6. Частково компенсувати за рахунок підприємства та згідно прийнятого графіку виділяти путівки в дитячі оздоровчі табори робітникам, які мають дітей шкільного віку, шляхом перерахування частки вартості путівок на рахунок профспілкової організації.

7. Перераховувати на рахунок профспілкової організації для придбання дитячих новорічних подарунків, видавати подарунки працівникам, які мають дітей до 14 років.

8. Забезпечити роботу медпункту для надання, у разі потреби, першої медичної допомоги працівникам підприємства та забезпечити цеха і ділянки аптечками за рахунок підприємства.

**Профспілкова сторона зобов'язується:**

1. Контролювати цільове використання коштів на виплату соціальних пільг, проведення культурно-масових заходів, доводити інформацію до членів трудового колективу.

2. Здійснювати контроль за своєчасною і повною сплатою власником єдиного внеску на обов'язкове державне соціальне страхування. Своєчасним матеріальним забезпеченням та наданням соціальних послуг працівникам у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням. Представляти інтереси працівників у комісії із соціального страхування.

3. Щорічно (в кінці року) проводити облік працівників, які потребують лікування в санаторіях і пансіонатах України. Сприяти забезпеченню робітників оздоровчими санаторними, сімейними путівками на час відпустки. Путівки видавати за рішенням профкому з урахуванням матеріального стану робітника.

4. Організовувати оздоровлення дітей членів профспілкового комітету в дитячих таборах згідно прийнятого графіку, путівки видавати працюючим робітникам, які мають дітей шкільного віку, з оплатою 20% вартості, а одиноким матерям (*жінка, яка не перебуває в шлюбі і у свідомстві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; вдова; інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама*) та батькам, безкоштовно.

5. Організовувати проведення культурно-масових, фізкультурних та оздоровчих заходів для працівників підприємства та членів їх сімей.

## РОЗДІЛ 9. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОГО КОМІТЕТУ

Сторона власника визнає профспілковий комітет повноважним представником інтересів працівників, які працюють на підприємстві, і погоджує з ним накази та інші локальні нормативні акти відповідно до вимог чинного законодавства.

### Сторона власника зобов'язується:

1. Забезпечувати реалізацію прав та гарантій діяльності профкому, встановлених чинним законодавством, не допускати втручання в діяльність, обмеження прав профкому або перешкоджання їх здійсненню.

2. Для забезпечення діяльності профспілкового комітету, проведення профспілкових зборів працівників підприємства, надавати безкоштовно приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною.

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

3. За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, щомісячно і безплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати у безготівковому порядку в день виплати зарплати або протягом 3-х банківських днів після виплати заробітної плати у будь-якій формі, на рахунок профспілкової організації членські профспілкові внески.

4. Надавати вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, для виконання ними повноважень та громадських обов'язків:

голови профкому	8 годин в місяць;
членам профкому	8 годин в місяць;
членам комісій профкому	8 годин в місяць.

На час профспілкового навчання проведення статутних заходів працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням заробітної плати за рахунок коштів підприємства.

Якщо виконання громадських обов'язків пов'язане з виїздом у відрядження, то витрати, пов'язані з цим, здійснювати за рахунок коштів підприємства.

5. Забезпечувати членам виборних профспілкових органів підприємства та представникам профспілкових органів вищого рівня можливість безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, ознайомлюватися з документами, що стосуються трудових прав та інтересів працівників.

6. Поширити на виборних і штатних працівників органів профспілок, які діють на підприємстві, соціальні пільги та заохочення, встановлені цим договором для працівників підприємства.

7. Розглядати протягом 7 днів вимоги і подання профспілкових органів щодо усунення порушень законодавства про працю та колективного договору, невідкладно вживати заходів до їх усунення.

8. На вимогу профспілкової сторони надавати в тижневий термін інформацію та пояснення, що стосуються умов та оплати праці, виконання колективного договору, соціально-економічного розвитку підприємства.

9. Надавати можливість профспілковій стороні перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування.

10. На принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації, інформувати профспілкову сторону про плани і напрями розвитку підприємства.

11. Брати участь у заходах профспілкової сторони на її запрошення.

### 10. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

З метою забезпечення реалізації положень цього договору, здійснення контролю за його виконанням **сторони зобов'язуються:**

1. Негайно і безпосередньо співпрацювати в разі будь-якого конфлікту або порушення умов колективного договору з метою прийняття взаємно прийняттого рішення проблем, які виникли.

2. Забезпечити здійснення контролю за виконанням договору робочою комісією представників сторін, яка веде переговори з його укладення, в узгодженому нею порядку.

Результати перевірки виконання зобов'язань договору оформлювати відповідним актом, який доводити до відома сторін договору.

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

4. У разі виникнення спірних питань щодо застосування окремих норм цього договору спільно надавати відповідні роз'яснення (при необхідності оформлювати їх документально – наказом, спільним рішенням тощо).

5. У разі порушення чи невиконання зобов'язань договору з вини конкретної посадової особи, така особа несе відповідальність згідно з чинним законодавством.

6. Колективний договір укладено в трьох примірниках, що зберігаються у кожній із сторін та в органі, який проводить реєстрацію, і мають однакову юридичну силу.

Колективний договір підписали:

від сторони власника

  
 М.П. Л.А. Пугасва  
 «Вімм-Білл-Дані Україна»  
 Ідентифікаційний код 00445937

від профспілкової сторони

  
 М.П. Н.І. Стрельченко  
 «Вімм-Білл-Дані Україна»  
 Ідентифікаційний код 00445937  
 «21» листопада 2019 рік