


ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:

Представник трудового
колективу

 (Гончаренко Ю.В.)
(підпис)

«26» січня 2021 року

Від роботодавця:



(Мукомела В.В.)

«26» січня 2021 року

Схвалений на зборах трудового
колективу «26» січня 2021 року
протокол № 1

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між роботодавцем та трудовим колективом
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ХАРКІВСПЕЦІНВЕСТ»
назва підприємства, організації, установи)

на 2021-2025 роки
(період, на який укладено колективний договір)

Зміст колективного договору

| | |
|--|----|
| Розділ I. Загальні положення | 3 |
| Розділ II. Трудові відносини та забезпечення зайнятості працюючих | 4 |
| Розділ III. Режим роботи, тривалість робочого часу та часу відпочинку | 5 |
| Розділ IV. Нормування та оплата праці | 7 |
| Розділ V. Охорона праці та організація охорони здоров'я | 7 |
| Розділ VI. Соціально-побутові гарантії, пільги та компенсації (за рахунок власних коштів підприємства) | 9 |
| Розділ VII. Гарантії діяльності представника трудового колективу | 10 |
| Розділ VIII. Відповідальність сторін, розв'язання спорів | 10 |
| Розділ IX. Заключні положення | 10 |
| Додаток № 1 Перелік комплексних організаційно-технічних заходів, спрямованих на досягнення нормативів безпеки, гігієни праці, підвищення суттєвого рівня охорони праці | 11 |

Розділ І. Загальні положення

Визнаючи колективний договір локальним нормативним актом, на підставі якого регулюються соціально-економічні, виробничі і трудові відносини, сторони домовились про наступне:

1. Договір укладено на 2021—2025 роки. Після закінчення зазначеного строку Договір продовжує діяти до укладення нового. Договір набуває чинності з дня його прийняття загальними зборами трудового колективу.
2. Сторони вступають у переговори з укладання нового Договору не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку дії Договору.
3. Договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування Товариства.
4. У разі реорганізації Товариства Договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою Сторін.
5. У разі зміни власника Товариства чинність Договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період Сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного Договору.
6. У разі ліквідації Товариства Договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.
7. Сторонами колективного договору є:
 - Директор ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ХАРКІВСПЕЦІНВЕСТ», ідентифікаційний код 35072236 /надалі по тексту – Товариство/ МУКОМЕЛА ВОЛОДИМИР ВАСИЛЬОВИЧ, який представляє інтереси Роботодавця і має відповідні повноваження.
 - Представник трудового колективу в особі ГОНЧАРЕНКО ЮЛІЇ ВІКТОРІВНОЇ, яка представляє інтереси працівників ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ХАРКІВСПЕЦІНВЕСТ» у галузі виробництва, праці, побуту, культури і захищає їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.
8. Директор ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ХАРКІВСПЕЦІНВЕСТ» визнає представника трудового колективу єдиним повноважним представником всіх працівників ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ХАРКІВСПЕЦІНВЕСТ» в колективних договорах.
9. 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.
10. Положення Договору поширено на всіх працівників Товариства та є обов'язковими як для Роботодавця, так і для працівників Товариства.
11. Сторони визнають Договір нормативним актом, його норми і положення діють безпосередньо і є обов'язковими для виконання Роботодавцем і трудовим колективом.
12. Положення Договору, як і трудові договори, що укладають з працівниками Товариства, не повинні погіршувати становище працівників порівняно з нормами чинного законодавства. Положення Договору і трудових договорів, що обмежують права і гарантії працівників Товариства порівняно з чинним законодавством, є недійсними.
13. Зміни та доповнення до Договору вносять за потреби лише за взаємною згодою Сторін. Зацікавлена Сторона письмово повідомляє іншу Сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції. Друга Сторона протягом тридцяти днів з дня їх отримання розпочинає переговори.

14. Після проведення попередніх консультацій і переговорів та досягнення взаємної згоди щодо змін і доповнень, рішення про внесення змін та доповнень до Договору схвалюють загальні збори трудового колективу.
15. Жодна зі Сторін протягом дії Договору не може в односторонньому порядку приймати рішення про зміну діючих положень, обов'язків за Договором або призупинити їх виконання.
16. Переговори щодо укладання нового колективного договору на наступний термін подаються не пізніше як за 3 місяці до закінчення строку дії колективного договору.
17. Після схвалення проекту колективного договору уповноважені представники сторін у термін 10 днів підписують колективний договір.
18. Після підписання колективний договір подається для повідомної реєстрації в місцеві органи державної влади.
19. Адміністрація визначає кадрову політику за принципом гендерної рівності, враховуючи рівність прав та можливостей чоловіків та жінок, як при прийнятті на роботу, так і при просуванні по службі, забезпечуючи виконання вимог статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та положень Конвенції МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Розділ II. Трудові відносини та забезпечення зайнятості працюючих

1. Роботодавець повинен забезпечити розробку та затвердити для кожної посади (професії), передбаченої штатним розписом, посадову (робочу) інструкцію, ознайомити працівників з посадовими (робочими) інструкціями. У посадовій (робочій) інструкції може бути передбачено виконання одним з працівників обов'язків іншого працівника у випадках тимчасової відсутності останнього (хвороба, відпустка, відрядження, тощо).
2. Роботодавець визначає кадрову політику за принципом рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин як при прийнятті на роботу, так і при просуванні по службі.
3. Кожен працівник має особисто виконувати свої обов'язки, працювати сумлінно та якісно; своєчасно виконувати накази, розпорядження та локальні нормативні акти Роботодавця, зокрема, дотримуватися Правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог нормативних актів з питань охорони праці і протипожежної безпеки; негайно надавати на вимогу Роботодавця звіти про виконання своїх обов'язків та використання робочого часу.
4. У разі змін в організації виробництва і праці працівники можуть бути звільнені з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП, зокрема, у разі:
 - реорганізації Товариства або його окремих підрозділів;
 - структурних змінах в організації управління Товариством;
 - запровадженні нових, вдосконалення існуючих систем організації праці;
 - скасування окремих напрямків діяльності Товариства;
 - припинення виробництва певних видів продукції та/або надання певних видів послуг;
 - перепрофілювання Товариства,

- якщо зазначені зміни супроводжуються скороченням чисельності або штату працівників.
5. У випадках, запланованого звільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП) Работодавець попереджає працівників персонально про майбутнє звільнення не пізніше, ніж за один місяць.
 6. При звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене статтею 42 КЗпП та іншими законодавчими актами.
 7. При припиненні трудового договору за угодою сторін, закінченні строку трудового договору або відмові працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці - працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36 КЗпП) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП) - у розмірі тримісячного середнього заробітку.
 8. У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці також можуть бути суттєво змінені умови праці працівника Товариства при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією, посадою. Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів й найменування посад тощо — Работодавець персонально повідомляє працівника не пізніше ніж за два місяці. Якщо працівник не згоден продовжувати роботу в нових умовах, трудовий договір припиняється відповідно до пункту 6 статті 36 КЗпП.
 9. Представник трудового колективу зобов'язується:
 - Роз'яснювати членам трудового колективу зміст нормативних документів щодо організації праці, їх права і обов'язки;
 - Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнених працівників;
 - Забезпечувати захист вивільнювальних працівників згідно з чинним законодавством. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст.. 42, 42-1 КЗпП України.
 - Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку;
 - Сприяти упередженню виникнення трудових конфліктів;
 10. Сторони домовилися, що при скороченні чисельності та штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Розділ III. Режим роботи, тривалість робочого часу та часу відпочинку

Сторони домовилися про:

Встановлення в Товаристві п'ятиденного робочого тижня з двома вихідними днями в суботу та неділю. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Керівник зобов'язується:

1. Не допускати відволікання працівників від виконання ними професійних обов'язків, за винятком випадків, передбачених чинним законодавством.
2. Залучати працівників до заміни тимчасово відсутніх працівників лише за їх згодою.
3. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з представником трудового колективу не пізніше 30 січня поточного року і доводити до відома працівників.
4. Повідомляти працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за 2 тижні до встановленого графіком терміну (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).
5. Перенесення щорічної відпустки здійснювати у порядку, передбаченому ст. 11 Закону України «про відпустки».
6. Надавати особам, які працюють на умовах неповного робочого часу, в т.ч. тим, хто перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, щорічну основну відпустку повної тривалості.
7. Працівникам за їх заявами можуть бути надані короткотермінові відпустки за сімейними обставинами та з інших поважних причин без збереження заробітної платні на термін, обумовлений між працівником і Адміністрацією підприємства. У випадку простою з незалежних від підприємства причин Адміністрація може надати працівникам відпустку без збереження заробітної плати тривалістю не менше 15 календарних днів за рік.
8. В межах власних коштів надавати працівникам додаткові відпустки, непередбачені Законом України «Про відпустки», а саме, у випадках:
 - особистого шлюбу 3 дні;
 - смерті близьких 3 дні;
 - батькам, чиї діти ідуть до 1 класу школи 1 день;
 - на проходження медогляду 2 дні.
9. Здійснювати компенсацію шляхом надання іншого дня відпочинку за роботу у святковий, неробочий день згідно з чинним законодавством, або оплачувати в подвійному розмірі.
10. Здійснювати відкликання працівника із відпустки лише за його згодою у випадках, передбачених законодавством (ст. 12 Закону України «Про відпустки»).
11. За бажанням працівника виплачувати йому грошову компенсацію за частину щорічної відпустки (при умові, що тривалість фактично наданих працівникові щорічної основної і додаткової відпусток не повинна бути меншою, ніж 24 календарних дні).
12. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.
13. Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи - 26 календарних днів.
14. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.
15. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі роки невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткові відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи.
16. Учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх захисту» надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік

Розділ IV. Нормування та оплата праці

1. Заробітна плата виплачується за першу половину місяця та за другу половину місяця: за першу половину поточного місяця – 22 числа, за другу половину місяця – 7 число наступного місяця. (ст. 115 КЗпП і ст. 24 Закону України «Про оплату праці»). В випадку, якщо день заробітної плати збігається з вихідним днем, - напередодні цього дня.
2. Відомості про оплату праці працівників надаються іншим органам і особам лише у випадках, передбачених законодавством.
3. При прийнятті на роботу Адміністрація доводить до відома працівників розмір, порядок і термін виплати заробітної плати, умови згідно з якими можуть здійснюватися утримання із заробітної плати.
4. Структура заробітної плати складається з основної і додаткової зарплати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат.
5. Основна заробітна платня є обов'язковою винагородою працівнику за виконану їм роботу згідно посадовими обов'язками та установленими нормами праці (норми виробітку, обслуговування) і встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і договірних розцінок для робочих і посадових окладів для службовців. Основна заробітна плата не може бути меншою встановленого законодавством України розміру мінімальної заробітної плати.
6. Конкретні розміри тарифних ставок/посадових окладів визначаються у межах наявних коштів на оплату праці у відповідності з професіями та кваліфікацією працівників, складністю та умовами роботи і встановлюються у кожному випадку в окремому трудовому договорі (контракті) з працівником.
7. Заробітна плата підлягає індексації.
8. У разі затримки виплати заробітної плати вона підлягає індексації згідно Закону України № 2050 «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати».

Розділ V. Охорона праці та організація охорони здоров'я

1. Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком Работодавця. Работодавець забезпечує робочі місця належними засобами праці, інструкціями з охорони праці, створює належні санітарно-побутові умови.
2. 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.
3. Работодавець зобов'язаний:
 - 3.1. Забезпечити виконання вимог Закону України «Про охорону праці 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.
 - 3.2. Виділяти кошти у розмірі **0,5%** від фонду оплати праці за попередній період року на виконання затверджених у Товаристві та погоджених з

представником трудового колективу комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам (далі — Комплексні заходи з охорони праці. Додаток 1.).

- 3.3. При прийнятті на роботу ознайомлювати під підпис працівника з умовами праці та наявністю на робочому місці шкідливих виробничих факторів, які ще не 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.
- 3.4. 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.
- 3.5. Забезпечувати безоплатно працівників, які працюють на роботах, пов'язаних із забрудненнями, мийчими та знешкоджувальними засобами за встановленими нормами.
- 3.6. Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами медичних оглядів працівників.
- 3.7. Зберігати за працівниками на період проходження ними медичного огляду місце роботи (посаду) і середній заробіток.
- 3.8. Не допускати працівників до роботи, яка протипоказана їм за станом здоров'я.
- 3.9. 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.
- 3.10. Відповідно до висновків розробляти заходи щодо поліпшення стану охорони праці у Товаристві.
- 3.11. Виплачувати за рахунок коштів Товариства одноразову матеріальну допомогу працівникам, які отримали виробничу травму під час виконання трудових обов'язків, без стійкої втрати працездатності. Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що він трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів з охорони праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшено за рішенням Роботодавця за погодженням з Радою трудового колективу, але не більше ніж на 80%.
4. Працівники Товариства зобов'язані:
 - Знати та виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила експлуатації машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, правил поведінки із шкідливими та небезпечними речовинами.
 - Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт або під час перебування на території Товариства.
 - Використовувати засоби індивідуального та колективного захисту у випадках, передбачених законодавством.
 - 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 у Товаристві.

- Проходити у встановленому порядку та у строки попередній та періодичні медичні огляди.
 - 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.
5. За невиконання вимог пункту 4 Роботодавець має право притягати порушників до дисциплінарної відповідальності.

Представник трудового колективу зобов'язується:

1. Сприяти здійсненню заходів щодо зниження рівня захворюваності та травматизму;
2. Здійснювати контроль за правильним нарахуванням і своєчасною та в повному обсязі виплатою допомоги працівникам за рахунок Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності;
3. Вносити пропозиції роботодавцю щодо оздоровлення, профілактики та зниження рівня захворюваності та травматизму.

Сторони зобов'язуються забезпечувати здійснення прав на охорону праці та соціальний захист працівників у повному обсязі відповідно до національного законодавства та міжнародних актів, ратифікованих Україною та передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

Розділ VI. Соціально-побутові гарантії, пільги та компенсації (за рахунок власних коштів підприємства)

Керівник підприємства забезпечує соціальні гарантії, які розповсюджуються на всі категорії працівників, визначає кадрову політику за принципом гендерної рівності, враховуючи рівність прав та можливостей чоловіків та жінок, як при прийнятті на роботу, так і при просуванні по службі, а також при оплаті працю рівної цінності.

Роботодавець, виходячи з наявних фінансових можливостей Товариства, забезпечує:

1. Належне утримання, ремонт і реконструкцію об'єктів соціальної сфери (санітарно-побутових приміщень тощо).
2. Надання працівникам матеріальної допомоги та заохочення цінними подарунками.
3. Соціальне страхування на випадок тимчасової втрати працездатності.

Представник трудового колективу зобов'язується:

1. Організовувати проведення корпоративних вечорів відпочинку присвячених Новому року, Дню будівельника.

Розділ VII. Гарантії діяльності представника трудового колективу

1. Надавати представнику трудового колективу всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору.
2. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів і служб підприємства для здійснення представником трудового колективу наданих йому прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконання колективного договору.

Розділ VIII. Відповідальність сторін, розв'язання спорів

1. У випадках невиконання або неналежного виконання обов'язків, передбачених Договором винні особи притягуються до відповідальності згідно з чинним законодавством.
2. Спори між Сторонами вирішуються у порядку, встановленому законодавством.

Розділ IX. Заключні положення

1. Договір діє — до 31.12.2025, або до укладення нового.
2. Контроль за виконанням Договору здійснюється безпосередньо Сторонами. Періодично проводити зустрічі Директора Товариства та представника трудового колективу, на яких інформувати сторони про хід виконання колективного договору. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань (положень) проаналізувати причини та вжити термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.
3. Сторони, що підписали Договір, щороку, не пізніше 15 січня року, що настає за звітним, звітують про виконання Договору на зборах трудового колективу.
4. Цей Договір укладено українською мовою в одному примірнику.
5. Договір набуває чинності з дня його підписання Директором Товариства та представником трудового колективу.

Директор
Товариства з обмеженою відповідальністю
«ХАРКІВСПЕЦІНВЕСТ»
Мукомела В.В.



26 січня 2021 року.

Представник трудового колективу
товариства з обмеженою відповідальністю
«ХАРКІВСПЕЦІНВЕСТ»
Гончаренко Ю.В.

“Погоджено”

Представник Ради
трудового колективу

Гончаренко Ю.В.

“26” січня 2021р.

Затверджую”
Директор ТОВ «Харківспецінвест»
Мукомела В.В.

“26” січня 2021р.

**Перелік
комплексних організаційно-технічних заходів, спрямованих на
досягнення нормативів безпеки, гігієни праці, підвищення суттєвого
рівня охорони праці**

| № з/п | Найменування заходів | Орієнтовна вартість, грн. | Строк виконання | Відповідальний виконавець |
|-------|---|---------------------------|-------------------|---|
| 1. | Навчання з питань охорони праці керівника, членів постійно-діючої комісії та відповідальної особи за охорону праці | 1800,00 | I квартал щорічно | інженер з охорони праці Глядько М.М. |
| 4. | Забезпечення всіх підрозділів аптечками для надання першої медичної допомоги та придбання медикаментів до них | 600,00 | щорічно | інженер з охорони праці Глядько М.М. |
| 5. | Проведення періодичних медичних оглядів працівників | 2400,00 | щорічно | Заст. Директора Шарій О.В. |
| 6. | Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту (спецодяг, спецвзуття і т.п.) у відповідності до галузевих норм | 4700,00 | щорічно | інженер з охорони праці Глядько М.М. |
| 8. | Забезпечення миючими та дезінфікуючими засобами | 600,00 | щоквартально | Заст. Директора Шарій О.В. |
| 9. | Забезпечення необхідними нормативно-правовими та законодавчими документами з питань охорони праці | 800,00 | щорічно | інженер з охорони праці Глядько М.М. |

Відповідальна особа з охорони праці

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to M.M. Glyadko.

Глядько М.М.

ПРОШИТО, ПРОНУМЕРОВАНО
ТА СКРІПЛЕНО ПЕЧАТКОЮ
ТОВ «ХАРКІВСПЕЦІНВЕСТ»

одинадцять аркушів

Директор ТОВ «Харківспецінвест»

Мукомела В.В.

Представник трудового колективу

Гончаренко Ю.В.



Об'єкт

180010

виробництво

виробництво

180010

виробництво

виробництво

180010

виробництво

виробництво

180010

виробництво

виробництво

180010

виробництво

виробництво