

Објављено дана 24.12.2021. године



## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ДРУШТВА ЗА ПРОМЕТ НАФТНИХ ДЕРИВАТА

„ЛУКОИЛ СРБИЈА“ Д.О.О. БЕОГРАД

Број 859 од 10.12.2021.године

Са изменама и допунама бр. 112 од 10.03 2023. године

Пречишћен текст од 10.03 2023. године.

Београд, 10.12.2021.

## САДРЖАЈ

- 1. Основне одредбе**
- 2. Радни однос**
  - 2.1. Заснивање радног односа
  - 2.2. Пробни рад
  - 2.3. Приправници
- 3. Измена уговора о раду**
- 4. Вишак запослених**
- 5. Образовање и стручно усавршавање**
  - 5.1. Курсеви и семинари
  - 5.2. Стручно оспособљавање и усавршавање
  - 5.3. Стипендирање
  - 5.4. Заштита инвалида
- 6. Радно време**
  - 6.1. Пуно радно време
    - 6.1.1. Прерасподела радног времена
    - 6.1.2. Ноћни рад и рад у сменама
  - 6.2. Пуно, непуно и скраћено радно време
  - 6.3. Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)
  - 6.4 Приправност
- 7. Одмори и одсуства**
  - 7.1. Одмор у току рада, дневни и недељни одмор
  - 7.2. Годишњи одмор
  - 7.3. Плаћено одсуство са рада
  - 7.4. Неплаћено одсуство са рада
  - 7.5. Право запослених којима мирује радни однос
  - 7.6. Осигурање запослених
- 8. Зараде, накнаде и друга примања**
  - 8.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду
    - 8.1.1. Основна зарада
    - 8.1.2. Зарада по основу радног учинка
    - 8.1.3. Минимална зарада
    - 8.1.4. Увећана зарада
  - 8.2. Накнада трошкова и остала примања
    - 8.2.1. Накнада трошкова за исхрану у току рада
    - 8.2.2. Накнада трошкова за регрес за коришћење годишњег одмора
    - 8.2.3. Накнада за одвојен живот

- 8.2.4. Стимулација
- 8.2.5. Тринаеста плата и бонуси
- 8.2.6. Накнада зараде
- 8.2.7. Отпремнина
- 8.2.8. Осмомартовска поклон-честитка
- 8.2.9. Помоћ у случају смрти
- 8.2.10. Јубиларне награде
- 8.2.11. Новогодишњи пакетићи за децу запослених
- 8.2.12. Накнада трошкова лечења
- 8.2.13. Помоћ у случају штете у домаћинству
- 8.2.14. Радничке спортске игре

## **9. Накнаде трошкова запосленима које су имали на раду и у вези са радом**

- 9.1. Накнада трошкова превоза
- 9.2. Накнада трошкова за време проведено на службеном путу (дневнице за службена путовања)
- 9.3. Трошкови пресељења
- 9.4. Употреба сопственог аутомобила

## **10. Одговорност запослених**

- 10.1. Опште одредбе о одговорности
- 10.2. Радне дужности и обавезе
- 10.3. Повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине
- 10.4. Санкције за повреду радне обавезе и непоштовања радне дисциплине
- 10.5. Застарелост

## **11. Накнада штете**

- 11.1. Одговорност запослених
- 11.2. Одговорност Послодавца
- 11.3. Рок застарелости потраживања

## **12. Престанак радног односа**

## **13. Заштита појединачних права**

- 13.1. Безбедност и здравље запослених на раду

## **14. Право запослених на штрајк**

## **15. Услови за рад синдиката**

## **16. Важење и отказ Колективног уговора**

## **17. Овлашћења генералног директора**

## **18. Прелазне и завршне одредбе**

На основу члана 248. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014), директор Друштва за промет нафтних деривата са ограниченом одговорношћу „ЛУКОИЛ СРБИЈА“ Београд, као законски заступник Послодавца, и председник Синдикалне организације Самосталног синдиката „ЛУКОИЛ СРБИЈА“ АД дана 10.12.2021. године закључили су следећи

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### 1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Овим Колективним уговором, у складу са Законом о раду, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и послодавца – Друштва за промет нафтних деривата „ЛУКОИЛ СРБИЈА“ АД Београд (у даљем тексту: Послодавац), као и међусобни односи учесника овог Колективног уговора.

#### Члан 2.

Радни однос, у смислу закона и овог Уговора, јесте однос по основу рада између запосленог и Послодавца, који се заснива Уговором о раду.

#### Члан 3.

Запослени код Послодавца има права, обавезе и одговорности утврђене законом, подзаконским актима, општим актима Послодавца, овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Одредбе овог Колективног уговора примењују се на све запослене код Послодавца, као и на лица, ангажована за рачун Послодавца посредством агенција.

#### Члан 4.

Права и обавезе запослених остварују се у организованом раду, у коме сваки запослени врши одређене послове, односно извршава радне задатке, који се ближе утврђују општим актом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

#### Члан 5.

Запослени има права, дужности, обавезе и одговорности на раду и у вези са радом.

Запослени одговара лично за повреду своје дужности и обавезе и за штету, коју проузрокује Послодавцу намерно или из крајње непажње.

Радне обавезе и одговорности за повреду радних обавеза ближе се уређују овим Колективним уговором, другим општим актом и Уговором о раду.

#### Члан 6.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код Послодавца одлучује директор Друштва, који своје право може пренети на друго лице у писаној форми, у складу са законом.

### 2. РАДНИ ОДНОС

#### 2.1. Заснивање радног односа

#### Члан 7.

Радни однос може да се заснује на начин и под условима утврђеним законом и овим уговором.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште и посебне услове утврђене законом, Колективним уговором, као и општим актом о систематизацији послова.

Правилником о организацији и систематизацији послова се утврђују организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може се прописати и број извршилаца.

#### Члан 8.

Директор Друштва закључује Уговор о раду са лицем које заснива радни однос, уколико ово своје овлашћење писаним путем не пренесе на другог запосленог.

#### Члан 9.

Уговор о раду се закључује са лицем које заснива радни однос пре његовог ступања на рад. Организациона јединица надлежна за послове за рад са запосленима дужна је да лице које заснива радни однос пријави организацији надлежној за обавезно социјално осигурање, у складу са законом.

#### Члан 10.

Радни однос код Послодавца може се засновати на неодређено или одређено време, све под условима и на начин прописан законом.

#### Члан 11.

Радни однос на одређено време може да се заснује у случајевима и под условима утврђеним законом.

## 2.2. Пробни рад

#### Члан 12.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних односно сродних послова утврђених Уговором о раду.

#### Члан 13.

О дужини пробног рада одлучује послодавац и исти може трајати најдуже шест месеци.

#### Члан 14.

Обављање послова на пробном раду прати непосредни руководиоца, а директор Друштва може посебном одлуком образовати и посебну комисију од лица квалификованих за процену рада запосленог на пробном раду.

#### Члан 15.

Непосредни руководиоца или комисија, уколико је формирана одлуком генералног директора, своје мишљење о резултатима пробног рада у писаном облику достављају генералном директору најмање 10 радних дана пре истека уговореног периода пробног рада.

#### Члан 16.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже Уговор о раду са отказним роком од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ Уговора о раду.

Запосленом, који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног Уговором о раду.

### 2.3. Приправници

#### Члан 17.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђени су послови на којима се може засновати радни однос са приправником. За приправника се може примити лице, које први пут заснива радни однос, а ради оспособљавања за самосталан рад, за послове за које је то лице стекло одговарајућом стручном спремом.

#### Члан 18.

Приправнички стаж може да траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено. Дужина приправничког стажа утврђује се Уговором о раду.

#### Члан 19.

Радни однос у својству приправника може да се заснује и са лицем, које је било или се налази у радном односу, али највише до једне године, ако за то време није радило на пословима (радном месту) из своје струке или је на тим пословима радило краће од времена утврђеног за трајање приправничког стажа.

#### Члан 20.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа у складу са законом, општим актом и Уговором о раду.

### 3. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

#### Члан 21.

Запослени, који заснива радни однос код Послодавца, обавља послове ради чијег обављања је засновао радни однос.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту Анекс уговора):

1. Ради премештаја на други одговарајући посао због потребе процеса и организације рада.
2. Ради премештаја у друго место рада код истог послодавца у складу са чл. 173 Закона о раду
3. Ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца у складу са чл. 174. Закона о раду
4. Ако је запосленом, који је вишак, обезбедио остваривање права из чл. 155. став 1. тачка 5. Закона о раду
5. Ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и другим примањима запосленог који су садржани у Уговору о раду у складу са чл. 33. став 1. тачка 11. Закона о раду.

6. У другим случајевима утврђеним законом, општим актом и Уговором о раду

Одговарајућим послом у смислу овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме, који су утврђени Уговором о раду.

#### Члан 22.

Уз Анекс уговора о раду Послодавац је дужан да запосленом достави писано обавештење, које садржи разлоге за понуђени Анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, а који не може бити краћи од 8 (осам) радних дана, и правне последице, које могу да настану непотписивањем Анекса уговора.

Ако запослени потпише Анекс уговора у остављеном року задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог Анекса.

Запослени који одбије понуду Анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа Уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2. Закона о раду оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду Анекса уговора ако не потпише анекс у року из става 1. овог члана.

#### Члан 23.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде Анекса уговора, а најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана, запослени задржава основну зараду, утврђену за посао са кога се премешта, ако је то повољније за запосленог.

Измене личних података о запосленом и података о послодавцу и других података, којима се не мењају услови рада, може да се констатује Анексом уговора на основу одговарајуће документације без спровођења поступка за понуду Анекса.

#### Члан 24.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

#### Члан 25.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може уз своју изричиту сагласност у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним уговором о раду да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде да буде упућен код другог послодавца и у друго место рада ако су испуњени услови из чланова 173. и 174. Закона о раду.

Запослени са послодавцем код кога је упућен закључује Уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код свог Послодавца, који га је упутио.

## 4. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 26.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених, уколико утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

1. десет запослених код послодавца, који има у радном односу више од 20 а мање од 100 запослених на неодређено време
2. 10% запослених код послодавца, који има у радном односу најмање 100 а највише 300 запослених на неодређено време

3. 30 запослених код послодавца, који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Послодавац је дужан да донесе Програм и кад утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, а из разлога наведених у претходном ставу, без обзира на укупан број запослених.

Програм нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених
2. укупан број запослених код Послодавца
3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених, који су вишак и послове које обављају
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених
5. мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена, и друге мере
6. средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених
7. рок у коме ће бити отказан Уговор о раду

Програм у име и за рачун Послодавца доноси извршни одбор Послодавца.

Пре доношења Програма, Послодавац је дужан да, у сарадњи са репрезентативним синдикатом и републичком организацијом надлежном за послове запошљавања, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да предлог Програма достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање најкасније 8 дана, од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења.

Репрезентативни синдикат дужан је да достави мишљење на предлог Програма у року од 15 дана од дана достављања.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

#### Члан 27.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду због вишка запослених услед технолошких, економских или организационих промена запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине просечне зараде запосленог, или уколико је за запосленог повољније, 47.600 РСД за сваку навршену годину рада код овог Послодавца и са њим повезаних правних лица.

Зарадом у смислу претходног става сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца, која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

#### Члан 28.

При одређивању запослених за чијим је радом престала потреба, примењују се критеријуми утврђени законом и овим Уговором.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Кључни критеријум за одабир запослених којима ће престати радни однос због појаве технолошког вишка, јесу резултати рада запослених.



Резултати рада из става 3. овог члана утврђују се за период од најмање шест месеци, а у случају да запослени ради код Послодавца краће од године дана, за све време трајања радног односа код Послодавца.

Сви остали критеријуми, осим резултата рада запосленог, су помоћног карактера.

#### Члан 29.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада примењују се следећи критеријуми:

1. Здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, под чим се подразумевају супружник и деца, а при чему предност има запослени чији члан уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;
2. Број малолетне деце, незапослене или деце на школовању старости до 26 година, при чему предност има запослени који има више малолетне деце.
3. Дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом.

#### Члан 30.

Радни однос може престати и запосленима, који поднесу писани захтев да буду проглашени технолошким вишком, уз исплату накнаде у висини која буде одређена споразумом запосленог и Послодавца у писаној форми.

Искључиво је право Послодавца да прихвати или одбије захтев запосленог да буде проглашен технолошким вишком.

## 5. ОБРАЗОВАЊЕ СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

#### Члан 31.

Послодавац је дужан да из својих средстава запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођења нових начина и организације рада. Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

### 5.1. Курсеви и семинари

#### Члан 32.

Приликом увођења нових техничких средстава и нове технологије у процес рада, као и услед недостатака кадрова, организују се курсеви и семинари са теоретском и практичном наставом, ради припреме и обуке запослених.

Планом и програмом ближе се уређује место, време и начин одржавања курсева и семинара, као и обавезе полазника.

План доноси директор Друштва почетком пословне године.

#### Члан 33.

Послодавац је дужан да сноси трошкове курсева за учење страних језика и обуке за рад на рачунарима, односно других одговарајућих курсева, под условом да су знања која се на њима стичу потребна за обављање радних задатака на пословима на којима запослени ради.

### 5.2. Стручно оспособљавање и усавршавање

#### Члан 34.

Ради стручног оспособљавања и усавршавања запослени могу бити упућени и у друге организације и институције у земљи и иностранству, под условом да је то предвиђено

потребом процеса рада или услед измене организационе структуре Друштва и планирано буџетом.

#### Члан 35.

На стручно оспособљавање и усавршавање запослени се може упутити са циљем:

- оспособљавања у струци;
- оспособљавања за рад на новим средствима рада;
- упознавања са одређеним техничко-технолошким решењем и организацијом рада;
- усавршавања за посебно важне области рада;
- премештаја на друго радно место.

Решење о упућивању запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање доноси директор Друштва или од њега овлашћени запослени а у складу са предвиђеним буџетом.

#### Члан 36.

Међусобна права и обавезе Послодавца и запослених упућених на стручно оспособљавање и усавршавање могу се уредити посебним уговором.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу надокнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

#### Члан 37.

Послодавац ће посебним актом регулисати начин и услове надокнаде трошкова школарине коју је запослени имао у процесу повећања квалификације.

### 5.3. Стипендирање

#### Члан 38.

Послодавац је у обавези да финансијски помогне - стипендира децу запослених, који су погинули на раду, као и децу запослених који су умрли за време трајања радног односа.

Висина финансијске помоћи-стипендије из претходног става овог члана утврђује се у следећем износу:

за децу предшколског узраста	15% од минималне бруто зараде у Републици Србији за месец који претходи исплати
за основно образовање	22% од минималне бруто зараде у Републици Србији за месец који претходи исплати
за средње образовање	31% од минималне бруто зараде у Републици Србији за месец који претходи исплати
за више и високо образовање	49% од минималне бруто зараде у Републици Србији за месец који претходи исплати

Стипендиста остварује право на стипендију само уз потврду о школовању за сваку школску годину, а уколико обнови годину или му права и обавезе мирују, губи право на стипендију за ту школску годину, односно право на стипендију му мирује.

Право на стипендију престаје завршетком школовања, а најкасније кад стипендиста наврши 26 година живота.

### 5.4. Заштита инвалида

#### Члан 39.

Запосленој особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа који не може да обавља послове који би изазвали погоршавање његовог здравственог стања, или последице опасне за његову околину,

послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. овог члана.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана запослени се сматра вишком у смислу члана 27. овог уговора.

## **6. РАДНО ВРЕМЕ**

### **6.1. Пуно радно време**

Члан 40.

Радно време износи 40 часова у радној недељи и сматра се пуним радним временом.

Члан 41.

Директор Друштва или од њега овлашћено лице, доноси одлуку о распореду радног времена и одлуку о почетку и завршетку радног времена.

Радна недеља траје по правилу пет радних дана, а радни дан по правилу осам часова, и по потреби се може и друкчије организовати.

У складу са ставом 2. овог члана, директор Друштва или од њега овлашћено лице утврђује месечни и дневни распоред радног времена запослених.

Радно време запослених за време боловања, плаћеног одсуства и годишњег одмора евидентира се на исти број часова које би запослени остварио да је у те дане радио.

Члан 42.

Уколико потребе процеса рада захтевају Послодавац може да организује у сменама о чему се доноси одговарајућа одлука.

Укупно трајање смене особља из става 1. овог члана износи највише 12 часова дневно с тим да уз писмену сагласност свих запослених у структурној целини трајање смене се може организовати на други начин.

#### **6.1.1. Прерасподела радног времена**

Члан 43.

Распоред радног времена може се извршити тако да радно време запосленог у току дана буде дуже од пуног радног времена, а у другим данима краће, или да у једном временском периоду запослени не ради, а у другом временском периоду ради дуже од пуног радног времена, с тим што радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од девет месеци (не везано за календарску годину) у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради дуже од уговореног радног времена часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор Друштва или од њега овлашћено лице.

### **6.1.2. Ноћни рад и рад у сменама**

#### Члан 44.

Ноћним радом сматра се рад извршен у времену од 22,00 часа, па до 6,00 часова наредног дана.

Уколико то захтева организација рада запослени по одлуци послодавца може да ради и у сменама.

Ако је ноћни рад извршен у сменама, периодичном изменом смена мора се обезбедити да запослени не ради ноћу непрекидно дуже од 5 дана.

Изузетно, запослени може радити ноћу дуже од 5 дана, уз своју писану сагласност.

### **6.2. Пуно, непуно и скраћено радно време**

#### Члан 45.

Пуно радно време траје 40 часова недељно.

Послодавац може, уколико процес рада то дозвољава, да одобри пуно радно време у трајању краћем од 40 часова недељно, али не мање од 36 часова недељно, самохраним родитељима.

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом и не може да траје краће од 30 часова недељно.

Одлуку о увођењу скраћеног радног времена доноси директор Друштва или од њега овлашћено лице.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради пуно радно време.

### **6.3 Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)**

#### Члан 46.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима предвиђеним законом, овим Колективним уговором или уговором о раду.

#### Члан 47.

Прековремени рад може се увести, поред случајева утврђених Законом, и у следећим случајевима:

1. Да се спречи кварење сировине или материјала, или отклони квар на средствима рада.
2. Да се саобраћајно средство доведе до одређеног одредишта или предузму неодложне мере безбедности саобраћаја, путника и робе.
3. Да се замени изненадно одсутни запослени у процесу рада који непрекидно траје.
4. Да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би одсуство или прекидање нанело знатну материјалну штету или теже поремећаје у процесу рада.
5. Да се изврши утовар и истовар робе.
6. Да се изврши попис, ако се не може обавити у редовном радном времену.
7. Да се изврши израда периодичног обрачуна и завршног рачуна.
8. Да се изврши израда општих аката у одређеном року.