



## ЛОВАЧКО УДРУЖЕЊЕ „МИЋА ПОПОВИЋ“

Светосавска бр.378/ц, 11460 Барајево

Тел./факс: 011/8301-354

---

Матични број: 07052529; ПИБ: 101414732

Текући рачун:

205-141217-36 Комерцијална Банка

Na osnovu člana 35, Statuta Lovačkog udruženja „MIĆA POPOVIĆ“ Barajevo i člana 3, Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 - odluka US), Upravni odbor na svojoj sednici održanoj dana 23.08.2020.godine, donosi

### **P R A V I L N I K O RADNOJ, DISCIPLINSKOJ I MATERIJALNOJ ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH**

#### **I OPŠTE ODREDBE**

##### **Član 1**

Ovim Pravilnikom uređuju se obaveze zaposlenih u udruženju, njihova odgovornost za povrede radnih obaveza i radne discipline, kao i pričinjene štete, mere za učinjene povredu radne obaveze i radne discipline, postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze i radne discipline i druga pitanja vezana za ostvarivanje prava zaposlenih u ovim pravnim stvarima.

##### **Član 2**

Stupanjem na rad u udruženju zaposleni preuzima obaveze na radu i u vezi sa radom, utvrđene Zakonom o radu, Zakonom o divljači i lovstvu, Pravilnicima koji su doneti na osnovu Zakona o divljači i lovstvu, Statutom LU i Pravilnicima koje je donela Skupština i Upravni odbor udruženja, kao i odlukama Skupštine, Upravnog odbora ovog udruženja i ovim Pravilnikom.

##### **Član 3**

Zaposleni su međusobno i lično odgovorni za savesno izvršavanje radnih obaveza u radnom odnosu.

Zaposleni na radu u udruženju odgovoran je za nepoštovanje normativnih akata udruženja i odluke njegovih organa i tela.

#### Član 4

Zaposleni odgovara samo za povredu radne obaveze i radne discipline, koja je u vreme izvršenja bila propisana normativnim aktima, odnosno odlukama organa udruženja .

Zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu ili pravila ponašanja utvrđena ovim pravilima, poslodavac može izreći neku od mera za nepoštovanje radne discipline ili otkazati ugovor o radu, u skladu sa Zakonom.

#### Član 5

Zaposleni u udruženju koji na radu i u vezi sa radom namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu udruženju, dužan je da je nadoknadi.

## **II RADNE OBAVEZE ZAPOSLENIH U UDRUŽENJU-OTKAZ UGOVORA O RADU**

#### Član 6

Zaposleni u udruženju dužan je da savesno i marljivo izvršava radne obaveze i poštuje zajedničke interese ostalih zaposlenih i članova u udruženju.

#### Član 7

Zaposleni je naročito dužan:

1. da čuva imovinu udruženja,
2. da ulaže lične i stručne sposobnosti pri radu i da racionalno koristi sredstva za rad,
3. da izvršava svoje radne dužnosti i obaveze opisane u normativnim aktima udruženja,
4. da rad obavlja u određeno vreme i da se za vreme rada ne udaljava sa svog posla,
5. da odmah, (izuzetno najkasnije u roku od 24 časa ako je opravdano sprečen) da obavesti odgovorno lice udruženja, ako je bilo iz kog razloga sprečen da dođe na rad,
6. da čuva poslovnu tajnu,

7. da se pridržava zaštitnih mera pri radu,
8. da izvršava odluke izvršnih organa udruženja,
9. da se pridržava opštih zakonskih akata koji regulišu rad i radne odnose,
10. da se pridržava radnih obaveza koje su utvrđene drugim opštim aktima udruženja.

## Član 8

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

- 1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa, odnosno neplaćenog odsustva.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- 5) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu i to:

- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
- 2) ako ne dostavi u roku od tri dana potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. Zakona o radu;

- 3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- 4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- 5) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- 6) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.
- 7) ako odbije neophodnu saradnju sa drugim zaposlenim i članovima udruženja zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga u ponovljenom slučaju,
- 8) ako neopravdano izostane sa posla u trajanju od 2 dana u toku meseca,
- 9) ako namerno ili grubom nepažnjom prouzrokuje štetu udruženju većeg obima,
- 10) ako prikrije izvršenja povreda radnih obaveza i materijalne štete,
- 11) ako ometanja rad organa unutrašnje ili spoljašnje kontrole u vršenju poslova kontrole,
- 12) ako iznosi netačne informacija koje umanjuju ugled rukovodećim članovima u udruženju i udruženju u celini,
- 13) ako neodržava funkcionalnost oružja i opreme kojom je zadužen ili koja mu je poverena,
- 14) ako iskazuje nekorektan odnos prema drugim zaposlenim, članovima udruženja i gostima u prostorijama udruženja i lovištu (nedolično ponašanje),
- 15) ako kod sebe nema, u vršenju dužnosti lične isprave i legitimaciju za vršenje kontrole kao i službeno odelo i oznaku radnog mesta (značku) više od dva puta u toku lovne sezone,
- 16) ako nesavesno, neblagovremeno i nemarno izvršava radne i druge obaveza,
- 17) ako blagovremeno nepodnosi prijava protiv izvršioca krivičnog dela i prekršaja u lovu ili za vreme lovostaja.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u

skladu sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

#### Član 9.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

- 1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
- 2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tač. 1-5) Zakona o radu.

### **III DRUGE MERE ZA NEPOŠTOVANJE RADNE DISCIPLINE, ODNOSNO POVREDU RADNIH OBAVEZA**

#### Član 10.

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana člana 8. ovog Pravilnika da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

- 1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
- 2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;
- 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. Zakona o radu, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

### **IV POSTUPAK PRE PRESTANKA RADNOG ODNOSA ILI IZRICANJA DRUGE MERE**

#### Član 11.

Postupak se pokreće na osnovu prijave:

- Upravnog odbora udruženja,
- Nadzornog odbora udruženja,
- Predsednika, sekretara udruženja,
- Po prijavi članova udruženja, zaposlenih u udruženju i građana.

Zahtev za pokretanje postupka podnosi Sekretar udruženja ili drugo lice koga ovlasti odgovorno lice u roku od 8 dana od podnošenja prijave, odnosno donete odluke od strane organa LU.

Zahtev za pokretanje postupka podnosi se u pismenom obliku i sadrži podatke od uticaja za utvrđivanje povrede i odgovornosti.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 8. ovog Pravilnika i odredaba Zakona o radu, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

## Član 12

Poslodavac može zaposlenom iz člana 8. stav 1. tačka 1) ovog Pravilnika da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 10 ovog Pravilnika, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 8. ovog Pravilnika, ne smatra se:

- 1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 2) korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- 3) odsluženje ili dosluženje vojnog roka;

4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;

5) delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa ovim zakonom;

## **V POSTUPAK U SLUČAJU OTKAZA**

### ***Rok zastarelosti***

Član 13.

Otkaz ugovora o radu iz člana 8. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. ovog Pravilnika poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 8. stav 1. tačka 2) ovog Pravilnika poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

### ***Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu***

Član 14.

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

U slučaju iz stava 3. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

### ***Obaveza isplate zarade i naknade zarade***

#### Član 15.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

### ***Otkazni rok i novčana naknada***

#### Član 16.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 8. stav 1. tačka 1) ovog Pravilnika, ima pravo na otkazni rok u trajanju od 30 dana.

Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.

Zaposleni može, u sporazumu sa nadležnim organom poslodavca, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

## **VI OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**

#### Član 17.

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje Upravni odbor udruženja na način i u postupku propisanim Poslovníkom o radu Upravnog odbora.

Rešenje Upravnog odbora udruženja je konačno.

#### Član 18.



Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Rok za pokretanje spora jeste 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

#### Član 19.

Upravni odbor je obavezan da zahtev za pokretanje postupka razmotri i uzme u postupak u roku od 15 dana od dana kada je zahtev podnet.

#### Član 20.

Predsednik Upravnog odbora zakazuje sastanak Upravnog odbora.

Na sastanak Upravnog odbora se pismenim putem poziva zaposleni, koji je izvršio povredu radne i disciplinske obaveze.

Zahtev za pokretanje postupka i poziv za saslušanje obavezno se dostavljaju zaposlenom.

Na raspravu se pozivaju, kada je potrebno, svedoci i veštaci.

Zaposleni može imati stručnog branioca, advokata koji može prisustvovati i učestvovati u postupku.

Poziv zaposlenom mora se uručiti najkasnije 8 (osam) dana pre dana određenog za održavanje rasprave.

#### Član 21.

Zaposleni mora biti saslušan pred Upravnim odborom, osim ako se bez opravdanih razloga ne odazove na uredno dostavljen poziv.

Ukoliko je zaposleni uredno pozvan, a izostanak nije opravdao, rasprava se može održati u njegovom odsustvu i punovažno doneti odluka.

O saslušanju zaposlenog i o sprovođenju drugih dokaza u postupku, vodi se zapisnik koji potpisuje zaposleni, svedoci i veštaci i predsednik Upravnog odbora.

## Član 22.

Po završenom dokaznom postupku Predsednik Upravnog odbora daje reč braniocu (ako ga ima), a zatim zaposlenom, protiv koga se vodi postupak, da u završnoj reči iznese odbranu.

Posle toga Upravni odbor se povlači radi većanja i donošenja odluke. Ako Upravni odbor utvrdi da u radnji kojom je izvršena povreda radne obaveze ima elementa krivičnog dela, dužna je da o tome obavesti nadležni organ radi pokretanja odgovarajućeg postupka.

## VII UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

### Član 23.

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

- 1) ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;
- 2) ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu;
- 3) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

### Član 24.

Zaposleni kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

### Član 25.

Udaljenje može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu ili izrekne drugu meru u skladu sa ovim Pravilnikom ako za to postoje opravdani razlozi.

Ako je protiv zaposlenog započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravnosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.

#### Član 26.

Za vreme privremenog udaljenja zaposlenog sa rada, zaposlenom pripada naknada zarade u visini jedne četvrtine, a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne zarade.

### **VIII MATERIJALNA ODGOVORNOST**

#### Član 27.

Po pitanju materijalne odgovornosti zaposlenih primenjivaće se propisi iz radnopravnih odnosa koji regulišu ovu materiju, a zaposleni je u obavezi u celosti nadoknaditi prouzrokovanu štetu Lovačkom udruženju.

#### Član 28

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao Lovačkom udruženju.

Zaposleni koji je, na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadilo Lovačko udruženje, dužan je Lovačkom udruženju, nadoknaditi iznos isplaćene štete u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.

Zaposleni postupa u skladu sa svojom dužnošću kada o prouzrokovanoj šteti obavesti odgovorno lice i podnese prijavu organu nadležnom za pokretanje postupka za nadoknadu štete.

#### Član 29

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih svaki je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao. Ako se za svakog zaposlenog iz stava 1 ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim djelovima. Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

## ***Organi i postupak za naknadu štete***

### **Član 30**

Na osnovu podnijete prijave o pričinjenoj šteti postupak za nadoknadu štete pokreće se zahtevom. Zahtev za pokretanje postupka za nadoknadu štete mogu podneti isti organi i lica kao u disciplinskom oistupku propisani ovim pravilnikom.

Zahtjev sadrži: ime i prezime zaposlenog koji je štetu pričinio, vrijeme , mesto i način pričinjavanja štete kao i dokaze koji se mogu priložiti.

### **Član 31**

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je šteta nastala, počinioca i način nadoknade pričinjene štete utvrđuje Komisija za nadoknadu štete. Komisiju za nadoknadu štete od najmanje tri člana obrazuje Upravni odbor za svaki slučaj posebno.

### **Član 32**

Zahtjev za nadoknadu štete dostavlja se zaposlenom protiv kojeg je pokrenut postupak, a Komisija je dužna da mu omogući da se izjasni o okolnostima koje su od značaja za ocjenjivanje njegove odgovornosti za nastalu štetu.

### **Član 33**

Ako je šteta učinjena istovremeno sa povredom radne obaveze, štetu kao i način nadoknade iste utvrđuje disciplinski organ. Ako štetu nije moguće utvrditi istovremeno kad se odlučuje o povredi radne obaveze, disciplinski organ daje inicijativu organima nadležnim za pokretanje postupka za nadoknadu štete.

### **Član 34**

Komisija za utvrđivanje štete utvrđuje u postupku postojanje, visinu štete i odgovornost za prouzrokovanu štetu saslušanjem zaposlenog koji je štetu prouzrokovao te izvođenjem drugih dokaza potrebnih da se šteta i odgovornost za njeno nastupanje objektivno utvrde.

### **Član 35**

Visina štete utvrđuje se na osnovu vrijednosti oštećene stvari u vrijeme odlučivanja o materijalnoj odgovornosti. Ako se ne može utvrditi visina pričinjene štete ili bi njeno

utvrđivanje prouzrokovalo nesrazmerne troškove utvrdiće se paušalni iznos nadoknade štete. Paušalni iznos nadoknade štete utvrđuje se u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog u mesecu u kojem se odlučuje o nadoknadi materijalne štete, a najduže ti meseca.

#### Član 36

Po zahtjevu za nadoknadu štete Komisija je dužna da odluči u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.

#### Član 37

Komisija će zaposlenog osloboditi od obaveze da nadoknadi štetu, ako utvrdi da zaposleni nije kriv za njeno nastupanje.

#### Član 38

Komisija može zaposlenog osloboditi od obaveze nadoknade štete ili ga obavezati na delimičnu ili potpunu nadoknadu štete.

#### Član 39

Komisija će u postupku donijeti odluku kojom obavezuje zaposlenog na djelimičnu nadoknadu štete u slučajevima: 1. kada je šteta toliko velika da zaposleni nije u mogućnosti da je nadoknadi i 2. kada bi potpuna nadoknada štete dovela zaposlenog i njegovu porodicu u teško materijalno stanje.

#### Član 40

Ako je šteta nastupila kao posledica zle namere zaposlenog ili iz krajnje nepažnje kad zaposleni nije preduzeo sve mjere da se šteta smanji ili ograniči, Komisija donosi odluku kojom ga obavezuje na nadoknadu celokupnog iznosa štete.

#### Član 41

Ako komisija nađe da je štete prouzrokovana izvršenjem krivičnog dela, ili prpousta u radu zaposlenog, o tome će odmah obavestiti odgovorno lice Lovačkog udruženja, radi pokretanja odgovarajućeg postupka pred nadležnim organom Lovačkog udruženja ili nadležnog tužilaštvu i policije.

## Član 42

Odluku o nadoknadi štete Komisija dostavlja zaposlenom i podnosiocu zahteva. Protiv odluke Komisije za nadoknadu štete zaposleni, odnosno podnosilac zahteva mogu pokrenuti spor pred nadležnim sudom.

## IX ODGOVORNOST UDRUŽENJA

### Član 43

Ako zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom krivicom lovačkog udruženja, ili krivicom odgovornog lica u udruženju, ima pravo da od udruženja zahteva naknadu štete.

### Član 44

Ako udruženje u roku od 3 meseca od dana podnošenja zahteva ne nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpeo na radu ili u vezi sa radom, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

Zaposleni i udruženje mogu da se sporazumevaju o visini štete, a odluku o sporazumu donosi Upravni odbor.

## X PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Član 45

Tumačenje odredaba ovog Pravilnika daje Upravni odbor udruženja.

### Član 46

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja na sednici Upravnog odbora.

Predsednik Upravnog Odbora  
Vladan Lukič