



ŽELJEZNIČKA INFRASTRUKTURA CRNE GORE A.D. - PODGORICA

P R A V I L N I K O R A D U

Podgorica, januar 2009.godine



ODBOR DIREKTORA

Broj: 4931/3-1

Podgorica, 12.01. 2009.godine

Na osnovu člana 24 Statuta Željezničke infrastrukture Crne Gore AD – Podgorica, Odbor direktora Željezničke infrastrukture Crne Gore AD – Podgorica je na jedanaestoj redovnoj sjednici prvog saziva, održanoj dana 12.01. 2009.godine , donio

ODLUKU

Donosi se Pravilnik o radu Željezničke infrastrukture Crne Gore AD – Podgorica.

Pravilnik iz stava 1 čini sastavni dio ove Odluke.

Pravilnik iz stava 1 ove Odluke stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli u sjedištu Društva.

Pravilnik iz stava 1 ove Odluke objavit će se na oglasnoj tabli u sjedištu Društva dana 15.01. 2009.godine.

SEKRETAR DRUŠTVA

Marta Novaković, dipl.pravnik

PREDSJEDNIK ODBORA DIREKTORA

Zarija Franović, dipl.ing.



Na osnovu Zakona o radu /"Službeni list CG " br. 49/2008/, Opšteg kolektivnog ugovora /"Službeni list RCG " br, 1/2004/ i člana 24 Statuta Željezničke infrastrukture Crne Gore AD - Podgorica, Odbor direktora Željezničke infrastrukture Crne Gore AD – Podgorica, je na jedanaestoj redovnoj sjednici prvog saziva održanoj dana 12.01. 2009.godine, donio

P R A V I L N I K O R A D U

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim Pravilnikom u Željezničkoj infrastrukturi Crne Gore AD – Podgorica(u daljem tekstu: Društvo) uređuju se: uslovi za zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i odsustva, zaštita žena, omladine, invalida i lica sa invaliditetom, stručno obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih, zaštita prava zaposlenih, prestanak radnog odnosa i druga pitanja u vezi sa radom.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 2

Radni odnos je odnos po osnovu rada između zaposlenog i Društva koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Radni odnos može da zasnuje svako lice koje ispunjava opšte uslove utvrđene zakonom, i posebne uslove predviđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Zapošljavanje lica u Društvu vrši se u skladu sa Planom i potrebama Društva koje utvrđuje Izvršni direktor uz saglasnost Predsjednika Odbora direktora.

Član 3

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između zaposlenog i Izvršnog direktora Društva.

Član 4

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, sobzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje,odnosno invalidnost, nacionalnost,bračni status,



porodične obaveze, političko ili drugo uvjerenje, organizacijama ili neko drugo lično svojstvo u skladu sa zakonom.

U slučajevima diskriminacije iz prethodnog stava, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni mogu pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.

Član 5

Ugovor o radu može da zaključi lice koje je navršilo 15 godina života i koje ima opštu zdravstvenu sposobnost.

Izuzetno, za rad na poslovima na kojima se vrši upravljanje i regulisanje saobraćaja, zaposleni prilikom zasnivanja radnog odnosa mora imati najmanje 18 godina života i posebnu zdravstvenu sposobnost, kao i druge uslove u skladu sa Zakonom o bezbjednosti u željezničkom saobraćaju i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radni mjesta Željezničke infrastrukture Crne Gore AD – Podgorica.

Član 6

Za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je kao poseban uslov predviđena posebna zdravstvena sposobnost, može se zaključiti ugovor o radu samo sa licem koje posjeduje potrebnu zdravstvenu sposobnost.

Član 7

Ugovor o radu može da zaključi lice sa invaliditetom koje je zdravstveno osposobljeno za rad na odgovarajućim poslovima pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o radu, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Lice sa invaliditetom koje je osposobljeno za obavljanje određenih poslova smatra se zdravstveno sposobnim za rad na tim poslovima.

1. Način zasnivanja radnog odnosa.

Član 8

Odluku o potrebi popune slobodnog radnog mjesta u Društvu i o raspisivanju oglasa donosi Izvršni direktor Društva u skladu sa planom i potrebama Društva.

Prijavu za popunu slobodnog radnog mjesta i uslove za vršenje poslova tog radnog mjesta Društvo dostavlja Zavodu za zapošljavanje Crne Gore ili drugom pravnom licu koje je registrovano za obavljanje poslova posredovanja u zapošljavanju u skladu sa zakonom.



Član 9

Radna mjesta koja se ne mogu popuniti iz reda zaposlenih popunjavaju se putem oglasa.

Član 10

U oglasu se navode uslovi koji su predviđeni Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i drugim opštim aktima utvrđenim za rad na radnom mjestu koje se oglašava.

Član 11

Rok za podnošenje prijave za zasnivanje radnog odnosa putem oglasa je 8 dana od dana zaključivanja oglasa u skladu sa zakonom.

Član 12

Odluku o izboru kandidata donosi Izvršni direktor uz saglasnost Predsjednika Odbora direktora.

Izvršni direktor je dužan donijeti odluku o izboru u roku od 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave i o tome pisano obavijesti učesnike oglasa i Zavod za zapošljavanje.

Odluka Izvršnog direktora iz stava 1 ovog člana je konačna.

Član 13

Izvršni direktor sa licem koje zasniva radni odnos zaključuje ugovor o radu u pisanom obliku prije stupanja na rad.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu Izvršni direktor i lice koje se zapošljava.

Ako Izvršni direktor sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1 ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad, ako zaposleni prihvati zaposlenje.

U slučaju iz stava 3 ovog člana Izvršni direktor je dužan da u roku od tri dana od dana stupanja na rad, sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.



Ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ostvaruju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Član 14

Ako zaposleni iz neopravdanih razloga ne stupi na rad na dan određen ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, a Izvršni direktor će donijeti odluku o izboru drugog od prijavljenih kandidata koji ispunjava uslove oglasa.

Član 15

Stručna služba Društva je dužna da lice sa kojim je zaključen ugovor o radu prijavi na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti), u skladu sa zakonom, danom stupanja na rad.

Kopiju prijave iz stava 1 ovog člana stručna služba Društva je dužna da zaposlenom uruči najkasnije u roku od 10 dana od dana stupanja na rad.

Član 16

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno ili određeno vrijeme.

Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vrijeme na koje se zaključuje, smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 17

Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se na vrijeme čije trajanje je unaprijed određeno.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti radi zamjene privremeno odsutnog zaposlenog do njegovog povratka na rad.

Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Član 18

Ugovor o radu na određeno vrijeme, radi zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, može se zaključiti do povratka privremeno odsutnog zaposlenog.



Izvršni direktor može sa zaposlenim iz stava 1 ovog člana da zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme danom prestanka radnog odnosa zaposlenog kojeg zamjenjuje ili ako se privremeno odsutni zaposleni rasporedi na drugo radno mjesto.

Član 19

Ako je u Društvu zaposleno lice na određeno vrijeme, odnosno sa nepunim radnim vremenom, a ima slobodnih radnih mjesta sa punim radnim vremenom na neodređeno vrijeme, Društvo je dužno da o tome obavijesti zaposlene na oglasnoj tabli u sjedištu Društva odnosno organizacionoj jedinici.

2. Pripravnici

Član 20

Izvršni direktor može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

Pripravnikom se smatra lice sa visokom, višom ili srednjom stručnom spremom koje prvi put zasniva radni odnos radi osposobljavanja za rad.

Član 21

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme.

Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog : privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i u slučaju porodiljskog odsustva.

3. Probni rad

Član 22

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, za određena radna mjesta može se utvrditi probni rad, kao poseban uslov za rad, čija se dužina trajanja utvrđuje ugovorom o radu, u skladu sa zakonom.

Probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci.

Za vrijeme trajanja probnog rada zaposleni treba da pokaže svoje stručne i radne sposobnosti za radno mjesto na koje se prima.



Vrijeme trajanja probnog rada može se produžiti za vrijeme za koje je zaposleni bio duže opravdano odsutan / bolovanje, prekid procesa rada i sl./.

Za vrijeme probnog rada zaposleni ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja.

Za praćenje rada zaposlenog u toku probnog rada obrazuje se komisija od tri člana koju imenuje Izvršni direktor.

Komisija se obrazuje iz reda zaposlenih u Društvu, a sačinjavaju je zaposleni iste struke koji imaju najmanje isti stepen školske spreme koju ima zaposleni na probnom radu.

Komisija je dužna da Izvršnom direktoru, podnese izvještaj o rezultatima zaposlenog na poslovima radnog mjesta za koje je predviđen probni rad prije isteka probnog rada, sa ocjenom o probnom radu („zadovoljno, „/„, nije zadovoljno, „).

Zaposlenom, koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o probnom radu.

Izuzetno od prethodnog stava, za vrijeme trajanja probnog rada svaka ugovorna strana može jednostrano raskinuti ugovor o radu i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen uz pisano obrazloženje u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

III IZMJENA UGOVORENIH USLOVA RADA

Član 23

U slučajevima potrebe procesa i organizacije rada, zaposleni može biti raspoređen na drugi odgovarajući posao, odnosno svako radno mjesto koje odgovara stepenu njegove stručne spreme obrazovanja, vrste zanimanja, znanja i sposobnosti i van sjedišta Društva.

Raspored se vrši zaključivanjem aneksa ugovora o radu uz saglasnost zaposlenog.

Raspored u smislu stava 2 ovog člana može se izvršiti ako je udaljenost mjesta rada u koje se zaposleni raspoređuje manja od 60 km. od mjesta u kojem zaposleni radi, odnosno mjesta prebivališta ili boraviša zaposlenog.



Aneks ugovora o radu se zaključuje i u slučajevima utvrđivanja osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja, trajanja dnevnog i nedjeljnog radnog vremena, vremena korišćenja odmora u toku rada i drugih odmora i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom odnosno ugovorom o radu.

Član 24

Izmjena uslova rada utvrđenih ugovorom o radu vrši se uz prethodno dostavljanje ponude zaposlenom u pisanom obliku koja mora da sadrži razloge za ponudu i pravne posljedice u slučaju odbijanja ponude.

Zaposleni je dužan da se o ponudi izjasni u roku od najmanje 8 radnih dana od dana učinjene ponude, u suprotnom će se smatrati da je zaposleni odbio ponudu, što ima za posledicu otkaz ugovora o radu od strane Društva.

Član 25

Zaposleni može biti raspoređen u drugo mjesto rada, tj. u drugi organizacioni dio, pod uslovom da je:

- priroda djelatnosti poslodavca takva da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca odnosno njegovog organizacionog dijela;
- udaljenost od mjesta u kojem zaposleni radi, odnosno njegovog prebivališta ili boravišta do mjesta u koje se premješta na rad manja od 60 km;
- organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada;
- obezbijeđena naknada troškova prevoza od strane poslodavca u visini cijene prevozne karte.

Zaposleni može da bude raspoređen u drugo mjesto rada i u drugim slučajevima samo uz njegovu saglasnost.

Na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta ne mogu biti raspoređeni:

- zaposlena žena za vrijeme trudnoće,
- zaposlena žena koja ima dijete do 5 godina života i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od 7 godina života,
- zaposleni roditelj koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju,
- zaposleni mlađi od 18 godina života i
- zaposleno lice sa invaliditetom.



Član 26

Zaposleni koji neposredno učestvuju u vršenju željezničkog saobraćaja a koji privremeno ili trajno izgubi zdravstvenu sposobnost potrebnu za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen, privremeno ili trajno se raspoređuje prema preostaloj zdravstvenoj sposobnosti na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, znanju i sposobnostima.

Član 27

Zaposleni se može uz njegovu saglasnost privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao u skladu sa članom 43 Zakona o radu.

IV RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme , raspored i preraspodjela radnog vremena

Član 28

Radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji / puno radno vrijeme/.

Radno vrijeme je po pravilu jednokratno.

Rad koji se obavlja u vremenu od dvadesetdva časa do šest časova narednog dana smatra se radom noću.

Odlukom Izvršnog direktora utvrđuje se raspored, početak i završetak radnog vremena.

Član 29

Rad osoblja čije je izvršenje zadataka neposredno vezano za neprekidno odvijanje saobraćaja organizuje se u turnusu i smjeni.

Radno vrijeme, dužina radnog vremena, broj radnih dana za osoblje koje radi u turnusu, odnosno smjeni, utvrđuje se turnusnim, odnosno smjenskim rasporedom.

Član 30

Ukupno trajanje turnusa odnosno smjene voznog i staničnog osoblja smatra se vrijeme koje vozno osoblje (vozovođa, vozač motornih pružnih vozila) i stanično osoblje provede u pripremi prije početka rada, vrijeme provedeno u manevrisanju željezničkim vozilom i vrijeme prekida rada u toku smjene najviše



do 2 časa, odnosno vrijeme koje stanično osoblje provede u obavljanju posla u toku jedne smjene.

Ukupno trajanje smjene iz stava 1 ovog člana izuzetno se može produžiti za najviše četiri časa u toku jedne smjene u slučajevima: više sile, vanrednih događaja u željezničkom saobraćaju, saobraćaja pomoćnog voza, neredovnog izvršenja reda vožnje, saobraćaja u službenim mjestima izvan domicilne jedinice i nepredviđenog izostanka željezničkog radnika koji je trebalo da zamijeni željezničkog radnika u obavljanju poslova, pod uslovom da se željeznički radnik osjeća sposobnim za produžetak smjene.

Član 31

Ukupnim radnim vremenom voznog i staničnog osoblja smatra se vrijeme koje željeznički radnik provede u očekivanju posla, vrijeme provedeno u smjeni i vrijeme provedeno u raspremi.

Vremenom provedenim u očekivanju posla smatra se vrijeme koje vozno osoblje provede na radu od momenta javljanja na rad do početka smjene, a najviše do 2 časa.

Vremenom provedenim u raspremi smatra se vrijeme koje vozno osoblje provede na radu nakon završetka smjene, a najviše 1 čas.

Član 32

Ukupno trajanje smjene voznog i staničnog osoblja iznosi najviše 12 časova.

Član 33

Dnevni odmor voznog i staničnog osoblja između dvije uzastopne smjene, iznosi dvostruki broj časova ostvarenih na radu u toku smjene, a najmanje 12 časova neprekidno.

Član 34

U ukupno radno vrijeme pored vremena provedenog u smjeni računa se i vrijeme:

- obaveznog čekanja zamjene po završetku smjene,
- predviđeno za primo-predaju dužnosti staničnog osoblja,
- obaveznog školovanja zaposlenih koji neposredno učestvuju u vršenju željezničkog saobraćaja i to najviše 4 časa mjesečno,



- provedeno na obaveznom ljekarskom pregledu u trajanju od osam sati, ako je pregled obavljen u radno vrijeme po rasporedu zaposlenog.

Član 35

Vrijeme primopredaje dužnosti staničnog osoblja ne računa se u radno vrijeme - smjenu

Član 36

Zaposleni koji radi u smjeni ne može napustiti rad dok ne dobije zamjenu i uredno ne preda dužnost.

Neposredni rukovodilac zaposlenog dužan je odmah a najkasnije do četiri (4) časa u narednoj smjeni, obezbijediti zaposlenom smjenu, odnosno zamjenu.

Član 37

Preraspodjela radnog vremena

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

U slučajevima iz stava 1 ovog člana, preraspodjela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vrijeme zaposlenog u prosjeku ne bude duže od punog radnog vremena u toku godine.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Izvršni direktor ili drugi zaposleni koji rukovodi organizacionim dijelom Društva, kojeg ovlasti Izvršni direktor.

2. Rad duži od punog radnog vremena

Član 38

Radno vrijeme zaposlenog može trajati i duže od punog radnog vremena /prekovremeni rad/, ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla.

Za rad duži od punog radnog vremena zaposlenom se izdaje Rješenje kojim se utvrđuje pravo na uvećanje zarade u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.



Član 39

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju:

- prevencije neposrednog nastupanja opasnosti po bezbjednost i zdravlje ljudi ili veće materijalne štete koji neposredno prdstoje;
- elementarne nepogode / zemljotres, poplava i dr. / ;
- požara, eksplozije i jonizirajućeg zračenja i većih iznenadnih kvarova na objektima, uređajima i postrojenjima ;
- epidemije zagađivanja vode ili zaraze koje dovode u opasnost život ili zdravlje ljudi i materijalnih dobara;
- saobraćajnog ili drugog udesa kojim su ugroženi život ili zdravlje ljudi ili materijalna dobra većeg obima;
- potrebe da se bez odlaganja pruži hitna medicinska pomoć ili druga neodložna medicinska usluga;
- u drugim slučajevima u skladu sa Kolektivnim ugovorom .

Zaposlenom koji je dužan da radi duže od punog radnog vremena, za svaki konkretni slučaj se izdaje Rješenje.

Rad duži od punog radnog vremena u Društvu može se uvesti i kada je neophodno :

- da se izvrši proces rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti , a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu ili teže poremećaje u procesu rada;
- da se željezničko vozilo dovede do određenog mjesta / stanice, radionice i sl./;
- da se u procesu rada koji neprekidno traje zamijeni iznenada odsutni zaposleni;
- da se preduzmu neodložne mjere za bezbjednost i urednost željezničkog saobraćaja;
- da se spriječi kvarenje sirovina ili materijala ili otkloni kvar na sredstvima za rad.

Član 40

Rad duži od punog radnog vremena može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 časova nedjeljno.

Odluku o uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena u pisanom obliku donosi Izvršni direktor.

Ukoliko zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može



odrediti usmenim putem uz obavezu da se pisana odluka o prekovremenom radu dostavi zaposlenom najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada. Društvo je dužno da obavijesti Inspektora rada o uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju tog rada.

Član 41

U organizacionim djelovima Društva obavezno se vodi evidencija o broju zaposlenih koji su radili duže od punog radnog vremena i broju časova pojedinačno za svakog zaposlenog.

VI ODMORI I ODSUSTVA

Član 42

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stava 1 ovog člana uračunava se u radno vrijeme.

Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Izvršni direktor utvrđuje odlukom o radnom vremenu vrijeme korišćenja dnevnog odmora, a za rad u smjeni odnosno turnusu utvrđuje se smjenskim odnosno turnusnim rasporedom.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.

Član 43

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedjeljni odmor u trajanju od 24 časa neprekidno i po pravilu se koristi nedjeljom.

Ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva zaposlenom se može odrediti drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora.



Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedjeljnog odmora, mora mu se obezbijediti jedan dan odmora u toku naredne nedjelje .

Član 44

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u kalendarskoj godini najmanje 18 radnih dana.

Zaposleni mlađi od 18 godina ima pravo na godišnji odmor u kalendarskoj godini u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Zaposleni koji prvi put stupa na rad stiče pravo da koristi godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Pod neprekidnim radom smatra se i vrijeme duže od 30 radnih dana u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni koji u kalendarskoj godini nema šest mjeseci neprekidnog rada ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmjerni dio) za mjesec dana rada u toj godini

Član 45

Ukupna dužina trajanja godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se na minimum od 18, odnosno 24 radna dana dodaju dani utvrđeni prema sledećim kriterijumima::

- složenosti poslova;
- dužine radnog staža,
- uslovima rada težim od normalnih,
- zdravstvenog stanja,
- socijalnih uslova,

Član 46

Po osnovu složenosti poslova radnog mjesta godišnji odmor se uvećava za :

- najsloženije poslove 3 radna dana
- manje složene poslove 1 radni dan

Najsloženijim poslovima smatraju se poslovi za koje je predviđeno visoko obrazovanje i viša sturčna sprema, a svi ostali poslovi spadaju u manje složene poslove.

Član 47

Po osnovu uslova rada godišnji odmor se uvećava za:



- teške uslove rada 3 radna dana
- manje teške uslove rada..... 2 radna dana

Teškim uslovima rada smatraju se uslovi u kojima se rad obavlja u smjenama i turnusu, rad na otvorenom prostoru uz intenzivno fizičko naprezanje.

Manje teškim uslovima rada smatraju se uslovi u kojima se rad obavlja u zatvorenom prostoru uz uticaj vlage, buke i vibracije.

Član 48

Po osnovu dužine radnog staža, godišnji odmor se uvećava :

- za svakih navršenih deset godina rada.....1 radni dan

Član 49

Po osnovu socijalnih uslova godišnji odmor se uvećava :

- majci sa djetetom do 7 godina starosti 1 radni dan;
- majci sa dvoje ili više djece do 7 god.starosti 2 radna dana.

Član 50

Po osnovu zdravstvenog stanja godišnji odmor se uvećava:

- invalidima i licima sa invaliditetom..... 3 radna dana
- majci sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja..... 3 radna dana.

Član 51

Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora u zavisnosti od potreba procesa rada i uz prethodnu konsultaciju zaposlenog, utvrđuje Izvršni direktor, odnosno drugi zaposleni kojeg on ovlasti.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja se računa kao pet radnih dana.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavlja se zaposlenom najkasnije 15 dana prije početka njegovog korišćenja.

Vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe procesa rada može se izmijeniti najkasnije 5 radnih dana prije dana početka korišćenja godišnjeg odmora.



Član 52

Zaposleni može da koristi godišnji odmor u neprekidnom trajanju zavisno od potrebe i organizacije procesa rada.

Član 53

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela .

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

Zaposleni koji je ispunio uslov za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora u tekućoj godini, a isti nije iskoristio u cjelini ili djelimično zbog odsustva sa rada po propisima o zdravstvenom osiguranju, korišćenja porodiljskog odsustva ,odsustva sa rada radi njege djeteta, ima pravo da taj odmor iskoristi do 30.juna naredene godine.

Član 54

U vrijeme korišćenja godišnjeg odmora ne računa se vrijeme odsustvovanja sa rada zbog bolesti, povrede na radu i drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju, plaćenom odsustvu i za vrijeme državnih i vjerskih praznika.

Član 55

Zaposlenom kome prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu radi prelaska na rad kod drugog poslodavca, za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor u Društvu, ako se sporazumom između zaposlenog i Društva drukčije ne uredi.

Poslodavac kod koga je zaposleni prethodno bio u radnom odnosu dužan je da mu izda potvrdu o korišćenju godišnjeg odmora.

Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme i kome prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu zbog odlaska u starosnu penziju, Društvo je dužno da obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa, odnosno prije isteka ugovora o radu srazmjerno vremenu provedenom na radu u toj kalendarskoj godini.



Član 56

Godišnji odmori se koriste prema planu kojeg utvrđuje neposredni organizator procesa rada.

Plan korišćenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 31. decembra tekuće godine za narednu godinu.

Član 57

Zaposlenom se obezbeđuje odsustvo u dane državnih i vjerskih praznika koji su utvrđeni zakonom.

Zaposleni je dužan da radi u dane državnih i vjerskih praznika, ako to zahtijeva proces rada.

Za dane državnih i vjerskih praznika zaposlenom pripada naknada zarade u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 58

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u jednoj kalendarskoj godini uz naknadu zarade / plaćeno odsustvo/ u slučajevima:

- sklapanja braka	5 radnih dana
- sklapanja braka djeteta	2 radna dana
- porođaja supruge	5 radnih dana
- porođaja ćerke ili snahe.....	1 radni dan
- teže bolesti člana uže porodice	7 radnih dana
- dobrovoljnog davanja krvi,	2 radna dana
- selidbe zaposlenog	2 radna dana
- polaganja stručnog ispita.....	3 radna dana
- zaštite i otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama	3 radna dana
- smrti člana uže porodice.....	7 radnih dana
- smrti srodnika izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva	1 radni dan

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i u slučajevima stručnog usavršavanja i osposobljavanja za rad na drugim poslovima, prekvalifikacije, dokvalifikacije i



osposobljavanja za rad na drugim poslovima, onoliko vremena koliko oni traju, saglasno potrebama Društva.

Članovima uže porodice smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojlac i staratelj.

Za sticanje prava na odsustvo zbog smrti člana uže porodice, bračnom drugu se za srodnika njegovog bračnog druga priznaje isti stepen srodstva u kome se sa umrlim nalazi njegov bračni drug.

Plaćeno odsustvo se može koristiti isključivo u vrijeme kada se slučaj dogodio.

Član 59

Zaposlenom, koji je prema Planu i Programu obrazovanja upisan kao učenik i kao student u školi ili na fakultetu, može se odobriti plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine za polaganje ispita i to:

- | | |
|--|---------------|
| - za svaki ispit u srednjoj školi | 2 radna dana |
| - za polaganje diplomskog ispita u srednjoj školi | 3 radna dana |
| - za svaki ispit na visokoj školi i fakultetu | 3 radna dana |
| - za polaganje diplomskog ispita na visokoj školi i fakultetu..... | 5 radnih dana |
| - za polaganje stručnog ispita na željeznici..... | 5 radnih dana |

Odsustvo iz stava 1 ovog člana može se odobriti i u drugim slučajevima u skladu sa potrebama Društva iskazanim kroz plan i program obrazovanja.

Dužina trajanja odsustva utvrđivaće se pojedinačno u zavisnosti od potreba.

Član 60

Rješenja o plaćenom odsustvu uz naknadu zarade /plaćeno odsustvo/, donosi izvršni direktor ili zaposleni kojeg on ovlasti, cijeneći razloge u svakom konkretnom slučaju, a na osnovu priloženih dokaza / izvještaja, potvrda i sl./.

Član 61

Zaposlenom se može odobriti odsustvo sa rada bez naknade zarade / neplaćeno odsustvo/ do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini radi:

- njege člana uže porodice, zbog teške bolesti



- liječenja o sopstvenom trošku,
- i učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama.

Za slučaj odsustva iz stava 1. alineja 1. i 2. zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo duže od 30 radnih dana.

Odsustvo sa rada iz stava 1. alineja 3. ovog člana odobrava se pod uslovom da se zbog tog odsustva ne dovodi u pitanje redovno obavljanje rada.

Član 62

Rješenje o odobrenju odsustva sa rada bez naknade zarade donosi Izvršni direktor ili zaposleni kojeg on ovlasti, na zahtjev zaposlenog i uz mišljenje neposrednog rukovodioca.

Za vrijeme korišćenja odsustva sa rada bez naknade zarade zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

Član 63

Zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom.

VII ZARADE, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA

Član 64

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu .

Zarada koju je zaposleni ostvario za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu, uvećana zarada, naknada zarade i druga primanja utvrđena Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu čini bruto zaradu.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za rad duži od punog radnog vremena, /prekovremeni rad i dežurstvo/ noćni rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani, minuli rad i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.



Član 65

Zarada se isplaćuje u rokovima i na načina utvrđen Kolektivnim ugovorom, a najmanje jedanput mjesečno, pri čemu je Društvo dužno da zaposlenom uruči obračun zarade.

Član 66

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom za vrijeme državnih i vjerskih praznika u kojima se ne radi, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, odazivanja na poziv državnih organa, stručnog usavršavanja po nalogu Društva, privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti, prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog, odbijanja da radi kada nijesu provedene propisane mjere zaštite na radu, odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa Društva i sindikata, čekanja na raspoređivanje na druge poslove, čekanja na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju prema propisima o socijalnom osiguranju kao i za vrijeme dok prekvalifikacija i dokvalifikacija traju i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 67

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom utvrđena Kolektivnim ugovorom odnosno ugovorom o radu.

VIII ZAŠTITA ŽENA, OMLADINE, I LICA SA INVALIDITETOM

Član 68

Zaposlena žena i zaposleni mlađi od 18 godina ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život.

Član 69

Zaposlena žena za vrijeme trudnoće i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može da radi duže od punog radnog vremena niti noću.

Zaposlena žena koja ima dijete starije od 2 godine života može da radi duže od punog radnog vremena, odnosno noću samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad.



Jedan od roditelja koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od 7 godina života, može raditi duže od punog radnog vremena ili noću samo na osnovu pisanog pristanka.

Član 70

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta.

Na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo 45 dana, a obavezno 28 dana prije porođaja.

Zaposlena žena može da otpočne da radi i prije isteka porodiljskog odsustva, ali ne prije nego što protekne 45 dana od dana porođaja i u tom slučaju nema pravo da nastavi korišćenje porodiljskog odsustva.

Ukoliko zaposlena žena otpočne da radi u smislu stava 3 ovog člana, ima pravo da, pored dnevnog odmora, koristi još 60 minuta odsustva sa rada radi dojenja djeteta.

Otac djeteta može koristiti pravo na porodiljsko odsustvo, odnosno njegu djeteta, u slučaju kad majka napusti dijete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.) i u tom slučaju i za njega važe odredbe stava 3 i 4 ovog člana.

Za vrijeme porodiljskog odsustva zaposlena žena, odnosno otac djeteta, ima pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Član 71

U slučaju da zaposlena žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, zaposlena žena ima pravo da produži porodiljsko odsustvo onoliko vremena koliko je prema nalazu ovlašćenog ljekara specijaliste potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog odsustva.

Član 72

Nakon isteka odsustva iz člana 70 stav 1, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta ukoliko je



djetetu potrebna pojačana njega o čemu je dužna dostaviti dokaz ljekara specijaliste.

Pravo na rad sa polovinom radnog vremena, u smislu stava 1. ovog člana, ima i usvojlac ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu.

Član 73

Jedan od roditelja ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada dok dijete ne navršši 3 godine života, s tim da ukoliko započeto korišćenje prava prekine prije isteka navedenog roka nema pravo da ga dalje koristi.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje, a ostala prava i obaveze miruju.

Sredstva za zdravstvenu zaštitu i penzijsko - invalidsko osiguranje iz prethodnog stava ovog člana isplaćuju se iz fondova zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja.

Član 74

Zaposlenom mlađem od 18 godina života ne može se odrediti da radi duže od punog radnog vremena niti noću.

Izuzetno, zaposleni mlađi od 18 godina života može biti raspoređen na rad noću, kad je neophodno da se nastavi rad prekinut usled elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Član 75

Zaposleno lice sa invaliditetom, Društvo je dužno rasporediti na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti i stepenu stručne spreme u skladu sa aktom o sistematizaciji.

Ako se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti u smislu prethodnog stava Društvo je dužno da mu obezbijedi druga prava u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom i Kolektivnim ugovorom, a ako mu se ova prava ne mogu obezbijediti, Društvo ga može proglasiti licem za čijim je radom prestala potreba.

U slučaju iz stava 2 ovog člana Društvo je obavezno da ovom licu isplati otpremninu u skladu sa zakonom.



IX STRUČNO OBRAZOVANJE I USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH

Član 76

Društvo je dužno da omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih u skladu sa potrebama procesa rada a posebno kad dođe do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada.

Zaposleni je dužan da se, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama procesa rada, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Troškovi obrazovanja iz stava 1 ovog člana obezbjeđuju se iz sredstava Društva i drugih izvora u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

X PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 77

Kada Društvo utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih saglasno odredbama člana 92 Zakona o radu, dužno je da o tome odmah pisano obavijesti sindikat i Zavod za zapošljavanje.

Obavještenje iz stava 1 ovog člana mora da sadrži sve elemente propisane Zakonom o radu.

Sindikat i Zavod za zapošljavanje dostavljaju Društvu mišljenje u vezi obavještenja iz stava 1 i 2 ovog člana u roku od 8 dana od dana dobijanja obavještenja.

Član 78

Nakon pribavljenog mišljenja sindikata, i Zavoda za zapošljavanje Društvo je dužno da donese program mjera za rješavanje viška zaposlenih koji mora sadržati sve elemente propisane zakonom.

Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba ne mogu biti u suprotnosti sa odredbama zakona koji se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih.

Program mjera za rješavanje viška zaposlenih donosi Odbor direktora Odbor na predlog Izvršnog direktora.



Član 79

Zaposlenom koji je proglašen viškom a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih zakonom poslodavac je dužan da isplati otpremninu u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 80

Društvo može zaposlenog za čijim je radom prestala potreba da angažuje radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja i zdravstvenoj sposobnosti dok mu ne obezbijedi jedno od zakonom utvrđenih prava.

Zaposleni koji nije angažovan u smislu stava 1 ovog člana, može biti privremeno raspoređen na rad kod drugog poslodavca do ostvarivanja nekog od prava po osnovu prestanka potrebe za radom.

XI PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 81

Zaposlenom prestaje radni odnos :

- po sili zakona
- sporazumom između Društva i zaposlenog.
- otkazom ugovora o radu od strane Društva ili zaposlenog

Član 82

Zaposlenom prestaje radni odnos, odnosno ugovor o radu / po sili zakona/:

- kad navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja/ ako se Društvo i zaposleni drukčije ne sporazumiju/ danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom;

- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;

- ako mu je, po zakonu, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravosnažne odluke;



- ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora biti odsutan sa rada duže od 6 mjeseci- danom stupanja na izdržavanje kazne;
- ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od 6 mjeseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primjenjivanja te mjere;
- usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada Društva u skladu sa zakonom.

Radni odnos prestaje spsorazumom Društva i zaposlenog koji mora biti zaključen u pisanoj formi.

Društvo može, u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa, zaposlenom isplatiti otpremninu u skladu sa aktima Društva.

Društvo može zaposlenom otkazati ugovor o radu, ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe Društva i to:

- ako zaposleni odbije da radi na radnom mjestu na koje je raspoređen ili odbije da izvrši radne obaveze iz ugovora o radu;
- ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu predviđenu aktom Društva i ugovorom o radu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca;
- ako je zaposleni neopravdano izostao sa posla pet radnih dana uzastopno odnosno sedam radnih dana s prekidima u roku od tri mjeseca;
- ako zaposleni dolazi na posao pod dejstvom alkohola i opojnih droga, opija se u toku rada ili koristi opojne droge;
- ako zaposleni ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu;
- istekom roka za koji je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme, odnosno istekom ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme
- ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu za zaključenje aneksa ugovora o radu u roku utvrđenom članom 24 stav 2 ovog Pravilnika;
- ako se zaposlenom obezbijedi jedno od prava po osnovu viška zaposlenih;
- ako zaposleni odbije jedno od prava koje mu Društvo ponudi po osnovu viška zaposlenih ili;
- kad se zaposlenom isplati otpremnina po osnovu viška zaposlenih;
- ako se zaposleni ne vrati na rad u roku od 30 dana u smislu člana 76 stav 3. Zakona o radu;
- ako je prilikom stupanja na rad, odnosno zasnivanja radnog odnosa i u toku trajanja radnog odnosa zaposleni dao neistinite podatke za vršenje poslova radi kojih je zaključio ugovor o radu;
- ako je zaposlenom izrečena novčana kazna za povredu radnih obaveza uzastopno dva ili više puta u periodu od godine dana;
- ako zaposleni radi kod drugog poslodavca, bez saglasnosti Društva kod kojeg je na radu sa punim radnim vremenom;



- ako zaposleni za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti Društva ugovara poslove iz djelatnosti koju obavlja Društvo / nelojalna konkurencija/;
- ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu predviđenu aktom Društva i ugovorom o radu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca;
- ako zaposleni dolazi na posao pod dejstvom alkohola i opojnih droga, opija se u toku rada ili koristi opojne droge;
- i u drugim slučajevima utvrđenim Kolektivnim ugovorom.

Odluku o otkazu ugovora o radu sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku donosi Izvršni direktor Društva.

Odluka o otkazu ugovora o radu je konačna i dostavlja se zaposlenom.

Član 83

Radni odnos odnosno ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog.

Otkaz ugovora o radu zaposleni je dužan dostaviti Izvršnom direktoru u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

XII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 84

Izmjene i dopune Pravilnika vrše se na način i po postupku za njegovo donošenje.

Na sva pitanja koja nijesu uređena ovim Pravilnikom neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona o radu i Kolektivnog ugovora.

Član 85

Tumačenje odredaba ovog Pravilnika daje Odbor direktora Društva.

Član 86

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli u sjedištu Društva.

Pravilnik iz stava 1 istači na oglasnoj tabli u sjedištu Društva dana 15.01.2009.godine.



ŽELJEZNIČKA INFRASTRUKTURA CRNE GORE A.D. - PODGORICA

Član 87

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje primjena Pravilnika o radu Željeznice Crne Gore AD – Podgorica od aprila 2005.godine.

PREDSJEDNIK ODBORA DIREKTORA

Zarija Franović, dipl.ing.



ŽELJEZNIČKA INFRASTRUKTURA CRNE GORE A.D. - PODGORICA