

ZAKON

O PLATAMA ZAPOSLENIH U JAVNIM AGENCIJAMA I DRUGIM ORGANIZACIJAMA KOJE JE OSNOVALA REPUBLIKA SRBIJA, AUTONOMNA POKRAJINA ILI JEDINICA LOKALNE SAMOUPRAVE

I. UVODNE ODREDBE

Predmet i primena zakona

Član 1.

Ovim zakonom uređuje se plata, naknada plate, naknada troškova i druga primanja zaposlenih u javnim agencijama i drugim pravnim licima na koje se primenjuju propisi o javnim agencijama.

Odredbe ovog zakona primenjuju se i na zaposlene u drugim organima i organizacijama koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave na koje se ne primenjuju propisi o platama u državnim organima, organima autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave ili javnim službama, izuzev na zaposlene u organizacijama koje obavljaju delatnost u skladu sa propisima o privrednim društvima, a koje nisu osnovane kao privredna društva i u organizacijama sa statusom lica u finansijskom sektoru.

Odredbe ovog zakona ne primenjuju se na zaposlene u javnim preduzećima i privrednim društvima koje je osnovala Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave, na zaposlene u Narodnoj banci Srbije, organizaciji nadležnoj za zaštitu konkurencije, Regulatornoj agenciji za elektronske komunikacije i poštanske usluge, Regulatornom telu za elektronske medije, javnim medijskim servisima i organima i organizacijama koje su osnovane međunarodnim ugovorom ili u kojima se plate određuju u skladu sa međunarodnim ugovorom.

Isplata plate

Član 2.

Plata za tekući mesec isplaćuje se najkasnije do kraja narednog meseca.

Bliži rokovi za isplatu plate utvrđuju se kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu (u daljem tekstu: opšti akt).

Ostvarivanje i zaštita prava na platu, naknadu plate i druga primanja

Član 3.

Zaposleni iz člana 1. st. 1. i 2. ovog zakona ostvaruje pravo na platu, naknadu plate, naknadu troškova i druga primanja u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru i ovim zakonom.

Na primanja zaposlenih koja nisu uređena zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru i ovim zakonom, primenjuju se opšti propisi o radu, odnosno opšti akt.

Pravo na platu, naknadu plate, naknadu troškova i druga primanja zaposleni ostvaruje u pravnom licu iz člana 1. st. 1. i 2. ovog zakona (u daljem tekstu: poslodavac).

Zaposleni ostvaruje zaštitu prava na platu, naknadu plate, naknadu troškova i druga primanja prema opštim propisima o radu.

II. PLATA

Osnovna plata

Član 4.

Osnovna plata određuje se množenjem osnovice sa koeficijentom za obračun plate.

Osnovna plata određuje se za radno mesto za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu, odnosno na koje je premešten u skladu sa zakonom.

Zaposleni ostvaruje osnovnu platu iz stava 1. ovog člana za postignute rezultate rada i ostvareni standardni, odnosno očekivani radni učinak.

Pravo na isplatu minimalne zarade

Član 5.

Zaposleni čija bi osnovna plata primenom ovog zakona, drugih propisa i opštih akata bila manja od minimalne zarade obračunate u skladu sa opštim propisima o radu, ostvaruje pravo na isplatu minimalne zarade.

Osnovica

Član 6.

Osnovica za obračun i isplatu mesečne plate zaposlenih utvrđuje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

Osnovica je jedinstvena za sve zaposlene kod poslodavca.

Član 7.

Osnovica iz člana 6. ovog zakona služi za obračun mesečne osnovne plate zaposlenog.

Osnovica za obračun osnovne plate za ostvarene sate rada, za zaposlenog koji u toku meseca nije ostvario pun fond radnih sati zbog odsustva sa rada u skladu sa zakonom ili zbog rada sa nepunim radnim vremenom, dobija se deljenjem osnovice iz člana 6. ovog zakona sa brojem 174.

Bliža merila za primenu kriterijuma za svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede

Član 8.

Sva radna mesta vrednuju se na osnovu kriterijuma složenosti poslova koji se obavljaju, potrebne kompetentnosti za rad na tim poslovima, odgovornosti za rad i donošenje odluka u obavljanju poslova, autonomije u radu, zahtevane poslovne komunikacije i uslova rada i svrstavaju u odgovarajuće platne grupe i platne razrede utvrđene zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

Kriterijum složenosti poslova se izražava kroz merila: rešavanje problema, kreativnost i uticaj na organizacioni učinak, kriterijum kompetentnost kroz merila: obrazovanje, radno iskustvo, sposobnost i zahtevana dodatna znanja za rad na odgovarajućem radnom mestu, kriterijum odgovornosti kroz merila: odgovornosti za donošenje odluka, rukovođenje, finansijske odgovornosti, davanje saveta i mišljenja, kriterijum autonomija u radu se izražava kroz stepen samostalnosti, kriterijum poslovne komunikacije se izražava kroz zahtevani nivo kontakata za rad na odgovarajućem radnom mestu, dok rad noću i u smenama, okruženje i fizički napor određuju uslove rada.

Aktom poslodavca mogu biti određena i druga merila za primenu kriterijuma iz stava 1. ovog člana.

Primena kriterijuma i merila vrši se ocenom njihove zastupljenosti u opisima poslova određenog radnog mesta i to tako što svaki kriterijum ostvaruje određeno procentualno učešće u ukupnoj vrednosti radnog mesta, i to: složenost poslova predstavlja 25% vrednosti, kompetentnost 23% vrednosti, odgovornost 20% vrednosti, autonomija u radu 15% vrednosti, poslovna komunikacija 8% vrednosti i uslovi rada 9% vrednosti.

Svrstavanje radnih mesta u platne grupe i platne razrede vrši se tako što se radna mesta na kojima se obavljaju poslovi iste ili slične zahtevnosti primenom navedenih kriterijuma svrstavaju u istu platnu grupu i isti platni razred, u skladu sa opštim opisom platne grupe utvrđenim zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

Platne grupe, platni razredi i koeficijent radnog mesta

Član 9.

Počtnim koeficijentom radnog mesta izražava se vrednost svih zahteva za obavljanje poslova tog radnog mesta.

Počtni koeficijent radnog mesta određuje se u rasponu vrednosti početna tri platna razreda one platne grupe u koju su svrstana ta radna mesta primenom kriterijuma i merila iz člana 8. ovog zakona.

Svrstavanje radnih mesta zaposlenih u platne grupe i platne razrede i određivanje početnog koeficijenta utvrđuje se opštim aktom.

Pri svrstavanju radnih mesta vodi se računa da se uporediva radna mesta, odnosno radna mesta na kojima se obavljaju isti ili slični poslovi kao na radnim mestima koja se utvrđuju aktom Vlade u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru, svrstaju u platne grupe i platne razrede u koja su ta radna mesta svrstana aktom Vlade.

Opšti akt donosi se uz prethodno pribavljenu saglasnost osnivača.

Svrstavanje u platnu grupu i platni razred i određivanje koeficijenta za radno mesto direktora utvrđuje se primenom kriterijuma i merila iz člana 8. ovog zakona odlukom organa upravljanja poslodavca.

Određivanje koeficijenta pri zasnivanju radnog odnosa

Član 10.

Licu koje zasniva radni odnos, početni koeficijent radnog mesta čije poslove obavlja određuje se ugovorom o radu.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, lice koje ima radno iskustvo na poslovima radnog mesta na kojima zasniva radni odnos u trajanju od najmanje osam godina i posebna znanja kojima može da doprinese unapređenju rada i kvalitetu obavljanja poslova na svom radnom mestu, ugovorom o radu može da se odredi veći koeficijent u rasponu do dva platna razreda u odnosu na platni razred platne grupe u koje je njegovo radno mesto svrstano.

Prilikom određivanja visine uvećanja koeficijenta iz stava 2. ovog člana vodi se računa o kvalifikacijama i stručnosti zaposlenog u odnosu na poslove radnog mesta koje obavlja.

Koeficijent iz stava 2. ovog člana smatra se početnim koeficijentom u smislu drugih odredaba ovog zakona.

Korektivni koeficijent

Član 11.

Početni koeficijent za obračun i isplatu plate na određenim poslovima može da se uveća do 20% svoje vrednosti (u daljem tekstu: korektivni koeficijent), ako su kumulativno ispunjeni sledeći uslovi:

1) ako je potrebno obezbediti zapošljavanje ili održati zaposlenost na poslovima na kojima se zahtevaju specijalistička znanja i stručnost u njihovom obavljanju;

2) ako se na tržištu poslovi iste vrste i složenosti vrednuju više od takvih poslova kod poslodavca;

3) ako tržište rada nudi ograničen broj kvalifikovanih lica za te poslove.

Korektivni koeficijent može se, izuzetno utvrditi i iznad visine utvrđene u stavu 1. ovog člana, u okviru ukupnih sredstava za plate utvrđenih finansijskim planom.

Poslovi na kojima može da se utvrdi korektivni koeficijent, visina korektivnog koeficijenta i period za koji se vrši korekcija koeficijenta, utvrđuju se aktom poslodavca, uz saglasnost osnivača.

Pravo na korektivni koeficijent za zaposlene koji rade na poslovima iz st. 1. i 2. ovog člana utvrđuje direktor rešenjem.

Određivanje koeficijenta pri premeštaju na drugo odgovarajuće radno mesto

Član 12.

Zaposlenom koji je premešten na drugo odgovarajuće radno mesto određuje se početni koeficijent radnog mesta na koje je premešten.

Uvećanje plate za ostvareni radni učinak

Član 13.

Zaposleni ostvaruje pravo na uvećanje plate po osnovu postignutih rezultata rada, odnosno ostvarenog radnog učinka iznad standardnog ili očekivanog, koje može da iznosi do 30% njegove osnovne plate.

Način praćenja rada zaposlenih, postupak vrednovanja i kriterijumi i merila za vrednovanje rezultata rada, odnosno radnog učinka i način uvećanja plate iz stava 1. ovog člana utvrđuju se opštim aktom.

Deo sredstava koji je, od ukupno utvrđenog iznosa sredstava za plate, namenjen za uvećanje plate iz stava 1. ovog člana određuje se u finansijskom planu pravnog lica.

Posledice neostvarivanja rezultata rada

Član 14.

Ako se u postupku vrednovanja primenom kriterijuma i merila iz člana 13. stav 2. ovog zakona utvrdi da zaposleni nije postigao rezultate rada i ostvario standardni, odnosno očekivani radni učinak, poslodavac je dužan da prema zaposlenom preduzme mere u skladu sa opštim propisima o radu.

Pravo na druga uvećanja plate

Član 15.

Zaposleni ostvaruje pravo na druga uvećanja plate za rad noću, rad na dan praznika koji nije radni dan, prekovremeni rad, pripravnost i minuli rad primenom zakona kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

Član 16.

Osnovica za obračun uvećane plate zaposlenog koja se isplaćuje u toku meseca po radnim satima, dobija se deljenjem osnovice iz člana 6. ovog zakona sa brojem 174.

III. NAKNADA PLATE

Pravo na naknadu plate

Član 17.

Zaposleni ostvaruje pravo na naknadu plate u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

Pravo na naknadu troškova prevoza

Član 18.

Zaposleni ostvaruje pravo na naknadu troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada (u daljem tekstu: naknada za prevoz) u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz.

U slučaju promene mesta stanovanja zaposlenog nakon zasnivanja radnog odnosa, poslodavac nije u obavezi da naknadi uvećane troškove prevoza nastale promenom mesta stanovanja, osim ako navedena promena nije posledica premeštaja zaposlenog na zahtev poslodavca zbog potrebe posla ili organizacije rada ili ako poslodavac prihvati naknadu uvećanih troškova.

Ako zaposleni nema troškove nastale zbog odlaska i dolaska na rad, zato što zbog blizine mesta stanovanja mestu rada ne koristi javni ili sopstveni prevoz, zaposleni ne ostvaruje pravo na naknadu troškova prevoza.

Bliži uslovi za ostvarivanje prava na naknadu troškova prevoza uređuju se opštim aktom.

Pravo na naknadu drugih troškova

Član 19.

Zaposleni ostvaruje pravo na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji ili inostranstvu, za smeštaj i ishranu dok radi i boravi na terenu i na naknadu troškova koji su izazvani privremenim ili trajnim premeštajem u drugo mesto rada, ako ostvarivanje navedenih prava nije obezbeđeno na drugačiji način, shodnom primenom propisa koji se odnose na državne službenike i nameštenike.

Opštim aktom mogu da se urede naknade drugih troškova koji proizilaze iz obavljanja poslova zaposlenog u skladu sa obezbeđenim finansijskim sredstvima za te namene.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini utvrđenoj aktom Vlade kojim se, u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru, utvrđuje naknada navedenih troškova.

IV. DRUGA PRIMANJA

Otpremnina zbog odlaska u penziju

Član 20.

Zaposleni ostvaruje pravo na otpremninu u slučaju prestanka radnog odnosa zbog ispunjenja uslova za ostvarivanje prava na penziju u visini tri prosečne plate kod poslodavca, odnosno tri prosečne plate zaposlenog, odnosno tri prosečne zarade u Republici Srbiji, u zavisnosti šta je za njega povoljnije.

Pod prosečnom platom iz stava 1. ovog člana smatra se prosečna plata koja je ostvarena u poslednja tri meseca koja prethode mesecu prestanka radnog odnosa, odnosno prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, na dan prestanka radnog odnosa zbog odlaska u penziju.

Otpremnina zaposlenog koji je utvrđen viškom zaposlenih

Član 21.

Poslodavac je dužan da zaposlenom kome prestaje radni odnos usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena zbog prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla (u daljem tekstu: višak zaposlenih) isplati otpremninu, kao meru materijalne naknade i privremenog obezbeđenja njega i njegove porodice nastale zbog prestanka radnog odnosa i privremene nezaposlenosti.

Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u visini zbira trećine prosečne plate zaposlenog za svaku navršenu godinu rada kod svih poslodavca određenih zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru.

Za utvrđivanje otpremnine iz stava 1. ovog člana računa se vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca u javnom sektoru koji je prestao da postoji, odnosno promenio oblik organizovanja, ako je za vreme rada zaposlenog njegov osnivač bila Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave.

Zaposleni ne može da ostvari otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod poslodavca u javnom sektoru.

Izuzetno od st. 2. i 4. ovog člana, korisnik starosne penzije i zaposleni koji na dan prestanka radnog odnosa ispunjava uslove za ostvarivanje prava na starosnu penziju, ima pravo na otpremninu u visini iz člana 20. ovog zakona, odnosno zaposleni koji na dan prestanka radnog odnosa ispunjava uslove za ostvarivanje prava na prevremenu starosnu penziju i zaposleni koji u skladu sa propisima o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti ispunjava uslove za ostvarivanje prava na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti u dužem trajanju od opšteg pravila, ima pravo na otpremninu u visini dvostrukog iznosa iz člana 20. ovog zakona.

Otpremninu iz stava 1. ovog člana ne može da ostvari zaposleni koji je u radnom odnosu na određeno vreme.

Član 22.

Pod prosečnom platom iz člana 21. ovog zakona smatra se prosečna plata zaposlenog ostvarena u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je utvrđen prestanak radnog odnosa.

Ako zaposleni nije ostvario platu u poslednja tri meseca pre prestanka radnog odnosa, prosečnom platom za određivanje visine otpremnine iz čl. 20. i 21. ovog zakona smatra se osnovna plata koju bi zaposleni ostvario u tom periodu uvećana za minuli rad.

Druga primanja prema opštim propisima o radu

Član 23.

Opštim aktom mogu da se utvrde pravo na jubilarnu nagradu i druga primanja u skladu sa opštim propisima o radu.

V. NADZOR NAD PRIMENOM ZAKONA

Član 24.

Nadzor nad primenom ovog zakona vrši ministarstvo koje obavlja poslove državne uprave koji se odnose na radne odnose i plate u javnim agencijama, a inspeksijski nadzor nad primenom ovog zakona vrši inspekcija rada.

VI. KAZNE NE ODREDBE

Član 25.

Novčanom kaznom od 100.000 do 500.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac–pravno lice, ako zaposlenom odredi korektivni koeficijent suprotno odredbama ovog zakona (član 11).

Novčanom kaznom od 50.000 do 150.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se direktor, odnosno odgovorno lice kod poslodavca–pravnog lica.

VII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Rok za donošenje akata za izvršenje ovog zakona

Član 26.

Odredbe zakona kojima su uređene plate u javnim agencijama i drugim organima i organizacijama na koje se primenjuje ovaj zakon, a koje su u suprotnosti sa ovim zakonom, prestaju da se primenjuju danom početka primene ovog zakona.

Poslodavci su dužni da, u roku od šest meseci od stupanja na snagu ovog zakona, ministarstvu nadležnom za poslove državne uprave i lokalne samouprave dostave popis radnih mesta sadržanih u aktu o sistematizaciji, opšte/tipične opise poslova koji se obavljaju na tim radnim mestima i zahteve za njihovo obavljanje radi objavljivanja tih podataka u Opštem katalogu radnih mesta, odnosno zvanja, činova, položaja i funkcija u javnom sektoru (u daljem tekstu: Opšti katalog).

Poslodavci su dužni da, u roku od 30 dana od donošenja opšteg akta iz člana 9. stav 3. ovog zakona, ministarstvu nadležnom za poslove državne uprave i lokalne samouprave dostave podatke o platnim grupama i platnim razredima u koja su svrstana radna mesta radi objavljivanja tih podataka u Opštem katalogu.

Druge akte za izvršavanje ovog zakona poslodavci su dužni da donesu do početka primene ovog zakona.

Pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada i regresa za korišćenje godišnjeg odmora

Član 27.

Do donošenja akta Vlade kojim se u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru utvrđuje naknada troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora za zaposlene u javnom sektoru i njihova visina, zaposleni ostvaruje pravo na naknadu navedenih troškova u visini utvrđenoj opštim aktom poslodavca.

Utvrđivanje osnovice za 2019. godinu

Član 28.

Izuzetno, osnovica za obračun i isplatu plata za 2019. godinu utvrdiće se odlukom organa upravljanja tako da se primenom ovog zakona i zakona kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru troškovi za plate i druga primanja zaposlenih u 2019. godini kreću u okviru raspoložive mase sredstava za plate utvrđene donetim finansijskim planovima tih pravnih lica i ne može biti veća od jedinstvene osnovice utvrđene zakonom o budžetu za 2019. godinu.

Planiranje ukupnih sredstava za plate zaposlenih za 2019. godinu u finansijskim planovima vrši se na osnovu elemenata na osnovu kojih su planirana ta sredstva za 2018. godinu.

Do donošenja finansijskih planova za 2019. godinu zaposleni zadržava pravo na isplatu zatečene plate njegovog radnog mesta, a isplata plate u skladu sa ovim zakonom vrši se od narednog meseca od meseca u kojem su doneti finansijski planovi.

Član 29.

Platna grupa, platni razred i koeficijenti za zaposlene koji su u radnom odnosu na dan početka primene ovog zakona, određuju se prema platnoj grupi, platnom razredu i početnom koeficijentu radnog mesta čije poslove zaposleni obavlja određenog u skladu sa odredbama ovog zakona.

Za zaposlenog koji je u radnom odnosu na dan početka primene ovog zakona imao ugovorom o radu utvrđenu osnovnu zaradu u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta primenom člana 107. stav 4. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – US i 113/17), može da se odredi veći početni koeficijent u rasponu do dva platna razreda u odnosu na platni razred platne grupe u koje je njegovo radno mesto svrstano.

Privremeno zadržavanje postojeće plate

Član 30.

Zaposleni čija bi osnovna plata, primenom zakona kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru i ovog zakona uvećana za ostvareni radni učinak, bila manja od zatečene plate na radnom mestu čije poslove obavlja na dan početka primene ovog zakona utvrđene u skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru, zadržava pravo na isplatu zatečene plate koju je imao do početka primene ovog zakona sve dok njegova osnovna plata, uvećana za radni učinak primenom odredaba ovog zakona ne dostigne platu koju je imao.

Ako je osnovna plata zaposlenog na dan početka primene ovog zakona veća za više od 30% od osnovne plate koju bi imao primenom ovog zakona, zaposlenom se nakon isteka šest meseci od početka primene ovog zakona zatečena plata umanjuje na iznos koji je za 30% veći od osnovne plate njegovog radnog mesta primenom ovog zakona, i zaposleni zadržava pravo na isplatu takve plate sve dok primenom odredaba ovog zakona njegova osnovna plata uvećana za radni učinak ne dostigne tako određenu platu.

Ako zaposleni koji je bio u radnom odnosu na dan početka primene ovog zakona, bude premešten na drugo radno mesto, zadržava zatečenu platu radnog mesta na koje je premešten utvrđenu u skladu sa st. 1. i 2. ovog člana, sve dok njegova osnovna plata uvećana za ostvareni radni učinak primenom odredaba ovog zakona, ne dostigne zatečenu platu tog radnog mesta.

Primena važećih opštih akata poslodavca

Član 31.

Odredbe kolektivnog ugovora koji je na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnog ugovora u skladu sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje sistem plata zaposlenih u javnom sektoru, odnosno do isteka važenja kolektivnog ugovora.

Poslodavci koji prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa na dan stupanja na snagu ovog zakona uređuju Pravilnikom o radu dužni su da usklade Pravilnik o radu sa odredbama ovog zakona – do početka primene ovog zakona.

Okončavanje započetih postupaka

Član 32.

Postupci odlučivanja o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih koji su započeti do stupanja na snagu ovog zakona okončaće se primenom propisa prema kojima su započeti.

Stupanje na snagu zakona

Član 33.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se od 1. januara 2019. godine.