

*Внутр. локальным акт  
согласование не требуется*

**«Согласовано»**

Первый заместитель начальника  
департамента внутренней и  
кадровой политики  
Белгородской области

\_\_\_\_\_ А.А. Изварин  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

**«Согласовано»**

Председатель профсоюзного  
комитета ОГАПОУ «Яковлевский  
политехнический техникум»

  
\_\_\_\_\_ Д.В. Лобанов  
» \_\_\_\_\_ 2019 г.

**«Принято»**

Общим собранием педагогических  
работников  
и представителей других категорий  
работников  
ОГАПОУ «Яковлевский политехнический  
техникум»

«05» 11 2019 г.  
протокол № 11

**«Утверждаю»**

Директор ОГАПОУ «Яковлевский  
политехнический техникум»

  
\_\_\_\_\_ М.Н. Нефедов  
«05» 11 2019 г.  
приказ № 550

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников областного государственного автономного  
профессионального образовательного учреждения  
«Яковлевский политехнический техникум»**

1. Общие положения
2. Система оплаты труда работников
3. Размеры, порядок и условия установления базовых должностных окладов работникам
4. Размеры, порядок и условия установления работникам гарантированных надбавок и доплат
5. Размеры, порядок и условия установления выплат компенсационного характера
6. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников при почасовой оплате труда

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Яковлевский политехнический техникум» (далее – Положение) разработано в соответствии с, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Белгородской области от 25 февраля 2013 года № 57-пп «Об установлении соотношения средней заработной платы руководителей казенных, бюджетных и автономных учреждений области и средней заработной платы работников учреждений», постановлением Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 138-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций Белгородской области», Уставом Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Яковлевский политехнический техникум» (далее – Учреждение) и коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему, порядок, условия установления и размеры оплаты труда в отношении директора, педагогического, административного учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей Учреждения (далее – работники Учреждения) за счет средств областного бюджета.

Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **базовый должностной оклад** - минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность в профессиональной образовательной организации области по замещаемой должности, без учета гарантированных надбавок (доплат), выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- **гарантированные надбавки** - надбавки, устанавливаемые к базовому должностному окладу за специфику работы в профессиональной образовательной организации;

- **гарантированные доплаты** - доплаты, устанавливаемые к базовому должностному окладу за выполнение дополнительной работы в профессиональной образовательной организации области, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- **выплаты компенсационного характера** - выплаты работникам, занятым в профессиональной образовательной организации области на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- **выплаты стимулирующего характера** - выплаты, устанавливаемые работникам профессиональной образовательной организации области с целью повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы.

## 2. Система оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников Учреждения в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера регулируется самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области и настоящим Положением.

2.2. Месячная заработная плата работников выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнившего должностные обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законодательством.

2.4. Заработная плата административного, педагогического, учебно-воспитательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = ДО_{\text{баз}} * \sum k_{\text{пов}} + ГН + ГД + ВКХ + ВСХ, \text{ где:}$$

ЗП – общий размер заработной платы работников Учреждения;

ДО<sub>баз</sub> – базовый должностной оклад;

К<sub>пов</sub> – повышающий коэффициент к базовому должностному окладу;

ГН – гарантированные надбавки;

ГД – гарантированные доплаты;

ВКХ – выплаты компенсационного характера;

ВСХ – выплаты стимулирующего характера.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера не может превышать 5 размеров средней заработной платы работников Учреждения определяемой ежегодно по состоянию на 1 января. Информация о среднемесечной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения за прошедший календарный год размещается на официальном сайте не позднее 1 апреля текущего календарного года. Учреждения формируются на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из базовой и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$ФОТ_0 = ФОТ_б + ФОТ_ст$ , где:

ФОТ<sub>0</sub> - фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ<sub>б</sub> – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ<sub>ст</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, применение современных и инновационных образовательных технологий, направленных на реализацию перспективных программ развития среднего профессионального образования.

Доля фонда оплаты труда, направляемая на оплату труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда организации определяется в объеме не более 40 процентов.

2.7. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда ежегодно по состоянию на 1 сентября. Приказом Учреждения предусматривается ознакомление работников со штатным расписанием.

2.8. В отношении работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, директор ежегодно утверждает тарификационные списки по форме, утвержденной органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя Учреждения.

### **3. Размеры, порядок и условия установления базовых должностных окладов работникам**

3.1. Размеры базовых должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Размеры базовых должностных окладов административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей устанавливаются в виде фиксированной суммы, в отношении директора организации - правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации.

3.3. Размеры базовых должностных окладов подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

3.4. Базовые должностные оклады педагогического, административного персонала устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, приказом департамента образования Белгородской области от 18 ноября 2011 года № 3479 «О порядке аттестации руководящих работников образовательных учреждений области»

Базовые должностные оклады иных категорий работников устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования.

В тарификационном списке организации в графе "Квалификационная категория" для педагогов, не имеющих высшей или первой квалификационной категории, но имеющих аттестацию на соответствие занимаемой должности, производится запись "Без квалификационной категории, аттестован на соответствие занимаемой должности".

3.5. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров базовых должностных окладов работников несет директор Учреждения.

3.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются к базовому должностному окладу.

При наличии у работника несколько оснований для установления повышающего коэффициенты суммируются.

Применение повышающего коэффициента не учитывается при определении размера гарантированных доплат и надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Повышающие коэффициенты подразделяются на следующие виды:

- коэффициент наполняемости организации;
- коэффициент учебной нагрузки;
- коэффициент наполняемости группы (подгруппы).

3.8. Коэффициент наполняемости организации применяется при расчете заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности.

Коэффициент наполняемости Учреждения устанавливается в зависимости от общей численности, обучающихся на очной и очно-заочной форме обучения

на начало учебного года, пересматривается при расчете заработной платы по состоянию на 1 января и составляет:

- при численности обучающихся до 200 человек -1,3;
- при численности обучающихся от 201 до 400 человек -1,4;
- при численности обучающихся от 401 до 700 человек -1,6;
- при численности обучающихся от 701 до 1000 человек -1,8;
- при численности обучающихся свыше 1000 человек - 2,0.

3.9. Коэффициент учебной нагрузки и коэффициент наполняемости группы (подгруппы) применяется при расчете заработной платы педагогического персонала за проведение производственного обучения (учебной и производственной практики) и часов обязательных аудиторных занятий.

3.10. Коэффициент учебной нагрузки преподавателей рассчитывается как отношение количества часов фактической учебной нагрузки к количеству часов учебной нагрузки по нормативу за ставку заработной платы в семестр (в год).

Объем фактической учебной нагрузки преподавателей формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий Учреждения.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

В должностные оклады руководителей физического воспитания и преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности включается оплата за 360 часов педагогической работы в год. За часы педагогической работы, выполненные сверх учебной нагрузки, включенной в должностной оклад, руководителям физического воспитания и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности производится дополнительная оплата в порядке, установленном для преподавателей Учреждения. При этом педагогическая работа, подлежащая дополнительной оплате, не должна превышать 360 часов в год.

Для директора и заместителей директора Колледжа количество часов педагогической (преподавательской) работы в год не может превышать 360 часов.

Установление объема учебной нагрузки на начало учебного года и его изменения в течение учебного года осуществляется приказами Учреждения

3.11. Коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в тарификации преподавателей на начало каждого учебного года в зависимости от уровня отклонения (снижения) наполняемости групп от установленной нормы.

При расчете заработной платы для преподавателей, работающих с группами обучающимися по очной, заочной и очно-заочной формам обучения по



программам подготовки специалистов среднего звена, коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в следующих размерах

Численность обучающихся в группе, человек	Величина коэффициента наполняемости учебной группы для преподавателей	Величина коэффициента наполняемости учебной группы для мастеров производственного обучения
10 и менее	0,8	0,8
11	0,8	0,9
12	0,8	0,9
13-14	0,8	1,0
15-16	1,0	1,2
17-18	1,1	1,3
19-20	1,2	1,4
21-23	1,3	1,6
24 и более	1,3	1,8

Для преподавателей, работающих с группами, делящимися на подгруппы, применяется следующий коэффициент наполняемости учебной подгруппы:

- при наполняемости учебной подгруппы от 10 человек и более – 1,2;
- при наполняемости учебной подгруппы от 9 человек и менее – 1,1.

При индивидуальном обучении (консультации; экзамене; работе ГЭК; руководстве, рецензировании выпускных квалификационных работ (дипломных проектов); руководстве педагогической/преддипломной практикой; коэффициент наполняемости учебной группы равен 1,4.

Заведующим отделением коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в зависимости от численности обучающихся на отделении:

- при численности обучающихся на отделении более 400 человек -1,6;
- при численности обучающихся на отделении от 201 до 400 человек -1,4;
- при численности обучающихся на отделении до 200 человек -1,3.

При установлении коэффициента наполняемости учебной группы в расчет принимается общая численность обучающихся на всех отделениях, закрепленных за заведующим отделением.

#### **4. Размеры, порядок и условия установления работникам гарантированных надбавок и доплат**

4.1. Гарантированные надбавки устанавливаются работникам Учреждения за специфику работы в процентах от базового должностного оклада. Дополнительные оплаты за выполнение дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведывание учебными кабинетами/лабораториями/мастерскими и др., не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью)

производятся с письменного согласия работников Учреждения на выполнение данных работ.

4.2. Гарантированные надбавки подразделяются на следующие виды:

1) за работу в специальных (коррекционных) группах;

Гарантированная надбавка устанавливается преподавателям с учетом фактической педагогической нагрузки в размере 20 процентов.

2) при наличии в контингенте обучающихся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Гарантированная надбавка устанавливается директору, заместителю директора по воспитательной работе, педагогу-психологу, руководителю физического воспитания, заведующему отделением, непосредственно занятым в работе с соответствующей категорией обучающихся, преподавателям, являющихся кураторами групп с соответствующей категорией обучающихся, с учетом численности контингента соответствующей категории обучающихся в следующих размерах:

- до 10 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 3 процента;

- от 11 до 15 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 5 процентов;

- от 16 до 20 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 10 процентов;

- от 21 до 25 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 15 процентов;

- свыше 25 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 20 процентов;

3) за реализацию в Учреждении программ углубленной подготовки.

Гарантированная надбавка устанавливается:

- директору организации, его заместителям по учебной работе, учебно-методической работе, учебно-производственной работе, заведующим отделением, методисту, учебно-вспомогательному персоналу, в основные функции которых входит организация проведения учебных занятий в размере 15 процентов;

- преподавателям с учетом фактической педагогической нагрузки в размере 15 процентов.

4) гарантированная надбавка молодому специалисту.

Гарантированная надбавка устанавливается молодым специалистам, получившим среднее профессиональное или высшее образование и принятым в Учреждение на должности педагогических работников, в размере 30 процентов от базового должностного оклада на период первых трех лет работы. Молодым специалистом в целях настоящего Положения признается лицо, соответствующее требованиям статьи 20 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области». В случае смены места работы в системе среднего профессионального образования количество лет считается суммарно.

4.3. Гарантированные доплаты устанавливаются педагогическому персоналу и иным категориям работников Учреждения за выполнение



дополнительной работы, не входящей в круг основных трудовых (должностных) обязанностей, в процентах от базового должностного оклада:

Наименование доплат	Размер доплаты, от базового должностного оклада (с учетом педагогической нагрузки), процентов
1. Преподавателям и мастерам за классное руководство (руководство, кураторство группой)	15
2. Педагогическому персоналу за заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами, лабораториями	15
3. Педагогическому персоналу за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	15
4. Преподавателям за заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности	до 25
5. Директорам и педагогическому персоналу организации за ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы	15
6. Водителям автомобилей за ремонт и обслуживание 2-х и более единиц транспорта	10
7. Водителям автомобилей за классность (за исключением водителей автобусов): - 2-го класса - 1-го класса	10 25 (с учетом фактически отработанного времени в качестве водителя)
8. Преподавателям за проверку письменных работ (за фактическое количество аудиторных лабораторно-практических часов по учебному плану): - по русскому языку, литературе - по математике, иностранному языку, физике, химии, ИВТ, ИТ, ИЗО (рисунок, живопись), биологии, естествознанию, черчению и перспективе, основам черчения, строительному черчению, конструированию и моделированию одежды	15 10

## **5. Размеры, порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Размеры и условия установления и осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

5.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда, проведенной соответствующим уполномоченным органом.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в размере от 4 до 12 процентов от базового должностного оклада.

Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для указанных категорий работников (за исключением директора Учреждения) устанавливается приказом директора с учетом мнения профсоюзного комитета. Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда директора устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя Учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

5.4. Доплата за совмещение должностей устанавливается работнику при совмещении им должностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определяется трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

## **6. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников при почасовой оплате труда**

6.1. Почасовая оплата труда применяется для следующих категорий работников:

1) педагогического персонала, состоящего в штате Учреждения:

-при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других работников из числа педагогического персонала, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

-при оплате труда педагогической работы, выполненные преподавателями при работе со студентами заочной формой обучения и обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

-при оплате труда преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

2) работников, не состоящих в штате и привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении;

6.2. Размер оплаты одного часа педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки согласно квалификационной категории педагогического работника на 72 часа с учетом коэффициента наполняемости на начало учебного года.

6.3. Если педагогический работник замещал отсутствующего сотрудника свыше двух месяцев, то оплата его труда со дня начала замещения за все часы педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

6.4. Оплата труда преподавателей организации за часы учебных занятий, предоставленные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также отработанные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов), только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного годового объема учебной работы.

6.5. Оплата труда работников, не состоящих в штате Учреждения и привлекаемых к проведению учебных занятий, рассчитывается от установленной абсолютной величины в размере 2454 рубля в месяц с учетом следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты:

- профессор, доктор наук – 0,20;

- доцент, кандидат наук – 0,15;
- лица, не имеющие ученую степень – 0,10.

6.6. Ставка почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

6.7. Оплата труда членов жюри (судей) конкурсов, смотров и соревнований, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении с обучающимися.

6.8. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.