

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
«Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Родничок»
Арсеньевского городского округа

« 01 » 09 2017 г.

г. Арсеньев

№ 156/1-12

Приказ

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Родничок»
Арсеньевского городского округа

На основании постановления администрации Арсеньевского городского округа от 19 августа 2013 года № 693-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений Арсеньевского городского округа», постановления администрации Арсеньевского городского округа от 08.11.2013 № 926-па «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Арсеньевского городского округа», в связи с постановлением администрации АГО от 22.01.2014 года № 31-па «О внесении изменений в постановление администрации АГО от 08.11.2013 года № 926 – па «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Арсеньевского городского округа», руководствуясь Уставом МДОБУ д/с № 20 «Родничок»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение с изменениями об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №20 «Родничок» Арсеньевского городского округа.
2. Настоящий приказ вступает в силу 01.09.2017 года и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2017 года.
3. Контроль исполнения приказа возложить на специалиста ОК Федорову Т.В.

Заведующий МДОБУ д/с № 20 «Родничок»

Е.В. Жуйкова

С приказом ознакомлены:
специалист ОК

Т.В. Федорова

представитель трудового коллектива

Е.В. Шеверева



СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
МДОБУ д/с № 20 «Родничок»



Е. В. Шеверева

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом № 156/д от «01» 09 2017 г.
Заведующий МДОБУ д/с № 20 «Родничок»



Е.В. Жуйкова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения

«Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Родничок»

Арсеньевского городского округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Родничок» Арсеньевского городского округа (далее соответственно – Положение, учреждение, городской округ), устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда и включает в себя размеры окладов, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.2. Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленной муниципальным правовым актом от 01 февраля 2012 года № 12-МПА «Положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных бюджетных учреждений Арсеньевского городского округа», приказом от 01 февраля 2012 года № 9-А «Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Родничок» Арсеньевского городского округа при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии с трудовым законодательством. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Минимальная заработная плата работников учреждения устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам.

Размеры окладов работников учреждения устанавливаются заведующим учреждением с учетом мнения представителя трудового коллектива по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (Приложение 1).

2.2. В оклады педагогических работников учреждения включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.3. Работникам учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, образующие новый оклад:

- коэффициент за квалификационную категорию (устанавливается педагогическим работникам, прошедшим аттестацию в соответствии с действующим законодательством);

- коэффициент за специфику работы (особенность работы с определенными группами детей);

- коэффициент за выслугу лет (стаж работы в соответствии с пунктами 2.5.1, 2.5.2 настоящего Положения).

2.3.1. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам определяются путем умножения размера оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

2.3.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки на повышающий коэффициент.

2.3.3. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$R_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК$, где:

R_{op} – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.4. К окладам педагогических работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в следующих размерах:

| Квалификационная категория | Размер повышающего коэффициента |
|----------------------------|---------------------------------|
| высшая категория | Не более 0,30 |
| первая категория | Не более 0,20 |
| вторая категория | Не более 0,10 |

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке.

2.5. К окладам работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.5.1. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается при стаже работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

| Стаж работы | Размер повышающего коэффициента |
|-----------------|---------------------------------|
| от 1 до 5 лет | Не более 0,10 |
| от 5 до 10 лет | Не более 0,15 |
| от 10 до 15 лет | Не более 0,20 |
| Свыше 15 лет | Не более 0,30 |

2.5.2. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных учреждениях, независимо от ведомственной подчиненности и занимаемой должности.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в процентном отношении к окладу по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления) или в абсолютных размерах.

3.1.1. Выплаты за работу 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) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

3.1.2. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения осуществляются в порядке и размерах, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате - 30 процентов;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.2. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачивается не менее 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Заведующий учреждением осуществляет меры по проведению специальной оценки условий

труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся на основании приказа заведующего по результатам комиссии специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда, рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников учреждения.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Учреждение самостоятельно определяет виды, условия и порядок выплат стимулирующего характера.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

4.4. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения представителя трудового коллектива в соответствии с оценочными критериями эффективности деятельности работников, изложенными в приложении 2,3,4 настоящего положения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с установленными заведующим учреждением критериями оценки эффективности труда работников учреждения, с учетом мнения представителя трудового коллектива учреждения, на основании приказов заведующего учреждением.

4.6. Для распределения стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, в дошкольном образовательном учреждении создается комиссия в составе:

- председатель комиссии – заведующий учреждением (в его отсутствие - старший воспитатель);
- члены комиссии: руководители подразделений, представитель трудового коллектива, уполномоченный по охране труда.

Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат являются правомерными при участии в заседании не менее 2/3 членов комиссии.

Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом заведующего учреждением на начало календарного года.

4.7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает критерии оценки результативности деятельности работников и распределяет проценты на основании фактических показателей работы сотрудников Учреждения.

4.8. Администрация МДОБУ д/с № 20 «Родничок» и комиссия по распределению стимулирующих выплат обеспечивает гласность. Работники учреждения вправе ознакомиться с результатами оценки собственной профессиональной деятельности.

4.9. Оценочные критерии эффективности деятельности работников, могут пересматриваться и корректироваться комиссией по распределению стимулирующих выплат, согласовываются с представителем трудового коллектива. Оценочные критерии утверждаются приказом заведующего о внесении изменений в настоящее положение.

4.10. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.11. Оценочные критерии для осуществления выплат стимулирующего характера в приложении 2, 3 настоящего положения.

4.12. В системе оценки результативности качества труда и профессиональной деятельности всех работников дошкольного образовательного учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках контроля, представляемые заведующим учреждением и руководителями структурных подразделений;
- общественное мнение (оценка) (отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников и сотрудников по качеству выполняемой работы, отзывы в книге отзыва и предложений, результаты анкетирования и другое) со стороны родителей воспитанников (законных представителей).

4.13. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных

результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения, установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедуры оценки профессиональной деятельности.

4.14. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист по каждому работнику и утверждает его на своем заседании.

4.15. Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения оформляются протоколом.

4.16. На основании решения комиссии заведующим учреждением издаётся приказ об утверждении размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника по результатам работы за месяц.

4.17. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально рабочему времени.

4.18. Премирование

4.18.1. Работникам учреждения по итогам деятельности за отчетный период может предоставляться премия при наличии экономии финансовых средств и достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы. Размер премий рассчитывается персонально по каждому работнику учреждения.

4.18.2. Единовременное премирование не может превышать 100 % оклада.

4.18.3. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

4.18.4. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

4.18.5. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников дошкольного образовательного учреждения (по согласованию представителем трудового коллектива):

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2004 № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;
- при награждении государственными наградами и наградами Приморского края;
- в связи юбилейными датами (55, 60, 70 лет со дня рождения), за многолетний труд;
- при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

4.19. Комиссия имеет право снизить размер надбавки или снять надбавку в следующих случаях:

- невнимательное (грубое, некорректное) отношение к детям, к родителям (законным представителям) – до 100%,
- детский травматизм, нарушение требований безопасности и охраны труда – до 100%,
- нарушение требований антитеррористической защищенности – до 100 %
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – до 100%,
- несвоевременное прохождение медосмотра – до 100%,
- грубые неоднократные нарушения ведения документации – до 100 %,
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей ребенка) – до 100%.

5. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается заведующим учреждением и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

5.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств на соответствующий календарный год, поступающих в установленном порядке из краевого, местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения определяется в заданном соотношении к рассчитанному фонду обязательных выплат: до 70 процентов на оклады и компенсационные выплаты и не менее 30 процентов на стимулирующие выплаты.

6. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь в трудной жизненной ситуации (длительная болезнь работника, близких членов его семьи, смерть близких родственников, тяжелое материальное положение).

6.2. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются коллективными договорами, настоящим положением, приказами заведующего учреждением.

6.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий учреждением на основании письменного заявления работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом мнения представителя трудового коллектива учреждения.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее положение вступает в силу с 01 сентября 2017 года и действует до принятия нового. Изменения (дополнения) в данное Положение вносятся на основании нормативных актов (указов, постановлений, приказов) вышестоящих органов в соответствии с законодательством РФ.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий учреждением вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату.

Заведующий вправе приказом принять решение полностью отменить стимулирующие выплаты работникам, имеющим за данный период:

- грубые нарушения трудовой дисциплины – до 100%;
- приказ о взыскании – до 100%;
- три и более замечаний по качеству трудовой деятельности – до 50%;
- при отсутствии качества, интенсивности и высоких результатов работы – до 100%;
- грубые нарушения безопасности труда и несчастный случай с работником и (или) ребенком – до 100%;
- слова и действия, дискредитирующие положительный имидж и результаты деятельности Учреждения – до 100%.

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

Размеры базовых окладов работников по должностям

| Наименование должности | Базовый оклад |
|---|--|
| Административно-управленческий персонал | |
| Заместители заведующих (по учебно-воспитательной работе, хозяйственной работе) | На 10 - 30 % меньше оклада директора |
| Повар | 6624 |
| Педагогические работники | |
| 1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 6162 |
| 3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог | 6760 |
| 4 квалификационный уровень: старший воспитатель | 7860 |
| Учебно-вспомогательный персонал | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: | |
| 2 квалификационный уровень: младший воспитатель | 4148 |
| Специалисты и служащие | |
| Общепрофессиональные должности служащих первого уровня: | |
| 1 квалификационный уровень: делопроизводитель | 3500 |
| 2 квалификационный уровень: | 3753 |
| Общепрофессиональные должности служащих второго уровня: | |
| 1 квалификационный уровень: | 3859 |
| 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством | 4051 |
| 3 квалификационный уровень: | 4242 |
| 4 квалификационный уровень: | 4662 |
| Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня: | |
| 1 квалификационный уровень: специалист по кадрам, специалист по охране труда | 5121 |
| 2 квалификационный уровень: - те же, что и 1 квалификационный уровень, по которым может устанавливаться 2 внутри должностная категория | 5518 |
| 3 квалификационный уровень: - те же, что и 1 квалификационный уровень, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория | 5960 |
| Обслуживающий персонал | |
| Профессии рабочих первого уровня: | |

| | |
|---|------|
| 1 квалификационный разряд: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), повар (1, 2 и 3 разряда), кастелянша, кладовщик, уборщик производственных и служебных помещений, швея, грузчик, кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), уборщик производственных и служебных помещений (бассейна) | 3156 |
| 2 квалификационный разряд | 3500 |
| Профессии рабочих второго уровня: | |
| 1 квалификационный разряд: повар (4,5 разряда), оператор хлораторной установки | 3628 |
| 2 квалификационный разряд: - Плотник, повар (6,7 разряда), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-ремонтник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (бассейна) | 3753 |
| 3 квалификационный разряд: - наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС | 4148 |
| 4 квалификационный разряд | 4662 |

**Оценочные критерии эффективности деятельности работников
при установлении выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу**

ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

| Наименование критерия | % от оклада с выслугой |
|---|---------------------------|
| Педагогический персонал | |
| Высокие результаты развития воспитанников | Не более 10 |
| Заболееваемость ясли – 1 день, сад – 0,5 дня на ребенка | Не более 10 |
| Превышение плановой наполняемости групп (Более 85%) | Не более 10 |
| Предметно-пространственная развивающая среда (ППРС) | Не более 10 |
| Работа с родителями | Не более 10 |
| Оформление документации | Не более 10 |
| Участие в мероприятиях разного уровня | Не более 10 |
| Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников и сотрудников по качеству выполняемой работы | Не более 100 |

**Оценочные критерии эффективности деятельности работников
при установлении выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу**

ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

| Наименование критерия | % от оклада с выслугой |
|---|---------------------------|
| Наличие отраслевых почетных званий, награждение грамотами | Не более 10 |
| Участие в конкурсах: ДОУ, муниципальных, Региональных Всероссийских, Международных | Не более 10 |
| Руководство ГМО, МО ДОУ и активное участие в ГМО и МО ДОУ | Не более 10 |
| Организация бесплатных услуг дополнительного образования (факультативов) | Не более 10 |
| Высокое качество выполнение образовательной программы | Не более 10 |
| Предъявление, обобщение, распространение инновационного педагогического опыта | Не более 10 |
| Работа в эксперименте, внедрение инновационных технологий | Не более 10 |
| Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников и сотрудников по качеству выполняемой работы | Не более 100 |

Оценочные критерии результативности деятельности работников при начислении выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному персоналу, специалистам и служащим, обслуживающему персоналу

ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

| Наименование критерия | % от оклада с выслугой |
|---|------------------------|
| Заболеваемость ясли – 1 день сад – 0,5 дня на ребенка | Не более 10 |
| Превышение плановой наполняемости групп (более 85%) | Не более 10 |
| Отсутствие случаев инфекционных заболеваний детей | Не более 10 |
| Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников и сотрудников по качеству выполняемой работы | Не более 100 |

Оценочные критерии результативности деятельности работников при начислении выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному персоналу, специалистам и служащим, обслуживающему персоналу

ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

| Наименование критерия | % от оклада с выслугой |
|---|------------------------|
| Использование инновационных технологий | Не более 10 |
| Участие в конкурсах разного уровня и направленности | Не более 10 |
| Участие в мероприятиях | Не более 10 |
| Выполнение требований к ведению документации | Не более 10 |
| Отсутствие нарушений безопасности и охраны труда | Не более 10 |
| Общественное мнение (оценка) (родителей (законных представителей), заметки в СМИ и пр.) | Не более 100 |