

Приложение 1 к Положению об  
оплате труда работников  
Государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
высшего образования Республики  
Крым «Крымский университет  
культуры, искусств и туризма»  
от «01» апреля 2015 г.

**ПРИНЯТ**

На заседании Ученого совета  
ГБОУ ВО РК «Крымский  
университет культуры,  
искусств и туризма»  
от «31» марта 2015 г.  
Протокол № 3

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор ГБОУ ВО РК «Крымский  
университет культуры, искусств и  
туризма»

**В.А. Горенкин**

2015 г.

«

**ПОРЯДОК**

**УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«КРЫМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВ И ТУРИЗМА»**

Симферополь, 2015г.

## 1. Общие положения

**1.1.** Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат работникам ГБОУ ВО РК «Крымский университет культуры, искусств и туризма» (далее по тексту - Порядок) разработан с целью установления порядка стимулирования работников ГБОУ ВО РК «Крымский университет культуры, искусств и туризма» (далее по тексту - Университет) за высокие показатели в труде, с учетом его интенсивности и качества, в виду особого характера или особого режима работ, а также стимулирования работников к росту квалификации, профессионального мастерства и профессиональной компетенции.

**1.2.** Порядок разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений);
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ (с изменениями);
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденного приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 26.04.2013г. № 167н;
- Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 г. № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 529 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Крым»;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 г. №658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 530 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера»;
- приказом Министерства культуры Республики Крым от 26.01.2015 №21 «Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах руководителям государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства культуры Республики Крым»;
- приказом Министерства культуры Республики Крым от 19.01.2015 №10 «Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах руководителям государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии, государственных образовательных учреждений в сфере культуры, находящихся в ведении Министерства культуры Республики Крым»;
- приказом Министерства культуры Республики Крым от 19.01.2015 №9 «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии, государственных образовательных учреждений в сфере культуры, находящихся в ведении Министерства культуры Республики Крым, и их руководителей»;

- иными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, Республики Крым, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства культуры Республики Крым, содержащими нормы трудового права и регулирующие оплату труда;

- Уставом ГБОУ ВО РК «Крымский университет культуры, искусств и туризма» (далее по тексту - Университет) и Коллективным договором между администрацией и работниками Университета и иными локальными нормативными актами.

**1.3.** Настоящий Порядок учитывает нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники), педагогических работников, руководителей, служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих, инженерно-технического и иного персонала. Предусмотренная настоящим Порядком система стимулирования работников, направлена на повышение качества и результативности труда работников Университета и реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» путем:

- повышение к 2018 году средней заработной платы научно-педагогических работников Университета до 200 процентов от средней заработной платы в регионе;

- доведения к 2018 году средней заработной платы педагогических работников среднего профессионального образования Университета до средней заработной платы в регионе.

**1.4.** В настоящем Порядке используются следующие понятия и определения:

– **система оплаты труда** – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Крым в области трудовых отношений в зависимости от произведенных работниками затрат труда или по результатам труда;

– **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные, стимулирующие выплаты и почасовая оплата труда;

– **должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– **стимулирующие выплаты** – выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению результативности труда и вознаграждать за высокие показатели в труде (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

– **премия** – единовременная выплата для поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности с целью

повышения эффективности его труда;

- **фонд оплаты труда** – объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам Университета;

- **фонд стимулирующих выплат Университета** – это часть фонда оплаты труда, направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников.

**1.5.** Настоящий Порядок определяет основания для установления стимулирующих выплат, виды выплат, критерии и размеры стимулирующих выплат, а также порядок установления и документальное оформление стимулирующих выплат.

**1.6.** Выплаты стимулирующего характера производится при наличии в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели или при наличии экономии фонда оплаты труда в части средств, предназначенных для выплаты должностных окладов.

**1.7.** Выплаты стимулирующего характера осуществляются из средств ассигнований бюджета Республики Крым и из средств от приносящей доход деятельности Университета.

**1.8.** Настоящий Порядок является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Университета.

## **2. Область применения**

Настоящий Порядок применяется всеми структурными подразделениями Университета, включая его обособленные подразделения, и распространяется на всех работников Университета.

## **3. Срок действия**

Настоящий Порядок является действующим до момента внесения в него изменений или отмены.

## **4. Основания для установления стимулирующих выплат**

**4.1.** Основанием для установления стимулирующих выплат является выполнение работниками Университета своих обязанностей с наивысшим качеством, в особом режиме, с высоким профессиональным мастерством, с использованием передовых технологий, приемов и методов труда, с интенсивностью и дополнительными затратами, с высокой производительностью труда, в более короткие сроки, а также по другим подобным основаниям.

**4.2.** Целью введения системы стимулирования труда работников Университета является обеспечение повышения результативности и качества их труда, а также поощрение за выполненную работу.

## **5. Виды стимулирующих выплат**

**5.1.** В Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж педагогической деятельности, непрерывной работы в Университете, стаж работы по профилю деятельности Университета;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год), единовременные премии.

**5.2.** Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от принадлежности должности работника к конкретной категории персонала Университета, с целью учета особенностей его деятельности.

**5.3.** Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде следующих надбавок:

- надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы (сложность, напряженность и специальный режим работы, срочность, повышенное качество, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем, иных систем жизнеобеспечения и безопасности Университета, другие);

- за внедрение новых методов и разработок в образовательном процессе, использование современных информационных технологий инновационных и авторских программ в образовании;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Университета;

- за внедрение и использование новых технических средств в учебном процессе;

- за разработку и внедрение в учебный процесс новых образовательных программ, конкретных предложений по подготовке специалистов по новым направлениям развития науки, техники и технологии, плодотворную работу в учебно-методических советах;

- за авторство учебных и учебно-методических пособий, рекомендаций, учебников и монографий по своему направлению деятельности;

- за высокий уровень проведения научных и научно-технических исследований и их внедрение в учебный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов;

- за активное участие в практической подготовке студентов, руководстве и оказании помощи в работе студенческого самоуправления, научно-исследовательской деятельности студентов;

- за публикационную активность, особенно в высокорейтинговых международных журналах;

- за развитие международного сотрудничества;

- за основные результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии;

- за укрепление плановой и финансовой дисциплины;

- за усовершенствование мер по антитеррористической защищенности, противопожарной защите и защите от чрезвычайных ситуаций Университета;

- за введение в гражданско-правовой оборот охраняемых служебных результатов интеллектуальной деятельности;

- за развитие нормотворческой деятельности и правоприменительной практики в Университете;

- за получение Университетом документа, удостоверяющего исключительное право на служебный результат интеллектуальной деятельности (патент, свидетельство);
- за инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности;
- за активное участие в подготовке структурных подразделений к внутренним и внешним аудитам системы менеджмента качества;
- за интенсивность работы при выполнении дополнительных обязанностей в должности декана, заместителя декана, заведующего кафедрой, заместителя заведующего кафедрой, заместителя руководителя структурного подразделения;
- за интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг оказываемых Университетом;
- за интенсивность работы в содействии обеспечения платных услуг, оказываемых Университетом;
- за обеспечение культурного и духовного развития личности, воспитания лиц, обучающихся в Университете, в духе патриотизма и уважения к Конституции Российской Федерации и Конституции Республики Крым;
- за формирование у обучающихся гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии, сохранение и приумножение нравственных, культурных и научных ценностей общества;
- за развитие патриотизма среди студентов и сотрудников Университета и введение нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;
- за организацию и проведение симпозиумов, конференций, семинаров, лекций, творческих смотров, конкурсов, фестивалей, в том числе с участием иностранных юридических и физических лиц в Российской Федерации и за рубежом, а также принятие в них участие;
- за осуществление постановки спектаклей, мастер-классов и исполнение концертных программ, созданных в целях осуществления учебного процесса, а также по распоряжению Министерства культуры Республики Крым в целях благотворительной помощи;
- надбавка за интенсивность труда работникам, заключившим с администрацией Университета договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности;
- за качественную и срочную работу;
- за высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов;
- надбавка за интенсивность труда кураторам групп студентов;
- за значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания;
- за применение иностранного языка в работе;
- за классность водителям (1-го класса - 25%, 2-го класса - 10% от должностного оклада);
- надбавка за интенсивность труда, связанную с работой в информационных системах Университета;

- другие выплаты за качество выполняемых работ.

**5.4.** Иные надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника, и при назначении которых указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

**5.5.** Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются за наличие профессиональных знаков отличия, квалификационных категорий, наличие государственных, отраслевых и Университетских наград и знаков отличия и других подобных условий в виде следующих надбавок за качество работы и высокий профессионализм:

- надбавка за владение передовыми технологиями, приемами и методами труда;
- надбавка за владение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей;
- надбавка за высокий уровень профессиональной подготовки или переподготовки;
- надбавка за профессионализм в применении компьютерной техники и программных средств в организации труда;
- надбавка за качество выполняемых работ при наличии почетных званий, ученых званий, наград, знаков отличия соответствующих профилю деятельности подразделения и деятельности самого работника.

**5.6.** Стимулирующие выплаты за стаж педагогической деятельности, непрерывной работы в Университете, стаж работы по профилю деятельности Университета устанавливается в размере от базовой единицы, в пределах доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения показателей анализа деятельности Университета и устанавливается приказом ректора Университета.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет приведены ниже в таблице

№	Выслуга лет	Размер выплат, %
1	2	3
1	При выслуге лет свыше 3 лет	10
2	При выслуге лет свыше 10 лет	25
3	При выслуге лет свыше 20 лет	40

Основным документом для определения стажа педагогической работы, стажа непрерывной работы и работы по профилю деятельности Университета является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, также он может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

**5.7.** Премияльные выплаты являются разновидностью стимулирующих

выплат, которые устанавливаются и выплачиваются по итогам работы за определенный период и выплачиваются одновременно при наличии в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, в том числе при наличии экономии фонда оплаты труда.

В Университете устанавливаются премиальные выплаты в следующих случаях:

- премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с личным вкладом каждого работника в общие результаты работы Университета;
- премия за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия за качество выполняемых работ.
- за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок, мастер-классов, концертов, спектаклей и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной уставной деятельностью Университета;
- за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора (проректора, руководителя структурного подразделения);
- за работу по техническому обеспечению учебного процесса в Университете (оснащение, ремонт и монтаж учебного, производственного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- разовая стимулирующая выплата за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- за активное участие в лицензировании и аккредитации основных образовательных программ;
- единовременная поощрительная выплата, связанная с обеспечением уставной деятельности Университета;
- за высокую эффективность в подготовке высококвалифицированных кадров, своевременную защиту докторских, кандидатских диссертаций, получение почетных и ученых званий;
- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приёмных экзаменов;
- за эффективную работу по организации, распространению, оказанию, платных услуг, предусмотренных законодательством;
- за интенсивность работы при проведении творческих, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов и сотрудников Университета;
- за подготовку призеров в творческих и профессиональных конкурсах;
- за количество инициируемых работником исследований;
- за количество публикаций в открытой печати научных результатов;
- за создание и внедрение в образовательный процесс новых видов хореографических и музыкальных номеров, спектаклей, концертов и т.д.;
- за повышение научной квалификации (участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.);
- за профориентационную работу;



- за бесперебойную работу отопительных систем в осенне-зимний период;
- за особые достижения в труде и заслуги перед Университетом, в том числе в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и каждые последующие 5 лет) в размере должностного оклада, а также выходом на пенсию;
- другие премиальные выплаты.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах, доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада (тарифной ставки (оклада) работника) или в абсолютном размере и устанавливаются локальным нормативным актом Университета (приказ ректора).

## **6. Критерии и размеры стимулирующих выплат**

**6.1.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются всем категориям работников с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

**6.2.** Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

- исполнение должностных обязанностей работниками в условиях повышенной сложности и срочности работы, повышенного качества работы, знания и применения компьютерной техники и программных средств организации труда, знания иностранных языков и других условий;
- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;
- компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности отдельных структурных подразделений и Университета в целом;
- наличие у работников государственных наград, почетных и ученых званий, ученых степеней и других знаков отличия, полученных за личный вклад в деятельность Университета и достижения в профессиональной сфере;
- обеспечение основных показателей деятельности структурного подразделения и Университета в целом;
- выполнение в полном объеме предписаний государственных органов надзора;
- своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для Министерства культуры Республики Крым, Министерства образования и науки Российской Федерации, министерств и ведомств Республики Крым и Российской Федерации, органов государственного надзора по различным направлениям деятельности Университета, органов государственной статистики, финансового и налогового контроля и других органов;
- достижение устойчивых финансово-экономических показателей: выполнение государственного задания; утвержденных плановых показателей; понижение соотношения бюджетного финансирования к доходам от приносящей доход деятельности; своевременная выплата

заработной платы; снижение дебиторской (просроченной) задолженности; снижение кредиторской (неурегулированной) задолженности;

– другие критерии.

**6.3.** Размеры стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с настоящим Порядком, максимальными размерами не ограничиваются, за исключением фиксированных размеров установленных в настоящем Порядке и Положении об оплате труда работников Университета.

**6.4.** Стимулирующие выплаты могут быть полностью или частично отменены работнику приказом ректора Университета или не назначаться по следующим основаниям:

- некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы);
- невыполнения объема порученной основной и (или) дополнительной работы;
- несоответствия критериям оценки эффективности выполняемой работы;
- упущения, связанные с исполнением обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией работника;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов и распоряжений руководства;
- несвоевременное и некачественное предоставление отчетов подотчетным лицом;
- неудовлетворительное состояние трудовой дисциплины подчиненного персонала;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;
- некачественное выполнение служебных заданий;
- прочие упущения по вине работника в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**6.5.** Для определения возможных размеров стимулирующих выплат работникам Университета избирается и функционирует Комиссия по назначению выплат стимулирующего характера (далее по тексту - Комиссия), состав которой, избирается на Ученом совете и утверждается приказом ректора Университета. Комиссия является коллегиальным органом, в состав которой входят: председатель Комиссии, заместитель председателя Комиссии, члены и секретарь Комиссии.

**6.6.** Решение о размерах стимулирующих выплатах работникам Университета принимается Комиссией на основании представленных служебных записок от руководителей структурных подразделений Университета и докладов (выступлений) членов Комиссии. Руководители структурных подразделений направляют служебные записки, в которых отражаются: список сотрудников для выплаты стимулирующих выплат, основания и критерии для начисления, периодичность, очередность и примерный размер в диапазоне: а) от 2000 до 5000 рублей; б) от 6000 до 10000 рублей; в) от 11000 до 15000 рублей или в % от должностного оклада. Решение Комиссии оформляется протоколом Комиссии. В работе Комиссии может принимать участие ректор Университета.

Стимулирующие выплаты проректорам, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений назначает ректор на основе

эффективности деятельности структурных подразделений.

**6.7.** Комиссия направляет протокол ректору Университета на рассмотрение.

**6.8.** Ректор имеет право самостоятельно или с учетом протокола Комиссии, представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей выплаты (надбавки, доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

**6.9.** При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджета Республики Крым, по не зависящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих выплат (надбавок и доплат), либо пересмотреть их размеры.

**6.10.** При переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое структурное подразделение, в связи с изменением его трудовых (функциональных) обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда в Университете, размер стимулирующей выплаты пересматривается.

**6.11.** В случае изменения организационных и технологических условий труда в структурном подразделении размер стимулирующей выплаты может пересматриваться.

**6.12.** С целью пересмотра размера или отмены стимулирующей выплаты по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя ректора Университета подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера выплаты или ее отмены.

## **7. Порядок установления стимулирующих выплат и их документальное оформление**

**7.1.** Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора Университета. В приказе ректора Университета в обязательном порядке должны быть отражены следующие обязательные реквизиты стимулирующей выплаты: вид стимулирующей выплаты, периодичность выплаты, наименование и обоснование выплаты, размер выплаты.

**7.2.** Работникам, проработавшим не полное количество рабочих дней, а также на условиях совместительства, стимулирующие выплаты рассчитываются исходя из фактически отработанного ими времени (пропорционально размеру занимаемой ставки).

При условии установления совместителю нормированного задания, стимулирующие выплаты производятся по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

## **8. Принятие и внесение изменений**

**8.1.** Настоящий Порядок утверждается ректором Университета после его принятия Ученым советом Университета, согласования с профсоюзной организацией Университета в установленном порядке.

**8.2.** Внесение изменений и дополнений в настоящий Порядок

осуществляется путем подготовки изменений в Положение об оплате труда или подготовкой проекта Порядка в новой редакции юридическим отделом Университета.

**8.3.** Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности Университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения профсоюзной организации работников Университета.

**8.4.** Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения, рассматриваются проректором по правовой работе и безопасности Университета. В случае если они признаются целесообразными, они оформляются в установленном порядке, согласовываются с профсоюзной организацией работников Университета, принимаются Ученым советом Университета и передаются на утверждение ректору Университета.

**8.5.** Предложения, признанные нецелесообразными, возвращаются с мотивированным объяснением.