




ПРИНЯТО:

на Общем собрании
трудового коллектива
МБУ ДО ЦВР «Поиск»
г.о. Самара

Протокол № ___ от 23.03.2026 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзной организации
МБУ ДО ЦВР «Поиск»
г.о. Самара

_____/  / Т.В. Хорева/

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБУ ДО ЦВР «Поиск»
г.о. Самара
Г.П. Железников/



«23» марта 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования Центр внешкольной работы «Поиск»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр внешкольной работы «Поиск» городского округа Самара (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 г. № 1122 «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования» (с изменениями от 4.02.2026 г. № 84), Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области», положения об оплате труда Учреждения.

1.3. Настоящее Положение утверждается Общим собранием работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.5. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения, виды надбавок и доплат, параметры, критерии и показатели оценки качества труда работника; процедуры, периоды и сроки для установления выплат стимулирующего характера.

2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) производятся выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, предусмотренного на соответствующий календарный год.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная надбавка за классность водителю автомобиля;

премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

единовременные премии;

доплата за ученую степень;

доплата за почетное звание;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная денежная выплата молодым в возрасте не старше 35 лет педагогическим работникам.

2.3. Выплаты стимулирующего характера сохраняются в полном объеме в случае:

2.3.1 Повторного приёма на работу сотрудника, ранее занимавшего аналогичную должность в данном учреждении, при условии заключения трудового договора не позднее трёх месяцев с даты официального прекращения трудовых отношений;

2.3.2 При переходе работника из другого образовательного учреждения, принимаемого на аналогичную должность;

2.3.3 При приеме работника на работу по внешнему и внутреннему совместительству на аналогичную должность.

2.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) осуществляются по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам и утверждаются решением руководителя Учреждения на основании его приказа.

2.5. Размер и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) определяются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.7. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в дни выплаты заработной платы.

2.8. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в полном объеме в случае:

- отсутствия случаев травматизма по вине работника во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствия случаев травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте (для всех категорий работников);
- отсутствия дисциплинарных взысканий;
- отсутствия обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны обучающихся, их родителей (законных представителей) и других участников трудовой деятельности.

2.9. Работникам, отработавшим неполный период, выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально отработанному времени.

2.10. При наличии у работника двух и более трудовых договоров, стимулирующие выплаты устанавливаются по всем трудовым договорам.

3. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается на следующие периоды: с 1 января по 30 августа; с 1 сентября по 31 декабря и выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

3.2. Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается в соответствии с критериями интенсивности и результативности работы (**приложение 1**), но не может превышать 200% должностного оклада (оклада).

3.3. Доля стимулирующих выплат ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы рассчитывается по формуле:

$$C_{ир} = Б \times ИРпр, \text{ где}$$

$C_{ир}$ - стимулирующих выплат ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

$Б$ – базовая часть фонда оплаты труда учреждения (без учета компенсационных выплат);

$ИРпр$ – процентная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.4. Ежемесячные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на основании Критериев интенсивности и результативности работы работников учреждения, имеющих стаж работы в данном учреждении менее 4-х месяцев, устанавливаются ежемесячно.

3.5. Ежемесячные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного

образования «Центр внешкольной работы «Поиск» городского округа Самара (далее Комиссии).

3.6. Комиссия избирается общим собранием работников и утверждается приказом директора Учреждения. Комиссия в работе руководствуется Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Поиск» городского округа Самара, Положением об оплате труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Поиск» городского округа Самара и данным Положением.

3.7. Работники до 20 декабря и до 20 августа представляют листы оценивания интенсивности и результативности работы в соответствии с Критериями и портфолио с подтверждающими документами (далее - Материалы) в Комиссию.

3.8. Работники Учреждения, имеющие стаж работы в данном учреждении менее 4-х месяцев, представляют листы оценивания интенсивности и результативности работы в соответствии с Критериями и справками в Комиссию до 20 числа каждого месяца.

3.9. Материалы хранятся в Учреждении в течение 1 календарного года, после чего выдаются работникам Учреждения для использования в дальнейшей работе.

3.10. Комиссия в срок до 28 декабря и до 28 августа рассматривает и анализирует представленные Материалы и формирует протоколы с результатами предварительной оценки. В течение 2 рабочих дней Комиссия знакомит работников с результатами предварительной оценки Материалов.

3.11. Комиссия в срок до 28 числа каждого месяца рассматривает и анализирует представленные материалы работников учреждения, имеющих стаж работы в данном учреждении менее 4-х месяцев, и формирует протоколы с результатами предварительной оценки. В течение 2 рабочих дней Комиссия знакомит работников данной категории с результатами предварительной оценки Материалов.

3.12. В случае возникновения равенства голосов решающим является голос Председателя Комиссии.

3.13. Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (ИРпр) устанавливается работникам, достигшим значение итогового балла по листам оценивания интенсивности и результативности работы, в следующей зависимости:

- для педагогических работников:

от 0 до 1,5 баллов устанавливается надбавка 50% должностного оклада (оклада);

от 1,6 до 3,0 баллов устанавливается надбавка 100% должностного оклада (оклада);

от 3,1 до 4,4 баллов устанавливается надбавка 150% должностного оклада (оклада);

от 4,5 и выше баллов устанавливается надбавка 200% должностного оклада (оклада);

- для не педагогических работников:

от 0 до 2,0 баллов устанавливается надбавка 50% должностного оклада (оклада);

от 2,1 до 6,9 баллов устанавливается надбавка 100% должностного оклада (оклада);

от 7,0 до 9,4 баллов устанавливается надбавка 150% должностного оклада (оклада);

от 9,5 и выше баллов устанавливается надбавка 200% должностного оклада (оклада).

3.14. В случае несогласия с протоколом Комиссии работник может обжаловать решение Комиссии в 2-х-дневный срок.

3.15. Директор Учреждения не позднее 30 декабря и 30 августа рассматривает Протоколы заседания комиссии и издает соответствующий приказ.

4. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ

4.1. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается на следующие периоды: с 1 января по 30 августа; с 1 сентября по 31 декабря и выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

4.2. Размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается в соответствии с критериями качества выполняемых работ (приложение 2), но не может превышать 200% должностного оклада (оклада).

4.3. Доля стимулирующих выплат ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ рассчитывается по формуле:

$$C_k = B \times KЧпр, \text{ где}$$

C_k - стимулирующих выплат ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ;

B – базовая часть фонда оплаты труда учреждения (без учета компенсационных выплат);

$KЧпр$ – процентная надбавка за качество выполняемых работ.

4.4. Ежемесячные надбавки за качество выполняемых работ на основании Критериев качества выполняемых работ работникам учреждения, имеющим стаж работы в данном учреждении менее 4-х месяцев, устанавливаются ежемесячно.

4.5. Ежемесячные надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссии).

4.6. Комиссия избирается общим собранием работников и утверждается приказом директора Учреждения. Комиссия в работе руководствуется Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Поиск» городского округа Самара, Положением об оплате труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Поиск» городского округа Самара и данным Положением.

4.7. Работники до 20 декабря и до 20 августа представляют листы оценивания качества выполняемых работ в соответствии с Критериями и портфолио с подтверждающими документами (далее - Материалы) в Комиссию.

4.8. Работники Учреждения, имеющие стаж работы в данном учреждении менее 4-х месяцев, представляют листы оценивания качества выполняемых работ в соответствии с Критериями и справками в Комиссию до 20 числа каждого месяца.

4.9. Материалы хранятся в Учреждении в течение 1 календарного года, после чего выдаются работникам Учреждения для использования в дальнейшей работе.

4.10. Комиссия в срок до 28 декабря и до 28 августа рассматривает и анализирует представленные Материалы и формирует протоколы с результатами предварительной оценки. В течение 2 рабочих дней Комиссия знакомит работников с результатами предварительной оценки Материалов.

4.11. Комиссия в срок до 28 числа каждого месяца рассматривает и анализирует представленные материалы работников учреждения, имеющих стаж работы в данном учреждении менее 4-х месяцев, и формирует протоколы с результатами предварительной оценки. В течение 2 рабочих дней Комиссия знакомит работников с результатами предварительной оценки Материалов.

4.12. В случае возникновения равенства голосов решающим является голос Председателя Комиссии.

4.13. Размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ (КЧпр) устанавливается работникам, достигшим значение итогового балла по листам оценивания качества выполняемых работ, в следующей зависимости:

- для педагогических работников:

от 0 до 1,5 баллов устанавливается надбавка 50% должностного оклада (оклада);

от 1,6 до 3,0 баллов устанавливается надбавка 100% должностного оклада (оклада);

от 3,1 до 4,4 баллов устанавливается надбавка 150% должностного оклада (оклада);

от 4,5 и выше баллов устанавливается надбавка 200% должностного оклада (оклада);
- для не педагогических работников:
от 0 до 2,0 баллов устанавливается надбавка 50% должностного оклада (оклада);
от 2,1 до 6,9 баллов устанавливается надбавка 100% должностного оклада (оклада);
от 7,0 до 9,4 баллов устанавливается надбавка 150% должностного оклада (оклада);
от 9,5 и выше баллов устанавливается надбавка 200% должностного оклада (оклада).

4.14. В случае несогласия с протоколом Комиссии работник может обжаловать решение Комиссии в 2х-дневный срок.

4.15. Директор Учреждения не позднее 30 июня и 30 декабря рассматривает Протоколы заседания комиссии и издает соответствующий приказ.

5. По итогам работы за определенный период

5.1. Премии по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляются работнику Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) в фиксированной сумме.

5.2. Премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется пропорционально отработанному времени.

5.3. Премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) подлежит снижению в связи с применением к работнику Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка за период, в котором к работнику Учреждения применено соответствующее дисциплинарное взыскание, при этом размер такого снижения не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника Учреждения более чем на 20 %.

5.4. Основными критериями эффективности работы, определяющими право работников учреждения на ежемесячную премию по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), являются:

- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка (выплата по данному критерию составляет 1000 руб.);
- досрочное и (или) качественное выполнение порученного объема работы (выплата по данному критерию составляет по 2000 руб. за каждое поручение, но не более 4 за период);
- оперативность в решении вопросов, входящих в компетенцию работника учреждения (выплата по данному критерию составляет по 2000 руб. за каждое поручение, но не более 4 за период);
- личный вклад в качественное выполнение работы/заданий (выплата по данному критерию составляет по 2000 руб. за каждое поручение, но не более 4 за период);
- систематическое выполнение работ, требующих повышенного внимания (выплата по данному критерию составляет 3000 руб.);
- успешное и качественное выполнение особо важных и срочных работ/заданий (выплата по данному критерию составляет по 2000 руб. за каждое поручение, но не более 4 за период);
- проявление творческой инициативы при выполнении должностных обязанностей (выплата по данному критерию составляет 2000 руб.);
- эффективность решений, принимаемых в процессе выполнения работ/заданий (выплата по данному критерию составляет по 2000 руб. за каждое поручение, но не более 4 за период).

5.5. Ежемесячная премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) рассматривается Комиссией на основании служебной записки (ходатайства, представления) заместителя руководителя, методистов, председателя профсоюзной организации Учреждения.

5.6. Служебные записки (ходатайства, представления) предоставляются в Комиссию

в срок до 25 числа каждого месяца.

5.7. Ежемесячная премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) устанавливается приказом директора Учреждения на основании Протоколов заседания комиссии.

6. Единовременные премии

6.1. Единовременные премии выплачиваются работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) в связи с:

- нерабочими праздничными днями: 23 февраля и 8 марта;
- награждением работника Учреждения почетными грамотами и благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

6.2. Размер единовременной премии работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается в фиксированной сумме и определяется в зависимости от объёма финансирования, утверждается приказом руководителя Учреждения

7. Доплата за ученую степень

7.1. Работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения), имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливается доплата за ученую степень в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук - 20% должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук - 10% должностного оклада.

7.2. Право на установление доплаты за наличие ученой степени возникает со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

8. Доплата за почетное звание

8.1. Доплата за почетное звание работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается в следующих размерах:

- работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения), имеющим по профилю работы почетные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», устанавливается доплата за почетное звание в размере 50% должностного оклада;

- работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения), имеющим ведомственные награды, полученные по профилю работы, устанавливается доплата за почетное звание в размере 25% должностного оклада.

8.2. При наличии у работника двух и более наград, доплата за почетное звание устанавливается по одному основанию исходя из высшей награды.

Выплата доплаты за почетное звание производится со дня присвоения (награждения) соответствующего звания или награды.

9. Ежемесячная надбавка за выслугу лет

9.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) замещающим должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников или по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, в

следующих размерах:

стаж работы от 3 лет до 10 лет (включительно) - 10% должностного оклада;

стаж работы свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

9.2. Право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет имеют указанные выше категории работников Учреждения, в том числе принятые по совместительству.

9.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается работникам Учреждения с момента возникновения права на установление этой надбавки.

9.4. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случаях, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

9.5. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет работнику Учреждения (за исключением руководителя Учреждения), включается общее количество лет, проработанных в образовательных организациях всех типов и форм собственности, в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, указанным в абзаце 1 настоящего пункта.

10. Ежемесячная денежная выплата молодому педагогу

10.1. Молодой педагог – педагогический работник в возрасте не старше 35 лет, принятый на работу в Учреждение по трудовому договору на должность по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, являющейся основным местом его работы, во время его обучения или после окончания им образовательной организации в соответствии с положениями пунктов 1, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – молодой педагог).

10.2. Ежемесячная денежная выплата молодому педагогу осуществляется в размере 7 500 рублей в месяц.

10.3. Ежемесячная денежная выплата молодому педагогу производится при условии выполнения молодым педагогом суммарно по основному месту работы и по внутреннему совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

10.4. Ежемесячная денежная выплата молодому педагогу производится со дня его принятия на работу в Учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

10.5. В случае трудоустройства молодого педагога на работу по трудовому договору по педагогической должности в другое Учреждение, осуществление денежной выплаты ему сохраняется и выплачивается по новому месту работы до истечения совокупного трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

10.6. При исчислении срока, указанного в абзаце четвертом настоящего пункта, не учитывается:

- время прохождения молодым педагогом военной службы, в том числе по мобилизации, или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо время действия заключенного работником контракта о добровольном

содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее - военная служба), или альтернативной гражданской службы;

- временная нетрудоспособность молодого педагога по беременности и родам, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность молодого педагога вследствие заболевания, травмы.

В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы молодой педагог поступает на работу в то же Учреждение на ту же педагогическую должность, на которой он работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется.

10.7. Статус молодого педагога досрочно утрачивается в случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) выплачивается материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда работников.

11.2. Материальная помощь работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) выплачивается в следующих случаях:

- длительного (свыше одного месяца) заболевания работника Учреждения;
- дорогостоящего лечения работника Учреждения (перечень дорогостоящих видов лечения утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 08.04.2020 № 458 «Об утверждении перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы социального налогового вычета»), подтвержденного соответствующими документами;

- утраты имущества работника Учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;

- смерти работника Учреждения или близких родственников работника Учреждения (супруга (супруги), детей, родителей);

- бракосочетания;

- рождения ребенка;

- к юбилейным датам работника Учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет).

В случае смерти работника Учреждения выплата материальной помощи производится одному из его близких родственников (супруге (супругу), детям, родителям).

11.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работнику Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) принимается руководителем Учреждения в фиксированной сумме и определяется в зависимости от объема финансирования, утверждается приказом руководителя Учреждения, на основании письменного заявления работника Учреждения или одного из его близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей) (в случае смерти работника Учреждения) с приложением подтверждающих документов

12. Заключительные положения

12.1. Положение вступает в силу со дня утверждения его приказом руководителя и распространяет свое действие с 01.01.2026 г. на основании постановления Администрации городского округа Самара от 4.02.2026 г. № 84 «О внесении изменений в постановления Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 г. № 1122 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений

дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования», с обязательным учетом мнения выборного органа профсоюзной организации и действуют до его отмены.

12.2. Действие Положения распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.