



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені В. О. СУХОМЛИНСЬКОГО**

НАКАЗ

24.02.2021

Миколаїв

№ 63

*Про вдосконалення системи
управління університетом*

Відповідно до рішення Вченої ради від 24.02.2021 р. (протокол № 12)
Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського

НАКАЗУЮ:

1. Увести в дію Положення про рейтингову оцінку діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського (нова редакція) (додаток 1).
2. Вважати таким, що втратило чинність Положення про рейтингову оцінку діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського, затверджене наказом ректора університету від 25.05.2020 р. № 170 (зі змінами, внесеними відповідно до наказу ректора університету від 20.08.2020 р. № 290).
3. Впровадити у систему управління університету цільові показники діяльності декана, завідуючого кафедрою, науково-педагогічних працівників та включити їх в контракт.
4. При організації системи управління університету керуватися постановою КМУ від 24 грудня 2019 року № 1146 «Про розподіл видатків державного бюджету між закладами вищої освіти на основі показників їх освітньої, наукової та міжнародної діяльності».



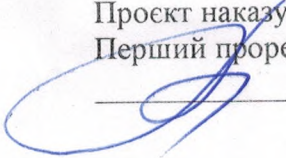
5. Затвердити:

- 3.1. Положення про розподіл фонду на заробітну плату науково-педагогічних працівників між кафедрами Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського на основі показників їх освітньої, наукової та міжнародної діяльності (додаток 2).
- 3.2. Положення про оплату праці в Миколаївському національному університеті імені В. О. Сухомлинського (додаток 3).
- 3.3. Положення про визначення граничних розмірів і встановлення надбавок стимулюючого характеру деканам факультетів (додаток 4).
- 3.4. Положення про преміювання працівників з числа науково-педагогічного, навчально-допоміжного, адміністративно-господарського персоналу та надання їм матеріальної допомоги (додаток 5).
4. Вважати таким, що втратив чинність наказ ректора університету від 27.08.2020 р. № 295 «Про вдосконалення системи управління університетом».
5. Контроль виконання наказу покласти на першого проректора А. В. Овчаренка.

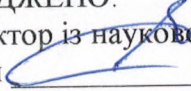
Ректор



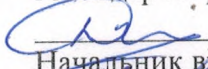
В. Д. Будак

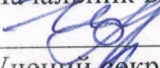
Проект наказу вносить:
Перший проректор університету
 А. В. Овчаренко

ПОГОДЖЕНО:

Проректор із науково-педагогічної роботи  О. А. Кузнецова

Проректор із адміністративно-господарчої роботи

 В. Л. Даниленко
Начальник відділу кадрів

 І. В. Полоскова

Учений секретар

 В. В. Желязкова

Юрисконсульт

 О. Ю. Тимошенко

Додаток 3 до наказу
МНУ імені В. О. Сухомлинського
від 24.02.2021 № 63

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ МНУ імені В. О. Сухомлинського
від 24.02.2021 № 63

ПОЛОЖЕННЯ **про оплату праці в Миколаївському національному університеті** **імені В. О. Сухомлинського**

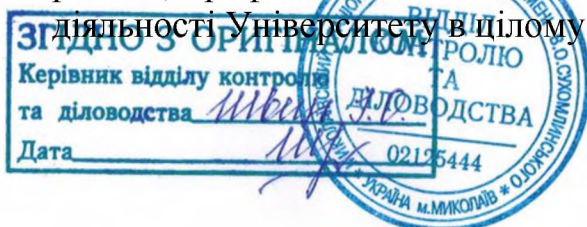
1. Загальні положення

- 1.1. Метою цього Положення є забезпечення мотивації персоналу в підвищенні ефективності праці, спрямованої на досягнення стратегічної мети та місії Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського (далі – Університет).
- 1.2. Нормативна база цього Положення: Кодекс законів України про працю, Закон України «Про вищу освіту», Закон України «Про освіту», Закон України «Про державний бюджет», Закон України «Про індексацію грошових доходів населення», постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», наказ МОН України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» зі змінами, лист МОН України від 26.11.2020 р. № 1/9-655 «Щодо оплати праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників у 2021 році», Статут і Колективний договір між адміністрацією і первинною профспілковою організацією МНУ імені В. О. Сухомлинського, інші законодавчі акти, які стосуються оплати праці.

2. Порядок оплати праці працівників Університету

- 1.1. Заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, посадових обов’язків).

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та діяльності Університету в цілому.



- 1.2. Фонд оплати праці в Університеті складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата включає посадові оклади (тарифні ставки) для науково-педагогічних, наукових, навчально-допоміжних, адміністративно-обслуговуючих та господарських працівників, викладачів із погодинною оплатою праці.

Додаткова заробітна плата включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, цим Положенням.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать премії, інші грошові та матеріальні виплати, передбачені Колективним договором та Положенням про преміювання працівників Університету.

- 1.3. Основою організації оплати праці в Університеті є тарифна система. Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298, наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ.

Посадові оклади працівників розраховуються, виходячи з посадового окладу працівника 1-го тарифного розряду, визначеного в розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року Законом України «Про Державний бюджет».

Посадові оклади на 1 січня календарного року для всіх видів персоналу затверджуються наказом ректора.

Відповідальність за своєчасне виконання наказів про встановлення нових посадових окладів покладається на першого проректора та головного бухгалтера.

Протягом року посадові оклади в Університеті можуть змінюватися згідно з чинним законодавством.

- 1.4. Заробітна плата працівникам Університету нараховується відповідно до затвердженого ректором штатного розпису, який формується на підставі окладів (ставок заробітної плати), визначених відповідно до тарифної сітки Університету, надбавок і доплат, інших виплат, передбачених чинним законодавством України, цим Положенням.

Нарахування заробітної плати працівникам здійснюється згідно з Інструкцією про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, затвердженою наказом Міністерства освіти і науки України від 02.04.1993 р. № 90, Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженою наказом Міністерства освіти і науки

- України від 15.04.1993 р. № 102.
1.5. Тарифна сітка Університету визначена наказом від 26.01.2021 року № 32.



- 1.6. Ставки погодинної оплати праці працівників Університету наведені у наказі МОН України від 26.09.2005 року № 557.
- 1.7. Розмір посадового окладу (ставки заробітної плати) працівника 1 тарифного розряду встановлюється згідно з чинним законодавством.

З 1 січня по 30 листопада 2021 року розмір посадового окладу працівника 1 тарифного розряду встановлено у розмірі 2670 грн, з 1 грудня по 31 грудня 2021 року – 2893 грн.

Відповідно до Закону України «Про Державний бюджет на 2021 рік» у 2021 році мінімальна заробітна плата складає у місячному розмірі: з 1 січня – 6000 грн; у погодинному розмірі: з 1 січня – 36,11 грн.

Оклади професорів і доцентів установлюються особам, які мають вчене звання відповідно професора або доцента (старшого наукового співробітника).

Особам із числа професорсько-викладацького складу, обраним за конкурсом або призначеним на посади професорів чи доцентів, які не мають відповідного вченого звання, один раз строком до 2 років від часу першого обрання чи призначення окладу встановлюються згідно з наказом МОН України № 557.

Якщо після закінчення двох років перебування на посаді професора чи доцента вчене звання не присвоєне, цим особам установлюється оклад асистента (викладача) з урахуванням наявності наукового ступеня, а при переході на ці посади з посад доцента, старшого викладача – оклад доцента, старшого викладача.

Особам із числа професорсько-викладацького складу, які не мають ученого звання професора за завідування кафедрою встановлюється доплата у розмірі до 20 відсотків від посадового окладу, але не більше завідувача кафедри-професора.

Доплата за завідування кафедрою у повному розмірі на місяць установлюється основним працівникам із числа професорсько-викладацького складу і сумісникам.

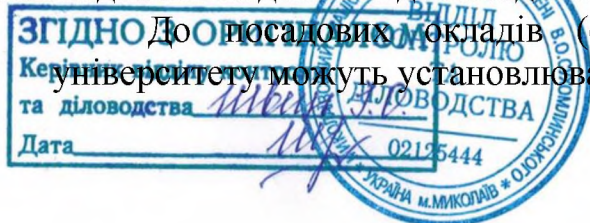
Посадові оклади начальників учбових і учбово-методичних відділів, завідуючих відділів аспірантури, вченого секретаря, які мають учене звання, встановлюються у розмірі, передбаченому для доцента або професора (для докторантури).

Концертмейстерам установлюються посадові оклади у розмірах, передбачених викладачам.

- 1.8. Посадові оклади першого проректора, проректорів установлюються на 5 %, помічників керівників – на 40 % нижче, ніж посадовий оклад відповідного керівника, визначений за тарифною сіткою. Посадовий оклад головного бухгалтера встановлюється на 10 % нижче, ніж посадовий оклад ректора, посадові оклади заступників головного бухгалтера – на 5 % нижче посадового окладу головного бухгалтера.

- 1.9. Надбавки та доплати до посадових окладів.

До посадових окладів (ставок заробітної плати) працівникам університету можуть установлюватися надбавки і доплати.



1.9.1. Надбавка до посадових окладів науково-педагогічних, педагогічних працівників за вислугу років устанавлюється у відсотках посадового окладу залежно від наявного стажу:

- понад 3 роки – 10,0;
- понад 10 років – 20,0;
- понад 20 років – 30,0.

Основним документом для визначення стажу науково-педагогічної, педагогічної роботи є трудова книжка та інші документи, що підтверджують стаж роботи

Зміна розміру надбавки провадиться з місяця, що настає, за місяцем, в якому виникло право на надбавку, якщо всі необхідні документи знаходяться у відділі кадрів, або з дня надання працівником таких документів.

1.9.2. Надбавка за почесне звання «заслужений» устанавлюється в розмірі 20 % посадового окладу.

1.9.3. Надбавка за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» встановлюється в розмірі 20 % посадового окладу, «майстер спорту міжнародного класу» – 15 % посадового окладу, «майстер спорту» – 10 % посадового окладу.

Надбавки за почесні та спортивні звання встановлюються працівникам, чия діяльність на займаній посаді за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням.

1.9.4. Надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови встановлюється у відсотках посадового окладу:

- однієї європейської мови – 10,0;
- однієї східної, угро-фінської або африканської мови – 15,0;
- двох і більше мов – 25,0.

Надбавки не встановлюються працівникам, для яких знання та використання в роботі іноземної мови передбачено посадовими інструкціями.

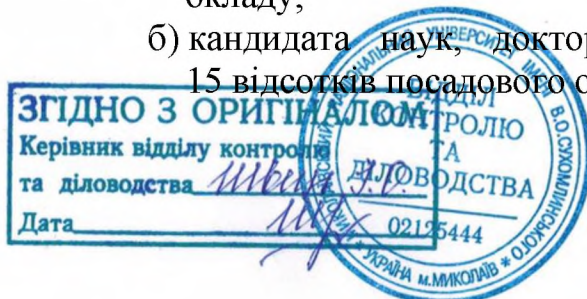
1.9.5. Доплата за вчене звання:

- а) професора – у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу;
- б) доцента, старшого наукового співробітника, старшого дослідника – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу.

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням. За наявності у працівника двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням.

1.9.6. Доплата за науковий ступінь:

- а) доктора наук – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу;
- б) кандидата наук, доктора філософії – у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу.



Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їх діяльність на займаній посаді за профілем збігається з наявним науковим ступенем.

Відповідність ученого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається ректором.

1.9.7. Доплати за виконання додаткових обсягів роботи.

За наявністю в штаті підрозділу економії фонду заробітної плати працівникам підрозділу можуть установлюватися доплати в розмірі до 50 % основного посадового окладу:

- за виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій (посад);
- за збільшення обсягу виконуваних робіт.

Доплата може бути встановлена у відсотках до посадового окладу або в конкретно визначеному розмірі.

Зазначені доплати не встановлюються керівникам структурних підрозділів та їх заступникам, завідувачам навчальних лабораторій.

Доплати встановлюються наказом ректора за напрямом діяльності на підставі подання керівника підрозділу на певний період у межах одного календарного року (для науково-педагогічних працівників – у межах одного семестру).

Доплати можуть бути відмінені достроково, з попередженням за 2 місяці, у разі:

- прийняття на вакантну посаду штатного працівника;
- виходу на роботу тимчасово відсутнього працівника;
- скорочення фонду заробітної плати підрозділу;
- неякісного або несвоєчасного виконання працівником додаткових обсягів роботи.

1.9.8. Доплати до мінімальної заробітної плати.

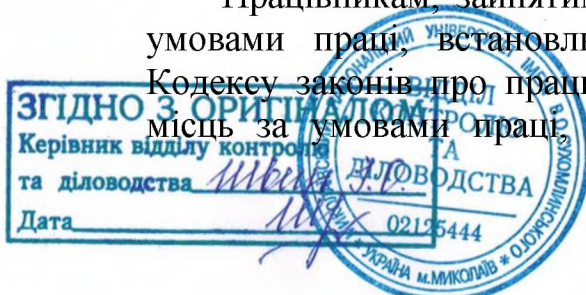
Щорічно законами «Про Державний бюджет» встановлюється розмір мінімальної заробітної плати як нижньої межі оплати праці, що гарантується державою.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в нічний та понаднормовий час, за роботу у шкідливих умовах, премії до святкових та ювілейних дат.

У випадках, коли заробітна плата працівника менше встановленого розміру мінімальної зарплати, працівнику встановлюється доплата до мінімальної заробітної плати пропорційно фактично відпрацьованому часу.

1.9.9. Доплати за роботу зі шкідливими умовами праці.

Працівникам, зайнятим на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, встановлюються доплати відповідно до ст. 100 Кодексу законів про працю України на підставі атестації робочих місць за умовами праці, порядок проведення якої затверджений



постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442.

1.9.10. Доплати за роботу в нічний час.

За роботу в нічний час працівникам установлюються доплати в розмірі 40 відсотків годинної вартості посадового окладу за кожну годину роботи з 10-ої години вечора до 6-ої години ранку.

1.10. Надбавки, що носять стимулюючий характер (додаток 2).

У межах затвердженого місячного фонду заробітної плати підрозділу працівникам можуть установлюватися надбавки стимулюючого характеру, а саме:

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір кожної надбавки не може перевищувати 50 відсотків посадового окладу працівника.

Конкретні розміри надбавок установлюються залежно від обсягів, складності та важливості виконуваних робіт у відсотках посадового окладу або в гривнях наказом Університету за поданням керівника та голови профбюро структурного підрозділу.

Надбавки можуть установлюватися в межах одного календарного року на термін, що не перевищує 6 місяців (науково-педагогічним працівникам – у межах одного семестру). Рішення про терміни встановлення стимулюючих надбавок різним видам персоналу приймає бюджетна комісія Університету.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки зменшуються або скасовуються.

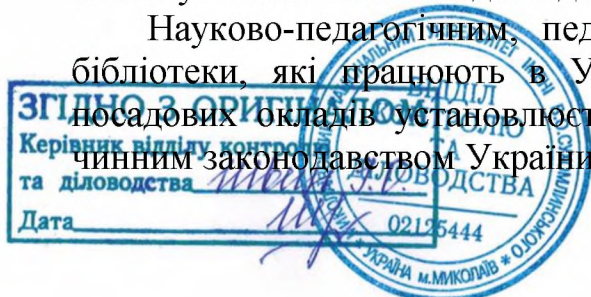
Стимулюючі надбавки проректорам та керівникам основних структурних підрозділів встановлюються наказом ректора.

Розміри стимулюючих надбавок деканам факультетів, які встановлюються з 1 вересня по 31 серпня, визначає ректор за окремим положенням на підставі показників діяльності підрозділу за попередній рік. Зазначені надбавки виплачуються за кошти загального та спеціального фондів університету.

Працівникам, які утримуються за рахунок загального фонду, надбавки стимулюючого характеру можуть також установлюватися за рахунок спеціального фонду, якщо вони здійснюють діяльність, пов'язану з наданням платних послуг.

Згідно з Положенням про національний заклад, затвердженим Указом Президента України 16 червня 1995 р. № 451/95, заклад у межах ФЗП може встановлювати підвищені посадові оклади та інші заохочувальні виплати відповідно до законодавства.

Науково-педагогічним, педагогічним працівникам та працівникам бібліотеки, які працюють в Університеті, щомісячно у відсотках до посадових окладів установлюється надбавка за вислугу років згідно з чинним законодавством України.



1.11. Матеріальна допомога.

В межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі, працівникам Університету, які працюють за основним місцем роботи, може виплачуватися матеріальна допомога, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більше, ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

При наданні щорічних відпусток в Університеті проводиться виплата матеріальної допомоги на оздоровлення за рахунок коштів фонду заробітної плати:

- науково-педагогічним, педагогічним працівникам, які працюють за основним місцем роботи в Університеті, у розмірі посадового окладу;
- бібліотекарям, які працюють за основним місцем роботи в Університеті, у розмірі посадового окладу пропорційно навантаженню;
- працівникам навчально-допоміжного, адміністративно-обслуговуючого і господарського персоналу, які працюють в Університеті за основним місцем роботи, у розмірі до посадового окладу в залежності від навантаження при наявності фонду заробітної плати.

При наявності фонду заробітної плати працівникам університету може виплачуватися матеріальна допомога на соціально-побутові потреби в розмірі до 1 посадового окладу на рік.

Матеріальна допомога на поховання виплачується у випадку смерті членів сім'ї штатного працівника (батько, мати, дружина, чоловік, діти) одному з працюючих в розмірі 1000 грн при наданні копії свідоцтва про смерть та документу, що посвідчує рідство.

1.12. Додаткові положення.

Розрахунок середньої заробітної плати для виплати відпусткових тощо проводиться відповідно до постанови КМУ «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 08.02.1995 № 100.

При наймі працівника за контрактом оплата праці визначається угодою сторін і пов'язується з виконанням умов контракту. У контракті за згодою сторін можуть установлюватися індивідуальні умови оплати праці.

При укладанні з працівником трудового договору (контракту) до його відома доводяться розміри, порядок і терміни виплати заробітної плати.

Про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці в бік їх погіршення, у випадках скорочення штату Університет повідомляє працівників не пізніше, ніж за два місяці.

За виконану працівником місячну (годинну) норму праці Університетом виплачується гарантований розмір заробітної плати на рівні не нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати.



У разі укладання трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці заробітна плата (у тому числі мінімальна) виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Працівникам Університету, які виконують одночасно зі своєю основною роботою додаткову, за іншою професією (посадою) чи обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, проводиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (додаток 1).

Підставою для нарахування заробітної плати працівникам Університету за підсумками роботи за місяць є:

- штатний розпис Університету;
- таблиць обліку робочого часу;
- інформація про виконану роботу;
- накази про встановлення доплат і надбавок, виплати інших заохочувальних та компенсаційних виплат тощо.

Виплата заробітної плати в Університеті проводиться у грошовій формі два рази на місяць – 15 числа кожного місяця та в останній робочий день місяця.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Заробітна плата за першу половину місяця виплачується у розмірі 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати) (але не менше оплати за фактично відпрацьований час із розрахунку посадового окладу (ставки заробітної плати) працівника).

Заробітна плата працівникам Університету за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше, ніж за три дні до її початку. На прохання працівника виплата може бути проведена в інший період.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому, проводиться у день звільнення.

Кожний працівник Університету щомісяця у бухгалтера, що нараховує заробітну плату, може отримати інформацію щодо нарахованої та виплаченої йому заробітної плати.

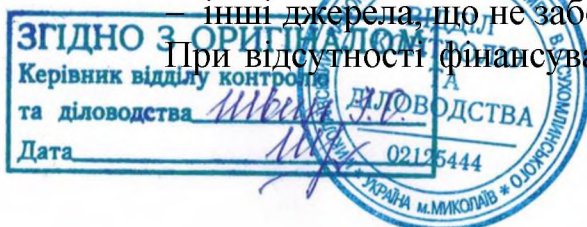
Університетом проводиться індексація заробітної плати працівників відповідно до чинного законодавства України.

Університетом забезпечується виплата заробітної плати працівникам у першочерговому порядку. Усі інші платежі здійснюються після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Джерела коштів на оплату праці є:

- кошти загального фонду;
- кошти спеціального фонду;
- інші джерела, що не заборонені законодавчими актами України.

При відсутності фінансування по загальному фонду чи відсутності



надходжень по спеціальному фонду надбавки і доплати за рахунок відповідного (відсутнього або недостатнього) джерела фінансування можуть бути припинені або скасовані на певний термін наказом ректора.

При прийомі працівника на роботу його ознайомлюють письмово з цим Положенням.

Цим Положенням працівники попереджені про можливість зменшення додаткової заробітної плати у випадках відсутності фонду заробітної плати.

Всі внутрішні нормативні документи щодо оплати праці, накази про встановлення посадових окладів, надбавок і доплат до них узгоджуються з Профкомом.

Зміни та доповнення до цього Положення вносяться відповідними наказами ректора, узгодженими з профспілковим комітетом університету.

Перший проректор



А. В. Овчаренко

Проректор із науково-педагогічної роботи



О. А. Кузнецова

Головний бухгалтер



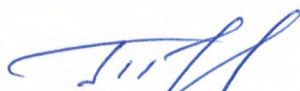
Г. М. Тогоєва

Начальник відділу кадрів



І. В. Полоскова

Юрисконсульт



О. Ю. Тимошенко

Проректор із АГР



В. Л. Даниленко

Додаток 1 до Положення
про оплату праці в
Миколаївському
національному університеті
імені В. О. Сухомлинського

Доплати,
які можуть встановлюватися працівникам університету
(постанова Кабінету Міністрів України № 1298,
наказ Міністерства освіти і науки України № 557)

№ з/п	Вид доплати	Розмір	Примітка
1	За виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників	До 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки)	Зазначені доплати не встановлюються заступникам, керівникам структурних підрозділів, їх заступникам
2	За суміщення професій		
3	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт (за однією посадою)		
4	За роботу в нічний час за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку	40 % годинної тарифної ставки (посадового окладу)	
	За вчене звання		
	Професора	33 % посадового окладу (ставки заробітної плати)	Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням. За наявності у працівників двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням
	Доцента, старшого наукового співробітника, старшого дослідника	25 % посадового окладу (ставки заробітної плати)	
5	За науковий ступінь		
	Доктора наук	25 % посадового окладу (ставки заробітної плати)	Доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем
	Кандидата наук, доктора філософії	15 % посадового окладу (ставки заробітної плати)	
6	За використання в роботі	10 %	



	дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів	посадового (місячного) окладу	
7	Доплати за ненормований робочий день водіям	25 % тарифної ставки за відпрацьований час	



Додаток 2 до Положення
про оплату праці в
Миколаївському
національному університеті
імені В. О. Сухомлинського

Надбавки,
які можуть встановлюватися працівникам університету
(постанова Кабінету Міністрів України № 1298,
наказ Міністерства освіти і науки України № 557)

№ з/п	Вид надбавки	Розмір	Примітка
1	За високі досягнення у праці	До 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати)	У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни надбавки скасовуються або зменшуються на підставі рапорту керівника структурного підрозділу
2	За виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання)	До 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати)	
3	За складність, напруженість у роботі	До 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати)	
4	За почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР		Надбавки встановлюються, якщо діяльність за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням. За наявності кількох звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням
	«народний»	40 % посадового окладу (ставки заробітної плати)	
	«заслужений»	20 % посадового окладу (ставки заробітної плати)	
5	За спортивні звання		
	«заслужений тренер, майстер спорту»	20 % посадового окладу (ставки заробітної плати)	
	«майстер спорту міжнародного класу»	15 % посадового окладу (ставки заробітної плати)	
	«майстер спорту»	10 % посадового окладу (ставки заробітної плати)	
6	Надбавка за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам	Понад 3 роки – 10 %, понад 10 років – 20 %, понад 20 років – 30 %	Постанова КМУ від 31.01.2001 № 78
7	Доплата за вислугу років бібліотекарям	Понад 3 роки – 10 %, понад 10 років – 20 %, понад 20 років – 30 %	Постанова КМУ від 22.01.2005 № 84 за основним місцем роботи



8	Надбавки за класність водіям II класу	10 % установленної тарифної ставки за відпрацьований час	
9	Надбавки за класність водіям I класу	25 % установленної тарифної ставки за відпрацьований час	

