

Редакція:

----

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

## ЛИСТ

від 10.07.2025 р. N 6237/10.3-25

### Щодо оплати праці державних службовців

НАДС в межах повноважень розглянув Ваше звернення та повідомляє.

Відповідно до частини третьої статті 13 Закону України від 10 грудня 2015 року N 889-VIII "Про державну службу" (далі - Закон N 889) НАДС, як центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, видає у випадках, встановлених законом, нормативно-правові акти з питань державної служби, надає роз'яснення з питань застосування Закону N 889 та інших нормативно-правових актів у сфері державної служби.

Згідно зі статтею 5 Закону N 889 відносини, що виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби, регулюються Законом N 889, якщо інше не передбачено законом.

Пунктом 4 частини першої статті 7 Закону N 889 передбачено, що державний службовець має право на оплату праці залежно від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби, рангу та умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення).

Законом України від 11 березня 2025 року N 4282-IX "Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад" (далі - Закон N 4282) внесено зміни до Закону N 889 в частині підходів щодо оплати праці державних службовців на основі класифікації посад.

Згідно з інформацією, розміщеною в картці документа (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/4282-20>), Закон N 4282 опубліковано в офіційному виданні "Голос України" - 04 червня 2025 року N 109.

Наразі частинами другою, четвертою та шостою статті 50 Закону N 889 передбачено, що заробітна плата державного службовця складається з:

1) сталої заробітної плати - посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця;

2) варіативної заробітної плати - премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, місячної або квартальної премії.

Стала заробітна плата державного службовця є фіксованою виплатою та основною винагородою за виконання посадових обов'язків, яка гарантується Законом N 889.

Варіативна заробітна плата залежить від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу, є винагородою за ініціативну роботу, своєчасне і якісне виконання завдань, виконання додаткового обсягу завдань.

Джерелом формування фонду оплати праці державних службовців є державний бюджет.

Порядок формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі затверджується Кабінетом Міністрів України.

Разом з тим, статтю 2 Закону України "Про оплату праці" встановлено, що додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Статтю 98 Кодексу законів про працю України визначено, що оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів.

Статтю 2 Бюджетного кодексу України, зокрема, визначено, що кошторис - основний плановий фінансовий документ бюджетної установи, яким на бюджетний період встановлюються повноваження щодо отримання надходжень і розподіл бюджетних асигнувань на взяття бюджетних зобов'язань та здійснення платежів для виконання бюджетною установою своїх функцій та досягнення результатів, визначених відповідно до бюджетних призначень.

Пунктом 13 розділу "Прикінцеві положення" Закону України від 19 листопада 2024 року N 4059-IX "Про Державний бюджет України на 2025 рік" (далі - Закон N 4059) встановлено, що у 2025 році оплата праці державного службовця державного органу, який провів класифікацію посад державної служби, складається з:

сталої заробітної плати - посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця, грошової допомоги, що виплачується з наданням щорічної основної оплачуваної відпустки, інших доплат, передбачених законами України; варіативної заробітної плати - премій, компенсацій за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця та за вакантною посадою державної служби, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань.

Крім того, абзацом шостим пункту 13 розділу "Прикінцеві положення" Закону N 4059 передбачено, що норми Закону України "Про державну службу" щодо умов та порядку оплати праці державних службовців застосовуються в частині, що не суперечить Закону N 4059.

Отже, у 2025 році оплата праці державних службовців державного органу, який провів класифікацію посад державної служби, здійснюється на основі класифікації посад державної служби відповідно до Закону N 4059 з урахуванням положень Закону N 889 та абзацу шостого пункту 13 розділу "Прикінцеві положення" Закону N 4059.

Відповідно до частини третьої статті 50 Закону N 889 до премій державного службовця належать:

1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності;

2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу.

Загальний розмір премій, передбачених цією частиною, які може отримати державний службовець за рік, *не може перевищувати 30 відсотків фонду його сталої заробітної плати за рік.*

Розмір місячної премії державного службовця *не може перевищувати 30 відсотків розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом місяця, за який виплачується премія.* Розмір квартальної премії не може перевищувати 90 відсотків розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом кварталу, за який виплачується премія.

Відповідно до частини четвертої статті 52 Закону N 889 Типове положення про преміювання затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.

Встановлення премій державним службовцям здійснюється керівником державної служби залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу відповідно до затвердженого ним Положення про преміювання у відповідному державному органі, погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності).

Відповідно до пунктів 3 - 7 розділу I Типового положення про преміювання державних службовців в державних органах, що провели класифікацію посад державної служби, їх апаратах (секретаріатах), затвердженого наказом НАДС від 09 червня 2025 року N 74-25, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 12 червня 2025 року за N 898/44304 (далі - Типове положення), державним службовцям можуть встановлюватись такі види премій:

- премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності;
- місячна або квартальна премія.

### **Премії є варіативною складовою заробітної плати державного службовця**

Вид преміювання, передбаченого цим пунктом, визначає керівник державної служби у державному органі залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу, ініціативності в роботі, своєчасного і якісного виконання завдань, виконання додаткового обсягу завдань.

Встановлення премій державним службовцям в державних органах здійснюється керівником державної служби відповідно до затвердженого ним положення про преміювання у відповідному державному органі, розробленого згідно з цим Типовим положенням, погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності).

Встановлення премій державним службовцям здійснюється керівником державної служби в державному органі шляхом видання відповідного наказу (розпорядження).

Пропозиції щодо встановлення розміру премії державного службовця вносяться на розгляд керівника державної служби бухгалтерською службою державного органу та/або іншим підрозділом, визначеним керівником державної служби в державному органі, за поданням керівника самостійного структурного підрозділу.

Розмір місячної премії державного службовця не може перевищувати 30 відсотків, квартальної премії - 90 відсотків розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом відповідного місяця або кварталу, за який виплачується премія.

Загальний розмір премій, передбачених пунктом 3 цього розділу, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його сталої заробітної плати за рік.

Згідно з пунктами 1 - 2 розділу II Типового положення порядок розрахунку та розподілу фонду преміювання в державному органі визначається у положенні про преміювання відповідного державного органу.

Розмір місячної або квартальної премії державного службовця залежить від його особистого внеску в загальний результат роботи державного органу з урахуванням таких критеріїв:

- ініціативність у роботі;
- якість виконання завдань та досягнення результатів;
- виконання додаткового обсягу завдань і обов'язків згідно з наказом (розпорядженням), дорученням, наданим в установленому порядку;
- терміновість виконання завдань;
- участь у роботі, комісії, робочих груп, зокрема міжвідомчих, консультативно-дорадчих органів тощо.

Преміювання державних службовців здійснюється за умови дотримання принципів державної служби та правил етичної поведінки за відповідний період.

Пунктами 2, 4, 6 розділу III Типового положення передбачено, що керівники самостійних структурних підрозділів відповідного державного органу або особи, які виконують їх обов'язки, на основі розрахунків, наданих до бухгалтерської служби, готують пропозиції щодо встановлення розміру місячної або квартальної премії кожному державному службовцю відповідного структурного підрозділу, погоджують і подають їх до бухгалтерської служби згідно з пунктом 5 розділу I Типового положення.

У місяці, в якому державний службовець перебуває у відпустці, за період тимчасової непрацездатності та в інших випадках, коли згідно із законодавством виплати проводяться із розрахунку середньої заробітної плати, місячна або квартальна премія нараховується за фактично відпрацьований час.

Місячна премія державним службовцям державного органу виплачується не пізніше від терміну виплати заробітної плати за місяць, у якому нараховано премію, квартальна премія - не пізніше від терміну виплати заробітної плати за останній місяць кварталу, за який проводиться преміювання.

Отже, місячна або квартальна премія нараховується державному службовцю за фактично відпрацьований час.

Розмір місячної премії державного службовця не може перевищувати 30 відсотків розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом місяця. Розмір квартальної премії державного службовця відповідно не може перевищувати 90 відсотків розміру його посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом кварталу.

На думку НАДС, місячна або квартальна премія є видом однієї премії, що встановлюється державному службовцю за результатами його роботи протягом відповідного місяця або кварталу. Тобто протягом кварталу може бути встановлена або місячна премія у кожному місяці, або разова квартальна.

Встановлення премій державним службовцям здійснюється керівником державної служби відповідно до затвердженого ним Положення про преміювання у відповідному державному органі в межах фонду преміювання цього державного органу.

Зазначаємо, що відповідно до статті 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

До повноважень НАДС не належить надання роз'яснень математичного розрахунку розміру премій.

Також звертаємо увагу, що згідно з частиною першою статті 51 Бюджетного кодексу України встановлено, що керівники бюджетних установ утримують чисельність працівників, військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, поліцейських, співробітників Служби судової охорони та здійснюють фактичні видатки на заробітну плату (грошове забезпечення), включаючи видатки на премії та інші види заохочень чи винагород, матеріальну допомогу, лише в межах бюджетних асигнувань на заробітну плату (грошове забезпечення), затверджених для бюджетних установ у кошторисах.

Окремо повідомляємо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади мають лише роз'яснювальний (інформаційний) характер і не встановлюють правових норм.

З повагою

Голова

Наталія АЛЮШИНА