



## НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

### РОЗ'ЯСНЕННЯ

11 листопада 2025 року

№ 202 -р/з

#### **Щодо преміювання державних службовців категорій «Б» і «В» державних органів, які провели класифікацію посад державної служби, за результатами щорічного оцінювання у 2025 році**

Відповідно до пункту 3 частини третьої статті 13 Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» (далі – Закон № 889) НАДС роз'яснює.

#### ***Щодо підстав для визначення розмірів, нарахування та виплати премії державним службовцям за результатами щорічного оцінювання службової діяльності у 2025 році***

Законом України від 11 березня 2025 року № 4282-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» (далі – Закон № 4282) внесено зміни до Закону № 889 в частині підходів щодо оплати праці державних службовців на основі класифікації посад.

Джерелом формування фонду оплати праці державних службовців є державний бюджет.

Частиною дев'ятою статті 44 Закону № 889 встановлено, що державні службовці, які отримали відмінні оцінки за результатами оцінювання службової діяльності, *підлягають преміюванню* відповідно до Закону № 889.

Частиною шостою статті 52 Закону № 889 визначено, що фонд преміювання державного органу встановлюється у розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці.

Пунктом 14<sup>3</sup> розділу «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 889 встановлено, що на період дії воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженим Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні», та до завершення календарного року, в якому воєнний стан буде припинено чи скасовано, дія частини шостої статті 52 Закону № 889 тимчасово

зупиняється, а фонд преміювання державного органу не може перевищувати 20 відсотків загального фонду сталої заробітної плати за рік.

На думку НАДС, частина шоста статті 52 Закону № 889, з урахуванням обмежень, визначених пунктом 14<sup>3</sup> розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 889, застосовується до посад державної служби.

Частиною другою статті 50 Закону № 889 (в редакції Закону № 4282) 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 № 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.

Абзацами четвертим і п'ятим частини третьої статті 50 Закону № 889 встановлено:

загальний розмір премій (місячна або квартальна та премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності), 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.

Пунктами 11-21 розділу «Прикінцеві положення» Закону України від 19 листопада 2024 року № 4059-ІХ «Про Державний бюджет України на 2025 рік» (далі – Закон № 4059) визначено особливості оплати праці державних службовців у 2025 році.

Зокрема, пунктом 11 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 4059 встановлено, що у 2025 році оплата праці державних службовців здійснюється на основі класифікації посад, з урахуванням класифікації посад, проведеної у 2024 році, крім державних органів, зазначених у пунктах 16 та 17 цього розділу та частині сьомій статті 50 Закону № 889.

Абзацами першим-третьім пункту 13 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 4059 встановлено, що у 2025 році оплата праці державного службовця державного органу, який провів класифікацію посад державної служби, складається з:

1) 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;

2) 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.

Абзацом шостим пункту 13 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 4059 визначено, що норми Закону № 889 щодо умов та порядку оплати праці державних службовців застосовуються в частині, що не суперечить Закону № 4059.

Отже, беручи до уваги зазначену норму Закону № 4059, що є нормою прямої дії, на думку НАДС, для визначення фонду сталої заробітної плати при нарахуванні премії за щорічне оцінювання законодавством передбачено застосування норм Закону № 4059.

Крім того, відповідно до статті 85 Бюджетного кодексу України постановою Кабінету Міністрів України від 09 листопада 2016 року № 787 «Про видатки на оплату праці працівників місцевих державних адміністрацій» (далі – постанова № 787) встановлено, що місцеві державні адміністрації можуть отримувати додаткові кошти з місцевих бюджетів на оплату праці працівників, зокрема *на забезпечення складових заробітної плати державних службовців, визначених пунктом 13 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 4059 враховуючи здійснення ними делегованих відповідно до закону повноважень органів місцевого самоврядування*. Також встановлено, що за рахунок таких коштів під час встановлення посадових окладів державним службовцям застосовуються додаткові коефіцієнти, визначені для державних адміністрацій відповідних юрисдикцій.

Поряд з цим, в рамках виконання пункту 22<sup>5</sup> розділу «Прикінцеві та перехідні положення» Бюджетного кодексу України постановою Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 року № 391 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану» (далі – постанова № 391) встановлено, що на період воєнного стану для працівників державних органів (крім працівників державних органів, оплата праці яких регулюється спеціальними законами; військовослужбовців; осіб рядового і начальницького складу та поліцейських), які безпосередньо здійснюють свої повноваження на визначених цією постановою територіях, посадові оклади визначаються з урахуванням коефіцієнтів, встановлених для таких територій.

Нарахування та виплата премій за результатами щорічного оцінювання службової діяльності здійснюється у порядку, визначеному пунктами 1, 2, 5 та 6 розділу III «Порядок нарахування та виплати премій» 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 № 74-25, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 12 червня 2025 року за № 898/44304 (далі – Типове положення).

Згідно з пунктом 1 розділу I Типового положення цей нормативно-правовий акт розроблено відповідно до Закону № 889 і встановлює порядок визначення розмірів, нарахування та виплати премій державним службовцям, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В» в державних органах, що провели класифікацію посад державної служби, їх апаратах (секретаріатах) (далі – державний орган).

Пунктами 3-5 розділу I Типового положення передбачено, що державним службовцям можуть встановлюватись такі види премій:

премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності;  
місячна або квартална премія.

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

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

Пунктом 4 розділу II Типового положення визначено, що розмір премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності встановлюється у відсотках до посадового окладу для державних службовців відповідного державного органу, які отримали відмінну оцінку за результатами щорічного оцінювання в поточному році, з урахуванням індивідуальних результатів службової діяльності державного службовця, які мали безпосередній вплив на ефективність виконання основних завдань, визначених для державного органу та можливостей фонду оплати праці відповідного державного органу.

Зазначена премія нараховується незалежно від фактично відпрацьованого часу у місяці, в якому вона виплачується.

Пунктом 5 розділу III Типового положення передбачено, що фонд преміювання за результатами щорічного оцінювання службової діяльності визначається відповідним державним органом самостійно в межах річного фонду преміювання державного органу.

Сукупний розмір премій за результатами щорічного оцінювання службової діяльності та щомісячної або щоквартальної премії за відповідний календарний рік не може перевищувати 30 відсотків фонду сталої заробітної плати за рік такого державного службовця.

***Щодо механізму обрахунку розміру премії державним службовцям, які отримали відмінну оцінку за результатами щорічного оцінювання службової діяльності***

***Примірний обрахунок згідно із Законом № 889 з урахуванням норм Закону***

**№ 4059 (застосовується виключно для обрахунку премії у 2025 році):**

сім'я посад – 9 «забезпечення реалізації (координації реалізації) державної політики»;

рівень посади - V (п'ятий) керівний рівень;

юрисдикція та тип державного органу – 1.2 перша (1) юрисдикція, другий (2) тип;

грейд – 9;

посадовий оклад – 39 839 тис грн.;

ранг – 5;

стаж державної служби – 15 років;

доплати, передбачені законодавством – 10% від посадового окладу (доступ до державної таємниці).

1) Стала заробітна плата (посадовий оклад, надбавка за вислугу років, надбавка за ранг державного службовця, грошова допомога, що виплачується з наданням щорічної основної оплачуваної відпустки, інших доплат, передбачених законами України):

<b>Показник</b>	<b>Розрахунок</b>	<b>Сума, грн</b>
Посадовий оклад		39 839
Надбавка за вислугу років (30%)	$39\,839 \times 30/100$	11 952
Надбавка за ранг		600
Компенсації працівникам, з урахуванням періодичності роботи, яка передбачає доступ до державної таємниці	$39\,839 \times 10/100$	3 983,9
<b>Стала місячна заробітна плата</b>	$39\,839 + 11\,952 + 600 + 3\,983,9$	<b>56 374,9</b>
<b>Грошова допомога, що виплачується з наданням щорічної основної оплачуваної відпустки</b>	$39839+11952+600$	<b>52 391</b>
<b>Стала річна заробітна плата</b>	$56\,374,9 \times 12+52\,391$	<b>728 889,8</b>

2) Преміювання за місяць або квартал (розмір місячної премії не може перевищувати 30 відсотків, а квартальної 90 відсотків розміру посадового окладу за фактично відпрацьований час протягом місяця і кварталу відповідно):

Максимальний розмір премії за місяць (30%)	$39\,839 \times 30/100$	11 952
<b>Розмір виплачених премій (фактично) за рік</b>	$11\,952 \times 12$	<b>143 420</b>

3) Премія за результатами щорічного оцінювання (загальний розмір премій, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його сталої заробітної плати за рік):

Фонд сталої заробітної плати за рік		728 889,8
Річний фонд преміювання	$728\,889,8 \times 30 / 100$	218 666,9
Розмір виплачених премій (фактично) за рік		143 420
<b>Премія за результатами щорічного оцінювання (залишок)</b>	<b>218 666,9 – 143 420</b>	<b>75 246,94</b>

Таким чином, у 2025 році загальний розмір премій, що може отримати державний службовець за рік (премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців, місячна або квартальна премія) *не може перевищувати 30%* фонду сталої заробітної плати, показники якого були взяті для обрахунку. Відтак, такому державному службовцю може бути визначено премію за результатами щорічного оцінювання у відсотковому розмірі, що не перевищує 10,32% ( $75\,246,94 / 728\,889,8 \times 100$ ) від фонду його сталої заробітної плати за рік, або 188,88% від посадового окладу.

Коефіцієнти до посадових окладів, встановлені відповідно до постанов № 787 та № 391, на думку НАДС, мають бути враховані під час проведення розрахунку фонду преміювання державного службовця.

Зазначаємо, що відповідно до пунктів 4-7 розділу II Типового положення премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців:

може бути призначена державним службовцям, які призначені з випробувальним строком за фактично відпрацьований час в залежності від їх особистого внеску в загальний результат роботи державного органу;

з урахуванням обмеження, передбаченого пунктом 6 розділу I Типового положення та розраховується відповідно до визначеного класифікаційного коду за займаною посадою на дату наказу про затвердження висновку щодо оцінювання результатів службової діяльності державного службовця;

нараховується на загальних підставах державним службовцям, які в установленому законодавством порядку виконували роботу дистанційно, надомно або із застосуванням гнучкого режиму робочого часу.

Звертаємо увагу, що державний службовець протягом року може систематично отримувати премії у максимальних розмірах, що зменшують його персональний відсоток для преміювання за результатами щорічного оцінювання від фонду сталої заробітної плати за рік.

Фонд для виплати премій за результатами щорічного оцінювання є залишком фонду сталої заробітної плати по кожному державному службовцю,

який формується з урахуванням попередніх нарахувань та кадрових змін (вислуга років, неповний відпрацьований місяць, відпустки тощо).

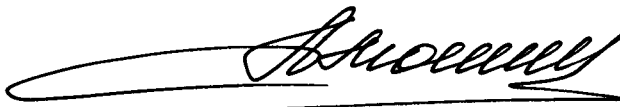
Разом з тим, на думку НАДС, встановлення однакового відсотка премії для всіх державних службовців, які отримали відмінну оцінку за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, не забезпечує правильність нарахувань, оскільки розмір премії має визначатися в межах наявного фонду оплати праці кожного державного службовця. У разі, коли фонд преміювання частково або повністю вичерпано, застосування єдиного відсотка може призвести до нарахування сум, що перевищують граничні обсяги фонду оплати праці державного службовця.

Відповідно до статті 52 Закону № 889 та Типового положення преміювання має здійснюватися у межах затвердженого фонду оплати праці, з дотриманням пропорційності між розміром премії, яку планується виплатити за результатами оцінювання службової діяльності державних службовців, та наявними фінансовими ресурсами державного органу зі збереженням мотиваційної складової цієї виплати.

Під час визначення розміру премії за результатами оцінювання службової діяльності рекомендується забезпечити контроль за відповідністю нарахувань залишку фонду преміювання державного службовця та недопущення перевищення його граничних обсягів.

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

Голова



Наталія АЛЮШИНА