



## НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

### РОЗ'ЯСНЕННЯ щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів під час реалізації повноважень з окремих питань оплати праці

13.06.2022

№ 11

Відповідно до п. 15 ч. 1 ст. 11 Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) Національне агентство з питань запобігання корупції надає роз'яснення, методичну та консультаційну допомогу, зокрема, з питань застосування актів законодавства щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб.

Ці Роз'яснення надані для забезпечення однакового застосування положень Закону стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час реалізації керівниками повноважень з питань оплати праці, у тому числі встановлення собі стимулюючих виплат.

Загальні роз'яснення щодо поняття «конфлікт інтересів» та його складових, обов'язків особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів, застосування заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів надано у Методичних рекомендаціях щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції від 02.04.2021 № 5 (далі – Методичні рекомендації), які розміщені на офіційному вебсайті Національного агентства у рубриці «База знань» у розділі «Конфлікт інтересів», а також доступні за посиланням: <https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt-interesiv/>.



Конституція України гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про оплату праці» структуру заробітної плати становлять основна (винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки)) та додаткова (винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці) заробітна плата.

На відміну від основної, додаткова заробітна плата, до якої, у тому числі, належать різні види стимулюючих виплат (премії, надбавки тощо), не є гарантованою, можливість її отримання, так само як і її розмір, як правило, залежать від оцінки результатів роботи особи керівником.

Керівники органів, підприємств, закладів, установ та організацій приймають рішення про виплату додаткової заробітної плати усім працівникам.

Найчастіше конфлікт інтересів виникає у керівника, який самостійно приймає рішення про виплату собі стимулюючих виплат (премій, надбавок тощо).

### **Випадки наявності конфлікту інтересів у керівника, який приймає рішення про встановлення собі стимулюючих виплат**

При вирішенні питання про встановлення собі стимулюючих виплат керівник самостійно оцінює свою роботу за певними критеріями, визначеними у відповідних нормативно-правових актах, і встановлює їх конкретний розмір.

Приватний (майновий) інтерес такого керівника полягає у заінтересованості отримати заробітну плату у більшому розмірі та впливає на об'єктивність і неупередженість прийняття ним рішень щодо встановлення собі стимулюючих виплат.

Отже, у керівника виникає конфлікт інтересів, який потребує врегулювання у встановленому Законом порядку.

Обов'язки особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів та правила вибору заходу зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів розглянуто у розділі 3 та п. 5.2 розділу 5 Методичних рекомендацій.

Також конфлікт інтересів виникає у випадку, коли особа подає пропозицію (у формі письмового подання чи іншим чином) щодо розміру стимулюючих виплат, а безпосередньо рішення про встановлення стимулюючих виплат приймає керівник вищого рівня.

У цьому випадку особа не приймає рішення про встановлення стимулюючих виплат та їх розмір, а ініціює таке питання перед особою, яка уповноважена на прийняття відповідного рішення.

Необхідність внесення зазначеної пропозиції зумовлена тим, що керівник органу, підприємства, установи, організації, приймаючи рішення про



встановлення стимулюючих виплат, з об'єктивних причин не може самостійно оцінити роботу кожного з підлеглих працівників, у зв'язку з чим здійснення такої оцінки покладається на безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу.

Відповідно, пропозиції безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу є основою для прийняття керівником органу, підприємства, установи, організації рішення про преміювання чи встановлення надбавок.

Таким чином, приватний інтерес при реалізації цього повноваження стосовно себе пов'язаний з можливістю впливу на зміст рішення керівника органу, підприємства, установи, організації про встановлення стимулюючих виплат.

Оскільки особа не може об'єктивно оцінити власну роботу, при внесенні пропозицій щодо розміру премії чи надбавки для себе між її приватним інтересом, що полягає у бажанні отримати стимулюючу виплату у вищому розмірі, та службовим повноваженням виникає суперечність, яка впливає на її об'єктивність при вчиненні зазначених дій, що є реальним конфліктом інтересів.

Наприклад, відповідно до п. 2 розділу III Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 № 646, (далі – Типове положення), керівники самостійних структурних підрозділів відповідного державного органу або особи, які їх заміщують, на основі розрахунків, наданих бухгалтерською службою, готують пропозиції щодо встановлення розміру місячної або квартальної премії кожному державному службовцю з урахуванням пропозицій безпосередніх керівників державних службовців.

Якщо окремі керівники, керуючись зазначеними положеннями, готуватимуть пропозиції щодо встановлення розміру власної премії, вони діятимуть в умовах реального конфлікту інтересів.

Для уникнення реального конфлікту інтересів у цій ситуації необхідно:

- утриматись від здійснення оцінки своєї роботи та, відповідно, внесення пропозицій щодо визначення собі конкретного розміру премії чи надбавки;
- за наявності потреби надавати керівнику вищого рівня необхідну інформацію, на підставі якої він зможе самостійно визначити конкретний розмір премії чи надбавки.

### **Випадки відсутності конфлікту інтересів у керівника при вирішенні питання про встановлення собі стимулюючих виплат**

Конфлікт інтересів буде відсутнім, якщо керівник приймає рішення щодо виплати собі стимулюючих виплат за погодженням із суб'єктом призначення/керівником вищого рівня.



Для запобігання виникненню конфлікту інтересів окремі нормативно-правові акти, що визначають порядок встановлення стимулюючих виплат, передбачають процедуру погодження відповідних виплат керівнику із суб'єктом призначення/керівником вищого рівня.

У такому випадку рішення про встановлення стимулюючих виплат приймається в один із вказаних нижче способів.

Перший спосіб. Погодження рішення про встановлення стимулюючих виплат керівнику отримується за зверненням інших осіб.

Наприклад, грошові виплати головам місцевих державних адміністрацій здійснюються згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 № 304 «Про умови оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників окремих державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу» (далі – Постанова № 304).

У п. 4 Постанови № 304 визначено, що рішення про виплату надбавки за інтенсивність праці, премії, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань головам районних державних адміністрацій приймаються ними за погодженням з головою відповідної обласної державної адміністрації відповідно до подання керівника державної служби у відповідній місцевій державній адміністрації.

Попереднє погодження встановлення розміру стимулюючих виплат голові районної державної адміністрації надає можливість останньому уникати конфлікту інтересів під час прийняття відповідного рішення, оскільки такі повноваження не будуть дискреційними.

Роз'яснення щодо того, які повноваження є дискреційними, міститься у п.п. 2.3.1 п. 2.3 розділу 2 Методичних рекомендацій.

Другий спосіб. Перед прийняттям керівником рішення про встановлення собі стимулюючих виплат він подає відповідні пропозиції на погодження іншій особі (суб'єкту призначення/керівникові вищого рівня).

Наприклад, відповідно до п. 3 розділу II Типового положення державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «Б» та здійснюють повноваження керівників державної служби в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію однієї або кількох областей, міст Києва або Севастополя, одного або кількох районів, міст обласного значення, місячна або квартальна премія встановлюється керівником державної служби у державному органі за погодженням із суб'єктом призначення.

Отримавши у визначеному законодавством порядку погодження щодо розміру власної премії, керівник державної служби, приймаючи рішення про встановлення собі стимулюючої виплати, не діятиме в умовах реального конфлікту інтересів, оскільки відповідне повноваження не буде дискреційним.

Звертаємо увагу на те, що погодження розміру стимулюючої виплати є умовою реалізації службового повноваження керівника щодо її встановлення самому собі, а не самостійним службовим повноваженням, тому вимоги ч. 1 ст. 28 Закону (повідомляти про конфлікт інтересів; не вчиняти дій та



не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів) на випадки звернення за отриманням зазначеного погодження (може здійснюватися, у тому числі, шляхом підписання та направлення письмового подання чи пропозиції) не поширюються.

Конфлікт інтересів під час прийняття керівником рішення про встановлення того чи іншого виду виплати буде відсутній, якщо він зобов'язаний встановити конкретний розмір виплати, і законодавство не дає змоги йому зробити вибір щонайменше із двох чи більше можливих варіантів розмірів виплати (відсутність дискреції). Наприклад:

### *1. Надбавка за вислугу років на державній службі*

Відповідно до ч. 1 ст. 52 Закону України «Про державну службу» надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 3 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 відсотків посадового окладу.

Таким чином, вказана надбавка має фіксований розмір, який залежить лише від стажу державної служби, тому застосоване повноваження при її встановленні не є дискреційним, і в особи відсутній конфлікт інтересів під час призначення собі такої виплати.

### *2. Надбавка за присвоєний ранг державного службовця*

Питання встановлення вказаної надбавки врегульовано ст. 39 Закону України «Про державну службу», Порядком присвоєння рангів державних службовців, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 № 306, та постановою Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 № 15, якою затверджено Розміри надбавок до посадових окладів за ранги державних службовців.

Вказаними нормативно-правовими актами передбачені фіксовані розміри надбавок залежно від присвоєного особі рангу державного службовця. Наприклад, для особи, яка має 7 ранг державного службовця, передбачена надбавка у розмірі 400 грн, для особи, яка має 3 ранг, – 800 грн, 2 ранг – 900 грн тощо.

Отже, застосоване керівником державного органу повноваження під час встановлення собі надбавки за присвоєний ранг не буде дискреційним, оскільки, наприклад, маючи 2 ранг державного службовця, він не може встановити іншого розміру надбавки, окрім як 900 грн, і під час прийняття відповідного рішення конфлікт інтересів буде відсутній.

### *3. Компенсація громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці*

Відповідно до ст. 30 Закону України «Про державну таємницю» у разі, коли за умовами своєї професійної діяльності громадянин постійно працює



з відомостями, що становлять державну таємницю, йому повинна надаватися відповідна компенсація за роботу в умовах режимних обмежень, види, розміри та порядок надання якої встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Згідно з п. 2 Положення про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 № 414, особам, які працюють в умовах режимних обмежень, установлюється надбавка до посадових окладів (тарифних ставок), заробітної плати залежно від ступеня секретності інформації:

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «особливої важливості», – 20 відсотків;

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «цілком таємно», – 15 відсотків;

відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «таємно», – 10 відсотків.

Зважаючи на викладене, при встановленні керівником собі надбавки у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці, у нього також відсутня дискреція, оскільки вказані норми є імперативними, а визначений законодавством розмір відповідної надбавки – фіксованим (без зазначення його граничних меж).

Додаток: інфографіка на 2 арк.

**Голова Національного агентства  
з питань запобігання корупції**

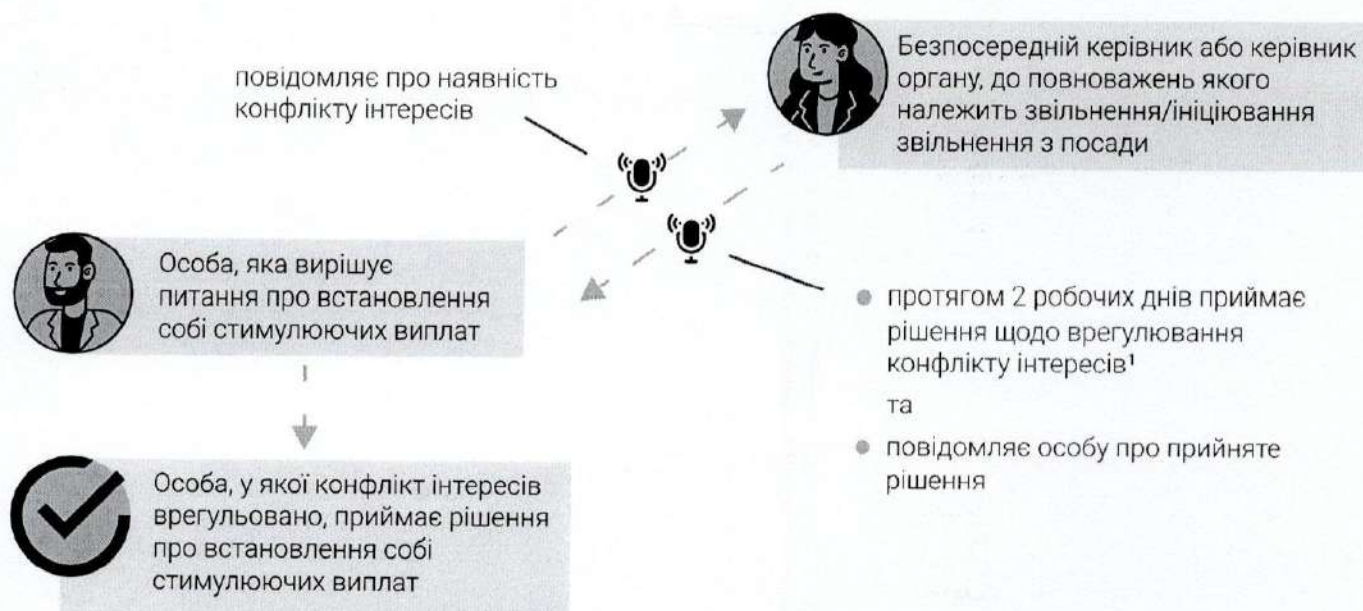
**Олександр НОВІКОВ**



## Випадки наявності конфлікту інтересів у керівника, який приймає рішення про встановлення собі стимулюючих виплат

- 1 Особа самостійно приймає рішення (наприклад, наказ, розпорядження) про встановлення собі стимулюючих виплат
- 2 Особа самостійно подає пропозиції (наприклад, подання) щодо розміру стимулюючих виплат керівнику вищого рівня для прийняття ним рішення

### Врегулювання конфлікту інтересів



<sup>1</sup>В описаній ситуації заходом врегулювання конфлікту інтересів обрано здійснення повноважень під зовнішнім контролем



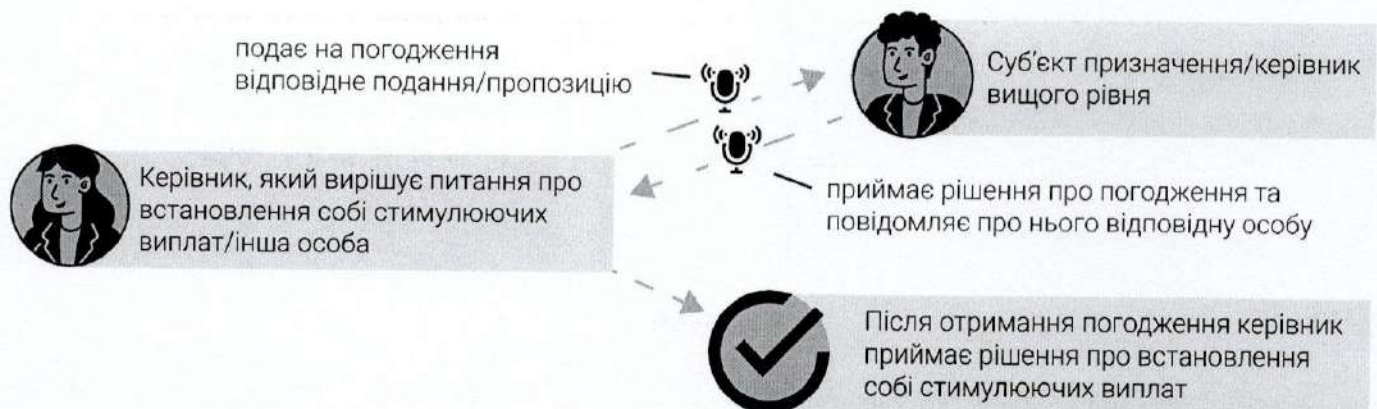
# Випадки відсутності конфлікту інтересів у керівника при вирішенні питання про встановлення собі стимулюючих виплат

1

Окремі нормативно-правові акти, що визначають порядок встановлення стимулюючих виплат, передбачають процедуру погодження відповідних виплат керівнику із суб'єктом призначення/керівником вищого рівня

- **1 спосіб.** Керівник, який вирішує питання про встановлення собі стимулюючих виплат, отримує погодження суб'єкта призначення/керівника вищого рівня для прийняття рішення за зверненням інших осіб (наприклад, подання керівника державної служби для голови районної державної адміністрації)
- **2 спосіб.** Керівник отримує таке погодження за власним зверненням (наприклад, керівник державної служби державного органу для себе)

## Відсутність конфлікту інтересів у разі наявності у нормативно-правових актах процедури погодження відповідних виплат



2

Конфлікт інтересів буде відсутнім у разі відсутності у керівника дискреційних повноважень

У керівника відсутні дискреційні повноваження під час встановлення собі:

- надбавки за вислугу років на державній службі
- надбавки за присвоєний ранг державного службовця
- компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці