

ПАМ'ЯТКА
**конфлікт інтересів при визначенні стимулюючих виплат:
як уникнути порушень**

Пам'ятку розроблено згідно із Законом України «Про запобігання корупції» (далі-Закон), роз'яснень Національного агентства з питань запобігання корупції від 13 червня 2022 року № 11 та Методичних рекомендацій Національного агентства з питань запобігання корупції від 12 січня 2024 року № 2, зі змінами та доповненнями від 03.02.2025 №2

Питання оплати праці, зокрема стимулюючих виплат, є важливим аспектом діяльності будь-якого державного органу, підприємства, установи, організації. Водночас, при встановленні премій або надбавок може виникнути реальний конфлікт інтересів, особливо, якщо посадова особа визначає винагороду для себе.

У такому випадку приватний інтерес, пов'язаний із бажанням отримати більшу заробітну плату, вступає у суперечність з інтересом служби: забезпечити об'єктивну оцінку досягнень працівників та запровадити систему їх справедливого матеріального заохочення, що забезпечує стимулювання до ефективної та високопродуктивної праці.

Ситуація конфлікту інтересів, пов'язана із матеріальним заохоченням працівників, може стосуватися публічних службовців, що є керівниками, які:

- уповноважені ухвалювати рішення про матеріальне заохочення та його розміри. При цьому наявність у розпорядженні керівника бухгалтерських розрахунків, пропозицій підлеглих працівників, висновків дорадчих органів, якщо вони не позбавляють його дискреційних повноважень стосовно прийняття остаточного рішення про преміювання чи застосування інших стимулюючих виплат, не виключає його відповідальності за прийняття рішення в умовах реального конфлікту інтересів;
- уповноважені вносити пропозицію керівнику вищого рівня щодо матеріального заохочення підлеглих.

Пропозиції щодо стимулюючих виплат є основою для прийняття керівником органу, підприємства, установи, організації рішення про преміювання чи встановлення надбавок та їх розміру. Отже, приватний інтерес при реалізації цього повноваження (внесення пропозицій) стосовно себе пов'язаний з можливістю впливу на зміст рішення керівника.

Для уникнення відповідальності за вчинення дій в умовах реального конфлікту інтересів посадовцям, що вносять пропозиції стосовно матеріального заохочення, потрібно утриматися від надання таких пропозицій стосовно себе. Оцінку їх роботи та пропозиції стосовно адекватного матеріального заохочення може внести керівник вищого рівня.

Керівники можуть ухвалювати рішення про застосування заходів матеріального заохочення стосовно себе виключно після:

- врегулювання конфлікту інтересів керівником вищого рівня;
- отримання погодження керівника вищого рівня у [порядку](#), передбаченому законодавством.

Проте, на практиці зустрічаються і випадки, коли конфлікт інтересів гарантовано відсутній. Наприклад, конфлікт не виникає, якщо керівник зобов'язаний встановити конкретний розмір виплати, визначений імперативними нормами законодавства. У таких ситуаціях дискреційні повноваження відсутні, розмір виплати є фіксованим, а керівник не має можливості обирати між кількома варіантами розміру виплат. Наприклад, встановлюється фіксована надбавка за вислугу років, присвоєний ранг держслужбовця або за роботу з державною таємницею.