

**Інформаційна довідка
щодо проєкту Закону України
«Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення
реалізації права ветеранів на службу в Національній поліції України та
додаткових гарантій соціального захисту»
(реєстр. № 15519 від 17.08.2026)***

***Анотація.** В інформаційній довідці розглянуто питання посилення соціального захисту ветеранів війни щодо надання їм переважного права на вступ на службу до Національної поліції України в контексті проєкту Закону України (реєстр. № 15519 від 17.08.2026). Узагальнено підходи, спрямовані на посилення державної соціальної підтримки ветеранів війни. З урахуванням кращого закордонного досвіду (США, Великої Британії, Польщі, Хорватії) визначено пропозиції, спрямовані на удосконалення нормативно-правового регулювання окресленої сфери. За результатами аналізу визначено ризики законопроєкту.*

***Ключові слова:** ветеран війни, учасник бойових дій, соціальний захист, професійна адаптація, бойовий досвід, конкурсний відбір, Національна поліція України.*

Вступ

В Україні у зв'язку із правовим режимом воєнного стану збільшується кількість ветеранів війни, що вимагає посилення їхнього соціального захисту, спрощення процедур інтеграції ветеранів у цивільне життя, розробка мотиваційних важелів та стимулів заохочення відповідної категорії осіб для проходження подальшої служби в правоохоронних органах, і, зокрема, у підрозділах Національній поліції України, використання їхнього унікального досвіду для забезпечення правопорядку. Своєю чергою, створення дієвої системи адаптації ветеранів війни через сектор безпеки має значно підвищити рівень кадрового забезпечення Національної поліції України досвідченими фахівцями та посилити довіру суспільства до правоохоронних органів. При цьому гарантії інтеграції ветеранів у сектор безпеки – це не просто соціальні пільги, а стратегічне посилення іміджу держави, підвищення авторитету поліцейських перед суспільством.

Метою проєкту Закону України (реєстр. № 15519 від 17.08.2026) (далі – законопроєкт), як зазначено в пояснювальній записці до нього, є «створення механізмів, які забезпечать реалізацію переважного права ветеранів війни на прийняття на службу до Національної поліції України у межах конкурсної процедури без порушення принципу рівного доступу до служби в органах державної влади та без скасування конкурсних засад добору кандидатів». Законопроєкт передбачає зміни щодо врегулювання механізму реалізації переважного права ветеранів війни на прийняття на службу до Національної поліції України, визначення особливостей врахування статусу ветерана війни під час проведення конкурсного відбору, забезпечення належного правового регулювання процедур підтвердження відповідного статусу та встановлення

додаткових гарантій соціального захисту для поліцейських, які мають статус ветерана війни.

У зв'язку з цим пропонується внесення змін до статей 50, 50-1, 52, 54, 55, 94 Закону України «Про Національну поліцію» та до статей 12, 13, 14 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

З огляду на викладені в законопроекті пропозиції, вважаємо за доцільне зазначити таке.

Основна частина

Попри заявлену соціальну мету та спрямованість, аналіз запропонованої законодавчої ініціативи містить деякі ризики.

По-перше, у законопроекті передбачається запровадити обов'язкову 15-відсоткову щомісячну надбавку до посадового окладу за проходження служби (частина 2 статті 94 в редакції законопроекту), що вимагатиме додаткового фінансового навантаження на державний бюджет, утворює ризик дефіциту коштів для покриття запропонованої соціальної гарантії.

По-друге, у законопроекті встановлено, що під час працевлаштування до органів поліції ветерани війни мають обов'язково проходити перевірку на доброчесність, спеціальну перевірку, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності, тестування на поліграфі і на знання законодавства й загальні здібності (частина 4 статті 50-1 у редакції законопроекту). Також кандидати із числа ветеранів війни під час конкурсу не звільняються від проходження медичного обстеження, перевірки рівня фізичної підготовки, що певним чином суперечить чинному законодавству, оскільки з набуттям чинності Законом України «Про внесення зміни до статті 50 Закону України “Про Національну поліцію” щодо деяких питань перевірки кандидатів на службу в поліції» від 24 лютого 2026 року № 4792-IX було звільнено від проходження перевірки рівня фізичної підготовки ветеранів, які виявили бажання вступити на службу до органів поліції. За таких умов ветерани, які виявили бажання взяти участь у конкурсі на заміщення вакантних посад поліцейських, і які мають серйозні травми, поранення або контузії, мають проходити Військово-лікарську комісію на виконання медичних інструкцій, що може спровокувати хвилю розчарування серед ветеранів та звинувачення системи у формальному підході. Присутній ризик, що відомчі медичні критерії, якими керуються ВЛК для набору до Національної поліції України, блокуватимуть працевлаштування ветеранів війни на тилові або аналітичні посади, де фізичні обмеження не є критичними. Такий стан справ переконливо засвідчує суперечливий характер норм та правову колізію на рівні законодавства.

По-третє, законопроект містить ризик дискримінації, оскільки надання автоматичної переваги одній категорії громадян (навіть за умови отримання однакових балів) може тлумачитися відносно інших кандидатів (наприклад, випускників профільних «вишів» МВС України, які не брали участі в бойових діях через вік або стан здоров'я) як обмеження їхнього конституційного права на рівний доступ до служби в правоохоронних органах, що суперечить статті 38

Конституції України, яка гарантує кожному рівне право доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування. Запровадження автоматичного «переважного права» без додаткових умов (наприклад, оцінки професійних здібностей та компетенцій, лідерських якостей чи специфіки посади) може тлумачитися як дискримінація за ознакою соціального статусу. Одночасно таке зауваження має дискусійний характер з позиції професійного підходу та стимулювання ветеранів війни до вступу на службу до Національної поліції України, вимагає пошуку балансу між конституційним принципом рівності та необхідністю державної підтримки ветеранів.

Пункт 4 законопроекту потребує конкретизації в частині доручення Кабінету Міністрів України щодо переліку нормативно-правових актів, які потребуватимуть змін (відповідно до вимог частини восьмої статті 90 Регламенту Верховної Ради України).

Механізми надання переваг ветеранам під час працевлаштування в правоохоронні органи та державний сектор успішно функціонують у багатьох державах світу. Найбільш системні та законодавчо врегульовані підходи демонструють США та Велика Британія, а серед держав Європейського Союзу (далі – ЄС) – Польща й Хорватія.

Так, у *США* система надання переваг ветеранам під час працевлаштування є однією із найстаріших, найбільш деталізованих та законодавчо захищених у світі і регламентується Федеральним законом «Про переваги ветеранів» (Veterans' Preference Act)¹. Основний принцип, закладений в американську модель, полягає в тому, що перевага не є автоматичним правом на отримання посади, вона діє лише як інструмент, що дає ветерану «стартову перевагу» на етапі відбору, проте фінальний вибір завжди базується на особистому рейтингу та професійній компетентності кандидата. Під час проведення конкурсів до правоохоронних органів (наприклад, у поліцію), кандидати із числа ветеранів обов'язковому порядку складають кваліфікаційні іспити і тестування, за які отримують бали (максимум – 100). Під час конкурсного відбору ветеранам автоматично додаються додаткові бали до їхнього фінального рейтингу. Зазвичай це додатково 5 балів для ветеранів бойових дій та 10 балів для ветеранів, які отримали поранення чи інвалідність. Це піднімає їх у рейтинговому списку вище за інших кандидатів. Посаду отримує кандидат, який набрав більшу кількість балів. Одночасно оцінювання передбачає, що замість суворих числових рейтингів використовується категорійний відбір, де ветеранів-кандидатів поділяють на три групи: «Найбільш кваліфіковані», «Добре кваліфіковані» та «Мінімально кваліфіковані».

Щодо працевлаштування ветеранів, у США діє принцип «розумного пристосування», який означає, що у випадку, якщо ветеран має інвалідність або травму, але претендує на посаду, де фізичні навантаження не є критичними (наприклад, кримінальний аналітик, оператор зв'язку, детектив із кіберзлочинів),

¹ H.R.7721 - An Act to extend the benefits of the Veterans Preference Act of 1944 to persons serving in the Armed Forces of the United States after the termination of the state of war between the United States and the Government of Japan and prior to July 2, 1955. URL: <https://www.congress.gov/bill/82nd-congress/house-bill/7721/text>

правоохоронний орган зобов'язаний адаптувати робоче місце або скоригувати нормативи під його фізичні можливості. Проте, якщо ветеран претендує на призначення на оперативні посади (патрульний офіцер, боєць спецпідрозділу), вимоги до фізичного здоров'я та здача тестів на випробування залишаються обов'язковими задля безпеки самого ветерана та громадян. Проте, правоохоронні органи США мають право приймати ветеранів на службу в обхід тривалих стандартних конкурсних процедур завдяки двом спеціальним програмам: VRA (Veterans' Recruitment Appointment)², у рамках якої дозволяється призначати ветеранів безпосередньо на певні посади за умов, що ця особа проходить випробувальний термін (2 роки) і тільки після цього зараховується до штату і одночасно має такі преференції, як: статус особи з інвалідністю; нагороджена медаллю «За службу в Збройних Силах» або відзначена за бойову участь у військовій операції; нещодавно звільнилася з армійських лав (протягом останніх 3 років); VEOA (Veterans Employment Opportunities Act)³, яка дозволяє ветеранам брати участь у внутрішніх (закритих) конкурсах поліцейських департаментів, що зазвичай оголошуються лише для вже діючих співробітників поліції, які бажають отримати підвищення за посадою з метою кар'єрного зростання.

У Великій Британії механізм підтримки ветеранів під час працевлаштування в державний сектор або правоохоронні органи (зокрема, у територіальні поліцейські сили – Police Forces) зазнав суттєвих реформ і регулюється Ветеранською стратегією⁴ та спеціальною урядовою ініціативою «Great Place to Work for Veterans»⁵. Замість автоматичного призначення на поліцейські посади держава фокусується на усуненні будь-яких бар'єрів та гарантуванні «швидкого треку» до етапу співбесіди. Головний інструмент зазначеної ініціативи полягає в тому, що ветеран, який подає заявку на посаду в поліцію, при цьому автоматично минає перший етап відсіву анкети та переходить до етапу співбесіди / практичних тестів. Тобто кандидату-ветерану достатньо продемонструвати, що він відповідає мінімальним (базовим) критеріям вакансії (наприклад, має необхідну освіту чи базові навички), при цьому його кандидатуру не порівнюють із цивільними особами на попередньому етапі відбору – йому гарантовано право проявити себе особисто перед вибірковою комісією. Міністерство внутрішніх справ розробило спеціальні матриці відповідності навичок, що включають оцінку воєнного досвіду кандидата (вміння здійснювати управління підлеглими, робота в критичних умовах та ситуаціях). Це дозволяє ветеранам претендувати на вищі або спеціалізовані посади в поліції без необхідності проходити навчання «з нуля», що вирішує питання їхнього працевлаштування без зниження встановлених стандартів. Усі без виключення поліцейські департаменти Великої Британії

² Veterans' Recruitment Appointment (VRA). URL: <https://help.usajobs.gov/working-in-government/unique-hiring-paths/veterans/vra>

³ Veterans Employment Opportunities Act of 1998 (VEOA). URL: <https://www.opm.gov/fedshirevets/hiring-officials/strategic-recruitment-and-hiring/veterans/#url=Veterans-Employment-Opportunities-Act>

⁴ Strategy for our veterans. 14.11.2018. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/strategy-for-our-veterans>

⁵ The Great Place to Work for Veterans scheme aims to encourage more veterans to join the Civil Service when they leave the armed forces. URL: <https://www.civil-service-careers.gov.uk/great-place-to-work-for-veterans/>

підписують Оборонну хартію (Armed Forces Covenant) – добровільне, але фактично обов'язкове зобов'язання не допускати жодних дискримінацій стосовно ветеранів. У Великій Британії ветеранам у поліції не нараховують автоматичні фіксовані надбавки до окладу (як пропонується у законопроекті), замість цього у випадку, коли військовослужбовець переходить на службу в поліцію, роки його військової вислуги зараховуються під час розрахунку загального стажу для відпусток та урядових пенсійних програм, що є потужнішим довгостроковим стимулом, аніж пряма доплата. Британський досвід демонструє, що найефективніша допомога ветерану – це співбесіда до початку конкурсу (гарантоване інтерв'ю) та визнання його армійських вмінь і навичок як індивідуальних професійних компетенцій, що повністю нівелює ризик дискримінації цивільних осіб, оскільки на фінальній співбесіді все одно перемагає найсильніший кандидат, незалежно від його соціального статусу.

У державах ЄС і, зокрема, у *Хорватії* механізм інтеграції ветеранів війни у державний сектор та правоохоронні органи вважається одним із найуспішніших в ЄС та регулюється Законом про хорватських захисників Вітчизни та членів їхніх родин⁶. Головна відмінність хорватської моделі від представленого законопроекту полягає в тому, що в Хорватії повністю ліквідовано корупційні лазівки та суб'єктивізм кадрових комісій, які були замінені жорсткою, покроковою ієрархією пріоритетів і принципом запровадження рівних умов для усіх бажаючих. Переважне право ветерана на працевлаштування, у тому числі й в органи поліції, спрацьовує виключно тоді, коли ветеран успішно пройшов усі етапи відбору (іспити, тести, медична комісія) і відповідає кваліфікаційним вимогам нарівні з іншими кандидатами. Законодавство забороняє зараховувати на службу непідготовлену особу лише через наявність в неї ветеранського посвідчення, що повністю захищає правоохоронну систему від зниження професійних стандартів. Переважне право під час працевлаштування може реалізувати тільки непрацюючий (безробітний) ветеран, а у випадку, якщо ветеран вже має роботу і бажає перейти на іншу посаду всередині системи або в інше відомство, автоматична пільга на нього не поширюється, тобто він має проходити конкурс на загальних підставах без будь-яких преференцій. Ветеран може скористатися своїм пріоритетним правом на отримання постійної посади у правоохоронних органах лише один раз. До того ж, якщо він отримав роботу за цією програмою, а потім звільнився за власним бажанням або був звільнений за порушення дисципліни, вдруге скористатися цією пільгою він не зможе.

Відповідно до Закону *Польщі* про ветеранів бойових дій⁷ ветерани мають переважне право при працевлаштуванні на посади у правоохоронні органи, на цивільну службу та в органи публічної адміністрації. Окрему, найвищу категорію преференцій мають ветерани-інваліди, які отримали каліцтво,

⁶Zakon o hrvatskim braniteljima iz Domovinskog rata i članovima njihovih obitelji. 01.01.2024. URL: <https://www.zakon.hr/z/973/zakon-o-hrvatskim-braniteljima-iz-domovinskog-rata-i-clanovima-njihovih-obitelji>

⁷ Ustawa o weteranach działań poza granicami państwa. 19.08.2011. URL: <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/weterani-dzialan-poz-granicami-panstwa-17735265>

поранення або контузії. Переважне право діє лише у випадку, якщо ветеран повністю відповідає кваліфікаційним вимогам вакансії та пройшов професійний відбір, що, свою чергою, нівелює ризики дискримінації інших кандидатів. Держава прагне працевлаштувати ветерана на посади, де його набутий досвід стане максимально корисним і релевантним, а не намагається штучно інтегрувати його у цивільні міністерства, де потрібні зовсім інші фахові компетенції. Польське законодавство чітко декларує, що посада, на яку претендує ветеран (особливо поранений), має відповідати його освіті, знанням та психофізіологічній спроможності. Усі періоди, коли ветеран брав участь у бойових діях, у тому числі й за кордоном, автоматично зараховуються до його загального трудового стажу, від якого залежать надбавки за вислугу років, що мотивує ветеранів переходити на публічну службу, адже їхній військовий досвід конвертується у відповідні управлінські бонуси й надбавки до грошового забезпечення. Таким чином, польський досвід демонструє, що держава створює сприятливі умови задля максимальної інтеграції ветеранів у сектор безпеки шляхом запровадження спеціально адаптованих робочих місць під їхні реальні фізичні можливості з метою використання набутого ними досвіду й потенціалу для служби в поліцейських органах.

У рамках адаптації закордонного досвіду доцільно враховувати особливості кращих практик законодавчого забезпечення працевлаштування ветеранів до органів поліції. Так, наприклад, це може бути запровадження системи ветеранських балів (за досвідом США), що повністю нівелюватиме ризик правової дискримінації випускників вищих навчальних закладів системи МВС України, одночасно збереже принцип меритократії (конкурентності) та виключить корупційний чинник «ручного» відбору кандидатур кадровими комісіями. Також доцільно було б запозичити хорватський досвід щодо запровадження жорсткої ієрархії пріоритетів та одноразовості пільг, при цьому найвищий пріоритет мають отримувати ветерани, які зазнали каліцтва, поранень чи інвалідності безпосередньо під час захисту Батьківщини або участі в бойових діях. Крім того, право на таке працевлаштування має бути одноразовим і стосуватися лише первинного вступу на службу до органів поліції, що автоматично усуне будь-які адміністративно-регуляторні ризики зловживань, сприятиме забезпеченню внутрішньої справедливості серед особового складу органів поліції. З урахуванням польського досвіду, доцільно замість 15-відсоткової надбавки до посадового окладу для всіх ветеранів запровадити диференційовану шкалу виплат, яка буде залежати від реального бойового стажу та специфіки виконуваних завдань у поліції. Одночасно з цим – законодавчо закріпити автоматичне зарахування періоду участі у бойових діях до стажу служби в поліції для розрахунку майбутніх пенсій та тривалості відпусток.

Висновки

Досліджуваний законопроект, спрямований на забезпечення реалізації права ветеранів війни на службу в Національній поліції України, створення додаткових механізмів їх професійної адаптації після проходження військової

служби, а також посилення рівня соціального захисту поліцейських, які мають статус ветерана війни, є актуальним та своєчасним, проте виявлені в ньому ризики вимагають його суттєвого змістовного доопрацювання, особливо в частині вилучення дискримінаційних норм та узгодження його положень зі статтею 38 Конституції України.

З урахуванням кращих закордонних практик у контексті доопрацювання законопроекту доцільним вбачається: 1) замінити механізм автоматичного переважного права ветерана на отримання посади поліцейського прозорою системою ветеранських балів (за досвідом США), що передбачає законодавче закріплення нарахування фіксованих додаткових балів до загального рейтингу під час проведення конкурсу за участю кандидатів-ветеранів (зі встановленням вищого балу для осіб, які зазнали каліцтва, поранень чи інвалідності внаслідок участі в бойових діях), що має забезпечити дотримання статті 38 Конституції України із одночасним збереженням принципу меритократії та усуненням ризику дискримінації інших кандидатів; 2) впровадити принцип «розумного пристосування» замість скасування випробувань із фізичної підготовки (за досвідом США та Великої Британії), оскільки звільнення від складання нормативів фізичної підготовки має бути диференційованим і залежати від профілю посади, при цьому для аналітичних, логістичних та штабних посад вимоги й робочі місця повинні адаптуватися під фактичний стан фізичного здоров'я ветерана (з урахуванням наявного каліцтва, поранення чи контузії); 3) законодавчо закріпити чітку ієрархію пріоритетів та одноразовість використання пільги (за досвідом Хорватії та Польщі), установити черговість надання преференцій (першочергове право надаватиметься ветеранам з інвалідністю внаслідок участі в бойових діях), а також обмежити дію цієї пільги виключно етапом первинного працевлаштування (без поширення на подальше кар'єрне просування всередині системи органів Національної поліції України), що унеможливить зловживання з боку кадрових служб; 4) запровадити диференціацію фінансових стимулів та капіталізацію вислуги років (за досвідом Великої Британії та Польщі), що передбачає заміну фіксованої 15-відсоткової надбавки до посадового окладу на шкалу виплат, яка враховуватиме реальний бойовий стаж та складність виконуваної поліцейським-ветераном роботи, паралельно забезпечивши автоматичне зарахування періоду участі в бойових діях до загальної вислуги років для подальшого розрахунку розміру пенсій ветеранів.

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*