

**Бойовий статут "Підтримка  
персоналу  
Десантно-штурмових військ  
Збройних Сил України"**

Бойовий статут розроблено управлінням персоналу штабу Командування Десантно-штурмових військ Збройних Сил України спільно з іншими структурними підрозділами Командування Десантно-штурмових військ Збройних Сил України та заінтересованими органами військового управління Генерального штабу Збройних Сил України. Ефективність виконання завдань Десантно-штурмовими військами (далі — ДШВ) Збройних Сил (далі — ЗС) України залежить від вироблення нової моделі державної кадрової політики у ДШВ, основна мета якої полягає у створенні організаційно-правових, управлінських, соціальних, психологічних, виховних, матеріально-технічних, фінансових, економічних та інших передумов для формування високопрофесійного персоналу ДШВ, здатних ефективно, на високому професійному рівні вирішувати завдання за призначенням в умовах, що характеризуються високими маневреністю та автономністю дій. Цей Бойовий статут визначає мету, основні напрями та завдання підтримки персоналу ДШВ, основні положення організації кадрового забезпечення ДШВ, підготовки (перепідготовки) персоналу ДШВ у вищих військових навчальних закладах (далі — ВВНЗ), організації планування та управління кар'єрою військовослужбовців, заходів зі створення мобілізаційного резерву та інші питання, пов'язані підтриманням персоналу ДШВ.



# **БОЙОВИЙ СТАТУТ**

## **ПІДТРИМКА ПЕРСОНАЛУ ДЕСАНТНО-ШТУРМОВИХ ВІЙСЬК ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

Видавництво  
«Центр учбової літератури»  
Київ — 2025

УДК 355.41(477)

Б 77

**Бойовий статут «Підтримка персоналу Десантно-штурмових військ Збройних Сил України».** — Київ: «ЦУЛ», 2025. — 140 с.

**ISBN 978-611-01-3477-4**

Бойовий статут розроблено управлінням персоналу штабу Командування Десантно-штурмових військ Збройних Сил України спільно з іншими структурними підрозділами Командування Десантно-штурмових військ Збройних Сил України та заінтересованими органами військового управління Генерального штабу Збройних Сил України. Ефективність виконання завдань Десантно-штурмовими військами (далі — ДШВ) Збройних Сил (далі — ЗС) України залежить від вироблення нової моделі державної кадрової політики у ДШВ, основна мета якої полягає у створенні організаційно-правових, управлінських, соціальних, психологічних, виховних, матеріально-технічних, фінансових, економічних та інших передумов для формування високопрофесійного персоналу ДШВ, здатних ефективно, на високому професійному рівні вирішувати завдання за призначенням в умовах, що характеризуються високими маневреністю та автономністю дій. Цей Бойовий статут визначає мету, основні напрями та завдання підтримки персоналу ДШВ, основні положення організації кадрового забезпечення ДШВ, підготовки (перепідготовки) персоналу ДШВ у вищих військових навчальних закладах (далі — ВНЗ), організації планування та управління кар'єрою військовослужбовців, заходів зі створення мобілізаційного резерву та інші питання, пов'язані підтриманням персоналу ДШВ.

ISBN 978-611-01-3477-4

## ЗМІСТ

|       |  |    |
|-------|--|----|
|       | ВСТУП  | 6  |
|       | ПОСИЛАННЯ НА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ТА ВІЙСЬКОВІ ПУБЛІКАЦІЇ   | 7  |
|       | ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ  | 10 |
|       | ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ ТА УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ   | 14 |
| 1     | ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ   | 15 |
| 1.1   | Організація комплектування ДШВ   | 15 |
| 1.1.1 | Комплектування ДШВ військовослужбовцями  | 15 |
| 1.1.2 | Комплектування ДШВ працівниками  | 17 |
| 1.2   | Основні принципи підтримки персоналу   | 17 |
| 1.3   | Місія органів управління персоналом  | 18 |
| 1.4   | Завдання органів управління персоналом   | 18 |
| 1.4.1 | Органи управління персоналом ДШВ   | 18 |
| 1.4.2 | Основні функції органів управління персоналом ДШВ  | 18 |
| 1.4.3 | Основні завдання управління персоналу Командування ДШВ   | 19 |
| 1.4.4 | Основні завдання відділення персоналу бригади ДШВ  | 22 |
| 1.4.5 | Основні завдання відділення персоналу НЦ ДШВ   | 24 |
| 1.4.6 | Основні завдання посадових осіб з кадрової роботи окремих батальйонів (дивізіонів), окремих частин забезпечення ДШВ та їм рівних | 26 |
| 1.5   | Права органів управління персоналом  | 28 |
| 1.6   | Ефективність менеджменту персоналу   | 29 |
| 1.7   | Вимоги до співробітників органів управління персоналом, їх ключові компетенції   | 30 |
| 1.8   | Стилі управління персоналом  | 33 |
| 2     | ПІДГОТОВКА ПЕРСОНАЛУ ДШВ   | 35 |
| 2.1   | Організація підготовки (перепідготовки) персоналу ДШВ  | 35 |
| 2.2   | Підготовка персоналу у ВВНЗ або навчальних центрах   | 37 |
| 2.3   | Підвищення кваліфікації персоналу  | 41 |
| 3     | СОЦІАЛЬНІ ПИТАННЯ ТА ПОБУТОВО-РЕКРЕАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ   | 42 |
| 3.1   | Основні напрями та організація військово-патріотичного виховання, культурно-виховної та просвітницької роботи                    | 42 |
| 3.2   | Організація забезпечення соціального захисту військовослужбовців і членів їх сімей   | 44 |
| 3.3   | Права для військовослужбовців та членів їх сімей   | 45 |
| 3.4   | Пільги для військовослужбовців та членів їх сімей  | 50 |
| 3.5   | Адаптація військовослужбовців до цивільного життя, існуючі програми та порядок користування ними                                 | 51 |
| 3.6   | Інформаційне-пропагандистське забезпечення   | 53 |

|      |  |     |
|------|--|-----|
| 4    | ВІДБІР НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ, НАВЧАННЯ ТА ДО СКЛАДУ НАЦІОНАЛЬНИХ КОНТИНГЕНТІВ  | 64  |
| 4.1  | Професійно-психологічний відбір, основні завдання та заходи  | 64  |
| 4.2  | Організація професійно-психологічного відбору  | 65  |
| 4.3  | Особливості проведення заходів професійно-психологічного відбору під час прийняття на військову службу за контрактом   | 67  |
| 4.4  | Особливості проведення заходів професійно-психологічного відбору під час прийняття на військову службу за контрактом   | 68  |
| 4.5  | Особливості проведення заходів професійно-психологічного відбору під час прийняття для проходження служби у військовому резерві  | 69  |
| 4.6  | Особливості проведення заходів професійно-психологічного відбору під час відбору особового складу національних контингентів (персоналу)                                | 70  |
| 4.7  | Особливості проходження медичного огляду для визначення придатності до військової служби у Десантно-штурмових військах   | 70  |
| 5    | ПЛАНУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДШВ  | 72  |
| 5.1  | Організація щорічного оцінювання   | 72  |
| 5.2  | Формування Резерву кандидатів для просування по службі   | 75  |
| 5.3  | Організація та проведення атестування персоналу  | 82  |
| 5.4  | Формування паспортів посад, індивідуальних планів кар'єри  | 85  |
| 5.5  | Позбавлення військового звання, пониження та поновлення у військовому званні   | 88  |
| 5.6  | Призначення на посади та звільнення з посад  | 90  |
| 5.7  | Звільнення з військової служби.  | 94  |
| 5.8  | Залишення на військовій службі понад граничний вік перебування на військовій службі  | 104 |
| 5.9  | Особливості проходження військової служби військовослужбовцями, які направляються за кордон  | 106 |
| 5.10 | Укладення та припинення (розірвання) контракту, продовження його строку  | 109 |
| 5.11 | Усунення військовослужбовців від виконання службових обов'язків, відсторонення від виконання службових повноважень, повноважень на посаді або відсторонення від посади | 115 |
| 5.12 | Можливі порушення пов'язані з корупцією при прийнятті кадрових рішень  | 117 |
| 6    | ПЛАНУВАННЯ ЗАХОДІВ ЗІ СТВОРЕННЯ МОБІЛІЗАЦІЙНОГО РЕЗЕРВУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ  | 118 |

|          |  |     |
|----------|--|-----|
| 6.1      | Призов на військову службу під час мобілізації   | 118 |
| 6.2      | Заходи зі створення мобілізаційного резерву людських ресурсів  | 121 |
| 6.3      | Робота з резервістами, укладання контрактів, проходження служби у військовому резерві, права та пільги для резервістів | 124 |
| 7        | РОЗРОБЛЕННЯ ДОКТРИН, НАКАЗІВ, КОНЦЕПЦІЙ, ІНШИХ НОРМАТИВНИХ АКТІВ ТА ДОКУМЕНТІВ З ПИТАНЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ          | 127 |
| 7.1      | Ієрархія документів з питань управління персоналом   | 127 |
| 7.2      | Порядок організації підготовки документів до прийняття кадрових рішень органами управління персоналом                  | 128 |
| 8        | ОРГАНІЗАЦІЙНО-ШТАТНА РОБОТА  | 130 |
| 8.1      | Планування організаційно-штатної роботи  | 130 |
| 8.2      | Порядок проведення організаційних-заходів  | 132 |
| 8.3      | Порядок ведення штатів та внесення змін до них   | 134 |
| 8.4      | Перевірка та контроль стану ОШР  | 136 |
| Додатки: |  |     |
|          | СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ (ДЖЕРЕЛ)  | 139 |

## ВСТУП

Управління персоналом набуває все важливішого значення як фактор підвищення конкурентної спроможності, довгострокового розвитку. Більшість спеціалістів формулюють сучасну концепцію управління персоналом (людськими ресурсами) достатньо широко, підкреслюючи її відмінності: за критеріями оцінки ефективності (більш повне використання потенціалу співробітників, а не мінімізація витрат); за ознакою контролю (самоконтроль, а не зовнішній контроль); за переважною формою організації (органічна, гнучка форма організації, а не централізована бюрократична).

При цьому відмічається наявність тенденції до підвищення ролі аналітичних функцій кадрових служб, особливо в останні два десятиліття. Характерна риса в організації роботи з персоналом у рамках нової концепції – прагнення кадрових служб до інтеграції всіх аспектів роботи з людськими ресурсами, всіх стадій їхнього життєвого циклу з моменту найму працівника (прийняття на контракт) до виплати йому пенсійної винагороди) пенсійного забезпечення.

Підвищення ролі персоналу і зміни ставлення до нього керівників і підприємців пов'язані насамперед з глибокими змінами в системі керівництва підприємствами (установами) у сучасному світі. Науково-технічний прогрес в останні десятиліття став причиною великих новацій у трудовій діяльності.

Внаслідок чого, скорочується чисельність персоналу, підвищується потреба у спеціалістах, керівниках, робітниках високої кваліфікації. Змінюється і склад трудової діяльності. Набувають особливого значення уважність і відповідальність, навички спілкування, усна і письмова комунікація. Сьогодні найбільше зусиль кадрових підрозділів спрямована на вдосконалення трудових відносин та підбір кандидатів на вакантні посади.

Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом підтримки персоналу.

Основна мета підтримки персоналу – формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу, головними цінностями якого є професійність та здатність ефективно виконувати завдання за призначенням.

Бойовий статут ДШВ ЗС України “Підтримка персоналу ДШВ” призначений для організації якісного комплектування підготовленим персоналом військових частин ДШВ.



## ПОСИЛАННЯ НА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ТА ВІЙСЬКОВІ ПУБЛІКАЦІЇ

| Позначка<br>військової<br>публікації | Повне найменування документу   |
|--------------------------------------|--|
| 1                                    | 2  |
|                                      | <b>а.</b> Закон України “Про військовий обов’язок і військову службу” від 25.03.1992 № 2232-ХІІ (зі змінами)   |
|                                      | <b>б.</b> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 (зі змінами)   |
|                                      | <b>в.</b> Про трансформацію системи об’єднаного керівництва силами оборони та військового управління у Збройних Силах України, наказ Міністерства оборони України від 29.03.2019 № 141   |
|                                      | <b>г.</b> Положення про кадрові органи Збройних Сил України, затверджено наказом Міністра оборони України від 05.06.2009, № 301, (зі змінами, внесеними згідно наказів Міністра оборони України від 08.05.2012 № 308, від 10.10.2013 № 686 та від 13.07.2015 № 334)  |
|                                      | <b>д.</b> Інструкція про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затверджена наказом Міністра оборони України від 10.04.2009 № 170 (зі змінами, внесеними згідно наказів Міністра оборони України № 181 від 19.03.2013, № 657 від 26.09.2013, № 5 від 08.01.2014, № 782 від 3.11.2014, № 570 від 20.10.2015, № 51 від 01.02.2016, № 684 від 4.12.2016, № 499 від 27.09.2017, № 422 від 22.08.2018, № 315 від 18.06.2019, № 502 від 25.09.2019, № 327 від 14.09.2020) |
| ВКП<br>7-00(01).01                   | <b>е.</b> Доктрина підготовки сил оборони держави, затверджена наказом Генерального штабу Збройних Сил України від 21.01.2020 № 18   |
|                                      | <b>ж.</b> Інструкція про організацію та проведення військово-професійної орієнтації молоді та прийому до вищих військових навчальних закладів та військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти, затверджена наказом Міністерства оборони України від 05.06.2014 № 360 (зі змінами)   |
|                                      | <b>и.</b> Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затверджено Указом Президента України від 10.12.2008 № 1153/2008 (зі змінами)  |
|                                      | <b>к.</b> Концепція військово-патріотичного виховання у Збройних Силах України, затверджена наказом Міністра оборони України від 08.06.2010 № 295  |
|                                      | <b>л.</b> Програма військово-патріотичного виховання у Збройних Силах України на 2016 – 2020 роки, затверджена наказом Генерального штабу Збройних Сил України від 30.11.2016 № 445  |
|                                      | <b>м.</b> Закон України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей” від 20.12.1991 № 2011-ХІІ (зі змінами)   |

| 1 | 2  |
|---|--|
|   | <b>н.</b> Інструкція з організації інформаційно-пропагандистського забезпечення у Збройних Силах України, затвердженої наказом Генерального штабу Збройних Сил України від 04.01.2017 № 4  |
|   | <b>п.</b> Інструкція з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України, затвердженої наказом Міністерства оборони України від 10.12.2014 № 883  |
|   | <b>р.</b> Методичні рекомендації з організації професійно-психологічного відбору у ЗС України, затверджена першим заступником начальника Генерального штабу Збройних Сил України від 06.08.2015  |
|   | <b>с.</b> Інструкції з організації та проведення професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів, затвердженої наказом Міністра оборони України від 09.07.2009 року № 355 |
|   | <b>т.</b> Методичні рекомендації з порядку організації і проведення атестації військовослужбовців Збройних Сил України Затвержені директором Департаменту кадрової політики Міністерства оборони України від 19.04.2017 № 328 (зі змінами від 12.10.2018 № 226/4907)                       |
|   | <b>у.</b> Методичні рекомендації з порядку формування і використання Резерву кандидатів для просування по службі у Збройних Силах України Затвержені директором Департаменту кадрової політики Міністерства оборони України від 19.03.2018 № 350 (зі змінами від 16.10.2019 № 226/4564)    |
|   | <b>ф.</b> Методичні рекомендації з порядку розробки і застосування паспортів військових посад та алгоритмів управління кар'єрою військовослужбовців у Збройних Силах України Затвержені директором Департаменту кадрової політики Міністерства оборони України від 25.02.2020 № 384        |
|   | <b>х.</b> Закон України “Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України” від 24 березня 1999 року № 551-XIV (зі змінами)   |
|   | <b>ц.</b> Закон України “Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію” від 21.10.1993 № 3543-XII (зі змінами)   |
|   | <b>ш.</b> Інструкція про порядок комплектування резервістами органів військового управління, військових частин Збройних Сил України, затвердженої наказом Генерального штабу Збройних Сил України від 24.01.2013 № 16  |
|   | <b>щ.</b> Методичні рекомендації з порядку організації підготовки документів до прийняття кадрових рішень кадровими органами Збройних Сил України, затвердженої начальником Генерального штабу – Головнокомандувачем Збройних Сил України від 21.03.2013 № 5147/С                          |

| 1 | 2   |
|---|---|
|   | <b>ю.</b> Положення про військово-лікарську експертизу в Збройних Силах України, затверджена наказом Міністерства оборони України від 14.08.2008 № 402 зі змінами |

## ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

**Алгоритм управління кар'єрою військовослужбовців** – формалізований документ, що містить опис послідовності дій для управління кар'єрою військовослужбовця під час проходження ним військової служби. Він розробляється за всіма військово-обліковими спеціальностями відповідно до алгоритмів управління кар'єрою та паспортів військових посад.

**Атестування** – це комплекс заходів з оцінки професійного рівня, ділових та моральних якостей кожного військовослужбовця, визначення їх відповідності займаним посадам впродовж визначеного періоду військової служби, перспектив подальшого службового використання та створення Резерву кандидатів для просування по службі (далі – Резерв) та Плану переміщення військовослужбовців на посади.

**Військово-професійний відбір** – система професійно-діагностичного обстеження особи, спрямована на визначення ступеня її придатності до конкретних видів військово-професійної діяльності.

**Демобілізація** - комплекс заходів, рішення про порядок і терміни проведення яких приймає Президент України, спрямованих на планомірне переведення національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій на роботу і функціонування в умовах мирного часу, а Збройних Сил України, інших військових формувань - на організацію і штати мирного часу.

**Індивідуальний план управління кар'єрою** – формалізований документ, в якому зазначаються основні етапи проходження військової служби військовослужбовцем.

**Кадрове рішення** — результат цілеспрямованої дії щодо добору, розстановки, ротатії (переміщення), присвоєння військових звань (рангів), нагородження та звільнення з військової служби (роботи) персоналу ЗС України, який реалізується наказом відповідного командира (начальника).

**Кадровий менеджмент (управління персоналом)** – це сукупність принципів, методів, засобів та форм управління персоналом, які розробляються та застосовуються з метою підвищення ефективності кадрової роботи.

**Кадровий потенціал** – сукупність кількісно-якісних характеристик кадрів, які визначають їх спроможність вирішувати поточні і перспективні завдання у сфері забезпечення боєздатності ЗС України.

**Кадровий резерв** – військовослужбовці, які досягли позитивних результатів у професійній діяльності, відповідають визначеним вимогам та відібрані для цілеспрямованої підготовки з метою подальшого просування на вищі посади.

**Кадрові ресурси** – особовий склад Збройних Сил України, який має необхідну професійну підготовку, знання та вміння для ефективного виконання завдань за призначенням.

**Мобілізація** – комплекс заходів, здійснюваних з метою планомірного переведення національної економіки, діяльності органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій на функціонування в умовах особливого періоду, а Збройних Сил України, інших військових формувань - на організацію і штати воєнного часу. Мобілізація може бути загальною або частковою та проводиться відкрито чи приховано.

**Особовий склад Збройних Сил України** – військовослужбовці та працівники ЗС України, які виконують свої обов'язки в межах, визначених Конституцією України та законами України.

**Оцінна картка військовослужбовця** відображає результати службової діяльності військовослужбовця за рік.

**Підтримка персоналу ДШВ Збройних Сил України** – це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є людина, що входить в певні військові та трудові колективи. Як суб'єкт управління виступають керівники і фахівці, які виконують функції управління своїми підлеглими.

**Паспорт військової посади** – це документ, в якому визначено стислу характеристику військової посади та перелік вимог, які висувуються до кандидатів на цю посаду.

**Підготовка персоналу** – це цілеспрямований та організований процес навчання військовослужбовців, працівників ЗС України, інших військових формувань (далі – ІВФ) та правоохоронних органів (далі – ПрО), державних службовців органів державної влади та органів місцевого самоврядування, резервістів, які проходять службу у військовому резерві ЗС України, що здійснюється у НЦ і військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти (далі – ВНП ЗВО), навчальних центрах, коледжах, центрах підготовки сержантського складу, школах підготовки.

**Персонал** – це сукупність фізичних осіб, які виконують завдання з підготовки держави до оборони та відсічі збройній агресії проти України (згідно з Законом України “Про оборону України”). До них належать військовослужбовці, працівники ЗС України, ІВФ та ПрО, державні службовці органів державної влади та органів місцевого самоврядування, резервісти.

**Підготовка у НЦ (ВНП ЗВО)** – це освітній процес підготовки курсантів (слухачів), ад'юнктів, докторантів за відповідними рівнями вищої освіти для подальшої служби на посадах офіцерського (сержантського, старшинського) або начальницького складу з метою задоволення потреб ЗС України та інших утворених відповідно до законів України військових формувань.

**Підготовка в наукових установах** – це процес підготовки науково-педагогічних і наукових працівників для НЦ (ВНП ЗВО) та наукових установ з наукових спеціальностей з метою задоволення потреб ЗС України та інших утворених відповідно до законів України військових формувань на посади, які передбачають науковий ступінь.

**Підготовка в навчальних центрах** – це процес систематичного військового професійно-технічного навчання військовослужбовців, спрямований на набуття ними знань, умінь і навичок у військово-професійній діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і військово-професійної культури, необхідних для виконання своїх службових обов'язків на займаній посаді з метою задоволення потреб ЗС України.

**Планування персоналу у Збройних Силах України** – цілеспрямований процес щодо визначення необхідної кількості персоналу, підготовленого до виконання завдань у визначений строк у потрібному місці в мирний та воєнний час.

**Посада** – визначена структурою і штатом (штатним розписом) первинна структурна одиниця в підрозділах ЗС України, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових обов'язків.

**Резервісти** – особи, які проходять службу у військовому резерві ЗС України, інших військових формувань і призначені для їх комплектування у мирний та воєнний час.

**Резерв кандидатів для просування по службі** – це формалізований документ, який складається на підставі результатів комплексного (щорічного в особливий період) оцінювання військовослужбовців та визначає перелік типових посад відповідної номенклатури призначення і військовослужбовців, які відібрані для цілеспрямованої підготовки до просування по службі (направлення на навчання) на визначені посади.

**Результати щорічного оцінювання** – це результати постійного аналізу військово-професійної діяльності військовослужбовців та результатів перевірок.

**Рейтинг** – індивідуальний кількісний показник, який визначає позицію військовослужбовця по відношенню до інших кандидатів в Резерві за результатами оцінювання.

**Ротація військовослужбовців** – процедура планомірної зміни службової діяльності шляхом переміщення військовослужбовців на відповідні посади з метою підвищення їх кваліфікації та набуття досвіду або більш доцільного використання.

**Система кадрового менеджменту (система управління персоналом)** – сукупність цілей, завдань, функцій організаційної структури управління персоналом, взаємодії органів військового управління в процесі планування, обґрунтування, формування, прийняття та реалізації управлінських (кадрових) рішень.

**Служба персоналу** – структурний підрозділ органу військового управління, з'єднання, військової частини, військового навчального закладу, установи або організації (посадова особа, на яку покладені завдання кадрової роботи, де штатом не передбачено відповідного органу або окремої штатної посади), який призначений для проведення (реалізації) державної військової кадрової політики та політики з питань проходження державної служби у ЗС України, комплектування ЗС України особовим складом у мирний час, а також військовозобов'язаними в особливий період, забезпечення проходження військової служби (трудої діяльності) громадянами України відповідно до законодавства України.

**Службова характеристика** – це службовий документ, який складається на підставі аналізу службової діяльності військовослужбовця за визначений період та визначає відповідність військовослужбовця займаній посаді і надає рекомендації стосовно подальшого службового використання.

**Трудовий договір** – угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

**Управління кар'єрою** – заходи, що проводяться службами персоналу щодо планування, мотивації, супроводження та контролю кар'єрного розвитку персоналу відповідно до цілей, потреб і можливостей ЗС України та конкретної особи.

## ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ ТА УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

| Скорочення та умовні позначення | Повне словосполучення та поняття, що скорочуються                   |
|---------------------------------|---|
| 1                               | 2   |
| ДШВ                             | Десантно-штурмові війська   |
| ЗС України                      | Збройні Сили України  |
| ВВНЗ                            | Вищий військовий навчальний заклад                                  |
| ВЛК                             | Військово-лікарська комісія   |
| ВНП ЗВО                         | Військовий навчальний підрозділ закладу вищої освіти                |
| Резерв                          | Резерв кандидатів для просування по службі                          |
| НЦ                              | Навчальний центр  |
| НУОУ                            | Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського |
| ВОС                             | Військово-облікова спеціальність                                    |
| НПН - А                         | Нервово-психічна нестійкість – акцентуація                          |
| СБС                             | Стійкість військовослужбовців до бойового стресу                    |
| АСУ                             | Автоматизована система управління                                   |



## **1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

### **1.1. Організація комплектування ДШВ**

Перехід військових частин Десантно-штурмових військ ЗС України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом планується здійснити в два етапи.

На першому етапі до 2025 року військові частини ДШВ будуть комплектуватись за змішаним принципом, а саме за рахунок:

прийняття із запасу громадян України призовного віку, резервістів та військовозобов'язаних на військову службу за контрактом віком від 18 до 45 років;

призову на строкову військову службу громадян України чоловічої статі, яким до дня відправлення у військові частини виповнилося 18 років, та старших осіб, які не досягли 27-річного віку.

На другому етапі, починаючи з 2026 року, комплектування особовим складом військових частин буде здійснено виключно за рахунок прийняття із запасу громадян України призовного віку, резервістів та військовозобов'язаних на військову службу за контрактом віком від 18 до 45 років.

Система комплектування та підготовки особового складу повинна забезпечити військові частини ДШВ ЗС України патріотично-налаштованим, умотивованим і професійним персоналом.

Перехід ДШВ ЗС України до комплектування військовослужбовцями контрактної служби надасть змогу утримувати їх такими, структура і чисельність яких відповідатимуть завданням щодо оборони держави, підвищити бойову готовність та вимоги до особового складу.

#### **1.1.1. Комплектування ДШВ військовослужбовцями**

Військові частини ДШВ ЗС України комплектуються шляхом прийняття громадян України на військову службу за контрактом (посилання а, ст. 4) та до 2025 року призову на строкову військову службу на основі загального військового обов'язку.

На військову службу за контрактом приймаються громадяни, які пройшли професійно-психологічний відбір і відповідають установленим вимогам проходження військової служби (посилання а, ст. 20), а також придатні до військової служби в аеромобільних військах:

особи рядового складу, які проходять строкову військову службу резервісти, військовозобов'язані, які не мають військових звань сержантського, старшинського і офіцерського складу, особи віком від 18 років, які мають вищу, професійно-технічну, повну або базову загальну середню освіту, та не досягли граничного віку перебування на військовій службі - на військову службу за контрактом осіб рядового складу;

військовослужбовці, які проходять строкову військову службу, особи рядового складу, які проходять військову службу за контрактом, резервісти, військовозобов'язані, які не мають військових звань офіцерського складу, особи віком від 18 років, які мають вищу, професійно-технічну або повну загальну середню освіту, та не досягли граничного віку перебування на військовій службі - на військову службу за контрактом осіб сержантського і старшинського складу;

військовослужбовці, які закінчили вищі військові навчальні заклади або військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти та яким присвоєно військове звання офіцерського складу, - на військову службу за контрактом осіб офіцерського складу;

військовослужбовці, резервісти, військовозобов'язані, які не мають військових звань офіцерського складу, громадяни призовного віку, особи, які здобули вищу освіту за ступенем не нижче бакалавра, віком від 20 до 30 років та які успішно завершили курс військової підготовки офіцерського складу у вищому військовому навчальному закладі або військовому навчальному підрозділі закладу вищої освіти, - на військову службу за контрактом осіб офіцерського складу;

особи сержантського і старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом, які здобули вищу освіту за ступенем не нижче бакалавра, пройшли (у разі потреби) курс військової підготовки за напрямом, що відповідає профілю службової діяльності, у тому числі ті, які проходять службу у військовому резерві, з одночасним присвоєнням первинного військового звання офіцерського складу - на військову службу за контрактом осіб офіцерського складу;

офіцери запасу, які не досягли граничного віку перебування на військовій службі, - на військову службу за контрактом осіб офіцерського складу;

особи офіцерського складу, які перебувають на кадровій військовій службі, - на військову службу за контрактом осіб офіцерського складу;

особи офіцерського складу, які проходять військову службу за призовом, службу у військовому резерві, - на військову службу за контрактом осіб офіцерського складу;

громадяни України, які мають спеціальні звання середнього, старшого, вищого начальницького складу або класні чини та не досягли граничного віку перебування на військовій службі, - на військову службу за контрактом осіб офіцерського складу з одночасним присвоєнням військових звань у порядку переатестації відповідно до частини п'ятої статті 5 цього Закону.

Призов на строкову військову службу здійснюється у встановлені строки згідно з Указом Президента України та в обсягах, який визначає Генеральний штаб ЗС України.

Основними недоліками призовного виду комплектування є низький рівень професійної підготовки військовослужбовців та їх недостатня зацікавленість в результатах ратної праці.

Перевагою комплектування військовослужбовцями за контрактом є те, що військовослужбовець, який прийшов до війська за власним бажанням, отримує достатнє грошове забезпечення, є більш мотивованим і переважно більш підготовленим за фахом ніж військовослужбовець строкової служби.

Основними недоліками даного виду комплектування є зменшення кількості військовоначених людських ресурсів та потреба більшого фінансового забезпечення.

### 1.1.2. Комплектування ДШВ працівниками

Комплектування ДШВ працівниками ЗС України здійснюється на умовах трудового договору, який укладається з працівником командирами (начальниками) військових частин, закладів, установ та організацій (посилання б, ст. 24).

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін (посилання б, ст. 21).

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а за необхідністю, документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, в тому числі про наявність інвалідності та інші документи.

Також працівник подає на підприємство реєстраційний номер облікової картки (ідентифікаційний код).

До інших документів належать, зокрема:

- військовий квиток (посвідчення про приписку до призовної дільниці);
- свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- пенсійне посвідчення;
- посвідчення учасника бойових дій;
- посвідчення особи з інвалідністю (висновок і індивідуальна програма реабілітації від МСЕК);
- посвідчення учасника ліквідації аварії на ЧАЕС відповідної категорії;
- свідоцтво про народження дитини (дітей);
- документ, що підтверджує статус одинокої матері;
- документ, що засвідчує дитині інвалідність та інші документи.

Укладення трудового договору оформлюється наказом про прийняття на роботу.

## 1.2. Основні принципи підтримки персоналу

Основними принципами підтримки персоналу ДШВ є:

- верховенство права;
- законність;
- професіоналізм;
- патріотизм;
- добросовісність;
- ефективність;

рівність можливостей усіх військовослужбовців та працівників ЗС України щодо службової кар'єри;  
політична неупередженість;  
прозорість у прийнятті рішень;  
стабільність;  
оптимальне поєднання та збалансованість інтересів ЗС України, ДШВ та конкретної особи;  
індивідуальний підхід у кадровій роботі;  
науковість, системний підхід;  
дотримання гарантій соціального і правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей.

### **1.3. Місія органів управління персоналом**

Місія органів управління персоналом – проведення (реалізація) державної політики з питань управління персоналом у ДШВ, комплектування ДШВ персоналом, здатним ефективно вирішувати завдання, та його ефективне використання, професійний і соціальний розвиток.

### **1.4. Завдання органів управління персоналом**

#### **1.4.1. Органи управління персоналом ДШВ**

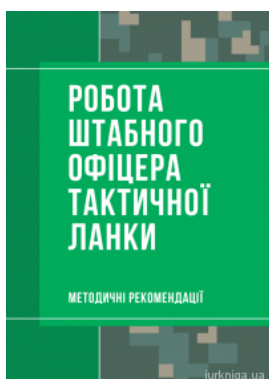
До органів управління персоналом ДШВ належать:  
управління персоналу штабу Командування ДШВ;  
відділення персоналу бригад ДШВ;  
відділення персоналу навчального центру;  
посади з кадрової роботи окремих батальйонів (дивізіонів), окремих частин забезпечення ДШВ та їм рівних.

#### **1.4.2. Основні функції органів управління персоналом ДШВ**

Основними функціями органів управління персоналом ДШВ усіх рівнів є (посилання в, додаток 3):

реалізація державної політики з питань управління персоналом у ДШВ;  
організація комплектування (доукомплектування) військових частинах ДШВ;  
організація кадрового забезпечення ДШВ;  
визначення вимог та потреб з питань військової освіти та підготовки персоналу ДШВ;  
ведення питань мобілізації (планування заходів зі створення мобілізаційного резерву людських ресурсів);  
планування та управління кар'єрою військовослужбовців ДШВ;  
організація забезпечення соціального захисту військовослужбовців і членів їх сімей;  
створення та підтримання мотиваційних чинників для військової служби;  
розроблення доктрин, наказів, концепцій, інших нормативних актів та документів з питань управління персоналом.

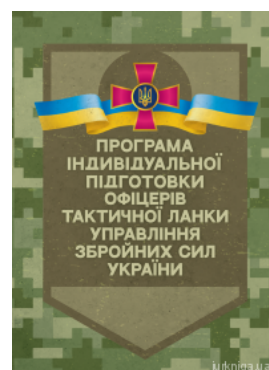
## Книги, які можуть вас зацікавити



Робота штабного  
офіцера тактичної  
ланки



Помічник офіцера  
Сухопутних військ.  
Допомога у виконанні  
посадових обов'язків  
командира взводу і  
роти (батареї)



Програма  
індивідуальної  
підготовки офіцерів  
тактичної ланки  
управління Збройних  
Сил України



[Перейти на сайт](#) →