

49064 м. Дніпро
вул. Андрія Гулого-Гуленка (Мічуріна) буд.9
+38-067-563-42-00
www.taps.org.ua
tapsfundua@gmail.com



Директор БО «БФ «ТАПС» Юлія ДМИТРОВА

21.10.2025

ПОЛОЖЕННЯ ПРО КАДРОВУ ПОЛІТИКУ

1. Загальні положення

1.1. Положення про кадрову політику БО «Благодійний фонд «ТАПС» (далі – Положення і Організація, відповідно) розроблена на виконання вимог чинного в Україні законодавства про працю з метою впорядкування трудових відносин, які виникають між Організацією та працівниками Організації, оптимізації господарської діяльності та забезпечення належного рівня внутрішньої трудової дисципліни.

1.2. Дія Положення поширюється на всіх працівників Організації, які перебувають з нею у трудових та договірних відносинах.

1.3. Політика є нормативним актом локального характеру, який разом з іншими локальними актами Організації та трудовими договорами (контрактами), строковими трудовими договорами що укладаються з його працівниками, регламентує відносини, пов'язані із реалізацією трудових прав та виконанням трудових обов'язків працівників Організації.

1.4. Основними законодавчими документами формування цього Положення є: Кодекс законів про працю України; Податковий кодекс України; Закон України "Про оплату праці"; Закон України "Про охорону праці"; Інструкція зі статистики заробітної плати.

2. Основні завдання кадрової політики.

2.1 Оптимізація і стабілізація кадрового складу Організації.

2.2 Застосування ефективної системи мотивації співробітників організації.

2.3. Підтримка організаційного порядку в Організації, зміцнення старанності, відповідальності співробітників за виконувані обов'язки, зміцнення трудової та виробничої дисципліни.

2.4. Розвиток системи навчання та підвищення кваліфікації керівників і працівників Організації.

2.5. Формування і зміцнення корпоративної культури працівників Організації.

3. Відбір та найм персоналу

3.1. Добір персоналу та комплектація робочих місць та посад Організації здійснюється кандидатами необхідного рівня професійної кваліфікації та стану здоров'я. Кваліфікаційні вимоги, у тому числі обсяг знань та навичок для кожної посади, а також вимоги до стану здоров'я кандидатів на певні посади встановлюються відповідними документами.

3.2. При виникненні потреби у новому співробітнику Організація оголошує конкурс на заміщення вакантної посади.

3.3. Конкурс проводиться з дотриманням принципів:

- 1) забезпечення рівного доступу;
- 2) законності;
- 3) недискримінації;
- 4) прозорості;
- 5) доброчесності;
- 6) ефективного і справедливого процесу відбору.

3.4. Конкурс проводиться такими етапами:

- 1) прийняття рішення про оголошення конкурсу;
- 2) оприлюднення оголошення про проведення конкурсу. Оголошення про проведення Конкурсу оприлюднюється на офіційному сайті організації (www.taps.org.ua), а також на офіційних сторінках у соціальних мережах.
- 3) прийняття та розгляд інформації від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі. Особи, які бажають взяти участь у Конкурсі мають направити на електронну адресу Організації (tapsfundua@gmail.com) своє резюме та мотиваційний лист.
- 4) проведення співбесіди та визначення її результатів. Співбесіду з відібраними учасниками Конкурсу проводить директор БО «БФ «ТАПС» разом з співзасновниками.
- 5) складення загального рейтингу кандидатів;
- 6) визначення переможця конкурсу. Переможця конкурсу вирішують шляхом прийняття колегіального рішення співзасновників.

3.4. З метою пошуку молодих спеціалістів, Організація співпрацює з навчальними закладами різних рівнів акредитації. Для цього практикується прийом студентів для проходження виробничої практики, вивчення їх професійних і ділових якостей для можливого розгляду як кандидатів на роботу в Організації.

3.5. Після прийняття рішення про прийом на роботу, відповідальна особа оформляє документи згідно з чинним законодавством. При цьому можливе встановлення випробувального терміну.

4. Порядок прийняття та звільнення працівників

4.1. Прийняття на роботу

4.1.1. Працівники реалізують гарантоване їм Конституцією України право на працю шляхом укладання трудового договору, строкового договору про роботу у Організації.

4.1.2. Особа, яка виявила намір вступити в трудові відносини з Організацією, зобов'язана надати до розгляду такі документи:

- трудову книжку, яка має бути оформлена з дотриманням встановленого порядку (за винятком випадків, коли особа оформляється на роботу вперше);
- паспорт громадянина України або документ, що його замінює;
- особи, які вперше шукають роботу і не мають трудової книжки, повинні пред'явити паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку. Прийняття на роботу без пред'явлення зазначених документів не допускається. За пропозицією співзасновників, особа, яка влаштовується на роботу, може надати довідки, характеристики, відгуки, рекомендації чи будь-які інші документи, що підтверджують відповідний рівень кваліфікації згаданої особи.

4.1.3. При прийнятті на роботу забороняється вимагати документи, подання яких не передбачене законодавством, за винятком випадків, коли особа виявила згоду на подання таких документів.

4.1.4. При прийнятті на роботу з кожним працівником укладається трудовий договір або строковий трудовий договір або ж прийняття на роботу оформляється шляхом видання наказу (розпорядження) про прийняття на роботу. Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу має бути оголошений працівникові і містити відмітку (розписку працівника) про факт ознайомлення. У наказі (розпорядженні) обов'язково зазначається найменування роботи (посади) працівника, яка визначається на підставі штатного розкладу Організації.

4.1.5. У випадках, коли за рішенням директора працівника було фактично допущено до роботи, початком роботи вважається день, коли працівник був фактично допущений до роботи.

Документальне оформлення трудових відносин із працівником, як це визначено у пункті 4.1.4. розділу 4 цього Положення, є обов'язковим і в тих випадках, коли працівник був фактично допущений до роботи.

4.1.6. При прийнятті працівника на роботу або при переведенні його у встановленому порядку на іншу роботу Організація зобов'язана:

- ознайомити працівника з дорученою роботою, умовами її виконання та розміром оплати праці, роз'яснити його трудові права та обов'язки;
- ознайомити працівника із цим Положенням та іншими нормативно-правовими актами, що діють у Організації;
- проінструктувати працівника щодо техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці, вимог протипожежної охорони та інших спеціальних правил, які стосуються виробничої безпеки.

4.1.7. Упродовж всього строку перебування працівника в трудових відносинах з Організацією, здійснюється ведення трудових книжок, порядок якого визначається чинним в Україні законодавством.

4.2. Припинення трудових відносин 4.2.1. Припинення трудових відносин може мати місце тільки з підстав і в порядку, які передбачені чинним законодавством України та умовами трудового договору з працівником.

4.2.2. Після погодження строків припинення трудових відносин з директором працівник має право припинити роботу, а Організація зобов'язана видати працівнику трудову книжку та провести з ним розрахунок.

4.2.3. Припинення трудового договору оформляється наказом (розпорядженням).

4.2.4. У день звільнення Організація зобов'язана видати працівнику його трудову книжку із внесеним до неї записом про звільнення і провести з ним остаточний розрахунок. Записи про підстави звільнення в трудовій книжці повинні точно відповідати відповідним формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

Днем звільнення вважається останній день роботи.

5. Основні обов'язки працівників

5.1. Працівники зобов'язані:

5.1.1. Дбайливо і сумлінно виконувати покладені на них трудові обов'язки, неухильно дотримуватися правил трудової дисципліни, вчасно і точно виконувати розпорядження, використовувати весь робочий час для продуктивної праці, утримуватися від дій, що перешкоджають іншим працівникам виконувати їхні трудові обов'язки.

5.1.2. Підвищувати продуктивність праці, вчасно і ретельно виконувати функції, визначені посадовими інструкціями.

5.1.3. Дотримуватися вимог з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної безпеки, які передбачені відповідними правилами та інструкціями.

5.1.4. Дотримуватись вимог внутрішніх положень, процедур і політик Організації.

5.1.5. Вживати заходів, спрямованих на усунення причин та умов, що перешкоджають нормальній роботі Організації, негайно інформувати про такі обставини адміністрацію.

5.1.6. Підтримувати чистоту та порядок на своєму робочому місці, дотримуватися встановленого порядку поведінки з матеріальними цінностями і документами.

5.1.7. Ефективно використовувати обчислювальну та іншу оргтехніку, дбайливо ставитися до майна, економно та раціонально використовувати матеріали, електроенергію та інші матеріальні ресурси.

5.1.8. З повагою ставитися до інших співробітників, бути уважним і тактовним з громадянами, які звертаються до Організації, сприяти створенню нормального психологічного мікроклімату в трудовому колективі.

5.2. Інші професійні обов'язки працівників визначаються посадовими інструкціями та іншими нормативно-правовими актами Організації.

6. Порядок оплати праці працівників

- 6.1. Оплата праці здійснюється у вигляді нарахування й виплати працівникам заробітної плати та інших додаткових виплат, передбачених чинним законодавством України і цим Положенням.
- 6.2. Розмір заробітної плати працівника Організації залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та результатів діяльності Організації за звітний період (місяць) (ч.2 ст.94 КЗпП України).
- 6.3. Заробітна плата встановлюється з такого розрахунку, що вона не може бути нижче за встановлений державою мінімальний розмір (ч.1 ст.95 КЗпП України) при виконанні працівником місячній, погодинній нормі праці (виконаному обсязі робіт).
- 6.4. В разі підвищення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати Організація повинна відновити міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів).
- 6.5. Заробітна плата працівників Організації складається з посадового окладу та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, а саме:
- 6.5.1. Посадовий оклад встановлюється працівникам Організації відповідно до затвердженого штатного розкладу, що діє у звітному періоді, який розробляється на підставі схеми розрахункових коефіцієнтів окладів;
- 6.5.2. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати у формі винагород за виконання разових робіт першорядної важливості працівникам Організації, що приймають активну участь у розробці та реалізації проектів, виконанні термінових робіт, у формі матеріальної допомоги й інших компенсаційних виплат призначаються відповідно до чинного законодавства.
- 6.6. Працівники організації, що працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу (ч.1 ст.102-1 КЗпП України).
- 6.7. Працівникам Організації, які виконують поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою) чи обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ч.1 ст.105 КЗпП України).
- 6.8. Заробітна плата виплачується працівникам Організації регулярно в робочі дні у строки, встановлені законодавством, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів (ч.1 ст.115 КЗпП України).
- 6.9. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні (ч.2 ст.115 КЗпП України).
- 6.10. Заробітна плата працівникам Мережі за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ч.3 ст.115 КЗпП України).
- 6.11. Підставою для нарахування заробітної плати працівникам за підсумками роботи за місяць є:
- 6.11.1. Штатний розклад Організації;
 - 6.11.2. Табель обліку робочого часу;
 - 6.11.3. Акт виконаних робіт за трудовою угодою;
 - 6.11.4. Наказ про нарахування інших заохочувальних та компенсаційних виплат;
 - 6.11.5. Наряд на виконання відрядних робіт.
- 6.12. Відповідальність
- 6.12.1. Керівні органи Організації несуть відповідальність за:
- 6.12.1.1. забезпечення нарахування та виплати заробітної плати відповідно до чинного законодавства України та цього Положення;
 - 6.12.1.2. своєчасне затвердження та підписання документів, що є підставою для нарахування заробітної плати (штатний розклад, акти, накази).
- 6.12.2. Бухгалтер Організації несе відповідальність за:
- 6.12.2.1. забезпечення своєчасного та правильного нарахування і виплати заробітної плати;
 - 6.12.2.2. забезпечення своєчасного надання працівнику інформації щодо його заробітної плати.

7. Основні обов'язки організації

7.1. Організація зобов'язана:

7.1.1. Правильно організувати працю працівників, закріпити за кожним робоче місце, забезпечити здорові та безпечні умови праці.

7.1.2. Забезпечити працівників обчислювальною та іншою оргтехнікою, а також іншими матеріалами та обладнанням, що є необхідними для виконання трудової функції.

7.1.3. Створити умови для зацікавленості працівників у результатах їхньої особистої праці, виплачувати заробітну платню своєчасно і у встановленому порядку.

7.1.4. Вчасно доводити до структурних підрозділів планові завдання, забезпечувати можливість їх виконання з найменшими витратами трудових, матеріальних та фінансових ресурсів, надавати можливість для більш повного виявлення і раціонального використання внутрішніх резервів, забезпечення наукового обґрунтованого нормування витрат.

7.1.5. Забезпечувати суворе дотримання трудової і виконавчої дисципліни; постійно проводити організаційну та виховну роботу, спрямовану на зміцнення трудової та виконавчої дисципліни, уникнення втрат робочого часу, раціональне використання трудових ресурсів, формування стабільного трудового колективу; застосовувати заходи впливу до порушників трудової дисципліни.

7.1.6. Неухильно дотримуватися законодавства про працю та правил охорони праці; поліпшувати умови праці, забезпечувати належне технічне оснащення всіх робочих місць, створювати на них умови роботи, що відповідають правилам з охорони праці (правилам з техніки безпеки, санітарним нормам і правилам та ін.).

7.1.7. Вживати необхідних заходів з профілактики виробничого травматизму, професійних та інших захворювань працівників.

7.1.8. Постійно контролювати рівень знань і стан дотримання працівниками усіх вимог інструкцій з техніки безпеки, виробничої санітарії та гігієни праці, протипожежної безпеки.

7.1.9. Забезпечувати систематичне підвищення кваліфікації працівників та рівня їх економічних і правових знань.

7.1.10. Сприяти створенню в трудовому колективі ділової, творчої обстановки, усіляко підтримувати і розвивати ініціативу й активність працівників; вчасно розглядати критичні зауваження працівників та повідомляти їм про вжиті заходи.

8. Робочий час та його використання

8.1. У Організації встановлюються наступні час початку і закінчення роботи, перерви для відпочинку та харчування: - Початок роботи: 10:00 - Перерва: 14:00 – 14:45 - Закінчення роботи: 18:00, в п'ятницю – 17:00 - Передсвятковий робочий день скорочується на 1 (одну) годину.

8.2. Черговість надання щорічних відпусток встановлюється за узгодженням з працівниками Організації, з урахуванням необхідності забезпечення нормального ходу роботи і сприятливих умов для відпочинку працівників. Графік відпусток складається на кожний календарний рік не пізніше 5 січня поточного року і доводиться до відома всіх працівників.

9. Заохочення за успіхи в роботі

9.1. За зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості надання послуг, тривалу і бездоганну роботу, новаторство в праці і за інші досягнення в роботі до працівників застосовуються такі заохочення:

- оголошення подяки;
- видача премії;

При застосуванні заходів заохочення забезпечується поєднання морального та матеріального стимулювання праці.

10. Відповідальність за порушення трудової дисципліни

10.1. Порушення трудової дисципліни, тобто невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, тягне застосування заходів дисциплінарного або громадського впливу, а також застосування інших заходів, передбачених чинним законодавством.

10.2. За порушення трудової дисципліни Організація застосовує наступні дисциплінарні стягнення:

- догана;
- звільнення.

10.3. За прогул (у тому числі за відсутність на роботі понад 3 (трьох) годин протягом робочого дня) без поважної причини застосовується дисциплінарні стягнення, передбачене в пункті 10.2. розділу 10 цього Положення.

10.4. Дисциплінарні стягнення застосовуються Виконавчим директором або Головою Правління Організації.

10.5. До застосування стягнення від порушника трудової дисципліни повинні бути витребувані пояснення в письмовій формі. Відмова працівника дати пояснення не може бути перешкодою для застосування стягнення. Дисциплінарні стягнення застосовуються безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу хвороби працівника або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

10.6. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосоване тільки одне дисциплінарне стягнення. При застосуванні стягнення повинні враховуватися тяжкість проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких його вчинено, робота і поведінка працівника, що передують вчиненню порушення.

10.7. Наказ про застосування дисциплінарного стягнення із зазначенням мотивів його застосування оголошується працівникові, на якого накладається стягнення, під розписку в триденний строк. Наказ у необхідних випадках доводять до відома працівників Організації.

10.8. Якщо протягом року з дня застосування дисциплінарного стягнення працівник не буде підданий новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не піддавався дисциплінарному стягненню.

БО «Благодійний фонд «ТАПС» проводить партнерську кадрову стратегію.

У відповідності до даної стратегії підприємство та робітник мають узгоджені цілі та цінності, які ґрунтуються на тісних партнерських взаємовідносинах. Головною метою даного партнерства є взаємовигідний розвиток на основі спільних зусиль. Цінність робітника для підприємства визначається його потенційною здатністю до продукування ідей та трансформацією своїх знань, майстерності та навичок у продукт, який створює умови для досягнення стратегічних цілей підприємства. Цінність організації для працівника визначена ймовірністю реалізації своїх компетенцій та досягненням рівноваги між прибутками та потребами. Для реалізації партнерської стратегії потрібно створити такі умови праці, які б забезпечили найвищий прояв креативності та компетентності працівника. Окрім того, політика професійного зростання має будуватися на принципах доступності знань для працівника та повної віддачі отриманих вмінь. Відбір персоналу здійснюється на основі об'єктивних критеріїв рівня компетентності. Вирішальним фактором кар'єрного зростання є прагнення до саморозвитку. Кадрова стратегія партнерства широко використовується в таких видах діяльності, де саморозвиток персоналу формує розвиток організації.

11. Принципи рівності, інклюзивності та недискримінації

Благодійна організація «БФ ТАПС» забезпечує рівні можливості для всіх осіб незалежно від статі, віку, раси, національності, мови, віросповідання, соціального походження, освіти, місця проживання, політичних чи інших переконань, сексуальної орієнтації, стану здоров'я або інвалідності.

Рішення щодо прийому на роботу, підвищення, призначення на посаду, умов праці, навчання чи звільнення приймаються виключно на основі професійних якостей, кваліфікації, досвіду та відповідності посадовим вимогам.

Організація дотримується принципу гендерної рівності у кадровій політиці, прагне до збалансованого представлення жінок і чоловіків у керівних, адміністративних та програмних структурах.

Керівництво зобов'язується створювати інклюзивне робоче середовище, що сприяє рівному доступу до професійного розвитку та участі у прийнятті рішень.

Організація забороняє будь-які форми дискримінації, утиску, сексуальних домагань, образливих висловлювань або поведінки, що створює ворожу атмосферу в колективі.

12. Рівність оплати праці

Всі працівники отримують винагороду, виходячи з принципу «рівна оплата за рівну працю», незалежно від статі, віку, національності чи соціального статусу.

Рівень оплати визначається об'єктивними критеріями: складністю роботи, кваліфікацією, професійними досягненнями, рівнем відповідальності та результативністю діяльності.

Відповідальний за персонал і бухгалтерія проводять щорічний внутрішній аналіз гендерної рівності в оплаті праці, результати якого обговорюються на засіданні правління та відображаються у внутрішніх звітах.

13. Інклюзивність та доступність робочого середовища

Організація створює умови для працевлаштування осіб з інвалідністю, а також забезпечує адаптацію робочого місця відповідно до їхніх потреб.

При проведенні заходів, тренінгів чи нарад Організація враховує потреби осіб із різними можливостями (архітектурна доступність, супровід, переклад жестовою мовою, адаптовані матеріали тощо).

Усі працівники проходять вступний інструктаж із принципів інклюзивності та рівного ставлення, щоб забезпечити культуру поваги в колективі.

14. Перевірка кандидатів перед працевлаштуванням

Перед укладанням трудового договору проводиться перевірка доброчесності та етичної репутації кандидатів.

Перевірка включає аналіз документів, рекомендацій, попереднього досвіду роботи, співбесіду на предмет ціннісної сумісності з місією Фонду.

Може проводитись перевірка на наявність фактів судимостей, корупційних чи етичних порушень (за згодою кандидата).

Прийняття на роботу осіб, які були помічені у шахрайстві або неетичних діях, забороняється.

15. Гендерно-чутливе управління персоналом

Керівники відділів і проєктів проходять щорічний тренінг або інструктаж із гендерної рівності, недискримінації та етичної поведінки.

При розробці кадрових планів і заходів розвитку персоналу враховується гендерний баланс і рівні можливості для участі в навчанні, стажуванні, відрядженнях та підвищенні кваліфікації. Посадові інструкції включають положення про дотримання етичних норм, принципів рівності та недискримінації.

16. Моніторинг і відповідальність

Контроль за дотриманням цих принципів здійснює директор Фонду спільно з правлінням. Порушення принципів рівності, інклюзивності, недискримінації чи корупційних обмежень вважається грубим порушенням трудової етики і може бути підставою для дисциплінарного стягнення або звільнення.

Раз на рік проводиться внутрішній аудит кадрової політики, який включає оцінку гендерного балансу, доступності робочого середовища, рівності оплати праці та результатів перевірок кандидатів.

АРКУШ ОЗНАЙОМЛЕННЯ

з Положення про кадрову політику

Благодійна організація “Благодійний фонд “ТАПС”

[illegible]