

КАДРОВА ПОЛІТИКА

Громадської організації «Центр досліджень і сприяння реформ» (ГО «ЦДСР»)

1. Мета та загальні положення

Кадрова політика Громадської організації «Центр досліджень і сприяння реформ» (далі — ГО «ЦДСР») визначає стратегічні підходи до управління людськими ресурсами, найму, адаптації, розвитку та мотивації команди.

Метою цієї політики є формування високопрофесійної, мотивованої та згуртованої команди експертів, здатних ефективно реалізовувати місію ГО «ЦДСР» — створювати доказові рішення для дієвих реформ. Документ базується на вимогах Кодексу законів про працю України, міжнародних стандартах управління персоналом та принципах відкритості OECD DAC.

2. Принципи управління персоналом

Управління командою в ГО «ЦДСР» ґрунтується на таких непорушних принципах:

- **Рівні можливості та недискримінація:** ГО «ЦДСР» гарантує рівні права під час найму, оцінки та просування по службі незалежно від статі, віку, раси, релігійних переконань, статусу ВПО чи інвалідності.
- **Меритократія:** Відбір та кар'єрне зростання базуються виключно на професійних компетенціях, аналітичних здібностях, досвіді та результатах роботи.
- **Академічна свобода та доброчесність:** Експерти та дослідники мають право на незалежну науково-аналітичну позицію за умови суворого дотримання академічної доброчесності.
- **Безпечне середовище:** Забезпечення психологічного комфорту, нульова толерантність до булінгу, мобінгу та сексуальних домагань (PSEA).

3. Робочий час та формати роботи

Зважаючи на специфіку роботи аналітичного центру, ГО «ЦДСР»

підтримує гнучкі формати співпраці для забезпечення максимальної продуктивності експертів:

- **Гнучкий графік:** Для аналітиків, дослідників та експертів може встановлюватися гнучкий графік виконання завдань, орієнтований на кінцевий результат (підготовка звітів, Білих книг тощо), а не на фіксовану присутність в офісі.
- **Віддалена робота:** Працівники мають право працювати у дистанційному (віддаленому) або гібридному форматі за погодженням із керівником проєкту.
- **Облік часу (таймшити):** Для забезпечення прозорості перед міжнародними донорами (зокрема в рамках грантових угод) всі співробітники та залучені експерти зобов'язані вести детальний облік відпрацьованого часу у відповідних формах (Timesheets).

4. Рекрутинг, відбір та адаптація (онбординг)

Пошук кандидатів: Вакансії публікуються на офіційному сайті ГО «ЦДСР», спеціалізованих порталах для ГО та в соціальних мережах. Опис вакансії завжди містить чіткі кваліфікаційні вимоги та очікувані результати.

Адаптація: Кожен новий член команди проходить процедуру онбордингу, яка включає ознайомлення зі Стратегією ГО «ЦДСР», Цілями сталого розвитку (ЦСР 16) та обов'язкове підписання Політики безпеки, Кодексу етики та Антикорупційної політики.

5. Оцінка ефективності роботи

Оцінка діяльності працівників проводиться регулярно (щонайменше раз на рік або по завершенню грантового проєкту). Критеріями оцінки є:

- Якість підготовлених аналітичних матеріалів та дотримання дедлайнів.
- Успішність реалізації консалтингових чи освітніх завдань.
- Дотримання процедур моніторингу та оцінювання (MiO).

- Командна взаємодія та ініціативність у фандрейзингу.

6. Оплата праці та мотивація

Компенсація: Рівень оплати праці базується на складності завдань, ринкових бенчмарках та бюджетах затверджених грантових проєктів. Виплати здійснюються прозоро, офіційно та своєчасно, з дотриманням усіх податкових зобов'язань.

Нематеріальна мотивація: ГО «ЦДСР» всебічно підтримує публічне визнання заслуг експертів (авторство у звітах, представлення ГО на міжнародних конференціях, публікації у фахових виданнях).

7. Навчання та професійний розвиток

Постійний розвиток команди — запорука експертного лідерства ГО «ЦДСР». Організація заохочує:

- Участь експертів у тренінгах, семінарах та стажуваннях (зокрема за міжнародними програмами).
- Внутрішній обмін знаннями (менторство), коли більш досвідчені фахівці передають методологію досліджень молодшим аналітикам.
- Підвищення кваліфікації у сфері проєктного менеджменту, фінансової прозорості та стандартів МіО.

8. Припинення співпраці

Звільнення або розірвання контрактів з експертами відбувається у чіткій відповідності до чинного законодавства та умов грантових угод.

ГО «ЦДСР» залишає за собою право на дострокове розірвання договору у разі: систематичного невиконання обов'язків, грубого порушення Кодексу етики, порушення Антикорупційної політики або розголошення конфіденційної інформації.

З Кадровою політикою ознайомлений(а) та зобов'язуюсь її дотримуватись:

ПІБ:

Посада / Роль в ГО «ЦДСР»:

Дата: «___» _____ 20__ р. Підпис: _____