

Регламент программы для привлечения сотрудников «Приведи друга»

1. Общие положения

- 1.1. Участвовать в программе могут работающие сотрудники компании на момент выплаты премирования.
- 1.2. Прием заявок на участие в программе осуществляется с 1 октября 2024 года.

2. Подача заявки на участие в программе

- 2.1. Прием заявок на участие в программе осуществляется через менеджера по персоналу.
- 2.2. Для получения актуальной информации об открытых вакансиях сотруднику необходимо обратиться к менеджеру по персоналу
- 2.3. Сотрудник обязан уведомить будущего кандидата об участии в программе и передать необходимую информацию о вакансии.
- 2.4. Заявление на участие в программе подписывается только при согласии потенциального кандидата на возможное трудоустройство. Для подачи заявления необходимо обратиться к менеджеру по персоналу
- 2.5. После подачи заявления данные о сотруднике и кандидате фиксируются в базе данных.

3. Подготовительный этап к выходу кандидата на работу

- 3.1. После подачи заявки сотрудником менеджер по персоналу получает контактные данные для осуществления связи
- 3.2. Менеджер по персоналу проводит телефонное собеседование, по результатам которого он принимает решение о приглашении кандидата на следующий этап собеседования.
- 3.3. Если кандидат приглашен на следующий этап собеседования, менеджер по персоналу совместно с руководителем подразделения проводит интервью в очном формате для выявления ключевой информации и компетенций.
- 3.4. По итогам успешного прохождения собеседования в очном формате кандидат приглашается в удобную дату для выхода на первый рабочий день.
- 3.5. В первый рабочий день кандидат заполняет анкету кандидата, где в графе «Откуда Вы узнали о вакансии?» отмечает пункт «От знакомого» и

вписывает фамилию и имя сотрудника, который порекомендовал вакансию.

4. Испытательный срок

4.1. Испытательный срок работника длится 1 календарный месяц и исчисляется от даты первого выхода на работу.

4.2. При отсутствии сотрудника в рамках испытательного срока по обоснованным причинам не более 5 рабочих дней дата окончания испытательного срока остается неизменной. При отсутствии сотрудника на рабочем месте более 5 рабочих дней срок окончания испытательного срока сдвигается соответственно количеству дней отсутствия.

4.3. По итогам испытательного срока работодатель принимает решение о возможности продолжения трудовой деятельности работника в данной организации.

5. Премирование сотрудника

5.1. При успешном прохождении кандидатом испытательного срока сотруднику, порекомендовавшему кандидата для трудоустройства, назначается премия в размере 5 000,00 (пяти тысяч) рублей и начисляется в расчетный день.

6. Заключительные положения

6.1. Учредитель программы в праве вносить изменения в регламент программы.