

Политика внешней реферальной программы рекомендаций кандидатов

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика регулирует порядок функционирования внешней реферальной программы (далее - Программа) и определяет условия привлечения кандидатов в Компанию посредством рекомендаций физических лиц, не являющихся сотрудниками Компании.

1.2. Для целей настоящей Политики используются следующие основные термины:

Внешняя реферальная программа - установленный Компанией механизм привлечения кандидатов на вакантные должности посредством рекомендаций внешних участников через лендинг Программы.

Реферал - кандидат на вакантную должность в Компании, рекомендованный через лендинг Программы.

Рефер - физическое лицо, направившее рекомендацию кандидата через лендинг Программы.

Реферальное вознаграждение - денежная выплата реферу за успешную рекомендацию кандидата, принятого на работу в Компанию и успешно прошедшего установленный период оценки.

Нанимающий менеджер - руководитель структурного подразделения или должностное лицо Компании, принимающее участие в процессе отбора кандидатов и принятии решения о найме.

Испытательный срок - период проверки соответствия принятого сотрудника поручаемой работе, установленный трудовым договором.

Период оценки - установленный Компанией срок оценки результатов работы кандидата, оформленного по гражданско-правовому договору.

Лендинг Программы - веб-страница Компании, предназначенная для подачи рекомендаций кандидатов и содержащая форму передачи данных.

Организатор – ООО «КиберТех» (ОГРН 1221600026185, ИНН 1655475060, адрес: 421001, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Сибгата Хакима, д. 62, помещ. 1022) (далее – Cyberbird/Компания).

1.3. Целями Программы являются:

- расширение каналов привлечения кандидатов;
- привлечение квалифицированных специалистов;
- повышение эффективности подбора персонала;
- сокращение сроков закрытия вакансий;
- снижение затрат на привлечение кандидатов.

1.4. Программа распространяется на вакансии с полной занятостью, размещенные на официальных ресурсах Компании.

1.5. Участие в Программе означает согласие рефера с условиями настоящей Политики и правилами обработки персональных данных.

1.6. Компания вправе:

- изменять условия Программы;
- корректировать размеры реферальных вознаграждений;
- вводить дополнительные условия участия;
- приостанавливать или прекращать действие Программы.

2. Участники программы

2.1. Участниками Программы могут являться физические лица, достигшие возраста 18 лет, направившие рекомендацию кандидата через установленную форму на лендинге реферальной программы и согласившиеся с условиями настоящей Политики.

2.2. Участие в Программе не допускается для следующих категорий лиц:

- сотрудников Компании;
- кадровых агентств и рекрутинговых компаний, осуществляющих деятельность по подбору персонала;
- лиц, принимающих участие в процессе отбора кандидатов или в принятии решений о найме в Компании.

2.3. Компания вправе ограничить или прекратить участие лица в Программе в случае выявления нарушений условий участия, злоупотреблений или предоставления недостоверной информации.

3. Требования к кандидатам

3.1. Рекомендуемый кандидат должен соответствовать следующим условиям:

- соответствовать требованиям открытой вакансии;
- не находиться в процессе подбора в Компании на момент направления рекомендации, а также не рассматриваться в Компании в течение последних 6 месяцев;
- ранее не быть представленным Компании через кадровые агентства, карьерные сайты или иные каналы привлечения кандидатов.

3.2. В случае отсутствия на момент рекомендации подходящей вакансии информация о кандидате может быть сохранена в кадровом резерве Компании для возможного рассмотрения на будущие позиции.

3.3. Окончательное решение о возможности рассмотрения кандидата в рамках Программы принимает HR-подразделение Компании с учетом требований вакансии и внутренних процедур подбора.

3.4. В зависимости от характера вакансии и организационной необходимости оформление кандидата может осуществляться:

- по трудовому договору в соответствии с трудовым законодательством;
- по гражданско-правовому договору (ГПХ).

4. Порядок подачи рекомендации

4.1. Рекомендации кандидатов направляются исключительно через лендинг Программы, размещенный на официальных ресурсах Компании.

4.2. Для направления рекомендации рефер заполняет форму на лендинге Программы, указывая:

- ФИО и контактные данные рекомендателя;
- ФИО кандидата;
- контактные данные кандидата;
- вакансия, на которую рекомендуется кандидат;
- город проживания кандидата;
- резюме кандидата (ссылка или прикрепленный файл);

4.3. При отправке формы рефер обязан подтвердить следующие условия путем проставления соответствующих отметок (чекбоксов):

подтверждение ознакомления с условиями реферальной программы и настоящей Политикой;

согласие на обработку собственных персональных данных в целях администрирования реферальной программы.

подтверждение, что рекомендуемый кандидат осведомлен о его участии в программе.

4.4. После получения рекомендации Компания направляет кандидату запрос на подтверждение согласия на обработку его персональных данных и участие в процессе подбора.

4.5. Рекомендуемый кандидат предоставляет согласие на обработку персональных данных путем подписания отдельного документа (в электронной или иной установленной форме).

4.6. До момента получения согласия кандидата Компания не осуществляет обработку его персональных данных и не начинает процедуру рассмотрения кандидата в рамках подбора.

4.7. HR-подразделение осуществляет проверку кандидата в базе данных Компании после получения согласия кандидата на обработку персональных данных.

4.8. Если один и тот же кандидат был рекомендован несколькими реферами, рефером признается лицо, чья рекомендация была зарегистрирована в системе первой.

5. Процедура рассмотрения кандидатов

5.1. Кандидаты, рекомендованные в рамках Программы, проходят стандартную процедуру подбора, установленную в Компании, на общих основаниях и наравне с кандидатами, поступающими через другие каналы привлечения.

5.2. Процедура подбора может включать следующие этапы оценки кандидата:

- первичное интервью с рекрутером;
- интервью с нанимающим менеджером;

- профессиональные или технические интервью;
- выполнение тестовых заданий (при необходимости);
- проверку анкеты кандидата и иных данных службой безопасности Компании.

5.3. Наличие рекомендации не является гарантией приглашения кандидата на интервью, прохождения дальнейших этапов отбора или последующего трудоустройства.

5.4. Обратная связь по результатам рассмотрения кандидата предоставляется рекрутером непосредственно кандидату в установленном в Компании порядке.

6. Реферальное вознаграждение

6.1. Право на получение реферального вознаграждения возникает при одновременном выполнении следующих условий:

- рекомендованный кандидат успешно прошел все этапы отбора и был принят на работу в Компанию;
- кандидат приступил к выполнению своих обязанностей;
- кандидат успешно прошел установленный испытательный срок либо период оценки, предусмотренный условиями трудового договора или гражданско-правового договора.

6.2. Размер реферального вознаграждения определяется Компанией в зависимости от уровня позиции, на которую был принят кандидат, а также может различаться в зависимости от сложности закрытия вакансии или условий отдельных реферальных кампаний.

6.3. Выплата реферального вознаграждения осуществляется после удержания обязательных налогов и сборов в соответствии с требованиями действующего законодательства. Организатор является налоговым агентом Рекомендателя, НДФЛ уменьшает сумму вознаграждения

7. Порядок выплаты вознаграждения

7.1. Реферальное вознаграждение выплачивается реферу после успешного прохождения рекомендованным кандидатом установленного испытательного срока либо периода оценки.

7.2. Продолжительность испытательного срока для сотрудников, принятых по трудовому договору, определяется условиями трудового договора и, как правило, составляет от 3 до 6 месяцев, если иное не предусмотрено внутренними документами Компании.

7.3. Выплата реферального вознаграждения осуществляется в следующем порядке:

- кандидат успешно проходит все этапы отбора и принимает предложение о работе (оффер);
- кандидат оформляется на работу и приступает к выполнению своих должностных обязанностей;
- по итогам установленного периода работы кандидат успешно проходит испытательный срок либо период оценки;
- HR-подразделение проверяет корректность регистрации источника найма и подтверждает право рефера на получение реферального вознаграждения;

- HR-подразделение формирует и направляет в бухгалтерию заявку на выплату реферального вознаграждения с указанием данных рефера и размера бонуса;
- выплата вознаграждения реферу осуществляется 15-ого числа месяца, следующего за месяцем в котором кандидат успешно прошел испытательный срок.

8. Дополнительные условия

8.1. Кандидаты, рекомендованные в рамках Программы, участвуют в общем процессе отбора и рассматриваются наравне с кандидатами, поступающими через другие каналы привлечения.

8.2. Право на получение реферального вознаграждения возникает только у рефера, чья рекомендация кандидата была зарегистрирована в системе первой.

8.3. Компания вправе по своему усмотрению:

устанавливать повышенные размеры реферальных вознаграждений для отдельных вакансий;

запускать временные реферальные кампании или специальные программы рекомендаций;

вводить дополнительные условия участия в Программе в зависимости от потребностей подбора.

9. Обработка персональных данных

9.1. При направлении рекомендации через лендинг Программы осуществляется обработка персональных данных как рефера, так и рекомендованного кандидата.

9.2. Персональные данные используются Компанией исключительно в целях:

- организации и проведения процесса подбора персонала;
- рассмотрения кандидатов на актуальные вакансии;
- формирования и ведения кадрового резерва;
- администрирования и контроля функционирования реферальной программы.

9.3. Направляя рекомендацию кандидата, рефер подтверждает, что кандидат уведомлен о передаче его персональных данных Компании и потенциально заинтересован в рассмотрении возможностей трудоустройства.

10. Анти-фрод правила

10.1. Компания принимает меры по предотвращению злоупотреблений в рамках Программы.

10.2. Рефер вправе направлять только кандидатов, с которыми имеет реальное знакомство или профессиональное взаимодействие.

10.3. Запрещается:

- передавать данные кандидатов без их согласия;
- направлять случайных кандидатов из открытых источников;
- массово отправлять нерелевантные рекомендации;

- использовать автоматические системы или ботов;
- участвовать в Программе кадровым агентствам;
- направлять одного кандидата через разные аккаунты.

10.4. Компания вправе проводить проверку рекомендаций.

10.5. При выявлении злоупотреблений Компания вправе:

- отказать в рассмотрении кандидата;
- отказать в выплате бонуса;
- аннулировать рекомендации;
- заблокировать участие рефера.

10.6. Компания вправе отказать в выплате бонуса, если:

- кандидат уже находился в базе;
- кандидат был представлен через другой канал;
- предоставлены недостоверные данные.

10.7. Окончательное решение о выплате бонуса принимает Компания.