



ООО «Этажи»
ОГРН 1027200835661, ИНН 7202106587
КПП 720201001, р/с 40702810663040000244
Филиал ОАО «Уралсиб» г. Тюмени
БИК 047106957, к/с 30101810900000000957

Предложение о работе

10.07.2023 г.

Уважаемая Вера Сергеевна!

Принимая во внимание результаты переговоров, оценки и Вашу готовность к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству, компания «Этажи» готова сделать Вам следующее предложение о работе:

1. Должность: "Директор по персоналу" (город будет определен в ходе испытательного срока, при согласовании руководителя и сотрудника)

Должность на период испытательного срока: "Директор по персоналу (Бизнес-инкубатор)"

2. Непосредственный руководитель: Директор филиала

Функциональный руководитель: Директор по персоналу сети – Караваева Нина Павловна

3. Вид трудового договора: на период 1-2 месяцев работы – трудоустройство по договору ГПХ. Бессрочный трудовой договор – с 3-го месяца работы.

4. Права, полномочия и зоны ответственности определяются непосредственным руководителем.

5. Контракт заключается на период: с "21 августа" 2023 г. по "20 октября" 202_ г. После истечения срока контракта, по соглашению сторон он может быть продлен или заключен на новый срок путем оформления в установленном порядке нового контракта.

6. Ожидаемая дата Вашего выхода на работу: 21 августа 2023 г.

7. Контрольные точки проводятся еженедельно с сокращением регулярности (до ежемесячных, 5-10 числа) при условии стабильной результативности, где проводятся отчет по задачам и защита плана на следующий месяц. Сотрудник сам планирует дату и структуру отчета. Непосредственный руководитель определяет состав экспертов, которые должны присутствовать на контрольной точке, а также может назначить дополнительный порядок мониторинга задач.

На контрольных точках возможно обсуждение в двустороннем порядке изменения целей и сроков испытательного срока или перераспределения зоны ответственности с пересмотром условий данного оффера на основании инициативы самого сотрудника или инициативы непосредственного руководителя и Генерального директора Компании.

8. Цели для позиции "Директора по персоналу"

- своевременная укомплектованность по ключевым позициям в соответствии со стратегией развития филиала (R, МОП, РОП, вакансии АУП);
- управление бизнес-процессом адаптации риэлторов-новичков;
- управление показателями текучести и закрепляемости;
- повышение качества управленческой команды, а также АУП-команды;
- управление HR-процессами в филиале;
- управление производительностью HR;
- эффективное взаимодействие с ЦО;
- достижение показателей филиала согласно стратегии.

Задачи на период испытательного срока в детализированном виде – в приложении 1.

9. Структура оплаты труда

Система мотивации для должности "Директор по персоналу (Бизнес-инкубатор)" в период прохождения испытательного срока					
Период	Оклад (ежемес.)	KPI (ежемес.)	Ежемесячный бонус	Квартальный бонус	Итого
1 месяц*	200 000	—	—	—	200 000
2-3 месяца	150 000	50 000			200 000
4-6 месяц	100 000	50 000		от 100 000 до 150 000	200 000
Система мотивации для должности "Директор по персоналу" после прохождения испытательного срока					
7-12 месяцев	60 000	80 000	% от ВВ R 0-3 и 4-6, будет определен после 6 мес.	Сумма будет определена по итогам испыт. срока	от 200 000
13+ месяцев	60 000	60 000	Условия бонуса будут определены по итогам работы в первый год	Сумма будет определена по итогам первого года работы	от 200 000

*расчет заработной платы в первый месяц производится пропорционально количеству отработанных дней в рамках календарного месяца от общего количества рабочих дней

Если сотрудник 2 месяца подряд (начиная с 3-го месяца работы) выполняет KPI (в мотивации) менее чем на 70% (из 100%), запускается процедура пересмотра действующего оффера. Пересмотр условий данного оффера возможен не ранее, чем через 2 месяца с даты его подписания.

10. Критерии эффективности кандидата в должности "Директор по персоналу" на период 6 месяцев планируются в рамках стратегии города

1-6 месяц	Красная зона	Желтая зона	Зеленая
Численность отдела продаж (R+M)	< 90% от плана	90-99,9% от плана	=> 100% от плана
Закрепляемость R 3 месяца	< 40%	40-50%	=> 50%
Кол-во R, делающих сделки	< 60% от плана	60-70% от плана	=> 70% от плана
Валовая выручка	< 85% от плана	85-99,9% от плана	=> 100% от плана
Решение	Пересмотр оффера и мотивации	Детальный анализ ситуации, постановка задач на исправление показателей с определенным сроком	Мотивация без акцепта

11. Квартальный бонус выплачивается по результатам 3 месяцев работы при условии, что согласованные показатели выполнены в совокупности не менее чем на 100% согласно условиям из таблицы.

Показатель	Вес	% выполнения показателя		Сумма бонуса, руб.	
		Зеленая зона	Бриллиантовая зона	Зеленая зона	Бриллиантовая зона
Численность ОП (R+M)	0,30	100% от плана по стратегии	110% от плана по стратегии	30 000	45 000
Количество R, делающих сделки	0,30	≥ 50%	≥ 60%	30 000	45 000
Валовая выручка (сумма за период)	0,40	100% от плана по стратегии	115% от плана по стратегии	40 000	60 000
Итого	1,00			100 000	150 000

*показатели и веса могут быть скорректированы непосредственно перед вступлением бонуса в действие, учитывая цели и потребности филиала

12. KPI для позиции "Директор по персоналу"

- укомплектованность отдела продаж (Количество R и МОП);
- укомплектованность АУП-команды;
- производительность активных новичков R 3-го месяца "сделки + задатки";
- производительность новичков R 4-6, 6+;
- закрепляемость R новичков на 3-й месяц;
- внедрение бизнес-процессов;
- доля риэлторов, делающих сделки;
- производительность риэлторов общая;
- текучесть R 3+;
- производительность специалистов АУП;
- топ-задачи, функциональные приоритеты и проектная деятельность.

Плановые показатели могут корректироваться в зависимости от динамики рынка недвижимости. Показатели рынка недвижимости будут основываться на данных ЦБ РФ об объеме выданной ипотеки (без рефинансирования). При резком изменении рынка недвижимости (рост или снижение к прошлому году на дополнительные 10% и более) плановые показатели будут корректироваться.

13. Решение по итогам испытательного срока

По окончании испытательного срока анализируются достигнутые результаты по согласованным бизнес-показателям и принимается соответствующее решение:

- утверждение в должности "Директор по персоналу";
- назначение на иную руководящую должность с испытательным сроком в 3 месяца, с дополнительным двусторонним согласованием приложения к текущему Job-Offer задач и системы мотивации;
- детальный анализ ситуации с постановкой задач на исправление показателей с определенным сроком;
- увеличение испытательного срока на позиции "Директор по персоналу";
- принятие решения по изменению или отзыву текущего оффера (прекращение дальнейшего сотрудничества).

По итогам стажировки (на контрольной точке – "_____" 2023 г.) возможно обсуждение в двустороннем порядке изменения целей или перераспределения зоны ответственности с пересмотром условий оффера на основании утвержденной стратегии и организационной структуры компании, по инициативе самого сотрудника или непосредственного руководителя и Генерального директора компании.

После успешной защиты испытательного срока на позиции "Директор по персоналу", т.е. достижения критериев эффективности, окончательно согласовываются должность, структура системы мотивации, основные бизнес-показатели и критерии эффективности на 7-12 месяцы работы и последующие периоды.

14. Финансовые гарантии в случае досрочного прекращения соглашения

При расторжении договора по инициативе компании в период 1-3 месяцев работы на основании результатов, не соответствующих ожиданиям руководства, расчет производится за фактически отработанные дни от максимальной суммы установленной в мотивации сотрудника.

При расторжении договора по инициативе компании на основании нарушения сотрудником корпоративных стандартов, понесших за собой финансовые последствия для компании, – выплачивается сумма в расчете от установленного оклада за фактически отработанное время.

При досрочном расторжении данного соглашения по причине несоблюдения условий контракта со стороны сотрудника или личной инициативы, расчет производится из суммы оклада за фактически отработанные дни.

15. Дополнительные условия

Время начала работы, окончания работы, перерывов для отдыха и питания определяется действующими Правилами внутреннего трудового распорядка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней и предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

На период стажировки в г. Тюмени (до 2 месяцев) компания гарантирует размещение в корпоративной квартире или комнате в корпоративной квартире, или скидку 50% на услуги риэлтора и компенсацию в размере 10 000 рублей.

На период стажировки в определенном филиале (до 4 месяцев) компания гарантирует софинансирование на аренду квартиры и оплату услуг риэлтора. Условия релокационного пакета в целевой город обсуждаются в индивидуальном порядке.

Компания предоставляет возможность участия в учебных, оценочных, развивающих и корпоративных программах на установленных в компании условиях.

Предусмотренные в рамках стажировки дополнительные командировочные расходы оплачиваются компанией согласно регламенту по командировкам

После успешного прохождения испытательного срока компания инвестирует в индивидуальную программу развития согласно стратегии и бюджету компании на год.

Обращаем Ваше внимание, что данное предложение о работе является основанием для заключения трудового договора и действительно в течение 30 дней с момента презентации кандидату, после чего данный документ нельзя рассматривать как предложение о намерениях, так как он утрачивает силу.

В соответствии с политикой защиты конфиденциальной информации компании сведения, имеющиеся в данном предложении о работе, а также полученные Вами в процессе собеседования, являются конфиденциальными, и не подлежат разглашению третьим лицам.

Все указанные нормативы по всем показателям могут быть скорректированы по фактической динамике рынка. Любой норматив устанавливается в текущем периоде на следующий период, и в любом случае согласовывается со всеми заинтересованными сторонами.

Данное предложение является официальным внутренним документом и вступает в силу с момента Вашего подтверждения о согласии с его условиями (подтверждением является Ваша письменная виза датой и личной подписью, либо ответ по e-mail). Все изменения в этом электронном документе логируются, после времени и даты вашего подтверждения согласия с предложением являются недействительными.

Предложение принимаю:

"21" августа 2023 г.

подпись

Задачи на испытательный срок на период 6 месяцев

- 1. Знакомство с деятельностью компании и функционалом должности "Руководитель группы найма и адаптации":**
 - a. Изучить контент учебного портала (блок HR);
 - b. Пройти дистанционный курс по адаптации "Руководителя группы найма";
 - c. Сформировать и внести предложения по улучшению контента;
 - d. Изучить и использовать в работе CRM HR, RIES, MainTask, BI;
 - e. Изучить систему организации и управления обучением в филиале;
 - f. Сформировать и внести предложения по функции обучения и развития в филиале.

- 2. Формирование организационной структуры и выполнения плана по укомплектованности:**
 - a. Провести мониторинг рынка труда на предмет конкурентности з/п на рынке, количества и качества кандидатов на позиции СПН, МОП, HR;
 - b. Провести конкурентный анализ АН и других работодателей с целью формирования EVP для риэлторов и системы мотивации для всех категорий сотрудников филиала;
 - c. Подготовить план для выполнения стратегии по численности сотрудников филиала, не менее утвержденной стратегией филиала, в соответствии с видением директора;
 - d. Защитить планы работы HR-отдела филиала (ежемесячно);
 - e. Подготовить HR маркетинг-план для привлечения риэлторов;
 - f. Сформировать бюджет на персонал;
 - g. Подготовить план обучения и развития для действующих сотрудников (отдельно по категориям: АУП, опытные СПН, опытные МОП).

- 3. Знакомство с технологиями управления рекрутингом риэлторов:**
 - a. Закрывать вакансии ОП и АУП самостоятельно, пройти весь бизнес-процесс от заявки до вывода – сформировать для города свою технологическую карту;
 - b. Составить список EVP для кандидатов и УТП компании, отредактировать скрипты рекрутеров;
 - c. Технически подготовить все учетные и рекрутинговые системы: сайт, CRM, Job-сайты.

- 4. Практические задачи:**
 - a. Выполнение стратегии (см. Бизнес-план);
 - b. Сформировать команду АУП в соответствии с оргструктурой, организовать их адаптацию;
 - c. Сформировать HR-отдел в постоянной численности (будет определена после выбора города);
 - d. Сформировать производительную HR-команду (HR со стажем 3+ принимают не менее 6 СПН на каждого);
 - e. Организовать процесс подбора риэлторов и МОП в соответствии со стратегией (личный план по рекрутингу – не менее 4 риэлторов в отдел продаж в месяц в течении трех месяцев, далее – по 3 СПН, найм 2 МОП – за период ИС);
 - f. Провести самостоятельно не менее 1 тренинга-обучения для действующих сотрудников (отдельно по категориям: АУП, опытные СПН, опытные МОП);
 - g. Успешно реализовать интеграцию HR и ОП с целью повышения качества и конверсии найма, повышения закрепляемости и количества производительных СПН;
 - h. Подготовить HR маркетинг-план для привлечения риэлторов, включая сайт, CRM, job-сайты, социальные сети, альтернативные источники, реферальный канал, привлечение опытных R (хантинг), проведение HR-event (брифинги / школы R и т.д.);
 - i. Выстроить систему отбора, оценки и адаптации риэлторов, направленную на прием качественных кандидатов, соответствующих портрету, обеспечивая нормативную закрепляемость и производительность персонала согласно стажа работы;
 - j. Качественное ведение CRM HR – не ниже 90%.

- 5. Ежемесячно:**
 - a. выполнение плана по найму и укомплектованности отдела продаж;
 - b. выполнение плановой закрепляемости по R 0-3, 4-6, 6+;
 - c. достижение ключевых показателей в соответствии с бизнес-планом;
 - d. выстраивание HR функций в соответствии с HR-планом и требованиями ЦО;
 - e. поддержание высокого качества работы АУП;
 - f. выполнение функциональных задач директора филиала и HRBP.