Задание № 4

Телекоммуникационная компания. Прием на обучение 100 человек в течении 3 месяцев.

РАЗМЕЩЕНИЕ ВАКАНСИ

СМИ

ИНТЕРНЕТ (социальные сети)

САЙТ КОМПАНИИ

ВУЗЫ

МАГАЗИНЫ

МЕТРО

ОТЩЕСТВЕННЫЙ ТРАНСПОРТ

РЕКЛАМНЫЕ ЛИСТОВКИ

СОСТАВЛЕНИЕ ТЕКСТА ОБЯВЛЕНИЯ НА ВАКАНСИЮ

Требование, Должность, условия, заработная плата, контакты

ПРИГЛАШЕНИЕ НА ОЧНОЕ СОБЕСЕДОВАНИЕ

1. Заполнение анкеты
2. Непосредственное собеседование
3. Принятие решения
4. Фиксированная информация о проведения собеседования

СОБЕСЕДОВАНИЕ

1. Телефонное интервью
2. Очное собеседование
3. Приглашение на собеседование

НАПРАВЛЕНИЕ НА ОБУЧЕНИЕ

ДОПУСК К РАБОТЕ

(отдельное соглашение до начала работы)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Здесь рассмотрен пошаговый алгоритм подбора соискателей на должность оператора call-центра

Как только необходимое количество соискателей найдены (100 человек, а по штатному расписанию необходимо 30 штатных единиц, с которыми в последствии будет заключен трудовой договор), необходимо до начала обучения провести инструктаж с соискателями.

Предлагаю несколько вариантов:

ВАРИАНТ № 1

1. Заключение трудового договора (ст. 67 ТК РФ) с испытательным сроком (ст. 70,71 ТК РФ) на 2 недели (или больше), в зависимости от срока обучения, при наличии в штатном расписании штатных единиц, (можно не на полную ставку, а, например, на 0,5 ставки)

РИСКИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

1. При приеме на работу сотрудника необходимо ознакомить с ЛНА до подписания трудового договора
2. После оформления документов отделу кадров необходимо сдать сведения о трудовой деятельности по каждому сотруднику не позднее следующего рабочего дня. (Это очень затратное по времени действия)
3. На основании заключенного трудового договора работодатель обязан каждые 15 дней выплачивать заработную плату сотрудникам и платить налоги (Это может быть очень накладно для работодателя)
4. При не прохождения испытательного срока следует увольнение, которое влечет предоставления сведений о трудовой деятельности в ПФР в день увольнения или на следующий день (Это очень затратное по времени действия для отдела кадров)

ВЫВОД

Вариант хороший для работодателя с небольшим количеством соискателей. Для большого количества соискателей эта работа будет очень трудозатратной.

ВАРИАНТ № 2

Заключение с соискателями на обучение ученический договор до подписания трудового договора ст. 198 ТК РФ

В таком договоре учитываются содержание, сроки обучения, формы обучения (ст.ст. 199,200,202 ТК РФ), а так же права и обязанности.

РИСКИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

1. При заключения такого договора должна быть оплата ученичества на основании ст. 204 ТК РФ
2. Распространяется на учеников трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда (прохождение стажировок и т.д.)

ВЫВОД

Работодатель может понести расходы, убытки, с теми соискателями, с которыми в последствие не будет заключен трудовой договор.

ВАРИАНТ № 3

Заключение с соискателями гражданско-правового договора на период обучения.

**Договор безвозмездного оказания услуг**—один из самых спорных договоров гражданско-правового характера. Заключение **договора безвозмездного оказания услуг** подразумевает отсутствие в тексте договора обязательства оплатить оказанные услуги

Гражданским кодексом РФ предусмотрена возможность заключения договоров возмездных (с вознаграждением) и безвозмездных, то есть таких, которые предполагают оказание услуг (проведение работ, передачу ценностей) без вознаграждения. Таким образом, законодательно возможность заключения договора, в котором отсутствует условие оплаты или иного возмещения оказанных услуг, не ограничена, хотя положений, которые описывали бы особенности заключения таких договоров, Гражданский кодекс не содержит.

В каких случаях безвозмездное оказание услуг невозможно?

В связи с неопределенностью правового положения безвозмездного договора судебные органы часто приравнивают его к договору дарения. Дарение же запрещено в отношении определенных категорий лиц, а также между коммерческими структурами.

Косвенно запрет на безвозмездные договоры оказания услуг между двумя коммерческими структурами обуславливается определением предпринимательской деятельности. Ведь основной целью предпринимательской деятельности, согласно ГК РФ, является прибыль, которая отсутствует в безвозмездных соглашениях.

**Для заключения же подобного договора между физическим и юридическим лицом никаких препятствий нет, хотя даже безвозмездное оказание услуг может повлечь за собой доначисление налогов. Например НДФЛ.**

РИСКИ

Минимальные для работодателя, минимальные затраты.

ВЫВОД

При заключения такого договора с соискателем уменьшается объем финансовых затрат и трудозатрат для отдела кадров.

Работодатель предлагает пройти обучение с соискателем на основании ГПД на определенный срок и в последствии успешной аттестации или тестирования будет заключен трудовой договор.

P.S. Уважаемая Валентина!

Я благодарю Вас за такое трудное задание. Оно действительно было не из легких. Я честно признаюсь Вам, что мало того мне надо было изучить весь алгоритм и всю структуру таких организаций в теории, я попыталась на практике устроиться на работу в call-центр оператором путем телефонного обращения в эти организации, предлагающих такую вакансию. И какой хочется сделать вывод – все очень грустно. Все что мне было предложено, это пройти собеседование, потом пройти обучение и только при положительном результате ВОЗМОЖНО со мной заключат трудовой договор. Промежуток между началом обучения и заключения трудового договора нигде не определен законодательно, так, на честном слове, ни в одной организации. Практики тоже нет, к сожалению.