

Основи та принципи роботи рекрутерів з EWL

1. Загальна інформація

Цей документ створено з метою:

- Забезпечити ефективну співпрацю між партнерами та командою EWL.
- Стандартизувати структуру комунікації.
- Уникнути непорозумінь і покращити якість працевлаштування кандидатів.

Збір принципів є обов'язковим для ознайомлення та дотримання всіма партнерами, які співпрацюють із компанією EWL.

Основні поняття

Рекрутер — партнер компанії EWL, відповідальний за пошук і підбір кандидатів на роботу.

Key Account Manager (KAM) — менеджер, який координує загальну співпрацю з партнерами, відповідає за стратегічні питання та розвиток партнерства.

Affiliate Coordinator (AC) — внутрішній працівник компанії, операційний координатор, який відповідає за комунікацію між партнером і компанією. Допомогає створювати профілі, підтверджує кандидатів на приїзд і відповідає за всі операційні процеси.

До кожного партнера закріплюється AC, однак AC не є персональним асистентом партнера. Один AC може обслуговувати понад 50 партнерів. Призначення здійснюється компанією EWL на основі внутрішнього розподілу навантаження. Зміна KAM або AC за запитом партнера неможлива.

Партнер повинен враховувати, що кожен AC і KAM працює з кількома партнерами одночасно і не може виконувати повний обсяг технічної роботи в системі CRM замість партнера.

З боку партнера до комунікації з AC/KAM має бути залучено не більше ніж 3 особи від фірми Партнера.

2. Комунікація та взаємодія

З усіх організаційних і стратегічних питань (умови співпраці, скарги, розвиток) звертайтеся до KAM.

Nasze wartości to:

- współpraca i odpowiedzialność
- bycie fair
- kwestionowanie statusu quo
- otwartość
- rynkowa obsesja

Poznaj lepiej nas i naszą wizję na www.ewl.com.pl/wartosci

Część Grupy EWL



З усіх операційних питань (внесення даних до CRM системи, підтвердження кандидатів) — до АС.

Складні або форс-мажорні ситуації розглядаються через платформу HELP Partners.

Робочий час:

АС і КАМ працюють:

Пн–Пт з 8:00 до 16:00 (за польським часом)

Пн– Пт з 9:00 до 17:00 (за українським часом)

Офіційна комунікація має здійснюватися лише в робочий час.

Час реакції АС:

Підтвердження кандидатів та інші запити розглядаються в робочий час у порядку черги.

З огляду на нерівномірне навантаження протягом дня, рекомендований час відповіді АС - 30 хвилин. Усі запити обробляються згідно черги.

Важливо, щоб кожен запит містив конкретну інформацію.

Наполегливо просимо партнерів уникати телефонних дзвінків до АС, оскільки вони забирають занадто багато робочого часу операційного координатора.

Усі запити мають бути чітко сформульовані письмово та надіслані через офіційні канали комунікації (електронна пошта, вайбер тощо).

Дотримуйтеся професійного стилю спілкування. Усі конфлікти вирішуються виключно шляхом діалогу.

3. Пошук і підбір вакансій

Рекрутер зобов'язаний щодня перевіряти актуальні вакансії в чатах Viber і в системі CRM WeLink.

У разі труднощів із підбором вакансії звертайтеся до АС або КАМ.

Важливо попередньо уточнювати індивідуальні потреби кандидата (досвід, стать, документи тощо).

Забороняється:

- прикрашати умови вакансій
- пропонувати вакансії без повного або актуального опису

Повернення кандидатів

У разі повторного звернення старих працівників необхідно повідомити КАМ (у виняткових випадках — АС) для подання запиту на повернення.

Nasze wartości to:

- współpraca i odpowiedzialność
- bycie fair
- kwestionowanie statusu quo
- otwartość
- rynkowa obsesja

Poznaj lepiej nas i naszą wizję na www.ewl.com.pl/wartosci

Część Grupy EWL



Підтвердження кандидатів на приїзд відбувається виключно в робочий час.

4. Подання кандидата на проєкт

У кожному оголошенні вказані вимоги до кандидатів (стать, вік, національність, навички) — слід подавати лише кандидатів, які відповідають цим вимогам.

Профіль кандидата в CRM WeLink має містити всю необхідну інформацію для підтвердження на проєкт.

Потрібно вказувати актуальні номери телефонів, електронні адреси, розміри одягу й взуття, адресу проживання саме цього кандидата, а не третіх осіб.

У виняткових випадках допускається дозаповнення /актуалізацію профілю кандидата протягом 30 хвилин з моменту підтвердження (переведення на 2-й етап): таких даних, як імена батьків, розміри робочого одягу. Паспортні дані, контактна інформація та документи, що підтверджують можливість легального працевлаштування, повинні бути безумовно актуальними до подання на проєкт.

Компанія залишає за собою право відхилити кандидата з неактуальними або неповними даними. Запит від Регіону передається АС, який звертається до партнера по уточненню. Якщо протягом 30 хвилин немає відповіді — кандидат відхиляється.

Партнер несе відповідальність за повноту й достовірність даних у CRM.

Після підтвердження кандидат має бути проінформований рекрутером щодо дати, місця підписання договору та особливостей приїзду (якщо вказані).

У разі відмови кандидата від вакансії партнер має технічну можливість зняти його з проєкту (1-й етап). Якщо кандидат уже був затверджений (знаходиться на 2му етапі і далі), необхідно терміново повідомити АС про відмову кандидата від вакансії.

Якщо партнер подає кандидата через АС, то у запиті потрібно вказати наступні дані (латиницею):

- Назву проєкту, країну та дату оформлення
- Місце народження (країна, місто)
- Адресу прописки (область, район, населений пункт, вулиця, будинок, квартира, індекс)
- Ім'я батька й матері (для Польщі)
- Номер телефону з Viber і польський номер (якщо є)
- Розмір взуття, штанів, футболки
- Електронну пошту
- Чи є своє житло (адреса)? Чи потрібно житло від роботодавця?

Nasze wartości to:

- współpraca i odpowiedzialność
- bycie fair
- kwestionowanie statusu quo
- otwartość
- rynkowa obsesja

Poznaj lepiej nas i naszą wizję na www.ewl.com.pl/wartosci

Część Grupy EWL



Також потрібно надати:

- Якісне фото або скан першої сторінки паспорта
- Штамп про в'їзд
- Фото PESEL
- Якщо є віза або карта побиту — скан або фото документів
- Якщо подано на карту побиту — фото жовтої картки з обох боків
- Якщо є карта побиту — фото децизії

Заборонено направляти кандидатів до відділу приїзду без попереднього підтвердження (з АС або у системі WeLink)

5. Робота в CRM-системі WeLink

Усі етапи роботи з кандидатом — створення профілю, подання на вакансію, усі етапи працевлаштування — здійснюються виключно у CRM-системі WeLink.

У корпоративному профілі партнера доступна така інформація:

- Профілі кандидатів
- Актуальні вакансії
- Фінансова інформація про премії та винагороди партнера

6. Нарахування премії за рекрутацію

Період дії умов: з 1 травня 2025 року до 30 квітня 2026 року.

Новий кандидат

кандидат, який розпочинає роботу на одній з компаній групи EWL, а також:

- не відпрацювала гарантійного терміну на проєктах EWL протягом останніх 30 днів від дати старту нового договору;
- має перерву щонайменше 30 днів після завершення попередньої співпраці, під час якої був зарахований гарантійний термін (14 днів);
- не працює за річним дозволом (zezwoleń) або на підставі карти побиту.

Гарантійний термін

Гарантійний термін — вважається виконаним, якщо виконані всі нижченаведені умови:

- кандидат відпрацював 14 днів на одному або декількох проєктах EWL від однієї й тієї ж рекрутаційної фірми в межах 30 днів з дати старту першого договору;
- перерви між договорами протягом цього місяця допускаються без обмеження;

Nasze wartości to:

- *współpraca i odpowiedzialność*
- *bycie fair*
- *kwestionowanie statusu quo*
- *otwartość*
- *rynkowa obsesja*

Poznaj lepiej nas i naszą wizję na www.ewl.com.pl/wartosci

Część Grupy EWL



- якщо кандидат працював на різних проєктах, але фірма, від якої він працевлаштований, залишається тією самою, дні сумуються;
- якщо кандидат змінює фірму — відлік гарантійного терміну починається з нуля, дні з різних фірм не сумуються.

Базова ставка винагороди за рекрутацію

Високий сезон — з 1 травня 2025 р. до 30 листопада 2025 р.:

Жінка — 600,00 злотих

Чоловік — 900,00 злотих

Низький сезон — з 1 грудня 2025 р. до 30 квітня 2026 р.:

Жінка — 400,00 злотих

Чоловік — 600,00 злотих

EWL залишає за собою право змінювати базову ставку на будь-якому рекрутинговому проєкті. Партнер зобов'язаний на постійній основі перевіряти актуальність ставок, що діють на рекрутингових проєктах, розміщених на платформі WeLink.

Основною умовою для визначення періоду, за яким нараховується винагорода за Нового кандидата (зокрема — чи підлягає вона розрахунку за ставками Високого сезону), є дата підписання договору, з якої починається відлік гарантійного терміну.

У разі, якщо ця дата припадає на період Високого сезону — винагорода за умови відпрацювання 14 днів нараховується за ставками Високого сезону, незалежно від того, в який період фактично було відпрацьовано ці 14 днів.

Додаткова винагорода за кандидатів з окремих країн

З 1 червня 2025 року до 30 листопада 2025 р. Партнер отримає додаткову винагороду у розмірі 100 злотих за кожного працевлаштованого Нового кандидата, який:

- є громадянином Молдови, Білорусі, Вірменії або Грузії,
- відпрацює гарантійний термін,

Ключовою умовою для визначення права на отримання додаткової винагороди за Нового кандидата (згідно періоду) є дата підписання першого трудового договору, з якої розпочинається відлік гарантійного терміну.

Аванс

Аванс — це частина кінцевої винагороди, яку Рекрутер може отримати достроково, до фінального розрахунку за попередній період (до отримання рапорту премій).

Максимум: 300,00 злотих за кожного кандидата, який почав роботу в попередньому місяці

Періодичність: раз на місяць, за заявкою через WeLink

Nasze wartości to:

- *współpraca i odpowiedzialność*
- *bycie fair*
- *kwestionowanie statusu quo*
- *otwartość*
- *rynkowa obsesja*

Poznaj lepiej nas i naszą wizję na www.ewl.com.pl/wartosci

Część Grupy EWL



Приклад:

Якщо у травні 4 кандидати розрочали працю на проектах EWL — у червні можна подати заявку на аванс до 1200,00 злотих.

Умови:

- Аванс враховується з кінцевої суми премії.
- EWL залишає за собою право відмовити у виплаті авансу, якщо порушено правила співпраці.
- Якщо кандидати не відпрацювали гарантійний термін і сума кінцевої виплати менша за суму авансу — Рекрутер зобов'язаний повернути різницю протягом 3 днів з моменту отримання такого запиту.

7. Небажані дії

Щоб зберегти стандарти якості EWL, рекомендується утриматися від таких дій:

- Резервування місць неактуальними кандидатами. У разі відхилення з ініціативи рекрутера більше ніж двох осіб на одному приїзді – подальша подача кандидатів від цього рекрутера на даний приїзд буде неможливою.
- Несвоєчасне інформування про відмову кандидата від вакансії.
- Зловживання поданням кандидатів з неповними даними (дозволяється лише у виняткових випадках)

Усі дії в CRM-системі відстежуються. Компанія EWL залишає за собою право зменшити кількість прийнятих кандидатів від партнера або тимчасово обмежити співпрацю в разі систематичних порушень правил, прописаних у даному документі, а також знехтування у роботі принципу "Being fair" (чесність).

Nasze wartości to:

- współpraca i odpowiedzialność
- bycie fair
- kwestionowanie statusu quo
- otwartość
- rynkowa obsesja

Poznaj lepiej nas i naszą wizję na www.ewl.com.pl/wartosci

Część Grupy EWL

