



Subject :	<b>MASS REHIRING/REINSTATING CRITERIA SOP</b>		
Dept :	HUMAN RESOURCES	Revision(s):	Revised Draft
Version Dated :	June 8th, 2020	Pages:	2

## Purpose

The purpose of this Standard Operating Procedure (SOP) is to outline the necessary procedures to consistently rehire/reinstate employees in mass. Managers should always work in conjunction with their Human Resources Partner to create a customized hiring/reinstatement plan that is fair, consistent, and follows the SOP for rehiring and reinstatement criteria across the organization. As an organization, it is important that we work to ensure all employees feel they are being treated fairly and respectfully.

This SOP will detail the following:

1. Determine rehiring/reinstating needs
2. Apply the rehiring/reinstating criteria

## Procedure

1. Determine what the restaurant needs to staff the restaurant. (This is sometimes in stages.)
  - Before considering which former employees to rehire, managers must first assess the needs of the restaurant. They must ask themselves if this is a basic rehiring situation where the restaurant will need a specific amount of employees for each position. Or, will the restaurant need to bring in staff that is cross-trained on multiple positions in order to save on operational and labor costs to make the rehiring viable. This step is crucial in the rehiring process since it will create the base employee list needed for the next step in evaluating which former employees will be rehired/reinstated.
2. Apply the hiring criteria to determine which employees to rehire.
  - Managers will use the criteria below to evaluate each former employee on the list produced in step (1). It is key that managers follow the criteria below in **chronological order**. Managers must be able to justify their hiring decisions (on the final employee roster) in accordance with these rehiring criteria.
    1. *Cross-trained/skilled*
      - Employees who are cross-trained and possess the skills necessary to contribute to the previously identified needs of the restaurant. (Procedure #1 above; i.e. collaborative, adaptive, service-oriented, etc.)



2. *Seniority*
    - Evaluate each employee on the length of employment at Momofuku prior to their lay off date.
  3. *Availability/Flexibility*
    - This criteria will eliminate those former employees who do not have the availability the restaurant needs to operate. And, it will eliminate/acknowledge those individuals who do not want to return.
  4. *Performance*
    - Keep in mind that performance is based on what is documented and traceable. This will be what the former employee has in their HR personnel folder such as DARs, ROCs, Sales, Guest Feedback, etc. Performance is evaluated from both a positive and negative standpoint.
3. Once completed the manager will work with their HR Partner to identify the most efficient way to rehire and onboard the finalized employee roster through Ultipro.

Asunto:	<b>POE DE CRITERIOS DE RECONTRATACIÓN/REINCORPORACIÓN EN MASA</b>		
Dept.:	RECURSOS HUMANOS	Revisiones:	Borrador revisado
Fecha de la versión:	8 de junio de 2020	Páginas:	2

## Propósito

El propósito de este Procedimiento Operativo Estandarizado (POE) es detallar los procedimientos necesarios para recontratar/reincorporar a los empleados en masa de manera coherente. Los gerentes deben trabajar siempre en conjunto con el socio de Recursos Humanos para crear un plan de contratación/reincorporación personalizado que sea justo, coherente y siga el POE de criterios de contratación y reincorporación en toda la organización. Como organización, es importante que trabajemos para asegurar que todos los empleados sientan que son tratados de manera justa y con respeto.

En este POE, se detallará lo siguiente:

1. Determinación de las necesidades de contratación/reincorporación
2. Aplicación de los criterios de contratación/reincorporación

## Procedimiento

1. Determine qué necesita el restaurante para dotarlo de personal. (Esto, a veces, es en etapas).
  - Antes de considerar a qué exempleados volver a contratar, los gerentes deben evaluar primero las necesidades del restaurante. Deben preguntarse si esta es una situación de contratación básica en la que el restaurante necesitará una cantidad específica de empleados para cada puesto. O bien, si el restaurante deberá incorporar personal capacitado en varios puestos para ahorrar en costos operativos y de mano de obra a fin de hacer viable la contratación. Este paso es fundamental en el proceso de contratación, ya que creará la lista de empleados base necesaria para el próximo paso de evaluar qué exempleados serán recontratados/reincorporados.
2. Aplice los criterios de contratación para determinar a qué empleados volver a contratar.
  - Los gerentes usarán los siguientes criterios para evaluar a cada exempleado de la lista elaborada en el paso (1). Es fundamental que los gerentes sigan los criterios que se detallan a continuación en **orden cronológico**. Los gerentes deben ser capaces de justificar sus decisiones



de contratación (en la lista de empleados final) de acuerdo con estos criterios de recontractación.

1. *Especialización/Capacitación en varios puestos*
    - Los empleados que estén capacitados en varios puestos y cuenten con las habilidades necesarias para contribuir a las necesidades del restaurante identificadas previamente. (Procedimiento n.º 1 anterior; es decir, colaborativo, adaptable, orientado al servicio, etc.).
  2. *Antigüedad*
    - Evalúe a cada empleado respecto de la duración de su empleo en Momofuku antes de la fecha de despido.
  3. *Disponibilidad/Flexibilidad*
    - Este criterio eliminará a los exempleados que no tienen la disponibilidad que el restaurante necesita para operar. Y eliminará/reconocerá a aquellas personas que no desean regresar.
  4. *Desempeño*
    - Tenga en cuenta que el desempeño se basa en lo que está documentado y es localizable. Esto será lo que tiene el exempleado en su expediente de personal de RR. HH., como informes de medidas disciplinarias (Disciplinary Action Reports, DAR), registros de conversación (Record of Conversation, ROC), ventas, comentarios de clientes, etc. El desempeño se evalúa desde el punto de vista positivo y negativo.
3. Una vez completo, el gerente trabajará con su socio de RR. HH. para identificar la manera más eficaz de volver a contratar e incorporar a las personas de la lista de empleados terminada a través de Ultipro.