

MÔ TẢ CÔNG VIỆC VỊ TRÍ KINH DOANH CÔNG TY CP PHẦN MỀM MELIASOFT

I. MÔ TẢ CÔNG VIỆC

- Tìm kiếm, khai thác, chăm sóc và mở rộng khách hàng
- Giao dịch trực tiếp khách hàng, giới thiệu SP, DV phần mềm của công ty cho khách hàng
- Xây dựng, quản lý mạng lưới quan hệ khách hàng
- Phân tích thị trường, đối thủ cạnh tranh.
- Tự lập kế hoạch/chiến lược kinh doanh và đề xuất lên Ban giám đốc

II. THỜI GIAN LÀM VIỆC

- Buổi sáng; 8h00 – 12h00
- Buổi chiều:
 - + Mùa đông (01/01 – 31/03 và 01/10 – 31/12): 13h00 – 17h00
 - + Mùa hè (01/04 – 30/09): 13h30 – 17h30
- Làm từ thứ 2 đến thứ 6 và sáng thứ 7.

III. QUYỀN LỢI ĐƯỢC HƯỞNG

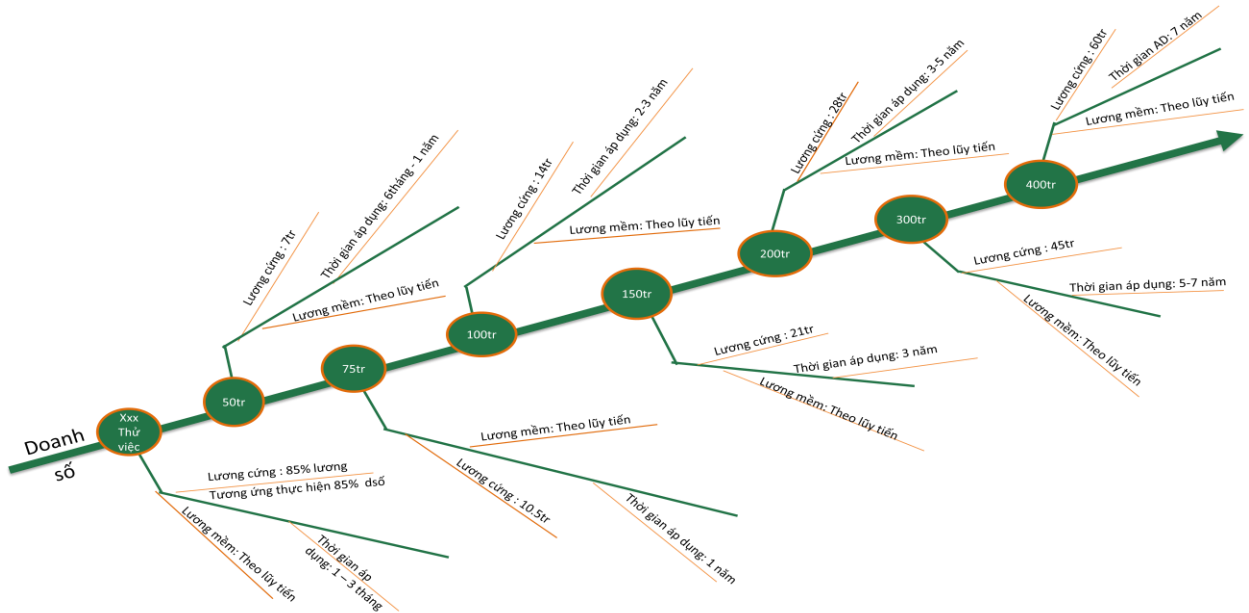
3.1. Thời gian thử việc:

- 3 tháng.
- Kết thúc thời gian thử việc nếu được nhận vào chính thức sẽ được tham gia BHXH luôn.

3.2. Chế độ nghỉ ngơi:

- Nghỉ phép: từ tháng được nhận vào chính thức, mỗi tháng được hưởng 01 ngày phép. Nếu không sử dụng hết số ngày phép trong năm sẽ được thanh toán lương nghỉ phép theo mức lương cơ bản.
- Nghỉ Lễ, Tết: Theo quy định của Nhà nước và công ty.
- Nghỉ mát: theo quy định công ty. Thông thường sẽ là 1 lần/năm hoặc hơn (phụ thuộc vào kết quả kinh doanh của công ty).

3.3. Thu nhập:



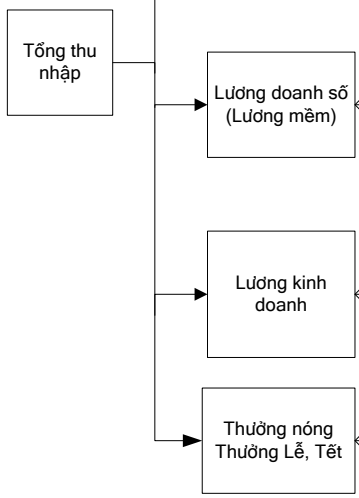
- Thỏa thuận lương tương ứng doanh số khoán thực hiện.
- Thử việc hưởng khoảng 85% lương tương ứng căn thực hiện 85% doanh số khoán đã đăng ký.
- Tháng thứ nhất, tháng thứ hai trong quý: Tạm nhận 70% lương.
- Tháng thứ ba: Quyết toán (tổng hợp doanh số lũy kế hết quý).
 - + Nếu hoàn thành <100%: Nhận 70%.
 - + Nếu hoàn thành ≥ 100%: Nhận 100% và truy lĩnh 30% của 2 tháng trước
- Đợt quyết toán đầu tiên không đủ quỹ sẽ tính theo số ngày trong Quý, tính từ ngày làm việc đầu tiên đến ngày hết Quý.

- Điều kiện tăng lương**
- Thời điểm: 1 năm xét tăng 2 lần vào tháng 6 và tháng 12
 - Điều kiện: Làm việc chính thức đủ 6 tháng liên tục tính đến thời điểm tăng lương.
 - Công thức tính tỷ lệ tăng lương từng đợt:
 $Lương\ cứng\ kỳ\ sau = Doanh\ số\ TB\ 6\ tháng\ tính\ đến\ thời\ điểm\ tăng\ lương * tỷ\ lệ\ tăng\ lương\ cứng\ hiện\ tại$

Bảng khoán doanh số xác định mức ban đầu

Stt	Bậc Lương	Đôi trọng áp dụng	Mức khoán doanh số tối thiểu thu về	Lương cứng
1	Lever 1	Áp dụng với vị trí nhân viên thông thường	50,000,000	7,000,000
2	Lever 2		75,000,000	10,500,000
3	Lever 3		100,000,000	14,000,000
4	Lever 4	Áp dụng với vị trí trưởng nhóm trở lên hoặc các vị trí đặc biệt do thỏa thuận với BGD	150,000,000	21,000,000
5	Lever 5		200,000,000	28,000,000
6	Lever 6		300,000,000	45,000,000
7	Lever 7		400,000,000	60,000,000

Stt	Bậc Lương	Mức khoán doanh số tối thiểu thu về	Tỷ lệ
1	Lever 1	Từ 0đ -> 200trđ	14.00%
2	Lever 2	Từ 201 trđ trở lên	15.00%



Mức độ	Tỷ lệ % (lũy tiến)	Số tiền max
0	0	-
0 - 50	1.50	750,000
51-100	4.00	2,750,000
101-150	7.50	6,500,000
151-200	11.00	12,000,000
200-300	15.00	27,000,000
300-400	16.00	43,000,000

Ghi chú:

- Cty không hoàn thành doanh số: 0
- Cty hoàn thành/vượt doanh số:
 - + Thử việc: 800.000đ và giá trị vượt (nếu có)
 - + Chính thức: 1.000.000đ và giá trị vượt (nếu có)

Ghi chú:

- Thưởng nóng: Theo những hợp đồng có giá trị lớn, sẽ do Ban giám đốc đánh giá.
- Thưởng Lễ/Tết: Theo quy định công ty.