ETISOFT KRAKÓW s.c. ul. Rydlówka 20 30-363 Kraków tel.: 012 263 77 51 fax: 012 263 95 51 w. 21
e-mail: krakow@etisoft.com.pl www.etisoft.com.pl

I. Ścieżka rozwoju pracownika Działu Handlowego:

PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY – DORADCA KLIENTA (PHDK) - stanowisko, przydzielane pracownikom rozpoczynającym pracę w DH. Pracownikowi przydzielana jest pod opiekę, grupa stałych Klientów Firmy do obsługi. Obowiązuje dwustopniowa skala w siatce płac (patrz: tabela pensja podstawowa). Przejście z jednej skali do następnej możliwe na wniosek Kierownika DH po ocenie pracy.

PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY (PH) - stanowisko, przydzielane pracownikom rozpoczynającym pracę w DH. Pracownikowi przydzielana jest pod opiekę, grupa stałych Klientów Firmy do rozwoju, oraz Indywidualny Plan Sprzedaży. Obowiązuje trzystopniowa skala w siatce płac (patrz: tabela pensja podstawowa). Przejście z jednej skali do następnej możliwe na wniosek Kierownika DH po ocenie pracy.

KONSULTANT DO SPRAW HANDLOWYCH (KDH) - stanowisko, które mogą otrzymać pracownicy DH, pracujący na stanowisku PH lub PHDK co najmniej jeden rok rozliczeniowy, którzy notują stały rozwój oraz realizują Indywidualny Plan Sprzedaży. Pracownikowi przydzielana jest pod opiekę, grupa stałych Klientów Firmy do rozwoju (część to: klienci kat. A, B), oraz Indywidualny Plan Sprzedaży.
Przejście na to stanowisko możliwe jest na wniosek pracownika lub Kierownika DH, po ocenie rocznej pracy. Obowiązuje dwustopniowa skala w siatce płac (patrz: tabela pensja podstawowa). Przejście z jednej skali do następnej możliwe na wniosek Kierownika DH po ocenie pracy.

SPECJALISTA DO SPRAW HANDLOWYCH (SDH)- stanowisko, które mogą otrzymać pracownicy DH, pracujący na stanowisku KDH od co najmniej jednego roku, którzy notują stały rozwój oraz realizują Indywidualny Plan Sprzedaży. Wyróżniają się pod względem umiejętności sprzedaży całego asortymentu, prowadzenia bez zarzutów klientów z kategorii A, B, prowadzenia dokumentacji oraz projektów VIP. Pracownikowi przydzielana jest pod opiekę, grupa stałych Klientów Firmy do rozwoju (część to: klienci kat. A, B oraz klienci z potencjałem A, B), oraz Indywidualny Plan Sprzedaży.
Przejście na to stanowisko możliwe jest na wniosek pracownika lub Kierownika DH, po ocenie rocznej pracy.

SPECJALISTA DO SPRAW KLUCZOWYCH KLIENTÓW (SDKK) - stanowisko, które mogą otrzymać pracownicy DH, pracujący na stanowisku SDH od co najmniej dwóch lat, którzy notują stały rozwój oraz realizują Indywidualny Plan Sprzedaży. Wyróżniają się pod względem umiejętności sprzedaży całego asortymentu, prowadzenia bez zarzutów klientów z kategorii A, B, prowadzenia dokumentacji oraz projektów VIP. Pracownikowi przydzielana jest pod opiekę, grupa stałych Klientów Firmy do rozwoju (klienci kat. A, B oraz klienci z potencjałem A, B), oraz Indywidualny Plan Sprzedaży.
Przejście na to stanowisko możliwe jest na wniosek pracownika lub Kierownika DH, po ocenie rocznej pracy.

ETISOFT KRAKÓW s.c. ul. Rydlówka 20 30-363 Kraków tel.: 012 263 77 51 fax: 012 263 95 51 w. 21
e-mail: krakow@etisoft.com.pl www.etisoft.com.pl

II. Siatka płac pracownika Działu Handlowego:

Wynagrodzenie pracownika DH składa się z czterech części.

1. Pierwsza część to wynagrodzenie zasadnicze - **pensja podstawowa**, której wysokość uzależniona jest od zajmowanego stanowiska w DH (patrz tabela: pensja podstawowa).

Stanowisko	**Pensja podstawowa, brutto**
Przedstawiciel Handlowy – Doradca Klienta (PHDK)	2100,00 PLN
Przedstawiciel Handlowy – Doradca Klienta (PHDK)	2400,00 PLN
Przedstawiciel Handlowy (PH)	2100,00 PLN
Przedstawiciel Handlowy (PH)	2200,00 PLN
Przedstawiciel Handlowy (PH)	2400,00 PLN
Konsultant ds. Handlowych (KDH)	2600,00 PLN
Konsultant ds. Handlowych (KDH)	2800,00 PLN
Specjalista ds. Handlowych (SDH)	3200,00 PLN
Specjalista ds. Kluczowych Klientów (SDKK)	4500,00 PLN

tabela: pensja podstawowa

2. Drugą część wynagrodzenia stanowi **prowizja** będąca częścią **marży** od sprzedanych towarów handlowych, wg kwoty netto na fakturze VAT. Wysokość prowizji określona jest w Załączniku nr 1 do Regulaminu Wynagradzania.

3. Trzecią część wynagrodzenia stanowi **premia miesięczna.** Wysokość premii miesięcznej określona jest w Załączniku nr 1 do Regulaminu Wynagradzania.

4. Czwartą część wynagrodzenia stanowi **premia kwartalna.** Wysokość premii kwartalnej określona jest w Załączniku nr 1 do Regulaminu Wynagradzania.

5. Piątą część wynagrodzenia stanową **premie dodatkowe**. Wysokość premii dodatkowych określona jest w Załączniku nr 1 do Regulaminu Wynagradzania.

Obowiązuje od: 1 stycznia 2012r. Zatwierdził: Katarzyna Obłaza, Marek Obłaza