

МАРКЕТИНГ-ПЛАН



Страна	РОССИЯ
Регион	СНГ
Бренд	ZEPTER HOME ART
Версия	21-04-2008
Действует с	05 ЦМ 2008

ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ:

- Сотрудник L1 (Сотрудник уровня L1) - лично рекомендованный и подчиненный напрямую сотрудник;
- Структура - подчиненные сотрудники всех уровней плюс сам менеджер;
- Непосредственно подчиненный менеджер - сотрудник уровня L1 или напрямую (без промежуточного сотрудника L1) подчиненный сотрудник уровня L2, имеющий ранг менеджера;
- Центр-месяцем считаются 4 календарные недели. Центр-год состоит из 13 Центр-месяцев. Начало первого Центр-месяца каждого Центр-года определяется внутренними правилами Фирмы.
- Центр-пункт (пкт) - единица измерения объема продаж (оборота);
- Размер Центр-пункта (пкт): 1 Центр-пункт = 38 руб.

1. УСЛОВИЯ ПОЛУЧЕНИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ЛИЧНУЮ ПРОДАЖУ

ПКТ	Личный оборот за предыдущий Центр-месяц	Презентант	Тим	Сеньор	Дивизион	Ареа	Регионал
уровень	от и более	Вознаграждение за личную продажу в текущем Центр-месяце					
5*	20 000						33%
4*	10 000						30%
3	2 000						24%
2	700						21%
1	менее 700						18%

2. УСЛОВИЯ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРСКОГО РАНГА И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ СОГЛАСНО РАНГУ

Менеджерский ранг	Тим	Сеньор	Дивизион	Ареа	Регионал	
Условия для получения менеджерского ранга за Центр-месяц						
Минимальный оборот структуры (пкт) (личный оборот + оборот сотрудников L1 + оборот нижестоящих сотрудников всех уровней)	300	4 000	20 000	50 000	100 000	
Минимальный оборот структуры (пкт) по продаже ассортимента бренда С&L (личный оборот + оборот сотрудников L1 + оборот нижестоящих сотрудников всех уровней)	0	200	600	1 500	3 000	
Минимальный личный оборот (пкт)	200	1 000	1 000	1 000	1 000	
Минимальное число активных сотрудников L1, подписавших Договор с Фирмой с 1 ц.м. 2008 года (чел.)	1	2	3	4	4	
Минимальная активность сотрудников L1, подписавших Договор с Фирмой с 1 ц.м. 2008 года (пкт)	100	300	300	300	300	
Минимальное число непосредственно подчиненных менеджеров (чел.)	-	-	1 Сеньор	2 Сеньор	2 Дивизион	
Менеджерское вознаграждение за Центр-месяц						
L1 в %	7%	9%	9%	9%	9%	
L2 в %		5%	5%	5%	5%	
L3 в %			5%	5%	5%	
L4 в %				4%	4%	
L5 в %					1%	
L6 в %					1%	
Принципы выплаты вознаграждения				L7 в %	0,5%	
Часть вознаграждения	Вознаграждение за личную продажу		Менеджерское вознаграждение		L8 в %	0,3%
	Оплата по договору	Выплачиваемое вознаграждение	Оплата по договору	Выплачиваемое вознаграждение	L9 в %	0,3%
1-я	20%	40%	20%	40%	L10 в %	0,3%
2-я	40%	30%	40%	30%		
3-я	60%	30%	60%	30%		
3. ПООЩРИТЕЛЬНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ МЕНЕДЖЕРА ЗА ПОВЫШЕНИЕ РАНГА СОТРУДНИКА УРОВНЯ L1						
Повышенный ранг сотрудника уровня L1	Тим	Сеньор	Дивизион	Ареа	Регионал	
Размер поощрительного вознаграждения (пкт)	-	500	1 000	3 000	5 000	
Число Центр-месяцев выполнения повышенного ранга (подряд)	-	3	3	4	4	

1. Вознаграждение за личную продажу:
 - 1.1. Вознаграждение за личную продажу определяется разделом 1 Маркетинг-плана.
 - 1.2. Для расчета вознаграждения новым сотрудникам, для первых двух Цептер-месяцев их работы в Фирме в качестве личного оборота за предыдущий Цептер-месяц принимается их личный оборот за первый Цептер-месяц работы.
 - 1.3. Для определения процента вознаграждения за личную продажу в текущем Цептер-месяце на основе личного оборота за предыдущий Цептер-месяц учитываются: продажа ассортимента бренда, в котором зарегистрирован сотрудник, а также ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY (Все линии косметики, декоративная и магнитная бижутерия).
2. Менеджерское вознаграждение и менеджерские ранги:
 - 2.1. Менеджерское вознаграждение за Цептер-месяц определяется согласно разделу 2 Маркетинг-плана.
 - 2.2. Менеджерское вознаграждение за личную продажу не выплачивается.
 - 2.3. Сотрудники, состоящие между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), не могут считаться новыми сотрудниками уровня L1, но могут входить в менеджерскую структуру.
3. Для получения менеджерского ранга и менеджерского вознаграждения согласно разделу 2 Маркетинг-плана необходимо:
 - выполнение квоты оборота структуры по продаже ассортимента бренда, в котором зарегистрирован сотрудник;
 - выполнение квоты оборота структуры по продаже ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY (Все линии косметики, декоративная и магнитная бижутерия);
 - выполнение квоты личного оборота;
 - выполнение квоты по числу активных лично привлеченных сотрудников L1, подписавших договор с фирмой с 1 Цептер-месяца 2008 года;
 - выполнение квоты минимальной активности лично привлеченных сотрудников L1, подписавших договор с фирмой с 1 Цептер-месяца 2008 года;
 - выполнение квоты по числу непосредственно подчиненных менеджеров.
- 3.1. В выполнении квоты оборота структуры по продаже ассортимента бренда, в котором зарегистрирован сотрудник, учитывается личный оборот менеджера и оборот всех сотрудников структуры всех уровней, даже тех, за которых не начисляется вознаграждение. В выполнении квоты оборота структуры по продаже ассортимента бренда, в котором зарегистрирован сотрудник, учитывается продажа ассортимента своего бренда и продажа ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY (Все линии косметики, декоративная и магнитная бижутерия).
- 3.2. В выполнении квоты оборота структуры по продаже ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY учитывается личный оборот менеджера и оборот всех сотрудников структуры всех уровней, даже тех, за которых не начисляется вознаграждение, включающий ТОЛЬКО продажу ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY при выполнении всех других обязательных условий для получения ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY (Все линии косметики, декоративная и магнитная бижутерия).
- 3.2.1. В случае невыполнения установленной квоты оборота структуры по продаже ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY при выполнении всех других обязательных условий для получения запланированного менеджерского ранга, менеджеру будет присвоен ранг на одну ступень ниже запланированного, за исключением условия, предусмотренного п. 3.2.2.
- 3.2.2. Менеджер имеет право ОДИН РАЗ в течение Цептер-года (13 Цептер-месяцев) не выполнять квоту по обороту структуры по продаже ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY. В этом случае менеджер не будет понижен на одну ступень в ранге, если остальные условия для получения менеджерского ранга выполнены.
- 3.3. В выполнении квоты минимального личного оборота учитывается продажа ассортимента своего бренда, а также продажа ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY (Все линии косметики, декоративная и магнитная бижутерия).
- 3.4. Активным считается сотрудник, имеющий мин. 300 пкт реализованного личного оборота за Цептер-месяц (за исключением сотрудников L1 у Тим-менеджера, где параметр активности - 100 пкт за Цептер-месяц). В личный оборот для определения активности сотрудника учитывается продажа ассортимента своего бренда, а также продажа ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY (Все линии косметики, декоративная и магнитная бижутерия).
- 3.5. Ассортимент бренда COSMETICS&LUXURY, не относящийся к линиям косметики, декоративной и магнитной бижутерии НЕ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ в выполнение условий для получения менеджерского ранга, но вознаграждение за его продажу выплачивается согласно достигнутому менеджером рангу.
- 3.6. Начисление менеджерского вознаграждения за продажу ВСЕГО ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY сотрудниками подчиненной структуры в расчетном Цептер-месяце производится ТОЛЬКО в том случае, если менеджер сам является активным по продаже ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY (Все линии косметики, декоративная и магнитная бижутерия). Активным по продаже ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY считается менеджер, имеющий минимально 35 Цептер-пунктов реализованного личного оборота ассортимента COSMETICS&LUXURY (Все линии косметики, декоративная и магнитная бижутерия) в расчетном Цептер-месяце.
- 3.7. Менеджерское вознаграждение, в зависимости от полученного ранга, выплачивается за оборот сотрудников до 10-го уровня (включительно). Менеджерское вознаграждение за договоры сотрудников, по которым вознаграждение за личную продажу составило 30% и более, выплачивается в объеме 70% от полного причитающегося вознаграждения, установленного Фирмой для различных условий продажи.
- 3.8. При выполнении приведенных в таблице условий, вышестоящий менеджер получает менеджерское вознаграждение даже за оборот (личный и структуры) тех нижестоящих менеджеров, которые имеют равный с ним и даже более высокий, чем у него, ранг.
- 3.9. Фирма имеет право выплачивать менеджеру поощрительное вознаграждение за повышение ранга его сотрудника уровня L1 в соответствии с разделом 3 Маркетинг-плана.
- 3.9.1. Для получения менеджером поощрительного вознаграждения, ранги сотрудников L1 должны выполняться в полном соответствии с разделом 2 Маркетинг-плана и п.3 настоящего Приложения.
- 3.9.2. При расчете поощрительного вознаграждения учитывается любой сотрудник уровня L1, независимо от даты регистрации в Фирме.
- 3.9.3. В качестве начального ранга сотрудника, от которого засчитывается повышение менеджерского ранга для получения менеджером поощрительного вознаграждения, принимается ранг, полученный сотрудником в 3-м Цептер-месяце 2008 года, при условии, что он не ниже максимального ранга, за который ранее было выплачено поощрительное вознаграждение менеджеру, если таковое выплачивалось. Для новых сотрудников, которые начали сотрудничество с Фирмой с 5-го Цептер-месяца 2008 года, начальным рангом является ранг ПРЕЗЕНТАНТ.
- 3.9.4. Действие пункта 3.9.3. не распространяется на сотрудников, начавших выполнение условий для выплаты поощрительного вознаграждения менеджеру за повышение менеджерского ранга его сотрудников L1:
 - в 3-ем или 4-ом Цептер-месяце 2008 года - для рангов Сеньор и Дивизион;
 - во 2-ом, 3-ем или 4-ом Цептер-месяце 2008 года - для рангов Арва и Регионал.
- 3.9.5. Поощрительное вознаграждение за повышение менеджерского ранга сотрудником L1 по каждому из рангов может быть выплачено только один раз за все время его работы в Фирме.
- 3.9.6. Фирма имеет право выплачивать менеджеру дополнительное поощрительное вознаграждение за общее количество полученных им поощрительных вознаграждений за повышение рангов его L1 в течение одного Цептер-года:
 - за 10 и более поощрительных вознаграждений - 30% от их общей суммы;
 - за 20 и более поощрительных вознаграждений - 50% от их общей суммы;
 - за 40 и более поощрительных вознаграждений - 100% от их общей суммы.
- 3.10. Структурирование менеджеров в соответствии с условиями раздела 2 Маркетинг-плана и п.3 настоящего Приложения производится через 30 дней с даты окончания Цептер-месяца.
4. Сумма любого вознаграждения исчисляется, исходя из базовой ставки (%), определенной Маркетинг-планом, и включает все виды налогов и сборов, начисляемых на ФОТ (фонд оплаты труда), НДС и подоходный налог. Данная базовая ставка применяется на общую сумму заключенных договоров (сделок) за вычетом соответствующих налогов.
5. Принципы выплаты вознаграждения:
 - 5.1. За продажу ассортимента бренда, в котором зарегистрирован сотрудник, первая часть вознаграждения составляет 40% от общей суммы вознаграждения и выплачивается после 20% оплаты по договору, вторая часть вознаграждения 30% выплачивается после оплаты договора минимум на 40%, и третья часть вознаграждения 30% выплачивается после оплаты договора минимум на 60%.
 - 5.2. Если Договор, по которому сотрудником полностью получено вознаграждение, не оплачен Покупателем в установленные сроки, Фирма имеет право произвести пропорциональный оплаченной Покупателем сумме перерасчет причитающегося сотруднику вознаграждения и излишне полученную Сотрудником сумму удержать из его вознаграждения за другие Договоры. При полной оплате Покупателем по договору, ранее удержанное вознаграждение выплачивается Сотруднику.
 - 5.3. За продажу ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY 100% вознаграждения выплачиваются после 100% оплаты по договору.
 6. Условия Маркетинг-плана распространяются только на оборот по договорам купли-продажи, включающим товар из прейскуранта бренда, в котором зарегистрирован сотрудник, и товар из прейскуранта бренда COSMETICS&LUXURY (Все линии косметики, декоративная и магнитная бижутерия).
 7. Дополнительные вознаграждения. Помимо вознаграждения, предусмотренного Маркетинг-планом, могут применяться дополнительные вознаграждения (бонусы, процент от дополнительно достигнутого оборота и др.). Они вводятся в определенный период времени за значительное превышение существующих показателей, предусмотренных Договором с Фирмой.
 8. При проведении Фирмой различного рода акций и мероприятий, направленных на повышение покупательского спроса, а также на усиление мотивации презентантов и менеджеров, Фирма может в одностороннем порядке устанавливать иной размер вознаграждения за личную продажу, менеджерского и поощрительного вознаграждения, чем предусмотрено Маркетинг-планом, а также в одностороннем порядке изменять принципы выплаты вознаграждения, предусмотренные в п.5 и п.6 настоящего Приложения.
 9. Если сотрудник не активен 6 (шесть) Цептер-месяцев подряд Фирма имеет право одностороннего отказа от исполнения Договора. Сотрудник считается уведомленным о таком отказе по истечении последнего дня последнего из шести Цептер-месяцев, и отказ вступает в силу для сторон по истечении 30 дней с указанного момента.
 10. Сотрудник может привлекать к сотрудничеству с Фирмой новых сотрудников только в том филиале, в котором он сам зарегистрирован.
 11. С даты подписания настоящего Приложения №2 к Договору, все ранее подписанные Приложения №2 к данному Договору теряют свою силу.

Примечание:

1. По договорам, заключенным до 03 декабря 2006 года включительно, вознаграждение, исчисляемое в уд.е., рассчитывается в долларах США и выплачивается в рублях по курсу ЦБ РФ на день его расчета.
2. По договорам, заключенным с 04 декабря 2006 года по 20 апреля 2008 года включительно, вознаграждение, исчисляемое в уд.е., рассчитывается в ЕВРО и выплачивается в рублях по курсу ЦБ РФ на день его расчета.
3. Под оборотом ассортимента бренда, в котором зарегистрирован сотрудник, подразумевается реализованный оборот, определяемый как сумма договоров купли-продажи, оплаченных минимально на 20% в течение 30 дней с даты их заключения.
4. Под оборотом ассортимента бренда COSMETICS&LUXURY, подразумевается реализованный оборот, определяемый как сумма договоров купли-продажи, оплаченных на 100% в течение 30 дней с даты их заключения.

ПОДПИСИ СТОРОН

От имени Фирмы _____ Сотрудник _____

Подпись _____ Подпись _____

« _____ » _____ 200 _____ г.

MP-HA-05-08