Hi Lợi, Duy có những phản hồi sau:

1. Việc deal lương là việc của từng cá nhân, nên Duy đừng Cc cho Kha hoặc các bạn khác nhé, để đảm bảo không xảy ra tình trạng so sánh gây mất đoàn kết.

Duy đồng ý với ý kiến của Lợi. Lần sau Duy sẽ tách phần deal lương để trao đổi riêng với Lợi.

Còn phần công việc chuyên môn, bởi vì Kha là người trực tiếp giao task và đánh giá chất lượng công việc của Duy nên Duy cũng muốn Kha biết được nguyện vọng của mình để Kha dễ dàng hơn trong việc quản lý team cũng như giao task cho Duy.

1. Về việc overtime, ý Lợi không phải bắt member làm việc OT liên tục, mà tuỳ vào từng giai đoạn. Vì mình hỗ trợ khách hàng tốt thì mình cũng có công việc, có nguồn thu nhập từ họ. Ý chính là mà ý là tinh thần lăn xã với deadline, không quản ngại sáng tối, nếu đó thực sự urgent thì mình hỗ trợ.
2. Về vấn đề mức OT, Lợi hiểu là luật thì yêu cầu OT phải cao hơn daily work. Nhưng mà nó có 1 cái hệ luỵ thế này:
   1. Lợi không khuyến khích e OT quá nhiều, cần phải có time nghỉ ngơi trừ trường hợp bất đắc dĩ.
   2. Nếu set OT cao hơn daily, thì nhiều bạn sẽ lợi dụng kẻ hở này để trì hoãn công việc daily và dùng thời gian OT để hoàn tất task theo tiến độ. Điều này nó gây ra tình trạng tối OT quá nhiều, ngày uể oải và nó kéo dài. Đó là lí do tại sao ở công ty mình Lợi vẫn duy trì việc OT bằng daily cho các bạn để không xảy ra tình trạng nói trên và chỉ urgent lắm mới OT chứ không lạm dụng OT.

Còn việc đề xuất 1 mức lương mới cao hơn 1 chút so vs mức Duy mong đợi, thì như Lợi nói mong đó là điểm tiếp theo động lục cho Duy trong thời gian tới sẽ có nhiều bước tiến hơn

Dựa trên thực tế là đặc thù ngành IT, công việc OT chủ yếu ở nhà chứ không tập trung tại công ty như những ngành nghề khác nên khó khăn trong công tác quản lý OT. Trên quan điểm thông cảm và hỗ trợ lẫn nhau,

Duy đồng ý với giải thích của Lợi và chấp nhận mức lương như Lợi đề xuất.

Trân trọng,

Duy Trương