

CROS HR

---



**CRIs**oft

Programe care gândesc

## Cuprins:

		◆	Prezentarea companiei	3
5	Obiective și structura generală a sistemului	◆		
6	Impactul asupra organizației, avantajele sistemului CROS	◆		
		◆	CROS HR – Arhitectură și beneficii	7
		◆	CROS HR – Descriere succintă	9
		◆	CROS HR – Informații generale	10
		◆	CROS HR – Organizare	10
		▪	Detalii structura organizatorică, funcții, posturi și sarcini	11
		▪	Planificarea și urmărirea evenimentelor profesionale	12
		▪	Administrarea procesului de angajare	13
		◆	CROS HR – Saarizare	14
		▪	Definirea claselor și grilelor de salarizare și rețineri	16
		▪	Administrarea pontajului și reginuri de lucru/concediu	17
		▪	Definirea variabile, pași și formule de calcul salarii; calculul salariilor	17
		▪	Fișe de rapoarte legale; generatorul de rapoarte	19
21	Suport tehnic	◆		
25	Industrii	◆		
26	Contact	◆		

## Prezentarea companiei

Printre cei mai importanți furnizori de sisteme informatice integrate din România, CRIsoft rămâne cea mai stabilă companie de pe piața IT&C, cu peste 20 de ani de activitate, timp în care s-a aflat mereu în topul celor mai mari companii de software la nivel național.

Înființată în 1991, CRIsoft a dobândit o vastă experiență în analiza, conceperea, dezvoltarea și implementarea de soluții software integrate, timp în care motto-ul companiei:

- “Programe care gândesc”

a reușit să impună la propriu o nouă abordare în acest domeniu.

Echipa CRIsoft, care numără peste 100 de angajați, colaboratori externi, subcontractanți și parteneri, se definește ca fiind dinamică, experimentată și creativă.

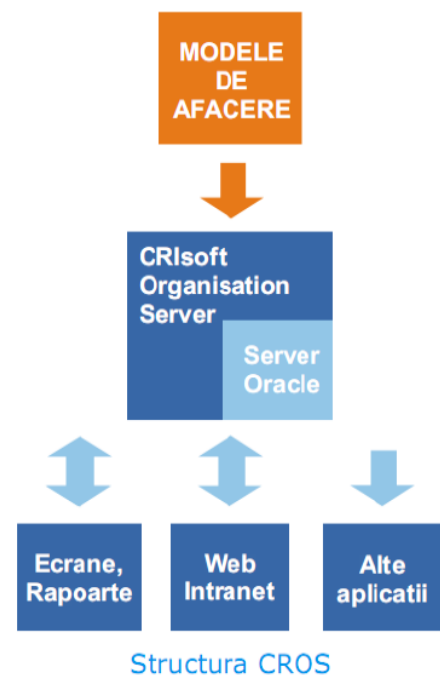
Produsele și serviciile CRIsoft, dar și permanenta preocupare de a cunoaște nevoile clienților, de a le optimiza procesele de business, și chiar de a impune noi standarde în anumite industrii, au contribuit la menținerea unui vast portofoliu de clienți importanți din diverse domenii de activitate.

Demersurile susținute ale CRIsoft pentru aplicarea conceptului “calitate la sursă” și promovarea unor principii de management orientate spre clienți și spre mediul organizației, s-au concretizat prin acordarea de către Societatea Română pentru Asigurarea Calității (SRAC) a **Certificatului ISO 9001:2008** și a **Certificatului ISO 14001:2005** și prin aceasta a certificatului IQNet.

Certificarea **ISO 9001:2008** oferă garanția că tehnologia înaltă cu care sunt realizate produsele CRIsoft este însoțită de activități de management și asigurare a calității menite să îmbunătățească continuu produsele și să satisfacă cerințele fiecărui client al CRIsoft, iar certificarea **ISO 14001:2005** oferă garanția că sistemul de management de mediu al organizației pentru activitățile de dezvoltare, implementare și suport tehnic pentru sistemele informatice oferite este în conformitate cu standardul menționat.

Din 1994, compania a început dezvoltarea de sisteme bazate pe Oracle Server, devenind din anul 1995 partener Oracle în cadrul Business Alliance Programme.

Prin utilizarea bazei de date relaționale Oracle Server, server-elor de aplicații Oracle Internet Application Server și dezvoltarea în Oracle Designer și Oracle Developer, produsele CRIsoft au reușit să se desprindă de constrângerile platformelor hard și să se concentreze asupra a ceea ce este important: **aducerea de valoare în activitatea zilnică prin prelucrarea datelor și prin automatizarea tuturor fluxurilor informaționale.**



## Prezentarea companiei

### CRISOFT ESTE PRINTRE CEI MAI MARI PRODUCĂTORI ŞI DEZVOLTATORI ROMÂNI DE SISTEME INFORMATICE INTEGRATE

Acestea susţin activitatea de zi cu zi a diverselor organizaţii ca: Grupul Mobexpert, Grupul Romstal, Grupul Farmexim, Grupul Radăcini, Grupul ENEL România (Banat, Dobrogea, Muntenia), Grupul Menatwork, Apa Nova Ploieşti (grupul Veolia), Electroalfa Botoşani, Compania Apa Braşov, precum şi multe alte companii care sunt în general lideri pe piaţa pe care o ocupă.

### CRISOFT SE AFLĂ PRINTRE CEI MAI IMPORTANŢI PARTENERI DE TEHNOLOGIE ORACLE DIN ROMÂNIA

CRIssoft a fost prima companie care a folosit în România sistemul de proiectare asistată a programelor (CASE) Oracle Designer/2000 şi de asemenea este un pionier în privinţa introducerii tehnologiilor Web / Intranet / Internet de la Oracle.

### MAI MULT DECÂT PROGRAMARE

Instrumentele principale pentru management, soluţiile CRIssoft şi implementarea acestora în organizaţiile moderne sunt o îmbinare a experienţei de business a analiştilor şi consultanţilor de implementare şi tehnologii informatice de vârf. Echipa CRIssoft include consultanţi cu competenţe pe diverse arii: contabilitate, stocuri, logistică, producţie, vânzări.

### SOLUŢII GENERALE, IMPLEMENTĂRI ŞI ADAPTĂRI SPECIFICE

Modelele generale şi arhitectura tehnică a soluţiilor CRIssoft permit parametrizarea pentru rezolvarea cerinţelor generale de business şi adaptări pentru cele specifice. Soluţiile CRIssoft sunt utilizate de o gamă largă de clienţi din diferite domenii de activitate (distribuţie, producţie, utilităţi, servicii), pentru fiecare din acest domeniu existând funcţionalităţi specifice (facturare, identificare prin coduri de bară) şi adaptări specifice (interfeţe cu linii de producţie automatizate, centralizări de date din filiale, interfeţe cu cititoare de coduri de bară mobile).

### TEHNOLOGIE DE VÂRF

Soluţiile CRIssoft sunt realizate pe baza de date relaţională Oracle, într-un mediu de dezvoltare de tip CASE şi 4GL, respectiv Oracle Designer şi Oracle Developer, putând să funcţioneze într-o arhitectură client-server sau Web.

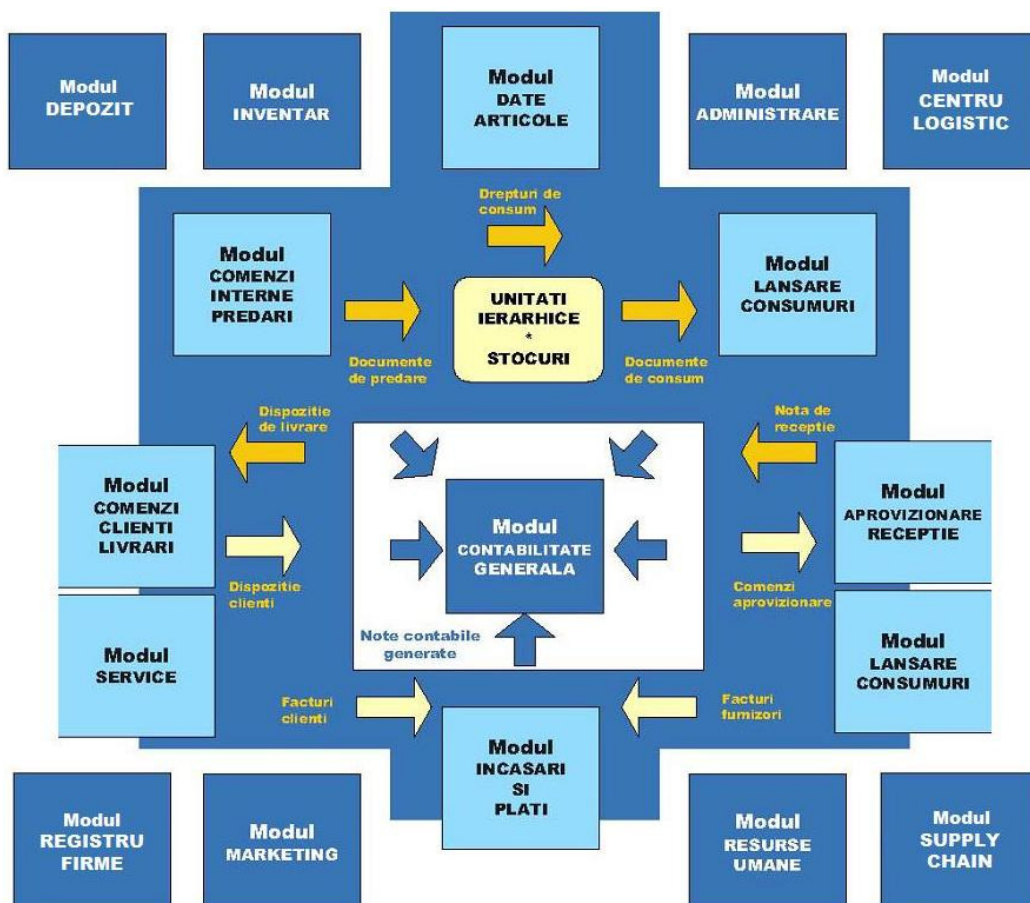
## Obiective și structura generală a sistemului

**CRISOFT Organization Server™ (CROS)** este un sistem integrat care asigură suportul informatic pentru activitățile dintr-o organizație modernă. Sistemul CROS este unul dintre principalele instrumente pentru management, fiind un real suport pentru atingerea obiectivelor organizației și creșterea eficienței acesteia.

Experiența înglobată în modelele din CRISOFT Organization Server™, împreună cu tehnologia software și metodologia de implementare asigură o eficiență maximă cost-performanță prin:

- Îmbinarea unei soluții la cheie (modele generale) cu flexibilitatea unei soluții dezvoltate în interiorul organizației sau 100% la cerere;
- Adaptarea modelului general (practicilor de business generale) prin implementare la specificul organizației;
- Reducerea cheltuielilor necesare pentru realizarea, întreținerea și menținerea în pas cu evoluția tehnologică a unui sistem dezvoltat la cheie sau în interiorul organizației.

Sistemul CROS este realizat integral în România, folosind tehnologia Oracle, liderul mondial în domeniul bazelor de date.



## Impactul asupra organizației, avantajele sistemului CROS

În primul rând, prin implementarea soluțiilor CROS:

- va crește cantitatea de informație comunicată prin intermediul sistemului informatic;
- se asigură introducerea informației în sistem la momentul apariției ei în organizație;
- se vor înlocui majoritatea procedurilor manuale existente;
- se reduce semnificativ numărul documentelor fără reflectare în sistemul informatic.

De asemenea, informațiile vor fi sistematizate și completarea lor corectă va fi asigurată de către sistem. La importul datelor va fi necesară o curățare a acestora din punct de vedere al constrângerilor și regulilor definite în sistemul CROS și nu în ultimul rând se vor redefini fluxul informațional, procedurile de lucru, iar descrierile posturilor vor fi modificate pentru a reflecta noile procese.

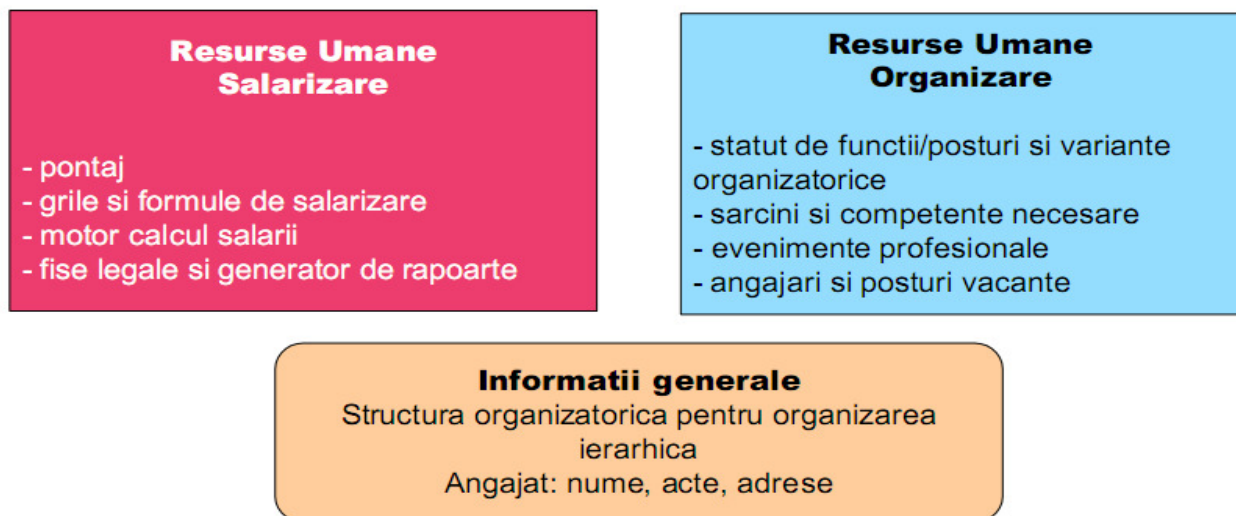
Câteva dintre avantajele sistemului integrat CROS:

- **Informațiile de încredere** pentru deciziile și procesele curente de la toate nivelurile sunt disponibile mai repede;
- **Respectarea procedurilor de lucru** este asigurată prin integrarea strânsă a sistemului informatic în fluxurile din organizație;
- **Creșterea eficienței** și organizarea mai bună a activităților;
- **Funcționalitate extinsă** prin transferul experienței înglobate în modelele de referință existente în CROS;
- **Adaptare la mediul de business și legislativ românesc** dar cu respectarea principiilor internaționale;
- **Îmbunătățirea sistemului calității** prin sprijinul oferit pentru implementarea unor sisteme conforme cu standardele din seria ISO 9001;
- **Scăderea costurilor de exploatare** a sistemului informatic, prin integrarea strânsă a diferitelor componente din sistemul CROS, într-un mod transparent, fără a necesita proceduri de transfer între aplicațiile din familia CROS;
- **Verificarea și corelarea automată** a datelor pentru folosirea cu încredere sporită în procesele decizionale;
- **Performanță la cel mai înalt nivel** chiar și în sisteme cu volume foarte mari de date sau mulți utilizatori (sunt în exploatare sisteme CROS care au baze de date cu dimensiuni de ordinul zecilor de gigabytes sau 1000 utilizatori conectați simultan);
- **Siguranță și securitate sporită a datelor** prin folosirea la maxim a tehnologiei Oracle;
- **Deschidere și portabilitate** prin arhitectură tehnică și tehnologia Oracle folosită.

## CROS HR – Arhitectură și beneficii

Sistemul Resurse Umane asigură gestionarea aspectelor referitoare la angajații din cadrul organizației, atât din punct de vedere al funcțiilor, respectiv al posturilor ocupate de către aceștia cât și din punct de vedere al salarizării.

*Sistemul CRIsoft Organization Server Resurse Umane (CROS HR), cu modulele Organizare și Salarizare își propune urmărirea și administrarea eficientă a uneia din cele mai importante resurse ale secolului nostru: resursa umană.*



Sistemul CROS este realizat integral în România, folosind tehnologia Oracle, liderul mondial în domeniul bazelor de date.

Conform abordării strategice a firmei CRIsoft, prin utilizarea modulelor din familia CROS - Resurse Umane se asigură:

- optimizarea fluxului informațional;
- acuratețe și disponibilitate ridicată a informațiilor;
- flexibilitate în operare;
- timp redus în care informațiile pot să fie accesate.

Sistemul CROS HR este ușor de integrat în arhitectura IT cu alte aplicații de contabilitate și face parte nativ din sistemul CRIsoft Organization Server unde este integrat cu modulele financiar – contabile, de urmărire a producției și de logistică vânzări.

## CROS HR – Arhitectură și beneficii

Beneficiile principale obținute pentru activitatea de urmărire și administrare a resurselor umane și a salariilor prin utilizarea sistemului CROS HR sunt:

### CROS HR Salarizare:

- administrarea foarte flexibilă a formulelor de calcul salariale, grilelor de salarii și modului în care acestea se aplică pentru calculul salariului lunar al angajaților (fără să intrăm în detalii tehnice, sistemul CROS HR Salarizare beneficiază de un motor de calcul salarial complet parametrizat la care nu este nevoie să se intervină prin programare dacă se dorește o nouă formulă de calcul salarial)
- gestionarea flexibilă a datelor despre pontajul zilnic al fiecărui angajat, cu evidența deplasărilor, tichetelor de masă, concediilor medicale sau de odihnă

### CROS HR Organizare:

- definirea unitară și completa a posturilor (fisa posturilor) prin intermediul configurării elementelor descriptive ale postului, sarcinilor postului, competențelor de sarcini pe post, relațiilor existente între posturi, certificatelor necesare ocupării unui anumit post
- eficientizarea planificării resurselor umane prin analizele comparative între necesarul de competente în organizație, prezent și viitor (fișele posturilor și versiuni organizatorice) versus competențele angajaților sau candidaților la angajare
- posibilitatea obținerii istoricului posturilor (angajații care au ocupat postul într-o anumită perioadă)
- posibilitatea obținerii istoricului angajaților (posturile ocupate de fiecare angajat într-o anumită perioadă)
- Posibilitatea obținerii de rapoarte din istoric (stat nominal de funcții, fond de salarii planificat respectiv realizat, posturi vacante, etc.)
- Posibilitatea obținerii rapoartelor consolidate (de grup) pentru unitățile de tip holding.

Sistemul CROS HR este compatibil cu legile românești din domeniul muncii iar prin abonamentul anual la serviciile CRIsoft de suport tehnic, se asigură menținerea la zi din punct de vedere legislativ, funcțional și tehnic a acestuia.

Sistemul CROS HR este ușor de integrat în arhitectura IT cu alte aplicații de contabilitate și face parte nativ din sistemul CRIsoft Organization Server unde este integrat cu modulele financiar –contabile, de urmărire a producției și de logistică vânzări.



## CROS HR – Descriere succintă

Modulul CROS Resurse Umane (CROS HR) are două submodule CROS Resurse Umane Salarizare și CROS Resurse Umane Organizare:

**Informațiile generale** este zona comună, inclusă în toate module CROS HR pentru administrarea:

- structurii organizatorice prin definirea tipurilor și detaliilor despre unitățile ierarhice
- datelor generale despre angajați: nume, acte, adrese

Modulul **CROS Resurse Umane – Organizare** (abreviere: **CROS HR Organizare**; engleză: CROS HR Staff Management) oferă o imagine completă asupra organizației din punctul de vedere al resurselor umane - forței de munca. Funcționalitățile includ:

- gestionarea informațiilor despre funcții, fișa posturilor, sarcinile și competențele necesare organizației în prezent și viitor, precum și informații despre aptitudinile și competențele angajaților.
- urmărirea și planificarea evenimentelor profesionale: instruirii, certificări, recertificări; și urmărirea realizării acestora și modificarea nivelului de competențe al angajaților.
- administrarea procesului de angajare prin evidențierea posturilor vacante și urmărirea procesului de angajare/transferare

Modulul **CROS Resurse Umane – Salarizare** (abreviere: **CROS HR Salarizare**; engleză: CROS HR Payroll) include funcționalitățile pentru gestionarea informațiilor salariale și modulul de calcul al salariilor

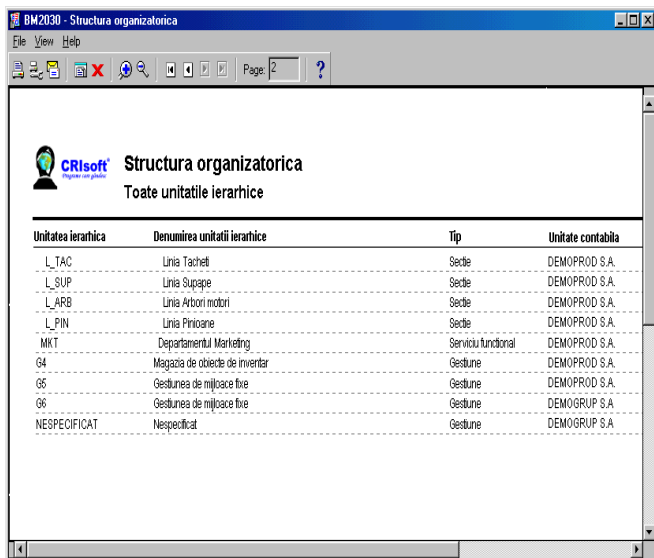
- definirea claselor și grilelor de salarizare și rețineri
- administrarea pontajului și regimuri de lucru/concediu
- definire variabile, pași și formule de calcul salarii; calculul salariilor
- obținere fișe contributii, fișiere pentru încărcarea cardurilor de salarii, fișe fiscale, fișier xml pentru actualizarea Registrului Electronic al Angajaților
- obținerea unor rapoarte standard sau particulare, setate prin generatorul de rapoarte

## CROS HR - Informații generale

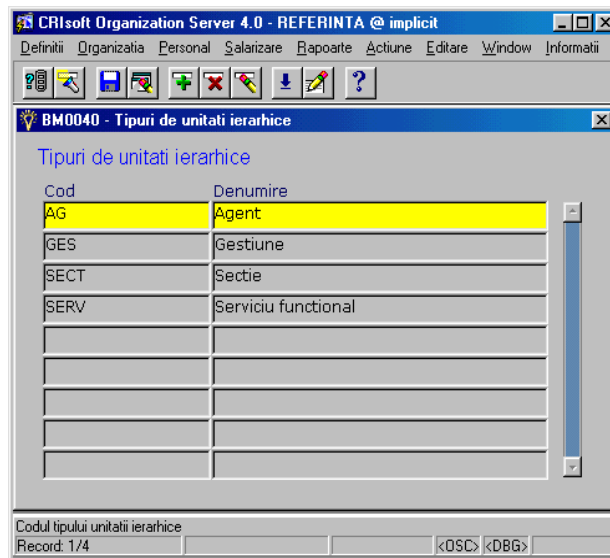
Informațiile generale este zona comună, inclusă în toate modulele CROS HR pentru administrarea:

### Structuri Organizatorice - Unități

- definirea tipurilor de unități ierarhice: cod și denumire;
- detalii despre unitățile ierarhice și structura ierarhică a acestora: tip și denumire (Sistemul CROS permite menținerea unei structuri de holding compus din mai multe unități contabile – organizații cu bilanț propriu).



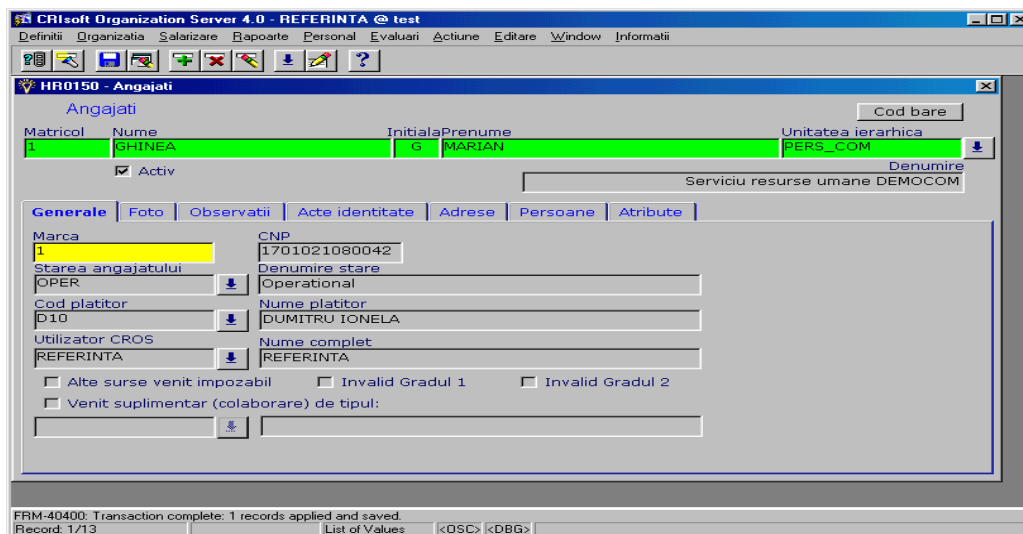
Unitatea ierarhica	Denumirea unitatii ierarhice	Tip	Unitate contabila
L_TAC	Linia Tachet	Sectie	DEMOPROD S.A.
L_SUP	Linia Supape	Sectie	DEMOPROD S.A.
L_ARB	Linia Arbori motori	Sectie	DEMOPROD S.A.
L_PIN	Linia Pinioane	Sectie	DEMOPROD S.A.
MKT	Departamentul Marketing	Serviciu functional	DEMOPROD S.A.
G4	Magazia de obiecte de inventar	Gestune	DEMOPROD S.A.
G5	Gestunea de mijloace fixe	Gestune	DEMOPROD S.A.
G6	Gestunea de mijloace fixe	Gestune	DEMOGRUP S.A.
NESPECIFICAT	Nespecificat	Gestune	DEMOGRUP S.A.



Cod	Denumire
AG	Agent
GES	Gestiune
SECT	Sectie
SERV	Serviciu functional

### Datele generale despre Angajați:

- marcă angajat;
- stare angajat;
- acte de identitate, adresă;
- persoane aflate în întreținere.



**Angajati**

Matricol: 1 | Nume: SHINEA | InitialaPrenume: G MARIAN | Unitatea ierarhica: PERS\_COM

Activ

Serviciu resurse umane DEMOCOM

**Generale** | Foto | Observatii | Acte identitate | Adrese | Persoane | Attribute

Marca: 1 | CNP: 1701021080042

Starea angajatului: OPER | Denumire stare: Operational

Cod platitor: D10 | Nume platitor: DUMITRU IONELA

Utilizator CROS: REFERINTA | Nume complet: REFERINTA

Alte surse venit impozabil |  Invalid Gradul 1 |  Invalid Gradul 2

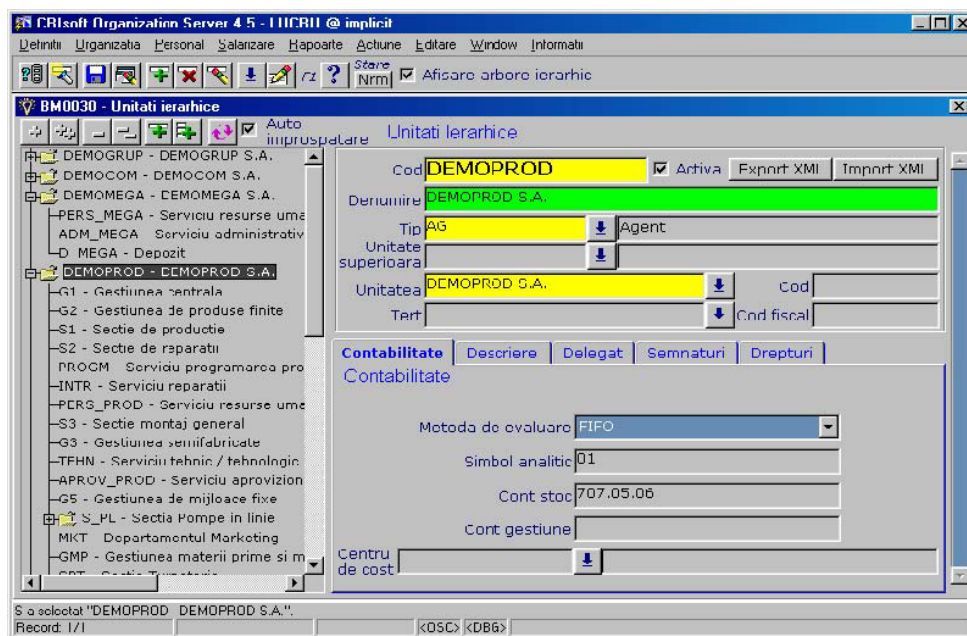
Venit suplimentar (colaborare) de tipul:

FRM-40400: Transaction complete: 1 records applied and saved.  
Record: 1/13

## CROS HR - Organizare

Modulul CROS Resurse Umane – Organizare gestionează informații despre funcții, fișa posturilor, sarcinile și competențele necesare organizației în prezent și viitor, precum și informații despre aptitudinile și competențele angajaților sau posibililor angajați.

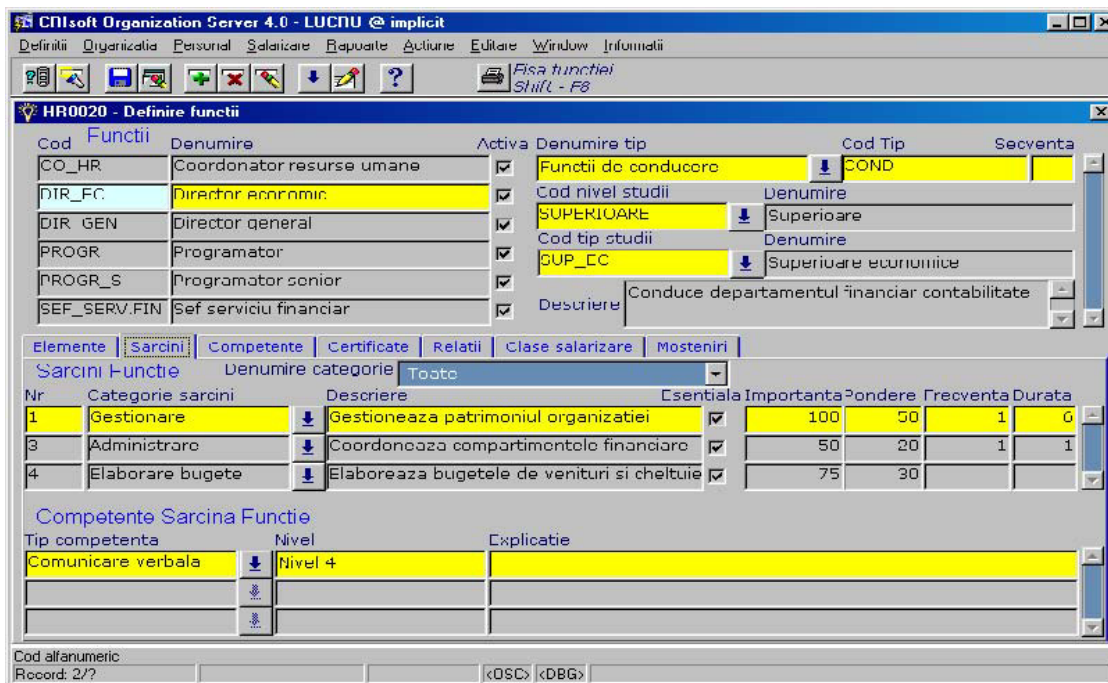
Funcționalitățile majore sunt descrise în continuare:



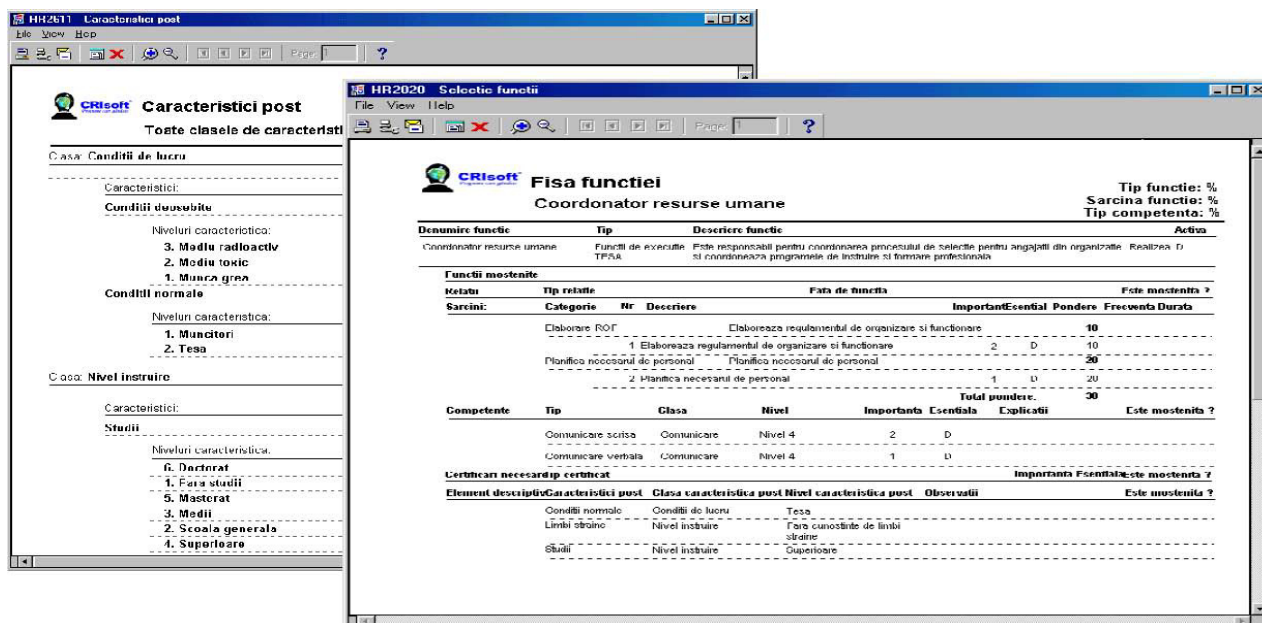
### Detalii structură organizatorică funcții, posturi și sarcini.

- definirea funcțiilor conform:
  - o sarcinilor aferente funcției;
  - o competențelor sarcinilor pentru fiecare funcție;
  - o certificărilor (permanente sau pe perioadă limitată) necesare funcției;
  - o relațiilor stabilite între funcții și caracteristicilor moștenite aferente funcției.
- definirea posturilor configurând elementele descriptive aferente:
  - o postului și sarcinilor postului;
  - o competențelor de sarcini/ post;
  - o relațiilor existente între posturi;
  - o certificărilor (permanente sau pe perioadă limitată) necesare ocupării unui anumit post;
- administrarea variantelor de structuri organizatorice și detaliilor necesare, precum și rapoarte comparative între variantele alese;
- obținerea rapoartelor specifice: exemplu - fișa funcției (se permite selecție după funcție, tip funcție, competențe și sarcini), fișa postului (selecție după post, competențe și sarcini).

## CROS HR - Organizare



Fişa funcţiei  
Fişa postului



### Planificarea și urmărirea evenimentelor profesionale

- definirea tipurilor evenimentelor profesionale: cursuri, certificări sau recertificări, etc.
- definirea evenimentelor profesionale și legătura acestora cu nivelele de competențe, certificări și

## CROS HR - Organizare

alte atribute-caracteristice funcțiilor și posturilor;

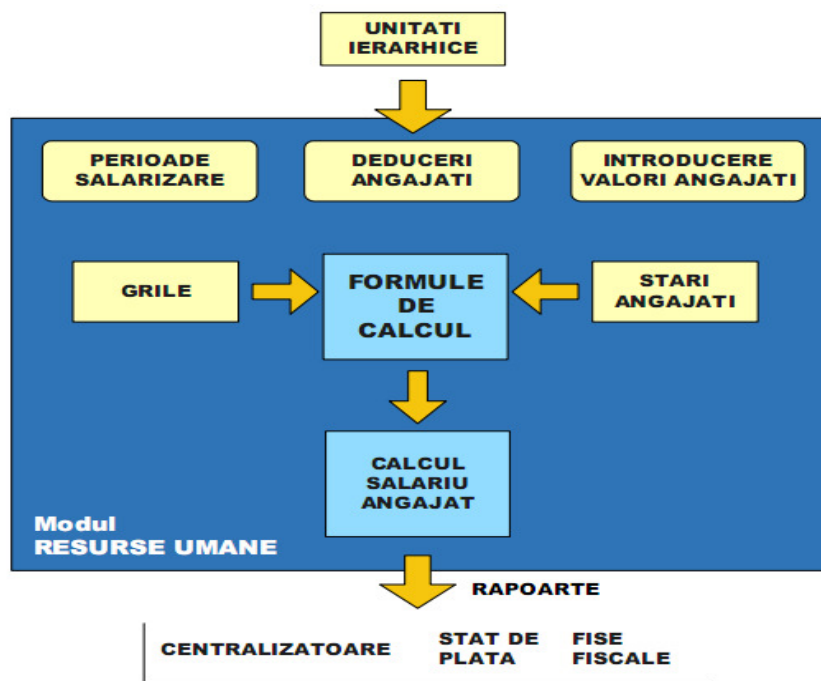
- planificarea evenimentelor profesionale;
- urmărirea rezultatelor evenimentelor profesionale și modificarea nivelului de competențe al angajaților;
- permite obținerea unor rapoarte de evaluare a personalului pe posturi;
- menținerea unei istorii detaliate legate de instruirea/ certificarea angajaților;
- planificarea eficientă a necesarului de instruire al angajaților, diferențiat pe tipuri de competențe atât pentru structura organizatorică actuală cât și pentru cea viitoare;
- evaluările periodice ale performanțelor angajaților pentru controlul asupra evoluției și nivelului de competență al angajaților;
- estimarea bugetelor de instruire.

### Administrarea Procesului de Angajare

- administrarea și evidențierea posturilor vacante și a calificărilor (competențe, certificări, etc.) necesare;
- înregistrarea detaliilor candidaților la angajare:
  - pentru persoanele din afara organizației se permite introducerea detaliilor necesare;
  - pentru angajați se permite:
    - vizualizarea informațiilor despre posturile vacante;
    - aplicarea la acestea;
- urmărirea procesului de selecție dintre candidații existenți (atât din afara organizației cât și dintre angajați);
- procesul de angajare/ transferare.

## CROS HR– Salarizare

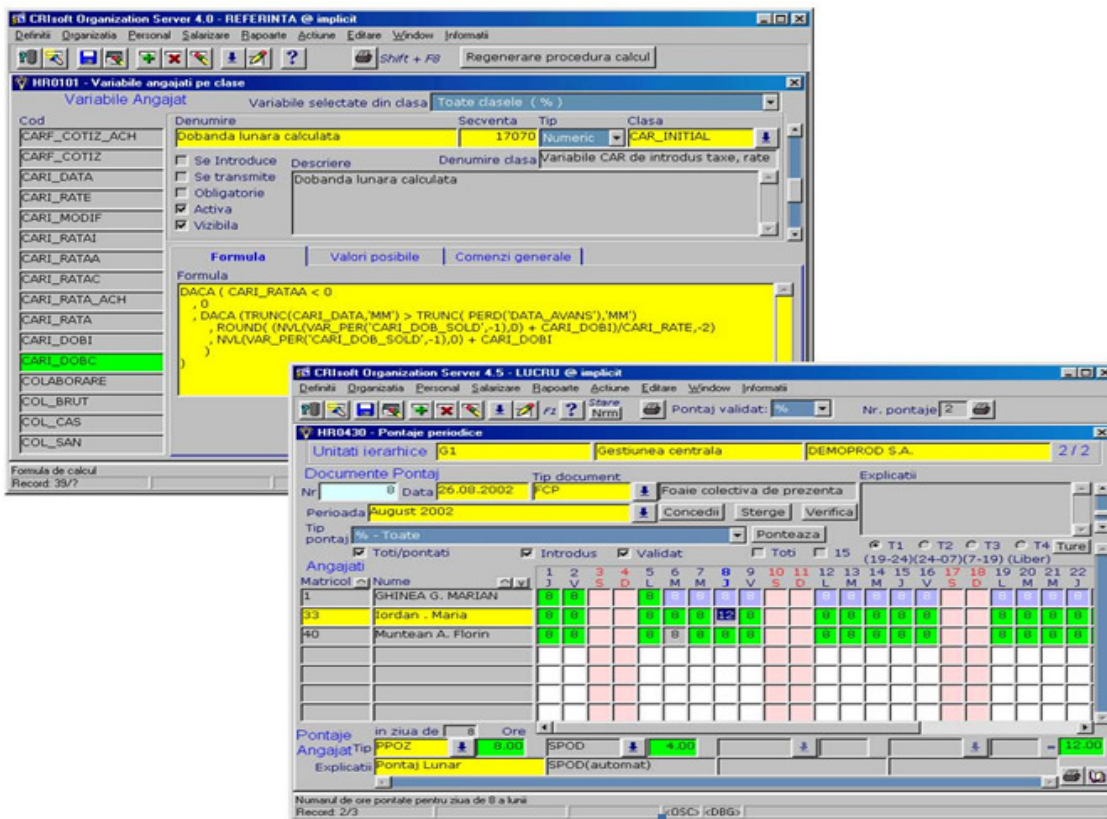
Modulul CROS Resurse Umane – Salarizare include funcționalitățile specifice pentru gestionarea informațiilor și modulul de calcul al salariilor angajaților organizației (pe unități contabile).



Printre avantajele utilizării modulului CROS – HR Salarizare, putem enumera:

- operarea/ vizualizarea datelor poate fi efectuată numai de utilizatorii autorizați de către administratorul de sistem;
- înregistrarea ușoară a pontajelor, evidența concediilor medicale și a concediilor de odihnă (zile cuvenite, zile efectuate);
- efectuarea calculului salariilor cu ajutorul unor formule configurabile, fie de către CRIssoft, fie chiar de către utilizator;
- configurarea formulelor de calcul aferente salarizării fără a fi necesară modificarea programului, într-un mod facil pentru utilizatori, inclusiv în cazul modificărilor legislative, prin adaptarea formulelor, respectiv grilelor de salarizare;
- înregistrarea documentelor justificative pentru rețineri o singură dată, la primirea documentului, indiferent de numărul ratelor, indiferent de tipul acestora: fixe, variabile sau ca procent din salariu (caz pensii alimentare);
- urmărirea reținerilor (sume de reținut, sume reținute, sume restante);
- realizarea automată a calculului și raportării impozitării globale;
- obținerea unor rapoarte fixe sau configurabile atât de CRIssoft cât și de orice utilizator autorizat;
- refacerea situației unui angajat într-o anumită perioadă.

## CROS HR– Salarizare

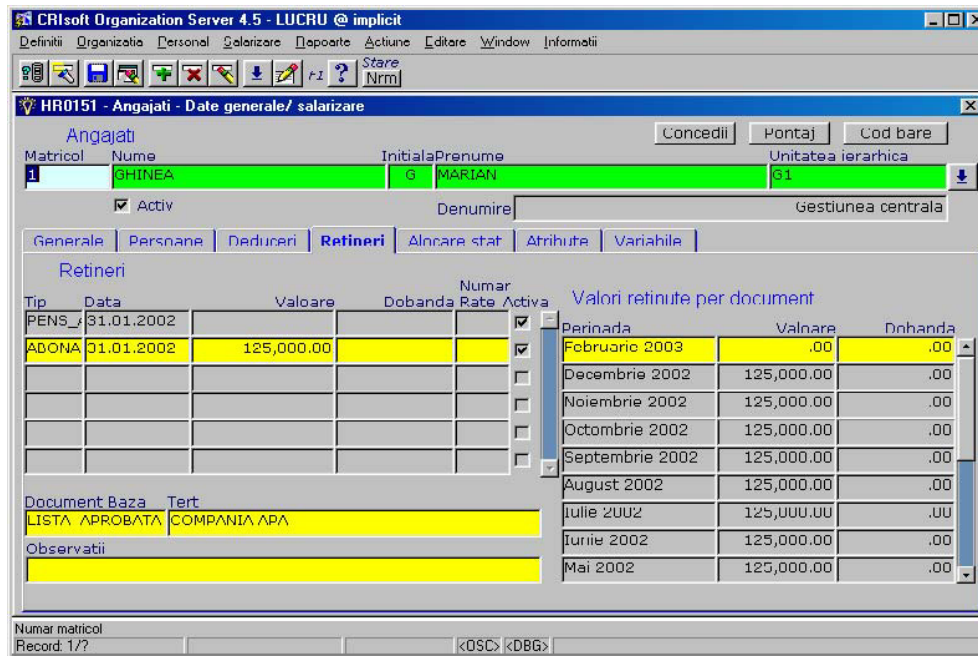


CROS HR Salarizare operează secvențial, pe baza variabilelor introduse sau calculate, oferind posibilitatea păstrării în istoric și rulării rapoartelor în funcție de configurarea dorită. Pentru calculul salariilor corespunzătoare perioadei de salarizare, CROS HR Salarizare generează automat Notele Contabile corespunzătoare salarizării, impozitului pe venitul global etc.

CROS HR Salarizare:

- include ca rapoarte standard: fișele fiscale; liste sume reținute; liste rețineri / beneficiari;
- realizează calculul și raportarea impozitării globale;
- ține evidența costurilor pe angajat și loc de muncă;
- se înregistrează istoricul locurilor de muncă;
- reținerile achitate.

## CROS HR– Salarizare



**HR0151 - Angajati - Date generale/ salarizare**

Matricol: 1, Nume: GHINEA, InitialaPrenume: G MARIAN, Unitatea ierarhica: G1

**Retineri**

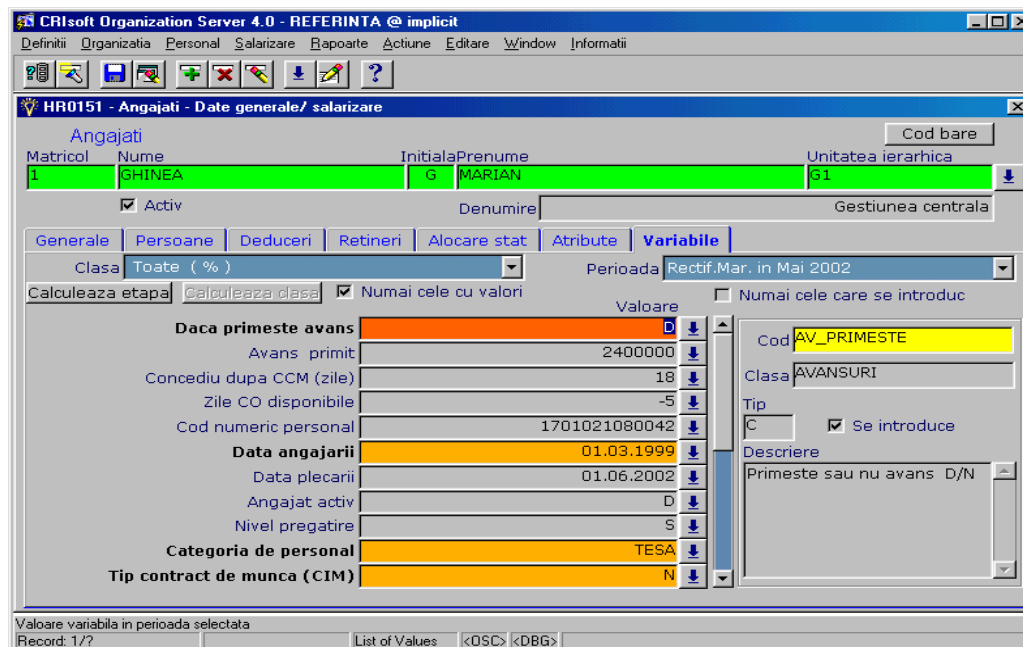
Tip	Data	Valoare	Dobanda	Rate	Activa
PENS.	31.01.2002				<input checked="" type="checkbox"/>
ADONA	01.01.2002	125,000.00			<input checked="" type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>

Document Baza Tert: LISTA APROBATA COMPANIA APA

Observatii:

### Definirea claselor și grilelor de salarizare și rețineri

CROS HR Salarizare permite configurarea formulelor de calcul aferente salarizării fără a fi necesară modificarea programului, într-un mod facil pentru utilizatori, inclusiv în cazul modificărilor legislative, prin adaptarea formulelor, respectiv grilelor de salarizare



**HR0151 - Angajati - Date generale/ salarizare**

Matricol: 1, Nume: GHINEA, InitialaPrenume: G MARIAN, Unitatea ierarhica: G1

**Variable**

Clasa: Toate ( % )

Perioada: Rectif. Mar. in Mai 2002

Valoare: 2400000

Cod: AV\_PRIMESTE

Clasa: AVANSURI

Tip: C

Descriere: Primeste sau nu avans D/N

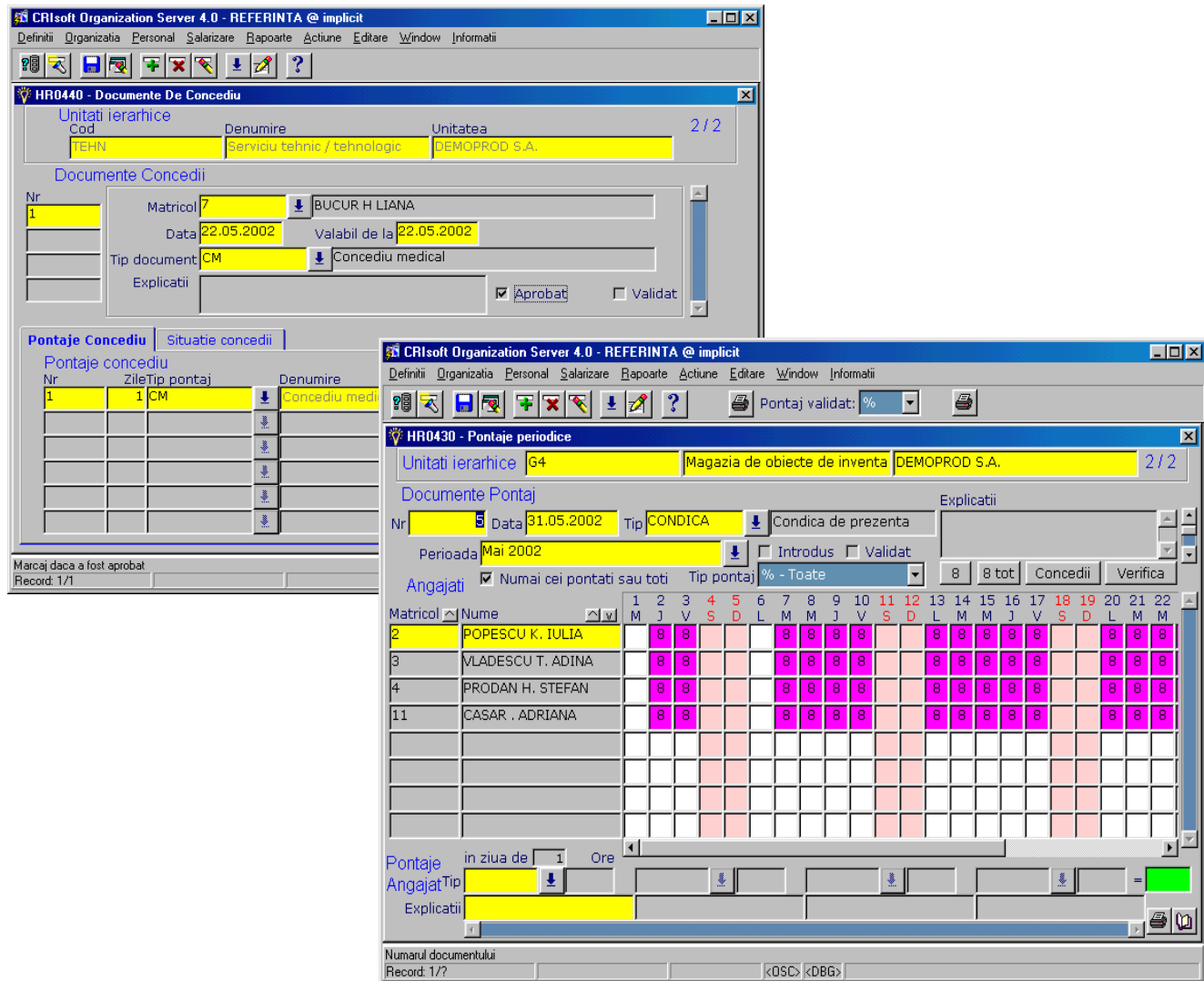
Tip contract de munca (CIM): N



## CROS HR– Salarizare

### Administrarea pontajului și regimuri de lucru/concediu

CROS HR Salarizare permite operarea facilă a documnetelor de concediu și a pontajului



The screenshot displays two overlapping windows from the CROS HR Salarizare application. The top window, titled 'HR0440 - Documente De Concediu', shows a form for entering leave document details. The bottom window, titled 'HR0430 - Pontaje periodice', displays a grid for recording employee attendance (pontaj) for the month of May 2002.

**Documente De Concediu (HR0440) Details:**

- Unitati ierarhice: Cod: TEHN, Denumire: Servicii tehnic / tehnologic, Unitatea: DEMOPROD S.A.
- Matricol: 7, Denumire: BUCUR H LIANA
- Data: 22.05.2002, Valabil de la: 22.05.2002
- Tip document: CM, Concediu medical
- Explicatii: (empty)
- Stare:  Aprobata,  Validata

**Pontaje periodice (HR0430) Details:**

- Unitati ierarhice: G4, Magazia de obiecte de inventa, DEMOPROD S.A.
- Data: 31.05.2002, Tip: CONDICA, Condica de prezenta
- Perioada: Mai 2002
- Angajati:  Numai cei pontati sau toti
- Tip pontaj: % - Toate

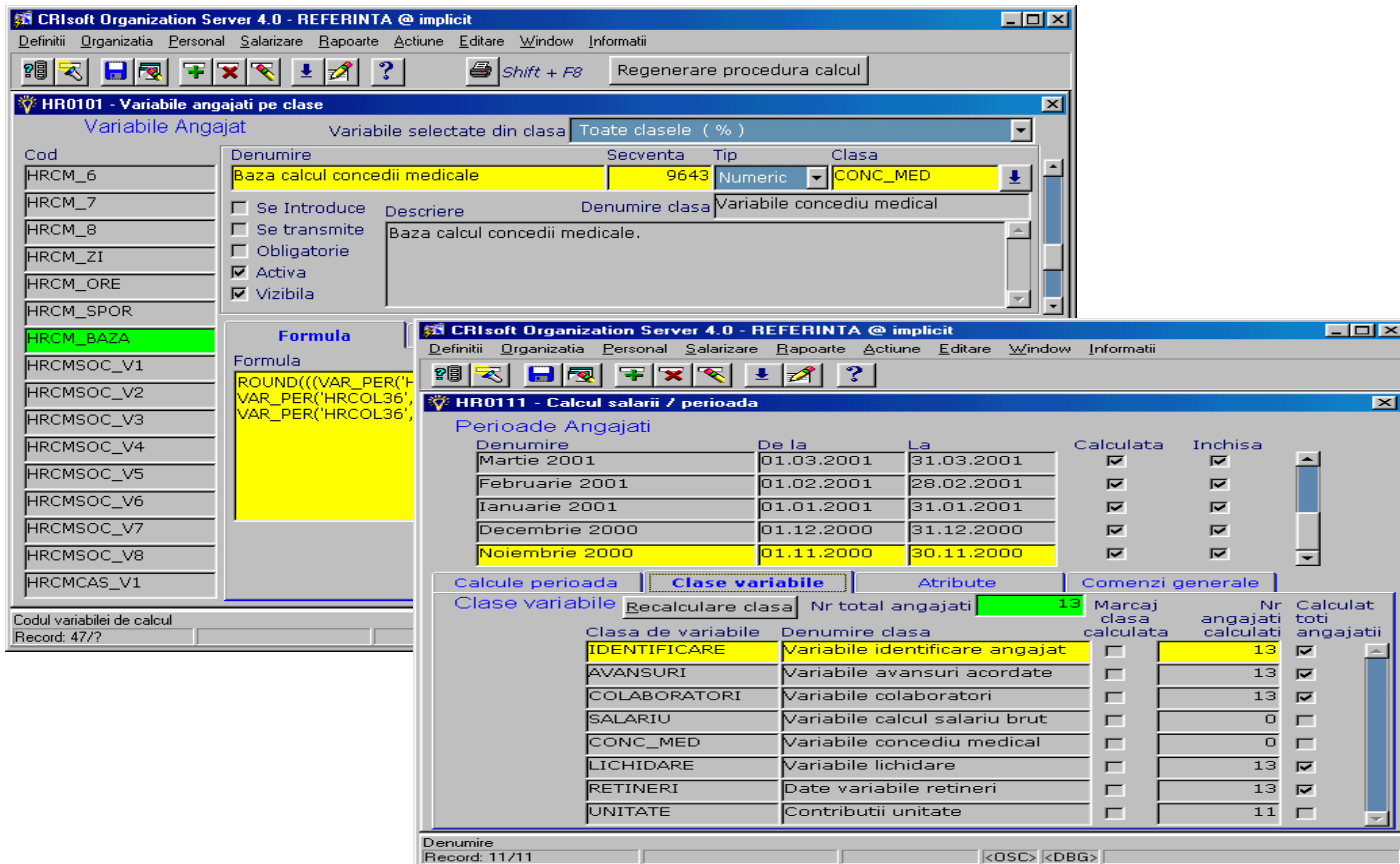
**Attendance Grid (Pontaj):**

Matricol	Nume	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M
2	POPESCU K. IULIA	8	8					8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8
3	VLADESCU T. ADINA		8	8				8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8
4	PRODAN H. STEFAN		8	8				8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8
11	CASAR, ADRIANA		8	8				8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8

### Definirea variabile, pași și formule de calcul salarii; calculul salariilor

CROS HR Salarizare operează secvențial, pe baza variabilelor introduse sau calculate, oferind posibilitatea păstrării în istoric și rulării rapoartelor în funcție de configurarea dorită. Sistemul permite introducerea de valori conform legilor in vigoare, care se pot modifica fara efort de programare, doar prin simpla modificare a de catre utilizator a formulelor corespunzatoare legilor in vigoare (ex. reguli pentru calculul salarii). Pentru calculul salariilor corespunzătoare perioadei de salarizare CROS HR Salarizare generează automat Notele Contabile corespunzătoare salarizării, impozitului pe venitul global etc.

# CROS HR– Salarizare



**HR0101 - Variabile angajati pe clase**

Variabile selectate din clasa: **Toate clasele (%)**

Cod	Denumire	Secventa	Tip	Clasa
HRCM_6	Baza calcul concedii medicale	9643	Numeric	CONC_MED

Formula:  $ROUND((VAR\_PER(+VAR\_PER('HRCOL36', VAR\_PER('HRCOL36'))$

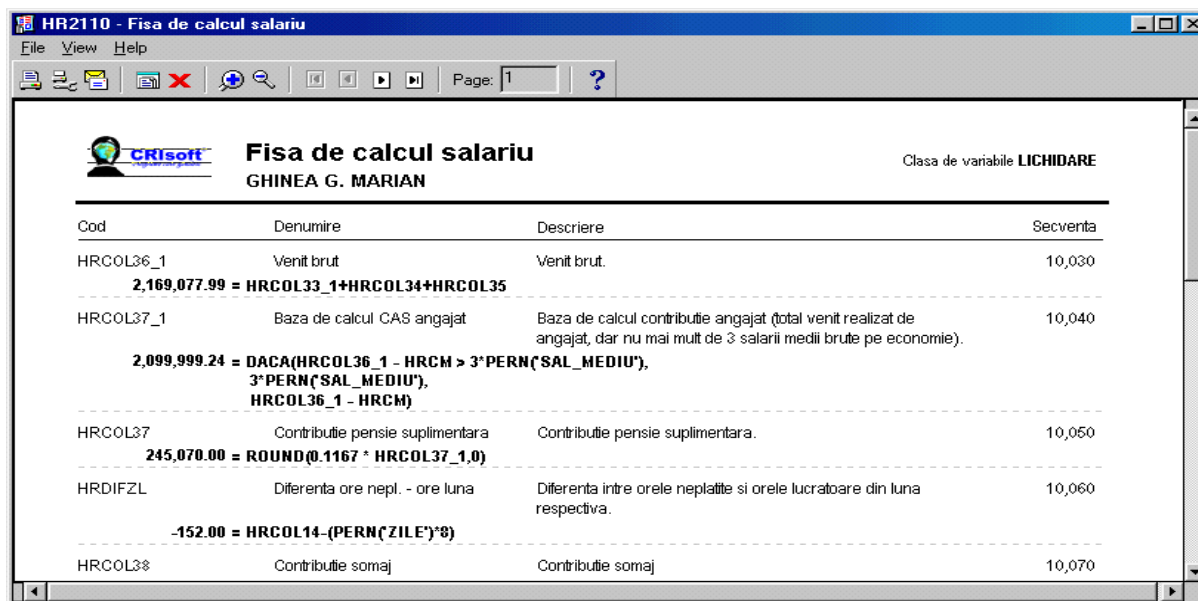
**HR0111 - Calcul salarii / perioada**

Perioade Angajati

Denumire	De la	La	Calculata	Inchisa
Martie 2001	01.03.2001	31.03.2001	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Februarie 2001	01.02.2001	28.02.2001	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Ianuarie 2001	01.01.2001	31.01.2001	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Decembrie 2000	01.12.2000	31.12.2000	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Noiembrie 2000	01.11.2000	30.11.2000	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Clase variabile

Clasa de variabile	Denumire clasa	Nr total angajati	Marcaj clasa calculata	Nr angajati calculati	Calculat toti angajatii
IDENTIFICARE	Variabile identificare angajat	13	<input checked="" type="checkbox"/>	13	<input checked="" type="checkbox"/>
AVANSURI	Variabile avansuri acordate	13	<input checked="" type="checkbox"/>	13	<input checked="" type="checkbox"/>
COLABORATORI	Variabile colaboratori	13	<input checked="" type="checkbox"/>	13	<input checked="" type="checkbox"/>
SALARIU	Variabile calcul salariu brut	0	<input type="checkbox"/>	0	<input type="checkbox"/>
CONC_MED	Variabile concediu medical	0	<input type="checkbox"/>	0	<input type="checkbox"/>
LICHIDARE	Variabile lichidare	13	<input checked="" type="checkbox"/>	13	<input checked="" type="checkbox"/>
RETINERI	Date variabile retineri	13	<input checked="" type="checkbox"/>	13	<input checked="" type="checkbox"/>
UNITATE	Contributii unitate	11	<input type="checkbox"/>	11	<input type="checkbox"/>



**HR2110 - Fisa de calcul salariu**

Clasa de variabile: **LICHIDARE**

**GHEA G. MARIAN**

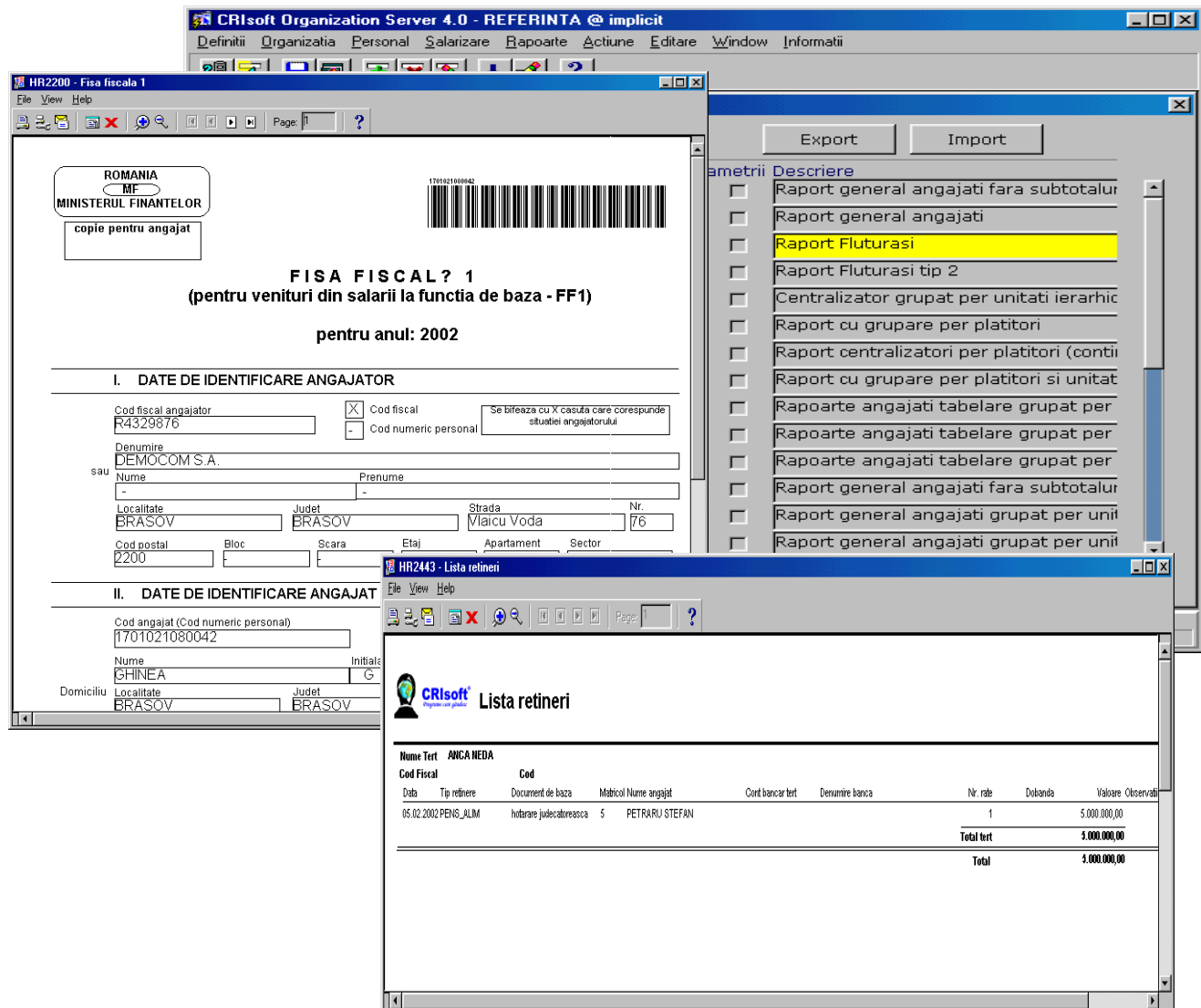
Cod	Denumire	Descriere	Secventa
HRCOL36_1	Venit brut	Venit brut.	10,030
<b>2,169,077.99 = HRCOL33_1+HRCOL34+HRCOL35</b>			
HRCOL37_1	Baza de calcul CAS angajat	Baza de calcul contributie angajat (total venit realizat de angajat, dar nu mai mult de 3 salarii medii brute pe economie).	10,040
<b>2,099,999.24 = DACA(HRCOL36_1 - HRCM &gt; 3*PERN('SAL_MEDIU'), 3*PERN('SAL_MEDIU'), HRCOL36_1 - HRCM)</b>			
HRCOL37	Contributie pensie suplimentara	Contributie pensie suplimentara.	10,050
<b>245,070.00 = ROUND(0.1167 * HRCOL37_1,0)</b>			
HRDIFZL	Diferenta ore nepl. - ore luna	Diferenta intre orele neplatite si orele lucrate din luna respectiva.	10,060
<b>-152.00 = HRCOL14-(PERN('ZILE')*8)</b>			
HRCOL38	Contributie somaj	Contributie somaj	10,070

## CROS HR– Salarizare

### Fişe şi rapoarte legale; generatorul de rapoarte

CROS HR Salarizare

- include ca rapoarte standard: documentele-fisele fiscale; liste sume reţinute; liste reţineri/beneficiari;



The screenshot displays the CROS HR Salarizare software interface. The main window shows a tax form titled "FISA FISCALA ? 1 (pentru venituri din salarii la functia de baza - FF1) pentru anul: 2002". The form includes fields for employer and employee identification, address, and tax details. A sidebar on the right contains a list of report types, with "Raport Fluturasi" highlighted. Below the main window, a smaller window titled "Lista retineri" displays a table of retention records.

Data	Tip reţinere	Document de baza	Matricol	Nume angajat	Cont bancar tert	Denumire banca	Nr. rate	Dobanda	Valoare	Observatii
05.02.2002	PENS_ALIM	hotarare judecatoreasca	5	PETRARU STEFAN			1		5.000.000,00	
<b>Total tert</b>									<b>5.000.000,00</b>	
<b>Total</b>									<b>5.000.000,00</b>	

- realizează calculul şi raportarea impozitării globale
- configurarea flexibilă a rapoartelor de salarizare funcţie de cerinţele utilizatorului: permite definirea cu uşurinţă de către utilizator a rapoartelor utilizând un generator de rapoarte specific acestui modul, fara efort de programare. Sistemul ofera posibilitatea realizării exportului sau importului de variabile în fişiere de tip XML, PDF, HTML, CSV.

# CROS HR– Salarizare

**CRIsoft Organization Server 4.0 - REFERINTA @ implicit**

Definitii Organizatia Personal Salarizare Rapoarte Actiune Editare Window Informatii

---

**HR0130 - Definire rapoarte angajati**

Rapoarte Angajati

Cod	Titlu	Generat	Raport curent	Filtru selectie
CNP	Cod numeric personal	<input checked="" type="checkbox"/>	HR2001	var_char('CATEG_PERS')='TESA'
DED	Raport deduceri	<input checked="" type="checkbox"/>	HR2000	
FLUTURAS	Fluturas	<input checked="" type="checkbox"/>	HR2023	
RECTIF_PN	Rectificare per.normala	<input checked="" type="checkbox"/>	HR2001	

Observatii

---

**Coloane definite** | Modele posibile de liste | Comenzi generale

**Coloane Raport Angajat**

Formula	Lista variabile	pozitia	Titlu	Latime	Total	interior	Coloana
CATEG_PERS		1	Categoria persoanei		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
SALARIU_NORM		2	Salariu de baza		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
SPOR_VECH		3	Vechime		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
SPPROC_VECH		4	%		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1
AV_PRIMA		5	Prime brute		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
VB_TOT		6	Concediu medical		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
VENIT_BRUT		7	Venit brut		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
CONTR_CAS					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
SOMAJ_RETN					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

---

**HR2010 - Rapoarte angajati tabelare grupat per platitori cu angajati**

File View Help

Cod alfanumeric al raportului: Record: 5/7

**Stat lichidare perioada Mai 2002**  
**DEMOPROD S.A.**

Nr.	Matricol	Nume si prenume	1. Salariu de baza	2. Salariu / ora	3. Spor vechime	4. Ore lucrate	5. Zile lucrate	6. Ore s
			Ore sarbatori	Ore noapte	Ore nemotivate	Ore neplatite	Salariu total	Valoare
			Spor ore noapte	Vechime	Conditii deosebite	Indemnizatie conced	Penalizari	Ajujo
			Total salariu	CE SOC	CE CAS	Venit brut	Pensie suplimentara	
			Sanataste	Cheltuieli profesio	Venit net	Deducerea de baza	Deducerea supliment	Venit b
			Impozit calculat si	Salariu net	Avans concediu	Avans acordat	Retineri diverse	Et
			Imputatii	Popriiri	Rate	Alte venituri neimp	Total de plata	
<b>Platitor 100 GANEA GHEORGHE</b>								
1.	8	DIACONU F SORINA	4.000.000	23.809,52	200.000	168		21
2.			0	0	0	0	4.320.000	0
3.			0	200.000	0	0	0	0
4.			4.320.000	0	0	4.320.000	504.144	0
5.			302.400	240.000	3.473.456	1.600.000	0	0
6.			293.940	3.179.516	0	1.600.000	0	0
7.			0	0	0	0	1.579.516	0
8.			0	0	0	0	0	0
2.	5	PETRARU E STEFAN	6.500.000	38.690,49	325.000	168		21
2.			0	0	0	0	6.825.000	0
3.			0	325.000	0	0	0	0
4.			6.825.000	0	0	6.825.000	796.478	0
5.			477.750	240.000	5.485.772	1.600.000	0	0
6.			748.350	4.737.422	0	2.600.000	0	0
7.			0	0	0	0	2.137.422	0
8.			0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL 100:</b>			<b>10.500.000</b>	<b>62.500</b>	<b>525.000</b>	<b>336</b>	<b>11.145.000</b>	<b>42</b>
2.			0	0	0	0	0	0
3.			0	525.000	0	0	0	0
4.			11.145.000	0	0	11.145.000	1.300.622	0
5.			780.150	480.000	8.959.228	3.200.000	0	0
6.			1.042.290	7.916.938	0	4.200.000	0	0
7.			0	0	0	0	3.716.938	0

S.T.I. \_\_\_\_\_

S.R.U. \_\_\_\_\_

C.F.P. \_\_\_\_\_

Bun pentru plata sumei de **3.716.938**  
 (treimilioasespusesasesprezecimioausutetrezeciisopt Lei)

DIRECTOR, \_\_\_\_\_ DIRECTOR ECONOMIC, \_\_\_\_\_

## Suport tehnic

Suportul tehnic CRIsoft - reprezintă un serviciu anual prin care se asigură:

1. **ASISTENȚA** telefonică / mail pentru exploatarea aplicațiilor / programelor / sistemelor;
2. **REMEDIEREA DEFECTELOR (BUG-uri)** aplicațiilor / programelor / sistemelor și a documentației;
3. **ACTUALIZAREA sau REMEDIEREA** de anomalii din aplicații / programe / sisteme pentru ca acestea să răspundă la **cerințele schimbărilor legislative minore** (uzual sub 20 zile-om);
4. **ACTUALIZAREA** aplicațiilor / programelor / sistemelor pentru ca acestea să răspundă la **cerințele evolutive de business**;
5. **ACTUALIZAREA** aplicațiilor / programelor / sistemelor din punct de vedere exclusiv programare pentru ca aplicațiile / sistemele / programele să țină pasul cu **evoluția tehnică a mediului de exploatare**. Această actualizare este o decizie strategică și CRIsoft nu poate să garanteze o perioadă de timp sau că aplicațiile / sistemele / programe se migrează pe orice versiune de sistem de operare, bază de date sau instrumente de dezvoltare;
6. **MONITORIZAREA activităților de suport tehnic și asigurarea calității acestora**;
7. **INFORMĂRI transmise periodic de CRIsoft**.

CLIENTII au posibilitatea de a semnala problemele apărute, prin telefon, fax sau e-mail în timpul orelor de program standard 9:00 – 17:30 de Luni până Vineri și pe WEB între orele 7:00 – 21:00, 7 zile pe săptămână.

 **ASISTENȚĂ TELEFONICĂ sau prin FAX: tel: 0268/471.670 fax: 0268/478.670**

 **CORESPONDENȚĂ PRIN POȘTĂ ELECTRONICĂ: [suport@crisoft.ro](mailto:suport@crisoft.ro)**

 **CORESPONDENȚĂ PRIN WEB: [www.crisoft.ro](http://www.crisoft.ro)**

La cerere a CLIENTULUI, Serviciile de Suport tehnic pot fi extinse în afara orelor de program standard sau / și cu alte activități inclusiv de tipul asistență on-site.

### ACTUALIZAREA MODULELOR CROS

Această componentă a serviciului de suport tehnic permite actualizarea produselor CROS cu noile versiuni. Pentru protejarea investiției deja făcute în programele CROS, pentru menținerea la zi cu cerințele de business inclusiv cele legale sau tehnice, departamentele de dezvoltare ale CRIsoft lucrează permanent la noi versiuni și funcționalități ale produselor CROS. Serviciul de suport tehnic nu include instalarea și /sau migrarea la noile versiuni. La cerere, acestea pot fi oferite

## Suport tehnic

separat. CRIsoft nu garantează ca în intervalul de suport tehnic contractat vor apărea noi versiuni ale produsului CROS.

### ACTIVITĂȚI DE ÎNTREȚINERE, ASISTENȚĂ PENTRU O EXPLOATARE OPTIMĂ

O componentă importantă a Suportul Tehnic CRIsoft este “Asistența pentru rezolvarea sau clarificare a unor probleme tehnice” care își propune asigurarea funcționării optime, eficiente și în parametrii a produselor CROS. Prin asistența tehnică se pot reduce timpii de întrerupere și costurile, deoarece problemele tehnice pot fi rezolvate mult mai rapid atunci când echipele clientului și ale departamentului de Suport Tehnic din CRIsoft lucrează împreună. Serviciile de suport tehnic post implementare includ activități în responsabilitatea atât a clientului, cât și furnizorului CRIsoft. Pentru asigurarea unor servicii de suport tehnic eficiente este necesară o colaborare strânsă între Departamentul Informatic al Clientului și Departamentul de Suport Tehnic din CRIsoft.

Tipuri de activități ce vor fi desfășurate pentru exploatarea în bune condiții a sistemului informatic:

**Întreținere corectivă** - întreținerea corectivă include corectarea incidentelor și anomaliilor survenite în timpul exploatării programelor și implică o modificare a programului și a documentației asociate sau o reconfigurare. Responsabilitatea CRIsoft este furnizarea unei soluții corective care vizează eliminarea definitivă a anomaliei sau, pe termen scurt, furnizarea unei soluții ocolitoare, dacă soluția corectivă nu poate fi găsită rapid.

**Întreținerea evolutivă** - întreținerea evolutivă include actualizarea programelor pentru a răspunde schimbărilor legislative și evoluției tehnologiei IT și îmbunătățirea sau extinderea funcționalității programelor. Pentru a asigura produse de o calitate ridicată, CRIsoft are o activitate continuă de cercetare pentru dezvoltarea și îmbunătățirea programelor, rezultând crearea de noi versiuni care includ noi funcționalități sau capacități tehnice. Această investiție se realizează de către CRIsoft în baza cerințelor clienților, a cunoștințelor generale din domeniu și a noilor politici de business. De asemenea, responsabilitatea CRIsoft este livrarea de versiuni noi ale programelor care să cuprindă modificările necesare datorită schimbărilor legislative și a evoluției tehnologice.

**Întreținere de ameliorare a contextului de exploatare** - întreținerea de ameliorare include reorganizarea, corectarea sau alte operații asupra contextului de exploatare: sistem de operare, versiune baza de date, alte aplicații non-CRIsoft pe același server de exploatare, datele din sistem, inclusiv activități de optimizare a performanței.

#### Monitorizarea întreținerii

Pentru exploatarea în cele mai bune condiții pe termen lung este necesară înregistrarea și monitorizarea activităților legate de sistemul informatic. În acest fel se poate menține controlul asupra acestora și garanta că parametrii de calitate sunt menținuți.

#### Help desk și asistarea utilizatorilor

Aceste activități privesc asistarea permanentă a utilizatorilor fie că este vorba de o solicitare de

## Suport tehnic

informații, de corectare a unor erori de operare sau de asistență în operarea. Activitatea de „help desk” și asistență de operare este în responsabilitatea atât a clientului cât și a furnizorului CRIsoft. Din punct de vedere al furnizorului CRIsoft, punctul de contact este Departamentul de Suport Tehnic CRIsoft și majoritatea cererilor de suport tehnic sunt de tip Asistență. Aceste cereri sunt deschise de departamentul informatic al clientului (când acesta are nevoie de ajutor) și sunt rezolvate de către CRIsoft.

### Alte servicii de asistență

În această grupă sunt incluse orice alte solicitări de asistență ale clientului care necesită sau nu o intervenție la locația clientului din partea furnizorului.

Din punct de vedere al furnizorului CRIsoft, serviciile de asistență sunt suplimentare, și în consecință fac obiectul unei abordări **de tip ofertă-execuție-deviz** și pot să includă:

- asistență la utilizare și exploatare la locația clientului;
- întrebări / răspunsuri – școlarizare la locația clientului;
- soluționarea la locația clientului, în contextul de lucru al clientului, a anomaliilor Aplicațiilor Specifice sau variantelor particulare;
- testarea la fața locului în urma unei anomalii detectate de către client la Aplicațiile CRIsoft (standard, particulare sau asimilate) dar care nu se poate simula sau reproduce la sediul furnizorului CRIsoft sau operând de la sediul furnizorului CRIsoft pe platforma de test a Clientului.
- analiza necesităților de business și tehnice în cadrul cerințelor de evoluții și programarea/configurarea acestora.

În cazul nerezolvării imediate (încă din timpul primului răspuns sau apelului), vor fi necesare investigații mai detaliate pentru a izola și rezolva problema. În orice situație, toate eforturile vor fi depuse pentru a recomanda clientului o soluție alternativă. Conform clasei și nivelului de severitate, responsabilul Suportului Tehnic va coopera cu echipa tehnică a clientului pentru soluționarea cererii de asistență tehnică.

## SISTEMUL CST

CST-ul reprezintă o Cerere de Suport Tehnic trimisă de către administratorul de sistem din partea clientului către departamentul de Suport Tehnic. Sistemul de înregistrare a CST-urilor este bazat pe tehnologia Oracle Web Application. Acest sistem permite înregistrarea, actualizarea și urmărirea în timp real a oricărei cereri de suport tehnic (CST).

## CLASELE DE CST-uri

Clasele de CST-uri sunt prezentate mai jos în ordinea gravității (impactului asupra funcționării sistemului):

## Support tehnic

TIP	DESCRIERE
BUG	<b>Defect în aplicații/sisteme/programe</b> - sunt considerate defecte cazurile în care programele nu funcționează conform documentației sau conform regulilor generale aplicabile în cazurile în care documentația nu detaliază subiectul cererii de suport.
FUNC	<b>Funcționalitate descrisă în documentație, obligatorie contractual sau/și legal care trebuia să existe în aplicații/sisteme/programe și care nu există sau funcționează incorect.</b> -sunt în general cerințe legale sau cerințe contractate și care se regăsesc explicit în documentația de analiză sau configurare aprobată.
DOC	<b>Defect (eroare sau omisiune) în documentație</b> - în această clasă intră cazurile în care Documentația / Help online nu este actualizată sau este incompletă.
TEHN	<b>Problemă tehnică legată de mediul în care sunt rulate programele (echipamente, software de bază de date, sistem de operare etc.)</b> - problemele tehnice sunt probleme care provin de la mediul în care sunt rulate programele și nu sunt probleme generale care apar pe toate sistemele similare. Ele provin de la sistemul de operare, baza de date Oracle sau alte programe instalate de CLIENT
ASIST	<b>Cerere de asistență</b> - în general sugestiile Suportului tehnic vor indica documentele în care sunt descrise toate aceste întrebări sau vor oferi răspunsuri prin telefon sau e-mail.
EVOL	<b>Funcționalitate nouă dorită în program</b> - obligațiile CRIsoft referitoare la aceste cereri sunt de a da o ofertă pentru realizarea lor și de a da un răspuns privind cuprinderea ei în planul pentru viitoarele versiuni sau în zile-om de consultanță de implementare.
PROB/ RECL	<b>Alte probleme care nu pot fi încadrate în nici unul dintre celelalte tipare. Sau reclamații</b>

### NIVEL DE SEVERITATE

Toate cererile de asistență tehnică (CST) sunt ierarhizate utilizând un număr predefinit de valori, care sunt asigurate în funcție de impactul asupra sistemului informatic.

- **Nivel 1 = Impact critic**

Imposibilitatea de a utiliza întregul sistem sau indisponibilitatea unei funcționalități necesare permanent (exemple: blocare totală sistem, blocare facturare sau casierie);

- **Nivel 2 = Impact grav sau major**

Imposibilitatea de a folosi o parte a sistemului care oprește sau poate duce la oprirea unui întreg proces din organizație (exemple: eroare la recepția unui anumit articol);

- **Nivel 3 = Impact mediu**

Problemă care nu oprește nici un proces dar care împiedică obținerea anumitor informații din sistem, forțează la prelucrări manuale sau operare suplimentară sau crește riscul greșelilor de operare pentru date care pot afecta întregul proces (exemple: rapoarte care nu se pot tipări);

- **Nivel 4 = Impact minimal**

Probleme care nu împiedică operarea decât pentru cazuri excepționale (sub 0,1% din cazuri sau sub 50 de cazuri pe lună) și care au numai impact local și nu riscă să creeze probleme în restul procesului (exemple: o validare lipsă într-un ecran, un mesaj de eroare eronat sau ambiguu).



## Industria

### DIVERSE ACTIVITĂȚI

#### Grupul Romstal

- Import, producție și distribuție

#### Grupul Mobexpert

- Producție, retail/distribuție mobilier

#### Grupul Menatwork

- Producție și distribuție materiale de construcții și amenajări

#### Grupul Comnord-Procema

- Producție oțel, construcții

### UTILITĂȚI

Distribuție Energie Electrică

#### ENEL România:

- Banat
- Dobrogea
- Muntenia

#### Uzina Termoelectrică Giurgiu

Apă și canalizare:

#### Apa Nova Ploiești

#### Apavital

#### Compania Apa Braşov

#### Compania de Utilități Publice Focşani

#### Veolia Apă Servicii

Outsourcing

#### RSL

#### INK Broker

#### Mobexpert

#### Lemet

### LEASING ŞI ASIGURĂRI

#### Gold&Platin

- Leasing, asigurări

#### RSL Leasing

- Leasing auto

#### INK Broker

- Asigurări

### SERVICE AUTO

#### Grupul Rădăcini

#### Autoklass

### RETAIL/DISTRIBUȚIE

#### Grupul Farmexim

- Industria farmaceutică

#### A&A Medical

- Industria farmaceutică

#### Air Total

- Distribuție combustibil

#### Lustic Invest

- Producție PVC, vânzări

#### Unirea Shopping Center

- Vânzări

#### Maricon

- Instalații și construcții

#### Autotalia

- Vânzări auto

### PRODUCȚIE

#### Blazer

-Industria textilă

#### Electroalfa International

-Producție echipament electric

#### Grupul Dual

-Construcții, structuri metalice

#### Lemet

-Producție mobilă

#### Lustic Invest

- Producție PVC, vânzări

#### Prosider

- Producție, vânzări oțel

#### Romkuvert

- Producție plicuri personalizate

#### Valrom Industrie

- Producție țevi

## Contact

### CRISOFT:

S.C. Christian Gavrilă S.R.L.

### Sediu:

500214 Braşov, România  
blvd. Victoriei Nr.12, Et.2  
tel: +40 268 471 670; +40 745 122 008  
fax: +40 268 478 670

### Filială:

012071 Bucureşti, România  
str. Av. Nicolae Drossu Nr. 19, Sect 1.  
tel: +40 212 240 408

Departamentul Suport Tehnic: [suport@crisoft.ro](mailto:suport@crisoft.ro)

Departamentul Vânzări: [sales@crisoft.ro](mailto:sales@crisoft.ro)

Departamentul Marketing: [marketing@crisoft.ro](mailto:marketing@crisoft.ro)

Departamentul Resurse Umane: [hr@crisoft.ro](mailto:hr@crisoft.ro)

© CRISOFT® – Christian Gavrilă S.R.L.  
Toate drepturile rezervate

Informațiile conținute în acest document pot fi modificate de CRISOFT® fără o înștiințare prealabilă. Nici o parte din acest document nu poate fi reprodusă sau transmisă în orice formă și prin orice mijloace, pentru orice scop, fără permisiunea scrisă a CRISOFT®.

CRISOFT®, CROS™, *Programe care gândesc*, sunt mărci înregistrate ale S.C. Christian Gavrilă S.R.L.

Oracle, PL/SQL, Oracle Web Application Server sunt mărci înregistrate ale Oracle Corporation.  
Windows este marca înregistrată a Microsoft Corporation.  
Acrobat Reader este marcă înregistrată a Adobe Systems Inc.