

CROS HR



CRIsoft

Programe care gândesc

Cuprins:

		◆	Prezentarea companiei	3
5	Obiective şi structura generală a sistemului	◆		
6	Impactul asupra organizaţiei, avantajele sistemului CROS	◆		
		◆	CROS HR – Arhitectură şi beneficii	7
		◆	CROS HR – Descriere succintă	9
		◆	CROS HR – Informaţii generale	10
		◆	CROS HR – Organizare	10
		▪	Detalii structura organizatorică, funcţii, posturi şi sarcini	11
		▪	Planificarea şi urmărirea evenimentelor profesionale	12
		▪	Administrarea procesului de angajare	13
		◆	CROS HR – Saarizare	14
		▪	Definirea claselor şi grilelor de salarizare şi reţineri	16
		▪	Administrarea pontajului şi reginuri de lucru/concediu	17
		▪	Definirea variabile, paşi şi formule de calcul salarii; calculul salariilor	17
		▪	Fişe 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 25 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”

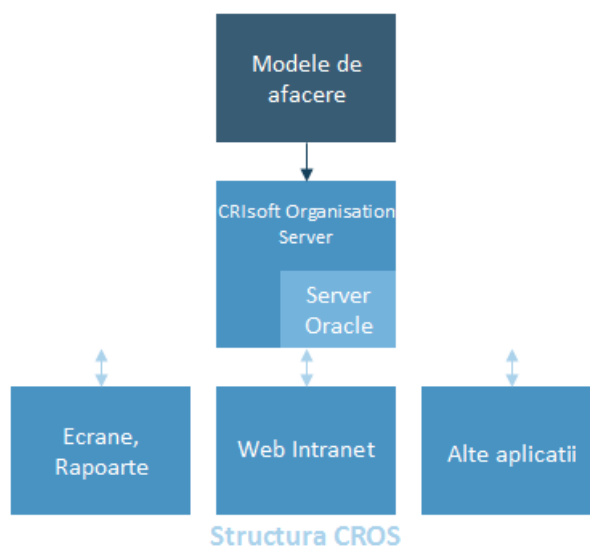
a reușit să impună la propriu o nouă abordare în acest domeniu.

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 9001:2015** și a **Certificatului ISO 14001:2015** și prin aceasta a certificatului IQNet.

Certificarea **ISO 9001:2015** 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 14001:2015** 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

CRISOFT 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 CRISOFT 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 CRISOFT 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 CRISOFT permit parametrizarea pentru rezolvarea cerinţelor generale de business şi adaptări pentru cele specifice. Soluţiile CRISOFT 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 CRISOFT 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.

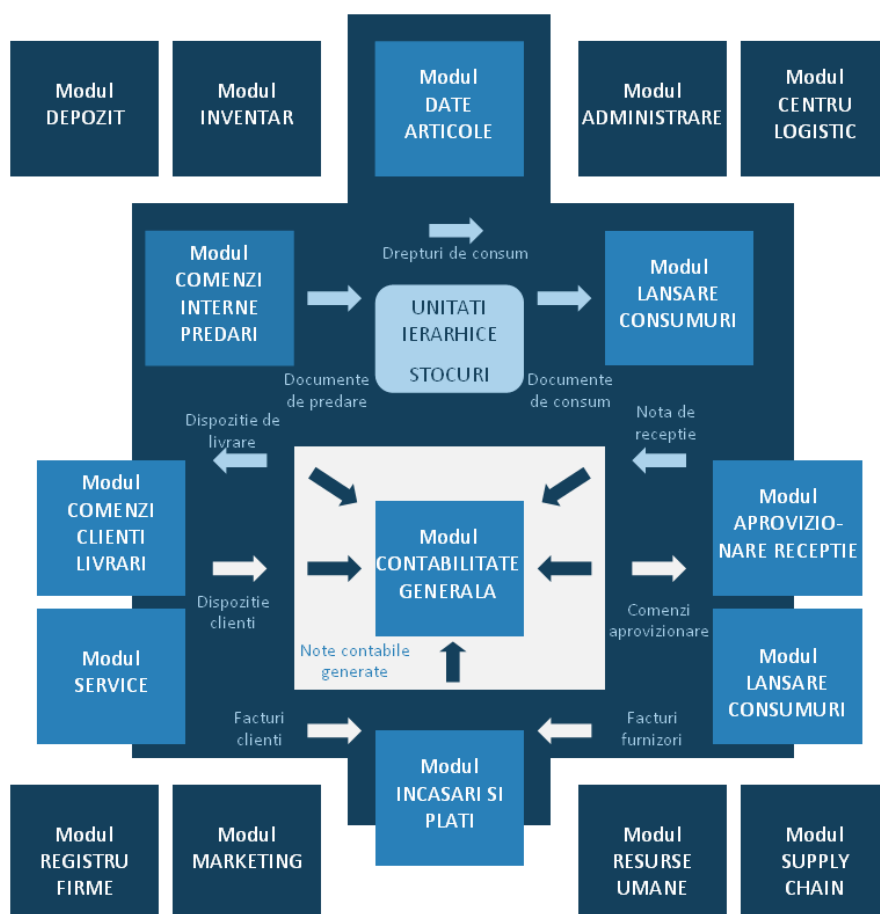
Obiective şi structura generală a sistemului

CRIssoft Organization Server™ (CROS) este un sistem integrat care asigură suportul informatic pentru activităţile dintr-o organizaţie modernă. Sistemul CROS este unul dintre principalele instrumente pentru management, fiind un real suport pentru atingerea obiectivelor organizaţiei şi creşterea eficienţei acesteia.

Experienţa înglobată în modelele din CRIssoft Organization Server™, împreună cu tehnologia software şi metodologia de implementare asigură o eficienţă maximă cost-performanţă prin:

- Îmbinarea unei soluţii la cheie (modele generale) cu flexibilitatea unei soluţii dezvoltate în interiorul organizaţiei sau 100% la cerere;
- Adaptarea modelului general (practicilor de business generale) prin implementare la specificul organizaţiei;
- Reducerea cheltuielilor necesare pentru realizarea, întreţinerea şi menţinerea în pas cu evoluţia tehnologică a unui sistem dezvoltat la cheie sau în interiorul organizaţiei.

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.

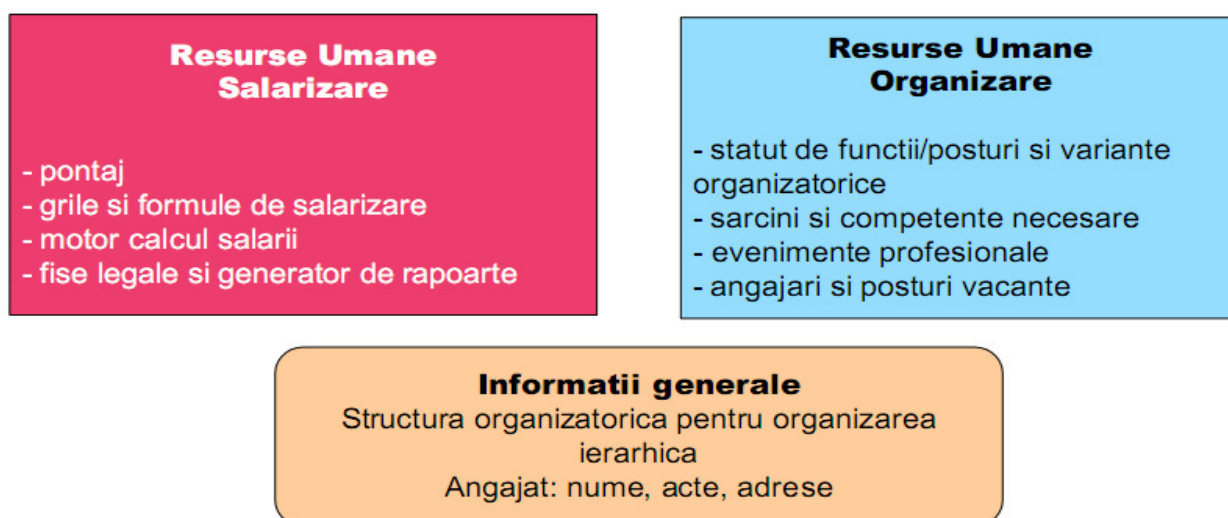
Câteva dintre avantajele sistemului integrat CROS:

- **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 şi beneficii

Sistemul Resurse Umane asigură gestionarea aspectelor referitoare la angajaţii din cadrul organizaţiei, atât din punct de vedere al funcţiilor, respectiv al posturilor ocupate de către aceştia cât şi din punct de vedere al salarizării.

Sistemul CRIsoft Organization Server Resurse Umane (CROS HR), cu modulele Organizare şi Salarizare îşi propune urmărirea şi 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 informaţional;
- acurateţe şi disponibilitate ridicată a informaţiilor;
- flexibilitate în operare;
- timp redus în care informaţiile pot să fie accesate.

Sistemul CROS HR este uşor de integrat în arhitectura IT cu alte aplicaţii de contabilitate şi face parte nativ din sistemul CRIsoft Organization Server unde este integrat cu modulele financiar – contabile, de urmărire a producţiei şi de logistică vânzări.

CROS HR – Arhitectură şi beneficii

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

CROS HR Salarizare:

- administrarea foarte flexibilă a formulelor de calcul salariale, grilelor de salarii şi modului în care acestea se aplică pentru calculul salariului lunar al angajaţilor (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 doreşte o nouă formulă de calcul salarial)
- gestionarea flexibilă a datelor despre pontajul zilnic al fiecărui angajat, cu evidenţa deplasărilor, tichetelor de masă, concediilor medicale sau de odihnă

CROS HR Organizare:

- definirea unitară şi completa a posturilor (fisa posturilor) prin intermediul configurării elementelor descriptive ale postului, sarcinilor postului, competenţelor de sarcini pe post, relaţiilor existente între posturi, certificatelor necesare ocupării unui anumit post
- eficientizarea planificării resurselor umane prin analizele comparative între necesarul de competente în organizaţie, prezent şi viitor (fişele posturilor şi versiuni organizatorice) versus competenţele angajaţilor sau candidaţilor la anagajare
- posibilitatea obţinerii istoricului posturilor (angajaţii care au ocupat postul într-o anumită perioadă)
- posibilitatea obţinerii istoricului angajaţilor (posturile ocupate de fiecare angajat într-o anumită perioadă)
- Posibilitatea obţinerii de rapoarte din istoric (stat nominal de funcţii, fond de salarii planificat respectiv realizat, posturi vacante, etc.)
- Posibilitatea obţinerii rapoartelor consolidate (de grup) pentru unitatile de tip holding.

Sistemul CROS HR este compatibil cu legile româneşti din domeniul muncii iar prin abonamentul anual la serviciile CRIsoft de suport tehnic, se asigură menţinerea la zi din punct de vedere legislativ, funcţional şi tehnic a acestuia.

Sistemul CROS HR este uşor de integrat în arhitectura IT cu alte aplicaţii de contabilitate şi face parte nativ din sistemul CRIsoft Organization Server unde este integrat cu modulele financiar –contabile, de urmărire a producţiei şi de logistică vânzări.

CROS HR – Descriere succintă

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

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

- structurii organizatorice prin definirea tipurilor şi detaliilor despre unităţile ierarhice
- datelor generale despre angajaţi: nume, acte, adrese

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

- gestionarea informaţiilor despre funcţii, fişa posturilor, sarcinile şi competenţele necesare organizaţiei în prezent şi viitor, precum şi informaţii despre aptitudinile şi competenţele angajaţilor.
- urmărirea şi planificarea evenimentelor profesionale: instruirii, certificări, recertificări; şi urmărirea realizării acestora şi modificarea nivelului de competenţe al angajaţilor.
- administrarea procesului de angajare prin evidenţierea posturilor vacante si urmărirea procesului de angajare/transferare

Modulul **CROS Resurse Umane – Salarizare** (abreviere: **CROS HR Salarizare**; engleză: CROS HR Payroll) include funcţionalităţile pentru gestionarea informaţiilor salariale şi modului de calcul al salariilor

- definirea claselor şi grilelor de salarizare şi reţineri
- administrarea pontajului şi regimuri de lucru/concediu
- definire variabile, paşi şi formule de calcul salarii; calculul salariilor
- obţinere fişe contributii, fisiere penru incarcarea cardurilor de salarii, fise fiscale, fisier xml pentru actualizarea Registrului Electronic al Angajatilor
- obtinerea 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).

BM2030 - Structura organizatorica

File View Help

CRISOFT
Programe care gândesc

Structura organizatorica
Toate unitatile ierarhice

Unitatea ierarhica	Denumirea unitatii ierarhice	Tip	Unitate contabila
L_TAC	Unita Tachet	Sectie	DEMOPROD S.A.
L_SUP	Unita Supape	Sectie	DEMOPROD S.A.
L_ARB	Unita Arbori motori	Sectie	DEMOPROD S.A.
L_PIN	Unita 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	DEMOPROD S.A.
NESPECIFICAT	Nespecificat	Gestune	DEMOPROD S.A.

CRISOFT Organization Server 4.0 - REFERINTA @ implic

Definitii Organizatia Personal Salarizare Rapoarte Actiune Editare Window Informatii

BM0040 - Tipuri de unitati ierarhice

Tipuri de unitati ierarhice

Cod	Denumire
AG	Agent
GES	Gestiune
SECT	Sectie
SERV	Serviciu functional

Codul tipului unitatii ierarhice
Record: 1/4

Datele generale despre Angajați:

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

CRISOFT Organization Server 4.0 - REFERINTA @ test

Definitii Organizatia Salarizare Rapoarte Personal Evaluari Actiune Editare Window Informatii

HR0150 - Angajati

Angajati

Matricol Nume Initiala Prenume Unitatea ierarhica

1 SHINEA G MARIAN PERS_COM

☒ Activ

Serviciu resurse umane DEMOCOM

Generale Foto Observatii Acte identitate Adrese Persoane Attribute

Marca 1

CNP 1701021080042

Starea angajatului Denumire stare

OPER Operational

Cod platitor Nume platitor

D10 DUMITRU IONELA

Utilizator CROS Nume complet

REFERINTA REFERINTA

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

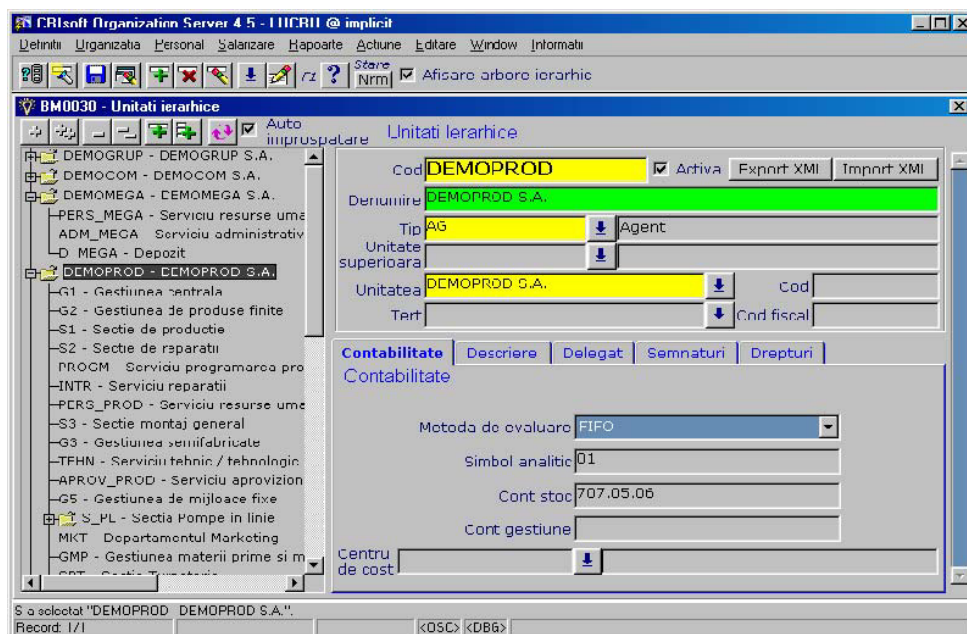
☐ Venit suplimentar (colaborare) de tipul:

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:
 - sarcinilor aferente funcției;
 - competențelor sarcinilor pentru fiecare funcție;
 - certificărilor (permanente sau pe perioadă limitată) necesare funcției;
 - relațiilor stabilite între funcții și caracteristicilor moștenite aferente funcției.
- definirea posturilor configurând elementele descriptive aferente:
 - postului și sarcinilor postului;
 - competențelor de sarcini/ post;
 - relațiilor existente între posturi;
 - 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

alte atribute-caracteristice funcţiilor şi posturilor;

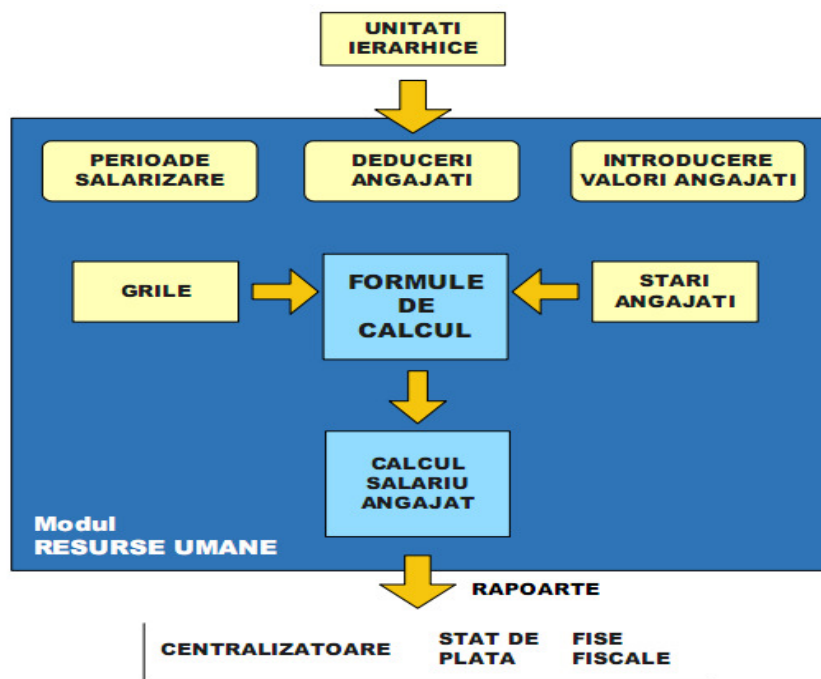
- planificarea evenimentelor profesionale;
- urmărirea rezultatelor evenimentelor profesionale şi modificarea nivelului de competenţe al angajaţilor;
- permite obţinerea unor rapoarte de evaluare a personalului pe posturi;
- menţinerea unei istorii detaliate legate de instruirea/ certificarea angajaţilor;
- planificarea eficientă a necesarului de instruire al angajaţilor, diferenţiat pe tipuri de competenţe atât pentru structura organizatorică actuală cât şi pentru cea viitoare;
- evaluările periodice ale performanţelor angajaţilor pentru controlul asupra evoluţiei şi nivelului de competenţă al angajaţilor;
- estimarea bugetelor de instruire.

Administrarea Procesului de Angajare

- administrarea şi evidenţierea posturilor vacante şi a calificărilor (competenţe, certificări, etc.) necesare;
- înregistrarea detaliilor candidaţilor la angajare:
 - pentru persoanele din afara organizaţiei se permite introducerea detaliilor necesare;
 - pentru angajaţi se permite:
 - vizualizarea informaţiilor despre posturile vacante;
 - aplicarea la acestea;
- urmărirea procesului de selecţie dintre candidaţii existenţi (atât din afara organizaţiei cât şi dintre angajaţi);
- procesul de angajare/ transferare.

CROS HR– Salarizare

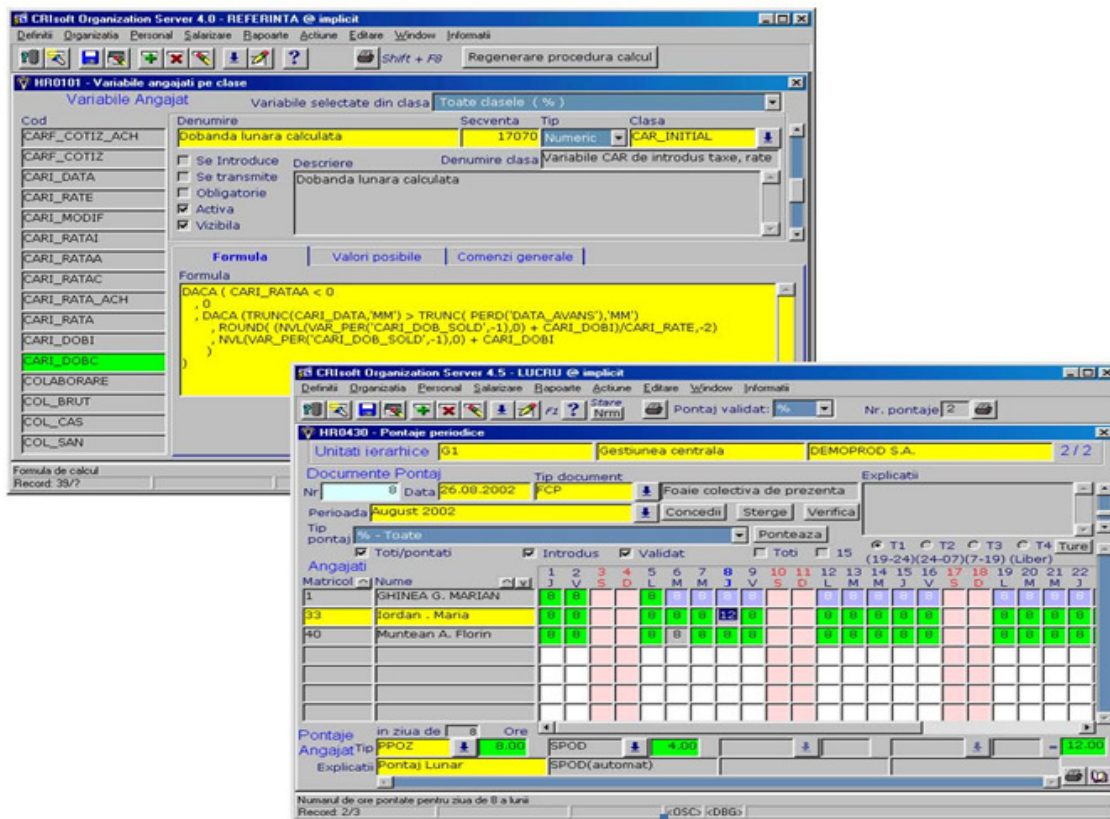
Modulul CROS Resurse Umane – Salarizare include funcționalitățile specifice pentru gestionarea informațiilor și modului de calcul al salariilor angajaților organizației (pe unități contabile).



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



The image shows two overlapping screenshots of the CRISOFT Organization Server software. The top window is titled 'CRISOFT Organization Server 4.0 - REFERINTA @ implicit' and displays a 'Variabile angajat pe clase' (Employee variables by class) dialog. It lists various variables like CARF_COTIZ_ACH, CARF_COTIZ, CARF_DATA, CARF_RATE, CARF_MODIF, CARF_RATAI, CARF_RATAA, CARF_RATAC, CARF_RATAA_ACH, CARF_RATA, CARF_DOBI, COLABORARE, COL_BRUT, COL_CAS, and COL_SAN. The 'Formula' tab is active, showing a complex formula for calculating the monthly interest rate (CARF_RATE) based on other variables and a fixed rate (CARF_RATAA).

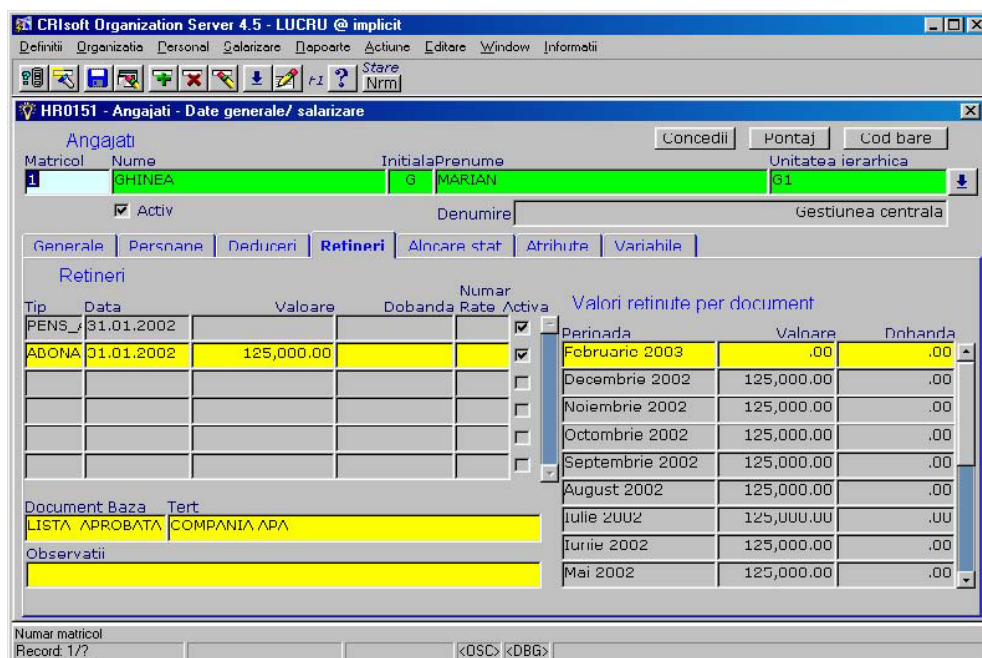
The bottom window is titled 'CRISOFT Organization Server 4.5 - LUCRU @ implicit' and displays a 'Pontaj periodic' (Periodic attendance) dialog. It shows a grid for recording attendance for employees (e.g., SHINEA G. MARIAN, Jordan - Maria, Muntean A. Florin) over a period of 15 days. The grid columns represent days of the week (L, M, M, J, V, S, D, L, M, M, J, V, S, D, L, M, M, J). The bottom of the window shows summary statistics for the period, including the number of days worked (Poz) and the total hours worked (SPOD).

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



CRISOFT Organization Server 4.5 - LUCRU @ implicit

Definitii Organizatie Personal Salarizare Rapoarte Actiune Editare Window Informatii

HR0151 - Angajati - Date generale/ salarizare

Angajati

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

☒ Activ Denumire: Gestiunea centrala

Generale Persoane Deduceri Retineri Allocare stat Atribute Variabile

Retineri

Tip	Data	Valoare	Dobanda	Rate	Activa
PENS.	31.01.2002				☒
ADONA	01.01.2002	125,000.00			☒
					☐
					☐
					☐
					☐

Document Baza Tert

LISTA APROBATA COMPANIA APA

Observatii

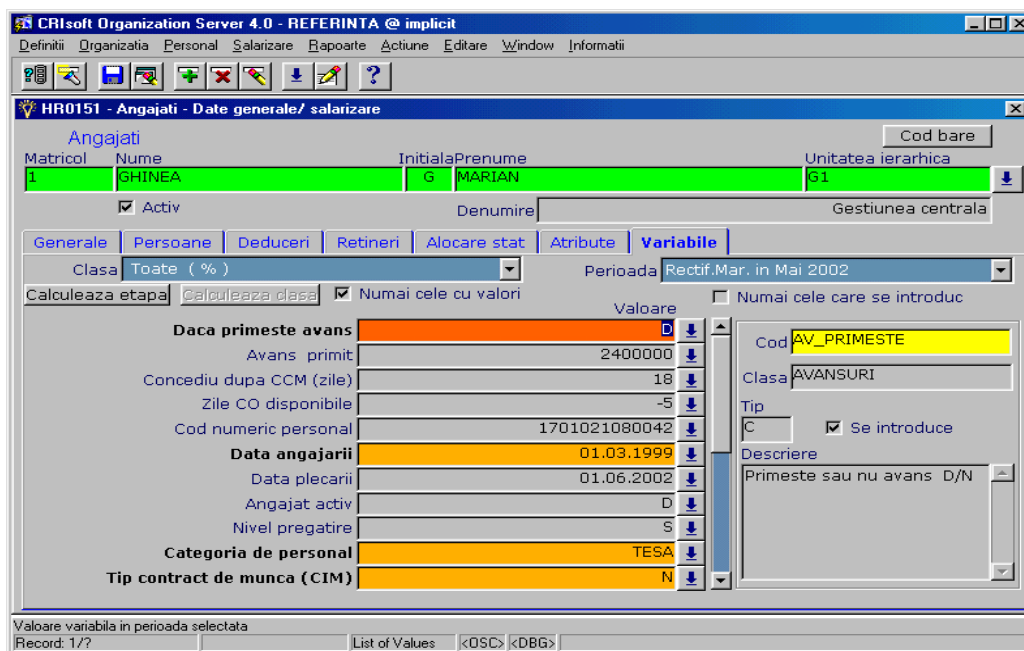
Valori retinute per document

Perioada	Valoare	Dobanda
Februarie 2003	.00	.00
Decembrie 2002	125,000.00	.00
Noiembrie 2002	125,000.00	.00
Octombrie 2002	125,000.00	.00
Septembrie 2002	125,000.00	.00
August 2002	125,000.00	.00
Iulie 2002	125,000.00	.00
Iunie 2002	125,000.00	.00
Mai 2002	125,000.00	.00

Numar matricol: Record: 1/?

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



CRISOFT Organization Server 4.0 - REFERINTA @ implicit

Definitii Organizatie Personal Salarizare Rapoarte Actiune Editare Window Informatii

HR0151 - Angajati - Date generale/ salarizare

Angajati

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

☒ Activ Denumire: Gestiunea centrala

Generale Persoane Deduceri Retineri Allocare stat Atribute Variabile

Clasa: Toate (%) Perioada: Rectif.Mar. in Mai 2002

Calculeaza etapa Calculeaza clasa ☒ Numai cele cu valori ☐ Numai cele care se introduc

Valoare

Daca primeste avans: 0

Avans primit: 2400000

Concediu dupa CCM (zile): 18

Zile CO disponibile: -5

Cod numeric personal: 1701021080042

Data angajarii: 01.03.1999

Data plecarii: 01.06.2002

Angajat activ: D

Nivel pregatire: S

Categoria de personal: TESA

Tip contract de munca (CIM): N

Cod: AV_PRIMESTE

Clasa: AVANSURI

Tip: C ☒ Se introduce

Descriere: Primeste sau nu avans D/N

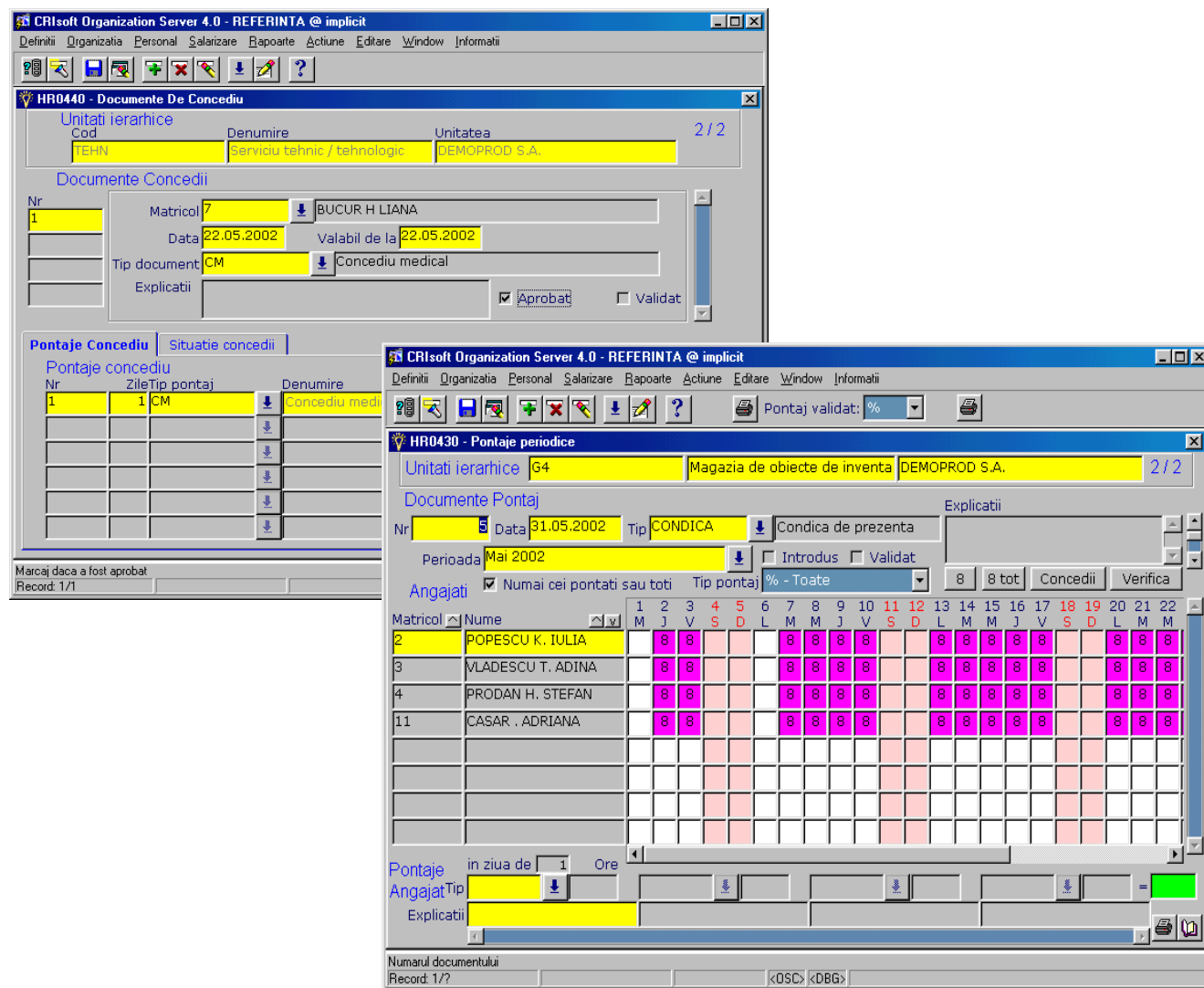
Valoare variabila in perioada selectata

Record: 1/?

CROS HR– Salarizare

Administrarea pontajului şi regimuri de lucru/concediu

CROS HR Salarizare permite operarea facilă a documnetelor de concediu şi 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 managing leave documents. It includes fields for 'Unitati ierarhice' (Cod: TEHN, Denumire: Serviciu tehnic / tehnologic, Unitatea: DEMOPROD S.A.), 'Nr' (1), 'Matricol' (7), 'Data' (22.05.2002), 'Valabil de la' (22.05.2002), 'Tip document' (CM), and 'Concediu medical'. The bottom window, titled 'HR0430 - Pontaje periodice', shows a form for managing periodic attendance. It includes fields for 'Unitati ierarhice' (G4, Magazia de obiecte de inventa, DEMOPROD S.A.), 'Nr' (5), 'Data' (31.05.2002), 'Tip' (CONDICA), and 'Perioada' (Mai 2002). Below these fields is a grid for recording attendance, with columns for days of the week (M, T, W, T, F, S, D) and rows for employees (POPESCU K. IULIA, VLADESCU T. ADINA, PRODAN H. STEFAN, CASAR, ADRIANA). The grid cells are color-coded (pink for absence, green for presence). The bottom window also includes a 'Pontaje' section with 'in ziua de' (1) and 'Ore' (1), and a 'Pontaje Angajat' section with 'Tip' (1) and 'Explicatii'.

Definirea variabile, paşi şi formule de calcul salarii; calculul salariilor

CROS HR Salarizare operează secvenţial, pe baza variabilelor introduse sau calculate, oferind posibilitatea păstrării în istoric şi rulării rapoartelor în funcţie 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 calcul 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

CRISOFT Organization Server 4.0 - REFERINTA @ implicit

Definitii Organizatia Personal Salarizare Rapoarte Actiune Editare Window Informatii

Shift + F8 Regenerare procedura calcul

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
HRCM_7				
HRCM_8				
HRCM_ZI				
HRCM_ORE				
HRCM_SPOR				
HRCM_BAZA				
HRCMSOC_V1				
HRCMSOC_V2				
HRCMSOC_V3				
HRCMSOC_V4				
HRCMSOC_V5				
HRCMSOC_V6				
HRCMSOC_V7				
HRCMSOC_V8				
HRCMCAS_V1				

Formula

Formula: $ROUND((VAR_PER('HRCOL36') + VAR_PER('HRCOL36')))$

Codul variabilei de calcul: Record: 47/7

CRISOFT Organization Server 4.0 - REFERINTA @ implicit

Definitii Organizatia Personal Salarizare Rapoarte Actiune Editare Window Informatii

HR0111 - Calcul salarii / perioada

Perioade Angajati

Denumire	De la	La	Calculata	Inchisa
Martie 2001	01.03.2001	31.03.2001	☒	☒
Februarie 2001	01.02.2001	28.02.2001	☒	☒
Ianuarie 2001	01.01.2001	31.01.2001	☒	☒
Decembrie 2000	01.12.2000	31.12.2000	☒	☒
Noiembrie 2000	01.11.2000	30.11.2000	☒	☒

Calculare perioada: **Clase variabile** Atribute Comenzi generale

Clase variabile	Recalculare clasa	Nr total angajati	Marcaj clasa calculata	Nr angajati calculati	Calculat toti angajatii
IDENTIFICARE	Variabile identificare angajat	13	☒	13	☒
AVANSURI	Variabile avansuri acordate	13	☒	13	☒
COLABORATORI	Variabile colaboratori	13	☒	13	☒
SALARIU	Variabile calcul salariu brut	0	☐	0	☐
CONC_MED	Variabile concediu medical	0	☐	0	☐
LICHIDARE	Variabile lichidare	13	☒	13	☒
RETINERI	Date variabile retineri	13	☒	13	☒
UNITATE	Contributii unitate	11	☐	11	☐

Denumire: Record: 11/11

HR2110 - Fisa de calcul salariu

File View Help

Page: 1

Fisa de calcul salariu

GHINEA G. MARIAN

Clasa de variabile: LICHIDARE

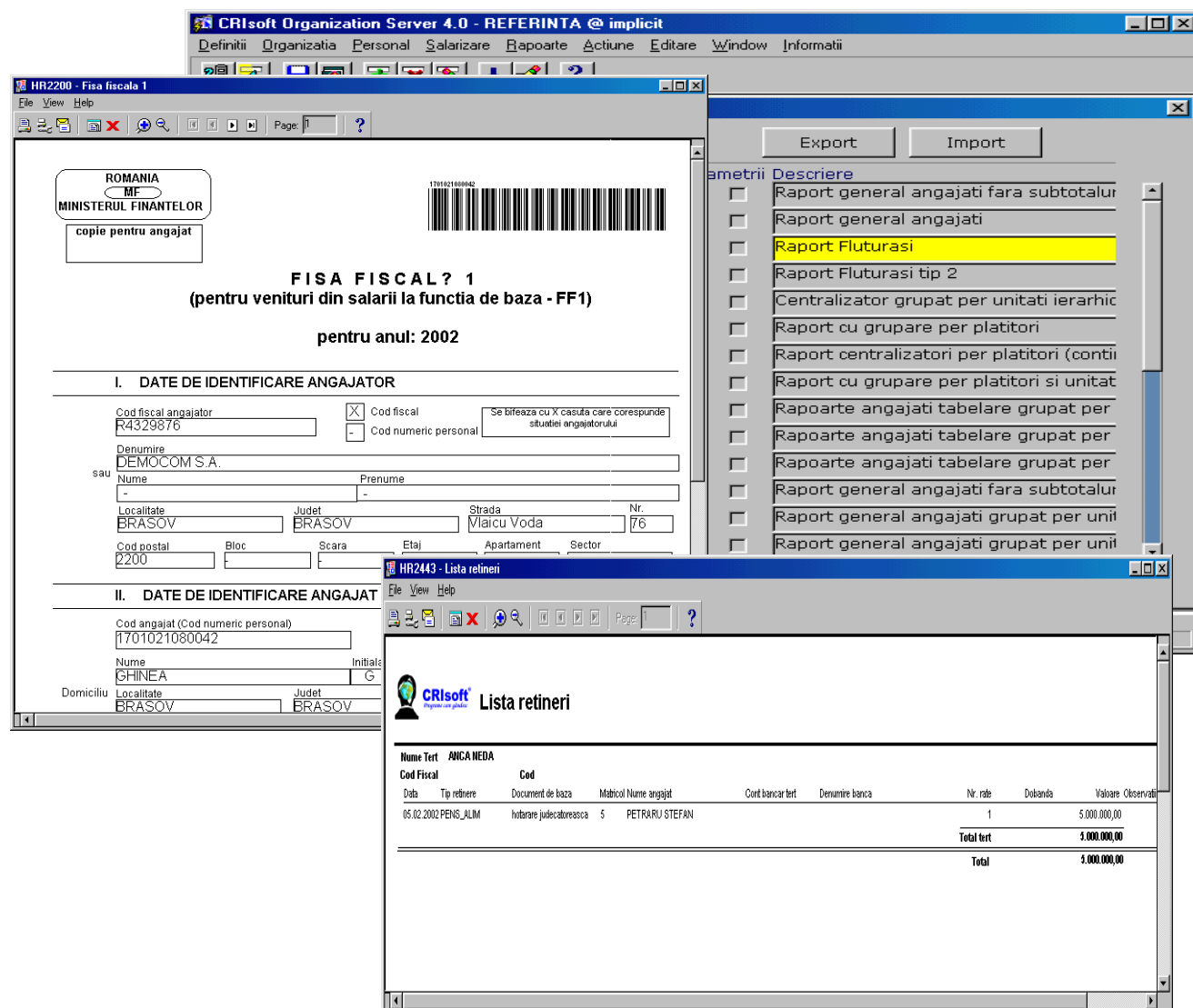
Cod	Denumire	Descriere	Secventa
HRCOL36_1	Venit brut	Venit brut.	10,030
2,169,077.99 = HRCOL33_1 + HRCOL34 + HRCOL35			
HRCOL37_1	Baza de calcul CAS angajat	Baza de calcul contributie angajat (total venit realizat de angajat, dar nu mai mult de 3 salarii medii brute pe economie).	10,040
2,099,999.24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



CRIssoft Organization Server 4.0 - REFERINTA @ implicit

Definitii Organizatia Personal Salarizare Rapoarte Actiune Editare Window Informatii

HR2200 - Fisa fiscala 1

File View Help

ROMANIA
MF
MINISTERUL FINANTELOR
copie pentru angajat

1701021080042

FISA FISCALA ? 1
(pentru venituri din salarii la functia de baza - FF1)
pentru anul: 2002

I. DATE DE IDENTIFICARE ANGAJATOR

Cod fiscal angajator: R4329876 ☒ Cod fiscal ☐ Se bifeaza cu X casuta care corespunde situatiei angajatorului
☐ Cod numeric personal

Denumire: DEMOCOM S.A.
sau
Nume: - Prenume: -

Localitate: BRASOV Judet: BRASOV Strada: Vlaicu Voda Nr.: 76
Cod postal: 2200 Bloc: - Scara: - Etaj: - Apartament: - Sector: -

II. DATE DE IDENTIFICARE ANGAJAT

Cod angajat (Cod numeric personal): 1701021080042
Nume: GHINEA Initiala: G
Domiciliu: Localitate: BRASOV Judet: BRASOV

HR2443 - Lista retineri

File View Help

CRIssoft
Programe care gândesc

Lista retineri

Nume Tert	ANCA NEDA	Cod Fiscal	Cod	Data	Tip retinere	Document de baza	Matricol	Nume angajat	Cont bancar tert	Denumire banca	Nr. rate	Dobanda	Valoare Observati
05.02.2002	PENS_ALIM		Intarare judecatoreasca	5	PETRARU STEFAN						1		5.000.000,00
Total tert												5.000.000,00	
Total												5.000.000,00	

- 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

Definiii 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	☒	HR2001	var_char('CATEG_PERS')='TESA'
DED	Raport deduceri	☒	HR2000	
FLUTURAS	Fluturas	☒	HR2023	
RECTIF_PN	Rectificare per.normala	☒	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				1
SALARIU_NORM		2	Salariu de baza				1
SPOR_VECH		3	Vechime				1
SPPROC_VECH		4	%			☒	1
AV_PRIMA		5	Prime brute				1
VB_TOT		6	Concediu medical				1
VENIT_BRUT		7	Venit brut				1
CONTR_CAS							
SOMAJ_RETN							

Cod alfanumeric al raportului
Record: 5/2

HR2010 - Rapoarte angajati tabelare grupat per platitori cu angajati

File View Help

Page: 1

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 st
1.	8	DIACONU F SORINA	4.000.000	23.809,52	200.000	168	21	
2.			0	0	0	0	4.320.000	
3.			0	200.000	0	0	0	
4.			4.320.000	0	0	4.320.000	504.144	
5.			302.400	240.000	3.473.466	1.600.000	0	
6.			293.940	3.179.516	0	1.600.000	0	
7.			0	0	0	0	1.579.516	
2.	5	PETRARU E STEFAN	6.500.000	38.690,49	325.000	168	21	
3.			0	0	0	0	6.825.000	
4.			6.825.000	325.000	0	0	0	
5.			477.750	240.000	5.485.772	6.825.000	796.478	
6.			748.350	4.737.422	0	2.600.000	0	
7.			0	0	0	0	2.137.422	
TOTAL 100:	1.	10.500.000	62.500	525.000	336	42	11.145.000	
	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
(treimilioasespatesesprezecimioasutetreizecisiopt Lei)

DIRECTOR, DIRECTOR ECONOMIC,

Suport tehnic

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

1. **ASISTENȚĂ** 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 semnală 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**

 **CORESPONDENȚĂ PRIN WEB: 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):

Suport tehnic

TIP	DESCRIERE
BUG	Defect în aplicații/sisteme/programe - 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	Funcționalitate descrisă în documentație, obligatorie contractual sau/și legal care trebuia să existe în aplicații/sisteme/programe și care nu există sau funcționează incorect. -sunt în general cerințe legale sau cerințe contractate și care se regăsesc explicit în documentația de analiză sau configurare aprobată.
DOC	Defect (eroare sau omisiune) în documentație - în această clasă intră cazurile în care Documentația / Help online nu este actualizată sau este incompletă.
TEHN	Problemă tehnică legată de mediul în care sunt rulate programele (echipamente, software de bază de date, sistem de operare etc.) - 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	Cerere de asistență - 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	Funcționalitate nouă dorită în program - 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	Alte probleme care nu pot fi încadrate în nici unul dintre celelalte tipare. Sau reclamații

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).

Industrii

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 Focșani

Veolia Apă Servicii

Outsourcing

RSL

INK Broker

Mobexpert

Lemet

LEASING ȘI 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

Departamentul Vânzări: sales@crisoft.ro

Departamentul Marketing: marketing@crisoft.ro

Departamentul Resurse Umane: 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.