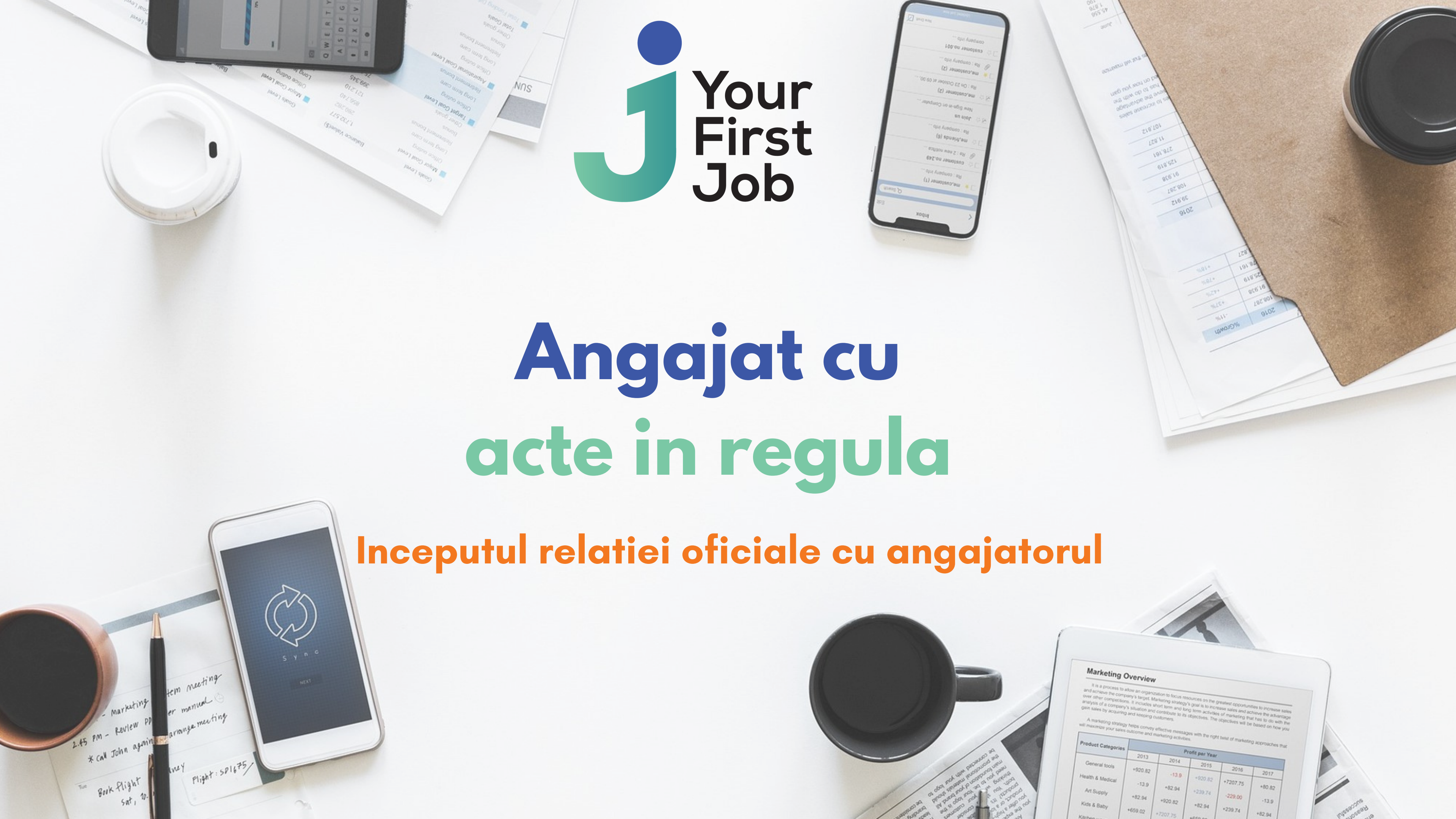




# Angajat cu acte in regula

Inceputul relatiei oficiale cu angajatorul



**Marketing Overview**

It is a process to allow an organization to focus resources on the greatest opportunities to increase sales and achieve the company's target. Marketing strategy's goal is to increase sales and achieve the advantage over other competitors. It includes short term and long term activities of marketing that has to do with the analysis of a company's situation and contribute to its objectives. The objectives will be based on how you gain sales by acquiring and keeping customers.

A marketing strategy helps convey effective messages with the right blend of marketing approaches that will maximize your sales outcome and marketing activities.

Product Categories	Profit per Year				
	2013	2014	2015	2016	2017
General tools	+920.82	-13.9	+920.82	+7207.75	+80.82
Health & Medical	-13.9	+82.94	+239.74	-229.00	-13.9
Art Supply	+82.94	+920.82	+82.94	+239.74	+82.94
Kids & Baby	+659.02	+7207.75			

Marketing Strategy Meeting  
2:45 PM - Review Product Manual  
\* Call John again to arrange meeting  
Book flight  
Sat, 10/15  
Flight: SP1675



*Felicitari!*



Pentru a lucra **legal**, este necesara semnarea

# Contractului individual de munca (CIM)

## **CIM se subordoneaza:**

- Codului muncii si legislatiei aferente,
- Reglementarilor la nivelul UE,
- Constitutiei Romaniei,

## **si este completat de:**

- Regulamentul de ordine interioara (ROI)
- Codul de conduita
- Proceduri si politici interne



\* **REVISAL** = Registrul general de evidenta al salariatilor, este o baza de date la nivel national ce contine informatii despre toate CIM (incheierea, modificarea, suspendarea sau inchiderea lor).

# Probabil te întrebi ce este ...

CCM

În unele organizații există și un **contract colectiv de muncă** la nivel de unitate, care reglementează drepturile și obligațiile aplicabile tuturor angajaților. Respectiv, acesta este un contract ce se aplică angajaților și funcționează ca un "cod al muncii" valabil doar pentru compania din cadrul căreia angajatul face parte.

## ROI

Fiecare companie este obligată să dețină un **regulament de ordine interioară**. Acesta include:

- drepturile și obligațiile angajatorului și salariaților,
- beneficii adiționale codului muncii,
- abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile, respectiv
- reguli referitoare la procedura disciplinară,
- proceduri generale (cum îți iei concediul de odihnă).

## Codul de conduită

Este un document prin care compania aduce la cunoștință angajaților **principiile și valorile pe care aceasta le promovează și se așteaptă ca angajatul să le respecte**: evitarea discriminării, a hărțuirii, a unui comportament preferențial, a conflictelor cu colegii poziționarea în relația cu furnizorii, etc.

## Procedurile și politicile interne

În funcție de tipul de activitate al companiei (IT, producție, retail etc.), angajatorul poate să implementeze proceduri speciale. Ca exemple, amintim: *politica IT* (care ține de condițiile de utilizare ale calculatorului), *politica pentru un program flexibil*, etc.

# Contractul individual de munca



## Reglementeaza relatia de munca dintre angajat si angajator

si contine:

- **durata** contractului
- **locul** si **felul muncii**
- **perioada de proba** (CIM poate fi incetat oricand in timpul perioadei de proba!)
- **atributiile** (pot fi trecute in **Fisa Postului**, ca anexa la CIM)
- **criteriile de evaluare profesionala**
- **salariul**
- **numarul zilelor de concediu de odihna**
- alte clauze



*Cui te adresezi pentru eventuale nereguli?*

- pentru inceput, **discuta cu angajatorul**
- daca problema nu se solutioneaza, te poti adresa **Inspectoratului Teritorial de Munca (ITM)** sau direct **instantei**



## Stiati ca...

... orice modificare a **Contractului Individual de Munca** se face doar cu acordul angatului, printr-un **act aditional la CIM ?**

## Exceptii

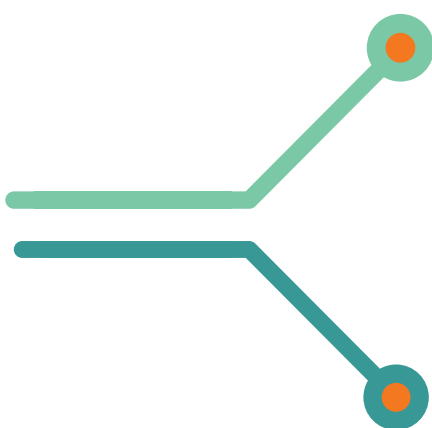
Acordul scris al angatului nu este necesar in cazul:



### Fisei Postului

- presupune modificari ale **sarcinilor de lucru**, fara a modifica felul muncii

### Delegarii



### Detasarii

- *modificarea priveste doar **locul muncii***
- *poti fi in delegatie **maxim 60 de zile intr-un an** (daca e nevoie de mai multe zile, trebuie sa vrei si tu :) ... daca nu, nu poti fi sanctionat)*
- *vei lucra pentru **aceeasi companie***
- *se poate modifica **locul muncii**, dar si **felul muncii** (pentru aceasta e nevoie de acordul tau)*
- *poti fi in detasat **maxim 1 an** (cu acordul tau, detasarea se poate prelungi apoi la fiecare 6 luni; poti refuza detasarea doar din motive temeinice!)*
- *poti lucra pentru **un alt angajator***

# DIN CE ESTE ALCATUIT

## SALARIUL?



### salariul fix

Este salariul trecut in contractul de munca si reprezinta baza pentru retributia lunara.

### salariul variabil

- **sporurile** (spor acordat pentru munca prestata in timpul noptii, spor pentru orele suplimentare etc.),
- **indemnizatiile** (indemnizatia angajatului plecat in delegatie etc.) acordate in concordanta cu prevederile legale sau
- **bonusurile** la care angajatul este indreptatit in urma indeplinirii target-urilor stabilite impreuna cu angajatorul (numarul de vanzari realizate, etc.).

SALARIUL FIX +

SALARIUL VARIABIL

---

SALARIUL BRUT -

TAXE

---

SALARIUL NET

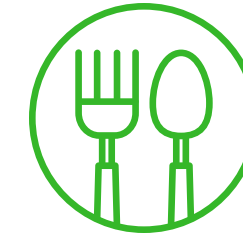
asigurare  
medicală



traininguri / certificari  
profesionale



tichete  
de masa



telefon de  
serviciu



*Ce alte beneficii  
mai poti avea?*



abonament la  
sala de sport



abonament la o  
clinica medicala

discounturi la  
produsele companiei



masina de  
serviciu



discounturi la  
partenerii companiei

CE TREBUIE SA STII DESPRE



# Fluturasul de salariu

1. NU ZBOARA!

2. STIE MATEMATICA

*si iti face un calcul detaliat  
al salariului, in fiecare luna*







# DESPRE BANI, PE FLUTURAS

Pe langa **salariul fix**, pe fluturasul de salariu pot aparea sume din **bonusuri, ore suplimentare, sporuri**; toate sumele aditionale intra in baza de calcul pentru toate taxele mentionate.


Pe langa aceste **taxe**, angajatorul mai plateste 2,25% contributie asiguratorie, pentru exemplul nostru = 90 lei.

Toate taxele retinute se platesc catre bugetul de stat **de catre angajator**, in fiecare luna.

Salariu tarifar brut (cel din contract)	4000 lei
CAS 25 % (contributie la pensie)	- 1000
CASS 10 % (contributie la fondul de sanatate)	- 400
	<hr/>
baza de impozitate	2600
impozit pe venit 10 %	- 260
	<hr/>
venit net (sau banii pe care ii primesti)	2340 lei

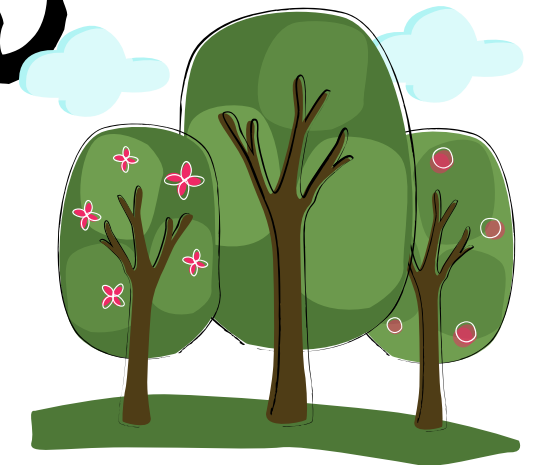
# DESPRE TIMPUL PETRECUT

## LA MUNCA

- **8h/zi** 
- maxim **48h/saptamana** (cu tot cu orele suplimentare)
- **orele suplimentare** sunt **platite cu timp liber sau spor banesc** de minim 75%, **daca angajatorul iti cere sa faci ore suplimentare** (nu si daca tu nu ti-ai terminat treaba la timp si ramai peste program!)

## SI TIMPUL PENTRU

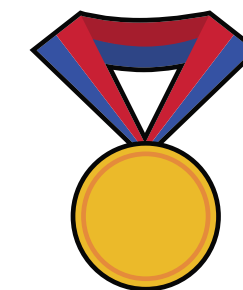
## RELAXARE



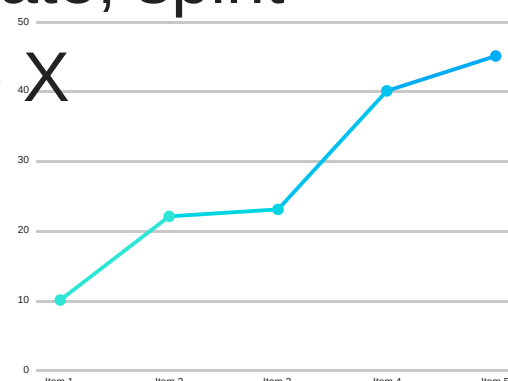
- **pauza de masa** este inclusa in programul de lucru si are o durata stabilita de angajator
- **minim 12h** de repaus **zilnic**
- **48h** de repaus **saptamanal** in doua zile consecutive (*poate fi un weekend sau se pot negocia alte doua zile consecutive de pauza*)
- concediul **anual** este de **minim 20 zile lucratoare** (zilele de sarbatoare legale nu intra in aceste zile libere).



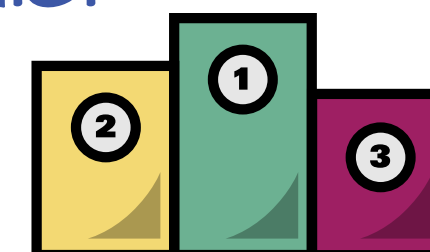
# Performanta TA



**Periodic vei fi evaluat** daca si cum ti-ai indeplinit **obiectivele profesionale** (ex: punctualitate, spirit de organizare, incheierea unui numar de X contracte de vanzare pe luna etc.).



...va avea un impact asupra traseului tau profesional in cadrul companiei



**Modul si conditiile evaluarii profesionale** este prevazut, de obicei, in **regulamentul intern** sau printr-o **procedura separata** care poate fi de asemenea atasata sau nu respectivului regulament.

iar meritele iti vor fi recunoscute in diverse moduri:



# DESPRE REGULI

## SI DISCIPLINA LA MUNCA

... poti sa afli in **Regulamentul de Ordine Interioara**. Unele companii pot avea si o procedura de sine statatoare, ce detaliaza atat faptele ce sunt considerate **abateri disciplinare**, cat si **sanctiunile aplicabile**.

### abateri disciplinare



= orice incalcare a unei reguli/norme interne, comunicate angajatului in avans

### sanctiuni disciplinare



- *avertismentul scris;*
- *retrogradarea din functie (maxim 60 de zile, salariul diminuat);*
- *reducerea salariului de baza (1-3 luni, cu 5-10% );*
- *reducerea salariului de baza si/sau a indemnizatiei de conducere ( 1-3 luni, cu 5-10% );*
- *concedierea disciplinara*

# DESPRE INCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCA



## 1. DE DREPT



La **expirarea CIM** sau in alte cazuri prevazute de lege.

## 2. PRIN ACORDUL PARTILOR



Cand **atat angajatul, cat si angajatorul doresc incetarea relatiei de munca**, la o data agreata.

## 3. PRIN DECIZIA UNILATERALA A UNEIA DINTRE PARTI:

### Demisia

- este decizia **angajatului**,
- **posibila in orice moment**,
- **fara a fi motivata**,
- cu **preaviz de cel mult 20 de zile**, respectiv **45 de zile** (pentru functiile de conducere)



### Concedierea

- este decizia **angajatorului**,
- se poate face **doar din motive prevazute de Codul Muncii**:
  - **disciplinar** (nerespectarea reglementarilor),
  - **economic** (desfiintarea postului, firma nu mai poate plati acel angajat, dar nici nu mai poate angaja pe altcineva pe acel post timp de 6 luni),
  - **inaptitudine fizica sau psihica**,
  - **necorespondere profesionala** (neindeplinirea obiectivelor profesionale)

**Preaviz** = perioada in care angajatul trebuie sa vina la locul de munca pentru a-i permite angajatorului sa ii gaseasca inlocuitor. De comun acord, partile pot renunta la perioada de preaviz, in totalitate sau partial.

# MUNCA LA NEGRU

Este munca prestata de o persoana **in lipsa unui contract individual de munca declarat.**

SPUNE

PENTRU CA:

NU

- nu platesti nicio taxa la stat;
- nu esti asigurat in sistemul public de sanatate;
- nu figurezi ca fiind angajat, deci nu te poti bucura de avantajele si beneficiile unui salariat: - *esti lipsit de protectie sociala,*
  - *iti este afectata pensia, siguranta materiala a familiei si chiar sanatatea ei;*
- munca la negru nu este considerata vechime in munca;
- nu beneficiezi de somaj si indemnizatie de sprijin etc.



# REALIZATORI

ANDREEA GRIBINCEA

RADU IONESCU

DELIA MARDARE

RARES MATEI

IULIA STEFAN

ANDREEA CAZACU

ANCA LAZAR

ALEXANDRA MOLDOVEANU



Project by



And



Școala de Valori  
scoaladevalori.ro

# GENERATION Z

Human Resources KIT

Main Partner



Partners



Coca-Cola HBC  
Romania



faurecia



Tenaris Silcotub

Supported by



CATALYST  
Talent & Employer Branding



HR Club Annual Partners



TREND  
EVOLUTION JOURNEY

PELIFILIP  
BUSINESS LAW