

Politica de Salarizare și Motivare

2024

Scopul Politicii de Salarizare și Motivare este de a stabili un sistem bazat pe principii de echitate și corectitudine, destinat atragerii, retenției, motivării și recompensării corecte a angajaților, stimulând în același timp competitivitatea acestora. De asemenea, asigură adaptarea continuă a sistemului de remunerare la piața muncii, precum și la nevoile companiei de a-și asigura resurse umane cu înaltă calificare pe termen lung.

Această politică este adusă la cunoștință tuturor angajaților de către persoanele desemnate din cadrul Direcției de Resurse Umane, la angajare sau prin intermediul liderilor de sindicat și coordonatorilor locurilor de muncă atunci când apar modificări.

Principiile Politicii Noastre de Salarizare și Motivare

1. Legalitatea

Remunerația în cadrul companiei respectă legislația aplicabilă salarizării din România, inclusiv dispozițiile din Codul Muncii, Codul Fiscal, Codul de Procedură Fiscală și alte acte normative obligatorii prin efectul legii.

Sistemul de remunerare este adaptat activităților specifice ale companiei, iar dispozițiile acestuia sunt obligatorii și aplicabile tuturor angajaților. Orice altă metodă de stabilire și acordare a drepturilor salariale este interzisă.

Salariile de bază și sporurile nu pot face obiectul reținerilor decât în cazurile expres prevăzute de lege, cum ar fi acorduri între părți, executări silite pe baza unui titlu executoriu sau sancțiuni disciplinare aplicate conform Codului Muncii și regulamentelor interne.

2. Stimularea Performanței și a Competitivității

Sistemul de remunerare include atât mecanisme financiare, cât și non-financiare de motivare.

Angajații beneficiază de aceste stimulente pe baza performanțelor profesionale, fie prin îndeplinirea unor indicatori agreeați, fie prin creativitate, implicare, inițiativă, inovare sau alte acțiuni similare.

Politica de Salarizare și Motivare stabilește reguli și metode pentru recompensarea rezultatelor remarcabile, stimulând competitivitatea și motivând angajații să depună cele mai bune eforturi pentru îndeplinirea atribuțiilor lor.

3. Adaptarea Continuă

Annual, politica este revizuită de Directorul de Resurse Umane și discutată în Consiliul Director, pentru a se realiza modificările necesare în vederea îndeplinirii scopurilor stabilite. Politica revizuită este supusă avizării Consiliului de Administrație.

4. Recompensă Justă

Politica de Salarizare și Motivare vizează realizarea unui echilibru între remunerația unui angajat și importanța muncii sale în cadrul proceselor companiei, asigurând eliminarea oricăror discriminări pe bază de rasă, sex, vârstă, dizabilitate, religie, orientare sexuală sau alte caracteristici protejate de lege.

5. Predictibilitate

Politica oferă predictibilitate asupra nivelului de salarizare, susținând gestionarea carierei profesionale. Angajații au o previziune clară asupra nivelului de salarizare oferit pentru ocuparea unor posturi noi, evoluției profesionale și promovării, prin:

- Treptele de salarizare stabilite pentru fiecare post din organigramă
- Coeficienții de ierarhizare a posturilor
- Condițiile de promovare profesională.

6. Ierarhizarea Posturilor

Salariile sunt stabilite în raport cu salariul minim net pe economie, care constituie baza de calcul. Compania își propune să actualizeze salariul de bază minim ori de câte ori salariul minim pe economie este majorat, în funcție de resursele financiare disponibile.

Salariul de bază maxim pentru fiecare post din organigramă se determină prin înmulțirea bazei de calcul cu un coeficient de ierarhizare alocat fiecărui post. Coeficienții de ierarhizare sunt stabiliți în funcție de importanța postului în organigramă, complexitatea activității, salarizarea practică pe piața muncii pentru posturi similare și nevoia de retenție a angajaților.

Angajații noi primesc salariul minim pe perioada de probă. După finalizarea cu succes a perioadei de probă, aceștia sunt încadrați pe grila corespunzătoare postului, în funcție de experiența profesională și evaluările realizate.

În cazul în care compania angajează personal cu experiență relevantă, salariul de încadrare poate fi mai mare decât salariul minim, conform coeficientului de ierarhizare și nivelului de competență dovedit.

7. Treptele de Salarizare

Salariul de bază este structurat pe nivele de salarizare, în corelație cu performanța profesională a angajatului care ocupă postul. Trecerea într-o treaptă superioară se face conform metodologiei interne. Toate salariile de bază sunt stabilite prin contracte individuale de muncă, în baza coeficientului de ierarhizare și al treptei de salarizare corespunzătoare fiecărui post din organigramă.

8. Componentele Sistemului de Remunerare

Componenta Salarială:

- **Salariul de bază**

Fiecare angajat beneficiază de un salariu de bază lunar, stabilit în funcție de specificul activității, nivelul de pregătire profesională, complexitatea sarcinilor și responsabilitățile funcției ocupate.

- **Sporuri la salariul de bază:**

Reprezintă un adaos la salariul de bază, acordat pentru condiții speciale de muncă, cum ar fi munca în ture de noapte, ore suplimentare sau muncă în weekend și sărbători legale. Valoarea sporurilor este stabilită prin acorduri cu organizația sindicală și menționată în Contractul Colectiv de Muncă sau în Contractele Individuale de Muncă.

Componenta Motivațională:

Aceasta are rolul de a crește atractivitatea brandului angajatorului, de a stimula performanțele profesionale și competitivitatea, de a fideliza angajații și se acordă ca adaos la salariul de bază.

Elementele acestei componente sunt stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivelul companiei.

Obiectivul nostru

Obiectivul nostru este ca angajații să beneficieze de un sistem de recompensare legal, corect, etic, care respectă egalitatea de șanse și evită orice formă de discriminare.

Antibiotice **at**

