

Rozwiązania kadrowo-płacowe w roll-outcie SAP

SAP HR po polsku



Inaczej niż w pozostałych obszarach SAP, przeniesienie rozwiązań korporacyjnych SAP w obszarze kadrowo-płacowym do polskiego oddziału bardziej przypomina „tradycyjne” wdrożenie niż roll-out. Efektem prawidłowo przeprowadzonego projektu powinien być system działający zgodnie z wymaganiami polskiego prawa i jednocześnie dostosowany do korporacyjnych wymagań raportowania.

Siła rozwiązań dostarczanych przez SAP AG polega na ich uniwersalności. Decydując się na oprogramowanie SAP, firma otrzymuje możliwość skorzystania z najlepszych praktyk, na których oparto narzędzia informatyczne wykorzystywane pod każdą szerokością geograficzną.

Są jednak obszary, w których ta uniwersalność nie jest w pełni możliwa do zastosowania. Każdy kraj ma specyficzne uregulowania prawne, podatkowe itd. To dlatego integralną częścią projektów SAP typu roll-out jest dostosowanie przenoszonego rozwiązania korporacyjnego na przykład w zakresie finansów do lokalnych przepisów prawnych.

SAP HR w 54 wersjach narodowych

W jeszcze większym stopniu specyfika dotyczy rozwiązań SAP obsługujących tzw. „twardy” HR – administrację kadrami, naliczanie listy płac. O różnicach pomiędzy poszczególnymi krajami świadczy fakt, że SAP AG – oprócz dostarczania tzw. międzynarodowej wersji systemu – przygotowuje dla każdego kraju z osobną lokalną wersję rozwiązań kadrowo-płacowych.

Polska wersja jest obecnie jedną z 54 dostępnych. W zakresie modułu payrollu (rozliczania listy płac) dla polskiej wersji przygotowano od podstaw 25 dedykowanych funkcji, tyleż operacji oraz około 100 nowych programów.

Standardy korporacyjne SAP (common templates) w zakresie HR opierają się przeważnie na wersji międzynarodowej. Jednak wspomniane bogactwo dedykowanych dla Polski rozwiązań SAP HR świadczy, że nie jest możliwe proste przeniesienie koncernowego common template do Polski, nawet jeśli korporacja zamierza poświęcić nieco czasu na dostosowanie systemu do polskiego prawa.

Jeśli system ma działać zgodnie z prawem, jego implementacja musi być oparta na polskiej wersji SAP HR. Oznacza to, że w zakresie „twardego” HR projekt będzie bardziej przypominał klasyczne wdrożenie (z elementami dostosowania do standardów korporacyjnych) niż roll-out (przeniesienie template z dostosowaniem do polskiego prawa).

Przede wszystkim lokalnie

W dużych, międzynarodowych firmach roll-outy SAP są zwykle realizowane przez wewnętrzny zespół wdrożeniowy, często wspierany przez partnera wdrożeniowego współpracującego z centralą korporacji. W takim wypadku pojawia się istotna kwestia, czy specjaliści SAP z centrali będą w stanie wdrożyć polską wersję SAP HR – zawierającą tyle specyficznych dla Polski rozwiązań, które osobie z innego kraju trudno jest zrozumieć, nie mówiąc o ich konfiguracji w systemie.

Newralgiczne obszary to raportowanie do ZUS (szczególnie skomplikowane przypadki w zakresie świadczeń płatnych z ZUS – chorobowe, zasiłki), a także do US i GUS. Odzwierciedlenie wymagań polskiego ustawodawstwa w systemie, w tym zamodelowanie regulaminu wynagradzania, jest konieczne, by użytkownicy mogli pracować sprawnie i zgodnie z prawem prowadzić obsługę kadrową pracowników.

Wszystko to wymaga zaangażowania w roll-out SAP HR zewnętrznych specjalistów ze znajomością polskiej wersji SAP HR, polskich przepisów prawnych – a najlepiej jeszcze dodatkowo – z doświadczeniem w podobnych projektach, w których wykorzystywano korporacyjne standardy SAP.

W przekonaniu korporacyjnego kierownictwa projektu, że warto takich specjalistów zaangażować, pomocne może być przedstawienie przykładów meandrów polskiego prawa – pozwoli to wzmocnić przekaz, że sama umiejętność konfiguracji SAP nie wystarczy, a przydatna jest też obszerna wiedza z zakresu polskiego prawa pracy. W dalszej części artykułu prezentujemy kilka obszarów, w których wsparcie polskich konsultantów HR okazuje się po prostu konieczne.

Meandry polskiego prawa

Dobry przykład to rozwiązanie do naliczania staży i urlopów na podstawie Kodeksu pracy, dział 7 – Urlopy pracownicze. Poprawnie skonfigurowany SAP na podstawie zarejestrowanych informacji m.in. o poprzednim pracodawcy i wykształceniu odpowiednio nalicza lata stażu każdego pracownika i na tej podstawie automatycznie generuje wymiar urlopu wypoczynkowego.

Mechanizm działa o tyle poprawnie, że rejestracja konkretnych nieobecności powoduje zmniejszanie limitu. Kontrolowany jest także limit urlopu na żądanie w danym roku, jak i data ważności każdego limitu.

Polskie rozwiązanie zapewnia także obsługę generacji limitów zasiłkowych specyficznych dla naszego kraju (wg Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa), to jest opieka nad dzieckiem, opieka nad członkiem rodziny czy zwolnienie na opiekę wg art. 188 Kodeksu pracy. Podczas generacji limitów jest uwzględniana ich wartość wykorzystana u poprzedniego pracodawcy. Dodatkowo system kontroluje wiek dziecka (do lat 14).

W zakresie „twardego” HR projekt będzie bardziej przypominał klasyczne wdrożenie (z elementami dostosowania do standardów korporacyjnych) niż roll-out (przeniesienie template z dostosowaniem do polskiego prawa)

Została też wprowadzona obsługa dodatkowego urlopu wypoczynkowego dla niepełnosprawnych, która jest uruchamiana na podstawie wprowadzonych danych w specyficznym dla Polski infotypie o ubezpieczeniach społecznych.

Ważna jest też konfiguracja, dzięki której prawidłowo będzie funkcjonować generowanie dokumentów zgłoszeniowych do ZUS. Konieczne jest uzupełnienie nie tylko odpowiednich tabel, ale i modyfikacja ekranów infotypów (np. IT0006 Adresy czy IT0002 Dane osobowe), jak i słowników, tak żeby system dostarczał te dane, które są wymagane przez ZUS.

W rezultacie tak skonfigurowany system SAP umożliwia łatwe i bezbłędne przygotowanie dokumentów, które następnie za pomocą pliku KEDU (pliku kolekcji elektronicznych dokumentów ubezpieczeniowych) są importowane do programu Płatnik.

Zgodnie z polskim prawem pracodawcy mają również obowiązek przygotowywania statystyk dla Głównego Urzędu Statystycznego. Konfiguracja modułu administracji kadrami i zarządzania czasem pracy musi uwzględnić wszystkie kryteria, które będą wykazywane na tych raportach.

System bowiem ściąga dane ze słowników i tabel, które zostaną wskazane jako źródło danych, i na podstawie odpowiednich algorytmów wylicza różne dane statystyczne przedsiębiorstwa, przekazywane następnie do GUS.

Ważne we wdrożeniu polskiego rozwiązania SAP HR jest uwzględnienie tego, że są tabele, które nie podlegają tzw. grupowaniom dla rozwiązania krajowego. Oznacza to, że niektóre słowniki w wersji międzynarodowej będą musiały zostać poszerzone o wpisy wymagane dla wersji polskiej, np. rozwiązanie umowy o pracę. Słownik ten jest wykorzystywany przy generowaniu informacji o powodzie zwolnienia na świadectwie pracy, które jest obowiązkowym dokumentem wystawianym pracownikowi przez pracodawcę.

Ważną informacją jest to, że dokument ten zbiera informacje z całego okresu zatrudnienia pracownika, to jest historię stanowisk, wymiar etatu, nieobecności zawieszające, nieobecności chorobowe – ale tylko pod warunkiem, że są one skonfigurowane zgodnie z wymogami polskiego prawa pracy i polskiego rozwiązania SAP HR.

W przypadku braku pewnych danych i niedostosowania systemu do polskich przepisów specjaliści kadrowi będą mieli utrudnioną pracę, a pracownicy będą niezadowoleni z braku informacji.

Jeszcze poważniejszym problemem może być kara nałożona przez Państwową Inspekcję Pracy czy wezwanie do Sądu Pracy za błędne prowadzenie dokumentacji kadrowej lub niewywiązywanie się z obowiązków pracodawcy.

Wdrożenie to nie koniec problemu

Warto podkreślić, że konsultanci ze znajomością polskiej wersji SAP HR są bardzo pomocni nie tylko na etapie konfiguracji, ale również w pierwszych tygodniach czy miesiącach po starcie produktywnym systemu. Na początku pracy z nowym rozwiązaniem użytkownicy potrzebują dużego wsparcia w zakresie modelowania (wprowadzania do HR) w wersji polskiej skomplikowanych przypadków „kadrowo-płacowych”.

Co więcej, kwestia dostosowania do polskiego prawa jest niejako stałym wyzwaniem – ze względu na częste zmiany w prawie. Polskie przedstawicielstwo SAP AG co miesiąc udostępnia tzw. pakiety LCP – zestawy zmian w konfiguracji, które należy wgrać, by system został dostosowany do zmian w prawie.

I znów – podobnie jak przy pracach wdrożeniowych – do wgrania tych uzupełnień potrzebna jest bardzo dobra znajomość polskiej wersji SAP HR, aby poprawnie dostosować konfigurację systemu i jego rozszerzenia. Idealnym rozwiązaniem jest tu skorzystanie ze stałej usługi serwisu aplikacyjnego SAP HR, dzięki której trud dostosowywania na bieżąco systemu do zmian prawnych zostanie przeniesiony na firmę zewnętrzną.



Autor:

Kinga Tomzik
BCC