

Top Provocari in Salarizare & HR



accace

Despre autor

Dupa aproape trei ani in cadrul Accace, Maria Cojocariu detine in prezent functia de Payroll Manager, coordonand cu succes toate activitatile de salarizare si HR dezvoltate pentru clientii companiei in Romania. Inca din primul an de colaborare cu Accace, Maria s-a implicat constant in pregatirea articolelor si studiilor lansate in domeniul salarizarii si HR, avand aparitii atat in presa scrisa, in mediul online, cat si aparitii televizate.

Domeniul externalizarii si serviciile de consultanta nu sunt insa un secret pentru Maria, aceasta detinand anterior colaborarii sale cu Accace functii de top in companii similare de externalizare a salarizarii si HR.



Maria Cojocariu

Payroll Manager

Tel:+ 40 314 050 440

Mobil:+40 75 230 5330

maria.cojocariu@accace.com

In functie de obiectul de activitate al companiei sau de numarul de angajati al acesteia, in desfasurarea procesului de salarizare pot interveni diverse dificultati.

In cele ce urmeaza, vom discuta despre **3 dintre cele mai des intalnite probleme** cu care se confrunta specialistii in domeniul salarizarii, precum si **solutiile propuse** de Accace pentru rezolvarea acestora.



1

Gestionarea
corecta a
pontajelor

2

Gestionarea
dosarelor de
personal

3

Taxarea corecta a
beneficiilor in natura /
identificarea avantajelor
in natura cu cel mai
scazut cost pentru
angajati si companie

1. Gestionarea corecta a pontajelor

Este binecunoscut faptul ca, in cazul companiilor cu multi angajati care isi desfasoara activitatea in locatii diferite, cu diferite tipuri de normare a muncii, sau angajati care lucreaza in alte conditi decat cele prevazute intr-un contract de munca cu norma intreaga, gestionarea corecta a prezentei zilnice poate deveni o sarcina dificila.



Prima reactie a oamenilor de HR care lucreaza in departamentul intern este sa apeleze la solutii care au un cost foarte redus sau chiar zero, cea mai la indemana procedura in acest caz fiind gestionarea datelor intr-un **fișier de tip Excel**.

Din pacate aceasta solutie nu ofera un grad ridicat de acuratete sau eficienta, crearea unui astfel de fisier prin cumularea datelor din mai multe surse devenind o corvoada si blocand omul de HR pentru o perioada indelungata in respectiva activitate.

In plus, simultan cu intocmirea fisierului de pontaj, trebuie verificata si documentatia care sta la baza absentelor angajatilor - verificarea cererilor de concediu cu sau fara plata, a certificatelor medicale, a cererilor de concediu pentru studii, evenimente deosebite, etc.

In cazul in care exista si ore lucrate in weekend, suplimentare, de noapte sau sarbatori legale, intocmirea pontajului manual devine o sarcina imposibil de realizat intr-un timp util pentru calculul salarial.

Cea mai buna solutie pentru a eficientiza si usura toate aceste activitati este externalizarea acestui serviciu unei companii de profil, deoarece aceasta are la indemana, de cele mai multe ori, sisteme informatizate precum **TULIP** - ce pot fi adaptate exact in functie de profilul clientului.

Aceste sisteme de pontare in timp real includ crearea de cereri de absente de orice tip in mediul online, setarea de fluxuri de aprobare a acestor cereri, notificari primite pe e-mail de catre toate partile implicate in proces, crearea automata a cererii de absenta in format .PDF si trimiterea acesteia pe e-mail catre toate partile implicate in proces, etc.



La final de luna, toate aceste actiuni rezulta in generarea unui pontaj clar, coerent, corect documentat, in conformitate cu legislatia in vigoare, ce poate fi importat in modulul de calcul salarial.

Astfel, rata de acuratete este de 100%, iar orice aspect poate fi usor de verificat si validat cu fiecare angajat sau manager in parte.

In plus, aceasta solutie imbunatateste timpul de comunicare al angajatilor cu reprezentantii companiei, deoarece este disponibila in mediul online - poate fi accesata de pe orice dispozitiv: telefon mobil, tableta sau computer.

2. Gestionarea dosarelor de personal

In acest caz, ne referim in mod expres la **documentatia ce sta la baza procesului de salarizare** - contract individual de munca, acte aditionale, decizii de incetare activitate, suspendare activitate, declaratii privind deducerea personala, casa de sanatate sau IBAN-ul angajatului.



Problema gestionarii corecte a dosarelor de personal poate fi rezolvata cu succes in cadrul departamentului intern de HR, inasa este conditionata de o foarte buna organizare a fluxului informatiilor.

Recomandarea Accace este ca, inca din prima faza, acest proces sa fie gestionat in baza unei liste obligatorii de documente ce trebuie sa fie prezente in fiecare dosar al angajatului.

Un aspect foarte important este si **modul in care omul de HR transmite angajatilor importanta acestor documente** si faptul ca prezenta lor la dosarul de personal este obligatorie, impreuna cu rolul fiecarui document in calculul salarial.

In plus, atasat acestor informatii, departamentul de HR ar trebui sa stabileasca si sa **transmita termenul pana la care angajatii trebuie sa aduca aceste documente**. Ulterior este recomandat sa se revina asupra lor daca angajatii nu le aduc la timp.



Toata aceasta activitate presupune ca in departamentul de HR sa existe un specialist in administrare de personal care sa se dedice in masura de 80-90% acestei activitati si relatiei directe cu angajatii.

Este important de avut in vedere faptul ca un astfel de specialist **genereaza costuri mult mai ridicate** comparativ cu scenariul in care compania externalizeaza tot serviciul de HR catre o companie specializata. Externalizarea serviciilor de HR poate include si gestionarea dosarelor de personal cu ajutorul unui **software specializat**. Gestionarea dosarelor de personal in format scanat, depozitat in mediul online, este o solutie foarte actuala si eficienta, aceasta permitand consultantului HR sa pastreze un dosar virtual al angajatului, care sa contina toate documentele scanate, plus o lista electronica de verificare a acestora. **Astfel, consultantul alocat clientului are in permenanta la dispozitie un audit actualizat al dosarelor.** Adicional, va putea printa, exporta si trimite clientului aceasta evidenta in orice moment, pentru ca acesta sa aiba o imagine de ansamblu asupra statusului documentatiei.

De asemenea, prin **acest software** se pot seta alerte automate care notifica pe e-mail acei angajati pentru care nu exista un dosar de personal complet sau ale caror documente expira, toate aceste notificari fiind trimise la un anumit interval (ales de catre client).

3. Taxarea corecta a beneficiilor in natura

In prezent, in multe companii din Romania, la angajare nu se mai negociaza doar salariul lunar, ci si intregul pachet de beneficii.



Companiile ofera diverse facilitati angajatilor, fara sa stie ca acestea fac parte din categoria beneficiilor in natura si ca tratamentul de taxare care li se aplica este unul special.

Accace subliniaza ca nu toate beneficiile in natura au acelasi tratament in ceea ce priveste contributiile sociale si impozitul pe venit.

Prin urmare, pentru a identifica exact sistemul de taxare ce trebuie aplicat acestora, companiile au nevoie de expertiza unui specialist cu experienta in mai multe industrii, pe diverse tipuri de compensatii si beneficii, care este **in masura sa identifice**

beneficiile care presupun cele mai reduse costuri pentru companie si angajati si - nu in ultimul rand - care sa ofere cele mai bune solutii pentru a pastra conformitatea si legalitatea calculului salarial.



Astfel, pentru gestionarea zonei de compensatii si beneficii, companiile au optiunea dezvoltării unui departament intern de HR, inasa in timp aceasta varianta se va dovedi mult mai costisitoare decat cea a externalizarii. **De ce?** Deoarece companiile vor descoperi ca astfel de specialisti au nevoie si de un buget alocat conferintelor de specialitate, programelor legislative la zi si imbunatatirii abilitatilor tehnice pentru a putea tine pasul cu solutiile din piata care sa ii ajute sa eficientizeze strategia de acordare si taxare a beneficiilor in natura. Toate acestea vin in completarea costurilor indirecte cu echipamentele de lucru, papetaria necesara desfasurarii activitatii, costurilor pentru utilitati, etc.

Prin urmare, solutia externalizarii acestor servicii poate rezolva cu usurinta toate aspectele prezentate mai sus, implicand costuri mult mai reduse.



Despre Accace

Cu o experienta vasta in externalizare si consultanta in regiunea Europei Centrale si de Est, Accace ofera in prezent aceste servicii si la nivel mondial, atat prin intermediul birourilor din Romania, Republica Ceha, Germania, Ungaria, Polonia, Slovacia si Ucraina, precum si in alte 12 tari prin partenerii sai stabili, respectiv in Austria, Brazilia, Bulgaria, Croatia, China, India, Luxemburg, Marea Britanie , Olanda, Rusia, Serbia si Slovenia.

Accace ofera o gama larga de servicii de contabilitate, raportare financiara, servicii corporate si secretariale, salarizare, administrare de personal, consultanta fiscala si de afaceri. In plus, Accace pune la dispozitie solutii tehnologice noi pentru a sustine si a imbunatati aceste servicii, solutii dezvoltate la nivel global si adaptate in functie de specificul clientilor locali.



TULIP

Subscribe

Contact

accace