



Dealer kadry





Dealer Payroll



Outsourcing usług kadrowo-płacowych

Pracuj u Dealera/ 4. kw. 2023

Platforma ogłoszeń o pracę

Best Dealership to WORK/ 2024

Challenge najlepszych pracodawców

Piotr Piasecki

ekspert HR specjalizujący się w obsłudze kadrowo-płacowej, systemach motywacyjnych oraz restrukturyzacjach zatrudnienia. Właściciel firmy Payroll Piasecki, wyspecjalizowanej w outsourcingu usług kadrowo-płacowych dla firm MSP głównie z branży handlu detalicznego i usług



Dealer kadry



Piotr Piasecki

Kadry i płace pod zewnętrzną „kontrolą”

**Dlaczego dealerom opłaca się
outsourcing usług kadrowo-płacowych?**

1

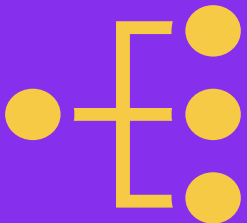
Outsourcing usług kadrowo –płacowych

2

Czy jest się czego bać? Obawy przedsiębiorców przed outsourcingiem

3

Czy firmy dealerskie mają jakieś specyficzne cechy i problemy w dziale kadrowo-płacowym?



4

Outsourcing kadr i płac – jaki zakres prac i usług obejmuje i jaki może (dodatkowo) obejmować

5

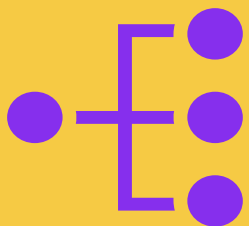
Korzyści

6

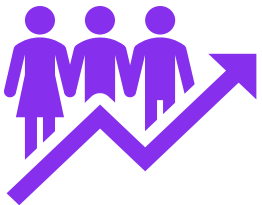
Dlaczego to się opłaca? Case firmy dealerskiej

7

Procesy obsługowe



Outsourcing...



...to skrót stworzony z trzech angielskich słów *outside-resource-using*



i w dosłownym tłumaczeniu oznacza korzystanie ...



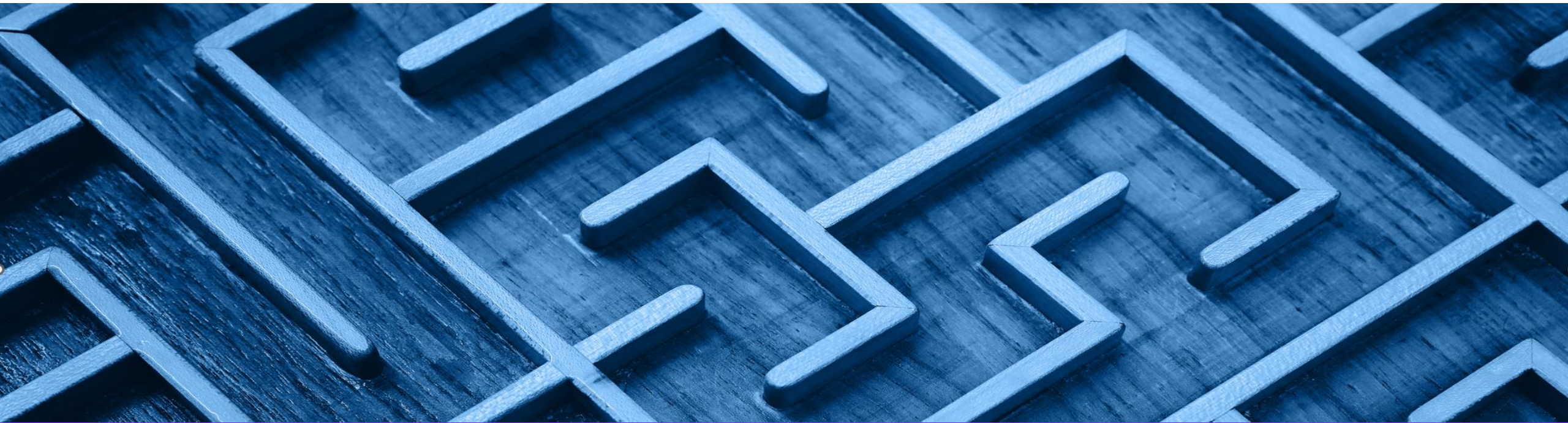
z zasobów zewnętrznych

Outsourcing najszybciej rozwija się w usługach:

- 1** Finansowo-księgowych
- 2** Zarządzania zasobami ludzkimi/payroll
- 3** Technologii informatycznych
- 4** Zarządzania mediami/PR
- 5** Marketingu i obsługi klientów



DZIAŁ KADR I PŁAC



Fałszywe stereotypy

Pierwszy stereotyp

Przedsiębiorcy przez długi okres uważali, że obszar zarządzania i administracji kadrami i płacami jest nierozłączny z główną strukturą przedsiębiorstwa i tym samym nie jest możliwy do wyoutsourcingowania.



Drugi stereotyp

Postrzeganie obsługi kadrowo-płacowej, jako pracy schematycznej, mechanicznej i powtarzalnej, która nie zasługuje na jakieś nadmierne zainteresowanie.

A ewentualne „problemy” daje się rozwiązać w miarę szybko i niewielkim kosztem.



Drugi stereotyp

Ale w życiu realnym jest zgoła inaczej....

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych zmienia się bardzo często, nierzadko są to zmiany rewolucyjne, sama materia jest trudna, wymagająca i czasochłonna.

A wszelkie błędy w obszarze kadr i płac mogą nieść poważne konsekwencje i być niezwykle dotkliwe dla firmy.



Trzeci stereotyp

„Outsourcing to nic dobrego, to żadna pomoc, to więcej problemów niż korzyści.”



CZY JEST SIĘ CZEGO BAĆ?



**Obawy przedsiębiorców przed
outsourcingiem usług
kadrowo-płacowych**

Pierwsza obawa: „wyciek” istotnych danych

Powierzenie firmie zewnętrznej obsługi kadrowo-płacowej wiąże się z potrzebą zapewnienia odpowiedniego stopnia bezpieczeństwa przetwarzanych danych osobowych



Pierwsza obawa: „wyciek” istotnych danych

Z pomocą przychodzą przepisy RODO, które wymuszają wdrożenia środków technicznych i organizacyjnych zabezpieczających przed skutkiem ewentualnych wycieków danych, a także przewidują kompensacje, gdyby taki wyciek miał miejsce



Druga obawa: troska o pracowników

Dylemat, który związany jest z każdym outsourcingiem: albo chcemy dbać o kondycję finansową firmy, o jej sprawność organizacyjną, realizować cele biznesowe albo chcemy dbać o komfort dotychczasowych pracowników



Druga obawa: troska o pracowników

Dotychczasowa praktyka pokazuje, że w małych i średnich firmach księgowe, które najczęściej zajmują się kadrami „z doskoku” są zadowolone z wdrożenia outsourcingu, bo mogą wrócić i skupić się na wykonywaniu kluczowych według nich zadań związanych z księgowością, rachunkowością czy podatkami firmy.

Ponadto zyskuje ogół pozostałych pracowników, gdyż poprawia się jakość kontaktu zatrudnianego personelu z fachowcami odpowiedzialnymi za prowadzenie spraw kadrowo-płacowych



Trzecia obawa: koszty

Wielu przedsiębiorców po zapoznaniu się z ofertami outsourcingu dochodzi do wniosku, że „gra jest niewarta świeczki”.

Dlaczego?

Bo popełnia błąd – porównuje ze sobą tylko wynagrodzenie brutto zatrudnionego pracownika z wynagrodzeniem należnym firmie outsourcingowej



Trzecia obawa: koszty

Na rozwiązanie trzeba spojrzeć całościowo, tj. uwzględniać również:

- **narzuty ZUS,**
- **koszty absencji (płatne urlopy wypoczynkowe, absencje chorobowe),**
- **koszty przygotowania stanowisk pracy (sprzęt IT, licencja na oprogramowanie),**
- **koszty szkoleń,**
- **pozostałe składniki pozapłacowe (np. odpisy na ZFŚS, składki PFRON)**



Czwarta obawa: „uzależnienie” firmy

To „uzależnienie” niczym nie różni się od „uzależnienia” od zatrudnionego w dziale kadr pracownika.

Te same obawy towarzyszą nam przy podpisaniu każdej umowy, a każdy przedsiębiorca ma ich dziesiątki



Czwarta obawa: „uzależnienie” firmy

W przypadku firmy outsourcingowej z pewnością da się osiągnąć wyższy poziom bezpieczeństwa i spokoju, oczywiście dzięki starannemu przygotowaniu umowy o współpracy i konsekwentnemu realizowaniu jej postanowień



DZIAŁ KADR I PŁAC



DEALERSKA specyfika

Czy firmy dealerskie
mają swoje
specyficzne problemy
w działach kadr i płac?

TAK



Pierwszy problem: brak wypracowanych procedur i standardów

W większości firm dealerskich zwłaszcza w małych i średnich działania personalne przebiegają intuicyjnie i często opierają się nie tyle na pisanych procedurach, co na zwyczajach i „tradycji”.



Pierwszy problem: brak wypracowanych procedur i standardów

Wprowadzenie choćby kilku podstawowych regulacji i procedur wewnętrznych (m.in. w zakresie zawarcia/zmiany/rozwiązania stosunku pracy; regulujących zasady wynagradzania, rozliczania czasu pracy, określania warunków pracy) mogłoby się przyczynić do dużo większej przejrzystości działań firmy wobec pracowników.



Drugi problem: niejasna polityka wynagradzania i premiowania lub jej brak

Co to ma wspólnego z outsourcingiem?

Zewnętrzne, doświadczone firmy zajmujące się obsługą kadr i płac zwykle w ramach swoich usług pomagają przedsiębiorcom w wypracowaniu modeli i regulaminów premiowania, tak aby były one przejrzyste i nie powodowały wewnętrznych konfliktów i niezadowolenia, a co za tym idzie dużej fluktuacji pracowników.



Drugi problem: niejasna polityka wynagradzania i premiowania lub jej brak

Dodatkowo taki jasny i przejrzysty system zabezpiecza pracodawcę przed często automatycznym wypłacaniem wynagrodzeń zmiennych (premii i nagród) w przypadku gdy zaplanowane cele i założenia biznesowe nie zostały przez pracownika „dowiezione”.



Trzeci problem: nieumiejętne lub niezgodne z przepisami planowanie i rozliczanie czasu pracy

Dealerzy często nie zdają sobie sprawy z tego, że planowanie i rozliczanie czasu pracy mechaników od lat jest robione źle i niezgodnie z prawem. Dodatkowo brak wiedzy i doświadczenia skutkuje ciągłymi nieporozumieniami i pretensjami mechaników choćby o nadgodziny.



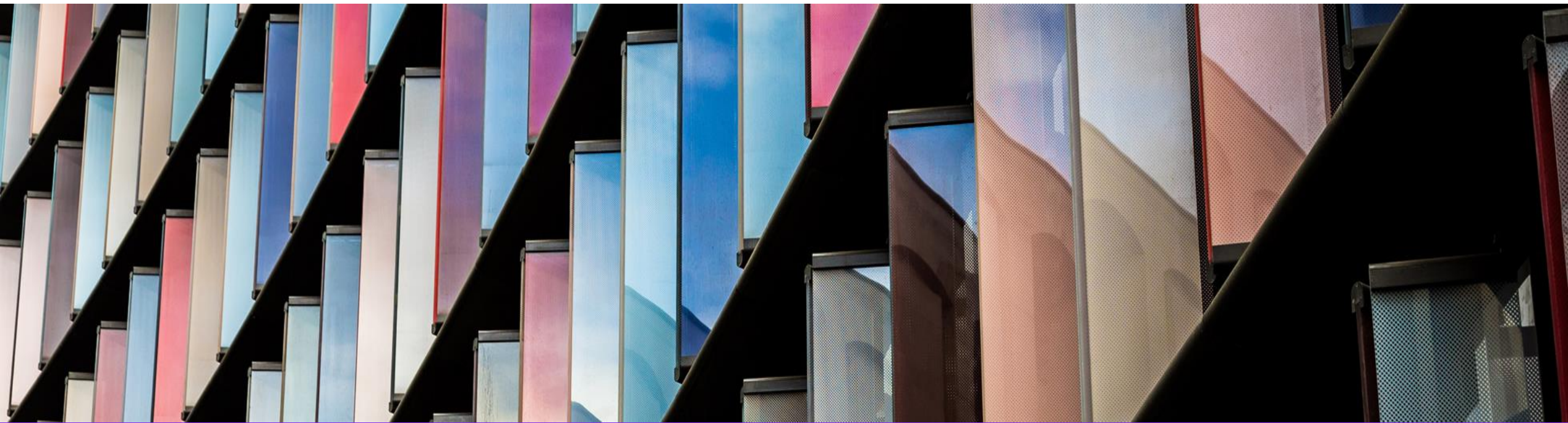
Trzeci problem: nieumiejętne lub niezgodne z przepisami planowanie i rozliczanie czasu pracy

Firmy outsourcingowe zwykle mają wypracowane systemy i metody rozliczeń czasu pracy zmianowej, bo czerpią doświadczenia także od dużych firm produkcyjnych czy handlowych, gdzie zróżnicowane systemy czasu pracy są codziennością.

W tym przypadku kluczem jest przygotowanie dokumentacji i narzędzi do planowania i rozliczania czasu pracy oraz przeszkolenie kadry kierowniczej w zakresie rozliczania czasu pracy. Bo ta niestety goniąc za wynikami, często nie zaprzęta sobie głowy niuansami polskiego prawa pracy.****



OUTSOURCING



Obszary usług

Jakie obszary obejmuje klasyczny outsourcing kadrowo-płacowy?

USŁUGI KADROWE

USŁUGI PŁACOWE

Pierwsza grupa zagadnień, to **usługi kadrowe** czyli tzw. administracja kadrowa, pełne zarządzanie dokumentacją pracowniczą



1

prowadzenie akt osobowych

2

dokumenty w zakresie nawiązania, trwania i rozwiązaniem stosunku pracy

3

informowanie o zapadających terminach zdarzeń kadrowych

4

prowadzenie wszelkich ewidencji, zestawień, w tym ewidencji absencji



5

kontrola terminów szkoleń BHP, badań lekarskich czy innych uprawnień zawodowych

6

obsługa dokumentacji zgłoszeniowej do ZUS, PPK

7

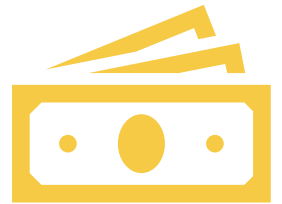
prowadzeni sprawozdawczość w zakresie zatrudnienia

8

wsparcie w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy



Druga grupa, to **usługi płacowe** czyli kompleksowe naliczanie wynagrodzeń dla zatrudnianych pracowników oraz prowadzenie wszelkich rozliczeń wynikających z tych wynagrodzeń



1

naliczanie wszystkich rodzajów składników wynagrodzeń dla zatrudnianych pracowników, bez względu na formę prawną ich zatrudnienia

2

przygotowywanie przelewów wynagrodzeń

3

przygotowanie obowiązkowych rozliczeń do ZUS, US, PPK, PFRON



Usługi płacowe

4

sporządzanie rocznych PIT-ów

5

sporządzanie tzw. „pasków płacowych” i zaświadczeń o uzyskiwanych zarobkach dla pracowników

6

prorowadzenie sprawozdawczości w zakresie wypłat, wynagrodzeń, kosztów płacowych

7

wsparcie w kontaktach z ZUS, US, PFRON czy audytorem finansowym



Usługi dodatkowe

1

controlling personalny (m.in. budżetowanie i planowanie wynagrodzeń)

2

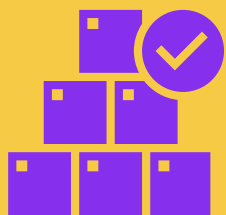
dostarczanie informacji zarządczych, raportowanie

3

audyty, oceny i rekomendacje dotychczasowej i przyszłej działalności kadrowo-płacowej

4

rozwiązania motywacyjne, wartościowanie pracy (siatki płacowe)



OUTSOURCING



Korzyści

Korzyści z outsourcingu kadr i płac

1

redukcja kosztów operacyjnych (osobowych)

2

pewność stałych i przewidywalnych **wydatków** związanych z obsługą kadrowo-płacową

3

możliwość przekierowania uwolnionych **zasobów** na realizację strategicznych celów przedsiębiorstwa



Korzyści z outsourcingu kadr i płac

4

zachowanie ciągłości obsługi, czego nie gwarantuje własny dział kadr i płac

5

dostęp do wsparcia **wykwalfikowanych i doświadczonych specjalistów**

6

przeniesienie odpowiedzialności na podmiot, któremu zostały zlecone usługi

7

zapewnienie tajemnicy danych (zwłaszcza płacowych)



CZY TO SIĘ OPŁACA?



CASE STUDY

**Jednomarkowy, jednooddziałowy DEALER
40 PRACOWNIKÓW**

Case study: **PRZED** wdrożeniem outsourcingu

- ze względu na wielkość firmy obowiązki obsługi kadrowo-płacowej przydzielono pracownikowi działu księgowego,
- księgowa nie posiadała żadnej wiedzy, doświadczenia w tym obszarze dlatego pracodawca wysłał księgową na kurs kadrowo-płacowy
- ponadto pracodawca zakupił specjalny program kadrowo-płacowy,
- żeby zmotywować księgową, do wykonywania dodatkowych obowiązków, pracodawca przyznał księgowej dodatek do wynagrodzenia,
- z czasem pracodawca podjął działania by odpowiedzialność za kadry i płace w firmie powierzyć profesjonalście z zewnątrz, jednak trudno znaleźć osobę doświadczoną, która jest zainteresowana podjęciem pracy na 1/2 etatu, a jeśli kandydat jest, to jego oczekiwania finansowe są bardzo wysokie



Case study: **PRZED** wdrożeniem outsourcingu

- ze względu na brak doświadczenia księgowej w obszarze kadrowo-płacowym, jakość świadczonej pracy była dyskusyjna; liczne błędy, pomyłki przy naliczeniach wynagrodzeń czy w przygotowywanych dokumentach kadrowych,
- pracownicy skarżyli się na brak możliwości wyjaśnienia swoich wątpliwości,
- głośno artykułowane niezadowolenia menadżerów związane z brakiem wsparcia w obszarach HR; na menadżerów spadł obowiązek pilnowania terminów – np. umów swoich pracowników,



Case study: **PRZED** wdrożeniem outsourcingu

- konieczność zlecenia trudniejszych spraw (np. ukaranie dyscyplinarne pracownika, wypowiedzenie umowy pracownikowi) do współpracującej z firmą kancelarii prawnej,
- druga pracownica działu księgowego uważała, że jest niesprawiedliwie wynagradzana, mimo tego, że to ona „ciągnie” pracę tego działu; zła atmosfera w dziale księgowym,
- frustracja księgowej odpowiedzialnej za kadry i płace, z jednej strony ze względu na obowiązki księgowej nie miała czasu by „wgryźć się” w tematykę kadr i płac, a z drugiej ze względu na dodatkowe obowiązki kadrowo-płacowe nie wyrabiała się z pracą na stanowisku księgowej coraz częściej pracując po godzinach.



Case study: **PO** wdrożeniu outsourcingu

- całość obsługi kadrowo-płacowej została przekazana do firmy zewnętrznej, outsourcingowej,
- firma posiada doświadczonych specjalistów, ekspertów, know-how, wiedzę merytoryczną, wiedzę organizacyjną,
- dane kadrowo-płacowe zostały przeniesione na system kadrowo-płacowy firmy outsourcingowej.



Case study: **PO** wdrożeniu outsourcingu

- na początku współpracy zostały ustalone precyzyjne zasady w zakresie wzajemnej komunikacji, wyznaczone osoby, ustalone terminy,
- ponadto został ustalony dla całego zespołu kanał komunikacji (mail, telefon),
- została zaudytowana dokumentacja, procedury, naliczenia; zdiagnozowano braki, błędy, które usunięto w pierwszych 3 miesiącach współpracy,
- ponadto z menadżerami klienta zostały ustalone zasady wymiany dokumentacji premiowej; menadżerowie zostali przeszkoleni w rozliczaniu czasu pracy, zasad zatrudniania,
- również w pierwszym okresie współpracy pracownicy klienta często kontaktowali się z firmą outsourcingową, chcąc wyjaśnić swoje wątpliwości – np. wymiary i naliczanie urlopów, naliczanie wynagrodzeń (podatki, ZUS i inne obciążenia); z czasem liczba tego rodzaju kontaktów znacząco zmalała;



Case study: **PO** wdrożeniu outsourcingu

- firma outsourcingowa posiada również odpowiednie kompetencje i jest sama w stanie przygotowywać różne dokumenty kadrowe (np. wypowiedzenia, kary porządkowe),
- obsługiwani pracownicy zyskali możliwość konsultowania swoich wątpliwości z doświadczonymi pracownikami,
- menadżerowie zyskali wsparcie i pomoc w bieżącym zarządzaniu podległymi zespołami,
- pracodawca uzyskał możliwość konsultowania swoich pomysłów w obszarze HR,
- zespół księgowy uporał się z zaległościami i ponownie pracował bez nadgodzin



KOSZTY: **PRZED**

- dodatek dla księgowej + narzuty ZUS – ok. **2.200 zł**/miesiąc
- wynagrodzenie za godziny nadliczbowe księgowej + narzuty ZUS – ok. **1.600 zł**/miesiąc
- licencja za oprogramowanie do obsługi kadr i płac- **600 zł**/rok

Roczny koszt obsługi **wewnętrznej**

46.200 zł

KOSZTY: **PO**

- stawka **80 zł** netto/pracownik/miesiąc
- **(40 x 80 zł = 3.200 zł** netto/miesięcznie)

Roczny koszt obsługi **zewnętrznej**

38.400 zł

JAK TO DZIAŁA?



Procesy obsługowe

obowiązki dealera

- **udostępnienie/przekazanie wszelkiej dokumentacji kadrowo-płacowej, w tym:**
 - akta osobowe zatrudnionych
 - akta osobowe byłych pracowników
 - wzory dokumentów stosowanych u dealera
 - dokumenty płacowe, w tym listy płac, kartoteki zarobkowe, kartoteki podatkowe
 - wszelkie regulaminy, porozumienia obowiązujące u dealera
 - bazy programu typu Płatnik
- **przekazanie informacji na temat rozwiązań obowiązujących u dealera w zakresie:**
 - planowania i rozliczania czasu pracy
 - zatrudniania (polityki umów o pracę)
 - wynagradzania, w tym premiowania
- **upoważnienie firmy outsourcingowej do kontaktów z ZUS, US, PFRON, PPK (podpisanie odpowiednich dokumentów)**

obowiązki **firmy outsourcingowej**

- na bazie otrzymanej dokumentacji oraz uzyskanych informacji, przeprowadzenie audytu kadrowo-płacowego
- przeniesienie / wprowadzenie danych kadrowo-płacowych do systemów firmy outsourcingowej
- odtworzenie list płac za rok podatkowy, w którym nawiązana została współpraca pomiędzy dealerem a firmą outsourcingową
- przeprowadzenie testowych, porównawczych naliczeń list wynagrodzeń

obowiązki wspólne

- omówienie wyników audytu, ustalenie harmonogramu usuwania ewentualnych braków, wprowadzenia działań naprawczych, uzupełniających
- ustalenie kwestii operacyjnych dotyczących m. in. sposobu i terminów wymiany dokumentacji, ustalenia osób do kontaktu, trybów składania zapytań, raportowania, zgłaszania problemów i sposobów ich rozwiązywania, uzgodnienia wzoru obowiązujących dokumentów
- ustalenie z księgowością dealera sposobu księgowania list płac, raportowania w zakresie poniesionych kosztów pracowniczych, realizacji przelewów z wynagrodzeniami pracowniczymi, informowania o wysokości należności publicznoprawnych.
- poinformowanie pracowników dealera o przekazaniu obsługi kadrowo-płacowej, przekazanie informacji nt. kanałów komunikacji, przekazanie informacji nt. ścieżek załatwiania procedowania spraw, przekazanie pracownikom wzorów dokumentów wykorzystywanych w obsłudze kadrowo-płacowej.

obowiązki dealera

- **podejmowanie decyzji** w zakresie zdarzeń kadrowych
- **akceptacja** przygotowanych przez firmę outsourcingową **dokumentów**, wypłat, rozliczeń,
- **akceptacja** przygotowanych przez firmę outsourcingową **rozwiązań**



obowiązki **firmy outsourcingowej**

- **pełna obsługa** operacyjna
- **przygotowywanie wszelkich** dokumentów, wyliczeń, rozliczeń
- **przedkładanie do akceptacji** dealera propozycji rozwiązań w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych



Na zakończenie.... „praca domowa”

**Ile kosztuje
obecna, własna
obsługa kadrowo-
płacowa?**

**Czy realizuje ona
wszystkie Państwa
zapotrzebowania?**

**A może macie
Państwo względem
działu
personalnego inne
oczekiwania, plany,
zamierzenia?**

**Czy mieliście
Państwo sytuację
długiej
nieobecności,
szukania „na
gwałt” zastępstwa,
zorganizowania
pomocy, problem z
terminową
wypłatą?**

Dziękuję za uwagę – zachęcam do kontaktu

Piotr Piasecki

ekspert HR specjalizujący się w obsłudze kadrowo-płacowej, systemach motywacyjnych oraz restrukturyzacjach zatrudnienia. Właściciel firmy Payroll Piotr Piasecki, wyspecjalizowanej w outsourcingu usług kadrowo-płacowych dla firm MSP głównie z branży handlu detalicznego i usług

tel. 606 128 416

mail: biuro@payroll.info.pl





Dealer kadry

www.dealerkadry.pl

