



Basisprincipes Visma.net Payroll

Beschrijving van een aantal basisprincipes
binnen Visma.net Payroll

Inhoud

Basisprincipes binnen Visma.net Payroll	3
Verschillende niveaus van inrichting	3
Tijdsafhankelijke inrichting van regelingen	4
Pro-rata methodes	4
Vaste vs. variabele salariscomponenten	4

Basisprincipes binnen Visma.net Payroll

In Visma.net Payroll zijn er een aantal basis principes waar rekening mee moet worden gehouden. Deze worden hieronder besproken.

Verschillende niveaus van inrichting

In Visma.net Payroll bestaan verschillende niveaus waarop regelingen (tabellen, salariscomponenten, etc.) kunnen worden ingericht. Regelingen die op een hoger niveau worden ingericht, worden automatisch overgeërd naar de lagere niveaus. In feite kennen we in Visma.net Payroll de volgende niveaus:

- Klant (Customer)
- Bedrijf (Company)
- Werknemersgroep (Employeeegroup)

Een klant kan meerdere bedrijven hebben, binnen een bedrijf kunnen er meerdere werknemersgroepen zijn. Regelingen die voor elk bedrijf hetzelfde zijn kunnen het beste op klant-niveau worden ingericht. Op deze manier zullen deze regelingen automatisch voor alle onderliggende bedrijven van toepassing zijn. Mocht er dan ooit een wijziging plaatsvinden in een regeling, die voor alle bedrijven van toepassing is, dan hoeft deze regeling alleen op klantniveau te worden aangepast en zal de wijziging automatisch worden overgeërd naar de onderliggende bedrijven.

Mocht een regeling nu voor (bijvoorbeeld) twee van de drie bedrijven gelden, dan kan de regeling op klantniveau worden ingericht en vervolgens op bedrijfsniveau (het bedrijf waar de regeling voor afwijkt) de regeling worden aangepast. Dit kan door simpelweg de regeling (op bedrijfsniveau) anders in te richten voor dat ene bedrijf. De inrichting die anders is t.o.v. de regeling waaruit wordt overgeërd zal altijd prioriteit krijgen. Mocht er dus ooit iets op klantniveau (het niveau boven bedrijfsniveau) wijzigen, dan zal deze wijziging op klantniveau niet de 'overschrijving' op bedrijfsniveau ongedaan maken.

Hetzelfde principe geldt voor werknemersgroep niveau. Binnen een bedrijf kunnen er verschillende werknemersgroepen zijn. Deze worden in Visma.net HRM als 'Arbeidsvoorwaarden salaris' aangemaakt. Op basis van deze werknemersgroepen kunnen regelingen binnen een bedrijf verschillend van elkaar worden ingericht. Zo kan je op die manier bijvoorbeeld gemakkelijk verschillende pensioenregelingen inrichten. Het enige wat hiervoor moet worden gedaan, is in Visma.net HRM de arbeidsvoorwaarden salaris aanmaken en op basis hiervan in Visma.net Payroll de regelingen verschillend inrichten.

Tijdsafhankelijke inrichting van regelingen

In Visma.net Payroll is het mogelijk om wijzigingen in regelingen (tabellen, salariscomponenten, etc.) op basis van een ingangsdatum te doen. Door een wijziging vanaf een bepaalde begindatum in te laten gaan, zal de salarisberekening vanaf die datum de regeling berekenen met de aangepaste versie van de regeling. Als een regeling wordt gewijzigd zonder dat er een *geldig van datum* wordt ingevuld, zal de regeling worden aangepast tot de *geldig van datum* van de versie die wordt gewijzigd. Hierbij moet dus rekening worden gehouden dat als, bijvoorbeeld, een salariscomponent wordt aangepast zonder dat er een *geldig van datum* wordt ingevuld, er automatisch terugwerkende kracht berekeningen plaats kunnen vinden t/m de periode wanneer de versie van dat salariscomponent actief is. Hier kan natuurlijk ook bewust voor worden gekozen. Deze *geldig van* is van toepassing op salariscomponenten en tabellen.

Pro-rata methodes

In Visma.net Payroll wordt er standaard *pro rata* toegepast als een component als *Tijdsgevoelig* is aangemerkt. In Visma.net Payroll zijn vier pro rata methodes mogelijk:

- Werkdagen: Hier wordt geprorateerd naar de *actieve* gewerkte dagen, afgezet tegen het aantal werkdagen in de periode.
- Kalenderdagen: Hier wordt geprorateerd naar het aantal *actieve* kalenderdagen, afgezet tegen het aantal kalenderdagen in de periode.
- Roosterdagen met als back-up werkdagen: Hier wordt geprorateerd naar *actieve* roosterdagen, afgezet tegen het aantal werkdagen in de periode en als er geen rooster is wordt de methode 'Werkdagen' toegepast.
- Roosterdagen met als back-up kalenderdagen: Hier wordt geprorateerd naar *actieve* roosterdagen, afgezet tegen het aantal werkdagen in de periode en als er geen rooster is wordt de methode 'Kalenderdagen' toegepast.

Voor specifieke regelingen kan van bovenstaande pro rata methodes worden afgeweken. Bijvoorbeeld in geval van de leaseauto. Hier wordt standaard geprorateerd naar kalenderdagen. Mocht er nu een van de andere pro rata methodes als standaard worden toegepast, dan kan er worden afgeweken via specifieke inrichting op het salariscomponent. Dit wordt niet besproken in deze handleiding. Mocht hiervan sprake zijn, dan kan er contact worden opgenomen met het Visma Service Center.

Vaste vs. variabele salariscomponenten

In Visma.net Payroll wordt er nadrukkelijk onderscheid gemaakt tussen vaste en variabele salariscomponenten (zie hiervoor ook de functionele beschrijving *Salariscomponenten aanmaken*). Wanneer een transactie wordt ingevoerd op een variabel salariscomponent, maar deze transactie heeft geen einddatum, zal de salarisberekening hierop stuk lopen. Het is dus van groot belang dat er correct wordt omgegaan met vaste en variabele salariscomponenten.