



# ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ «1С:ЗУП» ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРНО-ДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

Королькова Анна Александровна  
Руководитель проекта  
Блок трансформации бизнеса

# ПЛАН ПРЕЗЕНТАЦИИ

1. О группе компаний «Полюс»
  2. Ситуация до старта проекта
  3. Цели проекта
  4. Временные границы проекта
  5. Архитектура решения и масштаб проекта
  6. Особенности проекта
  7. От методологии к автоматизации
  8. Бизнес-процесс внедрения
  9. Ключевые результаты
  10. Направления развития
  11. Сотрудничество с Wiseadvice
- 
- The background features several large, bright yellow geometric shapes, including rectangles and triangles, some of which are tilted. These shapes are scattered across the right side of the slide, creating a modern, abstract design.

# О группе компаний «Полюс»

## ПАО «Полюс»

— крупнейший производитель золота в России и одна из 10 ведущих глобальных золотодобывающих компаний, себестоимость производства на предприятиях которой является одной из самых низких в мире.

«Полюс» обладает вторыми крупнейшими запасами золота в мире (доказанные и вероятные запасы по международной классификации составляют 64 миллионов унций) — фундаментом устойчивого роста производства.

Основные предприятия компании расположены в Красноярском крае, Иркутской и Магаданской областях, а также в Республике Саха (Якутия) и включают 5 действующих рудников, золотоносные россыпи и ряд проектов в стадии строительства и развития.



## Ситуация до старта проекта

Организационные рамки проекта

**32**  
**организации**

Количество сотрудников в компании

**18 000**

До начала проекта заказчиком использовались следующие системы ведения кадрового учета и расчета заработной платы:

- ЗУПК – доработанная конфигурация "1С:Зарплата и управление персоналом" редакции 2.5.0.48.2 (изменения типового функционала составляют 80%);
- Типовая конфигурация "1С:Зарплата и управление персоналом" редакции 2.5;
- Типовая конфигурация "1С:Зарплата и управление персоналом" редакции 3.0.

Вышеперечисленные системы были развернуты в клиент-серверном варианте, для каждой организации использовалась отдельная база данных. Степень и подходы к автоматизации процессов в бизнес-единицах были различными.

### Недостатки ИТ – архитектуры и функционала систем по состоянию до начала проекта:

- Отсутствие централизованного внесения изменений в единый перечень видов оплат и другой справочной информации, с различными видами доступа для пользователей. Пользователи самостоятельно управляли настройками видов начислений в локальных БД;
- Отсутствие механизмов защиты персональных данных и конфиденциальной информации;
- Конфигурация "1С:Зарплата и управление персоналом" редакции 2.5 перестала функционально развиваться вендером;
- Использование версии ПРОФ, которая имеет ряд функциональных ограничений;
- Отсутствие единой системы, использовались различные конфигурации для разных предприятий Группы «Полюс»;
- Отсутствие возможности оперативного получения консолидированной по всем организациям информации по персоналу;
- Сильно переработанный функционал типовой конфигурации "1С:Зарплата и управление персоналом" редакции 2.5, отсутствие эксплуатационной документации;
- Устаревшая платформа 1С:Предприятие 8.2.

# Цели и задачи проекта

**Повышение управляемости кадровой функции путем унификации и автоматизации бизнес-процессов управления расчетом заработной платы и кадрового администрирования, выполнение единых корпоративных требований и повышение уровня контрольной среды в области кадрового учета, возможности вывода функции кадрового учета и расчета заработной платы на аутсорсинг.**

## Задачи проекта:

- Проведение интервьюирования ключевых пользователей, проработка функциональных требований и требований по информационной безопасности;
- Разработка "Концептуального дизайна системы", "Соглашения об интеграции";
- Разработка "Технического задания", «Технического проекта»;
- Разработка АСУП в соответствии с ТЗ;
- Разработка "Функциональных инструкций пользователей системы";
- Реализация требований к информационной безопасности;
- Разработка "Концепции миграции данных";
- Разработка инструментария для переноса данных из исторических систем;
- Выполнение первоначальных настроек в системе;
- Перенос данных, проверка перенесенных данных;
- Настройка шаблонов проводок;
- Интеграция со смежными системами;
- Подготовка и проведение интеграционного тестирования;
- Создание "Руководства администратора системы";
- Подготовка и проведение инструктажа пользователей, включая разработку методических материалов;
- Подготовка к опытно-промышленной эксплуатации (ОПЭ) и тестирования в пилотных компаниях;
- Проведение опытно-промышленной эксплуатации и тестирования в пилотных компаниях с первого месяца квартала с длительностью не менее 2 месяцев;
- Передача Системы, готовой к вводу в ПЭ, группе сопровождения от Заказчика.

# Временные границы проекта

Июль 2017 – Август 2019

# Масштаб проекта



# Архитектура АС Управления персоналом (АСУП)



## Особенности проекта

1. Выполнение работ строго в соответствии с корпоративной проектной технологией и с использованием шаблонов проектных документов Заказчика.
2. Территориальная распределенность рабочих групп, в общей сложности в команде проекта около 150 человек в разных городах.
3. Сбор и унификация требований, правил учета и методологии. Большой объем противоречивых требований и их изменения, специфика филиалов.
4. Высокие требования к быстродействию системы и доступности системы (разница в часовых поясах от 4 до 8 часов, требование к сроку расчета заработной платы - не более 2-х дней).
5. Совместная поддержка и развитие АСУП со специалистами Департамента Информационных Технологий со стороны Заказчика.
6. Синхронизация со смежными проектами (организация МФЦ, внедрение АСУ ЭДО, внедрение SAP Success Factors , внедрение SAP ERP).
7. Необходимость выверки большого объема исторических данных в сжатые сроки в условиях нехватки ресурсов бизнес-пользователей.
8. Требование полного закрытия месяца в течение 11 дней, включая формирование отчетности по МСФО, подготовку сводной и консолидированной финансовой, управленческой, регламентированной и налоговой отчетностей.

# ПОЛЮС

**18000**

Общая численность  
персонала компании

**5359**

Количество  
подразделений  
в справочнике

**14107**

Количество позиций  
штатного расписания  
в справочнике

**1200**

Количество  
пользователей

**230**

Количество одновременно  
работающих пользователей

**1254**

Количество  
документов в день

**14**

Количество  
интерфейсов интеграций

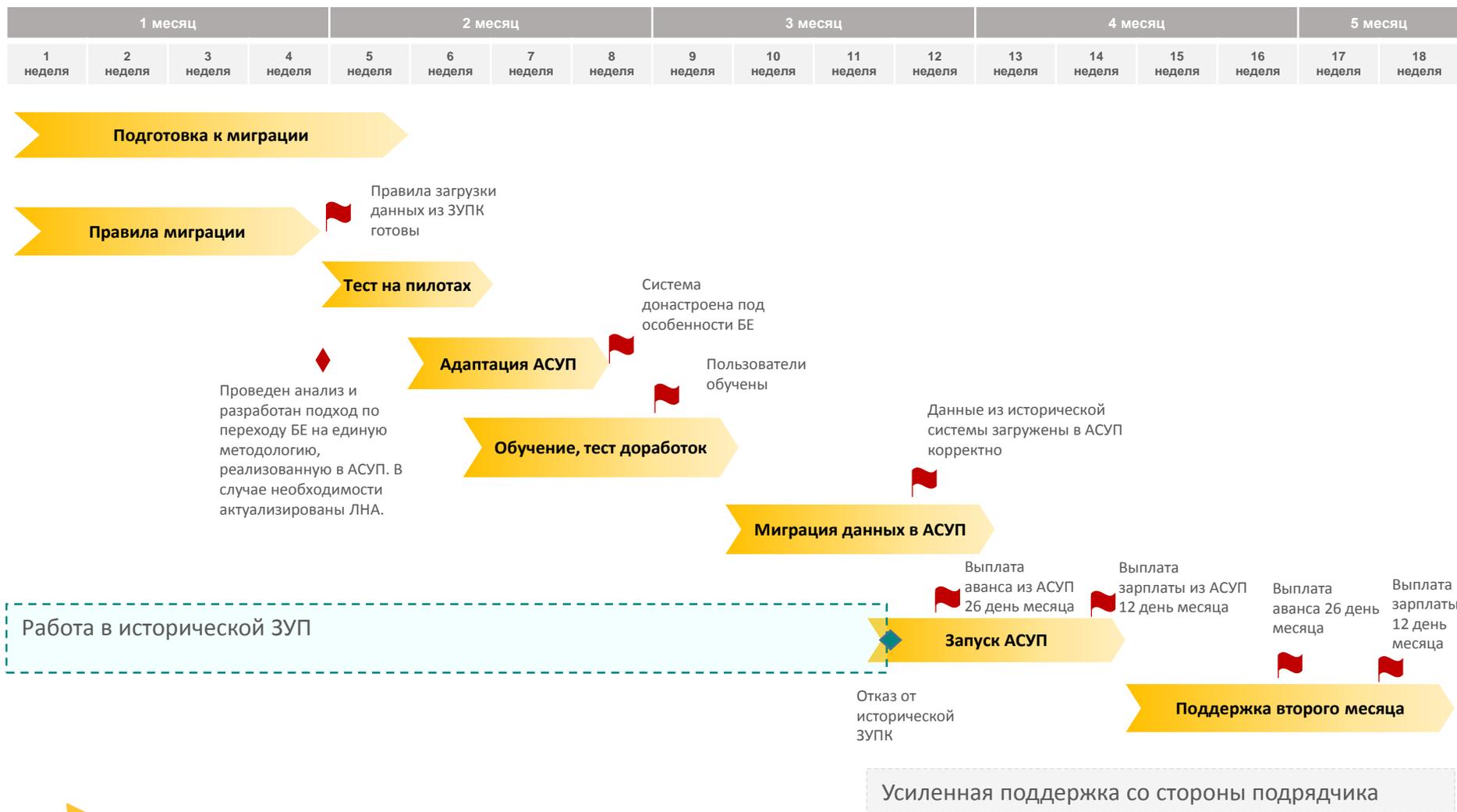
## От методологии к автоматизации

1. На этапе проектирования были проведены интервью с ключевыми пользователями каждой бизнес единицы объема проекта, выявлены и зафиксированы отклонения в методологии и процессах, зафиксированы функциональные разрывы относительно типового решения.
2. Разработан концептуальный дизайн, включающий схемы унифицированных целевых бизнес процессов, требования к функционалу системы и к ИТ-архитектуре.
3. В техническом задании описаны требования к доработкам типового решения для обеспечения автоматизации унифицированных бизнес процессов.
4. Доработанный функционал протестирован, приемочные испытания проведены в рамках опытно-промышленной эксплуатации на пилотных бизнес единицах.
5. Проведено тиражирование на все БЕ объема проекта.

## Проект выполнялся по классической проектной технологии «waterfall»:

1. Проектирование системы АСУП.
2. Разработка системы АСУП.
3. Развертывание разработанной системы АСУП (релиз 1), перенос исторических данных. Инструктаж пользователя.
4. Опытно-промышленная эксплуатация АСУП (релиз 1) и тестирование на предприятиях пилотной группы.
5. Опытно-промышленная эксплуатация АСУП (релиз 2) и тестирование на предприятиях пилотной группы.
6. Подготовка и передача системы АСУП Заказчику готовой к вводу в ПЭ.

# Типовой сценарий внедрения



## Ключевые результаты

**1200** Суммарное кол-во АРМ

**4** Кол-во внедренных подсистем 1С:ЗУП

Оптимальность  
трудоzатрат и  
эффективность  
внедрения

**66.7**

Скорость  
автоматизации,  
АРМ/месяц

**27 000**

Суммарное кол-во  
чел.-час. проектной  
команды

**22.5**

Трудоzатраты проектной  
команды в расчете на 1  
АРМ чел.-час.

Сроки и качество

**5%**

Отклонение по  
срокам, %

**5%**

Отклонение  
по бюджету, %

**10**

Соответствие  
функциональных  
возможностей  
внедренных решений  
и задач пользователя,  
баллов по 10-бальной  
шкале

**10**

Общая  
удовлетвореннос  
ть пользователя  
услугами  
партнера, баллов  
по 10-бальной  
шкале

# Ключевые результаты

Экономический эффект от внедрения

**20%**

Сокращение трудозатрат в подразделениях, %



**50%**

Ускорение получения управленческой отчетности, %



**10%**

Ускорение получения регламентированной отчетности, %



**20%**

Сокращение операционных и административных расходов, %

## Ключевые результаты

1. Проведена унификация, оптимизация и автоматизация бизнес-процессов кадрового администрирования и расчета заработной платы;
2. Внедрена единая система для всех бизнес единиц группы компаний, подключено около 1 200 пользователей;
3. Автоматизированные централизованные процессы кадрового администрирования и расчет заработной платы подготовлены к передаче на аутсорсинг;
4. Управление шаблонами видов оплат и удержаний выполняется централизованно;
5. Расчет зарплаты по всей группе компаний выполняется централизованно в течение 4 дней (6 дней до внедрения системы);
6. Руководство имеет возможность оперативно получать сводную отчетность по всей группе компаний.

## Ключевые результаты

Все пользователи работают в единой информационной базе.

Автоматизированы процессы:

### Кадровое администрирование:

- Организационный менеджмент;
- Кадровый учет;
- Управление рабочим временем;
- Учет наград и выслуги лет;
- Учет работы в выходные и праздничные дни, отгулы, неявки;
- Воинский учет;
- Учет иностранных работников, патентов;
- Учет работы вахтовым методом;
- Расчет северной надбавки;
- Учет сотрудников пенсионного возраста;
- Учет и планирование отпусков сотрудников согласно методике группы компаний "Полюс";
- Рассылка расчетных листов и уведомлений о запланированном отпуске;

# Ключевые результаты

## Расчет заработной платы:

- Формирование начислений в разрезе подразделений и ответственных за расчет;
- Перерасчеты в разрезе периодов начислений, сотрудников и подразделений;
- Распределение затрат по объектам строительства;
- Учет исполнительных листов;
- Учет полученного сотрудниками питания, приобретения товаров в магазинах и аптеках партнеров Группы компании "Полюс".

## Формирование оценочных обязательств и резервов по заработной плате:

- Резерв на оплату отпуска;
- Резерв на выплату вознаграждения по итогам года;
- Резерв на выплату вознаграждений за выслугу лет;
- Резервы с актуарными оценками;
- Резервы на проезд в отпуск;
- Резервы на выплату квартальной премии;
- Резервы на выплату премии за участие в проекте;
- Настройки отражения заработной платы в соответствии с целевой методологической моделью ведения учета и формирования отчетности по РСБУ, НУ и МСФО;

- Интеграция со смежными системами;
- Информационная безопасность;
- Администрирование (управление группами доступа)

## В рамках развития системы планируется:

- Разработка регламента быстрого закрытия месяца и переход на расчет заработной платы по всей группе компаний в течение 2 дней;
- Автоматизация процессов планирования количества персонала и фонда оплаты труда в АСУП;
- Автоматизация процессов прогнозирования количества персонала и фонда оплаты труда в АСУП.

**Проектная команда со стороны Подрядчика:**

➤ 30 человек – 14 консультантов\аналитиков, 9 разработчиков



**15 БОЛЕЕ лет**

работы по автоматизации  
бизнеса

**150+**

специалистов

**350+**

сертификатов, подтверждающих  
компетенции

**1000+**

успешных проектов

**2000+**

клиентов

**17000+**

автоматизированных  
рабочих мест

**3 проекта  
победителя**

в конкурсе «1С:Проект года»



Входит в число ведущих  
1С:Франчайзи по Москве

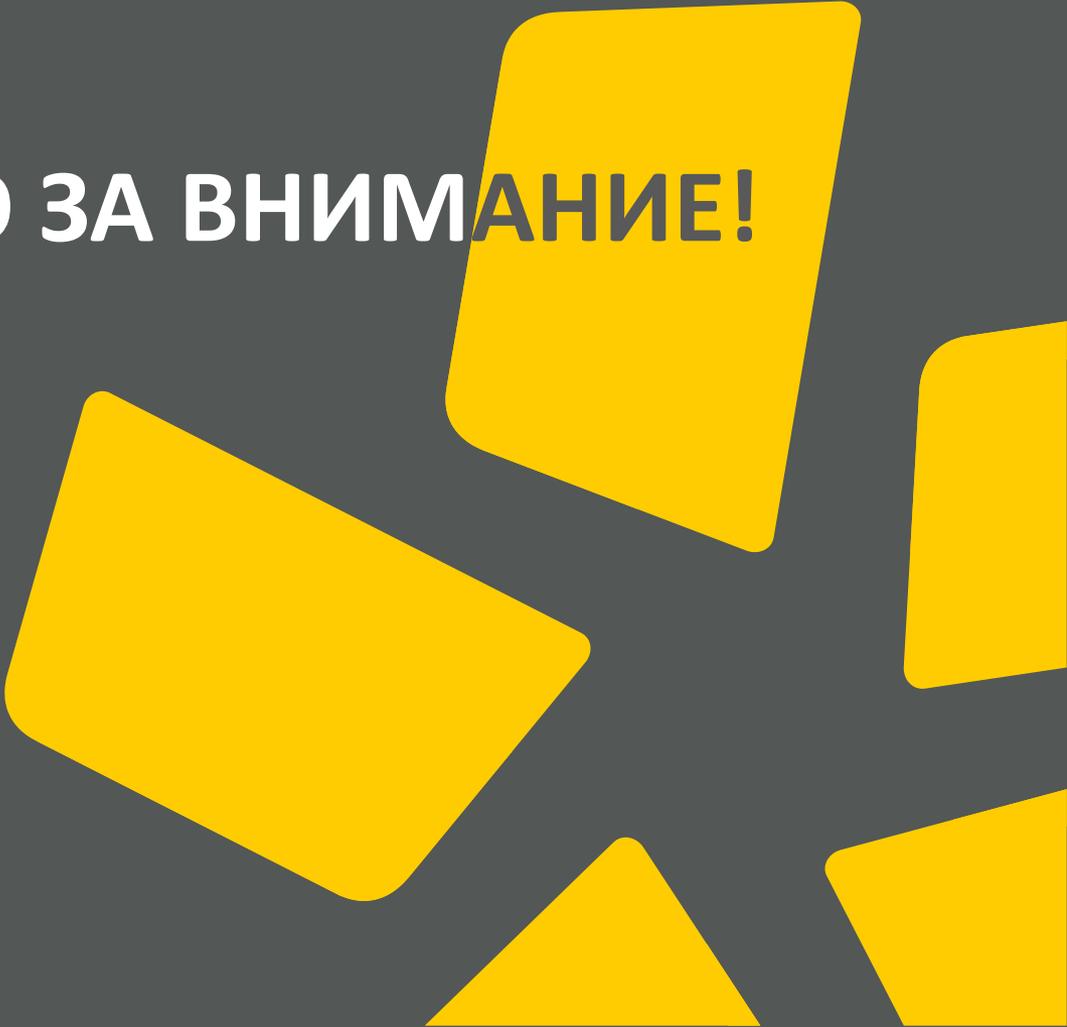


Система менеджмента  
качества ISO 9001:2015



Тиражные решения  
собственной разработки  
(Wiseadvice: Финансист)

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

The background features several bright yellow, rounded rectangular shapes of various sizes and orientations, scattered across the lower right portion of the dark gray background.