

“五险一金”计提在用友软件中的实现

刘 根

【摘要】 对于“五险一金”的计提,大多数会计电算化教材都未提及,个别教材虽然有所涉及,但却不够全面、系统。本文通过一个工业企业的真实案例,介绍“五险一金”的三种计提方案,详细讨论各方案下的操作方法和具体步骤,并对三种方案进行比较和分析,总结出实务中切实可行的方案,以期对会计工作者有所帮助。

【关键词】 五险一金; 用友软件; 职工薪酬

【中图分类号】 F232

【文献标识码】 A

【文章编号】 1004-0994(2016)13-0103-3

一、问题的提出

通常意义上的“五险一金”指的是五项社会保险费和一项住房公积金。其中,社会保险费是国家通过立法的形式,由社会集中建立基金,以使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等丧失劳动能力的情况下能够获得国家和社会给予的补偿和援助的一种社会保障制度,具体包括养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育保险;住房公积金是指国家机关、国有企业、事业单位等组织为其在职职工缴存的长期住房储备。

2014年财政部发布了《企业会计准则第9号——职工薪酬》(CAS 9),明确指出职工薪酬是企业为获得职工提供的服务或解除劳动关系而给予的各种形式的报酬或补偿,包括短期薪酬、离职后福利、辞退福利和其他长期职工福利。CAS 9将“五险一金”中的医疗保险、工伤保险、生育保险和住房公积金归入短期薪酬,而将社会保险费中的养老保险和失业保险归入离职后福利计划。

“五险一金”由企业和职工个人共同承担,企业负担的“五险一金”计入企业成本费用中,个人负担的“三险一金”从个人工资中代扣。本文只讨论企业负担的“五险一金”在用友财务软件中工资管理模块下的计提方案,至于个人负担的“三险一金”可以比照进行相关操作和处理,也可以在工资管理模块下计算出具体金额后到总账模块直接制单。

二、案例基本情况

江苏扬州市某家工业企业拥有职工12人,设置办公室、财务部、综合部、生产车间等四个部门,生产甲、乙两种产品,其2016年2月份职工薪酬情况见表1。目前扬州市规定,企业

负担的“五险一金”比例为:养老保险20%、医疗保险和大病医疗救助保险分别为8%和1%、失业保险1.5%、工伤保险1%、生育保险0.5%、住房公积金12%;个人负担的“三险一金”比例为:养老保险8%、医疗保险和大病医疗救助保险分别为2%和6元/月、失业保险0.5%、住房公积金12%。

表 1 2016年2月份工资

编号	姓名	部门	人员类别	应付工资
101	赵民飞	办公室	管理人员	5500
102	周晓雨	办公室	管理人员	5300
203	高长云	财务部	管理人员	5100
204	叶师华	财务部	管理人员	5000
305	何飞翔	综合部	管理人员	4500
306	黄祥三	综合部	管理人员	4000
407	郑一航	生产车间	管理人员	4900
408	吴云天	生产车间	甲产品工人	4400
409	王世兵	生产车间	甲产品工人	4500
410	汪天华	生产车间	甲产品工人	4600
411	张帅帅	生产车间	乙产品工人	4500
412	曹曾成	生产车间	乙产品工人	4500

三、科目设置及账务处理

会计实务中核算企业负担的“五险一金”时需设置“设定提存计划”、“社会保险费”、“住房公积金”等二级科目,同时进行成本费用分配,会计处理时借记“生产成本”、“制造费用”、“管理费用”等科目,贷记“应付职工薪酬——设定提存计划、社会保险费、住房公积金”科目。用友软件中根据会计核算具体要求,需要在“基础设置”模块设置相应会计科目,

【基金项目】 江苏省扬州市教育科学规划课题“高职会计与审计专业‘课证融通、双轨双导’人才培养模式的研究”(项目编号:G/15W/084)

□ 会计电算化

如表2所示。

级次	科目编码	科目名称	级次	科目编码	科目名称
1	2211	应付职工薪酬	1	5001	生产成本
2	221102	设定提存计划	2	500101	直接材料
3	22110201	养老保险	2	500102	直接人工
3	22110202	失业保险	3	50010201	甲产品
2	221103	社会保险费	3	50010202	乙产品
3	22110301	医疗保险	1	5101	制造费用
3	22110302	工伤保险	2	510101	五险一金
3	22110303	生育保险	1	6602	管理费用
2	221104	住房公积金	2	660201	五险一金

四、“五险一金”计提方案

(一)方案一操作步骤及会计处理

1. 操作“工资→业务处理→工资分摊”,在“工资分摊设置”中增加“计提养老保险”类型,计提比例为20%,单击“下一步”,进入“分摊构成设置”界面,根据企业部门和人员类别进行相应设置,工资项目选择“应付工资”,凭证录入时借记“管理费用——五险一金”、“制造费用——五险一金”、“生产成本——直接人工(甲产品)”、“生产成本——直接人工(乙产品)”科目,贷记“应付职工薪酬——设定提存计划(养老保险)”科目,单击“完成”按钮,如图1所示。



图1 方案一分摊设置之养老保险

2. 按照上述操作,再依次增加并设置“五险一金”的其他项目,在此不再赘述,全部设置完成后的界面如图2所示。



图2 “五险一金”分摊设置

3. 操作“工资→业务处理→工资分摊”,进入凭证生成向导,依次选择“五险一金”的六个计提费用类型,勾选全部核算部门,按照分配到部门、明细到工资项目、合并科目相同辅助项相同的分录编制要求,生成2016年2月份的凭证,企业计提“五险一金”共六张凭证。以计提养老保险费的凭证为例:

借:生产成本——直接人工(甲产品)2700,生产成本——直接人工(乙产品)1800,制造费用——五险一金980,管理费用——五险一金5880;贷:应付职工薪酬——设定提存计划(养老保险)11360。其余凭证略。

(二)方案二操作步骤及会计处理

1. 操作“工资→业务处理→工资分摊”,在“工资分摊设置”中增加“计提五险一金”栏目,计提比例为44%(此为企业负担的五险一金计提比例总和)。单击“下一步”,进入“分摊构成设置”界面,工资项目选择“应付工资”,借方科目根据企业部门和人员类别分别设为“管理费用——五险一金”、“制造费用——五险一金”、“生产成本——直接人工(甲产品)”、“生产成本——直接人工(乙产品)”等,贷方科目设置为“应付职工薪酬”的六个明细项目(“五险一金”),点击“完成”按钮,如图3所示。



图3 方案二分摊设置

2. 操作“工资→业务处理→工资分摊”,按步骤执行相应操作后,屏幕显示“计提五险一金一览表”,如图4所示。

合并科目相同、辅助项相同的分录
 类型: 计提五险一金
 计提会计月份: 2016.02月

部门名称	人员类别	应付工资				
		计提基数	计提比例	计提金额	借方科目	贷方科目
办公室	管理人员	10600.00	44.00%	4752.00	660201	22110201
财务部		10100.00	44.00%	4444.00	660201	22110202
综合部		8500.00	44.00%	3740.00	660201	22110301
生产车间		4900.00	44.00%	2156.00	510101	22110302
	甲产品工人	13500.00	44.00%	5940.00	50010201	22110303
	乙产品工人	9000.00	44.00%	3960.00	50010202	221104

图4 计提“五险一金”一览表

3. 需要说明的是,此时设置的凭证借方和贷方科目是正确的,借方金额计算也是正确的,如图4所示,计提金额一栏的数据与借方科目栏均一一对应,但与贷方科目栏不对应。因为贷方金额是按“五险一金”总计提比例笼统设置的,需要在生成凭证后再重新将“五险一金”的总额按各自比例进行拆分,生成一张正确的五险一金计提凭证,借:生产成本——直接人工(甲产品)5940,生产成本——直接人工(乙产品)3960,制造费用——五险一金2156,管理费用——五险一金12936;贷:应付职工薪酬——设定提存计划(养老保险)11360,应付职工薪酬——设定提存计划(失业保险)852,应付职工薪酬——社会保险费(医疗保险)5112,应付职工薪酬——社会保险费(工伤保险)568,应付职工薪酬——社会保险费(生育保险)284,应付职工薪酬——住房公积金6816。

(三)方案三操作步骤及会计处理

1. 工资项目需在应付工资基础上增设六项,分别为“养老保险”、“失业保险”、“医疗保险”、“工伤保险”、“生育保险”、“住房公积金”等,并按各自的计提比例分别设置计算公式,系统则根据公式自动计算出企业负担的“五险一金”的金额。

2. 操作“工资→业务处理→工资分摊”,在“工资分摊设置”中增加“计提五险一金”栏目,计提比例为100%,单击“下一步”,进入“分摊构成设置”界面。先设置“养老保险”,工资项目选择“养老保险”,根据企业部门和人员类别进行相应设置,凭证借记“管理费用——五险一金”、“制造费用——五险一金”、“生产成本——直接人工(甲产品)”、“生产成本——直接人工(乙产品)”等科目,贷记“应付职工薪酬——设定提存计划(养老保险)”科目。同样操作,再依次设置“五险一金”的其他项目,在此不再赘述。单击“完成”按钮,此方案需对“五险一金”六个项目分别设置,故其分摊设置内容较多,共有二十四行,如图5所示。

部门名称	人员类别	项目	借方科目	贷方科目
办公室,财务部,综	管理人员	养老保险	660201	22110201
生产车间	管理人员	养老保险	510101	22110201
生产车间	甲产品工人	养老保险	50010201	22110201
生产车间	乙产品工人	养老保险	50010202	22110201
办公室,财务部,综	管理人员	失业保险	660201	22110202
生产车间	管理人员	失业保险	510101	22110202
生产车间	甲产品工人	失业保险	50010201	22110202

图5 方案三分摊设置(总分显示)

3. 系统按分摊设置自动生成一张凭证,此时不需要进行调整。

五、各方案之比较

1. 方案一中,工资项目只需设置“应付工资”一项,分摊设置操作简单、通俗易懂,一般的教材上也只讲解该方案,但需要区分“五险一金”各项目进行六次分摊设置,同时生成六张凭证。工资分摊设置和会计处理均显得过于繁杂,同时也不便于后期人工费用的统计汇总。

2. 方案二中,工资项目也只设置“应付工资”一项,分摊设置则较为晦涩难懂,不易理解。它将方案一中的六个分摊设置合而为一,计提比例应为“五险一金”的计提比例总和,生成凭证时则是一张合并凭证。它解决了方案一中分摊设置繁杂、凭证生成多的缺点,但此时“五险一金”是按总比例合并计算的,需要在生成一张凭证后对贷方的金额进行拆分,还原为“五险一金”各自的金额。这种方案的缺点在于实际工作中,每次生成凭证时都需要进行金额拆分,否则会造成核算错误,虽然不影响企业的成本核算,但对“五险一金”的缴纳会产生重大影响。

3. 方案三中,工资项目不只是设置“应付工资”一项,而是要相应再增加“五险一金”的各项具体内容,同时要设置相应计算公式计算出各项的具体金额。其“分摊设置”比较复杂,要对“五险一金”中的六个项目分别设置,每一项都必须设置到,不能遗漏,最后生成一张合并凭证,而且对金额不需作任何调整。

综合以上三种方案的各自特点,笔者认为方案三比较实用。首先,它核算时仅生成一张会计凭证,不需要将一笔业务分为六张会计凭证来处理,也不会因此而增加会计核算工作量,同时也符合会计的基本处理原则。其次,它的“分摊设置”虽然比较复杂,但是在系统初始设置时一次完成即可,平时只是利用工资分摊功能自动生成相应会计凭证,故不会增加会计核算工作量。最后,它也解决了方案一中需要编制六张会计凭证之多、方案二生成的会计凭证需要修改会计分录中的数字等问题。

主要参考文献:

中国注册会计师协会. 会计[M]. 北京:中国财政经济出版社,2015.

孙莲香. 财务业务一体化技能实训教程[M]. 北京:清华大学出版社,2012.

作者单位:江苏联合职业技术学院扬州分院,江苏扬州225002