

会计人员应关注 网银批量上传打卡开资的风险



傅敬新

随着网上银行业务的发展,其服务终端已逐渐延伸至客户的财务机构中,很多企事业单位就运用网银批量代发工资,这一方式的好处是便捷、快速,规避了运钞风险。我公司也于2009年推行了全员银行打卡发放薪酬办法。经过一年的试运行,我们在享受现代电子网络技术便捷服务的同时,也发现了一些带有电子特点的安全隐患,需要会计人员在操作规范性上格外注意。

一、上传用的电子表格必须严格规范

上传用的电子表格一般采用Excel电子表格,且格式必须严格规范,否则会出现上传障碍。主要应关注以下几点:

点:

1. 姓名必须与职工身份证姓名严格一致,不能用别字,且姓名与卡号应严格对应。

2. 姓名和数字间不能有空格,特别是两个字的姓名,中间不能有空格。

3. 电子表格中有字符的单元格之间一定要连续,中间不能有空单元格,如某职工某月没有实发薪酬时,或应将此行删去,或保留该职工信息行,但金额栏需用“0”表示。

4. 电子表格中不能有隐藏的行与列。

5. 电子表格中数字小数不得超过2位,也不能有隐藏的2位以上的小数。凡原始薪酬计算表实发合计数

单元格设置了公式,该公式需用函数“ROUND”进行引用,方能消除隐藏的多余小数。

二、电子数据传递通道应封闭且严格职责界限

采用传统的书面造表方法传递审批时,造表、汇总等都有制表人、制表单位领导以及人力资源部门审批,会计人员填制凭证及认领人员签字盖章等确认各环节履职的审验书面标识,以示责任。实际发放时也是根据这些书面依据发放现钞。所以各环节把关的证据链条始终保持链接,且书面数字相对固化不易变更,出现责任事故时可追溯验证性较强。但在实行网银批量打

力和财力,又提升了企业管理的水平。

误区十: 实施ERP等管理信息系统,就能提升内部控制水平

在一些内部控制较为薄弱的企业,员工素质不高,信息沟通不畅,授权权限混乱,各个业务流程都存在不同程度的失控,专家和老总就提出:通过实施ERP来提升管理及控制水平。实施ERP能真解决内部控制方面的问题吗?其实不然。首先,ERP以及其他任何管理软件都是基于计算机程序的管理信息系统,能够减少人工操作和人

为控制,实现信息集成和自动控制。但ERP系统中的流程和控制措施不会自动产生,需要企业对其进行设定,如果把错误的流程固化进系统,那么ERP就不是雪中送炭而是火上浇油了。其次,ERP本身也需要进行控制,西方国家实行会计电算化初期,因计算机舞弊,每年损失上百亿美元。而信息系统规模越大、与管理联系越密切、集成度越高,风险也就越大。再次,企业在实施ERP系统时,如果过分依赖于信息技术而忽视了配套管理措施,最终会

造成信息系统与内部控制的脱节。

正如基本规范所指出的,企业在借助信息系统提升管理水平的同时,应当加强对信息系统开发与维护、访问与变更、数据输入与输出、文件储存与保管、网络安全等方面的控制,保证信息系统安全稳定运行。唯有如此,通过实施ERP等管理信息系统,才能真正提升企业管理及内部控制的水平。■

(作者单位:上海立信锐思信息管理有限公司 复旦大学经济学院)

责任编辑 刘黎静

卡上传时,各制表单位是通过移动介质拷贝或是通过企业内部局域网将电子表格数据传送到财务出纳机构,其传输过程中不能排除电子数据为他人干预的风险。虽然网银出纳人员可以根据书面审批汇总表审查电子表格,但一般也只审查合计数字,因为职工明细表中涉及职工成千上万人次,时间和精力都无法做到逐个审查电子表格与书面表格的内部明细。一旦出现合计数字正确但内部电子数据“张冠李戴”的错误,一般很难察觉,且因电子表格制表人、会计、出纳等都可能无意或有意地干预其中的数字,责任很难认定,不利于查错纠弊。

对于企业特别是大中型企业或是开资人员较多的单位,薪酬电子数据审批、传递环节也较多,针对上述风险,笔者认为一定要建立适合电子数据传递特点的传递流程,以便相互监督和制衡,待出现问题时可以分清责任,堵塞管理漏洞。主要可采取以下措施:

1. 职工个人薪酬明细电子数据,须通过单位内部局域网,用可识别对方身份的、具有加密功能的封闭的电子邮件工具传递。须实现电子审批监章、传递下游人员无权改动的功能。如在单位内部建立“OA”电子邮件系统。

2. 会计人员收到各单位职工个人薪酬明细电子数据时,审核后应统一刻制

光盘(不能擦写的光盘),且在光盘背面标注开资年月,签字后随同书面会计凭证报网银出纳岗。光盘电子数据相应单位薪酬合计数应与书面会计凭证附件相应单位薪酬合计数审核一致,才能由网银出纳实施网银上传打卡。

3. 网银出纳应严格审核光盘数据与会计凭证是否相符,且格式是否规范。上传时出纳部门应严格履行各自的职责:一般流程为由网银出纳员进行数据审核上传,复核人员单独网上复核,资金室负责人单独网上审核批准。严禁互相代替操作,且要妥善保管各自的密钥(Key),密码应定期更换,并注意不外泄。上传后数据光盘要存档,因光盘电子数据可以固化,可用于事后查验。

三、注意取得企业针对单个职工的开资原始凭据

网上批量上传开资打卡,由于开资时劳资双方时空错位,自然无法当场书面认领签字。但省事的同时,企业也失去了针对单个职工的发放薪酬的原始凭据,会计凭证和账表也就失去了可支撑的“根”,薪酬发放工作没有形成管理闭环。我公司就曾发生这样的事:职工在发出工资数月后找上门来,说是银行(薪酬)卡上没有收到某月的薪酬,而此时财会机构也拿不出令对方信服的

证据。无奈去银行查,但银行的网银信息只保留数月,一跨年度或是网银系统软件升级就会覆盖之前的信息,最后只得叫来单位的同事帮助回忆和说服,才将事件平息。理性地思考,企业、银行在这个问题上都有疏忽之处,若是职工坚持打官司,因证据缺乏,企业很可能会承担责任。所以笔者建议采取如下操作程序:

1. 应取得银行数据上传转款成功的流水回单,同时应加盖银行戳记。证据原理是甲方通过乙方付费给丙方,甲方无法得到丙方的认可证据,但可通过第三方乙方的确认,证明甲方的付费行为,形成了责任链条。当然,乙方作为客户的服务商,有责任保留至少是诉讼时效期内甲、乙双方的资金交易记录(证据)。

但经了解,现在主要商业银行的网络系统都无法打出交易明细表,只能给出单个职工的单张小回单,但是对于像笔者所在的这种大型企业而言,成千上万名职工都打小单,显然难度颇高。经过与银行几番交涉,银行反馈:可以打印交易成功明细表,但没有姓名,只有卡号和金额,此表作为原始凭据查看仍很不方便。笔者建议,在网银系统软件没有彻底完善以前可在银行交易成功明细表的基础上自打一份“姓名与卡号对照表”加盖财务专用章,一起装订存档,作为企业开资原始凭证。

2. 仍执行发放现金时的签字规定。如受外部条件的制约难以取得外部凭证时,还可执行职工收到工资后的确认签字程序。为满足公司会计原始凭证及档案规范管理要求,确保电子发放过程准确无误,网银上传开资后可通知职工自行查询确认,并与“个人薪酬条”实领金额核实履行签字手续。单位也可根据自身实际情况将两种方法结合使用。■

(作者单位:山西北方晋东化工有限公司)

责任编辑 崔洁

