

2011年会计硕士知识详解：带薪休假如何记账 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022_2011_E5_B9_B4_E4_BC_9A_c74_645223.htm 带薪休假的财税处理 新《企业会计准则第9号职工薪酬》与旧准则相比，增加了带薪缺勤等新型职工薪酬的处理，是我国会计准则的重大历史性突破。

带薪缺勤的分类 根据《劳动法》和《职工带薪年休假条例》的规定，我国职工可以享受年休假、病假、短期伤残、婚假、产假、丧假和探亲假等休假权利，企业在职工法定缺勤期间，应给予职工一定的缺勤补偿。《企业会计准则第9号职工薪酬》根据带薪权利能否结转下期使用，将带薪缺勤分为两类：非累积带薪缺勤和累积带薪缺勤。

非累积带薪缺勤权利不能结转下期 会计规定：非累积带薪缺勤，诸如婚假、产假、丧假、病假等带薪休假权利不存在递延性，带薪权利不能结转下期，职工提供的服务本身不能增加其能够享受的福利金额，一般是在缺勤期间计提应付工资薪酬时一并处理，因此，会计期末勿需将企业未享受的非累积带薪缺勤作为一项负债挂账。如果职工放弃非累积带薪休假权利时，企业没有任何货币补偿，则不做会计处理，如果有一定金额的货币补偿，则应该在补偿当期确认一项负债计入当期的成本费用中。

税法规定：新《企业所得税实施条例》第34条所称的“合理工资薪金”，是指企业按照股东大会、董事会、薪酬委员会或相关管理机构制订的工资薪金制度规定实际发放给员工的工资薪金。《企业所得税实施条例》第40、41、42条所称的“工资薪金总额”，是指企业按照本通知第1条规定实际发放的工资薪金总和，属于国有性质的企业，其工资薪金，

不得超过政府有关部门给予的限定数额；超过部分，不得计入企业工资薪金总额，也不得在计算企业应纳税所得额时扣除。例：惠民公司2008年10月有2名销售人员放弃15天的婚假，假设平均每名职工每个工作日工资为200元，月工资为6000元。1.假设该公司未实行非累积带薪缺勤货币补偿制度，会计处理为：借：销售费用 12000 贷：应付职工薪酬 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com