

新准则下带薪缺勤的所得税会计处理会计从业资格证考试

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/647/2021\\_2022\\_\\_E6\\_96\\_B0\\_E5\\_87\\_86\\_E5\\_88\\_99\\_E4\\_c42\\_647819.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/647/2021_2022__E6_96_B0_E5_87_86_E5_88_99_E4_c42_647819.htm)

id="tb42" class="mar10">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，体现了以人为本的理念，也与新《劳动法》《职工带薪年休假条例》中的带薪休假等规定相协调，是我国会计准则的重大历史性突破。

一、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、探亲假等休假权利，企业在职工法定缺勤期间内，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，将带薪缺勤可以分为两类：1. 非累积带薪缺勤，是指带薪权利不能结转下期的带薪缺勤，即如果当期权利没有行使完，就予以取消，并且职工在离开企业时对未使用的权利无权获得现金支付。2. 累积带薪缺勤，是指带薪权利可以结转下期的带薪缺勤，如果本期的权利没有用完，可以在未来期间使用。当职工提供了服务从而增加了其享有的未来带薪缺勤的权利时，企业就产生了一项义务，应当予以确认和计量，并按照带薪缺勤计划予以支付。

二、非累积带薪缺勤的财税处理 会计规定：来源：考试大的美女编辑们采集者退散 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，会计期末无需将企业未享受的非累积带薪缺勤

作为一项负债挂账。但是，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：www.Examda.CoM考试就到百考试题来源：考试大新《实施条例》第三十四条所称的“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。《国家税务总局关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》（国税函[2009]3号）规定：税务机关在对工资薪金进行合理性确认时，可按以下原则掌握：（一）企业制订了较为规范的员工工资薪金制度；（二）企业所制订的工资薪金制度符合行业及地区水平；（三）企业在一定时期所发放的工资薪金是相对固定的，工资薪金的调整是有序进行的；（四）企业对实际发放的工资薪金，已依法履行了代扣代缴个人所得税义务。（五）有关工资薪金的安排，不以减少或逃避税款为目的；来源：考试大的美女编辑们www.Examda.CoM考试就到百考试题《实施条例》第四十、四十一、四十二条所称的“工资薪金总额”，是指企业按照本通知第一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1、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：应付职工薪酬工资12000 2、假设该公司实行非累积带薪

缺勤货币补偿制度，补偿金额为放弃带薪休假期间平均日工资的2倍，会计处理为：借：销售费用24000 贷：应付职工薪酬工资12000 应付职工薪酬非累计带薪休假12000（ $2 \times 15 \times 200 \times 2$ ）实际补偿时一般随工资同时支付：借：应付职工薪酬工资12000 应付职工薪酬非累计带薪休假12000 贷：库存现金24000

来源：www.100test.com来源：考试大注：对于企业支付员工的按照非累积带薪缺勤货币补偿制度是否可以在税前扣除，应严格按照《国家税务总局关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》（国税函[2009]3号）规定，若超过税法规定的“合理工资薪金”的扣除范围，则应作为永久性差异，按照“调表不调账的”原则，在企业纳税申报表上进行纳税调增处理。

### 三、既定累积带薪缺勤的财税处理

本文来源:百考试题网来源：考试大的美女编辑们既定累积带薪缺勤是指有些累积带薪缺勤在职工离开企业时，对未行使的权利有权获得经济补偿。如果职工在离开企业时能够获得现金支付，企业就应当确认企业必须支付的、职工全部累积未使用权利的金额。企业在确认职工现金补偿时，应按照权责发生制原则根据职工提供服务的受益对象计入成本费用，借记“成本费用”科目，贷记“应付职工薪酬累计带薪休假”科目。

按照税法规定，对于税前扣除的成本费用，应该以实际支付为原则，对于企业跨年度未实际支付而确认的成本费用，不允许税前扣除，对于该差异，按照《企业会计准则第18号所得税》的规定，应作为暂时性差异，确认递延所得税资产。

百考试题论坛来源：考试大 例2、华达公司从2009年1月1日起实行累积带薪缺勤制度，制度规定，该公司每名职工每年有权享受12个工作日的带薪休假，休假权利可以向后结转2个

日历年度。该公司带薪休假是以先进先出原则为基础，即首先从上年结转的可享受的带薪年假中扣除，再从当年可享受的带薪年假中扣除，在2年末，公司将对职工未使用的带薪休假权利按日工资支付现金。以该公司一名管理人员为例，其每个工作日工资为300元，每月有20个工作日。假设企业所得税率为25%。假定2009年1月，该名职工没有休假。公司应当在职工为其提供服务的当月，累积相当于1个工作日工资的带薪休假义务，并做如下账务处理：2009年《工程咨询概论》考前辅导2009年《项目决策分析》复习笔记2009年《咨询方法与实务》考试难点2009年《项目组织与管理》复习指导2009年《宏观经济政策》考点提示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](http://www.100test.com)