



СТАТИСТИКА, ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

УДК 657.471.12:331.2
JEL Classification: M40, J30, J31

DOI: 10.37332/2309-1533.2023.4.19

Свиноус І.В.,
*д-р екон. наук, професор, професор кафедри обліку і оподаткування,
Білоцерківський національний аграрний університет,*
Туржанський В.А.,
канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри обліку та фінансів,
Хома Д.М.,
*канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри обліку та фінансів,
Університет економіки і підприємництва, м. Хмельницький*

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВЕДЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ

Svynous I.V.,
*dr.sc.(econ.), professor, professor at the
department of accounting and taxation,
Bila Tserkva National Agrarian University,*
Turzhanskyi V.A.,
*cand.sc.(econ.), assoc. prof., associate professor
at the department of accounting and finance,*
Khoma D.M.,
*cand.sc.(econ.), assoc. prof., associate professor
at the department of accounting and finance,
University of Economics and Entrepreneurship, Khmelnytskyi*

METHODICAL APPROACHES TO KEEPING RECORDS OF PAYROLL CALCULATIONS ACCORDING TO INTERNATIONAL STANDARDS OF FINANCIAL REPORTING

Постановка проблеми. Розвиток міжнародних економічних зв'язків, виникнення світового ринку, поява спільних підприємств, інвестування вільних капіталів в економіку як своєї країни, так і зарубіжних держав зажадали розробки єдиних підходів до формування економічних показників, які б точно відображали стан справ у національній економіці, а також фінансове становище та результати виробничо-комерційної діяльності організацій. Це, своєю чергою, потребувало уніфікації форм і методів обліку, що застосовуються у світі, а також фінансової звітності, що складається на основі облікових даних. Результатом узгодження методології бухгалтерського обліку на світовому рівні стали міжнародні стандарти бухгалтерського обліку та фінансової звітності (МСФЗ).

Перехід вітчизняних підприємств на міжнародні стандарти фінансової звітності набуває все більшої актуальності. Це пояснюється тим, що МСФЗ є одним із домінуючих інструментів, який здатний надати прозору та уніфіковану інформацію про фінансовий стан підприємств для значного кола учасників ринку.

Однак не всі компанії готові розкрити більше інформації, ніж прийнято національними стандартами бухгалтерського обліку. Багато власників вважають, що бухгалтерський облік вторинний, і для них головне – правильно підготувати документи для податкових органів. Крім того, ризик розкриття великого обсягу інформації пов'язаний із можливим її використанням конкурентами, рейдерами та іншими особами, і у зв'язку з цим на початку використання МСФЗ компанії намагалися знайти не повністю законні способи захисту своїх даних.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні, методичні та практичні проблеми обліку й контролю оплати праці досліджували українські та зарубіжні вчені, зокрема, М. Л. Вітсман, С. Ф. Голов, Л. С. Герасимчук, Л. В. Гуцаленко, В. А. Дерій, В. С. Джевонс, З. В. Задорожний, Я. В. Крупка, П. О. Куцик, Д. Л. Круз, Р. С. Кінг, Ю. Ю. Мороз, Н. М. Малюга, Н. В. Овсяк, М. С. Пушкар, В. В. Сопко, Л. К. Сук, Н. В. Шульга та інші. Враховуючи ґрунтовні напрацювання науковців, нині відсутній єдиний погляд на цю проблему, що вимагає подальших досліджень.

Постановка завдання. Мета статті – на основі узагальнення досвіду країн світу, які в обліковому процесі використовують міжнародні стандарти фінансової звітності, запропонувати практичні рекомендації щодо їх використання при обліку заробітної плати в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Міжнародний обліковий стандарт є коротким і по можливості простим викладом будь-якого аспекту фінансової звітності з поясненням, яким чином повинні оцінюватися окремі статті фінансової звітності та яка інформація, як мінімум, має бути розкрита.

Міжнародні стандарти фінансової звітності є документами, які визначають загальний підхід до складання фінансової звітності та пропонують варіанти обліку окремих коштів або операцій підприємств. Однак, в силу об'єктивних інтеграційних процесів у розвитку світового господарства, ці стандарти набувають все більшого значення як найзручніший засіб спілкування між підприємствами різних країн. Кожен стандарт містить вимоги до об'єкта обліку, визнання об'єкта обліку, оцінку об'єкта обліку та розкриття інформації про об'єкт обліку у різних формах фінансової звітності. Застосування МСФЗ базується на безперервності діяльності та нарахування.

Стандарти мають рекомендаційний характер, який якомога більше, відповідає ринковій економіці, оскільки всі підприємства, які бажають встановити міжнародні економічні контакти, заволодіти увагою користувачів «без кордонів», чудово усвідомлюють необхідність складання фінансової звітності відповідно до МСФЗ. Оскільки МСФЗ стали міжнародною мовою бухгалтерів та економістів, то їхнє знання стає умовою спочатку інформаційної, а потім і економічної взаємодії на світовому рівні.

Приведення національної системи бухгалтерського обліку у відповідність до міжнародних стандартів фінансової звітності та вимог ринкової економіки означатиме можливість формування системи інформації про фінансовий стан підприємства для її користувачів, насамперед, інвесторів, зацікавлених у результатах діяльності даного підприємства. Будуть створені умови для формування суб'єктами господарювання достовірної та корисної інформації про їхнє фінансове становище, результати їх діяльності та зміни у їхньому фінансовому становищі, забезпечення прозорості та надійності бухгалтерської звітності як найважливішого джерела інформації для прийняття управлінських рішень широким колом зацікавлених користувачів.

МСФЗ випустили два стандарти, які регламентують облік розрахунків із персоналом. Це МСФЗ 19 «Винагороди працівникам» (1 січня 1999 р.) та МСФЗ 26 «Облік та звітність за програмами пенсійного забезпечення (пенсійними планами)» (1 січня 1988 р.). Вітчизняні підприємства, які готують звітність згідно з МСФЗ, повинні враховувати вимоги цих двох стандартів, незважаючи на те, що багато їхніх положень не застосовуються в Республіці Білорусь (наприклад, у частині пенсійних планів), а облік заробітної плати відрізняється від загальносвітової практики.

Мета МСФЗ 19 полягає у розпорядженні правил обліку та розкриття інформації про винагороди працівникам. МСФЗ 19 вимагає від компанії визнавати:

– зобов'язання – коли працівник надав послугу в обмін на винагороду, що підлягає виплаті у майбутньому;

– витрата – коли послуга надана.

МСФЗ 19 повинен застосовуватися для обліку всіх винагород працівникам, включаючи такі:

– відповідно до офіційних програм (планів) та угод;

– відповідно до вимог законодавства або у межах внутрішньогалузевих угод;

– в силу практики, що веде до виникнення традиційного зобов'язання.

У МСФЗ 19 виділяють п'ять видів винагород працівникам:

1) короткострокові винагороди – винагороди працівникам (крім вихідної допомоги та компенсаційних виплат пайовими інструментами), що підлягають виплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники надали відповідні послуги, такі як заробітна плата робітникам та службовцям та внески на соціальне забезпечення, щорічна оплачувана відпустка та допомога по хворобі, участь у прибутку та премії, що виплачуються протягом дванадцяти місяців, а також винагороди у негрошовій формі, такі як медичне обслуговування, забезпечення житлом та автотранспортом та безкоштовні або дотовані товари чи послуги для зайнятих на даний час працівників;

2) винагороди після закінчення трудової діяльності (довгострокові винагороди), такі як пенсії, інші винагороди після виходу на пенсію, страхування життя та медичне обслуговування після закінчення трудової діяльності;

3) інші довгострокові винагороди – винагороди працівникам (крім виплат після закінчення трудової діяльності, вихідної допомоги та компенсаційних виплат пайовими інструментами), які не виплачуються повністю протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники надали відповідні послуги, включаючи оплачувану відпустку для працівників, що мають тривалий стаж роботи, або оплачувану творчу відпустку, ювілейні або інші довгострокові винагороди, довгострокові допомоги з непрацевдатності, а також участь у прибутку, премії та відстрочена компенсація у разі, якщо зазначені виплати здійснюються після закінчення дванадцяти місяців після кінця звітної періоду (або пізніше);

4) вихідна допомога – виплати працівникам у результаті рішення компанії розірвати трудову угоду з працівником до встановленого терміну виходу на пенсію або рішення працівника прийняти пропозицію про добровільне звільнення в обмін на винагороду;

5) компенсаційні виплати пайовими інструментами – винагороди працівникам.

МСФЗ 26 доповнює МСФЗ 19 у частині порядку обліку пенсійних планів із встановленими внесками та пенсійних планів із встановленими виплатами. Плани із встановленими внесками – це пенсійні плани, відповідно до яких величина пенсійних виплат залежить від внесків у фонд та нарахованого на них інвестиційного доходу. У рамках плану з встановленими виплатами розмір пенсій, як правило, розраховується, виходячи з доходів працівників та/або кількості років, відпрацьованих у компанії [1].

Схема пенсійних планів із встановленими внесками застосовується і в Україні. Проте у нашій країні відсутня практика дисконтування цих внесків. В Україні не здійснюється страхування пенсійних виплат через страхові компанії, що застосовується за кордоном.

Ще однією відмінністю загальносвітової практики від вітчизняної є розрахунки з працівниками, за якими останні мають право на отримання пайових інструментів, випущених самою компанією. Працівник отримує пайові інструменти (акції) і може розпоряджатися ними або з метою отримання процентного доходу, або для спекулятивних операцій на біржі.

Витрати на персонал становлять значну частину виробничих витрат у Німеччині. За роботу робітники отримують зарплату, а службовці – оклад.

До витрат на персонал відносяться:

- всі витрати на оплату праці (включаючи тарифні надбавки та договірні добавки);
- інші тарифні та добровільні види оплати праці робітників та службовців (наприклад, відпускні та різдвяні гроші або нагорода за винаходи та раціоналізацію);
- соціальні витрати та інші витрати на персонал, такі як участь підприємця в соціальному страхуванні, витрати на забезпечення та підтримку у старості, оплата переїзду працівника на нове місце проживання та ін.

Оклади та зарплата виплачуються за зайнятість робочої сили на підставі робочих договорів. Розрахунок може здійснюватися, виходячи з виконаної роботи (оклад за продуктивність), чи підставі тимчасової присутності для підприємства (годинний оклад). Для робітників існує лист заробітної плати, а для службовців – лист окладів. В обліку заробітної плати на кожного зайнятого ведеться рахунок зарплати, в який внесені всі особисті дані, а також дані про клас податку, кількість дітей та віросповідання, бруто- та нетто-оклад (зарплата) [2].

За законом підприємець зобов'язаний вираховувати з нарахованої зарплати (зарплати-брутто) всі необхідні податки та перераховувати їх у фінансове управління та лікарняну касу. Для цього провадиться наступний розрахунок:

- бруто-зарплата (оклад);
- податок на прибуток;
- церковний податок;
- частка робітника (службовця) у соціальному пенсійному та інших видах страхування.

Величина прибуткового податку залежить від особистих даних платника податків: віку, сімейного стану, кількості дітей. Вона визначається підприємцем при кожному нарахуванні заробітної плати на підставі таблиці податків, обчислюється та передається у фінансове управління. Церковний податок теж вираховується із зарплати (брутто-окладу), його величина різна у різних землях і за різних віросповідань (8–9 % прибуткового податку). Ставка для відрахування пенсійного страхування становить 9 %, страхування через хворобу – 6–7 % та страхування по безробіттю – 2 % від бруто-зарплати.

Брутто- і нетто-зарплата містяться у листі заробітної плати, і звітні кінцеві суми переносяться до бухгалтерії підприємства. Брутто-зарплата враховується у дебеті рахунку «Заробітна плата» [3]. Проведення робиться на величину нетто-зарплати в кредит грошових рахунків («Каса», «Банк» або «Розрахунковий рахунок») та на відняті податки (прибутковий та соціальні) – на рахунок «Інші розрахунки з постачальниками».

Окрім бруто-зарплати, у підприємця виникають інші витрати на персонал у формі:

- законні соціальні витрати;
- добровільні соціальні витрати;
- інші витрати на персонал.

Облік провадиться в кредиті видаткових рахунків. Інші витрати на персонал можуть виникнути, наприклад, у зв'язку із проведенням зборів, підвищенням кваліфікації, виробничим ювілеєм, переїздом тощо.

Наприкінці звітнього періоду сальдо всіх рахунків, пов'язаних із витратами на заробітну плату, переносяться на рахунок «Прибутки та збитки». Зобов'язання перед відділом фінансів та органами соціального страхування покриваються до визначених термінів. Можливо ще відкриті суми вказувати на заключному балансі.

Основними завданнями обліку оплати праці США є:

- точний та своєчасний облік оплати праці;
- необхідність роз'яснення працівникам питань оплати праці;
- забезпечення своєчасної оплати праці працівників;
- подання до відповідних державних органів необхідних звітів по штатах, податкових платежах тощо;
- недопущення порушень законності під час здійснення операцій, пов'язаних з нарахуванням та виплатою заробітної плати;
- здійснення контролю за економним та доцільним витрачанням коштів на заробітну плату.

У компаніях США особлива увага приділяється внутрішньому контролю над заробітною платою. У невеликих компаніях контроль за оплатою праці здійснює сам власник-менеджер, який розраховує заробітну плату, складає платіжні відомості та здійснює її виплату [4].

У великих компаніях контроль за заробітною платою здійснюється шляхом суворого поділу та виконання обов'язків, застосуванням затверджених принципів внутрішнього контролю. Принципи контролю засновані на тому, що підрахунок кількості відпрацьованих годин, підготовка платіжних відомостей, здійснення записів із заробітної плати на рахунках та в реєстрах обліку, розподіл та видача заробітної плати повинні проводитися різними особами [5].

Багато компаній проводять оплату праці за кількість відпрацьованих годин, тому розробляється спеціальна система, що передбачає порядок обліку відпрацьованих годин, а також контролю за їх достовірністю.

Основними документами з обліку праці є спеціальні картки, у яких за допомогою машин здійснюється контроль за прибуттям на роботу, відходом з неї та за кількістю відпрацьованих годин. У певні дні перед днем виплати заробітної плати картки передаються до відділу заробітної плати для її нарахування. У відділі заробітної плати проводяться необхідні відрахування із заробітної плати, здійснюються записи в індивідуальних рахунках по всіх працюючих та готуються чеки.

Федеральний прибутковий податок США стягується з доходів громадян з одержаної ними зарплати, який перераховується банкам чи податковому управлінню.

В окремих штатах, де існує муніципальний податок, суми податку, що стягуються із заробітної плати громадян, перераховуються до бюджету штату.

Сума утримань прибуткового податку залежить, крім того, і від податкових пільг, які надаються працівникам підприємства. Податкові пільги вказуються працівником у свідоцтві про пільги з прибуткового податку, що заповнюється у перший день початку роботи.

Крім прибуткового податку, у США діє податок на соціальне страхування, який запроваджено в 1935 році. Особи, зайняті у виробничій сфері, сплачують частину своєї заробітної плати у спеціальні довірчі фонди. Кошти цих фондів використовуються на пенсійне та медичне забезпечення непрацездатних громадян, що вийшли на пенсію. Додатково добровільне медичне страхування може отримати працівник, який досяг 65 років. Повні пенсійні виплати може отримувати працівник, який досяг 65 років, і часткові – з 62 років [6].

Із заробітної плати працівника можуть утримуватися й інші податки. За згодою працівника та профспілкової організації компанії можуть утримуватись профспілкові внески, а також суми медичного страхування. Крім того, за бажанням працівника із заробітної плати можуть проводитися утримання для погашення заборгованості з позик банку, через систему утримань із заробітної плати оплачується придбання товарів підприємства, купівля державних облігацій тощо. На кожного працівника в бухгалтерії заводять картку обліку доходів, в якій відображаються всі види доходів, утримання із заробітної плати та суми до платежу. На підставі даних карток обліку доходів заповнюється журнал заробітної плати, який є зведеним реєстром обліку всіх виплат по кожному працівнику та загалом всіх утримань та сум по компанії, що підлягають виплаті.

Кожен наймач зобов'язаний платити три податки, що нараховуються на заробітну плату: соціальне страхування, федеральний та муніципальний податки з безробіття.

Більшість працівників США мають право на щорічні відпустки тривалістю до 4 тижнів із повною оплатою.

Компанії накопичують кошти на оплату відпускних протягом періоду, за який працівник отримує відпустку. Положення 43 федерального Комітету з бухгалтерських стандартів «Облік компенсації за час відсутності» передбачає накопичення зобов'язань щодо відпускних при виконанні наступних умов:

- наймач вже зобов'язаний сплатити, оскільки отримував відповідні послуги;

- оплата відпускних є можливою;
- сума відпускних може бути попередньо оцінена.

Накопичені суми на оплату відпускних відображаються за дебетом рахунку «Витрати на відпускні» та кредитом рахунку «Заборгованість за відпускними» [7].

Суми нарахованих відпускних відображаються за дебетом рахунку «Заборгованість за відпускними» та кредитом рахунку «Розрахунки з працівниками за відпускними». З нарахованих сум проводяться відповідні утримання, що відображається по дебету рахунку «Розрахунки з працівниками по відпускних» та кредиту рахунків «Заборгованість з федерального прибуткового податку», «Заборгованість з муніципального прибуткового податку», «Заборгованість із соціального страхування працівників», «Страхування», «Рахунок у банку».

Система МСФЗ, на відміну від системи ПСБО, не оперує поняттям «виплати, пов'язані з оплатою праці». Міжнародні стандарти використовують іншу категорію – «виплати працівникам». Відмінності між цими показниками добре видні при аналізі поелементної класифікації видатків. При класифікації витрат за їх характером параграф 102 МСБО 1 виділяє елемент «Виплати працівникам». Причому в параграфі 105 вищезазначеного стандарту наголошується, що термін «виплати працівникам» має таке саме значення, як і в МСБО 19. Якщо подивитися в параграфі 5 МСБО 19, то виявиться, що до виплат працівникам потрапляють ті елементи, які не включаються до елементу «Витрати на оплату праці», що наводиться в поелементній класифікації, властивій системі ПСБО, і відображається у третьому розділі Звіту про фінансові результати за формою № 2. Так, наприклад, вітчизняна система стандартизації виділяє особливий елемент «Відрахування на соціальні заходи», а згідно з параграфом 5 МСБО 19 внески на соціальне забезпечення повинні включатися до категорії «виплати працівникам» [8].

Недоліком у вітчизняній практиці обліку є відсутність чіткого поділу винагород працівникові на довгострокові та короткострокові. Заборгованість перед персоналом з праці відображається у складі короткострокових зобов'язань у п'ятому розділі пасиву балансу. По МСБО 19 до групи короткострокових винагород включаються суми, що підлягають виплаті протягом 12 місяців після закінчення періоду. Оцінка короткострокових зобов'язань не потребує дисконтування. До довгострокових винагород ставляться суми, не підлягають виплаті протягом 12 місяців після закінчення періоду. При розрахунках цих сум використовується дисконтована вартість.

Однак, як показує практика, жодна європейська держава не поспішає змінювати національне законодавство та переходити на ведення бухгалтерського обліку та складання звітності на засадах МСФЗ. Пов'язано це з тим, що кожна держава забезпечує ведення бухгалтерського обліку, виходячи з особливостей національної економіки, чинної системи оподаткування, національних та політичних інтересів. Система обліку та звітності першочергово повинна бути спрямована на задоволення інформаційних потреб конкретної держави.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, незважаючи на існуючі відмінності в обліку різних країн, можна відзначити, що вони дотримуються загальних основоположних принципів.

Проблема стандартизації для української економіки полягає в тому, що всі міжнародні стандарти фінансової звітності розроблені для умов розвинутої ринкової економіки, тому більша їх частина у повному обсязі поки що неприйнятна для нашої країни.

Як видно з проведених досліджень, між вітчизняними та міжнародними стандартами щодо кожного елемента порівняння немає єдності у питаннях обліку винагороди працівникам. Таким чином, проблеми реформування вітчизняного обліку розрахунку заробітної плати відповідно до МСФЗ дуже актуальні. Виходячи з усього вищесказаного, для подальшого спрощення та вдосконалення нарахування заробітної плати необхідно поступово впроваджувати інновації, пов'язані з МСФЗ. Тобто перейти до розрахунків та звітності згідно з цими стандартами, які в найближчому майбутньому стануть основними обліковими записами у світі. Цей перехід забезпечить підприємствам найбільшу стійкість.

Вважаємо, що з переходом на МСФЗ підприємствам буде легше вийти на міжнародні ринки капіталу, оскільки збільшується сумісність їх показників; крім того, вони роблять діяльність підприємства більш прозорою, що дає більше можливостей західним інвесторам для аналізу їх діяльності.

Література

1. Баглай К. А. Порівняльна характеристика визнання, оцінки та відображення в обліку підприємства витрат за МСФЗ, GAAP USA та П(С)БО. *Управління розвитком*. 2013. № 15. С. 124–127.
2. Матюха М. М., Трикоза О. М. Організаційні аспекти обліку розрахунків за виплатами працівникам в умовах застосування МСФЗ. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економічні науки*. 2015. № 6. С. 69–74.
3. Безверхий К. В. Виплати працівникам підприємства за МСФЗ в контексті соціальної складової фінансової звітності. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2015. № 7. С. 34–41.

4. Каменська Т. О. Витрати на оплату праці з погляду МСФЗ. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації*. 2014. № 1. С. 90–99.
5. Каменська Т. О. Відображення витрат на оплату праці у відповідності до МСФЗ. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації*. 2015. № 1. С. 89–98.
6. Штик Ю. В. Винагороди працівникам: відображення у фінансовій звітності підприємств за умови використання МСФЗ. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Серія: Економічні науки*. 2018. № 1. С. 204–213.
7. Овсюк Н. В., Радченко О. Ю. Виплати працівникам за ПСБО 26 та МСФЗ (IAS) 19: порівняльний аспект. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2012. Вип. 3 (24). С. 360–368.
8. Шевченко А. Облік виплат працівникам за міжнародними та національними стандартами бухгалтерського обліку. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки»*. 2013. Вип. 35(2). С. 52–58.

References

1. Bahlai, K.A. (2013), "Comparative characteristics of the recognition, assessment and reflection in the accounting of an enterprise of expenses according to IFRS, GAAP USA and R(S)AU", *Upravlinnia rozvytkom*, no. 15, pp. 124–127.
2. Matiukha, M.M. and Trykoza, O.M. (2015), "Organizational aspects of employees payment accounting in the framework of IFRS", *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu tekhnolohii ta dyzainu. Serii: Ekonomichni nauky*, no. 6, pp. 69–74.
3. Bezverkhyi, K.V. (2015), "Payments to employees of an enterprise under IFRS in the context of the social component of financial statements", *Bukhhalterskyi oblik i audyt*, no. 7, pp. 34–41.
4. Kamenska, T.O. (2014), "Labour costs from the point of view of IFRS", *Bukhhalterskyi oblik, analiz ta audyt: problemy teorii, metodolohii, orhanizatsii*, no. 1, pp. 90–99.
5. Kamenska, T.O. (2015), "Display of labour costs in accordance with IFRS", *Bukhhalterskyi oblik, analiz ta audyt: problemy teorii, metodolohii, orhanizatsii*, no. 1, pp. 89–98.
6. Shtyk, Yu.V. (2018), "Benefits employee: refitting to the financial statements of enterprises under the conditions of IFRS", *Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu ekonomiky i torhivli im. Mykhaila Tugan-Baranovskoho. Serii: Ekonomichni nauky*, no. 1, pp. 204–213.
7. Ovsyuk, N.V. and Radchenko, O.Yu. (2012), "Payments to employees under R(S)AU 26 and IFRS (IAS) 19: a comparative aspect", *Problemy teorii ta metodolohii bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu*, Iss. 3 (24), pp. 360–368.
8. Shevchenko, A. (2013), "Accounts of employee benefits due to international and national accounting standards", *Zbirnyk naukovykh prats Cherkaskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Serii "Ekonomichni nauky"*, Iss. 35(2), pp. 52–58.