

УДК 33

**МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАКТИКА
УЧЕТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ РАБОТНИКАМ**

Назырова А.А.,

студентка,

Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова,

Краснодар, Россия

Аннотация. Целью данного исследования является сравнительный анализ бухгалтерской отчетности вознаграждения работникам согласно международным стандартами финансовой отчетности (МСФО 19) и другим стандартам бухгалтерской отчетности. Эмпирический анализ проводится в соответствии с общепринятыми принципами бухгалтерского учета, с МСФО, после внедрения международного стандарта бухгалтерского учета МСФО 19 «Вознаграждения работникам» и с американскими стандартами финансового учета (USFAS). Значимость данной статьи заключается в том, чтобы в значительной степени проанализировать бухгалтерскую отчетность между различными стандартами бухгалтерского учета, чтобы выяснить соответствующие корректировки, которые необходимо внести для учета и представления вознаграждений работникам в финансовой отчетности. Выводы статьи могут быть использованы для обсуждения вопроса о более точном отражении вознаграждений работникам в бухгалтерской отчетности организаций.

Ключевые слова: выплаты работникам, МСФО, стандарты бухгалтерской отчетности, международная практика.

***INTERNATIONAL PRACTICE OF ACCOUNTING REMUNERATIONS
FOR EMPLOYEES (BASED ON IAS 19)***

Nazyrova A.A.

student,

Krasnodar branch of the PRUE G.V. Plekhanov,

Krasnodar, Russia

Abstract. The purpose of this study is to illustrate a comparative analysis for accounting of employee benefits between international financial reporting standards (IAS 19) and other accounting standards. The empirical analysis is conducted in accordance with generally accepted accounting principles, following the implementation of international accounting standard IAS 19: employee Benefits and the American financial accounting standards (USFAS). The significance of this article is to significantly analyse the accounting statements between different accounting standards in order to find out the appropriate adjustments that need to be made to account for and present employee benefits in the financial statements. The conclusions of the article can be used to discuss the issue of more accurate reflection of employee benefits in the accounting statements of organizations.

Key Words: Employee Benefits, IFRS, Accounting Reporting Standards, international practice.

Своевременное развитие системы бухгалтерского учета в России предусматривает, что Министерство финансов РФ предпринимает шаги по принятию новых Федеральных стандартов бухгалтерского учета (ФСБУ). Данные стандарты предназначены для анализа, выявления общих черт и приведение в соответствие друг с другом особенностей международного и отечественного бухгалтерского учета.

Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО) изначально были разработаны как общие глобальные правила, которым должны следовать бухгалтеры для ведения бухгалтерских книг, являющиеся сопоставимыми, понятными, надежными и релевантными для внутренних или внешних пользователей, для того чтобы отчетность компаний была понятной и сопоставимой друг с другом через международные границы. Они являются следствием растущего международного акционерного капитала и торговли и особенно важны для компаний, имеющих деловые отношения в нескольких странах. Важно отметить, что международные стандарты финансовой отчетности становятся главной альтернативой прочим правилам бухгалтерского учета¹.

Можно выделить ряд особенностей, характеризующих МСФО:²

- МСФО были созданы для обеспечения согласованности стандартов и практики бухгалтерского учета независимо от компании или страны;
- МСФО издаются Советом по стандартам бухгалтерского учета и касаются ведения бухгалтерского учета, отчетности по доходам и расходам и других аспектов финансовой отчетности организаций;
- МСФО приносят пользу как компаниям, так и частным лицам, способствуя повышению корпоративной прозрачности;
- Недостатком МСФО является то, что они не являются универсальными.

Согласно МСФО, организация должна ежегодно представлять полный комплект финансовой отчетности, а также сравнительную информацию за предыдущий период по всем суммам, отраженным в финансовой отчетности текущего периода.

¹ Ефимкина Ю.А., Бадеева Е.А. Проблемы совершенствования заработной платы в бюджетной сфере // Актуальные проблемы учета, налогообложения и развития ключевых сфер экономики. Сборник материалов VIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. под общ. ред. Н. В. Свиридовой, Е. А. Бадеевой, Ю. В. Малаховой, А. А. Акимова. - 2017. - С. 40

² Дворецкая Ю.А., Ковалева Н.Н., Мельгуй А.Э. Расчеты с персоналом по оплате труда: современные подходы и тенденции // Вестник Брянского государственного университета. - 2015. - № 2. - С. 331

Международная практика и определение учета вознаграждений работникам субъектами хозяйствования различаются по основным и базовым признакам в соответствии с действующими стандартами бухгалтерского учета. Сделаем акцент на подробном изложении международной практики с целью выявления ее основных характеристик.

Необходимо отметить тот факт, что множество способов, регламентирующих правила учета вознаграждений работникам, которые применяются в бухгалтерском учете зарубежных стран, в нашей стране не применяются. Это вызвано тем, что в нашей стране отсутствует аналог МСФО 19, поскольку данный стандарт вызвал множество вопросов имплементации на практике³.

Стандарт МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам»⁴ был разработан в 1998 году. Последние поправки в стандарт были сделаны в 2011 году. Если говорить коротко, то основная функция Стандарта детализирует особенности финансового учета и описывает порядок того, как работодатели должны сообщать в своей финансовой отчетности информацию об обязательствах по отношению к вознаграждениям работникам. Стандарт МСФО (IAS) 19 используется работодателями в области различных видов пособий работникам, кроме тех пособий, которые закреплены в МСФО (IFRS) 2 «Выплаты на основе акций»⁵.

Цель МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» заключается в предписании бухгалтерских обязательств в части вопросов выплат и учета вознаграждений лицам, занимающимся трудовой деятельностью. Согласно

³ Малахова Ю.В., Арипова К.С. Сравнительная характеристика российской и международной систем финансовой отчетности в сфере вознаграждения работников // Региональные особенности рыночных социально-экономических систем (структур) и их правовое обеспечение: Сборник материалов IX-й Всероссийской научно-практической конференции Апрель 2018 г. Под редакцией О.С. Кошевого.- Филиал ЧВУВО «Московский университет им. С.Ю. Витте» в г. Пензе. – 2018. - с. 181

⁴ Международные стандарты финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.10.2020)

⁵ Международный стандарт финансовой отчетности (IFRS) 2 «Платеж, основанный на акциях» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.10.2020)

данному стандарту, начальство компании должно принимать в расчет следующие моменты:

- обязательство, когда работник предоставил услугу в обмен на вознаграждения работникам, подлежащие выплате в будущем;
- расходы, когда организация потребляет экономическую выгоду, возникающую из услуг, предоставляемых работником в обмен на вознаграждения работникам.

Пособия работникам – это пособия в любой форме, полученные работником за его услуги организации. Эти пособия отражаются в отчете «Фонды для работников» и делятся на прямые выплаты работникам через счет P&L (прибыль и убытки) или на резервы для планов выплат работникам после выхода на пенсию, которые делятся на планы с установленными взносами или с установленными выплатами⁶.

Обязательства и расходы организаций в связи с вознаграждениями работникам, вытекающие из обязательств, должны быть приняты работодателями в соответствии с законодательством или в соответствии с этическими нормами. Это достойное внимания признание моральной ответственности работодателей перед работниками в соответствии с МСФО в отношении планов выплат работникам, которые, если они были определены даже косвенно, влекут за собой финансовые издержки для работодателей.

Далее подробнее остановимся на видах вознаграждений работникам. Вознаграждения работникам – это денежные выплаты, которые осуществляет компания за тот объем работ, которые выполняют ее работники.

В соответствии со стандартом МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» все денежные выплаты (вознаграждения) делятся на категории, отображенные на рисунке 1.

⁶Удовцева, А.С. Международная и российская практика учета вознаграждений персоналу / А.С. Удовцева, Л.В. Бондаренко // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития: материалы Междунар. науч.–практ. конф. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – С. 241– 244
Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

- краткосрочные вознаграждения работникам;
- вознаграждения по окончании трудовой деятельности;
- прочие долгосрочные вознаграждения работникам;
- выходное пособие работникам.

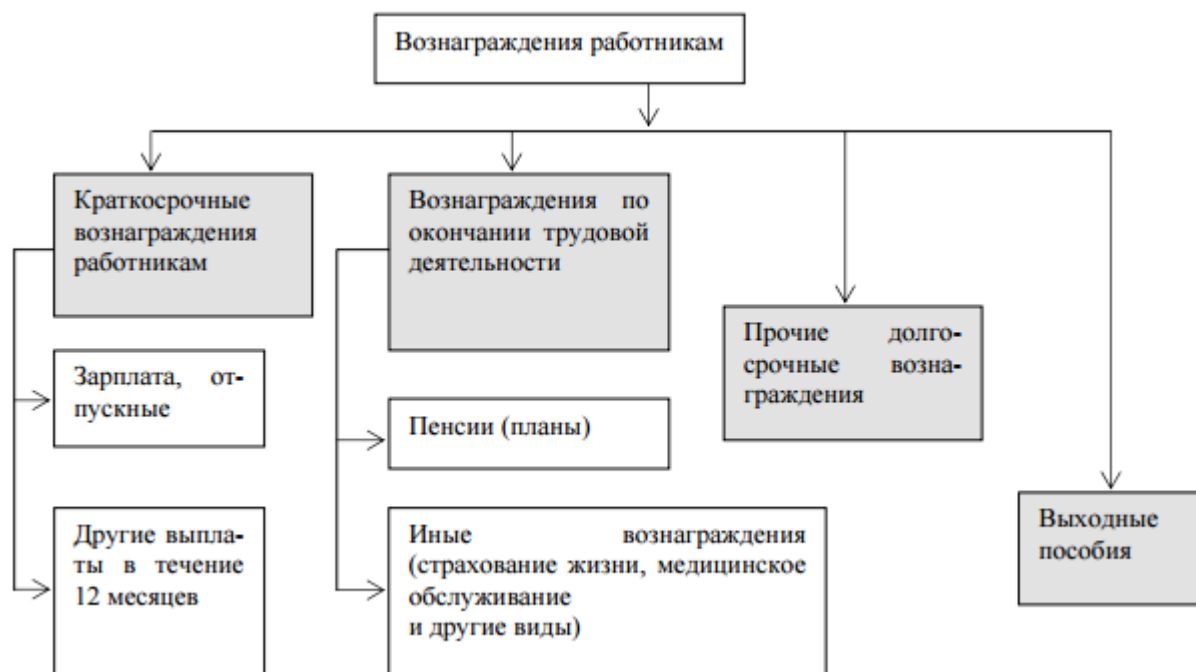


Рис. 1 – Виды вознаграждений согласно МСФО (IAS) 19 «вознаграждения работникам»⁷

I. Краткосрочные вознаграждения работникам.

Краткосрочные вознаграждения работникам – это те денежные выплаты сотрудникам компании (за исключением пособий по увольнению), которые должны быть выплачены в период года после окончания периода, в который сотрудники выполняют должностные обязанности, за исполнение которых подлежат выплаты. Если сотрудник выполнял свои обязанности в компании в течение отчетного периода, компания обязана признать недисконтированную

⁷ Ижаев С.М. Методические подходы к формированию информации об учете вознаграждений работникам в соответствии с международными и российскими стандартами // Вопросы современной науки: новые перспективы. – 2018. – С. 13-16

сумму выплат сотрудникам в обмен на их обязанности (услуги)⁸. Эти пособия делятся на⁹:

1. Финансовые пособия:

- заработная плата и оклады;
- взносы на социальное обеспечение;
- пособия или компенсации, такие как отпускные – болезнь;
- дополнительное вознаграждение персоналу (бонусы, другие пособия).

2. Нефинансовые преимущества:

- услуги, предоставляемые предприятием работникам.

3. Неденежные льготы организации работникам:

- расходы на автомобиль, мобильный телефон и мобильную связь;
- одежда, питание, жилье, проживание и т.д.

Организация обязана учитывать краткосрочные вознаграждения сотрудникам в качестве расходов, входящих в объем прибыли или убытка (лишь в том случае, когда прочие МСФО не допускают включения этих пособий в стоимость актива)¹⁰.

Пособия после трудоустройства включают такие статьи, как различные пенсии, страховые выплаты, страхование жизни, медицинская страховка и так далее.

II. Вознаграждения по окончании трудовой деятельности.

Этот тип вознаграждений начисляется сотрудникам после окончания их рабочей деятельности. Главный вид подобных вознаграждений составляют

⁸Удовцева, А.С. Международная и российская практика учета вознаграждений персоналу / А.С. Удовцева, Л.В. Бондаренко // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития: материалы Междунар. науч.–практ. конф. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – С. 241

⁹Джикия М.К. Будущее отчетности юридического лица: национальные стандарты или МСФО? / М.К. Джикия // Бухучет в сельском хозяйстве. – 2017. – №7. – С. 7–10

¹⁰ Ефимкина Ю.А., Бадеева Е.А. Проблемы совершенствования заработной платы в бюджетной сфере // Актуальные проблемы учета, налогообложения и развития ключевых сфер экономики. Сборник материалов VIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. под общ. ред. Н. В. Свиридовой, Е. А. Бадеевой, Ю. В. Малаховой, А. А. Акимова. - 2017. - С. 40-43

официальные или неофициальные договоренности, согласно которым компания выплачивает денежные пособия после завершения трудовых обязанностей одному или ряду сотрудников. Планы пособий по завершении обязанностей разделяются на планы с установленными взносами, либо планы с фиксированными выплатами, коррелированные с экономическим содержанием плана, вытекающего из его основных положений и условий. Эти пособия делятся на:

- пенсии;
- единовременные пенсионные выплаты.

Эти льготы могут быть охвачены соответствующими законами или внутренними обязательствами, согласованными между работодателем и работником;

- страхование сотрудников после выхода на пенсию, например: страхование жизни, страхование по болезни и т.д.

Существует 2 основных вида пособий по завершении трудовых обязанностей, отображенные на рисунке 2.

1. Планы с установленными взносами.
2. Планы с установленными выплатами.



Рис. 2 – Виды планов согласно МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам»¹¹

¹¹ Выручаева А. Учет «заслуженного отдыха» по МСФО. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://gaar.ru/articles/Uchet_zasluzhennogo_otdykha_po_MSFO/ (дата обращения: 15.12.2020)
Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

В последние годы работодатели в целом отошли от планов с установленными выплатами и перешли к планам с установленными взносами. Отчасти это связано с увеличением расходов на управление планами с установленными выплатами и увеличением обязательств, связанных с такими планами, из-за увеличения ожидаемой продолжительности жизни и снижения процентных ставок, не говоря уже о более сложном учете.

Планы с установленными выплатами – это выплаты работникам (за исключением увольнений и краткосрочных выплат работникам), выплачиваемые работникам после завершения трудовой деятельности (до или во время выхода на пенсию). Эти планы могут быть профинансированы, что означает, что работодатель выделяет средства для выполнения своих будущих обязательств по плану. Однако обязательства работодателя не ограничиваются суммой, которую он согласен внести в фонд. Однако в соответствии с планом с установленными взносами, работодатель перечисляет фиксированные выплаты в фонд и после этого не имеет более каких-либо обязанностей перед работником в случае какого-либо дефицита средств в фонде в момент выплаты пособий.

Работодатели должны выполнить следующие шаги для учета плана с установленными выплатами:

1. Определение дефицита или профицита фондирования плана.

Дефицит или профицит – это разница между приведенной стоимостью обязательства с установленными выплатами и справедливой стоимостью активов плана на конец отчетного периода.

2. Определение суммы в отчете о финансовом положении.

Несмотря на то что в учете плана с установленными выплатами фигурирует большое количество выплат, МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» обязывает предъявлять их в отчете о финансовом положении в качестве единой выплаты – обязательства с полагающимися выплатами, которое

в основном представляет собой дефицит или профицит, рассчитанный на этапе 1.

3. Определение суммы в составе прибыли или убытка.

Предприятие должно представить в составе прибыли или убытка текущую стоимость услуг и любые прошлые затраты на обслуживание.

4. Определение переоценки в составе прочего совокупного дохода.

Организация должна представить в составе прочего совокупного дохода актуарные прибыли и убытки, рентабельность активов плана, а также любое изменение в эффекте потолка активов и прочие долгосрочные вознаграждения.

Остановимся подробнее на учете планов с установленными выплатами по МСФО.

1. Определение приведенной стоимости обязательства с установленными выплатами с применением метода актуарной оценки.

Конечную стоимость плана с установленными выплатами сложно определить ввиду того что она обуславливается различными факторами, такими как, например, объем заработной платы, сменяемость сотрудников, их взносы, а также тенденции медицинских расходов. Поэтому для оценки текущей стоимости обязательств по выплатам с установленными выплатами организации применяют метод актуарной оценки, делают актуарные допущения. МСФО 19 предписывает использовать прогнозируемый метод единичного кредита для определения текущей стоимости обязательства по выплате установленных пособий и соответствующей текущей стоимости услуг.

Этот метод предполагает прогнозирование будущей заработной платы и пособий, на которые работник будет иметь право в предполагаемую дату прекращения трудовой деятельности. Затем обязательство по этим предполагаемым будущим платежам дисконтируется для определения текущей стоимости обязательства по выплате установленных пособий и распределяется на оставшиеся периоды обслуживания для определения текущей стоимости

обслуживания. Ставка дисконтирования является одним из ключевых актуарных допущений, поскольку она может существенно повлиять на оценку обязательства с установленными выплатами и последующих чистых процентных расходов.

2. Необходимо вычесть справедливую стоимость любых активов плана.

После определения приведенной стоимости обязательства с установленными выплатами справедливая стоимость любых активов плана вычитается для определения дефицита или профицита.

3. Далее нужно обработать данные и привести в соответствие сумму дефицита или профицита для любого эффекта ограничения чистого актива с установленными выплатами до потолка активов.

Определение того, имеются ли у субъекта экономические выгоды, требует тщательного рассмотрения фактов и обстоятельств, включая условия плана и применимое законодательство.

Для профицита плана с максимальным значением актива, актив измеряется по нижней части профицита или потолка актива. Дефицит плана также может быть подвержен влиянию предельных значений активов, если план имеет минимальные требования к финансированию. Например, если платежи в соответствии с минимальным требованием финансирования создают профицит, превышающий верхний предел активов, признается дополнительное обязательство. Таким образом, предельные значения активов могут существенно повлиять на сумму любого признанного профицита или дефицита, и поэтому их следует тщательно оценивать.

4. Определение затрат на обслуживание, чистых процентов и переоценки чистого обязательства с установленными выплатами (актива).

Текущая стоимость услуг – это повышение приведенной стоимости обязательства с установленными выплатами в сумме обслуживания работников компании в текущем периоде. Стоит отметить, что текущая стоимость услуг

вычисляется с помощью актуарных допущений, установленных на начало годового отчетного периода.

Прошлые затраты на обслуживание – это изменение текущей стоимости обязательства по выплате установленных пособий в результате внесения изменений в план (например, изменение пенсионного возраста с 60 до 65 лет) или сокращения (например, закрытие офиса приводит к увольнению сотрудников). При определении стоимости прошлых услуг МСФО 19 требует от компаний и организаций перерасчета актива с установленными выплатами с применением текущей стоимости активов плана и текущих актуарных допущений.

5. Прочие долгосрочные вознаграждения для работников.

Прочие долгосрочные пособия составляют выплаты работникам (за исключением пособий по окончании выполнения рабочих обязанностей), по которым не производится выплата в течение года после окончания периода, во время которого сотрудник исполнял свои должностные обязанности. Важно отметить, что стандарт предполагает наиболее простой метод учета прочих долгосрочных выплат сотрудникам, чем для пособий по окончании работы. Актуарные прибыли и убытки, а также стоимость прошлых услуг признаются немедленно. Эти пособия делятся на:

- выплаты при несчастных случаях, ущерб, дополнительные лицензии;
- пособия по инвалидности;
- объекты за счет распределения прибыли на срок обслуживания более 12 месяцев.

Далее обратимся к анализу выходных пособий работников.

Дадим определение выходным пособиям. Так, ими являются выплаты сотрудникам, которые производятся в следующих случаях:

- решения компании завершить работу в ней сотрудника до того момента, когда он должен выйти на пенсию;

- решения сотрудника уволиться из компании по собственному желанию при условии осуществления ему выплат вышеуказанных пособий.

Предприятие признает расторжение договора в качестве обязательства и расхода тогда и только тогда, когда оно явно привержено тому или иному из этих обязательств.

В завершении хотелось бы сделать ряд выводов. Так, Стандарт МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» устанавливает правила признания и представления различных видов льгот, предоставляемых работодателями своим работникам. МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» содержит в себе сведения о том, как учитывать различные виды вознаграждений работникам и как представлять их в финансовой отчетности.

Учет обязательств с установленными выплатами влияет как на прибыль, так и на финансовое положение; поэтому отчитывающиеся организации (особенно крупные публичные фирмы) очень чувствительны к изменениям в бухгалтерском учете, которые могут повлиять на их способность привлекать акционерное или долговое финансирование. Помимо отчитывающихся организаций, разработчики стандартов, специалисты по бухгалтерскому учету или широкая общественность также представляют аудиторию, которая, вероятно, будет заинтересована или обеспокоена эволюцией МСФО 19.

МСФО 19 посвящен методам признания и измерения вознаграждений работникам. Они определяются как «все формы вознаграждения, предоставляемые организацией за услуги, оказываемые работниками» (пункт 7 МСФО 19) и включают краткосрочные пособия работникам (которые должны быть выплачены в течение года), пособия по окончании трудовой деятельности (выплачиваемые после завершения работником своих должностных обязанностей в компании) и планы пособий по завершению трудовой деятельности (которые представляют собой формальные или неформальные

механизмы, предназначенные для предоставления льгот одному или нескольким работникам).

В результате учет планов с установленными взносами довольно прост. Напротив, учет планов с установленными выплатами требует более сложных методологий и формулирования сложного набора долгосрочных оценок и/или допущений. Основная причина этого связана с тем, что работодатель обещает производить пенсионные выплаты (в соответствии с конкретным контрактным соглашением или формулой) работникам после их выхода на пенсию. Вследствие этого работодатель сохраняет как инвестиционный, так и актуарный риски при управлении своими пенсионными обязательствами (инвестиционный риск возникает, когда доходность активов плана может быть недостаточной для удовлетворения ожидаемых выгод, а актуарный риск возникает, когда выгоды не соответствуют ожидаемым потребностям).

Анализируя Стандарт МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» хотелось бы обратить внимание на тот факт, что отражение в отчетности долгосрочных вознаграждений сотрудникам и отражение в отчетности пенсионных планов предполагает единый механизм осуществления.

Учет расходов и обязательств, связанных с такими планами, носит в себе ряд вопросов, подлежащих решению, в числе которых:

- методология, согласно которой должны определяться значимость льгот, которые, согласно законодательству, подлежат выплате сотруднику с учетом того, что они зависят от способа завершения им работы в компании;

- использование актуарных методов оценки того, как следует распределять обязательства в отношении «заработанных» и «незаработанных» услуг. Связанный с этим вопрос заключается в том, как следует рассчитывать затраты, связанные с начислением пособий в плане за самый последний отчетный период;

- необходимо уточнить принципы выбора финансовых допущений для расчета обязательств.

Основные концептуальные изменения в МСФО 19 включают три важнейших элемента. К ним относятся:

- замена немедленным признанием актуарных прибылей и убытков в составе прибыли;
- дезагрегирование расходов с установленными выплатами на три компонента (т. е. расходы на обслуживание, финансовые расходы и переоценку) и улучшение требований к раскрытию информации.

МСФО 19 предписывает учет и раскрытие информации для учета вознаграждений работникам. Первый вариант стандарта датируется 1983 годом, и с тех пор в него неоднократно вносились поправки. Его последняя версия была выпущена в июне 2011 года. Последнее обновление представляет собой амбициозный реинжиниринг стандарта. Пересмотренный стандарт существенно изменил требования к признанию, представлению и раскрытию информации. Этот новый стандарт должен обеспечить, чтобы финансовая отчетность предоставляла инвесторам и другим пользователям четкое представление об обязательствах организации, вытекающих из планов с установленными выплатами. Одна из главных проблем, которую стремится решить разработчик стандартов, связана с тем, что МСФО 19 страдает от недостаточной сопоставимости и прозрачности.

В завершении исследования можно сделать вывод, что в основе РСБУ заложена радикально другая основа, чем в МСФО. Если в МСФО имеет различия с точки зрения особенностей их оценки и раскрытия в финансовой отчетности, то российская группирует выплаты в зависимости от источника их погашения и характера по отношению к процессу производства. Деление на эти группы предполагает в МСФО различие в признании и оценке вознаграждений работникам.

Библиографический список

1. Выручаева А. Учет «заслуженного отдыха» по МСФО. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://gaap.ru/articles/Uchet_zasluzhennogo_otdykha_po_MSFO/ (дата обращения: 15.12.2020)
2. Дворецкая Ю.А., Ковалева Н.Н., Мельгуй А.Э. Расчеты с персоналом по оплате труда: современные подходы и тенденции // Вестник Брянского государственного университета. - 2015. - № 2. - С. 331-335
3. Джикия М.К. Будущее отчетности юридического лица: национальные стандарты или МСФО? / М.К. Джикия // Бухучет в сельском хозяйстве. – 2017. – №7. – С. 7–10.
4. Ефимкина Ю.А., Бадеева Е.А. Проблемы совершенствования заработной платы в бюджетной сфере // Актуальные проблемы учета, налогообложения и развития ключевых сфер экономики. Сборник материалов VIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. под общ. ред. Н. В. Свиридовой, Е. А. Бадеевой, Ю. В. Малаховой, А. А. Акимова. - 2017. - С. 40-43
5. Ижаев С.М. Методические подходы к формированию информации об учете вознаграждений работникам в соответствии с международными и российскими стандартами // Вопросы современной науки: новые перспективы. – 2018. – С. 13-16
6. Малахова Ю.В., Арипова К.С. Сравнительная характеристика российской и международной систем финансовой отчетности в сфере вознаграждения работников // Региональные особенности рыночных социально-экономических систем (структур) и их правовое обеспечение: Сборник материалов IX-й Всероссийской научно-практической конференции Апрель 2018 г. Под редакцией О.С. Кошевого. – Филиал ЧВУВО «Московский университет им. С.Ю. Витте» в г. Пензе. – 2018.- 250 с.

7. Международные стандарты финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.10.2020)

8. Международный стандарт финансовой отчетности (IFRS) 2 «Платеж, основанный на акциях» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.10.2020)

9. Удовцева, А.С. Международная и российская практика учета вознаграждений персоналу / А.С. Удовцева, Л.В. Бондаренко // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития: материалы Междунар. науч.– практ. конф. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – С. 241– 244

10. Хоружий Л.И., Дедова О.В., Катков Ю.Н. Учетно-аналитическое обеспечение и налогообложение заработной платы в современных условиях хозяйствования / Л.И. Хоружий, О.В. Дедова, Ю.Н. Катков // Бухучет в сельском хозяйстве. – 2015. – №5-6. – С. 56–69

Оригинальность 76%