

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ОБЛІКУ ЗАБЕЗПЕЧЕНЬ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ

© 2017 ЖУРАКОВСЬКА І. В., ЧУДОВЕЦЬ В. В.

УДК 657.411

Жураковська І. В., Чудовець В. В. Удосконалення методики обліку забезпечень виплат працівникам

Метою статті є дослідження теоретичних і практичних проблем обліку забезпечень виплат працівникам і розробка на цій основі шляхів їх розв'язання. Аналіз міжнародних і національних стандартів бухгалтерського обліку, практики діяльності вітчизняних підприємств, а також наукових праць вчених дозволив виявити проблемні питання обліку забезпечень виплат працівника, зокрема: ігнорування розкриття в обліку та звітності, відсутність належного документального забезпечення, складність методики розрахунку та ін. Запропоновано шляхи вдосконалення обліку виплат працівникам: документальне оформлення забезпечень шляхом розробки Відомості нарахування забезпечень, спрощення методики розрахунку забезпечень виплат працівникам та відображення в аналітичному обліку, розкриття в обліковій політиці тощо. Такі рішення дозволять удосконалити облік забезпечень виплат працівникам, підвищити частоту застосування на підприємствах таких забезпечень та достовірність їх розкриття у фінансовій звітності.

Ключові слова: забезпечення, види забезпечень, виплати працівникам, фінансова звітність, методика обліку.

Рис.: 3. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 14.

Жураковська Ірина Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку і аудиту, Луцький національний технічний університет (вул. Львівська, 75, Луцьк, Волинська обл., 43018, Україна)

E-mail: zhurakovska@ukr.net

Чудовець Віталій Васильович – кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку і аудиту, Луцький національний технічний університет (вул. Львівська, 75, Луцьк, Волинська обл., 43018, Україна)

E-mail: v.chudovets@gmail.com

УДК 657.411

UDC 657.411

Жураковская И. В., Чудовец В. В. Совершенствование методики учета обеспечений выплат работникам

Целью статьи является исследование теоретических и практических проблем учета обеспечений выплат работникам и разработка на этой основе путей их решения. Анализ международных и национальных стандартов бухгалтерского учета, практики деятельности отечественных предприятий, а также научных трудов ученых позволил выявить проблемные вопросы учета обеспечений выплат работникам, в том числе: игнорирование раскрытия в учете и отчетности, отсутствие надлежащего документального обеспечения, сложность методики расчета и др. Предложены пути совершенствования учета выплат работникам: документальное оформление обеспечений путем разработки Ведомости начисления обеспечения, упрощение методики расчета обеспечений выплат работникам и отражение в аналитическом учете, раскрытие в учетной политике и т. п. Такие решения позволят усовершенствовать учет обеспечений выплат работникам, повысить частоту применения на предприятиях таких обеспечений и достоверность их раскрытия в финансовой отчетности.

Ключевые слова: обеспечение, виды обеспечения, выплаты работникам, финансовая отчетность, методика учета.

Рис.: 3. **Табл.:** 1. **Библ.:** 14.

Жураковская Ирина Владимировна – кандидат экономических наук, доцент кафедры учета и аудита, Луцкий национальный технический университет (ул. Львовская, 75, Луцк, Волинская обл., 43018, Украина)

E-mail: zhurakovska@ukr.net

Чудовец Виталий Васильевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры учета и аудита, Луцкий национальный технический университет (ул. Львовская, 75, Луцк, Волинская обл., 43018, Украина)

E-mail: v.chudovets@gmail.com

Zhurakovska I. V., Chudovets V. V. Improving the Methods for Accounting the Coverages of Payments to Employees

The article is aimed at exploring the theoretical and practical problems of accounting the coverages of payments to employees and developing on this basis ways of addressing them. An analysis of both the international and the national accounting standards, practices of domestic enterprises, as well as scientific works of scientists, has helped to identify the problematic issues of accounting the coverages of payments to employees, including: ignoring the disclosure in accounting and reporting, absence of an adequate documentary support, complexity of the calculation methods, etc. The authors have suggested ways to improve accounting of payments to employees: documentation of coverages through the development of a Statement of the accrued coverages, simplification of calculation of payments to employees together with the related reflecting in the analytical accounting, disclosure in the accounting policy, and so forth. Such decisions would improve accounting the coverages of payments to employees, increase the frequency of applying such coverages in enterprises and their disclosure in the financial statements.

Keywords: coverage, types of coverage, payments to employees, financial reporting, accounting methods.

Fig.: 3. **Tbl.:** 1. **Bibl.:** 14.

Zhurakovska Iryna V. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Accounting and Auditing, Lutsk National Technical University (75 Lvivska Str., Lutsk, Volyn region, 43018, Ukraine)

E-mail: zhurakovska@ukr.net

Chudovets Vitaliy V. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Accounting and Auditing, Lutsk National Technical University (75 Lvivska Str., Lutsk, Volyn region, 43018, Ukraine)

E-mail: v.chudovets@gmail.com

Забезпечення виплат персоналу в країнах з розвинутою економікою розглядають як одну з найвагоміших конкурентних переваг на ринку праці для підприємства, що допомагає зберегти та примножити кваліфікований персонал. Дослідження показують, що коли співробітники відчувають, що їхні потреби в медичному страхуванні, відпочинку, пенсійному забезпеченні задоволені, вони більш продуктивні та віддані своїй роботі [2]. В Європі 57 відсотків приватних робо-

тодавців пропонують більше пільг у вигляді забезпечень виплат, ніж це передбачено законодавством [3].

Забезпечення додаткових виплат поряд із загальнообов'язковими для співробітників на початковому етапі вимагає витрат, але в довгостроковій перспективі переваги можуть значно переважити ці витрати. В обліку для більшості виплат працівникам, щодо яких існує обов'язок, але чітко не встановлено ні суми, ні періоду виплати, передбачено створювати забезпечення. Вони є

важливим інструментом управління підприємством, за допомогою якого можна регулювати величину фінансових результатів, собівартості продукції, нейтралізувати комерційні ризики за рахунок внутрішніх засобів, підвищити економічну безпеку тощо.

Дослідження актуальних питань формування та обліку забезпечень, їх документального, організаційного та методичного забезпечення знайшли своє відображення у працях таких вчених, як Демська Ю. В., Нашкєрська Г. В., Пархомчук О. О., Пилипенко Л. М., Терещенко В. С., Топоровська А. М. та інших.

Водночас на сьогодні постає проблема недостатнього методичного забезпечення обліку забезпечень виплат персоналу, в тому числі з урахуванням вимог міжнародних стандартів фінансової звітності та, як наслідок, ігнорування необхідності їх створення на підприємствах.

Забезпечення майбутніх витрат і платежів персоналу створюються з метою рівномірного включення в поточні витрати звітного періоду, зобов'язань за виплатами згідно з трудовими угодами чи колективними договорами, щодо яких не визначено конкретної дати їх виплати. Вона може залежати від настання якогось випадку (досягнення певного віку, виходу на пенсію, хвороби, звільнення з роботи і т. ін.).

На українських підприємствах питома вага всіх забезпечень у структурі капіталу становить всього близько 1% [14]. У великих німецьких компаніях залишки на відповідних фондах сягають 15% валюти балансу і нерідко перевищують величину статутного капіталу [1]. Це пояснюється особливостями німецької пенсійної системи, значну роль в якій відіграють саме підприємства-роботодавці, що, своєю чергою, стимулюється податковим законодавством (частина відрахувань у відповідні фонди виводиться з-під оподаткування).

Облік винагород працівникам розглядається МСБО 19 «Виплати працівникам», відповідно до якого виплати працівникам включають:

а) *короткострокові виплати працівникам*, такі як заробітна плата, внески на соціальне забезпечення, оплачені щорічні відпустки та тимчасова непрацездатність, участь у прибутку та премії (якщо вони підляга-

ють сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду), а також негрошові пільги теперішнім працівникам (такі як медичне обслуговування, надання житла, автомобілів, а також надання безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг);

б) *виплати по закінченні трудової діяльності*, такі як пенсії, інші види пенсійного забезпечення, страхування життя та медичне обслуговування по закінченні трудової діяльності;

в) *інші довгострокові виплати працівникам*, включаючи додаткову відпустку за вислугу років або оплачувану академічну відпустку, виплати з нагоди ювілеїв чи інші виплати за вислугу років, виплати за тривалою непрацездатністю, а також отримання частки прибутку, премії та відстрочену компенсацію, якщо вони підлягають сплаті після завершення дванадцяти місяців після закінчення періоду або пізніше;

г) *виплати при звільненні* [8].

Усі виплати поділяються на накопичувальні – такі, що в разі невикористання працівником права на них переносяться на наступний період, та ненакопичувальні.

У МСБО 19 вимагається оцінювати очікувану вартість накопичуваних компенсацій на кінець звітного періоду для відображення їх у звітності. Таким чином, від класифікації виплат працівникам на накопичувальні чи ненакопичувальні залежить порядок їх обліку та необхідність формування забезпечень (рис. 1).

Практика діяльності вітчизняних підприємств показує, що більшість підприємств не виконує вимоги міжнародних стандартів обліку і звітності щодо обов'язкового створення забезпечень. Нами проаналізовано фінансову звітність загального призначення, яка оприлюднюється акціонерними товариствами Волинської області та розміщена на сайті smida.gov.ua. За даними сайту, у Волинській області налічується 417 акціонерних товариств, з них по 144 взагалі відсутні будь-які дані, 67 – подавали останні дані до 2009 р., решта 206 підприємств – за вимогою законодавства у фінансовій звітності за 2015 р. відмітили, що звітність складена у відповідності до міжнародних стандартів фінансової звітності. Наша вибірка по Волинській області становить 100%, оскільки, за даними Головного управління



Рис. 1. Класифікація виплат працівникам за відсутність згідно з МСБО 19 «Виплати працівникам»

статистики, у Волинській області на 01.02.2017 р. налічувалося 206 акціонерних товариств [4].

Результати вивчення звітності на сайті smida.gov.ua показали, що тільки у звітності 30 підприємств згадується про забезпечення, в основному в примітках. Результати свідчать, що з 206 діючих підприємств про забезпечення у своїй звітності зазначили тільки 20, причому шість з них вказали, що на підприємстві ніякі забезпечення не створюються.

Найпоширенішим видом забезпечень у звітності акціонерних товариств Волинської області є забезпечення на виплату відпустки. 13 підприємств з 206 існуючих нараховують резерв відпусток у відповідності до вимог МСБО 37 «Забезпечення, умовні зобов'язання та умовні активи» [10], оскільки суб'єкт господарювання визнає зобов'язання перед працівниками в майбутньому виплатити їм кошти на відпустку. Два підприємства нараховують пенсійні забезпечення для своїх працівників (рис. 2).

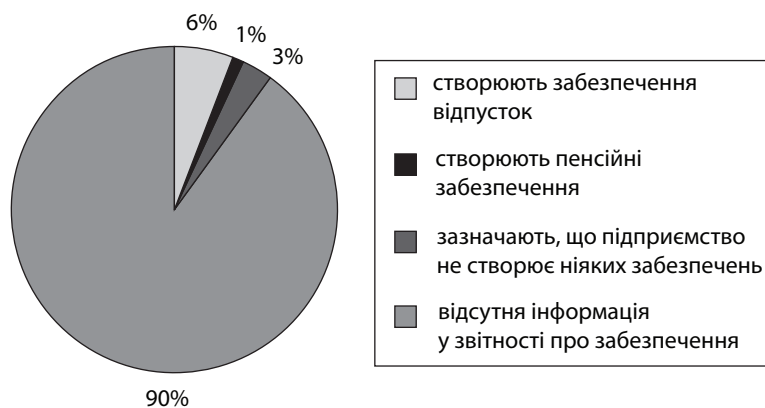


Рис. 2. Відображення забезпечень у фінансовій звітності акціонерних товариств Волинської області

Відповідно до МСФЗ, якщо підприємство згідно з договорами (наприклад, трудовими) понесе в майбутньому витрати (наприклад, відпускні чи допомога при виході на пенсію), воно зобов'язане створювати забезпечення для нівелювання впливу цих виплат на фінансовий стан у проміжній звітності. Адже забезпечення – це є зобов'язання, про яке вже відомо сьогодні, але точна його сума та час погашення будуть встановлені пізніше. Виходячи з тверджень МСБО 37, якщо на підприємстві штат працівників є суттєвим і переважна більшість виходить у відпустку влітку, – забезпечення є обов'язковим.

Проаналізуємо типові види забезпечень виплат персоналу в Україні (табл. 1).

МСБО 37 «Забезпечення, умовні зобов'язання та умовні активи» [9] не містить переліку забезпечень, які необхідно створити, а лише вимоги до їх формування. Самі критерії формування забезпечень в МСБО 37 потребують детального вивчення і класифікації зобов'язань підприємства. Підприємства в разі наявності відповідних зобов'язань повинні створювати такі забезпечення:

- ✦ забезпечення виплат за невідпрацьований час (забезпечення виплат відпусток та ін. згідно з МСБО 19);
- ✦ додаткове пенсійне забезпечення.

До найпоширеніших у США виплат працівникам через забезпечення належать:

- ✦ програми пенсійного забезпечення (крім обов'язкового);
- ✦ страхування життя;
- ✦ медична страховка (у тому числі лікування зубів чи зору) [2].

Зважаючи на значну кількість видів забезпечень, на практиці виникає питання, коли їх слід створювати? У МСБО чіткої відповіді не дається. Оцінка майбутніх операцій, в даному випадку майбутнього платежу, є завжди приблизною. У майбутньому можуть виникнути обставини, що не дозволять зробити платіж, і їх треба врахувати вже сьогодні.

Основна складність оцінки забезпечень полягає в тому, що необхідно професійне судження, щоб виявити ці події, оцінити ймовірність відтоку коштів і суму. Сума резерву визначається як найкраща оцінка витрат, необхідних для погашення зобов'язання станом на звітну дату. Якщо можливі кілька сценаріїв розвитку подій,

то резерв оцінюється в сумі очікуваної вартості. Очікувана вартість – це статистична величина, яка розраховується шляхом зважування всіх можливих результатів за коефіцієнтами ймовірності настання кожного з цих випадків.

Критична ситуація із формування забезпечень та резервів зумовлена проблемами відображення їх у бухгалтерському обліку:

- ✦ *ідентифікації*, що полягає в тому, щоб вчасно ідентифікувати період, впродовж якого має бути зареєстрована операція, що зумовлює виникнення потреби щодо створення чи списання певного виду резерву;
- ✦ *оцінки*, оскільки більшість резервів має умовно-обліковий, регулятивний характер. Тому безпосередньо застосовувати до них принцип історичної собівартості чи методи визначення справедливої вартості неможливо;
- ✦ *класифікації*, що виявляється в неоднозначності визначення об'єкта бухгалтерського обліку згідно з економіко-правовою сутністю резервів [5, с. 160].

Постає звична проблема при обліку забезпечень – необхідність застосування суб'єктивних прогнозних

Типові види забезпечень виплат працівникам в Україні

№ з/п	Назва забезпечення	Призначення	Характеристика механізму нараховування	Порядок формування згідно з П(С)БО 11 «Зобов'язання» [12]
1	Забезпечення виплат за невідпрацьований час (забезпечення виплат відпусток та ін.)	Створюється з метою рівномірного включення майбутніх витрат на виплату відпусток до витрат звітного періоду (наприклад, місяця)	Величина резерву визначається як добуток фактично нарахованої заробітної плати працівникам і процента, обчисленого як відношення річної прогнозованої суми на оплату відпусток до загального бюджету оплати праці	У п. 14. П(С)БО 11 [12], п. 7 П(С)БО 26 [13] визначається щомісяця як добуток фактично нарахованої заробітної плати працівникам і відсотка, обчисленого як відношення річної планової суми на оплату відпусток до загального планового фонду оплати праці з урахуванням відповідної суми відрахувань на загальнообов'язкове державне соціальне страхування
2	Додаткове пенсійне забезпечення	Створюється для виплат грошових компенсацій у разі непрацездатності, інвалідності, смерті чи старості	Величина резерву визначається як добуток фактично нарахованої заробітної плати працівникам і визначеного підприємством відсотка відрахувань	У п. 13. П(С)БО 11 [12] є згадування про вид, порядок розрахунку не наводиться

(планових) показників з оплати праці, відсутність належного документального забезпечення та єдиної методики обліку.

Наприклад, для оцінки додаткового медичного забезпечення необхідна така інформація:

- ✦ кількість працівників, які мають право на компенсацію;
- ✦ частка працівників, які скористалися цим правом протягом року;
- ✦ середні витрати на одного працівника в поточному році;
- ✦ планова кількість працівників в наступному році.

Добуток планової кількості працівників, частки працівників, що скористалися забезпеченням, і середніх витрат дозволить визначити необхідну суму забезпечень на рік.

Щороку сума має переглядатися. Універсальної формули для всіх забезпечень виплат працівникам не існує, вимагається лише чітке визнання зобов'язань конкретною сумою, які можуть бути виплачені і через рік, два, три і т. д.

В Україні забезпечення для виплат працівникам практично не створюються, що зумовлено значними витратами на загальнообов'язкове страхування працівників. Як показали наші дослідження, крім резерву відпусток, зустрічаються виплати при виході на пенсію. Хоча наше податкове законодавство дозволяє створювати додатковий соціальний пакет послуг.

Щодо податку на прибуток, то ст. 141.7. ПКУ [11] визначено, що платник податку, який здійснює виплати на користь своїх працівників як внески до недержавних пенсійних фондів, має право включити до складу витрат кожного податкового (звітного) періоду суму таких внесків у повному обсязі.

Крім того, згідно з пп. 139.1.1. фінансовий результат до оподаткування не коригується на забезпечення

(резерву) витрат на оплату відпусток працівникам, інших виплат, пов'язаних з оплатою праці, та витрат на сплату єдиного соціального внеску, що нараховується на такі виплати.

А податок з доходів фізичних осіб не нараховується на такі платежі роботодавців на користь працівників:

- ✦ внески до фондів банківського управління, недержавне пенсійне забезпечення з урахуванням обмежень ст. 164.2.16;
- ✦ суми оплати за лікування працівників з урахуванням обмежень ст. 165.1.19.

Враховуючи, з одного боку, безумовну економічну доцільність нараховування забезпечень виплат працівникам, а з іншого – існування практичних проблем щодо їх обліку, вважаємо за потрібне запропонувати такі шляхи вдосконалення облікового забезпечення створення резервів на виплати працівникам.

Першочерговою практичною проблемою обліку забезпечень виплат працівникам є відсутність відповідних первинних документів для їх розрахунку. Документальне оформлення таких операцій довільним чином (наприклад, у довідках або розрахунках бухгалтерії) призводить до негативних наслідків:

- ✦ порушення вимог Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та Положення про документальне забезпечення записів в бухгалтерському обліку в частині вимог щодо оформлення первинних документів та їх реквізитів;
- ✦ неповнота поданої в таких документах інформації щодо порядку розрахунку забезпечень;
- ✦ виключення витрат на формування забезпечень зі складу витрат при розрахунку податку на прибуток при проведенні перевірок податковими органами;
- ✦ неможливість перевірки правильності формування забезпечень та відповідності обліковій політиці підприємства при проведенні інших видів контролю та інше.

На нашу думку, для документального оформлення нарахування забезпечень виплат працівникам можна використовувати форму, наведену на рис. 3.

Іншою проблемою є відсутність у затверджених національних положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку чіткої методики розрахунку забезпечень виплат працівникам. Методика, наведена в Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій [6], передбачає, що «сума забезпечення визначається щомісячно як добуток фактично нарахованої заробітної плати працівникам і відсотка, обчисленого як відношення річної планової суми на оплату відпусток до загального планового фонду оплати праці». Така методика є складною та суб'єктивною, оскільки базується на розрахунку планових показників величини відпусток та планового фонду оплати праці, які фактично є припущеннями та на багатьох підприємствах не плануються.

п. 2.11. щодо можливості створення забезпечень, оскільки відповідно до листа Міністерства фінансів України від 21.03.2006 р. № 31-34000-20-16/5770 створення забезпечень виплат працівникам є імперативною нормою, яку недоцільно розкривати в обліковій політиці.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило виявити проблеми обліку забезпечень виплат працівникам, уточнити вимоги міжнародних і національних стандартів щодо їх нарахування та розкриття у фінансовій звітності, а також на цій основі запропонувати шляхи вдосконалення документального оформлення, методики формування та відображення в аналітичному обліку, розкриття в обліковій політиці тощо. Такі рішення дозволять спростити облік забезпечень виплат працівникам, підвищити частоту застосування на підприємствах таких забезпечень та достовірність їх відображення у фінансовій звітності. ■

Відомість нарахування забезпечень виплат працівникам за _____ 20__ року від _____ № _____					
Вид забезпечень: на виплату відпусток, на додаткове пенсійне забезпечення, на матеріальне заохочення (необхідне підкреслити)					
№ з/п	Категорія працівників	Рахунок обліку витрат	База нарахування забезпечення, грн	Відсоток нарахування	Сума забезпечення, грн
1	2	3	4	5	6
...					
...	Усього	x		x	

Місце складання документа: _____
 Відомість склав: _____ (посада) _____ (прізвище, ініціали) _____ (підпис)

Рис. 3. Відомість нарахування забезпечень виплат працівникам

Як альтернативу, на нашу думку, можна використовувати для розрахунку планових сум відпусток та фонду оплати праці відповідні показники минулого року, скориговані на зміну середньоспискової чисельності працівників підприємства та офіційний прогнозований рівень інфляції на наступний рік.

Для достовірного відображення в обліку та фінансовій звітності використання забезпечень потребує уточнення також побудова їх аналітичного обліку. Наприклад, оскільки нарахування забезпечень на рахунку 471 «Забезпечення виплат відпусток» проводиться одночасно зі збільшенням конкретного виду витрат періоду залежно від категорії працівників, то необхідно побудувати аналітичний облік на рахунку 471 у відповідності до таких видів витрат: 4711 «Забезпечення виплат відпусток працівникам виробництва», 4712 «Забезпечення виплат відпусток адміністративному персоналу», 4713 «Забезпечення виплат відпусток працівникам відділу збуту» і т. д. Це дозволить не завищувати одні види витрат та не занижувати інші через використання «знесоблених» видів забезпечень.

Крім цього, необхідно виключити з Методичних рекомендацій щодо облікової політики підприємства [7]

ЛІТЕРАТУРА

1. Perridon L., Steiner M. Finanzwirtschaft der Unternehmung. München, 2004. 464 s.
2. The Basics of Employee Benefits. URL: <https://www.entrepreneur.com/article/80158> (дата звернення 09.03.2017).
3. Top 5 Reasons to Offer Employee Benefits. URL: <http://www.businessbee.com/resources/operations/workforce-management/top-5-reasons-to-offer-employee-benefits/> (дата звернення 09.03.2017).
4. Головне управління статистики у Волинській області. URL: <http://lutsk.ukrstat.gov.ua>
5. Демська Ю. В., Пилипенко Л. М. Первинний облік резервів на підприємствах. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2014. № 794. С. 158–163.
6. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99/page10>
7. Методичні рекомендації щодо облікової політики підприємства: затверджені наказом Міністерства фінансів України від 27.06.2013 р. № 635. URL: <http://minfin.kmu.gov.ua/control/>

uk/publish/article/main?art_id=382876&search_param=%EE%E1%B3%E3&searchPublishing=1

8. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» від 01.01.2012 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/>

9. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 37 «Забезпечення, умовні зобов'язання та умовні активи» від 01.01.2012 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/929_051

10. **Нашкерська Г. В.** Особливості визнання та оцінювання умовних зобов'язань. *Регіональна економіка*. 2008. № 4. С. 141–150.

11. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

12. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання»: затверджений наказом Міністерства фінансів України від 31.01.2000 р. № 20. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00>

13. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: затверджений наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>

14. **Терещенко В. С.** Забезпечення майбутніх витрат і платежів: критерії визнання і механізми формування в обліку. URL: <http://intkonf.org/tereschenko-vs-zabezpechennya-maybutnih-vytrat-i-platezhiv-kriteriyi-viznannya-i-mehanizmi-formuvannya-v-obliku/>

REFERENCES

Demska, Yu. V., and Pylypenko, L. M. "Pervynnyi oblik rezerviv na pidpriemstvakh" [Primary account reserves on enterprises]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnikha»*. *Mened-*

zhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku, no. 794 (2014): 158-163.

Holovne upravlinnia statystyky u Volynskii oblasti: ofitsiyni sait. <http://lutsk.ukrstat.gov.ua>

[Legal Act of Ukraine] (1999). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99/page10>

[Legal Act of Ukraine] (2013). http://minfin.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article/main?art_id=382876&search_param=%EE%E1%B3%E3&searchPublishing=1

[Legal Act of Ukraine] (2012). http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/929_051

[Legal Act of Ukraine] (2012). http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/929_051

[Legal Act of Ukraine] (2010). <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

[Legal Act of Ukraine] (2000). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00>

[Legal Act of Ukraine] (2003). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>

Nashkerska, H. V. "Osoblyvosti vyznannya ta otsiniuvannya umovnykh zoboviazan" [Features of recognition and measurement of contingent liabilities]. *Rehionalna ekonomika*, no. 4 (2008): 141-150.

Perridon, L., and Steiner, M. *Finanzwirtschaft der Unternehmung*. Munchen, 2004.

"The Basics of Employee Benefits". <https://www.entrepreneur.com/article/80158>

"Top 5 Reasons to Offer Employee Benefits". <http://www.businessbee.com/resources/operations/workforce-management/top-5-reasons-to-offer-employee-benefits/>

Tereshchenko, V. S. "Zabezpechennia maibutnih vytrat i platezhiv" [Provisions for future expenses and payments]. <http://intkonf.org/tereschenko/>