

## ASPECTS OF ACCOUNTING TREATMENT AND ANALYSIS OF STAFF INCOME

**Rositsa Ivanova**

UNWE – Sofia, Republic of Bulgaria, Rosi\_Ivanova@abv.bg

**Abstract:** Together with fixed tangible assets and material resources, labour is among the key factors, which are necessary for the business of every enterprise and for the functioning of the national economy. As a result of the use of labour provided by the workforce, enterprises incur labour costs that comprise expenses for wages and salaries (remunerations) and expenses for social security and health insurance of workers and employees. In their nature, employers' labour costs are wider in scope than employee benefits.

Accounting of employee benefits of enterprises that apply the national accounting regulations – National Accounting Standards applicable in the Republic of Bulgaria, is governed by accounting standard 19 (AS 19) “Staff income”. For the purposes of AS 19 “employees” means all persons who work (provide employment or official service) in the enterprise, as well as the persons who work under management and supervision contracts, service agreements and other contracts.

For the purposes of proper accounting of different economic operations related to employee benefits under employment agreements, AS 19 gives definition of employee benefits. Employee benefits are determined as forms of remuneration paid by the enterprise to the employees in return of their work. The standard sets out different types of employees' remunerations (benefits): short-term benefits; termination benefits; equity compensation benefits; other long-term benefits; post-employment benefits (termination of employment or official relationships).

The standard defines the methodology for accounting and disclosing of expenses that enterprises incur with regard to the employee benefits. The enterprise is required to recognize obligations (liability) to the employees, where they have provided services in return of benefits payable in future. At the same time, the enterprise should recognize employee benefits when it consumes the economic benefit formed as a result of the employees' work in return of their benefits.

The object of this publication refers to the employee benefits and remunerations, and its subject matter covers the remuneration of employees and their supervision. It is aimed at presenting key guidance for accounting of employer's expenses for remunerations and of employee benefits.

On the basis of accounting information, one could optimize the methodology for analysis of the employer's expenses for remunerations.

**Keywords:** types of income, staff, information, analysis, salary cost management

## АСПЕКТИ ПРИ СЧЕТОВОДНОТО ТРЕТИРАНЕ И АНАЛИЗА НА ДОХОДИТЕ НА ПЕРСОНАЛА

**Росица Иванова**

УНСС – София, Р. България, Rosi\_Ivanova@abv.bg

**Резиме:** Трудът е един от основните фактори, заедно с дълготрайните материални активи и материалните ресурси, които са необходими за осъществяването на дейността на всяко предприятие и за функционирането на икономиката на страната. В резултат от използването на труда, носител на който е работната сила, за предприятията възникват разходи за труд, в състава на които се включват разходите за работни заплати (възнаграждения) и разходите за социални и здравни осигуровки на работниците и служителите. Но по същество разходите за труд на работодателите по обхват са по-широко понятие от възнагражденията на наетия персонал.

Счетоводното отчитане на възнагражденията на персонала на предприятията, които прилагат националната счетоводна база – Националните счетоводни стандарти, действащи в Р. България, е регламентирано в счетоводен стандарт 19 (СС 19) „Доходи на персонала“. За целите на СС 19 под „персонал“ следва да се разбират всички лица, които работят (прослужват трудов или служебен стаж) в предприятието, както и лицата, които работят по договори за управление и контрол, граждански договори и по други договори.

За правилното осчетоводяване на различните стопански операции, свързани с доходите на персонала, нает по трудов договор в предприятията, в СС 19 е дадено определение за същността на доходите на персонала. Доходите на персонала се определят като форми на възнаграждения, предоставени от предприятието на персонала в замяна на положения от него труд. В стандарта са регламентирани различните видове възнаграждения (доходи) на персонала: краткосрочни доходи; доходи при напускане; доходи под формата

на компенсации с акции или дялове от собствения капитал; други дългосрочни доходи; доходи след напускане (прекратяване на трудовото или служебното правоотношение);

В стандарта е определена методологията за счетоводно отчитане и оповестяване на разходите, които предприятията извършват във връзка с осигуряването на доходи на персонала. Изисква се предприятието да признава задължение (пасив) към персонала, когато той е прослужил трудов стаж в замяна на доходи, които са платими в бъдеще. Същевременно с това предприятието трябва да признае разход за доход на персонала, когато то консумира икономическата изгода, формирана като резултат от изработеното от персонала срещу доходи за него.

Обект на разглеждане в статията са разходите за труд на работодателите и възнагражденията на персонала, а предмет – възнагражденията на персонала и тяхното управление. Поставената цел е да се представят основните насоки на счетоводното отчитане на разходите за възнаграждения на работодателя и на доходите на персонала. На основата на счетоводната информация може да се оптимизира методиката за анализ на разходите за възнаграждения на предприятието – работодател.

**Ключови думи:** видове доходи, персонал, информация, анализ, управление на разходите за заплати

## 1. ВЪВЕДЕНИЕ

Създадената счетоводна информация за разходите, които предприятията извършват във връзка с осигуряването на доходи на персонала е с особена важност и полезност както за анализа и управлението на възнагражденията, така и за анализ на доходите на персонала. Всяко предприятие трябва да признава едновременно задължение (пасив) към персонала и разход за доход на персонала в съответствие с принципите на начисляването и на съпоставимостта между приходите и разходите. Предприятието признава задължение към персонала, когато той е прослужил трудов стаж, т.е. работил е в предприятието в замяна на доходи, които са платими в бъдеще. В същият момент предприятието признава и разход за доход на персонала, когато то (предприятието) консумира икономическа изгода, възникнала в резултат от изработеното от персонала срещу доходи за него.

## 2. ДОХОДИ НА ПЕРСОНАЛА

За предприятията, които прилагат националната счетоводна база (Националните счетоводни стандарти) на Република България доходите на персонала могат да се определят като „форми на възнаграждения, предоставени от предприятието на персонала в замяна на положения от него труд.“ (СС19, т.2)

В състава на доходите на персонала се включват:

- краткосрочни доходи;
- доходи при напускане;
- други дългосрочни доходи;
- доходи след напускане;
- доходи под формата на компенсации или дялове от собствения капитал.

### а. КРАТКОСРОЧНИ ДОХОДИ НА ПЕРСОНАЛА

В състава на краткосрочните доходи на персонала се включват доходите, които стават напълно изискуеми в рамките на 12 месеца след края на периода, в който персоналът е положил труд за тях. (СС19, т.2)

Краткосрочните доходи на персонала поражат разход за предприятието и краткосрочно задължение за изплащането на тези доходи на наетите в предприятието лица. Конкретно в състава на краткосрочните доходи на персонала се включват следните елементи:

1. основна заплата за отработено време;
2. възнаграждение над основната заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;
3. допълнително възнаграждение (за продължителна работа; за работа при вредни условия на труд или други специфични условия на труд; за по-висока лична квалификация на лица от персонала, които притежават, например, научна степен; за работа при специален режим; за ношен и извънреден труд; за вътрешно заместване и др.);
4. други специфични допълнителни възнаграждения, уговорени с колективния или с индивидуалния трудов договор;
5. възнаграждения, изплащани за престой и за работа през официални празници;
6. платен годишен отпуск и други компенсируеми отпуски;
7. разпределение на печалбата или премии;
8. непарични възнаграждения (медицинско обслужване и други подобни краткосрочни доходи на персонала).

По отношение на краткосрочните доходи, предоставени на персонала, предприятието работодател следва да оповести в годишния си финансов отчет (СС19, т.20.1) както сумата, призната като разход за доходи на персонала (оповестява се в Отчета за приходите и разходите), така и неизплатените доходи на персонала (краткосрочно задължение, което се оповестява в счетоводния баланс) към датата на изготвяне на същия отчет. Тази информация е необходима и полезна за анализа на разходите за възнаграждения, на ефективността на приходите и на разходите, както и за анализа на капиталовата структура, задлъжнялостта и ликвидността на предприятието.

#### **в. ДОХОДИ ПРИ НАПУСКАНЕ НА ПЕРСОНАЛА**

В състава на доходите при напускане, т.е. при прекратяване на трудовото или служебно правоотношение, се включват следните доходи на персонала (СС19, т.4.1):

1. глобална сума, определена чрез законодателен акт или чрез договорно или друго споразумение;
2. увеличение на пенсиите или на другите доходи след напускане;
3. заплата до края на определен предизвестен период при положение, че работникът или служителят не полага по-нататъшен труд, който да осигурява икономически изгоди за предприятието.

Следва да се подчертае, че от счетоводна гледна точка, предприятието трябва да признае доходите, които са начислени при напускане на работника или служителя едновременно като разход и като задължение. Това следва да стане при положение, че предприятието се е ангажирало да прекрати трудовото или служебното правоотношение на отделното лице или на група лица от персонала преди нормалната дата за пенсиониране. Предприятието следва да признае доходите при напускане едновременно като разход и като задължение и в случай, че то се е ангажирало да осигури доходи при напускане в резултат от направено предложение за поощряване на доброволното напускане на лице или група лица от неговия персонал.

Във връзка с доходите, предоставени на персонала при напускане предприятието работодател трябва да оповести в годишния си финансов отчет следната информация (СС19, 20.2): сумата, която е призната като разход; непредвидимостта на разходите при напускане, която произтича от обстоятелството, че не може да се предвиди точния брой на лицата от персонала, които ще напуснат.

#### **с. ДРУГИ ДЪЛГОСРОЧНИ ДОХОДИ**

В състава на другите дългосрочни доходи се включват доходи, които са платими 12 или повече месеца от края на периода, през който лицата, наети на трудов договор в предприятието са положили съответния трудов или служебен стаж. Като други дългосрочни доходи на персонала могат да се посочат (СС19, т.6.1):

1. суми за дългосрочни компенсируеми отпуски като допълнителни отпуски за прослужен дългогодишен стаж в предприятието;
2. юбилейни и други възнаграждения за прослужен дългогодишен стаж, например парична сума при навършване на лице от персонала на 50 годишна възраст и др.;
3. доходи от разпределение на финансовия резултат (под формата на премии), платими 12 или повече месеца след края на периода, през който заетите лица са положили съответния стаж;
4. отсрочени обезщетения, платими 12 или повече месеца след края на периода, през който са отработени. За счетоводни цели предприятието следва да признае както статистическите актюерски печалби и загуби, така и всички разходи по миналия вече трудов стаж. Тук следва да се определи размерът на задължението, което се признава и е възникнало за предприятието по повод на другите дългосрочни доходи на персонала. Размерът на това задължение се изчислява като сума от настоящата стойност на задължението за изплащане на определени доходи на персонала към датата на счетоводния баланс намалена със справедливата стойност на активите по програмата, посредством които задълженията ще бъдат пряко уредени. (СС 19, т.6.3)

В годишния финансов отчет предприятието работодател следва да оповести информация за сумата, призната като разход за други дългосрочни доходи, предоставяни на персонала.

#### **д. ДОХОДИ СЛЕД НАПУСКАНЕ**

В състава на доходите на персонала, предоставяни след напускане, т.е. след прекратяване на трудовото или служебното правоотношение, се включват:

1. пенсии;
2. медицинско обслужване;
3. други доходи, например еднократно изплащани суми при пенсиониране, съгласно чл. 222, ал.3 от Кодекса на труда на Република България.

От гледна точка на създаването на счетоводна информация за нуждите на анализа и управлението на доходите, предоставяни на персонала след напускане, е необходимо предприятието да класифицира тези доходи според икономическата им същност. Споделяме мнението на Б. Брезоева (Брезоева, 2016, с.166), че „предприятията трябва да изградят адекватна система на текущо отчитане на възнагражденията на

персонала по програмите с определени доходи (а според нас и с определени вноски – доб. Р.И.), така че да се представи достоверно техният ефект във финансовите отчети“. Получената от текущото отчитане информация по програмите, свързани с пенсионното осигуряване на персонала за доходи след напускане, поради навършване на възраст за пенсиониране, е полезна от една страна за анализа и управлението на разходите за възнагражданията, а от друга – за самите лица от персонала на предприятието, които участват в подобни програми.

Интерес както за предприятието, така и за наетия персонал представляват програмите, които осигуряват доходи на персонала след напускане. Според икономическата същност на вноските пенсионните схеми могат да бъдат групирани на програми с определени вноски и на програми с определени доходи. Според Б. Брезоева (Брезоева, 2016, с.167) в зависимост от това „кой носи инвестиционния риск, пенсионните схеми следва да бъдат разграничени на два вида: програми (планове) с определени вноски и програми с определени доходи“.

При **програмите с определени вноски** предприятието работодател прави фиксирани вноски в пенсионен фонд. Но по същество предприятието няма правното (законово) или тълкувателното задължение да извършва допълнителни плащания във фонда при положение, че той (пенсионният фонд) няма достатъчно активи (средства) за изплащане на полагащите се пенсионни доходи на персонала, участващ в програмите с определени вноски. Ясно следва да се посочи, че при програмите с определени вноски рисковете остават за сметка на лицата, които участват в програмата за осигуряване на доходи след напускане. Става дума както за статистическия актюерски риск, така и за инвестиционния риск. Статистическият актюерски риск възниква в резултат от обстоятелството, че доходите на персонала ще бъдат по-малки по-размер от очакваните. Заедно с това инвестиционния риск се поражда от факта, че инвестираните активи (средства) по програмата с определени вноски няма да бъдат достатъчни за покриване на предвидените пенсионни доходи на персонала. Оттук може да се направи извода, че при програмите с определени вноски не се гарантира окончателният размер на пенсионния доход, който ще получават лицата от персонала, участващи в програмата, след прекратяване на техните трудови или служебни правоотношения с предприятието.

От счетоводна гледна точка при програмите с определени вноски предприятието следва да признае както разход, така и задължение в периода за дължимите вноски срещу положени труд (има трудов стаж) от персонала през този период. Предприятието следва да признае като задължение платените вноски по програмата след като приспадне всички вече платени вноски. При положение, че размерът на платените вноски е по-голям от размера на дължимите от предприятието вноски за трудов стаж преди датата на счетоводния баланс, то следва тази разлика да се признае като актив (авансово платен разход). По наше мнение тази разлика може да се отрази като разход за бъдещ период и да се представи в актива на счетоводния баланс. Подобно признаване и счетоводно третиране на този авансово платен разход, т.е. авансово (предварително) плащане на вноската в пенсионния фонд е подходящо и целесъобразно от гледна точка на установяване точното задължение на предприятието за бъдещия размер на плащанията. Същевременно с това представянето на авансово платения разход (разходи за бъдещи периоди) няма да окаже влияние върху стойностите на ключовите бизнес индикатори, характеризиращи финансовото състояние и финансовата стабилност на предприятието. Това е така, тъй като при изчисляването на показателите, например, за постоянния капитал, нетния оборотен капитал, коефициентите на финансиране на дълготрайните (нетекущи) и на краткотрайните (текущи) активи, ликвидността на предприятието и др., разходите за бъдещи периоди се изключват. По този начин не се нарушава изискването за вярно и честно представяне на финансовото състояние на предприятието.

Когато размерът на платените вноски е по-голям от размера на дължимите от предприятието вноски за трудов стаж на практика са възможни две ситуации. При първата от тях ще се намали размерът на бъдещите плащания, т.е. на бъдещите вноски по програмата, а при втората – предварително надвнесените вноски по програмата могат да бъдат възстановени на предприятието.

При програмите с определени вноски за осигуряване на доходи на персонала след напускане предприятието следва да признае платените вноски по програмата като разход. Подобен разход се признава и в случаите, когато съгласно изискванията на друг счетоводен стандарт, вноските следва да се включат в отчетната стойност на даден актив.

В годишния си финансов отчет предприятието работодател следва да оповести информация за сумата, призната като разход за доходи на персонала по програмата с определени вноски.

В заключение следва да се отбележи, че с характер на **програми с определени вноски** са пенсионните фондове при осигурителната система на България – Държавното обществено осигуряване (ДОО) и доброволните пенсионни фондове. Ж. Милев посочва, че „пенсионно-осигурителната система в България е изградена на базата на класическия тристълбов модел – първи стълб, функциониращ на разходнопокритвен

принцип в рамките на ДОО, втори стълб – допълнително задължително пенсионно осигуряване, и трети стълб – допълнително доброволно пенсионно осигуряване, осъществявани на капиталово-натрупващ принцип.“ (Милев, 2014, с.22)

М. Начкова посочва, че осигурителната система на Република България функционира и осигурява защита на осигурените лица“ (Начкова, 2021, с.50) като „обхваща две осигурителни системи – разходопокривна и капиталовопокривна, които са регламентирани в един Кодекс за социално осигуряване в съответствие с основополагащата концепция на Българския тристълбов осигурителен модел.“ (Начкова, 2018, с.38) Подчертава се, че в България са създадени (Начкова, 2021, с.50) „условия за развитие както на задължителното осигуряване чрез социалните фондове на Държавното обществено осигуряване, така и на допълнителното и доброволното осигуряване чрез частните пенсионни фондове – универсални, професионални, по професионални схеми и доброволни“, както и, че „нормативната уредба на осигуряването в Република България се отличава със съчетаване на социалните принципи с пазарните механизми и защита на интересите на осигурените лица чрез покриване на всички осигурителни рискове съобразно международните стандарти като се прилага фондовата организация на средствата на осигурените лица.“ (Начкова, 2021, с.50)

При **програмите с определени доходи** предприятието работодател има задължението да осигури уговорените доходи на настоящия и бившия персонал. При тези програми първоначално се определят приходите, които ще получи съответният работник или служител от персонала на предприятието при пенсионирането си, след което се определя размерът на текущите (сегашните, в настоящия момент) вноски в пенсионния фонд. Предприятието работодател прави вноски в пенсионния фонд, като са възможно два варианта. Първият от тях е в случаите, когато е налице недостиг на средства (натрупани активи) в пенсионния фонд. При тези случаи предприятието прави допълнителни вноски във фонда. Вторият вариант е, когато е налице излишък на средства, натрупани в пенсионния фонд. Формираният излишък следва да бъде възстановен на предприятието работодател, като това може да стане по два начина. Единият начин е излишъкът от натрупани средства да бъде възстановен на предприятието, а другият – с натрупания излишък, до неговото изчерпване, да се намаляват бъдещите вноски на предприятието в пенсионния фонд.

За разлика от програмите с определени вноски при програмите с определени доходи както актюерският, така и инвестиционният риск остават за сметка на предприятието.

Споделяме мнението на Б. Брезоева, че програмите с определени доходи (Брезоева, 2016, с.187) „са важен отчетен обект за по-големите предприятия, прилагащи Националните счетоводни стандарти“. Посредством текущото счетоводно отчитане се създава богата информация за анализа и управлението на разходите за възнаграждения, както и за анализа на доходите на персонала, в т.ч. след напускане на наетите работници и служители от предприятието работодател при навършване на законоустановената възраст и трудов стаж за пенсиониране.

При програми с определени доходи за осигуряване на доходи на персонала след напускане, когато работникът или служителът е положил труд (има трудов стаж), предприятието следва да признае едновременно от една страна начислените вноски като задължение, след като бъдат приспаднати всички вече платени във фонда вноски, а от друга страна – като разход. Заедно с това предприятието работодател следва да признае активите (средствата) по програма с определени доходи като дългосрочни финансови активи (съучастия). Възможно е активите по програмата да бъдат признати като дългосрочни вземания също в групата на дългосрочните финансови активи на предприятието. Начинът на признаване на активите по програмата с определени доходи (като съучастия или като дългосрочни вземания) следва да се оповести в счетоводната политика на предприятието. Не на последно място трябва да се посочи, че предприятието работодател следва да признае разходите, свързани с програмата за определени доходи, като текущи разходи за текущия отчетен период.

От гледна точка на признаването на разход за размера на начислените вноски по програмата с определени доходи интерес представлява методиката за определяне на размерите на доходите на персонала след напускане.

На **първо място** следва да се посочи, че се използват статистически актюерски методи за изготвяне на надеждна оценка на размера на доходите, които наетите работници или служители са заработили в замяна на своя трудов стаж както през предходни периоди, така и през текущия период.

На **второ място** тези доходи се дисконтират, като за целта се използва кредитния метод на прогнозираните единици за определяне на настоящата стойност на задължението за изплащане на определени доходи в бъдеще, както и на стойността на текущия стаж. Споделяме мнението, че по своята същност (Брезоева, 2016, с.168) „задължението за изплащане на определени доходи е дългосрочна провизия, тъй като размерът му не се знае предварително, а се определя най-често като процент от последната заплата или от средната заплата

за последните няколко години преди пенсионирането на лицата (от персонала на предприятието – доб. Р.И.), участващи в програмата“.

На **трето място** при програмите с определени доходи се определя справедливата стойност на всички активи по програмата, която по същество е тяхната пазарна стойност. Става дума за активите, които се държат от пенсионния фонд, и които се използват от него за финансиране на плащанията от програмата за пенсионни доходи на вече напусналия предприятието персонал.

На **четвърто място** трябва да се определи общата сума на статистическите актюерски печалби и загуби, както и сумата, която следва да бъде призната като задължение. Посочва се, че „актюерските печалби представляват неочаквани намаления в размера на задължението за определени доходи, а актюерските загуби – неочаквани увеличения на задължения. Те се натрупват през отделните години и могат да се отчитат като непризнати печалби и загуби. Когато част от тях се признаят, се отчитат като елемент на разходи за пенсии.“ (Брезоева, 2016, с.173) В случая „актюерите определят статистическите актюерски печалби и загуби като резултат от наложените корекции, предизвикани от различията между статистически актюерски предположения за предходни събития и събитията, които реално са се случили. Поради акцентирането на използването на статистически актюерски методи в работата на актюера, оценките му следва да бъдат обосновани основно на базата на събраната статистическа информация.“ (Станева, 2020, с.52). Тук следва да се посочи, че според нас, актюерските оценки, които се използват при изчисляването на доходите на персонала след напускане по програми с определени доходи, са различни от счетоводните приблизителни оценки. Споделяме мнението на В. Станева, че „счетоводните приблизителни оценки като цяло са различни от актюерските оценки по своята същност и предназначение.“ (Станева, 2020, с.53)

На **пето място** следва да се определи стойността на миналия трудов стаж, когато програмата се въвежда първоначално или има изменение в нея;

На **шесто място** трябва да се определи печалбата или загубата, която се е формирала в резултат от съкращаване или уреждане на програмата.

### 3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изложеното по-горе позволява да изразим нашето становище относно методиката за анализ на разходите на предприятието, които то понася за осигуряването на доходи на персонала. По наше мнение методиката за анализ на разходите за възнагражденията на персонала и осигуряването на доходи за него следва да се разглежда като система от последователни и свързани помежду си етапи. На всеки етап е „необходимо правилно да се формулират целта, задачите и системата от показатели за анализ на разходите за жив труд.“ (Иванова, 2020, с.125) Това наше виждане позволява да разграничим следните етапи на анализа на разходите за възнаграждения на персонала:

1. обща оценка на разходите за жив труд, като самостоятелно се анализират разходите по видове доходи, осигурявани на персонала, нает в предприятието по трудово или служебно правоотношение;
2. анализиране и оценяване на постигнатата икономия или допуснатия преразход на разходите за жив труд в сравнение както с бюджета, така и с предходния период;
3. анализиране и оценяване на краткосрочните доходи на персонала;
4. анализиране и оценяване на разходите за работна заплата;
5. анализиране и оценяване на средната работна заплата;
6. анализиране и оценяване на индивидуалните работни заплати;
7. анализиране и оценяване влиянието на промените в разходите за жив труд върху изменението на рентабилността на база разходи за жив труд.

### ЛИТЕРАТУРА

- Брезоева, Б. (2016). *Счетоводно третиране на програми с определени доходи, съгласно Националните счетоводни стандарти*, Годишник на ИДЕС, София, с.165-188.
- Иванова, Р. (2021). *Анализ на разходите за жив труд (методология и методика за анализ)*. Семинар на тема „Човекът – мярка за всички неща? Предизвикателствата на постиндустриалното информационно общество“. Издателство „Технически университет“, София.
- Милев, Ж. (2014). *Рисковете пред осигурените лица в универсални пенсионни фондове – предизвикателства и решения*. Издателски комплекс на УНСС, София.
- Начкова, М. (2021). *Информационни връзки и системи на разплащания в осигурителната система на Р. България*. Р. Северна Македония, Скопие, KNOWLEDGE – International Journal Vol.44.1, с.49-56
- Миланова-Цончева, Е., Начкова, М., & Маврудиев, Х. (2018). *Счетоводство на застрахователите и осигурителите*. Издателски комплекс на УНСС, София.

- Станева, В. (2020). *Критерии и подходи за диференциране на счетоводните приблизителни оценки от актюерските оценки*. Варна, Юбилейна международна научна конференция „Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха“, сборник с доклади, том III, с.43-54
- Станева, В. (2016). *Счетоводните приблизителни оценки в контекста на новото счетоводно законодателство*. Годишник на ИДЕС, София, с.247-274
- Кодекс на труда. публ. ДВ. бр.26/1.04.1986г., последни изм. и доп. ДВ. бр.107/18.12.2020г., изм. ДВ. бр.109/22.12.2020г.
- СС 19 Доходи на персонала. ПМС 46/21.03.2005 г., ДВ бр.30/07.04.2005 г.