

*Линник Елена
Артеменко Наталья*

ДОСЛІДЖЕННЯ НЕОБХІДНОСТІ, ДОЦІЛЬНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ СИСТЕМИ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ЗА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ

Наголошено, що вихід України на міжнародні ринки, участь її у міжнародних процесах зумовили необхідність переходу національної економіки на систему фінансового обліку з використанням міжнародних стандартів бухгалтерського обліку. Зазначено, що важливим є питання організації обліку виплат працівникам. Провівши дослідження, встановлено, що національні та міжнародні стандарти мають багато спільного у підходах до обліку виплат працівникам. В свою чергу, встановлено цілу низку відмінностей. Доведено, що найбільш важливим розділом у міжнародному та вітчизняному стандартах вважається розділ, присвячений виплатам, що пов'язані із закінченням трудової діяльності. Обґрунтовано висновок, що, через недосконалість вітчизняного Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26, для обліку програм з визначеною виплатою можуть використовуватися лише норми міжнародного стандарту

Ключові слова: бухгалтерський облік, фінансова звітність, міжнародні стандарти фінансової звітності, виплати працівникам, виплати по закінченню трудової діяльності, програми з визначеною виплатою, актуарні прибутки і збитки

*Линник Елена
Артеменко Наталья*

ИССЛЕДОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ, ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ В УКРАИНЕ СИСТЕМЫ УЧЕТА ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ

Отмечено, что выход Украины на международные рынки, участие ее в международных процессах обусловили необходимость перехода национальной экономики на систему финансового учета с использованием международных стандартов бухгалтерского учета. Отмечено, что важным является вопрос организации учета выплат работникам. Проведя исследования, установлено, что национальные и международные стандарты имеют много общего в подходах к учету выплат работникам. В свою очередь, установлен целый ряд различий. Доказано, что наиболее важным разделом в международном и отечественном стандартах считается раздел, посвященный выплатам, связанных с окончанием трудовой деятельности. Обоснован вывод, что, из-за несовершенства отечественного Положения (стандарта) бухгалтерского учета 26, для учета планов с установленными выплатами могут применяться только нормы международного стандарта

Ключевые слова: бухгалтерский учет, финансовая отчетность, международные стандарты финансовой отчетности, выплаты работникам, выплаты по окончании трудовой деятельности, планы с установленными выплатами, актуарные прибыли и убытки

*Lynnyk Olena
Artemenko Nataliya*

RESEARCH IS NEEDED, FEASIBILITY AND EFFECTIVENESS OF IMPLEMENTATION IN UKRAINE ACCOUNTING SYSTEM OF PAYMENTS TO EMPLOYEES ON INTERNATIONAL STANDARDS

It is noted that the output of Ukraine on the international market, its participation in international processes necessitated the transition of the national economy on the financial accounting system with international accounting standards. It is noted that an important issue is the organization of accounting salary payments. After investigation, it was found that the domestic and international standards have much in common in their approaches to accounting for payments to employees. In turn, mounted a number of differences. It is proved that the most important section in the international and national standards is considered to be a section dedicated to payments associated with the termination of employment. The conclusion that because of imperfections in the domestic Regulations (standard) accounting 26 accounting for defined benefit plans can only be applied rules of the international standard

Keywords: accounting, financial reporting, international accounting standards, employee benefits, payments for post-employment defined benefit plans, actuarial gains and losses

Постановка проблеми. Фінансова звітність підприємств різних країн має певні відмінності, що зумовлені соціальними, економічними та політичними чинниками.

В умовах розвитку міжнародної торгівлі, транснаціональних корпорацій, глобалізації фінансових ринків відмінності у підходах до змісту фінансових звітів значно ускладнюють аналіз інформації та прийняття управлінських рішень.

Перехід національної системи бухгалтерського обліку та складання звітності на міжнародні стандарти є необхідною умовою якісної співпраці з іноземними партнерами, підвищення рівня довіри зовнішніх користувачів фінансової звітності підприємства. Міжнародні стандарти фінансової звітності (IFRS) та бухгалтерського обліку (IAS) містять єдині методологічні підходи до оцінювання та розкриття інформації, що необхідна інвесторам, кредиторам, податковим та фінансовим органам, різним зацікавленим юридичним та фізичним особам.

Виплати працівникам є найвагомішою складовою усіх витрат підприємства, мають значний вплив на кінцевий фінансовий результат діяльності суб'єкта господарювання, а їх облік – однією з найважливіших сторін облікового процесу. Оскільки в Україні трансформація процесу та системи обліку із застосуванням міжнародних стандартів обліку та звітності розпочата досить нещодавно, методологічні засади та нормативно-правова база обліку виплат працівникам вивчені та організовані недостатньо і потребують глибокого дослідження та аналізу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сутність, теоретична та практична реалізація механізму обліку та структури виплат працівникам досліджена у працях вітчизняних вчених, зокрема, С.Ф.Голова, В. М. Костюченка, М. П. Войнаренка, О. М. Брадула, Ф. Ф. Бутинця, М. Д. Ведернікова, Т.В. Головка.

Питання виплат працівникам досліджувалися у дисертаціях М.Д.Ведернікова, В.А.Домбровського, О.А. Дороніної, Т.Г. Мельник, В.Б. Люткевич, Н.В. Шульги та ін.

Не применшуючи важливості робіт вітчизняних вчених, слід зазначити, що вони у своїх дослідженнях ведення обліку виплат працівникам відповідно до міжнародних стандартів, здебільшого, приділяють увагу загальним аспектам обліку. Проте, деякі питання обліку виплат працівникам в умовах його гармонізації з міжнародною практикою досі не вирішені і потребують подальшого дослідження.

В останні роки у зв'язку із впровадженням міжнародних стандартів українське законодавство зазнало значних змін. Так, Законом України №3332-VI «Про внесення змін до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [1] було внесено тлумачення терміну «міжнародні стандарти фінансової звітності» як прийняті Радою з міжнародних стандартів бухгалтерського обліку документи, якими визначено порядок складання фінансової звітності».

Згідно з Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» № 996-XIV [2] та Порядком подання фінансової звітності № 419 [3] фінансову звітність за міжнародними стандартами складають: публічні акціонерні товариства, банки, страховики (з 1 січня 2012 р.); суб'єкти господарювання, які надають фінансові послуги, крім страхування та пенсійного забезпечення за винятком діяльності з управління активами, а також ті, що здійснюють недержавне пенсійне забезпечення (з 1 січня 2013 р.); суб'єкти господарювання, які здійснюють допоміжну діяльність у сферах фінансових послуг і страхування (з 1 січня 2014 р.) та підприємства, що здійснюють діяльність з управління активами (з 1 січня 2015 р.).

Облік виплат працівникам в Україні регламентується міжнародними стандартами бухгалтерського обліку – МСБО (IAS) № 8, № 19, № 23, № 26, № 37 та національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку – П(С)БО № 6, № 11, № 16, № 26. Порівняльна відповідність стандартів наведена у таблиці 1.

Таблиця 1

Відповідність міжнародних та національних стандартів бухгалтерського обліку з питань виплат працівникам

Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку – МСБО (IAS)	Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку – П(С)БО
Концептуальна основа фінансової звітності	–
МСБО (IAS) 8 «Облікова політика, зміни в облікових оцінках та помилки»	П(С)БО 6 «Виправлення помилок і зміни у фінансових звітах»
МСБО (IAS) 19 «Виплати працівникам»	П(С)БО 26 «Виплати працівникам»
МСБО (IAS) 23 «Витрати на позики»	П(С)БО 16 Витрати
МСБО (IAS) 26 «Облік та звітність щодо програм пенсійного забезпечення»	П(С)БО 26 «Виплати працівникам»
МСБО (IAS) 37 «Забезпечення, непередбачені зобов'язання та непередбачені активи»	П(С)БО 11 «Зобов'язання»

Методологічні засади формування у бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій та негрошовій формах) за виконані роботи (надані послуги) та їх розкриття у фінансовій звітності визначені у П(С)БО 26 [4] та МСБО (IAS) 19 [5].

МСБО (IAS) 19 не розглядає звітності за програмами пенсійного забезпечення, він стосується лише обліку виплат працівникам. Облік та звітність за програмами пенсійного забезпечення визначає міжнародний стандарт бухгалтерського обліку МСБО (IAS) 26 [6], який, таким чином, доповнює МСБО (IAS) 19. П(С)БО 26 за змістом, будовою та визначенням термінів є схожим до МСБО (IAS) 19, але між ними є відмінності.

Основною відмінністю національного стандарту є те, що інформація в ньому наведена дуже стисло, він дає лише трактування термінів, що використовуються, наводить класифікацію виплат, які можуть здійснюватись, при цьому питання обліку та відображення у звітності даних розрахунків надаються тільки у вигляді рекомендацій. На відміну від національного стандарту, МСБО (IAS) 19 розглядає всі аспекти обліку виплат працівникам, включаючи пенсійні програми, негрошові розрахунки, довгострокові виплати, а також інші виплати, що витікають із ділової практики.

Мета статті полягає у дослідженні методологічних засад обліку виплат працівникам за міжнародними та національними стандартами, обґрунтуванні доцільності та необхідності впровадження та застосування в Україні обліку виплат працівникам за міжнародними стандартами.

Виклад основного матеріалу дослідження. Важливим засобом забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в умовах економіки ринкового типу є механізм виплат працівникам як процес реалізації положень соціальної політики та головний мотиваційний елемент відносно суб'єктів соціально-трудова відносин.

Виплати працівникам є найважливішим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. На сучасному етапі розвитку бухгалтерської думки як в міжнародній практиці, так і у національній теорії бухгалтерського обліку велика увага приділяється питанням дослідження та відображення в обліку та звітності цих виплат [7].

Згідно с МСБО (IAS) 19, виплати працівниками – це всі форми компенсації, які працедавець надає працівникам в обмін на їхні послуги підприємству. Стандарт розглядає діяльність працівників як послуги, за які вони отримують відповідну компенсацію. Працівник може надавати послуги підприємству на основі повного або неповного робочого дня, постійної або періодичної зайнятості та на тимчасовій основі. Виплати працівникам включають виплати, які надаються працівникам або їхнім утриманцям та можуть бути надані в грошовій та негрошовій формах.

МСБО (IAS) 19 поділяє виплати працівникам на чотири категорії: 1) короткострокові виплати; 2) виплати по закінченні трудової діяльності; 3) інші довгострокові виплати працівникам; 4) виплати при звільненні.

Найбільш важливим розділом у міжнародному та у вітчизняному стандартах є розділ, присвячений виплатам, пов'язаним із закінченням трудової діяльності.

В залежності від економічної сутності програми виплат по закінченню трудової діяльності за класифікацією обох стандартів поділяються на програми з визначеним внеском та визначеною виплатою. На відміну від національного, міжнародний стандарт дає перелік видів виплат, які належать до програм по закінченню трудової діяльності (пенсійне забезпечення, медичне обслуговування, страхування життя).

Говорячи про плани зі встановленими внесками, доречно зазначити, що зобов'язання суб'єкта господарювання обмежується сумою, яку воно погоджується внести до фонду. Отже, сума виплат, що її отримує працівник по закінченні трудової діяльності, визначається за сумою внесків, сплачених суб'єктом господарювання (або/та працівником) до програми виплат по закінченні трудової діяльності або до страхової компанії. Таким чином, на працівника припадає актуарний ризик (виплати будуть меншими за очікувані) та інвестиційний ризик (інвестованих активів буде недостатньо для забезпечення очікуваних виплат).

Облік програм з визначеною виплатою є найскладнішим, оскільки для оцінки зобов'язань та витрат потрібні актуарні припущення, також є можливість виникнення актуарних прибутків та збитків. Більш того, зобов'язання оцінюють на дисконтованій основі, тому що їх можна погасити через багато років після надання відповідних послуг працівниками.

Зважаючи на складність облікового процесу програм з визначеною виплатою, облік таких програм у нормативному акті повинен бути чітко визначений та бути зрозумілим для бухгалтера. Значним недоліком П(С)БО 26 є те, що питання обліку програм з визначеною виплатою у ньому достатньо не висвітлені. Тому для обліку програм з визначеною виплатою можуть використовуватися лише норми міжнародного стандарту.

Для перегляду актуарних припущень та для оцінки усіх суттєвих зобов'язань щодо виплат по закінченню трудової діяльності МСБО (IAS) 19 рекомендує залучати кваліфікованого актуарія. В П(С)БО 26 не зазначено, хто має проводити оцінку зобов'язань за таким програмами та не визначено періодичність такої оцінки.

Питання визнання актуарних прибутків і збитків є досить проблематичним і потребує детального роз'яснення. На відміну від П(С)БО 26, МСБО (IAS) 19 надає чітке та зрозуміле трактування, говорячи, що актуарні прибутки і збитки можуть виникати в результаті збільшення або зменшення дисконтованої вартості зобов'язань за планом зі встановленими виплатами або внаслідок зміни справедливої вартості активів програми. Актуарні прибутки та збитки виникають як різниця між фактичними і очікуваними результатами під час оцінки величини зобов'язань і активів і включають корегування змін в актуарних припущеннях.

Досліджуючи питання визнання та оцінки активів програми, доречним є зазначити, що П(С)БО 26 не визначає, як оцінюється справедлива вартість активів програми. В свою чергу, МСБО (IAS) 19 зазначає, що справедлива вартість, зазвичай, визначається, виходячи з ринкової ціни на дату балансу. У разі відсутності ринкової ціни, справедливу вартість оцінюють шляхом дисконтування очікуваного майбутнього руху грошових коштів із застосуванням ставки дисконту.

Схожими є підходи до визначення прибутку від активів програми. Обидва стандарти визначають прибуток як дохід (відсотки, дивіденди та інший дохід) від активів програми за вирахуванням витрат на управління, податків та зборів (обов'язкових платежів), які сплачуються безпосередньо фондом. МСБО (IAS) 19 також включає до розрахунку прибутку реалізовані та нереалізовані прибутки або збитки від активів програми. Очікуваний прибуток від активів програми з визначеною виплатою дорівнює зміні справедливої вартості активів програми, утримуваних протягом звітного періоду, з урахуванням фактичних внесків і виплат.

Позитивною рисою міжнародного стандарту є те, що він, окрім надання визначень, наводить приклад щодо визначення очікуваного та фактичного прибутку від активів програми, що значно спрощує розуміння процесу визначення таких прибутків (збитків) бухгалтером.

Як було зазначено, облік усіх категорій виплат працівникам, окрім виплат по закінченню трудової діяльності, хоча і має відмінності, в той же час є схожим за нормами національного та

міжнародного стандартів. Для оцінки ефективності ведення обліку виплат працівникам за міжнародними стандартами ми вважаємо за необхідне дослідити ефект в вигляді економічної вигоди при обліку найскладнішої категорії виплат, про що дуже стисло зазначено в П(С)БО 26, а саме – про облік виплат по закінченню трудової діяльності.

Відповідно до Тлумачення КТМФЗ 14 [8] до МСБО (IAS) 19, суб'єкт господарювання оцінює економічну вигоду від програм по закінченню трудової діяльності у вигляді доступної суми відшкодування та у вигляді зменшення внеску до пенсійного плану. Економічна вигода у формі відшкодування оцінюється як сума, яка залишається після вирахування з вартості активів програми теперішньої вартості зобов'язання. Економічна вигода у формі зменшення внесків полягає у скороченні суми, яку суб'єкт господарювання повинен внести до пенсійного плану за рахунок реінвестування доходу, отриманого від пенсійного плану, в рахунок майбутніх внесків.

Висновки.

Облік виплат працівникам займає одне з центральних місць у системі бухгалтерського обліку, тому що він є невід'ємною частиною діяльності будь-якої організації.

Обґрунтування необхідності та доцільності застосування міжнародних стандартів обліку виплат працівникам повинно будуватися на порівняльному аналізі стандартів бухгалтерського обліку. Виявлення відмінностей у підходах до обліку дасть змогу дослідити та проаналізувати доцільність застосування положень міжнародних стандартів виплат працівникам на вітчизняних підприємствах, визначити та оцінити ефективність організації облікових процесів.

Базуючись на проведеному порівняльному аналізі міжнародного та національного стандарту про виплати працівникам, вважаємо за необхідне зазначити наступне.

Стандарти є схожими за структурою та визначеністю понять, однак в той же час мають відмінні положення. П(С)БО 26 дуже стисло характеризує кожен категорію виплат працівникам, містить лише визначення термінів та вимоги до визнання зобов'язань та витрат. Стислість викладу матеріалу приводить до втрати практичності у застосуванні та неоднозначності трактувань деяких положень. Національний стандарт дає лише поверхневі рекомендації щодо питань обліку та відображення у звітності розрахунків з виплат працівникам, не містить інструктивних та рекомендаційних норм, які б на розроблених прикладах та задачах дали можливість бухгалтеру зрозуміти складні для розуміння нюанси обліку таких виплат. Виклад матеріалу стандарту є складним для розуміння та застосування у бухгалтерській практиці. Окрім того, в П(С)БО 26 часом зовсім не висвітлені, або часткового висвітлені дуже складні питання щодо обліку окремих категорій виплат працівникам, наприклад, облік та оцінка програм з визначеною виплатою. Облік пенсійних програм з визначеними виплатами є дуже складним процесом і потребує чітких методологічних засад обліку, які на даний момент не достатньо висвітлені у національних стандартах, але досить детально описані в міжнародних.

Таким чином, для того, щоб розібратися у спірних моментах, або питаннях, які зовсім не висвітлені в П(С)БО 26, українському бухгалтеру прийдеється звертатися до норм МСБО (IAS) 19, в якому висвітлені усі моменти щодо бухгалтерського обліку усіх категорій виплат працівникам.

Активна інтеграція України у світовий економічний простір є основним фактором, який впливає на реформування системи бухгалтерського обліку в Україні. Орієнтиром для цього слугуватиме впровадження міжнародних стандартів обліку та звітності.

Саме тому вивчення норм та підходів до обліку виплат працівникам, заснованого на міжнародному досвіді, є актуальним питанням для суб'єктів господарювання, які складають фінансову звітність за міжнародними стандартами, або планують їх впроваджувати.

Беручи до уваги вищезазначене, а також те, що значна категорія суб'єктів господарювання в Україні має складати фінансову звітність та вести облік за міжнародними стандартами, ми вважаємо доцільним та необхідним впровадження та застосування на українських підприємствах обліку виплат працівникам за міжнародними стандартами.

Література

1. Закон України Про внесення змін до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 12.05.2011 р. № 3332-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011.– N 45.– Ст. 484.

2. Закон України Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні від 16.07.1999 р. № 996-XIV. Редакція від 13.08.2015 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – N 40. – Ст.365.

3. Постанова кабінету міністрів України Про затвердження Порядку подання фінансової звітності від 28 лютого 2000 р. N 419 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://search.ligazakon.ua> (дата звернення 14. 09. 2015 р.).

4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам». Затверджено наказом Міністерства фінансів України № 601 від 28.10.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://search.ligazakon.ua> (дата звернення 14. 09. 2015 р.).

5. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]: Текст Міжнародних стандартів фінансової звітності, виданий Радою з Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку зі змінами станом на 1 січня 2015 року. – Режим доступу: www.minfin.gov.ua (дата звернення 14. 09. 2015 р.).

6. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 26 «Облік та звітність щодо програм пенсійного забезпечення» [Електронний ресурс]: Текст Міжнародних стандартів фінансової звітності, виданий Радою з Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку зі змінами станом на 1 січня 2015 року. – Режим доступу: www.minfin.gov.ua (дата звернення 14. 09. 2015 р.).

7. Войнаренко М.П. Міжнародні стандарти фінансової звітності та аудиту [Текст]: Навчальний посібник/ М.П. Войнаренко, Н.А. Пономарьова, О.В. Замазій. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 488с.

8. Тлумачення КТМФЗ 14 «МСБО 19: обмеження на активи з визначеною виплатою, мінімальні вимоги до фінансування та їхня взаємодія» [Електронний ресурс]: Текст Міжнародних стандартів фінансової звітності, виданий Радою з Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку зі змінами станом на 1 січня 2015 року. – Режим доступу: www.minfin.gov.ua (дата звернення 14. 09. 2015 р.).

1. Zakon Ukrayiny Pro vnesennya zmin do Zakonu Ukrayiny «Pro bukhholders'kyi oblik ta finansovu zvitnist' v Ukrayini» vid 12.05.2011 r. N 3332-VI // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny. – 2011.– N 45.– St. 484.

2. Zakon Ukrayiny Pro bukhholders'kyi oblik ta finansovu zvitnist' v Ukrayini vid 16.07.1999 r. # 996-XIV. Redaktsiya vid 13.08.2015 r. // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny. – 1999. – N 40. – St.365.

3. Postanova kabinetu ministriv Ukrayiny Pro zatverdzhennya Poryadku podannya finansovoyi zvitnosti vid 28 lyutoho 2000 r. N 419 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://search.ligazakon.ua> (data zvernennya 14. 09. 2015 r.).

4. Polozhennya (standart) bukhholders'koho obliku 26 «Vyplaty pratsivnykam». Zatverdzheno nakazom Ministerstva finansiv Ukrayiny N 601 vid 28.10.2003 r. [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://search.ligazakon.ua> (data zvernennya 14. 09. 2015 r.).

5. Mizhnarodnyy standart bukhholders'koho obliku 19 «Vyplaty pratsivnykam» [Elektronnyy resurs]: Tekst Mizhnarodnykh standartiv finansovoyi zvitnosti, vydanyy Radoyu z Mizhnarodnykh standartiv bukhholders'koho obliku zi zminamy stanom na 1 sichnya 2015 roku. – Rezhym dostupu: www.minfin.gov.ua (data zvernennya 14. 09. 2015 r.).

6. Mizhnarodnyy standart bukhholders'koho obliku 26 «Oblik ta zvitnist' shchodo proqram pensynoho zabezpechennya» [Elektronnyy resurs]: Tekst Mizhnarodnykh standartiv finansovoyi zvitnosti, vydanyy Radoyu z Mizhnarodnykh standartiv bukhholders'koho obliku zi zminamy stanom na 1 sichnya 2015 roku. – Rezhym dostupu: www.minfin.gov.ua (data zvernennya 14. 09. 2015 r.).

7. Voynarenko M.P. Mizhnarodni standarty finansovoyi zvitnosti ta audytu [Tekst]: Navchal'nyy posibnyk/ M.P. Voynarenko, N.A. Ponomar'ova, O.V. Zamaziy. – Kyiv: Tsentr uchbovoyi literatury, 2010. – 488s.

8. Tlumachennya KTMFZ 14 «MSBO 19: obmezheniya na aktyvy z vyznachenoyu vyplatoyu, minimal'ni vymohy do finansuvannya ta yikhnya vzayemodiya» [Elektronnyy resurs]: Tekst Mizhnarodnykh standartiv finansovoyi zvitnosti, vydanyy Radoyu z Mizhnarodnykh standartiv bukhholders'koho obliku zi zminamy stanom na 1 sichnya 2015 roku. – Rezhym dostupu: www.minfin.gov.ua (data zvernennya 14. 09. 2015 r.).

*Рецензент: Перерва П.Г., професор, доктор економічних наук, декан економічного факультету
Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут».*