



МРНТИ 06.35.31

Б.Ж. Акимова¹, Г.Д. Аманова¹, Е.Б. Абдалова²

¹ *Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан*

² *Санкт-Петербургский государственный экономический университет,*

Санкт-Петербург, Российская Федерация

(E-mail: bibigool_64@mail.ru, abdalova.e@uneccon.ru)

Вознаграждение работникам в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности

Аннотация. В статье рассмотрены формы вознаграждений и выплат сотрудникам организации за выполненную работу. Краткосрочные вознаграждения являются достаточно простыми элементами для учета: при оценке обязательств или затрат не требуется использование актуарных допущений, обязательства не дисконтируются. Краткосрочные оплачиваемые отсутствия на работе в рамках МСФО (IAS) 19 подразделяются на две категории: накапливаемые (компенсируемые и некомпенсируемые) и неаккупиваемые. Организация признает ожидаемые затраты на участие работников в прибыли и выплату премий. Обязательства по планам участия в прибыли и премиям возникают в связи с услугами, оказанными работником, поэтому организация признает затраты в качестве расхода, но не как распределение чистой прибыли. При оценке обязательства по вознаграждениям учитывается возможность увольнения из организации работников без получения ими соответствующей доли прибыли. Обязательства по прочим долгосрочным вознаграждениям работникам определяется как разность между стоимостью обязательств, дисконтированной к отчетной дате и справедливой стоимостью активов программы на отчетную дату, которые предназначены только для погашения обязательства.

Ключевые слова: краткосрочные вознаграждения, обязательства, оплачиваемые отсутствия, оценка и измерение.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2079-620X-2018-4-21-29>

Гонорары сотрудникам компании представляют собой все формы вознаграждений и выплат работникам организации за произведенную ими работу (рис.1).

Наиболее распространенной и значимой категорией гонораров в коммерции считаются краткосрочные гонорары сотрудников. Сюда входят следующие виды вознаграждений:

- оплата за труд и взносы на социальное обеспечение;
- краткосрочные оплачиваемые неявки на работу (ежегодный оплачиваемый отпуск и отпуск по болезни), в случаях, когда компенсация за неявки должна быть выплачена в течение отчетного периода;
- участие в доходах и премии, подлежащие выплате в течение отчетного периода;

Вознаграждения в неденежной форме (медицинский сервис, обеспечение недвижимостью и транспортом, благотворительные или дотационные товары или услуги) для сотрудников.

Критерии учета и раскрытие сведений о вознаграждениях сотрудникам определены МСФО (IAS) 19. Краткосрочные вознаграждения считаются довольно ординарными элементами учета: при оценке задолженностей или расходов нет потребности в актуарных допущениях.

ях; обязательства не дисконтируются. Компании надлежит принять недисконтированную сумму краткосрочных вознаграждений в составе задолженностей и расходов периода, не считая гонораров, которые другие стандарты требуют либо разрешают включать в себестоимость актива (например, МСФО (IAS) 2 «Запасы», МСФО (IAS) 16 «Основные средства»). Так, вознаграждение за труд и взносы в государственные внебюджетные фонды начисляются за фактически отработанное время (выполненный объем работ) соответствующего периода с одновременным признанием текущего обязательства.

К краткосрочным оплачиваемым отсутствиям на рабочем месте относятся: ежегодно оплачиваемый основной отпуск; краткосрочные неявики по причине болезни; отпуск по уходу за ребенком. Оплачиваемые отсутствия на рабочем месте в соответствии с МСФО (IAS) 19 делятся на категории: накапливаемые и неаккумулируемые [1].

Компания при накапливаемых оплачиваемых отсутствиях сотрудника на рабочем месте, признает затраты в момент оказания работником услуги, увеличивающие будущие оплачиваемые отсутствия на работе, на которые эти сотрудники имеют право. Обязанность оплаты возникает по мере оказания работником конкретной услуги, в результате которого растет продолжительность оплачиваемых отсутствий на рабочем месте. Компания измеряет ожидаемые суммы затрат по оплате накапливаемых оплачиваемых отсутствий на работе как дополнительную сумму, которую она намеревается выплатить сотруднику за неиспользованные оплачиваемые отсутствия на работе, накопленные на конец отчетного периода (п. 14 МСФО (IAS) 19).

Накапливаемые отсутствия на работе делятся на:

- компенсируемые (наличие права на денежные выплаты за неиспользованные отсутствия при увольнении с предприятия);
- некомпенсируемые (отсутствие права при увольнении на получение денежных выплат за неиспользованные отсутствия).

В случае, если накапливаемые компенсируемые отсутствия на работе не были использованы полностью в текущем периоде, то их можно перенести на будущее и использовать в последующих периодах. К данной категории отсутствий на рабочем месте относится ежегодно оплачиваемый основной отпуск. В соответствии со статьей 87 Трудового кодекса РК работникам организации предоставляются отпуска [2]:

- 1) трудовые отпуска;
- 2) социальные отпуска.

Цель ежегодно оплачиваемого трудового отпуска - обеспечение отдыхом работника, восстановление его работоспособности, укрепление здоровья и личных потребностей работника. Трудовой отпуск предоставляется на установленное количество календарных дней с сохранением места работы, должности и средней заработной платы. Различаются следующие виды оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков:

- а) основной трудовой отпуск;
- б) дополнительный трудовой отпуск.

Назначение социального отпуска заключается в освобождении работника от труда на определенное время с целью формирования благоприятной обстановки для материнства, ухода за детьми, приобретения образования, не увольняясь из основного места работы, и для других социальных нужд. Сотрудникам компании предоставляются социальные отпуска: отпуск без сохранения заработной платы; учебный отпуск; отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка, усыновлением или удочерением ребенка или детей; отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

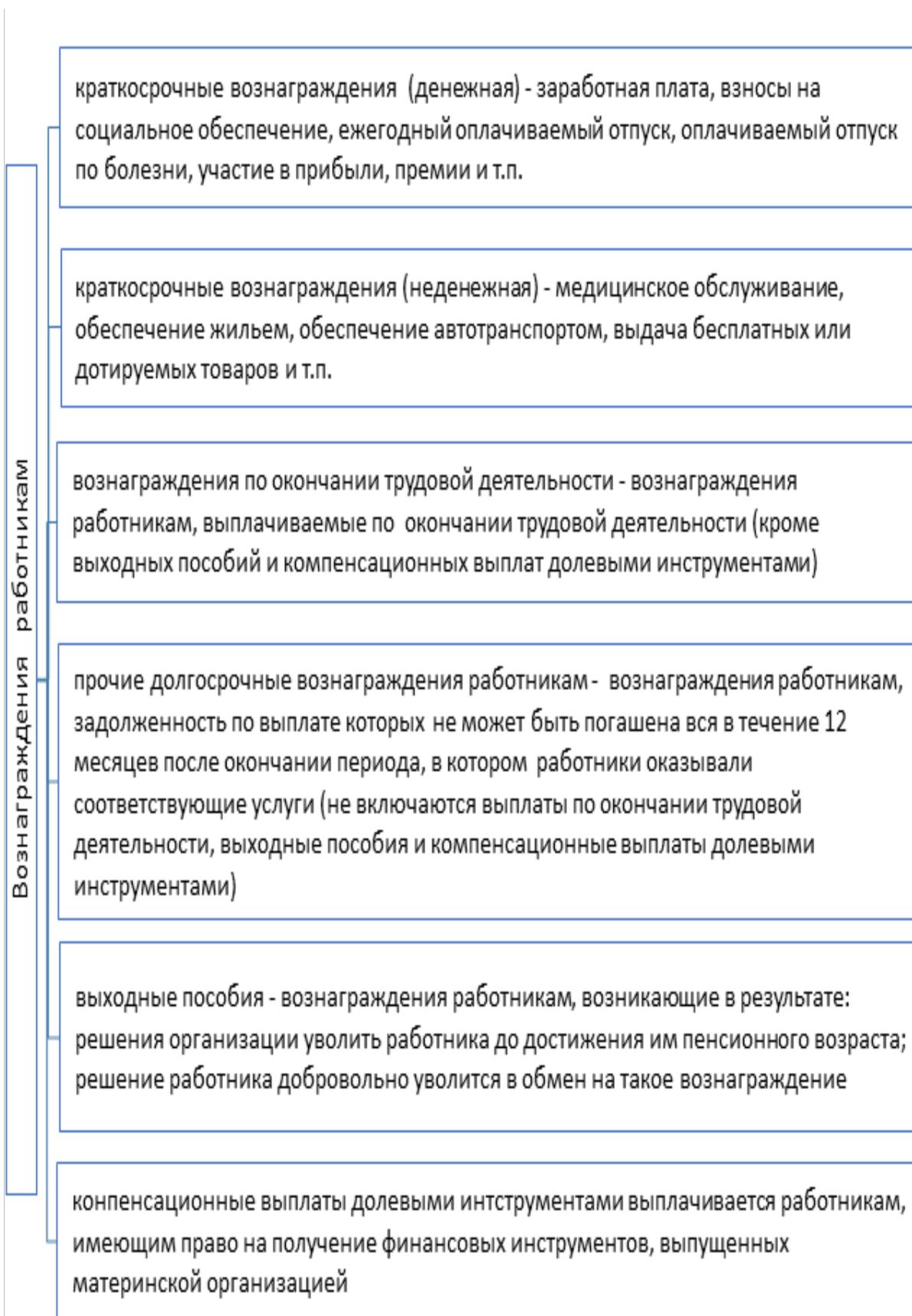


Рисунок 1. Категории **вознаграждений работникам**
Примечание: составлено авторами на основе [4].

Время пребывания работника компании в социальном отпуске засчитывается в трудовой стаж. Социальный отпуск оформляется актом работодателя.

Трудовым Кодексом РФ выделены отдельные статьи 117-119, 128, 335, раскрывающие порядок предоставления ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска работникам, занятым в опасных условиях труда, за особый характер труда, без сохранения заработной платы, отпуск педагогических работников [3].

Касательно ненакапливаемых оплачиваемых отсутствий на работе организация признает затраты исключительно при наступлении факта неявки сотрудника на работу. Ненакапливаемые оплачиваемые отсутствия на работе не могут быть перенесены на будущие периоды и теряют свою ценность в случае, когда работник их не использовал либо использовал не полностью в текущем периоде. Сотрудник не может претендовать на получение денежных выплат за подобное неиспользованное отсутствие, в том числе и при увольнении. Характерным примером ненакапливаемых оплачиваемых неявок являются выплаты по временной нетрудоспособности.

В соответствии со статьей 133 Трудового Кодекса РК от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.07.2018.г.) работникам гарантировано социальное обеспечение при временной нетрудоспособности в виде пособия по временной нетрудоспособности.

Пособие по временной нетрудоспособности выражается в виде денежной выплаты за счет средств работодателя и Фонда государственного социального страхования. Выдается в качестве компенсации за утраченную работником заработную плату при временном освобождении от функциональных обязанностей в связи с болезнью, травмой. Основанием для расчета суммы оплаты за дни болезни сотрудника и выплаты пособий по временной нетрудоспособности является листок нетрудоспособности [4].

Таким образом, согласно МСФО (IAS) 19 выплаты в связи с временной нетрудоспособностью могут классифицироваться как краткосрочные оплачиваемые отсутствия на работе. Затраты на них компания признает непосредственно при наличии факта отсутствия на работе.

Краткосрочные оплачиваемые отсутствия сотрудника на рабочем месте идентифицируются и оцениваются. Организация признает ожидаемые затраты на участие работников в прибыли и выплату премий в случае, если:

- имеется на отчетную дату надежно оцененное обязательство выплатить назначенную сумму, связанную с прошлыми событиями;
- по некоторым программам работникам предоставляется право на долю прибыли при условии, что они будут работать в организации в течение установленного периода времени [5].

При установлении величины обязательства по вознаграждениям в расчет берется возможность увольнения из организации работников без получения ими соответствующей доли прибыли. К примеру, необходимо начислить резерв на оплату доли участия в чистой прибыли организации. В соответствии с планом участия в прибыли, компания должна выплачивать работникам рассчитанную долю ее чистой прибыли за год. Общая сумма выплат по плану участия в прибыли за год составляет 16 000 тыс. у.е. Компания признает задолженность и расход в сумме 16 000 тыс. у.е. Данная операция отражается следующим образом:

Дт Расходы на персонал –	
по оплате доли участия в чистой прибыли	16 000 тыс. у.е.
Кт Резерв на выплату доли участия в чистой прибыли	16 000 тыс. у.е.

Когда в организации практикуются выплаты премии, то появляется традиционное обязательство. Организация может достоверно измерить свои юридические обязательства или традиционные обязательства, если:

- программа содержит формулу расчета размера вознаграждения;
- определяет величину доходов, подлежащих выплате, до утверждения финансовой отчетности; или

- опыт предыдущих лет позволяет определить величину обязательства организации.

Обязательства по планам участия в прибыли и премиям появляются вследствие оказания услуг работником, поэтому организация идентифицирует затраты как расход, но не как распределение чистой прибыли [6].

МСФО (IAS) 19 не требует специального описания информации о краткосрочных гонорарах работникам, но [7]:

- МСФО (IAS) 24 «Раскрытие информации о связанных сторонах» требует описания сведений о выплатах работникам высшего звена управления;

- МСФО (IAS) 1 «Представление финансовой отчетности» требует описания сведений о расходах на содержание персонала.

К прочим долгосрочным гонорарам работникам относят:

- отпуск за выслугу лет или творческий отпуск;
- вознаграждения за выслугу лет;
- долгосрочные пособия по нетрудоспособности;
- участие в прибыли и премии, подлежащие выдаче после двенадцати месяцев или позже в конце периода, в котором работники произвели необходимые услуги;
- отсроченные гонорары, выплачиваемые через двенадцать месяцев или позже по окончании периода, в котором они были заработаны.

В соответствии с МСФО (IAS) 19 применяется упрощенный метод учета для прочих долгосрочных гонораров сотрудникам компании - это немедленное признание:

- актуарной прибыли и убытка, проверка на существенность по критерию «коридор» не применяется; и

- всей стоимости прошлых услуг.

Обязательство по прочим долгосрочным вознаграждениям работникам представляет собой разность между стоимостью обязательств, дисконтированной к отчетной дате и справедливой стоимостью активов программы на отчетную дату, предназначенные только для погашения обязательства.

По прочим долгосрочным гонорарам работников компания признает чистую сумму показанных ниже статей в качестве расхода или дохода, или включать ее в себестоимость актива (см. МСФО (IAS) 2 и МСФО (IAS) 16):

- стоимость текущих услуг;
- стоимость процентов;
- ожидаемый доход на любые активы программы и на любое возмещение (страховое), признаваемые как актив;
- актуарные прибыли и убытки, которые должны признаваться немедленно;
- стоимость прошлых услуг, которая должна признаваться немедленно;
- влияние любых секвестров или окончательных расчетов по программе.

При долгосрочной нетрудоспособности сумма оплаты зависит от стажа работы в компании и начисления производятся исходя из того, что выплата будет осуществляться в пределах данной компании. Если размер вознаграждения одинаков для любого нетрудоспособного работника независимо от стажа, то ожидаемые расходы по вознаграждениям идентифицируются по мере появления события, которое привело к долгосрочной нетрудоспособности.

Например, в соответствии с методом начисления расход признается в том отчетном периоде, в котором произошло данное событие, вследствие чего возникает продолжительная нетрудоспособность работника. Данное событие в бухгалтерском учете будет отражаться следующим образом:

Корреспонденция счетов	Сумма
Дебет «Затраты на персонал – долгосрочная нетрудоспособность»	6750 тыс. у.е.
Кредит «Кредиторская задолженность по расчетам с персоналом по оплате долгосрочной нетрудоспособности»	6750 тыс. у.е.
Дебет «Кредиторская задолженность по расчетам с персоналом по оплате долгосрочной нетрудоспособности»	6750 тыс. у.е.*
Кредит «Денежные средства»	6750 тыс. у.е.*

* суммы в примере приведены без учета налоговых последствий

По прочим долгосрочным вознаграждениям работникам раскрытия:

- МСФО (IAS) 19 не устанавливает;
- МСФО (IAS) 8 «Учетная политика, изменения в бухгалтерских оценках и ошибки» требует, если появившиеся расходы привели к изменениям финансовых результатов компании за отчетный период;
- МСФО (IAS) 24 «Раскрытие информации о связанных сторонах» требует для высшего звена управления.

Отдельно рассматриваются выходные пособия работникам, поскольку причиной их возникновения является прекращение деятельности работника в компании.

Компания признает выходное пособие как обязательство и расход, если располагает твердым обязательством в связи с: увольнением сотрудника до выхода на пенсию или же сотрудник решил добровольно уволиться. Например, при закрытии подразделения начисляется вознаграждение в размере 900 тыс. у.е. каждому работнику. Денежные средства выплачены 50 уволенным работникам и классифицируются как выходные пособия. Данная ситуация отражается следующим образом:

Корреспонденция счетов	Сумма
Дебет «Расходы на персонал –на выплату выходных пособий»	45000 тыс. у.е.
Кредит «Кредиторская задолженность по расчетам с персоналом по оплате выходного пособия»	45000 тыс. у.е.
Дебет «Кредиторская задолженность по расчетам с персоналом по оплате выходного пособия»	45000 тыс. у.е.*
Кредит «Денежные средства»	45000 тыс. у.е.*

* суммы в примере приведены без учета налоговых последствий

Некоторые выплаты вознаграждения работникам выплачиваются независимо от причин их увольнения. Подобные вознаграждения являются установленными и зависят от выполнения условий получения гарантированной пенсии, кроме того от минимальной продолжительности срока службы. Время их выплаты остается неопределенным.

Такие выплаты в некоторых странах называются гарантиями возмещения убытков при прекращении действия контракта или компенсациями. Эти затраты не относятся к выходным пособиям, они относятся к выплатам по окончании трудовой деятельности, поэтому компания их учитывает как вознаграждения по окончании трудовой деятельности.

При вынужденном увольнении дополнительные выплаты работнику представляет собой выходное пособие. Например, сотрудники увольняются по собственному желанию до выхода на пенсию, получают по 800 тыс. у.е. в форме перечисления в пенсионный фонд. Это вознаграждение по окончании трудовой деятельности. Сотрудники, подпавшие под сокращение по решению организации, получают по 1000 тыс. у.е., в том числе: 200 тыс. у.е. - выплата по окончании трудовой деятельности, а 800 тыс. у.е. – выходное пособие. Ситуация отражается:

Корреспонденция счетов	Сумма
Дебет «Расходы на персонал по выплате вознаграждения по окончании трудовой деятельности»	800 тыс. у.е.
Кредит «Кредиторская задолженность по отчислениям в пенсионный фонд»	: 800 тыс. у.е.
Дебет «Расходы на персонал – по выплате выходных пособий»	800 тыс. у.е.
Дебет «Расходы на персонал – по выплате вознаграждения по окончании трудовой деятельности»	200 тыс. у.е.
Кредит «Кредиторская задолженность по отчислениям в пенсионный фонд»	1000 тыс. у.е.

Выходные пособия не обеспечивают организацию будущими экономическими выгодами и идентифицируются как расходы периода, выплачиваются по истечении более 12 месяцев после отчетной даты, обязательство рассчитывается с учетом ставки дисконта.

При отсутствии конкретной численности работников, увольняющихся по собственному желанию - возникает условное обязательство. Информацию об условных обязательствах компания раскрывает согласно МСФО (IAS) 37, если есть вероятность оттока денег в связи с погашением обязательства незначительна [8].

МСФО (IAS) 8 требует от компании раскрытия информации о характере и сумме выходного пособия, если его размер или характер необходим для объяснения результатов деятельности компании за отчетный период.

Согласно МСФО (IAS) 24 необходимо раскрыть информации о выходных пособиях для административно-управленческого персонала.

Список литературы

1. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.minfin.gov.kz/irj/go/km/docs/documents> (дата обращения: 03.10.2018 г.)
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414 – V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.07.2018 г. [Электронный ресурс]. – URL: <https://online.zakon.kz> (дата обращения: 04.10.2018 г.)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (редакция от 03.08.2018 г.) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.trudkod.ru> (дата обращения: 06.10.2018 г.)
4. Тулешова, Г.К. Продвинутый финансовый учет / Г. К. Тулешова, Б. Ж. Акимова, С. С. Сапарбаева. - нов. - Алматы: Экономика, 2016. - 232 с. - [Электронный ресурс]. – URL: <http://anyflip.com/tpgd/gxoe> (дата обращения: 03.10.2018 г.)
5. Толпаков Ж.С. Финансовый учет -1: Учебник. – Караганда: ТОО «Карагандинская Полиграфия». 2013. – 408 с.

6. Кеулимжаев К.К. и др. Финансовый учет на предприятии: Учебник / Под ред. Р.М. Рахимбековой / Кеулимжаев К.К., Айтхожина Л.Ж., Кинхузова К.К., Сальменова А.Т. – Алматы: Экономика, 2003. – 474 с.
7. МСФО (IAS) 24 «Раскрытие информации о связанных сторонах», МСФО (IAS) 1 «Представление финансовой отчетности» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.minfin.gov.kz/irj/go/km/docs/documents> (дата обращения: 01.10.2018 г.)
8. Садиева А.С., Тлеуова Э.М. Финансовый учет 1: Учебное пособие. – Астана: КазУЭФМТ, 2010. – 293 с.

Б.Ж. Акимова¹, Г.Д. Аманова¹, Е.Б. Абдалова²

¹*Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан*

²*Санкт-Петербург мемлекеттік экономикалық университеті, Санкт-Петербург, Ресей Федерациясы*

Қаржылық есептіліктің халықаралық стандарттарына сәйкес жұмысшыларға сыйақы

Аннотация. Мақалада ұйымның жұмысшыларына сыйақы мен төлемдердің түрлері қарастырылған. Қысқа мерзімді сыйақылар есеп үшін жеткілікті түрде қарапайым элементтер болып табылады: міндеттемелер немесе шығындарды бағалау кезінде актуарлы рұқсаттамаларды пайдалану қажет етілмейді, міндеттемелер дисконтталмайды. ҚЕХС (IAS) 19 шеңберінде жұмыста қысқамерзімдік төленетін болмаулар екі санатқа бөлінеді: жинақталатын (өтелетін және өтелмейтін) және жинақталмайтын. Ұйым күтілетін шығындарды жұмысшылардың пайданы бөлуге және сыйақыны төлеуге қатысуын мойындайды. Пайдаға және сыйақыға қатысу жоспарлары бойынша міндеттемелер жұмысшының көрсетілген қызметтерімен байланысты туындайды, сондықтан ұйым оны таза пайданы тарату ретінде емес, шығындар ретінде есепке алады. Сыйақылар бойынша міндеттемелерді бағалау кезінде ұйым жұмысшысының пайдадағы тиесілі үлесін алмай - ақ жұмыстан шығу мүмкіндігі ескеріледі. Жұмысшыларға басқа да ұзақ мерзімді сыйақы бойынша міндеттемелер есепті мерзімге дисконтталған міндеттемелер құны мен есепті мерзімге міндеттемелерді өтеу үшін ғана арналған бағдарлама активтерінің әділетті құнының айырмасы ретінде анықталады.

Түйін сөздер: қысқа мерзімді сыйақылар, міндеттемелер, төленетін жұмыста болмаулау бағалау және өлшеу.

B.Zh. Akimova¹, G.D. Amanova¹, E.B. Abdalova²

¹*L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan*

²*Saint Petersburg State University of Economics, Saint Petersburg, Russian Federation*

Employee Benefits in accordance with the International Financial Reporting Standards

Abstract. The paper describes the benefit and payment forms for a company employees' executed work. Short-term benefits are quite easy elements for an accounting: there is no a necessity in using actuarial assumptions when evaluating liabilities or expenses, liabilities do not discount. The short-term payable absences within the IAS 19 are divided into two categories: accumulated (compensable and non-compensable) and unaccumulated. A company acknowledges expectative expenses on the contribution of workers in a profit and bonus payment. The liabilities considering the contribution in a profit and bonuses take place due to services provided to workers, thus, a company acknowledges these expenses as a charge but not a net profit sharing. By assessing the liabilities of benefits there also could be taken into consideration a possibility of workers' resignation without giving them bonuses. Liabilities for other long-term employee benefits are defined as the difference between the value of liabilities discounted to the reporting date and the fair value of the program assets at the reporting date, which are only intended to settle the obligation.

Key words: short-term benefits, liabilities, payable absences, evaluation and measuring .

References

1. Mezhdunarodnyiy standart finansovoy otchetnosti (IAS) 19 «Voznagrazhdeniya rabotnikam» [International Financial Reporting Standard (IAS) 19 Employee Benefits] [Electr. resours.]. Available at: <http://www.minfin.gov.kz/irj/go/km/docs/documents> (Accessed: 03.10.2018 y).
2. Trudovoy kodeks Respubliki Kazahstan ot 23 noyabrya 2015 goda № 414 – V (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 21.07.2018 g. [The Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 No. 414 - V (with amendments and additions as of July 21, 2017)] [Electr. resours] Available at: <https://online.zakon.kz> (Accessed: 04.10.2018 y).
3. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30 dekabrya 2001 goda # 197-FZ (redaktsiya ot 03.08.2018 g.) [Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ (revised as of 03.08.2018)] [Elektronnyiy resurs]. Available at: <http://www.trudkod.ru> (Accessed: 06.10.2018 y).
4. Tuleshova G.K., Akimova B.Zh., Saparbaeva S.S. Prodvinutyiy finansovyy uchets [Advanced Financial Accounting] (Ekonomika, Almaty, 2016, 232 p.) [Electr. resours]. Available at: <http://anyflip.com/tpgd/gxoe> (Accessed: 03.10.2018 y)
5. Tolpakov Zh.S. Finansovyy uchets -1: Uchebnik [Financial Accounting -1: Tutorial] (TOO «Karagandinskaya Poligrafya», Karaganda, 2013, 408 p.).
6. Keulimzhaev K.K., Aythozhina L.Zh., Kinhuzova K.K. and Salmenova A.T. Finansovyy uchets na predpriyatii: Uchebnik [Financial accounting at the enterprise: Textbook] (Ekonomika, Almaty, 2003, 474 p.).
7. MSFO (IAS) 24 «Raskrytie informatsii o svyazannyih storonah», MSFO (IAS) 1 «Predstavlenie finansovoy otchetnosti» [IFRS (IAS) 24 «Disclosure of information about related parties», IFRS (IAS) 1 «Presentation of financial statements»] [Electr. resours]. Available at: <http://www.minfin.gov.kz/irj/go/km/docs/documents> (Accessed: 01.10.2018 y)
8. Sadieva A.S., Tleuova E.M. Finansovyy uchets 1 [Financial Accounting 1: Tutorial] (Uchebnoe posobie. KazUEFMT, Astana, 2010, 293 p.).

Сведения об авторах:

Акимова Б.Ж. – к.э.н., доцент кафедры «Учет, аудит и анализ» Евразийского национального университета имени Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан.

Аманова Г.Д. – к.э.н., доцент кафедры «Учет, аудит и анализ» Евразийского национального университета имени Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан.

Абдалова Е.Б. - доцент кафедры «Бухгалтерского учета и анализа» Санкт-Петербургского государственного экономического университета, ул. Садовая, д.21, Санкт-Петербург, Российская Федерация.

Акимова В.Ж. - PhD, Associate Professor of the Department “Accounting, Audit and Analysis” of L.N.Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan.

Аманова Г.Д. - PhD, Associate Professor of the Department “Accounting, Audit and Analysis” of L.N.Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan.

Абдалова Е.Б. - Associate Professor of the Department «Accounting and Analysis», Saint Petersburg State University of Economics, St. Petersburg, Russian Federation.