

УДК 657.1

JEL M41, M48

DOI 10.32782/2617-5940.2.2025.7

Марина Кругла

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри бухгалтерського обліку та консалтингу,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6268-7635>
E-mail: kruhla.maryna@kneu.edu.ua

Людмила Лежненко

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри бухгалтерського обліку та консалтингу,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0347-5875>
E-mail: lezhnenko.liudmyla@kneu.edu.ua

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ЗА ВИМОГАМИ НП(С)БО 26 ТА МСБО (IAS) 19

Анотація. Дослідження зосереджене на особливостях облікової політики щодо виплат працівникам в Україні. Актуальність проблематики зумовлена соціальною значимістю питання, постійною мінливістю нормативного регулювання та необхідністю гармонізації національних підходів з міжнародними стандартами. Це підтверджується численними змінами до трудового законодавства під час воєнного стану та планованим приведенням НП(С)БО 26 у відповідність до МСБО (IAS) 19. Метою статті є систематизація методичних положень облікової політики щодо виплат працівникам, що дозволить забезпечити достовірність витрат, мінімізувати податкові ризики та усунути прогалини, які виникають через недостатню деталізацію методики пов'язаних питань в стандартах обліку. Методологія дослідження базується на порівняльному аналізі ключових аспектів МСБО (IAS) 19 та НП(С)БО 26, що виявив значні відмінності, зокрема, у підходах до оцінки довгострокових зобов'язань. В роботі використовувались методи узагальнення наукових праць вітчизняних вчених щодо розробки внутрішніх розпорядчих документів та інтеграційного аналізу для визначення ролі облікової політики як інструменту поєднання вимог трудового, податкового законодавства та стандартів обліку. Для розробки пропозицій, які закріплені в наказі про облікову політику застосований системний підхід. Результати підтверджують, що облікова політика є визначальною для узгодженості облікового процесу з чинним законодавством. Удосконалення повинно зосередитися на тих аспектах, де НП(С)БО 26 недостатньо деталізований. Це стосується класифікації виплат, методики розрахунку забезпечень, моделей обліку довгострокових виплат. В роботі проаналізовано зміни щодо обліку поточних виплат та програм з визначенням внеском, розширення переліку негрошових виплат. Визначено необхідність закріплення в політиці таких елементів, як форми первинних документів для нерегульованих виплат, кореспонденція рахунків та чіткі вимоги до розкриття інформації у Примітках до фінансової звітності. Оригінальність та цінність дослідження полягають у наданні комплексного переліку елементів для формування внутрішнього регламенту обліку виплат, який враховує вимоги законодавства і практики та дозволить підприємствам забезпечити достовірність обліку і гарантує достовірність інформації, яка розкривається у фінансовій звітності.

Ключові слова: облікова політика, виплати працівникам, поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченню трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу, інші довгострокові виплати, резерв на оплату відпусток, довгострокові зобов'язання.

Maryna Kruhla

Ph.D. in Economics, Docent,
Associate Professor of the Department of Accounting and Consulting,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6268-7635>
E-mail: kruhla.maryna@kneu.edu.ua

Liudmyla Lezhnenko

Ph.D. in Economics, Docent,
Associate Professor of the Department of Accounting and Consulting,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0347-5875>
E-mail: lezhnenko.liudmyla@kneu.edu.ua

METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF ACCOUNTING POLICIES REGARDING PAYMENTS TO EMPLOYEES UNDER THE REQUIREMENTS OF IAS 26 AND IAS 19

Abstract. The study focuses on the specifics of the accounting policy for employee benefits in Ukraine. The relevance of the issue is due to the social significance of the issue, the constant variability of regulatory regulation and the need to harmonize national approaches with international standards. This is confirmed by numerous changes to labor legislation during martial law and the planned alignment of NP(S)BO 26 with IAS 19. The purpose of the article is to systematize the methodological provisions

of the accounting policy for employee benefits, which will ensure the reliability of costs, minimize tax risks and eliminate gaps that arise due to insufficient detail of the national standard compared to the international one. The research methodology is based on a comparative analysis of key aspects of IAS 19 and NP(S)BO 26, which revealed significant differences, in particular, in approaches to assessing long-term liabilities. The work used methods of generalizing scientific works of domestic scientists on the development of internal administrative documents and integration analysis to determine the role of accounting policy as a tool for combining the requirements of labor, tax legislation and accounting standards. A systematic approach was used to develop proposals that can be enshrined in the order on accounting policy. The results confirm that accounting policy is decisive for the consistency of the accounting process with current legislation. Improvement should focus on those aspects where NP(S)BU 26 is not sufficiently detailed. This concerns the classification of payments, the methodology for calculating provisions, and models for accounting for long-term payments. The work analyzed changes in accounting for current payments and defined contribution programs, expanding the list of non-cash payments. The need to enshrine in the policy such elements as forms of primary documents for unsettled payments, account correspondence, and clear requirements for disclosure of information in the Notes to the financial statements was determined. The originality and value of the study lies in providing a comprehensive list of elements for forming an internal regulation of accounting for payments, which takes into account the requirements of legislation and practice and will allow enterprises to ensure the reliability of accounting and guarantee the reliability of information disclosed in financial statements.

Keywords: accounting policy, employee benefits, current payments, severance payments, post-employment benefits, equity-based payments, other long-term payments, vacation pay provision, long-term liabilities.

Вступ. Виплати працівникам, що охоплюють заробітну плату, премії, відпускні, компенсації та пов'язані з ними обов'язкові відрахування і утримання є вагомими операційними витратами для переважної більшості підприємств і суттєво впливають на формування собівартості та фінансового результату підприємства. Враховуючи складність та мінливість нормативного забезпечення, обліку та звітності виплат працівникам, соціальну значимість достовірності розрахунків, державний контроль прозорості та повноти виплат, на підприємствах виникають завдання постійного вдосконалення облікових методик для забезпечення фінансової достовірності, мінімізації податкових ризиків та виконання місії соціальної відповідальності підприємства перед персоналом і державою.

За час війни в Україні понад 15 різних законів вносили правки до КЗпПУ, Законів «Про відпустки», «Про оплату праці»; було введено в дію спеціальний Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX та інші нормативні документи. В жовтні 2025 року Міністерство фінансів розглянуло Проект наказу «Про затвердження Змін до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 Виплати працівникам» для приведення національного стандарту у відповідність до МСФЗ (IFRS). Такі серйозні зміни нормативного забезпечення та поява нових облікових аспектів (призупинення трудових договорів через мобілізацію, міграцію; зміна умов роботи, тощо) вимагають ґрунтового перегляду облікової політики підприємства – основного внутрішнього норматива, покликаного конкретизувати та узгоджувати облікові процедури при наявності законодавчих альтернатив.

Літературний огляд. Проблематика обліку виплат працівникам, зокрема в контексті гармонізації національних стандартів з міжнародними, правильності застосування методики розрахунків за видами виплат та їх відображення в звітності постійно перебувають у полі зору вітчизняних науковців.

Системне порівняння національного та міжнародного підходів до виплат працівників проведено Н. Овсюк та О. Радченко. Авторами визначено, що національний стандарт є стислим у деталізації певних аспектів, але загалом дублює основні положення міжнародного стандарту [1]. Л. Жидяєва та І. Стародуб навпаки, наголошують на відмінностях у підходах до класифікації виплат у національному та міжнарод-

ному стандартах та необхідності розробки внутрішніх регламентів підприємства для регулювання не розкритих питань [2]. Наукові дослідження щодо удосконалення методології обліку оплати праці В. Попової і Ю. Колотило ґрунтуються на виявленні проблем облікового забезпечення розрахунків працівникам та деталізації внутрішніх розпорядчих документів з виплат працівникам [3]. В. Лень та М. Штупун визнали, що оплата праці має не лише фінансове, а й соціальне значення [4], Уманська В. та Бутко Н., відзначили, що саме поточні виплати складають значну частку витрат підприємства, а тому потребують особливої уваги та контролю [5]. Важливість облікової політики в аспекті оплати праці розглядала в своїх наукових дослідженнях О.А. Подолянчук, підкреслюючи, що у формуванні облікової політики треба враховувати не лише нормативні вимоги, а й особливості системи мотивації персоналу [6]. Відображення у звітності виплат працівникам та порівняння вимог національної та міжнародної системи до розкриття такої інформації приділила увагу у наукових дослідженнях С.О. Михайловина [7].

Незважаючи на значні наукові напрацювання, за напрямком обліку виплат працівникам залишаються невирішеними низка проблем. Серед них – відсутність чітких дефініцій ключових понять у національному стандарті, неповна відповідність класифікації виплат сучасним умовам, а також складнощі з оцінкою довгострокових зобов'язань і їх розкриттям у фінансовій звітності. Залишається актуальною проблема практичної реалізації вимог МСБО (IAS) 19 українськими підприємствами та відображення цих вимог в обліковій політиці. Зазначені напрями дослідження покликані заповнити прогалини та запропонувати рішення щодо вдосконалення облікового забезпечення виплат працівникам.

Методологія. Мета статті – систематизувати методичні положення облікової політики щодо виплат працівникам з урахуванням вимог НП(С)БО 26 і МСБО (IAS) 19, трудового законодавства, практичних рекомендацій українських наукових публікацій та реалій української економіки. Завдання статті – розкриття нормативних засад класифікації, визнання та оцінки виплат працівникам згідно з НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам»; узагальнення елементів облікової політики для різних груп виплат з метою їх відображення в наказі про облікову політику. Це забезпечить замкненість кола

нормативно-правового регулювання трудових питань на підприємстві, їх відображення в обліку і розкриття інформації у звітності.

Дослідження проведено на основі системного підходу, що обґрунтовані необхідністю інтеграції вимог різних регуляторних площин: бухгалтерського обліку, трудового та податкового законодавства. Для виявлення методологічних прогалин застосовано метод порівняльного аналізу, що дозволив зіставити підходи МСБО (IAS) 19 з НП(С)БО 26 та обґрунтувати потребу в деталізації внутрішніх облікових процедур. Дослідження охоплює чинні нормативно-правові акти, міжнародні стандарти та емпіричну базу у вигляді наукових праць вітчизняних вчених, які сформулювали вихідні положення щодо невирішених проблем обліку.

Для розробки пропозицій використовувався інтеграційний аналіз, який змоделював вплив обраних обліковою політикою методів на фінансову достовірність та мінімізацію податкових ризиків. Прогнозний метод застосовувався для оцінки потенційного впливу змін до НП(С)БО 26 та розробки пропозицій щодо елементів облікової політики. Верифікація результатів здійснювалася шляхом зіставлення розроблених методичних положень із сучасною практикою бухгалтерського обліку та експертним оцінюванням їхньої відповідності вимогам контролюючих органів.

Основна частина. Трудові відносини на підприємстві будуються на засадах суворої відповідності Кодексу законів про працю України та іншим загальнодержавним нормативно-правовим актам, але їх практична реалізація неможлива без локальних документів самого підприємства. Серед них Правила внутрішнього трудового розпорядку, Колективний договір, Положення про преміювання, про відпустки, посадові інструкції для працівників, накази та розпорядження керівництва підприємства.

Облікова політика підприємства відіграє визначальну роль у забезпеченні узгодженості правових вимог трудового законодавства з податковим законодавством та стандартами бухгалтерського обліку. Саме наказ про облікову політику встановлює конкретні методи оцінки, реєстри, порядок документообігу та графік відображення операцій, пов'язаних із нарахуванням, утриманням та виплатою заробітної плати. Це гарантує послідовність, повноту та легітимність облікових даних.

Розкриваючи абсолютну роль чинних законодавчих норм в регламентуванні розрахунків з працівниками, Дубініна М., Загородній А., Боднар О., Титаренко А., Вінтоняк А. зазначають, що «...особливо значущим ризиком для підприємств є недотримання нормативно-правових вимог у сфері оплати праці. Постійні зміни у законодавстві, необхідність відповідати вимогам щодо оплати праці та податкових відрахувань створюють додаткові труднощі. Порушення у цій сфері можуть призвести не лише до штрафних санкцій, а й до втрати права на державні субсидії та дотації» [8, с.69]. Таким чином, облікова політика служить інструментом інтеграції трудового та податкового законодавства в обліковий процес, забезпечуючи підтверджену законність розрахунків із працівниками та захищаючи підприємство від штрафних санкцій і втрати державних преференцій.

Вибір концептуальної основи є визначальним фактором формування системи обліку та звітності вітчизняних підприємств. Вона базується на національних (НП(С)БО) чи міжнародних стандартах бухгалтерського обліку (МСФЗ/МСБО). Відтак правила обліку виплат працівникам на підприємстві визначаються або НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [9], або МСБО 19 «Виплати працівникам» [10]. Структура виплат представлена в табл. 1.

Жидєєва Л., Стародуб І., Овсюк Н., Радченко О. в своїх порівняльних оцінках НП(С)БО 26 і МСБО 19 зазначають, що структуру груп виплат у НП(С)БО 26 з МСБО 19 у цілому гармонізовано, але рівень деталізації нижчий, а відсутність визначення «виплати працівникам» у НП(С)БО 26 створює потребу його визначення в обліковій політиці [2, с.1126; 1, с. 362]. Лень В. С., Штупун М. пропонують чітку дефініцію й структуру виплат як об'єкта обліку та наголошують на необхідності відображення мотиваційних і компенсаційних компонентів, що зручно транслюється в політику (класифікатори, аналітичні ознаки) [4, с. 267]. Попова В., Колотило Ю. [3, с. 715], Уманська В. [5, с. 111] виділяють облікові аспекти короткострокових виплат як найпоширеніші. МСБО (IAS) 19 визначає виплати працівникам як усі форми компенсації, що підприємство надає в обмін на послуги працівника. Стандарт класифікує їх на короткострокові, після закінчення трудової діяльності, інші довгострокові та виплати у разі звільнення.

НП(С)БО 26 оперує близькою структурою груп, однак менш деталізує перелік виплат. Порівняння підходів до розкриття виплат наведено в табл. 2.

Порівняльний аналіз МСБО (IAS) 19 та НП(С)БО 26 демонструє, що міжнародний стандарт має більш деталізований та точний підхід до обліку виплат працівникам. МСБО (IAS) 19 охоплює всі види виплат, конкретизує їх за категоріями та типами зобов'язань, передбачає оцінку зобов'язань на дисконтованій основі з використанням актуарних розрахунків та забезпечує розкриття широкого спектру інформації у фінансовій звітності. Натомість НП(С)БО 26 визначає загальні принципи формування обліку та розкриття інформації, деталізує лише деякі види виплат (зокрема виплати інструментами власного капіталу), не передбачає актуарних оцінок та не забезпечує повного розкриття методики оцінки та припущень.

Методичні рекомендації Міністерства фінансів України щодо облікової політики у частині обліку витрат на оплату праці лаконічно виділяють серед елементів – метод нарахування та визнання резерву на оплату відпусток [11].

Окремою ланкою виплат, щодо яких необхідно закріплювати положення в обліковій політиці підприємства, є виплати працівникам по закінченні трудової діяльності. Необхідність такого відображення впливає насамперед із НП(С)БО 26, яке визначає категорії післятрудоових виплат, принципи їх визнання та оцінки і забезпечує методологічну базу для правильного відображення таких виплат у бухгалтерському обліку. Оскільки в Методичних рекомендаціях щодо облікової політики підприємства [11] відсутні конкретні вказівки для підприємств щодо післятрудоових виплат, порядку створення забезпечень та неврегульовано порядок їх відображення і обліку, то все це

Таблиця 1

Структура виплат працівникам за НП(С)БО 26 і МСБО (IAS) 19

МСБО (IAS) 19	а) короткострокові виплати працівникам, які очікуються будуть виплаченими в повному обсязі протягом 12 місяців після закінчення річного звітного періоду: 1) заробітна плата та внески на соціальне страхування; 2) оплачувана щорічна відпустка та оплачувана допомога з тимчасової втрати працездатності; 3) участь у прибутку і премії; 4) негрошові виплати працівникам (медичне обслуговування, житло, автомобіль)
	б) виплати по закінченні трудової діяльності: 1) пенсійні виплати (пенсії та одноразові пенсійні виплати); 2) інші виплати після закінчення трудової діяльності (страхування життя, медичне обслуговування після закінчення трудової діяльності)
	в) інші довгострокові виплати працівникам: 1) довгострокова оплачувана відсутність на роботі (довгострокова відпустка, академічна оплачувана відпустка); 2) вислуга років; 3) допомога з довгострокової непрацездатності
	г) виплати при звільненні
НП(С)БО 26	а) поточні платежі; б) виплати при звільненні; в) виплати по закінченні трудової діяльності; г) платежі інструментами капіталу підприємства; д) інші довгострокові платежі.

Джерело: узагальнено на основі НП(С)БО 26 і МСБО (IAS) 19 [9, 10]

Таблиця 2

Порівняльна характеристика аспектів МСБО 19 та НП(С)БО 26

Аспект стандарту	МСБО (IAS) 19	НП(С)БО 26	Відмінність
Сфера застосування	Стандарт застосовується до всіх видів виплат працівникам (коротко- і довгострокових, після звільнення, у разі звільнення тощо).	Стандарт застосовується для формування інформації про виплати працівникам на підприємствах (крім бюджетних установ).	МСБО (IAS) 19 конкретизує аспект за категоріями виплат і типами зобов'язань, тоді як НП(С)БО 26 – обмежується загальним описом застосування без деталізації виплат
Мета	Визначення порядку бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам	Визначення методологічних засад формування в бухгалтерському обліку та розкриття у фінансовій звітності інформації про виплати за роботи, виконані працівниками	Згідно з МСБО (IAS) 19 виплати одразу поділено на: зобов'язання і витрати як наслідок наданої послуги. У НП(С)БО 26 – за грошовою та негрошовою формами
Категорії, які визначають виплати працівникам	– короткострокові; – виплати після закінчення трудової діяльності; – інші довгострокові виплати; – виплати при звільненні	– поточні; – виплати при звільненні; – виплати по закінченні трудової діяльності; – виплати інструментами власного капіталу; – інші довгострокові виплати	МСБО (IAS) 19 не зазначає та не деталізує виплати працівникам інструментами власного капіталу, тоді як у НП(С)БО 26 наводиться така деталізація та вимоги щодо такого виду виплат
Оцінка зобов'язань	Зобов'язання за виплатами оцінюються на дисконтованій основі, враховуючи актуарні припущення та актуарні розрахунки із використанням теперішньої вартості зобов'язань.	Визначає порядок нарахування виплат працівникам; оцінку зобов'язань як окремий вид не передбачено – зобов'язання нараховуються за фактично нарахованими сумами (крім виплат при звільненні)	МСБО (IAS) 19 – складніший, точніший підхід з урахуванням актуарних припущень та дисконтування; НП(С)БО 26 – спрощений, без актуарних оцінок.
Актуарні розрахунки	Обов'язкові для довгострокових і пенсійних зобов'язань; використовуються для оцінки теперішньої вартості зобов'язань, розрахунку витрат та аналізу ризиків.	Не передбачені; оцінка зобов'язань здійснюється за нарахованою сумою, без актуарних методів та припущень	МСБО (IAS) 19 забезпечує точність і врахування ризиків через актуарні припущення, тоді як НП(С)БО 26 ігнорує актуарні оцінки.
Розкриття інформації у звітності	Вимагає широкого розкриття: опис видів виплат, методів оцінки, основні припущення, актуарні прибутки (збитки), аналіз чутливості та рух зобов'язань.	Передбачає розкриття загальної суми зобов'язань і витрат за видами виплат у Примітках до фінансової звітності, без розкриття методів оцінки чи припущень	МСБО 19 забезпечує прозорість і порівнюваність даних щодо виплат для користувачів, тоді як НП(С)БО 26 обмежене розкриттям інформації про виплати без деталізації

Джерело: узагальнено на основі НП(С)БО 26 і МСБО (IAS) 19 [9, 10]

покладається на розсуд підприємства. Підприємство в своїй обліковій політиці має закріпити: види виплат по закінченню трудової діяльності, які застосовуються; тип планів, за якими здійснюються виплати (з визначеними внесками або з визначеними виплатами); порядок оцінки зобов'язань за такими виплатами; періодичність оцінки та визначення відповідальних осіб. Запропонована деталізація не тільки відповідає вимогам МСБО (IAS) 19, яке регламентує класифікацію та методику оцінки такого виду виплат, а й ґрунтується на положеннях НП(С)БО 26 щодо визнання та відображення витрат, пов'язаних з виплатами працівникам по закінченню трудової діяльності у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності.

Проектом наказу Міністерства фінансів України «Про затвердження Змін до НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»» від 13.10.2025 р., оприлюдненому на офіційному вебсайті міністерства, передбачене приведення термінології національного стандарту у відповідність до чинних міжнародних стандартів. Зокрема, пропонується таке визначення: виплати працівникам – це всі форми виплат та компенсацій, які надає підприємство в обмін за виконані роботи та / або послуги, надані працівниками, або при їх звільненні [12].

Суттєвих змін зазнають правила обліку поточних виплат та програм з визначеним внеском. По-перше, передбачається розширення переліку поточних виплат, шляхом додавання негрошових виплат (на медичне обслуговування, житло, авто, тощо). По-друге, чітко врегульовано, що нарахування виплат працівникам та єдиного соціального внеску визнаватиметься поточними зобов'язаннями з включенням до витрат звітного періоду. Аналогічний підхід застосовано і до програм з визначеним внеском, де внески тепер прямо визнаються витратами. Крім того, в обох випадках чітко встановлено, що перевищення сплаченої суми над зобов'язаннями визнаватимуться активом.

У частині виплат по закінченні трудової діяльності планується до запровадження класифікаційний принцип міжнародних стандартів. Пенсійні програми тепер обов'язково класифікуватимуться на програми з визначеним внеском або програми з визначеною виплатою, залежно від основних умов. Для програм з визначеною виплатою уточнено умови остаточного розрахунку, який відбувається внаслідок зміни або скорочення програми, що призводить до її припинення. Оновлено вимоги до актуарних припущень та запроваджено обов'язкове розкриття інформації у Примітках про характер, суму зобов'язання та обсяг фінансування щодо кожної категорії, інших довгострокових виплат та виплат при звільненні [12].

Багато методичних облікових питань вирішуються на підприємстві в оперативному порядку і закріплюються наказами чи розпорядженнями. Зокрема, щодо строків виплати заробітної плати та інших виплат; нарахування, оподаткування і проведення виплат працівникам у негрошовій формі; виплат, не пов'язаних з трудовими відносинами, що мають разовий характер тощо. Такий підхід методично правильний, адже «елементами облікової політики в частині оплати праці та виплат працівникам повинні бути лише ті, що визначають альтернативні варіанти системи обліку та формування звітності...» [6, с.70].

Однак, враховуючи обмеженість в Методичних рекомендаціях щодо облікової політики положень про виплати працівникам [9; 10; 11], думки і пропозиції науковців [6; 7] та практиків [13, с.66; 14; 15] пропонуємо розглянути можливість включення до Наказу про облікову політику підприємства таких елементів:

- визначення та класифікацію виплат, умови їх віднесення до короткострокових або довгострокових, а також їх перекласифікацію;
- порядок і методику створення резерву на оплату відпусток, порядку його інвентаризації;
- моделі обліку та методи розрахунку довгострокових виплат (після завершення трудової діяльності, після звільнення тощо);
- форми первинних документів для неврегульованих типовими формами виплат (нарахування резервів, розрахунків виплат);
- кореспонденція рахунків щодо виплат працівникам;
- розкриття інформації в Примітках до фінансової звітності.

Висновки. Отже, облікова політика – це сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності. У частині оплати праці та виплат працівникам, облікова політика – важливий внутрішній регламент, який інтегрує мінливе трудове і податкове законодавство в методику обліку, забезпечуючи достовірність витрат та мінімізуючи податкові ризики, зважаючи на недостатню деталізацію підходів в стандартах.

Деталізація запропонованих елементів облікової політики щодо виплат працівникам, зокрема, про визначення та класифікацію виплат (короткострокові, довгострокові, після звільнення) з чітким критерієм перекласифікації; методику розрахунку забезпечень; моделі обліку довгострокових зобов'язань; порядок відображення премій та інших мотиваційних компонентів; форми первинних документів та кореспонденцію рахунків сприятимуть забезпеченню послідовності та легітимності всіх розрахунків з персоналом.

Список використаних джерел:

1. Овсюк Н., Радченко О. Виплати працівникам за П(С)БО 26 та МСФЗ (IAS) 19: порівняльний аспект. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2012. Вип. 3 (24). URL: <https://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3003/40.pdf> (дата звернення: 28.10.2025).
2. Жидесєва Л. І., Стародуб І. В. Облік виплат працівникам: проблеми теорії та практика використання П(С)БО 26 і МСБО 19. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 1123–1128. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/192.pdf (дата звернення: 28.10.2025).
3. Попова В. Д., Колотило Ю. І. Облік оплати праці: проблеми та напрями удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. *Молодий вчений*. 2019. № 10 (74). С. 714–721. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1821> (дата звернення: 28.10.2025).

4. Лень В. С., Штупун М. П. Виплати працівникам: поняття, структура та облік. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2015. № 2. С. 266–274. URL: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/68612> (дата звернення: 28.10.2025).
5. Уманська В. Г., Бутко Н. В., Свинаренко І. В. Виплати працівникам підприємства: облік, оподаткування та контроль. *Економічний простір*. 2021. URL: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/822> (дата звернення: 28.10.2025).
6. Подолянчук О. А. Облікова політика щодо заробітної плати. *Облік і фінанси*. 2018. № 1 (79). С. 64–71. URL: <https://repository.vsu.org/getfile.php/16507.pdf> (дата звернення: 28.10.2025).
7. Михайловина С. О. Організація обліку та відображення інформації про виплати працівникам у звітності підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 11 (4). С. 126–129. URL: <https://www.irbis-nbuv.gov.ua/> (дата звернення: 28.10.2025).
8. Дубініна М. В., Загородній А. Г., Боднар О. А., Титаренко А. В., Вінтоняк А. А. Фінансовий контроль виплат працівникам: ризики та способи їх мінімізації. *Modern Economics*. 2025. № 49 (2025). С. 63–71. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V49\(2025\)-09](https://doi.org/10.31521/modecon.V49(2025)-09) (дата звернення: 28.10.2025).
9. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z1025-03> (дата звернення: 28.10.2025).
10. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» (МСБО 19). Міністерство фінансів України. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/IAS-19_ukr_2018.pdf (дата звернення: 28.10.2025).
11. Методичні рекомендації щодо облікової політики підприємства: Наказ Міністерства фінансів України від 27.06.2013 № 635. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0635201-13#Text> (дата звернення: 28.10.2025).
12. Про затвердження Змін до НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»: проект наказу Міністерства фінансів України. URL: https://www.mof.gov.ua/uk/draft_normative_legal_acts_in_2025-821 (дата звернення: 28.10.2025).
13. Селіванова Н. М., Кірсанова В. В. Облік і документування відпускних та забезпечення виплат відпусток: організаційно-методичний аспект. *Economic Journal Odessa Polytechnic University*. 2020. № 2 (12). С. 61–68. URL: <https://economics.net.ua/ejoru/2020/No2/61.pdf> (дата звернення: 28.10.2025).
14. Юрчук Н. П. Елементи організаційної побудови первинного обліку оплати праці сільськогосподарських підприємств. *Ефективна економіка*. 2019. № 10. (дата звернення: 28.10.2025).
15. Чижевська Л. В., Поліщук І. Р., Сарган С. С. Облікова політика як інструмент управління фінансовими результатами підприємства. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2022. URL: <https://eztuir.ztu.edu.ua/handle/123456789/8142> (дата звернення: 28.10.2025).

References:

1. Ovsyuk N. V., Radchenko O. Yu. (2012) Vyplaty pratsivnykam za P(S)BO 26 ta MSFZ (IAS) 19: porivnialnyi aspekt [Employee benefits according to P(S)BO 26 and IFRS (IAS) 19: comparative aspect]. *Problemy teorii ta metodologii bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu*, Vol. 3 (24). Available at: <https://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3003/40.pdf> (accessed October 28, 2025).
2. Zhydieieva L. I., Starodub I. V. (2017) Oblik vyplat pratsivnykam: problemy teorii ta praktyka vykorystannia P(S)BO 26 i MSBO 19 [Accounting for employee benefits: problems of theory and practice of using P(S)BO 26 and IAS 19]. *Ekonomika i suspilstvo*, Vol. 9, pp. 1123–1128. Available at: https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/192.pdf (accessed October 28, 2025).
3. Popova V. D., Kolotylo Yu. I. (2019) Oblik opłaty pratsi: problemy ta napriamy udoskonalennia oblikovoho zabezpechennia upravlinnia personalom [Accounting for wages: problems and directions for improving accounting support for personnel management]. *Molodyi vchenyi*, No. 10 (74), pp. 714–721. Available at: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1821> (accessed October 28, 2025).
4. Len V. S., Shtupun M. P. (2015) Vyplaty pratsivnykam: poniattia, struktura ta oblik [Employee benefits: concept, structure and accounting]. *Problemy i perspektivy ekonomiky ta upravlinnia*, No. 2, pp. 266–274. Available at: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/68612> (accessed October 28, 2025).
5. Umanska V. H., Butko N. V., Svinarenko I. V. (2021) Vyplaty pratsivnykam pidpriemstva: oblik, opodatkuvannia ta kontrol [Enterprise employee benefits: accounting, taxation and control]. *Ekonomichniy prostir*. Available at: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/822> (accessed October 28, 2025).
6. Podolianchuk O. A. (2018) Oblikova polityka shchodo zarobitnoi platy [Accounting policy regarding wages]. *Oblik i finansy*, No. 1 (79), pp. 64–71. Available at: <https://repository.vsu.org/getfile.php/16507.pdf> (accessed October 28, 2025).
7. Mykhailovyna S. O. (2015) Orhanizatsiia obliku ta vidobrazhennia informatsii pro vyplaty pratsivnykam u zvitnosti pidpriemstva [Organization of accounting and presentation of information on employee benefits in the enterprise's reporting]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*, Vol. 11 (4), pp. 126–129. Available at: <https://www.irbis-nbuv.gov.ua/> (accessed October 28, 2025).
8. Dubinina M. V., Zahorodnii A. H., Bodnar O. A., Titarenko A. V., Vintoniak A. A. (2025) Finansovyi kontrol vyplat pratsivnykam: ryzyky ta sposoby yikh minimizatsii [Financial control of employee benefits: risks and ways to minimize them]. *Modern Economics*, No. 49 (2025), pp. 63–71. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V49\(2025\)-09](https://doi.org/10.31521/modecon.V49(2025)-09) (accessed October 28, 2025).
9. Natsionalne polozhennia (standart) bukhhalterskoho obliku 26 “Vyplaty pratsivnykam” [National Accounting Standard 26 “Employee Benefits”]. (2003). Order of the Ministry of Finance of Ukraine No. 601 of October 28. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z1025-03> (accessed October 28, 2025).
10. Mizhnarodnyi standart bukhhalterskoho obliku 19 “Vyplaty pratsivnykam” [International Accounting Standard 19 “Employee Benefits”]. (n.d.). Available at: https://mof.gov.ua/storage/files/IAS-19_ukr_2018.pdf (accessed October 28, 2025).
11. Metodychni rekomendatsii shchodo oblikovoi polityky pidpriemstva [Methodical recommendations regarding the accounting policy of the enterprise]. (2013). Order of the Ministry of Finance of Ukraine No. 635 of June 27. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0635201-13#Text> (accessed October 28, 2025).
12. Projekt nakazu Ministerstva finansiv Ukrainy “Pro zatverdzhennia Zmin do Natsionalnogo polozhennia (standartu) bukhhalterskoho obliku 26 “Vyplaty pratsivnykam” [Draft Order of the Ministry of Finance of Ukraine “On Approval of Amendments to National Accounting Standard 26 “Employee Benefits”]. (n.d.). Available at: https://www.mof.gov.ua/uk/draft_normative_legal_acts_in_2025-821 (accessed October 28, 2025).
13. Selivanova N. M., Kirsanova V. V. (2020) Oblik i dokumentuvannia vidpusknykh ta zabezpechennia vyplat vidpushtok: orhanizatsiino-metodychnyi aspekt [Accounting and documentation of vacation pay and provision for vacation payments: organizational-methodical aspect].

organizational and methodical aspect]. *Economic Journal Odessa Polytechnic University*, No. 2 (12), pp. 61–68. Available at: <https://economics.net.ua/ejopu/2020/No2/61.pdf> (accessed October 28, 2025).

14. Yurchuk N. P. (2019) Elementy orhanizatsiinoi pobudovy pervynnoho obliku oplaty pratsi silskohospodarskykh pidpriemstv [Elements of the organizational structure of primary accounting for wages of agricultural enterprises]. *Efektivna ekonomika*, No. 10. Available at: URL not specified in source (accessed October 28, 2025).

15. Chyzhivska L. V., Polishchuk I. R., Sarhan S. S. (2022) Oblikova polityka yak instrument upravlinnia finansovymy rezultatamy pidpriemstva [Accounting policy as a tool for managing the financial results of an enterprise]. *Problemy teorii ta metodologii bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu*. Available at: <https://eztuir.ztu.edu.ua/handle/123456789/8142> (accessed October 28, 2025).

Стаття надійшла: 14.10.2025

Стаття прийнята: 31.10.2025

Стаття опублікована: 27.11.2025