

МАЗМҰНЫ / СОДЕРЖАНИЕ / CONTENT

Мақала туралы мәлімет

Конференция атауы	«Жастар және ғылым: бүгін мен болашағы» жас ғалымдардың халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдар жинағы
Сборник	«Молодежь и наука: настоящее и будущее». Сборник материалов Международной научно-практической конференции молодых ученых
Conference	The collection of materials from the International Scientific and Practical Conference of Young Scientists «Youth and Science: Present and Future»
Өткізілген күні	7 сәуір 2025, Атырау
ISBN	978-601-262-587-5
Жинақтағы жариялану №	051
Жинақтағы беттері	235-239
ӘОЖ/УДК/UDC	ӘОЖ 657.412.6
Секция	Секция IV. I Жұмысшы кәсіптері-экономикалық өсу мен дамудың драйверлері // Рабочие профессии - драйверы экономического роста и развития
Автор(лар)	Оспан Сымбат
Мәртебесі	Магистрант
Ғылыми жетекші	Ғылыми жетекшісі, э.ғ.к., доцент - Кажмухаметова А.А.
Мақала атауы	БУХГАЛТЕРЛІК ЕСЕП ЖҮЙЕСІНДЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ СЫЙАҚЫЛАРЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ

Ескерту: бұл бет сайтқа орналастыру және мақала PDF-ін сәйкестендіру үшін қосылды. Төменде жинақтағы мақаланың түпнұсқа беттері берілген.

Шектен тыс тұтыну – экономикалық, әлеуметтік және экологиялық тұрақтылыққа әсер ететін өзекті мәселе. Экономикалық тұрғыдан алғанда, тұтыну деңгейінің артуы қысқа мерзімде экономикалық өсімді ынталандырғанымен, ұзақ мерзімді перспективада қаржылық тәуекелдерді күшейтіп, импортқа тәуелділікті арттырады. Әлеуметтік тұрғыдан, артық тұтыну халықтың қарыздық жүктемесінің өсуіне, теңсіздіктің ұлғаюына және тұтынушылық мәдениеттің өзгеруіне әкеледі. Экологиялық тұрғыдан алғанда, өндіріс пен тұтыну көлемінің өсуі табиғи ресурстардың сарқылуына, қалдықтардың көбеюіне және климаттың өзгеруіне әсер етеді.

Қазіргі экономикалық жағдайды ескере отырып, шектен тыс тұтынудың салдарын азайту үшін саналы тұтыну мәдениетін қалыптастыру, қаржылық сауаттылықты арттыру және экологиялық жауапкершілікті күшейту қажет. Осы бағытта қабылданатын шаралар Қазақстанда ұзақ мерзімді тұрақты даму мен экономикалық қауіпсіздікті қамтамасыз етуге ықпал етеді.

ҚОЛДАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Маршалл, А. (н.д.). *Принципы экономической науки. Книга III. О потребностях и их удовлетворении* [Электрондық нұсқа]. GUMFAK. https://gumfak.ru/econom_html/marshall/marsh3.shtml
2. Веблен, Т. (1899). Тәуелсіз тап теориясы → Әдейі тұтыну (4-тарау, 92–134-б.).
3. Investopedia. (б.ж.). Психология және мінез-құлық қаржысы → Bandwagon effect. <https://www.investopedia.com/terms/b/bandwagon-effect.asp>
4. Our World in Data. (б.ж.). Қоршаған орта және климат → CO₂ emissions. <https://ourworldindata.org/co2-emissions>
5. Institute of International Finance (IIF). (2024, желтоқсан). Қаржы және экономика → Global Debt Monitor. https://www.iif.com/portals/0/Files/content/Global%20Debt%20Monitor_December2024_vf.pdf
6. Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі Ұлттық статистика бюросы. (б.ж.). *Еңбек және табыс* → *Халықтың өмір сүру деңгейі*. <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-life/>
7. Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі Ұлттық статистика бюросы. (б.ж.). *Экономика* → *Сыртқы нарық*. <https://stat.gov.kz/industries/economy/foreign-market/>

ӘОЖ 657.412.6

БУХГАЛТЕРЛІК ЕСЕП ЖҮЙЕСІНДЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ СЫЙАҚЫЛАРЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ

Оспан Сымбат

7М04113 Есеп және аудит ББ 2 курс магистранты
«Туран-Астана» университеті, Астана қ., Қазақстан Республикасы
symbat20@bk.ru

Ғылыми жетекшісі, э.ғ.к., доцент - Кажмухаметова А.А.

Бүгінгі таңда жалақы және сыйақы негізінен табыстың негізгі түрі болып келеді және адамдардың көпшілігінің негізгі күнкөріс көзі болып табылады, сонымен қатар олардың материалдық және рухани қажеттіліктерін қанағаттандыратын бірден бір көмекші.

Жалпы заңнамаға сәйкес жалақы қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және шарттарына байланысты жұмыс үшін сыйақы болып табылады, әрине сыйақы жұмысты артық немесе жұмыстан тыс уақытта істегені үшін де төленеді. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек Кодексында

(2025.01.01. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) [1] және «Бухгалтерлік есепті жүргізу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2015 жылғы 31 наурыздағы № 241 бұйрығында (2023.02.06. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) [2] жалақы мен сыйақы есебінің ерекшеліктері қарастырылған. Сонымен қатар 19 «Қызметкерлерге берілетін сыйақылар» (IAS) Қаржылық есептіліктің халықаралық стандарты қызметкерлердің сыйақыларын қалыптастыру сұрағы жан жақты ашылған [3].

Әлбетте еңбекақы мөлшері атқаратын лауазымының деңгейіне, статуска бірліктің (лауазымның) түріне, кәсіби деңгейіне, белгіленген көрсеткіштерге қол жеткізу дәрежесіне, жетістіктеріне және бұрын соңды атқарған қызметіне қарай қызметкердің кәсіпорынның жарғылық талаптарды орындауға қосқан жеке үлесін ескере отырып айқындалады.

Еңбекақы әрбір лауазымға белгіленген көрсеткіштерге сәйкес беріледі. Ерекше жағдайларда бірегей маман болып табылатын қызметкерлер үшін лауазымдық жалақы басшының немесе ол уәкілеттік берген адамның шешімі бойынша жеке тағайындалуы мүмкін немесе атқарған қызметіне қарап, жеке қойылуы де мүмкін.

«ADK Corporation» ЖШС қызметкеріне жалақы қызметкер көрсеткен банк шотына аудару арқылы төленеді. Осылайша, кәсіпорын еңбекке ақы төлеу жүйесін тиімді ұйымдастыру арқылы ұстанады. Ал, сыйақылар әу бастан белгіленіп, шешілген уақытта тағайындалып, төленеді. Айтып кеткеніміздей әрбір бөлімде әртүрлі сыйақы формасы болғандықтан әр уақытта да төленуі мүмкін. Мысалы, «ADK Corporation» ЖШС да қаржы бөліміне жылық сыйақы әрбір жылдың наурыз айында төленіп, менеджерлерге әрбір айдың еңбекақы аптасынан кейін төленіп отырады.

Еңбекақы қорына лауазымдық жалақы мен базалық бонус кіреді. «ADK Corporation» ЖШС да қызметкерлерге сыйақылар персоналдың өз міндеттерін уақтылы және сапалы орындауына материалдық қызығушылығын қамтамасыз ету, жүктелген жұмыс саласына жауапкершілігін арттыру мақсатында жүзеге асырылады. Бірақ бұл кәсіпорынның кепілдендірілген төлемі емес.

Кәсіпорындағы еңбекке ақы төлеу жүйесінің тиімділігін талдаудың маңызды бағыты орташа жалақыны, оның деңгейі мен динамикасын талдау болып табылады. Дегенмен, кәсіпорындағы орташа жалақының бұл деңгейі әкімшілік персонал мен сатып алу бөлімінің жалақысы есебінен қалыптасатынын нақтылаған жөн [3].

Еңбек өнімділігін талдауға да ерекше мән беру керек, өйткені ол еңбек пен өндіріс тиімділігінің негізгі көрсеткіші болып табылады. Еңбек өнімділігін талдау өндірістік көрсеткіштерді абсолютті түрде есептеуден басталады, ол есепті кезеңдегі өнім көлемінің қатынасымен анықталады. Еңбекке ақы төлеу жүйесінің тиімділігін бағалау үшін қызметкерлердің жалақыны есептеуге қанағаттану дәрежесі маңызды болып табылады. Сонымен қоса бұл кәсіпорын қателіктерді мойындап, соларды дер кезінде дұрыстауды немесе басқа шешім қабылдауды үйреніп жүрген бірден бір кәсіпорын деп айтсақ та болады.

Қызметкерлерге жеңілдіктер ұсына отырып қана қоймай, кәсіпорын өзінің қызметкерлеріне әртүрлі қаржылық және өмір салтын ынталандыру туралы саналы шешім қабылдайды. Базалық жалақыдан басқа, кәсіпкерлер қызметкерлерді өзіңізге лайықты деп тапқан кез келген жолмен ынталандыруды немесе марапаттауды таңдай аласыз. Әрине, оны мұқият қарастыру керек. Бәсекелес қызметкерлерге белгілі бір сыйақы таңдауын жасағандықтан, бұл сізге де қажет дегенді білдірмейді.

Бухгалтерлік есеп жүйесінде қызметкерлердің сыйақылары жалпы еңбекақы есебімен қатар қарастырылады. Қызметкерлерге сыйақылар бойынша қысқа мерзімді бағалау міндеттемелері есептелгенде Дебет 7110, 7210, 8110 шоттары, ал кредитте 3430 «Қызметкерлерге сыйақылар бойынша қысқа мерзімді бағалау міндеттемелері» шоты жазылады [4].

Кәсіпорын қоғамында даму кезеңдерінің дамуының объективті экономикалық заңдылықтарымен анықтау және ол заңдылықтарды пайдалану шараларын дұрыс белгілеу үшін есеп жұмыстарын, әсіресе бухгалтерлік есеп жұмыстарын дұрыс ұйымдастырудың маңызы зор.

Әрбір бизнес әртүрлі болғандықтан оны біздің мамандар таниды және бағалайды. Әрбір бизнестің өз ерекшелігі мен артықшылықтары орын алады. Мысалы, егерде көлік салондарын алатын болсақ, әлбетте кәсіпорын қызметкерлеріне көлік қызметтері белгілі бір акция мен ұсынылып қана қоймай, көліктер бір қадам жақын бола алады. Құрылыс компаниясы «ADK Corporation» ЖШС алатын болсақ, әрине тұрғын үй кешендеріне жеңілдіктер беріліп қана қоймай, кәсіпорын қызметкерлеріне артықшылықтары болады. Осы атап өткен мысалдармен, біз әрбір бизнестің өз артықшылықтары бар екеніне көзімізді жеткізе аламыз. Бұл бізге сіз қол жеткізгіңіз келетін нәрсені көрсететін арнайы, тереңдетілген қызмет көрсетуге мүмкіндік береді. Бірақ алдымен сіздің бизнесіңіз үшін маңызды адамдарға не ұсынғыңыз келетінін білу маңызды.

Әлбетте, кәсіпорында төленетін ұзақ мерзімді және де қысқа мерзімді жәрдемақылар мен ғана қоймай кәсіпорын қызметкерлеріне сыйақылардың біздің бизнесіміз үшін жарамды не жарамсыз екенін қарап білу үшін белгілі бір схемалармен кәсіпорын үшін тиімді тәсілін табады. Қызметкерлерге берілетін сыйақы ұсыныстарының сіздің бизнесіңіз үшін жарамды екеніне көз жеткізу үшін біз қаржылық бонустар, зейнетақы схемалары, денсаулық сақтау төлемдері және тіпті кеңседегі тегін жеңілдіктер (мысалы, жемістер немесе сусындар) сияқты салаларды қарастырамыз [5].

Кәсіпорын қызметкерлердің әртүрлі себептерімен, соның ішінде жыл сайынғы демалыс жағдайын, ауруы және қысқа мерзімді жұмыс жасауға жарамсыздығын, бала бағу кезінде, ант берген отырыс төрағасы ретінде қызметке немесе әскер қызметін өтеу кезінде болмауын төлей алады.

Кәсіпорындағы қызметкерлерге сыйақы төлеу, яғни сан түрлі көмек қолын созу бұл екі жақты тиімді шешім. Әрбір, қызметкер өзі үшін тиімді жағдайларды ғана таңдап қоймай, өзінің ыңғайы үшін кәсіпорында ынталы еңбек етеді. Пайдаға қатысудың кейбір жоспарлары бойынша қызметкерлер белгіленген кезең ішінде ұйымда жұмыс істеуге қалған жағдайда ғана пайда үлесін алады. Осындай жоспарлар, егер қызметкерлер белгіленген кезең аяқталғанға дейін ұйымда жұмысын жалғастырып, олар төлеуге тиісті соманы ұлғайтатын қызметтерді көрсеткендіктен, жүктелген міндеттеменің пайда болуына әкеліп соқтырады.

Сыйақыны ұйымдастыру экономикалық жақтарды ғана қамтимайды, сонымен қатар кәсіпорындағы жағдайларды да қарастырады. Осы жағдайларды ескере отырып кәсіпкерлік қызметті қолдау, еңбекақыны ұйымдастырудың тиімділігін арттыру- қазіргі қоғамымыздың өзекті мәселелерінің бірі болып табылады.

Қандай да бір бизнес немесе кәсіпорын иесінің мақсаты мен міндеттері, кәсіпорындағы еңбекақы мен сыйақының ұйымдастырылуын негіздеу. Бұл мақсатқа жету үшін келесі міндеттер- шешілуі тиіс:

- еңбектің саны мен сапасына байланысты еңбекақы мен сыйақыны жүзеге асыру;
- кәсіпорынның салалақ және аймақтық қажеттіліктеріне байланысты еңбек жағдайына, қызметкердің біліктілігіне байланысты еңбекақыны саралау;
- кәсіпорындағы еңбекақыны ұйымдастыруды жүйелі талдау.

Қызметкер өз жұмысын сапалы және адал атқара ма? Бұл үшін жұмыс беруші оны марапаттауға құқылы. Алайда құқық міндет емес. Қызметкерлер белгілі бір компанияда марапатталады ма, оны нақты жұмысқа орналасар алдында білу керек.

Сыйақы - бұл қызметкерлерді жоспарланған тапсырмаларды адал орындауға немесе тіпті жоспардан тыс нәрсені жасауға ынталандыратын төлем. Қызметкерлерді ақшалай ынталандыру.

Жұмыс берушінің өзі қызметкерлерге ынталандыратын бонустарды төлеуді немесе одан бас тартуды шешеді. Ақша сомаларының қандай мөлшерде және қандай нақты сандарға аударылатыны да компанияда шешім қабылдайды.

Көбісі бонус қызметкерлерді еңбек өнімділігін арттыруға ынталандыратын негізгі көздердің бірі деп санайды. Егер жұмыс беруші бонустардан бас тартуды шешсе, онда оған бұл үшін әділ және негізделген себеп қажет болады.

Сыйақы тұрақты емес берілуі мүмкін және қызметкерге жеке бұйрықпен берілуі мүмкін. Ол мынандай түрлермен болады:

- еңбек тәртібін сақтағаны үшін;
- еңбек нормаларын асырғаны үшін;
- еңбек міндеттерін адал орындағаны үшін;
- еңбек шартын бұзбай көп жылдар бойы жұмыс істегені үшін;
- жұмыс уақытынан, демалыс немесе мереке күндерінен кейін міндеттерді орындау үшін.

Сыйақы еңбек шартында сирек көрсетіледі, бірақ егер сыйақы соған қарамастан нақты белгіленген болса, онда ай сайынғы есептеу сомасын және олардың тәртібін көрсету қажет [6].

Сыйақы мөлшері (әдетте жалақының пайызы) қызмет орнына байланысты факторларға көбейтілуі мүмкін. Мысалы, басқа елдерде немесе басқа кәсіпорындарда жұмысшылар жоғары жалақы алады және оларға жеңілдіктер беріледі.

Қызметкер белгіленген сыйақысы бар келісім-шарт бойынша пайда көреді. Шынында да, бұл жағдайда компания жалақыға қосымша үстемеақы төлеуге міндеттенеді. Бонустарды тағайындау үшін бөлімнің немесе компанияның басшысы жауапты. Ұйымдағы тұлғалардың тізімі келісілгеннен кейін марапатталғандардың аты-жөні көрсетілген бұйрық шығарылады. Сыйақы ішкі тәртіп ережелеріне сәйкес қызметкерлердің еңбекақы карталарына аударылады.

Сыйақы табыстың бір бөлігі болып табылады, яғни оған да салық салынады және одан сақтандыру жарналары төленеді. Егер бонус ай сайын төленсе, онда нақты төлем күні қызметкерге кіріс есептелген айдың соңғы күні болып табылады. Табыс салығы нақты аударылған кезде есептен шығарылады және келесі күннен кешіктірілмей бюджетке аударылады. Тоқсанда, жарты жылда немесе жылына бір рет алынатын өндірістік сыйлықақылар, сондай-ақ өндіріспен байланысты емес төлемдер (мысалы, мереке немесе мерейтой күндері) де табыс салығына жатады.

Жұмыс берушілер қызметкерлерді сыйақыдан босатумен шектелмейді. Басшы бірнеше себептер бойынша бонустан айыруы мүмкін:

- персонал еңбек міндеттерін адал емес орындаса;
- қызметкерлер мүлікке зиян келтіру;
- қызметкерлердің жұмыс күндерін өткізіп жіберуі;
- тұтынушылардың шағымдары қабылданады.

Сыйақыдан айырудың негізгі себептері кәсіпорынның ішкі құжаттарында көрсетілуі керек. Егер қызметкер сыйлықақыға келіспесе, онда ол мемлекеттік еңбек инспекциясына, ал егер мәселені сонда шешу мүмкін болмаса, сотқа жүгіне алады [7].

Барлық кәсіпорындардың қызметкерлерге сыйақысының көзқарасы мен шешімдері әр түрлі болғандықтан, сыйақылардың сан түрлі болуы да ғажап емес. Олар, ақшалай немесе белгілі бір қызметке акция да болуы мүмкін.

Атап өткен құрылыс компаниясында қызметкерлерге қолайлы жұмыс орны мен жұмысқа ыңғайлы жету үшін трансфер де қосыла келеді. Алып кәсіпорында қызметкерлерге жыл сайын бонус ұсынып қана қоймай, мейрамдарда берілетін жыл сайынғы сыйақылар да кіреді. Мысалы, «Жаңа жыл» немесе «Құрылысшылар күні», тағы да «Қаржыгерлер күні», «Бухгалтерлер күні» де атап өтіледі. Сонымен қоса, Жаңа жылдық мейрам мен Құрылысшылар күніне ақшалай сыйақы табыс етіледі. Салынып жатқан тұрғылықты үйлердің аяқталу мерзіміне қарай жылдық сыйақы беріледі. Немесе салынып жатқан жолды аяқтаған соң да кәсіпорын қызметкерлеріне сыйақы табыс етіледі. Ал, менеджерлерге айлық сыйақы көлемі ұсынылады. Осындай, қолайлы жағдайды ұсынып отырған жұмыс берушілердің бастапқы және де басты ой-қызметі кәсіпорын қызметкерлерін ұзақ мерзімде қалдыруға ұмтылыс. Сонымен қоса, кәсіпорын қызметшілеріне ұсынылатын акция спортқа немесе түрлі кофейнеге де, және белгілі бір курстарға да ұсынылады.

Сыйақы саясаты шеңберіндесыйақы мен еңбекақы төлеудің дәстүрлі нысандарын қолдану тәжірибесін талдау олардың қызметкер мен жұмыс берушіге қатысты артықшылықтары мен кемшіліктерін анықтауға мүмкіндік береді.

Кесте 1 - «ADK Corporation» ЖШС кәсіпорынның сыйақының оң жақтары, артықшылықтары мен кемшіліктері көрсетілген

Артықшылықтары		
Жұмыс беруші	1.Қызметкер өнімнің өсуіне мүдделі. 2.Жұмыс беруші үшін тәуекелді төмендету.	1.Жұмыстың сапасын бақылау,құнын төмендету.
Жұмысшы	1.Қызметкер қосымша жұмысты орындау барысындақосымша ақы алады.	1.Салыстырмалы түрде жоғары жалақы. 2.Еңбек ұжымының ұйымын арттыру.
Кемшіліктері		
Жұмыс беруші	1.Қызметкер өнімнің ұлғаюына аз көңіл бөледі. 2.Жұмыстың көлемін анықтаудағы мәселелер.	1.Қызметкер еңбекке деген ынтасын жоғалтады.2.Еңбекақы мен нәтиже арасындағы қиындық.
Жұмысшы	1.Еңбекақының тұрақсыздығы	1.Жалақы мен өнімділік арасындағы байланысың болмауы.
Ескертпе - «ADK Corporation» ЖШС-ның негізінде авторлармен құрастырылған		

Әрине, жоғарыда атап өткен жыл сайынғы сыйақылар ол тек кәсіпорында қосымша төлемдердің (сыныптылығына байланысты,жұмыс тәжіибесіне байланысты, сонымен қоса жұмыс тиімділігіне байланысты) – жұмысшыларды жұмысқа деген белсенділігін арттыру, кадрлардың ағымдығын қысқарту. Қосымша төлемақылар арқылы жұмыстың жоғары интенсивтілігі, мамандардың қосарлануы, жұмыстың мейрамды күндері орындалуы, түнгі және қосымша уақыттағы жұмыстың орындалуы іске асады [8].

Атап өтетін жайт, әрбәр кәсіпорында қызметкерлерге берілетін ынталандыру жоспарлары ол бизнестің жақсы дамуы мен кәсіпорындағы жұмыскердің ұзақ мерзімді адал қызмет етуіне қатты ықпал етіп қана қоймай, нағыз маман иесінің кәсіпорын үшін атсалысатыны күмәнсіз.

«ADK Corporation» ЖШС ның қызметкерлерге сыйақы рәсімдеу әдіснамасына және жұмысшыларына деген қарым-қатынасы жұмыстың дами бастауы және жұмысшылардың шабытын ашатыны сөзсіз. Және де әрбәр кәсіпорында қызметкерлерге деген ерекше көзқарас пен ұстанымдар болады, сол ұстанымдарды әрбір кәсіпорын өзінің экономикалық жағдайына қарай жүзеге асырады.Және де біз «ADK Corporation» ЖШС ұстанымдар мен сыйақы формаларын қарастырып кетеміз.

Кәсіпорынын зерттеу барысында компания берілетін сыйақылардың тұрақты жұмыс күшінің болуы мен қоса мөлшерленген уақытта тапсырылатыны анықталды. Және сол сыйақыларды алу барысында жұмыста қателердің де жиілеуін байқаған болатынбыз. Әрбір кәсіпорында өзіндік сыйақы формасы мен жұмыс барысында жасалған стратегиясы болатынын айта аламыз. Сол себепті, әрбір кәсіпорын қызметкерлердің атқарған жұмысы мен кәсіпорынның жағдайына қарай сыйақы үлестіру формасын ұсынып, қарастырады. Кәсіпорынға айтылатын ұсыныстар ол кәсіпорында барынша көп мейрамдар, жиындар, кездесулер өткізу. Әрине, бұл тарап сыйақыдан бөлек қарастырылады. Себебі, бұл кәсіпорынның бір отбасыдай болуына және де жұмысқа деген ынтасының одан әрі ашылуына септігін тигізетіні сөссіз,себебі жақын араласып, бір ойдан шығып,бір бағытта жылжуға мүмкіндік беретіні кепіл деген ойдамын.

Қорытындылай келе, кәсіпорынға сыйақы фондының қосылуы оның жұмыс деңгейі жағынан нарықта орын алуына септігін тигізуі де мүмкін деген ойдамыз. Қызметкерлерге сыйақылар бойынша бухгалтерлік есепті заңға сәйкес дұрыс жүргізу керек. Ынталандыру жоспары жоғары бәсекеге қабілетті жұмыс жағдайында жоғары талантты сақтауға