

In the vital loop of every subject a menage can come the stage of his functioning in the conditions of crisis. Essence of anticrisis management an enterprise consists in ability of him to adjust to the change of material and technical, economic and organizational factors is the guarantee of not only his survival but also prosperity.

Keywords: Bankruptcy, sanation, crisis phenomena, enterprise, proceeding in solvency, financial crisis, anticrisis measures.

УДК 657:446.37 (477)

Доц. І.Б. Дутчак, канд. екон. наук –
Львівський НУ ім. Івана Франка

ОСОБЛИВОСТІ РОЗРАХУНКУ ТА ВІДОБРАЖЕННЯ В ОБЛІКУ ДОПОМОГИ З ВАГІТНОСТІ ТА ПОЛОГІВ

Розглянуто нормативні нововведення, які потрібно враховувати під час розрахунку допомоги з вагітності та пологів, а також висвітлено порядок відображення суми такої допомоги у бухгалтерському обліку і звітності підприємства.

Ключові слова: соціальне забезпечення, допомога з вагітності та пологів, листок непрацездатності, відпустка з вагітності та пологів, середньоденна зарплата, облік і звітність підприємства.

Правильність та своєчасність розрахунку декретних виплат набуває дедалі більшої актуальності, зважаючи на підвищення соціальних стандартів у нашій державі, в умовах, коли потрібно враховувати нововведення під час оплати працівниці відпустки з вагітності та пологів.

Основні проблемні аспекти виникають під час визначення середньоденної зарплати, що бере участь у розрахунку суми допомоги з вагітності та пологів, а також під час визначення видів виплат, що входять до фонду оплати праці, який враховується за обчислень величини середньоденної зарплати.

Аналізуючи дослідження і публікації щодо вирішення цієї проблеми, варто зауважити, що з введенням у дію Податкового кодексу України [1] було внесено визначеність та однозначність у підходах до оподаткування виплат працівникам. Порядок розрахунку допомоги і підстава для надання відпустки з вагітності та пологів регламентуються розгалуженою низкою підзаконних актів, що в сукупності висвітлюють окремі аспекти процедури нарахування і виплати такої допомоги [3, 7, 8]. Загалом, єдиного документа, що описував би всі можливі ситуації щодо нюансів нарахування, виплати і відображення в обліку та звітності допомоги з вагітності та пологів немає, а відповіді на окремі запитання можна знайти у бухгалтерських періодичних виданнях.

За період перебування жінки у відпустці з вагітності та пологів, їй виплачується допомога за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності (Фонд з ТВП). За рахунок Фонду оплачується вся така відпустка, починаючи з першого дня. Нарховує та виплачує допомогу працівниці роботодавець, який потім зараховує цю суму в рахунок розрахунків з Фондом. Підставою для надання відпустки з вагітності та пологів є оформлений відповідним чином листок непрацездатності. Рішення про надання відпустки з вагітності та пологів і виплату допомоги приймає комісія (уповноважений) із соціального страхування, котра оформляє його протоколом типової форми, що наведено у додатку до Положення № 25 [5].

Комісія (уповноважений) зобов'язана прийняти рішення про надання допомоги (мотивовану відмову в наданні) протягом 10 днів з дня отримання документів від застрахованої особи (ч. 1 ст. 52 Закону №2240) [3]. Виплачується допомога в найближчий після дня її призначення термін, установлений для виплати заробітної плати. Допомогу з вагітності та пологів (ДОП) розраховують за формулою:

$$ДОП = ЗП_{СЕР} \times K_{КДВ}, \quad (1)$$

де: $ЗП_{СЕР}$ – величина середньоденної зарплати за останні шість або меншу кількість відпрацьованих повних місяців (від 1-го до 1-го числа) або за фактично відпрацьований час; $K_{КДВ}$ – кількість календарних днів, що припадає на відпустку з вагітності та пологів.

Принципово важливим моментом, який потрібно враховувати під час оплати відпустки з вагітності та пологів, що починається з 15.12.2009 р. та пізніше, є те, що оплачуються календарні, а не робочі дні, які припадають на таку відпустку. Відповідні зміни відбулися і в розрахунку показника середньоденної зарплати ($ЗП_{СЕР}$), який розраховується за такою формулою:

$$ЗП_{СЕР} = Д / K_{КДРП}, \quad (2)$$

де: $Д$ – дохід, що бере участь у розрахунку середнього заробітку та припадає на розрахунковий період; $K_{КДРП}$ – кількість календарних днів у розрахунковому періоді.

На відміну від звичайних лікарняних, допомога з вагітності та пологів завжди виплачується в розмірі 100 % середнього заробітку незалежно від страхового стажу працівниці. За розрахунку середньої зарплати для нарахування допомоги враховуються доходи ($Д$), що одночасно відповідають таким вимогам:

- 1) виплати належать до фонду оплати праці згідно з Постановою № 26 [8];
- 2) із них сплачувалися соцвнески (зокрема, ураховуються виплати, що не перевищують максимальної величини, з якої сплачуються соцвнески).

До внесення останніх змін до Порядку № 1266 [6] до розрахунку бралися виплати лише за відпрацьований час, внаслідок чого оплата щорічних відпусток, навчальних відпусток тощо не враховувалася в розрахунку. Станом на поточну дату, середня зарплата тепер розраховується не за один робочий, а за один календарний день розрахункового періоду, тому до розрахунку потрібно включати всі виплати як за відпрацьований, так і за невідпрацьований час, якщо такі виплати входять до фонду оплати праці та з них сплачуються соцвнески. Це підтверджує Мінпраці у листі від 18.01.2010 р., № 396/0/14- 10/18 та у листі № 7000 [4].

Стосовно перехідних відпускних зауважимо, що до розрахунку потрібно брати ту суму відпускних, що припадає на дні розрахункового періоду (незалежно від дати фактичної виплати таких відпускних). Наприклад, розрахунковий період становить вересень 2010 р. – лютий 2011 р. У серпні 2010 р. працівниці було виплачено відпускні з 25 серпня по 17 вересня. За розрахунку середньоденної зарплати для виплати декретних ураховується сума відпускних, що припадають на дні вересня (незважаючи на те, що виплата була

у серпні). У зазначених вище листах Мінпраці зроблено саме такий висновок. Такого підходу варто дотримуватися і в разі нарахування відпускних у серпні в усій сумі, а не з розбиттям на серпень-вересень пропорційно до днів відпустки. Оскільки календарні дні відпустки, що припадають на вересень, включаються до розрахунку, то логічно, що й оплата за ці дні має враховуватися в розрахунку.

Важливим щодо показника D (дохід) є таке: якщо застрахована особа частину місяця в розрахунковому періоді не працювала з поважних причин (тимчасова непрацездатність, відпустка з вагітності та пологів, відпустка для догляду за дитиною до 3 років або 6 років за медичним висновком), для розрахунку середньої зарплати заохочувальні та компенсаційні виплати, що мають разовий характер, і виплати, які не передбачено актами законодавства або які здійснюються понад установлені норми, у такому місяці враховуються пропорційно до відпрацьованого часу.

Кількість календарних днів розрахункового періоду зменшується тільки на календарні дні, які не відпрацьовано працівницею з однієї з трьох поважних причин, а саме: внаслідок хвороби; відпустки з вагітності та пологів; відпустки для догляду за дитиною до 3 років або 6 років за медичним висновком. Усі інші дні, не відпрацьовані жінкою в розрахунковому періоді з будь-яких причин (щорічна відпустка, відпустка за свій рахунок, простій, навчання з відривом від виробництва тощо), ураховуються в показнику $K_{\text{КДРП}}$. Крім цього, цей показник не зменшується на святкові та неробочі дні, що припадають на розрахунковий період. Відповідно показник $K_{\text{КДРП}}$ (кількість календарних днів декретної відпустки, що підлягають оплаті) не зменшується на святкові та неробочі дні, що припадають на таку відпустку.

З метою припинення зловживань у частині витрачання коштів Фонду під час оплати відпусток з вагітності та пологів до Порядку № 1266 було внесено нове правило, а саме: якщо працівниця іде в декрет, відпрацювавши менше календарного місяця, то декретні їй виплачуються, виходячи з нарахованої зарплати, з якої сплачуються соцвнески, але не вище величини середньої зарплати за всіма видами економічної діяльності (за даними Держкомстату), що склалася у відповідному регіоні (АР Крим, областях, містах Києві та Севастополі) в місяці, що передує місяцю настання страхового випадку, та не нижче величини мінімальної зарплати, установлені законом у місяці настання страхового випадку (другий абзац п. 6 Порядку № 1266) [6].

Ця норма застосовується, якщо у жінки немає жодного повного відпрацьованого календарного місяця (від 1-го до 1-го числа). Наприклад, якщо працівницю прийнято на роботу 18 січня 2011 р., а 24 лютого 2011 р. вона йде у декрет, то роботодавець застосовує верхню та нижню планки під час оплати декретних, оскільки жодного повного календарного місяця (від 1-го до 1-го числа) жінка не відпрацювала. Якщо працівниця перебуває у трудових відносинах з роботодавцем давно, але перед виходом у декрет із будь-яких причин вона фактично відпрацювала менше місяця (хвороба, відпустка для догляду за дитиною до трьох років, щорічна відпустка тощо), то ця обмежувальна норма не застосовується – декретні розраховуються у загальному

порядку, виходячи з фактичного заробітку працівниці. Це підтверджує Мінпраці у листі від 21.01.2010 р., № 11/18/99-10.

Неприйнятним у цьому випадку є варіант "доопрацювання" вагітною жінкою необхідного часу до повного календарного місяця після відкриття ЛН з подальшим виходом у декрет. Страховий випадок вважається таким, що настав, з моменту відкриття ЛН, а не фактичного виходу у відпустку з вагітності та пологів (лист Мінпраці від 23.05.2008 р., № 273/020/99-08).

Інформацію Держкомстату про величину середньої зарплати за всіма видами економічної діяльності у відповідному регіоні ($ЗП_{\text{РЕГ}}$) можна знайти на офіційному веб-сайті Держкомстату України (www.ukrstat.gov.ua). Якщо на момент нарахування декретних ще не відомий показник середньої зарплати по регіону, а він з'являється 25-26 числа наступного місяця, то Мінпраці рекомендує здійснювати розрахунок і виплату декретних, виходячи з мінімальної зарплати, а згодом виконувати коригування.

Верхня межа, на думку Мінпраці, розраховується так (останній абзац пп. 2 п. 4 листа № 1000):

$$ЗП_{\text{СЕР.ВЕР.}} = ЗП_{\text{РЕГ}} / K_{\text{КД}}, \quad (3)$$

де: $ЗП_{\text{СЕР.ВЕР.}}$ – верхня межа середньоденної зарплати з розрахунку на один календарний день; $ЗП_{\text{РЕГ}}$ – середня зарплата по регіону в місяці, що передує місяцю настання страхового випадку; $K_{\text{КД}}$ – кількість календарних днів у місяці, що передує місяцю настання страхового випадку.

Нижня межа розраховується так (пп. 1 п. 4 листа № 1000) [4]:

$$ЗП_{\text{СЕР.НИЖ.}} = ЗП_{\text{МИН}} / K_{\text{КД}}, \quad (4)$$

де: $ЗП_{\text{СЕР.НИЖ.}}$ – нижня межа середньоденної зарплати з розрахунку на 1 календарний день; $ЗП_{\text{МИН}}$ – установлена величина мінімальної зарплати в місяці настання страхового випадку; $K_{\text{КД}}$ – кількість календарних днів у місяці настання страхового випадку.

В умовах, коли жінці встановлено режим неповного робочого часу (дня, тижня), то й показники $ЗП_{\text{СЕР.ВЕР.}}$ і $ЗП_{\text{СЕР.НИЖ.}}$, на наш погляд, потрібно розраховувати пропорційно до встановленої зайнятості працівниці. Якщо жінку прийнято на роботу на умовах повної зайнятості, але після розрахунку середньоденної зарплати виявилось, що її сума нижча за $ЗП_{\text{СЕР.НИЖ.}}$, причинами цього можуть бути, зокрема, такі: у розрахунковому періоді збільшувалася величина мінімальної зарплати, жінка була у щорічній відпустці, у відпустці без збереження зарплати, то оплачувати декретні їй усе одно необхідно, виходячи з показника мінімальної зарплати.

Жінка, яка відпрацювала перед виходом у декрет за останнім місцем роботи менше місяця, має право звернутися до Фонду за обчисленням суми декретних (новий абзац третій п. 6 Порядку № 1266). У такому разі розрахунок суми допомоги їй здійснює Фонд на підставі наданих довідок про доходи за кількома місцями роботи за шість календарних місяців у 12-місячному періоді перед настанням страхового випадку. Стосовно цієї ситуації Мінпраці в листі № 1000 роз'яснює, що Фонд лише розраховує суму декретних та видає жінці відповідну довідку, на підставі якої роботодавець за останнім місцем роботи нараховує та виплачує їй цю допомогу в загальному порядку.

Якщо працівницю прийнято на роботу не з 1-го числа місяця, але цей день є першим робочим днем згідно з графіком роботи підприємства, наприклад коли 1-ше число місяця є вихідним днем, то такий місяць (працівника прийнято на роботу не 1-го числа місяця, але в перший робочий день цього місяця), не може бути включено до розрахункового періоду. Наприклад, жінка, прийнята на роботу 04.01.2011 р. (вівторок) – перший робочий день січня, іде в декретну відпустку 17.02.2011 р. У цьому випадку виходить, що розрахунок декретних потрібно здійснювати з урахуванням верхньої та нижньої меж, оскільки немає повного відпрацьованого місяця з 1-го по 1-ше число. На наш погляд, це не зовсім правильно, оскільки всі робочі дні в січні згідно з графіком роботи підприємства відпрацювала жінка повністю, тобто страхові внески за цей місяць сплатила працівниця у повному обсязі, а отже, січень можна вважати повним відпрацьованим календарним місяцем. Це роз'яснення було видане за часів обмеження: якщо працівник за останній рік відпрацював менше шести повних календарних місяців, то допомога виплачується йому, виходячи з фактичного заробітку, але не вище мінімальної зарплати, що діє на момент настання страхового випадку. Таким чином, у розглянутому випадку оплачувати працівниці декретну відпустку було б логічніше, виходячи з фактичного заробітку без урахування верхньої та нижньої планок, але до розрахункового періоду січень дійсно включати не можна, оскільки тут ураховуються відпрацьовані місяці з 1-го по 1-ше число. У таких випадках доцільно консультуватись у місцевих відділеннях Фонду.

Допомога з вагітності та пологів виплачується працівниці на роботі за сумісництвом (ч. 1 ст. 50 Закону №2240) [3]. Підставою для виплати є копія ЛН, засвідчена підписом керівника та печаткою за основним місцем роботи, а також довідка про доходи за основним місцем роботи. Останні зміни стосуються і правил розрахунку декретних сумісникам: тут також робочі дні було замінено на календарні. В усьому ж іншому норми Порядку № 1266 щодо сумісників залишилися без змін, а тому змін не зазнали й пов'язані з ними проблемні моменти [6].

У бухгалтерському обліку сума декретних, що нараховується працівниці, відображається за кредитом субрахунку 663 "Розрахунки за іншими виплатами" у кореспонденції з дебетом субрахунку 652 "Розрахунки за соціальним страхуванням". Причому нарахування допомоги з кредиту субрахунку 663 провадиться в повному обсязі в місяці прийняття рішення комісією (уповноваженим) із соціального страхування без розбиття цієї суми за місяцями, на які припадає відпустка з вагітності та пологів.

У податковому обліку сума декретних не включається до складу витрат, які включаються у собівартість реалізованих товарів, виконаних робіт, наданих послуг згідно з Податковим кодексом України (ПКУ) [1], оскільки ці витрати здійснюються за рахунок коштів Фонду, а не за рахунок коштів підприємства.

Сума допомоги не обкладається податком з доходів на підставі ПКУ [1], а також із неї не утримується та не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до Пенсійного фонду [2].

У звітності сума допомоги відображається таким чином:

- 1) у ф. № 1ДФ сума допомоги наводиться з ознакою доходу "соціальні виплати з відповідних бюджетів". При цьому сума виплаченого доходу показується в тому кварталі, в якому фактично буде здійснено виплату допомоги;
- 2) у Пенсійній звітності сума декретних виплат не відображається [2];
- 3) у звітності до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності (форма Ф4-ФСС з ТВП "Звіт по коштах загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням", застосовується, починаючи зі звіту за I квартал 2011 р.) декретні виплати відображаються у рядку 3 в колонці 4 розділу II "Розшифровка витрат за рахунок страхових коштів Фонду в момент нарахування допомоги" Звіту (кредит 663), а у графі 3 цього рядка відображається кількість календарних днів, що підлягають оплаті [7]. Сума допомоги нараховується в повному обсязі однією сумою без розбиття за місяцями, тому у Звіті за формою Ф4-ФСС з ТВП сума допомоги вказується однією сумою в місяці її нарахування. Після отримання Звіту від страхувальника-роботодавця за формою Ф4-ФСС з ТВП здійснюється відшкодування органом Фонду шляхом перерахування відповідної суми на поточний рахунок страхувальника.

Таким чином, доходимо висновку, що в умовах масштабного реформування системи оподаткування і обліку діяльності суб'єктів господарювання, порядок розрахунку декретних виплат зазнав істотних змін, зокрема: 1) принципово новим моментом є те, що оплачуються не робочі, а календарні дні відпустки з вагітності та пологів; 2) середня зарплата розраховується не за один робочий, а за один календарний день розрахункового періоду, тому до розрахунку потрібно включати всі виплати як за відпрацьований, так і за невідпрацьований час, якщо такі виплати входять до фонду оплати праці та в них сплачується єдиний соціальний внесок; 3) кількість календарних днів, що припадає на відпустку з вагітності та пологів і бере участь у розрахунках, не зменшується на святкові та неробочі дні, що припадають на розрахунковий період.

Література

1. **Податковий кодекс** України: чинне законодавство із змінами і допов. на 16.02.2011 р. (Відповідає офіц. текстові) – К. : Вид-во "Алерта"; ЦУЛ, 2011. – 480 с.
2. **Закон України** "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 8 липня 2010 р., № 2464-VI, який набрав чинності з 01.01.2011 р. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=5&nreg=464-17>.
3. **Закон України** "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням" від 18.01.01 р., № 2240-14.
4. **Лист Міністерства** праці та соціальної політики України "Про застосування змін, унесених постановою Кабінету Міністрів України від 08.12.2009 р., № 1332" від 01.02.10 р., № 1000/0/14-10/18.
5. **Положення** про комісію (уповноваженого) із соціального страхування підприємства, установи, організації, затверджене постановою правління Фонду від 23.06.08 р., № 25.
6. **Порядок** обчислення середньої суми заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням, затверджений постановою КМУ від 26.09.01 р., № 1266.

7. Постанова "Про затвердження Порядку формування та подання страхувальниками звітності по коштах загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням" від 18.01.2011 № 4. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 24 березня 2011 р., № 392/19130. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.fse.gov.ua/fse/control/uk/publish/article?art_id=424616&cat_id=421951.

8. Постанова "Про затвердження Порядку фінансування страхувальників для надання застрахованим особам матеріального забезпечення за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності" від 22.12.2010 р., № 26 Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 25 січня 2011 р., № 111/18849.

Дутчак И.Б. Особенности расчета и отражения в учете помощи по беременности и родам

Рассмотрены нормативные нововведения, которые нужно учитывать при расчете помощи по беременности и родам, а также изложен порядок отображения суммы такой помощи в бухгалтерском учете и отчетности предприятия.

Ключевые слова: социальное обеспечение, помощь по беременности и родам, лист нетрудоспособности, отпуск по беременности и родам, среднедневная зарплата, учет и отчетность предприятия.

Dytchak I.B. The peculiarities of calculation and accounting of pregnancy and childbirth benefit

In the article the new normative aspects, which must be used for calculation of the sum of pregnancy and childbirth benefit are explored, and the way of reflection of pregnancy and childbirth benefit sum in accounting and statement of the enterprises is demonstrated.

Keywords: social security, pregnancy and childbirth benefit, medical certificate, pregnancy and childbirth leave, average day salary, accounting and statement of the enterprises.

УДК 330.123.6

Магістрант Б.Р. Кавецький;

доц. М.Ю. Барна, канд. екон. наук – Львівська КА

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МЕРЕЖІ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА В УКРАЇНІ

Проаналізовано готельне господарство України станом на 2009 р. Подано кількість готелів та місць для тимчасового проживання за типами в Україні з розподілом за розміщенням у міській та сільській місцевості. Розраховано та проаналізовано середньорічний коефіцієнт використання місткості засобів розміщення України за період 2000-2009 рр.

Готельне господарство є однією з складових туристичної індустрії в Україні, належний рівень його розвитку сприяє поживавленню всіх суспільно-економічних контактів та зв'язків, посилює економічний потенціал регіонів, піднімає рейтинг держави на міжнародному рівні. Проведення фінальної частини чемпіонату Європи 2012 р. з футболу, згідно з вимогами УЄФА, також передбачає якісну та кількісну підготовку готельної інфраструктури як однієї з трьох важливих компонент після спортивної та транспортної.

У 2009 р. в Україні налічувалось 1684 різних типів підприємств готельного господарства на 174,4 тис. місць [1]. У 2009 р. в Україні введено в експлуатацію 3407 місць у готелях, з них 1662 – у нових (36 готелів). За рахунок реконструкції існуючих будівель кількість місць у готелях зросла на

1745. Майже половину (49,3 %) загальної кількості місць введено в АР Крим та м. Києві. Також введено в експлуатацію туристичні бази на 353 місця [2].

Згідно з функціональною структурою підприємств готельного господарства, на території України послуги з тимчасового проживання у 2009 р. надавали 858 готелів, 26 мотелів, 5 готельно-офісних центрів, 9 кемпінгів, 54 молодіжні турбази та гірських притулки, 184 гуртожитки для приїжджих та 548 інших місць для тимчасового проживання. Загальні тенденції розвитку типів засобів розміщення в Україні протягом 2005-2009 рр. подано в табл., дані якої показують, що за останні 5 років кількість засобів розміщення збільшилася майже на 40 % [2].

Найбільш поширеними в Україні є готелі – 51,0 % загальної кількості підприємств готельного господарства та інші місця для тимчасового проживання – 32,6 %, які поряд із традиційними підприємствами готельного господарства пропонують своїм клієнтам повний комплекс послуг із приймання, розміщення, харчування та обслуговування.

Табл. Кількість готелів та місць для тимчасового проживання за типами в Україні [2]

Тип засобу розміщення	2005	2006	2007	2008	2009
Загалом по Україні					
Всього	1232	1269	1420	1595	1684
зокрема					
готелів	788	807	812	838	858
мотелів	17	15	19	25	26
готельно-офісних центрів	8	8	6	5	5
кемпінгів	6	4	9	8	9
молодіжних турбаз та гірських притулків	35	35	42	50	54
інших	378				
У міських поселеннях					
Всього	1032	1080	1169	1271	1379
зокрема					
готелів	733	751	751	767	783
мотелів	8	7	10	13	14
готельно-офісних центрів	8	8	6	5	5
кемпінгів	4	3	6	5	5
молодіжних турбаз та гірських притулків	22	21	26	34	34
інших	257	290	370	447	478
У сільській місцевості					
Всього	200	189	251	324	365
зокрема					
готелів	55	56	61	71	75
мотелів	9	8	9	12	12
готельно-офісних центрів	-	-	-	-	-
кемпінгів	2	1	3	3	4
молодіжних турбаз та гірських притулків	13	14	16	16	20
інших	121	110	162	222	254

В окремих регіонах, особливо у сезон відпочинку, інші місця для тимчасового проживання здатні розмістити та прийняти більше клієнтів, ніж ос-