

Колективний договір у вищих навчальних закладах

Освіта, - зазначається в Законі України "Про освіту", - основа інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства й держави. Україна визнає її пріоритетною сферою розвитку суспільства. Вищі навчальні заклади забезпечують потреби суспільства і держави у кваліфікованих фахівцях, конкурентоздатних на світовому ринку праці. Ця мета досягається завдяки кропіткій праці десятків тисяч викладачів, навчально-допоміжного й обслуговуючого персоналу. Законодавство пред'являє високі вимоги до викладачів. Так, ст.54 названого Закону передбачає, що педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки. Але й ректор вузу повинен створювати викладачам належні умови для високопродуктивної праці, забезпечувати охорону праці, дотримуватися трудового законодавства, поліпшувати побутове обслуговування студентів і працівників, здійснювати заходи щодо їх оздоровлення [3; 1996. - № 21. - Ст. 84].

Правовим актом, за допомогою якого здійснюється регулювання умов праці у вищих навчальних закладах, є колективний договір. Пункт 13 "Положення про державний вищий навчальний заклад", затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 5 вересня 1996 р. № 1071 [13], передбачає, що взаємні зобов'язання керівництва і профспілкового комітету чи іншого уповноваженого трудовим колективом органу працівників вищого навчального закладу в частині забезпечення прав, безпечних умов праці, виконання обов'язків регулюються колективним договором, що розробляється й укладається відповідно до чинного законодавства.

Укладення колективного договору у вищих навчальних закладах не порушує принципу єдиноначальності управління. Керівник несе відповідальність за виконання покладених завдань, результати фінансово-господарської діяльності, стан і збереження

будівель та іншого майна, переданого навчальному закладу в користування й володіння.

Але взаємовідносини між керівництвом і трудовим колективом мають будуватися на засадах соціального партнерства, тобто шляхом переговорів і консультацій, взаємної поваги та взаєморозуміння. На розгляді у Верховній Раді знаходяться проекти законів "Про соціальне партнерство" та "Про організації роботодавців", прийняття яких створить правову базу для реалізації принципів соціального партнерства. Суперечності між власником і найманими працівниками є і будуть завжди, але вони можуть вирішуватися шляхом узгодження позицій, розв'язання конфліктних ситуацій, досягнення компромісів тощо.

Колективний договір і є формою соціального партнерства [16, с. 412-417]. Відповідно до Закону "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 р. [3: 1993, - № 36. - Ст. 361] та ст. 11 КЗпП України колективний договір укладається на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. У кожному навчальному закладі працюють наймані працівники, а тому й тут колективні договори слід укладати. Якщо у виробничих колективах практика укладення таких договорів встановилася ще в 60-ті роки, то в навчальних закладах це відносно нова форма регулювання умов праці й оплати. Перші колдоговори з'явилися ще в 1990 р., а починаючи з 1993 р. вони стали укладатися в більшості навчальних закладах, тому що виникла для цього правова база. За цей період накопичено певний досвід, який свідчить про те, що колдоговір відіграє значну роль у поліпшенні умов праці, оздоровленні працівників, дотриманні законодавства про оплату праці. Завдяки йому працівники отримують пільги: додаткові вихідні дні, додаткові відпустки із збереженням заробітної плати, грошові виплати тощо.

Але в деяких трудових колективах до укладання колдоговору працівники ставляться байдуже, дивлячись на це, як на зайвий клопіт і помилково вважаючи, що цей документ має формальний характер і нічого не дасть [4]. Деякі керівники і профспілкові лідери ще продовжують дискусію про те, чи повинні вони укладати колдоговір, чи це є їх правом, зокрема, у бюджетній сфері?

У ст. 17 Закону "Про підприємства в Україні", чітко передбачено, що колективний договір повинен укладатися на всіх

підприємствах, які використовують найману працю, між власником, або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом і не може суперечити чинному законодавству. Отже, слід виходити з того, що й у вищих навчальних закладах його укладення є обов'язковим. Без колективного договору в сучасних умовах не можна обійтись, бо лише в ньому можна вирішити питання про оплату праці, встановлення скороченого тижня, гнучких режимів робочого часу, надання додаткових відпусток та інших пільг [3: 1991. - № 24. - Ст. 272].

Але як бути, якщо жодна зі сторін не проявляє ініціативи щодо укладення колективного договору? Фахівці з питань соціального партнерства й колективних угод Міністерства праці і соціальної політики та Федерації профспілок України дали таку відповідь на це запитання: "Якщо ініціативу щодо проведення переговорів і укладення колективного договору не проявив орган, який представляє інтереси трудового колективу, її має проявити інша сторона, тобто власник або уповноважений ним орган (особа)" [1, с. 5]. Цим роз'ясненням і слід керуватися.

Необхідність укладення колективних договорів у навчальних закладах є виправданою, тому що у багатьох із них студенти навчаються на платній основі за рахунок фізичних або юридичних осіб. Вищі навчальні заклади отримують позабюджетні кошти також за рахунок виконання за замовленням науково-дослідних робіт та надання інших платних послуг. Частина цих коштів спрямовується і на соціальні потреби в порядку, визначеному колективним договором.

Наприклад, у багатьох колективних договорах передбачено, що 1 вересня надається додатковий оплачуваний вихідний день тим працівникам, діти яких ідуть у перший клас (Національна юридична академія України, Національна фармацевтична академія України, Київський національний університет). А в деяких колективних договорах ця пільга встановлена і для дідусів та бабусь, онуки яких ідуть у перший клас. Отже, завдяки такому договору вся сім'я може святкувати 1 вересня. У договорі можна передбачити надання матеріальної допомоги аспірантам і докторантам, успішно працюючим над дисертаціями, багатодітним сім'ям, ветеранам Великої Вітчизняної війни та ветеранам військової служби.

У колективному договорі можна враховувати побажання багатодітних матерів і батьків при складанні розкладу занять, планувати проведення лекцій, семінарів тощо в зручний для них час. Цю пільгу можна передбачити також і для саодинок матерів та працюючих жінок, які мають дітей віком до трьох років.

У колдоговорі Київського національного університету передбачено, що вагітним жінкам, починаючи з п'ятого місяця вагітності, встановлюється 4-годинний робочий день, а для жінок, які мають дітей дошкільного та шкільного віку за погодженням із керівництвом факультету (підрозділу) скорочується тривалість робочого часу на одну годину зі збереженням зарплати (без зміни графіку роботи підрозділу).

У колективному договорі Харківського державного університету передбачено створення фонду соціального захисту працівників, який є невід'ємною частиною цього договору. Кошти фонду витрачаються на надання матеріальної допомоги, заохочення працівників у зв'язку з ювілейними датами, виплату одноразової допомоги при виході на пенсію та на інші цілі.

У деяких колдоговорах міститься заборона звільнення працюючих жінок, які виховують не менше 3-х дітей у будь-якому віці за підставами, передбаченими статтями 40 і 41 КЗпП України.

Деякі колективні договори містять запис, що пільги можуть бути реалізовані при наявності коштів (колдоговір Харківського національного аерокосмічного університету (ХАУ) п.4.1). На наш погляд, це положення слід вважати неправильним, бо такий запис дезорієнтує колектив, а договір втрачає свою правову основу, мобілізуюче значення [9].

Важливу роль відіграє колективний договір у регулюванні оплати праці. У ст. 19 Закону "Про підприємства в Україні" передбачено, що власник або уповноважений ним орган встановлює фонд оплати праці на умовах, визначених колективним договором (угодою). Вітчизняна і світова практика знає декілька методів формування фонду оплати праці [6]. Найпоширенішим є метод прямого рахунку, коли сума коштів на оплату праці визначається з урахуванням тарифних умов (діючих ставок, розцінок, окладів і розмірів доплат, надбавок, премій). Сторони на етапі консультацій і переговорів вибирають метод і закріплюють його в договорі.

Згідно із законодавством про оплату роботи працівників вищих навчальних закладів прибиральницям туалетів, встановлено

доплату в розмірі у 10% від їхнього окладу, а за колективним договором цю надбавку можна збільшити.

Вдало складений колективний договір може сприяти запобіганню виникнення колективних трудових спорів і страйків. Хвиля страйків, що прокотилася в Україні упродовж 1990-1998 рр., завдала і державі, і працівникам навчальних закладів значних матеріальних збитків. Ось чому приєднується до думки тих учених, які вважають, що практика укладання колективних договорів потребує вдосконалення [17, с. 117].

У вищих навчальних закладах постає безліч питань, пов'язаних із наданням основних щорічних та додаткових відпусток. Законодавство, враховуючи емоційно-розумове навантаження викладачів, установлює скорочений робочий день і подовжену відпустку – до 56 календарних днів.

Згідно зі ст.10 Закону України "Про відпустки" керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам закладів освіти щорічні відпустки повної тривалості в перший та наступні робочі роки надаються в період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу. Але інколи виникає необхідність надання відпусток зазначеним категоріям в інший період – протягом навчального року. Згаданий Закон ніяких відхилень від цього правила не допускає. Але в Постанові Кабінету Міністрів України від 14.04.97 р. № 346, якою затверджено "Порядок надання щорічної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам" передбачена у разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або ж її частина може надаватися протягом навчального року, якщо це обумовлено колективним договором [12]. Але, на наш погляд, у колективному договорі можна передбачити й інші випадки надання відпусток протягом навчального року, а не лише в разі необхідності санаторно-курортного лікування. Звичайно, ці обставини мають бути винятковими. Законодавство про працю не містить заборон і перешкод вирішувати питання про можливість надання щорічної відпустки особам професорсько-викладацького складу протягом навчального року, а не в період канікул за умови забезпечення їх роботою в канікулярний період. У працівника можуть скластися так обставини, що йому треба надати відпустку не в період літніх канікул. Вважаємо, що сторони можуть включати до колективного договору й таке положення.

Відповідно до ст. 19 цього ж Закону жінці, яка працює і має двох чи більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, за її бажанням щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів без урахування вихідних. Загальна відпустка в такому разі в педагогічного працівника складатиме 61 календарний день (56 + 5). У закладах освіти інколи допускають помилку й обмежують загальну тривалість відпустки 59 календарними днями, посилаючись на ст. 10 Закону, яка передбачає, що загальна тривалість щорічних (основної та додаткових) відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, - 69 календарних днів. Але ж ця стаття має на увазі загальну тривалість трудових відпусток, а відпустка тривалістю 5 календарних днів є соціальною, тому вона надається понад щорічної відпустки.

Закон не передбачає порядок користування цією соціальною відпусткою, не вирішує питання про можливість її компенсації, а тому порушені питання можна вирішувати в колективному договорі. Можна передбачити, що за бажанням жінки ця відпустка надається працюючим жінкам одночасно зі щорічною основною відпусткою або в інший зручний для неї час. У рік досягнення дитиною п'ятнадцятирічного віку зазначена відпустка надається незалежно від того, коли саме дитині виповнюється п'ятнадцять років - до настання строку щорічної відпустки чи після нього, і за який робочий рік вона надається. Вважаємо також, що в колективному договорі можна передбачити за бажанням жінки виплату грошової компенсації в разі невикористання додаткової відпустки.

У ст. 5 Закону Російської Федерації "Про освіту" передбачено, що педагогічні працівники через кожні 10 років безперервної викладацької роботи мають право на тривалу відпустку до одного року, порядок та умови надання якої визначаються засновником і (або) статутом освітньої установи [10]. У Законі України "Про освіту" такого положення немає. Але законодавство України не містить ніяких заборон вирішувати це питання в колективних договорах за рахунок прибутку без внесення змін до вищезгаданих законів.

І.О. Лосиця висловила думку про те, що нормативні положення, до яких належить і положення про додаткові відпустки, розроблюються "в межах наданих сторонам прав" [8, с. 78]. З такою думкою важко погодитися. У колективному договорі можна

встановлювати додаткові пільги й переваги працюючим на підставі ст. 9 КЗпП України, не чекаючи, коли дозволить це зробити нормативний акт, прийнятий у централізованому порядку.

Міністерство праці та соціальної політики України наказом № 7 від 10.10.97 р. із змінами від 05.02.98 р. затвердило Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці [13]. У них передбачено, що ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності може застосовуватися для керівників, спеціалістів і працівників, а саме для: а) осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі; б) осіб, робочий час яких за характером праці поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство); в) осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади за погодженням із відповідними галузевими профспілками наводять орієнтовані переліки робіт, професій і посад працівників із ненормованим робочим днем. Їх конкретний список визначається колективним договором. Згідно з наказом Міністерства освіти України за погодженням із ЦК профспілки працівників освіти й науки 11.03.1999 р. затверджено Орієнтований перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватись додаткова відпустка [11], в якому передбачено широке коло посадовців, яким можна встановлювати ненормований робочий день: керівники установ, їх заступники, помічники, керівники структурних підрозділів, головні, провідні та старші спеціалісти, юрисконсультанти, бібліотекарі, завідувачі канцелярії, касири, табельники, агенти-експедитори, друкарки тощо. У колективному договорі вищого навчального закладу можна визначити конкретний перелік посад і спеціальностей працівників, яким слід встановлювати ненормований робочий день і надавати додаткову відпустку тривалістю до 7 календарних днів. Цей перелік не повинен містити викладачів, тому що в них робочий день є нормованим, а тому відпустка їм надається до 56 календарних днів і вона не може бути збільшена на 7 календарних днів.

Колективний договір відіграє значну роль у визначенні навчального навантаження науково-педагогічних працівників. Для викладачів вищих навчальних закладів III і IV рівнів акредитації у

зв'язку з підвищеною розумово-емоційною діяльністю встановлено скорочений робочий день (у середньому 6 год.). Тривалість робочого часу викладачів на навчальний рік визначається з урахуванням відпускних, вихідних і святкових днів.

Згідно з "Положенням про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах", затвердженим Наказом Міністерства освіти України від 2 червня 1993 р. № 161, вищий навчальний заклад самостійно на кожний навчальний рік визначає мінімальний і максимальний обов'язкові обсяги педагогічного навантаження в порядку, визначеному його Статутом і колективним договором [4, с. 34, 35]. Правові акти України відійшли від нормативного врегулювання мінімального і максимального обсягів навчального навантаження, як було в колишньому СРСР (не менше 400 і не більше 1000 год.).

Кожний вищий навчальний заклад III та IV рівнів акредитації сам визначає цей обсяг з урахуванням виконання викладачем інших обов'язків (методичних, наукових, організаційних). Ураховується також і те, чи навчальна дисципліна лише запроваджується і потребує від викладача значних затрат часу на розробку нового курсу лекцій і відповідного методичного забезпечення, чи курс лекцій читається вже давно.

Які ж питання вирішуються у колективному договорі вищого навчального закладу? Нормативні акти не обмежують повноваження сторін щодо цього. Так, у договорі можна встановити, що обсяг навантаження визначає кафедра, тому що вона є основним навчально-науковим структурним підрозділом закладу, вона провадить навчальну, методичну й науково-дослідницьку діяльність з однієї чи кількох споріднених дисциплін. Рішення кафедри стосовно педагогічного навантаження затверджується проректором з навчальної роботи чи ректором, або може бути обговорено на засіданні вченої ради. Можна також передбачити в договорі, що виконання педагогічного навантаження понад верхню межу дозволяється тільки при згоді викладача і за умови додаткової оплати.

У Законі РФ "Про освіту" зазначено, що максимальний обсяг педагогічного навантаження визначається типовими положеннями про відповідні види освітніх закладів.

З метою підвищення рівня соціального захисту викладацького складу вважаємо за необхідне в положенні "Про державний вищий навчальний заклад" встановити верхню межу

навчального навантаження. Інші ж питання можна буде вирішувати в колективних договорах.

Колективний договір не повинен погіршувати умови праці порівняно з чинним законодавством, а лише покращувати. Таке положення відомо в міжнародній практиці під назвою принципу *in favorem*. Але в останнє десятиліття, як зазначає І.Кисельов, у зв'язку з посиленням економічних труднощів він піддається критиці як негативний чинник, що перешкоджає гнучкості правового регулювання праці, адекватному відображенню реалій і потреб ринкової економіки [6, с. 19]. У деяких зарубіжних країнах з'явилася тенденція часткової відмови від цього положення і допущення в певних межах принципу *in peius*, тобто погіршення становища працівника порівняно із законодавством. У законодавстві України теж останнім часом спостерігається подібна тенденція. Колективний договір передбачає, наприклад, виплату зарплати натурою тощо.

Колективних договорів вищих навчальних закладів ця тенденція поки ще не торкнулась, і при їх укладанні дотримується принцип *in favorem*.

Порядок укладення колективного договору, як уже зазначалося, встановлено Законом України "Про колективні договори і угоди" і ст.11 КЗпП. Договір укладається між ректором, з одного боку, і профспілковим комітетом або іншим уповноваженим трудовим колективом органом. При визначенні його змісту слід обов'язково враховувати положення регіональної, галузевої і Генеральної угоди, укладеної 6 вересня 1999 р. між Кабінетом Міністрів і конфедерацією роботодавців та профспілковими об'єднаннями України на 1999-2000 роки [5].

За загальним правом у вищих навчальних закладах діють профспілкові комітети; у деяких з них створено декілька профспілок. Усі вони відповідно до ст.36 Конституції України є рівними. Згідно зі ст.4 Закону "Про колективні договори і угоди" і ст.37 Закону "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", прийнятого Верховною Радою України 15 вересня 1999 р. [15], якщо в навчальному закладі створено декілька профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників щодо укладення колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом, який утворюється профспілковими організаціями за ініціативою будь-якої профспілки на пропорційних засадах. У цьому разі кожна профспілка має

визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором і відповідальності за їх невиконання. Профспілка, що відмовилася від участі в цьому органі, позбавляється права висловлювати інтереси найманих працівників при підписанні колективного договору (угоди).

Усі профспілки, які є у вищому навчальному закладі, мають бути заінтересованими у створенні спільного представницького органу і брати участь у ньому, завдяки чому будуть враховані інтереси різних груп найманих працівників. Така співпраця сприятиме усуненню протистояння між різними профспілками. Переможе той, хто об'єднає більшість працюючих. Практика інколи свідчить про те, що, як тільки на підприємстві утворюється нова профспілка, між традиційними (старими) і альтернативною (новою) організаціями, виникає конфліктна ситуація, яка не приносить користі всім працівникам.

Деякі традиційні профспілки не виявляють бажання співпрацювати з новими, альтернативними профспілками на засадах солідарності на тій підставі, що останні є малочисельними. Такі дії профспілок неправомірні. У деяких колективних договорах зазначається, що ректор визнає якусь одну профспілку і готовий з нею співпрацювати. Ректор не вправі надавати перевагу одній профспілці й ігнорувати іншу. Ось тому створення спільного представницького органу є єдино правильною дією, яка забезпечить участь усіх профспілок в укладенні колективного договору.

Ми навели лише декілька прикладів, які свідчать про значні можливості колективного договору в поліпшенні умов праці й оплати працівників, і їх якнайширше слід використовувати. У вищих закладах освіти порівняно з іншими установами, організаціями, закладами працюють різні за професійною ознакою особи, які мають різні інтереси. Професори, доценти, асистенти, лаборанти, науковці, інженери, економісти, слюсарі, електрики, прибиральниці та інші працівники виконують різні трудові функції, але всі вони спрямовані на виконання головного завдання навчального закладу – підготовку висококваліфікованих фахівців для потреб різних галузей економіки. А ректор як керівник такого закладу за допомогою колективного договору зобов'язаний гармонізувати інтереси науково-педагогічних і виробничих колективів.

Список літератури: 1. Андрущенко Е., Грошвілі Г., Колот А. та ін. Суть колективного договору. Відповіді на запитання, що виникають при застосуванні

- Закону України "Про колективні договори і угоди" // Праця і зарплата. – 1994. - №11. – С.5. 2. *Болгобаш Я.Я.*. Організація навчального процесу у вищих закладах освіти. К.: ВВП "Компас", 1997. - 64 с. 3. Відомості Верховної Ради України. 4. *Гамрецький І.* Наміри й дійсність, або про колективний договір з власником навчального закладу // Профспілк. Газ. - 1999. - №5. - 3 лют. 5. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на 1999-2000 роки // Праця і зарплата. – 1999. - №23. – С. 4-8. 6. *Киселєв Н.Я.*. Зарубежне трудове право: Учебник для вузів. – М.: Изд. гр. ИНФРА М – НОРМА, 1998. - 236 с. 7. *Колот А.* Механізм формування фонду оплати праці визначає колективний договір // Профспілк. газ. – 1997. - № 10. - 5 бер. 8. *Лосица Н.А.*. Коллективно-договорное регулирование труда в высших учебных заведениях // Матер. междунар. науч.-практ. конф. 12-14 декабря 1996 г. - Х.: Авеста. – С. 77, 78. 9. *Макаренко А.* Босць чи угодовець? Або "проколи" в аспектах колективного договору // Профспілк. газ. - 1998. - № 41. - 14 жовт. 10. Об образовании: Закон РФ от 10.07.92 // Введом. Съезда нар. деп. РФ и Верхов. Совета РФ. - 1992. - №30. - Ст.1797. 11. Орієнтований перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти України, яким може надаватись додаткова відпустка: Затв. наказом Міністра освіти України за погодж. з ЦК профспілки працівників освіти та науки від 11.03.98. // Інформ. зб. Міносвіти України. - 1998. - № 11. – С. 21, 22. 12. Порядок надання щорічної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам: Затв. Пост. Кабінету Міністрів України від 14.04.97 р. № 346 // Офіц. вісн. України. – 1997. - №16. - С.73. 13. Про державний вищий навчальний заклад: Положення, затв. Пост. Кабінету Міністрів України від 5 вересня 1996р. № 1071 // Інформ. зб. Міністерства освіти України. – 1997. - № 1. – С. 3-22. 14. Про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах: Положення, затв. Наказом Міністерства освіти України від 2 червня 1993 р. № 161 // Законодавчі та нормативні акти про освіту України. – Т. 4. – К. – 1999. – С. 95-111. 15. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.99 // Голос України. - 1999. - № 184. - 5 жовт. 16. Трудовое право Украины: Учебно-справочное пособие. Под ред. Г.И. Чанишевой, Н.Б. Болотиной – Х.: Одиссей, 1999. – 479 с. 17. Удосконалення трудового законодавства в умовах-ринку. / За ред. Н.М.Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. - 180 с.

Надійшла до редакції 04.01. 2001 р.

УДК 349.2

О.Т. Барабаш, канд. юрид. наук, професор
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

Правові проблеми праці підлітків в Україні

Великі зміни в структурі української економіки, перехід її до широкого використання різних форм власності, ринкових методів господарювання, внутрішня й зовнішня конкуренція, викликали такі явища, як закриття і зупинку великої кількості