

**ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВО-ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ АКАДЕМІКА ЮРІЯ БУГАЯ»**

ПОГОДЖЕНО:

Президент ЗВО «МНТУ»



Платислав БУГАЙ

«26» вересня 2025 року

ПОГОДЖЕНО:

Голова Ради трудового
колективу

Наталія БОРОДЕНКО

«26» вересня 2025 року

**Політика психосоціальної підтримки на робочому місці
Закладу вищої освіти «Міжнародний науково-технічний
університет імені академіка Юрія Бугая»**

Цією політикою Заклад вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая» (далі – МНТУ) демонструє підтримку кожному працівнику і кожній працівниці МНТУ. Політика полягає у забезпеченні робочого середовища, вільного від переслідувань та/ або дискримінації, спрямованого на підтримку кожного працюючого, створення здорових умов праці, формування культури турботи про фізичне і ментальне здоров'я. Метою МНТУ є підтримка етичного стандарту нетерпимого ставлення до будь-яких форм і проявів дискримінації. МНТУ прагне забезпечити психосоціальну підтримку кожному, хто її потребує.

Цілі

МНТУ прагне:

- Сформувати психологічно безпечне середовище, де принципи конфіденційності і відсутність дискримінації та стигми навколо психічних і фізичних проблем мають пріоритетне значення.
- Стати більш відкритими до розмов про ментальне здоров'я, проблеми психосоціального характеру та психологічної підтримки.
- Підтримати й допомогти у вирішенні першочергових потреб внутрішньо переміщеним співробітникам, вагітним жінкам, співробітникам із фізичними та/або психічними проблемами, співробітникам, які мають близьких у зонах активних бойових дій, які повертаються на роботу після пережитого травматичного досвіду, які втратили своїх близьких та майно.
- Підвищити рівень знань співробітників щодо методів управління стресом та навичок психологічного відновлення.
- Сприяти запобіганню важким психічним і поведінковим розладам.
- Запобігти емоційному й професійному «вигоранню» у воєнний та післявоєнний час. Створювати умови для недопущення та/або своєчасного діагностування вигорання.
- Навчити співробітників навичок надання першої психологічної допомоги.
- Надати доступ до зовнішніх ресурсів фахової психологічної допомоги.
- Сприяти активній участі співробітників у низці ініціатив, які допоможуть підтримувати ментальне і фізичне здоров'я.
- Запобігати дискримінації в усіх її проявах, в тому числі за ознакою статі, віку, походження, раси, кольору шкіри, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності реального або уявного ВІЛ статусу, інвалідності тощо.
- Не допускати прояви мобінгу, приниження і знецінення під час роботи колег, керівників і підлеглих.
- Вживати заходів з недопущення насильства, сексуальних домагань та харасменту на робочому місці.

Визначення основних термінів

Ментальне (психічне) здоров'я - це стан добробуту, при якому людина може реалізовувати свій потенціал, долати життєві стреси, продуктивно

працювати та робити внесок у життя своєї громади. Ментальне і фізичне здоров'я разом із соціальним добробутом є важливими компонентами загального здоров'я людини.

Психологічне консультування або «психотерапія», або «розмовна терапія» - це розмова про свої думки з фахівцем, щоб краще зрозуміти власне мислення та поведінку заради вирішення певних психологічних проблем; щоб оцінити свій власний емоційний стан для недопущення або зменшення ризиків появи психічного розладу; щоб змінити свою поведінку задля покращення якості життя.

Перша психологічна допомога надається людині для її емоційної стабілізації та підтримки, коли вона перебуває в гострому стресовому стані під час травматичної події або після неї. У людини в цьому стані можуть з'являтися такі емоційні реакції: агресія, паніка, страх, тривога, апатія, ступор, нервові тремтіння, рухове збудження, істерика, плач.

Розумне пристосування - індивідуальне рішення для конкретної людини з певним порушенням здоров'я на конкретному робочому місці із відповідним переліком професійних обов'язків.

Стигма - це сприйняття людини у негативному сенсі через певну характеристику чи ознаку (наприклад, стать, колір шкіри, культурне походження, інвалідність, психічне захворювання, ВІЛ-статус, сексуальну орієнтацію, статус ВПО та інші ознаки).

Дискримінація - будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи ставлення в галузі праці та занять. Коли хтось ставиться до людини негативно через психічну хворобу та інші ознаки, це є дискримінацією.

ВІЛ - вірус імунодефіциту людини – вірус, що уражує імунну систему людини. Інфікуванню можна запобігти за допомогою відповідних заходів.

СНІД - синдром набутого імунодефіциту, що виникає на останніх стадіях розвитку ВІЛ-інфекції та характеризується опортуністичними інфекціями чи пов'язаними з ВІЛ онкологічними захворюваннями або ж тими й іншими захворюваннями.

Особи, які живуть із ВІЛ - особи, інфіковані ВІЛ.

Вигорання - позначений у Міжнародному класифікаторі хвороб, як наслідок тривалого невирішеного стресу на робочому місці. Багато вчених вважають це хворобою, але починаючи з травня 2019 року ВООЗ використовує цей термін тільки у випадках, пов'язаних з роботою, а тому вигорання класифікується як синдром. Та супутні симптоми цього синдрому впливають на стан нашого здоров'я та життя загалом. Людина починає хворіти, послаблюється увага, погіршуються стосунки, з'являються конфлікти, знижується задоволення від життя.

Харасмент - це форма переслідування, домагання, дискримінації, що включає будь-яку образливу, зневажливу або принизливу для людини (одержувача) фізичну, словесну або невербальну поведінку. Слово «харасмент» походить від англійського harass «турбувати, тривожити, виснажувати,

дошкуляти» і означає такі дії або поведінку, при якій хтось поводить себе щодо вас неприйнятним, образливим, принизливим або застрашливим чином.

Сексуальні домагання - будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої - порушення гідності особи, зокрема шляхом створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища. Також визначаються як дії сексуального характеру, виражені словесно або фізично, що принижують чи ображають осіб, які перебувають у певних трудових чи службових відносинах.

Сфера застосування

Ця політика поширюється на всіх працівників МНТУ, зокрема його відокремлених структурних підрозділів, а також на претендентів на зайняття посад, студентів і партнерів.

Зміст політики

МНТУ заохочує працівників турбуватися про себе та про інших членів трудового колективу, а також зобов'язує всіх дотримуватися принципів етичної поведінки, конфіденційності й розумного пристосування, що є основою для формування культури загальної підтримки та створює психологічно безпечне робоче середовище, де працівники відчувають, що можуть відкрито обговорювати першочергові потреби і проблеми здоров'я зі своїми керівниками та/або уповноваженими особами без страху перед стигмою та осудом.

З метою реалізації положень цієї політики:

Працівники МНТУ:

- ознайомлюються з цією політикою та якщо необхідно звертаються за роз'ясненнями до уповноваженої особи;
- враховують цю політику під час виконання службових обов'язків і в будь-який час, представляючи МНТУ;
- підтримують та сприяють досягненню цілей політики щодо психосоціальної підтримки;
- піклуються про власне психічне та фізичне здоров'я;
- уважно стежать за тим, щоб власні дії не впливали на здоров'я та безпеку інших людей на робочому місці;
- беруть участь в інформаційно-навчальних заходах у межах цієї політики;
- надають відгуки задля покращення ефективності цієї політики та програми заходів.

Керівники структурних підрозділів:

- ознайомлюють працівників з цією політикою;
- активно підтримують та сприяють реалізації цієї політики;
- заохочують співробітників брати участь в інформаційних заходах у межах цієї політики;

- беруть участь у тренінгах із надання першої психологічної допомоги;
- відкриті до розмов із працівниками про проблеми ментального здоров'я та психосоціальні ризики, що можуть виникнути на робочому місці в результаті стресу, втоми, емоційного чи професійного виснаження;
- дотримуються принципу конфіденційності в розмові з працівником, який повідомляє про особисті проблеми психологічного чи соціального характеру, і не допускати прояв стигми, дискримінації чи інших неприйнятних дій;
- підтримують доступ до навчальних заходів, медичних, психологічних та соціальних послуг;
- беруть участь у моніторингу й оцінюванні програми заходів у межах цієї політики;
- беруть участь у перегляді цієї політики один раз на рік для внесення необхідних доповнень чи коректувань.

Комунікація

Усі працівники під час працевлаштування ознайомлюються з цією політикою та отримують її копію (в електронному вигляді). У разі прийняття рішення про внесення змін до політики працівників інформують про таке рішення.

Зміни в політику вносяться з урахуванням пропозицій працівників, наданих в ході обговорення запропонованих змін. Працівники мають право вносити пропозиції про внесення змін до політики та надавати свої відгуки щодо реалізації політики.

Контактною особою щодо реалізації цієї політики є: **Андросович Ксенія Анатоліївна, доктор психологічних наук, завідувачка кафедри психології та суспільно-гуманітарних наук, E-Mail: k.androsovych@istu.edu.ua).**

Моніторинг та перегляд

МНТУ переглядатиме цю політику щороку після впровадження або частіше, в разі потреби, для визначення рівня досягнення встановлених цілей, виявлення перешкод і факторів, що заважають реалізовувати політику.

Ефективність політики буде оцінюватися шляхом збирання та узагальнення:

- відгуків (інтерв'ю, опитування тощо) працівників і керівників;
- звітів щодо результатів впровадження та проведення інформаційно-навчальних та інших підтримуючих заходів.

6	Оцінка стану виконання та перегляд Політики	уповноважені особи	<p>1. Розробка анкети та проведення анонімного опитування працівників щодо оцінки реалізації Політики</p> <p>2. Підготовка звіту про стан реалізації Політики</p> <p>3. Організація розробки проекту змін до Політики із залученням представників трудового колективу</p>	Голова Ради трудового колективу Голова Ради трудового колективу, зав. каф. психології та суспільно-гуманітарних наук Голова Ради трудового колективу, група психолого-педагогічної підтримки	травень-червень червень липень-серпень	
7	Обмеження паління у приміщенні та на території підприємства	всі працівники	1. Поширення інформації про шкоду паління	Група психолого-педагогічної підтримки	протягом року	
8	Забезпечення працівників доступом до здорового харчування	всі працівники	<p>1. Організація забезпечення працівників питною водою</p> <p>2. Організація місця для розігріву, зберігання та прийняття їжі</p> <p>3. Проведення інформаційної кампанії щодо здорового харчування</p>	Начальник господарського відділу Начальник господарського відділу Група психолого-педагогічної підтримки	протягом року протягом року протягом року	
9	Створення умов для поєднання трудових та сімейних обов'язків	усі працівники	1. Запровадження дистанційної роботи (за заявою працівника)	Ректор, директор ФК	протягом року	
10	Організація проведення корпоративних заходів	усі працівники	<p>1. Організація і проведення спільних занять спортом</p> <p>2. Проведення корпоративних заходів із залученням членів сім'ї</p> <p>3. Організація спільних відвідувань театрів та кінотеатрів</p> <p>4. Організація спільних святкувань</p>	Ректор, директор ФК Ректор, директор ФК Ректор, директор ФК Ректор, директор ФК	протягом року протягом року протягом року протягом року	
11	Створення безпечних і здорових умов праці	усі працівники	<p>1. Проведення навчань про дії у випадку повітряної тривоги (надзвичайної ситуації)</p> <p>2. Поширення інформаційних матеріалів щодо профілактики захворюванням різної етімології</p> <p>3. Оновлення медикаментів та обладнання для медичного кабінету</p>	Ректор, директор ФК інженер з охорони праці старша медична сестра старша медична сестра	протягом року протягом року протягом року протягом року	

			4. Проведення навчачь з надання першої домедичної допомоги	старша медична сестра	двічі на рік	
			5. Організація регулярних провітрювань	інженер з охорони праці	протягом року	
12	Технічне удосконалення робочих місць	за потреби	1. Обслуговування кондиціонерів	Начальник господарського відділу	протягом року	
			2. Оновлення меблів	Начальник господарського відділу	протягом року	
			3. Заміна застарілого обладнання	Начальник відділу комп'ютерних технологій	протягом року	
			4. Заміна застарілого програмного забезпечення	Начальник відділу комп'ютерних технологій	протягом року	
13	Удосконалення умов праці	за потреби	1. Автоматизація (цифровізація) процесів	Ректор, директор ФК	протягом року	
14	Покращення санітарно-гігієнічних умов праці	всі працівники	1. Утримання санітарних кімнат у належному стані 2. Забезпечення дезінфікуючими засобами (розчинами)	Начальник господарського відділу Начальник господарського відділу	протягом року протягом року	
15	Сприяння особистому і професійному розвитку працівників	всі працівники	1. Організація підвищення кваліфікації працівників 2. Атестація педагогічних працівників 3. Оновлення бібліотеки 4. Проведення засідань Науково-методичного семінару	Ректор, директор ФК Директор ФК Завідувач наукової бібліотеки Проректор з науково-методичної роботи	протягом року протягом року протягом року протягом року	
16	Організація заходів для ВПО, ветеранів, працівників з дітьми	за потреби	1. Надання матеріальної допомоги працівникам (за запитом)	Ректор	протягом року	

Ректор ЗВО «МНТУ»

Вероніка ХУДОЛЕЙ

Директор ФК ЗВО «МНТУ»

Надія ГЛУШКО