

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

ПОГОДЖЕНО:

Президент ЗВО «МНТУ»



Владислав 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

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;



ПОГОДЖЕНО:  
Президиентом  
Міжнародного  
Університету  
Імени Академіка  
Ігоря Бугаї  
Радом  
№ 19359117  
2025 року

БУГАЙ

ПОГОДЖЕНО:  
Голова Ради трудового колективу

Наталія БОРОДЕНКО

«26» вересня 2025 року

№ з/п	Завдання	Охоплення	Підзавдання	Відповідальні особи	Термін виконання	Стан виконання
1	Розробити і затвердити Політику психосоціальної підтримки працівників у военний і післявоєнний час (дагі - Політика)	всі працівники	1. Ознайомити всіх працівників МНТУ із розробленою і затвердженою Політикою 2. Визначити процедуру ознайомлення нових працівників із Політикою	Начальник відділу кадрів та архівної справи	до 25.10.2025	
2	Організація і проведення навчання навичкам надання першої психологічної допомоги на робочому місці	уповноважені особи	1. Оформлення інформаційного стенду з питань психосоціальної підтримки на робочому місці 3. Проведення вебінарів та воркшопів з питань надання першої психологічної допомоги 3. Популяризація методів збереження та відновлення ментального та фізичного здоров'я	Група психолого-педагогічної підтримки Група психолого-педагогічної підтримки	до 01.01.2026 протягом року	
3	Організація заходів щодо зниження рівня стресу на робочому місці	уповноважені особи	1. Формування в колективі середовища безпеки, взаємодовіри та взаємодопомоги 2. Забезпечення доступу до психологічної та соціальної підтримки 3. Проведення регулярних воркшопів (тренінгів, зустрічей) на тему ментального здоров'я 4. Проведення інформаційної кампанії щодо засобів зниження стресу	Перший проректор, директор ФК Група психолого-педагогічної підтримки Зав. каф. психології та суспільно-гуманітарних наук Група психолого-педагогічної підтримки	протягом року протягом року	
4	Організація співпраці з провайдером психологічних послуг	уповноважені особи	1. Поширення інформації про провайдерів психологічних послуг	Група психолого-педагогічної підтримки	протягом року	
5	Організація і проведення аналізу психологічного стану працівників	всі працівники	1. Організація і проведення оцінювання психологічного стану працівників за допомогою анонімного опитування	Зав. каф. психології та суспільно-гуманітарних наук	двічі на рік	

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

			4. Проведення навчань з надання першої домедичної допомоги	старша медична сестра	двічі на рік	
			5. Організація регулярних провітрювань	інженер з охорони праці	протягом року	
			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	
12	Технічне удосконалення робочих місць	за потреби	1. Утримання санітарних кімнат у належному стані 2. Забезпечення дезінфікуючими засобами (розчинами)	Ректор, директор ФК Начальник господарського відділу	протягом року	
13	Удосконалення умов праці	за потреби	1. Автоматизація (дифровізація) процесів	Ректор, директор ФК	протягом року	
14	Покращення санітарно-гігієнічних умов праці	всі працівники	1. Організація підвищення кваліфікації працівників 2. Атестація педагогічних працівників	Ректор, директор ФК	протягом року	
15	Сприяння особистому і професійному розвитку працівників	всі працівники	3. Оновлення бібліотеки 4. Проведення засідань Науково-методичного семінару	Директор ФК Завідувач наукової бібліотеки Проректор з науково-методичної роботи	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