

**Додаткова угода № 1**  
**до Колективного договору між адміністрацією Пенсійного фонду України**  
**та первинною профспілковою організацією працівників центрального**  
**апарату Пенсійного фонду України на 2022–2025 роки, схваленого**  
**загальними зборами трудового колективу працівників апарату**  
**Пенсійного фонду України 09 лютого 2022 року**

м. Київ

*“27” березня 2025 року*

Пенсійний фонд України в особі Голови правління Пенсійного фонду України Євгенія КАПНУСА (далі – Адміністрація), який діє на підставі Положення про Пенсійний фонд України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 липня 2014 року № 280, з однієї сторони, та первинна профспілкова організація працівників центрального апарату Пенсійного фонду України в особі голови Віталія СПИСА (далі – Профспілка), з другої сторони, які надалі іменуються разом “Сторони”, керуючись статтями 651, 653, 654 Цивільного кодексу України та пункту 1 розділу VIII Колективного договору між адміністрацією Пенсійного фонду України та первинною профспілковою організацією працівників центрального апарату Пенсійного фонду України на 2022–2025 роки, схваленого загальними зборами трудового колективу працівників апарату Пенсійного фонду України 09 лютого 2022 року (далі – Колективний договір), уклали цю додаткову угоду до Колективного договору (далі – Угода), згідно з якою сторони дійшли згоди:

1. Розділ V “Охорона праці” Колективного договору доповнити пунктом 3 такого змісту:

“3. Сторони з метою зменшення впливу психосоціальних ризиків у сфері трудових відносин реалізують заходи зі створення психологічно безпечного середовища, здорових умов праці, формування культури турботи про фізичне і ментальне здоров’я працівників відповідно до Політики психосоціальної підтримки на робочому місці в Пенсійному фонді України, що додається.”.

2. Доповнити Колективний договір новим додатком “Політика психосоціальної підтримки на робочому місці в Пенсійному фонді України” у редакції, що додається.

3. Усі інші умови Колективного договору, не змінені Угодою, залишаються незмінними, і Сторони підтверджують їх обов’язковість для себе.

4. Угода набирає чинності з дня її підписання Сторонами та є невід’ємною частиною Договору.

5. Угоду укладено у двох оригінальних примірниках, які зберігаються у кожної Сторони і мають однакову юридичну силу.

6. Невід'ємною частиною Угоди є додаток до Колективного договору "Політика психосоціальної підтримки на робочому місці в Пенсійному фонді України".

Голова правління  
Пенсійного фонду України



Євгеній КАПІНУС

Голова первинної профспілкової  
організації працівників  
центрального апарату  
Пенсійного фонду України



Віталій СПИС

СХВАЛЕНО

загальними зборами трудового  
колективу працівників апарату  
Пенсійного фонду України

"27" березня 2025 року

Додаток  
до Колективного договору

**Політика психосоціальної підтримки  
на робочому місці в Пенсійному фонді України**

**I. Загальні положення**

1. Політика психосоціальної підтримки на робочому місці полягає у створенні в Пенсійному фонді України психологічно безпечного середовища, здорових умов праці, формуванні культури турботи про фізичне і ментальне здоров'я працівників, забезпеченні психосоціальної підтримки кожному, хто її потребує.

2. Ця політика поширюється на всіх працівників, а також осіб, які прибули до Пенсійного фонду України (далі – Фонд) для проходження стажування, трудового і професійного навчання (виробничої практики).

3. У цій політиці терміни вживаються в таких значеннях:

конфіденційність – право особи на свою приватну сферу, бути вільною від необґрунтованого контролю або впливу;

ментальне здоров'я – це складова загального здоров'я та стан благополуччя, за якого кожна особа може реалізувати власний потенціал, впоратися із життєвими труднощами, продуктивно і плідно навчатися та працювати, а також робити внесок у життя своєї спільноти;

розумне пристосування – у значенні, наведеному у Конвенції про права осіб з інвалідністю;

уповноважена особа – працівник, до повноважень якого належить здійснення методологічної і методичної допомоги в організації та проведенні роботи щодо вирішення соціально-психологічних питань.

Інші терміни вживаються у значеннях, наведених у Кодексі законів про працю України, Законах України “Про систему охорони психічного здоров'я в Україні”, “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”, “Про охорону праці”, “Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я”, “Про систему громадського здоров'я”, “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, “Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб”, “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”.

**II. Зміст і цілі політики**

1. Фонд заохочує працівників турбуватися про себе та про інших членів трудового колективу, зобов'язує всіх дотримуватися правил етичної поведінки,

принципів конфіденційності та забезпечення розумного пристосування, що є основою для формування культури загальної підтримки та створює психологічно безпечне робоче середовище, де працівники відчують, що можуть відкрито обговорювати першочергові потреби і проблеми здоров'я зі своїми керівниками та/або уповноваженими особами без страху перед стигмою та осудом.

2. Цілями політики є:

- 1) сформувати у Фонді психологічно безпечне середовище, де принципи конфіденційності і відсутність дискримінації та стигми навколо психічних і фізичних проблем мають пріоритетне значення;
- 2) стати більш відкритими до розмов про ментальне здоров'я та проблем психосоціального характеру;
- 3) підтримати і допомогти в задоволенні першочергових потреб працівникам, зокрема внутрішньо переміщеним особам, ветеранам війни, членам сімей Захисників і Захисниць України, вагітним жінкам, працівникам із фізичними та/або психічними проблемами, працівникам, які мають близьких у зонах активних бойових дій, тим, хто мають / пережили травматичний досвід, які втратили своїх близьких, майно тощо;
- 4) підвищити рівень знань працівників щодо методів управління стресом та навичок психологічного відновлення;
- 5) сприяти запобіганню важким психічним і поведінковим розладам;
- 6) запобігти емоційному й професійному вигоранню у воєнний та післявоєнний час, створювати умови для недопущення та/або своєчасного діагностування вигорання;
- 7) навчити працівників навичок надання першої психологічної допомоги;
- 8) сприяти активній участі працівників в ініціативах, спрямованих на підтримку ментального і фізичного здоров'я;
- 9) запобігти дискримінації в усіх її проявах, у тому числі за ознакою статі, віку, походження, раси, кольору шкіри, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, реального або уявного ВІЛ-статусу, наявності захворювання, інвалідності тощо, насильству, сексуальним домаганням чи харасменту, мобінгу чи стигматизації на робочому місці;
- 10) не допускати проявів мобінгу, приниження і знецінення під час роботи колег, керівників і підлеглих.

### III. Реалізація політики

#### 1. З метою реалізації положень цієї політики:

##### 1) працівники:

ознайомлюються з цією політикою та у разі необхідності звертаються за роз'ясненнями до уповноваженої особи;

враховують цю політику під час виконання службових обов'язків і в будь-який час, представляючи Фонд;

підтримують та сприяють досягненню цілей політики;

піклуються про власне ментальне та фізичне здоров'я;

уважно стежать за тим, щоб їх 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 плану заходів з її впровадження;

##### 2) керівники структурних підрозділів:

ознайомлюють працівників із цією політикою;

активно підтримують та сприяють реалізації цієї політики;

заохочують працівників брати участь в інформаційно-навчальних 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 допускають прояв стигми, дискримінації чи інших неприйнятних дій;

не допускають свідоме чи випадкове розголошення інформації про особисті проблеми психологічного чи соціального характеру працівника;

підтримують доступ до навчальних заходів, медичних, психологічних та соціальних послуг;

беруть участь у моніторингу та оцінюванні ефективності цієї політики та плану заходів з її впровадження;

беруть участь у перегляді цієї політики один раз на рік для внесення необхідних доповнень чи корегувань;

##### 3) Адміністрація:

організовує розробку плану заходів для реалізації політики, заохочує працівників до участі в його формуванні та виконанні;

запроваджує відповідно до визначених внутрішніх механізмів попередження та реагування на випадки дискримінації в усіх її проявах;

забезпечує проведення моніторингу і оцінки стану робочого середовища, реалізації цієї політики;

забезпечує ознайомлення нових працівників з політикою;

організовує проведення регулярних навчань з питань психосоціальної підтримки на робочому місці для працівників;

сприяє створенню умов для особистого і професійного розвитку працівників, поєднання службових та сімейних обов'язків;

удосконалює умови праці та технічне оснащення робочих місць;

#### 4) Профспілка:

бере участь у розробці плану заходів для реалізації політики, сприяє їх реалізації;

бере участь в моніторингу і оцінці стану робочого середовища, реалізації цієї політики;

сприяє формуванню здорового способу життя працівників;

інформує працівників про ініціативні заходи, метою яких є турбота про фізичне і ментальне здоров'я.

2. Реалізація цієї політики здійснюватиметься відповідно до плану заходів із визначенням відповідальних осіб за здійснення конкретних заходів і строків виконання, який погоджується Профспілкою, уповноваженою особою та затверджується Головою правління Пенсійного фонду України.

### IV. Моніторинг та перегляд політики

1. Усі працівники під час працевлаштування до Фонду ознайомлюються із цією політикою. У разі внесення змін до політики працівників інформують про таке рішення.

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

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

3. Ефективність політики, а також виявлення психосоціальних потреб, ініціатив змін на робочому місці з метою покращення здоров'я та благополуччя працівників, пропозицій щодо пріоритетності впровадження плану заходів у межах реалізації 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.

4. Узагальнення та аналіз інформації щодо оцінювання ефективності політики, виконання плану заходів з її впровадження, підготовку змін до політики, плану заходів з її впровадження здійснює підрозділ по роботі з персоналом Фонду.

Про результати підрозділ по роботі з персоналом щороку інформує керівництво Фонду.

Голова правління  
Пенсійного фонду України



Євгеній КАПНУС

2025 р.

Голова первинної профспілкової  
організації працівників  
центрального апарату  
Пенсійного фонду України



Віталій СПИС

“ 27 ” березня 2025 р.