

Заведующий

МАДОУ г. Владимира

«ЦРР - Детский сад №108»



С. Ф. Мангушева

Главный врач

ГБУЗ ОТ ВО «ОЦОЗ и МП»

Е.В. Михайлова

Корпоративная программа
«Укрепление здоровья сотрудников
МАДОУ г. Владимира «ЦРР - Детский сад №108»

Владимир, 2026 год

**Социологическое исследование,
направленное на выявление факторов риска ХНИЗ и
ожиданий сотрудников МАДОУ «ЦРР Детский сад №108»
от внедрения корпоративной программы
«Укрепление общественного здоровья».**

Как отметил заместитель Министра здравоохранения Российской Федерации Олег Салагай, «укрепление здоровья работников – это не только социальная ответственность работодателя, но и инвестиции в трудовые ресурсы, дополнительное конкурентное преимущество и залог благополучного существования предприятия в будущем».

Работающие составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие. Их здоровье определяется не только теми рисками, которые присутствуют на рабочем месте, но и социальными и индивидуальными факторами, а также доступом к медико-санитарным услугам.

На территории Владимирской области в рамках национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» реализуется региональный проект «Здоровье для каждого». В рамках данного проекта ГБУЗ ОТ ВО «Областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики» приступил к разработке корпоративной программы укрепления общественного здоровья для МАДОУ «ЦРР Детский сад №108». Безусловно целями внедрения корпоративной программы являются сокращение количества больничных листов, формирование среды, способствующей ведению работниками здорового образа жизни, включая здоровое питание, защиту от табачного дыма, снижение потребления алкоголя, повышение социальных гарантий работникам.

На основании двустороннего соглашения между ГБУЗ ОТ ВО «ОЦОЗ и МП» и МАДОУ «ЦРР Детский сад №108» о разработке и внедрении корпоративной программы по оздоровлению трудящихся предприятия, было проведено данное социологическое исследование. Для проведения социологического опроса сотрудников, который лег в основу данного исследования мы прибегли к помощи платформы «АТРИЯ». «АТРИЯ» - платформа, способствующая планированию и внедрению корпоративных программ укрепления здоровья работающих, максимально ориентированных на потребности конкретного предприятия, разработанная экспертами ФГБУ «НМИЦ ТПМ» Минздрава России.

Основные цели социологического исследования:

- выявить факторы риска ХНИЗ, которым подвержены сотрудники МАДОУ «ЦРР Детский сад №108»;
- выявить ожидания сотрудников МАДОУ «ЦРР Детский сад №108» от внедрения корпоративной программы;
- провести углубленную оценку потребностей сотрудников МАДОУ «ЦРР Детский сад №108» в реализации корпоративной программы;
- разработать корпоративную программу на предприятии;
- оценить ряд целевых индикаторов эффективности корпоративной программы.

Объем выборки

34 респондента (34 анкеты) – сотрудники МАДОУ «ЦРР Детский сад №108».

Метод проведения опроса

Анкетирование (тираж – 34 шт.)

Анкета анонимна. Социологический опрос был проведен с помощью анкеты, размещенной на платформе «АТРИЯ», разработанной ФГБУ «Национальный медицинский центр терапии и профилактической медицины» Минздрава России.

Портрет работника

10-летние возрастные группы	Мужчины		Женщины	
	N	%	N	%
Моложе 30 лет	0	–	1	2.94
30–39 лет	0	–	10	29.41
40–49 лет	0	–	10	29.41
50–59 лет	0	–	9	26.47
Старше 60 лет	0	–	4	11.76
Итого	0		34	

Средний возраст работника

Мужчины	NaN ± 0.0
Женщины	47.0 ± 10.6

Семейное положение сотрудников

Семейное положение	Ответы	
	N	%
Замужем / женат	21	61.76
Холост / не замужем	10	29.41
Вдовец / вдова	1	2.94
Гражданские отношения	2	5.88

Уровень образования сотрудников

Уровень образования		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Начальное или неполное среднее	N	0	1	1
	%	–	2.94	2.94
Полное среднее образование	N	0	5	5
	%	–	14.71	14.71
Профессиональное и среднее образование	N	0	10	10
	%	–	29.41	29.41
Высшее	N	0	18	18
	%	–	52.94	52.94
Итого	N	0	34	34

	%	–	100.00	100.00
--	---	---	--------	--------

Что больше всего беспокоит сотрудников на рабочем месте

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Неблагоприятный микроклимат	N	0	2	2
	%	–	5.88	5.88
Удаленность от места жительства	N	0	1	1
	%	–	2.94	2.94
Недостаточный уровень освещения	N	0	1	1
	%	–	2.94	2.94
Рабочее положение стоя	N	0	3	3
	%	–	8.82	8.82
Уровень шума	N	0	12	12
	%	–	35.29	35.29
Монотонность и однообразие	N	0	3	3
	%	–	8.82	8.82
Физическая нагрузка	N	0	7	7
	%	–	20.59	20.59
Запыленность	N	0	0	0
	%	–	0.00	0.00
Неприятные запахи	N	0	3	3
	%	–	8.82	8.82

Непрерывное напряжение	N	0	4	4
	%	–	11.76	11.76
Неудобное рабочее место	N	0	3	3
	%	–	8.82	8.82
Совмещение работы с воспитанием детей	N	0	5	5
	%	–	14.71	14.71
Двухсменный характер труда	N	0	1	1
	%	–	2.94	2.94
Сверхурочная работа	N	0	6	6
	%	–	17.65	17.65
Отсутствие средств индивидуальной защиты	N	0	1	1
	%	–	2.94	2.94
Работа с асбестом	N	0	0	0
	%	–	0.00	0.00
Риск заразиться коронавирусной инфекцией	N	0	2	2
	%	–	5.88	5.88
Все устраивает	N	0	13	13
	%	–	38.24	38.24



Как сотрудники оценивают свое здоровье

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Хорошее	Частота	0	7	7
	%	–	20.59	20.59
Удовлетворительное	Частота	0	26	26
	%	–	76.47	76.47
Плохое	Частота	0	0	0
	%	–	0.00	0.00
Итого	Частота	0	33	33
	%	–	97.06	97.06

Доля сотрудников, которые подлежат периодическому медицинскому осмотру

	Ответы	
	N	%
Да	33	97.06

Нет	1	2.94
Не знаю	0	0.00

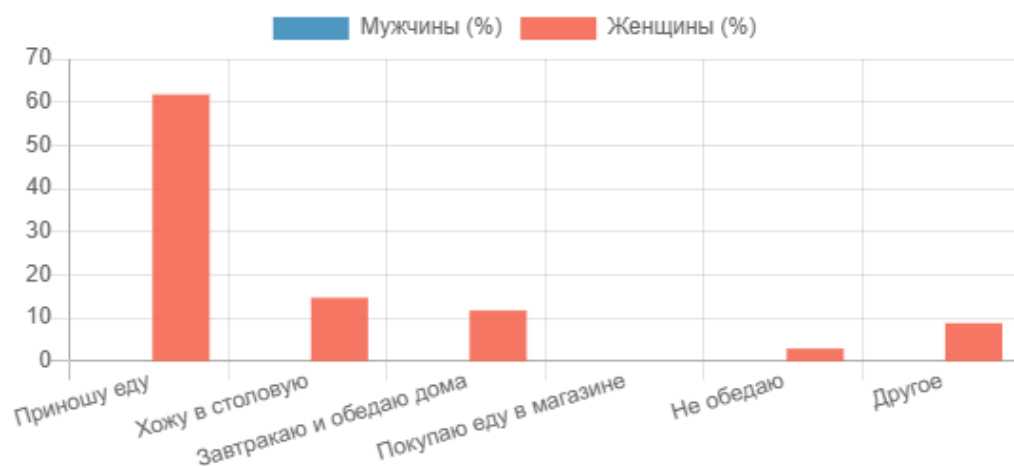
Доля сотрудников, которые прошли диспансеризацию или профилактический медицинский осмотр в течение последних 2-х лет

	Ответы	
	N	%
Да	33	97.06
Нет	0	0.00
Затрудняюсь ответить	1	2.94

Питание работников в течение рабочего дня

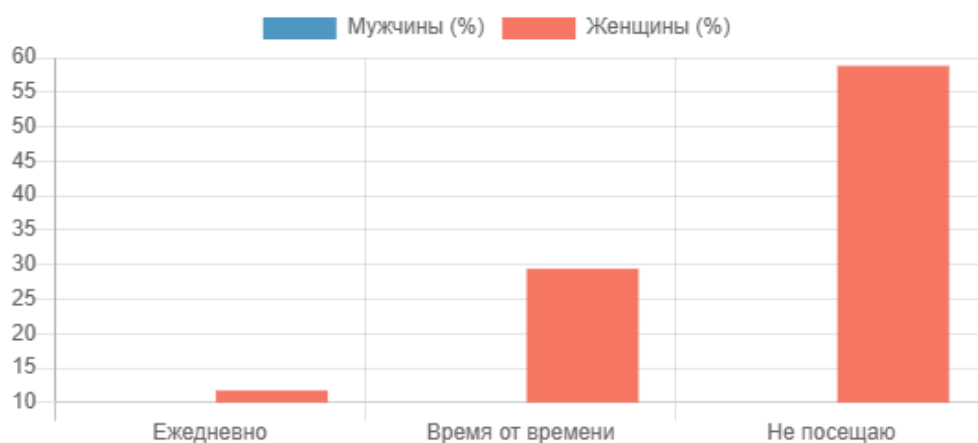
		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Приношу еду из дома	N	0	21	21
	%	–	61.76	61.76
Хожу в столовую / кафе на территории предприятия	N	0	5	5
	%	–	14.71	14.71
Завтракаю и обедаю дома	N	0	4	4
	%	–	11.76	11.76
Покупаю еду в магазине	N	0	0	0
	%	–	0.00	0.00
Не обедаю	N	0	1	1
	%	–	2.94	2.94

Другое	N	0	3	3
	%	–	8.82	8.82
Итого	N	0	34	34



Частота посещения столовой или кафе, расположенной на территории предприятия

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Посещаю ежедневно или почти каждый день	N	0	4	4
	%	–	11.76	11.76
Посещаю время от времени, хотя бы иногда	N	0	10	10
	%	–	29.41	29.41
Не посещаю или почти не посещаю	N	0	20	20
	%	–	58.82	58.82
Итого	N	0	34	34
	%	–	100.00	100.00



Причины, по которым работники не посещают столовую(кафе) на территории предприятия

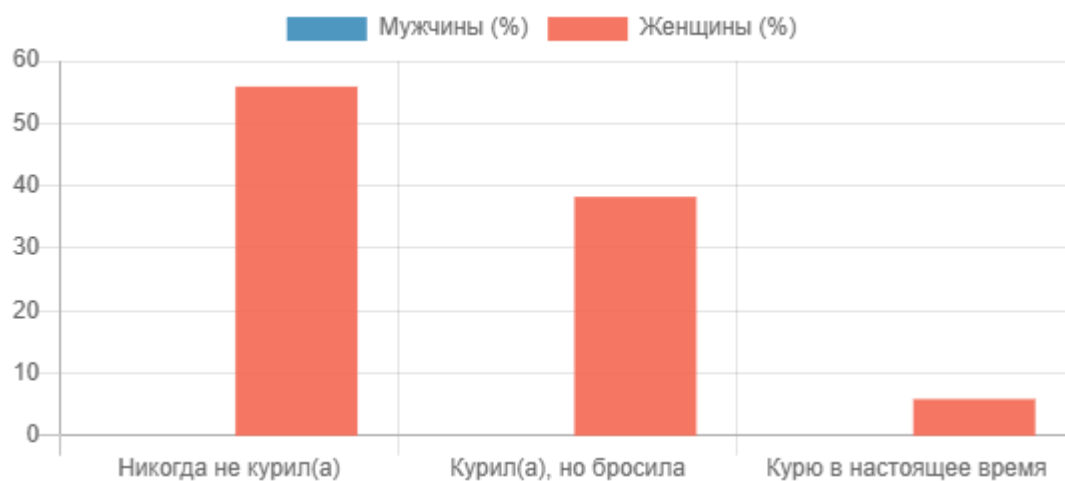
		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Высокие цены в столовой, дорого	N	0	3	3
	%	–	8.82	8.82
Не устраивает еда (качество / разнообразие / вкус блюд)	N	0	1	1
	%	–	2.94	2.94
Неудобно (далеко ходить / большие очереди / неудобный режим работы)	N	0	1	1
	%	–	2.94	2.94
Не устраивает обстановка в столовой (комфорт / гигиена / качество обслуживания)	N	0	1	1
	%	–	2.94	2.94
Другое	N	0	14	14
	%	–	41.18	41.18
Итого	N	0	34	34

Использование спортивных объектов или условий, предоставляемые работодателем, среди сотрудников



Статус курения работников

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Никогда не курил(а)	N	0	19	19
	%	–	55.88	55.88
Курил(а), но бросила	N	0	13	13
	%	–	38.24	38.24
Курю в настоящее время	N	0	2	2
	%	–	5.88	5.88
Итого	N	0	34	34
	%	–	100.00	100.00



Свежие овощи

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Нет/редко	N	0	3	3
	%	–	8.82	8.82
1–3 раза в месяц	N	0	3	3
	%	–	8.82	8.82
1–2 раза в неделю	N	0	8	8
	%	–	23.53	23.53
3–5 раз в неделю	N	0	8	8
	%	–	23.53	23.53
2–3 раза в день	N	0	11	11
	%	–	32.35	32.35

Свежие фрукты

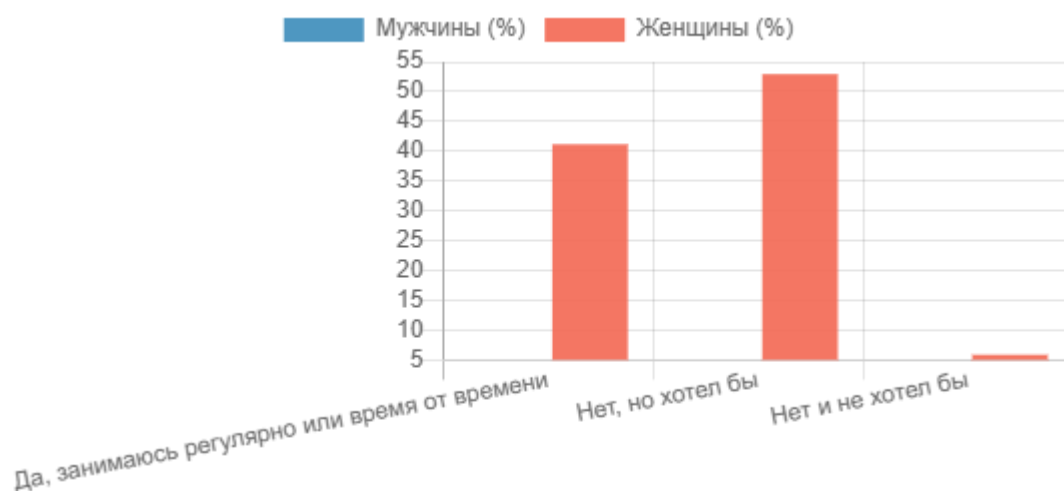
		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Нет/редко	N	0	1	1
	%	–	2.94	2.94
1–3 раза в месяц	N	0	2	2
	%	–	5.88	5.88
1–2 раза в неделю	N	0	7	7
	%	–	20.59	20.59
3–5 раз в неделю	N	0	7	7
	%	–	20.59	20.59
2–3 раза в день	N	0	16	16
	%	–	47.06	47.06

Досаливаете ли Вы уже приготовленную пищу?

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Нет, не досаливаю	N	0	20	20
	%	–	58.82	58.82
Да, предварительно пробуя	N	0	11	11
	%	–	32.35	32.35
Да, не пробуя	N	0	3	3
	%	–	8.82	8.82

Занимаетесь ли Вы физкультурой, спортом?

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да, занимаюсь регулярно или время от времени	N	0	14	14
	%	–	41.18	41.18
Нет, но хотел бы	N	0	18	18
	%	–	52.94	52.94
Нет и не хотел бы	N	0	2	2
	%	–	5.88	5.88



Частота занятий физкультурой/спортом среди работников

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Каждый день	N	0	0	0
	%	–	0.00	0.00
Несколько раз в неделю	N	0	5	5
	%	–	14.71	14.71

1–2 раза в неделю	N	0	7	7
	%	–	20.59	20.59
Занимаюсь в основном по выходным	N	0	0	0
	%	–	0.00	0.00
По случаю, непостоянно, с перерывами	N	0	2	2
	%	–	5.88	5.88
Занимаюсь сезонным видом спорта	N	0	0	0
	%	–	0.00	0.00
Другое	N	0	0	0
	%	–	0.00	0.00
Итого	N	0	34	34

Причины, по которым работники занимаются физкультурой/спортом

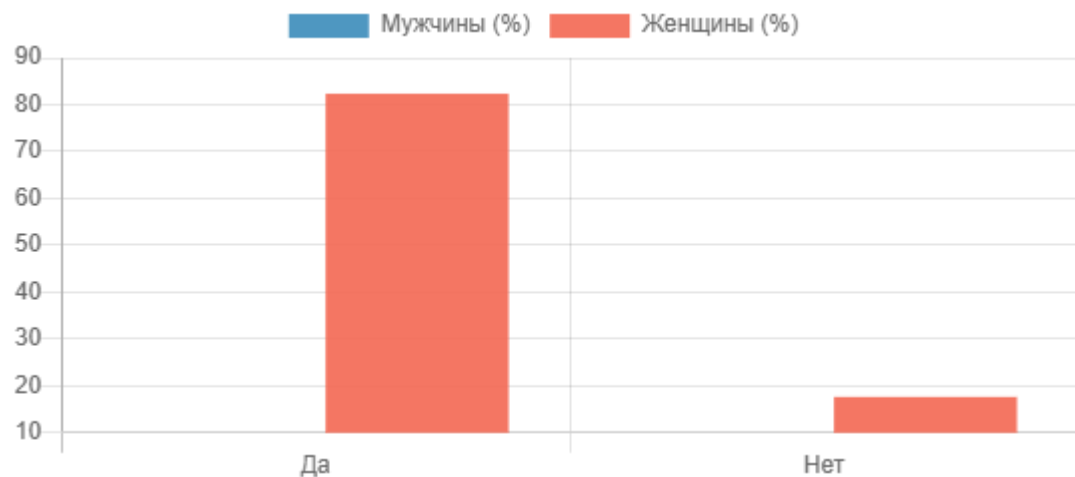


Причины, по которым работники не занимаются физкультурой/спортом



Употребляют ли работники алкоголь?

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да	N	0	28	28
	%	–	82.35	82.35
Нет	N	0	6	6
	%	–	17.65	17.65



Употребляли ли работники алкоголь за последние 12мес.

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Да	N	0	27	27
	%	–	79.41	79.41
Нет	N	0	1	1
	%	–	2.94	2.94

Прекращали ли работники употребление алкоголя по причине его негативного влияния на здоровье

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Самостоятельно	N	0	16	16
	%	–	47.06	47.06
Медицинский работник	N	0	0	0
	%	–	0.00	0.00
Нет	N	0	12	12
	%	–	35.29	35.29

Частота употребления алкоголя работниками за последние 12 месяцев

		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
4 дня в неделю и более	N	0	0	0
	%	–	0.00	0.00

2–3 дня в неделю	N	0	2	2
	%	–	5.88	5.88
2–4 раза в месяц	N	0	8	8
	%	–	23.53	23.53
1 раз в месяц или реже	N	0	15	15
	%	–	44.12	44.12
Отказ от ответа	N	0	2	2
	%	–	5.88	5.88



Стресс

Низкий риск		Средний риск		Высокий риск	
N	%	N	%	N	%
22	64.71	6	17.65	6	17.65

Уровень презентеизма работников

Суть презентеизма

Сотрудник часто работает сверхурочно, берет на себя много задач при плохом самочувствии, приходит в офис с температурой, чтобы показать свое

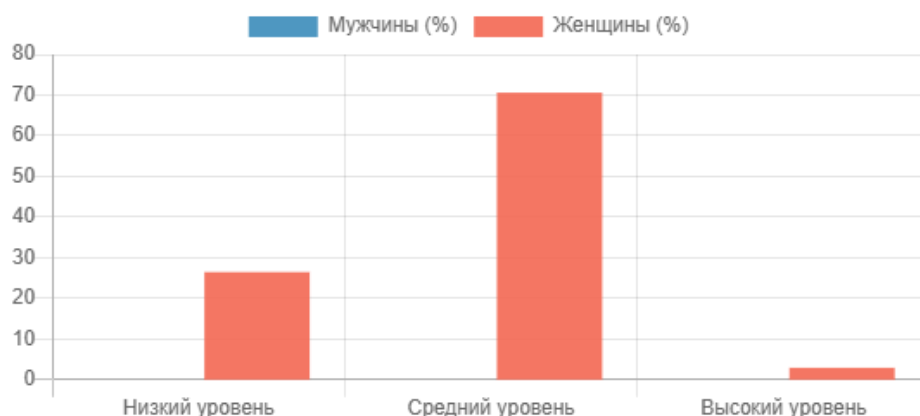
трудолюбие и кажущуюся продуктивность. Такой феномен получил название «презентеизма» (от англ. present - «присутствующий») – человек присутствует на работе, но пользы от этого практически нет.

На презентеизм влияет и корпоративная культура. Например, если переработки считаются нормой, а уходить раньше начальства «неприлично», скорее всего, сотрудники будут работать сверхурочно и приходить в болезненном состоянии, боясь осуждения со стороны коллег.

К основным причинам презентеизма можно отнести:

- страх потерять работу;
- боязнь осуждения коллег и начальства;
- неорганизованность рабочих процессов;
- давление со стороны начальства;
- низкая мотивация сотрудника

Уровень		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Низкий уровень	Частота	0	9	9
	%	–	26.47	26.47
Средний уровень	Частота	0	24	24
	%	–	70.59	70.59
Высокий уровень	Частота	0	1	1
	%	–	2.94	2.94
Итого	Частота	0	34	34
	%	–	100.00	100.00



К основным последствиям презентеизма относятся снижение производительности, ухудшение здоровья и потеря мотивации. Когда сотрудник выполняет рабочие задачи, находясь в неблагоприятном эмоциональном и физическом состоянии, у него появляются негативные ассоциации с работой. И это впечатление сохраняется, даже если он находится в хорошем настроении.

Сотрудник французского Департамента по улучшению условий труда Тьерри Руссо утверждает, что презентеизм способствует патологиям, обостряет заболевания, выгорание, психосоматические проблемы.

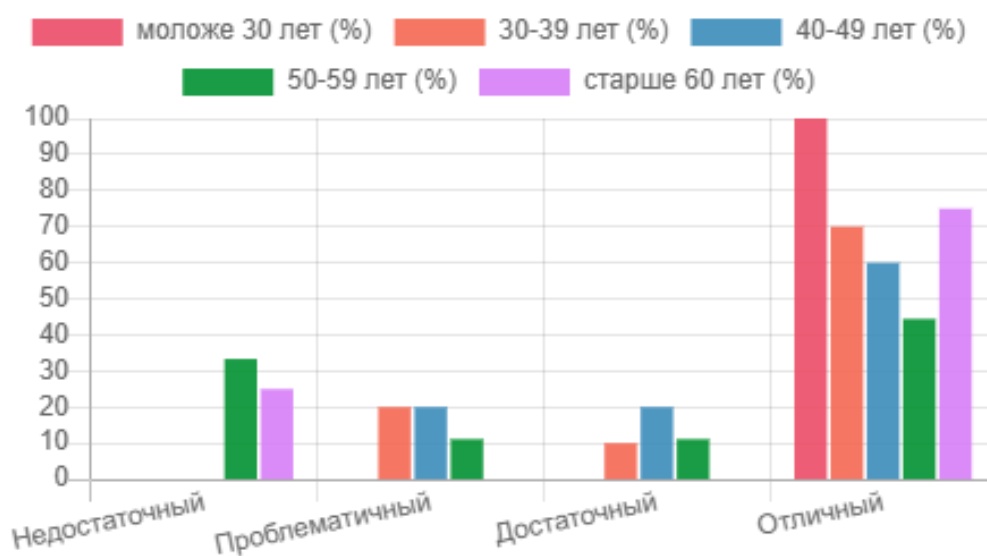
Кроме того, презентеизм вредит всему учреждению. Помимо того, что повышается риск выгорания и снижения продуктивности, сотрудник тратит оплачиваемые рабочие часы и при этом не приносит никакого результата. И в зависимости от обязанностей, должности и задач сотрудника стоимость пустого времяпрепровождения на работе может оказаться выше, чем оплата больничного.

Мотивация для участия в Программах



Распределение уровней грамотности в вопросах здоровья у работников
по возрасту

		возраст					Итого
		моложе 30 лет	30– 39 лет	40– 49 лет	50– 59 лет	старше 60 лет	
Недостаточный	N	0	0	0	3	1	4
	%	0.00	0.00	0.00	33.33	25.00	11.76
Проблематичный	N	0	2	2	1	0	5
	%	0.00	20.00	20.00	11.11	0.00	14.71
Достаточный	N	0	1	2	1	0	4
	%	0.00	10.00	20.00	11.11	0.00	11.76
Отличный	N	1	7	6	4	3	21
	%	100.00	70.00	60.00	44.44	75.00	61.76
Итого	N	1	10	10	9	4	34



Заключение.

Если говорить об отношении сотрудников МАДОУ «ЦРР Детский сад №108» к внедрению корпоративной программы, то оно, скорее, позитивное.

Исходя из полученных данных в корпоративной программе укрепления здоровья трудящихся следует запланировать мероприятия, направленные, прежде всего, на:

- профилактику развития стресса, тревоги, а также презентеизма;
- профилактику вредных привычек, в том числе алкоголя, табака и т.д.;
- повышение уровня физической активности.

Необходимо рассмотреть вопрос с работодателем об организации и внедрения:

- профилактических медицинских мероприятий (в том числе, диспансеризации, профилактических медицинских осмотров, диспансеризации репродуктивного здоровья);
- образовательных мероприятий, в том (лекций, тренингов, семинаров, в том числе, онлайн) образовательных мероприятий на тему профилактики ХНИЗ и борьбе с вредными привычками (лекций, тренингов, семинаров, в том числе, онлайн);
- производственной гимнастики, спортивных мероприятий, соревнований по ходьбе;
- комнаты психологической разгрузки;
- информационно-коммуникационной кампании по формированию ЗОЖ.

План мероприятий программы

1. Прохождение профилактических мероприятий.

Цель:

Выявление хронических неинфекционных заболеваний, сохранения здоровья работников необходимо ежегодно проходить профилактические медицинские осмотры, диспансеризацию (в том числе репродуктивного здоровья).

Описание:

размещение информации в учреждении о возможности прохождения профилактических мероприятий;

ежегодное составление плана-графика прохождения профилактических мероприятий;

Ответственные:

специалист по реализации программы.

Сроки реализации программы:

ежегодно.

Индикаторы результата:

Увеличение количества работников, ознакомленных с информацией;

Увеличение количества работников, прошедших профилактические мероприятия.

2. Повышение физической активности.

2.1 Проведение физкульт-минуток на территории учреждения.

Цель:

Снятие напряжения, стресса, снижение утомляемости, профилактика производственного травматизма в течение рабочего дня.

Описание:

Проведение физкульт-минуток с использованием разработанных комплексов физических упражнений (специальные 10-минутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте с учетом специфики условий и характера труда работников).

Ответственные:

Специалист по реализации программы.

Срок реализации:

Регулярно.

Индикаторы результата:

Количество сотрудников, проинформированных о возможности участия в разминках;

2.2 Организация и проведение командно-спортивных мероприятий.

Цель:

Стимулирование работников к повышению уровня физической активности и корпоративного духа посредством участия в командно-спортивных мероприятиях.

Описание:

Повышение физической активности работников посредством предоставления возможности бесплатного либо с частичной оплатой посещения спортивно-оздоровительных комплексов для занятий массовыми и игровыми видами спорта (футбол, волейбол, баскетбол, плавание, тренажерные залы и др.), а также путем организации и проведения разного рода спортивных состязаний по игровым командным видам спорта.

Ответственные:

Специалист по реализации программы.

Срок реализации:

Периодически.

Индикаторы результата:

Количество сотрудников, осведомлённых о проведении командно-спортивных мероприятий;

Количество сотрудников, принявших участие в командно-спортивных мероприятиях.

3. «Информационно-коммуникационная кампания по формированию ЗОЖ»

Цель:

Повышение информированности работников о пользе ведения здорового образа жизни, отказа от табакокурения, пагубного потребления алкоголя, профилактике хронических неинфекционных заболеваний (артериальная гипертония, избыточная масса тела, нездоровое питание, стресс и пр.).

Описание:

Проведение информационно-мотивационных кампаний (тематические рассылки по всем существующим каналам связи, викторины, конкурсы мотивационных плакатов, раздача печатной продукции, видеолекций, направление материалов в корпоративные чаты и др.) о пользе ведения здорового образа жизни, профилактике хронических неинфекционных заболеваний, правильном питании, профилактике стресса. Проведение «Дней здоровья», «День здорового сердца» и пр.

Ответственные:

Специалист по реализации программы.

Сроки реализации:

Регулярно.

Индикаторы результата:

- % работников, информированных о пользе ЗОЖ и профилактике хронических неинфекционных заболеваний;
- % работников, информированных о возможности и пользе прохождения профилактических мероприятий;
- % работников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни.

4. Информационно-образовательные мероприятия о принципах ЗОЖ, в том числе о проведении мероприятий по повышению осведомленности работников о вредных привычках, рисках для здоровья, связанных с ними, и о возможных вариантах поддержки.

Цель:

Формирование у трудящихся здорового образа жизни и популяризация его принципов в рабочее и нерабочее время.

Описание:

Проведение обучающих семинаров для педагогов, тренеров с целью повышения их компетенций в области профилактических технологий и здоровьесбережения, в том числе с применением видеоматериалов.

Организовать широкое освещение темы в корпоративных социальных сетях или путем персональной почтовой рассылки. Сообщения могут содержать общую информацию о вредных привычках, о рисках для здоровья, связанных с ними, о вариантах анонимной и конфиденциальной поддержки работников, например, о доступе с обязательным указанием конкретных контактов к профилактическим консультациям, психотерапии, программам реабилитации.

Ответственные:

Специалист по реализации программы.

Срок реализации мероприятия:

Периодически.

Индикаторы результата:

Увеличение % работников, проинформированных о принципах ЗОЖ, а также формирование положительного отношения к укреплению здоровья и профилактике заболеваемости;

Количество работников, принявших участие в мероприятиях;

Количество работников, прочитавших в корпоративных социальных сетях информацию по теме;

Повышение уровня знаний о рисках, связанных с потреблением алкоголя, и доступных программах поддержки до и после проведения мероприятия.

5. Проведение дня/ недели психоэмоционального здоровья.

Цель:

Оценить уровень психоэмоционального здоровья коллектива; информировать работников об основах психоэмоциональной гигиены; обеспечить доступность консультации и поддержки психолога; сформировать навыки управления стрессом, профилактики профессионального выгорания и депрессии.

Описание:

Получение консультации у психолога; врача-психотерапевта по волнующим вопросам, также гарантия анонимности и соблюдение политики конфиденциальности при консультировании.

Ответственные:

Специалист по реализации программы.

Срок реализации:

2-3 раза в год.

Индикаторы результата:

- % работников, принявших участие в мероприятиях;

6. Профилактика инфекций и вакцинация.

Цель:

Проведение регулярной информационной кампании среди работников организации (предприятия) и работодателей о необходимости принятия профилактических мер в период эпидемий и пользе вакцинации, как специфического метода иммунопрофилактики для предупреждения развития инфекционных заболеваний, а также об экономических потерях, связанных с отсутствием работников по причине инфекционных заболеваний.

Описание:

- 1) издать распорядительный документ о проведении информационной кампании о необходимости вакцинации и обязать всех работников организации принять участие в данном мероприятии.
- 2) проинформировать региональный ЦОЗиМП о готовности к проведению на территории организации информационной кампании в формате лекции совместно с соответствующими врачами-специалистами (врач-эпидемиолог, врач-инфекционист) и специалистами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзора).
- 3) разработать совместно с региональным ЦОЗиМП форму обратной связи от работников организации об эффективности формата информационной кампании и доступности полученных знаний.
- 4) обеспечить возможность работникам организации пройти вакцинацию и необходимое медицинское обследование в МО, оказывающей ПМСП, для диагностики и лечения выявленного инфекционного заболевания (при необходимости).
- 5) обеспечить возможность работникам организации использовать на рабочем месте средства индивидуальной защиты от инфекций, моющие и дезинфицирующие средства.

Ответственные:

Специалист по реализации программы.

Срок реализации программы:

проведение информационной кампании — регулярно, не реже 1 раза в календарном году.

Индикаторы результата:

- % работников, проинформированных о возможности проведения вакцинации;
- % работников, прошедших вакцинацию.

7. Результаты программы

В результате реализации корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников организации предполагаются следующие результаты:

Для работников:

- Изменение отношения к состоянию своего здоровья;
- укрепление здоровья и улучшение самочувствия;
- увеличение продолжительности жизни;
- приверженность к ЗОЖ;
- возможность получения материального и социального поощрения;
- сокращение затрат на медицинское обслуживание;
- улучшение условий труда;
- улучшение качества жизни.

Для работодателя:

- Сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов;
- повышение производительности труда;
- сокращение трудопотерь по болезни;
- снижение текучести кадров;
- повышение имиджа организации;
- внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников;
- изменение отношения работников к состоянию своего здоровья.

- снижение заболеваемости и инвалидизации работников;
- повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

Мониторинг и оценка эффективности внедрения производится ежеквартально.

Внесение изменений и актуализация программы осуществляется по мере необходимости.

ПЛАН
проведения корпоративных мероприятий
по профилактике заболеваний и поддержке здорового образа жизни на
2026 год для сотрудников МАДОУ «ЦРР детский сад №108»

<i>Наименование мероприятия</i>	<i>Дата проведения мероприятия</i>	<i>ФИО ответственного (контакты для связи)</i>
Участие в массовых спортивных мероприятиях «Кросс наций», «Лыжня России»	по плану массовых мероприятий города	инструктор по физической культуре Аюбджанова О.В.
Проведение на рабочем месте производственной гимнастики	еженедельно	инструктор по физической культуре Аюбджанова О.В.
Лекции, мастер-классы и семинары с привлечением медицинских работников на темы: ✓ «Здоровое питание: сложно или просто?!», «Питание для долголетия», ✓ «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др.	ежегодно	заведующий Мангушева С.Ф.
Оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение	в течение года	заведующий Мангушева С.Ф.
Исключение «мест для курения»	в течение года	заведующий Мангушева С.Ф.
Мероприятия по управлению конфликтными ситуациями: ✓ опросник «Конфликтная ли вы личность?» ✓ тренинг «Конфликты. Пути их решения»	в течение года	старший воспитатель Карацупа И.Б.
Мероприятия, направленные на выработку эмоциональной устойчивости: ✓ опросник «Эмоциональное выгорание педагога» ✓ тренинг «Хорошее настроение – залог успеха» ✓ тренинг «Эмоциональная устойчивость саморегуляция в работе педагога»	в течение года	педагог-психолог Никитина М. А.
Мероприятия, направленные на обучение способам управления стрессом: ✓ тест «Определение стрессоустойчивости личности» ✓ круглый стол «Стресс в нашей жизни. Безопасные способы разрешения стрессовых ситуаций» ✓ тренинг «Здоровый педагог –	в течение года	педагог-психолог Никитина М. А.

✓ успешный педагог»		
Проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризация	1 раз в год	заведующий Мангушева С.Ф., медсестра Дроздова В.А.
Вакцинация сотрудников от гриппа, ковид (по показаниям)	Ежегодно	заведующий Мангушева С.Ф., медсестра Дроздова В.А.
Вакцинация	ежегодно	заведующий Мангушева С.Ф., медсестра Дроздова В.А.
Разработка и издание информационных материалов по факторам риска развития заболеваний, по мотивированию к здоровому образу жизни, по привлечению в медицинские организации для прохождения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров	в течение года	заведующий Мангушева С.Ф., старший воспитатель Карацупа И.Б.