

Принято:  
Общим собранием трудового коллектива  
МБДОУ детский сад №72 «Аленушка»  
комбинированного вида г. Улан-Удэ  
Протокол №1 от 01.09.2023г

Утверждено:  
Заведующий МБДОУ детский сад  
№72 «Аленушка»  
комбинированного вида г. Улан-Удэ



*С. В. Сагакова*  
С. В. Сагакова  
Приказ №63 от 01.09.2023г.

**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА ПО УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ НА  
РАБОЧЕМ МЕСТЕ  
«ЗДОРОВЫЙ СОТРУДНИК- УСПЕШНЫЙ КОЛЛЕКТИВ»**

2023г.

1. Паспорт корпоративной программы по укреплению здоровья коллектива...	3
2. Пояснительная записка .....	5
3. Цель и задачи Программы .....	9
4. Основные принципы Программы.....	10
5. Сроки реализации Программы, организация работы, охват количества сотрудников.....	10
6. Реализация разделов Программы .....	11
7. Критерии оценки результатов Программы .....	18
8. Показатели эффективности Программы .....	19

## 1. Паспорт корпоративной программы по укреплению здоровья коллектива

Таблица 1

Наименование программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников на рабочем месте «Здоровый сотрудник- успешный коллектив»
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №72 «Аленушка»
Целевая аудитория	Сотрудники МБДОУ–38чел.
Срок реализации	5 лет (2023-2027гг.)
Этапы реализации	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Планирование (сбор данных, анализ ресурсов, формирование рабочей группы и мероприятий программы) – 2023 г.;</li><li>2. Реализация запланированных мероприятий –2024-2027 гг.;</li><li>3. Контроль выполнения, сбор информации о ходе реализации –2023-2027гг.;</li><li>4. Анализ итогов программы, принятие и реализация решений по дальнейшему улучшению деятельности и мер– 2027г.</li></ol>
Цель:	Создание на рабочем месте условий для укрепления и сохранения здоровья сотрудников МБДОУ, формирование у сотрудников культуры здоровья и ведения здорового образа жизни, снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников, продление профессионального долголетия работников.

Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников.</li> <li>2. Проводить информационную кампанию по формированию представлений о здоровом образе жизни.</li> <li>3. Принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни.</li> </ol>
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание здоровых и безопасных условий труда.</li> <li>2. Профилактика заболеваемости, оздоровление работников.</li> <li>3. Медицинское сопровождение, мотивация к медицинской активности.</li> <li>4. Повышение физической активности.</li> <li>5. Сохранение психологического здоровья и благополучия.</li> <li>6. Формирование у работников мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья.</li> <li>7. Рациональное питание.</li> <li>8. Профилактика табакокурения.</li> <li>9. Информационно-просветительская работа.</li> <li>10. Мониторинг программы.</li> </ol>
Ожидаемые результаты	<p style="text-align: center;"><i>Количественные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительное увеличение доли лиц с физической активностью.</li> <li>- Увеличение доли сотрудников, ведущих здоровый образ жизни.</li> <li>- Увеличение индекса здоровья сотрудников.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>Качественные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Формирование правильного рациона питания.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Уменьшение количества вредных привычек.</li><li>- Укрепление социального и психического здоровья сотрудников.</li><li>- Увеличение работоспособности сотрудников.</li></ul>
--	---

## 2. Пояснительная записка

Здоровье является высшей ценностью общества, чем выше ценится здоровье человека в коллективном сознании общества, тем выше ресурс и потенциал развития самого общества.

Первостепенные задачи любого образовательного учреждения – укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников, функциональное совершенствование и повышение работоспособности их организма. Оценить значимость здоровья педагога при таком подходе нетрудно.

Таким образом, здоровье педагога необходимо рассматривать не только как образовательную ценность, но и как необходимое условие для устойчивого и гармоничного развития современного общества.

Большая часть рабочего дня педагога МБДОУ протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за воспитанников. Напряженные факторы такого рода оказывают влияние на эмоциональное, физическое и психическое самочувствие педагога: появляется нервозность, раздражительность, усталость, разного рода недомогания.

Программа по укреплению здоровья педагогов МБДОУ № 72 – это комплексная система сохранения и укрепления здоровья педагогов, направленная на формирование у педагогов умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности.

В Программе разработан комплекс мероприятий, направленный на все стороны профессионального здоровья педагогов МБДОУ, а именно физического, психического, социального, который осуществляется на основе дифференцированного подхода к разным категориям групп педагогов:

- педагоги со стажем до 5 лет, которые подвержены проблеме адаптации молодых педагогов (1 группа);

- педагоги со стажем более 15-20 лет. Данная категория педагогов наиболее подвержена синдрому эмоционального выгорания (2 группа);

- педагоги в возрасте старше 50 лет, педагоги этой категории помимо синдрома эмоционального выгорания имеют проблемы со здоровьем в силу своего возраста (3 группа).

Реализация содержания Программы осуществляется через разнообразные формы работы с педагогами: тренинги, семинары-практикумы, обучающие семинары, спортивные досуги.

Участниками программы являются все работники МБДОУ детский сад №72 «Аленушка».

### **Анализ ситуации в МБДОУ**

Согласно утвержденной паспортизации в МБДОУ детский сад № 72 «Аленушка» функционируют 10 общеразвивающих групп, 2 группы компенсирующей направленности (для детей с тяжелыми нарушениями речи и для детей с РАС), функционируют по адресу: г. Улан-Удэ, ул. Пестеля, 37А.

В связи с оказываемой услугой профессиональный состав учреждения разноплановый: административный состав, педагогический состав, обслуживающий персонал и др.

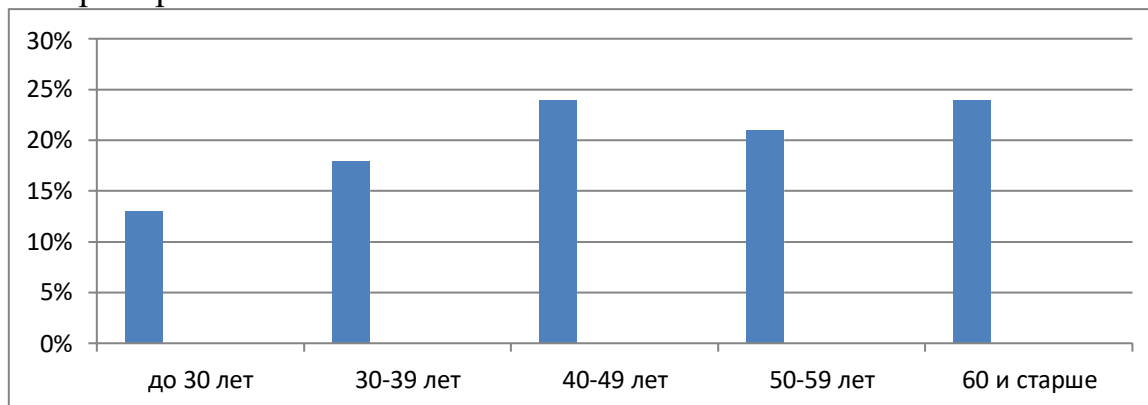
Таким образом, характер нагрузок также различен: физические, сенсорные (глаза, голосовой аппарат), интеллектуальные.

Основная часть работников – 95 % - женщины. Так как в учреждении работают в основном женщины, имеются потери рабочего времени в связи с листами нетрудоспособности. Работники, имеющие инвалидность: 1 человек (3 группа).

Распределение работников по возрастному составу выглядит в соответствии с Диаграммой.

**Возрастная структура работников учреждения на 2024 год**

Средний возраст работников составляет 45 лет.

**Описание Программы**

Программа «Здоровый сотрудник- успешный коллектив» (далее - Программа) разработана в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

Программа опирается на рекомендации Всемирной организации здоровья. Здоровое место работы, по определению ВОЗ («Здоровые рабочие места: пример к действию») — это место, где работники и руководители постоянно сотрудничают в целях совершенствования охраны и укрепления здоровья, безопасности и благополучия всех работающих, способствуют совершенствованию рабочего места в процессе решения основных производственных проблем.

ВОЗ определяет, что основные усилия и работодателей, и работников, и государства должны быть направлены на:

- здоровье и безопасность в физической производственной среде;
- здоровье, безопасность и благополучие в психосоциальной производственной среде, включая организацию труда и культуру рабочего места;
- личный потенциал здоровья работника на рабочем месте;
- способы участия в совместной работе по улучшению здоровья работающих, и их семей.

Мероприятия Программы реализуются по трем основным направлениям:

1. Создание безопасных условий труда. Включает в себя мероприятия по профилактике профессиональных заболеваний, возникающих вследствие вредных факторов.

2. Формирование здоровьесберегающей среды. Включает в себя мероприятия по профилактике основных факторов риска хронических неинфекционных заболеваний и оздоровлению сотрудников.

3. Создание условий по формированию личной мотивации к здоровому образу жизни. Включает в себя мероприятия по стимулированию мотивации у сотрудников поддержки здорового образа жизни в нетрудовой среде и общей информированности по вопросам ЗОЖ.

**Ежегодный цикл Программы включает в себя:**

- планирование (сбор данных, анализ ресурсов, формирование рабочей группы и мероприятий программы);
- реализацию запланированных мероприятий;
- контроль выполнения, сбор информации о ходе реализации;
- анализ итогов программы, принятие и реализация решений по дальнейшему улучшению деятельности и мер.

**Возможные риски при реализации мероприятий Программы:**

*Таблица 3*

<b>Риски</b>	<b>Планируемые способы устранения/минимизации негативных последствий</b>
Разноплановый характер работы сотрудников (у каждого свои риски и вредные факторы, нагрузки)	В плане должны быть предусмотрены мероприятия с учетом специфики работы всех сотрудников. Мероприятия могут быть нацелены на узкие специальности: для администрации, для педагогов и т.д.



Низкая активность, незаинтересованность сотрудников	Личный пример руководства, разный характер мероприятий.
Дефицит кадров в реализации мероприятий	Привлечение специалистов через межведомственное взаимодействие.

*Ресурсы МБДОУ:*

- Наличие спортивного оборудования, уличной территории, где предоставляется возможность самостоятельных занятий.
- Наличие сенсорного оборудования, кабинет педагога-психолога
- Наличие действующей первичной профсоюзной организации в учреждении.
- Здоровьеориентированная кадровая политика: наличие коллективного договора и отражение в нем мер, стимулирующих ведение здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья.
- Компьютерная техника, оргтехника. Для изготовления, печати информационных материалов, ведения группы в социальных сетях.

### **3. Цель и задачи Программы**

*Цель программы* - создание на рабочем месте условий для укрепления и сохранения здоровья сотрудников учреждения, формирование у сотрудников культуры здоровья и ведения здорового образа жизни. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников, продление профессионального долголетия работников.

*Задачи программы:*

Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников.

Проводить информационную кампанию по формированию представлений о здоровом образе жизни.

Принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни.

#### **4. Основные принципы Программы**

1. Активное лидерство (личный пример руководства позволяет работникам более уверенно использовать рабочее время; они видят поддержку и заинтересованность руководства в их здоровье и благополучии).

2. Разработка плана мероприятий базируется на оценке текущей ситуации и служит для решения проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем сотрудников.

3. Соблюдение приоритета охраны труда и промышленной безопасности.

4. Участие в программе, как руководителей, так и работников на добровольной основе.

5. Программа включает в себя образовательный компонент (обучение методам укрепления здоровья на рабочем месте: групповые и индивидуальные занятия, тренинги, информационное оповещение и т.д.).

6. Принцип устойчивого развития (включает в себя готовность к инновационным изменениям, чуткость и гибкость в реагировании, умение конструировать и строить прогноз на будущее, анализ и обобщение материалов, осуществление практической реализации на основе конкретных шагов к достижению поставленных целей и задач);

7. Поэтапная оценка достижений в рамках программы.

#### **5. Сроки реализации Программы, организация работы, охват количества сотрудников**

Начало реализации программы в МБДОУ детский сад №72 «Аленушка» с сентября 2023 года. Срок реализации - 5 лет.

Приказом заведующего создается рабочая группа по разработке и реализации программы и плана мероприятий, в которую включаются члены профсоюза, представители администрации учреждения.

Из состава рабочей группы назначается ответственное лицо за реализацию мероприятий.

Реализация программных мероприятий рассчитана на период одного календарного года (12 месяцев). По окончании реализации плана проводится измерение, анализ и оценка показателей результативности программы. Программа может изменяться и дополняться на основании предложений, выносимых в

результате мониторинга ее реализации.

Мониторинговые мероприятия осуществляет ответственный специалист за реализацию программы совместно с рабочей группой.

Программа предполагает охват всех сотрудников учреждения.

## **6. Реализация разделов Программы**

### *1. Создание здоровых и безопасных условий труда*

Меры по обеспечению безопасности на рабочем месте включают в себя:

- Прохождение ежегодных медицинских осмотров. Основным и наиболее доступным механизмом выявления общих и профессиональных заболеваний, а также организации эффективного динамического наблюдения за состоянием здоровья работников являются качественные предварительные и периодические медицинские осмотры. Увеличение числа лиц, охваченных медицинскими осмотрами, способствует своевременному выявлению начальных отклонений здоровья.

- Проведение противоэпидемических мер в учреждении с целью предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний своевременно и в полном объеме, предусмотренных санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами РФ. Включают в себя такие мероприятия, как: проведение термометрии бесконтактным способом, установка дозаторов с антисептическим средством, оснащение помещений обеззараживателями воздуха, текущая дезинфекция антисептиками и дезинфекантами, проветривание и др.

- Информирование работников, в том числе проведение инструктажа, с целью предупреждения случаев инвалидности, причинами которой являются производственный травматизм.

- Обучение работников основам оказания первой помощи, в том числе при острых сердечно-сосудистых состояниях.

- Вакцинация. Для сотрудников ежегодно проводится выездная вакцинация от гриппа.

### *2. Профилактика заболеваемости, оздоровление работников*

Мотивация сотрудников к медицинской активности, внедрение занятий по физической активности в учреждении, формирование навыков управления психоэмоциональным состоянием будут способствовать снижению индекса массы

тела, улучшению показателей здоровья, а также роста удовлетворенности от работы, увеличению производительности труда и снижению стресса.

#### *Медицинское сопровождение, мотивация к медицинской активности*

Меры по медицинскому сопровождению сотрудников включают в себя:

1. Содействие в прохождении углубленных медицинских осмотров, в том числе диспансеризации, комплексных обследований состояния здоровья, с выявлением факторов риска развития заболеваний на базе Центров здоровья.

2. Контроль за основными показателями здоровья – возможность в определенное для посещения время в медицинском кабинете учреждения воспользоваться весами, ростомером, тонометром – для контроля веса, роста, измерения индекса массы тела, артериального давления под контролем медицинской сестры.

#### *Повышение физической активности*

Меры по повышению физической активности сотрудников включают в себя:

1. Организация физкульт-брейков в учреждении. Для проведения физкульт - брейков используется мобильное приложение «Гимнастика в кармане», разработанное Всероссийским физкультурно-спортивным обществом «Трудовые резервы». Данный перечень физических упражнений можно проводить прямо на рабочем месте с учетом специфики условий и характера труда работников.

2. Организация «Недели физической активности». Организация ряда мероприятий, направленных на повышение информированности работников о пользе физической активности и мотивации к повышению уровня физической активности. В рамках «Недели физической активности» проводятся информационно – мотивационные кампании (тематические рассылки по всем существующим каналам связи, викторины, конкурсы мотивационных плакатов и др.), различные мероприятия спортивной активности.

3. Предоставление спортивного пространства и спортивного оборудования, в том числе уличного, для занятий физкультурой, в том числе под руководством инструктора.

4. Организация командно-спортивных мероприятий среди сотрудников учреждения, мероприятий по повышению физической активности: флешмобы, конкурсы.



5. Участие в окружных, районных и общегородских спортивных мероприятиях.

6. Вовлечение в спортивные мероприятия членов семей сотрудников.

*Сохранение психологического здоровья и благополучия*

Меры по сохранению психологического здоровья сотрудников включают:

1. Проведение «Дней психологической разгрузки». В назначенный по плану

день группа сотрудников может прийти к педагогу- психологу на занятие, направленное на снятие психоэмоционального напряжения.

2. Проведение «Недели психоэмоционального здоровья». Комплекс мероприятий, направленных на формирование навыков управления стрессом (тренинги, мастер-классы), профилактику эмоционального выгорания и депрессии (тренинги, семинары), оценку психоэмоционального здоровья коллектива (опросы).

3. Личные консультации педаго-психолога по запросу. Обеспечение доступности консультаций и поддержки педаго-психолога по вопросам психологического благополучия.

4. Проведение анкетирования сотрудников для определения уровня тревоги и депрессии. Оценка тревожности, риска развития и уровня синдрома профессионального эмоционального выгорания поможет определить уровень психологического благополучия коллектива. Результаты анкетирования также могут отражать и эффективность проводимых мероприятий по профилактике этих состояний.

*Формирование мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья*

*Рациональное питание*

Цель данного раздела – повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников и членов их семей, стимулирование сотрудников потреблять больше овощей и фруктов. Здоровое питание оказывает значительное влияние на способность сотрудника эффективно выполнять свою работу, например, улучшая его способность концентрироваться.

Меры по стимулированию сотрудников к рациональному питанию включают в себя:

1. Информирование о пользе рационального питания. В рамках реализации данного направления планируется проведение информационных часов о правилах и

принципах рационального питания.

2. Проведение тематических мероприятий. Организация соревнований между сотрудниками, проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания, информационных сообщений на тему здорового образа жизни, ярмарок здоровья ит.д.

#### *Профилактика табакокурения*

Меры по профилактике табакокурения включают в себя:

1. Запрет на курение на территории учреждения, размещение соответствующих знаков. Курение табака, на рабочих местах, как закрытых, так и открытых, регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 февраля 2013г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

2. Организация и предоставление помощи курящему персоналу в виде индивидуальных консультаций.

3. Проведение информационно–коммуникационных кампаний, акций: конкурсы плакатов, создание видеороликов.

#### *Информационно- просветительская работа*

Для формирования системы мотивации сотрудников к здоровому образу жизни, включая здоровое питание, отказ от вредных привычек, необходимость физической активности в повседневной жизни, необходимо предоставить широкую образовательную среду, организовать активное информирование о факторах риска для здоровья. Полученные знания будет способствовать формированию умений и навыков заботиться о своем здоровье и здоровье своих близких.

Меры по информированию сотрудников включают в себя:

1.Расширение знаний о здоровье и способах его укрепления. Создание информационных материалов, в том числе в электронном виде, распространение буклетов, листовок, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья. Примерные темы: изменение образа жизни, тайминг, снижение избыточного веса тела, изменение питания, техники дыхания, повышение физической активности, о вреде табака и т.д.

2.Информирование о мероприятиях программы, о праве сотрудников на получение медицинских услуг, проводимых на муниципальном, областном и

федеральном уровнях мероприятиях по укреплению и сохранению здоровья: «горячие линии», спортивные мероприятия, конкурсы, лекции, и т.п.

3. Формирование экологической ответственности. Организация субботников, озеленение и благоустройство территории МБДОУ. Сбор макулатуры и пластика.

*Создание системы мониторинга и оценки эффективности программы*

Мониторинг эффективности программы проводится по показателям путем проведения опросов/анкетирования, в том числе с использованием электронных ресурсов, фиксированием количественных показателей, анализа данных об уровне заболеваемости, сбором обратной связи по итогам проведенных мероприятий. В первый год реализации программы проводится входной мониторинг за предыдущий год. Далее мониторинг осуществляется на конец календарного года.

Показатели результативности и эффективности программы рассматриваются в количественном и процентном отношении к общему количеству работников организации и в сравнении с показателями предыдущего периода.

**План реализации программы**

<b>п/п.</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Ответственный</b>
<b>1. Организационные мероприятия</b>			
	Распределение сотрудников и определение ответственных для участия в мероприятиях	Сентябрь	Старший воспитатель
	Выявление потребностей в вопросах здоровья с помощью анкетирования	Сентябрь	Медицинский работник
	Проведение диспансеризации сотрудников.	1 раз в 3 года	Медицинский работник



Поощрение работников за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.	Постоянно	Заведующий МБДОУ совместно с профсоюзным комитетом
Оформление «Паспорта здоровья сотрудника» и «Паспорта здоровья организации».	В течение года	Медицинский работник
Проведение ежегодной вакцинации сотрудников в осенне-зимний период	Приказ по учреждению (ноябрь)	Медицинский работник
Организация и проведение ежегодного обязательного медицинского осмотра	1 раз в год	Заведующий МБДОУ
<b>2. Мероприятия, направленные на повышение физической активности</b>		
Десятиминутный комплекс упражнений, который проводится прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика	Постоянно	ПК
Организация выездных спортивных мероприятий (прогулки, походы)	В течение года	Председатель ПК
«Игровой стретчинг (растяжка) для педагогов ДОУ»	1 раз в месяц	ПК
Корпоративная спартакиада по нескольким видам спорта: Волейбол, футбол, баскетбол	В течение года	ПК
Дни здоровья – проведение акции «На работу пешком», «Неделя без автомобиля».	Раз в квартал	Председатель ПК
Соревнование с использованием гаджета «шагомер» для сотрудников на постоянной основе.	Постоянно	ПК

	Коллективный отдых с выездом на Байкал.	июль	Председатель ПК
	Соревнования в обеденное время «Попали в десятку» – дартс.	Раз в квартал	Муз. руководители
	Выполнение нормативов ВФСК «Готов к труду и обороне»	1 раз в квартал	Председатель ПК
<b>3. Мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию</b>			
	Информирование работников об основах рациона здорового питания: размещение информационных материалов (плакаты, буклеты, листовки), организация образовательных семинаров, лекций, мастер-классов с участием эксперта в области питания	Постоянно	Медицинский работник
	Конкурс здоровых рецептов	Март	ПК
	День здорового питания, посвященный овощам и фруктам	Апрель	ПК
	Оснащение кулерами с питьевой водой	Постоянно	Зам . по АХЧ
	Проведение массовых спортивных мероприятий (сотрудники, родители, дети) «Мама,папа,я - спортивная семья»	1 раз в квартал	Педагоги, муз. руководители
<b>4. Мероприятия, направленные на борьбу с вредными привычками</b>			
	Мероприятия по борьбе с алкоголизмом, курением. Информационный стенд о профилактике зависимостей «Здоровый взгляд» Проведение лекций-бесед	В течение года	Медицинский работник

	Акция «Обменяй сигареты на витамины»	В течение года	ПК
	Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и на территории знаками запрещающими курение	В течение года	Зам по АХЧ
<b>5. Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом</b>			
	Тренинги, консультации, семинары по управлению конфликтными ситуациями.	1 раз в месяц	Педагоги
	Фитотерапия, ароматерапия, музыкотерапия, фототерапия	Постоянно	Педагоги
	Оборудование комнаты психоэмоциональной разгрузки	В течение года	Зам по АХЧ

## 7. Критерии оценки результатов Программы

Количественные (в том числе в % соотношении):

- Уровень заболеваемости
- Охват сотрудников программой в целом
- Охват сотрудников мерами по обеспечению безопасности на рабочем месте
- Охват сотрудников мерами медицинского характера по оздоровлению
- Количество сотрудников, принявших участие в мероприятиях по физической активности
- Количество сотрудников, принявших участие в мероприятиях по поддержанию психологического здоровья
- Охват сотрудников информационно- просветительскими мероприятиями
- Качественные (в том числе в % соотношении):
- Уровень удовлетворенности мероприятиями программы
- Повышение у сотрудников мотивации к ведению ЗОЖ и ответственного отношения к своему здоровью
- Улучшение физического и психологического состояния сотрудников

## **8. Показатели эффективности Программы**

1. В соматическом здоровье педагогических и иных работников МБДОУ отмечается улучшение состояния здоровья (по результатам периодических медицинских осмотров).

2. Физический компонент здоровья – благодаря использованию здоровьесберегающих технологий происходит уменьшение количества пропусков по болезни сотрудников.

3. Психическое здоровье – улучшение психологического климата в коллективе, снижение уровня эмоционального выгорания.

4. Нравственный компонент здоровья – осознание ценности и принятие ответственности за свое здоровье.

5. Повышение мотивации сотрудников МБДОУ к самооздоровлению и профессиональному совершенствованию.

6. Улучшение качества образовательной деятельности.