

Принято:  
на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 3  
от «01» марта 2024 г

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 201»  
г. о. Самара



А. А. Минбаева  
Приказ № 27  
от «01» 03 2024г

**Корпоративная программа  
по укреплению здоровья коллектива МБДОУ  
«Детский сад № 201» г. о. Самара  
«Здоровье на рабочем месте»**

г. Самара, 2024г

## Содержание

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 1. Паспорт программы .....            | 3  |
| 2. Актуальность.....                  | 4  |
| 2.1 Анализ ситуации в МБДОУ.....      | 5  |
| 3. Цель Программы.....                | 6  |
| 4. Задачи Программы.....              | 6  |
| 5. Основные принципы Программы.....   | 6  |
| 6. Содержание Программы.....          | 7  |
| 7. Реализация разделов Программы..... | 8  |
| 8. План мероприятий.....              | 14 |

## 1. Паспорт корпоративной программы по укреплению здоровья коллектива

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| Наименование программы           | Корпоративная программа по укреплению здоровья коллектива «Здоровье на рабочем месте»   |
| Организация исполнитель          | муниципальное бюджетное дошкольноеобразовательное учреждение «Детский сад № 201» городского округа Самара   |
| Целевая аудитория                | Сотрудники МБДОУ – 47 чел.  |
| Срок реализации                  | 5 лет (2024-2029гг.)  |
| Обоснование разработки программы | <p>Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников МБДОУ «Детский сад № 201» г. о. Самара разработана в рамках реализации Федерального проекта по «Укреплению общественного здоровья».</p> <p>По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов.</p> <p>Реализация корпоративной программы, стимулирующей здоровый образ жизни, позволит МБДОУ «Детский сад №201» г. о. Самара на 30% минимизировать потери от болезней сотрудников. При этом число пропусков работы по болезни сокращается на 20%, а эффективность работы сотрудника вырастает почти на 10%.</p> |
| Цель:                            | Сохранение и укрепление здоровья сотрудников организации, профилактика заболеваний и потери трудоспособности, формирование культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, сохранение психологического здоровья и благополучия.  |
| 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 формирование здорового образа 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. <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Медицинское сопровождение, мотивация к медицинской активности.</li> <li>2.2. Повышение физической активности.</li> <li>2.3. Сохранение психологического здоровья и благополучия.</li> </ol> </li> <li>3. Формирование у работников мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья. <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1. Рациональное питание.</li> <li>3.2. Профилактика вредных привычек.</li> <li>3.3. Информационно-просветительская работа.</li> </ol> </li> <li>4. Мониторинг Программы.</li> </ol> |
| Ожидаемые результаты | <p><u>Количественные:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Значительное увеличение доли лиц с физической активностью.</li> <li>2. Увеличение доли сотрудников, ведущих здоровый образ жизни.</li> <li>3. Увеличение индекса здоровья сотрудников.</li> </ol> <p><u>Качественные:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование правильного рациона питания.</li> <li>2. Уменьшение количества вредных привычек.</li> <li>3. Укрепление социального и психического здоровья сотрудников.</li> <li>4. Увеличение работоспособности сотрудников.</li> </ol>   |

## 2. Актуальность

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.

Согласно Указу Президента РФ от 07.05.2018 N 204 (ред. от 21.07.2020) "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года" одной из стратегических целей развития является увеличение продолжительности здоровой жизни в Российской Федерации. В соответствии с данным указом разработана Корпоративная программа по укреплению здоровья коллектива МБДОУ «Детский сад № 201» г.

о. Самара.

Программа подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников.

Личная заинтересованность сотрудников – ключевое условие эффективного внедрения корпоративной программы.

## 2.1 Анализ ситуации в МБДОУ

Согласно утвержденной паспортизации в МБДОУ «Детский сад № 201» г. о. Самара функционируют 8 общеразвивающих групп.

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.

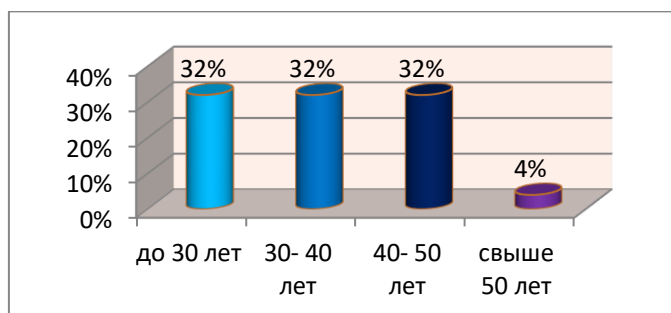
Основная часть работников – 95 % - женщины. Так как в учреждении работают в основном женщины, имеются большие потери рабочего времени в связи с листами нетрудоспособности.

Распределение работников по возрастному составу выглядит в соответствии с Диаграммой.

*Возрастная структура работников учреждения на 2023 - 2024 учебный год*

Возрастной состав педагогов:

| Возраст                           | Количество педагогов | %   |
|-----------------------------------|----------------------|-----|
| До 30 лет                         | 6                    | 32% |
| 30-40                             | 6                    | 32% |
| 40-50                             | 6                    | 32% |
| Свыше 50-и лет                    | 3                    | 4%  |
| Средний возраст педагогов: 40 лет |                      |     |



### **3. Цель Программы**

Корпоративная программа по укреплению здоровья на рабочем месте для работников МБДОУ «Детский сад № 201» г. о. Самара разработана с целью сохранения и укрепления здоровья сотрудников организации, профилактики заболеваний и потери трудоспособности, формирования культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, сохранения психологического здоровья и благополучия.

### **4. Задачи Программы**

Основные задачи корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников организации:

- 1) Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников.
- 2) Проводить информационную кампанию по формированию представлений о здоровом образе жизни.
- 3) Принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на формирование здорового образа жизни.

### **5. 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.

## 6. Содержание Программы

Реализация мероприятий Программы 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 её реализации.

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

Программа предполагает охват всех сотрудников учреждения.

*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 вне трудовой среды 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  | Личный пример руководства, разный характер мероприятий.   |

|   |   |
|---|---|
| сотрудников                             |   |
| 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
- Высоккоквалифицированный кадровый состав: инструктор по ФК, педагог - психолог.
- Наличие действующей первичной профсоюзной организации в учреждении.
- Здоровьеориентированная кадровая политика: наличие коллективного договора и отражение в нём мер, стимулирующих ведение здорового образа жизни, сохранения и укрепления здоровья.
- Компьютерная техника, оргтехника. Для изготовления печати информационных материалов, ведения группы в социальных сетях.

## **7. 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 объёме, 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, 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 агитационная работа по вакцинации 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.

### 2.1. *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.

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.

### 2.2 *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. Проведение гимнастики для глаз, дыхательной гимнастики.

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, командные спортивные игры, производственная гимнастика, сдача

нормативов ГТО, участие в массовых спортивных районных мероприятиях, организуемых профсоюзом.

5. Организация активного досуга сотрудников: пешие экскурсии, походы. Вовлечение в спортивные мероприятия членов семей сотрудников.

6. Организация Дня здоровья (в ходе месячника охраны труда - ОТ).

7. Проведение соревнований с использованием гаджета «шагомер» для сотрудников на постоянной основе.

8. Проведение акций «На работу пешком», «На работу – на велосипеде», «Встань с кресла», «Неделя без автомобиля» и др.

### *2.3 Сохранение психологического здоровья и благополучия*

Меры по сохранению психологического здоровья сотрудников включают в себя:

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 педагога-психолога по запросу. Обеспечение доступности консультаций и поддержки педагога-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.

*3. Формирование мотивации и личной ответственности за сохранение здоровья*

#### *3.1 Рациональное питание*

Цель данного раздела – повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников и членов 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. Организация образовательных семинаров, лекций, мастер-классов с участием эксперта в области питания. Размещение информационных материалов (плакаты, буклеты, листовки)

2. Проведение тематических мероприятий. Организация соревнований между сотрудниками, проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания, информационных сообщений на тему здорового образа жизни, ярмарок здоровья и т.д. Проведение тематических Дней здорового питания, посвященных овощам и фруктам.

### *3.2 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 2013 г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

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

### *3.3 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 будут 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, о 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.

#### *2. 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.

#### Критерии оценки результатов Программы

##### *а) 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

##### *б) 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

#### 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.

## План мероприятий

| №  | Наименование мероприятия  | Дата проведения                | Ответственный исполнитель              | Отчет об исполнении |
|--|---|--------------------------------|--|---------------------|
| <b>1. Организационные мероприятия</b>  |   |                                |  |                     |
| 1  | Анкетирование, с целью выявления факторов, влияющих на здоровьеработников и получение общих сведений о состоянии здоровья работников  | до 01 ноября<br>ежегодно       | Глухова С.А.<br>медсестра              |                     |
| 2  | Проведение периодических медицинских осмотров, диспансеризации сотрудников.   | май<br>ежегодно                | Минбаева А.А.<br>Заведующий ДОУ        |                     |
| 3  | Культурный досуг сотрудников (посещение музеев, выставок и др.)   | постоянно                      | Зублевская Е.В.<br>старший воспитатель |                     |
| 4  | Оформление «Паспорта здоровья сотрудника» и «Паспорта здоровья организации».  | до 01 декабря<br>ежегодно      | Глухова С.А.<br>медсестра              |                     |
| <b>2. Мероприятия, направленные на повышение физической активности</b>                 |   |                                |  |                     |
| 1  | Десятиминутный комплекс упражнений, который проводится прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика  | постоянно                      | Зублевская Е.В.<br>старший воспитатель |                     |
| 2  | Спортивные мероприятия, спартакиады, турниры, спортивные конкурсы   | постоянно                      | Зублевская Е.В.<br>старший воспитатель |                     |
| 3  | Спортивное соревнование – «Папа, мама, я – спортивная семья»  | постоянно                      | Зублевская Е.В.<br>старший воспитатель |                     |
| 4  | Дни здоровья – проведение акции «На работу пешком», «Неделя без автомобиля».  | постоянно                      | Зублевская Е.В.<br>старший воспитатель |                     |
| 5  | Соревнование с использованием гаджета «шагомер» для сотрудников на постоянной основе.   | постоянно                      | Зублевская Е.В.<br>старший воспитатель |                     |
| 6  | Коллективный отдых на свежем воздухе с применением активных игр.  | Осень, весна, лето<br>ежегодно | Зублевская Е.В.<br>старший воспитатель |                     |
| 7  | Выполнение нормативов ВФСК «Готов к труду и обороне»  | постоянно                      | Зублевская Е.В.<br>старший воспитатель |                     |
| <b>3. Мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию</b> |   |                                |  |                     |
| 1  | Информирование работников об основах рациона здорового питания: размещение информационных материалов (буклеты, листовки), организация образовательных семинаров, лекций, мастер-классов | ежеквартально                  | Глухова С.А.<br>медсестра              |                     |

|   |   |                              |  |  |
|---|---|------------------------------|--|--|
| 2   | Кампания, направленная на снижение веса.  | Январь - февраль<br>ежегодно | Глухова С.А.<br>медсестра  |  |
| 3   | Конкурс здоровых рецептов.  | март<br>ежегодно             | Зублевская Е.В.<br>старший воспитатель                                       |  |
| 4   | День здорового питания, посвященный овощам и фруктам  | апрель<br>ежегодно           | Зублевская Е.В.<br>старший воспитатель                                       |  |
| 5   | Конкурс информационных бюллетеней на тему «Здоровый перекус», «Правильная тарелка» и пр.                    | ноябрь<br>ежегодно           | Зублевская Е.В.<br>старший воспитатель                                       |  |
| 6   | Оснащение кулерами с питьевой водой   | В течении года               | Филимонова А.Е.<br>заведующий хозяйством                                     |  |
| <b>4. Мероприятия, направленные на борьбу с курением</b>  |   |                              |  |  |
| 1   | Размещение информационных бюллетеней по вопросу вреда курения для здоровья                                  | постоянно                    | Филимонова А.Е.<br>заведующий хозяйством                                     |  |
| 2   | Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и на территории знаками запрещающими курение. | постоянно                    | Филимонова А.Е.<br>заведующий хозяйством                                     |  |
| <b>5. Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом</b> |   |                              |  |  |
| 1   | Тренинги, консультации, семинары по управлению конфликтными ситуациями.                                     | Ежемесячно                   | Богданова Г.И.<br>педагог-психолог   |  |
| 2   | Фитотерапия, ароматерапия, музыкотерапия  | ежемесячно                   | Богданова Г.И.<br>педагог-психолог   |  |
| 3   | Оборудование комнаты психоэмоциональной разгрузки   | до марта 2022 года           | Минбаева А.А.<br>заведующий ДОУ,<br>Филимонова А.Е.<br>заведующий хозяйством |  |