

Примечание. 1
Приказ. 186 от 07.09.2026г

**Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 58 «Жемчужинка»**

СОГЛАСОВАНО:

С первичной профсоюзной организацией
МБДОУ ЦРР ДС №58
Протокол № 7 от 07.09.2026г.
_____ К.И. Серебрякова

Протокол № 4 от 07 . 09 . 2026 г.



УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ ЦРР ДС
№58 _____

И.В. Сахно
Приказ № 186 от 07.09.2026г.

**Корпоративная программа «Укрепление здоровья работников
в МБДОУ ЦРР ДС №58»**

Введение

Корпоративная программа «Укрепление здоровья работников» (далее именуется – Программа) создана в целях реализации Указа Президента Российской Федерации № 309 от 07 мая 2024 года «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» в рамках задач региональной составляющей федерального проекта «Здоровье для каждого» национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» и мероприятий программы «Укрепление общественного здоровья на территории Челябинской области», утвержденной распоряжением Правительства Челябинской области № 57-рп от 31.01.2020 года.

Общая характеристика организации/предприятия.

МБДОУ ЦРР ДС №58 (ДОУ) с численностью 102 сотрудника представляет собой организацию, основной задачей которой является охрана жизни и здоровья детей. Работа в ДОУ характеризуется высокой социальной значимостью и ответственностью, так как безопасность воспитанников неразрывно связана с безопасностью труда персонала.

Ключевые особенности деятельности:

1. Образовательно-воспитательная направленность: реализация образовательных программ дошкольного образования, развитие личности ребенка.
2. Комплексная безопасность: обеспечение не только образовательного процесса, но и пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической защищенности, а также гражданской обороны и действий в чрезвычайных ситуациях.
3. Нормативное регулирование: деятельность строго регламентируется Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», санитарными правилами и нормами (СанПиН), а также законодательством об охране труда.
4. Медицинский контроль: все сотрудники проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры для допуска к работе с детьми.

ДОУ предоставляет комплексный набор услуг, направленных на всестороннее развитие детей и поддержку семей:

1. Основная образовательная программа в соответствии с ФГОС дошкольного образования.
2. Присмотр и уход за детьми в течение дня, включая режим питания, сна и прогулок.
3. Дополнительные образовательные услуги.
4. Организация питания: сбалансированное меню, учитывающее возрастные потребности и диетические ограничения.
5. Консультативная помощь родителям по вопросам воспитания и развития детей.

В отличие от промышленных предприятий, работа в ДОУ сопряжена со специфическими вредными факторами, которые классифицируются согласно ГОСТ 12.0.003-2015 и результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

Для педагогического состава и обслуживающего персонала характерны следующие группы факторов:

1. Биологические факторы (наиболее значимые для ДОУ):
 - Контакт с инфекционными больными (дети в период адаптации или эпидемии).
 - Воздействие патогенных микроорганизмов (бактерий, вирусов), содержащихся в воздухе помещений, на игрушках, посуде.
 - Риск заражения паразитарными заболеваниями.
2. Психофизиологические факторы:
 - Умственное перенапряжение: высокая ответственность за жизнь и здоровье детей, необходимость постоянного контроля.
 - Эмоциональные перегрузки: общение с детьми разного темперамента, разрешение конфликтных ситуаций, взаимодействие с родителями.
 - Напряженность анализаторов: высокий уровень шума в группах во время игр и занятий.
3. Монотонность и физические нагрузки: длительное пребывание в однообразной позе, подъем и перенос детей младшего возраста, инвентаря.
4. Физические факторы:
 - Неблагоприятный микроклимат: несоответствие температуры и влажности воздуха нормативам в игровых и спальнях помещениях.
 - Недостаточная освещенность рабочих мест.
 - Повышенный уровень шума от детских игр.
 - Химические факторы.
 - Контакт с моющими и дезинфицирующими средствами при уборке помещений и обработке игрушек.

- Пыль различного происхождения (органическая и неорганическая).

Для минимизации воздействия этих факторов работодатель обязан проводить СОУТ, обеспечивать сотрудников средствами индивидуальной защиты, предоставлять гарантии и компенсации (дополнительный отпуск, повышенную оплату труда), если условия труда признаны вредными по результатам оценки.

В течение года больничный брали 41 сотрудник (36,3%). 1 раз — 22 человека (19,5%)

2 раза — 12 человек (10,6%)

3 раза — 7 человек (6,1%)

Всего эпизодов нетрудоспособности — 74 случая.

Среднее число больничных на сотрудника — 0,60; на болеющего — 1,8.

Каждый третий из болеющих уходил на больничный повторно (26,8%).

Почти половина коллектива болела хотя бы раз — это высокий уровень временной нетрудоспособности.

Курение заметно связано с повторными больничными: среди часто болеющих доля курящих выше, чем в среднем по коллективу.

Для точной оценки факторов риска и хронических заболеваний нужны данные медосмотров и диспансеризации.

Среди тех, кто брал больничный чаще одного раза (19 человек).

Доля курящих среди всех сотрудников как минимум 9%, но реальная может быть выше.

Анализ проводится на основании:

- анкетирования сотрудников предприятия на платформе АТРИЯ, созданной специалистами ФГБУ «НМИЦ терапии и профилактической медицины» Минздрава России;

- результатов диспансеризации и/или периодических медицинских осмотров (анализ предоставляется медицинской организацией, осуществляющей данную медицинскую услугу)

3) При необходимости: анализ случаев/дней нетрудоспособности (с участием медицинской организации).

Ответственные исполнители корпоративной программы.

Заведующий – Сахно И.В.

Заместитель заведующего – Солопенко А.В.

Специалист ОТ – Федотова Е.Ю.

Инспектор ОК – Власова Е.И.

Старшие воспитатели: Шарова Л.В., Рябухина О.А., Даулеткалиева А.Ж.

Заведующие хозяйством: Фазулова Ж.А., Хасанова Р.Б.

Специалист ОТ – Федотова Е.Ю.

Педагоги-психологи: Зинченко А.М., Точинова С.Г.

Председатель ППО – Серебрякова К.И.

Основные цели и задачи программы.

Целями корпоративной программы являются:

1. Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни: отказавшихся от курения, употребления алкоголя с пагубными последствиями, нерационального питания, недостаточной двигательной активности, а также доли сотрудников, имеющих низкий риск стресса.
2. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников по причине хронических неинфекционных заболеваний и острых инфекционных заболеваний.

Для достижения поставленных целей необходимо решение следующих задач.

Задачи для достижения первой цели:

1. Информирование работников о факторах риска хронических неинфекционных заболеваний (курение, употребление алкоголя с пагубными последствиями, нерациональное питание, недостаточная двигательная активность).
2. Мотивирование работников к ведению здорового образа жизни.
3. Создание условий, способствующих повышению физической активности, рациональному питанию сотрудников, отказу сотрудников от курения и употребления алкоголя с пагубными последствиями, создание психологически благоприятной рабочей среды.

Задачи для достижения второй цели:

1. Информирование работников о факторах риска хронических неинфекционных заболеваний (курение, употребление алкоголя с пагубными последствиями, нерациональное питание, недостаточная двигательная активность).
2. Мотивирование работников к ведению здорового образа жизни.
3. Создание условий, способствующих повышению физической активности, рациональному питанию сотрудников, отказу сотрудников от курения и употребления алкоголя с пагубными последствиями.
4. Сохранение психологического здоровья сотрудников.
5. Организация проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения и профилактического медицинского осмотра (далее именуется – ДОГВН и ПМО) для сотрудников.
6. Организация санаторно-курортного лечения сотрудников.
7. Организация санитарно-противоэпидемических мероприятий на предприятии.

Показатели эффективности Программы (индикативные показатели)

Основными показателями, оценивающими эффективность Программы, являются:

- % сотрудников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет;
- % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;
- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения;

- % сотрудников, знающих о вреде употребления алкоголя с пагубными последствиями и рисках, связанных с потреблением алкоголя на рабочем месте;
- % количество дней, пропущенных по немедицинским причинам на 100 работающих;
- % сотрудников, информированных о здоровом питании;
- % сотрудников, имеющих избыточный вес, с динамикой снижения веса;
- % сотрудников, приверженных принципам здорового питания;
- % сотрудников, информированных о негативных последствиях низкой двигательной активности;
- % работников с низким уровнем физической активности;
- % работников, находящихся в группе психоэмоционального риска;
- % сотрудников, информированных по теме социального и эмоционального благополучия (управления стрессом);
- % сотрудников, удовлетворенных работой;
- % сотрудников, прошедших диспансеризацию и профилактический медицинский осмотр.

Сроки и этапы реализации Программы

Программа реализуется в 2026-2030 годах в 5 этапов:

- 1 этап – 2026 год;
- 2 этап – 2027 год;
- 3 этап – 2028 год;
- 4 этап – 2029 год;
- 5 этап – 2030 год.

Программные мероприятия (приложение 1).

Приложение 1. Перечень мероприятий по реализации корпоративной программы

№ п/п	Мероприятие	Шаги по реализации	Ответственные	Сроки реализации	Индикативные показатели
<i>Цель: Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни (отказавшихся от курения)</i>					
1.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными	1. Определить места и формат размещения материалов – плакаты, плазменные панели, компьютеры. 2. Подобрать, приобрести, растиражировать информационные материал.	специалист по ОТ	Постоянно (регулярное обновление контента с установлен-	- % сотрудников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет

	материалами о вреде курения	3. Поместить материалы в обозначенных местах (форматах). 4. Информирование сотрудников по вопросам здорового образа жизни и профилактики хронических неинфекционных заболеваний с использованием еженедельных рассылок ГБУЗ «Челябинский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики»). 5. Разместить на стендах ссылку на сообщество ГБУЗ ЧОЦОЗ МП «Служба здоровья. Южный Урал» в социальной сети «ВКонтакте» (https://vk.com/chocmp) и мессенджере «Телеграмм» (https://t.me/budzdorov74).		ной периодичностью)	- % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения - % курящих сотрудников, отказавшихся от курения
2.	Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение.	1. Определить места для размещения знаков о запрете курения. 2. Растиражировать знаки. 3. Поместить знаки в обозначенных местах.	заведующий хозяйством, специалист по ОТ	Однократно, в начале программы	- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения
3.	Участие в мероприятиях, посвященных Дню отказа от курения – 19 ноября	1. Определить организаторов и исполнителей, привлекать при необходимости сторонние организации. 2. Оповестить сотрудников учреждения об организации и проведению Дню отказа от курения	старшие воспитатели, заведующий хозяйством	В соответствии с планом	- % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения - % курящих сотрудников, отказавшихся от курения
4.	Контроль за соблюдением запрета курения на территории ДОУ	1. Оперативный контроль.	ответственные по реализации программы	Обходы – регулярные до достижения устойчивого результата	- количество нарушений/число проверок (краткосрочные) - % курящих сотрудников, отказавшихся от курения (долгосрочные)

5.	Организация кабинета по оказанию помощи курящим сотрудникам в отказе от курения.	1. Обеспечить оборудование/оснащение помещения для проведения индивидуальных и групповых консультаций (школ). 2. Оснастить кабинет необходимыми методическими материалами для медработника и информационными материалами для сотрудников. 3. Обеспечить информирование всех сотрудников о создании/работе кабинета по всем внутренним каналам коммуникации.	старшие воспитатели, заведующий хозяйством	Однократно, в начале программы Далее – на постоянной основе.	- % курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить - % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения - % курящих сотрудников, отказавшихся от курения
6.	Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам.	1. Пропагандировать существующие бесплатное мобильное приложение RPC «Бросить курить» по всем внутренним каналам коммуникации.	старшие воспитатели, заведующий хозяйством	Постоянно	- % курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить - % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения - % курящих сотрудников, отказавшихся от курения
7.	Издание внутреннего нормативного документа о запрете курения на территории предприятия.	1. Разработка и утверждение приказа по предприятию/ учреждению о запрете курения на территории предприятия. 2. Ознакомление с вышеуказанным приказом всех сотрудников учреждения.	Заведующий	В начале программы	- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения
8.	Учреждение системы поощрений в отношении курящих сотрудников.	1. Определить объемы и формы поощрительных экономических мер в отношении сотрудников, отказывающихся от курения, и применить их.	Заведующий	В начале программы с ежегодным обновлением	- % курящих сотрудников, отказавшихся от курения

Цель: Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни (отказавшихся от употребления алкоголя с пагубными последствиями)

1.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории	1. Определить места и формат размещения материалов – плакаты, плазменные панели, компьютеры.	заместитель заведующего	Постоянно (регулярное обновление)	- % сотрудников, знающих о вреде употребления алкоголя с пагубными
----	---	--	-------------------------	-----------------------------------	--

	предприятия информационными материалами о пагубных последствиях употребления алкоголя и рисках, связанных с потреблением алкоголя на рабочем месте.	2. Подобрать, приобрести, растиражировать информационные материалы. 3. Поместить материалы в обозначенных местах (форматах). 4. Информирование сотрудников по вопросам здорового образа жизни и профилактики хронических неинфекционных заболеваний с использованием еженедельных рассылок ГБУЗ «Челябинский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики». 5. Разместить на стендах ссылку на сообщество ГБУЗ ЧОЦОЗ МП «Служба здоровья. Южный Урал» в социальной сети «ВКонтакте» (https://vk.com/chocmp) и мессенджере «Телеграмм» (https://t.me/budzdorov74).		контента с установленной периодичностью)	последствиями алкоголя и рисках, связанных с потреблением алкоголя на рабочем месте
<i>Цель: Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни (отказавшихся от нерационального питания)</i>					
1.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о рациональном питании.	1. Определить места и формат размещения материалов – плакаты, плазменные панели, компьютеры. 2. Подобрать, приобрести, растиражировать информационные материалы. 3. Поместить материалы в обозначенных местах (форматах). 4. Информирование сотрудников по вопросам здорового образа жизни и профилактики хронических неинфекционных заболеваний с использованием еженедельных рассылок ГБУЗ «Челябинский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики». 5. Разместить на стендах ссылку на сообщество ГБУЗ ЧОЦОЗ МП «Служба здоровья. Южный Урал» в социальной сети	заместитель заведующего	Постоянно (регулярное обновление контента с установленной периодичностью)	- % сотрудников, информированных о рациональном питании

		«ВКонтакте» (https://vk.com/chocmp) и мессенджере «Телеграмм» (https://t.me/budzdorov74).			
2.	Организация питания сотрудников в рабочее время.	1. Выделение помещений для приема пищи, оборудованных раковиной с водой, столом, стульями, посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева пищи (при отсутствии на предприятии пункта организованного питания (столовая, кафе, буфет и др.)).	заведующий хозяйством	Постоянно	- % сотрудников, для которых созданы условия для приема пищи в рабочее время
3.	Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями: проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания.	1. Выбрать тему для конкурса по актуальному направлению. 2. Разработать условия участия в конкурсе. 3. Выбрать блюда-победители. 4. Разместить рецепты самых интересных блюд в открытом доступе. 5. Опросить сотрудников через 6-12 месяцев, какие рецепты они используют для приготовления в домашних условиях и выбрать «самое востребованное авторское блюдо».	старшие воспитатели, заведующий производством	Постоянно с периодичностью 1 раз в 2-6 месяцев	-% сотрудников, приверженных принципам рационального питания
4.	Организация и проведение акции «Сбрось лишний вес и победы».	1. Освещение мероприятия и приглашение к участию всех желающих. 2. Организация стартового мероприятия: - посещение участниками акции врача-диетолога для оценки параметров тела и получения индивидуальных рекомендаций по изменению рациона питания; - посещение специалиста по физической культуре для получения индивидуальных рекомендаций по уровню физической активности. 3. Посещение участниками мероприятия специалистов, измерение параметров тела, оценка своего состояния 1 раз в 2 недели.	старшие воспитатели, заведующий производством	Не менее 12 недель, практика может быть постоянно действующей	- % сотрудников, имеющих избыточный вес, с динамикой снижения веса -% сотрудников, приверженных принципам рационального питания

		4. Подведение итогов по достижению желаемого веса по окончании практики и награждение победителей.			
<i>Цель: Увеличение доли сотрудников, приверженных здоровому образу жизни (отказавшихся от недостаточной двигательной активности)</i>					
1.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о пользе двигательной активности и негативных последствиях низкой двигательной активности.	1. Определить места и формат размещения материалов – плакаты, плазменные панели, компьютеры. 2. Подобрать, приобрести, растиражировать информационные материалы. 3. Поместить материалы в обозначенных местах (форматах). 4. Информирование сотрудников по вопросам здорового образа жизни и профилактики хронических неинфекционных заболеваний с использованием еженедельных рассылок ГБУЗ «Челябинский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики»). 5. Разместить на стендах ссылку на сообщество ГБУЗ ЧОЦОЗ МП «Служба здоровья. Южный Урал» в социальной сети «ВКонтакте» (https://vk.com/chocmp) и мессенджере «Телеграмм» (https://t.me/budzdorov74).	заместитель заведующего	Постоянно (регулярное обновление контента с установленной периодичностью)	- % сотрудников, информированных о пользе двигательной активности и негативных последствиях низкой двигательной активности
2.	Оценка уровня физической активности и тренированности работников.	1. Изучить уровень физической активности и тренированности работников с использованием Глобального опросника по физической активности и Теста ходьбы/Теста лестничной пробы.	старшие воспитатели, специалист по ОТ	До и после реализации программы, а также в рамках проведения других практик, направленных на	- % работников с низким уровнем физической активности

				повышение физической активности	
3.	Организация командно-спортивных мероприятий.	1. Предоставление возможности бесплатного посещения для занятий плавания, тренажерные залы и др. 2. Организация и проведение спортивных состязаний по игровым командным видам спорта (возможно с участием членов семей).	специалист по ОТ, председатель ППО	Постоянно	- % работников с низким уровнем физической активности
4.	Организация физкульт-пауз на предприятии.	1. Разместить видеозаписи комплексов физических упражнений для выполнения на рабочем месте, разработанных ФГБУ «НМИЦ терапии и профилактической медицины» Минздрава России (https://atriya.gnicpm.ru/#Materials), на подходящем ресурсе. 2. Административно закрепить физкульт-паузы на рабочем месте не менее одного раза в течение рабочего дня с учетом специфики труда работников.	старшие воспитатели	Постоянно	- % работников, участвующих в физкульт-паузах
5.	Организация и проведение акции «Неделя физической активности».	1. Проведение информационно-мотивационной кампании. 2. Отказ работников от пользования лифтом в пользу ходьбы по лестнице. 3. Проведение гимнастики. 4. Участие работников в спартакиадах, турнирах, конкурсах, велопробегах и др. 5. Выбор самого тренированного структурного подразделения организации и самого тренированного сотрудника. 7. Вручение призов победителям.	старшие воспитатели	1-2 раза в год	- % работников с низким уровнем физической активности

6.	Организация контроля двигательной активности сотрудников с использованием мобильного приложения.	1. Повышение физической активности путем увеличения количества шагов в день/неделю/месяц, оцениваемых специальным мобильным приложением. 2. Формирование пространства, способствующего движению (удобные дорожки для ходьбы около офиса, доступные лестничные пролеты, эргономичные рабочие столы).	специалист по ОТ	Постоянно	- % работников с низким уровнем физической активности
----	--	--	------------------	-----------	---

Цель: Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников по причине хронических неинфекционных заболеваний (задача: сохранение психологического здоровья сотрудников)

1.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами на тему социального и эмоционального благополучия (управления стрессом).	1. Определить места и формат размещения материалов – плакаты, плазменные панели, компьютеры. 2. Подобрать, приобрести, растиражировать информационные материалы. 3. Поместить материалы в обозначенных местах (форматах). 4. Информирование сотрудников по вопросам здорового образа жизни и профилактики хронических неинфекционных заболеваний с использованием еженедельных рассылок ГБУЗ «Челябинский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики». 5. Разместить на стендах ссылку на сообщество ГБУЗ ЧОЦОЗ МП «Служба здоровья. Южный Урал» в социальной сети «ВКонтакте» (https://vk.com/chocmp) и мессенджере «Телеграмм» (https://t.me/budzdorov74).	заместитель заведующего	Постоянно (регулярное обновление контента с установленной периодичностью)	- % сотрудников, информированных по теме социального и эмоционального благополучия (управления стрессом).
2.	Проведение «Кружков благополучия».	1. Проведение открытых встреч с руководством (в индивидуальном или групповом формате) для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды по теме:	специалист по ОТ	Не менее, чем 1 раз в квартал	- % сотрудников, удовлетворенных работой

		- уровень рабочей нагрузки; - возможность влияния на рабочий процесс; - создание условий для взаимоподдержки; - оптимальный режим труда и отдыха; - создание благоприятного внутреннего климата.			
3.	Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте.	1. Обучение работников по темам: - основы первой психологической помощи при депрессии, тревожных состояниях; - управление эмоциями; - профилактика депрессии, эмоционального выгорания, тревожных расстройств; - методики когнитивно-поведенческой психотерапии для преодоления стресса; - аутогенная тренировка, практика медитации и осознанности, дыхательные практики; 2. Обучение линейных руководителей по темам: - управление производительностью труда и благополучием подчиненных; - модели повышения осознанности и позитивного лидерства.	педагог-психолог	Не менее 4 образовательных мероприятий в год. Обучение работников и линейных руководителей в формате 30-40 минутных образовательных сессий. Однократное обучение лидеров психологического благополучия в объеме 72 часов.	- % сотрудников, удовлетворенных работой
4.	Проведение Дня/Недели/Месяца психосоциального здоровья	1. Проведение коммуникационной кампании для вовлечения работников в программу. 2. Проведение тестирования работников. 3. Обучение работников (обучающий семинар или мастер-класс).	педагог-психолог, старшие воспитатели,	1-2 раза в год, продолжительность мероприятия	- % работников в группе психосоциального риска - % сотрудников, удовлетворенных работой

		4. Проведение индивидуальных консультаций для работников.	приглашенные специалисты	1-2, 5 или 20 дней	
5.	Организация комнаты психоэмоциональной разгрузки.	1. Оснащение комнаты психоэмоциональной разгрузки.	заведующий педагог-психолог	Однократно	- % работников в группе психоэмоционального риска - % сотрудников, удовлетворенных работой

Цель: Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников по причине ХНИЗ (задача: организация проведения диспансеризации и профилактического медицинского осмотра сотрудников)

1.	Организация проведения диспансеризации/профилактического медицинского осмотра сотрудников организации с целью своевременного выявления ХНИЗ	1. Составить список сотрудников, подлежащих ДОГВН/ПМО в текущем году. 2. Передать список в выбранную медицинскую организацию. 3. Согласовать с медицинской организацией график прохождения ДОГВН/ПМО сотрудниками. 3. Направить сотрудников на ДОГВН/ПМО в соответствии с графиком.	заведующий, инспектор ОК	1 раз в год	- 100 % сотрудников, прошедших ДОГВН/ПМО в текущем году (из числа подлежащих)
2.	Организация проведения для сотрудников Школы здорового образа жизни и Школ пациентов в соответствии с профилем выявленных при ДОГВН/ПМО факторов риска ХНИЗ и ХНИЗ	1. Согласовать с медицинской организацией график проведения Школы здорового образа жизни и Школ пациентов в учреждении. 2. Оповестить сотрудников о датах проведения Школы здорового образа жизни и Школ пациента.	заведующий	1 раз в год после проведения ДОГВН/ПМО	- число сотрудников, обученных в Школе здорового образа жизни и Школах пациента

Цель: Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников по причине хронических неинфекционных заболеваний (задача: организация санаторно-курортного лечения сотрудников)

1.	Организация санаторно-курортного лечения сотрудников.	1. Проведение анализа потребности сотрудников в санаторно-курортной помощи.	председатель ППО	Постоянно	% сотрудников, охваченных санаторно-курортным лечением, из числа подлежащих
----	---	---	------------------	-----------	---

		2. Оценка собственных ресурсов для организации оздоровительных мероприятий сотрудников (наличие профилактория). 3. Информирование сотрудников о механизме частичного (полного) возмещения предприятием затрат на санаторно-курортное лечение.			
Цель: Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников по причине острых инфекционных заболеваний					
1.	Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о специфической (вакцинация) и неспецифической профилактике острых респираторно-вирусных заболеваний.	1. Определить места и формат размещения материалов – плакаты, плазменные панели, компьютеры. 2. Подобрать, приобрести, растиражировать информационные материалы. 3. Поместить материалы в обозначенных местах (форматах). 4. Информирование сотрудников по вопросам здорового образа жизни и профилактики хронических неинфекционных заболеваний с использованием еженедельных рассылок ГБУЗ «Челябинский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики». 5. Разместить на стендах ссылку на сообщество ГБУЗ ЧОЦОЗ МП «Служба здоровья. Южный Урал» в социальной сети «ВКонтакте» (https://vk.com/chocmp) и мессенджере «Телеграмм» (https://t.me/budzdorov74).	заместитель заведующего	Постоянно (регулярное обновление контента с установленной периодичностью)	- % сотрудников, информированных о специфической (вакцинация) и неспецифической профилактике острых респираторно-вирусных заболеваний
2.	Организация санитарно-противоэпидемических мероприятий на предприятии.	1. Организация входного температурного контроля сотрудников в сезон эпидемиологического неблагополучия. 2. Назначение ответственных за опрос сотрудников на наличие признаков острого респираторного заболевания на начало трудовой смены.	старшие воспитатели, заведующий хозяйством, заведующий	На постоянной основе	- количество случаев временной утраты трудоспособности на 100 работников; - количество дней временной утраты

		3. Направление работника с признаками острого респираторного заболевания в медицинскую организацию для прохождения лечения. 4. Оснащение рабочих мест оборудованием для дезинфекции помещений и использование его в период эпидемиологического неблагополучия. 5. Введение обязательного масочного режима в организации в период эпидемиологического неблагополучия. 6. Контроль проведения вакцинации сотрудников. 7. Организация мероприятий по предотвращению скученности в местах общего пользования (помещения для приема пищи, отдыха, психологической разгрузки).			трудоспособности на 100 работников;
3.	Создание на рабочих местах условий, отвечающих гигиеническим требованиям.	1. Обеспечение благоприятного температурного режима на рабочих местах. 2. Обеспечение сотрудников специализированной одеждой и средствами защиты (при наличии неблагоприятных производственных факторов: низкая температура, запыленность и другие).	заведующий хозяйством, кастаньяша	На постоянной основе	- количество случаев временной утраты трудоспособности на 100 работников; - количество дней временной утраты трудоспособности на 100 работников;