

ВОСПИТАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО: СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ СРЕДА И ТРАДИЦИИ СЕМЬИ

Коллектив московской школы ищет способы управлять качеством образования



В педагогической литературе и в практике работы школ широко ведётся обсуждение проблемы управления качеством образования. Определено содержание понятия качества образования, разработан алгоритм управленческих действий руководителей школ и органов управления образованием, разрабатываются критериальные основы оценивания деятельности школы и учителя в этом направлении.

Но в не меньшем, если не в большем внимании нуждается и управление качеством воспитания учащихся. Этому аспекту внутришкольного управления посвящена статья руководителей одного из московских центров образования. Такой статус получила бывшая 1602-я столичная школа. Статус этот присвоен уже многим общеобразовательным учреждениям Москвы за плодотворную социально-педагогическую деятельность.

Ирина Аникина,
директор
московского
государственного
учреждения —
центра образования
№ 1602

Татьяна Базина,
заместитель
директора по
воспитательной
работе

**Александра
Ахапкина,**
заместитель
директора
по научно-
методической
работе

Социально-экономическая ситуация в стране такова, что постоянно рождает конфликты в обществе, в семье, в детском коллективе. Резко увеличилось число детей, «выброшенных» из общества, внешне благополучных, но предоставленных самим себе. Возникли проблемы и во взаимоотношениях детей с родителями, со сверстниками, с социумом. «Освободив» полтора десятилетия назад школу от воспитания, мы пожинаем горькие плоды такой «педагогической позиции». И хорошо, что наконец опомнились и вернули в школу второе её «крыло».

В микросоциуме Косино-Ухтомский более пяти тысяч населения. И поскольку нашей школе-центру образования уже около 90 лет, то практически все его жители — наши выпускники. Семьи со своими сложностями, дети со своими, не всегда удовлетворёнными потребностями и реализованными возможностями. Всё это несколько лет назад побудило педагогический коллектив искать свою модель воспитательной работы. Но поскольку на детей помимо школы огромное влияние оказывают семья и социум в целом, который мы часто упрощённо называем улицей, то мы и решили использовать и эти возможности в совместных действиях. Много думали о том, как сформировать образовательное пространство, чтобы оно соответствовало требованиям времени. Как отразить в нём всё, что было создано за предыдущие годы и обеспечивало благополучие Ухтомки? Как вписать хорошие традиции, обычаи, отношения между людьми в социуме прежних лет в воспитание личности нового времени? Как преодолеть негативные «плоды» воспитания?

Нам хотелось разработать такую воспитательную программу, чтобы она состояла не из разрозненных мероприятий, часто случайных, ничем между собой не связанных, а «нанизывалась» на некий стержень, базировалась бы на общей основе. Такой основой воспитания и стала идея тесных контактов с социумом, использование его воспитательных возможностей.

Но что мы о нём знаем, о нашем социуме? Что знаем об истории железнодорожной станции Подосинки (ныне Ухтомская) и посёлке, в котором в начале прошлого века была построена школа имени Михельсона? При советской власти здесь возник сов-



хоз имени Моссовета (ныне агрофирма «Косино»), а затем завод по ремонту авиационной техники, ныне вертолётный завод имени Камова. И сложились в посёлке семьи рабочих, крестьян и московской интеллигенции. Во многих семьях царил дух трудолюбия, преданности делу, высоких моральных устоев. А с конца 80-х годов, когда начались «перестройка» и «экономические реформы», наш социум захлестнули бытовые и социальные катаклизмы, началось резкое расслоение семей, появилась безработица, и от всего этого больше всех пострадали дети. Тогда-то и встали перед нами во всей своей остроте проблемы воспитания, изучения социума. Мы предложили родителям, детям и учителям школы анкету с вопросом о том, как оценивают наши респонденты воспитанность ребят — их трудолюбие, отношения с людьми, способность брать на себя ответственность, стремление прийти на помощь.

Ответы были весьма любопытны и очень показательны. Выше всех оценили воспитанность детей родители. Сами ребята об этом своём качестве были гораздо более низкого мнения. И совсем критично оценили воспитанность школьников учителя. Наши ученики отметили в себе недостаток эстетической культуры, склонность к конфликтам, слабые волевые качества. Учителя — низкую мотивацию детей, слабые коллективистские навыки. Словом, поле деятельности у нас было достаточно широким.

Обсудили ситуацию с родителями на совете школы, создали временный творческий коллектив (в него вошли учителя, руководители школы, родители), разработали проект программы. Обсуждали его на научно-методическом совете школы, в составе которого — директор, восемь завучей, руководители четырёх кафедр (естественно-научной, гуманитарной, художественно-эстетической, начального образования) и школьного психолого-оздоровительного центра. Каждый член совета внёс свои предложения, дополнения.

Следующим организационно-управленческим этапом на этом пути стал августовский педсовет, на котором обсудили программу «Воспитание школьника в условиях образовательного центра полного дня» и утвердили её всем коллективом. Наш центр работает с 8 часов утра до 9 вечера. Считаем, что занятость детей, удовлетворение их потребностей, интересов — лучший помощник в воспитании. Когда руки, голова, сердце заняты трудом, любым — физическим, умственным, художественным, то на «тусовки» в подворотне ни времени не остаётся, ни желания: интересное дело поглощает ребят целиком. И это гораздо эффективнее любого разового мероприятия.

В процессе реализации воспитательной программы совершенно естественно **сложилась в центре новая модель управления: наряду с управленческой вертикалью появились горизонтальные управленческие структуры, которые представляют теперь общественную составляющую управления воспитательным процессом.** Это помимо совета школы творческие группы, в составе которых — учителя, дети и родители; объединение классных руководителей, которое играет огромную роль в реализации программы, в установлении постоянных творческих контактов с семьями, и объединение руководителей творческих коллективов (театрального, хорового, народного танца, фольклорного ансамбля «Задоринки», изостудии, студий росписи по дереву и прикладного искусства). А наряду с этим нашими помощниками в воспитании стали работники муниципалитета Восточного округа Москвы и управы микрорайона Косино-Ухтомского, домов детского творчества — Перовского, им. Косарева, «Искры», 2-й музыкальной школы, «школы выживания» МЧС, Ухтомской библиотеки.

Всё это требует от нас чёткой координации действий, планирования совместных акций, творческих встреч, деловых контактов. **Эту управленческую функцию выполняют и члены администрации школы, и руководители структур общественного самоуправления.**

Единый план работы, объединивший возможности различных учреждений социума, сделали нашу программу воспитания поистине общим делом для школы и жителей микрорайона. Мы взяли на вооружение всё лучшее, что накоплено народными традициями и жизненным укладом, нравами семьи. Во многих семьях воспитание велось по старинке, как это было у предков: детей воспитывали в труде, и это передавалось из поколения в поколение; родители с детьми совершали паломничество к святым местам России; народные ремёсла и промыслы до сих пор соседствуют во многих квартирах и домах с телевизором и компьютером.

И многое в этом симбиозе продолжает, развивает наша воспитательная программа.

Так как район очень далеко расположен от центра, театры и концертные залы далеко, то в семьях сложились особые традиции и нравы: проводились музыкальные вечера, коллектив-



Юридические консультации

На вопросы читателей отвечает юрист,
доктор юридических наук Любовь Погребняк

Если работник принят с испытательным сроком, считается ли он временным работником?

В Трудовом кодексе нет понятия «временный работник». Глава 4 ТК РФ устанавливает особенность регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Однако ст. 59 ТК устанавливает, что срочный трудовой договор заключается на время выполнения временных (до двух месяцев) работ. При приёме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается.

Таким образом, работник, принятый на работу с испытательным сроком, не считается временным работником.

Если работник часто болеет, можно ставить вопрос о его увольнении?

В отличие от ранее действовавшего КЗоТ (п. 5 ст. 33) новый Трудовой кодекс не предусматривает увольнения работника при длительном, более 4 месяцев подряд, непосещении работы вследствие утраты трудоспособности. Это согласуется с требованием международно-правовых норм, запрещающих расторгать трудовой договор с работником в период временной нетрудоспособности независимо от её продолжительности. Поэтому часто болеющего работника работодатель не может уволить.

Можно ли засчитать в стаж работы, дающий право на досрочную пенсию (пенсию за выслугу лет), работу в должности психолога, если принят он был на ставку воспитателя?

Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.02 № 781 был утверждён список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости (пенсия за выслугу лет) лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей. К ним относятся: воспитатель, старший воспитатель, воспитатель-методист, педагог-психолог и т.д.; работники дошкольных образовательных учреждений (ДОУ): детские сады всех наименований, центры развития ребёнка.

Если психолог был принят на ставку воспитателя, то в трудовой книжке ему должна быть сделана запись о приёме на работу воспитателем и заработная плата должна была начисляться исходя из ставки воспитателя (хотя должностные обязанности он выполнял психолога).

ные экскурсии по Подмосквовью. В каждой семье почитались ратные подвиги. Так, например, живёт в микрорайоне школы прекрасная семья Зайцевых, четыре поколения которых родились и трудились в Ухтомке. В этой семье мать — музыкант, в январские праздничные дни всегда собирает детей, племянников и их сверстников, и проводит с ними зимние домашние музыкальные вечера. На них звучит народная и классическая музыка, дети и взрослые поют песни, слушают и исполняют арии из любимых опер. Хозяйка дома привила детям и их друзьям музыкальную культуру, хороший вкус, потребность в хоровом пении. Эти встречи переросли в весёлые праздники всей улицы, а затем — в музыкальный салон. Теперь этот салон из дома Зайцевых перешагнул в школу. Уже шесть лет «Салон искусства» собирает в школе многочисленных посетителей и участников. Звучат различные инструменты, хоровое пение, демонстрируются балльные и народные танцы, проводятся выставки живописи. В деятельности «Салона искусства» принимают участие многие жители Ухтомки: родители школьников, бабушки, дедушки, соседи.

В семье ученицы Любы Воробьёвой мама и бабушка перед Рождеством собирали Любиных друзей и подруг, разучивали с ними рождественские песни, колядки, шли по домам колядовать. Это делали и их мамы, бабушки и прабабушки. Теперь уже несколько лет в школе проходит праздник Рождества. Дети готовят музыкальный спектакль, знакомящий зрителей с историей рождения Иисуса Христа. В нём много музыки, песнопений. В зале всегда человек 200—250. «Девы-мироносицы» держат горящие свечи.

А вот семья Никель. На протяжении многих лет члены этой семьи со своими детьми и друзьями 9 Мая ездили в Гжель к памятнику воинов Великой Отечественной войны, вспоминали погибших, зажигали костёр как символ Вечного огня памяти о героях Великой Отечественной войны. И приучили к этому соседей. Теперь ежегодно 9 Мая на платформе Ухтомка собираются школьники, их родители, знакомые и друзья, чтобы всем вместе посетить заветное место в Гжели.

В Ухтомке нет ни одного памятника героям-воинам Великой Отечественной войны. В доме Марии Казимировны Вовченко-Валанчук долгое время собирались выпускники нашей школы 1941 года, всем классом ушедшие на фронт. Это и был главный памятник ушедшим от нас на войну. Сегодня они собираются в музее боевой и трудовой славы Ухтомки, основанном при нашей школе. В музее мы проводим встречи с интересными людьми, с ветеранами войны и труда, организуем для них беседы, концерты. Каждая встреча полна воспоминаний о тех, кто жил, трудился, воевал, отдал жизнь за Родину, чья судьба навечно связана с родными местами и школой. Один из классных часов, проведённый учительницей Татьяной Фёдоровной Федченко, классным руководителем 9-б, в год 60-летия Победы в Великой Отечественной войне в школьном музее, завоевал



призовое место в Восточном округе на конкурсе «Самый классный классный».

Так что от семьи традиции воспитания пришли в школу и в социум, помогли школе полного дня стать неким культурно-просветительским центром микрорайона, ставшего вместе со школой единым социокультурным комплексом.

Нашу деятельность активно поддерживает глава управы микрорайона Косино-Ухтомский Владимир Георгиевич Гусев. Он — член совета школы. Ребята часто встречаются с работниками управы, знакомятся с её деятельностью, с формами работы с населением. Поскольку детская организация нашего центра образования № 1602 носит название «Цивилизация» и осваивает способы самоуправления, ребята с интересом идут на встречу с местной властью. Подобные встречи проходят и в муниципалитете Восточного округа столицы. Управленческие навыки помогают школьникам активно организовывать свою деятельность по многим направлениям нашей воспитательной программы. Так, например, в школе есть педагогический класс (один из нескольких профильных). Ученики этого класса по существу стали уже помощниками администрации в организации интересных дел для своих младших товарищей. Они проводят с малышами «динамические часы» (часы двигательной активности, когда вся школа — и учителя, и ребята — занимается спортом, физкультурой), предметные декады, «конкурсы хозяйшек» для учащихся 5–7-х классов, викторины «Самый умный пятиклассник» (шести- и семиклассник). В совете школы вместе с учителями и родителями работают наши ученики, учатся способам соуправления. Вообще, ученики составляют довольно многочисленный отряд школьного общественного соуправления. В нашей управленческой горизонтале они входят в состав постоянных и переменных творческих групп, в различные структуры системы дополнительного образования. Школа стала местом, где учащиеся получают не только знания, интегрируя базовое и дополнительное образование, но и социальный опыт, расширяют контакты с родителями благодаря участию в общих делах. Школа наша — единственная в Ухтомке до сих пор, и в ней учились и росли, как уже было сказано, все поколения жителей микрорайона. Практически все семьи складывались на глазах учителей прежних и нынешних. Поэтому и создалось с помощью самой жизни такое органическое единство школы, семьи, социума. И мы его поддерживаем, развиваем.

Заместитель главы управы микрорайона Тамара Константиновна Мишина часто бывает в школе, во многом помогает нам организационно, отслеживая результаты нашей деятельности. Пожалуй, самый отрядный результат — активное влияние не только семейных традиций на школу, но и школы на социум, на семьи. Несколько лет назад у нас было немало ребят, стоящих на учёте в инспекции по делам несовершеннолетних. Да и среди семей были такие, которые мы называли группой риска. Сегодня ни ребят на учёте, ни подобных семей нет. И нет никаких проблем в общении с родителями. Они охотно идут в школу со своими предложе-

Таким образом, в данном случае работу психолога зачтут в стаж, дающий право на досрочную пенсию (пенсию за выслугу лет), как работу по должности воспитателя.

Должны ли оговариваться должностные обязанности в новом трудовом договоре?

Статья 57 Трудового кодекса предусматривает, какие сведения и условия должны указываться в трудовом договоре при его заключении, определяет права и обязанности как работника, так и работодателя, предусмотренные нормативно-правовыми актами.

Должностные обязанности разрабатываются и включаются в должностные инструкции работников ДОУ. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с должностной инструкцией.

Если работник не соответствует занимаемой должности, как оформить документы на увольнение в соответствии с новым Трудовым кодексом?

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие:

- а) состояния здоровья (медицинское заключение);
- б) недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации.

Состояние здоровья работника может быть причиной его увольнения только при следующих условиях:

— если произошло резкое снижение трудоспособности и работник не в состоянии исполнять свои трудовые обязанности;

— если исполнение работником данных трудовых обязанностей ему противопоказано, а также если состояние здоровья работника опасно для здоровья работающих с ним или обслуживаемых им людей.

При этом такое состояние здоровья должно быть подтверждено медицинским заключением.

Таким образом, основанием для расторжения трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности по состоянию здоровья, должно быть медицинское заключение. Без медицинского заключения увольнение по состоянию здоровья нельзя признать законным (пп. «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ).

Недостаточная квалификация работника должна быть установлена на основании объективных данных, полученных в результате аттестации работника. Проведение аттестации в данном случае обязательно. Для этого должна быть создана аттестационная комиссия.

Порядок и условия проведения аттестации оп-



ределяются соответствующим положением «О проведении аттестации педагогических и руководящих кадров». В состав аттестационной комиссии обязательно должен быть включен в качестве члена комиссии представитель соответствующего выборного профсоюзного органа (председатель ПК ДОУ). Нарушение этого правила — основание для признания результатов аттестации недействительными. (п. «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ).

Таким образом, основанием для расторжения трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности по результатам аттестации, является решение аттестационной комиссии, которое фиксируется в протоколе.

Если есть вакантная должность в дошкольном образовательном учреждении, может ли гражданин быть принят на временную работу?

Понятие «временный работник» в новом Трудовом кодексе не предусматривается. Глава 45 устанавливает особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Согласно ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации, если трудовой договор заключён с работником на определённый срок с той целью, чтобы не предоставлять ему те или иные права и гарантии, предусмотренные законом, то он считается бессрочным трудовым договором.

Такой вывод вытекает из ч. 6 ст. 58, согласно которой запрещается заключение срочных трудовых договоров с целью уклониться от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми трудовой договор заключается на неопределённый срок.

Поэтому, если в дошкольном образовательном учреждении имеется вакантная должность, гражданин должен быть принят либо на постоянную работу (бессрочный трудовой договор), либо с испытательным сроком, но не на временную работу.

Кроме того, следует отметить, что установленное ст. 58 Трудового кодекса ограничение возможности заключить срочный договор согласуется с рекомендацией МОТ от 02.06.82 № 166 «О прекращении трудовых отношений», предусматривающей гарантии против неограниченного использования при приёме на работу срочных трудовых договоров, ставящих работников в жёсткую зависимость от работодателя.

В трудовую книжку работника внесены записи об увольнении и восстановлении на работе по решению суда. Может ли работник потребовать от администрации школы выдачи дубликата трудовой книжки без этих промежуточных записей?

Да, в соответствии с п. 2.9 Инструкции о порядке

ниями, инициативой. Семья в нашем нынешнем социально-культурном воспитательном пространстве стала автором и исполнителем нескольких социальных проектов. Один из них — производственный труд учеников. У школы нет своей земли, нет ученической бригады по вполне понятным причинам. Но наши ребята — не белоручки, они знают, что такое сельскохозяйственный труд: по инициативе семьи Воробьёвых каждую осень они трудятся на полях агрофирмы «Косино» — помогают убирать овощи.

Вместе с родителями школьники шефствуют над госпиталем им. Бурденко, во время летних каникул совершают паломничество к местам, где до сих пор есть разрушенные храмы — помогают их восстанавливать, принимают участие в строительстве, очистке прилегающей территории. Когда в Беслане произошла трагедия, ни одна семья не осталась к ней равнодушной — собрали средства и вещи в помощь пострадавшим детям. Всё это способствует социализации школьников, обогащает их.

Одна из самых сложных проблем в реализации воспитательной программы школы — оценка качества нашей деятельности. Воспитание — процесс длительный, по существу это труд отдалённых результатов. Можно, конечно, и сегодня по косвенным показателям оценивать воспитанность ребят — по их доброте, уважительному отношению к товарищам, родителям, взрослым, по вежливости, упорству в достижении цели, трудолюбию, следованию принятым ценностным ориентирам и традициям.

Мы ищем и сугубо управленческие способы оценивания результатов воспитательной деятельности. В нашем управленческом арсенале — такой эффективный, на наш взгляд, способ, как организация общественной экспертизы: оценка качества воспитания людьми со стороны — и нашими коллегами из других школ, и нашими партнёрами, и родителями. Так, например, совет классных руководителей делает анализ воспитательной деятельности с участием родителей, которые дают свою оценку работе, детям, высказывают нам свои пожелания, предлагают свою помощь в конкретных делах.

В январе, на зимних каникулах, мы проводим традиционный «воспитательный педсовет», как мы его называем. Тема его — «Классная воспитательная работа». Участвуют в нём помимо классных руководителей ещё и учителя, возглавляющие творческие группы, кафедры, психолого-оздоровительный центр. Коллеги «со стороны» оценивают и содержание, и формы воспитательной деятельности, и её влияние на учеников разных классов. А учителя, ведущие классы, выступают с отчётами, обобщают опыт работы, корректируют свои программы, намечают новые дела.

В августе проходит у нас общий педагогический совет, на котором анализируем все аспекты реализации программы. Такой педсовет, ставший уже традиционным, проходит два дня. Первый день посвящён профессиональному разговору о воспитательных технологиях, которые используются в школе: о проектной деятельности, коллективных творческих делах, об участии ребят в производственном труде. Идёт коррекция



программы и подпрограмм (а их у нас четыре: «Воспитательная работа в социуме», «Одарённый ребёнок в социуме», «Проблемный ребёнок в массовой школе» и «Здоровье школьников»). Работа ведётся на кафедрах. А второй день педсовета проходит с участием работников управы, представителей общественности, родителей. **Это тоже форма общественной экспертизы нашей деятельности.** По итогам обсуждения награждаем лучших классных и руководителей творческих групп, художественных коллективов, учителей по 20 номинациям («Золотое сердце», «Самый классный классный», «Воспитатель года» и т.д.).

Может быть, с опытом мы найдём и другие управленческие способы влиять на повышение качества воспитания, управлять этим сложнейшим процессом в условиях школы полного дня. А пока в череде многообразных дел учимся не упускать приоритетные направления:

- воспитание гражданина и патриота;
- воспитание труженика-созидателя;
- воспитание семьянина;
- художественно-эстетическое;
- воспитание здорового образа жизни.

Центром воспитания гражданина и патриота стал музей боевой и трудовой славы, созданный в школе за многие-многое годы. Сюда идут жители района: пенсионеры, ветераны, выпускники. Здесь «опорная база» многих детско-взрослых дел. Здесь ребята выпускают школьную газету «Ухтомский меридиан», рассказывающую о повседневных буднях и о праздниках, об особых событиях и интересных находках в жизни учащихся, о деятельности наших друзей в социуме. Совет музея организует митинги памяти, краеведческие экспедиции и паломничества к местам сражений Великой Отечественной войны, встречи с ветеранами Великой Отечественной, с интересными и знаменитыми людьми, нашими земляками — директором Морского клуба, депутатами городской и Государственной думы, писателями и актёрами.

В школе эффективно взаимодействуют основное и дополнительное образование, что способствует социальной компетенции наших учеников. Вместе с ребятами растут и учителя: многие из них стали заниматься исследовательской и научной деятельностью. В этом мы видим и некоторый промежуточный итог, и резерв развития школьной воспитательной системы.

В концепции модернизации российского образования до 2010 года поставлена такая задача: «Воспитание как первостепенный приоритет в образовании должно стать органичной составляющей педагогической деятельности». С помощью программы воспитание школьников в условиях образовательного центра полного дня реально стало для коллектива органичной составляющей нашей повседневной деятельности.

Труд школы замечен в городе: сейчас мы оформляем документы на присвоение центру 1602 городской экспериментальной площадки. **НО**

ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях, утверждённой постановлением Госкомтруда СССР № 162 от 20.06.74 (с изменениями 19.10.90), при наличии в трудовой книжке записи об увольнении, впоследствии признанной недействительной (в частности, в случаях, когда судебным постановлением работник восстановлен на работе), по просьбе работника администрация обязана выдать дубликат трудовой книжки без внесения в неё записи, признанной недействительной.

Может ли организация через месяц после увольнения работников по сокращению штатов принять на работу некоторых из них?

Каких-либо ограничений на этот счёт действующим законодательством не предусмотрено. Если работники принимаются на те же должности, с которых их увольняли, то может быть поднят вопрос о фиктивном характере увольнения по сокращению штатов.

Можно ли работать по совместительству одновременно в трёх организациях?

Да, можно. Согласно нормам ст. 282 Трудового кодекса, заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей.

Однако существуют некоторые ограничения для отдельных категорий работников. Например, не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда.

При этом следует учитывать, что продолжительность рабочего времени, устанавливаемого для совместителей, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю. На это указывается в ст. 284 ТК РФ.

Для работы в летнем оздоровительном лагере были приняты врач и медсестра, с которыми заключаются трудовые договоры сроком на 3 месяца.

Можно ли их считать сезонными работниками?

В соответствии со ст. 293 ТК РФ сезонными признаются работы, которые выполняются в течение определённого периода (сезона) в силу климатических или иных природных условий. Перечень сезонных работ утверждается Правительством Российской Федерации.

По своему характеру работники медицинской отрасли не могут быть отнесены к работникам сезонных отраслей и подобным видам деятельности. Следовательно, принятых для работы в летний оздоровительный лагерь медицинских работников нельзя считать сезонными работниками.