



## MINISTER EDUKACJI NARODOWEJ

Warszawa, 28 lipca 2017 r.

DSWM-WA.350.89.2017.RK

Pan  
Sławomir Broniarz  
Prezes  
Związku Nauczycielstwa Polskiego

*Szanowny Panie Prezesie,*

w odpowiedzi na Pana pismo z dnia 28 czerwca br. (znak: ZPE/022/48/17) w sprawie uwag do projektu *ustawy o finansowaniu zadań oświatowych*, uprzejmie wyjaśniam.

Odnosząc się do uwagi dotyczącej stworzenia katalogu zadań oświatowych jednostek samorządu terytorialnego, a jego ramach obowiązku prowadzenia szkół przez jednostki samorządu terytorialnego jako zadania własnego informuję, że projekt ustawy dotyczy kwestii związanych tylko i wyłącznie z finansowaniem zadań oświatowych. Kwestie zgłoszone przez ZNP reguluje ustawa – Prawo oświatowe oraz ustawa o systemie oświaty. Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym zadania własne obejmują sprawy związane z edukacją publiczną. Zakładanie i prowadzenie przedszkoli od 1 stycznia 1992 r. stało się obowiązkowym zadaniem własnym gmin, zgodnie z ustawą o systemie oświaty. Natomiast dofinansowanie szkół niepublicznych przez państwo zostało zapisane w Konstytucji RP w art. 70 ust. 3 i 4: "Warunki zakładania i działalności szkół niepublicznych oraz udziału władz publicznych w ich finansowaniu (...) określa ustawa. Władze publiczne zapewniają obywatelom powszechny i równy dostęp do wykształcenia".

Odnosząc się do propozycji zmiany art. 30 ust. 8 *ustawy – Karta Nauczyciela*



polegającej na wprowadzeniu zasady, iż środki niezbędne na średnie wynagrodzenia nauczycieli, wraz z pochodnymi od wynagrodzeń, środki na odpis na fundusz socjalny oraz środki na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli, z uwzględnieniem doradztwa metodycznego, są finansowane przez państwo w drodze dotacji celowej, uprzejmie wyjaśniam, że w trakcie pierwszego etapu prac Zespołu do spraw statusu zawodowego pracowników oświaty, powołanego zarządzeniem nr 56 Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 listopada 2016 r., dyskutowano nad szeregiem kwestii z zakresu pragmatyki zawodowej nauczycieli oraz finansowania oświaty. Zespół ten nie zakończył jednakże swoich prac lecz będą one kontynuowane.

W drugim etapie prac Zespołu będą omawiane sprawy wynagradzania nauczycieli, finansowania oświaty oraz statusu dyrektora szkoły. Dopiero dalsze prace Zespołu pozwolą na ostateczne zaprojektowanie kierunków zmian w zakresie systemu wynagradzania nauczycieli, czy też głębszych zmian w zakresie finansowania oświaty.

Odnosząc się do uwag zawartych w części II. Pragmatyka zawodowa nauczycieli, uprzejmie wyjaśniam, że obecne rozwiązania przewidziane w *ustawie – Karta Nauczyciela* w ocenie środowisk oświatowych są nieadekwatne do zmieniających się uwarunkowań ekonomicznych i demograficznych funkcjonowania szkół. Środowiska zainteresowane sprawami oświaty postulują konieczność wprowadzenia zmian. Zaproponowane w projekcie ustawy zmiany w zakresie pragmatyki zawodowej nauczycieli służą w szczególności podniesieniu jakości pracy szkoły, czyniąc system awansu zawodowego w powiązaniu z systemem wynagradzania oraz oceną pracy, bardziej efektywnym i motywacyjnym. Ponadto projektowana ustawa zawiera szereg korzystnych dla nauczycieli rozwiązań, które dotychczas były nieuregulowane w *ustawie – Karta Nauczyciela*. Dlatego też uzasadnione jest dokonanie proponowanych zmian.

Odnosząc się do szczegółowych uwag w zakresie pragmatyki zawodowej nauczycieli, uprzejmie wyjaśniam.

Ad. 1. Zaproponowane w projekcie ustawy zmiany w zakresie dokonywania oceny pracy nauczycieli, w tym m.in. powiązanie oceny pracy nauczycieli ze ścieżką awansu zawodowego oraz z elementem systemu wynagradzania, jakim jest dodatek za wyróżniającą pracę, wprowadzenie obligatoryjnych terminów dokonywania oceny pracy oraz doprecyzowanie przepisów w zakresie dokonywania oceny pracy nauczycieli, jest niezwykle istotne dla podniesienia jakości pracy szkoły i nauczycieli.

Niezależnie od powyższego uprzejmie informuję, że w wyniku uzgodnień międzyresortowych i konsultacji społecznych w zakresie projektowanych przepisów



dotyczących dokonywania oceny pracy nauczycieli zostały uwzględnione następujące uwagi:

- w zakresie częstotliwości dokonywania oceny pracy nauczycieli dyplomowanych - w przypadku nauczyciela dyplomowanego jedynie pierwsza ocena pracy na tym stopniu awansu będzie dokonywana po 5 latach pracy w szkole od dnia uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego, natomiast kolejne oceny pracy nauczyciela dyplomowanego będą dokonywane co 3 lata pracy w szkole,
- w zakresie zaproponowanej skali oceny pracy – zrezygnowano z przedostatniej oceny pracy – oceny niezadowolającej, a co za tym idzie rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem będzie, tak jak dotychczas, uzależnione od uzyskania negatywnej oceny pracy,
- w zakresie kryteriów dokonywania oceny pracy nauczyciela - w *ustawie – Karta Nauczyciela* zostaną dodane ogólne kryteria dokonywania oceny pracy nauczycieli, natomiast szczegółowe kryteria dokonywania oceny pracy nauczycieli nie będą określane w regulaminach ustalanych przez dyrektorów szkół lecz w drodze rozporządzenia przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, a w stosunku do nauczycieli szkół artystycznych, zakładów poprawczych, schronisk dla nieletnich odpowiednio – ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego oraz Ministra Sprawiedliwości, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania. Kryteria oceny pracy, które zostaną zaproponowane w projekcie rozporządzenia, będą bardziej szczegółowe niż obecne kryteria zawarte w *rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego*. W regulaminach ustalanych przez dyrektorów szkół będą określane wskaźniki oceny pracy nauczycieli, odnoszące się do poziomu spełniania poszczególnych kryteriów oceny pracy nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego, o których mowa w przepisach rozporządzenia, oraz uwzględniające specyfikę pracy w danej szkole.

Odnosząc się do uwagi dotyczącej konieczności zasięgnięcia w procesie oceniania opinii rady rodziców i samorządu szkolnego, należy zauważyć, iż projektowane przepisy nie dokonują zmian w zakresie zasięgnięcia opinii samorządu uczniowskiego w procedurze dokonywania oceny pracy nauczycieli. Zgodnie z obowiązującym art. 6a ust. 5 *ustawy – Karta Nauczyciela* oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły, który przy jej dokonywaniu może zasięgnąć opinii samorządu uczniowskiego. Analogiczne rozwiązanie zostało utrzymane w projektowanych przepisach. Natomiast obligatoryjne zasięgnięcie opinii rady rodziców przewidziane jest obecnie w procedurze dokonywania oceny dorobku zawodowego nauczyciela, która zostanie włączona do oceny pracy nauczyciela. Jednocześnie należy zauważyć, że w celu zapewnienia wysokiej jakości pracy szkoły istotne jest, aby w procedurze dokonywania oceny pracy nauczycieli możliwość wypowiedzenia się mieli również uczniowie i ich rodzice.



Praca nauczyciela ma bowiem bezpośredni wpływ na uczniów i ich rodziców, którzy powinni mieć możliwość wypowiedzenia się zarówno na temat pozytywnych jak i negatywnych aspektów pracy nauczyciela z ich punktu widzenia.

Ad. 2. Odnosząc się do negatywnej opinii wobec proponowanych rozwiązań w zakresie awansu zawodowego uprzejmie wyjaśniam, że projektowane zmiany w zakresie awansu zawodowego nauczycieli są odpowiedzią na liczne postulaty, opinie i uwagi w powyższym zakresie zgłaszane przez różne środowiska zainteresowane sprawami oświaty, a także uwzględniają wyniki kontroli przeprowadzonej przez Najwyższą Izbę Kontroli. Dokonanie zmian w systemie awansu zawodowego jest konieczne dla zapewnienia wysokiej jakości pracy szkoły i nauczycieli, a także utrzymania wysokiej motywacji do pracy także u nauczycieli dyplomowanych. Powiązanie ścieżki awansu zawodowego z oceną pracy nauczycieli oraz uzależnienie długości tej ścieżki od jakości pracy nauczyciela pozwoli na premiowanie w procesie awansu zawodowego nauczycieli wyróżniających się jakością swojej pracy. Ocena pracy dokonywana po uzyskaniu stopnia nauczyciela dyplomowanego, powiązana z możliwością nagradzania najlepszych nauczycieli, stanie się niejako uzupełnieniem dotychczasowego systemu awansu zawodowego, wpływającym motywująco na nauczycieli o najwyższym stopniu awansu zawodowego, którzy obecnie mają wąskie możliwości rozwoju zawodowego.

Ad. 3. Uwaga dotycząca wycofania rozwiązania, zgodnie z którym rozszerza się katalog możliwości rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem z powodu uzyskania niezadowolającej oceny pracy, została uwzględniona.

Odnosząc się do uwagi dotyczącej rozszerzenia wszystkich uprawnień określonych w *ustawie - Karta Nauczyciela* na stosunki pracy nauczycieli zatrudnionych w szkołach publicznych prowadzonych przez osoby fizyczne lub prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego, uprzejmie wyjaśniam, że w celu zapewnienia odpowiedniej jakości procesu nauczania w projekcie ustawy zaproponowano uregulowanie w *ustawie – Karta Nauczyciela* sposobu zatrudniania ww. nauczycieli. W publicznych innych formach wychowania przedszkolnego, przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego oraz w niepublicznych innych formach wychowania przedszkolnego, przedszkolach i placówkach oraz szkołach niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych nauczyciele będą zatrudniani na podstawie umowy o pracę, zgodnie z *ustawą – Kodeks pracy*.

Natomiast z uwagi na to, że ww. jednostki są prowadzone przez osoby fizyczne lub osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego, nie jest zasadne rozciąganie wszystkich przepisów ustawy – *Karta Nauczyciela* na nauczycieli zatrudnionych w tych jednostkach.



Uwaga do projektowanego art. 22 ust. 2b ustawy – Karta Nauczyciela, dotycząca wprowadzenia obowiązku uzyskania zgody nauczyciela na podjęcie pracy na innym stanowisku, została uwzględniona.

Ad. 4. System wynagradzania nauczycieli będzie przedmiotem dalszych prac Zespołu do spraw statusu zawodowego pracowników oświaty. Dopiero dalsze prace Zespołu pozwolą na ostateczne zaprojektowanie kierunków zmian w zakresie systemu wynagradzania nauczycieli.

Niezależnie od powyższego uprzejmie wyjaśniam, że zgodnie z informacją przedstawioną 28 kwietnia br. na konferencji prasowej Ministra Edukacji Narodowej, na najbliższe trzy lata planowany jest 15% wzrost wynagrodzenia nauczycieli. Pierwszy etap podwyżki wynagrodzeń nauczycieli planuje się od stycznia 2018 r.

Skala planowanej na 2018 r. podwyżki wynagrodzeń dla nauczycieli odzwierciedlona zostanie w projekcie ustawy budżetowej na 2018 rok, a środki na ten cel zabezpieczone będą w części oświatowej subwencji ogólnej. Planowane podwyższenie wynagrodzenia nauczycieli będzie szczegółowo omawiane na etapie prac związanych z planowaniem ustawy budżetowej na rok 2018, nad którymi nadzór sprawuje Minister Finansów.

Podwyżka wynagrodzeń dla nauczycieli będzie związana z podwyższeniem kwoty bazowej ogłaszanej corocznie w ustawie budżetowej, a co za tym idzie ze wzrostem wynagrodzenia średniego gwarantowanego nauczycielom w *ustawie – Karta Nauczyciela*.

Uwaga dotycząca przyznania od 1 stycznia 2018 r. prawa do dodatku za wyróżniającą ocenę pracy wszystkim nauczycielom, którzy taką ocenę uzyskają - bez względu na stopień awansu zawodowego, nie została uwzględniona. Celem wprowadzenia nowego dodatku – za wyróżniającą pracę – było bowiem uzupełnienie obecnego systemu awansu zawodowego powiązanego z systemem wynagradzania. W stosunku do obecnego systemu formułowane są bowiem zarzuty, że po uzyskaniu stopnia nauczyciela dyplomowanego brak jest możliwości dalszego rozwoju powiązanego z awansem finansowym. Powyższe może wpływać demotywująco na nauczycieli o najwyższym stopniu awansu zawodowego i przekładać się na jakość ich pracy.

Uwaga dotycząca zrekompensowania zmiany polegającej na ustaleniu terminu wypłaty wynagrodzenia nauczycieli „z dołu” poprzez wypłatę dodatkowego wynagrodzenia miesięcznego w trakcie roku kalendarzowego, w którym dokonywana będzie zmiana sposobu wypłacania, nie została uwzględniona. Do proponowanego rozwiązania polegającego na zmianie terminu wypłaty wynagrodzenia nauczyciela (wynagrodzenie z dołu a nie z góry) zastosowano dłuższy okres *vacatio legis*, celem zapewnienia możliwości przystosowania się do tej zmiany, a także rozłożono wdrażanie tej zmiany w czasie – na okres 1 roku. Nauczyciele będą mieli zatem



odpowiedni czas na dostosowanie swoich zobowiązań finansowych do nowego rozwiązania.

Ad. 5. Odpowiadając na wniosek o zmianę art. 42 ust. 2 pkt 2 *ustawy – Karta Nauczyciela* uprzejmie informuję, że w trakcie prac w Sejmie RP nad projektem *ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe* przyjęta została poprawka do tego artykułu. W art. 42 *ustawy – Karta Nauczyciela* dodano przepis, który jednoznacznie określa, że nauczyciel w ramach zajęć i czynności statutowych nie może prowadzić zajęć świetlicowych oraz zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Dookreślenie zadań, których nauczyciele nie prowadzą w ramach zajęć i czynności statutowych szkoły pozwoli uniknąć stosowania niewłaściwej praktyki i dowolnego interpretowania obecnego brzmienia art. 42 ust. 2 pkt 2 *ustawy – Karta Nauczyciela*. Obowiązek realizowania przez nauczycieli zajęć i czynności statutowych nie będzie mógł być wykorzystywany do wypełniania nimi godzin pracy objętych obowiązkowym tygodniowym wymiarem zajęć (pensum).

Uwaga dotycząca określenia w *ustawie – Karta Nauczyciela* tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli specjalistów: pedagoga, psychologa, logopedy, doradcy zawodowego - w wymiarze 20 godzin oraz tzw. nauczyciela wspomagającego - w wymiarze 18 godzin, nie została uwzględniona. Ustalenie tygodniowej obowiązkowej liczby godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych dla ww. nauczycieli na poziomie odpowiednio 22 i 20 godzin jest uzasadnione. Proponowany wymiar pensum został bowiem ustalony w odniesieniu do średniej liczby godzin tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć ww. nauczycieli wg danych SIO, stan na 30.09.2016 r.

Uwaga do projektowanego art. 42 ust. 5c *ustawy – Karta Nauczyciela* nie została uwzględniona. Należy zauważyć, iż bez zgody nauczyciela nie jest możliwe przydzielenie mu do realizacji godzin ponadwymiarowych ze stanowiska, dla którego ustalony jest inny wymiar pensum. Przydzielenie nauczycielowi do realizacji zajęć na stanowisku, dla którego obowiązuje inny wymiar pensum, wymaga zastosowania trybu określonego w art. 18 ust. 1 *ustawy – Karta Nauczyciela*, tj. przeniesienia na inne stanowisko. Przeniesienie takie jest możliwe wyłącznie za zgodą nauczyciela.

Ad. 6. Odnosząc się do uwagi dotyczącej odebrania nauczycielom szeregu uprawnień socjalnych, zwłaszcza zasiłku na zagospodarowanie, uprzejmie wyjaśniam, że w zakresie uprawnień nauczycieli o charakterze socjalnym, obowiązują uregulowania wprowadzone w 1982 r., które w obecnych realiach społeczno-gospodarczych utraciły swój pierwotny cel lub też zostały objęte innymi narzędziami polityki socjalnej państwa, dostępnymi dla wszystkich obywateli.



Jednocześnie należy zauważyć, że w przypadku prawa do lokalu mieszkalnego, prawa do osobistego użytkowania działki gruntu szkolnego, prawa do zajmowania mieszkań w budynkach szkolnych i użytkowanych przez szkoły, nauczyciele, którzy nabyli te uprawnienia, nie będą ich pozbawiani. Zniesienie wymienionych uprawnień socjalnych nastąpi bowiem z zachowaniem zasady ochrony praw nabytych. Nauczyciel, nauczyciel będący emerytem lub rencistą albo nauczyciel pobierający nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, który w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będzie korzystał z prawa do lokalu mieszkalnego na terenie gminy, w której położona jest szkoła lub z prawa do osobistego użytkowania działki gruntu szkolnego, zachowa te uprawnienia do końca okresu, na jaki zostały mu przyznane.

Natomiast środki wydatkowane obecnie na dodatek mieszkaniowy oraz zasiłek na zagospodarowanie zostaną przesunięte do środków przeznaczonych na wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli.

Odnosząc się do uwagi dotyczącej urlopu dla dyrektora i wicedyrektora w wymiarze 35 dni, uprzejmie wyjaśniam, że zaproponowane zmiany w zakresie urlopu wypoczynkowego są korzystne zarówno dla pracy szkoły jak i dla nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze w szkole. Obowiązujące przepisy prawa nakładają na dyrektorów i wicedyrektorów szkół szereg obowiązków, których wypełnianie nierzadko wiąże się z koniecznością świadczenia pracy w okresie ferii szkolnych. Zaproponowany wymiar i termin udzielenia urlopu wypoczynkowego nauczycielom zajmującym stanowiska kierownicze w szkole umożliwi lepszą organizację pracy szkoły i wykonywanie jej zadań statutowych, a jednocześnie uwzględnia charakter zadań na tych stanowiskach, związanych z zarządzaniem szkołą, które często muszą być wykonywane w dni wolne od zajęć. Nauczyciele zajmujący stanowiska kierownicze w szkole będą mogli zatem korzystać z urlopu wypoczynkowego w ciągu całego roku, a nie wyłącznie w czasie ferii szkolnych. Na uwagę zasługuje również fakt, że kadra kierownicza oświaty pozytywnie oceniła proponowaną zmianę.

Uwaga dotycząca funduszu na pomoc zdrowotną dla nauczycieli została uwzględniona. Rozwiązanie to pozostanie w *ustawie – Karta Nauczyciela*.

Odnosząc się do uwag w zakresie projektowanych zmian w urlopie dla poratowania zdrowia nauczycieli uprzejmie wyjaśniam, że projektowane przepisy nie utrudnią, czy też nie uniemożliwią nauczycielom skorzystania z tego urlopu. Szczegółowe kwestie oraz wątpliwości w zakresie projektowanych zmian w powyższym zakresie zostały omówione na ostatnim spotkaniu Zespołu do spraw statusu zawodowego nauczycieli.

Zgodnie z wyjaśnieniami Konsultanta Krajowego w dziedzinie medycyny pracy rozwiązanie które zakłada, że o potrzebie urlopu dla poratowania zdrowia będzie



orzekał lekarz posiadający uprawnienia do wykonywania badań profilaktycznych jest rozwiązaniem sprawdzonym w praktyce i stosowanym w przypadku urlopów dla poratowania zdrowia nauczycieli akademickich (Prawo o szkolnictwie wyższym Dz.U. 2005 Nr 164, poz. 1365 tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1842). Od czasu wprowadzenia w życie ww. ustawy w 2014 roku nie zgłaszano jakichkolwiek problemów związanych z dostępnością czy sposobem orzekania. Lekarze przeprowadzający badania profilaktyczne są przygotowani do orzekania o stanie zdrowia nauczycieli a procedury odwoławcze dotyczące urlopów dla poratowania zdrowia nauczycieli są od wielu lat realizowane w wojewódzkich ośrodkach medycyny pracy.

Urlop dla poratowania zdrowia jest szczególnym rodzajem urlopu dla wybranych grup zawodowych pracujących w warunkach narażenia środowiska pracy, które mogą prowadzić do wystąpienia niekorzystnych skutków zdrowotnych i konieczności leczenia. Zatem takie uszczegółowienie celu urlopu zapisane w projekcie jest uzasadnione. Definicja choroby zawodowej, lista chorób zawodowych, proces orzeczniczy i sposób dokumentowania są zdefiniowane w Kodeksie pracy i rozporządzeniach wykonawczych jako takie nie wymagają uzasadnienia natomiast pojęcie „choroba, w której powstaniu czynniki środowiska pracy lub sposób wykonywania pracy mogą odgrywać istotną rolę” wymaga rozszerzenia. Relacje zachodzące między stanem zdrowia a warunkami pracy nie dotyczą tylko chorób zawodowych ale także chorób o przyczynach wieloczynnikowych, wśród których są również czynniki środowiska pracy i pod ich wpływem choroby podlegają niekorzystnym modyfikacjom.

Do chorób związanych z pracą można zaliczyć wybrane choroby układu ruchu, układu krążenia, układu oddechowego, układu pokarmowego, choroby psychiczne, choroby skóry, cukrzycę i niektóre choroby nowotworowe. W przeciwieństwie do chorób zawodowych katalog chorób związanych z pracą jest katalogiem otwartym i szerokim.

Odnosząc się do uwag zawartych w części III. Inne uwagi, uprzejmie wyjaśniam.

Ad. 14.\*Odnosząc się do uwagi dotyczącej uzupełnienia treści art. 15 ust. 3 ustawy – Prawo oświatowe o regulację dotyczącą obowiązku zatrudniania pracownika na podstawie umowy o pracę na zasadach określonych w ustawie Kodeks pracy, uprzejmie wyjaśniam, iż w świetle obowiązujących przepisów na podstawie art. 15 ust. 3 ustawy – Prawo oświatowe zatrudnienie dokonywane jest na podstawie umowy o pracę zgodnie z ustawą – Kodeks pracy. Jednocześnie nie można podzielić opinii, iż na podstawie art. 300 Kodeksu pracy mogą być stosowane umowy cywilnoprawne. Przepis art. 300 Kodeksu pracy stanowi, iż w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Kwestie dotyczące nawiązywania stosunku pracy są jednakże uregulowane przepisami

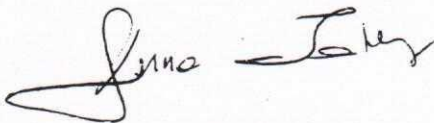


prawa pracy i przepis art. 300 Kodeksu pracy nie może stanowić podstawy do nawiązywania z pracownikami umów cywilnoprawnych.

Odnosząc się do propozycji, by osoby zatrudnione na stanowisku asystenta nauczyciela, w przypadku posiadania lub uzyskania do 31 sierpnia 2020 r. kwalifikacji z zakresu pedagogiki specjalnej, stały się z mocy przepisów prawa tzw. nauczycielami wspomagającymi proces kształcenia, uprzejmie wyjaśniam, że zadania asystenta nauczyciela są zupełnie różne od zadań tzw. nauczyciela wspomagającego, a zatrudnienie na tych stanowiskach uzależnione było od innych przypadków. Nie wydaje się zasadne obligatoryjne zatrudnianie tzw. nauczyciela wspomagającego w przypadkach, w których brak jest przesłanek do zatrudnienia takiego nauczyciela.

Niezależnie od powyższego należy zauważyć, iż w celu umożliwienia kontynuacji wsparcia nauczyciela w przypadkach, w których ono obecnie funkcjonuje, proponuje się przepis przejściowy, zgodnie z którym, osoby zatrudnione w dniu wejścia w życie ustawy na stanowisku asystenta nauczyciela, asystenta osoby niebędącej nauczycielem lub asystenta wychowawcy świetlicy będą mogły być nadal zatrudnione na tym stanowisku na dotychczasowych zasadach nie dłużej niż do dnia 31 sierpnia 2020 r.

*Z poważaniem*



Anna Zalewska