



UNIwersytet SZCZECIŃSKI

REKTOR

R.102.2.2020

Szczecin, dnia 29 grudnia 2020 r.

Pan
dr Marek Białkowski
Przewodniczący Komisji Uczelnianej
NSZZ Solidarność Uniwersytetu Szczecińskiego

Szanowny Panie,

Odnosząc się do kolejnego upublicznionego pisma związku zawodowego NSZZ Solidarność w Uniwersytecie Szczecińskim, złożonego w dniu 7 grudnia 2020 r., pragnę zauważyć, że poziom analiz w nim dokonanych przez władze związku zawodowego, egzemplifikuje nagłówek tegoż pisma, który władze rektorskie postanowiły pokazać pracownikom Uniwersytetu Szczecińskiego w oryginale, pomijając jakikolwiek komentarz w tym względzie:

SOLIDARNOŚĆ

Szczecin, 18.01.2019 r.

SEKRETARIAT REKTORA

WPLYŚLIŁO 3577

dn 07 12 2020

J.M. Rektor US
Prof. dr hab. Edward Włodarczyk
Uniwersytet Szczeciński
al. Papieża Jana Pawła II 22a
70-453 Szczecin

Odnosząc się natomiast do kolejnych zarzutów i tez pojawiających się we wskazanym powyżej piśmie, skoncentrować się należy na kwestiach tam poruszonych, jednocześnie czyniąc zastrzeżenie, że celowo pominięte zostaną zagadnienia dotyczące Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i ośrodka wypoczynkowego w Pogorzeliczy, w zakresie których udzielono odrębnej odpowiedzi. Obecne władze rektorskie nie będą również w żadnym stopniu odnosić się do ocen i informacji, dotyczących pracy poprzednich władz rektorskich.

W pierwszym rzędzie pojawia się teza o podjętej, rzekomej inicjatywie ze strony dwóch organizacji związkowych i społecznego inspektora pracy w zakresie rygorów sanitarnych i zabezpieczeń stosowanych na Uczelni w związku z pandemią COVID-19. Podkreślenia w tym względzie wymaga, że to Prorektor ds. Organizacji w pierwszych dniach kadencji, wraz z Kanclerzem US i służbami BHP, dokonała przeglądu większych skupisk pracowników administracyjnych i zleciła stosowny przegląd kierownikom innych obiektów w celu ustalenia rzeczywistych potrzeb co do środków ochrony osobistej. W tym samym czasie, Rektor wydał polecenie dotyczące zakupu niezbędnych środków i dokonania instalacji stosownych urządzeń do użytku wspólnego, czego w czasie pierwszej fali pandemii związki zawodowe nie uzyskały. Warto przy tym zwrócić uwagę na fakt, że jednocześnie wprowadzone zostały szczegółowe instrukcje co do rygorów sanitarnych w dobie pandemii oraz prowadzono kampanię

informacyjną, a także założono zakładkę internetową STOP COVID, wypracowaną wspólnymi staraniami kierowników kilku komórek organizacyjnych. Jednocześnie, reagując błyskawicznie na zmieniające się uwarunkowania prawne działalności Uczelni w pandemii i mając na względzie bezpieczeństwo pracowników US, Rektor wydał i wdrożył następujące zarządzenia:

1. zarządzenie nr 104/2020 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 02 września 2020 r. zmieniające zarządzenie w sprawie harmonogramu znoszenia ograniczeń w działalności uczelni, w związku z przeciwdziałaniem rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 wśród społeczności akademickiej Uniwersytetu Szczecińskiego;
2. zarządzenie nr 105/2020 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 03 września 2020 r. w sprawie ustalenia sposobu prowadzenia zajęć dydaktycznych w roku akademickim 2020/2021, w związku z przeciwdziałaniem rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 wśród społeczności akademickiej Uniwersytetu Szczecińskiego;
3. zarządzenie nr 108/2020 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 09 września 2020 r. zmieniające zarządzenie w sprawie przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2 wśród społeczności akademickiej Uniwersytetu Szczecińskiego;
4. zarządzenie nr 119/2020 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 01 października 2020 r. zmieniające zarządzenie w sprawie przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2 wśród społeczności akademickiej Uniwersytetu Szczecińskiego;
5. zarządzenie nr 120/2020 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 2 października 2020 r. w sprawie działalności uczelni w związku z przeciwdziałaniem rozprzestrzeniania się wirusa SARS – COV – 2 wśród społeczności akademickiej Uniwersytetu Szczecińskiego;
6. zarządzenie nr 124/2020 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 15 października 2020 r. zmieniające zarządzenie w sprawie powołania Uczelnianego Zespołu Kryzysowego do spraw zagrożenia rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2;
7. zarządzenie nr 128/2020 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 16 października 2020 r. zmieniające zarządzenie w sprawie działalności uczelni w związku z przeciwdziałaniem rozprzestrzeniania się wirusa SARS – COV – 2 wśród społeczności akademickiej Uniwersytetu Szczecińskiego;
8. zarządzenie nr 134/2020 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 23 października 2020 r. zmieniające zarządzenie w sprawie powołania Uczelnianego Zespołu Kryzysowego do spraw zagrożenia rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2;
9. zarządzenie nr 128/2020 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 02 listopada 2020 r. zmieniające zarządzenie w sprawie działalności uczelni w związku z przeciwdziałaniem rozprzestrzeniania się wirusa SARS – COV – 2 wśród społeczności akademickiej Uniwersytetu Szczecińskiego.

W tym czasie, społeczny inspektor pracy nie wykazał żadnej aktywności w tym zakresie, a dwa związki zawodowe: Komisja Uczelniana NSZZ Solidarność Uniwersytetu Szczecińskiego i Związek Zawodowy Pracowników Niebędących Nauczycielami Akademickimi Uniwersytetu Szczecińskiego złożyły jedno pismo, negujące rozwiązania przyjęte w zarządzeniu wydanym przez Rektora w dniu 2 października 2020 r., które zresztą sprawdziły się w praktyce.

Kolejną kwestią, która nieustannie powraca w wystąpieniach związków zawodowych to regulaminy regulujące działalność Uczelni oraz kształtujące warunki pracy i płacy. W pierwszym rządzie, nowe władze rektorskie prowadzą prace nad Regulaminem organizacyjnym, który jest poddany szerokim konsultacjom społecznym (pierwszy etap – kierownicy komórek administracyjnych) i dostosowywany do rzeczywistej konstrukcji obecnych administracyjnych pionów organizacyjnych. W tym względzie podkreślenia wymaga, że Pan Przewodniczący NSZZ Solidarność myli materię statutową i regulaminową. W przypadku materii statutowej rzeczywiście doszło do niewielkiej korekty organizacyjnej,

polegającej na scaleniu z dniem 1 stycznia 2021 r. Instytutu Nauk Prawnych oraz Wydziału Prawa i Administracji (na podstawie Zarządzenia nr 142/2020 z dnia 03 listopada 2020 r. w sprawie przekształcenia Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego w podstawową jednostkę organizacyjną), co dokonane zostało na wniosek Rady Naukowej Instytutu Nauk Prawnych. Innych zmian w strukturze instytutów i wydziałów w najbliższym czasie nie przewiduje się, o czym świadczą finalizowane konkursy na stanowiska dyrektorów instytutów i dziekanów wydziałów. W konsekwencji niezrozumiałym jest zarzut niemożności wyboru społecznych inspektorów pracy w instytutach (względnie w wydziałach), wynikający jedynie z braku znajomości zakresu przedmiotowego poszczególnych aktów wewnętrznych obowiązujących na Uczelni. Co więcej, kolejny raz autor pisma pokazał, że w niewielkim stopniu śledzi proces prawotwórczy realizowany w Uniwersytecie Szczecińskim, skoro zmiany Statutu US wiąże wyłącznie z wymogami ministerialnymi, stanowiącymi jedynie wycinek nowych regulacji. Jest to tym smutniejsze, że zmiany te w ogromnym stopniu wpłynęły na możliwości awansowe, w szczególności młodej kadry nauczycieli akademickich (np. zlikwidowanie rocznej karencji co do awansu na stanowisko adiunkta), umożliwiając wydanie zarządzenia nr 161/2020 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 26 listopada 2020 r. zmieniające zarządzenie w sprawie trybu postępowania w sprawach związanych z zatrudnianiem w Uniwersytecie Szczecińskim nauczycieli akademickich na określonych stanowiskach).

Z kolei Regulamin organizacyjny, którego część ogólna była omawiana szczegółowo na spotkaniu ze związkami zawodowymi, zawiera również część szczegółową, odnoszącą się do funkcjonowania komórek i jednostek administracji Uczelni, a wymagającą dostosowania do obecnych potrzeb i koncepcji funkcjonowania Uniwersytetu jako sprawnej organizacji. W tym przypadku – nawiązując do wskazanego wyżej zarzutu związków zawodowych – materia regulaminowa w zakresie instytutów i wydziałów obejmuje jedynie fragmenty ich wewnętrznej struktury organizacyjnej. W procesie tworzenia Regulaminu organizacyjnego muszą brać udział wszyscy zainteresowani pracownicy, a w tym czasie Uczelnia funkcjonuje na podstawie dotychczasowych przepisów, uzupełnianych materia regulowaną zarządzeniami Rektora US. Doświadczenie pokazuje, że regulacje tworzone pod presją czasu nigdy nie wyróżniają się spójnością i efektywnością. Co więcej, proces tworzenia poszczególnych regulaminów musi być logiczny i wzajemnie powiązany, a nie uzależniony od tego, że dokonano uzgodnień jedynie fragmentów poszczególnych regulacji, jak podnosi to związek zawodowy. Interesujące jest również to, że w swoich wywodach Pan Przewodniczący pomija milczeniem fakt, iż związki zawodowe otrzymują na bieżąco kolejne wersje Regulaminu pracy jako następnego dokumentu wymagającego unowocześnienia, co pozwala im orientować się w propozycjach składanych przez poszczególne pioniry organizacyjne i że proces tworzenia tego dokumentu dobiega końca.

Idąc dalej, w piśmie pojawia się również informacja, iż związki zawodowe wraz z poprzednimi władzami rektorskimi powołały Komisję Antymobbingową, co uznać można – co najwyżej – za swoistą półprawdę. Wydane bowiem zostało jedynie zarządzenie, wprowadzające mechanizm powołania i funkcjonowania tej Komisji, ale dopiero w obecnej kadencji powołano skład Komisji, a także skierowano pierwsze sprawy do rozpoznania. Jeśli sukcesem dla związkowca jest przyjęcie martwych rozwiązań prawnych, to niewątpliwie obecne władze rektorskie odmiennie pojmują ochronę praw pracowniczych. Jednocześnie w styczniu i lutym 2021 r., z uwagi na brak pozytywnych perspektyw co do możliwości przeprowadzenia szkoleń w kontakcie bezpośrednim, odbędą się szkolenia antymobbingowe online.

Podobnie rzecz się ma ze wskazaną w piśmie tzw. Komisją pracy, która miała być – jak wynika z omawianego pisma – odpowiednikiem Komisji pojednawczej, przewidzianej w postanowieniach Kodeksu pracy. Obecne władze rektorskie zakończyły prace legislacyjne nad

powołaniem przedmiotowej Komisji, która dotychczas nie funkcjonowała. Stosowne dokumenty w dniu 16 grudnia 2020 r. (pismo L.dz. R 3689/2020) zostały przekazane do związków zawodowych do konsultacji. Pan Przewodniczący został, jako prawnik, zaproszony do pracy nad projektem zarządzenia w tej sprawie, ale z tej możliwości nie skorzystał.

W omawianym piśmie Pan Przewodniczący wykazuje się również niewiedzą w przedmiocie przepisów o rachunkowości i reguł wynikających z Międzynarodowych Standardów Rachunkowości, które Uczelnia ma obowiązek stosować. Wskazana w piśmie – jako potencjalne źródło dodatkowych środków rezerwa Rektora na świadczenia emerytalne i inne – związana jest wyłącznie z przewidywanymi kosztami odpraw emerytalnych i rentowych, nagród jubileuszowych i innych obligatoryjnych świadczeń pracowniczych, które Uczelnia będzie ponosić w najbliższych latach. Ich poziom uzależniony jest od struktury wiekowej pracowników US, parametrów demograficznych oraz innych wskaźników, stosowanych w tego rodzaju obliczeniach. Uczelnia jako pracodawca musi posiadać zabezpieczenie, gwarantujące wypłacenie niezbędnych świadczeń pracownikom w związku z potencjalnym zaistnieniem okoliczności uprawniających pracownika do konkretnego świadczenia, związanych przede wszystkim z wiekiem i stażem pracy pracownika. Kalkulację wartości tej rezerwy przeprowadza niezależna kancelaria aktuarialna. Należy jednocześnie podkreślić, że rezerwa ta nie może być źródłem finansowania jakichkolwiek innych zobowiązań finansowych.

Idąc dalej, w odniesieniu do spraw jedynie zasygnalizowanych w omawianym piśmie informuję, iż:

- 1) informacja o wynagrodzeniach pracowników w układzie poszczególnych grup pracowniczych została do przesłana do związków zawodowych; wymagała ona dokładnej analizy pod kątem zgodności ze standardami ochrony danych osobowych w przypadku nielicznych osobowo grup pracowniczych, co przedłużyło prace nad jej przygotowaniem;
- 2) władze rektorskie wyrażają zgodę na pisemną formę korespondencji, mimo że spowolni ona czas komunikacji; zauważyć jednak należy, że po złożonym w tym zakresie wniosku Państwo nadal komunikujecie się z władzami rektorskimi za pośrednictwem skrzynki mailowej;
- 3) nagrania ze spotkań ze związkami zawodowymi w celu zapoznania pracowników z ich przedmiotem i przebiegiem będą publikowane przez władze rektorskie, wraz z dokumentami dotyczącymi omawianych spraw, na stronie internetowej.

Odnosząc się do kwestii szeroko rozumianej problematyki kształtowania wynagrodzeń i stanowisk, milczeniem pominać należy wiadomości pochodzące z anonimów, insynuacje oraz oderwane od stanu faktycznego tezy o zarobkach niektórych osób, nadmiernie obciążających budżet US. W tym obszarze, w syntetyczny sposób wskazać warto na kilka informacji istotnych dla pracowników Uczelni:

- 1) pracownik administracyjny albo nauczyciel akademicki może znaleźć i przy pomocy wyspecjalizowanych komórek organizacyjnych, złożyć projekt naukowy, szkoleniowy, wzmacniający potencjał instytucjonalny i inny – w zależności od profilu swojej pracy, a finansowany ze źródeł zewnętrznych; tym samym pracownik, który wykaże inicjatywę i pozyska projekt albo ma kompetencje przydatne do jego realizacji włączany zostaje do zespołu projektowego ze wszystkimi tego skutkami; w konsekwencji zawarte w piśmie „sensacyjne” informacje o dodatkach, premiach projektowych etc. pokazują kompletny brak znajomości reguł funkcjonowania projektów, finansowanych ze środków zewnętrznych, w których przewiduje się środki celowe na wynagrodzenia zespołu projektowego; za niedorzeczne uznać należy brak wykorzystania tych środków, zwłaszcza, że obniżyłoby to kwotę środków pośrednich, które zostają na Uczelni; w konsekwencji te dodatkowe wynagrodzenia, które są tak „demonizowane” przez autora pisma, nie tylko nie obciążają Uczelni, ale wręcz powodują, że zostaje do naszej dyspozycji więcej środków w ramach tzw. kosztów administracyjnych; co więcej, istnieją również dodatkowe środki

zewewnętrzne przyznawane wyłącznie dla zespołów, które uzyskały znaczący projekt, takich jak Granty na granty, Premia na horyzoncie, które mogą być przeznaczone tylko na wynagrodzenia dla członków zespołów projektowych oraz osób, które współtworzyły wnioski, wskazanych przez kierownika projektu;

- 2) niezrozumiałe są również informacje o tym, że związki zawodowe walczą o konkursy na stanowiska w US; po pierwsze, na stanowiskach nauczycieli akademickich wymagają tego przepisy prawa, a po drugie, co do stanowisk administracyjnych, związkom zawodowym umknął istotny fakt, że od 1 września 2020 r. na wszystkie stanowiska, na które władze rektorskie nie znalazły kandydata w ramach analizy zasobów wewnętrznych, przeprowadzane są postępowania konkursowe, ogłaszane m.in. na stronie internetowej Uczelni, na które może zgłosić się również pracownik US, o którego istotnych kompetencjach, zainteresowaniach czy umiejętnościach pracodawca nie ma wiedzy; wystarczy czytać na bieżąco umieszczane ogłoszenia rekrutacyjne, by posiadać wiedzę w tym obszarze;
- 3) po raz kolejny podkreślić należy, że to Rektor Uniwersytetu Szczecińskiego jest nie tylko pracodawcą, ale również organem odpowiedzialnym za prawidłowe funkcjonowanie Uczelni, w świetle tej przesłanki to nie związki zawodowe powinny oceniać zasadność tworzenia niezbędnych stanowisk pracy, zwłaszcza, biorąc pod uwagę szczególny okres, w którym znajduje się Uczelnia i konieczność zajęcia się obszarami działania US, które do tej pory nie były wystarczająco intensywnie rozwijane; w tym celu, niezbędnym jest wprowadzenie do społeczności akademickiej Uniwersytetu Szczecińskiego osób nie tylko posiadających odpowiednie kwalifikacje, ale również rozpoznawalnych w środowiskach, do których Uczelnia chce dotrzeć, celem rozwijania współpracy;
- 4) również po raz kolejny wskazać należy, mimo wielokrotnych eksplikacji w tym zakresie, że w odniesieniu do osób bliskich, pracujących w Uczelni, co do których mógłby zaistnieć stosunek podległości w strukturze organizacyjnej US, obowiązuje Zarządzenie nr 135/2019 z dnia 24 września 2019 r. sprawie przestrzegania w Uniwersytecie Szczecińskim zakazu podległości służbowej pomiędzy osobami bliskimi; w takich przypadkach, wprowadza ono bezpośrednią podległość na rzecz Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego, stąd nieuprawnionym jest poszukiwanie śladów nepotyzmu w konstrukcji, która realizuje standardy prawa oraz zapobiega sytuacjom, w których pracownicy mieliby dokonywać wyboru pomiędzy pracą zawodową w US a życiem osobistym;
- 5) niezwykle trudno odnieść się merytorycznie do uwag dotyczących wprowadzania obowiązku zapewnienia kontaktu współpracowników i klientów z pracownikiem w trakcie pracy zdalnej zwłaszcza, że przekierowanie połączeń na telefon prywatny przez samego pracownika, nie powoduje ujawnienia jego numeru, ani też nie generuje dodatkowych prywatnych kosztów połączeń telefonicznych; czyżby związek zawodowy oczekiwał, że Uczelnia zakupi setki telefonów komórkowych, które – w przeciwieństwie do laptopów – po pandemii będą sprzętem nieprzydatnym, a generującym koszty?; równie niezrozumiałe jest odniesienie się do konieczności zwrotu nakładów kosztów pracy zdalnej pracownika zważywszy, że otrzymuje on laptop do tych celów, a koszty energii elektrycznej w nowo zakupionym energooszczędnym sprzęcie elektronicznym są równe (bądź nawet niższe) względem kosztów dojazdu pracowników do pracy; w konsekwencji przyznawanie jakiegokolwiek rekompensaty w przypadku zdalnej pracy biurowej byłoby nieuczciwe wobec pracowników, wydających własne środki finansowe na bilety komunikacji publicznej czy też na paliwo; kompensata ta byłaby zasadna jedynie w sytuacji, gdy obligujemy pracownika do poniesienia dodatkowych nakładów rzeczowych i finansowych; ponadto – z całą mocą należy podkreślić – że nikt nie zmusza pracowników do pracy zdalnej wbrew ich woli;

- 6) obecne władze rektorskie prowadzą politykę otwartości, czego przykładem jest liczba informacji przekazywanych (na niespotykaną do tej pory skalę) za pomocą strony internetowej i massmailingu; natomiast takie gremia jak Senat US mają dokumentowany przebieg obrad i każdy pracownik ma prawo wglądu do protokołów z przebiegu poszczególnych posiedzeń, które są dostępne na stronie BIP Uniwersytetu Szczecińskiego.

Na zakończenie należy z całą mocą podkreślić, że Rektor Uniwersytetu Szczecińskiego nie może zaakceptować retoryki, mającej na celu konfliktowanie członków społeczności akademickiej przy pomocy insynuacji i domysłów, a w szczególności posługiwanie się w sferze publicznej anonimami, które zawierają treści naruszające dobra osobiste niektórych pracowników Uniwersytetu. Polemizowanie z tego rodzaju argumentacją jest zdecydowanie poniżej poziomu etycznego, jaki powinien reprezentować pracownik Uniwersytetu Szczecińskiego.

Jeżeli macie Państwo kłopoty ze zrozumieniem mechanizmów funkcjonowania Uczelni w poszczególnych jej obszarach (*vide* finansowanie projektów ze źródeł zewnętrznych), chętnie służymy pomocą, natomiast nie jesteśmy w stanie wykonać za Państwa pracy co do zapoznania się z obowiązującymi przepisami prawnymi (*vide* rezerwa Rektora na świadczenia emerytalne i inne), także obowiązującymi wewnątrz Uczelni (*vide* zakres przedmiotowy Regulaminu organizacyjnego) oraz śledzenia na bieżąco przekazywanych informacji i działalności legislacyjnej organów Uczelni (*vide* brak wiedzy co do szerokiego zakresu zmian Statutu). Nie czuję się również uprawnionym do oceny zaangażowania władz związku zawodowego NSZZ Solidarność w rozwiązywanie rzeczywistych problemów Uczelni i jej pracowników, bowiem sądzę, że to właśnie pracownicy mogą najlepiej ocenić efektywność funkcjonowania Uczelni (*vide* zaangażowanie w ochronę pracowników przed pandemią).

W związku z powyższym, władze rektorskie uznają za zamkniętą tę publiczną dyskusję, wprowadzając jednocześnie sformalizowane reguły komunikacji z organizacjami związkowymi, działającymi w Uniwersytecie Szczecińskim, spełniające standardy prawne co do uprawnień tych organizacji, wynikające z ustawy o związkach zawodowych. Pozostaje jedynie mieć nadzieję, że związki zawodowe biorące udział w swoistej polemice z władzami Uczelni nie będą w tym zakresie korzystać z takich „kruczków”, jak chociażby podejmowanie prób korzystania z faksu, zapomnianego środka w dobie komunikacji mailowej. Istota dialogu polega bowiem na rzeczywistej wymianie informacji i merytorycznej dyskusji, a nie na udowadnianiu, że nie działa sprzęt, z którego nikt już od lat nie korzysta. Jednocześnie – jak wielokrotnie to podkreśliłem – do merytorycznej dyskusji niezbędna jest znajomość jej przedmiotu i regulacji prawnych, decydujących o treści określonych przyjmowanych rozwiązań. Naszym celem jest bowiem wypracowanie regulacji korzystnych dla pracowników US, a nie takich, które są jedynie wyrazem subiektywnych odczuć władz związku zawodowego (czego przejawem jest np. nadużywanie ochrony związkowej względem osób niewykonujących swoich obowiązków publikacyjnych, co zagraża wynikowi ewaluacji jakości działalności badawczej Uczelni).

Mam nadzieję, że przywołana powyżej argumentacja legnie u podstaw ponownego przemyślenia przez władze związku zawodowego NSZZ Solidarność sposobu ich funkcjonowania w Uniwersytecie Szczecińskim, także w kontekście relacji z pracodawcą. Związek zawodowy powinien służyć pracownikom, ale też swoją służbę pojmować jako troskę o dobro wspólne, nie zaś jako rodzaj przyzwolenia dla obrony partykularnych interesów.

Do wiadomości:

1. dr hab. Danuta Umiastowska, prof. US – Przewodnicząca ZNP US
2. mgr Gabriela Fostiak – Przewodnicząca ZPNNNA US

REKTOR

prof. dr hab. Waldemar Tarczyński