

URZĄD MIEJSKI w SOSNOWCU
BIURO RADY MIEJSKIEJ

ŚLĄSKI URZĄD WOJEWÓDZKI
W KATOWICACH

wpłynęło 21. 07. 2023

Katowice, 18 lipca 2023 r.

Wydział Nadzoru Prawnego
40-032 Katowice, ul. Jagiellońska 25

L.dz.
Podpis: *Gallo*

NPIL.4131.1.755.2023

KO

28.07.2023

Rada Miejska w Sosnowcu

Zawiadomienie o wszczęciu postępowania

Zawiadamia się, że zgodnie z art. 61 § 4 Kodeksu postępowania administracyjnego (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 775 ze zm.) w związku z art. 91 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 40 ze zm.) zostało wszczęte postępowanie nadzorcze w sprawie stwierdzenia nieważności uchwały Nr 1202/LXXVI/2023 Rady Miejskiej w Sosnowcu z dnia 22 czerwca 2023 r. w sprawie ustalenia Regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz szczegółowy sposób obliczania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, w części określonej w:

- § 4 ust. 4 pkt 6 -9 i pkt 11 Regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz szczegółowy sposób obliczania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, stanowiącego załącznik do uchwały (dalej jako: „Regulamin”), jako sprzecznej z art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1762 z późn. zm.), dalej jako „ustawa” w związku z § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U. z 2009 r. Nr 60, poz. 494).

- § 5 ust. 1 zdanie drugie Regulaminu, § 5 ust. 2 Regulaminu, § 5 ust. 3 zdanie drugie Regulaminu, § 5 ust. 5 zdanie drugie Regulaminu, § 7 Regulaminu, § 9 ust. 5 zdanie drugie Regulaminu, § 11 Regulaminu, jako sprzecznej z art. 30 ust. 6 ustawy w związku z art. 7 Konstytucji RP,

- § 14 ust. 8 Regulaminu, jako sprzecznej z art. 49 ust. 2 ustawy w związku z art. 68 ust. 5 pkt 3 ustawy z 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (tekst jedn. Dz. U. z 2023 poz. 900).

Uzasadnienie

Rada Miejska w Sosnowcu na sesji dnia 22 czerwca 2023 r. uchwałą Nr 1202/LXXVI/2023 uchwaliła Regulamin określający wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz szczegółowy sposób obliczania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, stanowiący załącznik do uchwały.

W podstawie prawnej uchwały Rada Miejska wskazała art. 30 ust. 6 i 6a i art. 49 ust. 2 w związku z art. 91d pkt 1 ustawy.

Uchwała została doręczona organowi nadzoru w dniu 28 czerwca 2023 roku.

W toku badania legalności przedmiotowej uchwały organ nadzoru uznał, iż uchwała we wskazanej części jest niezgodna z prawem.

Zgodnie z upoważnieniem wynikającym z art. 30 ust. 6 ustawy organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli, w drodze regulaminu:

- 1) wysokość stawek dodatków, o których mowa w ust. 1 pkt 2, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, z zastrzeżeniem art. 33-34a,
- 2) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 3,

3) wysokość i warunki wypłacania składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 pkt 4, o ile nie zostały one określone w ustawie lub w odrębnych przepisach
- w taki sposób, aby średnie wynagrodzenia nauczycieli, składające się ze składników, o których mowa w ust. 1, odpowiadały na obszarze działania danej jednostki samorządu terytorialnego co najmniej średnim wynagrodzeniom nauczycieli, o których mowa w ust. 3.

Zgodnie z przepisem art. 30 ust. 1 pkt 1 – 4 i ust. 2 ustawy:

1. Wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z:

1) wynagrodzenia zasadniczego;

2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy, oraz za warunki pracy,

3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;

4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, świadczenia, o którym mowa w art. 53a, i dodatku, o którym mowa w art. 54 ust. 5.

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, a wysokość dodatków odpowiednio od okresu zatrudnienia, jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji oraz trudnych lub uciążliwych warunków pracy.

Rada Miejska w Sosnowcu przepisami § 4 Regulaminu określiła przesłanki warunkujące uzyskanie dodatku motywacyjnego przez nauczycieli. W ocenie organu nadzoru, warunkiem przyznania dodatku motywacyjnego nie może być poprawne wypełnianie obowiązków wynikających z przepisów prawa i stosunku pracy. Zatem warunki określone przez Radę w § 4 ust. 4 pkt 6-9 i pkt 11 Regulaminu naruszają prawo w sposób istotny, gdyż nie mieszczą się w ogólnych warunkach przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego wynikających z § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy.

W orzecznictwie sądów administracyjnych podkreśla się, że w uchwałach można określić szczegółowe warunki przyznawania tego dodatku, jednak muszą one wynikać z ogólnych kryteriów przyjętych w wymienionym powyżej rozporządzeniu (wyrok WSA w Krakowie z dnia 9 marca 2010 r., sygn. akt III SA/Kr 1007/09). Tożsame i podobne kryteria przyjęte w innych regulaminach wynagradzania nauczycieli były już przedmiotem wyroków judykatury, w których jednoznacznie rozstrzygnięto, że są to podstawowe obowiązki każdego nauczyciela i nie wynikają one z ogólnych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego określonych w rozporządzeniu. W świetle wymienionych postanowień regulaminu wynagrodzenia dodatek motywacyjny przysługiwałby za wykonywanie normalnych obowiązków nauczyciela, co jest sprzeczne z ogólnymi warunkami przyznawania tego dodatku określonymi w § 6 rozporządzenia (wyrok WSA w Łodzi z dnia 4 sierpnia 2020 r., sygn. akt III SA/Łd 135/20, por. wyrok WSA w Łodzi z dnia 8 stycznia 2020 r., sygn. akt III SA/Łd 877/19). Przesłanką przyznania dodatku motywacyjnego jest osiągnięcie ponadprzeciętnych (nadzwyczajnych), w sensie pozytywnym, efektów w pracy pedagogicznej nauczyciela. Wskazują na to sformułowania użyte w rozporządzeniu takie jak "osiągnięcia", "wprowadzenie innowacji pedagogicznych", "zaangażowanie w realizację czynności i zajęć" czy "szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków". Tym samym należy przyjąć, że dodatek motywacyjny przysługuje za dodatkowe i nadzwyczajne efekty pracy nauczycielskiej, nie zaś za normalne (standardowe) wykonywanie podstawowych obowiązków nauczyciela. W świetle powyższego uprawnionym jest stwierdzenie, że dodatek motywacyjny przysługuje nauczycielom wyróżniającym się w stosunku do pozostałych nauczycieli osiągnięciami w jakiejś dziedzinie bądź zaangażowaniem czy też wprowadzeniem innowacji (wyrok WSA w Łodzi z dnia 6 października 2022 r., sygn. akt III SA/Łd 450/22).

Przepisem § 5 ust. 3 zdanie drugie Regulaminu Rada postanowiła, że *W szczególnie uzasadnionych przypadkach dyrektor może przyznać nauczycielowi dodatek w wysokości nieprzekraczającej 1000 zł.*

W ocenie organu nadzoru posłużenie się przez Radę sformułowaniem „w szczególnie uzasadnionych przypadkach” w sposób istotny narusza prawo. Regulacja ta dopuszcza dowolność podjęcia ewentualnej decyzji o przyznaniu dodatku motywacyjnego poza wskazanymi przez Radę szczegółowymi warunkami określonymi przepisem § 4 Regulaminu.

Zdaniem organu nadzoru brak jest podstawy prawnej do wprowadzenia przepisu § 5 ust. 2 Regulaminu, w którym Rada postanowiła, że *Wysokość dodatku motywacyjnego w ramach posiadanych środków ustala dla nauczycieli - dyrektor szkoły, a dla dyrektora szkoły - Prezydent Miasta Sosnowca.* Dodatki te, jako składnik wynagrodzenia za pracę, są przyznawane w ramach stosunku pracy przez pracodawcę, czyli jego przyznanie stanowi czynność z zakresu prawa pracy. Tym samym Rada Miejska w ramach delegacji art. 30 ust. 6 ustawy nie była uprawniona do unormowania ww. kwestii.

W ocenie organu nadzoru przepisy § 5 ust. 1 zdanie drugie Regulaminu *Przyznany nauczycielowi dodatek, a niewypłacony w związku z pobytem na urlopie dla poratowania zdrowia należy wypłacić po powrocie nauczyciela do pracy,* § 5 ust. 5 zdanie drugie Regulaminu *Prawo do dodatku motywacyjnego powstaje od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu nieobecności dyrektora szkoły, oraz § 7 Regulaminu, w którym Rada postanowiła, że 1. Prawo do dodatku funkcyjnego przysługuje w okresie zajmowania stanowiska kierowniczego lub wykonywania zadań, za które przysługuje dodatek. 2. W razie zastępowania nieobecnego dyrektora, którego nieobecność trwa nieprzerwanie dłużej niż 33 dni, przez wicedyrektora lub innego wyznaczonego nauczyciela, osobie zastępującej przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości ustalonej dla dyrektora od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego, następującego po 33 dniach nieobecności dyrektora szkoły z przyczyn innych niż urlop wypoczynkowy wykraczają poza ramy upoważnienia przewidzianego przez art. 30 ust. 6 ustawy. W zakresie upoważnienia rady do ustalania szczegółowych warunków przyznawania dodatku funkcyjnego, motywacyjnego nie mieści się bowiem decydowanie o tym, w jakich okresach przysługuje bądź nie przysługuje przedmiotowy dodatek. Zgodnie z art. 30 ust. 1 ustawy: wynagrodzenie nauczycieli składa się m.in. z wynagrodzenia zasadniczego i dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego i za warunki pracy. Nauczyciel nabywa prawo do wynagrodzenia od dnia nawiązania stosunku pracy (art. 38 ustawy). Przepis art. 39 ust. 1 ustawy stanowi, że zmiana wysokości wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy w związku z uzyskaniem danego stopnia awansu zawodowego nauczyciela następuje z pierwszym dniem roku szkolnego następującego po roku szkolnym, w którym nauczyciel uzyskał dany stopień awansu. Zmiana wysokości wynagrodzenia z innych przyczyn następuje z pierwszym dniem najbliższego miesiąca kalendarzowego, jeżeli inne przyczyny nie nastąpiły od pierwszego dnia danego miesiąca kalendarzowego. Ponadto, przepis art. 73 ust. 5 ustawy stanowi, że w okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia nauczyciel zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatku, o którym mowa w art. 54 ust. 5.*

Z uwagi na fakt, iż powyższe kwestie są uregulowane w akcie prawnym rangi ustawowej, Rada Miejska bez wyraźnego upoważnienia nie może regulować powyższej kwestii w akcie prawa miejscowego, który jest aktem niższej rangi w hierarchii źródeł prawa w stosunku do ustawy.

Wobec powyższego, ww. regulacje Regulaminu należy uznać za sprzeczne z prawem, tj. z art. 30 ust. 6 w związku z art. 7 Konstytucji RP.

W § 9 ust. 5 Regulaminu zdanie drugie przyjęto, że *dodatek ten ustala się proporcjonalnie do ilości godzin pracowanych w tym oddziale.*

W § 11 Regulaminu przyjęto, że: *Dodatki za trudne i uciążliwe warunki pracy wypłaca się w całości, jeżeli nauczyciel realizuje w warunkach trudnych i uciążliwych cały obowiązuje go wymiar zajęć zgodnie z art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela. Dodatki te wypłaca się w wysokości proporcjonalnej za każdą zrealizowaną godzinę zajęć w tych warunkach, jeżeli nauczyciel realizuje w warunkach trudnych i uciążliwych tylko część obowiązującego go wymiaru zajęć lub jest zatrudniony w niepełnym wymiarze zajęć.*

Powyższe regulacje wykraczają poza zakres upoważnienia wynikający z art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy.

Art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy, stanowi iż regulamin wynagradzania określa wysokość stawek dodatków oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków. Oznacza to, że Rada Miejska nie może w ramach regulaminu wynagradzania normować kwestii związanej z wypłacaniem dodatków do wynagrodzenia. Tymczasem w kwestionowanych wyżej przepisach regulaminu Rada uregulowała nie tylko sposób wypłacania dodatku za warunki pracy, ale również uzależniła jego wysokość od całego bądź częściowego wymiaru godzin przepracowanych w tych warunkach. Ustalenie przez Radę Miejską warunków wypłacania dodatku za warunki pracy narusza w sposób istotny przepis art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy. Stanowisko to znajduje potwierdzenie również w orzecznictwie sądowno-administracyjnym. W wyroku z dnia 18 czerwca 2008r. Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu (sygn. akt IV SA/Wr169/07, Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych) stwierdził nieważność przepisu uchwały wskazując w uzasadnieniu, iż w kompetencji wynikającej z art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela nie mieści się uprawnienie rady gminy do określania tego kiedy dodatki jako składniki wynagrodzenia winny być wypłacane.

Ponadto, jak stwierdził Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 14 czerwca 2006 r. (sygn. akt IV SA/Wr 696/05, Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych) z przepisu art. 34 ust. 1 ustawy, zgodnie z którym "nauczycielom pracującym w trudnych, uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach przysługuje z tego tytułu dodatek za warunki pracy" wynika wprost, że dodatek za uciążliwe warunki pracy jest obligatoryjnym dodatkiem i stanowi element wynagrodzenia, a więc nauczycielowi ustawowo należy się dodatek za każdą godzinę przepracowaną w warunkach uciążliwych. Wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę oraz od dnia nawiązania stosunku pracy i jakiegokolwiek uregulowania uszczuplające prawo pracownika do wynagrodzenia musi mieć wyraźne upoważnienie ustawowe. Wobec tego Rada nie ma zatem prawa uzależniać przyznania dodatku za trudne lub uciążliwe warunki pracy od realizacji przez nauczyciela w tychże warunkach całego obowiązującego wymiaru godzin"

W wyroku z dnia 3 czerwca 2011 r., sygn. akt I OSK 323/11 Naczelny Sąd Administracyjny stwierdził, że *analizowana ustawa nie wprowadza także przepisu, który stwierdzałby, że wspomniane dodatki należą się nauczycielowi tylko wtedy, gdy swoje obowiązki zawodowe wykonuje w ramach obowiązującego wymiaru godzin pracy (...). Wręcz przeciwnie, ustawa ta - jak trafnie podniesiono w odpowiedzi na skargę kasacyjną - pozwala na realizowanie przez nauczyciela zajęć wychowawczych w trudnych lub uciążliwych warunkach, również w trakcie godzin ponadwymiarowych i zgodnie z art. 35 ust. 3 ww. ustawy, za takie godziny, jak i za godziny doraźnych zastępstw przysługuje mu wynagrodzenie według stawki osobistego zaszeregowania, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. Reasumując, stwierdzić należy, że prawo do dodatków z tytułu pracy w trudnych lub uciążliwych warunkach wynika z ustawy, przy czym zostaje skonkretyzowane przez sporządzenie wykazu tych prac na podstawie art. 34 ust. 2 ustawy - Karta Nauczyciela. Jedynie określenie wysokości tych dodatków i szczegółowe warunki ich przyznawania (a więc kwestie o charakterze technicznym, porządkowym) należą do kompetencji wykonywanej na mocy art. 30 ust. 6 pkt 1 cytowanej ustawy.*

W świetle powyższego nie znajduje prawnego uzasadnienia różnicowanie uprawnienia nauczyciela do dodatku za warunki pracy w zależności od tego, czy praca nauczyciela jest świadczona w ramach obowiązującego wymiaru godzin pracy nauczyciela, czy poza nim. Rada nie może wprowadzać ograniczeń, do których ustanowienia nie została przez ustawodawcę upoważniona.

W § 14 ust. 8 Regulaminu nagród Rada wskazała, że: *Nagrody w ramach środków określonych w ust. 1 pkt 1 przyznaje Prezydent Miasta, który może zasięgnąć opinii powołanej przez siebie w tym celu komisji opiniującej, w skład której wchodzi:*

- 1) przedstawiciel kierownictwa Miasta Sosnowca realizujący zadania z zakresu oświaty,
- 2) Naczelnik Wydziału Edukacji,
- 3) po jednym przedstawicielu związków zawodowych zrzeszających nauczycieli zatrudnionych w sosnowieckich szkołach i placówkach oświatowych.

Zdaniem organu nadzoru w zakresie upoważnienia do ustalenia "trybu zgłaszania kandydatów do nagród", rada może wskazanym w uchwale podmiotom przyznać prawo zgłaszania kandydatów do nagród, czyli propozycji przyznania nagrody konkretnym osobom. Rada posiada tym samym uprawnienie do przyznania określonym podmiotom prawa opiniowania takich zgłoszeń. Jednakże uprawnienie to ogranicza się do etapu zgłaszania kandydatów do nagród.

W ocenie organu nadzoru obowiązujące przepisy prawa nie przewidują współdziałania komisji powołanej przez dyrektora w indywidualnych sprawach dotyczących ustalania składników wynagrodzenia i ich wysokości. Natomiast opiniowanie przyznawania nagród przez związki zawodowe może prowadzić do naruszenia dóbr osobistych pracownika w wyniku stworzenia możliwości zapoznania się przez związki zawodowe zarówno z elementami wynagrodzenia, jak i z faktem ich przyznania. Pogląd ten znajduje potwierdzenie w wyrokach Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 19 kwietnia 2006 r., sygn. akt IV SA/Wr 313/05 oraz z dnia 26 kwietnia 2006 r., sygn. akt IV SA/Wr 379/05

Ponadto organ nadzoru zauważa, że nałożona, w kwestionowanym § 14 ust. 8 Regulaminu możliwość zasięgnięcia opinii komisji narusza również art. 68 ust. 5 pkt 3 ustawy - Prawo oświatowe. Zgodnie z tym przepisem Dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. Dyrektor w szczególności decyduje w sprawach występowania z wnioskami, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej i rady szkoły lub placówki, w sprawach odznaczeń, nagród i innych wyróżnień dla nauczycieli oraz pozostałych pracowników szkoły lub placówki. Zatem dyrektor, występując o przyznanie nagrody dla nauczyciela bądź mając zamiar jej przyznania, zasięga zatem jedynie opinii wyżej wymienionych organów szkoły. Nie ma natomiast obowiązku zasięgnięcia opinii powołanej przez siebie komisji. Tym samym ww. ustawa, ograniczyła obowiązek współdziałania dyrektora szkoły zgłaszającego wniosek, tylko do podmiotów wymienionych w cytowanym przepisie. Rada Miejska nie jest władna do modyfikowania powyższych regulacji w podejmowanym przez siebie regulaminie.

Powyżej opisane uchybienie w przedmiotowej uchwale należy zaliczyć do kategorii istotnych naruszeń prawa. Za istotne naruszenie prawa uznaje się uchybienie, prowadzące do skutków, które nie mogą być tolerowane w demokratycznym państwie prawnym. Istotne naruszenie prawa w uchwale to takie naruszenie, które powoduje, że akt pozostaje w wyraźnej sprzeczności z określonym przepisem prawnym, sprzeczność ta jest oczywista i bezpośrednia, i wynika wprost z porównania treści przepisu z ocenianą regulacją, co nastąpiło w niniejszej sprawie (zob. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 7 marca 2017 r., sygn. akt II SA/Wa 2197/16, wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Opolu z dnia 24 stycznia 2019 r., sygn. akt II SA/Ol 859/18, wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 9 stycznia 2019 r., sygn. akt II SA/Gd 693/18; publ. Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych).

Mając powyższe na uwadze, wszczęcie postępowania w sprawie stwierdzenia nieważności uchwały Nr 1202/LXXVI/2023 Rady Miejskiej w Sosnowcu z dnia 22 czerwca 2023 r. w sprawie ustalenia Regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz szczegółowy sposób obliczania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw - w części określonej na wstępie, należy uznać za uzasadnione i konieczne.

Pouczenie:

Stronie przysługuje prawo złożenia wyjaśnień w sprawie.

Termin na wydanie rozstrzygnięcia nadzorczego upływa z dniem **28 lipca 2023 r.**

Z upoważnienia Wojewody Śląskiego
Wydział Nadzoru Prawnego -
Zastępca Dyrektora Wydziału
Nadzoru Prawnego
Iwona Andruszkiewicz