

Biznes Lubuski

Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

POLSKI ŁAD

O CO W TYM WSZYSTKIM CHODZI?

30 LAT OPZL:

FAKTY I LICZBY



opzl

ORGANIZACJA PRACODAWCÓW
ZIEMI LUBUSKIEJ

W LUX MED Twoje zdrowie jest najważniejsze

- Prawie 30 lat doświadczenia
- Największa sieć placówek medycznych
- Ponad 60 placówek partnerskich
- Opieka medyczna dla pracowników
- Wygodne rozwiązania online
- Medycyna Pracy dla firm

Zapraszamy do kontaktu:

tel. 723 72 00 28

e-mail: sprzedaz_lubuskie@luxmed.pl

**GRUPA
LUXMED** 

luxmed.pl



Placówki

CM LUX MED Gorzów Wlkp.
ul. Walczaka 41B

CM LUX MED Nowa Sól
ul. Inżynierska 8

6



6| Jubileusz 30 lecia OPZL:

fakty i liczby

8| POLSKI ŁAD

– o co w tym wszystkim chodzi? Vat, ordynacja podatkowa, prawo przedsiębiorców i in. w pigułce

13



13| Trzy fundamenty, dwie spółki, strategia 2025

– Dinesh Musalekar, Prezes Lumel SA o wielokulturowości, rozwoju i inwestycjach w kapitał ludzki

26



16| Wszystko po to, aby sprostać naturze.

Wywiad z Lechosławem F. Ciupikiem, bioinżynierem, wynalazcą, Prezesem LfC Sp. z o.o.

26| Wschodnioniemieckie Forum Energetyczne w Lipsku

O planach w zakresie transformacji energetycznej Niemiec pisze Wiesław Ocytko, Wiceprzewodniczący OPZL.

38



38| Moto Spoty

– pasjonata motoryzacji Tomasz Kamiński o relacjach właścicieli Lamborghini i Fiata 126 p, złotych i brandach motoryzacyjnych

nr 3(49)/2021

ISSN 2083-652X



Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej Biuro Głównie

ul. Reja 6, 65-076 Zielona Góra
tel. +48 68 327 18 81
strona: www.opzl.pl
e-mail: biuro@opzl.pl
facebook.com/pracodawcy

Przewodniczący: Janusz Jasiński
Dyrektor Biura: Joanna Zielińska

Oddział w Nowej Soli
ul. Inżynierska 8 (Interior)
67-100 Nowa Sól
tel. + 48 794 300 104
nowasol@opzl.pl

Oddział Żary-Żagań
ul. Wrocławska 12
68-200 Żary
tel. +48 697 712 733
zary@opzl.pl

Oddział we Wschowie
ul. Niepodległości 3a
67-400 Wschowa
tel. +48 884 782 630
wschowa@opzl.pl

Oddział w Świebodzinie
Oddział terenowy
tel. +48 68 327 18 81
biuro@opzl.pl

Drodzy czytelnicy!

Jest wiele rzeczy niezbędnych do stworzenia sprawnej organizacji. Ale wśród nich trzy, które wydają się być najważniejsze, to: zaufanie, ludzie i czas. Kiedy grupa ludzi godnych zaufania, chcących osiągnąć swój cel patrzy w tym samym kierunku, stworzenie wielkiej rzeczy jest tylko kwestią czasu...

Siła Organizacji zależy od siły jej firm członkowskich

W dzisiejszych czasach nie ma nic pewniejszego niż zmiana. Aby się rozwijać, firmy muszą dostosować się do obecnych przeobrażeń gospodarczych. Do tego potrzebna jest wiedza i dotarcie z głosem przedsiębiorców do decydentów. OPZL te działania zapewnia. Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej jeszcze nigdy nie była tak potrzebna polskiemu biznesowi.

OPZL to największa organizacja gospodarczo - biznesowa w województwie lubuskim. Zrzesza 350 firm o różnym profilu działalności. Wśród nich są zarówno mikro przedsiębiorstwa, jak i duże firmy. Organizacja powstała 30 lat temu jako Organizacja Pracodawców Regionu Zielonogórskiego.

Kiedyś musieliśmy wszystkim tłumaczyć, kim jesteśmy. Dziś już nie musimy

Organizacja wspiera inicjatywy i inwestycje ważne dla przedsiębiorców oraz mieszkańców województwa

lubuskiego, mając za priorytet rozwój przedsiębiorczości. Przedstawiciele OPZL reprezentują interesy małych i dużych firm, biorąc udział w pracach instytucji regionalnych i ogólnopolskich. OPZL jako jedyny związek regionalny należy do dwóch reprezentatywnych organizacji pracodawców w Polsce: Związku

Przedsiębiorców i Pracodawców, skupiającego przede wszystkim firmy z sektora MMŚP oraz Konfederacji Lewiatan, reprezentującej interesy pracodawców w Polsce i Unii Europejskiej.

Aktualnie organizacja realizuje projekty adresowane do lubuskich przedsiębiorców współfinansowane ze środków UE, koncentrujące się na wdrażaniu innowacji i rozwijaniu kontaktów pomiędzy nauką a gospodarką, rozwijaniu regionalnego rynku pracy w oparciu o potrzeby przedsiębiorców, a także na transgranicznej współpracy gospodarczej.

Organizacja w wieku 30 lat weszła w dorosłe życie. Nasza praca to dziesiątki zrealizowanych pomysłów i projektów. To dziesiątki milionów złotych, które przyniosły lokalnym firmom realne korzyści. A jej przyszłość to więcej firm, bliżej firm, reagowanie na współczesne, nowoczesne wyzwania i zachowanie w tym wszystkim ducha współpracy, by wspólnie budować przyszłość gospodarczą regionu.



fot. OPZL

Joanna Zielińska
Dyrektor Biura OPZL

REKLAMA

PROGRAM ROZWOJOWY DLA LIDERÓW

**autentyczne
porozumienie**

**Start 7-8 grudnia
Warszawa**

sprawdź:
autentyczneporozumienie.pl





Dla profesjonalistów Dla Ciebie

Taka praca ma sens

Dołącz do nas na pzu.pl/takapracamasens





30 lat OPZL: fakty i liczby

Na zdjęciu Zarząd OPZL aktualnej kadencji podczas Gali Innowacji połączonej z Galą 30-lecia Organizacji (fot. Paweł Wańczyko-lubuskie.pl)

Wielki jubileusz Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej za nami. W klimacie podziękowań, życzeń i odznaczeń, odbyły się uroczyste obchody 30-lecia OPZL.

Tu wszystko się zaczęło

Kluczowa data to 10 października 1991 roku, w czasie kiedy w polskiej gospodarce zachodziły dynamiczne zmiany. Grupa przedsiębiorców z ówczesnego województwa zielonogórskiego na spotkaniu założycielskim w Zielonej Górze postanowiła powołać organizację pracodawców. Wśród członków założycieli było dziewięciu ówczesnych dyrektorów lubuskich firm. W dniu 17 grudnia 1991 miało miejsce pierwsze Zebranie Ogólne Członków, na którym do Organizacji Pracodawców Regionu Zielonogórskiego przystąpiły kolejne firmy. Z początkiem 1992 r. zaczęło działać biuro OPRZ, którego dyrektorem został Zbigniew Opaliński. Wpisowe do Organizacji wynosiło 200 tys. zł. Wkrótce odbyły się pierwsze, zagraniczne wyjazdy studyjne, spotkania i szkolenia. Przystąpiono także do Konfederacji Pracodawców Polskich. Setka członków została przekroczona w końcu lat 90.

OPZL dzisiaj

Jest największą organizacją pracodawców w regionie oraz jednym z największych związków regionalnych w Polsce. W zdecydowany sposób wspiera inicjatywy i inwestycje ważne dla przedsiębiorców oraz mieszkańców województwa lubuskiego mając za priorytet rozwój przedsiębiorczości. Przedstawiciele OPZL reprezentują interesy małych i dużych firm, biorąc udział w pracach instytucji regionalnych i ogólnopolskich. OPZL jako



(fot. Reprezentuj.com)

jedyny związek regionalny należy do dwóch reprezentatywnych organizacji pracodawców w Polsce: Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, skupiającego przede wszystkim firmy z sektora MMŚP oraz Konfederacji Lewiatan, reprezentującej interesy pracodawców w Polsce i Unii Europejskiej. Aktualnie Organizacja realizuje projekty adresowane do lubuskich przedsiębiorców współfinansowane ze środków UE, koncentrujące się na wdrażaniu innowacji i rozwijaniu kontaktów pomiędzy nauką i gospodarką, rozwijaniu regionalnego rynku pracy w oparciu o potrzeby przedsiębiorców, a także na transgranicznej współpracy gospodarczej.

Członkowie - Założyciele OPZL:

Tadeusz Baranowski (Przedsiębiorstwo Hurtu Spożywczego)

Józef Bobiński (Przedsiębiorstwo Budowlane Nadodrże Sp. z o.o.)

Marek Górny (Novita SA)

Antoni Rutka (Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa)

Kazimierz Zelek (Lubuskie Przedsiębiorstwo Gospodarki Turystycznej Lubtour)

Stanisław Deskiewicz (Zakłady Przemysłu Odzieżowego Romeo, Zbąszyń)

Romuald Wrzeszczyński (Zakłady Mięsne Przylep)

Jerzy Kwiatkowski (Zakłady Przemysłu Wełnianego Polska Wełna)

Jerzy Kubicz (Lubuska Fabryka Zgrzeblarek Bawełnianych Falubaz)

Przewodniczący OPZL:

1991-1996 – **Jerzy Kwiatkowski**

1996 - 1997 – **Tadeusz Kulczyk**

1998 - 2000 – **Stanisław Iwan**

2000 - 2001 – **Tadeusz Kulczyk**

2001 - 2002 – **Józef Lenart**

2002 - 2007 – **Wacław Maciuszonek**

2007 - nadal – **Janusz Jasiński**

Dyrektorzy Biura OPZL:

1992 - 2001 – **Zbigniew Opaliński**

2001 - 2002 – **Krzysztof Baług**

2002 - 2004 – **Marta Skowrońska-Sobich**

2004 - 2006 – **Krzysztof Irek**

2006 - 2019 – **Jarosław Nieradka**

2019 - nadal – **Joanna Zielińska**



Elwira Teśluk, księgowa OPZL oraz Bartosz Lech – uczestnik projektu Lubuski Biznes ma Power! (fot. Adrianna Chmiel)

Obchody 30-lecia za nami

7 października, w Lubuskim Teatrze, odbyła się uroczysta Gala Kongresu Gospodarczego - Lubuskie 2021 inicjująca m.in. obchody 30-lecia OPZL. W tym ważnym dla naszej organizacji wydarzeniu wzięło udział prawie 200

Renaty Przemyk. Z kolei 15 października miała miejsce Uroczysta Kolacja Jubileuszowa w Starej Winnej Górze - Winnicy Rodziny Krojcieg. W tej części, zamykającej obchody jubileuszowe 30-lecia OPZL, odbyło się uroczyste przyjęcie dla 120 osób, czyli przedstawicieli naszych firm członkowskich, założycieli, władz Organizacji oraz partnerów biznesowych i samorządowych. Wieczór uatrakcyjnił uczestnikom pokaz tańca towarzyskiego w wykonaniu Elwiry Teśluk, księgowej Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej z Biura Rachunkowego Ekspert oraz Bartosza Lecha – uczestnika projektu Lubuski Biznes ma Power! A także pokaz artystyczny tańca High Heels w wykonaniu High Heels Inspiration i Studio Mieszkalska - Łap taniec.

Znakomita frekwencja naszych przedsiębiorców i zaproszonych gości z regionu, kraju i zagranicy to najlepsze dla nas podziękowanie za podejmowane każdego dnia działania na rzecz rozwoju lubuskiej gospodarki. To także znak, że przez trzydzieści lat Organizacja na trwałe i realnie wpisała się w życie województwa lubuskiego.

Joanna Zielińska



Dyrektorzy biur OPZL: od lewej Jarosław Nieradka, Joanna Zielińska i Krzysztof Irek. (fot. Adrianna Chmiel)

osób. Przed tak licznym i zacnym gronem Zarząd OPZL oraz Komisja Rewizyjna zostali odznaczeni Odznaką Honorową za Zasługi dla Województwa Lubuskiego oraz otrzymali okolicznościowe Listy gratulacyjne od Marszałek Województwa Lubuskiego Elżbiety Anny Polak oraz Przewodniczącego Sejmiku Województwa Lubuskiego Wacława Maciuszonka. Wspólne świętowanie uświetnił uczestnikom koncert



Zespół pracowników biura OPZL ► (fot. Adrianna Chmiel)



POLSKI ŁĄD

– o co w tym wszystkim chodzi?

1 października 2021 r. Sejm uchwalił tzw. Polski Ład. Projekt społeczno-gospodarczy, dotyczący szerokich zmian wprowadzanych przede wszystkim w podatkach dochodowych i zasadach opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne. Nowe przepisy dotyczą też innych obszarów związanych z biznesem – VAT, ordynacji podatkowej, prawa przedsiębiorców, prawa egzekucyjnego i in. Poniżej skrót wybranych zmian dotyczących przede wszystkim przedsiębiorców przygotowany przez Monikę Włodarczyk, właścicielkę Biura Rachunkowo-Finansowego z Nowej Soli.

Część zmian oceniana jest pozytywnie (np. wyższy próg skali podatkowej, wyższa kwota wolna od podatku, nowe ulgi skierowane do rodziców albo pracujących osób w wieku emerytalnym). Część regulacji – skierowanych głównie do przedsiębiorców – ma jednak charakter fiskalny. Przykładem są przepisy o ukrytej dywidendzie, minimalnym podatku CIT lub zakaz amortyzacji nieruchomości mieszkalnych. Gorącym tematem jest podwyższenie kwoty składki na ubezpieczenie zdrowotne przedsiębiorców. Zakaz odliczenia składki na ubezpieczenie zdrowotne od podatku będzie się wiązał ze wzrostem obciążeń dla niektórych podatników. Wprowadza się również szereg ulg dla biznesu np. ulgę na robotyzację i in.

I. Ubezpieczenia zdrowotne

1. Nowe zasady ustalenia podstawy naliczenia składek na ubezpieczenie zdrowotne.

Od 2022 roku to rzeczywisty dochód będzie podstawą wymiaru składki dla przedsiębiorców opłacających podatek dochodowy według skali podatkowej, podatek

liniowy, czyli 19 proc. PIT oraz podatek dochodowy z kwalifikowanych praw własności intelektualnej (art. 30ca ustawy PIT).

Wysokość składki zdrowotnej dla osób rozliczających się według skali podatkowej nie ulegnie zmianie - będzie to 9% od dochodu, bez możliwości odliczenia jej części od podatku. Zmieni się natomiast wysokość składki dla firm rozliczających się w sposób uproszczony, czyli tych, które wybiorą podatek liniowy 19%, ryczałt lub kartę podatkową. Rozliczający się podatkiem liniowym zapłacą 4,9% dochodu (minimum 270 zł na miesiąc). W przypadku osób rozliczających się podatkiem zryczałtowanym zostaną ustawione progi: dla firm o rocznych przychodach do 60 tys. zł będzie to 9% od 60% przeciętnego wynagrodzenia; dla firm o przychodach między 60 tys. zł a 300 tys. zł – od 100% przeciętnego wynagrodzenia (ponad 500 zł), zaś dla firm o przychodach ponad 300 tys. zł – od 180% przeciętnego wynagrodzenia (ok. 1 tys zł). Przy rozliczających się kartą podatkową składka zdrowotna będzie liczona nie od średniego wynagrodzenia, ale od minimalnego wynagrodzenia (będzie ona wynosić 270 zł).





2. Obowiązki sprawozdawcze względem ZUS przy ubezpieczeniu przedsiębiorcy

Obowiązek składania w ZUS comiesięcznej deklaracji o osiągniętym dochodzie ciążyć będzie na każdym przedsiębiorcy, który zobowiązany jest do opłacania składki zdrowotnej **uzależnionej od dochodu firmy**. Nowe, comiesięczne deklaracje składać zatem będą musiały wszystkie te osoby prowadzące działalność gospodarczą, które rozliczają **podatek liniowy**, jak również te, które opłacają PIT na podstawie **skali podatkowej**.

3. Nowy system rozliczenia składek i ich korekty w przypadku ubezpieczenia przedsiębiorcy.

W trakcie roku trzeba będzie płacić składkę zdrowotną od dochodu ustalonego narastająco jako różnica między przychodem a kosztami uzyskania przychodów. Przy czym podstawą wymiaru składki za dany miesiąc nie będzie mogła być niższa od minimalnego wynagrodzenia obowiązującego od 1 stycznia danego roku.

Roczne rozliczenie składki na ubezpieczenie zdrowotne będzie następować po zakończeniu roku. Jeśli suma wpłaconych składek na ubezpieczenie zdrowotne za poszczególne miesiące roku będzie wyższa od rocznej składki ustalonej od rocznej podstawy, to ubezpieczonemu będzie przysługiwał zwrot różnicy (konieczny będzie wniosek).

U osób współpracujących z przedsiębiorcami podstawą wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne będzie kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kw. roku poprzedniego, włącznie z wypłatami z zysku. Ogłasza ją prezes Głównego Urzędu Statystycznego w Monitorze Polski.

Zmiany dotyczą również terminów wpłat na składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne dla różnych podmiotów - nowy termin wpłaty składek zdrowotnych i społecznych będzie 20-go następnego miesiąca.

Nowa zasada dotyczyć będzie wszystkich firm nieposiadających osobowości prawnej, a więc m.in. wszystkich osób prowadzących jednoosobowe działalności gospodarcze. Z kolei płatnicy posiadający osobowość prawną (m.in. spółki z o.o. oraz spółki akcyjne) zobowiązane będą do opłacania składek ZUS do 15. dnia miesiąca.

4. Rozszerzenie zakresu podlegania ubezpieczeniom zdrowotnym.

Obecnie pełnienie funkcji członka zarządu lub prezesa zarządu nie jest tytułem do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych. Powyższe ulegnie zmianie w przypadku wejścia w życie art. 15 uchwalonej ustawy nowelizacyjnej. Warto dodać, że zmiany będą dotyczyły również dochodów członków zarządów spółek nie tylko polskich, ale i zagranicznych, o ile dana osoba podlega polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Obowiązkowi opłacania składki zdrowotnej podlegać będą wyłącznie osoby pełniące funkcje na podstawie powołania, które otrzymują z tego tytułu wynagrodzenie. Osoby pełniące te funkcje bez wynagrodzenia nie będą objęte obowiązkiem ubezpieczeniem zdrowotnym.

II. Podatek PIT

1. Nowa skala podatkowa i kwota wolna od podatku. Zasady odliczenia kwoty zmniejszającej podatek.

Kwota wolna od podatku w wysokości 30 000 PLN zostanie wprowadzona dla wszystkich podatników rozliczających dochody według skali progresywnej, w tym dla przedsiębiorców (przy czym brak kwoty wolnej dla przedsiębiorców rozliczających się podatkiem liniowym). Obecnie kwota wolna progresywnie maleje i nie obejmuje już osób z dochodem powyżej 127 000 PLN rocznie. Wprowadzona zmiana będzie miała także wpływ na kwotę zmniejszającą podatek. Aktualnie kwota zmniejszająca podatek wynosi 43,76 zł/m-c. Jeśli planowane zmiany wejdą w życie kwota ta wyniesie 425 zł/m-c. Stawka 32% będzie obowiązywać od dochodów powyżej 120 000 PLN rocznie. Obecnie jest to 85 528 PLN. Po zmianie, do podstawy obliczenia podatku nieprzekraczającej 120 000 zł stosowana będzie stawka podatku w wysokości 17%. Dopiero do nadwyżki ponad tę kwotę podatek będzie obliczany według stawki 32%.

2. Zakaz odliczenia składek na ubezpieczenie zdrowotne.

Obecnie składka zdrowotna jest w większości odliczana od podatku dochodowego (odliczenie w wysokości 7,75% podstawy obliczania). W wyniku planowanych zmian zostanie wprowadzony brak prawa do odliczenia od podatku jakiegokolwiek części składki zdrowotnej niezależnie od formy opodatkowania.

3. Sprzedaż rzeczy ruchomych wykupionych po zakończeniu leasingu – zasady określenia przychodu z działalności gospodarczej i przepisy przejściowe.

Od stycznia 2022 roku przedsiębiorca chcący wykupić auto, a następnie przenieść go do majątku prywatnego a następnie sprzedać, zobowiązany będzie do zapłaty zarówno podatku dochodowego jak i podatku VAT. Nowe przepisy wydłużają również dotychczas obowiązujący okres, w którym sprzedaż auta jest obciążona podatkami – z 6 miesięcy do aż 5 lat (licząc od roku, po którym została opłacona ostatnia rata). Jednakże przedsiębiorca, który wykupi auto z leasingu do majątku prywatnego najpóźniej do dnia 31 grudnia, a następnie sprzeda je po sześciu miesiącach – uniknie konieczności zapłaty podatku.

4. Najem prywatny opodatkowany tylko ryczałtem ewidencjonowanym – od 1 stycznia 2023 r.

Nowelizacja przewiduje likwidację możliwości opodatkowania przychodów uzyskiwanych z najmu na zasadach ogólnych (z wyjątkiem sytuacji gdy takie przychody są uzyskiwane w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej). Najem indywidualny będzie opodatkowany wyłącznie w ramach ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych (stawka 8,5% dla przychodów poniżej 100 000 PLN rocznie oraz 12,5% od nadwyżki ponad 100 000 PLN). Wprowadzona zmiana uniemożliwiłaby zmniejszenie podstawy opodatkowania o koszty związane z posiadanym lokalem mieszkalnym, tj. amortyzacją, odsetkami od kredytu, kosztami mediów, zakupem wyposażenia, remontem itp.

Jednocześnie odsunięto - do 1 stycznia 2023 r., wprowadzenie powyższych zmian w rozliczaniu najmu mieszkań i budynków. Według przyjętej poprawki, podatnicy w 2022 roku będą mogli jeszcze stosować obecne zasady opodatkowania (zasady ogólne).





5. Nowe ulgi podatkowe

■ Symultaniczna ulga IP BOX i B+R

W obecnym stanie prawnym nie jest możliwe równoczesne stosowanie ulgi B+R oraz preferencyjnej stawki IP Box w stosunku do jednego (tego samego) dochodu. Ustawa przewiduje wprowadzenie regulacji umożliwiającej podatnikowi osiągającemu dochody z kwalifikowanych IP i opodatkowującemu je preferencyjną 5% stawką podatkową, korzystanie jednocześnie z odliczenia w ramach ulgi B+R.

■ Ulga na prototyp

Rozwiązanie to skierowane jest do tych podatników, którzy w wyniku prowadzonych prac badawczo-rozwojowych wytworzyli nowy produkt i obejmie koszty ponoszone na etapie produkcji próbnej takiego produktu, a także koszty wprowadzenia w celu sprzedaży na rynek nowego produktu.

■ Ulga na robotyzację

Ulga na robotyzację funkcjonować będzie na kształt podobny do już obowiązującej ulgi na badania i rozwój. Celem wprowadzanej ulgi jest zmniejszenie obciążeń podatkowych w wyniku zakupu fabrycznie nowych robotów przemysłowych oraz oprogramowania i rzeczy niezbędnych do obsługi tych robotów. Podatnikowi, prowadzącemu działalność przemysłową (produkcyjną), będzie przysługiwać prawo do odliczenia od podstawy opodatkowania kosztów, które już wcześniej zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów. Dodatkowe odliczenie nie będzie mogło przekroczyć 50% wysokości kosztów.

■ Ulga na zatrudnienie innowacyjnych pracowników

Ustawa przewiduje wprowadzenie rozwiązania, zgodnie z którym podatnik będący płatnikiem, który prowadzi działalność B+R będzie mógł odliczyć od zaliczek na podatek dochodowy oraz zryczałtowanego podatku dochodowego, potrącanych z dochodów (przychodów) osób fizycznych zatrudnionych u niego na podstawie umowy o pracę lub umów cywilno-prawnych, czy też praw autorskich, koszty kwalifikowane, których nie odliczył od swojego dochodu w zeznaniu rocznym w ramach odliczenia ulgi B+R, ponieważ poniósł stratę albo wysokość dochodu była niższa od kwoty przysługujących mu odliczeń.

■ Ulga na terminal płatniczy

Ustawa przewiduje wprowadzenie ulgi dla podatników, którzy ponieśli wydatki na nabycie terminala płatniczego oraz wydatki związane z obsługą transakcji płatniczych przy użyciu terminala płatniczego. Wydatki z tego tytułu podatnicy będą mogli odliczyć od podstawy obliczenia podatku zarówno w przypadku korzystania z opodatkowania na ogólnych zasadach według skali podatkowej jak i według jednolitej 19% stawki podatku.

Ulga została ograniczona kwotowo. W roku podatkowym podatnik będzie mógł odliczyć od podstawy obliczenia podatku maksymalnie 1000 zł, a w przypadku podatników, którzy zgodnie z przepisami ustawy o podatku od towarów i usług są zwolnieni z obowiązku rejestrowania przychodów przy użyciu kas rejestrujących odliczeniu będzie podlegała maksymalnie kwota 2500 zł w roku podatkowym. Prawo do ulgi będzie przysługiwało wyłącznie w odniesieniu do wydatków poniesionych w roku

podatkowym, w którym podatnik zapewnił możliwość przyjmowania płatności za pośrednictwem terminala i wydatków poniesionych w roku bezpośrednio po nim następującym. Oznacza to, że podatnik będzie miał prawo do ulgi przez dwa lata podatkowe.

Ponadto zostały wprowadzone jeszcze inne ulgi, do których opisu przekazuję poniżej link. Są to:

■ Ulga na CSR

■ Ulga IPO

■ Ulga dla podatników inwestujących w alternatywne spółki inwestycyjne

■ Ulga konsolidacyjna

<https://www.pit.pl/aktualnosci/pakiet-ulg-dla-firm-w-ramach-nowego-ladu-w-konsultacjach-co-zyskaja-przedsiębiorcy-1005687>

III. Podatek CIT

W podatku CIT również Nowy Ład wprowadza zmiany. Dotyczą one:

1. CIT-15J dla nowych spółek jawnych.
2. Zasady wyznaczania rezydencji podatkowej podmiotów w Polsce.
3. Zmiany dla podatkowych grup kapitałowych.
4. Zmiany dotyczące specjalnego funduszu inwestycyjnego.
5. Zmiany w określeniu limitu kosztów finansowania dłużnego – art. 15c.
6. Uchylenia art. 15e i reguły przejściowe w tym zakresie.
7. Nowe wyłączenia z kosztów podatkowych:

Polski Ład przewiduje wyłączenie z kosztów uzyskania spółki tzw. ukrytej dywidendy, tj. wynagrodzenia wypłacone podmiotowi powiązanemu, jeżeli:

- wysokość tych kosztów lub termin ich poniesienia w jakikolwiek sposób są uzależnione od osiągnięcia zysku przez podatnika lub wysokości tego zysku, lub
- racjonalnie działający podatnik nie poniósłby takich kosztów lub mógłby ponieść niższe koszty w przypadku wykonania porównywalnego świadczenia przez podmiot niepowiązany z podatnikiem, lub
- koszty te obejmują wynagrodzenie za prawo do korzystania z aktywów, które stanowiły własność lub współwłasność wspólnika (akcjonariusza) lub podmiotu powiązanego ze wspólnikiem (akcjonariuszem) przed utworzeniem podatnika.

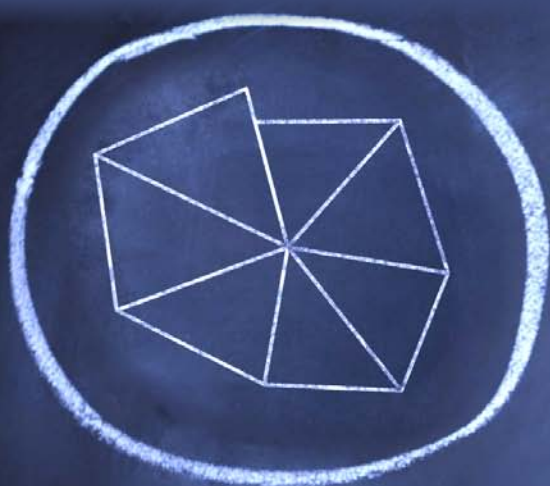
Pkt 2 i 3 nie stosuje się w przypadku, gdy suma poniesionych w roku podatkowym przez podatnika kosztów stanowiących ukrytą dywidendę na podstawie tych przepisów, jest niższa niż kwota zysku brutto w rozumieniu przepisów o rachunkowości, uzyskanego w roku obrotowym, w którym koszty te zostały uwzględnione w wyniku finansowym podatnika.

Regulacje dot. ukrytej dywidendy obowiązywać mają od 1 stycznia 2023 r.

Jeżeli spółka nie zatrudnia pracowników ani zlece-niobiorców, a usługi są świadczone przez udziałowca



IV. Zmiany w PIT i CIT dotyczące przedsiębiorców



Wzrost
sumy
rachunkowej





4. Zakaz amortyzacji nieruchomości mieszkalnych – od 1 stycznia 2023 r.
5. Zbycie udziałów spółki powstałej z przekształcenia spółki osobowej.
6. Zmniejszenie udziału kapitałowego w spółce osobowej.
7. Przyjmowanie płatności od konsumentów – obowiązek płatności bezgotówkowych i sankcyjne przychody podatkowe.
8. Obowiązek przysyłania do urzędu skarbowego ksiąg podatkowych i ksiąg rachunkowych oraz ewidencji środków trwałych – od 1 stycznia 2023 r.
9. Kopie certyfikatów rezydencji podatkowej.
10. Zmiany w rozliczeniu podatku u źródła.

Ustawa wprowadza obniżenie stawki ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych dla osób wykonujących określone zawody medyczne do 14% oraz dla niektórych

przychodów związanych ze świadczeniem wskazanych usług w obszarze IT do 12% (wcześniej 15%). Od 1 stycznia 2022 roku nie będzie możliwy wybór opodatkowania w formie karty podatkowej. Firmy rozliczające się na tej podstawie będą mogły jednak kontynuować ten sposób rozliczania.

W celu przeciwdziałania zatrudniania „na czarno” oraz nieujawniania części wynagrodzenia ustawa zawiera propozycję przypisania pracodawcy za każdy miesiąc nielegalnego zatrudnienia przychodu w wysokości równoważności minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wyłączenie z kosztów uzyskania przychodów wypłaconego wynagrodzenia z tytułu nielegalnego zatrudnienia oraz wynagrodzenia wypłaconego „pod stołem”.

Wśród wielu zmian w przepisach podatkowych przewidzianych w ramach programu Polski Ład ustawa zakłada również wprowadzenie szeregu zmian w podatku VAT, takich jak:

- możliwość wspólnego rozliczania się przez kilku podatników tzw. „Grupy VAT”,
- zmianę w zakresie wiążących informacji stawkowych (WIS),
- zmiany w postaci opcji opodatkowania usług finansowych,
- szybki zwrot VAT dla określonych podatników.

Zmiany podatkowe w ramach Polskiego Ładu wejdą w życie 1 stycznia 2022 r. 29 października, Sejm odrzucił poprawkę Senatu dotyczącą wydłużenia okresu vacatio legis o rok, czyli do stycznia 2023 r. Przypomnijmy, że Senat zakończył prace nad poprawkami 28 października, a kolejnego dnia w ekspresowym tempie zajął się nimi Sejm. W ciągu dnia sejmowa Komisja Finansów Publicznych zarekomendowała odrzucenie prawie wszystkich poprawek do ustaw podatkowych tworzących Polski Ład, które zaproponował Senat. Oznacza to, że największa od 30 lat zmiana prawa podatkowego wejdzie w życie już od nowego roku.



Monika Włodarczyk

księgowa z ponad 20 letnim doświadczeniem. Właścicielka Biura Rachunkowo-Finansowego z Nowej Soli

REKLAMA



Solution is here

Wkrótce zmiany w rejestracji spółki i oddziału

Zakres realizowanych usług

USŁUGI ZAGRANICZNE I KRAJOWE:

- Instalacje elektryczne
- Instalacje niskoprądowe
- Pomiary instalacji

USŁUGI KRAJOWE:

- Projektowanie
- Elektroenergetyka
- Automatyka przemysłowa
- Prefabrykacja
- OZE/GPO
- Serwis

www.mazel.pl
www.mazel-elektro.de

MAZEL S. A.
ul. Inżynierska 3
67-100 Nowa Sól

MAZEL S.A.
Niederlassung in Deutschland
Keithstraße 26
10787 Berlin



Trzy fundamenty, dwie spółki, strategia 2025

„Zawsze jest coś dobrego, czego można się nauczyć od innych. Tylko od nas samych zależy, czego chcemy się nauczyć” – o międzynarodowej współpracy i rozwoju opowiada Dinesh Musalekar Prezes Lumel SA i Lumel Alucast w rozmowie z Aleksandrą Smerdą.

Obecny LUMEL - dawne Zielonogórskie Zakłady Wytwórcze Mierników Elektrycznych A-21 to przedsiębiorstwo z blisko 70-letnią historią. Jego dzisiejsza obecność na rynku krajowym i zagranicznym, rozpoznawalność marki i produktów, członkostwo w międzynarodowej grupie kapitałowej oraz globalny zasięg to historia godna uznania. Co zatem przyczyniło się do rozwoju firmy i osiągnięcia obecnej pozycji Lumelu na rynku?

W całej grupie Rishabh do której należy Lumel SA i Lumel Alucast stawiamy na trzy podstawowe fundamenty: innowacje, rozwój ludzi i etykę w biznesie To siły napędowe, które zapewniają nam właśnie wzrost. Wzrost w postaci nowych rynków, nowych innowacyjnych produktów, nowoczesnych technologii. Rozwijamy się również, poszerzając naszą grupę o nowe podmioty. Stawiamy na długofalowy rozwój biznesu oraz wszystkich jego akcjonariuszy, pracowników, klientów, dostawców czy inwestorów.

Od 10 lat Lumel należy do międzynarodowej grupy i można powiedzieć, że jedną z jego cech jest wielokulturowość zespołu. Jak aspekt ten wpływa na codzienną pracę i czy różnice kulturowe są barierą podczas współpracy, czy odwrotnie – pozwalają osobom różnych narodowości uczyć się wzajemnie od siebie, np. dobrych praktyk w stylu pracy? Jak to wygląda w praktyce?

Obie spółki Lumel, pomimo bycia częścią grupy Rishabh, mają swoją bardzo silną tożsamość jako firmy polskie i europejskie. Choć nasz zespół zbudowany jest z pracowników wielu narodowości, takich jak Ukraińcy, Hindusi, Hiszpanie, Niemcy, Rosjanie, Węgrzy, Tajwańczycy, to Polacy stanowią 90% ogółu pracowników. Zbudowaliśmy kulturę akceptacji, ucząc się dobrych praktyk, nawyków z innych kultur i to bardzo dobrze działa. Zawsze jest przecież coś dobrego, czego można się nauczyć od innych. Tylko od nas samych zależy, czego chcemy się nauczyć.





Poza wielokulturowością zespołu, mamy do czynienia z szerszym zakresem współpracy pomiędzy naszymi zespołami z Indii, Chin, USA czy Wielkiej Brytanii. Mówię tu o obszarze prac badawczo-rozwojowych, badań laboratoryjnych, sprzedaży i marketingu. Taka wielokulturowość tworzy dobrą synergię i pomaga nam szybciej budować nowe produkty i efektywniej służyć klientom.

Obecnie Lumel tworzą dwie spółki: z jednej strony (ulicy) LUMEL S.A., z drugiej - LUMEL ALUCAST Sp. z o.o.; aparatura pomiarowa i odlewy wysokociśnieniowe. Jak łączą się te dwa obszary biznesowe, w których specjalizują się przedsiębiorstwa? Co skłoniło Państwa do rozdzielenia tych dwóch obszarów działalności i jakie możliwości niesie ze sobą to rozwiązanie?

Kiedy przejąłem zarządzanie firmą w 2014 roku, szybko zdałem sobie sprawę, że obie firmy mają ze sobą niewiele wspólnego. Produkty, procesy, klienci, dostawcy, kompetencje, wszystko było inne. Chciałem, aby oba biznesy tzn Lumel SA (automatyka) i Lumel Alucast (odlewnictwo ciśnieniowe) mogły rozwijać się szybciej i niezależnie, z dedykowanymi zespołami zarządzającymi, by w ten sposób skrócić i przyspieszyć zarazem procesy decyzyjne. Oczywiście, w sytuacji gdy nasi klienci z obszaru automatyki, potrzebują produktów np. w obudowie z aluminium, a klienci Lumel Alucast dodatkowych usług związanych z montażem elektroniki, obie firmy współpracują ze sobą, tak by dostarczyć klientom wszystko czego potrzebują.

Pozostając w temacie rozwoju, ubiegły rok był dla Państwa na pewno ważny ze względu na zakończenie realizacji Strategii 2020. Jakie cele udało się Państwu zrealizować w ramach tego programu?

Strategia 2020 była pierwszym 5-letnim planem, który wprowadziłem w życie.

Mogę z dumą powiedzieć, że osiągnęliśmy około 80% tego, co zaplanowaliśmy w zakresie rozwoju firmy. To oczywiście zasługa całego zespołu Lumelu. Spośród najważniejszych elementów strategii 2020 chciałabym wymienić tylko:

- ◆ Lumel Alucast ze spółki generującej straty, stał się nowoczesnym biznesem generującym zysk i dwukrotnie wyższe przychody ze sprzedaży,
- ◆ przez ostatnich pięć lat, rok rocznie inwestowaliśmy w nowe technologie i park maszynowy od 8 do 10 mln, dzięki czemu dziś Lumel Alucast to nie tylko jeden z najlepszych zakładów odlewnictwa ciśnieniowego i obróbki skrawaniem w Polsce, ale również w Europie, a nawet na świecie.
- ◆ spośród pracowników wykreowaliśmy wielu liderów, którzy dziś zajmują kluczowe stanowiska w obu spółkach.
- ◆ w zakładzie automatyki Lumel SA powstało wiele nowych, innowacyjnych produktów, zgodnych ze standardami Przemysłu 4.0
- ◆ unowocześniliśmy laboratorium pomiarowe w Lumel SA oraz narzędziownię i laboratorium jakości w Lumel Alucast.
- ◆ otworzyliśmy nowe biura sprzedaży na Bliskim Wschodzie, w Niemczech, na Bałkanach, w Hiszpanii oraz w Australii i Indiach, dzięki którym globalnie rozwijamy nasz biznes.
- ◆ poszerzyliśmy portfolio produktowe o rozwiązania z obszaru średnich napięć i bramek radiometrycznych, poprzez przejęcie z firmy Relpol, dawnego zakładu Polon.
- ◆ zbudowaliśmy bardzo nowoczesny zakład automatyki Lumel SA

Oddali Państwo również do użytku nową siedzibę, której nazwa - „Lumel 4.0” jest intrygująca. W jakim stopniu założenia przemysłu 4.0 znajdują zastosowanie w nowym zakładzie oraz produktach?

Nowy zakład jest jednym z ważniejszych kamieni milowych w rozwoju Lumel SA. Koncentruje się na rozwoju produktów i rozwiązań, które pomagają różnym branżom i firmom pracować zgodnie z koncepcją Przemysłu 4.0. Co to oznacza w praktyce?. Wszystkie nowe produkty mają specjalny interfejs komunikacyjny MQTT, powszechnie zwany IoT, który np. pozwala na zdalne odczytywanie pomiarów zużycia mediów, gazu, wody, ciepła i energii elektrycznej i ich analizę. Komunikacja z urządzeniami odbywa się przy wykorzystaniu przeglądarki internetowej i specjalnego oprogramowania i możliwa jest z każdego miejsca na świecie. Nowe produkty wykorzystują również algorytmy sztucznej inteligencji.

Ale wraz z nową siedzibą oddali Państwo do dyspozycji pracowników również Lumel Arenę.

Lumel Arena to z kolei strefa relaksu dla naszych pracowników i ich rodzin. Nie



tylko pomaga znaleźć równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, ale również pozwala integrować zespoły i środowisko pracy. Cieszę się, gdy słyszę jak dzieci pracowników mówią „firma mojej mamy lub taty jest najlepsza, bo idziemy i gramy, w co chcemy” Koszt budowy Lumel Areny stanowił ok. 30% kosztów budowy całego nowego zakładu, ale uważam, że to świetna inwestycja dla pracowników i klientów.

Godnym podkreślenia jest, że Spółki Lumel inwestują w kapitał ludzki. Czy w zespole doświadczonych specjalistów jest miejsce również dla osób dopiero wkraczających na drogę zawodową? Mamy Uniwersytet Zielonogórski, który może pochwalić się m.in. wysoko notowanym Wydziałem Informatyki, Elektrotechniki i Automatyki oraz Wydziałem Mechanicznym. W sąsiedztwie są również szkoły techniczne i zawodowe, czy planują Państwo rozwijać współpracę z tymi jednostkami oraz uczniami i studentami?

Współpraca z młodymi ludźmi wkraczającymi dopiero na drogę zawodową trwa już od wielu lat, ale każdego roku wdrażamy nowe projekty w tym obszarze. Ludzie są najważniejszą częścią każdej organizacji i jak już wspominałem, ich rozwój jest dla nas jednym z trzech kluczowych fundamentów rozwoju całej spółki. Obecnie w naszych klasach zawodowych, w trzech różnych szkołach kształci się około 80 uczniów.

Organizujemy również programy stażowe dla studentów Zielonogórskiego Uniwersytetu. Na naszej uczelni działa koło naukowe, którego członkowie mają dostęp do naszego laboratorium i działu R&D przy realizacji wspólnych lub uczelnianych projektów.

Przeprowadziliśmy również konkurs dla studentów, związany z projektem automatyzacji procesu w Lumel Alucast. Projekt został z powodzeniem wdrożony w życie, a jeden ze studentów, zaangażowanych w to przedsięwzięcie, został naszym pracownikiem.

W ostatnim okresie podpisaliśmy też współpracę z Zielonogórskim Uniwersytetem w zakresie współprowadzenia studiów magisterskich w obszarze inżynierii produkcji

dla wybranych studentów - inżynierów elektryków i mechaników. Program rozpocznie się już w przyszłym roku.

Czyli stawianie jasno wyznaczonych celów definiuje i pomaga rozwijać przedsiębiorstwo w określonym kierunku. Widzicie dalej, widzicie więcej, jakie są Wasze plany na przyszłość?

Oczywiście, że tak. Opracowaliśmy już kolejną pięcioletnią strategię (Strategia 2025). Podzielona jest ona na lata, roczne budżety, kwartały. Do każdego zadania przypisana jest też konkretna osoba lub grupa osób. Zarządzanie przez cele pomaga nam zsynchronizować wysiłki wszystkich działów i pracowników dla osiągnięcia celów całej organizacji.

Ważne jest, by wyznaczyć właściwy kierunek i cele makro dla organizacji, tak by wszyscy szli w tym samym kierunku. Energia, motywacja i pasja dają nam wówczas siłę i „paliwo” do działania. Nasza Strategia 2025 kładzie największy nacisk na zieloną energię, automatyzację i koncentrację działań na dużych strategicznych rynkach, takich jak USA i Chiny.



fot. Lumel SA

Dinesh Musalekar absolwent Uniwersytetu Karnataka w Indiach. Ukończył studia MBA i menedżerskie szkolenia rozwoju biznesu w Wielkiej Brytanii. Jako Prezes Lumelu podwoił wyniki finansowe spółki, która stała się jedną z najbardziej innowacyjnych firm w Europie i w świecie. Jego receptą na sukces jest zasada utrzymania właściwej równowagi w życiu prywatnym i zawodowym.



fot. Lumel SA



■ Siedziba firmy LfC (fot. LfC Sp. z o.o.)

Wszystko po to, aby sprostać naturze

Biotechnologia i mikrobiologia, a wszystko po to by sprostać naturze i być bliżej człowieka. Z Prezesem LfC Sp. z o.o. Lechosławem F. Ciupikiem o zaawansowanych technologiach i światowej marce polskiego producenta implantów rozmawia Bernadetta Holak.



dr Lechosław Franciszek Ciupik

Bioinżynier, założyciel firmy LfC (1989r.). Twórca polskiego Systemu Kręgosłupowego DERO, pionier polskiej i współtwórca światowej spondyloimplantologii (chirurgii kręgosłupa z implantami). Wynalazca, około 120 patentów w 20 krajach świata. Autor/współautor około 300 publikacji badawczo-naukowych. Miłośnik gry w golfa i „golfowania”.

W ramach Konkursu Dobra Firma 2021, organizowanym przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, odebraliście Państwo nagrodę w kategorii NAJLEPSZY INNOWATOR wśród firm małych.

Jesteśmy zaszczytzeni, że nasza innowacyjna działalność została zauważona i doceniona w regionie lubuskim, gdzie tworzymy i produkujemy specjalistyczne procedury chirurgiczne na potrzeby neurochirurgii i ortopedii kręgosłupa. Bardzo dziękujemy Państwu za to prestiżowe wyróżnienie.

Dzięki wytężonej pracy zespołu projektowo-badawczego firma LfC dostarcza światowej klasy wyroby medyczne, implanty kręgosłupowe. Mamy ogromną satysfakcję, że nasze patenty i wynalazki pomogły już blisko 90. tysiącom pacjentów z poważnymi schorzeniami kręgosłupa w Polsce oraz za granicą, między innymi: w Niemczech, Belgii, Hiszpanii, Grecji, Szwecji, Turcji, Izraela, USA, Meksyku, Brazylii, RPA, etc. Wszystko to wynik podjętych przez nas działań na najwyższym światowym poziomie spajających bioinżynierię z medycyną.

Jakie są Wasze plany rozwojowe na przyszłość?

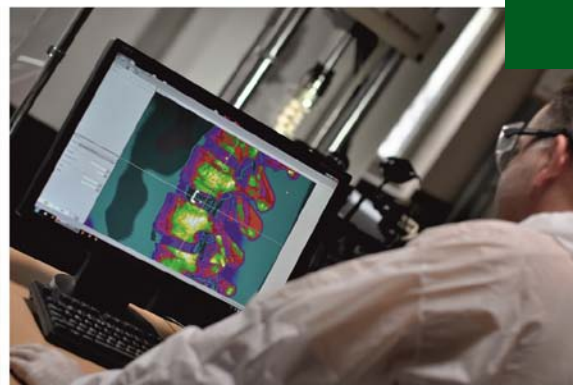
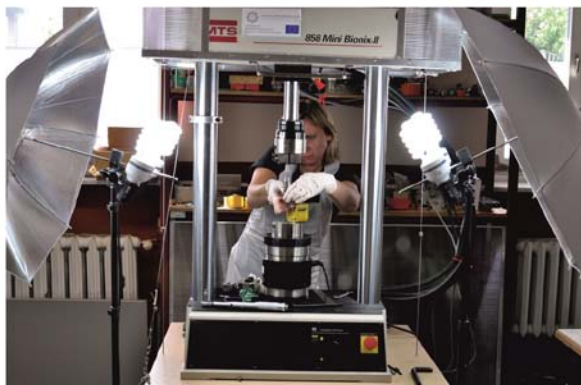
Przyszłość firmy widzimy w kreowaniu nowoczesnych rozwiązań, które, co ciekawe, mają za zadanie zbliżyć zaawansowaną medycynę do natury, zgodnie z naszym hasłem: „by sprostać naturze”...

Od początku działalności, czyli już od ponad 30 lat, postawiliśmy na intensywną działalność badawczą, tworzenie nowych technologii medycznych. Każde pojawiające się na rynku rozwiązanie jest wyzwaniem do stworzenia czegoś jeszcze doskonalszego. Wprowadzane przez nas metody leczenia są nowatorskie i sukcesywnie stają się przedmiotem zgłoszeń wynalazczych i patentów.

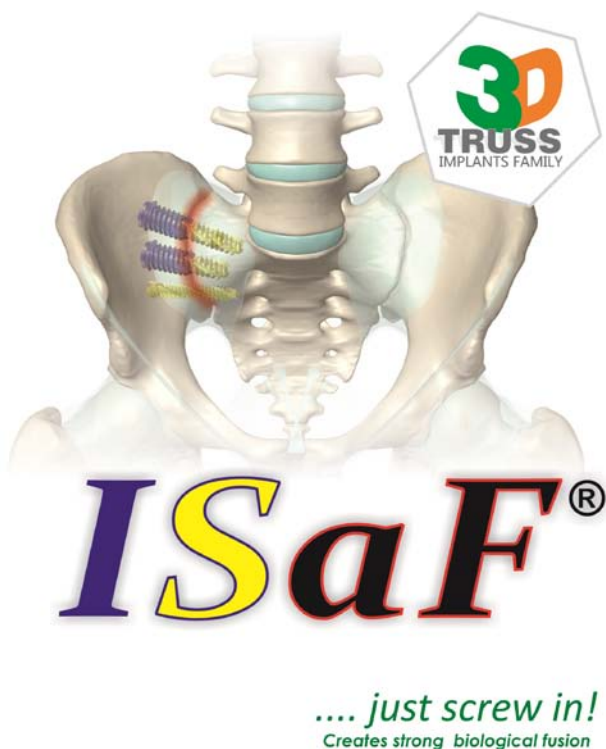
Mysząc o najbliższej przyszłości wchodzimy w biotechnologię i mikrobiologię. To właśnie przybliży nas do naturalnych uwarunkowań fizjologicznych człowieka, a co za tym idzie do „natury”, która z założenia jest najdoskonalsza.

W naszej działalności opieramy się głównie na nowoczesnych technikach wytwarzania,

ale też wprowadzamy nowatorskie, nieznane do tej pory technologie do medycyny. Wyjątkowym przykładem jest technologia 3D, stosowana do niedawna jedynie w przemyśle „kosmicznym”. Wykorzystuje ona sterowaną komputerowo wiązkę elektronów topiących stopy tytanu w temperaturze 2000°. Dzięki tej technice, udało się nam stworzyć zupełnie nowy typ implantu: 3D. W tym wypadku dla osiągnięcia odbudowy kości i ich wzrostu tworzone są specjalne implantowe kratownice. Przypominają one mosty dające możliwość przenoszenia obciążeń występujących w organizmie człowieka. Mamy już całą rodzinę implantów 3D, która szybko się rozrasta.



□ Zastosowanie zaawansowanych technologii w zakresie produkcji i innowacyjna działalność B+R firmy LfC (fot. LfC Sp. z o.o.)



IsaF – implant 3D, hit na europejskich salach operacyjnych w zakresie leczenia bólu w obszarze biodrowo-krzyżowym (fot. LfC Sp. z o.o.)

Właśnie ostatnie „dziecko”, metoda ISaF- do leczenia silnych dolegliwości bólowych zlokalizowanych w stawie biodrowo-krzyżowym, podbija sale operacyjne Europy.

Od kilku lat potrafimy też, bazując na zdjęciu rentgenowskim, wyprodukować implant typu *custom design* (obecnie: *patient specific implants/PSI*) dopasowany do anatomii i fizjologii indywidualnego pacjenta. To jest zdecydowanie najbliższa przyszłość. Z tą umiejętnością wychodzimy poza zakres naszego podstawowego działania. Już odbywają się takie operacje z użyciem indywidualnych implantów...

Oprócz tego, bardzo istotny dla rozwoju firmy jest czynny udział w pracach międzynarodowych organizacji i towarzystw naukowych wspierających rozwój chirurgii kręgosłupa, takich jak Spine Society of Europe (EuroSpine), Polskie Towarzystwo Chirurgii Kręgosłupa/PTChK oraz uczestnictwo w krajowych i międzynarodowych gremiach naukowo-gospodarczych.

Wszystko to sprzyja nie tylko budowaniu przyszłości firmy, ale także promocji regionu i naszego kraju.

Sukcesywnie działacie na rynku krajowym i międzynarodowym, co było dla Państwa najtrudniejszym wyzwaniem, aby móc funkcjonować na rynkach zagranicznych?

Szczególnym wydarzeniem, które potwierdziło najwyższą jakość rozwiązań firmy LfC była pierwsza w powojennej historii Polski sprzedaż całego patentu/IP do USA. Dotyczyła ona takich wartości intelektualnych jak: pomysł, patent, technologia wytwarzania, system szkoleniowy,

Podpisanie umowy sprzedaży patentu/IP firmy LfC do amerykańskiej firmy (od lewej prezes LfC, L.F. Ciupik, z prawej prezes firmy Orthofix /USA, M. Finegan). Pierwsza taka transakcja w zakresie technologii medycznych w Polsce. (fot. LfC Sp. z o.o.)



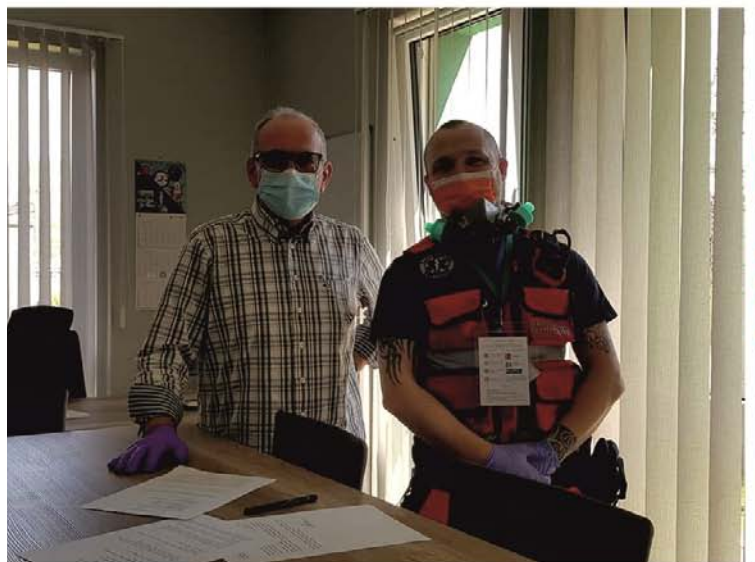
a nawet produkcja, cały know-how. Wydaje się, że było to bezprecedensowe wydarzenie w historii firmy, jak i naszego kraju, zwłaszcza, że USA przoduje w świecie w zakresie chirurgii kręgosłupa. Ten sukces miał także inny wymiar. Nagle zmienił się nasz wizerunek. „- Co Amerykanie kupili?” - padały pytania, „- To musi być dobre” - sugerują odpowiedzi. Od tego czasu firma jest znacznie lepiej postrzegana na światowym rynku medycznym, na zasadzie pełnowartościowego konkurenta.

Natomiast kolejne wyzwania to: wyprzedzić potrzeby medyczne, a co najważniejsze pomóc pacjentom z nieleczonymi do tej pory schorzeniami. Statystyki wskazują, że zapotrzebowanie na nasze idee i produkty wciąż rośnie. Po pierwsze ze względu na starzenie się społeczeństwa, a po drugie- choroby cywilizacyjne. Okazuje się, że układ kostno-mięśniowy człowieka nie nadąża z dostosowaniem się do wydłużającego się okresu życia

i siedzącego trybu życia człowieka. I tu mocno zachęcamy do aktywności fizycznej, ruchu, bo jak mówi porzekadło: „w zdrowym ciele zdrowy duch”, a przede wszystkim „ruch to zdrowie” (oraz promowane przez nas „zdrowie poprzez ruch”).

Od niespełna dwóch lat walczymy z pandemią, jaki ma ona wpływ na Waszą działalność? Czy odnotowaliście spadek popytu na Wasze produkty?

Dla wszystkich pandemia to niezwykle trudny okres. Nie ulega wątpliwości, że nasza firma poważnie odczuła skutki Covid-19. Byliśmy zmuszeni do szybkiego dostosowania się do trudnych, niemalże sterylnych warunków pracy, by jeszcze bezpieczniej tworzyć i produkować. Wymagało to ogromnej determinacji i dyscypliny. Mimo, że przepracowaliśmy okres pandemii bez



Pomoc LfC dla ratowników medycznych w Zielonej Górze w czasie pandemii (fot. LfC Sp. z o.o.)

przerw to, jak wszyscy wiemy, szpitale i kliniki przez ponad 1,5 roku miały inne zmartwienia. Walka z koronawirusem to największy problem i główny temat ostatnich miesięcy.

Sama firma czynnie włączyła się w pomoc służbom medycznym już na początku pandemii. Reakcja nasza była błyskawiczna. Wsparliśmy pogotowie ratunkowe i szpital w Zielonej Górze stworzonymi w LfC zabezpieczeniami do specjalistycznych masek.

Jednakże, musimy z przykrością podkreślić, że pacjentów z dolegliwościami kręgosłupa, w tym trudnym okresie nie ubyło, a co więcej, wiele operacji musiało zostać przesuniętych. Z pewnością była to niezwykle dramatyczna sytuacja dla wielu cierpiących, schorowanych ludzi.

W tych ekstremalnych warunkach dużo się nauczyliśmy i wyciągnęliśmy poważną lekcję na przyszłość, ale jak cały świat, nie możemy się doczekać powrotu normalności.

Pragniemy podkreślić, że każdy z nas może wziąć udział w walce z pandemią przez stosowanie zasad sanitarnych (noszenie maseczek, dezynfekcję rąk) oraz szczepienia.

Zachęcamy wszystkich niezdecydowanych rodaków, żeby zaszczepili się przeciw Covid-19, bo to przybliży nas do zakończenia pandemii, a przede wszystkim da bezpieczeństwo i zdrowie naszemu społeczeństwu.

Wasze motto to: „If we do... we do it better”. Tworzycie szerokie zaplecze badawczo-inżynierskie, czy ciężko jest znaleźć wykwalifikowaną kadrę w Państwa dziedzinie?

A propos naszego motta, innowacyjność jest nie tylko główną zasadą obowiązującą w firmie, ale także świadomie przyjętą strategią postępowania. W 1992r., a więc w czasie kiedy pojęcie „innowacja” nie było szerzej znane i nie istniało nawet w słownikach technicznych, wprowadziłem do życia firmy właśnie cytowane motto: „If we do... we do it better”. Oznacza ono, że każde nowe rozwiązanie, nowy pomysł musi być lepszy od poprzedniego, doskonalszy, bardziej efektywny.

Odzwierciedleniem działalności innowacyjnej może być liczba otrzymanych patentów. Firma może pochwalić się ponad 100 patentami w Polsce i na świecie oraz ponad 40 zgłoszeniami wynalazczymi (patentowymi) w kilkudziesięciu krajach różnych kontynentów.

Odnosnie kadry naukowej, firma posiada świetnie funkcjonujący dział badawczo-rozwojowo-projektowy. Trzon LfC stanowi wysoko wykwalifikowany, profesjonalny zespół inżynierski, ale oczywiście, jak we wszystkim, jesteśmy otwarci na nowe, czekamy na ciekawe zgłoszenia.

Zapraszamy do LfC!

REKLAMA



Z EKSPERTAMI



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

68 451 39 34

24 LISTOPADA | 8 GRUDNIA | 15 GRUDNIA
W GODZ. 10:00 – 12:00

BEZPŁATNE

PORADY PRAWNE INSPEKTORA PRACY
DLA PRACODAWCÓW ZRZESZONYCH W OPZL

FIRM *a*
firmie

Oferty obowiązują do 31 stycznia 2022 r.

100% —

ALL-SERVICE

tel. 505 549 679

e-mail: m.wodnicki@druk.zgora.com

Zamawiając stworzenie projektu graficznego wizytówki (Ty dostarczasz materiały i logo), otrzymasz 100% zniżki na usługę standardowego druku tego projektu. Rabat obejmuje nakład 100 sztuk, niezależnie od formatu.

KUPON RABATOWY



20% —

AVIS

tel. 697 254 568

e-mail: avis@biuro-avis.pl

Obsługa i szkolenia BHP.
Kursy UDT (wózki, podesty).

KUPON RABATOWY



50% —

GROT

e-mail: michal@blautakademia.pl

Firmowe eventy, spotkania integracyjne,
wieczory kawalerskie, urodziny.
50% rabatu na pierwsze zajęcia integracyjne
dla firm dla grupy 20 osobowej.

KUPON RABATOWY



10% —

WYDRUKUJEMY.TO

tel. 68 451 13 67

<https://wydrukujemy.to>

Rabat na druk naklejek.
Kod rabatowy w sklepie online: BizNaklejki

KUPON RABATOWY



ZGŁOSZENIA FIRM
609 758 770

FIRM *a* firmie

Oferty obowiązują do 31 stycznia 2022 r.

25% —

F24.pl

tel. 68 452 22 16
e-mail: biuro@f24.pl

Czyszczenie BIK, upadłość,
unieważnianie umów CHF, odszkodowania.

KUPON RABATOWY



5% —

P.P.U.H. „Inter-Castor” Sp. z o.o.

tel. +48 68 383 51 12
e-mail: info@intercastor.pl

Cięcie laserowe blach
Dostawa dla zamówień
powyżej 5 tys. do 100 km GRATIS!

KUPON RABATOWY

INTERCASTOR
KONSTRUKCJE STALOWE

5% —

**Przedsiębiorstwo Budowy i Eksploatacji
Elektrowni Wodnych „WODEL” Sp. z o.o.**

tel. +48 513 008 555

Turbiny wodne. Konstrukcje stalowe.
Obróbka skrawaniem. Maszyny i urządzenia.

KUPON RABATOWY

WODEL

10% —

NATA SERVICE Sp. z o.o.

tel. 608 070 593
e-mail: m.owczarzak@nata-service.pl

Usługi porządkowe,
usługi ochrony osób i mienia.

KUPON RABATOWY

**NATA
SERVICE**
SPÓŁKA Z O.O.

ZGŁOSZENIA FIRM
609 758 770

FIRM a firmie

Oferty obowiązują do 31 stycznia 2022 r.

30% ———

Rublon

e-mail: sales@rublon.com

Zabezpiecz zdalny dostęp do sieci/serwerów/aplikacji przy pomocy 2FA

KUPON RABATOWY



20% ———

WHY Business Consulting

tel. 507 065 539

e-mail: g.zoledziewski@whybc.eu

Konsultacja w zakresie kierunku i strategii rozwoju firmy.

KUPON RABATOWY

WHY
Business Consulting

23% ———

Streamsoft Sp. z o.o. Sp. K.

tel. 68 456 69 01

e-mail: handel@streamsoft.pl

Streamsoft PCBiznes - programy do faktur, magazynu, księgowości, kadr i płac.

KUPON RABATOWY

Streamsoft

Twoja bezpłatna wizytówka
w magazynie Biznes Lubuski
- przystęp do programu rabatowego OPZL

FIRM a
firmie

tel. 609 758 770



POMAGAMY W ZAŁOŻENIU FIRMY!

OTRZYMASZ:

wsparcie finansowe:
ponad 38 000,00 zł



LUBUSKI BIZNES
MA **POWER!**

wsparcie merytoryczne:
szkolenia i spotkania
z ekspertami



zadzwoń: 533 496 716



□ **Rafał Adamczak**

Prezes Zarządu Agencji Rozwoju Regionalnego SA
(fot. ARR)

Agencja do zadań specjalnych

Z Rafałem Adamczakiem, prezesem Agencji Rozwoju Regionalnego SA rozmawia Jarosław Nieradka

W sierpniu został Pan prezesem Agencji Rozwoju Regionalnego - spółki, w której większość udziałów ma województwo lubuskie. Jak się Pan odnajduje w nowej roli?

Zupełnie dobrze, siwych włosów nie przybyło (śmiech). A poważnie to rzeczywiście prowadzenie działalności gospodarczej w formie spółki, która ma jednocześnie określoną misję do spełnienia, jest dla mnie czymś nowym. Agencja nie tylko bowiem powinna osiągać dobre wyniki finansowe z działalności, ale także realizować zadania wyznaczone przez statut i akcjonariuszy. Można je streścić jako inspirowanie i wspieranie rozwoju gospodarczego naszego województwa i przedsiębiorców. Krótko mówiąc, Agencja ma realizować także określone cele społeczne. Oprócz mojej wcześniejszej działalności biznesowej także działanie pro publico bono nie jest mi obce, byłem i jestem zaangażowany w działalność kilku stowarzyszeń i grup nieformalnych. Dlatego też dobrze się czuję w tej roli.

Po zapoznaniu się przez Pana z bieżącą działalnością Agencji, sprawami organizacyjnymi i formalnymi, przyszedł czas na formułowanie strategii, celów. Co i jak będzie rozwijać zatem Agencja Rozwoju Regionalnego?

Przede wszystkim muszę zaznaczyć, że Agencja posiada ogromny potencjał, który możemy wspólnie z zespołem pracowników rozwinąć. To prawie 30 lat doświadczenia we wspieraniu przedsiębiorców i samorządów, kilkadziesiąt zrealizowanych projektów na rzecz rozwoju gospodarki i wspaniała doświadczona kadra. Po pierwszych analizach i obserwacjach wiem, że musimy jeszcze bardziej otworzyć się na przedsiębiorców, tworzyć partnerskie relacje z lubuskimi firmami i autentycznie nastawić się na klienta.

A konkretne działania?

Zaczęliśmy od przededefiniowania naszego marketingu, okazuje się bowiem, że chociaż Agencja Rozwoju Regionalnego prowadzi największy w Lubuskiem

fundusz pożyczkowy, to wielu przedsiębiorców zwyczajnie o nim nie wie i korzysta z ofert innych funduszy. Efekty tych działań już widać, i to w krótkim czasie. Pożyczki z Lubuskiego Funduszu Pożyczkowego są świetną alternatywą dla oferty bankowej, z reguły lepszą w zakresie parametrów finansowych, marży i oprocentowania. Do tego decyzje pożyczkowe są podejmowane tutaj, na miejscu w Zielonej Górze, a nie w centrach bankowych w Poznaniu czy Warszawie – to też ma znaczenie.

Agencja prowadzi też liczne projekty dla przedsiębiorców, tymczasem środki unijne zostały w regionie w zasadzie wyczerpane. Jak przygotowujecie się na ten rok posuchy?

Projekty dla lubuskich firm od zawsze były i są naszą mocną stroną. Obecnie w ramach „Lubuskich Bonów Rozwojowych” dofinansowujemy nawet do 80% kosztów podnoszenia kwalifikacji pracowników i właścicieli lubuskich przedsiębiorstw. Inspirujemy też powstawanie nowych firm – dla Lubuszan do 30. roku życia mamy dotacje na założenie własnej działalności. Mamy więc teraz ręce pełne roboty. Ale na tym nie możemy poprzestać, dlatego włączamy się w tworzenie nowego programu funduszy europejskich dla naszego województwa na lata 2021-2027. Skupiamy się oczywiście na potrzebach przedsiębiorców. Moim celem jest jednak, aby Agencja pozyskiwała pieniądze na projekty nie tylko z programu regionalnego. Na poziomie krajowym dostępne będą ogromne środki przeznaczone na wsparcie przedsiębiorców, rozwijanie innowacji, wspieranie startupów czy podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Do tej pory nie wykorzystywaliśmy tych możliwości i to chcę zmienić razem z pracownikami. To moja osobista misja specjalna.

Innowacje od kilkunastu lat są słowem kluczem funduszy europejskich dla przedsiębiorców. Czy Agencja zamierza zaznaczyć swoją obecność w tej dziedzinie?

Oczywiście tak. Innowacyjne usługi, produkty, ulepszanie procesu produkcyjnego czy usługowego zawsze tworzą wartość dodaną, są cenne dla gospodarki regionu, tworzą dobre miejsca pracy. Nie możemy więc tego trendu zignorować. Mam świadomość, że Agencja Rozwoju Regionalnego ma sporo do nadrobienia w tym zakresie i nie zrobimy tego sami. Kluczem jest partnerstwo – chcemy się uczyć, będziemy więc współpracować ze środowiskiem naukowym, przedsiębiorcami, ale także parkami naukowymi. Wspólne projekty, inicjatywy – także z podmiotami z innych województw – w zakresie wsparcia wdrażania innowacji są niezbędne. Agencja ma wspierać rozwój przedsiębiorczości i gospodarki regionu, a innowacje to właśnie rozwój.



☐ fot. ARR

REKLAMA

**Wspieram w skutecznym
Zarządzaniu
Sobą, Relacjami i Zespołem**



Twój Coach – Ania Andrysiak
505 607 923

ania@twoj.coach <https://twoj.coach>

Na zdjęciu od lewej: **Horst Böschow** – Członek Zarządu UVBB Cottbus
Wiesław Ocytko – V-ce Przewodniczący OPZL
Reinhard Schulze – Prezes UVBB Cottbus



foto: W. Ocytko

Wschodniemieckie Forum Energetyczne w Lipsku

Największe forum ekspertów w zakresie transformacji energetycznej, uważane za największą fabrykę pomysłów, miało miejsce w Lipsku w dniach 22-23 września br. Do Lipska przyjechało wiele osób ze świata polityki, biznesu i nauki. Wiesław Ocytko, Wiceprzewodniczący Zarządu OPZL przybliżył nam plany naszych niemieckich sąsiadów na ich energetyczną przyszłość.

Forum Energetyczne było niepowtarzalną okazją do omówienia wyzwań, które stoją przed Wschodnimi Niemcami w związku z transformacją energetyczną oraz polityką klimatyczną.

Po podpisaniu przez Niemcy umowy klimatycznej w Paryżu oraz przyjęciu przez Parlament Niemiecki polityki energetycznej, zgodnie z którą Niemcy postanowili zamknąć elektrownie atomowe do 2022 roku, a następnie stopniowo zamykać elektrownie węglowe do 2038 roku, u naszych sąsiadów pojawiły się bardzo duże wyzwania w zakresie restrukturyzacji gospodarki energetycznej.

Wyzwania te wydają się jeszcze bardziej, nasilać, ponieważ aspirujący do koalicji rządowej przedstawiciele partii Zieloni, nalegają na przyspieszenie tego procesu i wyłączenie wszystkich pozostałych elektrowni węglowych już w 2030 roku.

Podczas Forum odbyły się panele dyskusyjne oraz prezentacje, w których udział wzięli przedstawiciele ze świata polityki, gospodarki energetycznej, nauki oraz małych i średnich firm.

Pilna potrzeba wycofania węgla nie może prowadzić do tego, że zostanie on zastąpiony ponownie atomem. Koszty i ryzyko związane z wysoce niebezpieczną energią jądrową zostaną przeniesione na wiele przyszłych pokoleń. Nie możemy do tego dopuścić.

Terry Rentke – posłanka partii Zielonych

Inwestowanie w odnawialne źródła energii i efektywność energetyczną jest obecnie najbardziej opłacalnym sposobem na osiągnięcie zrównoważonych dostaw energii, a jednocześnie naszą gwarancją zrównoważonej gospodarki

Niemcy już obecnie produkują ponad 40% energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych, ale jak pod-

kreśliła posłanka Zielonych, Terry Reintke, odpowiadając na pytanie, czy w związku z tym, że „niemiecki przemysł energetyczny zaczyna mieć problemy, czy zamykanie elektrowni jądrowych nie jest drogą donikąd?”, odpowiedziała: Pilna potrzeba wycofania węgla nie może prowadzić do tego, że zostanie on zastąpiony ponownie atomem. Koszty i ryzyko związane z wysoce niebezpieczną energią jądrową zostaną przeniesione na wiele przyszłych pokoleń. Nie możemy do tego dopuścić.

Ogólnie rzecz biorąc, budowa i eksploatacja elektrowni jądrowych opłaca się tylko dzięki miliardowym dotacjom państwowym i korzyściom zakłócającym konkurencję, wynikającym z traktatu Euratom.

UE jest bogata w czyste źródła energii. Cel, jakim jest zaopatrzenie Europy w 100% w energię odnawialną, jest możliwy do osiągnięcia. Inwestowanie w odnawialne źródła energii i efektywność energetyczną jest obecnie najbardziej opłacalnym sposobem na osiągnięcie zrównoważonych dostaw energii, a jednocześnie naszą gwarancją zrównoważonej gospodarki.

Nie tylko Terry Reintke opowiedziała się za kierunkiem inwestowania w energię odnawialną. Również Anja Siegesmund, Minister Ochrony Środowiska Landu Turyngia, podkreśliła, że Turyngia zamknęła ostatnią elektrownię węglową na początku lat 90-tych. A następnie dodała, że restrukturyzacja gospodarki energetycznej nie może się ograniczyć tylko do regionu węglowego, ale musi się rozciągnąć na całe Niemcy.

Również Turyngia potrzebuje środków unijnych i państwowych, żeby zainwestować w innowacyjne technologie oraz w rozbudowę technologii produkcji wodoru. W tym temacie nie ma pytania „albo, albo”, lecz chodzi o wspólną strategię dla udanej restrukturyzacji energetyki w Niemczech. Na koniec swojej wypowiedzi podkreśliła, że w całych Niemczech, w przemyśle węglowym jest zatrudnionych 20.000 pracowników, natomiast w samej Turyngii, w przemyśle związanym z odnawialnymi źródłami energii pracuje aktualnie już 60.000 pracowników.

Krytyczny głos w tej dyskusji zajął premier Saksonii Michael Kretschmer (CDU),

który powiedział, że po wyborach do parlamentu niemieckiego potrzebna będzie chwila prawdy. Wprawdzie nie podlega dyskusji, że potrzeba jest coraz więcej energii odnawialnej, ale czy to wystarczy, żeby zapewnić Niemcom bezpieczeństwo energetyczne, tego już nie jest pewien. Tak więc temat restrukturyzacji energetycznej, z niszowego projektu, urósł do ogólnonarodowego zadania.

Kolejni prelegenci, głównie z przemysłu, przedstawili konkretne projekty skupione na wykorzystaniu zielonego wodoru.

Hans-Joachim Polk, członek zarządu firmy Technik der VNG AG, omówił zrealizowany projekt „Energiepark Bad Lauchstädt”. W tym projekcie zbadano produkcję, składowanie, transport oraz ekonomiczne wykorzystanie zielonego wodoru w rzeczywistych warunkach produkcji przemysłowej. Ekologiczny wodór jest kluczowym nośnikiem energii dla pomyślnej realizacji transformacji energetycznej.

Wodór wytwarzany z odnawialnej energii elektrycznej za pomocą elektrolizy, jest przyjazny dla środowiska i łatwy do magazynowania. Może być wykorzystywany na wiele sposobów: do zaopatrywania w energię elektryczną lub ciepłą, w mobilności, a nawet w przemyśle chemicznym. Zielony wodór może w ten sposób kompensować wahania pogodowe w produkcji energii słonecznej i wiatrowej oraz umożliwia przede wszystkim efektywne sprzężenie sektorowe, które można zastosować na terenie całych Niemiec.

Udane połączenie produkcji, transportu, magazynowania, wprowadzania do obrotu i wykorzystania zielonego wodoru uważa się tutaj za główny element bezpiecznego, zrównoważonego i ekonomicznego zaopatrzenia w energię w przyszłości.

Bardzo ciekawą prezentację miał też przedstawiciel firmy Mitteldeutsche Netzgesellschaft Gas mbH, pan Dirk Hünlich, który omówił proces „strategicznego planowania infrastruktury gazowej”, a w szczególności zbudowanie wydajnej sieci transportu mieszanki gazu, a docelowo wodoru, w terminie do 2050 roku.

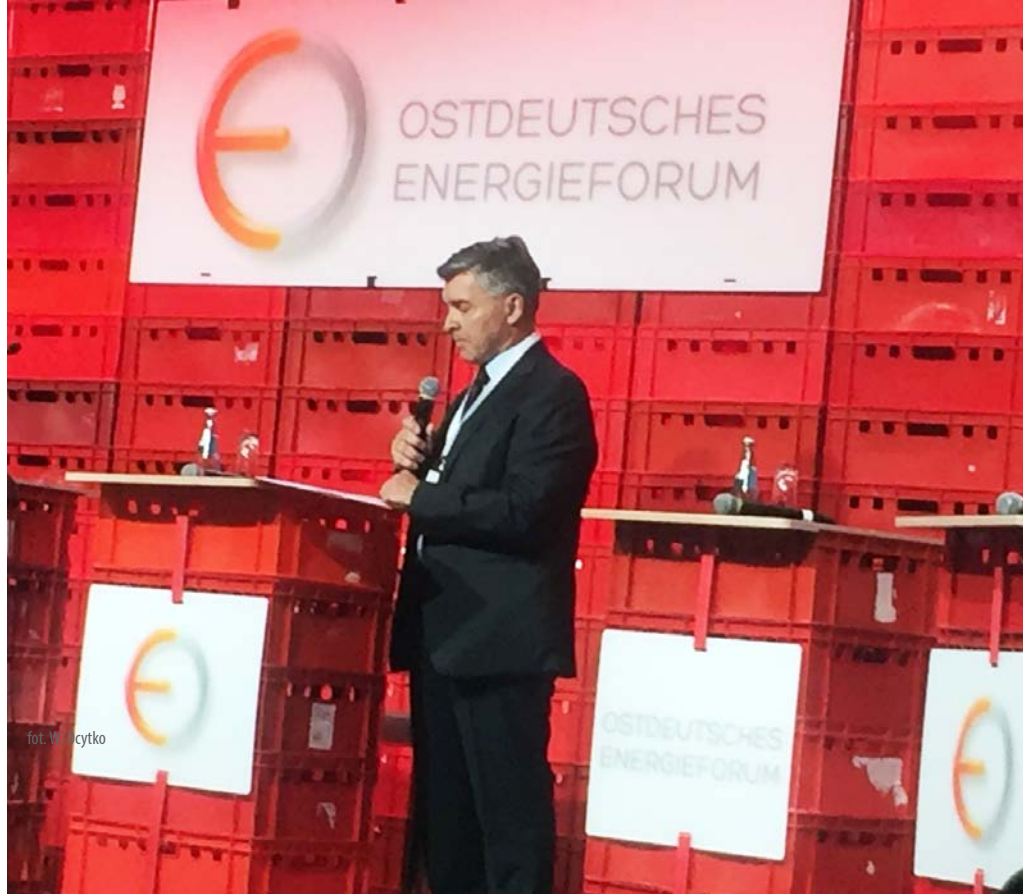


fot. W. Ocytko

Wykonane studium potwierdziło, że Niemcy są gotowi na przyszłość.

W pierwszym etapie przez infrastrukturę gazową będzie transportowany w 100% gaz ziemny, w kolejnym etapie mieszanka około 20-30% wodoru (H₂) i gazu ziemnego, a docelowo 100% wodoru (H₂). Obecna sieć rozdzielcza, jest w 100% gotowa na transport wodoru (H₂). Konieczne będzie jedynie dostosowanie urządzeń pomiarowych, których wymiana może nastąpić w ramach planowanych przeglądów. Ta sieć może być początkiem europejskiej sieci do transportu wodoru.

Przedsiębiorcy zwrócili uwagę i nalegali na konieczność odbiurokratyzowania wydawania decyzji i zezwoleń, opracowania strategicznego planu działania, nie tylko dla Wschodnich Niemiec, lecz dla całych Niemiec, który zapewni przedsiębiorcom większe bezpieczeństwo przy podejmowaniu decyzji związanych z inwestowaniem w nowe przedsięwzięcia.



fol. W. Ocytko

REKLAMA



Firma Miedzi Copper Corp. z przyjemnością informuje, iż w wyniku przeprowadzonego programu eksploracji udokumentowała w województwie lubuskim dwa nowe złoża miedzi i srebra:

Nowa Sól

o zasobach 10,6 mln t Cu i 36,4 tys. t Ag

oraz **Mozów**

o zasobach 4,6 mln t Cu i 6,5 tys. t Ag

Złoża te stawiają województwo lubuskie na równi z krajami będącymi na 10 miejscu na świecie pod względem wielkości posiadanych zasobów.

Dodatkowo, Nowa Sól jest największym złożem miedzi w Polsce i 20-tym na świecie.

Dziękujemy za dotychczasową pomoc lokalnych władz i organizacji, jednocześnie licząc na dalszą owocną współpracę podczas działań dążących do zagospodarowania złóż.

Ich przyszłe wydobywanie zagwarantuje gigantyczny rozwój gospodarczy województwa.

Miedzi Copper Corp.

Al. Jerozolimskie 96 00-807 Warszawa
tel. 22 256 35 20 fax 22 256 35 21

Zielony wodór może kompensować wahania pogodowe w produkcji energii słonecznej i wiatrowej oraz umożliwia przede wszystkim efektywne sprzężenie sektorowe, które można zastosować na terenie całych Niemiec

W trakcie forum prezentacje mieli również przedstawiciele nauki oraz organizacji przedsiębiorców. Bardzo interesujące były też prezentacje start-upów, działających w tematyce energii odnawialnej oraz technologii produkcji wodoru. Więcej informacji w powyższym temacie znajduje się na stronie: <https://www.ostdeutsches-energieforum.de>, 10. Ostdeutsches Energieforum (10-te Wschodnioniemieckie Forum Energetyczne).



mgr inż. Wiesław Ocytko
V-ce Przewodniczący OPZL
Właściciel firmy
Technik Transfer & Consulting



Zielonogórski uniwersytet dostrzega talenty

Z dniem 1 czerwca na Uniwersytecie Zielonogórskim na mocy uchwały nr 229 senatu UZ z dnia 26 maja 2021 powstało Centrum Liderów Biznesu (CLB). CLB zostało powołane w strukturze organizacyjnej pionu Prorektora ds. Współpracy z Gospodarką dr hab. Marii Mrówczyńskiej, prof. UZ. Do rozmowy o powstałym Centrum zaprosiliśmy Dyrektora Centrum Liderów Biznesu dr hab. Tatianę Ronginską.

OPZL: Pani Dyrektor, czym jest Centrum Liderów Biznesu?

Tatiana Ronginska: CLB jest inicjatywą integracji działań w dwóch kierunkach: świadczenia usług konsultingowych dla Liderów Biznesu oraz wczesnego odkrywania potencjału liderkiego wśród młodzieży. Nasze motto: **Dostrzec talent – rozwinąć potencjał! Wydobyc światło!**

Czy może Pani przybliżyć nam strukturę CLB?

CLB UZ składa się z trzech sekcji:

Sekcja 1 to Ośrodek Diagnostyki Psychologicznej potencjału kadrowego firm (ODP); Sekcja 2 to Szkoła Młodych Liderów (SML);

Natomiast tuż obok sekcji o charakterze społeczno-biznesowym w ramach naszego Centrum funkcjonuje również Ogólnouczelniane Laboratorium Analiz Geoprzestrzennych (OLAG).

Jaki jest cel działania tych sekcji?

Centrum Liderów Biznesu zostało powołane w celu:

- świadczenia usług konsultingowych i coachingowych w zakresie psychologicznej diagnozy potencjału kadrowego, dostosowanej do indywidualnych potrzeb firm;
- integracji twórczego potencjału młodzieży poprzez wczesne wyłonienie i wspieranie „elity intelektualnej” miasta Zielona Góra i regionu lubuskiego oraz przygotowanie młodzieży do pełnienia roli lidera w biznesie i różnych obszarach życia społecznego;
- zbudowania Platformy Porozumienia Międzypokoleniowego w Biznesie poprzez proces transmisji międzypokoleniowej pomiędzy liderami pracującymi w biznesie a potencjalnymi młodymi liderami;

- realizacji analiz i opracowań w ramach Ogólnouczelnianego Laboratorium Analiz Geoprzestrzennych w tym planowania przestrzennego i urbanistyki, systemów informacji przestrzennej.

Pani Dyrektor, naszymi czytelnikami są przede wszystkim ludzie biznesu oraz osoby, które planują założyć swoje działalności gospodarcze. W jaki sposób może odnaleźć się w tym projekcie lubuski przedsiębiorca, w jaki sposób możecie zainteresować go Waszą ofertą?

Centrum Liderów Biznesu planuje szereg konkretnych działań dla przedsiębiorców:

- kompleksową usługę konsultingową – w ramach **Konsultacyjnej Strefy dla Biznesu (KSB)** pracodawca otrzyma usługę związaną z diagnozą problemów firmy, a na jej podstawie zaproponujemy program naprawczy w formie działań szkoleniowych, dostosowanych do potrzeb firmy;
- przedsiębiorca uzyska wsparcie w sytuacjach trudnych, kiedy następuje spadek motywacji pracowników lub pojawiają się sytuacje kryzysowe w przestrzeni ich życia lub wtenczas, kiedy pracownik odchodzi na emeryturę;
- przedsiębiorca będzie mógł uzyskać indywidualny plan rozwojowy, program rekrutacji sprofilowanej za pomocą dedykowanych narzędzi diagnostycznych, dostosowanych do stanowiska, zadań i charakteru pracy i branży;
- proponujemy opracowanie układu wartości, które są kluczowym czynnikiem w budowaniu korzystnego klimatu organizacyjnego;
- proponujemy programy szkoleniowe, które wzmacniają lojalne zachowania pracowników;

- przedsiębiorca uzyska pomoc w zakresie ustalenia korzystnego dla zdrowia balansu pomiędzy życiem a pracą, co zwiększa komfort życia oraz wydolność pracownika;

Warto dodać, że Strefa Konsultacyjna Ośrodka Diagnostyki Psychologicznej CLB UZ bierze odpowiedzialność za jakość usług i gwarantuje „stały serwis informacyjno-wspierający”.



Dr hab. Tatiana Ronginska,
prof. UZ
Dyrektor CLB UZ
Tel. 601572501
e-mail: CLB@adm.uz.zgora.pl



Dr Artur Doliński
Zastępca Dyrektora ds. Projektów
CLB UZ
Tel. 531466999
e-mail: CLB@adm.uz.zgora.pl

Dr hab. inż. Anna Bazan-Krzywoszańska, prof. UZ
Kierownik Sekcji Ogólnouczelnianego
Laboratorium Analiz
Geoprzestrzennych CLB UZ
Tel. 505088444
e-mail: CLB-olag@admin.uz.zgora.pl

Jeżeli jesteś szczęśliwym i spełnionym przedsiębiorcą, którego firma z pasją pracuje każdego dnia, to czytanie tego artykułu może Ci się nie przydać. Ale, jeżeli szukasz odpowiedzi na pytanie, jak dojść do takiego stanu, to opisane poniżej cechy przywództwa opartego na wartościach mogą być przydatną wskazówką dla Ciebie. W artykule tym opisuję uważaną obecnie na świecie, za najskuteczniejszą metodę zarządzania i strategicznego rozwoju firm i karier.



Strategia rozwoju firm MŚP w oparciu o wartości

Droga do spełnienia i satysfakcji

Szczęście człowieka określa to, czy ma możliwość decydowania o tym, co jest dla niego ważne i czy może postępować w zgodzie z tym. Za pasję i satysfakcję odpowiada kroczenie drogą do wymarzonego celu/ wizji. Spełnienie pojawia się wówczas, kiedy realizujemy sens swojego istnienia. Świadome zastosowanie tych zasad tworzy strategię rozwoju firmy i kariery.

W tym celu musimy określić, kim jesteśmy (wartości), po co istniejemy (misja) i dokąd zmierzamy (wizja).

Zdefiniowanie **misji, wizji i wartości** oraz dzielenie się nimi z całym zespołem, jest przeznaczeniem innowacyjnych, kreatywnych i ambitnych organizacji. Uzyskują one wzmocnienie zaangażowania, odpowiedzialności i chęci lepszej współpracy wśród wszystkich pracowników. Realizowane na co dzień, stanowią esencję kultury organizacyjnej, wpływają na świadome i nieświadome zachowania oraz kreują pożądane nawyki.

Wartości i zachowania w firmie

Wartości są naszymi najbardziej naturalnymi i skutecznymi wewnętrznymi motywatorami. Firmy kierujące się wartościami przodują na rynku w dłuższej perspektywie. Co więcej cieszą się małą rotacją kadr, wysokim zaangażowaniem oraz zadowoleniem pracowników, a ich działalność przynosi korzyści społeczeństwu.

Naturalnym jest, że liderzy odwołują się do własnych wartości przy definiowaniu misji, wizji czy podejmowaniu codziennych decyzji. Należy jednak

zadbać o to, aby wartości były znane i wyrażane przez wszystkich pracowników w firmie czy organizacji. W tym celu należy zdefiniować pożądane zachowania i nawyki dla pracowników na wszystkich stanowiskach.

Po co Misja?

Ja rozumiem misję jako cel istnienia, powód, dla którego firma istnieje. Do prawidłowego określenia Misji niezbędne jest uprzednie zdefiniowanie kluczowych wartości organizacji.

Dlaczego Misja jest taka ważna w życiu i pracy każdego z nas? W praktyce wskazuje bowiem pracownikom, partnerom i społeczeństwu sens istnienia firmy i to na czym koncentruje się działalność biznesowa, aby być użytecznym dla odbiorców i społeczeństwa. Pomaga w podejmowaniu decyzji. Umożliwia odczuwanie pasji i radości. Zwiększa zaangażowanie oraz efektywność pracowników.

Czym jest Wizja?

Wizję postrzegam jako miejsce w przyszłości, które określa rezultat naszych działań. Znając wartości i misję, możemy precyzyjnie określić to miejsce i drogę do niego.

Wizja z definicji musi być atrakcyjna dla wszystkich pracowników, aby świadomie i z chęcią podejmowali wysiłek każdego dnia. Dobrze zdefiniowana wizja jest niczym obraz, który możemy „namalować” w głowie rozmówcy jednym zdaniem. Oczywiście sztuka ta nie jest łatwa, ale warta wysiłku, gdyż dobra wizja pozwala określić cele dla organizacji i dla każdego z pracowników, zarówno jakościowe i ilościowe. Umożliwia określenie niezbędnych

zasobów do osiągnięcia wizji, w tym kompetencji, technologii, inwestycji, strategii marketingowej etc.

W trudnych czasach i przy ciągłych zmianach, zdefiniowanie i realizowanie misji, wizji i wartości staje się działaniem strategicznym, aby nie zgubić drogi. W przypadkach, w których nie są one jasne i poprawnie zdefiniowane, kurs będzie niekonsekwentny i nie-rzadko kończy się w najgorszy, możliwy sposób: zniknięcie biznesu lub utrata sensu życia.

Podczas wieloletniej praktyki zauważyłem, że wiele firm nie realizuje swojej misji, wizji i wartości, bądź tak naprawdę nigdy nie mieli ich zdefiniowanych.

A czy Ty w swojej firmie określiłeś Misję, Wizję i pożądane zachowania wynikające z Wartości?



Grzegorz Żołędziwski

konsultant biznesowy, ekspert w dziedzinie przywództwa i strategii rozwoju firm w oparciu o wartości. Wiedzę i bogate doświadczenie w tym obszarze uzyskał biorąc udział w zarządzaniu znanymi, międzynarodowymi firmami przez okres ponad 20 lat.



PROJEKT SYSTEMOWY MINISTERSTWA EDUKACJI I NAUKI

Będzie się działo, czyli uczymy się przez całe życie

Od kilku lat w naszym województwie podejmujemy szereg działań, aby dopasować system kształcenia do potrzeb rynku pracy. Dzięki realizacji projektu pn. „Wsparcie i rozwój mechanizmów współpracy i koordynacji na szczeblu krajowym i regionalnym w zakresie uczenia się przez całe życie (edukacja formalna, edukacja pozaformalna i uczenie się nieformalne)”, Ministerstwo Edukacji i Nauki wraz z Województwem Lubuskim zwiększy ilość tych działań, usystematyzuje ich przebieg i skuteczny efekt.

Celem ww. projektu jest wypracowanie, a następnie wdrożenie modelu współpracy i koordynacji w obszarze uczenia się przez całe życie na poziomie centralnym i regionalnym. Dlatego do współpracy w ramach ww. projektu zostali zaproszeni przedstawiciele z szesnastu województw.

Zarząd Województwa Lubuskiego powierzył koordynację ww. działań w naszym regionie Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Zielonej Górze.

Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze w latach 2022-2026 będzie realizował projekt „własny”, którego celem będzie lepsze dopasowanie kształcenia zawodowego do rynku pracy oraz upowszechnienie idei uczenia się przez całe życie mieszkańców Województwa Lubuskiego

Projekt „własny” województwa lubuskiego

Przez najbliższe pięć lat Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze w latach 2022-2026 będzie realizował projekt „własny”, którego

celem będzie lepsze dopasowanie kształcenia zawodowego do rynku pracy oraz upowszechnienie idei uczenia się przez całe życie mieszkańców Województwa Lubuskiego poprzez stworzenie zaplecza instytucjonalnego na rzecz koordynacji procesu edukacji i uczenia się przez całe życie.

Zapleczem instytucjonalnym dla koordynacji ww. działań będzie **Wojewódzki Zespół Koordynacji (WZK)** złożony m.in. z przedstawicieli lubuskich instytucji oświaty, rynku pracy i gospodarki oraz instytucji dialogu społecznego. WZK to ciało opiniodawczo-doradcze dla Zarządu Województwa Lubuskiego uczestniczące w koordynacji wdrażania ZSU 2030 na poziomie regionu. Do zadań WZK należeć będzie:

- ✓ wspieranie polityki edukacyjnej regionu na potrzeby przygotowania kadr dla gospodarki regionu i uczenia się przez całe życie;
- ✓ koordynacja działań w zakresie doradztwa zawodowego w regionach dla uczniów, studentów oraz osób dorosłych;
- ✓ promocja kształcenia zawodowego oraz idei uczenia się przez całe życie.

Wojewódzki Zespół Koordynacji podejmie się działania, którego celem głównym będzie opracowanie **REGIONALNEGO PROGRAMU WDROŻENIOWEGO ZSU 2030**. WZK będzie miał za zadanie opracować i wdrożyć Program Wdrożeniowy tak, aby odnieść go do realiów województwa lubuskiego, dlatego kluczowe będzie doprecyzowanie kierunków działań, wskazanych w ZSU 2030 w następujących obszarach oddziaływania:

1. Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych.
2. Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające.
3. Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące.
4. Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną.
5. Rozwijanie i wykorzystywanie umiejętności w miejscu pracy.
6. Doradztwo zawodowe.
7. Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną.
8. Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności.

BIURO KOORDYNACJI

Działalność WZK będzie wspierana przez biuro koordynacji zlokalizowane w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze. Do zadań biura koordynacji należeć będą m.in.:

- ✓ integracja interesariuszy z obszaru uczenia się przez całe życie w regionie,
- ✓ obsługa merytoryczna i organizacyjno-techniczna WZK,
- ✓ aktywność na rzecz realizacji działań własnych regionu,
- ✓ bieżąca współpraca z zespołem projektowym w MEiN.

Hanna Charemsa

Starszy inspektor wojewódzki
Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze
tel. 68 456 56 31
email: h.charemsa@wup.zgora.pl



Odpowiedzialność członków zarządu i rad nadzorczych – zasada biznesowej oceny sytuacji

Projekt ustawy o zmianie Kodeksu Spółek Handlowych przewiduje m.in. istotną zmianę zasad odpowiedzialności członków zarządu i rad nadzorczych. Proponowane zmiany zmierzają do ograniczenia odpowiedzialności za szkodę powstałą po stronie spółki. Co ulegnie zmianie?

Obecnie trwają prace legislacyjne nad rządowym projektem ustawy o zmianie Kodeksu Spółek Handlowych oraz niektórych innych ustaw. Założeniem nowelizacji jest wprowadzenie do polskiego ustawodawstwa tzw. prawa holdingowego oraz zwiększenie efektywności rad nadzorczych spółek kapitałowych. Jedną z ciekawszych zmian jest wprowadzenie zasady biznesowej oceny sytuacji (ang. *Business Judgement Rule*), mającej zastosowanie w przypadku ustalania zasad odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną spółce przez członków zarządu i rad nadzorczych.

Naruszenie konkretnej normy prawnej

Obecnie o pociągnięciu członka organu do odpowiedzialności decyduje formalne naruszenie konkretnej normy prawnej. Na skutek rozwoju orzecznictwa Sądu Najwyższego reguła ta zaczęła ewoluować w kierunku dopuszczalności pociągnięcia do odpowiedzialności członków organów spółki również na wypadek braku zachowania staranności wynikającej z zawodowego charakteru ich odpowiedzialności (np. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24.07.2014r. w sprawie II CSK 627/13).

Zwiększone rygory czy łatwiejsze podejmowanie decyzji?

Planowana zmiana zasad odpowiedzialności członków zarządu i rad nadzorczych za szkodę wyrządzoną spółce ma sprowadzać się do oparcia ich odpowiedzialności na tzw. zasadzie biznesowej oceny sytuacji (ang.

Business Judgement Rule). Intencją ustawodawcy jest wyłączenie odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną spółce wskutek decyzji organów, które okazały się błędne, o ile były one podejmowane w granicach uzasadnionego ryzyka biznesowego w oparciu o adekwatne do okoliczności informacje.

Zasada biznesowej oceny sytuacji znajdzie odzwierciedlenie w treści art. 293 § 3 KSH, zgodnie z którym członek zarządu i rady nadzorczej nie narusza obowiązku dołożenia staranności wynikającej z zawodowego charakteru działalności, jeżeli postępując w sposób lojalny wobec spółki, działa w granicach uzasadnionego ryzyka gospodarczego, w tym na podstawie informacji, analiz i opinii, które powinny być w danych okolicznościach uwzględnione przy dokonywaniu starannej oceny.

Nowe reguły ustalenia odpowiedzialności członków organów spółek kapitałowych pozwolą na wyłączenie odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę na skutek podjętych decyzji, o ile ich podjęcie nastąpiło w granicach uzasadnionego ryzyka w oparciu o adekwatne informacje. Oznacza to, że działanie członków organów spółki nie będzie oceniane przez pryzmat rezultatów. Istota oceny będzie sprowadzała się do oceny trybu podejmowania decyzji – na moment podejmowania decyzji i okoliczności temu towarzyszących.

Ekspertyza ponad wszystko

Ustawodawca dopuszcza na szeroką skalę możliwość pomyłek biznesowych pod warunkiem, że ich podjęcie

było poprzedzone odpowiednim rozważaniem. W praktyce sprowadza się to do konieczności poprzedzenia działań organów spółek kapitałowych uzyskaniem opinii i ekspertyz – wiedza ekspercka na dany temat pozwoli na uzyskanie narzędzia wyłączającego odpowiedzialność za powstałą szkodę, niezależnie od konsekwencji następstw podjętych decyzji.

Proponowaną zmianę trudno jest ocenić jednoznacznie. Nowa regulacja stwarza łatwy sposób na uniknięcie odpowiedzialności za powstałą szkodę oraz rodzi ryzyko tworzenia opinii i ekspertyz na zamówienie. Jednocześnie rodzi ryzyko ograniczonej ochrony właścicieli spółki, których managerowie będą oceniani – nie jak dotąd – przez pryzmat wyników, a starań i dobrych chęci przy podejmowaniu ryzykownych decyzji biznesowych.



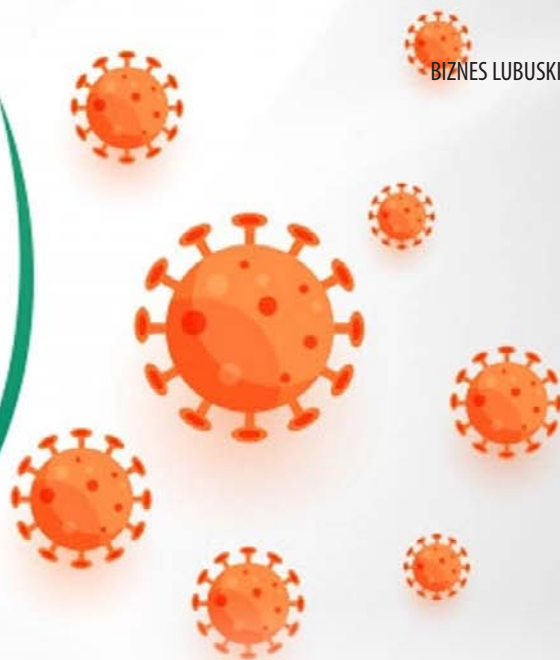
Sławomir Wojciechowski

Radca prawny, certyfikowany księgowy, mediator. Absolwent studiów Executive MBA.

Specjalista z zakresu prawa spółek, prawa gospodarczego i procesów restrukturyzacyjnych.

Zawodowo zaangażowany w obsługę biznesu.

www.kancelaria-wojciechowski.pl



Przedsiębiorco, ucierpiałeś z powodu COVID-19? Cały czas możesz starać się o wsparcie z ZUS!

Choć nie można już skorzystać ze zwolnienia ze składek, ZUS oferuje inne formy pomocy przedsiębiorcom. W dalszym ciągu można starać się o świadczenie postojowe, rozłożenie zadłużenia na raty bez odsetek i opłaty prolongacyjnej lub zmianę terminu opłaty składek.

Do tej pory oddziały ZUS w Gorzowie Wielkopolskim i Zielonej Górze w ramach wszystkich odsłon „Tarczy Antykryzysowej” udzieliły wsparcia na kwotę ponad 538 mln zł. Suma umorzonych składek przekroczyła 378 mln zł, a wypłacone świadczenia postojowe to blisko 160 mln zł. To jednak nie koniec wsparcia z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Nadal można składać wnioski o świadczenie postojowe i jego kontynuację. Dotyczy to zarówno przedsiębiorców, jak i osób wykonujących umowy cywilnoprawne.

Jest to świadczenie w wysokości 2 080 zł lub 1 300 zł, które ma zrekompensować utratę przychodów z prowadzonej działalności gospodarczej i może być wypłacone nawet do pięciu razy. To ile, świadczeń postojowych będzie przysługiwało danemu przedsiębiorcy, będzie zależało od kodu PKD działalności. Pięciokrotnie świadczenie postojowe mogą pobrać m.in. osoby prowadzące salony kosmetyczne, fryzjerskie, sklepy meblowe, budowlane i prowadzące handel detaliczny w galeriach handlowych. Warunkiem jest rozpoczęcie prowadzenia działalności przed 1 kwietnia 2020 r. Przedsiębiorca nie może mieć też innego tytułu do ubezpieczeń społecznych, chyba że równocześnie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Świadczenie postojowe w wysokości 1 300 zł może otrzymać przedsiębiorca, który rozlicza podatek kartą podatkową oraz jest zwolniony z opłacania podatku VAT. Aby skorzystać ze wsparcia po raz kolejny należy złożyć oświadczenie, że sytuacja materialna wykazana we wcześniejszym wniosku nie uległa poprawie. Ocenia to sam przedsiębiorca. Wnioski o świadczenie postojowe lub jego kontynuację można składać do 3 miesięcy od zniesienia stanu epidemii.

Płatnicy, którzy mają zaległości w opłacaniu składek od stycznia 2020 r., mogą zwrócić się o odstąpienie od odsetek.

Ta forma pomocy skierowana jest do wszystkich, bez względu na wielkość przedsiębiorstwa i liczbę zatrudnianych osób, którzy przez COVID-19 mają problemy z terminowym opłacaniem składek ZUS. Odstąpienie od odsetek możliwe jest wyłącznie, gdy składki zostały już opłacone, jednak po ustawowym terminie płatności, co spowodowało naliczenie odsetek za zwłokę. Dzięki tej uldze nie trzeba płacić odsetek za zwłokę od opłaconych składek. Aby skorzystać z ulgi należy złożyć wniosek o nazwie RDO.

Wszelkie wnioski dotyczące ulg w ramach „Tarczy Antykryzysowej” należy składać wyłącznie elektronicznie poprzez Platformę Usług Elektronicznych ZUS (PUE). W przypadku wątpliwości odnośnie wniosku i zawartych w nim informacji, ZUS skontaktuje się e-mailem lub telefonicznie. Decyzja zostanie zamieszczona na profilu PUE ZUS lub przesłana pocztą. Od niekorzystnej decyzji można się odwołać. W tym celu należy złożyć wniosek do Prezesa ZUS o ponowne rozpatrzenie sprawy. Wystarczy, w ciągu 14 dni złożyć pismo w tej sprawie do placówki ZUS.



Agata Muchowska

Od 2016 r. regionalna rzeczniczka prasowa ZUS województwa lubuskiego.

Nowe firmy członkowskie Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej



abas Business Solutions Poland

abas Business Solutions Poland należy do globalnej Grupy abas, jednej z czołowych i światowych dostawców oprogramowania klasy ERP. abas Business Solutions Poland to pionier w rozwiązaniach usprawniających cyfryzację przedsiębiorstw produkcyjnych w Polsce, który oferuje elastyczne rozwiązania ERP dla przedsiębiorstw średniej wielkości, które często są liderami w swoich branżach.

Adres: ul. Wojska Polskiego 43 lok. 4, 65-764 Zielona Góra
Tel. +48 (0) 32 797 63 90, e-mail: marketing@abas-poland.com
www.abas-poland.com



STAR LINES Sp. z o.o.

STAR LINES Sp. z o.o. zajmuje się udzielaniem licencji, projektowaniem opakowań, produkcją i dystrybucją artykułów upominkowych: karnetów okolicznościowych, kubków, torebek prezentowych, zaproszeń. W ofercie firmy znajdują się gotowe zestawy prezentowe na różne okazje. Znakiem rozpoznawczym STAR LINES jest rysunkowa seria z miśkiem Your Lovely Bear oraz zdjęciowa seria karnetów ślubnych Wedding Moments. STAR LINES realizuje również szkolenia językowe pod szyldem MARGARET ENGLISH SCHOOL.

Adres: ul. Fajansowa 35, 65-954 Zielona Góra
Tel. 604 084 808, 608 57 07 57 e-mail: info@starlines.pl, info@margaretenglish.com
www.starlines.pl www.margaretenglish.com



KM Świejkowski Kancelaria Finansowa Sp. z o.o.

KM Świejkowski Kancelaria Finansowa specjalizuje się w doradztwie finansowym i gospodarczym dopasowanym do indywidualnych potrzeb i możliwości klienta. Kadra posiada wieloletnie doświadczenie w bankowości, ochronie środowiska oraz wykorzystywaniu technologii użytkowych. Celem Kancelarii jest zapewnienie usługi na najwyższym poziomie i wskazanie odpowiedniej drogi rozwoju. Firma pełni usługi w zakresie: doradztwo finansowe, faktoring, leasing, doradztwo w zakresie fotowoltaiki.

Adres: ul. Boh. Westerplatte 44, 65-001 Zielona Góra
Tel. 782 893 002, e-mail: kontakt@kmswiejkowski.pl
www.kmswiejkowski.pl



NATA SERVICE Sp. z o.o.

NATA SERVICE Sp. z o.o. zajmuje się wykonywaniem usług porządkowych oraz usług ochrony osób i mienia na terenie województw: lubuskie i wielkopolskie. NATA SERVICE doradza, zarządza oraz zapewnia wykonanie usług porządkowych i usług ochrony osób i mienia na najwyższym poziomie. Partnerstwo, zaufanie i bezpieczeństwo to domena firmy NATA SERVICE. NATA SERVICE Sp. z o.o. udziela swoim klientom ulgi na PFRON na poziomie ok. 50 %

Adres: ul. Sulechowska 4a, lok. 610, 65-119 Zielona Góra
Tel. 790 348 644, e-mail: nata@nata-service.pl
www.nata-service.pl

Nowe firmy członkowskie Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej



cnwmedia.pl

Pod marką cnwmedia.pl kryje się jedyna w regionie lubuskim agencja oferująca usługi w zakresie projektowania dźwięku: audio branding, udźwiękowienie urządzeń i aplikacji, produkcja podcastów oraz dźwięki radiowych. Ponad 20 lat doświadczeń dźwiękowych i muzycznych, we współpracy z najlepszymi kompozytorami i producentami, radiowcami oraz podcasterami. Nie masz jeszcze swojego wyjątkowego i niepowtarzalnego brzmienia? Odezwij się, a cnwmedia.pl sprawi, że Twoja marka będzie brzmiała pięknie!

Adres: Bohaterów Westerplatte 19/33, 65-034 Zielona Góra
tel. 669 48 18 18, e-mail: hello@cnwmedia.pl
www.cnwmedia.pl



JAWASOFT S.C. JACEK ZBOROWSKI, WALDEMAR KARAŚ

Firmę JAWASOFT tworzy doświadczony zespół specjalistów, którzy od kilkunastu lat realizują projekty na polskim rynku IT. Zakres świadczonych usług obejmuje m.in.: wdrażanie systemów ERP, outsourcing IT, projektowanie i programowanie aplikacji dedykowanych, integracje systemów oraz kompleksową informatyzację firm. JAWASOFT cechuje odpowiedzialne podejście do rozwiązywania problemów, pomysłowość i skuteczne rozwiązania. Motto firmy brzmi: "Jakość jest wtedy, gdy wracają do nas klienci, a nie towary".

Adres: ul. Działkowa nr 12, 65-767 Zielona Góra
Tel. + 48 501 030 431, e-mail: biuro@jawasoft.pl
www.jawasoft.pl www.jawait.pl



MAK PRODUKT POLSKA Bartosz Makowczyński

MAK PRODUKT POLSKA od 11 lat na rynku polskim, właściciel linii produktów "NOSO.STORE". Z innowacyjnym technologicznym podejściem firma MAK PRODUKT produkuje akcesoria do rowerów sportowych. Z pasji do sportów rowerowych tworzone są produkty wysoce zaawansowane technologicznie. Współpracują z producentami rowerów i motocykli oraz ze stacjonarnymi sklepami i serwisami rowerowymi. Dla Podmiotów nie związanych z branżą rowerową świadczą usługi cięcia i grawerowania laserowego itp. Lasierzgora.pl

Adres: ul. Osadnicza 35, 65-785 Zielona Góra
Tel. 503-028-494, e-mail: biuro@bike-protection.pl
www.noso.eu, noso.store, lasierzgora.pl



Państwowa Inspekcja Pracy odpowiada na pytania przedsiębiorców

Czy pracownik po okresie niezdolności do pracy powyżej 30 dni, spowodowanej chorobą, może skorzystać z urlopu wypoczynkowego bez uprzedniego wykonania badań kontrolnych?

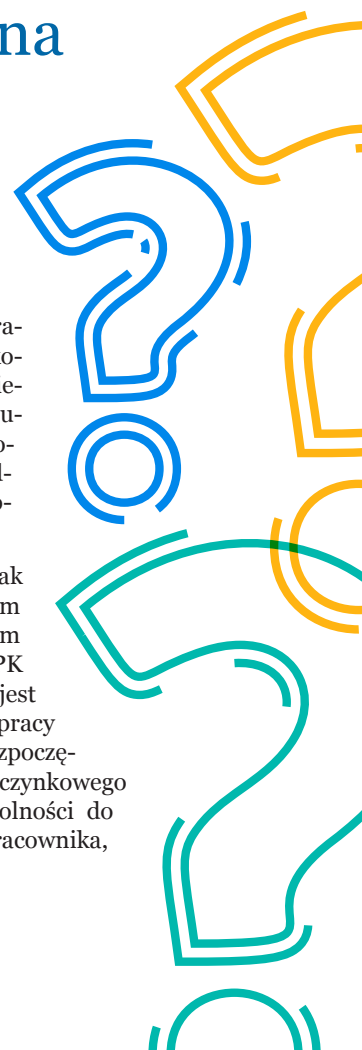
Przepisy odnoszące się do zasad udzielania urlopu wypoczynkowego wskazują, że urlop ten powinien być udzielany pracownikowi zgodnie z planem urlopów (art. 163 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 2020, poz. 1320 t.j.), a jeżeli plan taki nie jest tworzony - w terminie uzgodnionym z pracownikiem (art. 163 § 1¹ k.p.).

Sytuacje, które powodują obligatoryjne przesunięcie urlopu wypoczynkowego zostały określone w art. 165 k.p. (wśród nich wymienia się czasową niezdolność do pracy wskutek choroby).

Natomiast zgodnie z art. 229 § 2 zdanie drugie k.p.: W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Początkowo w doktrynie, orzecznictwie, jak również w stanowisku PIP uznawano, że nie jest możliwe udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po okresie niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą pracownika, bez uprzedniego skierowania go na kontrolne badania lekarskie.

Powyższy pogląd został jednak zmieniony w związku z wydanym w dniu 20 marca 2008 r. wyrokiem Sądu Najwyższego (sygn. akt II PK 214/07), który wskazał, że: „Nie jest sprzeczne z przepisami prawa pracy (art. 165 § 1 i art. 229 § 2 k.p.) rozpoczęcie zaplanowanego urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po ustaniu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą pracownika, która trwała dłużej niż 30 dni.”



Takie też stanowisko prezentowane jest przez PIP i zostało określone w stanowisku Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 23 kwietnia 2009 r. Podniesiono, że inne są cele, które spełnia urlop wypoczynkowy, inny natomiast jest cel kontrolnych badań lekarskich. Kontrolne badania lekarskie są niezbędne przed dopuszczeniem pracownika do pracy i są związane z bezpieczeństwem pracy. Mają również na celu sprawdzenie, czy długotrwała niezdolność do pracy nie spowodowała ograniczenia wymaganej sprawności organizmu pracownika przy wykonywaniu pracy. Natomiast istotą urlopu wypoczynkowego jest odpoczynek, który nie jest traktowany jako wykonywanie pracy. Zatem wykazanie zdolności do pracy może być odroczone do czasu faktycznego podjęcia pracy.

Jako wyjątek od powyższego Komisja wskazała na sytuację braku możliwości udzielenia urlopu wypoczynkowego w trakcie trwającej niezdolności do pracy np. w okresie oczekiwania po upływie okresu zasiłkowego z tytułu choroby na przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego albo renty, czy też okresy między powyższymi świadczeniami.

Czy zmiana zakresu obowiązków wymaga wypowiedzenia warunków pracy?

Umowa o pracę zawarta pomiędzy pracownikiem i pracodawcą powinna zawierać m.in. rodzaj pracy, który najczęściej określony jest w sposób ogólny, np. poprzez wskazanie stanowiska. Natomiast pracodawca w ramach swoich uprawnień określa zakres czynności składający się na ustaloną w umowie rodzaj pracy.

Zgodnie z art. 94 pkt 1 ustawy z dnia 26.06.1974r. Kodeksu pracy (Dz. U. z 2020r., poz. 1320 ze zm.) pracodawca jest obowiązany zaznaczyć podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków. Wskazany obowiązek może być zrealizowany w formie informacji ustnej (Wyrok Sąd Najwyższy z dnia 07.01.1998r., sygn. I PKN 457/97).

Jeżeli pracodawca sporządził dokument określający zadania pracownika wynikające z rodzaju pracy, określonego w umowie o pracę, przechowuje się go w aktach osobowych pracownika w części B (§ 3 pkt 2c rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10.12.2018r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, Dz. U. z 2018r., poz. 2369).

W sytuacji, gdy pracodawca chce powierzyć pracownikowi do wykonywania nowe czynności, które wynikają z rodzaju pracy określonego w umowie, tj. wiążą się z tym samym charakterem pracy, a także z wykształceniem zawodowym i doświadczeniem pracownika, to może tego dokonać w drodze polecenia służbowego (SN w wyroku z dnia 07.11.1974r., sygn. akt: I PR 332/74 stwierdził, że zmiana przez zakład pracy zakresu czynności pracownika nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy, wymagającej wypowiedzenia, jeżeli czynności, które ma wykonywać pracownik, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją. Ponadto SN w wyroku z dnia 14.10.2004r., sygn. akt: I PK 66/03 stwierdził, że

w przypadku polecenia dotyczącego wykonywania czynności wynikających z rodzaju pracy określonego w umowie o pracę, pracodawca nie ma obowiązku stosowania art. 42 § 4 k.p.).

Natomiast, jeżeli rozszerzenie zakresu obowiązków pracownika to istotna zmiana, konieczne jest sporządzenie wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.) lub zawarcie porozumienia z pracownikiem (tzw. aneksu do umowy).

Chcemy zatrudnić pracownika, który legitymuje się znacznym stopniem niepełnosprawności. Będzie zatrudniony na 1/4 etatu w podstawowym systemie czasu pracy. Pracownik chciałby pracować np. dwa dni w tygodniu po 5 godzin, a nie codziennie po 2 godziny. Jego dzień pracy nie będzie przekraczał 7 godzin. Czy możliwe jest takie rozwiązanie?

Stosownie do art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Wskazana norma dobową i tygodniową czasu pracy ma zastosowanie nie tylko do pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, ale również do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Według stanowiska Państwowej Inspekcji Pracy z 8 kwietnia 2015 r. GNP-364-023-27-1/15 rozkład czasu pracy pracownika określający dni pracy oraz liczbę godzin przypadających do przepracowania w poszczególnych dniach zależy od potrzeb pracodawcy. Najczęściej pracownik niepełnosprawny zatrudniony np. na 1/2 etatu wykonuje pracę przez pięć dni w tygodniu w wymiarze 3,5 godziny dziennie. Formalnie nie ma jednak przeszkód, aby pracownik taki świadczył pracę w niektóre dni tygodnia w wymiarze 7 godzin dziennie, a w zamian miał inne dni wolne od pracy. Nie może jedynie dojść do przekroczenia 7-godzinnej normy dobowej.

Od tak ustalonej normy czasu pracy należy bowiem odróżnić ustalony dla danego pracownika wymiar czasu, który stanowi liczbę godzin pracy w poszczególnych dniach i tygodniach okresu rozliczeniowego. Wymiar ten może być równy lub niższy od obowiązującej pracownika normy czasu pracy. Dla pracownika niepełnosprawnego w stopniu znacznym lub umiarkowanym, zatrudnionego na 1/2 etatu wymiar ten wynosił średnio 3 godziny i 30 minut na dobę i 17 godzin i 30 minut w tygodniu, natomiast do pracownika zatrudnionego na 1/4 etatu będzie to średnio 1 godzinę i 45 minut na dobę i 8 godzin i 45 minut w tygodniu.

Ponadto należy pamiętać, że na podstawie ustalonych wyżej norm czasu pracy pracodawca zobowiązany jest obliczyć obowiązujący pracownika niepełnosprawnego wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Wymiar ustala się zgodnie z art. 130 Kodeksu pracy, podstawiając pod wskazane w tym przepisie wartości obowiązujące pracownika niepełnosprawnego normy czasu pracy. Następnie otrzymany wynik obniża się proporcjonalnie do wymiaru etatu zatrudnionego pracownika. Przykładowo, pracownik niepełnosprawny posiadający orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, zatrudniony na 1/2 etatu powinien w miesiącu październiku 2021 roku przepracować 73 godziny i 30 minut, natomiast pracownik zatrudniony na 1/4 etatu powinien przepracować odpowiednio 36 godzin i 45 minut, bowiem wymiar czasu pracy w pełnym etacie wynosi 168 godzin.

Moto Spoty

Większość z nas żyje szybko, spotkania, terminy, mobilność. Jednym z niezbędnych elementów takiego trybu życia jest motoryzacja. To dzięki samochodom, autobusom, motocyklom, przemieszczamy się z punktu A do punktu B, załatwiając sprawy. To jeden z aspektów motoryzacji, pomoc w mobilności i sprawnym życiu na naszej planecie.

Jest jeszcze coś, samochody łączą ludzi. Tak, łączą ich oczywiście, jak wyżej napisałem podczas spraw, które załatwiamy w różnych miejscach, do których bez samochodu było by nam być może trudno dojechać lub nie dotarlibyśmy na czas. To powiedzmy, czysto fizyczny aspekt motoryzacji. Gdzie samochód jest urządzeniem z blachy i śrubek i raczej nie przykładamy do niego większej wagi.

Ja widzę jeszcze aspekt duchowy, jednoczący grupy osób o podobnych poglądach, zainteresowaniach, pasjach. To motoryzacyjne spotkania fanów jednej marki, lub konkretnego rodzaju samochodów. Bardzo dużo brandów motoryzacyjnych zbudowało wokół swoich logotypów wielkie społeczności. Dzięki temu samochody ożyły. Z fizycznej martwej rzeczy stały się często członkami rodzin, zadbany jak na kogoś bliskiego przystało. Ba, ludzie nadają swoim samochodom nawet imiona.

Bywam dość często na różnych zlotach i zawsze spotykam ludzi, z którymi bardzo szybko znajdujemy wspólny język. Lubię słuchać historii o ich pojazdach, jak je zdobyli, jak odbudowywali, jak dbają i jakie mają dalsze plany. Te spotkania to naprawdę uczta dla zmysłów. Oczywiście są różne ich formy, od postawienia fur na parkingu i przysłowiowego kopania w oponę, są również grupowe przejazdy na drogach, ale niektórzy spotykają się też aby „poupalać” swoje samochody w kontrolowanych warunkach na torze.

W życiu mamy różne pasje, różne kolekcje, różne możliwości finansowe na gromadzenie rzeczy. Jednak generalnie petrolheadzi dogadają się pomimo, na pierwszy rzut oka, dużych różnic pomiędzy sobą. Bywałem na zlotach gdzie właściciel drogiego Lamborghini z zazdrością oglądał prawie fabryczny stan Fiata 126p. Odwiedzałem spotkania, gdzie wyznacznikiem piękna była dopieszczona galanteria chromowana, na której nie znalazłbyś żadnej skazy, ale także spotykałem się z ludźmi, którzy woleli swoje projekty używać zgodnie z przeznaczeniem, nie patrząc tak mocno w stronę zewnętrznego wyglądu samochodu, sprawność techniczna była na pierwszym miejscu.

I to były piękne godziny przegadane z różnymi osobami, o różnych poglądach i różnych stanach posiadania, jednak z jednym celem – dzielenia się swoją motoryzacją, motoryzacją uduchowioną, gdzie rzecz urasta do rangi wyższej niż tylko blacha i śrubki.

Ostatnio uczestniczyłem w spotkaniu fanów marki Porsche, piękny czas i miejsce, gdzie spotkały się technologie z lat siedemdziesiątych i aktualnych. Wielkie różnice w wyposażeniu, rozwiązaniach i wyglądzie samochodów. I ta wspólna atmosfera, atmosfera jedności w uwielbieniu do swojego samochodu. Taki weekend świetnie ładuje na kolejny tydzień życia.

A wy, kiedy ostatnio byliście obcować z motoryzacją w inny sposób niż tylko przejechanie z punktu A do punktu B?

Tomasz Kamiński

Z zamięłowania blogger motoryzacyjny. MOTOLUBUSKIE.PL. FRESHFUEL.PL oraz PORSCHEDRIVER.PL opisują jego motoryzacyjne życie i podróże. Testuje różne samochody i wyraża odczucia o dzisiejszym świecie automobilizmu. Prowadzi działania PR dla branży automotive.



KĄCIK INSPIRACJI

DAWKA BIZNESOWYCH MOTYWACJI

Pierwsza pozycja w tym cyklu skierowana jest nie tylko do przedstawicieli branży handlowej, ale do wszystkich tych, którzy w swojej pracy angażują się w proces sprzedaży produktów i usług. Klasyk. Kolejną potraktujcie jak deser, choć uprzedzam, że po przeczytaniu pierwszej historii ledwo się obejrzyście, a będzie kolacja!



***Jak sprzedawać,
żeby chcieli
kupować***

**Dale Carnegie
& Associates**

Sprzedaż, w czasach łatwego dostępu do globalnego rynku, jest trudniejsza niż wyprodukowanie jakiegokolwiek produktu. Kupujący są świadomi i unikają ryzyka. Jak więc przekonać, że ma się coś, czego potrzebują i robić to w sposób autentyczny? Możliwe, że kluczowe są kompetencje interpersonalne i umiejętność wyrażania fascynacji sprzedawanymi produktami albo, po prostu, konsekwencja, która jest podstawowym elementem wiarygodności. A może wszystko naraz? Gwarantuję, że w trakcie lektury tej książki każdy odnajdzie swój klucz, ponieważ to świetny przewodnik dla juniorów sprzedaży, ale jeszcze lepszy dla już działających w branżach handlowych i marketingowych. W tym również

przedsiębiorców, którzy mogą zestawić opisaną wiedzę z już nabytymi doświadczeniami rynkowymi. Być może to właśnie zrozumienie swoich błędów okaże się najlepszą nauką.

***77 historii, które
mogą dać Ci kopa
w życiu i biznesie***

**Marek Skala
i Goście**



Motywująca pozycja, pełna zabawnych i pouczających historii, okraszona satyrycznymi ilustracjami autorstwa A. Mleczki, H. Sawki, J. Fedorowicza i S. Tyma. Porównania do deseru ze wstępu nie są ani trochę przesadzone. Książka jest lekka, za to znacząca w treści za sprawą zastosowania formy anegdot. A te pełne są wartościowych mądrości, które znacząco mogą ułatwić podejmowanie decyzji, nie tylko tych biznesowych, ale również codziennych.



KLUB MŁODEGO PRZEDSIĘBIORCY

Od najmłodszych lat uczmy postaw przedsiębiorczych

Na rynku pojawia się coraz więcej publikacji zaspokajających wiedzę ekonomiczną i finansową młodych odbiorców. A może właściwiej będzie napisać ich rodziców, którzy chętnie szukają treści spełniających wymagania przedsiębiorczego podejścia do życia i jednocześnie dostosowanych do konkretnego wieku swoich pociech. Jednak jak dotrzeć do tych najlepszych? Poniżej kolejna ciekawa propozycja.



***Leśna Spółka Wiewióra
Albina***
Bartłomiej Bilski

Sugerowany wiek: 5-10 lat

Bajka opowiada historię wiewiórki o imieniu Albin. Mieszkańca tysiącletniego lasu, który wchodzi w dorosłe życie i po raz pierwszy samodzielnie musi stawić czoło srogiej zimie. W historię Albina zostały sprytnie wplecione zmagania, z jakimi mierzą się ludzie w prawdziwym życiu. Dzięki temu dzieci uczą się, że każda decyzja niesie za sobą pewne konsekwencje.

Milion na innowacje

Ponad milion złotych trafi do lubuskich przedsiębiorców w ramach drugiego konkursu realizowanego przez Organizację Pracodawców Ziemi Lubuskiej w ramach projektu Bon na Innowacje – wsparcie lubuskich przedsiębiorstw MŚP w zakresie badań, rozwoju i wdrożeń.

Bony na innowacje to cykliczna inicjatywa Organizacji prowadzona od ponad 5 lat. Z roku na rok, cieszy się coraz większym zainteresowaniem lubuskiego biznesu. Celem projektu jest inicjowanie, rozwijanie i wzmacnianie współpracy firm z sektorem nauki po to, aby ułatwiać tym pierwszym dostęp do najnowszych, innowacyjnych rozwiązań technicznych, technologicznych, naukowych oraz biznesowych i umożliwić ich stosowanie w praktyce. Dotychczas ze wsparcia skorzystały 173 firmy, a całkowita wartość zrealizowanych na ich rzecz projektów to ponad 19,9 mln zł. Prace w ramach bonów prowadzone były przez wyspecjalizowane jednostki naukowo – badawcze, wśród których dominowały lubuskie parki naukowo-technologiczne. Wiele z rezultatów wypracowanych w ramach zakończonych projektów, znalazło swoje miejsce na rynku w postaci innowacyjnych produktów bądź usług, lub w samych przedsiębiorstwach jako znacznie ulepszone procesy, czy też nowe technologie. Większość z efektów prac, to rozwiązania unikalne, wcześniej nie spotykane, stąd też objęte zostały one ochroną w postaci patentów, wzorów użytkowych czy wzorów przemysłowych.

Zakończenie drugiego naboru wniosków o bon

Pod koniec października zakończył się drugi nabór Wniosków o bon przeprowadzony w ramach obecnej czwartej już edycji projektu “Bon na Innowacje – wsparcie lubuskich przedsiębiorstw MŚP w zakresie badań, rozwoju i wdrożeń”. W odpowiedzi na konkurs nr 2/2021 wpłynęło 30 Wniosków, o łącznej wartości wnioskowanego dofinansowania w kwocie 2 822 892,30 PLN. Przypominamy, że łączna pula środków, jaka została przeznaczona na zakończony właśnie konkurs, to kwota 1 238 463,54 PLN. Obecnie trwa ich ocena formalna. Wnioski, które z wynikiem pozytywnym przejdą ten etap, skierowane zostaną do oceny merytorycznej. Zwycięzców poznamy na początku przyszłego roku.

Warto dodać, że w ramach I Konkursu podpisaliśmy już 29 umów z firmami o udzielenie bonów o łącznej wartości dofinansowania w kwocie 2 846 536,14 PLN.

red

Biznes
Lubuski

Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

Wydawca / kontakt



Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej
ul. 65-076 Zielona Góra, ul. Reja 6
tel./fax +48 68 327 18 81
biuro@opzl.pl / www.opzl.pl
Redaktor numeru: Bernadetta Holak

Skład magazynu

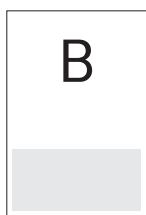
APRINT.COM.PL

Drukarnia APRINT
ul. Mazepy 9, 65-343 Zielona Góra
tel. +48 601 992 777
biuro@aprint.com.pl / www.aprint.com.pl

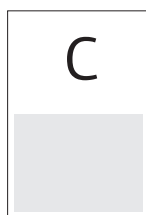
REKLAMA W BIZNESIE LUBUSKIM / SZEROKA GAMA MOŻLIWOŚCI I FORMATÓW!



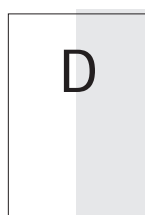
88,3 x 140 mm
lewa lub prawa



184,6 x 90 mm



184,6 x 140 mm



101 x 297 mm
lewa lub prawa



210 x 297 mm

ceny od
260 PLN
netto
za moduł

**WIĘCEJ INFORMACJI
ORAZ ZAMÓWIENIA:**

tel. **+48 609 758 770**

Bernadetta Holak



Dołącz do nas

#RazemSilniejsi

PROFESJONALNE
WSPARCIE
PRZEDSIĘBIORCÓW

#networking #bony_wsparcia #BiznesLubuski
#koronapomoc #bon_na_innowacje
#staże_w_firmach #dyżury_ekspertów

WIĘCEJ INFORMACJI

68 327 18 81 | BIURO@OPZL.PL