

Biznes Lubuski

Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

ENERGIA PRZYSZŁOŚCI

- transformacja sektora
energetycznego

ELEKTRYCZNA FLOTA

przyszłością firm

ZMIANY PODATKOWE

w 2024 roku



WESOŁYCH ŚWIĄT I SZCZĘŚLIWEGO NOWEGO ROKU

Życzą Zarząd
i Pracownicy
Organizacji Pracodawców
Ziemi Lubuskiej

opzi 
ORGANIZACJA PRACODAWCÓW
ZIEMI LUBUSKIEJ

W numerze
polecamy:



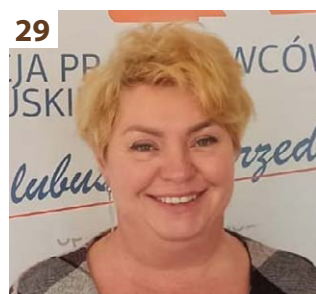
5 | Energia przyszłości – transformacja sektora energetycznego

– o dynamizmie w sektorze e-mobility opowiada Krzysztof Burda, Prezes Stowarzyszenia Polska Izba Rozwoju Elektromobilności



10 | Zarządzanie w gospodarce odpadami przynosi korzyści dla firm

gospodarka odpadami, recykling, utylizacja i obieg zamknięty to pojęcia, które znamy nie tylko z teorii. O praktycznych zastosowaniach tych pojęć w dążeniu do rozwoju ekologicznego i ekonomicznego mówi dr Jacek Adamczak, dyrektor zarządzający Grupą Ekopro



29 | Zmiany podatkowe w 2024 roku

– skrót nadchodzących zmian podatkowych przedstawia Sylwia Śramkiewicz, właścicielka Biura Finansowo-Księgowego



36 | Jak załatwić sprawy ZUS przez pełnomocnika

Biznesi

Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

nr 3(54)/2023

ISSN 2083-652X



Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej
Biuro Główne

ul. Reja 6, 65-076 Zielona Góra
tel. +48 794 300 104
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



Drodzy czytelnicy!

Z przyjemnością oddajemy w Wasze ręce kolejny numer magazynu Biznes Lubuski, w którym przedstawiamy bieżące i ważne tematy dla lubuskich przedsiębiorców. 2023 rok mija nam w Organizacji z szeregiem różnego typu działań i przedsięwzięć dedykowanych naszym firmom członkowskim.

Tworzymy przestrzeń do wymiany kontaktów biznesowych

Podjęliśmy w tym roku jako Organizacja szereg inicjatyw wspierających lubuski biznes. U uruchomiliśmy Sekcję Turystyczną OPZL, dzięki której nasi członkowie działający w szeroko pojętej branży turystycznej, mają dodatkowe narzędzie do wspierania swojego biznesu. Zainicjowaliśmy: „Biznes przy kawie”, czyli cykliczne spotkania dla kobiet biznesu. To platforma wymiany doświadczeń dla przedsiębiorczyń i kobiet działających w biznesie, a odbywających się zawsze z interesującymi gośćmi i w inspirującej atmosferze. Obecny rok, to również rok zacieśniania współpracy transgranicznej z naszym niemieckim sąsiadem. W ramach polsko-niemieckich projektów poruszyliśmy w regionie bardzo ważne tematy: transgranicznej sieci wodorowej, umożliwiającej dwustronny, ukierunkowany transfer wiedzy i technologii w zakresie nowych (wodorowych) technologii, a także



temat zmian energetycznych i organizację wizyty studyjnej do przedsiębiorstw z tego sektora do Cottbus i okolic. Nowością w OPZL są również spotkania eksportowe dla lubuskich przedsiębiorców w temacie rynków: niemieckiego, brytyjskiego, francuskiego, czeskiego i ukraińskiego. Celem tych seminariów jest przedstawienie informacji niezbędnych do podjęcia działalności na danych rynkach. Stanowią one swoisty niezbędnik - know-how niezbędny do prowadzenia działalności w danym kraju.

Z kolei organizacja takich wydarzeń jak *Kongres HR* czy *Zachodnie Forum Gospodarcze* (zorganizowane w Polską Izbą Rozwoju Elektromobilności) w temacie *energii przyszłości*, to

wyjątkowe wydarzenia, które zgromadziły liczną grupę odbiorców. Przedsięwzięcia te stanowiły fantastyczną okazję do kooperowania i nawiązywania kontaktów biznesowych nie tylko pomiędzy lubuskimi przedsiębiorcami, ale również z biznesem z innych regionów Polski. Wydarzenia te z pewnością wpisują się w stałą ofertę produktów OPZL i będą kontynuowane w przyszłym roku.

Do naszej pracy podchodzimy w sposób odpowiedzialny i profesjonalny, czego dowodem jest uzyskanie przez OPZL certyfikatu, potwierdzającego wdrożenie Systemu Zarządzania Jakością zgodnego z normą PN-EN ISO 9001:2015

w zakresie wspierania rozwoju przedsiębiorczości. Posiadanie certyfikatu daje naszym firmom członkowskim oraz partnerom pewność, że pracujemy ze standardami i procedurami, które zapewniają wysoki poziom świadczonych przez nas usług.

Zapraszam do lektury aktualnego numeru i współpracy z Organizacją. Jesteśmy po to, by wspierać lubuski biznes i tworzyć przestrzeń do inicjowania i budowania kontaktów biznesowych.

Joanna Zielińska
Dyrektor Biura OPZL

> www.lfp.region.zgora.pl

LUBUSKI FUNDUSZ POŻYCZKOWY



AGENCJA ROZWOJU REGIONALNEGO S.A.

Fundusze Europejskie dla rozwoju Lubuskiego

Pożyczki inwestycyjne i obrotowe dla przedsiębiorstw



Województwo
Lubuskie

Umowa zrealizowana przy pomocy środków finansowych
Zarządu Województwa Lubuskiego



fot. OPZL

Kierunek: eksport

To cykl bezpłatnych seminariów na temat rynków zagranicznych, jakie zorganizowała w 2023 roku Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej wspólnie z Urzędem Marszałkowskim Województwa Lubuskiego.

Jak rozpocząć działalności na rynkach zagranicznych: Niemiec, Ukrainy, Czech, Francji czy Wielkiej Brytanii? Jak nawiązać współpracę z zagranicznymi kontrahentami? Na te pytania uzyskali odpowiedź uczestnicy naszych spotkań, które stanowiły swoisty know-how, niezbędny do prowadzenia działalności w danym kraju.

Podczas spotkań szczególna uwaga poświęcona była informacjom o tym, jak założyć spółkę w danym kraju, jak pozyskać partnerów biznesowych, analizie rynku danego kraju, uwarunkowaniom prawnym prowadzenia działalności, możliwościom pozyskania dofinansowania na działalność w tych krajach. Prowadzącymi spotkania byli eksperci w poszczególnych rynkach

z Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu - PAIH, Warszawy Enterprise Institute, Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, z firmy Connector Germany czy Polsko-Brytyjskiej Izby Handlowej. Te rzetelne i merytoryczne spotkania skierowane były do przedsiębiorstw z terenu województwa lubuskiego i cieszyły się dużym zainteresowaniem, co oznacza, że firmy z naszego regionu są zainteresowane wchodzeniem ze swoją ofertą na zagraniczne rynki, a my jako Organizacja Pracodawców staramy się im to ułatwić.

Joanna Zielińska

fot. OPZL



fot. OPZL





Energia przyszłości – transformacja sektora energetycznego

Transformacja energetyczna, dekarbonizacja, dynamicznie rozwijający się sektor e-mobility – To nowa rzeczywistość polskich firm. Z Krzysztofem Burdą, Współzałożycielem i Prezesem Stowarzyszenia Polska Izba Rozwoju Elektromobilności rozmawia Maciej Prządka.

Bez wątpienia Polska, podobnie jak pozostałe kraje UE, jest w trakcie transformacji energetycznej. Na jakim etapie obecnie jesteście?

Przed nami bardzo dynamiczny okres zmian. Transformacja energetyczna będzie dotyczyła niemal każdego, ponieważ zarówno w zakresie energetyki jak i elektromobilności pojawiają się nowe trendy i technologie, z którymi zaczynamy mieć do czynienia na co dzień, jak np. instalacje PV, czy samochody elektryczne. Możemy ten aspekt rozpatrywać na kilku płaszczyznach. Weźmy za przykład firmę produkcyjną w branży automotive. Duże koncerny określiły już swoje strategie wychodzenia z pojazdów spalinowych na rzecz elektrycznych – mówi się o dwóch głównych datach: 2026 i 2030 roku. Za tym idzie dekarbonizacja łańcucha produkcyjnego – dostęp do energii pochodzącej z OZE, także poddostawcy będą musieli wykazać działania redukujące ślad węglowy. Również logistyka będzie miała tu ogromne znaczenie, ponieważ firmy stawiają coraz częściej na elektryczne ciężarówki i zwiększenie znaczenia transportu intermodalnego. Firmy inwestują także we własne floty, aby coraz większy udział w nich miały pojazdy elektryczne.

Jakie są kierunki rozwoju naszego rynku e-mobility i jak wpływają na niego nowe regulacje?

Regulacje wyznaczają, co kiedy ma nastąpić, jak chociażby cel 100% redukcji emisji CO₂ dla pojazdów osobowych i lekkich samochodów dostawczych, określony na rok 2035 w Unii Europejskiej. Te regulacje zostały wprowadzone dla koncernów motoryzacyjnych, aby zdekarbonizować transport. Firmy już się na to przygotowały kładąc ogromne środki na działalność R&D w obszarze elektryfikacji, ale także przedstawiając konkretne działania i pojawienie się nowych modeli pojazdów elektrycznych. Regulacje mają również wpływ na implementację infrastruktury ładowania. Mowa tu o The Alternative Fuels Infrastructure Regulation (AFIR), który ma wyrównać minimalną ilość stacji ładowania w całej Unii, ponieważ mamy obecnie spore dysproporcje pomiędzy krajami Europy zachodniej oraz krajami regionu CEE. Nowością jest także obowiązek implementacji infrastruktury ładowania i tankowania wodoru dla ciężarówek. I to jest ten drugi trend, którego efekty widać bardzo mocno, coraz więcej firm testowo kupuje kilka ciężarówek lub ciągników siodłowych, aby zdobyć know-how. To da przewagę

► konkurencyjną kiedy ich zleceniodawcy zaczną wymagać przewozów zeroemisyjnych.

Kiedy mówimy o trendach nie wolno zapominać o gospodarce, ponieważ cały obszar związany z rozwojem elektromobilności i wypełnianiem regulacji ma wpływ na powstawanie nowych technologii, ulepszanie np. ogniw litowo-jonowych, a także zwiększenie zapotrzebowania na nowe komponenty. Za tym idą nowe inwestycje. W Polsce od 2015 roku wartość inwestycji, które zostały już zrealizowane, są realizowane lub zapowiedziane wynosi blisko 80 mld PLN.

Kiedy przedsiębiorca słyszy słowo „e-mobility” często zastanawia się, czy dotyczy to mojej firmy? Wydaje się, że obszar ten dotyczy większej ilości branż niż może nam się pozornie wydawać...

W tej kwestii przechodzimy bardzo dynamicznie od *early adopters*, którzy wybierali samochód elektryczny, bo chcieli być eko, traktowali „elektryka” jako nowy gadżet lub gonili za nowinkami technologicznymi do firm, które muszą już zmniejszać ślad węglowy swojej działalności, aby starać się np. o kredyty inwestycyjne, obrotowe, zdobywać nowe rynki czy też klientów w postaci dużych koncernów giełdowych. Również tu należy rozważyć kwestie dekarbonizacji logistyki komponentów, które firma nabywa do działalności oraz produktów, które sprzedaje dalej. Moim zdaniem należy już budować strategię na 5 lat do przodu, aby znaleźć moment, gdzie dekarbonizacja w danym sektorze będzie obowiązkiem i żeby dać sobie czas na dobre przygotowanie do tej zmiany. Z pewnością to będzie znacznie bardziej optymalne niż zaskoczenie, że to już się dzieje. Kolejną kwestią jest to, że na naszych oczach rozrasta się nowy łańcuch wartości w branży e-mobility i jest to szansa dla firm na wejście w nowe obszary działalności zarówno dla sektorów tradycyjnych, software, jak i technologicznych.

Technologie przyszłości, innowacje to nasza nowa codzienność. To wszystko ma swoje odbicie w rynku pracy. Jakie są sektory gospodarcze przyszłości?

Transformacja energetyczna przynosi wiele zmian również w dziedzinie motoryzacji. Elektromobilność, to dość szeroka dziedzina, która obejmuje swoim zakresem m.in. programowanie, elektrykę, projektowanie, mechanikę, konstrukcje, elektronikę, elektromechanikę, chemię, elektrochemię, ale także procesy, project management, budownictwo oraz budowa pojazdów oraz wiele innych. Kwalifikacje z tego obszaru będą bardzo pożądane na rynku. Powstanie również wiele nowych zawodów w obszarze z *green jobs* (zielone miejsca pracy).

Będą one niezbędne dla sprawnego wdrażania transformacji energetycznej oraz ochrony środowiska. To stanowiska, które wspierają zieloną gospodarkę m.in. w obszarach energetyki, przemysłu, transportu, budownictwa, rolnictwa związane są z technologiami wspomagającymi dekarbonizację, redukcję czynników szkodliwych jak np. hałas, zanieczyszczenia powietrza oraz pomagające chronić środowisko. Elektromobilność również do nich się zalicza.

Mówiąc o elektromobilności, nie można również pomijać roli i sytuacji samorządów. Jakie są rekomendacje, do tworzenia i prowadzenia zielonej gospodarki w samorządach?

Przede wszystkim samorządy mają przewagę nad pojedynczymi firmami, że mogą tworzyć środowisko działające w sposób holistyczny np. wprowadzając i rozbudowując transport elektryczny (np. autobusy, tramwaje, koleje), elementy mikromobilności i mobilności współdzielonej. Ponadto samorządy decydują o wdrożeniu i kształcie stref czystego transportu. Miasta tworzą także warunki do rozwoju elektromobilności i zachęcania mieszkańców czy przedsiębiorców, zapewniając infrastrukturę ładowania w kooperacji z operatorami. Oczywiście barierą są środki finansowe, ale mamy obecnie wiele projektów, które pozwalają na pozyskanie funduszy np. na transport publiczny oraz narzędzi, które pomogą samorządom w tworzeniu nowego podejścia do transportu. Samorządy, to także flota własna pojazdów, tu również Ustawa o elektromobilności narzuca progi udziału pojazdów elektrycznych. Myślę, że podstawową rekomendacją będzie to, aby samorządowcy mogli częściej rozmawiać z przedstawicielami biznesu, którzy mają odpowiednie technologie i możliwości aby spotkać się w pół drogi do realizacji celów jakie miasta sobie stawiają.



Krzysztof Burda

Ekspert w dziedzinie elektromobilności, od 6 lat w branży. Współzałożyciel i Prezes Zarządu Stowarzyszenia Polskiej Izby Rozwoju Elektromobilności. Absolwent Uniwersytetu Zielonogórskiego. Aktywnie współpracuje z biznesem, samorządami, sektorem rządowym oraz organizacjami międzynarodowymi na polu realizacji projektów B2B, B2C, consultingu, projektów edukacyjnych. Praktyk w branży elektromobilności, ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju ekosystemu elektromobilności oraz infrastruktury ładowania pojazdów elektrycznych. Uczestnik misji dyplomatycznej The COP26 United Nations Climate Change Conference w Glasgow, oraz polski delegat B20 Summit Indonesia.



Elektryczna flota przyszłością firm

Coraz więcej firm decyduje się na wymianę swoich flot na elektryczną. Jak dobrze przygotować się do tego procesu? Omawia Adam Agacki, Prezes firmy Stacjeladowania.com, który współtworzy polską elektromobilność i obserwuje, jak rozwija się ta gałąź w ostatnich latach.

Od czego zacząć, planując wymianę floty firmowej na elektryczną?

Jeszcze kilka lat temu często słyszałem pytania: „czy warto zmienić flotę na elektryczną”? Wiele firm zdecydowało się na ten krok. Silniejsze od obaw okazywały się takie argumenty, jak zmniejszenie śladu węglowego, dofinansowania, niższe koszty eksploatacji oraz serwisu. Na zakończonym niedawno Zachodnim Forum Gospodarczym 2023: Energia Przyszłości przedsiębiorcy wymieniali się swoimi doświadczeniami w tym zakresie. Dzisiaj nie pytają już „czy?” tylko „jak?” przeprowadzić elektryfikację floty.

Transformację floty trzeba podzielić na trzy etapy.

Etap 1: Wybór odpowiedniego samochodu.

Na tym etapie należy dobrać samochód do zadań, jakie ma wykonywać. Szukając samochodu dla pracowników poruszających się wyłącznie w ruchu lokalnym tzw. jazda w „koło komina” wystarczy nam małe miejskie samochody, których zasięg na jednym ładowaniu nie musi przekraczać 150 km. W tej kategorii znajdziemy: Fiata500, Opel e-Corsa, Peugeot e-208, Renault Zoe czy np. zdobywający coraz większą popularność SERES 3.

W przypadku samochodu dla Handlowca lub menadżera, który dziennie ma pokonywać do 500 km, dobieramy

już samochód z większym bagażnikiem i większą baterią. Zasięg takiego samochodu powinien pozwalać na przejechanie z prędkością autostradową około 300 km. Warto zwrócić uwagę, że zasięgi podawane przez Dilerów oparte są o testy WLTP, które dotyczą cyklu mieszanego. Wybierając samochód, który większość czasu pracować ma na drogach szybkiego ruchu i autostradach nie możemy przyjąć wartości zasięgu WLTP jako miarodajnego. Polecam przyjąć raczej przeciętną wartość konsumpcji energii na poziomie ok 25 kWh/100km. W realnych warunkach oznaczać to będzie, że powinniśmy szukać samochodu, którego bateria pomieści co najmniej 75 kWh. Bazując na własnym doświadczeniu mogę podpowiedzieć do rozważenia takie modele, jak np. Hyundai Ioniq5, Kia EV6, Tesla Model 3 lub Y, Ford Mustang Mach-e, czy np. nowość na rynku NIO ET5.

Wybierając elektryczny samochód dla zarządu poszukiwać będziemy pojazdu bardziej reprezentacyjnego dającego większy komfort użytkowania. W tej grupie pojazdów tradycyjnie zastosowanie znajdują marki premium. Do najczęściej wybieranych w tej kategorii zaliczyć możemy Audi eTron, Mercedesy EQE i EQS, BMW i5, i7 oraz Porsche Taycan. Nowym graczem w tej kategorii jest reprezentant chińskiej motoryzacji NIO ET7.



Odrębną kategorią jest tzw. transport Ostatniej Mili. Jeżeli potrzebujemy samochodu elektrycznego, którego zadaniem jest dostarczenie produktu z centrum przeładunkowego do końcowego użytkownika również znajdziemy spory wybór: znajdziemy tu dostawczaki marek MAXUS, IVECO, Renault czy np. Nissan. Ta gałąź elektrycznej motoryzacji w Polsce będzie się bardzo dynamicznie rozwijała. Spodziewać się możemy, że w związku z planowanym ograniczeniem możliwości wjazdu pojazdów spalinowych do centrów miast, wkrótce dostawy w tych miejscach będą mogły odbywać się wyłącznie samochodami zeroemisyjnymi.

Wybierając samochody do firmy warto wziąć pod uwagę możliwości dofinansowania w ramach rządowych programów 27 tys. zł. w przypadku samochodów osobowych oraz 70 tys. zł. w przypadku dostawczych.

Na horyzoncie pojawia nam się również osobna kategoria e-Trucków czyli elektrycznych ciężarówek. Tych samochodów obecnie w Polsce jest niespełna setka, ale jeśli wierzyć deklaracjom importerów ta liczba może bardzo szybko urosnąć. W kategorii e-Trucków prym wiodą tradycyjnie: Volvo, Mercedes i Scania.

Etap 2: Infrastruktura ładowania.

Elektryki ładujemy, a nie tankujemy. Rodzi to zarówno szanse jak i zagrożenia. Głównym zagrożeniem jest ilość publicznych, szybkich stacji ładowania w stosunku do stacji paliw płynnych. Jeśli planujemy podróż wówczas już przed wyjazdem musimy zaplanować, gdzie będziemy się ładować. Publicznych stacji ładowania w Polsce jest już około 3200 i cały czas ta liczba rośnie.

Obalić trzeba powszechnie obowiązujący mit, że aby korzystać z publicznych stacji ładowania trzeba mieć niezliczoną ilość kart i aplikacji. Na szczęście firmy oferujące karty flotowe dostarczają już rozwiązania do ładowania samochodu na stacjach ładowania różnych operatorów. Dzięki temu niezależnie od tego, czy nasz pracownik naładuje samochód na stacji X czy Y zapłaci za to kartą flotową tak samo, jak to się odbywa w przypadku tankowania paliwa.

W odróżnieniu jednak od samochodów spalinowych, samochody elektryczne możemy ładować też w innych miejscach niż stacje publiczne. Bardzo częstym scenariuszem powiązanym z decyzją o transformacji floty na elektryczną jest również inwestycja firmy w Odnawialne Źródła Energii. Dzięki OZE możemy ładować swoje samochody flotowe za darmo na parkingu firmowym.

W wyborze właściwych urządzeń do ładowania warto skorzystać z pomocy doświadczonych ekspertów ze stacjeladowania.com. W zależności od liczby posiadanych pojazdów, dostępnej mocy przyłączeniowej ekspert pomoże dobrać właściwe urządzenia, tak aby samochód flotowy był naładowany zawsze wtedy, kiedy tego potrzebuje jego użytkownik.

Dodatkowym atutem jest możliwość ładowania samochodu służbowego w prywatnym garażu pracownika. Dzięki wykorzystaniu odpowiedniego systemu pracownik flotowy może zdalnie odczytać, ile „prywatnego” prądu wykorzysta pracownik na potrzeby ładowania samochodu służbowego. To pozwoli mu na rozliczenie się z pracownikiem, a ten zawsze rano będzie rozpoczynał pracę z pełną baterią w jego samochodzie służbowym.

Oprócz ładowania w trasie, pod firmą lub w domu możliwe jest również ładowanie samochodów w hotelach, w czasie podróży służbowych. Obecnie już większość hoteli dysponuje publicznymi ładowarkami, z których będzie mógł skorzystać pracownik w czasie podróży służbowej. Mając elektryczną flotę samochodów warto to uwzględnić rezerwując noclegi dla „zelektryfikowanych” kierowców.

Etap 3: Szkolenie pracowników i wdrożenie

Największym błędem, jaki można popełnić przy transformacji floty, to wręczyć pracownikowi kluczyki do samochodu elektrycznego i powiedzieć „Szerokiej Drogi”.

Używanie samochodu elektrycznego różni się od dotychczasowych doświadczeń każdego z nas. Konieczne jest wyjaśnienie, jak korzystać z map stacji ładowania, jak korzystać z ładowarek pod firmą wreszcie, jak korzystać z kabli, które znajdziemy w bagażniku samochodu. Bez odpowiedniego przeszkolenia spotkamy się z niezrozumieniem i niezadowolaniem, a proces wdrożenia będzie mocno utrudniony.

Planując zatem inwestycję w elektryczną flotę samochodów musimy się odpowiednio przygotować. Warto poświęcić czas na wybór odpowiednich pojazdów i wdrożenie pilotażu wśród chętnych pracowników. Niezwykle cenne będzie też wybór odpowiedniego partnera, który pomoże w wyborze odpowiedniej infrastruktury ładowania.

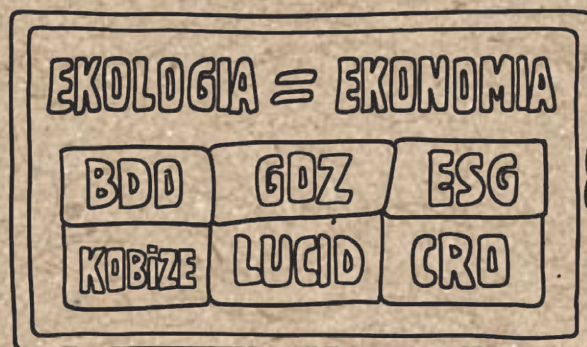
Z naszych doświadczeń wynika, że firmy, które przygotowały się w sposób odpowiedni do transformacji floty dziś liczą oszczędności, a pracownicy cieszą się z komfortowej jazdy nowoczesnymi samochodami.



Adam Agacki

– założyciel i Prezes Zarządu Stacjeladowania.com Sp. z o.o.
Od 2018 r. zajmuje się dostarczaniem infrastruktury ładowania samochodów elektrycznych dla firm w całej Polsce. Skutecznie wspiera firmy w procesie elektryfikacji ich floty.
Kontakt: adam@stacjeladowania.com lub +48 881062750

JESTEM EKOPRO

EKOPRO
KANCELARIA EKOLOGICZNA

fot. EKOPRO

Zarządzanie w gospodarce odpadami przynosi korzyści dla firm

Coraz częściej spotykamy się z modelem gospodarczym przyszłości, w którym różnorodne zasoby krążą w obiegu zamkniętym. Hasła takie jak gospodarka odpadami, recykling, utylizacja nie są już nam obce, natomiast restrukturyzacja przedsiębiorstw w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym wzbudza już wiele pytań. O ekonomicznych aspektach restrukturyzacji firm, z dr Jackiem Adamczakiem Dyrektorem Zarządzającym GRUPY EKOPRO rozmawia Patrycja Izydorek-Ilnicka.

W GRUPIE EKOPRO zajmuje się Pan obszarami badawczymi, prawnymi i ekonomicznymi w zakresie restrukturyzacji przedsiębiorstw w kierunku transformacji polskich firm do zastosowania gospodarki o obiegu zamkniętym.

Tak, jestem prawnikiem i ekonomistą, który skupia się na obszarach ochrony środowiska. Jestem współnikiem firmy GRUPA EKOPRO, która od 2015 roku działa na rynku jako firma rodzinna. Zaczynaliśmy jako Recyklerzy, zajmując się skupem, sprzedażą i przetwórstwem polietylenu o wysokiej gęstości (tworzywo HDPE). Nasza działalność zamykała się w modelu gospodarki obiegu zamkniętego, dlatego postanowiliśmy propagować ten model biznesowy również wśród innych przedsiębiorców.

Mówi Pan o 2015 roku. Wtedy model gospodarki obiegu zamkniętego chyba nie był jeszcze dość znany i stosowany?

Tak i ponieważ trudno nam było znaleźć do obsługi firmę, która rozumiałaby przepisy i specyfikę działalności naszej branży, sami rozpoczęliśmy pogłębiać naszą wiedzę w obszarach ochrony środowiska związanej z gospodarką odpadami, opakowaniami i emisjami. Dlatego oprócz działalności handlowo-produkcyjnej, stworzyliśmy 2018 roku dział prawno-konsultingowo-szkoleniowy. Okazało się, że jest bardzo duże

zainteresowanie na eksperckie usługi w szeroko rozumianej ochronie środowiska, a wykształcenie kierunkowe i wieloletnie doświadczenie zawodowe kadry zarządzającej, daje wiele możliwości stworzenia kompleksowej, indywidualnie dopasowanej do poszczególnych branż, usługi dla przedsiębiorców.

Z jakimi problemami przychodzą do was przedsiębiorcy, w jaki sposób staracie się im pomóc?

Problemy, z którymi najczęściej przychodzą do nas nasi Klienci, to obowiązki wynikające z wprowadzania przedsiębiorstw pod kąt ich obowiązków rejestrowo-sprawozdawczych w zakresie wprowadzania produktów i opakowań na rynki Unii Europejskiej i Polski. Dlatego rozpoczęliśmy świadczyć usługę doradztwa i nadzoru we wszystkich procesach administracyjnych i prawnych związanych z gospodarką odpadami i opakowaniami w bieżącej działalności i sprawozdawczości przedsiębiorstw w poszczególnych rejestrach na terenie Polski oraz Unii Europejskiej. Dzisiaj rejestrujemy, nadzorujemy i wspieramy przedsiębiorców przez cały rok z rozliczeniami i raportami zarówno w opakowaniach jednostkowych, jak i transportowych. Ale pomagamy także przedsiębiorstwom w zakresie stałej i zadaniowej obsługi w polskich systemach sprawozdawczo-rejestrowych BDO (Baza danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami) oraz KOBIZE (Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami).

Dzisiaj model gospodarki o obiegu zamkniętym jest coraz bardziej słyszalny. Część środków z funduszy UE będzie przeznaczona również na ten cel. Wygląda na to, że świadomość potrzeby dbania o środowisko wzrasta, a czy wiedza na temat odzysku surowców jest już powszechna i ma swoje praktyczne zastosowanie?

Przedsiębiorcy mają już dzisiaj wiedzę, że regulacje prawne związane z odzyskiem surowców oraz coraz większa świadomość ekologiczna wśród konsumentów, będą wymuszać w przedsiębiorstwach fundamentalne zmiany w ich działalności. Konsument, a szczególnie ich młoda część, coraz częściej będzie wybierać produkty przyjazne dla środowiska, trwałe, wielokrotnego użytku, które łatwo można poddać recyklingowi. Dlatego GRUPA EKOPRO wspólnie ze swoimi Klientami szuka w ich przedsiębiorstwach i organizacjach innowacyjnych rozwiązań w zakresie gospodarki odpadami, gospodarki opakowaniami i gospodarki emisjami, które przyczynią się do tworzenia nowych możliwości w zakresie oszczędności surowcowej i klimatycznej tak, aby przedsiębiorca mógł sam sobie odpowiedzieć na pytanie, czy jego przedsiębiorstwo prawidłowo wypełnia swoje zobowiązania wobec wszystkich przepisów prawnych w zakresie ochrony środowiska. Dlatego pomagamy również przedsiębiorcom w zakresie projektowania takich opakowań oraz produktów, gdzie możliwe będzie kontrolowanie ich odzysku jako surowca, w całym łańcuchu dostaw.

Pomagacie w zakresie projektowania opakowań i produktów, aby potem odzyskać surowiec do dalszej przeróbki – brzmi dumnie. Co jest waszym podstawowym celem?

Działalność gospodarcza często powoduje nieodwracalne zmiany w środowisku klimatycznym. Jednym z kluczowych problemów dzisiejszych gospodarek są gromadzone w sposób niekontrolowany odpady i niekontrolowane emisje, które nie są wykorzystywane ponownie w obiegu gospodarczym. Dlatego podstawowym celem, jakie podejmuje GRUPA EKOPRO w zakresie zwiększenia świadomości wśród przedsiębiorców, to informacje o modelu gospodarki o obiegu zamkniętym, której celem jest taki model działalności przedsiębiorstwa, gdzie będzie ono mogło przyczynić się do swojego rozwoju ekologicznego i ekonomicznego, z jednej strony poprzez wykorzystanie odpadów, jako surowca do ponownego użycia, co niesie za sobą korzyści ekologiczne, a z drugiej strony poprzez wykorzystanie odpadów jako surowca energetycznego, co niesie za sobą niewątpliwie korzyści ekonomiczne.

GRUPA EKOPRO bardzo wysoką wagę przywiązuje do edukacji ekologicznej wśród swoich Klientów, która jest strategicznym obszarem do wdrożenia większości rozwiązań i odpowiednich postaw społecznych związanych z ochroną środowiska i ochroną klimatu. Dlatego stworzyła w swoich zasobach specjalny dział szkoleniowy, który rozpowszechnia wśród przedsiębiorców, ale również w społecznościowych mediach informacje, na temat takiego obiegu surowców, który wpisuje się w gospodarkę o obiegu zamkniętym. To model, którego celem jest unikanie powstawania odpadów. Rozpowszechniamy również wśród przedsiębiorców i konsumentów informacje o produktach pochodzących z recyklingu, ich akceptacji, o świadomym

korzystaniu z takich zasobów jak woda i powietrze, selektywnej zbiórce i segregacji odpadów zarówno komunalnych, jak i przemysłowych u źródła, ale przede wszystkim o unikaniu produktów jednorazowych. Pomagamy również naszym Klientom w projektowaniu grafiki stron internetowych przy tworzeniu wizerunku i promocji ich marki oraz wszystkich działaniach marketingowych, mających na celu przygotowanie strategii wprowadzania ich produktu lub usługi na rynek, jego promocji, jak również kreowania pozytywnego, ekologicznego wizerunku zarówno produktu, jak i opakowania z wykorzystaniem przyjaznych materiałów i surowców.

Jakie są Wasze plany na przyszłość?

Celem GRUPY EKOPRO na przyszłość, jest stworzenie takiej usługi doradczej i eksperckiej, która będzie indywidualnie dopasowana do potrzeb każdego przedsiębiorstwa i przełoży się bezpośrednio na jak najlepszy ich rozwój w walce o ochronę środowiska oraz ochronę klimatu, w celu poprawy warunków bytu lokalnej ludności, całych społeczeństw, ale przede wszystkim przyszłych pokoleń.



dr Jacek Adamczak

dyrektor zarządzający/wspólnik, prawnik, ekonomista i wykładowca akademicki związany z Zakładem Finansów Przedsiębiorstwa SGH w Warszawie. Jego obszary badawcze, to prawne i ekonomiczne aspekty restrukturyzacji przedsiębiorstw związane z transformacją polskiej gospodarki w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym.

**GRUPA
EKOPRO**
NIE MA ODPADÓW SĄ SUROWCE

fot. EKOPRO





fot. Ece Logistics

Wyzwania w branży logistycznej

Technologiczny postęp, rosnące oczekiwania klientów i brak rutyny to codzienność, z którą mierzą się firmy z branży logistycznej. O obsłudze logistycznej poddanej ciągłym wyzwaniom opowiada Wojciech Kozakiewicz, Prezes Zarządu Ece Logistics Sp. z o.o.

Prowadzi Pan firmę w branży logistycznej od prawie 20 lat... Jak ocenia Pan możliwości na rynku i ogólny klimat działania dla przedsiębiorców?

Przez ostatnie dwie dekady rynek logistyczny mocno się zmienił. Wzrost handlu elektronicznego i rozwój technologii spowodowały, że branża logistyczna stała się bardzo wymagająca.

Inwestycje w technologię stały się kluczem do sukcesu. Nowoczesne systemy zarządzania łańcuchem dostaw, automatyzacja magazynów czy rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji są obecnie standardem. Firmy, które nie inwestują w technologię, tracą konkurencyjność.

Nie ma co ukrywać, że w branży panuje większa konkurencja nie kiedykolwiek wcześniej. Nie tylko wielkie korporacje, ale i mniejsze, lokalne firmy rywalizują o klientów, oferując coraz częściej nowe innowacyjne usługi.

Branża logistyczna jest jednym z sektorów, w którym przepisy zmieniają się bardzo szybko zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. To wymusza na przedsiębiorcach stały monitoring i konieczność dostosowywania się do nowych regulacji.

Klimat jest taki jak w całej gospodarce – działamy w zespole naczyń połączonych. Jeśli część branż ma się gorzej, odczuwają to wszystkie inne. Jednak usługi branży logistycznej potrzebne są zawsze. Co dzieje się, kiedy branża transportowa złapie zadyszkę? Widać to było niedawno w Wielkiej Brytanii, gdzie niewystarczająca ilość kierowców zawodowych nie była w stanie obsłużyć wszystkich potrzebnych dostaw i sklepy w całym kraju świeciły pustkami... Tak więc o pracę jesteśmy spokojni, a warunki są raz lepsze, raz gorsze – tak samo jak dla innych.

Branża transportowa oferuje wiele możliwości dla tych, którzy są gotowi dostosować się do jego dynamiki, podążać za trendami i wprowadzać w swoje działania innowacje. Mimo pewnych wyzwań, wierzę,



że branża logistyczna będzie nadal kluczowym elementem światowej gospodarki, oferując przedsiębiorcom wiele szans na rozwój.

Czy branża logistyczna mocno zmieniła się od czasu, kiedy stawiał Pan pierwsze kroki w branży transportu ekspresowego?

Branża logistyczna przeszła olbrzymią metamorfozę w ciągu ostatnich dwudziestu lat, napędzaną przede wszystkim technologicznym postępem, zmieniającymi się oczekiwaniami klientów i presją na bardziej zrównoważone działania, takie jak na przykład zmniejszenie emisji CO₂.

Począwszy od cyfryzacji i automatyzacji, które stały się kluczem do skutecznej logistyki, przez systemy zarządzania flotą, śledzenie przesyłek w czasie rzeczywistym, optymalizacja tras oraz zastosowanie algorytmów do prognozowania popytu i zarządzania zapasami, to tylko niektóre z technologicznych innowacji, które przekształciły naszą branżę.

W pozytywnym tego słowa znaczeniu, logistyką wstrząsnął boom na rynku e-commerce. Spowodowało to ogromny wzrost popytu na usługi logistyczne. Stała dostępność towarów, krótkie czasy dostaw oraz rosnące oczekiwania klientów spowodowały, że firmy musiały dostosować swoje strategie i operacje.

Dzisiaj ECE Logistics prężnie działa w kilku gałęziach logistyki. Czy Panu jako przedsiębiorcy nie nudzi się ciągle ta sama branża?

Branża logistyczna, mimo że może wydawać się monotonna dla osób z zewnątrz, jest niezwykle dynamiczna i skomplikowana. ECE Logistics działa w kilku gałęziach logistyki jednocześnie. Te różne środowiska zapewniają ciągle wyzwania, a warunki prowadzenia biznesu w Polsce to temat, który żadnemu przedsiębiorcy nie pozwala się nudzić... Codziennie czekają na mnie nowe wyzwania i nie ma tu mowy o rutynie.

Jednym z wielu problemów przedsiębiorców są kłopoty z kompleatacją załogi. Jak Pan sobie z tym radzi?

W relacjach z pracownikami stawiamy na szczerość. Jasna komunikacja pomaga nam budować zaufanie w zespole. Stawiamy na rozwój, a pracownicy rozwijają się razem z firmą.

Nie ukrywam, że czasem dochodzi wśród załogi do rotacji, ale póki co nie mamy problemów, żeby znaleźć obsadę na różne stanowiska. Jeśli nie ma się na coś wpływu, a czasem tak właśnie jest ze zmianami personalnymi, to trzeba „pogodzić się z losem” i wyciągnąć z tej sytuacji to co najlepsze. Osobiście bardzo cenię sobie to, co wnoszą do zespołu młodzi ludzie. Osoby, które teraz wchodzą na rynek pracy mają zupełnie inne spojrzenie na pracę, niż jeszcze 5-6 lat temu. Choć bywa to czasem uciążliwe, to potencjał młodzieży jest ogromny. Jeśli zaufa się im, pokaże kierunek i pozwoli działać, potrafią osiągać wybitne efekty.

W Polsce obserwujemy wzrost liczby nowo zakładanych firm logistycznych. Czy uważa Pan, że wpływa to negatywnie na rynek?

Jak zawsze, wszystko ma swoje dobre i złe strony. W dłuższej perspektywie rynek dąży do pewnej równowagi, popyt równoważy podaż i dla kolejnych graczy nie ma już zajęcia. Nadmiernie nasycone sektory przechodzą procesy konsolidacji.

Ze swojej perspektywy mogę powiedzieć, że w tej chwili nie skupiamy się na tym, co robi konkurencja. Mamy jasno określone cele, do których staramy się dążyć. W dużej mierze, to od zaufania klientów zależy nasze działanie. A o to jestem w tej chwili całkowicie spokojny.

Jakie ma Pan plany rozwoju? Czy bierze Pan pod uwagę jakieś nowe kierunki, w które chciałby Pan inwestować?

Plany są ambitne, ale na tym etapie nie chcę jeszcze o nich mówić. Jedno jest pewne, apetyt rośnie w miarę jedzenia i już dziś wiem, że nie pozostaniemy na tym poziomie, na którym jesteśmy teraz.

Bernadetta Holak





fol. Toms Polska Sp. z o.o.

Duńskie Hygge,

czyli dobra atmosfera i sprawność funkcjonowania w grupie kluczem do budowania świadomego i zaangażowanego zespołu. Z Tomaszem Kwiatkowskim Dyrektorem Zakładu Toms Polska Sp. z o.o. rozmawia Beata Przybylska.

Grupa Toms jest obecna w Polsce od 2012 roku i zajmuje się produkcją czekoladek. Jak długo firma TOMS działa na rynku?

Tak się składa, że w przyszłym roku nasza firma będzie obchodzić stulecie swojej działalności. Przez te lata firma stworzyła wiele produktów, które na stałe wpisały się w duńską kulturę. Posiadamy zakłady produkcyjne w Danii i dwa w Polsce, jeden w Nowej Soli a drugi w Lesznie. Naszym głównym odbiorcą są rynki skandynawskie. Duży udział naszej sprzedaży trafia także do USA. Z pewnością ludzie podróżujący samolotami nie raz zetknęli się z naszymi wyśmienitymi produktami na wielu lotniskach w całej Europie. Firma ciągle pracuje nad kolejnymi kierunkami ekspansji.

Skąd pomysł na lokalizację zakładu produkcyjnego w Nowej Soli?

Cytując lokalne władze samorządowe „Nowa Sól to najlepsze miejsce do inwestowania na świecie”. Coś jest w tych słowach, ponieważ szukaliśmy dla naszej inwestycji miejsca, w którym władze lokalne będą nastawione na współpracę i wychodzenie naprzeciw naszym potrzebom. Południowa strefa ekonomiczna, w której znalazła się nasza fabryka była bardzo dobrze przygotowana pod względem infrastruktury. Niewątpliwym atutem było i nadal jest także bardzo dobra komunikacja drogowa.

Firma Toms jest bez wątpienia jednym z największych pracodawców w Nowej Soli, czy napotkali państwo trudności w znalezieniu pracowników bądź ich utrzymaniu? Tak dużo mówi się o rynku pracownika i różnicach pokoleniowych.

Utrzymanie pracowników to duże wyzwanie, zwłaszcza w tak bogatym w firmy produkcyjne regionie. Zbudowanie świadomego i zaangażowanego zespołu jaki mamy obecnie wymagało wiele pracy. Mogę śmiało powiedzieć, że udało nam się połączyć doświadczenie z energią jaką wnoszą młodzi pracownicy, czego najlepszym dowodem są najlepsze w historii wyniki produkcyjne osiągnięte w tym roku.

Zapewne wykorzystujecie znane na całym świecie duńskie Hygge. Czy jest to możliwe w polskich realiach?

Tak, jak najbardziej. Panuje opinia, że ciężko zdefiniować Hygge, że je się po prostu czuje. Staramy się przede wszystkim stworzyć środowisko pracy oparte na wzajemnym szacunku i wspólnym pokonywaniu przeszkód. Atmosfera w fabryce oparta jest na współpracy i jak najlepszym wykorzystywaniu umiejętności naszych pracowników. Mamy wiele małych celebrazji, ale również duże wydarzenia, na których wszyscy możemy wspólnie spędzić czas na wspaniałej zabawie. Oczywiście jeszcze dużo musimy się nauczyć od naszych koleżanek i kolegów



fot. Toms Polska Sp. z o.o.

z Danii, przede wszystkim jak sprawić, żeby każdy znalazł w naszym Hygge coś dla siebie. Nie chodzi tu o rzeczy materialne, ale bardziej o poczucie komfortu w pracy i przychodzenie do naszej fabryki z pozytywnym nastawieniem.

Poza wykorzystywaniem duńskiego Hygge, podejmują państwo także liczne działania wspierające lokalną społeczność, prawda?

Nasza działalność społeczna to obszar, z którego jesteśmy bardzo dumni. W podwalinach naszej firmy leży zaangażowanie w życie i wspieranie lokalnej społeczności. Jesteśmy sponsorem lokalnej drużyny sportowej, w tym roku ufundowaliśmy plac zabaw przy Centrum Integracji Społecznej, a ostatnio z Nadleśnictwem Nowa Sól sadziliśmy las z naszymi rodzinami. Jesteśmy też zawsze obecni na dniach Nowosolan. Historia Toms w Nowej Soli to wsparcie wielu działań społecznych. Obecnie pracujemy już nad tym, jak napisać kolejne rozdziały naszej współpracy z miastem.

Od niedawna jesteście członkami Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej. Dlaczego postanowiliście do nas dołączyć?

Jako jeden z największych pracodawców w regionie chcemy mieć możliwość większej komunikacji z innymi firmami. Liczymy na nowe możliwości w sferze spotkań, szkoleń i brania czynnego udziału w organizowanych konferencjach. Z pewnością jest to także forum wymiany informacji i jeszcze lepszego zrozumienia wyzwań obecnego rynku pracodawców w regionie.

Jakie stoją wyzwania przed Toms Nowa Sól na kolejny rok 2024?

Przede wszystkim utrwalić i wzmacniać wszystko, co było dobre w bieżącym roku, który na wielu polach był przełomowym. Udało nam się poprawić wszystkie operacyjne wskaźniki, ale nie byłoby to możliwe bez zaangażowanego

zespołu fabryki w Nowej Soli. Oczywiście nie można w tym miejscu nie wspomnieć o wsparciu naszej drugiej lokalizacji w Lesznie – współpraca między naszymi jednostkami jest wzorowa. Na pewno wyzwaniem będzie sprośnięcie zapowiadanych zmianom cen surowców i usług, ale podejmujemy działania w całym łańcuchu dostaw, żeby temu sprośać. Może na koniec powiem tylko, że moje wieloletnie doświadczenie w czekoladzie zbudowało we mnie następujące przekonanie tj: czekolada zawsze była i będzie źródłem radości. Toms Polska tworzy produkty najwyższej jakości, które wnoszą uśmiesz w życie naszych klientów.



Tomasz Kwiatkowski

Dyrektor Zakładu
TOMS Polska Sp. z o.o.
w Nowej Soli



Energia przyszłości!

Za nami największe elektromobilne wydarzenie w regionie: Zachodnie Forum Gospodarcze 2023, zorganizowane przez Organizację Pracodawców Ziemi Lubuskiej oraz Polską Izbę Rozwoju Elektromobilności.

Tematem przewodnim Forum były wyzwania zmieniającego się otoczenia biznesowo - regulacyjnego, mającego wpływ na zwiększenie konkurencyjności firm. Wykorzystanie potencjału B+R i innowacji, a także temat szeroko pojętej elektromobilności.

Kilkudziesięciu ekspertów z branży e-mobilty dyskutowało na tematy transformacji energetycznej, nowych technologii, innowacji, gospodarki przyszłości oraz nowoczesnego rynku pracy, wdrażania elektromobilności w firmach oraz warunków dla rozwoju lokalnej gospodarki w samorządach. Znakomita frekwencja, ok 200 uczestników pokazuje, że Lubuskie jest gotowe na transformację energetyczną, a elektromobilność może stać się kolejną marką dla naszego województwa.

– Tematem przewodnim zajmujących dyskusji była rosnąca rola elektromobilności. Rekordowo wysoka frekwencja na Forum to kolejny dowód na to, że elektromobilność i transformacja energetyczna są kluczowe dla rozwoju gospodarczego w Polsce, w której Lubuskie odgrywa istotną rolę. To także dowód, że nasze województwo jest wzorowym przykładem rozwoju elektromobilności w Zachodniej Polsce - tłumaczy Joanna Zielińska, Dyrektor Biura OPZL.

– Transformacja energetyczna to obecnie jeden z kluczowych obszarów, który będzie miał wpływ na rozwój firm, ich konkurencyjność, ceny ale także to czy pozostaną w europejskich łańcuchach dostawców, gdzie dekarbonizacja odgrywać będzie coraz większą rolę, a właśnie dostęp do zielonej energii będzie kluczowy - dodaje Krzysztof Burda, Prezes Zarządu PIRE.





fot. OPZL

Zachodnie Forum Gospodarcze 2023 okazało się nie tylko doskonałą okazją do poszerzenia wiedzy i wymiany doświadczeń, ale także do nawiązania cennych kontaktów biznesowych.

- Forum stanowiło fantastyczną okazję do spotkania przedstawicieli branży elektromobilności. Również dla mojej firmy stacjeladowania.com było doskonałą okazją do nawiązania współpracy z nowymi podmiotami. Jest to namacalny przykład, że Forum jest nie tylko wymianą myśli, ale również doskonałą platformą do nawiązywania nowych kontaktów biznesowych.

Dodatkowym, niezwykle atrakcyjnym elementem wydarzenia był uroczysty bankiet w Zajeździe Kultury, podczas którego uczestnicy mieli okazję degustować wyjątkowe specjały pochodzące z Lubuskiego.

Dziękujemy wszystkim Uczestnikom, Prelegentom i naszym Partnerom, bez których to wydarzenie nie odbyłoby się w takim wymiarze i skali! To dzięki Waszemu wsparciu i zaangażowaniu, udało się stworzyć największe elektromobilne wydarzenie w regionie. Tegoroczna edycja była niezapomniana.

Red.

fot. OPZL



LUBUSKI FUNDUSZ PORĘCZEŃ KREDYTOWYCH

Jesteś mikro, małym lub średnim przedsiębiorcą działającym w Lubuskiem?

NASZE PRODUKTY SĄ WŁAŚNIE DLA CIEBIE!

Co zyskasz współpracując z LFPK?

- Nie angażujesz swojego kapitału,
- możesz przystąpić do wielu przetargów jednocześnie bez konieczności zamrażania gotówki,
- możesz obniżyć leasingową opłatę wstępną,
- zyskujesz dodatkowe zabezpieczenie kredytu/ pożyczki, które pozwoli ci zwiększyć twoją zdolność kredytową,
- nie musisz ustanawiać zabezpieczenia na majątku osobistym lub firmowym.



www.lfpk.pl

#WspieramyLubuskiBiznes

Szukaj nas na Facebook'u !

Lubuski Fundusz Poręczeń Kredytowych

POZNAJ NASZE PRODUKTY!



Poręczenia wadium



Poręczenia kredytów i pożyczek



Poręczenia leasingów



Poręczenia należytego wykonania umowy oraz rękojmi za wady

CO NAS WYRÓŻNIA?

- PORĘCZENIA DO 100%
- DO 120 MIESIĘCY Z MOŻLIWOŚCIĄ PRZEDŁUŻENIA
- SZYBKOŚĆ DECYZJI
- KONKURENCYJNE STAWKI A NAWET DARMOWE
- PORĘCZENIA UDZIELANE W RAMACH POMOCY DE MINIMIS
- PORĘCZENIA W FORMIE PISEMNEJ I ELEKTRONICZNEJ



Województwo Lubuskie

Poręczenia realizowane przy pomocy środków finansowych Zarządu Województwa Lubuskiego

ZGŁOSZENIA FIRM
609 758 770

FIRM *a* firmie

Oferty obowiązują do 29 marca 2024 r.

10% ———

Probet DASAG

tel. +48 68 363 16 20
e-mail: handel@dasag.eu

Wyroby z betonu szlachetnego,
lastryko marki DASAG.

KUPON RABATOWY



10% ———

INCOMTECH Paweł Wasylewicz

tel. 68 419 90 10
e-mail: biuro@incomtech.eu

Wstępna weryfikacja sytemu IT
i -10% na obsługę IT przez 3 pierwsze miesiące.
Szczegóły na: www.incomtech.eu/start-z-opzl

KUPON RABATOWY



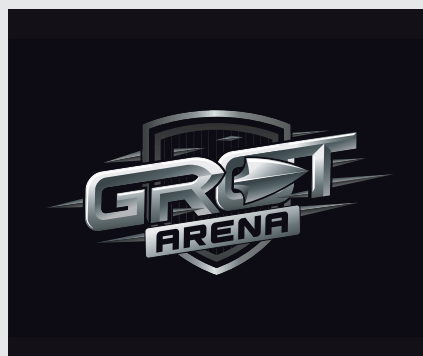
75% ———

GROT ARENA

tel. 577 778 050
e-mail: rezerwacje@grotarena.pl

Rabat na jednorazowe wejście na driftujące gokarty
oraz siekierownię.

KUPON RABATOWY





FIRM *a* firmie

Oferty obowiązują do 29 marca 2024 r.

20% ———

ALL-SERVICE

Agencja reklamowa, drukarnia

tel. 505 296 116

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

Projekty, druk wielkoformatowy, druk cyfrowy,
druk offsetowy, oklejanie.

KUPON RABATOWY



100% ———

MENTE Eksperci Energetyczni

tel. +48 604 973 464

e-mail: biuro@mente-ee.pl

Darmowy audyt i dobór taryf dystrybucyjnych
oraz weryfikacja parametrów przesyłowych.

KUPON RABATOWY



80% ———

KM Świejkowski

Kancelaria Finansowa

e-mail: kontakt@kmswiejkowski.pl

80% zniżki na analizę finansową firmy pod kątem
wymaganych kowenantów bankowych.

KUPON RABATOWY



ZGŁOSZENIA FIRM
609 758 770

FIRM *a* firmie

Oferty obowiązują do 29 marca 2024 r.

5% ———

MAZEL S.A.

tel. +48 68 457 01 00
e-mail: biuro@mazel.pl

Wykonanie koncepcji farmy lub instalacji
fotowoltaicznej na gruncie lub na dachu.

KUPON RABATOWY



10% ———

AKSON ELEKTRO

tel. 798 377 478
e-mail: oferty@akson.com.pl

Innowacyjne systemy teletechniczne automatyki
i zarządzania budynkiem.

KUPON RABATOWY



20% ———

JAWAIT Sp. z o.o.

tel. 501 030 431
e-mail: handel@jawait.pl

System Quest Manager do rozliczania zadań i projektów,
zarządzania pracą w firmie i pracą zdalną, komunikacji
pracowników i zespołów projektowych.

KUPON RABATOWY



15% ———

STREAMSOFT SP. Z O.O. SP. K.

tel. +48 68 456 69 00 wewn. 1

STREAMSOFT PC Biznes - programy do faktur,
magazynu, księgowości, kadr i płac.

KUPON RABATOWY



Most biznesowy pomiędzy Polską a Europą: Jolanta Żukowska i Connector Germany



Kobieta jest siłą! Poznajcie fascynującą historię Jolanty Żukowskiej, założycielki firmy Connector Germany, specjalistki od budowania kontaktów biznesowych pomiędzy Polską a krajami Europy.

fot. Connector Germany

Jolanta Żukowska to kobieta, której przedsiębiorczość i determinacja nie znają granic. Założycielka firmy Connector Germany, od dwudziestu lat pracuje nad budowaniem relacji biznesowych pomiędzy polskimi i zagranicznymi firmami. Zaczęło się od naszych zachodnich sąsiadów Niemiec, ale z czasem zasięg powiększył się o inne kraje europejskie, umożliwiając firmom różnych krajów skuteczną współpracę i rozwijanie swojego biznesu. W tym artykule przybliżamy historię i działalność tej wyjątkowej kobiety.

Jolanta Żukowska - Inspiracja do Działania

Jolanta Żukowska jest nie tylko założycielką firmy Connector Germany, ale przede wszystkim inspiracją dla wielu przedsiębiorców i osób pragnących rozwijać się zawodowo na międzynarodowym rynku. Jej historia to historia sukcesu, która zaczęła się od marzeń i odwagi, by działać.

Connector Germany - eksperckie wsparcie w internacjonalizacji Twojego przedsiębiorstwa

Firma Connector Germany to znacznie więcej niż tylko firma doradcza. To firma, która łączy przedsiębiorców i firmy z Polski i świata, umożliwiając im skuteczną współpracę na wielu płaszczyznach. Dzięki swojemu rozległemu doświadczeniu i bogatym kontaktom w różnych częściach Europy, Jolanta Żukowska i jej zespół są w stanie pomóc firmom znaleźć partnerów biznesowych, nawiązać relacje handlowe oraz rozwinąć swoją działalność na nowe rynki, czy założyć spółkę w Niemczech. Poprzez wcześniejsze doświadczenie jako inżynier procesu, proponuje ona przy ekspansji zagranicznej autorską metodykę na nawiązywanie kontaktu i zmaksymalizowanie potencjału sprzedażowego. Realne sukcesy sprzedażowe klientów mówią same za siebie.

Globalna wizja i lokalna wiedza

Jednym z kluczowych sukcesów Connector Germany jest połączenie globalnej wizji z lokalną wiedzą. Jolanta Żukowska doskonale rozumie specyfikę obu rynków - niemieckiego i polskiego. To pozwoliło na rozrost firmy o nowe rynki europejskie. Team Connector Germany działał już na wielu rynkach. Ostatnio coraz częściej w Skandynawii. Jej firma oferuje kompleksowe wsparcie w zakresie rozwoju biznesu, inwestycji oraz promocji marek. To podejście, oparte na doświadczeniu i wnikliwości, sprawia, że Connector Germany jest niezastąpionym partnerem dla wielu przedsiębiorców. Do tej pory obsłużył ponad 100 podmiotów i jest członkiem wielu izb i organizacji za granicą.

Sukcesy i wyzwania

Historia Jolanty Żukowskiej i jej firmy Connector Germany pełna jest sukcesów i wyzwań. Przez lata działalności firma ta zdobyła liczne nagrody i wyróżnienia za swój wkład w rozwijanie relacji polsko-niemieckich. Jednak, jak każdy przedsiębiorca, Jolanta musiała stawić czoła wielu trudnościom. Jej determinacja i pozytywne podejście do rozwiązywania problemów sprawiły, że z każdym wyzwaniem radziła sobie coraz lepiej.

Jolanta Żukowska to kobieta, która pokazuje, że marzenia można spełniać, a granice można przekraczać. Jej firma Connector Germany jest przykładem tego, że skuteczna współpraca pomiędzy Polską a Niemcami to nie tylko możliwa, ale i opłacalna rzeczywistość. Doświadczenie z rynku niemieckiego cały team przenosi teraz na inne europejskie i światowe rynki. Jej historia to inspiracja dla wszystkich, którzy dążą do sukcesu w biznesie.

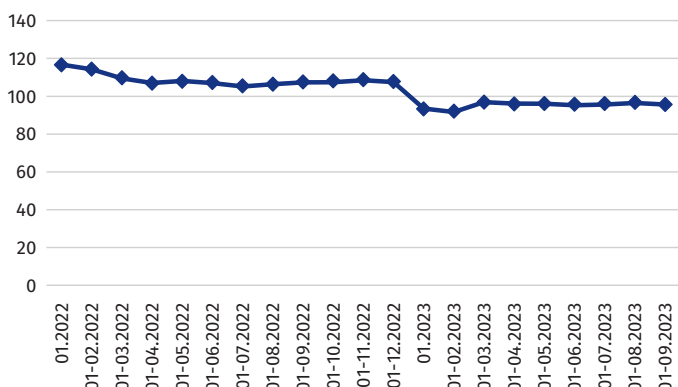
Lubuski przemysł łapie zadyszkę

W okresie styczeń – wrzesień 2023 r. produkcja sprzedana przemysłu zmniejszyła się w porównaniu z analogicznym okresem 2022 r. Jednocześnie zanotowano spadek przeciętnego zatrudnienia w przemyśle przy wzroście przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto.

W okresie styczeń – wrzesień 2023 r. produkcja sprzedana przemysłu w województwie lubuskim, w przedsiębiorstwach o liczbie pracujących powyżej 9 osób, wyniosła 42,4 mld zł (w cenach bieżących). Jej wartość, licząc w cenach stałych, była o 3,4% mniejsza niż w analogicznym okresie ub. roku, kiedy to notowano wzrost o 6,6%.

W tym czasie produkcja sprzedana przetwórstwa przemysłowego, która stanowiła 94% (w cenach bieżących) produkcji sprzedanej przemysłu, wyniosła 39,8 mld zł i zmniejszyła się w skali roku o 4,1% (w cenach stałych).

Dynamika produkcji sprzedanej przetwórstwa przemysłowego (ceny stałe, analogiczny okres ubiegłego roku =100)



Spadek sprzedaży zaobserwowano w 13 spośród 22 funkcjonujących w województwie lubuskim działów przetwórstwa przemysłowego. Niższą sprzedaż odnotowały m.in. przedsiębiorstwa związane z produkcją chemikaliów i wyrobów chemicznych, wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych, mebli oraz wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny. Wzrost produkcji sprzedanej odnotowano natomiast m.in. w jednostkach zajmujących się produkcją maszyn i urządzeń oraz firmach produkujących pojazdy samochodowe, przyczepy i naczepy.

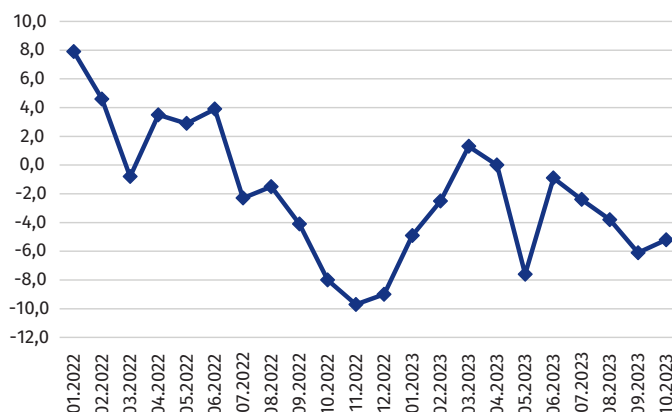
Lubuskie zajęło 11. miejsce w Polsce pod względem udziału w krajowych przychodach ze sprzedaży produkcji w przetwórstwie przemysłowym (2,6%).

Wydajność pracy w przetwórstwie przemysłowym mierzona wartością produkcji sprzedanej na 1 zatrudnionego w okresie styczeń – wrzesień br. była o 0,9% (w cenach stałych) niższa niż przed rokiem. Jednocześnie, w omawianym okresie, zanotowano zmniejszenie przeciętnego zatrudnienia o 3,2%, przy wzroście przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto o 11,3%. Wynagrodzenie brutto w przetwórstwie przemysłowym wyniosło 6719 zł i było wyższe o 2,6% od przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w województwie.

Koniunktura gospodarcza w przetwórstwie przemysłowym

W miesiącach od stycznia do października br. lubuscy przedsiębiorcy prowadzący działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego oceniali koniunkturę gospodarczą negatywnie (z wyjątkiem marca i kwietnia br.) i zazwyczaj gorzej niż w analogicznym okresie ub. roku.

Wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury w przetwórstwie przemysłowym



Przedsiębiorstwa sygnalizujące bariery w prowadzeniu działalności w październiku 2023 r. najczęściej wskazywały na trudności związane z wysokimi obciążeniami na rzecz budżetu (48,3% przedsiębiorstw przetwórstwa przemysłowego, wobec 45,9% w analogicznym miesiącu ub. roku), niedoborem wykwalifikowanych pracowników (46,8% przedsiębiorstw, wobec 42,1% przed rokiem) oraz niepewnością ogólnej sytuacji gospodarczej (45,0%, wobec 66,1% przed rokiem).

W skali roku najbardziej wzrosło znaczenie barier związanych z niedostatecznym popytem na rynku krajowym oraz niedoborem wykwalifikowanych pracowników. Spadło natomiast znaczenie barier związanych z niedoborem surowców, materiałów i półfabrykatów (z przyczyn pozafinansowych) i niepewnością ogólnej sytuacji gospodarczej.

18 milionów na szkolnictwo zawodowe

Dziś szkoły zawodowe w powiecie nowosolskim to zupełnie nowa jakość. Zainwestowaliśmy w młodzież, nauczycieli i doposażenie w bazę dydaktyczną. Na te działania przeznacziliśmy ponad 18 mln złotych – mówi Waldemar Wrześniak, w rozmowie dla Biznesu Lubuskiego. Rozmawia Łukasz Rut.

Łukasz Rut: Geneza projektu. Skąd się wziął pomysł na takie ogromne przedsięwzięcie?

Waldemar Wrześniak: Głównym założeniem było spełnienie oczekiwanych przez szkoły działań mających na celu stworzenie nowoczesnej bazy dydaktycznej, przeprowadzenie szkoleń, kursów, staży i praktyk dla uczniów i nauczycieli odpowiadających zapotrzebowaniu lokalnego rynku pracy. Prace nad projektem rozpoczęły się już w 2015 roku. Wspólnie z partnerami opracowaliśmy główne zadania projektu, które realizowane były od 01.07.2016 r. do 30.06.2022 r., a później ze względu m.in. na pandemię Covid -19 udało nam się wydłużyć termin do 30.09.2023 r. Wartość jaką mieliśmy do dyspozycji to kwota prawie 18 mln 100 tys zł.

Projekt skierowany był do wszystkich szkół zawodowych w województwie lubuskim. Czy był on odpowiedzią na potrzeby nowosolskich szkół?

Tak, projekt powstał w odpowiedzi na zapotrzebowanie powiatu nowosolskiego. Kluczowym elementem była pogłębiona diagnoza potencjału szkół, która opisywała aktualny stan szkół zawodowych, wskazując jednocześnie na ich główne potrzeby w zakresie modernizacji istniejącej infrastruktury, podnoszenia kwalifikacji i kompetencji przez nauczycieli zawodu i uczniów. W trakcie realizacji projektu na potrzeby placówek reagowaliśmy na bieżąco, starając się o indywidualne podejście do każdego zapotrzebowania.

Jak projekt Modernizacja kształcenia zawodowego w powiecie nowosolskim wpłynął na powiatową oświatę: działalność placówek, nauczycieli, uczniów, lokalny rynek?

Bardzo pozytywnie, myślę że mocno zmienił warunki, w jakim kształcą się uczniowie a pracują nauczyciele. Stworzenie nowoczesnych sal do praktycznej nauki zawodu, wyposażenie w sprzęt i urządzenia zgodne ze standardami wyposażenia ośrodków egzaminacyjnych, znacznie poprawiło skuteczność przygotowania młodzieży do egzaminu zawodowego. Nauczyciele zawodu zapoznali się z nowoczesnymi technologiami, metodami i sposobami produkcji, prowadzenia usług, wymaganiami stawianymi przed potencjalnymi pracownikami. Lokalny rynek otrzymał wsparcie w postaci ucznia, wyposażonego w umiejętności zdobyte na kursach, szkoleniach, czasami nawet z konkretnymi uprawnieniami. Dla firm to duże wsparcie i szansa pozyskania wykwalifikowanego pracownika.

Według Pana najbardziej efektywne działanie/działania?

Najbardziej efektywne działania to te, które przyniosły uczniom konkretne umiejętności i uprawnienia. Uczeń

wyposażony w uprawnienia spawalnicze, 1 kv, obsługa CNC, prawo jazdy czy wózek widłowy jest pożądanym na rynku pracy. Dodatkowo staże i praktyki, gdzie 563 uczniów i 36 nauczycieli mogło wykorzystać wiedzę teoretyczną w warunkach pracy w danej firmie.

Oprócz działań standardowych zastosowaliście w swoich działaniach innowacyjne podejście projektowe?

Tak, naszą dewizą było efektywne wykorzystanie środków, które otrzymaliśmy. Z uwagi na długość trwania projektu zmieniały się potrzeby i podejście do działań projektowych. Zrealizowaliśmy 2254h matematyki zawodowej, 668h wsparcia psychologicznego dla uczniów. Przeprowadziliśmy specjalistyczne szkolenia w zakresie działań psychologiczno-pedagogicznych dla kadry pedagogicznej oraz warsztaty autoprezentacji, wystąpień publicznych i zajęcia z komunikacji, pracy w zespole dla prawie 400 uczniów.

Czy mamy perspektywę na kontynuację działań? Na co położony będzie nacisk?

Jak najbardziej, mamy nadzieję na kolejną edycję projektów wsparcia w zakresie szkolnictwa zawodowego. Wyciągniemy najlepsze doświadczenia i oprócz wsparcia w zakresie umiejętności twardych skupimy się na umiejętnościach miękkich, społecznych. Racjonalnie wykorzystamy każdą złotówkę, tak aby uczniowie, nauczyciele, przedsiębiorcy odczuli jej wartość.



Waldemar Wrześniak

w latach 2014-2018 Starosta Nowosolski, od 2018 roku do teraz Wicestarosta Nowosolski, odpowiedzialny m.in. za pozyskiwanie środków pomocowych, realizację inwestycji, sprawy budowlane i ochrony środowiska



fot. OPZL

Możliwości finansowania firm

Było o tym jak zapewnić bezpieczeństwo prowadzonego biznesu i gdzie szukać najkorzystniejszych rozwiązań. Za nami Konferencja „Możliwości finansowania firm”, zorganizowana przez Organizację Pracodawców Ziemi Lubuskiej.

Galopujące koszty prowadzenia działalności gospodarczej – rekordowe ceny energii, stale rosnące koszty prowadzenia biznesu, wysoka inflacja – to tylko część wyzwań, z jakimi obecnie mierzą się przedsiębiorcy. Zbliżamy się do roku 2024, który przyniesie kolejne wyzwania i zmiany dla polskich firm i zrodzi kolejne pytania: Jak zapewnić bezpieczeństwo prowadzonego biznesu?

Gdzie szukać najkorzystniejszych rozwiązań? Jak przetrwać na rynku ten trudny okres? Nasza konferencja stanowiła próbę odpowiedzi na prowadzenie biznesu w tych trudnych i zmiennych czasach i przedstawiała wybrane instrumenty zaradcze.

Dziękujemy naszym partnerom za merytoryczne prelekcje: Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Agencji Rozwoju Przemysłu S.A., Bankowi Gospodarstwa Krajowego BGK, Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej S.A., KUKE, Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu – PAIH.

Podczas spotkania dostępne dla przedsiębiorców były także punkty informacyjne Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Zielonej Górze, Lubuskiego Funduszu Poręczeń Kredytowych Sp. z o.o. oraz Sieć Punktów Informacyjnych Funduszy Europejskich w województwie lubuskim. Stanowiło to szerokie kompendium wiedzy dla przedsiębiorcy, dostępne w jednym miejscu. O kolejnych, ważnych inicjatywach podejmowanych przez OPZL, będziemy Was na bieżąco informować.

Red.



fot. OPZL



Modernizacja kształcenia zawodowego w powiecie wschowskim

Czy praktyczne formy kształcenia są dziś potrzebne? Odpowiedzi można znaleźć w wynikach i efektach, jakie udało się osiągnąć dzięki między innymi realizacji projektu „Modernizacja kształcenia zawodowego w powiecie wschowskim”.

W latach 2017-2022 w powiecie wschowskim został zrealizowany projekt „Modernizacja szkolnictwa zawodowego w powiecie wschowskim” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego - Lubuskie 2020. W ramach projektu zostały zrealizowane m.in. zadania związane z doradztwem zawodowym, kursami zawodowymi, szkoleniami specjalistycznymi, studiami podyplomowymi a także praktyki i staże zawodowe.

Projekt był realizowany w partnerstwie, a jego Liderem był Powiat Wschowski. Partnerami projektu były: Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa, Uniwersytet Zielonogórski, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Sulechowie i Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej. Każdy z wyżej wymienionych partnerów był odpowiedzialny za realizację określonych zadań przewidzianych w projekcie.

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej realizowała zadania związane z organizacją, realizacją i rozliczeniem praktyk i staży uczniów szkół zawodowych oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych z Zespołu Szkół Zawodowych we Wschowie. Na terenie powiatu wschowskiego zrealizowaliśmy 179 staży uczniowskich i 8 nauczycielskich. Staże odbywały się w firmach z najbliższego otoczenia, w branży zgodnej z kierunkiem nauczania danego ucznia.

Co organizowane staże dały ich uczestnikom?

Staże odbywały się w czasie wolnym ucznia, dzięki temu nie kolidowały z zajęciami i obowiązkami szkolnymi. Organizowane staże dały uczniom możliwość poznania środowiska pracy od strony praktycznej. Uczniowie w czasie staży uczyli się i zarabiali, bowiem za staż trwający 150 godzin otrzymywali stypendium stażowe w kwocie 1500 zł.

Czy to były jedyne korzyści dla ucznia z udziału w stażu?

Otóż nie. Poza oczywiście wiedzą i stypendium stażowym, otrzymali informacje dotyczące możliwości rozwoju, zgodnych z ich predyspozycjami, bądź wskazówki dotyczące umiejętności czy wiedzy które należy poprawić, uzupełnić. Po zakończeniu stażu każdy uczeń otrzymywał Raport z realizacji stażu, w którym zamieszczana była m.in. opinia Opiekuna ucznia wyznaczonego przez przedsiębiorstwo w trakcie stażu. W opiniach była zawarta charakterystyka uczestnika stażu pod kątem odbywanego stażu. Bardzo często w opiniach tych znajdowały się wskazówki dotyczące predyspozycji danego ucznia do wykonywania pracy w danym zawodzie, bądź posiadanych kompetencji, umiejętności w określonej dziedzinie, wskazując możliwości dalszego kształcenia i podjęcia zatrudnienia. Niejednokrotnie w opiniach znajdowały się deklaracje przedsiębiorstw o podjęciu współpracy z danym uczniem po zakończeniu przez niego kształcenia.

Czy staże i praktyki cieszyły się zainteresowaniem wśród uczniów i przedsiębiorstw?

Tak, cieszyły się i cieszą się nadal zainteresowaniem. Ze strony uczniów, ze względu na możliwość otrzymania



fot. B. Przybylska

stypendium stażowego i możliwość poznania wyuczonego zawodu od strony praktycznej. Od strony przedsiębiorców ze względu na możliwość poznania być może swoich przyszłych pracowników. Praktyki i staże nadal cieszą się zainteresowaniem mimo, że projekt zakończył się już prawie 1,5 roku temu. Do dnia dzisiejszego zgłaszają się do Oddziału OPZL we Wschowie firmy zainteresowane przyjęciem Uczniów na staż, a także rodzice uczniów uczestniczących w projekcie, chcących, aby ich młodsze dzieci także wzięły udział w podobnych stażach.

Jako osoba bezpośrednio zaangażowana w organizację i realizację staży i praktyk w powiecie wschowskim, widzę ogromną potrzebę i korzyści płynące z realizacji tych zadań.

Beata Przybylska

Kierownik Oddziału OPZL we Wschowie



fot. B. Przybylska



Umiejętności tworzą możliwości – WUP rusza z nowym projektem

Dopasowanie kształcenia zawodowego do rynku pracy oraz upowszechnienie uczenia się przez całe życie w województwie lubuskim poprzez stworzenie zaplecza instytucjonalnego na rzecz koordynacji edukacji zawodowej i uczenia się przez całe życie – oto założenia projektu. A co konkretnie kryje się pod nimi?

Szereg działań, takich jak festiwale zawodów, targi edukacyjne, konkursy branżowe, warsztaty z obsługi różnych narzędzi i systemów wsparcia, konferencje, seminaria, wizyty studyjne, kampanie informacyjne dotyczące nowych zawodów i kierunków w ofercie szkół i uczelni, wsparcie nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa branżowego, budowanie sieci współpracy, edukacja – biznes, rozwój pozaszkolnych form edukacji w środowiskach lokalnych, koordynacja działań w zakresie doradztwa zawodowego w regionach dla uczniów, studentów oraz osób dorosłych. Działania mają na celu wsparcie polityki edukacyjnej w naszym województwie oraz promowanie nowoczesnego kształcenia w zawodach, przygotowującego do wymogów rynku pracy z uwzględnieniem nowych technologii oraz cyfrowej i zielonej transformacji.

Celem głównym projektu jest stworzenie w naszym województwie systemu koordynacji działań ukierunkowanych na wzmocnienie kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych. Powyższa koordynacja oznacza uporządkowanie współpracy różnych podmiotów i utworzenie takiego mechanizmu wzajemnego informowania i reagowania, aby usprawnić proces nabywania odpowiednich kwalifikacji i umiejętności.

Pierwszym wydarzeniem, które - można powiedzieć - otworzyło projekt była *Konferencja* zorganizowana 15 listopada 2023 r. w Zielonej Górze pod nazwą: *Zawody przyszłości i nowoczesne kształcenie branżowe z zastosowaniem sztucznej inteligencji i umiejętności cyfrowych*. Konferencja była dedykowana przedstawicielom szkół podstawowych, branżowych, technicznych i placówek edukacyjnych, w tym dyrektorom, nauczycielom, pedagogom, doradcom zawodowym, osobom z branży career design oraz przedstawicielom organów prowadzących szkoły i placówki edukacyjne. Frekwencja pokazała, że poruszane

tematy cieszą się dużym zainteresowaniem i są bardzo ważne z punktu widzenia edukacyjnego i zawodowego. Mówiono o korzyściach, jakie niesie ze sobą wykorzystanie sztucznej inteligencji w edukacji i szkoleniach zawodowych, co to są umiejętności przyszłości i jakie powstają zawody przyszłości, np. w związku z transformacją energetyczną. Poruszono również kwestie związane ze zmianami na rynku pracy, zarówno w przypadku pracownika, jak i pracodawcy oraz przedstawiono możliwości zastosowania sztucznej inteligencji na przykładzie funkcjonowania systemu DRIM, opartego na rozpoznawaniu obrazów. Duże zainteresowanie wzbudził podręcznik „Kompetencje cyfrowe” i jego wykorzystanie jako praktyczne narzędzie wsparcia edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej. Konferencja pokazała, że podnoszenie kompetencji cyfrowych ma na celu zniwelowanie różnic kompetencyjnych powstałych na skutek transformacji cyfrowej. Zdobywanie umiejętności w zakresie nowoczesnych technologii jest istotne, ponieważ umożliwia skuteczne funkcjonowanie w dzisiejszym cyfrowym społeczeństwie.

Uczenie się przez całe życie jest nieuniknione, a inwestowanie w wiedzę zawsze przynosi największe zyski – tak możemy zapowiedzieć kolejne wydarzenia, które można śledzić na stronie internetowej WUP w Zielonej Górze oraz na profilu Facebook Akeja Edukacja.

Projekt „Umiejętności tworzą możliwości” realizowany jest w ramach inwestycji A3.1.1 KPO Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Aneta Janecka,
Rzecznik prasowy

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze

Modernizacja kształcenia zawodowego w powiecie żarskim

W latach 2016 -2023: 806 uczniów szkół ponadgimnazjalnych powiatu żarskiego wykorzystało wakacyjny czas na praktyczną naukę zawodu. Dzięki stażom zawodowym zorganizowanym w ramach projektu „Modernizacja kształcenia zawodowego w Powiecie Żarskim”, którego liderem jest Powiat Żarski, młodzież nabyła doświadczenia zawodowego w urzędach oraz małych i dużych przedsiębiorstwach. Partnerem Powiatu Żarskiego w realizacji tego zadania była Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej.

Stáže zgodnie z założeniem projektowych odbywały się dla uczniów ze szkół kształcenia zawodowego tj. Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Żarach, Zespołu Szkół Ekonomicznych w Żarach, Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Żarach, Zespołu Szkół Budowlanych w Żarach, Zespołu Szkół Technicznych w Lubsku oraz Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Ekonomicznych w Lubsku.

Wicestarosta Małgorzata Issel :

„Środki unijne pozyskane przez Powiat Żarski pozwoliły na zorganizowanie staży zawodowych w wielu atrakcyjnych miejscach na terenie naszego powiatu. Uczniowie nabyli doświadczenia kształcąc się m.in. w kwiaciarniach, hotelach, urzędach, restauracjach, zakładach fryzjerskich oraz w większych przedsiębiorstwach, jak Poli- Eco, Saint Gobain, Relpol, Swiss Krono czy Syncreon, MK i wielu innych. Łącznie staże zorganizowano w ponad 100 firmach na terenie Powiatu żarskiego, którzy oferują młodym ludziom bardzo nowoczesne metody kształcenia.”

Za zrealizowany staż uczniowie otrzymali stypendium w wysokości 1500 zł brutto. Równie atrakcyjna była oferta skierowana do pracodawców, którzy zdecydowali się na staż w ich firmie. Założenia projektu przewidywały refundację kosztów stażu, w tym szkolenia BHP, badań lekarskich, odzieży roboczej itd. oraz refundację części wynagrodzenia pracownika, któremu została powierzona rola opiekuna stażysty. Warto podkreślić, że również w nowoczesnych technologiach u pracodawców kształciło się na stażach 40 nauczycieli.

Szymon Olenderkiewicz –stażysta w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych w kawiarni Lavenda Żary:

”...Było to najlepsze miejsce do odbycia mojej pierwszej praktyki, ponieważ nauczyłem się, jak mam rozmawiać z klientem, jak go zachęcać a ponadto nauczyłem się, jak obsługiwać różne przyrządy gastronomiczne, jak zaparzać różne typy kawy, robić desery, piec ciasta, biszkopty i najważniejsze rzeczy, które mi się przydadzą w życiu zawodowym...”



fot. Kawiarnia Lavenda

Projekt dał uczniom szansę na spróbowanie swoich sił w realnym miejscu pracy, w zawodzie w którym się kształcą. Najcenniejsze efekty staży, to zadowolenie i nabycie doświadczenia przez uczniów, ale również pozytywny odbiór wśród pracodawców. Część stażystów po odbyciu stażu sprawdziła się na tyle dobrze, że kontynuowała swoją przygodę z zawodem już na podstawie kolejnej umowy z pracodawcą. W kilku przypadkach uczniowie po skończeniu szkół średnich wrócili do pracodawców, u których odbywał się staż, już jako pracownicy, najczęściej w zawodach fryzjerskich, gastronomicznych, informatycznych czy ekonomicznych. To uważamy za największy sukces projektu.

Starosta Żarski Józef Radzion:

„Przypomnijmy, Powiat Żarski otrzymał 22 mln. 373 tys. 874,36 zł na realizację projektu pn. „Modernizacja kształcenia zawodowego w Powiecie Żarskim”. Ze środków unijnych został zakupiony najnowocześniejszy sprzęt do specjalistycznych pracowni. W ramach projektu 2300 uczniów zostało objętych szkoleniami, kursami, praktykami i stażami zawodowymi. 78 nauczycieli szkół powiatu żarskiego skorzystało z atrakcyjnych form doskonalenia zawodowego”.

Joanna Małecka



fot. Saint Gobain



Zmiany podatkowe w 2024 roku

Nowy rok to zawsze zmiany limitów i szereg zmian w podatkach. W 2024 roku czeka nas sporo rewolucji, jak np. wprowadzenie obowiązkowego fakturowania w Krajowym Systemie e-Faktur, czy wejście w życie minimalnego podatku dochodowego.

Krajowy System e-Faktur

Od 1 lipca 2024 r. podatnicy VAT w celu udokumentowania sprzedaży będą wystawiać faktury ustrukturyzowane przy użyciu KSeF czyli Krajowego Systemu e-Faktur. System będzie dotyczył tylko czynnych podatników VAT, więc trzeba będzie identyfikować klientów przed wystawieniem faktury, bo od tego będzie zależało czy mamy obowiązek wystawić fakturę ustrukturyzowaną. Faktury dla nieczynnych podatników będziemy wystawiać i dostarczać w tradycyjny, ustalony z klientem sposób.

Faktury wystawione w KSeF w momencie dostarczenia do systemu będą miały nadaną datę i indywidualny numer, i z tymi danymi zostaną dostarczone na konto naszego kontrahenta w KSeF. Klient po odebraniu faktury, będzie mógł nam za nią zapłacić, posługując się wieloczonowym numerem nadanym przez system. Na pierwszy rzut oka proste, ale z praktycznego punktu widzenia rodzi wiele wątpliwości, a przecież za niedopełnienie obowiązków ustawa przewiduje możliwość nałożenia kary pieniężnej. Kiedy spotkają nas ewentualne sankcje? Kiedy mimo obowiązku nie wystawimy faktury przy użyciu KSeF, wystawimy faktury niezgodnie z udostępnionym wzorem w okresie trwania awarii, niedostępności KSeF lub jeśli z przyczyn leżących po naszej stronie, nie prześlemy w wymaganym terminie faktur do KSeF.

Naczelnik Urzędu Skarbowego będzie miał możliwość nałożenia na podatnika kary pieniężnej wynoszącej: do 100% wysokości kwoty podatku wykazanego na fakturze wystawionej poza KSeF, lub do 18,7% wysokości kwoty należności ogółem wykazanej na fakturze wystawionej poza KSeF – w przypadku faktury bez wykazanego podatku.

Podatnik po doręczeniu decyzji o nałożeniu kary, będzie miał 14 dni na zapłacenie kary na wskazany numer konta.

Minimalny podatek dochodowy

W założeniu podatek ten powinien objąć podmioty, które nie wykazują dochodu lub wykazują go na poziomie minimalnym bez uzasadnionej przyczyny. W praktyce nowa danina może dotyczyć większości spółek raportujących stratę z działalności operacyjnej. Pierwsze rozliczenie podatku minimalnego nastąpi w 2025 roku.

Podatek będzie dotyczył podatników, którzy z działalności operacyjnej za dany rok podatkowy ponieśli stratę, albo u których udział dochodu w przychodach nie przekroczył wysokości 2%. Stawka minimalnego podatku dochodowego od osób prawnych wynosić będzie 10% podstawy opodatkowania. Sposób ustalania podstawy opodatkowania wskazuje treść art. 24ca Ustawy o CIT. Dla celów obliczenia straty oraz udziału dochodów w przychodach nie będziemy uwzględniać: wydatków na nabycie środków

trwałych, oraz przychodów i kosztów uzyskania przychodów bezpośrednio lub pośrednio związanych z tymi przychodami odpowiednio osiągniętych, albo poniesionych w związku z daną transakcją.

Podatek będzie płatny wraz z rocznym zeznaniem podatkowym. Kwota minimalnego podatku dochodowego podlegająca wpłacie pomniejszana będzie o należny za ten sam rok podatkowy podatek obliczony na zasadach ogólnych. Odliczenia dokonywać będziemy w zeznaniu podatkowym za kolejno następujące po sobie 3 lata podatkowe, następujące bezpośrednio po roku, za który podatnik wpłacił minimalny podatek dochodowy.

W ustawach podatkowych oraz w ustawie o rachunkowości funkcjonują określone limity - wyrażone w euro - w oparciu, o które podmioty gospodarcze ustalają, jakie nałożono na nie obowiązki czy też ulgi i uproszczenia. Powyższe limity przelicza się na złote według średniego kursu euro ogłoszonego przez NBP, na pierwszy dzień roboczy października poprzedniego roku podatkowego/obrotowego.

Status małego podatnika

Status małego podatnika pozwala skorzystać z wielu preferencji w tym: jednorazowej amortyzacji środków trwałych, zaliczek kwartalnych, 9% stawki CIT, niższej stawki podatku w estońskim CIT. W 2024 roku status małego podatnika będzie posiadał podatnik, u którego wartość przychodu ze sprzedaży (wraz z kwotą VAT należnego) nie przekroczy w 2023 r. kwoty 9.218.000 zł (tj. 2.000.000 euro $\times$ 4,6091 zł/euro - w zaokrągleniu do 1.000 zł). Obecnie ten limit wynosi 9.654.000 zł, a więc jest znacznie wyższy.

Limit jednorazowej amortyzacji

Mali podatnicy (oraz podatnicy rozpoczynający prowadzenie działalności gospodarczej w roku jej rozpoczęcia) mogą dokonywać jednorazowo odpisów amortyzacyjnych od wartości początkowej środków trwałych zaliczonych do grupy 3-8 KŚT (z wyłączeniem samochodów osobowych) w roku podatkowym, w którym środki te zostały wprowadzone do ewidencji środków trwałych - do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym równowartości kwoty 50.000 euro łącznej wartości tych odpisów amortyzacyjnych. W 2024 roku limit ten będzie wynosił 230 000,00 zł. Obecnie jest to kwota 241 000,00 zł.

Ryczałt od przychodów ewidencjonowanych

Ryczałt od przychodów ewidencjonowanych może być opłacany w roku podatkowym m.in. przez podatników kontynuujących prowadzenie działalności gospodarczej, jeżeli w roku poprzedzającym rok podatkowy uzyskali z działalności, prowadzonej indywidualnie przychody nieprzekraczające 2.000.000 euro, lub uzyskali przychody wyłącznie z działalności prowadzonej w formie spółki, a suma przychodów wspólników spółki z tej działalności nie przekroczyła kwoty 2.000.000 euro. W 2024 roku przychody te nie mogą przekroczyć 9 218 200,00 zł. Obecnie 9 654 400,000.

Opłacanie podatku ryczałtowego kwartalnie

Będzie prawem podatników, których przychody z działalności kontynuowanej w 2024 roku nie będą przekraczać 921 820,00 zł. W 2023 roku limit ten wynosi 965 440,00 zł.

Status małego podatnika VAT

Mały podatnik to podatnik VAT, u którego wartość sprzedaży (wraz z kwotą podatku) nie przekroczyła w poprzednim roku podatkowym, wyrażonej w złotych, kwoty odpowiadającej równowartości 2.000.000 lub 45 000,00 euro, w przypadku podatników świadczących usługi wynagradzane prowizyjnie. Wartość sprzedaży brutto w 2023 r. nie może przekroczyć 9 218 000,00 zł, a kwota prowizji za wykonane usługi w 2023 r. nie może przekroczyć 207 000,00 zł. W 2023 r. limity te wynoszą odpowiednio 5 793 000,00 zł (od 1 lipca br. - zgodnie z pakietem Slim VAT 3 - 9 654 000,00 zł oraz 217 000,00 zł).

Obowiązek prowadzenia ksiąg rachunkowych w 2024r.

Obowiązek prowadzenia ksiąg rachunkowych mają np. spółki z o.o., spółki akcyjne, spółki komandytowe, ale dotyczy on również m.in.: osób fizycznych, spółek cywilnych osób fizycznych, spółek jawnych, spółek partnerskich oraz przedsiębiorstw w spadku, jeżeli ich przychody za poprzedni rok podatkowy wyniosą co najmniej równowartość w walucie polskiej 2 000 000,00 euro. Limit do ustalenia obowiązku prowadzenia ksiąg w 2024 r. wyniesie 9 218 200,00 zł, gdzie w 2023r. wynosi on 9 654 400,00 zł. Może to oznaczać, że znacznie większa liczba firm będzie zobowiązana do prowadzenia ksiąg handlowych w 2024r.

Tabelaryczne ujęcie limitów obowiązujących w 2024 roku:

Status/prawo/obowiązek	Limity w euro	Limity w zł
Status małego podatnika dla celów CIT/PIT	2 000 000,00	9 218 000,00
Status małego podatnika dla celów VAT	2 000 000,00	9 218 000,00
Obowiązek prowadzenia ksiąg rachunkowych	2 000 000,00	9 218 000,00
Prawo do opłacania ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych (w planach podwyższenie do 3.000.000 euro)	2 000 000,00	9 218 000,00
Prawo do kwartalnego opłacania ryczałtu	200 000,00	921 820,00
Limit jednorazowej amortyzacji	50 000,00	230 000,00
Prawo do kwartalnych deklaracji VAT dla stosujących estoński CIT	4.000.000	18.436.000



Sylwia Śramkiewicz

Księgowa z wieloletnim doświadczeniem w obsłudze podmiotów gospodarczych różnych branż. Od 2010 właściciel Biura Finansowo- Księgowego. Więcej informacji na: <https://biurofk.eu/>

[f https://www.facebook.com/ssramkiewicz/](https://www.facebook.com/ssramkiewicz/)



Państwowa Inspekcja Pracy odpowiada na pytania przedsiębiorców

Pracodawca organizuje wycieczkę integracyjną wraz z imprezą integracyjną, która obejmuje dni robocze. Wycieczka jest dobrowolna dla pracowników, nie ma przymusu uczestniczenia w niej. Część kosztów będzie pokryta z ZFŚS. Podczas wycieczki nie będą się odbywać żadne szkolenia, pracownicy nie będą również wykonywać żadnych obowiązków służbowych. W jaki sposób rozliczyć nieobecność pracownika? Czy słusznym jest pogląd, iż wycieczka taka jest czasem prywatnym dla pracownika, wspomagany tylko przez pracodawcę i prawidłowym jest, aby pracownik na te dni wypisał urlop wypoczynkowy?

Aktualnie przepisy prawa pracy nie zawierają odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób rozliczyć nieobecność pracownika, który bierze udział w wycieczce/wyjeździe integracyjnym, który ma charakter dobrowolny i nie wiąże się z wykonywaniem obowiązków służbowych.

Niewątpliwie analizując wskazane w zapytaniu zagadnienie, jeżeli chodzi o czas pracy, to należałoby rozróżnić sytuacje wyjazdów, które mają charakter obowiązkowy, a udział w nich wynika z otrzymanego polecenia pracodawcy od wyjazdów, w których udział jest całkowicie dobrowolny i zależy od decyzji pracownika.

Zgodnie z art. 128 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹ - dalej k.p. czasem pracy jest czas w jakim pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy

w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Jeżeli jest to wyjazd integracyjny, w którym udział jest dobrowolny, a każdy z pracowników może swobodnie dysponować swoim czasem, nawet jeżeli takie spotkanie organizuje pracodawca, to taka część wyjazdu/wycieczki nie zostanie zakwalifikowana jako czas pracy pracowników. Przede wszystkim w czasie spotkania integracyjnego pracownicy nie pozostają w dyspozycji pracodawcy. Pozostawianie pracownika w dyspozycji pracodawcy oznacza bowiem realną gotowość do świadczenia pracy, a o takiej trudno jest mówić podczas tego typu spotkań. W trakcie spotkania integracyjnego pracownicy mogą również swobodnie dysponować swoim czasem. Ponadto podczas wyjazdu integracyjnego pracownicy nie świadczą pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, nie wykonują zleconych zadań, a wyjazd ma na celu wyłącznie rekreację. W myśl powyższego czas spędzony na wyjeździe integracyjnym oraz czas powrotu z niego nie stanowi zatem czasu pracy pracowników w świetle cytowanego wyżej przepisu.²

Jednocześnie wyjazd na wycieczkę integracyjną nie zostanie potraktowany jako podróż służbowa. W trakcie wyjazdu pracownicy nie będą wypełniać poleceń przełożonego. Jeżeli taki wyjazd zostanie wyznaczony na dni wolne od pracy, np.: w weekend, to pracownikom nie będzie należało się ani wynagrodzenie, ani diety. W zamian za czas spędzony na wyjeździe pracownicy nie otrzymają również żadnych dodatkowych uprawnień, tj.:

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 z późn. zm.)

² Suchanowska Joanna, QA 101275, LEX/el.

innego dnia wolnego, czy dodatkowego wynagrodzenia. Sam wyjazd będzie traktowany jako odpoczynek od pracy. Taka analiza jest zgodna z art. 2 pkt 2 dyrektywy nr 88 z 2003 r. Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. (Dz. U. UE. L. Nr 299, poz. 9), który wskazuje, że okresem odpoczynku jest każdy czas, który nie jest czasem pracy.³

Urlop wypoczynkowy jest jednym z podstawowych uprawnień każdego pracownika, jest zwolnieniem pracownika z obowiązku świadczenia pracy w celu regeneracji jego sił fizycznych i psychicznych. Pracownik swobodnie dysponuje wówczas swoim czasem według swojego wyboru. Zatem w odniesieniu do powyższego słusznym byłoby, aby na czas wycieczki/wyjazdu integracyjnego pracodawca udzielił urlopu wypoczynkowego.

Nie oznacza to jednak, że pracodawca z własnej woli nie może udzielić dni wolnych (nieobecność usprawiedliwiona płatna) pracownikom biorącym udział w wyjeździe integracyjnym. Takie zachowanie byłoby bowiem działaniem korzystnym dla pracowników.

Proszę o interpretację dotyczącą wypłaty odprawy pośmiertnej. Pracownik został zwolniony w dniu 13 września 2023 r. z art. 52 KP. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia pracownik otrzymał i podpisał. Świadcstwo pracy zostało wysłane do pracownika Poczta Polska. W dniu 22 września 2023 r. pracownik zmarł. Czy rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna, jeśli pracownik w chwili śmierci nie był w stosunku pracy?

Zgodnie z art. 93 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy⁴ – dalej k.p. w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.

Warunkiem nabycia przez osoby uprawnione prawa do odprawy pośmiertnej od pracodawcy (z zastrzeżeniem § 7) jest śmierć pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w okresie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby. Co ważne przepis nie wprowadza wymagania, aby był to zasiłek pobierany bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy. Ma więc on zastosowanie także wtedy, gdy prawo do zasiłku powstało po ustaniu stosunku pracy⁵ (art. 7 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa⁶).

Przepis § 7 przewiduje możliwość zwolnienia pracodawcy z obowiązku zapłaty odprawy. Sytuacja

taka zachodzi wówczas, gdy zawarł on z zakładem ubezpieczeń umowę ubezpieczenia pracownika na życie, skutkiem czego w razie jego śmierci osoby uprawnione mają otrzymać odszkodowanie nie niższe niż odprawa. Jeżeli to nastąpi, pracodawca jest całkowicie zwolniony z obowiązku zapłaty odprawy pośmiertnej. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

W zakresie zadanego pytania informuję, że jeżeli pracownik po rozwiązaniu umowy o pracę nie pobierał zasiłku chorobowego w dniu śmierci, tj. 22 września 2023 r. to odprawa pośmiertna osobom uprawnionym nie przysługuje. Jeżeli jednak pracownik po rozwiązaniu umowy o pracę pobierał zasiłek chorobowy i zmarł w czasie jego pobierania (tj. 22 września 2023 r.), wówczas rodzinie pracownika należy wypłacić odprawę pośmiertną. Odprawa przysługuje małżonkowi oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁷.

W razie sporu sąd powszechny (sąd pracy) ustala czy w chwili śmierci pracownik był zatrudniony, czy też nie w danym miejscu. Sąd Najwyższy w wyroku z 2 lipca 1976 r.8 uznał, że sąd powszechny, będący właściwy do rozpoznania sprawy o odprawę pośmiertną, jest władny dokonać samodzielnego ustalenia co do tego, czy w chwili śmierci pracownika umowa o pracę trwała, czy też przedtem uległa rozwiązaniu lub wygaśnięciu.

Pracownik zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy pracuje od poniedziałku do piątku od godziny 8:00 do 16:00 i w związku z tym ma prawo do 15 minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy. Czy pracownik będzie miał prawo do kolejnej przerwy 15 minutowej, gdy zostanie w pracy dwie godziny dłużej na polecenie pracodawcy.

Tak. Zgodnie z art. 134 § 1 Kodeksu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin - pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin - pracownik ma

³ <https://biznesprawnik.pl/2019/04/19/wyjazd-integracyjny-a-czas-pracy-pracownika/>

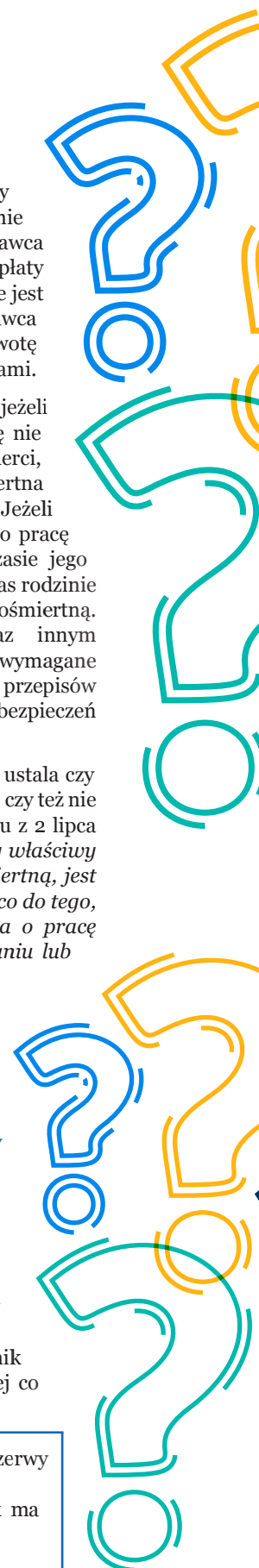
⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r., poz. 1465).

⁵ Jaskowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, Opublikowano: LEX/el. 2023

⁶ Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r., poz. 1732 z późn. zm.).

⁷ Latos - Miłkowska Monika, QA 547057, LEX/el.

⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 1976 r., I PR 112/76, Opublikowano: OSNC 1977/1/16.



prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Przerwy, o których mowa powyżej wlicza się do czasu pracy (art. 134 § 2 k.p.).

Zatem art. 134 k.p. przyznaje pracownikom prawo do ww. przerw, w zależności od ich dobowego wymiaru czasu pracy, nie zastrzegając jednak, że chodzi o dobowy wymiar czasu pracy, wynikający wyłącznie z obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy. Tym samym należy uznać, że art. 134 k.p. powinien być stosowany bez względu na to, czy pracownik będzie wykonywał pracę zgodnie z jego harmonogramem czasu pracy, czy będzie pracował w godzinach nadliczbowych. –

Pracownik został powołany do zawodowej służby wojskowej, do której stawił się 6 listopada 2023 r. Czy mimo, że stosunek pracy pracownika wygasł z dniem stawienia się do tej służby, pracodawca ma obowiązek wypłacić wynagrodzenie za cały miesiąc listopada?

Tak, pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi wynagrodzenie do końca miesiąca. Zgodnie z art. 189 ust. 1 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny, pracownik powołany do zawodowej służby wojskowej zachowuje prawo do ostatnio pobieranego wynagrodzenia od pracodawcy do końca miesiąca kalendarzowego, w którym jest obowiązany stawić się do pełnienia tej służby.

Zakład zatrudnia ponad 20 osób na umowach o pracę. Zgodnie z art. 42 § 2 ustawy Kodeks pracy pracodawca wypowiedział pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę dotychczasowe warunki pracy i płacy z powodu likwidacji stanowiska pracy. Pracownik odmówił przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę nowych warunków pracy i płacy, wypowiedzenie zmieniające przekształciło się w definitywne. Pracownik ten spełnia warunki do przejścia na emeryturę, wystąpił do pracodawcy o skrócenie okresu wypowiedzenia i wcześniejsze rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron z powodu przejścia na emeryturę. Czy po rozwiązaniu umowy o pracę należy pracownikowi wypłacić dwie odprawy tj. emerytalną i z tytułu likwidacji stanowiska pracy?

Zgodnie z art. 36 § 6. Kodeksu pracy Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.

Przepisy nie przewidują w tym przypadku zachowania szczególnych wymogów formalnych.

Nie jest bowiem nawet określona forma takiego porozumienia, chociaż ze względów dowodowych wskazana jest forma pisemna. Przepisy nie regulują z czyjej inicjatywy może nastąpić takie porozumienie, co wskazuje, że może z nim wystąpić każda ze stron stosunku pracy. Nie ma też potrzeby uzasadniania porozumienia w sprawie skrócenia wypowiedzenia.

Do wypowiedzenia warunków pracy i płacy

stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.), a zatem m.in. w zakresie okresów i terminów wypowiedzenia, formy pisemnej, ochrony powszechnej, pouczenia o prawie odwołania do sądu pracy oraz obowiązku podania przyczyny uzasadniającej zmianę warunków pracy. Uznać należy, że odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących wypowiedzenia definitywnego dotyczy również skrócenia okresu wypowiedzenia w trybie art. 36 § 6 k.p.

Z przepisu tego wynika, że po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną ze stron stosunku pracy, możliwe jest wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę. Rozwiązanie to znajduje zastosowanie w sytuacji, gdy pracownik, już po wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę, występuje z propozycją skrócenia okresu wypowiedzenia np. na mocy porozumienia stron z powodu przejścia na emeryturę.

W takim przypadku strony dokonują umownej modyfikacji okresu wypowiedzenia w trybie art. 36 § 6 k.p. Skrócenie okresu wypowiedzenia na mocy art. 36 § 6 k.p. nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę. Oznacza to, że modyfikacji ulega jedynie termin zakończenia stosunku pracy, a nie sposób jego ustania. Mimo skrócenia okresu wypowiedzenia za zgodą obu stron umowa o pracę ulega rozwiązaniu przez oświadczenie jednej z nich z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Pracownikowi należy wypłacić wynagrodzenie do dnia skróconego okresu wypowiedzenia.

W treści świadectwa pracy nie informuje się o skróceniu okresu wypowiedzenia w trybie art. 36 § 6 k.p. Fakt skrócenia okresu wypowiedzenia w tym trybie nie ma znaczenia w kontekście uprawnień pracowniczych ustalanych na podstawie zapisów świadectwa pracy, stąd nie ma obowiązku jego wykazywania w treści tego dokumentu.

Podstawą prawną ustania stosunku pracy do wskazania w treści świadectwa pracy będzie na przykład art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

W związku z powyższym pracownikowi będzie przysługiwać odprawa emerytalna i odprawa z tytułu likwidacji stanowiska pracy.

**Sekcja Prawna, Prewencji i Promocji
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Zielonej Górze**



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Jak załatwiać sprawy w ZUS przez pełnomocnika

Do załatwiania spraw związanych z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, w tym do profilu płatnika na PUE ZUS, przedsiębiorca może upoważnić inną osobę, np. księgową lub pracownika biura rachunkowego. Żeby mogła ona zajmować się tego rodzaju sprawami, potrzebne jest formalne upoważnienie.

Aby inna osoba mogła się kontaktować z ZUS w imieniu płatnika, powinien on przekazać Zakładowi upoważnienie do wykonywania czynności prawnych. Warto tu skorzystać z gotowego formularza PEL, który w wersji do wypełnienia i wydruku można znaleźć na stronie www.zus.pl (zakładka Wzory formularzy). W wersji elektronicznej jest on dostępny na PUE ZUS.

Pełnomocnictwo można złożyć do ZUS w formie: elektronicznej – mocodawca może wysłać dokument ze swojego konta PUE ZUS (po przejściu w zakładkę płatnik lub ubezpieczony) lub papierowej – pocztą bądź osobiście.

Pełnomocnictwo składane elektronicznie można podpisać: profilem zaufanym, podpisem osobistym (e-dowodem) lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Jeśli płatnikiem składek jest spółka, która ma wielu przedstawicieli, którzy zgodnie z KRS wspólnie muszą udzielić pełnomocnictwa, to do formularza PEL należy dołączyć załącznik PEL-Z. Załącznik musi być podpisany przez wszystkich przedstawicieli spółki.

Jeżeli ustanowienie pełnomocnika jest potrzebne na czas prowadzonej przez ZUS kontroli, można to zrobić na formularzu PEL-K.

Na PUE ZUS można nadać pełnomocnictwo do załatwiania wszystkich spraw w ZUS. To oznacza, że pełnomocnik będzie miał dostęp do wszystkich danych płatnika składek (rola płatnika). Są to dane dotyczące m.in. rozliczeń, korespondencji, zwolnień lekarskich czy osób zgłoszonych do ubezpieczeń.

Dostęp do danych w roli płatnika można ograniczyć. To znaczy, że osoba upoważniona będzie miała dostęp tylko do wybranych informacji – do korespondencji (a nawet do konkretnego typu wniosków) lub jedynie do zwolnień lekarskich. Informację o ograniczeniu pełnomocnictwa można podać w zgłoszeniu na formularzu PEL. Aby ograniczyć wcześniej udzielone pełnomocnictwo, wystarczy ponownie wypełnić formularz PEL

i wskazać nowy zakres. W takiej sytuacji nie trzeba dodatkowo odwoływać wcześniej udzielonego pełnomocnictwa.

Dostęp do roli płatnika może mieć nieograniczona liczba osób. Warto jednak mieć na uwadze, jakie dane znajdują się na PUE ZUS. Profil płatnika na PUE ZUS może udostępnić płatnik składek lub pełnomocnik, który ma uprawnienia do substytucji pełnomocnictwa.

Pełnomocnictwo może odwołać mocodawca, ale może to zrobić również pełnomocnik. Odwołanie pełnomocnictwa można przekazać w formie papierowej do placówki ZUS (pocztą lub osobiście) lub w formie elektronicznej – przez PUE ZUS. Najlepiej skorzystać z gotowego formularza PEL-O. W dokumencie składanym elektronicznie system automatycznie uzupełni część danych. Formularzem PEL-O odwołuje się wszystkie udzielone wcześniej pełnomocnictwa. Jeśli odwołanie pełnomocnictwa dotyczy spółki, która ma wielu przedstawicieli, do PEL-O trzeba dołączyć załącznik PEL-Z z podpisami wszystkich przedstawicieli spółki.



Agata Muchowska

Od 2016 r. regionalna rzeczniczka prasowa ZUS województwa lubuskiego. Wcześniej dziennikarka i publicystka. Absolwentka filozofii. Zainteresowana głównie zagadnieniami z zakresu filozofii społecznej i solidaryzmu społecznego.

Nowe firmy członkowskie

Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej



Bezpieczeństwo informacji

4CS Sp. z o.o.

4CS Sp. z o.o. realizuje działania ukierunkowane na zapewnienie jednostkom publicznym oraz firmom odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa informacji, zarówno poprzez wsparcie doradcze we wdrażaniu rozwiązań organizacyjnych, jak i technicznych. Kompleksowe wsparcie doradcze świadczone przez spółkę pozwala na zwiększenie cyberbezpieczeństwa organizacji, ale również zapewnienie podejmowania strategicznych decyzji, pozwalających na zwiększenie efektywności realizowanych działań.

Adres: Lisia 12 lok. 18, 65-093 Zielona Góra

Tel. 68 328 22 72, e-mail: biuro@4consult.com.pl, www.4consult.com.pl

FUNDACJA
JA I TY

FUNDACJA JA I TY

FUNDACJA JA I TY prowadzi działalność w szeroko rozumianej branży turystycznej w oparciu o aktywa województwa lubuskiego sięgając do historycznego dziedzictwa europejskiego. Fundacja zatrudnia osoby wykluczone społecznie stwarzając warunki do ich socjalizacji i usamodzielnienia zawodowego.

Adres: Radoszyn 37 lok. A, 66-213 Skąpe

Tel. 782 703 906, e-mail: biuro.jaity@gmail.com



LCL LOGISTIC Sp. z o.o.

LCL Logistic to europejski operator usług logistycznych, zlokalizowany w Zielonej Górze, który specjalizuje się w dostarczaniu usług transportowych i logistycznych. LCL dysponuje nowoczesnym centrum dystrybucyjnym, umożliwiającym świadczenie usług takich jak crossdocking, fulfillment, magazynowanie, itp. na najwyższym, europejskim poziomie. Na terenie centrum logistycznego znajdziemy również takie usługi jak spedycja, myjnia TIR i serwis samochodowy zapewniając tym samym kompleksową obsługę klienta.

Adres: Nowy Kisielin – Innowacyjna 2, 66-002 Zielona Góra

Tel. +48 660 967 485, e-mail: offers@lcl-logistic.com, www.lcl-logistic.com



RACHASIST Sp. z o.o.

Biurow Rachunkowe RachAsist Joanna Słowik specjalizuje się w kompleksowej obsłudze księgowo-podatkowej oraz obsłudze kadr i płac dla podmiotów o różnym profilu działalności i formie prawnej. Świadczy usługi z zakresu doradztwa gospodarczego, finansowego, realizuje szkolenia oraz pozyskuje dotacje dla firm. Biuro pracuje na profesjonalnym oprogramowaniu księgowym Comarch ERP Optima, sprawdzonym w wieloletniej praktyce oraz posiada doświadczenie w obsłudze programów takich jak Streamsoft Prestige oraz SAP Business One.

Adres: Trasa Północna 10B lok. 2, 65-119 Zielona Góra

Tel. 721 950 758, e-mail: biuro@rachasist.pl, www.rachasist.pl



SALON FRYZJERSKI M&A Agnieszka Rymaszewska

SALON FRYZJERSKI M&A Agnieszka Rymaszewska to profesjonalny i komfortowy salon na mapie Zielonej Góry, w którym wiedza, doświadczenie, umiejętności i kreatywne myślenie, przekładają się na zadowolenia klienta. Każda stylizacja dobierana jest indywidualnie z dbałością o kondycję włosów i efekt końcowy, dopasowany do indywidualnych cech fizycznych i osobowych klienta. Salon Fryzjerski M&A ciągle doskonali swój fach, a główną motywacją jest pasja i zapał.

Adres: Kraljevska 7E, 65-001 Zielona Góra
e-mail: agulina001@wp.pl



Talent Flow Sp. z o.o.

Talent Flow to Agencja Rekrutacyjna oferująca nieszablony i indywidualne podejście, które ma szansę zakończyć się sukcesem dla każdej strony. Agencja dba o wysoki poziom realizowanych usług poprzez łączenie najlepszych Talentów z właściwymi pracodawcami. Talent Flow to wiarygodny partner biznesowy, który bazując na swoim doświadczeniu, wiarygodności, z zasobami wiedzy i umiejętnościami osiąga zadowalające efekty po obu stronach rynku pracy.

Adres: Pl. Konesera 12 budynek M, 03-736 Warszawa
Tel. 668 466 381, e-mail: biuro@talentflow.pl, www.talentflow.pl



TOMS POLSKA Sp. z o.o.

TOMS POLSKA SP. Z O.O. produkuje i pakuje najwyższej jakości czekoladę i praliny marek takich jak: Anthon Berg, Hachez i Feodora.

Adres: ul. Śląska 3, 67-100 Nowa Sól
Tel. 513 227 165, e-mail: ean@tomsgroup.com



WIELKOPOLSKA IZBA GOSPODARCZA

Wielkopolska Izba Gospodarcza to organizacja zrzeszająca osoby prowadzące działalność gospodarczą. Celem działania Izby jest reprezentacja firm członkowskich i innych zainteresowanych, tworzenie warunków rozwoju życia gospodarczego, wspieranie inicjatyw gospodarczych członków WIG, prowadzenie działalności promocyjnej i usługowej w dziedzinie współpracy gospodarczej w kraju i zagranicą oraz wspieranie współpracy kapitałowej i naukowo – technicznej.

Adres: ul. Wrzesińska 19, 62-200 Gniezno
Tel. 694 726 852, e-mail: wig@wig-wielkopolska.pl, www.wig-wielkopolska.pl

Jak daleko?

Jak daleko byliście w podróży samochodem? Ile kilometrów przejechaliście podczas jednej trasy?

Jak do tej pory, najdalej udało nam się dotrzeć na kołach na północną Saharę, taka mini wyprawa do Afryki, a konkretnie do Tunezji i z powrotem. Niezapomniane 5500 km po drogach i bezdrożach, a także morska przeprawa promem.



fol. T. Kamiński

Jestem wielkim fanem Gelandy, nie mogłem wybrać inaczej. Doposażyliśmy nasz wóz w namiot dachowy, zabudowę szufladową i w takiej konfiguracji, spokojnie mogliśmy spać w cztery osoby na dzikich kampingach. Dwie osoby na dachu, dwie osoby w samochodzie i była to całkiem wygodna opcja, nawet podczas burzy piaskowej, jaka dopadła nas na pustyni.

Sama wyprawa była zorganizowaną przez profesjonalnego przewodnika wyjazdem (Łukasz, Bezdroża 4x4 serdeczne pozdrowienia !!!) i generalnie rozpoczynała się we włoskim porcie Genua, gdzie stawiliśmy się w umówionym czasie. Sprawny boarding na prom i nasza tunezyjska przygoda się rozpoczęła.

Po zjeździe z promu w Tunisie, od razu poczuliśmy, że będzie to niezapomniany czas. Odprawy graniczne, wymiana waluty i pierwszy nocleg, pokazały nam, że jesteśmy w zupełnie innej kulturowo części świata, a sposób w jaki postanowiliśmy zwiedzać te zakątki, odbiegają od typowo turystycznego wylotu do dedykowanego hotelu na tydzień czy dwa.

Pierwszy etap naszej podróży rozpoczął się od el Jem, gdzie znajdziemy rzymski amfiteatr w stylu Coloseum,

poprzez Sidi Driss, gdzie zobaczymy scenografię Gwiezdných Wojen (tam kręcono epizody), aż po Saharę na której spędziliśmy kilka noclegów w miasteczku Beduinów oraz na dziko. Burza piaskowa, z pozoru nawet nie silna, zmienia oblicze pustyni całkowicie. Poruszaliśmy się na tak zwane check pointy. Pierwszy samochód dojeżdżał do najdalszego widocznego przez pozostałych miejsca, potem dojeżdżał do niego kolejny i tak dalej. Niestety wiejący wiatr zacierał wszelkie ślady niemal natychmiastowo, a jak widzimy tylko piach (suchy piach), to pozostaje kompas i taki system jak wyżej opisałem. Z Sahary zjechaliśmy do Douz i poprzez wodospady Tamerza i Tozeur jedziemy do kolejnego sławnego z Gwiezdných Wojen miejsca, Mos Espa. Polecam zobaczyć to miejsce póki się jeszcze trzyma, zęb czasu wgrzyza się w nie bez litości. Poprzez słynne stragany z dywanami w Kairawan jedziemy do Tunisu i pakujemy się na prom do Europy. Potem jeszcze tylko Italia, Szwajcaria, Niemcy i jesteśmy w domu. Piękny czas.

Niestety podczas długotrwałej jazdy po pustyni w pyłę i potem podczas wizyty w wodospadach, przydarzyła nam się awaria. Po zalaniu wodą właśnie stopił się nam regulator napięcia i oczywiście zabrakło ładowania akumulatora. Zdaliśmy się na miejscowych mechaników, którzy o dziwo, bez komputerów, specjalistycznego sprzętu naprawili samochód w jakieś 40 minut. Nie wspomnę, że nie było hali, podnośnika i całego anturazu, jaki mamy w rodzimych serwisach. Czyli w sumie się da.

Nasz piękny czas z Gelandą minął, cała trasa, prócz tego małego nieporozumienia z regulatorem przebiegła bez żadnych innych awarii, a G klasa pokazała, że pomimo, iż większość użytkowników jeździ nią bulwarowo i nie zapuszcza



fol. T. Kamiński



PS. najbardziej podczas tej wycieczki utkwił mi w pamięci widok rozgwieżdżonego nieba nocą na Saharze, nawet przepiękne wschody i zachody słońca nie rozmyły tego wspomnienia.



Tomasz Kamiński

Z zamiłowania 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.

się z drogi dalej niż na zwirowy parking obok plaży, to jest mimo wszystko jednym z ostatnich prawdziwych offroaderów i wjedzie oraz wyjedzie z trudnego terenu w jaki się zapuścimy.

Czekam, tęsknię i z niecierpliwością wypatruję najnowszego modelu Mercedesa G, wieść niesie, że ma już być wspomagany silnikiem elektrycznym, ba nawet ma być już tylko full EV. Czy to pozwoli przetrwać legendzie Gelendy? Historia to oceni, ja nadal Kocham kanciaste kształty starej dobrej W461 i W463 do 2017, chyba mi to nie przejdzie.

Biznesi
 Lubuski

Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

Wydawca / kontakt



Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej
 ul. 65-076 Zielona Góra, ul. Reja 6
 tel. +48 794 300 104
 biuro@opzl.pl / www.opzl.pl
 Redaktor numeru: Bernadetta Holak

Skład magazynu



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

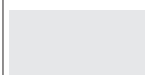
REKLAMA W BIZNESIE LUBUSKIM / SZEROKA GAMA MOŻLIWOŚCI I FORMATÓW!

A



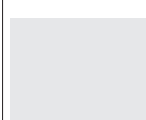
88,3 x 140 mm
 lewa lub prawa

B



184,6 x 90 mm

C



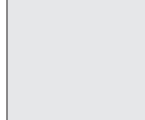
184,6 x 140 mm

D



101 x 297 mm
 lewa lub prawa

E



210 x 297 mm

ceny od
238 PLN
 netto
 za moduł

**WIĘCEJ INFORMACJI
 ORAZ ZAMÓWIENIA:**
 tel. **+48 609 758 770**
 Bernadetta Holak

ZACHODNIE FORUM GOSPODARCZE 2023

27 PAŹDZIERNIKA 2023
ZIELONA GÓRA



Partnerzy:



Sponsorzy główni wydarzenia:



Sponsorzy:



DOŁĄCZ DO NAS!

WSPIERAMY LUBUSKICH PRZEDSIĘBIORCÓW
334 FIRMY SĄ JUŻ Z NAMI!



opzl
ORGANIZACJA PRACODAWCÓW
ZIEMI LUBUSKIEJ



POZNAJ NASZE MOŻLIWOŚCI!



WWW.OPZL.PL



FACEBOOK.COM/PRACODAWCY



BIURO@OPZL.PL

