

Biznes Lubuski

Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

Różnice pokoleniowe
wyzwaniem dla managera

Elektromobilność
w polskich realiach

Fundacja Rodzinna
Czy warto o tym pomyśleć?

Wodorowa przyszłość
w regionie

Spółka komandytowa
w 2023 r.



DOŁĄCZ DO NAS

#RazemSilniejsi

PROFESJONALNE
WSPARCIE
PRZEDSIĘBIORCÓW

WIĘCEJ INFORMACJI

68 327 18 81 | BIURO@OPZL.PL

W numerze
polecamy:



6| Różnice pokoleniowe wyzwaniem dla managera

– o wartościach jakie przypisywane są poszczególnym pokoleniom funkcjonującym na obecnym rynku pracy opowiada Prezes firmy AUDIT HR Sp. z o.o. Violetta Panasiuk-Strzyżewska

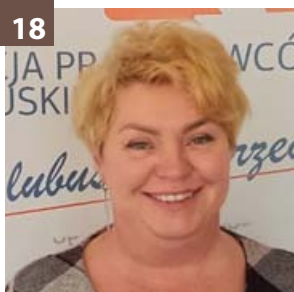
8



8| Elektromobilność w polskich realiach

jak wygląda elektromobilność w Polsce i jak wiele jeszcze przed nami, z Joanną Zielińską rozmawia Adam Agacki, Prezes firmy Stacjeladowania.com

18



17| Co w prawie piszczy - Fundacja Rodzinna? Czy warto o tym pomyśleć?

– Radca prawny Anna Gierczak informuje o regulacjach dotyczącymi tzw. fundacji rodzinnej

18| Spółka komandytowa w 2023r.

– o tym czy spółka komandytowa może być optymalną formą prowadzenia działalności w roku 2023, informuje Sylwia Śramkiewicz z Biura Finansowo-Księgowego ze Świebodzina

26



26| Biegły rewident – wszechstronny i ceniony ekspert dla biznesu

O zawodzie publicznego zaufania opowiada Jacek Korzyb, prezes Regionalnego Oddziału Polskiej Izby Biegłych Rewidentów w Zielonej Górze

30| Państwowa Inspekcja Pracy radzi

PIP odpowiada na pytania dotyczące Kodeksu Pracy

Biznesi Lubuski

Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

nr 2(53)/2023

ISSN 2083-652X



ORGANIZACJA PRACODAWCÓW
ZIEMI LUBUSKIEJ

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej

Biuro Główne

ul. Reja 6, 65-076 Zielona Góra

tel. +48 68 327 18 81

strona: www.opzl.pl

e-mail: biuro@opzl.pl

facebook.com/pracodawcy

Przewodniczący: Janusz Jasiński

Dyrektor Biura: Joanna Zielińska

Oddział w Nowej Soli

ul. Inżynierska 8 (Interior)

67-100 Nowa Sól

tel. + 48 794 300 104

nowasol@opzl.pl

Oddział Żary-Żagań

ul. Wrocławska 12

68-200 Żary

tel. +48 697 712 733

zary@opzl.pl

Oddział we Wschowie

ul. Niepodległości 3a

67-400 Wschowa

tel. +48 884 782 630

wschowa@opzl.pl



Drodzy czytelnicy!

Otoczająca nas rzeczywistość jest coraz bardziej złożona i zróżnicowana. Dynamiczne zmiany otoczenia mocno oddziałują na funkcjonowanie firm, dla których kapitał ludzki stanowi w coraz większym stopniu źródło przewagi konkurencyjnej i sukcesu w biznesie.

Wielopokoleniowość pracowników wyzwaniem dla firm

Firmy potrzebują pracowników, którzy są zmotywowani i zaangażowani, dysponują odpowiednimi i zróżnicowanymi kompetencjami, wyciągają wnioski z otaczającej rzeczywistości, potrafią dostosować się do zmian, kreować innowacje, a także tworzyć produkty i usługi, które będą odpowiadać coraz bardziej zróżnicowanym klientom. Sprostaniu tym wyzwaniom może pomóc koncepcja zarządzania multigeneracyjnego, która pokazuje, jak czerpać korzyści z różnorodności pracowników wynikających z przynależności pokoleniowej, pomnażać kapitał ludzki i czynić z niego dźwignię rozwoju. Każde pokolenie niesie ze sobą unikalny zestaw umiejętności, styl przywództwa, percepcję równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz postawę komunikacyjną, kształtowaną przez doświadczenia, wydarzenia historyczne, warunki ekonomiczne czy kulturę. Zróżnicowane pokoleniowo zespoły to przepis na dobrze prosperującą firmę. To także odpowiedź na wyzwania obecnego rynku pracy. Ta różnorodność może być korzystna dla firm, ponieważ sprzyja kreatywności i rozszerza zakres różnorodnych możliwości rozwiązywania problemów. Co dzieli, a co łączy przedstawicieli pokoleń: Baby Boomers, X, Y oraz Z? Jak oceniają swoje zawodowe szanse i perspektywy? Czy powtarzane od lat stereotypy na ich temat znajdują odzwierciedlenie w obecnych realiach?

Na te i wiele innych pytań staraliśmy się udzielić odpowiedzi podczas naszego najnowszego projektu OPZL – Kongresu HR 2023: Kwalifikacje pracownika nowej generacji.

Współczesne zarządzanie zmianą w HR

Na dzisiejszym rynku pracy funkcjonują aż cztery pokolenia: baby boomers, X, Y, Z. Mają one różne podejście do pracy, inaczej rozumieją rozwój, lojalność, poświęcenie pracy



i firmie. A zarządzanie odmiennymi oczekiwaniami pracowników może stanowić wyzwanie i sprawiać trudność. Z braku zrozumienia potrzeb, podobieństw oraz różnic między pracownikami w firmach dochodzi często do konfliktów, niepotrzebnych rezygnacji z pracy czy demotywowania cennych dla przedsiębiorstwa pracowników, a nawet frustracji po stronie załogi, jak i osób zarządzających. Z drugiej strony zespół zróżnicowany pod względem wieku, obejmujący przedstawicieli różnych pokoleń, daje dostęp do szerokiej gamy kompetencji i doświadczeń, a także zwiększa kreatywność i pomnaża metody rozwiązywania problemów. Obserwując tę zmieniającą się rzeczywistość we własnych miejscach pracy, zapoznając się

z wynikami badań i wsłuchując w opinie praktyków biznesu warto zachęcać do budowania środowiska organizacyjnego otwartego na różnorodność pokoleniową i wiekową.

Rosnąca rola HR w biznesie

Zmieniający się rynek pracy, coraz bardziej powszechna digitalizacja i intensywny rozwój badań psychologicznych sprawiają, że znaczenie HR wzrasta. Świadomi pracodawcy wiedzą, że dobrze funkcjonujący dział HR ma niemały wpływ na sukces całej firmy. Od niego w dużej mierze zależy nie tylko skuteczna rekrutacja, ale też atmosfera w zespole, identyfikacja pracowników z marką pracodawcy i wiele elementów *employer branding*. Aby jednak było tak w rzeczywistości, HR musi się rozwijać. Musi być nowoczesny.

Kongres HR 2023 - największe spotkanie branży HR w regionie

Stąd pomysł w OPZL na zupełnie nowy, poruszający ważny dla przedsiębiorców obszar - Kongres HR. Wydarzenie, pierwsze tego rodzaju i skali w Lubuskiem, dedykowane przedstawicielom sektora Human Resources. Chcieliśmy, by było kompleksową odpowiedzią na współczesne potrzeby działów personalnych oraz wyzwania, z którymi muszą się one mierzyć. Udało się. W tym roku odbyła się pierwsza edycja Kongresu HR, pierwszego na taką skalę w Lubuskiem. Przed nami na pewno kolejne edycje, do udziału i współpracy przy których już teraz serdecznie zapraszamy.

A tymczasem zapraszam do lektury najnowszego numeru naszego magazynu!

Joanna Zielińska
Dyrektor Biura OPZL



Biznes przy Kawie

Za nami kolejne spotkanie z cyklu Biznes przy Kawie. Tym razem przedsiębiorcze Lubuszanki spotkały się w Nowej Soli.

„Biznes przy kawie” to idea cyklicznych spotkań OPZL dla kobiet biznesu. To platforma wymiany doświadczeń dla przedsiębiorczyń i kobiet piastujących managerskie stanowiska. Zawsze z interesującymi gośćmi i w inspirującej atmosferze. Trzecie tego typu spotkanie dla kobiet odbyło się w klimatycznej restauracji Anomalia w Nowej Soli. Spotkanie składało się z dwóch części.

Poligon czeka na Ciebie. Przyjmujesz wyzwanie?

Tym razem uczestniczki wzięły udział w grze symulacyjnej, poprowadzonej przez Magdalenę Czwojodę, współ-

właścicielkę i członkinię zarządu New Players Poland, psycholożkę pracy. Rozgrywki Poligonu Menedżerskiego to inteligentna gra symulacyjna, która umożliwia osobom zarządzającym utrwalenie wiedzy dotyczącej zarządzania, zweryfikowanie poznanych technik menedżerskich w praktyce, trenowanie zachowań wiążących się z wybranymi kompetencjami menedżerskimi.

Jest pomysłem na aktywny, niestandardowy sposób podsumowania szkoleń kierowniczych, któremu z racji formy gry, towarzyszy element rywalizacji i dobrej zabawy. W poszczególnych rundach rozgrywki nasze kobiece zespoły, stanęły w obliczu sytuacji, która wymagała od nich podjęcia decyzji, z jakich technik kierowniczych warto skorzystać, by osiągnąć zamierzony cel. Kobiety pracowały w oparciu o Poligonowy Niezbędnik, czyli zestaw 33 narzędzi kierowniczych z obszaru komunikacji, zarządzania i planowania. Ta nowoczesna gra przeznaczona dla menadżerów, bardzo nam się spodobała, bo w praktyczny sposób mogłyśmy utrwalić wiedzę z obszaru zarządzania. Zaś wcielając

się w różne role mogłyśmy poczuć i doświadczyć na własnej skórze, jak trudne jest zweryfikowanie poznanych technik menedżerskich w praktyce i trenowanie zachowań wiążących się z wybranymi kompetencjami menedżerskimi.

Osamotnienie – koszt przywództwa

Jak poradzić sobie z osamotnieniem? Jak walczyć z negatywnym i pozytywnym obliczem samotności lidera? Jak przezwyciężyć poczucie osamotnienia, czyli jak zaprzężyć się z samotnością? Szerokie spektrum aspektów samotności lidera poruszyła na naszym spotkaniu Mariola Kostrzewska, trener w zakresie komunikacji interpersonalnej, pracy zespołowej, negocjacji i umiejętności współpracy w środowiskach multikulturowych.

Było, jak zwykle energicznie, ciekawie i kobieco. Zwłaszcza w tak klimatycznym miejscu, jakim jest Anomalia Restaurant w Nowej Soli! Po raz kolejny, w kobiecym gronie porozmawialiśmy o biznesie, wymieniłyśmy się doświadczeniami, a także nawiązałyśmy cenne kontakty biznesowe. Zapraszam więc do udziału w kolejnych edycjach naszych kobiecych spotkań.

Joanna Zielińska
Dyrektor Biura OPZL





Różnice pokoleniowe wyzwaniem dla managera

Rozmawiając z osobami w swoim otoczeniu, na pewno zauważyłeś, że z niektórymi ciężko jest się porozumieć i odnosisz wrażenie, jakbyście posługiwali się zupełnie innymi językami. To nic innego, jak różnice pokoleniowe, których doświadczamy szczególnie w dużej organizacji, gdzie pracują pokolenia Baby Boomers, X, Y i Z. Każde z nich jest inne, każde wnosi coś wartościowego i do każdego trzeba mieć inne podejście – ale o tym za chwilę. Zastanawiałeś się kiedyś, ile wiesz o każdym z nich? **Wypełnij krótki quiz i sprawdź, do którego pokolenia należysz!**

- 1 W komunikacji z innymi osobami najczęściej sięgasz po:
 - a. Smartfona i wysyłasz wiadomości głosowe lub tekstowe za pomocą komunikatora.
 - b. Telefon lub rozmowę „face to face”.
 - c. Komputer, żeby wysłać wiadomość e-mail lub zadzwonić przez wideo-komunikator.
- 2 Według Ciebie, największym motywatorem do efektywnej pracy jest:
 - a. Wyróżnienie i docenienie przez przełożonego w formie premii.
 - b. Benefity, takie jak (np.): karty paliwowe, dofinansowanie do urlopu, ubezpieczenie na życie, prywatna opieka medyczna, darmowe posiłki w pracy.
 - c. Jasny i przejrzysty zakres zadań do zrealizowania i kontrolę przełożonego w zakresie ich prawidłowego wykonania, a nie spędzonego w pracy czasu.
- 3 Jeśli decydujesz się na zmianę pracy, to jest to spowodowane:
 - a. Tym, że musisz pracować przez 8 godzin w biurze.
 - b. Tym, że nie otrzymałeś umowy o pracę.
 - c. Tym, że czujesz, że atmosfera w pracy nie jest dobra.
- 4 Kiedy myślisz o wymarzonej pracy, to:
 - a. Chcę, żeby to co robię miało sens.
 - b. Chcę przychodzić do biura, gdzie mam swoje miejsce i przyjaznych współpracowników.
 - c. Chcę mieć elastyczny czas pracy, być rozliczany z wyników pracy i móc pracować zdalnie.
- 5 Kiedy musisz zaangażować się w projekt, który wymaga współpracy z większym zespołem, to:
 - a. Sprawia mi to przyjemność, lubię kontakty ze współpracownikami, szczególnie bezpośrednie spotkania w biurze.
 - b. Lubię pracować w zespole i nie ma dla mnie różnicy, czy spotkania odbywają się zdalnie, czy stacjonarnie.
 - c. Lubię pracować z innymi, ale jeśli mam wybór wolę pracować samodzielnie.
- 6 Kiedy mój przełożony/szef chce ze mną porozmawiać:
 - a. Nie ma problemu, byle nie po godzinach pracy. Cenię sobie swój czas wolny.
 - b. Bardzo stresują mnie takie rozmowy i wolę ich unikać.
 - c. Nie ma to dla mnie większego znaczenia, ale raczej czuję się bardziej komfortowo rozmawiając przez komunikator, niż „face to face”.

POKO- LENIE	PYTANIE 1	PYTANIE 2	PYTANIE 3	PYTANIE 4	PYTANIE 5	PYTANIE 6
X	c	a	b	b	a	b
Y	b	b	c	c	b	a
Z	a	c	a	a	c	c

Pokolenie Baby Boomers

Urodzeni w latach 1946-1964. Jest to najstarsze pokolenie na rynku pracy, którego przedstawiciele powoli odchodzą już na emeryturę. Dlaczego bardzo często ta generacja pracuje w jednej firmie przez większość życia? Ponieważ wyróżnia ich bardzo duża lojalność, a zbyt częsta zmiana pracy nie daje im pożądanego poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa. W odróżnieniu od kolejnych pokoleń, atmosfera w pracy nie jest dla nich najważniejsza. Oznacza to, że największą motywacją do pracy są dla nich pieniądze. Generacja Baby Boomers zawsze wybierze podwyżkę, zamiast służbowego auta czy możliwości pracy zdalnej. Cechuje ich ogromne zaangażowanie w służbowe obowiązki, przez co mają problem z zachowaniem work-life balance.

Pokolenie X

Urodzeni w latach 1965-1984. Podobnie jak poprzednie pokolenie – są lojalni wobec pracodawcy, jednak w przeciwieństwie do Baby Boomers ważny jest dla nich rozwój oraz niezależność. Czy zatem lepiej radzą sobie z zachowaniem work-life balance? Oczywiście, ponieważ doceniają swój czas wolny, który lubią spędzać z rodziną. Co ciekawe, mimo że dość dobrze radzą sobie z technologią, to nie przepadają za spotkaniami on-line i zawsze wybierają kontakty face to face. Tym, co wyróżnia pokolenie X na rynku pracy, jest również koncentracja na robieniu kariery i osiągnięciu wysokiego statusu społecznego.

Pokolenie Y

Urodzeni w latach 1985-1999, tzw. pokolenie Milenium, pokolenie wielu paradoksów... Uważa się, że pokolenie Y na rynku pracy jest najlepiej wykształcone – duża część jego przedstawicieli ukończyła studia i zna języki obce. Milenialsi bardzo dobrze radzą sobie z wielozadaniowością i mają podzielną uwagę. Nie stanowi dla nich problemu praca czy nauka, przy jednoczesnym oglądaniu ulubionego serialu. Przeciętny Milenials zmienia miejsce pracy średnio co 3 lata... Co za tym stoi? Dla Igreków pieniądze nie są najważniejsze, w pracy ponad wszystko cenią sobie atmosferę, elastyczność oraz możliwość pracy zdalnej. Jest to pierwsze pokolenie, które neguje relację „Mistrz-Uczeń”, a zdecydowanie bardziej docenia partnerskie relacje z pracodawcą.

Pokolenie Z

Generacja Z to osoby urodzone po 1999 roku. Pierwsze pokolenie, które nie pamięta czasów bez technologii, smartfonów i Internetu. Dlaczego generacje Baby Boomers i X podchodzą sceptycznie do nowego pokolenia i często słyszymy „ah ta młodzież”? Bo bardzo często to, co nowe, budzi niepokój i obawy....

a okazuje się, że przedstawiciele pokolenia Z są bardzo kreatywni, innowacyjni oraz wielozadaniowi jak nikt inny! Głównym komunikatorem są dla nich social media i z reguły nie lubią pracy zespołowej. Szanują swój czas i nie lubią go marnować. Należy podkreślić, że pokolenie Z na rynku pracy uwielbia swobodę i niezależność. Jego przedstawiciele często wybierają pracę hybrydową, która pozwala im na łączenie obowiązków zawodowych z realizacją własnych pasji.

Podsumowanie

W dzisiejszych czasach różnice pokoleniowe są dużym wyzwaniem dla współczesnego menedżera. Pokolenia Baby Boomers, X, Y i Z scharakteryzowane powyżej mają swoje unikalne cechy, wartości, oczekiwania i preferencje. Menedżerowie muszą zrozumieć różnice pokoleniowe i dostosować swoje podejście, aby efektywnie zarządzać zespołem składającym się z przedstawicieli różnych pokoleń. Szereg wyzwań, które przed nim stoją, np.: praca zdalna, zarządzanie zespołami rozproszonymi i indywidualne podejście do każdego pracownika, wymagają od niego dużej elastyczności, wyrozumiałości i umiejętności skutecznej komunikacji. Bardzo ważnym aspektem jest również technologia oraz dostęp do odpowiednich narzędzi do zarządzania czasem pracowników, a także kontroli ich pracy i efektywności. Współczesny menedżer, niezależnie do którego pokolenia należy, musi podążać za trendami i technologią, jednocześnie dbając o potrzeby pracowników z różnych pokoleń.



Violetta Panasiuk-Strzyżewska

Prezes Zarządu i założycielka firmy AUDIT HR Sp. z o.o., działającej od 1999 roku. Wieloletni pracownik naukowy i wykładowca akademicki. Ceniony ekspert rynku pracy, doradca firm i instytucji państwowych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.



fot. Filip Nieckowiak

Elektromobilność w polskich realiach

Elektromobilność w Europie rozwija się w zawrotnym tempie. Jak Polska wygląda na tle Europy? I w jakim kierunku będzie dalej podążał rynek e-mobility. Z Adamem Agackim, Prezesem firmy STACJELADOWANIA.COM rozmawia Joanna Zielińska.

Polski rząd od dawna zapowiada budowę polskiego auta elektrycznego Izera, jednak jest to nadal projekt na etapie przedprodukcyjnym. Czy zatem Polska ma szansę zyskać na rozwoju elektromobilności i w jaki sposób zaistnieć na tym rynku?

Polska już teraz jest liderem elektromobilności, w zakresie m.in. produkcji baterii do pojazdów elektrycznych. Ponadto, na polskim rynku mamy doskonale firmy, które produkują stacje ładowania. Polski biznes jest bardzo dynamiczny, przez co w sposób łatwy potrafi dostosować się do nowych potrzeb rynku i to właśnie tu polskie firmy mogą wieść prym, jeśli chodzi o elektromobilność. Niekoniecznie w kontekście produkcji samochodów elektrycznych, ale jak najbardziej w jej pozostałych aspektach.

W jakich więc innych kategoriach elektromobilności może rozwijać się Polska?

Sektor elektromobilności to szansa na nowe, kolejne miejsca pracy. Potrzebni są na rynku wszelkiego rodzaju specjaliści z tej branży. Bardzo mocno rozwijają się również odnawialne źródła energii. To wszystko ma realny wpływ nie tylko na tworzenie nowych miejsc pracy, ale także na kreowanie się nowych zawodów takich jak np. Mechanik samochodów elektrycznych. W związku z rozwojem

elektromobilności pojawia się szereg możliwości, na których Polska może wiele zyskać.

Na mapie Polski wciąż jest mało stacji ładowania samochodów elektrycznych, co może utrudniać swobodne podróżowanie. Dodatkowo, kolejnym aspektem jest czas ładowania samochodu. Jakich zmian potrzeba, np. W kwestii legislacji, żeby infrastruktura mogła się rozwijać?

Takie twierdzenie byłoby uzasadnione jeszcze 2-3 lata temu, kiedy stacji ładowania w Polsce było około 1320. Dzisiaj jest ich około 2800. Oczywiście jest to liczba niekoniecznie wystarczająca pod względem naszych wyobrażeń i planów, natomiast dzisiaj absolutnie swobodnie można podróżować po całej Polsce, bez obawy czy znajdziemy stację ładowania, ponieważ ta sieć każdego dnia się rozrasta. Pojawia się coraz więcej stacji DC przy trasach szybkiego ruchu. Są one niezbędne, aby zapewnić szybkie ładowanie w trasie. Stacje AC zapewniają natomiast ładowanie w ruchu miejskim.

Oczywiście, że chcemy aby stacji ładowania było więcej. W kwestiach prawa budowlanego nie ma dużych problemów. Największym wyzwaniem dla budowy stacji ładowania jest dostępność przyłączy energetycznych odpowiedniej mocy. Marzeniem kierowców aut elektrycznych



podróżujących po autostradach są HUBY ładowania. Aby jednak mogło się to wydarzyć, konieczne są przyłącza energetyczne na poziomie 0,5MW a nawet 1MW i więcej. To pozwoliłoby na ładowanie kilku aut jednocześnie z dużą mocą, co radykalnie poprawiłoby komfort podróżowania i pozwoliło uniknąć ryzyka tworzenia się kolejek do ładowania.

Największe wyzwania stoją więc po stronie zakładów energetycznych i zależą bardzo mocno od polityki energetycznej kraju.

Samochody elektryczne coraz częściej wybierane są przez firmy i instytucje. Jakie korzyści wynikają z tego dla przedsiębiorców? Czy same dopłaty wystarczą, aby zachęcić firmy do kupna aut elektrycznych?

Oczywiście dopłaty zawsze są czymś ułatwiającym podejmowanie decyzji. Myślę jednak, że dzisiaj przedsiębiorcy decydujący się na zakup samochodów elektrycznych podejmują takie decyzje nie tylko ze względu na możliwość uzyskania dotacji. Coraz częściej właściciele firm czy osoby zarządzające firmami zwracają uwagę na ślad węglowy w swoich przedsiębiorstwach. Wybierając auta elektryczne są w stanie go bardzo mocno ograniczyć. Dodatkowo pojawiają się tu też kwestie wizerunkowe, coraz więcej firm powstaje w obszarach green, eko. Takie firmy najczęściej będą wybierały transport ekologiczny, przyjazny środowisku.

Korzyści z posiadania stacji ładowania samochodów elektrycznych dla firm to przede wszystkim ochrona środowiska - samochody elektryczne nie emitują spalin, co przyczynia się do zmniejszenia zanieczyszczenia powietrza i redukcji emisji gazów cieplarnianych. To również obniżenie kosztów - ładowanie samochodów elektrycznych jest tańsze niż tankowanie paliwa tradycyjnego. Kolejną korzyścią z posiadania stacji dla przedsiębiorstw jest zwiększenie atrakcyjności dla pracowników i klientów - stacje ładowania zwiększają wygodę i komfort użytkowania samochodów elektrycznych, co może przyciągać nowych klientów i pracowników.

Trendy i nowości w zakresie e-mobility. Czy Zakaz sprzedaży aut spalinowych od 2035 będzie krokiem milowym w rozwoju elektromobilności?

Jestem przeciwnikiem jakichkolwiek zakazów. Myślę, że najlepszym sposobem jest edukacja, budowanie świadomości wśród społeczeństwa. Wszystko, co jest wprowadzane na siłę spotyka się z oporem i z niechęcią i w tym sensie jestem przeciwnikiem wprowadzania zakazów. Jestem natomiast za edukacją oraz wspieraniem wszelkich ekologicznych rozwiązań poprzez ich promocję i życzyłbym sobie, aby w ten sposób były wprowadzane zmiany. Jednak decyzje te są podejmowane i z pewnością wpłynie to na rynek elektromobilności, ponieważ jeśli nie będzie można sprzedawać samochodów spalinowych, to dopóki nie powstanie inna ekologiczna technologia, która mogłaby zastąpić samochody spalinowe - jedyną alternatywą będą samochody elektryczne.

Od 1 stycznia 2025 r. punkty ładowania samochodów elektrycznych będą musiały stać w istniejących budynkach niemieszkalnych, które posiadają więcej niż 20 miejsc

parkingowych. Jaki będzie to miało wpływ na rozwój sektora elektromobilności?

W Polsce jest coraz większa ilość kierowców aut elektrycznych mieszkających w budynkach wielorodzinnych. Oni też muszą ładować gdzie swoje samochody. Standardem użytkowania samochodu elektrycznego jest ładowanie go w nocy, w czasie gdy i tak jest on zaparkowany. Korzysta się wtedy z ładowarek o niewielkiej mocy, aby w kilka godzin samochód w pełni się naładował. Przepis ten odzwierciedla więc faktyczne potrzeby, a fakt iż samochodów elektrycznych jest coraz więcej sprawia, że ta kwestia staje się konieczna do uregulowania.

Inwestorzy kupujący mieszkania na wynajem również zwracają uwagę na to, czy w budynku są dostępne miejsca parkingowe z możliwością ładowania aut elektrycznych, ponieważ zwiększa to atrakcyjność ich lokali w oczach przyszłych najemców.

Elektryczne ciężarówki, elektryczna flota. Czy to kierunek, w którym idzie transport przyszłości?

Rządy europejskie zauważają trendy w transporcie z wykorzystaniem elektrycznych aut ciężarowych. Dostrzegają także konieczność rozwoju w kontekście transportu zero-emisyjnego.

Transport ciężki coraz bardziej zmierza w kierunku wykorzystania pojazdów o napędzie elektrycznym. Branża bateryjna rozwija się bardzo mocno, skupiając się m.in. na ograniczeniu ciężaru baterii do minimum, by wymagały jak najmniej surowców kopalnych, żeby były jak najbardziej ekologiczne zarówno na etapie pozyskania surowca, jak i w kontekście recyklingu i ponownego wykorzystania.

Producenci samochodów ciężarowych przezbrajają się w kierunku flot aut elektrycznych. Okazuje się, że system pracy kierowców można zintegrować z zasięgami samochodu i tak zbudować sieć ładowania, aby ciężarówki miały możliwość ładowania się z określoną mocą w określonym czasie i były dopasowane do kierowców. Tego typu pojazdy mogą ładować się np. podczas załadunku czy rozładunku.



Wielką komorę informatyczną

zalaliśmy wodą,

bo bezpieczeństwo jest najważniejsze

Wspomina Tomasz Stępski, prezes Sinersio Data Center. O tym dlaczego ze swojego obiektu zrobili basen, jak wyrrywający drzewa z korzeniami orkan Ksawery przetestował odporność infrastruktury i dlaczego jak grzyby po deszczu powstawały swojego czasu małe serwerownie, na 10 lecie firmy opowiada w rozmowie z Łukaszem Rut.

Skąd w ogóle wziął się pomysł na zabudowanie Data Center?

Jak to często bywa w biznesie, ten pomysł pojawił się, jako odpowiedź na potrzeby rynku. W tamtym czasie ja i mój wspólnik Marcin Bąkowski byliśmy już mocno osadzeni w branży IT. Specjalizowaliśmy się w zintegrowanych systemach do zarządzania przedsiębiorstwem klasy ERP.

Branża wydawało się, że będzie rosła bez końca.

Pasjonowały nas nowoczesne technologie, śledziliśmy rozwijający się rynek, obserwowaliśmy ogólnoświatowe tendencje. Od dłuższego czasu widzieliśmy, że wirtualizacja przedsiębiorstw jest nieodwołalna. Dostrzegaliśmy ogromny potencjał tego obszaru. Chcieliśmy mieć w tym swój udział.

No dobra, ale początek zeszłej dekady w informatyce, to inna epoka.

Aby uświadomić sobie jak wielkie były potrzeby rynku, należy cofnąć się w czasie o 15 lat. Polski rynek usług chmurowych wyglądał wtedy zupełnie inaczej. W zasadzie, to go nie było. Duże serwerownie powstawały, ponieważ likwidacja centrali telefonicznych pozostawiła operatorom usług telekomunikacyjnych ogromne i niewykorzystywane powierzchnie. Aby zagospodarować jakoś ten potencjał, przerobiono pomieszczenia na serwerownie, wynajmując miejsca głównie pod kolokowany sprzęt.

To molochy, ale Wy nie byliście Telekomunikacją Polską.

Wówczas mniejsze ośrodki, skupiały się głównie na udostępnianiu usług informatycznych pod strony internetowe i serwery pocztowe. Brakowało profesjonalnych ośrodków.

Mieliśmy mnóstwo klientów, którzy nie chcieli korzystać z taniego hostingu dedykowanego stronom www, tylko potrzebowali profesjonalnych ośrodków, rozumiejących ich potrzeby oraz z profesjonalnym wsparciem technicznym. Ponieważ inwestowali duże środki w reklamę i rozwój to siłą rzeczy wymagali bardzo dużej dostępności i niezawodności dla swoich systemów sprzedażowych. Tani hosting im tego nie zapewniał.

I to było miejsce dla Was?

Tak. Uzналиśmy, że warto pomóc firmom i dać im to, czego oczekują od dostawcy chmury ale w kompletnej formie. I tak oto narodził się pomysł wybudowania profesjonalnego ośrodka.

Kim był Wasz pierwszy klient?

To był portal zlotewyprzedaze.pl, który został przejęty przez Moliera2. Ten klient był prawdziwym testem naszych możliwości w tamtym czasie. W pikie obsłużyć musieliśmy nawet 300.000 wejść na stronę i 10.000 zamówień. Pamiętam doskonale, jakie emocje towarzyszyły każdemu pobitemu rekordowi obsłużonych zamówień. Już wtedy wiedzieliśmy, że firmy raczkujące w sprzedaży internetowej, będą nas potrzebowały, aby móc rozwijać swoje biznesy.

Na początku obsługiwaliście klientów na zewnętrznych serwerach, dopiero potem zdecydowaliście się na własny obiekt.

Przysłowiowy szpadel został wbity w ziemię w 2010 roku. Rozpoczynając budowę wiedzieliśmy, że nie będzie to proste, ponieważ profesjonalne DC to nie to samo, co firma serwerownia.

Dlaczego? Serwerownia, to serwerownia.

No nie. Musieliśmy zadbać o przemyślany projekt, starając się przewidzieć maksymalną liczbę możliwych scenariuszy awarii, a następnie o jego odpowiednie wykonanie. Nie mogliśmy iść na żadne kompromisy techniczne i organizacyjne w zakresie realizacji inwestycji. Ewentualna awaria mogłaby ograniczyć działanie nie jednej, a setek firm korzystających z naszych usług.

Co było największym wyzwaniem podczas budowy?

Sporo pracy przy projektowaniu oraz wykonaniu pochłonęła komora IT, która jest sercem naszego obiektu. To w komorze znajdują się serwery i macierze, a na nich dane klientów. Dlatego musiała ona mieć odpowiednią wytrzymałość ogniową oraz odporność na wodę. Stosując zasadę, że „kontrola najwyższą formą zaufania”, zalaliśmy nasz wielki nowo wybudowany obiekt wodą, aby sprawdzić czy do komory IT nie przedostanie się woda.

Chwila chwila, zalaliście wodą od środka nowo wybudowaną komorę informatyczną?

Tak. I pierwsza próba nie przebiegła pomyślnie.

Czyli woda wypłynęła, czy nie wypłynęła z komory?

Woda nie może się dostawać do środka, czyli również wypływać na zewnątrz. A instalacja nie była wystarczająco szczelna. Dlatego trzeba było poprawić uszczelnienia przepustów. Potem ponownie zalaliśmy budynek wodą, już tym razem z oczekiwanym rezultatem. Dzięki temu, dzisiaj wiemy, że ulewne deszcze ani podtopienia nie są nam straszne.

Bezpieczeństwo danych ponad wszystko.

Pomieszczenie, w którym znajdują się serwery pozbawione są całkowicie urządzeń typu klimatyzacja, UPS, systemy gaszenia, instalacje hydrauliczne. Dzięki temu, jeśli pojawia się potrzeba konserwacji lub naprawy tych urządzeń, to serwisanci mogą to robić bez kontaktu z serwerami i danymi klientów. Każde wejście osoby postronnej do serwerowni, to byłoby realne naruszenie zasad bezpieczeństwa. Są branże, które przetwarzają dużą ilość danych wrażliwych i dla których dostęp osób postronnych w pobliżu serwerów z danymi jest wykluczony. W naszym obiekcie mogą być pewni, że nikt niepowołany nie będzie miał dostępu.

Opłaciło się wkładać w to tyle pracy?

Zbudowaliśmy profesjonalny obiekt spełniający najbardziej rygorystyczne wymagania. Ukoronowaniem naszych starań o najwyższy poziom świadczonych usług jest przyznany nam certyfikat za zgodność z normą EN 50600 w najwyższej klasie 4 w zakresie dostępności i zabezpieczeń fizycznych. Posiadamy również wdrożony system zarządzania bezpieczeństwem informacji zgodny z PN 27001 oraz system zarządzania jakością. Obiekt jest zlokalizowany w Europie a dane przechowywane są zgodnie z wymaganiami RODO.

Kto dziś korzysta z tak zaawansowanego obiektu?

Z naszych usług korzystają liderzy w swoich branżach z e-commerce czy elektromobilności. Jesteśmy dumni, że zdobyliśmy zaufanie liderów i obsługujemy największe polskie firmy. Jako jedyny tego typu obiekt w woj. lubuskim, jesteśmy częścią Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej dostarczającej bezpłatny szerokopasmowy internet do placówek oświatowych na terenie kraju.



Obiekt jest szczelnie zamknięty, ale Wy otwieracie się na zewnątrz?

Jesteśmy jednym z założycieli Polish Data Center Association, dziś znanym jako Polska Chmura. To pierwszy w Polsce związek zrzeszający profesjonalne ośrodki przetwarzania danych. Zrzeszając się w związku, chcieliśmy przede wszystkim zaoferować nową jakość na polskim rynku. Chcieliśmy dać pewność, że korzystając z usług firm zrzeszonych w związku, będą chronione ich interesy a dostawcy zadbają o rzetelność świadczonych usług oraz ochronę danych.

Jest cokolwiek co jest w stanie zakłócić działania waszemu Data Center?

Zostało ono zbudowane nie tylko na spokojne czasy ale przede wszystkim, by pracować w warunkach kryzysowych, takich jak np. klęski żywiołowe czy kataklizmy. Jednym z najpoważniejszych testów jakie przyszło nam dotychczas zdawać, był orkan Ksawery, który przeszedł przez województwo lubuskie w 2017 roku. Spowodował on ogromne zniszczenia – połamał drzewa, uszkodził drogi i budynki. Na wiele dni pozbawił mieszkańców regionu dostępu do energii elektrycznej i w konsekwencji dostępu do telefonii komórkowej i internetu. Brak prądu i internetu sprawił, że wiele firm i instytucji posiadających serwery we własnych serwerowniach miało niedostępne strony internetowe, e-sklepy oraz nie miały dostępu do swoich systemów biznesowych. My zapewniliśmy bezprzerwy dostęp do przechowywanych u nas danych. Przez ponad 18h serwery były zasilane w energię elektryczną dostarczaną przez agregat prądowłóczy. To wydarzenie zweryfikowało nasze wszystkie procedury i wdrożone technologie bezpieczeństwa. Test ten zdaliśmy celująco.

Tomasz Stępski

Od blisko 30 lat związany z rynkiem zaawansowanych usług IT, projektował i wdrażał nowatorskie rozwiązania teleinformatyczne. Pionier rozwiązań Cloud Computingu w Polsce – wdrażał jedne z pierwszych platform dla rozwiązań biznesowych w przemyśle. Ekspert, uczestnik konsultacji społecznych w zakresie cyfryzacji. Posiada wieloletnie doświadczenie w optymalizacji rozwiązań IT z zakresu systemów transakcyjnych, data mining i e-commerce.

Bez względu na to w jakich czasach mamy sposobność funkcjonować okazuje się, że nasze chęci, zaangażowanie i dobra (re)organizacja pozwalają osiągać satysfakcjonujące wyniki biznesowe. O konsekwencji w działaniu, nastawieniu na to, że na satysfakcję biznesową pracuje się latami z Mariuszem Krusz, właścicielem firmy MLX Logistik rozmawia Beata Przybylska.

Skutecznie do celu i satysfakcji biznesowej

Panie Mariuszu, jest Pan współwłaścicielem firmy spedycyjnej MLX. Skąd pomysł na uruchomienie działalności właśnie w branży transportowej?

Jestem prezesem spółki MLX, którą założyłem razem z żoną Joanną.

Swoją przygodę z transportem rozpocząłem w roku 1997 tuż po powodzi, kiedy to odpowiedziałem na ogłoszenie pracy dla spedytora ze znajomością języka niemieckiego. Nie wiedziałem, kim jest spedytor, ale niemiecki miałem opanowany. Pojechałem na rozmowę do niewielkiej firmy w Zielonej Górze. Okazało się, że „wygrałem” casting :) Miałem wtedy 21 lat, zero pojęcia o transporcie, ale byłem z siebie dumny, że dostałem tę pracę. Zostałem spedytorem. Zarabiałem chyba z 700zł miesięcznie! Pracowałem często przez telefon, w języku niemieckim. To nie było wtedy dla mnie łatwe wyzwanie. Niemniej jednak podołałem, m. in. ze względu na duże samozaparcie, jak i bardzo wymagającego szefa, dzięki któremu przeszedłem „intensywny kurs” zawodu spedytora. Moja dalsza kariera odbyła się już w większej (do dziś istniejącej) zielonogórskiej firmie, która wówczas była dużą agencją celną z wieloma oddziałami w Polsce. Równoległe, w tym czasie studiowałem i już wtedy zakiełkowała mi w głowie myśl posiadania własnej firmy spedycyjno - transportowej. Ale to marzenie miało kilka lat poczekać.

Zwrot akcji przyszedł w połowie roku 1998, kiedy to dostałem ofertę pracy od niemieckiego potentata w produkcji...



fol. MLX |

mebli. I tak do 2002r. pracowałem w zakładach w Kłodzku, Prudniku oraz w Słubicach, gdzie kierowałem logistyką meblową, zajmowałem się m. in. współpracą ze spedycjami.

Jednak w roku 2002 na powrót związałem się z firmą spedycyjną. Dzięki m. in. wypracowanym wcześniej kontaktom, udało mi się pozyskać kilku kluczowych klientów, którzy pozwolili mi znacznie rozwinąć „meblowe skrzydła”. W 2003 roku, jako jedni z pierwszych na dużą skalę wywoziliśmy z Polski meble do Francji. Oczywiście dostarczaliśmy meble również do np. Niemiec.

W roku 2009 za namową i pomocą przyjaciela, założyliśmy z żoną pierwszą własną firmę „P.W. Mario”. W kolejnych latach we współpracy z dużą zielonogórską firmą spedycyjną transportową, kontynuowałem budowanie i utrwalanie relacji biznesowych.

Splot wielu zdarzeń, doświadczenie i wizja prowadzenia biznesu finalnie doprowadziła do stworzenia spółki MLX z siedzibą w nowo wybudowanym biurze w zielonogórskiej dzielnicy Ochla.

Istotnym krokiem w rozwoju wieloletniego planu, było dołączenie do MLX mojego młodszego brata Damiana, absolwenta Wyższej Szkoły Logistyki w Poznaniu. Damian doskonale buduje i dba o relacje z Klientami. Razem stworzyliśmy świetny tandem biznesowy.

Pracuje Pan w branży spedycyjnej już 26 lat, co zmieniło się najbardziej na przestrzeni tych lat?

Ojej, chyba najbardziej technologia. Jak w roku 1997 kierowca rozładował się z meblami w ostatnim miejscu rozładunku, jechał na najbliższą „tankstację”, płacił 2 marki i dzwonił do mnie, że jest rozładowany. Czasami musiał wysłać jakiś dokument faksem z tejże stacji benzynowej, też płacił 2 marki. Wtedy ładunków importowych szukało się dzwoniąc przez pół dnia do dużych firm spedycyjno - transportowych, do których spedytor miał zadanie zdobywać kontakty (książka telefoniczna). Jak już się coś znalazło, to wysyłało się adresy kierowcy faksem na wspomnianą stację benzynową, nie było smsów. To były czasy.

W roku 1998 miałem moją pierwszą służbową komórkę w sieci Centertel, sms'ów jeszcze nie było. Dziś? GPS, wszechobecny internet, mapy google, telemetria, usługi korytarzowania tras dla kierowców i inne cuda.

A oczekiwania klientów?

Oczekiwania klientów są niezmiennie. Powierzony ładunek ma być terminowo i bezpiecznie przewieziony z punktu A do punktu B. Oczywiście korzystna cena jest bardzo ważna, ale nie zawsze najważniejsza.

Transport i spedycja to terminy powszechnie kojarzone z logistyką, zwłaszcza przez osoby, które oba pojęcia traktują synomicznie. Czy takie postępowanie jest słuszne?

Nie, takie postępowanie jest błędne, owszem transport i spedycja są ściśle ze sobą powiązane i dotyczą tej samej dziedziny, jednak znaczą zupełnie coś innego.

Proszę zauważyć, że spedycja, mimo, że wiąże się z transportem towarów, nie jest transportem sama w sobie. Zajmuje się organizowaniem transportu, czyli organizacją przewozu towarów. W ramach tego zadania planowany jest między innymi transport przesyłki – od miejsca jej załadunku, do miejsca rozładunku / odbiorcy, czyli klienta. Zajmujemy się ponadto doradztwem w zakresie doboru odpowiednich środków transportu dostosowanych do potrzeb naszych klientów. Planujemy tury wysyłkowe, awizujemy dostawy, przeładunki, zwroty. Naszym zadaniem jest zapewnić szybki i bezpieczny przewóz powierzonych nam ładunków.

Czyli spedycja to taki pośrednik, niemający swoich aut, tylko przewoźników – podwykonawców, z pewnością takie usługi są droższe od firm transportowych?

Nic bardziej mylnego. Owszem korzystamy z usług naszych partnerów-podwykonawców. Ale... W dużej mierze są to małe rodzinne firmy, które o ile znają się na transporcie bardzo dobrze, to już na własną rękę nie mają zdolności operacyjnej (dostępność czasu, języki obce, umiejętności negocjacyjne) w pozyskaniu pracy/kontraktu bezpośrednio od dużego producenta - to nasza rola. Współpracujemy z wieloma przewoźnikami, m.in. z jednoosobowymi firmami transportowymi, gdzie szef jest jednocześnie kierowcą. Dzięki temu oferta obsługi transportowej przygotowana przez nas dla klienta, nie musi okazać się droższa niż oferta dużego przewoźnika, który zatrudnia sztab ludzi odpowiedzialnych za funkcjonowanie jego przedsiębiorstwa, potrzebuje duże biura, parkingi itd.

MLX to głównie firma spedycyjna, choć mamy też własny tabor.

Rok 2022 był rokiem trudnym dla branży transportowej, ze względu na wzrost kosztów transportu, a także zmiany w obowiązujących przepisach.

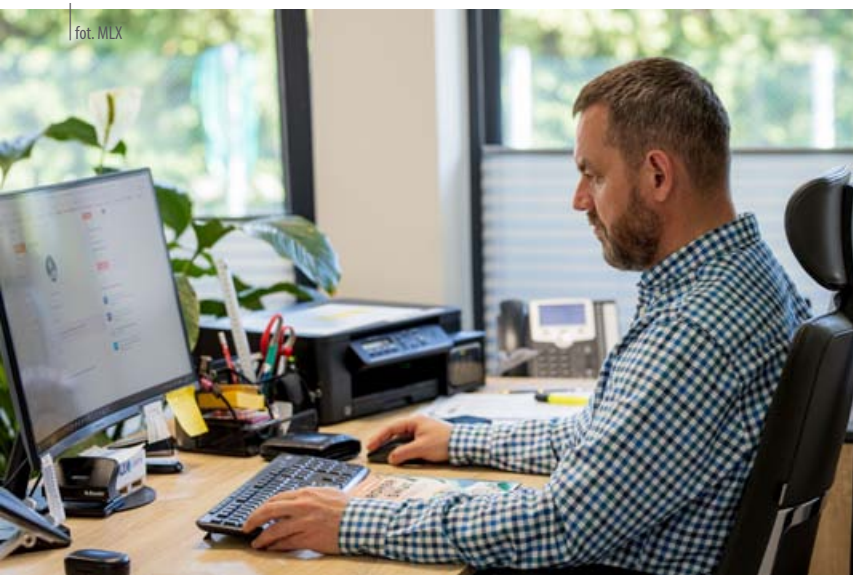
Ceny hurtowe na rynku paliw po ponad roku wróciły niedawno do poziomu z lutego 2022. Na szczęście w marcu/kwietniu 2022 rynek dosyć szybko zareagował, klienci musieli sięgnąć do swoich najgłębszych rezerw, re negocjować swoje kontrakty i ceny za transport sukcesywnie rosły.

W czerwcu i lipcu 2022 roku, cena paliwa netto w hurcie przekraczała 7 zł! Mamy to szczęście, że nasi klienci nadążali z wyrównywaniem stawek z galopującymi cenami paliwa. Ale ten rok był bardzo trudny nie tylko ze względu na koszt paliwa i wojny. Należy pamiętać, że w lutym 2022 wszedł w życie tzw. pakiet mobilności, który znacznie podniósł koszty funkcjonowania. Jakby tego było mało, na koniec maja 2022, zaczęła obowiązywać tzw. mała licencja transportowa, która również wprowadziła wiele zamieszania na rynku transportów małych (busy). Wiele małych firm zajmujących się transportem busami zniknęło z rynku.

Jakie ma Pan plany na 2023 rok?

Nasza dotychczasowa oferta organizacji transportu skierowana była głównie do firm zajmujących się produkcją / sprzedażą mebli do krajów Europejskich. Robimy to naprawdę dobrze.

W tym roku koncentrujemy się natomiast równie mocno na nawiązaniu współpracy z klientami z innych branż. Jesteśmy TEAM'em otwartym, rozwijającym się i ciągle poszukującym nowych kierunków. Naszą ofertę kierujemy tak naprawdę do każdej firmy, gdyż pozwala nam na to nasza wiedza, doświadczenie i tabor jakim dysponujemy.





Wodorowa przyszłość

Wodór już od kilku lat jest przewodnim tematem szeroko dyskutowanym w świecie polityki, biznesu, przemysłu i nauki. Choć sam wodór, jak i jego technika wytwarzania i zużycia nie jest żadną nowinką technologiczną, znajduje się on aktualnie na ustach wszystkich i jest przedstawiany jako nośnik energii przyszłości. Dlaczego tak się dzieje? Przyjrzyjmy się chociażby kilku wybranym aspektom, dla których ma to miejsce.

Wodór, jak i jego technologia wytwarzania znana jest już od bardzo dawna. Ten najprostsz i najprostszy element od wielu już lat jest również kluczowym surowcem przede wszystkim dla przemysłu chemicznego. Jego znaczenie jednak szczególnie w ostatnich latach znacznie wzrosło, co więcej przez wielu fachowców traktowany jest jako jedyna odpowiedź na wyzwania stojące przed ludzkością. Dzieje się dlatego, ponieważ zmiana klimatu na świecie i związana z nią konieczność redukcji gazów cieplarnianych poprzez odstąpienie od kopalnych źródeł energii i zastąpienie ich odnawialnymi (OZE), jak również transformacja przemysłowa wymaga zmian w całych szeregach łańcuchów produkcyjnych, a wodór ze względu na jego unikalne jak i wielorakie własności jest w stanie być tego najistotniejszym ogniwem. Integracja źródeł OZE ze względu na ich fluktuacyjny charakter generowania energii elektrycznej stawia operatorów sieci elektroenergetycznych przed nie lada wyzwaniem. Dzieje się tak ponieważ w celu zachowania stabilności

systemu elektroenergetycznego (wymagane wartości skuteczne napięcia oraz częstotliwości) wytwarzanie energii musi ciągle znajdować się w równowadze z jej podażą. Wcześniej ten bilans był gwarantowany poprzez zmianę wytwarzania w termicznych, opartych na paliwach kopalnych elektrowniach. Z oczywistych powodów generacji ze źródeł OZE nie da się w ten sposób regulować, aby możliwym było szybkie i dokładne dopasowanie do aktualnego obciążenia sieci. Szczególnie dobitnie ten problem widać we wschodnich Niemczech, gdzie w celu uniknięcia systemu przed kolapsem tzw. blackout operator sieci od dawna już zmuszony jest sięgać po wiele drastycznych środków zaradczych m.in. wyłączanie turbin wiatrowych. Energii elektrycznej niestety nie można skutecznie zmagazynować w systemie, a użycie kondensatorów i akumulatorów jest co najwyżej pomocne do chwilowej poprawy sytuacji ze względu na ich niewielką pojemność, nie wspominając o innych problematycznych aspektach np. ekonomicznych.

Technologia wodorowa zaś może stać się „narzędziem” bilansującym. System oparty na odnawialnych źródłach energii, w którym to nadwyżka energii może być w prosty sposób zmagazynowana w postaci energii chemicznej (wodoru) na bazie procesu elektrolizy. Z drugiej jednak strony w przypadku niedoboru mocy w systemie wesprzeć go poprzez reakcje odwrotną mianowicie-rekonwersję wodoru w ogniach paliwowych. Magazynowanie wodoru z technicznego punktu widzenia nie stanowi już żadnego problemu, a badania nad jego nowymi innowacyjnymi sposobami zorientowanymi na poprawę ekonomiczność jak i wielopostaciowość pozwalają przypuszczać na jego jeszcze szersze spektrum zastosowania np. w postaci płynnej (eng. Liquid Organic Hydrogen Carrier LOHC lub e-Fuels). Wodór w przeciwieństwie do wspomnianych już innych magazynach energii potrafi magazynować ogromne ilości energii w bardzo długim czasie. Polska jest trzecim co do wielkości producentem wodoru głównie dla przemysłu chemicznego w tym produkcji nawozów (amoniak) tudzież paliwowego w Europie. Wodór ten jednak, to tak zwany „wodór szary” uzyskiwany z paliw kopalnych w procesie reformacji parowej i obarczony wysoką emisją dwutlenku węgla. Chcąc zredukować emisję gazów cieplarnianych należy zainwestować w tzw. „wodór zielony”, który uzyskuje się w procesie elektrolizy wody, gdzie źródłami energii elektrycznej niezbędnej do rozszczepienia wody na jego fundamentalne składniki, czyli wodór i tlen, stanowią wyłącznie źródła OZE. Proces ten nie przyczynia się do zmian klimatu podobnie jak i rekonwersja wodoru zielonego w ogniwo paliwowych, w którym to zachodzi proces zimnego spalania wodoru z tlenem, w wyniku którego generowany jest prąd elektryczny, a jedynym produktem ubocznym tej reakcji jest czysta woda.

Co stoi więc na przeszkodzie w procesie transformacji energetycznej na zielony wodór? Niestety wodór ma również kilka negatywnych właściwości, które to spowalniają integrację tej technologii. Po pierwsze wodór, aczkolwiek stanowi największą część wszechświata oraz nie brakuje go również na naszej planecie, występuje niestety przeważnie nie w czystej postaci, lecz z uwagi na jego tendencje chemiczne, w postaci związków z innymi pierwiastkami. Powoduje to, iż w celu stworzenia jego w czystej postaci nieodzownym jest pewien dodatkowy nakład energii. Wodór cechuje się co prawda bardzo dużą gęstością energii w przeliczeniu na masę (1kg H₂ zawiera w sobie trzykrotnie więcej energii niż 1 kg benzyny), lecz niestety jego gęstość energii w normalnych warunkach, w odniesieniu do objętości, jest już znacznie mniejsza. Kolejną barierą do pokonania są aspekty ekonomiczno-socjalne. Wytwarzanie przede wszystkim zielonego wodoru jest

na dzień dzisiejszy znacznie droższe niż szarego. Ciągłe brakuje infrastruktury w celu zwiększenia jego zużycia. Co prawda stosunkowo szybko i ekonomicznie można wodór przesyłać poprzez istniejącą infrastrukturę gazu zielnego, po dokonaniu na niektórych jego odcinkach modyfikacji materiałowej, lecz ich szybkie przekształcenie jak i wybudowanie nowych tras „wodorociągów” z wielu względów ciągle znajduje się tylko w planach. Wspomnieć należy również, że wodór w niektórych środowiskach ciągle kojarzy się jako bardzo niebezpieczny, łatwo wybuchowy gaz (technicznie ten aspekt został już rozwiązany), co skutkuje bardzo niską akceptacją jego użycia.

Niestety nie da się w skrócie opisać wszystkich aspektów z tym związanych. Chciałbym jednak państwu zwrócić uwagę na ogromy potencjał wodoru. Warto wspomnieć chociażby o takich zagadnieniach jak: silniki spalinowe na bazie wodoru (silnik Wankla), elektryczne samochody (osobowe, ciężarowe) wodorowe na bazie ogniwo paliwowych, wykorzystanie ciepła odpadowego w procesie elektrolizy dla celów grzewczych, zastąpienie węgla wodorem np. w produkcji stali i wiele więcej.

Zielony wodór jest odpowiedzią na współczesne wyzwania wielu branż i wpisuje się w strategię Unii Europejskiej, mającej na celu przeciwdziałanie zmian klimatu. Obecnie na całym świecie realizowanych i planowych jest dużo przedsięwzięć. Inwestowanych jest dużo środków i pracy w celu dalszego rozwoju i implementacji technologii wodorowych, m.in. trwają intensywne badania naukowe, przygotowywane i przeprowadzane są projekty pilotażowe, studia wykonalności oraz szkolenia. W Polsce w tym kontekście należy wspomnieć chociażby o dolinach wodorowych, a u nas w województwie lubuskim bardzo interesująco zapowiadają się chociażby lubuska izba klastrów oraz planowana ponadgraniczna sieć wodorowa.

prof. dr inż. Hans Joachim Krautz
dr inż. Artur Napierała

Centrum Technologii Energetycznych CEBra w Cottbus (Niemcy), Łużyckiej Sieci Wodorowej „Durch2atmen”, Projekt „Zainicjowanie Transgranicznej Sieci Wodorowej w regionie Sprewa-Nysa-Bóbr, z uwzględnieniem regionu Nysa”.



dr inż. Artur Napierała



fol. OPZL

Sektor energetyczny – wizyta studyjna

Za nami wizyta studyjna w przedsiębiorstwach sektora energetycznego Cottbus i okolic, która odbyła się w dniach 9-10 maja 2023 r.

Za nami wizyta studyjna w przedsiębiorstwach sektora energetycznego Cottbus i okolic, która odbyła się w dniach 9-10.05.2023r.

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej oraz IHK Cottbus w ramach wspólnego projektu pt: „Niemiecko-polska wymiana partnerska: Transformacja energetyczna w regionie przygranicznym”, zaoferowały brandenburskim i polskim przedsiębiorcom, organizacjom i instytucjom badawczym z sektora energetycznego (energia odnawialna, alternatywne źródła energii,

magazynowanie energii i e-mobilność) możliwości nawiązania kontaktów i zbudowania relacji gospodarczych. Zaprezentowano niemieckie inicjatywy i realizowane projekty, które skupione są wokół transformacji energetycznej tj. sieci wodorowej Lausitz DurchZatmen czy inicjatywy MinGenTec. Ponadto zapoznaliśmy się z prezentacjami projektu PtX Lab Lausitz, zmian strukturalnych BTU chesco – Centrum Hybrydowych Systemów Elektrycznych Cottbus czy też Centrum Innowacji Energetycznych (EIZ). W drugim dniu wizytowaliśmy zakład komunikacji miejskiej w Cottbus "Cottbusverkehr"

poznając plany realizacji zmiany taboru miejskiego na autobusy wodorowe i dostosowania infrastruktury do tej zmiany. Wizyta zakończyła się w elektrowni Schwarze Pumpe w Sprembergu Referenzkraftwerk RefLa, gdzie zaprezentowano plany transformacji elektrowni na „czystą energię” zasilaną wodorem.

Wszystkim uczestnikom dziękujemy za aktywny udział w wydarzeniu.

Joanna Małecka



BB-PL
INTERREG VA
2014-2020

Europäische Union
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung



Unia Europejska
Europejski Fundusz
Rozwoju Regionalnego



Barrieren reduzieren - gemeinsame Stärken nutzen
Redukować bariery - wspólnie wykorzystywać silne strony

Co w „prawie piszczy”?

Fundacja Rodzinna – czy warto o tym pomyśleć?

W prawie mają miejsce nieustanne zmiany. Dla nas prawników, niebagatelna zmiana następuje w przepisach procedury cywilnej. A co zmienia się dla przedsiębiorców? Warto pochylić się nad wprowadzonymi w dniu 22.05.2023 r. regulacjami dotyczącymi tzw. fundacji rodzinnej, dzięki której firmy rodzinne będą mogły wprowadzić mechanizmy zapewniające znaczącą dla nich stabilność w działalności po śmierci właściciela lub jego przejściu na emeryturę.

Podpisana w lutym br. ustawa wprowadza właśnie nowe w polskim prawodawstwie rozwiązania, jakie daje fundacja rodzinna. Jest to owoc wielu lat badania rozwiązań dla sukcesji rodzinnych firm. Według resortu rozwoju i technologii, który był współtwórcą nowych przepisów, ustawa umożliwi sukcesję firm, których założeniem jest budowa silnych rodzinnych marek oraz utrzymanie kapitału w rękach jednej rodziny lub ustalonego kręgu osób. Niewątpliwie celem powołania takich fundacji ma być zabezpieczenie finansowe rodzin, zaplanowanie zasad sukcesji w firmie, co ma wpływać korzystnie na ochronę przedsiębiorstwa przed podziałem i rozdrobnieniem majątku między osobami nie chcącymi de facto zajmować się rozwojem firmy albo takimi, którzy nie są kompetentni do takiego działania.

Nowe przepisy regulują kwestię dot. organizacji i funkcjonowania fundacji rodzinnej, w tym prawa i obowiązki fundatora oraz beneficjentów.

Zgodnie z przepisami fundatorem może być osoba fizyczna mająca pełną zdolność do czynności prawnych, która przekazuje fundacji rodzinnej określone aktywa. Fundacja rodzinna może być założona przez więcej niż jedną osobę, w tym osoby, których nie łączą więzy krwi. Fundacja rodzinna będzie mogła być ustanawiana w akcie założycielskim lub testamentie, sporządzonym w formie aktu notarialnego.

Fundacja rodzinna będzie miała obowiązek spełniać świadczenia na rzecz beneficjenta, czyli przenosić na niego składniki majątkowe, w tym środki pieniężne, rzeczy lub prawa albo oddać je beneficjentowi do korzystania zgodnie z wolą fundatora. Beneficjent będzie mógł także otrzymać składniki mienia fundacji po jej rozwiązaniu. Prawo przewiduje, że majątek fundacji rodzinnej, powstały na skutek wyposażenia jej przez fundatora, będzie stanowić fundusz założycielski, którego wartość nie może być niższa niż 100 tys. zł.

Fundacja rodzinna będzie mogła wykonywać działalność gospodarczą jedynie w ściśle określonym zakresie, obejmującym działalność polegającą m.in. na: najmie, dzierżawie lub udostępnianiu mienia do korzystania na innej podstawie, przystępowaniu i uczestnictwie w spółkach handlowych, funduszach inwestycyjnych, spółdzielniach oraz podmiotach o podobnym charakterze, udzielaniu wybranym podmiotom pożyczek.

Kto oglądał serial „Sukcesja”, ten może pomyśleć, że to nie dla niego, że to dla wielkich firm. Ale to nie jest prawda, w szczególności kiedy uświadomimy sobie jakie problemy spotykają nie tylko rodzinę, ale także kontrahentów i pracowników, po śmierci głównego zarządzającego, której żaden z nas nie planuje ani nie jest w stanie przewidzieć.

Niewątpliwie sprawa ustanowienia takiej fundacji wiązać się będzie z pracą, rozmowami wśród najbliższych i konsultacjami z notariuszami czy prawnikami. Mimo to, warto podjąć ten temat, jeśli zastanawiamy się nad tym, co będzie z naszą firmą w przyszłości.



Anna Giercarz

Radca prawny, specjalistka w zakresie prawa gospodarczego, handlowego, ochrony danych osobowych. Wiedzę i bogate doświadczenie w obszarach prawnych uzyskała w trakcie 17-letniej kariery prawniczej. www.anna-giercarz.pl

 Przyjazna Kancelaria Prawna



Spółka Komandytowa w 2023 r.

Spółka Komandytowa jeszcze niedawno, cieszyła się sporą popularnością. Dla kogo Spółka Komandytowa będzie odpowiednia w 2023 roku? Sylwia Śramkiewicz, właścicielka Biura Finansowo-Księgowego podpowiada kilka ważnych kwestii w aspekcie prowadzenia spółki komandytowej.

Spółka Komandytowa w rozumieniu Kodeksu Spółek Handlowych jest spółką osobową. Aby ją założyć, potrzebne są dwa podmioty. Mogą to być osoby fizyczne lub spółki. Występują tu dwa rodzaje wspólników: komandytariusz i komplementariusz. Komandytariusz ma ograniczoną rolę sprowadzającą się właściwie, do wniesienia wkładu i oczekiwania na wypłatę zysku. Nie podejmuje on żadnych decyzji, a jego odpowiedzialność ograniczona jest do wysokości sumy komandytowej, która nie musi być równa wniesionemu wkładowi. Za prowadzenie spraw Spółki Komandytowej, czyli zarządzanie odpowiada komplementariusz. Podejmuje on wszelkie decyzje, ale równocześnie to na nim spoczywa odpowiedzialność finansowa za zobowiązania spółki. Spółkę komandytową może oczywiście tworzyć więcej podmiotów. Zarówno komandytariuszy jak i komplementariuszy może być kilku. Podstawą jest jednak dwóch wspólników, jeden komandytariusz i jeden komplementariusz.

Spółka Komandytowa jeszcze niedawno, cieszyła się sporą popularnością. Była chętnie wybierana ponieważ nie dość, że zapewniała ograniczone ryzyko prowadzenia działalności, to jeszcze oferowała niskie – 19% opodatkowanie. Niestety w roku 2021 została opodatkowana podatkiem CIT co spowodowało, że przestała być podatkowo

transparentna i dla wielu przedsiębiorców straciła na atrakcyjności. Jednak zmiany jakie wprowadził Nowy Ład spowodowały, że przy zachowaniu odpowiedniej struktury (większość zysku należy ulokować na poziomie komplementariusza), nadal może być bardzo korzystną formą prowadzenia działalności.

Dla kogo Spółka Komandytowa będzie odpowiednia w 2023 roku? Na pewno dla przedsięwzięć gospodarczych nieobciążonych dużym ryzykiem, ponieważ komplementariusz odpowiada całym swoim majątkiem. Jest również dobrym pomysłem w przypadku działalności z obrotem do 2 000 000,00 EUR rocznie, w których dochód jest w całości konsumowany przez wspólników, ale również w przypadku kiedy większość zysków przekazywana jest na inwestycje.

Co można zyskać wybierając tę formę prowadzenia działalności?

1. Zryczałtowaną składkę zdrowotną
2. Możliwość korzystania z Estońskiego CIT
3. Zaliczki bez limitu
4. Brak daniny solidarnościowej
5. Niski podatek dochodowy

Zryczałtowana składka zdrowotna

W roku 2022 dzięki zmianom wprowadzonym Nowym Ładem, składka zdrowotna stała się dodatkowym podatkiem, dla wielu przedsiębiorców bardzo dotkliwym, gdyż liczoną od dochodu. Wspólnicy spółek komandytowych nie muszą płacić składki zdrowotnej od osiągniętego przez tę spółkę dochodu. W ich przypadku podstawa wymiaru składki zdrowotnej nadal jest określona kwotowo i w roku 2023 wynosi 626,93 zł za miesiąc. Można więc osiągnąć dowolny dochód płacąc niewiele więcej niż 7 tysięcy składki zdrowotnej rocznie.

Możliwość korzystania z Estońskiego CIT

Nie ma przeszkód, żeby Spółka Komandytowa skorzystała z Estońskiego CIT. Warunkiem jest to, że jej wspólnicy są osobami fizycznymi.

Zaliczki bez limitu

Ponieważ w Kodeksie Spółek Handlowych nie poruszono kwestii pobierania zaliczek na poczet przewidywanego zysku Spółki Komandytowej, przyjmuje się, że zaliczki można wypłacać w sposób dowolny. Nie trzeba, tak jak w przypadku Spółki z o.o. spełniać określonych wymagań. Należy jedynie pamiętać, żeby nie pomniejszać zaliczek o podatek Spółki Komandytowej, gdyż organy podatkowe (odmienne stanowisko prezentują sądy administracyjne) stoją na stanowisku, że można to zrobić dopiero przy rozliczeniu rocznym. Płacimy zatem podwójny podatek, a nadpłatę odzyskujemy po zakończeniu roku podatkowego.

Brak daniny solidarnościowej

Kolejną zaletą w przypadku prowadzenia działalności w formie Spółki Komandytowej jest to, że nie ma obowiązku zapłaty daniny solidarnościowej. Daninę jesteśmy zobowiązani opłacać gdy nasz dochód przekroczy 1 mln złotych. Wynosi ona 4% od nadwyżki ponad tę kwotę. Do tego limitu nie wlicza się wartości zysku wypłaconego przez spółkę komandytową.

Niski podatek

Spółka Komandytowa pomimo iż jest spółką osobową, od 2021 roku podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób prawnych (CIT), czyli jej dochód w zależności od wielkości Spółki opodatkujemy stawką 9% lub 19%, a następnie wypłacając zysk Spółki Komandytowej, wspólnicy opodatkowują go 19% podatkiem dochodowym od osób fizycznych (PIT). W odróżnieniu jednak od zysków wypłacanych wspólnikom Spółki z o.o., komplementariusz ma prawo potrącić od kwoty swojego podatku, część podatku zapłaconego przez spółkę komandytową co daje efektywne opodatkowanie na poziomie 17,3%. Dla przykładu. Załóżmy, że mamy dwie Spółki, Spółkę z o.o. i Spółkę Komandytową z dwoma udziałowcami (osoby fizyczne) posiadającymi udział w zysku na poziomie 90% i 10%. Komplementariusz w Spółce komandytowej posiada 90%, a komandytariusz 10% udziałów. Obie Spółki są dużymi podatnikami opodatkowanymi 19% podatkiem CIT. Uwzględniając prawo komplementariusza do pomniejszenia swojego podatku o podatek zapłacony przez Spółkę w wysokości przypadającej na jego udział, przykładowa sytuacja wygląda tak:

Spółka komandytowej		Spółka z o.o.	
Dochód Spółki	1 250 000,00	Dochód Spółki	1 250 000,00
CIT 19%	237 500,00	CIT 19%	237 500,00
Zysk do podziału	1 012 500,00	Zysk do podziału	1 012 500,00
Komplementariusz	911 250,00	Udziałowiec	911 250,00
Pobrany podatek			
Komplementariusz	0,00	Udziałowiec	173 137,50
Zysk do wypłaty			
Komplementariusz	911 250,00	Udziałowiec	738 112,50

Nieco inaczej na gruncie ustawy o podatku dochodowym przedstawia się sytuacja komandytariusza. Nie może on dokonać podobnego odliczenia co komplementariusz, ale może **korzystać ze zwolnienia w wysokości 50% przychodów** z tytułu udziału w zysku Spółki Komandytowej, **nie więcej niż 60 000 zł** w danym roku.

Porównując efektywną stopę opodatkowania Spółki Komandytowej do innych form prowadzenia działalności kształtuje się to następująco:

- Spółka Komandytowa i komandytowo-akcyjna – efektywna stopa opodatkowania komplementariusza wynosi 17,3% (przy CIT 9%) lub 19% (przy CIT 19%) plus ryczałtowa składka zdrowotna oraz składka społeczna,
- Spółka z o.o. i Spółka akcyjna - 26,3% (przy 9% CIT) i 34,4% (dal 19% CIT),
- Spółka z o.o. i Spółka akcyjna na estońskim CIT – efektywna stopa opodatkowania 20% (przy 9% CIT) lub 25% (przy 19% CIT),
- Spółka jawna, spółka partnerska, spółka cywilna, jednoosobowa działalność gospodarcza opodatkowanych podatkiem liniowym – 23,9% (łącznie ze składką zdrowotną) plus składka społeczna oraz danina solidarnościowa (dochody powyżej 1 miliona zł).

Podsumowując. Spółka Komandytowa może być optymalną formą prowadzenia działalności w roku 2023.



Sylwia Śramkiewicz

Księgowa z wieloletnim doświadczeniem w obsłudze podmiotów gospodarczych różnych branż. Od 2010 właściciel Biura Finansowo- Księgowego.

ZGŁOSZENIA FIRM
609 758 770

FIRM *a* firmie

Oferty obowiązują do 31 października 2023 r.

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



QManager

5% ———

MAZEL S.A.

e-mail: biuro@mazel.pl

Kompleksowa usługa w zakresie instalacji elektrycznych, automatyki przemysłowej oraz energetyki zawodowej.

KUPON RABATOWY



Mazel®

50% ———

GROT ARENA

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

Siekierownia, rzut siekierą lub nożem do celu.

KUPON RABATOWY



ZGŁOSZENIA FIRM
609 758 770

FIRM firmie

Oferty obowiązują do 31 października 2023 r.

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



10%

Probet DASAG

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

Wyroby z betonu szlachetnego,
lastryko marki DASAG.

KUPON RABATOWY


DASAG
JAKOŚĆ W KAMIENIU

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



ZGŁOSZENIA FIRM
609 758 770

FIRM *a* firmie

Oferty obowiązują do 31 października 2023 r.

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

MENTE
Eksperci Energetyczni

100% ———

KM Świejkowski Kancelaria Finansowa Sp. z o.o.

e-mail: kontakt@kmswiejkowski.pl

Bezpłatna analiza finansowa pod kątem wymaganych
kovenantów bankowych

KUPON RABATOWY

KM SWIEJKOWSKI
Kancelaria Finansowa

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

all
service
AGENCJA REKLAMOWA
DRUKARNIA



fot. WUP

Wsparcie zawodowe i społeczne osób pochodzących z Ukrainy

Od 24 lutego 2022 r. w związku ze zbrojną agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę w województwie lubuskim schroniło się wielu uchodźców, szukając tutaj nowego, bezpiecznego miejsca do życia. Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze podjął wiele działań, które były odpowiedzią na potrzeby osób pochodzących z Ukrainy i które miały na celu pomóc im w odnalezieniu się w nowej sytuacji życiowej.

Jedną z odpowiedzi na takie potrzeby jest projekt Wojewódzkiego Urzędu Pracy, który realizowany jest od listopada 2022 r., pt. „Wsparcie obywateli Ukrainy w procesie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej na terenie województwa lubuskiego” finansowany ze środków rezerwy Funduszu Pracy w ramach Konkursu „Razem Możemy Więcej”, ogłoszonego przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Projekt (na kwotę 999 400,00 zł) zakłada objęciem obywateli Ukrainy różnymi formami wsparcia mającymi na celu poprawę ich sytuacji życiowej zarówno pod względem integracji z lokalną społecznością, jak również aktywizację zawodową oraz poprawę ich sytuacji na rynku pracy. W projekcie przewidziano takie działania jak: naukę języka polskiego, doradztwo zawodowe, szkolenia zawodowe, wsparcie psychologiczne, wsparcie prawne, tłumaczenie niezbędnych dokumentów. Już w pierwszych dwóch tygodniach od ogłoszenia rekrutacji okazało się, że jest bardzo duże zainteresowanie realizowanym projektem. Zgłosiło się ponad 200 osób, w różnym wieku (powyżej 18 roku życia), z różnym wykształceniem. W trakcie kursu języka polskiego, którym zostało objętych 100 obywateli Ukrainy, udało się przeszkolić grupę medyczną liczącą 21 lekarzy pochodzących z Ukrainy (m.in. chirurgów, otolaryngologów, ginekologów, pulmonologów, stomatologów). Osoby te uczyły się języka polskiego na poziomie B1 i dzięki temu będą mogły świadczyć pracę w swoich specjalizacjach na lubuskim rynku pracy, wzmacniając jednocześnie naszą lokalną służbę zdrowia.

Dodatkowo, w projekcie około 116 osób zostało objętych doradztwem zawodowym, w wyniku którego osoby kierowane będą na szkolenia zawodowe. Planowane są między innymi szkolenia dotyczące opieki nad dzieckiem, kursy na prawo jazdy, szkolenia z zakresu księgowości oraz gastronomii.

W wyniku tak dużego zainteresowania wspomnianym wyżej wsparciem ruszyły kolejne dwa projekty adresowane do obywateli Ukrainy: „Porozmawiajmy po polsku” oraz „Obywatele Ukrainy na lubuskim rynku pracy”. Pierwszy zakłada bezpłatne kursy języka polskiego na trzech poziomach: podstawowym, średniozaawansowanym, zaawansowanym oraz kursy języka branżowego. Drugi obejmuje takie formy wsparcia jak doradztwo zawodowe, szkolenia i kursy, staże zawodowe oraz pośrednictwo pracy. Oba projekty cieszą się dużym zainteresowaniem, choć, co należy podkreślić, szkolenia z języka polskiego są dla obywateli Ukrainy zdecydowanym priorytetem w wyborze dostępnych form wsparcia.

Zapraszamy na stronę Wojewódzkiego Urzędu Pracy, gdzie można śledzić informacje o realizowanych projektach: <https://wupzielonagora.praca.gov.pl>

Iwona Małolepsza,
Wydział Rynku Pracy, WUP Zielona Góra

KONGRES HR 2023: kwalifikacje pracownika nowej generacji



Za nami pierwsza edycja lubuskiego Kongresu HR. W dniu 6 czerwca br. w pilotażowej odsłonie wydarzenia, skupiliśmy się na kwalifikacjach pracownika nowej generacji. Staraliśmy się odpowiedzieć na kluczowe pytanie: kim jest dzisiaj młody człowiek i jak z nim pracować?

W dzisiejszych niestabilnych i zmiennych czasach wyzwań dla przedsiębiorców nie brakuje. Niezwykle dynamicznym obszarem, z którym mierzą się wszystkie firmy, niezależnie od wielkości i branży jest szeroko pojęty HR. Dzisiejsi pracodawcy muszą borykać się z wyzwaniem łączenia w swoich firmach nawet czterech, skrajnie różnych pokoleń. Firmy muszą wiedzieć przede wszystkim, jak przyciągnąć pokolenie „Z”, które obecnie wchodzi na rynek pracy. Okazuje się, że samo zachęcenie „Z-tki” do zatrudnienia się w naszej firmie, to nawet nie połowa sukcesu. Potem pozostaje zbudowanie takiej współpracy, która usatysfakcjonuje zarówno szefa jak i pracownika nowej generacji i pozwoli na jego

długofalowe utrzymanie. Czy jest to proste? Starym modelem HR’u z pewnością tego nie osiągniemy.

Chcąc odpowiedzieć na te wszystkie trudne pytania, zaprosiliśmy do współpracy specjalistów z branży HR oraz instytucje blisko związane z systemem edukacyjnym. Współorganizatorem Kongresu HR 2023 był Uniwersytet Zielonogórski. Partnerami merytorycznymi wydarzenia został Instytut Badań Edukacyjnych oraz firma Audit HR Sp. z o.o., a także Centrum Liderów Biznesu Uniwersytetu Zielonogórskiego. Dzięki temu, udało nam się zebrać i połączyć głos jednostek edukacyjnych, firm i instytucji otoczenia biznesu, co zagwarantowało



► wielowymiarowe spojrzenie na współczesny HR.

W pierwszym panelu: Multipokoleniowość szansą na rozwój – generacja Z na rynku pracy, firma Audit HR Sp. z o.o. opowiedziała o czterech pokoleniach na rynku pracy. W panelu poruszono także temat nowej rzeczywistości w firmie – mamy do czynienia z erą home office, call’ów i feedbacków. Kolejny aspekt tej części, to zagadnienie mulikulti – czyli otwartość na różnorodność i odejście od starego systemu liderstwa: mistrz – uczeń. Dzisiaj mentor to nowy manager. Nie zabrakło również kwestii związanych z nowoczesnymi narzędziami dla HR’u. O mikropoświadczeniach, Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji i „Odznace+” opowiedzieli przedstawiciele Instytutu Badań Edukacyjnych.

Drugi panel skupiał się kompetencjach przyszłości, a z tym nierozdzielnie łączą się wartości nowoczesnego lidera. W dzisiejszych czasach, w świecie biznesu jest tendencja do tego, że często porusza się temat młodzieży, w tym młodzieży wchodzącej na rynek pracy, pomijając ich bezpośrednią perspektywę. Chcieliśmy więc, oddać żywy głos pokoleniu „Z”. Swoją przestrzeń do wystąpienia otrzymali studenci V i IV roku, Psychologii Pracy, Organizacji i Zarządzania UZ. Przedstawili prezentację: Trajektoria sukcesu dla nas dzisiejszych i wczorajszych. Studenci mieli także swój głos w debacie podsumowującej Kongres. Centrum Liderów Biznesu Uniwersytetu Zielonogórskiego współpracuje zarówno z młodzieżą jak i przedsiębiorcami w związku z tym podczas



fol. OPZL

Kongresu odpowiedzieliśmy sobie na kluczowe pytanie, kim jest młody człowiek wchodzący na rynek i jak z nim współpracować? Zależało nam na jak najbardziej żywej i interaktywnej formie naszego Kongresu, dlatego chcąc poznać oczekiwania zgromadzonych przedsiębiorców Centrum Liderów Biznesu przeprowadziło sprawnie interaktywne badanie „kluczowe kompetencje przyszłości”.

Całość Kongresu zamknął nam i podsumował panel dyskusyjny – wyzwania współczesnego HR’u.

Cieszymy się, że podczas pierwszego Kongresu HR, udało się nam połączyć siły i spojrzeć na te zagadnienia z wielu różnych perspektyw. Liczymy, że uczestnicy otrzymali cenne wskazówki i świeże spojrzenie zarówno na obszar HR’u w ich firmach jak i w perspektywie krajowej. Wiemy już, na jakim etapie jesteśmy i gdzie możemy być w niedalekiej przyszłości – przyszłości nie tylko pracownika nowej generacji, ale i nowoczesnego, dostosowującego się do rynku pracodawcy.

Dziękujemy za tak liczną frekwencję i żywą, merytoryczną dyskusję. Już dziś myślimy o kolejnych odsłonach tego branżowego spotkania, bo jedno jest pewne: HR zawsze będzie zmienny, dynamiczny i niesamowicie ważny. Dziś nie ma dobrego biznesu bez dobrego HR’u.

Maciej Prządka



fol. OPZL



Biegły rewident – ceniony ekspert dla biznesu

Kim jest biegły rewident, jak nim zostać oraz na czym polega praca osób wykonujących ten zawód zaufania publicznego – wyjaśnia Jacek Korzyb, prezes Regionalnego Oddziału Polskiej Izby Biegłych Rewidentów w Zielonej Górze.

Od niedawna jest Pan nowym prezesem Regionalnego Oddziału Polskiej Izby Biegłych Rewidentów w Zielonej Górze. Gratuluję wygranych wyborów, ale myślę, że przynajmniej części naszych czytelników należy się wyjaśnienie, kim właściwie jest biegły rewident i czym się zajmuje?

Dziękuję. Rola, jaką objąłem, jest dla mnie tym ważniejsza, że przyznano mi ją w wyniku wyborów. Oznacza więc, że zaufaniem obdarzyli mnie inni biegli rewidenty z naszego regionu, którzy mnie znają, widzą, jak pracuję i jaką jestem osobą. To olbrzymi zaszczyt, ale i ogromna odpowiedzialność.

Kim jest biegły rewident? Jest na to krótka i długa odpowiedź. Odpowiedź krótka brzmi następująco: jest to osoba o odpowiednich uprawnieniach, która zajmuje się badaniami sprawozdań finansowych. Odpowiedź znacznie dłuższa, chociaż i tak bardzo skrótowa, brzmi: biegły rewident to wszechstronny specjalista z zakresu między innymi księgowości, finansów i prawa, którego zadaniem jest sprawdzenie czy sprawozdanie finansowe badanej jednostki takiej jak, przedsiębiorstwo czy inna organizacja przedstawia rzetelny i jasny obraz jej sytuacji majątkowej i finansowej.

Czyli biegły rewident sprawdza czy badana przez niego jednostka podała prawdę o swojej kondycji finansowej?

Tak, ale to tylko część pracy biegłego rewidenta. Coraz większą rolę odgrywa nasza opinia na temat tego, jak badana jednostka rozumie grożące jej ryzyka czy

dobrze je określa, czy w swoich planach na przyszłość uwzględnia bieżące uwarunkowania i widoczne już zagrożenia. Podam przykład: spółka X zajmuje się produkcją kawy i ma świetne wyniki finansowe. Ale biegłego rewidenta interesuje również, czy jej zarząd bierze pod uwagę fakt, że w krajach, gdzie kawa jest uprawiana, była katastrofalna powódź, co w perspektywie kilku miesięcy znacząco wpłynie na cenę ziarna, a tym samym na zyski przedsiębiorstwa. Od biegłego rewidenta oczekuje się, że w swojej opinii dotyczącej badanej jednostki uwzględni wpływ, jaki może mieć, dla przykładu pandemia na łańcuchy dostaw lub wysoka inflacja na popyt konsumentów czy wojna w Ukrainie na ceny surowców.

Opisywana przez Pana praca wymaga chyba przekrojowych kompetencji?

Zdecydowanie tak. Posiadamy doświadczenie wynikające z przyglądania się dziesiątkom, setkom różnorodnych biznesów. Dzięki temu widzimy więcej, łatwiej wylapujemy niepokojące sygnały i wiemy, gdzie są słabe ogniwa ważnych procesów. Potrafimy spojrzeć na biznes interdyscyplinarnie, przez pryzmat księgowości, podatków, głównych czynników ryzyka. Coraz częściej biegły rewident jest liderem zespołu, w którego skład wchodzi specjalista od wycen, IT, bezpieczeństwa, ubezpieczeń. To wszystko sprawia, że doświadczony biegły rewident jest cennym ekspertem dla firm doradczych czy firm, które widzą w nas członków zarządu ds. finansowych, dyrektorów finansowych czy głównych księgowych.

Co trzeba zrobić, aby zostać biegłym rewidentem?

Biegły rewident to zawód zaufania publicznego regulowany ustawą. Oznacza to, że należy przejść odpowiednią ścieżkę postępowania kwalifikacyjnego dla kandydatów na biegłych rewidentów. Aby zapisać się w poczet kandydatów wystarczy wypełnić wniosek i kwestionariusz oraz uiścić opłatę wpisową. Na tym etapie nie jest wymagane ukończenie studiów. Przedłożenie dyplomu wymagane jest dopiero po ukończeniu postępowania przy złożeniu wniosku o wpis do rejestru biegłych rewidentów. Proces zdobywania uprawnień polega na zdaniu 10 egzaminów z wiedzy, odbyciu rocznej praktyki i 2 letniej aplikacji, które można realizować w trakcie zdawania egzaminów. Kandydaci, którzy posiadają odpowiednie, określone w przepisach doświadczenie zawodowe mogą ubiegać się o zaliczenie praktyki lub praktyki i aplikacji bez ich odbywania. Zwieńczeniem całego procesu jest egzamin dyplomowy. Całość procesu postępowania trudno jest uśrednić, gdyż zależy od indywidualnych uwarunkowań. Należy nadmienić, że harmonogram egzaminów jest skonstruowany w taki sposób, aby kandydat, który zdaje egzaminy za pierwszym podejściem mógł je zdać w ciągu roku. Prestiż naszego zawodu jest bardzo wysoki, a zdobycie uprawnień biegłego rewidenta daje ciekawe perspektywy zawodowe.

Ilu biegłych rewidentów jest zrzeszonych w zielonogórskim oddziale?

Jesteśmy jednym z mniejszych oddziałów Polskiej Izby Biegłych Rewidentów, ale możemy się wykazać dużą aktywnością. Prowadzimy liczne szkolenia, a w listopadzie minionego roku zorganizowaliśmy wspólnie z Wydziałem Ekonomii i Zarządzania Uniwersytetu Zielonogórskiego konferencję jubileuszową z okazji 30-lecia działalności naszego oddziału oraz całego samorządu polskich biegłych rewidentów. To jeden z przykładów działań podjętych wraz z Uniwersytetem Zielonogórskim, z którym w maju tego roku PIBR podpisała porozumienie o współpracy w obszarze dydaktyki, nauki i praktyki. Chcemy także zacieśnić relacje z Organizacją Pracodawców Ziemi Lubuskiej, aby m.in. szerzyć wiedzę na temat obowiązku badania

sprawozdań finansowych i korzyściach, jakie niesie audyt wykonany przez biegłego rewidenta oraz innych usługach, jakie może świadczyć dla biznesu. Krótko mówiąc, jesteśmy otwarci na wymianę doświadczeń oraz dzielenie się wiedzą.

Bernadetta Holak



Jacek Korzyb

Od marca 2023 roku jest prezesem Regionalnej Rady Regionalnego Oddziału Polskiej Izby Biegłych Rewidentów w Zielonej Górze. W jej skład wchodzi także: Robert Szumilicz - zastępca prezesa, Paweł Waligóra – sekretarz, Piotr Ostrega – skarbnik, Krystyna Adamska – członek. Zielonogórski oddział PIBR liczy ponad 40 biegłych rewidentów i jest jednym z 26 oddziałów PIBR.

Polska Izba Biegłych Rewidentów jest samorządem zawodowym zrzeszającym wszystkich biegłych rewidentów w Polsce, którego misją jest dbanie o wiarygodność informacji finansowej oraz bezpieczeństwo obrotu gospodarczego. Członkowie samorządu realizują to zadanie poprzez świadczenie usług audytorskich i doradczych najwyższej jakości. Biegli rewidentenci należą do grupy zawodów zaufania publicznego. Na stronie internetowej www.pibr.org.pl znajduje się rejestr biegłych rewidentów, a na stronie Polskiej Agencji Nadzoru Audytowego www.pana.gov.pl dostępny jest spis firm audytorskich.

REKLAMA



**Lubuskie
Bony
Rozwojowe**



ARR
Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.

www.lubuskiebony.pl

Dofinansowanie do szkoleń maksymalnie 60 000 PLN

DLA KOGO?

Odbiorcami wsparcia mogą być wyłącznie mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa (MMŚP), prowadzące działalność gospodarczą i mające jednostkę organizacyjną na obszarze województwa lubuskiego- subregionu zielonogórskiego (powiat krośnieński, nowosolski, świebodziński, wschowski, zagański, żarski, zielonogórski oraz miasto Zielona Góra).

ul. Sulechowska 1
65-022, Zielona Góra
☎ 68 327 05 04

✉ konsultant@region.zgora.pl

NA CO?

W ramach projektu możliwe jest dofinansowanie i rozliczanie kosztów usług rozwojowych, które dzielą się na:

- 🟡 usługi szkoleniowe (szkolenia, studia podyplomowe, e-learning)
- 🟡 usługi doradcze (doradztwo, mentoring, facylitacja, coaching)
- 🟡 usługi jednorazowe (egzamin).





Kompetencje twarde czy miękkie?

Zapraszam Państwa do lektury artykułów, w których podejmę tematy związane z kształceniem, doksztalaniem pracowników oraz pracowników młodocianych. Niejednokrotnie spotykam się ze zdaniem właścicieli firm, że nie warto, że zajmuje to wiele cennego czasu, że się nie opłaca inwestować w pracowników ze względu na ich dużą rotację. Zapewniam, że mogłabym zacytować jeszcze więcej takich wypowiedzi.

Pracodawcy coraz częściej przy rekrutacji skupiają swoją uwagę na kompetencjach miękkich kandydatów do pracy. Kompetencje miękkie i twarde to obecnie fundament udanej kariery zawodowej. Bez umiejętności specjalistycznych nie da się skutecznie wykonywać swoich codziennych obowiązków. Natomiast zdolności interpersonalne pozwalają na utrzymywanie pozytywnych relacji ze współpracownikami.

Przypomnijmy w tym miejscu definicję kompetencji twardych i miękkich

Kompetencje twarde:

kompetencje specjalistyczne, wiedza merytoryczna z określonej dziedziny lub branży, a także wszelkie umiejętności praktyczne. Łatwo je ocenić, zweryfikować i zmierzyć. Do umiejętności twardych zalicza się np. znajomość języka obcego, obsługa programu Excel lub prawo jazdy kat. B.

Kompetencje miękkie:

kompetencje miękkie to z kolei dużo trudniejsze do zmierzenia zdolności związane z osobowością człowieka. Często dzieli się je na kompetencje osobiste (np. radzenie sobie ze stresem, zarządzanie swoim czasem, inteligencja emocjonalna) oraz umiejętności interpersonalne (np. zdolność perswazji, motywowania innych, umiejętności pracy zespołowej).

Kompetencje twarde są niezbędne, aby wykonywać dany zawód, jednak znacznie łatwiej je wytrenować. Z kolei kompetencje miękkie (w tym interpersonalne) wyćwiczyć jest znacznie trudniej — są jednak uniwersalne, przydają się w każdym zawodzie i generalnie ułatwiają funkcjonowanie w społeczeństwie.

Przykłady kompetencji miękkich (w tym interpersonalnych):

- radzenie sobie ze stresem i presją czasu
- organizacja pracy i zarządzanie własnym czasem
- inteligencja emocjonalna
- asertywność
- kreatywność
- logiczne i analityczne myślenie
- wysoka kultura osobista
- chęć rozwoju
- radzenie sobie z krytyką
- skupienie na celu i nastawienie na realizację zadań
- przystosowywanie się do zmieniającego się środowiska
- słowność, niezawodność i uczciwość
- pozytywne nastawienie
- zdolności przywódcze
- otwartość na nowe rozwiązania
- zaangażowanie
- aktywne słuchanie
- zdolności negocjacyjne
- umiejętność perswazji i wzbudzania motywacji do pracy
- umiejętność uczenia się
- praca w zespole

Oxbridge Academy zwraca uwagę, że obecnie umiejętności miękkie są ważne jak nigdy wcześniej. Przede wszystkim dlatego, że pracodawcy zauważyli, iż kompetencje twarde znaczą bardzo niewiele, jeśli nie są podparte zdolnościami osobistymi i interpersonalnymi.

Autorzy analizy podkreślają, że współcześnie większość osób pracuje w dużych zespołach i muszą umieć się w nich odnaleźć. Dodatkowo klienci wymagają wysoko rozwiniętych kompetencji miękkich i umiejętności interpersonalnych. Badanie sugeruje, że w niedalekiej przyszłości z związku z rozwojem **sztucznej inteligencji oraz automatyzacją pracy** umiejętności miękkie staną się absolutnie kluczowe.

Kwestii umiejętności miękkich w pracy przyjrzał się także LinkedIn. Z przygotowanego przez serwis raportu wynika, że aż 92% rekruterów postrzega kompetencje miękkie jako równie ważne lub istotniejsze od umiejętności twardych.

A więc, które umiejętności miękkie są najważniejsze dla pracodawców? Serwis conovercompany.com wskazuje przede wszystkim na pozytywne nastawienie, zdolności komunikacyjne, planowanie i zorganizowanie, myślenie krytyczne, kompetencje interpersonalne i zespołowość.

Ponadto inni eksperci wskazują:

- elastyczność
- umiejętność rozwiązywania problemów
- akceptowanie opinii i konstruktywnej krytyki
- pewność siebie
- kreatywność
- umiejętność dostosowania się do sytuacji (np. w razie wystąpienia niespodziewanych okoliczności)
- zdolności przywódcze.

Obserwując rynek pracy oraz analizując dostępne badania można jednoznacznie podsumować, iż osoby z dobrymi kompetencjami miękkimi to najbardziej poszukiwani pracownicy na rynku pracy.

Tak naprawdę nie ma się co dziwić. Który z pracodawców nie marzy o stworzeniu zespołu w którego skład wchodzi ludzie umiający znaleźć się w sytuacji problemowej, którzy są kreatywni, potrafią łączyć a nie dzielić, a ponadto wytwarzają wokół siebie atmosferę sprzyjającą twórczej pracy.

A więc krótkie podsumowanie. Drodzy Pracodawcy przy rekrutacji dobrze jest zwrócić uwagę na posiadane kompetencje miękkie kandydatów ubiegających się o pracę. Zespół z takimi umiejętnościami jest w obecnych czasach poszukiwany.



Mariola Kostrzewska

REKLAMA



LUBUSKI FUNDUSZ PORĘCZEŃ KREDYTOWYCH



www.lfpk.pl

#WspieramyLubuskiBiznes

Jesteś mikro, małym lub średnim przedsiębiorcą działającym w Lubuskim?

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.



„Podstawowym zadaniem samorządowych spółek musi być wsparcie mieszkańców. LFPK to firma z 20-letnim doświadczeniem, która poprzez poręczenia dla przedsiębiorców aktywnie angażuje się w rozwój regionu. Zachęcam nasz lokalny biznes do kontaktu z biurem LFPK ponieważ to rzetelna i sprawdzona firma!”

Sławomir KOWAL
Radny Sejmiku Woj. Lubuskiego
Przewodniczący Klubu Bezpartyjnej Samorządowcy

„Skuteczne prowadzenie firmy wymaga współpracy z odpowiedzialnymi partnerami, taką spółką jest właśnie Lubuski Fundusz Poręczeń Kredytowych. Korzystając z mojego wieloletniego doświadczenia w świecie biznesu z całą pewnością mogę powiedzieć, że LFPK ma narzędzia by efektywnie wspierać inwestycje naszych lokalnych firm.”

Wacław MACIUSZONEK
Przewodniczący Sejmiku Woj. Lubuskiego
Klub Bezpartyjnej Samorządowcy



„Zaangażowanie LFPK w prace na rzecz lubuskiego biznesu jest godne polecenia. Innowacyjne rozwiązania, w których coraz mocniejszy jest nasz region, potrzebują sprawdzonych partnerów na rynku finansowym, a takim jest Lubuski Fundusz Poręczeń Kredytowych. Ciągłe aktualizowana oferta spółki oraz bogate doświadczenie to według mnie kolejne mocne strony budujące wiarygodność LFPK.”

Jakub SZCZEPAŃSKI
Wiceprezes organizacji Teraz Lubuskie

POZNAJ NASZE PRODUKTY!

- ✓ Poręczenia wadium
- ✓ Poręczenia należytego wykonania umowy oraz rękojmi za wady
- ✓ Poręczenia kredytów i pożyczek
- ✓ Poręczenia leasingów

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



Państwowa Inspekcja Pracy odpowiada na pytania przedsiębiorców

Czy w związku z wejściem do kodeksu pracy przepisów dotyczących możliwości badania trzeźwości musimy wprowadzać procedury w zakładzie pracy lub zmiany do regulaminu, jeśli nie będziemy tych zmian stosować?

Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U z 2023, poz. 240) wprowadziła nowe rozwiązania prawne dotyczące możliwości przeprowadzenia przez pracodawcę kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, które weszły w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia ustawy (tj. w dniu 21 lutego 2023 r.).

Przepisy określiły przesłanki wprowadzenia i sposób przeprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników w ten sposób, że kontrole będą mogły być przeprowadzone, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Natomiast możliwe są one do przeprowadzenia po uprzednim ich wprowadzeniu w układzie zbiorowym

pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. W aktach tych pracodawca określi: grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości, sposób przeprowadzania kontroli (np. rodzaj urządzenia, z którego będzie korzystał), czas i częstotliwość kontroli (przed pracą, w trakcie pracy).

Jeśli pracodawca nie wprowadzi zapisów dotyczących kontroli trzeźwości pracowników w ww. aktach wewnętrzzakładowych albo dana grupa pracowników nie zostanie objęta postanowieniami takiego aktu – nie będzie mógł samodzielnie kontrolować pracowników.

W przypadku zatem, gdy pracodawca nie wprowadzi w akcie wewnętrzzakładowym kontroli trzeźwości pracowników, zastosowanie znajdzie art. 221d k.p., który przewiduje m.in., że pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października

1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy. W tym przypadku nie ma potrzeby dokonywania zmian w aktach wewnętrznych zakładowych. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

Czy mogę zawnieść do pracodawcy o pracę częściowo zdalną (2 dni w domu, 3 dni w biurze), jeśli najbliższy członek mojej rodziny (stopień pokrewieństwa ojciec) posiada orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności i chciałbym mu pomóc (w trakcie pracy w domu) w wykonywaniu codziennych czynności.

W opisanej sytuacji, pracodawca nie będzie związany wnioskiem pracownika, gdyż osoba nad którą sprawuje opiekę nie posiada orzeczenia o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Zgodnie z art. 6719 § 6 k.p. pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 1421 § 1 pkt 2 i 3 k.p., pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ustala się trzy stopnie niepełnosprawności, które stosuje się do realizacji celów określonych ustawą:

- 1) znaczny;
- 2) umiarkowany;
- 3) lekki.

Natomiast osoby, które nie ukończyły 16 roku życia zaliczane są do osób niepełnosprawnych, jeżeli mają naruszoną sprawność fizyczną lub psychiczną o przewidywanym okresie trwania powyżej 12 miesięcy, z powodu wady wrodzonej, długotrwałej choroby lub uszkodzenia organizmu, powodującą konieczność

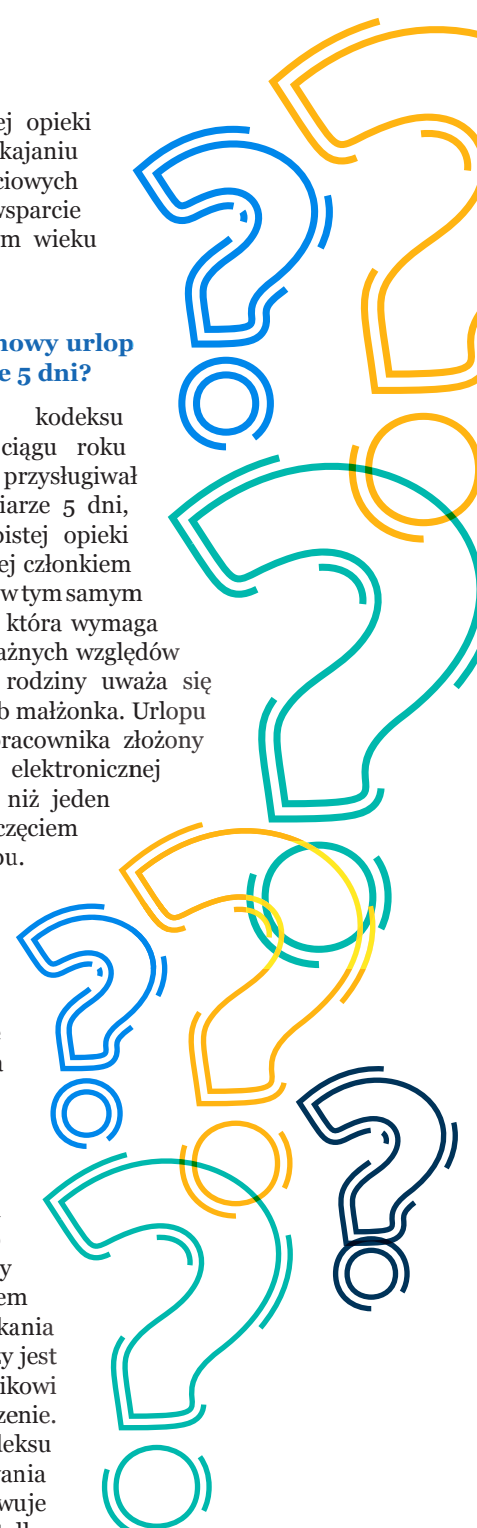
zapewnienia im całkowitej opieki lub pomocy w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych w sposób przewyższający wsparcie potrzebne osobie w danym wieku (art. 4a ust. 1 ww. ustawy).

Jak będzie rozliczany nowy urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni?

Zgodnie z art. 173¹ kodeksu pracy pracownikowi w ciągu roku kalendarzowego będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Urlopu udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż jeden dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z powyższych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny - stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny - adres zamieszkania tej osoby. Urlop opiekuńczy jest urlopem, za który pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie. Zgodnie z art. 80 Kodeksu pracy za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

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





ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Masz dług w ZUS? Rozłóż go na raty!

Masz problem z opłacaniem składek? Skorzystaj z rozłożenia zadłużenia na raty. Dzięki temu opłacisz zaległe składki w dłuższym terminie, a ZUS zawiesi prowadzone postępowanie egzekucyjne. Sprawdź, co jeszcze daje rozłożenie zadłużenia na raty i jak złożyć wniosek.

O rozłożenie spłaty zadłużenia na raty może obiegać się każda osoba zadłużona z tytułu składek, która nie ma pieniędzy spłatę. Mogą to być np. przedsiębiorcy i byli przedsiębiorcy, ich spadkobiercy, osoby, na które przeniesiona została odpowiedzialność za zobowiązania z tytułu nieopłaconych składek, małżonkowie odpowiadający z majątku wspólnego za zadłużenie współmałżonka. Wniosek może także złożyć pełnomocnik, czyli osoba upoważniona przez przedsiębiorcę lub inne osoby odpowiedzialne za zadłużenie.

Z rozłożenia spłaty zadłużenia na raty wynika wiele korzyści. Odsetki nie będą naliczane od następnego dnia złożeniu wniosku, a jedynie opłata prolongacyjna. Wynosi ona 50% stawki odsetek za zwłokę obowiązującej w dniu podpisania umowy. Jeśli toczy się postępowanie egzekucyjne zostanie ono zawieszono.

W pełnej wysokości możesz rozłożyć na raty składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych wraz z odsetkami za zwłokę naliczonymi do dnia złożenia wniosku. Na raty zostaną również rozłożone dodatkowa opłata i koszty upomnienia.

Samo złożenie wniosku o rozłożenie spłaty zadłużenia na raty nie gwarantuje udzielenia ulgi i nie stanowi ustawowej przesłanki do zawieszenia postępowania egzekucyjnego. Jeżeli ZUS odmówi udzielenia ulgi, płatnik jest zobowiązany do uregulowania zadłużenia wraz z odsetkami za zwłokę, naliczonymi łącznie do dnia zapłaty.

Jeśli zmieni się sytuacja finansowa (gdy pogorszy się lub poprawi), można złożyć wniosek o zmianę warunków udzielonej ulgi. Do wniosku trzeba dołączyć dokumenty uzasadniające. ZUS na ich podstawie oceni, czy zmiany warunków umowy jest zasadna. Jeżeli ZUS wyrazi zgodę na zmianę warunków umowy, zostanie zawarty aneks do tej umowy. W tej sytuacji zmieni się wysokość opłaty prolongacyjnej, natomiast wysokość odsetek nie ulegnie zmianie.

W ramach zmiany warunków umowy można wydłużyć bądź skrócić okres spłaty należności bądź zmienić termin płatności rat lub ich wysokość.

Do dnia podpisania aneksu do umowy musisz płacić raty zgodnie z dotychczasowym harmonogramem.

Jeśli nie dotrzymasz warunków umowy, zostanie ona zerwana. Oznacza to, że powinieneś natychmiast spłacić należności objęte wcześniej umową.

W takiej sytuacji masz prawo złożyć wniosek o utrzymanie w mocy umowy ratalnej. Dołącz do wniosku dokumenty, które uzasadnią Twoją prośbę. Utrzymanie w mocy umowy oznacza, że możesz nadal spłacać raty zgodnie z warunkami umowy i że nie zostanie wznowione lub rozpoczęte postępowanie egzekucyjne.

W każdej chwili możesz odstąpić od umowy ratalnej. Rozwiązanie umowy następuje od dnia, który podasz w pisemnym oświadczeniu, jednak nie wcześniej niż od jego złożenia w Zakładzie.

Kiedy odstąpisz od umowy, masz obowiązek od razu spłacić zaległości wraz z odsetkami za zwłokę. Jeżeli tego nie zrobisz, zostanie rozpoczęte lub wznowione postępowanie egzekucyjne.

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących możliwości spłaty zadłużenia w ratach, możesz zwrócić się o pomoc do doradcy do spraw ulg i umorzeń w naszych placówkach.



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.

DORADCY DO SPRAW ULG I UMORZEŃ:

Oddział ZUS w Gorzowie Wielkopolskim: tel. 95 739 53 79 oraz 95 739 53 54

Oddział ZUS w Zielonej Górze: 68 329 43 86, 68 329 43 87 oraz 68 329 44 61

Nowe firmy członkowskie

Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej



MAGNER Magdalena Rezner

Firma MAGNER Magdalena Rezner to doświadczony zespół specjalizujący się w obsłudze księgowej fundacji i stowarzyszeń. Firma świadczy również usługi kadrowo-płacowe. Obsługuje klientów z całej Polski w sposób tradycyjny i online. Firma Magner współpracuje z klientem w sposób dla niego wygodny i dopasowany do jego potrzeb.

Adres: Łężyca-Budowlanych 2F lok. 9, 66-016 Zielona Góra
 e-mail: magner@magner.com.pl, www.magner.com.pl



Living Food Sp. z o.o.

Living Food Sp. z o.o. jest producentem produktów probiotycznych i suplementów diety w formie płynnej o wysokiej jakości i skuteczności działania. Produkty powstają w oparciu o naturalną biotechnologię, z wykorzystaniem innowacyjnej wiedzy naukowej i technologicznej. Pracownicy firmy to specjaliści z wielu dziedzin nauki i techniki, którzy nieustannie prowadzą prace badawczo-rozwojowe i poszerzają swoją wiedzę na temat pozytywnego wpływu probiotyków na zdrowie człowieka i zwierząt.

Adres: ul. Graniczna 15, 66-320 Trzciel
 e-mail: justyna.piechocka@living-food.pl, www.living-food.pl



MLX Sp z o.o.

MLX Sp. z o.o. organizuje obsługę spedycyjno-transportową w fabrykach mebli tapicerowanych na terenie Polski i Europy. Firma posiada zróżnicowaną flotę pojazdów z niezbędnym wyposażeniem zapewniającym bezpieczny transport i rozładunek towarów. Zespół MLX tworzą ludzie z ogromnym doświadczeniem. Priorytety MLX to jakość, solidność i punktualność.

Adres: ul. Ochla-Zielonogórska 8A, 66-006 Zielona Góra
 e-mail: m.krusz@mlx-logistik.com, www.mlx-logistik.com



fol. T. Kamiński

Ranger Raptor Gen2 - auto z pazurem

Ostatnio w środowisku ludzi, którzy jeżdżą pickupami zrobiło się głośno na temat jednej premiery. Samochód, na który środowisko czekało, pojawił się w końcu na naszym rynku w nowej odsłonie. Ranger Raptor Gen2, bo o nim tu mowa, otrzymał w tej generacji silnik, który nareszcie uzupełnił brak w jego wizerunku.

Sześciocylindrowy, trzylitrowy V6 o mocy 292 KM i momencie 491 Nm, sprzężony z 10-biegowym automatem, brzmi świetnie, działa doskonale i powoduje, że Ranger Raptor Gen2 w końcu ma pazur, którego według mnie brakowało pierwszej generacji wyposażonej tylko w silnik diesla.

No dobrze, a jak jeździ ta maszyna, jaka jest w obyciu, kiedy chcemy jeździć w betonowej dżungli dużej aglomeracji? W sieci jest dużo testów, pokazujących jak ostrym i precyzyjnym narzędziem jest ten samochód podczas szaleństw w terenie. Kilka trybów jazdy offroad, blokada przedniego i tylnego dyferencjału, reduktor, kamera 360, wzmocniona konstrukcja ramy, boskie wręcz zawieszenie FOX Live Valve, 17-calowe koła z oponami AT – to wszystko czyni z Rangera Raptora profesjonalny wóz offroad już po wyjeździe z salonu, bez żadnych modyfikacji. OK, przecież do tego ten samochód został zaprojektowany i stworzony, ale kupując go, chcielibyśmy raczej używać go także na co dzień, tym bardziej, że cenowo nie mieści się on już w półce „roboczych pickupów” tylko zasadniczo ją przewyższa. I to właśnie było celem mojego testu, sprawdzenie jak żyje się z tą maszyną podczas bieżącej, rutynowej eksploatacji, podczas zakupów, wyjazdu do hotelu z parkingiem podziemnym w dużym mieście, gdzie taki rozmiar samochodu wpływa mocno na niekomfortowe jego używanie w ścisku korków, podczas godzin szczytu. Jaki jest Ranger Raptor Gen2? Napiszę tak... zadziwia i to bardzo, bardzo pozytywnie, ale do rzeczy.

Autostrady i drogi szybkiego ruchu, jakieś 1200 km podróży. Wydawać by się mogło, że samochód na ramie, na dobrej oponie AT, z takim gabarytem będzie niekomfortowy, a tu proszę, zawias w ustawieniu normal, wydech na cicho, Bang Olufsen przez Android Auto zapoda z telefonu, co tam sobie życzymy, skórzane bardzo wygodne

fotele przytulą nas dokładnie (10 stopni elektrycznej regulacji) i lecimy. Przepisowe 140 Km/h powoduje, że słyszemy przemykający się wiatr wokół dużych lusterek, ale naprawdę nie powoduje to większego dyskomfortu podczas rozmowy w samochodzie, no generalnie tego się nie spodziewałem, raczej oczekiwałem głośnej kabiny na trasie, a tutaj nic z tych rzeczy. Wykończenie kabiny jest bardzo dobre, asystenci jazdy, w tym aktywny tempomat pracują wyśmienicie, jeżeli do tego dodamy podręczne uchwyty na kubki (z przodu 4) i w nocy oświetlenie kabiny ambiente oraz naprawdę świetne automatyczne reflektory LED, to podróż upłynie nam w komforcie, przyjemnej atmosferze i lekko prowadzącym się (wspomaganiem kierownicy ustawione na komfort) samochodzie, o którym, na jego widok myśli się, że jest toporną ciężarówką/offroadówką. Ta podróż przekonała mnie do Raptora jeszcze bardziej. Oczywiście dobra elastyczność silnika i płynna praca skrzyni doskonale uzupełniają te sielankowe odczucia z jazdy, dodam tylko iż jeżeli się nam spieszy (bardzo) to na niemieckiej autostradzie osiągniemy nawet licznikowe 190 km/h – tylko hmm po co, jak za 230 km będziemy musieli zatrzymać się, aby uzupełnić benzynę w 80 litrowym baku. I tak oto łagodnie i płynnie, jak podróż



fol. T. Kamiński

Raptorem po autostradzie, przechodzimy do ciemnych stron tego samochodu. Oczywiście, że takie posiada, było by chyba za pięknie, gdyby ich nie miał. I tak, z autostrady wjeżdżamy na zatłoczone ulice miasta, ale to nie jest problemem, widoczność z kabiny jest dobra, natomiast jako kierowca musimy mieć pełną świadomość długości (5,36m) i co ważne szerokości (1,92m) tego wozu, trzeba brać małe poprawki na to, jak wjeżdżamy nim w zakręty. Co najważniejsze, jeżeli chcemy wpaść do galerii, to również może nas ograniczyć wysokość (1,93m), natomiast jeśli zaprzyjaźnimy się z tymi gabarytami, to oczywiście Raptor będzie dla nas przewidywalny jak osobówka. Niemniej jednak, jest to ponadstandardowy gabaryt samochodu i nie jest z nim najłatwiej żyć w dżungli miasta, wiece, parkowanie i takie tam. Bardzo ciekawym przeżyciem było dla mnie parkowanie na poziomie minus 3, podziemnego hotelowego parkingu. Pomijam parkowanie na trzech miejscach, i to że wjechać z górki jakoś tam idzie, natomiast wyjazd pod górę, w wąskich, budowanych w maksymalnej oszczędności miejsca parkingach, noo powoduje kropelki potu u kierowcy tu i tam. Na szczęście jednym przyciskiem włączamy kamerę offroad i dodatkowo wspomagają nas czujniki 360, także z pomocą technologii i swojego skilla oczywiście da się wyjechać nie uszkadzając wozu. Props dla mnie za odwagę, musiałem spróbować, zrobiłem to i jestem pewien, co piszę. Kolejnym (oczywiście byłem tego świadomy) cieniem tego testu, to zużycie paliwa. Pierwsze primo dużo, drugie primo porównywalnie do innych konstrukcji tego typu, trzecie primo ultimo w sumie łudziłem się, że zoptymalizuję ten temat ekójazdą, jednak tutaj maszyna mnie pokonała. Czyli realnie, autostrada przepisowa około 15l/100km, droga szybkiego ruchu i lokalne drogi przepisowo około 13l/100km, miasto około 16l/100km i więcej, zależnie

od stylu jazdy. Średnia z całego mojego występu w wielkim mieście około 14.6l/100km. Czy to dużo? Tutaj każdy musi odpowiedzieć sobie sam, ja uważam, że tak jak napisałem w drugim primo, cudów nie ma, waga i silnik tej mocy robią swoje i raczej nie ma wozów o takich osiągnięciach, które spalą mniej benzyny.

Reasumując moją przygodę, Ranger Raptor Gen2, V6 benzyna (będzie także diesel, ale wg mnie to nie ma za bardzo sensu w wozie o takim charakterze, patrząc przez pryzmat zabawy, nie ekonomii oczywiście) zdobył moje serce, jest wygodny, szybki, technologicznie dopasowany w najnowocześniejsze rozwiązania, oczywiście mega dzielny w terenie, co nietypowe także bardzo szybki w terenie (tryb BAJA z seryjnym podtrzymaniem turbo powoduje, że im szybciej jedziesz po polu, tym mniej dziur widzi zawieszenie). Może być wygodnym SUV i naprawdę nie ma się czego wstydzić w przypadku konkurowania z wozami z tego właśnie segmentu.



Tomasz Kamiński

Z zamiłowania bloger 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.

**Biznes
Lubuski**

Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

Wydawca / kontakt



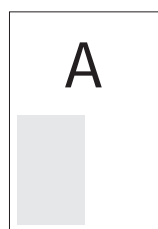
Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej
ul. 65-076 Zielona Góra, ul. Reja 6
tel. +48 68 327 18 81
biuro@opzl.pl / www.opzl.pl
Redaktor numeru: Bernadetta Holak

Skład magazynu



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

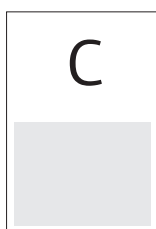
REKLAMA W BIZNESIE LUBUSKIM / SZEROKA GAMA MOŻLIWOŚCI I FORMATÓW!



88,3 x 140 mm
lewa lub prawa



184,6 x 90 mm



184,6 x 140 mm



101 x 297 mm
lewa lub prawa



210 x 297 mm

ceny od
238 PLN
netto
za moduł

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

KONGRES HR

Kwalifikacje pracownika nowej generacji



- eksperci branżowi
- aktualne trendy i wyzwania HR'u
- głos pokolenia "Z"
- panel dyskusyjny
- przyszłość rynku pracy



największe spotkanie branżowe w regionie!