

nr 1

2014

puls rzemiosła



MAGAZYN KUJAWSKO-POMORSKIEJ
IZBY RZEMIOSŁA I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
W BYDGOSZCZY

- MANIFEST RZEMIOSŁA POLSKIEGO
- VOUCHER BADAWCZY – kierunek innowacje
- „STUKOT MASZYN ZNAM OD DZIECIŃSTWA”
rozmowa z Tomaszem Paneckim



Kujawsko-Pomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy

ul. Piotrowskiego 11, 85-098 Bydgoszcz
www.izbarzem.pl

Kierownictwo Kujawsko-Pomorskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy

Sławomir Szatkowski – Prezes Zarządu
tel. 52 322-12-77
e-mail: slawomir.szatkowski@izbarzem.pl
pokój nr 21

Piotr Andrzej Krzyżaniak – Dyrektor
tel. 52 322-60-01, fax. 52 322-14-23
e-mail: dyrektor@izbarzem.pl
pokój nr 21

Izabela Goślińska – Wicedyrektor
tel./fax 52 349-35-06
e-mail: izabela.goslinska@izbarzem.pl
pokój nr 29

Radca Prawny
Robert Gierszewski
Kancelaria Radcy Prawnego
Dyżury: czwartki w godz. 9.00-11.00
tel. 52 322 12 77

DZIAŁ KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Aneta Korybalska
Specjalista ds. kwalifikacji zawodowych
Koordynator projektu „VOUCHER BADAWCZY”
tel. 52 322 12 76
e-mail: aneta.korybalska@izbarzem.pl
pokój 26

Agnieszka Matkowska
Specjalista ds. kwalifikacji zawodowych
tel. 52 322 12 76
e-mail: agnieszka.matkowska@izbarzem.pl
pokój 26

DZIAŁ PROJEKTÓW, PROMOCJI I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Bożena Ciechanowska
Specjalista ds. rozwoju przedsiębiorczości
i programów unijnych
tel. 52 349 35 06
e-mail: bozena.ciechanowska@izbarzem.pl

Maciej Kowalski
Specjalista w projekcie
„VOUCHER BADAWCZY”
tel. 502 240 963
e-mail: maciej.kowalski@izbarzem.pl

DZIAŁ ADMINISTRACYJNY

Anna Niemczyńska
Specjalista ds. administracyjnych
tel. 52 345 75 53
e-mail: anna.niemczynska@izbarzem.pl
pokój 24

Małgorzata Twaróg
Asystentka Zarządu
tel. 52 322 12 77
Fax. 52 322 14 23
e-mail: sekretariat@izabrzem.pl
pokój 21

DZIAŁ FINANSOWY

Jolanta Peche
Główny Księgowy
tel. 52 321 37 65
e-mail: jolanta.peche@izbarzem.pl
pokój 23

ZESPÓŁ SZKÓŁ RZEMIOSŁA I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W BYDGOSZCZY

Bartłomiej Małek
Dyrektor
tel. 52 524 43 78
e-mail: bartlomiej.malek@szkolarzem.pl

Agnieszka Naszko
Wicedyrektor
tel. 52 524 43 78
e-mail: agnieszka.naszko@szkolarzem.pl

Aleksandra Błaszkievicz
Sekretarz Szkoły
tel. 52 524 43 78
e-mail: aleksandra.blaszkievicz@szkolarzem.pl

Izabela Wąsowska
Referent ds. administracyjno-organizacyjnych
tel. 52 524 43 78
e-mail: izabela.wasowska@szkolarzem.pl

Mariusz Fiałkowski
Koordynator Kształcenia Zawodowego
tel. 52 524 43 78
e-mail: mariusz.fialkowski@szkolarzem.pl

Jakub Kossak
Pracownik dydaktyczno – administracyjny
tel. 52 524 43 78
e-mail: jakub.kossak@szkolarzem.pl

Paulina Wesołowska
Pracownik dydaktyczno – administracyjny
tel. 52 524 43 78
e-mail: paulina.wesolowska@szkolarzem.pl



Szanowni Państwo!

Witam Wszystkich Czytelników na łamach „Pulsu Rzemiosła”. Jest mi niezmiernie miło, że zwracam się do Was tą drogą po raz pierwszy po objęciu stanowiska Prezesa Kujawsko- Pomorskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy po moim Koledze Janie Gogolewskim, którego służba na rzecz Rzemiosła dobiegła końca po dwóch kadencjach.

Czas trwania tych dwóch kadencji był okresem pełnym zmagani, wyzwań i pracy na rzecz naszej Małej Ojczyzny, ale był to też czas pełen sukcesów. Udało się zrealizować wiele zadań, których osiągnięcie Izba Rzemiosła postawiła sobie za cel. Ich realizacja była niezmiernie ważna dla Województwa i jego mieszkańców. Dziś po okresie ciężkiej pracy możemy pochwalić się osiągnięciami takimi jak: prowadzenie trzech szkół rzemieślniczych, trzecie miejsce w kraju wśród blisko 30 izb rzemieślniczych pod względem liczby przeprowadzanych egzaminów czeladniczych i mistrzowskich, gruntowne wyremontowanie siedziby Izby czy też przeprowadzenie wielu ważnych dla naszego środowiska projektów unijnych.

Za nasz duży izbowy sukces możemy uznać zwłaszcza stworzenie dodatkowych szans na rozwój i kształcenie poprzez uruchomienie ponagimnazjalnych szkół rzemieślniczych. Zasadnicza Szkoła Zawodowa Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy działa już ponad 6 lat i zapoczątkowała zawodową ścieżkę pracowników młodocianych w rzemiośle, którzy to właśnie nabywają swoje cenne doświadczenie u mistrzów szkolących. Technikum i Liceum dla absolwentów szkoły zawodowej z powodzeniem uzupełniają ofertę edukacyjną Izby.

Dlatego też jako nowy Prezes będę kontynuował wiele rozpoczętych działań, zarazem rozpoczynając nowe przedsięwzięcia. Mam także nadzieję, iż dotychczasowa współpraca Izby z różnymi instytucjami, urzędami czy też organizacjami nadal będzie przebiegała pomyślnie oraz przynosiła dobre efekty dla dobra rzemieślników i przedsiębiorców.

Dzisiejszy rozwój przedsiębiorczości i samorządności gospodarczej wiele zawdzięcza małym zakładom rzemieślniczym. Dobrze prosperujące zakłady rzemieślnicze, często rodzinne, są polskiej gospodarce bardzo potrzebne, będąc jej ważną i znaczącą częścią. Dlatego istotne jest, szczególnie dla tych mniejszych zakładów, stałe podtrzymywanie swojej pozycji na lokalnym rynku. Nieoceniona jest w tym zakresie ścisła współpraca z regionalnymi partnerami.

Zapewniam, że jako nowy Prezes Zarządu Izby podejmę działania na rzecz wspierania przedsiębiorczości. Za swoje zadanie uznaję formułowanie stanowisk i opinii środowiska dotyczących rozwiązań w systemie gospodarczym. Będę nawiązywał także bezpośrednie kontakty z przedsiębiorcami, z różnymi partnerami oraz organizował udział rzemiosła w różnych inicjatywach.

Także w obliczu trudności gospodarczych, jakich dziś doświadczamy, aktywność członków naszej Izby pozwala z nadzieją patrzeć w przyszłość. Dzięki szkoleniom dla młodzieży Izba od lat ułatwia rozpoczęcie działalności nowym firmom i dba o podnoszenie kwalifikacji rzemieślników w Kujawsko-Pomorskiem. Przedsiębiorczość członków Izby pozwala nam wszystkim korzystać z szans, jakie stwarza przynależność do wspólnoty europejskiej. Przystąpienie naszego kraju do Unii Europejskiej postawiło przed rzemiosłem nowe wyzwania w zakresie organizacji i koordynacji pracy. Dlatego staramy się nie odstawać od pozostałych organizacji samorządowych i dostosowujemy nasze działania do nowych wymogów poprzez udział w różnych przedsięwzięciach, zarówno krajowych, jak i unijnych. Obecnie jako partner w realizowanym przez „Pracodawców Pomorza i Kujaw” Związek Pracodawców projekcie, obejmującym program wsparcia dla przedsięwzięć badawczych w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach o nazwie Voucher Badawczy, Kujawsko-Pomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy ma możliwość, dzięki środkom unijnym, pomóc zrzeszonym zakładom w nawiązaniu kontaktów z instytucjami badawczymi, które będą unowocześniać produkty, usługi oraz procesy w firmach.

Myśląc z nostalgią o minionym roku, a z nadzieją o Nowym 2014, pragnę złożyć Państwu w imieniu własnym oraz Zarządu Izby Rzemiosła, życzenia, aby ten rok obfitował w sukcesy i pozwolił spełniać marzenia. Aby nie zabrakło nam zdrowia, miłości i życzliwości ludzi, których spotykamy na swojej drodze. Życzę Państwu wielu sił do pokonywania codziennych trudności i cieszenia się mniejszymi i większymi sukcesami.

Prezes Izby
Sławomir Szatkowski

Spis treści

Działy Izby	2
Słowo wstępu	3
Wydarzenia z życia Izby	4
W rzemiośle	6
Manifest rzemiosła polskiego	7
W bydgoskim rzemieślniku praca wre	8
Szkoła w Grudziądzu żegna absolwentów i przyjmuje nowych członków	9
Z życia szkoły w Inowrocławiu	9
Doradztwo zawodowe fikcją?	10
Usługi rozwojowe na wysokim poziomie	11
Zatrudnianie pracowników młodocianych.....	12
Połączenie nauki i biznesu - czyli voucher badawczy	14
Funfusz europejskie w latach 2014-2020 r.	15
Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia	16
Nowe prawo 2014.....	17
Rozmowa z Mirosławem Ślachciakiem, Prezesem Zarządu „Pracodawców Pomorza i Kujaw” Związku Pracodawców.....	18
Moja historia, moja firma - - Renox Bogdan i Krzysztof Roszewscy.....	19
„Stukot maszyny znam od dzieciństwa” - - rozmowa z Tomaszem Paneckim.....	20
Ochrona danych osobowych.....	22



Piotr Andrzej Krzyżaniak, Izabela Goślińska, Aneta Korybalska, Agnieszka Matkowska, Bożena Ciechanowska, Maciej Kowalski, Anna Niemczyńska, Małgorzata Twaróg, Jolanta Peche, Bartłomiej Małek, Agnieszka Naszko, Aleksandra Błaszkievicz, Izabela Wąsowska, Mariusz Fiałkowski, Jakub Kossak, Paulina Wesołowska

Migawka z ubiegłego roku

SŁAWOMIR SZATKOWSKI NOWYM PREZESEM KPIRIP W BYDGOSZCZY

24 maja 2013 r. odbyło się uroczyste Sprawozdawczo-Wyborcze Walne Zgromadzenie Delegatów Kujawsko-Pomorskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszcy.

Delegaci podczas obrad wybrali nowy Zarząd oraz skład Komisji Zarządu.

W nowej kadencji funkcję Prezesa KPIRiP w Bydgoszcy powierzono Sławomirowi Szatkowskiemu – Starszemu Cechu Rzemiosł Metalowych w Bydgoszcy.

Pozostały skład nowego Zarządu to: Piotr Antoszewski – Wiceprezes (CRRMiSP Lipno), Andrzej Hadrysiak – Wiceprezes (CRRiP Toruń), Franciszek Baldowski – Sekretarz Zarządu (Sekcja Przedsiębiorców).

Członkowie Zarządu: Andrzej Galinski – CRR Tuchola, Jan Lewandowski – CRRiPH Golub-Dobrzyń, Jan Lewandowski – CRR Brodnica, Mirosław Łataś – CRR Bydgoszcz, Lesław Wiliński – CRR Włocławek, Marian Wróblewski – CRRMiSP Chojnice.



ODZNACZENIA RZEMIEŚNICZE

KPIRiP w Bydgoszcy po raz kolejny wyróżniła zasłużonych rzemieślników.

24 maja 2013 r. przyznano Medale im. Jana Kilińskiego: platynowy trafił do rąk **Andrzeja Cybulskiego; Andrzeja Galinskiego; Romana Mischke; Andrzeja Skąpińskiego; Bogdana Zawiszewskiego**, złoty otrzymali: **Bernard Strzyżewski, Adam Daniel, Stefan Pomin**.

Do przedsiębiorców z województwa kujawsko-pomorskiego trafiły również statuetki Rzemieślnik Roku. Zwycięzców wyróżniono w dwóch kategoriach: Rzemieślnik Roku – jako prowadzący działalność gospodarczą z udziałem pracy własnej przy zachowaniu wielopokoleniowej tradycji oraz Rzemieślnik – Przedsiębiorca Roku, który buduje swoją pozycję rynkową w oparciu o społeczną odpowiedzialność biznesu, aktywnie uczestnicząc w życiu gospodarczym. Tytuł Rzemieślnika Roku otrzymał **Zbigniew Belzyt** – reprezentujący – Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo Usługowe MURBET S.C. - w Inowrocławiu, zaś tytuł Rzemieślnik – Przedsiębiorca Roku otrzymała **Anna Frelik** – prowadząca Auto Frelik Anna Frelik Spółka komandytowa w Toruniu. Dodatkowe wyróżnienia przyznano także **Stefanowi Skwierawskiemu, Bogumile Mięczyńskiej, Bogusławowi Syrockiemu, Syroczyńskiemu, Tadeuszowi Przeorskiemu, Wojciechowi Hoffmann i Ireneuszowi Pawłowskiemu**.

Natomiast Wicewojewoda Kujawsko-Pomorski – Zbigniew Ostrowski wręczył odznaczenia państwowe dla zasłużonych rzemieślników. Srebrny Krzyż Zasługi otrzymali: **Wiesław Syrocki, Bogdan Zawiszewski**, brązowy Krzyż Zasługi trafił do **Kazimierza Bielińskiego, Mariusza Piątkowskiego i Wiesławy Siódmiak**.

26 czerwca 2013 r. najwyższym odznaczeniem rzemieślniczym – Szablą Jana Kilińskiego – uhonorowano **Tomasza Panckiego** podczas VII Kongresu Związku Rzemiosła Polskiego. Odznaczenie wręczył Prezes ZRP – Jerzy Bartnik.



TURNIEJ STRZELECKI ZARZĄDU

27 września 2013r. zorganizowano wyjazdowe posiedzenie Zarządu w Brusach. Po realizacji części oficjalnej związanej z podejmowaniem uchwał w bieżących sprawach rzemiosła członkowie Zarządu sprawdzili swe umiejętności w zorganizowanym Konkursie Strzeleckim o Puchar Prezesa KPIRiP. Rozegrano indywidualne zawody, w których najlepszym strzelcem okazał się Andrzej Hadrysiak – Wiceprezes KPIRiP w Bydgoszcy (Starszy Cechu Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości z Torunia).



SZKOLENIE Z OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

20 listopada 2013r. odbyło się spotkanie szkoleniowe poświęcone problemom ochrony danych osobowych. Radca Prawny Robert Gierszewski zapoznał pracowników Cechów z regionu z niezwykle skomplikowaną tematyką. W izbach, w cechach, w firmach - codziennie gromadzi się i przetwarza mnóstwo danych osobowych. Ich właściwa ochrona staje się priorytetem, gdyż od maja br. w Unii Europejskiej obowiązywać będą jednolite i bardzo restrykcyjne przepisy. Niestety Polsce sporo brakuje do spełnienia tych wysokich standardów, dlatego czeka wszystkich wiele pracy. Natomiast złamanie tych przepisów grozić będzie nie tylko odpowiedzialnością karną, ale także bardzo dotkliwymi karami finansowymi.

Bazy danych zawierające na przykład nazwiska uczniów, kandydatów do egzaminów czy klientów zakładu muszą być szczególnie chronione i niezależnie od tego czy są gromadzone w wersji papierowej czy elektronicznej. Wyjaśnienia Radcy Prawnego z jednej strony uświadamiały zebranym w jak niespodziewanych sytuacjach mogą pojawić się kłopoty z ochroną danych, a z drugiej rodziły kolejne pytania i wątpliwości. Więcej szczegółów temacie ochrony danych osobowych na 22 stronie.



III EDYCJA KONKURSU CUKIERNICZO-PIEKARSKIEGO

16 grudnia 2013 r. w siedzibie Izby przy współudziale Cechu Piekarzy i Cukierników z Bydgoszcy już po raz trzeci zorganizowano Konkurs Cukierniczo-Piekarski. Tym razem motywem przewodnim był wypiek świątecznego ciasta piernikowego oraz pieczywa z dekoracją gwiazdkową.

Łącznie w Konkursie wzięło udział 20 uczniów szkół zawodowych klas I-III z regionu- młodocianych pracowników na co dzień zdobywający umiejętności praktyczne w firmach rzemieślniczych. Celem konkursu: było kultywowanie tradycji związanych z obchodami świąt Bożego Narodzenia, upowszechnianie tradycji polskiej kuchni i świątecznych wypieków, promowanie uczniów z pasją, danie im możliwości zaprezentowania swoich prac, rozbudzanie i rozwijanie zainteresowań uczniów, nawiązanie kontaktów pomiędzy uczniami innych szkół regionu.

Zadaniem uczestników było samodzielne przygotowanie ciasta



piernikowego, wykonanie wypieków według własnego pomysłu oraz oryginalne ich udekorowanie. Czas poświęcony na przygotowanie słodkości pozwolił wprowadzić nastrój świąteczny sprzyjający dodatkowo integracji grupy. Na wyeksponowanych stołach znalazły się nie tylko piernikowe szopki pachnące specjalnie dobraną mieszanką przypraw i oblane wykwintną czekoladą, ale także torty piernikowe z precyzyjnie wykonanymi figurkami gwiazdorów i innymi ciekawymi elementami świątecznymi.



Komisja Konkursowa w składzie: Roman Sikora, Bożena Gatz, Marian Bobkowski, Stanisław Szczepny oceniła fachowość, estetykę i pomysłowość wykonanych wyrobów.

Uczestnicy wykazali się wyobraźnią, a najbardziej zaangażowani zostali wyróżnieni cennymi nagrodami rzeczowymi ufundowanymi przez organizatorów (Izbę i Cech) oraz firmy Cukiernia „SOWA” – Adam Sowa i Cukiernia „Staropolska” Wojciech Kozłowski.

Lista zwycięzców:

Cukiernik:

1 miejsce – Weronika Stimma – ZS Spożywcza – Bydgoszcz

2 – miejsce – Marta Król – ZSZ Start – Bydgoszcz

3 – miejsce – Łukasz Piłat – ZSZRiP w Grudziądzu

Wyróżnienie –

Weronika Michna – ZSZRiP w Bydgoszczy

Karol Plachta – ZSZ Start

Piekarz: Wyróżnienie – Kumor Dawid – ZSZR w Inowrocławiu

SPOTKANIA INFORMACYJNE Z PRZEDSIĘBIORCAMI

W grudniu ubiegłego roku zorganizowano cztery spotkania informacyjne dla przedsiębiorców zainteresowanych podjęciem współpracy z jednostkami naukowymi w ramach realizowanego z Pracodawcami Pomorza i Kujaw oraz partnerami z regionu projektu pn. „Voucher badawczy” (Projekt finansowany z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Działania 5.4 Wzmocnienie regionalnego potencjału badań i rozwoju technologii Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2007 – 2013).

Spotkania odbyły się 4 grudnia 2013 r. w Starostwie Powiatowym w Świeciu i Urzędzie Miasta Chełmna oraz 5 grudnia 2013 r. w Centrum Aktywności Społecznej w Sepólnie Krajeńskim i Tucholskim Ośrodku Kultury.



Przybyli na seminaria informacyjne właściciele lub przedstawiciele mikro, małych i średnich firm otrzymali informacje na temat idei, wymagań i oczekiwanych efektów projektu. Podczas spotkań omówiono również formy wsparcia w projekcie wraz z przykładami, jak wygląda proces realizacji „Vouchera badawczego” oraz oczekiwane efekty. Powołano się również na doświadczenia osiągnięte podczas realizacji programu pilotażowego.

RZEMIOSŁO KSZTAŁCI NASTĘPCÓW. MIANOWANIE NOWYCH CZELADNIKÓW W SZUBINIE



20 listopada 2013 r. członkowie szubińskiego cechu mieli powody do świętowania. W szereg rzemiosła przyjęło grupę młodych czeladników, którzy zakończyli naukę zawodu i zdali egzamin przed komisjami Kujawsko-Pomorskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy.

Podczas uroczystego spotkania w internacie Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Szubinie uderzeniem szablą po ra-

mieniu, mianowano młodych czeladników. Do grona rzemiosła przyjęło 10 osób – cztery fryzjerki, lakiernika, trzech mechaników pojazdów samochodowych oraz dwóch blacharzy samochodowych. Starszy Cechu Marian Szymański, wraz z Janem Makowieckim, właścicielem zakładu budowlanego oraz Lucyną Przybysz prowadzącą zakład stolarski życzyli zebranej młodzieży, aby udało im się rozpocząć własną działalność gospodarczą. Jeden z honorowych gości – Sławomir Szatkowski (Prezes KPIRiP w Bydgoszczy) podkreślił, iż zdobycie tytułu czeladnika, to pierwszy krok do otwarcia w przyszłości własnej firmy i zostania prawodawcą. Za długoletnią i dobrą współpracę dziękowano dyrektorom szkół w Szubinie, Kcyni i Łabiszynie, w których to młodzież zdobywała przygotowanie teoretyczne.

Na zakończenie zaprezentowała się także młodzież, utalentowana muzycznie rodzina Kalinowskich, związana z rzemiosłem, zaśpiewał też Orlin Bebenow, kapelmistrz kcyńskiej orkiestry dętej.

Należy dodać, że Cech Rzemiosł Różnych w Szubinie skupia rzemieślników z terenu dawnego powiatu szu-

bińskiego, czyli gmin Szubin, Łabiszyn, Barcin i Kcynia. 1 maja 2014 r. rzemieślnicy z Pałuk świętować będą obchody 60-lecia.



GWIAZDKA DLA NAJMŁODSZYCH

15 grudnia 2013 r. Zarządu Cechu Rzemiosł Metalowych w Bydgoszczy i Komisji Socjalnej zorganizował tradycyjną imprezę gwiazdkową dla dzieci społeczności rzemieślniczej w Pałacu Młodzieży w Bydgoszczy. Czas zabawy i konkursów upłynął w wesołej, serdecznej i rodzinnej atmosferze. Uczestnikom towarzystwa dotrzymywał oczywiście Mikołaj, który na koniec obdarował dzieci prezentami.



INTEGRACJA RZEMIEŚLNIKÓW W LIPNIE

W ramach obchodów Dni Rzemiosła 8 czerwca 2013 r. Cech Rzemiosł Różnych w Lipnie zorganizował dla zrzeszonych w nim rzemieślników integracyjny piknik. Uczestnicy bawili się wyśmienicie.



Rzemiosło dla gospodarki

Podczas konferencji „Rzemiosło dla gospodarki, rynku pracy i edukacji; Związek Rzemiosła Polskiego w działaniu od 80 lat”, która odbyła się 18 listopada 2013 r. w Sali Kolumnowej Sejmu RP, rzemieślnicy i przedstawiciele rządu oraz innych instytucji okołobiznesowych podpisali Manifest Rzemiosła Polskiego. Dokument ten jest apelem środowiska rzemiosła, w którym przedsta-

wione są wyzwania, przed jakimi stoją rzemieślnicy oraz wskazane formy wsparcia, jakich oczekują i potrzebują by sprawnie prowadzić swoje firmy. W manifestie, który trafił do Prezydenta, Premiera, przedstawicieli rządu oraz innych instytucji okołobiznesowych podpisali Manifest Rzemiosła Polskiego. Dokument ten jest apelem środowiska rzemiosła, w którym przedsta-

MANIFEST RZEMIOSŁA POLSKIEGO

My rzemieślnicy, – mikro i mali producenci i usługodawcy, jesteśmy niezbędnym filarem polskiej gospodarki. Budujemy trwały kapitał społeczny i gospodarczy. Pielęgnować tradycję, korzystając z doświadczeń pokoleń patrzymy w przyszłość. Jakość, niepowtarzalność, pasja, elastyczność, kreatywność, innowacyjność na miarę potrzeb firmy i jej klientów, relacje mistrz-uczeń, szacunek dla pracy, otwartość na potrzeby społeczności lokalnych – to nasza wizytówka.

Oferujemy młodzieży i dorosłym praktyczną naukę zawodu w naturalnym środowisku pracy, zapewniając im mocną pozycję na polskim i zagranicznych rynkach pracy. Kilkadziesiąt tysięcy rzemieślników zatrudnia w celu przygotowania zawodowego ponad 80 tysięcy uczniów. To ogromne wsparcie dla państwa, tak w wymiarze organizacyjnym jak i finansowym.

Związek Rzemiosła Polskiego, kontynuator powołanego w 1933 r. dekretem Prezydenta RP Związku Izb Rzemieślniczych, jako krajowa reprezentacja samorządu gospodarczego rzemiosła i organizacja pracodawców tworzy sieć izb rzemieślniczych i cechów otwartych dla każdego przedsiębiorcy. Jesteśmy dumni, że pomimo wielu trudności zachowaliśmy tożsamość i siłę organizacyjną.

Cenimy dialog i współdziałanie. Jesteśmy niezmiennie przygotowani i otwarci na współpracę z instytucjami rządowymi, samorządowymi, parlamentarzystami, partnerami społecznymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

Nie boimy się zmian, młodzi rzemieślnicy są ich najlepszymi ambasadorami. Nasze wewnętrzne zasoby są jednak niewystarczające, by sprostać wszystkim wyzwaniom współczesnego świata.

Potrzebujemy stabilnych warunków prowadzenia działalności, mądrego prawa i sprawnego państwa.

Nie akceptujemy obojętności i braku zrozumienia dla naszych potrzeb i specyfiki, schematycznego myślenia, biurokracji, czarnego lobbingu i nieuczciwej konkurencji.

Oczekujemy:

- kierowania się zasadą „myśl z perspektywy małego” w procesie regulacyjnym i ustawodawczym,
- rozwiązań stymulujących rozwój firm mikro i małych, gdyż to one stanowią ponad 95% wszystkich przedsiębiorstw w Polsce, zapewniając 38 % miejsc pracy i wytwarzając 40 % PKB,
- zagwarantowania przestrzeni dla firm oferujących rzadko spotykane, niepowtarzalne wyroby i usługi oraz stosujących tradycyjne i ekologiczne technologie, poprzez wdrożenie rozwiązań wyrównujących ich szanse w zderzeniu z produkcją masową,
- faktycznego ułatwiania mikro i małym przedsiębiorcom dostępu do finansowania zewnętrznego,
- wdrożenia zaleceń UE dotyczących wzmacniania kształcenia zawodowego jako instrumentu walki z bezrobociem – bez marginalizowania sprawdzonego w Polsce i docenianego w Europie systemu nauki zawodu z udziałem rzemiosła oraz potwierdzania kwalifikacji zawodowych w trybie egzaminów czeladniczych i mistrzowskich,
- umiejscowienia tego systemu w centrum dualnego kształcenia zawodowego i jednoznacznego potwierdzenia roli izb rzemieślniczych i cechów,
- podniesienia rangi kwalifikacji zawodowych przy podejmowaniu działalności gospodarczej, jako gwarancji bezpieczeństwa dla zdrowia i mienia klientów,
- uwzględniania struktury i potrzeb rozwojowych polskich przedsiębiorstw przy projektowaniu instrumentów wdrażania polityk Unii Europejskiej w Polsce,
- zagwarantowania firmom mikro równych szans w konkurencji z większymi podmiotami przy aplikowaniu o wsparcie finansowe ze środków UE,
- realizacji idei powszechnego samorządu gospodarczego.

Apelujemy do wszystkich o włączenie się w tworzenie warunków sprzyjających rozwojowi rodzimych przedsiębiorstw, w tym rzemieślniczych, jako gwarantów siły gospodarczej Polski i bezpiecznej przyszłości pokoleń.

Warszawa, 18 listopada 2013 r.

W naszych szkołach...

W BYDGOSKIM „RZEMIEŚNIKU” PRACA WRE!

Jak zwykle, niezmiennie, nasza szkoła jest inicjatorem wielu wydarzeń kulturalnych i akcji charytatywnych. Przedstawiamy najważniejsze z nich w trwającym roku szkolnym 2013/2014.

Tradycja – tak, to nie tylko pojęcie, ale też stan ducha. Jej piastowanie to również zadanie nauczycieli, pokazanie uczniom jak jest ważna – to misja. Szkoły rzemiosła bazują na starej i pięknej tradycji rzemieślniczej. Nasza szkoła za wydarzenie cykliczne przyjęła Ślubowanie Klas Pierwszych na uczniów rzemiosła, w tym uroczystym dniu, mówimy o rzemieślniczej tradycji i jest to również okazja do wręczenia wyróżnień dla uczniów i nauczycieli. Stało się tak również w ubiegłym roku, 25 października, odbyła się ta wspólna i ważna dla nas uroczystość, na którą przybyli znamienici goście. Pasowania dokonali starsi poszczególnych Cechów



z prezesem Sławomirem Szatkowskim na czele. Zaraz po pasowaniu uczniowie klas wyższych zostali wyróżnieni i otrzymali nagrody za dobre wyniki w nauce w poprzednim roku szkolnym.



Przybyłych gości uraczono zachwycającym pokazem mody. Można było oglądać stroje i fryzury z przekroju wszystkich epok historycznych.



Zwieńczeniem był przepyszny poczęstunek przygotowany przez uczniów.



Blisko pojęcia „tradycja” znajduje się słowo „kultura”, z nią też zapoznajemy naszą młodzież, uczniowie mieli możliwość zapoznania się ze sztuką teatralną pt. „My dzieci z dworca ZOO”. Przedstawienie odbyło się w budynku Opery Nova. Spektakl był częścią szkolnego programu profilaktyki uzależnień.



„Každy Ci powie, że sport to zdrowie” czy „W zdrowym ciele, zdrowy duch” – to podstawowe hasła sportowej części naszej szkoły. Z zamiłowania do sportu i chęci integracji młodzieży rzemiosła bydgoska Szkoła Rzemieślnicza była gospodarzem międzyszkolnego turnieju Piłki Siatkowej Chłopców, zorganizowanego przez Kujawsko-Pomorską Izbę Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy. Do zawodów przystąpiły trzy drużyny szkół rzemiosła, wśród nich drużyna Zasadniczej Szkoły Zawodowej Rzemiosła i Przedsiębiorczości z Bydgoszczy, Zasadniczej Szkoły Zawodowej Rzemiosła z Inowrocławia oraz przedstawiciele Cechu Rzemiosł Metalowych z Bydgoszczy.



„Życie nie tylko po to jest, by brać Życie nie po to, by beczynnienie trwać I aby żyć siebie samego trzeba dać (...)” – Stanisław Soyka

Nasi uczniowie pokazali wielkie serca podczas akcji



charytatywnych. 14 listopada 2013 r. zorganizowaliśmy Dzień Seniora – strzyżenie za symboliczne kwoty, na rzecz dzieci ze szpitala Jana Biziela w Bydgoszczy. Seniorzy mieli możliwość skorzystania z profesjonalnych usług fryzjerskich. Zabiegi te wykonywali uczniowie z klas fryzjerskich. Dochód z akcji przeznaczony został

na zakup maskotek, które uczniowie wręczyli pacjentom z Oddziału Dziecięcego w Międzynarodowym Dniu Pluszowego Misia.

Inną wspaniałą inicjatywą była zbiórka słodczy dla dzieci jednego z bydgoskich Domów Dziecka. Nasi uczniowie stanęli na wysokości zadania, nauczycieli i wychowawców rozpieszczała dumą – zebraliśmy prawie 100 kg słodczy – mówi koordynatorka akcji, Paulina Wesołowska. 9 grudnia 2013 r. grupa uczniów wraz z Dyrekcją i kilkoma nauczycielami wręczyli wychowankom Domu Dziecka paczki pełne słodczy, po południu na pewno na długo zagości w ich pamięci, sielskie zabawy z dziećmi i ich uśmiechy – o to właśnie chodziło.



Ponadto nasza szkoła za pośrednictwem polonisty i koordynatora kształcenia zawodowego, Mariusza Fiałkowskiego, nawiązała współpracę z Uniwersytetem Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Instytutem Filologii Polskiej. Współpraca ta owocować ma udziałem naszych uczniów w konferencjach i sympozjach naukowych dotyczących kultury języka, warsztatach polonistycznych oraz imprezach organizowanych przez Instytut Filologii Polskiej, w zamian studenci polonistyki gościć będą na kilku lekcjach języka polskiego w naszej szkole; w celu obserwowania nauczycielskiego warsztatu. Adiunkt Zakładu Dydaktyki Literatury i Języka Polskiego, dr hab. Agnieszka Rypel, prof. nadzw. UKW, zaprosiła nas na warsztaty dotyczące twórczości Hansa Christiana Andersena.



Współpraca z uniwersytetem, zaowocowała również obecnością jednej z klas podczas wykładów zorganizowanych w Gmachu Biblioteki Głównej UKW 25 listopada, ub.r. z okazji Dnia Kultury Żydowskiej.



Nagrody, nagrody, nagrody – to słowo naszym uczniom, często obija się o uszy – 5 grudnia ub.r. odbyło się losowanie nagrody w konkursie „Uczmy się razem” – nasza uczennica wygrała konsolę do gier Playstation 3. Akcja miała na celu promocję szkoły wśród kolegów i koleżanek młodych rzemieślników.

Już kolejnego dnia z okazji „Mikołajek” nasi najlepsi



uczniowie otrzymali pendrive’y, teraz o wiele łatwiej będzie im dzielić się informacjami i przenosić pliki. 6 grudnia 2013 r. oficjalnie otworzyliśmy też świetlicę szkolną, w której młodzież pod okiem nauczyciela, może korzystać z jej bardzo bogatego wyposażenia,



m.in. gier grupowych czy Playstation 3, z którego korzystanie usświetnia 46” telewizor. Szkoła żyje, a uczniowie pochłonięci nauką i praktykami wciąż „dają radę” – jesteśmy dumni.

SZKOŁA W GRUDZIĄDZU ŻEGNA ABSOLWENTÓW I PRZYJMUJE NOWYCH UCZNIÓW

14 czerwca 2013 r. Zasadnicza Szkoła Zawodowa Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Grudziądzu pożegnała uczniów klas III. Na tę uroczystość zaproszonych zostało wielu gości – a wśród nich: starszy wizytator Czesław Stawikowski, starosta powiatu grudziądzkiego Marek Szczepanowski oraz skarbnik Grudziądza Mariusz Szczubiał. Dyrektor Grażyna Błażejczyk, wraz z wychowawczynią klasy III Beatą Kaszubowską oraz Starszym Cechu Wiesławem Łasińskim wręczyli wyróżnionym uczniom świadectwa, dyplomy i nagrody za ich osiągnięcia w nauce, sporcie i konkursach zawodowych. To pierwsza klasa, która ukończyła szkołę założoną przez Cech Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w roku szkolnym 2010/2011. Cieszą nas tym bardziej zasługi naszych absolwentów.



Po oficjalnych przemówieniach nadszedł czas na część artystyczną. Uczniowie naszej szkoły, pod kierunkiem Renaty Stróżyk, przedstawili zabawną scenkę kabaretową pt. „Lekcja polskiego na wesoło”. Następnie wszyscy zaproszeni goście i absolwenci poczęstowali się okolicznościowym tortem ufundowanym przez pracodawcę, Tadeusza Przeorskiego. Był to dzień pełen miłych wspomnień i refleksji nad minionymi chwilami, które absolwenci spędzili w szkole.



2 września 2013 r. w Cechu Rzemiosł Różnych w Grudziądzu odbyło się uroczyste rozpoczęcie roku szkolnego i pasowanie pierwszoklasistów na uczniów Szkoły Rzemieślniczej. Naukę rozpoczęło 90 nowych uczniów, obecnie szkoła liczy ich 158.



Mikołajki szkolne



Z ŻYCIA SZKOŁY W INOWROŚLAWIU

9 i 10 października 2013 r. odbyły się warsztaty carvingu skierowane dla uczniów szkoły oraz gimnazjalistów. Zajęcia poprowadzili przygotowani specjaliści w określonej dziedzinie w ramach dwóch paneli: teoretycznego i praktycznego, który prowadzili: Paweł Sztenderski – mistrz Polski w sztuce carvingu i wicemistrz Grzegorz Gniech. Część praktyczna warsztatów poprzedzona była przygotowaniem kompozycji z rzeźbionej dyni, rzeźbionego melona oraz rzeźbionych kwiatów z różnego rodzaju warzyw. W tych dniach odbyły się również warsztaty cukiernicze „Dary jesieni – wykorzystanie motywów jesieni w wyrobach cukierniczych”, które poprowadzili specjaliści Piekarni-Cukierni „PIEKUŚ”.



14 października 2013 r. szacownymi gośćmi na uroczystości obchodów Święta Edukacji Narodowej byli: Prezes Sławomir Szatkowski, Sekretarz Franciszek Baldowski, Starszy Cechu Piotr Jóźwiak. Wystąpił teatrzyk „Tere-ferek” w przedstawieniu „My młodzie-dziękujemy”. Samorząd Szkolny przekazał życzenia i podziękowania dla gości. Torty na tę uroczystość upiekli uczniowie cukiernicy.



8 listopada 2013 r. w Bydgoszczy w ramach I Międzyszkolnego Turnieju Piłki Siatkowej Chłopców Szkół Rzemiosła podopieczni nauczyciela wychowania fizycznego Dawida Citkowicza zostali Mistrzami. „ZłOTKA „Rzemiosła”: Michał Piernik z kl. III D, Maciej Mrówczyński, Mariusz Świder, Przemysław Porembski z kl. III E, Arkadiusz Nocny, Paweł Pawłowski z kl. II D oraz trener Dawid Citkowicz. „Orły” z Inowrocławia mają w swoim dorobku sportowym dwa srebrne me-

W naszych szkołach...

dale z Ogólnopolskich Turniejów Piłki Siatkowej Chłopców Szkół Rzemiosła, które odbyły się w Inowrocławiu - 2012 r. i Gdańsku - 2013 r.



W ramach Ogólnopolskiej Akcji „Cała Polska czyta dzieciom” Samorząd z opiekunem D. Citkowiczem w mikołajki odwiedzili przedszkolaków w „Muzycznej Krainie”. Sprawili miłusińskim radość, prezentując bajkę o świętym Mikołaju i kolaż. Przekazali także w upominku maluszkom słodycze i kolorowanki.



W dniach 2-3 grudnia 2013 r. odbył się konkurs „Wielkie Pierniczenie” poświęcony produkcji wyrobów na bazie ciast piernikowych. Konkurs poprzedzony był warsztatami z udziałem gimnazjalistów z zakresu procesów formowania, wypieku oraz wykańczania wyrobów piernikowych. Najlepsze prace można było obejrzeć w witrynach sklepów na inowrocławskim Rynku.



3 grudnia 2013 r. uroczystie ślubowali uczniowie pięciu klas pierwszych. Jest to powrót do historii tradycji, doniosły akt przystąpienia do nauki w Rzemiośle. Pasowania Szablą Kilińskiego – najwyższym odznaczeniem rzemieślniczym – dokonali Prezes Sławomir Szatkowski i Sekretarz Franciszek Baldowski. Zaproszeni goście oraz uczniowie otrzymali specjalne wydanie szkolnej gazetki „Rzemuś”, którą wykonał opiekun samorządu.



W grudniu ub.r. odbyła się wigilia cechowa i wigilie szkolne. Te magiczne chwile uświetnił występ teatryku „Tere-ferek” w przedstawieniu „Z sercem do Ciebie idziemy”.



Doradztwo zawodowe – fikcją?

Zmiany zachodzące we współczesnej rzeczywistości zmuszają człowieka do podejmowania wielu różnorodnych decyzji, w tym decyzji edukacyjno-zawodowych, często związanych z dużym ryzykiem. Zmiany te mogą mieć znaczenie zarówno dla jednostki, jak i dla społeczeństwa. Nie każdy człowiek jest w stanie dokonać samodzielnego wyboru dalszej ścieżki kariery czy kierunku kształcenia, który byłby dla niego optymalny, to znaczy uwzględniający indywidualne możliwości, potrzeby, predyspozycje psychofizyczne etc. Zaplanowanie i realizacja kariery edukacyjno-zawodowej wymaga dużej ilości czasu i wysiłku. Niejednokrotnie konieczne jest spotkanie z różnymi specjalistami, głównie z doradcą zawodowym.

To właśnie doradztwo zawodowe jest procesem, który pomaga jednostkom w planowaniu i realizacji kariery edukacyjno-zawodowej. W kontekście rozwoju kapitału ludzkiego i gospodarki opartej na wiedzy rola doradztwa edukacyjno-zawodowego jest bezdyskusyjna. Wyraża się ona i przekłada bezpośrednio na wzrost aktywności zawodowej obywateli i ogólną ich satysfakcję z życia, zmniejsza odpływ i fluktuację kadr, wpływa dodatnio na wzrost gospodarczy.

Na podstawie prowadzonych analiz w szkołach okazuje się, że nie został zatrudniony na etacie doradca zawodowy, szkoły nie posiadają wyposażonych pracowników doradczych ani opracowań prezentujących rynek pracy i jego potrzeby. Sami uczniowie przejawiają niewielką wiedzę na temat doradztwa, nie mają także świadomości jego znaczenia. Tylko nieliczni wskazują na rozmowę z doradcą zawodowym jako źródło swojej wiedzy o szkołach i zawodach. Uczniowie (a także absolwenci) rzadko deklarują udział w zajęciach z doradztwa zawodo-

wego w szkole, podkreślając przy tym, że zajęcia te na ogół mają charakter akcydentalny, niesystematyczny. Niestety, ale w rzeczywistości dokonywane przez uczniów wybory szkoły i zawodu są często przypadkowe i niemerytoryczne, warunkowane opiniami rówieśników i ambicjami rodzinnymi. Potrzeby regionalnego rynku pracy tylko w niewielkim stopniu oddziałują na te decyzje.

POWYŻSZE ANALIZY POZWALAJĄ NA PRZEDSTAWIENIE KATALOGU REKOMENDACJI W POSTACI:

- opracowania i upowszechniania modelu doradztwa zawodowego w szkołach,
- zapewnienia warunków umożliwiających podnoszenie kwalifikacji przez doradców zawodowych,
- upowszechnianie dobrych praktyk z zakresu doradztwa zawodowego w szkołach,
- systematyczne monitorowanie funkcjonowania doradztwa zawodowego w regionach,
- włączanie instytucji regionalnych w system doradztwa zawodowego,
- podnoszenie poziomu wiedzy dyrektorów szkół w zakresie doradztwa zawodowego,
- włączanie rodziców uczniów w system doradztwa zawodowego,
- tworzenie powiązań między systemem doradztwa zawodowego a monitoringiem rynku pracy,
- podnoszenie poziomu wiedzy pracodawców na temat doradztwa zawodowego w szkołach,
- włączanie pracodawców w system doradztwa zawodowego w regionie.

KIM JEST DORADCA ZAWODOWY?

Mysząc o swojej przyszłości, o tym, kim być i gdzie znaleźć miejsce dla siebie na rynku pracy, warto skorzystać z pomocy fachowca. Dlatego proponuje się pomoc doradcy zawodowego. Naprawdę może się przydać. Doradca zawodowy to osoba zajmująca się udzielaniem pomocy w wyborze profili kolejnych szkół lub znalezieniu właściwego dla danej osoby zawodu. Pracuje z dziećmi, młodzieżą i osobami dorosłymi.

Czego może spodziewać się uczeń, który przyjdzie do doradcy zawodowego?

— Przede wszystkim może liczyć na to, że spotka osobę, z którą będzie mógł porozmawiać na temat jego przyszłości edukacyjnej, a w dalszej perspektywie - zawodowej. Doradca zawodowy to odpowiednia osoba, aby porozmawiać z nią o swoich pomysłach dotyczących wyboru kolejnej szkoły lub studiów, zweryfikować swoją wiedzę na temat interesujących młodego człowieka ścieżek kariery zawodowej, porównać swoje wyobrażenia o wybranych sferach zawodowych lub konkretnych profesjach z własnym potencjałem oraz z realiami rynku pracy. A jeżeli młody człowiek jeszcze nie wie, co chciałby robić w przyszłości, także dla niego doradca zawodowy jest odpowiednią osobą, aby o tym porozmawiać.

Doradca pomoże uczniowi określić jego zainteresowania, rozpoznać możliwości i preferencje, i na tej podstawie wspólnie z uczniem omówić te obszary edukacyjno-zawodowe, które mogą być dla niego ciekawe i wokół których mógłby budować dalszą ścieżkę kariery.



Co dzieje się podczas porady, spotkania z doradcą zawodowym?

Porada to najczęściej nic innego jak rozmowa z życzliwą osobą o swoich planach, obawach i wątpliwościach. Czasami w trakcie porady uczeń może wykonać testy lub wypełnić kwestionariusze predyspozycji zawodowych (zainteresowań, umiejętności itp.). Dzięki uzyskanej z nich wiedzy można opracować ścieżkę edukacyjną i/lub zawodową młodego człowieka adekwatną do jego zainteresowań. Zatem w trakcie porady doradca rozmawia z uczniem o jego dotychczasowych pomysłach, marzeniach, a jeśli uczeń dotąd takich nie odkrył w sobie, to stara się wraz z nim je określić i wypracować jakieś alternatywne pomysły dotyczące tego, co dalej młody człowiek mógłby robić, gdzie dalej się uczyć.

Czy uczeń powinien przygotować się do spotkania z doradcą zawodowym?

To zależy. Jeżeli uczeń chce, aby doradca pomógł mu wybrać kolejną szkołę, byłoby dobrze, gdyby zastanowił się i przemyślał przed spotkaniem, na jakim obszarze chciałby się skoncentrować. Przemyślał sobie swoją dotychczasową edukację, przypomniał sobie, co lubi, co go interesuje, określił, czego jeszcze nie wie, o co chciałby zapytać. Jeżeli zaś uczeń nie ma jeszcze pomysłu na siebie i liczy, że ten pomysł uda się wypracować w trakcie spotkań z doradcą zawodowym, wystarczy, aby przyszedł z gotowością do rozmowy i współpracy.

Czy porada to jednorazowe spotkanie?

To zależy. Jeżeli uczeń potrzebuje jedynie informacji edukacyjnej (na temat szkół, ich ofert) lub zawodowej (na temat rynku pracy, zawodów i możliwości rozwoju w interesujących ucznia zawodach), wówczas porada może mieć charakter jednorazowego spotkania. Jeżeli natomiast po poradzie do doradcy zgłasza się uczeń, który wraz z nim chciałby rozpoznać swój potencjał i zaprojektować swoją dalszą karierę edukacyjno-zawodową, wówczas spotkania mogą być kilkakrotne. Co więcej, zdarzają się uczniowie, którzy pozytywnie oceniając pomoc doradcy, zgłaszają się do niego za każdym razem, gdy stoją przed kolejnym wyborem edukacyjnym i/lub zawodowym.

Czym kończy się porada?

Czasami porada kończy się tym, iż uczeń utwierdzi się w swoich zamiarach i upewni, że jego pomysł na przyszłość jest wart realizacji.

Czasami porada kończy się wyborem jednej lub kilku szkół, do których chciałby uczęszczać uczeń. A czasami dzięki spotkaniu z doradcą uczeń po pierwsze określa i odkrywa swoje predyspozycje oraz preferencje i na ich podstawie, uwzględniając współczesny świat pracy, wypracowuje wraz z doradcą projekt swojej kariery edukacyjno-zawodowej, zarówno w bliższej, jak i dalszej perspektywie.

GDZIE ZNALEŹĆ DORADCĘ ZAWODOWEGO

Doradcę zawodowego można znaleźć w instytucjach edukacyjnych i tych, które związane są bezpośrednio z rynkiem pracy.

Warto znać instytucje, w których można liczyć na pomoc doradcy.

NAJBARDZIEJ ZNANE MIEJSCA PRACY DORADCY ZAWODOWEGO:

- szkoła (szkolny doradca zawodowy),
- Szkolny Ośrodek Kariery (w wielu szkołach działają takie ośrodki),
- poradnia psychologiczno-pedagogiczna (zwykle jest dział zawody, w którym doradca zawodowy zajmuje się pomocą z zakresu doradztwa zawodowego),
- Ochotnicze Hufce Pracy: Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży,
- Młodzieżowe Centrum Kariery,
- Mobilne Centrum Informacji Zawodowej,
- Młodzieżowe Biuro Pracy, Punkt Pośrednictwa Pracy,
- Organizacje zajmujące się kształceniem zawodowym (np. Izby Rzemieślnicze, cechy)
- powiatowy urząd pracy; Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (głównie pomoc jest skierowana do osób bezrobotnych, ale młodzież planująca swoją przyszłość edukacyjną, zawodową czy wchodząca na rynek pracy może także liczyć na pomoc),
- Akademickie Biuro Karier (przy uczelniach wyższych).

Oczywiście na spotkanie z doradcą zawodowym można umówić się indywidualnie lub razem z rodzicem/opiekunem. Jest taka możliwość.

Źródło: Dodatek do gazety „CO PO GIMNAZJUM? Zaplanuj swoją karierę” - ABC OŚWIATOWE
— www.koweziu.edu.pl

USŁUGI ROZWOJOWE NA WYSOKIM POZIOMIE

Wkrótce powstanie ogólnopolski rejestr firm świadczących usługi szkoleniowe i edukacyjne, które są finansowane z publicznych pieniędzy wliczając w to fundusze europejskie. Zobligowane do wpisania się do tego rejestru będą przede wszystkim firmy szkoleniowe (w tym także np. izba rzemieślnicza, czy cech), które chcą świadczyć swoje usługi w oparciu o finansowanie z aktualnie realizowanego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, który wkrótce zostanie zastąpiony programem „Wiedza, edukacja, rozwój”. Projekt rejestru ma za zadanie wprowadzenie większej kontroli nad firmami szkoleniowymi. Te, które będą wpisane do omawianego rejestru będą poddawane audytom, a uczestnicy szkoleń będą mogli je ocenić pod kątem przydatności i skuteczności prowadzonych kursów.

Obecnie trwają ostateczne konsultacje społeczne, realizowane przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, na zlecenie Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, dotyczące jakości przyszłych usług rozwojowych, w ramach których wypracowane są m.in. zasady Rejestru Usług Rozwojowych (RUR). W nowej perspektywie finansowej najważniejsza ma być efektywność wydatkowanych środków pod kątem realizacji konkretnych celów przedsiębiorców.

Po raz pierwszy w historii funduszy unijnych, wspierających rozwój kapitału ludzkiego, to pracodawcy będą w pełni określać, jakich usług rozwojowych potrzebują. Do tej pory szefowie najczęściej korzystali z ofert ogólnie dostępnych, czyli niedostosowanych do ich indywidualnych potrzeb. Fundusze będą dystrybuowane na poziomie regionów. Przedsiębiorcy najprawdopodobniej będą nabywać bony edukacyjne o określonej wartości lub uzyskiwać promesę na podstawie, której otrzymają zwrot bądź refundację poniesionych kosztów.

Właśnie z myślą o przedsiębiorcach powstanie Rejestr Usług Rozwojowych (RUR), w którym znaleźć będzie można wszystkie finansowane z EFS, ale także komercyjne, oferty usług rozwojowych np. doradztwa, szkoleń, coachingu, mentoringu. W przyszłości, realizowane z funduszy działania powinny w większym stopniu odpowiadać na potrzeby przedsiębiorców, dawać im możliwość samodzielnego wyboru narzędzi, zapewniać szybką reakcję na występujące problemy oraz zapewniać kompleksowe wsparcie (w tym m.in. diagnostyczne i doradcze).

Menedżerowie na każdym etapie planowania rozwoju pracowników będą mieć dostęp do profesjonalnej pomocy, wcześniej ocenionej przez innych. Moduł obowiązkowych ocen to też nowość, która będzie umożliwiać wybierającym podejmowanie bardziej świadomych decyzji. Na podstawie punktów, przyznawanych przez korzystających z danej usługi, automatycznie będzie tworzony ranking konkretnych ofert rozwojowych i dostawców. Co ważne, wszystkie instytucje, które będą chciały wprowadzić swoje usługi do rejestru, będą musiały spełnić jednolite standardy wiarygodności.

RUR powstanie na podstawie istniejącego portalu www.inwestycjawkadry.pl, który jest obecnie największą bazą szkoleń i studiów podyplomowych.

Według planów, przedsiębiorcy będą mogli korzystać z Rejestru Usług Rozwojowych już w pierwszym kwartale 2015 r.

I.G

Zatrudnianie pracowników młodocianych, czyli czym skorupka za młodu nasiąknie... (wybrane zagadnienia)

Pracownik młodociany jest przede wszystkim pracownikiem, szczególnie pracownikiem, na którym ciąży obowiązek dokończenia się do ukończenia 18. roku życia. Prawo pracy w sposób odmienny traktuje więc zatrudnianie pracowników młodocianych. Obowiązujące przepisy w tej dziedzinie uwzględniają następujące cele:

- ochronę zdrowia pracowników młodocianych, realizowaną poprzez stworzenie takich warunków pracy, które nie będą miały ujemnego wpływu na rozwój fizyczny i psychiczny młodych osób,
 - przygotowanie zawodowe młodzieży, dające możliwość zdobycia kwalifikacji zawodowych.
- Pracownikiem młodocianym, jak wynika z przepisów Kodeksu pracy (art.190 §1), jest osoba, która ukończyła 16 lat i nie przekroczyła 18. roku życia. Warunkiem zatrudniania pracowników młodocianych jest:
- ukończenie gimnazjum,
 - przedstawienie zaświadczenia lekarskiego, że dana praca nie zagraża ich zdrowiu.
- Pracownik młodociany podlega szczególnej ochronie. Ochrona ta dotyczy:
- zakazu zatrudniania młodocianych w wieku poniżej 16 lat,
 - obowiązku dokończenia się młodocianych do ukończenia 18 lat,
 - szczególnej ochrony zdrowia.

Wyjątkowo dopuszczalne jest zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum na wniosek ich przedstawiciela ustawowego lub opiekuna oraz zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, jeżeli młodociany:

- jest przyjęty do oddziału przysposabiającego do pracy utworzonego w gimnazjum albo
- uzyskał zezwolenie dyrektora gimnazjum na spełnienie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz
- uzyskał pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Po ukończeniu przez młodocianego przygotowania zawodowego odbywanego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy może być zawarta umowa o pracę w formie nauki zawodu. Warunkiem zatrudnienia osób niemających 16 lat, które ukończyły lub nie ukończyły gimnazjum, jest:

- zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy,
- zgoda przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tej osoby,
- zaświadczenie lekarza stwierdzającego, że praca nie zagraża zdrowiu,
- pozytywna opinia poradni psychologiczno-pedagogicznej,
- zezwoleń dyrektora gimnazjum na spełnienie



obowiązku szkolnego poza szkołą w przypadku osób, które nie ukończyły gimnazjum.

Pracownik młodociany obowiązany jest dokończać się do ukończenia 18 lat. Dokończenie się młodocianego może obejmować:

- gimnazjum, o ile takiej szkoły nie ukończył,
- szkołę ponadgimnazjalną lub naukę w formach pozaszkolnych.

Na czas niezbędny do wzięcia udziału w zajęciach szkolnych lub dokończenia się pracodawca ma obowiązek zwolnić młodocianego od pracy. Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego do ukończenia 18 lat, obowiązek dokończenia się może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego.

FORMY ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

Podstawową formą zatrudniania pracowników młodocianych nieposiadających kwalifikacji zawodowych jest **przygotowanie zawodowe**. Pracodawca jest obowiązany zawrzeć z młodocianym na piśmie i **na czas nieokreślony** umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, która powinna określać (art.195 §1 Kodeksu pracy):

- rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu, przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
- czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- sposób dokończenia teoretycznego,
- wysokość wynagrodzenia.

Pracodawca zatrudniający w celu nauki zawodu wiekszą liczbę młodocianych, niż wynika to z jego potrzeb,

może zawierać z młodocianymi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na czas określony, jednak nie krótszy niż okres kształcenia określony w rozporządzeniu Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 3 grudnia 2011 r. w sprawie kwalifikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U.2012.7.) lub okres kształcenia wymagany do przystąpienia do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika. Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, odbywanego w formie nauki zawodu, zawiera pracodawca z młodocianym w terminie przyjęć kandydatów do zasadniczych szkół zawodowych. Jeżeli młodociany nie dokończył się w zasadniczej szkole zawodowej, umowa o pracę może być zawarta w innym terminie.

SZCZEGÓLNA OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

W treści przepisów odnoszących się do ochrony pracy



młodocianych ustawodawca wziął pod uwagę względy zdrowotne, szczególnie ważne w stosunku do młodocianych osób, których organizm jest słabszy i znajduje się w fazie rozwoju. Przepisy te dotyczą:

- obowiązkowych badań lekarskich,
- informowania o ryzyku zawodowym,
- krótszych norm czasu pracy,
- zakazu zatrudniania młodocianych w porze nocnej i godzinach nadliczbowych,
- dłuższego wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- zakazu zatrudniania młodocianych przy pracach wzbronionych.

W celu zapewnienia ochrony zdrowia młodocianego pracodawca obowiązany jest poddawać ich badaniom lekarskim:

wstępny:

- przed przyjęciem do pracy,
- przy przenoszeniu na inne stanowiska pracy,

okresowym:

- termin wyznacza lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

kontrolny:

- w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej

Bezpieczna praca to wydajna praca

niż 30 dni spowodowanej chorobą. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Pracodawca jest obowiązany informować o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami:

- pracownika młodocianego – w sposób określony w zakładowym regulaminie pracy, oraz
- przedstawiciela ustawowego młodocianego, tj. rodziców bądź opiekunów.

Skrócone normy czasu pracy są uzasadnione potrzebą zapewnienia dłuższego wypoczynku młodemu, rozwijającemu się organizmowi. Przepisy różnicują jednak czas pracy młodocianych w zależności od wieku.

Czas pracy młodocianych wynosi do 16 roku życia - 6 godzin na dobę, powyżej 16 lat - 8 godzin na dobę. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy. Młodocianego, w myśl art. 203 § 1 Kodeksu pracy, nie można zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Jest to przepis bezwzględnie obowiązujący, od którego nie przewiduje się jakiegokolwiek odstępstwa. Zakaz ten obejmuje wszystkich młodocianych, a więc zarówno zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego, jak i przy pracach lekkich.

Z zakazu pracy w godzinach nadliczbowych wypływa także zakaz pracy w niedziele i święta, jeżeli praca w te dni spowoduje przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00 rano. W przypadkach, w których pracodawca zatrudnia młodocianych którzy nie ukończyli gimnazjum, zatrudnia osoby niemające 16 lat, które ukończyły gimnazjum, zatrudnia osoby niemające 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum, pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20.00 a 6.00 rano. Młodocianemu przysługuje również przerwa w pracy obejmująca porę nocną, która wynosi 14 godzin, a w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę. Mając na uwadze wiek młodocianych oraz to, że organizmy młode wymagają dłuższego wypoczynku, ustawodawca ukształtował uprawnienia urlopowe młodocianych korzystniej niż pozostałych pracowników. Z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy młodociany nabywa prawo do 12 dni roboczych urlopu wypoczynkowego. Po roku pracy młodociany nabywa prawo do 26 dni roboczych urlopu. Po przepracowaniu roku młodociany ma prawo do urlopu w wymiarze 38 dni (12 + 26),

ponieważ wielkości te są sumowane. Wymiar każdego następnego urlopu wypoczynkowego wynosi 26 dni roboczych, aż do roku, w którym młodociany kończy 18 lat. W roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, przysługuje mu urlop w wymiarze 20 dni. Jeżeli młodociany uczęszcza do szkoły, pracodawca udziela mu urlopu w okresie ferii szkolnych. Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nie przekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym – 2 miesięcy.

PRACE WZBRONIONE MŁODOCIANYM

Zakaz zatrudniania młodocianych przy pracach wzbo-



nionych w myśl art. 204 § 1 Kodeksu pracy ma na celu ochronę zdrowia fizycznego i psychicznego młodocianych oraz zapewnienie, aby wykonywana przez młodocianych praca nie miała ujemnego wpływu na ich rozwój. Wykaz prac wzbronionych jest zawarty w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 roku w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2004 r. Nr 200 poz. 2047 z późn. zm.). Obejmuje on prace, przy których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia i niebezpieczne, oraz prace szczególnie uciążliwe i zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu. Są to prace:

- związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu,
 - w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych, stwarzające zagrożenia wypadkowe.
- Do obowiązku pracodawcy należy sporządzenie i zamieszczenie w regulaminie pracy, prac:
- wzbronionych młodocianym,
 - wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnienie młodocianych w celu odbycia przygotowania zawodowego,
 - zamieszczenie w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudnieni młodociani (w widocznym miejscu): wykazu prac wzbronionych młodocianym i stanowisk pracy, na których są wykonywane te prace.



- W ustaleniu prac wzbronionych młodocianym uczestniczy lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianymi. Zatrudnianie młodocianych przy pracach wzbronionych jest dozwolone, jeżeli:

- młodociany jest w wieku powyżej 16 lat,
 - jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego,
 - prace nie mają charakteru pracy ciągłej,
 - prace są zawarte w załączniku nr 1 do rozporządzenia w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.
- Pracodawca zatrudniający młodocianych przy pracach wzbronionych podejmuje działania niezbędne do zapewnienia im szczególnej ochrony zdrowia podczas pracy, biorąc w szczególności pod uwagę ryzyko wynikające z ich braku doświadczenia, braku świadomości istniejących lub potencjalnych zagrożeń oraz niepełnej dojrzałości fizycznej i psychicznej.

Dopuszczenie młodocianych do prac wzbronionych może nastąpić na podstawie oceny ryzyka związanego z wykonywaną pracą, dokonanej przed rozpoczęciem pracy przez młodocianych lub w razie istotnej zmiany warunków wykonywania pracy.

Powyżej przedstawiłem wybrane elementy związane z zatrudnianiem pracowników młodocianych. Nadal nagminnie łamanym przez pracodawców prawem jest zatrudnianie pracowników młodocianych w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, nie zapewnianie wymaganej przerwy tygodniowej a czasami dobowej oraz zatrudnianie przy pracach wzbronionych. Respektowanie przepisów dotyczących zatrudniania pracowników młodocianych jest nie tylko obowiązkiem formalnym wynikającym z przepisów prawa pracy, jest obowiązkiem moralnym. O odpowiedzialności pracodawców, a pracodawców zatrudniających pracowników młodocianych w szczególności, świadczy poszanowanie godności innego człowieka, bo czym skorupka za młodu... tym odplaci w przyszłości.

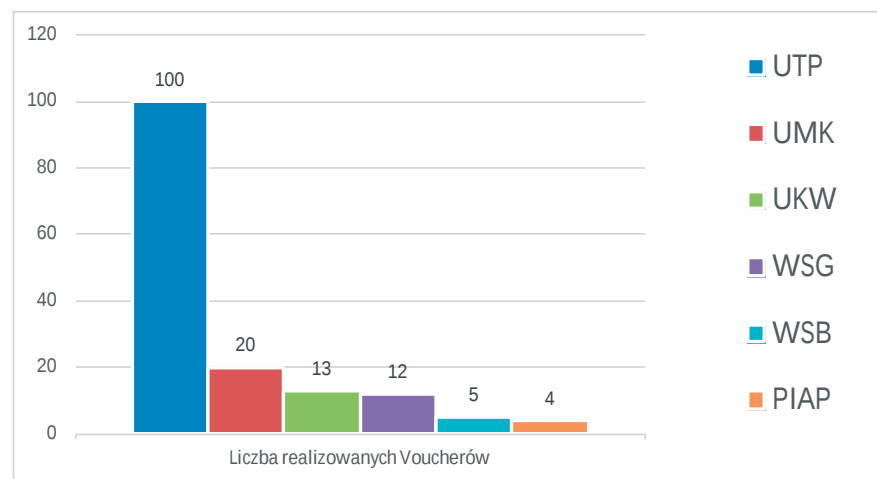
Krzysztof Adamski
(Główny specjalista OiP w Bydgoszczy)

Połączenie nauki i biznesu - czyli VOUCHER badawczy

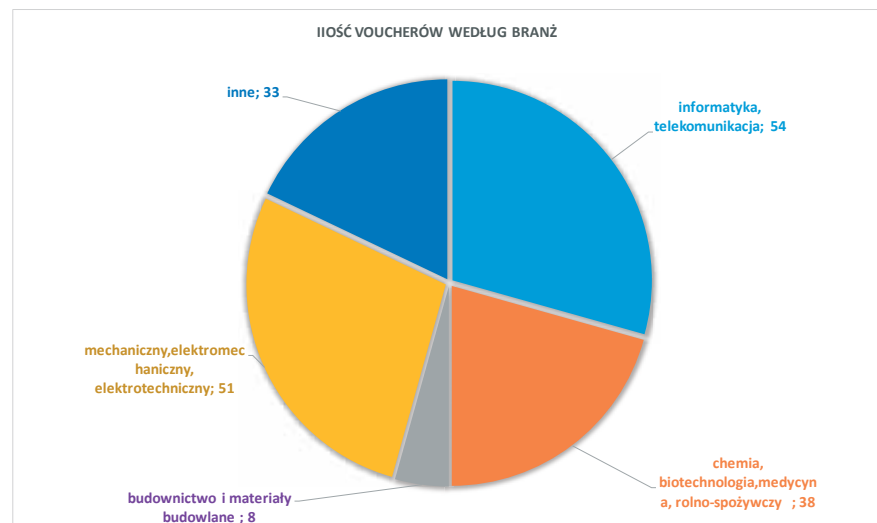
Dobiega końca realizowany przez „Pracodawców Pomorza i Kujaw” Związek Pracodawców (dawniej: Kujawsko-Pomorski Związek Pracodawców i Przedsiębiorców) „Program pilotażowy w województwie kujawsko-pomorskim Voucher badawczy”. Projekt został uznany przez Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego w roku 2010 za projekt kluczowy i uzyskał dofinansowanie ze środków Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego w wysokości ponad 8 milionów złotych.

W porównaniu z konkursami ogólnopolskimi o podobnym proinnowacyjnym charakterze, w których można było uzyskać wsparcie finansowe na badania przemysłowe, prace rozwojowe czy badania wyrobów na zgodność z normami, przedsiębiorcy z województwa kujawsko-pomorskiego mile zaskoczyli Realizatora Projektu frekwencją - ogółem złożono 283 wnioski - i jakością merytoryczną zgłoszonych przedsięwzięć badawczych dotyczących opracowania innowacji produktowych i/lub procesowych. Większość wniosków o udzielenie wsparcia składanych było przez Wnioskodawców posiadających siedzibę na terenie Bydgoszczy i powiatu bydgoskiego, Torunia i powiatu toruńskiego oraz Inowrocławia i powiatu inowrocławskiego. Natomiast żaden projekt innowacyjny nie wpłynął z powiatów: radziejewskiego oraz sępoleńskiego. Zrealizowano 184 przedsięwzięcia badawcze na łączną kwotę 6 milionów złotych. Najwięcej zrealizowanych voucherów badawczych, bo 54, związanych było z branżami informatyczną i telekomunikacyjną. Następni w kolejności byli przedstawiciele przemysłu mechanicznego, elektromechanicznego, elektrotechnicznego w liczbie 51, a także rolno-spożywczego, chemicznego, biotechnologicznego i medycznego w liczbie 38 wykorzystanych voucherów. Dzięki współpracy nauki i biznesu opracowano wiele innowacji w obrębie wyrobów, usług czy procesów technologicznych.

Liczba Voucherów zrealizowanych w wybranych jednostkach naukowych



Ilość Voucherów według branż



VOUCHER BADAWCZY NA PIERWSZY KONTAKT Z JEDNOSTKĄ NAUKOWĄ

Dla przedsiębiorców, którzy nigdy nie korzystali ze współpracy z jednostkami naukowymi wprowadzono narzędzie inicjujące tą współpracę – voucher badawczy na pierwszy kontakt z jednostką naukową. Dzięki takiej formie wsparcia oraz licznych spotkaniom informacyjnym organizowanym na terenie całego województwa, przedsiębiorcy zaczęli interesować się ofertą naukowo-badawczą, w szczególności lokalnych uczelni. Przykładem zainicjowania współpracy na linii biznes-nauka jest zrealizowane przez Grados Sp. z o.o. z siedzibą w Aleksandrowie Kujawskim we współpracy z Uniwersytetem Mikołaja Kopernika w Toruniu przedsięwzięcie badawcze dotyczące opracowania ulepszonych procesów produkcji kremów i multikremów.

VOUCHER BADAWCZY NA ROZWÓJ WSPÓŁPRACY BADAWCZO-ROZWOJOWEJ

Dla przedsiębiorców którzy prowadzili już współpracę z jednostkami naukowymi Realizator Projektu przeznaczył voucher badawczy na rozwój współpracy badawczo – rozwojowej. Dla przykładu Zakład Sadowniczy Wtelnio Sp. z o.o., w ramach kontynuacji współpracy z jednostką naukową, zrealizował razem z Wydziałem Rolnictwa i Biotechnologii

Uniwersytetu Technologiczno-Przyrodniczego im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy (UTP) przedsięwzięcie badawcze pn. „Opracowanie nowego procesu pakowania soków owocowych, warzywnych oraz mieszanych o przebadanych właściwościach prozdrowotnych”. Kolejnym interesującym przykładem jest współpraca nawiązana między przedsiębiorstwem Bart Sp. z o.o. z miejscowości Sulnowo koło Świecia a Wydziałem Technologii i Inżynierii Chemicznej UTP w Bydgoszczy nad przedsięwzięciem pn. „Przeprowadzenie badań nad wpływem stosowania nowych receptur kleju skrobiowego na jakość produkowanych tektur i opakowań, ze szczególnym uwzględnieniem odporności mikrobiologicznej”. Podjęte działania badawcze doprowadziły do opracowania innowacji produktowej tj. opakowania z zastosowaniem nowego rodzaju kleju o specyficznych właściwościach mikrobiologicznych i bakteriologicznych. Dzięki temu firma uzyskała możliwość produkowania lepszych, bardziej opłacalnych i konkurencyjnych wyrobów, dostosowanych głównie do oczekiwań firm z branży rolno-spożywczej. Ponadto dalszym efektem wspólnego podjęcia się realizacji przedsięwzięcia badawczego przez spółkę i jednostkę naukową stało się nawiązanie długofalowej współpracy pomiędzy tymi podmiotami.



Bart Sp. z o.o. - tektura falista (wyrób gotowy)

PODWOJNI BENEFICJENCI PROJEKTU PILOTAŻOWEGO

Finalnie ze wsparcia w ramach „Programu pilotażowego w województwie kujawsko-pomorskim Voucher badawczy” skorzystało 152 przedsiębiorców z sektora MŚP - 32 firmy skorzystały z voucheru dwukrotnie. Jednym z podwójnych Beneficjentów projektu jest Zakład Inżynierii Przemysłowej Wojciech Kminikowski, który we współpracy z UTP w Bydgoszczy zrealizował przedsięwzięcie badawcze dotyczące opracowania procedury badawczej systemu ciągłej diagnostyki drganiowej siłowni wiatrowej. W otrzymanej od jednostki naukowej dokumentacji technicznej znalazła się również rekomendacja do stworzenia prototypu oprogramowania systemowego diagnostyki drganiowej do wykonania w dalszej perspektywie badawczej – voucher badawczy na rozwój współpracy badawczo-rozwojowej

KILKA TYPÓW INNOWACJI

Niektóre planowane przez przedsiębiorców innowacje posiadały cechy dwóch lub kilku typów. Firma wprowadzająca nowy produkt, który wymaga także opracowania nowego procesu, bez wątpienia jest podmiotem realizującym innowację w obrębie produktu, jak i procesu. Przykładem takiego voucher badawczego jest przedsięwzięcie badawcze realizowane przez Zakłady Laminatów Poliesterowych „Trokotex” Sp. z o.o. z siedzibą w Toruniu z Wydziałem Inżynierii Mechanicznej UTP w Bydgoszczy. Dzięki podjętym działaniom badawczym możliwe stało się opracowanie innowacyjnej technologii laminowania walcowych odcinków poszycia zbiorników, która jednocześnie przełożyła się na możliwość zaferowania udoskonalonych produktów. Innowacja wystąpiła więc na kilku płaszczyznach.



Zakłady Laminatów Poliesterowych Trokotex Sp. z o.o. – Tworzenie warstwy chemoodpornej zbiornika poprzez natrysk ciętego włókna szklanego z żywicy

EFEKTY PROJEKTU PILOTAŻOWEGO

Realizacja Projektu „Program pilotażowy w województwie kujawsko-pomorskim Voucher badawczy” stworzyła warunki dla usprawnienia transferu wiedzy i doświadczeń ze sfery nauki do sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Formuła voucherów badawczych została zaakceptowana przez obie strony. Wspólna realizacja przedsięwzięć badawczych skutkowałą nawiązaniem długofalowej współpracy pomiędzy firmami a jednostkami naukowymi, w szczególności w zakresie wdrażania innowacyjnych przedsięwzięć w przedsiębiorstwach. Ponadto w ramach współpracy stron w wielu przypadkach planowano organizację praktyk dla studentów wraz z możliwością przeprowadzania badań naukowych. Przedsięwzięcia badawcze stanowiły także inspirację do tematu pracy dyplomowej lub doktorskiej. Realizacja projektu pilotażowego pokazała, że istnieje potrzeba wymiany doświadczeń między jednostkami naukowymi, w zakresie organizacji współpracy z przemysłem, w takich obszarach jak: kwestie formalno-prawne, finanse i promocja dorobku naukowego. Widzimy także, że istnieje konieczność aktywizacji „białych pól” – miast i powiatów naszego województwa, w których przedsięwzięć innowacyjnych jest mało lub nie ma ich wcale.

Aleksandra Wojaczynska
„Pracodawcy Pomorza i Kujaw”
specjalista ds. wsparcia projektów badawczych
„Program pilotażowy w województwie kujawsko-pomorskim Voucher badawczy”
tel. (52) 524 09 22, fax (52) 346 84 81
e-mail: wojaczynska@pracodawcy.info.pl

Fundusze europejskie w latach 2014-2020

Kończąc się już środki finansowe dostępne w ramach okresu programowania 2007-2013. Wszyscy przygotowują się do rozdania nowych środków, które dostępne będą w okresie 2014-2020.

FUNDUSZ SPÓJNOŚCI

Po zatwierdzeniu przez Parlament Europejski decyzji Rady Europejskiej Polska ma otrzymać 72,9 mld euro na realizację polityki spójności. Środki te będzie można zainwestować w szczególności w:

- badania naukowe i ich komercjalizację,
- kluczowe połączenia drogowe (autostrady, drogi ekspresowe),
- rozwój przedsiębiorczości,
- transport przyjazny środowisku (kolej, transport publiczny),
- cyfryzację kraju (szerokopasmowy dostęp do internetu, e-usługi administracji),
- aktywizację zawodową.

Ponadto ustalono, że w projektach dofinansowanych z funduszy europejskich podatek VAT będzie kosztem kwalifikowalnym, co oznacza utrzymanie możliwości jego refundacji.

W ramach funduszy polityki spójności realizowanych ma być 6 krajowych programów, w tym jeden ponadregionalny dla województw Polski Wschodniej.

Zgodnie z informacjami przedstawionymi przez Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju realizowane mają być następujące programy:

- Infrastruktura i Środowisko - 24.158 mln euro,
- Inteligentny Rozwój - 7.625 mln euro,
- Wiedza, Edukacja, Rozwój - 3.197 mln euro,
- Polska Cyfrowa - 1.946 mln euro,
- Pomoc Techniczna - 570 mln euro.

INNOWACYJNOŚĆ

W najbliższych latach najważniejszym instrumentem oferującym wsparcie w obszarze innowacyjności, badań naukowych i ich powiązań ze sferą przedsiębiorstw będzie Program Operacyjny Inteligentny Rozwój, 2014-2020. Środki z niego kierowane będą przede wszystkim do przedsięwzięć, a także do jednostek naukowych oraz instytucji otoczenia biznesu, w szczególności tych, które wspierają działalność B+R. Beneficjentami PO IR będą mogły zostać też podmioty integrujące sektor nauki, gospodarki i otoczenia biznesu, takie jak konsorcja, klastry czy platformy technologiczne.

ŚRODOWISKO

Planowane jest, że najważniejszymi beneficjentami PO IR 2014-2020 będą podmioty publiczne (w tym jednostki samorządu terytorialnego) oraz podmioty prywatne (przede wszystkim duże przedsiębiorstwa). Głównym celem programu będzie wsparcie gospodarki efektywnie korzystającej z zasobów i przyjaznej środowisku oraz sprzyjającej spójności terytorialnej. Położony ma zostać duży nacisk na wsparcie gospodarki skutecznie korzystającej z dostępnych zasobów sprzyjającej środowisku i jednocześnie konkurencyjnej ekonomicznie.

Dla 15 regionów przeznaczonych ma być około 26 mln euro.

Priorytetowo w ramach programu będą traktowane działania mające na celu w szczególności:

- 1) Promocję odnawialnych źródeł energii i efektywności energetycznej,
- 2) Ochronę środowiska, w tym adaptację do zmian klimatu,
- 3) Rozwój infrastruktury transportowej przyjaznej dla środowiska i ważnej w skali europejskiej,
- 4) Rozwój infrastruktury bezpieczeństwa energetycznego.

WIEDZA, EDUKACJA, ROZWÓJ

Program Wiedza, Edukacja, Rozwój ma stanowić odpowiedź na potrzeby reform w obszarach zatrudnienia, edukacji czy szkolnictwa wyższego. Ma on też mieć na celu wsparcie dla innowacji społecznych oraz promowanie i wspieranie współpracy ponadnarodowej w wymienionych obszarach oraz w zakresie zatrudnienia osób młodych. W ramach programu wspierane mają być następujące obszary:

- zatrudnienie i mobilność pracowników,
- walka z ubóstwem,
- inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie,
- wzmacnianie sprawności i efektywności państwa.

Program ten finansowany będzie ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

PROGRAMY REGIONALNE

Tak samo jak w poprzednim okresie programowania realizowane mają być programy regionalne. Tutaj środki będą mogły otrzymywać m.in. przedsiębiorcy prowadzący mikropodsiębiorstwa oraz małe i średnie firmy. Na realizację 15 regionalnych programów (nie wliczając RPO Mazowsze) zostanie przeznaczonych ok. 60% funduszy strukturalnych (Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego i Europejski Fundusz Społeczny).

Źródło:
Gazeta Podatkowa nr 91 (1028) z dnia 14.11.2013

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia

Rada Ministrów przyjęła w listopadzie 2013 r. projekt ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, przedłożony przez ministra pracy i polityki społecznej.

Wzrost zatrudnienia dzięki lepszemu dostosowaniu ofert urzędów pracy do potrzeb bezrobotnych – to podstawowy cel proponowanej regulacji.

Cel ten ma zostać osiągnięty przez m.in. zwiększenie skuteczności działań podejmowanych przez urzędy pracy na rzecz bezrobotnych, a w efekcie efektywniejsze wydatkowanie środków na ich aktywizację. Zdaniem ekspertów rynku pracy proponowane rozwiązania powinny przynieść pozytywny efekt. Już sam fakt, że rząd proponuje zmiany to dobry znak. Eksperti podkreślają, że w bieżącym roku kalendarzowym nowe przepisy mogą znacząco poprawić sytuację poszukujących zatrudnienia.

W związku z tym zaproponowano zmiany, dzięki którym możliwe będzie:

POPRAWIENIE EFEKTYWNOŚCI DZIAŁANIA URZĘDÓW PRACY

Przewidziano powiązanie wysokości środków przekazywanych z Funduszu Pracy powiatom na wynagrodzenia pracowników powiatowych urzędów pracy z efektami ich działania. Premiovani będą pracownicy pracujący bezpośrednio z klientami indywidualnymi i instytucjonalnymi (**doradcy klienta indywidualnego, doradcy klienta instytucjonalnego**), a także kadra kierownicza tych urzędów, które uzyskują najlepsze wyniki w „doprowadzaniu” bezrobotnych do zatrudnienia. Złożono także zmianę algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w województwie, z uwzględnieniem efektów działań aktywizacyjnych urzędów pracy.

POPRAWIENIE JAKOŚCI USŁUG ŚWIADCZONYCH BEZROBOTNYM STOSOWNIE DO ICH POTRZEB

Przewidziano wzmocnienie indywidualnego podejścia do klientów powiatowych urzędów pracy, które zapewni system profilowania pomocy dla bezrobotnych. Wprowadzenie tego systemu pozwoli powiatowym urzędom pracy skuteczniej pomagać w wejściu lub powrocie na rynek pracy osobom najbardziej potrzebującym takiego wsparcia.

1. W pierwszym profilu znajdują się bezrobotni aktywni, dla których podstawowym wsparciem będą usługi pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego i w bardzo ograniczonym zakresie inne formy wsparcia, np. szkolenia oraz dotacje i pożyczki na działalność gospodarczą.
2. Do drugiego profilu należeć będą bezrobotni wymagający wsparcia, którzy korzystać będą ze wszystkich usług i instrumentów rynku pracy, jakie oferują powiatowe urzędy pracy. Takie osoby będą np. kierowane na szkolenia i staże.
3. W trzecim profilu znajdą się bezrobotni oddaleni od rynku pracy, zarówno tacy, którzy z różnych powodów są zagrożeni wykluczeniem społecznym, jak i ci którzy z własnego wyboru nie są zainteresowani zatrudnieniem lub uchylają się od legalnej pracy. Urzędy pracy przekażą obsługę tych osób innym podmiotom. W praktyce działania pomocowe na rzecz takich osób będą realizowane, w ramach zlecenia usług aktywizacyjnych, przez agencje zatrudnienia lub organizacje pozarządowe albo w ramach Programu Aktywizacja i Integracja (PAI), realizowanego przez powiatowy urząd pracy i ośrodek pomocy społecznej.

Nowe instrumenty w tym:

TWORZENIE MIEJSC PRACY I POWRÓT DO ZATRUDNIENIA OSÓB BEZROBOTNYCH, W TYM POWRACAJĄCYCH NA RYNEK PRACY PO PRZERWIE ZWIĄZANEJ Z WYCHOWYNIEM DZIECKA

Grant na telepracę – instrument kierowany do pracodawcy albo przedsiębiorcy za zatrudnienie w formie telepracy bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy (wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat) oraz bezrobotnych, którzy zrezygnowali z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną. Na podstawie umowy zawartej ze starostą pracodawca albo przedsiębiorca otrzyma z Funduszu Pracy grant do wysokości 6-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego rodzica lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną.

Świadczenie aktywizacyjne – będzie przyznawane pracodawcy z Funduszu Pracy za zatrudnienie skierowanych przez powiatowy urząd pracy bezrobotnych, powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka (np. po urlopie wychowawczym) oraz za bezrobotnych, którzy zrezygnowali z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną. Świadczenie to będzie wypłacane pracodawcy przez 12 miesięcy (w wysokości 1/2 minimalnego wynagrodzenia) lub 18 miesięcy (w wysokości 1/3 minimalnego wynagrodzenia) za zatrudnienie bezrobotnego rodzica lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną.

Pożyczka z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej. O pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej będą mogły ubiegać się osoby fizyczne: poszukujący pracy absolwenci szkół i wyższych uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia otrzymania dyplomu; bezrobotni zarejestrowani w PUP; studenci ostatniego roku uczelni wyższych. Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej ma być udzielana do wysokości 20-krotnego przeciętnego wynagrodzenia i będzie podlegała oprocentowaniu na zasadach preferencyjnych. Okres jej spłaty nie będzie dłuższy niż 7 lat, z możliwością skorzystania z 12-miesięcznego okresu karencji w spłacie kapitału. O pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego (w tym bezrobotnego skierowanego przez PUP) będą mogły ubiegać się także: podmioty prowadzące działalność gospodarczą; niepubliczne szkoły i przedszkola; żłobki lub kluby dziecięce tworzone i prowadzone przez osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej; producenci rolni będący osobami fizycznymi, osobami prawnymi lub jednostkami organizacyjnymi nieposiadającymi osobowości prawnej, zamieszkującymi lub mającymi siedzibę w Polsce, oraz będący posiadaczami gospodarstwa rolnego lub prowadzący dział specjalny produkcji rolnej.

Programy regionalne – czyli inicjowanie programów, które realizowane będą we współpracy z powiatowymi urzędami pracy na rzecz grup bezrobotnych wskazanych na podstawie diagnozy sytuacji na regionalnym rynku pracy. Z wnioskiem o zainicjowanie takiego programu do marszałka województwa będą mogli wystąpić: starostowie, wojewódzka rada rynku pracy, wojewódzka komisja dialogu społecznego.

Trójstronne umowy szkoleniowe – będą zawierane przez starostę z pracodawcą i instytucją szkoleniową. Będzie w nich położony nacisk na pozyskiwanie umiejętności pod potrzeby konkretnego pracodawcy. Pracodawcy deklarowaliby w umowie zatrudnienie bezrobotnego po odbyciu szkoleniu, a w zamian za to w umowie byłoby określone umiejętności i kwalifikacje zawodowe wymagane przez pracodawcę od kandydatów do pracy.

WSPARCIE PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH MŁODYCH PRACOWNIKÓW

Zaproponowano, aby bezrobotnym do 25 roku życia urząd pracy przedstawiał propozycje pracy, stażu lub podniesienia kwalifikacji w ciągu 4 miesięcy od dnia rejestracji. Jest to zgodne z wytycznymi dokumentu „Gwarantę dla młodzieży” w ramach „Inicjatywy dla młodych”. Przewidziano nowe instrumenty adresowane do bezrobotnych do 30 roku życia, które będą ich motywować do samodzielnego poszukiwania pracy.

1. **Bon szkoleniowy** – gwarantuje sfinansowanie szkolenia samodzielnie wybranego przez bezrobotnego, które jest niezbędne do podjęcia zatrudnienia, a także dodatkowych kosztów z tym związanych (dojazdu, zakwaterowania) do wysokości przeciętnego wynagrodzenia;
2. **Bon stażowy** – gwarantuje skierowanie młodego bezrobotnego na staż do pracodawcy przez niego wskazanego (warunkiem skierowania na staż będzie zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia bezrobotnego po jego odbyciu);
3. **Bon zatrudnieniowy** – gwarantuje zrefundowanie pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego do 30 roku życia na 18 miesięcy, części kosztów wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne;
4. **Bon na zasiedlenie** – osobom do 30 roku życia zapewni środki w kwocie nie wyższej niż dwukrotność przeciętnego wynagrodzenia za pracę, która pozwoli pokryć koszty związane z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem zamieszkania. Zaplanowano też refundację pracodawcom kosztów poniesionych składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia, skierowanych przez urząd pracy, którzy podejmują pierwszą pracę.

WSPARCIE PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH BEZROBOTNYCH W WIEKU 50 PLUS.

Starosta będzie mógł przyznać pracodawcy albo przedsiębiorcy dofinansowanie do wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego, który ma więcej niż 50 lat. Wysokość dofinansowania z Funduszu Pracy nie będzie mogła przekroczyć 30 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dofinansowanie będzie przysługiwać przez okres: 12 miesięcy w przypadku zatrudnienia bezrobotnych, którzy ukończyli 50 lat, a nie ukończyli 60 lat oraz 24 miesięcy w przypadku bezrobotnych, którzy ukończyli 60 lat.

Wsparcie pracodawców w podnoszeniu kwalifikacji pracowników – Utworzenie Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Krajowy Fundusz Szkoleniowy ze środków Funduszu Pracy. Będzie z niego finansowane kształcenie i szkolenie pracowników. W pierwszym etapie KFS ma wspierać kształcenie ustawiczne pracowników powyżej 45 roku życia, a w późniejszym okresie także pozostałych.

Źródło: na podstawie: www.premier.gov.pl

Nowe prawo 2014

ZMIANY DOTYCZĄCE DROBNYCH PRZEDSIĘBIORCÓW

Ze zwolnienia podmiotowego z VAT do tej pory korzystali drobni przedsiębiorcy, czyli podatnicy, u których wartość sprzedaży opodatkowanej nie przekroczyła łącznie w poprzednim roku podatkowym kwoty 150.000 zł. Limit ten w 2014 r. pozostanie bez zmian. Jednak od 2014 r. zwolnienie dotyczy sprzedaży, a nie jak było podatników.

OKREŚLENIE LIMITU

Jak wynikało z brzmienia art. 113 ust. 1 ustawy o VAT, zwalniało się od podatku podatników, u których wartość sprzedaży opodatkowanej nie przekroczyła łącznie w poprzednim roku podatkowym kwoty 150.000 zł. Natomiast od 2014 r., zgodnie z tym przepisem, zwalnia się od podatku sprzedaż dokonywaną przez podatników, u których wartość sprzedaży nie przekroczyła łącznie w poprzednim roku podatkowym kwoty 150.000 zł. Do wartości sprzedaży nie wlicza się kwoty podatku.

Od 2014 r. zwolnieniem z VAT objęta została sprzedaż dokonywana przez podatnika, a nie podatnik.

Ponadto do wartości tej nie wlicza się:

- 1) WDT oraz sprzedaży wysyłkowej z terytorium kraju oraz sprzedaży wysyłkowej na terytorium kraju,
- 2) odpłatnej dostawy towarów i odpłatnego świadczenia usług, zwolnionych od podatku, z wyjątkiem:
 - a) transakcji związanych z nieruchomościami,
 - b) usług, o których mowa w art. 43 ust. 1 pkt 7, 12 i 38-41 (np. usługi zarządzania funduszami, udzielania kredytów),
 - c) usług ubezpieczeniowych - jeżeli czynności te nie mają charakteru transakcji pomocniczych,
- 3) odpłatnej dostawy towarów, które na podstawie przepisów o podatku dochodowym są zaliczane przez podatnika do środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych podlegających amortyzacji.

Jak wynika z powyższego, od 2014 r., inaczej niż to było do tej pory, do wartości sprzedaży nie wlicza się np. wartości WDT. Natomiast należy podkreślić, że do transakcji związanych z nieruchomościami zaliczyć można ich wynajem. Do tej pory do wartości sprzedaży nie wliczało się wartości sprzedaży usług wynajmowania lub dzierżawienia nieruchomości o charakterze mieszkalnym lub ich części na własny rachunek, wyłącznie na cele mieszkaniowe, bowiem były to usługi zwolnione przedmiotowo z VAT. Od 2014 r. usługi najmu mieszkań (zwolnione z VAT) nie są uwzględniane w tym limicie tylko wówczas, gdy mają charakter pomocniczy.

Ponadto od 2014 r. zwolniona od podatku jest sprzedaż dokonywana przez podatnika rozpoczynającego w trakcie roku podatkowego wykonywanie czynności opodatkowanych VAT, jeżeli przewidywana przez niego wartość sprzedaży nie przekroczy, w proporcji do okresu prowadzonej działalności gospodarczej w roku podatkowym, kwoty 150.000 zł.

REZYGNACJA ZE ZWOLNIENIA

Podatnik zwolniony z VAT na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy od stycznia 2014 roku może zrezygnować z tego zwolnienia pod warunkiem pisemnego zawiadomienia o tym zamiarze naczelnika urzędu skarbowego przed początkiem miesiąca, w



którym rezygnuje ze zwolnienia. W przypadku podatnika rozpoczynającego w trakcie roku podatkowego wykonywanie czynności opodatkowanych VAT, których chce zrezygnować z tego zwolnienia od pierwszej wykonanej czynności, pisemne zawiadomienie o tym zamiarze musi złożyć przed dniem wykonania tej czynności.

PRZEKROCZENIE LIMITU

Do tej pory w przypadku gdy wartość sprzedaży u podatników zwolnionych z VAT na podstawie art. 113 ust. 1 przekroczyła limit, o którym mowa w tym przepisie, zwolnienie traciło moc w momencie tego przekroczenia. Wynikało to z art. 113 ust. 5 ustawy o VAT. Obowiązek podatkowy powstaje z momentem przekroczenia, a opodatkowaniu podlega nadwyżka sprzedaży ponad ten limit. Za zgodą naczelnika urzędu skarbowego podatnik mógł pomniejszyć kwotę podatku należnego o kwotę podatku naliczonego wynikającą z dokumentów celnych oraz o kwotę podatku zapłaconą od WNT, a także o kwoty podatku naliczonego wynikające z faktur dokumentujących zakupy dokonane przed dniem utraty zwolnienia, pod warunkiem:

- 1) sporządzenia spisu z natury zapasów tych towarów posiadanych w dniu, w którym nastąpiło przekroczenie limitu 150.000 zł, oraz
 - 2) przedłożenia w urzędzie skarbowym ww. spisu w terminie 14 dni, licząc od dnia utraty zwolnienia.
- Od początku 2014 r. art. 113 ust. 5 ustawy o VAT otrzymało nowe brzmienie. Zgodnie z nim, jeżeli wartość sprzedaży zwolnionej od podatku na podstawie art. 113 ust. 1 przekracza kwotę 150.000 zł, zwolnienie traci moc począwszy od czynności, którą przekroczone tę kwotę. Tak więc cała transakcja, której dokonanie powoduje utratę prawa do zwolnienia, objęta jest opodatkowaniem VAT.

Ponadto od 2014 r. nie ma już obowiązku sporządzenia na dzień utraty prawa do zwolnienia spisu z natury zapasów towarów i przedłożenia go do urzędu skarbowego. Jak wyjaśnił resort w uzasadnieniu do projektu nowelizacji ustawy o VAT,

nie oznacza to jednak, że podatnik nie może wykazać podatku naliczonego związanego ze sprzedażą opodatkowaną. W tym celu może taki rimanent sporządzić, co ułatwi mu wykazanie w postępowaniu dowodowym takiego związku.

POWRÓT DO ZWOLNIENIA

Po zmianie przepisów została utrzymana zasada, że podatnik ma możliwość powrotu do zwolnienia od podatku przed upływem roku, licząc od końca roku, w którym utracił prawo do zwolnienia lub zrezygnował z niego (art. 113 ust. 11 ustawy o VAT). Przy czym dodano w art. 113 ust. 11a, zgodnie z którym powyższe stosuje się odpowiednio do podatnika będącego osobą fizyczną, który przed zakończeniem działalności gospodarczej traci prawo do zwolnienia od podatku lub rezygnuje z tego zwolnienia, a następnie rozpoczyna ponownie wykonywanie czynności opodatkowanej VAT.

WYŁĄCZENIA ZE ZWOLNIENIA Z VAT

Od dnia 1 stycznia 2014 r. zmianie uległo także brzmienie art. 113 ust. 13 ustawy o VAT. Zwolnienie ze względu na wysokość sprzedaży nie ma zastosowania do podatników:

1) dokonujących dostaw:

- a) towarów wymienionych w załączniku nr 12 do ustawy o VAT, tj. wyrobów (złomu) z metali szlachetnych lub z udziałem tych metali,
 - b) towarów opodatkowanych podatkiem akcyzowym, w rozumieniu przepisów o podatku akcyzowym, z wyjątkiem:
 - energii elektrycznej (PKWiU 35.11.10.0),
 - wyrobów tytoniowych,
 - samochodów osobowych, innych niż wymienione w lit. e), zaliczanych przez podatnika, na podstawie przepisów o podatku dochodowym, do środków trwałych podlegających amortyzacji,
 - c) budynków, budowli lub ich części, w przypadkach, o których mowa w art. 43 ust. 1 pkt 10 lit. a) i b),
 - d) terenów budowlanych,
 - e) nowych środków transportu,
- 2) świadczących usługi:
- a) prawnicze,
 - b) w zakresie doradztwa, z wyjątkiem doradztwa rolniczego związanego z uprawą i hodowlą roślin oraz chowem i hodowlą zwierząt, a także związanego ze sporządzaniem planu zagospodarowania i modernizacji gospodarstwa rolnego,
 - c) jubilerskie,
 - 3) nieposiadających siedziby działalności gospodarczej na terytorium kraju.

Warto podkreślić, że od 2014 r. nie ma już wątpliwości, że podatnik, którego sprzedaż jest zwolniona z VAT na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o VAT, nie traci prawa do zwolnienia w przypadku, gdy sprzeda samochód osobowy stanowiący u niego środek trwały podlegający amortyzacji.

Podstawa prawna
Ustawa z dnia 11.03.2004 r. o VAT (Dz. U. z 2011 r. nr 177, poz. 1054 ze zm.)

Źródło:
Gazeta Podatkowa nr 89 (1026) z dnia 7.11.2013

Nowe prawo 2014

WYSOKOŚĆ WSPÓŁCZYNNIKA W 2014 R.

Wartość współczynnika urlopowego na dany rok kalendarzowy oblicza się zgodnie z § 19 wymienionego rozporządzenia. W tym celu należy:

-od liczby dni w danym roku kalendarzowym odjąć łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,

• otrzymany wynik podzielić przez 12.

Dni świąteczne wolne od pracy wymienia ustawa o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 1951 r. nr 4, poz. 28 ze zm.). Przy obliczaniu współczynnika urlopowego święta pokrywające się z niedzielami odlicza się jeden raz, ujmując je w liczbie niedziel. W 2014 r. w celu ustalenia wysokości współczynnika urlopowego odliczeniu podlegają następujące święta przypadające w innym

dniu niż niedziela:

- 1 stycznia - Nowy Rok,
- 6 stycznia - Trzech Króli,
- 21 kwietnia - drugi dzień Wielkiej Nocy,
- 1 maja - Święto Państwowe,
- 3 maja - Święto Narodowe Trzeciego Maja,
- 19 czerwca - Boże Ciało,
- 15 sierpnia - Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny,
- 1 listopada - Wszystkich Świętych,
- 11 listopada - Narodowe Święto Niepodległości,
- 25 i 26 grudnia - pierwszy i drugi dzień Bożego Narodzenia.

łączna liczba tych dni świątecznych w 2014 r. wynosi 11. Ponadto w 2014 r. występują 52 niedziele i 52 dni wolne od pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe wartości, wysokość współczynnika urlopowego w 2014 r. dla pracowników zatrudnionych w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy

wynosi 20,83:

[365 dni - (52 niedziele + 11 świąt + 52 dni wolne)] : 12 = 20,83.

Współczynnik urlopowy dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się w oparciu o współczynnik pracownika pełnoetatowego. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na część etatu, wartość współczynnika obniża się proporcjonalnie do wymiaru jego czasu pracy.

Podstawa prawna
Ustawa z dnia 26.06.1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. nr 2, poz. 14 ze zm.)

Źródło:

Gazeta Podatkowa nr 97 (1034) z dnia 5.12.2013

Voucher badawczy – kierunek innowacje



Rozmowa z Mirosławem Ślachciakiem, Prezesem Zarządu „Pracodawców Pomorza i Kujaw” Związku Pracodawców

- Polskie dokumenty strategicznych programów gospodarczych, a także trendy rozwojowe państw wysoko rozwiniętych pokazują, że jedynie budowanie przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw opartej na wiedzy i innowacjach może zagwarantować trwały rozwój oraz nowe, bardziej wydajne miejsca pracy. Jak pod tym względem wygląda sytuacja w województwie kujawsko-pomorskim?

Mirosław Ślachciak: Wejście do Unii Europejskiej otworzyło polskim przedsiębiorcom ogromne możliwości w sferze podnoszenia ich konkurencyjności i innowacyjności. Jednak nasz kraj nadal klasyfikowany jest wśród najmniej innowacyjnych państw Unii, a nasze województwo na jednym z odleglejszych miejsc w skali kraju. Wynika to m.in. z wieloletniego, niedostatecznego współdziałania obszarów badań naukowych oraz przedsiębiorczości. Stosunkowo niewiele polskich firm postrzega działalność badawczo-rozwojową jako źródło innowacyjnych rozwiązań i efektywny sposób pozyskiwania przewagi konkurencyjnej na rynku. Niestety, to zwłaszcza mikro, mali i średni przedsiębiorcy, zrażeni wysokimi kosztami badań bądź przekonani o nieatrakcyjności oferty badawczo-rozwojowej jednostek naukowych, nie

podejmują żadnych działań zmierzających do wdrożenia własnych nowych produktów, usług, bądź wprowadzeniu zasadniczych zmian w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Często innowacja w małej firmie sprowadza się do kupienia gotowej, sprawdzonej technologii. Nie poprawia to pozycji innowacyjnej regionu.

- Czy „Pracodawcy Pomorza i Kujawy” jako jedna z najliczniejszych organizacji przedsiębiorców w naszym województwie są w stanie pobudzić innowacyjność regionalnych przedsiębiorców?

M. Ś.: Ponad 20 lat doświadczenia i aktywnej działalności daje nam możliwość realnego wpływu na rozwój firm w regionie kujawsko-pomorskim. Integrujemy środowisko gospodarcze, wpływając na nawiązywanie nowych relacji biznesowych i wymianę doświadczeń pomiędzy firmami. Pobudzamy innowacyjność w biznesie poprzez transfer wiedzy z jednostek naukowych do przedsiębiorstw oraz pomoc w rozwoju inicjatyw klastrowych. Nasze działania sprzyjają także rozwojowi otoczenia przyjaznego przedsiębiorcy. W ten sposób wpływamy na lepsze warunki rozwoju firm i tworzenie dobrego prawa, a propozycje przedsiębiorców staramy się włączyć do planów strategicznych i przedsięwzięć

stanowiących o regionalnej polityce rozwoju i innowacyjności. Przykładem takich działań był „Program pilotażowy w województwie kujawsko-pomorskim Voucher badawczy”, w ramach którego ze środków przekazanych przez Zarząd Województwa Kujawsko Pomorskiego, ponad 180 innowacyjnych pomysłów regionalnych małych i średnich przedsiębiorców, we współpracy z jednostkami naukowymi, zostało wspartych finansowo przez naszą organizację.

- „Program pilotażowy w województwie kujawsko-pomorskim Voucher badawczy” zakończył się z sukcesem w roku 2013. Czy w roku 2014 kujawsko-pomorscy przedsiębiorcy mogą również liczyć na podobne wsparcie?

M. Ś.: Pracodawcy Pomorza i Kujawy opracowali nową koncepcję wsparcia innowacji w województwie, na podstawie doświadczeń „Programu pilotażowego...” oraz – tak jak poprzednio – korzystając z efektów projektu RAPIDE – europejskiej wymiany doświadczeń, realizowanej przez Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego w 2010 roku. Nowy program wsparcia dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców w regionie, tym razem nazwalimy po prostu „Voucher badawczy”.

Wsparcie w postaci vouchera – sprawdzonej już formuły prostej, bezwrotnej dotacji – będzie przeznaczane na zakup usług badawczo-rozwojowych dotyczących opracowania nowych lub ulepszonych produktów (w tym usług) lub procesów w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach. Wsparcie może dotyczyć zakupu usług: w zakresie badań przemysłowych lub prac rozwojowych oraz w zakresie badania wyrobów na zgodność z obowiązującymi w danej branży i dany wyrób wymagania normatywnymi.

- Jakie nowe vouchery badawcze i na jakich zasadach będą mogli otrzymać przedsiębiorcy?

M. Ś.: Przewidziane formy wsparcia to sprawdzone już w „Programie pilotażowym...” vouchery badawcze indywidualne, na zainicjowanie współpracy z jednostką naukową (wsparcie do 40 000 zł, dofinansowanie do 100% kosztów przedsięwzięcia badawczego) oraz na kontynuację współpracy z jednostką naukową (wsparcie do 80 000 zł, dofinansowanie do 80% kosztów przedsięwzięcia badawczego). Zwiększenie kwot dostępnych w ramach tych voucherów było jednym z najczęstszych wniosków przedsiębiorców. Nowym rozwiązaniem jest voucher badawczy koope-

racyjny (wsparcie do 400 000 zł, dofinansowanie do 90% kosztów przedsięwzięcia badawczego). Vouchery badawcze kooperacyjne przeznaczone są na przedsięwzięcia badawcze realizowane wspólnie przez minimum 3 niezależnych przedsiębiorców, działających w ramach klastra lub innej prawnie dopuszczalnej formy powiązania kooperacyjnego bądź zmierzających do utworzenia takiej struktury.

- Kiedy będzie można składać wnioski o vouchery badawcze?

M. Ś.: Wnioski o udzielenie wsparcia będą przyjmowane przez Pracodawców Pomorza i Kujawy na początku 2014 roku. Szczegóły będą dostępne na stronie internetowej projektu www.voucherbadawczy.pl.

- „Program pilotażowy...” Pracodawcy Pomorza i Kujawy realizowali samodzielnie. Obecnie, do realizacji projektu „Voucher badawczy” Pracodawcy Pomorza i Kujawy przystąpili z partnerami. Na czym polega rola instytucji partnerskich w projekcie?

M. Ś.: Tym razem zaprosiliśmy do współpracy wybrane regionalne instytucje otoczenia biznesu: Kujawsko-

-Pomorską Izbę Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy, Toruńską Agencję Rozwoju Regionalnego SA, Izbę Przemysłowo-Handlową w Toruniu oraz Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Bydgoszczy. Głównym zadaniem naszych partnerów będzie pobudzenie aktywności przedsiębiorstw spoza miast wojewódzkich w zakresie przygotowywania projektów innowacyjnych, tak aby zapewnić jak najbardziej równomierne oddziaływanie projektu w regionie. Rolą pracowników biura projektu w naszej organizacji i w instytucjach partnerskich jest aktywne promowanie idei innowacyjności i współpracy przedsiębiorców z jednostkami naukowymi, w tym przede wszystkim organizowanie spotkań informacyjnych indywidualnych i grupowych z przedsiębiorcami. Natomiast składanie i rozpatrywanie wniosków o udzielenie wsparcia będzie odbywało się w naszej instytucji.

Liczymy również, że skuteczna sieć proinnowacyjnych instytucji otoczenia biznesu, zintegrowana w projekcie „Voucher badawczy”, pozwoli przedsiębiorcom z naszego województwa skutecznie podejmować działania innowacyjne w okresie programowania 2014-2020.

Terminy naboru wniosków:

- 1) Voucher badawczy indywidualny – 07.01.2014-20.01.2014
- 2) Voucher badawczy kooperacyjny – 11.02.2014-24.02.2014

(Drugi konkurs na Vouchery badawcze indywidualne planowany jest w pierwszym półroczu 2014. Ogłoszenie ukaże się na stronie Projektu: www.voucherbadawczy.pl.)



Pracodawcy
Pomorza i Kujawy



Toruńska Agencja
Rozwoju Regionalnego S.A.



Polskie Towarzystwo
Ekonomiczne
Oddział w Bydgoszczy



Izba Przemysłowo-
Handlowa w Toruniu



Kujawsko-Pomorska Izba
Rzemiosła i Przedsiębiorczości
w Bydgoszczy

Moja historia, moja firma

TYM RAZEM O FIRMIE RODZINNEJ RENOX OPOWIADAJĄ JEJ WŁAŚCICIELE – BOGDAN I KRZYSZTOF ROSZEWSKY.

Renox działa w trzech branżach: elektromechanika, mechanika precyzyjna i ślusarstwo. Od dwóch lat świadczy również usługi w obróbce metalu CNC.



Naszą firmę rodzinną założył Rene Roszewski, w 1957 r. Stanisław Roszewski, ojciec Rene, przyjechał z emigracji z Ameryki, kupił browar w Myślinku i prowadził go do czasów wojny. Gdyby nie wojna, produkowalibyśmy piwo.

Po wojnie rozpoczął produkcję anten i odbiorników radiowych. Rene odłączył się i założył Zakład Elektromechaniczny. Firma produkowała części zamienne do motorowerów i motocykli (wytwarza je po dzień dzisiejszy) oraz osprzęt rzeźnicki. Później doszła produkcja dla kontrahentów niemieckich.

Przez 30 lat zakład współpracował też z firmą amerykańską, produkując dla niej bezpieczniki elektryczne. Firma rozpoczęła działalność na ul. Swarzewskiej, w 1998 r. zakończyła się budowa zakładu przy ul. Pułaskiego.



Renox jako firma rodzinna od innych firm różni się tym, że nie ma rozbudowanej administracji – Bogdan i Krzysztof siedzą w jednym pokoju, obok siebie, i razem podejmują istotne decyzje. Szczególne jest też podejście do pracowników – niektórzy z nich pracują tu po trzydziści parę lat. Obecnie Renox zatrudnia ich ok. 15.



Krzysztof: - Bywało różnie: przeżyliśmy kryzys, stratę kontrahenta, później pojawiła się choroba dziadka. Trzymamy się razem, wspólnie pomagamy sobie i firmie.

Na pytanie, czy od początku ciągnęło go do tego zawodu, Krzysztof Roszewski odpowiada: - Zawsze mnie

ciągnęło do rowerów. Dostałem od rodziców motorynkę – przypuszczam, że nie do końca bez powodu – i rozbiłem sobie ją na części. Tata zabierał mnie też do warsztatu. Skończyłem technikum mechaniczne, po czym wyjechałem do kontrahentów do Niemiec, później do Kopenhagi, by pracować i poznać ich metody. Dziadek dbał o to, żebyśmy uczyli się języka niemieckiego. Nigdy nie było tak, że członek następnego pokolenia od razu wchodził do spółki – tata najpierw w warsztacie pojawił się jako uczeń, a do spółki przystąpił po trzech latach. Ja też najpierw musiałem swoje popracować.

Zarówno ojciec, jak i syn udzielają się w rzemiośle – Bogdan pełni funkcję skarbnika Cechu Metalowego, a Krzysztof jest przewodniczącym komisji rewizyjnej. Obaj działają też w komisjach egzaminacyjnych.

S.K





„Stukot maszyny znam od dzieciństwa” rozmowa z Tomaszem Paneckim, który w 2013 r. otrzymał Szablę Kilińskiego

Zacznijmy może od początku Pana przygody z rzemiosłem.

Cofnijmy się w takim razie o 30 lat. Od roku 1981 prowadzę firmę – początkowo niewielką, potem coraz większą, teraz znów trochę mniejszą – zakład odzieżowy. To tradycja po ojcu, który był świetnym krawcem – prowadził kursy kroju, cała Polska jeździła się do niego na te kursy. Ojciec był przewodniczącym komisji egzaminacyjnej. To dawało w tamtych czasach duży prestiż wśród rzemieślników. Ojciec był szanowany i doceniano jego wiedzę.

Ja nie miałem takich planów, z wykształcenia jestem chemikiem, skończyłem UMK w Toruniu. Kończyłem studia w połowie lat 70., pod koniec lat 70. pojawiły się dzieci. To były inne czasy, nie było urlopów dla matek i ojców. Można więc powiedzieć, że trochę zmusiła mnie sytuacja. Brat, który pracował w tym zakładzie, namawiał mnie: „Chodź do mnie, chodź do mnie” – i w końcu skutecznie namówił.

A co z umiejętnościami?

Każdego zawodu rzemieślniczego, również i krawiectwa, można się nauczyć stosunkowo szybko – nauka normalnego ucznia trwa trzy lata i po trzech latach od uzyskania tytułu czeladniczego może być mistrzem, więc to jest sześć lat. Zaś stukot maszyny znam od dzieciństwa, kiedy to odwiedzałem zakład rzemieślniczy ojca.

Były to trudne czasy, ciężko było cokolwiek kupić. Pomału, pomału, po przejściach politycznych w Polsce, czyli po 89 roku, firma mogła się rozwinąć. Teraz znowu jest trudniej, ze względu na konkurencję Dalekiego Wschodu. Np. w supermarkecie można kupić garnitur za 99 zł.

A czy garnitur nie jest produktem prestiżowym, który kupuje się rzadko, ale za to dobrej jakości?

I tak, i nie. Niech Pani sobie wyobrazi taką sytuację: matka ma dwóch urwisów, jednego w liceum, drugiego w gimnazjum. Ciężko przedzie, a synowie mają egzaminy, na które muszą iść w garniturach. Oni ten garnitur ubiorą raz, na egzamin. I ja się wcale tej matce nie dziwię, że kupi ten najtańszy, bo to jest właściwie jednorazówka. Oczywiście, elegancki mężczyzna nie chciałby w tym chodzić, ja też nie. Ale ta matka kupuje go z dwójakiego powodu: raz – koszty, a dwa – dzieciaki nie chcą chodzić w garniturach. I takiego klienta już tracę – bo nie jestem w stanie wyprodukować garnitur za 100 zł, a co dopiero go sprzedać.

W rzemiośle działałem 30 lat, spotykam się z kolegami z różnych zawodów – i wiem, że ten problem konkurencji ze Wschodu dotyczy różnych branż.

Rzemiosło w sensie dosłownym, tradycji rzemiosła, pozwoli ginie. Gdyby popatrzeć na rzemiosło tak jak patrzą Niemcy – oni definiują rzemiosło jako rękodzielnicstwo – to może w tym zakresie, gdzie przemysł ani maszyny sobie nie poradzą, to rzemiosło przetrwa, np. kowalstwo artystyczne.



W okresie lat 90. zatrudniałem 40 pracowników, a mimo tego nie byłem w stanie konkurować z przemysłem seryjnym, w którym maszyna wykonuje bardzo drobny detal. Tych maszyn do produkcji garniturów używa się kilkadziesiąt.

Ilu pracowników zatrudnia Pan obecnie?

W tej chwili jest to osiem osób. Mamy dwa sklepy firmowe; w dobrych czasach było ich pięć.

Szkoli Pan również uczniów.

Szkolnictwo w rzemiośle to moje hobby. Szkołę w zawodzie krawieckim i sprzedawcy. Niestety, jest coraz mniej chętnych do nauki rzemiosła. Co należy zrobić, żeby te dzieciaki zachęcić? Bardzo dobrze robi to Bydgoszcz – utworzyła przy Izbie szkołę, która dobrze się rozwija, uczniowie praktykują w zakładach. Jeśli uczeń jest dobry, szkolą go rzemieślnicy często go zatrudnia; może też sam otworzyć działalność.

Przez trzy kadencje, czyli 12 lat, był Pan członkiem Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia. Jaki ma Pan pomysł na przeciwdziałanie bezrobociu?

Jestem za tym, żeby przede wszystkim skierować pomoc dla pracodawców – np. obniżać ZUS dla pracownika.

Jest Pan doceniany za działalność rzemieślniczą – w czerwcu otrzymał Pan najwyższe odznaczenie rzemieślnicze, Szablę Kilińskiego.

Satysfakcja jest ogromna, ponieważ Szabla Kilińska jest bardzo elitarnym wyróżnieniem – dla mnie ma wyższą rangę niż medale państwowe. Takie samo odznaczenie dostał i zechciał przyjąć nasz papież Jan Paweł II, więc tym bardziej jestem zaszczycony.

Zasiadanie w Zarządzie Izby czy działalność w Związku Rzemiosła Polskiego zabiera bardzo dużo czasu. To trzeba kochać, trzeba tym żyć – no, i coś umieć, i coś wiedzieć, żeby zaradzić i pomóc. Na koniec przychodzi taka refleksja, że teraz młodzi ludzie powinni się wykażać.

A czy jest takie zainteresowanie wśród młodych?

Coraz mniej jest młodych ludzi, którzy chcieliby działać społecznie, bo kształcimy rzemieślników, którzy pracują w zawodzie i mają swoje firmy, a więc nie mają tego zapału społecznikowskiego, żeby rozwijać swoją branżę czy w całości rzemiosło – zresztą nie dziwię się, bo całą swą energię muszą najpierw włożyć w rozwój firmy.

Zazdrość kolegom rzemieślnikom, którzy mogą swoje firmy przekazać swoim dzieciom. Moje dzieci wybrały inną drogę – syn skończył Szkołę Główną Handlową i mieszka w Warszawie, córka kończyła prawo w Toruniu i obecnie również mieszka w Warszawie.

Proszę nam na koniec zdradzić, co Pan lubi robić w czasie wolnym, którego ma Pan pewnie niewiele?

Teraz mam go trochę więcej, ponieważ w tym roku [2013 – przyp. red.] wycofałem się z działalności społecznej i rzemieślniczej, aby mieć więcej czasu dla najbliższych. Rodzina jest najważniejsza.

Mieszkam na wsi, lubię sobie posiedzieć w ogrodzie. Kiedyś nie było na to czasu.

Kocham wodę, każdą wolną chwilę spędzam nad jeziorem. W młodych latach byłem ratownikiem – umiejętności te przydały mi się ostatnio w sierpniu, kiedy wyciągnąłem z wody dwie nastolatki.

Moją pasją jest brydż. Zamiast uczyć się do matury, jeździłem po różnego rodzaju turniejach. W tej chwili gram już tylko towarzysko.

Bardzo dziękuję za rozmowę.
S.K.

PROJEKT SKIEROWANY DO FIRM Z BRANŻY:

- PIEKARNICZEJ - CUKIERNICZEJ - GASTRONOMICZNEJ
- KAWIARNIANEJ - HOTELARSKIEJ

*„Kieruj swoim interesem,
bo inaczej on toba pokieruje...”
Benjamin Franklin*

Zapraszamy na Networking dotyczący kujawsko-pomorskiego projektu „Gastro-Ewolucje”.
Spotkanie odbędzie się 21 lutego 2014 r., w Auli Kujawsko-Pomorskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy, ul. Piotrowskiego 11, w godz. 11.00-14.00. Temat wykładu interaktywnego: Jak zwiększyć skuteczność pracowników w realiach dzisiejszego świata. Podczas spotkania przy kawie i ciasteczkach :) będzie też można poznać mechanizmy i zasady realizacji projektu „Gastro-Ewolucje”.

Efektywna Obsługa Klienta

Co to oznacza? Skuteczny kontakt z klientem polegający na tym, że klient dostaje to, czego oczekuje a my jesteśmy zadowoleni z wysokości rachunku...

Dobry produkt po odpowiednich cenach (czytaj: często wyższych niż inne) mogą sprzedawać jedynie PROFESJONALIŚCI, którzy wierzą w siebie i produkt. Ale jak wiemy, cena jest jedyną bronią, jaką może posłużyć się klient i jeśli osoba obsługująca klienta nie ma solidnego poczucia wartości i mało wierzy w produkt - polegnie od razu!

Wędkarze mówią, że „dobry wędkarz na haczyk zakłada to, co lubi ryba, nie wędkarz...:-)))”, ale „rybę” trzeba poznać, aby wiedzieć, co lubi... Prowadzi rozmowę ten, kto zadaje pytania! Często „Handlowcy” pięknie odpowiadają na pytania klienta, ale z ich strony nie pada żadne pytanie oprócz standardowego „W czym mogę pomóc...?”.

Czy zawsze działa to samo? Na pewno nie! Trzeba dopasowywać się do sytuacji i do typu klienta... A jeśli „coś nie działa”, zmień sposób! Bo: „robienie w kółko tego samego i oczekiwanie odmiennych rezultatów... jest oznaką szaleństwa” - tak ponoć powiedział jeden z mądrych tego świata.

I nie proponuj, zanim nie rozpoznasz! Bo inaczej dajesz rybce to, co lubi wędkarz, a nie to, co lubi ryba...:-))). Oczywiście zawsze można powiedzieć „nie da się” - to zawsze zwalnia z obowiązku zaangażowania i szukania efektywnych rozwiązań...:-)) i mamy temat z głowy...

Tylko gorzej, jeśli inni powiedzą „wszystko jest możliwe - to tylko kwestia czasu i zaangażowania” - wtedy mamy problem... bo wypadamy z rynku... Bowiem: wszystko jest kwestią wyboru, bo przecież „doświadczenie to nie to, co nas spotyka, tylko to, co my zrobimy z tym, co nas spotyka...”, czyli „nie jest ważne, co ci się przytrafia, ważne jest, jak na to reagujesz...”



*„Każdy ma swojego klienta,
a jeżeli nie wie, kim jest
jego klient, to nie rozumie
swojej pracy” W.E. Deming*

Na dzisiejszym, cóż, trzeba to powiedzieć niełatwym rynku, większe zyski przynosić będzie jedynie Firma dbająca o swoich Klientów a co za tym idzie, o swój wizerunek, realizująca elastyczne Standardy Obsługi Klienta:

- standardy elastyczne, nastawione na dopasowanie do typu klienta
- standardy skupiające się na kliencie, a nie na produkcie
- standardy, z którymi utożsamiają się wszyscy pracownicy Firmy: od prezesa do pani sprzątaczk

Aby je zapewnić, wszyscy jej pracownicy powinni stosować się do nich. Ciężar odpowiedzialności za postrzeganie Firmy przez Klientów spoczywa zwłaszcza na osobach na co dzień kontaktujących się z Klientami. Posiadanie przez firmę Standardów Obsługi Klienta pozwala na kontrolę i monitorowanie pracy pracowników firmy, a co za tym idzie, na efektywniejsze zarządzanie i rozwijanie pracowników. Zatem, jeśli chcą Państwo zwiększyć efektywność swoich pracowników a tym samym zwiększyć zyski z każdego klienta – konieczne jest wypracowanie Efektywnych Standardów Obsługi Klienta!

A jeśli chcą Państwo otrzymywać od klientów takie opinie: „Pani obsługująca mnie (czy Pani sprzedawczyni) była absolutnie fantastyczna. Cukiernia ma personel o najwyższym standardzie. Wszystko, co można było zrobić, zostało zrobione. 100% satysfakcji.”

GASTRO – EWOLUCJE 2014



668-137-842

Projekt pod honorowym Patronatem Kujawsko-Pomorskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy

Zapraszamy do wspólnego poszukiwania jak najefektywniejszych rozwiązań...!

Ochrona danych osobowych

Przedsiębiorcy, w tym również rzemieślnicy prowadzący działalność gospodarczą, winni pamiętać o tym, że w ramach prowadzonej działalności tam gdzie są zbierane i przetwarzane dane osobowe, należy pamiętać o tzw. obowiązku ochrony danych osobowych. Problematyki ochrony danych osobowych dotyczą trzy podstawowe akty prawne:

- Ustawa o ochronie danych osobowych z dnia 29.08.1997 r. (Dz.U.2002.101.926 j.t.),

- rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie dokumentacji przetwarzania danych osobowych oraz warunków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania danych osobowych (Dz. U. z 2004 r. Nr 100, poz. 1024),

- rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 11 grudnia 2008 r. w sprawie wzoru zgłoszenia zbioru do rejestracji Generalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych (Dz. U. z 2008 r., Nr 229, poz. 1536).

Podmiotami obowiązującymi do stosowania przepisów ustawy o ochronie danych osobowych (dalej: ustawy), na podstawie przepisu art. 3 ust. 2 pkt. 2 ustawy, są osoby fizyczne i osoby prawne oraz jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, jeżeli przetwarzają dane osobowe w związku z działalnością zarobkową, zawodową lub dla realizacji celów statutowych, które mają siedzibę albo miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, albo w państwie trzecim, o ile przetwarzają dane osobowe przy wykorzystaniu środków technicznych znajdujących się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Jak widać z powyższego, rzemieślnik może być również obowiązany do stosowania przepisów ustawy w ramach prowadzonej działalności usługowej czy produkcyjnej, i w tym zakresie staje się tzw. Administratorem Danych.

W świetle art. 6 ustawy pojęcie danych osobowych obejmuje wszelkie informacje dotyczące osoby fizycznej, o ile możliwe jest zidentyfikowanie tej osoby. Za osobę możliwą do zidentyfikowania uważana jest osoba, której tożsamość można określić bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności przez powołanie się na numer identyfikacyjny albo jeden lub kilka specyficznych czynników określających jej cechy fizyczne, fizjologiczne, umysłowe, ekonomiczne, kulturowe lub społeczne. Wskazane powyżej czynniki nie wyczerpują otwartego katalogu rodzajów informacji, które mogą być przypisane konkretnej osobie fizycznej. Zatem informacje, które bez nadzwyczajnego wysiłku, bez nieproporcjonalnie dużych nakładów dają się powiązać z określoną osobą, zwłaszcza przy wykorzystaniu łatwo osiągalnych źródeł powszechnie dostępnych, również zasługują na zaliczenie ich do kategorii danych osobowych.

Przetwarzanie danych osobowych to zgodnie z ustawą jakiejkolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak: zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie, a zwłaszcza te, które wykonuje się w systemach informatycznych. Dla stosowania ustawy nie ma znaczenia sam

sposób przetwarzania danych osobowych. Ustawa dotyczy zarówno przetwarzania takich danych w nowoczesnych zautomatyzowanych systemach informatycznych, jak i przetwarzania metodami tradycyjnymi, manualnymi, w kartotekach, skorowidzach, różnych wykazach, zbiorach ewidencyjnych itp.

O dopuszczalności przetwarzania danych osobowych traktuje przede wszystkim przepis art. 23 ustawy, który mówi m.in., że przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne, gdy osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę, gdy przetwarzanie jest niezbędne do zrealizowania



wania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa, jak również gdy jest to konieczne do realizacji zawartej umowy. W przypadku zbierania danych osobowych od osoby, której one dotyczą, administrator danych jest obowiązany poinformować tę osobę m. in. o celu zbierania danych, odbiorach danych, prawie dostępu do treści swoich danych oraz ich poprawiania, dobrowolności albo obowiązku podania danych, a jeżeli taki obowiązek istnieje, o jego podstawie prawnej. Funkcją tych wymogów jest to, aby na podstawie uzyskanych informacji zainteresowany miał możliwość właściwego oceny sytuacji i podjęcia decyzji co do ujawnienia i udostępnienia danych. Nie są objęte tym przypadki, gdy sam zainteresowany, z własnej inicjatywy, dostarcza administratorowi swe dane osobowe. Nie ma znaczenia, w jaki sposób dane są zbierane (przy bezpośrednim kontakcie, przez telefon), w jaki sposób są utrwalane ani też jaki charakter ma zbiór, do którego są one wprowadzane.

Administrator danych przetwarzający dane powinien dolożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest obowiązany zapewnić, aby dane te były przetwarzane zgodnie z prawem. Administrator danych jest obowiązany zastosować środki techniczne i organizacyjne zapewniające ochronę przetwarzanych danych osobowych odpowiednią do zagrożeń, a w szczególności powinien zabezpieczyć dane przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym, zabraniem przez osobę nieuprawnioną, przetwarzaniem z naruszeniem ustawy oraz zmianą, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem. Administrator danych prowadzi dokumentację opisującą sposób przetwarzania danych oraz środki techniczne i organizacyjne zapewniające ochronę przetwarzanych danych osobowych odpowiednią do zagrożeń w odpowiednich dokumentach w postaci tzw. polityki bezpieczeństwa i instrukcji zarządzania systemem informatycznym służącym do

przetwarzania danych osobowych. Zadania te powinny być zrealizowane przez zastosowanie odpowiednich, należy przez to rozumieć: skutecznych, środków technicznych i organizacyjnych. Ustawodawca nie przesądza, jakie to mają być środki. Mogą być one różnego rodzaju, od rozwiązań architektoniczno-budowlanych przez systemy alarmowe i służby ochrony aż po środki techniczne i czysto informatycznego charakteru (karty chipowe, kody dostępu, systemy kodujące i przeciwdziałające hackerstwu). Administrator powinien dzięki nim wyeliminować wystąpienie opisanych wyżej szkodliwych zdarzeń, a gdy to niemożliwe - maksymalnie ograniczyć ryzyko ich pojawienia się.

O zbiorze danych osobowych mówimy w każdym przypadku, gdy jest to posiadający strukturę zestaw danych o charakterze osobowym, dostępny wg określonych kryteriów, niezależnie od tego czy jest on rozproszony czy podzielony funkcjonalnie. Aby można było mówić o jednym i tym samym zbiorze danych, konieczne jest zachowanie jednolitej struktury w obrębie całego zbioru w zakresie celu w jakim był zbierany a następnie jest przetwarzany, podstawy prawnej jego utworzenia, czy zakresu danych gromadzonych np. baza klientów. Najczęściej jedna instytucja prowadzi wiele odrębnych zbiorów danych osobowych np. usługodawców, usługobiorców, pracowników itp.

Na koniec należy pamiętać że Administrator Danych jest obowiązany zgłosić zbiór danych do rejestracji Generalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 43 ust. 1. Z punktu widzenia rzemieślnika z obowiązku rejestracji zbioru danych zwolnione są dane osobowe:

- przetwarzane w związku z zatrudnieniem u nich, świadczeniem im usług na podstawie umów cywilnoprawnych, a także dotyczących osób u nich zrzeszonych lub uczących się,
- przetwarzane wyłącznie w celu wystawienia faktury, rachunku lub prowadzenia sprawozdawczości finansowej,
- powszechnie dostępne,
- przetwarzane w zakresie drobnych bieżących spraw życia codziennego.

W każdym przypadku to administrator danych dokonuje oceny czy ze względu na charakter danych, zbiór podlega obowiązkowi zgłoszenia do GIODO, czy też jest zwolniony z obowiązku zgłoszenia. Należy również pamiętać, że o zwolnieniu od zgłoszenia mówimy jedynie w przypadku, gdy zwolnienie dotyczy wszystkich danych w danym zbiorze, jeśli więc w zbiorze znajdują się choćby w marginalnej ilości dane innych osób lub zbierane w innym celu niż zwolnienie dotyczy, to cały zbiór podlega obowiązkowi rejestracji.

Radca Prawny Robert Gierszewski
e-mail: kancelaria-gierszewski@o2.pl
Dyżury w każdy czwartek od 9.00 do 11.00
w siedzibie KPIRIP
www.ikancelaria.com.pl

Posiada uprawnienia szkoły publicznej
**ZASADNICZA SZKOŁA ZAWODOWA
RZEMIOSŁA I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI**
w Bydgoszczy



Jedyna
solidnie uczy



w zawodach:

- **betoniarz-zbrojarz**
- **blacharz**
- **blacharz samochodowy**
- **cieśla**
- **cukiernik**
- **elektromechanik**
- **elektromechanik pojazdów samochodowych**
- **elektryk**
- **fotograf**
- **fryzjer**
- **kucharz**

- **lakiernik**
- **mechanik pojazdów samochodowych**
- **murarz-tylnik**
- **monter instalacji, sieci i urządzeń sanitarnych**
- **monter zabudowy i robót wykończeniowych (malarz-tapeciarz, posadzkarz, technolog robót wykończeniowych w budownictwie)**

- **operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego**
- **piekarz**
- **rolnik**
- **sprzedawca**
- **stolarz**
- **ślusarz**
- **tapicer**

**Zapewniamy
praktyki!**

**Gwarantujemy
podręczniki!**

Informacje i zapisy: Kancelaria Szkoły
ul. Kijowska 7, 85-703 Bydgoszcz

tel. 52 524 43 78

www.szkołarzem.pl
szkola@izbarzem.pl

WYNAJEM SAL SZKOLENIOWO-KONFERENCYJNYCH ORAZ POMIESZCZEŃ BIUROWYCH W BUDYNKU KUJAWSKO-POMORSKIEJ IZBY RZEMIOSŁA I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W BYDGOSZCZY

- sale w dobrych cenach i na elastycznych warunkach (np. wynajem na 1 godzinę)
- dobra lokalizacja - centrum Bydgoszczy (2 minuty od dworca PKS)
- rezerwacja sal bez wstępnych opłat
- dodatkowe pomieszczenia gastronomiczne na organizację przerw kawowych, przekąskowych i obiadowych



30
osób



30
osób

Sale szkoleniowo - komputerowe

Cena: 25 PLN + VAT/h

W cenie zapewniamy:

- krzesła, • stoły, • flipchart, • tablicę (w tym multimedialną, • dostęp do internetu (8 Mb/s), • wypożyczenie laptopa dla organizatora, • udostępnienie miejsca parkingowego dla organizatora na zamkniętym podwórku, • klimatyzację.

Dodatkowo istnieje możliwość:

- udostępnienia sprzętu konferencyjnego (np. rzutnik multimedialny, dyktafon) - 100 zł / dzień • zamówienia serwisu kawowego,
- skorzystania z parkingu przy pobliskiej Bazylice po obniżonej cenie,
- zamówienia cateringu.

Uwaga: sale mogą też być wynajmowane wraz z laptopami w celu szkoleń komputerowych: 50 PLN + VAT/h

Sala konferencyjna

Cena: 50 PLN + VAT/h

W cenie zapewniamy:

- krzesła, • stoły, • nagłośnienie (głośniki, 3 mikrofony bezprzewodowe, stojak, mównica), • flipchart, • tablicę, • dostęp do internetu (8 Mb/s), • wypożyczenie laptopa dla organizatora, • udostępnienie miejsca parkingowego dla organizatora na zamkniętym podwórku, • klimatyzację.

Dodatkowo istnieje możliwość:

- udostępnienia sprzętu konferencyjnego (np. rzutnik multimedialny, dyktafon) - 100 zł / dzień • zamówienia serwisu kawowego,
- skorzystania z parkingu przy pobliskiej Bazylice po obniżonej cenie,
- zamówienia cateringu.

Uwaga: sala może też być wynajmowana w celu organizacji wesel i innych imprez okolicznościowych: 600 PLN + VAT



do
170
osób



do
170
osób

POMIESZCZENIA BIUROWE aktualna oferta najmu w biurze KPI RiP

Szczegółowe informacje i zamawianie: Anna Niemczyńska - Specjalista ds. administracyjnych, tel. 52 345 75 53,
e-mail: anna.niemczynska@izbarzem.pl, pokój nr 24