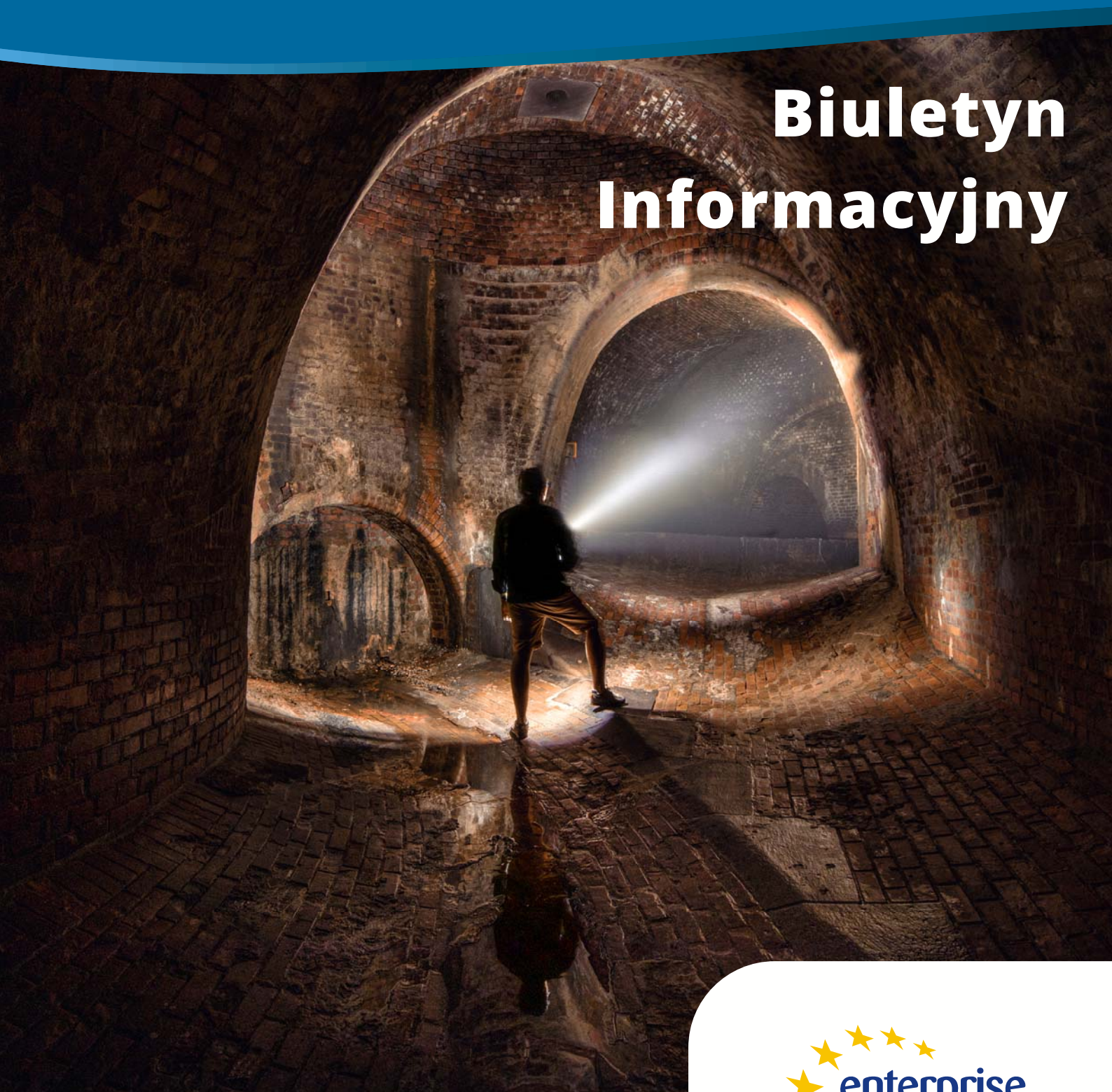


Biuletyn Informacyjny



Wszystkim Klientom, Partnerom
oraz Sympatykom naszej Fundacji
składamy życzenia
spokojnych i radosnych Świąt Bożego Narodzenia
oraz pomyślności i sukcesów w Nowym Roku

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości
im. Prof. Jerzego Dietla



Wsparcie dla biznesu w zasięgu ręki



Konsorcjum: Enterprise Europe Network—Central Poland

PARP - Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (Warszawa - koordynator konsorcjum)

IMBiGS - Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego (Warszawa)

UW - Uniwersytet Warszawski, DELab (Warszawa)

FRP - Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla (Łódź)

TARR SA - Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego SA (Toruń)

SWP - Stowarzyszenie „Wolna Przedsiębiorczość” (Gdańsk)

Redaktor prowadząca: dr Ewa Sadowska-Kowalska

Zespół: dr Małgorzata Kurzyniec-Sikorska (MKS)
Małgorzata Bujacz (MB)
Łukasz Kielan (ŁK)
Krzysztof Kucharski (KK)
Dagmara Janicka (DJ)
Danuta Marszałowska (DM)
Natalia Ogrodniczak-Kowalska (NOK)

Skład: Katarzyna Ciach

Zdjęcia: Materiały własne FRP

Okladka: Enterprise Europe Network
z misją zrównoważonego rozwoju
Kanał Karolewka w Łodzi
w obiektywie Pawła Hikisza.

Dr Paweł Hikisz jest adiunktem w Katedrze Biofizyki Molekularnej na Wydziale Biologii i Ochrony Środowiska Uniwersytetu Łódzkiego. Fotografiją zajmuje się amatorsko od 2012 roku.

**Ośrodek Enterprise Europe Network
Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości**

im. Prof. Jerzego Dietla
90-103 Łódź, ul. Piotrkowska 86
tel. 42 630-36-67 / faks 42 632-90-89
e-mail: fundacja@frp.lodz.pl



Wszystkie teksty zawarte w Biuletynie Informacyjnym mogą być przedrukowane wyłącznie po uzyskaniu zgody redakcji. Redakcja nie zwraca materiałów niezamówionych oraz zastrzega sobie prawo do ich zmiany i redagowania.

Wydawca: Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości
im. Prof. Jerzego Dietla
90-103 Łódź, ul. Piotrkowska 86

Biuletyn Informacyjny jest wydawany przez Ośrodek Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla w Łodzi i współfinansowany przez Komisję Europejską ze środków programu Single Market Programme (SMP COSME) na lata 2022 – 2028 oraz ze środków budżetu państwa (Ministerstwo Rozwoju i Technologii) w ramach rządowego programu wieloletniego pn. *Udział Polski w części COSME Programu na rzecz rynku wewnętrznego, konkurencyjności przedsiębiorstw, w tym małych i średnich przedsiębiorstw, dziedziny roślin, zwierząt, żywności i paszy oraz statystyk europejskich (Program na rzecz jednolitego rynku) w latach 2022 – 2028.*



Ministerstwo
Rozwoju i Technologii

Ciąża w trakcie okresu wypowiedzenia **4**

Marcin Kozłowski

Ustalanie planów urlopowych przez pracodawcę **6**

Marcin Kozłowski

DLA PRZEDSIĘBIORCÓW **8**

Program Fundusze Europejskie dla Łódzkiego
2021-2027 zatwierdzony

Dotacje na wdrożenie innowacyjnych
produktów lub usług

Preferencyjne pożyczki dla przedsiębiorstw
z regionu łódzkiego

XV. Europejskie Forum Gospodarcze –
Łódzkie 2022, 14 – 16 grudnia 2022 r.

Webinaria dla przedsiębiorców,
10 wideokonferencji online z cyklu
„Idea rozwoju twojego biznesu”,
od 8 listopada do 8 grudnia 2022 r.

Kongres 590, 17 – 18 listopada 2022 r., Rzeszów

Webinarium 5 najważniejszych zmian w ochronie
konsumentów, które wchodzi w życie

EEN **16**

Nowa platforma kooperacyjna dedykowana
pomocy Ukrainie w dziedzinie energetyki
The Electric Energy matchmaking Forum for
Ukraine

Międzynarodowe projekty Katedry Biofizyki
Ogólnej UŁ odpowiedzią na wyzwania społeczne

Spotkania B2B branży mody i tekstyliów EU
FashionMatch 12.0@Modfabriek,
22 – 23 stycznia 2023 r., Amsterdam

Spotkania kooperacyjne szansą
na znalezienie partnera zagranicznego

BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE W PRACY **20**

OKIEM STATYSTYKA **24**

Platforma SDG

OFERTY KOOPERACJI **26**

BIBLIOTEKA **27**

BIULETYN DOSTĘPNY ON-LINE

www.frp.lodz.pl/biuletyn-eeen

CIĄŻA W TRAKCIE OKRESU WYPOWIEDZENIA

Marcin Kozłowski

Pracodawca musi podejmować każdego dnia różnego rodzaju decyzje m.in. biznesowe, finansowe, ale także kadrowe. To on ostatecznie decyduje o zatrudnieniu danego pracownika lub jego zwolnieniu. Pracownik nie zawsze musi zgadzać się z taką decyzją i jest uprawniony do złożenia odwołania do sądu.

Co się jednak dzieje, jeżeli pracodawca zdecydował się na zwolnienie pracownicy, którą obowiązuje np. miesięczny lub trzymiesięczny okres wypowiedzenia i w trakcie tego okresu wypowiedzenia pracownica zaszła w ciążę?

Wypowiedzenie umowy o pracę

W ustawie z 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. z 2022 poz. 655; dalej k.p.) przewidziano kilka rodzajów rozwiązania umowy o pracę (art. 30 k.p.). Jednym z nich jest rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 30 §1 pkt 2 k.p.).

Jak przewiduje art. 32 §1 k.p. zarówno pracownik jak i pracodawca mogą złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zgodnie z art. 36 §1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i na czas nieokreślony jest uzależniony od długości zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Należy również pamiętać, że okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca (art. 30 §2¹ k.p.) Zgodnie z tym, jeżeli pracodawca złoży np. 10 grudnia 2022 r. wypowiedzenie pracownikowi, który był zatrudniony co najmniej 3 lata, okres wypowiedzenia będzie trwał do końca marca 2023 r.

Ciąża pracownicy w okresie wypowiedzenia

W sytuacji gdy pracodawca postanawia rozwiązać umowę o pracę z pracownicą, którą obowiązuje trzy miesięczny okres wypowiedzenia, musi pamiętać, że co do zasady nie może zwolnić pracownicy, która jest w ciąży.

W związku z powyższym, jeżeli złoży oświadczenie o wypowiedzeniu pracownicy, która nie jest w ciąży, to po płynie okresu wypowiedzenia powinien przestać łączyć ich stosunek pracy.

Może się jednak okazać, że pracownica w okresie wypowiedzenia zajdzie w ciążę i powiadomi o tym fakcie pracodawcę. Co w takiej sytuacji?

Zgodnie z art. 177 §1 k.p. *Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.* Oznacza to, że w tym przypadku pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z taką osobą.

Czy pracodawca musi cofnąć wypowiedzenie?

Analizując treść przepisu art. 177 §1 k.p. wynika z niego jednoznacznie, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży. Gdyby ten przepis był interpretowany literalnie, oznaczałoby, że:

1. pracodawca nie może złożyć oświadczenia o wypowiedzeniu pracownicy będącej w ciąży oraz
2. pracodawca nie może rozwiązać z pracownicą w ciąży umowy o pracę.

Nigdzie z przepisów nie wynika, aby pracodawca musiał cofać złożone wcześniej oświadczenie o wypowiedzeniu pracownicy, która zaszła w ciążę dopiero w okresie wypowiedzenia. Sądy uznały jednak, że pracodawca ma taki obowiązek.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 30 maja 2017 r. (sygn. akt I PK 174/16) „Pracodawca ma obowiązek niezwłocznego cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdy dowie się, że w czasie biegu wypowiedzenia pracownica zaszła w ciążę, co zostało potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem lekarskim (art. 177 § 1 w związku z art. 185 § 1 k.p.). W przypadku uchybienia temu obowiązkowi, niejednoznaczne oświadczenie pracodawcy w przedmiocie cofnięcia wypowiedzenia może uzasadniać przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 265 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.).”

Warto również zwrócić uwagę na orzeczenie Sądu Najwyższego z 13 września 1979 r. (sygn. akt I PRN 84/79), który uznał, że w przypadku jeżeli pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia, a następnie ciąża uległa rozwiązaniu (ciąża została przerwana), pracodawca nadal ma obowiązek cofnięcia swojego oświadczenia o wypowiedzeniu.

Należy także zwrócić uwagę, że również przedstawiciele doktryny prawnej wskazują na obowiązek cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu przez pracodawcę, jeżeli pracownica zajdzie w ciążę w trakcie okresu wypowiedzenia (Kodeks pracy. Komentarz. red. Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, komentarz do art. 177, uwaga nr 1.1 oraz 2, LEX/el).

Cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę będzie skuteczne, jeżeli pracownica wyrazi na to zgodę. Mają tutaj zastosowanie ogólne przepisy ustawy z 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1360; dalej k.c.) tj. art. 61-63 k.c. Zawsze istnieje prawdopodobieństwo, że pracownica w ciąży nie będzie chciała, aby jej umowa o pracę nadal obowiązywała i może nie wyrazić zgody na cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu.

Niestety, trudno szukać przepisów, które uzasadniałyby takie stanowisko sądów oraz doktryny. Niemniej, pracodawca musi być świadom, że ma taki obowiązek.

Mając na uwadze aktualną treść obowiązujących przepisów, nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie. Przepis art. 177 §1 k.p. jasno stanowi, czego nie może zrobić pracodawca. Uznając, że jego obowiązkiem jest cofnięcie swojego oświadczenia, sądy dokonały nadinterpretacji przepisów. Oczywiście jest jednak, że kobieta w ciąży nie powinna być zwolniona. Należałoby jedną uznać, że nie może dojść do rozwiązania umowy o pracę z pracownicą, której przed zajściem w ciążę złożono oświadczenie o wypowiedzeniu, ale okres tego wypowiedzenia ulega zawieszeniu i rozpoczyna swój bieg po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego.

W obecnej sytuacji, jeżeli pracodawca cofnie swoje oświadczenie, ale nadal będzie chciał zwolnić tę pracownicę, będzie zmuszony poczekać aż wróci po wykorzystaniu przysługujących jej urlopów. Jednak, jeżeli zdecyduje się zwolnić pracownicę powracającą po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, musi pamiętać, że zawsze naraża się na zarzut dyskryminacji z uwagi np. na urodzenie dziecka (np. art. 11³ lub 18^{3a} k.p.).

Kiedy nie ma obowiązku cofnięcia wypowiedzenia?

Pracodawca nie zawsze będzie zmuszony do cofnięcia wypowiedzenia w przypadku gdy pracownica zajdzie w ciążę. Zgodnie z art. 177 §2 k.p. obowiązek cofnięcia wypowiedzenia nie ma zastosowania do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

Podsumowanie

Zgodzić się należy ze stanowiskiem, że pracownica w ciąży zasługuje na szczególną ochronę i nie należy rozwiązywać z nią umowy lub składać oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Należy jednak pamiętać o konieczności postępowania zgodnie z przepisami.

Jeżeli przyjmuje się koncepcję, że w przypadku gdy pracownica zajdzie w ciążę w okresie wypowiedzenia, obowiązkiem pracodawcy jest cofnięcie złożonego oświadczenia o wypowiedzeniu, to należałoby zmienić przepis art. 177 §1 k.p. w taki sposób, aby jednoznacznie z niego to wybrzmiewało.

Pracodawca nie może być zmuszony do poszukiwania, w jaki sposób jest interpretowany dany przepis, jeżeli jest on jasno skonstruowany, a tak jest właśnie skonstruowany przepis art. 177 §1 k.p. Niestety, nie przeszkodziło to sędziom w interpretowaniu jego treści inaczej niż brzmie.

Bibliografia:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 655).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1360).

Kodeks pracy. Komentarz. red. Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, komentarz do art. 177, uwaga nr 1.1 oraz 2, LEX/el.

Wyrok Sądu Najwyższego z 30 maja 2017 r., sygn. akt I PK 174/16.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 13 września 2019 r., sygn. akt I PRN 84/79.

r. pr. Marcin Kozłowski

EWS Legal

KONSULTACJE PRAWNE



Konsultacje radcy prawnego dla przedsiębiorców

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla w Łodzi
zaprasza przedsiębiorców do korzystania z konsultacji radcy prawnego w siedzibie Fundacji.

Konsultacje bezpłatne po wcześniejszym zgłoszeniu telefonicznie **42 630 36 67**
lub mailem na adres **fundacja@frp.lodz.pl**

USTALANIE PLANÓW URLOPOWYCH PRZEZ PRACODAWCĘ

Marcin Kozłowski

Pracodawca, który ustala terminy urlopów pracowników, może to zrobić na podstawie porozumienia z pracownikiem lub planów urlopowych. Plany urlopowe są korzystnym rozwiązaniem dla obu stron. Pozwalają zaplanować urlop pracownikom w całym roku i go wykorzystać, a pracodawca może zaplanować prace w sposób zapewniający jej normalny tok.

Obowiązek ustalenia przez pracodawcę planów urlopowych

Pracodawca, zgodnie z art. 163 §1¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 poz. 655; dalej k.p.), ma obowiązek ustalenia planów urlopowych, jeżeli nie uzyska zgody zakładowej organizacji związkowej na ich nieustalenie. W przypadku gdyby u pracodawcy nie było żadnej zakładowej organizacji związkowej, jest on zwolniony z obowiązku uzyskania zgody na rezygnację z ustalania planów urlopowych.

Oznacza to, że jedynie pracodawca, u którego działa zakładowa organizacja związkowa, ma obowiązek ustalania planów urlopowych, jeżeli taka organizacja nie wyrazi zgody na rezygnację z ich ustalenia (Kodeks Pracy. Komentarz. red. W. Baran, komentarz do art. 163, uwaga nr 2, LEX/el). Jeżeli jednak pracodawca, u którego nie działają zakładowe organizacje związkowe, będzie chciał ustalić plany urlopowe, ma do tego prawo.

Kwestią sporną nie powinno być, czy pracodawca ma obowiązek konsultowania z zakładową organizacją związkową planów urlopowych. Z przepisu art. 163 §1¹ k.p. wynika jedynie obowiązek uzyskania zgody na rezygnację z ustalania planów urlopowych, a nie ich konsultowania z taką organizacją. Pracodawca samodzielnie ustala plany urlopowe. Wynika to z treści zdania drugiego §1 art. 163 k.p. „Plan urlopów ustala pracodawca, (...)”.

Ustalanie planów urlopowych przez pracodawcę

Pracodawca ustalając plany urlopowe, zgodnie z art. 163 §1 k.p., bierze pod uwagę dwie przesłanki: wnioski pracowników oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

W praktyce wygląda to tak, że pracownicy składają do pracodawcy wnioski z planowanymi urlopami, a pracodawca ustala samodzielnie terminy tych planów. Należy pamiętać, że obie wymienione przesłanki, brane przez pracodawcę przy ustalaniu planów urlopowych, są równorzędne. Żadna z nich nie jest ważniejsza.

Należy także pamiętać, że pracownik planując dni urlopowe, nie może w swoim wniosku uwzględniać tzw. urlopu na żądanie (art. 163 §1 k.p.). Jak sama nazwa wskazuje, jest to urlop na żądanie. Jest on wykorzystywany w wyjątkowych sytuacjach przez pracownika, które nie są planowane. Zgodnie z art. 167² k.p. Pracownikowi przysługują maksymalnie 4 dni takiego urlopu w roku (przy założeniu, że pracuje na pełen etat).

Pracodawca musi brać pod uwagę, kiedy pracownik chciałby udać się na urlop, ale pracownik musi mieć świadomość jak ważne jest zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie pracy. Gdyby okazało się, że pracodawca zatrudniający 10 kierowców i zajmujący się transportem, nie mógłby zapewnić transportu towarów, ponieważ np. 80% kierowców chciałoby urlop w tym samym czasie, pracodawca ma prawo odmówić udzielania urlopu kierowcom w tym samym czasie. Podobnie w przypadku gdyby duża część pracowników biurowych (mających takie same obowiązki pracownicze) chciałaby się udać na urlop w tym samym czasie. Jeżeli pracodawca nie byłby w stanie zapewnić normalnego toku pracy, jest uprawniony do odmowy udzielania urlopu w podanym terminie przez pracownika.

W takich sytuacjach, konieczne jest porozumienie się pracownika z pracodawcą i ustalenie najdogodniejszego terminu urlopu dla pracownika. Bez wątpienia, pracodawca nie mógłby ustalić, że pracownik, który chce iść na urlop w okresie wakacyjnym, dostanie urlop zimą. W takim przypadku, pracodawca pominąłby całkowicie wniosek pracownika, co jest niedopuszczalne.

Gdyby jednak, ostatecznie pracodawca nie mógł porozumieć się z pracownikiem w kwestii terminów, pracodawca mógłby samodzielnie ustalić terminu urlopu. W praktyce jednak pracownicy już na etapie samodzielnego planowania urlopów i składania wniosków, konsultują się z innymi pracownikami tak, żeby ich urlopy się nie pokrywały.

Plany urlopowe krótsze niż rok

W praktyce można spotkać się także z planowaniem urlopów na krótszy czas niż rok np. kwartalne lub półroczne. Jeszcze kilkanaście lub kilkadziesiąt lat temu uznawało się, że plany urlopowe były ustalane na rok. Jednak od kilku lat ”funkcjonują” krótsze plany urlopowe.

Z żadnych przepisów nie wynika, na jaki okres należy sporządzać plany urlopowe, więc pozostawianie przy twierdzeniu, że powinien być to rok, jest błędne. Jest to pogląd dominujący w doktrynie (Kodeks Pracy. Komentarz. red. W. Baran, komentarz do art. 163, uwaga nr 3, LEX/el).

Kiedy pracodawca jest związany wnioskiem urlopowym pracownika?

Co do zasady pracodawca nie jest związany wnioskami pracowników co do terminów urlopów. Są jednak sytuacje kiedy pracodawca będzie zobowiązany do udzielenia urlopu pracownikom w podanym przez niego terminie.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2000 r. (sygn. akt I PKN 590/00) pracodawca jest związany wnioskiem urlopowym pochodzącym od pracownicy, która urodziła lub ma urodzić dziecko i chciałaby skorzystać z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

Powyższe dotyczy także pracownika – ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego lub na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz z urlopu ojcowskiego (zgodnie z art. 182³ §3 k.p.). Podobnie jest z urlopem rodzicielskim (art. 182^{1g} k.p.). Sąd Najwyższy w wyroku z 24 kwietnia 2019 r., (sygn. akt II PK 343/17) uznał, że pracownik, któremu udzielono urlopu wypoczynkowego zaraz po zakończeniu urlopu rodzicielskiego (macierzyńskiego), korzysta z ochrony wynikającej z art. 183² k.p. Według sądu, urlop wypoczynkowy udzielony w takim terminie przeznaczony jest nie tylko na regenerację sił pracownika, ale także na opiekę nad małym dzieckiem.

Dodatkowo, pracodawca zatrudniający młodocianych ma obowiązek udzielenia urlopu w okresie ferii szkolnych młodocianemu uczęszczającemu do szkoły. Gdyby się okazało, że młodociany nie nabył jeszcze prawa do urlopu, pracodawca może, na wniosek młodocianego, udzielić mu zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych (art. 203 §3 k.p.).

Rozpoczęcie planowanego urlopu

W doktrynie powstał spór czy pracownik musi informować pracodawcę (lub podejmować inne kroki) przed rozpoczęciem planowanego urlopu. Zgodnie z §2 art. 163 k.p. *Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.* W związku z czym, każdy ma dostęp do informacji kto i kiedy uda się na urlop. Nie powinno być wątpliwości, że dany pracownik uda się na urlop w podanym w planie urlopowym terminie.

Zdaniem większości, nie ma potrzeby, aby pracownik wcześniej był zobowiązany do informowania pracodawcy o tym, że rozpoczyna urlop, ponieważ wynika to z planu urlopowego. Podobne wnioski wynikają z wyroku Sądu Najwyższego z 13 maja 1998 r. (sygn. akt I PKN 99/98), zgodnie z którym *Przy braku planu urlopów wypoczynkowych samo złożenie wniosku o udzielenie urlopu nie usprawiedliwia nieobecności pracownika.*

Praktyka pokazuje jednak, że pracownicy wcześniej informują pracodawców o terminach urlopów wynikających z planów urlopowych. Wydaje się być to słusznym rozwiązaniem, tym bardziej w sytuacji kiedy mamy do czynienia z pracodawcą zatrudniającym sporą liczbę pracowników. Z prawnego punktu widzenia, pracownik nie ma jednego takiego obowiązku i nie powinien ponosić za to konsekwencji.

Przesunięcie urlopu

Z planów urlopowych wynika w jakim terminie pracownik planuje udać się na urlop. Może jednak mieć miejsce obowiązkowe lub fakultatywne przesunięcie terminu urlopu pracownika. Przesłanki obowiązkowego przesunięcia terminu urlopu wypoczynkowego zostało określone w art. 165 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca ma obowiązek przesunięcia jego urlopu, jeżeli zachodzą przyczyny usprawiedliwiające nieobecność pracownika np. czasowa niezdolność do pracy z powodu choroby lub odosobnienie z powodu choroby zakaźnej (np. kwarantanna spowodowana COVID-19).

Z fakultatywnym przesunięciem terminu urlopu mamy do czynienia, gdy np. pracownik złoży wniosek umotywowany ważnymi przyczynami (zgodnie z art. 164 k.p.). Ważną przyczyną może być choroba małżonka lub dziecka, z którymi pracownik planował wspólny urlop. Kolejną ważną przyczyną może być zmiana terminu urlopu małżonka (Kodeks pracy. Komentarz. red. L. Florek, komentarz do art. 164, uwaga nr 2, LEX/el). Nie wydaje się słuszne, żeby pracodawca kwestionował taką przyczynę, ponieważ rzeczą naturalną jest, że małżonkowie chcą wybrać się na urlop wspólnie.

Podsumowanie

Plany urlopowe gwarantują pracodawcy ciągłość funkcjonowania zakładu pracy, ponieważ wie kiedy dany pracownik ma zaplanowany urlop i kiedy będzie nieobecny w pracy. W ten sposób może organizować pracę innym pracownikom. Zdarzają się sytuację, że plany ulegną zmianie, ale są to raczej wyjątkowe przypadki, które nie powinny zdezorganizować pracy u danego pracodawcy.

Bibliografia

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 655).
2. Kodeks pracy. Komentarz. red. W. Baran, komentarz do art. 163, uwaga nr 2, LEX/el.
3. Kodeks pracy. Komentarz. red. L. Florek, komentarz do art. 164, uwaga nr 2, LEX/el.
4. Wyrok Sądu Najwyższego z 13 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 99/98.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2000 r., sygn. akt I PKN 590/00.
6. Wyrok Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 2019 r., sygn. akt II PK 343/17.

DLA PRZEDSIĘBIORCÓW



Rzeczpospolita
Polska



województwo
łódzkie

Unia Europejska
Europejski Fundusz
Rozwoju Regionalnego



Program Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021-2027 zatwierdzony

5 grudnia 2022 r. Komisja Europejska zatwierdziła Program Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021-2027. Do województwa łódzkiego trafi rekordowa kwota 2 mld 745 mln euro.

Budżet programu został podzielony na:

- tzw. działania twarde, czyli inwestycje w transport, infrastrukturę zdrowotną i kulturalną, a także na wsparcie dla przedsiębiorców - 1,7 mld euro;
- tzw. działania miękkie, czyli wsparcie społeczne, szkolenia dla pracowników i przekwalifikowanie, a także stypendia dla studentów - 658 mln euro;
- rzecz Sprawiedliwej Transformacji - 369,5 mln euro.

Program został podzielony na 9 priorytetów (nie licząc tych obejmujących pomoc techniczną, czyli związanych z obsługą programu). Poniżej lista priorytetów i przykładowe typy projektów, na które będzie można pozyskać dofinansowanie :

1. FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA INNOWACYJNEGO ŁÓDZKIEGO

- wsparcie publicznej infrastruktury badawczej lub aparatury badawczej niezbędnej do prowadzenia prac badawczo-rozwojowych;
- projekty badawczo-rozwojowe przedsiębiorstw;
- usługi badawcze z wdrożeniem dla przedsiębiorstw;
- wsparcie transferu technologii oraz rozwoju współpracy między przedsiębiorcami a sferą B+R;
- wsparcie internacjonalizacji przedsiębiorstw;
- wdrożenie rozwiązań w zakresie Przemysłu 4.0;
- rozwój usług dla firm (w tym innowacyjnych);
- wsparcie inwestycji w MŚP zwiększających ich zdolności produkcyjne;
- wdrożenie rozwiązań w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym.

2. FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA ZIELONEGO ŁÓDZKIEGO

- inwestycje w zakresie przedsięwzięć termomodernizacyjnych budynków użyteczności publicznej, wielorodzinnych budynków mieszkalnych oraz w MŚP;
- inwestycje w zakresie sieci ciepłowniczych lub chłodniczych wraz z magazynami ciepła lub chłodu oraz przyłączeniem do sieci ciepłowniczych lub chłodniczych;
- inwestycje w zakresie oświetlenia publicznego z wykorzystaniem urządzeń energooszczędnych i ekologicznych;
- inwestycje w zakresie nowo budowanych pasywnych budynków użyteczności publicznej;
- podnoszenie świadomości i wiedzy w zakresie poprawy efektywności energetycznej i wykorzystania OZE;
- adaptacja miast do zmian klimatu;
- inwestycje w zakresie urządzeń wodnych i infrastruktury towarzyszącej służących zmniejszeniu skutków powodzi lub suszy;
- inwestycje w zakresie ochrony przed pożarami lasów oraz obszarów cennych przyrodniczo;
- inwestycje w zakresie małej retencji, w tym retencji naturalnej;
- zakup sprzętu do prowadzenia akcji ratowniczych lub usuwania skutków zjawisk katastrofalnych lub poważnych awarii chemiczno-ekologicznych;

- inwestycje w zakresie oczyszczalni ścieków komunalnych;
- inwestycje w infrastrukturę do celów ujęcia, uzdatniania, zaopatrzenia, dostawy i magazynowania wody przeznaczonej do spożycia przez ludzi;
- inwestycje mające na celu zapobieganie powstawaniu odpadów lub promujące ponowne użycie;
- wsparcie GOZ w przedsiębiorstwach.

3. FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA MOBILNEGO ŁÓDZKIEGO

- inwestycje z zakresu infrastruktury publicznego transportu zbiorowego;
- inwestycje dotyczące bezemisyjnego lub niskoemisyjnego taboru komunikacji miejskiej z niezbędną infrastrukturą;
- inwestycje z zakresu niezmotoryzowanego transportu indywidualnego;
- inwestycje dotyczące ogólnodostępnej infrastruktury paliw alternatywnych;
- inwestycje z zakresu cyfryzacji w transporcie miejskim.

4. FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA LEPIEJ POŁĄCZONEGO ŁÓDZKIEGO

- inwestycje dotyczące infrastruktury dróg wojewódzkich lub lokalnych;
- inwestycje dotyczących infrastruktury lub taboru kolejowego;
- opracowanie dokumentacji dla kolejowych inwestycji infrastrukturalnych;
- wsparcie publicznego transportu pozamiejskiego.

5. FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA ROZWOJU LOKALNEGO W ŁÓDZKIEM

- inwestycje związane z tworzeniem wspólnej oferty turystycznej, sprzyjające budowaniu rozpoznawalnej marki turystycznej województwa poprzez promowanie istniejących lub budowanie nowych marek turystycznych;
- przedsięwzięcia związane z tworzeniem wspólnej oferty instytucji kultury i wypracowaniem mechanizmów współpracy sieciowej instytucji kultury, w tym przedsięwzięcia dotyczące rozwoju międzysektorowej współpracy w ramach zwiększania zaangażowania sektora prywatnego i pozarządowego w sektorze kultury, uzupełnione o wsparcie inwestycji związanych z rozwojem infrastruktury służącej prowadzeniu działalności kulturalnej;
- inwestycje w infrastrukturę turystyczną, w szczególności tworzącą piesze, rowerowe, konne lub wodne szlaki turystyczne;
- inwestycje związane z procesem wyprowadzania ze stanu kryzysowego zdegradowanych obszarów, oparte na gminnych programach rewitalizacji,
- wsparcie inicjatyw na rzecz rozwoju terytorialnego.

PORADY PRAWNE I OBYWATELSKIE



Pro bono

Dyżury adwokatów w Fundacji!



Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla
zaprasza osoby do korzystania z bezpłatnych porad prawnych i obywatelskich.

W każdą środę, w godzinach 14-16 w siedzibie Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości pełnią dyżury adwokaci Okręgowej Rady Adwokackiej w Łodzi. Osoby zainteresowane uzyskaniem bezpłatnych porad prosimy o zgłaszanie się telefonicznie (42 630 36 67) lub mailem na adres fundacja@frp.lodz.pl

6. FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA ŁÓDZKIEGO PRZYJAZNEGO MIESZKAŃCOM

- rozwój edukacji włączającej poprzez inwestycje infrastrukturalne;
- wsparcie infrastruktury edukacji przedszkolnej;
- wsparcie infrastruktury kształcenia zawodowego i ustawicznego;
- wsparcie infrastruktury edukacji ogólnej związanej z nauczaniem praktycznym lub zawodowym;
- inwestycje służące rozwojowi środowiskowych form wsparcia, takich jak ośrodki dziennego pobytu, środowiskowe domy pomocy, kluby seniora, rodzinne domy pomocy, gospodarstwa opiekuńcze;
- inwestycje w infrastrukturę służącą integracji lub reintegracji społecznej lub zawodowej poprzez wsparcie podmiotów takich jak WTZ, ZAZ, CIS, KIS.

7. FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA ZATRUDNIENIA I INTEGRACJI W ŁÓDZKIEM

- programy przyczyniające się do poprawy sytuacji na rynku pracy uwzględniające m.in.:
 - a) instrumenty mające na celu identyfikowanie barier dotyczących funkcjonowania na rynku pracy, określenie ścieżki zawodowej oraz indywidualizację wsparcia np. identyfikacja potrzeb, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, trener pracy,
 - b) instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób młodych, u których zdiagnozowano potrzebę uzupełnienia edukacji formalnej, nabycia kwalifikacji i podniesienia kompetencji,
 - c) instrumenty służące podniesieniu kwalifikacji lub nabywaniu kompetencji (np. wysokiej jakości szkolenia) oraz zdobyciu doświadczenia zawodowego,
 - d) instrumenty wspierające samozatrudnienie – jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz wsparcie pomostowe,
- programy obejmujące instrumenty aktywizacji społecznej, zawodowej, zdrowotnej, edukacyjnej i kulturalno-rekreacyjnej;
- usługi aktywizacji społecznej i zawodowej w ramach podmiotów reintegracji społecznej (m.in. CIS, KIS, WTZ, ZAZ);
- budowa zdolności organizacji społeczeństwa obywatelskiego;
- wsparcie dla sektora ekonomii społecznej;
- wsparcie tworzenia i funkcjonowania centrów usług społecznych;
- wdrażanie standardów dostępności w POZ i AOS;
- podnoszenie kwalifikacji i kompetencji kadr na potrzeby świadczenia usług w społeczności lokalnej oraz zapewnienie dostępu do superwizji;
- opracowanie i wdrażanie programów profilaktycznych w zakresie chorób będących istotnym problemem zdrowotnym regionu;
- tworzenie ośrodków lub punktów interwencji kryzysowej oraz rozwój usług w zakresie przeciwdziałania przemocy, w tym przemocy w rodzinie;
- rozwój usług skierowanych do dzieci i młodzieży oraz młodych dorosłych;
- rozwój usług dla osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osób w kryzysie bezdomności.

8. FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA EDUKACJI I KADR W ŁÓDZKIEM

- działania mające na celu wzmocnienie równości szans kobiet i mężczyzn poprzez m.in. projekty z zakresu równouprawnienia na rynku pracy, zapewnienia większej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, przełamywania stereotypów związanych z płcią oraz zapobieganie dyskryminacji na rynku pracy;
- usługi rozwojowe w ramach PSF dla pracodawców i ich pracowników, zgodne z ich zidentyfikowanymi potrzebami;
- outplacement;
- opracowanie i wdrożenie działań z zakresu rehabilitacji medycznej ułatwiających powrót do pracy oraz mających na celu utrzymanie pracownika na rynku pracy;
- opracowanie i wdrożenie regionalnych programów zdrowotnych obejmujących profilaktykę kierowaną do osób zatrudnionych;
- działania ukierunkowane na eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy, przekwalifikowanie pracowników pracujących w warunkach negatywnie wpływających na zdrowie;
- wsparcie pracodawców we wprowadzaniu innowacyjnych sposobów organizacji pracy, w tym elastycznych form zatrudnienia, pracy zdalnej;
- generowanie miejsc wychowania przedszkolnego na obszarach deficytowych;
- poprawa jakości edukacji w ośrodkach wychowania przedszkolnego;
- wsparcie szkół realizujących podstawę programową kształcenia ogólnego (szkoły ogólne i zawodowe) ich uczniów i nauczycieli, w ramach kompleksowych programów, podnoszących jakość edukacji, obejmujących rozwój kompetencji kluczowych, w tym proinno-

wacyjnych, kreatywnych, przedsiębiorczych, uniwersalnych, przekrojowych, kompetencji społecznych i społeczno-emocjonalnych, cyfrowych, realizację działań społeczno-wychowawczych;

- wsparcie i propagowanie szkół zawodowych;
- doradztwo zawodowe;
- wsparcie uczniów szczególnie uzdolnionych należących do grup defaworyzowanych;
- usługi rozwojowe w ramach PSF dla osób dorosłych, które chcą z własnej inicjatywy podnieść swoje umiejętności/kompetencje lub nabyć kwalifikacje – za pośrednictwem BUR.

9. FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA ŁÓDZKIEGO W TRANSFORMACJI

- działania, których celem będzie przekształcenie gospodarcze regionu Bełchatowa w kierunku neutralności klimatycznej oraz łagodzenia skutków transformacji społeczno-gospodarczej regionu łódzkiego. Wsparcie będzie skierowane na rozwój przedsiębiorczości, zapewnienie odpowiedniej edukacji, poprawę dostępności i zmniejszenie zanieczyszczeń środowiska.

Zatwierdzenie Programu przez Komisję Europejską jest ważnym krokiem na etapie uruchomienia środków europejskich, które odegrają ważną rolę w pobudzeniu polskiej gospodarki w kolejnych latach. Wsparcie finansowe będzie przyznawane w formie dotacji i pożyczek preferencyjnie oprocentowanych. Harmonogram naborów wniosków zostanie opublikowany w przyszłym roku.

Zapraszamy do udziału w bezpłatnych konsultacjach w ramach ośrodka Enterprise Europe Network na temat możliwości pozyskania dofinansowania przez przedsiębiorców oraz inne podmioty z Programu Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021-2027.

Słowniczek skrótowców wykorzystanych w tekście:

MŚP	Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa
OZE	Odnawialne źródła energii
GOZ	Gospodarka o obiegu zamkniętym
WTZ	Warsztat Terapii Zajęciowej
ZAZ	Zakład Aktywności Zawodowej
CIS	Centrum Integracji Społecznej
KIS	Klub Integracji Społecznej
POZ	Podstawowa opieka zdrowotna
AOS	Ambulatoryjna opieka specjalistyczna
PSF	Podmiotowy System Finansowania - to model finansowania usług rozwojowych dla sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz osób samozatrudnionych ze środków unijnych.
BUR	Baza Usług Rozwojowych

Źródło:

Projekt programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021-2027

<https://tpo.lodzkie.pl/wiadomosci/item/5796-przekazanie-projektu-programu-regionalnego-fundusze-europejskie-dla-lodzkiego-2021-2027-do-komisji-europejskiej> (dostęp 14.12.2022).

Uchwała Nr 973/22 Zarządu Województwa Łódzkiego z dnia 24 października 2022 r. zmieniająca uchwałę nr 190/22 w sprawie przyjęcia projektu programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021-2027 wraz z projektem prognozy oddziaływania na środowisko celem przekazania do Komisji Europejskiej <https://bip.lodzkie.pl/zaradz-wojewodztwa-lodzkiego/uchwa%C5%82y-zarzadu/details/9/3614/uchwa%C5%82y-zarz%C4%85du-zmieniaj%C4%85ca-uchwa%C5%82%C4%99-nr-190-22-w-sprawie-przyj%C4%99cia-projektu-programu-regionalnego-fundusze-europejskie-dla-%C5%82%C3%B3dzkiego-2021-2027-wraz-z-projektem-prognozy-oddzia%C5%82ywania-na-%C5%9Brodowisko-celem-przekazania-do-komisji-europejskiej?layout=listone&start=120> (dostęp 29.12.2022)

Rzeczpospolita
Polskawojewództwo
łódzkieUnia Europejska
Europejski Fundusz
Rozwoju Regionalnego

Dotacje na wdrożenie innowacyjnych produktów lub usług

Centrum Obsługi Przedsiębiorcy przy Urzędzie Marszałkowskim Województwa Łódzkiego ogłosiło konkurs na dofinansowanie projektów polegających na wdrożeniu wyników prac badawczo-rozwojowych oraz innowacyjnych produktów, procesów wytwarzania produktów lub świadczenia usług, w tym ekoinnowacji. Celem konkursu jest zwiększenie zastosowania innowacji w przedsiębiorstwach sektora MŚP, które przyczyni się do podwyższenia konkurencyjności oraz rozwoju przedsiębiorstw w województwie łódzkim. Konkurs jest ogłoszony w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020 z działania 2.3.1 Innowacje w MŚP.



W konkursie mogą wziąć udział mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, które posiadają siedzibę lub oddział na terenie województwa łódzkiego. Wnioski można składać od 29 grudnia 2022 r. do 18 stycznia 2023 r.

Do zdefiniowania innowacji w konkursie należy się posługiwać definicją z Podręcznika OSLO, w którym za innowację przyjmuje się wdrożenie nowego lub znacząco udoskonalonego produktu (wyrobu lub usługi) lub procesu, nowej metody marketingowej lub nowej metody organizacyjnej w praktyce gospodarczej, organizacji miejsca pracy lub stosunkach z otoczeniem¹. W konkursie dofinansowanie można uzyskać jedynie na innowację produktową lub procesową. Pozostałe rodzaje innowacji mogą stanowić wartość dodaną projektu, ale nie będą podlegały ocenie. Obligatoryjne jest wdrożenie w ramach projektu rozwiązań, które są innowacyjne przynajmniej w skali przedsiębiorstwa. Najbardziej wiarygodną formą potwierdzenia spełnienia tego warunku jest opinia o innowacyjności wystawiona przez jednostkę naukową prowadzącą badania i prace naukowe.

Całkowita pula środków przeznaczona na konkurs to blisko 40 mln. zł. Minimalna kwota dofinansowania to 500 tys. zł, a maksymalna – 2 mln zł.

Poziom dofinansowania zależy od formy pomocy, jeśli przedsiębiorca wybierze pomoc *de minimis* może liczyć na dofinansowanie do 85% wydatków kwalifikowanych. Maksymalna intensywność regionalnej pomocy inwestycyjnej wynosi 45% dla średnich firm i 55% dla mikro i małych przedsiębiorstw.

Rozpoczęcie prac (rozpoczęcie realizacji projektu) finansowanych w ramach pomocy *de minimis* może nastąpić przed dniem złożenia wniosku o dofinansowanie. W przypadku korzystania z regionalnej pomocy inwestycyjnej, wydatki na realizację projektu można ponosić dopiero po złożeniu wniosku o dofinansowanie, w innym przypadku projekt nie będzie mógł otrzymać dofinansowania.

O miejscu na liście rankingowej decydują kryteria merytoryczne punktowane. Najwięcej punktów można otrzymać za realizację projektów wpisujących się w co najmniej jedną z sześciu Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji określonych w „Wykazie Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji Województwa Łódzkiego oraz wynikających z nich nisz specjalizacyjnych”², projektów o wysokim potencjale rynkowym wdrażanego produktu, wysokim poziomie innowacyjności projektu.

Środki otrzymane z dotacji można przeznaczyć na:

- zakup, wytworzenie, dostawę, instalację i uruchomienie maszyn, sprzętu i urządzeń zaliczanych do środków trwałych wraz ze specjalistycznym instruktorem w ich obsłudze,
- zakup zaawansowanych rozwiązań teleinformatycznych (w tym sprzętu informatycznego) oraz specjalistycznego oprogramowania wraz z licencją, zaliczanego do wartości niematerialnych i prawnych,
- zakup wartości niematerialnych i prawnych związanych z transferem technologii (m.in. nabycie, walidacja i obrona patentów, licencji, know-how lub nieopatentowanej wiedzy technicznej).

Zainteresowanych pozyskaniem dofinansowania zapraszamy do ośrodka Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości im Prof. Jerzego Dietla. Doradzamy w przygotowaniu dokumentacji aplikacyjnej i rozliczeniu projektu.

Źródło:

Kryteria wyboru projektów

Regulamin konkursu

<https://cop.lodzkie.pl/nabory-i-wyniki-konkursow/1077-2-3-zwiekszenie-konkurencyjnosci-msp-2-3-1-innowacje-w-msp-28-11-2022>

ŁK

¹ OECD, EUROSTAT, Podręcznik OSLO. Zasady gromadzenia i interpretacji danych dotyczących innowacji, Wydanie Trzecie, MNiSW, Warszawa 2008.

² Nowoczesny przemysł włókienniczy i mody (w tym wzornictwo); Zaawansowane materiały budowlane; Medycyna, farmacja, kosmetyki; Energetyka, w tym odnawialne źródła energii; Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze; Informatyka i telekomunikacja.

Preferencyjne pożyczki dla przedsiębiorstw z regionu łódzkiego



Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa z województwa łódzkiego, które potrzebują kapitału na rozwój mogą pozyskać preferencyjną pożyczkę rozwojową ze środków Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego. Pożyczki są adresowane do przedsiębiorców, którzy prowadzą działalność gospodarczą na obszarze województwa łódzkiego, a inwestycja objęta pożyczką będzie realizowana w Łódzkiem.

W ramach projektu przyznawane są dwa rodzaje pożyczek:

- od 5 tys. do 1,5 mln. zł - dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców;
- od 5 do 70 tys. zł - dla mikro przedsiębiorców typu *start-up* (prowadzących działalność do 24 miesięcy).

Środki z pożyczki można przeznaczyć na zakup:

- a) robót budowlanych,
- b) maszyn, urządzeń, wyposażenia,
- c) sprzętu komputerowego oraz oprogramowania,
- d) pojazdów,
- e) środków obrotowych czyli towarów handlowych lub surowców produkcyjnych, które mają na celu rozwój przedsiębiorstwa (np. zwiększenie wartości przychodów, zwiększenie skali produkcji, wprowadzenie do sprzedaży nowych towarów, wprowadzenie nowych produktów).

Pożyczka ma charakter prorozwojowy i nie może zostać przeznaczona na:

- spłatę zobowiązań finansowych w innych instytucjach finansowych,
- zapłatę przeterminowanych faktur i zobowiązań wobec dostawców,
- bieżące płatności firmy (m.in. ZUS, US, podatki, czynsze, wynagrodzenia itp.).

Standardowe oprocentowanie pożyczki wynosi 7,17 % w skali roku, przy okresie spłaty do 5 lat. Oprocentowanie rynkowe od 7,77% do 13,67% - w zależności od ratingu firmy oraz zabezpieczeń.

Maksymalny okres spłaty pożyczki zaciągniętej wyłącznie na cele inwestycyjne wynosi 10 lat. Pożyczki z okresem spłaty powyżej 5 lat, zakładające sfinansowanie kapitału obrotowego bez możliwości skorzystania ze specjalnych preferencji¹ są udzielane na zasadach rynkowych.

Z preferencji w finansowaniu mogą skorzystać przedsiębiorcy, którzy spełniają jeden z poniższych warunków:

- a) posiadają na obszarach wiejskich siedzibę, oddział lub dodatkowe stałe miejsce prowadzenia działalności gospodarczej,
- b) posiadają na obszarach o najniższym poziomie rozwoju gospodarczego oraz obszarach Strategicznej Interwencji wskazanych w Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020 siedzibę, oddział lub dodatkowe stałe miejsce prowadzenia działalności gospodarczej,
- c) działają w ramach branż wymienionych w Regionalnej Strategii Innowacji dla Województwa Łódzkiego LORIS 2030 uznanych za inteligentne specjalizacje regionalne,
- d) stosują technologie informacyjno – komunikacyjne.

Obligatoryjnym elementem wniosku o przyznanie pożyczki rozwojowej jest wniesienie przez przedsiębiorcę wymaganych zabezpieczeń.

Oprócz wystawionego przez pożyczkobiorcę weksla in blanco wraz z deklaracją wekslową do wyboru są:

- hipoteka wraz z cesją praw z tytułu ubezpieczenia nieruchomości,
- zastaw rejestrowy na rzeczach ruchomych wraz z cesją praw z tytułu ich ubezpieczenia,
- przewłaszczenie na zabezpieczenie na rzeczach ruchomych wraz z cesją praw z tytułu ich ubezpieczenia,
- zastaw na środkach pieniężnych na rachunku bankowym/ papierach wartościowych, wraz z ich blokadą i pełnomocnictwem do rachunku,
- gwarancja bankowa lub gwarancja firmy ubezpieczeniowej,
- cesja należności z tytułu sprzedaży towarów bądź usług,
- poręczenie wekslowe osoby fizycznej bądź prawnej.

Pozyskane środki w ramach pożyczki powinny być wydatkowane w ciągu 90 dni oraz dokładnie udokumentowane.

Pożyczek udziela Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Łodzi przy ul. Narutowicza 34. Wniosek o udzielenie pożyczki, inne wymagane dokumenty można pobrać ze strony: https://larr.pl/jeremie2pr?fbclid=IwAR3ufCaAqmJ693ag1T55hTr_6YmrD8KMFmBGVSCKI8sWIGBA3q59nmjmlfk

Przedsiębiorców zainteresowanych pożyczką zapraszamy na konsultacje do ośrodka Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości w Łodzi. Pomagamy w przygotowaniu dokumentacji i rozliczeniu pożyczki.

Źródło:

Karta Produktu Pożyczka Rozwojowa, Fundusz Pożyczkowy dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców (Pożyczka Rozwojowa).

Regulamin Funduszu Pożyczkowego dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców, <https://larr.pl/jeremie2pr> (dostęp 29.12.2022).

LK

¹ Preferencje polegają na: a) wydłużeniu okresu spłaty pożyczki, w ramach której finansowany jest kapitał obrotowy do maksymalnie 72 miesięcy od momentu jej uruchomienia, b) wydłużeniu karencji w spłacie pożyczki z 6 miesięcy do maksymalnie 12 miesięcy od dnia jej uruchomienia, c) oprocentowaniu pożyczki, w ramach których finansowany jest kapitał obrotowy na warunkach korzystniejszych, niż rynkowe.



XV. Europejskie Forum Gospodarcze – Łódzkie 2022, 14 – 16 grudnia 2022 r.

Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego zaprasza na wyjątkowe wydarzenie, które na stałe wpisało się w kalendarz największych imprez promocyjno-gospodarczych w kraju. Miejscem Forum jest hotel Vienna House Andel's Łódź. Tematem przewodnim tegorocznej edycji Forum jest biznes w erze innowacji.

Uczestnicy wraz z zaproszonymi gośćmi dowiedzą się więcej o innowacyjności i konkurencyjności firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), przedyskutują możliwości podwyższenia poziomu eksportu poprzez m. in. nawiązanie kontaktów i współpracy z partnerami zagranicznymi oraz pozyskiwanie informacji na temat nowych rynków zbytu. Nie zabraknie również prezentacji dotyczących wykorzystania i rozwoju innowacyjnych technologii oraz nowoczesnych sposobów zarządzania firmą.

W tym roku EFG ma formę hybrydową – tradycyjne, stacjonarne obrady zostaną połączone z transmisją online. Wydarzenie organizowane jest w ramach projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, a udział w nim jest bezpłatny. Rejestracja dostępna jest pod adresem <http://www.forum.lodzkie.pl>

Forum można obserwować w social-mediach:

- strona www: <https://forum.lodzkie.pl/>
- facebook: <https://www.facebook.com/europejskie.forum.gospodarcze>
- twitter: <https://twitter.com/efglodzkie>
- instagram: <https://www.instagram.com/europejskie.forum.gospodarcze>
- linkedIn <https://pl.linkedin.com/company/umwl>

Źródło: Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego.

KK



Webinaria dla przedsiębiorców, 10 wideokonferencji online z cyklu „Idea rozwoju twojego biznesu”, od 8 listopada do 8 grudnia 2022 r.

Webinaria dla przedsiębiorców, 10 wideokonferencji online z cyklu „Idea rozwoju twojego biznesu”, od 8 listopada do 8 grudnia 2022 r.

Zorganizowany przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii oraz Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości cykl konferencji online jest adresowany do małych i średnich przedsiębiorstw. Celem cyklu jest przybliżenie rodzimym firmom najnowszych rozwiązań i regulacji w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej. Tematyka konferencji obejmowała m. in. takie zagadnienia jak prosta spółka akcyjna, gospodarka obiegu zamkniętego i inwestowanie w zielone technologie, zarząd sukcesyjny przedsiębiorstw osób fizycznych, zakłócenia łańcuchów dostaw w Polsce po agresji Rosji na Ukrainę.

Udział w wydarzeniach jest bezpłatny i nie wymaga wcześniejszej rejestracji. W trakcie konferencji można zadawać pytania i jest organizowany dyżur eksperta.

Wszystkie wideokonferencje można obejrzeć pod linkiem: <https://parp.gov.pl/idearozwojubiznesu>.

KK

Kongres 590, 17 – 18 listopada 2022r., Rzeszów



„Łączymy Wszystkich” to hasło 7. edycji wydarzenia, którego jesienna odsłona w dniach 17– 18 listopada 2022 r. miała miejsce w Rzeszowie. Program kongresu, imprezy wpisanej w kalendarz najważniejszych wydarzeń gospodarczych kraju obejmuje jedenaście głównych obszarów tematycznych:

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| – Polityka i bezpieczeństwo | – Ekologia |
| – Gospodarka | – Wyzwania społeczne |
| – Rolnictwo, żywność | – Nauka |
| – Technologia | – Kultura |
| – Transport, logistyka | – Zdrowie. |
| – Energetyka | |

Tematem wiodącym 7. edycji Kongresu 590 była współpraca krajów Trójmorza. Ta idea gospodarczo-polityczna powstała w 2015 roku z inicjatywy prezydentów Polski i Chorwacji. Do grupy należy 12 państw położonych między Adriatykiem, Bałtykiem i Morzem Czarnym.

Punktem kulminacyjnym pierwszego dnia wydarzenia było wręczenie Nagrody Gospodarczej Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej. Nagrody otrzymali:

- w kategorii Lider MŚP - Ekoenergetyka-Polska SA, grupa firm z centralą w Warszawie,
- w kategorii Narodowy Sukces - H. Cegielski – Fabryka Pojazdów Szynowych sp. z o. o. z Poznania,
- w kategorii Międzynarodowy Sukces – Advanced Protection Systems SA z Gdyni,
- w kategorii Odpowiedzialny Biznes – RST Roztocze sp. z o. o. z Tomaszowa Lubelskiego,
- w kategorii Firma Rodzinna – STER sp. z o. o. z Radomia,
- w kategorii Badania + Rozwój – ADJ Nanotechnology sp. z o. o. z Białegostoku,
- w kategorii STARTUP_PL – Chronospace sp. z o. o. z Sopotu.

Podczas gali prezydent wręczył też dwie nagrody dodatkowe. Nagrodę indywidualną, przyznaną osobom, które przyczyniły się do rozwoju polskiej przedsiębiorczości, otrzymała Beata Drzazga, prezes i założycielka BetaMed SA z Chorzowa. Nagroda Specjalna trafiła do województwa podkarpackiego za wkład w rozwój polskiej gospodarki, a także w pomoc dla zaatakowanej przez Rosję Ukrainy.

Drugi dzień Kongresu 590 to przede wszystkim debaty poświęcone wyzwaniom gospodarczym, jakie stoją przed krajami Trójmorza w obliczu wojny w Ukrainie. W kongresie wzięli udział politycy i przedstawiciele ukraińskich organizacji zrzeszających przedsiębiorców.

Źródło: <https://kongres590.pl>

KK

Webinarium 5 najważniejszych zmian w ochronie konsumentów, które wchodzi niedługo w życie

W środę 14.12.2022 r., odbył na webinar z cyklu „Rzeczowo o Prawie” poświęcony prawu konsumenckiemu i prawu e-commerce, który zorganizowała kancelaria – Lubasz i Wspólnicy.

Tematem webinaru było: „5 najważniejszych zmian w ochronie konsumentów, które wchodzi niedługo w życie”.

W programie:

- Nowe zasady informowania o promocjach.
- Obowiązki w zakresie weryfikowania opinii konsumentów.
- Zmiany w informacjach przekazywanych konsumentom na stronach internetowych.
- Koniec rękojmi konsumenckiej... Odpowiedzialność za niezgodność towaru, treści cyfrowej i usługi cyfrowej z umową.
- Nowe obowiązki w zakresie gwarancji.

Prelegenci: r. pr. Witold Chomiczewski, adw. Michał Żmijewski, r. pr. Karolina Przybysz, r. pr. Aneta Frydrych, adw. Kinga Majczak-Górecka, apl. radc. Anna Nowak.

Udział w webinarze był bezpłatny.

Więcej informacji:

<https://www.webinary.lubaszispolnicy.pl/webinary/5-najwazniejszych-zmian-w-ochronie-konsumentow-ktore-wchodza-niedlugo-w-zycie/>

KK



Nowa platforma kooperacyjna dedykowana pomocy Ukrainie w dziedzinie energetyki

The Electric Energy matchmaking Forum for Ukraine support

Komisja Europejska za pośrednictwem sieci Enterprise Europe Network i przy wsparciu Europejskiej Platformy Współpracy Klastrow utworzyła nowy korytarz pomocy humanitarnej dla Ukrainy. Forum uzyskało patronat ukraińskich ministerstw energetyki i spraw zagranicznych.

Platforma połączy ukraińskie firmy sektora prywatnego i publicznego, potrzebujące odbudować systemy energetyczne i zakupić nowe wyposażenie generatorów mocy lub ich komponenty z europejskimi producentami/dostawcami różnego rodzaju wyposażenia energetycznego, którzy mogą je sprzedaż lub darować.

Rejestracja poprzez stronę: <https://een-humanitarian-corridor-for-ukraine.b2match.io/home>.

Poszukiwane są firmy posiadające możliwość nieodpłatnego dostarczenia następujących urządzeń i materiałów:

- Generatory spalinowe i transformatory
- Paliwa i oleje
- Pojazdy dla ekip remontujących infrastrukturę energetyczną
- Materiały do instalacji elektrycznych: izolatory, kable, druty, złączki, kostki, wyłączniki, zawory odcinające, trawersy, spawarki, wyłączniki próżniowe i powietrzne, mikrokontrolery, narzędzia
- Podzespoły do instalacji gazowych: regulatory ciśnienia, rury do przesyłu gazu i wody, przecinarki plazmowe
- Wyposażenie do napraw instalacji pod ciśnieniem.

Zainteresowane podmioty proszone są o skontaktowanie się z sekretariatem Unii Energetycznej pod adresem UkraineEmergencySupport@energy-community.org w celu uzgodnienia warunków przekazania tych materiałów.

Uwaga! Koszty transportu podarowanych sprzętów dla Ukrainy ponosi Komisja Europejska.

Ponadto, firmy mogące dostarczyć odpłatnie generatory o mocy powyżej 30 KVA, nowe, dobrej jakości zaproszone są do kontaktu: coordinator_cpbsn@parp.gov.pl. Warunki dostawy będą negocjowane indywidualnie.

Międzynarodowe projekty Katedry Biofizyki Ogólnej UŁ odpowiedzią na wyzwania społeczne

Katedra Biofizyki Ogólnej, Wydział Biologii i Ochrony Środowiska Uniwersytetu Łódzkiego, od lat podejmuje badania dotyczące wyzwań społecznych - walki z chorobami neurodegeneracyjnymi i cywilizacyjnymi. Ostatnio zespół Katedry pozyskał dofinansowanie z Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej (NAWA) na dwa międzynarodowe projekty badawcze. Pierwszy z nich dotyczy walki z trudno gojącymi się ranami, a drugi walki z rakiem.

Trudno gojące się rany

Rany przewlekłe, trudno gojące się, są jedną z chorób cywilizacyjnych. Częstość i liczba ich występowania rośnie wraz ze starzeniem się społeczeństw oraz z innymi chorobami cywilizacyjnymi, jak cukrzyca, otyłość, miażdżyca, choroby naczyniowe.

Ich leczenie jest długotrwałe i kosztowne, stanowiąc obciążenie dla systemów opieki zdrowotnej, ale także dla jakości życia osób dotkniętych tą chorobą. Osoby z przewlekłymi ranami mają jakość życia porównywalną z osobami z chorobami długotrwałymi lub postępującymi, takimi jak niewydolność serca.

Na leczenie ran ma wpływ szereg różnorodnych czynników: związanych z pacjentem, raną, opieką zdrowotną i otoczeniem.

Koszty leczenia/opieki nad osobami dotkniętymi tą chorobą są wysokie i złożone. Elementem tych kosztów są nie tylko materiały (opatrunki, bandaże, antyseptyki) - szacuje się, że to zaledwie ok. 10-15% ogółu kosztów. To także praca lekarzy i pielęgniarek (25-30% kosztów), hospitalizacja (często ponad 50% ogółu kosztów), absencja pracownika (zwolnienia lekarskie). Ich wysokość jest uzależniona od czasu gojenia, częstotliwości wizyt w gabinecie zabiegowym lub wizyt domowych, występowania powikłań.

Występowanie i zapadalność na rany, w tym trudno gojące się, przewlekłe, będzie coraz częstsze z powodu starzenia się populacji z rosnącymi chorobami współistniejącymi. Dlatego zmniejszenie obciążenia ran poprzez optymalizację procesu gojenia jest postrzegane jako kluczowy czynnik obniżania kosztów leczenia.

Międzynarodowy projekt Katedry Biofizyki Ogólnej UŁ *Dendrymery fosforowe jako potencjalne czynniki wspomagające proces gojenia ran*, kierowany przez dr hab. Katarzynę Miłowską, prof. UŁ, podejmuje problem skomplikowanego procesu gojenia ran. Badania dotyczą wpływu nowych dendrymerów na gojenie oraz ich zastosowania jako nośników i środków kontrastujących. Projekt jest realizowany we współpracy z Wydziałem Matematyki, Fizyki i Informatyki Uniwersytetu Komeńskiego w Bratysławie.

Dofinansowanie ze ścieżki NAWA - wspólne projekty badawcze pomiędzy Polską a Słowacją).

Źródła/więcej informacji:

The Burden of Wounds on EU Healthcare Systems, Eucomed - European Economic and Social Committee

R. Searle, *The human and economic cost of hard-to-heal wounds*, Smith & Nephew Wound Management Division

V. Veličković, D. Janković *Challenges around quantifying uncertainty in a holistic approach to hard-to-heal wound management: Health economic perspective*, Wiley IWI, 2022

P. Vowden, K. Vowden *The economic impact of hard-to-heal wounds: promoting practice change to address passivity in wound management*, Medicine, 2016

Informacje od kierownika projektu, dr hab. Katarzyny Miłowskiej, prof. UŁ

Rak piersi

Rak piersi jest najczęściej występującym nowotworem u kobiet na świecie (25%) i najczęstszą przyczyną zgonu (14%). Jest też najczęściej występującym nowotworem złośliwym wśród kobiet w Polsce. Według Krajowego Rejestru Nowotworów w 2020 r. liczba zachorowań przekroczyła 24 tys. przypadków rocznie, wzrastając w ciągu ostatnich 20 lat o około 10 tys. Na największe ryzyko zachorowania są narażone kobiety w wieku 50-69 lat. Dla skutecznego przeciwdziałania rozwojowi zaawansowanego nowotworu piersi istotna jest diagnostyka i jak naj-

wcześniejsze wykrycie – poprzez regularne samobadanie piersi, badania mammograficzne, badania USG. Rak piersi może występować także u mężczyzn. Stanowi około 1% wszystkich nowotworów złośliwych piersi i mniej niż 1% nowotworów złośliwych u mężczyzn.

Najbardziej agresywnym typem raka piersi jest potrójnie ujemny rak piersi (TNBC - *triple negative breast cancer*), który wykazuje brak receptorów steroidowych – estrogenowego i progesteronowego – oraz nadekspresji receptora ludzkiego czynnika naskórkowego typu 2 - HER-2. Dotyczy ok. 9-16% wszystkich pacjentek. Charakteryzuje się wysokim odsetkiem nawrotów (ok. 30% przypadków) po początkowej terapii i ma najgorsze rokowania ze wszystkich podtypów (90% chorych z nawrotem choroby nie przeżywa 3 lat, a ⅓ chorych umiera w ciągu roku od nawrotu).

Tradycyjne, szeroko dostępne metody leczenia raka piersi obejmują radioterapię, chemioterapię lub/i zabieg chirurgiczny. Często nie przynoszą oczekiwanych efektów. Chociaż chemioterapia jest uważana za najskuteczniejszą strategię leczenia TNBC, większość obecnie stosowanych chemioterapeutyków jest cytotoksyczna, co oznacza, że mają na celu działanie antyproliferacyjne (ograniczenie rozrastanie się guza), ale nie hamują przerzutów. Możliwość leczenia TNBC za pomocą tzw. terapii celowanych lub immunoterapii jest jak dotąd ograniczona, dostępna dla wybranej grupy chorych. Jednak nieustannie podejmowane są badania nad znalezieniem nowych rozwiązań i terapii. Prof. Siyuan Zhang z Uniwersytetu Notre Dame (USA) wykazał, że jeden z rodzajów leków celowanych stosowany w leczeniu innych rodzajów raka piersi, w połączeniu z jeszcze innym lekiem przeciwnowotworowym zatwierdzonym przez FDA (amerykańska Agencja Leków i Żywności), zabija komórki TNBC.

Dr Elżbieta Pędziwiatr-Werbicka, kierownik międzynarodowego projektu *Nanocząstki w terapii potrójnie ujemnego raka piersi*, koordynuje badania dotyczące możliwości zastosowania nanoplatform opartych na włóknach peptydowych, aby zoptymalizować wydajność dostarczania leków do miejsca docelowego. Partnerem Katedry Biofizyki Ogólnej UŁ w tym projekcie jest Wydział Farmacji Uniwersytetu Neapolitańskiego im. Fryderyka II. Projekt zakłada wykorzystanie nanotechnologii - zastąpienie wysokotoksycznych związków przez biodegradowalne nanocząstki, umożliwienie bardziej precyzyjnego dostarczenia preparatu do guza i poprawę jego biodystrybucji, zmniejszenie dawki, ograniczając ryzyko lekooporności i skutki uboczne.

Dofinansowanie ze ścieżki NAWA - wspólne projekty badawcze między Polską a Włochami (program CANALETTO).

Źródła/więcej informacji:

X. Deng, F. Tang, T. J Rosol *Triple-negative Breast Cancer*, World Scientific Publishing Co Pte Ltd, 2020

<https://www.zwrotnikraka.pl/category/katalog-nowotworow/rak-piersi-katalog-nowotworow/>

<https://www.zwrotnikraka.pl/potrójnie-ujemny-rak-piersi>

https://www.onkonet.pl/dp_np_rakpiersi.php

https://www.onkonet.pl/n_n_tnbc_dedd.php

<http://onkologia.org.pl/rak-piersi-kobiet>

<https://www.cdc.gov/cancer/breast/triple-negative.htm>

Informacje od kierownika projektu, dr Elżbiety Pędziwiatr-Werbickiej

MKS

Spotkania B2B branży mody i tekstyliów EU FashionMatch 12.0@Modefabriek, 22 – 23 stycznia 2023 r., Amsterdam

Ośrodek Enterprise Europe Network przy Niderlandzkiej Agencji Przedsiębiorczości organizuje spotkania kooperacyjne podczas 12. edycji największych w krajach Beneluksu targów mody Modefabriek w Amsterdamie. Będą to spotkania bezpośrednie (30 minut) na stoisku EEN w kompleksie wystawienniczym Amsterdam RAI, aranżowane poprzez platformę b2match.

Wydarzenie jest adresowane do:

- projektantów mody/stylistów,
- start-upów, powstających marek modowych (odzież/akcesoria),
- sprzedawców, dystrybutorów, agentów handlowych,
- platform e-commerce
- agencji PR, konsultantów
- uczelni/institucji B+R poszukujących nowych partnerów
- usługodawców np. w zakresie recyklingu i sortowania.

Rejestracja poprzez stronę: <https://fashionmatch-12thedition.b2match.io>.

Lista wystawców na stronie: <https://www.modfabriek.nl/en/event>.

Regionalny Ośrodek Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości jest partnerem spotkań. Przy rejestracji prosimy wskazać Fundację jako Local Support Office.

KK

Spotkania kooperacyjne szansą na znalezienie partnera zagranicznego



Regionalny Ośrodek Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości jest partnerem/współorganizatorem międzynarodowych spotkań kooperacyjnych wymienionych w poniższej tabeli. Zapraszamy do udziału w organizowanych przez Enterprise Europe Network imprezach. Przy rejestracji (bezpłatna) prosimy wskazać w formularzu FRP jako ośrodek wspierający (LSO – Local Support Office). Podmiotom z regionu łódzkiego pomagamy w przygotowaniu profilu kooperacyjnego. Do wirtualnych spotkań uczestnicy wybierają potencjalnych partnerów. Osoba kontaktowa: Krzysztof Kucharski, tel. 42 630 36 67.

L.p.	Data	Nazwa	Branża*	Strona internetowa
1.	Do 15.12.2022	MEDICA Healthcare Brokerage Event 2022, Duesseldorf, Niemcy (online)	Medyczna	https://medica-healthcare-brokerage-event-2022.b2match.io
2.	22-23.01.2023	EU FashionMatch 12.0@Modelfabriek, Amsterdam, Holandia (stacjonarne)	Tekstylna, moda	https://fashionmatch-12thedition.b2match.io
3.	26.01.2023	Climate and Health, Virtual B2B, Graz, Austria (stacjonarne)	Medyczna	https://hth-styria.com
4.	31.01-08.02.2023	ISE Open Innovation Challenge 2023, Barcelona, Hiszpania (hybrydowe)	IT	https://ise-challenge-2023.b2match.io
5.	8-11.02.2023	IFCO Istanbul Fashion Connection Exhibition, Istanbul Expo Center, Turcja (stacjonarne)	Tekstylna, moda	https://www.ifco.com.tr
6.	22-23.02.2023	The Rioja Wine Trade Mission 2023, Logroño, Hiszpania (stacjonarne)	Spożywcza	https://rioja-wine-trade.b2match.io
7.	7-8.03.2023	SMAGUA'23, Saragossa, Hiszpania (stacjonarne)	Ochrona środowiska, woda	https://smagua2023.b2match.io
8.	30-31.03.2023	Health Tech Hub Styria Pitch & Partner, Graz, Austria (hybrydowe)	Medyczna	https://hth-styria.com
9.	4-6.04.2023	Technology & Business Cooperation Days 2023, Hybrid B2B, Hanower, Niemcy (hybrydowe)	Przemysł 4.0	https://technology-business-cooperation-days-2023.b2match.io
10.	23-25.05.2023	MedTecLIVE 2023, Norymberga, Niemcy (hybrydowe)	Medyczna	https://www.medteclive.com/de-de
11.	27.06-3.07.2023	TorinoFashionMatch2023, Turyn, Włochy (hybrydowe)	Tekstylna, moda	https://torinofashionmatch-2023.b2match.io

* Więcej na stronie: https://www.frp.lodz.pl/wsparcie_dla_biznesu/miedzynarodowe_spotkania_kooperacyjne/

BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE W PRACY



//////////////////// <http://osha.europa.eu/pl> //////////////////////

Kampania *Dźwigaj z głową!*



<https://healthy-workplaces.eu/pl>

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) dziękuje partnerom za udany rok kampanii promującej „dźwiganie z głową” i inspirującej do działań na rzecz zdrowszych miejsc pracy w Europie.

Sieć Enterprise Europe Network jest partnerem Kampanii poprzez swoich ambasadorów OSH.



Cyfryzacja i jej wpływ na psychikę i układ mięśniowo-szkieletowy

Cyfryzacja gospodarki zmieniła już charakter i organizację pracy w Europie. Proces ten będzie nadal postępował. Wymaga dostosowania działań dla zapewnienia zdrowych i bezpiecznych warunków pracy.

Robotyzacja, nowe formy pracy (np. praca zdalna) oraz nowe formy zatrudnienia (np. praca na platformach cyfrowych) powodują narażenie pracowników na biomechaniczne, organizacyjne i psychospołeczne czynniki ryzyka. Dotyczy to układu mięśniowo-szkieletowego, który może być obciążony poprzez m.in. długotrwałą pracę siedzącą czy nieergonomiczne stanowisko pracy podczas pracy zdalnej. Wzrostu powtarzalności zadań, tempa pracy, oczekiwań dotyczących zdolności poznawczych, psychospołecznych i dyspozycyjności (*zawsze podłączony, zawsze dostępny, zawsze w trybie wielozadaniowym*) może wywołać tzw. technostres.

Kampania EU-OSHA *Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy 2023-2025* będzie dotyczyła bezpieczeństwa w świecie cyfrowym.

Więcej informacji:

<https://healthy-workplaces.eu/pl/media-centre/news/digitalisation-work-its-impact-psychosocial-risk-factors-and-work-related-musculoskeletal-disorders>

<https://osha.europa.eu/en/campaigns-and-awards/healthy-workplaces-campaigns>

Nagroda Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahelskiej

Nagrodę przyznaje Główny Inspektor Pracy za wybitne osiągnięcia w dziedzinie nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, prewencji zagrożeń zawodowych, wynalazczości, projektowania bezpiecznych technik i technologii, popularyzacji ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i prawa pracy. W tym roku nagrodę otrzymali:

prof. dr hab. Joanna Jurewicz, kierownik Zakładu Bezpieczeństwa Chemicznego Instytut Medycyny Pracy im. Prof. Jerzego Nofera,
dr inż. Joanna Kamińska, Pracownia Biomechaniki, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,
Marlena Małąg, Minister Rodziny i Polityki Społecznej,
Krzysztof Michałkiewicz, prezes zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
Leszek Miętek, prezydent Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce,
Miroslaw Nowak, Biuro Obsługi Inwestycji, Rzeszów,
Adam Ogrodnik, prezes zarządu MASKPOL SA,
Krystyna Ptok, przewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych,
Zbigniew Rawicki, dyrektor Departamentu Górnictwa, Wyższy Urząd Górniczy,
Grzegorz Piotr Szałas, prezes zarządu Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, Oddział w Radomiu.

Więcej informacji:

<https://www.pip.gov.pl/pl/konkursy/nagroda-glownego-inspektora-pracy-im-haliny-krahelskiej/58974,nagroda-glownego-inspektora-pracy-im-haliny-krahelskiej.html>



Legitna praca - kampania PIP

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi kampanię społeczną *Legitna praca*, adresowaną do młodych osób wchodzących na rynek pracy. Ma na celu upowszechnienie wiedzy o przepisach prawa dotyczących zatrudnienia, informowanie o zagrożeniach zawodowych, informowanie o pomocy merytorycznej PIP, budowanie kultury bezpieczeństwa pracy wśród młodych pracowników. Kampania obejmuje m.in. program edukacyjny *Kultura bezpieczeństwa* (w szkołach podstawowych, ponadpodstawowych, na uczelniach), konkurs wiedzy z dziedziny prawa pracy, seminaria, konferencje i spotkania, materiały informacyjno-promocyjne (plakaty, infografiki, banery drukowane i do wykorzystania on-line).

Więcej informacji:

<https://www.prawawpracy.pl>



Aktywność zawodowa 60+

W Polsce niecałe 16,7% osób w wieku powyżej 60 lat jest aktywnych zawodowo (2020 r.), choć większość tej grupy ocenia dobrze swoją kondycję fizyczną. Aktywność zawodowa gwałtownie spada po 65. roku życia. Wśród barier aktywności zawodowej seniorów można wskazać obowiązki opiekuńcze wobec innych członków rodziny, negatywne stereotypy postrzegania tej grupy społecznej (słabsza motywacja do pracy, rozwoju, brak otwartości na zmiany), niedostosowanie procesów rekrutacyjnych.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce zwiększa się liczba i udział osób starszych w ogólnej liczbie ludności, co znalazło odzwierciedlenie na rynku pracy. W 2020 r. osoby powyżej 50. roku życia stanowiły 37,6% ogólnej liczby ludności. Ich aktywność zawodowa była wyższa niż w roku poprzednim (wzrost o 1,7%). Zanotowano wyższy wskaźnik zatrudnienia oraz wyższy współczynnik aktywności zawodowej. Zmniejszyła się liczba bezrobotnych i biernych zawodowo.

W ubiegłym roku Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) i ONZ zainaugurowały Dekadę Zdrowego Starzenia się (*Decade of Healthy Ageing*) na lata 2021-2030. Jednym z obszarów tego programu jest środowisko fizyczne społeczne i ekonomiczne, sprzyjające zdrowemu starzeniu się, a więc także tworzenie warunków zachęcających do rozwoju i pracy osób starszych.

Instytut Medycyny Pracy im. Prof. Jerzego Nofera w Łodzi przygotował broszurę dotyczącą aktywności zawodowej bez względu na wiek i ograniczeń związanych ze zdrowiem. Publikacja *Zachowania prozdrowotne związane ze stylem życia w kontekście ekspozycji zawodowej* prezentuje na tle sytuacji demograficznej (zwiększenie liczby osób starszych w populacji, zmniejszenie liczby urodzin, wydłużenie długości życia, niski średni wiek zakończenia pracy) informacje związane z kontynuacją pracy osób dojrzałych. Daje wskazówki o odpowiedzi na następujące pytania:

Jakie zmiany zachodzą w organizmie wraz z wiekiem i jak wpływają na zdolność do pracy?

Jakie są przyczyny malejącej zdolności do pracy?

Dlaczego warto pracować jak najdłużej?

Jak skutecznie i długofalowo utrzymywać zdrowie i aktywność zawodową?

Jak utrzymać dobre zdrowie psychiczne?

Jak zapewnić w miejscu pracy atmosferę sprzyjającą zdrowiu?

Jak zachować równowagę między prywatną i zawodową sferą życia?

Jak wprowadzić zdrowe nawyki żywieniowe?

Jaki wpływ na zdrowie ma aktywność fizyczna?

Jak wpływa na kondycję fizyczną i psychiczną palenia papierosów i alkoholu?

Jak zapewnić ergonomiczne warunki i dobrą organizację pracy?

Jaka jest rola służby medycyny pracy w utrzymaniu aktywności zawodowej pracowników?

Publikację *Zachowania prozdrowotne związane ze stylem życia w kontekście ekspozycji zawodowej* zespół ekspertów IMP w ramach projektu *Edukacja w zakresie zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników oraz opracowanie i upowszechnienie instrumentów promujących zdrowie i zachowania prozdrowotne w środowisku pracy*. Jest dostępna na stronie:

<https://pracnazdrowie.pl/jak-pozostac-aktywnym-zawodowo-mimo-uplywu-czasu/>

<https://pracnazdrowie.pl/wp-content/uploads/ak-pozostac-aktywnym-zawodowo-mimo-uplywu-czasu-i-pogarszania-sie-zdrowia.pdf>

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy prowadzi serwis internetowy *Praca seniorów w Polsce na tle Unii Europejskiej*. Serwis zawiera informacje dotyczące m.in. bezpieczeństwa zdrowotnego starszych osób w pracy, potrzeby uczenia się przez całe życie w warunkach „zielonej” i cyfrowej transformacji, potencjału osób starszych i seniorów, konieczności inwestowania w tę grupę zawodową.

Więcej informacji i materiałów:

<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-ryнку-pracy-w-2020-roku,19,5.html>

<https://www.who.int/initiatives/decade-of-healthy-ageing>

<https://pracnazdrowie.pl>

https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P62200451341657630913338&html_tresc_root_id=300013567&html_tresc_id=300013568&html_klucz=54321&html_klucz_spis=

Konkurs na plakat bezpieczeństwa pracy *Komunikacja* rozstrzygnięty

XXI edycja konkursu na plakat bezpieczeństwa pracy dotyczyła komunikacji w pracy, istotnej nie tylko w warstwie relacji zawodowych i społecznych, ale także bhp.

Nagrody otrzymali:

Ewelina Zwierzyńska-Drewniak za plakat „Dobra komunikacja spina zespół” (I nagroda),

Karolina Kot za plakat „Nie zaśmiecaj komunikacji” (II nagroda),

Aleksandra Kortas za plakat „Zła komunikacja” (III nagroda).

Jury przyznało 5 wyróżnień dla:

Moniki Brzystek za plakat „Cień”, Łukasza Klisia za plakat „komunikacja to praca – praca to komunikacja”, Anny Krzystanek za plakat „Komunikacja. Włącz się”, Marka Maciejczyka za plakat „Wypadek (komunikacyjny)”, Anny Sobczyk za plakat „Co?”

Wybrało też 50 plakatów do wystawy pokonkursowej i katalogu. Wernisaż wystawy połączony z uroczystością wręczenia nagród laureatom miał miejsce 30 listopada 2022 r. w siedzibie CIOP-PIB.

Konkurs organizują Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie, Akademia Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi i Akademia Sztuk Pięknych w Warszawie.

Więcej informacji:

https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P6800286261340447109849&html_tresc_root_id=11221&html_tresc_id=300013638&html_klucz=11221&html_klucz_spis=



Kampania Pomaluj świat na pomarańczowo

Kampania *Pomaluj świat na pomarańczowo* rozwija świadomość społeczną i wiedzę na temat różnych form przemocy wobec kobiet. Dotyczy to także kobiet pracujących, które doświadczają różnych form dyskryminacji – np. mniejsze zarobki od mężczyzn na tych samych stanowiskach, utrudniony dostęp do kluczowych stanowisk, stereotypy dotyczące ról społecznych i na rynku pracy, wynikające z zakorzenionego patriarchalnego charakteru społeczeństwa, fałszywe postrzeganie kobiet wykonujących tzw. męskie prace, przemoc i nękanie czy molestowanie w większym stopniu niż w przypadku mężczyzn.

Badanie „Gender Gap po polsku”, przeprowadzone w 2020 r. przez ConTrust Communicaton, SW Research i Women in Technology Poland, potwierdza dyskryminację płciową w pracy. Aż 42,6% kobiet spotkało się z umniejszaniem kompetencji zawodowych ze względu na płeć, 37,6% płci żeńskiej otrzymywało niższe zarobki w porównaniu z płcią męską. Dyskryminacja ze względu na płeć widoczna jest w całej Europie, gdzie 16% kobiet w Europie zarabia mniej niż mężczyźni.

Zróżnicowanie pracowników jest jednym z priorytetowych tematów kampanii EU-OSHA *Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy 2020-2022*.

Inicjatywę *Pomaluj świat na pomarańczowo* prowadzi Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE - European Institute for Gender Equality). Kampania rozpoczęła się 25 listopada, który jest Międzynarodowym Dniem Eliminacji Przemocy wobec Kobiet.

Więcej informacji:

<https://osha.europa.eu/pl/highlights/working-together-end-violence-against-women-and-girls>

<https://eige.europa.eu/topics/violence/safe-spaces>

<https://osha.europa.eu/pl/themes/women-and-health-work>

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/unite/16-days-of-activism>

Źródła:

<https://osha.europa.eu>, <https://healthy-workplaces.eu>, <https://stat.gov.pl>, <https://www.ciop.pl>, <https://www.imp.lodz.pl>, <https://pracanazdrowie.pl>, <https://www.prawawpracy.pl>, <https://www.who.it>, <https://eige.europa.eu>, <https://womenintechology.pl/>, <https://www.unwomen.org>

OKIEM STATYSTYKA

PLATFORMA SDG



Przyjęta we wrześniu 2015 r. Agenda na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030 jest ustalonym przez ONZ kompleksowym planem rozwoju dla świata z perspektywą do 2030 r. Wszystkie 193 kraje członkowskie ONZ zobowiązały się do podejmowania działań na rzecz realizacji 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (Sustainable Development Goals – SDGs).

Platforma SDG służy udostępnianiu danych na potrzeby monitorowania postępów osiągniętych przez Polskę w zakresie Celów Zrównoważonego Rozwoju. Cele te skupiają się na zapewnieniu godnego życia wszystkim mieszkańcom świata, a także pokoju i postępu gospodarczego, przy równoczesnej ochronie środowiska naturalnego i przeciwdziałaniu zmianom klimatu.

<https://sdg.gov.pl/>

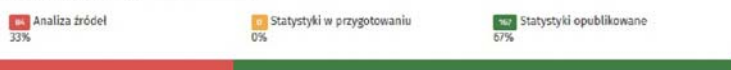
Cele SDGs	Priorytety dla Polski	Wskaźniki
	Wzrost realnych dochodów gospodarstw domowych, który powinien przełożyć się na spadek wskaźnika zagrożenia ubóstwem relatywnym	1.1.a Stopa ubóstwa relatywnego 1.1.b Realny dochód do dyspozycji brutto gospodarstw domowych na 1 mieszkańca (2008=100)
	Zwiększenie aktywizacji osób wykluczonych społecznie m.in. poprzez rozwój sektora ekonomii społecznej	1.2.a Liczba centrów integracji społecznej, zakładów aktywności zawodowej i warsztatów terapii zajęciowej na 100 tys. ludności 1.2.b Liczba uczestników w centrach integracji społecznej, zakładach aktywności zawodowej i warsztatach terapii zajęciowej na 100 tys. ludności
	Poprawa dostępności do usług społecznych (np. wsparcie dla rodzin z dziećmi, opieka nad dziećmi, nad starszymi osobami) i zdrowotnych	1.3.a Odsetek dzieci w wieku 1-2 lata objętych różnymi formami opieki instytucjonalnej
	Poprawa sytuacji mieszkaniowej	1.4.a Liczba mieszkań przypadających na 1000 ludności
	Wsparcie przekształceń strukturalnych zapewniających wzrost konkurencyjności rolnictwa, w tym wzrost konkurencyjności gospodarstw rolnych i producentów rolno-spożywczych	2.1.a Wskaźnik kształtowania się wydatków rządowych w rolnictwie (AOI) 2.1.b Nakłady na B+R w dziedzinie rolnictwa w relacji do PKB 2.1.c Udział powierzchni użytków rolnych w

Priorytety SDGs dla Polski

Zestaw ponad 120 wskaźników monitorujących 67 priorytetów krajowych powstał na potrzeby analizowania zmian w czasie i oceny postępów Polski w obszarach stanowiących wyzwania dla naszego kraju z punktu widzenia SDGs.

W odróżnieniu od zadań i wskaźników globalnych, dotyczących całego świata, priorytety dla Polski oraz odpowiadające im mierniki zostały dobrane indywidualnie dla naszego kraju.

Ogólny stan raportowania (Liczba wskaźników: 291)



Koniec z ubóstwem (Liczba wskaźników: 14)



Zero głodu (Liczba wskaźników: 14)



Dobre zdrowie i jakość życia (Liczba wskaźników: 38)



Stan raportowania wskaźników globalnych

Dla każdego wskaźnika szczegółowo przeanalizowano dostępne źródła danych, zarówno na poziomie oficjalnych krajowych statystyk publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny, jak i danych pochodzących z instytucji krajowych, europejskich i światowych. W przypadku, gdy odnaleziono zostaje odpowiednie źródło danych, następuje naliczenie wartości wskaźnika i aktualizacja zasobów platformy.

Urząd Statystyczny w Łodzi

ul. Suwalska 29, 93-176 Łódź
tel. 42 683 91 00, 683 91 01
lodz.stat.gov.pl
@Lodz_STAT
@UrządStatystycznywŁodzi

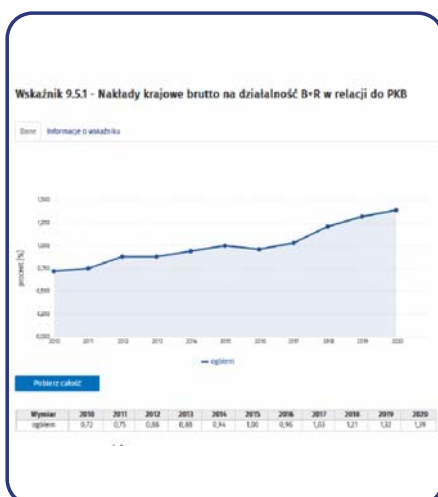


Urząd Statystyczny
w Łodzi



Łódzki Ośrodek Badań Regionalnych

tel. 42 683 90 19
OBR_lodz@stat.gov.pl
lodz.stat.gov.pl/osrodki/obr/



Wykresy

Na platformie SDG dane w formie graficznej prezentowane są za pomocą wykresów liniowych (wykorzystywanych do wizualizacji zmiany wartości wskaźników w czasie) oraz punktowych. Dla niektórych wskaźników, z uwagi na uwarunkowania metodologiczne lub gdy dane pochodzą z badań prowadzonych co 2 lata lub rzadziej, zastosowano wykresy punktowe.



Raport 2021

Raport "Polska na drodze zrównoważonego rozwoju" stanowi podsumowanie postępów Polski w realizacji globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju w wybranych zagadnieniach. Uzupełnieniem części analityczno-graficznej Raportu jest rozdział graficzny prezentujący zmiany w obszarach uznanych przez rząd za priorytetowe.



Barometr wpływu

Barometr Wpływu to narzędzie służące mierzeniu wpływu biznesu na realizację Agendy 2030 w Polsce, które powstało w ramach Kampanii 17 Celów. Skorzystać z niego może bezpłatnie każda firma. Barometr wpływu to 30 wskaźników mierzących kluczowe obszary 6 priorytetowych dla polskiego biznesu Celów Zrównoważonego Rozwoju.

<https://kampania17celow.pl/barometrwpływu>



Urząd Statystyczny w Łodzi

ul. Suwalska 29, 93-176 Łódź
tel. 42 683 91 00, 683 91 01
lodz.stat.gov.pl
@Lodz_STAT
@UrządStatystycznywŁodzi



Łódzki Ośrodek Badań Regionalnych

tel. 42 683 90 19
OBR_lodz@stat.gov.pl
lodz.stat.gov.pl/osrodki/obr/

OFERTY KOOPERACJI



Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości — ośrodek Enterprise Europe Network świadczy m.in. usługi w poszukiwaniu partnerów handlowych i technologicznych. Wyszukiwarka ofert z kooperacyjnej bazy sieci dostępna jest na <https://www.frp.lodz.pl/kojarzenie-partnerow-miedzynarodowych/>.

W przypadku zainteresowania ofertą prosimy o kontakt i podanie numeru referencyjnego.

Jednocześnie zachęcamy do zgłaszania własnych ofert do bazy – pomożemy w przygotowaniu zgodnie z wymogami sieci.

Lp.	Nr Ref	Opis oferty
1.	BRSI20211213004	Słoweńska firma handlowa, specjalizująca się w sprzedaży maszyn i urządzeń do pielęgnacji upraw i ogrodów, poszukuje producentów części zamiennych do maszyn rolniczych i kosiarek, którzy byliby zainteresowani dostawą swoich produktów i rozszerzeniem sprzedaży na rynku słoweńskim. Firma podpisze umowę o świadczenie usług dystrybucyjnych.
2.	BOEG20210519001	Egipska firma, specjalizująca się w produkcji pelletu drzewnego, zawrze umowy usług dystrybucyjnych i agencji handlowych z partnerami na całym świecie. Firma produkuje pellety drzewne PL plus, przemysłowy pellet drzewny, węgiel drzewny, brykiety drewniane, nasiona oliwek.
3.	BRFI20220218008	Fiński sprzedawca mebli kuchennych działa w sektorze B2B i sprzedaje różne rodzaje stelaży do mebli (kuchni, łazienki i garderoby) fińskim detalistom. Poszukuje partnerów, w szczególności producentów lub hurtowników sprzętu kuchennego np. zawiasów, skrzynek i ramek, okuć, mechanizmów szafek, krat, wsporników, uchwytów, haczyków itp. w ramach umowy o świadczenie usług dystrybucyjnych lub umowy produkcyjnej.
4.	BRFI20220218013	Fińskie MŚP aktywne w dziedzinie sprzedaży odzieży i akcesoriów modowych poszukuje producentów i dostawców odzieży damskiej i akcesoriów. Główną grupą docelową są kobiety w wieku 40+. Firma oferuje długo i średnioterminową współpracę na bazie umowy usług dystrybucyjnych.
5.	BRGR20220223022	Greckie MŚP projektuje i produkuje piece opalane drewnem, naftą lub olejem opałowym oraz kominki do wnętrz. Firma poszukuje partnera z doświadczeniem w cięciu, gięciu, montażu, a przede wszystkim spawaniu blach. Proponowana umowa to outsourcing dużej części procesu produkcyjnego.
6.	BRLT20220222020	Litewska firma zajmuje się naprawą podwozi samochodów i motocykli oraz naprawą i renowacją felg. Ponadto rozszerza swoją działalność o produkcję felg na zamówienie. W związku z tym poszukuje partnerów / producentów aluminiowych felg samochodowych do współpracy w ramach umowy produkcyjnej.
7.	BRRO20220214003	Rumuńska firma specjalizująca się w dystrybucji i imporcie sprzętu do obróbki drewna poszukuje producentów i dostawców. Firma poszukuje długoterminowej współpracy w ramach umów o świadczenie usług dystrybucyjnych.
8.	BRFI20220317008	Fińska firma z długoletnią tradycją w sprzedaży, instalacji i konserwacji systemów energetycznych i wodnych, stosowanych w przemyśle przetwórczym, komunalnym, medycznym, grzewczym i w ogólnej obsłudze, poszukuje dostawców komponentów, urządzeń i systemów lub części z całej Europy. Firma jest zainteresowana współpracą na bazie umowy usług dystrybucyjnych, ewentualnie umowy serwisowej.
9.	BOEE20220329011	Firma z branży medyczno-technicznej z Estonii opracowała testy genetyczne (znak CE) do technologii wielogenowej oceny ryzyka (PRS) raka piersi, prostaty, jelita grubego oraz raka skóry. Testy oceniają osobiste ryzyko pacjenta i dają rekomendacje kliniczne do dalszego leczenia. Wszystkie testy są odpowiednie dla osób dorosłych. Firma poszukuje dystrybutorów.
10.	BRCZ20220323012	Młoda czeska firma importowo-eksportowa, zajmująca się handlem innowacyjnymi produktami do wnętrz i mebli chce poszerzyć swój katalog produktów dla domów, szkół, biur lub budynków technicznych. Firma jest zainteresowana współpracą z producentami w ramach umowy handlowej lub umowy dostawcy.

Tłumaczenie streszczeń ofert dokonywane jest przez wybranych konsultantów
i koordynowane przez ośrodek EEN przy Stowarzyszeniu Wolna Przedsiębiorczość w Sopocie

Ośrodek Enterprise Europe Network zaprasza do korzystania z biblioteki i czytelnicy w siedzibie Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości, w Łodzi przy ul. Piotrkowskiej 86. Do Państwa dyspozycji oddajemy bogaty księgozbiór specjalistycznej literatury polskiej i obcojęzycznej z dziedziny ekonomii, zarządzania i marketingu, ze szczególnym uwzględnieniem Unii Europejskiej.

Prezentujemy nowości z Biblioteki Fundacji

„Scaling up. Dlaczego niektóre firmy odnoszą sukces, a inne nie?”, Verne Harnish i zespół SCALING UP, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, Warszawa 2021, Wyd. III.

Verne Harnish jest założycielem cenionej na całym świecie Entrepreneurs' Organization (EO), do której należy ponad 140 tysięcy osób z całego świata. Przez piętnaście lat kierował organizowanymi przez nią na MIT kursami dla dyrektorów generalnych o nazwie „Birthing the Giants”, na których wykłada zresztą do dziś. Od trzech dekad pomaga firmom zwiększać skalę jako założyciel i dyrektor generalny Scaling Up, globalnej firmy zajmującej się coachingiem i dostarczaniem wiedzy dla kadry kierowniczej firm, która ma ponad 180 partnerów na sześciu kontynentach.

Jest autorem bestsellera *Mastering the Rockefeller Habits*, który został przetłumaczony na dziewięć języków. Jego najnowsza książka *Scaling Up. Nawyki Rockefellera 2.0* otrzymała osiem ważnych międzynarodowych nagród, w tym prestiżową International Book Award w kategorii biznes.

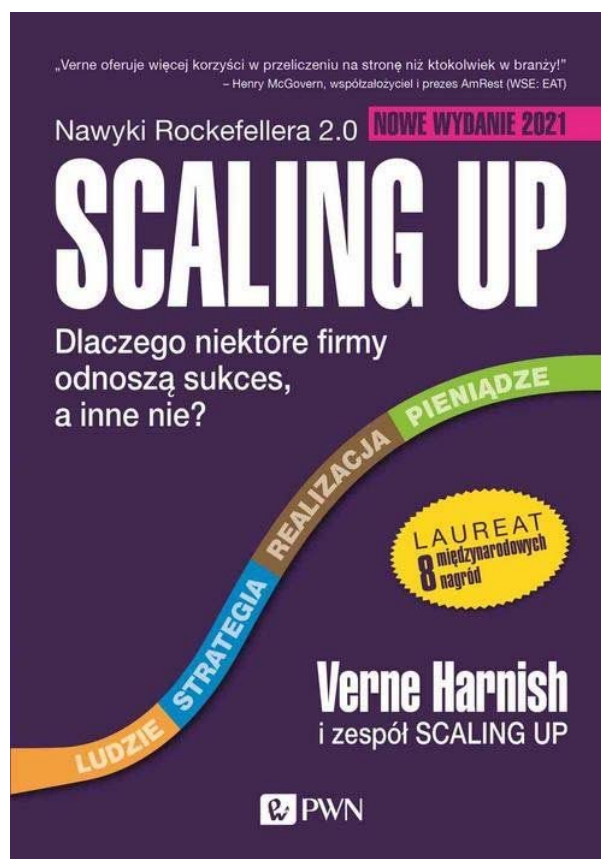
Źródło: notka biograficzna

„Książka opisuje kompleksową i jednocześnie bardzo elastyczną metodę planowania i urzeczywistniania rozwoju firmy. Można ją stosować zarówno dla małych firm lub odrębnych produktów, jak i dla dużych korporacji. Nie narzuca jedynej, słusznej sekwencji pracy i pozwala na adaptację do charakterystyki branży lub danej firmy. Zawarty w książce materiał porządkuje myślenie, popycha do dokonywania wyborów oraz zmusza do operacjonalizacji i mierzalności przyszłych działań. Wiedza zawarta w *Scaling Up* zapewnia też solidne powiązanie ze sferą finansów, efektywności, motywacji czy komunikacji firmy. I co ważne dla ambitnie rosnących firm – oszczędza czas jej kluczowych menedżerów. Dobrze przygotowany i prowadzony warsztat planowania strategii zajmuje od 1 do 2 dni, a okresowy przegląd strategii od 2 do 4 godzin, w zależności od skali firmy.”

Źródło: Przedmowa do polskiego wydania autorstwa Pawła Markowskiego, założyciela Shaping Scale

Treść publikacji dzieli się na cztery rozdziały: ludzie, strategia, realizacja i pieniądze. We wprowadzeniu omówione są narzędzia zwiększania skali oraz bariery rozwoju w odniesieniu do przywództwa, infrastruktury i marketingu.

Metoda Scaling Up ma być odpowiedzią na pytanie, jak zwiększyć skalę firmy i jak ten proces przetrwać. Polecana jest głównie planującym szybki wzrost sprzedaży. Stanowi kompleksową metodę planowania rozwoju firmy i realizacji tego planu, wskazując na pomijane często obszary jak motywacja zespołu. Pomaga w wyborze najważniejszych priorytetów przy rosnącej skali wszystkich działań i ich ciągłym usprawnianiu.





*Fundacja
Rozwoju
Przedsiębiorczości
im. Prof. Jerzego Dietla*