

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Formularz dla kwalifikacji - podgląd

Typ wniosku

Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

Nazwa kwalifikacji*

Zarządzanie procesami płacowymi

Skrót nazwy

Rodzaj kwalifikacji*

kwalifikacja cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji*

6

Krótką charakterystyka kwalifikacji oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji*

Osoba posiadająca kwalifikację „Zarządzanie procesami płacowymi” jest gotowa do samodzielnego kształtowania i nadzorowania czynności płacowych mających na celu realizację obowiązków pracodawcy wynikających z wypłaty i rozliczania świadczeń związanych z wykonywaną pracą według przepisów prawa względem pracowników i innych osób zatrudnionych oraz organów publiczno-prawnych. Świadczy usługi polegające na kompleksowym dbaniu o poprawność działania pracodawcy w zakresie spraw płacowych i rozliczeń obciążeń publiczno-prawnych. Może pracować w działach kadrowo-płacowych firm w ramach wewnętrznych struktur pracodawcy, jak również w biurze rachunkowym, gdzie będzie prowadzić lub koordynować sprawy płacowe. Powierzenie prowadzenia zarządzania i rozliczania spraw płacowych osobie posiadającej kwalifikację zagwarantuje pracodawcom zmniejszenie ryzyka niewykonywania lub nieprawidłowego wykonania obowiązków związanych z wynagradzaniem i rozliczaniem wynagrodzeń dla pracowników i osób niebędących pracownikami, jak również rozliczeń z instytucjami państwowymi. Jednocześnie osoba zarządzająca obszarem płacowym może przyczynić się do zwiększenia atrakcyjności polityki płacowej zakładu pracy dla osób zatrudnionych. Osoba posiadająca kwalifikację „Zarządzanie procesami płacowymi” może pracować na stanowiskach kierowniczych i eksperckich z zakresu kształtowania polityki wynagradzania i bezpośrednio przyczynić się do sukcesu przedsiębiorstwa. Może uzupełnić zakres swoich umiejętności o kwalifikację „Zarządzanie procesami kadrowymi”, jak również kwalifikacje z obszaru ogólnego zarządzania personelem. Orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie kwalifikacji stanowi równowartość kwoty wynoszącej 30% minimalnego wynagrodzenia określonego w odrębnych przepisach, powiększonego o VAT.

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]*

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji*

Kwalifikacją mogą być w szczególności zainteresowane osoby, które:

- chcą potwierdzić swoje kwalifikacje w zakresie zarządzania płacami;
- pracują w obszarach kadrowo-płacowych lub księgowości i chcą poszerzać swoje kwalifikacje;
- prowadzą własną działalność gospodarczą lub zarządzają przedsiębiorstwami;
- pracują w firmach outsourcingowych prowadzących obsługę procesów kadrowo-płacowych na rzecz klientów;
- informatycy, programiści, osoby wdrażające systemy i tworzące systemy do obsługi dokumentacji i procesów kadrowo-płacowych;
- chcą zmienić zawód lub potrzebują aktywizacji zawodowej (np. chcą poszerzyć zakres kompetencji potrzebnych do pracy m.in. w biurze rachunkowym; czy też poznać obszar płacowej obsługi zakładu pracy, gdy zajmują się kadrami).

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Nie ma kwalifikacji poprzedzającej.

Lista

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji*

Osoba przystępująca do walidacji musi posiadać wykształcenie co najmniej średnie.

Zapotrzebowanie na kwalifikację*

Zapotrzebowanie na kwalifikację „Zarządzanie procesami płacowymi” wiąże się z odnotowywanym stałym spadkiem bezrobocia i wzrostem liczby zatrudnianych osób przez różne podmioty gospodarcze. Obserwuje się również wzrost wolnych miejsc pracy w zakładach o różnym profilu i strukturze zatrudnienia (GUS, „Rocznik statystyczny pracy. 2015”, Warszawa 2016; GUS, „Monitoring rynku pracy. I kwartał 2017. Opracowanie sygnałne”, 25.05.2017). Rosnące zapotrzebowanie na pracowników wiąże się z koniecznością zapewnienia obsługi kadrowo-płacowej w ramach funkcjonowania zakładów pracy. Rozliczanie wynagrodzeń na rzecz pracowników i osób niebędących pracownikami związane jest z koniecznością wypełniania przez pracodawcę wielu obowiązków wymagających znajomości powiązanych ze sobą regulacji prawnych z obszaru prawa pracy, ubezpieczeń i podatków. Wykonywanie czynności operacyjnych, które składają się na proces płacowy, jest warunkiem prawidłowego naliczania wynagrodzeń i zaspokajania obciążeń publiczno-prawnych związanych z wynagradzaniem osób zatrudnionych. Sposób realizacji tych obowiązków jest uzależniony od wielkości i struktury zakładu pracy, liczby zatrudnianych pracowników oraz stosowanej w nim polityki płacowej. Niemniej w każdym przypadku wymagana jest koordynacja procesu naliczeń, terminów płatności i obiegu dokumentacji. Zakres obliczeń, powiązany z rodzajem zobowiązań i stosowaną w zakładzie pracy polityką wynagradzania, różnicuje strukturę zatrudnienia osób realizujących obsługę procesów płacowych. Złożoność procesu wymusza między innymi konieczność wyznaczenia osoby odpowiedzialnej za całość rozliczeń płacowych. Jest przygotowana do praktycznego tworzenia systemów wynagrodzeń, które odpowiadają potrzebom pracodawców, uzależnionym od specyfiki ich działania. Dlatego kwalifikacja wychodzi naprzeciw potrzebie dbałości o spójność działania pracodawcy z ciążącymi na nim obowiązkami. Zgodnie z danymi prezentowanymi w „Barometrze zawodów” prognozowane jest stałe zapotrzebowanie na zawody związane z obsługą płac

(<https://barometrzwawodow.pl/pl/polska/prognozy-na-mapach/2017/kierownicy-ds-zarzadzania-i-o>)

bslugi-biznesu,2017,polska,,polska,,12,,272,-1,,0,0,). Powierzenie zarządzania i rozliczania spraw płacowych osobie posiadającej kwalifikację „Zarządzanie procesami płacowymi” gwarantuje pracodawcom zmniejszenie ryzyka poniesienia negatywnych konsekwencji wynikających z nieprawidłowego wynagradzania i rozliczania pracowników i osób niebędących pracownikami. Zapewnienie terminowości i spójności polityki wynagradzania zakładu pracy przyczyni się do zwiększenia atrakcyjności przedsiębiorstwa jako pracodawcy.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się*

Osoba posiadająca niniejszą kwalifikację inaczej niż posiadająca kwalifikację: • „Zarządzanie procesami kadrowymi”: koncentruje działania w obszarze naliczania wynagrodzeń i świadczeń należnych pracownikom i osobom niebędącym pracownikami, a nie na przygotowywaniu i ewidencjonowaniu dokumentacji kadrowej. Jej zakres odpowiedzialności bazuje na znajomości procesów kadrowych, ale dominują tutaj zagadnienia płacowe. Weryfikuje prawidłowość rozliczeń świadczeń dla osób zatrudnionych oraz realizację obowiązków pracodawcy jako płatnika; • „Obsługa procesów kadrowo-płacowych”: kształtuje zasady rozliczeń należnych świadczeń dla osób zatrudnionych zgodnie z polityką wewnątrzzakładową, a nie skupia się wyłącznie na obsłudze rozliczeń płacowych. Może zarządzać procesem płacowym; • „Świadczenie usług księgowych”: kształtuje zasady rozliczeń należnych świadczeń dla osób zatrudnionych zgodnie z polityką wewnątrzzakładową, podczas gdy osoba posiadająca kwalifikację „Świadczenie usług księgowych” skupia się na operacyjnej obsłudze zadań płacowych; • AU.65.: kształtuje zasady rozliczeń należnych świadczeń dla osób zatrudnionych zgodnie z polityką wewnątrzzakładową, ale nie świadczy usług księgowania list płac i danin publicznych; • AU.68.: kształtuje zasady rozliczeń należnych świadczeń dla osób zatrudnionych zgodnie z polityką wewnątrzzakładową, a nie koncentruje się tylko na sporządzaniu dokumentacji na podstawie przepisów prawa pracy oraz prawa cywilnego; • AU.35.: kształtuje zasady rozliczeń należnych świadczeń dla osób zatrudnionych zgodnie z polityką wewnątrzzakładową, tymczasem w kwalifikacji AU.35. efekty uczenia się są związane z prowadzeniem spraw kadrowo-płacowych i obliczaniem podatków. Wymagania opisane w kwalifikacji „Zarządzanie procesami płacowymi” są sformułowane bardziej szczegółowo, wykraczają poza zakres wymagań z zakresu płacowego określonych dla kwalifikacji AU.35. • Wspólne zestawy efektów uczenia się w zakresie realizacji obowiązków pracodawcy wobec osób zatrudnianych i instytucji publiczno-prawnych występują z kwalifikacjami „Zarządzanie procesami kadrowymi”, „Obsługa procesów kadrowo-płacowych” oraz „Świadczenie usług księgowych”. • Niniejsza kwalifikacja obejmuje nie tylko umiejętności posługiwania się wiedzą z zakresu obsługi kadrowo-płacowej, ale również koordynowania i kształtowania procesu płacowego, z uwzględnieniem obowiązujących w tym zakresie przepisów. Dzięki umiejętnościom optymalizacji polityki płacowej osoba posiadająca kwalifikację może wpływać na zwiększenie atrakcyjności oferowanych przez pracodawcę pakietów wynagrodzeń. Jej działalność pozwala minimalizować ryzyko popełniania błędów przy dokonywaniu poprawnych naliczeń zobowiązań wobec zatrudnionych i instytucji publiczno-prawnych.

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji*

Osoba posiadająca kwalifikację „Zarządzanie procesami płacowymi” może pracować na stanowiskach związanych z: • samodzielnym prowadzeniem spraw kadrowo-płacowych zakładu pracy; • zarządzaniem procesem płacowym; • współdziałaniem w kształtowaniu polityki wynagradzania, premiowania i świadczeń pozapłacowych; • nadzorowaniem przestrzegania przepisów ubezpieczeniowych, podatkowych, prawa pracy oraz wewnątrzzakładowych regulaminów pracy i wynagradzania; • współdziałaniem z pracodawcą w zakresie optymalizacji

kosztów pracy. Może pracować w zakładzie pracy świadczącym usługi zewnętrznej obsługi płacowej dla przedsiębiorców, w biurze rachunkowym, gdzie prowadzi sprawy zlecone przez klienta z zakresu płacowego, jak również w działach rachuby płac firm w ramach wewnętrznych struktur zakładu pracy. Posiadanie kwalifikacji umożliwi zajmowanie takich stanowisk, jak np.: • kierownik działu płac; • specjalista ds. kontrolingu wynagrodzeń; • specjalista ds. wynagrodzeń i świadczeń pozapłacowych; • specjalista ds. płac.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację*

1. Weryfikacja 1.1. Metody Do weryfikacji efektów uczenia się wskazanych dla kwalifikacji stosuje się następujące metody: test wiedzy i studium przypadku. Przez test wiedzy rozumie się test jednokrotnego wyboru. Przez studium przypadku rozumie się wykonanie zadań pisemnych polegających na wykonaniu obliczeń, interpretacji wyników, wskazaniu ujęcia w ewidencji itp. Efekty uczenia się: „Definiuje zasady naliczania składników płacowych” oraz „Zapewnia spójność procesu płacowego z polityką wynagradzania i przepisami prawa” weryfikowane są za pomocą testu wiedzy. Efekt uczenia się „Opracowuje dane płacowe na potrzeby sporządzania listy płac dla pracowników i osób niebędących pracownikami” weryfikowany jest za pomocą testu wiedzy i studium przypadku, przy czym kryterium weryfikacji: „Ustala wpływ m.in.: zdarzeń, oświadczeń, dokumentów wewnątrzzakładowych i dyspozycji płacowych na wyliczanie świadczeń należnych pracownikom i osobom niebędącym pracownikami” może być weryfikowane testem wiedzy lub studium przypadku. Efekt uczenia się „Nadzoruje realizację polityki wynagradzania pracowników i osób niebędących pracownikami” weryfikowany jest za pomocą testu wiedzy i studium przypadku, przy czym kryteria weryfikacji: „Weryfikuje poprawność rozliczeń płacowych pod kątem zobowiązań wobec zatrudnionych i instytucji zewnętrznych” oraz „Weryfikuje dokumentację w zakresie miesięcznych i rocznych deklaracji, sprawozdań i raportów” mogą być weryfikowane testem wiedzy lub studium przypadku. Efekt uczenia się „Weryfikuje listy płac sporządzane dla pracowników i osób niebędących pracownikami” weryfikowany jest za pomocą testu wiedzy lub studium przypadku. 1.2. Zasoby kadrowe Instytucja certyfikująca powołuje komisję walidacyjną, która projektuje i odpowiada za proces walidacji w instytucji, w tym podejmuje decyzję kończącą walidację. Komisja walidacyjna wyznacza zespół egzaminacyjny, który odpowiada za weryfikację posiadania efektów uczenia się przez osoby przystępujące do walidacji. Członkowie zespołu egzaminacyjnego nie muszą być członkami komisji walidacyjnej. Każdy członek komisji walidacyjnej musi posiadać udokumentowane: ● wykształcenie wyższe magisterskie; ● co najmniej pięcioletnie doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych lub egzaminowaniu z zakresu zarządzania procesami płacowymi (lub o zbliżonym charakterze), lub co najmniej pięcioletnie doświadczenie zawodowe z zakresu zarządzania procesami płacowymi (lub o zbliżonym charakterze) na stanowisku kierowniczym. Każdy członek zespołu egzaminacyjnego musi posiadać udokumentowane: ● wykształcenie wyższe; ● co najmniej trzyletnie doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych lub egzaminowaniu z zakresu zarządzania procesami płacowymi (lub o zbliżonym charakterze), lub co najmniej trzyletnie doświadczenie zawodowe z zakresu zarządzania procesami płacowymi (lub o zbliżonym charakterze) na stanowisku kierowniczym. 1.3. Warunki przeprowadzania weryfikacji Instytucja prowadząca walidację zapewnia pomieszczenie umożliwiające osobom, które przystąpiły do walidacji, samodzielną pracę. W trakcie weryfikacji osoby przystępujące do walidacji: ● mogą wykonywać obliczenia na kalkulatorze biurowym; ● mogą korzystać z aktów prawnych bez komentarza; ● nie mogą korzystać z pomocy naukowych i materiałów dydaktycznych; ● nie mogą korzystać z urządzeń mobilnych. Weryfikacja musi być przeprowadzona w formie pisemnej w sposób zapewniający anonimowość arkuszy weryfikacyjnych kandydatów przystępujących do weryfikacji. W uzasadnionych przypadkach dopuszczalna jest inna forma weryfikacji uwzględniająca potrzeby osób z niepełnosprawnościami. 2. Identyfikowanie Instytucja

certyfikująca musi zapewnić wsparcie osobie przystępującej do walidacji w zakresie identyfikowania posiadanych efektów uczenia się. 2.1. Metody Wsparcie w zakresie identyfikowania można prowadzić dowolnymi metodami. 2.2. Zasoby kadrowe Wsparcie w zakresie identyfikowania może być zapewnione przez doradcę walidacyjnego. Doradca taki (aby identyfikować efekty uczenia się) musi: ● rozumieć cele walidacji; ● stosować metody i narzędzia pomocne przy identyfikowaniu efektów uczenia się; ● znać efekty uczenia się określone dla kwalifikacji będących w zakresie jego działania. 3. Inne wymogi organizacyjne Instytucja certyfikująca musi zapewnić bezstronną i niezależną procedurę odwoławczą, w ramach której osoby uczestniczące w procesie walidacji i certyfikacji, mają możliwość odwołania się od decyzji dotyczących przebiegu walidacji, w szczególności decyzji kończącej walidację. Instytucja musi zapewnić osobom walidowanym wgląd do prac egzaminacyjnych.

Propozycja odniesienia do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)

nie dotyczy

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się*

Osoba posiadająca kwalifikację „Zarządzanie procesami płacowymi” jest gotowa do uczestnictwa w procesie strategicznego kształtowania polityki wynagradzania osób zatrudnionych w zakładzie pracy. Rozwiązuje złożone problemy dotyczące polityki płacowej, uwzględniając przepisy z różnych dziedzin prawa, aktualne interpretacje urzędowe i orzecznictwo sądowe. Nadzoruje proces płacowy w zakładzie pracy, w tym optymalizację kosztów zatrudnienia i wdraża usprawnienia organizacyjne. Opracowuje procedury wynagradzania, sporządzając wytyczne dotyczące obiegu dokumentów, wzory i instrukcje spójne z polityką, zasadami i regulaminami wynagradzania. Sporządza dokumentację związaną z rozliczeniami płacowymi. Odpowiada za terminową i poprawną realizację zobowiązań publicznoprawnych pracodawcy wynikających z naliczeń płacowych dla pracowników oraz osób niebędących pracownikami. Planuje i nadzoruje pracę zespołu odpowiedzialnego za realizację procesów płacowych oraz jest gotowa do podejmowania współpracy z osobami zaangażowanymi w zarządzanie procesami kadrowymi oraz działami finansowymi odpowiedzialnymi za księgowanie rozliczeń płacowych i publiczno-prawnych zobowiązań pracodawcy. Wspiera pracowników w podnoszeniu ich kwalifikacji zawodowych.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji*

1

Nazwa zestawu*

Kształtowanie procesu płacowego

Poziom*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

135

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Definiuje zasady naliczania składników płacowych

Kryteria weryfikacji*

• Wskazuje sposób naliczania składników płacowych z uwzględnieniem metodologii wyliczania podstaw wymiaru, np.: wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz podstaw wymiaru świadczeń pieniężnych wypłacanych z ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przyjętą polityką i zasadami wynagradzania; • Wskazuje sposób rozliczania składników płacowych z uwzględnieniem źródeł i momentu powstania przychodu, z uwzględnieniem zwolnień składkowo-podatkowych.

Efekt uczenia się

Opracowuje dane płacowe na potrzeby sporządzania listy płac dla pracowników i osób niebędących pracownikami

Kryteria weryfikacji*

• Weryfikuje dokumenty płacowe pod kątem kompletności oraz spójności z polityką wynagradzania i obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa; • Ustala wpływ dokumentów płacowych na wyliczanie świadczeń należnych pracownikom i osobom niebędącym pracownikami. • Oblicza wartość należnych świadczeń z uwzględnieniem zwolnień składkowo-podatkowych i prawa do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego; • Rozlicza składniki płacowe do wypłaty z punktu widzenia dokonywanych potrąceń m.in.: z wynagrodzenia, zasiłków oraz wierzytelności, na podstawie tytułów wykonawczych i oświadczeń zatrudnionych.

Efekt uczenia się

Weryfikuje listy płac sporządzane dla pracowników i osób niebędących pracownikami

Kryteria weryfikacji*

• Weryfikuje poszczególne składniki płacowe z uwzględnieniem m.in.: momentu powstania przychodu, rodzaju przychodów, obowiązków ubezpieczeniowych, zasad wyceny świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń oraz metodyki naliczania podstaw wymiaru poszczególnych świadczeń; • Weryfikuje wartość świadczeń do wypłaty i kwoty naliczonych obciążeń publicznoprawnych.

Numer zestawu w kwalifikacji*

2

Nazwa zestawu*

Nadzorowanie procesu płacowego

Poziom*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

165

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Nadzoruje realizację procesu rozliczania wynagrodzeń pracowników i osób niebędących pracownikami

Kryteria weryfikacji*

• Identyfikuje działania mające na celu wykrycie, skorygowanie i wyeliminowanie nieprawidłowości w procesie płacowym; • Weryfikuje poprawność rozliczeń płacowych i publiczno-prawnych; • Weryfikuje dokumentację w zakresie deklaracji, sprawozdań i raportów związanych z realizacją procesu płacowego.

Efekt uczenia się

Zapewnia spójność procesu płacowego z polityką wynagradzania i przepisami prawa

Kryteria weryfikacji*

• Identyfikuje obowiązki wynikające z wypłacania i rozliczania wynagrodzeń; • Analizuje proces wynagradzania i przyznawania świadczeń okołopłacowych wynikających z wewnątrzzakładowych uregulowań.

Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca*

STOWARZYSZENIE KSIĘGOWYCH W POLSCE

Minister właściwy*

Ministerstwo Finansów

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności*

Certyfikat ważny jest przez trzy lata od daty wystawienia dokumentu. Warunkiem przedłużenia certyfikatu jest: ● przedstawienie dokumentów poświadczających uczestnictwo w zajęciach edukacyjnych dotyczących zagadnień opisanych w kwalifikacji (łącznie co najmniej 36 godzin zegarowych w ciągu ostatnich trzech lat); ● złożenie wniosku o przedłużenie ważności certyfikatu nie później niż w okresie trzech miesięcy przed dniem zakończenia jego ważności.

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji*

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji*

Nie dotyczy

Kod dziedziny kształcenia*

344 - Rachunkowość i podatki

Kod PKD*

69.2 - Działalność rachunkowo-księgowa; doradztwo podatkowe

Status

Dokumenty

#	Tytuł dokumentu
1	potwierdzenie opłaty
2	ZRK_FKU_Zarządzanie procesami płacowymi
3	ZRK_FKU_Zarządzanie procesami płacowymi
4	ZRK_FKU_Zarządzanie procesami płacowymi
5	ZRK_FKU_Zarządzanie procesami płacowymi
6	ZRK_FKU_Zarządzanie procesami płacowymi
7	ZRK_FKU_Zarządzanie procesami płacowymi
8	ZRK_FKU_Zarządzanie procesami płacowymi



Oświadczam, że dane zawarte we wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji są zgodne z prawdą. Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

Dane o podmiocie, który złożył wniosek

STOWARZYSZENIE KSIĘGOWYCH W POLSCE

Siedziba i adres: GÓRNOŚLAŚKA 5, 00443 Warszawa

NIP: 5260307956

REGON: 007026416

Numer KRS: 0000101063

Reprezentacja: FRANCISZEK KAZIMIERZ WALA TERESA CEBROWSKA JERZY KONIECKI RYSZARD KRYSPIN GORYCKI GÓRKA ŁUKASZ MARCIN

Adres elektroniczny osoby wnoszącej wniosek: pawel.krzywina@skwp.pl