



SZUKAJĄC ROZWIĄZAŃ

Chmury obliczeniowe
narzędzie na czasie

Izbowy Sztab Kryzysowy
wspieramy firmy

Zarządzanie pracą zdalną
jak robić to dobrze



Ubezpieczamy zawodowo

Unum to:

- jeden z liderów w segmencie ubezpieczeń grupowych na życie w USA i Wielkiej Brytanii,
- zaufany partner biznesowy najlepszych firm brokerskich na świecie,
- jeden z największych na rynku katalogów wyłączeń odpowiedzialności.

Od teraz także w Polsce.

Sprawdź na www.unum.pl

Szanowni Państwo

W tej trudnej sytuacji w jakiej znaleźliśmy się w związku z pandemią koronawirusa niezbędna jest solidarność i wzajemne poczucie wspólnoty całego środowiska przedsiębiorców. Powołaliśmy przy naszej Izbie specjalny Sztab Kryzysowy, który podejmuje działania w celu zabezpieczenia warunków w miarę normalnego funkcjonowania przynajmniej części firm i minimalizowania lawinowo rosnących strat. Jesteśmy niezmiennie wdzięczni za deklarowaną z Waszej strony pomoc i zrozumienie dla zaistniałej sytuacji. Każdy z nas może dołożyć swoją cegiełkę,

dzięki której wzajemnie możemy wspierać się w tym trudnym dla wszystkich czasie.

W bieżącym numerze sporo miejsca poświęcamy zagadnieniom związanym z pracą na odległość, którą - czy tego chcemy, czy nie - wymusza w naszych firmach rzeczywistość. Poruszamy powyższe kwestie zarówno od strony zarządczej, która stanowi wielkie wyzwanie dla prowadzących firmy, jak i od strony technicznej, albowiem nie każdy z nas do tej pory miał okazję przetestować różnego rodzaju rozwiązania informatyczne.

Cały czas czynimy starania, aby wesprzeć Was w prowadzonej codziennie działalności.



Jeżeli macie problem lub szukacie porady - zachęcam do kontaktu z Izbą. Postaramy się znaleźć dla Was rozwiązanie. Bądźmy w tym trudnym czasie razem.

Z poważaniem

Stanisław Owczarek

Dyrektor Izby

spis treści

10-11



Słowo wstępne	3
Bony szkoleniowe	4
Izbowy Sztab Kryzysowy	5
Legalizacja dokumentów	6
Badania na rynek	6
Biznes pod lupą	7
Jak ugryźć pracę zdalną	9
Zarządzanie na odległość	10-11
Najem okazjonalny	12-13
Chmury obliczeniowe	14-15
Związki zawodowe	16-17
Fundusze na działalność badawczą	18

Wydawca: Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa w Gorzowie Wlkp.

Redakcja: Tomasz Molski (redaktor naczelny), Jarosław Libelt (redaktor numeru), Robert Nowicki (skład komputerowy).

Współpracownicy: Anna Elżanowska, Edyta Hubska, Marzena Młynarczyk, Stanisław Owczarek, Kamila Szwałkowska.

Opieka wydawnicza: Wydawnictwo „In Plus” (tel. 609 22 35 79), www.wydawnictwoinplus.pl

Adres: 66-400 Gorzów Wielkopolski, ul. Kazimierza Wielkiego 1

tel. 95 739-03-12, e-mail: marketing@ziph.pl, www.ziph.pl



Partnerzy Głosu Przedsiębiorcy



KRAJOWA IZBA GOSPODARCZA



Kostrzyńsko-Słubicka
Specjalna Strefa Ekonomiczna



Agencja Rozwoju
Regionalnego S.A.
w Zielonej Górze



Izbowe webinaria

- Wspólnie z naszym partnerem ProUp Solutions zapraszamy na cykl 4 webinarów dedykowanych bieżącym potrzebom związanym z budowaniem efektywnej współpracy na odległość w zespołach rozproszonych.

Data: 8 kwietnia 2020 r.**Temat: Jak skutecznie komunikować się i angażować ludzi na odległość?**

- Jak zadbać o bieżący przepływ informacji między członkami zespołu?
- W jaki sposób wspierać motywację pracowników na odległość?
- Jak wzmacniać poczucie przynależności w zespole, kiedy jesteśmy daleko od siebie?

Data: 16 kwietnia 2020 r.**Temat: Jak delegować i monitorować zadania w pracy zdalnej?**

- Jak uniknąć pułapek delegowania zadań na odległość?
- Kontrola czy zaufanie? Jak egzekwować wykonanie pracy?
- Jak wzmacniać poczucie odpowiedzialności za wykonywanie zadań w terminie?

Data: 21 kwietnia 2020 r.**- Jak radzić sobie ze stresem w zmianie?**

- Co nas stresuje najbardziej w nowej rzeczywistości?
- Jak pomagać sobie i pracownikom radzić sobie ze stresem?
- Jak przeciwdziałać sytuacjom stresującym?

Data: 23 kwietnia 2020 r.**- Kim jest pracownik przyszłości?**

- Jakie kompetencje przyszłości warto rozwijać i dlaczego?
- Dlaczego warto łączyć twarde kompetencje z miękkimi?
- O co warto zadbać już teraz w zespole przyszłości?

Szczegółowe informacje w sprawie udziału:

Tomasz Molski T: 696 007 665

E: t.molski@ziph.pl

**Wsparcie dla członków**

- Członek Izby - firma PC Soft Jan Witko - udostępnia firmom zrzeszonym w ZIPH możliwość bezpłatnego korzystania z aplikacji Microsoft Teams. To narzędzie do wirtualnych zgromadzeń, pracy grupowej z dostępem do dokumentów, porad, konsultacji i przede wszystkim umożliwiającego zdalną pracę pracownikom organizacji. PC Soft może udostępnić każdej z Izbowych firm dostęp dla max. 25 pracowników na okres 1 m-ca. Gdyby stan zagrożenia wirusem się przedłużał będzie również istniała możliwość przedłużenia okresu

Bony szkoleniowe również on-line

Cały czas trwa nabór wniosków w ramach „Lubuskich Bonów Szkoleniowych”. Warto pamiętać o tym, że objęte wsparciem są również różnego rodzaju usługi on-line, takie jak szkolenia, webinaria czy zdalne usługi doradcze.

Mimo, że projekt wystartował na początku marca to z oferowanego przez Izbę wsparcia skorzystało już ponad 150 firm. Przypomnijmy, że działania skierowane są do przedsiębiorców z sektora MŚP, prowadzących działalność gospodarczą na obszarze subregionu gorzowskiego, tj.: w powiatach: strzelecko-drezdeneckim, gorzowskim, słubickim, sulęcińskim, międzyrzeckim oraz w mieście Gorzów Wielkopolski.

W ramach projektu sfinansować można m.in. szkolenia, studia podyplomowe, e-learning, coaching oraz egzaminy certyfikujące. W zależności od wielkości firmy, poziom wsparcia na wybrane przez przedsiębiorców działania może wynieść nawet 80 % kosztów. Co ważne, to firma sama określa swoje potrzeby szkoleniowe i znajduje podmiot, który świadczyć będzie dla niej usługę. Następnie wypełnia elektroniczny formularz zgłoszeniowy i podpisuje umowę o wsparcie. Wynagrodzenie firmy szkoleniowej opłacane jest przez Izbę po zrealizowaniu wybranej usługi.

Z wiadomych względów duża większość szkoleń i studiów podyplomowych jest zawieszana w czasie. Nie oznacza to jednak,

że musi to być okres martwy w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników. - W ramach bonów szkoleniowych można również finansować różnego rodzaju kursy i szkolenia on-line. Dotyczy to również usług już zakontraktowanych. Firma szkoleniowa, o ile uzyska akceptację wszystkich uczestników może zmienić charakter zajęć na zdalny – mówi Tomasz Molski, dyrektor marketingu ZIPH.

Niezależnie od formy realizowanych zajęć należy pamiętać o limitach środków dostępnych w ramach projektu dla firm. Wysokość dofinansowania do wykorzystania na firmę uzależniona jest od wielkości danego przedsiębiorstwa. I tak: mikro firmy ubiegając się będą mogły maksymalnie o 20 tysięcy złotych, małe firmy o 30 tysięcy złotych, a średnie przedsiębiorstwa o 60 tysięcy złotych. Maksymalna kwota, dostępna na jednego pracownika to 10 tysięcy złotych.

Szczegółowe informacje o projekcie znaleźć można stronie: www.bony.ziph.pl. Z konsultantami można też skontaktować poprzez specjalnie do tego utworzoną infolinię pod numerem telefonu: 732 732 650.

Marzena Młynarczyk

LUBUSKIE BONY SZKOLENIOWE

INFOLINIA: 732 732 650

STRONA INTERNETOWA: WWW.BONY.ZIPH.PL

Izbowy Sztab Kryzysowy

Zgodnie z zaleceniami instytucji rządowych, 15 marca podjęliśmy decyzję o przejściu pracowników biura Izby w Gorzowie oraz naszych oddziałów w system pracy zdalnej. W ostatnich tygodniach rozpoczęliśmy również nowe działania na rzecz wspierania naszych członków.



W tej trudnej sytuacji w jakiej znaleźliśmy się w związku z pandemią koronawirusa niezbędna jest solidarność i wzajemne poczucie wspólnoty całego środowiska przedsiębiorców. Dlatego też kierownictwo Izby powołało specjalny Sztab Kryzysowy, który podejmuje działania w celu zabezpieczenia warunków w miarę normalnego funkcjonowania przynajmniej części firm i minimalizowania lawinowo rosnących strat. Aktywnie opiniujemy i zgłaszamy swoje uwagi oraz propozycje co do rządowych i samorządowych pakietów ośłonowych. Pozostajemy w tej kwestii w stałym kontakcie z Krajową Izbą Gospodarczą, która koordynuje działania izbowe w skali całego kraju. Wszyscy mamy świadomość, że propozycje te, choć idą w dobrym kierunku, to jednak są głęboko niewystarczające.

W ramach działań Sztabu Kryzysowego, 23 marca powołaliśmy w Izbie specjalny Kryzysowy Zespół Prawny skupiający grupę kancelarii prawnych, które świadczą usługi na rzecz zainteresowanych podmiotów, dotkniętych skutkami ograniczeń wynikających z walki z koronawirusem.

Każdy zainteresowany członek Izby może za pośrednictwem poczty elektronicznej (na adres: poradyprawne@ziph.pl) zwrócić się ze swoim problemem. Dla sprawnego przeprowadzenia procesu nie-

zbędne będzie również podanie danych kontaktowych do osoby decyzyjnej w danej sprawie. Wasze zapytanie zostanie przekierowane do odpowiedniego doradcy, który sporządzi odpowiedź na wasze pytania. Porady te są dla członków ZIPH bezpłatne. W przypadku, gdyby poruszona przez Was kwestia okazała się skomplikowana i wymagała wnikliwych analiz oraz podjęcia konkretnych działań, zostaniecie poinformowani, że rozwiązanie danego problemu wymagać będzie opłaty. W tym przypadku członkowie Izby będą mogli liczyć na dużą bonifikatę.

Cały czas wszyscy pracownicy ZIPH są do Waszej dyspozycji w sprawie zapytań oraz wyjaśnień dotyczących spraw bieżących. Utworzyliśmy również dedykowany adres poczty elektronicznej dotyczący spraw związanych z aktualną sytuacją oraz wynikającymi z tego problemami dla firm. Jeżeli macie problemy i poszukujecie rozwiązania lub wsparcia zachęcamy do kontaktu na adres: sztabkryzysowy@ziph.pl.

Biuro ZIPH

bezpłatnego użytkowania usługi o kolejne 5 miesięcy. Zainteresowanych zachęcamy do bezpośredniego kontaktu z Panem Janem Witko, który przedstawi wszelkie szczegóły związane z programem oraz zapewni przeszkolenie w zakresie jego funkcjonalności. Kontakt: Jan Witko Telefon: 505 026 363 E-mail: jan.witko@pcsoft.com.pl



Kredyt technologiczny

- Bank Gospodarstwa Krajowego podjął decyzję o wydłużeniu naboru w trwającym konkursie o premię technologiczną (3.2.2 Kredyt na innowacje technologiczne PO IR). Zainteresowani mogą składać dokumenty do BGK do 24 czerwca. Pierwotnie nabór kończyłby się pod koniec kwietnia. Wnioskodawcy będą mieli też więcej czasu na podpisanie umowy kredytowej (wydłużenie terminu z 30 do 60 dni od uzyskania promesy kredytu) oraz na dostarczenie dokumentów środowiskowych i pozwolenia na budowę (z 10 do 12 miesięcy od uzyskania promesy).



Izbowe ubezpieczenia

- Zapraszamy do skorzystania z Izbowej oferty ubezpieczeń grupowych skierowanej do przedsiębiorców zrzeszonych w Zachodniej Izbie Przemysłowo-Handlowej. Skorzystać z niej mogą nie tylko pracownicy firm, ale również ich małżonkowie, pełnoletnie dzieci oraz partnerzy. ZIPH ma aktualnie w ofercie dwa warianty ubezpieczenia przygotowane specjalnie dla nas przez Towarzystwo Ubezpieczeń i Reasekuracji Unum S.A. Izbowi specjaliści, w zależności od profilu firmy, pomogą również dobrać najodpowiedniejszą opcję ubezpieczenia, wypełnić wszelkie niezbędne dokumenty oraz dopełnić wszystkich formalności. Przedsiębiorcy zainteresowani ofertą mogą kontaktować się z biurem Izby pod numerem telefonu: +48 95 739 03 10 lub drogą mailową: a.elzanowska@ziph.pl



Legalizacja dokumentów w Izbie

W biurze Zachodniej Izby Przemysłowo-Handlowej działa punkt legalizacji dokumentów handlowych i eksportowych. To jedyna tego typu placówka świadcząca usługi dla przedsiębiorców w regionie.

Na mocy porozumienia podpisanego przez ZIPH z Krajową Izbą Gospodarczą przedsiębiorcy z terenu zachodniej Polski mają możliwość legalizacji m.in. umów, kontraktów, faktur handlowych, listów przewozowych, świadectw pochodzenia, świadectw weterynaryjnych oraz pełnomocnictw i innych dokumentów.

Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa czynności legalizacyjne realizuje w swojej siedzibie w Gorzowie Wielkopolskim przy ul. Kazimierza Wielkiego 1.

Usługa legalizacyjna świadczona przez Izbę obejmuje różnego rodzaju dokumenty stosowane

w handlu międzynarodowym, od dokumentów autorstwa wnioskodawcy, świadectw i zaświadczeń urzędów państwowych i samorządowych, do poświadczeń autentyczności kopii, kserokopii dokumentu na podstawie okazanego oryginału włącznie.

- O utworzenie punktu legalizacji dokumentów w naszym regionie staraliśmy się od kilku lat. Wartym podkreślenia jest fakt, że jesteśmy jedyną tego typu placówką świadcząca usługi na terenie zarówno województwa lubuskiego, jak i zachodniopomorskiego – mówi Stanisław Owczarek, dyrektor Izby.

Wykaz czynności legalizacyjnych realizowanych przez Izbę:

- Legalizacja dokumentów handlowych i przewozowych;
- Legalizacja świadectw wydanych przez urzędy weterynaryjne, sanitarne, inspekcję handlową;

- Legalizacja świadectw i zaświadczeń wydanych przez upoważnione jednostki administracji publicznej;
- Poświadczanie autentyczności podpisu osoby upoważnionej, np. na pełnomocnictwie lub innym dokumencie handlowym;
- Wystawianie, na podstawie świadectw pochodzenia wystawionych przez urząd celny, dodatkowych świadectw niepreferencyjnego pochodzenia towarów;
- Dodatkowa legalizacja w Krajowej Izbie Gospodarczej świadectwa pochodzenia wystawionego przez urząd celny, uwarunkowana wymogami kraju odbiorcy towaru.

Więcej informacji na temat działalności i zakresu czynności dotyczących legalizacji przedsiębiorcy mogą uzyskać pod numerem telefonu: +48 95 739 03 12.

Marzena Młynarczyk



„Badania na rynek” do 12 maja

Od 25 marca przedsiębiorcy mogą ubiegać się o dofinansowanie w ramach programu „Badania na rynek”, który realizowany jest przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Pula środków wynosi 750 milionów złotych. Do udziału mogą zgłaszać się firmy, które działają na rynku B+R. Ze względu na epidemię koronawirusa termin graniczny składania wniosków został przesunięty na 12 maja.

Do konkursu można zgłaszać projekty dotyczące wprowadzenia na rynek nowych lub znacząco ulepszonych produktów (wyrobów i usług) lub wdrożenia innowacyjnych procesów technologicznych w przedsiębiorstwie. Zgłaszane projekty muszą być wynikiem prac badawczo-rozwojowych przeprowadzonych przez wnioskodawcę samodzielnie lub na zlecenie. W programie mogą wziąć udział także ci przedsiębiorcy, którzy wyniki takich prac kupili.

– Celem konkursu „Badania na rynek” jest wzmocnienie konkurencyjności i innowacyjności firmy. Dofinansowanie można przeznaczyć m.in. na zakup maszyn i urządzeń niezbędnych do uruchomienia produkcji, roboty budowlane, nabycie wartości niematerialnych i prawnych w formie patentów, licencji, know-how itp., eksperymentalne prace rozwojowe czy usługi doradcze. Co ważne, innowacja produktowa lub procesowa musi mieć poziom co najmniej krajowy – mówi Izabela Wójtowicz, dyrektor Departamentu Wdrożeń Innowacji w Przedsiębiorstwach PARP.

O dofinansowanie w ramach programu mogą ubiegać się wyłącznie mikro-, mali lub średni przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą na terenie Polski, którzy zamknęli jeden rok obrotowy trwający przynajmniej 12 miesięcy. Agencja ściśle określa również minimalne przychody przynajmniej w jednym zamkniętym roku obrotowym trwającym 12 miesięcy, w okresie 3 lat od złożenia wniosku. Jest to poziom min. 600 tysięcy złotych dla mikro- i małych przedsiębiorców oraz minimum 1 milion złotych dla średnich przedsiębiorców.

Zasady finansowania projektów

Minimalna wartość kosztów kwalifikowalnych projektów wynosi 1 milion złotych. Nie może ona natomiast przekraczać 50 milionów euro. Milion złotych to również maksymalna wartość kosztów kwalifikowalnych projektu na prace rozwojowe oraz usługi doradcze. Maksymalna kwota dofinansowania nie jest określona – wynika z kosztów kwalifikowalnych i dopuszczalnej intensywności pomocy



publicznej na inwestycje, przy czym maksymalne wsparcie na prace rozwojowe wynosi 450 tysięcy złotych, zaś na usługi doradcze 500 tysięcy złotych.

Nowością w tegorocznych konkursach jest możliwość uzyskania pomocy inwestycyjnej na propagowanie energii ze źródeł odnawialnych (OZE) oraz na recykling i ponowne wykorzystanie odpadów. Szczegółowe informacje o warunkach przystąpienia do konkursu dostępne są na stronie internetowej PARP.

Wnioski o dofinansowanie mogą być składane w terminie od 25 marca do 12 maja 2020 roku do godziny 16:00.

(TM)

LAMEL wyróżniony



Gorzowska firma LAMEL Technology, stojąca za marką MyScreenPROTECTOR została Polską Firmą Roku 2019 w dziesiątej, jubileuszowej edycji plebiscytu Mobility Trends. Uroczyste wręczenie nagród miało miejsce podczas gali, która odbyła się 4 marca w warszawskim teatrze Capitol. Mobility Trends to konkurs, w którym wyróżniani są producenci najlepszych produktów i usług technologicznych. W tym roku do rywalizacji stanęło ponad 300 firm z całego kraju. Internauci mogli wybierać spośród 300 propozycji zgłoszonych do ankiety przez producentów lub dystrybutorów.

Oferta dla eksporterów



W związku z zakłóceniami w łańcuchach dostaw podstawowych produktów spożywczych i innych produktów pierwszej potrzeby, Singapur pilnie poszukuje dodatkowych źródeł dostaw. Zależy przede wszystkim na: żywności świeżej (nabiał, warzywa), produktach mrożonych (warzywa mrożone oraz gotowe dania mrożone) oraz produktach suchych (makarony, warzywa w konserwach, sosy do spaghetti/ dań gotowych). Ponadto Singapur poszukuje dostawców podstawowych środków higieny (papier toaletowy, mydło, płyny do kąpieli, szampony i chusteczki higieniczne). Zainteresowanych zapraszamy do kontaktu z Krajową Izbą Gospodarczą - Biuro Współpracy z Zagranicą: T: +48 22 630 96 13, E: bwzz@kig.pl.

VIVA 4.0



Lubuski Klaster Metalowy zaprasza przedsiębiorstwa branży mechanicznej i elektrycznej województwa lubuskiego do udziału w projekcie „VIVA 4.0”. To innowacyjny pilotażowy projekt wspólnego polsko-niemieckiego kształcenia dualnego poprzez włączenie MŚP z branży metalowej oraz elektrycznej i opracowanie modułów do celu kształcenia zawodowego w języku polskim i niemieckim, które odzwierciedlać będą zapotrzebowanie regionu Lubuskie - Brandenburgia. W ramach projektu zostanie stworzona wspólna oferta edukacyjna do celów kształcenia zawodowego i ustawicznego. W ramach projektu realizowane będą m.in. praktyki zawodowe oraz staże w firmach związanych z przemysłem metalowym, elektromaszynowym i instalacji. Firmy zainteresowane przyjęciem uczniów zapraszamy do kontaktu z Lubuskim Klastrem Metalowym pod numerem telefonu: +48 95 722 75 30.

Bony na innowacje



„Bony na innowacje dla MŚP – etap usługowy” to działanie mające na celu sfinansowanie zakupu w firmie usług badawczo-rozwojowych (B+R) opracowanych przez jednostki naukowe i naukowo-badawcze. W ramach konkursu można sfinansować tylko jeden koszt kwalifikowany, tj. zakup od jednostki naukowej usługi polegającej na opracowaniu nowego lub znacząco ulepszanego wyrobu, usługi, technologii lub nowego projektu wzorniczego. Całkowity koszt projektu musi zamknąć się w kwocie 400 000 złotych. Wsparcie dla przedsiębiorstwa może wynieść nawet 85% wartości projektu, co oznacza, że wkład to co najmniej 15% całkowitego kosztu projektu. Wnioski można składać do 28 maja 2020 roku. Program wdrażany jest przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości.



SZYBKI KREDYT OBROTOWY

**Dodatkowe źródło finansowania
bieżącej działalności
gospodarczej/rolniczej**

- uproszczona analiza kredytowa
- uproszczona dokumentacja
- atrakcyjne formy zabezpieczeń

GBS Bank

Dołącz do znajomych

Bank Polski

 www.gbsbank.pl



Grupa BPS

Jak ugryźć pracę zdalną?

Dziś przede wszystkim należy rozpocząć od zastanowienia się nad tym, jakie są największe potrzeby pracownika podczas wykonywania jego obowiązków z domu? Wiele zadań i projektów wymaga współpracy całego zespołu, który musi się z sobą w jakiś sposób komunikować.

Taką komunikację prostą i przyjemną czyni **Microsoft Teams**, który jest następcą bardzo dobrze znanego Skype Business. Fundamentem w przypadku Microsoft Teams są oczywiście połączenia audio i wideo w trybie online. W tych połączeniach mogą również uczestniczyć goście – czyli osoby spoza firmy, które otrzymały dostęp poprzez odpowiednie zaproszenie. Każdy uczestnik rozmowy ma możliwość udostępniania ekranu, załączania plików w różnych formatach oraz współpracy nad dokumentami wchodzącym w zakres pakietu Office. Microsoft Teams na swojej stronie podkreśla, że istnieje ponad 250 aplikacji, które są zintegrowane z ich usługą.

Fakt, iż pracownicy pracują zdalnie, nie oznacza, że nie potrzebują ułatwiającego im organizację harmonogramu. Spotkania mogą wciąż odbywać się w przestrzeni wirtualnej, a każde z nich pochłania czas i angażuje innych członków zespołu. W celu uporządkowania harmonogramu działań Google proponuje **Kalendarz**. Oprócz ułatwienia w planowaniu pracy, Google daje nam również inne możliwości – poczta e-mail, **Hangouts Meet** dla **czatów i połączeń**, do których nota bene można dołączyć również z pozycji kalendarza.

Korzystanie z **Youtube**, aby prowadzić transmisję na żywo? Jak najbardziej możliwe do zrealizowania dla 250 uczestników, 100 000 widzów i z możliwością zapisu transmisji na **Dysku Google**. A skoro już jesteśmy przy

Dysku... oczywiście można dzielić się na nim swoimi zasobami z innymi pracownikami, można pracować wspólnie nad modyfikacją wielu tych plików za pomocą **Dokumentów Google** i **Arkuszy**. Google wychodzi również na wprost tym, którzy uznają slajdy za najefektywniejszy sposób prezentacji ważnych treści. Poprzez **Google Slides** można wspólnie pracować nad prezentacją i to nie tylko z osobami z tej samej firmy. Do edycji możecie zapraszać również swoich partnerów biznesowych i klientów.

Dla tych, którzy wymagają, by oprogramowanie spełniało więcej potrzebnych funkcji i nie lubią rozdrabniać się na wiele różnych mediów, z pomocą pojawia się **Bitrix 24**. To narzędzie oferujące wiele możliwości, poczynając od kompleksowego **CRM**, a kończąc na intuicyjnym w obsłudze kreatorze stron internetowych. Pracownicy mogą sprawnie kontaktować się ze sobą poprzez **czat i rozmowy video**. Do ich użytku oddany jest również **dysk zdalny, kalendarz, możliwość tworzenia grup roboczych**. Zarządzanie projektami wprowadzone zostało na wyższy poziom. Każdy z uczestników ma bieżący podgląd na to, jakie zadania są mu przydzielone, może aktualizować status wykonywania swoich obecnych obowiązków, **monitorować** zbliżający się deadline. Jeśli firma potrzebuje wsparcia w marketingu lub sprzedaży, tutaj również spotka się z przyjemnym zaskoczeniem. Bitrix 24 ma rozwinięte możliwości także pod



Justyna Tomicka – specjalista w firmie Stawar Akademia Edukacyjna, oferującej dopasowane rozwiązania doradcze i szkoleniowe dla firm, świadczącej usługi dofinansowywane w ramach Lubuskich Bonów Szkoleniowych.



tymi kątami – za jego pośrednictwem można prowadzić różnorodne **kampanie marketingowe**, czy otworzyć sklep online ze zintegrowanymi płatnościami. Każdy z użytkowników może uzyskać dostęp do Bitrix 24 na dowolnym urządzeniu multimedialnym poprzez przeglądarkę lub dedykowane aplikacje.

Finalna decyzja, co do wyboru narzędzi, powinna opierać się o fundament jasno zdefiniowanych potrzeb firmy. To, co jest strzałem w dziesiątkę dla jednego przedsiębiorcy, może być zupełnie nietrafione w przypadku innego. Dlatego zachęcamy do zapoznania się z pełnymi funkcjonalnościami wymienionych przez nas narzędzi na stronach ich producentów. Warto podkreślić, że każde z nich jest darmowe w swojej podstawowej funkcjonalności. Zestawienie przedstawiliśmy w zamieszczonej tabeli.

Należy się liczyć z tym, że wdrażanie nowych rozwiązań w firmie nie zawsze przebiega gładko, prosto i przyjemnie. Aby dane narzędzie zaoszczędziło nam sporo czasu i wysiłku należy na początku trochę go zainwestować.

Praca zdalna nie musi oznaczać braku mobilizacji i motywacji u pracowników. Wystarczy podejść do niej z głową, a można naprawdę wiele zyskać.

Justyna Tomicka

	MICROSOFT TEAMS	NARZĘDZIA GOOGLE	BITRIX24
CZAT	✓	✓	✓
POŁĄCZENIA WIDEO	✓	✓	✓
UDOSTĘPNIANIE EKRANU	✓	✓	✓
UDOSTĘPNIANIE PLIKÓW	✓	✓	✓
GRUPOWA MODYFIKACJA PLIKÓW	✓	✓	✓
KALENDARZ		✓	✓
MAIL		✓	✓
CRM			✓
ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI			✓
ZARZĄDZANIE ZADANIAMI			✓
NARZĘDZIA MARKETINGU		✓	✓
SKLEP ONLINE			✓

Warto rozmawiać z pracownikami

O szansach i zagrożeniach pracy domowej rozmawiamy z Jackiem Włodarczykiem, cenionym ekspertem w obszarze zarządzania biznesem.

- Czy pracodawcy powinni się obawiać delegowania pracowników do pracy zdalnej?

- Jeżeli pracodawca jest głęboko przekonany, że pracownik pozbawiony bezpośredniego nadzoru nie będzie dobrze wykonywać swojej pracy, to na pewno będzie miał obawy przed pracą zdalną. Paradoksalnie te obawy sprawią, że własnym zachowaniem – nie tylko na poziomie wypowiedzianych słów – będzie mniej lub bardziej świadomie okazywać niepokój. Pracownicy doskonale to wyczuwają i mogą szukać sposobów, żeby swoim zachowaniem nie narażać się na oskarżenia, co często oznacza ubarwianie prawdy. Szef więc utwierdzi się w przekonaniu, że ludziom nie warto ufać. Wyrwanie się z tego błędnego koła braku zaufania jest bardzo trudne. Ale właśnie praca na odległość stanowi doskonałą szansę na zbudowanie zaufania pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, bo bez wzięcia odpowiedzialności za swoje działania, ani pracownik, ani pracodawca nie mają szansy na sukces w obecnej sytuacji.

Pracodawcy mogą obawiać się także wpływu takiej zmiany z uwagi na specyfikę swojej firmy i branży. W księgowości albo w sektorze IT praca zdalna będzie prawdopodobnie mniejszym wyzwaniem, niż w zespole kreatywnym czy dziale obsługi klienta, gdzie wymiana i prezentacja pomysłów pomaga osiągać lepsze efekty. I tutaj kolejny paradoks – zmiana sposobu komunikacji otwiera oczy na nowe-stare narzędzia pracy zespołowej. Konieczne staje się na przykład umieszczanie w jednym miejscu wspólnych ustaleń, co w biznesie wcale nie jest powszechnym nawykiem. Po powrocie do pracy stacjonarnej taki standard bardzo usprawni współpracę.

I wreszcie strona techniczna – internet, sprzęt, aplikacje, warunki do pracy w domu. Bardzo trudno mieć nad tym pełną kontrolę, co dla skrupulatnych me-



nadżerów i pracowników może być wyzwaniem.

- Jak „zabrać się” za zarządzanie zespołami i samodzielną pracę w domu?

- Przede wszystkim warto wziąć pod uwagę naturę zmiany: im większa, tym natopka na większy opór, który jest etapem całkowicie naturalnym. Jeśli pracownicy nie zgłoszą uwag czy zastrzeżeń do nowych warunków pracy to na pewno pierwsze dni przyniosą mnóstwo trudności. Dla szefów, którzy bardzo mocno koncentrują się na osiąganiu celów wyzwaniem może okazać się przetrwanie tej pierwszej fazy –

pracownicy będą odczuwali spadek motywacji, irytację, uczucie rozbicia. Jeżeli nie spotkają się ze zrozumieniem, może nawet dochodzić do zrywania łączności albo awarii laptopa.

Bardzo opłacalne jest więc zawarcie z każdym pracownikiem jasnego kontraktu, który określi nie tylko minimalne wymagania związane z zadaniami i obowiązkami raportowymi, ale też indywidualny, powtórzę - indywidualny, sposób współpracy. Warto po tygodniu pracy w nowych warunkach wrócić do ustaleń i zaktualizować je z uwzględnieniem pierwszych doświadczeń. Jednoznaczne zasady będą

dla pracownika podstawą do negocjacji z domownikami, których postawa znacząco wpływa na warunki pracy.

- Największym wyzwaniem dla firm jest odpowiednia komunikacja wewnątrz zespołu. Jak sprostać temu wyzwaniu?

- Tutaj największą rolę ma do odegrania szef. Naprawdę warto rozmawiać z pracownikami tak często i w takiej formie, w jakiej potrzebują – przez telefon lub komunikator. W tej sprawie nie warto polegać na własnym wyczuciu, ale po prostu zapytać o to pracownika. Telefonowanie kilka razy w ciągu dnia dla jednej osoby będzie bardzo budujące, a dla drugiej – irytujące. Ważne jest przekazywanie na bieżąco ważnych ustaleń i wydarzeń wszystkim członkom zespołu. Obowiązuje tutaj podobna zasada, jak podczas rozmowy telefonicznej, gdy mówienie, co się danej chwili robi, np. notuję, sięgam po segregator, szukam dokumentu – znacznie poprawia komfort rozmowy. Bardzo ważne są wirtualne spotkania całego zespołu. Wysiłek zgrania się w jednym czasie na pewno zostanie nagrodzony. Kiedy zarządzałem zespołem rozproszonym, nasza pierwsza telekonferencja, podczas której wszyscy mogli się zobaczyć i usłyszeć, wpłynęła bardzo pozytywnie na morale zespołu.

- Jak planować pracownikom zadania w pracy zdalnej?

- Nieopłacalne jest stosowanie jednej metody wyznaczania zadań. Jako szef zawsze zostawiałem pracownikom duży obszar wolności w działaniu a koncentrowałem się na celu. Błędnie zakładałem, że pracownicy mają podobne potrzeby do moich. Tymczasem są osoby, które o wiele lepiej czują się, kiedy otrzymują precyzyjnie określone zadania i są z nich rozliczane. Proponuję rozmowę z pracownikiem i upewnienie się, jak będzie mu się najlepiej pracowało, a potem podjęcie decyzji o sposobie współpracy. Powtórzyć: wysłuchanie, zrozumienie i podjęcie jednoznacznej decyzji, co oznacza dla mnie, że jako szef mam obowiązek zadbać o interes firmy (a więc i własny). Łatwiejsze to będzie, jeżeli uwzględnię interesy pracownika. Ostatecznie jedna z osób

w zespole otrzyma tylko cel do realizacji, a inna – dodatkowo zestaw zadań i wymagań.

Warto też pamiętać o regułach efektywności – nie planujemy pracownikom całego czasu. Muszą mieć czas na odpoczynek i na nieprzewidziane zadania, bo wtedy będą bardziej wydajni. Jeżeli o to zadbamy, będziemy mieli obszar do ważnego z punktu widzenia potrzeb psychologicznych pracownika – konsekwentnego i stanowczego rozliczania zadań. W branżach, w których nie można określić precyzyjnych KPI, można wprowadzić rejestratory aktywności.

- Jak utrzymywać zaangażowanie zespołu w systemie pracy zdalnej?

- W największym skrócie – zadbać o potrzeby psychologiczne swoich pracowników. Twórcy analizy transakcyjnej wymieniają trzy podstawowe: stymulacji, struktur i bycia rozpoznanym. To oznacza, że każdy z nas potrzebuje możliwości działania, określonych reguł i bycia docenionym. Przekładając na konkretne działania warto codziennie wyznaczać zadania i cele, na przykład podczas krótkiej porannej odprawy, aktualizować i egzekwować uzgodnione reguły, doceniać pracownika nie tylko w odniesieniu do konkretnych efektów. Pytanie „Jak się czujesz?” jest tego dobrym przykładem. Naprawdę warto przyznawać się swoim ludziom do naszych obaw i trudności w aktualnej sytuacji – pokazując się z ludzkiej strony, zyskamy w oczach naszych pracowników nie tracąc ani grama autorytetu. Pomocny okaże się pewien rodzaj pokory związany z naszym wpływem i odpowiedzialnością za naszych ludzi. Nie na wszystko mamy wpływ. Jeżeli będziemy o tym pamiętać, więcej energii skierujemy do zadań, które naprawdę od nas zależą. Niezależnie od naszych działań uruchomi się naturalny proces zespołowy i jest prawdopodobne, że z czasem samoistnie pojawią się inicjatywy wzajemnej pomocy w zespole, co warto zauważyć i docenić.

- Jakie błędy najczęściej popełniają osoby pracujące zdalnie?

- Nie doceniamy siły rytuału. Co to znaczy? Przykładowo nie przebieramy

Jacek Włodarczyk – praktyk zarządzania, trener, coach. Pracował jako menadżer w Radio Eska, TV Asta, Mediaexpert, Colours Factory oraz jako doradca ds. przedsiębiorczości w Państwowej Uczelni Stanisława Staszica. Entuzjasta analizy transakcyjnej, która w logiczny sposób tłumaczy mechanizmy psychologiczne. Właściciel marki Logika Biznesu.

się zostając w piżamie lub dresie i rezygnujemy z golenia albo czesania, a stanowisko pracy organizujemy w miejscu przeznaczonym do wypoczynku. Nie rezygnujemy z czynności, które zawsze wykonywaliśmy przed wyjściem do pracy. Nawet, jeśli nie mamy możliwości zmiany pomieszczenia, możemy wprowadzić takie modyfikacje, które odróżnią czas na pracę od czasu na życie prywatne. Zdarza się, że planujemy cały dostępny czas w ciągu dnia. Jeden z moich kolegów przepisywał niewykonane zadania na kolejne dni, a kiedy już nie było na nie miejsca to zapisywał kolorowe karteczki i przyklejał do kartek z kalendarza. Jego terminarz przypominał portfel wypchany bilonem, a mnóstwo zadań czekało na swoją kolej miesiącami albo traciło znaczenie. Osobiście korzystam z własnej wersji matrycy Eisenhowera, dzieląc zadania na „must have” (*trzeba zrobić – przyp. red.*) i pozostałe. W ciągu dnia wykonuję na zmianę jedno i drugie, w zależności od poziomu energii, ale nigdy nie kończę dnia pracy, jeśli z kalendarza nie wykreślię tych pierwszych. To zaspokaja moją potrzebę struktur i pozwala docenić się za dokończoną pracę. Uważam jednak, że najważniejszą umiejętnością nie tylko w pracy zdalnej jest asertywność, czyli odmawianie i proszenie o pomoc bez poczucia winy. Umiejętność, której przeważnie nie wynosimy z domu, a do której możemy małymi lub większymi krokami dojść w procesie prób i błędów. Nie będzie lepszego momentu niż obecna sytuacja, żeby nauczyć się mówić o tym, czego nam trzeba, żeby dobrze pracować.

- Dziękuję.

Rozmawiał Jarosław Libelt

Najem okazjonalny – jak bezpiecznie oddać mieszkanie w najem

Rosnące tempo życia Polaków powoduje, iż coraz więcej osób poszukuje mieszkań do wynajęcia i nie są zainteresowani nabywaniem ich na własność. Z kolei duży popyt na mieszkania pod wynajem cieszy tych, którzy chcą zainwestować i kupić mieszkanie, a następnie oddać je w najem. Trzeba jednak wiedzieć, jak to zrobić mądrze i bezpiecznie, przy jednoczesnym poszanowaniu praw lokatorów.

Z doświadczenia naszej Kancelarii wynika, iż wątpliwości mają obie strony stosunku najmu. **Wynajmujący** (ten który wynajmuje komuś) najczęściej obawia się, że lokator **przestanie płacić czynsz** i nie będzie chciał dobrowolnie **opuścić mieszkania**. Natomiast **najemca** (ten który wynajmuje od kogoś) chciałby się zabezpieczyć aby wynajmujący nie mógł bez powodu **wypowiedzieć umowy** i „wyrzucić” najemcy bez zachowania ustalonego terminu wypowiedzenia.

Tu z pomocą przychodzi szczególny rodzaj umowy – **najmu okazjonalnego**. Proszę nie dać się zwieść nazwie, albowiem ten rodzaj umowy może być stosowany do niemal wszystkich przypadków najmu lokali mieszkalnych.

Przepisy o najmie okazjonalnym wprowadzono nowelizacją ustawy o ochronie praw lokatorów, mieszkaniowym zasobie gminy (dalej zwana ustawą lokatorską), która weszła w życie w dniu **28.01.2010 r.** W uzasadnieniu projektu ustawy wskazano, że celem wprowadzenia okazjonalnego najmu lokali mieszkalnych jest **pobudzenie rynku najmu** nieruchomości prywatnych, w szczególności przez **zlikwidowanie barier**, jakie napotykały osoby fizyczne, które chciały w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami prawa **wynajmować lokale mieszkalne** i uzyskiwać z tego tytułu **dochody**. Chodziło też o to, aby zachęcić właścicieli mieszkań do legalnego uzyskiwania dochodów z najmu, a tym samym doprowadzić do **zmniejszenia tzw. szarej strefy**, która funkcjonowała na rynku najmu lokali mieszkalnych. Poza tym wzmocnienie pozycji właścicieli w stosunku do lokatorów miało zachęcić tych pierwszych do zawierania umów najmu.

Zgodnie z art. 19a ustawy lokatorskiej **umową najmu okazjonalnego** lokalu jest umowa najmu lokalu mieszkalnego, którego

właściciel, będący osobą fizyczną, nie prowadzi działalności gospodarczej w zakresie wynajmowania lokali, zawarta na czas oznaczony, **nie dłuższy niż 10 lat**. Regulacja ta uwzględnia normę z art. 661 § 1 Kodeksu cywilnego, iż najem zawarty na czas dłuższy niż 10 poczytuje się po upływie tego terminu za zawarty na czas nieoznaczony. Wobec tego, że umowa najmu okazjonalnego może być zawarta maksymalnie na 10 lat, najem okazjonalny nie przekształca się w najem zawarty na czas nieoznaczony. Umowa najmu okazjonalnego **nie może zostać automatycznie przedłużona**, jak to ma miejsce w zwykłej umowie najmu po wygaśnięciu terminu. Strony najmu okazjonalnego mogą jednak przedłużyć umowę na kolejny okres nieprzekraczający 10 lat.

Umowa najmu okazjonalnego (oraz każda zmiana takiej umowy) musi być sporządzona **na piśmie pod rygorem nieważności**.

W umowie należy określić: strony umowy, lokal będący przedmiotem umowy, termin, na jaki umowa została zawarta, wysokość, termin i sposób płatności czynszu, datę i miejsce jej sporządzenia. Umowa najmu, dla uznania jej jako umowy najmu okazjonalnego, **musi spełniać dodatkowe wymagania** przewidziane w art. 19a ust. 1–2 ustawy lokatorskiej. Do umowy należy dołączyć:

- a) oświadczenie najemcy w formie aktu notarialnego, w którym najemca poddał się egzekucji i zobowiązał się do opróżnienia i wydania lokalu używanego na podstawie umowy najmu okazjonalnego lokalu w terminie wskazanym w żądaniu;
- b) wskazanie przez najemcę innego lokalu, w którym będzie mógł zamieszkać w przypadku wykonania egzekucji obowiązku opróżnienia lokalu oraz
- c) oświadczenie właściciela lokalu lub osoby posiadającej tytuł prawny do tego innego lokalu, o wyrażeniu



KBG KANCELARIA
ADWOKACKA
KOPER BAŚ-GIDLEWSKA

zgody na zamieszkanie najemcy i osób z nim zamieszkujących w lokalu wskazanym w oświadczeniu (na żądanie wynajmującego należy złożyć oświadczenie z podpisem notarialnie poświadczonym).

Nadto umowa taka **wymaga zarejestrowania w urzędzie skarbowym** w ciągu 14 dni od daty rozpoczęcia najmu. Brak zgłoszenia spowoduje, że wynajmujący **nie będzie podlegał ochronie** na jaką liczy zawierając umowę najmu okazjonalnego.

Ustawa nakłada na najemcę obowiązek, aby w przypadku utraty możliwości zamieszkania w lokalu wskazanym jako zastępczy, w terminie 21 dni od dnia powzięcia wiadomości o tym zdarzeniu **wskazać inny lokal**, w którym mógłby zamieszkać oraz przedstawił oświadczenie właściciela lokalu lub osoby posiadającej tytuł prawny do lokalu, o wyrażeniu zgody na zamieszkanie najemcy i osób z nim zamieszkujących. Brak wskazania nowego lokalu, skutkuje

prawem wynajmującego do **wypowiedzenia** umowy.

Przepisy art. 19a ust. 4–5 ustawy lokatorskiej przyznają właścicielowi lokalu prawo uzależnienia zawarcia umowy najmu od wpłacenia przez najemcę **kaucji zabezpieczającej** pokrycie należności z tytułu najmu okazjonalnego lokalu przysługujących właścicielowi w dniu opróżnienia lokalu oraz ewentualnych kosztów egzekucji obowiązku opróżnienia lokalu. Kaucja nie może przekraczać **sześciokrotności miesięcznego czynszu** za dany lokal, obliczonego według stawki czynszu obowiązującej w dniu zawarcia umowy najmu okazjonalnego lokalu. Kaucja (odmiennie, niż przy zwykłej umowie najmu) służy zabezpieczeniu nie tylko pokrycia należności z tytułu najmu okazjonalnego lokalu przysługujących właścicielowi w dniu opróżnienia lokalu, ale także **kosztów egzekucji** obowiązku **opráóżnienia lokalu**. Kaucja zabezpiecza też należności wynajmującego z tytułu wynagrodzenia za zamieszkiwanie przez najemcę w lokalu **po ustaniu stosunku najmu**.

Zgodnie z art. 19d ust. 1 ustawy lokatorskiej umowa najmu okazjonalnego **wygasa** po upływie okresu, na jaki była zawarta, albo po upływie okresu wypowiedzenia tej umowy. Jeśli po wygaśnięciu albo rozwiązaniu umowy najmu najemca nie opróżnił lokalu, właściciel jest zobowiązany do doręczenia byłemu najemcy żądania opróżnienia lokalu sporządzonego na piśmie i urzędowo poświadczonym podpisem właściciela. Żądanie to musi zawierać: oznaczenie właściciela oraz

najemcy, którego żądanie dotyczy, wskazanie umowy najmu okazjonalnego lokalu i przyczynę ustania stosunku z niej wynikającego, termin, nie krótszy niż 7 dni od dnia doręczenia żądania najemcy, w którym najemca i osoby z nim zamieszkujące mają opróżnić lokal. Wskazane elementy są obligatoryjne, a brak któregośkolwiek z nich czyni żądanie **bezskutecznym**. Poza tym przyczyny ustania stosunku najmu muszą pokrywać się z przyczynami wskazanymi w późniejszym sądowym postępowaniu egzekucyjnym. Jeśli właściciel powoła się w późniejszym postępowaniu na inne przyczyny, żądanie opróżnienia lokalu będzie bezskuteczne.

Najemca, który utracił (na skutek rozwiązania lub wypowiedzenia umowy) tytuł prawny do lokalu, zobowiązany jest **do dnia opuszczenia mieszkania** do uiszczania co miesiąc **odszkodowania**. Wysokość odszkodowania **odpowiada wysokości czynszu**, jaki właściciel mógłby otrzymywać z tytułu najmu lokalu. Po upływie terminu wskazanego najemcy do opróżnienia lokalu wynajmujący jest uprawniony do złożenia do sądu wniosku o nadanie **klausuli wykonalności aktowi notarialnemu**, w którym najemca poddał się egzekucji. Po nadaniu klauzuli wykonalności przez sąd, właściciel składa do **komornika** wnioszek egzekucyjny. W przypadku najmu okazjonalnego **dłużnika nie chronią przepisy ustawy o ochronie praw lokatorów dotyczące eksmisji**.

Rygorzy przewidziane dla umowy najmu okazjonalnego tylko pozornie wydają



się skomplikowane, a **dodatkowe koszty** z niej wynikające są stosunkowo **niewielkie** (obecnie koszty notarialne to ok. 300 zł). Najem okazjonalny pozwala właścicielom mieszkania na **lepszą ochronę** ich praw wobec lokatorów i pomaga **uniknąć problemów z lokatorami**, którzy nie chcą opuścić mieszkania po ustaniu najmu. Z kolei lokatorzy nie muszą obawiać się, że wynajmujący bez przyczyn określonych w umowie będzie domagał się **natychmiastowego opuszczenia lokalu**.

adw. Aleksandra Baś-Gidlewska



Lubuski Ośrodek
Innowacji i Wdrożeń
Agrotechnicznych
Uniwersytetu Zielonogórskiego

Laboratorium badań żywności

Rozwiązania dla szkółkarstwa
i ogrodnictwa

Wsparcie technologiczne
dla przemysłu spożywczego

LOiWA Sp. z o.o.
Kalsk 122, 66-100 Sulechów, biuro@loiwa.com.pl, tel.: 68 353 46 63
loiwa.com.pl

Czym jest chmura obliczeniowa i czy należy się jej bać?

W wielu artykułach opisujących technologię chmury obliczeniowej, obok poważnej treści, umieszcza się zdjęcia, mające zobrazować to zjawisko. Najczęściej zdjęcia te przedstawiają zwykłą białą chmurę, jaką można zobaczyć na niebie w pogodny dzień. To skojarzenie jest kompletnie nietrafione. Ponadto opatrzone są one krótkimi podpisami w stylu: „Sky is the limit” lub „Twoje dane są gdzieś tam”. Jak zaufać poważnej chmurze obliczeniowej prezentowanej w ten sposób?

Takie właśnie obrazy sprawiają, że w naszej wyobraźni chmura obliczeniowa staje się czymś odległym i poza wszelką kontrolą. Przecież na chmurę na niebie nie mamy wpływu, a blisko niej jesteśmy dopiero wtedy, gdy podziwiamy widoki z okna samolotu. Trudno się więc dziwić, że przedsiębiorcy mają różne obawy związane z chmurą obliczeniową i wstrzymują się z szerokim zastosowaniem jej w swoim biznesie. W końcu po co wysyłać dane w nieokreśloną przestrzeń, jeśli można mieć je przy sobie – nawet, jeśli poziom firmowych zabezpieczeń pozostawia wiele do życzenia?

Chmura obliczeniowa to usługa informatyczna zbudowana w oparciu o konkretne technologie, konkretną serwerownię (data center) i bardzo konkretnych ludzi (inżynierów i operatorów). Polega ona na wynajmowaniu sprzętu lub oprogramowania. Dostawca chmury obliczeniowej inwestuje w nią, a użytkownikom zapewnia bezpieczny dostęp. Użytkownik nie musi się martwić o jakość usługi, jej rozwój, utrzymanie i aktualizację. Usługi chmurowe świadczone są w modelu subskrypcji, czyli comiesięcznego abonamentu. Model ten jest nam dobrze znany. Jeśli nie chcemy lub nie musimy czegoś kupować, to możemy wynająć. Wynajem opłaca się również wtedy, gdy mamy do czynienia z czymś, co szybko się zmienia i nie warto w dłuższej perspektywie w to inwestować. Obecnie tak się dzieje ze sprzętem informatycznym typu serwery i macierze dyskowe. Poza tym korzystanie z usług chmurowych przerzuca odpowiedzialność za ciągłość działania i wysoką dostępność na dostawcę tych rozwiązań. Tym samym przedsiębiorca ma jedno zmartwienie

mniej na głowie. Księgowość w biurze rachunkowym, marketing w agencji interaktywnej, a serwery i koszty ich utrzymania w profesjonalnej serwerowni. Dzięki temu, skupiamy się na tym, co robimy najlepiej, a pozostałe procesy powierzamy komuś innemu. Zajmowanie się nimi u nas, byłoby zbyt drogie lub nieefektywne. Dopiero przy pewnej skali wielkości firmy opłaca się np. stworzyć dział księgowości czy BHP. A jak jest z informatyką? Podobnie. Opłaca się mieć dział informatyki u siebie wtedy, gdy biznes wymaga ciągłej ingerencji technologii, aby realizowane procesy mogły przebiegać prawidłowo i wydajnie. Jeśli procesy tego nie wymagają, to warto rozważyć outsourcing. Tak samo jest z serwerami w chmurze – trzeba sprawdzić skalę swojego biznesu i inwestycje w informatyzację oraz ocenić czy rozbudowywać u siebie, bo to konieczne czy zaufać dostawcy chmury, dla którego ta technologia, wiedza o niej, jej rozwój, zalety i wady stanowią core business.

Skoro wiemy czym jest chmura obliczeniowa i z czym nie należy jej kojarzyć, łatwiej będzie nam sobie wyobrazić jej zastosowanie w przedsiębiorstwie. Najbardziej podstawowym użyciem jest hosting stron www i poczty. Wynajmujemy serwery u dostawcy i na nich uruchamiamy pocztę i stronę internetową. Poczta firmowa to kluczowe narzędzie wymiany informacji. Zawiera szereg danych: kontrahenci, z którymi prowadzimy interesy, nazwiska, telefony, zamówienia, pomysły, patenty, decyzje, itp. Z kolei strona internetowa jest, w mniemaniu wielu osób zarządzających, „wizytówką” firmy w cyberświecie. Wizytówka to za mało powiedziane. Strona internetowa jest odzwierciedleniem na-



szej firmy w Internecie, chociaż nie każdy przedsiębiorca jeszcze zdaje sobie z tego sprawę lub chce uwierzyć w to stwierdzenie. Być może powszechność użycia tych narzędzi pozbawiła większość przedsiębiorców poczucia zagrożenia związanego z hostingiem stron www i poczty. Dlaczego? Ponieważ wielu z nich szuka najtańszych, niekoniecznie renomowanych rozwiązań chmurowych. Nieco lepiej jest w przypadku zastosowania chmury obliczeniowej na potrzeby hostingu aplikacji biznesowych, czyli wynajęcia zewnętrznych serwerów dla bazodanowych systemów transakcyjnych typu: ERP, CRM oraz analitycznych typu: business intelligence. Przedsiębiorcy, którzy decydują się wynająć infrastrukturę informatyczną dla kluczowych systemów, bardzo dokładnie starają się zweryfikować dostawcę tej usługi. Mianowicie odwiedzają jego serwerownię i oceniają czy poziom wdrożonych zabezpieczeń odpowiada ich

oczekiwaniom, testują usługę, weryfikują, co składa się na jakość i wydajność – generalnie chcą mieć pewność, że będzie lepiej i bezpieczniej niż u siebie. Coraz częściej sprawdzają również kondycję finansową dostawcy takiej usługi, jego potencjał rozwojowy i kompetencje eksperckie. Poza tym oczekują również doradztwa i wsparcia technicznego, które szybko upora się z ewentualnymi incydentami. Chcą też, aby usługa była bezwzględnie dostępna – żadnych przerw, bo to powoduje przestoje i koszty.

Rozwiązania chmurowe można również zastosować w sprzedaży internetowej. E-sklepy mają takie okresy w roku, kiedy przeżywają prawdziwe obciążenie. Nieraz zdarzało się, że nawet te bardzo popularne musiały z przykrością informować swoich klientów, że strona internetowa sklepu nie wytrzymała ich zainteresowania. Ruch był zdecydowanie większy niż mogły to obsłużyć dostępne zasoby informatyczne, czyli firma miała zbyt małe moce obliczeniowe serwerów. Z czego wynika ten problem? Jego źródłem jest brak przewidywalności tego, co może spowodować dobry rabat lub kampania. Wynika również ze sztywnej

konfiguracji serwerów własnych lub dedykowanych, które nie skalują się tak jak chmura obliczeniowa, nie są elastyczne i ich zasobów nie można zwiększyć ad hoc. W sytuacji, gdy mamy realny problem, e-sklep się zawiesza, a klienci się niepokoją, odpowiednia reakcja jest kluczowa w ratowaniu naszego wizerunku. Dlaczego zarządzający, pomimo takich wpadek, nie zawsze wyciągają wnioski? Ponieważ wierzą swoim działom informatycznym, że wszystko da się szybko posprzątać i że następnym razem do tego nie dojdzie. Poza tym, wielu informatyków z obawy o swoje stanowisko pracy, nie decyduje się nawet na proponowanie nowych rozwiązań. W ten sposób ręczny hamulec rozwoju zaciągają najmocniej osoby, które, zdawać by się mogło, najbardziej powinny propagować rozwiązania dywersyfikujące ryzyko braku dostępności.

Dostawcy usług chmurowych bardzo często w swoich reklamach posługują się hasłami w stylu: dostępność z każdego miejsca na ziemi, wystarczy tylko mieć Internet. Dla wielu przedsiębiorców są to ładne, okrągłe, odległe słowa. Dopóki nie staną przed KONIECZNOŚCIĄ wprowadzenia zdalnej pracy na szeroką skalę, taką, jakiej

nie pamięta historia rozwoju ich firmy. Wtedy dostępność do firmowych narzędzi, dzięki którym można prowadzić firmę z domu, staje się kluczowa. Zmienia się myślenie o tym, że coś jest niebezpieczne, bo nieznane i nigdy w to nie wejdziemy. Pojawia się natomiast myślenie, że jest to konieczne i mimo że wcześniej broniliśmy się przed tą technologią, to jednak teraz ona pozwoli nam działać zdalnie. Utrzymać ciągłość pracy i realizować zadania tak, jak byśmy byli w biurze. Nie każdy przedsiębiorca musi być typem innowatora i reformatora, który z rozmachem, nie znając granic ryzyka, będzie testował na żywym organizmie swojej firmy wszystkie nowości. Tak działała tylko 5% ludzi. Z kolei 90% podejmuje się wprowadzenia zmian w momencie, gdy rozwiązania są stabilne, sprawdzone u innych, z małym ryzykiem niepowodzenia i nie tak kosztowne jak w pierwszej fazie ich wejścia na rynek. Chmura obliczeniowa to dzisiaj już taka usługa, która spełnia oczekiwania tej większości.

Jola Użdżicka
Dyrektor sprzedaży i marketingu
Sinersio Polska Sp. z o.o.



Związki zawodowe – szerszy dostęp do zrzeszania się pracowników.

Od 1 stycznia 2019 roku członkiem związku zawodowego może być każda osoba wykonująca pracę zarobkową. Ustawodawca zdecydował się na objęcie prawem tworzenia i wstępowania do organizacji związkowych wszystkich osób świadczących pracę za wynagrodzeniem, bez względu na podstawę zatrudnienia. Warto zatem ogólnie przybliżyć zasady na jakich może zostać utworzony związek zawodowy oraz jakie posiada uprawnienia. Znajomość tych zagadnień pozwoli na skuteczniejszą współpracę pracodawcy ze związkami i rozwiązywanie ewentualnych sporów.

Na mocy znówelizowanych przepisów możliwość tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje w szczególności osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, czy umowa o dzieło, oraz osobom prowadzącym jednoosobowo działalność gospodarczą (tzw. osobom samozatrudnionym) wykonującym pracę na rzecz danego podmiotu na podstawie umów.

Powstanie związku zawodowego

Szczegółowe zasady tworzenia i funkcjonowania związków zawodowych zostały określone w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (dalej u.z.z.).

Zgodnie z art. 12 ust. 1 i 2 ustawy, związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych. Osoby, które podjęły uchwałę o utworzeniu związku zawodowego, uchwalają statut i wybierają komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób.

Zgodnie z w/w przepisem związki zawodowe istnieją od daty jego utworzenia. Przepis ten wymienia następujące czynności składające się na proces tworzenia związku zawodowego: 1) podjęcie uchwały o jego utworzeniu, 2) uchwalenie statutu, 3) wybór komitetu założycielskiego. Dokonanie tych czynności umożliwia złożenie wniosku o zarejestrowanie związku (art. 14 u.z.z.).

Innym ważnym zapisem jest z art. 14 ust. 1 i 2 ustawy, zgodnie z którym związek zawodowy podlega obowiązkowi rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym, zwanym dalej „rejestrem”. Jeżeli komitet

założycielski nie złoży w terminie 30 dni od dnia założenia związku wniosku o rejestrację, uchwała o utworzeniu związku traci moc.

Podkreślenia przy tym wymaga, że związek zawodowy oraz jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania.

Uprawnienia związku zawodowego na terenie zakładu pracy

Do uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej należą:

- zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy oraz w indywidualnych sprawach osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie związanym z wykonywaniem tej pracy;
- zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową;
- sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z Państwową Inspekcją Pracy;
- zajmowanie się warunkami życia emerytów i rencistów;
- prawo udziału w postępowaniu sądowym;
- prawo powołania komisji pojednawczej.

Szczególny akcent przy formułowaniu uprawnień organizacji związkowych położono na kwestię przestrzegania przepisów



Dariusz Ciepiela – adwokat, członek zespołu w kancelarii Mazurkiewicz Cieszyński Mazuro i Wspólnicy Adwokaci i Radcowie Prawni (www.mcmlegal.pl). Posiada doświadczenie w obsłudze prawnej podmiotów leczniczych, w tym indywidualnych praktyk medycznych oraz publicznych i niepublicznych zakładów opieki zdrowotnej. Występował w charakterze obrońcy i pełnomocnika w postępowaniach przed sądami lekarskimi oraz Wojewódzką Komisją ds. Orzekania o Zdarzeniach Medycznych. Wspiera jednostki samorządu terytorialnego na szczeblu gminnym, powiatowym oraz wojewódzkim w bieżącej działalności jak również w postępowaniach nadzorczych i sądowno-administracyjnych. Jako trener prowadzi szkolenia z zakresu prawa administracyjnego i samorządowego. Prowadził również zajęcia w ramach programu Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020. Absolwent Uniwersytetu Szczecińskiego. Odbił aplikację adwokacką w Szczecińskiej Izbie Adwokackiej. Członek Referatu Skarg Okręgowej Rady Adwokackiej w Szczecinie. Posługuje się językiem angielskim.



Mazurkiewicz Cieszyński Mazuro
ADWOKACI I RADCOWIE PRAWNI | SPÓŁKA PARTNERSKA

i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zakładowe organizacje związkowe mogą zatem kontrolować:

- stan techniczny pomieszczeń, w których wykonywana jest praca;
- sprawność urządzeń, na których wykonywana jest praca;
- dostarczanie pracownikom środków ochrony indywidualnej;
- funkcjonowanie urządzeń pomiarowych służących do kontroli środowiska pracy;
- poziom ochrony pracowników przed działaniem materiałów niebezpiecznych bądź szkodliwych dla zdrowia, stan zabezpieczeń antywypadkowych;
- w razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy zarobkowej występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia osób, o których mowa w zakładowej organizacji związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań.

Zakładowe organizacje związkowe są w ramach systemu prawa pracy uprawnione do udziału w tworzeniu i kształtowaniu norm wewnątrzzakładowych. Konkretnie rzecz ujmując, chodzi tu o:

- regulamin wynagradzania;
- regulamin pracy;

- regulamin zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń socjalnych (art. 8 ust. 2 u.z.f.ś.s.);
- regulamin nagród i premiowania (art. 27 ust. 3 u.z.z.).

Obowiązki związku zawodowego na terenie zakładu pracy

Do obowiązków związku zawodowego należy przede wszystkim to, że związek zawodowy powinien poinformować pracodawcę, że rozpoczął prowadzenie działalności na terenie jego zakładu pracy. Zasadne jest, aby przekazał statut oraz inne informacje potwierdzające jego powstanie (np. uchwałę założycielską, potwierdzenie o wpisie w KRS, wypis z rejestru ponadzakładowej jednostki związku zawodowego).

Organizacja, przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy - według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia - w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie swoich członków. Wyjątkiem jest pierwsza informacja o liczbie członków po powstaniu organizacji związkowej, która powinna zostać złożona w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej, co jednak nie wyłącza konieczności złożenia takiej informacji po upływie wskazanego powyżej okresu sprawozdawczego.

Innym rodzajem powinności jest wskazanie pracodawcy, którzy członkowie związku zawodowego podlegają szczególnej ochronie. Gdy właściwy organ nie dokona wskazania, ochrona przysługuje – w okresie do czasu wskazania – przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ustawy o związkach zawodowych).

Szereg obowiązków nałożono na organizację związkową, która decyduje się na prowadzenie sporu zbiorowego. Należy wskazać na najważniejsze z nich. W razie zamiaru prowadzenia sporu zbiorowego, związek zawodowy powinien wystąpić z odpowiednimi żądaniem, dając pracodawcy co najmniej 3 dni na ich spełnienie (art. 7 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Co więcej, jeśli organizacja związkowa zamierza wszcząć strajk, ma obowiązek powiadomić o tym pracodawcę.

Ogłoszenie zamiaru przeprowadzania strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem (art. 20 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Ponadto dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu (art. 7 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Dariusz Ciepiela



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz
Rozwoju Regionalnego



Zapraszamy wszystkie osoby zainteresowane do współpracy. Kontakt telefoniczny +48 693 224 874 lub mailowy sekretariat@pnt.uz.zgora.pl

Oferujemy przedsiębiorcom:

- > wsparcie przy wdrażaniu nowych technologii
- > przeprowadzanie prac badawczo-rozwojowych
- > pomoc w procesie dokształcania kadr
- > pozyskanie dofinansowania z UE na innowacyjne projekty
- > doradztwo w zakresie wyceny intelektualnej i ochrony patentowej



PARK NAUKOWO-TECHNOLOGICZNY
UNIwersytetu ZIELONOGÓRSKIEGO SP. Z O. O.

Nowy Kisielin - A. Syrkiewicza 6, 66-002 Zielona Góra

LABORATORIA * SALE KONFERENCYJNE * SZKOLENIA
www.pnt.uz.zgora.pl



ZACHODNIA IZBA
PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA

66-400 Gorzów Wielkopolski,
ul. Kazimierza Wielkiego 1
NIP 599 286 26 34, Regon 211293154

Biuro czynne
od poniedziałku do piątku
w godzinach 7.30-15.30.

Sekretariat

T: +48 95 739 03 11
E: sekretariat@ziph.pl

Dyrektor Izby

Stanisław Owczarek
T: 602 771 656
E: s.owczarek@ziph.pl

Dział Marketingu

Tomasz Molski
T: 696 007 665
E: t.molski@ziph.pl

Marzena Młynarczyk

T: +48 95 739 03 12
E: marzena.mlynarczyk@ziph.pl

Dział projektów unijnych

Kamila Szwałkowska
T: +48 95 739 03 11
E: projekty@ziph.pl

Dział Ubezpieczeń

Anna Elżanowska
T: +48 95 739 03 10
E: a.elzanowska@ziph.pl

Dział Kadr i Księgowości

Anna Nowak
T: +48 95 739 03 13
E: a.nowak@ziph.pl

Oddział w Zielonej Górze

ul. Bohaterów Westerplatte 23
65-078 Zielona Góra

T: 533 779 421
E: biurozgora@ziph.pl

Oddział w Barlinku

ul. Niepodległości 16
74-320 Barlinek

T: 534 052 819
E: biurobarlinek@ziph.pl

Oddział ZIPH w Żaganiu

ul. Jana Pawła II 15
68-100 Żagań

T: 537 544 808.
E: biurozagan@ziph.pl

Strona [www: ziph.pl](http://www.ziph.pl)

Fundusze na działalność badawczo-rozwojową

Od 14 kwietnia przedsiębiorcy mogą zgłaszać się do Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej o wsparcie na tworzenie centrów B+R. Czeka na nich 350 milionów złotych.



Przedsiebiorcy, w szczególności ci mali i średni, mają szansę sięgnąć po bezwrotne dotacje na tworzenie lub rozwój centrów badawczo-rozwojowych, które pozwolą w przyszłości kreować nowe produkty, usługi lub technologie. I wykorzystywać je na własne potrzeby przedsiębiorstwa lub przekazywać prawa do nich innym firmom lub instytucjom.

Takie możliwości zapewnia działanie 2.1 „Wsparcie inwestycji w infrastrukturę B+R przedsiębiorstw”, które wchodzi w skład programu „Inteligentny rozwój”. Właśnie został do niego ogłoszony konkurs, co oznacza, że już wkrótce firmy będą mogły składać wnioski o dofinansowanie. Celem konkursu jest wyłonienie projektów, które w największym stopniu przyczynią się do osiągnięcia celów całego programu „IR” oraz celów wspomnianego działania 2.1. Zostały one określone jako wsparcie tworzenia i rozwoju infrastruktury B+R przedsiębiorstw poprzez inwestycje w aparaturę, sprzęt, technologie i inną niezbędną infrastrukturę, która służyć będzie prowadzeniu prac badawczo-rozwojowych na rzecz tworzenia innowacyjnych produktów i usług.

Budżet konkursu wynosi 350 milionów złotych. Z tej kwoty 35 milionów złotych weszły projekty zlokalizowane na Mazowszu, a 315 milionów złotych — przedsięwzięcia z pozostałych województwach. Na wsparcie mogą liczyć projekty, które przewidują budowę, rozbudowę lub zakup infrastruktury B+R mającej służyć realizacji zapisów ujętych w agendzie badawczej. Jest ona kluczowym

załącznikiem do wniosku o dofinansowanie — przedsiębiorca powinien opisać w dokumencie planowane zadania badawcze. Granty pokryją też koszty związane z wiedzą techniczną i usługami doradczymi. Mikro i małe firmy otrzymają wsparcie w wysokości do 45 proc. kosztów kwalifikowanych projektu. W przypadku średnich i dużych przedsiębiorstw będzie to odpowiednio: do 35 proc. i do 25 proc.

Termin naboru: 14 kwietnia – 11 maja 2020

Dla kogo: mikro, małe, średnie i duże przedsiębiorstwa

Co możesz dofinansować?

- Zakup lub budowę, rozbudowę bądź adaptację nieruchomości na zaplecze biurowo – laboratoryjne;
- Środki trwałe, sprzęt, wyposażenie, np.: specjalistyczny sprzęt laboratoryjny oraz koszty ich instalacji;
- Zakup wartości niematerialnych i prawnych: patentów, licencji, know – how, nieopatentowanej wiedzy technicznej, oprogramowania;
- Koszty odpowiedniej wiedzy technicznej oraz koszty doradztwa i równorzędnych usług wykorzystywanych na potrzeby projektu.

Pytania dotyczące aplikowania o środki w ramach Działania 2.1 PO IR należy kierować na adres e-mail: 2.IPOIR@miir.gov.pl lub telefonicznie pod numer telefonu: (22) 273 81 01.

Tomasz Molski

Nowa oferta unijnych pożyczek wspierających rozwój mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w województwie lubuskim

MAŁA POŻYCZKA

Kwota pożyczki do 500 000,00 zł

Grupa docelowa: mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa

- **Oprocentowanie stałe w okresie spłaty pożyczki (preferencyjne lub na warunkach rynkowych)**
- Od 2,84% w skali roku dla firm niebędących start-upami
- 0,92% dla start-upów, tj. przedsiębiorców działających na rynku (w momencie zawierania umowy pożyczkowej) nie dłużej niż 2 lata od daty rozpoczęcia działalności gospodarczej na podstawie wpisu do CEIDG, KRS lub umowy spółki
- Brak opłat i prowizji za udzielenie i obsługę pożyczki
- Okres spłaty do 60 miesięcy
- Karencja w spłacie kapitału do 6 miesięcy; karencja nie wydłuża okresu spłaty pożyczki
- Finansowanie inwestycji do 100%

MAŁA POŻYCZKA ROZWOJOWA

Kwota pożyczki do 500 000,00 zł

Grupa docelowa: mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa

- **Oprocentowanie stałe w okresie spłaty pożyczki (preferencyjne lub na warunkach rynkowych)**
- Od 2,84% w skali roku dla firm niebędących start-upami
- 0,92% dla start-upów, tj. przedsiębiorców działających na rynku (w momencie zawierania umowy pożyczkowej) nie dłużej niż 2 lata od daty rozpoczęcia działalności gospodarczej na podstawie wpisu do CEIDG, KRS lub umowy spółki oraz dla przedsiębiorstw, które zamierzają zwiększyć liczbę miejsc pracy
- Brak opłat i prowizji za udzielenie i obsługę pożyczki
- Okres spłaty do 60 miesięcy
- Karencja w spłacie kapitału do 6 miesięcy; karencja nie wydłuża okresu spłaty pożyczki
- Finansowanie inwestycji do 100%

GDZIE UZYSKAĆ SZCZEGÓŁOWE INFORMACJE?

Biuro Projektu

Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.
Lubuski Fundusz Pożyczkowy
ul. Chopina 14
65-001 Zielona Góra
tel. 68 329 78 27/28
e-mail: lfp@region.zgora.pl

Punkt Obsługi Klienta

Punkt Informacyjny ARR S.A.
ul. Kazimierza Wielkiego 1
66-400 Gorzów Wlkp.
tel. 95 739 03 16
e-mail: r.szwajkowska@region.zgora.pl

Punkt Obsługi Klienta

Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.
ul. Sulechowska 1
65-022 Zielona Góra
tel. 68 329 78 42
e-mail: agencja@region.zgora.pl



**Invest
in the West**



**Kostrzyńsko-Słubicka
Specjalna Strefa Ekonomiczna**

NAJLEPSZY KIERUNEK W BIZNESIE

www.kssse.pl

ul. Orła Białego 22
66-470 Kostrzyn nad Odrą
tel. 95 721 98 00
fax 95 752 41 67
e-mail: info@kssse.pl

