



Szkolenie Akademia HR: Umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności

Numer usługi 2026/05/07/141117/3544041

2 100,00 PLN brutto
2 100,00 PLN netto
131,25 PLN brutto/h
131,25 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

875 ocen

📍 Komorniki

🏠 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 16:00 h

📅 02.07.2026 do 10.07.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Grupę docelową usługi stanowią:

- zespoły HR,
- pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi
- menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Minimalna liczba uczestników

6

Maksymalna liczba uczestników

16

Data zakończenia rekrutacji

26-06-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do kształtowania środowiska pracy oraz programów HR ukierunkowanych na zapewnienie wszystkim pracownikom – bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub światopogląd –

sprawiedliwego, pełnego uczestnictwa we wszystkich aspektach życia organizacji na jednakowych zasadach. Zapewnienie przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opisuje znaczenie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływ na kształtowanie polityki personalnej współczesnych organizacji.</p> <p>Wskazuje główne przepisy i regulacje prawne (w szczególności zapisy Kodeksu Pracy) związane z równym traktowaniem w miejscu pracy.</p>	<p>Wymienia minimum 3 konsekwencje braku stosowania zasad niedyskryminacji w polityce personalnej.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>Przedstawia minimum 3 przykłady działań transparentnych w zarządzaniu personelem.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>Wymienia minimum 3 przepisy antydyskryminacyjne w praktyce organizacyjnej.</p> <p>Rozróżnia regulacje krajowe z wytycznymi międzynarodowymi w zakresie równości.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Identyfikuje rozwiązania pozwalające na kształtowanie / wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między firmą a pracownikami.</p>	<p>Wymienia minimum 3 narzędzia wspierające partnerskie relacje w organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>Charakteryzuje elementy rozwiązań promujących partnerskie podejście</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
<p>Prawidłowo identyfikuje oraz przeciwdziała wszelkim przejawom mobbingu i dyskryminacji (bezpośredniej i pośredniej) w miejscu pracy rozumianej jako nierówne, niesprawiedliwe traktowanie danej osoby (lub grupy) ze względu na cechę, którą wyróżnia.</p> <p>Wdraża projekty i procesy HR dotyczące takich obszarów jak: rekrutacja i selekcja, awanse i rozwój, polityka wynagrodzeń, podział pracy itp., w oparciu o zasady równości szans.</p>	<p>Rozpoznaje i wymienia sytuacje wskazujące na mobbing lub dyskryminację.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>Charakteryzuje konkretne przykłady mobbingu w miejscu pracy</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
	<p>Wskazuje kryteria awansu eliminujące ryzyko dyskryminacji.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Charakteryzuje etapy procesu rekrutacji oraz ścieżki awansu opartej o zasady niedyskryminacji.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>	

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Przygotowuje i wdraża procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.	Wymienia elementy procedur przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Charakteryzuje konkretne działania antymobbingowe.	Analiza dowodów i deklaracji
Wdraża działania i programy ukierunkowane na zapewnienie partnerskich relacji, pełnego uczestnictwa i włączania wszystkich pracowników (bez względu na wyróżniające ich cechy) w firmową społeczność oraz na zagwarantowanie ich uczestnictwa we wszystkich aspektach życia organizacyjnego.	Wskazuje minimum 3 efekty działań włączających w kulturze organizacyjnej.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wymienia minimum 2 inicjatywy wspierające różnorodność w zespołach.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Określa właściwe dla firmy (i odpowiednie do potrzeb pracowników) oraz wdraża okresowe działania wyrównawcze, zmierzające do zrównania szans wszystkich lub znacznej liczby zatrudnionych osób, mające na celu zniesienie faktycznych lub potencjalnych nierówności.	Wskazuje minimum 3 obszary wymagające działań wyrównawczych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Przedstawia minimum 3 przykłady dobrych praktyk antymobbingowych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje minimum 5 kryteriów ustalania wynagrodzeń.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wdraża transparentne i akceptowalne przez wszystkie grupy pracowników zasady wynagradzania.	Charakteryzuje elementy procesu transparentności wynagrodzeń.	Analiza dowodów i deklaracji
	Kształtuje w firmie wartości i postawy równego, partnerskiego traktowania wszystkich pracowników oraz wrażliwości na wszelkie przejawy nierówności (w tym równych szans dla kobiet i mężczyzn) oraz nieulegania stereotypom dotyczącym pracowników o wyróżniających cechach (w tym pochodzenie etniczne, światopogląd itp.). Upowszechnia wiedzę z tego zakresu. Kreuje warunki dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.	Charakteryzuje elementy kultury organizacyjnej opartej na równości i partnerstwie.
Wskazuje minimum 3 postawy równego, partnerskiego traktowania. Wskazuje minimum 3 elementy w systemie komunikacji umożliwiające jawność informacji.		Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Charakteryzuje elementy procesu opartego na jawności informacji.		Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją polityki i programów równościowych.	Wskazuje minimum 4 elementy badania satysfakcji pracowników.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje minimum 3 metody badania satysfakcji pracowników.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Moduł I Zasada równości szans jako jeden z trendów we współczesnym zarządzaniu organizacją:

- wprowadzenie do zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności.
- budowanie świadomości różnorodności i inkluzji pracowników jako podstawa równości szans.

Moduł II Prawne i społeczne uwarunkowania zasady równego traktowania:

- omówienie głównych przepisów i regulacji prawnych związanych z równym traktowaniem w miejscu pracy.
- identyfikowanie i rozpoznawanie różnych form dyskryminacji, min. takich jak płciowa, rasowa, wiekowa, religijna, seksualna itp.

Moduł III Tworzenie polityk i praktyk promujących równość szans i niedyskryminację.

- elementy skutecznej polityki równościowej
- zasada neutralności językowej i komunikacyjnej
- rola menedżerów jako ambasadorów równości
- narzędzia wspierające odpowiedzialne przywództwo

Moduł IV Narzędzia wspierające wdrożenie zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności:

- narzędzia HR wspierające inkluzję
- doskonalenie umiejętności tworzenia inkluzywnych zespołów i środowiska pracy.

- działania zapobiegające uprzedzeniom i dyskryminacji w rekrutacji, ocenie pracowników, awansach, wynagrodzeniu i rozwoju.

Moduł V Programy kształtujące wartości i postawy równego, partnerskiego traktowania wszystkich pracowników oraz wrażliwości na wszelkie przejawy nierówności.

- budowanie kultury organizacyjnej opartej na wartościach - spójność między wartościami a zachowaniami menedżerów,
- inicjatywy wspierające kulturę równości - dni tematyczne, kampanie wewnętrzne, mentoring, grupy pracownicze

Moduł VI Monitorowanie poziomu satysfakcji pracowników oraz wprowadzanie niezbędnych działań modelujących związanych z realizacją polityki i programów równościowych.

- narzędzia badania satysfakcji i dobrostanu pracowników - ankiety, wywiady, grupy fokusowe, monitoring naruszeń
- analiza danych i identyfikacja obszarów ryzyka
- działania modelujące i korekcyjne - działania edukacyjne, plany naprawcze

Moduł VII Zadanie praktyczne – studium przypadku: zaplanowanie działań w sytuacji wykrycia sytuacji niezgodnej z zasadą równości (np. dyskryminowanie kobiet w procesach awansowych i poziomie wynagrodzenia).

Case study: *Wykrycie systemowej dyskryminacji kobiet w procesach awansowych i poziomie wynagrodzenia.*

Moduł VIII Metody przeciwdziałania wszelkim przejawom mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy:

- Mobbing w kontekście prawnym.
- Prawna definicja mobbingu (w tym różnice między mobbingiem a molestowaniem, czy dyskryminacją).
- Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi.
- Co nie jest mobbingiem w organizacji.
- Różnice pomiędzy mobbingiem, a dyskryminacją.
- Konsekwencje w nadużywaniu słowa mobbing w organizacji.

Moduł IX Przykłady typowych działań mobbingowych:

- Przejawy mobbingu w różnych sferach relacji w miejscu pracy (np. oddziaływania wpływające negatywnie na sferę komunikowania się, oddziaływania wpływające negatywnie na stosunki społeczne, oddziaływania wpływające negatywnie na pozycję zawodową ofiary).
- Dyscyplinowanie pracownika a zarzut mobbingu.
- Mobbing a konflikt w zespole.
- Trójkąt dramatyczny i mechanizmy powstawania gier psychologicznych.
- Skuteczne radzenie sobie z mechanizmem gier psychologicznych.

Walidacja usługi - test wiedzy oraz analiza dowodów i deklaracji

Forma prowadzenia zajęć: szkolenie o charakterze warsztatowym, prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, tj. praca z case study, ćwiczenia grupowe, prezentacja, symulacje.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Wyposażenie sali szkoleniowej i warunki organizacyjne: sala wyposażona jest w stoły i krzesła z możliwością ich przestawiania na czas zadań grupowych lub indywidualnych. Wyposażona jest w rzutnik (potrzebny na czas prezentacji) oraz przestrzeń do prezentowania zadań przez uczestników przed grupą.

Szkolenie jest realizowane w godzinach zegarowych. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej.

Szkolenie składa się z **9 godzin 15 min zajęć praktycznych oraz 4 godziny 15 min zajęć teoretycznych oraz 2 godziny przerw i 30 min walidacji.** Szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Program szkolenia jest dostosowany do określonej w karcie grupy docelowej, celu usługi i czasu jej trwania.

Warunkiem uzyskania certyfikatu/zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego z testu.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Proces walidacji polegający na przeprowadzeniu testu teoretycznego pozwala zweryfikować poziom wiedzy nabytej podczas szkolenia. Test jest realizowany w formie zdalnej (uczestnicy mogą wykonać test na telefonie) na zakończenie szkolenia.

Proces walidacji polega na ocenie materiałów zgromadzonych przez uczestnika, w szczególności ćwiczeń wykonanych w trakcie szkolenia, które potwierdzają zastosowanie wiedzy w praktyce. Dowody są zbierane na bieżąco podczas realizacji modułów, aby odzwierciedlały faktyczne umiejętności uczestnika. Ocena odbywa się w oparciu o kryteria jakości i zgodność z efektami uczenia się, np. poprawność wykonania ćwiczeń, kompletność oraz adekwatność do wymagań stanowiska.

Materiał do oceny w ramach walidacji analiza dowodów i deklaracji: case study.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osoby z niepełnosprawnością, usługa zostanie dostosowana do jej indywidualnych potrzeb.

Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

Usługa może podlegać zwolnieniu z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 16

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 16 Moduł I Zasada równości szans jako jeden z trendów we współczesnym zarządzaniu organizacją	Zajęcia	Jarosław Marciniak	02-07-2026	08:00	09:00	01:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 16 Moduł II Prawne i społeczne uwarunkowania zasady równego traktowania	Zajęcia	Jarosław Marciniak	02-07-2026	09:00	10:15	01:15
3 z 16 -	Przerwa	-	02-07-2026	10:15	10:30	00:15
4 z 16 Moduł III Tworzenie polityk i praktyk promujących równość szans i niedyskryminację	Zajęcia	Jarosław Marciniak	02-07-2026	10:30	11:30	01:00
5 z 16 -	Przerwa	-	02-07-2026	11:30	11:45	00:15
6 z 16 Moduł IV Narzędzia wspierające wdrożenie zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności	Zajęcia	Jarosław Marciniak	02-07-2026	11:45	13:30	01:45
7 z 16 -	Przerwa	-	02-07-2026	13:30	14:00	00:30
8 z 16 Moduł V Programy kształtujące wartości i postawy równego, partnerskiego traktowania wszystkich pracowników oraz wrażliwości na wszelkie przejawy nierówności	Zajęcia	Jarosław Marciniak	02-07-2026	14:00	16:00	02:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 16 Moduł VII Zadanie praktyczne – studium przypadku: zaplanowanie działań w sytuacji wykrycia sytuacji niezgodnej z zasadą równości	Zajęcia	Jarosław Marciniak	10-07-2026	08:00	10:00	02:00
10 z 16 -	Przerwa	-	10-07-2026	10:00	10:15	00:15
11 z 16 Moduł VIII Metody przeciwdziałania wszelkim przejawom mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy	Zajęcia	Jarosław Marciniak	10-07-2026	10:15	12:15	02:00
12 z 16 -	Przerwa	-	10-07-2026	12:15	12:45	00:30
13 z 16 Moduł IX Przykłady typowych działań mobbingowych	Zajęcia	Jarosław Marciniak	10-07-2026	12:45	13:45	01:00
14 z 16 -	Przerwa	-	10-07-2026	13:45	14:00	00:15
15 z 16 Moduł VI Monitorowanie poziomu satysfakcji pracowników oraz wprowadzanie niezbędnych działań modelujących związanych z realizacją polityki i programów równościowych	Zajęcia	Jarosław Marciniak	10-07-2026	14:00	15:30	01:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 16 -	Walidacja	-	10-07-2026	15:30	16:00	00:30

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	13:30
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 100,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 100,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	131,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	131,25 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Jarosław Marciniak

Od 30 lat łączy wiedzę prawną z doświadczeniem menedżerskim, wspierając firmy w skutecznym i zgodnym z prawem zarządzaniu ludźmi. Jako menedżer personalny, konsultant i trener zajmuje się pełnym spektrum zagadnień związanych z HR - od audytów i analiz, przez opracowywanie regulacji wewnętrznych po projektowanie systemów ocen, wynagradzania i motywacji. Pomagam zarządzać ludźmi i pracą - minimalizując ryzyka i wzmacniając efektywność.

Jestem właścicielem firmy HR AUDYTOR, przeprowadziłem ponad 1000 szkoleń z zakresu prawa pracy, HR i zarządzania efektywnością pracy, mobbingu. Od lat jest wykładowcą na studiach podyplomowych m.in. na Uniwersytecie SWPS w Warszawie i we Wrocławiu oraz na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach. Opublikował 300 artykułów, komentarzy i opracowań, a także 20 książek z zakresu prawa pracy i zarządzania personelem.

Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Przykładowe szkolenia:

06.2023 Scandinavian Print Group Polska - Szczecin Szkolenie: „PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI W MIEJSCU;

14-15 listopada 2023 r. Konsorcjum Szkoleniowo Doradcze Gamma

„Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji w miejscu pracy”

12,14,15,16, 19 stycznia, 4 lutego 2026 r. Muzeum Pałacu Króla Jana

III w Wilanowie; 6 szkoleń „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy”

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia w formie online oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.
2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności (dotyczy usług stacjonarnych).
4. Przynależność do grupy docelowej usługi.

Informacje dodatkowe

1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
3. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.
4. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce.
5. Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.
6. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

7. Usługa może podlegać zwolnieniu z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów.

Adres

ul. Platynowa 2
62-052 Komorniki
woj. wielkopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Magdalena Brzychcy

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 360 948