



OZGA CONSULTING
COMPANY Marta
Ozga

★★★★★ 4,8 / 5
3 302 oceny

Umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności - usługa szkoleniowa realizowana w ramach projektu „Akademia HR – dostosuj firmę do wymagań jutra”

Numer usługi 2026/02/26/30523/3365572

- 📍 Opole
- 📄 Usługa szkoleniowa
- 📄 stacjonarna
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 16:00 h
- 📅 21.07.2026 do 23.07.2026

2 900,00 PLN brutto
2 900,00 PLN netto
181,25 PLN brutto/h
181,25 PLN netto/h
154,44 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Organizacja
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	<p>Usługa skierowana jest do firmy z sektora MŚP i dużych firm w ramach projektu „Akademia HR – dostosuj firmę do wymagań jutra”. W ramach usługi uczestnikami mogą być:</p> <ul style="list-style-type: none"> • właściciele firm z sektora MŚP i dużych firm, • pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm odpowiedzialni za politykę personalną firmy, • pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych, • pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm, wobec których właściciele mają plany związane z awansem na stanowisko kierownicze/menadżerskie.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	4
Data zakończenia rekrutacji	20-07-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usług Szkoleniowo– Rozwojowych PIFS SUS 3.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestnika do kształtowanie 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
WIEDZA: Opisuje znaczenie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływ na kształtowanie polityki personalnej współczesnych organizacji.	Charakteryzuje zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływ na efektywne zarządzanie personelem.	Test teoretyczny
	Identyfikuje sytuacje w organizacji, w których zasady te są naruszane. Stosuje zasady równości szans w planowaniu polityki personalnej firmy.	Test teoretyczny
	Wdraża podejście wspierające równość i transparentność, angażując zespół w działania na rzecz odpowiedzialnego zarządzania.	Obserwacja w warunkach symulowanych
WIEDZA: Wskazuje główne przepisy i regulacje prawne (w szczególności zapisy Kodeksu Pracy) związane z równym traktowaniem w miejscu pracy.	Opisuje najważniejsze regulacje prawne związane z równym traktowaniem, takie jak zapisy Kodeksu Pracy.	Test teoretyczny
	Identyfikuje przypadki naruszenia przepisów dotyczących równego traktowania. Stosuje odpowiednie regulacje prawne w procesach HR, takich jak rekrutacja czy awanse.	Test teoretyczny
	Wdraża praktyki zgodne z przepisami prawa, promując kulturę przestrzegania zasad w zespole.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>WIEDZA: Identyfikuje rozwiązania pozwalające na kształtowanie / wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między firmą a pracownikami.</p>	<p>Charakteryzuje narzędzia i rozwiązania wspierające partnerskie podejście w relacjach pracodawca–pracownik.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Identyfikuje obszary wymagające poprawy w relacjach firmowych. Wdraża narzędzia wspierające partnerskie podejście, takie jak mediacje czy konsultacje.</p> <p>Buduje w zespole atmosferę wzajemnego zaufania i szacunku, promując partnerskie relacje.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>UMIEJĘTNOŚĆ: 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>Opisuje rodzaje mobbingu i dyskryminacji oraz mechanizmy ich przeciwdziałania.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Identyfikuje przypadki mobbingu i dyskryminacji w zespole. Stosuje narzędzia i procedury mające na celu przeciwdziałanie tego typu zjawiskom.</p> <p>Wdraża procedury promujące szacunek i równość w miejscu pracy, budując atmosferę wsparcia i włączenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>UMIEJĘTNOŚĆ: 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>Charakteryzuje zasady wdrażania polityk HR zgodnych z równością szans.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Identyfikuje obszary HR wymagające dostosowania do zasad równości szans. Wdraża procesy HR uwzględniające równość w rekrutacji, wynagrodzeniach i awansach.</p> <p>Stosuje transparentne zasady HR, budując kulturę organizacyjną sprzyjającą sprawiedliwości i włączeniu.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>UMIEJĘTNOŚĆ: Przygotowuje i wdraża procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.</p> <p>UMIEJĘTNOŚĆ: 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.</p>	Opisuje etapy tworzenia i wdrażania procedur przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.	Test teoretyczny
	<p>Identyfikuje obszary wymagające regulacji w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.</p> <p>Wdraża odpowiednie procedury oraz szkolenia w organizacji.</p> <p>Promuje przestrzeganie zasad etyki i odpowiedzialności w zespole.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	Charakteryzuje działania wspierające integrację i włączanie pracowników w życie organizacyjne.	Test teoretyczny
	Identyfikuje potrzeby pracowników w zakresie integracji i uczestnictwa. Wdraża programy promujące różnorodność i włączenie w zespole.	Test teoretyczny
	Buduje kulturę organizacyjną sprzyjającą pełnemu uczestnictwu wszystkich pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych
<p>UMIEJĘTNOŚĆ: 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.</p>	<p>Opisuje cele i metody działań wyrównawczych w kontekście równości szans.</p> <p>Identyfikuje nierówności w organizacji i planuje działania wyrównawcze. Wdraża programy wyrównawcze zgodnie z potrzebami pracowników i specyfiką firmy.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	Promuje w organizacji kulturę równości i wrażliwości na potrzeby wszystkich pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>UMIEJĘTNOŚĆ: Wdraża transparentne i akceptowalne przez wszystkie grupy pracowników zasady wynagradzania.</p>	<p>Opisuje zasady tworzenia transparentnych systemów wynagradzania zgodnych z ideą równości szans.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Identyfikuje niespójności i brak przejrzystości w obecnym systemie wynagradzania. Wdraża zasady wynagradzania uwzględniające różnorodność i potrzeby różnych grup pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Promuje w organizacji transparentność i sprawiedliwość w obszarze wynagrodzeń, budując zaufanie i motywację pracowników.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE: 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.</p>	<p>Charakteryzuje wartości i postawy wspierające równość oraz niwelowanie stereotypów w miejscu pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Identyfikuje sytuacje i praktyki w organizacji, które mogą sprzyjać nierówności lub stereotypom. Wdraża działania edukacyjne i szkoleniowe promujące równość i wrażliwość na różnorodność.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Buduje kulturę wzajemnego szacunku i partnerskiego traktowania w zespole, promując inkluzywne podejście w codziennych działaniach firmy.</p> <p>Opisuje metody i narzędzia efektywnego przekazywania wiedzy o równości i różnorodności w organizacji.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Upowszechnia wiedzę z tego zakresu</p>	<p>Stosuje różnorodne formy komunikacji (szkolenia, warsztaty, kampanie informacyjne) w celu upowszechnienia wiedzy na temat równości i niedyskryminacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Promuje zaangażowanie pracowników w działania edukacyjne, budując świadomość i odpowiedzialność za przestrzeganie wartości równościowych.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Kreuje warunki dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.	Charakteryzuje najlepsze praktyki w zakresie tworzenia transparentnego systemu komunikacji w firmie.	Test teoretyczny
	<p>Identyfikuje potrzeby informacyjne pracowników i dostosowuje systemy komunikacji w organizacji. Wdraża procedury zapewniające łatwy dostęp do informacji o zasadach i politykach firmy.</p> <p>Wspiera zaufanie i otwartą komunikację w zespole, promując kulturę przejrzystości i współodpowiedzialności.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją polityki i programów równościowych.	Opisuje metody i narzędzia monitorowania poziomu satysfakcji pracowników w kontekście równości i inkluzywności.	Test teoretyczny
	Identyfikuje kluczowe obszary wpływające na satysfakcję pracowników w związku z programami równościowymi.	Test teoretyczny
	Wdraża rekomendacje oparte na wynikach monitoringu, promując dialog z pracownikami i ciągłe doskonalenie polityki równościowej.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

PROGRAM RAMOWY SZKOLENIA - Umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności - usługa szkoleniowa realizowana w ramach projektu „Akademia HR – dostosuj firmę do wymagań jutra”

Nazwa kompetencji	Umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności
Grupa kompetencji	Kompetencje profesjonalne

Program ramowy szkolenia:

- Zasady równości szans i ich znaczenie dla polityki personalnej organizacji - *zajęcia teoretyczne.*
- Przepisy prawne dotyczące równego traktowania w miejscu pracy - *zajęcia teoretyczne.*
- Rozpoznawanie i przeciwdziałanie dyskryminacji oraz mobbingowi - *zajęcia praktyczne.*
- Wdrażanie procedur przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji - *zajęcia praktyczne.*
- Projektowanie i wdrażanie działań HR opartych na zasadach równości szans - *zajęcia praktyczne.*
- Programy włączające i działania wyrównawcze - *zajęcia praktyczne.*
- Kształtowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej równości i wrażliwości na nierówności - *zajęcia praktyczne.*
- Monitorowanie i ocena realizacji polityki równościowej - *zajęcia praktyczne.*
- Walidacja efektów uczenia się

Usługa realizowana przy wykorzystaniu metod aktywizujących uczestników, takich jak warsztaty, studia przypadków, symulacje praktycznych sytuacji oraz ćwiczenia grupowe, które umożliwiają praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy i rozwój umiejętności w realnych kontekstach.

Walidacja:

- **Test kompetencyjny na bazie metodologii Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego (Situational Decision Test). Minimum pięć pytań sytuacyjnych odnoszących się do opisanych w kompetencji efektów uczenia.**
- **Obserwacja w warunkach symulowanych**

-
- Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych tj. za godzinę usługi szkoleniowej rozumie się 60 minut. **Walidacja i przerwy wliczają się w czas trwania usługi.**
 - Szkolenie składa się z 11 godz. 30 min. zajęć praktycznych oraz 4 godzin zajęć teoretycznych szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Warunki niezbędne do spełnienia (przez uczestników usługi), aby realizacja usługi pozwoliła na osiągnięcie głównego celu:

- minimalny poziom wykształcenia: nie jest wymagane
- Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
- Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie
- aktywność w trakcie prowadzenia usługi: udzielania informacji, angażowanie się w realizację usługi
- minimalny poziom obecności na zajęciach 80%
- minimalna liczba pracowników firmy, która powinna wziąć udział w usłudze - zgodnie z kartą

UZUPEŁNIENIE INFORMACJI DODATKOWYCH:

- Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta/Operatora lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem/Operatorem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.
- Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.
- Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills).

- Usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia na zajmowanym stanowisku pracy wynika z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy).
- Usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w Projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.
- Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności koszty środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, koszty dojazdu i zakwaterowania.
- Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych. Godzina szkoleniowa trwa 60 min, przerwy wliczane są w czas usługi.
- Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności.
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS

Uczestnik szkolenia otrzyma:

- Zaświadczenie potwierdzające zdobyte kompetencje po zakończeniu usługi - min 80 % obecności **oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego 80% punktów z testu + pozytywny wynik z walidacji: obserwacja w warunkach symulowanych.**
- Materiały szkoleniowe - opisane w karcie usług

Usługa skierowana jest do firmy z sektora MŚP i dużych firm w ramach projektu „Akademia HR – dostosuj firmę do wymagań jutra”. W ramach usługi uczestnikami mogą być:

- właściciele firm z sektora MŚP i dużych firm,
- pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm odpowiedzialni za politykę personalną firmy,
- pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych,
- pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm, wobec których właściciele mają plany związane z awansem na stanowisko kierownicze/menadżerskie.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 10

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 10 Zasady równości szans i ich znaczenie dla polityki personalnej organizacji - zajęcia teoretyczne.	Dorota Ozga	21-07-2026	07:45	09:45	02:00

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 10 Przepisy prawne dotyczące równego traktowania w miejscu pracy - zajęcia teoretyczne.	Dorota Ozga	21-07-2026	09:45	11:45	02:00
3 z 10 Przerwa	Dorota Ozga	21-07-2026	11:45	12:00	00:15
4 z 10 Rozpoznawanie i przeciwdziałanie dyskryminacji oraz mobbingowi - zajęcia praktyczne.	Dorota Ozga	21-07-2026	12:00	13:45	01:45
5 z 10 Wdrażanie procedur przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji - zajęcia praktyczne.	Dorota Ozga	21-07-2026	13:45	15:45	02:00
6 z 10 Projektowanie i wdrażanie działań HR opartych na zasadach równości szans - zajęcia praktyczne.	Dorota Ozga	22-07-2026	08:15	10:15	02:00
7 z 10 Programy włączające i działania wyrównawcze - zajęcia praktyczne.	Dorota Ozga	22-07-2026	10:15	12:15	02:00
8 z 10 Kształtowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej równości i wrażliwości na nierówności - zajęcia praktyczne.	Dorota Ozga	23-07-2026	08:00	10:00	02:00

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 10 Monitorowanie i ocena realizacji polityki równościowej - zajęcia praktyczne.	Dorota Ozga	23-07-2026	10:15	12:00	01:45
10 z 10 Walidacja efektów uczenia się	Dorota Ozga	23-07-2026	12:00	12:15	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 900,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Dorota Ozga

Od 12 lat specjalizuje się w doradztwie - szkoleniach z zakresu: sprzedaż, obsługa klientów kluczowych, tworzenie rozwiązań - projektów sprzedażowo-marketingowych, zarządzanie kapitałem ludzkim, zarządzanie zespołami, zrównoważony rozwój. Certyfikowany Compliance Officer - certyfikaty uzyskane w latach 2019-2023 r. Compliance Officer, Approved Compliance Officer, Approved Compliance Expert, Approved AML Compliance Officer, Approved Whistleblowing Compliance Officer. Zdobyła doświadczenie w korporacjach międzynarodowych (Grupa ING, EFL - Credit Agricole) odpowiadając m.in. za tworzenie programów leasingowych z kluczowymi dostawcami, tworzenie strategii marketingowej, komunikacji, modelu sprzedaży, zarządzanie podległy zespołem. Studia: Psychologia w Biznesie, Filologia angielska. Prowadzi szkolenia m.in. z komunikacji, marketing-sprzedaż, motywacja, compliance, CSR, RODO, ESG, nowoczesne technologie w zarządzaniu organizacją. Wykształcenie wyższe: psycholog biznesu, filologia angielska, ESG. Ukończyła w 2023 r. studia I stopnia - Psychologia w biznesie. Posiada co najmniej

120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. E-mail: dorota.ozga@ozgacompliance.com

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Dostęp do materiałów online i offline: prezentacje ze szkolenia, skrypt, zestawy ćwiczeń przygotowane przez trenera. Będą przekazane po zakończeniu szkolenia w wersji wydrukowanej oraz częściowo zostaną wysłane na maila.

Uczestnik szkolenia otrzyma:

- Zaświadczenie potwierdzające zdobyte kompetencje po zakończeniu usługi - min 80 % obecności **oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego 80% punktów z testu + pozytywny wynik z walidacji: obserwacja w warunkach rzeczywistych**
- Materiały szkoleniowe - opisane w karcie usług

Informacje dodatkowe

INFORMACJE DODATKOWE:

- 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.
- Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.
- Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT
- Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu.

Cd. w programie ramowym

Adres

Opole

Opole

woj. opolskie

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.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



MARTA OZGA

E-mail marta.ozga@ozgaconsulting.com

Telefon (+48) 501 161 301