



Akademia HR. Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

Numer usługi 2026/07/01/167134/3663075

3 542,40 PLN brutto

2 880,00 PLN netto

221,40 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

NIRVEL
PROFESSIONAL
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,6 / 5

184 oceny

📍 Bydgoszcz

🏢 Usługa szkoleniowa

📅 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 16:00 h

📅 24.08.2026 do 25.08.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Grupą docelową są właściciele i/lub współwłaściciele zarządzający przedsiębiorstwem (aktywnie biorący udział w zarządzaniu) odpowiedzialni za politykę personalną lub za zarządzanie zasobami ludzkimi;

- zespoły HR;

- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie;

- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.

Minimalna liczba uczestników

2

Maksymalna liczba uczestników

16

Data zakończenia rekrutacji

23-08-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do samodzielnego tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”. Przygotowuje do wdrażania rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywnego włączenia w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej	definiuje i wyjaśnia podstawowe zasady zrównoważonego rozwoju.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój	rozdziela potrzeby rozwojowe organizacji i wdraża w strategię HR	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”	wymienia podstawowe pojęcia związane z zieloną gospodarką, takie jak zrównoważony rozwój, efektywność energetyczna, odnawialne źródła energii itp.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Identyfikuje kluczowe trendy na rynku pracy (np. praca zdalna, automatyzacja, różnorodność i inkluzja). Definiuje wpływ tych trendów na strategię HR w ich organizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wykonuje pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR, włącza te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej	identyfikuje różne grupy interesariuszy, opracowuje plan badania potrzeb, który uwzględnia różnorodność grup interesariuszy, wymienia rolę różnych grup oraz partnerów społecznych w tworzeniu polityki personalnej. Projektuje strategie włączenia pracowników i partnerów do procesu tworzenia polityki personalnej	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Analiza dowodów i deklaracji
Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju, wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania	identyfikuje kluczowe wyniki przeprowadzonych badań, definiuje wpływ wyników badań na obecne procesy i rozwiązania w organizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji	rozdziela podstawowe modele i frameworki dotyczące procesów HR oraz ich wpływu na organizację, samodzielnie opracowuje projekt kompleksowej strategii HR, uwzględniając elementy zrównoważonego rozwoju	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki, dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy	definiuje konkretne, mierzalne wskaźniki sukcesu dla strategii HR, wyjaśnia, w jaki sposób określone wskaźniki odzwierciedlają skuteczność strategii HR	Analiza dowodów i deklaracji Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.	charakteryzuje znajomość celów, założeń oraz etapów wdrażania procesów rozwojowych, określa sposób komunikacji różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników	Identyfikuje korzyści wynikające z wdrażania nowych rozwiązań dla organizacji i pracowników oraz wskazuje działania wspierające realizację celów organizacyjnych z uwzględnieniem potrzeb pracowników.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego	identyfikuje i opisuje wartości etyczne, które są istotne dla organizacji, analizuje i ocenia istniejące dokumenty etyczne w firmie, wskazując ich mocne i słabe strony.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Analiza dowodów i deklaracji
kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie - w tym z Zarządem	Wymienia wskaźniki służące do oceny współpracy w zespole oraz monitorowania współpracy pomiędzy działami organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy	definiuje zmiany w postawach dotyczących ekologii i odpowiedzialności za zasoby	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR	opisuje znaczenie zrównoważonego rozwoju w kontekście działalności firmy, wymienia konkretne praktyki HR, które przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju (np. rekrutacja, rozwój kompetencji, polityki równości	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyrażnie 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 wyrażnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Usługa przygotowuje do samodzielnego tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”. Przygotowuje do wdrażania rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywnego włączenia w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

Grupą docelową są właściciele i/lub współwłaściciele zarządzający przedsiębiorstwem (aktywnie biorący udział w zarządzaniu) odpowiedzialni za politykę personalną lub za zarządzanie zasobami ludzkimi;

- zespoły HR;
- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie;
- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.

Formy pracy podczas szkolenia:

W ramach wszystkich tematów zaplanowanych na szkoleniu wykorzystywane będą techniki: ćwiczenia, dyskusje, testy, scenki.

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

Organizator usługi zapewnia uczestnikom:

- zestaw ćwiczeń praktycznych, pozwalających nabyć i utrwalić zakładane efekty uczenia się, a także na bieżąco weryfikować nabywane umiejętności,
- wyposażenie pozwalające na krótką prezentację efektów ćwiczeń przez uczestników usługi rozwojowej

W trakcie usługi szkoleniowej zostaną podjęte następujące zagadnienia:

- założenia zrównoważonego rozwoju i przełożenie na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej
- potrzeby rozwojowe organizacji na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój
- wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”

- aktualna sytuacja na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej
- pełna diagnoza potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR, włączanie grup oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej,
- poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju, wdrażanie wniosków z tych badań kształtując nowe rozwiązania
- kompleksowa strategia procesów HR, ukierunkowana na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji
- wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki, dostosowanie jej do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy
- planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskanie dla nich wsparcia wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników
- rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników
- firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego
- partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie - w tym z Zarządem
- poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy
- zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR
- Walidacja

Usługa zakończona weryfikacją nabytych przez uczestników usługi efektów uczenia się, przeprowadzoną zgodnie ze standardami określonymi rozporządzeniu Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 28 lipca 2023 r. w sprawie rejestru podmiotów świadczących usługi rozwojowe (z.U. z 2023 r. poz. 1686).

Walidacja efektów uczenia się przeprowadzona metodami:

- test teoretyczny (w formie pisemnej)

Część zamknięta – 8 pytań jednokrotnego wyboru

Część opisowa (otwarta) – 1 pytania problemowe

W ramach walidacji zostanie przeprowadzona analiza dowodów i deklaracji potwierdzających osiągnięcie efektów uczenia się przez uczestników szkolenia.

Dowodami podlegającymi analizie będą materiały opracowane przez uczestników podczas realizacji ćwiczeń praktycznych, w szczególności przygotowane propozycje rozwiązań, opracowane elementy strategii HR uwzględniającej zasady zrównoważonego rozwoju, wyniki analiz studiów przypadków, wnioski z pracy zespołowej oraz prezentacje efektów wykonanych zadań.

Kryteria zaliczenia testu:

min. 60% punktów z części zamkniętej,

spełnienie wszystkich wymaganych elementów odpowiedzi w części opisowej:

poprawna identyfikacja problemu, logiczne uzasadnienie, spójne wnioski.

Czas trwania walidacji

60 minut

Sposób dokumentowania wyników

arkusz oceny testu (część zamknięta i opisowa),

protokół z walidacji.

Przerwy są wliczane do czasu trwania usługi.

Przed rozpoczęciem usługi, uczestnicy otrzymują na maila plan szkolenia, celem lepszego przyswojenia programu szkolenia.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 20

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 20 założenia zrównoważonego rozwoju oraz założenia polityki personalnej	Zajęcia	JOANNA WYSOCKA-PAWLAK	24-08-2026	08:30	10:00	01:30
2 z 20 -	Przerwa	-	24-08-2026	10:00	10:15	00:15
3 z 20 potrzeby rozwojowe organizacji na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój	Zajęcia	JOANNA WYSOCKA-PAWLAK	24-08-2026	10:15	10:45	00:30
4 z 20 wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”	Zajęcia	JOANNA WYSOCKA-PAWLAK	24-08-2026	10:45	11:15	00:30
5 z 20 aktualna sytuacja na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej	Zajęcia	JOANNA WYSOCKA-PAWLAK	24-08-2026	11:15	12:00	00:45
6 z 20 pełna diagnoza potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR	Zajęcia	JOANNA WYSOCKA-PAWLAK	24-08-2026	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 20 -	Przerwa	-	24-08-2026	12:30	13:00	00:30
8 z 20 włączanie grup oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej	Zajęcia	JOANNA WYSOCKA-PAWLAK	24-08-2026	13:00	14:30	01:30
9 z 20 -	Przerwa	-	24-08-2026	14:30	14:45	00:15
10 z 20 kompleksowa strategia procesów HR, ukierunkowana na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji	Zajęcia	JOANNA WYSOCKA-PAWLAK	24-08-2026	14:45	16:30	01:45
11 z 20 wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki, dostosowanie jej do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy	Zajęcia	Marta Szarogroder-Rosiak	25-08-2026	08:30	10:00	01:30
12 z 20 -	Przerwa	-	25-08-2026	10:00	10:15	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 20 procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskiwanie dla nich wsparcia wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników	Zajęcia	Marta Szarogroder-Rosiak	25-08-2026	10:15	11:00	00:45
14 z 20 rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników	Zajęcia	Marta Szarogroder-Rosiak	25-08-2026	11:00	12:30	01:30
15 z 20 -	Przerwa	-	25-08-2026	12:30	13:00	00:30
16 z 20 firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego	Zajęcia	Marta Szarogroder-Rosiak	25-08-2026	13:00	14:00	01:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 20 partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie. Poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy	Zajęcia	Marta Szarogroder-Rosiak	25-08-2026	14:00	14:30	00:30
18 z 20 -	Przerwa	-	25-08-2026	14:30	14:45	00:15
19 z 20 zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR	Zajęcia	Marta Szarogroder-Rosiak	25-08-2026	14:45	15:30	00:45
20 z 20 -	Walidacja	-	25-08-2026	15:30	16:30	01:00

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	13:00
w tym suma godzin walidacji	01:00
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania i usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego wraz z usługą lub dostawą towarów ściśle związaną z usługami kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego to możesz mieć możliwość skorzystania za zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2024 r. o podatku od towarów i usług, jeżeli usługa w całości jest finansowana ze środków publicznych lub § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień w przypadku, gdy usługa jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 542,40 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 880,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	221,40 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2

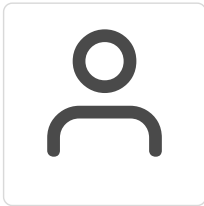


1 z 2

Marta Szarogroder- Rosiak

Przez 10 lat pracowała w organizacji zrzeszającej przedsiębiorców na stanowiskach: Specjalista ds. Reklamy oraz Koordynator ds. Public Relations. Ukończyła prawo na UMK w Toruniu oraz nauki polityczne ze specjalizacją dziennikarską na UKW w Bydgoszczy, Studia podyplomowe w zakresie Public Relations na UAM w Poznaniu. Prowadzi własną agencję marketingową i PR, która zajmuje się prowadzeniem marketingu internetowego, zarządzaniem oraz doradztwem w zakresie brandingu dla firm, głównie z branży medycznej i beauty. Posiada doświadczenie w przeprowadzaniu szkoleń z zakresu zarządzania firmą (około 130h przez ostatnie 2 lata). Specjalizuje się w budowaniu marek (w tym w social mediach), personal brandingu, employers brandingu. Wdraża narzędzia HR, które mają zastosowanie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL). Specjalizuje się w działaniach operacyjnych, takich jak rekrutacja i selekcja oraz strategiczne – planowanie zasobów ludzkich, rozwój pracowników i zarządzanie talentami. Systematycznie przeprowadza egzaminy na WSB

Uniwersytet MERITO. Od 12 lat jest doradcą w zarządzaniu finansami i zarządzaniu przedsiębiorstwem dla firm: Zdrowie i Uroda w Szczecinku, Softly Clinic w Bydgoszczy i dla wielu innych. W 2025 r. szkolenie Agencji AI (low-code / now code) i automatyzacja procesów biznesowych. Trener posiada doświadczenie co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach)



2 z 2

JOANNA WYSOCKA-PAWLAK

Psycholog z dyplomem MBA z zakresu HR. Ukończyła Tłumaczenia Ekonomiczno-Prawne oraz Psychologię w Zarządzaniu na UAM. Od 15lat związana z obszarem HR. Zdobywała doświadczenie w branży jako HR manager, konsultant ds. szkoleń i rozwoju, koordynator programowy i koordynator ds. szkoleń. Od 2024 r. prowadzi własną firmę SMART TRAINING, gdzie skutecznie zarządza finansami. Posiada biegłą znajomość aspektów prawnych i finansowych, dokumentów finansowych w tym: bilans, rachunek zysków i strat, przepływy pieniężne, wskaźniki finansowe. Umiejętnie przekłada teorię na praktyczne zastosowanie w działalności firmy. Projektuje i prowadzi sesje Assessment i Development Centre (Certyfikat Magera ds. AC/DC) dla kadry menedżerskiej i handlowców, w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem i finansami. Wykładowca studiów podyplomowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Uniwersytetu Meritum WSB, oraz Akademii Leona Koźmińskiego. Licencjonowany trener Insight Discovery® i Harrison Assessments®. Trener 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.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają skrypty szkoleniowe.

Komplet materiałów zostanie wysłany po szkoleniu, w formie pdf na maila każdego z uczestników szkolenia.

Warunki uczestnictwa

W celu ukończenia usługi frekwencja nie może być niższa niż 80%, oraz zaliczony test walidujący na poziomie minimum 60% pozytywnych odpowiedzi

W przypadku finansowania ze środków publicznych w przynajmniej 70% - cena netto=brutto. Stawka vat zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 ustawy o vat. W przypadku finansowania poniżej 70% ze środków publicznych, doliczony zostanie vat 23% do ceny netto. Szkolenie zakończy się testem sprawdzającym. Po uzyskaniu minimum 70% poprawnych odpowiedzi, zostanie wystawione zaświadczenie o ukończeniu kursu. Jako Dostawca Usługi Rozwojowej posiadamy dostęp do wszystkich niezbędnych urządzeń.

Informacje dodatkowe

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub Partnera Operatora w danym projekcie PSF lub w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS albo przez podmiot powiązany z 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 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 kosztów środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, kosztów dojazdu i zakwaterowania

Adres

ul. Chełmżyńska 12
85-459 Bydgoszcz
woj. kujawsko-pomorskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



MONIKA KLECZKOWSKA

E-mail monika.k@nirvel-polska.pl

Telefon (+48) 791 121 700