„Programul Educație și Ocupare”

Prioritate: P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității “

Obiectiv specific: ESO4.7. „Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale (FSE+)“

Apel de proiecte: „Ține pasul” – Regiuni mai putin dezvoltate

METODOLOGIA

privind

ACTIVITATEA 1.2 - IDENTIFICARE , RECRUTARE ȘI SELECTIE A GRUPULUI ȚINTĂ

în cadrul proiectului

„EFICIENT PLUS - Eficiență si plus valoare prin dezvoltarea competentelor angajaților ”- ID 311324

CUPRINS

	PAG.
I. CADRUL GENERAL. SCOPUL SI OBIECTIVELE METODOLOGIEI.	3
II. MODALITATEA DE IDENTIFICARE, RECRUTARE SI SELECTIE A MEMBRILOR GRUPULUI TINTA	4
1. Natura si dimensiunea grupului tinta. Nevoi identificate. Categorii de grup tinta	4
2. Modalitatea de identificare a grupului tinta	8
3. Recrutarea si selectia grupului tinta	10
3.1 –Dosarul de inscriere	11
3.2 – Criterii de selectie	12
3.3 – Verificarea dosarelor, validarea si solutionarea eventualelor contestatii	13
4. Gestiunea interna a documentelor	15
5. Servicii oferite grupului tinta	16
5.1 - Consilierea profesională a angajaților grup tinta pentru încurajarea participării la programele de FPC, inclusiv în legătură directă cu dezvoltarea carierei și apariției de noi competențe pe piața muncii	16
5.2 - Organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru angajați, inclusiv persoane care ocupă poziții de management	17
5.3 - Acțiuni inovative pentru creșterea participării la FPC și oferirea unui sprijin educațional individualizat, inclusiv prin activități de transfer de bune practici	17
6. Implicarea si mentinerea grupului tinta in activitatile proiectului	19
6.1 – Implicarea grupului tinta in activitatile proiectului	19
6.2 – Mentinerea grupului tinta in activitatile proiectului	20
7. Stimularea participarii GT la activitatile proiectului si beneficiile dobandite	20
III. PROCEDURI DE MONITORIZARE A ACTIVITATILOR CU GRUPUL TINTA	22
IV. PROCEDURI DE COMUNICARE INTERNA SI EXTERNA IN RELATIA CU GRUPUL TINTA	25
V. ANEXE	29-40

I. CADRUL GENERAL. SCOPUL SI OBIECTIVELE METODOLOGIEI.

Obiectivul general al proiectului constă în actualizarea competențelor profesionale specifice pentru un număr de 610 angajați din regiunea Nord-Vest, ca urmare a evoluțiilor tehnologice rapide și a apariției de noi competențe, pentru a ține pasul cu schimbările tehnologice de la locul de munca, digitalizare, schimbările în practicile/metodele de lucru, inclusiv pregătire pentru persoane care ocupa funcții de management, prin participarea la acțiuni relevante pentru piața forței de muncă și care să faciliteze accesul la un loc de muncă sau păstrarea unui loc de muncă.

Proiectul va contribui la realizarea obiectivului specific ESO4.7 al programului si apelului prin implementarea de masuri privind „Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toti, tinand seama de competentele antreprenoriale si digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale (FSE+)“, prin actualizarea competențelor specifice, ca urmare a evoluțiilor tehnologice și/sau a apariției unor noi tehnologii, pentru un numar de 610 angajați din regiunea NV care activeaza in intreprinderi din regiunea NV si care au un nivel de calificare de cel puțin ISCED 3 si care vor beneficia de:
- servicii de conștientizare privind importanța formării profesionale continue și a rolului acesteia în dezvoltarea carierei,
- servicii de consiliere profesională pentru a încuraja participarea angajaților la programe de formare profesională periodice, de actualizare a cunoștințelor profesionale/dobândire de cunoștințe și abilități noi și pentru a asigura dezvoltarea carierei,
- servicii de formare profesională a angajaților vizați de acțiune în vederea utilizării noilor tehnologii,
- servicii inovative , de educație individualizată și/sau de schimb de experiență/bune practici, în cadrul evenimentelor care vor fi organizate.

Metodologia de identificare si selectie a GT stabileste un proces transparent, echidistant si obiectiv fata de toti cei interesati si cuprinde : lista docum necesare pentru inscrierea unei persoane in GT; criteriile pe care trebuie sa le indeplineasca o pers pentru a fi eligibila ca membru al GT in acest proiect; modul de selectie al persoanelor interesate sa se inscrie in proiect. Asigurarea EGALITATII DE SANSE in cadrul proiectului implica egalitatea de tratament intre femei si barbati, nediscriminarea si accesibilitatea pentru toate pers interesate. Expertii de selectie a GT sunt responsabili cu asigurarea PO, cu respectarea TS Nediscriminarea si prevenirea oricarei forme de discriminare. Proiectul va respecta total principiul egalit de sanse si va permite inscrierea in GT a pers cu dizabilit care au capacitatea de a urma cursurile.

Prezenta metodologie a fost elaborata pentru a reglementa procesul de identificare, recrutare si selectie a membrilor grupului tinta in vederea participarii la actiunile de sprijin organizate in cadrul proiectului „ **EFICIENT PLUS- Eficiență si plus valoare prin dezvoltarea competentelor angajaților**”, Prioritate: P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității “, Obiectiv specific: ESO4.7. „Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi

competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale (FSE+)“, Apel de proiecte: „Ține pasul” – Regiuni mai putin dezvoltate

Proiectul este implementat in parteneriat, in regiunea mai putin dezvoltate ale tarii - Nord-Vest, si are o durata de 24 luni.

Structura parteneriatului se prezinta astfel:
-CLEMON S.R.L., Lider de parteneriat si responsabil de selectia a 306 persoane angajate in grupul tinta al proiectului cu resedinta/domiciliul in regiunea NV si care indeplinesc criteriile de selectie conform GCS “Tine Pasul”, din care: 56 persoane angajate selectate pentru a urma cursuri de calificare, 112 persoane angajate selectate pentru a urma cursuri de perfectionare, 120 persoane angajate selectate pentru a urma cursuri in domeniul IT si 18 persoane angajate care ocupa functii de management selectate pentru a urma cursuri de management;
-AJOFM MM, partener P1 si responsabil de selectia a 304 persoane angajate in grupul tinta al proiectului cu resedinta/domiciliul in regiunea NV si care indeplinesc criteriile de selectie conform GCS “Tine Pasul”, din care: 112 persoane angajate selectate pentru a urma cursuri de calificare, 168 persoane angajate selectate pentru a urma cursuri de perfectionare si 24 persoane angajate care ocupa functii de management selectate pentru a urma cursuri de management.

Prin intermediul măsurilor care vor fi desfășurate proiectul va contribui la atingerea indicatorilor EECO01, 5SR01 si EECR03, si la REZULTATELE asteptate urmare a acordarii sprijinului financiar, respectiv: - creșterea gradului de informare și conștientizare a angajaților din regiunea NV cu privire la utilitatea și necesitatea de a participa la programe de formare pentru actualizarea competențelor profesionale/dobândirea unora noi ca urmare a progresului tehnologic, -610 ANGAJATI CARE PARTICIPA LA UN PROGRAM DE FORMARE PROFESIONALA (indicator de realizare EECO01), -500 ANGAJATI (reprezentand 81,96% din total GT -indicator de rezultat 5SR01)-care finalizeaza formarea profesionala CU CERTIFICATE DE ABSOLVIRE/CALIFICARE CU RECUNOASTERE NATIONALA (in conformitate cu OG 129/2000 privind formarea profesionala a adultilor, republicta, cu modificarile si completarile ulterioare), din care:-137 PERSOANE (reprezentand 27,4% din total absolventi- indicator de rezultat EECR03) CARE OBTIN UN CERTIFICAT DE CALIFICARE IN CONFORMITATE CU PREVEDERILE OG NR.129/2000. - creșterea gradului de acces la FPC pentru angajații care trebuie să facă față schimbărilor de tehnologie din domeniul lor de activitate. Creșterea automatizării proceselor de producție determină cererea de niveluri mai ridicate de abilități cognitive dar aptitudinile forței de muncă sunt, în continuare, necorelate cu nevoile economiei moderne. 610 persoane angajate din regiunea NV vor fi formate pentru actualizarea competențelor profesionale detinute si/sau dobândirea de noi competente ca urmare a progresului tehnologic din intreprinderi.

II. MODALITATEA DE IDENTIFICARE, RECRUTARE SI SELECTIE A MEMBRILOR GRUPULUI TINTA

1. Natura și dimensiunea grupului țintă. Nevoi identificate. Categorii de grup tinta

Natura si dimensiunea grupului tinta: Grupul tinta (GT) este format din **610 persoane angajate** (EECO01), din care: angajați cu CIM minim ISCED 3–functie non managerială 568 PERSOANE

si angajati cu CIM cel puțin ISCED 3– care ocupa poziții de management 42 persoane, care indeplinesc la data intrarii in operatiune, cumulativ următoarele CRITERII:

- au varsta cuprinsa intre 18 si 64 ani- au domiciliul/resedinta legala în RO, in regiunea NV - detin calitatea de angajat cu CIM (norma intreaga sau timp partial) intr-o întreprindere privata sau publica infiintata prin acte ale autorității administrative publice centrale sau locale ori prin alte moduri prevazute de lege, inclusiv persoane care ocupa pozitii de management,
- au adeverinta de la locul de munca din care sa rezulte, la data emiterii acesteia, ocupația (codul COR), norma de lucru si durata CIM sau copie a CIM,
- nu sunt angajati din institutii/autorități publice(centrale sau locale) sau personal juridic public din sistem de sanatate si sistem de invatamant,
- nu detin calitatea de administrator/reprezentant legal în nici o intreprindere. publica sau privata,
- nu sunt pers cu nivel scăzut de formare (ISCED 0-2),
- nu sunt angajați la Beneficiar/partener

CATEGORII DE GRUP TINTA: angajati cu domiciliul/resedinta in regiunea NV:
- angajati cu CIM (cel puțin ISCED 3) –functie non manageriala: 568 persoane
- angajati cu CIM(cel puțin ISCED 3) – care ocupa poziții de management: 42 persoane.

Categorii GT pe programe formare:
- angajati(non managerial) participanti la programe de calificare nivel 2: 168 persoane;
-angajati(non managerial) participanti la programe de perfectionare/specializare: 280 persoane;
-angajati(non managerial) participanti la programe de digitalizare:120 persoane;
- angajati (pozitii management) participanti la programe de perfectionare:42 persoane.

NEVOIA IDENTIFICATĂ în rândul angajaților este lipsa sau actualizarea competențelor specifice ca urmare a evoluțiilor tehnologice.

De asemeanea necesitatea de formare continuă a angajaților din prezentul proiect se regăsește și în obiectivul specific al PEO"ESO4.7" care are în vedere implementarea următoarelor acțiuni:

- ✓ asigurarea unui mediu de lucru sigur și sănătos;
- ✓ promovarea îmbătrânirii active;
- ✓ creșterea participării la învățarea pe parcursul întregii vieți pentru asigurarea tranzițiilor;

mobilitatea profesională a angajaților

Pentru fundamentarea corecta a proiectului si evaluarea nevoilor GT, s-a realizat o "Analiza a nevoilor GT – cercetare proprie si date statistice oficiale. Analizele realizate au mijlocit conturarea principalelor probleme si identificarea nevoilor GT, detaliate in analizele atasate cererii de finantare. Modalitatea de implicare a membrilor GT in activit proiectului: o comunicare permanenta cu GT si implicare a acestora in toate activitatile proiectului, astfel se vor constitui in promotori ai activitatilor in care sunt implicati si implicit ai proiectului in randul cunostintelor si apropiatilor, difuzand informatii privitoare la proiect.

Din **ANALIZA NEVOILOR** efectuata in randul angajatorilor din zona de implementare rezulta 1180 persoane identificate la nivelul a **4 angajatori** (193,44% fata de GT propus-610 persoane angajate membrii GT) care corespund criteriilor de selectie si care intentioneaza sa parcurga programele de formare identificate pentru dezvoltarea/dobandirea de competente specifice (conform chestionarelor atasate si a scrisorilor de intentie din partea angajatorilor atasate), din care:

1. -84 persoane angajate identificate la nivelul a 3 angajatori (SC OPTIBELT POWER TRANSMISSION SRL, SC RAMIRA SA, SC CONFECTII METALICE F.C.M. SRL)

care corespund criteriilor de selectie si care intentioneaza sa parcurga programul de formare – calificare nivel 2 de DEBITOR SEMIFABRICATE (reprezinta 150% fata de GT propus la finantare, respectiv 56 persoane)

2. -168 persoane angajate identificate la nivelul a 3 angajatori (SC OPTIBELT POWER TRANSMISSION SRL, SC EATON ELECTRO PRODUCTIE SRL, SC CONFECTII METALICE F.C.M. SRL) care corespund criteriilor de selectie si care intentioneaza sa parcurga programul de formare – calificare nivel 2 de BOBINATOR APARATAJ ELECTRIC (reprezinta 150% fata de GT propus la finantare-112persoane)
3. -37 persoane angajate pe functii de management identificate la nivelul a 3 angajatori (SC OPTIBELT POWER TRANSMISSION SRL, SC RAMIRA SA, SC CONFECTII METALICE F.C.M. SRL) care corespund criteriilor de selectie si care intentioneaza sa parcurga programul de formare – perfectionare MANAGER IMBUNATATIRI PROCESE (reprezinta 205,56% fata de GT propus la finantare-18 persoane)
4. -67 persoane angajate identificate la nivelul a 3 angajatori (SC OPTIBELT POWER TRANSMISSION SRL, SC EATON ELECTRO PRODUCTIE SRL, SC RAMIRA SA) care corespund criteriilor de selectie si care intentioneaza sa parcurga programul de formare – perfectionare a competentelor digitale OPERATOR INTRODUCERE,VALIDARE SI PRELUCRARE DATE (reprezinta 279,17% fata de GT propus la finantare-24 persoane)
5. -368 persoane angajate identificate la nivelul a 4 angajatori (SC OPTIBELT POWER TRANSMISSION SRL, SC EATON ELECTRO PRODUCTIE SRL, SC RAMIRA SA, SC CONFECTII METALICE F.C.M. SRL) care corespund criteriilor de selectie si care intentioneaza sa parcurga programul de formare – perfectionare a competentelor digitale OPERATOR INTRODUCERE,VALIDARE SI PRELUCRARE DATE (reprezinta 306,67% fata de GT propus la finantare-120 persoane)
6. -85 persoane angajate identificate la nivelul a 3 angajatori (SC OPTIBELT POWER TRANSMISSION SRL, SC EATON ELECTRO PRODUCTIE SRL, SC RAMIRA SA) care corespund criteriilor de selectie si care intentioneaza sa parcurga programul de formare – perfectionare LĂCĂTUȘ MECANIC DE ÎNTREȚINERE ȘI REPARAȚII UNIVERSALE (reprezinta 151,79% fata de GT propus la finantare-56 persoane)
7. -98 persoane angajate identificate la nivelul a 3 angajatori (SC OPTIBELT POWER TRANSMISSION SRL, SC EATON ELECTRO PRODUCTIE SRL, SC RAMIRA SA) care corespund criteriilor de selectie si care intentioneaza sa parcurga programul de formare – perfectionare OPERATOR CNC (reprezinta 175% fata de GT propus la finantare-56 persoane)
8. -44 persoane angajate identificate la nivelul a 3 angajatori (SC OPTIBELT POWER TRANSMISSION SRL, SC EATON ELECTRO PRODUCTIE SRL, SC RAMIRA SA) care corespund criteriilor de selectie si care intentioneaza sa parcurga programul de formare – perfectionare ADMINISTRATOR DE RISC (reprezinta 157,14% fata de GT propus la finantare-28 persoane)
9. -145 persoane angajate identificate la nivelul a 3 angajatori (SC OPTIBELT POWER TRANSMISSION SRL, SC EATON ELECTRO PRODUCTIE SRL, SC RAMIRA SA) care corespund criteriilor de selectie si care intentioneaza sa parcurga programul de formare – perfectionare MAISTRU-INSTRUCTOR (reprezinta 172,62% fata de GT propus la finantare-84 persoane)
10. -84 persoane angajate identificate la nivelul a 3 angajatori (SC OPTIBELT POWER TRANSMISSION SRL, SC EATON ELECTRO PRODUCTIE SRL, SC RAMIRA SA) care corespund criteriilor de selectie si care intentioneaza sa parcurga programul de formare – perfectionare ELECTROMECANIC MASINI SI ECHIPAMENTE ELECTRICE (reprezinta 150% fata de GT propus la finantare-56 persoane)

ANALIZA NEVOILOR, chestionarele completate de catre angajatori si scrisorile de intentie impreuna cu documentele suport sunt prezentate in ANEXE.

Concluziile cercetarii de piata proprii sunt in acord cu alte studii privind nevoia de formare profesionala a angajatilor din intreprinderi in vederea imbunatatirii de competente specifice, fiind principalele provocari ce pot deveni oportunitati prin acest proiect. Exista un grad ridicat de interes privind formarea profesionala, din chestionarele completate se poate vedea numarul mare de persoane interesate care sunt eligibile si respecta conditiile de acces.

Din analiza efectuata la nivelul angajatorilor observăm ca s-au organizat cursuri putine pentru meseriile care care sunt specifice ocupațiilor din domeniul de activitatea al firmelor respondente.

- ✓ Lipsesc organizarea cursurilor care să-i ajute pe angajați să-și îmbunătătească competențele conform noilor tehnologii din procesul de producție.
- ✓ De asemenea remarcăm ca cei **4 angajatori** chestionați însumează nr mediu salariati in 2022 conform bilant contabil **3491 de angajați**!!! Observăm că participarea la formarea continuă este foarte redusă. Angajatorii sunt interesați într-o pondere de sub 50% să angreneze angajații în programe de formare profesională continuă, iar salariații au un interes scăzut pentru completarea competențelelor prin participarea la programe de formare profesională din inițiativă proprie.Toate cele enumerate mai sus, recomandă nevoia de participare a angajaților la programe de formare profesională pentru îmbunătățirea competențelor specifice la locul de muncă în cadrul proiectului EFICIENT PLUS!
- ✓ Deoarece nu toti respondenții ne-au completat numărul de angajați participanți la programele organizate de ei în anii anteriori, statistic am facut o extrapolare vis-à-vis de la media numărului de cursanți (21 cursanți/curs) care au fost înscriși conform legii, la programele de formare profesională într-o grupă (minimum fiind de 15 iar maximum de 28). Astfel respondenții au organizat programe de formare pentru un număr de 378 persoane (11 cursuri *21 cursanți=231 absolvenți), ceea ce reprezintă un procent infim de 6,61 % în totalul de angajați al celor 4 firme, în județul Maramureș. Procentul se situază cu mult sub media de formare continuă a Uniunii Europene care este de 11,9%.
- ✓ Astfel, România are a patra cea mai mai mică rată de participare la învăţare pe tot parcursul vieţii din Uniunea Europeană, iar raportul Băncii Mondiale spune că este din cauza barierelor culturale şi sistemice. Aproximativ 5,4% dintre persoanele cu vârste cuprinse între 25 şi 64 de ani din România participă la activităţi de învăţare în rândul adulţilor, cu mult sub media Uniunii Europene de 11,9%[1].

În acest context procentul de 6,61% de participare la programele de formare din anii anteriori la nivelul județului Maramureș, ne situează mult sub media Uniunii Europene de 11,9% ceea ce recomandă imperios nevoia organizării de programe profesională pentru angajații firmelor.

Recrutarea si selectia persoanelor interesate pentru includerea in grupul tinta se va derula cu respectarea principiilor privind nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare pe criterii de gen, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Astfel, in Grupul tinta se va putea inscrie orice persoana, indiferent de rasa, gen, nationalitate, etnie, limba, religie, orientare sexuala, categorie sociala, dizabilitate, boala cronica necontagioasa, infectare HIV sau orice alt criteriu care poate conduce la discriminare – cu conditia respectarii prevederilor metodologiei de selectie a GT.

Membrii GT vor fi informati despre conditiile de eligibilitate, documentele necesare inscrierii, despre obligativitatea de a furniza datele lor personale care vor fi prelucrate in aplicatiile electronice SMIS/ MySMIS, în toate fazele proiectului, cu respectarea prevederilor Reg. UE 679/27.04.2016 priv protectia pers fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date, transpuse prin L.190/2018, si a Dir.2002/58 /CE transpusa prin L506/2004, si obtinerea consimtamant pt prelucrarea acestora de la fiecare participant. Toti beneficiarii vor avea acces egal si nediscriminatoriu la activitatile si serviciile dezvoltate in proiect. Identificarea si recrutarea membrilor GT, respectiv implicarea si mentinerea numarului propus al membrilor GT in activitatile proiectului se va face conform A.I.2 si a prezentei metodologii, care descrie in detaliu procesul de inregistrare a GT si etapele acestuia, natura si dimensiunea GT, structura GT in baza nevoilor identificate din analiza proprie efectuata la intreprinderile din regiunea NV, categorii de GT din perspectiva geografica. Potentialii beneficiari vor fi inregistrati in ordinea inscrierii, cu respectarea principiului nediscriminarii, fiind informati cu privire la: - Obiectivele proiectului, Activitatile proiectului, beneficiile participarii, importanta FPC, rezultatele proiectului; - Obligatii, drepturi si beneficii avute in calitate de beneficiari ai proiectului.

In momentul atingerii indicatorilor prevazuti in proiect 610 persoane apartinand Grupului Tinta selectate + 10 de persoane rezerva), procedura de selectie a grupului tinta se va fi incheiat.

2. Modalitatea de identificare a grupului țintă

Procesul de selectie a grupului tinta (SA1.2) se va desfasura timp de 23 luni, incepand cu luna a doua de implementare, si va fi derulata de expertii selectie GT de la nivelul fiecarui membru al parteneriatului, in stransa legatura cu SA1.1 Campanii de conștientizare a angajaților și angajatorilor privind importanța participării la FPC.

Modalități principale de selectare a GT pentru participarea la programele de formare profesionala:

1.Directă, prin intalniri directe cu potentiali membrii ai GT, cu ocazia desfășurării seminariilor/webinarii in cadrul SAI.1 cât și a întalnirilor directe cu angajatii intreprinderilor identificați în urma analizei de nevoi efectuată;

2.Indirecta, prin mediatizarea programelor în cadrul campaniilor pe pagina de Facebook si a campaniilor on-line. Toate materialele produse vor conține datele de contact ale sediilor de proiect. Soluția IT de comunicare on-line cu membrii GT, va contribui la TS „Dezvoltarea competențelor și a locurilor de muncă digitale”.

In cadrul SA1.1 vor fi organizate in total 48 seminarii/webinarii la sala sau on-line din care minim 12 seminarii vor fi organizate la sala(minim 20 participanti/eveniment), minim 240 persoane participante si 36 webinarii organizate in on-line (zoom/skype sau alta platforma care sa permita intalnirile intre participanti si ech de implementare in mediul on-line) la care vor participa

minim 720 pers (minim 20 pers/eveniment) , astfel minim 960 PERSOANE vor fi constientizate cu privire la importanța și necesitatea FPC pentru a spori gradul de participare al angajaților la programe de actualizare a competențelor/dobândirea de noi competențe în raport cu noile tehnologii apărute ca urmare a progresului tehnologic. Prin organizarea campaniei atat FIZIC cat SI ONLINE vom acorda sanse egale tuturor persoanelor interesate , atat celor care utilizeaza mijloacele de informare/comunicare online cat si cele care doresc sa participe fizic la sala. Vor fi organizate in medie cate 2 seminarii/webinarii (la sala sau on-line)/ luna, 1 seminar/webinar pe partener/luna, timp de 24 luni incepand cu prima luna de implementare. Vor fi descrise programele de formare profesionala si competentele obtinute in urma absolvirii acestora, beneficiile viitoare pe termen lung pe care le aduce participarea la programe de formare prin imbunatatirea/actualizarea cunostintelor si competentelor specifice detinute pentru a "tine pasul" cu nevoile pietei muncii, cu evolutiile tehnologice rapide si aparitiei de noi competente. **SA1.1 este CORELATA cu GT prin prisma faptului ca in urma campaniei desfasurate vor fi identificate dintre participanti in vederea recrutarii si selectiei in GT minim 610 pers angajate.** In cadrul campaniei de constientizare DIRECT MARKETING se vor distribui 1500 pliante si 3000 de flyere care vor contine informatii relevante privind cursurile de formare profes ce se vor organiza in cadrul proiectului, competentele obtinute in urma absolvirii acestor programe cat si alte activitati relevante si necesare. Cel mai important mijloc de constientizare sunt intalnirile directe cu GT eligibil atat in cadrul evenimentelor organizate cat si inafara acestora printr-o campanie web si social media, unde vor fi diseminate informatii utile si relevante prin intermediul online.

Pagina de Facebook permite expertilor sa intre in contact direct cu beneficiarii.Potentialii mb ai GT vor primi informatii complete cu privire la modalitatea de completare a dosarului pentru inscrierea in GT si locatiile unde vor putea depune aceste dosare. Pagina de Facebook a proiectului va fi folosita drept instrument suport de comunicare cu potentialii membri ai grupului tinta

Accesul la evenimentele de informare a persoanelor interesate nu va fi restrictionat, respectandu-se principiul si prevederile legale nationale si comunitare cu privire la egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati si integrarea perspectivei de gen si se va aplica principiul nediscriminarii si prevenirea oricarei forme de discriminare pe criterii de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, apartenenta la o categorie defavorizata, precum si orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea, inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii, in conditii de egalitate, a drepturilor omului si a libertatilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, in domeniul politic, economic, social si cultural sau in orice alte domenii ale vietii publice. De asemenea, in cadrul evenimentelor organizate fizic se vor asigura spatii si dotari accesibile persoanelor cu dizabilitati.

La sediile Beneficiarului si a Partenerului se va afisa în loc vizibil un afis de dimensiune A3 cu informatii despre proiect. Materialele produse si distribuite in cadrul SA1.1 vor contine toate informatiile de contact ale persoanelor responsabile cu selectia GT, astfel încât potențialii membri ai GT să ii poata contacta cu usurintă telefonic, pe email, facebook, sau prin intermediul altor canale de comunicare.

Rezultatele SA1.1 Campanii de conștientizare a angajaților și angajatorilor privind importanța participării la FPC:

-1 CAMPANIE DE CONSTIENTIZARE A ANGAJAȚILOR ȘI ANGAJATORILOR privind importanța participării la FPC și necesitatea acesteia pentru cresterea competitivității întreprinderilor, dezvoltarea societatii bazate pe cunoastere și a angajaților pe piața fortei de munca. Beneficiile pe care GT le primeste exclusiv ca urmare a participarii sale: constientizarea

efectului pozitiv atat pe termen scurt cat si pe termen lung in urma participarii la formare profesionala pentru dezvoltarea de noi competente și a actualizarii cunoștințelor în raport cu noile tehnologii apărute, beneficiile instruirii pentru utilizarea mijloacelor IT și a noilor tehnologii informatice pentru realizarea sarcinilor de lucru si facilitarea accesului la un loc de munca superior sau pastrarea unui loc de munca.

-12 seminarii organizate la sala in cadrul CAMPANIEI DE CONSTIENTIZARE A ANGAJAȚILOR ȘI ANGAJATORILOR din regiunea NV cu privire la importanța și necesitatea formării profesionale continue pentru a spori gradul de participare al angajaților la programe de actualizare a competențelor/dobândirea de noi competențe în raport cu noile tehnologii apărute ca urmare a progresului tehnologic, informarea acestora privind Obiectivele majore ale PEO, respectiv: „optimizarea sistemelor de educatie si formare pentru a raspunde cerintelor pietei muncii" si „consolidarea functionarii eficiente a pietei muncii, facilitarea accesului si a participarii incluzive si egale la ocupare de calitate si durabila pentru resursa forta de munca", minim 240 persoane participante,

-36 webinarii organizate online in cadrul CAMPANIEI DE CONSTIENTIZARE A ANGAJAȚILOR ȘI ANGAJATORILOR din regiunea NV cu privire la importanța și necesitatea formării profesionale continue pentru a spori gradul de participare al angajaților la programe de actualizare a competențelor/dobândirea de noi competențe în raport cu noile tehnologii apărute ca urmare a progresului tehnologic, informarea acestora privind Obiectivele majore ale PEO, respectiv: „optimizarea sistemelor de educatie si formare pentru a raspunde cerintelor pietei muncii" si „consolidarea functionarii eficiente a pietei muncii, facilitarea accesului si a participarii incluzive si egale la ocupare de calitate si durabila pentru resursa forta de munca", minim 720 persoane participante,

-960 persoane angajate din regiunea NV participante la campania de constientizare, informate asupra beneficiilor formarii profesionale continue atat pe termen scurt, cat si pe termen lung

–1 pagina facebook a proiectului pentru informarea angajatilor in cadrul campaniei de constientizare in mediul online cu privire la importanța și necesitatea formării profesionale continue a angajatilor, diseminare de informatii utile si relevante privind formarea profesionala si cursurile organizate

– 1 campanie direct marketing: 3000 flyere distribuite, 1500 pliante distribuite, 2 afise A3 postate, 2 roll-up expuse

Apartenența la grupul țintă se va realiza la intrarea în proiect (data la care persoana va beneficia pentru prima dată de sprijinul oferit prin proiect) prin atașarea de documente doveditoare pentru situatia vizata.

3. Recrutarea si selectia grupului tintă:

Subactivitatea se va desfasura timp de 23 luni, incepand cu luna a doua de implementare, si va fi derulata de expertii selectie GT de la nivelul fiecarui membru al parteneriatului.

Vor fi selectate 610 persoane angajate ce indeplinesc criteriile de apartenenta la GT, cu domiciliul in reg de implementare NV, din care:

-168 pers pentru particip la 6 cursuri de calificare nivel 2 autoriz cf. OG 129/2000;

-280 pers pentru particip la 10 cursuri de perfectionare autoriz cf OG 129/2000,

-120 pers participante la programe de perfectionare autoriz cf OG 129/2000 in domeniul IT,

- 42 pers care ocupa functii de management participante la cursuri de perfectionare autoriz cf OG 129/2000 destinate acestora.

Selectarea GT se va realiza in mod continuu pana la atingerea indicatorului de realizare EECO01, respectiv 610 persoane plus 10 rezerve .

Activitatea contribuie la realizarea obiectivului proiectului, respectiv contribuie la realizarea OS1 din cadrul proiectului ,va contribui la atingerea indicatorilor *EECO01* , *5SR01 si EECR03* prin urmatoarele rezultate concrete:

-610 persoane angajate cu CIM din regiunea NV, cu varsta cuprinsa intre 18 si 64 ani, care au nivel de studii minim ISCED 3, vor fi selectate in grupul tinta pentru a participa la activitatile proiectului, din care 42 persoane angajate cu CIM care ocupa functii de management.

Avand in vedere aplicarea Reg UE 2016/679 privind prot. pers fizice in ceea ce priveste prelucr.datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si a Directivei 2002/58/CE (Directiva asupra confidentialitatii si comunicatiilor electronice), prevederi transpuse in legis nat prin Lg nr. 190/2018 si Lg.506/2004 privind prelucr datelor cu caracter personal si protectia vietii private in sectorul comunicatiilor electronice, cu modificarile si completarile ulterioare, va fi intocmit un ACORD de utilizare a datelor personale (Anexa 3 la dosarul de selectie a GT)prin care beneficiarii isi dau consimtamantul scris pentru prelucr datelor cu caract personal in conformitate cu preved legale mentionate, dupa informarea acestora despre faptul ca datele lor personale vor fi prelucrate in aplicatiile electronice SMIS/MySMIS, in toate fazele proiectului.

Planificarea desfasurarii subactivitatii se va face in functie de procesul de recrutare a GT si a calendarului de desfasurare a activitatii de consiliere si formare profesionala in stransa corelare cu SA1.1, a.i. SUCCESIUNEA desfasurarii acestora sa fie LOGICA si sa genereze rezultatele asteptate. TERMENELE de realizare tin cont de durata de obtinere a rezultatelor cat si de resursele materiale, umane si financiare puse la dispozitie sau achizitionate prin proiect.

Expertii selectie GT vor aplica prezenta Metodologie de identificare, recrutare si selectie a GT, vor participa la evenimentele desfasurate.

Se va tine evidenta persoanelor inscrise in grupul tinta, urmarindu-se atingerea indicatorilor si rezultatelor propuse:

- 610 ANGAJATI CARE PARTICIPA LA UN PROGRAM DE FORMARE PROFESIONALA (*EECO01)*
- 500 participanti (reprezentand 81,96% din total GT) care finalizeaza formarea profesionala cu certificate de absolvire/calificare cu recunoastere nationala (in conformitate cu OG 129/2000 privind formarea profesionala a adultilor, republicta, cu modificarile si completarile ulterioare), (*5SR01)*
- 137 PERSOANE (REPREZENTAND 27,4% DIN TOTAL ABSOLVENTI) CARE OBTIN UN CERTIFICAT DE CALIFICARE IN CONFORMITATE CU PREVEDERILE OG NR.129/2000 (*EECR03)*
- 23 programe de formare calificare/perfectionare realizate

In cazul in care se observa ca indicatorii sunt mai dificil de atins, se vor introduce mesaje tinta de atragere a membrilor respectivei categorii prin intermediul campaniilor de constientizare.

- ✓ **3.1. Dosarul de înscriere** va cuprinde urmatoarele anexe:
  -Formular de inregistrare GT (Anexa 1);
  -Cerere de inscriere/Declaratie privind evitarea dublei finantari (Anexa 2);
  -Acord de utilizare a datelor personale (Anexa 3);
  -Angajament de a respecta conditiile proiectului si de a urma activitatile care ii revin in situatia selectarii (Anexa 4);
  -Declaratie de compatibilitate (Anexa5);
  -Copie a CI/ flotant (unde este cazul);
  -Adeverinta de la locul de munca, din care sa rezulte la data emiterii ocupatia (codul COR), norma de lucru si durata contractului de munca , sau copie CIM, sau extras REVISAL
  -Copie acte studii (diploma ultimei forme de invatamant absolvite), dupa caz,
  -Copie certificate căsătorie/ divorț daca este cazul
  -Alte doc relevante solicitate de membrii echipei de proiect.

Suplimentar pentru persoanele care ocupa pozitii de management:
- declaratie pe propria raspundere ca nu detin calitatea de admin/reprez legal în nicio întrep. publică sau privată.

Adeverinta de la locul de munca va fi emisa si semnata de angajator care va mentiona concret daca functia persoanei este de management sau de subordonare, si nu va lasa loc de interpretari

Formularele tip vor fi puse la dispozitie persoanelor interesate, in format fizic sau electronic, de catre responsabilii selectie GT, cu ocazia intalnirilor directe/ evenimentelor de informare/in urma desfasurarii campaniei de constientizare. Dosarele primite in format fizic se vor inregistra la nivelul fiecaruia dintre parteneri intr-un registru de înregistrare a dosarelor de candidatură în vederea înscrierii în grupul țintă (formular tip, anexa 7 la prezenta metodologie).

Înscrierea propriu-zisa in vederea selectarii pentru a face parte din GT al proiectului se realizeaza prin depunerea dosarului de candidatura in perioada de inscriere si in locatiile stabilite. Formularele tip vor fi puse la dispozitia persoanelor interesate de catre expertii selectie GT, cu ocazia intalnirilor directe/evenimentelor organizate sau in format electronic.

Admiterea in GT se va face in urma verificarii dosarelor de inscriere si a constatarii respectarii criteriilor de eligibilitate valabile. Verificarea documentelor depuse va fi realizata de catre expertii selectie GT.

Fiecare persoana din grupul tinta va fi informata despre obligativitatea de a furniza datele personale si despre faptul ca datele personale vor fi prelucrate in aplicatiile electronice MySMIS2021/SMIS2021+, in toate fazele de evaluare/ contractare/ implementare/ sustenabilitate a proiectului, cu respectarea dispozitiilor legale mentionate. Fiecare persoana inscrisa in GT isi va da consimtamantul pentru prelucrarea datelor cu character personal, in conformitate cu prevederile legale mentionate.

- ✓ **3.2 Criteriile de selecție**

Grupul tinta (GT) este format din 610 persoane angajate (EECO01) care indeplinesc la data intrarii in operatiune, cumulativ următoarele CRITERII:

- sa aiba domiciliul/resedinta in regiunea NV;
- sa fie angajati cu CIM (cu norma intreaga sau cu timp partial) in intreprind publice sau private;
- au implinit 18 ani;

- au varsta sub 65 ani;
- nu sunt angajati in institutii/autoritati publice (centrale sau locale) si din cadrul pers jurid publice din sist de sanatate si sist de invatamant (se va atasa adev. de la locul de munca din care sa rezulte, la data emiterii acesteia, angajatorul, ocupatia-cod COR, norma de lucru si durata CIM sau copie dupa CIM);
- sa detina nivel de studii minim ISCED 3 (se va atasa ultima diploma de studii),
- sa nu fie angajati la beneficiar/partener.

Persoanele care ocupa pozitii de management care indeplinesc conditiile de eligibilitate vor prezenta o declaratie pe propria raspundere ca nu au calitatea de admin/reprezentant legal in nici o intreprindere publica sau privata, si vor prezenta o adeverinta de la locul de munca din care reiese ca ocupa pozitii de management conform organigramei intreprinderii respective.

Criteriile de selectie respectă urmatoarele principii orizontale(PO) :

-Egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati si integrarea perspectivei de gen (minim 50% din total GT selectat, vor fi femei);

-Nediscriminarea si prevenirea oricarei forme de discriminare; accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilitati.

SA1.2 se va desfasura cu respectarea principiului DNSH, la intalnirile cu membrii GT selectati se va promova Dezvoltarea durabila astfel cum este prevazuta la art.11 din TFUE, tinand seama de obiectivele de dezv durabila ale ONU, de Acordul de la Paris si de principiul de „a nu prejudicia semnificativ".

Inscrierea se va face permanent, pe durata activității, in ordinea primul venit – primul servit, pana la completarea locurilor (610 persoane apartinand GT selectate + 10 pers rezerva). In ceea ce priveste identificarea si selectarea GT,

Selectia pentru includerea in grupul tinta al proiectului se va realiza in functie de criteriile de eligibilitate prevazute si se va aplica principiul "primul venit primul servit". Vor fi respectate conceptele de egalitate de sanse si eliminarea tuturor criteriilor de discriminare (sex, religie, orientare sexuala, rasa, nationalitate, etnie, limba, convingeri, gen, handicap). Nu vor putea fi inscrisi in grupul tinta candidatii care nu indeplinesc criteriile de eligibilitate, cei care nu sunt de acord sa furnizeze datele/documentele necesare dovedirii apartenetei al grupul tinta sau cei care nu sunt de acord ca fara un motiv de forta majora sa nu renunte pe parcurs la participarea la activitatile proiectului. Respingerea este comunicata persoanei interesate impreuna cu motivele care au condus la aceasta decizie. In momentul atingerii indicatorilor prevazuti in proiect, respectiv 610 persoane apartinand grupului tinta selectate + maxim 10 persoane rezerve, procedura de selectie a grupului tinta se va fi incheiat.

Nu vor fi inscrisi in grupul tinta angajati din institutii/autoritati publice (centrale sau locale) si din cadrul persoanelor juridice publice din sistemul de sanitate si sistemul de invatamant.

Grupul tinta eligibil include numai persoane cu domiciliul sau resedinta legala in Romania, respectiv regiunea NV.

In grupul tinta se vor selecta numai persoane care au nivel de formare minim ISCED3.

Persoanele inscrise in grupul tinta NU trebuie sa fie angajate la Beneficiar/partener.

✓ 3.3 Verificarea dosarelor, validarea si solutionarea eventualelor contestati

Înscrierea efectivă a candidatilor in grupul tinta se va face in urma verificarii dosarelor de inscriere. Lipsa unuia dintre documente, precum si neindeplinirea criteriilor de selectie descrise anterior conduce automat la neinscrierea candidatului in grupul tinta al proiectului. Validarea dosarelor se va realiza respectand principiul "Primul dosar (corect) sosit, primul servit".

Dosarele depuse vor fi verificate de catre expertii selectie grup tinta si vizate de catre expertul de coordonare activitati din partea partenerului sau de catre managerul de proiect. Verificarea dosarelor de candidatura va viza indeplinirea criteriilor de selectie si corectitudinea/ completitudinea intocmirii dosarului (persoana indeplineste criteriilor de selectie si a adus toate documentele conform solicitarilor).

În urma acestei verificari partenerul va intocmi un Proces verbal de verificare a dosarelor, proces verbal care va fi centralizat de catre Solicitant. Totodata partenerul va intocmi o baza de date cu contactele tuturor persoanelor care au depus dosare pentru inscrierea in proiect.

Dupa verificarea dosarelor de candidatura, partenerul va intocmi, cu respectarea indicatorilor din proiect, lista candidatilor admisi in grupul tinta, lista candidatilor propusi ca rezerve si lista candidatilor respinsi. Aceste liste vor fi cuprinse in Procesele verbale de selectie. Rezultatul evaluarii se va transmite, pe email, fiecarui solicitant. Eventualele contestatii se vor depune in scris la sediile de proiect sau se vor transnsmite prin email, in termen de 3 zile lucratoare de la afisarea rezultatelor.

In situatia in care un membru inscris in GT se retrage ulterior din proiect, responsabilii cu recrutarea GT vor proceda imediat la inlocuirea acestuia cu o alta persoana interesata sa participe la activitatile proiectului si care indeplineste criteriile de eligibilitate impuse de metodologia de selectie a GT.

Validarea dosarului, respectiv includerea persoanei in grupul tinta ce ii permite acesteia sa ia parte la toate activitatile proiectului, se va realiza cu respectarea principiilor orizontale FSE+ privind nediscriminarea, accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilitati si egalitatea de sanse indiferent de rasa, gen, nationalitate, etnie, limba, religie, orientare sexuala, categorie sociala, dizabilitate, boala cronica necontagioasa, infectare HIV sau orice alt criteriu care duce la restrictionarea accesului in proiect.

Solicitantul si Partenerii isi asuma, prin cererea de finantare si anexele sale, obligatia respectarii prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul General privind Protectia Datelor), prevederi transpuse in legislatia nationala prin Legea nr. 190/ 2018, precum si prevederile Directivei 2002/58/CE privind prelucrarea datelor personale si protejarea confidentialitatii in sectorul comunicatiilor publice (Directiva asupra confidentialitatii si comunicatiilor electronice), transpusa in legislatia nationala prin Legea nr. 506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal si protectia vietiiprivate in sectorul comunicatiilor electronice, cu modificarile si completarile ulterioare. Depunerea cererii de finantare reprezinta un angajament ferm privind acordul solicitantului/ partenerilor, in nume propriu si/sau pentru interpusi, cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal procesate in toate fazele de evaluare si selectie si ulterior, daca este cazul, in toate fazele de contractare, implementare, sustenabilitate a proiectului, inclusiv in cadrul aplicatiilor electronice MySMIS2021/SMIS2021+.

Depunerea cererii de finantare este un angajament ferm privind acordul solicitantului in nume propriu si/sau pentru interpusi, cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal procesate in evaluarea proiectului.

In Procedura de selectie a grupului tinta se vor respecta principiile orizontale ale liniei de finantare:

Egalitate de sanse si de tratament intre femei si barbati si integrarea perspectivei de gen:

- Procesul de selectie a grupului tinta va avea la baza criterii obiective, ce nu tin cont de gen, rasa, etnie, categorie sociala, varsta, etc., cu acces egal la resursele necesare implementarii (informatie, echipamente, consumabile, spatii de lucru).

- In cadrul A.3 fiecare membru GT va fi liber sa-si dezvolte propriile competente, aptitudini si sa-si exprime optiunile, fara a fi influentat de sex, rasa, etnie, religie caruia ii apartine. Grupele de cursanti vor fi echilibrate, cu un nr. aprox. egal de femei si barbati, punand accent pe promovarea egalit. de sanse, incluziune sociala și insertia pers. Defavorizate

Nediscriminare si prevenirea oricarei forme de discriminare:

- utilizarea exclusiva a criteriilor de competenta profes, eliminand orice diferente de gen sau alta forma de discriminare.
- Proiectul actioneaza pentru a asigura ca nicio persoana nu este exclusa din activitati din cauza unor factori discriminatorii, ofera tuturor particip. sanse egale pentru o dezv activa si echitabila Materialele informative concepute vor promova dreptul la nediscriminare (directa sau indirecta).
- Prin toate activitatile ce vor fi desfasurate se vor aplica politici care combat orice inegalitate, discriminare de tratament, deosebire, excludere, restrictie, aplicandu-se doar criterii de competenta profesionala, atat a pers. de sex masculin cat si feminin, cu drepturi egale.
-Recrutarea si selectarea GT va fi una transparenta si nediscrim., membrii GT vor fi pers. angajate (varsta intre 18 si 65 ani) cu CIM din reg. NV, indif. de sex, rasa, culoare, origine etnica sau sociala, caract. genetice, limba, religie sau convingerile, opiniile politice sau de orice alta natura, apartenenta la o minoritate nationala, averea, nasterea, un handicap, varsta sau orient sexuala a GT, asigurand acces egal la resursele necesare implement.(informatie, echipam., consumabile etc.).
-Proiectul prevede combaterea actelor de hartuire morala si discriminare, actioneaza proactiv pentru prevenirea actelor discriminatorii. In cazul aparitiei unor astfel de sit.conflictuale, echipa de manag. și implem. are rolul de a media solutionarea pe cale amiabila a conflictelor, se oferă un cadru de sprijin in caz de hartuire si discriminare.

Asigurarea accesului persoanelor cu dizabilitati:

Se vor organiz. toate evenimentelor in locatii perfect accesibile pentru pers cu dizabilitati. Aceasta abordare asigura ca orice individ, indiferent de abilitatile sale, poate participa activ la activit. propuse.Drepturile pers cu dizabilitati din GT vor fi protejate si promovate cu respectarea princip. specifice (prevenirea si combaterea discriminarii, solidaritatea sociala si adaptarea societ. la nevoile pers. cu dizabilitati). Protejarea acestor drepturi in cadrul proiectului contribuie nu doar la respectarea legislatiei, ci si la construirea unor comunitati mai juste si mai incluzive.In vederea promovarii dezideratului ”Accesibilitate”, solicitantul si partenerii vor intreprinde urmatoarele MASURI: 1) materialele distribuite in cadrul proiectului vor fi create corespunzator pentru a putea fi accesate si de persoane cu dizabilitati; 2) in cadrul tuturor activitatilor proiectului vor fi promovate actiunile necesare pentru asigurarea accesibilitatii grupurilor dezavantajate la locul de munca; 3) locatiile alese pt derularea cursurilor de formare/evenimentelor vor fi alese tinand cont de existenta facilitatilor pentru pers cu dizabilitati. Astfel, solicitantul/partenerii vor integra in implementare masurile necesare in vederea eliminarii barierelor de accesibilitate sau prevenirii unor noi obstacole privind accesibilitatea pers cu dizabilitati ce pot aparea in implement. proiectului; 4) implementarea unor modalit. eficiente de sesizare si feedback pt a permite pers. cu dizabilitati sa raporteze orice probl. legata de accesibilitate si pt a imbunatati continuu mediul si serviciile oferite.Proiectul va respecta principiul egalit.de sanse si va permite inscrierea in GT a pers. cu dizabilitati care au capacit. de a urma cursurile de formare profesionala. Organizatorii vor permite accesul in sala de curs a pers. insotitoare, in masura in care pers. cu dizabilitati din GT vor solicita acest lucru. De asemenea, vor fi folosite locatii care sa aiba facilitati care sa permita accesul pers. cu dizabilitati (ex: rampa acces in imobil pt pers cu dificultati de mobilitate; usa speciala pt a permite accesul in toaleta cu scaun cu rotile, scaune ergonomice etc.). Toate obstacolele fizice vor fi inlaturate/ameliorate, vor fi utilizate in desf. Activit. spatii speciale de acces in vederea

asigurarii accesului pers cu dezabilitati., fiind respectate prev legisl.in vigoare cu priv la accesul in cladirile si structurile de utilit publica. In functie de nevoile pers. cu dizabilitati, se va pune la dispozitia acestora tehnologie asistiva, respectiv: software sau hardware specializat pt a-i ajuta sa foloseasca computere si alte dispozitive tehnologice, dispozitive pt citirea ecranului pt pers. cu deficiente de vedere. In toate activitatile proiectului, echipa de implementare se va asigura ca principiul accesibilitatii la mediul fizic, comunicational si informational al persoanelor cu dizabilitati, ce fac parte din GT, va fi respectat.

4. Gestiunea internă a documentelor

În derularea activitatilor anterior descrise, membrii echipei de implementare atât la nivelul partenerului precum și Solicitantul vor respecta un set de reguli de gestiune unitară a documentelor, dosarelor si bibliorafturilor care contin documentele aferente procesului de selectie a Grupului Tinta.

Se va urmari o gestiune fizica adecvata a documentelor si dosarelor intocmite, dosarele vor fi grupate in bibliorafturi si bibliorafturile se vor eticheta corespunzator, in scopul accesarii facile a continutului acestora.

Reguli de gestiune a documentelor:

- Dosarele de candidatura pentru selectie in vederea includerii in Grupul tinta se vor alcatui atât de partener cât și de Solicitant.
- Dosarul de candidatura pentru selectie in vederea includerii in Grupul tinta se intocmeste pentru fiecare candidat si contine documentele prevazute in prezenta metodologie, in ordinea stabilita.
- Dosarele de candidatura pentru selectie in vederea includerii in Grupul tinta se vor alcatui intr-un exemplar original.
- Fiecare biblioraft intocmit va avea un opis al documentelor pe care le contine, pozitionat ca prima pagina din continutul sau.

Arhiva electronica a proiectului se va realiza pe etape de proiect si subactivitati. La finalul procesului de selectie aceasta va contine urmatoarele foldere distincte:

-„Dosare nevalidate”. Dosar individual etichetat cu numele deponentului ce va contine toate documentele depuse de acesta la care se adauga motivatia responsabilului de grup tinta si document care sa ateste ca deponentul a fost instiintat.

-”Dosare validate” – dosare cu eticheta numelui persoanei validate ce va contine toate documentele depuse de acesta si document care sa ateste ca deponentul a fost instiintat.

Evidenta grupului tinta se va realiza electronic prin aplicatii electronice specifice – MySMIS2021/SMIS2021+ si se va actualiza periodic cu informatii privind evolutia beneficiarului (servicii oferite, cursuri absolvite, etc).

Rezultatele activitatii de recrutare si selectie: minim 610 persoane angajate care doresc sa urmeze cursuri de formare profesionala, din care 42 persoane angajate care ocupa functii de management.

5. Servicii oferite grupului țintă

- 610 persoane angajate cu CIM din regiunea NV, cu varsta cuprinsa intre 18 si 64 ani, care au nivel de studii minim ISCED 3, vor fi selectate in grupul tinta pentru a participa la activitatile proiectului, din care 42 persoane angajate cu CIM care ocupa functii de management

5.1 Consilierea profesională a angajaților grup tinta pentru încurajarea participării la programele de FPC, inclusiv în legătură directă cu dezvoltarea carierei și apariției de noi competențe pe piața muncii

SCOPUL SA2.1 Consilierea profesională, este de a incuraja participarea la programele de FPC a GT, inclusiv în legătură directă cu dezvolt carierei și apariției de noi competențe pe piața muncii - asigură încurajarea beneficiarilor pentru a căuta și accesa programe de formare care au rolul de a le dezvolta competențele profes existente sau pentru a dobândi noi competențe,- consolidează încrederea angajaților în forțele proprii și facilitează accesarea progr de formare pentru dezvolt carierei,- oferă informații cu privire la noile tehnologii și cu privire la posibilitățile de dezvolt profesională pentru adaptarea competențelor profesionale în raport cu acestea, contribuie la acceptarea progresului tehnologic și la înțelegerea rolului acestuia de a ușura/înlesni munca și nu de a înlocui omul, - contribuie la înfrângerea fricii fată de nou și de conștientizare a faptului că prin învățare continuă și susținută procesele de producție pot fi îmbunătățite iar munca poate deveni mai ușoară.

Masurile destinate GT vor fi furnizate de o maniera personalizata si adaptata nevoilor, comp si intereselor acestora, coreland in acelasi timp programele de FPC cu nevoile reale ale angajatorilor pe piata muncii, astfel:
- 610 persoane apartinand grupului tinta selectate vor beneficia de servicii de consiliere si orientare profesionala ,organizate si desfasurate pentru încurajarea participării la programele de FPC, inclusiv în legătură directă cu dezvoltarea carierei și apariției de noi competențe pe piața muncii,
- 610 recomandari privind cursuri de formare profesionala oferite in proiect în funcție de obiectivele profesionale urmărite și de competențele și abilitățile deținute, in vederea dezvoltarii profesionale continue a acestora ca urmare a evolutiilor tehnologice rapide si a aparitiei de noi competente pentru a tine pasul cu schimbarile tehnologice de la locul de munca, digitalizare, schimbarile in practicile/metodele de lucru, inclusiv programe dedicate pentru managementul organizatiilor, respectiv pregatire pentru persoane care ocupa pozitii de management.

Vor fi realizate 610 profile ocupationale personalizate, individuale, realizate cu ajutorul instrumentului electronic COGNITROM CAS++, care vor ajuta participantii la o mai buna cunoastere a propriilor competente si aptitudini, putând astfel sa ia decizii informate în ceea ce priveste propriul parcurs profesional

5.2 Organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru angajați, inclusiv persoane care ocupă poziții de management

Vor fi selectate 610 persoane angajate ce indeplinesc criteriile de apartenenta la GT, cu domiciliul in reg de implementare NV, din care:
-168 pers pentru participarea la 6 cursuri de calificare nivel 2 autoriz cf. OG 129/2000;
-280 pers pentru particip la 10 cursuri de perfectionare autoriz cf OG 129/2000,
-120 pers participante la programe de perfectionare autoriz cf OG 129/2000 in domeniul IT,
-42 pers care ocupa functii de management participante la cursuri de perfectionare autoriz cf OG 129/2000 destinate acestora.

Astfel vom avea ca rezultate:

- 500 participanti (reprezentand 81,96% din total GT) care finalizeaza formarea profesionala cu certificate de absolvire/calificare cu recunoastere nationala (in conformitate cu OG 129/2000 privind formarea profesionala a adultilor, republicta, cu modificarile si completarile ulterioare)
- 137 persoane (reprezentand 27,4% din total absolventi) care obtin un certificat de calificare in conformitate cu prevederile OG nr.129/2000
- 23 programe de formare calificare/perfectionare realizate

5.3. Acțiuni inovative pentru creșterea participării la FPC și oferirea unui sprijin educațional individualizat, inclusiv prin activități de transfer de bune practici

Subactivitatea va fi o actiune inovativa prin care se ofera sprijin educational individualizat si activitati de transfer de bune practice prin intermediul unui "Incubator de competente" la nivelul Solicitantului care va avea drept SCOP actualizarea competentelor specifice ale angajatilor ca urmare a evolutiilor tehnologice rapide si a aparitiei de noi competente. . Incubatorul de competente astfel organizat va avea si rolul de a contribui la sustenabilitatea proiectului pe termen lung. In cadrul incubatorului de competente vor fi dezvoltate mecanisme care sa anticipeze nevoile viitoare de competente, atat la nivel de sector cat si la nivelul operatorului economic. Prin intermediul activității noi dorim să realizăm o punte (instrument de lucru) prin care: - forța de muncă activă angajată să fie pusă în contact cu furnizorii de formare în domeniul noilor tehnologii,- furnizorii de formare, în domeniul noilor tehnologii, să transfere competențele necesare implementării în mediul de producție/ economie. Astfel, mecanismul creat de noi va permite un proces de comunicare, cunoaștere reciprocă și transfer de bune practici între cei care oferă formare în domeniul tehnologic și cei care o aplică în mediul de producție/piață. Pentru anticiparea nevoilor viitoare de competențe, în primul rând la nivelul operatorilor economici care vor fi cooptați pentru a participa la proiect dar și la nivel de sector, în cadrul activităţii va fi creat un mecanism de constatare a necesităților de formare continuă a angajaților prin:- instituirea unui model de analiza a stadiului de tehnologizare la nivel de sector,- instituirea unui model de analiza a nivelului competențelor tehnologice deținute de angajații unei întreprinderi în raport cu tehnologiile existente,- stabilirea unui plan de actualizare a competentelor angajaților proprii prin raportare la tehnologiile existente pe care firma ar dori sa le implementeze. - realizarea și propunerea unui plan de formare profesională continuă pentru firmele participante pentru ca angajații să fie pregătiți pentru a putea implementa cele mai noi tehnologii în întreprindere,- identificarea si inventarierea resurselor de formare pe care firma le-ar putea accesa pentru pregătirea angajaților proprii, - crearea unui model de bună practică în ceea ce privește formarea profesională continuă (diagnoza programare si implementare) si diseminarea acestuia în rândul agenților economici de la nivelul regiunii de implementare. Organizarea si desfasurarea SA4.1 revine Solicitantului si va fi derulata prin 1 Expert actiuni inovative care este responsabil de implementarea SA4.1. si care va organiza „Incubator de competente” la nivelul solicitantului, prin care va acorda:-suport angajatorilor din regiunea de implementare in elaborarea programelor didactice si metodelor de evaluare a formarii profesionale a angajatilor -sprijin in elaborarea suporturilor de curs de catre angajatori in vederea formarii continue a angajatilor -suport informational catre intreprinderi in vederea dezvoltarii de programe de formare profesionala si dezvoltare personala dedicate angajatilor proprii -va acorda sprijin intreprinderilor pentru elaborarea unui plan de dezvoltare a resurselor umane prin participarea la activitati de formare la locul de munca. Prin implementarea SA 4.1 se genereaza REALIZARI SPECIFICE IMEDIATE, cum ar fi: 2 protocoale de colaborare cu minim 2 angajatori din zona de implementare in vederea continuarii activitatilor proiectului si dupa terminarea acestuia, cat si implementarii de programe

de formare a angajatilor proprii in vederea dezvoltarii profesionale continue a acestora ca urmare a evolutiilor tehnologice rapide si a aparitiei de noi competente pentru a tine pasul cu schimbarile tehnologice de la locul de munca, digitalizare, schimbarile in practicile/metodele de lucru, inclusiv programe dedicate pentru managementul organizatiilor, respectiv pregatire pentru persoane care ocupa pozitii de management; 1 Manual de competente profesionale a angajatilor in vederea dezvoltarii de noi competente si utilizarii de noi tehnologii, pentru actualizarea competentelor specifice ca urmare a evolutiilor tehnologice rapide si a aparitiei de noi competente, care sa functioneze si dupa terminarea proiectului; Un Catalog al progr. de formare profesionala specifica cu accent pe educatia individualizata si schimb de bune practici, si distribuirea acestuia la angajatorii din reg.NV.; 1 „Incubator de competente" dedicat FPC la nivelul solicitantului prin care se dezvolta noi competente pe piata muncii pentru a tine pasul cu noile tehnologii; 3 programe individualizate in vederea dezvoltarii de competente lingvistice, si competente digitale ale angajatilor, dezvolt locurilor de munca digitale, dezvoltarea competentelor si a locurilor de munca verzi si contributia la economia verde;– 3 seminarii tematice organizate on-line, pt promovarea egalitatii de sanse, non-discriminare si a dezvoltarii durabile;- 1 analiza a nevoilor viitoare de competente in regiunea de implementare; -1 Manual de bune practici. Formarea profesională , dezvoltarea de noi competente intr-un "incubator" de competente favorizeaza angajatii, acestia vor putea accesa locuri de munca superioare , isi vor imbunatatii situatia pe piata muncii. Formarea profesionala este importantă atât pentru motivaţia şi evoluţia profesională a salariaţilor, cât şi pentru productivitatea companiei. O strategie corectă, pe termen lung a oricărei companii trebuie să aibă în vedere faptul că adaptarea continua la cerinţele pieţei se realizează şi prin intermediul angajaţilor, a modului de lucru şi a cunoştinţelor pe care aceştia le pot utiliza în activitatea de zi cu zi. Pentru o educatie individualizata corecta acordata se va avea in vedere: Adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă; Interesul acestuia pentru obținerea unei calificări profesionale; Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază; Reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice; Dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale; Prevenirea riscului șomajului; Promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale. Echipa responsabilă de implementarea activităţii va realiza pentru fiecare din firmele participante la activitatea de formare:- diagnoza mediului tehnologic în care firma își desfășoară activitatea,- diagnoza comparativă a mediului firmei si a situației din firma, - diagnoza stadiului de pregătire a personalului în raport cu mediul întreprinderii,- un plan de formare/actualizare a competentelor angajaților proprii prin raportare la tehnologiile existente care va fi prezentat conducerii firmei în vederea implementării,- un inventar al resurselor de formare care pot fi accesate de firma pentru pregătirea personalului. PLANIFICAREA desfasurarii SA4.1 se va face in functie de procesul de recrutare a mb GT si a calendarului de desfasurare a activitatii de consiliere si formare profesionala in stransa corelare cu SA1.1, astfel incat SUCCESIUNEA desfasurarii acestora sa fie LOGICA si sa genereze rezultatele asteptate. Calendarul de desfasurare a fost stabilit pentru a da posibilitatea transferului de bune practici membrilor GT care au participat la activitatile proiectului, pentru a transfera rezultatele obtinute catre actorii interesati si a participa activ la sustenabilitatea proiectului promovand activitatile desfasurate pentru coptarea in viitor a cat mai multi participanti la formarea profesionala specifica. In cadrul incubatorului de competente mb grupului tinta vor beneficia de programe de educatie individualizata adaptata la nevoile fiecaruia, vor avea posibilitatea continuarii procesului de formare initiat prin proiect, si va avea posibilitatea participarii la schimbul de bune practice cu alte persoane participante.

Pentru a realiza cresterea interesului pentru participarea angajatilor la FPC ne propunem să realizăm 1 eveniment pentru promovarea formării profesionale, organizat sub denumirea Forum-"Promovarea invatarii pe tot parcursul vietii". SCOPUL SA4.2 este: creșterea gradului de interes și motivare al angajaților din regiunea NV pentru a participa la programe de formare și

instruire în vederea actualizării competențelor specifice necesare exercitării cu succes a meseriei pe care o dețin, sau dezvoltarii de noi competente necesare ca urmare a evolutiilor tehnologice rapide si a aparitiei de noi competente; - facilitarea transferului de bune practici, în domeniul formarii profesionale continue, în special în ceea ce privește competențele specifice pe care ar trebui să le dețină lucrătorii pentru a putea lucra cu noile tehnologii/pentru a putea avea acces la noile tehnologii. Pentru a realiza creșterea gradului de participare a lucrătorilor la programe de formare profesională continuă ne propunem să realizăm 1 eveniment pentru promovarea formării profesionale, organizat sub denumirea „Forum-"Promovarea invatarii pe tot parcursul vietii", prin care vor fi informati atat angajatii cat si angajatorii cu privire la importanta participarii la FPC, aceasta fiind esentiala pentru a Tine Pasul cu schimbarile din societate, cu necesitatea dezvolt de noi competente ca urmare a evolutiilor teh rapide si a aparitiei de noi competente, cu implicarea mb GT., cat si promovarea locurilor de munca verzi. REALIZARI SPECIFICE IMEDIATE: Minim 50 persoane vor participa la evenimentul organizat de catre P1 in cadrul proiectului, minim 50 persoane participante vor fi informate cu privire la importanta participarii la formarea profesionala continua, necesitatea dezvoltarii de noi competente ca urmare a evolutiilor tehnologice rapide si a aparitiei de noi competente. In cadrul evenimentului vor fi amenajate 2 stand-uri de prezentare a noilor tehnologii care necesita dezvoltare de noi competente cu prezentarea cursurilor de formare necesare pentru utilizarea tehnologiilor prezentate si a competentele necesare a fi dobandite; 2 ateliere de lucru cu caracter tehnologic si inovativ, in cadrul carora vor fi - prezentate activități de bune practici în domeniul aplicațiilor tehnologice/exemple de bună practică unde tehnologia ușurează și eficientizează munca. In cadrul evenimentul se vor prezenta avantajele formarii profesionale continue, in mod special in domeniul tehnologic unde este necesar a se dezvolta competente specifice unui/unor domenii de activitate de interes pe plan local/regional. Pentru organizarea unui Forum-"Promovarea invatarii pe tot parcursul vietii", se va realiza: -Baza de date a angajatorilor din regiunea NV pe domenii de activitate -Baza de date a furnizorilor de formare profesională continuă pe domenii de competențe oferite la nivelul regiunii NV: furnizori în sistem formal și non formal, cat si a autorizatiilor de formare detinute de catre acestia, - Pregătirea invitațiilor la eveniment, - Informarea si invitarea furnizorilor de formare, a angajatorilor și a angajaților la eveniment, cooptarea si implicarea membrilor GT pentru participarea la eveniment, pentru a oferi schimb de bune practici factorilor interesati de activitatile de formare profesionala continua si de a le impartasi experienta participarii la programe de formare si beneficiile obtinute in urma absolvirii acestora si participarii la activitatile proiectului. Astfel se va realiza schimbul de bune practici catre potentiali viitori participanti la formarea profesionala continua. In cadrul evenimentului vor fi distribuite 50 brosuri privind meseriile viitorului si competentele necesare. Evenimentul promoveaza competentele si locurile de munca verzi. Se va prezenta avantajele produse in societate a transferului catre locurile de munca verzi si protectia mediului.

6. Implicarea și menținerea grupului țintă în activitățile proiectului

6.1 Implicarea grupului țintă în activitățile proiectului

Modalitatea de implicare a membrilor GT in activitităţile proiectului : o comunicare permanenta cu GT si implicare a acestora in toate activitățile proiectului, astfel se vor constitui in promotori ai activitatilor in care sunt implicati si implicit ai proiectului in randul cunostintelor si apropiatilor, difuzand informații privitoare la proiect. Avand in vedere aplicarea Reg UE 2016/679 privind protecția persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si a Directivei 2002/58/CE (Directiva asupra confidentialitatii si comunicatiilor electronice), prevederi transpuse in legislația națională prin Lg nr. 190/2018 si Lg.506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal si protectia vietii

private in sectorul comunicatiilor electronice, cu modificarile si completarile ulterioare, va fi intocmit un ***ACORD de utilizare a datelor personale (Anexa 3 la dosarul de selectie a GT)*** prin care beneficiarii isi dau consimtamantul scris pentru prelucrarea datelor cu caract personal in conformitate cu prevederilor legale mentionate, dupa informarea acestora despre faptul ca datele lor personale vor fi prelucrate in aplicatiile electronice SMIS/MySMIS, in toate fazele proiectului.

TOTI MEMBRII GT vor beneficia de masuri personalizate, respectiv:1.Consilierea profesională a angajaților pentru încurajarea participării la programele de FPC, inclusiv în legătură directă cu dezv carierei și apariției de noi competențe pe piața muncii, si 2.Servicii de formare profesională a adulților, în conformitate cu prevederile OG nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată.

Implicarea grupului tinta in activitatile proiectului proiectului se va face prin aplicarea unor tehnici motivationale care includ metode inovative si interactive de comunicare si invatare/formare, identificarea necesitatilor fiecarui participant, in mod individual si personalizarea informatiilor oferite, stimularea competitiei prin interactivitatea programelor de formare profesionala, acordarea de stimulente financiare (subventii), materiale (suporturi de curs) si morale (sustinerea morala activa) care sa compenseze timpul alocat de catre fiecare participant in dauna altor activitati cu impact personal, coresponsabilizarea personala, o continua informare a nivelului de progres, tehnici inovative, interactive si personalizate de informare si comunicare, recunoasterea performantelor etc. De asemenea, implicarea si mentinerea persoanelor din grupul tinta se va face prin participarea activa in cadrul tuturor activitatilor desfasurate in proiect sub supravegherea si atenta monitorizare a expertilor responsabili.

Implicarea persoanelor din grupul tinta se va face prin participarea activa in cadrul tuturor activitatilor desfasurate in proiect sub supravegherea si atenta monitorizare a expertilor responsabili

Persoanelor din grupul tinta li se vor solicita opinii si feed–back in fiecare activitate, iar sugestiile si comentariile lor vor fi integrate in organizarea proiectului, astfel acestia sunt transformati in co-participanti in proiect, cu rol activ si cu un cuvant de spus, nu avand doar cu rolul de beneficiari de servicii.

Implicarea participativa a grupului tinta este critica pentru succesul si sustenabilitatea serviciilor din cadrul proiectului si necesara pentru ca interventiile sa aiba un impact pozitiv. Orice persoana trebuie sa-si asume responsabilitatea pentru propria viata, bunastare si evolutie personala, profesionala si sociala.

6.2 Menținerea grupului țintă în activitățile proiectului, se va face prin implicarea activa in cadrul tuturor activitatilor proiectului, implicare stimulata de catre expertii responsabili de fiecare activitate la care vor participa persoanele din grupul tinta. De asemenea, mentinerea in cadrul proiectului se va face prin caracterul integrat al activitatilor / masurilor / interventiilor / instrumentelor propuse prin cadrul prezentului proiect, de care sa beneficieze fiecare persoana din grupul tinta.

Masuri de mentinere a persoanele din grupul țintă în activitățile proiectului:

- formatori cu experienta practica si abilitati de comunicare deosebite,
- metode de formare inovative
- mijloace si materiale de instruire moderne,
- teme de instruire noi, interesante si atractive,
- programe de instruire desfasurate intr-un ambient stimulativ
- materiale de instruire si suporturi de curs facile si practice

- conditii de asimilare cunostinte teoretice si practice la standarde europene
- consilieri cu experienta practica si abilitati de comunicare deosebite dedicati serviciilor de informare si consiliere, orientare in cariera si mediere
- subvenții pentru participarea la programele de formare
- transparența in organizarea tuturor activitatilor
- asigurarea egalitatii de sanse si de drepturi in toate etapele de implementare a proiectului

Mentinerea legaturii cu grupul tinta se va realiza, in toate etapele proiectului. Grupul tinta va fi in permanenta informat, prin toate mijloacele de comunicare disponibile, despre toate activitatile desfasurate prin proiect. In cazul unor situatii de absenteism sau abandon, se vor lua toate masurile necesare pentru a asigura prezenta obligatorie sau pentru a inlocui persoana care a abandonat programul de formare cu una din rezerve prin suplimentarea numarului de participanti la un alt curs.

7. Stimularea participării GT la activitățile proiectului și beneficiile dobândite

Prin participarea la cursurile de formare, grupul tinta va dobandi si dezvolta cunostinte, abilitati, calificari capacitati necesare și competențe pentru a ține pasul cu noile tehnologii .

Stimularea participarii persoanelor din grupul tinta la activitatile proiectului se va realiza prin promovarea pachetului integrat de servicii, ce vor fi furnizate de o maniera personalizata si adaptata nevoilor, competentelor si intereselor acestora:

-programe de formare diversificate, atractive si facil de frecventat, adaptate nevoilor reale ale angajatorilor de pe piata muncii;

-instruire teoretica si practica interactiva si atractiva;

-continut informational adaptat nivelului de pregatire al participantilor;

-subventii pentru participare la cursuri;

-evaluarea si certificarea autorizata de Ministerul Muncii a competentelor profesionale dobandite in urma participarii la cursuri;

Beneficiile (angajati si angajatori) in urma participarii persoanelor din grupul tinta la activitatile proiectului:

- Dobandirea de noi competente vor avea ca efect imediat cresterea productivitatii, a eficientei ec. a intreprinderii, reducerea fluctuatiei de angajati, cresterea nr. de angajati calificati, crearea de noi locuri de munca.
- avand angajati mai bine pregatiti, organizatia va avea un avantaj real in fata concurentei.
- specializarea si perfectionarea angajatilor va creste productivitatea muncii, prin punerea in aplicare a notiunilor teoretice si practice invatate la cursuri.
- dupa absolvirea unui curs angajatii vor putea avansa in cariera
- clientii vor solicita tot mai mult servicii/produse efectuate de persoane specializate care le confera garantie
- angajatii se pot adapta mai rapid la cerintele tot mai dinamice din campul muncii
- angajatii au un sentiment de auto-implinire si realizare
- Pe baza noilor competente, angajatii pot optimiza fluxurile de lucru, reduce erorile si finaliza sarcinile mai eficient.
- companiile care participa la licitatii au un atu important, daca angajatii sunt calificati in domeniu, in raport cu ceilalti participanti

Modul în care proiectul va genera un efect pozitiv pe termen lung:

- Creșterea gradului de informare și conștientizare privind importanța formării profesionale continue va determina:- creșterea gradului de conștientizare al angajatilor cu privire la rolul

formării profesionale continue în dezvoltarea carierei, - un interes crescut al angajaților, indiferent de domeniu de activitate, pentru programele de formare profesională continuă,- o participare mai mare a angajaților la programele destinate dezvoltării de competențe pentru a face față implementării unor noi tehnologii în domeniul lor de activitate,

-Participarea angajaților la servicii de consiliere profesională va avea ca efect:- creșterea gradului de conștientizare cu privire la necesitatea actualizării cunoștințelor profesionale,- creșterea gradului de conștientizare cu privire la necesitatea dobândii de cunoștințe și abilități noi pentru a asigura dezvoltarea carierei,- creșterea participării la programe de formare profesională periodice,

-Creșterea gradului de calificare pentru angajați va genera: - creșterea adaptabilității angajaților. Mai multe aptitudini înseamnă o productivitate mai mare si neconformități mai puține,- creșterea mobilității profesionale. O calificare superioară le va da posibilitatea beneficiarilor de a găsi ,de a păstra mai ușor un loc de muncă, sau de a avansa in cariera,- conștientizarea necesității de formare profesională continuă. Acțiunea va genera formarea unei conștiințe orientate spre acțiune, schimbare si îmbunătățirea competentelor existente in acord cu tendințele pieței forței de muncă,- creșterea ponderii noilor tehnologii prietenoase cu mediul în mediul productiv în detrimentul celor actuale,- creșterea numărului de lucrători care au o calificare adecvată conform cerințelor de producție în acord cu tehnologiile actuale, - flexibilizarea forței de muncă prin creșterea numărului de lucrători care au competențe de lucru actuale

Prin toate aceste masuri, proiectul va produce un efect pozitiv pe termen lung si anume acela de actualizare a competentelor si de recalificare pentru angajati, manageri si antreprenori prin participarea la formarea profesionala continua prin programe de actualizare a competențelor specifice ale angajaților ca urmare a evoluțiilor tehnologice rapide si a apariției de noi competențe si tinand seama de schimbarile si cerintele de noi competente bazate pe nevoile pietei muncii, actiuni care să faciliteze accesul la un loc de muncă sau păstrarea unui loc de muncii , dezvoltarea competitivitatii si sprijinirea dezvoltarii personale bazate pe cunoastere.

Impactul estimat asupra grupului tinta si asupra domeniului, ca urmare a implementarii proiectului, este asigurat de actiunile incluse in prezentul proiect ce se reflecta prin schimbarile aduse fata de situatia deja existenta: Prin actualizarea competențelor specifice, ca urmare a evoluțiilor tehnologice și/sau a apariției unor noi tehnologii, pentru un numar de 610 angajați din regiunea NV care activeaza in intreprinderi din regiunea NV si care au un nivel de calificare minim ISCED 3 si care vor beneficia de:- servicii de conștientizare privind importanța formării profesionale continue și a rolului acesteia în dezvoltarea carierei,- servicii de consiliere profesională pentru a încuraja participarea angajaților la FPC periodice, de actualizare a cunoștințelor profesionale/dobândire de cunoștințe și abilități noi și pentru a asigura dezvoltarea carierei,- servicii de formare profesională a angajaților vizați de acțiune în vederea utilizării noilor tehnologii,- servicii inovative , de educatie individualizata si/sau de schimb de experiență/bune practici, în cadrul evenimentelor care vor fi organizate. Prin intermediul măsurilor care vor fi desfășurate proiectul va contribui la atingerea indicatorilor EECO01, 5SR01 si EECR03, si la rezultatele asteptate urmare a acordarii sprijinului financiar, respectiv: - creșterea gradului de informare și conștientizare a angajaților din regiunea NV cu privire la utilitatea și necesitatea de a participa la programe de formare pentru actualizarea competențelor profesionale/dobândirea unora noi ca urmare a progresului tehnologic, -610 ANGAJATI CARE PARTICIPA LA UN PROGRAM DE FORMARE PROFESIONALA (indicator de realizare EECO01), -500 ANGAJATI (reprezentand 81,96% din total GT -indicator de rezultat 5SR01)-care finalizeaza formarea profesionala CU CERTIFICATE DE ABSOLVIRE/CALIFICARE CU RECUNOASTERE NATIONALA (in conformitate cu OG 129/2000 privind formarea profesionala a adultilor, republicta, cu modificarile si completarile ulterioare), din care:-137 PERSOANE (reprezentand

27,4% din total absolventi- indicator de rezultat EECR03) CARE OBTIN UN CERTIFICAT DE CALIFICARE IN CONFORMITATE CU PREVEDERILE OG NR.129/2000. - creșterea gradului de acces la FPC pentru angajații care trebuie să facă față schimbărilor de tehnologie din domeniul lor de activitate. Creșterea automatizării proceselor de producție determină cererea de niveluri mai ridicate de abilități cognitive dar aptitudinile forței de muncă sunt, în continuare, necorelate cu nevoile economiei moderne. 610 persoane angajate din regiunea NV vor fi formate pentru actualizarea competențelor profesionale detinute si/sau dobândirea de noi competente ca urmare a progresului tehnologic din intreprinderi.

III. PROCEDURI DE MONITORIZARE A ACTIVITATILOR CU GRUPUL ȚINTĂ

Procedura privind monitorizarea interna a activitatilor din cadrul proiectului se bazeaza pe un set de reguli si responsabilitati specifice derivate din obligatiile asumate de Lider si Parteneri prin Contractul de finantare ce au la baza Ghidul Solicitantului - Conditii Generale - si Ghidul Solicitantului Conditii Specifice ”Tine pasul”.

Solicitantul va elabora un Manual de implementare aplicabil la nivelul proiect ce va contine procedurile de lucru standardizate aplicabile proiectului (modalitatea de: raportare tehnica si financiara, realizare a achizitiilor, comunicare interna si externa, pastrare si arhivare a documentelor etc.) si raspunde de aducerea acestuia la cunostinta intregii echipe de implementare a proiectului.
Reglementari interne:
-Regulamentul de Ordine Interioara a Liderului si Partenerilor;
-Regulamentul de Organizare si Functionare a Liderului si Partenerilor;
- Contractul de finantare a proiectului si actele aditionale aferente acestuia;
- Legislatia specifica GDPR;
- Solicitarile de clarificari si raspunsurile la clarificari, privind etapele diverse ale proiectului.

Monitorizarea participarii grupului tinta la activitatile proiectului este o activitate permanenta si se va realiza prin:
- Evidenta persoanelor inscrise in fiecare categorie in MySMIS2021/SMIS2021+;
- Actualizarea bazei de date a persoanelor din grupul tinta;
- Actualizarea planului de monitorizare in care sunt bifate activitatile la care participa fiecare persoana din grupul tinta.

Procedura de monitorizare interna a realizarii activitatilor cu grupul tinta conform Contractuluide Finantare/Cererii de finantare aprobate si aflate in implementare, este procedura prin care managerul de proiect monitorizeaza activitatile cu grupul tinta.

Fiecare activitate a proiectului are propria procedura specifica pentru implementarea pentru evitarea sau contracararea elementelor de risc care ar putea sa intervina pe parcursul implementarii.

Monitorizarea activitatilor cu grupul tinta are drept scop o analiza periodica a resurselor, actvitatilor si rezultatelor proiectului. Procesul de monitorizare se bazeaza pe un sistem coerent de culegere de informatii (rapoarte, analize si indicatori).

Monitorizarea consituie un mecanism de analiza sistemica ce prezinta evaluarea analitica a implementarii proiectului si consta in colectarea, analiza datelor, comunicarea si utilizarea informatiilor obtinute despre progresul proiectului.

Monitorizarea este o analiză periodică a resurselor, activităților și rezultatului proiectului. Procesul de monitorizare se bazează pe un sistem coherent de culegere de informații (rapoarte, analize, indicatori). Monitorizarea constituie un mecanism de analiză sistematică ce prezintă evaluarea analitică a implementării proiectului și constă în colectarea , analiza datelor, comunicarea și utilizarea informațiilor obținute despre progresul proiectului. Monitorizarea se realizează atât pe perioada implementării propriu- zise a proiectului , dar și în perioada următoare finalizării proiectului. (sustenabilitate).

Monitorizarea implementării se realizează de către Managerul de proiect împreună cu experții din cadrul proiectului, pentru a urmării atingerea obiectivelor proiectului finanțat, precum și pentru a se asigura respectarea legislației în vigoare.

Pe toată durata de implementare, Managerul de proiect va monitoriza realizarea activităților prevăzute în Cererea de finanțare din punct de vedere administrativ, tehnic și al rezultatelor acestora

Monitorizarea activităților va fi realizată prin următoarele instrumente de monitorizare:

Procedura standard de monitorizare:

- ❖ Raport tehnic de progres;
- ❖ Raport lunar de activitate

Proceduri specifice de monitorizare:

- ❖ Actiuni periodice (vizite) la locul de desfasurare a activitatilor specifice – la care participa grupul tinta
- ❖ Discutii directe ce vizeaza gradul de satisfactie al grupului tinta
- ❖ Identificare/solutionare probleme

Proceduri specifice pentru perioada de sustenabilitate:

- ❖ Raport tehnic de progres trimestrial/semestrial;

Monitorizarea activitatilor cu grupul tinta are doua componente: Planul de monitorizare (ce include si rezultatele atinse) si Calendarul de monitorizare.

Planul de monitorizare include:
-Activitatea;
- Documentele care atesta realizarea ei;
- Indicatorii activitatii si stadiul realizarii lor;
- Observatii (probleme/solutii).

Calendar de monitorizare:
-Are la baza graficul Gantt al cererii de finanare (actualizat, daca este cazul);
-Pe toata perioada de implementare a proiectului fiecare activitate care implica grupul tinta va fi monitorizata lunar;
- In perioada de sustenabilitate monitorizarea se va realiza trimestrial/semestrial.

Implementarea unor proceduri specifice si concrete (actiuni corective si preventive si evaluarea periodica a satisfactiei beneficiarului masurilor) vor asigura posibilitatea echipei de management/ implementare sa elimine riscurile in ceea ce priveste implicarea grupului tinta si deci atingerea indicatorilor previzionati.

Totodata, proiectul se va concentra pe rezolvarea nevoilor specifice ale grupului tinta, in concordanta cu deprinderile, aptitudinile si aspiratiile acestora, astfel incat programele/ serviciile/

masurile implementate sa aiba un impact maxim asupra: mobilitatii, flexibilitatii, organizarii, planificarii, capacitatii de analiza si sinteza, sanatatii si securitatii muncii, gestionarii resurselor si durabilitatii.

De asemenea, echipa de implementare a proiectului va avea o structura adecvata numarului de persoane cuantificat in grupul tinta, acestia asigurand un contact direct si permanent, precum si mentinerea activa a grupului tinta in actiunile definite previzionate. Pe perioada derularii programelor/ activitatilor relevante, echipa de proiect multidisciplinara va analiza inclusiv asteptarile grupului tinta, va observa diferitele stari si evolutii ale acestuia, putand sa ajusteze interventiile in functie de observarile facute, venind astfel in intampinarea nevoilor grupului tinta.

Monitorizarea implementarii proiectului revine echipei de management, sub directa coordonare a managerului de proiect. Monitorizarea este un proces activ de identificare a necesitatilor in domeniul propriu de competenta, de aducere la indeplinire a actiunilor din proiect si de informare periodica a autoritatii de management/OIR responsabil cu privire la evolutiile inregistrate.

Evaluarea intr-o maniera unitara a implementarii proiectului este o activitate esentiala pentru asigurarea coerentei masurilor adoptate la nivelul tuturor activitatilor/subactivitatilor, pentru evitarea suprapunerilor interventionale si pentru eliminarea disfunctionalitatilor ce pot aparea in procesul de implementare.

Evidenta GT se va realiza electronic prin Registrul de GT– ce se vor actualiza periodic cu informatii privind evolutia beneficiarului (servicii oferite, cursuri absolvite, etc).

Organizațiile responsabile de implementarea SA1.2:
S – CLEMON SRL
si
P1- AJOFM MM

Pentru o buna desfasurare a SA1.2 partenerii vor pune fiecare la dispoziție proiectului echipamentele necesare (telefon, laptop, imprimanta, internet, birou, scaune, spatiu birou). Echipa de implementare implicata in SA1.2 (2 experti selectie grup tinta) este adecvata ca numar, pregatire/cunostinte/experienta si durata de implicare in raport cu domeniile si planificarea in timp a activitatilor proiectului si cu rezultatele asteptate, iar pozitiile sunt complementare si bine corelate cu prezenta subactivitate

SA1.2 contribuie la realizarea Obiectivelor programului, contribuie la realizarea Obiectivului general al proiectului, respectiv contribuie la realizarea OS1 din cadrul proiectului. Avand in vedere resursele umane, financiare si materiale SA1.2 CONTRIBUIE IN MOD DIRECT la atingerea indicatorilor EECO01, 5SR01 si EECR03 propusi.

Subactivitatea SA1.2 propusa la finantare contribuie la promovarea PO/TS: Egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati si integrarea perspectivei de gen, nediscriminarea si prevenirea oricarei forme de discriminare, accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități; Contribuie la competetitivitate si locurile de munca verzi si la economia verde, dezvoltarea competențelor si a locurilor de munca digitale, Sprijinirea tranzitiei catre o economie cu emisii scazute de CO2 si eficienta din punctul de vedere al utilizarii resurselor, Inovare sociala, Imbunatatirea accesibilitați, a utilizării si a calitatii TIC/Dezvoltare durabila.- Promoveaza aplicarea principiului DNSH, de imunizarea la schimbarile climatice. -Contribuie la sustenabilitatea si durabilitatea proiectului.

IV. PROCEDURI DE COMUNICARE INTERNĂ ȘI EXTERNĂ ÎN RELAȚIA CU GRUPUL ȚINTĂ

Procedura documenteaza cerintele pentru stabilirea metodelor si responsabilitatilor pentru comunicare intre diferite niveluri și funcții în cadrul proiectului și comunicarea externă cu potențialii membrii ai GT în vederea transmiterii datelor și informațiilor esențiale pentru funcționarea corespunzătoare a activităților.

Responsabili GT folosesc mijloace de comunicare potrivit competenței pe care o dețin, nu permit accesul persoanelor neautorizate la mijloacele de comunicație aflate în gestiunea lor. Comunică pe cale ierarhică orice situație de pericol, incident sau accident. Semnalează managementului/ persoanelor abilitate orice deficient de comunicare și propun acțiuni de îmbunătățire a proceselor din cadrul proiectului

Intalnirile directe vor prilejui contactul nemijlocit al echipei de proiect cu potentialii membri ai GT, astfel incat echipa de proiect sa-si poata face o imagine generala a nevoilor potentialului grup tinta cu privire la activitatea de formare, la activitatea de consiliere/mediere. Potentialii membri ai GT vor primi informatii complete cu privire la modalitatea de completare a dosarului pentru inscrierea in GT si cu persoanele/locatiile unde vor putea depune aceste dosare. La sediul partenerilor se vor plasa la loc vizibil afise A3, care vor contine datele de identificare a finantatorului si informatii relevante despre proiect si parteneriat.

Campania on-line va viza social media, cel mai utilizat mod de comunicare. Pentru asigurarea suportului de comunicare in mediul on-line, solicitantul va subcontracta o firma specializata care sa ofere urmatoarele servicii:

- realizarea unei pagini de Facebook,
- realizarea unei campanii Facebook/ Instagram/ Linkedin,
- realizarea unei campanii Google ad-words si remarketing,
- realizarea unei campanii de bannere on line.

Pe pagina de **Facebook** se vor posta zilnic informatii referitoare la activitățile proiectului, la programele de formare profesionala, metodologia de selectie a grupului tinta si informatii legate de mediul de afaceri, tendintele pietei fortei de munca, locurile de munca vacante, calificari/certificari solicitate de catre angajatori din sectoarele economice de interes, din regiunile de implementare, informatii legate de activitatile inovative si avantajele participarii la acestea, etc. Aceasta va fi folosita ca instrument suport de promovare a programului de formare profesionala, de comunicare cu potentialii membri ai GT si ulterior, de promovare a serviciilor oferite prin proiect.

Scopul prezentei proceduri este de:

- a stabili metodele si responsabilitatile pentru comunicarea intre diferite niveluri si functii si comunicarea externa cu grupul tinta si alte parti interesate, in vederea transmiterii datelor si informatiilor esentiale pentru implementara activitatilor proiectului;

- a asigura existenta documentatiei adecvate derularii activitatilor;

-a asigura continuitatea activitatii, inclusiv in conditii de fluctuatie a personalului;

-a sprijini auditul si/ sau alte organisme abilitate in actiuni de auditare si/sau control, iar pe managerul de proiect, in luarea deciziilor.

Procedura se aplica in cadrul proiectului pentru:

- a face cunoscute expertilor angajati: metodologiile, procedurile de lucru privind obiectivele si tintele, procesele, cerintele, responsabilitatile si inter-relatiile cu grupul tinta;

- a coordona desfasurarea activitatilor proiectului;

- a asigura constientizarea, instruirea, consultarea, participarea si motivarea personalului;

- a primi documente, date si informatii privind rezultatele obtinute;

- a stabili masuri de imbunatatire continua;

- a comunica, documenta si raspunde solicitarilor relevante ale tuturor partilor externe interesate.

Procedura este o procedura generala, care se aplica in activitatea tuturor proiectelor implementate de organizatiile partenere.

Procedura de comunicare stabileste metodele si responsabilitatile pentru comunicare intre diferite niveluri si functii din cadrul proiectului (comunicare interna) si in relatia cu grupul tinta (comunicarea externa), in vederea transmiterii datelor si informatiilor esentiale pentru desfasurarea corespunzatoare a activitatilor proiectului.

Principiile care stau la baza comunicarii cu grupul tinta sunt:

-Transparenta - informatiile complete vor fi transmise catre publicul larg;

-Obiectivitatea - informarea se va baza pe mesaje cu caracter obiectiv, astfel incat sa se asigure o imagine cat mai corecta asupra activitatilor proiectului;

- Coerenta - actiunile de comunicare vor fi astfel coordonate incat sa se asigure transmiterea unui mesaj unitar despre procesul de acordare a serviciilor catre grupul tinta;

- Complementaritatea - actiunile de informare vor fi sustinute de institutii abilitate;

- Particularitatea - suplimentar fata de informatiile cu caracter general, mesajele vor fi adaptate in functie de specificul fiecarui segment de grup tinta.

Toate informatiile relevante pentru desfasurarea in bune conditii a activitatilor trebuie sa fie de actualitate si verificate. Informatiile pot fi transmise verbal, in scris, prin anunt la avizier, transmise prin mijloace electronice sau postale.

In acest sens, pentru atingerea obiectivelor si implementarea proiectului, expertii din echipa de proiect organizeaza, monitorizeaza si asigura mentinerea legaturii permanente cu GT prin:

- pagina de Facebook dedicata proiectului si publicarii de articole de informare;

- prin adresa de e-mail dedicata pentru comunicarea cu grupul tinta;

- intalniri directe, telefon, alte medii virtuale pentru informarea acestuia privind activitatile proiectului si solutionarea posibilelor dificultati intampinate pe parcursul desfasurarii activitatilor.

Procedura de comunicare interna este alcatuita din urmatoarele subprocese:

- Comunicarea cu personalul angrenat in implementarea proiectului;
- Controlul documentelor primite pe cale oficiala.

Procedura prezinta modul in care partenerii au organizat si implementat un sistem de identificare a categoriilor de informatii utilizate in cadrul organizatiilor, caile de comunicare la nivelul departamentelor, serviciilor si modalitatea de asigurare a feed-back-lui dupa primirea si analiza informatilor.

Clasificarea informatiilor:
Categoriile de informatii care trebuie comunicate sunt:

a. obiectivele si politica in domeniul calitatii;
b. realizarile/ nerealizarile si cauzele acestora referitoare la calitate;
c. informatii asupra oricaror modificari privind activitatile ce pot influenta calitatea, altele decat cele precizate in politica privind domeniul calitatii (ex. modificari privind responsabilitatile unor functii sau reorganizare administrativa a unor activitati etc.);
d. informatii privind aparitia unor noi reglementari in domeniul calitatii serviciilor;
e. alte reglementari/informatii la nivel de organizatie sau dispozitii pe care managerul de proiect le considera importante si pe care doreste sa le comunice echipei de implementare;
f. informatii privind activitatea curenta a institutiei cu privire la interactiunea dintre aceasta, realizarea interferentelor intre proiecte specifice si delimitarea responsabilitatilor.

Caile de comunicare:
Comunicare se poate realiza prin:
- informarea in ordine ierarhica a functiilor ;
- intermediul intalnirilor programate la nivelul proiectului;
- modalitati diverse de afisare, comunicare etc.

Mijloace de comunicare:
-pagina de Facebook a proiectului;
-sesiuni de informare;
-alte evenimente cu participarea media;
-materiale informative;
-sesiuni de instrurire;
-evenimente legate de activitatea proiectului;
-asistenta pentru grupul tinta in vederea respectarii cerintelor de proiect.

Prin modul de derulare stabilit se realizeaza comunicarea interna intre structurile proiectului,consultarea expertilor angajati in proiect, cat si comunicarea externa cu grupul tinta, furnizorii, institutiile statului, AM/OI responsabil si alte parti interesate.

Astfel, se asigura atat comunicarea in cadrul echipei de implementare, cat si in exterior cu grupul tinta, prin mijloace adecvate (atributii clare date prin fise de post, regulament de organizare si functionare, regulament de ordine interna, decizii de desemnare, dispozitii, note, instructiuni etc.).

Comunicarea interna prevede:

a) Comunicarea conducerii
-Decizii cu caracter administrativ (ex: stabilirea/modificarea orelor de program, organizarea unor activitati, nominalizarea/promovarea unor persoane in functii;
informarea angajatilor privind rezolvarea problemelor, coordonarea activitatilor, urmarirea planurilor de actiuni; dezvoltarea sistemului de control managerial;
dezvoltarea sistemului de management al calitatii etc.) Aceste informatii sunt comunicate in ordine ierarhica, de sus in jos, pana la nivelurile la care sunt
destinate sa ajunga. Inregistrarile aferente se regasesc in decizii sau in responsabilitalile stabilite prin fisa postului.
- Decizii ale conducerii cu referire la cerintele contractuale sau termene de realizare/finalizare a unor activitati/contracte.
b) Comunicarea angajatilor

Orice angajat poate comunica conducerii, in cadrul organizatiei, orice aspect legat de activitatea proprie si sa aduca propuneri de imbunatatire a acesteia, in scris sau in mod direct. In situatii de urgenta, care impun actiuni imediate, orice angajat are obligatia de a comunica pe cale ierarhica aceste situatii si de a intreprinde neintarziat masurile ce se impun, in limita asigurarii sigurantei proprii. Comunicarea in caz de accidente/ incidente se face conform legislatiei in vigoare

Comunicarea externa prevede:

a) Comunicarea cu grupul tinta. - Are la baza documentele dosarului de candidatura si documente specifice fiecarei activitati la care participa.

b) Comunicarea cu autoritatile. - Se face de catre managerul de proiect sau responsabilul pentru difuzarea informatiilor de interes public. In sensul obtinerii de avize, sesizari, masuri dispuse sau alte informatii necesare - persoane desemnate prin decizia conducerii organizatiei.

c) Comunicarea cu furnizorii

d) Comunicarea in situatii de urgenta. Comunicarea interna si externa in situatii de urgenta este reglementata prin Planurile pentru situatii de urgenta aprobate.

Evidente si inregistrari:

-registrul de intrari-iesiri corespondenta;
-registrul de cursuri
-registrul eliberari diplome
-documente specifice de proiect;
-documente administrative si financiar - contabile.

Echipa de management a proiectului:
-stabileste metodele si caile de comunicare;
-asigura resursele necesare pentru asigurarea infrastructurii de comunicare si buna ei functionare;
- comunica cu autoritatile pentru probleme privind cadrul legal si de reglementare;
-comunica cu autoritatile privind realizarea actiunilor stabilite prin cererea de finantare
-comunica cu grupul tinta, echipa de implementare si alte parti interesate in vederea solutionarii intrebarilor care depasesc competenta si autoritatea expertilor implicati in implementare;
-comunica cu echipa de implementare problemele aparute privind calitatea serviciilor prestate.

Comunicatorii:
- respecta principiile de comunicare stabilite si folosesc mijloacele de comunicare potrivit destinatiei si caracteristicilor;
-semnaleaza managerului sau persoanelor abilitate orice deficienta de comunicare si propun actiuni de imbunatatire a procedurilor;
-comunica in limitele atributiilor si autoritatii cu care sunt investiti;
-folosesc mijloacele de comunicare potrivit competentei de pe care o detin;
-intretin mijloacele de comunicare aflate in gestiunea lor;
-comunica, pe cale ierarhica orice situatie de pericol, incident sau accident.

V. ANEXE LA PREZENTA METODOLOGIE

1	**Anexa 1 – Formular de înregistrare GT**
2	**Anexa 2 – Cerere de inscriere**
3	**Anexa 3 - Acord de utilizare a datelor personale**
4	**Anexa 4 - Angajament de a respecta conditiile proiectului si de a urma activitatile care ii revin in situatia selectarii**
5	**Anexa 5 - Declaratie de compatibilitate**
6.	**Anexa 6- Declaratie privind evitarea dublei finantari**
7.	**Anexa 7 – Registrul de înregistrare a dosarelor de candidatură în vederea înscrierii în grupul țintă**

Formularul de înregistrare individuală a participanților

la operațiunile finanțate prin „Programul Educație și Ocupare 2021-2027“

Cod SMIS proiect: ID 311324
Axă prioritară: P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității “
Titlu proiect: „EFICIENT PLUS- Eficienta si plus valoare prin dezvoltarea competentelor angajatilor“
OIR/OI responsabil: Nord - Vest

Secțiunea A. La intrarea în operațiune

Date de contact:

……

[Nume, prenume, adresa domiciliu, locul de reședință, telefon, e-mail]

Data intrării în operațiune: ……..

CNP: ……

Zonă:

☐ Urban

Rural ☐

Localizare geografică:

Regiune: Nord - Vest

Județ: Maramureș

Unitate teritorial administrativă: …….

Gen:

☐ Masculin

Feminin ☐

Vârsta:

Persoană cu vârsta sub 18 ani ☐

Persoană cu vârsta cuprinsă între 18 și 54 ☐ ani

Persoană cu vârsta peste 54 de ani ☐

Categoria de Grup Țintă din care face parte:

Situația pe piața forței de muncă persoană ocupată

Angajat ☐

Angajat pe cont propriu ☐

Șomer ☐

Șomer de lungă durată ☐

Persoană inactivă (inclusiv copii antepreșcolari, preșcolari, elevi etc.) ☐

Alta categorie de inactivi în afara de cei din educație și formare ☐

Nivel de educație:

Studii Educație timpurie (ISCED 0)	☐
Studii primare (ISCED 1)	☐
Studii gimnaziale (ISCED 2)	☐
Studii liceale (ISCED 3)	☐
Studii postliceale (ISCED 4)	☐
Studii superioare (ISCED 5)	☐
Studii superioare (ISCED 6)	☐
Studii superioare (ISCED 7)	☐
Studii superioare (ISCED 8)	☐
fără ISCED	☐

Persoană dezavantajată:

☐ DA

☐ NU

Participanți care trăiesc în gospodării fără persoane ocupate	☐
Participanți care trăiesc în gospodării fără persoane ocupate cu copii aflați în întreținere	☐
Participanți care trăiesc în gospodării alcătuite dintr-un părinte unic cu copil aflat în întreținere	☐
Migranți	☐
Participanți de origine străină	☐
Minorități	☐
Etnie romă	☐
Alta minoritate decât cea de etnie romă	☐
Comunități marginalizate	☐
Participanți cu dizabilități	☐
Alte categorii defavorizate	☐
Persoane fără adăpost sau care sunt afectate de excluziunea locativă	☐
Niciuna din opțiunile de mai sus	☐

Semnătura participant participanților

……

Data:

……

Semnătura responsabil cu înregistrarea

……

Data:

……

Notă: Prin completarea şi semnarea acestui formular vă exprimaţi consimţământul cu privire la utilizarea şi prelucrarea datelor personale.

Datele dumneavoastră personale, înregistrate/colectate în cadrul derulării proiectelor PEO, nu sunt prelucrate în niciun alt scop în afară de cele menționate în Formularul de înregistare individuală și nu sunt comunicate către niciun terț, excepție făcând doar instituțiile/autoritățile publice, conform prevederilor legale în vigoare.

Secțiunea B. La ieșirea din operațiune

Dată ieșire din operațiune: ……..

Situația pe piața forței de muncă:

Angajat ☐

Angajat pe cont propriu ☐

Șomer ☐

- Persoană inactivă angajată în căutarea unui loc de muncă la încetarea calității de participant ☐

- Persoană care urmează studii/cursuri de formare la încetarea calității de participant ☐

- Persoană care dobândește o calificare la încetarea calității de participant ☐

- Persoană care are un loc de muncă la încetarea calității de participant ☐

- Persoană care desfășoară o activitate independentă la încetarea calității de participant ☐

- Persoană defavorizată angajată în căutarea unui loc de muncă la încetarea calității de participant ☐

- Persoană defavorizată angajată implicată în educație/formare la încetarea calității de participant ☐

- Persoană defavorizată angajată în dobândirea unei calificări la încetarea calității de participant ☐

- Persoană defavorizată care are un loc de muncă, la încetarea calității de participant ☐

- Persoană defavorizată care desfășoară o activitate independentă, la încetarea calității de participant ☐

Nivel de educație:

Studii Educație timpurie (ISCED 0) ☐

Studii primare (ISCED 1) ☐

Studii gimnaziale (ISCED 2) ☐

Studii liceale (ISCED 3) ☐

Studii postliceale (ISCED 4) ☐

Studii superioare (ISCED 5) ☐

Studii superioare (ISCED 6) ☐

Studii superioare (ISCED 7) ☐

Studii superioare (ISCED 8) ☐

Semnătura responsabil cu înregistrarea participanților

……

Data:

…….

Secțiunea C. Statut pe piața muncii la 6 luni de la ieșirea din operațiune

- Persoană care are un loc de muncă ☐

- Persoană care desfășoară o activitate independentă ☐

- Persoană a cărei situație pe piața forței de muncă s-a îmbunătățit ☐

- Participanți cu vârsta de peste 54 de ani care au un loc de muncă ☐

- Participanți cu vârsta de peste 54 de ani care desfășoară o activitate independentă ☐

- Persoane dezavantajate care au un loc de muncă ☐

- Persoane dezavantajate care desfășoară o activitate independentă ☐

- Altă situație: .....

Semnătura responsabil cu înregistrarea participanților

……

Data:

…….

ANEXA 2

CERERE DE ÎNSCRIERE
pentru selecția în grupul țintă

Subsemnatul(a)

……

cu domiciliul în

……..……

……, cu vârsta de …..……. ani, doresc să particip la activitatea de selecţie a grupului țintă din cadrul proiectului **„EFICIENT PLUS- Eficiența si plus valoare prin dezvoltarea competentelor angajaților”- ID 311324**, pentru a participa la activitățile acestuia.

Vă mulțumesc!

Data _____

Numele și prenumele

Semnătura

ANEXA 3

ACORD PRIVIND UTILIZAREA ȘI PRELUCRAREA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Subsemnatul(a) _____ cu domiciliul în _____, posesor al B.I./ C.I. seria _____ nr. _____ eliberat(ă) de _____ la data de _____, CNP _____, telefon _____, e-mail _____, cunoscând prevederile art. 326 din Codul Penal cu privire la falsul în declarații, în calitate de candidat pentru grupul țintă în Proiectul **„EFICIENT PLUS- Eficiența si plus valoare prin dezvoltarea competentelor angajaților”- ID 311324**- finanțat din Fondul Social European, declar că am fost informat/ă privind obligativitatea de a furniza datele mele personale, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

Declar, de asemenea, că **sunt de acord ca datele mele personale să fie stocate, prelucrate și utilizate** în scopul Proiectului, de către membrii echipei de implementare a proiectului.

Înțeleg că orice omisiune sau incorectitudine în prezentarea informațiilor personale în scopul obținerii de avantaje patrimoniale sau de orice altă natură este pedepsită conform legii.

Declar pe propria răspundere că documentele prezentate, care fac obiectul dosarului de candidatură depus sunt actuale, reale, corecte, și complete.

Mă angajez ca, în eventualitatea în care survin modificări privind datele personale care fac obiectul dosarului de candidatură depus (*reînnoirea cărții de identitate, schimbarea numelui, schimbarea adresei de domiciliu etc*.), să anunț echipa de implementare a proiectului și să furnizez documente doveditoare în acest sens.

Data _____

Numele și prenumele

Semnătura

ANEXA 4

ANGAJAMENT DE RESPECTARE FAȚĂ DE CODIȚIILE PROIECTULUI ȘI DE A URMA ACTIVITĂȚILE CARE II REVIN IN SITUATIA SELECTARII

Subsemnatul(a)_____, cu domiciliul în _____, posesor al B.I./ C.I. seria _____ nr. _____ eliberat(ă) de SPCLEP _____ la data de _____, CNP _____, telefon _____, e-mail _____, cunoscând prevederile art. 326 din Codul Penal cu privire la falsul în declarații, îmi declar angajamentul de respectare a cerințelor proiectului **„ EFICIENT PLUS- Eficiența si plus valoare prin dezvoltarea competentelor angajaților”- ID 311324**, Axa prioritate: **P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității “** prin **„Programul Educație și Ocupare 2021-2027**” si de a urma activitațile care îmi revin in situația selectării.

Data _____

Numele și prenumele

Semnătura

ANEXA 5

DECLARAŢIE DE COMPATIBILITATE

Subsemnatul(a)_____ cu domiciliul stabil în localitatea _____ _____, posesor al B.I./C.I. seria _____ nr. _____ eliberat(ă) de _____ la data de_____, CNP _____, telefon _____, e-mail _____ cunoscând prevederile art. 326 cu privire la falsul în declarații și art. 306 privind folosirea ori prezentarea de documente sau date false, inexacte ori incomplete, prevăzute de Codul Penal, declar pe proprie răspundere următoarele:

- ☐ Sunt angajat cu CIM în întreprindere publică sau privată, am nivel de studii cel puțin ISCED 3) – ocup functie non manageriala
- ☐ Sunt angajat cu CIM în întreprindere publică sau privată, am nivel de studii cel puțin ISCED 3) – ocup poziție de management
- ☐ .....

Am luat la cunoştinţă că declaraţia în fals a subsemnatului(ei) atrage după sine următoarele consecinţe:

- excluderea din activităţile proiectului **„ EFICIENT PLUS- Eficiența si plus valoare prin dezvoltarea competentelor angajaților”- ID 311324**, Axa prioritate: **P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității “** prin **„Programul Educație și Ocupare 2021-2027**” de care am beneficiat prin intermediul proiectului până la momentul descoperirii falsului;
- neacordarea subvenției pentru participare la activitățile proiectului,
- și o posibilă returnare a subvenției încasate, a decontului privind transportul și a cheltuielilor aferente cursului de formare.

Data _____
Numele și prenumele

Semnătura

ANEXA 6

DECLARAŢIE PRIVIND EVITAREA DUBLEI FINANŢĂRI

Subsemnatul(a)_____ cu domiciliul stabil în localitatea _____ _____, posesor al B.I./C.I. seria _____ nr. _____ eliberat(ă) de _____ la data de_____, CNP _____, telefon _____, e-mail _____ cunoscând prevederile art. 326 cu privire la falsul în declarații și art. 306 privind folosirea ori prezentarea de documente sau date false, inexacte ori incomplete, prevăzute de Codul Penal, declar pe proprie răspundere următoarele:

- nu am depus dosarul de candidatură sau nu am fost acceptat să fac parte din grupul țintă al altui proiect în cadrul apelului ***P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității "***

- mă angajez să nu particip la activități similare în cadrul altor proiecte cu aceeași tematică;

**În procesul de selecție și de validare a grupului țintă, trebuie respectat principiul evitării „dublei finanțări". Dubla finanțare se referă la acele situații în care una și aceeași persoană primește finanțare din surse diferite (două sau mai multe) pentru aceleași activități/scopuri/lucruri.*

Am luat la cunoştinţă că declaraţia în fals a subsemnatului(ei) atrage după sine următoarele consecinţe:

- excluderea din activităţile de care am beneficiat prin intermediul proiectului până la momentul descoperirii falsului;
- neacordarea subvenției pentru participare la activitățile proiectului,
- și o posibilă returnare a subvenției încasate, a decontului privind transportul și a cheltuielilor aferente cursului de formare.

Data _____
Numele și prenumele

Semnătura

ANEXA 7

REGISTRUL DE ÎNREGISTRARE A DOSARELOR DE CANDIDATURĂ ÎN VEDEREA ÎNSCRIERII ÎN GRUPUL ȚINTĂ

Nr. crt.	Nume, prenume candidat	Data depunerii	Observații
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			

Nume și prenume responsabil cu înregistrarea participanților

_____

Semnătura _____ **Data _____**