



Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv Specific 6.12. Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Proiect: „PRO CALIFICARE - Oportunități pentru formarea profesională continuă a angajaților”, Cod MySMIS: 135539

Beneficiar: Asociația Patronatul Tinerilor Întreprinzători din România

Partener: Centrul de Consultanță și Studii Europene SRL

METODOLOGIE DE SELECȚIE A GRUPULUI ȚINTĂ

Aplicată în cadrul proiectului

**„PRO CALIFICARE - Oportunități pentru formarea profesională
continuă a angajaților”**

MAI 2021

- Actualizată Octombrie 2021 -



I. CADRUL GENERAL

Prezenta metodologie este realizata in vederea identificarii, selectarii si recrutarii grupului tinta in cadrul proiectului „PRO CALIFICARE - Oportunitati pentru formarea profesionala continua a angajatilor”, Cod MySMIS: 135539.

Proiectul este implementat de catre ASOCIATIA PATRONATUL TINERILOR INTREPRINZATORI DIN ROMANIA, in parteneriat cu CENTRUL DE CONSULTANȚĂ ȘI STUDII EUROPENE SRL.

II. CADRUL LEGAL APLICABIL

Prezenta metodologie se intocmeste in conformitate cu cadrul legal in vigoare aplicabil, respectand prevederile urmatoarelor documente:

- Orientari privind accesarea finantarilor in cadrul Programului Operational Capital Uman 2014-2020, cu completarile ulterioare
- Ghidului Solicitantului Conditii Specifice AP6/PI 10.iii/OS 6.12 „Creșterea nivelului de calificare al angajaților prin programe de formare continuă corelate cu nevoile pieței muncii”
- Contractul de finantare nr. POCU/726/6/12/135539
- Ghidul privind integrarea temelor orizontale in cadrul proiectelor finantate din fondurile ESI 2014-2020.

III. OBIECTIVELE PROIECTULUI

Obiectivul general al proiectului “PRO CALIFICARE - Oportunitati pentru formarea profesionala continua a angajatilor” il reprezinta *cresterea participarii la programe de formare profesionala continua a 652 angajati din regiunile de dezvoltare Sud-Est, Nord-Est si Sud Muntenia, cu accent pe angajatii cu un nivel scazut de calificare, cu varsta de peste 40 ani sau din mediul rural.*

In cadrul pietei muncii si mediului de afaceri din Romania, schimbarile se produc mult mai lent decat este necesar pentru ca tara noastra sa depaseasca statutul de tara mai putin dezvoltata in clasamentele statelor membre UE privind indicatorii importanti ai pozitiei competitive. Extinderea invatarii pe tot parcursul vietii in tara este limitata de factori precum lipsa informatiilor relevante, lipsa sincronizarii intre institutiile publice relevante, lipsa stimulentei pentru participarea la activitati de educatie si formare, lipsa proiectelor pentru stimularea creativitatii etc.

Educatia si formarea profesionala continua sunt determinante pentru schimbarile din plan economic si social. Investitia constanta in individ pe parcursul intregii vietii va permite crearea/dezvoltarea unor resurse umane performante, de inalta competenta,



capabile sa sustina procesul de crestere durabila a economiei, precum si dezvoltarea sociala si culturala. Piata muncii are nevoie de forta de munca calificata pentru a face fata competitiei dure pe piata europeana si pentru a fi capabila sa se adapteze continuu schimbarilor.

Obiective specifice

OBIECTIVUL SPECIFIC 1. Promovarea importantei formarii profesionale si participarii la programele de FPC catre partenerii sociali, alte entitati reprezentative pentru interesele angajatilor si angajati din regiunile de dezvoltare Sud-Est, Nord-Est si Sud Muntenia prin implementarea unei campanii de informare si constientizare. Campania se va desfasura pe 3 directii de actiune care vor asigura sanse egale de participare la proiect pentru persoanele din toate judetele regiunilor de referinta, indiferent de gen, nationalitate, rasa, origine etnica, religie sau credinta, handicap, varsta, mediu de provenienta sau orice alt criteriu discriminatoriu si va integra aspecte ale inovarii sociale.

OBIECTIVUL SPECIFIC 2. Incurajarea participarii la programe de formare profesionala continua, inclusiv pentru dezvoltarea carierei si cautarea de noi oportunitati pentru locuri de munca, prin implementarea de actiuni de consiliere profesionala si tutorat pentru minim 652 angajati din cele 3 regiuni de implementare a proiectului.

OBIECTIVUL SPECIFIC 3. Imbunatatirea cunostintelor si abilitatilor pentru minim 652 de angajati care formeaza grupul tinta al proiectului prin derularea a 25 sesiuni de formare profesionala de tip initiere/specializare/calificare nivel 2 acreditate ANC. Din cei minim 652 participanti la cursuri (din care 196 de persoane vor fi angajati cu nivel scazut de calificare, cu varsta de peste 40 de ani sau care provin din mediul rural defavorizat), peste 80% vor fi certificati si vor obtine diploma recunoscuta de ANC (minim 522 de persoane certificate).

OBIECTIVUL SPECIFIC 4. Sustinerea cresterii participarii angajatilor la FPC prin realizarea si diseminarea raportului complex „Solutii inovative pentru cresterea participarii angajatilor la FPC”, care va prezenta bune practici, cele mai eficiente solutii de transfer al bunelor practici si idei de activitati de cooperare, inclusiv cooperare transnationala. Raportul va fi elaborat in urma implementarii unor actiuni exploratorii de cercetare calitativa a pietei, prin realizarea de interviuri in profunzime Fata-in-Fata (F2F) sau in mediul online (via Skype) si prin activitati de cercetare de birou si colectare de date secundare. Raportul va fi diseminat la nivelul intregului GT al proiectului si altor factori de decizie si actori relevanti pentru cresterea participarii la FPC la nivel local, regional si national. Activitatea 4 va contribui in mod direct la atingerea acestui obiectiv, in timp ce activitatile transversale (A1 si A5) vor avea o contributie indirecta.



UNIUNEA EUROPEANĂ



IV. CONTEXTUL PROIECTULUI

În comparație cu restul statelor din UE, **România prezintă decalaje importante de formare a capitalului uman**. În ceea ce privește competențele și educația, calitățile cheie ale forței de muncă care pot determina atractivitatea unei piețe, România prezintă următoarele dezavantaje: **competențe neadecvate pe piața muncii, scăderea ponderii persoanelor cu calificare înaltă în totalul populației, nivel scăzut de alfabetizare informatică, emigrarea populației cu înaltă calificare, lipsa unei culturi antreprenoriale etc.** Competențele forței de muncă rămân o provocare majoră pentru promovarea ocupării forței de muncă și a productivității în România.

Formarea de calitate a resurselor umane reprezintă o precondiție a unei performanțe într-un mediu competitiv pe piața muncii. Investiția constantă în individ pe parcursul întregii vieți va permite dezvoltarea și creșterea calității unor resurse umane performante, de înaltă competență, capabile să susțină procesul de creștere durabilă a economiei, precum și dezvoltarea socială și culturală. **Mediul de afaceri are nevoie de forța de muncă calificată pentru a face față competiției dure pe piața europeană și pentru a se adapta continuu schimbărilor.**

Decalajul de competitivitate dintre firmele din România și firmele din UE este generat inclusiv de accesul limitat la cunoștințe de natură managerială, economică, tehnologică, IT etc. dat fiind faptul că, de regulă, organizațiile nu dispun de toată paleta de cunoștințe, abilități și competențe necesare derulării adecvate a afacerii într-un mediu concurențial. Dezvoltarea dimensiunii previzionale, anticipative a întreprinderilor, care reprezintă o premisă a creșterii eficacității, funcționalității la nivel organizațional, este aplicată la o scară foarte redusă în întreprinderi.

Activitățile din cadrul proiectului vizează regiunile N-E, S-E și S Muntenia. Justificarea implementării proiectului rezultă din analiza mediului socio-economic și a principalelor probleme la nivelul celor 3 regiuni, în context național și internațional. Conform **Planurilor de dezvoltare a regiunilor întocmite pentru perioada 2014-2020**, regiunile de referință a proiectului se confruntă cu următoarele **probleme**:

- **Sud Muntenia**: *nivelul scăzut al PIB/locuitor (a 3-lea cel mai mic nivel din țară); disparități economice mari între județele regiunii, nivel scăzut al productivității muncii față de media europeană, densitatea mică a întreprinderilor active aprox. 15,3%; diversificare scăzută și nivelul scăzut al serviciilor furnizate de structurile de sprijinire a afacerilor; accesul scăzut la finanțare a întreprinzătorilor, nivelul foarte scăzut al cooperării între mediul de afaceri, cercetare și autorități publice, performanța scăzută a activităților de inovare; tendința descrescătoare a ratei de ocupare a forței de muncă;*



- Sud-Est: PIB/loc mic; creșterea moderată a nr. de întreprinderi, o dinamică a întreprinderilor mai modestă decât la nivel național; nr. redus al investițiilor străine în regiune; productivitate a muncii scăzută; rată scăzută de activitate și de ocupare; venituri mici ale populației din regiune;

- Nord-Est: cea mai redusă valoare a produsului intern brut regional pe locuitor dintre toate regiunile României și antepenultimul loc ocupat dintre toate regiunile UE; nivel scăzut al productivității muncii; diminuarea nr. de întreprinderi active, inclusiv a celor noi create; nivelul foarte scăzut al exporturilor realizate și al investițiilor străine în regiune; aport redus adus de întreprinderile din regiune la cifra de afaceri totală a României; nivel ridicat al migrației externe; rată de activitate la nivel regional inferioară nivelului național; scăderea anuală a nr. mediu de salariați; cel mai ridicat nivel de sărăcie dintre regiunile României; nivel ridicat al somajului în rândul tinerilor și al somerilor de lungă durată, ponderea ridicată a populației ocupate civile în agricultură și ponderea scăzută a populației ocupate în industrie, ponderea redusă a populației cu studii superioare.

Conform datelor INS, toate cele 3 regiuni vizate au un PIB/loc sub media la nivel național: 36.105 lei/loc în Regiunea S-E, 33.808 lei/loc. în Regiunea Sud Muntenia și doar 27.498 lei/loc. în Regiunea N-E față de 43.789 lei/loc. media în România, cele 3 regiuni fiind printre primele 4 cu cel mai mic PIB/loc din România.

Necesitatea implementării proiectului rezulta și din analiza datelor statistice INS cu privire la rata de ocupare a resurselor de muncă. Astfel, față de media la nivel național de 68,7%, toate cele 3 regiuni vizate au o rată de ocupare mai mică: 63,8% în Regiunea S-E, 61,1% în Regiunea Sud-Muntenia și 57,7% în Regiunea N-E. Totodată, județele cu cea mai mică rată de ocupare din România (între 47% și 59%) sunt Giurgiu, Calărași, Iași, Vaslui, Bacău, Galați, Ialomița, Botoșani, Suceava și Dambovită - toate aceste județe sunt localizate în regiunile vizate de proiect.

Conform statisticilor INS, județele Vrancea (SE), Neamț (NE), Teleorman (S) și Suceava (NE) sunt printre cele 10 județe cu cel mai mic câștig salarial nominal mediu brut din România, iar majoritatea județelor din cele 3 regiuni vizate de proiect au un câștig salarial nominal mediu brut cu mult sub media din România.

Cu toate acestea, regiunile vizate de proiect au un potențial ridicat de dezvoltare a capitalului uman. Regiunile N-E (1,97 milioane, 16% din totalul din România) și S Muntenia (1,81 milioane, 15% din totalul din țară) au cele mai mari resurse de muncă. Deși resursele de muncă din regiunea S-E sunt mai puțin numeroase (1,49 milioane, 12% din totalul din țară), ele reprezintă totuși o parte importantă din totalul pe țară.



In contextul existentei unui important potential al capitalului uman si al generarii de valoare adaugata foarte redusa (nivel scazut al PIB/locuitor), se justifica necesitatea organizarii unor programe de formare pentru grupul tinta din cele 3 regiuni vizate de proiect. Desfasurarea activitatilor de consiliere profesionala si tuturat, complementar cu realizarea programelor de formare profesionala, vor conduce la imbunatatirea cunostintelor si abilitatilor GT, cresterea nivelului de calificare al angajatilor prin programe de formare continua corelate cu nevoile pietei muncii. Intr-un final, angajatii vor creste valoarea adaugata a muncii depuse, vor creste productivitatea companiilor in care lucreaza, generand efecte pozitive in intregul mediu socio-economic la nivel local, regional si national.

Proiectul se justifica si prin contribuirea la atingerea obiectivului privind Invatarea pe Parcursul Vietii pentru Romania de a creste rata de participare a adultilor la 10%, pana in 2020. In perioada 2007-2013, Romania nu a inregistrat progrese semnificative in legatura cu aceasta rata, care a crescut de la 1,3% la numai 1,8% (rata cu mult sub media UE27, de 8,9%).

Rata de participare la educatia formala scade odata cu varsta, de la 8,5%, pentru persoane cu varste de la 25 la 34 de ani, la 0,1%, pentru cele cu varste cuprinse intre 55 si 64 de ani; se observa o discrepanta la nivelul ratei de participare la educatia formala si intre mediul rural (2,5%) si mediul urban (6,4%). Astfel, proiectul intervine la combaterea acestora probleme, incluzand in GT persoane cu varsta peste 40 de ani, persoane din mediul rural si persoane cu nivel scazut de calificare.

Conform informatiilor prezentate anterior, realitatile si contextul socio-economic al regiunilor de referinta presupun o serie de obstacole pentru grupul tinta. Aceste probleme sunt o prioritate pentru persoanele care vor intra in GT al proiectului, deoarece le limiteaza sansele la o ocupare sustenabila, le reduc abilitatile profesionale si implicit calitatea lor ca forta de munca si ii lasa nepregatiti la schimbarile viitoare din mediul economic, ducand la cresterea necorelarii intre nevoile mediului economic si specializarea fortei de munca.

Consecintele nesolutionarii problemelor sunt: cresterea ratei somajului; cresterea disparitatilor economice si sociale si, indirect adancirea saracirii; reducerea competitivitatii firmelor in care activeaza membrii GT; scaderea numarului de IMM-uri active; continuarea tendintei de „brain-drain”- migratia fortei de munca in strainatate; cresterea numarului de persoane care au nevoie de protectie sociala; accentuarea scaderii demografice; accelerarea ritmului de imbatranire a populatiei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



V. CONDIȚII DE ELIGIBILITATE PENTRU GRUPUL TINTA

Grupul tinta al proiectului este format din minim 652 angajați (inclusiv PFA și întreprinderi individuale) din Regiunile de dezvoltare Sud-Est, Sud Muntenia și Nord-Est.

Din cei minim 652 persoane incluse în GT, peste 30% (respectiv peste 196 persoane) se vor încadra în cel puțin una din următoarele categorii:

- **Persoane cu nivel scăzut de calificare** (persoane cu un nivel de educație ISCED 0-2 (cel mult studii gimnaziale absolvite), sau care au studii de nivelul ISCED 3, dar acestea nu mai sunt cerute de piața muncii sau au ocupații din grupa majoră 9 cf. COR - Muncitori Necalificați sau alte ocupații precum personal casnic pentru îngrijire.)
- **Persoane din mediul rural**
- **Persoane cu vârsta peste 40 de ani.**

Grupul tinta va fi selectat având în vedere respectarea principiului egalității de gen - consorțiul proiectului va asigura prezența în cadrul grupului tinta al proiectului și a angajaților de gen feminin (minim 30%).

Pentru a fi eligibile, la data intrării în operațiunile FSE persoanele din grupul tinta vor face dovada că îndeplinesc cumulativ următoarele criterii:

- *au domiciliul/resedința în una dintre cele 3 regiuni de implementare a proiectului;*
- *sunt angajați, inclusiv persoana fizică autorizată și întreprinderi individuale;*
- *au implinit 25 ani;*
- *au vârsta sub 65 de ani.*

Persoanele care se înscriu în proiect la inițiativa angajatorului nu vor fi eligibile, ci doar acele persoane care vizează FPC din inițiativa proprie sau a partenerilor sociali/ altor entități reprezentative pentru interesele angajaților.

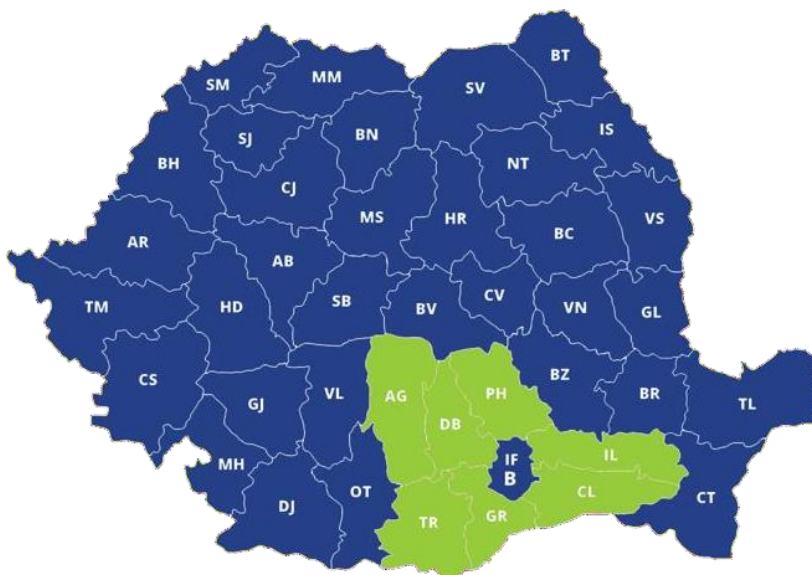
Persoanele care declară că au calitatea de PFA sau întreprinderi individuale, pentru a intra în grupul tinta al proiectului va trebui să prezinte o copie certificată “conform cu originalul” după documentul care le conferă acestora dreptul de a desfășura fapte și acte de comerț.

Se încadrează în categoria “*Persoane cu nivel scăzut de calificare*” acele persoane cu un nivel de educație ISCED 0-2 (cel mult studii gimnaziale absolvite) sau care au studii de nivel ISCED 3 dar acestea nu mai sunt cerute pe piața muncii sau au ocupații din grupa majoră 9 cf. COR - Muncitori Necalificați sau alte ocupații precum personal casnic pentru îngrijire.

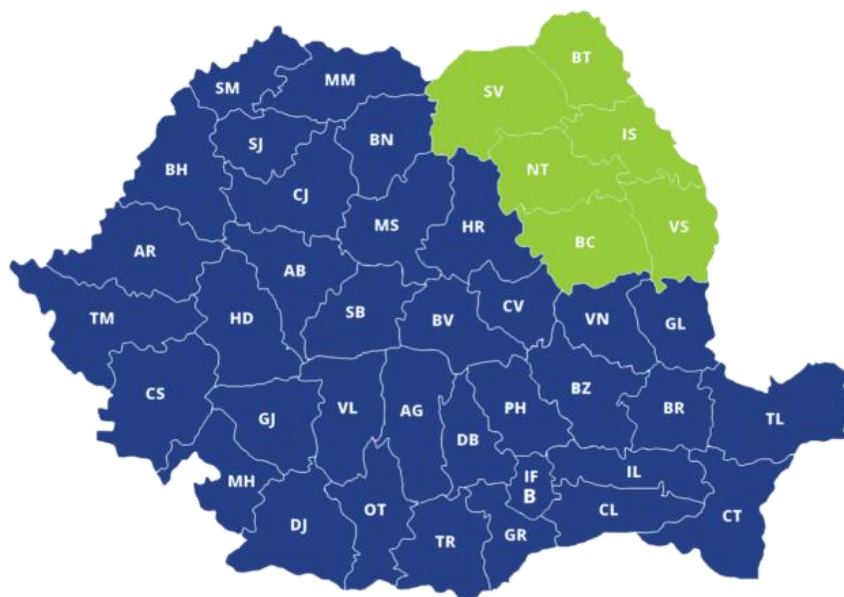
Regiunea de dezvoltare Sud-Est (Judetele: Brăila, Buzău, Constanța, Galați, Tulcea, Vrancea)



Regiunea de dezvoltare Sud Muntenia (Județele: Argeș, Călărași, Dâmbovița, Giurgiu, Ialomița, Prahova, Teleorman)



Regiunea de dezvoltare **Nord-Est** (Județele: Iași, Suceava, Bacău, Neamț, Botoșani, Vaslui)



VI. MODALITATI DE IDENTIFICARE SI RECRUTARE A GRUPULUI TINTA

Identificarea si recrutarea grupului tinta se va realiza cu respectarea prevederilor Cererii de finantare, Contractului de finantare, legislatiei nationale si europene.

Expertii grup tinta angajati in cadrul proiectului vor avea sarcini privind recrutarea, selectarea si monitorizarea grupului tinta.

Procesul de selectie va fi pregatit si desfasurat astfel incat sa asigure o procedura decizionala **transparenta, echidistanta si obiectiva** si va avea la baza prezenta metodologie de selectie.

Recrutarea grupului tinta se va realiza prin:

- eforturi sustinute ale Expertului monitorizare grup tinta si ale celor 5 Experti grup tinta in vederea identificarii si recrutarii de participanti eligibili;
- beneficiarul si partenerul isi vor utiliza intreaga retea teritoriala, organizatiile partenere, IMM-uri membre, bazele de date proprii;
- valorificarea protocoalelor de colaborare incheiate cu partenerii sociali si alte entitati reprezentative participante la campania de informare si constientizare;
- datele de contact colectate prin intermediul campaniei online, prin utilizarea landing page-ului.



In procesul de recrutare a grupului tinta si pe toata durata implementarii proiectului, se vor respecta toate prevederile Regulamentului (UE) nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date (Regulamentul general privind protectia datelor), 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 vietii private in sectorul comunicatiilor electronice, cu modificarile si completarile ulterioare.

VII. ASIGURAREA PREZENTEI MEMBRILOR GRUPULUI TINTA IN ACTIVITATILE PROIECTULUI

Prezenta membrilor grupului tinta in activitatile proiectului se va realiza prin:

- *furnizarea de sprijin individual gratuit in scopul dezvoltarii carierei si cautarii de noi oportunitati pentru locuri de munca;*
- *acces la programe de formare profesionala de calitate, bazate pe instrumente si tehnici de invatare moderne si interactive, furnizate gratuit, care conduc la cresterea gradului de adaptare si flexibilitate prin dezvoltarea de competente noi, deficitare in prezent pe piata fortei de munca;*
- *acordarea unei certificari a competentelor dobandite;*
- *acordarea de stimulente materiale (materiale de invatare);*
- *mobilitatea echipei de proiect si a locatiilor de sustinere a cursurilor de formare.*

Toti membrii GT (minim 652 persoane) vor beneficia de servicii gratuite de consiliere profesionala si tutorat (A.3.2.) si vor participa la programele de formare profesionala organizate in cadrul proiectului (A.3.3.), iar peste 80% din acestia (minim 522 persoane) vor fi certificati si vor obtine diplome recunoscute de ANC.

Minim 376 de membri grup tinta isi vor imbunatati statutul in campul muncii ca urmare a sprijinului primit (ex. schimbarea locului de munca prin incadrarea participantilor intr-o functie corespunzatoare unei calificari mai avansate; mentinerea persoanei sprijinite la acelasi angajator, dar cu o incadrare a participantilor pe o functie corespunzatoare unei calificari mai avansate), iar **minim 66 de persoane vor urma studii/cursuri de formare la incetarea calitatii de participant.**

Beneficiarul PTIR va implementa urmatoarele cursuri de specializare/initiere:

- 5 stagii de curs „**Competențe antreprenoriale**” (în medie 24 participanți/stagiu de curs);
- 3 stagii de curs “**Diagnoza auto**” (în medie 24 participanți/stagiu de curs);
- 4 stagii de curs “**Competențe digitale de utilizare a tehnologiei informației ca instrument de învățare și cunoaștere**” (în medie 24 participanți/stagiu de curs).

De asemenea, Partenerul CCSE va implementa:

- 4 stagii de curs de inițiere “**Competențe informatice**” (în medie 28 participanți/stagiu de curs);
- 3 stagii de curs de calificare nivel 2 “**Lucrător în comerț**” (în medie 28 participanți/stagiu de curs);
- 2 stagii de curs de calificare nivel 2 “**Sudor electric**” (în medie 28 participanți/stagiu de curs);
- 2 stagii de curs de calificare nivel 2 “**Lucrător finisor pentru construcții**” (în medie 28 participanți/stagiu de curs);
- 2 stagii de curs de calificare nivel 2 “**Patiser**” (în medie 28 participanți/stagiu de curs).

Nivelul de studii - obligatoriu pentru încadrarea în proiect și participarea la cursuri:

- minim absolvenți de învățământ primar (4 clase) - pentru cursul “**Competențe informatice**”;
- minim absolvenți de învățământ general obligatoriu (8 clase) - pentru cursurile: „**Competențe antreprenoriale**”, “**Diagnoza auto**”, “**Competențe digitale de utilizare a tehnologiei informației ca instrument de învățare și cunoaștere**”, “**Lucrător în comerț**”, “**Sudor electric**”, “**Lucrător finisor pentru construcții**”, “**Patiser**”.

VIII. PROCEDURA DE REALIZARE A DOSARELOR DE CANDIDATURA

Expertii grup tinta vor realiza recrutarea GT urmare a colectarii și analizarii **dosarelor de candidatura** care vor conține cel puțin urmatoarele documente:

- **Declarație privind conștientizarea înscrierii în grupul țintă al proiectului** (în original) - **Anexa 1**;
- **Declarație privind evitarea dublei finanțări** (în original) - **Anexa 2**;
- **Declarație de disponibilitate** (în original) - **Anexa 3**;
- **Chestionar inițial de identificare a nevoilor** (în original) - **Anexa 4**;
- **Scrisoare de motivație privind implicarea în proiect** (în original) - **Anexa 5**;
- **CONSIMTAMANT - Declarație de aprobare pentru colectarea și procesarea datelor personale** (în original) - **Anexa 6**;
- **Cerere de înscriere la programele de pregătire profesională oferite de proiect** - **Anexa 7**;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

- **Formular de inregistrare individuala a participantilor la operatiunile finantate prin POCU 2014-2020 (in original) - Anexa 8;**
- **Adeverinta de salariat eliberata de compania angajatoare din care sa reiasa ca persoana este incadrata cu contract individual de munca (in original) - Anexa 9 sau Certificat de inregistrare (in copie „conform cu originalul”) - pentru persoanele care au calitatea de PFA sau Intreprindere Individuala;**
- **Carte de identitate si viza de flotant, dupa caz (in copie „conform cu originalul”);**
- **Certificat de nastere (in copie „conform cu originalul”);**
- **Certificat de casatorie/ Hotarare judecatoreasca - daca este cazul de schimbarea numelui (in copie „conform cu originalul”);**
- **Ultima diploma de studii (in copie „conform cu originalul”)/ Adeverinta.**

Nota: Utilizati „Lista de verificare dosar de candidatura - Anexa 10” pentru a nu omite niciun document din dosarul de candidatura.

Persoanele interesate sa se inscrie in grupul tinta al proiectului vor avea posibilitatea sa participe la **intalniri directe cu expertii grup tinta** sau sa **transmita initial dosarele de candidatura** prin intermediul e-mail-ului, in vederea verificarii preliminare a eligibilitatii, urmand apoi sa transmita toate documentele si in format original.

Dosarele de candidatura depuse de potentialii membri GT vor fi analizate de catre Expertii grup tinta, care vor urmari ca acestea sa contina toate documentele obligatorii. Daca se constata lipsa unor documente, acestea vor fi solicitate prin e-mail candidatului, urmand sa fie transmise **in termen de maxim 10 zile lucratoare de la data solicitarii.** In cazul in care completarea dosarului nu s-a realizat in termenul mentionat, candidatura va fi declarata neeligibila.

Expertii grup tinta vor **verifica eligibilitatea persoanelor pentru a se incadra in grupul tinta si vor centraliza formularele de inregistrare a grupului tinta,** precum si toate documentele suport aferente, in concordanta cu metodologia creata in cadrul proiectului.

Dupa verificarea documentelor transmise si constatarea conformitatii acestora, **Expertii grup tinta vor colecta toate dosarele de candidatura in original, conform structurii mentionate in prezenta metodologie.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

IX. SELECTIA DOSARELOR DE CANDIDATURA

Vor fi selectati in vederea includerii in grupul tinta al proiectului acei candidati eligibili, ale caror nevoi sunt relevante fata de activitatile proiectului.

Selectia se va realiza luand in calcul ordinea de inregistrare a dosarelor de candidatura (in regim de "Primul venit, primul servit"), cu respectarea structurii grupului tinta si a indicatorilor prestabiliti de realizare.

In derularea activitatii, **Expertii grup tinta** vor respecta urmatoarele **reguli**:

- *exercitarea atributiilor cu onestitate, corectitudine si responsabilitate;*
- *declinarea evaluarii in cazul in care constata ca se afla intr-o situatie de conflict de interese;*
- *evaluarea obiectiva, strict pe baza principiilor si a criteriilor stabilite in metodologia de selectie;*
- *pastrarea confidentialitatii datelor cu caracter personal ale participantilor;*
- *informarea specifica a participantilor in cadrul proiectului cu privire la sprijinul acordat prin FSE.*

Procesul de selectie a grupului tinta va lua in considerare Ordonanta de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, Art. 2.1. Astfel, **Beneficiarul si Partenerul in proiect vor asigura transparenta procesului de selectie pe baza respectarii principiului egalitatii de sanse si nediscriminarii.** Egalitatea de sanse reprezinta un drept fundamental si o conditie obligatorie pentru asigurarea participarii oricarei persoane la viata economica si sociala, indiferent de rasa, gen, nationalitate, religie, etnie, limba, categorie sociala, handicap, vârsta, boala cronica necontagioasa.

Drept urmare, la constituirea grupului tinta nu se va face ***nicio deosebire, excludere, restrictie sau preferinta ce ar avea ca scop restrângerea, înlăturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii în conditii de egalitate a unor drepturi recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social sau cultural sau în orice alte domenii ale vietii publice.***

Datele vor fi colectate, monitorizate si raportate Managerului de proiect de catre Expertul monitorizare grup tinta. Tintele propuse pentru aceasta subactivitate sunt stabilite in corelare cu graficul de planificare a activitatii, resursele financiare, umane si materiale prevazute.

Pe parcursul derularii procesului de identificare, selectie si recrutare a membrilor Grupului Tinta, va fi intocmita baza de date cu persoanele recrutate pentru a face parte din Grupul Tinta din fiecare judet in parte.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Persoanele selectate in grupul tinta vor fi contactate atat pe e-mail, cat si telefonic pentru confirmarea includerii in grupul tinta al proiectului.

Expertii grup tinta vor monitoriza implicarea grupului tinta in activitatile ulterioare ale proiectului, mentinand o legatura permanenta cu ceilalti experti ai echipei de proiect.

Intocmit,
ANDREEIA MELINTE
EXPERT MONITORIZARE GRUP TINTA

Avizat,
IULIANA POSTARU
MANAGER DE PROIECT

