



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 1 - Inițiativă "Locuri de muncă pentru tineri"

Prioritatea de investiții 8.ii: Integrare durabilă pe piața muncii a tinerilor (ILMT), în special a celor care nu au un loc de muncă, educație sau formare, inclusiv a tinerilor cu risc de excludere socială și a tinerilor din comunitățile marginalizate, inclusiv prin punerea în aplicare a "garanției pentru tineret"

Obiectivul Specific 1.1 - Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile

Obiectivul Specific 1.2 - Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile

Apel de proiecte nr. POCU/991/1/3

Denumire apel proiecte: VIITOR PENTRU TINERII NEETs I

Titlul proiectului: „FUTURE 4 NEETs”

Contract nr.: POCU/991/1/3/154202

Beneficiar: SC GE-COST 2001 SRL | Parteneri: P1 - BEST DAVNIC 73 S.R.L.

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020”

METODOLOGIA DE ACORDARE A SERVICIILOR DE MEDIERE A MUNCII

în cadrul proiectului „FUTURE 4 NEET's” 154202

AVIZAT,

Manager de proiect

AU PARTICIPAT LA ELABORARE:

Coordonator Partener P1

Expert ocupare 1L

Expert ocupare 2P





Cuprins:

I. Introducere

- 1.1. Medierea pe piata muncii ca necesitate pentru stimularea ocuparii fortei de munca;
- 1.2. Principii orizontale urmarite in activitatea de mediere si in intreg proiectul - egalitatea de sanse si dezvoltarea durabila

II. Rolul metodologiei de furnizare a serviciilor de mediere pentru participarea activa pe piata muncii

- 2.1. Activitatea de mediere in cadrul proiectului;
- 2.2. Obiectivele activitatii de mediere;

III. Pregatirea si organizarea activitatii de mediere

- 3.1. Etapele organizarii activitatii de mediere;
- 3.2. Indicatori si instrumente folosite in realizarea activitatii de mediere;

IV. Rezultate prevazute in cadrul medierii

V. Anexe



I. Introducere

1.1. Medierea pe piata muncii ca necesitate pentru stimularea ocuparii fortei de munca;

Legislativ, medierea muncii este reglementata in Romania prin Codul muncii, Legea nr.76 din 2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca, Legea nr.116 din 15 martie 2002 privind prevenirea si combaterea marginalizarii sociale cu modificarile si completarile ulterioare si actele normative conexe, precum: Hotararea nr.936 din 10 iunie 2004 privind procedura si criteriile de acordare a fondurilor nerambursabile din bugetul asigurarilor pentru somaj, Hotararea nr.1.149 din 17 octombrie 2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 116/2002 privind prevenirea si combaterea marginalizarii sociale.

Conform art. 57 alin. 2) din Legea nr. 76/2002, „cresterea sanselor de ocupare a persoanelor in cautarea unui loc de munca” se realizeaza de catre furnizorii de servicii din sectorul public sau privat, acreditati in conditiile legii, prin medierea muncii.

Prin furnizarea de servicii de mediere in vederea cresterii ratei de ocupare se intelege activitatea prin care se realizeaza punerea in legatura a cererii cu oferta de locuri de munca adica stabilirea conexiunilor dintre potentialii angajatori si persoanele aflate in cautarea unui loc de munca in vederea formarii unor raporturi de munca sau de serviciu (art. 59, alin. 1 din Legea nr. 76 din 2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca).

Necesitatea activitatii de mediere apare in contextul unei concurente acerbe pe piata fortei de munca din partea angajatorilor, a tehnologizarii accentuate in toate domeniile si a cererii crescute de forta de munca calificata, a scaderii demografice si a exodului de forta de munca.

O alta premisa ce justifica necesitatea unei activitati de mediere intense o reprezinta sistemul educational actual care nu reuseste sa genereze cunostinte ce pot fi corelate cu cererile angajatorilor si cu dinamismul accentuat al pietei muncii nationale si internationale. Adaptarea la dinamismul si asteptarile ridicate sau foarte specifice ale angajatorilor este o caracteristica ce poate fi dezvoltata si prin intermediul serviciilor de mediere, corelat cu activitatea de formare si de dezvoltare de competente necesare practicarii unor meserii solicitate pe piata fortei de munca.



Medierea muncii este de o necesitate stringenta in categoria eventualilor angajati fara studii superioare, mai ales in randul tinerilor fara experienta, din categorii vulnerabile sau care au cunostinte reduse in explorarea optiunilor de angajare, cu posibilitati reduse in cautarea unui job pe piata muncii, cu lacune in negocierea si contractarea unui loc de munca cat mai convenabil atat pentru angajat, cat si pentru angajator.

Medierea muncii este strans legata de ratele somajului si mai ales de cea din din randul tinerilor care are in continuare valori ridicate. Principalii factori care contribuie la pastrarea acestor valori ridicate pentru rata somajului si rata tinerilor NEETs sunt: nivelul scazut de educatie si pregatire a tinerilor la momentul tranzitiei spre piata muncii, neconcordanța dintre calificările tinerilor si abilitatile cerute de angajatori, impactul inca redus al schemelor de ucenicie si al stagiilor, asteptarile ridicate ale tinerilor de la un loc de munca (salariul, mediul de lucru, alte beneficii), oferta limitata de locuri de munca.

Ocuparea fortei de munca este de interes major pentru toti agentii economici si partenerii sociali, un proces complex si dinamic, cu implicatii economice, psihosociale, educational-culturale si politice. Ocuparea fortei de munca constituie o conditie esentiala a asigurarii echilibrului macroeconomice si a stabilitatii social-politice.

Diminuarea somajului cat si cresterea gradului de ocupare al fortei de munca sunt in prezent obiective importante ale politicii economice ale tuturor tarilor. Ele se pot realiza prin atingerea echilibrului dintre cererea si oferta de forta de munca pe piata muncii, echilibru determinat de mai multe activitati, printre care si medierea muncii.

De asemenea, transformarile semnificative prin care trece economia la nivel national si global, scaderea cererii in piata resurselor umane si lipsa unei perspective afecteaza puternic tinerii abia iesiti de pe bancile scolii. Potrivit unui barometru realizat de Frames, 8 din 10 tineri sustin ca absolvirea scolii nu este de ajuns sa isi gaseasca un loc de munca. Finalizarea studiilor superioare nu asigura si garantia ocuparii unui loc de munca. Daca inainte de pandemia COVID-19, multi dintre tinerii absolventi reuseau sa isi gaseasca relativ repede un loc de munca in special in industria HORECA, servicii, constructii, retail, etc, in prezent oportunitatile nu sunt multiple, iar optiunile de angajare sunt limitate. Potrivit datelor furnizate de agentii economici privind locurile de munca vacante, in evidentele Agentiei Nationale pentru Ocuparea Fortei de Munca (ANOFM) erau inregistrate 7 459 locuri de munca, in data de 9 iunie 2022.



1.2.Principii orizontale urmarite in activitatea de mediere si in intreg proiectul - egalitatea de sanse si dezvoltarea durabila

Egalitatea de sanse

1. Egalitate de gen - Din perspectiva respectarii principiilor egalitatii de gen (EG) avand in vedere strategiile EU si nationale specifice, constructia proiectului si modul stabilit pentru realizarea activitatilor acestuia au in vedere elemente de integrare pe toate palierele GT, acesta avand o structura echilibrata intre femei si barbati. Principiul egalitatii de gen se va lua in considerare si in alcatuirea echipei de proiect, prin alocarea persoanelor in cadrul echipei numai pe criterii de competenta. In timpul procesului de identificare si selectie a GT va fi aplicat ca principiu ca in toate etapele proiectului sa se aiba in vedere si sa se respecte toate politicile si practicile prin care sa nu se realizeze nici o deosebire, excludere, restrictie sau preferinta, pe baza de: nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, varsta, handicap, etc.

2. Nediscriminare - Pe parcursul proiectului, principiul nediscriminarii va fi respectat in totalitate, conform Ordonantei de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, Art. 2.1. Principiul nediscriminarii va fi respectat inclusiv in identificarea si selectia grupului tinta. Proiectul prin toate activitatile derulate ia in calcul si promoveaza principiul egalitatii de sanse(ES) pe piata muncii, principiu integrat atat in elaborarea proiectului si in implementarea activitatilor, cat si in managementul acestuia. Activitatile derulate vor integra principiile europene ale ES si de tratament indiferent de varsta, gen, rasa, etnie, categorie sociala, convingeri, orientare sexuala, handicap etc., in furnizarea cursurilor, prin crearea de noi sanse si oportunitati. Nu vor fi admise criterii de selectie care sa discrimineze candidatii. Stagiile de formare vor contine si ele module de instruire prin care va fi promovata egalitatea de sanse, nediscriminarea si respectarea diversitatii grupurilor.

Toti membrii GT, atat in cadrul informarii initiale, cat si dupa momentul recrutarii, vor primi informatii teoretice si recomandari practice, adaptate specificului activitatii lor, care sa le ofere posibilitatea recunoasterii potentialelor situatii, comportamente, tratamente discriminatorii pe care le-ar putea intampina sau constata in derularea activitatii.

Pe parcursul realizarii activitatilor se va tine cont de practicile si politicile relevante in domeniul combaterii discriminarii, asigurandu-se evitarea oricarui tratament preferential, deosebire, excludere, restrictie sau preferinta bazata pe criterii precum: rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri,



gen, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica contagioasa, 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 cadrul proiectului urmarim sa incurajam participarea grupurilor defavorizate cu preponderenta persoanele apartinand etniei rome, persoanele fara loc de munca, persoanele din mediul rural sau persoanele care traiesc din agricultura de subzistenta, persoanele cu dizabilitati, in conformitate cu prevederile Strategiei Nationale pentru Ocuparea fortei de munca 2014-2020, a Strategiei Guvernului Romaniei de incluziune a cetatenilor romani aparinand minoritatilor romilor 2015-2020, Strategiei Educatiei si formarii profesionale din Romania 2016-2020.

3. Accesibilitate persoane cu dizabilitati - In ceea ce priveste accesul persoanelor cu dizabilitati in cadrul proiectului, se va asigura in prealabil ca exista cai de acces, in locatiile unde se vor desfasura activitatile proiectului, astfel incat accesul sa se realizeze in conditii optime. Locul de desfasurare al activitatilor proiectului va fi accesibil tuturor participantilor, inclusiv persoanelor cu dizabilitati.

4. Schimbari demografice - Prin activitatile sale integrate de constientizare, informare, ocupare, dezvoltare antreprenoriala, proiectul contribuie in mod relevant la reducerea disparitatii si disparitia zonelor marginalizate si discriminate. In cadrul proiectului masurile de preintampinare a acestor schimbari demografice sunt: oportunitati de acces a persoanelor la piata muncii, formarea profesionala, dezvoltarea de afaceri si crearea de locuri de munca. Prin proiect se urmareste deci, cresterea numarului de locuri de munca si scoatere cat mai multor persoane indiferent de sex, varsta si etnie pentru cresterea nivelului de trai pentru familiile si comunitatea din care membrii grupului tinta fac parte.

In Romania schimbarile demografice determinate de imbatranirea populatiei, rata scazuta a natalitatii, structuri familiale modificate, migratie si evolutia socio-economica a creat disparitati in randul populatiei si a determinat aparitia comunitatilor sarace, discriminate de ceilalti membri ai societatii, care traiesc la limita subzistentei si beneficiaza de conditii de trai minimale (spatii de locuit inadecvate, lipsa igienei, a hranei si a utilitatilor, etc) si precare ce nu le permit accesul la invatamant si educatie, accesul pe piata muncii, accesul la servicii socio-medicale sau dezvoltarea unor forme independente de antreprenoriat. In cadrul proiectului vor avea acces la cursurile de formare toate persoanele care solicita acest lucru, fara a se tine cont de gen sau statut social (persoana singura, casatorita, divortata etc.) sau profesional (somer, persoana in cautarea unui loc de munca). Aceleasi criterii si principii vor fi respectate si la



participarea la concursul de planuri de afaceri si la acordarea ajutorului de minimis, la acordarea serviciilor de mediere. Ca o masura pentru a evita migratia, proiectul incurajeaza tinerii sa devina antreprenori, initiind propriile afaceri, in acest fel creandu-se si locuri suplimentare de munca, pe diferite domenii de activitate. Mentinerea si obtinerea unei rezistente pe piata fortei de munca este vazuta ca o modalitate de a reduce migratia fortei de munca catre alte state. In acest sens, proiectul prin intermediul interventiilor propuse - Promovare, Formare profesionala, Mediere, Sprijin antreprenorial- vine in sprijinul direct al tinerilor NEETs pentru a-i forma si ocupa durabil, in sprijinul dezvoltarii proprii si a comunitatii careia ii apartin.

Dezvoltarea durabila

1. **Poluatorul plateste** - Din perspectiva activitatilor de informare, constientizare, selectie a beneficiarilor proiectului, respectarea acestui principiu va fi asigurata prin activitati inovative, tehnologii curate prin excelenta si servicii nepoluante (prin utilizarea site-ului web al proiectului pentru servicii de informare s.a.), fara efecte nocive asupra mediului. Principiul "Poluatorul plateste" este conceptul conform caruia poluatorul trebuie sa plateasca pentru poluarea produsa mediului. In consecinta, toti acei beneficiari a caror idee de afacere presupune lucrul cu materii totale in suspensie, pH, grasimi, azot amoniacal, incarcari organice, poluanti toxici, fenoli, metale, cianuri, sulfuri, pH, MTS, substante petroliere, detergenti si alte substante care pot aduce un prejudiciu mediului, sa ofere solutii de prevenire a acestor riscuri si sa isi asume principiul "Poluatorul plateste" in cadrul planului de afaceri si a contractului de subventie.

2. **Protectia biodiversitatii** - Pentru activitatile care se vor derula in cadrul proiectului se vor utiliza produse si materiale reciclabile(unde se impune utilizarea acestora), elementele de papetarie in special hartia va fi utilizata cu moderatie, hartiile vechi deja utilizate vor fi reciclate, iar partile nefolosite din cadrul paginilor albe vor fi folosite ca ciorne. Vor fi respectate prevederile OUG nr. 57/2007, ca parte integranta a retelei ecologice europene Natura 2000. Contributia definitorie a proiectului la respectarea principiului biodiversitatii va fi promovata si in cadrul cursurilor de formare, la care vor lua parte membrii care fac parte din grupul tinta.

3. **Utilizarea eficienta a resurselor** - Pe toata perioada de derulare a activitatilor de informare, constientizare, selectie a beneficiarilor proiectului, in completarea activitatilor de teren vor fi utilizate mijloacele online de informare a publicului tinta, printre acestea enumeram: pagina web a proiectului, pagina de Facebook a proiectului, adresa de Instagram a proiectului etc.



Astfel vor fi economisite resurse, prin utilizarea documentelor in format electronic si diminuarea imprimarii de documente inutile, de asemenea inlocuirea resurselor principale cu unele alternative care ofera o eficienta mai mare si care au un impact mai mic asupra mediului pe durata ciclului lor de viata, prin consumul redus de papetaria si promovarea utilizarii mijloacelor online de comunicare sunt nepoluante si mult mai ieftine pe termen lung.

4. Atenuarea si adaptarea la schimbarile climatice - In perioada de implementare a proiectului vor fi identificate si evaluate pe cat posibil sursele generatoare de emisii de CO₂ si vor fi propuse masuri in vederea reducerii acestora. Se va demara o actiune in vederea combaterii schimbarilor climatice si se va incuraja participarea echipei, cat si a persoanelor din grupul tinta la implementarea recomandarilor in acest sens. Se vor evita pe cat posibil si deplasarea echipei in vederea reuniunilor suplimentare de proiect, ce presupun consumul de combustibil, implicit emisii de CO₂.

5. Rezilienta la dezastre - Pe parcursul implementarii proiectului vor fi expuse teme ca: importanta ariilor naturale protejate, pericolul de poluare a apei pe langa rauri/lacuri in cazul abandonarii deseurilor, pericolul alunecarilor de teren in zonele impadurite unde se taie arbori necontrolat, deteriorarea marcajelor etc. Va fi promovata constientizarea si sensibilizarea fata de problemele de mediu si diseminarea unui stil de viata sanatos cu mediul, atat pentru grupul tinta, pentru angajatori, cat si pentru administratiile publice locale si agentii economici implicati. In aceasta viziune mijloacele de comunicare online, componenta TIC si echipamentele utilizate vor avea un rol important in proiectul nostru si vom utiliza eficient resursele existente.

II. Rolul metodologiei de furnizare a serviciilor de mediere pentru participarea activa pe piata muncii

Rolul metodologiei de fata este de a operationaliza, pentru a stabili trasee ale documentelor si informatiilor, pentru a stabili un mod unitar de lucru in desfasurarea activitatii de furnizare a serviciilor de mediere pentru a obtine o participare activa pe piata muncii a tinerilor NEETs inscrisi in proiect.

Conlucrarea echipelor de experti ai L si P1 implicati in activitate asigura o eficientizare a serviciilor furnizate si o mai mare sansa de reusita pentru tineri de a ocupa un loc de munca adaptat nevoilor, posibilitatilor si cunostintelor detinute.



2.1 Activitatea de mediere in cadrul proiectului;

In cadrul proiectului, medierea muncii este organizata si desfasurata in conformitate cu prevederile Legii 76/2002 si reprezinta furnizarea de servicii specializate pentru stimularea ocuparii.

Metodologia de acordare a serviciilor de mediere a muncii se realizeaza printr-un mix de actiuni menite a asigura insertia pe piata muncii a minimum 161 de persoane, indiferent de nivelul de ocupabilitate si se va desfasura in cadrul subactivitatii A3.1. Activitatea presupune identificarea, prin masurile specifice, a locurilor de munca disponibile in fiecare zona vizata de proiect, elaborarea, completarea si actualizarea BD cu noile locuri de munca, analizarea ofertelor, prelucrarea si identificarea locurile de munca ce ar putea fi ocupate de catre GT si ulterior oferirea de recomandari si sprijin pentru ca acestia sa se prezinte la interviu in vederea ocuparii. Coordonatorul parteneri este expertul care coordoneaza si monitorizeaza activitatea; (inclusiv subcontractorul pentru organizarea burselor de locuri de munca vacante); este implicat in gestionarea grupului tinta care participa, expertii de ocupare (EO) vor presta activitati specifice de mediere, iar expertii de implementare (EI) asigura suport de comunicare si gestionare a GT interesat de serviciile de mediere.

Astfel, proiectul, prin activitatile propuse pentru grupul tinta, prin rezultatele asteptate si prin indicatorii de realizare si de rezultat imediat asumati, asigura implementarea masurilor incluse in Strategia de Invatare pentru tot Parcursul Vietii 2015-2020, indeplinind obiectivele din cei 3 Piloni din aceasta strategie (Pilon1-Acces si stimulente pentru participare - Sprijinirea somerilor Recunoasterea invatarii anterioare etc, Pilon 2- Calitate si relevanta si Pilon 3 - Parteneriate pentru o mai buna informare).

Asigurarea intelegerii si implementarii temelor orizontale privind egalitatea de sanse/ nediscriminare/ egalitatea intre femei si barbati, respectiv, utilizarea TIC si contributia la dezvoltarea de competente digitale - prin faptul ca sesiunile de formare se vor desfasura in baza unor curricule care abordeaza aceste teme, tinerii Neets vor avea posibilitatea aprofundarii acestor notiuni, iar prin intermediul campaniei vor avea asigurate premisele constientizarii impactului pozitiv al punerii lor in aplicare, atat la nivel individual, cat si colectiv, atat pe termen scurt, cat si pe termen mediu si lung.

In cadrul prezentului proiect, grupul tinta va fi format (conform prevederilor din Ghidul Solicitantului - Conditii Specifice) din tineri NEETs profilati anterior de SPO, cu accent pe cei din mediul rural si pe cei apartinand minoritatii de etnie roma, cu varsta intre 16-29 ani, cu domiciliul sau resedinta in regiunea de implementare ale proiectului, SUD MUNTENIA.



Structura GT este urmatoarea: 371 tineri Neets sprijiniti, din care 38 tineri Neets de etnie roma (peste 10% din indicatorul de realizare) si 76 tineri Neets din zona rurala. De asemenea, din cei 371 tineri Neets sprijiniti, minimum 30% (minimum 112 pers) dintre ei vor avea niveluri de ocupabilitate C si D, respectiv "greu ocupabil" si "foarte greu ocupabil".

Totodata, structura GT respecta obligativitatea din GSCS de a se facilita ocuparea unui procent de minim 35% din GT care beneficiaza de sprijin in cadrul proiectului (tinta asumata fiind de peste 43% din total GT recrutat).

Astfel, 260 persoane vor fi beneficiare ale serviciilor de mediere, din care 161 oferte de locuri de munca si 161 Neets vor fi angajati.

Ocuparea va fi realizata intr-un termen de maxim 6 luni de la incetarea calitatii de participant si se refera la oricare din situatiile urmatoare: fie angajarea cu contract individual de munca a persoanei din grupul tinta, fie persoana din grupul tinta infiinteaza o intreprindere, care poate lua una din urmatoarele forme: (societate reglementata de Legea societatilor nr. 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare; societate cooperativa, reglementata de Legea nr. 1/2005 privind organizarea si functionarea cooperatiei, republicata, cu modificarile ulterioare; asociatie, fundatie, cooperativa agricola sau societate agricola care desfasoara activitati economice; entitate reglementata de Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 44/2008 privind desfasurarea activitatilor economice de catre persoanele fizice autorizate, intreprinderile individuale si intreprinderile familiale, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr.182/2016).

Aceste masuri au drept obiectiv facilitarea integrarii pe piata muncii a tinerilor NEETs. Prin masurile de mediere propuse in cadrul proiectului, dorim sa integram pe piata muncii un numar de minim 161 persoane din GT, din care 17 persoane vor fi de etnie roma si 33 provenind din mediul rural. Asa cum a rezultat in urma analizei, comunitatile marginalizate, in special din mediul rural, au acces limitat la informatii si oportunitatile de angajare. Somajul ridicat in randul membrilor GT este accentuat si de lipsa interesului acestora de a se angaja si mobilitatea scazuta pentru munca. Exemplul din comunitatile marginalizate se rezuma de multe ori la tipuri de munca nefiscalizate/ sezoniere ceea ce a creat un apetit scazut pentru accesarea locurilor de munca vacante declarate de angajatori si care presupun incheierea unui contract de munca sau a altei forme de angajare/prestare de servicii. Tinerii NEETs romi manifesta o mobilitate scazuta pentru munca - majoritatea locurilor de munca pe care le-ar putea accesa sunt in orase, nu in mediul rural, ceea ce implica costuri suplimentare. Tinerii sunt si demotivati de nivelul salariului pe care l-ar putea obtine, cel aferent de obicei salariului minim pe economie, din cauza lipsei unei pregatiri si a detinerii de competente necesare



practicarii unei meserii. De asemenea in acest caz intervine si lipsa de educatie minim necesara pentru a fi interesati de un loc de munca stabil, cu frecventarea zilnica, cu respectarea orarului de functionare si a normelor la locul de munca.

Pentru a creste gradul de ocupare in randul acestora, expertii de ocupare din cadrul proiectului vor urmari atingerea urmtoarelor obiective intermediare:

1. Se vor identifica locuri de munca care corespund cerintelor si nivelului de pregatire ale GT si vor putea intermedia procesul de angajare in vederea obtinerii unei oferte reciproc avantajoasa (angajat-angajator). Se vor oferi informatii privind piata muncii si evolutia ocupatiilor, locurile de munca vacante si conditiile de ocupare a acestora. Se vor intocmi planuri de mediere, participantii vor fi indreptati spre locurile de munca vacante din zonele de implementare.
2. De asemenea, tot prin intermediul proiectului, se vor organiza 7 burse de locuri de munca (se va avea in vedere stimularea angajatorilor sa se implice si in stagii de ucenicie si practica) si evenimente de constientizare in proximitatea unor comunitati dezavantajate, se va asigura o comunicarea eficienta pentru tineri pe canalele frecventate de catre acestia (pe retele de socializare, site-uri etc), astfel incat accesul limitat la informatii si oportunitatile de angajare sa nu mai fie o bariera in demersul acestora de insertie pe piata muncii.
3. O alta interventie avuta in vedere care conduce la cresterea ocupabilitatii este aceea ca in cadrul stagiilor de formare (in afara programului de curs) sa fie invitati angajatori care sa poarte scurte dialoguri cu acestia, astfel incat sa se creeze premise de incheiere a angajamentelor de munca.
4. Pentru eficientizarea activitatii si cresterea sanselor de ocupare vor fi transmise lunar SMS/email/alte forme digitate locuri de munca vacante tinerilor inscrisi in grupul tinta. Acestia vor beneficia de informarea privitoare la locurile de munca vacante nou aparute si care corespund competentelor detinute din zona domiciliului pe toata durata proiectului. Singura conditie este ca acestia sa comunice un numar de telefon valid si sa fie de acord cu transmiterea de SMS. Astfel, un tanar NEETs inscris in GT va beneficia de locuri de munca vacante pe toate perioada de implementare a proiectului sau pana la angajare, fiindu i oferite locuri de munca in fiecare luna, dupa caz.

Colaborarea cu SPO este esentiala si absolut necesara, pe de o parte ca urmare a obligatiilor legale privind raportarea acestui serviciu catre SPO, dar si pentru ca scopurile urmarite atat de proiect cat si de SPO sa fie convergente, fiind focusate pe insertia tinerilor NEETs. Prin colaborarea cu SPO se va extinde baza de date cu informatii despre angajatori dar si cu dinamica locurilor de munca din regiune si judet vizat de proiect.



2.2. Obiectivele activitatii de mediere

Activitatea de mediere din cadrul proiectului are ca obiectiv principal creșterea șanselor de integrare/reintegrare pe piața muncii prin **identificarea oportunităților de angajare oferite unui număr de minimum 260 persoane din regiunea vizată, facilitarea procesului de recrutare, selecție, angajare prin 161 de oferte de locuri de muncă și asigurarea ocupării unui număr de 161 persoane din grupul tinta (din care 17 persoane vor fi de etnie roma și 33 provenind din mediul rural)**, iar aceasta presupune îmbunătățirea situației economice acestora și a comunităților din care fac parte.

Acest efect pozitiv care va fi înregistrat pe termen lung va avea impact și rezultate scontate în atenuarea efectelor negative cauzate de scăderea demografică, ale restructurării economiei actuale și ale necesității adaptării la cerințele tot mai noi ale pieței muncii, reducerea ratei de șomaj la nivel local, regional și național, creșterea ratei de ocupare, dar și scăderea gradului de sărăcie. Este o reală nevoie și necesitate pentru populația reprezentată de acești tineri NEETs din cadrul regiunilor de implementare de a beneficia de servicii personalizate de formare profesională continuă adaptată la nevoile lor, dar și la nevoile actuale ale pieței muncii și astfel să fie formați corespunzător, pentru a dobândi competențele solicitate de mediul economic local, regional și național, aflat într-o continuă evoluție.

Dobândirea competențelor antreprenoriale de către 28 tineri Neets din totalul de 196 tineri mai sus menționați - prin participarea la subactivitatea 4.1 - se vor crea premisele dezvoltării economice locale prin asigurarea unui climat concurențial, iar mediul de afaceri se va diversifica prin includerea de tineri antreprenori motivați pentru dezvoltare personală, identificare de mijloace de eficientizare a activității și cu o atitudine pozitivă față de muncă. Mai mult decât atât, prin acordarea celor 9 micro-granturi, beneficiarii au obligația încadrării pe piața muncii a minim 1 persoană - fapt ce va contribui la scăderea ratei șomajului, cu impact cel puțin în economia locală.

Prin intermediul proiectului propunem măsuri de creștere a nivelului de competențe și calificare, de atragere pe piața muncii a tinerilor și de creștere a gradului de activitate a unor sub-populații marginalizate (tineri din medii dezavantajate, zone rurale marginalizate, minorități etc.) ca soluții viabile pentru problema ocupării și integrării tinerilor NEETs, din regiunea vizată, pe piața muncii și în societate.



Grupurile vulnerabile, cu precădere tinerii roma NEETs, reușesc cu greu să se integreze în societate și să depășească aceste bariere. Prin intermediul campaniilor derulate în cadrul proiectului ne propunem să informăm potențialii membrii GT, pe de o parte, cu privire la oportunitățile și beneficiile rezultate în urma participării la activitățile proiectului și pe de altă parte să promovăm nediscriminarea și egalitatea de șanse. Tot în cadrul proiectului se vor organiza 7 burse ale locurilor de muncă, unde vor fi invitați angajatori și astfel vom promova nediscriminarea și în rândul acestora, pentru a crește șansele de inserție pe piața muncii a tinerilor romi, cei mai expuși la diverse forme de discriminare.

Creșterea ocupabilității pe piața muncii în regiunea de implementare a proiectului, prin facilitarea încadrării a 161 tineri Neets pe o piață a muncii competitivă și în continuă schimbare, inclusiv a tinerilor cu risc de excluziune socială și a tinerilor din comunitățile marginalizate reprezintă obiectivul activității de mediere prin care se vor acorda servicii specializate pentru stimularea ocupării; de altfel, implementarea proiectului presupune elemente integrate inovatoare în domeniul ocupării (garanția pentru tineret), prin corelarea cererii și ofertei pieței forței de muncă - toate vor contribui la reducerea/diminuarea dezechilibrelor și a disparităților existente pe piața forței de muncă.

III. Pregătirea și organizarea activității de mediere

3.1. Etapele organizării activității de mediere

Medierea muncii presupune intermedierea legăturii profesionale de către expertul de ocupare între angajator și beneficiar.

Activitatea se constituie în identificarea, prin măsurile specifice, a locurilor de muncă disponibile în fiecare zonă vizată de proiect, elaborarea, completarea și actualizarea bazei de date cu noile locuri de muncă, analizarea ofertelor, prelucrarea și identificarea locurilor de muncă ce ar putea fi ocupate de către grupul țintă și ulterior oferirea de recomandări și sprijin pentru ca aceștia să se prezinte la interviu în vederea ocupării. Coordonatorul parteneri coordonează și monitorizează activitatea, inclusiv subcontractorul pentru burse, este implicat în gestionarea grupului țintă care participă, iar experții de ocupare (EO) vor presta activități specifice de mediere:

- vor culege informații privind locurile de muncă vacante de pe site-urile specializate și informații privind condițiile de ocupare a locurilor de muncă, informații care vor fi centralizate într-o bază de date actualizată periodic.



- vor pregăti metodele și instrumentele de lucru folosite în cadrul acțiunilor de mediere (fișa mediere, plan mediere, recomandare către angajator, registrul mediere, etc).
- vor conecta și vor aplica aceste informații, metode și instrumente în interesul fiecărui beneficiar în parte, respectând următoarea etapizare:
- identificarea nevoilor specifice ale membrilor GT

1. Contactarea persoanelor înregistrate pentru mediere și îndrumarea lor în acțiuni specifice în vederea angajării:

- asimilarea de metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă;
- dezvoltarea unui comportament adecvat și a etichetei la un interviu de angajare.

2. Identificarea posturilor potrivite pentru beneficiari, în funcție de proiectul profesional propriu fiecărui beneficiar. Acest lucru se va face și prin:

- participarea la burse de locuri de muncă și discuțiile cu potențialii angajatori despre nevoile acestora de personal și oportunitatea unei colaborări;

- prospectare și contactare a companiilor cu potențial în funcție de analiza pieței muncii făcută de expertul de ocupare și de nevoile identificate din planurile personale de acțiune ale beneficiarilor;

- căutare în baze de date cu posturi vacante realizată prin selecția de anunțuri de locuri de muncă de pe site-uri de joburi, de la târguri de carieră, prin corespondența electronică cu potențialii angajatori etc;

- recepționarea ofertelor companiilor.

Este recomandat să se centralizeze proiectele profesionale ale beneficiarilor pentru a avea o imagine mai clară a posturilor dorite de beneficiari.

3. Cererea acordului beneficiarului de a continua procesul, odată identificate posturi potrivite pentru acesta. Dacă beneficiarul este de acord se va trece la etapa 4, dacă nu este de acord, se va întoarce la etapa 2. În această etapă începe completarea planului individual de acțiune.

4. Contactarea companiei angajator pentru a începe procesul de recrutare. Contactarea se va face prin e-mail sau/si prin telefon.

5. Monitorizarea procesului de selecție realizat de către angajator menținând legătura cu responsabilul de recrutare și selecție din compania angajatoare și cu beneficiarul. Etapa se va finaliza în următoarele modalități:



- a. Cu angajarea beneficiarului. Atunci se va solicita dovada angajării.
- b. Fără angajarea beneficiarului. Atunci se reia procesul de angajare, revenind la etapa 2 din procedura.

7. Transmiterea lunară sau ori de câte ori este nevoie de SMS/email/alta formă de contactare, de locuri de muncă vacante nou aparute și care îndeplinesc condițiile de ocupare pentru ambele părți.

Ocuparea va fi realizată într-un termen de maxim 6 luni de la încetarea calității de participant și se referă la oricare din situațiile următoare: fie angajarea cu contract individual de muncă a persoanei din grupul țintă, fie persoana din grupul țintă înființează o întreprindere, care poate lua una din următoarele forme: (societate reglementată de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare; societate cooperativă, reglementată de Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperatiei, republicată, cu modificările ulterioare; asociație, fundație, cooperativă agricolă sau societate agricolă care desfășoară activități economice; entitate reglementată de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 182/2016).

Responsabilii cu plasarea pe piața muncii vor întocmi și dezvolta parteneriate și acorduri de colaborare cu angajatorii privind cererea și plasarea forței de muncă calificată, pentru a acorda sprijin și a crește șansele pentru încadrarea pe piața muncii a categoriilor de grup țintă al proiectului.

Tot experții de ocupare vor gestiona cererile din partea angajatorilor, pentru realizarea selecției și recrutării de personal pentru locurile de muncă vacante dintre beneficiarii proiectului, vor analiza specificul locurilor de muncă vacante privind funcțiunile postului pentru care se dorește angajarea de forță de muncă, vor realiza o analiză a profilelor psiho-sociale și profesionale ale beneficiarilor proiectului, astfel încât să corespundă postului și să se încadreze în profilul psihoprofesional convenit cu angajatorul.

3.2. Indicatori și instrumente în realizarea activității de mediere

A. Indicatori

Partenerii au responsabilitatea informării, selecției și gestionării grupului țintă al proiectului format din 371 de persoane cu domiciliul în regiunea vizată de proiect.

Indicatori prestabiliți de rezultat:



➤ Participantii someri care participa la interventia sprijinita de YEI pana la finalizarea sa	298
• Participantii someri care participa la interventia sprijinita de YEI pana la finalizarea sa, din care: - Roma	31
• Participantii someri care participa la interventia sprijinita de YEI pana la finalizarea sa, din care: - Din zona rurala	61
➤ Participantii someri care, la incetarea calitatii de participant, primesc o oferta de munca, de participare la un program de formare continua, ucenicie sau de stagi	161
• Participantii someri care, la incetarea calitatii de participant, primesc o oferta de munca, de participare la un program de formare continua, ucenicie sau de stagi: - Roma	17
• Participantii someri care, la incetarea calitatii de participant, primesc o oferta de munca, de participare la un program de formare continua, ucenicie sau de stagi: - Din zona rurala	33
➤ Participantii someri care, la incetarea calitatii de participant, urmeaza un program de educatie/formare, sunt in curs de a obtine o calificare sau au un loc de munca, inclusiv ca independenti	196
• Participantii someri care, la incetarea calitatii de participant, urmeaza un program de educatie/formare, sunt in curs de a obtine o calificare sau au un loc de munca, inclusiv ca independenti, din care: - Roma	21
• Participantii someri care, la incetarea calitatii de participant, urmeaza un program de educatie/formare, sunt in curs de a obtine o calificare sau au un loc de munca, inclusiv ca independenti, din care: - Din zona rurala	40
➤ Participantii someri de lunga durata care participa la interventia sprijinita de YEI pana la finalizarea sa	88
• Participantii someri de lunga durata care participa la interventia sprijinita de YEI pana la finalizarea sa, din care: -Roma	10
• Participantii someri de lunga durata care participa la interventia sprijinita de YEI pana la finalizarea sa, din care: -Din zona rurala	19
➤ Participantii someri de lunga durata care, la incetarea calitatii de participant, primesc o oferta de munca, de participare la un program de formare continua, ucenicie sau de stagi	33



- Participantii someri de lunga durata care, la incetarea calitatii de participant, primesc o oferta de munca, de participare la un program de formare continua, ucenicie sau de stagi, din care: - Roma 4
- Participantii someri de lunga durata care, la incetarea calitatii de participant, primesc o oferta de munca, de participare la un program de formare continua, ucenicie sau de stagi, din care: - Din zona rurala 8
- Participantii someri de lunga durata care, la incetarea calitatii de participant, urmeaza o forma de educatie/ formare, obtin o calificare sau au un loc de munca, inclusiv ca activitate independenta 40
 - Participantii someri de lunga durata care, la incetarea calitatii de participant, urmeaza o forma de educatie/formare, obtin o calificare sau au un loc de munca, inclusiv ca activitate independenta, din care: - Roma 5
 - Participantii someri de lunga durata care, la incetarea calitatii de participant, urmeaza o forma de educatie/ formare, obtin o calificare sau au un loc de munca, inclusiv ca activitate independenta, din care: -Din zona rurala 9
- Persoanele care, in termen de sase luni de la incetarea calitatii de participant, urmeaza programe de educatie continua, de formare in vederea obtinerii unei calificari, de ucenicie sau de stagi 58
 - Persoanele care, in termen de sase luni de la incetarea calitatii de participant, urmeaza programe de educatie continua, de formare in vederea obtinerii unei calificari, de ucenicie sau de stagi, din care: - Roma 7
 - Persoanele care, in termen de sase luni de la incetarea calitatii de participant, urmeaza programe de educatie continua, de formare in vederea obtinerii unei calificari, de ucenicie sau de stagi, din care: - Din zona rurala 13
- Persoanele care, in termen de sase luni de la incetarea calitatii de participant, obtin un loc de munca 161
 - Persoanele care, in termen de sase luni de la incetarea calitatii de participant, obpin un loc de munca, din care:- Roma 17
 - Persoanele care, in termen de sase luni de la incetarea calitatii de participant, obtin un loc de munca, din care: - Din zona rurala 33



- Persoanele care incep o activitate independenta in termen de sase luni de la incetarea calitatii de participant

9

Indicatori prestabiliti de realizare:

- | | |
|--|-----|
| ➤ Tineri NEETs someri cu varsta cuprinsa intre 16 -29 ani care beneficiaza de sprijin | 371 |
| • Tineri NEETs someri cu varsta cuprinsa intre 16 -29 ani care beneficiaza de sprijin, din care: - Roma | 38 |
| • Tineri NEETs someri cu varsta cuprinsa intre 16 -29 ani care beneficiaza de sprijin, din care: - Din zona rurala | 76 |

In urma etapei de mediere, minimum 260 persoane din GT vor beneficia de servicii de mediere pe piata muncii, dintre care cel putin 161 de tineri NEETs vor fi incadrati in munca, printre care minimum 17 persoane de etnie roma si minimum 33 persoane din mediul rural.

B. Instrumente folosite in realizarea activitatii de mediere

Actiunile ce se intreprind prin mediere cuprind:

- acumularea de informatii privind locurile de munca vacante de pe site-uri specializate si nu numai, dar si a informatiilor privind conditiile de ocupare a locurilor de munca, informatii care vor fi centralizate intr-o baza de date actualizata periodic.
- contactarea potentialilor angajatori, precum si a AJOFM-urilor din judetele vizate pentru identificarea cererii de munca reprezinta urmatorul pas esential in continuarea activitatii de mediere;
- organizarea a burselor de locuri de munca in cadrul carora vor exista intalniri si interviuri intre tinerii NEETs si angajatorii invitati;
- selectarea locurilor de munca potrivite fiecarui beneficiar in parte si indrumarea acestuia in procesul de recrutare, in privinta tehnicilor de abordare a potentialilor angajatori si de prezentare.

Instrumentele folosite de catre expertii de ocupare in realizarea procesului de mediere sunt urmatoarele: Baza de date a locurilor de munca disponibile (Anexa 1), Fisa individuala de mediere (Anexa 2), Planul individual de mediere (Anexa 3), Recomandare pentru locuri de munca vacante (Anexa 4), Registru mediere (Anexa 5).



Baza de date a locurilor de munca disponibile reprezintă o colecție organizată de informații despre locurile de muncă vacante (denumire meserie; cod COR; denumire, adresă și date de contact ale agentului economic; condiții de angajare; data până la care angajatorul se află în proces de recrutare; sursa de extragere a locurilor de muncă vacante) din cadrul județelor eligibile din regiunea vizată. Datele sunt distribuite într-un tabel pentru eficientizarea procesării și interogării datelor, astfel încât pot fi accesate, gestionate, modificate, actualizate, controlate și organizate cu ușurință.

Fisa individuală de mediere cuprinde date de identificare ale persoanei integrate în procesul de mediere, adresă, experiența profesională, detalii despre starea de sănătate, capacitățile fizice și psihice, opțiunile persoanei înregistrate privind dezvoltarea/dobândirea competențelor profesionale, motivul pentru care sunt solicitate serviciile furnizate în proiect, acceptul de a primi locuri de muncă vacante prin mijloace electronice, observațiile și recomandările expertului de ocupare la care se adaugă planul de acțiune stabilit de expert împreună cu persoana înregistrată în procesul de mediere; planul de acțiune are ca scop creșterea șanselor de ocupare a persoanei în căutarea unui loc de muncă.

Planul individual de mediere reprezintă o „oglină” a măsurilor întreprinse de EO pentru ocuparea persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă și conține următoarele capitole: datele de identificare ale persoanei înregistrate, ofertele de locuri de muncă puse la dispoziția persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă, observațiile EO cu privire la acțiunile de mediere întreprinse. La capitolul “Recomandări, acțiuni în sprijinul solicitantului de loc de muncă” pentru fiecare ofertă de loc de muncă se înregistrează: locul de muncă oferit, care este în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și interesele persoanei în căutarea unui loc de muncă; numărul ofertei de loc de muncă; codul ocupației/meseriei/specialității din Clasificarea Ocupațiilor din România; denumirea angajatorului; data la care i s-a oferit locul de muncă; rezultatul acțiunii, care se va completa la data la care există confirmarea rezultatului medierii: “încadrat”, “neîncadrat”, “refuz loc de muncă”. La capitolul “Alte informații/observații” expertul în ocupare evaluează în planul individual orice altă acțiune prevăzută în proiect pentru creșterea șanselor de ocupare a persoanei în căutarea unui loc de muncă: formare; consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri; participare la bursa locurilor de muncă. Expertul în ocupare va face evaluări periodice pentru a aprecia efectul acțiunilor propuse în plan.

Concluziile evaluărilor periodice se consemnează la capitolul “Observații” și vor face referire la: șansele de integrare pe piața muncii; gradul de interes manifestat la recomandările primite; motivul eventualului abandon al cursului de formare la care a fost înscris, după caz; orice observație utilă acțiunii de mediere. Pe baza evaluării se



va proceda la reorientarea catre alte actiuni al caror scop este cresterea sanselor de ocupare a tanarului NEETs.

Recomandarea pentru locurile de munca vacante se ataseaza planului de mediere si reprezinta o descriere detaliata a fiecarui loc de munca prezentat in planul individual de mediere. In recomandarea pentru loc de munca vacant sunt prezente informatii despre angajator (sector de activitate, numarul locurilor de munca vacante), oferta de munca propriu-zisa, profilul cautat (calificare, formare, experienta profesionala) si conditiile de angajare (salariu, conditii de functionare, adresa, deplasari, tipul si durata contractului, ajutor la locul de munca).

Registrul de mediere contine informatii de identificare ale tuturor persoanelor care participa la activitatea de mediere: data inregistrarii dosarului, nume, prenume, cod numeric personal, loc de nastere, proiectul in care este incadrata fiecare persoana ce beneficiaza de mediere si statusul in urma acordarii serviciului de mediere.

Analiza nevoilor specifice ale membrilor GT prin care se colecteaza informatii suplimentare cu privire la nevoile si asteptarile membrilor GT cu scopul de a creste rata de angajare in randul acestora.

IV. Rezultate prevazute in cadrul medierii

Tinerii Neets participanti la activitatea de mediere vor beneficia de un mix de actiuni interdependente care vor conduce la ocuparea lor pe piata muncii, prin mediere realizandu-se legatura dintre angajatori si tinerii Neets aflati in cautarea unui loc de munca. Mediarea muncii este un complex de activitati prin care se contribuie la echilibrarea raportului dintre cererea si oferta de pe piata muncii.

Rezultatele urmarite in urma realizarii activitatii de mediere din cadrul proiectului sunt urmatoarele:

- 1. Furnizarea de servicii specializate pentru stimularea ocuparii** adresata tuturor tinerilor NEETs indiferent de nivelurile de ocupabilitate.



Activitatea de mediere presupune acțiuni de identificare, prin măsurile specifice, a locurilor de munca disponibile în fiecare zonă vizată de proiect, elaborarea, completarea și actualizarea bazei de date cu noile locuri de munca, analizarea ofertelor, prelucrarea și identificarea locurilor de munca ce ar putea fi ocupate de către grupul țintă și ulterior oferirea de recomandări și sprijin pentru ca aceștia să se prezinte la interviu în vederea ocupării.

2. **Metodologia de acordare a serviciilor de mediere a muncii** are rolul de a stabili un mod unitar și integrat de lucru pentru desfășurarea activității de furnizare a serviciilor de mediere active pe piața muncii și se realizează printr-un mix de acțiuni menite să asigure inserția pe piața muncii a minimum 161 de tineri NEETs înregistrați în proiect, indiferent de nivelul de ocupabilitate.
3. **Baza de date cu locurile de munca** reprezintă o colecție organizată de informații despre locurile de munca vacante din cadrul județelor eligibile din regiunea vizată. Datele sunt distribuite într-un tabel pentru eficientizarea procesării și interogării datelor, astfel încât pot fi accesate, gestionate, actualizate și organizate cu ușurință.
4. **Sprijinirea unui număr de minimum 260 de persoane din grupul țintă prin realizarea planurilor de mediere** în care se vor regăsi oferte de munca adaptate intereselor și profilurilor psihologice și profesionale ale persoanelor înregistrate în grupul țintă în vederea ocupării și integrării lor pe piața muncii.
5. **Ocuparea și integrarea pe piața muncii a minimum 161 de persoane**, dintre care minimum 17 persoane de etnie romă și minimum 33 persoane provenite din mediul rural.
6. **Organizarea a 7 burse de locuri de munca** prin care urmărim, pe de o parte, să popularizăm beneficiile ce derivă din angajarea tinerilor Neets, dar și să contribuim la diminuarea curentului deja existent pe piață și a reticenței agenților economici în a implica în activitatea lor persoane din categoria vizată de proiect. Pentru atragerea, menținerea și implicarea angajatorilor vom comunica cu aceștia prin transmiterea de oferte privind forța de muncă calificată în cadrul proiectului.

Proiectul are un impact clar și direct asupra grupului țintă în concordanță cu obiectivul privind promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și de sprijinire a mobilității forței de muncă.



I. Anexe

Anexa 1 - Baza de date a locurilor de munca vacante

Anexa 2 - Fisa de mediere

Anexa 3 - Planul individual de mediere

Anexa 4 - Recomandare pentru locuri de munca vacante

Anexa 5 - Registrul de mediere



FISA MEDIEREA MUNCII

(numele si prenumele persoanei inregistrate)

Identificare fisa :

Tip solicitare: ACORDARE SERVICII DE MEDIEREA MUNCII

Numar dosar _____ Data inregistrarii fisei _____

Datele de indentificare a persoanei inregistrate:

Nume _____ Prenume _____

fiul/fiica lui _____ si al _____ Nume anterior _____

CNP _____ Sex _____ Data nasterii _____

Act de identitate: tip _____ seria _____ numar _____ data eliberarii _____
autoritatea _____ -

Locul nasterii : Judet / Tara : _____

Localitate : _____

Adresa persoanei inregistrate:

Domiciliul stabil : Judet / Tara : _____ Localitate : _____

Strada : _____ Numar : _____ Bloc _____ Scara _____ Apartament _____

Telefon : _____

Experienta profesionala (dacă este cazul)

Servicii oferite persoanei inregistrate

- Medierea muncii
- Consultanta in infiintarea de IMM-uri

Starea de sanatate, capacitatile fizice si psihice ale persoanei inregistrate :

Restricții _____

Capacitatea de munca: (se bifează dacă este APT, dacă are restricții se completează restricțiile)	APT	INAPT	RESTRIȚII (Detaliere restricții)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

--	--	--	--

Calitati personale ale persoanei inregistrate : _____

Locuri de muncă vizate în special:

Semnatura persoanei inregistrate _____

Sunteti de acord sa primiti oferte de locuri de munca sau alte informatii despre piata muncii prin mijloace electronice (email, google form, whatsApp etc) sau prin telefon?

DA	
NU	
Daca nu, motivati raspunsul	

Observații agent ocupare

Semnatura agent de ocupare,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

DESCRIEREA OFERTEI

ÎNTRERINDERA

SECTOR DE ACTIVITATE: _____
LOCURI DE MUNCĂ: _____
NUMELE CONSULTANTULUI: _____

OFERTĂ DE MUNCĂ

PROFIL CĂUTAT

CALIFICARE: _____
FORMARE: _____

EXPERIENȚĂ PROFESIONALĂ:
DEBUTANT IMPUSĂ DORITĂ DURATA _____ ACELAȘI SECTOR ACELAȘI POST

CONDIȚII DE ANGAJARE

SALARIU: ÎNTRE _____ ȘI _____ LEI
CONDIȚII DE FUNCȚIONARE: _____
LOC DE MUNCĂ: _____
DEPLASĂRI: _____
TIPUL ȘI DURATA CONTRACTULUI: _____
AJUTOR LA LOCUL DE MUNCĂ: _____

Am primit 1 exemplar
Nume și prenume

.....

Semnătura



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

DESCRIEREA OFERTEI

ÎNTRERINDERA

SECTOR DE ACTIVITATE: _____
LOCURI DE MUNCĂ: _____
NUMELE CONSULTANTULUI: _____

OFERTĂ DE MUNCĂ

PROFIL CĂUTAT

CALIFICARE: _____
FORMARE: _____

EXPERIENȚĂ PROFESIONALĂ:
DEBUTANT IMPUSĂ DORITĂ DURATA _____ ACELAȘI SECTOR ACELAȘI POST

CONDIȚII DE ANGAJARE

SALARIU: ÎNTRE _____ ȘI _____ LEI
CONDIȚII DE FUNCȚIONARE: _____
LOC DE MUNCĂ: _____
DEPLASĂRI: _____
TIPUL ȘI DURATA CONTRACTULUI: _____
AJUTOR LA LOCUL DE MUNCĂ: _____

Am primit 1 exemplar
Nume și prenume

.....

Semnătura



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

DESCRIEREA OFERTEI

ÎNTRERINDERA

SECTOR DE ACTIVITATE: _____
LOCURI DE MUNCĂ: _____
NUMELE CONSULTANTULUI: _____

OFERTĂ DE MUNCĂ

PROFIL CĂUTAT

CALIFICARE: _____
FORMARE: _____

EXPERIENȚĂ PROFESIONALĂ:
DEBUTANT IMPUSĂ DORITĂ DURATA _____ ACELAȘI SECTOR ACELAȘI POST

CONDIȚII DE ANGAJARE

SALARIU: ÎNTRU _____ ȘI _____ LEI
CONDIȚII DE FUNCȚIONARE: _____
LOC DE MUNCĂ: _____
DEPLASĂRI: _____
TIPUL ȘI DURATA CONTRACTULUI: _____
AJUTOR LA LOCUL DE MUNCĂ: _____

Am primit 1 exemplar
Nume și prenume

.....

Semnătura



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

DESCRIEREA OFERTEI

ÎNTRERINDERA

SECTOR DE ACTIVITATE: _____
LOCURI DE MUNCĂ: _____
NUMELE CONSULTANTULUI: _____

OFERTĂ DE MUNCĂ

PROFIL CĂUTAT

CALIFICARE: _____
FORMARE: _____

EXPERIENȚĂ PROFESIONALĂ:
DEBUTANT IMPUSĂ DORITĂ DURATA _____ ACELAȘI SECTOR ACELAȘI POST

CONDIȚII DE ANGAJARE

SALARIU: ÎNTRE _____ ȘI _____ LEI
CONDIȚII DE FUNCȚIONARE: _____
LOC DE MUNCĂ: _____
DEPLASĂRI: _____
TIPUL ȘI DURATA CONTRACTULUI: _____
AJUTOR LA LOCUL DE MUNCĂ: _____

Am primit 1 exemplar
Nume și prenume

.....

Semnătura



DESCRIEREA OFERTEI

ÎNTRERINDERA

SECTOR DE ACTIVITATE: _____
LOCURI DE MUNCĂ: _____
NUMELE CONSULTANTULUI: _____

OFERTĂ DE MUNCĂ

PROFIL CĂUTAT

CALIFICARE: _____
FORMARE: _____

EXPERIENȚĂ PROFESIONALĂ:
DEBUTANT IMPUSĂ DORITĂ DURATA _____ ACELAȘI SECTOR ACELAȘI POST

CONDIȚII DE ANGAJARE

SALARIU: ÎNTRE _____ ȘI _____ LEI
CONDIȚII DE FUNCȚIONARE: _____
LOC DE MUNCĂ: _____
DEPLASĂRI: _____
TIPUL ȘI DURATA CONTRACTULUI: _____
AJUTOR LA LOCUL DE MUNCĂ: _____

Am primit 1 exemplar
Nume și prenume

.....

Semnătura



UNIUNEA EUROPEANĂ



DESCRIEREA OFERTEI

ÎNTRERINDEREA

SECTOR DE ACTIVITATE: _____
LOCURI DE MUNCĂ: _____
NUMELE CONSULTANTULUI: _____

OFERTĂ DE MUNCĂ

PROFIL CĂUTAT

CALIFICARE: _____
FORMARE: _____

EXPERIENȚĂ PROFESIONALĂ:
DEBUTANT IMPUSĂ DORITĂ DURATA _____ ACELAȘI SECTOR ACELAȘI POST

CONDIȚII DE ANGAJARE

SALARIU: ÎNTRE _____ ȘI _____ LEI
CONDIȚII DE FUNCȚIONARE: _____
LOC DE MUNCĂ: _____
DEPLASĂRI: _____
TIPUL ȘI DURATA CONTRACTULUI: _____
AJUTOR LA LOCUL DE MUNCĂ: _____

Am primit 1 exemplar
Nume și prenume

.....

Semnătura