**PROGRAMUL OPERAŢIONAL CAPITAL UMAN**

**Cod 2014RO05M9OP001**

**Axa prioritară 2 – *Îmbunătăţirea situaţiei tinerilor din categoria NEETs***

**Obiectivul tematic 8: *Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă***

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

**Obiectivul specific: 2.1.: *Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia)***

**Obiectivul specific 2.2.: *Îmbunătățirea nivelului de competente, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia).***

**GHIDUL SOLICITANTULUI - CONDIȚII SPECIFICE**

**Scheme naționale - programe de ucenicie și stagii II**

***AP 2/ PI 8.ii/ OS 2.1 &2.2***

**OCTOMBRIE 2017**

**CUPRINS**

[**CAPITOLUL 1 Informații despre apelurile de proiecte** 3](#_Toc495585037)

[**1.1. Axa prioritară, prioritatea de investiții, obiective specifice, rezultate așteptate** 8](#_Toc495585038)

[**1.2. Tipul apelului de proiecte și perioada de depunere a propunerilor de proiecte** 8](#_Toc495585039)

[**1.3. Acțiunile sprijinite în cadrul apelului** 9](#_Toc495585040)

[**1.4. Teme secundare FSE** 12](#_Toc495585041)

[**1.5 Teme orizontale** 14](#_Toc495585042)

[**1.6 Tipuri de solicitanți/parteneri eligibili** 14](#_Toc495585043)

[**1.7 Durata proiectului** 14](#_Toc495585044)

[**1.8 Grup țintă** 14](#_Toc495585045)

[**1.9 Indicatori specifici de program** 15](#_Toc495585046)

[**1.10 Alocarea financiară stabilită** 18](#_Toc495585047)

[**1.11 Valoarea maximã a proiectului, rata de cofinanțare** 18](#_Toc495585048)

[**1.11.1 Valoarea maxima a proiectului** 19](#_Toc495585049)

[**1.11.2 Contributia proprie minima a solicitantului** 19](#_Toc495585050)

[**CAPITOLUL 2. Reguli pentru acordarea finanțării** 19](#_Toc495585051)

[**2.1 Eligibilitatea solicitantului** 19](#_Toc495585052)

[**2.2. Eligibilitatea proiectului** 19](#_Toc495585053)

[**2.3. Încadrarea cheltuielilor** 19](#_Toc495585054)

[**CAPITOLUL 3. Completarea cererii de finanțare** 21](#_Toc495585055)

[**CAPITOLUL 4. Procesul de evaluare și selecție a proiectelor** 21](#_Toc495585056)

[**CAPITOLUL 5. Depunerea și soluționarea contestațiilor** 22](#_Toc495585057)

[**CAPITOLUL 6. Contractarea proiectelor – descrierea procesului** 22](#_Toc495585058)

[**Anexe** 22](#_Toc495585059)

# **CAPITOLUL 1 Informații despre apelurile de proiecte**

**Context general**

În anul 2015, în Uniunea Europeană existau 6,6 milioane de persoane în vârstă de 15-24 ani care nu erau în ocupare, educație sau formare (tineri NEET), reprezentând 12% din populația din aceeași grupă de vârstă. Rate ridicate ale NEET apropiate sau mai mari de 20% sunt încă înregistrate într-un număr de țări (Croația, Bulgaria, Italia și România, acestea din urmă înregistrând chiar o creștere substanțială în 2015). Există, de asemenea indicii că rata NEET se îndreaptă în direcția greșită în Danemarca, Finlanda și Franța Slovacia. Jumătate dintre persoanele NEET sunt inactive, existând variații substanțiale între Statele Membre, dar cu o pondere stabilă la nivelul UE. În rândul femeilor NEET, inactivitatea este mai frecventă decât șomajul, în timp ce în rândul bărbaților situația se prezintă exact invers.

Șomajul în rândul tinerilor și numărul NEET continuă să scadă, deși aceste valori rămân foarte mari în unele State Membre.

În aprilie 2013, Consiliul UE a adoptat Recomandarea privind înființarea unei garanții pentru tineret. Garanția pentru tineret urmărește să combată șomajul în rândul tinerilor, statele membre trebuie să asigure măsuri pentru ca orice tânăr cu vârsta sub 25 de ani să primească o ofertă de calitate, în termen de 4 luni de la terminarea studiilor sau de la pierderea locului de muncă. Oferta trebuie să se transpună într-un contract de muncă, ucenicie sau stagiu ori într-un curs de formare continuă și să fie adaptat la nevoile și la situația fiecăruia. Garanția pentru Tineri a fost un factor-cheie de promovare a unor acțiuni eficiente de către Statele Membre, îmbunătățind coordonarea între diferiți actori și facilitând reformele structurale și inovarea în elaborarea politicilor.

Numai în 2015, 5,5 milioane de tineri au intrat schemele de garanții pentru tineri și 3,5 milioane au primit o ofertă de angajare, de ucenicie, stagiu sau educație continuă. În mai multe State Membre, Inițiativa Locuri de Muncă pentru Tineri (ILMT), care vizează regiunile UE care au înregistrat în 2012 o rată a șomajului în rândul tinerilor de 25% sau mai mult, a jucat un rol cheie. În pofida acestui progres înregistrat, continuarea reformelor structurale și îmbunătățirea măsurilor vor fi necesare astfel încât toi tinerii, în special cei cu nivel redus de calificare și cei care se confruntă cu bariere multiple în calea intrării pe piața forței de muncă, să beneficieze de Garanția pentru Tineret.

Fondul Social European, care furnizează peste 10 miliarde de euro anual în perioada 2014-2020 reprezintă cea mai importantă sursă de finanțare din partea UE pentru a implementa Garanția pentru tineret.

Pentru a suplimenta sprijinul financiar acordat de UE regiunilor în care persoanele se confruntă cel mai mult cu inactivitatea și șomajul în rândul tinerilor, Consiliul și Parlamentul European au convenit să creeze un instrument financiar specific „Inițiativa Locurilor de Munca pentru tineri” (ILMT)- pentru statele membre cu regiunile în care rata șomajului în rândul tinerilor depășește 25%,finanțarea ILMT include suma de 3 miliarde EURO dintr-o noua linie bugetară specifică a UE dedicată ocupării forței de muncă în rândul tinerilor (devansată pentru anii 2014-2015); o contribuție cel puţin egală va veni din alocările din FSE ale statelor membre. Pentru Romania, alocarea ILMT stabilită este de 105,9 milioane EURO.

În cadrul revizuirii la jumătatea perioadei a cadrului financiar multianual, Comisia Europeană a propus suplimentarea alocării inițiale pentru Inițiativa „Locuri de muncă pentru tineri” cu 1 miliard EUR în perioada 2017-2020. Din Fondul Social European se va oferi o finanțare echivalentă de 1 miliard EUR. Dacă va fi aprobată, se preconizează ca această finanțare suplimentară să permită unui număr de aproximativ 1 milion de alți tineri să beneficieze de sprijin prin Inițiativa „Locuri de muncă pentru tineri”.

**În cadrul prezentului apel de proiecte sunt eligibile cele 5 regiuni (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia) care nu sunt eligibile în cadrul Inițiativei Locuri de Muncă pentru Tineri (ILMT), datorită faptului că nevoia de susținere a tinerilor pe piața muncii a fost identificată în toate regiunile. Astfel, regiunea București-Ilfov, regiune mai dezvoltată (MDR) va fi de asemenea eligibilă având în vedere decalajele mari de dezvoltare între județul Ilfov (cu indicatori macro-economici și sociali similari cu restul țării) și zona București care este mai dezvoltată.**

În ceea ce privește nivelul de ocupare în rândul tinerilor (15-24 ani) din România, acesta se păstrează cu mult sub valoarea înregistrată de media UE – 28. În 2015, valoarea medie a acestui indicator a fost cu 8,7% mai mică în România decât media UE-28 ( 24,5% în România, față de 33,2% media UE 28); pentru femeile tinere, diferența a fost de 12%.

În privința ratelor de ocupare în rândul tinerilor corelate cu nivelul de educație deținut (conform ISCED 2011), pentru cei cu educație timpurie (învățământ antepreșcolar și preșcolar), învățământ primar și gimnazial (nivelul 0-2) rata de ocupare a fost de 15,4% comparativ cu 18,1% pentru UE 28, cu studii secundare superioare și post-liceale (învățământ terțiar non universitar) (nivelul 3 și 4), rata de ocupare a fost de 33%

în 2015, comparativ cu 43,9% pentru UE-28, iar pentru toate nivelurile ISCED 2011 rata de ocupare a fost de 24,5% comparativ cu 33% pentru UE 28.

Impactul crizei economice și problemele structurale au determinat o evoluție negativă a șomajului în rândul tinerilor. Astfel, rata șomajului pentru tinerii cu vârsta cuprinsă între 15 - 24 ani a crescut de la 18,6% în 2008 la 21,7% în 2015, o valoare mai ridicată înregistrându-se pentru nivelurile ISCED 3 şi 4, de 22,4%.

Din analiza evoluției regionale a șomajului în rândul tinerilor se poate observa că în regiunea București-Ilfov s-a înregistrat o diminuare semnificativă a șomajului cu 7,2%, în regiunea Centru s-a înregistrat o diminuare a șomajului cu 3,5%, iar în regiunea Nord-Est s-a diminuat cu 3,2%. în perioada 2012- 2015. Regiunea Vest înregistrează o evoluție relativ constantă, în timp ce regiunea Sud – Est înregistrează o diminuare a ratei șomajului în rândul tinerilor de 0,7%. La sfârșitul anului 2015 comparativ cu anul 2012, datele statistice indică în Regiunile Nord-Vest (2,5%) și Sud-Muntenia (2,3%) experimentează creșteri ale nivelului șomajului în rândul tinerilor, Regiunea Sud-Vest Oltenia înregistrează cea mai mare creștere a șomajului în rândul tinerilor în perioada 2012- 2015, de 7,7%.

În acest context, datele statistice disponibile pentru anul 2015 identifică patru regiuni cu o rată a șomajului în rândul tinerilor mai mare de 25%, după cum urmează: Centru (28,4%), Sud-Est (29,3%), Sud-Muntenia (32,3%), Sud-Vest Oltenia (27,3%). Dintre acestea, doar primele trei regiuni-Centru, Sud-Est și Sud-Muntenia - sunt eligibile pentru a primi alocări financiare suplimentare sub Inițiativa Locuri de Muncă pentru Tineri (ILMT), acestea înregistrând un nivel al șomajului de peste 25% în anul 2012, an luat ca referință în momentul calculării alocărilor financiare suplimentare din ILMT.

În anul 2015, rata tinerilor NEETs a înregistrat un nivel de 18,1%, și cu 6,1% peste media UE-28 (12%). În ceea ce privește diferențele de gen înregistrate în anul 2015 în cazul acestui indicator, în rândul femeilor tinere se observă un nivel mai ridicat - 21,4%, comparativ cu 12,3% în UE-28, iar în cazul tinerilor bărbați, valoarea înregistrată în România, de 15%, este cu 3,3% mai mare decât media UE-28. Principalele caracteristici identificate pentru tinerii NEETs din România se referă la: preponderența femeilor, nivelul de inactivitate de lungă durată, nivelul redus de educație, lipsa de experiență în muncă, descurajarea pronunțată a muncii. De asemenea, costurile totale determinate pe termen lung de numărul mare de tineri NEETs sunt extrem de ridicate[[1]](#footnote-1), prin neparticiparea pe piața muncii şi asocierea cu un risc crescut de sărăcie şi excluziune socială, fapt ce necesită o atenție deosebită și măsuri adiționale pentru integrarea acestora.

Principalii factori care contribuie la păstrarea unor valori ridicate pentru rata șomajului și rata tinerilor NEETs sunt: nivelul scăzut de educație și pregătire a tinerilor la momentul tranziției spre piața muncii[[2]](#footnote-2), neconcordanța dintre calificările tinerilor și abilitățile cerute de angajatori, impactul încă redus al schemelor de ucenicie şi al stagiilor profesionale, așteptările ridicate ale tinerilor de la un loc de muncă (salariul, mediul de lucru, alte beneficii), oferta limitata de locuri de muncă[[3]](#footnote-3).

În 2013, Guvernul României și-a asumat și a implementat în perioada 2014-2015, cu finanțare din surse naționale, Planul Național de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015 prin care s-a urmărit să se asigure că „*toți tinerii cu vârsta mai mică de 25 de ani care își pierd locul de muncă, sau care nu găsesc un loc de muncă după terminarea studiilor, primesc, în decurs de 4 luni de la înregistrarea la agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau la centrele de garanții pentru tineret, o ofertă de bună calitate de angajare, de continuare a educației, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu. Reformele și inițiativele cuprinse în acest document strategic sunt continuate prin Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020, aprobat de către Guvernul României în iulie 2017.*

**Abordarea POCU cu privire la situația tinerilor NEETs**

România înregistrează disparități regionale semnificative în privința șomajului în rândul tinerilor NEETs.

**Deoarece nevoia de susținere a tinerilor pe piaţa muncii a fost identificată în toate regiunile, intervențiile finanţate prin POCU vizează:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Axa prioritară din POCU** | **Fond** | **Regiuni eligibile** | **Grup țintă vizat** |
| Axa prioritară 1-Inițiativa „Locuri de muncă pentru tineri” | ILMT + FSE | Regiuni mai puțin dezvoltate: Centru, Sud-Est și Sud Muntenia | Tineri NEETs șomeri cu vârsta între 16 -24 ani, înregistrați la SPO şi cu rezidența în regiunile eligibile |
| Axa prioritară 2-Îmbunătățirea situaţiei tinerilor din categoria NEETs | FSE | Regiunea dezvoltată: București-Ilfov  Regiuni mai puțin dezvoltate: Nord- Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia | Tineri NEETs șomeri cu vârsta  între 16 - 24 ani, înregistrați la SPO şi cu rezidența în regiunile eligibile |
| Axa prioritară 6-Educație și competențe, OS 6.1 –  Creșterea numărului de tineri NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la SPO care se reîntorc în educație în programe de tip a doua șansă, inclusiv în programe de formare profesională inițială | FSE | Regiunea dezvoltată: București-Ilfov  Regiuni mai puțin dezvoltate: Centru,Sud-Est și Sud Muntenia, Nord- Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia | Tineri NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la SPO (ANOFM) care au părăsit prematur sistemul de educație |

Pentru a îmbunătăți situația tinerilor NEETs și a facilita tranziția către piața muncii a acestora, la nivel regional se va acționa pe trei paliere: educație, formare, ocupare (inclusiv antreprenoriat).

**În cadrul prezentului apel de proiecte sunt eligibile cele 5 regiuni (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia) care nu sunt eligibile în cadrul Inițiativei Locuri de Muncă pentru Tineri (ILMT), datorită faptului că nevoia de susținere a tinerilor pe piața muncii a fost identificată în toate regiunile. Astfel, regiunea București-Ilfov, regiune mai dezvoltată va fi de asemenea eligibilă având în vedere decalajele mari de dezvoltare între județul Ilfov (cu indicatori macro-economici și sociali similari cu restul țării) și zona București care este mai dezvoltată.**

Descrierea parcursului tinerilor NEET de la intrarea și până la ieșirea din intervențiile finanțate din FSE și contribuție națională (înregistrarea, profilarea, acordarea primelor de mobilitate sau activare și/sau a subvențiilor, ocuparea și monitorizarea tinerilor NEET de către Agențiile pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM/AMOFM):

Pentru a putea beneficia de măsuri active de ocupare finanțate din Fondul Social European 2014-2020, tinerii NEET trebuie să fie șomeri înregistrați la Serviciul Public de Ocupare (SPO), respectiv la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM/AMOFM).

Grupul țintă pentru proiectele finanțate în cadrul prezentului apel va fi mobilizat din bazele de date ANOFM/AJOFM, în baza unui acord cadru pe care beneficiarii proiectelor selectate îl vor semna cu agențiile județene pe teritoriul căreia au domiciliul sau reședința.

În prezent, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) operează Registrul electronic al tinerilor NEET, organizat în două submodule:

1. ***Registrul NEET inactivi, neînregistrați la SPO*** – conține informații legate de potențiali NEET care sunt în fondul de date ca urmare a prelucrărilor electronice. Registrul NEET inactivi este, așadar, o bază de date extrasă din sistemul eCardProfessional ™ vers. 2.0 (sistemul informatic expert al SPO), pe baza intersectării mai multor baze de date administrative (evidența populației, educație, șomaj). Persoanele sunt identificate prin CNP iar informațiile disponibile permit localizarea acestora în teritoriu. Această bază de date reprezintă punctul de plecare pentru activitatea de identificare efectivă în teren a tinerilor și mobilizarea lor în vederea înregistrării la SPO, de către ANOFM prin finanțarea din fondurile alocate OS 2.3. Registrul NEETs inactivi se actualizează periodic, în baza schimburilor de date realizate ca urmare a protocoalelor semnate inter-instituțional.
2. ***Registrul NEET șomeri, înregistrați la SPO*** - conține informații despre tinerii NEET înregistrați la SPO. Registrul conţine pentru fiecare tânăr informații detaliate cu privire la studiile, competențele, aptitudinile și interesele acestuia. Acest registru se actualizează permanent, pe măsură ce tinerii sunt înregistrați / ies din evidența SPO. Acest registru este utilizat pentru identificarea grupului țintă pentru proiectele și programele având ca obiectiv furnizarea de măsuri active de ocupare.

Tinerii NEET inactivi sunt înregistrați la SPO fie de către ANOFM/AJOFM în cadrul proiectului strategic non-competitiv finanțabil prin FSE (POCU 2014-2020 Axa 2 OS 2.3), fie de către furnizorii de formare profesională, evaluare și certificare prin proiecte competitive finanțate din FSE (POCU 2014-2020 Axa 1 și 2, OS 1.1&1.2 și 2.1&2.2), furnizorii de servicii de ocupare, angajatorii (inclusiv întreprinderi sociale de inserție)

Urmare a înregistrării la SPO, tinerii NEET beneficiază de servicii de profilare, în urma cărora sunt încadrați în una dintre cele patru categorii din punct de vedere al ocupabilității, respectiv: ușor, mediu, greu și foarte greu ocupabili. De asemenea, tinerii NEETs înregistrați la SPO beneficiază de servicii de informare și consiliere, prin care li se comunică oportunitățile pe care le au în ceea ce privește educația, formarea, ocuparea pe piața muncii. Toate aceste servicii sunt realizate de SPO.

SPO folosesc în procesul de monitorizare a evoluției tânărului atât pe parcursul, cât și după implicarea într-un program de măsuri active menit să scadă tendința de abandon și să crească șansele de reușită a programului, cât și in gestionarea tinerilor NEETs de către specialiștii SPO, în colaborare cu asistentul social, acolo unde se impune, instrumentul de lucru management de caz.

Creșterea ocupării tinerilor NEET șomeri înregistrați la SPO (identificați, înregistrați și profilați/consiliați) și facilitarea tranziției acesora către piața muncii se realizează printr-o abordare multidimensională ce vizează oferirea unor oportunități de formare, evaluare și certificare pentru recunoașterea competențelor dobândite în context informal și non-formal, sau ocupare pe piața muncii sau pe cont propriu (antreprenoriat), prin pachete de măsuri personalizate, adaptate nevoilor fiecărui tânăr NEET șomer.

Astfel, fiecare din aceștia poate urma un **parcurs propriu** astfel:

* **Tinerii NEET ușor ocupabili** fie vor fi plasați de către AJOFM pe un loc de muncă vacant, fie vor fi cuprinși într-un program de sprijin financiar pentru înființarea de întreprinderi și consiliere și formare în domeniul antreprenoriatului sau program de formare profesionala (cu finanțare din POCU AP 1 și AP 2, OS 1.1&1.2 și 2.1&2.2) sau pot beneficia de alte masuri, asa cum sunt descrise in Procedura de profilare;
* **Tinerii NEET care nu au finalizat învățământul** obligatoriu, vor putea opta pentru programele educaționale de tip ”a doua șansă” finanțate în cadrul AP 6 sau pentru recunoașterea competențelor dobândite în context informal și non-formal (cu finanțare din POCU AP 1 și AP 2, OS 1.1&1.2 și 2.1&2.2) sau pot beneficia de alte masuri, asa cum sunt descrise in Procedura de profilare;
* **Tinerii NEET care au finalizat învățământul** obligatoriu, fie vor fi plasați de către AJOFM pe un loc de muncă vacant, fie vor fi cuprinși într-un program de sprijin financiar pentru înființarea de întreprinderi și consiliere și formare în domeniul antreprenoriatului sau vor putea opta pentru programele formare profesională (cu finanțare din POCU AP 1 și AP 2, OS 1.1&1.2 și 2.1&2.2) sau pot beneficia de alte masuri, asa cum sunt descrise in Procedura de profilare;
* **Tinerii NEET mediu, greu sau foarte greu ocupabili** vor putea beneficia de un pachet personalizat de măsuri care vizează (dar fără a se limita la acestea): sprijin în găsirea unui loc de muncă / plasare pe piața muncii și integrarea socio-profesională la noul loc de muncă (constând, de ex., în acțiuni de îndrumare, consiliere, asistență a angajatului/ angajatorului), acompanierea în vedere menținerii în câmpul muncii (constând, de ex. în asigurarea serviciilor de asistență (creșă, afterschool, acompaniere) pentru persoanele aflate în îngrijirea tânărului NEET, pe durata prezenței acestuia la locul de muncă). Măsurile de acompaniere vor fi corelate cu cele furnizate prin intervențiile finanțate în cadrul axelor prioritare 4, 5, 6 sau pot beneficia de alte masuri, asa cum sunt descrise in Procedura de profilare;
* **Tinerii NEET care umează să fie angajați pe un loc de muncă vacant comunicat de angajator la AJOFM,** pot beneficia de primă de activare, încadrare sau instalare și / sau de subvenționarea locului de muncă (prin schemele naționale cuprinse în POCU AP 1 și AP 2, OS 1.1&1.2 și 2.1&2.2) sau pot fi cuprinși în programe de ucenicie sau stagiu, dacă îndeplinesc condițiile prevăzute de lege pentru acestea (prin schemele naționale cuprinse în POCU AP 1 și AP 2, OS 1.1&1.2 și 2.1& 2.2) sau pot beneficia de alte masuri, asa cum sunt descrise in Procedura de profilare.

**1.1. Axa prioritară, prioritatea de investiții, obiective specifice, rezultate așteptate**

* **Axa prioritară 2:** *Îmbunătăţirea situaţiei tinerilor din categoria NEETs*
* **Obiectivul tematic 8:** *Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă*
* **Prioritatea de investiții 8.ii** *Integrare durabilă pe piața muncii a tinerilor (FSE), în special a celor care nu au un loc de muncă, educație sau formare, inclusiv a tinerilor cu risc de excluziune socială și a tinerilor din comunitățile marginalizate, inclusiv prin punerea în aplicare a "garanției pentru tineret"*
* **Obiective specifice**

În cadrul prezentului apel de proiecte sunt vizate următoarele obiective specifice:

* **Obiectivul specific: 2.1.:** *Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia),*
* ***Obiectivul specific 2.2.:*** Îmbunătățirea nivelului de competente, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia).
* **Rezultate așteptate**

În cadrul prezentului apel de proiecte sunt vizate următoarele rezultate așteptate:

* *Ocupare crescută a tinerilor NEETs cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la SPO, cu rezidența în regiunile eligibile (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia), urmare a sprijinului primit, din care:*

*- din regiuni mai puțin dezvoltate;*

*- din regiunea dezvoltată.*

* *Număr crescut de tineri NEETs cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile, (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia) care și-au îmbunătățit competențele/ care și-au validat competențele dobândite în sistem non-formal și informal urmare a sprijinului primit, din care:*

*- din regiuni mai puțin dezvoltate;*

*din regiunea dezvoltată*

**1.2. Tipul apelului de proiecte și perioada de depunere a propunerilor de proiecte**

Apel de tip non-competitiv pentru implementarea schemelor nationale, cu termen limita de depunere.

**SISTEMUL INFORMATIC MySMIS 2014 VA FI DESCHIS ÎN DATA DE 16 OCTOMBRIE 2017 ORA 10.00. SI SE VA ÎNCHIDE ÎN DATA DE 29 DECEMBRIE 2017, ORA 16.00**

Elaborarea propunerii de proiect va urma fazele mecanismului non-competitiv menționate la secțiunea II. Mecanismul non-competitiv (*Metodologia de verificare, evaluare şi selecție a proiectelor în cadrul Programului Operaţional Capital Uman 2014-2020).*

**1.3. Acțiunile sprijinite în cadrul apelului**

În acord cu prevederile POCU 2014-2020, activitățile considerate eligibile sunt cele care urmăresc atingerea obiectivelor specifice 2.1&2.2.

***NB. Măsurile vor fi oferite după înregistrarea tinerilor NEET la SPO, informarea și consilierea inclusiv profilarea acestora de către SPO, respectiv* Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca (ANOFM) si subordonatele sale (AJOFM/AMOFM)**

***NB. Măsurile de înregistrare,*** ***informare și consiliere inclusiv profilare a tinerilor NEET nu vor putea fi incluse în proiectele finanțate prin prezentul apel***

Toți tinerii NEET șomeri înregistrați și profilați de ANOFM vor putea beneficia de schemele naționale administrate de ANOFM și serviciile deconcentrate din subordinea acesteia (AJOFM).

Prezentul apel de proiecte **finanțeaza următoarele tipuri de acțiuni** care se adresează grupului țintă prevăzut în prezentul Ghid:

* **Participarea la programe de ucenicie și/sau la programe de stagii** prin acordarea de sprijin financiar angajatorilor (asa cum sunt ei prevazuti in Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată si/sau in Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior, cu modificările și completările ulterioare), pe o perioada de 12 luni pentru nivelul 2 de calificare, 24 de luni pentru nivelul 3 de calificare, respectiv 36 de luni pentru nivelul 4 de calificare. In ceea ce priveste contractele de stagiu acestea sunt incheiate pe o perioada de 6 luni - **activitate relevanta si obligatorie**
* **Informare si publicitate – activitate suport**

1. **Ucenicia la locul de muncă**

Ucenicia reprezintă formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie, fiind organizată conform prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare. Ucenicia la locul de muncă se organizează pentru calificările stabilite prin legislaţia în vigoare şi pentru ocupaţiile cuprinse în Clasificarea Ocupaţiilor din România, pentru care există standarde de pregătire profesională, respectiv standarde ocupaţionale.

Conform art.13 alin (1) din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările si completările ulterioare „*Ucenicia la locul de muncă se organizează pentru nivelurile de calificare 2, 3 şi 4, stabilite conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului naţional al calificărilor, cu modificările ulterioare*."

Angajatorii care doresc sã organizeze activitãţi de ucenicie au îndatorirea sã comunice agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncã judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, în a cãror razã îşi au sediul, respectiv domiciliul, locurile de muncã vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie.

Formarea profesionala prin ucenicie la locul de munca cuprinde pregatirea teoretica si pregatirea practica.

Poate încheia contract de ucenicie persoana care îndeplineşte cumulativ următoarele condiţii:

  a) face demersuri pentru a-şi găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenţia pentru ocuparea forţei de muncă în a cărei rază teritorială îşi are domiciliul sau, după caz, reşedinţa ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condiţiile legii;

  b) a împlinit vârsta de 16 ani;

  c) nu are calificare pentru ocupaţia în care se organizează ucenicia la locul de muncă;

  d) îndeplineşte condiţiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare, conform prevederilor Ordonanţei Guvernului nr. 129/2000, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

Maternitatea nu constituie motiv de discriminare în executarea uceniciei la locul de muncă.

Ucenicii până la vârsta de 26 de ani au dreptul la întreţinere, acestora aplicându-li-se prevederile Codului civil, perioada de ucenicie fiind asimilată cu cea de continuare a studiilor.

Durata timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână, iar în cazul tinerilor cu vârsta de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi 30 de ore pe săptămână.

Evaluarea şi certificarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind formarea profesională a adulţilor.

Angajatorii care beneficiază de prevederile art. 16 alin.(1) lit.c) din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările si completările ulterioare sunt obligaţi să menţină raporturile de muncă ale ucenicilor pe toată perioada contractului de ucenicie încheiat în condiţiile prezentei legi. În situaţia în care contractul de ucenicie încetează anterior datei prevăzute în contract, angajatorul este obligat să restituie agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru şomaj pentru respectivul ucenic, plus dobânda de referinţă a Băncii Naţionale a României, în vigoare la data încetării contractului de ucenicie, dacă încetarea acestuia a avut loc din motivele prevăzute la art. 55 lit. b), art. 56 alin. (1) lit. d) şi art. 65 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

Salariul de baza lunar, stabilit prin contractul de ucenicie la locul de munca, este cel putin egal cu salariul de baza minim brut pe tara, in vigoare pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore in medie pe săptămâna.

Angajatorii care încheie contracte de ucenicie cu tinerii NEET beneficiază la cerere pe întreaga perioada derulării contractului de ucenicie de o **sumă în cuantumul precizat de Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările si completările ulterioare** din fonduri europene structurale şi de investiţii şi fonduri publice naţionale aprobate în bugetul asigurărilor pentru şomaj si din bugetul asigurărilor de șomaj, în limita fondurilor alocate cu această destinație. Această sumă nu se acordă pe perioada de probă prevăzută în cuprinsul contractului de ucenicie la locul de muncă, pe perioada în care raporturile de muncă sunt suspendate, pe perioada de prelungire a contractului de ucenicie. **Suma lunară menționată se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de ucenic, precum și pentru perioada concediului anual de odihnă al ucenicului,** în limita fondurilor alocate cu această destinație**.** Suma lunară va include atât suma dedusă potrivit prevederilor legale din contribuția angajatorului la bugetul asigurărilor pentru șomaj cât și diferența până la suma cuvenită angajatorului, care va fi plătită acestuia.

Nu beneficiază de suma sus-menționată angajatorii care, anterior încheierii contractului de ucenicie la locul de muncă, au avut cu persoana în cauză încheiat un alt contract de ucenicie la locul de muncă.

**Pentru acordarea sumelor din Fondul Social European, angajatorul încheie cu agenţia pentru ocuparea forţei de muncã judeţeanã/municipala, în termen de 30 de zile lucrãtoare de la data expirãrii perioadei de probã cuprinse în contractul de ucenicie, o convenţie conform modelului prevãzut în Anexa 5 la normele metodologice de aplicare a Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările si completările ulterioare.**

**B. Stagii pentru tinerii NEET absolvenți de învățământ superior**

Organizarea stagiilor pentru tinerii NEET, absolvenți de învățământ superior, de către angajatori se realizează în baza unui **contract de stagiu încheiat între angajator şi stagiar, cu durată de 6 luni**, anexă la contractul individual de muncă, conform prevederilor Legii nr.335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior, cu modificările și completările ulterioare.

Scopul efectuării stagiului este de asigurare a tranziției tinerilor NEET, absolvenți de învățământ superior de la sistemul de educație la piața muncii, de a consolida competențele și abilitățile profesionale pentru adaptarea la cerințele practice și exigențele locului de muncă și pentru o mai rapidă integrare în muncă, precum și de dobândire de experiență și vechime în muncă și, după caz, în specialitate.

Angajatorul care comunică locurile de muncă vacante, reglementate prin legi speciale, are obligaţia de a transmite la agenţia pentru ocuparea forţei de muncă judeţeană, respectiv a municipiului Bucureşti toate condiţiile speciale de acces pentru ocuparea acestor locuri de muncă.

Salariul de bază lunar al stagiarului, stabilit prin contractul individual de muncă, este cel negociat de părţi, pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână, în condiţiile legii, ce se completează cu prevederile din cuprinsul contractului colectiv de muncă aplicabil.

Perioada de stagiu se desfăşoară conform unui program de activităţi aprobat de angajator, la propunerea conducătorului compartimentului în care îşi desfăşoară activitatea stagiarul.

Stagiarul, pe perioada stagiului, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu, in baza unui contract individual de munca si a contractului de stagiu.

La propunerea conducătorului compartimentului în care îşi desfăşoară activitatea stagiarul se nominalizeaza un mentor, numit de angajator dintre salariaţii calificaţi, cu o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze stagiul.

Un mentor poate să coordoneze şi să supravegheze, în acelaşi timp, cel mult 3 stagiari. Desfăşurarea activităţii de coordonare a mentorului se include în programul normal de lucru al acestuia

În situaţia încetării/modificării contractului individual de muncă al mentorului, angajatorul are obligaţia desemnării unui alt mentor, cu respectarea prevederilor legale.

La sfarsitul perioadei de stagiu, cand evaluarea s-a finalizat fara promovarea acesteia, contractul individual de munca poate inceta exclusiv printr-o notificare scrisa, fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.

Un angajator mai poate incadra, o singura data pe acelasi post, un absolvent de invatamant superior care sa efectueze stagiu in baza unui contract de stagiu, anexa la contractul individual de munca.

Angajatorii care încheie contracte de stagiu cu tinerii NEET beneficiază la cerere pe perioada derulării contractului de stagiu de **o sumă în cuantumul stabilit de Legea nr.335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare**, **proporțional cu timpul efectiv lucrat, cu excepția perioadei in care raporturile de muncă ale stagiarului sunt suspendate,** în limita fondurilor alocate cu această destinație. Suma lunară va include atât suma dedusă potrivit prevederilor legale din contribuția angajatorului la bugetul asigurărilor pentru șomaj cât și diferența până la suma cuvenită angajatorului, care va fi plătită acestuia.

Pentru acordarea sumelor din bugetul asigurărilor pentru şomaj si/sau FSE, prevăzute la art. 28 alin. (1) din Legea nr.335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior, cu modificările și completările ulterioare, angajatorul încheie cu agenţia pentru ocuparea forţei de muncă judeţeană, respectiv a municipiului Bucureşti, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data încheierii contractului de stagiu, o convenţie conform modelului prevăzut în normele metodologice.

În situaţia în care convenţia nu se încheie în termen, angajatorul nu mai beneficiază de sumele alocate din bugetul asigurărilor pentru şomaj pentru acel contract de stagiu.

In situatia in care, dupa incetarea contractului de stagiu, la initiativa angajatorului, inceteaza si contractul individual de munca, angajatorul nu mai poate beneficia pentru acelasi post de o alta masura de stimulare a ocuparii fortei de munca prevazuta de lege.

In situatia in care contractul individual de munca inceteaza la initiativa angajatorului, anterior datei prevazute in contractul de stagiu, acesta este obligat sa restituie AJOFM, sumele incasate pentru respectivul stagiar, plus dobanda de referinta a BNR, in vigoare la data incetarii raportului de munca.

**Prin prezenta schemă națională pentru implementarea măsurilor de stimulare a forței de muncă este sprijinit angajatorul care încheie un contract de stagiu cu un tânăr NEET cu rezidența din regiunile eligibile si care anterior incheierii contractului de stagiu, nu a avut alt stagiar pe acel post caruia sa-i fi incetat contractul de stagiu la initiativa angajatorului.**

**1.4. Teme secundare FSE**

În cadrul AP 2/ PI 8.ii/ OS 2.1&2.2 sunt vizate temele secundare prezentate în tabelul de mai jos.

**În cererea dumneavoastră de finantare va trebui să evidențiați în secțiunea relevantă, tema/temele secundară/secundare vizată/vizate, descrierea modului in care proiectul dumneavoastră contribuie la aceasta temă secundară/aceste teme secundare, precum și costul estimat al măsurilor din proiect care vizează tema/temele secundare.**

| **AP 2 - Îmbunătăţirea situaţiei tinerilor din categoria NEETs** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Fond** | **Categoria de regiune** | **Codul** | **Pondere din alocare** |
| ESF | Mai puțin dezvoltate | 01. Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor | 2% |
| ESF | Mai dezvoltate | 01. Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor | 2% |
| ESF | Mai puțin dezvoltate | 02. Inovare socială | 1 % |
| ESF | Mai dezvoltate | 02. Inovare socială | 1 % |
| ESF | Mai puțin dezvoltate | 05. Îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor | 1% |
| ESF | Mai dezvoltate | 05. Îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor | 1% |
| ESF | Mai puțin dezvoltate | 06. Nediscriminare | 2% |
| ESF | Mai dezvoltate | 06. Nediscriminare | 2% |

Procentele din tabelul de mai sus reprezintă ponderi din totalul alocărilor aferente temelor secundare la nivel în cazul AP2/PI.8ii/OS 2.1&2.2.

În dezvoltarea cererii de finanțare, prin anumite activități, veți viza cel puțin o temă secundară dintre cele aferente axei prioritare. Pentru respectiva temă secundară veți avea în vedere un buget care să reprezinte minim procentul indicat în tabel calculat la totalul cheltuielilor eligibile ale proiectului.

**Inovarea socială** devine tot mai importantă la nivel european, având în vedere rolul său de promovare a unor soluții și modalități noi, creative, de rezolvare a problemelor cu care se confruntă anumite comunități și societatea în ansamblul său.

POCU va promova inovarea socială, în special cu scopul de a testa, eventual implementa la scară largă soluții inovatoare, inclusiv la nivel local sau regional, pentru a aborda provocările sociale, în parteneriat cu partenerii relevanți din sectorul privat, public și ONG, comunitate și sectorul de întreprinderi sociale.

Î**n contextul obiectivelor specifice** 2.1&2.2**, temele de inovare socială ar putea implica**:

• **dezvoltarea de parteneriate** (ex. cu reprezentanți relevanți ai mediului de afaceri/ academic/ de formare etc.) pentru dezvoltarea de abordări inovative pentru integrarea pe piața forței de muncă a tinerilor NEETs șomeri cu precădere a celor cu nivel redus de educație, persoane de etnie romă etc./ atragerea de investitori pentru valorificarea oportunităților create în contextul sprijinului disponibil pentru tinerii NEETs

* **orientarea acțiunilor de formare/ consiliere și sprijinul** pentru angajare către acele domenii relevante pentru asigurarea creșterii la nivel local și regional în funcție de potențialul identificat

• **dezvoltarea de noi abordări pentru furnizarea de competențe de bază** într-un mod care să răspundă nevoilor individuale și de afaceri

• **activități și inițiative care vizează promovarea egalității de șanse/ dezvoltarea durabilă**

• **crearea de modele de afaceri pentru a spori participarea pe piața muncii** etc.

Alte teme de inovare socială pot apărea în perioada de implementare a POCU (conform art. 9 alin 2 din Regulamentul (UE) nr. 1304/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind Fondul social european și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1081/2006 al Consiliului).

**1.5 Teme orizontale**

În cadrul proiectului dumneavoastră va trebui să evidențiați, în secțiunea relevantă din cadrul cererii de finanțare, contribuția la temele orizontale stabilite prin POCU 2014-2020.

Prin activitățile propuse în cadrul proiectului trebuie asigurată contribuția la cel puțin una din temele orizontale de mai jos.

• **Dezvoltare durabilă** se referă la vizarea obiectivului de sprijinire a tranziției către o economie bazată pe emisii scăzute de carbon sau a măsurilor care includ aspecte legate de locuri de muncă verzi. Dezvoltarea durabilă reprezintă totalitatea formelor și metodelor de dezvoltare socio-economică care se axează în primul rând pe asigurarea unui echilibru între aspectele sociale, economice și ecologice și elementele capitalului natural.

• **Egalitatea de șanse, non-discriminarea**. Egalitatea între femei și bărbați. Tema vizează promovarea egalității de șanse, combaterea discriminării pe criterii de origine rasială sau etnică, religie sau credință, handicap, vârstă, gen sau orientare sexuală și a dificultăților de acces de orice tip și asigurarea accesului egal la serviciile de interes general.

• **Utilizarea TIC și contribuția la dezvoltarea de competențe digitale**.

Pentru informații privind temele orizontale se va consulta: Ghid – integrare teme orizontale în cadrul proiectelor finanţate din FESI 2014-2020 disponibil la <http://www.fonduri-ue.ro/orientari-beneficiari>

**1.6 Tipuri de solicitanți/parteneri eligibili**

Solicitanti/parteneri eligibili:

* Serviciul Public de Ocupare (SPO), respectiv **Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca (ANOFM)**, inclusiv unităţile cu personalitate juridică din subordinea sa.

**Entitățile de mai sus pot aplica în calitate de beneficiari unici sau în parteneriat.**

**1.7 Durata proiectului**

Durata maxima de implementare a proiectului este de **48 luni**.

Perioada de implementare a proiectului nu poate depăși durata de implementare a programului.

La completarea cererii de finanțare în sistemul electronic va trebui evidențiată durata fiecărei activități și sub-activități incluse în proiect.

**1.8 Grup țintă**

În cadrul prezentului apel de proiecte, grupul țintă este format din:

* **tineri NEETs șomeri** cu vârsta între 16-24 ani, cu domiciliul sau reședința în regiunile București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia, **informati si consiliati inclusiv profilati** de către SPO, cu accent pe tinerii NEET din mediul rural și cei aparținând minorității roma**.**

Suplimentar, pentru **acțiunea A. Ucenicia la locul de munca**, **trebuie indeplinita conditia** mentionata in Legea nr.279/2005 privind ucenicia la locul de munca, republicata, respectiv aceea **ca persoana din grupul tinta sa nu detina o calificare pentru ocupatia in care se organizeaza ucenicia la locul de munca.**

Suplimentar, pentru **actiunea B. Stagii pentru tinerii NEET absolventi de invatamant superior**, **trebuie indeplinita conditia ca persoana din grupul tinta sa nu fi desfasurat, potrivit legii, activitate profesionala in acelasi domeniu, anterior absolvirii**.

## **1.9 Indicatori specifici de program**

Cererile de finanțare vor include **atât** indicatori de realizare, cât și indicatori de rezultat imediat prezentați în continuare.

Cererile de finanțare vor avea în vedere următoarele ținte minime obligatorii pentru indicatorii de realizare/ rezultat imediat (elemente de eligibilitate proiect):

| **Indicatori de rezultat imediat** | | | | **Indicatori de realizare** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cod** | **Regiune de dezvoltare** | **Denumire indicator** | **Ţinta minimă solicitată** | **Cod** | **Regiune de dezvoltare** | **Denumire indicator** | **Ţinta minimă solicitată** |
| 4S2 | Regiuni mai puțin dezvoltate, eligibile (SVO VEST, Nord Est, Nord Vest) | Tineri NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant au un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă, din care:   * *romi* * *din zona rurală* | Ținta minimă pentru indicatorul **4S2** este de **50%** din indicatorul de realizare 4S1 „Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani,care beneficiază de sprijin, DIN REGIUNI MAI PUTIN DEZVOLTATE din care:   * roma * din zona rurală | 4S1 | Regiuni mai puțin dezvoltate, eligibile | Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani, care beneficiază de sprijin, din care:   * roma * din zona rurală |  |
| Regiune mai dezvoltata, eligibila (Bucuresti-Ilfov) | Tineri NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant au un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă, din care:   * *romi* * *din zona rurală* | Ținta minimă pentru indicatorul **4S2** este de **50%** din indicatorul de realizare 4S1 „Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani,care beneficiază de sprijin, DIN REGIUNI MAI DEZVOLTATE din care:   * roma * din zona rurală | Regiune mai dezvoltata, eligibila (Bucuresti-Ilfov) | Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani,care beneficiază de sprijin, din care:   * roma * din zona rurală |  |
| 4S3 | Regiuni mai puțin dezvoltate, eligibile  (SVO VEST, Nord Est, Nord Vest) | Tineri NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant dobândesc o calificare, din care: romi/din zona rurală | Ținta minimă pentru indicatorul **4S3** este de **80%** din indicatorul de realizare 4S1 „Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani,care beneficiază de sprijin, DIN REGIUNI MAI PUTIN DEZVOLTATE din care:   * roma * din zona rurală |  |  |  |  |
| 4S3 | Regiune mai dezvoltata, eligibila (Bucuresti-Ilfov) | Tineri NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant dobândesc o calificare, din care: romi/din zona rurală | Ținta minimă pentru indicatorul **4S3** este de **80%** din indicatorul de realizare 4S1 „Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani,care beneficiază de sprijin, DIN REGIUNI MAI DEZVOLTATE din care:   * roma * din zona rurală |  |  |  |  |

**Definițiile indicatorilor de rezultat și realizare se regăsesc în Anexa 1 la prezentul ghid.**

**Raportarea indicatorilor:**

Conform Regulamentului (UE) nr. 1304/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind Fondul social european și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1081/2006 al Consiliului, „Participanți” sunt *persoanele care beneficiază în mod direct de o intervenție din FSE, care pot fi identificate și cărora li se pot solicita caracteristicile, și pentru care sunt angajate cheltuieli specifice. Alte persoane nu vor fi clasificate ca participanți.*

Conform Regulamentului (UE) nr. 1304/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind Fondul social european și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1081/2006 al Consiliului, art. 5 *”Toți indicatorii comuni de realizare și de rezultat trebuie raportați pentru toate prioritățile de investiții”.* Pentru a răspunde acestei cerințe, solicitantul va avea obligația raportării indicatorilor comuni, conform **ghidului de raportare indicatori (comuni și specifici de program).**

Toate datele aferente indicatorilor privind participanții trebuie raportate conform atributelor menţionate în anexa I a Regulamentului (UE) nr. 1304/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind Fondul social european și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1081/2006 al Consiliului)

Solicitantul va putea selecta dintr-o listă predefinită în aplicația informatică indicatorii aferenți cererii de propuneri de proiecte și va completa ținte pentru acei indicatori pentru care se solicită acest lucru, așa cum i se va semnala și în sistemul informatic.

**Toți indicatorii menționați în prezentul apel de proiecte sunt obligatorii.**

După semnarea contractului de finanţare nerambursabilă cu AM/OI responsabil, dumneavoastră, în calitate de beneficiar, va trebui să demarați procedurile legale în vederea înregistrării ca operator de date cu caracter personal. Participanţii, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, vor semna o declaraţie prin care îşi dau acordul privind utilizarea şi publicarea datelor personale.

## **1.10 Alocarea financiară stabilită**

Pentru prezentul apel de proiecte, bugetul alocat proiectului non-competitiv ce va fi depus în cadrul axei prioritare 2, PI 8.ii/ Obiectivele specifice 2.1&2.2*, dedicată atât regiunilor mai puțin dezvoltate (Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia) cât și regiunii dezvoltate (București- Ilfov)* este de **170.223.399 euro** **(Contribuția UE + Contribuția RO)**, după cum urmează:

* pentru **regiunile mai puțin dezvoltate** (Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia), suma totală disponibilă este de **164.297.661,30** euro, din care contribuția UE este de **139.653.012,11** euro (corespunzând unei contribuții UE de 85%), iar contribuția națională este de **24.644.649,19** euro (corespunzând unei contribuții naționale de 15%);
* pentru **regiunea dezvoltată** (București-Ilfov), suma totală disponibilă este de **5.925.737,70** euro, din care contribuția UE este de **4.740.590,16** euro (corespunzând unei contribuții UE de 80%), iar contribuția națională este de **1.185.147,54** euro (corespunzând unei contribuții naționale de 20%).

## **1.11 Valoarea maximã a proiectului, rata de cofinanțare**

Cursul de schimb care va fi utilizat pentru stabilirea acestei valori este cursul Inforeuro aferent lunii octombrie 2017, respectiv 1 EURO = 4,6003 RON, disponibil la următoarea adresa: <http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/index_en.cfm>.

### **1.11.1 Valoarea maxima a proiectului**

Valoarea maxima a unui proiect nu va depăși 49 mil de euro.

**Valoarea totala a unui proiect va fi calculata ținând cont de prevederile legale in vigoare in ceea ce privește programele de ucenicie si stagiu, raportate la numărul de persoane cuprinse in grupul ținta al proiectului (ucenici si/ sau stagiari), la care se adaugă cheltuielile aferente managementului de proiect si echipei de implementare a proiectului, precum si, daca este cazul, c**heltuielile generale de administrație (indirecte pe bază de costuri reale) in limita a maxim 15% din cheltuielile directe eligibile.

### **1.11.2 Contributia proprie minima a solicitantului**

Contributia proprie minima a solicitantului reprezinta o valoare obtinuta prin aplicarea procentului minim de confinantare proprie (C.pr) la valoarea eligibila angajata de solicitant in cadrul proiectului.

In cadrul prezentului apel de proiecte, procentul minim de cofinantare proprie (C.pr.) obligatoriu pentru fiecare tip de entitate juridica, este prezentat in sectiunea 4.3.1. Cofinantarea proprie minima a beneficiarului din cadrul documentului Orientari privind accesarea finantarilor in cadrul Programului Operational Capital Uman 2014-2020, cu modificarile si completarile ulterioare, disponibil la http://www.fonduri-ue.ro/pocu-2014#implementare-program.

Pe parcursul implementării proiectului, cheltuielile considerate neeligibile, dar necesare derulării proiectului vor fi suportate de către beneficiar.

# **CAPITOLUL 2. Reguli pentru acordarea finanțării**

**2.1 Eligibilitatea solicitantului**

Se va avea în vedere capitolul relevant din *documentul Orientări privind accesarea finanțărilor în cadrul Programului* Operational Capital Uman *2014-2020, cu modificarile si completarile ulterioare,* disponibil la http://www.fonduri-ue.ro/pocu-2014#implementare-program.

## **2.2. Eligibilitatea proiectului**

Se va avea în vedere capitolul relevant din documentul *Orientări privind accesarea finanțărilor în cadrul Programului Operational Capital Uman 2014-2020, cu modificarile si completarile ulterioare* disponibil la http://www.fonduri-ue.ro/pocu-2014#implementare-program.

## **2.3. Încadrarea cheltuielilor**

Listă privind încadrarea cheltuielilor aferente proiectului în categoriile/ subcategoriile de cheltuieli conform MySMIS:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cheltuieli directe**  **Cheltuielile eligibile** **directe** reprezintă cheltuieli care pot fi atribuite unei anumite activități individuale din cadrul proiectului şi pentru care este demonstrată legătura cu activitatea/ sub activitatea în cauză | | | |
|  | **Categorie MySMIS** | **Subcategorie MySMIS** | **Subcategoria (descrierea cheltuielii) conține:** |
| Cheltuielile eligibile directe | 9-Cheltuieli aferente managementului de proiect | 23-Cheltuieli salariale cu managerul de proiect | * Salariu manager de proiect |
| 25-Cheltuieli salariale | 83 - Cheltuieli salariale cu personalul implicat in implementarea proiectului (în derularea activităților, altele decât management de proiect) | * Salarii pentru personalul implicat in implementarea proiectului altele decât management de proiect. |
| 164 - Contribuții sociale aferente cheltuielilor salariale şi cheltuielilor asimilate acestora (contribuții angajați şi angajatori) | * Contribuții angajat şi angajator pentru manager de proiect |
| 51 -cheltuieli sub forma de bareme standard pentru costurile unitare | 217 - Costuri angajator care încheie un contract de ucenicie în condițiile Legii 279/2005 | * Ucenicie la locul de muncă:   Angajatorul beneficiază, la cerere, pe întreaga perioada a derulării contractului de ucenicie de **o sumă în cuantumul stabilit de legislatia in vigoare la data incheierii contractului de ucenicie** |
| 218 - Costuri angajator care încheie un contract de stagiu în condițiile Legii 335/2013 | * Stagiu pentru absolvenții de învățământ superior:   Angajatorul beneficiază la cerere pe perioada derulării contractului de stagiu de **o sumă în cuantumul stabilit de legislatia in vigoare la data incheierii contractului de stagiu** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Cheltuielile indirecte | | |
| **Cheltuieli generale de administrație (**Cheltuielile indirecte) reprezintă cheltuielile efectuate pentru funcționarea de ansamblu a proiectului şi nu pot fi atribuite direct unei anumite activități. | | |
| 10-Cheltuieli generale de administrație | 30 - cheltuieli generale de administratie (indirecte pe baza de costuri reale)/cheltuieli de administrare si functionare | * Salarii aferente experților suport pentru activitatea managerului de proiect * Salarii aferente personalului administrativ și auxiliar * Contribuții sociale aferente cheltuielilor salariale și cheltuielilor asimilate acestora (contribuții angajați și angajatori). * Chirie sediu administrativ al proiectului * Plata serviciilor pentru medicina muncii, prevenirea și stingerea incendiilor, sănătatea și securitatea în muncă pentru personalul propriu * Utilități:   a) apă și canalizare  b) servicii de salubrizare  c) energie electrică  d) energie termică și/sau gaze naturale  e) telefoane, fax, internet, acces la baze de date  f) servicii poștale și/sau servicii curierat   * Servicii de administrare a clădirilor:   a) întreținerea curentă  b) asigurarea securității clădirilor  c) salubrizare și igienizare   * Servicii de întreținere și reparare echipamente și mijloace de transport:   a) întreținere echipamente  b) reparații echipamente  c) întreținere mijloace de transport  d) reparații mijloace de transport   * Conectare la rețele informatice * Arhivare documente * Multiplicare, cu excepția materialelor de informare şi publicitate * Cheltuieli financiare și juridice (notariale):   + prime de asigurare obligatorie auto (excluzând asigurarea CASCO)   + cheltuieli aferente deschiderii, gestionării și operării contului/conturilor bancare al/ale proiectului * Materiale consumabile:   + cheltuieli cu materialele auxiliare   + cheltuieli cu materialele pentru ambalat   + cheltuieli cu alte materiale consumabile * Producția materialelor publicitare și de informare * Tipărirea/multiplicarea materialelor publicitare și de informare * Difuzarea materialelor publicitare și de informare * Dezvoltare/adaptare pagini web * Închirierea de spațiu publicitar * Alte activități de informare și publicitate |

**Reguli generale și specifice de decontare**

**Informare și publicitate proiect**

Conform *Metodologiei de verificare, evaluare şi selecție a proiectelor,* beneficiarul este obligat să descrie în cererea de finanțare activitățile obligatorii de informare și publicitate proiect (criteriu de eligibilitate proiect) prevăzute în documentul *Orientări privind accesarea finanțărilor în cadrul Programului Operațional Capital Uman 2014-2020*, *cu modificarile si completarile ulterioare* CAPITOLUL 9 „Informare și publicitate”, pagina 54*.*

**NB Cheltuielile aferente activității de informare și publicitate proiect vor fi incluse la capitolul cheltuieli indirecte.**

**NB. Cheltuielile directe de personal** reprezintă acele cheltuieli care derivă din încheierea de raporturi de serviciu/de muncă, inclusiv contribuţiile angajatului şi angajatorului, cu respectarea prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi costurile rezultate din contracte de servicii încheiate cu personal extern beneficiarului, conform prevederilor legale în vigoare. Această categorie de cheltuieli este aferentă personalului care este direct implicat în activități generatoare de rezultate și, după caz, indicatori din cadrul operaţiunii.

Potrivit prevederilor REGULAMENTUL (UE) NR. 1303/2013 AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI CAPITOLUL III Eligibilitatea cheltuielilor și caracterul durabil Articolul 65 –Eligibilitatea.

La nivel de proiect pot fi decontate cheltuieli plafonate procentual, după cum urmează:

* **cheltuielile generale de administrație (cheltuieli indirecte pe bază de costuri reale)** vor fi decontate ca maximum 15% din cheltuielile directe ale proiectului.

# **CAPITOLUL 3. Completarea cererii de finanțare**

*Completarea cererii de finanțare se realizează în conformitate cu documentul Orientări privind accesarea finanțărilor în cadrul Programului Operațional Capital Uman 2014-2020, cu modificarile si completarile ulterioare.*

# **CAPITOLUL 4. Procesul de evaluare și selecție a proiectelor**

Selecția proiectelor se efectuează în conformitate cu prevederile:

* documentului *Orientări privind accesarea finanțărilor în cadrul Programului Operațional Capital Uman 2014-2020, cu modificarile si completarile ulterioare*
* *Metodologiei de evaluare și selecție a proiectelor POCU*
* *Grila de verificare a conformității administrative și a eligibilității*
* *Grila de evaluare și selecție tehnica si financiara*

# **CAPITOLUL 5. Depunerea și soluționarea contestațiilor**

* Procesul de soluționare a contestațiilor se desfășoară în conformitate cu prevederile documentului *Orientări privind accesarea finanțărilor în cadrul Programului Operațional Capital Uman 2014-2020, cu modificarile si completarile ulterioare* si cele aleMetodologiei de verificare, evaluare și selecție a proiectelor POCU.

# **CAPITOLUL 6. Contractarea proiectelor – descrierea procesului**

Procesul de contractare se desfășoară în conformitate cu prevederile documentului *Orientări privind accesarea finanțărilor în cadrul Programului Operațional Capital Uman 2014-2020, cu modificarile si completarile ulterioare* disponibil la http://www.fonduri-ue.ro/pocu-2014#implementare-program***.***

# **Anexe**

ANEXA 1. Definițiile indicatorilor de rezultat și realizare

ANEXA 2.Grila de verificare a conformității administrative și a eligibilității

ANEXA 3. Grila de evaluare și selecție tehnică și financiară

ANEXA 4. Cadru legal si strategic aplicabil

1. Conform Estimărilor EUROFOUND, aproximativ 1,54% din Produsul Intern Brut în 2011, Eurofound (2012), *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg [↑](#footnote-ref-1)
2. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/romania-skills-forecasts-2025> [↑](#footnote-ref-2)
3. Date INS și Eurostat [↑](#footnote-ref-3)